معهد العلمين للدراسات العليا
القسم العام

# ضمانات المرأة العاملة في التشريعات الدولية والوطنية
## (دراسة مقارنة )

رسالة تقدمتْ بها الطالبة
حذام محمد علي بيدي
إلى معهد العلمين في النجف الاشرف كجزء من متطلبات نيل
درجة الماجستير في القانون العام ( فرع حقوق الإنسان)

بإشراف
الأستاذ الدكتور
عمار طارق

1438هـ 2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَآتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً فَإِنْ طِبْنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ
مِنْهُ نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيئًا مَرِيئًا ﴾

صَدَقَ اللهُ العلي العَظيم

(سورة النساء 4)

# بسم الله الرحمن الرحيم

## (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

**اهدي هذا العمل المتواضع إلى كلٍ من :**

1- أمي العزيزة أمَدَّ الله في عمرها والتي لولاها لما كنت، بتضحيتها ودعمها المتواصل ودعائها وحنانها .

2- إلى من أحمل اسمه بافتخار، ومن علمني العطاء من دون انتظار وعلمني التسامح، أبي رحمة الله عليه

3- إلى من شجعني لأكمل مسيرتي العلمية رفيق حياتي وصديقي، زوجي، من كان داعما لي وسندا دائما.

4- الى فلذات قلبي وأحبائي، أولادي وإلى كل ابتسامة منهم وفرحة بنجاح أُمهم .

5- إلى كل أفراد عائلتي وأصدقائي، إلى من دعمني وساندني.

6- إلى كل من لم يدخر جهدا في مساعدتي .

7- إلى كل من ساهم في تلقيني ولو حرفا في حياتي.

# شكر وتقدير

كن عالما .. فإن لم تستطع فكن متعلما ، فإن لم تستطع فأحب العلماء ،فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

بعد رحلة بحث و جهد و اجتهاد تكللت بإنجاز هذا البحث ، نحمد الله عز وجل على نعمه التي مَنَّ بها علينا فهو العلي القدير ونقدم جزيل الشكر والتقدير والامتنان إلى كل من :

1- أستاذي المشرف الدكتور عمار طارق لما مامنحه لي من وقت وجهد وتوجيه وإرشاد وتشجيع .
2- أساتذتي الكرام في معهد العلمين لتوجيههم وإرشادهم .
3- الدكتور ضياء عبد الله عبود والدكتور حسن علي كاظم لتوجييهم .
4- مجلس محافظة كربلاء المقدسة والسيدة سهيلة شنو والأستاذ حسين شدهان لدعمهم .
5- مدراء وموظفين دوائر العمل والشؤون الاجتماعية والسيدة ثورة الاموي مدير عام دوائر العمل لمشاركتهم في الرسالة من أجل الوصول الى معلومات دقيقة .
6- رابطة الخريجين والاساتذة محمد سعد وعلي حميد ومحمد فاتح لمساعدتهم في الاستبيان .
7- كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو بدعوة صالحة .

# قائمـة المحتويـات


| ضمانات المرأة العاملة في التشريعات الدولية والوطنية | الصفحة |
|---|---|
| **الآية القرآنية** | |
| **الإهداء** | |
| **شكر وتقدير** | |
| **إقرار المشرف** | |
| **إقرار لجنة المناقشة** | |
| **قائمة المحتويات** | |
| **المقدمة** | |
| **الفصل الأول : الضمانات الدولية للمرأة العاملة** | |
| **المبحث الأول : الضمانات المشتركة بين الرجل والمرأة** | |
| **المطلب الأول : المساواة** | |
| الفرع الأول : المساواة في فرص العمل والاستخدام | |
| الفرع الثاني : المساواة في الأجور والامتيازات | |
| الفرع الثالث : حقوق مشتركة بين العمال والعاملات | |
| **المطلب الثاني الضمان الاجتماعي والصحي وسلامة بيئة العمل** | |
| الفرع الأول : الضمان الاجتماعي والصحي وسلامة بيئة العمل في الأمم المتحدة | |
| الفرع الثاني : الضمان الاجتماعي والصحي وفق اتفاقيات منظمة العمل الدولية | |
| الفرع الثالث : الضمان الاجتماعي والصحي وسلامة بيئة العمل في منظمة العمل العربية | |
| **المبحث الثاني : التنظيم الدولي لحماية الأمومة والطفولة** | |
| **المطلب الأول : حماية الأمومة و الطفولة وفقا لمعايير العمل الدولية والعربية** | |
| الفرع الأول : حماية الأمومة وفقا لمعايير العمل الدولية والعربية | |
| الفرع الثاني : حماية الطفولة وفق معايير العمل الدولية والعربية | |
| **المطلب الثاني : تنظيم عمل المرأة بما يتفق مع قدراتها البدنية ووظيفتها الاجتماعية** | |

