

اسم المادة : قانون العمل

اسم التدريسي : م.م. وليد حسن حميد

عنوان المحاضرة :

(تنظيم عمل النساء)

لقد شاركت المرأة الرجل في المجتمعات الطبقيّة بؤسه وفاقته على مرّ الاجيال وكانت وإياه تقاسي التعسف والإذلال من الطبقات السائدة ونظرا لضعفها واستكانتها على الظلم فقد تأخرت عن الرجل كثيرا ولم تطالب بحريتها أجيالا طويلة وبقيت رقيقا يباع ويشترى من قبل ذوي المال والجاه يتداولونها كسلعة لهم وما أن تغيرت العلاقات الاقتصادية بعد الثورة الصناعية وانتشر استخدام الآلة في الإنتاج حتى تهافت الرأسماليين على تشغيل المرأة لضعف مساومتها وقبول اجورا اقل مما يأخذه الرجل ومنذ ذلك الحين بزغ الصراع بين الآراء التي تؤكد عدم جدوى تشغيل المرأة لان مكانها البيت وتربية الاطفال وبين آراء اخرى ترى ان المرأة جزء من المجتمع وهي تمثل طاقات كبيرة لايمكن الاستهانة بها او الاستغناء عنها وحبسها بين جدران المنزل .

ويؤكد اصحاب هذه الآراء ان عمل البيت لايمكن ان يكون عائقا للمرأة عن الاداء واجبها تجاه المجتمع بالانخراط في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي والإسهام في زيادة الخبرات المادية للأمة وتأثر موقف الدولة تجاه المرأة بالطبيعة الطبقيّة للدولة وسياستها العامة فلا غرابة ان تلجا بعض الدول الرأسمالية كفرنسا والمانيا وبلجيكا وايطاليا واسبانيا الى اصدار تشريعات في بعض الفترات تحد فيها من تشغيل المرأة في محاولة لتخفيف حدة الازمات الاقتصادية التي تتعرض لها هذه الدول وهي اجراءات تعكس بحق الهوة السحيقة التي وصل اليها الفكر تجاه تناقضات المجتمع الرأسمالي وما اسوء اجراء كهذا تتخذه الدولة للخروج من ازمته وهو يدل على اعتراف الدول البرجوازية رسميا بالبطالة ومحاولتها الاتيان بحلول

لها مبتورة غير مجدية والتستر عن عيوب النظام الرأسمالي المتهرئ وفي الدول النامية التي رفضت عن كاهلها ثقل الاستعمار السياسي وبدأت بشكل او بأخر تصارع الاستعمار الاقتصادي والعلاقات الرأسمالية القاعدة الاساسية للخضوع لمصالح الاجنبي في هذه الدول تنبثق اراء تعتبر هي الاخرى جانباً مهماً من المشكلة فهي ترى في المرأة انساناً غير جدير بالعمل خارج المنزل وان النساء يواجهن ظروف تضطرهن الى الراحة على حساب العمل وعلى حساب زملائهن من العمال الذكور كذا .

وفي رأينا ان ظاهرة التسبب والإهمال وعدم الاخلاص في اداء الواجب هي من صفات المجتمعات المتخلفة ويتساوى فيها الرجال والنساء على السواء ويؤيد رأينا مدى جدية المرأة ونشاطها في الدول التي تحترم العمل وتعتبره اسماً واجب لكل مواطن وعلى أثر انتشار الافكار الاشتراكية وازدياد قوة الطبقة العاملة ألتفتت الدول الصناعية منذ اوائل القرن العشرين الى حالة المرأة وظروف عملها وأتخذ ذلك بعد الحرب العالمية الاولى حيث اصدرت الاتفاقيات رقم (٣) لسنة ١٩١٩ ثم تلتها بسبع عشرة اتفاقية تعدل اجورهن وحماية الامومة ، وقد صادق العراق على الاتفاقية الدولية رقم (٤١) المتعلقة بتشغيل النساء ليلاً أصدرت وذلك بموجب القانون رقم(١١) لسنة ١٩٣٧ وفي ١٩٦١ والمراهقين والأحداث رقم (٤) لسنة ١٩٦١ الذي منع تشغيل النساء في المقالع والمناجم والتنقيب عن الاثار القديمة والحفريات الاخرى وفي سوق أو إدارة المحركات الالية والبخارية وفي السفن والبواخر النهرية والبحرية والأعمال الثقيلة والمرهقة والمضرة بالصحة كما منع تشغيل النساء في الاعمال الليلية عدى بعض الاستثناءات وقد عني قانون العمل الجديد بالمرأة العاملة فنظم عملها ومنحها من الحقوق بما يتلائم وطبيعتها وواجبها الاجتماعي كأم وتناول أحكام تنظيم عمل النساء في قانون العمل كما يلي:-

منع تشغيل المرأة ليلاً

من المعروف أن العمل الليلي مرهق للجسم ومتعب للأعصاب أكثر من العمل النهاري وهو يعتبر عملاً اضطرارياً تلتجئ إليه بعض المشاريع لطبيعة عملها أو لضرورات الاقتصاد الوطني ومع الدعوة إلى مساواة المرأة بالرجل في الحقوق والواجبات إلا أن هناك حقيقة ثابتة وهي أن المرأة بصورة عامة أضعف تحملاً من الرجل وتحيطها ظروف خاصة تتعلق بطبيعتها كأم مما يبرر عدم تشغيلها ليلاً وإذا اضطرت إلى العمل ليلاً فأنها لن تستطيع أداء واجبها في البيت وفي صبيحة اليوم التالي كأعداد الطعام وتهيئة الأطفال وما إلى ذلك وعلى هذا فقد منعت الفقرة (أ) من المادة التاسعة والسبعين من قانون العمل تشغيل النساء في الصناعة وبقية المهن في الأعمال الليلية إلا أن هذا النص استثنى النساء اللواتي لا يعملن في الصناعة ويقمن بالأعمال التالية :-

١- الأعمال الإدارية .

