

# الحماية القانونية للمرأة ودورها في التنمية الاجتماعية

الأستاذ المساعد الدكتور

رشا خليل عبد

كلية اليرموك الجامعة

المدرس

سناء عبد طارش

كلية المنصور الجامعة

## المقدمة:

إن للمرأة دوراً حيوياً في الحياة العامة، حيث أنها شطر المجتمع ويتوقف على صلاحها ومشاركتها الجادة تقدم المجتمع ورفعة شأنه، ودرء الاخطار التي تحاك له، فالمرأة كيان محترم كالرجل، وحاجة الرجل والمرأة الفطرية متواجدة في كليهما، لذلك فهي ليست مادة مسخرة لتحقيق متع الرجل كما تصورها وسائل الاعلام، باستخدامه المرأة مادة للإثارة الغريزية، فللمرأة دور جاد وبناء في مجتمعنا فهي مربية الأجيال وهي المدرسة والطبيبة والعالمة والمخترعة وقد أسهمت الشرائع السماوية في التخفيف عن المرأة ورفع المظالم التي كانت تلحق بها وجاء التشريع الإسلامي فقضى على مبدأ التفرقة بين الرجل والمرأة في القيمة الإنسانية ومنحها من الحقوق المادية والروحية ما رفع مكانتها إلى مرتبة لم تصل إلى مثلها في أرقى الأمم الحديثة.... وجاءت تلك المكانة تطبيقاً لمبادئه الأساسية في تنظيم المجتمع وهي مبادئ الحرية والمساواة والعدالة والتكافل الاجتماعي.

فالإسلام دين العمل والجد والاجتهاد ودين البذل والعطاء، وحث الإسلام على العمل وأعلى شأنه مهما كان نوعه ما دام عملاً مشروعاً، وإباح الإسلام للمرأة ان تضطلع بالوظائف والاعمال المشروعة التي تحسن ادائها ولا تخالف طبيعتها فلم يحرم عليها أي عمل أو أي مهنة شريفة وانما قيده بما يحفظ كرامتها ويصونها.

ومن صفات المرأة ان الله حباها بالقدرة على تحمل المسؤوليات المختلفة والصبر عليها، والقدرة في تحقيق أهدافها.

وخير نموذج يبرز مشاركته المرأة في الاعمال التجارية السيدة خديجة عليها السلام التي أدارت عملها التجاري مع رسول الله ﷺ حيث قضى صدر شبابه عاملاً لها في مالها.

وقد جعل الإسلام للمرأة ذمة مالية مستقلة عن ذمة زوجها أو وليها، فلها ان تملك وتبيع وتشتري وتهب.

وقد وضع الإسلام ضوابط وشروطاً لخروج المرأة للعمل من بينهما ألا يستغرق العمل وقتها وجهدها فيمنعها من أداء مهمتها الأساسية كأم وزوجة، وغيرها من الشروط.

ولم تبعد التشريعات على صعيد القانون الدولي والداخلي عن ذلك خصوصاً انه قد شهدت العقود الاخيرة تواجداً واسعاً للمرأة بأسواق العمل حتى اضحى عملها سمة من سمات المجتمعات المعاصرة وان كان حجم تواجد المرأة في اسواق العمل ونوعيته يتوقف على طبيعة اقتصاديات الدول ودرجة تطورها كما ان مزاحمة المرأة للرجل في العديد من مجالات العمل قد اوجد بعض المعطيات التي تتطلب توفر شروط معينة لعمل المرأة نظراً لاختلاف طبيعتها عن الرجل وهذا ما حدا بالمنظمات الدولية ومنها منظمة العمل الدولية وضع ضوابط معينة تكفل حماية المرأة وتوفير حد ادنى من الشروط الانسانية التي يجب توفيرها حتى يمكنها التوفيق بين اعمالها ومسؤولياتها الاسرية وقد كرس المشرع في العديد من الدول هذه المبادئ التي ارستها معايير العمل الدولية حتى اضحى في العديد من الدول تنظيماً متكاملًا يوفر للمرأة الحماية القانونية اللازمة ولم تخرج قوانين العمل المختلفة في العراق عن هذا النهج وتوفير الحماية للمرأة العاملة بما يتناسب وطبيعتها الانسانية والمسؤوليات الاسرية التي تقوم بها في المجتمع.

وعليه نظراً لأهمية الموضوع فقد تم اختياره عنواناً لبحثنا وتم تقسيمه إلى مبحثين الأول دور الشريعة الإسلامية في حماية المرأة العاملة وتم تقسيمه إلى اربع مطالب النظرية الاقتصادية للإسلام، حق التعليم والتثقيف للمرأة، التمييز الجنسي في مجال عمل المرأة، حق المرأة المسلمة في العمل اما المبحث الثاني والذي ينصرف إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة فقد تم تناوله في مطلبين حماية المرأة في مجال التشغيل، حماية الامومة والطفولة.

وانتهينا بخاتمة للبحث تتضمن اهم ما توصلنا إليه من توصيات والتي نتمنى ان تكون قد استنفذت اغراضها.

