

المرأة العاملة مشكلاتها ومعالجاتها

أ.م.د. سعد جبار حسن
كلية القانون / الجامعة المستنصرية

Abstract

The issue of the advancement of backward women is one of the humanitarian and social issues which are considered by the states and organizations because of their relevance to various social issues including political, economic, social and cultural rights, because women are the new generation and they are the family, and if they constituted half of the society in all countries, their significance in developing countries increased because they are needed, as other members of society, in order to speed up.

in Iraq the women were bounded with handcuffs related to the customs and traditions that are prevailing in the society, the nature of the production relations, the backward semi-feudal social tribal system, and that women have particular problems that distinguish them from men at work, all of these circumstances participated in making women in low level than men.

Last decades witnessed many cries and fruitful appeals that demanded for women's human rights, and the head of these claims is the right of women to work, in order to achieve economic independence for themselves.

المقدمة

ان قضية النهوض بواقع المرأة المتخلف من القضايا الانسانية والاجتماعية التي اولتها الدول والمنظمات كل الاهتمام لما لها من صلة وثيقة بمختلف قضايا المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لأن المرأة هي الجيل الجديد وهي الاسرة، واذا شكلت نصف المجتمع في جميع الدول فإن اهميتها في الدول النامية تزداد كثيرا لحاجة هذه الاخيرة الى الجهد والمثابرة من كل فرد من افراد المجتمع بكل طاقاته، بغية الاسراع في التطور والوصول الى ماوصلت له الدول المتقدمة في مجال الرقي بمختلف مجالات الحياة.

ولقد كانت المرأة في العراق مقيدة بالاغلال المرتبطة بالعادات والتقاليد السائدة في المجتمع وطبيعة علائق الانتاج والنظام الاجتماعي شبه الاقطاعي العشائري

المتخلف ، وان لها مشاكل خاصة تميزها عن الرجل وتعمل عملها الواضح في تدني مستواها وجعله دون المستوى المطلوب .

ان الظلم الذي عاشته المرأة العاملة العراقية لمئات من السنين في ظل الدكتاتوريات الحاكمة هيأها موضوعيا في ان تأخذ دورها جنبا لجنب مع الرجل من اجل اخذ حقوقها المسلوبة .

ووقفنا في العقود المتأخرة على صيحات كثيرة ونداءات مثمرة طالبت بحقوق المرأة الانسانية ، وتقدمت هذه المطالبات بحق المرأة في العمل ، لكي تحقق لنفسها استقلالها اقتصاديا يمنحها فرصة كبيرة في مواكبة حركة التقدم والتغيير المتسارع .

وإذا كانت الدول تهدف الى تنشئة جيل سليم بفكره وعقله وجسده فلا بد من ان تفتح ابواب العمل الى المرأة ، وفعلا اقتحمت المرأة هذه الابواب ودخلت سوق العمل واثبتت الكفاءة والقدرة في كل مايناط بها ، وشاهدنا الوزيرة والبرلمانية والقاضية والطبيبة والمرضة وعاملة الكومبيوتر ، وبالرغم من كل هذا الا ان النظرة المتخلفة للمرأة لاتزال متجذرة في عقول الكثيرين ممن يملكون القرار في الكثير من الدول .

وان الباحث يهدف من خلال بحثه الموسوم (المرأة العاملة مشاكلها ومعالجاتها - في ضوء قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 - دراسة مقارنة) الى التأكيد على ان الموارد البشرية هي مايجب الاهتمام به ، لأنها من اثنى الموارد حيث تمتاز بالنمو والتطور من جانب ، وكذلك بقدرتها على تسخير باقي الموارد من جانب اخر.

ولقد تناولنا الموضوع في ثلاث مباحث خصصنا الاول لمشاكل المرأة العاملة وانصرف الثاني لمعالجة العوامل المؤثرة على مشاكل المرأة العاملة ووقف الثالث على معالجة مشاكل المرأة العاملة، وانتهى البحث بخاتمة سجلت النتائج والتوصيات التي توصلنا اليها .

المبحث الأول

مشاكل المرأة العاملة

ان المرأة العاملة مهما كان عملها فأنها تواجه عدة مشكلات ناجمة عن عدم التوفيق بين الواجبات في العمل التي يطلق عليها بالمشاكل المهنية وواجباتها تجاه الاسرة التي تسمى بالمشاكل العائلية ، وعليه سنتناول هذا المبحث في مطلبين نستعرض في الاول المشاكل العائلية ونقف في الثاني على المشاكل المهنية .

المطلب الأول - المشاكل العائلية

ان المشاكل العائلية من اهم المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة وعليه فأن تساؤلا مفاده كيف يمكن للمرأة العاملة ان تقوم بواجباتها الاسرية دون ان يؤثر ذلك على عملها ، او بمعنى اخر كيف يمكنها ان تقوم بعملها على اكمل وجه دون تقصير منها في واجباتها المنزلية .

وهذا التساؤل يتعلق بالمرأة العاملة المتزوجة وغير المتزوجة ، وان كان بالنسبة للأولى يثير صعوبات اكثر ، فالمرأة غير المتزوجة تتأثر بآراء الوالدين والاخوة الكبار ، ويمكنها ان تجد من يتعاون معها ويشجعها على العمل ، كما انها لا تترك فراغا كبيرا في العائلة ، اما العاملة المتزوجة فان تأثير الزوج في عملها يبقى محوريا في ظروفها الاسرية ، فمتى ما كان الزوج متعاوناً ومتفهماً لظروف زوجته وواجباتها في العمل تذلت معظم المشاكل وزالت الصعوبات وخفت معها المسؤوليات .

اما اذا كان الزوج غير متقبل لعمل زوجته لعدم رغبته في غيابها عن البيت لساعات طويلة ، فان ذلك سيخلق مشاكل في منتهى الصعوبة لا يمكن التغلب عليها او تجاوزها الا بموافقة الزوج ، لأن عدم موافقته قد يتطور الى تهديد لأستقرار الحياة الزوجية والاسرية قد تنتهي بها اذا ماتورت الامور ولم تعالج في بداياتها معالجة عقلانية الى الطلاق الذي يقود المرأة الى مشاكل وتداعيات متعددة تؤثر في كفاءتها وتدفعها للأستسلام لتلك الضغوط لكي لا تفقد عائلتها او يتشرد اطفالها ، وهذه الممارسات من العائلة او من الزوج تزداد في المجتمعات التي تفتقر الى التعليم (1).

ولكن موافقة الزوج المتفهم تجعل الاثنين يفكران في معالجة المشاكل الاخرى ، وتأتي في مقدمتها رعاية الاولاد التي تتحدد في ضوء عددهم واعمارهم واحتياجاتهم، وهذا يضع المرأة امام مسؤولياتها المتقدمة في الاسرة ، فهي التي تتحمل المسؤولية الاولى وان أي تقصير منها في الرعاية قد يولد لديها احساسا بالتقصير الدائم وتنامي عقدة الذنب لديها ، وقد يدفعها هذا لترك العمل ، لان الأزواج عموماً لا يساعدون زوجاتهم في اداء الاعمال المنزلية بسبب العادات والتقاليد القديمة التي تعتبر الاعمال المنزلية حصراً للمرأة ، وكذلك تربية الاطفال ومتابعتهم التي تأخذ من وقت المرأة وجهدها الكثير ، فهي تفكر بهم وتقلق عليهم وهي في العمل ، وان غيابها عنهم لساعات طويلة يعرضهم الى سوء الاحوال الاجتماعية والصحية .

ولهذا فان النجاح الحقيقي للمرأة العاملة المتزوجة هو في مدى توفيقها بين عملها وبيتها وهذا هو اساس السعادة في المنزل (2) .
وذهب البعض للقول بأن الام العاملة تقسو على اولادها وهي اكثر قسوة من الرجل ، لأن مشاكل العمل ومعاناته واعباء المنزل ، اضافة الى هموم الاطفال الذين ينتظرون عودة الام من العمل للتحدث اليها عن مشاكلهم وطلباتهم ، وفي بعض الاحيان يفقدونها هذا صوابها فتقسو عليهم .

ان الضغوط في العمل ومتطلبات الحياة المعاشية القاسية التي تعانيها العائلة العراقية تؤثر دون شك سلباً على تعاطي الاب والام بقسوة مع الابناء ، او ان الابناء يشعرون بالاهمال وعدم الاهتمام بهم عندما لا تتوفر لهم الاحتياجات التي يطلبونها .

ولكن الحقيقة التي لا يمكننا تجاهلها هو ان الام العاملة تستطيع ان تؤمن لأولادها ولعائلتها دخلا اكبر فيما لو كانت لاتعمل ، وهذا يساعد دون شك على رفع مستوى معيشتهم ويحقق رفاهية اكبر للأطفال .

فالوقت الذي تمضيه الام في العمل يحتاجه الاولاد دون شك ولكنه وقتنا مثمرا يحقق عطاء للعائلة ، فما قيمة ان تكون الام الى جانب اولادها وهم في حاجة وعوز ، وهذا ما يطلق عليه بالوجود الصامت غير المثمر اما الوجود المثمر الذي يقدم كل ما يحتاجه الاولاد فإنه يؤدي الى زيادة علاقة الحب والحنان بين الام واولادها ، لان الام تحاول ان تعوضهم عن الفترة التي امضتها بعيدا عنهم وعندما تلتقي معهم تظهر عاطفتها الانسانية الفياضة حسا انسانيا هذا من جانب ومن جانب اخر فإن الاولاد يشعرون الام بأنهم يعتمدون على انفسهم وان لديهم طموح كبير لتعويضها عما تقدمه لهم ، يضاف لما تقدم ان الام التي تعمل تمتلك الكثير من الخبرات والمعارف التي اكتسبتها في محيط العمل وتنقلها لأولادها وهذا ينعكس على تربيتها لهم .

ولابد من التنويه الى ان مراكز المدن شهدت انحسارا في روابط القرابة وضعفا في القيم الروحية ، وازداد فيها طغيان المادة التي اصبحت معيارا هاما للعلاقات الاجتماعية ، حيث ارهقت العائلة كثيرا في النفقات الباهضة في الافراح وفي الاحزان وفي المناسبات المختلفة وكل هذا جريا وراء الافتخار والمظاهر الفارغة . وهذا يرهق المرأة العاملة ويكلفها الكثير من الوقت والمال الذي هي احوج اليه كي تكون الى جانب اطفالها .

ان التغلب على هذه المشاكل وهذه الصعاب يتطلب دعما جديا من الدولة وتعاوننا من الاسرة وايماننا من المجتمع بأن تتضافر الجهود وتتعاون لقيام المرأة بأدوارها الاجتماعية العديدة وتساهم في حل كل ما تتعرض له داخل العمل وخارجه .

