

الصورة



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

اسم الطالب : زينب احسان يحيى

عنوان البحث : حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص

أسم المشرف : د. فراس عبد الرزاق حمزة

ملخص البحث

ان المرأة هي الحاضنة لجميع الأفراد الذين ينتمون إليها سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة، ولا يمكن أن يحدث استقرار اجتماعي في المجتمع وتطوره وازدهار الا من خلال تحقيق المساواة بينها وبين الرجل وخاصة في مجال العمل والتي هي موضوع دراستنا حيث بحثنا عن حقها في الحصول على عمل وكذلك حقها في الحصول على أجرها وعدم التمييز بينها وبين الرجل وايضا حقها في الاجازات وهذا الأمر قد تم في ضوء القانون العراقي وايضا قانون الدول الأخرى والتي تعبر عن بلوغ المرأة مكانة مهمة على جميع المستويات والتي يجب الاعتراف بحقوق هذه الفئة.

رئيس القسم

اسم وتوقيع المشرف



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة النهرين _ كلية الحقوق

"حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص"

بحث مقدم الى مجلس كلية الحقوق / جامعة النهرين وهو جزء من متطلبات نيل
شهادة البكالوريوس في الحقوق

إعداد الطالبة

زينب احسان يحيى

بإشراف

د. فراس عبد الرزاق حمزة

١٤٤٥ هـ

٢٠٢٤ م





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ
وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ
نَقِيرًا }

النساء: ١٢٤

صدق الله العلي العظيم

الإهداء

إلى أبي العطوف ..قدوتي ومثلي الأعلى في الحياه فهو
من علمني كيف اعيش بكرامة وشموخ

إلى أمي ..الحنونة لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها
فهي ملحمة الحب وفرحة العمر ومثال التفاني والعطاء

إلى أخواتي ..سندي وعضدتي ومشاركي افراحي
واحزاني

إلى أعز الناس على قلبي

إلى كل من ساهم لإيصالي إلى النجاح

(ب)

(الشكر)

الشكر الأول لله تعالى خالق الإنسان وواهب
العقل والبيان نتوجه بجزيل الشكر إلى كل من
ساعدنا في بحثنا من قريب او بعيد ونخص
بالشكر الدكتور /فراس عبد الرزاق حمزة
الذي لم يبخل علينا بالنصائح والتوجيهات.

المستخلص

ان المرأة هي الحاضنة لجميع الأفراد الذين ينتمون إليها سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة، ولا يمكن أن يحدث استقرار اجتماعي في المجتمع وتطوره وازدهار الأ من خلال تحقيق المساواة بينها وبين الرجل وخاصة في مجال العمل والتي هي موضوع دراستنا حيث بحثنا عن حقها في الحصول على عمل وكذلك حقها في الحصول على أجرها وعدم التمييز بينها وبين الرجل وايضا حقها في الاجازات وهذا الأمر قد تم في ضوء القانون العراقي وايضا قانون الدول الأخرى والتي تعبر عن بلوغ المرأة مكانة مهمة على جميع المستويات والتي يجب الاعتراف بحقوق هذه الفئة .

قائمة المحتويات

ت	التفاصيل	رقم الصفحة
١	الاية	أ
٢	الاهداء	ب
٣	الشكر	ج
٤	المستخلص	د
٥	المقدمة	١
٦	المبحث الاول : حق المرأة في العمل	٤
٧	المطلب الاول : حق العمل والقيود الواردة عليه	٥ - ٧
٨	المطلب الثاني : الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة	٧ - ٨
٩	المبحث الثاني: حق المرأة في الأجر	٨ - ٩
١٠	المطلب الاول : تعريف الأجر وصوره	١٠ - ١٢
١١	المطلب الثاني : حماية الأجر من الاستقطاع	١٣ - ١٤
١٢	المبحث الثالث : حق المرأة في الإجازات	١٤
١٣	المطلب الاول : الإجازات الإغنيادية والمرضية	١٤ - ١٨
١٤	المطلب الثاني : الإجازات الخاصة	١٨ - ٢٢
١٥	الخاتمة	٢٣ - ٢٥
١٦	المراجع	٢٦ - ٢٧

المقدمة

حقوق المرأة أمر بديهي ويجب أن تكون هذه الحقوق مكتسبة لها منذ ولادتها، وألا يتم التعدي عليها أبداً، وحقوق المرأة في المجتمع كثيرة، وهي حقوق مصونة يجب ألا يتم التلاعب بها أبداً، ومنها حرية العمل، وممارسة الأنشطة التي تناسب قدراتها، وحقوقها في أن يكون لها رأي فتنتخب من تريد، وتنتقل المناصب السياسية والاجتماعية وتمارس حقها في التعليم المرأة لها مكانة عالية في أسرتها فهي الأم. والزوجة، والأخت والابنة، وهي العمة والخالة، وهي الحضانة الحنون الذي يستحق كل الاهتمام والحب والتضحية، وهي لها مكانتها التي يليق بها في المجتمع لأنها نصف المجتمع الذي يلد ويربي النصف الثاني، وهي الزهرة التي يجب أن تحاط بالعناية والرعاية المرأة يجب ان يكون لها الحضور الذي يليق بها دائماً فالمرأة قدوة حقيقية لأبنائها، وتعليمها وتنقيفها ليس فقط حق لها، بل هو حق لأبنائها لأنهم يتأثرون بها، لهذا فإنّ مَنح المرأة حقوقها أمان لكل المجتمع ورفعته له، لهذا فالمرأة شجرة باسقة وحقوقها مضمونة.

أولاً) أهمية البحث

تمثل النساء والفتيات نصف سكان العالم، وبالتالي نصف إمكانياته. إن المساواة بين الجنسين، إلى جانب كونها حق أساسي من حقوق الإنسان، أمر ضروري لتحقيق السلام في المجتمعات وإطلاق إمكانيات المجتمع الكاملة. وعلاوة على ذلك، فقد ثبت أن تمكين المرأة يحفز الإنتاجية والنمو الاقتصادي

ثانياً) اشكالية البحث

يعد موضوع حقوق المرأة العراقية، من المواضيع المهمة في الوقت الحالي، نظراً لكثرة التحديات والانتهاكات التي تواجهها.

وعلى الرغم من التنظيم الدقيق لحقوق المرأة العراقية في القرآن الكريم وفي الوثائق الدولية وفي التشريعات الوطنية، إلا أن هنالك الكثير من المؤشرات الواضحة على انتهاكها المستمر، وخاصة مع مخالفة مبادئ الشريعة الإسلامية من قبل بعض الثقافات الفرعية والزعامات التقليدية في المجتمع، وسوء تطبيق القواعد الدستورية، ومنظومة القوانين الوطنية الخاصة بحقوق الإنسان عامة وحقوق المرأة العراقية خاصة من قبل الجهات المختصة ومنها عدم إتاحة المجال المناسب لإشراك المرأة العراقية بصورة فاعلة ومؤثرة في الحياة السياسية، والنقابية، وإدارة المؤسسات العامة. ولم تتمكن المرأة العراقية لحد الآن من تشكيل قوة نسائية ضاغطة داخل مؤسسات الدولة أو خارجها، قادرة على الدفاع عن خصوصية قضايا ومشاكل وحقوق المرأة في مختلف المجالات.

