



The Rights of Working Women: A Conceptual and Historical Study in Light of Criminal Protection

Researcher. Wedyan Mohammed Khalaf ¹, Assistant Professor Dr. Nibras Jabbar Khalaf ²

¹ Al-Mustansiriya University / College of Law, wedyancr2001@uomustansiriyah.edu.iq

² Al-Mustansiriya University / College of Law, Nibras.Jabbar@uomustansiriyah.edu.iq

ARTICLE INFORMATION

Received: 22 Jun 2026

Accepted: 4 Jul 2026

Published: 1 Sep 2026

Keywords:

- Working Woman
- Iraqi Legislation
- Islamic Sharia
- The Penal Protection
- Ancient Legislations

ABSTRACT

This study aims to define the conceptual framework of the working woman and outline the scope of criminal protection prescribed for her within the labor market. This is achieved by formulating a comprehensive and exclusive definition of the working woman, which hinges on the actual practice of work, its legality, and the availability of free will, thereby ensuring the extension of criminal protection to every working woman. The research also reviews the historical roots of women's rights in ancient Iraqi legislations, focusing on the expansion of her economic participation and evolving social status. Furthermore, it anchors the rights of working women in Islamic Sharia, highlighting how Islam initiated a radical transformation that completely eradicated Jahiliya practices, affirmed women's human dignity, and recognized her independent financial liability and right to earn a livelihood. This is supported by jurisprudential and prophetic examples, such as the public pledge (Bay'ah) and active social participation. Finally, the study sheds light on the violations women face across various work environments in the public, private, and informal sectors, while outlining the punitive system specific to each sector.

حقوق المرأة العاملة: دراسة مفاهيمية وتأريخية في ضوء الحماية الجنائية

الباحثة . وديان محمد خلف¹، أستاذ مساعد دكتوراة نبراس جبار خلف²

¹ الجامعة المستنصرية - كلية القانون ، wedyancr2001@uomustansiriyah.edu.iq

² الجامعة المستنصرية - كلية القانون ، Nebras.Jabbar@uomustansiriyah.edu.iq

معلومات المقالة	الملخص
تاريخ الاستلام : ٢٢ حزيران ٢٠٢٦ تاريخ القبول : ٤ تموز ٢٠٢٦ تاريخ النشر : ١ ايلول ٢٠٢٦	تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الإطار المفاهيمي للمرأة العاملة وبيان السياسة الجنائية ونطاق الحماية الجزائية المقررة لها داخل سوق العمل، وذلك من خلال صياغة تعريف جامع مانع للمرأة العاملة يركز على ممارسة العمل الفعلي ومشروعيتها وتوافر الإرادة الحرة، بما يضمن بسط الحماية الجنائية على كل امرأة عاملة. كما يستعرض هذا البحث الجذور التاريخية لحقوق المرأة في الشرائع العراقية القديمة، والتركيز على اتساع نطاق مشاركتها الاقتصادية ومكانتها الاجتماعية المتطورة، وتأصيل حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية، مبرزاً كيف أحدث الإسلام تحولاً جذرياً قضى على مظاهر الجاهلية وأقر كرامة المرأة الإنسانية، وحققها المستقل في الكسب، والذمة المالية المستقلة، مع الاستشهاد بالأمثلة الفقهية والنبوية كالبيعة العامة والمشاركة الفاعلة في المجتمع بمختلف نشاطاته، وتسليط الضوء على الانتهاكات التي تتعرض لها في بيئات العمل المختلفة في القطاعات: العام، والخاص، وغير المنظم، وبيان المنظومة العقابية الخاصة بكل قطاع.
الكلمات المفتاحية: - المرأة العاملة - التشريع العراقي - الشريعة الإسلامية - الحماية الجزائية - الشرائع القديمة	

المقدمة

تعد ظاهرة خروج المرأة إلى ميدان العمل الفعلي واحدة من أبرز التحولات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية التي شهدتها المجتمعات الإنسانية عبر مختلف العصور، ولم تكن هذه الظاهرة وليدة العصر الحديث، بل تمتد جذورها العميقة إلى الشرائع العراقية القديمة في بلاد وادي الرافدين، والتي منحت المرأة مكانة اقتصادية بارزة وحقوقاً مشهودة في البيع والشراء والتعاقد، ومع ظهور الرسالة الإسلامية الخالدة، شهدت الإنسانية طفرة نوعية وحاسمة في كرامة المرأة، حيث قضى الإسلام على مظاهر الجاهلية التي تهمشها، وأقر لها ذمة مالية مستقلة تماماً، وحقاً ثابتاً غير مشروط في الكسب المشروع والمشاركة الفاعلة في الحياة العامة والبيعة العامة.

وفي العصر الحالي، تشابكت المصادر القانونية والتشريعية الوطنية منها والدولية لتنظيم عمل المرأة في قطاعات متباينة (العامة، والخاص، وغير المنظم)، وبات من الضروري تتبع هذا التطور التشريعي لفهم الأسس التي بنيت عليها حقوق المرأة العاملة، ومدى مواءمة القوانين الوضعية المعاصرة مع تلك الجذور التاريخية والشرعية الرصينة، إذ إن الواقع العملي اليوم يشير إلى تصاعد ملحوظ في نسبة الانتهاكات والجرائم الموجهة ضد المرأة في بيئة العمل، مثل التحرش الجنسي، والابتزاز الوظيفي، والتمييز، والاعتداءات الجسدية، خاصة في ظل ضعف الرقابة القانونية في بعض القطاعات كالقطاع الخاص وغير المنظم، هذا الارتفاع المقلق في حجم الانتهاكات يجعل من وجود حماية جنائية صارمة وقواعد عقابية رادعة أمراً ضرورياً لمنع هذه الجرائم، وحماية كرامة المرأة العاملة، وضمان معاقبة الجناة وعدم إفلاتهم من العقاب.

ومن هذا المنطلق، يكتسب البحث في هذا الموضوع أبعاداً بالغة الأهمية بالنظر إلى التداخل الوثيق بين بيئة العمل المعاصرة والتطور التشريعي والتاريخي لهذه الحقوق، وهو ما نوجزه من خلال الآتي:

أولاً/ أهمية البحث:

يعد موضوع حقوق المرأة العاملة من المواضيع التي لها أهمية كبيرة، وذلك لارتباطه الوثيق ببيئة العمل المعاصرة والتطور التشريعي والتاريخي لحقوق المرأة، وتكمن أهمية البحث في وضع إطار مفاهيمي دقيق للمرأة العاملة وبيان الجذور التاريخية والشرعية الرصينة التي كفلت كرامتها وذمتها المالية المستقلة منذ شريعة وادي الرافدين مروراً بأحكام الشريعة الإسلامية الغراء، وتزداد أهمية البحث في رصد ومقارنة الواقع العملي المعاصر لحقوق المرأة من خلال كشف وتشخيص صور الانتهاكات والتجاوزات القانونية والعملية التي تواجهها المرأة العاملة في القطاعات المختلفة (العامة، والخاص، وغير المنظم)، لتقديم رؤية تشريعية تساهم في معالجة هذه الفجوات لحماية حقوقها.

ثانياً / إشكالية البحث:

تثار في إطار البحث إشكالية قانونية رئيسية تتمثل في السؤال المركزي الآتي:

"كيف يمكن ضبط الإطار المفاهيمي والتأصيلي لحقوق المرأة العاملة تاريخياً وشرعياً، وما هي طبيعة الانتهاكات القانونية والعملية التي تواجهها في سوق العمل المعاصر عبر قطاعاته المختلفة (العام، الخاص، وغير المنظم) في ظل المنظومة التشريعية النافذة؟"

وللإجابة على هذا السؤال المركزي وفك أبعاد هذه الإشكالية، يمكننا طرح عدد من التساؤلات الفرعية على النحو التالي

- 1- ماذا يقصد بالمرأة العاملة، وهل تم صياغة تعريف جامع مانع يستوعب خصوصيتها وطبيعتها عملها في الفقه القانوني والتشريع؟
- 2_ ما هو الأساس التاريخي والشرعي لحقوق المرأة العاملة في الشرائع العراقية القديمة وفي أحكام الشريعة الإسلامية الغراء؟
- 3_ ما هي أبرز صور الانتهاكات والتجاوزات التي تواجهها المرأة العاملة في بيئة العمل؟
- 4_ ماذا يقصد بالقطاع غير المنظم، وهل أورد المشرع العراقي تعريفاً له في قانون العمل النافذ؟

ثالثاً / أهداف البحث:

يهدف هذا البحث الى:

- 1_ تأصيل المفهوم القانوني والفقهي للمرأة العاملة.
- 2_ بيان الأسس التاريخية والشرعية التي قررت حقوق المرأة العاملة في حضارة وادي الرافدين والشريعة الإسلامية الغراء.
- 3_ تشخيص وتحليل واقع عمل المرأة في القطاعين العام والخاص وكشف صور الانتهاكات التي قد تواجهها كإساءة استعمال السلطة أو استغلال النفوذ الوظيفي.
- 4_ بيان حجم الاعتداءات التي تتعرض لها المرأة العاملة في بيئة العمل حسب التقارير الواردة من منظمة العمل الدولية.

5_ تسليط الضوء على الفئة الأكثر عرضة للانتهاك وهي المرأة العاملة في القطاع غير المنظم، وبيان أثر غياب التغطية القانونية الشاملة على ضياع حقوقها الاقتصادية.

6_ الخروج بتوصيات تشريعية وعملية تساهم في تضيق الفجوة بين التأصيل الشرعي والتاريخي الرصين وبين الواقع العملي لحماية المرأة العاملة من شتى صور الانتهاكات.

رابعاً / منهجية البحث:

ولغرض الإجابة عن التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث اقتضت طبيعة الموضوع محل البحث الاعتماد على أكثر من منهج علمي، بدأ من المنهج التحليلي، الذي يقوم على دراسة وتحليل النصوص القانونية المنظمة للعمل والآراء الفقهية والشرعية، مروراً بالمنهج المقارن، فضلاً عن الاستعانة بالمنهج الوصفي لرصد واستعراض صور الانتهاكات والتجاوزات الفعلية التي تواجهها المرأة في سوق العمل (العام، والخاص، وغير المنظم)، وصولاً إلى تقديم وصف دقيق ومتكامل للمشكلة المعروضة محل الدراسة.

خامساً / نطاق البحث:

يتحدد نطاق هذا البحث في رصد حقوق المرأة العاملة وتأصيلها تاريخياً في الشرائع القديمة والشرعية الإسلامية، مع تشخيص واقع صور الانتهاكات والاعتداءات التي تواجهها في قطاعات سوق العمل الثلاثة (العام، والخاص، وغير المنظم)، مع اقتران ذلك بالتقارير والإحصاءات الصادرة عن المنظمات الدولية لبيان حجم الظاهرة عالمياً ومحلياً.

سادساً/ خطة البحث: ارتأينا ان يكون تناول هذه الدراسة وفق تقسيم ثنائي وذلك عبر تقسيمها الى مبحثين فقط، ويندرج تحت كل مبحث عدة مطالب وعلى النحو الآتي:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمرأة العاملة والتأصيل التاريخي والشرعي لحقوقها.

المطلب الأول: تعريف المرأة العاملة.

المطلب الثاني : الأساس التاريخي والشرعي لحقوق المرأة العاملة

المبحث الثاني: الحماية الجنائية للمرأة العاملة من انتهاكات بيئة العمل

المطلب الأول: الحماية الجنائية المقررة للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص.

المطلب الثاني: الحماية الجنائية المقررة للمرأة العاملة في نطاق القطاع غير المنظم .

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي للمرأة العاملة والتأصيل التاريخي والشرعي لحقوقها

ان تحديد مفهوم المرأة العاملة له أهمية كبيرة تتصل بحدود الصفة التي تترتب عليها الحماية الجزائية المقررة في التشريعات الوطنية، فالمشرع عند تحديده للأفعال التي تعد جرائم الماسة بالمرأة العاملة، يفترض توافر مركز قانوني محدد للمجني عليها، يكون أساساً لتشديد العقوبة المقررة لقيام المسؤولية الجزائية عن بعض الأفعال، الأمر الذي يجعل من معرفة هذا المفهوم ضرورة تشريعية لا غنى عنها.

وينصرف البحث في هذا المبحث إلى استعراض تعريف المرأة العاملة من خلال بيان مختلف الاتجاهات الفقهية التي تناولت هذا المفهوم، ومقارنته بالتعريفات القانونية التي اعتمدتها التشريعات، مع التركيز على التعريف الذي تناوله قانون العمل العراقي في هذا الشأن، كما يتناول المبحث مدى اتساع أو ضيق نطاق هذا المفهوم، وأثر ذلك في شمول الحماية الجزائية للأفعال المرتكبة داخل بيئة العمل أو بمناسبتها.

وعلى أساس ذلك سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين نتناول في المطلب الأول تعريف المرأة العاملة، ثم ننقل الى المطلب الثاني لبيان حقوق المرأة العاملة في الشرائع القديمة والشرعية الإسلامية.

