

الحماية القانونية للنساء العاملات في العراق في ضوء أهداف التنمية المستدامة

*Legal protection for working women in Iraq in light of the
Sustainable Development Goals*

الاختصاص الدقيق: القانون العام

الاختصاص العام: القانون العام

الكلمات المفتاحية: حقوق المرأة، التنمية المستدامة، النساء العاملات، العمل، النمو الاقتصادي.

Keywords: Women's rights, Sustainable development, Working women, Work, Economic growth.

تاريخ الاستلام: 2025/9/15 – تاريخ القبول: 2025/9/28 – تاريخ النشر: 2025/12/15

DOI: <https://doi.org/10.55716/jjps.2025.14.2.13>

م.م. نوح علي إبراهيم

جامعة ديالى- كلية القانون والعلوم السياسية

Assist. Lect. Noah Ali Ibrahim

University of Diyala - College of Law and Political Science

mr.noah.kirkuk@gmail.com

ملخص البحث

يتناول هذا البحث موضوع الحماية القانونية للنساء العاملات في العراق في إطار أهداف التنمية المستدامة بوصفه مجالاً تتقاطع فيه الأبعاد القانونية مع الاقتصادية والاجتماعية والحقوقية، فقد شكّل دخول المرأة العراقية إلى سوق العمل، ولا سيما في العقود الأخيرة تحدياً وفرصة في آنٍ واحد؛ إذ أقر المشرع العراقي من طريق قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 مجموعة من الضمانات الخاصة بالمرأة العاملة مثل حظر الأعمال الشاقة والخطرة، ومنع العمل الليلي، وتجريم التحرش الجنسي في بيئة العمل غير أن هذه النصوص على الرغم من أهميتها فلا تزال تعاني من بعض الغموض وضعف في التطبيق مما يحدّ من فعاليتها.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استقراء النصوص القانونية العراقية ذات الصلة، وتحليل أثرها في واقع المرأة العاملة في العراق كما سعى البحث إلى ربط هذه الحماية القانونية بأهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف الخامس (المساواة بين الجنسين) والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، وفضلاً على أهداف أخرى مثل القضاء على الفقر (الهدف الأول)، والصحة الجيدة (الهدف الثالث)، والتعليم الجيد (الهدف الرابع).

وتوصل البحث إلى أن الفجوة لا تزال قائمة بين النصوص القانونية والواقع العملي، إذ تبقى معدلات مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل من الأدنى عالمياً، وهو ما يبرز التحديات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وضعف تطبيق القانون، وخلص البحث إلى أن تمكين المرأة العاملة لا يمثل فقط إنصافاً قانونياً أو مطلباً حقوقياً، بل هو شرط لتحقيق التنمية المستدامة في العراق، وبالنظر إلى أثره المباشر في تقليص الفقر، وتحسين الصحة العامة، وتعزيز فرص التعليم، ودعم النمو الاقتصادي.

Abstract

This research addresses the issue of legal protection for working women in Iraq within the framework of the Sustainable Development Goals (SDGs), as an area where legal, economic, social, and human rights dimensions intersect. The entry of Iraqi women into the labor market, particularly in recent decades, has presented both a challenge and an opportunity. Iraqi legislators, through Labor Law No. (37) of 2015, established a set of guarantees for working women, such as prohibiting arduous and hazardous work, prohibiting night work, and criminalizing sexual harassment in the

workplace. However, these provisions, despite their importance, still suffer from some ambiguity and weak implementation, which limits their effectiveness.

The research relied on a descriptive and analytical approach by examining relevant Iraqi legal texts and analyzing their impact on the reality of working women in Iraq. The research also sought to link this legal protection to the Sustainable Development Goals, particularly SDG 5 (gender equality) and SDG 8 (decent work and economic growth), in addition to other goals such as poverty eradication (SDG 1), good health (SDG 3), and quality education (SDG 4.)

The study found that a gap still exists between legal texts and practical reality, as Iraqi women's labor market participation rates remain among the lowest in the world, highlighting economic, social, and cultural challenges and weak enforcement of the law. The study also concluded that empowering working women is not merely a matter of legal fairness or a legal requirement, but rather a prerequisite for achieving sustainable development in Iraq, given its direct role in reducing poverty, improving public health, enhancing educational opportunities, and supporting economic growth.

المقدمة

Introduction

شهد العراق خلال العقود الأخيرة تحولات عميقة في بنية المجتمع وسوق العمل، فكان أبرز ملامحها اتساع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي سواء في القطاع العام أم الخاص، فقد أصبحت المرأة العراقية عنصرًا فاعلاً في العملية الإنتاجية، ولم يعد دورها مقتصرًا على المجالات التقليدية، بل امتد ليشمل قطاعات الصناعة والخدمات والإدارة، والأمر الذي فرض على المشرع العراقي مراجعة المنظومة القانونية العمالية بما يتلاءم مع هذه المستجدات، وقد تجسّد هذا التوجه في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الذي جاء كإطار حديث نسبيًا ليوكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية، ويعكس التزامات العراق الدولية لا سيما ما يتعلق بالاتفاقيات الأممية والإقليمية حول حقوق الإنسان والعمل اللائق، وقد خصّ القانون المرأة العاملة بمجموعة من الضمانات التي تراوحت بين الحماية من الأعمال المرهقة أو الخطرة، وضمان إجازات الأمومة، وتقييد تشغيلها في ظروف غير آمنة، بما يعكس حرص المشرع على إدماج البعد الاجتماعي في التنظيم الاقتصادي، لكن السؤال الجوهرى الذي يطرح نفسه هو: إلى أي مدى تشكّل هذه الحماية القانونية للنساء العاملات أداة حقيقية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؟، ولا سيما أن التنمية المستدامة وفقًا لأجندة الأمم المتحدة 2030، لا تُختزل في النمو الاقتصادي فحسب، وإنما تشمل المساواة بين الجنسين (الهدف 5)، وتمكين النساء للمشاركة الكاملة في الحياة العامة، وفضلاً على توفير العمل اللائق والنمو الاقتصادي الشامل للجميع (الهدف 8)، وإن دراسة الحماية القانونية للنساء العاملات في العراق من زاوية ارتباطها بأهداف التنمية المستدامة تمثل محاولة لفحص العلاقة بين النص القانوني والتطبيق العملي، وبين الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية، فهل استطاع المشرع العراقي من خلال قانون العمل والتشريعات ذات الصلة؟، وأن يجعل من حماية المرأة العاملة وسيلة لتمكينها وإزالة مظاهر التمييز التي تحد من مشاركتها؟، وهل انعكست هذه الحماية في تحسين بيئة العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة بمفهومها الشامل؟، فهذا البحث يسعى للإجابة عن هذه التساؤلات عبر تحليل الإطار القانوني العراقي، واستجلاء مدى انسجامه مع المعايير الدولية وصولاً إلى تقييم مدى إسهامه في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في العراق، ومعرفة ما إذا كانت الإشكالية هي إشكالية قانون أم إشكالية تطبيقه.

أولاً: إشكالية البحث:**First: The Research Problem:**

على الرغم من تضمين المشرّع العراقي في قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 أحكاماً تهدف إلى حماية المرأة العاملة وضمان حقوقها في بيئة العمل، إلا أنّ التساؤل يبقى مطروحاً حول مدى كفاية هذه الأحكام وفعاليتها في تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية، فالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء، وتوفير العمل اللائق ليست مجرد شعارات أممية، بل هي أهداف محورية نصّت عليها خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030، وتتطلب التزامات تشريعية ومؤسسية قادرة على تحويلها إلى واقع ملموس، ومن هنا تنبع الإشكالية الجوهرية لهذا البحث في التساؤل الآتي:

إلى أي مدى أسهمت الحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيّما تلك المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، وتوفير العمل اللائق والنمو الاقتصادي؟

ثانياً: أهداف البحث:**Second: Research Aims:**

- تحليل الإطار القانوني العراقي المنظم لعمل النساء مع التأكيد على قانون العمل رقم 37 لسنة 2015.
- بيان مدى انسجام التشريعات العراقية مع المعايير الدولية الخاصة بحقوق المرأة والعمل اللائق.
- استجلاء العلاقة بين الحماية القانونية للمرأة العاملة وبين تحقيق أهداف التنمية المستدامة (الهدف 5 والهدف 8 أساساً).
- الكشف عن أوجه القصور في النصوص، أو في التطبيق العملي التي قد تعيق تحقيق التنمية المستدامة.
- اقتراح حلول وتشريعات أو سياسات داعمة لتعزيز الحماية القانونية بما يخدم مسار التنمية المستدامة في العراق.

