

الحماية القانونية للمرأة العاملة

في قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015

**The legal protection for employed women according to
iraqi new employment law no. 37, dated 2015 :
assistant teacher**

الباحث

عبد الحسين خيون مطلق

ABDULHUSSEIN KHAYOON MUTLAG

مدرس مساعد

جمهورية العراق / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ذي قار / كلية القانون – القانون الخاص

الملخص

لقد أهتم قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015 بكل فئات الطبقة العاملة على حد سواء, وليس غريباً أن تحظى المرأة العاملة فيه برعاية خاصة، إذ أفرد لها فصلاً مستقلاً، وذلك بسبب ما تتصف به المرأة في تكوينها الخاص وطبيعتها البايولوجية التي تتحتم أن يأخذ القانون بهدي ذلك، ومن البديهي أنها مشمولة بكل النصوص القانونية التي تنظم عمل الطبقة العاملة وكباقي فئات الطبقة الأخرى تماماً، إضافة لذلك عالج المشرع بهذا الفصل كل ما يتعلق بعملها، فقد منع تشغيلها ببعض الأعمال الصعبة والشاقة والضارة بالصحة؛ حتى تكون بمنأى عن كل ما يؤثر أو يضر بصحتها، كما منع تشغيلها ليلاً بأي عمل، خاصة الأعمال الصعبة التي لا تطيقها أو التي تؤثر بالسلب على دورها الأسري والاجتماعي المهم الذي يتطلب رعاية وحماية خاصتين لها من كل إساءة أو استغلال قد تتعرض له بالوقت والجهد ونوع العمل، كما ألزم القانون بعدم حرمانها من حقوقها الطبيعية؛ إذ يجب أن لا تتعرض ولا تعمل بأي مجال يؤثر على الأمومة ويؤثر على وضعها الصحي والأسري، إذ هي أم قبل أن تصبح

عاملة, لذلك فقد منح المشرع للعاملات امتيازات وخدمات تحفظ لها كل ذلك, فقد منحها القانون إجازات خاصة تنفرد بها كإجازة الحمل والوضع وما بعد الوضع, ومنحها فترات استراحة لكي ترضع طفلها, كما لها أن تأخذ إجازة طويلة لرعاية صغارها أو عندما تتطلب حالتهم الصحية ذلك, كما فرض المشرع تقديم خدمات خاصة ووسائل راحة تتمكنها من الحفاظ على سلامتها وتحميها لها ظروف جيدة للعمل؛ إذ ألزم أصحاب العمل بتقديم خدمات أخرى كثيرة سوف نطلع عليها في ثنايا البحث, كما فرض قانون العمل الجديد عقوبات بحق المؤسسات أو أصحاب العمل في حالة انتهاك النصوص القانونية المتعلقة بتشغيل النساء.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، المرأة العاملة، الأعمال الخطرة، الأعمال الليلية، حماية الأمومة.

Abstract

The new Iraqi Labor Law No. 37 of 2015 is concerned with all classes of the working class alike, and it is not surprising that the working woman is given special care, as she is separated by an independent chapter, because of the women's special composition and the Baylugian nature that the law It is obvious that they are covered by all the legal texts that regulate the work of the working class and the rest of the classes of the other class altogether. In addition, the legislator dealt with this chapter in everything related to its work. It prevented its operation from some difficult, hard work and harmful to health. Harms her health, and also prevents her from operating Not by any action, especially hard work that can not be sustained or which adversely affects its important family and social role, which requires special care and protection from any abuse or exploitation that may be exposed to time, effort and the type of work. It also requires the law not to deprive it of its natural rights; Is not exposed to and does not work in any area affecting the motherhood and affect the health and family status, as it is or before it became operational, so the legislator gave the worker privileges and services reserved for all of this, the law granted special leave special for pregnancy and childbirth and postpartum, Breaks in order to breastfeed her child, as she has to delay And the legislator imposed special services and amenities that would enable her to maintain her safety and create good working conditions. Employers were obliged to provide many other services that would be covered in the research. The new labor law Punishments against institutions or employers in case of violation of legal provisions relating to the employment of women.

Keywords: labor law, working woman, hazardous work, night work, maternity protection.

المدخل

يعتبر قانون العمل قانوناً حديث النشأة؛ إذ ظهر بعد عصر الثورة الصناعية في أوروبا، خاصة بعدما أصبحت الطبقة العاملة بوضع صعب وسيء بسبب تعرضهم للظلم والحيف وتشغيلهم من قبل أصحاب العمل بأعمال صعبة وبأجور منخفضة دون الالتفات لأبسط حقوقهم الإنسانية والمهنية، مما أدى إلى اختلال في العقد المبرم بينهم وبين العمال وقد عجز القانون المدني عن إيجاد التوازن العقدي بين الطرفين، ولأجل إقامة هذا التوازن انبثق قانون يختص بالعمال وينظم علاقتهم بأصحاب العمل هو قانون العمل والذي تميزت نصوصه القانونية بكونها تتصف بالصفة الأمرة وكذلك بالصفة الدولية والاقتصادية، وأيضاً لأنه ذو طبيعة واقعية، وهذا ما جعله ذو فعالية كبيرة بتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل.

أما في العراق فقد شرع أول قانون للعمل فيه بالعام 1936 بالقانون رقم 72 والذي ألغي بالعام 1958 وذلك بصدر القانون رقم 1 ثم صدر قانون رقم 151 في سنة 1971 ثم تلاه في عام 1987 القانون رقم 71 ثم أعقبه القانون رقم 37 لسنة 2015 والذي أكد في أسبابه الموجبة بان تشريعه يعد ضرورة ملحة خاصة بعد مضي فترة طويلة على القانون السابق والذي أصبحت أحكامه غير منسجمة مع المرحلة الراهنة ولتعارضه مع المعايير الدولية، لذا أصبح تشريع قانون جديد أمراً لا بد منه لمواجهة كل المستجدات، ومنها إيجاد غطاءً قانونياً للعمالين بالعقود في الدولة والقطاعين العام والخاص التي انتشرت خاصة بعد التغيرات الكبيرة التي مر بها العراق. وقد عالج القانون الحالي كل ما ظهر من أمور جديدة، ونظم عمل الطبقة العاملة بفصول عدة، ومنها الفصل العاشر الذي أفرده لحماية المرأة العاملة، والذي يتضمن أحد عشر مادة قانونية نظمت عمل المرأة ورسمت الخطوط العريضة في عملها وحمائتها من المرض والخطر، حتى تتمكن من تأدية دورها الأسري في الحياة والعمل بشكل صحيح، وذلك بحمايتها صحياً وجسدياً ونفسياً من خلال منع تشغيلها بالأعمال الصعبة والخطرة على الصحة والعمل الليلي ومنحها إجازات حمل ووضع واستراحة إرضاع لطفلها و منحها إجازات براتب أو بدون راتب تأخذها بكل المراحل التي يحتاج أطفالها خلالها للرعاية والاهتمام. كما فرض المشرع على أصحاب العمل تقديم الخدمات وتوفير كل ما من شأنه أعبائها في كل ذلك. كما فرضت عقوبات بحالة مخالفة أي بند من بنود هذا الفصل أو عند التجاوز على حقوقها.

أهمية البحث :-

للبحث أهمية كبيرة إذ أنه يبحث في موقف قانون العمل من المرأة العاملة ومدى توفيره للحماية القانونية لها، وقد تم تنظيم عملها فيه بأن أفرد المشرع لها فصلاً مستقلاً يعالج به كل ما يتعلق بعملها، والذي يتطلب من الباحثين تسليط الضوء عليه بالتوضيح والتفسير والتطرق لنصوصه بالإشادة أو الإشارة أو لتبيان كل ما يعترضه من غموض وطرح كل التساؤلات التي يمكن أن تصب في منفعة الطبقة العاملة ومناقشة الإشكاليات التي قد تثار.

