



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المستقبل
كلية القانون

الحماية الدولية لحقوق المرأة العاملة

بحث مقدم إلى

مجلس كلية القانون

وهي جزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس في القانون

من قبل الطالب

كرار محمد ناصر مهدي

بإشراف الدكتور

د. قاسم محمد حنتوش

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



﴿فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ
رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ﴾
صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ

[البقرة:279]

الإهداء

الى: من شرفني بجمل اسمه . . الى النور الذي انار دربي والسراج الذي لا يطفى نوره بقلبي ابداً . والذي

الغرض

الى: نور عيني وضوء دربي ومهجة حياتي . . الى التي وهبتني الحياة والامل, واحتضني قلبها قبل يدها

وسهلت لي الشدائد بدعائها, والدتي الحبيبة .

الى: ضلعي الثابت وامان ايامي, الى من شدت عضدي هم وكانوا لي يتابع امر توي منها . . الى خيرة ايامي

الى عائلتي الكريمة

الى: اساتذتي الكرام ممن لم يتوانوا في مد يد العون . . .

لكل من كان عوناً وسنداً في هذا الطريق . . للأصدقاء الاوفياء ومرقء السنين . . .

اهديكم هذا الانجاز وثمره نجاحي الذي لطلما تمنيته . . ها انا اليوم اتممت اول ثمراته بفضل من الله

عز وجل, فالحمد لله على ما وهبني .

الباحث

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر والثناء لله عز وجل أولاً، فله الحمد من قبل ومن بعد.

واتقدم بالشكر الجزيل الى دكتور الفاضل (د. قاسم محمد حنتوش) لما بذله من جهد ولمساعدته لي لاتمام هذا البحث, واقدم شكري وامتناني الى اساتذة قسم القانون الذين كانوا خير عون طوال مدة الدراسة جزاهم الله عني خير.

واخيراً اتوجه بالشكر والثناء الى عائلتي لمساندتهم ودعواتهم لي والى كل من مد يد العون ولو بكلمة وليتقبل مني عظيم الاعتذار من فاتني ذكر اسمه.

الباحث

المحتويات

الصفحة	الموضوع	ت
4-1	المقدمة	1
9-5	المبحث الاول: ماهية الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم	2
6	المطلب الاول: مفهوم الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم	3
9-7	المطلب الثاني: مفهوم عمل المرأة لغة واصطلاحاً	4
21-10	المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة وفقاً لمستويات العمل الدولية	5
14-10	المطلب الاول: حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام	6
21-14	المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص	7
24-22	الخاتمة	8
26-25	المصادر	9

مقدمة

يعد الحق في العمل من أهم محاور حياة الإنسان، فهو حاجة واستعداد في داخل الإنسان وهو مرتبط بجوهر الحياة النفسية، والحياة لا تستقيم بدونه بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء، و بوقتنا الحاضر أصبح عمل المرأة ومشاركتها للرجل في الحياة العملية يشكل أهمية كبيرة حيث تعتبر المرأة العاملة قوة مضافة إلى العمل الجماعي وشريكا ودافعاً أساسياً في عملية التحول الاقتصادي والاجتماعي الذي يشهده العالم.

وقد يتخذ العمل الذي تقوم به المرأة صوراً متعددة ،فقد تبذل جهدا لحسابها الشخصي، وتعمل مستقلة عن أي شخص آخر، فلا تخضع بذلك لسلطان أحد في أداءها لعملها، وقد تعمل لحساب غيرها، حيث تؤدي هذا العمل تحت إشراف ورقابة شخص آخر، ومن المسلم به أن القوانين التي ستكون محل دراستنا لا تحكم إلا العلاقات الناشئة عن العمل، الذي تقوم به المرأة لحساب الغير، وتحت إشراف ورقابة هذا الغير، وهو ما يعبر عنه بالتبعية القانونية، أي أن تكون العاملة في مركز خضوع بالنسبة لصاحب العمل، سواء كانت هذه العلاقة تعاقدية ينظمها قانون العمل أو علاقة لائحية ينظمها قانون الوظيفة العمومية.

او لملاحظ أن العقود الأخيرة شهدت تواجداً واسعاً للمرأة في مختلف قطاعات العمل، حتى أضحت عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة، غير أن حجم هذا

التواجد ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها، كما أن مشاركة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد أوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفير شروط معينة لعمل المرأة ، نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل. الأمر الذي أدى ،الى ارتفاع موجة الاهتمام بحماية حقوق النساء العاملات ومحاولة جميع الدول في الوقت الراهن إلى العمل على توفير أغلب الشروط التي تكفل حمايتها و رعايتها ،و تماشياً مع هذا الاهتمام المتصاعد بحقوق المرأة اتجهت أغلب الدول الى احترام مبادئ حقوق الانسان عامة وحقوق المرأة العاملة على وجه الخصوص.