# المحتويات


| ضمانات المرأة العاملة في التشريعات الدولية والوطنية | الصفحة |
|---|---|
| الفرع الأول : حظر تقييد عمل المرأة في بعض الأعمال مراعاة لقدرتها البدنية أو لاعتبارات اجتماعية | |
| أولاً : حظر التقييد بسبب قدرتها البدنية ( الاعمال الخطرة والضارة ) | |
| ثانيا :حظر التقييد بسبب الاعمال الشاقة | |
| ثالثا : الاستثناءات على حظر التقييد | |
| الفرع الثاني : حظر تقييد عمل المرأة ليلا لاعتبارات صحية والاجتماعية | |
| أولاً : ماهية العمل الليلي | |
| ثانيا : تحديد نطاق حظر العمل الليلي | |
| ثالثا : تنظيم عمل المراة ليلا الاستثناءات الواردة على مبدا حظر تشغيل النساء ليلا | |
| **الفصل الثاني : ضمانات المرأة العاملة في التشريعات الوطنية** | |
| **المبحث الأول : الضمانات المشتركة** | |
| **المطلب الأول : المساواة** | |
| الفرع الأول : المساواة في التشغيل | |
| الفرع الثاني : المساواة في الاجور | |
| الفرع الثالث : المساواة في التدريب والحقوق الاخرى ( وقت العمل والاجازات ) | |
| **المطلب الثاني : الضمان الاجتماعي والتامين الصحي وسلامة بيئة العمل** | |
| الفرع الأول : خدمات الضمان الاجتماعي | |
| الفرع الثاني : اصابات العمل وامراض المهنة | |
| الفرع الثالث : وسائل السلامة للوقاية من مخاطر العمل والحفاظ على البيئة | |
| **المبحث الثاني : حماية الامومة والطفولة والقيود الواردة على عمل المرأة** | |
| **المطلب الأول : حماية الامومة والطفولة** | |
| الفرع الأول : حماية الامومة في تشريعات العمل العربية | |
| الفرع الثاني : حماية الطفولة | |
| **المطلب الثاني : القيود القانونية الواردة على حق المرأة بالعمل** | |
| الفرع الأول : حظر عمل المرأة في بعض المهن والأعمال | |
| الفرع الثاني : حظر عمل المرأة العاملة في بعض الأوقات ( ليلا ) | |
| **الخاتمة** | |

| ضمانات المرأة العاملة في التشريعات الدولية والوطنية | الصفحة |
|---|---|
| الملاحق والجداول | |
| ضمانات المرأة العاملة بين التشريع والتطبيق تصميم استبانة للعاملات , استمارة مقابلات ارباب العمل , بيانات دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي . | |
| تنفيذ وتحليل نتائج المقابلات والاستبانات | |
| دور الفرق التفتيشية كضمانة , ووسيلة حماية للضمانات | |
| جدول اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بإزالة التفرقة ضد المرأة | |
| جدول توضيحي اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية العربية( التدريب المهني ) | |
| جدول توضيحي بأوقات العمل والراحة والاجازات في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية والعربية | |
| جدول بعدد الاتفاقيات الدولية والاقليمية التي صادقت عليها الدول ( 21 اتفاقية عربية و 8 توصية , اتفاقيات العمل الدولية 188 اتفاقية و199 توصية) | |
| الاتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال التأمين الاجتماعي | |
| جدول يوضح الاتفاقيات الخاصة بحماية الامومة وعدد التصديقات ( الدول العربية التي صادقت على الاتفاقية ) | |
| جدول يوضح موقف الدول العربية من الاتفاقيات | |
| جدول اتفاقيات والتوصيات الصادرة من منظمة العمل الدولية ( الصحة والسلامة وبيئة العمل والضمان ) | |
| جداول يوضح النصوص الدستورية والقانونية للدول في مجال حماية الامومة والطفولة | |
| **المصادر** | |

