AL-NAHRAIN UNIVERSITY
COLLEGE OF LAW
ISSN:3006- 0605 DOI:10.58255

التنظيم القانوني لعقد العمل المنزلي ودوره في تمكين المرأة اقتصادياً

م.م. هناء صالح خربيط
كلية القانون / جامعة الانبار
hanaaalkhrbeet@uoanbar.edu.iq

The Legal Framework of Domestic Work Contracts and Their Role in Women's Economic Empowerment

Assistant Lecturer: Hanaa Saleh Kharbit
College of Law / University of Anbar

This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

المستخلص يُبيّن البحث أن تنظيم عقد العمل المنزلي يمثل خطوة أساسية لحماية العاملات المنزليات من الاستغلال وضمان حقوقهن في الأجر وساعات العمل والراحة، بما ينسجم مع المعايير الدولية. ويسهم هذا التنظيم في تمكين المرأة اقتصادياً سواء بصفتها عاملة منزلية تحصل على حماية قانونية ودخل مستقر، أو امرأة عاملة تستفيد من خدمات العمل المنزلي التي تمكّنها من المشاركة في سوق العمل وتحقيق التوازن بين الأسرة والعمل. ويخلص البحث إلى أن وجود تشريع خاص وفعال للعمل المنزلي يعزز الأمن الاجتماعي والاقتصادي للنساء ويُسهم في التنمية الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية : العمل المنزلي_ التمكين الاقتصادي_ عمل النساء _ الحماية القانونية

Abstract The search for a framework to regulate domestic work represents a step-by-step approach to protecting domestic workers from exploitation, ensuring their rights to fair wages and comfortable working hours, in accordance with international standards. This framework contributes to the empowerment of women, whether as domestic workers who, as a result, provide protection from criminals and a source of income, or as working women who benefit from domestic services, enabling their participation in the labor market and promoting equality among companies. The research concludes that there is a specific and effective activity for women in producing social and economic products and participating in economic development.

Keywords Domestic work, Economic empowerment, Women's work, Legal protection.

المقدمة

يحظى عقد العمل المنزلي بأهمية متزايدة في النظم القانونية الحديثة، باعتباره من العقود التي تتسم بخصوصية في محلها وطبيعة التزاماتها، فضلاً عن ارتباطها المباشر بتنظيم شؤون الأسرة وتيسير متطلبات الحياة اليومية. ومع توسّع نطاق هذا النوع من العمل، برزت الحاجة إلى وضع إطار تشريعي دقيق يضبط العلاقة التعاقدية بين العامل

المنزلي وصاحب العمل، ويحدد حقوق كل منهما وواجباته على نحو يحقق التوازن العقدي ويمنع أي تجاوزات قد تنشأ في غياب تنظيم واضح ومتكامل.

ويُعدّ عقد العمل المنزلي من المجالات التي ترتبط بها مشاركة واسعة للنساء، مما يجعل تطوير تنظيمه القانوني مسألة ذات أثر مباشر على تعزيز حضور المرأة في سوق العمل وإتاحة فرص اقتصادية مستقرة لها. فوجود شروط عمل واضحة، وأجر مضمون، وضمانات قانونية تتعلق بالإجازات وساعات العمل والسلامة والرعاية، من شأنه أن يدعم قدرة المرأة على العمل في بيئة آمنة ومستقرة، ويوفر لها دخلاً ثابتاً يسهم في تحسين أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية.

ويمثل هذا العقد أحد أهم صور علاقات العمل غير الرسمية، وهو نشاط تعتمد عليه فئات كبيرة من النساء كمصدر رئيس للرزق، إلا أنّ خصوصيته وارتباطه ببيئة الأسرة غالباً ما يجعلانه بعيداً عن نطاق الحماية التشريعية الكافية، بما ينعكس سلباً على حقوق العاملات ويحد من إمكانية تحقيق استقرار اقتصادي فعلي، وفي المقابل، يشكّل التمكين الاقتصادي ركيزة محورية في تعزيز دور المرأة في التنمية، إذ يرتبط بقدرتها على الوصول إلى الموارد، والمشاركة العادلة في سوق العمل، والتمتع بحقوقها الاقتصادية دون تمييز.

وفي هذا الإطار، يُعد التمكين الاقتصادي هدفاً رئيسياً تتجه إليه السياسات الوطنية والاتفاقيات الدولية، انطلاقاً من أن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي تمثل مكوّناً أساسياً من مكونات التنمية المستدامة. ولا يمكن تحقيق هذا الهدف من دون منظومة قانونية متكاملة تراعي خصوصية الأعمال التي تزاولها المرأة، وفي مقدمتها العمل المنزلي، وتعمل على تنظيمها بما يحفظ الحقوق ويحقق العدالة.

اولاً: إشكالية البحث على الرغم من أهمية العمل المنزلي وانتشار العاملات المنزليات، الا انه لا يزال هذا القطاع يعاني من ضعف واضح في التنظيم القانوني والرقابي، مما يحد من قدرة المرأة على تحقيق تمكين اقتصادي فعلي، ومن هنا تنبثق الإشكالية في السؤال الرئيسي الآتي:

إلى أي مدى يسهم تنظيم عقد العمل المنزلي في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة، وما هي التحديات القانونية والاقتصادية التي تعيق هذا التمكين، وكيف يمكن معالجتها من خلال التشريعات والسياسات العامة .

ثانيًا: أهمية البحث تنبع أهمية هذه الدراسة من الاتي

١. يضيف البحث إطاراً نظرياً وتحليلياً حول علاقة عقد العمل المنزلي بالتمكين الاقتصادي، وهو موضوع لم ينل دراسة كافية في الفقه القانوني العربي.
٢. يقدّم البحث توصيات واقعية يمكن أن تساعد صانعي القرار في تطوير تشريعات أكثر فاعلية لتنظيم العمل المنزلي وحماية العاملات.
٣. يعزز البحث الوعي بأهمية تمكين المرأة اقتصادياً، ودوره في الحد من الفقر وتحقيق التنمية المستدامة.

ثالثًا: أهداف البحث

١. توضيح مفهوم عقد العمل المنزلي وبيان آثاره القانونية.

٢. تحليل مفهوم التمكين الاقتصادي وأساسه القانوني في التشريعات.
٣. تحديد التحديات القانونية والاقتصادية التي تواجه المرأة في مجال العمل المنزلي.
٤. استعراض دور التشريعات والسياسات العامة في دعم التمكين الاقتصادي.
٥. تقديم مقترحات عملية لتعزيز حماية المرأة ودعم مشاركتها الاقتصادية.

رابعًا: منهجية البحث يعتمد البحث على المنهج التحليلي لعرض مفاهيم عقد العمل المنزلي والتمكين الاقتصادي وتحليل النصوص القانونية ذات الصلة، لاستنباط النتائج وتقييم فعالية التشريعات العراقية مقارنة بالمعايير الدولية.

رابعًا: تقسيم البحث من اجل الإجابة على التساؤلات التي يطرحها هذا البحث ونظرًا لأهميته على الصعيد العملي فقد قسم هذا البحث الى مبحثين مُفصلين ، حيث خصصنا المبحث الأول لبيان الاطار المفاهيمي لعقد العمل المنزلي والتمكين الاقتصادي ، اما المبحث الثاني فسنتناول فيه التحديات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة وسبل معالجتها وعلى النحو الآتي:_

المبحث الأول

الاطار المفاهيمي لعقد العمل المنزلي والتمكين الاقتصادي

تُظهر التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المجتمعات المعاصرة اتساع نطاق العمل المنزلي باعتباره نشاطاً مهنياً قائماً بذاته، يقوم على علاقة تعاقدية تربط بين عامل يؤدي عملاً داخل نطاق الأسرة وصاحب عمل يستفيد من خدماته. وقد ترتب على هذا التطور بروز الحاجة إلى بناء إطار قانوني واضح ينظم هذا العقد بما يتلاءم مع خصوصيته، ويحدد التزامات أطرافه وضماناتهم، ويُدخل هذا القطاع في نطاق الحماية التشريعية شأنه شأن سائر علاقات العمل المنظمة.

وفي ظل مشاركة كبيرة للنساء في هذا النوع من العمل، أضحى تنظيم عقد العمل المنزلي ليس مجرد مسألة قانونية تتعلق بضبط العلاقة التعاقدية، بل قضية ذات ارتباط مباشر بجهود الدولة في تعزيز مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، وتمكينها من الحصول على دخل مشروع ومستقر يدمجها في الاقتصاد الرسمي ويعزّز دورها الإنتاجي.

من ناحية أخري يشكل التمكين الاقتصادي للمرأة محوراً رئيسياً في السياسات التنموية المعاصرة، إذ يرتبط بدعم مشاركتها في سوق العمل وإتاحة فرص متكافئة تمكنها من تحقيق دخل مستقر وتحسين ظروفها المعيشية. ومن ثمّ فإن فهم مفهوم التمكين الاقتصادي وأُسسه القانونية يُعدّ أمراً ضرورياً لبحث كيفية إسهام تنظيم عقد العمل المنزلي في تعزيز هذا التمكين.

ومن هنا تتجلى أهمية الوقوف على المفاهيم الأساسية التي يقوم عليها هذا الموضوع؛ إذ إن فهم ماهية عقد العمل المنزلي، من حيث تعريفه وطبيعته وآثاره، يمثل نقطة الانطلاق لتقييم مدى كفاية الأطر القانونية القائمة. كما أن إدراك مفهوم التمكين الاقتصادي ومعاييره وأُسسه القانونية يفتح المجال لبحث مدى قدرة التشريعات المنظمة للعمل المنزلي على تحقيق هذا التمكين بفعالية، من خلال توفير ضمانات تكفل للمرأة بيئة عمل عادلة، وشروطاً تكفل لها الاستقرار المالي والاجتماعي.

