

مبدأ التمييز الايجابي للمرأة العاملة قراءة وفق المنظور الاسلامي والقانون الوضعي

مسلم كاظم عيدان و خالد حسين حاتم
قسم الشريعة ، كلية الامام الكاظم عليه السلام، بغداد -العراق

(تاريخ القبول بالنشر: 27 تموز، 2023)

الخلاصة

تهدف الدراسة الى بيان حق المرأة في ممارسة العمل بما يتناسب وقابليتها ومؤهلاتها وحرية اختيار المهنة وان تكون لها فرص مساوية للرجل، لا كما هو الاعتقاد السائد بان المرأة تنحصر مسؤولياتها ضمن البيت وما يتعلق به من حسن التبعل والانجاب ورعاية الاولاد؛ فضلا عن النظرة الدونية لبعض المجتمعات تجاه ممارسة مهن تخص النساء اذ يعد الانخراط فيها او مزاولتها عيبا لا ينسجم وتقاليد المجتمع. البحث يعالج جانب مهم وحيوي لأنه يتعلق بالمرأة ومكانتها في المجتمع وعظيم دورها الذي تقوم فيه؛ فهو يدور حول عملها من وجهة الدين الاسلامي والتشريعات والقوانين العراقية التي كفلت لها هذا الحق؛ وبيان السياسات الشرعية والاليات القانونية التي تستهدف تمكين المرأة في الميادين كافة؛ والتي منها حق العمل؛ تعزيزا لدورها الوظيفي والاجتماعي؛ وتحقيقا للتوازن الاستراتيجي بين تربية النشء والمساهمة في التنمية.

الكلمات الدالة: عمل المرأة، التمييز الايجابي

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين، المبعوث رحمة للعالمين نبينا محمد وعلى اله الطيبين الطاهرين وصحبه المنتجبين.

وبعد:

لا يخفى اهتمام الدراسات الإنسانية في دراسة دور المرأة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية؛ نظراً لان المرأة تمثل نصف المجتمع فهي الأم والزوجة وربة البيت والعاملة، لذا قام المشرع العراقي بسن قانون خاص بالعمل لكي ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على نحو يحقق مصلحة الطرفين ودفع مسرة التنمية وازد الإنتاج؛ فحماية العامل -

وخاصة المرأة -وتشريع الأحكام القانونية الخاصة بحاجاتها الاساسية وتمكنها من التوفيق بين عملها وبين مسؤولياتها الأسرية من شأنها أن يعكس إيجاباً على إنتاجها ويحقق مصلحة رب العمل، كما أنه يعزز الشعور بالطمأنينة مما يسهم في الحفاظ على الأمن والسلام الاجتماعيين اهمية البحث تنبع من دراسته لتمييز الايجابي للمرأة العاملة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي العراقي لبيان المساواة بين الرجل والمرأة في حق العمل، اذ سمحت للمرأة أن تضطلع بالوظائف والأعمال المشروعة التي تُحسِّن أداءها، ولا تتعارض مع طبيعتها، ولم يُقَيِّد هذا الحق إلا بما يحفظ للمرأة كرامتها، ويصونها عن التبذُّل، ويبيدها عن كلِّ ما يتنافى مع الخلق الكريم، فاشترط أن تؤدي عملها في وقارٍ وحشمة، وفي صورة

والمفاهيم

المطلب الاول: مفهوم العمل وحقيقته

اولا: العمل في (اللغة) هو: المهنة والفعل، والجمع إعمال، عمل عملاً، واعمله غيره واستعمله، واعتمل الرجل عمل بنفسه؛ واستعمل فلان غيره إذا سأله أن يعمل له، واستعمله طلب إليه العمل واعتمل اضطراب في العمل والعامل في العربية ما عمل عملاً ما والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة عامل (1)

ثانيا: وفي الاصطلاح يعني: (مجموعة من أوجه النشاط التي يمارسها الإنسان على المادة، ويستخدم في ذلك قوة ذهنه وعضلاته، كما قد يستخدم الأدوات والآلات وهذا النشاط يؤثر بدوره على حياة الإنسان ويطورها) (2).

أما (بالمعنى القانوني) هو جهد يبذله الإنسان بمقتضى اتفاق مع الغير، في مجال النشاط المهني المشروع، بعوض معين مشروع، لمصلحة هذا الغير وتحت أمره وإشرافه أو من ينوب عنه لمدة معينة أو لإنجاز شئ معلوم (3). وعرفه قانون العمل العراقي رقم (151) لسنة 1970 بأنه كل ما يبذل من جهد أنساني - فكري أو تقني أو جسماني - لقاء أجر، سواء كان ذلك بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي (4).

المطلب الثاني: تعريف المرأة العاملة

المرأة في اللغة العربية مشتقة من فعل مرأ، ومصدرها المروءة وتعني كمال الرجولية أو الإنسانية، ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان، وكما تشير المرأة في اللغة العربية إلى الإنسان الأنثى البالغة، كما أن البعض يفهما على أنها تشير إلى الإنسان الأنثى المتزوجة أو التي سبق لها الزواج (5).

أما في الاصطلاح: فهي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة التي تعمل خارج المنزل في القطاع الخاص أو العام، وتحصل على أجر مادي معلوم نظير عملها، وذلك تمييزاً لها عن المرأة التي تعمل

بعيدة عن مظانّ الفتنة، وألا يكون من شأن هذا العمل أن يؤدي إلى ضرر اجتماعي أو خلقي، أو يعوقها عن أداء واجباتها الأخرى نحو زوجها وبيتها، أو يُكَلِّفها ما لا طاقة لها به.

ومن هنا تنطلق أهمية البحث والدراسة قائمة على منهج وصفي تحليلي لبيان دور المرأة في مجالات الحياة كافة، لذا انتظمت الدراسة على مبحثين ومطالب عدة وعلى النحو الآتي:

المبحث الاول: الاطار العام للبحث (المصطلحات والمفاهيم)

المطلب الاول: مفهوم العمل وحقيقته

المطلب الثاني: تعريف المرأة العاملة

المطلب الثالث: التعريف بالتمييز الايجابي

المبحث الثاني: دور المرأة وحقوقها في العمل

المطلب الاول: حق المرأة في العمل

المطلب الثاني: دوافع العمل لدى المرأة

المطلب الثالث: عوائق مشاركتها في القوى العاملة

المبحث الثالث: صور التمييز الايجابي في التشريع الاسلامي والقانون العراقي

المطلب الاول: التمييز الايجابي للمرأة في الاسلام

اولا: الاهمية الدينية للعمل

ثانيا: صور التمييز الايجابي في الفكر الاسلامي

المطلب الثاني: التمييز الايجابي في التشريع الوضعي

اولا: حقوق المرأة في الدستور العراقي

ثانيا: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل العراقي

ثم الخاتمة ونتائج البحث، وأهم المصادر والمراجع المعتمدة.