ثالثاً) أهداف البحث

يهدف البحث بصورة أساسية الى بيان ان حقوق المرأة هي حقوق الإنسان نفسها لدينا جميعا الحق في التمتع بحقوق الإنسان وبالتالي فإن حقوق المرأة تشمل الحق في العيش بدون التعرّض للعنف والتمييز المجحف؛ والتمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة الجسدية والنفسية؛ والحصول على التعليم؛ وحياسة الممتلكات؛ والتصويت؛ والحصول على أجور متساوية

رابعاً) منهجية البحث

يتطلب موضوع دراستنا اتباع مناهج معينة منها المنهج المقارن وذلك لبيان نصوص القوانين الخاصة بالدول معينة ذات الصلة بموضوع دراستنا وذلك في ضوء المعلومات المتوفرة وايضا اتباع المنهج التحليلي المنطقي الذي نتمكن من خلاله الاطلاع على القوانين وما يجري عليه التطبيق العملي وذلك لأن العبرة ليست ما تتضمن التشريعات وإنما العبرة تكون بمسلك الجهة المختصة عند التطبيق واحترامها لما جاء في النصوص ومحاولة تلافي أوجه القصور وصولاً للحلول المثلى التي يمكن من خلاله الأخذ بها في التنظيم العراقي .

خامساً) هيكلية البحث

سوف يتم تقسيم الدراسة الى ثلاث مباحث سنتناول في المبحث الاول حق المرأة في العمل وسنقسمه الى مطلبين نبين في المطلب الاول حق العمل والقيود الواردة عليه وفي المطلب الثاني الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

اما المبحث الثاني فسنناول فيه حق المرأة في الاجر ونقسمه على مطلبين في المطلب الاول تعريف الاجر وصوره ونتناول في المطلب الثاني حماية الاجر من الاستقطاع

اما المبحث الثالث نتناول فيه حق المرأة في الاجازات ونقسمه على مطلبين المطلب الاول الاجازات الاعتيادية والمرضية والمطلب الثاني الاجازات الخاصة

المبحث الأول

حق المرأة في العمل

ان حق المرأة في العمل قد أقره الإسلام في الآيات القرآنية والتي جعلت العمل عبادة ولم تفرق بين الرجل والمرأة ^(١) وكذلك الأحاديث النبوية قد نصت على ذلك كما يؤكد الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ على المساواة بين الرجل والمرأة دون تفریق فيما بينهم على أساس الجنس ^(٢) وهذا الأمر وهذا الأمر يتفق مع المعايير الدولية لحقوق الانسان أما بالنسبة إلى الدستور المصري النافذ فقد وضع مبدأ المساواة في صدارة اهتمامه وقد قضت النصوص الدستورية بأن المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والواجبات وكذلك الأمر بالنسبة إلى الدستور الأردني النافذ فقد نص على (العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للاردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به) ^(٣) وتجدر الإشارة إلى أن النمو الاقتصادي الذي يحدث في الدول بشكل اسرع يكون سببه قلة التفاوت بين الرجال والنساء في ميدان العمل ^(٤) إذن فدرجة تحرير المرأة العاملة واحترام حقها في مشاركة الرجل في بناء الغد الأفضل وتقرير مكانتها كعاملة في بناء العراق يكون في محصلتها مقياس لتطور المجتمع لذلك نتناول في هذا المبحث حق العمل والقيود الواردة عليه ويقصد به بيان ماهية هذا الحق بالإضافة إلى ماورد من قيود عليها كما نتناول الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ويقصد بها مساواة العمال في منحهم للفرص العمل وكذلك المساواة في اجورهم.

ونستعرض فيما يلي :

(١) كتاب حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة ، المؤلف الدكتور فتوح الشاذلي _ الطبعة الاولى ٢٠١٢ ص ٩

(٢) ديباجة الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥

(٣) مادة ٢٣ الفقرة ١ من دستور الاردن ١٩٥٢ المعدل ٢٠١٦

(٤) د. عبد الرؤوف ابو عام ، المرأة العاملة المستويات الدولية ؛ بحث منشور مؤتمر المرأة العاملة في الوطن العربي ، بغداد مؤسسة الثقافة العمالية ، ١٩٧٥ ص ٤٨

المطلب الاول

حق العمل والقيود الواردة عليه

لكل فرد الحق في العمل وان هذا الحق هو الأساس لأعمال حقوق الإنسان ومن اجل التمتع بحياة كريمة حيث إن هذا الحق يشمل إتاحة الفرصة لكل فرد من أجل كسب رزقه من خلال أدائه لعمل اختاره أو ارتضاه بحرية وهناك صلة وثيقة ما بين العمل من جهة والحق في التمتع بشروط عمل تكون عادلة ومرضية منجهة أخرى لذا يحضر القانون الدولي العمل القسري والتمييز وغيرها من الأمور كما ينبغي احترام مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة كما ينبغي حصول العامل على الحد الأدنى من الأجور الذي يكفي لتأمين مستوى معيشي لائق لهم وللاسره اما بالنسبة الى القيود الواردة على حرية العمل فقد تدخلت الدولة في فرض^(١) قيود على حرية العمل بعد ان اصبح العامل ضعيفا نتيجة التعسف في ابرام العقود بين العامل وصاحب العمل وقد وضعت الدولة قواعد تشريعية وتنظيمية تهدف الى حرية العمل منها تحديد ساعات العمل وحماية فئات معينة كالأحداث والنساء ومنها

اوقات العمل والراحة

وقت العمل هو الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه حدد قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ساعات العمل بانها : الوقت المحدد قانونيا قانونا ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل، ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام^(٢) ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه اما ساعات العمل اليومية فيجب أن (لا تزيد عن ثماني ساعات في اليوم او ثمان و اربعون ساعة في الاسبوع)، مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في القانون النافذ ، و في الاعمال المتقطعة لا يجوز ان يزيد بقاء العامل في مكان العمل عن عشر ساعات على ان لا تزيد ساعات عمله عن (ثمان ساعات) ، و تخفف ساعات العمل في الاعمال الخطرة و المرهقة و الضارة بالصحة ، و تحدد هذه الاعمال و الحد الاقصى لساعات العمل بموجب تعليمات يصدرها الوزير باقتراح المركز الوطني للصحة و السلامة المهنية.

(١) مادة ٦٦ من قانون العمل العراقي النافذ لسنة ٢٠١٥

(٢) ا.م.د. عبد الرحمن عبدالله محمد الصراف ,جامعة المستقبل ,كلية القانون ,محاضرات عمل وضمن
سنة النشر ٢٠٢١\١٩\٢٢

الاستثناءات الواردة على اوقات العمل ساعات العمل^(١) و هي :

- ١] المشاريع التي لا يعمل بها سوى افراد اسرة صاحب العمل .
- ٢] الاشخاص الذين يشغلون وظائف الاشراف والادارة .
- ٣] الاشخاص المستخدمين باعمال تتطلب السرية .
- ٤] العمال الذين يقومون بالاعمال التحضيرية أو التكميلية التي تؤدي خارج.
- ٥] الحدود المقررة لساعات العمال في المشروع.
- ٦] عمال الحراسة.
- ٧] الموفدون للقيام بعمل خارج مشاريعهم. عمال الزراعة.

تقسيم أوقات العمل:

تقسم اوقات العمل الى : العمل النهاري ، و العمل الليلي ، و العمل المختلط

اولا : العمل النهاري : يعتبر العمل عملا نهائيا إذا تم في الفترة الواقعة بين الساعة السادسة صباحا والساعة التاسعة ليلا و لا يجوز أن تزيد ساعات العمل النهاري عن ثماني ساعات

ثانيا : العمل الليلي : يعتبر عملا ليليا إذا تم في ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا و لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الليلي عن سبع ساعات.