المطلب الأول

تعريف المرأة العاملة

لتعريف المرأة العاملة لابد من التطرق الى التعريف الاصطلاحي لهذه العبارة على الصعيد الفقهي والقانوني والقضائي وقبل البحث في هذه التعاريف لابد من الإشارة الى عدة تساؤلات التي أثارت حولها منها هل يشترط لاكتساب المرأة صفة كونها عاملة وجود عقد عمل مكتوب ام يكفي ممارسة العمل فعلياً وهل يعد الاجر شرطاً لاكتساب صفة المرأة العاملة، ام يمكن تحققها في العمل غير المأجور وهل يشترط ان يكون العمل دائماً، ام يكفي العمل المؤقت لاكتساب هذه الصفة؟

وفي إطار ذلك سوف نتناول هذا المطلب في ثلاثة فروع نخصص الأول للتعريف الفقهي للمرأة العاملة، ونفرد الثاني لبيان التعريف القانوني، اما الثالث فسوف نتناول فيه التعريف القضائي للمرأة العاملة وعلى النحو الاتي :

الفرع الأول

التعريف الفقهي للمرأة العاملة

لقد أورد الفقهاء عدة تعاريف للمرأة العاملة منها ما يضيق من نطاق مفهوم المرأة العاملة تارة ومنها ما يوسع تارة أخرى، حيث عرفت بانها "المرأة التي تمارس عملا خارج نطاق المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها، مع استمرارها بالوقت نفسه بأداء مهامها الأخرى كزوجة وام الى جانب دورها المهني كعاملة او موظفة"¹. ويلاحظ على هذا التعريف وضوحه وبساطته ويعكس المفهوم التقليدي للعمل القائم على الاجر، الا انه يعد تعريف ضيقا لأنه يقصر نطاق العمل على الخروج من المنزل وربط العمل بالاجر وبالتالي لا يحقق الحماية الجزائية المطلوبة.

كما عرفت بانها "المرأة التي تلتحق بأحد مواقع العمل الحكومية منها او الخاصة في أوقات محددة في اليوم او الأسبوع لقاء اجر معين"². ويلاحظ على هذا التعريف انه يتسم بالضيق لاقتصاره على العمل المأجور والمنتظم زمنيا داخل القطاع العام والخاص، مما يؤدي الى استبعاد صور أخرى من عمل المرأة، مما لا ينسجم مع غاية للقانون الجنائي في ضمان الحماية الجزائية المناسبة لها.

وعرفت أيضا بانها "كل امرأة لها الاهلية القانونية، تباشر فعلا نشاطا منظما، ذهنيا كان او بدنيا، بصورة فردية او جماعية، بإرادتها الحرة، بقصد تحقيق غاية اجتماعية او اقتصادية، ويترتب على هذا العمل إثر في المجتمع يتمثل بإنتاج السلع او تقديم الخدمات"³. ويلاحظ انه تعريف واسع لا يقصر نطاق العمل على العمل مقابل اجر وانما يشمل مختلف الأنشطة ذات الأثر الاجتماعي كالأعمال الخيرية، وبناءً على ما تقدم من تعاريف، فإننا نرى بأن التعريف الأخير هو التعريف الأرجح والأفضل لتعريف (المرأة العاملة) في نطاق هذه الدراسة، وتأتي أفضليته من كونه قد أجاب بشكلٍ جامعٍ ومرنٍ على كافة التساؤلات المثارة حول هذا المفهوم.

ومما تقدم، وبناءً على مواطن القوة والقصور التي استظهرناها في التعاريف الفقهية السابقة، ترى الباحثة أنه يمكن وضع تعريف جامع ومانع للمرأة العاملة، يجيب على كافة التساؤلات المطروحة، ويواكب متطلبات الحماية الجزائية الموضوعية، وذلك بصياغته على النحو الآتي: "كل امرأة تمارس عملا مشروعاً أي كان نوعه بإرادتها، سواء في القطاع العام او الخاص او غير المنتظم، باجر او دون اجر".

الفرع الثاني

التعريف القانوني للمرأة العاملة

لم تضع اغلب التشريعات تعريفا خاصا بالمرأة العاملة على وجه الخصوص وانما أوردت تعريفا عاما تارة للعامل يسري على كل من المرأة والرجل وتارة أخرى للعمل. وعلى هذا الأساس اضفت منظمة العمل الدولية على الشخص صفة العامل حيث جاء في تعريف العامل للمكتب الدولي للعمل بانه "كل شخص يبلغ من العمر خمسة عشر عاما او أكثر، قام بأداء عمل مجاور (نقدا او عينا) لمدة ساعة واحدة على الأقل خلال أسبوع مرجعي معين، او كان غائبا مؤقتا عن عمله لأسباب محددة كالإجازات او المرض" ⁴. ويلاحظ على هذا التعريف أنه مرن للغاية لكونه يكتفي بـ (ساعة واحدة) لإسباغ صفة العامل للشخص، الا انه اشترط تقاضي الاجر مما يؤدي الى استبعاد فئة العاملات المتطوعات والمتدربات من وصف العاملة.

اما فيما يخص مفهوم العمل فقد عرفته منظمة العمل الدولية بانه "يشمل أي نشاط يقوم به الأشخاص من أي جنس وعمر لإنتاج السلع او التقديم الخدمات لاستخدام الآخرين او للاستخدام الخاص بغض النظر عن طابعه الرسمي او غير الرسمي او قانونية النشاط، ويستبعد من نطاق العمل الأنشطة التي لا تتضمن انتاج السلع والخدمات كالسرقة والتسول والرعاية الذاتية مثل العناية الشخصية والنظافة، والأنشطة التي لا يمكن ان يؤديها شخص اخر نيابة عن الشخص نفسه كالنوم والتعليم" ⁵.

ويلاحظ على هذا التعريف بانه وان جاء واسعا في شموله لمختلف صور النشاط الاقتصادي، الا انه صيغ لأغراض إحصائية، ومن المأخذ عليه أيضا شموله للأنشطة غير القانونية فمن المعروف ان المشرع في صياغته للنصوص لا يعطي الحماية للأنشطة غير القانونية، الا انه يمكن ان يفهم بانه تعريف صادر من منظمة عالمية موجه الى جميع دول العالم اذ ان الأنشطة قد تعد قانونية في بلد ما وغير قانونية في بلد اخر، وهذا يختلف باختلاف الموقع الجغرافي للبلد وتأثره بالنظم القانونية للبلدان المجاورة.

اما على صعيد التشريعات المقارنة نجد ان المشرع المصري قد أورد تعريفا للعامل حسب قانون العمل الجديد النافذ رقم (14) لسنة 2025 حيث عرفه بانه "كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدى صاحب العمل تحت ادارته واشرافه" ⁶.

ويلاحظ على هذا التعريف بانه يركز على عنصري الاجر والتبعية القانونية في تحديد صفة العامل، الامر الذي يؤدي الى تضيق نطاق مفهوم العامل، واستبعاد عدة صور من العمل التي لا تقوم على عنصري الاجر والتبعية، كما انه لم يميز إذا كان العمل دائم او مؤقت.

في حين نجد ان المشرع العراقي قد أورد تعريفا في قانون العمل(الملغى) رقم (71) لسنة 1987 للعامل حيث عرفه بأنه "كل من يؤدي عملا لقاء اجر، ويكون تابعا في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل الذي يقصد به كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او أكثر لقاء اجر"⁷. وهذا التعريف لصفة العامل ينطبق على المرأة والرجل.

اما بالنسبة لقانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 فقد أورد المشرع العراقي صراحة تعريفا للمرأة العاملة من خلال شموله وصف العامل للذكر والانثى، فقد عرفت المادة (١/سادسا) من هذا القانون العامل بأنه "كل شخص طبيعي سواء اكان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه واشراف صاحب عمل وتحت ادارته، سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي، صريح ام ضمني، او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر أيا كان نوعه بموجب هذا القانون"⁸.

والواضح من النص اعلاه ان المشرع في قانون العمل النافذ على خلاف القانون الملغى ابداه اهتمام بالمرأة العاملة من خلال الإشارة إليها بصورة واضحة.

كما يلاحظ ان المشرع العراقي لم يشترط ضرورة ان يكون العمل مشروع الا ان هذا لا ينفي ضرورة ان يكون العمل مشروعاً وهذا ما يمكن استنتاجه من خلال النصوص القانونية الواردة في القوانين الأخرى التي اشترطت ان يكون العمل مشروعاً⁹.

الفرع الثالث

التعريف القضائي للمرأة العاملة

لم يعرف القضاء العراقي المرأة العاملة سواء كان ذلك في سياق القرارات الصادرة من محاكم العمل أو القرارات الصادرة من محاكم الجزاء الخاصة بالمرأة العاملة، وكذلك الحال في القضاء المصري، اما بالنسبة للقضاء الفرنسي فانه وان لم يقدم تعريف صريح للمرأة العاملة في سياق قراراته، الا انه عرف العامل بصورة عامة بأنه "كل شخص يلتزم بأداء عمل لحساب شخص اخر، مقابل اجر وتحت سلطته واشرافه"¹⁰. ويلاحظ على هذا التعريف انه قصر مفهوم العامل على عنصري التبعية والاجر، مما يؤدي الى اخراج أنواع كثيرة من العمل لا تقوم على عنصري التبعية والاجر.

ويمكن ان نستخلص مما تقدم جملة من الشروط الموضوعية التي يترتب على تحققها اكتساب المرأة لهذه الصفة، بما ينعكس مباشرة على شمولها بالنصوص الخاصة بالحماية الجزائية للمرأة العاملة كالمادة (11)¹¹ من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، اذ تضمنت هذه المادة تجريم فعل التحرش وهذا الفعل وان كان يقع على المرأة العاملة والرجل العامل¹² الا ان وقوعه أكثر شيوعاً على المرأة العاملة.

وتتمثل هذه الشروط بالآتي:

أولاً: ممارسة العمل فعلياً

يشترط لاكتساب صفة المرأة العاملة ان تمارس المرأة عملاً فعلياً وحقيقياً، سواء كان هذا العمل ذهنياً او بدنياً، ولا يكفي مجرد الاستعداد للعمل او الانتساب الشكلي الى جهة معينة دون مباشرة نشاط فعلي اذ يعد ممارسة العمل أساساً لقيام صفة العامل ويفهم ذلك من من قانون العمل العراقي الذي نص على (العامل كل شخص طبيعي سواء كان ذكر او انثى يعمل بتوجيه واشراف صاحب العمل) ¹³ فكلمة (يعمل) يعني وجود عمل قائم بالفعل وليس مجرد استعداد او نية، وأيضاً ما اورد قانون العمل العراقي الملغى لسنة (1970) تعريف العمل بانه (كل ما يبذل من جهد انساني، فكري او تقني او جسماني لقاء اجر) ¹⁴ فكلمة (يبذل جهد) تعني وجود نشاط إيجابي.

ثانياً: مشروعية العمل

يعد شرط مشروعية العمل، وعدم مخالفته للنظام العام او الآداب العامة، من الشروط التي يثار على أساس اشتراطها تساؤل حول مدى وجود تعارض بينه وبين ضرورة توفير الحماية الجزائية للمرأة التي تمارس عمل غير مشروع في بيئة عملها بغية التكبس المادي سيما وان المشرع العراقي اشترط لوصف المرأة بكونها عاملة في اطار كفالة الحماية الجزائية لها ان تكون الاعمال التي تمارسها مشروعة، وللإجابة على هذا التساؤل لابد من البحث عن وجود هذا التعارض على الصعيدين الوطني و الدولي فعلى الصعيد الوطني وكما سبق ان اسلفنا، فان المشرع العراقي قد جرد المرأة من صفة كونها عاملة متى ما مارست عملاً غير مشروع الا ان ذلك لا يعني عدم تمتعها بالحماية الجنائية اذا ما كانت ضحية للأفعال التي تشكل جرائم في قانون العقوبات العراقي. وبالتالي فان هذا لا يعني انها تتمتع بهذه الحماية كونها امرأة عاملة وانما تتمتع بها بكونها فرداً من افراد المجتمع، كما ان كفالة هذه الحماية الجزائية لها لا تعني عدم مساءلة المرأة قانوناً عن ممارستها لهذا العمل غير المشروع الذي نال من قيمتها الاجتماعية امام المجتمع والقضاء. ومما تقدم نستنتج ان الحماية الجزائية قائمة بذاتها بغض النظر عن كون العمل الذي تمارسه المرأة غير مشروع ، اما على الصعيد الدولي نجد ان منظمة العمل الدولية قد ميزت بين صنفين من الأنشطة (الأنشطة غير القانونية والأنشطة غير المشروعة ، فالأنشطة غير القانونية هي الأنشطة التي تخالف نصاً قانونياً مكتوباً صراحة في تشريعات الدولة (مثل القوانين، اللوائح، والأنظمة الإدارية)، مثال ذلك فتح عيادة طبية او مكتب حمامة او ورشة عمل ميكانيكي من دون رخصة، ويكتسب هذا النشاط وصف غير القانوني نظراً لعدم اتباع صاحبه للإجراءات التي رسمها القانون لممارسة هذا العمل ، ام الأنشطة غير المشروعة فهي الأنشطة التي تتعارض مع النظام العام والآداب العامة، مثال ذلك تجارة المخدرات او الاتجار بالأسلحة او تهريب العملة .

فممارسة الصنف الأول من هذه الأنشطة لا يتعارض مع كفالة الحماية الجزائية المشددة للمرأة كونها عاملة، اذ ان المرأة العاملة هنا لا تفقد صفتها كونها عاملة، لان منظمة العمل الدولية في تعريفها للعمل لم تشترط ان يكون العمل قانونيا لإضفاء صفة العامل على الشخص وهذا ما يفسر عدم ذكر نوع العمل الذي تمارسه المرأة فيما اذا كان قانوني او غير قانوني في الإحصائية التي تناولت جرائم الاعتداء على المرأة العاملة¹⁵، اما بالنسبة للصنف الثاني وهي الأنشطة غير المشروعة فان الحماية الجزائية مكفولة للمرأة من أي اعتداء يقع عليها وان كانت تمارس هذا النوع من الأنشطة، بيد ان هذه الحماية تثبت لها بصفتها فردا من افراد المجتمع، لا بصفتها عاملة.

ونستنتج مما تقدم سبب جود التناقض بين نص منظمة العمل الدولية الذي عرف العمل ولم يشترط قانونيته وبين نص منظمة العمل الذي عرف الاقتصاد غير المنظم واستبعد الأنشطة غير المشروعة، اذ عرف الاقتصاد غير المنظم هنا على انه (جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية، الذين لا تشملهم في القانون او في الممارسة الترتيبات النظامية كليا او على نحو كاف، ولأشمل الأنشطة الغير مشروعة وبالأخص تقديم الخدمات وبيع وحيازة او استهلاك السلع المحظورة قانونا، بما في ذلك الإنتاج والاتجار غير المشروع بالمواد المخدرة، وتصنيع وتهريب الأسلحة النارية بشكل غير قانوني، والاتجار بالبشر وغسيل الأموال، كما هي معرفة في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة)¹⁶.

