مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: سياسات تعزيز مشاركة النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل
اسم الكاتب: م.د. نور سعد حسون
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/6311
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 10:39 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of Anbar University for Law and Political Sciences
مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية
P. ISSN: 2706-5804 E.ISSN: 2075-2024
Volume 13- Issue 2- December 2023 المجلد ١٣- العدد ٢ – كانون الاول ٢٠٢٣

Policies to Enhance the Participation of Women with Disabilities in the Labor Market

[1] Lecturer. Dr. Noor Saad Hassoon
[1] College of Law / Tikrit University

1: Email: Noorsaad19855@tu.edu.iq
2: Email:

DOI
10.37651/aujlps.2023.143482.1079

Submitted: 29/9/2023
Accepted: 10/10/2023
Published: 05/12/2023

Keywords:
Women with disabilities
right to work
equal opportunities
challenges.

Abstract:

Women have an important and vital role in public life, as they are part of society, and their reform and serious participation depend on the progress and well-being of society. Therefore, there has been an increase in global interest in the rights of women, including women with disabilities, and the need for their participation in economic development, to provide them with opportunities like other women, and to integrate them positively into participation. And to be contributors and producers in the economic development of their country and not just consumers, in addition to enhancing their sense of their own ability and self-reliance in life without being dependent on anyone, and providing them with decent job opportunities.

Despite the efforts made, this group still represents the weak and marginalized group to enter the Iraqi labor market, which necessitates standing at the challenges of embodying the right of women with disabilities to work in order to facilitate their access to all state institutions and to achieve this, addressing obstacles and difficulties, and is the strategy included in the Iraqi labor law No. 37 of 2015 at a level that meets the ambitions and aspirations of this group, and what are the ways to enhance job opportunities for women with disabilities in the Iraqi labor market.

©Authors, 2023, College of Law University of Anbar. This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

سياسات تعزيز مشاركة النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل

[١] م.د. نور سعد حسون
[١] كلية الحقوق- جامعة تكريت

الملخص:

للنساء دور مهم وحيوي في الحياة العامة، حيث انها شطر المجتمع ويتوقف صلاحها ومشاركتها الجادة تقدم المجتمع ورفاهيته لذا تزايد الاهتمام العالمي في الآونة الاخيرة بحقوق النساء ومن بينهم النساء ذوات الاعاقة وبضرورة مشاركتهم في التنمية الاقتصادية لأتاحت الفرص لهم مثلهم مثل النساء الاخريات وادماجهم بصورة ايجابية في المشاركة الاقتصادية وليكونوا مساهمين ومنتجين في التنمية الاقتصادية لبلدهم وليس اشخاص مستهلكين فقط هذا بالإضافة الى تعزيز شعورهم بقدرتهم الذاتية واعتمادهم على انفسهم في الحياة دون ان يكونوا عالة على أي أحد، وتوفير فرص عمل لائقة بهم.

وبرغم من الجهود المبذولة إلا أن هذه الفئة لازالت تمثل الفئة الضعيفة المهمشة للدخول لسوق العمل العراقي، الامر الذي يستوجب الوقوف عند التحديات تجسيد حق النساء ذوات الاعاقة في العمل لتسهيل وصولها الى جميع مؤسسات الدولة ولتحقيق ذلك معالجة العراقيل والصعوبات، وهل استراتيجية التي تضمنها قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في مستوى يلبي طموحات وتطلعات هذه الفئة وما هي سبل تعزيز فرص العمل للنساء ذوات الاعاقة في سوق العمل العراقي.

الكلمات المفتاحية:

النساء ذوات الاعاقة، الحق في العمل، تكافؤ الفرص، التحديات.

المقدمة

تعد النساء ذوات الاعاقة احدى الشرائح المهمة في المجتمع ولا يوجد مجتمع يخلو منها مهما وصل درجة من التقدم والرقي اذ تزايدت نسبة هذه الفئة في الآونة الاخيرة خاصة في العراق نتيجة الاحداث الاخيرة التي مر بها بلادنا، فعلى الرغم من التطور الكبير الذي يشهده عصرنا مازالت مشاركة النساء ذوات الاعاقة مهمشة وضعيفة ولا زالت تخضع للعديد من المعوقات والتحديات التي تجعل من عملهن طريق شاق ومضني مما انعكس على مستوى

دخولهم في سوق العمل العراقي، ولأجل الاحاطة بالموضوع بشكل مفيد لابد من تناول ما يأتي:

اولاً - أهمية الموضوع: تنبع اهمية موضوع بحثنا حول جانبين، الاول يتعلق بالواقع التشريعي بضرورة وضع رؤيا مستقبلية افضل للنساء المعاقات بما يساعد على ادماجه مع بقية افراد المجتمع والثاني يتعلق بالأهمية الواقعية والمتمثل بضرورة تسليط الضوء على تلك الشريحة المسكوت عنهم واشراكهم على قدم المساواة مع الاشخاص الاخرين في سوق العمل وفق المعايير القانونية باعتبارهم افراد نافعين لديهم قيمتهم الذاتية ليعود بالفائدة عليهم وعلى المجتمع.