إشكالية البحث:-

- عند الخوض في موضوع البحث فأن هناك عدد من الإشكاليات التي تثار ووفقا لما يلي:-
- 1- هل عاجل قانون العمل الجديد كل المستجدات التي تواجه الطبقة العاملة وخاصة المرأة؟
 - 2- هل تعد حماية المرأة التي شرعت فيه كافية لحماية المرأة في كل الأعمال ولكل الفئات؟
 - 3- هل تناول المشرع كل ما يشكل خطرا على المرأة العاملة أم أكتفى بأهمها.
 - 4- هل ذكر قانون العمل الجديد كل الأعمال المحضرة وهل حدد وقت بعينه لا يسمح للمرأة العمل فيه؟
 - 5- عندما نصت المواد القانونية على حضر بعض الأعمال والأوقات، هل هذا الحظر مطلق أم ترد عليه استثناءات معينة، ومتى ترد ولماذا؟
 - 6- لماذا وضعت الاستثناءات على الأعمال الصعبة والليلية، وهل هي دائمة أم مؤقتة وهل ممكن أن تتكرر باستمرار، وهل يمكن أن تكون سبباً أو مسوغاً في انتهاك الحظر المفروض على هذه الأعمال؟
 - 7- ما مدى أهمية الحماية المقدمة من إجازات، والتي تمنح للعامل في حالة الحمل والوضع والاستراحات عند رعاية طفلها أو عند رضاعته؟
 - 8- ما الحدوى من الخدمات المقدمة لها والتي يلزم قانون العمل صاحب العمل بتوفيرها لها؟
 - 9- ما دور العقوبة في حالة انتهاك قانون العمل من قبل صاحب العمل وهل هي رادعه بما فيه الكفاية أم تحتاج إلى تشدد أكثر؟
- كل هذه الإشكاليات وغيرها مما يعترضنا خلال البحث سوف نتطرق لها بالعرض والبحث والتحليل في سياق البحث.

هيكلية البحث:-

- ارتأينا أن نضع هيكلية البحث حسب الآتي:
- المبحث الأول :- الحماية القانونية من خلال حظر الأعمال الشاقة والليلية
 - المطلب الأول :- حظر الأعمال الشاقة والصعبة والخطرة
 - المطلب الثاني :- حظر العمل الليلي
 - المبحث الثاني :- حماية الامومة واهمية الخدمات المقدمة لها
 - المطلب الأول :- حماية المرأة العاملة في مرحلة الامومة
 - المطلب الثاني :- الاستراحات والخدمات المقدمة للمرأة العاملة
 - المبحث الثالث :- الاستثناءات الواردة على تشغيل النساء والعقوبات المترتبة على مخالفة تشغيلهن
 - المطلب الأول :- الاستثناءات الواردة على تشغيل النساء

المبحث الأول

الحماية القانونية من خلال حظر الأعمال الشاقة والليلية

حظي موضوع حماية المرأة العاملة باهتمام كبير في قانون العمل, إذ نجد أن كل قوانين العمل في دول العالم نظمت تشغيل النساء, ومن الطبيعي أن نجد المشرع العراقي في مقدمة تلك الدول التي سارت بهذا الاتجاه مؤكداً على حق العمل⁽¹⁾, وقد تضمن قانون العمل الجديد مجموعة من المبادئ الأساسية معتبرا العمل حق مقدس⁽²⁾ ومؤكداً على حرية العمل⁽³⁾ وعدم التفرقة بالعمل بين الرجل والمرأة⁽⁴⁾ وعدم التمييز بينهما بما يتعلق بفرص العمل, وقد نظم تشغيل النساء بالفصل العاشر منه الذي تضمن في نصوصه القانونية الحماية للمرأة العامل نظراً لطبيعتها وتكوينها الخاص ورعاية لدورها في الحياة⁽⁵⁾ وذلك من خلال تنظيم عملها⁽⁶⁾, وتأكيداً على ضرورة توفر الخدمات المناسبة لها⁽⁷⁾, وبخلاف ذلك - أي عند انتهاك بنوده - تنهض المسؤولية من جراء ذلك وقد حددت بعقوبة الغرامة, وهذا ما أدى بالمرأة أن تجد نفسها في مركز قوي تبوأته من خلال حسن التنظيم القانوني لعملها.

ولكي نقف على كل ما قدمه قانون العمل الجديد من حماية للعاملية سوف نشرع بتبيان كل ذلك من خلال تقسيم بحثنا في عدة محاور نبتدئها بحمايتها من خلال حظر الأعمال وكذلك العمل الليلي, وكالاتي:

المطلب الأول: حظر الأعمال الشاقة والصعبة والخطرة

لكي نعطي توضيحاً للنصوص القانونية المتعلقة بحماية المرأة العاملة سوف نبدأ أولاً بالبحث بالأعمال المحظورة, أي الأعمال التي لا يجوز للمرأة أن تشتغل بها لأسباب عديدة سوف نقف عندها لاحقاً؛ لأن هذا الحظر قد شرع من أجل حماية المرأة من كل ما يضر بها أو بصحتها أو يؤثر على وضعها الأسري والاجتماعي, ويمنع استغلالهن بالعمل والأجر⁽⁸⁾, لهذا كان حرياً بقوانين العمل بكل الدول التدخل لحماية المرأة العاملة, ومنها قانون العمل العراقي الجديد, بعد أن شرع مؤخراً لمواكبة المستجدات والتطورات بمختلف الميادين, حيث إن الهدف

¹ - نصت المادة (22 \ أولا) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005 على ما يلي (العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة)

² - د عماد حسن سلمان , قانون العمل الجديد, ط1 , مكتبة السنهوري , بغداد , 2017 , ص244 .

³ - نصت المادة (4) من قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015 على ما يلي (العمل حق لكل مواطن....)

⁴ - نصت المادة (8 \ أولا) من قانون العمل الجديد على ما يلي (.... يحظر هذا القانون أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص على وجه الخصوص التمييز بين العمال

⁵ - د عماد حسن سلمان , شرح قانون العمل الجديد , مكتبة السنهوري , ط1 , 2017 , بغداد , ص244

⁶ - القاضي حسين عبد الطيف حمدان , قانون العمل , ط1 , منشورات الحلبي , بيروت , 2009 , ص34 .

⁷ - د أحمد زكي بدوي , الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربي , ط5 , مصر , 2006 , ص36 .

⁸ - د سعد الدين مسعد الهلالي , المهنة وأخلاقيها , بدون ذكر طبعة , الدار الجامعية , مصر , 2006 , ص77.

من تنظيم عمل المرأة هو للحفاظ على صحتها ورعاية لدورها كأم وللحفاظ على طبيعتها الخاصة وللحفاظ على تكوينها البيولوجي.

ولهذا كان تدخل المشرع العراقي موقفاً عندما حظر الأعمال الشاقة على المرأة العاملة لكي تكون بمنأى عن كل ما يسبب لها ذلك من أذى ومرض وقهر والذي قد ينعكس على فعاليتها في الأسرة وتنشئتها للأجيال، ولأجل أن تبني الطفولة بناءً سليماً والتي تعتمد في نشأتها على رعاية وحنان الأم كليا لتبني وترعرع في كنفها طفولة سليمة⁽⁹⁾، فكان حري بالمشرع أن يقطع الطريق على كل ما يؤثر سلباً عليها من خلال حظر كل عمل شاق وصعب يضر بها و يؤثر سلباً على مهمتها في رعاية أسرتها، لذلك فقد نص قانون العمل العراقي الجديد في المادة (85 \ثانياً) منه على حظر كافة الأعمال الشاقة والمرهقة أو الضارة بالصحة والتي حددت بالمادة (67 \ثانياً) منه.

ومن المؤكد أن هذا الحظر ينطلق من منطلق كونه رعاية وحماية للمرأة العاملة وليس ميزتها لها على الرجل بل بسبب أن تكوينها وطبيعتها يستلزمان ذلك؛ حيث أن قوتها العضلية أقل من قوة الرجل بشكل عام كما أن للأعمال الصعبة والشاقة التي تتطلب مجهود عضلي كبير قد تضر بصحتها وبالتالي أضعاف دورها في رعاية الأسرة ويؤثر سلباً على الأمومة ويقلل من كفاءتها بالعمل⁽¹⁰⁾.

ومن الجدير بالذكر أن القانون الجديد لم يأت بجديد عن سابقه الذي لم يجر بدوره تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة⁽¹¹⁾، وكما أنه ومن الملفت للنظر أن قانون العمل الجديد لم يحدد أو يذكر الأعمال التي يحظر على النساء تأديتها، عكس قانون العمل المصري⁽¹²⁾ الذي حددها بالآتي:

- 1 - العمل بالأفران المعدة لطهي المواد المعدنية.
- 2 - إذابة الزجاج وإنضاجه.
- 3 - عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- 4 - صناعة الإسفلت.
- 5 - العمل في دباغة الجلود.
- 6 - تفضيض المرايا بالزئبق.
- 7 - اللحام بالأوكسجين والاستعمال بالكهرباء الكاوتشوك.

