

الحماية التشريعية للمرأة العاملة والحدث العامل

في ضوء قوانين العمل المقارنة

(دراسة مقارنة)

أ.م.د. الهيثم عمر سليم

كلية الحقوق/جامعة البحرين (مملكة البحرين)

جامعة أسيوط (مصر)

المقدمة

تعنتني قوانين العمل على وجه الخصوص بالمرأة العاملة والحدث لاعترارات ترجع بالأساس إلى مركزهم في هيكل الأسرة والدور الذي يلعبه ويشغله كلا منهما، حيث تعد المرأة نواة الأسرة ومحورها لكونها الزوجة والأم وربة المنزل، ويعد الحدث هو محور اهتمام الأسرة والأمل الذي تعول عليه الأسرة في مستقبلها، إضافة إلى تكوينهما النفسي والبدني الخاص. وفي هذه المحاولة البحثية نستخدم المنهج الوصفي وأيضاً المقارن لعرض الأحكام التي وردت في هذا الصدد في بعض قوانين العمل المقارنة، ومن ثم نقف على النماذج والتطبيقات المعمول بها في هذه القوانين مع الإشارة إلى الاتفاقيات الدولية المعتمدة في منظمة العمل الدولية الداعية لتوحيد هذه الأحكام.

والهدف من وراء هذه المحاولة تقييم موقف المشرعين في نظرهم للمرأة العاملة وعماله الأطفال، ومعرفة مدى مواكبته للطابع الدولي في هذا الشأن، وكذلك كشف حجم التباين بين هذه التشريعات ومحاولة استحداث نموذج أمثل من وحي التشريعات القائمة في حدود الأعراف والتقاليد الإسلامية والشرقية بدون افراط ولا تفريط وبما يتفق من الطابع الانساني والمحافظة على قوام الأسرة دون تمييز أو تعاطف من خلال استخدام المنهج التأصيلي بموضوعية وبعيدا عن

الأفكار التقليدية التي تميز وتفرق بين الرجل والمرأة وتصدر أحكاما ذات طابع ذكوري تارة وذات طابع مفرط في التحرر تارة أخرى.

وسنعرض هذه الفكرة من خلال فصلين، الأول عن تنظيم عمل الأحداث في قوانين العمل المقارنة، والثاني عن تنظيم عمل المرأة في قوانين العمل المقارنة، وذلك في ضوء قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢، وقانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ النافذ في اقليم كردستان، وقانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

المبحث الأول

تنظيم عمل الأحداث في قوانين العمل المقارنة

تتعدد الاتفاقيات الدولية والعربية التي تعمل علي حماية الأحداث بشكل يعكس حجم العناية والرعاية التي يحظى بها الحدث؛ نظرا للمركز الاجتماعي الذي يتمتع به داخل الأسرة. ومنذ عام ١٩١٩ ومنظمة العمل الدولية من خلال مؤتمرها العام وهي مهتمة بشأن الحدث، وتم اعتماد العديد من المقترحات المتعلقة باستخدام الأحداث، واتخذت هذه المقترحات شكل اتفاقيات دولية.

كما اعتنت قوانين العمل بشكل خاص بتنظيم عمل الأحداث واعتبرتهم من الفئات الأولى بالرعاية، وتفاوتت صور الاهتمام بالعناية من قانون لآخر بحسب ما نعرض في هذا الفصل الذي نستعرض فيه أحكام عمل الأحداث في قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ وقانون العمل العراقي النافذ في اقليم كردستان رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، وقانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وذلك علي النحو الآتي:

المطلب الأول

تنظيم عمل الأحداث في قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢

نظم المشرع البحريني عمل الأحداث في القطاع الأهلي، فحدد المقصود بالحدث ، والغاية من هذا التنظيم الخاص، الذي حدد شروطا محددة لتشغيل الأحداث ، والحقها بمجموعة من الضوابط والضمانات اللازمة ، والتي يترتب علي إهمالها أو إهدارها جزاءات رادعة.

الفرع الأول

تعريف الحدث والغاية من تنظيم عمله

عرف المشرع البحريني الحدث بنص خاص، وقام الفقه ببيان الغاية من هذا التحديد التشريعي في عملية قانونية متكاملة، نعرضها في الآتي:

أولاً: مفهوم الحدث في القانون البحريني

عرف المشرع البحريني الحدث بأنه: " كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثماني عشرة سنة"، ويتضح من ذلك التعريف اختلاط مفهوم الحدث بمفهوم الطفل^٢.

ويفهم من التعريف السابق أن الإنسان في سن ما قبل الـ ١٥ سنة لا يجوز له العمل بأي حال من الأحوال ولا حتي مجرد تدريبه وتأهيله^٣ حيث يعتبر حينئذ فاقدا لأهلية الأداء اللازمة لإبرام عقد العمل؛ وبالتالي يعد عقد العمل أو التدريب الذي يبرمه باطلا بطلانا مطلقا لا نسبيا^٤ ولكن لا يسري هذا الحظر علي خدم المنازل ومن في حكمهم، وكذلك أفراد أسرة صاحب العمل^٥. أما مرحلة بلوغ الإنسان سن ١٨ سنة فيكون بذلك أهلا لإبرام عقد العمل وينطبق عليه ما ينطبق علي العمال، وعن مرحلة ما بين ١٥ سنة إلي ما قبل الـ ١٨ سنة فيكون فيها الإنسان حدثا ولهذا المرحلة أحكاما خاصة وضع فيها قانون العمل ضوابط لتشغيل الأحداث حيث أصبح تشغيلهم مسألة استثنائية ومقصورا علي أعمال من دون أخرى^٦.

ثانياً: الغاية من تنظيم عمل الأحداث

^١ راجع المادة ٢٣ من قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢.
^٢ صلاح محمد أحمد دياب ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الإجتماعية في مملكة البحرين الطبعة الأولى، ٢٠١٣، مطابع جامعة البحرين، ص ١٢٢
^٣ راجع المادة ٢٤ من قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢.
^٤ أمجد محمد منصور ، أحمد رشاد الهواري ، الوسيط في شرح قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ ، سلسلة الكتب القانونية بجامعة المملكة - البحرين - ٢٠١٣ ، ص ١١٣ ، محمد لبيب شبيب ، شرح أحكام قانون العمل الطبعة الخامسة ١٩٩٣ ص ١٤٨.
^٥ صلاح دياب ، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الإجتماعية في مملكة البحرين ، سلسلة الكتب القانونية (٣٥)، جامعة العلوم التطبيقية ، ٢٠١٥ ص ١٣٥
^٦ أمجد محمد منصور ، أحمد رشاد الهواري ، المرجع السابق ، ص ١١٣.

تهدف هذه الحماية إلى إتاحة الوقت الكافي لنمو جسم الطفل وحماية صحته من خلال تنظيم أوقات عمله ومنع تشغيله ليلاً والسماح له بالنمو الطبيعي بدنياً وذهنياً ونفسياً، ومن جهة أخرى إتاحة الفرصة أمامه لاستكمال مرحلة التعليم الإلزامي والتخلص من شبح الأمية^١. ومثل هذه القوانين تمثل اعترافاً بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء الأعمال التي تشكل خطراً على حياته أو صحته وموهبه البدني والعقلي والروحي والمعنوي والاجتماعي^٢.

الفرع الثاني

شروط وضوابط تشغيل الأحداث

يلزم لالتحاق العامل بالحدث بمنشأة عمل وبالتبعية لصاحب عمل توافر مجموعة من الشروط مجتمعة، وعقب الالتحاق يلزم توافر مجموعة من ضوابط التشغيل.

أولاً: اشتراطات تشغيل الحدث

أوجب المشرع البحريني علي صاحب العمل قبل تشغيل الحدث مراعاة مجموعة من الشروط يلزم اجتماعها، حيث يلزم التحقق من موافقة ولي أو وصي الحدث علي تشغيل الحدث^٣، ويلزم توقيع الكشف الطبي علي الحدث للتأكد من لياقته الصحية كشرط الحاقه بالعمل وقدرته علي تقديم العمل المطلوب وتكون تكاليف هذا الكشف الطبي وكذلك المتابعة الدورية علي نفقة صاحب العمل^٤، كما يلزم اخطار وزارة العمل بجميع البيانات المتعلقة بالحدث^٥ لتمكين الجهة الإدارية المختصة من متابعة سلامة تطبيق أحكام القانون بشأنهم^٦ وأخيراً يحظر تشغيل الحدث في الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي^٧.

^١ حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان ١٩٩١، ص ٣١٧.

^٢ صلاح محمد أحمد دياب، حقوق العامل في ضوء قانون العمل البحريني ومستويات العمل الدولية والعربية وحقوق الإنسان، سلسلة ثقافة حقوق الإنسان، المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، ٢٠١٦، ص ١١٢، ١١٣.

^٣ راجع الفقرة الأولى مادة ٢٧ عمل بحريني.

^٤ راجع المادة الثالثة من قرار وزير العمل رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٣.

^٥ راجع الفقرة الأولى من المادة ٢٧ عمل بحريني.

^٦ أمجد محمد منصور، أحمد رشاد الهواري، المرجع السابق، ص ١١٤.

^٧ المادة ٢٨ عمل بحريني، وقد صدر بتحديد هذه المهن والصناعات والأعمال الشاقة والخطرة قرار وزير العمل رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٣ المنشور في العدد ٣١٠٨ من الجريدة الرسمية بتاريخ ١٣-٦-٢٠١٣.