ثالثا : العمل المختلط : يعتبر عملا مختلطا إذا جرى في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي وبالعكس وعلى إن لأتزيد في هذه الحالة مدة العمل الليلي عن ثلاث ساعات^(٢) و لا يجوز ان تزيد ساعات العمل المختلط عن سبع ساعات و نصف و لا يجوز تشغيل العامل في الاعمال التي تجري بالتناوب بين الليل والنهار لاكثر من ثلاثين يوما (متواصلة في كل نوبة)

(١) م.م. فائق عبد الحسين ابو كطيف الوائلي ،كلية القانون ،جامعة الامام الصادق ، ص ٣٨٠ و ص ٣٨١

(٢) مادة ٦٩ ج ، من قانون العمل العراقي النافذ لسنة ٢٠١٥

فترات الراحة اليومية (١):

أولاً: يجب إن تتخلل ساعات العمل فترة لتناول الطعام والراحة أو أكثر لا تقل عن نصف ساعة ولا تزيد على ساعة واحدة ، و يحدد صاحب العمل مواعيدها عن طريق اعلانات تلصق في اماكن ظاهرة في اماكن العمل على ان لا تزيد ساعات العقل المتصلة على (خمس ساعات)

ثانياً : يمنح كل عامل فترة راحة لا تقل عن (احدى عشرة ساعة متواصلة بين كل يومي عمل تحسب من نهاية يوم العمل الفعلي وبداية يوم العمل التالي .

ثالثاً : يمنح العامل في المشاريع التي لا يمكن ان يتوقف العمل فيها لاسباب فنية أو بسبب طبيعة الانتاج أو العمل الذي يؤديه فترة راحة أو أكثر لا يقل مجموعها عن نصف ساعة.

المطلب الثاني

الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

تكافؤ الفرص يعني بمفهومه التقليدي , أن تكون ثمة شروط عامة , مجردة لشغل المواقع الوظيفية أو درجات العمل تسري على كافة دون تمييز في هذا بين شخص وآخر وعلى قدم المساواة^(٢) ومن مقتضى أعمال هذا المفهوم فإذا قرر المشرع أو اشترط فيشغل إحدى الدرجات العامة أو في القطاع الخاص أو في القطاع التعاوني أو المختلط على سبيل المثال أن يكون المرشح للعمل حاصلًا على مؤهل معين , علمي أو عملي فإن هذا الشرط يتعين تطبيقه في مواجهة كافة من دون استثناء اما بالنسبة الى مبدأ المساواة فانه يعد في حياة الإنسان هو من أنبل المبادئ الموجودة على الإطلاق . وقد غرست هذه المبادئ في وجدان الإنسان وهو المبدأ الذي يعتبر حقاً لا ينقسم مع وجود الإنسان في العلاقات الجماعية بين البشر عموماً وأفراد مجموعة معينة وعليه فقد اعتبرته كافة التشريعات الدولية والمحلية حقاً من حقوق الإنسان، لا سيما فيما يتعلق بالمساواة في حق العمل، والمساواة في الحقوق الأخرى وما يرتبط بأجر العمل الأجور وما يتعلق بملحقاته وإجازاته . كما نص قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في الفصل الثالث. هذا الفصل بعنوان "المبادئ الأساسية وعلى أساس المساواة المطلقة" في المادة ٤ التي تنص على أن "العمل حق لكل مواطن قادر عليه ، وتسعى الدولة إلى

(١) ا.م.د. عبد الرحمن عبدالله محمد الصراف ,مصدر سابق ص ١ وص ٢

(٢) دستور منظمة العمل الدولية /قرار بشأن المساواة بين الجنسين واستخدام اللغة في النصوص القانونية لمنظمة العمل الدولية اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة في ٩ حزيران ٢٠١١ ص ١٠٣

توفيره على أساس تكافؤ الفرص دون التمييز من أي نوع".^(١) فهذه المادة قد بينت المساواة بين العمال القادرين على العمل وهذا ما يسمى المساواة المطلقة. وفي نهاية العملية يتم تحديد المساواة النسبية بين من تتساوى فرصهم، وفي كلتا الحالتين يخضعون لمبدأ عدم التمييز. وتنص المادة ٢٢ من الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ (١) على أن "العمل حق لكل العراقيين، لضمان حياة كريمة". وهذا ما جاء في الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ متوافقاً مع القانون.

المبحث الثاني

حق المرأة في الاجر

ناقش المشرع العراقي حق الأجر في الفصل السابع /الفرع الأول من قانون العمل العراقي النافذ، فقد حدد العملة العراقية^(٢) التي يدفع فيها الأجر للمرأة العاملة أو ما ينص عليه العقد بين الطرفين ويجوز أن تدفع عبارة عن صكوك أو حوالة مصرفية بشرط أن يكون اتفاقاً جماعياً أو قرار تحكيم أو بموافقة العامل المعني خطياً وليس شفويًا، وتدفع الأجور له عند نهاية كل أسبوع إذا كان الدفع اسبوعياً وعند نهاية الشهر إذا كان شهرياً ويكون أقصى حد لتأخير دفع الأجور مدة أقصاها (٥) خمسة أيام، ولا تدفع أجور المرأة العامل على شكل سندات أو قسائم أو وفق أي شكل آخر يُحل محل العملة العراقية ويعتمد مبدأ المساواة بين اجر المرأة العاملة والرجل على كل عمل ذي قيمة متساوية^(٣)، كما إن المشرع العراقي حث على دفع الأجور للمرأة العاملة مباشرة وصان حقوقها جميعاً عند الوفاة حيث تذهب حقوقها الى خلفها^(٤) وحظر على صاحب العمل تقييد حريتها بأي شكل من الأشكال في التصرف باجرها أو إجبارها على شراء منتجات العمل أو المتاجر أو التي يستوردها^(٥) وأبطل كل تنازل عن الأجور المقررة للمرأة العاملة ولا يجوز الحجز على أجرها إلا بموجب حكم قضائي^(٦)، كما لم يجوز القانون العراقي استقطاع أجرة العامل سواء كان ذكراً أو أنثى إلا في الأحوال التي ينص عليها القانون، وهي ٣ حالات فقط (النفقة الشرعية – المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال – اشتراكات النقابة العمالية وفقاً

(١) لمادة الرابعة من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

(٢) محمد علي عبد الحسين، مجلة دهورك المجلد ٢٦، العدد ١١، العلوم الانسانية والاجتماعية، دراسة مقارنة

بالتشريع الاردني، تاريخ النشر ٢٧ تموز ٢٠٢٣ ص ١٩٠ وص ١٩١

(٣) المادة ٥٣، اولا – ثانياً – ثالثاً- رابعاً- خامساً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

(٤) المادة ٥٤، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

(٥) المادة ٥٥، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

(٦) المادة ٥٦، من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

لأحكام قانون التنظيم النقابي) اما بالنسبة الى المشرع الاردني فقد نص على إن الاجر يحتسب وفقاً للعقد الموقع بين الطرفين (صاحب العمل والعامل) إما إذا لم ينص على ذلك فيقدر تقديرًا بناءً على عمل نفس النوع في مكان آخر إن وجد، وإلا فالعرف يكون حاكماً بين الطرفين وإذا لم يحصل الاتفاق وفقاً للعرف فتتولى المحكمة تقديره بمقتضى أحكام القانون باعتباره نزاعاً عمالياً^(١) ولم يجوز المشرع الأردني حسم أي مبلغ من اجر العامل إلا وفق أوضاع معينة وردت على سبيل الحصر منها استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل على أن لا يزيد القسط المسترد ١٠٪ من الأجر، واسترداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه واشتراكات الضمان الاجتماعي^(٢) وأقساطه المستحقة على العامل واشتراكات العامل في صندوق الادخار والحسم الخاص بتسهيلات الإسكان وكل دين يستوفى بموجب حكم قضائي والمبالغ التي تفرض على العامل نتيجة مخالفته أحكام النظام الداخلي^(٣) وبذلك إن المشرع العراقي قد توسع كثيراً في حماية أجرة العامل ضمن نطاق قانون العمل النافذ، بخلاف المشرع الأردني الذي اقتصر على بنود محددة وهي لم تعد تتلائم والوضع الحالي للعامل في القطاع الخاص. لذلك نتناول في هذا المبحث تعريف الاجر وصوره الذي هو الالتزام الرئيسي لصاحب العمل وما يتفرع منه من ملحقات ونتناول أيضاً حماية الأجر من الاستقطاعات التي تطرأ على العامل عند دفعه من قبل صاحب العمل.