ويمكن القول ان الاسرة التي تتم رعايتها من اب عامل وام عاملة افضل حالا من الاسرة التي تعتمد على دخل واحد وغالبا مايكون دخل الزوج، في وقت تتعقد فيه الحياة الاقتصادية وتزداد حاجات الافراد في العائلة بحيث لم يعد راتبها واحدا يكفي للايفاء بمتطلباتها .⁽³⁾

المطلب الثاني - المشاكل المهنية

ان اهتمام المرأة بالواجبات المنزلية يجعلها تهمل جانبا من واجباتها في العمل ، ولهذا تتعرض علاقاتها هناك الى النقد والتوجيه ، مما يجعلها تفكر في ترك العمل او تحضر وهي ليست راضية عنه ، وهذا يؤدي الى انخفاض مستوى عطائها وانتاجها.

ان العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة في العمل والمسؤولين الاداريين يحقق المستوى المطلوب من الناحية الانتاجية ، وفي ضوء ذلك فان على الاداريين المسؤولين تحقيق العلاقات الانسانية المنسجمة والمتفهمة لواقع المرأة

من جانب والعمل من جانب اخر ، وعندها سيجدون المرأة الملتزمة بعملها ، واحترامها للقوانين والتعليمات التي تعتمدها الجهات التي تعمل لديها .
ولقد وقفنا على حالات عديدة ، تعاني فيها المرأة من مشكلة عدم تفهم ظروفها من قبل الادارات وتعتمد على تطبيق سياسة الضغوط والعقوبات لارغامها على البقاء في العمل ، وتأديته بأية صورة كانت ، وهذا لا يحقق العطاء المطلوب ، وان كنا لا نريد ان نجافي الحقيقة في كون الغياب عن العمل بصورة مستمرة او متقطعة يؤثر على العمل ، وهو يحصل بالنسبة للعاملين جميعا ، لاسباب اضطرارية ، وان كانت نسبه لدى المرأة اكثر وخاصة بين صفوف المتزوجات واللواتي لديهن اطفال ، قياسا بالنساء غير المتزوجات وهذا يرجع لاسباب مرضية او بسبب الواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية او مرض الاطفال ، وما تتطلبه حالتهم من رعاية ومتابعة ، واذا كانت الحالة المرضية للمرأة او لطفلها تبرر الغياب عن العمل ، وعالجتها التشريعات النافذة ، الا ان الغياب بسبب الابعاء او الواجبات المنزلية يستدعي من المرأة ان تتحمل مسؤولياتها المدنية وتحترم العمل الذي تمارسه وتؤمن بأن المجتمع الذي تعيش فيه يحتاج لجهودها وعملها ، وهذا يرتب عليها مسؤولية تحمل ومعالجة مشكلاتها الذاتية ، واحترام الادارة والتعاون معها ، وافهامها بكل الظروف التي ستحضى بالمعالجة من قبل الادارة .

ولكن بعض الدراسات اشارت الى ان تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال والعاملات لا يحضى عند التطبيق بتأييد من قبل اصحاب العمل الذين يطلقون شتى الاسباب لتبرير عدم التزامهم بهذا المبدأ ، كعدم توفر المؤهلات المطلوبة لدى العاملة وكنقص التدريب او كثرة الانقطاع بسبب الحمل او الولادة او الابعاء المنزلية او مرض الاطفال ، وعليه نستطيع القول ان المساواة في القانون قد لاتؤدي الى المساواة في التطبيق .

ولحاجة المرأة الى العمل فانها تقوم بأعمال شاقة ومرهقة لا تحتاج الى الخبرة ، ودافعها الى هذا هو الحاجة الماسة للعمل⁽⁴⁾ ان تعليم المرأة ومستوى هذا التعليم يؤثر دون شك في زيادة انتاجيتها ، وان تدني مستواها الثقافي يجعل تصورها محدودا عن كثير من الامور السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، ويؤدي الى عدم قدرتها على اداء عملها بصورة صحيحة ، وعدم القدرة على التوفيق بين ادوارها الاجتماعية والوظيفية المختلفة .

وقد اثبتت الدراسات التي اجريت في العراق والدول الاخرى بأن نشر التعليم ومكافحة الامية لجانب ضرورتها لما تحتمه الظروف السياسية والاجتماعية فانها عملية تحقق مردودا اقتصاديا اكثر من خلال مضاعفة انتاجية العمل ، لما يخلقه التعليم من رفع للكفاءة الانتاجية وتوسيع للمدراك وهذا يخلق القابلية على اداء العمل بالشكل الافضل .

كما ان المرأة تعاني من ضعف في تدريبها المهني لقلة دخولها في الدورات التدريبية ودورات التقوية كل حسب تخصصها مما يجعل معرفتها بطبيعة الاعمال التي تؤديها ليست بالمستوى المطلوب .

وتبرز أهمية التدريب المهني في ان دوره اساسي في الحياة الاقتصادية والاجتماعية بأعتبره اداة رئيسة في تكوين الكوادر البشرية ، واهم الاليات المتبعة في مكافحة الفقر ، وله تأثيرا كبيرا في متغيرات التشغيل والبطالة ودخل الفرد ومستوى المعيشة للمواطن .

وان هذا النوع من التعليم يتلائم وطبيعة فرص العمل التي تولدها القطاعات الاقتصادية المختلفة التي تتكيف مع طبيعة التحولات السريعة للتقنية وثورة المعلومات ، ويواكب احتياجات سوق العمل معتمدا على منطلقات الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني انطلاقا من الايمان الراسخ بأن الاستثمار في البشر هو غاية ووسيلة النهوض الحضاري في المجتمع . فعلى الدولة ان تتبنى برامج التدريب التي تتوافق واحتياجات سوق العمل لتدريب النساء على مجالات عمل جديدة ونافعة .

يضاف لما تقدم ان لكل مهنة مشاكلها ومتاعبها فمهنة عاملة النسيج مثلا تسبب لها الامراض الرئوية ، وقد تكون الاعمال التي تقوم بها العاملة مرهقة وشاقة وهذه تسبب لها اخطار جسيمة وامراض نفسية .

ان حب العاملة لعملها واتقانها له واطمئنانها من اجواء العمل والمحيطين بها وتشجيعهم لها ومكافأتها على حرصها في العمل واسهامها في زيادة الانتاج وتحسين نوعيته يذلل الكثير من المصاعب ويحقق لها اشباعا نفسيا واجتماعيا واقتصاديا ، فالراحة النفسية والشعور بالامن الاقتصادي يسهمان في ارتقاء علاقات العاملة الانسانية ويجعلان لها كيانا مستقلا ورأيا خاصا وقدرة على تحقيق الذات دون حاجة الى تبعيتها للرجل .⁽⁵⁾

المبحث الثاني

العوامل المؤثرة على مشاكل المرأة العاملة

هناك عوامل متعددة تؤثر كثيرا على ماتواجهه المرأة العاملة في مختلف جوانب الحياة سلبا او ايجابا ، الا ان حدود هذا التأثير تبقى مرهونة بمدى تفاعل كل عامل من هذه العوامل مع العوامل الاخرى ، ولتداخلها وعدم امكانية تفضيل احدها على الاخر من حيث التأثير فأننا سنتناولها في مبحثين الأول للعوامل الاجتماعية والثقافية والثاني للعوامل السياسية والاقتصادية .

المطلب الأول العوامل الاجتماعية والثقافية

ان العوامل الاجتماعية تشمل مجموع القيم التي تسود المجتمع وتؤثر في تحديد العلاقة بين ابنائه بصورة عامة وبينه وبين المرأة بصورة خاصة ، والتي تحدد على ضوئها مكانة المرأة الاجتماعية ، وانها تتأثر بطبيعة علاقات الانتاج السائدة ومدى التطور الثقافي والاقتصادي للدولة ، والذي يحدده النظام الاجتماعي والسياسي والايديولوجية التي تقود هذا النظام .

ان الواقع المتخلف للمجتمع في القرون المتأخرة كان تأثيره كبيرا في دور المرأة السلبي ، حيث اقتصرت مساهمتها في اغلب الاحوال على اداء الوظائف

المنزلية فقط ، وان كان ذلك لايشمل بنفس الدرجة المرأة الريفية ، لان اعمالها اليومية تتعدى العمل المنزلي ، لتمتد وتشمل جميع انواع العمل الحقلية ، ولهذا فانها معروفة بجديتها في عملها وعانت كثيرا من العمل الدؤوب الشاق في الحقل والبيت مع عناء وضيق في العيش فهي تقوم بالاعمال المنزلية المرهقة ، تحمل الحيوانات وتنزل الاحمال وتذهب مع القطعان لحلب المواشي ، وتجمع الاغصان والحطب للطبخ والتدفئة ، وتجلب الماء ، اضافة لذلك تربية الاطفال ، ومع كل هذا نراها قوية الجسم فاحيانا تحمل طفلها على ظهرها وتؤدي اعمالها (6)

كما ان العمل في مفهومها واجب مقدس وراحة نفسية لها ، ولهذا فان قابليتها على العمل متقدمة حيث تنجز اعمالها بأحسن اسلوب ، انها تعمل بهدوء وصبر واستقرار نفسي ، في حين ان المرأة الغربية تعمل بأعصاب هائجة يصاحبها توتر نفسي شديد ، ولهذا فانها أي المرأة الغربية تتعرض للتعب بسرعة ، وتتعرض لمختلف الامراض النفسية والعصبية وامراض القلب والشرايين . وبالرغم من هذا الدور الهام الذي لعبته المرأة العراقية الا انها عانت كثيرا من الفقر والجهل والامية في ضل عهد الاقطاع ، وكابدت العناء من تبعيتها للرجل وسلطانه على احوالها الشخصية من زواجها قسرا او بيعها او استبدالها او الزواج عليها او خطفها .

لقد كرس الواقع السياسي السائد جهوده باتجاه تعميق النظرة المزرية لعمل المرأة وانها تمس الشرف لان مساهمتها في العمل تعني الحاجة للايفاء بمتطلبات العيش التي هي من مسؤولية الرجل وحده وان مساعدة المرأة له تعني عجزه عن اداء دوره ، مما يسيئ إلى مكانته الاجتماعية ويقلل من شخصيته بين الرجال ، ويؤدي إلى اهمال دورها الاساسي الذي خلقت من اجله وهو المنزل والاطفال والزوج .