وأخيراً نقدم هذا البحث المتواضع، فإن اصبنا فيما نصبو إليه فهو بتوفيق من الله تعالى، وإن أخطأنا فعذرنا قصورنا وتقصيرنا، والله جل شأنه وليّ التوفيق والسداد.

الباحثان

المبحث الاول: الاطار العام للبحث (المصطلحات

في منزلها أو لحسابها الخاص⁽⁶⁾.

المطلب الثالث: التعريف بالتمييز الايجابي

اولاً: تعريفه

هناك قاعدة اساسية في نطاق حقوق الإنسان وحرياته الاساسية هو المساواة وعدم التمييز بسبب الجنس وقد وردت هذه القاعدة في اكثر من عشرين وثيقة دولية، اما التمييز الايجابي فانه جائز استثناءاً ويقصد به تمييز فئة معينة من فئات المجتمع، تختلف عن بقية الفئات في العرق او الدين او الجنس او المقدرات الذاتية (ذوي الاحتياجات الخاصة) من خلال اتخاذ جملة من الاجراءات التفصيلية، التي تعطي افراد هذه الفئة الاولوية في المجالات المختلفة للحياة العامة كالتمثيل التشريعي بهدف الغاء التمييز السلي وت تحقيق المساواة الفعلية بينها وبين باقي فئات المجتمع. والتدابير الخاصة المؤقتة، هي عبارة عن احكام خاصة ترمي إلى تسريع احقاق مساواة المرأة. تلزم أي سلطة عامة او شخص او منظمة او مؤسسة.

وهي قد تتخذ شكل ظروف تمكينية أو قواعد تفضيلية تصب في مصلحة المرأة، حتى ولو كان التمييز محظوراً أو توفرت الضمانات القانونية للمساواة من شأن هذه التدابير تيسير قدرة وصول المرأة الى الفرص وتسريع عجلة احقاق المساواة الفعلية⁽⁷⁾.

ووفقاً للتوصية 24 الخاصة بتساوي اجور الاعمال المتساوية القيمة للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في الفقرة 14 فان التدابير الخاصة المؤقتة وفقاً للاتفاقية هو احد الوسائل لبلوغ المساواة الفعلية أو الموضوعية للمرأة وليس كاستثناء من قاعدتي عدم التمييز والمساواة. حيث إن المساواة امام القانون لا تشير جدالات، لكن المساواة في الحقوق والواجبات تشير مناقشات وهي مساواة غير مطلقة!

ويقصد بالتمييز الواجب منعه لدى المحكمة الأوروبية لحقوق الانسان بموجب حكمها في 1968 بانه "الترفة التعسفية او

غير المبررة". لذلك فان مفهوم التمييز الايجابي ينطلق من تحول مفهوم المساواة في الفرص إلى المساواة في النتائج، واعتمد التمييز الإيجابي كوسيلة للقضاء على جميع أوجه التمييز، انطلاقاً من أن التمييز ضد التمييز هو عودة للقاعدة الاصلية أي عدم التمييز وهو ما يعني تحقيق المساواة فهو وسيلة لتحقيق المساواة الفعلية، يهدف الى التنمية وضمان مشاركة كافة اطراف المجتمع في ممارسة السلطة والاستفادة من خيرات الوطن.⁽⁸⁾

ويعد التمييز الإيجابي وسيلة وليس غاية، لذا من الطبيعي أن يكون مؤقتاً بتحقيق النتيجة، فكما اقتربت الفئة المعنية من المساواة مع البقية كلما فقد التمييز الإيجابي مشروعيته، لان الغرض من التمييز الايجابي ليس إلا الوصول إلى المساواة والغاء التمييز القائم ولا يعد ذلك تمييزاً ضد الرجل. لكن يرى البعض انه من الظلم المساواة بين مختلفين والترفة بين متماثلين فالمساواة ظلم إذا قضت بمساواة الناس في الحقوق رغم التفاوت بينهم في الواجبات، وفي نفس الوقت فانه من العدل إن يكون هناك ترفة بين المختلفين. وبذلك نصل الى ان التمييز الايجابي ما هو إلا اجراءات لرعاية خصوصية المرأة و حمايتها رغم عدم وجود اتفاق على المصطلح الادق أو الافضل.⁽⁹⁾

ثانياً: مشكلة التمييز في العمل

يشير التمييز إلى معاملة فئات متنوعة من الناس بصورة غير متساوية⁽¹⁰⁾، فيعد التمييز بين الرجل والمرأة في سوق العمل عائقاً لعدم المساواة في الأجور وفرص التدريب والتأهيل المهني بين العمل والعائلة؛ تتأثر بالمفاهيم الفكرية الجامدة التي تحدد دور المرأة في العقد الاجتماعي بالإيجاب فقط⁽¹¹⁾. ومن مشكلات التمييز في العمل ضد المرأة هي :

النظرة التقليدية (الدونية) للمرأة فالتصور العام هو أن المرأة ليست مجبرة على الخروج والعمل لأنها وظيفة الرجل والرجل لديه مسؤولية قانونية في إعالة زوجته وأطفاله، والتي تتجلى عادة في التلقين والتنشئة الاجتماعية ولديها الأساسيات.

حركات التنمية والإنتاج الاقتصادي وتوجيهها. ترتيب البيانات في الصدارة. إن أفضل مؤشر على مساهمة المرأة في عملية الإنتاج الاقتصادي هو مشاركتها في القوى العاملة. لجذب المرأة إلى العمل آثار سياسية واجتماعية واقتصادية. إن مشاركة المرأة في العملية الإنتاجية تضعها في موقع متميز كشريك فاعل مع الرجل الذي يتمتع بحقوق اجتماعية واقتصادية وسياسية كاملة⁽¹⁵⁾.

