



## ظروف العمل في المحافظات المحررة

### من تنظيم داعش الإرهابي

دراسة بحثية شملت محافظات نينوى، كركوك، صلاح الدين، ديالى، الانبار

2020

مركز المعلومة للبحث والتطوير  
بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية  
بدعم من مركز التضامن



SEARCH FOR  
COMMON GROUND

## جدول المحتويات

3	مقدمة
4	ملخص تنفيذي
5	النتائج الرئيسية
6	الموارد المتاحة لتحسين أوضاع العمال
6	التوصيات العامة
7	سياق الدراسة والغرض منها
7	السياق
8	الغرض من الدراسة
9	الإطار والمنهجية
9	نهج متعدد الأساليب
9	التدريب وتطوير الأدوات البحثية
9	إختيار مواقع العمل والعمال
11	المعوقات والقيود وسبل التخفيف منها
12	النتائج الرئيسية
12	أولا- العمل الجبري ومؤشراته
13	1-1 إساءة إستخدام الضعف.....
13	2-1 الخداع في التشغيل.....
14	3-1 القيود المربوط بها الأشخاص.....
14	4-1 العزل.....
14	5-1 العنف والتحرش البدني والجنسي.....
14	6-1 العمل تحت التهديد بالعقوبات.....
14	7-1 إحتجاز الوثائق الشخصية للعمال.....
15	8-1 حجز الأجور.....
15	9-1 عبودية الدين.....
15	10-1 ظروف العمل السيئة.....
18	ثانيا : التمييز في الاستخدام والمهنة
19	ثالثا: عمالة الاطفال والأحداث
20	رابعا: الحقوق والحريات النقابية والحق بالتفاوض الجماعي
22	خامسا: السلامة والصحة المهنية
24	سادسا : الضمانات الاجتماعية
25	الاستنتاجات Conclusions
26	التوصيات Recommendations

## مقدمة

تعتبر شريحة العمال في كل مجتمع الركيزة التي تستند عليها المجتمعات والدول في تطوير واقعها وبناء مستقبلها ، فهم عماد التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، لهذا تولي الدولة إهتماما خاصا لهذه الشريحة المهمة في المجتمع العراقي حيث يمثل العمال في القطاع الخاص نسبة كبيرة وستبقى هذه النسبة في إزدياد مستمر وعلى الحكومة توفير كافة الظروف الملائمة لخلق بيئة عمل لائقة تهتم بتطبيق جميع القوانين والأنظمة الخاصة بالعمال.

تسعى وزارة العمل والشؤون الإجتماعية ومن خلال دائرة العمل والتدريب المهني بتهيئة جميع الظروف المناسبة لتنفيذ قانون العمل وشمول العاملين بكافة الحقوق التي ينص عليها القانون وستكون الدراسة هذه الوسيلة والمرجع لدى المفتشين في قسم تفتيش العمل التابع لدائرة العمل والتدريب المهني لتطبيق بنود قانون العمل وإنصاف شريحة العمال.

وفي الختام نشكر جميع العاملين والمساهمين في إعداد وإنجاز هذه الدراسة لما بذلوه من جهود حثيثة وإن وزارتنا على أتم الإستعداد لتطبيق الدراسة .. ومن الله التوفيق.

رائد جبار ناهض

المدير العام

دائرة العمل والتدريب المهني

وزارة العمل والشؤون الإجتماعية

## ملخص تنفيذي

حقوق العمال هي ركيزة أساسية لثقافة حقوق الإنسان والتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة نظراً لتأثيرها المباشر على سبل عيش العمال ورفاهية المجتمعات وأسس السلام الاجتماعي. إن قوة هذه الحقوق ، التي تُقاس من حيث الأطر القانونية التي تركزها والمؤسسات التي تطبقها ، ترتبط ارتباطاً مباشراً بقوة سيادة القانون والأنظمة الديمقراطية والالتزام العام بالعدالة الاجتماعية. يعد فهم مشهد حقوق العمال أمراً بالغ الأهمية بشكل خاص في بيئات ما بعد الصراع حيث تسعى المجتمعات إلى إعادة البناء وتعيد الحكومات تأكيد سلطتها. هذا النوع من الدراسات يعد ضرورياً للحكومة والعمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني لتطوير إستراتيجيات شاملة ودائمة وفعالة للمستقبل.

تبحث الدراسة التالية في ظروف العمل الحالية في خمس محافظات عراقية ، عانت من احتلال تنظيم داعش الإرهابي ، من خلال استخدام عينة هادفة من عمال قطاع البناء والانشاءات في محافظات الانبار وكركوك وديالى ونينوى وصلاح الدين لقياس شروط وظروف عملهم ومقارنتها بالاطر القانونية الوطنية المتمثلة بقانون العمل<sup>1</sup> النافذ رقم 37 لسنة 2015 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال<sup>2</sup> رقم 39 لسنة 1971. في الواقع ، يعتبر قانون العمل العراقي لعام 2015 نموذجاً إقليمياً من حيث توافقه مع القواعد الإرشادية لمنظمة العمل الدولية وتضمينه آراء النقابات ومنظمات المجتمع المدني التي تعمل على قضايا العمل. ومع ذلك ، فقد عانى القانون بشكل عام من ضعف في التطبيق بسبب غياب السلطة الحكومية في تلك المحافظات التي احتلها تنظيم داعش من 2014 إلى 2017 .

يتبع الهيكل الأساسي للدراسة تحليل المعايير الأساسية<sup>3</sup> الاربعة لمنظمة العمل الدولية المتمثلة بـ (1) القضاء على العمل الجبري و(2) منع التمييز في الاستخدام والمهنة و(3) مكافحة أسوأ أشكال عمالة الاطفال و(4) الحقوق والحريات النقابية والحق بالمفاوضة الجماعية ، كما تتناول الدراسة تحليل شروط وظروف العمل الاخرى المتعلقة بـ (5) السلامة والصحة المهنية و(6) الضمان الاجتماعي والتي تم تضمينها بسبب توفر مؤشرات عن هذه الانتهاكات في تلك المناطق قبل إجراء هذه الدراسة. تم إجراء ما مجموعه 1059 مقابلة وجهاً لوجه (1046 رجلاً و 13 امرأة) في 33 موقع عمل في المحافظات الخمس ، وتم اختيار قطاع البناء والانشاءات بسبب الدمار الهائل الذي لحق بالمباني والبنى التحتية بسبب الاحتلال وعمليات التحرير ، مما جعل هذا القطاع جزءاً مهماً من الاقتصاد في المناطق المحررة. تعد إجراءات الصحة والسلامة المهنية مهمة بشكل خاص في هذا القطاع وتجعله مثالياً للتحقيق وتوثيق المشكلات الحالية المتعلقة بهذه الاجراءات.

هذه الدراسة هي نتيجة تفويض من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية لتحسين إنفاذ قانون العمل وتحقيق ظروف عمل لائقة في العراق ، ومن خلال التعاون مع النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات المتخصصة في قضايا العمل الوطنية والدولية. تدعم هذه الدراسة أيضاً جهود دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتطوير قدرات جهاز تفتيش العمل ، وإجراء حملات تفتيش واسعة لرصد الانتهاكات في قطاعات العمل ، وتقديم المشورة والإرشاد للعمال وأصحاب العمل بشأن آليات إنفاذ القانون واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة وإتخاذ إجراءات ضد المخالفين كجزء من تنظيمها لسوق العمل في العراق.

<sup>1</sup> <http://iraqlid.hjc.iq/LoadLawBook.aspx?page=1&SC=020220164139899&fbclid=IwAR2iklItggxTNNAm-yOrtiBlyz332bN65VblCkxRTaMnTGrPiAxZ4vYxhgQ>

<sup>2</sup> [http://iraqlid.hjc.iq/LoadLawBook.aspx?SC=051220057043026&fbclid=IwAR1cQE2Ur2kATF7rU16PIQmfDzrZ2Pr46CCwacB5TZ7M\\_dirr1uOL6paOLg](http://iraqlid.hjc.iq/LoadLawBook.aspx?SC=051220057043026&fbclid=IwAR1cQE2Ur2kATF7rU16PIQmfDzrZ2Pr46CCwacB5TZ7M_dirr1uOL6paOLg)

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

## النتائج الرئيسية

بناء على البيانات المستحصلة من خلال المقابلات الشخصية مع العمال ، والتي تم استكمالها وتثبيتها بمعرفة الخبراء في الفريق المشرف على الدراسة (الذي يضم ممثلين من إدارة تفتيش العمل والنقابات واتحادات أصحاب العمل في المحافظات الخمس) ، فقد حددت هذه الدراسة ما يلي:

1. **عدم شمول العمال بالضمانات الاجتماعية وقلة الوعي حول الغرض منها** حيث يشير 88.18% من العمال عينة الدراسة عدم شمولهم بالضمان الاجتماعي وهذا ما يقوض حمايتهم الاجتماعية سواء في الوقت الحاضر أو في المستقبل ، بالإضافة الى ذلك أفاد 65.25% من العمال أنهم لا يعلمون أي شيء عن الضمانات الاجتماعية أو القوانين التي تخصها.

2. **غياب المنظمات العمالية ( نقابات العمال ) في جميع مواقع العمل التي تم إجراء دراسة فيها في المحافظات الخمس** حيث أفاد جميع العمال تقريباً (94.71%) بأنهم ليسوا أعضاء في نقابة ، مع رفض 64.30% الانضمام إلى نقابة في الماضي. تشمل الأسباب الكامنة وراء ذلك عدم مبالاة العمال تجاه الانضمام إلى النقابات أو عدم المعرفة بالدور الذي تلعبه النقابات العمالية ، بما في ذلك 77.53% ممن أفادوا بأنهم لا يعرفون حقوقهم في المفاوضة الجماعية، كما تم العثور على قيود على الحرية النقابية في حالات محدودة فقط.

3. **عدم وجود اتفاقيات عمل جماعية موقعة بين العمال أو النقابات من جهة مع أصحاب العمل في قطاع البناء والانشاءات من جهة أخرى** على الرغم من ان الحماية في قانون العمل تسمح بالتفاوض. تلك المفاوضات التي جرت في أماكن العمل التي غطتها الدراسة لم توسع حقوق العمال القائمة بالفعل ولم تؤد إلى اتفاقيات مكتوبة ملزمة ، حيث كانت غالبية الحالات عبارة عن اتفاقيات شفوية لم يلتزم بها أصحاب العمل في الغالب.

4. **مؤشرات قوية لوجود حالات عمل جبري** حيث أبلغ 44.57% من العمال عن ساعات عمل إضافية مفرطة و 37.86% أكدوا أنه تم استغلالهم نتيجة لظروفهم الاقتصادية والاجتماعية ، وهذا مؤشر على "إساءة استخدام الضعف". تتطلب هذه المؤشرات إجراء المقابلات والتحقيقات من قبل مفتشي العمل.

5. **مستويات عالية من عدم الامتثال لمعايير السلامة المهنية في أغلب مواقع العمل** حيث إن نسبة 87.91% من العمال عينة الدراسة لم يتم إجراء فحص طبي أولي أو دوري لهم لمعرفة وضعهم الصحي وملئمة قدراتهم الجسدية والذهنية للأعمال المكلفين بها وتشير الدراسة الى عدم وجود مسؤولي سلامة ولجان سلامة وصحة مهنية في العديد من مواقع العمل في تلك المحافظات وعدم وجود أنظمة أو برامج سلامة مهنية متخصصة.

6. **تتركز مؤشرات عمالة الأطفال في محافظة نينوى** وهذا يؤكد مخاوف مماثلة أعربت عنها نقابات العمال في نينوى في مناسبات عديدة.

7. **عدم الامتثال " على نطاق واسع" لأحكام قانون العمل الأساسية** فيما يخص الالتزام بساعات العمل المحددة قانوناً وأيام الراحة مدفوعة الأجر في عطل نهاية الاسبوع والعطلات الرسمية والاجازات السنوية والمرضية مدفوعة الأجر ، مما يمثل إنتهاكاً واسعاً لحقوق العمال. من بين العمال الذين شملهم الاستطلاع ، لا يحصل 80 في المائة على يوم راحة مدفوعة الأجر في عطلات نهاية الاسبوع في انتهاك صريح للقانون.

