

ظروف العمل والعمال في المحافظات المحررة من تنظيم (داعش) الإرهابي

دراسة بحثية شملت

محافظات نينوى، كركوك، صلاح الدين، ديالى، الانبار

تنفيذ

مركز المعلومة للبحث والتطوير

وبالتعاون مع

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق

بدعم من مركز التضامن

Table of Contents

Executive Summary	1
Key Findings	1
Background and Content	3
Purpose of the Study	4
Methodology and Framework	5
Findings	9
Indicators of Forced Labor	9
Discrimination in Hiring and on the Basis of Occupation	16
Child and Juvenile Labor	17
Labor Union Rights and Freedoms, and the Right to Collective Bargaining	18
Occupational Safety and Health (OSH)	20
Social Security	22
Conclusions	23
Recommendations	24



مقدمة

تمثل حقوق العمال أحد أهم ركائز حقوق الإنسان وجوهر العدالة الاجتماعية لما لها من تأثير مباشر في حياة المجتمع والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسلم الاجتماعي، إن مدى إنتشار هذه الحقوق وتوافقها مع الاطر القانونية الوطنية والدولية يمكن ان يكون بمثابة أساس للتنمية إقتصادية وإجتماعية مستدامة، لذا ان الدراسات حول حقوق العمال يمكن ان تكون نقطة شروع ومحفز للتغيرات الايجابية المستقبلية على مستوى الفرد العامل أو على مستوى المجتمع عموماً.

إنطلاقاً من مسؤولية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق ومهامها في إنفاذ تشريعات العمل وتحقيق مبدأ العمل اللائق في العراق ونتيجة للتعاون مع النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات المختصة بقضايا العمل الوطنية والدولية ، تم تفويض مركز المعلومة للبحث والتطوير من قبل دائرة العمل والتدريب المهني لإجراء هذه الدراسة بتمويل ودعم فني من مركز التضامن . شملت الدراسة خمسة محافظات عراقية عانت من إحتلال تنظيم داعش الارهابي سابقاً من خلال الاطلاع على وضع عينة هادفة من عمال قطاع البناء والانشاءات في محافظات الانبار وكركوك وديالى ونيوى وصلاح الدين والتعرف على شروط وظروف عملهم ومقارنتها بالاطر القانونية الوطنية المتمثلة بقانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 حيث تم إعداد هيكلية الدراسة بالدرجة الاساس وفق **المعايير الأساسية¹** لمنظمة العمل الدولية المتمثلة بمكافحة العمل الجبري ومنع التمييز في الاستخدام والمهنة ومكافحة أسوأ أشكال عمالة الاطفال والحقوق والحريات النقابية والحق بالمفاوضة الجماعية والتي أشار اليها قانون العمل ضمن المبادئ الاساسية ، كما يتم التطرق الى شروط وظروف العمل الاخرى المتعلقة بساعات العمل والاجازات والسلامة والصحة المهنية إضافة الى موضوع الضمانات الاجتماعية.

تم إجراء مقابلات مباشرة وجها لوجه مع 1059 عامل وعاملة، وبواقع 1046 ذكور و 13 إناث ، في 33 موقع عمل عبر المحافظات الخمس حيث تم التركيز في الدراسة على قضايا العمل الجبري والمؤشرات الدالة الى إحتماالية وجود حالات عمل جبري في العمل لأهمية هذا الموضوع وقلة الدراسات التي تتناول ذلك خصوصا ان قانون العمل أشار الى ذلك لأول مرة بعد تشريع القانون الحالي ونفاذه في شباط 2016 لذلك الحاجة تكمن في إيلاء مواضيع العمل الجبري والتمييز أهمية قصوى ليتم التعامل مع مثل تلك الحالات من قبل النقابات العمالية وجهاز تفتيش العمل بالصورة المثلى ووضعها كأولوية لا تقل عن بقية الحقوق في العمل.