(١) المادة ٤٥، من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ المعدل

(٢) محمد علي عبد الحسين , مجلة دهورك المجلد ٢٦, العدد ١, العلوم الانسانية والاجتماعية, دراسة مقارنة بالتشريع الاردني مصدر سابق ص ١٩١

(٣) المادة ٤٧ من قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل .

المطلب الاول

تعريف الاجر وصوره

يعرف الاجر:حسب المادة ١٤/١ من قانون العمل النافذ كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقدا او عينا أيا كان نوعه ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والاجور المستحقة من العمل الإضافي ومن أنواعه:

- أ- العمال باليومية: تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.
- ب- العمال ذوو الأجور الشهرية: تصرف أجورهم مرة في الشهر.
- ج- إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين، فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.
- د- في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل

وهناك أنواع ملحقات الأجور:

يندر في الوقت الراهن أن يقتصر الأجر الذي يحصل عليه العامل في مبلغ من المال يقدر جزافاً وذلك لأن الأجور غالباً ما تلحقها متممات وملحقات ومتممات من أنواع التحفيز للعمل التي يراد بها خلق مصلحة مشتركة بين العامل والمشروع الذي يعمل به لم يدرج المشرع انواع الملحقات و المتممات للأجور خلافا للقانون السابق بل ترك تحديدها للاتفاق بين صاحب العمل والعمال ومن هذه الملحقات^(١)

(١) المنحة والمكافأة

تعرف المنحة بأنها مبلغ من المال نقدي أو عيني يمنحه صاحب العمل الى العامل في مناسبات معينة ، تحمل في دلالاتها تعبيراً من صاحب العمل عن ارتياحه ورضائه عن العامل في أدائه العمل بينما المكافأة تعرف بأنها :مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل الى العامل في حالة تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعاً للمشروع ، كزيادة الإنتاج وتحسين الصنف

(١) شرح قانون العمل العراقي د. صبا نعمان رشيد استاذ جامعة بغداد سنة ٢٠٢٠ ص ١٤٦ و ص ١٤٧ و ص ١٤٨ و ص ١٤٩

وخفض كلفة الإنتاج وان الأصل فيهما أنهما لا بعدان من ملحقات الأجر الا اذا نص القانون للعمل على دفعها أو إذا استمر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ومتى ما توفرت هذه الشروط أصبحت حقاً للعمال وملزم لصاحب العمل بدفعها لهم . تعرف بانها مبلغ من المال يدفعه عميل صاحب العمل الى العامل بمناسبة اداء الاخير

(٢) الوهبة الحلوان او البقشيش

وهي مبلغ من المال يدفعه عميل صاحب العمل الى العامل بمناسبة اداء العامل خدمة الى صاحب العمل والاصل في الوهبة انها تبرع يعبر بها العميل على ارتياحه غير انها تطورت لتصبح الزامية ولهذا تولت بعض التشريعات تنظيمها في القانون ومنها القانون المدني العراقي في المادتين (٩٠٧ و ٩٠٨) بموجب نص المادة ٩٠٧ من القانون المدني العراقي تعد الوهبة اجرا متى توافرت فيها الشروط التالية:

أ- جريان العرف على دفع الوهبة في الصناعة والتجارة والمقصود بها هنا بالعرف مادة العملاء.

ب- ان تكون لها قواعد معينة لضبطها.

ج- تجمع في صندوق مشترك ليقوم صاحب العمل بدفعه بنفسه او تحت اشرافه.

د . اذا كان هناك صندوق مشترك او نظام آخر تضاف الوهبة بموجبه على حساب العملاء يوجب عليه الا يدفعها وكذلك المبالغ المدفوعة باختيار العملاء فيما عدا - العمال الذين على اتصال مباشر بالعملاء كما لا يجوز له ان يحتفظ بجزء منها .

(٣) المخصصات

وهي مبالغ مدفوعة للعمال بتعدد لظروف أدائه للعمل ، كالمخصصات التي تمنح للعامل للعمل تحت الأرض أو في ارتفاعات أو ظروف حرارية مرتفعة أو منخفضة وللعمل في مناطق بعيدة عن العمران أو أعمال تتسبب بأضرار صحية ^(١) ويشترط في المخصصات أن تكون زيادة حقيقية للأجر لا أن تكون تعويضاً من قبل العامل كالنقل أو الملابس

(١) يعد السرفيس من ملحقات الاجرة اذا جرى استيفاؤه من العملاء بشكل منظم , الهيئة القضائية الثامنة , رقم الاضبارة ١٦٩٥ , عليا , ١٩٧٣ , وينظر في التفاصيل , د.محمود سلامة جبر, الحماية القانونية للاجر , مصر, ٢٠٠٧, ص ١٩٥ - ١٩٩ .

الخاصة بالعمل^(١)، ومن ذلك مخصصات غلاء المعيشة ، ويلاحظ أن النص عليها في عقد العمل أو باستقرار التعامل على دفعها لتصبح من متممات الأجر لأنها تمثل زيادة حقيقية عن الأجر المتفق عليه.

(٤) المشاركة في الأرباح

هي حالة تقدير حق العامل في نصيب من الأرباح في المشروع بموجب عقد العمل الفردي أو الجماعي أو العادات الثابتة أو قد ينص عليه في القانون بما نص القانون المدني العراقي في المادة ٩٦٠ منه على أنه : إذا نص في العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه حق من جزء من أرباح العمل أو نسبة مئوية من ثمن المبيعات أو من قيمة الإنتاج أو من قيمة ما تحقق من وفرة .

(٥) المتممات العينية

يمكن للقانون^(٢) النافذ شأنه شأن سابقه أن يكون جزءاً من أجر العامل أو كله عينياً وذلك بموجب شروط معينة منها :

(١) أن يتقرر الحق بذلك قانوناً أو في عقد عمل فردي أو جماعي أو بموجب نظام العمل الداخلي أو العرف^(٣) .

(٢) تتنفي عنها صفة التبرع شأنها شأن الأجر النقدي.

(٣) ألا تكون من ضمن مقتضيات العمل وضرورات أدائه كملابس العمل والالات أو مكان العمل .ومتى توافرت الشروط النقدية أصبح الزاماً على صاحب العمل أداء المتممات العينية كاملة دون انتقاص .

(١) يستحق العامل المشتغل بتشحيم السيارات والمعدات مخصصات بدل العدوى , مجموعة الاحكام العدلية رقم ١١٨, ثانية ١٩٨٠.

(٢) شرح قانون العمل د. صبا نعمان رشيد , مصدر سابق ص ١٤٩

(٣) حيث كان يتقاضى اجرا شهريا مقداره خمسمائة دولار امريكي اضافة الى ١% من صافي الارباح قرار رقم ٥٤ , مدنية منقولة / ٢٠٠٧ , قضاء العمل , مطبعة العاتك , ص ٦٦ .