ان هذه المفاهيم ابقت المرأة حبيسة المنزل مما جعلها تابعة اقتصاديا واجتماعيا للرجل ، وهذا افقدها استقلاليتها كأنتسان له الارادة والقوة على العمل وتحديد وضعه في الحياة ، ولا يخفى ايضا بأن الجانب الروحي استخدم لهذا الغرض من خلال خلق وترويج مفاهيم وقيم وعادات ولصقتها بالدين من خلال الفهم الخاطئ والتفسير المغلوط ، لما جاءت به الشريعة الاسلامية لان روح الاسلام تبتعد عن هذه المفاهيم ومنها الاستهانة في عمل المرأة (7)

ان الحالة الاجتماعية المتخلفة التي عاشها العراق منذ عهد السيطرة العثمانية وحتى الربع الاخير من القرن المنصرم ، جسدت الموقف السلبي تجاه المرأة من خلال النظرة المتخلفة لحقوقها وحقها في العمل ، ولهذا حرمت من ابسط الحقوق في التعليم والعمل والمساهمات السياسية والاجتماعية وبقيت سجينه الممارسات المتخلفة والمتعسفة التي تنظر اليها نظرة استعباد ، لاوليها لشؤون البيت وتربية الاطفال والاهتمام بالزوج .

وهذا يعني ان المجتمع كان محروما سنين طويلة من نصف طاقته . لقد كانت المرأة سجينه بيتها لم يكن يأخذ رأيها في الزواج ولهذا كانت ضعيفة الشخصية مترددة غير واثقة من نفسها ، فالمجتمع انذاك عرف زواج التبادل (المقايضة) تمارسه بعض العوائل ، ويحصل لاسباب اقتصادية ، حيث يتزوج

الرجل اخت الآخر وبالعكس ، ولا يتحمل كل منهما المهر ، وكذلك زواج الخطيفة حيث يقوم الخاطف بعد تأمين مخطوفته عند احد الاقارب او الاصدقاء بأسترضاء اهلها حسب الاعراف السائدة ، وبعدها يتم الزواج ، وقد ارتبط تعدد الزوجات في المجتمع بالحالة الاقتصادية التي يتمتع بها الشخص ، فكلما كانت امكانياته واسعة تعددت زوجاته ، ولكنها لا تتعدى الاربع بأي حال من الاحوال .

ان الاعتقاد القديم الذي ساد لقرون طويلة والذي اكد على الدوام ، عدم قدرة المرأة على اداء وظائف الانتاج ، واقتصار دورها على اداء وظائف الامومة ، لم يعد يمتلك مقومات البقاء التي كان يمتلكها ، حيث ساعد على تجاوزه التقدم العلمي ومجرى الحياة الاجتماعية وبروز كثير من حالات المشاركة العالية للمرأة في ميادين العمل .

وفي المرحلة الحالية تساهم المرأة مع اخيها الرجل في مختلف الميادين ، بكل نشاط وتفان ومع ذلك فأنها لاتزال تعاني من تراكمات الماضي التي تحول دون ابراز طاقاتها كاملة ، فلا تزال تواجه مصاعب المهر المرتفع ، الذي تفرضه العائلة ، ويقف في كثير من الاحيان حجر عثرة بوجه الزواج، وهي بحاجة الى تثقيف وجدانها لكي تكون ذات شخصية مستقلة قوية ، تعبر من ارائها ضمن المسؤولية الاجتماعية ، وتشعر ايضا انها بحاجة ماسة إلى من يساندها ويشجعها على اداء رسالتها في المجتمع بأروع صورها ، وينظر لها على انها انسانة لها شخصيتها وقابليتها ومواهبها واستعداداتها وطموحاتها ، قبل ان تكون انثى ، وبهذا فانها تحتاج إلى التشجيع والثناء والمدح والاحترام .⁽⁸⁾

وكان للتطور والوعي السياسي في المراحل التي اعقبت تلك الفترة دور في نهوض المرأة وبدأت تخرج بصورة تدريجية من هذا السجن وبدأت تعمل لاحتلال مكائنها الطبيعية وتأخذ دورها في المجتمع ، وكان ميدان التعليم هو الميدان الأول الذي دخلته المرأة ، ثم ميادين العمل المختلفة .

ولا بد من التنويه بأن المرأة العراقية تمتاز بجمال الخلق والخلق ، وانها معروفة بشجاعته واخلاصها وتفانيها من اجل اسرتها واهلها ، وان سمات العفة والحشمة رافقتها في سيرتها . كما ان المستوى العلمي الذي بإمكان المرأة ان تحصل عليه من خلال ارتباطها بالمؤسسات التعليمية وتحصيلها على المعرفة التي تؤهلها لاتخاذ موقعها الملائم في المجتمع هو المقصود بالعوامل الثقافية ، وهذا يرتبط بما يجيزه المجتمع للمرأة من خلال تأثير المجتمع بالعوامل الاجتماعية من جانب وتطور المجتمع من جانب اخر . يضاف لما تقدم ان القضية الرئيسية للمرأة بشكل عام والعاملة بشكل خاص هي التعليم ، فهو المدخل لمشاركتها في الحياة العامة والعلاج للكثير من التحديات التي يعاني منها المجتمع .

وان تضافر جهود الدولة ومؤسسات المجتمع المدني وكافة الناشطات والناشطين من اجل قضية المرأة وحقوقها ، كل هذا كفيل بان يدفع بقضية تنمية وحماية المرأة إلى الامام ، فقد اسهمت منذ فجر التاريخ بكفاءة واقتدار في نهضة الامم وتطور المجتمعات ، وان التعليم هو الذي امدتها بالقوة والجرأة في التعبير عن ارائها والمطالبة بحقوقها وهو الذي ادخلها في العمل في العديد من المهن

والمساهمة في النشاطات المختلفة . اما التغييرات الحاصلة على نمط حياة المرأة بتأثير عوامل الزمن وتقدم المجتمع واستيعابه لها بأعتبارها انسانا يمتلك كل الحق للمساهمة في الانشطة المختلفة ، فهو المقصود بالعوامل الحضارية .
وان للعوامل الثقافية والحضارية تأثيرا كبيرا على دور المرأة وارتباطها بدرجة التأثير بمستوى العلاقات الاجتماعية والتطور الاقتصادي والعلاقات الساندة في الانتاج .

ان ازدياد التقدم الفني واتساع الانتاج ادى إلى المزيد من القوى العاملة ، وماتج عن الحروب الكبرى من التهام لملايين الرجال ، اوجب الحاجة إلى استخدام العنصر النسوي في العمليات الانتاجية ، مما جعلها في وضع اثبتت قدرتها وشخصيتها واستقلالها . (10)

فالحروب المدمرة التي تعرض لها العراق وتفرغ الرجال لها ، اوكل مهمة العائلة في مختلف جوانبها إلى المرأة التي ادتها على احسن وجه .
فالمرأة العاملة تستيقظ في الصباح الباكر لكي تهيء ماتتطلبه العائلة وتذهب لتؤدي عملها ، وعند عودتها تنتظرها مهام كثيرة تقوم بها .
انها مهام صعبة للغاية ، ومع هذا تجاوزتها وحقت فيها وجودا فاعلا ومؤثرا ، فهي الاب والام والمعلم والحارس ، وهذا يعطينا صورة واضحة عن مدى تفاعل المرأة مع ظروف مجتمعها سلبا او ايجابا ، واخذا وعطاء .

وبعد كل هذا ليس من حقها ان تقطف ثمار معاناتها وان تحصل على حقوقها كاملة ، التي كفلتها لها التشريعات الدولية وتضمنها الدستور العراقي والتشريعات الوطنية النافذة في مختلف جوانب الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، فليس هناك حقا يتقدم على حق اخر ، انها مترابطة ، فالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لا تتقدم على حقوق المرأة السياسية ، انها حقوقا مترابطة متى ماتهيأت الظروف للحصول عليها جميعا ، ويجب تجاوز الحديث عن عدم المساواة او التمييز او مراعاة المرأة العاملة والعطف عليها وكأنها كائن ضعيف يتطلب العطف والمساعدة والنظر اليها على ان المجتمع لا يستقيم بدونها وعندها تستطيع ان تتجاوز كل الحواجز وكل المعوقات وان تأخذ حصتها في الحياة اسوة بأخيها الرجل . (11)

ان المرأة بحد ذاتها قيمة اجتماعية جديدة اضيفت للمجتمع المتخلف الذي تنكر لها ، فهي لم تعد وصمة العار والشرف الذي لا بد من اخفائه وسجنه اذ اصبحت قادرة على الخروج من البيت إلى مكان الدراسة ثم إلى مكان العمل والاختلاط ضمنه ، انها تنتج وتعيد نفسها وسواها .

ومن المعروف ان القيم الاجتماعية تبدي مقاومة كبيرة في عملية التطور بسبب استيعاب المجتمع لها بشكل لاواعي مما جعل المرأة غير العاملة تستفيد من هذه النتائج . (12)

المطلب الثاني - العوامل السياسية والاقتصادية

ان مشاركة المرأة في الحياة السياسية من اهم عناصر الديمقراطية وهي تعكس إلى حد كبير طبيعة النظام السياسي والاجتماعي والاقتصادي للدولة، وان التزام مؤسسات الدولة بالمنهج الديمقراطي القائم على مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة يحقق انصافا للمرأة .

ولكننا نجد جملة من العوامل تقف حائلا دون ان تأخذ المرأة المشاركة المطلوبة في العملية السياسية من ابرزها العادات والتقاليد الموروثة التي مازالت سائبة ، وتلعب دورا سلبيا في مشاركة المرأة في الحياة السياسية .

وان تطبيقات التشريعات الصادرة المتعلقة بالمرأة لاتأخذ مجالها في التطبيق على اكمل وجه . كما ان ضعف مشاركة المرأة السياسية في التنظيمات النسائية ومنظمات المجتمع المدني جعلها ضعيفة في الوعي السياسي والقانوني ، وثمة حقيقة لايمكن انكارها هو ان الاحزاب على اختلافها تستغل اصوات النساء التي تشكل نصف الاصوات ، دون ان تمنحها ماتستحقه من مشاركة فاعلة .

ويرى بعض من الفقهاء والمعاصرين ان المرأة وجدت لكي تكون اما زوجة ، وان شغلها المناصب العامة تعطيل لوظيفتها الاساسية ومخالفة لحكم الشرع الذي يوجب جلوسها في البيت ويحرم اختلاطها بالرجال .