ثانياً: ضوابط تشغيل الحدث

متي توافرت الشروط سالفة الذكر جاز تشغيل الحدث مع مراعاة مجموعة ضوابط محددة خلال تشغيله تتمثل في عدم جواز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات يومياً تتخللها فترة راحة أو أكثر لا تقل في مجموعها عن ساعة وبحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة بما يعني أن فترات الراحة حتماً قبل انقضاء أربع ساعات متصلة من ساعات العمل^١ وبالتالي لا يجوز بقاء الحدث أكثر من سبع ساعات متصلة في مكان العمل بأي حال من الأحوال وهم ساعات العمل الست والساعة الراحة^٢ وهو ما يعني عدم جواز تكليف الحدث بساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال وعدم بقاءه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة للأحداث وكذلك لا يجوز تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية فلا تسري بشأن الأحداث الاستثناءات الواردة بشأن ساعات العمل والإجازات^٣.

وجدير بالذكر أن ساعات العمل العامل الحدث تكون نهارية فلا يجوز تشغيله ليلاً ما بين السابعة مساءً إلى السابعة صباحاً لضمان خلوده للراحة فترة كافية من الليل^٤. ويحصل العامل الحدث علي إجازة سنوية لا تقل عن شهر كامل متصل لا يجوز تجزئته ولا يجوز ضمه إلي عام مقبل ولا يجوز قطعه باستدعاء العامل أثناء الإجازة تحت أي ظرف^٥. كما أنه لا يجوز تشغيل الحدث في الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة والتي صدر بتحديدتها قرار من وزير العمل تحت رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٣ منشور في العدد ٣١٠٨ من الجريدة الرسمية بتاريخ ١٣-٦-٢٠١٣.

بالإضافة لما سبق يلزم اجراء كشفاً دورياً علي الحدث في المواعيد التي يحددها قرار وزير العمل وذلك لأجل التحقق من استمرار اللياقة الصحية للعامل^٦، وبالتالي تعد هذه المسألة شرطاً شرطاً قبل الالتحاق بالعمل وضابطاً بعد الالتحاق بالعمل بما يعني أن مسألة اللياقة الصحية شرط التحاق بالعمل واستمرار فيه وهي مسألة هامة تعكس اهتماماً حقيقياً بالحدث حيث

^١ راجع مادة ٢٥ عمل بحريني.

^٢ راجع الفقرة ٢ المادة ٥٣ عمل بحريني.

^٣ راجع المادة ٥٤ عمل بحريني.

^٤ مادة ٣٦ عمل بحريني.

^٥ مادة ٦٠ عمل بحريني.

^٦ بند ٣ من الفقرة (ب) من المادة ٢٧ عمل بحريني.

نصت المادة ٣ من قرار وزير العمل رقم ٢٣ لسنة ٢٠١٣ علي أن يكون ذلك الفحص الطبي مرة كل عام علي الأقل وحتى عند انتهاء خدمة الحدوث للتأكد من استمرار لياقته الصحية. ومن بين الضوابط التي كانت في ظل القانون الملغي وتم الغائها هو عدم تحديد أجر العامل الحدوث علي أساس القطعة والانتاج لعدم قدرة الحدوث علي تحقيقها نظرا لسنه وقلة خبرته وهو ما يؤثر سلبا علي دخله من العمل وكان يفضل لو أن القانون الجديد ابقى علي هذا الضابط لما يمثله من أهمية لمصلحة الحدوث^١.

الفرع الثالث

ضمانات تطبيق قواعد تشغيل الأحداث وجزاءات مخالفة أحكام تشغيل الأحداث

تعد الضوابط الموضوعية لتشغيل الأحداث كافية لحد كبير لحماية الأحداث؛ إلا أن هذه الضوابط تحتاج لضمانات تحقق وجودها الفعلي وتحتاج لجزاءات تردع من يخالفها أو يهدرها. أولاً: ضمانات تطبيق قواعد تشغيل الأحداث

تتمثل ضمانات تشغيل الأحداث في أن يضع صاحب العمل في مكان العمل وبشكل ظاهر نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وبيانا معتمدا من وزارة العمل يوضح ساعات العمل وفترات الراحة اليومية والأسبوعية وذلك ليدرك العامل الحدوث ما له من حقوق وما عليه من التزامات^٢.

ومن الضمانات أيضا احتفاظ صاحب العمل في المنشأة بسجل خاص بالأحداث يتضمن اسم كل حدث وسنة وتاريخ استخدامه والأعمال الموكولة إليه وإجازاته وساعات عمله وكل ما يتعلق بالحدوث من حقوق والتزامات^٣.

ثالثاً: جزاء مخالفة أحكام تشغيل الأحداث

تعزيرًا لضمانات السالفة الذكر رصد المشرع البحريني عقوبة الغرامة علي من يخالف أحكام الباب الرابع الخاص بتشغيل الأحداث والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له^٤، وتتراوح

^١ أمجد محمد منصور ، أحمد رشاد الهواري ، المرجع السابق ، ص ١١٥، ١١٦.

^٢ راجع فقرة (ب) من المادة ٢٧ من قانون العمل البحريني.

^٣ صلاح محمد أحمد دياب ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الإجتماعية في مملكة البحرين ، مرجع سابق ، ص ١٥٥.

^٤ راجع المادة ١٨٦ عمل بحريني.

الغرامة المقررة بين مائتي دينار إلى خمسمائة دينار ، وتتعدد العقوبة بقدر عدد الأحداث الذين تم تشغيلهم بالمخالفة لأحكام هذا الباب وقراراته التنفيذية، وكذلك تتعدد الغرامة كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العامل^١ ونري أن هذه العقوبة ليست بسيطة وإنما رادعة حيث أنه لا يجوز وقف تنفيذها ولا يجوز للقاضي النزول عن الحد الأدنى المقرر قانونا لها كما أن تعدد المخالفات يؤدي لتعدد الجزاءات وهو أمر قد يرهق الذمة المالية لصاحب العمل لاسيما إذا كان المخالفة متكررة وهو ما يترتب عليه مضاعفة العقوبة.

وتقام الدعوي علي مدير المنشأة أو المشرف علي مكان العمل وقد تقام علي صاحب العمل متي تبين من الظروف أنه كان علم بالمخالفة ولم يتخذ أي اجراءات نحو ازلتها^٢.

المطلب الثاني

تنظيم عمل الأحداث في قانوني العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ورقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

صدر قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ وكان يهدف إلى بناء الاقتصاد القومي وتحسين ظروف الحياة^٣، وفي الآونة الأخيرة صدر قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥^٤ نظرا لعدم قدرة القانون الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ علي تحقيق طموحات المجتمع العراقي، بالإضافة إلى ما يعتريه من قصور ونقص وغموض أحيانا.

ولقد قضي المشرع بإلغاء قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٧٨ إلا أنه أبقى الأنظمة والتعليمات والأنظمة الداخلية الصادرة بموجبه نافذة بما لا يتعارض وأحكام هذا القانون لحين صدور ما يحل محلها أو يلغيها^٥.

^١ صلاح محمد أحمد دياب ، المرجع السابق ، ١٢٥.

^٢ أمجد محمد منصور ، أحمد رشاد الهواري ، المرجع السابق ، ص ١١٦، خالد جمال أحمد حسن ، الوجيز في شرح عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني وقانون العمل الموحد المصري، بدون دار نشر- بدون سنة طبع، ص ٩٢.

^٣ المادة ١٥ من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٤ العدد ٤٣٨٦ من الوقائع العراقية في ٩-١١-٢٠١٥.

^٥ المادة ١٧٢ من قانون العمل الجديد رقم ٧١ لسنة ١٩٧٨.

وما زال قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ هو القانون النافذ في اقليم كردستان؛ بالرغم من صدور قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، ومع ذلك فالقانونين ينظمان عمل الأحداث ويضعان أحكاماً خاصة بتشغيلهم، ونعرض في هذا المبحث حجم التباين والتمايز بين هذه الأحكام في القانونين للوقوف على القانون الذي يعزز وضعية الأحداث في مجال العمل.

الفرع الأول

تنظيم عمل الأحداث في القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧

أورد المشرع العراقي في قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ أحكاماً خاصة بعمل الأحداث حماية لهم من الجوانب السلبية التي قد تعثرهم نتيجة تشغيلهم في هذه المرحلة العمرية^١.

أولاً: المرحلة العمرية للحدث وشروط تشغيله

الحدث في القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ هو من لم يكمل الثامنة عشرة من العمر^٢؛ ولكنه لم يحدد الحد الأدنى بوضوح؛ إلا أن سلطة الائتلاف المؤقتة عدلت سن العمل بموجب القسم (١) من أمر سلطة الائتلاف رقم (٨٩) الصادر بتاريخ ٣٠ مايو ٢٠٠٤ إلى خمسة عشرة سنة حيث جاء في المادة (١١٩٠) من التعديل أن الحد الأدنى للقبول في أي وظيفة أو عمل في أنحاء العراق سوف يكون خمسة عشر سنة^٣، وبالتالي فإن هذا القانون (المعدل) أجاز تشغيل الأحداث الذين بلغوا الخامسة عشرة بشروط محددة أوردها القانون المذكور^٤، وفي نفس الوقت حدد القانون (المعدل) الحد الأقصى لسن الحدث بمن لم يبلغ الثامنة عشر^٥

^١ يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، ١٩٨٨-١٩٨٩، وزارة التعليم العالي والبحث العملي ، هيئة المعاهد الفنية ، معهد الإدارة -الرصافة، ص ١٨٥.

^٢ الفصل الثاني من الباب السادس في قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ (حماية الأحداث).

^٣ المادة ٩٠ أولاً من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٤ هذا التعديل يتفق مع اتفاقيات العمل الدولية التي صادق عليها العراق ومنها اتفاقية رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٧ ، بالقانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٠ المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في الأعمال الصناعية ، كما أن هذا التعديل الغاء لقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٣٦٨ لسنة ١٩٩٠ والذي كان قد خفض سن العمل إلى الثانية عشرة كحد أدنى ، مها نصيف جاسم ، حماية العامل الحدث في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهرين ، بغداد ، ٢٠٠٧، ص ٢٨.