## المقدمة

حظيت الحقوق الأقتصادية، والاجتماعية، والثقافية باعتراف دولي واسع، إذ لامجال للحديث عن تمتع الأنسان بالحقوق السياسية، والمدنية من دون توفر الضرورات الأساسية للحياة فالعمل هو أحد الحقوق الأقتصادية والاجتماعية، ويعني الحق في العمل حق كل شخص بالتمتع بفرصة عمل يختارها بحرية في مقابل حصوله على مكافأة مادية عادلة ومرضية نظير عمله، تؤمن له ولأفراد أسرته مستوى معيشي يليق بكرامة الأنسان، ويعني العمل أيضاً الحق في المساواة في الحصول على فرصة عمل إذ العمل نشاط إنساني قديم قدم الوجود الأنساني نفسه، والمهمة الرئيسة له هو الأسهام في التطور، والتقدم، والرقي الأجتماعي عن طريق جلب المنافع الأقتصادية، ويشمل الحق في العمل فضلاً عن ذلك الحق في الأجور، والحماية، والمساواة في الأجور، والحق في الإجازة، والاستراحة، والمكافات المالية، والإجازات، والضمان الأجتماعي، والصحي، وغيرها، وبهذا الإطار فإن العمل لا يعد حكرا على الرجل –فقط– بل يشمل المرأة وهي شريك للرجل في مواقع العمل والانتاج.

إن المهمة الكبيرة للتنمية الأقتصادية، والاجتماعية، ومقتضيات التطور تحتاج إلى تعبئة قدرات المرأة العاملة وتطوير جوانب الخلق، والابداع لديها لزيادة مساهمتها بالتطور الأقتصادي، فقد شهدت العقود الأخيرة حضوراً واسعاً للمرأة في أسواق العمل، لذا فجميع الدول تسعى في الوقت الراهن –بصرف النظر عن امكانياتها ودرجة تطورها– إلى توفير الشروط التي تكفل حماية المرأة ورعايتها، فضلا عن تبني الجمعية العامة للأمم المتحدة للحقوق الأقتصادية في عدة اتفاقيات دولية للخروج بجملة من الحقوق التي توفر الحماية للمرأة العاملة.

### أولا : أهمية الموضوع :

إن دخول المرأة لسوق العمل، و بأكثر من مجال كان من نتائجه وجود مشكلات مغايرة لتلك التي تتعلق بالرجل ، فرضتها طبيعة المرأة، وظروفها، وشروط عملها، لذا فقد حظي عمل المرأة باهتمام التشريعات الداخلية، والتشريعات الدولية فضلا عن منظمة العمل الدولية ، فمن حيث الأهتمام الدولي كانت هناك معايير دولية لتامين شروط وظروف عمل لائقة وكريمة لها ، ومن جانب آخر اخذت التشريعات الداخلية على عاتقها توفير الحماية القانونية والاجتماعية للمرأة العاملة ، لذا فان اهمية موضوع البحث تكمن في كونه سيناقش بعض النقاط الرئيسة الخاصة بهذا المجال ومنها:

1. المساواة بين المرأة والرجل وعدم التمييز بينهم في شروط وظروف العمل بوصفها حماية قانونية للمرأة العاملة .