وبذلك، يهدف هذا المبحث إلى وضع الأساس النظري للدراسة، وذلك من خلال تناول مفهوم عقد العمل المنزلي وآثاره القانونية في المطلب الأول، ثم بيان مفهوم التمكين الاقتصادي والأساس القانوني الذي تستند إليه الجهود الرامية إلى دعم المرأة في المطلب الثاني، تمهيداً للانتقال لاحقاً إلى تحليل التحديات والآليات العملية التي يتطلبها تحقيق هذا الهدف، وعليه سنتناول تلك المفاهيم وبنحو اكثر دقة من خلال المطلبين التاليين حيث خصصنا المطلب الأول لبيان مفهوم عقد العمل المنزلي ، وفي المطلب الثاني بينا مفهوم التمكين الاقتصادي وعلى النحو الآتي:_

المطلب الأول

مفهوم عقد العمل المنزلي

يمثل عقد العمل المنزلي إطاراً قانونياً خاصاً يُلزم بمقتضاه العاملٌ بتقديم خدمة منزلية داخل نطاق الأسرة مقابل أجر، وفق علاقة عمل تحكمها ضوابط تشريعية تراعي خصوصية مكان العمل وطبيعة المهام الموكلة إليه ، لذلك سنتناول مفهومه في فرعين حيث خصصنا الفرع الأول لتعريف عقد العمل المنزلي وفي الفرع الثاني سنتناول اثار عقد العمل المنزلي وكالآتي:_

الفرع الأول

تعريف عقد العمل المنزلي

يعد العمل المنزلي (خدم المنازل ومن في حكمهم) من أقدم الأعمال على وجه الإطلاق، لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بوجود الإنسان وخدمته ومساعدته. وقد زاد هذا العمل في الوقت الحاضر بشكل كبير سواء على المستوى الداخلي أم المستوى العربي دول الخليج، وكذلك على المستوى الدولي[١]، ومصطلح "عقد الخدمة المنزلية "يعتبر من المصطلحات الحديثة نسبياً ، حيث يرجع استخدامه إلى أوائل القرن العشرين[٢]، إذ كان ينظر لعمل الإنسان قبل ذلك على أنه سلعة، حيث كان هذا العمل يخضع لأحكام الإجارة.

من التعريفات الفقهية للعمل المنزلي ، فعرف بأنه :"فئة من اليد العاملة تقدم لفائدة المشغل خدمات ذات صلة بتدبير شئون البيت والأسرة مقابل أجر يتقاضاه من المشغل ".[٣]

كما وعرف أيضاً بأنه:" العمل المادي المتصل بالمعيشة والذي يؤديه العامل المنزلي داخل السكن الخاص بصاحب العمل ، بموجب اتفاق أو عقد مكتوب ، ومن قبيله التنظيف ، وإعداد الطعام وإدارة المنزل ، و رعاية الطفل والمسنين والمرضى والعاجزين"[٤].

---

[١] مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي، خدم المنازل، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠١٢، ص ٧.

[٢] منصور بن عبد السلام، احكام عقد الخدمة المنزلية، دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشريعة الإسلامية، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، العدد ٩٢، ٢٠١٩، ص ٣٨٥.

[٣] فاطمة صافر، عمال المنازل خارج للإطار التنظيمي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل،مجلد ٥ عدد ٢نوفمبر ٢٠٢٠،ص ٢٤٧.

[٤] د . مروة عبدالسلام أبو العلا الطحان، تحديات التنظيم القانوني للعمل المنزلي في مصر، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، المجلد ١,٢٠٢٤، العدد ٢، يناير ٢٠٢٤ ، ص ٤٨٥ .

ويقصد بعقد العمل المنزلي ايضاً :"ذلك الاتفاق الذي يقوم فيه عامل منزلي بأداء أعمال أو خدمات داخل منزل رب العمل لصلاح الأخير أو لصالح أسرته، بحيث يتم العمل في إطار علاقة عمل نظامية مقابل أجر، ووفق قواعد خاصة تفرضها طبيعة بيئة المنزل".[١]

كما ويعرف بأنه: " العمل الذي يؤدى للأسرة، "[٢].

ويفهم منه اتساع نطاق العمل المنزلي ليشمل كافة الأعمال التي قد تصاحب أفراد الأسرة خارج المنزل كاصطحاب الأطفال للمدارس إذ إن هذه التوسعة لنطاق العمل المنزلي يمكن أن يفهم منها امتدادها لتشمل مرافقة الأطفال للأطباء والدروس والأندية، وشراء المشتريات المنزلية وما إلى غير ذلك من أعمال لا تتعلق بحدود المنزل. ولذا رأى البعض أن هذا التعريف يساير الاتجاه الذي يعمل بموجبه العمال المنزليون بشكل متزايد لدى عدة أسر، كما يغطي أيضا مجموعة كاملة من الأنشطة والخدمات المتعلقة بالأسرة والتي تدعم الأداء المنتظم للمنزل ورفاهية أفراده وتنميتهم. وهذا يشمل العمل الداخلي، ولكن أيضاً العمل الذي يتم في الخارج، مثل أعمال البستنة أو القيادة، أو التسوق، أو الإشراف على طفل العائلة في حديقة عامة[٣] .

وبعد هذه التعريفات نلاحظ انها تفتقد اما الى بيان التنظيم القانوني الذي يخضع له العقد او الى عدم بيانها الى آلية اثبات العقد ، وعليه يمكن لنا ان نعرف عقد العمل المنزلي بأنه

" العقد الذي يبرم بين العامل وصاحب المنزل لقاء اجر متفق عليه بين الطرفين وفق عقد مكتوب"

وعليه فإن العقد يجب ان يكون مكتوباً ، ومبيناً فيه العمل الذي يلتزم به العامل والاجر الذي سيؤديه رب العمل او رب الاسرة ، فالرسمية ضرورية في هذا العقد للإثبات وليس للانعقاد لكون عقد العمل المنزلي هو عقد رضائي، كما سيأتي بيان ذلك لاحقاً، كما ويجب ان يحدد فيه القانون الواجب التطبيق على العقد.

وهذا التعاريف يمكن ان نستخلص عدة خصائص لعقد العمل المنزلي وهي على النحو الآتي:

١. انه عقد رضائي: أي أن عقد العمل المنزلي يقوم على توافق إرادتين: "إرادة العامل المنزلي وإرادة صاحب العمل (رب الأسرة)"، وهو اتفاق ملزم للجانبين، ينشئ التزامات وحقوقاً لكل طرف، مثل الالتزام بالعمل من العامل والالتزام بتسديد الأجر من قبل صاحب العمل[٤] .

٢. انه من عقود المعاوضة: لان كل طرف يأخذ مقابلاً لما يعطي ، فالعامل يأخذ اجراً لقاء العمل الذي يقدمه، وصاحب العمل يأخذ الخدمة المنزلية مقابل الاجر الذي يقدمه[١] ، هذا الجزء يؤكد أن الأجر ركن جوهري في عقد

---

(١) الهيثم عمر سليم الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم دراسة مقارنة الأوضاع عمال الخدمة المنزلية، القاهرة : دار النهضة العربية، ٢٠١٣، ص ١٦.

(2) (Martin OELZ, The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice, International Labour Review, Vol. 153 (2014), No. 1, p. 153.

(3)(Martin OELZ, op.cit, p153.

(٤) د. ناصر جميل محمد الشمايلة، احكام عقد الخدمة في المنازل، دراسة مقارنة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، العدد ٢/ ٢٠٢٠، ص٢٧٤.

العمل المنزلي ، والذي قد يكون نقدياً أو عينياً ، ويجب ان يلاحظ أن توفير السكن أو الطعام لا يلغي ضرورة وجود أجر نقدي ثابت [٢] .

٣. نطاق العمل : أي نطاق العمل المكاني والوظيفي، وهي أنه يُنفَّذ داخل مسكن الأسرة وليس في منشأة تجارية أو مكتب ، وأن الخدمة تكون لصالح الأسرة حتى لو تمت خارج المنزل (مثل السائق أو البستاني) ، كما أن العمل ذو طبيعة شخصية وأسرية، وليس عملاً مهنياً أو صناعيا[٣].

٤. علاقة عمل نظامية : بمعنى أن عقد العمل ليس علاقة اجتماعية أو علاقة مجاملة، بل علاقة عمل حقيقية ، ويخضع لأحكام تشريعات العمل الخاصة بالعمالة المنزلية ، كما يوجب توافر التبعية القانونية، أي أن العامل يخضع لإشراف وتوجيه صاحب العمل[٤] .

٥.عقد قائم على الاعتبار الشخصي: فعقد الخدمة المنزلية من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي من جهة العامل في الخدمة المنزلية ، وأن الاعتبار الشخصي لصاحب العمل اقل اهمية من الاعتبار الشخصي لعامل الخدمة المنزلية، ولهذا لا يجوز لعامل الخدمة المنزلية أن ينِيبٌ شخصاً اخر للقيام بالعمل المطلوب منه كما أن الغلط في شخص العامل او في أحد صفاته يجعل العقد قابلاً للأبطال، ويترتب على هذه الخاصية انقضاء عقد الخدمة المنزلية على أثر وفاة عامل الخدمة المنزلية اذ لا تنتقل التزاماته بأداء العمل الى ورثته[٥].

الفرع الثاني

آثار عقد العمل المنزلي

يترتب على عقد العمل المنزلي آثار قانونية متميزة تنبع من خصوصية هذا العقد وطبيعة الخدمة التي تُؤدّى داخل نطاق الأسرة، مما يستلزم تحديد ما ينشأ عنه من حقوق والتزامات لكلا الطرفين. وهذه الاثار هي:

أولاً :التزامات صاحب العمل : يقع على عاتق صاحب العمل جملة التزامات وهي:ـ

١. **يلتزم صاحب المنزل بمنح العامل المنزلي:** الأجر المتفق عليه ، مع التزامه بمنحه الإجازات المقررة للعامل بحسب الاتفاق، كما أنه يلتزم بتنظيم وقت العمل وأيام الراحة للعامل المنزلي، حيث إن عقد العمل المنزلي من عقود المعاوضة ، وفي هذه العقود يعد الأجر ركناً أساسياً ، فهو مقابل العمل الذي يقوم به العامل المنزلي[٦].

---

(١) محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر احمد الخصاونة، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والاماراتي، دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٣، العدد ٢ ٢٠١٦، ص٨٤٠.

(٢) د. ناصر جميل محمد الشمايلة، المرجع السابق، ص٢٧٥.