ثانياً- مشكلة البحث: فالرغم من ايراد مواثيق عالمية تحتضن حقوق النساء وتكفل حقوقهم وتضمن حق تمتعهم بفرص في العمل على قدم المساواة مع غيرهم، الا ان هناك الكثير من التشريعات الوطنية لم تسترشد بها فما زالت هذه الشريحة في العراق تعاني العديد من التحديات القانونية والمجتمعية التي تقف عائقاً دون تمتعهم ودخولهم في سوق العمل العراقي على قدم المساواة مع غيرهم بالإضافة الى ضعف التسهيلات واليات التي تقدم لهم والتي تؤشر على عدم دعمهم ومساندتهم وحرمانهم من فرص العمل، ومن هنا يتبادل الى الاذهان التساؤل الاتي: ما المعوقات والصعوبات التي تحد من مشاركة النساء ذوات الاعاقة في سوق العمل العراقي والى اي مدى وفق المشرع العراقي في قَانُون العَمَل الْعِرَاقِي رَّقْم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في تنظيم عمل النساء ذوات الاعاقة وهل تتمتع النساء العاملات ذوات الاعاقة بذات الحماية المقررة لغيرهن من النساء؟

ثالثاً - منهج البحث: لغرض احاطة البحث بكافة جوانب الموضوع وتحقيق الهدف المنشود منه فسنعتمد في هذا البحث على المنهج التحليلي للنصوص القانونية واراء الفقهاء وصولاً لتشخيص الثغرات القانونية ومحاولة وضع حلول لها.

رابعاً - هيكلية البحث: سوف نقسم هذا البحث الى مبحثين نتناول في الاول ماهية النساء ذوات الاعاقة أما المبحث الثاني فسنوضح فيه الحماية القانونية لعمل النساء ذوات الاعاقة.

I. المبحث الاول

ماهية النساء ذوات الاعاقة

في البداية وقبل الغوص في حيثيات الموضوع وحتى يتخذ البحث صفة العمومية والشمولية وجدنا من المناسب التعرف اولاً على مفهوم الاعاقة قبل الحديث عن الاساس

القانوني لعمل النساء ذوات الاعاقة وذلك في مطلبين اذ نتكلم في الاول عن تعريف النساء ذوات الاعاقة ونكرس الثاني للأساس القانوني لعمل النساء المعاقات.

I.أ. المطلب الاول

تعريف النساء ذوات الاعاقة

حيث اننا نتحدث عن مفهوم النساء المعاقات يكون من المهم الاجابة على تساؤلات تتعلق بتعريف الاعاقة بالمعنى العام ومن ثم تعريف النساء ذوات الاعاقة، وعندا بحثنا حول تعريف الاعاقة وجدنا تعريفات مختلفة قيلت بشأنها، فاذ تركنا التعريف اللغوي للإعاقة[١]، واتجهنا صوب التعريف الفقهي والتشريعي فعرفت فقهاً بتعاريف مختلفة تكاد تتفق جميعها على انها("ذلك التلف او القصور او العلة المزمنة التي تؤثر على قدرات الشخص فيصبح معوقاً سواء كانت الاعاقة جسدية او حسية او عقليه او اجتماعيه الامر الذي يحول بين الفرد وبين الاستفادة الكاملة من الخبرات التعليمية والمهنية التي يستطيع الشخص العادي الاستفادة منها وكما تحول بينه وبين المنافسة المتكافئة مع غيره من الافراد العاديين")، كما عرفت ايضاً بانها ("تلف او ضعف عقلي او جسمي دائم يؤثر على الوظائف الحيوية للفرد ويحد من قدرته الذاتية والحركية والتفاعل الاجتماعي او القيام بنشاط اقتصادي له عائد مادي")، والتعريف الاكثر انتشاراً هو التعريف منظمة الصحة العالمية اذ عرفت الاعاقة على انها عدم القدرة على تلبية متطلبات اداء دوره الطبيعي في الحياة بسبب الاصابة او العجز في اداء الوظائف الفيزيولوجية او السيكولوجية[٢].

وبالتالي فان الاعاقة التي تصيب النساء هي قصور او الخلل التي قد يصيبهم فقد يكون نتيجة لعوامل وراثية او خلقية او مكتسبه نتيجة حادث معين تحد من قدرتها في القيام ببعض الانشطة التي يستطيع الفرد العادي القيام بها[٣]، واذ توجهنا صوب احكام قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم(٣٨)لسنة ٢٠١٣ اذ عرف ذوي الاعاقة على انهم كل من فقد القدرة كلياً او جزئياً بالمشاركة في حياة المجتمع أسوة بالأخرين نتيجة اصابته بعاهة بدنية

---

(١)الاعاقة لغةً: مصدر أعاق القيادي بما يؤدي الى الاحباط والتثبيط والعرقلة ،عاقة عن الشيء عوقاً اي منعة وشغله عنه فهو عائق والجمع عوق، عوقه عن كذا أي عاقة تعوق تثبيط وامتنع وحبس.- ينظر: ابن منظر، محمد بن مكرم بن علي، جمال الدين ابن منظور، *لسان العرب* ، دون سنة طبع، ص١٧٣.

(٢)الامم المتحدة، الاعاقات من الاستثناء الى المساواة، *اعمال حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة، دليل البرلمانيين بشأن اتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة والبروتوكول الاختياري المرتبط بها*، (جنيف: ٢٠٠٧)،ص٢٢.

