

حقوق المرأة العاملة في الشريعة والقانون

The rights of working women in Sharia and law

م.م. زهراء عباس سوادي

كلية التربية /جامعة ميسان/ العراق

Emai: defona205235@gmail.com

Zahraa Abbas Sawadi

College of Education/University of Maysan

المخلص :

أن تقسيم العمل في المجتمع وفق احكام النظام الاسلامي يأخذ في الاعتبار التكوين البيولوجي للرجل والمرأة على حد سواء ، حيث يتميز هذا النظام بالمرونة ومراعاة للظروف ومنها الاقتصادية .ومن ثم فان قيام المرأة بجميع أعمال الرجل في الحياة العامة والخاصة امراً مبالغ فيه ،لان المرأة تختلف في الكفاية والقدرة عن الرجل في اداء بعض الاعمال الموكلة اليها .

لذا جاء الاسلام بأحكام ومبادئ بين من خلالها الحقوق والواجبات التي منحت للمرأة وخاصة في العمل ، حيث تتجلى هذه الحقوق والواجبات من خلال الآيات القرآنية والاحاديث النبوية الشريفة التي رسمت ورسخت تلك الحقوق والواجبات التي تتعلق بعمل المرأة. بالإضافة الى التشريعات الوضعية التي تناولتها بالتفصيل .

وعليه تناولنا في هذه الدراسة حقوق المرأة العاملة في الشريعة والقانون ، وذلك من خلال بيان حقوق المرأة العاملة في الشريعة الاسلامية ، حيث تناولت الدراسة حق المرأة العاملة في القرآن الكريم ، وذلك من خلال البحث في الدلالات القرآنية لعمل المرأة في القرآن الكريم وضوابط عملها ، بالإضافة الى بيان اثار هذا العمل من منظور شرعي من خلال الاثار الايجابية والسلبية لعمل المرأة .

كما تناولت الدراسة حق المرأة في العمل في القانون ، وذلك من خلال الاحكام القانونية لعملها وفق احكام قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والتي تناول الحقوق العامة والخاصة لعمل المرأة ، واخيرا تناولت الدراسة حق المرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية ومنها اتفاقية عمل النساء ليلاً لعام ١٩١٩ واتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام ١٩٧٩. ثم خلصت الدراسة الى اهم النتائج والتوصيات.

الكلمات المفتاحية : حقوق ، المرأة العاملة ، الشريعة الاسلامية، القرآن الكريم ، القانون

المقدمة :

يُعدّ عمل المرأة في العالم المعاصر ضرورة اقتصادية و اجتماعية وثقافية بحصول المرأة على قسط وافر من التعليم، وفر لها إمكانيات كبيرة للدخول الى سوق العمل في مختلف القطاعات بعدما كانت محصورة في القطاع الفلاحي كالزراعة وجني الثمار فقط، وهي في مرتبة متدنية من عمل الرجل التي سيطر فيها القيم التقليدية خاصة في المجتمعات العربية، ووسع الهوة في تقسيم العمل بين الجنسين لصالح الرجل وذلك رغم التطور الحضاري والثقافي، وحصول المرأة على حقوقها السياسية والمدنية التي لم تمنع في مجهوداتها وقدراتها امام الرجل، بحجة الفوارق الجسمية والبيولوجية التي تحد من إنتاجية المرأة العاملة كالحمل والرضاعة والمسؤوليات الاسرية الأخرى.

وعلى الرغم من القوانين الاجتماعية هي الأقوى في كيفية تطبيق القوانين وطريقة التفاعل معها ،الا أن ذلك لا يمنع من أن تكون المرأة عنصر فعال في المجتمع، ويظهر ذلك من خلال نسبة مشاركتها في القوة العاملة مقارنة بالمشاركة الرجالية، الا أن ذلك يكون في التركيز على قطاعات دون أخرى خاصة قطاع الخدمات كالتربية والصحة ويرجع ذلك الى أنواع الشهادات المحصل عليها التي تؤهلها للعمل في هذه القطاعات والدرجة القبول في المجتمع والاسرى^١.

وعليه، فان أكثر القائلين بدعوة المرأة الى القيام بعمل الرجل هم جماعة ماديين الذين يردون كل قوة في الانسان الى قوة البنية المادية، فإذا قيل ان قوة الجسد هي مزية الرجل على المرأة، فليست هناك قوة أخرى تحسب في باب المفاضلة بين الجنسين^٢.

اهمية البحث:

تدور اهمية البحث في مجال المرأة العاملة ، ولكون المرأة تتمتع بطبيعة خاصة جسمانية وفسولوجية ، فان عملها يجب ان يتناسب مع ذلك ، وان لا يتعارض مع اعمالها الأخرى في البيت كونها ام او زوجة ، وبالتالي لا بد من بيان التنظيم الديني والقانوني للمرأة في حال كونها عاملة، ومعرفة حالة الاتفاق والتباين بين الشريعة الاسلامية والتشريعات المقارنة ، سواء بالحقوق والواجبات او العمل المحضور عليها مزاولته.

مشكلة البحث:

ان عمل المرأة في بصورة عامة يثار العديد من التساؤلات على المستوى الديني والقانوني، ومن هذه التساؤلات : هل ان جميع الاعمال يمكن ان تؤديها المرأة في الحياة؟، هل هناك قيود دينية او قانونية على عمل المرأة؟ وما هي الاثار السلبية او الايجابية على عمل المرأة .

منهجية البحث:

سنتناول هذا البحث وفق منهجية معينة وهو المنهج التحليلي والمقارن بين الشريعة الاسلامية من جانب و القانون العراقي من جانب اخر وفق التشريعات السابقة والقانون العمل الحالي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بالإضافة الى الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بموضوع الدراسة وذلك من خلال المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: حق المرأة في العمل في الشريعة الإسلامية.

المبحث الثاني: حق المرأة في العمل في القانون.

المبحث الأول

حق المرأة في العمل في الشريعة الإسلامية

كرم الاسلام المرأة تكريماً لا يوجد في أي نظام سواه، ورحم ضعفها ان تجبر على خوض غمار الحياة، تقديرًا لمهمتها ، فهي اذا مصدر للتنمية بأنواعها الاجتماعية والخلقية والاقتصادية ،لذلك لم يفرض عليها ان تعمل لكسب المال، بل الزم نفقتها على ابوها ، او ابنها او زوجها، ممن تلزم نفقتها ، كما هو مفصل في باب النفقات في كتب الفقه، وبالتالي فانه لا يجوز للاب ان يمنع ابنته ان تعمل لكسب المال ،الا اذا كان فقيراً ، ولا يجوز للزوج ان يمنع امرأته ان تعمل لكسب المال. وهكذا تتمتع المرأة في الإسلام بحظ اكبر من حظ الرجل، كما ان الشرع الإسلامي كفل حماية المرأة ان تكون مهينة مبتذلة تحمل هم العيش والكد لكسب لقمة الغداء^٣.