اهمية البحث:

أنها تتركز حول دراسة ظاهرة الرقابة الدولية على حقوق المرأة العاملة، والتعرف على حقيقة الدور الذي تلعبه المنظمات الدولية في هذا المجال، سواء المتخصصة في مجال حقوق الإنسان أو في مجال القانون الدولي للعمل، وسواء من خلال ما جاء في دساتيرها أو بالاتفاقيات الصادرة عنها. أيضاً تبرز من خلال الحقوق و الحريات التي تم ضمانها للمرأة العاملة من طرف مختلف المنظمات وما يترتب عن هذه الحقوق من التزامات تقع على عاتق الدول ، ومدى كفاءة المشرع العراقي لهذه الحقوق والحريات.

مشكلة البحث:

ما هو الأساس القانوني الذي تستمد منه كل من منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية سلطتها في الرقابة على حقوق المرأة العاملة, وماهي الحقوق والحريات التي تم التأكيد على ضمانها للمرأة العاملة.

هدف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى مساهمة مختلف المنظمات الدولية في توفير الحماية اللازمة لحقوق المرأة العاملة على المستوى العالمي ومدى مساهمة مختلف الآليات و التشريعات العراقية في توفير هذه الحماية على المستوى الداخلي، وكذا التعرف على الحقوق التي يمنحها القانون للمرأة العاملة و مدى تطبيق هذه الحقوق ودرجة استفادة المرأة العاملة منها والكشف عن مواطن الضعف والقصور في تطبيق الحقوق العمالية ومحاولة الاستفادة منها بشكل كامل، وكذلك عدم إلمام بعض العاملات وأصحاب العمل لمضمون هذه الحقوق ، وايضاً تحديد ومعرفة طبيعة الحماية التي تقررت للمرأة العاملة ومن ثم وضع إطار قانوني لتلك الحماية.

منهجية البحث:

استخدمنا في هذا البحث المنهج المقارن, من خلال عرضنا لبعض القوانين المقارنة, وبالإضافة الى المنهج الوصفي والمنهج التحليلي الذي يقوم على جمع واستقراء

النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة الواردة في النصوص الدولية والداخلية.

خطة البحث:

لقد قسمنا البحث الى مبحثين, حيث تناولنا في المبحث الاول ماهية الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم, وقسمناه الى مطلبين, وفي المبحث الثاني تناولنا حقوق المرأة العاملة وفقاً لمستويات العمل الدولية, وقسمناه الى مطلبين ايضا, وفي ختام بحثنا توصلنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات.

المبحث الاول: ماهية الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم

هناك العديد من العوامل او الاسباب تدفع المرأة الى العمل, قد تكون عوامل اقتصادية, لاسيما بعد التغيرات السريعة التي يشهدها العالم في كافة مجالات الحياة ادى الى زيادة متطلبات الاسرة مما استوجب ان يعمل اكثر من فرد واحد فيها من اجل تلبية تلك المتطلبات ومواجهة تحديات الحياة المعيشية لذا فأن خروج المرأة للعمل اصبح يمثل قوة منتجة تسهم في عملية البناء الاقتصادي كذلك فإن مشاركة المرأة العاملة للرجل في تحمل الابعاء المنزلية وما يمثله من دعم اقتصادي للرجل في تحقيق الرفاهية الاقتصادية⁽¹⁾, او قد تكون عوامل صحية تدفع المرأة للعمل لكون العمل يساعد في زيادة الوعي الصحي (النفسي والجسدي) للنساء ويحولها من انسانة منفعة الى انسانة متزنة وهذا يؤثر بشكل ايجابي على المحيطين بها من افراد اسرتها واطفالها وزوجها خاصة اذا كانت تعيش في بيئة غير مستقرة فالعمل يشعرها بإنسانيتها وقيمتها الاجتماعية ويمنحها الثقة بالنفس ويبعدها عن القلق نحو المستقبل⁽²⁾.

¹ () عماد عبد القادر محمد سعيد, دور المنظمات الدولية في حماية اثار وادي الرافدين, كلية العلوم الانسانية, المحور الثالث, جامعة رابرين, 2019, ص216.

² () خليل ابراهيم خلف, الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم (دراسة في حقوق الانسان), مجلة المعهد, العدد14, 2023, ص564.