العمل هو وسيط حقيقي تتجلى من خلاله فردية واستقلال المرأة. إذا كان امتلاك الرجال والنساء المحرومين وجهان لمعادلة تبعية المرأة للرجل، وهيمنة الرجل على المرأة، فإن هذا العمل هو إعادة النظر في تلك العلاقة في ظل قاعدة المساواة⁽¹⁶⁾.

يرتبط مستوى تحرر المرأة بمستوى وظيفتها الإنتاجية، أي بقربها من أماكن العمل المنتجة التي تحدد الطابع العام للحياة الاجتماعية. يؤدي ترك العمل إلى تدهور المكانة الإنسانية للمرأة بسبب انخفاض المسؤوليات الحضارية⁽¹⁷⁾.

لذلك، بالرغم من خروج المرأة للعمل، وإن كان ذلك يساعد على تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للأسرة، إلا أنه سيعزز أيضًا تنمية المجتمع بأسره؛ لأن المرأة تمثل نصف الثروة البشرية في المجتمع، والإيجابية إن مساهمة هذا المورد البشري الضخم في العمل مهمة بلا شك، فالمساهمة في التنمية الشاملة وتحقيق التنمية الاجتماعية⁽¹⁸⁾.

علاوة على ذلك، يجب أن يضمن العمل الخارجي للمرأة تحقيق مجموعة من النتائج التي تؤدي إلى مستوى معين من الاستقلال الاجتماعي والاقتصادي، والذي يرتبط ارتباطًا مباشرًا بتعزيز وضعها الاجتماعي⁽¹⁹⁾.

نظرًا لتغيرات العصر واحتياجات المرأة المختلفة، فقد ساعدت النساء على الخروج من منازلهن والعمل في المؤسسات والمشاركة الحقيقية في الإنتاج الاقتصادي، مما أدى إلى تغييرات في بعض الجوانب العملية والوظيفية لهن، وإنشاء مهام مزدوجة جديدة تتطلب التنسيق والتوازن بين أدوارها من رعاية زوجها وتربية الأطفال مع المهام الأخرى التي المرأة في المنزل، وأدوارها

مهمة الإنجاب والاعتناء بزوجها وأولادها، لا تزال الآراء التقليدية (الدنيا) لبعض المهن هي التي تهيمن على المجتمع ومواقفه تجاه مختلف القضايا. لا يزال المجتمع ينظر إلى بعض المهن على أنها أقل شأنًا، ومن العار أن تكون في هذه المهن لا تتماشى مع الأعراف الاجتماعية والاستهانة بالمرأة ووضعها في مكانة أدنى.

وضع القوانين: فمن حق المرأة العاملة تلقي التدريب المهني وحرية اختيار المهن والترقي في المهنة والعمل، وحق تقاضي مكافئة مساوية لمكافئة الرجل، وحق التمتع بالإجازات والاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية ضد البطالة أو المرض أو الشيخوخة وتحديد معقول لساعات العمل وغير ذلك من أسباب العمل⁽¹²⁾.

وما زال التمييز في وصول الفتاة إلى التعليم يواجه مصاعب عدة منها العرف، والزواج، والحمل المبكر، وكثيرا ما تكون المرأة محرومة من فرص التدريب وتفتقد إلى الأقدمية والمؤهلات بالمقارنة مع الرجل، وهذا يؤثر على فرصتها لرفع مستوى مهارتها⁽¹³⁾.

فضلا عن العنف الموجه إليها، فعدم المساواة بين الجنسين في فرص العمل والاختلاف في توزيع المسؤوليات، والتي تقتصر على الرجال، وعدم المساواة في الحصول على الترقية في شغل الوظائف العليا، وعلى التدريبات وتحمل المسؤوليات كل هذه المظاهر تعتبر عنفاً يمارس في حق المرأة من خلال المضايقات التي تتعرض لها المرأة أثناء أداء عملها من تمييز وعدم مساواة مع زميل العمل في تقلد المناصب وتحمل المسؤوليات وعدم مشاركتها في اتخاذ القرارات⁽¹⁴⁾.

المبحث الثاني: دور المرأة وحقوقها في العمل

المطلب الاول: حق المرأة في العمل

تلعب المرأة العربية بشكل عام، والمرأة العراقية على وجه الخصوص، دورًا مهمًا في عملية التنمية، وإذا أريد لهذا الدور أن يكون للمرأة معطيات أساسية تمكنها من الإسهام الفعال في

إلى إشباعها وتحقيقها ليعيد الارتياح والتوازن إلى نفسه⁽²⁵⁾.
وان علاقة العمل بالدوافع تؤدي إلى إشباع الحاجات الجسمية
والنفسية والاجتماعية المختلفة للفرد⁽²⁶⁾.

ومن الدوافع الأساسية التي تدفع المرأة إلى العمل هي :

أولاً : الدوافع الاجتماعية

العمل هو أحد العوامل التي تساهم بطريقة ما في تمكين
المرأة؛ ربما يرجع ذلك إلى حقيقة أن النساء يفضلن العمل في
وظائف تناسب وضعهن الخاص إذ تؤكد الأبحاث أن أدوار
المرأة المتغيرة أثناء وجودها في الخارج تؤدي إلى المساواة بين
الزوجين؛ حيث تحصل المرأة على وقت فراغ متساوٍ مع زوجها؛
وبالتالي يصبح تقسيم العمل متساوياً في الأعمال المنزلية؛ علاوة
على ذلك؛ فإنها تلعب دوراً مهماً في اتخاذ قرارات عائلية مهمة
تشر من خلالها تحقيق مساواة كبيرة مع الرجل في
تحمل المسؤولية⁽²⁷⁾.

ثانياً : الدوافع الاقتصادية

يُجبر الكثير منهن على العمل لأسباب مالية للمشاركة مع
أزواجهن أو لإعالة أسرهن الذين فقدوا القدرة على إعالتهم؛
بينما يسعى آخرون إلى تحقيق الذات وأكبر مشكلة في الوقت
الحالي هي كيفية تحقيق التوازن العمل والحياة الأسرية. هذا هو
سبب شعور الأمهات العاملات بالذنب وتضارب الأدوار لأن
النساء يجبرن على العمل. في الوقت نفسه؛ يشعرون بالذنب
تجاه إهمالهم لأطفالهم وعدم وجود وقت كاف لأطفالهم؛
ويسعون جاهدين لتحقيق مستوى معيشي لائق
بشكل معقول⁽²⁸⁾.