وسجل لنا التاريخ مواقف رائعة لشخصيات نسائية برزت آنذاك في مجتمعاتها، وتميزت بمواصفاتها النبيلة، والتزاماتها الايمانية، وعطائها العلمي والعملية على قرائنها من الرجال، وامثال تلك النساء .

١- امرأة فرعون انها امرأة لكنها افضل من كل الرجال الخاضعين والخانعين للظلم والاستبداد الفرعوني وذلك قدمها الله تعالى نموذجا للأجيال المؤمنة على مر العصور وقال تعالى
﴿الْمَرْءُ الْكَافِرُ الْأَجْرَابُ سَتَبِطُ وَطَرِيسُ الصَّافَاتِ حَذَى الْبَيْتِ عَظَمِ فَضْلَتِ الشُّبُورِ الْخُرُوفِ الدُّجَانِ
الْمَخَاشِيَةِ الْإِحْقَافِ الْمُجَنَّبِ الْبَيْتِ الْمُحْجَرِ وَفِي اللَّاتِ الْبُلُورِ الْبَيْتِ الْبَيْتِ الْوَقْعَةِ

٢- بلقيس ملكة سبأ : قدم القرآن (بلقيس) نموذجا في إدارة السلطة والحكم هكذا كانت المرأة سبابة في ميادين المعرفة والعلم وثبتت مكانتها وتقدمها وتفوقها على الرجل^٤.

وعليه، لا بد لنا من بيان حق المرأة في العمل في القرآن الكريم، وبيان اثار عملها من منظور شرعي ، من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: حق المرأة في العمل في القرآن الكريم.

المطلب الثاني: اثار عمل المرأة من منظور شرعي.

المطلب الأول

حق المرأة في العمل في القرآن الكريم

لقد بات الحديث عن حق المرأة في العمل والتكسب امرأ معلوماً فقد شهدت كثير من النصوص الشرعية على مشروعية ممارسة المرأة العمل، واستحقاقها الاجر على ما تقوم به من العمل وملكيته التامة له.

وقد تضافرت الشواهد في عصر النبي صل الله عليه وآله وسلم لتؤكد مشروعية ممارسة المرأة للعمل، واستحقاقها، الاجر على ما تقوم به من العمل ، فقد عملت المرأة في التمريض وسقاية الجرحى ، وخدمة الجيش ، وفي الزراعة، وفي الصناعة وغيرها من المهن ^٦.

وبين القرآن الكريم حقوق المرأة في تأمين نفسها من الناحية المادية، وبين أنه من واجب الرجل سواء اب او زوج، وان المرأة ليست مكلفة ان تقوم بتأمين احتياجاتها المالية وأيضاً قد عمل على ان يحرر المرأة من التفكير بالمشاكل الاقتصادية للأسرة، الا أن القرآن الكريم اجاز للمرأة ان تعمل وتحصل على مدخول.

ومن خلال دراسة التاريخ، تبين لنا أن المرأة في صدر الإسلام لم تكن ممنوعة من العمل والقيام بالأنشطة الاقتصادية حتى في حضور النبي محمد صل الله عليه وآله ، وأكبر دليل أن المرأة كانت تباشر في مجال العمل هو قيام النبي محمد صل الله عليه وآله بتقديم ارض زراعية ومعها عدد من العمال لابنته فاطمة الزهراء عليه السلام ^٧

أن المرأة تحتاج الى أن تعمل لتحمي وتعف نفسها بالعمل الشريف، ولاسيما تحتاجه في غيبة ولي الامر او عند استهتاره بالمسؤولية. لذلك فان المرأة تحتاج العمل لتخفف من متطلبات الحياة، وقد بينت السنة شواهد كثيرة حول عمل المرأة خاصة في عصر النبي وذلك من خلال اشتغالها بالحرف اليدوية كالنسيج وكذلك في الزراعة وهناك أحاديث ونصوص تكشف بجلاء ان المرأة دورها الكبير ومهمتها العظمى ^٨

الفرع الأول

الدلالات القرآنية لعمل المرأة في القرآن الكريم

أن القرآن الكريم اعطى المرأة الحق الكامل في اتخاذ القرار في الاستقلال المادي الكامل والشخصي لانهما مترابطتين، وآيات القرآن كثيرة تبين هذا الحق والاستقلال الشخصي في العمل وفي السعي له، وقد بين القرآن الكريم ان الاستقلال المادي للمرأة ولا يحق للرجل التصرف بما هو ملك شخصي لها، الا في حالة الاجازة الشرعية وأيضاً أزال عنها سلطة الرجل في التصرف في مالها

الشخصي الناتج من عملها، وأيضاً أزال عنها مسؤولية الانفاق على الأسرة وعلى نفسها لأنها مسؤولة من رب الأسرة الزوج، حتى وإن امتلكت المال كثرة شخصية لان القرآن الكريم أعطاه الحق في العمل واكتساب الثروة الشخصية لها كما تقتضي الغريزة وليس بالشكل الذي يسلبها ضرورات دورها الانساني⁹.

قال تعالى ﴿مَرْكِبًا طَلَبَ الْأَمْنَاءَ الْحَجَّ الْمُؤْتَمِرَ الْتَوَكَّلْ الْفُوقَانَ الشَّجَرَةَ الْبَسْمَ الْفَضْلَ الْعَبَكُونَ
الرُّوضُ الْقُسَمَانِ السَّجْدَةُ الْأَجْرَانِ سَمًا قَطْلَ يَسَّ الصَّافَاتِ حِينَ الزَّيْزِ عَظْلَ قُصْلَتِ الشُّوْكَ الْخُرُوقِ
الدُّجَانِ الْخَائِيَةِ الْإِحْقَاقِ مُحَمَّدًا الْبَيْتِ الْمَحْجَرَاتِ فَيَ ۝

سُورَةُ الْفَاتِحَةِ بِبِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿الْفَوْضُ الْقَبْطَانُ السَّجْدَةُ الْأَجْرَانِ سَكْبًا قَطْلَ بَيْنِ الصَّافَاتِ وَفِي الْبَرْكَزِ **بَطْلًا** فَضْلَتِ الشُّبْرَى التَّخْرُفُ
الدُّخَانُ الْخَائِفَةُ الْأَحْقَفُ مَحْمَدُ الْفَيْزِ الْمَحْجَرَاتِ وَفِي الدَّارَاتِ **الْطُّورُ** الْبَحْرُ الْقَبْطَانُ **التَّخْرُفُ** الْوَاقِعَةُ
الْمَحَارِبُ الْجَنَادَةُ الْمُبْتَلِغَةُ الصَّفَرُ الْجَمْعَةُ الْمَبَافُونَ النِّجَارُ الْفَلَاكُ الْبَحْرُ بَيْنَ الْمَلِكِ ١٢﴾

وقال تعالى: ﴿الرَّحِيمِ صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمِ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ﴾ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وهذا يعني عندما كانت امرأتان ابدتا لعذر لمرسى عليّة السلام عن حضورهما لسقي مع الرجال لوجود حاجة وليس لديهن رجل يسقي لهن وابوهن شيخ كبير عاجز عن السقاء^{١٤}.