^٥ المادة (٩٠ ، ٩١) من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٦ المادة (٢ / ٩٠) من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

ومن أهم الشروط الواجب توافرها لتشغيل الحدث في القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٧٨ شرط العمر أو السن والذي يحظر تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا الثامنة عشرة سنة في الأعمال الضارة أو الخطرة علي الصحة أو الأخلاق وتحدد هذه الأعمال من خلال تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية^١، كذلك يحظر تشغيلهم في الأعمال التي تجري علي ظهر السفينة ويمارسها وقادون أو مساعدو وقادين^٢.

ومفهوم المخالفة فإنه يجوز تشغيل الأحداث البالغين الخامسة عشرة في الأعمال النهارية عدا المرهق منها والضار المنصوص عليها المادة (٩٠/ ثانيا) من القانون، كما يجوز تشغيل الأحداث البالغين السابعة عشرة في الأعمال الليلية والإضافية طالما ليست من بين الأعمال الضارة والمرهقة المنصوص عليها المادة (٩٠/ ثانيا) والصادر بشأنها تعليمات من وزير العمل^٣.

ونجد أن ما جاء في المادة (٩١) من القانون بعد تعديلها بموجب القسم (١) من أمر سلطة الائتلاف رقم ٨٩ الصادر في ٣٠ مايو ٢٠٠٤ أكثر تفصيلا من القانون القديم وأنه توسع في مفهوم الأعمال الضارة والشاقة للحدث بشكل مفيد ويخدم الهدف الذي من أجله وجد التشريع.

ومما سبق فإن الحد الأدنى لتشغيل الحدث في القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ هو بلوغه الخامسة عشرة غير أنه يحظر كما ذكرنا تشغيله في بعض الأعمال كما يحظر علي هذه المرحلة العمرية العمل الليلي أو العمل الإضافي طالما لم يبلغ السابعة عشرة من العمر.

وقد اشترط القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ شرطا آخر يتعلق باللياقة الصحية للحدث والتأكد من قدرته علي العمل المرشح والمحتمل قيامه وتكليفه به وذلك من خلال شهادة طبية صادرة عن جهة مختصة رسمية تتضمن ما يفيد قدرة الحدث علي أداء أعمال معينة بذاتها^٤ ففي جميع الأحوال يلزم إحالة الحدث إلي الجهة الطبية الخاصة لفحصه ومنحه شهادة تثبت لياقته الصحية للعمل المرشح له وعلي الجهات المسؤولة عن العمل مداومة وتكرار الفحص

^١ التعليمات رقم ١٩ لسنة ١٩٨٧ مشار إليها في يوسف الياس، المرجع السابق، ص ١٨٧، المادة (٩٠/ ثانيا/ أ)

^٢ المادة (٩٠/ ثانيا / ب) من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٣ يوسف الياس، المرجع السابق، ص ١٨٧.

^٤ مادة ٩١ ثالثا من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

الطبي للأحداث العاملين لديها مرة علي الأقل في السنة للتأكد من استمرار شرط اللياقة الصحية^١.

ثانياً: أحكام تشغيل الأحداث

تعدد الأحكام المنظمة لتشغيل الأحداث في القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ من حيث تنظيم أوقات عمل الحدث، واجازته السنوية، ورعايته الأخلاقية، والحصول على أجره.

(أ) تنظيم أوقات عمل العامل الحدث

تختلف أوقات عمل الحدث عن غيره من العمال الآخرين نظراً لطبيعته الخاصة التي أوردناها من قبل في أكثر من موضع، فنجد في النص القديم من القانون ٧١ لسنة ١٩٨٧ أنه لا يجوز أن تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ السادسة عشرة من العمر على سبع ساعات يومياً، وأوجب المشرع أن تتخلل ساعات العمل اليومية فترة راحة أو أكثر لا تقل عن ساعة مع مراعاة ألا تزيد ساعات العمل المتواصلة عن أربع ساعات^٢

غير أن سلطة الائتلاف المؤقتة عدلت ساعات عمل الأحداث بموجب الأمر رقم (٨٩) حيث جاء في المادة (٩٣) من التعديل ألا يعمل الحدث الذي لم يبلغ سن الثامنة عشرة بعد أكثر من سبع ساعات يومياً، وربما يكون التعديل أفضل نوعاً ما وبشكل نسبي من سابقه^٣.
وجدير بالذكر أن القانون أجاز تشغيل الأحداث البالغين خمسة عشرة سنة في الأعمال النهارية طالما لم تكن ضارة أو مرهقة لهم، كما أجاز تشغيل من بلغ منهم السابعة عشرة في الأعمال النهارية والليلية الإضافية^٤، وهو ما لم يتطرق إليه أمر سلطة الائتلاف.

(ب) الإجازة السنوية للحدث

^١ نادية فرحان زامل السوداني، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل، دراسة مقارنة، أطروحة من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في القانون الخاص تحت اشراف أ.د. محمد علي الطائي، كلية الحقوق، جامعة النهدين، ٢٠١٢، ص ٦٩.

^٢ المادة ٩٢ / أولاً من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٣ المادة ٩٢ ثانياً من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، المادة ٩٣ ثانياً من تعديل سلطة الائتلاف المؤقتة بالأمر رقم ٨٩.

^٤ عبدالعزيز عبدالمعتم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، ٢٠٠٤، ص ١٣٥.

^٥ المادة ٩١ من القانون ٧١ لسنة ١٩٨٧.

يستحق الحدث الجائر تشغيله اجازة سنوية لمدة لا تقل عن ثلاثين يوما في السنة مدفوعة الأجر^١، ولكن غاب عن المشرع تناول الأحكام التفصيلية لحصول وتمتع الحدث بإجازته السنوية من حيث قابليتها للتجزئة أو التدوير أو التراكم أو التعويض النقدي عنها^٢.

ت) الرعاية الأخلاقية للعمال الأحداث

لم يكتف المشرع العراقي بمنع تشغيل الأحداث في أعمال معينة إنما منعهم أيضا من الدخول لأماكن عمل بعينها^٣ ومن هذه الأعمال تلك التي تسبب أمراض مهنية أو معدية أو تسممات خطيرة أو تكون بطبيعتها تشكل خطورة علي حياة الأشخاص أو تؤثر سلبا في أخلاقهم أو صحتهم وهذه الأعمال يحددها وزير العمل من خلال تعليمات يصدرها^٤.

وموجب تعديل سلطة الائتلاف تم إضافة بعض أنواع الأعمال الضارة بأخلاق العمال والأحداث بالأمر رقم (٨٩) حيث جاءت المادة (٣١٩١) من هذا التعديل تستعرض مجموعة من الأعمال الممنوعة لكونها أسوأ أشكال عمل الأطفال .

ث) أجر الحدث

لم يتطرق قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ إلي مسألة تحديد أجر العامل الحدث وبالتالي هي تخضع للقواعد العامة إلا أن القانون المذكور أجاز دفع أجر الحدث إليه مباشرة وليس لوليه أو وصيه^٥.

ثالثاً: ضمانات تطبيق قواعد تشغيل الأحداث

وضع القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ أحكاما تنظيمية لضمان تطبيق القواعد الخاصة بتشغيل الأحداث^٦ حيث الزم صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل أحداثا لديه جائز تشغيلهم قانونا بوضع نسخة من الأحكام الخاصة بحماية الأحداث وذلك في لوحة الإعلانات بمقر العمل بهدف تمكينهم من الاطلاع علي هذه الأحكام والالتزام بها ومعرفة ما لهم من حقوق وما عليهم من التزامات، كما الزم المشرع صاحب العمل بتنظيم سجل خاص بالأحداث يتضمن جميع

^١ المادة ٩٣ من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٢ يوسف الياس ، المرجع السابق ، ص ١٨٩.

^٣ المادة ٩٠ ثانيا من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٤ نادية فرحان زامل السوداني ، المرجع السابق ، ص ٧١.

^٥ نادية فرحان، المرجع السابق، ص ٧٢.

^٦ المادة ٩٤ من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، ذات المضمون وارد بتعديل أمر سلطة الائتلاف رقم ٨٩

بياناتهم وتكليفاتهم وما لهم من حقوق وما عليهم من التزامات وذلك بهدف تمكين جهاز تفتيش العمل بالاطلاع عليه وتدقيق تفاصيله والتأكد من مدي مطابقتها للواقع والقانون^١.
وجدير بالذكر أن القانون المذكور استثنى من الخضوع لأحكامه الأحداث الذين يعملون في وسط عائلي تحت إدارة وإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ^٢ حيث أن الرعاية الأسرية بديل كافي عن رعاية القانون^٣.

ولقد تم تعديل المادة ٩٦ من القانون ٧١ لسنة ١٩٨٧ بموجب أمر سلطة الائتلاف رقم ٨٩ وأصبحت تحكم بعدم سريان هذا القانون علي الأحداث الذين تزيد أعمارهم علي الخامسة عشر سنة ويعملون في وسط عائلي تحت إدارة وإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ أو الأخت ، وهو ما يعد الغاء لقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٤١) لسنة ٢٠٠٠ الذي أصدر فيه قانون التعديل الثاني لقانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ والذي أضحى بموجبه الأحداث يخضعون للأحكام ذاتها سواء للذين يعملون في وسط عائلي أو من دونه^٤.