وهناك اتجاه اخر يمنح المرأة الحقوق السياسية انطلاقا من قاعدة عامة في الشريعة الاسلامية وهي المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، فالمساواة في الاسلام هي الاصل لان اصل البشر واحد، وان كانوا يختلفون في الخلقة والشكل واللون والذكاء والاجتهاد والكسل والخصال الحميدة والشريفة، وهذا التفاوت لايمنع الاقرار بالمساواة القانونية اذا كانت المساواة من الناحية الطبيعية والاجتماعية مفقودة نسبيا، فالمساواة القانونية تعني المساواة امام القانون والقضاء وتقلد الوظائف العامة والانتفاع بالمرافق العامة والواجبات والحقوق .

وخصص الاعلان العالمي لحقوق الانسان المادتين الاولى والثانية منه للتأكيد على اهم حقين من الحقوق الانسانية وهما الحق في الحرية والحق في المساواة والاخوة بين البشر ، فجاء في المادة الاولى ان جميع الناس يولدون احرارا ومتساوين في الحقوق والكرامة والعقل والضمير، لذا يجب ان يتعاونوا مع بعضهم البعض بأخوة وتعاون، وتضمنت المادة الثانية ان على كل شخص ان يتمتع بكل الحقوق والحريات الواردة في الاعلان دون تمييز بينهم بسبب الجنس او اللون او الاصل او اللغة او الدين او الرأي السياسي او أي رأي اخر، او الاصل الوطني او الاجتماعي او الثروة او المولد او أي وضع اخر ، ويتضح من النصين شمول في عدم التمييز بين البشر بأي لون من الوان التمييز، ولو طبق هذا وحده لكان كفيلا بتحقيق السعادة والامن والاستقرار بين جميع البشر .

وجاء في اعلان وبرنامج عمل فينا التي اعتمدها المؤتمر العالمي لحقوق الانسان في 1993/6/25 بأن حقوق الانسان والحريات الاساسية تعد حقوقا يكتسبها جميع البشر بالولادة ،وهي تنطلق من جوهر الاعلان العالمي لحقوق الانسان وتجد لها تطبيقا في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية،

والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من النصوص الدولية .

وان جميع حقوق الانسان تكتسب طابعا عالميا كاملا مترابطا غير قابل للتجزئة، ويجب على الدول كافة بغض النظر عن انظمتها المختلفة تعزيز وحماية حقوق الانسان والحريات الاساسية بأجمعها .

كما ان اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة التي اصدرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18/12/1979م والتي دخلت حيز التنفيذ اعتبارا من 3/9/1981م اكدت على الايمان بحقوق الانسان الاساسية وبكرامة الفرد وقدره وبتساوي الرجل والمرأة في الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

ولاحظت الامم المتحدة انه بالرغم من النص صراحة على عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الاتفاقيات والعهود الدولية الا ان هذا التمييز مازال مستمرا من الناحية العملية والواقعية .⁽¹³⁾

وعلى صعيد الوضع الحالي فان العراق قطع شوطا متقدما في مجال اسهام المرأة في الحياة السياسية ، ويعد في هذا متقدما على الكثير من الدول . فالمرأة العاملة شأنها شأن المرأة العراقية عموما حصلت على العديد من الحقوق السياسية وحق المشاركة في المؤسسات الديمقراطية ومنظمات المجتمع المدني ، ووصلت إلى المناصب القيادية بفعل سلسلة من الاجراءات والتشريعات التي صدرت.⁽¹⁴⁾

ولهذا نشهد في هذه الفترة تغييرا سياسيا واقتصاديا نأمل ان يساهم في توفير مستقبل امن للمرأة والرجل من اجل حياة امنة خالية من الفقر والجوع والحرمان والعنف ولمستقبل يأتي بالمزيد من المساواة والعدل، وفي هذا ضمان للتمثيل اللائق والعدل للمرأة العراقية في كل مواقع السلطة وصنع القرار في الهيئات والاجهزة المنتخبة وغير المنتخبة وبما يتناسب ووزنها النوعي في المجتمع وقدراتها وامكاناتها وعطائاتها في مختلف المراحل والحقب التاريخية، واعمالا لمباديء الدستور وتجسيدها للديمقراطية وحقوق الانسان، وفي هذا المجال نسوق عبارة المفكر الفرنسي سيمون بوليفار الشهيرة التي مفادها ان اكثر النظم كمالا هو الذي يتضمن اكبر قدر من الرفاهية واكبر قدر من الامن الاجتماعي واكبر قدر من الامن السياسي.⁽¹⁵⁾

ان الحياة التي تعيشها المرأة العاملة بين عملها وبيتها جعلها تتحمل جميع مسؤوليات المنزل والزوج والاطفال ولا تتذمر ولا تشكو ، وتحاول تأدية عملها على افضل وجه، كما انها اقتصادية في مطالبها لأنها بحكم عملها تعرف قيمة النقود جيدا وكيف تحصل عليها .

وذهب البعض للقول بأن المرأة العاملة رغم متاعبها ومعاناتها فهي افضل من المرأة الجالسة في البيت ، لأن زوج العاملة يشعر بان زوجته يمكن الاعتماد عليها، وانها تتحمل مسؤولية كبيرة فهي تساهم في تذليل المصاعب الاقتصادية إلى جانب الزوج اضافة إلى مهامها المنزلية .

ومما يؤسف له ان الفيلسوف (برتراند رسل) يذهب إلى القول:- (ان الاسرة انحلت بأستخدام المرأة في الاعمال العامة ، واطهر الاختبار ان المرأة تتمرد على تقاليد الاخلاق المألوفة ، وتأبى ان تظل امينة لرجل واحد اذا تحررت اقتصاديا).⁽¹⁶⁾ وهذا الكلام يسيء الى كرامة المرأة وقيمها ، فكم من امرأة متحررة اقتصاديا ولكنها حريصة على اسرتها ، ملتزمة ، مؤمنة ، ونحن لانتفق مع ماذهب له . ويتحدث (جون سيمون) عن المرأة فيقول :- (يجب ان تبقى المرأة امرأة ، فأنها بهذه الصفة تستطيع ان تجد سعادتها وان تهبها لسواها ، فلنصلح حال النساء ، ولكن لانغيرها ، ولنحذر من قلبهن رجالا لأنهن بذلك يفقدن خيرا كثيرا ونفقد نحن كل شيء ، فأن الطبيعة قد اتقنت كل ماصنعتة ، فلندرسها ولنسع في تحسينها ، ولنخشى كل مايبعد عن قوانينها وامثلتها).⁽¹⁷⁾

ولابد من التأكيد على ان الذين يطالبون بحرية عمل المرأة وحققها في ان تأخذ دورها جنبا إلى جنب مع الرجل لا يريدون ان تكون رجلا ، لأن العمل ليس حكرا بالرجال ، فالطب والهندسة والنجارة والحدادة والخياطة اعمالا يتخصص فيها الرجل كما يتخصص فيها المرأة ، واذا كان تخصص الرجال ببعض الاعمال لصعوبتها وارهاقها للمرأة في سنين سابقة فإن التطور التكنولوجي سهل العمل ولم يعد هناك عملا مرهقا ، فالمرحلة الحالية والمستقبلية في اطار الثورة التكنولوجية وضعتنا في عصر المعلومة ، عصر الالة التي حلت محل الانسان ، وان المرأة المتدربة على الالة بشكل جيد هي اكفا من الرجل الذي هو اقل مهارة منها والعكس صحيح .

فالعاملة العراقية بعد هذا التطور الذي حصل على الالة تستطيع ان تعمل في مختلف الفروع والانشطة الاقتصادية والصناعية ، يمكنها ان تعمل بجدارة وكفاءة عالية في الصناعات الالكترونية والكيمياوية وفي العمليات الصناعية التي تتطلب دقة ومهارة ، وفي الصناعات الخفيفة والمعدات الكهربائية.

واذا كانت هناك بعض الاعمال التي تشكل ضررا ولا تتناسب مع المرأة فإن التشريعات الصادرة احاطتها بحماية كافية ، فالتشريعات الاقتصادية العراقية الحديثة انصفت المرأة العاملة ، وجاءت احكام القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 واعطت المرأة البالغة من العمر (18) سنة الحق الكامل في التعاقد والدخول طرفا في الالتزامات المدنية ، وساوى قانون ضريبة الدخل بين الرجل والمرأة وتمتع هذه الاخيرة بشخصية مالية مستقلة .

كما ان التشريعات الزراعية وقانون المصرف العقاري وجميع التشريعات الاخرى ساوت الرجل والمرأة ولم تفرق بينهما .⁽¹⁸⁾

ولابد من التأكيد على ان المرأة العاملة ترغب في ان تعمل في مؤسسات القطاع العام لتقدمه الضمانات لها اكثر من القطاع الخاص وخاصة من حيث الاجازات والاجور وساعات العمل والضمانات التأمينية وعضوية النقابات والاستقرار في العمل وغيرها .

علما ان القطاع العام فتح ابوابه واسعة للمرأة وجعلها تنخرط وتعمل في مختلف الصناعات وخاصة في مرحلة السبعينيات وما اعقبها من عسكرة المجتمع والحروب المستمرة .

وبصدور قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 150 لسنة 1987 الذي تم فيه تحويل العمال إلى موظفين لم يستقبل القطاع المذكور العمال والعاملات للعمل ، وفقدت المرأة العاملة بهذا القرار مجالا اساسيا وحيويا لأستقبالها ، خاصة ان هذا القطاع يضم عشرات الالاف من العاملات ، وهذا القطاع هو الاكثر قربا من طبيعة وواقع المرأة لأنه الاكثر قبولا اجتماعيا ، لما يوفره من حماية ورعاية وحقوق للمرأة العاملة ، وان العائلة العراقية تفضل ان تعمل ابنتها في القطاع العام لأنه القطاع الذي يفسح المجال للعاملات بالتطور والترقي المهني والادبي وبناء الكوادر والقيادات النسائية في المجتمع وانه من انشط القطاعات في تحقيق الاستمرارية في هذا البناء بحيث تتواصل اجيال العاملين فيها بأنتقال الخبرات من جيل سابق إلى اخر لاحق له.(19)

المبحث الثالث

حماية المرأة العاملة

لقد بدأت التشريعات العمالية منذ مطلع القرن المنصرم لتضع الاحكام المطلوبة لحماية المرأة العاملة ، وعالجت تلك التشريعات وذلت الكثير من مشاكلها من خلال مآقررته من حماية تناسب وضعها وظروفها وسنتناول هذا في مطلبين نستعرض في الأول حماية المرأة العاملة في التشريع الدولي ونقف في الثاني على حماية المرأة العاملة في التشريع العراقي .