يشير الحجم الكبير للانتهاكات التي تم العثور عليها في الدراسة إلى عدم كفاية آليات إنفاذ القوانين وحماية حقوق العمال على نطاق أوسع في المناطق المحررة. هذا مهم بالإضافة إلى ذلك لأن هذه الأجزاء من البلاد واجهت تحديات أمنية وهي في طور إعادة البناء. وتكشف الدراسة أن العمال لا يرون أي بدائل لظروف العمل غير القانونية هذه بسبب الفقر المدقع والبطالة في هذه المناطق من البلاد ، مشيرة إلى أن الاستثمار الاقتصادي يجب أن يكون مرتبطاً بشكل مباشر بتطبيق قانون العمل. أخيراً ، يشير هذا الوضع أيضاً إلى نقاط ضعف داخل المجتمع المدني ، وتحديدًا الحركة العمالية.

توفر نتائج هذه الدراسة فرصة للنقابات التي أعيد تأسيسها مؤخراً في هذه المحافظات الخمس للتواصل مع أصحاب العمل لمعالجة الانتهاكات ، والتواصل مع العمال لتثقيفهم بشأن حقوقهم وتنظيمها حيث يوفر انضمام العراق الى إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 والخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم النقابي وكذلك تشريع قانون العمل لعام 2015 فرصاً للنقابات للمشاركة بشكل كامل مع العمال لتعزيز حقوقهم وحمايتهم.

## الموارد المتاحة لتحسين أوضاع العمال

هناك العديد من الموارد المتاحة لتغيير أوضاع العمال في العراق عموماً وفي المناطق المحررة ومواقع العمل محل الدراسة على وجه الخصوص تتمثل بـ :-

1. وجود جهاز تفتيش عمل حكومي مدرب على قانون العمل النافذ يتمتع بصلاحيات إنفاذ قانون العمل.
2. وجود منظمات نقابية تمتلك أطر قانونية جيدة لممارسة عملها بحرية.
3. وجود قانون عمل نافذ جيد مصنف ضمن أحد أفضل القوانين في المنطقة العربية لما يحويه من حمايات قانونية فاعلة للعمال متوافقة مع إتفاقيات منظمة العمل الدولية.
4. وجود العديد من المنظمات الوطنية والدولية المهتمة بحقوق العمل والعمال في العراق وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية.
5. وجود إطار قانوني للضمان الاجتماعي في العراق وإن يحتاج الى تحديث لكن بالحد الأدنى يوفر ضمانات صحية وتقاعدية للعمال.

## التوصيات العامة

تقدم هذه الدراسة عدة توصيات بناءً على نتائج المقابلات والاستنتاجات المستخلصة منها، كما تأخذ هذه التوصيات في الحسبان الموارد الموجودة والمذكورة أعلاه. وبما انه يتوفر إطار قانوني ومؤسسات قائمة ، مثل النقابات وجهاز تفتيش العمل ، لذا يجب بذل المزيد من الجهود لتمكين استخدام هذه الموارد بشكل كامل لتحسين ظروف العمل في العراق. التوصيات الرئيسية هي كما يلي، ويمكن الاطلاع على قائمة كاملة من التوصيات في نهاية الدراسة.

1. توسيع عمليات تفتيش العمل وتكثيفها وتعزيز مهارات ومعارف المفتشين وزيادة موارد المخصصة لتفتيش العمل وإدخال التكنولوجيا لتسهيل عمليات التفتيش وحفظ السجلات .
2. زيادة التعاون بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني لمراقبة ظروف العمل بشكل أكثر فعالية وضمان الامتثال للقوانين ذات الصلة من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.
3. إعداد الحملات التوعوية للعمال وأصحاب العمل في مواقع العمل بخصوص قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذين.
4. ضمان معايير العمل في جميع الاستثمارات أو عقود العمل أو العطاءات التي تشمل أصحاب المصلحة من أطراف حكومية وإجراء الزيارات التفتيشية المنتظمة لضمان الامتثال.
5. إنشاء آليات جديدة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتقديم شكاوى العمال بشكل أكثر سرعة وفاعلية.

## سياق الدراسة والغرض منها

### السياق

دخل قانون العمل رقم 37 لعام 2015 حيز النفاذ في شباط 2016 ، حيث جاء صدور القانون نتيجة لعملية تشريعية شاملة وشفافة شملت النقابات ومنظمات المجتمع المدني التي تعمل بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ولجنة العمل والشؤون الاجتماعية في مجلس النواب العراقي للتوصل إلى قانون يتوافق مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية. كان صدور القانون انتصاراً كبيراً للحركة العمالية وللديمقراطية من حيث العملية التي تم القيام بها لإقرار القانون ، وكذلك جوهر القانون نفسه الذي وسع نطاق تغطية قانون العمل ليشمل جميع العمال الذين لم يشملهم بالفعل قانون الخدمة المدنية ، وكذلك توسيع حقوق العمال بشكل كبير. ومع ذلك ، فإن الركود الاقتصادي في العراق يعني أن تطبيق قانون العمل لعام 2015 كان ضعيفاً. قد يكون تطبيق قانون العمل العراقي لعام 2015 فرصة للقطاع الخاص لتقديم وظائف أفضل تجذب العمال المتعلمين. وبشكل عام ، يفضل العراقيون - وخاصة العاملات - العمل في القطاع العام بسبب الأجور والمزايا والأمن الوظيفي وضمانات التقاعد التي يوفرها مقارنة بالقطاع الخاص، ومع ذلك ، مع انخفاض أسعار النفط وزيادة الشباب العراقي الباحثين عن عمل (60% من السكان تقل أعمارهم عن 25 عاماً<sup>4</sup>) ، لا يزال العراق غير قادر على خلق فرص عمل كافية.

يواجه إنفاذ قانون العمل في المحافظات الخمس المحررة العديد من التحديات منها الوضع الأمني ومحدودية قدرة إجراء عمليات تفتيش عمل واسعة تتعدى مراكز المدن الرئيسية الحضرية لتشمل الأحياء والنواحي بسبب قلة الدعم اللوجستي وتنطبق نفس قضية نقص الموارد على النقابات أيضاً عندما يتعلق الأمر بإطلاق حملات توعية قانونية واسعة النطاق ورصد الانتهاكات .

أدى غزو داعش عام 2014 وما تلاه من تحرير للعديد من مناطق الأنبار وديالى وكركوك ونيوى وصلاح الدين إلى تدمير البنية التحتية والعديد من المنازل ومشاريع العمل بمختلف الأحجام والقطاعات، اقترن ذلك بأزمة نزوح ضخمة حدثت في الفترة من 2014 إلى 2016 ، تلاها عودة النازحين ببطء إلى مدنها مع إنتهاء العمليات العسكرية.

واجه النازحون الكثير من التحديات منها فقدانهم منازلهم ومقتنياتهم ومدخراتهم وأعمالهم نتيجة احتلال داعش والكثير منهم لم يتمكن من العثور على عمل مستقر أثناء فترة النزوح، وبحسب إحصائيات البنك الدولي<sup>5</sup> بلغت معدلات البطالة بحلول وقت تحرير تلك المدن 17.7% والعمالة الناقصة 9.7%. وكانت الأنبار الأكثر تضرراً - حيث بلغ معدل البطالة 33.6% والعمالة الناقصة 9.8% وفي ديالى 20.7% البطالة و16.2% العمالة الناقصة. ومع ذلك، لم تتمكن أجزاء كثيرة من هذه المحافظات من إجراء مسح كافٍ بسبب التحديات الأمنية المستمرة، وتشير النائب غيداء كمش عن مجلس النواب العراقي في تصريح صحفي أن معدل البطالة يبلغ 40%<sup>6</sup>. وتشير الإحصائيات<sup>7</sup> إن معدلات الفقر للمناطق المحررة تبلغ 41.2% مقارنة بـ 30% في المحافظات الجنوبية، و 23% في الوسط، و 12.5% في كردستان.

إن العمال العائدون الى مدنها بعد النزوح بحاجة ماسة إلى أي عمل مما يجعلهم مستعدين لقبول أية أعمال وتحت أي ظروف لان همهم الوحيد إعالة أسرهم وتلبية احتياجاتهم وهذا ما يؤكد أعضاء النقابات العمالية في تلك المناطق، كما ان النقابات العمالية كانت على دراية بعدد كبير من إنتهاكات حقوق العمال في عدد من قطاعات العمل في هذه المحافظات حيث إكتشفت مثل تلك الانتهاكات

<sup>4</sup> البنك الدولي يحذر العراق من أزمة عمل ضخمة، تقرير منشور في الرابط التالي: <https://bit.ly/38oMm4g>

<sup>5</sup>العراق .. إعادة الاعمار والاستثمار، دراسة أعدتها مجموعة البنك الدولي منشورة عام ٢٠١٨، ممكن الاطلاع عليها عبر الرابط التالي:

<https://bit.ly/2I8eloY>

<sup>6</sup>تصريح صحفي للنائب عن تحالف القوى غيداء كمش عن اهم التحديات التي تواجه المناطق المحررة من تنظيم (داعش) الإرهابي، ممكن الاطلاع عليه عبر

الرابط التالي: <https://bit.ly/358zld1>

<sup>7</sup> وليد خدوري كاتب وصحفي، مقال منشور في جريدة الشرق الأوسط، في ٤ اذار ٢٠٢٠، ممكن الاطلاع عليه عبر الرابط التالي: <https://bit.ly/35abqtX>

عند تواصلها مع العمال لتوعيتهم بحقوقهم القانونية، ومن الانتهاكات المكتشفة تلك عدم تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي وعدم إستلامهم رواتبهم والعمل ساعات إضافية بدون تعويض مناسب او تجاوز تلك الساعات الحدود القانونية والفصل عن العمل بصورة غير قانونية وانتهاكات الصحة والسلامة المهنية.

برز قطاع البناء كصاحب عمل كبير في المحافظات المحررة بسبب الحاجة الهائلة لإعادة الإعمار ، مما دفع فريق البحث إلى اختيار هذا القطاع للتركيز في الدراسة. في حين لا تتوفر بيانات دقيقة حول عدد العاملين في هذا القطاع لكل محافظة أو نوع العمل ، يشير العدد الكبير من مشاريع البناء في هذه المحافظات إلى وجود عدد كبير من العمال. سبب آخر لاختيار قطاع البناء هو عدد التحديات المرتبطة به.

الوظائف هي في الأساس غير رسمية و "غير منظمة" بطبيعتها ، وتشمل عمال مؤقتين وعمال بالقطعة بالإضافة إلى عمال بأجر يومي. تعتبر منظمة العمل الدولية قطاع البناء والإنشاءات من أكثر القطاعات خطورة في جميع أنحاء العالم من حيث عدد إصابات العمل والأمراض المهنية والوفيات، وتقدر منظمة العمل الدولية أن 108000 عامل على الأقل يلقون حتفهم في مواقع العمل في هذا القطاع سنويا، وهذا الرقم يمثل حوالي 30 % من جميع الإصابات المهنية المميتة. تظهر البيانات من عدد من الدول الصناعية أن عمال البناء أكثر عرضة بثلاث إلى أربع مرات من العمال في القطاعات الأخرى للوفاة من حوادث العمل. قد تكون المخاطر المرتبطة بأعمال البناء أكبر بثلاث إلى ست مرات في العالم النامي. بالإضافة إلى ذلك ، يعاني الكثير من العمال ويتوفون بسبب أمراض مهنية ناجمة عن التعرض السابق لمواد خطيرة ، مثل الأسبستوس. ولذلك تعتبر تدابير الصحة والسلامة المهنية ذات أهمية خاصة لقطاع البناء ، حيث يعد هذا القطاع مثاليا لتوثيق المشاكل القائمة فيما يتعلق بهذه التدابير<sup>8</sup>.

يعد إعداد دراسة لتقييم ظروف العمل في قطاع البناء والإنشاءات في المناطق المحررة وقياس الامتثال لأحكام قانون العمل يعد أمراً بالغ الأهمية لإجراء تقييم شامل لظروف العمل وكذلك لتقييم امتثال أصحاب العمل لتطبيق القانون إضافة الى تمكين جهاز تفتيش العمل من إنفاذ القانون في أماكن العمل التي تغطيها الدراسة ؛ تسعى دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى تطوير قدرتها على التفتيش والقيام بحملات تفتيش واسعة لرصد المخالفات في قطاعات العمل كافة وتقديم النصح والإرشاد للعمال وأصحاب العمل بشأن آليات إنفاذ القانون واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة ضد المخالفين كجزء من من التنظيم العام لسوق العمل في العراق.