¹ <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة بـ (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 تحسين إنفاذ قانون العمل لعام 2015 والقوانين الاخرى ذات الصلة . (2) خلق قواعد عمل مشتركة مستقبلية بين الاجهزة الحكومية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ونقابات العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم والمجتمع المدني والمهتمين بقضايا العمل والعمال تهتم بمتابعة شروط وظروف العمل والعمال ورصد الانتهاكات ومعالجتها ، (3) تقديم نموذج تقرير إلكتروني محدث لمفتشي العمل لاستخدامه في التحقق بشكل سهل وشامل من الامتثال لأحكام قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذين ، واقترح طرق لنشر التجربة من أجل تطوير قدرة إدارة التفتيش في عموم العراق.

النتائج الرئيسية :

النتائج المتحصلة من جمع البيانات من خلال اللقاءات المباشرة من قبل جامعي البيانات مع العمال ولقاءات الفريق المشرف على إجراء الدراسة المكون من ممثلي جهاز تفتيش العمل وممثلي نقابات العمال وممثلي منظمات أصحاب العمل في كل من المحافظات الخمس تبين وجود عدم إمتثال واضح لقانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذين ولعل أبرز النقاط المشتركة لعدم الامتثال في مختلف مواقع العمل تتمثل بما يلي :

1. **عدم شمول العمال بالضمانات الاجتماعية** حيث يشير 88.18 % من العمال عينة الدراسة عدم شمولهم بالضمان الاجتماعي وهذا ما يهدد وضعهم الاجتماعي سواء في الوقت الحاضر أو مستقبلاً.
2. **عدم وجود أي تنظيمات نقابية في جميع مواقع العمل التي تم إجراء دراسة فيها في المحافظات الخمس** بالرغم من وجود زيارات لعدد من النقابات لتلك المواقع ولعدة أسباب منها عزوف العمال عن الانتماء للنقابات أو عدم معرفة مجموعة منهم بدور النقابات العمالية وبنسبة قليلة التضيق على حرية العمال في ذلك.
3. **عدم توقيع أي إتفاقية عمل جماعية بين العمال أو النقابات من جهة مع أصحاب العمل في قطاع البناء والانشاءات من جهة أخرى** بالرغم من إن قانون العمل وفر أرضية صلبة للنقابات والعمال في التفاوض ، وإن المفاوضات التي جرت بين العمال وأصحاب العمل في المواقع عينة الدراسة كانت تتعلق بحقوق قائمة في غالب الاحيان ولم تفضي الى اتفاقيات عمل مكتوبة ملزمة وانما بقت شفوية ولم يلتزم بها اصحاب العمل غالباً.
4. **وجود حالات عديدة للعمل الجبري المؤكدة** وهناك مؤشرات قوية لإحتمالية وجود عمل جبري تقتضي إجراء مقابلات وتحقق مستفيض من قبل مفتشي العمل للفصل فيها حيث يؤكد 37.86 % من العمال إنهم تعرضوا للإستغلال بسبب وضعهم الاقتصادي والاجتماعي وهذا ما يصنف على انه مؤشرا لوجود حالات عمل جبري " إستغلال الضعف" ويعد الأكثر انتشارا بعد مؤشر " ساعات العمل الاضافية المفرطة " التي تمثل نسبة 44.57 %.
5. **تشير الدراسة الى نسب عالية لعدم الامتثال لشروط 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 وملائمة 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. **وجود غالبية الاطفال المشار اليهم في الدراسة من محافظة نينوى** وهذا ما يعطي مؤشرا لإزدياد معدلات عمالة الاطفال في تلك المحافظة وهذا يؤكد ما طرحته النقابات في نينوى في أكثر من مناسبة.
7. **عدم الامتثال لبنود قانون العمل فيما يخص الالتزام بساعات عمل محددة** والتمتع بإستراحة نهاية أسبوع بأجر تام والتمتع بالإستراحات في الاعياد والعطل الرسمية والاجازات السنوية والمرضية بأجر تام يعد الإتجاه السائد في أغلب مواقع العمل عينة الدراسة ويمثل نطاق واسع من الانتهاكات لحقوق العمال.