⁹ - د عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 243 . د يحيى عبد الصبور ، قانون الضمان الاجتماعي ، ط 3 ، الدار الجامعية ، مصر 2005 ، ص 206 ، د . ناجي م شوفاني ، ص 129
¹⁰ - د . عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص 234
¹¹ - المادة (80) من قانون العمل الملغى رقم 71 لسنة 1987 .
¹² - د . أحمد زكي بدوي ، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربي ، ط 5 ، بدون ذكر لدار النشر ، مصر ، 1983 ، ص 53

بينما نجد أن قانون العمل العراقي الجديد قد نأى عن تحديد الأعمال المحظورة على النساء وقد أكتفى بالنص على حظر الأعمال المرهقة والضارة بالصحة، ورغم أنه ذكر أنها محددة بالمادة (67\ثانياً) من نفس القانون، لكننا عند الرجوع لهذه المادة لا نجد تحديداً لأي عمل قد حضر، بل هي تعليمات تتعلق بكل الطبقة العاملة من رجال ونساء إذ أنها وردت خارج الفصل المخصص لعمل النساء، وقد اقتضت المادة أعلاه على شكل الدوام والسعي لتخفيفه، لكن لم يحدد فيها أي من الأعمال المحظورة على النساء، ونحن نرى عند التمعن بقصد المشرع حيث نجد أن عدم تحديد الأعمال المحظورة لا يعد ثغرة في هذا القانون بقدر أن المشرع قد ذهب إلى ذلك لكي يبقى باب الحظر مفتوحاً ليشمل كافة الأعمال المرهقة والضارة بالصحة، وهذا أمر لا يخلو من حكمة ارتأها المشرع خوفاً من وجود أعمال مرهقة قد أغفل عنها ولم ينص عليها القانون فتجبر المرأة على أدائها، وأيضاً لكي يبقى باب تحديد الأعمال المرهقة مفتوحاً لجهات أخرى متخصصة هي التي تقوم بتحديداتها، وكذلك لكي تتمكن المرأة من تحديد ذلك حسب طاقتها وتحملها إذ من النافع أن تكون هي من يحدد ذلك بشرط أن يدعم رأيها من قبل الاختصاصات الطبية والعلمية، كما أن عدم تحديد الأعمال المرهقة يرجع تحسباً للأعمال الجديدة التي قد تظهر لاحقاً في الصناعات الجديدة والحديثة والتي قد تحمل بين طياتها ضرراً للنساء تجهل هي مخاطره عليها أو لم تكتشف أثاره في وقتها. ويمكن أن تحدد أو تعرف من خلال البحث العلمي أو تكتشف لاحقاً من قبل ذوي الخبرة أو قد تظهر علاماتها بالمستقبل على المرأة أو تؤثر على خصوبتها. ومع ذلك نحن نفضل تحديداً أهم لأعمال الشاقة والصعبة، وخاصة الخطرة منها؛ خوفاً من أن تكون محل نزاع فيما إذا كانت غير ضارة من عدمه، وقد تقع المرأة بسبب عدم حسم خطورة هذه الأعمال تحت ضغط معين فيزج بما بتلك الأعمال الضارة، مما ينتج عنه ضرراً بصحتها، عندها لا ينفذ الحظر بحماية العائلات إن صدر لاحقاً، وكذلك تحديد الأعمال المتوسطة الخطورة للسبب نفسه، ويترك الباب مفتوحاً للجان المختصة بتحديد الأعمال الخطرة على المرأة سوى بالحاضر أو بالمستقبل، وبما يتعلق بالخطورة على الحمل خاصة، ويحظر على النساء العمل بكل ما تحدد تلك اللجان العلمية والطبية مستقبلاً من أعمال خطيرة على عملها وعلى صحتها.

ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل الجديد نص على استثناءات ترد على هذه الأعمال الصعبة، لكننا نجد أنه ورغم صعوبة وخطورة بعضها، لكن القانون رفع الحظر عنها وأجاز للمرأة العمل فيها لأسباب ومسوغات سوف نتناولها بالفقرات القادمة.

المطلب الثاني: حظر العمل الليلي

لا ينكر ما للمرأة من دور عظيم في استقرار الأسرة وخلق هدوئها ومالها من تأثير كبير على رغيد عيشتها في كل الأوقات، لاسيما خلال فترة الليل الممتدة من مغيب الشمس لما بعد إشراقها بساعات قليلة، إذ أن لوجود المرأة في هذا الوقت في منزلها دوراً رئيسياً في سعادة الأسرة واستقرارها؛ لكونها هي من تبعث في نفوس أسرتها الأمان والراحة ، وقد ألتفت المشرع الى ذلك .

فقد حظر عمل المرأة ليلاً لغاية سامية؛ وهي حمايتها وأسرتها من التعب الجسدي والنفسي، فليس غريباً ان نجد أن كل قوانين العمل العراقية المتعاقبة قد منعت المرأة من العمل ليلاً، لكونه -إضافة لما ذكر- يعد عملاً مرهقاً أكثر من العمل النهار وتكون عند عودتها منه صباحاً مرهقة لا تتمكن من الحصول على الراحة اللازمة ولا يمكن لسواها العيش السوي⁽¹³⁾. لهذا كان من الصواب أن يحظر العمل الليلي على المرأة، وهذا ما حدث فعلاً فقد نص قانون العمل الجديد عليه بالمادة (86\أولاً)، والتي منع فيها عمل النساء ليلاً.

ومن خلال هذا النص القانوني نستنتج أن المشرع العراقي لم يحدد وقتاً للعمل الليلي بل قد اكتفى بعبارة عدم جواز العمل الليلي، وبحسب هذا النص فإنه قد ترك الأمر مفتوحاً ولم يحدد ليل وقتاً معلوماً، وبهذا يتم اللجوء بتحديد وقت حضور المرأة للعمل ليلاً حسب التعبير القانوني لليل والذي عادةً يحدد من غياب الشمس إلى ضهورها⁽¹⁴⁾، لكن نجد أن المشرع المصري قد حدده من الساعة الثامنة مساءً إلى السابعة صباحاً، وقد حرم في المادة 26 من قانون العمل تشغيل النساء خلال هذا الوقت.

ونحن نرى أن القانون العراقي أولى اهتماماً أكثر لاستقرار الأسرة وتماسكها عندما حظر عمل المرأة في كل الليل، والذي يحدد منذ مغيب الشمس حتى الصباح، وذلك لحماية الأسرة والعاملة معاً من كل ما يعود عليهم بالمساوئ.

كما نجد أن قانون العمل الجديد لم يحدد الأعمال التي يحظر على النساء العمل فيها ليلاً عكس المشرع المصري الذي منع تشغيلهن ليلاً في الصناعات الميكانيكية واليدوية كافة بين الساعة الثامنة مساءً إلى الساعة الخامسة صباحاً، وقد خول الوزير المختص إصدار قرار يحدد فيه تحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء⁽¹⁵⁾.

كما نجد أن الحضر القانوني لم يكن قاطعاً بل أورد عليه المشرع وبنفس الفقرة استثناءات محددة يمكن خلالها للمرأة من العمل ليلاً والتي سنتناولها بالفقرات القادمة.

¹³ - د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد، بدون ذكر للسنة، ص 111، ونحن نرى أن د عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص 243

¹⁴ - المادة (1\ 440) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969.

¹⁵ - المادة (7) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون رقم 90 لسنة 2005 (يصدر الوزير المختص قرار بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً).

كما يحسب لقانون العمل الجديد أنه قد قطع الطريق على كل صاحب عمل يروم استغلال المرأة وتشغيلها بعمل أضافي، إذ منع في المادة (85 \ أولاً) منه إرغام المرأة الحامل أو المرضع من أداء عمل أضافي تعده جهة طبية مضرراً بصحة الأم أو الطفل من خلال تشخيص حالة العاملة بفحص طبي يؤكد ذلك.

ومن الملاحظات التي يجب أن نقف عندها هي أن قانون العمل العراقي الجديد لم يتطرق إلى حظر الأعمال المخالفة للنظام العام والآداب، أو العمل بالملاهي عكس المشرع المصري الذي حظر تلك الأعمال، بل حددها بالعمل بالبارات ونوادي القمار والملاهي وصلالات الرقص وصناعة الكحول⁽¹⁶⁾، وقد حدد إجراءات خاصة بذلك، ولأجل الحفاظ على أسس الأسرة ولجعل المجتمع العراقي والعربي سليماً معافى من كل ضرر أخلاقي قد يصيبه عند عدم منع الأعمال المخالفة للنظام العام، لذا يجب التدخل المشرع بذلك وحمايته من كل ما يشوه الصفات الحميدة فيه، والتي تنتج بسبب الأعمال المخالفة للأخلاق والنظام العام والآداب، ولأجل ذلك فإن الضرورة تستدعي عدم السماح بتشغيل النساء بالأعمال الضارة صحياً وأخلاقياً⁽¹⁷⁾، سوى بالمجتمع أو المرأة أو الأسرة والطفل⁽¹⁸⁾، كما حظر قانون العمل الجديد أي سلوك من شأنه الإساءة للعامل أو العاملة أذ نص في المادة (10 \ أولاً) على حظر التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة.