ثالثا: توافر الإرادة الحرة في أداء العمل

يجب ان يكون أداء العمل ناتجا عن إرادة حرة سليمة، دون اكراه او اجبار ، وتكمن أهمية هذا الشرط في ان الحماية القانونية تقتض علاقة عمل واقعة على الرضا وليس الاكراه، ونجد سند ذلك في اتفاقية العمل الجبري التي عرفت العمل القسري (جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره)¹⁷، وأيضا اتفاقية الغاء العمل الجبري التي نصت على حظر جميع أنواع صور العمل القسري والاستغلالي، كما اكد على ذلك أيضا قانون العمل العراقي حيث نص على (يحظر هذا القانون العمل الجبري او الالزامي بكافة اشكاله)¹⁸، حيث يخضع العمل القسري إلى نصوص عقابية أخرى مثل قانون مكافحة الاتجار بالبشر العراقي رقم (28) لسنة 2012، الذي اعتبر السخرة والعمل القسري من الجرائم المعاقب عليها بعقوبات سالبة للحرية وغرامات مالية، محاطاً إياها بحماية جنائية مشددة.

رابعا: عدم اشتراط الاجر او العقد كشرط جوهري

لا يشترط لاكتساب صفة المرأة العاملة ان يكون العمل ماجورا، فقد يكون العمل من دون مقابل كالعاملات المتدربات، او العاملات المتطوعات، وهذا ماكدته منظمة العمل الدولية في تعريفها للعامل في مؤتمرها الدولي لإحصاءات العمل حيث نص على " يعد الشخص عامل متى ما شارك في نشاط اقتصادي او مهني، في القطاع الرسمي او غير الرسمي، باجر او دون اجر، لإنتاج السلع وتقديم الخدمات" حيث شمل هذا التعريف العامل باجر

او دون اجر، وأيضا لا يشترط ان يكون عقد العمل مكتوبا فقد يكون شفويا وهذا ماكدته قانون العمل العراقي في تعريف العامل حيث ذكر عبارة (يعمل بعقد مكتوب او شفوي، صريح او ضمني)¹⁹.

المطلب الثاني

الأساس التاريخي والشرعي لحقوق المرأة العاملة

ان حق المرأة في العمل ليس وليد العصر الحديث، بل هو قائم منذ وجود الانسان ذاته، الا انه اتسع نطاقا بعد تكوين الحضارات الإنسانية الأولى وفي مقدمتها حضارة وادي الرافدين، وعند مناقشة حق المرأة في العمل ضمن مجتمع وادي الرافدين، وجب علينا ابراز حقيقة جوهرية مفادها ان هذا المجتمع كان مجتمعا سباقا ومتقدما في شتى المجالات²⁰.

ومن ثم جاءت نصوص القران الكريم والسنة النبوية تحت على العمل وتشجع عليه، وجاءت النصوص عامة لأفرق بين الرجال والنساء، فالعمل في الشريعة الإسلامية حق مشروع لكلا الجنسين على حد السواء، ومنذ بدء الرسالة المحمدية ساهمت المرأة بأعمال شاركت فيها الرجل على أساس قدرتها فيه، كما اختصت ببعض الاعمال وحدها وأثبتت جدارتها فيها بما لا يقبل الشك²¹.

وعليه سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب الى فرعين، نتناول في الفرع الاول حقوق المرأة العاملة في الشرائع العراقية القديمة وفي الفرع الثاني حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية، وعلى النحو الاتي:

الفرع الاول

حقوق المرأة العاملة في الشرائع العراقية القديمة

تعد التشريعات القانونية لبلاد وادي الرافدين من أقدم الأنظمة الحضارية التي أولت المرأة العاملة عناية قانونية متميزة، إذ لم تكن الحقوق المقررة لها وليدة العصور الحديثة، بل ضربت بجذورها عميقاً في تاريخ الشرائع العراقية القديمة (كقوانين أورنمو، وإشنونا، وحمورابي). فقد اعترفت هذه القوانين للمرأة بأهلية قانونية ومالية واسعة تتيح لها الانخراط في سوق العمل، وممارسة التجارة، وإبرام العقود من بيع وشراء وتملك بشكل مستقل.

حيث تشير المصادر التاريخية إلى أن المرأة في العراق القديم لم تكن بمعزل عن النشاط الاقتصادي والاجتماعي، إذ مارست العديد من أنواع العمل، بما في ذلك العمل التجاري، والإداري، والجرفي، فضلاً عن الأعمال المنزلية، ولقد حدثت الكثير من التغيرات على وضع المرأة في العراق القديم خلال الفترة المحصورة ما بين 3000_539ق.م، فالدلائل تشير الى ان المرأة العراقية في بداية عصر فجر السلالات كانت تتمتع بمركز

اجتماعي مرموق وبقسط وافر من الحرية والاحترام حيث انها شاركت الرجل في كثير من المجالات الدينية والاقتصادية، وهذا كان الحال كذلك في العصر البابلي والعصر الاكدي²².

حيث تؤكد شريعة حمورابي في المواد المنظمة لعمل بائعات الخمر (المادة 108، 109، 110) ²³أن المرأة في بلاد الرافدين كانت تشغل موقعاً ريادياً في قطاع العمل الحر والتبادل التجاري اليومي، فالقانون لم ينظر إليها كأجيرة فحسب، بل كصاحبة عمل ومديرة لمشروع اقتصادي مستقل تتعامل بالفضة والغلال، وتخضع أحكامها لقواعد السوق والنزاهة المالية بصفتها المستقلة.

وهذا ما نجده أيضاً في شريعة إشنونا حيث خاطب المشرع في المادة(15) المرأة العاملة بصفقتها المهنية جنباً إلى جنب مع الرجل التاجر حين نص على "لا يجوز للتاجر أو لبائعة الخمر أن يستلم من عبد أو من أمة فضة أو شعيراً أو صوفاً أو زيتاً بسعر المتاجرة بهم" إن هذا الخطاب التشريعي يؤكد المساواة بين الرجل والمرأة، حيث أن بائعة الخمر كانت تملك سلطة قانونية كاملة في إدارة حائتها، وإبرام العقود، واستلام الأجور والأثمان بمختلف أشكالها السائدة آنذاك، سواء كانت نقدية ك (الفضة) أو عينية ك (الشعير، والصوف، والزيت)، حيث لم يضع المشرع قيوداً على أصل حقها في العمل أو البيع والشراء، وإنما وضع ضوابط تنظيمية عامة تسري عليها كما تسري على أي تاجر آخر في الدولة، مما يثبت الأهلية القانونية والاستقلال المالي الذي كانت تتمتع به المرأة العاملة في بيئة العمل القديمة²⁴.

ان المرأة في الشرائع العراقية القديمة مارست اعمال مختلفة ومنها العمل الكهنوني، والتجاري، والإداري، والحرفي، ولقد كانت هذه الاعمال متاحة للرجال أيضاً وليس فقط للنساء ماعدا الاعمال العسكرية، حيث شاركت المرأة العراقية في المجال الإداري والسياسي بمختلف مستوياته، ويعد هذا التمكين الإداري من أبرز المظاهر التشريعية والتاريخية الموثقة التي تعكس وعي المجتمعات القديمة بأهلية المرأة القيادية، إذ تؤكد الشواهد التاريخية المستمدة من جداول أو أثبات الملوك السومرية (التي جُمعت لأول مرة في عهد سلالة أور الثالثة) وصول المرأة إلى سدة الحكم المطلق وإدارة شؤون الدولة بشكل مستقل، ومن أبرز الأمثلة على ذلك الملكة (كوبابا) التي استولت على عرش مدينة كيش في حدود 2420 ق.م، والتي تعد المرأة الوحيدة التي حكمت البلاد بمفردها دون مشاركة من زوج أو ابن، علاوة على ذلك، أثبتت الوثائق التاريخية تقلد العديد من النساء منصب حاكم مقاطعة أو مسؤولية إدارية، حيث كانت الأميرات من زوجات الملوك أو أخواتهم يمارسن سلطات إدارية واسعة تشمل إدارة المدن والقرى والحكم باسم الملك، ومن الأمثلة البارزة في هذا الصدد الحاكمة أمية في نوزي التي أدارت منطقة واسعة في حدود عام 1380 ق.م، بالإضافة إلى ممارسة العديد من الملكات للسلطة الإدارية الفعلية والنيابة عن الأزواج أو الأبناء في حالات غيابهم بسبب الحروب أو صغر سنهم (مثل الملكة شيببتو زوجة الملك زمري ليم)، إن هذا

التدرج في المناصب الإدارية من إدارة شؤون المدن والمقاطعات وصولاً إلى حكم الدولة يعكس تقبلاً تشريعياً وعملياً واضحاً لمنح المرأة ولاية إدارية كاملة وصلاحيات قانونية واسعة في تسيير الشؤون العامة للدولة²⁵.

وهكذا يتبين أن عمل المرأة كان موجوداً ومنتشراً في العراق القديم، وهذا ما يؤكد على أن المجتمع والدولة كانا قد هبئا جميع الوسائل المتاحة في تلك الفترة لكي تمارس حقها في العمل.

وتأسيساً على ذلك، لم يقتصر دور المرأة العاملة في بلاد الرافدين على مجرد تلبية الاحتياجات المنزلية التقليدية، بل انخرطت بصفة رسمية في الأنشطة الاقتصادية والإنتاجية، حيث أن هذا الاستقلال المالي والإداري الذي حظيت به المرأة سواء من خلال ممارستها للتجارة الحرة كإدارة الحانات والتعاقد باسمها الشخصي، أو من خلال ارتقائها لمنصب الحاكم وإدارة المقاطعات والمدن أدى بالنتيجة إلى صياغة "شخصية قانونية مستقلة" للمرأة في مواجهة المجتمع والسلطة على حد سواء. إذ أصبحت تتمتع بزمة مالية منفصلة تماماً عن ذمة الزوج أو الأب، ولها الحق في التقاضي، وطلب التعويض، وإبرام العقود العينية والنقدية، وهوما يدل على أن المرأة كان لها مركز قانوني متطور جداً لم تصل إليه الكثير من المجتمعات المعاصرة لها، مما يثبت أن البيئة القانونية القديمة قد أسست مبكراً لوعي تشريعي يحمي عمل المرأة ويعتبره ركيزة أساسية من ركائز الاقتصاد العام للدولة.

الفرع الثاني

حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية

كانت أوضاع المرأة في البلاد العربية والمناطق المجاورة قبل ظهور الإسلام صعبة ومؤلمة، إلى حدٍ لا يمكن قبوله أو الرضا به وفق أبسط معايير الإنسانية، فقد عانت المرأة في المجتمع العربي قبل الإسلام من التهميش والاضطهاد، إذ كان يُنظر إلى ولادة الأنثى نظرة ازدراء وتشاؤم، وعدّها بعض العرب دليلاً على غضب الآلهة، الأمر الذي دفعهم إلى ارتكاب ممارسات وحشية، من أبرزها وأد البنات أحياء، أو بيعهن في أسواق الرق، أو مقايضتهن بالمواشي والممتلكات.

وعندما أذن الله بظهور الإسلام، أحدثت الرسالة المحمدية تحولاً جذرياً في البنية الفكرية والاجتماعية للمجتمع العربي، ولاسيما في ما يتعلق بمكانة المرأة ودورها في المجتمع، فقد أسهمت تعاليم الإسلام في القضاء على مظاهر الظلم التي كانت تمسّ المرأة في عصر الجاهلية، وأرست مبادئ العدل والكرامة الإنسانية، وأقرت للمرأة أهلية قانونية كاملة مكّنتها من المشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، كما حدّت هذه التعاليم من الأعراف التي كانت تقيد عمل المرأة أو تنتقص من حقها في الكسب المشروع، ومهّدت لتمكين المرأة العاملة ضمن إطار قيمي يحقق التوازن بين متطلبات العمل ومقاصد الشريعة الإسلامية في العدالة والمساواة²⁶.

أولاً: حقوق المرأة العاملة في القرآن الكريم

حث الإسلام على العمل والسعي لكسب الرزق بالطرق المشروعة، مثل الزراعة والتجارة والصناعة، وعد ذلك سبيلاً مشروعاً لجني المال، ولقد تنوعت مجالات الكسب التي أباحها الإسلام، تأكيداً لأهمية العمل ودوره في عمارة الأرض إذ قال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾²⁷، وتدل هذه الآية الكريمة على أن الله سبحانه وتعالى هياً الأرض وجعلها سهلة لينة يمكن الاستقرار فيها وتعميرها، والتنقل في أقطارها المختلفة بغية ممارسة مختلف أنواع الأعمال والمكاسب، كما أكد القرآن الكريم على مشروعية العمل بعد أداء العبادات إذ قال تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾²⁸.

إن الإسلام يحترم العمل، أي كان نوعه، ويعتبره من أفضل العبادات، ولذلك كان الرسول ﷺ يستعيز بالله من الكسل والعجز، وهذا التشريع نأى بالمسلمين أن يكونوا عالة على غيرهم ما داموا قادرين على العمل²⁹.

لقد أقر القرآن الكريم عمل المرأة كما في قوله تعالى ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ﴾³⁰ إذ إن لفظ "اكتسب" في اللغة والفقه يتسع لكل أنواع الكسب المشروع، ومنها العمل بمختلف صورته. فالآية تقرّ مبدأ عاماً مفاده أن كلاً من الرجل والمرأة يملكان نصيباً ثابتاً من نتاج سعيهما، مما يعني أن الشريعة لا تُفرّق بين الجنسين في أهلية الكسب، ولا تُقصي المرأة عن ممارسة النشاط الاقتصادي وهذا يدل بوضوح على شمول الحكم للرجال والنساء على حدّ سواء، فهو نصّ عامّ في تقرير حقّ الكسب، والعمل أحد أهمّ وسائله، ومن ثم فإنّ المرأة، أسوة بالرجل، تُعدّ مالكةً للكسب الناتج عن عملها، وتتمتع بالأهلية الكاملة للتصرف فيه، ما دام ذلك العمل مشروعاً ومتوافقاً مع الضوابط الشرعية.