## المبحث الأول

### دور الشريعة الإسلامية في حماية المرأة العاملة

إن الإسلام وكما نعرف دين العمل والجد والاجتهاد ودين البذل والعطاء وحث الإسلام على العمل واعلى شأنه مهما كان نوعه ما دام عملاً مشروعاً وإباح الإسلام للمرأة ان تضطلع بالوظائف والاعمال المشروعة التي تحسن اداءها ولا تخالف طبيعتها فلم يحرم عليها أي عمل أو أي مهنة شريفة وانما قيده بما يحفظ كرامتها ويصونها.

وقد وضع الإسلام ضوابط وشروط لخروج المرأة للعمل من بينها الا يستغرق العمل وقتها وجهدها فيمنعها من اداء مهمتها الاساسية كام وزوجة، وأن تتجنب الاختلاط والخلوة بالرجال الأجانب فقد روي ابن عباس رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ قال: " لا يخلون رجل وامرأة إلا ومعهما ذو محرم"<sup>(١)</sup>.

فإذا عملت المرأة ضمن هذه التصورات والمفاهيم الإسلامية فلا مانع من خروجها، وقد ترك لها الإسلام المجال مفتوحاً لتعمل حسب ظروفها وفي المجال المناسب لها كامرأة مسلمة، لا ان تخرج للعمل لمجرد العمل دون اعتبار لما تقدم.

ويمكن تحقيق مكاسب التكامل في مجتمعنا بتقبل عمل المرأة في المجتمع بمجالات المختلفة وخاصة من ناحية تحقيق التنمية الاقتصادية وعلى هذا الاساس يمكن طرح التساؤل الجوهري ما هو واقع المرأة العاملة في ظل التشريع الإسلامي؟ وهل فعلا المرأة العاملة لها دور بارز في تنمية المجتمع.

## المطلب الأول

### النظرية الاقتصادية للإسلام

هذه النظرية تأخذ من العقيدة الإسلامية منطقاً ومرجعاً لفهم الحياة الاجتماعية وتفسر في اطارها جميع الظواهر، وهي تعتمد في تفسيراتها على القران الكريم والسنة النبوية كأطر مرجعية أساسية، فعندما أرسى الدين الإسلامي قواعده على أساس إكرام الانسان رجالا وامرأة، واحترام حقوقها على السواء، فانه أعطى المرأة كما أعطى الرجل الحق في ابرام العقود، فأعطاه حق العمل والاجازة والتجارة والبيع والشراء والهبة والدين والضمان والوكالة وكافة التصرفات الاقتصادية بحرية واستقلالية كاملة، في توزيع الثروة وتداولها

واتجاهها نحو عدم تكديس المال، واعتماد الاقتصاد الإسلامي على الجهد المبذول بدلاً من قيمة الرأسمال وتميزه بذلك عن الاقتصاد الرأسمالي، ومع النظر إلى تثبيت الميراث للنساء وتوفر المال لديهن واستقلالهن اقتصادياً في الإسلام، نستنتج من ذلك كله ان المرأة في المجتمع الإسلامي وهي صاحبة ثروة وقدرة ورأي ليست عنصراً خاملاً أو وجوداً اقتصادياً مهملاً، بل هي تشكل إضافة إلى الرجال قطباً اقتصادياً في المجتمع الإسلامي تساهم فيه بطاقتها ومشاركتها الفعالة لبناء المجتمع وتنمية قدرتها بالطرق المشروعة<sup>(٢)</sup>.

وهذا أكبر دليل على ان للمرأة الحق في العمل الذي تختاره ما لم يضر بها وبأسرتها وبمجتمعتها وبالإنسانية جمعاء، ولان المرأة في الإسلام هي محور للعديد من السور القرآنية والأحاديث الشريفة، نجد إن اول ما قام به الإسلام اتجاه المرأة أنه حررها من العادات البالية ورفع مكانتها وكرمها أيما تكريم<sup>(٣)</sup>.

ومع هذا فإن الإسلام لم يهمل التكوين الجسمي والعاطفي الخاص بالمرأة، فالمرأة قادرة أن تعمل ما يعمل الرجل مع فارق كبير في الأداء، ففي بعض الأعمال تتفوق المرأة على الرجل نظراً لتكوينها الجسمي والعاطفي والعكس، لهذا راعي الإسلام هذا الجانب فوضع شروطاً يحمي من خلالها عفة وكرامة وأنوثة المرأة ومن أهم الشروط العفة والتي تتقيد بها المرأة بسلوك المرأة الشريفة الطاهرة، وان لا يأخذ العمل كل وقتها وذلك مراعاة لإمكاناتها الجسدية وظروفها الشخصية.

## المطلب الثاني

### حق التعليم والتثقيف المرأة

فمن مظاهر تكريم الإسلام للمرأة انه ساوى بينها وبين الرجل في حق التعليم والتثقيف، وابعاد لها ان تحصل على ما تشاء من فروع العلم والحكمة والمعرفة في مراحلها المتعددة، وقد كان الإسلام حاسماً في وجوب تعليم المرأة كل ما يتصل بأمر دينها ودنياها كالعقائد والعبادات. ومعرفة الحلال والحرام، وسائر التصرفات، وقد حث الرسول ﷺ على طلب العلم فقال " طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة"<sup>(٤)</sup> ولم يفرق الإسلام بين الحر والأمة في مجال التعليم.