ونحن نرى أن عدم حظر الأعمال المخالفة للنظام العام لا يعد قصوراً بالفصل الخاص بحماية المرأة العاملة، لأن هذا الأمر قد أشير إليه بالقواعد العامة⁽¹⁹⁾، إذ لا يخفى مالها من دور مهم في سد الفراغ التشريعي بحالة عدم الإشارة إلى أمر ما، ناهيك عن ما أشار إليه قانون العمل الجديد بالعديد من الفقرات وبمواد متفرقة⁽²⁰⁾.

المبحث الثاني

حماية الأمومة وأهمية الخدمات المقدمة

لم يقف قانون العمل الجديد عند حظر تشغيل النساء بالأعمال الشاقة والضارة بالصحة والعمل الليلي فقط ، بل عمد أيضاً إلى حمايتها من خلال الرعاية الصحية والخدمات الأخرى التي يجب أن تقدم لها نظراً لوضعها الخاص وطبيعتها وتكوينها، إذ أن وضعها كأم يتطلب منحها إجازات واستراحات تستحقها عند المرور بحالات عديدة، كالحمل والوضع والأمومة والرضاعة بالإضافة للخدمات الضرورية الأخرى التي تمكنها من تجاوز كل

¹⁶ - د علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، المطبوعات الجامعية ، مصر ، 1996 ، ص 789 ، د . فتحي عبد الصبور ، قانون الضمان الاجتماعي ، ط3، بدون ذكر دار النشر ، مصر ، 2005 ، ص 208 .

¹⁷ - المستشار سيد أبو الزيد ، موسوعة العمل الجديد للجان المحاسبية ، ط2، الناشر أحمد حيدر ، مصر ، 2008 ، ص 246

¹⁸ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، مصدر سابق ، ص 51 ، د. ماهر صالح الجبوري وآخرون ، حقوق الانسان والطفل والديمقراطية ، ط1 ، مطبعة جامعة تكريت ، 2009 ، ص 44

¹⁹ - نصت المادة (1 \ 909) على ما يلي (يجب على العامل ج- أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ،)

²⁰ - نصت المادة(10 \ الثاني) من قانون العمل العراقي الجديد بالرقم 37 لسنة 2015 على ما يلي (يحظر هذا القانون أي سلوك آخر يؤدي إلى بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة)

العقبات ويتم ذلك من خلال ما منحها قانون العمل من حماية تستحقها عند مرورها بالحالات أعلاه. ولتبيان ذلك سوف نقوم ببحث الحماية المقدمة بتلك الحالات وكالاتي:-

المطلب الأول: حماية المرأة العاملة في مرحلة لأومومة:-

الأومومة هي السبب الأول والمباشر في استمرار الوجود البشري, ونحن لا نبتعد عن الحقيقة باعتمادنا الوصف الذي يصف الأم بأنها كائن مقدس، وهذه القداسة تتأتى من قداسة الدور الذي تؤديه في الحياة, كيف لا وقد كرمها الله تبارك وتعالى إلى الحد الذي وضع اللجنة تحت أقدامها.

والأومومة تشمل بشكل عام الحمل والوضع والرضاعة وكذلك رعايتها لطفلها , وبالرغم من وجود دعوات لإحاق الحمل والوضع بالمرض, لكن يرد على هذه الدعوات بأن هذه الحالات ليست حالة مرضية تصاب بها المرأة بل هي دور تؤديه يتطلب أن تقدم لها الرعاية الصحية فيه, وهو ليس مرض مفاجئ تصاب به وتأخذ إجازة بسببه لكي تعالج نفسها منه عند الحكماء لغرض الشفاء, حيث إن الحمل والوضع مهمة مقدسة, وليس مرضاً رغم ذهابها للمستشفى لغرض الولادة, ورغم حاجتها لمساعدة طبية تمكنها من عبور حالي الحمل والوضع بسلام, وهنا تقدم لها خدمات طبية لكي تتمكن من ولادة جنينها بشكل طبيعي ودون مضاعفات أو مشاكل صحية تلحق بها أو بطفلها, وبهذه الحالة فهي لا تعالج لغرض الشفاء من مرض ما أصابها, بل هي مرحلة حياتية تمر بها ودور مقدس تؤديه, تحتاج أن تقدم لها الرعاية الطبية والعلاج لكي تتخطاها بسلام, وبكل حال هي تحتاج إلى رعاية طبية مركزة , خاصة في حالات يخشى ان تصاب فيها بمرض بسبب الحمل أو الوضع, وخاصة في مراحلها الأخيرة عندما ينتج عنه مانع صحي ينهي أو يقلل من قدرتها على العمل⁽²¹⁾ , وقد يؤدي بها للعجز أو العوق وبهذه الحالة أن تشمل بقانون الضمان الاجتماعي⁽²²⁾, الذي يتكفل حمايتها بهذه الحالات والذي نرجو أن نتناوله في بحوث قادمة بمشيئة الباري عز وجل.

إن قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015 قد نص على حماية المرأة في مراحل الحمل والوضع وما بعد الولادة؛ إذ أعطى المشرع أولوية للأومومة ممكن أن نلتمسها في النصوص القانونية التي أعطت اهتماما واضحا لها في كل تلك المراحل المهمة والخطرة في حياة المرأة, إذ منحت المرأة العاملة إجازة خاصة عند الحمل والوضع وتكون بأجر تام وقد حددت بأربعة عشر أسبوعا في السنة⁽²³⁾, كما يحق لها التمتع بإجازة لمدة ثمانية أسابيع قبل الوضع على أن يحدد تاريخ الوضع بشهادة طبية صادرة من جهة مختصة⁽²⁴⁾, وللعاملة الحق بعد الوضع بالاستمرار بالتمتع وبشكل ملزم بما تبقى من إجازة الحمل والوضع بشرط أن لا تقل مدة الإجازة هذه عن

21 - د. عدنان العابد و ديويسف الياس, قانون الضمان الاجتماعي, 2ط, كلية القانون, جامعة بغداد, 1988, ص 84 .

22 - المادة (47 ب) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 .

23 - المادة (87 | أولا) من قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015

24 - المادة (87 \ ثانيا) من قانون العمل الجديد

سته أسابيع⁽²⁵⁾، وقد أجاز المشرع تمديد إجازة ما قبل الولادة بنفس المدة التي تفصل بين تاريخ المتوقع للولادة والتاريخ الفعلي لحدوث الولادة دون أن يؤثر ذلك على فترة الإجازة الإلزامية بعد الولادة والمحددة بستة أسابيع⁽²⁶⁾.

كما أن المشرع قد أجاز للجنة الطبية المختصة أن تمدد الإجازة من أربعة عشر أسبوعاً إلى تسعة أشهر، إذا رأت توفر الأسباب الموجبة التي تتطلب ذلك خاصة في الولادات الصعبة أو بحالة ولادة التوائم أو عند ظهور مضاعفات قبل أو بعد الوضع تفرض على الأم أن تعتزل العمل للحفاظ على صحتها وسلامتها وسلامة الجنين.

وقد منحت المرأة العاملة في القوانين العربية الحق بالحصول على إجازة للوضع وقدرها أربعين يوماً، حيث تقسم إلى عشرة أيام قبل الوضع وتكون اختيارية وثلاثون يوماً بعد الوضع وتكون إجبارية وتكون براتب تام، ويمكن لها أن تزيد إجازة الوضع عن أربعين يوماً على أن تكون الزيادة هذه بدون راتب⁽²⁷⁾.

وكما منحت قوانين العمل العربية الحق للمرأة العاملة بالتغيب عن العمل لمدة اثني عشر أسبوعاً متتالية بعد نهاية إجازة الوضع إذا استدعت حالتها الصحية لذلك على أن تكون مشفوعة بتقرير طبي من الجهة المختصة⁽²⁸⁾، وقد اعتبر المشرع المدة التي تزيد على الإجازة بعد الوضع والتي قدرها ثمانية أسابيع إجازة مضمونة يطبق عليها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي⁽²⁹⁾.