الفرص المتاحة لتحسين أوضاع العمال :

هناك العديد من الفرص 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 له صلاحيات 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 العمال 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

1. توسيع عمليات تفتيش العمل وتكثيفها وتطوير مهارات المفتشين فيما يتعلق استخدام التكنولوجيا في عمليات رصد الامتثال لتشريعات العمل النافذة.
2. إدامة التعاون المشترك بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني بهدف إعداد مراجعة دورية لشروط وظروف العمل ووضع الخطط اللازمة لتحسينها.
3. إعداد الحملات التوعوية للعمال وأصحاب العمل في مواقع العمل بخصوص قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذين.
4. وضع قواعد أساسية لضمان حقوق العمال في المشاريع الاستثمارية والمشاريع المحالة من أطراف حكومية الى شركات القطاع الخاص قبل عرض وإحالة أي من تلك الاعمال لأي شركة أو مقاول أو صاحب عمل.
5. إيلاء مكاتب التشغيل العامة أهمية قصوى في تنظيم التشغيل في كافة المحافظات لضمان حقوق العمال ومتابعة شروط وظروف عملهم.
6. توفير آليات إستلام شكاوى العمال من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتعامل معها بإيجابية.

الخلفية والمحتوى

نتيجة لغزو داعش لعدة مناطق من محافظات الانبار وصلاح الدين ونيوى وكركوك وديالى في عام 2014، تعرضت تلك المناطق الى أضرار جسيمة في البنى التحتية وكذلك في مشاريع العمل بمختلف أحجامها في مختلف قطاعات العمل وكذلك لحق الدمار بالعديد من منازل المواطنين. إن احتلال تنظيم داعش الإرهابي لتلك المدن سبب أزمة نزوح كبيرة خلال الفترة الممتدة بين 2014-2016، ومع انتهاء العمليات العسكرية لتحرير تلك المناطق بدأ الكثير من المواطنين العودة الى مدنهم تبعاً.

واجه النازحين 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 الدولي² 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

² العراق .. إعادة الاعمار والاستثمار، دراسة أعدتها مجموعة البنك الدولي منشورة عام ٢٠١٨، يمكن الاطلاع عليها عبر الرابط التالي:

<https://bit.ly/2l8eloY>

بسبب التحديات الأمنية المستمرة، وتشير أحد التقديرات أن معدل البطالة يبلغ 40%³. وتشير الإحصائيات⁴ 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 مدنهم بعد النزوح بحاجة ماسة إلى أي عمل وبالتالي هم على استعداد لقبول أية أعمال وتحت أي ظروف من أجل إعالة أسرهم وتلبية احتياجاتهم وهذا ما يؤكد أعضاء النقابات العمالية في تلك المناطق.

يفضل العراقيون العمل في القطاع العام على العمل في القطاع الخاص لما يوفره من رواتب ومزايا وأمان وظيفي وضمانات تقاعدية وعلى وجه الخصوص للنساء العاملات. ومع ذلك مع انخفاض أسعار النفط وتمثيل سكان العراق ممن هم في سن تحت 25 عام نسبة 60%⁵ من السكان، فإن العراق غير قادر على خلق فرص عمل كافية.

يُعد تطبيق قانون العمل العراقي لعام 2015 فرصة للقطاع الخاص لتقديم وظائف أفضل لجذب العمال المتعلمين. برز قطاع البناء كقطاع عمل واسع في المحافظات المحررة بسبب القدر الكبير من إعادة البناء وإعادة الإعمار المطلوب بالرغم من ان هذا القطاع يغلب عليه العمل غير الرسمي " غير المنظم " ويشكل العمال المؤقتون والعاملين بنظام القطعة والاجر اليومي وعمال المياومة نسبة غير قليلة منه، ولا تتوفر بيانات دقيقة عن عدد العاملين في هذا القطاع بحسب المحافظات وأنواع المهن التي يزاولونها.