رابعاً: جزاء مخالفة قواعد تشغيل الأحداث

يترتب علي مخالفة الأحكام الخاصة بقواعد تشغيل الأحداث نوعين من الجزاءات :

أ) الجزاء الجنائي:

عاقب قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ كل من خالف أحكام تشغيل الأحداث بالحبس مدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد عن ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد علي ثلاثمائة دينار^٥ وتشدد هذه العقوبة عند العود بمضاعفتها^٦ والغالب أن هذه العقوبات تخاطب صاحب العمل دون سواه فلا تقع علي الولي أو الوصي كبعض القوانين الأخرى^٧ وقد تم تعديل المادة المذكورة بموجب الأمر ٨٩ من تعديل سلطة الائتلاف المؤقتة إلي

^١ يوسف الياس ، المرجع السابق ، ص ١٨٩ ، ١٩٠.

^٢ المادة ٩٦ من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧. (هذا النص ملغي بموجب المادة ١١ من قانون التعديل الثاني للقانون المذكور رقم ١٧ الصادر في ١٣ مارس ٢٠٠٠.

^٣ عدنان العابد ، يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ١٩٨٩ ، ص ١١٨.

^٤ منشور في جريدة الوقائع العراقية ، العدد ٣٨٢٠ في ٣ أبريل ٢٠٠٠ ، السنة ٤١ ، محمد علي الطائي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٧٦ ، نادية فرحان الزامل السوداني ، المرجع السابق ، ص ٧٥.

^٥ المادة ٩٧ من القانون العراقي ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٦ المادة (١٤٧) من القانون العراقي ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٧ عدنان العابد ، يوسف الياس ، المرجع السابق ، ص ١١٨.

المعاقبة بالحبس مدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد علي ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن اثنا عشر- مرة ضعف الحد الأدنى للأجر اليومي أو إلي اثنا عشر- مرة ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري^١.

ب) الجزء المدني:

تعتبر قاعدة تحديد حد أدني لسن التشغيل من القواعد الآمرة التي لا يجوز مخالفتها حتي لو كانت هذه المخالفة تصب في مصلحة الحدث وتمنحه أجرا كبيرا^٢ ويترتب علي مخالفة هذه القاعدة جزاء مدنيا يتمثل في بطلان عقد العمل بطلانا مطلقا لمخالفته النظام العام سواء أبرم الحدث هذا العقد بنفسه أو أبرمه وليه أو وصيه نيابة عنه ، والبطلان في هذه الحالة مقرر بحكم القانون دون حاجة لنص خاص يقرره وذلك كما ذكرنا لمخالفته قاعدة أمره^٣.
ويترتب علي هذا البطلان وفقا للقواعد العامة إعادة طرفي العقد إلي الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد ، غير أن هذا المبدأ لا يمكن تطبيقه علي عقد العمل^٤.
وفي حالة عدم قبض الحدث للأجر فإن الراجح هو استحقاق الحدث لهذا الأجر لأنه مقابل عمل وحتى لا يتحقق لصاحب العمل اثناء بلا سبب ليس هذا وحسب وإنما يستحق الحدث حالة تعرضه لإصابة عمل أو حادث طريق خلال فترة عمله لدي صاحب العمل تعويضا عن هذه الإصابة أو الحادث سواء توفر ركن الخطأ في جانب صاحب العمل أم لم يتوفر^٥.

الفرع الثاني

تنظيم عمل الأحداث في القانون العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

نظم قانون العمل العراقي الجديد قواعد لتشغيل الأحداث، ووضع شروطاً وضوابطاً و ضمانات لتشغيلهم، وأورد جزاءات على مخالفة هذه التنظيمات، مما يؤكد على ثبات موقف المشرع ورغبته في حماية العمال الأحداث كفئة ضعيفة تحتاج إلي رعاية خاصة.

^١ نادية فرحان الزامل ، المرجع السابق ، ص ٧٣ ، ٧٤.

^٢ عدنان العابد ، القواعد المنظمة لعمل الأحداث في القوانين العربية ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن ، ع ١٥ بغداد ، ١٩٨٢ ، ص ١٥١.

^٣ عدنان العابد، يوسف الياس ، المرجع السابق ، ص ١١٩.

^٤ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، عقد العمل ، الاسكندرية ، ١٩٦٩ ، ص ٢١٢.

^٥ جلال العدوي ، حمدي عبدالرحمن ، قانون العمل ، الاسكندرية ، ١٩٧٢ ، ص ٢٧٠ ، مشار إليه في عدنان العابد ، يوسف الياس، المرجع السابق ، ص ١١٩، نادية فرحان زامل السوداني، المرجع السابق، ص ٧٤ ، المادة ٩٥ من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

أولاً: السن القانونية لتشغيل الأحداث والحكمة من ذلك

الحدث هو كل شخص ذكر أو أنثى حديث السن بلغ من العمر الخامسة عشر- ولم يتم الثامنة عشر، والحكمة من توفير هذه العناية لهؤلاء الأحداث تبدو واضحة ومتكررة فالحدث في هذه المرحلة مازال في مرحلة النمو الجسماني والنفسي- وليست لديه القوة الكافية لإنجاز تكاليفات العمال الكبار وأن العمل بغير ذلك قد يؤدي دون اكتمال نموه من جهة وعدم الالتزام في تعليمه ودراسته من جهة أخرى ، ولاشك أن قلة خبرة الحدث وانغماسه مع العمال الكبار قد يؤدي إلي المساس بسلوكياته بحسب الوسط الذي يعمل فيه ما لم يحط بالحماية الكافية^١.

ثانياً: شروط تشغيل الأحداث في القانون العراقي الجديد

اشترط قانون العمل العراقي الجديد تحديد مرحلة عمرية معينة لتشغيل الحدث؛ غير أن هذه الأحكام الواردة بهذا الشأن لا تسري علي الأحداث الذين تزيد أعمارهم عن خمسة عشر- سنة ويعملون في وسط عائلي - إدارة الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ- ينتج من أجل الاستهلال المحلي ولا تستخدم عمالاً بأجر^٢.

كما اشترط قانون العمل لتشغيل الأحداث اللياقة الصحية اللازمة لممارسة العمل الذي يتم تكليفهم به، وذلك بناء علي شهادة طبية صادرة عن جهة طبية رسمية كمستشفى عمومي أو مركز صحي حكومي^٣،

ويلزم أيضاً دورية المتابعة الصحية للحدث للتأكد من لياقته الصحية، فلا يقتصر الأمر علي مجرد قدرة الحدث علي ممارسة العمل في بادئ الأمر، وإنما استمرار هذا التأكد عن طريق تكرار الفحص الطبي للحدث بشكل دوري منتظم سنوي علي الأقل حتي بلوغ العامل سن الثامنة عشرة ويلزم تكرار الفحص الطبي حتي بلوغ العامل سن الحادية والعشرين وذلك في الأعمال التي تقرر الجهات المختصة أنها تشتمل علي مخاطر صحية بالغة^٤.

^١ محمد علي الطائي ، قانون العمل علي وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة السنهوري ، بدون سنة نشر- ، ص ٧٥.

^٢ عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة السنهوري، ص ٢٤٥، ٢٤٦.

^٣ راجع في ذلك المادة ١٠٣ من قانون العمل العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥

^٤ المادة ٩٦ فقرة أولاً ، المادة ٩٧ فقرة ثالثاً من قانون العمل العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٥ راجع المادة ٩٦ ، ٩٧ من قانون العمل العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

ومن شروط تشغيل الأحداث تكليفهم بأعمال خفيفة، وبالتالي لا يجوز تشغيل الحدث في بعض الأعمال الشاقة التي تسبب لهم أمراضاً أو تسمماً أو الأعمال المؤثرة سلباً في سلوكياتهم وأخلاقهم ويحدد وزير العمل والشؤون الاجتماعية هذه الأعمال بتعليمات صادرة عنه^١.

ثالثاً: ضوابط تشغيل الحدث في القانون العراقي الجديد

تتعدد ضوابط تشغيل الأحداث في قانون العمل العراقي الجديد حيث خفض المشرع العراقي ساعات عمل الأحداث لتكوين سبع ساعات يومياً لمن لم يبلغوا السادسة عشر- من أعمارهم^٢ علي أن يحصل الحدث أثناء ساعات العمل المذكورة علي فترة راحة أو أكثر لمدة زمنية لا تقل عن ساعة مع مراعاة ألا تزيد ساعات العمل المتواصل عن أربع ساعات^٣.
ويحق للحدث وفقاً لأحكام القانون العراقي الجديد الحصول علي إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوماً في السنة^٤ وتزيد هذه المدة عن مدة الإجازة السنوية التي تمنح للعمال الكبار^٥.

رابعاً: ضمانات تشغيل الأحداث في القانون العراقي الجديد

لأجل حماية العامل الحدث الزم المشرع العراقي صاحب العمل التابع له الحدث وضع نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث في مكان واضح مثل لوحة الإعلانات الموجودة بالمنشأة، وكذلك تنظيم سجل خاص بالأحداث يشتمل علي جميع بياناتهم وتكليفاتهم واستحقاقاتهم وذلك لتيسير عمل هيئات التفتيش من الاطلاع والتأكد من تطبيق صاحب العمل لأحكام القانون فيما يتعلق بعمل الأحداث^٦، وأيضا الزام القانون لصاحب العمل بعمل ملف يتضمن الشهادات الطبية المثبتة للياقة العمال الأحداث وتمكين مفتشي العمل من الاطلاع علي هذا الملف أو إعطاء المفتش رقم السجل الذي حفظت فيه هذه الشهادة^٧.

^١ راجع المادة الثانية من التعليمات العدد (١٩) لسنة ١٩٨٧ الخاصة بالأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها ودخولهم أماكنها، راجع المادة ٩٠ ثانياً من القانون الملغي، مشار إليه في محمد علي الطائي، المرجع السابق، ص ٧٦، ٧٧، راجع المادة ٩٥ ثانياً من القانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٢ راجع المادة ٩٥ من القانون العراقي ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٣ المادة ٩٨ أولاً من قانون العراق رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٤ المادة ٩٨ ثانياً من قانون العراق رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٥ المادة ٩٩ من قانون العراق رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٦ محمد علي الطائي، المرجع السابق، ص ٧٨.