ومن خلال ما تقدم من الآيات ، فانه لا يجوز منع المرأة من العمل اذا كانت بحاجة له مع وجود إيقاعها في حرج الدين.

كما بين القرآن الكريم ان مال المرأة هو حقها الشخصي ولا يحق للرجل ان يتصرف بمالها الا بموافقتها واذنها وبين ذلك أيضاً من خلال الآيات القران الكريم ﴿بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ﴾ قال تعالى: ﴿بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ﴾ صدق الله العظيم ﴿بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ﴾^{١٥}

الْأَنْفَالِ التَّوْبَةِ ١٦

هُوَ يُوسُفُ بْنُ الرَّعْدِ ابْنُ هَيْمَةَ الْحَجْرِيِّ النَّخَعِيِّ ١٧

﴿بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ﴾ ١٨

عمل تقوم بيه لأثبت حضورها وأهليتها لأقتحام ميادين كافة وإنجاز المهام المختلفة^٩.

الفرع الثانى

ضوابط عمل المرأة في القرآن الكريم

الْأَحْزَابِ سُبْحًا فَطَلَبُ يَسِّرِ الصَّافَاتِ حِينَ الزُّمَيْرِ عَظَمٰ

ريحها فہي زانيہ)

اضف الى ذلك ،فان لتجنب فتنة اللسان والصوت ولسد باب الفساد والفتن امر الإسلام المرأة في حضرة الرجال الأجانب ان تتقي اللين والرقّة في الصوت وان تلتزم بالقول الجاد غير الهازل وان لا تتحدث لغير الحاجة قال تعالى ﴿ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴾ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ قَالَ

وأيضاً عدم الاختلاط والخلو بالرجل الأجنبي، فقد نهى ديننا الإسلامي المرأة المسلمة من ان تكون في مكان تخلو بـرجل اجنبي او ان تخالط الرجل الأجنبي، وكذلك عدم السفر بدون محرم وكل مما ذكر من الضوابط المتعلقة بلباس المرأة المسلمة والمتعلقة بسلوكها الشرعي عند خروجها من المنزل للعمل او لقضاء حوائجها^{٢٣}

وان يكون العمل لا يؤثر على مهمتها الأولى اتجاه زوجها واطفالها، وان يكون في العمل المباح ومما يناسبها كامرأة وبنفس الوقت تكون بأذن وليها لقول ﴿بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ﴾ **بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ** قال تعالى: ﴿بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ﴾ **بِسْمِ**

[illegible]

المطلب الثاني

اثار عمل المرأة من منظور شرعي

[illegible][illegible]

ومن ثم فان دور المرأة كأم هو دور طبيعي لها بسبب خصائصها الجسمية والفسولوجية والروحية، فقد اعدّها الله سبحانه وتعالى بتحمل هذه المسؤولية الكبيرة من اجل تحقيق هدف الانجاب وتربية الاولاد من خلال مشاعر الامومة والحب والعطف والمحبة الموجودة فيها^{٣٠}.

ويشوب عمل المرأة ، خارج اطار المنزل ، في وقتنا الحاضر كثير من الآراء والرؤى المتباينة حول الجوانب السلبية والايجابية لهذا العمل ،ولكن الملاحظ ان الامام علي(ع) قد اشار الى حق المرأة بالعمل واكتساب قوتها بنفسها مع ان الأحوال الاجتماعية والسياسية والرأي العام الذي ساد في البيئة آنذاك كانت غير مؤاتية للنهوض بهذه الدعوة وتفعيلها ايجابيا لخدمة الرسالة الاسلامية، وفتح مساحات جديدة للتأثير بواقع الحياة من خلال اسهام المرأة في العمل المهني.

أضف الى ذلك ان ما تم ذكره من حقوق للمرأة عند الامام علي(ع) تدفع الى عدم قبول ما نسب اليه من اقوال تقلل من شأن المرأة وقيمتها الانسانية ، او رفض تفسيرها كما فسرت به ، هذه القيمة العليا التي سعى الامام علي الى ترسيخها بالقول والفعل ايماناً منه بدور المرأة فاعل في المجتمع، ولاسيما انها الشريك الاساسي في حق تكوين الاسرة وتربية الأطفال وصيانة حقوقهم^{٣١}، وعليه سوف نتناول الاثار الايجابية لعمل المرأة في (فرع اول) والسلبية في (فرع ثانٍ) وكما يأتي:

الفرع الأول

الاثار الإيجابية

يمكننا ان نقول ان العمل حاجة واستعداد في داخل الانسان ، في داخل الانسان وانه يرتبط بجوهر الحياة نفسها فالحياة لا تستقيم بدون العمل بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء .

والايجابيات والسلبيات بالنسبة للمرأة انها تحقق ذاتها وشخصيتها ووجودها من خلال العمل وهي تحسن بالإنتاج والاهمية، كما ان العمل يعطي صاحبة الاستقلال المادي ويساهم في تنمية قدرات الشخصية واغتنائها من النواحي العملية والفكرية والاجتماعية. والقيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا والسرور والنجاح ،وفي ذلك مكافأة هامة وتدعم لقيمتها وثقتها بنفسها من النواحي النفسية .ومما لا شك فيه أن العمل يجعل المرأة أكثر قوة وأكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية والمعنوية . والمرأة لا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذا القدرات المحدودة والذي لا حوله له و لا قوة . وبشكل عام فان العمل يساهم في تحسين الصحة النفسية للمرأة كما تدل معظم الدراسات العربية نظرا

لإيجابيات العمل المتعلقة بالاستقلالية وتحقيق الذات وازدياد السيطرة على الحياة والمستقبل من النواحي الاقتصادية والشخصية^{٣٢}

ومن الآثار الإيجابية لخروج المرأة للعمل، هو مساهمتها في زيادة الدخل حيث ان مشاركة المرأة بشكل واسع في جميع أنواع مجالات وقطاعات العمل أدى الى زيادة التنمية توجيهها نحو الأفضل كما ان المرأة من خلال عملها تساهم في زيادة الدخل للأسرة وذلك من خلال ظهور المرأة كقوة اقتصادية ومشاركتها في الأعباء المالية للزوج لان عمل المرأة اصبح في الوقت الحاضر دعما اقتصاديا قويا للأسرى في ضل غلاء المعيشة، وهو الدافع لخروجها للعمل وذلك لزيادة متطلبات الحياة بشكل يومي وبالتالي أجبرت على العمل واصبح عملها ضرورة ملحة الى جانب زوجها الغاية في توفير النفقات اليومية للأسرة على الرغم ان النفقات في الأصل تكليف شرعي يقع على عاتق الرجل وهو من يتحمل مسؤوليات النفقات المنزل كاملة الا ان الزوجة يمكنها ان تتحمل النفقات الإضافية من باب التطوع ومن باب اخر يزيد بينهم المودة والرأفة في كل الظروف والاحوال^{٣٣}