وقد نافست المرأة الرجل في ميدان العلم والمعرفة على عهد الرسول ﷺ فقد روى أبو

سعيد الخدري رحمته الله أن النساء اجتمعن يوماً وقلن للرسول عليه السلام: ((غلبنا عليك الرجال فاجعل لنا يوماً من نفسك، فوعدهن يوماً لقيهن فيه فأوعظهن وأمرهن<sup>(٥)</sup>). وروي أن امرأة من بني عدي تدعى (الشفاء) كانت تحيد الكتابة في الجاهلية، فكانت تعلم الفتيات القراءة والكتابة، وكانت حفصة رضي الله عنها إحدى تلاميذها التي تعلمت منها القراءة والكتابة قبل زواجها من الرسول عليه السلام وقد تابعت حفصة تعليمها بعد زواجها من الرسول عليه السلام بأمر منه.

وكانت دور العلم والمعاهد المعرفة مفتحة الأبواب أمام المرأة العربية في فجر الإسلام، وقد نبغ ذلك عدد كبير من النساء في علوم القرآن، والفقه والحديث كما نبغ منهن عدد غير قليل في مجال الادب واللغة والشعر.

وفي نهاية عصر فجر الإسلام وما تلاه. تبوأَت المرأة مكانة اجتماعية، وسياسية، وادبية مرموقة وشاركت في أمور الدولة وإدارة شؤونها مثل سارة بنت عمر بن عبد العزيز، كانت محدثة وراوية، وكانت ذات دين وصلاح وقد أجازها علماء عصرها، فروت الكثير من الأحاديث، وأشار السخاوي في كتابه (الضوء اللامع) إلى مبلغ درجتها في العلم والمعرفة حيث قال "نزل أهل مصر بموتها سنة ٨٥٥هـ في الرواية درجة.

ومن هنا تستطيع المرأة ان تسهم بأوفر نصيب في محاربة الامية الدينية والثقافية والصحية والاجتماعية في المجتمع بعامته وفي محيط الاسرة بخاصة، ومن هنا نرى انتشار المدارس لتعليم المرأة في معظم الدول ومساواتها وهذا كله من أجل تثقيف المرأة في أمور دينها ودنياها، ويترجم ذلك في أسلوب حياتها وسلوكها، مما يكون له الأثر في تكوين الثقافة التي ترتبط بالشريعة الإسلامية وتؤسس على العقيدة، فعندما يكون معيار الثقافة الإسلامية هو المعيار الأمثل والذي هو الشريعة الإسلامية ليدرك المرء أن سلوكه وعمله هو العمل الواعي الذي نتج عن شريعة شاملة لكل شؤون البشر فيما يصلحهم في مجتمعهم<sup>(٦)</sup>.

### المطلب الثالث

#### التمييز الجنسي في مجال عمل المرأة

ونظرة إلى الأرقام التي وصلت إليها الأمم المتحدة تبين لنا الدور الكبير للمرأة في التنمية العالمية كواقع قائم، ولكن نفس هذه الأرقام تبين أيضاً أن العالم لا زال يظلم المرأة ولا يساويها في الحقوق الاقتصادية وأجر العمل والاستمتاع بجهودها المبذول بنفس القدر

مع الرجل، بل هي تأخذ رغم تضحياتها الجسام نسبة ضئيلة لا تناسب ما تقدمه، اذ<sup>(٧)</sup>:

- تشكل النساء ثلث القوى العاملة رسمياً في العالم، ولكنهن يعملن بأعمال ذات أجر أقل، وفي حالة تشابه العمل مع الرجل فهن يأخذن ٧٠٪ من اجر الرجال، وهن عرضة للبطالة وإنهاء العمل أكثر من الرجال.
- تولد النساء نصف الإنتاج العالمي للغذاء، ولكنهن نادراً ما يملكن الأراضي ويستفدن من القروض ويغفل دورهن في البرامج الزراعية.
- رغم المشاريع الحكومية للنهوض بدور المرأة ورغم الدور الكبير للنساء، ولكنهن وبسبب التعلم الأقل وقلة الثقة بالنفس وكذلك الأعباء الثقيلة والاعمال الكثيرة المنوطة بهن، فإن حضورهن في مراكز القرار ضعيف ومشاركتهن في إدارة أمور البلاد لا يناسب دورهن بأي حال.

فقد ثبت ان الاعمال المتعبة أو ذات الضغط النفسي الكبير تقلل من ثقة المرأة بنفسها وتؤثر عليها بشكل سلبي. ونتيجة لان المرأة لازالت مستهدفة وعرضة لخطر المضاحمة والاذى من قبل بعض الرجال، كان من الواجب توفير الامن والسلامة للنساء ليؤدين أعمالهن بعيداً عن الأذى، وربما يتطلب ذلك ابتعاد النساء عن بعض الاعمال والأجواء المنعزلة وتوفير صالات عمل جماعية وغير ذلك. كما أن البرامج يجب ان تراعي دور المرأة العظيم في إدارة البيت، لا بخصوص الاعمال بل من الجانب الإنساني والعاطفي واهمية ذلك في تأمين الاستقرار النفسي والاجتماعي للزوج والأولاد، وبالتالي فأن من الممكن توفير أجواء للعمل لا تضر بالبيت أو تقلل الاضرار إلى الحد الأدنى ومن ذلك ما يلي:

١- تهيئة مجالات عمل قريبة من السكن، وإعطاء فرصة للنساء للمرور على بيوتهن بشكل مناسب.