وكذلك نجد ذات المبدأ في قوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾³¹، إذ تحت هذه الآية الكريمة على العمل ولقد جاءت بصيغة عامة تشمل الرجال والنساء على حد سواء، ويفهم من قوله تعالى (فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ) أن عمل المرأة كعمل الرجل محط للرقابة الإلهية، الأمر الذي يضيف على نشاطها المهني طابع الجدية والاعتبار، ويؤكد أن مشاركتها في الحياة العملية ليس هامشياً أو ثانوياً، بل عمل أساسي تحاسب عليه.

لقد استعرض القرآن الكريم تجربة ملكة سبأ (بلقيس) كنموذج تاريخي حي يثبت بالدليل الواقعي مدى كفاءة المرأة وأهليتها لإدارة أعلى مناصب المسؤولية، حيث يظهر النص القرآني أنها لم تكن حاكمة صورية، بل مارست سلطة سياسية وإدارية فعلية ومتكاملة الأركان قال تعالى: ﴿إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ﴾³².

اذ تبين هذه الآية الكريمة ان ملكة سبأ تولت حكم قومها ومارست السلطة الإدارية والسياسية بصورة فعلية، فقد أبرز القرآن الكريم ما تمتعت به من عناصر التنظيم والتمكين، وكذلك قدرتها على إدارة شؤون الدولة عن طريق الشورى والتشاور مع اهل الراي قال تعالى: ﴿قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُون﴾³³، وأيضاً عن وعيها العميق بأثار الحروب على المجتمعات، حيث قدمت مصلحة قومها وتجنببت الدمار، وهو ما يدل على كفاءتها وقدرتها على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية قال تعالى: ﴿قَالُوا نَحْنُ أَوْلَى قُوَّةً وَأُولُو بَأْسٍ شَدِيدٍ وَالْأَمْرُ إِلَيْكِ فَانْظُرِي مَاذَا تَأْمُرِينَ قَالَتْ إِنَّ الْمُلُوكَ إِذَا دَخَلُوا قَرْيَةً أَفْسَدُوهَا وَجَعَلُوا أَعْرَءَ أَهْلِهَا أَذِلَّةً وَكَذَلِكَ يَفْعَلُونَ﴾³⁴.

نستنتج مما سبق من قصة ملكة سبأ، أن المرأة تمتلك بطبيعتها المؤهلات الذاتية، والكفاءة العقلية، والقدرة على تحمل المسؤوليات المعقدة واتخاذ القرارات الحازمة، مما يبرهن على أن دخول المرأة إلى ميدان العمل، وتبوأها للمراكز الإدارية المختلفة، ليس أمراً هامشياً، بل هو نتاج لما تمتلكه من جدارة وقدرة على النجاح والتميز في شتى المجالات.

ثانياً: حقوق المرأة العاملة في السنة النبوية

تشكل السنة النبوية المصدر التشريعي الثاني بعد القرآن الكريم، وقد جاءت لتؤكد ما ورد في كتاب الله من تكريم المرأة، وتفصيل حقوقها، ومنع أي ممارسة تنتقص من إنسانيتها أو تهدر كرامتها، وتمثل النصوص النبوية إطاراً أخلاقياً وتشريعياً متكاملأ يرسّخ مكانة المرأة داخل الأسرة والمجتمع، ويحدد حدود المعاملة، والحقوق، والواجبات بصورة دقيقة تراعي طبيعتها الإنسانية دون إخلال بمبدأ المساواة الاعتبارية الذي أقرّه الإسلام.

أ_ تكريم المرأة وحسن المعاشرة في السنة النبوية

يؤكد النبي ﷺ في قوله: (استوصوا بالنساء خيراً)³⁵ على ضرورة الإحسان إلى المرأة، ومراعاة الفوارق الطبيعة بينها وبين الرجل، والتعامل معها بلطف ورحمة، مع التغاضي عما قد يصدر عنها مما يتنافى مع طبيعتها البشرية، ويعكس هذا التوجيه النبوي رؤية الإسلام المتوازنة التي تراعي تكوين المرأة وخصائصها النفسية والعاطفية وقد روى البخاري ومسلم وغيرهما هذا الحديث بطرق متعددة تدلّ على مركزية هذا التوجيه في المنظومة الأخلاقية الإسلامية. فالرسول ﷺ يشير إلى أن المرأة خُلقت من ضلع، وأن في هذا الضلع انحناء هو جزء من طبيعتها، ومن ثمّ فإن محاولة تقويمها بالقوة أو الضغط ستؤدي إلى كسرها، بينما يقوم حسن العشرة على الصبر وحسن المعاملة والحكمة.³⁶

وأيضاً قول النبي ﷺ (انما النساء شقائق الرجال)³⁷ فهذا الحديث الشريف يدل على ان المرأة سواء مع الرجل في الحقوق والكرامة الإنسانية.

ب_ استقلال الذمة المالية للمرأة

أكدت السنة النبوية استقلال الذمة المالية للمرأة، واحترام حقها في التصرف في أموالها دون وصاية إلا فيما تقرره الأحكام الشرعية العامة. ومن ذلك قول النبي ﷺ (لا يحل مال امرئ مسلم إلا بطيب نفسه)³⁸ والخطاب يشمل المرأة كما يشمل الرجل.

ولهذا أدلة عملية من السيرة، مثل سماح النبي ﷺ لزوجته زينب بنت جحش بالإففاق من مالها الخاص دون استئذانه، مما يؤكد حرية المرأة في التبرع والبيع، والشراء، والوقف، والوصية.

ج_ مشاركة المرأة في الشأن العام (البيعة نموذجاً)

تعد مبايعة النساء للنبي ﷺ من أبرز الشواهد التاريخية التي تؤكد المكانة الحقوقية التي منحها الإسلام للمرأة، إذ بيّن النص الشرعي أنّ البيعة لم تكن حكراً على الرجال، بل شملت النساء أيضاً، كما ورد ذلك في قوله تعالى:

﴿يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِذَا جَاءَكَ الْمُؤْمِنَاتُ يُبَايِعْنَكَ عَلَى أَنْ لَا يُشْرِكْنَ بِاللَّهِ شَيْئاً، وَلَا يَسْرِقْنَ وَلَا يَزْنِينَ وَلَا يَقْتُلْنَ أَوْلَادَهُنَّ وَلَا يَأْتِينَ بِبُهْتَانٍ يَفْتَرِينَهُ بَيْنَ أَيْدِيهِنَّ وَأَرْجُلِهِنَّ وَلَا يَعْصِيَنَّكَ فِي مَعْرُوفٍ، فَبَايِعُهُنَّ وَاسْتَعْفِفْنَ لَهُنَّ اللَّهُ، إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ﴾³⁹.

ويكشف هذا النص القرآني عن اعتراف صريح بأهلية المرأة الدينية والسياسية والاجتماعية، إذ إن البيعة في أصلها عقد يقوم على الرضا والاختيار، ويترتب عليه التزام سياسي وأخلاقي تجاه الجماعة والدولة، ومشاركة النساء في هذا العقد تُعدّ إقراراً بحقهن في إبداء الرأي، وتحمل المسؤولية، والمساهمة في الشأن العام وفق ما يسمح به الإطار الشرعي، كما أنّ مبايعة النساء على اجتناب المحرمات كالشرك، والسرقه، والزنا، وقتل الأولاد، والبهتان، تعكس مساواتهن بالرجال في الخطاب التكليفي، وفي الالتزامات الأخلاقية، وفي استحقاقهن للرعاية والإصلاح الروحي والاجتماعي، فالمبايعة هنا ليست مجرد إجراء ديني، بل هي تأكيد لحقوق المرأة في حرية الإرادة، وفي اختيار الانضمام إلى الجماعة المؤمنة، وفي المشاركة في بناء المجتمع⁴⁰

وعليه، فإن مبايعة النساء للنبي ﷺ تمثل دليلاً قوياً على أنّ الإسلام لم يعزل المرأة عن المجال العام، بل منحها حقاً أصيلاً في المشاركة، وجعل صوتها معتبراً، وأقر لها استقلاليتها وكرامتها بوصفها عضواً كاملاً في الجماعة المسلمة.

د_ حق المرأة في العمل

بعد ان بينت السنة النبوية الشريفة حقوق المرأة في مختلف المجالات تأتي لتبين حق آخر مهم من حقوق المرأة وهو حق العمل، حيث أكدت السنة النبوية الشريفة حق المرأة في العمل المشروع ما دام لا يتعارض ذلك مع

الالتزامات الناشئة عن عقد الزواج ، ولا يمسّ كرامتها أو مكانتها الإنسانية، فقد دعا الإسلام المرأة إلى القيام بالأعمال النافعة التي تُحسن أداءها، بما يحفظ كيانها وكرامتها، انسجماً مع ما يبينه القرآن الكريم من تكريم الإنسان ذكراً كان أو أنثى، ولم يفرق الإسلام في الأصل بين الرجل والمرأة في مشروعية العمل، بل أقرّ خروج المرأة للعمل إذا ما ارادت ذلك وبما يناسب ظروفها.

وقد رُوي في الصحيح عن جابر بن عبد الله (رضي الله عنه) أن خالة له طُلِّقت، فأرادت أن تخرج لتجدّ نخلها، فمنعها رجل، فشكت أمرها للنبي فقال لها ﷺ (بلى فجذي نخلك، فإنك عسى أن تصدّقي أو تفعلي معروف)⁴¹ ويُستدلّ بهذا الحديث على إقرار النبي لعمل المرأة خارج المنزل، ما دام في إطار المشروع والمعروف، وفيه نفع لها أو لغيرها.

كما يظهر من سيرة النبي ﷺ أن المرأة كانت تمارس أعمالاً متعددة، وقد رضي بذلك وأثنى عليه، ما يثبت أن الشريعة لا تمنع عمل المرأة، بل تنظمه بما يحقق الصالح العام ويحفظ توازن الأسرة، ومن هذا المنطلق، نجد أن الإسلام لا يرى في العمل عبئاً على المرأة، بل وسيلة من وسائل الإسهام في بناء المجتمع، بشرط ألا يؤثر ذلك في دورها الأسري الذي يعد وظيفة أساسية تتفق مع فطرتها وقدراتها.

ولا يتعارض هذا التوازن مع مبدأ المساواة، إذ إن تخصيص بعض المهام للمرأة أو للرجل لا يعود إلى تمييز قيمي، وإنما إلى حكمة الخالق في توزيع الأدوار بما يحقق جودة الإنتاج والانسجام الاجتماعي، ولهذا أوجب الإسلام على الزوج النفقة على زوجته وأولاده، ولم يلزم المرأة بالإنفاق، حتى لو كانت عاملة، كما جعل لها حقّ الحصول على مال من بيت المسلمين إذا فقدت العمل أو احتاجت إليه⁴².

وتأسيساً على ذلك، فإن المستقر شرعاً أن نفقة الزوجة التزام قاطع على عاتق الزوج بحكم عقد الزواج الصحيح، فمتى ما قام الأخير بأداء هذه النفقة على وجه الكمال، ووفر لزوجته كفايتها التامة من مسكن ومأكل وملبس بما يناسب مثيلاتها بالمعروف، فإن خروج الزوجة للعمل من الناحية المادية والواقعية يصبح غير ذي ضرورة، لانقضاء العلة الاقتصادية الموجبة لخروجها، وهي الحاجة إلى الكسب والتمويل.

ويُعدّ عمل السيدة خديجة بنت خويلد (رضي الله عنها) في التجارة واحداً من أبرز الشواهد التاريخية والإسلامية على مشروعية عمل المرأة وحققها في إدارة الأعمال والكسب المشروع، فقد كانت من أشهر سيدات قريش مالاً وتجارة، وقد امتلكت ثروة واسعة جعلتها من كبار التجار في مكة، وكانت تدير تجارتها بذكاء ومهارة، وترسل قوافلها إلى الشام واليمن وتعد الصفقات وتبرم العقود عبر وكلائها، ثم تقوم بمتابعة الأرباح وتنظيم رأس المال، وهذا كله في عصرٍ لم تكن فيه المرأة تحظى بمكانة اقتصادية مرموقة خارج الإسلام، ومع ذلك لم يرد في السيرة النبوية أو النصوص الشرعية ما يشير إلى إنكار النبي ﷺ على عملها أو منعها منه، بل على العكس من ذلك، إذ شاركها النبي ﷺ في تجارتها قبل البعثة، وكان عمله في مالها محل تقديرها وثقتها، مما يدلّ على أن ممارسة المرأة

للنشاط التجاري كانت أمراً مقبولاً ومشروعاً في المجتمع العربي، ثم جاء الإسلام فأقرّ هذا الحق وأعطاه البعد الشرعي الواضح.

إنّ المتنبّع لنصوص الشريعة الإسلامية ومقاصدها يجد بوضوح أنّ الأصل في عمل المرأة هو الإباحة، ما دام العمل مشروعاً ولا يوقعها في محذور شرعي، فالشريعة في منطلقاتها الكبرى أقامت مبدأ المساواة الإنسانية بين الرجل والمرأة في الإنسانية والكرامة والحقوق الأساسية، ومنحت المرأة ذمة مالية مستقلة، وحقّ التملك، وحقّ إدارة أموالها والتصرّف فيها، وهذه الحقوق المالية لا يمكن أن تُتصوّر بمعزل عن حقّ الكسب والعمل، إذ إنّ النصوص الشرعية جاءت عامة في خطابها، غير مرتبطة بجنس المكلف، وهذا العموم يُثبت أن الشريعة أقرت للمرأة حقّ السعي والكسب من غير تخصيص أو تقييد، كما أن السنة النبوية جاءت مؤكدة لهذا الاتجاه، من خلال الحثّ المتكرر على العمل، والكسب الحلال، والاجتهاد في إعمار الأرض، كما في الحديث الشريف قال النبي ﷺ: (ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده)⁴³، والخطاب هنا موجّه إلى المسلم والمسلمة معاً، ما دامت العلة، وهي العمل المشروع متحققة فيهما على السواء.