المطلب الاول: مفهوم الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم

قصد بمفهوم الحماية القانونية مجموعة من التشريعات والوسائل والاجراءات الدولية والوطنية والبرامج الحكومية وغير الحكومية التي تهدف الى حماية المرأة العاملة, والمتمثلة بالمنظمات العالمية والاقليمية والاتفاقيات الدولية الصادرة عنها وكذلك التشريعات الوطنية (الدستور, القوانين الداخلية) ذات الصلة بحماية حق المرأة في العمل الملائم الذي يتناسب مع حالتها الانسانية والصحية والاجتماعية, كما يعني مفهوم الحماية القانونية للمرأة العاملة بأنه⁽¹⁾ (توفير الامان والاطمئنان والضمان للمرأة العاملة في ممارسة حقوقها ومصالحها ومكانتها القانونية في عملها بصورة تجعلها قادرة على الدفاع عن حقوقها ومصالحها ومكانتها من خلال وسائل وادوات منحها لها القانون لمواجهة اي خطر او تعرضها لضرر) او قد يعني هذا المفهوم (مجموعة من الاجراءات والنصوص القانونية التي يسعى المشرع من خلالها مواجهة الشروط التعسفية في عقد العمل المبرم بين صاحب العمل من جهة والمرأة العاملة من جهة اخرى)⁽²⁾.

¹(خالد انور لبن, الحماية القانونية للمرأة الريفية العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري, مجلة العلوم الزراعية المستدامة, مجلد45, العدد1, 2019, ص56.

²(عماد عبد القادر محمد سعيد, مصدر سابق, ص221.

المطلب الثاني: مفهوم عمل المرأة لغة واصطلاحاً

أولاً: مفهوم عمل المرأة لغة

1- النساء لغة: جمع امرأة من غير لفظها وتصغير نسوة (نسوية) بمعنى استمرراً مروءة، والنساء هي نسي أي التأخر أو التخلف عن شيء ما وسميت النساء نساءاً لتخلفهم عن الحروب (1).

2- العمالة لغة: اجرة العامل وصرفته عمالة (عمل) من باب ضرب (اعملو، استعمله) أي طلب اليه العمل ويقال (عمله) على البصرة (العامل) من يعمل في مهنة أو صناعة والعمالة بالضم رزق العامل (2).

ثانياً: مفهوم عمل المرأة اصطلاحاً

يعني مفهوم المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على اجر مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين اساسيين في الحياة دور ربة بيت، ودور الموظفة، وكذلك عرفت المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مقابل عملها سواء كانت موظفة في الشركات او البنوك او في سلك التعليم وتقوم في الوقت نفسه بدورها كزوجة وام الى جانب دورها كوظيفة (3).

¹(ناريمان فضيل النمري، الآليات الدولية والشرعية الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، 2014، ص43.

²(عماد عبد القادر محمد سعيد، مصدر سابق، ص225.

³(فتوح عبدالله الشاذلي، الحقوق الانسانية للمرأة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، ط1، الجامعة الجديدة، 2010، ص47.

واما مفهوم العمل فيعني: كل ما يبذل من جهد انساني وفكري او جسماني لقاء اجر سواء كان ذلك بشكل دائم او عرضي او مؤقت او يومي لذلك هنالك ثلاث انواع من العمل⁽¹⁾:-

1- العمل العرضي: هو ذلك العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة اشهر.

2- العمل المؤقت: وهو العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وانجازه مدة محددة.

3- العمل الموسمي: وهو العمل الذي ينشأ وينفذ وينجز في مواسم محددة من كل سنة ولا تزيد مدة تنفيذه على ستة اشهر.

وتمارس المرأة العمل في مختلف القطاعات سواء كان الحكومي منها او غير الحكومي او القطاع الخاص وكالاتي⁽²⁾:

1- القطاع الحكومي (الرسمي): وهو ذلك الجزء من الاقتصاد القومي الذي تملكه وتديره الدولة مباشرة او عن طريق سلطات عامة اخرى او مؤسسات عامة او وحدات اقتصادية تنشئها الدولة لتؤدي هذه المهام نيابة عنها.

2- القطاع غير الحكومي (غير الرسمي): هو مجموعة من الانشطة الاقتصادية المتنوعة والمشاريع التجارية والعمال غير النظاميين او الذين لا يستفيدون من حماية

¹ () خليل ابراهيم خلف, مصدر سابق, ص569.

² () عماد عبد القادر محمد سعيد, مصدر سابق, ص49.

الدولة ويتألف من مشاريع تجارية خاصة غير منظمة بصورة قانونية وغير مسجلة وفقاً لأي شكل من الأشكال المحددة للتشريع الوطني.

3- القطاع الخاص: هو ذلك الجزء من الاقتصاد القومي الذي يملكه ويديره الافراد او شركات الاشخاص او الشركات المساهمة⁽¹⁾.

¹ (ناريمان فضيل النمري, مصدر سابق, ص48.

المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة وفقاً لمستويات العمل الدولية

أقرت الأمم المتحدة منذ إنشائها كمنظمة عالمية مبادئ عديدة تتعلق بحقوق المرأة و مساواتها مع الرجل في مجال العمل و سطررت هذه المبادئ في صيغة اعلانات و اتفاقيات دولية، حيث منها ما تساوت فيه المرأة العاملة مع الرجل، و منها ما تميزت به المرأة عن غيرها بسبب خصوصيتها كأنثى، و سنبين هذه الحقوق كآلاتي (1):

المطلب الاول: حقوق المرأة العاملة ذات الطابع العام

رغم أن المرأة تشكل نصف المجتمع إلا أن فرص التعليم المتاحة لها تقل عن تلك المتاحة للرجل، مما يؤدي إلى ضعف الناتج الاقتصادي ككل و بالتالي يتعين أن ننظر للمرأة نظرة أبعد من مجرد المساواة بالرجل، نظرة تمتد إلى مشاركتها للرجل سياسيا و اقتصاديا وهو الأمر الذي لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تجسيد الحقوق الآتية (2):

1- الحق في التعليم و التكوين : مما لاشك فيه أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة كلما زادت حظوظها في اقتحام عالم الشغل و الحصول على منصب عمل، لذلك فالحق في التعليم هو حق لا يقل أهمية عن باقي حقوق الانسان الأخرى، و أهمية الاهتمام به تكمن في أن أولى مراحل التفرقة بين الجنسين في العمل تبدأ

¹ () احمد رشاد الهواري، التدابير الحمائية للمرأة العاملة في مستويات العمل الدولية و العربي، المجلة القانونية، العدد6، 2016، ص44.

² () فتوح عبدالله الشاذلي، مصدر سابق، ص58.

غالبا مع التعليم والتدريب، فالكثير من المجتمعات تعتبر أن المنزل هو المكان الأصلي للمرأة، ومن ثم لا تتلقى من التعليم والتدريب إلا ما يهيئها لتصبح مجرد سيدة منزل أو أما، مع إهمال غير ذلك مما يلزم ويؤهل الفتاة للمشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية الأمر الذي أدى إلى جعل أهم أهداف القانون الدولي لحقوق الانسان ، تطوير الاحترام العالمي لحقوق البشر وحماية كرامتهم دون أن تتمتع فئة من الحقوق بدرجة أعلى من فئة أخرى (1).

وقد حظي هذا الحق بالحماية في جل مواثيق القانون الدولي لحقوق الانسان، حيث نجد أن الاعلان العالمي لحقوق الانسان، والمادة 13 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد أكد كلاهما بشكل عام على حق المرأة في التعليم (2)، ومجانيته واجباريته مع ضرورة تسهيل وتعميم التعليم الفني والمهني، والقبول في التعليم العالي على قدم المساواة للجميع، وضرورة جعل الهدف الأول من التربية إنماء شخصية الانسان و تعزيز و احترام حرياته الأساسية وتشجيع التقاهم بين مختلف الشعوب، كما حرص ذات العهد على التدريب والتكوين المهنيين داخل مؤسسة العمل بحيث أولى أهمية كبيرة لهما حين ربط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بحجم الاهتمام بالتكوين والتدريب.

¹ () ناريمان فضيل النمري، مصدر سابق، ص55.

² () احمد رشاد الهواري، مصدر سابق، ص51.

و بمأن حق الإناث في التعليم يجب أن يقوم على مبدأ تكافؤ الفرص، أي لا بد من وجود مساواة مطلقة في مجال التعليم و التربية بين الذكور والإناث، فقد نادى معظم الإعلانات و الاتفاقيات الدولية بهذا المبدأ، وأكدت على ضرورة القضاء على أي شكل من التمييز ضد المرأة في مجال التعليم، وهو ما يظهر في كل من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي أقر حق تمتع الجميع بكل الحقوق و الحريات دون تمييز على أساس الجنس و أيضا تساويهم في الكرامة، و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي كرس أيضا مبدأ المساواة بين الذكور و الإناث في التمتع بجميع الحقوق دون أي تمييز (1).

2- الحقوق المرتبطة بالحق في العمل: يعتبر العمل شرطا أساسيا وضروريا لممارسة الحقوق الأساسية للإنسان، وهي حقوق لا توجد بها سلطة على الفرد، بل تؤخذ بالعمل المستمر البناء المعبر عن كيان الانسان وآماله (2)، فلا يمكن تصور حياة دون نشاط فعلي، أو تصور حياة انسانية كريمة بغير ضمان حق العمل والقضاء على البطالة، وهو ما سعى اليه المجتمع الدولي من خلال جعل الحق في العمل من الحقوق المقررة بمعظم المواثيق الدولية خاصة منها المتعلقة بحقوق الانسان.