(٣) د. عثمان لبيب فرج، "التأهيل الاجتماعي والتوجيه المهني للمعوقين واعدادهم للدمج في سوق العمل"، دراسة مقدمة الى الندوة الاجتماعية لحق المعاقين في العمل، منظمة العمل العربية، هيئات رعاية المعوقين، مصر، القاهرة، (٢٠٠٣): ص٢٣.

او حسية او ذهنية ادى الى قصور في ادائه الوظيفي وبالتالي انخفضت امكانياته في الحصول على عمل مناسب له[١].

أما بالنسبة للقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ نجد ان القانون المذكور لم يضع تعرفاً محدداً للإعاقة كما انه جاء خالياً من الاشارة الى الاشخاص ذوي الاعاقة، اذ لم نرى الاهتمام بتلك الشريحة في قانون العمل العراقي النافذ على الرغم من وجودها واهمية ادماجها في سوق العمل، لكن يمكن القول ان القوانين بمختلف تشريعاتها تركت بعض العبارات الاصطلاحية لاجتهادات اراء الفقهاء، حيث ان اغلب المصطلحات القانونية قد تطرق اليها المشرع في قانون العمل لكنة لم يعرف الاعاقة ولم يتطرق اليهم ربما ترك ذلك الى قانون الرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة رقم(٣٨) لسنة توفي٢٠١٣، غير ان القانون الاخير لم يكن جامعاً مانعاً للأشخاص الذين يطالبون بأبسط حقوقهم وهو حقهم بفرص عمل مناسبة لقدراتهم، اذ نجد ان اغلب المؤسسات ترفض تطبيق القانون اعلاه متذرعة بحجة ان هذه الوظائف تحتاج الى قدرات بدنية قد لا تتوفر لدى فئات النساء ذوات الاعاقة، والاكثر من ذلك فان هناك نماذج حية من ابناء هذه الشريحة قد نجحت ايما نجاح في اداء واجباتها الوظيفية وتفوقت على قريناتها من النساء الاخريات، لذا نهيب بالمشرع العراقي الى استحداث نصوص قانونية في قانون العمل العراقي تضمن للأفراد المعاقين فرصة التمتع بالعمل وفرض نسبة محددة من العمال من ذوي الاعاقة في كل ميدان عمل على ان تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك، والزام الحكومة بتوفير بيئة عمل مناسبة ومراعيه لوضعهم الصحي ووقف جميع الانتهاكات بهذه الفئة المسكوت عنها .

I.ب. المطلب الثاني

الاساس القانوني لعمل النساء ذوات المعاقات

يلعب الاساس القانوني السليم دورا مهما في وجود وانجاح اي ظاهرة قانونية ومن بينها ظاهرة عمالة النساء ذوات الاعاقة، فلا بد من وجود اطار قانوني يمثل الركيزة الاساسية التي يستند اليها، اذ ان حق العمل من الحقوق الاساسية التي تضمنتها معظم المواثيق والنصوص الدولية، وتجسد ذلك من خلال عدة اتفاقيات وتوصيات لتكريس حق الافراد المعاقين بالعمل وبضمنهم النساء ذوات الاعاقة، حيث صدرت عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٤٤ توصية تهدف الى توفير فرص عمل للمعاقين واستخدامهم في العمل المفيد، كما وحثت الاتفاقية رقم (١٠٢) لسنة ١٩٥٢ الى تدعيم ومساندة هذه الفئة واتخاذ التدابير الايجابية لتعزيز استخدام النساء العاملات الذين يعانون من اعاقات خطيرة، ثم عقبتها التوصية رقم(٩٩) الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي شكلت قاعدة لجميع التشريعات الوطنية والتي دعت من خلالها الى

(١) المادة (اولاً)، من قانون رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة رقم(٣٨)، لسنة ٢٠١٣.

توسيع فرص العمل للمعاقين وتعزيز ادماجه في المجتمع[١]، هذا بالإضافة الى الاعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة لسنة ١٩٧٥ الذي نص على حق المعاق في الحصول على عمل ومزاولة مهنة مفيدة ومربحة له وفي الانتماء الى نقابات العمال، كما واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية حقوق الافراد ذوي الاعاقة في العمل لعام ٢٠٠٦ التي اعتبرت أول صك أساسي لحقوق الانسان في القرن الحادي والعشرين[٢].

كما وتجسد هذا الحق في التشريعات الوطنية في نص المادة (٢٢/اولاً) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ اذ تضمنت المادة أَعلاه على انه: ("العمل حق مكفول لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة")، كما واشارت المادة(١٦) من الدستور العراقي الى انه: ("تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتكفل الدولة اتخاذ الاجراءات اللازمة لتحقيق ذلك")[٣]، والمادة (٣٢) من الدستور العراقي التي نصت على انه ("ترعى الدولة حقوق المعاقين وتكفل تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع")، وتماشياً مع ذلك فقد اوكل تنظيم حقوقهم الى قانون خاص سمي بقانون رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة رقم(٣٨) لسنة ٢٠١٣ لاسيما بعد الالتحاق العراق لاتفاقية حقوق المعاقين ومصادقته عليها سنة ٢٠١٢، وعليه فان المشرع العراقي قضى بحق العمل لكل مواطن عراقي وهو كذلك حق للأشخاص المعاقين لكي يكونوا قادرين على اكتساب لقمة عيشهم دون الاعتماد على غيرهم.