وفي ضوء هذه النصوص يتضح أن الشريعة لا تضع قيداً على عمل المرأة إلا ما كان لازماً لصيانة الأخلاق العامة أو منع الضرر، وهي ضوابط عامة تنطبق على الرجال أيضاً، ولا تشكل بحال من الأحوال منعاً مطلقاً لعمل المرأة، وقد أثبت التاريخ الإسلامي في عصوره الأولى مشاركة فعّالة للمرأة في مجالات متعددة، مثل البيع والشراء، والتمريض، والتعليم، ورعاية شؤون الأسرة والمجتمع، مما يدلّ على أنّ ممارسة العمل لم تكن موضع اعتراض شرعي، بل كانت ممارسة اجتماعية مأدونة بها ومعتبرة.

ويظهر الواقع المعاصر أنّ العالم الإسلامي يزخر بنماذج واسعة من الطبيبات والمربيات والمهندسات والعالمات من النساء، العاملات في مختلف فروع العلوم الشرعية والدنيوية، وهو ما يؤكد اتساع دائرة الأعمال المباحة للمرأة في الشريعة الإسلامية بما ينسجم مع حاجات المجتمع ومتطلبات الحياة العامة، فقد أصبحت المجتمعات الإسلامية أكثر حاجة من أي وقت مضى إلى الكفاءات النسائية في مجالات الصحة والتعليم والبحث العلمي وسائر المهن التخصصية، نظراً لارتباط كثير من هذه الأعمال بخصوصية التعامل مع النساء، أو بضرورة وجود العنصر النسائي للمحافظة على القيم الشرعية⁴⁴.

أما بالنسبة إلى موقف بعض الفقهاء الذين يمنعون عمل المرأة أو يضيقون عليها تضيقاً شديداً، فإنّ ذلك لا يستند إلى دليل قطعي من القرآن أو السنة، وإنما يقوم غالباً على اجتهادات مرتبطة بظروف اجتماعية وتاريخية معينة، حيث كانت بعض البيئات تخشى من اختلاط النساء بالرجال أو من ممارسات قد تؤدي إلى مفسدة، فبُنيت فتاوى المنع على قاعدة سدّ الذرائع، وهذه القاعدة، وإن كانت معتبرة في الفقه الإسلامي، إلا أنّ تطبيقها على وجه العموم والشمول دون مراعاة تغيّر الأعراف ووجود الضوابط الشرعية الواجبة يؤدي إلى تعطيل حقوق المرأة التي أقرتها

الشريعة نفسها، فاجتهادات الفقهاء ليست نصوصاً ملزمة، بل هي آراء بشرية متغيرة، تخضع للزمن ولتطور حاجات المجتمع ولتحقيق المصلحة التي هي مقصد أعلى من مقاصد التشريع.

المبحث الثاني

الحماية الجنائية للمرأة العاملة من انتهاكات بيئة العمل

تتعدد صور العمل الذي تمارسه المرأة بحسب طبيعة النشاط التي تؤديه، وشكل العلاقة القانونية التي تربطها بالعمل، مما يقتضي بيان هذه الأنواع بشيء من التفصيل، لذلك سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين، نتناول في المطلب الأول الحماية الجنائية المقررة للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص، اما المطلب الثاني فسوف نخصه للحماية الجنائية المقررة للمرأة العاملة في نطاق القطاع غير المنظم.

المطلب الأول

الحماية الجنائية المقررة للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص

سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب الى فرعين، نتناول في الفرع الأول حماية المرأة العاملة من الانتهاكات في نطاق الوظيفة العامة (القطاع العام)، اما الفرع الثاني فسوف نخصه لحماية المرأة العاملة من الانتهاكات في القطاع الخاص، وعلى النحو الاتي:

الفرع الأول

حماية المرأة العاملة من الانتهاكات في نطاق الوظيفة العامة (القطاع العام)

يقصد بالقطاع العام في نطاق القانون الإداري "مجموعة الأشخاص المعنوية العامة التي تنشئها الدولة او يعترف بها القانون، وهي تشمل الدولة والإدارات والمنشآت العامة والشركات التجارية، والتي تهدف الى تحقيق المصلحة العامة، وتخضع في تنظيمها ونشاطها لأحكام القانون العام"⁴⁵.

ويقصد بالقطاع العام أيضا "النظام الإداري والتنظيمي الذي يهدف الى تحقيق الأهداف العامة للدولة، من خلال استثمار سلطاتها ومواردها المادية والبشرية، ويمارس هذا العمل ضمن إطار مؤسسي يخضع للقوانين والأنظمة واللوائح"⁴⁶.

وظهر اتجاه فقهي يركز على دور عمل المرأة في القطاع العام لدرجة انه وضع تعريفا له حيث عرفه بانه "العمل في المجالات الوظيفية التي تشرف عليها الدولة من كافة النواحي، كعمل المرأة في وزارة التربية والتعليم او وزارة الصحة او وزارة التجارة"⁴⁷.

وتتمثل خصوصية عمل المرأة في القطاع العام لخضوعها لنظام قانوني ذي طابع عام، يقوم على مبادا المشروعية، ويقوم عمل المرأة في هذا القطاع على أداء مهام وظيفية محددة تسند اليها بموجب القوانين واللوائح، تمارس خلال أوقات الدوام الرسمي وتحت اشراف السلطة الإدارية المختصة حيث يوجد ضوابط محددة تتعلق بساعات العمل، الواجبات الوظيفية، ودرجات المسؤولية، إضافة الى الرقابة الإدارية والتأديبية، ويسهم هذا التنظيم في توفير بيئة عمل أكثر وضوحا من ناحية الحقوق والالتزامات مقارنا بغيره من القطاعات.

اذ يضطلع القطاع العام بدور أساسي في توفير الخدمات التي يصعب على القطاع الخاص ادارتها ، كالتعليم والرعاية الصحية والامن والبنى التحتية والمرافق العامة، وهي مجالات تشهد مشاركة فاعلة للمرأة من خلال عملها في المؤسسات والدوائر الحكومية، كما يساهم في تنظيم الاقتصاد من خلال وضع السياسات العامة وتطبيق القوانين وضمان التوزيع العادل للموارد بين افراد المجتمع، الامر الذي ينعكس على توفير بيئة عمل اكثر استقرارا للمرأة العاملة، ويعزز حمايتها القانونية والاجتماعية، بما يدعم تحقيق العدالة الاجتماعية والحد من الفجوات الاقتصادية.

ويتميز العمل في القطاع العام بمجموعة من الخصائص التي توفر قدرا عاليا من الاستقرار في العمل، اذ يتمتع الموظفون بأمان وظيفي يتيح لهم الاستمرار في وظائفهم لفترات طويلة مستقرة دون الخوف من فقدان عملهم، كما يوفر هذا القطاع مزايا وظيفية، كالتأمين الصحي ونظام التقاعد، بما يسهم في توفير شبكة حماية اجتماعية تسهم في تحقيق الطمأنينة والاستقرار للعاملين ولاسيما المرأة العاملة، ويضاف الى ذلك استقرار الدخل، حيث يتلقى العاملون رواتب منتظمة وثابتة بعيدا عن تقلبات السوقية.⁴⁸

غير ان هذا الاستقرار والتنظيم لا يحول دون ان تتعرض المرأة العاملة في القطاع العام الى الانتهاكات ،فقد تتعرض المرأة العاملة لجرائم إساءة استعمال السلطة واستغلال النفوذ الوظيفي من قبل الرؤساء لو المسؤولين الإداريين، كما قد تقع عليها جرائم الاكراه الوظيفي، سواء بإجبارها على أداء اعمال خارج نطاق وظيفتها او بتهديدها با اتخاذ اجراءات إدارية تمس مركزها الوظيفي، إضافة الى ذلك قد تتعرض المرأة العاملة في القطاع العام الى التحرش الجنسي والتمييز الوظيفي اثناء أداء العمل او بسببه، وتكتسب هذه الجرائم خطورة خاصة كونها ترتكب داخل بيئة يفترض فيها احترام القانون.

ان وضوح المركز القانوني للمرأة العاملة في القطاع العام يسهم في تسهيل اثبات صفتها كعاملة عند وقوع الجريمة، ويعزز من قيام المسؤولية الجزائية على الجاني، الامر الذي ينسجم مع هدف التشريع الجنائي في حماية

المرأة العاملة وصون كرامتها داخل بيئة العمل، وبناءً عليه يرتبط هذا المركز القانوني ارتباطاً وثيقاً بالقواعد العامة للنظام العقابي للوظيفة العامة، والتي تشكل المرأة العاملة ركيزة أساسية فيه إذ وفر المشرع العراقي في قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل حماية جزائية مشددة للوظيفة وهذه الحماية الجزائية تشمل المرأة العاملة سواء كانت موظفة او مكلفة بخدمة عامة، وفي الوقت ذاته جرم سلوكيات الرؤساء والمسؤولين الذين يستغلون نفوذهم الوظيفي للاعتداء على حقوقها أو كرامتها.

الفرع الثاني

حماية المرأة العاملة من الانتهاكات في نطاق القطاع الخاص

يعرف القطاع الخاص بأنه "مجموعة من الأنشطة والمشروعات التي تنشأ بمبادرة الافراد كالشركات والمؤسسات والجمعيات، والتي تستهدف تحقيق الربح، والنفع العام، او المصلحة العامة في أحيان أخرى"⁴⁹.

كما عرف أيضا بأنه "ذلك الجزء من النشاط الاقتصادي الذي يهتم بتلبية حاجات الافراد والاسر، حيث تستمد الاسر دخولها من توفير مدخلات الإنتاج لقطاعات الاقتصاد الأخرى، كما يؤثر في مجريات الاقتصاد عبر قرارات الإنتاج والانفاق والادخار، حيث يعتمد القطاع الخاص في تسييره على اليات السوق الحرة في تحديد الأسعار والكميات المنتجة والمستهلكة، ومن اجل تحقيق المنافسة الحرة يفضل ويفترض عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي"⁵⁰.

ويعرف القطاع الخاص ايضا (هو القطاع الذي يشمل جميع المؤسسات والشركات الاهلية التي تكون خاضعة لراس مال الافراد او الشركات)⁵¹.

وتواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص مجموعة من التحديات والمعوقات ذات الطابع الاجتماعي والثقافي والقانوني، والتي تؤثر في مشاركتها الفعالة في سوق العمل، فعلى الرغم من التطورات المتسارعة في انتشار وسائل التواصل الالكتروني، وازدياد نسب توظيف وتشغيل المرأة ورفع مستوى مهاراتها، الا ان التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي شهدتها العراق اثرت في تحديد نوع عمل المرأة⁵².

وتشير الدراسات الى ان المرأة العراقية تميل الى تفضيل العمل في الوظائف الحكومية، وذلك بسبب ما تتعرض له النساء العاملات في القطاع الخاص من مظاهر التحرش والتمييز، فضلا عن قلة الأجور في القطاع الخاص، الامر الذي يدفع عددا متزايدا من النساء الى الاتجاه نحو العمل في القطاع العام بحثا عن الاستقرار والأمان الوظيفي⁵³.

ان واقع عمل المرأة في القطاع الخاص- وما يتسم به أحيانا من ضعف الرقابة القانونية وعدم استقرار العلاقة بين العمال وارباب العمل - يجعلها اكثر عرضة للجرائم التي تمس سلامتها الجسدية او النفسية او كرامتها الإنسانية، كجرائم الاستغلال والاكراه والتحرش الجنسي والتمييز اثناء العمل او بسببه، لذلك يجب توفير الحماية الجزائية للمرأة العاملة، وضمان عدم افلات الجناة من المساءلة والعقاب، وتأسيساً على ذلك، أوجد المشرع العراقي نظاماً عقابياً خاصاً وتكاملياً بموجب قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، إذ فرضت المادة (11/ثالثاً) منه عقوبة الحبس التي لا تزيد على ستة أشهر والغرامة، أو بإحدى هاتين العقوبتين، على كل من ارتكب سلوكاً يؤدي إلى التحرش الجنسي في العمل سواء من صاحب العمل أم التابعين له، كما جرم القانون في ذات المادة أي تمييز يقوم على أساس الجنس يمس تكافؤ الفرص بفرض جزاءات مالية رادعة، على أن تتكامل هذه النصوص الحمائية الخاصة التكميلية مع القواعد العامة في قانون العقوبات العراقي إذا ما جسدت الأفعال المرتكبة جرائم أشد كالأفعال الماسة بالسلامة الجسدية أو هتك العرض أو القذف.

المطلب الثاني

الحماية الجنائية المقررة للمرأة العاملة من الانتهاكات في نطاق القطاع غير المنظم

سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب الى فرعين، نتناول في الفرع الأول المفهوم القانوني للقطاع غير المنظم ، في حين نتناول في الفرع الثاني الخصوصية الجنائية وصور الانتهاكات الواقعة فيه، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول

الإطار المفاهيمي للقطاع غير المنظم

لم يورد قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 تعريفاً خاصاً للعامل في القطاع غير المنظم، على عكس قانون العمل المصري الجديد رقم (14) لسنة 2025 حيث أورد تعريفاً خاصاً للعامل في القطاع غير المنظم على انه (كل من يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته مقابل اجر أيا كانت صورته، او يعمل في مهنة او حرفة لا ينظمها قانون خاص، مثل الباعة الجائلين، وموزعي الصحف، وغيرهم)⁵⁴.