٢- وضع برامج عمل تقوم على الإنتاج بدلا من الوقت، كميّار للعمل بحيث يمكن للمرأة أن تعمل في الوقت الذي تجد فيه فراغاً، وأن تقسم ساعات العمل بما يناسبها وبما لا يتعارض مع مسؤوليتها الاسرية.

٣- زيادة قطاع الصناعات والاعمال التي يمكن أداؤها داخل البيت أو في ورش عمل صغيرة ملحقة بالسكن، ويمكن أن يشارك فيها جميع أفراد الاسرة. ومن المسائل الهامة رعاية دور الامومة عند المرأة، والذي لا يمكن تعويضه ولا المساس به، فإن

وجود العالم واستمرار الحياة يتوقف على الحمل والانجاب عند المرأة، وبالتالي فإنه لا بد من توفير الظروف الصحية المناسبة لها معنوياً ومادياً لتحمل النساء ويضعن أولادهن في سلامة من أنفسهن وأولادهن. ويتطلب ذلك توفير إجازات العمل فترة الحمل ثم فترة الرضاعة والرجوع إلى الأطباء والمتخصصين لتحديد المدة التي تحتاجها المرأة، وضمان مستقبل عملها وتأمين احتياجاتها أثناء استراحات الحمل والرضاعة. وقد يتطلب أيضاً وضع خطط لتقليل ساعات العمل أو إعطاء استراحات بينة أو العمل بنصف دوام لاستمرار المرأة بدور الامومة وتربية الأولاد ليشبوا أقوياء وصالحين نافعين للمجتمع، ويجب أن يكون الهدف على قائمة برامج المجتمع ولا يفرط به بأي حال، لان التفريط به يؤدي إلى دمار المجتمع وتفككه وفقدانه الطمأنينة والسعادة، والتي لا تعوضها زيادة الإنتاج. ويتطلب أيضاً توفير فرص عمل وظروف مناسبة لاشتغال النساء غير المتزوجات ومنهن الارامل والمطلقات لحمايةهن اقتصادياً واجتماعياً وبالتالي عدم تعرضهن للأذى أو الابتزاز بسبب عوزهن الاقتصادي، وكذلك ملء الفراغ والاستفادة من طاقاتهن لخدمة المجتمع.

ورغم أن المرأة صاحبة الاختصاص والبارعة في ميدان العمل المنزلي، إلا ان ذلك لا يعني عدم إمكانية قيام الرجل ببعض الأعباء وتوزيع الأوقات والاعمال بشكل يجعل الاسرة متكاملة تنهض بمسؤوليتها على أحسن وجه.

وجدير ذكره هنا أن الإسلام ورغم تشجيعه المرأة على القيام بأعمال البيت وعظيم ثواب هذه الاعمال الا انه لم يوجب على المرأة القيام بهذه الاعمال، وأعطاهما بعض الفقهاء الحق في أن تأخذ عليها أجراً أو تطلب من زوجها أن يستأجر من يقوم بتلك الاعمال إن أرادت ذلك وبشكل لا ترهق فيه الزوج.

#### المطلب الرابع

##### حق المرأة المسلمة في العمل

عندما أرسى الدين الجديد قواعده على أساس إكرام الانسان رجلاً وامراً، واحترام حقوقهما على السواء، فإنه أعطى المرأة-كما للرجل-الحق في إبرام العقود، فأعطاهما حق العمل والاجازة والتجارة والبيع والشراء والهبه والدين والضمان والوكالة وكافة

التصرفات الاقتصادية بحرية واستقلالية كاملة.

ونستطيع أن نستنتج من نظرية الإسلام الاقتصادية في توزيع الثروة وتداولها واتجاهها نحو تكديس المال واعتماد الاقتصاد الإسلامي على الجهد المبذول بدلاً من قيمة الرأسمال وتميزه بذلك عن الاقتصاد الرأسمالي، ومع النظر إلى تثبيت الميراث للنساء وتوفر المال لديهن واستقلالهن اقتصادياً في الإسلام....

نستنتج من ذلك كله ان المرأة في المجتمع الإسلامي - وهي صاحبة ثروة وقدرة ورأي - ليست عنصراً خاملاً أو وجوداً اقتصادياً مهملاً، بل هي تشكل - إضافة إلى الرجال - قطبا اقتصاديا في المجتمع الإسلامي تساهم فيه بطاقتها وإمكاناتها ومشاركتها الفعالة لبناء المجتمع وتنمية قدراتها بالطرق المشروعة.

وإذا نظرنا إلى المجتمعات الإسلامية عبر التاريخ للاحظنا كيف شاركت فيها النساء الرجال الحياة وشاطرنهم في مجالات كثيرة من العمل، واختصصن بمجالات فريدة تتناسب مع أذواقهن وطبيعتهن وقدراتهن الفنية، كصناعة السجاد والصناعات اليدوية والخياطة وغيرها<sup>(٨)</sup>، وحتى في المجتمع العربي - الذكوري غالباً - فان النساء الريفيات اللواتي يشكلن ٦٠٪ من مجموع النساء العرب هن العمود الفقري للإنتاج الزراعي وهن يقمن إضافة إلى ذلك بقسم كبير من أعمال تنشيط التربة في الحقول وتربية الحيوانات وحلب الماشية وصناعة اللبن<sup>(٩)</sup>.