المطلب الثاني

حماية الأجر من الاستقطاع

لقد حرص المشرع على حماية أجر العامل نظراً لطابعه الحيوي، باعتباره مصدر رزقه هو وعائلته ، تتمثل في حماية الأجر ضد اقتطاع صاحب العمل، وضد اقتطاع دائني العامل وفيما يلي^(١)

أ (حماية الأجر ضد اقتطاع صاحب العمل

لم يترك المشرع يد صاحب العمل مطلقة في اقتطاع ما يشاء من أجر العامل، لاستيفاء دين قرض يكون قد أقرضه للعامل أو أي مديونية أخرى، بل وضع ضوابط وحدود لذلك، حتى يبقى للعامل الجزء الأكبر من الأجر، كونه مصدر رزقه الوحيد. حيث نص في المادة ٥٩ من قانون العمل على أنه: "أولاً يجب اعلام العامل عن العناصر المكونة لاجره قبل التعاقد معه وخصوصا المخصصات والية احتساب بدل العمل الاضافي وغيرها من الزيادات او الاستقطاعات ومدد الدفع وطريقته ومكان ويوم دفعه ويجب ابلاغه بالمعلومات ذاتها كلما طرا تغيير على عناصر اجره. وقد قصد المشرع بهذا النص التيسير على العمال في معرفة وضعهم من صاحب العمل لمواجهة ضرورات طارئة دون أن يؤدي الوفاء بالقرض إلى إرهابهم بالاقتطاع من أجورهم بنسبة كبيرة تنتسب في الاضطراب في معيشة العامل، وفي سبيل ذلك عمد المشرع إلى التوفيق بين مصلحة العامل في قبض أجره بالكامل ومصلحة صاحب العمل

ب (حماية الأجر من دائني العامل:

نص قانون العمل العراقي النافذ على حكم موحد للحد الأقصى الذي يجوز استقطاعه من الأجر، دون فرق في ذلك سواء كان وفاءً لدين ثابت في ذمة العامل لصاحب العمل أو فيما يتعلق بالديون الأخرى للغير حيث نصت المادة (٥١) منه على أنه (لا يجوز حجز الأجر المستحق للعامل وفقاً لأحكام هذا القانون بما لا يزيد على ٢٠% منه على أن يكون ذلك تسوية للعامل) دين ثابت بحكم قضائي، أما المشرع المصري فقد فرق بين المبالغ المستحقة لصاحب العمل تجاه العامل، إذ

(١) المدونة القانونية للاستاذ اشرف رشوان المحامي بالنقض والدستورية العليا والمستشار القانوني بمكتب مجموعة اليافوت والفوزان القانونية تم النشر في يوم الاحد ٢٦ شباط لسنة ٢٠١٧

لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم أكثر من أجر العامل نسبة ١٠% سدادا للعامل الأموال^(١) التي اقترضها منه وفقا للمادة (٤٣) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. أما ديون العامل الأخرى فلم يجيز المشرع المصري، وعملا بالمادة (٤٤) استقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين ألا في حدود ٢٥% من الأجر و يجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة^(٢)

المبحث الثالث

حق المرأة في الاجازات

ان حصول المرأة على اجازة هو حق مقرر لها وقد نص عليه المشرع العراقي والذي نحاول الحديث عنه على مطلبين الاول فيما يتعلق بالاجازة السنوية والأسرية والأعياد ومثل هذه الاجازات لا تتعلق بالمرأة فقط وانما على جميع العاملين لدى صاحب العمل وقد خصصنا المطلب الثاني للحديث عن الاجازات الخاصة سواء بالنسبة للمرأة فيما يتعلق بالحمل والوضع والولادة المضاعفة والعدة ومثل هذه الاجازات خاصة بالمرأة واجازات الاتفاقية والاجازة لأسباب شخصية والتي لا تخص بالمرأة فقط والتي تناول عنها الكلام بالتفصيل:

المطلب الاول

الاجازات الاعتيادية والمرضية

اولا (الاعياد

تقضي المادة (٧٤) من القانون العمل النافذ بان :يتمتع العامل باستراحة في جميع أيام الأعياد والعطلات الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضى عنها أجرا كاملا . وبموجب هذا النص فان للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في جميع الأيام التي تعتبر عطلات بموجب قانون العطلات الرسمية^(٣) ومع إن نصوص هذا القانون تشمل جميع الأعياد الدينية والوطنية الهامة ،إلا انه لا يوجد ما يمنع قانونا من إن تمنح العامل إجازات باجر عن أيام أخرى قد

(١) اطروحة تقدمت بها الباحثة نادية فرحان ,العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل , مقدمة لجامعة النهريين كلية الحقوق لسنة ٢٠١٢ ص ١١٢ وص ١١٣.

(٢) فراس عبد الرزاق الربيعي ص ١٤٤

(٣) القانون رقم (١١٠) لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٣

تكون لها صفة العيد عند أصحاب مهنة أو بناء طائفة من الطوائف ،إذا ما اتفق على ذلك في العد ،أو تقرر في نظام العمل ،أو جرت العادة على ذلك .ويستحق العامل إجازة العيد بأجر تام ، واستحقاقه هذا الأجر لا يرتبط بالعمل في الأيام السابقة للعيد ،وبهذا يظل حقه في الأجر قائما حتى لو لم يعمل في اليوم السابق على العيد ،أو التالي له .ذلك لان أيام العطلات الرسمية تعتبر إجازة بموجب نص القانون ،بغض النظر عن مدة العمل الفعلية.

ثانيا (الإجازة السنوية^(١))

وضع المشرع أحكاماً لحصول العامل على إجازة سنوية وتعتبر من النظام العام ، ويمنع فيها العامل من العمل مأجوراً خلال التمتع بها ..

أولا 《 مدة الإجازة السنوية :

وتتعدد أنواع مدة الإجازة^(٢) حسب العمر والعمل ومدة خدمة العامل فتكون :يستحق العامل بعد مضي سنة من الخدمة على إجازة بأجر تام لمدة ٢١ يوم في الأقل عن كل سنة عمل. يستحق العمال في الأعمال الخطرة أو المرهقة والعمال (الأحداث) إجازة سنوية بأجر تام لمدة ٣٠ يوم على الأقل عن كل سنة عمل.^(٣)

يضاف الى الإجازة السنوية التي يقضيها في خدمة صاحب العمل ذاته وكما يأتي :

٢ يوم لـ ٥ سنوات الأولى .

٢ يوم لـ ٥ سنوات الثانية .

٣ يوم لـ ٥ سنوات لاحقة في الخدمة .

للعامل التمتع بالإجازة السنوية على شكل دفعة واحدة أو على دفعات ^(٤)

يستحق العامل إجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء.

(١) د.صبا نعمان رشيد ، شرح قانون العمل ، ص ١٠٠ .

(٢) د. صبا نعمان رشيد ،مصدر سابق ،ص ١٠٠

(٣) شرح قانون العمل العراقي د. صبا نعمان رشيد -مرجع سابق ص ١٠٠

(٤) عدم موافقة صاحب العمل على منح العامل الاجازة الاعتيادية التي طلبها مع تحقق الضرورة الملجئة يعد تعسفا لامبررة له , اضبارة رقم ٧٢ هيئة عامة , ١٩٧٣ , المجلد الثالث قرارات محكمة العمل العليا , ص ٧٢ .

ثانياً 《 أحكام قانونية لاحتساب خدمة العامل :

- ١- اذا أنقطع العامل عن العمل لأسباب خارجية عن إرادته كالمرض أو الإصابة أو الحوادث أو الوضع من ضمن مدة خدمته ويستحق عنها الإجازة السنوية.
- ٢- تحسب أيام الإجازة السنوية أيام عمل فعلية

ثالثاً 《 أجر الإجازة السنوية :

يستحق العامل الإجازة السنوية ^(١) مأجورة وتحتسب بالشكل التالي :

يستحق العامل أجراً عن كامل مدة الإجازة السنوية لا تقل عن (معدل) أجوره التي تقاضاها خلال آخر ٦ أشهر من عمله يستثنى من حساب الأجر مخصصات النقل والطعام والخطورة . تدفع للعامل أجوره قبل التمتع بالإجازة السنوية .