¹ () خليل ابراهيم خلف، مصدر سابق، ص 577.

² () عماد عبد القادر محمد سعيد، مصدر سابق، ص 245.

إذ على مستوى النظام الأساسي لعصبة الأمم في المادة 23 منه تعهدت الدول الأعضاء بالعمل على توفير وضمان ظروف عادلة و إنسانية لعمل الرجال والنساء والأطفال في بلادهم، وفي جميع البلدان الأخرى التي تمتد إليها أنشطتها التجارية سواء بسواء (1).

ونص ميثاق الأمم المتحدة في ديباجته أن شعوب الأمم المتحدة تؤكد إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره ، بما للرجال والنساء من حقوق متساوية، وكذلك أغلب نصوصه أكدت على تعزيز إحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وجعل حمايتها من الغايات المستهدفة التي تسعى الأمم المتحدة الى تحقيقها .

وتأكيدا لذلك نصت المادة الأولى الفقرة الثالثة من الميثاق على أن من مقاصد الأمم المتحدة تعزيز إحترام حقوق الإنسان والحرريات الأساسية للناس جميعا والتشجيع على ذلك إطلاقا بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين (2)، وبلا تفریق بين الرجال والنساء، وتظهر عبارة " تشجيع احترام حقوق الإنسان والحرريات الأساسية والمساعدة في تحقيق حقوق الإنسان والحرريات الأساسية في المواد 13, 55, 76, 62 من الميثاق.

¹ () احمد رشاد الهواري, مصدر سابق, ص54.

² () عماد عبد القادر محمد سعيد, مصدر سابق, ص61.

وبعد ان استقرت المبادئ السابقة على مستوى الاعلان العالمي لحقوق الانسان في
الثلاثين مادة التي احتواها، تم تكريس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في
إطار 6 مواد منه " المواد من 22 الى 26 " ،حيث تضمنت المادة 23 منه في
فقرتها الأولى التأكيد على حق كل شخص في العمل وأنه حر في اختيار هذا العمل
دون اكراه أو إجبار⁽¹⁾.

بالإضافة لتوافر شروط العمل العادلة والحماية عند حدوث البطالة وأن يتقاضى كل
فرد دون تمييز مقابل العمل أجر، و أن يتناسب هذا الأجر مع العمل ويكون كافيا
للعامل وأسرته للعيش معيشة لائقة بكرامة، لتضاف إليه فيما بعد وسائل الحماية
الاجتماعية، كما تم على مستوى ذات الاعلان إقرار حق العامل بالانضمام الى
نقابة لحماية مصالحه ،و تحديد ساعات العمل والراحة في أوقات الفراغ وبيان
العطلات الدورية مع حق الأجر فيها⁽²⁾.

المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة ذات الطابع الخاص

بتفحص مختلف بنود المواثيق الدولية لحقوق الانسان اتضح لنا أن مبدأ المساواة بين
الجنسين لم يمنع من تقرير قواعد خاصة بالنساء ،وهذه الأحكام لا تعد تمييزية ضد

¹() عبد الرحمن عبد الله الصراف، حماية المرأة العاملة دوليا، مقالة منشورة على الموقع:

<https://www.uomus.edu.iq>

²()خالد رشاد خياط، وسحر عبد الستار امام، الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون
المقارن، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد55، بدون سنة، ص26.

المرأة، وانما فرضتها متطلبات معينة وظروف خاصة بها، وتمثلت هذه الأحكام في تأمين الحقوق الآتية (1):

1- الأمومة والحقوق المرتبطة بها: تتأثر حياة المرأة العاملة بالأمومة والحمل كونهما يخصانها بشكل بيولوجي حيث تتضاعف بوجودهما وظائف المرأة و أعمالها، مما يعني ضرورة ضمان الحماية اللازمة لها والمحافظة عليها من كل الأعمال التي تشكل خطرا على صحتها، مما أدى إلى معالجة معايير القانون الدولي لحقوق الانسان مسألة حماية حقوق الأمهات العاملات وفق تطور صدورها ، حيث بعد أن نصت ديباجة الاعلان العالمي لحق وق الانسان في فقرتها الخامسة على أنه (2):

"...وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية وحزمت أمرها شعوب الأمم المتحدة على أن تدفع بالرقى الاجتماعى قدما، وأن ترفع مستوى الحياة في جو من الحرية أفسح... " ، توالت مواده في بيان حقوق المرأة، فأكدت المادة 25 منه أن للأمومة والطفولة الحق في رعاية ومساعدة خاصتين، ومنه فهذه المادة تقر الحماية العامة لحقوق الأمومة لدى جميع النساء، بما فيهن العاملات (3).