اضف الى ذلك، ان العمل يعود على المرأة العاملة بدخل (راتب شهري) تستطيع به ان تعول نفسها حيث لا عائل لها، وتأمين على سلامتها في الحاضر والمستقبل وكذلك ان العمل يوقظ اهتمام المرأة بالعلم والمعرفة نتيجة احتكاكها بأصحاب المستويات العلمية العالية فتسعى لرفع مستواها العلمي أضاف الى ان نزول المرأة الى ميدان العمل وممارستها الاعمال يعود عليها وعلى اسرتها بالخير الوفير ومن خلال انشغالها بالعمل يدفع عنها وساوس الشيطان لأنها اذا تركت في بيتها بلا عمل يؤدي وساوس النفس والشيطان لان العمل في بعض الأحيان يكون عصمة لها ولأولادها من الهلاك والضياع لأنه سوف يحسن من وضعهم الاقتصادي فيغدو عمل المرأة مصدر لسعادة الاسرة ويسهم في سد ثغرات عده تطراً على الاسرة^{٣٤}.

الفرع الثاني

الآثار السلبية

لعمل المرأة خارج البيت بجانب الآثار الإيجابية هنالك آثار سلبية عديدة قد تفوق في خطورتها وأهمية الاهتمام بها الآثار الإيجابية

ومن الآثار السلبية العائدة على مكونات الاسرة الثلاثة الاب (الزوج) ، الام (المرأة) ، والأولاد ولذلك تم تقسيمها الى آثار على الأولاد ، واثار عائدة على المرأة ، واثار عائدة على الزوج

أولاً: اثر عمل المرأة على زوجها.

جاء تأكيد الإسلام على حقوق الزوج بصورة حاسمة واضحة غاية في التأكيد على وجوب طاعته وعدم اهمال حقه بحال من الأحوال من قبل المرأة فقد تعرض لها أسباب او تخذعها مغررات فتهمل في حقه او تقصر في طاعته.

والعمل يعتبر من الأسباب الرئيسة في انشغال المرأة عن أداء كل واجباتها تجاه زوجها واعطائه حقه كاملاً ،ان اهمال شؤون البيت واهمال المرأة نفسها في البيت بقدر ما تهتم بزينتها للخروج للعمل وحين يرى الزوج زوجته العاملة المرهقة تعباً من عملها تزيدها أعباء ومسؤوليات البيت ارهاقاً يدخل هو أيضاً في دوامة ،ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما ويتحرج ان يبوح باحتياجاته النفسية وهذا يؤدي بدوره الى خطر الطلاق الذي ينتهي كيان مؤسسة الاسرة .

وهناك عوامل داخلية وخارجية تؤثر على الزوجين ومن العوامل الداخلية هو الخصام المستر والقلق الذي يعيشه احد الزوجين والعوامل الخارجية هو عمل المرأة وان نسبة الطلاق اكثر ما يكون بين التزوجين هو عدم تقبل فكرة عمل المرأة خارج البيت وازضافة الى اهمال شؤون المنزل واهمال المرأة نفسها مما يبعث في نفس الرجل الملل في الحياة الروتينية مع زوجة عاملة لا تهتم بنفسها في البيت بقدر ما تهتم بزينتها في العمل والخروج من البيت لذلك سوف يسود أجواء البيت القلق المستر والتشويش بحياتهم الاسرية والتي تعود بالسلبية على الأطفال خاصة ^{٣٥}

ثانياً: اثر عمل المرأة على أولادها .

ان الطفل لا يحتاج فقط الى من يوفر له أمور وحاجات من الاكل والنظافة والنوم فقط، وهو الدور الذي يمكن ان تؤدي اي خادمة او حاضنة، ولكن الطفل يحتاج ضمن الامور السابقة الذكر الى حنان وعاطفة الامومة التي لا يمكن للخادمة مهما اوتيت من ثقة وامان وحنان ان تعطيها له ،لان هذا الطفل اجبرها فقط والام في العائلة تدير شؤون بيتها من منطلق البنية التقليدية لهذه العائلة، واليوم أصبحت الام المتحضرة العصرية تدير شؤون داخل وخارج البيت بشكل مزدوج ، ولكن أصبحت هذه الام بين زوج ولأولاد تلبي زوجا من المتطلبات ناتجة من سياق الحياة التقليدية ومتطلبات أخرى تمخضت من البيئة العصرية الحديثة ^{٣٦}.

لذلك عندما تخرج المرأة للعمل وتاركة أولادها ، وشؤونها المنزلية، الامر الذي يتطلب منها تدبير ما خلفته وراءها، فهي اما ترسل أولادها الى دور الحضانة واما تجلب خادمة تساعدنا .لان

المرأة الماكثة في البيت كل الوقت هي من تدير رعايته أبنائها والاهتمام بشؤونهم وتلبي حاجاتهم، على خلاف المرأة العاملة فهي لا تجد الوقت الكافي لتلبية حاجات أبنائها، وأيضاً العمل يأخذ كل وقتها ويمر الوقت قد تلاشت هذه النظرة حول المرأة العاملة لأنها كيفت وضعها، وكذلك منحت أطفالها فرصة الاعتماد على الذات والاستقلال ليستطيعوا قادرين على تحمل المسؤولية في غياب الام أثناء العمل، ويبقى تأثير عمل المرأة على الأبناء حسب طبيعة العمل الذي تقوم به وعدد ساعات العمل ومدى بعد مقر العمل عن البيت لكن غياب الام عن الأطفال امر غير مستحب لمدة أطول لان الطفل بحاجة الى الحنان الذي لا يوجد عند غيرها لأنها فطرة من الله منحها خصوصاً للمرأة^{٣٧}.

ثالثاً: اثر عمل المرأة على نفسها

ان المرأة العاملة وبسبب كثرة و تعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها فأنها تصاب بالإرهاق المؤدي الى الضغط النفسي، والسلبيات المرتبطة بعمل المرأة من الناحية النفسية يرتبط بمدى منابه العمل لشخصية المرأة وقدرتها ومهاراتها وأيضاً بنوعية شروط أداء العمل وظروفه، وأيضاً فان العمل الروتيني الممل او العمل القاسي الصعب يساهم بشكل سلبي على صحة المرأة النفسية .