ثالثاً: أهمية البحث:**Third: The Significance of the Research:**

يكتسب موضوع البحث أهمية في العراق على الصعيدين العلمي والعملي نوضحهما فيما يلي:

1. الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية للبحث لكونه يسد فراغاً في الدراسات القانونية التي تربط بين التشريعات الوطنية وأهداف التنمية المستدامة، فهو لا يقتصر على دراسة النصوص من حيث صياغتها، بل يحاول أن يضعها في إطارها الدولي (اتفاقيات العمل الدولية، أجندة الأمم المتحدة 2030)، ليبيّن ما إذا كان القانون العراقي قادراً على تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، وتوفير العمل اللائق كجزء من أهداف التنمية المستدامة، وبذلك يضيف البحث قيمة معرفية إلى حقل الدراسات القانونية والتنمية ويوفر مرجعية يمكن الاستفادة منها في بحوث لاحقة.

2. الأهمية العملية:

أما على الصعيد العملي، فإن أهمية البحث تنبع من ارتباطه المباشر بواقع المرأة العراقية في سوق العمل، إذ يساهم في تشخيص الثغرات بين النص القانوني والتطبيق، ويكشف التحديات العملية التي تعيق تمكين النساء، سواء كانت تشريعية أم مؤسسية أم اجتماعية، ومن ثم، فإن نتائج البحث وتوصياته يمكن أن تشكل أداة مساعدة لصنّاع القرار والمشرّعين ومنظمات المجتمع المدني في صياغة سياسات أكثر فاعلية لحماية المرأة العاملة بما يخدم التنمية المستدامة في العراق.

رابعا: منهجية البحث:

Fourth: Research Methodology:

سيعتمد البحث على المنهج التحليلي – الوصفي بصفته الأداة الأنسب لدراسة الموضوع:

1. المنهج الوصفي: يتمثل في استعراض النصوص القانونية العراقية ذات الصلة بحماية المرأة العاملة

ولا سيما قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، مع عرض الواقع العملي الذي تعيشه النساء في بيئة العمل العراقية، وتحديد أهم المشكلات التي يواجهها.

2. المنهج التحليلي: يتمثل في تحليل هذه النصوص من زاوية مدى انسجامها مع المعايير الدولية

وأهداف التنمية المستدامة، والكشف عن نقاط القوة والضعف فيها، ثم تقييم أثرها الفعلي في تحقيق المساواة وتمكين المرأة وتوفير العمل اللائق.

بهذا الجمع بين الوصفي والتحليلي يتيح البحث مقارنة متكاملة تربط بين القانون والواقع، وبين

النصوص والغايات التنموية وصولاً إلى نتائج موضوعية وتوصيات عملية.

سادساً: الدراسات السابقة:**Sixth: Previous Studies:**

تناولت عدة دراسات موضوع الحماية القانونية للمرأة العاملة في العراق من زوايا متعددة، فيمكن الإشارة إلى أبرزها فيما يلي:

1. دراسة بعنوان: الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي الجديد⁽¹⁾، فأكدت على الضمانات التي أقرها قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 للنساء العاملات، ولا سيما ما يتعلق بالإجازات وتنظيم ساعات العمل، ومنع تشغيل النساء في الأعمال الضارة أو الليلية، وقدمت الدراسة قراءة وصفية تحليلية للنصوص القانونية، غير أنها اقتصرت على الجانب التشريعي من دون التطرق إلى الأبعاد التنموية، أو علاقة هذه الحماية بأهداف التنمية المستدامة.
2. دراسة بعنوان: حق المرأة في العمل الملائم – دراسة في حقوق الإنسان⁽²⁾، إذ تناولت مفهوم العمل الملائم للمرأة من خلال ربط القوانين الوطنية العراقية بالاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد أكدت الدراسة على ضرورة حماية المرأة من الأعمال غير الملائمة صحياً واجتماعياً، إلا أن تأكيدها انصبّ على الجانب الحقوقي الفردي للعمل الملائم من دون ربطه بالبعد التنموي أو تحليل دوره في تحقيق المساواة والتمكين ضمن أجندة التنمية المستدامة.
3. دراسة بعنوان: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل العراقي، 2023⁽³⁾، فاستعرضت الحقوق التي يكفلها التشريع العراقي للمرأة مثل الأجر العادل، والإجازات، والحماية من الفصل التعسفي، وضمان ظروف عمل مناسبة، وقد ركزت الدراسة على الإطار القانوني الوطني من دون إمعان في مدى انسجام هذه النصوص مع المعايير الدولية أو أثرها في تحقيق العدالة الجنسانية والتنمية المستدامة.
4. دراسة بعنوان: حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية دراسة مقارنة، فتناولت هذه الدراسة أهم الحقوق المقررة للمرأة العاملة في العراق لاسيما في التشريعات الداخلية، وأهم المعايير الدولية، فعرضت لأهم المعايير الدولية لحقوق المرأة العاملة سواء في الإعلانات أم المواثيق الدولية، ثم عرضت لحقوق المرأة العاملة في الدستور العراقي والتشريع الوطني، وخلصت إلى أن المرأة العراقية قد خطت خطوات واسعة في طريق الحصول على حقوقها في المجتمع لاسيما المتعلقة بقضايا العمل والضمان الاجتماعي، ومع ذلك فلا يزال هناك تحديات وصعوبات تعترض طريق المرأة العاملة.

5. التمييز بين الدراسات السابقة والبحث: على الرغم من أهمية هذه الدراسات في إلقاء الضوء على الإطار القانوني لحماية المرأة العاملة في العراق، فإنها جميعاً تشترك في التأكيد على النصوص القانونية بمعزل عن البعد التنموي، وأما هذا البحث، فيتميّز بمحاولة ربط الحماية القانونية المقررة للنساء العاملات في العراق بأهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والهدف الثامن الخاص بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي، ومن ثمّ فهو لا يقف عند حدود استعراض النصوص، بل يسعى إلى تقييم فعاليتها وجدواها في دعم مسار التنمية المستدامة، والكشف عن الفجوة بين التشريع والتطبيق العملي.

سابعاً: خطة البحث:

Seventh: Research Outline:

نتناول هذا البحث في مبحثين نعرض في الأول للمرأة والعمل وعلاقة ذلك بالتنمية المستدامة في العراق، ثم نعرض في المبحث الثاني: لحقوق المرأة العاملة في القانون العراقي وارتباطها بأهداف التنمية على النحو الآتي:

المبحث الأول: المرأة والعمل في العراق وعلاقتها بالتنمية المستدامة.

المطلب الأول: واقع وتطور عمل المرأة في العراق.

المطلب الثاني: عمل المرأة وعلاقته بالتنمية المستدامة.

المبحث الثاني: حماية النساء العاملات في القانون العراقي وارتباطها بأهداف التنمية المستدامة.

المطلب الأول: مظاهر الحماية القانونية للنساء العاملات في القانون العراقي.

المطلب الثاني: العلاقة بين حقوق النساء العاملات وأهداف التنمية المستدامة.

المبحث الأول

المرأة والعمل في العراق وعلاقته بالتنمية المستدامة:

First Topic

Women and Work in Iraq and Their Relationship to Sustainable Development.