اما منظمة العمل الدولية فقد أوردت تعريفاً لمصطلح الاقتصاد غير المنظم اذ عرفته بانه(جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية، الذين لا تشملهم في القانون او في الممارسة الترتيبات النظامية كلياً او على نحو كاف، ولأشمل الأنشطة الغير مشروعة وبالأخص تقديم الخدمات وبيع وحيازة او استهلاك السلع المحظورة قانوناً، بما في ذلك الإنتاج والاتجار غير المشروع بالمواد المخدرة، وتصنيع وتهريب

الأسلحة النارية بشكل غير قانوني، والاتجار بالبشر وغسيل الأموال، كما هي معرفة في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة⁵⁵.

وتشير بيانات منظمة العمل الدولية إلى أنه توظيف الرجال في القطاع غير المنظم على الصعيد العالمي أكثر مقارنة بالنساء، إذ تبلغ نسبة الرجال العاملين في القطاع غير الرسمي 63.0% مقابل 58.1% للنساء، وينطبق هذا الاتجاه العام على متوسطات البلدان المتقدمة والنامية، وكذلك عند احتساب التوظيف غير الزراعي، ومن بين نحو ملياري عامل يعملون في الاقتصاد غير الرسمي حول العالم، تشكل النساء ما يزيد 740 مليون عاملة، إلا أن هذه الصورة العالمية تخفي تفاوتات إقليمية مهمة، إذ تتأثر المتوسطات العالمية بوزن دول كبيرة مثل الصين والاتحاد الروسي، وعلى خلاف الاتجاه العالمي، تظهر البلدان منخفضة الدخل وذات الدخل المتوسط الأدنى نسبة أعلى من النساء في العمالة غير الرسمية مقارنة بالرجال، ففي أفريقيا، تعمل 89.7% من النساء العاملات في القطاع غير الرسمي، مقابل 82.7% من الرجال، وهو ما يعكس هشاشة أوضاع النساء في هذه الاقتصادات، وعلى الرغم من أن العدد الإجمالي للرجال في العمالة غير الرسمية يفوق عدد النساء عالميًا، فإن النساء في الاقتصاد غير الرسمي غالبًا ما يتمركزن في أكثر أشكال العمل هشاشة وضعفًا، مثل العمل المنزلي⁵⁶، العمل المنزلي⁵⁷، العمل كعاملات مساهمات في الأسرة دون اجر، كما تشير البيانات إلى أنه كلما انخفض معدل مشاركة النساء في سوق العمل، انخفضت نسبة العمالة غير الرسمية من إجمالي العمالة النسائية، وهو اتجاه يلاحظ بوضوح في شمال أفريقيا والدول العربية⁵⁸.

ويعرف الباحث غرامشي القطاع غير المنظم بأنه (العمل الأسود، أي الأنشطة التي تتم خارج نطاق التشريعات الخاصة بالعمل والالتزامات الضريبية، ويتحمل فيها ارباب العمل مسؤوليات غير رسمية بعيدا عن الرقابة القانونية)⁵⁹.

ان انتشار العمل غير النظامي يعود الى جملة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تفسر انتشاره في المجتمع، فهو يمثل في بعض الحالات نوعًا من التسامح أو “الترك دون تدخل” من قبل الدولة، ويُنظر إليه أحيانًا كدليل مضاد على ضعف فعالية التسيير الرسمي، وأن الدافع في المجال غير النظامي يكون غالبًا اجتماعيًا أكثر منه صناعيًا، وأن الدافع للعمل فيه لا يرتبط بالضرورة بروح المقولة، بل قد يكون استجابة لحاجة اقتصادية أو ظرف اجتماعي معين، ويرجع انتشار العمل غير النظامي إلى مجموعة من العوامل، من أهمها:

1_ تدهور الوضعية الاقتصادية.

2-النمو الديمغرافي المرتفع (ارتفاع المواليد وقلة الوفيات).

3-عجز السوق الرسمية عن تلبية الطلب المتزايد على الشغل، خاصة في ظل:

-ارتفاع بطالة الشباب.

-وجود نسبة من طالبي العمل من حملة الشهادات.

-البطالة البنوية وطويلة الأمد⁶⁰.

الفرع الثاني

الحماية الجنائية وصور الانتهاكات الواقعة في بيئة العمل غير المنظم

تشير بيانات منظمة العمل الدولية إلى ان نسبة البطالة في العراق ترتبط بانخفاض معدل مشاركة النساء في سوق العمل، إذ لا تتجاوز نسبة مشاركتهن حاليًا 11.76%، مقارنة بمشاركة الذكور التي تبلغ نحو 74 %وقد أفضى التمييز القائم في سوق العمل العراقي إلى نتائج غير متكافئة من حيث معدلات التغطية بين الرجال والنساء في القوى العاملة، فعلى سبيل المثال، مقابل كل 100 رجل مشمولين بصندوق التقاعد والضمان الاجتماعي، لا يتمتع بالتغطية سوى 8.7 نساء فقط ، كما يسهم ضعف قدرة القطاع الخاص على استيعاب الأعداد المتزايدة من السكان في سن العمل في اتساع نطاق العمل غير الرسمي، ويظهر مسح القوى العاملة لعام 2021 أن عدد العاملين في الوظائف غير الرسمية بلغ 5,734,000 شخص، أي ما يعادل نحو 66.6% من إجمالي العمالة، ومن بين هؤلاء، يعمل حوالي 4,723,000 شخص في القطاع غير الرسمي، بما يمثل قرابة 54.8% من مجموع العاملين، في حين يوجد أيضًا عدد ملحوظ من الأفراد العاملين في وظائف غير رسمية داخل القطاع الرسمي، ويبلغ عددهم نحو 1,011,000 شخص، وتشمل هذه الفئة، على سبيل المثال، الموظفين العاملين بعقود قصيرة الأجل في شركات خاصة أو وكالات حكومية دون مساهمة في الضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل، كما تشير البيانات إلى أن الرجال أكثر احتمالاً للعمل في وظائف غير رسمية (68%) مقارنة بالنساء (44%)، وهو ما يعكس ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في الوظائف العامة مقارنة بالرجال⁶¹.

وتعود فكرة عمل النساء في القطاع غير المنتظم حسب التقرير المقدم الى الدورة (الثامنة والسبعين) لمؤتمر العمل الدولي المنعقد عام 1991، الذي يشير الى ان تشغيل النساء يرتفع في القطاع غير المنتظم عنه في القطاع المنتظم الى عدة عوامل من أهمها:

1-ارتفاع تكلفة تشغيل المرأة بسبب تعدد الالتزامات المفروضة على صاحب العمل.

2-التمييز الممارس ضد المرأة في القطاع المنتظم وعدم تكافؤ الفرص.

3-تتوفر في القطاع غير المنتظم العديد من المهن للمرأة.

4- اشكال الاستخدام الأقل ثباتا الأقل اجرا: ويقصد بها ان القطاع غير المنتظم يضم العديد من الاعمال التي تتسم بعدم الاستقرار الوظيفي وانخفاض الأجور.

5- الاعمال التي تنشئها المرأة غالبا ما تكون بسيطة ولا تتطلب مهارات فائقة او راس مال كبير وتشمل أنشطة بسيطة يمكن ان تمارسها في المنزل كالأنشطة التجارية الصغيرة والخدمات والصناعات اليدوية⁶².

وعلى الرغم من الدور الذي يؤديه الاقتصاد غير النظامي في توفير فرص العمل وتحقيق الدخل، إلا أنه يثير في الوقت ذاته عدداً من الإشكاليات، لعل أبرزها افتقار العاملين فيه إلى الحماية القانونية والاجتماعية التي يكفلها العمل في القطاع المنظم، كعدم تمتعهم بالضمان الاجتماعي أو التأمين الصحي أو غيرها من الحقوق العمالية الأساسية، كما أن انتشار هذا النوع من الاقتصاد قد يؤدي إلى صعوبة تنظيم النشاط الاقتصادي من قبل الدولة، فضلاً عن تأثيره في الإيرادات العامة نتيجة عدم خضوعه للنظام الضريبي.

ويظهر قصور النظام العقابي واضحاً فيما يتعلق بتوفير الحماية القانونية للمرأة العاملة في هذا القطاع ، اذ يخرج هذا القطاع واقعياً من نطاق تفتيش العمل ورقابة الدولة، مما يجعل كرامة المرأة وجسدها عرضة لانتهاكات جسيمة، لكونها غير مشمولة بالحماية الجزائية التي توفرها النصوص العقابية في قانون العمل وبذلك تقتصر حمايتها على ما هو موجود من نصوص في قانون العقوبات باعتبارها فرداً من افراد المجتمع لا بصفتها عاملة ، لغياب العقود الرسمية التي تثبت هذه الصفة، وخلاصة ذلك ان الحماية الجزائية هنا تقتصر على النصوص التقليدية في قانون العقوبات العراقي (كجرائم الفعل الفاضح مادة 400، والقتل العمد مادة 405، والاذاء العمد 412)، دون الاستفادة من الامتيازات العقابية المتوفرة في قانون العمل أو قانون انضباط موظفي الدولة، وهو ما يؤكد وجود فراغ تشريعي عقابي يتطلب تدخلا من المشرع العراقي من اجل معالجته.

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، بعد انتهائنا من كتابة هذا البحث توصلنا الى عدة استنتاجات ومقترحات وهي كالآتي:

أولاً/ الاستنتاجات:

1_ لم تعرف اغلب التشريعات مفهوم المرأة العاملة وانما جاءت تعريفاتها عامة تشمل الرجل والمرأة على حد سواء.

2_ هناك قصور تشريعي في قانون العمل العراقي النافذ والذي يتمثل بخلوه من تعريف وتنظيم فئة العاملين في القطاع غير المنظم، بخلاف المشرع المصري الذي تنبه للمسألة في قانون العمل الجديد النافذ رقم 14 لسنة 2025 وقام بإيراد تعريف للعامل في القطاع غير المنظم.

3_ اتساع الفجوة الجندرية في سوق العمل العراقي بسبب ازدياد معدلات بطالة النساء مقارنة بالرجال، الامر الذي يعكس ضعف السياسات التشريعية والتنظيمية في توفير بيئة العمل الامنة والمستقطبة للمرأة.

4_ تفاقم مؤشرات الانتهاكات الفعلية الموجهة ضد المرأة العاملة محلياً ودولياً، ولا سيما مظاهر العنف والتحرش الجنسي؛ مما يؤكد وجود فجوة عميقة بين نصوص الحماية النظرية وبين الواقع التطبيقي في بيئة العمل.

5_ إن الحماية الجزائية تبقى مقررّة للمرأة في جميع الأحوال، فإن كان عملها غير قانوني (مخالف للوائح) بقيت محمية بصفقتها عاملة، وإن كان العمل غير مشروع (محظوراً جنائياً) بقيت الحماية مقررّة لها بصفقتها فرداً من أفراد المجتمع وليس بصفقتها عاملة.

ثانياً/ المقترحات:

- 1_ نقترح على المشرع العراقي تعديل قانون العمل العراقي النافذ وإدخال نص يعرف وينظم "القطاع غير المنظم" وبسط مظلة الحماية القانونية على العمال العاملين فيه اسوة بالقوانين المقارنة.
- 2_ نقترح تشديد العقوبة المفروضة على جريمة التحرش الجنسي المنصوص عليها في المادة (11) من قانون العمل العراقي النافذ.
- 3_ تفعيل لجان التفتيش العمالي وتوسيع صلاحياتها لتشمل منشآت القطاع الخاص وغير المنظم، مع توفير آليات إجرائية تضمن سرية الشكاوى لحماية المبلغات.
- 4_ نقترح على المشرع تعديل تشريعات التقاعد والضمان الاجتماعي لتسهيل شمول النساء العاملات في القطاع غير المنظم بآليات اشتراك مرنة تتناسب مع طبيعة دخلهن، مع استحداث "صندوق طوارئ تكافلي" يضمن تقديم دعم مالي مؤقت للمرأة التي تضطر لترك عملها جراء التعرض للعنف أو الابتزاز الوظيفي، بما يحمي أمنها الاقتصادي ويمنع استغلال حاجاتها المادية.

- الهوامش :

¹ -التلي صبيحة، الأصل الاجتماعي للمرأة العاملة في التعليم وعلاقته بهويتها، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح(ورقلة)، الجزائر، 2020، ص12.

² -د.حنان شعشوع محمد الشهري، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص (دراسة ميدانية)، بحث منشور في مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد49، بيروت، 2019، ص39.

³ -د.احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص1 و23.

⁴ -National Institute of Statistics and Economic Studies (INSEE), "Employment (according to the International Labour Organization (ILO) definition)", Definitions, methods and quality, Last update: June 26, 2023, available at: [https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1451] , (Accessed: June 5, 2026).

⁵ - (2) International Labour Organization (ILO), "Resolution I: Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization", adopted by the 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 11 October 2013, p. 2.

6 - المادة (1/أولاً) من قانون العمل المصري النافذ رقم (14) لسنة 2025.

7 - المادة (8/ثانياً) من قانون العمل العراقي (الملغى) لسنة 1987.

8 - المادة (6/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.

9 - نصت المادة (١٣٠) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ على ان (١ - يلزم ان يكون محل الالتزام غير ممنوع قانوناً ولا مخالفاً للنظام العام او للأداب والا كان العقد باطلاً. 2 - ويعتبر من النظام العام بوجه خاص الاحكام المتعلقة بالأحوال الشخصية كالأهلية والميراث والاحكام المتعلقة بالانتقال والاجراءات اللازمة للتصرف في الوقف وفي العقار والتصرف في مال المحجور ومال الوقف ومال الدولة وقوانين التسعير الجبري وسائر القوانين التي تصدر لحاجة المستهلكين في الظروف الاستثنائية). ونصت المادة (٣) من قانون التجارة العراقي رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٤ على ان (التجارة نشاط اقتصادي يجب ان يقوم على اساس من الثقة والامانة والالتزام الدقيق بقواعد القانون، ومن لا يلتزم بذلك يكون معرضاً للمسؤوليتين المدنية والجزائية).