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

إن إعداد دراسة عن شروط وظروف العمل في قطاع البناء والانشاءات في المناطق المحررة وقياس الامتثال لأحكام قانون العمل يعد خطوة أساسية في تقييم وضع العمال عموما وكذلك تقييم التزام أصحاب العمل بتطبيق القانون ومن ثم العمل بعد ذلك من قبل جهاز تفتيش العمل على إنفاذ القانون في مشاريع العمل التي شملتها الدراسة حيث تسعى دائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الى تطوير قدرات جهاز تفتيش العمل والقيام بحملات تفتيشية واسعة لرصد المخالفات في قطاعات العمل كافة وتوجيه النصح والارشاد للعمال وأصحاب العمل بخصوص آليات تطبيق القانون وكذلك اتخاذ الاجراءات القانونية اللازمة بحق أصحاب العمل المخالفين كجزء من دور الدائرة في تنظيم سوق العمل في العراق.

ان دراسة ظروف العمل في المحافظات المحررة والتي عانت من نزاع تهدف الى الاتي:

1. تحسين إنفاذ قانون العمل لعام 2015 والقوانين ذات الصلة بالعاملين في المحافظات الخمس المحررة في العراق بناءً على فهم كامل للانتهاكات التي يتعرض لها العمال.
2. تعزيز مبادئ العمل المشترك المستقبلي بين الاجهزة الحكومية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ونقابات العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم والمجتمع المدني تهتم بمتابعة شروط وظروف العمل والعمال ورصد الانتهاكات ومعالجتها.
3. تقديم نموذج تقرير إلكتروني محدث لمفتشي العمل لاستخدامه في التحقق بشكل سهل وشامل من الامتثال لأحكام قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي الناقلين ، واقتراح طرق لنشر التجربة من أجل تطوير قدرة إدارة التفتيش في عموم العراق.

³ تصريح صحفي للنايب 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>

⁴ وليد خدوري كاتب وصحفي، مقال منشور في جريدة الشرق الأوسط، في ٤ اذار ٢٠٢٠، ممكن الاطلاع عليه عبر الرابط التالي:

<https://bit.ly/35abqtX>

⁵ البنك الدولي يحذر العراق من أزمة عمل ضخمة، تقرير منشور في الرابط التالي: <https://bit.ly/38oMm4g>

إطار ومنهجية الدراسة :

تهدف الدراسة الى بحث شروط وظروف العمل والعمال في قطاع البناء والإنشاءات في المحافظات الخمس المحررة وتم اعتماد قانون العمل العراقي النافذ 37 لسنة 2015 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة 1971 معيارا لذلك إضافة الى المعايير الاساسية لمنظمة العمل الدولية والمصادق عليها قانونا من قبل جمهورية العراق.

من الاسباب الرئيسية لاختيار قطاع البناء والإنشاءات لاجراء الدراسة هي حجم العمل في هذا القطاع في المناطق المحررة ونسبة العمالة فيه بالنظر الى احتياجات إعادة الإعمار في المحافظات المحررة . تعتبر منظمة العمل الدولية قطاع البناء والإنشاءات من أكثر القطاعات خطورة في جميع أنحاء العالم من حيث عدد الاصابات والامراض المهنية والوفيات. تقدر منظمة العمل الدولية⁶ إن 108.000 عامل على الأقل يلقون حتفهم مواقع العمل في هذا القطاع سنويا ، وهذا الرقم يمثل حوالي نسبة 30% من جميع الاصابات المهنية المميتة . تظهر البيانات من عدد من الدول الصناعية أن عمال البناء أكثر عرضة بثلاث الى أربع مرات من العمال في القطاعات الاخرى للوفاة في حوادث العمل ، وقد تكون المخاطر المرتبطة بأعمال البناء أكبر بثلاث الى ست مرات في العالم النامي. بالإضافة الى ذلك ، يعاني الكثير من العمال ويتوفون بسبب أمراض مهنية ناجمة عن التعرض السابق لمواد خطرة مثل الأسبستوس. ولذلك يعد قطاع البناء والإنشاءات مثاليا لتوثيق المشاكل الحالية المتعلقة بإجراءات الصحة والسلامة المهنية.

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 15 جامع بيانات متخصصين من مركز معلومة للبحث والتطوير وبواقع 5 جامعي بيانات في كل محافظة بضمنهم عنصر نسوي.