^٧ المادة ١٠٠ من قانون العراق رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٨ المادة (١٠١) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

خامساً: الجزاء علي مخالفة قواعد تشغيل الأحداث

رتب المشرع العراقي علي مخالفة قواعد تشغيل الأحداث جزاء مدني وآخر جنائي ويتمثل الجزاء المدني في بطلان عقد العمل المبرم مع حدث بالمخالفة للقانون لارتباط هذه القواعد بالنظام العام لكونها قواعد أمره^١؛ إلا أن قانون العمل الزم صاحب العمل في حالات البطلان المذكورة برفع أجور العمال المتفق عليها وتعوويضهم حال أصابتهم أثناء العمل أو بسبب العمل وبدون اعتبار لتوافر الخطأ من عدمه^٢، ويتمثل الجزاء الجنائي في العقوبة المالية التي لا تقل عن مائة الف دينار ولا تزيد عن خمسمائة الف دينار عراقي^٣.

المبحث الثاني

تنظيم عمل المرأة في قوانين العمل المقارنة

تتعدد الاتفاقيات الدولية والعربية التي تعمل علي حماية المرأة العاملة تعداداً يعكس حجم العناية والرعاية التي تحظي بها المرأة العاملة؛ نظراً للمركز الاجتماعي الذي تتمتع به المرأة داخل الأسرة علي اعتبار أنها مركز ونواة الأسرة.

ومنذ عام ١٩١٩ ومنظمة العمل الدولية من خلال انعقاد مؤتمرها العام، وهي مهتمة بشأن المرأة العاملة، وتم اعتماد العديد من المقترحات المتعلقة باستخدام النساء، واتخذت هذه المقترحات شكل اتفاقيات دولية.

كما اعتنت قوانين العمل بشكل خاص بتنظيم عمل المرأة بحسب ما نعرض في هذا الفصل الذي نستعرض فيه أحكام عمل المرأة في قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢ وقانون العمل العراقي النافذ في اقليم كردستان رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، وقانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وذلك علي النحو الآتي:

^١ عماد حسن سلمان، المرجع السابق، هامش ٢ ص ٢٥٢.

^٢ المادة ١٠٢ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٣ المادة ١٠٥ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

المطلب الأول

تنظيم عمل النساء في قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢

نظم المشرع البحريني عمل المرأة في القطاع الأهلي من خلال الباب الخامس من قانون العمل وذلك من خلال حظر بعض الأعمال الشاقة عليها وحظر تشغيلها في أحوال وأعمال معينة ليلا ، كما أن الظروف المحيطة بالمرأة تقرر لها تنظيماً قانونياً خاصاً لأوقات العمل^١.

الفرع الأول: تنظيم العمل الليلي للمرأة العاملة

جعل قانون العمل الجديد تشغيل المرأة ليلاً أصلاً وليس استثناء كما كان من قبل في القانون القديم الملغي حيث جعل المشرع تشغيل المرأة نهاراً أو ليلاً ولم يعف المرأة من العمل الليلي ولم يجعله علي سبيل الاستثناء كما كان من قبل إلا أنه لم يجز تشغيل المرأة ليلاً في بعض الأحوال والأعمال والمناسبات التي يقدرها ويحددها قرار من وزير العمل^٢.
غير أننا نرى أن الحكم القديم الملغي في القانون السابق كان أفضل للمرأة وهو الذي كان يحظر العمل الليلي كأصل عام ولا يجيزه إلا استثناء بقرار يصدر عن الوزير المختص ولكن الحكم الجديد جاء علي عكس ما كان وهو ما يمثل تحولاً تشريعياً جذرياً أخذ من المرأة أكثر مما أعطي.

الفرع الثاني

تحديد تكاليفات المرأة العاملة

حظر المشرع بعض الأعمال علي الحوامل من النساء ولم يحظره علي غير الحوامل وحظر البعض الآخر من الأعمال علي كافة النساء^٣ ومن الأعمال المحظورة على الحوامل تلك التي تعرض المرأة الحامل للإشعاعات الذرية أو النووية أو أشعة اكس أو الأبخرة وأدخنة البنزين والأعمال الماسخة للأجنة^٤.

^١ أمجد محمد منصور ، أحمد رشاد الهواري ، المرجع السابق ، ص ١١٦ ، ١١٧ .

^٢ راجع في ذلك البند ١٢ من المادة الأولى ، وراجع المادة ٣٠ عمل بحريني وراجع قرار وزير العمل رقم ١٦ لسنة ٢٠١٣ ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ٣٠-٥-٢٠١٣ .

^٣ المادة ٣١ عمل بحريني " يصدر الوزير بعد أخذ رأي الجهات المعنية قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها " .

^٤ راجع في ذلك المادة الأولى والثانية من قرار وزير العمل رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٣ بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

ومن الأعمال التي حظرها المشرع علي كافة النساء العاملات الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض والأعمال التي تعرض النساء لدرجة حرارة شديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن والأعمال التي تحتاج لمجهود جسماني كبير أو متواصل مثل أعمال العتالة وحمل وجر الأثقال^١.

الفرع الثالث

التنظيم القانوني الخاص بأوقات عمل المرأة العاملة

تحظي المرأة العاملة في القانون البحريني بإجازات خاصة إضافة إلي الإجازات الأخرى المقررة لكافة العمال بوجه عام ، وتتمثل في إجازة الوضع وإجازة رعاية الطفل وأخيرا إجازة عدة وفاة زوج العاملة ولهذه الإجازات أحكام معينة وضوابط خاصة نستعرضها علي النحو الآتي:

أولاً: إجازة الوضع

قدر المشرع البحريني إجازة وضع المرأة العاملة بمدة ستون يوماً مدفوعة الأجر بحيث تشمل المدة التي تسبق الوضع والمدة اللاحقة عليه ، ويلتزم صاحب العمل بإعطائها للعاملة وتلتزم العاملة بالحصول عليها فلا مجال للاختيار أو التنازل أو التقدير، بل وللعاملة فوق تلك المدة مدة اضافية متي أرادت وقدرت الحاجة إليها وقدرها خمسة عشر- يوماً أخري؛ ولكنها بدون أجر وهي وإن كانت اختيارية للعاملة إلا أنها إجبارية علي صاحب العمل متي طلبتها العاملة^٢ ولا تعد هذه الإجازة خصماً من الإجازة السنوية^٣.

كما أنه لا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً اللاحقة علي الوضع في كل الأحوال حماية لها وبالتالي ليس لها أن تعمل خلال هذا التوقف لدي صاحب عمل آخر وإلا كانت مسئولة تأديبياً وغير مستحقة لأجر الإجازة الممنوحة لها^٤.

ولم يشترط المشرع لتمتع المرأة العاملة بإجازة وضع أن تكون أمضت في خدمة صاحب العمل مدة عمل معينة حيث تستحق هذه الإجازة بغض النظر عن مدة خدمتها إذ يمكن لها الحصول عليها فور التحاقها بالعمل بدون قيد أو شرط^١.

^١ راجع المادة الأولى من قرار وزير العمل رقم ٣٢ لسنة ٢٠١٣ بشأن تحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

^٢ راجع فقرة أ من المادة ٣٢ عمل بحريني .

^٣ أمجد محمد منصور ، أحمد رشاد الهواري ، ص ٢٠٤.

^٤ راجع فقرة ب من المادة ٣٢ عمل بحريني، والمادة ٦٢ بحريني.

كما لم يضع المشرع حداً أقصى لعدد مرات الحصول علي إجازة الوضع ، وبالتالي تستطيع العاملة الحصول علي هذه الإجازة مهما بلغت مرات حالات الوضع ولا ترتبط هذه الإجازة بزواج العاملة زواجا صحيحا من عدمه لارتباط هذا الحق بحماية الأمومة^٢.
وأخيرا يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أثناء تمتعها بإجازة الوضع أو إنهاء علاقة العمل معها لهذا السبب وإلا كان هذا الفصل أو الإنهاء تعسفيا^٣.

ثانياً: رعاية وحماية العاملة لأطفالها

حرص المشرع علي إعطاء المرأة العاملة متي كانت تقوم بإرضاع مولودها الحق في فترتي راحة لإرضاع هذا المولود وذلك بالطبع عقب انتهاء إجازة الوضع ولحين بلوغ طفلها الشهر السادس من عمره ، وتكون مدة فترتي الرضاعة لا تقل عن ساعة واحدة ، ويكون لها أيضا الحق في فترتي رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتي يبلغ الطفل عامه الأول^٤، وأجاز المشرع للعاملة ضم فترتي الرعاية وعدم احتسابهما من ساعات العمل ودون خفض في أجر العاملة غير أنه ترك لصاحب العمل الحق في تحديد موعد فترة الرعاية المشار إليها وفقا لظروف العاملة والعمل علي حد سواء^٥ ، وهو أمر محل نظر.

ومن جهة أخرى استحدث المشرع البحريني إجازة للعاملة لرعاية الطفل في سنواته الأولى، تقضي بحق العاملة في إجازة بدون أجر لرعاية طفل العاملة الذي لم يبلغ ست سنوات بعد مدتها لا تتجاوز ستة أشهر في المرة الواحدة وثلاث مرات فقط طوال مدة خدمة العاملة^٦ وهو ما يتعارض مع إتاحة عدد مرات إجازة الوضع.

^١ المرجع السابق ، ص ١٨٢.

^٢ المرجع السابق، الموضوع ذاته.

^٣ المادة ٣٣ عمل بحريني.

^٤ أمجد محمد منصور ، أحمد رشاد الهواري ، السابق ، ص ١٢٢ .