وان كان حق النساء المعاقات في العمل من الحقوق المتفق عليها نظرياً من خلال المواثيق والنصوص القانونية الا انها في حقيقة الامر غير مطبقة على ارض الواقع سواء كانت على القطاع العام او الخاص، اذ اصبحن اليوم يطالبن بأبسط حقوقهن وهو حقهم في العمل اسوة بغيرهم من الاخرين، اضف الى هذا البيئة التمييزية في ميدان العمل وعدم التنافسية التي يشهدها سوق العمل العراقي اتجاه هذه الفئة المهمشة.

II. المبحث الثاني

الحماية القانونية لعمل النساء ذوات الاعاقة

منح القانون الحماية للنساء العاملات ذوات الاعاقة على غرار باقي الافراد في المجتمع ،اذ وفر لهم الضمانات القانونية في بيئة العمل نظراً للخصوصية التي تتمتع بها هذه الفئة، لكن

(١) هيام موسى التاج وعلاء احمد الحراشة، "القوانين والتشريعات والحقوق الخاصة بالأشخاص ذوي الاعاقة"، *بحث منشور في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر*، ع٢٦، (٢٠١٨): ص١٣٣.

(٢) حمد سامي عبد الصادق، *حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون*، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤)، ص ٤٩.

(٣) د. محمد ثامر ، *حقوق الانسان المبادئ العامة والأصول* ، ط١ ، (العراق ، بغداد: مكتبة السنهوري ، ٢٠١٢.

بالرغم من ذلك هناك بعض التحديات او الصعوبات التي تواجه عمل النساء وتحد من دخولهن لسوق العمل، ومن هنا لابد لنا من تقسيم هذا المبحث الى مطلبين نخصص الاول لضمانات القانونية لحماية النساء ذوات الاعاقة ونكرس الثاني للتحديات التي تواجه عمل النساء ذوات الاعاقة، وعلى النحو الاتي:

II.أ. المطلب الاول

الضمانات القانونية لحماية النساء ذوات الاعاقة في العمل

بما ان القانون قد اعطى الحق للنساء ذوات الاعاقة في العمل دون تمييز مع باقي النساء فانه منح بذلك ضمانات قانونية اثناء تأدية عملهن والسبب في ذلك يعود الى طبيعة تكوين النساء والخصوصية التي تتمتع بها مقارنة مع الرجال، واهم الضمانات التي اقرها قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ للنساء العاملات وبضمنهم النساء المعاقات يمكن تحديدها بما يأتي:

١- **حماية الامومة**: مشاركة النساء في الحياة الاقتصادية عن طريق العمل تحتاج الى ايلاء والاهتمام لذا راعى المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ هذه المسألة بما من شانه ان لا يمس بحقها في العمل وذلك بجمع الاثنين معاً فيمكن ان تتفرغ لتربية اطفالها وان تحتفظ بحقها في العمل من خلال منحها اجازة امومة وفق نص المادة(٨٧) من قانون العمل العراقي النافذ هذا بالإضافة الى التسهيلات المقدمة للنساء العاملات قبل فترة الوضع واثناءها وما بعدها[١] فضلاً عن التسهيلات المقدمة لها قبل فترة الوضع والمتعلقة بتخفيف الاعمال الموكلة لها خلال فترة الحمل، هذا بالإضافة الى منح العاملة ساعات زمنية لرضاع طفلها وتعد فترة الارضاع من وقت العمل[٢].

٢- **المساواة ومنع التمييز في ميدان العمل**: بمعنى المساواة وعدم التمييز بين العمال على اساس الجنس ومعاملتهم على وفق القيم والمبادئ والمساواة في الحقوق والواجبات بين الرجال والنساء[٣] والتي تعتبر اهم الضمانات الدستورية التي كرستها معظم الدساتير من بينها الدستور العراقي والتي سبق ان تكلمنا عنها تجسيداً للاتفاقيات التي تنادي بالقضاء على مختلف انواع التميي، ولم يكتفي المشرع بذلك بل ضمن للنساء العاملات مختلف الحقوق المترتبة على العمل كحقها في الاجر والمنح والتعويضات والتمثيل النقابي وتوفير اماكن لراحتهن[٤].

(١) د. عدنان العابد و يوسف الياس، *قانون العمل*، (بغداد: العاتك لصناعة الكتب، ٢٠٠١)،ص١٠٣.
(٢) ينظر لنص المادة(٩١)، من قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥.
(٣) د.محمد لبيب شيت، *شرح قانون العمل*، (القاهرة: دار النهضة العربية للنشر، ١٩٨٣)، ص٧٧.
(٤) ينظر لنص المادة (٩٢)، من قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥.

٣- **حظر تشغيل النساء في الاعمال المرهقة**[١] : حث المشرع العراقي في المادة(٨٥) من قانون العمل العراقي النافذ على منع تشغيل النساء وبضمنهم المعاقين في الاعمال المرهقة والضارة وجميع الاعمال المرهقة التي احال تحديدها الى قرارات تنظيمية بموجب المادة(٦٧/ ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ وفرض عقوبات على من يخالف احكام المادة اعلاه.