وتحتل المرأة اليوم موقعا هاما في المجتمعات الحديثة وتساهم بشكل فعال في صناعة النهضة العلمية والعملية لكثير من الدول، وحسب بعض الاحصائيات فإن النساء يؤدين عملا يوازي ٦٧٪ من ساعات العمل في العالم، وتزيد نسبة النساء العاملات في أوروبا عن ٥٠٪ كما ان نسبتهن عالية أيضاً في الكثير من دول العالم الثالث ومنها بعض الدول الإسلامية.

إلا ان عمل المرأة دون لحاظ واقعها الخاص وإمكاناتها الذاتية وأدوارها الحياتية المتميزة قد يسبب مشاكل ثانوية لها يؤثر على مهماتها الحساسة في الامومة وتربية الأطفال وإدارة البيت، مما دعا الكثير من الباحثين إلى القيام بدراسات متنوعة حول عمل المرأة وتأثيره عليها وعلى أبنائها وحياتها الاسرية. فإلام العاملة ومع تساوي ساعات العمل مع الرجل تعمل لمدة تزيد عن خمسين ساعة عن الرجل الاب، وذلك باعتبار الساعات التي

تعمل فيها عادة داخل البيت، ولم يعد امر اشتغال المرأة أو عدمه اختيارياً في الكثير من الأوقات بسبب الحاجة المالية والأوضاع الاقتصادية الضاغطة التي تتطلب بذلاً للجهد المشترك لتوفير حياة أفضل للعائلة وللأولاد، اذ بات تشكيل عائلة من زوجين عاملين أسهل بكثير من غيرها خصوصاً في المدن الكبرى والمجتمعات الصناعية.

كما ان كثيراً من النساء يعملن لاستقلالهن اقتصادياً، وتأمين متطلبات حياتهن، خاصة غير المتزوجات أو الارامل أو المطلقات. وقسم اخر منهن يجدن في العمل استثماراً لطاقتهم العلمية واستفادة من قدراتهم العملية، مما يجعلهن يشعرن بقيمة حياتية، ويتمتعن بذلك بأيامهن وأوقاتهن إذ أظهرت التحقيقات أن الأمهات العاملات يشعرن بالسعادة والغبطة والرضا أكثر من غير العاملات.

## المبحث الثاني

### الحماية القانونية للمرأة العاملة

لقد اقرت معظم الدساتير ومنها الدستور العراقي الصادر سنة ٢٠٠٥ مبدأ المساواة بموجب نص المادة ١٤ والتي تنص على ان " العراقيون متساوون امام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الاصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي " وهذا المبدأ قائم على اساس اقرار المساواة بين الرجل والمرأة في كل المجالات ومن ضمنها عمل المرأة الا انه يجب ملاحظة انه توجد مجموعة من الاعتبارات ادت إلى وضع حماية خاصة للمرأة العاملة سواء في مجال التشغيل أو في منحها اجازات خاصة بالمرأة وذلك بسبب الحقوق التي تتمتع بها كونها انثى تحمل وتنجب وتربي اولادها بالإضافة إلى عملها داخل المنزل وقيامها بأعمال لا يمكن القيام بها من قبل الرجل وهذا بدوره يتطلب تحقيق نوع من التوازن التي يتمتع به كل منهما بالإضافة إلى تمتع المرأة ببعض الصفات التي توجب عليها القيام ببعض الاعمال وعدم صلاحيتها للقيام بنوع آخر من الاعمال وهذا ما ادى إلى ايجاد نوع من الاختلاف بين الرجل والمرأة افرد بموجبه توفير حماية خاصة للمرأة في ضوء التشريعات الوطنية من اجل تقبل عمل المرأة بمختلف المجالات ومن اجل توفير الحماية اللازمة لها و اثر هذه الحماية على تنمية المجتمع من خلال اقرار هذه الحماية في مجال التشغيل أو في مجال حقوق الامومة والطفولة وفي مجال منح نوع خاص من الاجازات وهذا ما سوف نتناوله المطلبين الآتيين وعلى النحو الاتي:

المطلب الأول: حماية المرأة في مجال التشغيل

المطلب الثاني: حماية الامومة والطفولة

### المطلب الأول

#### حماية المرأة في مجال التشغيل

نظراً لطبيعة المرأة الخاصة بتكوينها الجسماني وظروفها الخاصة ووظيفتها الاجتماعية كأم ادت إلى ان تضع قوانين العمل احكاماً خاصة بها تتعلق بتشغيلها وتنظيم اوقات راحتها بحيث تنسجم مع ظروفها الخاصة فقد خص قانون العمل العراقي النافذ والذي اعطى حماية مميزة واورد لها احكاماً خاصة.

فمن بين الاحكام الواردة في هذا القانون احكام عدم تشغيل النساء في الصناعة بعمل ليلي كما لا يجوز تشغيلها في بقية المهن في الاعمال الليلية الا اذا كان العمل ادارياً أو يتعلق بنشاطات فنية أو اجتماعية مجازة من الجهات الادارية المختصة أو كان يجري في اماكن تتوفر فيها جميع شروط الصحة والراحة<sup>(١١)</sup>، وهنا نلاحظ ان المشرع فرق بين العمل الاداري في الصناعة وبين العمل الاداري في بقية المهن فيما يتعلق بالعمل الليلي فمنعه في مجال الصناعة واجازته في بقية المهن وكأن طبيعة العمل الاداري تختلف من مهنة إلى اخرى بينما الواقع ان طبيعة العمل الاداري لا يتغير سواء اكان ذلك عمل صناعي ام تجاري ام زراعي<sup>(١٢)</sup>.