٢- الأعمال التي تتعلق بنشاطات فنية واجتماعية وفنية .

وفي هاتين الحالتين يتطلب أجازة الجهات الإدارية المختصة .

٣- الأعمال التي تجري في أماكن تتوفر فيها جميع شروط الصحة والراحة .

ومن ذلك نلاحظ أنه لا يجوز تشغيل المرأة ليلاً في الصناعة حتى لو كان العمل إدارياً أو متعلقاً بنشاطات فنية واجتماعية أو كان يجري في أماكن تتوفر فيها جميع شروط الصحة والراحة لأن النص جاء مطلقاً والمطلق يجري على إطلاقه ،على أن حكم الفقرة (أ) من المادة التاسعة والسبعين يتعارض مع ما نصت عليه الفقرة (ب) من المادة المذكورة التي تقول أنه (يجب منح النساء العاملات فترة راحة ليلية لا تقل عن إحدى عشر ساعة متوالية تكون من بينها بالضرورة الفترة الواقعة بين الساعة السابعة مساءً والخامسة صباحاً وهي الفترة التي تشمل ساعات العمل الليلي

والنص الاخير يلزم صاحب العمل او الادارة عدم تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي او مختلط مهما كان نوع العمل الذي تؤديه .

حماية الامومة

لقد ضمن القانون للمرأة العاملة اجازة ولادة لمدة اقصاها تسعة اشهر من تاريخ انفكاكها تستلم عنها مخصصات اجازة الولادة من مؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ونرى أنه كان الاحرى أن يلزم صاحب العمل أو الادارة وبدفع تلك المخصصات الى المرأة العاملة والرجوع الى المؤسسة المذكورة لاستلامها منها مراعاة لحالة المرأة أثناء الاجازة وعدم إمكانها مراجعة المؤسسة وتعقيب موضوع مخصصاتها مع حاجتها الى المال أثناء الإجازة .

وللمرأة الحامل والمرضع حقوق خاصة ضمنها لها القانون فلا يجوز تشغيل المرأة الحامل في عمل ليلي أو اضافي أو شاق أو ضار بصورة مطلقة ويجب الا يتجاوز مجموع ساعات العمل اليومي لها السبع ساعات أما المرأة المرضع فقد منحت فترتي رضاع أثناء العمل لاتقل كل منهما عن نصف ساعة بالإضافة الى فترة الراحة المقررة في القانون وتتميز فترتا الرضاع عن فترة الراحة في انها تعتبران من اوقات العمل بخلاف فترة الراحة على اننا نرى أنه يشترط لتمتع المرأة بفترتي الرضاع قيامها فعلا بإرضاع طفلها ويعني ذلك وجود طفلها في دار حضانة ملحقة بالمشروع أو قريبة منه أو أنها تستطيع أن تصل الى محل سكنها خلال فترة الرضاع ونرى جواز منح المرأة العاملة فترة رضاع واحدة ولمدة ساعة على الاقل تستطيع خلالها أن تصل الى محل سكنها البعيد الذي لايمكنها بلوغه خلال نصف ساعة لترضع طفلها وتعتبر فترة الرضاع الثانية غير ممكنة التنفيذ لعدم أماكن وصول المرأة الى محل سكنها لإرضاع طفلها خلال الفترة التي حددها القانون .

رياض الاطفال

نصت المادة الرابعة والثمانون ان على الجهات المسؤولة في اماكن العمل التي تستخدم نساء ان تنشئ روضة لإيواء اطفالهن اثناء العمل او ان تتعاقد مع احدى دور الحضانه او رياض الاطفال للقيام بذلك وفق الشروط والأوضاع التي تحدد بتعليمات يصدرها الوزير ولا يعتبر هذا الواجب خدمة للمجتمع الذي يجد العناية بالجيل واجباً من اسمى واجباته فحسب وإنما يعتبر ايضا مساهمة من المشرع في التخفيف عن كاهل المرأة العاملة ورفع انتاجية عملها .

توفير وسائل الراحة للنساء أثناء العمل

ان تهيئة وسائل الراحة التي تتناسب وطبيعة المرأة كالمقاعد وغيرها أمر ضروري للحفاظ على صحتها وهو يؤدي من جهة اخرى الى زيادة انتاجيتها وقدرتها على العمل ولا يتكلف صاحب العمل أو الادارة بتهيئة هذه الامور مبالغ كبيرة الا انه سيحصل على نتائج ايجابية في زيادة الانتاج وأتقانه .

اعلان نظام تشغيل النساء في مقر العمل .

لقد أوجبت المادة الخمسون من القانون على صاحب العمل أو الادارة اعلان نظام تشغيل النساء في مكان ظاهر في مقر العمل لكي يكون عرضة للإطلاع العاملات والجهة النقابية والمسؤولين لمحاسبة صاحب العمل عن كل تقصير في تنفيذ أحكام تشغيل النساء في المشروع .

استثناء

لقد استثنى القانون من الخضوع لإحكام تنظيم عمل النساء العاملات اللواتي يشتغلن في وسط عائلي لايعمل فيه سوى افراد الاسرة الواحدة بإشراف الاب أو الام او الزوج او الاخت او العم او الخال او الجد على أن يتم العمل فيه بشروط صحية وأخلاقية سليمة ، ومن مفهوم المخالفة لنص المادة الحادية والتسعين من

قانون العمل فان المرأة تخضع لإحكام تشغيل النساء في القانون بمجرد ان يستخدم صاحب العمل شخصا واحدا من غير افراد الاسرة والواحدة .