ثم جاء اعلان القضاء على التمييز ضد المرأة و فصل في هذه الحقوق بتأكيد على: وجوب عدم التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولتتمتع بحقوقها الفعلي في

¹ (ميسون علي عبد الهادي, سنان صلاح رشيد, حقوق المرأة في ظل الاتفاقيات الدولية, مركز دراسات المرأة, جامعة بغداد , بدون سنة, ص36.

² (خالد رشاد خياط, مصدر سابق, ص31.

³ (عماد عبد القادر محمد سعيد, مصدر سابق, ص231.

العمل، مع ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لمنع فصلها في حالة الزواج أو الأمومة، ومنحها الإجازة اللازمة بأجر عند الولادة وضمان عودتها الى عملها السابق، وأيضا توفير الخدمات الاجتماعية اللازمة بما في ذلك خدمات الحضانة.

أما عن اعلان التقدم و الانماء في المجال الاجتماعي فبعد الإشارة في ديباجته الى ما تضمنته مختلف الاعلانات والصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الانسان ومختلف معايير التقدم الاجتماعي المنصوص عليها دوليا، أكد على مبادئ عديدة لتجسيد الحقوق الأساسية للأم العاملة أهمها حماية حقوق الأم والطفل، والاهتمام بتربية الأولاد وصحتهم، ولاسيما الأمهات العاملات أثناء حملهن وبداية ميلاد أطفالهن.

وجدير بالذكر أن المادة 11 من اتفاقية CEDAW قد جاءت بدورها لتحافظ على مكانة المرأة العاملة وصحتها من خلال النص على (1):

- عدم جواز فصل الأم الحامل وفي حال مخالفة الدول الأطراف هذا البند، يجب أن توقع عليها جزاءات ، ويجب أن تحصل المرأة على إجازة الأمومة مدفوعة الأجر.

- كما يجب أن تكون هناك تشريعات وقائية تطبق في العمل الخاص بالمرأة، وضرورة توفير الحماية اللازمة للمرأة في العمل أثناء الحمل (2).

وتقديرا لكون الأسرة هي الخلية الأساسية في المجتمع قضى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بوجود منحها أكبر قدر ممكن من الحماية

¹ () سري هاشم محمد صادق، الانتخابات البرلمانية الاتحادية، تموزه للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، دمشق، 2015، ص157.

² () خليل ابراهيم خلف، مصدر سابق، ص572.

والمساعدة من أجل تمكينها من النهوض برسالتها في تربية النشئ وحمايته، مع ضرورة توفير حماية خاصة للأمهات خاصة العاملات قبل الوضع و بعده، ومنحهن إجازة بأجر مصحوبة باستحقاقات كافية من الضمان الاجتماعي، ومنه فأغلب موثيق حقوق الانسان قد تناولت مسألة حماية الأمومة وما يتعلق بها من حقوق بشكل عام وغير مفصل، مما يعني قصورها وتهميشها لبقية الحقوق المتعلقة بالأمومة كفترات الرضاعة وتمديدات عطل الأمومة بسبب المرض الناجم عن مضاعفات الحمل أو الولادة رغم أن بعض هذه الموثيق هي خاصة بحماية حقوق المرأة ذاتها (1).

2- وقت العمل وطبيعته: نظرا لأن المرأة أضعف بنية من الرجل وأقل تحملا لبعض الأعمال الشاقة، كما أن انشغالها بالليل يجعلها تعيش معاناة على مستويين: معاناة في ظروف عملها ومعاناة اجتماعية، مما يطرح لها مشاكل عديدة منها التفكك الأسري، بالإضافة لمسألة ارتفاع حالات التحرش الجنسي في أماكن العمل. الأمر الذي جعل بعض موثيق حقوق الانسان تهتم لذلك بفرض التزامات على الدول اتجاه مسألة حماية صحة المرأة العاملة وأمنها الشخصي، حيث تمنع عليها النصوص بعض الأعمال نظراً لخطورتها الصحية أو الأخلاقية (2).

¹ () خالد انور لبن، مصدر سابق، ص58.

² () منتصر سعيد حمودة، الحماية الدولية للمرأة بين الموثيق الدولية، دراسة مقارنة بإحكام الشريعة الاسلامية، دار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، الطبعة الاولى، 2007، ص139.

ونذكر من هذه المواثيق الإعلان العالمي لحقوق الانسان الذي تناول حماية الحق في الصحة بشكل عام وضمني، ونفس الأمر بالنسبة للحق في الأمن الشخصي حيث أكد عدم جواز تعريض أي كان للتعذيب أو للمعاملة القاسية و اللإنسانية، كما ألزم العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية الدول بضرورة تأمين حق الأفراد في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية، وأنه لا يتأتى ذلك إلا باتخاذ التدابير المناسبة لتحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية (1).