ثالثاً : الدوافع النفسية

يساعد العمل النساء على تحسين صحتهن العقلية
والنفسية وتطوير الذات؛ مما يزيد من سيطرتهم على حياتهم
وضمن مستقبلهم؛ خاصة على المستوى الشخصي والمالي⁽²⁹⁾
. ولقد منحها الثقة للاعتماد على ذكائها وقدرتها العملية؛ مما
مكنها من التعبير عن آرائها بجرأة أكثر من ذي قبل من أجل
تحقيق أهدافها وتحقيق طموحاتها⁽³⁰⁾. والمرأة العاملة؛ من

الجديدة في مكان العمل⁽²⁰⁾ فبفضل التقدم الصناعي
والحضاري؛ استطعن النساء على إيجاد مكانهم في المجتمع
الصناعي؛ وأثبتوا أنفسهم بشكل صحيح على أنهم نصف
المجتمع؛ وقادرون على تقوية الشخصية المستقلة؛ وإثبات
أنفسهن؛ والمساهمة في تحمل العبء الاقتصادي للأسرة من
خلال المشاركة في مختلف الخدمات؛ والعمل المهني والوظيفي
للمشاركة في بناء المجتمع .

دور المرأة كشريك كامل في تحقيق مخرجات العمل
الاجتماعي وجميع الحقوق الاجتماعية والثقافية والاقتصادية
والسياسية والنفسية الممنوحة لها؛ والالتزامات المطلوبة كموطن
من الدرجة الأولى مع كامل الحقوق والاستحقاقات للالتزام
إلى جميع مسؤولياتها اتاح لها فرصة التحول من مستهلك
لإنتاج الآخرين إلى مشاركة ومنتجة في تكوين الثروة الوطنية؛
حيث يصبح العمل المنتج جزءاً من هويتها وإحساسها
بالإنسانية وتحقيق الذات في عينيها ومجتمعها ككل⁽²¹⁾

المطلب الثاني: دوافع العمل لدى المرأة

أن المخاوف المالية ليست الدافع الأساسي لعمل المرأة
ولكن هناك دوافع أخرى تدفعهم إلى العمل؛ وأن استطلاعات
الرأي تظهر أن النساء تميل إلى العمل من أجل الاستمتاع
بعملهن؛ كمصدر لتأكيد الذات والطموح في حياتهن المهنية.
وكذلك تحقيق مستويات أعلى على المستويين العلمي والعملية
وفي المجالات كافة⁽²²⁾.

فهناك دوافع كثيرة عملت على نزول المرأة إلى ميدان
العمل بصورة طوعية أو اضطرارية وامتد نشاطها إلى شتى
نواحي العمل؛ واقتحمت ميادينه المختلفة مستعينة بذلك
بالثقافة والخبرة والصبر والخلق الرفيع؛ وان البحث عن هذه
الدوافع يقودنا إلى التعرف على مشكلات المرأة التي ترتبط
بالمطلبات الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽²³⁾.
والدوافع هي الحاجات والرغبات والتصورات التي تؤدي إلى
سلوك محدد ظاهري للوصول إلى هدف⁽²⁴⁾. وتمثل الدوافع
في رغبات الإنسان وحاجاته وتوقعاته ونواياه التي يسعى دائماً

إجازة أمومة. والحكمة السائدة أن المرأة أكثر تغيُّبًا من الرجل؛ وأن حصر أنواع العمل في دائرة ضيقة مما يمنعها من العمل يجب أن تختلط بالرجل (26).

يتفق معظم الباحثين أيضًا على أن الدافع الرئيسي لعمل المرأة خارج المنزل هو الرغبة في زيادة دخل الأسرة (38) لتلبية الاحتياجات الأساسية أو الإضافية (39)، بسبب الاحتياجات المادية كسبب رئيسي. يمكن القول أن عمل المرأة يساهم في ميزانية الأسرة ويعزز تمكينها الاقتصادي من خلال كسب راتب أو أجر يساعد الأسرة على التحسن اقتصاديًا (40)، كما أنه يقود التنمية الاقتصادية للمجتمع. لأن المرأة تمثل نصف الثروة البشرية في المجتمع، والمساهمة الإيجابية لهذا المورد البشري الضخم في العمل ستسهم بلا شك في تنمية المجتمع اقتصاديًا واجتماعيًا. المرأة - إعاقة تطبيق التنمية الاجتماعية. إن المساواة بين الرجل والمرأة لا تنعكس فقط في فرص التعليم والتوظيف، ولكن أيضًا في تغيير نظرة المجتمع للمرأة؛ لأن تحلف المرأة يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالتخلف الاجتماعي، تمامًا كما أن مشاكل المرأة هي مشاكل اجتماعية. كله (41).

المبحث الثالث: صور التمييز الإيجابي في التشريع الاسلامي والقانون العراقي

المطلب الاول: التمييز الإيجابي للمرأة في الاسلام

اولا: الاهمية الدينية للعمل

يتناسب العمل مع قدرات الفرد ومهاراته ورغباته؛ طالما أنه عمل مشروع ومفيد (42) لأنه جزء أساسي من طريقة كسب المال؛ وهو الدعامة الأساسية للإنتاج والوظيفة الطبيعية لكل فرد في المجتمع (43) ولقد حث الرسول الكريم المسلمين على مواصلة عملهم بعد عودته من إحدى حملاته؛ حيث أشار لأصحابه أنهم أكملوا الجهاد الأصغر وكان عليهم العودة للجهاد الأكبر؛ أي العمل (31) فالإسلام يولي أهمية كبيرة للعمل المادي البشري فقد دعا إلى العمل والإنتاج؛ وأوضحت اختلاف الطاقات والمؤهلات البشرية؛ وضرورة التكامل بتبادل

خلال مشاركة العمل مع الرجال؛ والقيام بالواجبات المنزلية؛ وتحمل المسؤولية عن الأطفال؛ والحصول على أجر؛ يمنحها شعورًا بالأمن والسلام مع رفع مكانتها داخل اسرتها وفي المجتمع عمومًا. (31).