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 وإمتلاكهم 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 وممثلي 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 الاليكتروني مباشرة اثناء إجراء اللقاءات مع العمال.

الفرق المسؤولة عن إجراء الدراسة قامت 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 ولتغطية أكبر عدد ممكن من العمال بالدراسة حيث تضاعفت عدد مواقع العمل المستهدفة فعليا عن ما كان مخطط له قبل إجراء الدراسة بعد الإطلاع على أوضاع العمل والعمال والسبب الاخر لتغطية عينات مختلفة ودقة البيانات.

تم إجراء اللقاءات بصورة مباشرة وجها لوجه مع 1059 عامل وعاملة في مواقع العمل المستهدفة بعد اتخاذ احتياطات السلامة اللازمة عند إجراء تلك المقابلات من حيث استخدام معدات الوقاية الشخصية من قبل الفرق المسؤولة عن إجراء المقابلات مع العمال والعاملات والالتزام بالتباعد الاجتماعي لتقليل مخاطر التعرض لفايروس COVID 19 وضمان سلامة العمال وجامعي البيانات.

⁶ http://www2.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356576/lang--en/index.htm

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

جدول رقم (1) عينات الدراسة بحسب المحافظات وعدد المواقع وأعداد العمال والعاملات الذين تمت مقابلتهم

اختر جامعوا البيانات العمال والعاملات من مواقع العمل لإجراء المقابلات بشكل هادف من خلال متابعة أوضاع العمال داخل موقع العمل والسعي الحثيث لتمثيل العمال في الدراسة من جميع الأقسام في مواقع العمل وكذلك بالنسبة للعمر والجنس. باختصار، يستند المسح إلى عينة هادفة من مواقع العمل والعاملين داخل كل موقع عمل. نتيجة لعملية الاختيار هذه وحجم العينة، فإن المسح قادر على إعطاء نظرة عامة واسعة ومكثفة عن قطاع البناء في المحافظات المحررة ووصف انتهاكات حقوق العمال في هذا الجزء المهم من الاقتصاد العراقي مع الثقة في دقة البيانات.

يستند التقرير النهائي للدراسة نتائج المسوحات اضافة الى تقارير جامعي البيانات ومشاهداتهم وملاحظاتهم عند إجراء الزيارات الى مواقع العمل وكذلك ملاحظات الاعضاء النقابيين وبعض قيادات الاتحادات العمالية الذين رافقوا جامعي البيانات في زيارتهم لتقديم الدعم اللازم لهم وابداء الملاحظات وتقديم المعلومات بخصوص شروط وظروف العمل في مواقع العمل عينة الدراسة.

أعد مركز معلومة للبحث والتطوير خطة شاملة لمواجهة أي معوقات تواجه نجاح الدراسة منها مخاطر إنتشار فايروس COVID-19 وتقليص العمل وحجم العمال في مواقع العمل أو إغلاقها، وبالفعل واجه جامعي البيانات تحدي تقليل حجم العمال في مواقع العمل وتقسيمهم 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 تحديات أخرى، بما في ذلك الإجراءات الإدارية اللازمة لتشكيل فرق في كل محافظة أثناء فترة الإغلاق، 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 النظام الإلكتروني المشار إليه أنفا والذي سمح للفريق بإتمام الاستطلاع في وقت قياسي، مع تبسيط العمليات المرهقة بشكل خاص مثل إدخال البيانات، والتي كانت لولا ذلك لإستغرقت وقتاً طويلاً كون استمارة استبيان تتضمن أكثر من 200 سؤال.



أولا : العمل الجبري ومؤثراته

تتناول الدراسة رصد حالات العمل الجبري المؤكدة وكذلك البحث في بعض المؤشرات التي من المحتمل ان تؤدي الى توثيق حالات عمل جبري أخرى يتعرض لها العمال، كون تلك المؤشرات تحتاج تحقيق معمق ومتخصص من فرق تفتيش عمل مختصة للفصل في تلك القضايا ، وفيما يلي النتائج الخاصة بذلك وفقا لمؤشرات 7 منظمة العمل الدولية.