المطلب الأول- حماية المرأة العاملة في التشريع الدولي

ارتبط تاريخ صدور اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية بتأسيس منظمة العمل الدولية بعد انعقاد مؤتمر السلام في باريس سنة 1919 وتضمنت معاهدة فرساي المعقودة مع المانيا بابا خاصا بقانون العمل هو الباب الثالث عشر الذي اصبحت نصوصه (من المادة 387 – 427) الدستور الأول لمنظمة العمل الدولية الذي جاء في مقدمته مايلى (بما ان عصابة الامم تهدف إلى اقرار سلم عالمي دائم ، وبما انه يوجد شروط للعمل تنطوي على الحاق الظلم والبؤس والحرمان بعدد كبير من الناس ، مما يولد سخطا يعرض السلام والوئام العالميين للخطر .

وبما ان هذه الحالة تستدعي تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة كتنظيم ساعات العمل وتحديد حد اقصى للعمل اليومي والاسبوعي وتنظيم تشغيل اليد العاملة ومكافحة البطالة وضمان اجر يكفي العيش في شروط ملائمة وحماية العمال من المرض وحماية الاطفال والاحداث والنساء وحماية العمال ضد الاصابات والشيخوخة وحماية العمال الذين يشتغلون خارج اوطانهم والاعتراف بمبدأ حرية تكوين النقابات وتنظيم التعليم المهني والفني وغير ذلك من الوسائل المشابهة .

وبما ان عدم اتباع اية امة لنظام انساني للعمل يعرقل جهود الامم الاخرى
الراغبة في تحسين احوال العمال في بلادها ، ولهذا فإن الدول المتعاقدة مدفوعة
بشعور العدالة والانسانية والرغبة في تحقيق سلام دائم .
ولأجل تحقيق الاهداف المذكورة في هذه المقدمة تصادق على دستور منظمة
العمل الدولية) . (20)

ومنذ التاريخ المذكور حتى الوقت الحاضر اصدرت المنظمة الكثير من
الاتفاقيات والتوصيات ، كانت حصة المرأة العاملة فيها واضحة ومتميزة ، وشكلت
الاتفاقيات والتوصيات الصادرة قانونا عالميا وان من اهم الاتفاقيات
والتوصيات الدولية تلك التي تعلق بحماية المرأة العاملة ومنها الاتفاقية رقم (3)
لسنة 1919 بشأن تشغيل النساء قبل الوضع وبعده ، وقرها المؤتمر العام لمنظمة
العمل الدولية في اول دورة له ، وتمت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم (103)
لسنة 1952 (حماية الامومة) .

علما ان الاتفاقية الاولى تطبق في الصناعة والتجارة ، في حين ان الثانية
تسري على النساء والعاملات في المنشآت الصناعية والاعمال غير الصناعية
والاعمال الزراعية والعمل في المنازل .

وتطبق الاتفاقيتان المذكورتان على النساء العاملات في المنشآت العامة او
الخاصة ايا كانت اعمارهن او جنسيتهن ، وسواء كن متزوجات او غير متزوجات .
وحددت الاتفاقيتان حد ادنى لاجازة الامومة مدنها اثنا عشرة اسبوعا بأجر تام . (21)
ونصت الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919 على ان النساء دون تفرقة في السن لايجوز
تشغيلهن في اثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة او خاصة وحددت الاتفاقية
الليل بأنه فترة احدى عشرة ساعة متصلة على الاقل ، وتتضمن الفترة الزمنية
المنقضية ما بين العاشرة والخامسة صباحا .

وعدلت بمقتضى الاتفاقية رقم (41) لسنة 1934 والاتفاقية رقم (89) لسنة
1948 التي تركت للدول المصدقة عليها حرية اكبر في تحديد الفاصل الزمني الذي
يجب ان تتضمنه فترة الليل . (22)

وجاءت الاتفاقية رقم (13) لسنة 1921 بشأن استخدام الرصاص الابيض في
الطلاء ، وتضمنت الفقرة (1) من المادة (3) منها على مايلى :- (يمنع منعاً باتاً
استخدام الاحداث الذكور الذين تقل سنهم عن (18) سنة وكذلك النساء كافة في اية
اعمال للطلاء ذي الصفة الصناعية الذي يتطلب استخدام الرصاص الابيض او
كبريتات الرصاص او أي منتجات تحتوي على مواد التلوين هذه) . (23)

وتضمنت اتفاقية العمل الدولية رقم (45) لسنة 1935 عمل استخدام النساء تحت
سطح الارض في المناجم فنصت المادة (2) من الاتفاقية على مايلى :- (لايجوز
تشغيل النساء من أي سن في العمل تحت سطح الارض في المناجم) .

وبالرغم من عدم مصادقة الحكومة العراقية عليها الا ان تشريعات العمل
العراقية جاءت مطابقة لأحكام الاتفاقية .

واكدت اتفاقية العمل الدولية رقم (100) لسنة 1953 على تساوي اجور العمال
والعاملات عند تساوي العمل .

وصادقت الحكومة العراقية عليها بموجب القانون رقم (73) لسنة 1963 المنشور في الوقائع العراقية بعدد 833 في 28/7/1963 .

وحددت اتفاقية العمل الدولية رقم (102) لسنة 1925 المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي ، وان التشريعات العراقية متفقة مع بعض احكام الاتفاقية وان لم تصدق الحكومة العراقية عليها .

كما ان اتفاقية العمل الدولية رقم (103) لسنة 1952 بصدد حماية الامومة دخلت حيز التنفيذ اعتبارا من 1955/9/7 وان تشريعات العمل العراقية اتفقت مع الاحكام الواردة في الاتفاقية بل تجاوزتها في تقديم امتيازات اكثر للمرأة العاملة (24).

اما على صعيد اتفاقيات العمل العربية فان منظمة العمل العربية تأسست في سنة 1970 ومن خلال نشاطاتها اصدرت العديد من اتفاقيات العمل التي ساوت في الاحكام الواردة فيها بين الرجل والمرأة العاملة واصدرت عددا من الاتفاقيات اكدت فيها على حماية المرأة العاملة وهي كما يلي :- (1- اتفاقية العمل العربية رقم (3) لسنة 1971 بخصوص المستوى الادنى للتأمينات الاجتماعية ، والتي تناولت المستوى الادنى للتأمينات الاجتماعية وتامين الامومة (الحمل والوضع) .

وصادقت الحكومة العراقية على الاتفاقية بموجب القانون رقم (37) لسنة 1976 المنشور بالوقائع العراقية بعدد 2523 في 12/4/1976 .

وان احكام تشريعات العمل العراقية جاءت مطابقة لاحكام الاتفاقية بل تجاوزتها في الكثير من الاحكام ، فجاء في المادة (48) هـ - من قانون الضمان الاجتماعي بأنه اذا زادت مدة اجازة المرأة بسبب الحمل والوضع فتمنح عن المدة الزائدة تعويض الاجازة المرضية المنصوص عليها في المادة (45) - أ- من هذا القانون التي جاء فيها بأن المؤسسة تدفع للعامل المضمون المريض إلى ان يشفى او يثبت عجزه ، تعويضه اجازة مرضية بنسبة 75% من متوسط اجر الاشهر الثلاثة الاخيرة السابقة لمرضه او متوسط الاجر الذي تقاضاه قبل مرضه ، وتوفر للعامل في نفس الوقت جميع اسباب ووسائل الرعاية الصحية والعلاج .

2- اتفاقية العمل العربية رقم (5) لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة حيث تناولت المرأة العاملة ومساواتها مع الرجل في كافة تشريعات العمل وضمان تكافؤ الفرص في التشغيل والتعليم والتدريب والتوجيه وحماية الامومة ، وصادقت الحكومة العراقية على الاتفاقية بموجب القانون رقم (53) لسنة 1978 المنشور بالوقائع العراقية عدد 2649 في 17/4/1978 واخذت التشريعات العراقية في اغلب الاحكام الواردة فيها. (25)

3- اتفاقية العمل العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية ، وشملت موضوع السلامة والصحة المهنية وساوت في احكامها بين الرجل والمرأة وخصت في احد احكامها المرأة العاملة بحقوق اضافية حيث تضمنت المادة 3-6 من الاتفاقية حظر تشغيل النساء في الاعمال الخطرة او الشاقة او الضارة بالصحة والتي يحددها التشريع الوطني .

وصادقت الحكومة العراقية على الاتفاقية بموجب القانون رقم (51) لسنة 1978 المنشور بالوقائع العراقية عدد 2649 في 17/4/1978 .
وان تشريعات العمل العراقية اخذت بأحكام الاتفاقية .
ومن هذا العرض يتضح لنا ان الاحكام الواردة في اغلب الاتفاقيات الدولية وكل ما جاء في اتفاقيات العمل العربية بصدد حماية المرأة العاملة تضمنته تشريعات العمل العراقية وحقت امتيازات متقدمة في جوانب كثيرة .⁽²⁶⁾

المطلب الثاني - حماية المرأة العاملة في تشريع العمل العراقي
اولت التشريعات العمالية العراقية النافذة رعاية خاصة للمرأة العاملة عند تشغيلها في ضوء ظروفها وطبيعتها وجودها في المجتمع ، وهذه الرعاية تساهم اسهاما فاعلا في معالجة الكثير من المشاكل التي تتعرض لها العاملة سواء على صعيد العائلة او العمل او المجتمع ، ومن اوجه الحماية ما يلي :-
أولا :- الاحكام الخاصة بالعاملة المرأة :

ان للمرأة طبيعة خاصة بها وان تكوينها الجسماني يستوجب تقرير الاحكام الازمة لحمايتها ورعايتها في العمل للمحافظة عليها كعنصر اساسي في التنمية والتطور ولهذا عينت قوانين العمل فترة الليل ، ومنعت تشغيل النساء خلال هذه الفترة ، فنصت المادة (83) من قانون العمل العراقي على ما يلي :-
اولا :- (لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي الا اذا كان العمل متعلقا بمواد اولية او انتاج يكون عرضة للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضروريا للمحافظة عليها .
ثانيا :- يجب منح النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن احدى عشرة ساعة متوالية ، يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا .

وقد جاء المنع لكون وجود المرأة في البيت ليلا ضروريا من الناحية الاجتماعية والصحية ، ومع هذا فان المنع ليس مطلقا فهناك استثناءات اباحت للمرأة العمل ليلا نصت عليها قوانين العمل العربية او خولت وزارة العمل إصدار تعليمات بذلك .

فنصت المادة (83) - ثالثا عمل عراقي على ما يلي :- (لا يسري حكم البند أولا من هذه المادة على الفئات الاتية :-

أ- العاملات في أعمال إدارية ب- العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية ج- العاملات في خدمات النقل والاتصالات) .