## الغرض من الدراسة

ياختصار ، تهدف الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية (1) فحص الامتثال لتشريعات العمل الوطنية بحيث يكون لدى مفتشي العمل صورة كاملة عن الانتهاكات التي يتعرض لها العمال في المحافظات العراقية الخمس المحررة ، والتي يمكن ان تؤدي الى تحسن إنفاذ قانون العمل لعام 2015 والقوانين الأخرى ذات الصلة . (2) وضع مبادئ عمل مشترك مستقبلي بين الاجهزة الحكومية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ونقابات العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم والمجتمع المدني والمهتمين بقضايا العمل والعمال لمتابعة شروط وظروف العمل والعمال ورصد الانتهاكات ومعالجتها ، (3) تمكين مفتشي العمل من إستخدام نماذج اليكترونية محدثة للتحقق من الامتثال لقانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذين ومحاولة تعميم تلك التجربة لتطوير قدرات جهاز تفتيش العمل في عموم العراق.

<sup>8</sup> [http://www2.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS\\_356576/lang--en/index.htm](http://www2.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356576/lang--en/index.htm)



## الإطار والمنهجية

### نهج متعدد الأساليب

لتحليل ظروف العمل في قطاع البناء في المحافظات الخمس المحررة ، قاست الدراسة هذه الظروف وفق المعايير الواردة في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية المصادق عليها من قبل جمهورية العراق.

اتبعت الدراسة منهجاً متعدد الأساليب بدءاً بمراجعة مكتبية لقوانين العمل العراقية النافذة للإبلاغ عن تطوير أدوات البحث. تم تصميم البحث في الأصل ليشمل مراجعات مكتبية لتقارير مفتشي العمل ، وتقارير مكتوبة من النقابات ومسوحات ودراسات عمالية لأماكن العمل المستهدفة في الدراسة والبالغ عددها 33 موقع عمل لكن لم يتم العثور على هذا النوع من التقارير والدراسات ولم يكن لدى مفتشي العمل ولا النقابات أي تقارير عن انتهاكات حقوق العمال المحددة سابقاً في أماكن العمل هذه لمشاركتها مع فريق الدراسة. ولا ينبغي تفسير ذلك على أنه دليل على عدم حدوث مثل هذه الانتهاكات ، بل على أنه لم يتم تسجيل هذه الانتهاكات من قبل. ولطالما ان البحث الاستقصائي كان هو أسلوب البحث الرئيسي ، فإنه تم استكمال المقابلات بمشاهدات غير منظمة من قبل جامعي البيانات أثناء زيارتهم إلى مواقع العمل المختلفة ، حيث قاموا بتدوين ملاحظات حول الانتهاكات التي لاحظوها ، وفي بعض الحالات سألوا العمال عنها أثناء المقابلات لتأكيد المعلومات.

تم تشكيل خمسة فرق لإجراء الدراسة وبواقع فريق في كل محافظة يضم ممثلين من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية " أقسام تفتيش العمل " ونقابات العمال وإتحاد أصحاب العمل إضافة الى خمسة عشر ماسح متخصص من مركز معلومة للبحث والتطوير وبواقع خمس ماسحين في كل محافظة بضمنهم جامعة بيانات أنثى في كل فريق.

### التدريب وتطوير الأدوات البحثية

تم عقد دورة تدريبية لـ 15 شخص من جامعي البيانات لمدة ثلاث أيام تناولت أحكام قانون العمل النافذ والاشتراكات ومسؤوليات اصحاب العمل الواردة في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ولم تكن هناك حاجة لتدريب بقية أعضاء الفرق من مفتشي العمل وممثلي نقابات العمال لخضوعهم الى تدريبات متشابهة وإملاكهم خبرة جيدة في هذا الجانب.

تم إعداد إستمارة الاستبيان من قبل متخصص في معايير العمل وجرى مناقشة تفاصيلها من حيث التعليمات والأسئلة وخيارات الاجوبة مع جامعي البيانات ومثلي وزارة العمل والنقابات وإتحاد الصناعات. هذه المناقشات أنتجت إجراء تعديلات على ادوات المسح وتوضيحات إضافية وتوجيهات لجامعي البيانات . ونتيجة للمناقشات والتعديلات تم برمجة إستمارات الاستبيان اليكترونيا وتنصيبها في 15 جهاز لوحي مما مكن جامعي البيانات من إدخال البيانات في النظام اليكتروني مباشرة اثناء إجراء اللقاءات مع العمال.

### إختيار مواقع العمل والعمال

تم التطرق أنفا الى أسباب إختيار قطاع البناء والانشاءات لإجراء الدراسة في القسم الخاص بسياق الدراسة حيث قامت الفرق المسؤولة عن إجراء الدراسة بإختيار 33 موقع عمل في جميع المحافظات المستهدفة وفق معايير تتعلق بحجم المشاريع وأعداد العاملين فيها وإحتمالية وجود شروط وظروف عمل غير مثالية بحسب رؤية نقابات العمال ومفتشي العمل وحرصت الفرق على تغطية عدد من المواقع داخل وخارج المدن الرئيسية لضمان تكوين صورة شاملة عن شروط وظروف العمل والعمال في تلك المحافظات . ونتيجة

لذلك تضاعفت عدد مواقع العمل التي تم تغطيتها في العينة مقارنة عما تم تصوره وإقتراحه في الاصل ، كما إزدادت عدد العينات من العمال المستهدفين في الدراسة ايضا مما عزز دقة النتائج وما تم الحصول عليه من مخرجات عند تحليل البيانات.

تم إجراء ما مجموعه 1059 مقابلة وجهًا لوجه مع كل من العاملين والعاملات في المواقع المستهدفة. تم اتخاذ الاحتياطات في جميع المقابلات لتقليل مخاطر التعرض لـ COVID-19 للمحاورين والعاملين على حد سواء. استخدم القائمون بالمقابلات معدات الوقاية الشخصية والتزموا بالتباعد الاجتماعي لضمان سلامة العمال وجامعي البيانات. اختار الباحثون العمال لإجراء مقابلات معهم من مواقع العمل بشكل هادف بناءً على الملاحظات. سعى اختيار العمال داخل مواقع العمل المختارة إلى تمثيل جميع الإدارات والمناطق في مواقع العمل بالإضافة إلى تغطية جميع أعمار العمال. من أجل ضمان التمثيل الكافي للفئات المستضفة ، تم اختيار جميع العمال الذين ينتمون إلى الفئات التالية لإجراء المقابلات:

- النساء العاملات ،
- لعمال ممن هم دون سن الـ 18 عام ،
- العمال من الأقليات ،

كما تم إعطاء الأولوية للعمال الذين يؤدون مهام تنطوي على مخاطر مهنية عالية في مواقع العمل.

تكرس النقابات العمالية في العراق مبدأ المواطنة بين العمال العراقيين بغض النظر عن عرقهم أو قوميتهم أو دينهم أو هويتهم الأخرى. لقد حظيت النقابات العراقية باحترام العمال ومجتمعاتهم لموقفها هذا ، وبالتالي أخذ الماسحون هذا في الاعتبار ولم يطلبوا من أي شخص تمت مقابلته تحديد خلفيته العرقية أو الدينية. ساعد هذا الماسحين على تأمين ثقة العمال وجعلهم يشعرون بالراحة للتفاعل معهم بشكل مفتوح. نتيجة لعملية الاختيار هذه ، يوفر المسح نظرة عامة واسعة ومكثفة على قطاع البناء في المحافظات الخمس المحررة عبر مواقع العمل والفئات العمرية المختلفة - نظرة عامة تشمل أيضاً الفئات السكانية الضعيفة. يوفر الحجم الكبير للعينة الثقة في الأسس التجريبية لهذه الدراسة وفي أعداد انتهاكات حقوق العمال المكتشفة في هذا الجزء المهم من الاقتصاد العراقي.

مجموع المقابلات	ذكر	انثى	عدد مواقع العمل	المحافظة / المدينة / القضاء
201	201	0	9	محافظة الأنبار
75	75	0	3	الرمادي
81	81	0	4	الفلوجة
45	45	0	2	هيت
200	196	4	5	محافظة ديالى
37	37	0	1	الخالص
100	98	2	3	بعقوبة
63	61	2	1	خانقين
206	206	0	5	محافظة صلاح الدين
206	206	0	5	تكريت
200	197	3	7	محافظة كركوك
195	192	3	6	كركوك
5	5	0	1	داقوق
252	246	6	7	محافظة نينوى
215	209	6	5	الموصل
37	37	0	2	بعشيقه
1059	1046	13	33	المجموع

## المعوقات والقيود وسبل التخفيف منها

أعد مركز المعلومة للبحث والتطوير وإتبع خطة شاملة للتغلب على العقبات التي قد تعيق نجاح الدراسة منها مخاطر إنتشار وباء كورونا المستجد COVID 19 مثل حظر التجوال وإغلاق مواقع العمل أو تقليص حجم العمل وما يترتب عليه من حيث انخفاض عدد العمال في مواقع العمل المتاحين لإجراء المقابلات في مواقع العمل المستهدفة ، وبالفعل صادف جامعو البيانات مواقع تم فيها تقليل عدد العمال في مواقع العمل أو تقسيمهم الى مجاميع عمل أصغر في أوقات مختلفة لضمان عدم تواجد أعداد كبيرة من العمال في وقت واحد وهذا سبب آخر دفع فرق الدراسة في نهاية المطاف بزيادة عدد مواقع العمل المستهدفة والمساهمة في زيادة حجم العينة من 750 عامل وعاملة كما تم إقتراحه في الأصل الى 1059 عامل وعاملة فعلياً وفق ما مبين في الجدول أعلاه.

واجه الفريق المسؤول عن إجراء الدراسة المزيد من التحديات ، بما في ذلك الإجراءات الإدارية اللازمة لتشكيل فرق الدراسة أثناء الإغلاق بسبب وباء كورونا المستجد COVID-19 ، حيث تم إغلاق العديد من المواقع والدوائر الحكومية والمكاتب النقابية في العراق. كل هذه الصعوبات والتحديات أدت إلى تأخر إطلاق أنشطة المسح الميداني. ومع ذلك ، تمكن الفريق من تعويض الوقت الضائع باستخدام نظام الاستبيان الإلكتروني الموصوف سابقاً والمثبت على الأجهزة اللوحية ، مما سمح للفريق بإتمام الإستبيان في وقت قياسي ، مع تبسيط العمليات وتجنبها في أجزاء كبيرة بشكل خاص ، مثل تجميع البيانات لغرض التحليل ، الأمر الذي قد يستغرق وقتاً طويلاً جداً لاستبيان يتضمن أكثر من 200 سؤال.

## النتائج الرئيسية

يتناول الفصل هذا مؤشرات إنتهاك معايير العمل الأساسية الأربعة إضافة الى تغطية مواضيع الصحة والسلامة المهنية والضمان الاجتماعي ، والتي تم تضمينها بسبب انتشار الانتهاكات في هذه المجالات المعروفة قبل هذه الدراسة والتي تم تأكيدها في النهاية. تُولى مؤشرات العمل الجبري اهتمامًا خاصًا للعديد من الانتهاكات لقانون العمل والتي تم العثور عليها من خلال الدراسة الاستقصائية حيث تدرج تلك الانتهاكات ضمن مؤشرات العمل الجبري لمنظمة العمل الدولية. في حين أن وجود مؤشر واحد قد لا يكون كافيًا لتحديد وقوع العمل الجبري ، فمن المهم النظر إلى انتشار هذه المؤشرات بشكل جماعي كدليل على أن عددًا كبيرًا من العمال في قطاع البناء في هذه المحافظات الخمس يعانون من ظروف جعلتهم عرضة للعمل الجبري، وإن هناك حاجة إلى مزيد من التحقيقات لتقرير ما إذا كانت ظروف العمل والانتهاكات تصل إلى المستوى الفعلي للعمل الجبري ، ولكن من الواضح بالفعل أن النتائج حتى الآن بحاجة إلى المعالجة لمنع تعميم مثل هذه الظروف.