وعليه نرى انه من الاوفق اجازة العمل الليلي في الصناعة اذا كان هذا العمل ادارياً اما بموجب قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي فكان لا يجوز تشغيل المرأة في الاعمال الليلية اذا كانت تتولى مناصب ذات مسؤولية ادارية أو كانت تعمل في المصالح الصحية والاجتماعية التي لا تتطلب عادة القيام باعمال يدوية ولوزير العمل ان يقرر جواز تشغيل المرأة ليلاً في الحالات الطارئة التي تقتضيها المصلحة العامة<sup>(١٣)</sup>.

ومن أهم مظاهر الحماية القانونية للمرأة في مجال التشغيل ما يلي:

#### ١- المساواة بين الرجل والمرأة في مجال التشغيل والاجور.

لقد اقرت معظم الاتفاقيات الدولية<sup>(١٤)</sup> هذا المبدأ وحظرت التمييز بين الرجل والمرأة في مجال التشغيل وعدم التمييز بينهم في الاجور وحرصت على تشجيع تكافؤ الفرص في

المعاملة والاستخدام والمهنة والقضاء على اي تمييز في هذا المجال كما اكدت الاحكام الخاصة بالتشغيل على الزام رب العمل بكفالة المساواة وعدم التمييز والتوجيه و التدريب المهني وخدمات التوظيف<sup>(١٤)</sup>.

وهذا المبدأ يعد احد الضمانات الهامة التي تحول دون تمييز المرأة عن الرجل في احكام التشغيل ، بالإضافة إلى مسألة المساواة بين العاملة والعامل في الاجر عن عمل ذي قيمة متساوية بحيث يتعين على اصحاب العمل بموجب القوانين والاتفاقيات الدولية ان تكفل هذا المبدأ والخاص بالاجر عن العمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين وان تضمن تطبيق هذا المبدأ. بالإضافة إلى التأكيد على مبدأ اتخاذ الاجراءات لضمان تطبيق مبدأ المساواة في الاجر عن عمل ذي قيمة متساوية<sup>(١٥)</sup>.

## ٢- حظر فصل المرأة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع.

إن من مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة هو حظر فصل المرأة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع فقد حظرت القوانين ومعايير العمل الدولية والعربية هذا الامر لتوفير الامان والاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة حماية لصحتها وتمكينها للوفاء بمسئوليتها الاسرية. فقد نصت معايير العمل العربية والدولية على الحظر المطلق لفصل العاملة عن عملها اثناء اجازة الامومة وتمديداتها المحتمل بسبب المرض الناشئ عن الحمل والوضع وتبدو هذه الحماية في انها تحظر على صاحب العمل فصل العاملة تحت اي ظرف من الظروف حتى لو كان ظرفاً استثنائياً.

## المطلب الثاني

### حماية الامومة والطفولة

لقد كفلت التشريعات والاتفاقات الدولية حقوق متعددة للمرأة في مجال الامومة والطفولة مثل الاجازة التي تحصل عليها العاملة بمناسبة الوضع لرعاية طفلها وفترات الراحة اللازمة للارضاع واجازة رعاية الطفل اذا قدرت انه يحتاج إلى تفرغها.

فتعد اجازة الوضع احدى صور الحماية القانونية التي وفرتها قوانين العمل للمرأة العاملة اتفاقاً مع طبيعة دورها في المجتمع وما يمليه هذا الدور من ضرورة التوفيق بين اسرتها وعملها ، واجازة الوضع ترمي إلى حماية صحة المرأة العاملة وصحة طفلها اثناء الفترة

المحيطة بالولادة سواء تلك التي تسبق الولادة مباشرة أو بعدها ومن ثم تكون فترة الراحة التي تحصل عليها المرأة العاملة بمناسبة الحمل والوضع ضرورة لحماية صحتها وصحة طفلها فضلاً عن تمكنها من التوفيق بين دورها في الانجاب وبين نشاطها المهني الذي تمارسه<sup>(١٦)</sup>.

وقد فرق الفقه<sup>(١٧)</sup> بين حالات الانجاب وحالات الاجهاض بأرادة العاملة وبدون ارادتها والانجاب هو انفصال الجنين عن أمه حياً أو ميتاً بعد اكتمال فتره الحمل وهنا نلاحظ ان المرأة التي تجهض بدون ارادتها يكون لها الحق في الاستفادة من اجازة الوضع وذلك نظرا لكون عدم وجود إرادة لها في حالة الاجهاض، ولحاجتها الماسة للاستفادة من هذه الاجازة ولان هذه الاجازة تقررت لحالات إنسانية وهي عدم قدرة المرأة على العمل<sup>(١٨)</sup>.

أما إذا كان الاجهاض بسبب عمل المرأة وارادتها فأنها لا تستحق اجازة الوضع، وذلك لان الاجهاض كان بسبب خطأ العاملة.