تمهيد وتقسيم:

يُعدّ عمل المرأة في العراق من القضايا المحورية التي تمسُّ جوهر التنمية المستدامة، إذ تمثل مشاركتها في سوق العمل عاملاً أساسياً لتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي والحدّ من الفقر والبطالة غير أنّ واقع النساء العاملات ما زال يواجه تحديات بنيوية تتعلق بضعف فرص التشغيل، وعدم المساواة في الأجور، وغياب البيئة الآمنة والداعمة لعمل المرأة، ومع أنّ المشرّع العراقي سعى من خلال قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ إلى إقرار مجموعة من الضمانات التي تكفل حماية النساء في ميدان العمل، فإنّ تطبيق تلك النصوص يظلُّ رهيناً بمدى فاعلية المؤسسات الحكومية، وقدرتها على دمج البعد الجندي في سياسات التنمية، ومن هذا المنطلق يهدف هذا المبحث إلى تحليل واقع عمل المرأة في العراق وبيان علاقته بأهداف التنمية المستدامة، ولا سيّما تلك المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتمكين النساء وتوفير العمل اللائق، وعليه نعرض في هذا المطلب لواقع عمل النساء في العراق، وعلاقة التنمية المستدامة بالنساء العاملات، وذلك في مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: واقع وتطور عمل المرأة في العراق:

The First Requirement: The Reality and Development of Women's Work in Iraq.

تمهيد وتقسيم:

يُعدّ عمل المرأة أحد المؤشرات الرئيسة على تقدّم المجتمعات وتحقق التنمية المستدامة، إذ إنّ مشاركتها الاقتصادية تُسهم في رفع معدلات النمو وتحسين مستوى العدالة الاجتماعية، وقد مرّ واقع عمل المرأة في العراق بمراحل متباينة تأثرت بالظروف السياسية والاقتصادية المتعاقبة مما انعكس على نسب مشاركتها ومكانتها في سوق العمل، وفي هذا المطلب سنعرض لتطور عمل المرأة في العراق وواقع مشاركتها الفعلي، حيث نبرز المسار التاريخي والمؤشرات الحديثة لهذه المشاركة على النحو الآتي:

ثانياً: المسار التاريخي لانخراط المرأة العراقية في سوق العمل:

لم يكن انخراط المرأة العراقية في سوق العمل وليد اللحظة، بل هو نتاج مسار تاريخي متدرج تأثر بالتحوّلات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي مرّ بها البلد، ففي بدايات القرن العشرين كان

عمل المرأة محصوراً في نطاق الأسرة أو الزراعة وبعض الحرف التقليدية، غير أن فتح أبواب التعليم أمامها منتصف القرن الماضي مكّنها من دخول مجالاتٍ أوسع لا سيما التعليم والصحة اللذين كانا يتوسعان بسرعة لتصبح هذه القطاعات حجر الأساس لانخراطها الرسمي في سوق العمل⁽⁴⁾، ومع سبعينيات القرن الماضي بفعل الطفرة النفطية توسعت مشاركة المرأة في العمل نتيجة زيادة الطلب على الأيدي العاملة وقد شجعت الدولة هذا التوجه بإصدار تشريعاتٍ داعمةٍ لدور المرأة، غير أن الحروب المتعاقبة والحصار الاقتصادي في تسعينيات القرن العشرين أثرت سلباً في مشاركة النساء، حيث انسحبت أعداد كبيرةٍ منهن من سوق العمل⁽⁵⁾، ويمكن القول إن هذا التقلب التاريخي في مسار عمل المرأة يعكس ارتباطاً وثيقاً بين استقرار الدولة ومستوى مشاركتها في الحياة الاقتصادية، إذ تزداد مشاركتها في فترات النمو والاستقرار وتضعف مع الأزمات والصراعات، وأن التحولات الاجتماعية، ولا سيما تزايد الوعي بأهمية التعليم وتمكين المرأة، فأسهمت في فتح آفاق جديدة أمامها على الرغم استمرار التحديات البيوية التي تعيق تحقيق المساواة الفعلية.

ثانياً: المؤشرات الحديثة لمشاركة المرأة في سوق العمل العراقي:

تُظهر بيانات منظمة العمل الدولية والبنك الدولي أن نسبة مشاركة المرأة العراقية في القوى العاملة شهدت ارتفاعاً محدوداً في عقد التسعينيات، لكنها تعرّضت لانخفاضٍ حادّ مع أزمات الحصار بعد عام 1990، ثم تفاوتت بشكلٍ متذبذبٍ بعد غزو 2003، فقد سُجّلت نسبة المشاركة نحو 10.6 % عام 2003، وواصلت ارتفاعها البطيء حتى بلغت 14.48 % عام 2016، وهي أعلى قيمةٍ حديثة لهذا المؤشر قبل تصاعد النزاعات الإقليمية الكبرى وظهور تنظيم "داعش"⁽⁶⁾، وبعد عام 2016 بدأت النسبة بالتراجع مجدداً لتصل إلى حوالي 11 % في 2021، ولم تعرف الانتعاش الكامل بعد، وفي عام 2023 بلغت النسبة نحو 11.07 % بحسب تقرير IMF، فبينما أكد البنك الدولي أن نسبة النساء ضمن القوى العاملة كانت حوالي 11.38 %، مع تسجيل أعلى نسبة 13.88 % عند احتساب النساء فقط من إجمالي القوى العاملة⁽³⁾، وتبيّن هذه البيانات أن العراق ما زال ضمن أدنى دول العالم في مشاركة النساء اقتصادياً في حين أن المتوسط العالمي يتجاوز 50 %⁽⁷⁾، ويُستفاد من ذلك أن مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل لا تزال من دون المستوى المطلوب لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة، وأن استمرار الفجوة بين الجنسين في التشغيل يعكس تحدياتٍ تشريعيةً ومؤسسيةً وثقافيةً متشابكة، إذ تتطلب تدخلاتٍ أكثر عمقاً في السياسات العامة لضمان دمج النساء بصورة فاعلة في الاقتصاد الوطني.

المطلب الثاني: عمل المرأة وعلاقته بالتنمية المستدامة:***The Second Requirement: Women's Work and Its Relationship to Sustainable Development:***

تمهيد وتقسيم:

تُشكّل مشاركة المرأة في سوق العمل أحد الأعمدة الرئيسة للتنمية المستدامة، إذ يُعدّ إدماجها اقتصادياً واجتماعياً ضرورةً لتحقيق العدالة والمساواة والنمو المتوازن، وفي العراق اكتسب هذا البعد أهمية خاصة في ظلّ ما شهدته البلد من أزمات أعاقَت مسيرة التنمية وأضعفت مساهمة النساء في الاقتصاد الوطني، ومن هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين عمل المرأة ومتطلّبات التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة، وهو ما نوضحه على النحو الآتي:

أولاً: الإطار العام للتنمية المستدامة وتمكين المرأة:

تُعَدّ التنمية المستدامة إطاراً عالمياً لتحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وقد التزم العراق، باعتباره عضواً في الأمم المتحدة، بتطبيق أجندة (2030) للتنمية المستدامة التي أقرّت سبعة عشر هدفاً رئيساً⁽⁸⁾، إلا أنّ التطبيق العملي لهذه الأهداف في العراق واجه تحديات كبيرة نتيجة الظروف السياسية والأمنية والاقتصادية المعقّدة، وهو ما انعكس سلباً على مستويات التنمية في البلاد.

يأتي تمكين المرأة في مقدّمة استراتيجيات التنمية المستدامة، إذ إنّ مشاركتها في سوق العمل لا تعني مجرد تحقيق المساواة بين الجنسين، بل تمثّل ضرورةً اقتصاديةً واجتماعيةً لتعزيز النمو والاستقرار فالمرأة تمثّل نصف المجتمع، ومن دون إدماجها في العملية الإنتاجية لا يمكن تحقيق تنمية شاملة أو مستدامة⁽⁹⁾، ولا يمكن أن تتحقّق تنمية اقتصادية أو اجتماعية بمعزل عن التنمية الإنسانية التي تُعدّ جوهر التنمية المستدامة وغايتها، وترتبط التنمية الإنسانية بالذكور والإناث على السواء، إذ تمثّل المرأة نصف سكان العالم، ومن هنا أصبح لها دورٌ محوريٌّ في عملية التنمية⁽¹⁰⁾، وتشير الدراسات الدولية إلى أنّ زيادة مشاركة النساء في سوق العمل ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمعدّلات النمو الاقتصادي، وتحسين مستويات الدخل، وتعزيز العدالة الاجتماعية، إذ إذا ما ارتفعت نسبة مساهمة المرأة في العمل إلى 40%، فقد تصل المساهمة المحتملة إلى نحو 24.72 مليار دولار، أي: ما يقرب من ثلاثة أضعاف وهو ما يجعل المرأة شريكاً فعلياً في التنمية الاقتصادية⁽¹¹⁾.