٤- **منع تشغيل النساء ليلاً**: صاحب العمل له الحرية في تحديد وقت العمل في اي ساعة من ساعات اليوم، لكن صلاحية صاحب العمل مقيدة للنساء بالنسبة الى تشغيلهم ليلاً، اذ منع قانون العمل العراقي النافذ بموجب المادة(٨٦/اولاً) من اعطاء النساء عمل ليلي الا للضرورة او القوة القاهرة[٢].

II.ب. المطلب الثاني

التحديات التي تواجه عمل النساء ذوات الاعاقة

النساء بصورة عامة يواجهن العديد من التحديات في العمل فكيف بالنساء ذوات الاعاقة، اذ أن ممارسة حقهم في العمل يبقى من الخيارات القليلة المتاحة امامهم والسبب في ذلك يرجع الى عوائق قد تكون اجتماعية او اقتصادية او قانونية قد انعكس على مستوى مشاركتها في العمل وللحديث اكثر عن التحديات التي تقف امامهن وتؤثر فيهم سلبا وتحد من دخولهم في ميدان العمل، ارتئينا ان نقسم هذا المطلب الى ثلاث افرع نتناول في الاول التحديات الاجتماعية ثم نتناول في الثاني التحديات الاقتصادية ونكرس الثالث للتحديات القانونية وعلى النحو الاتي:

II.ب.١. الفرع الاول

التحديات الاجتماعية

رغم التطور الكبير الذي يشهده عصرنا الحالي في مختلف المجالات الا ان هناك الكثير من النساء لا زالت تقف امامهم صعوبات اجتماعية تجعل من عملهن طريق شاق ومضني لعل ابرزها:

١ – **الضعف الثقافي**: ان مسألة خروج النساء ذوات الاعاقة من منزلهم الى سوق العمل على اساس الحاجة الاقتصادية لأيمكن تقبلها بسهولة في كل المجتمعات وخاصة المجتمعات

(١) د. فتحي عبد الرحيم ، *قضايا ومشكلات في سيكولوجية الاعاقة والمعوقين*، (لبنان، بيروت: دار القلم ، 1982)، ص٧٦.

(٢) د. علي عبد الامير وثامر نجاح كريم، "عمالة النساء وميكانيزمات التكيف"، *بحث تحليلي على العاملات بالمهن الهامشية في قضاء الديوانية، مجلة لأراك للفلسفة والدراسات الاجتماعية*، ع١٤، (٢٠١٤):ص٦٤.

الشرقية، حيث لازالت التقاليد والاعراف مسيطرة لدى البعض باعتبار ان النساء مقادة ومطيعة وانها خلقت للقيام بالوظائف المنزلية فما زالوا مكبلين بالمواريث التي ما زالت متأصلة وموجودة بدرجة كبيرة في نفوس بعض الناس والتي تحمل الرجل مسؤولية توفير لقمة العيش[١].

٢- **الافتقار للبيئة الصديقة**: يعاني النساء المعاقات من افتقارهم الى ابسط حقوقهم في العراق بتوفر بيئة امنة صديقة ومناسبة لعمل النساء المعاقات تساعدهم على تجاوز العوائق وتخطي الحواجز وتسهيل حركتهم وتتيح لهم مساحة اكبر في المشاركة اذ لايزال ابناء هذه الفئة يعانون الامرين من انكار فعلي لحقوقهم رغم وجودها نظري وافتقارهم لبيئة صديقه لهم، نعم لازالت البيئة تعاني من عدم التطور والتنظيم بعناصرها المختلفة التي تحول دون دمجهم مع نساء المجتمع الاخريات وبالتالي سيكونون اعباء على اسرهم، اذا نجد العديد من ميادين العمل في العراق تفتقر الى وسائل تخدم المعاق حركياً ومثالها المصاعد وغيرها من الوسائل الاخرى التي تساعد الفرد المعاق في اداء دورهم في الحياة كجزء من التنوع البشري ولكي يتحقق التمكين الفعال للنساء المعاقات لابد من توفير بيئة صديقة لهم.

٣- **البيئة التمييزية:** ان المرأة العراقية تواجه حراماً مضاعفاً كونهن نساء وكونهن ذوات اعاقة ودخولهن لسوق العمل يأخذ ابعادا مرتبطة بالنوع الاجتماعي من حيث مضاعفة القيود وسلب حقوق النساء ذوات الاعاقة، اذ تواجه النساء تمييزا مضاعفاً في منحهن فرص للعمل حتى اصعب من الرجال ذوات الاعاقة واتباع نهج يرعى الاعتبارات الجنسانية من قبل ارباب العمل بسيادة الثقافة الذكورية دون غيرها، وكذلك عدم المساوة في الاجر بين الجنسين باعتبار ان المرأة مقيدة ومطيعة بسبب تكوينها بالإضافة الى اعاقتها التي تحد من حركتها في سوق العمل[٢].

وعليه فان النساء ذوات الاعاقة تحتاج الى الرعاية والاهتمام لتكون الشخص المنتج في المجتمع وكذلك توفير العديد من الوسائل التي تخدم المعاقين حركياً، وكما ذكرنا لا يوجد مجتمع يخلو من هذه الفئة الا ان الفرق بين هذه المجتمعات هو طبيعة التعامل معهم وادماجهم في الحياة وهذا بلا شك سوف ينعكس على تقدم ورقي المجتمع.