¹⁰ - Cour de cassation, chambre social, arrêt du 13 Novembre 1996, *Société Générale*

11 - نصت المادة (11) من قانون العمل العراقي على ان (اولاً: للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من اشكال العمل الجبري او التمييز او التحرش في الاستخدام والمهنة. ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او باحدى هاتين العقوبتين كل من خالف احكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الاطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة)

12 - حيث تقع عدة جرائم ذات طابع جنسي وأخلاقي على العامل والعاملة على حد سواء في التشريع العقابي العراقي، إذ بسط قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل حمايته للجنسين دون تمييز في عدة نصوص، ومنها: جرائم الاعتداء الجنسي وهتك العرض بالقوة أو التهديد وفقاً للمادتين (393 و396) والتي جاءت نصوصهما عامة لحماية أي شخص بغض النظر عن جنسه. وكذلك جريمة التحرش الجنسي والتعرض للغير بالقول أو الفعل أو الإشارة أو الطلب الفاحش المنصوص عليها في المادة (402)، إضافة إلى جرائم الفعل الفاضح العلني المخل بالحياء العام طبقاً للمادتين (400 و401). وتلنقي هذه النصوص الجنائية العامة مع النص الخاص الوارد في المادة (10) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، والتي حظرت التحرش بكافة أشكاله في بيئة العمل لتوفير حماية تكاملية مشتركة للمرأة العاملة والرجل العامل من أي استغلال يחדش الحياء أو يمس السلامة الجسدية والنفسية.

13 - المادة (1/سادساً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.

14 - المادة (6) من قانون العمل العراقي (الملغى) رقم (151) لسنة 1970.

15 - تشير البيانات الواردة من تقارير منظمة العمل الدولية إلى انتشار مظاهر العنف والإساءة ضد النساء في بيئة العمل في عدد من القطاعات المختلفة، فقد تبين من البيانات المأخوذة من المكتب الاستشاري المعني بالعنف في مكان العمل في الأرجنتين ان عدد الشكاوى المتعلقة بالعنف في مكان العمل ارتفعت منذ عام 2007 بنسبة تتراوح بين 15-30% سنة بعد أخرى، وفي عام 2015 تلقى المكتب الاستشاري أكثر من 9000 تقرير عن التسلب والمضايقة 86% منها تضمنت عنفاً جسدياً، وشكلت النساء 70% من الضحايا، ووجد مسح اجراه مؤتمر نقابات العمال في المملكة المتحدة ان 12% من العمال تعرضوا للعنف المرتبط بالعمل، مثل التعرض للبطش، اللكم، الطعن¹⁵، وبينت احدى الدراسات ان منظمة الصحة العالمية تفيد بان أن أكثر من 35% من النساء في العالم تعرضن للعنف الجسدي او الجنسي¹⁵ وعرض الاتحاد الدولي للنقابات بيانات تبين ان النساء والفتيات يمثلن 55% من عدد ضحايا العمل القسري في العالم¹⁵.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن بعض العاملين في القطاعات الخدمية يتعرضون لمستويات مرتفعة من العنف في مكان العمل، ولا سيما في القطاعات التي تتطلب تعاملًا مباشرًا مع الجمهور، ويشمل ذلك ما يُعرف بالعنف من طرف ثالث، أي الاعتداء الذي يصدر من أشخاص خارج إطار علاقة العمل كالمراجعين أو المستفيدين من الخدمات، وتعد هذه الظاهرة من المخاطر التي قد تواجه العاملين في بعض المهن، الأمر الذي قد ينعكس بصورة خاصة على المرأة العاملة ويعرضها للاعتداء الجسدي أثناء أداء عملها، فتشير إحصائيات منظمة العمل الدولية إلى تعرض الممرضات في كندا إلى الاعتداء الجسدي حيث تفيد نقابة الممرضات إلى تعرض 56% من أعضائها للعنف، ولفت اتحاد الخدمات العامة في كندا النظر إلى العنف الذي يتعرض له العاملين في المؤسسات التي توفر خدمات رعاية على المدى الطويل إلى تعرض 38% من عمالها للعنف الجسدي بشكل يومي¹⁵.

وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية بين بحث أجراه اتحاد العاملين في الرعاية الصحية في الفترة بين 2011 و 2016، تعرض أكثر من 188 ممرض/ممرضة للقتل و 300 للخطف، وتبين هذه الأرقام ارتفاع كبير في حجم الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في هذا القطاع نتيجة انهيار النظام الصحي وازدياد الضغط على العاملين مما جعلهم عرضة للانتهاكات¹⁵.

وقد حظيت مسألة العنف والتحرش في بيئة العمل باهتمام متزايد على الصعيد الدولي، لما تشكله من تهديد لسلامة العاملين وكرامتهم الإنسانية، وفي هذا السياق تم اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل التي أكدت حق جميع الأشخاص في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، وتشير بعض الدراسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى اتساع نطاق هذه الظاهرة، إذ بينت أن ما يقارب (22.8%) من العاملين في العالم، أي نحو (743) مليون شخص، قد تعرضوا لشكل واحد على الأقل من أشكال العنف أو التحرش في العمل خلال حياتهم المهنية، كما أظهرت النتائج أن نحو (31.8%) من هؤلاء تعرضوا لأكثر من شكل من أشكال العنف في العمل، ويعكس ذلك خطورة هذه الظاهرة وضرورة تبني التشريعات والسياسات الكفيلة بحماية العاملين، ولا سيما النساء العاملات، من مختلف صور العنف التي قد يتعرضن لها أثناء العمل أو بسببه.

وتشير التقارير الدولية إلى تباين مقلق في نسب انتشار العنف والتحرش باختلاف الأقاليم، مما يعكس طابعها العالمي وعدم اقتصرها على سياق جغرافي معين، فقد بينت تقارير منظمة الصحة العالمية أن أكثر من 35% من النساء حول العالم تعرضن لشكل من أشكال العنف الجسدي أو الجنسي، وبالانتقال إلى النطاق الأوروبي، تتعرض ما بين 40% إلى 50% من النساء لأشكال من التقرب الجنسي غير المرغوب فيه أو التحرش الجنسي، سواء داخل بيئة العمل أو خارجها، كما أظهرت دراسات في دول مثل اليابان وماليزيا والفلبين وجنوب إفريقيا أن ما بين 30% إلى 40% من النساء يعانين من التحرش الجنسي في أماكن العمل، وتتفاقم هذه الظاهرة في بعض البيئات بشكل أكثر حدة، إذ تشير البيانات إلى أن 20% من الفتيات في نيروبي يتعرضن للتحرش الجنسي في العمل، أما في أمريكا اللاتينية، فقد أفاد المعهد الوطني للمرأة في المكسيك أن نحو 46% من النساء العاملات في الاقتصاد الرسمي يتعرضن لأحد أشكال التحرش الجنسي، وفي إفريقيا، أظهرت دراسة أجريت في أوغندا وشملت 2,910 منظمة أن 90% من النساء تعرضن للتحرش الجنسي في العمل من قبل مشرفيهن الذكور¹⁵.

وتعزي التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية تفاقم ظاهرة العنف والتحرش في بيئة العمل إلى تضافر عدة عوامل هيكلية وتنظيمية، ففي الصناعات المعتمدة بشكل كبير على العمالة (مثل الخياطة، النسيج الإلكترونيات) يوجد عدد كبير من النساء الشابات والمهاجرات والنساء البسيطات الخبرة من خلفيات ريفية، يعملن في ظروف تتسم بانخفاض الأجور وضعف الحماية، كما أن خضوع هذه الفئات لسلطة أرباب العمل، وتحملهن مستويات عالية من ضغط الإنتاج، يجعلهن أكثر عرضة لممارسات الاستغلال، بما في ذلك التحرش الجنسي، ويضاف إلى ذلك ضعف آليات الرقابة وانخفاض مستويات التنظيم النقابي، فضلاً عن قلة فرص العمل اللائق، الأمر الذي يسهم في تفاقم هذه الظاهرة وانتشارها، وفي السياق ذاته، فإن بيئات العمل غير الآمنة، خصوصاً ضمن سلاسل التوريد العالمية، تتيح ظهور أشكال متعددة من الإساءة، تشمل انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة، والتحرش، والعنف الجسدي واللفظي، مما يعزز من هشاشة وضع العاملات داخل هذه القطاعات ويزيد من تعرضهن للمخاطر المهنية والاجتماعية.

وتكشف المعطيات الإحصائية الدولية إلى أن ظاهرة العنف والتحرش لا تتوزع بشكل متساوٍ بين مختلف المهن، بل تتركز بوضوح في قطاعات اقتصادية معينة تتسم بكثافة العمالة وضغوط الإنتاج العالية. ويمكن استعراض أبرز هذه الإحصائيات القطاعية وفقاً لما ورد في تقارير المنظمات الدولية والنقابية كالآتي:

قطاع الملابس والمنسوجات: كشفت مؤسسة الملابس العادلة أن ما لا يقل عن (60%) من العاملين في مصانع الأقمشة في دول مثل الهند وبنغلاديش قد تعرضوا لشكل من أشكال التحرش في مكان العمل. وفي السياق ذاته، أظهرت دراسة أجراها برنامج "عمل أفضل" في إندونيسيا أن نسبة النساء العاملات اللواتي أفصحن عن تعرضهن للتحرش قد بلغت (85%).

قطاع الزراعة (إنتاج الزهور): في الإكوادور، تشير البيانات إلى أن (55%) من العاملات في المزارع المخصصة لإنتاج الزهور لغرض التصدير يعانين من التحرش الجنسي. وترتفع هذه النسبة لتصل إلى (70%) بين الفئات العمرية الشابة التي تتراوح أعمارها بين (20-24 سنة).

انظر في ذلك: تقرير منظمة العمل الدولية عن التحرش والعنف ضد النساء والرجال في عالم العمل من منظور النقابات العمالية وعملها في هذا المجال، جنيف، 2017، منشور على الموقع الإلكتروني <https://www.ilo.org/ar/publications>، تمت الزيارة بتاريخ 24/2/2026. ص 12، ص 26، ص 30، ص 57، ص 66، ص 68.

وبالانتقال من المؤشرات العالمية إلى واقع البيئة المحلية، نجد أن غياب الإحصاءات الرسمية الدقيقة لا ينفي خطورة المؤشرات الواقعية التي تؤكد ارتفاع نسب التحرش في سوق العمل العراقي، حيث كشفت دراسة ميدانية شملت عينة عشوائية من (595) عاملة عراقية عن نتائج صادمة تبين أن 80% من النساء سبق وأن سمعن أو شاهدن حالات تحرش في محيط عملهن، بينما تعرضت 42% منهن لهذا الفعل بشكل مباشر، وهو ما أدى بـ 27% منهن إلى ترك العمل نهائياً، ولا تقتصر الإشكالية على وقوع الفعل فحسب، بل تمتد إلى العزوف الجماعي عن المطالبة بالحقوق، إذ إن 98% من اللاتي تعرضن للتحرش لم يقدمن على رفع دعاوي قضائية أو حتى الإفصاح عن الأمر لصاحب العمل، وذلك بسبب الضغوط الاجتماعية والتقاليد التي تفرض الصمت، فضلاً عن الخوف من فقدان الوظيفة، كما تبرز الدراسة تفاوتاً خطيراً بين القطاعات، حيث ترتفع نسبة التحرش في القطاع الخاص لتصل إلى 70% مقارنة بالقطاع العام، ويعزى ذلك لضعف الرقابة وتجاهل الكثير من المشاريع الخاصة للتعليمات القانونية، في ظل تأكيد 83% من العاملات على غياب أي جهات مختصة تتولى حمايتهن أثناء ممارسة مهامهن الوظيفية، مع اعتراف 45% ممن شاركن في الاستطلاع بعدم معرفتهن بحقوقهن الدستورية والقانونية. **انظر في ذلك:** رغد قاسم، التحرش في بيئة العمل العراقية، تقرير منشور على موقع مركز البيان للدراسات والتخطيط، 2019، متاح على الرابط الاتي: <https://www.bayancenter.org/2019/02/5132>، تمت الزيارة بتاريخ 5/5/2026.

¹⁶ -International Labour Organization (ILO), Recommendation No. 204 (2015), para. 2.

¹⁷ -المادة (2/أولاً) من اتفاقية العمل الجبري رقم(29) لسنة 1930.

¹⁸ -المادة (9/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.

¹⁹ -المادة (1/سادساً) من قانون العمل العراقي رقم(37) لسنة 2015.

²⁰ - احمد هاشم إبراهيم العطار، حقوق المرأة في الشرائع العراقية القديمة، دار الشؤون الثقافية العامة، ط1، بغداد، 2010، ص96.

²¹ - د.ابراهيم بن حماد الرئيس، حق العمل للمرأة في الإسلام، بحث منشور في مجلة البحث العلمي الإسلامي، العدد68، 2025، ص137.

²² - احمد هاشم ابراهيم العطار، مرجع سابق، ص97.

²³ - محمود الأمين، شريعة حمورابي، ط1، شركة دار الوراق للنشر المحدودة، لندن، 2007، ص35.

²⁴ - احمد هاشم العطار، المرجع سابق، ص106 و107.