1-1 العمل تحت التهديد بالعقوبات

5.47% من العمال عينة الدراسة أكدوا تلقيهم تهديدا بالطرد 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 بالطرد من العمل ويعتقدون انها بسبب كثرة اليد العاملة وقلة فرص العمل ، فيما بين بعض العمال إن التهديد بالطرد 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 انها بدون أجر."

2-1 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 إنه 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.

⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_554694.pdf

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 اليها 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 الخداع في التشغيل

93 عاملا أكدوا 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 رفضوا 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.

1-5 إستغلال نقاط 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 رافق ذلك أضرارا كبيرة بالمرافق العامة والخاصة نتيجة لذلك مما أدى الى 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 المقرر 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 عائدين من النزوح وبالمجمل يكون 56.63% من عينة الدراسة متضررين بصورة مباشرة من عمليات النزوح.

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

من هنا يمكن الاستنتاج ان النزوح وقلة فرص العمل وازدياد معدلات البطالة أبرز العوامل المسببة لنقاط ضعف العمال في تلك المناطق إضافة الى عدم معرفتهم بتشريعات العمل خصوصا قانون العمل الذي تم تشريعه عام 2015 في وقت شهدت تلك المناطق احتلال داعش وبعدها عمليات التحرير.

37.86% من العمال عينات الدراسة 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 بالإستغلال في التشغيل بسبب وضعه الصحي كونه من ذوي الاعاقة⁸.

1-6 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 اعمالا إضافية بمعدل 24 ساعة شهريا وهذا يخالف المادة (71 - خامسا - هـ) من قانون العمل النافذ التي اشترطت عدم تشغيل أي عامل اكثر 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% اغلبيهم 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 وفق الحسابات الاعتيادية دون اضافات.

إن تأدية عدد من العمال أعمالا اضافية دون استلامهم اي تعويضات عن ذلك قد كون فكرة ان من يستلم اجره عن تلك الساعات أو الايام الاضافية يعد تعويضا قانونيا عن الاعمال الاضافية وهذا يتقاطع مع قواعد تعويض العمل الاضافي الوارد 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 بالطرد من العمل وفقدان العمل شكل قيادا عليهم 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.

⁸ 1.04% من العمال عينة الدراسة هم من ذوي الإعاقة.

1-7 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 الإشارة الى ان جميع النقاط التي تم بيانها في هذا البند تزيد من احتمالية وجود عمل جبري ويستلزم إجراء فحص دقيق من جهاز تفتيش العمل للفصل فيها.

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

1-8 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 وحيدا بمعزل عن العمال الآخرين.

يصعب الحكم هنا في وجود عمل جبري من عدمه لطبيعة العمل في المشاريع الانشائية الكبيرة حيث من الممكن ان يكون هناك أكثر من مقاول وشركة ثانوية ولكل منها أوقات عمل وإستراحة معينة قد تختلف عن بقية الشركات كما ان هناك بعض الاعمال قد تتطلب وجود عامل واحد لتأديتها فيشعر العامل بالعزل، لكن في جميع الأحوال يجب عدم إغفال مثل هكذا مؤشرات كونها قد تقود الى إكتشاف حالات عمل جبري مؤكدة من قبل فرق تفتيش العمل .

1-9 العنف والتحرش البدني والجنسي

العنف والتحرش البدني والجنسي يعد احد المؤشرات التي يستدل من خلالها على احتمالية وجود عمل جبري حيث أكد عامل واحد تعرضه الى تحرش بدني في العمل بصورة مؤكدة 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 0.38% ومن المدراء كانت حالة وحيدة.

1.98% من عينة الدراسة بينوا انهم تعرضوا الى سلوك مهين من قبل المشرفين على العمل تمثل بتوجيه الالهانات اللفظية للعمال وبصوت مرتفع بسبب ارتكاب اي خطأ في العمل وفي بعض الاحيان لا يوجد سبب لذلك.