(٣) د. مروة عبدالسلام أبو العلا الطحان، تحديات التنظيم القانوني للعمل المنزلي في مصر، دراسة مقارنة، مروة عبدالسلام أبو العلا الطحان، تحديات التنظيم القانوني للعمل المنزلي في مصر، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، المجلد ١,٢٠٢٤، العدد ٢، يناير ٢٠٢٤. ص ٥٠٤ ومابعدها،

(٤) د. محمد حسين منصور، قانون العمل ،الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠، ص ٩٠.

(٥) محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر احمد الخصاونة، المرجع السابق، ص٨٤١.

(٦) د . مروة عبدالسلام أبو العلا الطحان، المرجع السابق، ص٥٤٦ .

٢. يلتزم صاحب العمل بتنظيم وقت العمل وأوقات الراحة: إذ يتعين عليه تنظيم وقت العمل المنزلي ، من خلال بيان ساعات العمل المنزلي خلال اليوم ، وتبدو الحكمة من وراء ذلك في تجنب استغلاله من قبل صاحب المنزل ، عن طريق فرض التزامات عليه وأعباء ترهقه على مدى اليوم[١] .

٣. يلتزم صاحب العمل المنزلي بمنح العامل المنزلي إجازات: مثال ذلك الإجازة السنوية، وإجازة الأعياد ،والإجازات المتعلقة بالمرأة والطفل ، وإجازة الوضع للعاملة المنزلية ، وإجازة رعاية الطفل، وذلك ليتمكن العامل من ممارسة عملة من جديد[٢].

٤. الالتزام بحماية خصوصية العامل المنزلي: يُعدّ احترام خصوصية العامل المنزلي من الالتزامات الأساسية التي يتحملها صاحب العمل، نظراً لكون العامل يؤدي عمله داخل نطاق الأسرة، مما يقتضي توفير معاملة تحفظ كرامته وتضمن له قدراً من الحياة الخاصة[٣] .

٥. يلتزم صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر: فهو ملزم بتوفير الحد الأدنى من شروط السلامة والصحة المهنية، وعدم تكليف العامل بأعمال قد تعرّضه للخطر مثل رفع الأحمال الثقيلة أو التعامل مع مواد خطرة[٤] .

٦. الالتزام بتوفير المأكل والملبس والمسكن اللائق: الصورة الغالبية في عقد العمل المنزلي، أن يقوم العامل المنزلي بخدمة صاحب العمل طوال مدة العقد[٥] ، لاسيما وأن العامل المنزلي غالبا ما يكون أجنبياً من دولة أخرى غير دولة صاحب العمل المخدوم. وعلى ذلك يقع على عاتق صاحب العمل المنزلي التزام جوهري وضروري تستلزمه طبيعة عمل الخادم[٦].

ثانياً: التزامات العامل:_ وتتمثل فيما يلي:

١. يلتزم العامل المنزلي بحماية خصوصية صاحب المنزل: ومن ذلك التزامه بعدم إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل ، ويشترط أن تكون المعلومات متعلقة بالعمل ، أي نوع منه سواء زراعي أم صناعي ،أم تجاري ، وأن تكون المعلومات سرية ، إما لأن طبيعتها كذلك ، أو تحدد سريتها بأمر كتابي ، من صاحب العمل [٧].

---

(١) محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر احمد الخصاونة، المرجع السابق، ص٨٤٣.

(٢) محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ،والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، الطبعة الأولي،٢٠١٢، ص٩٥.

(٣) محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر احمد الخصاونة، المرجع السابق، ص ٨٤٥.

(٤) د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص٣٧٢ مابعدها.

(٥) محمد إبراهيم أبو الهيجاء، صخر احمد الخصاونة، المرجع السابق، ص ٨٤٥.

(٦) سعيد راكان، الحقوق والالتزامات التي أقرها المشرع الإماراتي والمصري لحماية حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، كلية الحقوق –جامعة المنصورة، المجلد ١٣، العدد ٨٦.، ديسمبر ٢٠٢٣، ص٢٦.

(٧) مروة عبد السلام الطحان، قانون العمل، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٩–٢٠٢٠، ص ١٣٦–١٣٧ .

٢. يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه : وعليه أن يقوم بذلك علي النحو المطلوب منه ، وبأداء جدي ومنتظم، وبالعناية التي يقتضيها نوع هذا العمل، وعلى النحو الذي يحدده العقد وتعليمات صاحب العمل المشروعة، وذلك وفق ما استقر عليه الفقه من أن العامل مُلزَم بتنفيذ التزامه "بأمانة ودقة وحسن نية"، وبما لا يتجاوز الحدود المتعارف عليها في مهنة الخدمة المنزلية.،وفي الوقت المحدد له.[١]

٣. **الالتزام باحترام خصوصية منزل الأسرة:** يُعد احترام خصوصية الأسرة ركناً جوهرياً في العمل المنزلي ، وعلى العامل الالتزام بعدم إفشاء الأسرار التي يطّلع عليها أثناء العمل، ويقصد بأسرار صاحب العمل المخدوم هو كل مايتعلق بالحياة الشخصية له ولأفراد أسرته ، فعلي العامل الالتزام بعدم إفشاء أسرار المخدوم [٢]

٤. الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل: بشرط أن الالتزامات المكلف بها العامل متعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد ، وأن لا يكون في إطاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل تعريض العامل للخطر[٣].

٥. يلتزم العامل المنزلي بالمحافظة على الأموال والأشياء التي سلمت له من صاحب العمل المخدوم: فعليه أن يتخذ من الإجراءات ما يلزم للمحافظة عليها، وصيانتها، وعدم استخدامها إلا في الأوجه التي خصصت لها[٤].

وأما عن حق إنهاء علاقة العمل حيث يملك كل من صاحب العمل والعامل المنزلي حق إنهاء عقد العمل، شريطة مراعاة ما يفرضه العقد أو التشريعات من إخطار مسبق وتسوية للحقوق المالية. ويقع الإنهاء الطبيعي للعقد عند انتهاء مدته المتفق عليها أو بانتهاء العمل المحدد له، وهو إنهاء لا يتضمن أي خطأ أو تقصير من أحد الطرفين، أما الإنهاء اللاإرادي فيقصد به " انتهاء العقد لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين، مثل وفاة العامل أو صاحب العمل، أو إصابة العامل بعجز يمنعه من أداء العمل المنزلي". وتوجد أيضاً حالات إنهاء ترجع إلى إخلال أحد الطرفين بالتزاماته العقدية، كامتناع صاحب العمل عن دفع الأجر، أو امتناع العامل عن أداء العمل دون مبرر، أو ارتكابه خطأً جسيماً[٥]، وهي حالات تبرر الإنهاء المباشر دون تعويض للطرف المخل. ويظل الأصل أن يمارس كل طرف حق الإنهاء دون تعسف، وبما يحقق التوازن العقدي بين الطرفين[٦] .

ويُشار إلى أن المشرّع العراقي لم يتناول عقد العمل المنزلي بتنظيم خاص في قانون العمل النافذ على عكس قانون العمل الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧. وعليه يوصى بضرورة تبني المشرّع العراقي إطاراً تشريعياً خاصاً بالعمالة المنزلية، نظراً لغياب أي تنظيم قانوني يحكم هذا النوع من العمل ، والذي يجعله تحت طائلة العقود غير

---

[١] محمد إبراهيم عرسان، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، دراسات علوم الشريعة والقانون العدد ٢، ٢٠١٦ . موقع دار المنظومة علي الإنترنت، ص٨٤٥.

[٢] حسام الدين محمود محمد حسن، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ،مركز الدراسات العربية، القاهرة ٢٠١٩،ص ٨٨.

[٣] محمد أنور حامد علي، المرجع السابق، ص١٠٠.

[٤] مروة عبد السلام الطحان، قانون العمل، المرجع السابق، ص١٣٩.

[٥] المادة (٤٣/أولا) من قانون العمل العراقي النافذ.

[٦] د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص ٣٨٧ ومابعدها.

المسماة، وهذا ما يستوجب وضع نصوص قانونية تحدد حقوق والتزامات الطرفين ويرسخ الحد الأدنى من الحماية القانونية للعامل المنزلي.

المطلب الثاني

مفهوم التمكين الاقتصادي

يقوم التمكين علي فكرة أساسية مؤداها أن الناس تمتلك ذخيرة كبيرة من القدرات والإمكانيات العقلية والاجتماعية التي يمكن توظيفها للاستفادة منها في مراحل مختلفة من حياتهم ، فالتمكين هو وسيلة لمساعدة العملاء علي اكتساب الكفاءة والقوة التي يحتاجون إليها.

ويُعد التمكين الاقتصادي أحد المفاهيم المركزية في الدراسات التنموية الحديثة، إذ يرتبط بقدرة الفرد وبخاصة المرأة على الوصول إلى الموارد الاقتصادية، والمشاركة الفعّالة في سوق العمل، وتحقيق مستوى معيشة يضمن لها الاستقلال الاقتصادي واتخاذ القرارات المرتبطة بحياتها المهنية والمالية.

ولأهمية هذا المفهوم في السياسات الاجتماعية والاقتصادية، أصبح من الضروري الوقوف على ماهيته والأساس القانوني الذي يستند إليه. ولا سيما في ظل التوجهات الدولية والإقليمية الداعية إلى تعزيز دور المرأة في النشاط الاقتصادي، وتمكينها من ممارسة حقوقها على قدم من المساواة ، ومن هذا المنطلق يتناول هذا المطلب توضيح مفهوم التمكين الاقتصادي، ثم بيان الأساس القانوني الذي يقوم عليه في التشريعات الدولية والعربية.

الفرع الأول

تعريف التمكين الاقتصادي

التمكين الاقتصادي وفقاً لتعريف البنك الدولي : هو "زيادة أصول الفقراء وتعزيز قدرتهم على المشاركة في المؤسسات التي تؤثر في حياتهم والتفاوض معها والتأثير في أعمالها والتحكم فيها ومساءلتها"[١]، وهو أيضاً: " قدرة كل فرد في المجتمع في الحصول علي الدخل الكافي ليعيش حياة كريمة ، ويستطيع تلبية احتياجاته الأساسية ويكون دور الخدمة الاجتماعية علي مستوى المجتمع" [٢]. إذاً التمكين الاقتصادي هو عملية تغيير هياكل القوة الاقتصادية التي يعيش فيها الأفراد بما يتضمنه ذلك من ضرورة توافر ثقة الفرد بنفسه وبقدراته ، وإمكانياته ومن ثم استعداده النفسي للاختيار بين البدائل المختلفة، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخري فإن عناصر التمكين الاقتصادي ، لا تختلف

---

[١] تقرير التنمية في العالم: الإنصاف والتنمية .واشنطن: البنك الدولي، ٢٠٠٦. متاح على الموقع الالكتروني الآتي:_ https://documents.albankaldawli.org/ تاريخ اخر زيارة: ٢٠٢٥/١١/٢٥ الساعة الثامنة مساء.