^٥ المرجع السابق ، ص ١٢٢، ١٢٣ .

^٦ المادة ٣٤ عمل بحريني ، ولقد تقرر في هذه الاجازة في اتفاقية العمل العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ في المادة ١٤ من الاتفاقية والتي نصت علي أن " للمرأة العاملة الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها وذلك طبقا للشروط والمدة التي تحددها التشريع في كل دولة ويحتفظ للمرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة " .

وجدير بالذكر أن هذه الإجازة اختيارية للعاملة وليست اجبارية ولكن إن طلبتها كان علي صاحب العمل التزاما بالاستجابة لها وعدم الحق في الرفض^١.

وبشأن العاملة المعاقة فلقد خصها المشرع بنوع خاص من الحماية حيث منح المرأة العاملة المعاقة الحامل الحق في الحصول علي إجازة بأجر كامل خلافا لحقها في الإجازات السابقة وذلك للمدة التي يقرها الطبيب والتي يقدر أنها ضرورية لصحة المعاقة وصحة جنينها^٢.

ثالثاً: إجازة عدة وفاة زوج العاملة

تستحق العاملة المسلمة المتزوجة التي توفي عنها زوجها الحق في الحصول علي إجازة عدة وفاة مدتها شهر وهي إجازة مدفوعة الأجر؛ ولكن لم يمنح المشرع العاملة المذكورة عدة الوفاة الشرعية - أربعة أشهر وعشرة أيام- لكون ذلك مرهقا علي صاحب العمل من ناحية غيابها وتحمل أجرها؛ ولكن اعطاها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازتها السنوية وإن لم يكن لها فيإمكانها استكمال المدة بدون أجر^٣.

وجدير بالذكر أن العاملة في كل الإجازات السابقة مقيدة باستعمال الإجازة فيما شرع له ، فلا يجوز لها العمل لدي صاحب عمل آخر وإلا جاز لصاحب العمل حرمانها من الأجر بل واسترداد ما دفعه لها من قبل^٤، كما يتقيد صاحب العمل بمراعاة الأحكام العامة والأحكام الخاصة بتلك الإجازات وإلا عرض نفسه لعقوبة الغرامة التي لا تقل عن ٢٠٠ دينار ولا تزيد علي ٥٠٠ دينار عن كل مخالفة يرتكبها وتتعدد العقوبات بتعدد المخالفات في هذا الشأن وتضاعف العقوبة عند العود^٥.

^١ صلاح محمد أحمد دياب ، المرجع السابق، ص ١٨٣.

^٢ المادة ٥ من القانون ٧٤ لسنة ٢٠٠٦ بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.

^٣ صلاح محمد أحمد دياب ، المرجع السابق ، ص ١٨٣.

^٤ المادة ٦٢ عمل بحريني.

^٥ المواد ١٦٤، ١٨٧، ١٩٤ عمل بحريني

المطلب الثاني

تنظيم عمل المرأة في قانوني العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ورقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

صدر قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ وكان يهدف إلي بناء الاقتصاد القومي وتحسين ظروف الحياة^١، وفي الآونة الأخيرة صدر قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥^٢ نظرا لعدم قدرة القانون الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ علي تحقيق طموحات المجتمع العراقي، بالإضافة إلي ما يعتريه من قصور ونقص وغموض أحيانا.

ومع ذلك مازال قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ هو القانون النافذ في اقليم كردستان؛ بالرغم من صدور قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، والقانونان ينظمان عمل المرأة ويضعان أحكاماً خاصة بتشغيلها، ونعرض في هذا المبحث حجم التباين بين هذه الأحكام في القانونين للوقوف على القانون الذي يعزز وضعية المرأة في مجال العمل.

الفرع الأول

تنظيم عمل المرأة في القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧

رغم مبدأ المساواة التامة في حق العمل^٣ وعدم التفرقة علي أساس الجنس إلا أن قانون العمل لا يقر ذلك المبدأ علي إطلاقه حيث أن اغفال التفرقة بين المرأة العاملة والرجل فيه تغافل عن الوظيفة الاجتماعية المزدوجة للمرأة وعض طرف عن القدرة البدنية والنفسية والذهنية كما أسلفنا^٤.

أولاً: الأعمال التي تقوم بها المرأة العاملة

منع المشرع تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والضارة بالصحة^٥ وهي التي يحددها وزير العمل من خلال اصدار تعليمات مقترحة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية. وتتمثل الأعمال المرهقة والشاقة في عمل المناجم والمحاجر وأعمال استخراج المعادن والأحجار والعمل في أفران صهر المواد المعدنية حيث درجات الحرارة المرتفعة جدا، بينما تتمثل

^١ المادة ١٥ من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٢ العدد ٤٣٨٦ من الوقائع العراقية في ٩-١١-٢٠١٥.

^٣ المادة ٢ من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٤ يوسف الياس، المرجع السابق، ص ١٩١.

^٥ المادة ٥٧، ٨١ من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

الأعمال الضارة في أعمال اللحام بالأكسجين وطلاء المرابيا بالزئبق وعمليات المزج والعجن في صناعة البطاريات والعمل في المدابغ، وهذا علي سبيل المثال لا الحصر^١.

ثانياً: العمل الليلي للنساء

نظم المشرع العراقي العمل الليلي للنساء، فحظر تشغيلهم ليلاً إلا إذا كان العمل متعلقاً بمواد أولية أو انتاج معرض للتلف السريع وكان استمرار العمل الليلي ضرورة^٢.

إلا أن القانون المذكور يستثني من حظر تشغيل النساء ليلاً العاملات في الأعمال الادارية والعاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية والعاملات في خدمات النقل والاتصالات^٣.

وجدير بالذكر أن قانون العمل العراقي المذكور حدد العمل الليلي إذا تم بين الساعة التاسعة ليلاً إلي السادسة صباحاً إلا أن هذا الحظر كما ذكرنا يخضع لبعض الاستثناءات التي عرضنا في الفقرات السابقة^٤.

ثالثاً: تنظيم أوقات عمل المرأة العاملة

منح قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية يكون من بينها ما لا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة التاسعة ليلاً إلي السادسة صباحاً، وبناء علي ذلك فإن لا يجوز أن يتجاوز عمل المرأة ليلاً الساعة الحادية عشرة حيث أن الفترة المتبقية التي حددها المشرع هي سبع ساعات، كما أنه لا يجوز أن تبدأ المرأة العمل قبل الرابعة صباحاً لذات العلة^٥؛ غير أن هذا المنع لا يؤخذ به علي إطلاقه حيث أن هناك استثناءات يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً أوردناها من قبل.

^١ سوسن سعد عبد الجبار الظفيري ، حماية المرأة العاملة علي المستوي الدولي وفي القانون العراقي - دراسة مقارنة - رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين بغداد ٢٠٠٦ ، ص ٧١ ، نادية فرحان زامل السوداني ، المرجع السابق ، ص ٧٧ ، عدنان العابد ، يوسف الياس ، ص ١١١ .

^٢ المادة ٨٣ / أ من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ .

^٣ المادة ٨٣ / ثلثا من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ .

^٤ المادة ٥٩ أولاً ب ، المادة ١٨٣ أولاً في القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ .

^٥ المادة ٨٣ ثانياً من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ .

^٦ يوسف الياس ، السابق ، ص ١٩٢ .

رابعاً: حماية العاملة الأم

منع قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ تشغيل النساء الحوامل بأعمال اضافية يكون من شأنها اذاء المرأة العاملة أو جنينها^١، ومفهوم المخالفة فإن العمل الإضافي غير الضار وغير المؤذي جائز ولا مانع من تكليف المرأة الحامل بالقيام به^٢.

وبخصوص إجازة الحمل والوضع فقد منح المشرع العراقي في القانون المذكور الحق في إجازة حمل ووضعت مدتها اثنان وسبعون يوماً بأجر كامل^٣، ولم يضع القانون شروطاً لحصول المرأة العاملة علي هذا الاستحقاق، فلم يشترط مضي مدة معينة علي خدمة العاملة لصاحب العمل، ولم يضع حداً أقصى لعدد مرات الحمل والولادة التي تمنح المرأة هذا الحق^٤. وتستطيع العاملة الحصول علي إجازة الحمل والوضع قبل ثلاثين يوماً من التاريخ المحتمل للوضع علي الأكثر وذلك بشهادة طبية صادرة عن جهة مختصة وتستكمل عقب الوضع المدة المتبقية من إجازة الحمل والوضع المقررة قانوناً والتي لن تقل غالباً عن اثنين وأربعين يوماً^٥.

وفي حالة أن ظروف الحمل والوضع للمرأة العاملة الانقطاع عن العمل لمدة أطول من الإجازة المذكورة فإنه يجوز بعد استطلاع رأي الجهة الطبية المختصة جعل الإجازة المقررة لمدة لا تزيد عن تسعة أشهر، وذلك في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من مولود واحد أو ظهور مضاعفات تسبق الوضع أو تليه وغير ذلك من الحالات، وتكون المدة الزائدة من هذه الإجازة عما هو مقرر قانوناً بدون أجر؛ إلا إذا كانت العاملة مشمولة بقانون الضمان الاجتماعي^٦ وبديهيها فإنه يحظر علي العاملة أثناء تمتعها بإجازة الحمل والوضع ممارسة العمل بأجر أو أي عمل آخر يعرض صحتها للخطر^٧ ورغم عدم النص علي جزاء تلك المخالفة إلا أن المنطق يقول يقول بتوقيع الجزاء التأديبي في مثل هذه الحالات^٨.

^١ المادة ٨٢ من قانون العمل ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٢ يوسف الياس، السابق، ص ١٩٣.

^٣ المادة ٨٤ أولاً من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٤ يوسف الياس، السابق، ص ١٩٣.