ثانيًا: الحماية القانونية ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة:

في الحالة العراقية، تكتسب هذه الحقيقة أهمية مضاعفة، إذ يُعدّ تمكين النساء أحد السبل لتعويض الخسائر البشرية والاقتصادية الناتجة عن الحروب والنزاعات، ومن هنا تأتي أهمية الحماية القانونية المقررة للنساء العاملات في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015، الذي خصّص فصولاً كاملةً لحماية المرأة في بيئة العمل⁽¹²⁾، وقد ساهم هذا التنظيم في ترسيخ مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص بما يتسق مع الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة (المساواة بين الجنسين)، والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)⁽¹³⁾، وأخيرًا، فإنّ ضمان حقوق المرأة في بيئة عمل آمنة وخالية من التمييز والتحرش لا يخدم فقط المساواة بين الجنسين، وإنما يُعزّز أيضًا استقرار علاقات العمل، ويرفع معدلات الإنتاجية، ويُحسّن بيئة الاستثمار مما يُؤدّي إلى جذب رؤوس الأموال وتنشيط الاقتصاد الوطني، وهكذا يتضح أنّ عمل المرأة ليس مجرد قضية اجتماعية أو مطلب حقوقي، بل هو عنصر بنيوي في تحقيق التنمية المستدامة على المستوى الوطني⁽¹⁴⁾.

المبحث الثاني

Second Topic

حماية النساء العاملات في القانون العراقي وارتباطها بأهداف التنمية المستدامة

The Protection of Working Women in Iraqi Law and its Relationship to Sustainable Development Goals

تمهيد وتقسيم:

يُعدّ توفير الحماية القانونية للنساء العاملات أحد الركائز الجوهرية لتحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة في المجتمع العراقي، إذ إنّ التشريعات التي تضمن للمرأة بيئة عمل آمنة وخالية من التمييز تُسهم في تعزيز مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية، وتدعم مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين، وقد سعى المشرع العراقي، من خلال قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، إلى وضع إطار تشريعي متكامل يوفّر الحماية للمرأة العاملة في مختلف مراحل علاقتها بالعمل سواء من حيث التشغيل أم الأجور أم الإجازات أو ظروف العمل، وتكتسب هذه الحماية أهميتها في ضوء ارتباطها المباشر بأهداف التنمية المستدامة، ولا سيّما الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين، والهدف الثامن الخاص بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي. وفي هذا المبحث، فسيتمّ تناول مظاهر الحماية القانونية للنساء العاملات في القانون العراقي، ثم بيان مدى ارتباط هذه الحقوق بتحقيق أهداف التنمية المستدامة في العراق، وذلك من خلال مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: مظاهر الحماية القانونية للنساء العاملات في القانون العراقي.

المطلب الثاني: العلاقة بين حقوق المرأة العاملة وأهداف التنمية المستدامة في العراق.

المطلب الأول: مظاهر الحماية القانونية للنساء العاملات في القانون العراقي:

First Requirement: Aspects of Legal Protection for Working Women in Iraqi Law:

تمهيد وتقسيم:

حظيت حماية المرأة العاملة باهتمام بالغ في قانون العمل العراقي، انسجاماً مع التوجهات العالمية التي تؤكد على حق المرأة في العمل وتكافؤ الفرص، ولقد تبني المشرع العراقي مجموعة من المبادئ الأساسية التي تضمنها قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015، معتبراً العمل حقاً مقدساً ومؤكداً على حرية العمل، ومنع أي شكل من أشكال التمييز بين الرجل والمرأة أسواء فيما يتعلق بفرص العمل أم الأجور⁽¹⁵⁾، وتضمن الفصل العاشر من قانون العمل أحكاماً خاصة بتشغيل النساء⁽¹⁶⁾، فتهدف إلى توفير حماية قانونية للمرأة العاملة تأخذ في الاعتبار طبيعتها وتكوينها الخاص، بالإضافة إلى دورها الحيوي في الحياة الأسرية والمجتمعية⁽¹⁷⁾، فسبحا في هذا المطلب أن نوضح أهم المظاهر التي قررها المشرع العراقي لحماية النساء العاملات مثل حظر الأعمال الشاقة وحظر العمل الليلي، وفضلاً على حماية الأمومة بالإضافة إلى الاستراحات والخدمات المقدمة لها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: حظر الأعمال الشاقة والصعبة والخطرة:

تُعد حماية المرأة العاملة من الأضرار الجسدية والنفسية محوراً أساسياً في التشريعات العمالية الحديثة. وقد اتخذ المشرع العراقي، في إطار سعيه لمواكبة التطورات العالمية، خطوات فاعلة في هذا الاتجاه، تهدف إلى ضمان عدم استغلال المرأة في العمل أو الأجر، والحفاظ على صحتها وسلامتها بما يتناسب مع طبيعتها البيولوجية وتكوينها الخاص، وكذلك رعاية لدورها المحوري في الحياة الأسرية والاجتماعية⁽¹⁸⁾، ولذلك، كان تدخل المشرع العراقي بالنص في قانون العمل الجديد في المادة (12/ثانياً) على هذا الحظر، وحددته المادة (85/ثانياً) بشكل تفصيلي حيث نصت على أن: "ثانياً: يحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة 67 (ثالثاً) من هذا القانون"⁽¹⁹⁾، وهذا الحظر ليس تمييزاً ضد المرأة، بل هو إجراء حمائي يراعي الفروق البيولوجية بين الجنسين، حيث إن القوة العضلية للمرأة أقل بشكل عام، والأعمال التي تتطلب جهداً عضلياً كبيراً قد تضر بصحتها، وتؤثر سلباً على أدائها في العمل وقدرتها على رعاية أسرتها، مما قد ينعكس على دورها الأساسي في بناء جيل سليم⁽²⁰⁾، ونشير هنا إلى أنه على الرغم من النص على

حظر الأعمال المرهقة والضارة بالصحة إلا أنَّ القانون لم يحدد هذه الأعمال، واقتصرت المادة على الإشارة لهذا الحظر، وفي الوقت الذي يراه البعض موقفاً حميداً من المشرع⁽²¹⁾، فنرى من وجهة نظرنا أنَّ عدم التحديد الصريح لهذه الأعمال يمثل نقطة ضعف محتملة يمكن أن يؤدي هذا الغموض إلى نزاعات قانونية، وقد تقع المرأة تحت ضغط لأداء أعمال ضارة بصحتها بسبب عدم وجود نص قاطع يمنع ذلك، ولذلك يفضل أن يتدخل المشرع لتحديد قائمة مبدئية بالأعمال الشاقة والصعبة خاصة الخطرة منها. ثانياً: حظر العمل الليلي:

يعود تنظيم ساعات العمل لاعتبارات إنسانية فالعامل إنسان وليس آلة، ومهما كانت قوته البدنية يجب أن يحظى بفترات راحة لالتقاط أنفاسه أو تناول الطعام وتجديد نشاطه وحيويته لليوم الآتي، ووقت العمل هو الوقت الذي يؤدي فيه العامل عمله لصاحب العمل الذي يستخدمه، ومجرد حضور العامل لمقر العمل واستعداده لأداء العمل يعدُّ بحكم العمل حتى ولو لم يتم أداء العمل لأسباب خارجة عن سيطرته، وهو بذلك يستحق الأجر لكونه تحت سلطة رب العمل⁽²²⁾، وبالنسبة للمرأة فقد حظر المشرع العمل الليلي للمرأة، حيث رأى المشرع أنَّه من الأفضل للمرأة عدم انشغالها في فترات الليل لحمايتها وتجنباً للانحراف الأخلاقي وإتاحة الفرصة اللازمة لرعاية زوجها وأطفالها وأسرته، ولأن العمل الليلي يكون أكثر من العمل النهاري إجهاداً للمرأة لذا تم حظره باستثناء ما ورد على سبيل الحصر من أعمال في نص القانون⁽²³⁾، حيث نص قانون العمل العراقي الجديد في المادة (86/أولاً) على منع عمل النساء ليلاً من دون تحديد مدة زمنية معينة تاركاً الأمر مفتوحاً للتعريف القانوني العام لليل الذي يمتد من غروب الشمس حتى شروقها⁽²⁴⁾، ولم يحدد قانون العمل العراقي الجديد طبيعة الأعمال المحظورة على المرأة ليلاً، وخوّل وزير العمل المختص إصدار قرار يحدد فيه الحالات التي يجوز فيها استثناء هذا الحظر، وهذا يُظهر أنَّ المشرع العراقي قد أولى أهمية قصوى لحماية الأسرة والمرأة، فقام بحظر عمل المرأة طوال الليل من دون استثناءات، وهو ما يؤكد على حرصه على استقرار الأسرة وتماسكها⁽²⁵⁾، ولم يتطرق قانون العمل العراقي الجديد بشكل صريح وواضح إلى حظر الأعمال التي تخالف النظام العام والآداب العامة مثل العمل في الملاهي أو صالات القمار، ومع ذلك يُمكن الرجوع إلى القواعد العامة في التشريعات لإيجاد حلول لمثل هذه الحالات إضافةً إلى وجود نصوص متفرقة في القانون الجديد تؤكد على حماية العامل من أي سلوك مسيء، فمثلاً نصت المادة (10\أولاً) على حظر التحرش الجنسي في بيئة العمل على أنَّ أولاً: يحظر هذا القانون التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة أسواء كان على