المطلب الثالث: عوائق مشاركتها في القوى العاملة

لا يمكن تحقيق التنمية إلا بمشاركة الرجال والنساء؛ لأنها تتطلب أيدي الكادحين لقيادة كل جانب من جوانب المجتمع. على الرغم من دورها المهم في الإنتاج الاقتصادي والنهوض الاجتماعي؛ لا تزال المرأة تواجه حواجز تحد من مشاركتها في القوى العاملة؛ على النحو التالي: أ- العوائق الاجتماعية: تنعكس هذه النظرة السلبية في نظرة المجتمع التقليدية للمرأة على أن ذهاب المرأة إلى العمل يؤدي إلى تعطيل عمل الأسرة لأنها أم لأطفال يحتاجون إلى رعايتها ويتدخلون في حياتها وظائف الزواج (32) ورفض عمل المرأة بسبب الاختلاط يؤدي إلى الفساد الأخلاقي والاجتماعي. وبالمثل؛ يختلف الوجود النفسي والجسدي للمرأة عن وجود الرجل؛ وجسد المرأة مصمم لاستيعاب العمالة المنزلية.

إن تعيين امرأة في وظيفة شاقة أو وظيفة تتطلب مجهودًا مستمرًا ليس عادلاً لها؛ كما أنه ليس عادلاً للمجتمع. لأنه يصرف الانتباه عن القوة المفيدة لوظيفته الأساسية ويعطل القدرات والقدرات. (33)

ب- المعوقات الاقتصادية: تعود هذه العوائق إلى حقيقة أن المرأة تعمل بأجر أقل من الرجل (34)، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب؛ منها: فجوة الفرص بين الرجل والمرأة؛ على الرغم من أن المرأة لديها فرص عمل وعمل؛ إلا أن عملها لا يزال محصورًا في المجالات المهنية التقليدية؛ والأجور المادية منخفضة؛ والعائد الصناعي والاقتصادي مرتفع. للمشاركة في التكنولوجيا أخذة في التقلص وأصبحت هذه الوظائف حكرًا على الذكور (36).

عامل آخر هو إحجام أرباب العمل عن توظيف النساء وتدريبهن؛ الخوف من أن تكون المرأة أمهات يحتاجن إلى

دافيد دي سانتيللا.. "وقد بشر الإسلام بهذه المساواة في وقت لم يعرف عنها العالم المسيحي شئ" (48).
يظهر مما تقدم أن الإسلام أباح للمرأة العمل، لا بل إنه أمرها به وقدم نموذجاً رائعاً لحقوق الإنسان في تشريعاته، منسجماً مع الفطرة الإنسانية ومحددًا الحقوق بأوامره ونواهيه الشرعية ومبينًا الكيفية التي يتم بها تأكيد تلك الحقوق وضمانات ممارستها، والأداة التي يناط بها إقامتها.

المطلب الثاني: التمييز الإيجابي في التشريع الوضعي أولاً: حقوق المرأة في الدستور العراقي

وعند مراجعتنا لمضمون الدستور العراقي النافذ لسنة 2005 م وما يحتوي عليه من حقوق للمرأة عامة والمرأة العاملة خاصة نرى في المادة (14) تنص على (العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي) (49).

وجاء في المادة (16) (تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين، وتكفل الدولة اتخاذ الاجراءات اللازمة لتحقيق ذلك..). (50)

وإذا نظرنا للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نرى في المادة (22) (أولاً:- العمل حق لكل العراقيين، بما يضمن لهم حياة كريمة.

ثانياً: - ينظم القانون العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية.

ثالثاً: - تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية، أو الانضمام اليها، وينظم ذلك بقانون. (51)
وجاء في المادة (29) (أولاً-) (تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة والشيخوخة...)

وجاء في المادة (30) (أولاً- تكفل الدولة للفرد والأسرة- وبخاصة الطفل والمرأة- الضمان الاجتماعي والصحي، تؤمن لهم الدخل المناسب، والسكن الملائم).

المنافع بين أفراد النوع البشري ويساوي العمال وأصحاب العمل لأنه يضع أساساً يتناسب مع طبيعة المجتمع وظروفه الاقتصادية حيث يعتبر الإسلام أن أساس المجتمع هو الفرد؛ لأنه تقع المسؤولية على كاهله؛ لذلك شرع الله سبحانه وتعالى للإنسان نظاماً اقتصادياً متكاملًا؛ فيسعى إلى تأمين حق العيش له؛ لتلبية احتياجاته وبالتالي تحقيق خير المجتمع وازدهاره.

وعد الرسول محمد (صلى الله عليه وآله وسلم) العمل والإنتاج جهاداً وعبادة؛ وان الطاقة والمهارة والاستعداد للعمل تختلف من فرد لآخر، بغض النظر كونه رجلاً أو امرأة؛ وان تبادل المنافع وإشباع الحاجات المادية والخدمية يتم بين أفراد المجتمع جميعاً (45).

ويقدم كل فرد؛ بغض النظر عن جنسه (ذكر أو أنثى) جهده؛ وطاقته الممكنة؛ لإشباع حاجة المجتمع؛ ليشبع هو أيضاً حاجته من خلال عملية التبادل المادي والخدمي في المجتمع. (46).

ثانياً: صور التمييز الإيجابي في الفكر الاسلامي

فالإسلام يعطي المرأة الحق في العمل دون الإخلال بدورها المتمثل في تربية نسل

صالح وفي صيانة الأسرة فتشير بعض النصوص إلى أن بعض الصحابييات عملن في مجال الزراعة والرعي ونسج الملابس والترييض ومداوة الجرحى.

كما أن من النساء المسلمات من تولي الملك والحكم ومنهن من كانت ذات تأثير كبير في اتخاذ القرارات التي تمم المجتمع الاسلامي، وفي هذا دلالة على تمكين المرأة وبيان عظيم مكانتها في الاسلام. (47).

وعليه فإن مبدأ المساواة أقرته الشريعة الإسلامية منذ أربعة عشر قرناً، وبهذا تكون

قد سبقت القوانين الوضعية الحديثة في تقريره وتطبيقه، وهذا ما اعترف به علماء الغرب من

المستشرقين وغيرهم، وفي ذلك يقول المستشرق الايطالي

هذه هي أبسط الحقوق الواجب ضمانها في الدستور للمرأة العاملة ومن الضروري تشريع قانون عمل جديد يضمن كل ما ذكر أعلاه.