ومن المتوقع في مجتمعاتنا ان الضغوط المتعددة التي تواجهها المرأة من النواحي الاجتماعية وتناقض النظرة الى عملها ان تسبب في زيادة القلق والتوتر والإحباط وسوء التكيف واضطرابات

إضافة الى هذا، شعورها بأنه يمكنها لاستغناء عن العمل في أي لحظة او ان تنعكس مشكلاتها الشخصية والاجتماعية على عملها^{٣٨}.

المبحث الثاني

حق المرأة في العمل في القانون

تبين لنا مما سبق، أن العمل حق من حقوق المرأة ولا يوجد ما يبرر منعها من ذلك العمل لغرض كسب رزقها الحلال، وان تسنيل مادياً عن اسرتها وزوجها الذي يساعد على أن تكون زوجته تتمتع بثقة بنفسها وتكون لها شخصية قوية، نتيجة مشاركة الرجل في جميع نواحي الحياة كالمصانع والمعامل وفي مسؤوليات ادارية وسياسية حتى في المجال العسكري^{٣٩}.

وبعد اعلان بكين عام ١٩٩٥ الذي عالج اوضاع المرأة في العالم من زوايا المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والتمييز النوعي، سارعت الكثير من الدول العربية الى اتخاذ خطوات

ايجابية باتجاه تحسين وضع المرأة وتمكينها اقتصاديا واجتماعيا^{٤٠}. ومنها قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ . والاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

وعليه لابد لنا من بيان حق المرأة في العمل وفق احكام قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وحققها في الاتفاقيات الدولية وذلك من خلال المطالبين الآتيين:

المطلب الاول : حق المرأة في العمل وفق احكام قانون العمل العراقي.

المطلب الثاني: حق المرأة في العمل في الاتفاقيات الدولية .

المطلب الاول

حق المرأة في العمل وفق احكام قانون العمل العراقي.

شهد العراق خلال العقدين الاخيرين تطور كبير في مجال التشريعات وعلى كافة المستويات ومنها التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية وقد تناولت تلك التشريعات اهتمام واسع للمرأة لا يقل عن الرجل، وهذا يعني أن للمرأة حقوق نظمها القانون واخرها قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

وهذه الحقوق قد تكون عامة تشترك بها مع الرجل بالتساوي دون تمييز، او قد تكون حقوق خاصة كونها امرأه، وعليه لا بد لنا من بيان الحقوق العامة للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي في (فرع اول) والحقوق الخاصة في (فرع ثانٍ) وكما يأتي:

الفرع الاول

الحقوق العامة للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي^{٤١}

تناول قانون العمل العراقي النافذ حقوق عامة للمرأة العاملة، تتساوي فيها مع الرجل العامل، وهذه الحقوق تتمثل في الحق في الاجر والحق الاجازات والحق في التعويض عن اصابات العمل والحق في المكافأة. وعليه لا بد لنا من بيان تلك الحقوق على التفصيل الاتي:

اولاً: الحق في الاجر.

يعرف قانون العمل العراقي الاجر على انه (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً او عيناً لقاء عمل ايا كان نوعه، ويلحق به وبعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والاجور المستحقة عن العمل الاضافي) ^{٤٢}.

وهذا يعني أن الاجر يعتبر عنصراً أساسياً من عناصر عقد العمل، الذي يرم بين العامل وصاحب العمل، وهذا الاجر يتمثل في المقابل الذي يستحقه العامل من صاحب العمل لقاء العمل المكلف به، ومن ثم فان الاجر الذي يستحق العامل هو ذات الاجر الذي تستحقه المرأة العاملة دون تمييز بينهما .

ثانياً: الحق في الاجازات:

تناول قانون العمل العراقي الاجازات التي يستحقها العامل خلال عقد العمل ، فقد نصت المادة (٧٤/ ف٤) حيث نصت على انه(يستحق العامل الذي يعمل بعقد عمل محدود المدة او العامل المتدرب اجازة سنوية مدفوعة الاجر بكاملها بقدر استحقاقه عن مدة العقد وقبل انتهائه).

ولم يكتف المشرع العراقي عند هذا الحد ، فقد منح العامل بعد مضي مدة سنة على خدمته اجازة (٢١) يوم باجر تام عن كل سنة عمل .كما يستحق في الاعمال الخطرة او المرهقة او الضارة اجازة باجر تام لمدة (٣٠) ثلاثين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل ^{٤٣}.

كما تناول المشرع اجازات اخرى يتمتع بها العامل تضاف الى الاجازة السنوية وهي يومان للخمس السنوات الاولى، ويومان للخمس السنوات الثانية ، وثلاثة ايام لكل خمس سنوات خلال خدمته اللاحقة ^{٤٤}، كما يستحق العامل اجازة عن جزء السنة تتناسب مع ذلك الجزء ^{٤٥}.

ثانياً: الحق في المكافآت:

تستحق المرأة العاملة التي أنهت خدمتها مكافأة نهاية خدمة تحسب على أساس أجر أسبوعين عن كل سنة خدمة أداها لصاحب العمل عند الحالات التي يفصل بها العامل لإخلاله بالتزامه، كما أن مكافأة نهاية الخدمة تضاعف عند إبطال لجنة إنهاء الخدمة ومحكمة العمل قرار الفصل ^{٤٦}. ولعدم التمكين من الإعادة أو إذا لم يطلب العامل إعادته إلى العمل، حيث يعرض العامل تعويضاً عادلاً لا يقل عن ضعفي المبلغ المدفوع أساساً وهذا بمثابة عقوبة لصاحب العمل على الإنهاء غير المشروع ^{٤٧}.

الفرع الثاني

الحقوق الخاصة للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي

بينما فيما سبق، أن قانون العمل العراقي اورد تنظيمًا خاصاً لعمل النساء، مراعاة منه لضمان حقوقهن في قطاع العمل، كون طبيعة المرأة وهيكلها الجسماني يتخلف عن الرجل، وعليه فان القانون بين حقوقاً خاصة للمرأة العاملة تتمثل في حصولها على اجازات خاصة، بالإضافة الى قيود خاصة فرضت على عملها ومنها العمل الليلي.

اولاً: الاجازات الخاصة .

نصت المادة (٨٧/ اولاً) من قانون العمل على انه (تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل و الوضع باجر تام لمدة لا تقل عن (١٤) اربعة عشر اسبوعاً في السنة)،

ومن خلال نص المادة اعلاه نجد أن المشرع العراقي اعطى للمرأة العامل الحامل اجازة خاصة بالحمل والوضع لمدة (١٤) اسبوع في السنة، ويحق لها العودة الى عملها بعد انتهاء الاجازة وبذات الاجر.

كما وأجاز القانون للجهة الطبية المختصة أن تمدد هذه الإجازة إلى ما لا يزيد عن (٩ أشهر) في حالة الولادة الصعبة أو ولادة أكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل وبعد الوضع، وأن تكون المدة الزائدة عن (اجازة الحمل والوضع المأجورة) اجازة مضمونة فتطبق عليها أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي، أي ان صاحب العمل لا يلتزم بدفع أجر العاملة بل يضمن القانون المعاملة العود في نهاية اجازتها بالعودة إلى العمل نفسه أو عمل مساوي له وبالأجر نفسه^{٤٨}.