وقد سلك قانون العمل الجديد السلوك نفسه برعاية العاملة إذ ضمنها في نهاية إجازتها عند الحمل والوضع والأمومة ويحق لها متى ما أصبحت قادرة على العمل بعد انقضاء الإجازة التي تستحقها لتجاوز حالاتها الاستثنائية العودة إلى عملها السابق نفسه، أو إلى عمل مساو، واشترط القانون أن يكون بنفس مقدار أجر العمل السابق للإجازة⁽³⁰⁾.

المطلب الثاني: الاستراحات والخدمات المقدمة للمرأة العاملة

والتي سوف نفضلها حسب الآتي:

الفرع الأول: الاستراحة التي تستحقها الأم لرعاية طفلها

25 - المادة (87 | ثالثاً) من قانون العمل الجديد

26 - المادة (87 | رابعاً) من قانون العمل الجديد

27 - د محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر و لبنان، دار النهضة العربية، بيروت، لم تذكر سنة، 343

28 - د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، ط3، الناشر شركة الطبع الأهلية، بيروت، 1968، ص 168

29 - المادة (87 \ خامساً) من قانون العمل العراقي الجديد.

30 - المادة (87 \ سادساً) من قانون العمل العراقي الجديد.

لاشك أن الجنين لا تنتهي حاجته لرعاية أمه بمجرد ولادته، بل يبقى بحاجة دائمة لتلك الرعاية خلال مرحلة الطفولة، والتي بدونها قد لا يستطيع الصمود والبقاء على قيد الحياة، لذلك فإن الأم تبقى برعاية مستمرة لصغيرها بعد الولادة قد تمتد لسنوات، وقد قال الله تبارك وتعالى (حملة وفصاله ثلاثون شهراً) فيحتاج الصغير ليس للحنان والرعاية فقط وبكل أشكالها بل تبقى حاجته للرضاعة أيضاً قائمة لفترة قد تمتد لأكثر من سنتين، والتي لا يحصل فيها على الغذاء فقط بل زرع الخصال والصفات الحميدة.

كما تكون حاجة الصغير أكبر لرعاية الأم بحالة ولادته ضعيفا أو هزيلا أو مريضا، وهذا ما يستلزم رعاية فائقة منها، وقد ألفت المشرع إلى كل ذلك وبأنها تحتاج إلى وقت كافي لكي تؤدي تلك المهام وفي مقدمتها الرضاعة حيث منحت لأجل ذلك استراحة ولمرتين باليوم لكي تتمكن من إرضاع طفلها، وقد حددت الاستراحة بساعة واحدة على أن تكون مدتي الاستراحة أعلاه ضمن وقت العمل حيث لا تقوم العاملة بتعويض فترتي الإرضاع بل أعتبرها القانون من ضمن ساعات العمل⁽³¹⁾.

وقد سمحت قوانين العمل العربية كذلك للأم العاملة بفترتي إرضاع باليوم على أن لا تتجاوز ربع ساعة للمرة الواحدة، وتكون محسوبة من ضمن ساعات العمل⁽³²⁾.

ولا يخفى فارق الوقت في هذه الاستراحة إذ تميز قانون العمل العراقي الجديد عن باقي القوانين الأخرى بكونه جعل الاستراحة ساعة كاملة وهذا يحسب للقانون العمل العراقي، ولم يقتصر الأمر على ذلك بل نجده قد التفت للمرأة العاملة التي لديها طفل مريض أو أكثر وذلك بضرورة شمولها بالرعاية التي تستحق وتتناسب مع ظرفها الصعب ومنحها الحق بتك العمل⁽³³⁾؛ حتى تتمكن من القيام بالدور الشاق الملقى على عاتقها وهو الاهتمام والرعاية بطفلها المريض الذي تتطلب سلامته وصحته رعاية وحنان وخدمات كبيرة لا يستطيع غير الأم تقديمها، ولكي تتمكن الأم من أداء هذا الدور يتطلب إعفاءها من العمل لمدة معينة قد تقدر بثلاث أيام عن كل حالة تقتضي ذلك، لكن رتب القانون على هذا الإعفاء عدم استحقاقها للأجر طيلة مدة انصرافها لرعاية طفلها، كما أشترط على أن لا يزيد عمر الطفل المريض على ست سنوات⁽³⁴⁾. وبهذا فقد أخذ القانون بنظر الاعتبار مصلحة صاحب العمل؛ لأن هذه المدة تعد طويلة إلى حد ما وقد يعود عدم وجود العاملة خلالها بالضرر على العمل والإنتاج، وقد يؤدي استلامها الأجر عن طيلة فترة انصرافها لرعاية طفلها الصغير سببا لعزوف أصحاب العمل عن تشغيل النساء؛ لأن الإفراط بحماية المرأة العاملة والتفريط بمصلحة المؤسسة التي تعمل بها قد تعود بالضرر على أصحابها وعليها لاحقا؛ لذلك يتطلب التوازن بين ما يقدم من خدمات مع الالتفات لمصلحة أرباب

³¹ - المادة 91\أولا) من قانون العمل العراقي الجديد

³² - د. شاب توما، مصدر سابق، ص168

³³ - د. لورا مغيزل، أعراف حقوقك الحماية اللبنانية لحقوق الإنسان، ط2، بيروت، بدون ذكر سنة، ص13

³⁴ - المادة 91\ثانيا 9) من قانون العمل العراقي الجديد

العمل خوفاً من أن تؤدي المبالغة بمطالبتهم بتوفير الخدمات بنتائج عكسية على العمل وعلى العاملات على حد سواء.

الفرع الثاني: الخدمات المقدمة للمرأة العاملة

لقد شملت المرأة العاملة بوسائل حماية متعددة، وكما مر بنا في سياق البحث مثل حظر الأعمال الشاقة والضارة بالصحة ومنع العمل الليلي، كما عمدت التشريعات القانونية بوجود منحها إجازات حمل ووضع كذلك فرض على أصحاب العمل توفير خدمات اجتماعية وصحية لمساعدتها في العمل، حيث نجد أن قانون العمل العراقي الجديد في المادة 84 منه قد ألزم أصحاب العمل ممن يستخدمون عاملة فأكثر في منشأتهم بوضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل، ومن الموكد أن هذا النص لم يتأتى من فراغ بل إن ذلك الأمر لا يخلو من فائدة لكل من الطرفين فهي تضمن التزام العمال من خلال اطلاعهم على واجباتهم التي يفترض عليهم أدائها وتجنب تحججهم بعدم العلم بها، وكذلك ليعوا ماذا يترتب على إخلالهم بمحتواها، كما لا يخلو تعليق هذه التعليمات بمكان العمل من فائدة تعود على العاملات من خلال معرفتهن لحقوقهن التي تمكنها من قطع الطريق على من يريد استغلالها بالعمل والأجر ولكي تؤدي عملها على أكمل وجه وبنفس الوقت تضمن كامل حقوقها التي نص عليها القانون في العمل والأجر الذي يعد خط أحمر بالنسبة للعامل لا يحق لصاحب العمل التلاعب فيه تحت أي ظرف⁽³⁵⁾.

كما أنها يجب أن تعي أن بقائها بسوح العمل لساعات طويلة قد تصل إلى ست ساعات أو أكثر فإن هذا قد ينعكس على وضعها، لهذا يجب أن تكون على قدر من الوعي والثقافة التي يجب أن تملكها؛ لكي تعرف ماذا تحتاج من خدمات⁽³⁶⁾ يستلزم توفرها، لذلك ألزم المشرع كل من يشغل النساء من أصحاب العمل بتوفير أماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل⁽³⁷⁾، ورغم أن المشرع لم يحدد أنواع الخدمات التي يجب تقديمها، فقد أبقى بذلك الباب مفتوحاً لتقديم كل أو أهم الخدمات المطلوبة وحسب متطلبات العمل، ومن ضمن هذه الخدمات المقدمة هو توفير مطعم ومكان للاستراحة وغرف لتبديل الملابس تحتوي على خزانة لتضع بها حاجاتها ومقتنياتها وغيرها، بل نجد أن المشرع قد تقدم بخطوة جريئة كأغلب القوانين العمل العربية والعالمية⁽³⁸⁾ عندما ألزم صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل النساء بإنشاء دور للحضانة⁽³⁹⁾ سوى بمفرده أو بالاشتراك مع صاحب عمل

³⁵ - مجلة العدل، العدد 2 لسنة 2008 رقم القرار 73، في 15\7\2007، ص 658.

³⁶ - د. أحمد زكي بدوي، مصدر سابق، ص 29، د. علي عوض حسن، مصدر سابق، ص 799.

³⁷ - المادة (92 أ و ب) من قانون العمل العراقي الجديد.