ثانيا: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل العراقي

نظرا للنقص الحاصل في التشريع العراقي في قانون العمل، ولعدم كفاية قانون العمل رقم (71) لسنة (1987) الذي صدر بعد الغاء قانون العمل رقم (151) لسنة (1971) المعدل، وبعد تحويل العمال الى موظفين بموجب القرار (150) لسنة (1987) في دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية والقطاع العام. وبعد التغييرات السياسية في الساحة العراقية وسقوط النظام السابق وتشكيل الحكومة العراقية الجديدة في العراق، وخاصة بعد المصادقة على الدستور العراقي النافذ لجمهورية العراق الجديدة عام (2005). بناء على كل ذلك قرر مجلس الشعب في العراق باصدار قانون عمل عراقي جديد لتنظيم العلاقة القانونية في العمل بين مؤسسات الدولة الرسمية وشبه الرسمية والمختلط والتعاوني والخاص، واعادة الشريحة الاجتماعية (العمال) الى المسيرة النضالية لبناء العراق الجديد.(52).

ومع التغييرات الجذرية الحاصلة في اصول القواعد القانونية في العراق والذي يظهر بارزا من خلال دستور العراق لعام 2005م تم اقرار قانون العمل رقم (37) لسنة 2015م ويتكون القانون من (18) فصلا مقسمة الى (174) مادة قانونية، وحيث يتناول في الفصل العاشر منه موضوع حماية المرأة العاملة من خلال المواد (84-94)، ومن خلال اطلاعنا على هذا القانون يهمننا الوقوف عنده والتحدث عنه هو الباب الخاص بحماية حقوق المرأة العاملة، حيث نصت المادة (84) (على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في مقر العمل). وهي تقابل المادة (80) من قانون العمل النافذ رقم (71) لسنة (1987).

اذن في حالة ضمان حقوق المرأة العاملة في الدستور كما ذكرت بعض الدساتير للدول الأخرى على سبيل المثال الدستور الايطالي والدستور الاردني والمصري... يضمن للمرأة حياة كريمة واصدار التشريعات التي تضمن حقوق العمل للمرأة: -

- 1- الحق في الاستحقاقات الأسرية كالعلاوة والزيادة والمخصصات الزوجية والأطفال.
- 2- المساواة في الأجر.
- 3- الحق في ادارة أملاكها و ابرام العقود.
- 4- اجازة الأمومة مدفوعة الأجر لحماية الانجاب.
- 5- الحق في التقاعد و يرثها أولادها في حالة الوفاة.
- 6- اتخاذ التدابير اللازمة لرعاية الأطفال في حالة الوفاة.
- 7- حقها في اختيار العمل المناسب لما يضمن سلامتها وكرامتها.
- 8- رفع مستوى الأجور لمسايرتها للظروف الاقتصادية التي تعيشها البلاد.
- 9- زيادة فرص العمل للمرأة وذلك عن طريق التدريب والتأهيل المهني لها.
- 10 - منع فصل المرأة العاملة بسبب الحمل أو اجازة الأمومة وينضم ذلك بقانون.
- 11 - بما أن الضمان الاجتماعي هو حق مكفول في الدستور لذا يفترض أن يشرع ذلك بقانون.
- 12 - تشجيع فرص العمل للقطاع الخاص وذلك لغرض زيادة الأيدي العاملة.
- 13 - امكانية حصول المرأة على قروض مصرفية ورهون عقارية وذلك لتشجيع سيدات الأعمال على العمل.
- 14 - تشجيع العمل التجاري بالنسبة للمرأة وفتح المجال لها للعمل في التجارة.
- 15 - الاهتمام باقتصاد الأسرة وخاصة ان البلاد مرت بحروب عديدة أدت الى فقدان رب الأسرة عليه تشجيع عمل الأراامل والمطلقات أيضا لأنه سبب من أسباب فقدان المرأة لزوجها.

خامسا : للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل مدة الاجازة المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة مدة لا تزيد على (9) تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده و تكون المدة الزائدة عما منصوص عليه في البند (ثانيا) من هذه المادة اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال .

سادسا: يضمن للام العاملة في نهاية اجازة الحمل و الوضع و الامومة العودة الى نفس عملها او عمل مساوي له و بنفس الاجر .
وتنص المادة (91)

اولا : يسمح للعاملة المرضع بفتري ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة و تعد فترة الارضاع من وقت العمل .
وتنص المادة (92) من مسودة قانون العمل على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل .
ثانيا : يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور للحضانة بمفرده او بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير .

واضيفت المادة (94) من قانون العمل بنصها على أنه يعاقب كل صاحب عمل يخالف احكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (100000) مئة الف دينار و لا تزيد على (500000) خمسمائة الف دينار). (53)
وعليه فإن حق المرأة في العمل من الحقوق الدستورية التي تشملها الضمانات

الدستورية والتي عاجلها المشرع العراقي وهذه المبادئ هي في طول ما قرره الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 الذي أرسى مبادئ وقواعد عديدة في مجال العمل.
حق المرأة في العمل فقد أكده قانون العمل النافذ من خلال اقرار حقها في إجازة الأمومة و رعاية أطفالها بما في

أما المادة (85) فهي لم ترد في القانون النافذ أي مادة جديدة فهي تنص على (يحظر ارغام المرأة الحامل أو المرضع على اداء عمل تعتبره السلطة المختصة مضرا بصحة الأم أو الطفل ولأغراض هذه المادة يقصد بتعبير السلطة المختصة الوزارة المعنية بالعمل وحدها أو بالتشاور مع الوزارات أو الاتحادات المختصة.)

أما المادة (86) فهي تنص على (أولا: لايجوز تشغيل النساء بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضروريا أو بسبب قوة قاهرة والمحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف أو اذا كان هناك قوة قاهرة أدت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقعا شريطة الا يتم تكرار ذلك. ثانيا: يجب منح النساء فترة راحة يومية لاتقل عن (11) احدى عشر ساعة متواصلة يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن (7) سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة (9) التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا. **ثالثا:** لايسري حكم البند (أولا) من هذه المادة على الفئات الآتية: -

أ - العاملات في أعمال ادارية أو تجارية.
ب - العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية.
ج - العاملات في خدمات النقل والاتصالات).
وجاء في المادة (87) (اولا : تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل و الوضع باجر تام لمدة لا تقل عن (14) اربعة عشر اسبوعا في السنة .

ثانيا : للعاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع بالاجازة قبل (8) ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة .

ثالثا : تستمر العاملة الحامل بعد الوضع بالتمتع الزاما بما تبقى من هذه الاجازة على ان لا تقل مدة تلك الاجازة عن (6) ستة اسابيع بعد الوضع .

رابعا : تمدد مدة اجازة ما قبل الولادة بمدة مساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة و تاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الاجازة الالزامية بعد الولادة .