يضاف لما تقدم ان تشريعات العمل اكدت على عدم تشغيل المرأة في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة ، وهذه الاعمال تحتاج إلى مجهود جسماني كبير يفوق الحدود المقبولة لتحمل النساء والتي ينص عليها في القانون او تحدد بقرار من وزير العمل.

فنصت المادة (81) - عمل عراقي على ما يلي :- (لا يجوز تشغيل النساء في الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة التي تتعين بالتعليمات المنصوص عليها بموجب المادة (57) من هذا القانون) .

وحسنا فعل المشرع العراقي في عدم تحديده الاعمال الضارة بالمرأة وترك تقدير ذلك إلى الوزير المختص لان هذا ايسر واسهل من تعديل القانون . كما ان اغلب تشريعات العمل الزمت اصحاب الاعمال في الاماكن التي تعمل فيها النساء بتوفير مقاعد لهن للاستراحة اذا تطلبت طبيعة العمل ذلك. فنصت المادة (88) – عمل عراقي على ما يلي :- (على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير راحة خاصة لهن حسب متطلبات العمل). والذمت المادة (80) – عمل عراقي صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر ان يضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الاعلانات بمقر العمل .

صفوة القول ان منع العمل الليلي للمرأة العاملة وتحريم الاعمال الشاقة او الضارة بالصحة وتوفير متطلبات الراحة في العمل من مقاعد مريحة في الجلوس اثناء العمل وغرفة للطعام والراحة وتوفير المياه الصالحة للشرب وبعض الاماكن الخاصة بهن ، وخزانات صغيرة تضع العاملة فيها امتعتها الخاصة ، كل هذه الامور التزمات قررتها التشريعات العمالية والذمت اصحاب العمل بتوفيرها وهي عامة لجميع العمال .

وان الالتزام بكل ما تقدم من الامور المهمة التي تدلل الكثير من الصعاب والمشاكل التي تواجهها المرأة ، فهي عندما تنتهي من عملها تأتي إلى منزلها وهي ليست مرهقة لكي تقوم بالاعمال التي تنتظرها في المنزل ، ومن ثم تتهيأ ليوم عمل جديد ، فالراحة النفسية واجواء العمل الصحية والمريحة والاجور المناسبة للجهد المبذول تحقق دون شك للمرأة العاملة اشباعا نفسيا واجتماعيا واقتصاديا . ولهذا نجد اقبالا متزايدا على دخول المرأة إلى ميادين العمل فالنساء يمثلن 40% من القوة العاملة العالمية وفي الفترة من 1991 – 2005 ارتفع عدد النساء في القوة العاملة العالمية من اقل من مليار تقريبا إلى 1.22 مليار بسبب النمو في العالم النامي ويمثل هذا 52.5% من النساء في سن العمل .

وبالرغم من هذه الزيادة فان المرأة ما زالت تعمل في العمل المنزلي او عمل الرعاية ، وتواجه الكثير من الحواجز امام الاندماج على قدم المساواة في سوق العمل (وما زالت النساء تواجهن الكثير من الحواجز امام الاندماج على قدم المساواة في سوق العمل ، وما زالت النساء تساهمن بقدر اكبر في اقتصاد الرعاية ، وهن موجودات بشكل مفرط في الاقتصاد غير المنظم وفي القطاع الزراعي وفي انواع محددة من المهن ، وعند مقارنتهن بالرجال فهذا يجعلهن يتقاضين اجورا اقل في وظائف غير امنة دون أي فرص للتقدم ، ورغم تقلص الهوات بين الجنسين في التعليم بما في ذلك على المستوى الجامعي ، فان هذا لم يقترن بزيادة مماثلة في حصص المرأة في الوظائف المهنية والادارية) .⁽²⁷⁾

وعليه فان نسبة البطالة اعلى في صفوف النساء ففي سنة 2005 كان معدل بطالة الاناث اكثر من معدل بطالة الذكور في العالم بأسره وذلك لوجود (79) مليون امرأة تبحث عن العمل وفي اوساط الفئات المستضعفة مثل المهاجرين والشباب والمسنين وفي المناطق الريفية والمعوقين.⁽²⁸⁾

ثانيا : الأحكام الخاصة بالعاملة الأم :

لقد اهتم قانون العمل العراقي بصورة خاصة والتشريعات العراقية بصورة عامة بحماية الامومة كغيرها من التشريعات الدولية والعربية ، فقد قرر قانون العمل العراقي للمرأة العاملة اجازة اطلق عليها تسمية اجازة الحمل والولادة ونظمها بصورة مفصلة فنصت المادة (84) – عمل عراقي على ما يلي :- (أولا :- تستحق العاملة اجازة خاصة بالحمل والولادة بأجر تام لمدة 72 يوما

ثانيا :- يحق للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل ثلاثين يوما من التاريخ المتوقع للوضع بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة وتستمر بعد الوضع بالتمتع بما تبقى من هذه الاجازة .

ثالثا :- يجوز للجهة الطبية المختصة ان تقرر جعل فترة الاجازة المبينة في البند (أولا) من هذه المادة مدة لا تزيد على تسعة اشهر في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد ، او ظهور مضاعفات قبل الوضع او بعده ، وتكون المدة الزائدة عما ورد في البند (اولاً) من هذه المادة ، اجازة بدون اجر ، الا اذا كانت العاملة مضمونة فيطبق بشأنها قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال).

ويتضح من النص المتقدم ان مدة الاجازة الخاصة بالحمل والولادة هي (72) يوما وتقسم على مرحلتين اولاهما المرحلة التي تسبق الولادة حيث يحق للعاملة الحامل التمتع بالاجازة قبل ثلاثين يوما من التاريخ المتوقع للولادة بشهادة طبية من الجهة المختصة ، وثانيهما ان تتمتع بما تبقى من الاجازة المذكورة بعد الولادة .⁽²⁹⁾

لقد راعى المشرع العراقي في تحديده للاجازة في حالتها الحمل والولادة ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم (13) بشأن حماية الامومة من انه يجب ان لا تقل مدة اجازة الامومة عن اثني عشر اسبوعا ، تشمل فترة اجازة اجبارية بعد الوضع لا تقل بأي حال عن ستة اسابيع . ويمكن للعاملة ان تقلل من مدة الاجازة قبل الولادة لزيادتها بعد الولادة .

وتوسع قانون العمل العراقي في اجازة الحمل والولادة وجعلها في حالة الولادة الصعبة او ولادة اكثر من طفل واحد تسعة اشهر وهذا ما اشرنا له انفا بنص المادة (84) – ثالثا ، وهذه المدة لم تتضمنها اغلب التشريعات العمالية ، وجاءت لكي تمنح العاملة وقتا اطول تنهياً فيه للعمل بعد ان تتماثل للشفاء التام من كل ما تعرضت له بسبب الحمل والولادة ، ولهذا فإن المشرع كان حريصا على الاهتمام بصحة المرأة وكذلك احتفاظها بعملها لتعود له بعد ان تستقر من الناحية الصحية .

وفي ضوء ذلك جاء نص المادة (85) – عمل عراقي لكي يمنع المرأة العاملة التي كانت متمتعة بأجازة الحمل والولادة من ممارسة عمل مأجور او أي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر .⁽³⁰⁾

كما منح المشرع الحق للعاملة الام بموافقة صاحب العمل التمتع بأجازة خاصة بدون اجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها اذا لم يكمل سنة واحدة من عمره .

وارى في هذا الجانب ان يقدم الضمان الاجتماعي نسبة من اجر العاملة عن الاجازة المذكورة اسوة بزميلتها الموظفة التي اعطاها قانون الخدمة المدنية اجازة امومة لمدة سنة منها ستة اشهر براتب تام وستة اشهر بنصف راتب تنصرف فيها لرعاية طفلها . (32)

يضاف لما تقدم ان المادة (87) – عمل عراقي سمحت للعاملة المرضع بفترة ارضاع اثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة وتعتبر من وقت العمل ، كما سمحت ايضا للعاملة التي لها طفل او اكثر دون سن السادسة من عمره اذا احتاج طفلها المريض إلى رعايتها مدة لا تزيد على ثلاثة ايام عن كل حالة تقتضي ذلك ويترتب على هذا الاعفاء عدم استحقاقها للاجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل . وارى في هذى المجال ان تعتبر الام الراقدة مع طفلها في المستشفى او ان حالته الصحية تتطلب بقائها معه في البيت ان تتمتع بأجازة بسبب مرض الطفل وان يصدر تشريعا بهذا الخصوص يحدد فترة معينة كأجازة للام العاملة عن مرض اطفالها كل سنة تدفع مبالغها من الضمان الاجتماعي .

وان التشريعات التي تمت الاشارة اليها لم تقتصر في حمايتها على المرأة العاملة وحدها بل شملت بهذه الرعاية الطفل الرضيع ايضا عندما قررت منح العاملة المرضع فترة لارضاع طفلها لا تقل عن ساعة واحدة ، تحسب من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض من الاجر وكذلك منحها القانون الحق في الاجازة اذا احتاج طفلها المريض لرعايتها .

وجاء في المادة (82) – عمل عراقي (لا يجوز تشغيل النساء الحوامل بأعمال اضافية يمكن ان تؤدي إلى الاضرار بصحة المرأة او حملها ونصت المادة (89) عمل عراقي على ما يلي : (لا تطبق احكام هذا الفصل على العاملات في وسط عائلي لا يعمل فيه سوى افراد الاسرة تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ) .

ومن هذا العرض يتضح ان نظام الاجازات في التشريعات العمالية وان كان يبدو في ظاهره منصفا للعاملة الا انه مازال قاصرا عن استيعاب احتياجات المرأة الطارئة او الطبيعية وان اعادة النظر في نظام الرعاية والاجازات للمرأة العاملة بما يسهل مهمتها في تادية واجباتها الاسرية والمهنية على اكمل وجه ، ويرضي صاحب العمل من الامور الضرورية والواجبة .

فاذا ما تطلبت ظروف المرأة العاملة الاسرية القاهرة من ان تنقطع عن عملها لسنوات معينة على ان تعود بعد انتهاء الظروف المذكورة ، فأرى ان من حقها ذلك ، لكي ترضي نفسها واسرتها وتؤمن مستقبلها الوظيفي بعد عودتها اليه ، خاصة وان البديل عنها موجودا ومن حقها ان ترعى اولادها دون ان تضطر إلى ترك عملها فاذا ما تمتعت بأجازة بدون اجر لحين تحسن ظروفها وتم التعاقد مع غيرها لتحل محلها لحين عودتها ، فان ذلك سيساعد المرأة العاملة دون شك على التوفيق بين عملها ومهامها الاسرية وسيجعلها اكثر تنظيما لحياتها واكثر تعلقا بعملها وابداعا فيه واقل تغيبا .