³⁸ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مصدر سابق، ص 425.

³⁹ - أكد قانون العمل المصري في المادة 158 منه على ضرورة أن يقوم كل صاحب عمل يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار الحضانة بأبواء أطفال العاملات الذين لا تتجاوز أعمارهم الست سنوات.

في مشروع أو مشاريع أخرى وحسب تعليمات تصدر من الوزير⁽⁴⁰⁾، وتعتبر هذه خطوة متقدمة لصالح العاملات والعمل معاً؛ لأنها تعود بالنفع على العمل من خلال تفرغ النساء للعمل بعدما تضع طفلها بأيدي أمينه ترعاه في دور لحضائته، وبهذا سيتوفر لديها لوقت لازم للعمل دون القلق أو الانشغال برعاية طفلها، كما أن السماح لأكثر من صاحب عمل يملكون مشاريع مختلفة بإنشاء دور حضانة مشتركة يخفف عن كاهلهم تكاليف إنشاء دور الحضانة على انفراد خاصة إذا في حالة تشغيل عدد قليل من النساء في المشروع الواحد ويمكنهم من تشييد دور حضانة جيدة تتوفر بها كل المستلزمات المهمة، ناهيك عن فرص العمل التي سوف تتوفر عند إنشاء هذه الدور.

المبحث الثالث

الاستثناءات الواردة على حظر تشغيل النساء والعقوبات المترتبة

على مخالفة تشغيلهن

لكي نغني بحثنا هذا سوف نتناول هذا المبحث بفقرتين منفصلتين وكالآتي:-

المطلب الأول: الاستثناءات الواردة على تشغيل النساء

سوف نتناول الاستثناءات الواردة على حظر الأعمال الصعبة والشاقة والضارة بالصحة والعمل الليلي بالفرعين التاليين وحسب الآتي:-

الفرع الأول: الاستثناءات الواردة على حظر الأعمال الشاقة

لقد ورد في الفصل المتعلق بتشغيل النساء حظراً لكل الأعمال الشاقة والخطرة على الصحة، إذ منع قانون العمل الجديد في المادة (85 \أولاً) المرأة من العمل بهذه الأعمال، والتي حددها القانون وفقاً للتعليمات الصادرة بموجب المادة (67\ثانياً)، لكن عاد واستثنى من أحكام هذه المادة وفي الفقرة الثالثة منها ما يلي:-

1- المشاريع التي يعمل بها أفراد أسرة صاحب العمل فقط، أي عند عمل أفراد الأسرة الواحدة بعمل ما تحت إشراف رب الأسرة يستثنون من أحكام المادة أعلاه.

2- ويستثنى كل الأشخاص الذين يشغلون في مناصب الأشراف والإدارة.

3- ويستثنى الأشخاص الذين تتطلب أعمالهم الاحتفاظ بالسرية.

⁴⁰ - المادة (92\ثانياً) من قانون العمل العراقي الجديد.

- 4- كما يستثنى من أحكام المادة اعلاه الذين يعملون خارج الحدود المقررة لساعات العمل في المشروع ويقومون بالأعمال التحضيرية أو التكميلية.
- 5- عمال الحراسة؛ وذلك قد يعود لكونهم لا يقومون بأعمال صعبة أو شاقة.
- 6- من يوفدون خارج مشاريعهم للقيام بعمل ما.
- 7- عمال الزراعة.

وقد أستثنى المشرع هذه الفئات من الحماية القانونية التي نص عليها للمرأة العاملة في الفصل العاشر من قانون العمل الجديد؛ وذلك لكونهم لا يخضعون لنصوص مواد و لعدم تطابق هذه المواد مع وضعهم وظروفهم وعملهم.

الفرع الثاني: العمل الليلي

لقد أورد المشرع عندما منع العمل الليلي استثناءات على هذا الحضر بحالات معينة سمح من خلالها للمرأة بالعمل الليلي بحالات استثنائية⁽⁴¹⁾، وقد حددها بالتالي:

- 1- بحالة كون العمل ضروري أي أن الضرورة هنا سمحت للمرأة بالعمل الليلي اي يكون العمل في حالة الضرورة فقط.
- 2- يستثنى الحظر أعلاه بحالة حدوث قوة القاهرة , أي أنه يأخذ بهذا الاستثناء بحالة تعرض العمل إلى خطر محقق يهدد العمل وتكون مواجهته من خلال عدة خطوات منها مضاعفة وقت العمل لكي يتم درء هذا الخطر, لكن بشرط أن تكون لفترة محدودة ويرجع الحظر عند زوال القوة القاهرة التي يجب ان تكون غير متوقعة ولا يمكن دفعها⁽⁴²⁾. على أن لا يتم تكرار ذلك أي أن رفع الحظر يكون لمرة واحدة لكن المشرع لم يحدد مدة لهذا التكرار.
- 3- للمحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف وللحفاظ على هذه المواد يتطلب السماح للمرأة بالعمل ليلا , عندما يؤدي هذا الاستثناء إلى إنقاذ الموقف.
- 4- ويعمل باستثناء الحظر بحالة توقف العمل بالمشروع بشكل مفاجئ على أن لا يتم تكراره، ويشترط ان لا يحدث لأكثر من مرة واحدة، وبخلافه لا يؤخذ بهذا التوقف ولا يكون سبباً لرفع الحظر.

الفرع الثالث: العاملات المستثناة من أحكام فصل تشغيل النساء

⁴¹ - المادة (86\أولا) من قانون العمل العراقي الجديد .
⁴² - د.محمد سعيد عبدالرحمن , القوة القاهرة , ط1 , مكتبة الحلبي الحقوقية ببيروت , 2009, ص60 .

شملت أحكام هذا الفصل كل العاملات اللواتي يقمن بعمل عضلي أو ذهني⁽⁴³⁾، لكن المشرع قد استثنى من أحكام الفصل المتعلق بتشغيل النساء كل من العاملات اللواتي يعملن في وسط عائلي، أي العمل الذي يؤديه أشخاص أسرة واحدة، ولا يعمل به سوى أفراد هذه الأسرة، وسبب استثناء المرأة التي تعمل في محيط أسرتها من أحكام الفصل العاشر يعود إلى أنها تعمل تحت إدارة وأشراف، أما الأب أو الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ، والحكمة بسبب القرابة مع رب العمل فوجودها من عدمه يحدد فيما إذا المرأة العاملة مشمولة بالفصل المتعلق بحماية المرأة العاملة. ورغم أن المرأة بهذه الحالة غير مشمولة بأحكام فصل تشغيل النساء، لكن نجد امرأة أخرى تؤدي نفس العمل لكنها مشمولة بحماية نصوص هذا الفصل، والسبب يعود في ذلك إلى كون الشخص المشرف أو المدير يكون في الحالة الأولى أبا للعاملة أو أمها أو أختها أو زوجها، أما الحالة الثانية فيكون صاحب العمل أو المدير والمشرف لا يمت بصلة القرابة آنفة الذكر للعاملة. والحكمة في ذلك هي أن في الحالة الأولى أي التي تعمل تحت إشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الخ... للحيث ولاستغلال والظلم مثلما قد تتعرض له الأخرى التي تعمل بنفس العمل وتحت نفس الظروف؛ وذلك لأن صاحب العمل لا يمت لها بصلة القرابة من الدرجة الأولى، إذ أن هذه القرابة تمنحها كامل الحرية بالعمل أو تركه أو الاجازة بغض النظر عن الأجر؛ لأن ما تحصل عليه من مبلغ مقابل عملها من الأب أو الأم أو الزوج يعود بالنتيجة لمن يعيّلها ولتساهم معه بأعباء الحياة الأسرية، وهناك إضافة لصلة الرحم دافع قوي آخر، هو كون العاطفة والرحمة كبيرة من قبل صاحب العمل تكون سببا قويا للتسامح معها بل وغض النظر عنها حتى في حالة تقصيرها بعملها، وبهذا فإنهن لن يتعرضن للظلم أو الحيف إلا ما ندر عكس الحالة الأخرى التي قد تتعرض العاملة فيها للقسوة ولاستغلال من قبل صاحب العمل والغريب عنها خاصة الشخص الذي لا ينظر إلا إلى مصلحته فقط دون الالتفات لمصلحة وراحة وسعادة وسلامة العاملات بسبب أنهن لا يمتن له بصلة.