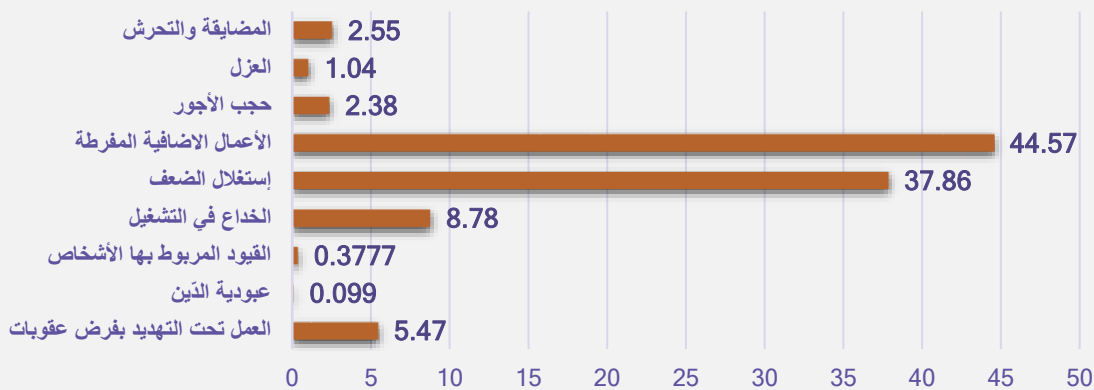
تكشف المقابلات عن انتشار الانتهاكات لقانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي ومعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية في قطاع البناء والإنشاءات في المحافظات الخمس المحررة من عصابات داعش. كما توضح الدراسة أهمية تحسين ممارسات التفتيش والحاجة إلى زيادة وعي العمال وأصحاب العمل بالقانون وأهمية وجود نقابات أقوى في أماكن العمل في القطاع الخاص في هذه المحافظات.

### أولاً- العمل الجبري ومؤشرات

أشار جامعي البيانات إلى وجود انتهاكات تدرج ضمن مؤشرات العمل الجبري، وبما أن هذه الانتهاكات يمكن أن تشير إما إلى العمل الجبري أو التعرض للعمل الجبري ، فإن هناك حاجة إلى مزيد من التحقيقات المعمقة والمتخصصة من قبل خبراء فرق تفتيش العمل للتأكد من وصول الانتهاكات إلى مستوى العمل الجبري. ومع ذلك ، فإن عدد الانتهاكات التي تقع ضمن مؤشرات العمل الجبري كبير لأن النزوح ونقص الوظائف وارتفاع معدلات البطالة هي عوامل رئيسية تجعل العمال مستضعفين في تلك المناطق ، إلى جانب نقص المعرفة بأنظمة العمل ، وخاصة قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 .

فيما يلي النتائج المرتبطة بكل مؤشر من مؤشرات منظمة العمل الدولية للعمل الجبري ، بالترتيب الذي قدمته منظمة العمل الدولية ، بغض النظر عن مدى انتشاره أو أهميته<sup>9</sup>.

### العمل الجبري ومؤشرات



مخطط رقم (1) العمل الجبري ومؤشرات

<sup>9</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)

## 1-1 إساءة استخدام الضعف

احتلال تنظيم داعش الارهابي لعدد من المدن ، والعمليات العسكرية لتحرير تلك المدن ، أدى الى موجة نزوح السكان من تلك المناطق الى مناطق أكثر امانا ، مخلفا وراءه أضرارا واسعة النطاق في المنشآت العامة والخاصة ، فضلا عن تدمير البنى التحتية والكثير من مشاريع العمل العامة والخاصة وهذا ما انعكس سلبا على أوضاع السكان من حيث فقدانهم اعمالهم ومدخراتهم والبعض منهم منازلهم مما ولد طلبا عاليا على العمل لتعويض ذلك في المقابل قلت فرص العمل لتضرر الكثير من مشاريع العمل العامة والخاصة وبذلك ازدادت معدلات البطالة، جميع تلك الظروف دفعت بالعمال القبول بأي أعمال مقابل اي اجور حتى وإن كانت واطئة لغرض تسديد تكاليف المعيشة حيث ان 29.65% من العمال عينات الدراسة يتلقون أجورا أقل من الحد القانوني الأدنى للأجور في العراق والبالغ 350 الف دينار عراقي في مخالفة واضحة لأحكام المادة 62 من قانون العمل النافذ التي تشير الى انه لا يجوز ان يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجر المقر قانونا وفرض القانون غرامة مالية في المادة 64 منه على كل من يخالف ذلك.

إن ازدياد معدلات البطالة ساهم بشكل مباشر في تدني الأجور حيث يبين 15.96% من العمال عينة الدراسة إن معدلات أجورهم أقل بكثير مما يكفي لتغطية تكاليف المعيشة و 56.47% بينوا انها أقل مما يكفي ، في حين بين 26.35% إن اجورهم تكفي لذلك و 0.38% بينوا انها أكثر مما يكفيهم و 0.09% اكثر بكثير مما يكفي، بينما 0.28% رفضوا بيان ذلك و 0.09% بينوا عدم معرفتهم بتقييم ذلك حاليا. ولو أردنا اجراء تقييم شامل للأجور سنرى ان 72.43% من العمال لا تكفيهم اجورهم لتغطية التكاليف المعيشية خصوصا ان 39.94% من العمال عينة الدراسة يستأجرون منازل للسكن مما يزيد من اعباءهم المالية الشهرية وإن 2.17% من العمال لا يملكون منزلا ولا زالوا يسكنون في مخيمات النازحين. اما فيما يتعلق بالنزوح تبين الدراسة ان 9.63% من العمال هم من النازحين حاليا وإن 47% من عينة الدراسة الكلية عائدتين من النزوح وبالمجمل يكون 56.63% من عينة الدراسة متضررين بصورة مباشرة من عمليات النزوح.

من الجدير بالملاحظة إن 37.86% من مجموع العمال الكلي للدراسة يشعرون باستغلال بعض أصحاب العمل والمشرفين لظروفهم الاقتصادية والاجتماعية المشار اليها اعلاه للقبول بشروط وظروف عمل غير لائقة مثلا التشغيل لساعات عمل طويلة وتأخير الأجور وتدنيها بما لا يتناسب وساعات العمل الطويلة وصعوبة ومشقة الأعمال في قطاع البناء والإنشاءات، فيما يبين عامل واحد إنه يشعر بالاستغلال في التشغيل بسبب وضعه الصحي كونه من ذوي الاعاقة.

"يتم إستغلالنا من خلال دفع أجور قليلة بإعتبارنا نازحين وبحاجة الى العمل لكنهم يتذرعون بحجج واهية ويستقطعون من أجورنا المتفق عليها"

## 1-2 الخداع في التشغيل

أشار 93 عاملا ان شروط وظروف العمل بعد تشغيلهم تختلف عما جرى الاتفاق عليه مع صاحب العمل قبل التشغيل في حين ان 27 عاملا رفض الافصاح عن ذلك فيما بين 22 عاملا عدم معرفتهم بشروط وظروف العمل قبل التشغيل لمقارنة ذلك فيما بين 917 عاملا انه لم يكن هناك اي اختلاف في شروط وظروف العمل خارج المتفق عليه قبل التشغيل.

23 عاملا من اصل 93 عاملا كانوا غير راغبين أو غير قادرين على بيان الاختلاف الحاصل بعد التشغيل بينما يؤكد 44 عاملا " من ذات العينة " إن الاختلاف حدث في المهام والواجبات المتفق عليها مع صاحب العمل و 43 منهم يشير الى ان الاختلاف حصل في معدل ساعات العمل اليومية المتفق عليها فيما بين 20 عاملا ان الاختلاف حصل في عدم منح اصحاب العمل المخصصات والحوافز المتفق عليها قبل التشغيل في حين بين 17 عاملا ان الاختلاف حصل في عدم منح إجازات مدفوعة الأجر ، اما 15 عاملا بينوا ان الاختلاف حصل في قيمة الاجر المتفق عليها حيث بدى أقل مما هو متفق عليه قبل التشغيل في حين أوضح 4 عمال ان الاختلاف حصل من خلال عدم الشمول بالضمان الاجتماعي وفق ما كان متفق عليه قبل التشغيل.

### 1-3 القيود المرتبط بها الأشخاص

4 عمال من عينة البحث بينوا انه ليس لديهم الحرية في إنهاء علاقة العمل لأسباب مختلفة منها عدم قبول صاحب العمل اي استقالة من العمل والتهديد باستقطاع الاجور وفرض شروط بعدم تشغيل اي عامل أنهى علاقة العمل ولا يحق له العودة للعمل مستقبلا وهذه حالات مؤكدة من حالات العمل الجبري التي أشار إليها قانون العمل النافذ (المادة التاسعة - أولا - ب) وعاقب عليها بالحبس و الغرامة المالية أو إحدى تلك العقوبات لكل من يمارس ذلك بحق العمال.

#### 1-4 العزل

1.04% من العمال عينة الدراسة أكدوا وجود حالات عزل لهم عن بقية العمال ومنعهم من الاختلاط بالآخرين من حيث عدم السماح لمجموعة العمال تلك من قضاء أوقات الإستراحة مع العمال الآخرين وإرغام العمال على العمل بمعزل عن العمال الآخرين. يصعب الحكم هنا في وجود عمل جبري من عدمه لطبيعة العمل في المشاريع الانشائية الكبيرة خلال فترة جائحة كورونا حيث من الممكن ان يكون هناك أكثر من مقاول وشركة ثانوية ولكل منها أوقات عمل وإستراحة معينة قد تختلف عن بقية الشركات ، لكن في جميع الأحوال يجب عدم إغفال مثل هكذا مؤشرات كونها قد تقود الى إكتشاف حالات عمل جبري مؤكدة من قبل فرق تفتيش العمل .

### 1-5 العنف والتحرش البدني والجنسي

يعتبر العنف والتحرش الجسدي والجنسي من بين مؤشرات العمل الجبري. أكد أحد العمال انه قد تعرض الى المضايقة الجسدية في العمل ، في حين إمتنع 54.3% من العمال عينة الدراسة إبداء اي تعليقات على هذا الموضوع في حين أشار 2.55% من العمال تعرضهم لتحرش لفظي من قبل المشرفين في العمل 0.38% ومن قبل العمال الاخرين، وأكد عامل واحد تعرضه لسوء المعاملة من قبل الادارة.

" أتعرض للإهانة والصوت العالي والإنفعال المستمر بدون داعي "

1.98% من عينة الدراسة بينوا انهم تعرضوا الى سلوك مهين من قبل المشرفين على العمل تمثل

بتوجيه الاهانات اللفظية للعمال وبصوت مرتفع بسبب ارتكاب اي خطأ في العمل وفي بعض الاحيان لا يوجد سبب لذلك. جميع ما ذكر يتعارض وأحكام المادة العاشرة من قانون العمل التي يحظر التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة وأي سلوك آخر يؤدي الى نشوء بيئة عمل ترهيبية او معادية أو مهينة لمن يوجه له هذا السلوك وعاقب القانون أي شخص بالحبس مدة لا تزيد ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بأي من العقوبات في حال مخالفة القانون في هذا الجانب.

### 1-6 العمل تحت التهديد بالعقوبات

5.47% من العمال عينة الدراسة أكدوا تلقيهم تهديدا بالطرده من العمل من قبل المشرفين وأصحاب العمل في حال رفضهم القيام بأعمال خارج المتفق عليها قبل التشغيل، منها تأدية أعمال إضافية خارج أوقات العمل المحددة دون التعويض بصرف أجور إضافية أو بسبب المطالبة بالأجور المتفق عليها وبعض الاحيان يجهل العمال اسباب تهديدهم بالطرده من العمل ويعتقدون انها بسبب كثرة اليد العاملة وقلة فرص العمل ، فيما بين بعض العمال إن التهديد بالطرده من العمل يحصل في حال وجود أي تلوؤ في العمل من قبل العامل.

" المشرف على العمل هدد بطردي من العمل في حال رفضي تأدية ساعات عمل إضافية طويلة رغم إنها بدون أجر "

### 1-7 إحتجاز الوثائق الشخصية للعمال

أكد العمال عينة الدراسة انه لم يتم إحتجاز أي من وثائقهم الشخصية من قبل أصحاب العمل أو طرف آخر وبذلك لا يوجد مؤشر سلبي في هذا الجانب.