وقد اكدت الاتفاقيات الدولية على اهمية الامومة وحددت اجازة الوضع ومنها الاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩، حيث حددت هذه الاجازة بإثنتا عشر اسبوعاً وتشمل الفترة التي تسبق الوضع، وبعدها حددت الاتفاقية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٥٢ والتي اكدت على الاحكام الواردة في الاتفاقية وايضا نصها على توسيع نظام المستفيدين منها<sup>(١٩)</sup>.

أما قانون العمل النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، فقد اكد على وضع اجازة خاصة للمرأة الحامل، وتحديد نوعية الاعمال التي تقوم بها حيث اكد على عدم تشغيل المرأة الحامل مطلقاً، بالأعمال الليلية، أو الاضافية أو الاعمال الشاقة، كما لا يجوز تشغيل المرأة لعدد ساعات تزيد على سبع ساعات في اليوم<sup>(٢٠)</sup>.

أما بالنسبة لإجازة الحمل و الوضع فانه يحق للمرأة ان تترك العمل قبل مدة شهر من التاريخ المتوقع لوضعها بتقرير طبي و لمدة ستة اسابيع بعد الولادة على الاقل والتي قد تمتد إلى تسعة اشهر في حالات خاصة، وتعتبر في هذه الحالة مجازة بدون اجر وتطبق عليها بالنسبة لما تستحق من رعاية وعون واجازة امومة احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال، حيث تستحق اجها الكامل عن مدة الشهر التي تسبق الولادة والسته اسابيع التي تليها، اما عن المدة الاضافية فتستحق تعويض الاجازة المرضية بنسبة ٧٥٪ من الاجر<sup>(٢١)</sup>.

وهنا نلاحظ ان قانون العمل العراقي النافذ قد اجاز تمتع العاملة باجازة حمل ووضع الا انه لم يصل إلى المستوى الذي قدرته معايير العمل الدولية والتي حددت اربعة عشر اسبوعا تشمل الفترة التي تسبق الوضع والفترة التي تليه<sup>(٢٢)</sup>.

كذلك نصت معايير العمل الدولية والعربية على حق المرأة في الحصول على فترات راحة لارضاع طفلها وحققها في التوقف عن العمل لهذه الغاية فترة أو فترات تقررها القوانين واللوائح.

وقد نص قانون العمل العراقي النافذ على حق المرأة العاملة بفترتي ارضاع اثناء يوم العمل لا تقل احدهما عن نصف ساعة و تعتبر فترات الارضاع من أوقات العمل ، بينما كانت فترة الارضاع بموجب قانون العمل الملغى لا يجاوز بع ساعة لكل مرة<sup>(٢٣)</sup>.

وهذا يعني ان معايير العمل العربية و الدولية حددت اوقات لارضاع الطفل و تركت للتشريعات الوطنية حق تحديد هذه الفترة.

### الخاتمة:

أصبح عمل المرأة في العالم المعاصر ضرورة اقتصادية واجتماعية وثقافية من خلال حصولها على قسط وافر من التعليم فهذا الاخير وفر لها امكانيات وفرص كبيرة للدخول إلى سوق العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية بعد ان كانت محصورة في قطاعات ضيقة محدودة.

وقد راينا كيف ان الإسلام قد نظم حياة المرأة ومنحها حقوقها انسانية ومدينة واقتصادية واجتماعية متعددة ورفع من شأنها فأصبحت سيدة البيت والمديرة لشؤونه بمشاوره الزوج كما شرع الإسلام مبدا المساواة بين الرجل والمرأة في كافة التكاليف العامة.

ولم تكن القوانين الوضعية بعيدة عن ذلك اذ نظمت حقوق المرأة العاملة وحققها في الامومة سواء على صعيد القوانين الداخلية ام على صعيد الاتفاقيات الدولية كما راينا.

ومن خلال البحث في هذا الموضوع فقد تم التوصل إلى عدد من التوصيات وعلى النحو الاتي:

- ١- يجب النظر إلى معايير العمل الدولية المتعلقة بالحماية القانونية للمرأة العاملة بعين الاعتبار سواء عند الرغبة في التصديق على الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة أو عند تعديل

- التشريعات الوطنية حتى تكون هذه التشريعات منسجمة مع هذه المعايير.
- ٢- ضرورة النص صراحة على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في احكام التشغيل والاجور وذلك بالنسبة للتشريعات العربية التي لا تتضمن هذا المبدأ صراحة.
- ٣- ضرورة اعادة النظر في مدة اجازة الوضع ورفعها إلى ١٤ اسبوع تماشياً مع معايير العمل الدولية وعلى الاخص الاتفاقية الدولية لحماية الامومة والطفولة رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٠.
- ٤- يجب النص في تشريعات العمل على الزام صاحب العمل بتوفير مرافق الارضاع ودور الحضانه لاءناء العاملات لديه سواء بمفرده ام بالاشراك مع اصحاب الاعمال الاخرين وذلك لضمان المحافظة على صحة اطفال العاملات.
- ٥- ضرورة النص على حصول المرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها على اجازة عدة الوفاة على ان تكون هذه الاجازة مدفوعة الاجر ولمدة معينة يحددها التشريع الوطني حسب ظروف كل دولة وذلك اعمالاً للحكم الشرعي في هذا الخصوص سيما ان اغلب دساتير الدول العربية تنص صراحة على ان دين الدولة الرسمي هو الإسلام.