**2.** إن الأمومة هي الرسالة المقدسة التي نهضت بها المرأة لذا فان اهمية الموضوع تأتي من توفير حماية للامومة والطفولة .

**ثانيا** : **اسباب اختيار الموضوع** :

إن مشاركة المرأة في التطور الأجتماعي والتنمية الوطنية عن طريق مساهمتها الفعالة في ميادين العمل والانتاج يدفع إلى التفكير في مشاكل المرأة العاملة ومعالجة قضاياها المادية والاجتماعية ، وكيف عالجت التشريعات الوطنية والدولية عن طريق توفير الضمانات والحماية الكافية لذا فان اسباب اختيار الموضوع تتلخص بالتالي:

**1** – كيف عالجت التشريعات الدولية ضمانات المرأة العاملة؟ .

**2** – كيف عالجت التشريعات الداخلية الضمانات ؟ .

**3** – إشكاليات الفجوة بين الواقع والقانون ؟ .

في البحث والاستقصاء نرى أن موضوع ضمانات المرأة العاملة قد تم تناوله ولكن بعنوانات مختلفة وهنا نشير إلى بعض العنوانات التي تتداول هذا الموضوع:

**1** – الضمانات القانونية للمرأة العاملة في العراق.

**2** – المعايير الدولية والوطنية لحقوق المرأة العاملة .

**3** – حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية .

**4** – الحقوق المدنية فرع الحقوق المهنية، والاجتماعية.

**5** – الحقوق الفرعية لحق العمل منها شروط العمل والاجازات وأوقات الراحة .

وقد لاحظنا من خلال الدراسات المختصة والاطلاع على البحوث أنها ركزت على المواضيع الرئيسية من المعايير الدولية والوطنية للمرأة العاملة بغض النظر عن تسميتها تارة حقوق مرأة عاملة، وتارة ضمانات، ولذا سنتناول في موضوع دراستنا ضمانات المرأة العاملة في التشريعات الدولية والوطنية.

**ثالثا** : **منهجية الموضوع** :

من المؤمل أن تساعدنا هذه الدراسة على معرفة مزايا القانون المعمول به وفقا للمعايير الدولية، والتشريعات الداخلية من خلال أسلوب الدراسة المقارنة والتحليلية، إذ سنطلع على مانصت عليه التشريعات الدولية من مواثيق، ولكي تكون الدراسة ناجعة ومثمرة سوف نتناول الضمات الموجودة للمرأة العاملة في قوانين العمل ، مع الأشارة إلى بعض القوانين الأخرى

الساندة للموضوع، فضلا عن القوانين الوطنية، وما يجري في التطبيق العملي لمعرفة أوجه التوافق، والاختلاف بين النظرية، والتطبيق، لنصل في النهاية إلى صورة واضحة عن مواضع الخلل لتبني مقترحات من شانها توفير ضمانات كافية للمرأة العاملة.

**رابعا- تقسيم خطة الدراسة** :

يتم دراسة الموضوع في فصلين , يخصص الفصل الأول لضمانات المرأة العاملة في المعايير الدولية في منظمة الأمم المتحدة، والمعايير العربية، والدولية، وكان الغرض من دراسة المعايير العربية هو وجود اتفاق بين منظمة العمل الدولية، وجامعة الدول العربية لتوحيد تشريعات العمل الوطنية استنادا إلى المعايير الثابتة للعمل، مقارنة المعيارين الدولي، والعربي، ويتم تقسيم الفصل عل مبحثين، نتناول فيهما المبادئ العامة ومناقشتها بحسب الاتفاقيات، أما الفصل الثاني نبحث فيه مبادئ، أو ضمانات للمرأة العاملة في مبحثين أيضاً، سواء كانت مساوية للعامل، أو تتفرد بها وحدها استناد إلى وظيفتها الاجتماعية بوصفها أماً في احدى عشرة دولة مع الأخذ بقوانين بعض الدول الساندة لإجراء المقارنة, وسيتم اعتماد الملاحق والجداول وسيكون مخصصا للدراسة التطبيقية للنصوص التشريعية والواقع في العراق –أنموذجاً– مع تحديد التفتيش بوصفه ضمانةً، أو وسيلة حماية، وآلية لتوفير ضمانات المرأة العاملة.