- 25 - احمد هاشم العطار، مرجع سابق، ص110 و111.
- 26 - احمد اجاييف، حقوق المرأة في الإسلام، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة، 2013، ص17.
- 27 -سورة الملك، الآية (١٥).
- 28 -سورة الجمعة، الآية (١٠).
- 29- سعيده بوفاعس، عمل المرأة بين مقاصد الشريعة وفقه التنزيل، بحث منشور في مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، بدون ذكر رقم العدد، 2023، الجزائر ، ص207 و208.
- 30 -سورة النساء، الآية (32).
- 31 -سورة التوبة، الآية (105).
- 32 -سورة النمل، الآية (23).
- 33-سورة النمل، الآية (32) .
- 34 - سورة النمل، الآيات (33، 34).
- 35 - رواه البخاري في صحيحه، كتاب النكاح، باب الوصاة بالنساء، رقم الحديث 3331، حديث صحيح.
- 36 - د. عبد الناصر توفيق عطار، حقوق المرأة في السنة النبوية، (د.م)، 2009، ص13.
- 37 - رواه أبو داود في سننه، كتاب الطهارة، باب في الرجل يجد البلة في منامه، رقم الحديث (236)، حديث صحيح.
- 38 - رواه الإمام أحمد في مسنده، مسند أبي حميد الساعدي رضي الله عنه، رقم (23605)، حديث صحيح.
- 39 -سورة الممتحنة، الآية (12).
- 40 -محمد رشيد رضا، حقوق المرأة في الإسلام، المكتب الإسلامي، 1984، بيروت ، ص16.
- 41 - رواه مسلم في صحيحه، كتاب الطلاق، باب جواز خروج المعتدة البائن والمتوفى عنها زوجها في النهار لحاجتها، رقم (1483)، حديث صحيح
- 42 - د. فاطمة عمر نصيف، حقوق المرأة وواجباتها في ضوء الكتاب والسنة، ط3، مكتبة دار جدة للنشر، السعودية، 1997، ص109 و110.
- 43 - رواه البخاري في صحيحه، كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده، رقم (2072)، حديث صحيح.
- 44 -بدر بن عبد الرحمن علي الدعيح، حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي (دراسة تأصيلية)، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العدالة الجنائية، الرياض، 2014، ص34.
- 45 -د.مازن ليلو راضي، القانون الإداري، ط3، دار الكتب القانونية، بغداد، (د.س)، ص39 و40.
- 46 -أسماء احمد عثمان فرح، اثر عمل المرأة في القطاع الرسمي على التنشئة الاجتماعية للأطفال، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير، جامعة النيلين، السودان، 2017، ص6.
- 47 -هيلة بنت إبراهيم التويجري، عمل المرأة في الفقه الإسلامي، أطروحة دكتوراه، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2009، ص48.
- 48 _ ماهو الفرق بين القطاع العام والخاص، مقالة منشورة على الموقع الالكتروني <https://nasoft.com.eg>، تمت الزيارة بتاريخ 2026/3/2.
- 49 - د مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص39.
- 50 - القطاع العام والخاص، بحث منشور على الموقع الالكتروني <https://www.scribd.com>، تمت الزيارة بتاريخ 2026/3/2.

26- هبة عبد المحسن عبد الكريم، المرأة واشكالية العمل في القطاع الخاص، بحث منشور في مجلة دراسات اجتماعية، العدد 53، ص 220.

52 - هبة عبد المحسن عبد الكريم، المرجع السابق، ص 218.

53 - احمد خضير حسين، واقع المرأة في بيئة العمل (التحديات والفرص)، ورقة بحثية ، مركز البيان للدراسات والتخطيط، 2021، ص 11.

54 - المادة (1/تاسعا) من قانون العمل المصري رقم (14) لسنة 2025.

55 - International Labour Organization (ILO), Recommendation No. 204 (2015) , para. 2.

56 - يعني تعبير العمل المنزلي (العمل المؤدى في اسرة او اسر او من اجل اسرة او اسر)، المادة (1/ أ) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 لسنة 2011

57 - 57- تعني عبارة العمل في المنزل (عملا يؤديه شخص يشار اليه باسم العامل في المنزل، في منزله او في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل، مقابل اجر، ويؤدي الى ناتج او خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد او سائر المدخلات المستخدمة)، المادة (1/ أ) من اتفاقية العمل في المنزل رقم 177 لسنة 1996.

58 - International Labour Organization (ILO), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed. (Geneva: ILO, 2018) , pp. 20-21

59 -دوبي بونوة صورية، عمل المرأة في القطاع غير الرسمي، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم، الجزائر، 2019، ص 45.

60 -روان مليكة، العمل النسوي بالقطاع غير المنظم-خيار استراتيجي وادراك عقلاني، بحث منشور في مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 11، العدد 1، الجزائر، 2024، ص 59.

61 International Labour Organization (ILO), *Iraq Labour Force Survey 2021*, Geneva: ILO, 2021

62 -د.صبا نعمان رشيد، الدليل القانوني لحماية حقوق المرأة العاملة، بلا ط، مكتب نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، 2020، ص 58.

المصادر والمراجع

القران الكريم

السنة النبوية

أولاً/ المعاجم:

1_ احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978.

ثانياً/ الكتب:

1_ احمد هاشم إبراهيم العطار، حقوق المرأة في الشرائع العراقية القديمة، دار الشؤون الثقافية العامة، ط1، 2010.

2_ احمد اجاييف، حقوق المرأة في الإسلام، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة، 2013.

3_ صبا نعمان رشيد، الدليل القانوني لحماية حقوق المرأة العاملة، بلا ط، مكتب نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، 2020.

4_ فاطمة عمر نصيف، حقوق المرأة وواجباتها في ضوء الكتاب والسنة، ط3، مكتبة دار جدة للنشر، 1997، السعودية.

5_ مازن ليلو راضي، القانون الإداري، ط3، دار الكتب القانونية، بغداد.

6_ محمود الأمين، شريعة حمورابي، ط1، شركة دار الوراق للنشر المحدودة، لندن، 2007.

ثالثا/ البحوث والمجلات:

1_ إبراهيم بن حماد الرئيس، حق العمل للمرأة في الإسلام، مجلة البحث العلمي الإسلامي، السعودية، 2025.

2_ حنان شعثوع محمد الشهري، التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص (دراسة ميدانية)، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، لبنان، 2019.

3_ روان مليكة، العمل النسوي بالقطاع غير المنظم- خيار استراتيجي وأدراك عقلائي، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الجزائر، 2024.

4_ سعيدة بوفاعس، عمل المرأة بين مقاصد الشريعة وفقه التنزيل، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، الجزائر، 2023.

5_ هبة عبد المحسن عبد الكريم، المرأة واشكالية العمل في القطاع الخاص، مجلة دراسات اجتماعية، المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بغداد، 2021.

رابعا/ الرسائل والاطاريح:

1_ التلي صبيحة، الأصل الاجتماعي للمرأة العاملة في التعليم وعلاقته بهويتها، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح (ورقلة)، الجزائر، 2020.

2_ أسماء احمد عثمان فرح، إثر عمل المرأة في القطاع الرسمي على التنشئة الاجتماعية للأطفال، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير، جامعة النيلين، 2017، السودان.

3_ بدر بن عبد الرحمن علي الدعيج، حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي- دراسة تأصيلية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العدالة الجنائية، الرياض، 2014.

4_ دوبي بونوة صورية، عمل المرأة في القطاع غير الرسمي، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، الجزائر، 2019.

5_ هيلة بنت إبراهيم التويجري، عمل المرأة في الفقه الإسلامي، أطروحة دكتوراه، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2009.

خامسا/ التشريعات:

أ_ الاتفاقيات الدولية:

1_ اتفاقية العمل الجبري رقم 29 لسنة 1930.

ب_ القوانين الوطنية:

1_ القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 المعدل.

2_ قانون العمل العراقي (الملغى) رقم 151 لسنة 1970.

3_ قانون العمل العراقي (الملغى) رقم 71 لسنة 1987.

4_ قانون التجارة العراقي رقم 30 لسنة 1984 المعدل.

5_ قانون العمل العراقي النافذ رقم 31 لسنة 2015.

ج_ القوانين المقارنة:

_ قانون العمل المصري النافذ رقم 14 لسنة 2025.

سادسا/ المواقع الالكترونية:

1_ مركز البيان للدراسات والتخطيط، التحرش في بيئة العمل العراقية، دراسة منشورة على الموقع الإلكتروني

للمركز، متاح على الرابط: <https://www.bayancenter.org>، تمت الزيارة بتاريخ 2026/5/5.

2_ ماهو الفرق بين القطاع العام والخاص، مقالة منشورة على الموقع الإلكتروني [/https://nasoft.com.eg](https://nasoft.com.eg)،

تمت الزيارة يوم ٢٠٢٦/٢/٢.

3_ القطاع العام والخاص، بحث منشور على الموقع الإلكتروني <https://www.scribd.com>، تمت الزيارة يوم

3/2/2026.

سابعا/ المصادر الأجنبية:

1_ National Institute of Statistics and Economic Studies (INSEE), "Employment (according to the International Labour Organization (ILO) definition)", Definitions, methods and quality, Last update: June 26, 2023, available at: [https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1451] , (Accessed: June 5, 2026).

2_ Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 13 novembre 1996, *Société Générale*.

3_ International Labour Organization (ILO), *Recommendation No. 204 (2015)* , para.

4_ International Labour Organization (ILO), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, 3rd ed. (Geneva: ILO, 2018), pp. 20-21*

Sources and References

The Holy Qur'an

Prophetic Sunnah

First/ Dictionaries:

1. **Badawi, Ahmad Zaki**, *A Dictionary of Social Science Terms*, Librairie du Liban, Beirut, 1978.

Second/ books:

1. **Al-Attar, Ahmed Hashem Ibrahim**, *Women's Rights in Ancient Iraqi Legislations*, Dar Al-Shu'oon Al-Thaqafiya Al-Amma (Directorate of Cultural Affairs), 1st ed., 2010.

2. **Aghayev, Ahmed**, *Women's Rights in Islam*, Hindawi Foundation for Education and Culture, Cairo, 2013.

3. **Al-Amin, Mahmoud (2007)**, *The Code of Hammurabi*, 1st Edition, Dar Al-Waraq for Publishing Ltd., London.

4. **Radhi, Mazen Lailu**, *Administrative Law*, 3rd ed., Dar Al-Kutub Al-Qanuniya, Baghdad. (d.s)

5. **Rashid, Saba Noaman**, *The Legal Guide for Protecting the Rights of Working Women*, Without edition (w.ed), Maktabat Noor Al-Ain for Legal Books and Lectures, 2020.

6. **Nassif, Fatima Omar**, *Women's Rights and Duties in the Light of the Qur'an and Sunnah*, 3rd ed., Maktabat Dar Jeddah for Publishing, 1997, Saudi Arabia.

Third/Research Papers and Journals:

1. **Al-Shehri, Hanan Sha'shou' Mohammad**, "Challenges Facing Working Women in the Private Sector (A Field Study)", *Jeel Journal of Humanities and Social Sciences*, Lebanon, 2019.

2. **Al-Rayes, Ibrahim bin Hammad**, "The Right to Work for Women in Islam", *Journal of Islamic Scientific Research*, Saudi Arabia, 2025.

3. **Boufaghes, Saida**, "Women's Work Between the Objectives of Sharia and Jurisprudence of Application (Feqh Al-Tanzil)", *Journal of Emir Abdelkader University for Islamic Sciences*, Algeria, 2023.

4. **Abdul-Karim, Hiba Abdul-Muhsin**, "Women and the Dilemma of Working in the Private Sector", *Journal of Social Studies*, National Center for Social Studies and Research, Ministry of Labor and Social Affairs, Baghdad, 2021.

5. **Malika, Rawan**, "Feminist Work in the Informal Sector: A Strategic Choice and Rational Perception", *Journal of Human Resources Management and Development*, Algeria, 2024.

Fourth/ Theses and Dissertations:

1. **Sabiha, Al-Telli**, "The Social Origin of Working Women in Education and Its Relation to Their Identity", *Master's Thesis*, Kasdi Merbah University (Ouargla), Algeria, 2020.

2. **Al-Duaij, Badr bin Abdul-Rahman Ali**, "Protection of Working Women's Rights in the Saudi Labor System: A Foundational Study", *Master's Thesis*, Naif Arab University for Security Sciences, College of Criminal Justice, Riyadh, 2014.

3. **Farah, Asma Ahmed Osman**, "The Impact of Women's Work in the Formal Sector on the Socialization of Children", *Research submitted for a Master's degree*, Neelain University, 2017, Sudan.

4. **Al-Tuwaijri, Heila bint Ibrahim**, "Women's Work in Islamic Jurisprudence", *PhD Dissertation*, Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University, Kingdom of Saudi Arabia, 2009.

5. **Soria, Doubi Bounoua**, "Women's Work in the Informal Sector", *Master's Thesis*, Abdelhamid Ibn Badis University - Mostaganem, Algeria, 2019.

Fifth/ Legislations:

A. International Conventions

1. Forced Labour Convention, No. 29 of 1930.

B. National Laws

1. Iraqi Civil Code No. 40 of 1951, as amended.

2. Iraqi Labor Law No. 151 of 1970 (Repealed).

3. Iraqi Labor Law No. 71 of 1987 (Repealed).

4. Iraqi Commercial Code No. 30 of 1984, as amended.

-
5. Effective Iraqi Labor Law No. 31 of 2015.

C. Comparative Laws

6. Effective Egyptian Labor Law No. 14 of 2025.

Sixth/ Websites:

1. **Al-Bayan Center for Planning and Studies**, "Harassment in the Iraqi Work Environment", a study published on the center's official website, available at: <https://www.bayancenter.org>, (Accessed: May 5, 2026).
2. "What is the Difference Between the Public and Private Sectors?", an article published on the website: <https://nasoft.com.eg/>, (Accessed: February 2, 2026).
3. "Public and Private Sector", a research published on the website: <https://www.scribd.com/>, (Accessed: February 3, 2026).

Seventh/ Foreign Sources:

1. National Institute of Statistics and Economic Studies (INSEE), "Employment (according to the International Labour Organization (ILO) definition)", Definitions, methods and quality, Last update: June 26, 2023, available at: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1451>, (Accessed: June 5, 2026).
2. Cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 13 novembre 1996, Société Générale.
3. International Labour Organization (ILO), Recommendation No. 204 (2015), para. 2.
4. International Labour Organization (ILO), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed. (Geneva: ILO, 2018), pp. 221-220.