#### هوامش البحث

- (١) اخرجہ السیخان فی الصحیحین (صحیح البخاری ٢٠٠٥/٥)، صحیح مسلم ٩٧٨/٢.
- (٢) لمزيد من التفصيل حول هذا الموضوع ادخل إلى الموقع الاتي:  
[www.amanjordan.org/aman-studies](http://www.amanjordan.org/aman-studies).
- (٣) انظر خليل احمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة، بيروت، ١٩٨٥، ط٣، ص١١٠.
- (٤) اخرجہ الطبرانی فی الكبير والاوسط (مجمع الزوائد ١١٩/١).
- (٥) انظر إلى الموقع الاتي:  
[www.rafed.net/woman](http://www.rafed.net/woman).
- (٦) اخرجہ البخاری فی صحیحہ ٥٠/١.

## الحماية القانونية للمرأة ودورها في التنمية الاجتماعية.....(٢٤٣)

(٧) انظر، البرامج المتعلقة بالكتب والمناهج التعليمية في البلدان، ج١، خاص بالمدرسة الاساسية، تونس، ١٩٩٩، وج٢، خاص بالتعليم الثانوي، تونس، ٢٠٠٢.

(٨) لمزيد من التفصيل ادخل إلى الموقع الاتي:

[www.zainaldeen.com/osra/womemmagalat/7.htm](http://www.zainaldeen.com/osra/womemmagalat/7.htm).

(٩) وهذا ما روته خولة بنت قيس عندما قالت " كنا في عهد رسول الله ﷺ وفي عهد ابي بكر نسيج الخوص". انظر علي بن حسام الدين الهندي، كنز العمال في سنن الاقوال والافعال، بيروت، ١٩٨٩/٥٤٦.

(١٠) ينظر نص المادة (٨٣) من قانون العمل النافذ.

(١١) انظر، د. جلال القريشي، عمل النساء في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وقوانين العمل والضمان الاجتماعي العراقي، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، العدد ٩٨، ١٩٧٨، ص١٢١.

(١٢) انظر، د. عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، ط٢، العاتك لصناعة الكتب، بغداد، ٢٠٠١، ص١٠٧.

(١٣) انظر المادة (٢) من الاتفاقية الدولية المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨.

(١٤) انظر، د. محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، ج١، ط١، النامة، ص٥٨٥.

(١٥) انظر الاتفاقية الدولية والمتعلقة بالمساواة في الاجور رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ والتوصية رقم ٩٠ من نفس الاتفاقية.

(١٦) انظر، د. جلال ابراهيم، الاجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع، دراسة مقارنة، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، ١٩٨٩، ص٥٢.

(١٧) انظر، د. صلاح محمد ذياب، شرح احكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية / ط١، جامعة البحرين، ٢٠١٣، ص١٢٨.

(١٨) انظر، د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، القاهرة، ١٩٨٣، ص٤٤٩.

(١٩) انظر، د. بدرية العوضي، المرأة العاملة في اتفاقية العمل الدولية، مجلة العمل العربية، العدد ٧٢، ابريل ١٩٩٨، ص٦٣.

(٢٠) انظر، د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص١٠٨.

(٢١) انظر، د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص١٠٨-١٠٩.

(٢٢) حول هذا الموضوع راجع الاتفاقية الدولية لحماية الامومة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠.

(٢٣) انظر، د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص١٠٨.

## قائمة المصادر والمراجع

### أولاً: الكتب العربية.

١- البخاري، صحيح البخاري.

٢- الطبراني، مجمع الزوائد.

٣- خليل احمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة، بيروت، ١٩٨٥، ط٣.

٤- صلاح محمد ذياب، شرح احكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية / ط١، جامعة البحرين، ٢٠١٣.

٥- د. عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، ط٢، العاتك لصناعة الكتب، بغداد، ٢٠٠١.

٦- علي بن حسام الدين الهندي، كنز العمال في سنن الاقوال والافعال، بيروت، ١٩٨٩.

٧- د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، القاهرة، ١٩٨٣.

٨- د. محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، ج١، ط١، المنامة.

#### ثانياً: البحوث.

١- البرامح المتعلقة بالكتب والمناهج التعليمية في البلدان، ج١، خاص بالمدرسة الاساسية، تونس، ١٩٩٩، وج٢، خاص بالتعليم الثانوي، تونس، ٢٠٠٢.

٢- د. بدرية العوضي، المرأة العاملة في اتفاقية العمل الدولية، مجلة العمل العربية، العدد ٧٢، ابريل ١٩٩٨.

٣- د. جلال ابراهيم، الاجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع، دراسة مقارنة، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، ١٩٨٩.

٤- د. جلال القريشي، عمل النساء في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وقوانين العمل والضمان الاجتماعي العراقي، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، العدد ٩٨، ١٩٧٨.

#### ثالثاً: الإتفاقيات الدولية.

١- اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨.

٢- اتفاقية المساواة في الاجور رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١.

٣- اتفاقية حماية الامومة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠.

#### رابعاً: القوانين الداخلية.

١- قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

#### خامساً: المواقع الالكترونية.

1- [www.amanjordan.org/aman-studies](http://www.amanjordan.org/aman-studies).

2- [www.rafed.net/woman](http://www.rafed.net/woman).

3- [www.zainealdeen.com/osra/womemmagalat/7.htm](http://www.zainealdeen.com/osra/womemmagalat/7.htm).