## 8-1 حجز الأجور

2.83% من العمال عينة الدراسة أكدوا ان أصحاب العمل يقومون بحجز أجورهم أو جزء منها كوسيلة ضغط لضمان عدم إنهاء علاقة العمل حتى إنجاز ما مطلوب بالوقت المحدد بالرغم من أن احد العمال أكد انه تم حجب أجره لأكثر من شهر. فيما بين 16.43% من العمال عينة البحث تأخر تسديد أجورهم من قبل أصحاب العمل لعدة اسباب منها ما هو متعلق بإستلام السلف التشغيلية من قبل أصحاب العمل من الجهات الحكومية حيث يصل تأخير الاجور الى 10 ايام أحيانا واحيانا لا يدفع الراتب الا بعد مطالبة العمال بذلك، وهنا نود الاشارة

" الأجور لا يتم دفعها بانتظام ويتم إرغامنا على تأدية أعمال إضافية عند حصول خلل في أحد المواقع ولا يتم تعويضنا عن ذلك "

الى ان جميع النقاط التي تم بيانها في هذا البند تزيد من احتمالية وجود عمل جبيري ويستلزم إجراء فحص دقيق من جهاز تفتيش العمل للفصل فيها.

## 9-1 عبودية الدين

5.4% من العاملين عينة الدراسة أكدوا استلامهم سلف مالية من أصحاب العمل دونما فوائد مترتبة على ذلك في حين أكد عامل واحد انه استلم سلفة مالية من صاحب العمل ويترتب عليها فوائد مالية إضافة الى قيمة مبلغ السلفة وهذا ما يولد عبئا على العامل في تسديد المبلغ والفوائد المترتبة عليه ويقيد حريته في ترك العمل واختيار آخر مناسب له.

## 10-1 ظروف العمل السيئة

لا تُثبت ظروف العمل السيئة وحدها وجود حالة العمل الجبيري لانه في بعض الاحيان يقبل العمال العمل تحت ظل تلك الظروف بسبب عدم توفر فرص العمل مثلا، لكن ظروف العمل السيئة تمثل جرس إنذار لوجود حالات إكراه يمنع العمال المتعرضين للإستغلال من ترك عملهم بحرية.

ولم تكشف الدراسة عن أن العمال الذين تعرضوا لظروف عمل مسيئة تم إجبارهم على العمل أو منعهم من ترك وظائفهم بحرية ومع ذلك لا يمكن تعميم ذلك على جميع العمال ممن هم خارج عينة الدراسة خصوصا إن 9.54% من العمال أكدوا انهم يعانون من ضغوط نفسية بسبب شروط وظروف العمل السيئة وهذا ما يستلزم إجراء عمليات تفتيشية واسعة من مفتشي العمل لرصد أي حالات إكراه في

" أتعرض لضغط نفسي بسبب صعوبة العمل في أجواء الصيف وارتفاع درجة الحرارة وكثرة الإصابات بفيروس كورونا وقلة الأجور التي لا تكاد ان تلبى حاجتي "

هذا السياق. وبالرغم من عدم إثبات حالات عمل جبيري في هذا البند بخصوص العمال عينة الدراسة لكن هذا لا يمنع من التطرق لظروف العمل الاخرى التي لم يتم تناولها فيما سبق.

**1-10-1 الإستقطاع من الأجور .. 5%** من العمال يتم إستقطاع أجورهم وبمراجعة أسباب الاستقطاع تلك تبين إن أغلب الاستقطاعات غير قانونية ومخالفة لاحكام المادة 57 من قانون العمل النافذ التي تبين إنه لا يجوز إستقطاع أجر العامل الا في الحالات التي يقرها القانون ومنها النفقة الشرعية وإشتراكات الضمان الاجتماعي والإشتراكات النقابية وبين القانون ان الاستقطاع في تلك الحالات يجب أن لا يتجاوز 20% - 30% بحسب أجر العامل.

" قمت بأخذ إجازة رسمية وعند التحاقني بالعمل أخبرني صاحب العمل إن الإجازة بدون أجر علما ان الإتفاق المسبق معه أن تكون بأجر تام "

أشار أحد العمال انه في بعض الاحيان يتم تسجيل غياب متعمد لتبرير إستقطاع الأجر بالرغم من وجود العامل في الموقع فيما أشار

عمال آخرون ان الاستقطاع بسبب الغياب لعدم تمكنهم من التمتع بإجازات فيضطر العامل للغياب للإستراحة بسبب حجم الجهد

المبذول في العمل. كما تم إستقطاع اجور بعض العمال عن اجازاتهم الاعتيادية أو المرضية ، أو عندما لا يتمكن العامل من الحضور إلى العمل بسبب حالات الطوارئ ، مثل حظر التجول المرتبط بجائحة كورونا COVID 19.

**1-10-2- التمتع بإستراحة نهاية الأسبوع .. 8.4%** من العمال عينة الدراسة بينوا انهم يعملون على مدار الاسبوع دون التمتع بأي يوم إستراحة فيما بين 71.67% من عمال المشروع إنهم يتمتعون بإستراحة نهاية الاسبوع لكنها دون أجر وهذا يعني إن 80% من العمال عينة الدراسة لا يتمتعون بإستراحة نهاية الاسبوع بأجر تام وهذا مخالف لأحكام المادة 74 من قانون العمل التي تبين إستحقاق العامل راحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر تام.

64.78% من العمال عينة الدراسة بينوا انهم وبسبب ظروف طارئة يؤدون العمل خلال ايام الاستراحة الاسبوعية أحيانا دون تعويضهم بيوم إستراحة آخر فيما بين 21.44% من العمال إنهم يتلقون تعويضا ماديا عن العمل في يوم الاستراحة وبالاطلاع على التعويض المادي الذي ذكره العمال تبين إنه وبنسبة كبيرة أجر يوم العمل ذاته دون أي زيادات وهذا ما يؤكد ان أكثر من 80% من العمال لا يتمتعون بإستراحة اسبوعية مدفوعة الاجر أو التعويض عنها وفق أحكام قانون العمل علما إن 5.19% من العمال عينة الدراسة رفضوا التطرق الى ذلك حيث من المحتمل ان يكون نسبة من أولئك العمال لا يتمتعون بإستراحة نهاية الاسبوع بأجر تام.

**1-10-3- العمل خلال أيام الاعياد والعطل الرسمية .. 15.2%** من العمال عينة الدراسة سبق وأن أدوا عملا خلال أيام الاعياد والعطل الرسمية 56.52% من هؤلاء العمال لم يتلقوا اي تعويضا عن عملهم سوى الاجر الاعتيادي وإن 40.37% منهم يعتقدون إنه يتم تعويضهم عن ذلك لكن بالعودة لأنواع التعويض التي ذكرها العمال يتبين إن أغلبهم كانوا يتلقون أجورهم اليومية الاعتيادية في حال تأدية العمل خلال ايام الاعياد والعطل الرسمية وآخرين يستلمون تعويضا ماديا مقطوعا لا يتجاوز في أفضل الاحوال مبلغ 3000 - 6000 دينار للساعة الواحدة في حين إن المادة 74 - ثانيا من قانون العمل تنص على تعويض العمال الذين يؤدون أعمالا خلال أيام الاعياد والعطل الرسمية بأجر مضاعف تعويض إضافة الى أجره المستحق علما ان المادة 71 من قانون العمل بينت إن أية أعمال إضافية يجب ان تخضع للضوابط التي حددها القانون ، وهذا يثبت وجود مخالفات قانونية لحقوق العمال في هذا الجانب.

**1-10-4- التمتع بالاجازات الاعتيادية السنوية والمرضية .. 85.83%** من العمال لا يتمتعون بإجازات سنوية مدفوعة الاجر كما نص عليه قانون العمل في المادة 75 منه التي تبين إستحقاق العامل إجازة سنوية لمدة (21) يوما بأجر تام عن كل سنة عمل ويستحق إجازة عن جزء من السنة بما يتناسب مع ذلك الجزء ، كما حدد القانون ان تكون الاجازة السنوية لمدة (30) ثلاثون يوم بأجر تام للأعمال الشاقة والضارة.

79.22% من العمال عينة الدراسة لا يتمتعون بإجازات مرضية مدفوعة الاجر وفق ما ينص عليه قانون العمل في المادة (80) منه التي تبين إستحقاق العامل إجازة مرضية بأجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (30) ثلاثين يوما عن كل سنة عمل، في حين ان 2.17% من العمال عينة الدراسة لم يكن لديهم علم بموضوع الاجازات المرضية بينما أبدى 1.32% من العمال رفضهم الادلاء بأي تعليقات تخص الاجازات المرضية.

### 1-11- العمل الإضافي المفرط

يعد العمل الاضافي الزائد أو المفرط او القائم بدون مبررات قانونية أحد المؤشرات التي يستدل منها على وقوع العمال تحت العمل الجبري حيث ان 17.75% من العمال عينة الدراسة بينوا انهم يؤدون عمالا إضافية بمعدل 24 ساعة شهريا وهذا يخالف المادة ( 71 - خامسا - هـ ) من قانون العمل النافذ التي اشترطت عدم تشغيل أي عامل أكثر من (40) أربعون ساعة عمل إضافي لمدة (90) تسعون يوما.

وبالعودة الى النتائج الخاصة بساعات العمل الطويلة يتضح ان هناك 44.57% من العمال عينة الدراسة يعملون لساعات تتجاوز الحد المسموح في قانون العمل والمحدد بثمان ساعات يوميا حيث تتراوح ساعات عملهم بين 9-18 ساعة يوميا.



بعض العمال ليس لديه إطلاع على ساعات العمل المحددة قانونا وما هو العمل الاضافي وكيف يتم التعويض عنه لذلك يصعب عليهم معرفة وضعهم القانوني وهذا يتضح في إجاباتهم الخاصة بتأدية الاعمال الاضافية حيث يبين 17.75% منهم انهم يؤدون أعمالا إضافية في حين النتيجة الخاصة بساعات العمل خارج الاطار القانوني كانت تشير الى 44.57% وهذه الفروقات في النسب تعود الى عدم معرفة العمال بقواعد العمل الاضافي.

وما يؤكد ذلك إن نسبة 6.33% من العمال لا يتلقون أي تعويضات عن الاعمال الاضافية وهذا ما يعزز الرأي البحثي المشار اليه اعلاه خصوصا إن الذين يؤكدون إستلامهم تعويضات عن العمل الاضافي ونسبتهم 11.14% اغلبهم في الحقيقة لا يستلمون تعويضات وفق ما ينص عليها القانون وهذا ما اتضح في سؤالهم عن قيمة التعويض حيث اشارت الاغلبية ان التعويض يكون بدفع اجر اليوم او الساعة الاعتيادية.

إن تأدية عدد من العمال أعمالا اضافية دون استلامهم اي تعويضات عن ذلك قد يعزز بدوره الفكرة السائدة بين أصحاب العمل والعمال على حد سواء بأن ايا كان أجر العامل مقابل العمل الاضافي يعتبر ذلك شكلا قانونيا للتعويض ، حتى وان كان ذلك يتقاطع مع قواعد تعويض العمل الاضافي المنصوص عليها في قانون العمل.

ما أشير اليه اعلاه بخصوص عدم إستلام أجور عن ساعات العمل الاضافي يعد عملا جبريا واضحا خصوصا ان عدد من العمال ابدوا رغبتهم بعدم تأدية أعمال إضافية لكن التهديد بالطرده من العمل وفقدان العمل شكل قيدهم في عدم المطالبة بحقوقهم. أما العمال الذين يستلمون تعويضا عن العمل الاضافي فمن المحتمل انهم واقعين تحت العمل الجبري والفصل في هذا الموضوع وتأكيده أو نفيه يحتاج الى قيام جهاز تفتيش العمل بإجراء تحقيق مفصل ودقيق بهذا الموضوع.