---

(١) محمد عرفان الخطيب،"مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن نطاق التطبيق والاثبات"، *بحث منشور في مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، مجلد ٢٥،ع١- (٢٠٠٩): ص٢٢.

(٢) السيد عتيق، *الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة*، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٠)، ص٥٤.

II.ب.٢. الفرع الثاني

التحديات الاقتصادية

بالرغم من ان العراق بلد ريعي الا ان هناك العديد من الاشكالات الاقتصادية كثيرة التي عصفت بالعراق في الآونة الاخيرة، لعل ابرزها:-

١- **غياب استراتيجية اقتصادية منظمة**: ان عدم وضوح المنهج الاقتصادي وفشل السياسات التمويلية في معالجة اغلب المشكلات نتيجة تعاقب مجموعة من الحكومات غير مستقرة زمنياً ولا تملك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات طويلة الامد هو احدى الامور التي جعل الاليات لمعالجة توفير عمل لائق للنساء المعاقات غائبة لغاية الان، بسبب عجز الجهات الرسمية عن تمويل المناسب لفتح ودعم مشاريع او ورش عمل تخدم النساء المعاقات تكون ذات صيغة فكرية او يدويه وتستقبل النساء ذوات الاعاقة البالغ الذين يزيد عمرهم عن ١٨ سنة ولم يتمكنوا من الحصول على فرصة عمل مناسبة او غير قادرين في المؤسسات العامة لعدم وجود اماكن ملائمة ومكيفة حسب احتياجاتهم، مثلاً مشاغل للخياطة والتطريز او دواجن لتربية الحيوانات وغيرها وما ينتج من ذلك المحصول يتم توزع ريعها على النساء المعاقات الذين شاركوا في الانتاج.

٢- **ضعف التدابير المقدمة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية التي تكفل هذه الفئة**: النساء ذوات الاعاقة مسالة تمس المجتمع فهي مستمرة ومتجددة وغير منتهية لذا فان معالجتها لابد وان تكون بتكافل جهود المؤسسات الحكومية والغير الحكومية والمنظمات والنساء ذوات الاعاقة انفسهم، ونقصد هنا بضعف التدابير الإعانات والقروض المقدمة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لمساعدتهم في فتح مشروع لهم لتأمين مورد معيشي لهم ولأسرهم، ولتحقيق الانسجام مع الواقع المتطور نقترح استحداث نصوص جديدة في قانون العمل تخص الاشخاص ذوي الاعاقة مع وضع اجراءات واليات كفيلة وتوفير الارضية المناسبة فعلياً لممارسة حقهم في العمل كمنحهم اعانات تساعدهم على فتح مشاريع لهم او قروض بدون فائدة بما يضمن لهم فرصة التمتع بحقهم في العمل بشكل فعلي.

II.ب.٣. الفرع الثالث

التحديات القانونية

حاول المشرع العراقي ان يجعل العراقيين متساويين دون تمييز في اي مجال من مجالات الحياة ومن بينها مجال العمل، ومع ذلك هناك مواطن عرقلة قانونية يمكن الاشارة اليها في هذا الصدد، ابرزها:

١- **الاشارات الضمنية الغير مباشرة بشأن تشغيل النساء ذوات الاعاقة:** صحيح ان المشرع اشار الى تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة في قانون هيئة رعاية ذوي الاحتياجات رقم(٣٨) لسنة٢٠١٣ لكنه لم يتطرق اليهم في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ولم يشير في نص واضح وصريح الى تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة، ونحن نعتقد ان هذا التوجه في قانون العمل العراقي النافذ على الرغم من اهميته الا انه غير كافي اذ كانت هناك اشارات ضمنية في المادة السادس وعشرون التي تضمنت منع للتمييز على اساس الجنسية او العمر او الوضع الصحي اذ يكون اثره ابطال او ضعف تكافؤ الفرص او المساواة في المعاملة، كما واشارت المادة الرابعة من قانون العمل العرقي النافذ على تكافؤ فرص العمل اذ نصت على انه ("العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على اساس تكافؤ الفرص دونما اي نوع من انواع التمييز") الواضح ان المشرع العراقي وضع اشارات ضمنية على ان العمل حق لجميع المواطنين ومنع اي شكل من اشكال التمييز الا انه لم يتضمن نصوصا مباشرة وخاصة لهذه الفئة في قانون العمل العراقي النافذ وانما اعتمد التفسير بان مصطلح "دونما اي نوع من انواع التمييز" بان يتوفر فرص للعمل للفرد المعاق والفرد السليم غير ان هذا التفسير ليس فيه من المنطق شيء فالمشرع عندما يتحدث عن حق المساواة فانه يأخذ بمفهومه العام ليمنع جميع انواع التمييز، ومن هنا ندعو المشرع العراقي الى اخذ مسألة حقوق المعاقين في الحسبان عند اصدار اي عمل تشريعي والاشارة اليهم بشكل واضح وصريح لتجنب اي لبس من شأنه المساس بهذا الحق وليكونوا اصحاب العمل على بينة من امرهم لاحتضان هذه الفئة المسكوت عنهم ودماجهم بشكل واقعي في سوق العمل العراقي.