ثانياً: . قيود اخرى .

تضمن قانون العمل العراقي عدة قيود من اجل حماية المرأة العاملة ،ومنها ما نصت عليه المادة(٨٥/اولاً) من قانون العمل والتي نصت على انه(يحظر ارغام المرأة الحامل او المرضع على اداء عمل اضافي او أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضرّاً بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل).

كما حظر القانون تشغيل المراه العاملة في الاعمال المرهقة او الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة(٦٧/ثالثاً) من قانون العمل^{٤٩}.

اضف الى ذلك، هناك قيود اخرى تناولتها المادة (٨٦) من قانون العمل تتضمن عدم تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي الا اذا كان ضروريا او بسبب قوة قاهرة او المحافظة على مواد اولية او منتجات سريعة التلف او اذا كان هناك قوة قاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقفاً على أن لا يتم تكرار ذلك العمل^{٥٠}. وهذا يعني أن هذا القيد جاء لحماية المرأة العاملة من الاعمال الليلية التي عادة تكون مرهقة للجسم ومتعبة اكثر من العمل في النهار^{٥١}.

المطلب الثاني

حق المرأة في العمل في الاتفاقيات الدولية

لم تقف حقوق المرأة على المستوى الداخلي في التشريعات الوطنية ، وانما هذه الحقوق تم تناولها على المستوى الدولي ايضاً. حيث جاءت في بعض الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالمرأة ، الا اننا سوف نختار اتفاقيتين دولتين في زمنين مختلفين ، ومنها اتفاقية عمل النساء ليلاً لعام ١٩١٩ ، واتفاقية سيداو لعام ١٩٧٩ والتي تسمى اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) ، وعليه سوف نتناول حق المرأة العاملة في اتفاقية عمل النساء ليلاً لعام ١٩١٩ في (فرع اول) و اتفاقية سيداو لعام ١٩٧٩ في (فرع ثانٍ) وكما يأتي:

الفرع الاول: اتفاقية عمل النساء ليلاً لعام ١٩١٩^{٥٢}.

وهي الاتفاقية المعنية بعمل النساء ليلاً والتي وضعها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ والتي دخلت حيز النفاذ عام ١٩٢١، وقد نصت المادة (٣) منها على انه (لا يجوز تشغيل النساء من أي سن اثناء الليل في أي منشأة صناعية او خاصة او في أي من فروعها ، باستثناء المنشأة التي لا يعمل فيها الا افراد من نفس الاسرة) .

وهذا يعني أن الدول الاعضاء في تلك الاتفاقية لا يجوز تشغيل النساء فيها في تلك الاعمال المنصوص عليها في المادة الثالثة ، ولكن يجوز استثناء اذا كانت المنشأة يعمل فيها افراد اسرة واحدة .

كما ان الاتفاقية اجازت تشغيل النساء في الليل في حالات القاهرة القاهرة أي عندما يحدث او توقف في أي منشأة لم يكن في الامكان توقعها وليس له طابع التكرار ، بالإضافة الى الحالات التي يتناول فيها العمل مواد اولية او اخرى في طور التحضير تكون عرضة للتلف السريع ، وكان عمل النساء ضروري للحفاظ على تلك المواد من التلف ^{٥٣}.

الفرع الثاني: اتفاقية سيداو ١٩٧٩. (٥٤)

تناولت اتفاقية سيداو المرأة العاملة واعطت عناية خاصة لها ، حيث نصت المادة (١١) منها على انه (١- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

- أ- الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر.
- ب- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.
- ت- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.
- ث- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.
- ج- الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.
- ح- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

وخلاصة القول، أن هذه الاتفاقية جاءت لغرض ارساء المساواة والقضاء على اشكال التمييز ضد المرأة العاملة وعلى كافة المستويات^{٥٥}

وان خطر العمل على نفسية المرأة ملحوظ بوضوح ان اشتراك المرأة في معركة العمل يؤثر تأثير شديدا في توازنها نفسيا وقد تحقق ان نسبة كبيرة من النساء العاملات يعانين من الإرهاق الجسمي وتوتر الاعصاب ، وقلق النفس ولاضطرابها، وذلك نتيجة المسؤوليات الكبيرة التي تكلف بها

وتتضاعف عليها بين البيت والعمل ، والزوج والولد ، كما ان بحوثا طبية اثبتت حدوث تغيرات فيزيولوجية في جسم المرأة العاملة تجعلها تخسر انوثتها ونعومتها ،حتى تصبح جنسا مستقلا لا رجلا و لا امرأة اطلقوا عليه اسم الجنس الثالث^{٥٦}.

الخاتمة

على الرغم من أن الاسلام كفل حماية المرأة من كافة الجوانب ، وان اعطاها الحق في العمل لا يعني اخراجها من وظيفتها الرئيسية التي فطرها الله سبحانه وتعالى ، ومن ثم فان القرآن

الكريم جاء بأحكام ومبادئ سامية تجلت من خلالها حقوق المرأة العاملة التي منحت لها . ومن هذا المنطلق فإننا في الخاتمة سوف نقدم أهم النتائج والتوصيات المتعلقة بموضوع البحث من خلال النقاط الآتية:

- أن القرآن الكريم اجاز للمرأة ان تعمل وتحصل على مدخول و اعطى المرأة الحق الكامل في اتخاذ القرار في الاستقلال المادي الكامل والشخصي لانهما مترابطتين، وآيات القرآن الكريم كثيرة تبين هذا الحق والاستقلال الشخصي في العمل وفي السعي له.
- ان القرآن الكريم ومن خلال الآيات الكريمة يعد العمل الصالح منبثق من الايمان الذي يمنح درجة التقدم للإنسان في الدنيا والاخرة، ولا يؤثر الذكورة والانوثة في تقويم مستوى العمل.
- جعل القرآن الكريم لعمل المرأة ضوابط خاصة به ، وهذه الضوابط ليست متعلقة باللباس المرأة فقط، وانما الضوابط تتعلق بسلوكها كامرأة مسلمة عند خروجها من المنزل، وفي حضرة الأجانب من الرجال يجب ان تغض بصرها من الرجال.
- أن عمل المرأة قد يشوبه بعض الايجابيات والسلبيات، ومن الاثار الإيجابية لخروج المرأة للعمل، هو مساهمتها في زيادة الدخل حيث ان مشاركة المرأة بشكل واسع في جميع أنواع مجالات وقطاعات العمل أدى الى زيادة التنمية توجيهها. اما الاثار السلبية فيمكن تقسيمها الى اثار على الأولاد ، واثار عائدة على المرأة ، واثار عائدة على الزوج.
- اما عمل المرأة في القانون؛ فقد تناول قانون العمل العراقي النافذ حقوق عامة للمرأة العاملة، تتساوي فيها مع الرجل العامل، وهذه الحقوق تتمثل في الحق في الاجر والحق الاجازات والحق في التعويض عن اصابات العمل والحق في المكافأة.
- كما أن قانون العمل العراقي اورد تنظيمًا خاصاً لعمل النساء، مراعاة منه لضمان حقوقهن في قطاع العمل، كون طبيعة المرأة وهيكلها الجسماني يتخلف عن الرجل، وعليه فان القانون بين حقوقاً خاصة للمرأة العاملة تتمثل في حصولها على اجازات خاصة، بالإضافة الى قيود خاصة فرضت على عملها ومنها العمل الليلي.
- اما على المستوى الدولي ،فقد تناولت التشريعات الدولية حقوق المرأة العاملة حيث جاءت في بعض الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالمرأة، ومنها اتفاقية عمل النساء