وفيما يتعلق بعمالة بعض الفئات الضعيفة، فقد أوجبت الفقرة الثالثة من المادة 10 ضرورة جعل القانون يعاقب على استخدام الأطفال في أي عمل من شأنه الإضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بهم ، وباعتبار المرأة من الفئات الهشة وضمنيا يفهم من هذه النصوص أنه على الدول اتخاذ ما يلزم من إجراءات للمحافظة على صحتها بمنعها من القيام ببعض الأعمال ذات الطبيعة الشاقة والخطرة أو التي تعرضها للخطر بحسب توقيتها كالعمل الليلي (2).

وحرصا على حماية المرأة في هذا المجال أكد إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة أنه لا يعتبر من التدابير التمييزية في مفهوم هذا الاعلان أية تدابير تتخذ لحماية المرأة في بعض أنواع الأعمال ولأسباب تتعلق بصميم تكوينها الجسماني، مما يعني الاقرار الضمني لحماية العاملة بحسب طبيعة ووقت العمل.

¹ () ميسون علي عبد الهادي, سنان صلاح رشيد, مصدر سابق, ص41.

² () مصلح حسن أحمد, حقوق المرأة في القانون الدولي العام, مجلة كلية التربية الاساسية, الجامعة المستنصرية ، العدد 70، بغداد، 2011، ص185.

اما عن إعلان القضاء على العنف ضد المرأة ففي المادة الأولى منه تم النص على أنه يحق لكل امرأة ان تكون بمنئى عن الأذى والمعاملة السيئة ،وهو نفس ما ذهب اليه المادة السابعة من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية (1).

كما حث الاعلان نفسه في المادة 3 منه على ضمان عدة حقوق وحريات أساسية للمرأة أهمها الحق في شروط عمل منصفة ومواتية، وأن تكون في مأمن من التعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، وكرس أيضا حق المرأة العاملة في الحماية بمكان العمل و عدد مظاهر العنف بثلاثة صور هي :

العنف الأسري، العنف الاجتماعي الذي وضحته الفقرة الثانية من المادة الثانية بالنص على أنه العنف البدني والجنسي والنفسي، الذي يحدث في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية أو أي مكان آخر، وأيضا العنف القانوني الذي يشمل العنف البدني والجنسي والنفسي الذي ترتكبه الدولة أو تتعاضى عنه أينما وقع (2).

لكن بالنظر إلى ما تتمتع به الاعلانات الدولية من طبيعة عامة غير ملزمة طبقا للرأي الغالب في الفقه و العمل، فإن أهم الجهود المتخذة في إطار الأمم المتحدة لحماية حقوق المرأة العاملة بشكل مباشر، تظهر من خلال الاتفاقيات الملزمة و التي كان أهمها اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، التي كرست حق تمتع المرأة بالصحة على قدم المساواة مع الرجل وطالبت بالقضاء على جميع أشكال

¹ () منتصر سعيد حمودة، مصدر سابق، ص 145.

² () منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الاسلامي ، دار التوزيع، عمان ، ط1 ، 2011، ص 87.

العنف التي تمارس ضد المرأة، وفي مجال حماية الحق في العمل نصت على ضرورة توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها، مما يعني حثها على حماية صحة المرأة العاملة عموماً بتجنيبها الأعمال المرهقة و المضرة لسلامتها⁽¹⁾.

وعليه فرغم تناول أغلب مواثيق حقوق الانسان مسائل حماية حقوق المرأة العاملة بشكل عام، إلا أنها كانت متكاملة وساهمت بشكل كبير في تسليط الضوء على ضرورة تفعيل مبدأ المساواة بين الجنسين في التمتع بالحق في العمل وكل ما يتعلق به من حقوق أساسية مع الأخذ بعين الاعتبار مسألة التمييز الايجابي المتخذ أساساً لمصلحة المرأة، بحمايتها من الأعمال الضارة لسلامتها الشخصية والصحية⁽²⁾.

كما شكلت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة نقطة تحول هامة في هذا السياق حيث دعت الى المساواة الموضوعية التي تأخذ بعين الاعتبار وجود اختلاف بين الجنسين وتقوم على المساواة في المعاملة والانتفاع بالإمكانات و الفرص ، هذه الأخيرة التي قد تقتضي إختلاف معاملة الرجل عن المرأة، مما قد يتخذ شكل تهيئة الظروف التي تمكن المرأة من الاستمتاع بحقوقها أو شكل اتخاذ تدابير ايجابية مؤقتة، أو الشكليات⁽³⁾.

¹ () مصلح حسن أحمد، مصدر سابق، ص192.

² () منال محمود المشني، مصدر سابق، ص76.