٢- **حشد الدعم للقانون:** لغرض الوصول الى قانون يرضي جميع الاطراف في الدولة ويطبق هذا القانون بالامتثال الطوعي فيدفعهم للالتزام به ينبغي الربط بين القانون والاشخاص المكلفين به او المخاطبين به، ففقدان صفة الجاذبية التي يفترض ان تتحلى بها القواعد القانونية لتكون اكثر توافقا مع متطلباتهم فيندفعوا الى الامتثال والانجذاب نحوها، ومن هنا وجب على المشرع ان يراعى بنظر الاعتبار قبل اصدار اي قانون تقبل المجتمع والاشخاص المكلفين به، اذ ينبغي ان يتم طرح مشروع القانون لنقاشات عميقة على مستويات الدولة كافة بل وحتى يطرح على مستويات الثقافية المحلية البسيطة باعتبارها تعبر تعبيراً حقيقياً عن تجاربهم واحتياجاتهم ربما يكون المشرع قد تغاضى عنها لوضعها في الموقع المناسب واظهارها بالشكل الذي يبهر المتلقي ويدفعه للانصياع لهذا القانون.

الحقيقة التي لا نختلف بشأنها ان الامر لم يكن بكثرة القوانين في بلدنا العراق وانما بتطبيق هذه القوانين بشكل الصحيح والمناسب، نعم ان القوانين امر بغاية الاهمية لضمان حقوق الاشخاص المعاقين وتأهيلهم وضرورة مشاركتهم بصورة فعالة على قدم المساواة مع الاخرين وخاصة شريحة النساء، لكن في عراقنا اليوم نلاحظ كثرة القوانين الا ان الواقع

الفعلي لم يتضمن تطبيقا وتجسيدا لأي منها لحد الان لذا نستطيع القول ان هناك فجوى بين القانون والواقع.

الخاتمة

بعد أن انتهينا من دراسة عمالة النساء ذوات الاعاقة بين الواقع والتحديات توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات وتوصيات:-

اولاَ: الاستنتاجات

١- النساء ذوات الاعاقة أحدى فئات المجتمع، انخفضت امكانيات حصولهم على عمل مناسب بدرجة كبيرة مما يحول دون احتفاظهم به نتيجة لقصور بدني او عقلي.
٢- عمل النساء ذات الاعاقة يمثل فرصة وتحديات بنفس الوقت، فرصة لأنه يعطي النساء المعاقات امكانية اخراج المواهب وبناء القدرات والتطور الذاتي ويساهم أيضا في بناء المجتمع، وفي نفس الوقت يمثل تحدي لانهم سوف يتحدون انفسهم والمجتمع ليبرهنوا انهم اشخاص منتجين قادرين على العمل.
٣- النساء ذوات الاعاقة يواجهن العديد من التحديات في ممارسة حقهم بالعمل اذ يبقى من الخيارات القليلة المتاحة امامهم والسبب في ذلك يرجع الى عوائق قد تكون اجتماعية او اقتصادية او قانونية قد تنعكس على مستوى مشاركتها في العمل.

ثانياً: التوصيات

١-توجيه انتباه الجهات والمؤسسات المعينة الرسمية، وشبة الرسمية الى اهمية وتعزيز مشاركة النساء ذوات الاعاقة على قدم المساواة مع غيرهم في سوق العمل وخاصة ان اعدادهم قد اصبحت متزايدة في الوقت الحالي.
٢-وجود حاجة ماسة الى قانون ينظم حقوق المعاقين وممارسة حقهم في العمل ومن بينهم النساء ذوات الاعاقة خاصة في الوقت الحالي في ظل تزايد اعداد النساء ذوات الاعاقة بسبب الحروب الاخيرة التي خاضها العراق مع داعش وغيرها من الظروف الاخرى التي مرت بها الدولة العراقية مع فرض عقوبات على اصحاب العمل المخالفين لتجنب اي لبس من شأنَّهُ المساس بهذا الحق.
٣-تقديم الدعم والتعزيزات لأرباب العمل من قبل وزارة العمل بشأن تعديل ميدان العمل لتصبح ملائمة ومناسبة للنساء ذوات الاعاقة لتسهيل حركتهن داخل العمل مع وضع شرح وتوضيح المضامين المتعلقة بحقوق الافراد في تساوي فرص العمل وعدم التمييز.

٤- اهمية تفعيل النصوص القانونية الخاصة بتنظيم امتيازات وحقوق النساء ذوات الاعاقة وتقديم التسهيلات اللازمة لتسهل دخولهم في سوق العمل العراقي مع تفعيل النص الدستوري في المادة(٣٢) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ والتي نصت على انه(ترعى الدولة حقوق المعاقين وذو الاحتياجات الخاصة، وتكفل الدولة تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع وينظم ذلك بقانون).

قائمة المصادر

أ- الكتب العامة:

١- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي ابو الفضل، جمال الدين ابن منظور الانصاري(ت:٧١١ه)، *لسان العرب*،ج١٥،ط٣، بيروت: دار الحياء التراث العربي، ١٩٨٥.

٢- الامم المتحدة، *الاعاقات من الاستثناء الى المساواة، اعمال حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة، دليل البرلمانيين بشأن اتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة والبروتوكول الاختياري المرتبط بها*، جنيف: ٢٠٠٧.