صعيد البحث عن العمل أم التدريب المهني أم التشغيل أو شروط وظروف العمل؟⁽²⁶⁾، وهو ما نوضحه فيما يلي

ثالثاً: الحماية من التحرش الجنسي:

يقصد بالتحرش الجنسي: كل سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية، ويكون مرتبطاً بالخوف الذي يستمد أساسه من النفوذ وعلاقته بالسلطة، ويحس الشخص الذي وقع عليه التحرش بالعجز أمام المتحرش⁽²⁷⁾ وللتحرش آثار سلبية لا تنعكس على الضحية وحدها، بل على المجتمع والأمن والاقتصاد، فمن ناحية تؤثر المضايقات الجنسية على نفسية المرأة وتلحق بها أضرار نفسية وبدنية ومشاكل صحية تستنزفها وتؤثر على إنتاجيتها وعملها، ومن ناحية أخرى يؤثر التحرش على المجتمع بكثرة الجرائم وزيادة العنف والتفكك المجتمعي⁽²⁸⁾، ومن الناحية الاقتصادية، يؤثر التحرش على إنتاجية المرأة نظراً لما يسببه من مشكلات نفسية وبدنية وما يترتب عليه التأثير على الاقتصاد باعتبار المرأة تمثل نصف المجتمع ونسبة لا يستهان بها من حجم الاقتصاد الوطني⁽²⁹⁾، ونتيجة لما سبق، فإن المشرع العراقي قرر حماية خاصة من التحرش وذلك في المادة (10/أولاً) من قانون العمل الجديد، وذلك تماشياً مع الدراسات الدولية والاتفاقيات الدولية، لاسيما الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لسنة 2019⁽³⁰⁾، حيث حظر المشرع في الفقرة الأولى التحرش الجنسي في أي مرحلة من مراحل العمل التدريب أو التشغيل أو الاستخدام كشرط للحصول على عمل، وحظر أي سلوك من شأنه أن يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل ترهيبية أو معادية أو مهينة يوجه إليه هذا السلوك⁽³¹⁾.

المطلب الثاني: العلاقة بين حقوق النساء العاملات وأهداف التنمية المستدامة في العراق:

The Second Requirement: The Relationship Between the Rights of Working Women and The Sustainable Development Goals in Iraq:

تمهيد وتقسيم:

تُعد قضايا تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين محورياً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة، وليس مجرد هدف اجتماعي، فالأمم المتحدة من خلال أهداف التنمية المستدامة السبعة عشرة قد أكدت على أهمية إدماج المرأة بشكل كامل في سوق العمل والمجتمع لكونها محركاً رئيساً للنمو الاقتصادي والاجتماعي، وفي هذا المطلب سنناقش كيف تساهم حماية حقوق المرأة العاملة في العراق؟، والتي تناولناها في المطلب الأول في تحقيق هذه الأهداف:

أولاً: حقوق النساء العاملات ودورها في تحقيق هدف المساواة بين الجنسين:

يُعد الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة، والذي يؤكد على: "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات"، الهدف الأكثر ارتباطاً بحماية حقوق المرأة العاملة، وإن التشريعات العراقية التي تمنع التمييز في الأجور وفرص العمل، ونصَّ عليها قانون العمل الجديد، فتُعد خطوة مباشرة نحو تحقيق هذا الهدف، فمثلاً يعد حظر قانون العمل العراقي للأعمال الشاقة والخطرة على المرأة يساهم في توفير بيئة عمل آمنة وصحية مما يُشجع المزيد من النساء على الانضمام إلى القطاعات الاقتصادية التي كانت تُعتبر حكراً على الرجال، وإنَّ الحماية القانونية من التحرش الجنسي، التي نصت عليها المادة (10/أولاً) من القانون، تمنح المرأة الأمان والثقة اللازمين للاستمرار في عملها، مما يعزز قدرتها على الوصول إلى مناصب قيادية ومواقع صنع القرار، فهذه الحماية لا تُعزز العدالة الاجتماعية فحسب، بل تُسهم في كسر القوالب النمطية التي تُقيد مشاركة المرأة في المجتمع، ومع ذلك فإنه ووفقاً للبيانات الرسمية الحديثة الصادرة عن مسح القوى العاملة الوطني 2021، فإنَّ نسبة مشاركة النساء في العراق وصلت إلى 10.6% مقارنة بـ 68% للرجال، فيما نسب البطالة النسائية بلغت 28.2% مقابل 14.7% للرجال⁽³²⁾، وهو ما يبرز حقيقة أنه على الرغم الجهود المبذولة من أجل القضاء على التمييز بين الجنسين في العمل⁽³³⁾، إلا أنَّ التشريع وحده لا يكفي، وأنَّ تحقيق هدف المساواة بين الجنسين يتطلب ترجمة النص إلى تطبيق حقيقي عن طريق بناء بيئة توفر فرص حقيقية للنساء—ليس فقط في النصوص، بل في الواقع المهني والاجتماعي.

ثانياً: حقوق النساء العاملات ودورها في تحقيق العمل اللائق والنمو الاقتصادي:

يُعد العمل اللائق أحد الأركان الرئيسة للتنمية المستدامة، وهو قائم على توفير بيئة عمل آمنة وعادلة وذات قيمة. وقد عالج قانون العمل العراقي هذا البعد من خلال حظر الأعمال الشاقة والخطرة على المرأة، ومنع العمل الليلي (مادة 86) ما عدا حالات محدودة يمكن للمجلس المختص استثناءها⁽³⁴⁾ وتنظيم إجازات الأمومة والرضاعة بما يضمن توازناً بين واجبات المرأة الأسرية والمهنية، وأما بالنسبة للتأثير الاقتصادي، فتشير البيانات الصادرة عن سياسات صندوق النقد الدولي لعام 2023–2024 إلى أنَّ زيادة نسبة مشاركة النساء في قوة العمل من شأنه أن يُضيف أكثر من 2% إلى النمو الاقتصادي المحتمل بحلول عام 2033، إضافة إلى 1.5% عبر تحسين رأس المال البشري والتعلم⁽³⁵⁾.

ثالثاً: حقوق النساء العاملات وتأثيرها على الأهداف التنموية الأخرى:

لا يقتصر تأثير حقوق المرأة العاملة على المساواة والنمو الاقتصادي، بل يمتد ليشمل أبعاداً أخرى من التنمية المستدامة⁽³⁶⁾:

1. الهدف الأول (القضاء على الفقر): إن تمكين المرأة العاملة من خلال ضمان الأجر العادل والعمل اللائق له بالغ الأثر في الحد من الفقر على مستوى الأسرة والمجتمع، فتشير الأدبيات الأكاديمية إلى أن تعزيز مشاركة النساء اقتصادياً يُعد من أكثر الاستراتيجيات فعالية لتقليل من آثار الفقر لا سيما في المجتمعات التي تعتمد على دخل المرأة جزئياً أو كلياً، وفي سياق آخر يرى تقرير البنك الدولي -المساعدة الإنمائية العالمية- أنَّ تمكين النساء يساهم بشكل سريع في رفع مستوى المعيشة، وتقليل الاعتماد على شبكات الأمان الاجتماعي مما يعزز فرص تحقيق النمو الشامل والاستدامة الاقتصادية.