[٢] د. سامية عطية نبيوة، التمكين في الخدمة الاجتماعية، مقال منشور على الموقع الالكتروني الآتي: https://www.alukah.net/culture/0/50206 تاريخ اخر زيارة: ٢٠٢٥/١١/٢٥ الساعة الثامنة مساء.

عن عناصر أي نوع آخر من التمكين والتي تتمثل في :"الاعتماد علي الذات ، والاستقلال في عملية صنع القرار، المشاركة في التنمية الاقتصادية"[١].

و التمكين الاقتصادي يعزز من قدرة النساء والرجال على المشاركة في عمليات النمو والمساهمة فيها والاستفادة منها بطرق تعترف بقيمة مساهماتهم وتحترم كرامتهم وتجعل من الممكن التفاوض على توزيع أكثر عدلاً لفوائد النمو الاقتصادي وبالتالي فهو يزيد من وصول المرأة إلى الموارد والفرص الاقتصادية [٢]،بما في ذلك الوظائف والخدمات المالية والأصول الإنتاجية الأخرى وتنمية المهارات ومعلومات السوق[٣].

الفرع الثاني

الأساس القانوني لتمكين المرأة اقتصادياً

إن التمكين الاقتصادي للمرأة شرط أساسي لتحقيق التنمية المستدامة ولتحقيق الأهداف التنموية، كما أن التمكين الاقتصادي هو أيضا حق أساسي للمرأة، فالتمكين الاقتصادي للمرأة يأخذ سياسات عامة سليمة ونهجاً شاملاً والتزاماً طويل الأمد من جميع الجهات الفاعلة في مجال التنمية. و يمكن المانحين أيضا زيادة ثمار انتاجهم [٤].

وثمة ترابط وثيق بين التنمية الاقتصادية وتمكين المرأة ، فالتنمية بحد ذاتها تحقق التمكين للمرأة ، بينما يؤدي تمكين المرأة إلي تغيرات في عملية صنع القرار من شأنها ان تؤثر في التنمية تأثيراً مباشراً[٥].

ويمكن ان يعرف التمكين الاقتصادي للمرأة:" بأنه تبني كل السياسات الممكنة واتخاذ كل التدابير اللازمة للقضاء على الفقر وإزالة أسبابه والتخفيف من اثاره على المجتمع ككل وعلى المرأة خاصة وذلك في إطار من التنمية المتكاملة"[٦].

إن مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة ليس جديداً، بل تأسست جذوره في الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان مثل الإعلان عن حقوق الانسان عام ١٩٤٥، وإعلان فيينا لحقوق الإنسان لعام ١٩٩٣، ثم توسعت هذه الأفكار وتطورت

---

[١] سلامي منيرة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، رسالة لنيل الماستر في علوم التسيير ،جامعة قاصدي مرباح، ٢٠١٢، ص٢٣ .

[٢] د. هدى إبراهيم أحمد، مها رضوان محمد مصطفى، تمكين المرأة اقتصادياً، توجه متجدد نحو تنمية مستدامة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ،المجلد ٥٣، العدد ١، ابريل ٢٠٢٢.،ص ٢٦٠.

[3] Ferrant G and A. Kolev (٢٠١٦), "The economic cost of gender-based discrimination in social institutions", Issues Paper, OECD Development Centre, Paris.p. 20.

[4] Dinkelman, T. (٢٠١١), "The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa", American Economic Review, Vol. ١٠١, No. ٧, (pp.3078-3108).

[٥] وسيم حسام الدين، التمكين السياسي للمرأة العربية، الرياض، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، بلا مكان نشر،٢٠١٦، ص ١٥٨.

[٦] شيماء معوض، دور الجمعيات الأهلية في التمكين الاقتصادي للمرأة ،مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ،جامعة الفيوم،، المجلد ١٨، العدد ١٨ الجزء الثاني، يناير ٢٠٢٠، ص ٥٨٤.

خلال فترة التسعينيات، حيث تم ربطها بالعديد من المفاهيم الأخرى مثل المفاهيم السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية، وأصبح مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة أحد المفاهيم الشائعة في مجال التنمية وحقوق المرأة[١].

وفي العراق يقوم تمكين المرأة اقتصادياً على إطار قانوني متعدد المستويات، يبدأ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ باعتباره أعلى مرجعية قانونية في الدولة، ويمتد إلى التشريعات الداخلية والسياسات الوطنية والتزامات العراق الدولية. وقد شكّلت هذه المنظومة أساساً قانونياً يفرض على الدولة العمل على إزالة القيود التي تحدّ من مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

أولاً: الأساس الدستوري : يُعد الدستور المصدر الأول لحقوق المرأة الاقتصادية في العراق، إذ يتضمن نصوصاً صريحة تلتزم بها جميع السلطات. وأهم هذه النصوص:

المادة (١٤): مبدأ المساواة وعدم التمييز: تنص على أن: "العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس"، وهذا النص هو الأساس القانوني الأعلى الذي يمنح المرأة الحق في العمل والمشاركة الاقتصادية دون تمييز.

المادة (١٦) تكافؤ الفرص: "تنص على أن تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين..."، هذه المادة تفرض ، التزاماً على الدولة بتوفير فرص متساوية للنساء في التوظيف، التدريب، والترقي الوظيفي، وتُلزم المؤسسات بإزالة المعوقات التي تمنع المرأة من الاندماج الاقتصادي.هذه المادة لا تكتفي بذكر المساواة، بل تفرض على الدولة اتخاذ إجراءات عملية لتحقيق فرص اقتصادية متكافئة ، وإزالة العوائق التي تمنع المرأة من العمل أو التدريب أو التمويل ، وضمان وصول المرأة إلى الوظائف العامة والخاصة بدون تمييز.

المادة (٢٢) الحق في العمل: تنص علي أن "العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة" تمنح هذه المادة المرأة الحق الدستوري في العمل، وتُوجب على الدولة تنظيم سوق العمل بما يضمن حياة كريمة لها، ويقيها من الفصل التعسفي والتمييز الوظيفي ،من ناحية أخري تجعل تنظيم علاقة العمل خاضعاً لمبادئ العدالة الاجتماعية، بما يحمي المرأة من الاستغلال.

ثانياً: الأساس التشريعي : يرتكز تمكين المرأة اقتصادياً على بنية تشريعية متعددة تهدف إلى ضمان مشاركتها في سوق العمل، وتوفير حماية قانونية تمنع التمييز ضدها، وتدعم حصولها على فرص اقتصادية متكافئة. وتتمثل أهم التشريعات المنظمة لهذا الإطار في الآتي:

١. **قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥: المادة ٤:" العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز"**، تؤكد هذه المادة أن العمل حق لكل مواطن دون تمييز، مما يضمن للمرأة فرصاً متكافئة للدخول لسوق العمل. وهي حجر الأساس التشريعي الذي يمنع إقصاء المرأة أو تفضيل الرجل عليها في التوظيف.

(١) وسيم حسام الدين، المرجع السابق، ص ١٦٠.

المادة ٨٤: تنص علي إنه :" على صاحب العمل الذي يستخدم عاملة فأكثر وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة في لوحة الإعلانات بمقر العمل "، تلزم هذه المادة صاحب العمل بعرض أحكام حماية المرأة بوضوح داخل مقر العمل، بما يضمن وعي المرأة بحقوقها. ويُعد ذلك خطوة أساسية لمنع استغلالها وتعزيز قدرتها على المطالبة بالحماية القانونية.

المادة ٨٥: " أولاً : يحظر ارغام المرأة الحامل أو المرضع على اداء عمل إضافي أو أي عمل تعده الجهة الصحية المختصة مضراً بصحة الام او الطفل او اذا اثبت الفحص الطبي وجود خطر كبير على صحة الام او الطفل.

ثانيا: يحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة ٦٧ (ثالثا) من هذا القانون" تحظر المادة تكليف المرأة بأي عمل يمثل خطراً على صحتها ، مما يضمن لها بيئة عمل آمنة ،وتُعد هذه الحماية شرطاً ضرورياً لاستمرار المرأة في العمل .

المادة ٨٦ : نصت على انه: " لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي إلّا اذا كان العمل ضرورياً ، أو بسبب قوة قاهرة، أو المحافظة على مواد أولية ، أو منتجات سريعة التلف ، أو اذا كان هناك قوة قاهرة ادت الى توقف العمل في المشروع توقفاً لم يكن متوقعاً على ان لا يتم تكرار ذلك ، ثانياً: تمنح المرأة العاملة فترة راحة يومية لا تقل عن (١١) ساعة متصلة تكون من ضمن بالضرورة مالا يقل عن (٧) سبع ساعات من الفترة الواقعة بين الساعة (٩) التاسعة والساعة (٦) السادسة صباحاً "، وتهدف إلى حماية المرأة من الإرهاق وضمان توازنها بين العمل والحياة الأسرية.

المادة ٩٢: نصت على انه: " أولاً :على صاحب العمل الذي يستخدم نساء توفير اماكن لراحتهن حسب متطلبات العمل ، ثانياً : يلتزم صاحب العمل في المشاريع التي تعمل فيها العاملات انشاء دور للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع صاحب العمل في مشروع او مشاريع اخرى بموجب تعليمات يصدرها الوزير " تلزم هذه المادة صاحب العمل بتوفير أماكن مناسبة لراحة العاملات، وإنشاء حضانات عند الحاجة، مما يدعم عمل المرأة عبر توفير بيئة تراعي مسؤولياتها الأسرية. وتُعد من أقوى مواد التمكين لأنها تزيل أحد أهم معوقات عمل المرأة.