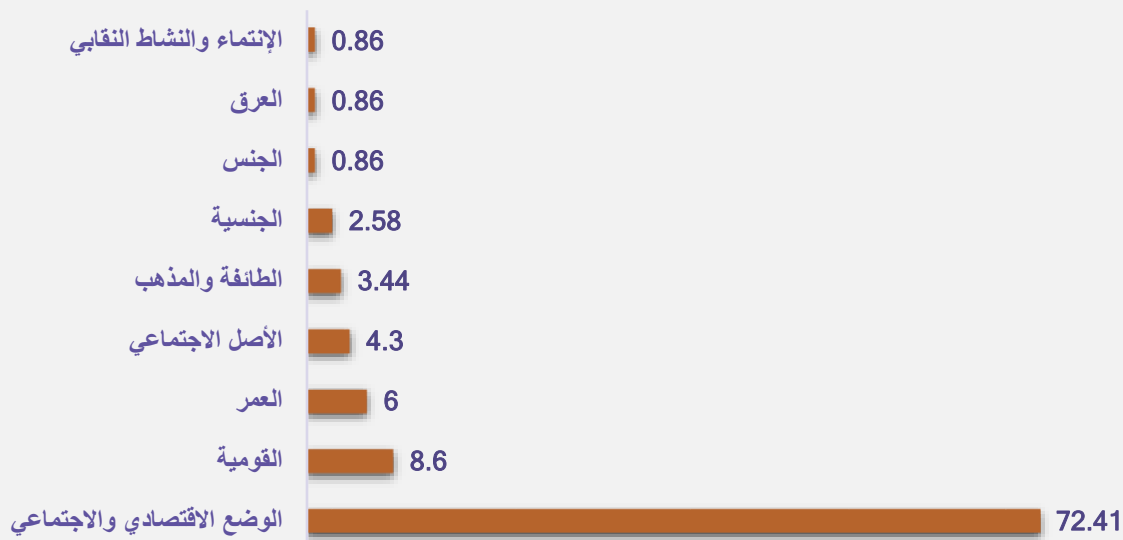
## ثانيا : التمييز في الاستخدام والمهنة

يشير (7) عمال 0.66% من عينة الدراسة ان اصحاب العمل إشتروا عليهم عدم الانضمام للنقابات مقابل قبول تشغيلهم ويعد ذلك مخالفة لأحكام المادة الثامنة (ثانيا) من قانون العمل التي تحظر رهن تشغيل العامل بشرط عدم إنضمامه الى النقابة أو التخلي عن عضويته فيها ، فيما رفض 12 عاملا بيان إن كانوا تعرضوا لذلك ام لا بينما أكد بقية العمال عينة الدراسة ويمثلون نسبة 98.21% من العمال عينة الدراسة عدم تعرضهم لأي موقف مشابه من قبل أصحاب العمل.

10.95% من العمال يعتقدون إن هناك تمييز يمارس ضدهم من ناحية المساواة في الاجور والحصول على الاجازات والمكافآت وساعات العمل والحصول على الطعام ويعود أساس التمييز ذلك بحسب رأي العمال الى وضعهم الاقتصادي والاجتماعي بنسبة 72.41% والقومية 8.6% والعمر 6% بالنسبة للعمال الاطفال والاحداث و 4.3% للأصل الاجتماعي و 3.44% للطائفة والمذهب و 2.58% للجنسية و 0.86% لكل من الجنس والعرق والانتماء والنشاط النقابي على التوالي.

7.46% من العمال عينة الدراسة أكدوا عدم وجود أي تمييزا تجاههم في العمل بينما اشار 37.68% عدم معرفتهم إن كان هناك تمييزا يمارس ضدهم او لا ، في حين رفض 48.35% من العمال الادلاء بأي رأي بخصوص موضوع التمييز لأسباب غير معلومة. تشير حقيقة أن 10.95% من الحالات إلى نوع من التمييز المباشر أو غير المباشر إلى وجود مشكلة ، ولكنها قد تقلل من حجمها أو قد تكون أعلى عن النسبة المذكورة كون الفصل في قضايا التمييز تحتاج مفتشي عمل متخصصين في ذلك لديهم مهارات إجراء تقييم لمعدلات الاجور للأعمال ذات القيمة المتساوية مثلا ، وفي كل الاحوال فإن اي حالة تمييز تعد مخالفة لأحكام قانون العمل الذي يحظر ذلك ويعاقب المخالفين بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو إحدى هاتين العقوبتين.

### أسس التمييز في العمل



مخطط رقم (2) أسس التمييز في العمل

## ثالثاً: عمالة الاطفال والأحداث

عمالة الأطفال مشمولة بالاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية ، فضلا عن قانون العمل النافذ حيث تم تحديد الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق بخمسة عشر عام وفرض عقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو أي من تلك العقوبات كل من قام بتشغيل طفل خارج الحد الأدنى لسن العمل في العراق لكن عينات الدراسة تتضمن وجود 20 طفلاً ممن هم تحت سن 15 عام يعملون في مشاريع البناء والانشاءات محل البحث في مخالفة لأحكام قانون العمل بخصوص منع تشغيل الاطفال خصوصا ان قطاع البناء والانشاءات يصنف عالميا من القطاعات الأكثر خطورة ويحتوي أعمالا شاقة وضارة.

لاحظ جامعو البيانات وجود 20 عاملاً آخرين من فئة الاحداث ممن هم بسن 15-18 عام والذين أجاز لهم القانون النافذ العمل لكن وفق شروط خاصة حيث يمنع القانون في المادة 95 - أولاً منه حظر تشغيل الاحداث أو دخولهم مواقع العمل في الأعمال التي قد تضر طبيعتها أو ظروف العمل بها بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم منها ما هو موجود فعلاً في قطاع البناء كالعمل في المرتفعات الخطرة وبيئة غير صحية تعرض الأحداث للمخاطر ودرجات الحرارة العالية أو الضجيج أو الإهتزاز الذي يضر بصحتهم والعمل لساعات طويلة ، وهذا ما يثبت وجود مخالفة واضحة لقانون العمل في تشغيل الاحداث في الاعمال الشاقة والخطرة خصوصا كشف بعض المهن التي يزاولها الاحداث في تلك المواقع تتضمن صقل الاسمنت ورش الصب وحمل المواد والبلوك وتصفية الرمل وأعمال الحدادة والنجارة والتنظيف وإزالة الانقاض. جميع تلك الاعمال تشكل خطورة على الاحداث إضافة الى تلوث الجو نتيجة التعرض للغبار الناتج عن عمليات البناء والتعرض لدرجات الحرارة العالية.

لم يخضع أي من العمال الاحداث لأي فحوصات طبية شاملة من قبل لجنة طبية قبل تشغيلهم لتأكيد لياقتهم البدنية والذهنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه ولا يوجد هناك فحص طبي دوري للأحداث ولا يملك أي من أولئك الاحداث شهادة إثبات اللياقة البدنية وهذا ما يخالف أحكام المواد 96-97 من قانون العمل النافذ التي تلزم عدم تشغيل أي عامل حدث دون إجراء فحوصات طبية شاملة يتحمل تكاليفها صاحب العمل.

10% من بين الاطفال والاحداث عينة الدراسة يعملون بمعدل 7 ساعات في اليوم اما الاخرين فيؤدون ساعات عمل تتراوح بين 8-13 ساعة في اليوم في مخالفة إنسانية قبل ان تكون قانونية لعدم قدرة الاطفال والاحداث تأدية اعمال لساعات عمل طويلة خصوصا ان قانون العمل ينص على تخفيض ساعات العمل في الاعمال الشاقة والضارة للبالغين فما هو الحال بالنسبة للأطفال والاحداث الذين يؤدون ساعات عمل طويلة في قطاع عمل يصنف من القطاعات الخطرة والشاقة علما ان 25% من العمال الاطفال والاحداث يتمتعون بإستراحة عمل يومية تتراوح بين ساعة الى ثلاث ساعات ضمن ما هو محدد في قانون العمل في حين 75% منهم يتمتعون بإستراحات نصف ساعة فأقل في مخالفة لأحكام تشغيل الاحداث الواردة في قانون العمل.

أما بخصوص الاجازات السنوية فتبين الدراسة أن جميع العمال الاطفال والاحداث لا يتمتعون بأية إجازات أو إستراحات اسبوعية مدفوعة الأجر في مخالفة أخرى لقانون العمل خصوصا ان القانون يعطي امتيازاً للعمال الاحداث بزيادة معدل الاجازات السنوية الى 30 يوماً في السنة بأجر تام بدلا عن 21 يوماً التي يمنحها للعمال البالغين.

كما رصد جامعو البيانات إخفاق أصحاب العمل في عرض أحكام العمل الخاصة بتشغيل الاحداث وحمايتهم في مكان بارز وواضح في لوحة الاعلانات في موقع العمل وعدم مسك سجل خاص بالعمال الاحداث يتضمن اسماءهم وأعمارهم والأعمال المسندة اليهم، كما إن معدل الاجر الاسبوعي المصروف هو 48.000 دينار والذي يمثل أقل من الحد الأدنى للأجور في العراق في مخالفة أخرى لأحكام القانون.

جميع ما ذكر أعلاه بخصوص عمالة الاطفال والاحداث يمثل مخالفات واضحة لأحكام الفصل الحادي عشر من قانون العمل النافذ الخاص بتنظيم تشغيل الاحداث وكذلك منع تشغيل الاطفال.

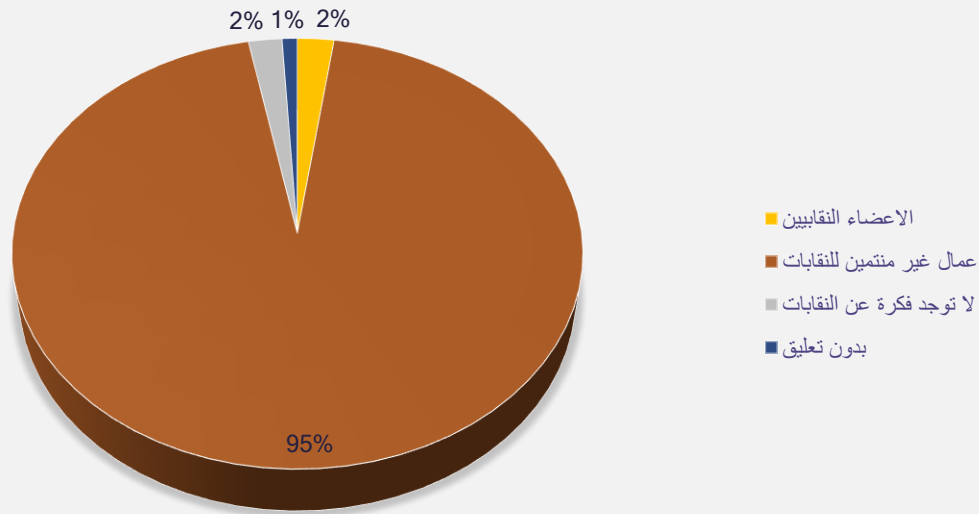
## رابعاً: الحقوق والحريات النقابية والحق بالتفاوض الجماعي

تعتبر الحريات النقابية وحماية حق التنظيم النقابي أمر بالغ الأهمية للدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف العمل حيث تمتلك النقابات الحق في القدرة على مراقبة الإمتثال لقوانين العمل والإتفاقيات الجماعية الناتجة عن المفاوضات الجماعية وكذلك المشاركة مع الاطراف المعنية من أصحاب العمل وجهاز تفتيش العمل على وضعها القوانين محل تنفيذ إضافة الى تحسين شروط وظروف العمل عبر المفاوضات الجماعية مع أصحاب العمل ومنظماتهم.

إن وجود تنظيمات نقابية مستقلة فاعلة وواسعة الإنتشار في قطاعات العمل ويمثل العمال فيها بصورة ديمقراطية يساهم في إرساء أسس العمل اللائق من خلال المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل على مستوى مواقع وقطاعات العمل ، وتوفر قناة رسمية للعمال للدفاع عن حقوقهم ومواقفهم من القضايا الاجتماعية والاقتصادية علنا بأساليب ديمقراطية. ويمكن العمال أيضا من لعب دور هام في بيان موقفهم من السياسات الاقتصادية والاجتماعية عموما وما يتعلق بوضعهم في العمل خصوصا.

تبين الدراسة إن 2.27% من العمال عينة المشروع منتمين الى الاتحادات والنقابات العمالية والمهنية كأفراد غير منظمين نقابيا داخل موقع العمل وإن 94.71% غير منتمين لأي منظمات نقابية عمالية أو مهنية فيما 2.08% لا يعرف ما هي النقابة أصلا و 0.94% رفض التعليق على ذلك.