^٥ المادة ٨٤ ثانياً من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٦ المادة ٨٤ ثالثاً من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٧ المادة ٨٥ من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٨ يوسف الياس، المرجع السابق، ص ١٩٥.

ولقد نظم المشرع العراقي في القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الحق في حصول العاملة علي اجازة أمومة لرعاية مولودها عقب الولادة وتتوقف هذه الاجازة علي موافقة صاحب العمل وتكون بدون أجر لمدة لا تزيد عن سنة وذلك لمصلحة الطفل طالما لم يكمل سنة واحدة من عمره^١.

ويبدو من النص أن هذه الاجازة اتفافية وأن النص يفيد وضع الحد الأدنى من الشروط حيث أنه بإمكان الطرفين زيادة مدة الاجازة وجعلها بأجر أو بنصف أجر وعدم التقييد بسن الطفل الصغير، ولكن ما يجب حظره ومنعه هو اشتغال المرأة العاملة لدي الغير بمقابل أثناء هذه الاجازة وإلا اعتبرت الاجازة ملغاه وكان لصاحب العمل مطالبة العاملة بالعودة لممارسة عملها عنده من التاريخ الذي يحدده^٢.

ولقد سمح المشرع العراقي في القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ للمرأة العاملة المرشح بفترة رضاعه أثناء العمل لا تزيد علي ساعة واحدة علي أن تحسب هذه الساعة من ساعات العمل اليومية^٣؛ ولكن يلزم للتمتع بهذا الحق أن تكون العاملة الأم تقوم بالإرضاع الفعلي للطفل وأن يكون هذا الطفل في مكان قريب من مكان العمل ، ولأن المشرع لم يحدد الحد الأقصى لمدة تمتع العاملة بساعة الرضاعة فإن الاعتماد يكون علي القواعد العامة وما هو مقرر شرعا بإرضاع المولود لمدة حولين كاملين^٤.

ولقد أعطي المشرع العراقي في القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ للمرأة العاملة الحق في اجازة لرعاية طفلها المريض الذي يكون عمره أقل من ست سنوات لمدة لا تزيد علي ثلاثة أيام عن كل حالة مرضية تقتضي ذلك علي أن تكون هذه الاجازة بدون أجر^٥، ولا تحتاج المرأة العاملة في هذه الحالة لموافقة صاحب العمل؛ حيث أن هذه الاجازة قانونية وليست اتفافية ولا تتوقف علي موافقة صاحب العمل؛ وإنما تتوقف علي مطالبة العاملة بها بشرط اثبات مرض الطفل

^١ المادة ٨٦ أولاً من قانون العمل العراقي ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٢ المادة ٨٦ ثانياً من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٣ المادة ٨٧ أولاً من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٤ يوسف الياس ، المرجع السابق ، ص ١٩٧ ، المادة ٥٥ من قانون الأحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩.

^٥ المادة ٨٧ ثانياً من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

بشهادة طبية صادرة عن جهة مختصة، وألا يتجاوز الطفل ست سنوات، عندئذ تستحق العاملة الاجازة لمدة ثلاثة أيام تقبل التكرار كلما تكررت مبرراتها.^١
وفي حالة مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل المرأة فإن عقوبة ذلك الحبس مدة لا تقل عن عشرة أيام ولا تزيد علي ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد علي ثلاثمائة دينار^٢، ولم ينص التعديل الصادر على المادة بموجب أمر سلطة الائتلاف رقم ٨٩ على تعديل الغرامة مثلما فعل في أحكام تشغيل الأحداث.

الفرع الثاني

تنظيم عمل النساء في القانون العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

تعمل المرأة جنبا إلي جنب الرجل وتكاد تكون تشاطره في جل مجالات العمل وذلك لاعتبارات عديدة منها الاجتماعي ومنها الاقتصادي، حيث يعد العمل مصدر دخل للنساء غير المتزوجات أو المطلقات أو المتزمات أو مصدر دخل إضافي لأسرة قائمة بالفعل، ولاشك أن عمل المرأة إضافة للمجتمع نظرا لما تمتلكه النساء من مهارات ربما تفوق فيها مهارات الرجل لاسيما في ظل التقدم والتطور الحاصل علي جميع الأصعدة^٣.

وكان لزاما علي المشرع أن ينظم عمل المرأة للاعتبارات المتقدمة ليستفيد منها كطاقة منتجة ويستفيد منها كربة منزل تنشئ أجيالا وفي التالي نعرض أهم القواعد المنظمة لعمل المرأة في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة.

أولاً: تنظيم العمل الليلي للمرأة العاملة

حظر القانون تشغيل المرأة العاملة ليلا إلا إذا كان العمل ضروريا أو بسبب قوة القاهرة أو من أجل المحافظة علي مواد أولية أو منتجات سريعة التلف وأن تكون هذه الأمور غير متكررة^٤، وهو ما يؤكد علي أن هذا الحظر ليس مطلقا وإنما ترد عليه بعض الاستثناءات المحصورة في العمل الإداري والتجاري ودور العلاج والخدمات الترفيهية وخدمات النقل والاتصالات^٥.

^١ يوسف الياس ، السابق ، ص ١٩٨.

^٢ المادة ٩٧ من القانون العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.

^٣ محمد علي الطائي ، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق (المشاكل والمعالجات) المنشور في مجلة القضاء تصدرها نقابة المحامين في الجمهورية ، العدد الثاني ، مطبعة الشعب ، ١٩٩٠ ، ص ٤٣.

^٤ المادة (٨٦) أولا وثالثا من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٥ محمد علي الطائي ، المرجع السابق ، ص ٨٠ ، عماد حسن سلمان ، المرجع السابق ، ص ٢٥٤.

وجدير بالذكر أن المرأة العاملة تستحق فترة راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متواصلة يكون من بينها ما لا يقل عن سبع ساعات في الفترة الليلية ما بين التاسعة ليلاً إلى السادسة صباحاً^١.

ثانياً: الأعمال والأشغال التي تزاولها المرأة العاملة

يستثني القانون بعض الأعمال المحددة التي لا يجوز تكليف المرأة بها لما تجده فيها من مشقة وإرهاق وضرر بالصحة^٢، كما أن القانون لم يجز تشغيل الحوامل بأي عمل إضافي متي كان ذلك يؤدي لوقوع أضرار بصحة الحامل أو جنينها^٣.

ويتم تحديد الأعمال الشاقة والمرهقة والمحتمل ضررها بمقتضى تعليمات صادرة عن وزير العمل بعد اقتراحها من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية، فضلاً عن خفض ساعات العمل الخاصة بالمرأة حفاظاً عليها من الأضرار المحتملة^٤.

ثالثاً: قواعد تشغيل المرأة العاملة خلال فترات الحمل والوضع والرضاعة

حظر المشرع إجبار المرأة العاملة الحامل أو التي تقوم بعملية الرضاعة علي القيام بأعمال إضافية تري الجهات الصحية المختصة سواء قبل الفحص أو بعده ضرره بصحة الأم أو الطفل؛ مما دعا المشرع لتنظيم هذه المسائل.

وبشأن إجازة الحمل والوضع فإن المرأة تستحق إجازة خاصة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة عشر أسبوعاً في السنة^٥، يكون فيها الحق للمرأة العاملة الحامل التمتع بالإجازة قبل ثمانية أسابيع من التاريخ المحتمل للوضع بشهادة طبية صادرة عن الجهة المختصة^٦ علي أن تستمر إجازة المرأة العاملة بعد الوضع بما تبقي من هذه الإجازة شريطة ألا تقل المدة المتبقية لها عقب الوضع عن ستة أسابيع^٧.

^١ المادة ٨٦ ثانياً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٢ المادة ٨٥ ثانياً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٣ المادة ٨٥ أولاً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٤ المادة ٦٧ ثالثاً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٥ المادة ٨٥ أولاً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٦ المادة ٨٧ أولاً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٧ المادة ٨٧ ثانياً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٨ المادة ٨٧ ثالثاً من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

ويجوز تمديد مدة الاجازة ما قبل الولادة بمدة متساوية للمدة الفاصلة بين التاريخ المفترض للولادة وتاريخها الفعلي دون تخفيض فترة الاجازة الالزامية بعد الولادة^١.

ويجوز للجنة الطبية المختصة جعل مدة الإجازة الخاصة بالحمل والوضع لا تزيد علي تسعة أشهر في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل الولادة أو بعدها، علي أن تكون المدة الزائدة عن الإجازة الخاصة بالحمل (ثمانية أسابيع) إجازة مضمونة وتطبق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ومن ثم تستحق تعويض الإجازة المرضية بنسبة ٧٥% من الأجر^٢.

وأعطي المشرع اللجنة الطبية المختصة الحق في منح المرأة العاملة إجازة مرضية لاحقة لإجازة الحمل والوضع مدة لا تزيد علي تسعة أشهر في حالات الوالدة الطبيعية أو ولادة أكثر طفل أو ظهور مضاعفات قبل أو بعد الولادة^٣.

وللمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الوضع المذكورة طلب إجازة أخري خاصة للأمومة ورعاية الطفل لمدة لا تزيد عن سنة واحدة ما لم يكمل طفلها سنة واحدة من عمره؛ إلا أن هذه الإجازة مشروطة بموافقة صاحب العمل وفي حالة موافقته تكون هذه الإجازة بدون أجر ويكون عقد العمل موقوفاً خلال هذه الفترة^٤.

وأعطي المشرع الحق للمرأة العاملة في طلب إجازة بدون أجر بسبب مرض طفلها الذي لم يبلغ السادسة من عمره لمدة لا تزيد علي ثلاثة أيام في كل حالة تقتضي منحها هذه الإجازة^٥.