رابعاً 《 الحد الأدنى للإجازة السنوية :

إذا اقتضت ^(٢) متطلبات العمل أو مصلحة العامل فإنه يجوز تجزئة الإجازة السنوية بالشكل التالي:

الحد الأدنى للتمتع ١٤ يوم متصل. يتم التمتع بالمتبقي بالاتفاق مع صاحب العمل بشروط عدم تجاوز السنة التالية. في حالة إنتهاء عقد العمل وعدم تمتع العامل بالمتبقي من الأيام للإجازة السنوية فإنه يستحق عنها تعويضاً نقدياً وبحسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل .

خامساً 《 تنظيم الحصول على الإجازة :

يفترض بصاحب العمل تمكين العامل من التمتع بإجازة سنوية بعدها من حقوقه الثابتة بنصوص امرقه بالشكل التالي؛ يحدد النظام الداخلي للعمل أوقات التمتع بالإجازة .

إذا لم يكن هناك تنظيم فيمكن الاتفاق مع صاحب العمل على التمتع بالإجازة. يقع باطلاً كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل بالتمتع بالإجازة السنوية بإجر أو مقابل تعويض أو لأي سبب آخر

(١) د. صبا نعمان رشيد , مصدر سابق , ص ١٠٠

(٢) د. صبا نعمان رشيد , شرح قانون العمل مصدر سابق ص ١٠١

في حال إنتهاء عقد العمل وعدم تمتع العامل بإجازته السنوية خلال سنة العمل فعلى صاحب العمل تعويض العامل بكامل أجره عن مدة الإجازة التي يتمتع بها فضلا عن أجره عن العمل الذي أداه في تلك المدة.

ثالثا) الإجازة المرضية

يؤثر المرض تأثيراً مباشراً على قدرة العامل مما يمنعه من القيام بعمل ولهذا فإن القانون يمكنه من الإنقطاع عن العمل بشكل مشروع وهذا لا يستقر إلا مع حماية أجره خلال مدة المرض وهو موقف التشريعات المعاصرة بتقدير حق العامل في أجره كلياً أو جزئياً أو إيجاد مصدر دخل بديل له خلال مدة مرضه^(١).

أولاً : مدة الإجازة المرضية :

بخلاف الإجازة السنوية يمكن للإجازة المرضية أن تتراكم على وفق الحق التالي وإذ تمنح الإجازة عددها على وفق تقرير طبي صادر عن جهة طبية^(٢) معتمدة أو رسمية : يستحق العامل إجازة مرضية لمدة ٣٠ يوم كل سنة عمل ويلتزم خلالها صاحب العمل بدفع أجره تماماً اما إذا اقتضت حالة العامل المريض ان تمتد إجازته أكثر من رصيده من الإجازات المرضية التي يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر عنها .فحينئذ يعتبر مجازاً دون اجر ويحصل على المزايا المقررة في قانون الضمان الاجتماعي^(٣) يجوز تتراكم الإجازة المرضية التي يستحقها العامل لمدة ١٨٠ يوماً إذا كان العامل بحاجة الى مدة استشفاء أكثر وكان لديه رصيد منها . تعد الإجازة المرضية مدة خدمة فعلية للعامل .

(١) مقال حول ساعات العمل والإجازات والتشغيل الاضافي في القانون العراقي -المحاميه مروة ابو العلا تم النشر في ١ شباط ٢٠٢٤

(٢) د. صبا نعمان رشيد ,شرح قانون العمل مرجع سابق ص ١٠٢

(٣) قضت الفقرة (رابعا)من المادة (٧٧)بان :يجع صاحب العمل على دائرة الضمان الاجتماعي للعمال عما صحيحها بما دفعة إلى العامل المضمون من أجور أجازته المرضية الي دفعها اليه ،بما يزيد على ثلاثين يوما في السنة ،وفق أحكام البنديين أولا وثانيا من هذه المادة

ثانياً : تطبيق أحكام قانون الضمان الاجتماعي

إذا استمر المرض العامل المضمون (الذي أستخدمت رصيده من الإجازات المرضية المأجورة فإنه يطبق عليه أحكام قانون الضمان الاجتماعي ، ومؤدى ذلك أن أحكام قانون الضمان تطبق بعد أن يتم الاستفادة من أقصى حد متراكم ويؤدي ذلك الى :ينقطع العامل عن العمل ويحال الى قانون الضمان إذ يتمتع صاحب العمل عن دفع الأجر بعد العقد في حالة وقف يستحق العامل تعويض ضمان المرض في فرع الضمان الصحي من قانون التقاعد الضمان الاجتماعي صاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا أصيب العامل بمرض أقعده عن العمل ولم يشف منه خلال ٦ أشهر من تاريخ الإصابة به ويثبت ذلك بشهادة طبية رسمية (١) يلاحظ أنه لصاحب العمل العودة على دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال عما دفعه إلى العامل المضمون من أجور إجازاته المرضية التي تزيد عن ٣٠ يوماً بالسنة أو المتراكم من الإجازات المرضية للعامل .

المطلب الثاني

الإجازات الخاصة

اولاً «إجازة الحمل والوضع الطبيعي» .

تحصل العاملة التي تكون في حالة حمل ووضع بإجازة تكون لمدة ١٤ اسبوعاً في السنة بالشروط التالية (٢):

■ اجر تام .

■ تحصل عليها العاملة بموجب شهادة طبية صادرة من الجهة المختصة.

■ تتمتع العاملة بإجازة قبل الوضع لمدة ٨ اسابيع و ٦ اسابيع بعد الوضع.

(١) المادة ٤٣ ، ثانياً ، قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، وقد استقر القضاء العراقي على حق العامل في الإجازة المرضية ومن ذلك ماذهب اليه محكمة العمل العليا في الاضبارة ، رقم ٣٣٤ ، عليا ، ثلاثة في ٩ / ٧ / ١٩٧٣ : ((لايجوز لرب العمل رفض الإجازة المرضية الممنوحة للعامل الصادرة من طبيب معتمد من قبله)) ، قرارات محكمة العمل العليا ، المجلد الثاني القرارات الصادرة خلال ١٩٧٣ .
(٢) د. صبا نعمان رشيد ، كتاب شرح قانون العمل مصدر سابق ٢٠٢٠ ص ٨٣

■ إذا حصلت مشاكل صحية للعاملة قبل الولادة فمن الممكن تمديد اجازتها على ان لا يضر ذلك بالإجازة الخاصة بعد الولادة.

■ يضمن للمرأة العاملة في نهاية اجازة الحمل والوضع وكذلك الامومة العودة الى نفس عملها او عمل مساو له في المنصب وبالأجر نفسه.

■ و لا يجوز للمرأة العاملة العمل في اجازة الحمل والوضع بعمل مأجور لدى صاحب عمل آخر .

ثانيا « اجازة الولادة بمضاعفات :

وتوجب تقرير طبي يصدر عن الجهة المختصة طبيا تقرير تمديد الاجازة الخاصة بالوضع في الحالات ووفق الشروط التالية :

- (١) الولادة الصعبة أو ولادة اكثر من طفل او ظهور مضاعفات قبل وبعد الولادة تمتد
- (٢) الاجازة لتصل بأجمعها ٩ اشهر .
- (٣) تكون الاجازة الزائدة عن ٨ اسابيع اجازة مضمونة تطبق عليها احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي^(١).