³ () مصلح حسن أحمد، مصدر سابق، ص197.

الخاتمة

تتحقق الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم من خلال الوسائل او الآليات والاجراءات سواء كانت في المجال الدولي المتمثلة بالاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 او في المجال الوطني المتمثلة بالدساتير والقوانين ذات العلاقة بحماية حق المرأة في العمل ومنها قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.

اولا: الاستنتاجات

تعد التشريعات العراقية المهمة بمجال حماية حق المرأة في العمل والمتمثلة بالدستور العراقي لعام 2005 وقانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015

متوافقة الى حد ما مع الاتفاقيات الدولية التي اشارت الى انه لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة, ولجميع الافراد دون اي تمييز الحق في اجر متساو على العمل المتساوي. لكل فرد يعمل حق مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية, كذلك لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان العمل ضرورياً او بسبب قوة قاهرة او المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة قاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقفاً على ان لا يتم تكرار ذلك, كذلك منحتها القوانين اجازة بأجر لمدة (72) يوماً تتمتع بمدة (30) يوماً قبل الوضع وتستمر مدة الاجازة المتبقية بعد الوضع بموجب شهادة طبية صادرة من جهة طبية مختصة.

ثانياً: التوصيات

1- ضرورة قيام الجهات المختصة بدورها مثل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإقامة ندوات علمية لتعريف المرأة العاملة بحقوقها والعاملين بهذا القطاع كذلك فرض رقابة مباشرة على اصحاب العمل من خلال اللجان التفتيشية لاماكن العمل والاستماع لمشاكل النساء العاملات خاصة في القطاع غير الحكومي.

2- ضرورة قيام الجهات الصحية بزيارات الى مقرات العمل او المعامل التي تتواجد فيها النساء العاملات للتأكد من اجراءات السلامة الصحية وتوفير المستلزمات الصحية في تلك المعامل.

3- الزام المؤسسات التشريعية والتنفيذية في البلان بسن القوانين واصدار القرارات التي تخدم شريحة المرأة العاملة من خلال توفير فرص العمل الملائم مثل انشاء مصانع الغزل والنسيج التي تستوعب اكبر عدد من النساء العاملات والتي تساهم في دعم الانتاج الوطني.

4- ضرورة اعمال مبدأ المساواة بين العاملين في القطاع الحكومي وغير الحكومي في جميع الحقوق والامتيازات مثل الترفيعات والعلاوات والاجازات الدراسية وسنوات الخدمة واجازة الولادة وغيرها من الحقوق.

المصادر:

1. احمد رشاد الهواري, التدابير الحمائية للمرأة العاملة في مستويات العمل الدولية والعربي, المجلة القانونية, العدد6, 2016.
2. خالد انور لبن, الحماية القانونية للمرأة الريفية العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري, مجلة العلوم الزراعية المستدامة, مجلد45, العدد1, 2019.
3. خالد رشاد خياط, وسحر عبد الستار امام, الحماية القانونية للمرأة في نظام العمل السعودي في ضوء القانون المقارن, مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية, العدد55, بدون سنة.
4. خليل ابراهيم خلف, الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم (دراسة في حقوق الانسان), مجلة المعهد, العدد14, 2023.

5. سرى هاشم محمد صادق، الانتخابات البرلمانية الاتحادية، تموزه للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، دمشق، 2015.
6. عبد الرحمن عبد الله الصراف، حماية المرأة العاملة دولياً، مقالة منشورة على الموقع: <https://www.uomus.edu.iq>
7. عماد عبد القادر محمد سعيد، دور المنظمات الدولية في حماية اثار وادي الرافدين، كلية العلوم الانسانية، المحور الثالث، جامعة رابرين، 2019.
8. فتوح عبدالله الشاذلي، الحقوق الانسانية للمرأة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، ط1، الجامعة الجديدة، 2010.
9. مصلح حسن أحمد، حقوق المرأة في القانون الدولي العام، مجلة كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، العدد 70، بغداد، 2011.
10. منال محمود المشني، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الاسلامي، دار التوزيع، عمان، ط1، 2011.
11. منتصر سعيد حمودة، الحماية الدولية للمرأة بين المواثيق الدولية، دراسة مقارنة بإحكام الشريعة الاسلامية، دار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، الطبعة الاولى، 2007.
12. ميسون علي عبد الهادي، سنان صلاح رشيد، حقوق المرأة في ظل الاتفاقيات الدولية، مركز دراسات المرأة، جامعة بغداد، بدون سنة.

13. ناريمان فضيل النمري, الآليات الدولية والشرعية الخاصة بحماية

حقوق المرأة في ظل العولمة, رسالة ماجستير, كلية الحقوق, جامعة الشرق

الاطوسط, 2014.