المطلب الثاني: القيود الواردة على تشغيل النساء والعقوبات المترتبة على مخالفتها

سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين كالتالي :-

الفرع الأول: القيود الواردة على شمول المرأة العاملة بالحماية القانونية

في حالة استخدام الإجازات التي تحصل عليها المرأة العاملة بسبب حال⁽⁴⁴⁾ات الحمل والوضع لغير أغراضها، فإن هذا الأمر يعد مخالفة قانونية فهو خلاف تعليمات الفصل المتعلق بتشغيل النساء، إذ أن منح القانون اجازة امومة للمرأة العاملة بحالة الحمل والوضع هو لهدف سامي يقع من اولويات التوجه بحماية الامومة

⁴³ - نصت المادة (1\سادسا) من قانون العمل العراقي الجديد على ما يلي (العامل كل شخص طبيعي سواء كان ذكرا أم أنثى ...يقوم بعمل فكري أو بدني ..)

وليس العكس أي الاستفادة من اجازة الامومة في غير اغراضها⁽⁴⁵⁾ إذ منع القانون المرأة العاملة عندما تستغل اجازة الامومة وتعمل خلالها بعمل جديد وعند صاحب عمل اخر

فبهذه الحالة تلغى الإجازة ويمكن القانون صاحب العمل الحق بأن يطلب من العاملة العودة إلى عملها, كما ترك القانون له تحديد تاريخ عودتها لعملها⁽⁴⁶⁾ الأساسي الذي كانت تعمل فيه والتي انصرفت عند حصولها على إجازة الأمومة, فبناءً على مخالفتها لأحكام هذه المادة التي تمنع ذلك يقرر تاريخ عودتها للعمل وتعد إجازة الأمومة ملغاة بقوة القانون, لكن ما يطرح هو الاتي ؟ ماذا يترتب إن عملت بدون أجر عند الغير كنوع من التبرع, وماذا يترتب أيضا إذا عملت لدى صاحب العمل الذي تعمل معه أصلا سوى بأجر أو بدون أجر, وهنا يجب الالتفات إلى هذه النقطة؛ لأنها تعد ثغرة تتمكن من خلالها العاملة من مخالفة الغرض من إجازة الأمومة, كما يتمكن صاحب العمل كذلك من الالتفاف على هذه الفقرة من خلال تشغيلها أثناء إجازة الأمومة بنفس العمل الذي تعمل فيه

كما أن إناطة إعادتها للعمل إلى صاحب العمل بسبب استخدامها لإجازة الأمومة لغير أغراضها وحسب التاريخ الذي يحدده هو قد يؤدي إلى استغلال للعاملة أو لظرفها.

الفرع الثاني: العقوبات المترتبة على مخالفة تشغيل النساء

إن كل التشريعات سواء في الدول العربية أو العراق قد تدخلت لحماية المرأة الع العاملة, حيث إن قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015 قد نص على حظر الأعمال الصعبة والشاقة والخطرة على صحة المرأة؛ ولكي تأخذ هذه النصوص القانونية فعاليتها يتحتم ذلك أن تكون ملزمة بما فيه الكفاية لذلك وضعت عقوبات في حالة عدم الالتزام بها. وهذا ما ذهبت إليه كل التشريعات التي نظمت عمل المرأة, حيث إن من أهداف قانون العمل هو حماية الطبقة العاملة جميعها, والسعي إلى إقامة توازن عقدي بينهم وبين أرباب العمل من خلال تنظيم العمل بشكل عام وتحديد ضوابطه, وخاصة ما يتعلق بتشغيل النساء, ولتحقيق هذه الأهداف كان يتحتم أن تتصف قواعد قانون العمل بالصفة الآمرة⁽⁴⁷⁾؛ وذلك لضمان تنفيذها وعدم الاتفاق على ما يخالفها. وعند البحث في القوانين السابقة أولا نجد أن قانون العمل العراقي الملغى رقم 151 لسنة 1971 في المادة 24 منه قد أنزل عقوبة الغرامة المالية على كل من يخالف أحكام الفصل المتعلق بتشغيل النساء بحالات

45 - نصت المادة (90) من قانون العمل الجديد على ما يلي (لا يجوز للعاملة الاستفادة من اجازة الامومة الخاصة لرعاية طفلها في غير اغراضها)

46 - نصت المادة (90) من قانون العمل الجديد على ما يلي (...اعتبرت الاجازة ملغاة ولصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك)

47 - د. عماد حسن سلمان, مصدر سابق, ص 24.

عدة، منها عدم وضع الأحكام المتعلقة بتشغيل النساء أو عند تشغيلهن بالأعمال الصعبة والشاقة أو الأعمال الليلية أو بحالة تشغيل الحوامل بأعمال إضافية أو عند حرمانهم من فترة راحة يفرضها القانون⁽⁴⁸⁾.

أما قانون العمل الجديد فقد اقتصر العقوبة المتعلقة بمخالفة أحكام الفصل العاشر والمتعلق بحماية المرأة العاملة على الغرامة المالية فقط، وقد حددت بـ (100000) مائة الف دينار كحد أدنا وحدد السقف الأعلى لهذه العقوبة بـ (500000) خمسمائة الف دينار⁽⁴⁹⁾.

ومن الجدير بالذكر أن التهاون بالعقوبة واقتصار قانون العمل الجديد على عقوبة الغرامة المالية فقط على صاحب العمل عند مخالفته لأحكام الفصل المتعلق بحماية النساء قد تدفع به إلى انتهاك النصوص القانونية المتعلقة فيه وذلك لأن العقوبة ليست رادعة بما فيه الكفاية، ولأنه قد يجد بقيمة الغرامة المالية أقل بكثير مما سوف يكسبه من أرباح ومكاسب مالية أو في الإنتاج في حالة تشغيله للنساء خلافا للنص القانوني الذي يحرم تشغيلهن بالأعمال الشاقة أو لليلة، وهذا يدعو للمطالبة بتغليظ العقوبة بحالة عدم الالتزام بذلك أو في حالة تكرار الانتهاكات، علماً أن المشرع لم يتطرق لمضاعفة العقوبة بحالة تكرار مخالفة نصوص الفصل العاشر من قانون العمل الجديد والمتعلق بحماية المرأة العاملة.

لكن نجد أن العقوبة لا تقف دائما عند الغرامة المالية فقط، بل قد تصل أحيانا للحبس من شهر إلى ستة أشهر⁽⁵⁰⁾ في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة باحتياطات العمل، مثل ضمان السلامة المهنية⁽⁵¹⁾ أو عند عدم توفير الإسعافات الطبية⁽⁵²⁾، أو عندما لا يتعاقد صاحب العمل الذي يشغل مائة عامل مع طبيب خاص بمعالجة عمالة أو عند عدم تعيينه لطبيب مقيم في المشروع عندما يصل عدد العمال إلى خمسمائة عامل⁽⁵³⁾، أو عند إخلال صاحب العمل بعدم تسديد التعويضات المستحقة عليه لدائرة الضمان الاجتماعي⁽⁵⁴⁾، ومن البديهي أن هذه العقوبات توقع بالمؤسسات التي يعمل بها عمال أو عاملات في حالة عدم الالتزام صاحب العمل بما يفرضه القانون من التزامات.

وكما توجد عقوبات أخرى تصل للحبس أيضا تنزل بكل صاحب عمل يقدم على انتهاك نصوص قانون العمل بشكل عام، بل إن المشرع قد ذهب كذلك إلى مضاعفة العقوبة عند تكرار المخالفة⁽⁵⁵⁾.

48 - المواد (80 , 81 , 82 , 83) من قانون العمل العراقي الملغى رقم 151 لسنة 1971

49 - المادة (94) من قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015 .

50 - نصت المادة (125) من قانون العمل الجديد على ما يلي (يعاقب بغرامة لا تقل عن (500000) خمسمائة ألف دينار ولا تزيد على (1000000) مليون دينار أو بالحبس مدة لا تقل عن (1) شهر ولا تزيد على (6) أشهر كل من خالف الأحكام المتعلقة باحتياطات العمل ...)