ومن ناحية أخري يسهم قانون الحماية الاجتماعية رقم ١١ لسنة ٢٠١٤ [١] في تمكين المرأة اقتصادياً من خلال توفير إعانات مالية، وبرامج تدريب وتأهيل مهني، ودعم للمشاريع الصغيرة، إضافة إلى ضمانات اجتماعية وصحية للفئات النسائية الهشة. ويُعد هذا القانون جزءاً أساسياً من منظومة التشريعات التي تُهيّئ بيئة داعمة لمشاركة المرأة في الاقتصاد وتحقيق الاستقلال المالي.

كما يُعد قانون الضمان الاجتماعي [٢] ، أحد أهم التشريعات الداعمة لتمكين المرأة اقتصادياً ، لأنه يوفر شبكة حماية قانونية تُشجّع المرأة على دخول سوق العمل الرسمي والاستمرار فيه دون خوف من فقدان الدخل أو التعرض للمخاطر.

[١] قانون الحماية الاجتماعية رقم (١١) لسنة٢٠١٤ .

[٢] قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ .

إلي جانب المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدّل[١] والتي يمثل دعامة أساسية لحماية المرأة العاملة ، إذ تمنح الموظفة إجازة أمومة براتب كامل مع احتسابها لأغراض الخدمة والتقاعد، مما يضمن استقرارها الوظيفي ويحمي دخلها خلال فترة الحمل والولادة. وبهذا تُسهم المادة في تمكين المرأة اقتصادياً من خلال منع فقدان العمل أو الحقوق الوظيفية بسبب الأمومة.

ثالثاً: الأساس القانوني الدولي :

١. **اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)**[٢] : وهي الإطار الدولي الأهم في تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية، ويستند تمكين المرأة اقتصادياً إلى التزامات دولية من أهمها هذه الاتفاقية التي صادق عليها العراق بموجب قانون تصديق اتفاقية الغاء جميع اشكال التمييز ضد المرأة رقم (٦٦) لسنة ١٩٨٦، وبموجبها يلتزم العراق بضمان المساواة في التوظيف، والأجر، والضمان الاجتماعي، وحماية الأمومة، ومنع التمييز في العمل وفق المادة (١١) من الاتفاقية.

٢. **اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO)**[٣] : تعد اتفاقيات منظمة العمل الدولية من أهم الأسس القانونية الدولية الداعمة لتمكين المرأة اقتصادياً، إذ أرست مبادئ المساواة وعدم التمييز في سوق العمل، وشكّلت مرجعاً للدول الأعضاء_ ومنها العراق_في تطوير تشريعات العمل وحماية المرأة العاملة. وقد صادق العراق على عدد من الاتفاقيات الأساسية التي تُعد ذات صلة مباشرة بتمكين المرأة، وهي:اتفاقية الأجر المتساوي رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ واتي انضم اليها العراق بقانون تصديق اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ والتوصية رقم ٩٠ الخاصتين بتساوي اجور العمال والعاملات عند تساوي العمل لسنة ١٩٥١حيث صادق العراق على هذه الاتفاقية عام 1959، وهي تُلزم الدول بمنح المرأة والرجل أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية دون أي تمييز قائم على الجنس .

وكذلك اتفاقية مكافحة التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨انضم إليها العراق أيضاً عام 1959، وتُعد من الاتفاقيات الجوهرية في تعزيز المساواة، إذ تحظر أي تمييز في:"التوظيف، التدريب المهني، فرص العمل، ظروف التشغيل"، وايضاً اتفاقية سياسة الاستخدام رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤، والتي انضم إليها العراق في 1976، وتُلزم الدول بوضع سياسات عمل تستهدف تحقيق فرص عمل كاملة للجميع، وتوفير التدريب المهني .

إلى جانب الإطار الدستوري والتشريعي، اعتمد العراق عدداً من الاستراتيجيات الوطنية التي تشكّل جزءاً من الأساس القانوني والسياسي لتمكين المرأة اقتصادياً. فقد أطلقت الدولة "الاستراتيجية الوطنية للنهوض بواقع المرأة العراقية"، التي ركزت على تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وتوفير فرص تدريب وتأهيل مهني للنساء في مختلف

---

[١] قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠، المعدل بموجب قانون رقم ٩ لسنة ٢٠١٢

[٢] اتفاقية القضاء علي جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW وأطلقت عام ١٩٧٩ من الجمعية العامة، وصادق عليها العراق بالقانون رقم ٦٦ لسنة١٩٨٦.

[٣] اتفاقية الأجر المتساوي رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١؛ اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨؛ اتفاقية سياسة الاستخدام رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤، قاعدة بيانات معايير العمل الدولية ILO.

القطاعات. كما تبنّى العراق "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة ٢٠٢١–٢٠٣٠"[١] ، التي تُعد وثيقة حكومية رسمية تهدف إلى رفع قدرات المرأة الاقتصادية، وتحسين وصولها إلى الموارد المالية، ودعم ريادة الأعمال النسائية.

ويدعم هذا التوجه التزام العراق بتنفيذ أهداف خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠، ولا سيما الهدف الخامس المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين، والذي يتضمن مؤشرات مباشرة تتصل بتمكين المرأة اقتصادياً، مثل المشاركة في سوق العمل، والحماية الاجتماعية، والمساواة في فرص التوظيف. وتشكل هذه الاستراتيجيات إطاراً سياسياً داعماً للتمكين الاقتصادي، ومرجعاً وطنياً لتطوير البرامج الحكومية المعنية بالمرأة.

المبحث الثاني

التحديات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة وسبل معالجته

رغم التطور التشريعي والسياسي الذي شهدته العديد من الدول العربية، ومن بينها العراق، ما زال تمكين المرأة اقتصادياً يواجه مجموعة من التحديات والاقتصادية والاجتماعية والتي تحدّ من قدرتها على الاندماج الكامل في سوق العمل . وهذا المبحث يوضح ذلك من خلال مطلبين حيث خصصنا المطلب الأول لبيان المعوقات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة ، في حين سنتناول في المطلب الثاني آلية معالجة هذه المعوقات وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول

المعوقات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة

على الرغم من كل التطورات التي تحصل سواء أكانت على المستوى التشريعي الداخلي ام الدولي ام التطورات الاقتصادية ، الّا انه لا زالت هناك العديد من المعوقات التي تواجه التمكين الاقتصادي للمرأة ، وعليه سنتناول في هذا المطلب هذه المعوقات من خلال فرعين ، حيث خصصنا الفرع الأول للمعوقات القانونية ، في حين سنتناول في الفرع الثاني المعوقات الاقتصادية وعلى النحو الآتي:_

الفرع الأول

المعوقات القانونية

إن دور الحكومات يكتسب أهمية بالغة في إقرار السياسات والقوانين التي تدعم حقوق المرأة وتعزز الانتهاكات في المجالات السياسية والاقتصادية، وتزيل التي تعيق تحقيق المساواة بين الرجال والنساء. ومع ذلك، لا يزال دور الحكومات في دعم المرأة للوصول إلى مراكز القيادة والسلطة التشريعية ضعيفًا، مما يتطلب تعزيز الجهود لتحقيق التوازن بين الجنسين في هذه الجوانب. وفيما يتعلق بالأحزاب السياسية، فإن نسبة مشاركة المرأة فيها متدنية جدًا، وتظل النساء عازفات عن الانتماء إلى الأحزاب السياسية، بينما تتجاهل الأحزاب أيضًا توجيه الجهود نحو جذب ودعم المرأة وعلى الرغم من الحقوق التي يضمنها الدستور العراقي للمرأة، فالمادة (١٤) من الحقوق المدنية نصت على أن:" العراقيين متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو المذهب أو

(١) الموقع الالكتروني الآتي:
https://iq.parliament.iq/wp تاريخ الزيارة ٢٠٢٥/١١/٢٢ الساعة السابعة مساء.

المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي ". والمادة (٢٠) نصت على أنه:" للمواطنين رجالاً ونساء، حق المشاركة في الشؤون العامة، والتمتع بالحقوق السياسية بما فيها حق التصويت والانتخاب والترشيح "، إلّا أن هناك تناقضاً منخفضاً بين القوانين والتطبيق الفعلي في الواقع، حيث لا تزال هناك تحديات اجتماعية وقانونية تعيق حقوق المرأة وتمنعها من الوصول إلى الفرص الاقتصادية والسياسية التي تسعى طموحاتها، إذ إن هيمنة الثقافة الأبوية وتفضيل الأدوار التقليدية للمرأة داخل المجتمع تسهم أيضاً في تقييد تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة ، كما يعتبر ضعف المنظمات النسائية والمجتمع المدني، وافتقار العديد من السياسات والخطط الحكومية إلى مؤشرات لقياس أثر مشاركة المرأة في استعادة الاستقرار والأمن والمصالحة الاجتماعية، وضمان الحماية الكافية في النزاعات المسلحة. علاوة على ذلك، لا توجد خطط عمل وميزانيات وبرامج تنفيذ تقنية واستراتيجيات، مما يعيق التنفيذ الفعال على أساس الالتزامات الوطنية والدولية. بخلاف هذا النقص الأساسي أمام ضمان حقوق المرأة على المستوى السياسي والاقتصادي والثقافي والتوعوي[١] .

وكذلك فإن هناك تحديات قانونية مازالت قائمة ، تعيق حقوق المرأة وتمنعها من الوصول إلي الفرص الاقتصادية إذ ان هيمنة الثقافة الأبوية وتفضيل الأدوار التقليدية للمرأة داخل المجتمع تسهم أيضاً في تقييد تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة [٢]، هذا إلي جانب قصور بعض التشريعات في حماية المرأة العاملة علي الرغم وجود نصوص قانونية تؤكد المساواة، وتتفاوت هذه التحديات بين معوقات قانونية تتعلق بضعف تطبيق القوانين أو قصور بعض النصوص في حماية المرأة العاملة[٣].

ويواجه التمكين الاقتصادي للمرأة عدداً من المعوقات التي تتداخل فيها الأبعاد القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يحدّ من قدرة المرأة على الوصول إلى الموارد، والمشاركة في سوق العمل، وتحقيق الاستقلال المالي[٤].