2. الهدف الثاني (الصحة الجيدة والرفاه): أنَّ حماية المرأة العاملة من الأعمال المرهقة أو الضارة بصحتها بما يتوافق مع النصوص القانونية في قانون العمل العراقي لا تكفل سلامتها الجسدية والنفسية فحسب، بل تنعكس إيجاباً على صحة أسرتها، فدراسات أكاديمية قد بينت أن تمكين المرأة يُسهم في تحسين سُلّم الرفاه داخل الأسرة، ويؤدي إلى نتائج صحية أفضل للأطفال، ويؤثر إيجاباً في صحة الأم عبر زيادة وصولها إلى الخدمات والرعاية الصحية.

3. الهدف الثالث (التعليم الجيد): عندما تكون المرأة متمكّنة اقتصادياً، فإنها تُصبح قادرة على الاستثمار في تعليم أطفالها، مما يُسهم في بناء جيل متعلم وقادر على مواكبة التطورات المستقبلية. بناء على ما سبق يتضح أنَّ حماية حقوق المرأة العاملة في القانون العراقي ليست مجرد التزام تشريعي، بل هي استثمار استراتيجي في التنمية الشاملة والمستدامة، وذلك أنَّ المظاهر التي كفلها القانون للمرأة، من حظر للأعمال الشاقة والعمل الليلي إلى الحماية من التحرش، فتساهم بشكل فعال وغير فعال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة مما يجعل من تمكين المرأة ركيزة أساسية لتقدم المجتمع العراقي وازدهاره، ولكن تبقى الإشكالية الحقيقية في تطبيق هذه النصوص من ناحية، وتحسينها من ناحية أخرى بما يتلاءم مع ما يطرأ على سوق العمل من تغييرات.

الخلاصة

Conclusion

لقد تناول هذا البحث موضوع الحماية القانونية للنساء العاملات في العراق ضمن إطار أهداف التنمية المستدامة بوصفه من القضايا الحيوية التي تجمع بين أبعاد القانون والعمل وحقوق الإنسان والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد خلصنا إلى عدد من النتائج المهمة، ويمكن إجمالها على النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

First: Results:

1. على الصعيد القانوني أرسى قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 جملة من الضمانات للمرأة العاملة مثل حظر الأعمال الشاقة والخطرة، وحظر العمل الليلي، وحماية الأمومة، وتجريم التحرش الجنسي في بيئة العمل، ومع ذلك يؤخذ على القانون أن بعض نصوصه جاءت عامة وغير محددة مما يفتح الباب أمام ثغرات يمكن أن تستغل للإضرار بحقوق المرأة، مثل عدم تحديد قائمة واضحة بالأعمال المحظورة أو تقييد حالات العمل الليلي.
2. أنه على الصعيد التنموي يمكن أن يساهم تعزيز حقوق المرأة العاملة في تحقيق الهدف الخامس من التنمية المستدامة (المساواة بين الجنسين)، والهدف الثامن (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، وأنّ لحماية هذه الحقوق أثراً مباشراً في أهداف أخرى مثل القضاء على الفقر (الهدف الأول)، والصحة الجيدة والرفاه (الهدف الثالث)، والتعليم الجيد (الهدف الرابع)، وأنه لا تزال الفجوة كبيرة بين النصوص القانونية والتطبيق، حيث أن نسبة مشاركة المرأة العراقية في سوق العمل منخفضة (حوالي 11% وفق بيانات 2023)، وهي من أدنى النسب عالمياً، وهو ما يرجع إلى التحديات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إضافةً إلى اتساع سوق العمل غير الرسمي الذي يفتقر إلى الضمانات القانونية، وهي مسألة جديرة بالبحث والتمحيص فيما هو قادم من بحوث ودراسات.
3. تبين أن القانون يفتقر إلى لوائح تنفيذية دقيقة تُحدّد آليات التطبيق والإجراءات الخاصة بتسوية المنازعات أو متابعة الانتهاكات ضد النساء في بيئة العمل، والأمر الذي يجعل النصوص القانونية غير كافية لتحقيق حماية واقعية.
4. تبين أن تحقيق الحماية الفعلية للمرأة العاملة يتطلب سياسات وطنية شاملة تتجاوز النصوص القانونية، وتعمل على دعم فرص التدريب، وتوسيع مظلة الضمان الاجتماعي، ودمج البعد الجندي في خطط التنمية لضمان المساواة والاستدامة.

ثانياً: المقترحات:

Second: Suggestions:

1. يوصي بضرورة مراجعة قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 لتعديل النصوص العامة واستبدالها بأخرى أكثر تحديداً، ولا سيما تلك المتعلقة بحظر الأعمال الشاقة والعمل الليلي، وتوضيح الأحكام الخاصة بحماية الأمومة وآليات مكافحة التحرش في بيئة العمل.
 2. إصدار لوائح تنفيذية تفصيلية تُنظّم كيفية تطبيق مواد الحماية الخاصة بالمرأة، وتحدد بدقة إجراءات الشكاوى والرقابة والتفتيش بما يضمن التطبيق العملي الفعال للنصوص القانونية.
 3. ضرورة العمل على تطوير نصوص لا سيما بحماية المرأة من التمييز غير المباشر، خاصة في التوظيف والترقيات والأجور.
 4. العمل على تحسين الجانب التطبيقي للقانون من خلال:
 - أ- إطلاق برامج رقابية فعالة لمتابعة التزام مؤسسات القطاعين العام والخاص بحقوق المرأة العاملة.
 - ب- ربط سياسات سوق العمل بسياسات الحماية الاجتماعية، لضمان حصول المرأة العاملة على الحد الأدنى من الأمان الوظيفي.
 5. العمل على تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً من خلال:
 - أ- وضع برامج تدريب مهني مخصصة للنساء لزيادة اندماجهن في القطاعات الحديثة (التكنولوجيا، ريادة الأعمال، الطاقة المتجددة).
 - ب- تعزيز برامج دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الموجهة للنساء.
 6. العمل على الربط المباشر بين حماية حقوق المرأة والتنمية المستدامة ضمن أهداف التنمية في العراق بإدماج مؤشرات المساواة بين الجنسين في خطط التنمية الوطنية ورؤية العراق 2030، وبما يضمن قياس أثر مشاركة النساء العاملات على النمو الاقتصادي.
 7. تشجيع التعاون مع المنظمات الدولية المهتمة بالمرأة من أجل توفير الدعم الفني والمالي لمشاريع تمكين المرأة.
- وفي الختام يمكن لنا التأكيد على أن حماية المرأة العاملة في العراق ليست مجرد التزام قانوني أو مطلب حقوقي فحسب، بل هي رافعة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. فكلما تعززت حقوق المرأة في سوق العمل، انعكس ذلك إيجاباً على مستويات الفقر، الصحة، التعليم، والنمو الاقتصادي. وعليه، فإن أي مشروع إصلاحى وطني يسعى لتحقيق التنمية لا بد أن يضع حقوق المرأة العاملة في قلب أولويات.