ليلاً لعام ١٩١٩ ، واتفاقية سيداو لعام ١٩٧٩ والتي تسمى اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) .

ومن كل ما تقدم من نتائج نقترح ما يأتي:

- على مشرعي الدول العربية عند تشريعها للقوانين العمالية الرجوع الى احكام ومبادئ القران الكريم والشريعة السمحاء والرجوع اليها فيما يتعلق بعمل المرأة، سواء كانت هذه الاعمال خاصة او عامة .
- التأكيد على دور وسائل الاعلام لإبراز حقيقية المرأة في العمل ، من خلال قدرتها على ادارة عمليات الانتاج والبناء التي يحتاج اليها المجتمع.
- ضرورة تعديل قانون العمل العراقي ليساير المبادئ المنصوص عليها دوليا ومنها منح المرأة العاملة المتوفى عنها زوجها اجازة مدفوعة الاجر طيلة فترة العدة الشرعية والبالغة ٤ اشهر و ١٠ ايام.
- العمل على ازالة الصورة النمطية للمرأة داخل المجتمع ورفع الوعي للمجتمع من خلال بيان اهمية مشاركة المرأة في عملية بناء الدولة .

المصادر

اولاً: القرآن الكريم .

ثانياً: الكتب .

- ١- د. بوبكر عائشة، العلاقة بين الصراع والادوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة ،جامعة منتوري قسنطينة، ٢٠٠٧
- ٢- د. حسين مدني، حقوق المرأة في القرآن الكريم بين العدل الإلهي وغبن المجتمع، الطبعة الأولى، المركز اللبناني للدعم العلمي والاجتماعي،بيروت، ٢٠١٥.
- ٣- د. غسان السعد، حقوق الانسان عند الامام علي عليه السلام، ط٢ ، بغداد ، ٢٠٠٨.
- ٤- د.عباس محمود العقاد، المرأة في القران، مؤسسة الهنداوي للتعليم والثقافة، مصر ، ٢٠١٢.

- ٥- د. عبد الله بن وكيل الشيخ، عمل المرأة في الميزان، ط١، دار الوطن للنشر، الرياض، ١٤١٢.
- ٦- د مازن إسماعيل هنية ، نفقة وانفاق الزوجة العاملة ، ، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية ، غزة. فلسطين ، دون سنة نشر.
- ٧- د. نور الدين عتر، دار البحوث للدراسات الاسلامية واحياء التراث ، عمل المرأة واختلاطها ودورها في بناء المجتمع، ط١، كلية الشريعة ، جامعة دمشق، ٢٠٠٢.
- ٨- د. هيلة بنت ابراهيم التويجري، عمل المرأة في الفقه الاسلامي، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، كلية الشريعة، قسم الفقه، سنة ١٤٣٠.

ثالثاً: الرسائل والاطاريح :

- ١- جميلة زعنون ، تأثير عمل المرأة خارج البيت على العادات الغذائية للأسرة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، بوزريعة، ٢٠١١
- ٢- زيا عباس قادر، دور الموارد البشرية في اعادة تنظيم المجتمع (المرأة العاملة نموذجاً) ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية، جامعة السليمانية، ٢٠١٢.
- ٣- علي جابر حنزاب، دور التعليم في عمل المرأة القطرية ، أطروحة دكتوراه، جامعة ام القرى، كلية مكة المكرمة، ١٩٨٩.
- ٤- فرحات عباس بسطيف، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة دراسة ميدانية، رسالة ماجستير دودو نعمة، الجزائر، ٢٠١١.
- ٥- دودو نعمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، ٢٠١١
- ٦- ميساء طارق علي البخيت، عمل المرأة في الاقتصاد غير الرسمي، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الاردن، ٢٠١٠.
- ٧- هند محمود الخولي، عمل المرأة ضوابطه واحكامه وثمراته دراسة فقهية مقارنة، رسالة ماجستير ، دار الفارابي للمعارف، ط١، ٢٠٠١.

ثالثاً: القوانين والاتفاقيات الدولية :

- ١- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- ٢- اتفاقية تشغيل النساء ليلاً لعام ١٩١٩.

٣- اتفاقية سيدوا لعام ١٩٧٩

رابعاً: المواقع الالكترونية:

١- النص الكامل لاتفاقية تشغيل النساء ليلا لعام ١٩١٩ على الموقع الالكتروني الاتي:

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

٢- موقع قناة السومرية الفضائية

<https://www.alsumaria.tv/news>

الهوامش

^١-جميلة زعنون ،تأثير عمل المرأة خارج البيت على العادات الغذائية للأسرة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، بوزريعة، ٢٠١١، ص ٧٩.

^٢عباس محمود العقاد، المرأة في القرآن، مؤسسة الهنداوي للتعليم والثقافة، مصر ، ٢٠١٢، ص ٩

^٣، نور الدين عتر، دار البحوث للدراسات الاسلامية وحياء التراث ، عمل المرأة واختلاطها ودورها في بناء المجتمع، ط١، كلية الشريعة ، جامعة دمشق، ٢٠٠٢، ص ٤٢

^٤ سورة التحريم : الآية (١١).

^٥حسين مدني، حقوق المرأة في القرآن الكريم بين العدل الإلهي وغبن المجتمع، الطبعة الأولى، المركز اللبناني للدعم العلمي والاجتماعي،بيروت، ٢٠١٥، ص ٢٠٢

^٦- د مازن إسماعيل هنية ، نفقة وانفاق الزوجة العاملة ، ، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية ، غزة، ص ١٣

^٧حسين مدني، حقوق المرأة في القرآن الكريم بين العدل الإلهي وغبن المجتمع، مصدر سابق، ص ١٣٠

^٨ عبد الله بن وكيل الشيخ، عمل المرأة في الميزان، ط١، دار الوطن للنشر، الرياض، ١٤١٢ ص ١٨

^٩ حسين مدني، مصدر سابق، ص ١٣٥.