إلّا أن بعض القوانين لا توفر حماية كافية للمرأة في بعض القطاعات ، مما يجعلها أكثر عرضة للاستغلال الاقتصادي، ويفقدها الأمان الوظيفي والاجتماعي هذا الى جانب ضعف تنفيذ القوانين وآليات الرقابة، حتى مع وجود قوانين داعمة، فإن ضعف الرقابة على بيئة العمل، وعدم تفعيل العقوبات على التمييز أو الفصل التعسفي، يؤدي إلى استمرار الممارسات التي تعيق تمكين المرأة في الواقع العملي ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى لا توجد خطط عمل

---

(١) هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الاستعراض الوطني المتعلق بتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد خمسة وعشرين عاما لجمهورية العراق، ٢٠١٩، ص ٧، متاح على الرابط الالكتروني الآتي: https://archive.unescwa.org/ar/our-work
تاريخ الزيارة ٢٠٢٥/١١/٢٣، الساعة العاشرة صباحاً.

(٢) د. عبير مرتضي، تمكين المرأة اقتصادياً في العراق :تحليل المعوقات والسياسات الحكومية، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، المجلد الرابع، العدد الثالث، ٢٠٢٤/٤/١ . ،ص٢١٨

(٣) عبد الكريم جابر، تمكين المرأة في العراق و دورها في النهوض بالاقتصاد العراقي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٧، العدد ٢ ،٢٠١٥، ص ١٠٠-١٠١ .

(٤) إقبال هاشم، التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ،مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٥، العدد٤٦، الجزء ٢، ٢٠١٩، ص ٢١٢.

وميزانيات وبرامج تنفيذ واستراتيجيات كافية لدعم المرأة اقتصادياً، إلي جانب ضعف المنظمات النسائية وضعف آليات التظلم والشكوى أمام الجهات الرقابية يشكل عائقاً آخر، إذ يحدّ من قدرة المرأة على المطالبة بحقوقها أو مواجهة ممارسات التمييز أو الاستغلال في بيئة العمل.

الفرع الثاني

المعوقات الاقتصادية

تواجه المرأة العراقية جملة من المعوقات الاقتصادية التي تحدّ من قدرتها على المشاركة الفاعلة في سوق العمل، أبرزها ضعف تكافؤ الفرص في الحصول على وظائف ملائمة، وتدنّي نسبة مشاركة النساء في القطاعين العام والخاص نتيجة الثقافة الاقتصادية القائمة على التمييز المبني على النوع الاجتماعي. كما تُعاني المرأة من صعوبة الوصول إلى الموارد الاقتصادية الأساسية مثل حق الملكية والتصرّف في الأراضي والعقارات والموارد المالية، وهو ما ينعكس سلباً على قدرتها في تأسيس مشاريع خاصة أو إدارة نشاط اقتصادي مستقل. وإلى جانب ذلك، تمثل محدودية القروض والتمويل الموجه للنساء عائقاً حقيقياً أمام دخولهن قطاع ريادة الأعمال، خاصة في ظل ضعف تفعيل التشريعات الداعمة وتواضع البرامج الاقتصادية المخصصة لتمكين النساء.[١].

ولعل اهم المعوقات الاقتصادية والتي تتمثل في محدودية فرص العمل وضعف الوصول إلى التمويل، وغياب الحماية الاجتماعية الكافية. كما تُسهم العادات والتقاليد والظروف الاجتماعية أحياناً في تقييد خيارات المرأة المهنية[٢] ، كما إن تدني نسبة مساهمة المرأة العراقية في سوق العمل وغياب الأطر القانونية التي تحميها من التميز في الأجور وخاصة في القطاع الخاص ساهم في الزيادة من الصعوبات التي تعترض مشاركة المرأة في العمل، حتى إن العاملات في القطاع الخاص لا يحظين بالمساواة التي يكفلها القانون في الأجور ولا يحظين بالمنافع الخاصة بهن كإجازات الأمومة والضمان الاجتماعي [٣]. **ويمكن تحديد اهم المعوقات الاقتصادية بالآتي[٤]:ـ**

١. تقييد حرية المرأة في ممارسة العمل التجاري الحر.
٢. ضعف الوعي الاقتصادي.
٣. ضعف القدرات والمهارات الاقتصادية.
٤. ضعف فرص التمويل للمشاريع الخاصة التي تنشئها المرأة.

---

[١] نورة جبار الحسيني معوقات تمكين المرأة العراقية بعد عام ٢٠٠٣دراسة نظرية تحليلية ،مجلة نسق ،مجد (٣٥)عدد (٩) في ٣٠ايلول ٢٠٢٢م، ١٤٤٤ –ص ٤٢٩.

[٢] عبد الكريم جابر، المرجع السابق، ص ١٠٠–١٠١ .

[٣] م.د. عبير مرتضى حميد السعدي، المرجع السابق، ص٢١٤.

[٤] أ.د. قاسم علوان سعيد، الباحث .جاسم عبد الوهاب خميس، التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية ومعوقاته، مجلة دراسات اقتصادية، العدد ٤٩، ص ٤٨ ومابعدها، متاح على الرابط https://iasj.rdd.edu.iq/journals/uploads/2025/07/10/203341f45619248e80f6f44cf738f851.pdf تاريخ الزيارة ٢٠٢٥/١١/٢٣ الساعة العاشرة صباحاً.

٥. تقوم العديد من الشركات في القطاع الخاص بممارسة التمييز ضد الموظفات أو عدم توظيفهن بسبب مسؤولياتهن في رعاية أسرهن وأطفالهن، فهو يرى أن الموظفة تتمنع بموجب قانون العمل في العراق بإجازة الأمومة أو إجازات أخرى وقتية.

٦. عدم الاعتراف بأعمال الرعاية مدفوعة الاجر والعمل المنزلي وغيرها.

٧. غياب وضعف التكنولوجيا المستخدمة للتكنولوجيا التمكينية للمرأة العراقية وبخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٨. ضعف اعتماد أو غياب أو عدم اعتماد سياسات وتشريعات قابلة للتنفيذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة من هذا القبيل للنهوض بتحقيق العدالة بين الجنسين وتمكين كل النساء العراقيات على جميع المستويات.

٩. انخفاض نسبة المشاركة في سوق العمل بسبب الثقافة المجتمعية القائمة على التمييز المبني على أساس النوع الاجتماعي.

١٠. تدني نسبة المشاركة للمرأة العراقية في القطاع الخاص بسبب هيمنة التقاليد والعادات الاجتماعية وضعف تفعيل قانون العمل فضلاً عن محدودية القروض الممنوحة للنساء العراقيات.

١١.ضعف البناء المعرفي والمهاري للمرأة العراقية وارتفاع نسب تسرب الفتيات من المدارس وصعوبة الوصول إلى المدارس وتباعد المسافات في الأرياف.

وبصورة عامة فإن هذه المعوقات قد يكون البعض منها في جميع مجتمعات العالم واقتصاداته والبعض منها قد يتواجد على اقتصاديات ومجتمعات معينة، ولا شك أن لكل معوق طرق علاجية وآليات للحد من آثاره ، وفي هذا الصدد فإن القطاع الخاص يشهد تشكيلاً جديداً في إطار هيكلة الاقتصاد، كما وأدت أوضاع العراق بعد عام (٢٠٠٣) إلى ضعف مستوى التشغيل في القطاع الخاص وعدم استيعابه للنساء، حيث تتمثل النساء في هذا القطاع ما (٣٢) إلى (٣٨) من مجموع العاملين في مجالات الزراعة والمؤسسات المالية، والأنشطة الاجتماعية الأخرى، وكما أن هناك حالة أخرى جديدة بالإشارة إليها، وهو إن النساء العراقيات في القطاع الخاص أكثر تضرراً لفقدان وظائفهن، عندما يجبر الوضع الاقتصادي الحالي، والشركات والمؤسسات على الانكماش ، كما وتؤثر الأعراف الاجتماعية والصور النمطية حول وظائف النساء في مهنة الخياطة وصناعة الملابس، ولكن مشكلة الوضع الأمني في العراق أجبرت العديد من المصانع التي كانت تشغل أعدادًا كبيرة من النساء، على الاغلاق، والقلة منها بقيت مفتوحة، وتواجه مصاعب بسبب مشاكل البنية التحتية وما يترتب عليها من ظروف عمل غير صحية وخطة على المرأة[١].

المطلب الثاني

آلية معالجة تمكين المرأة اقتصادياً

يتطلب تمكين المرأة اقتصادياً اعتماد آليات متكاملة تجمع بين تطوير التشريعات، وتفعيل السياسات العامة، وتعزيز القدرات الاقتصادية للنساء. وتبدأ هذه الآليات بتقوية الإطار القانوني من خلال تعديل النصوص التي تشكل

(١) منى جلال عواد، آفاق تمكين المرأة في العراق بعد عام ٢٠٠٣، مجلة دراسات دولية، جامعة بغداد، كلية العلوم السياسية، العدد (٨٤)، ٢٠٢١م)، ص ٣٤-٣٥.

قيوداً على مشاركة المرأة في سوق العمل، وتفعيل الأحكام القانونية الخاصة بحماية المرأة العاملة، ولا سيما في مجالات الضمان الاجتماعي، والمساواة في الأجر، ومنع التمييز في التوظيف والترقّية [١]، كما تقتضي المعالجة وضع سياسات حكومية داعمة، تقوم على توسيع برامج التدريب المهني، وتسهيل حصول النساء على التمويل والقروض الميسّرة وذلك لتمكينهن من إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة تعزز استقلالهن المالي. ومن الآليات الأساسية أيضاً تحسين بيئة العمل من خلال توفير مرافق مناسبة للنساء، ودور حضانة في أماكن العمل، والتوسع في برامج التشغيل الخاصة بالنساء في القطاعين العام والخاص.