- (4) مصدر نفسه، ص14.
(5) الراغب الأصفهاني. معجم مفردات ألفاظ القرآن الكريم. (بيروت: دار الكتب العلمية. 2004). ص519.
ظ: المنجد في اللغة الإعلام. ط21، (بيروت: دار الشروق. 1986)، ص754. ابن منظور الأنصاري: لسان العرب. مجلد 13. ط1. (بيروت: دار أحياء التراث العربي. 1988). ص61.
(6) خالد عمر الربيعان. (المرأة السعودية العاملة والإنفاق الأسري دراسة على عينة من السيدات العاملات في مدينة الرياض). مجلة العلوم الاجتماعية. العدد3. المجلد 33. لعام 2005. جامعة الكويت. ص562.

(7) صبري محمد خليل: مفهوم التمييز الايجابي في الفكر السياسي والاجتماعي المقارن:

<https://drsabrikhalil.wordpress.com/2014/01/1>

7

- (8) هاله سعيد تبسي: حقوق المرأة في ظل اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو): منشورات الحلبي، بيروت، ط1- 2011م، 101.
(9) قاسم احمد قاسم: حقوق المرأة بين التمييز الايجابي والمساواة: جامعة دهوك- كلية القانون والعلوم السياسية، مجلة رسالة الحقوق، السنة الثامنة، العدد الاول، 2016م، 96.
(10) د. لاهاي عبد الحسين. مصطلحات ونصوص سوسولوجية باللغتين العربية والانكليزية، مصدر سابق، ص138.
(11) سحر مهدي الياسري، التمييز في العمل ضد النساء والحماية القانونية والاجتماعية المطلوبة - المرأة العراقية نموذجاً - الحوار المتمدن العدد (1902) في 1/ 5/ 2007 / سحب من الانترنت الساعة السابعة مساءً بتاريخ 2014/4/8 وعلى الموقع الالكتروني الأتي: www.ahewar.org
(12) د. محمد جلال الاتروشي، حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير والتشريعات الداخلية، دراسة مقارنة منشورة في مجلة الكوفة، العدد (5)، ص38.
(13) سحر مهدي الياسري، مصدر سابق، ص1.
(14) د. بسمة رحمن عودة. معوقات بناء الشخصية القيادية عند المرأة. مصدر سابق. ص138.
(15) هنري عزام: المرأة العربية والعمل/ مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية، (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1999) ص55.
(16) عزيز السيد جاسم: المفهوم التاريخي لقضية المرأة، ط1 (بغداد:

ذلك الضمانات الصحية والاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة والخدمات المساندة الأخرى لها فضلاً عن تأكيد علاقتها شريكة الرجل في تنمية المجتمع العراقي وتطويره مما يقتضي تأكيد حقها الدستوري والقانوني في المساواة والتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب والعمل وتمكينها من أخذ دورها الصحيح في بناء المجتمع وتقديمه.

الخاتمة ونتائج البحث

من خلال ما تقدم نلاحظ أن التشريع الاسلامي والقانون الوضعي قد أكدا على حق المرأة في العمل وكذلك على مبدأ مساواتها بالرجل في مختلف المستويات؛ إلا أنهما خصا المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تتفق مع طبيعتها الفسيولوجية ومهمتها الأساسية، حيث أن هنالك من الأعمال ما يتضمن بطبيعته قدرا كبيرا من الخطورة ومنها ما يكون شاقا بطبيعته كالعمل الذي يستلزم كالعمل في المناجم والمحاجر تحت سطح الأرض وغيرها، فضلا عن بعض الأعمال ما يتطلب القيام به باستمرار، أي على مدى اليوم في النهار والليل، هذا فضلا عن المخاطر الأمنية والأخلاقية. و أخيراً، فإن الاعتراف بحقوق المرأة عامة هو اعتراف بانسانيتها وقرار بدورها الموازي والمكمل لدور الرجل في بناء المجتمع البشري وبالمقابل فإن التمييز ضد المرأة بانكاره أو تقييده تساويها بالحقوق مع الرجل، وبعكسه يمثل اجحافاً أساسياً ويكون اهانة للكرامة الانسانية.

هوامش ومصادر البحث

- (1) ابن منظور: محمد بن مكرم (ت: 711هـ): لسان العرب. ط1. (بيروت: دار الكتب العلمية. 2005)، ج6 ص555.
(2) د. السيد محمد بدوي. علم الاجتماع الاقتصادي. (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. 2005)، ص391.
(3) د. صادق مهدي السعيد. العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة. (بغداد: مطبعة مؤسسة الثقافية العمالية. 1978)، ص12.