الهوامش

Endnotes

- (1) مطلق، عبد الحسين خيون: الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015، *Route Educational and Social Science Journal*، المجلد السادس، العدد الثالث، تركيا، 2019، ص 572-593.
- (2) خلف، خليل إبراهيم، الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم، دراسة في حقوق الإنسان، مجلة المعهد، العدد الرابع عشر، 2023، ص 572-599.
- (3) عبد الحسين، محمد علي، حقوق المرأة العاملة في قانون العمل العراقي، دراسة مقارنة بالتشريع الأردني، مجلة جامعة دهوك، المجلد 26، العدد الأول، 2023، ص 189 – 200.
- (4) ففي بداية الستينيات فقد شهد المجتمع العراقي تطوراً واضحاً من الناحية السياسية والثقافية والتعليمية والمهنية والاجتماعية للمرأة، من ازدياد عدد المتعلمين في المدارس، فمثلاً كان عدد تلاميذ المدارس الابتدائية في الفترة بين (1920-1921) حوالي ثمانية آلاف تلميذ، ثم أصبح عددهم في عام (1963-1964) أكثر من مليون تلميذ، يراجع د. عمار سعدون عبدون، الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العراقية وأثره على دورها المجتمعي للمدة 1921 – 2003، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، السنة السادسة، العدد 23، 2024، ص 302.
- (5) - المرأة العراقية قرن من النضال والإنجاز، موقع صوت الأمة العراقية، متاح عبر العنوان الإلكتروني: <https://iraqination.net/archives/13387> تاريخ الاطلاع 2025/8/23، الساعة 12:18.
- (6) البنك الدولي. مؤشرات التنمية العالمية: مشاركة المرأة في القوى العاملة - العراق. واشنطن: البنك الدولي، 2023.
- (7) -ILO World Employment Social Outlook 2024: Female participation in Arab region (~18%) vs global (~48%), Iraq (~11%) among, Available at: <https://www.thinkglobalhealth.org/article/womens-labor-force-participation-middle-east> see in: 23/8/2025 .
- (8) في التنمية المستدامة وأهدافها يراجع: - السعيد، محمد. السياحة المستدامة. القاهرة: السعيد للنشر والتوزيع، 2019؛ أبو النصر، مدحت وياسمين محمد. إدارة الأعمال. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2017؛ كافي، مصطفى يوسف. إدارة الأعمال. عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2017.
- (9) -Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights (New York: UN Women, 2015), 45. <https://www.google.com/search?q=https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/progress-of-the-worlds-women-2015-2016-en.pdf%3Fla%3Den%26vs%3D1794>

- (10) الزبادي، حسين عليوي ناصر: واقع المرأة في البلاد العربية، مع إشارة خاصة للعراق، دراسة في المؤشرات والتحديات وسبل المواجهة، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المجلد الرابع، العدد الثالث عشر، مايو 2020، ص 207.
- (11) مصطفى، سناء عبد القادر. "الواقع الاقتصادي-الاجتماعي للمرأة في العراق."، الحوار المتمدن-العدد: 6364 - 2019 / 9 / 29 - 10:55، متاح عبر العنوان الإلكتروني: <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=650871> تاريخ الاطلاع 2025/8/23.
- (12) -UN Women. *Gender Equality and Women's Empowerment in Iraq*. New York: UN Women, 2018, p. 23.
- (13) -World Bank. *Iraq Economic Monitor: Navigating the Perfect Storm*. Washington, DC: World Bank, 2020, p. 21 .
- (14) United Nations Development Programme (UNDP). *Iraq Human Development Report 2021*. Baghdad: UNDP, 2021 .
- (15) يراجع المواد (4، 8) من قانون العمل العراقي.
- (16) يراجع المواد (84 – 94) من قانون العمل العراقي.
- (17) حمدان، حسين عبد اللطيف: قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، 2019، ص 34.
- (18) الهاللي، سعد الدين مسعد، المهنة وأخلاقيها، الدار الجامعية، مصر، 2006، ص: 36.
- (19) حيث نصت على أن: "ثانيا: يحظر تشغيل المرأة العاملة في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة والمحددة وفق التعليمات الصادرة بموجب المادة 67 (ثالثا) من هذا القانون."
- (20) د. سلمان، عماد حسن: قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، مكتبة السنهوري، بغداد، 2017، ص 234.
- (21) يعتقد البعض أن عدم تحديد قائمة بالأعمال المحظورة ليس ثغرة قانونية، بل هو قرار حكيم من المشرع العراقي لعدة أسباب: أولها الشمولية: ترك الباب مفتوحاً يسمح بتغطية جميع الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة التي قد لا تكون قد وردت في القانون، وبالتالي يضمن حماية المرأة العاملة بشكل أوسع، بالإضافة إلى مواكبة التطورات: يسمح هذا النهج للقانون بمواكبة الأعمال الجديدة التي قد تظهر في الصناعات الحديثة، والتي قد تحمل مخاطر لم تُكتشف بعد أو لم تظهر آثارها السلبية إلا لاحقاً، كذلك المرونة: يتيح للمرأة نفسها أن تكون طرفاً في تحديد ما يناسب طاقتها وقدرتها على التحمل، مع دعم رأيها بخبرة طبية وعلمية. كذلك يسمح القانون للجهات المختصة، مثل اللجان العلمية والطبية، بتحديد هذه الأعمال المحظورة بشكل مستمر، مما يضمن أن تكون هذه القرارات مبنية على أسس علمية وواقعية. يراجع: مطلق، عبد الحسين مخيون: الحماية القانونية للمرأة العاملة، مرجع سابق، ص 578.

- (22) أبو العلا، مروة، ساعات العمل والإجازات والتشغيل الإضافي في قانون العمل العراقي، مقال منشور عبر الإنترنت عبر الرابط الإلكتروني: <https://www.mohamah.net> تاريخ الاطلاع 2025/8/22.
- (23) د. الطائي، محمد علي، دراسات في قانون العمل، الجزء الثاني، الناشر صباح صادق جعفر، الطبعة الأولى، بغداد، 2005، ص 79.
- (24) حيث نصت المادة 86 /أولا على أن: "لا يجوز تشغيل المرأة العاملة بعمل ليلي إلا اذا كان العمل ضروريا أو بسبب قوة القاهرة أو المحافظة على مواد أولية أو منتجات سريعة التلف أو اذا كان هناك قوة القاهرة أدت الى توقف العمل في المشروع توقفا لم يكن متوقفاً على أن لا يتم تكرار ذلك.
- (25) مطلق، عبد الحسين مخيون: الحماية القانونية للمرأة العاملة، مرجع سابق، ص 580.
- (26) المادة (10/أولاً) من قانون العمل العراقي.
- (27) كنزة، حسون: جريمة التحرش الجنسي، رسالة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميدان بن باديس مستغانم، 2017/2016، ص 20، 21.
- (28) *Choo Eern Yie - Nicole Tham Seow Ping: Sexual Harassment in Workplace: A Literature Review, THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES & SOCIAL STUDIES, Vol 9 Issue 8, August, 2021, P. 31.*
- (29) محمود، دموع حاتم: قواعد التنمية المستدامة لحماية المرأة العاملة في قانون العملة العراقي رقم 37 لسنة 2015، مجلة العلوم القانونية، المجلد 37، الجزء الثاني، شباط، 2023، ص 519، 520.
- (30) وتعرف ب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 أو C190 هي أول معاهدة دولية تضمن حق كل فرد في بيئة عمل خالية من العنف والتحرش. اعتمدت هذه الاتفاقية في يونيو 2019 من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ودخلت حيز التنفيذ في يونيو 2021. تلزم الاتفاقية الدول المصادقة عليها بتبني نهج شامل للوقاية من العنف والتحرش في العمل ومعالجتهما، مع التركيز على مفهوم عالم عمل يشمل جميع الأفراد بغض النظر عن وضعهم التعاقد.
- (31) محمود، دموع حاتم: قواعد التنمية المستدامة لحماية المرأة العاملة، مرجع سابق، ص 523.
- (32) وزارة التخطيط – الجهاز المركزي للإحصاء و *ILO. Labour Force Survey 2021*. بغداد، 2022.
- (33) محمود، دموع حاتم: قواعد التنمية المستدامة لحماية المرأة العاملة، مرجع سابق، ص 533.
- (34) مطلق، عبد الحسين مخيون: الحماية القانونية للمرأة العاملة، مرجع سابق، ص 585 وما بعدها.
- (35) *IMF Staff. Addressing Labor Market Challenges: Areas for Reform , IMF Country Report No. 129, April 2024 .*
- (36) *Wei W, Sarker T, Żukiewicz-Sobczak W, Roy R, Alam GMM, Rabbany MG, Hossain MS, Aziz N. The Influence of Women's Empowerment on Poverty Reduction in the Rural Areas of Bangladesh: Focus on Health, Education and Living Standard. Int J Environ Res Public Health. 2021*

Jun 27;18(13):6909. doi: 10.3390/ijerph18136909. PMID: 34199117; PMCID: PMC8293807.