وعليه سنقسم هذا المطلب الى فرعين ، حيث خصصنا الفرع الأول لدور التشريعات والسياسات العامة في دعم التمكين الاقتصادي ، وسنتناول في الفرع الثاني

الفرع الأول

دور التشريعات والسياسات العامة في دعم التمكين الاقتصادي

يستند التمكين الاقتصادي للمرأة إلى مجموعة من التشريعات والسياسات الحكومية والتي تهدف إلى دعم مشاركتها في سوق العمل وتعزيز وصولها إلى الموارد الاقتصادية. فقد أكد الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ في المواد (١٤) و(١٦) و(٢٢) على مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص وحق العمل، وهي مبادئ تُعد أساساً دستورياً لتمكين المرأة اقتصادياً. كما جاء قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ليكرّس حماية خاصة للمرأة العاملة، من خلال حظر التمييز في التوظيف والأجر، وتنظيم إجازات الحمل والوضع، وتوفير بيئة عمل ملائمة، وهو ما يسهم في رفع قدرة المرأة على الاستمرار في العمل والمنافسة في السوق.

ومن ناحية أخري يمثّل قانون الاستثمار الاتحادي رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٦ [٢]وتعديلاته إطاراً تشريعياً مهماً لدعم مشاركة المرأة في الاقتصاد، إذ ينص في المادة (٢/أولاً) على تشجيع الاستثمار من خلال توفير التسهيلات اللازمة للمشاريع، وتوليد فرص العمل، وتهيئة بيئة داعمة تشمل خدمات يحتاجها العاملات مثل دور الحضانة ومرافق الاستراحة، وهو ما يعزز قدرة النساء—على الدخول إلى الأنشطة الاستثمارية وإدارتها[٣].

كما يوفّر قانون الشركات رقم ٢١ لسنة ١٩٩٧ [٤]المعدل أساساً قانونياً يضمن للمرأة الحق الكامل في تأسيس الشركات بجميع أنواعها دون أي تمييز، سواء بصفتها صاحبة مشروع فردي أو مساهمة ضمن شركة مع غيرها، وبما

---

[١] فاطمة عمر كازوز، معوقات تمكين المرأة الاقتصادي والحلول المقترحة، رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية، ليبيا، ٢٠١٦، ص٤ .

[٢] قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل بالقانون رقم (٢) لسنة٢٠١٠ والقانون رقم (٥٠) لسنة ٢٠١٥ .

[٣] سحر فيض الله _ رغدة زياد طارق ،مراجعة في واقع تمكين المرأة العراقية في القطاع الخاص نحو تعزيز فرص المشاركة الاقتصادية، بحث مقدم من دائرة التنمية البشرية ،قسم سياسات تمكين المرأة، ص ١٦، متاح على الموقع الالكتروني الآتي:
https://iqforum.mop.gov.iq/2022/06/13 / تاريخ الزيارة ٢٠٢٥/١١/١٢، الساعة العاشرة صباحاً.

[٤] قانون الشركات رقم ٢١ لسنة ١٩٩٧ المعدل.

يمكّنها من ممارسة النشاط التجاري والصناعي والخدمي على قدم المساواة مع الرجل. ويتيح لها هذا الإطار التشريعي الاستثمار وفق قانون الاستثمار ذاته دون قيود، مما يعزز دورها في التنمية الاقتصادية.

كما تسهم السياسات العامة في العراق بدور أساسي في تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تبني برامج وخطط حكومية تستهدف توسيع مشاركتها في سوق العمل وتحسين وصولها إلى الموارد الاقتصادية. فقد اعتمدت الدولة الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة ٢٠٢١–٢٠٣٠ التي ركزت على رفع معدلات التشغيل النسائي، ودعم ريادة الأعمال، وتسهيل حصول النساء على التمويل والقروض الميسّرة للمشاريع الصغيرة.[١]

كما تعمل وزارة العمل ووزارة التخطيط على تنفيذ برامج للتدريب المهني والتأهيل، بهدف إدماج النساء في القطاعات الإنتاجية وتحسين مهاراتهن. وتشمل السياسات العامة أيضاً توفير خدمات داعمة لعمل المرأة مثل الحضانات وبرامج الحماية الاجتماعية، إضافة إلى إدماج قضايا النوع الاجتماعي ضمن خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠—خاصة الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين—وهو ما يعزز البيئة الداعمة لمشاركة المرأة في الاقتصاد ويحدّ من العوائق التي تواجهها، وكذلك الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة (٢٠١٣_٢٠١٧) ، واستراتيجية النهوض بواقع المرأة العراقية (٢٠١٤_٢٠١٨) ، وايضاً استراتيجية المرأة الريفية، و الاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر، حيث دمجت قضايا المرأة في الاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر (٢٠١٤–٢٠١٨) وذلك بهدف تعزيز قدرات المرأة الفقيرة وتمكينها من خلال توفير فرص العمل والعيش الأخرى الخاصة في المناطق الريفية. وكان من البرامج التي طبقتها هي برنامج القضاء على الفقر ودعم الزراعة والأمن الغذائي من خلال توفير البنية التحتية اللازمة، حيث تم منح قروض للنساء ضمن سياسات تخفيف الفقر، والاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق (٢٠٢٤–٢٠٢٨) إذ تعد هذه الاستراتيجية من الاستراتيجيات المهمة والحديثة، التي يبني عليها العديد من الطموحات الرئيسية لإزالة الفوارق بين الجنسين في العمل[٢].

ويهدف التمكين للمرأة في العراق في المجال الاقتصادي والسياسي إلى تحقيق رؤية استراتيجية نحو بيئة عمل لائقة وتكافؤ في الفرص العادلة للجميع، حيث إن هناك مجموعة من المحاور والأهداف التي ستكون لها دور في حد من حالة اللامساواة بين الجنسين، إذ أن الأهداف الخمسة والتي تسعى الحكومة الى تحقيقها والتي تتمثل في تمكين المرأة علمياً ومعرفياً، وتمكينها اقتصادياً، و صحياً، وكذلك تمكين المرأة في المناطق المحررة، وتوسيع مشاركة المرأة في القطاع الخاص، وهذا ما نصت عليه في خطة التنمية الوطنية (٢٠١٨–٢٠٢٢). لذا هي تستهدف توسيع مشاركة المرأة في القطاعات الحيوية مثل السياسة والاقتصاد والحياة العامة وتحسين حقوق المرأة في الموارد الاقتصادية والملكية والتصرف في الأراضي والموارد الطبيعية[٣].

---

[١] د. يسري ستار، سبل القضاء علي فقر الفئات الهشة في العراق ،المؤتمر العلمي السادس عشر، الأمن الأسري في العراق : التحديات والمعالجات، لمركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية ،العدد ٩،ص ٣٧٣.

[٢] م.د. عبير مرتضى حميد السعدي، المرجع السابق، ص٢١٩.

[٣] م.د. عبير مرتضى حميد السعدي، المرجع السابق، ص٢١٩.

الفرع الثاني

المبادرات الوطنية والدولية لتعزيز مشاركة المرأة اقتصادياً

في إطار سعي العراق إلى تعزيز دور المرأة في التنمية الاقتصادية، فقد عملت الحكومة العراقية خلال السنوات الماضية على إطلاق مجموعة من المبادرات الوطنية الرامية إلى دعم المرأة وتمكينها اقتصادياً ، وذلك انطلاقاً من الفكرة الرامية الى أن تحسين واقع المرأة الاقتصادي يسهم في الحد من الفقر والبطالة وتعزيز الاستقرار الاجتماعي. وفي هذا الإطار، وضعت الدولة عدداً من الاستراتيجيات القطاعية الموجهة للنساء، من أبرزها الاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة(٢٠١٣_٢٠١٧) واستراتيجية النهوض بواقع المرأة العراقية (٢٠١٤_٢٠١٨)، واستراتيجية تمكين المرأة الريفية، وهي استراتيجيات ركزت على تحسين قدرات المرأة، وتوفير فرص التدريب والتأهيل، وتسهيل وصولها إلى مصادر الدخل [١].

كما جرى دمج قضايا المرأة ضمن الاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر (٢٠١٤_٢٠١٨)[٢] ، والتي أولت اهتماماً خاصاً بالنساء ذوات الدخل المحدود، ولا سيما في المناطق الريفية، من خلال توسيع برامج الإقراض الصغيرة ومنح آلاف القروض للمشاريع الزراعية والخدمية والصناعية التي تديرها نساء، إضافة إلى برامج دعم الإنتاج الزراعي، والرعاية الاجتماعية، وتحسين الخدمات الصحية والنفسية للنساء المعيلات.

وفي إطار خطة التنمية الوطنية(2022–2018) ، ركّزت الحكومة على تنفيذ محاور التمكين الخمسة، ومنها التمكين الاقتصادي، عبر دعم المرأة في تأسيس المشاريع الصغيرة، وتسهيل مشاركتها في القطاع الخاص، وتعزيز حقها في الملكية وإدارة الموارد. كما أطلقت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة في قطاع العمل(2028–2024) ، وهي من أهم الخطوات الحديثة التي تستهدف تقليل الفجوة بين الجنسين في بيئة العمل، وتهيئة فرص عادلة للنساء، وتعزيز حضورهن في القطاعات الإنتاجية المختلفة.

أما على المستوى الدولي، فقد أسهمت مبادرات الأمم المتحدة، ولا سيما هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي(UNDP) ، في تنفيذ مشاريع واسعة لدعم النساء اقتصادياً في العراق، شملت التدريب، وتطوير المهارات الرقمية، وتوفير الدعم للمشاريع النسائية في المناطق المتضررة من النزاعات. كما وفرت منظمة العمل الدولية (ILO) برامج للتمكين الاقتصادي للنساء في سوق العمل، خاصة في مجالات التشغيل اللائق والحماية الاجتماعية. وإلى جانب ذلك، تمثل أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠—خصوصاً الهدف الخامس—إطاراً دولياً موجهاً يدعم جهود العراق لتعزيز المساواة بين الجنسين وزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة.مما ساعد على إدماج المرأة في الأنشطة الاقتصادية وتعزيز قدرتها على تحقيق الاستقلال المالي.[٣]

---

[١] وفاء جعفر المهدي، زهراء محمد حسن، التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، مجلد ١١ عدد ٣٨، ٢٠١٣ ،ص ٢٢٠

[٢] الموقع الالكتروني الآتي:https://mop.gov.iq / تاريخ الزيرة ٢٠٢٥/١٠/٢٢ الساعة السابعة مساء.

[٣] ينظر: د. عبير مرتضي، المرجع السابق، ص٢٢٠.