٣- حمد سامي عبد الصادق، *حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون*، القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤ .

٤- د. عدنان العابد و يوسف الياس، *قانون العمل*، بغداد: العاتك لصناعة الكتب، ٢٠٠١.

٥- د. فتحي عبد الرحيم ، *قضايا ومشكلات في سيكولوجية الاعاقة والمعوقين*، لبنان، بيروت: دار القلم ، 1982.

٦- د. محمد ثامر ، *حقوق الانسان المبادئ العامة والأصول* ، ط١ ، العراق ، بغداد: مكتبة السنهوري ،2012 .

٧- د.محمد لبيب شيت، *شرح قانون العمل*، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر، ١٩٨٣.

٨- السيد عتيق، *الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة*، القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٠.

ب- الدساتير والقوانين:

١- دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

٢- قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، لسنة ٢٠١٥.

٣- قانون رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة رقم (٣٨)، لسنة ٢٠١٣.

ج- الاتفاقيات الدولية:

١- الاتفاقية الدولية رقم (١٠٢)، لسنة ١٩٥٢ بشأن معايير الضمان الاجتماعي.

٢- التوصية الدولية رقم(٩٩)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

٣- اتفاقية الصادرة عن الجمعية العامة للامم المتحدة المتعلقة بحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة لسنة(٢٠٠٦).

ح- البحوث والدراسات العلمية:

١. د. عثمان لبيب فرج، "التأهيل الاجتماعي والتوجيه المهني للمعوقين واعدادهم للدمج في سوق العمل ، دراسة مقدمة الى الندوة الاجتماعية لحق المعاقين في العمل"، *منظمة العمل العربية، هيئات رعاية المعوقين، مصر، القاهرة*، (٢٠٠٣).

٢. علي عبد الامير وثامر نجاح كريم، "عمالة النساء وميكانيزمات التكيف، بحث تحليلي على العاملات بالمهن الهامشية في قضاء الديوانية"، *مجلة لأراك للفلسفة والدراسات الاجتماعية*، ع١٤، (٢٠١٤).

٣. محمد عرفان الخطيب، "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن نطاق التطبيق والاثبات"، *بحث منشور في مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، مجلد ٢٥،ع١، (٢٠٠٩).

٤. هيام موسى التاج وعلاء احمد الحراشة، "القوانين والتشريعات والحقوق الخاصة بالأشخاص ذوي الاعاقة"، *بحث منشور في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر*، ع٢٦، (٢٠١٨).

Reference list:

A- General books

-1- Ibn Manzur, Muhammad bin Makram bin Ali Abu al-Fadl, Jamal al-Din Ibn Manzur al-Ansari (d. 711 AH), Lisan al-Arab, vol. 15, 3rd edition, Dar al-Haya' al-Turath al-Arabi, Beirut, 1985.

2- United Nations, Disabilities from Exception to Equality, Realizing the Rights of Persons with Disabilities, Guide for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol, Geneva, 2007.

3- Hamad Sami Abdel-Sadiq, The Rights of People with Special Needs between Reality and Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2004.

4- Adnan Al-Abed and Youssef Elias, Labor Law, Al-Atak Book Industry, Baghdad, 2001.
5- Dr. Fathi Abdel Rahim, Issues and Problems in the Psychology of Disability and the Disabled, Lebanon, Beirut, Dar Al-Qalam, 1982.
6- Dr. Muhammad Thamer, Human Rights, General Principles and Principles, 1st edition, Al-Sanhouri Library, Iraq, Baghdad,. 2012.
7- Dr. Muhammad Labib Sheet, Explanation of Labor Law, Arab Nahda Publishing House, Cairo, 1983.
8- Al-Sayyid Ateeq, Legal Protection for People with Special Needs, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2010.

B- Constitutions and laws:

1- The Constitution of the Republic of Iraq of 2005.
2- Iraqi Labor Law No. (37) of 2015.
3- Law on the Care of People with Special Needs No. (38) of 2013.

C- International agreements:

1- International Convention No. (102) of 1952 regarding social security standards.
2- International Recommendation No. (99) issued by the International Labor Organization.
3- Convention issued by the United Nations General Assembly on the rights of persons with disabilities (2006).

H- Scientific research and studies:

1-D. Othman Labib Farag, Social rehabilitation and vocational guidance for the disabled and preparing them for integration into the labor market, a study presented to the Social Symposium on the Right of the Disabled to Work, Arab Labor Organization, Bodies for the Care of the Disabled, Egypt, Cairo, 2003.
2-Ali Abdul Amir and Thamer Najah Karim, Women's Employment and Adaptation Mechanisms, Analytical Research on Women Working in Marginal Professions in the Diwaniyah District, Arak Journal for Philosophy and Social Studies, No. 14, 2014.

3-Muhammad Irfan Al-Khatib, The Principle of Non-Discrimination in Comparative Labor Legislation, Scope of Application and Evidence, research published in the Damascus Journal of Economic and Legal Sciences, Volume 25, No. 1, 2009.
4-Hiam Musa Al-Taj and Alaa Ahmed Al-Harasheh, Laws, Legislation, and Rights of Persons with Disabilities, research published in the Journal of Social Studies and Research, Martyr Hamma Lakhdar University, No. 26, 2018.