ثالثا «إجازة الامومة

يقصد ب إجازة الأمومة^(٢) هي تلك الإجازة التي تهدف إلى حماية صحة المرأة وصحة الطفل خلال الفترة التي تكون قبل الولادة وبعدها، وهي حق للمرأة في أن تحصل على فترات راحة متعلقة بالحمل والولادة وذلك من أجل حماية صحتها وحماية صحة طفلها ولكي تقوم بالتوفيق بين عملها وبين دورها في الأنجاب^(٣) وعلى المرأة العاملة أن تعرض نفسها على الجهة المختصة المعتمدة

(١) د. صبا نعمان رشيد , شرح قانون العمل , مصدر سابق , ص ٨٣ و ص ٨٤
(٢) رسالة ماجستير للباحثة مريم قاسم عبد الرضا مقدمة الى جامعة النهرين بعنوان الحماية الدولية للامومة سنة ٢٠٢٢ ص ٢٩ و ص ٣٠
(٣) ينظر , محمد احمد اسماعيل , المرأة العاملة حماية الامومة في قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية , دار النهضة , القاهرة , الطبعة الاولى , ٢٠٠٧ , ص ٢٧ .

لدى صاحب العمل من أجل إجراء الفحوصات الطبية الضرورية حتى تتمكن من أن تتمتع بإجازة خاصة^(١)، وتهدف إجازة الأمومة الى تحقيق هدفين :

الأول: حماية صحة الأم العاملة وصحة الطفل وهو يمثل أكثر الأهداف أهمية والذي يتمثل بأعفاء المرأة العاملة من العمل والذي تستمده من القانون وهو يشكل الهدف الأكثر أهمية من وراء منح العاملات تلك الإجازة.

الثاني: يتمثل بضمان وظيفة المرأة العاملة وأجورها الكاملة وكذلك ضمان استعادة العمل بعد انتهاء فترة توقفها عن العمل^(٢) .

للام العاملة وبموافقة صاحب العمل الحصول على فترات توقف عن العمل فيها لرعاية طفلها وهي بنوعين بالشكل التالي:

١- توقف لمدة سنة

ويكون بالشروط التالية :

أ- بموافقة صاحب العمل .

ب- غير مأجورة

ج- لمدة سنة .

د- لرعاية طفلها الذي لم يكمل سنة .

هـ- لا يجوز العمل خلال هذه المدة خلافا للأغراض التي شرع من أجلها التي تعني رعاية الطفل والا عدت ملغات ولصاحب العمل ان يطلب الى العاملة العودة الى عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك.

٢- التوقف لمدة ٣ ايام

وتكون هذه دون انقطاع تام خلال اسبوع العمل وبالشروط التالية وهذه تصح حتى

للاب العامل الذي لديه طفل وليس فقط للعاملة:

أ- بموافقة صاحب العمل .

(١) ينظر, د زياد عبد الرحمن عبدالله ملازادة , الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل دراسة مقارنة , المكتب الجامعي الجديد , ٢٠١٦, ص ٧٩ .

(٢) ينظر , محمد مصلح محمد زقزوق , مصدر سابق ص ٣٢ .

ب- يكون له العامل أو العاملة طفل أو أكثر دون السادسة ومريض.

ج- الانقطاع لمدة ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضيها ذلك

د- عدم استحقاق الاجر طيلة مدة الانقطاع وهناك إجازات استحدثت بموجب القانون العمل العراقي وهي خمس إجازات للعامل مدفوعة الأجر إداء للالتزامات اجتماعية أو دينية أو سياسية ومنها

أولاً : الإجازة لأسباب شخصية^(١)

أورد المشرع إجازة للعامل لأسباب شخصية تكون على وفق الشروط التالية :
مأجورة إذ يلتزم صاحب العمل بمنحها يعدها استحقاق للعامل تمنح له على وفق الأسباب والأيام التالية :

- زواج العامل ويكون لخمس أيام .
- زواج ابن العامل أو أبنته وتكون ليوم واحد .
- وفاة أحد الأقارب الآتية : زوج ، زوجة ، أب ، أم ، ابن ، ابنة ، أخ ، أخت ، أحد والدي الزوج أو الزوجة ، وتكون لخمس أيام

ثانياً : ثانياً : إجازة العدة

وتمنح هذه للعاملة وإجازة العدة تكون لمدة ١٣٠ يوم وتمنح للعاملة المضمونة التي يتوفى عنها زوجها وتمنح بأجر تام.

ثالثاً : للقيام بأداء الواجبات السياسية

ويستحق عن ذلك العامل الإجازة بأجر تام ولكن مشروطة بأن تكون قد تم الاتفاق عليها ضمن اتفاق جماعي مطبق وذلك إما :

□ للقيام بالواجبات النقابية

□ القيام بالواجبات الرسمية أو العاملة كممارسة حق الانتخاب وبحضور شاهد أو خبير.

(١) شرح قانون العمل العراقي د. صبا نعمان رشيد ٢٠٢٠ مصدر سابق , ص ١٠٣

رابعاً : الإجازات الاتفاقية (١)

وفي ذلك تظهر الإرادة فيها بين طرفي علاقة العمل إذ إنها :
يتم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل .
يكون غير مأجورة.
وبناء على طلب يقدمه العامل .
أما الضرورة وتعود ذلك الى حاجة العامل اليها أو لأداء فريضة الحج ويستمر العامل حسب خدمته لدى صاحب العمل لمرة واحدة فقط.

(١) د صبا نعمان رشيد , شرح قانون العمل العراقي مصدر سابق ص ١٠٣ , ص ١٠٤

الخاتمة

خطت المرأة العراقية خطوات واسعة في طريق حصولها على حقوقها في المجتمع، وضمنت التشريعات المتعلقة بقضايا العمل والضمان الاجتماعي على الصعيدين الدولي والداخلي بشكل عام -قديراً لأبأس به من وسائل تذليل الصعوبات التي تعترض طريق المرأة العاملة، ولكن الواقع الذي نحياه هو دون مستوى التشريع وبذلك فقد لخصنا الدراسة في هذا الشأن الى عدد من النتائج والتوصيات تتمثل في الاتي^(١)

أولاً (النتائج

- ١- ان الاجور المدفوعة تتدنى بالنسبة للعاملة حتى انها تصل الى نصف الاجور التي يتقاضاها العامل الرجل في بعض قطاعات العمل وان أكثر الاعمال التي تزاولها العاملة هي اعمال غير ماهرة او نصف ماهرة ونسبة قليلة من العاملات تحضي بعمل ماهر وفني او نصف ماهر، كما ان فرص التدريب المهني ورفع المهارة والنشاط الاجتماعي والفني واشغال مراكز مهمة وقيادية في اللجان والهيئات المتخصصة والمنظمات المهنية والنقابية مازالت ضيقة امام المرأة العراقية .
- ٢- ان بعض الثغرات الموجودة في التشريعات والانظمة والقرارات فيما يتعلق بقضايا المرأة العاملة اتاحت امكانية الالتفاف على حقوقها اضافة الى قصور المنظمات والاجهزة والدوائر المناط بها تنفيذ القوانين ومراقبة التجاوزات والخروقات للتصدي لها.
- ٣- ساوى قانون العمل والضمان الاجتماعي بين العامل والعاملة، الا انه ما يزال قاصراً من حيث التطبيق كما انه مازال بعيداً عن الاتفاقية الدولية الخاصة بالتأمين الاجباري ضد الشيخوخة للأشخاص المشتغلين في المشروعات الصناعية والتجارية والمهن الحرة والمشتغلين في منازلهم وخدم المنازل وكذلك الاتفاقية الخاصة بالتأمين الاجباري ضد العجز للأشخاص المشتغلين في المشروعات الزراعية.
- ٤- انطلاقاً من مراعاة اعتبارات احترام حقوق الانسان والعدالة الاجتماعية حرصت منظمة العمل الدولية على تعميم معايير العمل الدولية وجعلها للجميع دون تفرقة ومناهضة التمييز

(١) د. محمد جلال الاتروشي دراسة مقارنة حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية -العدد ٥ مجلة الكوفة اكلية القانون والسياسة ١ جامعة السليمانية دراسة مقارنة ص ٥٩ و ص ٦٠ و ص ٦١

الذي قد تتعرض له بعض الفئات سواء في فرص الحصول على عمل أو حرمانهم من ظروف عمل ملائمة تنعدم فيها المساواة الحقيقية .