الخاتمة

بعد ان انتهينا من هذه الدراسة توصلنا الى عدة نتائج وتوصيات نجملها بما يلي:

اولاً:_ النتائج:

١.ان قصور التنظيم القانوني لعقد العمل المنزلي يؤدي إلى ضعف حماية العمالة المنزلية، خصوصاً النساء، ويؤثر في قدرتهم على تحقيق الاستقرار الاقتصادي.

٢. التمكين الاقتصادي للمرأة يتطلب أساساً قانونياً واضحاً، ولقد وفّر الدستور العراقي والقوانين ذات الصلة إطاراً أولياً للحماية، لكن التنفيذ ما يزال محدوداً.

٣. المعوقات القانونية تشمل ضعف الرقابة، بالإضافة الى غياب نصوص تنظم العمل المنزلي بشكل شامل، وعدم تطبيق أحكام عدم التمييز بشكل فعّال.

٤.المعوقات الاقتصادية تتمثل في قلة فرص العمل الملائمة، وصعوبة الوصول إلى القروض، واتساع الفجوة في الأجور، وضعف التدريب المهني.

٥. التشريعات والسياسات العامة في العراق ساهمت جزئياً في دعم التمكين الاقتصادي، مثل قانون العمل، قانون الحماية الاجتماعية، والاستراتيجيات الحكومية الحديثة.

٦. المبادرات الوطنية والدولية كان لها دور مساعد عبر برامج تدريب، وتمويل، وتمكين اقتصادي، لكن أثرها متفاوت بين المحافظات.

٧. لا يزال التمكين الاقتصادي للمرأة مرتبطاً ببيئة اجتماعية وثقافية تحتاج إلى تغيير تدريجي لتعزيز حضور المرأة في سوق العمل .

ثانياً:_ التوصيات :

١. وضع قانون خاص منظم للعمل المنزلي يحدد حقوق وواجبات الطرفين ويمنح العاملات حماية قانونية واضحة.

٢. توسيع برامج القروض والدعم المالي للنساء لتمكينهن من إنشاء مشاريع صغيرة مدرة للدخل.

٣. تطوير برامج التدريب المهني والرقمي لتأهيل النساء لسوق العمل.

٤. تعزيز التعاون مع المنظمات الدولية للاستفادة من برامج التمكين الاقتصادي والتدريب والدعم الفني.

٥. تعزيز مشاركة المرأة في صنع السياسات الاقتصادية داخل المؤسسات الحكومية.

٦. توفير خدمات داعمة للمرأة العاملة مثل الحضانات وبرامج الرعاية الاجتماعية.

٧. إطلاق حملات توعية مجتمعية لتشجيع مشاركة المرأة في العمل وتقليل الصور النمطية.

المصادر والمراجع

أولاً:_ الكتب

١. الهيثم عمر سليم الحماية القانونية لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم دراسة مقارنة الأوضاع عمال الخدمة المنزلية ، القاهرة : دار النهضة العربية ، ٢٠١٣.

٢. حسام الدين محمود محمد حسن ، حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ، مركز الدراسات العربية ، القاهرة ٢٠١٩.

٣. د. محمد حسين منصور، قانون العمل ،الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠١٠.

٤. مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي ، خدم المنازل ، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠١٢.

٥. محمد أنور حامد علي ، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، والقوانين ذات الصلة ، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولي،٢٠١٢.

٦. مروة عبد السلام الطحان ، قانون العمل، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية ، ٢٠١٩-٢٠٢٠ .

٧. وسيم حسام الدين ، التمكين السياسي للمرأة العربية ، الرياض ، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، بلا مكان نشر،٢٠١٦.

ثانياً:_ البحوث

١. إقبال هاشم ، التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ،مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٥ ، العدد٤٦ ، الجزء ٢ ، ٢٠١٩.

٢. د. سامية عطية نبيوة، التمكين في الخدمة الاجتماعية ، مقال منشور على الموقع الالكتروني الآتي : https://www.alukah.net/culture/0/50206 .

٣. سعيد راكان ، الحقوق والالتزامات التي أقرها المشرع الإماراتي والمصري لحماية حقوق عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق –جامعة المنصورة، المجلد ١٣، العدد ٨٦.، ديسمبر ٢٠٢٣.

٤. سحر فيض الله _ رغدة زياد طارق ، مراجعة في واقع تمكين المرأة العراقية في القطاع الخاص نحو تعزيز فرص المشاركة الاقتصادية ، بحث مقدم من دائرة التنمية البشرية ، قسم سياسات تمكين المرأة، متاح على الموقع الالكتروني الآتي: https://iqforum.mop.gov.iq/2022/06/13/

٥. شيماء معوض ، دور الجمعيات الأهلية في التمكين الاقتصادي للمرأة ،مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ،جامعة الفيوم ،المجلد ١٨، العدد ١٨ الجزء الثانى، يناير ٢٠٢٠.

٦. عبد الكريم جابر ، تمكين المرأة في العراق و دورها في النهوض بالاقتصاد العراقي ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد ١٧ ، العدد ٢ ،٢٠١٥.

٧. م.د. عبير مرتضى حميد السعدي، تمكين المرأة اقتصادياً في العراق: تحليل المعوقات والسياسات الحكومية ، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث ، المجلد الرابع، العدد الثالث ، ١/٤/٢٠٢٤.

٨. فاطمة صافر ، عمال المنازل خارج للإطار التنظيمي في الجزائر ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، مجلد ٥ عدد ٢ نوفمبر ٢٠٢٠.

٩. .د. قاسم علوان سعيد ، الباحث .جاسم عبد الوهاب خميس ، التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية ومعوقاته ، مجلة دراسات اقتصادية ، العدد ٤٩ ، متاح على الرابط https://iasj.rdd.edu.iq/journals/uploads/

١٠.محمد إبراهيم أبو الهيجاء ، صخر احمد الخصاونة ، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والاماراتي ، دراسات، علوم الشريعة والقانون ، المجلد ٤٣، العدد ٢، ٢٠١٦.

١١.محمد إبراهيم عرسان ، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي ، دراسات علوم الشريعة والقانون العدد ٢ ، ٢٠١٦.

١٢. د . مروة عبدالسلام أبو العلا الطحان ، تحديات التنظيم القانوني للعمل المنزلي في مصر، دراسة مقارنة ، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية ، المجلد ١,٢٠٢٤، العدد ٢، يناير ٢٠٢٤ .

١٣. منى جلال عواد، آفاق تمكين المرأة في العراق بعد عام ٢٠٠٣، مجلة دراسات دولية، جامعة بغداد، كلية العلوم السياسية، العدد (٨٤) ،(٢٠٢١م).

١٤.د. منصور بن عبد السلام ، احكام عقد الخدمة المنزلية ، دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشريعة الإسلامية ، مجلة القانون والاقتصاد ، جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، العدد ٩٢، ٢٠١٩.

١٥. د. مروة عبدالسلام أبو العلا الطحان، تحديات التنظيم القانوني للعمل المنزلي في مصر، دراسة مقارنة، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية، المجلد ١,٢٠٢٤، العدد ٢، يناير ٢٠٢٤.

١٦. د. ناصر مقارنة جميل محمد الشمايلة، احكام عقد الخدمة في المنازل، دراسة مقارنة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، المجلد ٢٨، العدد ٢، ٢٠٢٠.

١٧. د. هدي إبراهيم أحمد ، مها رضوان محمد مصطفى ، تمكين المرأة اقتصادياً ، توجه متجدد نحو تنمية مستدامة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد ٥٣ ، العدد ١، ابريل ٢٠٢٢.

١٨. د. يسري ستار ، سبل القضاء علي فقر الفئات الهشة في العراق ،المؤتمر العلمي السادس عشر ، الأمن الأسري في العراق : التحديات والمعالجات ، لمركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية ،العدد ٩.

١٩. عبد الكريم جابر ، تمكين المرأة في العراق و دورها في النهوض بالاقتصاد العراقي ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد ١٧ ، العدد ٢ ،٢٠١٥.

٢٠. نورة جبار الحسيني معوقات تمكين المرأة العراقية بعد عام ٢٠٠٣دراسة نظرية تحليلية ،مجلة نسق ،مجد (٣٥)عدد (٩) في ٣٠ايلول ٢٠٢٢م ، ١٤٤٤.

٢١. وفاء جعفر المهدي ، زهراء محمد حسن ، التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق ، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية ، مجلد ١١ عدد ٣٨، ٢٠١٣.

ثالثاً :الدراسات والتقارير

١. تقرير التنمية في العالم: الإنصاف والتنمية. واشنطن: البنك الدولي، ٢٠٠٦. متاح على الموقع الالكتروني الآتي:_ /https://documents.albankaldawli.org

ثالثاً: الرسائل

٢.سلامي منيرة ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، رسالة لنيل الماستر في علوم التسيير ،جامعة قاصدي مرباح ، ٢٠١٢.

١.فاطمة عمر كازوز ، معوقات تمكين المرأة الاقتصادي والحلول المقترحة ، رسالة ماجستير ، جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية، ليبيا ، ٢٠١٦.

رابعاً: القوانين

١. قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠، المعدل .
٢. قانون الشركات رقم ٢١ لسنة ١٩٩٧ المعدل.
٣. *دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .*
٤. قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
٥. قانون الحماية الاجتماعية رقم (١١) لسنة٢٠١٤ .
٦. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (١٨) لسنة ٢٠٢٣ .

خامساً :الاتفاقيات الدولية

١. اتفاقية القضاء علي جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW وأطلقت عام ١٩٧٩ من الجمعية العامة ، وصادق عليها العراق بالقانون رقم ٦٦ لسنة١٩٨٦.
٢. اتفاقية الأجر المتساوي رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١.
٣. اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨.
٤. اتفاقية سياسة الاستخدام رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤.
٥. قاعدة بيانات معايير العمل الدولية ILO.

سادساً: الكتب الأجنبية

1. Martin OELZ, The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice, International Labour Review, Vol. 153 (2014).
2. Ferrant G and A. Kolev "The economic cost of gender-based discrimination in social institutions", Issues Paper, OECD Development Centre, Paris, (2016).
3. Dinkelman, T. "The Effects of Rural Electrification on Employment: New Evidence from South Africa", American Economic Review, Vol. 101, No. 7.(2011).