ولا يخفى على احد ان المرأة العاملة متعلقة بأسرتها وتستجيب لطلبات اطفالها وزوجها قبل عملها ، وهذه فطرتها ، ولهذا فانها تحتاج إلى الرعاية والاجازات اكثر من الرجل .

هذا هو الذي يجب ان يكون اما على صعيد الواقع والتطبيق فان المساواة في القانون قد لا تؤدي إلى المساواة في التطبيق ، وقد اكدت وشخصت التقارير الصادرة من مكتب العمل الدولي على المساواة والتجاوزات التي تحصل عليها ، فجاء في احدها ما يلي :- (وتشمل اشكل التمييز المباشر الاعلانات عن الوظائف التي تشير إلى عدم تقدم الاشخاص الذين يتجاوزون سنا معيناً او الممارسات التي تلجأ اليها دائرة الموارد البشرية في القيام باختبارات منتظمة للحمل للموظفات بهدف عدم توظيف النساء الحوامل او حتى اقالتهن من العمل عند تبين حملهن ، ويبدو ان هذا النوع من التمييز في تزايد مستمر حتى في البلدان التي لطالما حاربت هذا النوع من التمييز والتي تواجه هبوطاً مفاجئاً في معدلات الخصوبة ، فعلى سبيل المثال اشار تقرير حديث اعدته لجنة التكافؤ في الفرص في المملكة المتحدة إلى ان (30) الف امرأة يخسرن عملهن سنويا بسبب الحمل والى ان 3% فقط من النساء اللواتي يواجهن مشاكل يتقدمن بدعوى لتتظنر فيها محكمة من محاكم العمل ، ومن اوجه التمييز الممارسات التي تلجأ اليها بعض المنشآت والتي تطلب فيه من الموظفات ان يعملن لفترة معينة من الوقت داخل المنشأة قبل ان يسمح لهن بالحمل .

ويكون التمييز غير مباشر عندما تترك المعايير والممارسات الحيادية اثار غير متناسبة على مجموعة واحدة او اكثر من المجموعات التي يمكن تحديدها ، وذلك دون مبرر ، فتنظيم الدورات التدريبية خارج ساعات العمل مثلا خلال نهاية الاسبوع أو في اوقات متأخرة من اليوم قد يستثني عمالا مهتمين بحضور مثل هذه الدورات ولكنهم غير قادرين على الحضور بسبب التزاماتهم العائلية وبالتالي قد يعرض ذلك مستقبليهم المهني للخطر).⁽³³⁾

وذهب تقرير آخر إلى القول ان هناك توافق في الآراء على أن التمييز في العمل هو انتهاك لحق من حقوق الانسان ، يترتب عليه مضيةة للمواهب البشرية مع اثار مضره بالانتاجية والنمو الاقتصادي كما يؤدي إلى التفاوت الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوض التضامن والتماسك الاجتماعي ويوقف عجلة الحد من الفقر، ومن المتفق عليه كذلك ان تعزيز التكافؤ في الفرص والمساواة في المعاملة هو امر ضروري للمضي قدما باتجاه القضاء على التمييز ، سواء في القوانين ام في الواقع العملي.⁽³⁴⁾

ومن النصوص المتقدمة يتضح ان للمرأة الام في حالتها الحمل والولادة حقا في ثلاثة انواع من الاجازات ، الاولى سابقة على تاريخ الوضع والثانية لاحقة لما بعد الوضع والثالثة اجازة مرضية تمنح في حالة حصول مضاعفات بسبب الحمل والولادة ، واختلفت التشريعات في تحديد مدة الاجازة فحددها نظام العمل والعمال السعودي بأربعة اسابيع قبل الوضع وستة اسابيع بعد الوضع وحددها القانون الكويتي بثلاثين يوما قبل الوضع واربعين يوما بعد الوضع وحددها القانون الليبي

بثلاثة اشهر قبل الوضع وبعده اما قانون الضمان العراقي النافذ فقد حددها بشهر قبل الوضع وستة اسابيع بعد الوضع مع جواز تمديدتها إلى تسعة اشهر في حالات خاصة.

وربطت بعض القوانين بين استحقاق العاملة للاجر ووجوب قضاء مدة خدمة معينة لدى صاحب العمل في الوقت الذي لم يشترط القانون العراقي ذلك (35) اما بالنسبة لمدي استحقاق العاملة المضمونة للاجر خلال مدة الاجازة فقد اعطاها القانون العراقي كامل اجرها عن مدة شهر قبل الوضع وستة اسابيع بعد الوضع وعند زيادة الاجازة عن ذلك فتستحق عوضا بنسبة 75% من متوسط اجرها عن الاشهر الثلاثة الاخيرة السابقة للمرض او متوسط الاجر قبل المرض ان كانت مدة عملها اقل من ذلك ، على ان لا تقل هذه النسبة عن الحد الادنى للاجر في مهنة العامل (36).

الخاتمة

إن استيعاب المرأة العاملة لدورها المحوري الهام في العملية الانتاجية وفي الحياه بصورة عامة يستلزم منها الارتقاء بمستوى امكانياتها الذاتية لتكون قادرة على اداء مهمتها الكبرى على اكمل وجه وهي التوفيق بين ضغوط العمل والوفاء بالمسؤوليات ازاء الاسرة والمجتمع .

ولكن حداثة دخول المرأة في ميدان العمل ومعارضة الكثير لعملها وكونها خلقت للمنزل والتشكيك في قدراتها ، كل هذا يجعل العبء الملقى على عاتق المرأة مضاعفا لكي تثبت انها الزوجة الناجحة والام المربية والعاملة الكفوءة المتميزة ، لتنتزع فرصتها في الحياة انتزاعا لا تنتظر عطفاً من احد او مساعدة من اخر لتثبت انها لم تعد عنصر ثانوي في العمل ، بل انها تلعب دورا رئيسيا إلى جانب الرجل . ولا بد من التأكيد على ان الكثير من العوائل تعتمد كلياً على دخل المرأة في العمل لمرض الزوج او وفاته او عجزه او عدم كفاية دخله ، لتحافظ على كرامتها وكرامة عائلتها وتحقيق ذاتها ولكن المشكلة التي بدأت تؤثر كثيرا على دخول المرأة إلى مجالات العمل المختلفة هي في النقص الواضح بمتطلبات عمل المرأة ، من دور للحضانة ورياض للاطفال ووسائل للنقل ومستلزمات اخرى كثيرة ، لان الكلفة المادية لهذه المستلزمات تتجاوز كثيرا ما تحصل عليه العاملة من اجر .

ولكننا في العراق الذي تشير فيه كل الاحصائيات إلى حاجته للايدي العاملة الكثيرة ، يجب ان لا نبحث في ان تعمل المرأة او لا تعمل وانما يجب ان ينصب كل الجهد على كيفية تمكين المرأة من اداء واجباتها المختلفة بالشكل الذي يخدمها شخصيا ويخدم عائلتها ويخدم المجتمع الذي تعيش فيه .

ولابد من التأكيد بأن الجانب القانوني في ايجابياته بقي في كثير من جوانبه حيز النظريات اما في مجال التطبيق فإن المجتمع ما زال يمارس تمييزا ضد المرأة وهذا ما اشترته التقارير الدولية التي اشرنا لها في معرض البحث .

وان عملية صراع المرأة في هذه الفترة مع القانون في اشدها فهي دائبة في سعيها لاجراء التعديلات اللازمة وتحقيق الانجازات الهامة ، في وقت تتزامن فيه

الطروحات حول قضية المرأة مع القضايا الكبرى التي تحضى بأهتمام المجتمع الدولي ، من اسلحة الدمار الشامل ، وقضايا الحرب والسلام ، ورعاية الطفولة والامومة ، والمساواة والعدالة الاجتماعية ، والقضاء على الفقر ، وكل الامور الكبرى التي تتعلق بمستقبل البشرية .

ان على المرأة العاملة ان تغير كل القناعات الخاطئة ومنها ان المنزل هو المكان الطبيعي لها والقيم المتخلفة المتوارثة ، وان كان هذا لا تتحملة المرأة العاملة لوحدها ولكنها تتحمل المسؤولية الاولى ويتحمل معها ذلك المجتمع بجميع منظماته واحزابه واجهزته المتعددة وصولا إلى احداث التغيير السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي .

ومن خلال هذا العرض توصلنا إلى نتائج يمكنها معالجة بعض المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة ومنها :-

1- ايجاد نظام محدد يجمع بين رعاية الاسرة وبين الخدمات الاجتماعية ، من سكن وحضانة ورياض للاطفال ورعاية صحية للامومة والطفولة ، لان رعاية الطفولة يجب ان تحتل مكانا رئيسيا ، وفاء لما تستحقه من حسن الرعاية وارى في هذا الجانب تأسيس جهاز مركزي يتولى الاشراف على شؤون الطفل من سن الولادة وحتى اكماله سن السادسة أي دخوله المدرسة الابتدائية ، وتتحدد من خلاله جميع الخدمات التي يحتاجها الطفل ، من الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية والثقافية والتربوية والقانونية واقترح منح العاملة اجازة امومة لمدة سنة بأجر تام يساهم فيها صاحب العمل والضمان الاجتماعي .

2- ان الابعاء المنزلية ليست من مسؤولية المرأة وحدها فعلى الرجل ان يشارك فيها ، خاصة ان المرأة تساهم في الكسب المادي للعائلة من خلال العمل ، وهذا كفيل بتوزيع المسؤوليات وربط قضية الطفل والاهتمام به ومتابعته ورعايته من قبل العائلة بأكملها والدولة والمجتمع وعدم ربط ذلك بالام وكونها هي المسؤولة المباشرة عنه ، مما يتطلب تقسيم العمل بين افراد الاسرة والتأكيد على جدولة وقت العائلة والتخطيط بشكل دقيق لبرنامج اليوم والاسبوع .

3- تعديل التشريعات القانونية النافذة بحيث تسمح للاب او الام بالتمتع بأجازة عند مرض طفلهما او عند تلقيحه في المستشفى او في أية جهة طبية مختصة ، ومنح الادارات مرونة في تشغيل بعض النساء المتزوجات او ممن لا تسمح ظروفهن الاشتغال لمدة ثمان ساعات ، بالعمل لمدة اقل ، كأن تكون خمس او اربع ساعات وحسب الاتفاق المبرم بين الطرفين على ان لا يقل ما تتقاضاه عن الحد الادنى لاجر العامل غير الماهر ، او بمعنى اخر تطبيق نظام التشغيل الجزئي المتصل او المتقطع للمرأة ، وتحديد الاجور وفقا لحجم العمل.