### العضوية النقابية



مخطط رقم (3) العضوية النقابية في مواقع العمل

يحاول العمال تنظيم أنفسهم نقابيا في مواقع العمل عبر تكوين تجمعات عمالية حيث يشير 9.07% من العمال عينة الدراسة إنهم ممثلون أمام أصحاب العمل كمجاميع عمالية غير نقابية في حين يسعى بعض العمال الانتماء أو تكوين لجان نقابية في مواقع علمهم لكن يواجهون تحديات كبيرة منها مثلا ضغط أصحاب العمل على 5 عمال 0.47% من عينة الدراسة لمنعهم من الانضمام الى النقابات وان ثلاث منهم تعرضوا لمضايقات من قبل أصحاب العمل لهذا السبب ، فيما رفض 1.04% من العمال بيان رأيهم بخصوص ذلك في حين أشار 91.41% من العمال إنهم لم يتعرضوا لاي ضغوط من أصحاب العمل لمنعهم من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي في وقت أشار 7.08% من العمال عدم معرفتهم إن كان أصحاب العمل سيمنعونهم أم لا من الانتماء للنقابات.

إن منع بعض العمال من الانضمام أو تكوين النقابات يعد مخالفة للحريات النقابية الأساسية التي كفلها قانون العمل النافذ حيث وفر حماية للعمال لممارسة حقوقهم هذا كون ذلك أحد معايير العمل الأساسية الرابع الى جانب الحق بالمفاوضة الجماعية وإن المادة 42 أولاً - (ك) من قانون العمل العراقي النافذ أعطت العامل حق وحرية تأسيس النقابات والإنتماء اليها.

إن رغبة أصحاب العمل في احترام الحرية النقابية التي يتمتع بها عمالهم بموجب القانون لا تخضع للاختبار في كثير من الحالات ، حيث يجهل العمال حقوقهم أو لا يهتمون بالنقابات والمفاوضة الجماعية . يرفض الأغلبية الإنتماء للنقابات حيث عبر 64.3% عامل وعاملة من عينة الدراسة عن رأيهم بهذا الخصوص من خلال إشارة 77.53% من تلك العينة عدم معرفتهم بحقوقهم في المفاوضة والتمثيل النقابي التي ينص عليها قانون العمل وقانون التنظيم النقابي النافذين وإن 26.43% من العمال يؤكدون عدم وجود مبادرة من الاتحادات والنقابات القائمة في محافظاتهم لتنظيم العمال في تلك المواقع نقابيا ويرى 19.23% عدم الجدوى من وجود النقابات في حين 16.6% أبدوا تخوفهم من الاجراءات التي قد يتخذها أصحاب العمل ضد الاعضاء النقابيين ويتوقع 13% إن أي خطوات للإنضمام الى النقابات أو تشكيلها داخل موقع العمل قد تلاقي رفض من صاحب العمل فيما أشار الآخرون من تلك العينة بعدم معرفتهم للأسباب الرئيسية التي تمنعهم من ذلك.

فيما يتعلق بالمفاوضات الجماعية أشار 4.06% من العمال عينة الدراسة إنهم اجروا مفاوضات مع أصحاب العمل والمشرفين لتحسين شروط وظروف العمل حيث نجح 23.25% من عمال هذه العينة من رفع أجورهم وتحسين نوعية الطعام المقدم لهم عبر تلك المفاوضات فيما اشار العمال الآخريين ان اتفاقات شفوية قد حصلت بالفعل على تقليل ساعات العمل وزيادة الاجور لكن لم تنفذ من قبل صاحب العمل فيما اكدت النسبة العظمى من عمال هذه العينة فشل المفاوضات التي اجروها في الوصول لأي اتفاقات.

" قامت نقابة العمال بزيارة موقع العمل وتم منعنا من مقابلتهم "

## خامسا: السلامة والصحة المهنية

57.88% من العمال عينة الدراسة بينوا إنه لم يتم إعلامهم خطيا من قبل أصحاب العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق ما نص عليه قانون العمل في المادة 117 منه بينما بين 40.7% إنهم تم إعلامهم بذلك فيما رفض 1.42% من العمال بيان هذا الموضوع ، فيما لاحظ جامعو البيانات خلال زيارتهم لمواقع العمل عدم وجود سياسات سلامة وصحة مهنية وفق ما ينص عليه قانون العمل.

**1-5 مسؤولية السلامة المهنية في مواقع العمل ..** بخصوص وجود مسؤول سلامة مهنية في مشاريع العمل التي يقل عمالها عن 100 عامل بين 45.34% من العمال عدم وجود مسؤول سلامة مهنية في موقع العمل فيما بين 16.68% عدم معرفتهم إن كان هناك مسؤول سلامة مهنية أو لا بينما أشار 37.55% من العمال وجود مسؤول سلامة في مواقع العمل في حين رفض 0.41% التعليق على ذلك.

39.87% من العاملين في المشاريع التي يزيد عدد العمال فيها على 100 عامل أكدوا عدم وجود لجنة للسلامة المهنية في مواقع عملهم في حين ابدى 21.5% عدم معرفتهم إن كانت هناك لجنة للسلامة المهنية أو لا فيما أكد 38.31% وجود تلك اللجان فيما رفض عامل واحد التعليق على ذلك.

39% من العمال عينة الدراسة أكدوا عدم وجود تعليمات من الادارات وأصحاب العمل تخاص الإلتزام باحتياجات السلامة، وأشار 13.03% الى عدم معرفتهم بهذا الموضوع فيما رفض 0.28% الإدلاء بأي اجابة حول هذا الموضوع ، في حين أوضح 47.69% وجود تلك التعليمات.

**2-5 تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية ..** 43.72% من العمال عينة الدراسة بينوا إنه لا يتم تزويدهم بمعدات الوقاية الشخصية من قبل أصحاب العمل بينما 54.3% منهم يتم تزويدهم بذلك فيما رفض 1.98% الادلاء بأي تعليقات حول هذا الموضوع.

**3-5 التدريب على مواضيع المخاطر المهنية وإدارتها ..** 72.62% من العمال عينة الدراسة بينوا انهم لم يتلقوا اية تدريبات حول المخاطر المهنية وإدارتها في مواقع عملهم، وأشار 10.76% عدم معرفتهم بهذا الموضوع فيما رفض 0.38% الاجابة على ذلك في وقت أكد فيه 16.24% من العمال تلقيهم تدريبا حول ذلك.

**4-5 التدريب والتوعية حول استخدام وسائل السلامة المهنية ..** 85.93% من العمال عينة الدراسة أكدوا عدم تلقيهم اي تدريبات أو توجيهات حول استخدام وسائل السلامة المهنية في مواقع عملهم فيما أشار 0.47% عدم معرفتهم إن كانت هناك تدريبات وتوجيهات بهذا الخصوص ام لا ورفض 0.47% من العمال التعليق على هذا الموضوع في وقت أكد 13.13% إنهم تلقوا تدريبا بهذا الخصوص في مواقع عملهم الحالية.

**5-5 توفير مستلزمات الاسعافات الأولية في مواقع العمل ..** 31.26% من العمال عينة الدراسة أكدوا عدم توفر مستلزمات الاسعافات الأولية في مواقع عملهم وإن 11.71% من العمال ليس لديهم إطلاع إن كانت متوفرة بالفعل او لا، ورفض 0.19% من العمال التعليق على ذلك في وقت أكد 56.85% من العمال توفر تلك المستلزمات في مواقع عملهم.

**6-5 توفر وسائل إطفاء الحريق في موقع العمل ..** 30.88% من العمال عينة الدراسة أكدوا عدم وجود وسائل إطفاء الحريق في مواقع عملهم و15.2% لا يعرفون ان كانت هناك وسائل اطفاء ام لا فيما أكد 53.82% منهم وجود تلك الوسائل في مواقع العمل التي يعملون فيها.

**7-5 تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في موقع العمل ..** 62.13% من العمال عينة الدراسة أكدوا عدم تعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة في مكان ظاهر في موقع العمل توضح المخاطر ووسائل الوقاية منها في حين بين 11.9% عدم معرفتهم بذلك ولم يدلي 0.28% من العمال بأي تعليقات حول ذلك بينما أكد 25.68% من العمال عينة الدراسة وجود تلك المعلقات في مواقع

عملهم. وثق أحد جامعي البيانات من خلال مقطع فيديو أثناء زيارة موقع العمل أن السقالات تفتقر إلى وجود العلامة الخضراء المطلوبة لتأكيد اختبارها واعتبارها آمنة من قبل مسؤول الصحة والسلامة المهنية.

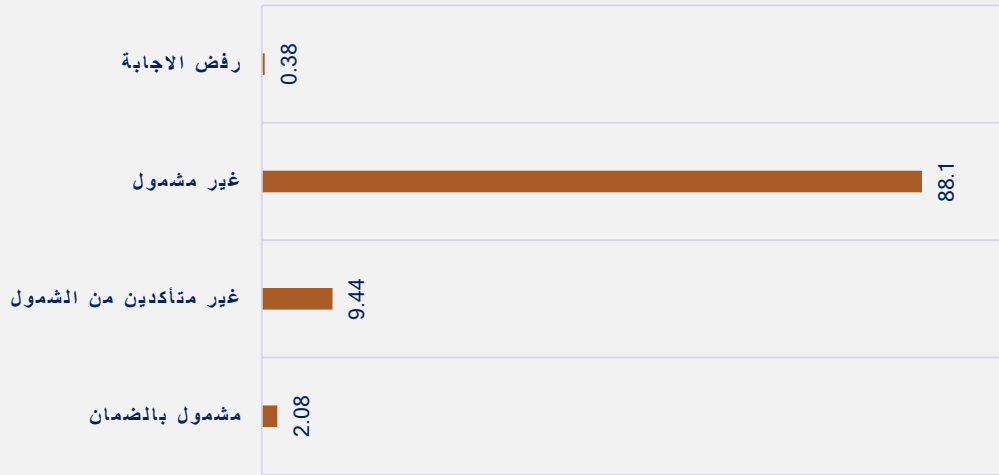
**5-8 الفحص الطبي الأولي والدوري للعمال .. 87.91%** من العمال عينة الدراسة أكدوا عدم إجراء فحص طبي أولي أو دوري لهم لمعرفة وضعهم الصحي وملئمتهم ذهنياً وبدنياً للأعمال المسنودة اليهم فيما بين 10.48% عدم معرفة إن كان هناك فحص طبي بالفعل او لا لعدم شمولهم بذلك وبذلك يكون حكماً 98.39% من العمال عينة الدراسة لم يتم إجراء أي فحوصات طبية لهم ورفض 0.38% التعليق على هذا الموضوع فيما اشار 1.23% من العمال إنهم تلقوا فحوصاً طبية أولية ودورية 84.61% من هذه الفئة تم تغطية تكاليف فحوصاتهم من قبل أصحاب العمل فيما بين 15.38% من العمال الذين اجروا تلك الفحوصات إنهم غطوا التكاليف من حسابهم الشخصي. إن عدم الإلتزام بسياسات ومتطلبات السلامة والصحة المهنية كما تمت الإشارة اليه أعلاه يعد مخالفاً لأحكام الفصل الثالث عشر الخاص بالسلامة والصحة المهنية في قانون العمل النافذ والتعليمات رقم (12) لسنة 2016 الصادرة بموجبه والخاصة بمتطلبات الصحة والسلامة المهنية.