ويسمح للمرأة العاملة التي وضعت واستنفدت إجازاتها الخاصة بالحمل والوضع والرعاية في فترتي رضاعة أثناء يوم العمل مدة لا تزيد عن ساعة واحدة تحسب من ساعات العمل اليومية بما يعني أنها مدفوعة الأجر^٦.

^١ المادة ٨٧ رابعا من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٢ المادة ٨٧ خامسا من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٣ المادة ٨٧ خامسا من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٤ المادة ٨٩ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٥ يكون للعامل الرجل ذات الحق في هذه الإجازة مثلما كانت للمرأة، راجع في ذلك المادة ٩١ ثانيا من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٦ المادة ٩١ أولا من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

الخاتمة

مهما تبدلت القوانين وتغيرت فإن مسألة اغفال وضعية المرأة العاملة والحدث مسألة غير واردة، ووجدنا في قانون العمل البحريني التطور التشريعي الحاصل، والذي نلمسه من الاغراق في التفاصيل المهمة بشأن المرأة والحدث، فكانت المراحل العمرية للحدث واضحة وأحكامه مثالية.

وبخصوص المرأة نجد ذات الأمر إذ أن المشرع صاغ قواعد لتشغيل المرأة على يتناسب وطبيعتها وظروفها، ولم يتعد الا في مسألة العمل الليلي للمرأة والتي خالف فيها ما هو سائد من جعل عمل المرأة ليلا استثناء وليس أصلا.

أما عن القوانين العراقية فجاءت عملية الازدواج التشريعي وبالا على المخاطبين بأحكامه وهدفا واضحا للتمييز، فمسألة خضوع اقليم بعينه لقانون ووجود قانون اتحادي آخر مسألة تؤثر سلبا على وضوح المراكز القانونية للمخاطبين بأحكام القانون.

وبالنظر لنصوص القانونين رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ النافذ في اقليم كردستان، والقانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الجديد النافذ في العراق نجد أن التشابه بينهم كبير جدا ولا يوجد ما يبرر حالة الازدواج، وحتى عندما تم تعديل القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ عن طريق أمر سلطة الائتلاف رقم ٨٩ لم نجد سوى تعديلات هزيلة غلب عليها طابع التفصيل أكثر من طابع التغيير.

ولهذا نوصي:

الدعوة إلى توحيد قانون العمل العراقي في سائر أرجاء البلاد لمنع أي حالات تمييز لا سيما وأن قانون العمل من القوانين التي تقبل التدويل فما بالكم ببلد واحد.

الاعتماد على ما ورد باتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصيات مكتب العمل الدولي ومنظمة العمل العربية والسير على هداهم في انتاج تشريع نموذجي يعبر عن حضارة العراق القديمة والعظيمة.

الاعتناء بمسألة تفصيل الأحكام التشريعية ومنع باب الاجتهاد في مسائل هامة تخص فئات ضعيفة حيث يلاحظ غموض العديد من النصوص وعدم تناسقها في الترتيب.

الدعوة إلى اثناء الفقه العراقي في مجال قانون العمل حيث أن الفقه القانوني في هذا الجانب فقير رغم أهميته الشديدة لاسيما وأن العراق يعج بالقانونيين المتميزين.

والله الموفق والمستعان

قائمة المراجع

- (١) أمجد محمد منصور، أحمد رشاد الهواري، الوسيط في شرح قانون العمل البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢، سلسلة الكتب القانونية بجامعة المملكة - البحرين - ٢٠١٣.
- (٢) جلال العدوي، حمدي عبدالرحمن، قانون العمل، الاسكندرية، ١٩٧٢.
- (٣) حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان ١٩٩١.
- (٤) حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، الاسكندرية، ١٩٦٩، ص ٢١٢.
- (٥) خالد جمال أحمد حسن، الوجيز في شرح عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني وقانون العمل الموحد المصري، بدون دار نشر، بدون سنة طبع
- (٦) سوسن سعد عبدالجبار الظفيري، حماية المرأة العاملة علي المستوي الدولي وفي القانون العراقي - دراسة مقارنة - رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين بغداد ٢٠٠٦
- (٧) صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين الطبعة الأولى، ٢٠١٣، مطابع جامعة البحرين.
- (٨) صلاح محمد أحمد دياب، حقوق العامل في ضوء قانون العمل البحريني ومستويات العمل الدولية والعربية وحقوق الإنسان، سلسلة ثقافة حقوق الإنسان، المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، ٢٠١٦.
- (٩) صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، سلسلة الكتب القانونية (٣٥)، جامعة العلوم التطبيقية، ٢٠١٥.
- (١٠) عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، ٢٠٠٤.
- (١١) عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري
- (١٢) عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الثانية، مكتبة السنهوري، بغداد، ١٩٨٩.
- (١٣) عدنان العابد، القواعد المنظمة لعمل الأحداث في القوانين العربية، بحث منشور في مجلة القانون المقارن، ع ١٥ بغداد، ١٩٨٢.
- (١٤) محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ط ٥، دار القلم، ١٩٦٥.
- (١٥) محمد علي الطائي، قانون العمل علي وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري، بدون سنة نشر

- (١٦) محمد علي الطائي ، التنظيم القانوني لتشغيل المرأة العاملة في العراق (المشاكل والمعالجات) المنشور في مجلة القضاء تصدرها نقابة المحامين في الجمهورية ، العدد الثاني ، مطبعة الشعب ، ١٩٩٠.
- (١٧) محمد لبيب شبب ، شرح أحكام قانون العمل الطبعة الخامسة ١٩٩٣.
- (١٨) مها نصيف جاسم ، حماية العامل الحدث في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ماجستير ، كلية الحقوق - جامعة النهرين ، بغداد ، ٢٠٠٧.
- (١٩) نادية فرحان زامل السوداني ، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل ، دراسة مقارنة ، أطروحة من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في القانون الخاص تحت اشراف أ.د محمد علي الطائي ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، ٢٠١٢.
- (٢٠) نبيلة اسماعيل رسلان ، عقد العمل ، ١٩٩٨
- (٢١) يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ، ١٩٨٨-١٩٨٩ ، وزارة التعليم العالي والبحث العملي ، هيئة المعاهد الفنية ، معهد الإدارة - الرصافة ، ص ١٨٥.

المخلص

تتمتع المرأة العاملة والحدث بحماية خاصة في كل قوانين العمل المقارنة وذلك لاعتبارات إنسانية واجتماعية ولاشك أن هذه الحماية لها مردود إيجابي على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي

ولكن يلاحظ أن هذه الحماية نظرية أكثر منها واقعية وأيضاً غير كافية عطفاً على تباين تناولها من تشريع لآخر رغم حث مؤتمرات مكتب العمل الدولي للدول الأعضاء على العناية بالتوصيات الصادرة عنه ودمجها في التشريعات الداخلية المنظمة لشؤون العمل في محاولة منها لتدويل قانون العمل

ويتجلى هذا التباين ليس فقط على مستوى الجوار بل يمتد في داخل الدولة الواحدة كما هو الحال في القانون الاتحادي العراقي وقانون إقليم كردستان ونعرض في هذه الورقة مفاد قانون العمل البحريني في شأن تشغيل المرأة والحدث وكذلك قانوني العمل العراقي والكردستاني للوقوف على أهم ملامح كل قانون ونقاط التمايز فيما بينهم

پوخته

ئافره تی کریکار وکریکاری میردمندال پاراستنیکی تاییه تی پی دراوه له هه موو یاسا کانی کاری به راورددا، ئه ویش له بهر هه ندی به های مروقیایه تی وکومه لایه تی، بی گومان ئه و پاراستنه لیکه و ته ی ئه رینی ده بی ت له سه ر ئاستی ئابوری وکومه لایه تی.

به لأم تیبینی ده کری ت که ئه م پاراستنه زیاتر تیوریه نه ک واقعی، وه به س نیه، جگه له وه ی که جیاوازه له یاسایه که وه بو یاسایه کی تر له گه ل ئه و هه موو هاندانه ی کونگره کانی نوسینگه ی کاری نیوده وه له تی بو ولاتانی ئه ندام که بایه خ به پیشنیازه ده رچوو ه کانی ئه و کونگرانه بده ن و تیکه لی بکه ن له گه ل یاسا نیوخویه کان که بواری کارکردنی پیکه ستوه وه کو هه ولیک بو به نیوده وه له تی کردنی یاسای کار.

ئه م جیاوازه به پروونی ده رده که وی ت نه ک ته نها له سه ر ئاستی ده ره وه به لکو له نیو یاسا کانی یه ک وولتدا، وه ک ئه وه ی له یاسای فیدرالی عیراقی و یاسای هه ری می کوردستاندا هاتوو ه.

لهم بابتهدا تيشك ئه خهينه سهر ياساى كارى به حريئى سه بارهت به كار كردنى ئافرهت و ميژدمندالآن، و ههروهها له ههردوو ياساى عيراقى و كوردستانيدا، بو وهستان له سهر گرنگترين پوو هه ر ياسايهك وخاله جياوازهكانى نيوانيان.

Abstract

Legislative protection for women and minors in comparative labor laws:

Women and minors enjoy particular protection under comparative labor laws for both humanitarian and social reasons. This protection comes with certain positive outcomes at economic and social levels.

Nevertheless, this particular protection is not yet sufficient as it seems to be in theory more than practice due to its variation from one legislation to another. These differences are present despite the attempts and recommendations of the International Labor Office (ILO) for its members to take its recommendations into consideration and to incorporate it into their national laws as an attempt to unify labor law .

Variation of these rules is even found within a single jurisdiction like the case in Iraqi Labor law and that of Kurdistan.

Hence, in this paper we present the rules of Bahraini labor law concerning working women and minors in comparison to labor laws in Iraq and Kurdistan in order to examine the characteristics of each of these laws and their variations .