^{١٠} سورة النساء، الآية ١٢٤.

^{١١} سورة النساء الآية ٣٢.

^{١٢} سورة النساء، الآية ١٩

^{١٣} سورة القصص، الآية ٢٣

^{١٤} هيلة بنت ابراهيم التويجري، عمل المرأة في الفقه الاسلامي، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، كلية الشريعة، قسم الفقه، سنة ١٤٣٠، ص ٦٩.

-
- ^{١٥} سورة النساء، الآية ٧
- ^{١٦} سورة الاحزاب، الآية ٣٥
- ^{١٧} سورة النحل، الآية ٩٧
- ^{١٨} سورة ال عمران، الآية ١٩٥
- ^{١٩} حسين مدني، مصدر سابق، ص ١٩٣
- ^{٢٠} سورة الأحزاب اية ٥٩
- ^{٢١} سورة النور اية ٣١
- ^{٢٢} سورة الأحزاب اية ٣٢
- ^{٢٣} علي جابر حنزاب، دور التعليم في عمل المرأة القطرية، أطروحة دكتوراه، جامعة ام القرى، كلية مكة المكرمة، ١٩٨٩، ص ١٥
- ^{٢٤} سورة النساء: اية ٣٤-٣٥
- ^{٢٥} عبد الله بن وكيل الشيخ، عمل المرأة في الميزان ، ط١، دار الوطن للنشر، ١٤١٢، ص ٤٤
- ^{٢٦} سورة النساء: اية ٣٤-٣٥
- ^{٢٧} سورة الروم: اية ٢١
- ^{٢٨} سورة البقرة: اية ٢٣٣
- ^{٢٩} هيلة بنت إبراهيم التويجري، عمل المرأة في الفقه الإسلامي، مصدر سابق، ص ١٦
- ^{٣٠} زيا عباس قادر، دور الموارد البشرية في اعادة تنظيم المجتمع (المرأة العاملة نموذجا)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية، جامعة السليمانية، ٢٠١٢، ص ٤٧
- ^{٣١} د. غسان السعد، حقوق الانسان عند الامام علي عيه السلام، ط٢، بغداد، ٢٠٠٨، ص ٢٥٧
- ^{٣٢} بوبكر عائشة، العلاقة بين الصراع والادوار والضغط النفسي لذى الزوجة العاملة، جامعة منتوري قسنطينة، ٢٠٠٧، ص ٢٢
- ^{٣٣} فرحات عباس بسطيف، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة دراسة ميدانية، رسالة ماجستير دودو نعمة، الجزائر، ٢٠١١، ص ٥٢
- ^{٣٤} د. هند محمود الخولي، عمل المرأة ضوابطه واحكامه وثمراته دراسة فقهية مقارنة، رسالة ماجستير ، دار الفارابي للمعارف، ط١، ٢٠٠١، ص ٣٠٣
- ^{٣٥} - دودو نعمة، تاثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، ٢٠١١، ص ٥٣
- ^{٣٦} دودو نعمة، تاثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة دراسة ميدانية مصدر سابق، ص ٢٤
- ^{٣٧} دودو نعمة، تاثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة مصدر سابق، ص ٢٤

^{٣٨} مصدر سابق ص ٢٣ ،

^{٣٩} زيا عباس قادر، دور الموارد البشرية في إعادة تنظيم المجتمع (المرأة العاملة نموذجاً) ،مصدر سابق، ص ٤٩

^{٤٠} ميساء طارق علي البخيت، عمل المرأة في الاقتصاد غير الرسمي، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الاردن ، ٢٠١٠، ص ٤٠.

^{٤١} تناول المشرع العراقي في قانون العمل العراقي مصطلح (النساء) في بيان الحقوق والواجبات، وهو لا يختلف عن مصطلح (المرأة) وبالتالي فان المعنى واحد.

^{٤٢} انظر: نص المادة (الاولى/١٤) من قانون العمل العراقي.

^{٤٣} انظر: نص المادة (٧٥ / اولاً ، ثانياً) من قانون العمل العراقي.

^{٤٤} انظر: نص المادة (٧٥ / ثالثاً) من قانون العمل العراقي.

^{٤٥} انظر: نص المادة (٧٥ / رابعاً) من قانون العمل العراقي.

^{٤٦} انظر: نص المادة (٤٥) من قانون العمل العراقي.

^{٤٧} انظر: نص المادة (٤٨/ثانياً/ب) من قانون العمل العراقي.

^{٤٨} انظر: نص المادة (٨٧/خامساً) من قانون العمل العراقي.

^{٤٩} انظر: نص المادة (٨٥/ثانياً) من قانون العمل العراقي.

^{٥٠} انظر: نص المادة (٨٦/اولاً) من قانون العمل العراقي.

^{٥١} ان نسبة مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل تبلغ (10.6%) أي ما يقارب نحو مليون و ٤٠٠ عاملة في سوق العمل ، وان 70% منهم يعملون في القطاع العام، هذا ما اشارت اليه منظمة العمل الدولية والتي قالت أن مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل هي الأدنى على مستوى العالم من خلال الموقع الالكتروني الاتي :

تاريخ الدخول : ٢٠٢٤/٣/٢٤

<https://www.alsumaria.tv/news>

^{٥٢} انظر النص الكامل من الاتفاقية على الموقع الالكتروني الاتي :

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html>

^{٥٣} انظر: نص المادة (٤/ اولاً_ ثانياً) من اتفاقية تشغيل النساء ليلاً لعام ١٩١٩

(^{٥٤}) وهي الاتفاقية المعنية القضاء على جميع انواع التمييز ضد المرأة والتي اقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها المرقم(١٨٠/٢٤) بتاريخ ١٨/ كانون الاول عام ١٩٧٩ والتي اصبحت نافذة المفعول بتاريخ ٣/ايلول عام ١٩٨١، والتي انضم اليها العراق في ١٣/٨/ ١٩٨٦، الا انه ابدى تحفظه على (٤) مواد منها ما يتعلق بالمادة(١٦) المتعلقة بالزواج والعلاقات الاسرية ،ويكون هذا التحفظ بتطبيق نص المادة دون أن يكون هناك اجحاف بأحكام الشريعة الاسلامية التي تعطي النساء حقوقاً متساوية لحقوق ازواجهن لضمان وجود توازن عادل بينهم.

^{٥٥} اما الفقرة (٢) من المادة (١١) نصت على انه (توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

- أ- لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين
- ب- لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية.
- ت- لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.
- ث- لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

^{٥٦} - نور الدين عتر، عمل المرأة واختلاطها ودورها في بناء المجتمع، ط١،،، جامعة دمشق، كلية الشريعة، ٢٠٠١ ص ٥٣