- (1986) ص 113.
- (17) مصدر سابق، ص 12.
- (18) داود يوحنا دانيال نيامي: الواقع المهني للمرأة العراقية في سياق المعوقات الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة بغداد: كلية الآداب، علم الاجتماع، 1993) ص 64.
- (19) Delegation، UNESCO: Gender Equality of Iraq (UNESCO, 2000) P.45.
- (20) د. آسيا حامد . مصدر سابق . ص 9.
- (21) د. آسيا حامد . مصدر سابق . ص 9.
- (22) جورج موسى . هل العمل - سمة رجولة - تتعارض حقاً مع طبيعة المرأة ؟ مقال منشور في الحوار المتعدد العدد (932) في 8/21 /2004 /سحب من الانترنت الساعة التاسعة والنصف مساءً بتاريخ 2013/11/13 وعلى الموقع الالكتروني الأتي : www.ahewar.org
- (23) حيدر خضر سليمان . مصدر سابق. ص 54.
- (24) د. منير نوري . د. فريد كورتل . مصدر سابق . ص 268.
- (25) سامر جلدة . السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة . ط 1 (عمان : دار أسامة للنشر . 2009) . ص 100.
- (26) د. السيد حنفي عوض . مصدر سابق . ص 28.
- (27) د. علياء شكري . د. محمد الجوهري وآخرون . علم الاجتماع العائلي . ط 1. (عمان : دار المسيرة . 2009). ص 143.
- (28) د. عبد السلام شعيب . المرأة والعمل في لبنان . ط 1. العدد الثاني. (بيروت : معهد الدراسات النسائية . 1980). ص 16.
- (29) د. مكحول الحسنوي . المرأة أكثر قوة في مواجهة الأزمات والضغط النفسية . مقالة منشورة في جريدة الصباح الملحق الأسبوعي العدد (1345)، الاثنين - 17/آذار/2008. ص 8.
- (30) باسمه كيبال . سيكولوجية المرأة . (بيروت : مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر . 1993). ص 294.
- (31) مصدر نفسه . ص 293.
- (32) حامد عمار: الاطار العام لمشاركة المرأة العربية في التنمية في ضوء استراتيجية العمل الاجتماعي في الوطن العربي، ملف المرأة العربية، العدد (31)، مجلة شؤون عربية، 1983 ص 26.
- (33) أحمد طه : عمل المرأة، 2004، ص 4. [http://www. Alminbar.net](http://www.Alminbar.net)
- (34) المرأة في العالم / اتجاهات وإحصاءات، (نيويورك، 1991) ص 88.
- (35) مصدر نفسه . ص 293.
- (36) ياسر الفهد: المرأة والتنمية والتقدم، 2004، ص 2.
- <http://www.Al.Bayan.com>.
- (37) فهيمة شرف الدين: المرأة والتنمية المستدامة في ظروف لبنان (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1999) ص 244.
- (38) فضلاً عن الواقع الاقتصادي، هناك دوافع أخرى تكمن وراء خروج المرأة من البيت الى مجال العمل، كما تؤكدتها أغلب الدراسات الاجتماعية، منها اشغال أوقات الفراغ، والحصول على المركز الاجتماعي لتحقيق الذات من خلاله، وشعور المرأة أن العمل يمكن أن يطور المستوى الثقافي لها، نتيجة احتكاكها بالآخرين في أثناء العمل ومعرفة خبرات وثقافات الآخرين، وضمان المستقبل وغير ذلك.
- (39) work in the ،National Manpower Council preceding of a ،Lives of Married woman 1958)، (New York ،conference on woman p.p. 121-122.
- (40) نضال حكمت عويد: الاستقلال الاقتصادي للمرأة العاملة وأثره على مكانتها ومشاركتها في اتخاذ القرارات داخل الأسرة، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة بغداد: كلية الآداب، علي الاجتماع 1985) ص 178.
- (41) Nadia H. yousse: social stracture and the ،&،Demography. Vol ،female Laboure force pp. 431. ،1971، November، No4
- (42) د. السيد عبد العاطي السيد ود. محمد احمد بيومي . علم الاجتماع الاقتصادي (الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية . 2000). ص 214.
- (43) د. محمد محمد الطويل. العمال في رعاية الإسلام . ط 1 (مصر : مطبعة الغد . 1998). ص 21.
- (44) د. بسمة رحمن عودة. التوجهات المسبقة نحو العمل عند طلبة الجامعة . دراسة ميدانية لطلبة جامعة القادسية، رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة إلى مجلس كلية الآداب جامعة القادسية - قسم علم الاجتماع 2001. ص 43.
- (45) السيد الشهيد محمد باقر الصدر. دور المرأة في بناء المجتمع . (العراق : مؤسسة البلاغ . 2007). ص 61
- (46) د. محمد الدعيمي . نظريات العمل الخلاق بين التطوع والسخره . مقالة منشورة في مجلة المعرفة العدد 144 نيسان 2009 / سحب من الانترنت الساعة السابعة عصراً بتاريخ 2013 /3/18 وعلى الموقع الالكتروني الأتي : www.almare.org/news.php
- (47) صحيح الإمام مسلم، كتاب المساقاة، باب فضل الغرس والزرع، الرياض، المكتبة الإسلامية، طبعة 1994 .، ص 358.

- ظ: صحيح الإمام البخاري، كتاب الذبائح والصيد، باب ذبيحة الم أ
رة، الرياض، المكتبة الإسلامية، طبعة
1998، ص 51.
- ظ: صحيح الإمام البخاري، كتاب البيوع، باب النساج، الرياض،
المكتبة الإسلامية، طبعة 1998، ص 222.
- (48) دافيد دي سانتيللا، القانون والمجتمع، ترجمة جرجيس فتح الله،
بيروت، دار الهدى، 1978، ص 432
- (49) ماجده علي ملا صادق : حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية
والتشريعات الداخلية دراسة مقارنة: رسالة ماجستير إقليم كردستان -
العراق: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة صلاح الدين -
أربيل، 2008م-1427هـ، 81.
- (50) عدالة النوع وحقوق المرأة في العراق: اعادا المعهد الدولي لحقوق
الانسان، كلية الحقوق بجامعة دي بول، دراسة حول (العدالة القائمة
على النوع في العراق) من قبل آمال كاشف الغطاء، 2006، ص 39.
- (51) لمزيد من التفاصيل على نص دستور جمهورية العراق لعام (2005)
يمكن النظر في الدستور العراقي الصادر عن المعهد الديمقراطي الوطني
للشؤون الدولية.
- (52) ماجده علي ملا صادق : حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية
والتشريعات الداخلية دراسة مقارنة: رسالة ماجستير إقليم كردستان -
العراق: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة صلاح الدين -
أربيل، 2008م-1427هـ، 81.
- (53) قانون رقم (37) لسنة 2015 قانون العمل: الوقائع العراقية | رقم
العدد : 4386 | تاريخ العدد: 2015-11-09

THE PRINCIPLE OF POSITIVE DISCRIMINATION FOR WORKING WOMEN READING ACCORDING TO THE ISLAMIC PERSPECTIVE AND POSITIVE LAW

MUSLIM KAZEM IDAN and KHALED HUSSEIN HATEM
Dept . Of Sharia, Imam Al-Kazim, peace be upon him, Baghdad-Iraq

ABSTRACT

The study aims to explain the right of women to exercise work in proportion to its capabilities and qualifications and the freedom to choose the profession, and that they have opportunities equal to the man, not as is the prevailing belief that women are limited to their responsibilities within the home and its relative of goodness, childbearing and child care, as well as the inferior view of some Societies towards practicing professions concerning women, as engaging in them or practicing them is a defect that does not harmonize and traditions of society.

Research addresses an important and vital aspect because it relates to women and its position in society and the great role in which it is based, as it revolves around its work from the destination of the Islamic religion and the Iraqi legislation and laws that guaranteed this right, and the statement of legal policies and legal mechanisms that aim to enable women in all fields, which of which is the right the work ; To strengthen its functional and community role, and to achieve the strategic balance between raising young and contributing to development.

KEYWORDS: Women's Work, Positive Distinguishing