## سادسا : الضمانات الاجتماعية

يلزم قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ رقم 39 لسنة 1971 شمول جميع العمال بالضمان الاجتماعي ويحمل القانون أصحاب العمل مسؤولية ذلك حيث ان الضمان إلزامي وليس إختياري. وبالعودة الى النتائج يتبين إن 88.1% من العمال عينة الدراسة لم يتم شمولهم من قبل أصحاب العمل بالضمان الاجتماعي ويبين 9.44% منهم إنهم ليسوا متأكدين إن تم شمولهم بالضمان أو لا ورفض 0.38% التعليق على الموضوع في حين أشار 2.08% من العمال عينة الدراسة شمولهم بالضمان الاجتماعي. وبتفحص العينة المشمولة بالضمان يتضح إن 18.18% منهم يمتلكون بالفعل ما يشبت تسجيلهم بنظام الضمان الاجتماعي كبطاقة ضمان ورقم التسجيل فيما أشار الآخرون بعدم إمتلاكهم ما يشبت ذلك وهذا ما يشرح زيادة نسبة الـ 88.1% للعمال غير المشمولين خصوصا إن العمال الذين ذكروا إنهم مشمولون بالضمان عادوا ليشرحوا انه لا توجد هناك إستقطاعات من أجورهم لتغطية الضمان الاجتماعي وفق ما ينص عليه القانون " 5% من الأجر الشهري للعامل " بإستثناء عامل واحد من عينة الدراسة وجود نسبة الاستقطاع تلك وهذا ما يزيد المخاوف بعدم تغطية الغالبية العظمى من العمال بالضمان الاجتماعي في مخالفة كبيرة لأحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

وفي البحث بأسباب عدم الشمول أشار 65.25% من العمال عدم معرفتهم بوجود ضمان إجتماعي وقانون ينظم ذلك و 8.97% منهم أكدوا رفض أصحاب العمل بالرغم من مطالبة العمال بذلك فيما أشار 7.65% إن سبب ذلك يعود لعدم وجود جهات رقابية وزيارات تفتيشية تلزم أصحاب العمل بذلك في حين أشار 5.19% من العمال إنهم رفضوا الشمول بالضمان لتجنب إستقطاع نسبة الاشتراك من أجورهم فيما اشار العمال الآخرون عدم شمولهم بالضمان بسبب اعمارهم الصغيرة كأحداث حيث يغطي الضمان العمال من هم في سن 18 عام فأكثر وأشار عمال آخرون انهم مغطون بنظام إجتماعي آخر في نقابة المهندسين وأحدهم عسكري سابق ومتقاعد من الوظيفة الحكومية فيما أشار عامل آخر إنه غير مغطى بالضمان كون عمله مؤقت.

### وضع الشمول بالضمان الاجتماعي



مخطط رقم (4) شمول العمال بالضمان الاجتماعي



## الاستنتاجات CONCLUSIONS

إن التراجع في جودة التشريعات العمالية والنقابية في العراق للفترة الممتدة بين صدور قانون العمل السابق عام 1987 ولغاية تشريع قانون العمل النافذ عام 2015 ساهم في تغييب الحقوق الأساسية في العمل والثقافة العمالية والنقابية بشكل كبير لعدة أجيال حيث حرم العمال من حقهم في التنظيم النقابي خصوصا في القطاع العام ومنعهم من حق التفاوض والاضراب والمدافعة عن حقوقهم المشروعة في العمل حيث أدى ذلك الى عدم ثقة العمال بجدوى تشريعات العمل لضعف الحماية الواردة فيها احيانا وفي احيان كثيرة عدم معرفتهم بوجود تشريعات عمل نافذة اصلا.

جميع تلك الأمور انعكست على وضع العمال حتى في ظل وجود قانون العمل النافذ وإن كان جيدا من حيث النصوص القانونية لكنه ضعيف جدا من حيث الإنفاذ والتطبيق وهذا ما كشفت عنه الدراسة من خلال تدني مستوى الامتثال للقانون في مختلف مواقع العمل وعدم معرفة العمال بحقوقهم الواردة في القانون وقد يكون بعض أصحاب العمل خصوصا في الشركات الصغيرة والثانوية غير مطلعين على التزاماتهم القانونية تجاه العمال وهذا ما يزيد من صعوبة إنفاذ القانون على نطاق واسع وفاعل خصوصا في خضم تحديات إقتصادية وإجتماعية وأمنية في المناطق المحررة وقلة الموارد البشرية واللوجستية لفرق تفتيش العمل وإن نقابات العمال لا تمتلك حتى الآن القدرة أو قاعدة عضوية لتطوير إستراتيجيات تنظيمية حديثة تلائم اوضاع العمال وحاجاتهم ومتابعة شروط وظروف عملهم فضلا عن ضعف الاعلام العمالي في العراق وعدم إطلاع العمال على الأدوات القانونية المتاحة لهم في تقديم الشكاوى الى جهاز تفتيش العمل أو إقامة الدعاوى في محاكم العمل.

جميع تلك التحديات تستلزم من الشركاء الاجتماعيين دراستها بدقة ووضع الحلول اللازمة والاستعانة بالخبراء والمختصين لوضع إستراتيجية عمل طويلة الامد لإرساء شروط العمل اللائق في العراق.

## التوصيات RECOMMENDATIONS

### 1. الاجراءات الحكومية المقترحة

- إطلاق حوار اجتماعي يضمن التمثيل العادل للعمال في صنع السياسات الاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة وتطوير التشريعات اللازمة لهيكلتها وضمانها.
- إجراء مراجعة دورية للتشريعات العمالية وفحص ملائمتها للأوضاع العمالية وأوضاع سوق العمل عموماً بالتشاور مع نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل.
- إيجاد نظام يمكن بموجبه مكافأة أصحاب العمل الذين يلتزمون بتطبيق أحكام قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي بصورة فاعلة وشاملة، كأن تكون تلك المكافئات على شكل قروض أو تسهيلات مصرفية و ضريبية أو أي شكل آخر ممكن أن يحفز أصحاب العمل على الالتزام بتطبيق تلك القوانين.
- زيادة الموارد المالية المخصصة لوزارة العمل من الموازنة العامة لغرض إجراء الدراسات والبحوث الخاصة بسوق العمل وتطوير عمل مكاتب العمل والتشغيل العامة وتوسيع مهامها وصلاحياتها لتتمكن من المساهمة في تنظيم ومتابعة عمليات التشغيل وفق متطلبات قانون العمل وإصدار بطاقات العمل المجانية للعمال وفق ما نصت عليه المادة 170 من قانون العمل.
- قيام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإصدار تعليمات خاصة وفقاً لأحكام قانون العمل النافذ بشأن شروط العمل في عقود العمل العامة وفق ما نصت عليه إتفاقية العمل الدولية رقم 94 لسنة 1949 والمصادق عليها قانوناً من قبل حكومة العراق.
- قيام جميع الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وضع معيار الالتزام بتشريعات العمل كجزء أساسي عند طرح اي عطاء أو قبول أي عرض إستثماري أو عقد عمل أو مقابولة لأي شخص أو جهة تنفذ عمل لصالح أي طرف حكومي وإعلام وزارة العمل بتلك المشاريع قبل الشروع بتنفيذها لتتمكن الوزارة في إدخالها ضمن خطة التفتيش.

### 2. تطوير جهاز تفتيش العمل

- تطوير أجهزة تفتيش العمل اللازمة للإنفاذ الفعال لتشريعات العمل، بما في ذلك الموارد البشرية والمالية الكافية. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب منح جهاز تفتيش العمل صلاحيات واسعة تتعدى صلاحية قسم لتكون بمستوى مديرية أو هيئة معنية بتفتيش العمل والسلامة المهنية والضمان الاجتماعي مع تخصيص موارد مالية مستدامة وكافية لتغطية توظيف مفتشي عمل بأعداد تتناسب ومعدلات النمو في القوى العاملة، ولعل إجراء تعديل قانوني في تخصيص نسبة لا تقل عن 50% من الغرامات المفروضة في قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي لتمويل متطلبات جهاز تفتيش العمل سيعود بنتائج إيجابية على كم ونوع لعمليات التفتيشية.
- إخضاع مفتشي العمل الى دورات تدريبية دورية مستمرة وتكوين مدربين متخصصين من داخل جهاز تفتيش العمل سيؤدي الى رفع قدرات المفتشين وتطوير آليات إنفاذ التشريعات العمالية.
- تطوير إستمارات التفتيش وتحديثها بصورة دورية بما يتلائم وبنود قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي واي قوانين أخرى قد تتعلق بحقوق العمال كقانون الاتجار بالبشر النافذ وتدريب المفتشين على طرق إعداد التقارير التفتيشية المتقدمة.
- إدخال التكنولوجيا في عمليات التفتيش من خلال إستخدام الاجهزة اللوحية والبرامج الاليكترونية عند القيام بالزيارات التفتيشية وفحص الامتثال لتشريعات العمل وإجراء ربط شبكي لجميع تلك العمليات لتزويد الوزارة بالتقارير التفتيشية بصورة آنية ليتم إتخاذ الاجراءات اللازمة.
- الإهتمام بالاحصائيات العمالية وخاصة المتعلقة بالانتهاكات وإصابات العمل وإجراء تقييم سنوي لأنواع تلك الانتهاكات ووضع المعالجات اللازمة للحد منها.
- التركيز على إنفاذ قانون العمل وإيلاءه الأهمية اللازمة أسوة بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

- التنسيق مع المنظمات الدولية المختصة بقضايا العمل والعمال وأجهزة التفتيش في الدول الأخرى لتبادل الخبرات وتعزيز التعاون في هذا المجال.

### 3. النقابات العمالية

- إن وجود تمثيل نقابي فاعل وواسع للعمال يعد أحد أهم الركائز الأساسية لضمان تحقق شروط وظروف عمل لائقة وبذلك يتطلب من النقابات السعي إلى :-
- تطوير إستراتيجيات التنظيم النقابي العمالي الخاصة بها لضمان تمثيل العمال من مختلف المهن ومواقع العمل وأن لا يقتصر ذلك على إنتماء العمال للنقابات فقط إيجاد وسائل تواصل دائم معهم وفسح المجال امامهم للمشاركة في أعمال النقابة وصناعة القرار داخلها.
- وضع برامج لتوعية العمال بحقوقهم في العمل وأدوار نقابات العمال في ذلك.
- تدريب مجموعة من العمال من مختلف مواقع العمل ليكونوا فريقاً مختصاً برصد وتوثيق الانتهاكات وتقديمها للنقابة لإتخاذ ما يلزم بالتعاون مع جهاز تفتيش العمل.
- تكوين وحدات قانونية في الاتحادات والنقابات تتولى تقديم الاستشارات للعمال والنقابيين بخصوص حقوقهم في العمل.
- تطوير المهارات والأدوات الصحفية والإعلامية للنقابات العمالية بما يتلائم والتطور التقني الحاصل في هذا المجال من أجل تعريف العمال والمجتمع بالحقوق في العمل وإبراز تلك المواضيع كقضايا إجتماعية وإقتصادية هامة لا تقل عن بقية المجالات الإعلامية والمساهمة في إيصال صوت العمال ومطالبهم للمجتمع وصانعي القرار.

### 4. أصحاب العمل ومنظماتهم

- التنسيق مع وزارة العمل ونقابات العمال في كل ما يتعلق بتسهيل إنفاذ تشريعات العمل.
- تبادل المعلومات بخصوص أعداد العمال وشروط وظروف عملهم بشفافية مع نقابات العمال ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- توعية أصحاب العمل حول التزاماتهم القانونية وعواقب عدم الامتثال وكذلك فوائد الامتثال ، مثل خلق فرص عادلة لجميع الشركات في العراق وجذب العمال المهرة ، وكذلك الاحتفاظ بهم ، مما يمكن أن يقلل من تكاليف الأعمال ، إلخ.
- مشاركة المعلومات بشفافية مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والنقابات حول أعداد العمال وشروط وظروف عملهم.
- تقديم تقرير سنوي الى دائرة العمل والتدريب المهني حول شروط وظروف العمل الفعلية ، وابرز النجاحات والتحديات التي تواجه تطبيق القانون.

### 5. منظمات المجتمع المدني

- على الرغم من تطور عمل منظمات المجتمع المدني وإنتشارها الواسع في العراق إلا أن قلة منها تتناول في عملها قضايا العمل والعمال بالرغم إن فئة العمال تعد واحدة من أكثر فئات المجتمع تضرراً. ومن
- من أجل تمهيد الطريق لدور أكبر في هذا المجال ، يتم تشجيع المنظمات غير الحكومية على القيام بما يلي:
- التنسيق الدائم مع نقابات العمال وبناء الشراكات الاستراتيجية طويلة الامد معها حول مختلف القضايا الاقتصادية والاجتماعية ذات الإهتمام المشترك.
- التركيز على القضايا الاقتصادية والاجتماعية عموماً و قضايا العمل والعمال خصوصاً في المشاريع التي تقوم بها منظمات المجتمع المدني وإيلاء ذلك أهمية قصوى.
- القيام بحملات التوعية حول الحقوق في العمل وحق التنظيم النقابي.