51 - المادة (0120\أولا) من قانون العمل الجديد

52 - المادة (121\أولا) من قانون العمل الجديد

53 - المادة (121\أولا , ثانيا) من قانون العمل الجديد

54 - المادة 0124\أولا , ثانيا - أ وب) من قانون العمل الجديد

55 - المادة 024\أولا و ثانيا) من قانون العمل الجديد

وقد شمل المشرع العمال بالحماية من العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة من خلال منحهم حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضهم إلى أي شكل من أشكال التجاوزات أعلاه⁽⁵⁶⁾. ومن المؤكد أن القصد هنا يذهب إلى كل العمال من رجال ونساء وأحداث، وقد ذهب المشرع إلى نفس القصد في نص آخر من قانون العمل الجديد عندما تضمن إنزال عقوبة الغرامة والتي لا تزيد على مليون دينار والحبس التي قد تصل إلى ستة أشهر لكل من خالف الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي ووفقاً لكل حالة⁽⁵⁷⁾، ولا يحتمل الشك أن هذه المادة لا تقتصر على الأطفال فقط، بل حتماً أنها تشمل كذلك المرأة العاملة في حالة تعرضها إلى أي اعتداء يتعلق بكرامتها، حيث حدد القصد من التحرش الجنسي وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد وفي المادة (10 \ ثالثاً) منه بأنه (أي سلوك جسدي أو شفهي ذو طبيعة جنسية أو أي سلوك آخر يستند إلى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهين لمن يتلقاه ويؤدي إلى رفض أي شخص أو عدم خضوعه لهذا السلوك صراحة أو ضمناً لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته).

الخاتمة

سوف نستعرض بختامة بحثنا النتائج التي توصلنا لها، والتي استخلصنا منها واستنتجنا توصيات نرى بأنها مهمة، ومن المهم أن تأخذ بعين الاعتبار، وحسب الآتي:-

أولاً: النتائج:-

- لقد حظر قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015 العمل الليلي وكل الأعمال الشاقة والصعبة والتي تشكل خطراً على صحة المرأة والتي تؤثر على عوائدها في المنزل وقدراتها بالعمل؛ لأن عمل المرأة في هذه الأعمال والأوقات؛ لأنها تشكل خطراً على صحة المرأة وكيانها وتهدد الأسرة بالتعب والقلق والتفكك، لهذا أقدم المشرع في حماية المرأة من كل هذا من خلال هذا الحضر للحفاظ على الأسرة وحمايتها مكل ويبيدها عن القلق وعدم الاطمئنان، ولكي تتمكن من عطاء ثمر في المنزل والعمل ولكي تتمكن من بناء الأسرة بناءً صحيحاً لتكون اللبنة السليمة في بناء المجتمع.
- لكن المشرع لم يجعل هذا الحظر مطلقاً بل أورد عليه استثناءات محددة والتي يفترض عدم تكرارها.

⁵⁶ - المادة (11 \ أولا) من قانون العمل الجديد

⁵⁷ - المادة (11 \ ثانياً) من قانون العمل الجديد .

- كما منح نص القانون الجديد على إجازات خاصة بالحمل والوضع وقد حددت بمدد معينة لا يسمح بنقصاتها لكن يمكن أن تزداد مدة الإجازة إذا استدعت حالة الأم الصحية ذلك على أن تكون مشفوعة بتقارير طبية من جهة مختصة تثبت ذلك.
- ومنحت العاملة كونها أم فترات استراحة لإرضاع طفلها أو إجازة طويلة إذا كانت حالة طفلها الصحية تستدعي ذلك أو لديها أكثر من طفل بحاجة إلى رعاية.
- وقد منعت المرأة بنص القانون من استخدام الإجازات لغير أغراضها؛ لأن في ذلك انتهاك للغرض السامي من هذه الإجازة، وليس العمل أثنائها في عمل مختلف أو مشابهاً لعملها الأصلي وعند صاحب عمل آخر، ففي هذه الحالة تقطع أجازتها وترك المشرع أمر عودتها للعمل لصاحب العمل.
- تحتاج المرأة العاملة إلى عدة خدمات صحية واجتماعية وخدمية ألزم المشرع صاحب العمل بتوفيرها.
- وضعت عقوبات مالية على صاحب العمل الذي يقوم بمخالفة هذه النصوص القانونية.

ثانياً: التوصيات:-

- رغم حظر الأعمال الشاقة والصعبة لكن لم تتم ذكر أو تحديد أهمها على الأقل تترك الأمر متروكاً بهذه الحالة قد يفتح الأمر إلى اجتهادات مختلفة تكون المرأة هي الخاسرة فيه أو الضحية منه أو يكون طريقاً ينفذ من خلاله مجافاة الحقيقة بما يتعلق بهذه المخاطر سوى بالحاضر أو المستقبل لذلك نرى من الأفضل أن تذكر بعض الأعمال ذات الخطر المؤكد ويترك الأعمال الغير محددة الخطورة إلى جهة مختصة مستقلة خوفاً من التأثير عليها.
- التأكيد على عدم تكرار الاستثناءات الواردة على حضر الأعمال الصعبة والليلية وتحديد وقتها بزوال السبب لكي لا تكون باباً لاستغلال المرأة.
- يجب أن تكون إجازات الحمل والوضع براتب كامل وبمالة استدعاء الأمر زيادتها يجب أن تكون بنصف راتب على الأقل خاصة عندما تكون الحالة صعبة وتستدعي ذلك.
- التأكيد على منع المرأة من العمل خلال إجازات الحمل والوضع ليس عند صاحب عمل آخر بل عند صاحب العمل الأصلي وإنزال عقوبات شديدة عند حصول ذلك.
- إن الخدمات المقدمة جيدة لكن تحتاج العاملة إلى خدمات أخرى ويفترض أن تكون جودة الخدمات بالنوع والعدد.
- حث أصحاب المرأة وصاحب العمل على تثقيفها بكل مجالات الحياة وخاصة الأسرية وحسن التوفيق بين العمل والمنزل لكي تتمكن من الإبداع بالعمل والعطاء بالمنزل.
- توفير خدمات صحيو وكشف دوري للمرأة العاملة خاصة من الأمراض الصعبة والمستعصية.

- توفير خدمات ترفيهية وكل أسباب الراحة النفسية وتوفير وسائل نقل جيدة وتهيئة أسواق وأماكن للتسوق.
- التأكيد على أن تكون أجواء العمل صحية وخالية من أي ملوثات وضرورة أن يتم التأكد من ذلك من قبل لجان تفتيشية مختصة.

المصادر

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: الكتب:

- د أحمد زكي بدوي , الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربي , ط5 , مصر , 2006.
- د .سعد الدين مسعد الهلالي , المهنة وأخلاقيها , بدون ذكر طبعة , الدار الجامعية , مصر , 2006.
- د .عدنان العابد .د. يوسف الياس, قانون الضمان الاجتماعي , ط2 , كلية القانون , جامعة بغداد , 1988 .
- د. شاب توما منصور , شرح قانون العمل , ط3 , الناشر شركة الطبع الأهلية , بيروت , 1968 , ص 168
- د. عدنان العابد , د. يوسف الياس , قانون العمل , المكتبة القانونية , بغداد , بدون ذكر للسنة.
- د. علي عوض حسن , الوجيز في شرح قانون العمل , المطبوعات الجامعية , مصر , 1996 , ص 789 , د . فتحي عبد الصبور , قانون الضمان الاجتماعي , ط3 , بدون ذكر دار النشر , مصر , 2005 .
- د. عماد حسن سلمان , قانون العمل الجديد , ط1 , مكتبة السنهوري , بغداد , 2017 , ص 244 .
- د. لورا مغيزل , أعرف حقوقك الحماية اللبنانية لحقوق الإنسان , ط2 , بيروت , بدون ذكر سنة.
- د. محمد حسين منصور , قانون العمل في مصر و لبنان , دار النهضة العربية , بيروت , لم تذكر سنة .
- د. يحيى عبد الصبور , قانون الضمان الاجتماعي , ط3 , الدار الجامعية , مصر و 2005 .
- القاضي حسين عبد الطيف حمدان , قانون العمل , ط1 , منشورات الحلبي , بيروت , 2009 .
- المستشار سيد أبو الزيد , موسوعة العمل الجديد اللجان المحاسبية , ط2 , الناشر أحمد حيدر , مصر , 2008 , ص 246 .
- د محمد سعيد عبدالرحمن , القوة القاهرة , ط1 , مكتبة الحلبي الحقوقية , بيروت , 2009
- د, ماهر ماهر صالح الجبوري واخرون , حقوق الانسان والطفل والديمقراطية , ط1 , جامعة تكريت , 2009 ,

●
ثالثاً: المجالات:

● مجلة العدل , العدد , 2 لسنة 2008.

رابعاً: الدساتير:

● دستور جمهورية العراق لسنة 2005

خامساً: القوانين:

● قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969

● القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951

● قانون العمل العراقي رقم 72 لسنة 1936

● قانون العمل العراقي رقم 1 لسنة 1958

● قانون العمل العراقي رقم 151 لسنة 1971

● قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987

● قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015

● قانون الضمان الاجتماعي العراقي رقم 39 لسنة 1971

● قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون رقم 90 لسنة 2005.