المصادر

أولاً: الكتب:

- I. أبو النصر، مدحت، وياسمين محمد. إدارة الأعمال. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2017.
- II. حمدان، حسين عبد اللطيف. قانون العمل. الطبعة الأولى. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2019.
- III. السعيد، محمد. السياحة المستدامة. القاهرة: السعيد للنشر والتوزيع، 2019.
- IV. الطائي، محمد علي. دراسات في قانون العمل. الجزء الثاني. بغداد: صباح صادق جعفر، 2005.
- V. سلمان، عماد حسن. قانون العمل الجديد. الطبعة الأولى. بغداد: مكتبة السنهوري، 2017.
- VI. كافي، مصطفى يوسف. إدارة الأعمال. عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2017.
- VII. الهلالي، سعد الدين مسعد. المهنة وأخلاقيها. مصر: الدار الجامعية، 2006.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

- I. حسون، كنزة. جريمة التحرش الجنسي. رسالة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميدان بن باديس مستغانم، 2017/2016.

ثالثاً: المجلات العلمية المحكمة:

- I. خلف، خليل إبراهيم. "الحماية القانونية لحق المرأة في العمل الملائم، دراسة في حقوق الإنسان". مجلة المعهد، العدد الرابع عشر، 2023.
- II. عبد الحسين، محمد علي. "حقوق المرأة العاملة في قانون العمل العراقي، دراسة مقارنة بالتشريع الأردني". مجلة جامعة دهوك، المجلد 26، العدد الأول، 2023.
- III. عبدون، عمار سعدون. "الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العراقية وأثره على دورها المجتمعي للمدة 1921-2003". مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، السنة السادسة، العدد 23، 2024.
- IV. محمود، دموع حاتم. "قواعد التنمية المستدامة لحماية المرأة العاملة في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015". مجلة العلوم القانونية، المجلد 37، الجزء الثاني، 2023.

V. مطلق، عبد الحسين خيون. "الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015 *Route Educational and Social Science Journal*"، المجلد السادس، العدد الثالث، تركيا، 2019، ص 572-593.

VI. الزيادي، حسين عليوي ناصر. "واقع المرأة في البلاد العربية، مع إشارة خاصة للعراق، دراسة في المؤشرات والتحديات وسبل المواجهة". المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المجلد الرابع، العدد الثالث عشر، مايو 2020.

رابعاً: المصادر الإلكترونية والتقارير الدولية:

I. أبو العلا، مروة: "ساعات العمل والإجازات والتشغيل الإضافي في قانون العمل العراقي" مقال منشور عبر الإنترنت، متاح عبر الرابط: <https://www.mohamah.net>.

II. العراقية، صوت الأمة: "المرأة العراقية قرن من النضال والإنجاز". موقع صوت الأمة العراقية، متاح عبر الرابط: <https://iraqination.net/archives/13387>

III. مصطفى، سناء عبد القادر: "الواقع الاقتصادي-الاجتماعي للمرأة في العراق، الحوار المتمدن، العدد 6364، 2019، متاح عبر الرابط : <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=650871>.

IV. البنك الدولي، مؤشرات التنمية العالمية: مشاركة المرأة في القوى العاملة – العراق. واشنطن: البنك الدولي، 2023.

V. وزارة التخطيط – الجهاز المركزي للإحصاء و *ILO. Labour Force Survey 2021*. بغداد، 2022.

خامساً: المراجع الأجنبية:

- I. *ILO: World Employment Social Outlook 2024: Female participation in Arab region (~18%) vs global (~48%), Iraq (~11%) among, Available at: <https://www.thinkglobalhealth.org/article/womens-labor-force-participation-middle-east>.*
- II. *IMF Staff: Addressing Labor Market Challenges: Areas for Reform, IMF Country Report No. 129, 2024.*
- III. *UN Women: Gender Equality and Women's Empowerment in Iraq, New York: UN Women, 2018.*
- IV. *UN Women: Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights, New York: UN Women, 2015.*
- V. *UNDP: Iraq Human Development Report 2021, Baghdad: UNDP, 2021.*

- VI. *Wei W, Sarker T, Żukiewicz-Sobczak W, Roy R, Alam GMM, Rabbany MG, Hossain MS, Aziz N: The Influence of Women's Empowerment on Poverty Reduction in the Rural Areas of Bangladesh..., Int J Environ Res Public Health, 2021.*
- VII. *World Bank: Iraq Economic Monitor: Navigating the Perfect Storm, Washington, DC: World Bank, 2020.*
- VIII. *Yie, Choo Eern, and Nicole Tham Seow Ping: Sexual Harassment in Workplace: A Literature Review, THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES & SOCIAL STUDIES, Vol 9, Issue 8, August, 2021.*

References

First: Books:

- I. *Abu Al-Nasr, Medhat, and Yasmine Mohamed. Business Administration. Cairo: Arab Group for Training and Publishing, 2017.*
- II. *Hamdan, Hussein Abdel Latif. Labor Law. First Edition. Beirut: Al-Halabi Legal Publications, 2019.*
- III. *Al-Saeed, Mohamed. Sustainable Tourism. Cairo: Al-Saeed for Publishing and Distribution, 2019.*
- IV. *Al-Ta'i, Mohamed Ali. Studies in Labor Law. Part Two. Baghdad: Sabah Sadiq Jaafar, 2005.*
- V. *Salman, Emad Hassan. The New Labor Law. First Edition. Baghdad: Al-Sanhouri Library, 2017.*
- VI. *Kafi, Mustafa Youssef. Business Administration. Amman: Academics for Publishing and Distribution, 2017.*
- VII. *Al-Hilali, Saad El-Din Mosaad. The Profession and Its Ethics. Egypt: University House, 2006.*

Second: Thesis:

- I. *Hassoun, Kenza. The Crime of Sexual Harassment. Master's Thesis in Law, Faculty of Law and Political Science, Abdelhamid Ibn Badis University of Mostaganem, 2016/2017.*

Third: Peer-Reviewed Scientific Journals:

- I. *Khalaf, Khalil Ibrahim. "Legal Protection of Women's Right to Suitable Work: A Human Rights Study." Journal of the Institute, Issue 14, 2023.*
- II. *Abdul Hussein, Muhammad Ali. "The Rights of Working Women in Iraqi Labor Law: A Comparative Study with Jordanian Legislation." Journal of the University of Duhok, Volume 26, Issue 1, 2023.*
- III. *Abdoun, Ammar Saadoun. "The Social and Economic Reality of Iraqi Women and its Impact on their Societal Role from 1921 to 2003." Journal of the Faculty of Law and Political Science, Year 6, Issue 23, 2024.*

- IV. Mahmoud, Dumou' Hatem. "Sustainable Development Principles for the Protection of Working Women in Iraqi Labor Law No. 37 of 2015." *Journal of Legal Sciences*, Volume 37, Part 2, 2023.
- V. Mutlaq, Abdul Hussein Khayoun. "Legal Protection of Working Women in the New Iraqi Labor Law No. 37 of 2015." *Route Educational and Social Science Journal*, Volume 6, Issue 3, Turkey, 2019, pp. 572–593.
- VI. Al-Ziyadi, Hussein Aliwi Nasser. "The Reality of Women in Arab Countries, with Special Reference to Iraq: A Study of Indicators, Challenges, and Ways to Address Them." *Arab Journal of Arts and Humanities*, Volume 4, Issue 13, May 2020.

Fourth: Websites and International Reports:

- I. Abu Al-Ala, Marwa: "Working Hours, Vacations, and Overtime in the Iraqi Labor Law." An online article available at: <https://www.mohamah.net>
- II. Al-Iraqiya, Sawt Al-Umma: "Iraqi Women: A Century of Struggle and Achievement." The Voice of the Iraqi Nation website is available at: <https://iraqination.net/archives/13387>
- III. Mustafa, Sanaa Abdul Qader: "The Socio-Economic Reality of Women in Iraq," *Civil Dialogue*, Issue 6364, 2019, available at: <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=650871>
- IV. World Bank, *Global Development Indicators: Women's Labor Force Participation – Iraq*. Washington: World Bank, 2023.
- V. Ministry of Planning – Central Statistical Organization and ILO. *Labour Force Survey 2021*. Baghdad, 2022.