4- توفير واسطة نقل على حساب الجهة التي تعمل فيها العاملة ، من وإلى العمل ، لان صعوبة المواصلات وكلفتها تدفع المرأة العاملة في كثير من

الاحيان لترك العمل ، يضاف لذلك فان ضمان واسطة النقل يحقق للعاملة ولعائلتها استقرارا نفسيا واجتماعيا واقتصاديا يدفعها للاستمرار في العمل وارى في هذا الجانب ان يتحمل الضمان الاجتماعي نسبة من اجور النقل .

5- ان تغيير الواقع الاجتماعي المتخلف إلى واقع متطور يبدأ من البرامج التربوية للطفل ومناهج الابتدائية والمتوسطة والثانوية ثم الجامعة والدراسات العليا ، ولهذا فان المناهج والمفردات والاساليب التربوية التي تعتمد على الاجهزة التربوية يجب ان تنطلق من غرس القيم الفاضلة وحب الوطن والامة والاخلاص في العمل ، وان تكون الامثلة والدروس في مختلف المراحل توحى بالمساواة بين الرجل والمرأة وتجعل من ابناء المجتمع ، الرجال والنساء يتحملون المسؤولية في بناء المجتمع والارتقاء بوطنهم العراق إلى مستوى الدول المتقدمة .

6- تقع على اجهزة الاعلام بصورة عامة مسؤولية كبيرة في التغيير الاجتماعي ، ولهذا يجب عدم عرض او نشر كل ما يتعارض مع القيم الاخلاقية التي يؤمن بها المجتمع ، هذا من جانب ومن جانب اخر ان تمارس اجهزة الاعلام تزويد القارئ او المستمع او المشاهد بكل ما يحصنه ويحميه من الظواهر المدانة والتأكيد على دور المرأة في بناء المجتمع وتجاوز كل ما يجعل دورها سلبيا ، وبهذا الصدد لابد من الاشارة إلى بعض اعلانات الدعاية عن مواد التجميل والملابس وفنادق الدرجة الاولى وغيرها ، التي ليس بوسع اغلب المواطنين ارتيادها او شرائها مما يجعل اعلانها وعرضها حالة تؤثر في نفوسهم بشكل سلبي ، يضاف لذلك منع جميع المسلسلات والبرامج والافلام التي تتعامل في كثير من الاحيان مع المرأة تعاملًا سلبيًا وليس تعاملًا انسانيًا يمنحها كل فرص الحياة .

7- ضرورة الاهتمام بالجوانب الترويجية للعائلة العراقية لان ذلك يؤثر دون شك على عطاء المرأة العاملة ، فالاهتمام بأوقات الفراغ وقضاء الاجازة الاسبوعية والسنوية والاعياد، في الاماكن السياحية ، وكذلك الاهتمام في مدن الالعاب للأطفال ومراكز الشباب ومراكز التدريب المهني ، على ان يكون ذلك اما دون مقابل او بأسعار رمزية تتحمل الدولة المسؤولية في تمويلها، ويتم ذلك من خلال تخصيص نسبة من الضرائب على ارباح اصحاب العمل واصحاب رؤوس الاموال والمواطنين بصورة عامة لدعم تلك المشروعات .

8- ليس ثمة شك في ان الجانب السلبي الواضح في استغلال القوى البشرية المتاحة في القطر ، يكمن في الضعف الواضح والمؤثر لمساهمة المرأة العراقية في ميادين التطور المختلفة .

ومن هنا يقتضي الامر من وجهة نظري التوجه نحو الدراسات التفصيلية المعمقة لحياة المرأة في مختلف المجالات لتحديد الجوانب الايجابية ودعمها، وابرار فاعليتها ، وتشخيص الجوانب السلبية ، بهدف معالجتها ووضع الحلول الكفيلة للقضاء عليها.

وارى في هذا الجانب تأسيس هيئة متخصصة للبحوث والدراسات عن وضع المرأة في مختلف الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

الهوامش والمراجع

- 1- التون مايو - التصنيع والمشكلات الانسانية - ترجمة محمد عماد الدين واخرون - مكتبة القاهرة - بدون سنة طبع - ص47 .
- 2- د. احسان محمد الحسن - المشكلات الاسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة - الندوة العلمية لأتحاد نقابات عمال بغداد - 1983 .
- 3- د. عبد الله ابراهيم - المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي - رسالة ماجستير - كلية الاداب - جامعة بغداد 1982 - ص177 وما بعدها .
- 4- د. احسان محمد الحسن - مشكلة جنوح الاحداث - مجلة العدالة - بغداد - 1981 - ص23 .
- 5- د. احسان محمد الحسن - المشكلات الاسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة - المرجع السابق ص76 وما بعدها .
- 6- يعقوب فرنسيس ايليا - المرأة الكردية في ماضيها وحاضرها - مجلة كاروان - العدد 62- 1988 ص69 .
- 7- المقدم منذر الموصلي - عرب واكراد - دار الغصون - بيروت - 1986 ص401 .
- 8- هيني هارولد - ترجمة ناجي عباس احمد - بنات الكرد - مطبعة المجمع العلمي العراقي بغداد 1980 ص11 وما بعدها .
- 9- اسيا كاظم فرحان - دور المرأة العراقية في النشاط الاقتصادي - رسالة ماجستير - كلية الادارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية - 1980 - ص216 .
- 10- المرجع نفسه ص 223 ، يعقوب فرنسيس ايليا - المرجع السابق ص71 .
- 11- نجاح منصور - عمل المرأة وانعكاساته النفسية والاجتماعية - الدورة التدريبية المتقدمة حول القضايا الاجتماعية للمرأة العاملة اللبنانية ص118 .
- 12- المرجع نفسه ص120 .
- 13- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - تم عرض مشروع الاعلان على الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورة عام 1948 في باريس وتمت مناقشته وتعديله واقرته الجمعية العامة بأجماع الاصوات واصدرته في 10/12/1948 وتقرر استكمالها باتفاقيتين اخريين حول حقوق الانسان ، احدهما بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاخرى بشأن الحقوق المدنية والسياسية .
- 14- انظر المواد (14 ، 15 ، 16 ، 17 ، 18 - ثانيا ، والمادة 29 ، 30) دستور جمهورية العراق - نشر في الوقائع العراقية - العدد 4012 في 28/12/2005 ونشر بيان تصحيح للمادتين (7، 9) في الوقائع العراقية - العدد 4015 في 17/1/2006 .
- 15- د - علي الحوات- الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي - ط1 - 1990 ص17 .
- 16- عبد الحافظ عبد محمد الكبيسي - ويسألونك عن المرأة - ط1 - مطابع ثيان - بغداد - 1985 ص89 .
- 17- المرجع نفسه ص89 .
- 18- دستور جمهورية العراق - المواد (14، 15 ، 16) .
- 19- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 150 لسنة 1987 الذي تم فيه تحويل جميع عمال دوائر الدولة والقطاع العام إلى موظفين ، وقضى بأقتصار تطبيق قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 على القطاع الخاص والتعاوني والمختلط .
- 20- د. عدنان العابد ، د - يوسف الياس - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ط1 - دار المعرفة 1980 ص37 ، 38 .

- 21- بلغ عدد التصديقات على الاتفاقية رقم 3 في نهاية عام 1988 ، (28) تصديقا منها ثلاث تصديقات عربية هي الجزائر وليبيا وموريتانيا وبلغ عدد التصديقات على الاتفاقية رقم (103) ، (25) تصديقا منها تصديق دولة عربية واحدة هي ليبيا وصدرت التوصية رقم 21 لسنة 1921 ودعت إلى تأمين حماية مماثلة للنساء العاملات في الزراعة على غرار الحماية المقررة للعاملات في الصناعة والتجارة .
- 22- لم تصادق الحكومة العراقية على الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919 ولكن قانون العمل العراقي النافذ تناول احكامها وانفتحت احكامه مع احكام الاتفاقية الدولية ، صادقت الحكومة العراقية على الاتفاقية الدولية رقم (41) لسنة 1934 بشأن تشغيل النساء في الصناعة اثناء الليل بموجب القانون رقم 11 لسنة 1973 المنشور بالوقائع العراقية بعدد 1964 في 1937/4/12 وصادقت الحكومة العراقية على الاتفاقية الدولية رقم 89 لسنة 1948 بموجب القانون رقم (134) لسنة 1967 .
- 23- صادقت الحكومة العراقية على هذه الاتفاقية بموجب القانون رقم 176 لسنة 1965 المنشور بالوقائع العراقية عدد 1216 في 1966 .
- 24- انظر المواد من 80 – 89 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987- نشر القانون في الوقائع العراقية عدد 3163 في 1987/8/17 .
- 25- انظر المواد من المادة 25 – 28 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 .
- 26- د- صادق مهدي السعيد – العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة – الكتاب الأول من اقتصاد وتشريع العمل – ط2 – مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية – بغداد – ص293 وما بعدها ، د- عدنان العابد – د-يوسف الياس – قانون العمل – المرجع السابق – ص106 وما بعدها ، د-احمد زكي بدوي – الاحكام المنظمة لتشغيل المرأة – مكتب العمل العربي – سلسلة البحوث والدراسات – (5) – 1983 ص113 وما بعدها .
- 27- مكتب العمل الدولي – تغيير الانماط في عالم العمل – مؤتمر العمل الدولي – الدورة 95 – 2006 – التقرير الأول ص21 .
- 28- المرجع نفسه ص 21 .
- 29- المادة 47 ، 48 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 .
- 30- المادة 85 عمل عراقي .
- 31- انظر المادة 86 – اولا عمل عراقي .
- 32- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 882 في 1987/11/29 والنشور في الوقائع العراقية العدد – 3179 في 1987 / 12 / 7 .
- 33- مكتب العمل الدولي – المساواة في العمل – التقرير العالمي بموجب متابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل الدورة 96 – 2007 ص7 .
- 34- مكتب العمل الدولي – زمن المساواة في العمل – التقرير العالمي بموجب متابعة اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الاساسية في العمل – التقرير الأول - مؤتمر العمل الدولي – الدورة 91 – جنيف 2003 .
- 35- انظر المادة 164 نظام العمل والعمال السعودي – المادة 61 عمل بحريني ، المادة 25 عمل كويتي ، المادة 84 عمل عراقي المادة 25 – ج قانون الضمان الاجتماعي الليبي.
- 36- المادة 48 – ه من قانون الضمان الاجتماعي العراقي ، وانظر د-احمد زكي بدوي – المرجع السابق ص59 وما بعدها .