٥- بعد ادراج مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العامل والعاملة من المبادئ الجوهرية لعمل منظمة العمل الدولية سواء على الصعيد الدولي والداخلي وانطلاقاً من المواثيق الدولية بهذا الخصوص - ان تطبيق المساواة والعدالة بين الجنسين في نظام العراق القانوني لا يثمر عن فوائد ايجابية بالنسبة للنساء في العراق وحسب بل يعود بالفائدة على تطور البلاد ايضا لأنه لا يمكن تحقيق التطور الاجتماعي والاقتصادي اذا كان الاطار القانوني لا يدعم المساواة بين الجنسين من المواطنين العراقيين امام القانون. وبالتالي القضاء على اشكالية رئيسية يثيرها اعمال مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل والتي هي اشكالية الفجوة بين القانون والواقع، ذلك انه على الرغم من ضمان المساواة في مبادئ الدستور ونصوص التشريع الا انها لم تتحقق بعد بصورة ملائمة او كافية على ارض الواقع.

ثانياً: المقترحات

لكي تكتمل الفائدة المرجوة من البحث يجب طرح بعض المقترحات بحيث تضع النتائج التي انتهينا اليها في دراستنا موضع التنفيذ. وان تحظى هذه المقترحات بأهمية خاصة، وتكون محلاً للتطبيق والتنفيذ و محلاً لمناقشة جادة مع الخبراء والمتخصصين في هذا المجال ولعل اهم هذه التوصيات تتضمن ما يأتي^(١) :

١- منع التمييز في العمل وتحقيق الاجر المتساوي للعمل المتساوي وذلك بتعديل التشريعات وانظمة العمل لغرض توسيع حقوق المرأة العاملة، والغاء او تعديل النصوص التي تعطي مجاًلاً للإدارات وارباب العمل للالتفاف على هذه الحقوق اثناء التطبيق والممارسة وتعزيز الضمانات التشريعية على هذا الصعيد.

٢- ضمان مشاركة المرأة العاملة في عضوية اللجان والهيئات النقابية والهيئات التي لها علاقة بقضايا العمل والعمال وانتخابها وقيادتها، و أعطائها حق تكوين منظمات نقابية مستقلة

(١) دراسة مقارنة للدكتور محمد جلال كلية القانون والسياسة -جامعة السليمانية |مصدر سابق |ص ٦١ و ص ٦٢

- للمرأة العاملة وتحت اشرافها توفر لها الصفة الجماعية من خلال التنظيم، وتتجاوز بها ضعف وهشاشة تواجدتها داخل الحركة النقابية الوطنية.
- ٣- منح المرأة العاملة اجازة الحمل والولادة مدفوعة الاجر بغض النظر عن مدة التحاقها بالعمل وحجم المشروع.
- ٤- فتح معاهد التدريب المهني للنساء على كافة اصناف العمل لرفع مستوى المهارة المهنية اسوة بالرجل.
- ٥- إعادة فتح مراكز محو الامية الوظيفية في مناطق العمل وأحياء السكن واعتبار وقت الدراسة ضمن العمل بالنسبة للنساء.
- ٦- توفير دور حضانة ورياض أطفال قرب محلات العمل.
- ٧- منح العاملة اجازة مرضية مدفوعة الاجر في حالة دخول طفلها المستشفى.
- ٨- احتساب مخصصات أولاد العاملة
- ٩- شمول قانون العمل والضمان الاجتماعي لعمال الخدمة المنزلية والعمال المنزليون باعتبار ان هذا القطاع من العمل يحتاج الى حماية العمالة لا تتوفر حالياً في القوانين النافذة.
- ١٠- منح العاملة ضمانات اجتماعية في الرعاية الصحية وتوفير السكن .
- ١١- تيسير حصول المرأة على عمل لحسابها الخاص، وتحسين انتاجية الا نشطة التقليدية للمرأة وتحسين نوعية عمل المرأة ومعيشتها.
- ١٢- الدعم الاعلامي الحكومي لدور المرأة العاملة في مختلف ميادين العمل.

والله ولي التوفيق

المراجع

اولا (الكتب القانونية

- ١- أ. اشرف رشوان المحامي المدونة القانونية بالنقض والدستورية العليا .
- ٢- د. زياد عبد الرحمن عبدالله ملازادة , الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل دراسة مقارنة , المكتب الجامعي الجديد , ٢٠١٦.
- ٣- ا. سرى محي عبد الكريم الكنانى ماجستير قانون ,وزارة الصحة رسالة بعنوان الطبيعة القانونية للحقوق العمالية \جامعة بغداد.
- ٤- د. صبا نعمان رشيد /مصدر سابق /قانون العمل .
- ٥- د. صبا نعمان رشيد -شرح قانون العمل
- ٦- ا.م.د. عبد الرحمن عبد الله محمد الصراف كلية القانون \جامعة المستقبل .
- ٧- د. عبد الرؤوف ابو عام ,المرأة العاملة المستويات الدولية .
- ٨- م.م. فاتن عبد الحسين ابو كطيف الوائلي جامعة الامام الصادق.
- ٩- د. فتوح الشاذلي /طبعة الاولى ٢٠١٢.
- ١٠- د. فراس عبد الرزاق الربيعي
- ١١- محمد احمد اسماعيل ,المرأة العاملة حماية الامومة في قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية , دار النهضة , القاهرة , الطبعة الاولى , ٢٠٠٧
- ١٢- د. محمد مصلح محمد زقزوق , مصدر سابق .
- ١٣- د.محمود جمال الدين زكي /مصدر سابق ./
- ١٤- د.محمود جمال الدين زكي / مصدر سابق/ .
- ١٥- د. محمود سلامة جبر ,الحماية القانونية للأجر/ مصدر ٢٠٠٧.
- ١٦- م. مروة أبو العلا /ساعات العمل والإجازات والتشغيل الإضافي في القانون العراقي.

ثانيا) الدساتير والقوانين

- ١- القانون رقم (١١٠) المعدل بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٣.
- ٢- قانون الأردن رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
- ٣- الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥.

٤- دستور منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المساواة بين الجنسين لسنة ٢٠١١.

٥- قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

٦- دستور الأردن ١٩٥٢ المعدل ٢٠١٦.

ثالثا (المجلات)

١- مجلة دهبوك المجلد ٢٦ / العدد ١ ، العلوم الإنسانية والاجتماعية ،دراسة مقارنة بالتشريع

الأردني، تاريخ النشر ، ٢٧ تموز ، ٢٠٢٣.

٢- مجلة الكوفة ، العدد ٥ ،حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات

الداخلية ،دراسة مقارنة ،بدون تاريخ نشر .

رابعا (قرارات قضائية)

١- قرارات محكمة العمل العليا ،اضبارة رقم ٧٢ هيئة عامة ، ١٩٧٣ المجلد الثالث .

٢- قرارات محكمة العمل العليا في الاضبارة رقم ٣٣٤ ،عليا ،المجلد الثاني ،القرارات

الصادرة خلال ١٩٧٣ .

خامسا (الرسائل والاطاريح)

١- فراس عبد الرزاق،الالتزام بأمانة في عقد العمل الفردي، اطروحه دكتوراه ،كلية الحقوق،

جامعة النهرين ، ٢٠٠٨ .

٢- مريم قاسم عبد الرضا، الحماية الدولية للامومة ،رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة

النهرين ، ٢٠٢٢.

٣- نادية فرحان زامل ،العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل ، اطروحة دكتوراه ،كلية

الحقوق ،جامعة النهرين ، ٢٠١٢.