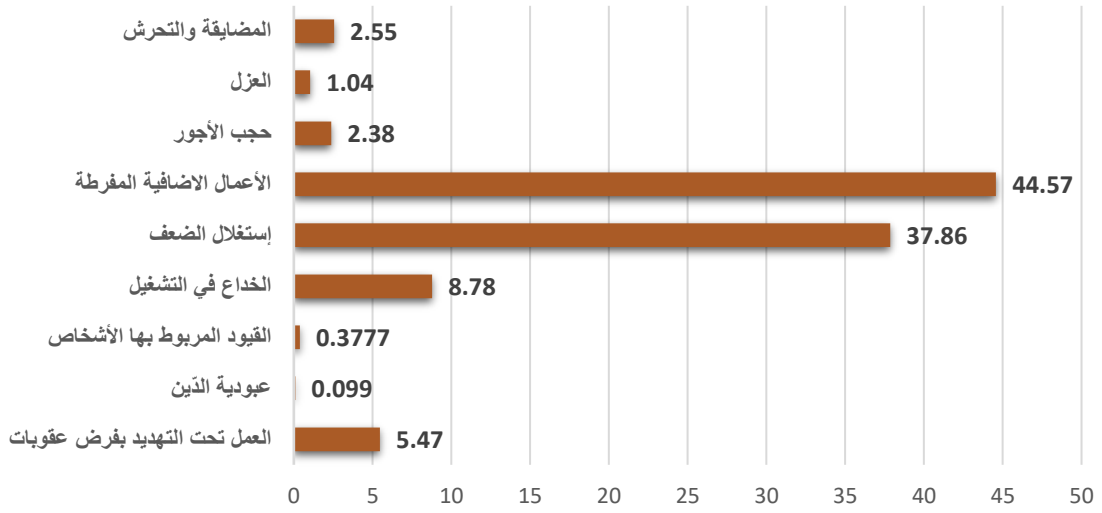
جميع ما ذكر يتعارض وأحكام المادة العاشرة من قانون العمل التي يحظر التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة وأي سلوك آخر يؤدي الى نشوء بيئة عمل ترهيبية او معادية او مهينة لمن يوجه له هذا السلوك وعاقب القانون أي شخص بالحبس مدة لا تزيد ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بأي من العقوبتين في حال مخالفة القانون في هذا الجانب.

" أتعرض للإهانة والصوت العالي والإنفعال المستمر بدون داعي "

1-10 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.

العمل الجبري ومؤشراته



مخطط رقم (1) مؤشرات العمل الجبري

11-1 ظروف العمل السيئة

لا تُثبت ظروف العمل السيئة وحدها وجود حالة العمل الجبري 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.

لم تشر عينات الدراسة الى وجود إكراه يمنع العمال المتعرضين لظروف العمل السيئة من ترك العمل بحرية لكن 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 هذا السياق. وبالرغم من عدم إثبات حالات عمل جبري في هذا البند بخصوص العمال عينة الدراسة لكن هذا لا يمنع من التطرق لظروف العمل الاخرى التي لم يتم تناولها فيما سبق.

" أتعرض لضغط نفسي بسبب صعوبة العمل في أجواء الصيف وإرتفاع درجة الحرارة وكثرة الإصابات بفيروس كورونا وقلّة الأجور التي تكاد ان لا تغطي حاجتي وإحتياجات أسرتي "

11-1-1 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 ، وهذا ما يتقاطع مع ما أشار اليها العمال عينة الدراسة من اسباب استقطاع أجورهم عند تمتعهم بإجازات اعتيادية او مرضية أو التغيب لحصول ظروف طارئة مثل فرض حظر التجوال بسبب جائحة كورونا.

أشار أحد العمال انه في بعض الاحيان يتم تسجيل غياب متعمد لإستقطاع 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.

11-1-2 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 يؤديون 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.

11-1-3 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 يؤديون 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.

11-1-4 التمتع بالاجازات الإعتيادية 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.

" قمت بأخذ إجازة رسمية وعند التحاقني أخبرني صاحب العمل إن الاجازة بدون أجر علما ان الاتفاق المسبق معه ان تكون بأجر تام"

ثانيا : التمييز في الاستخدام والمهنة

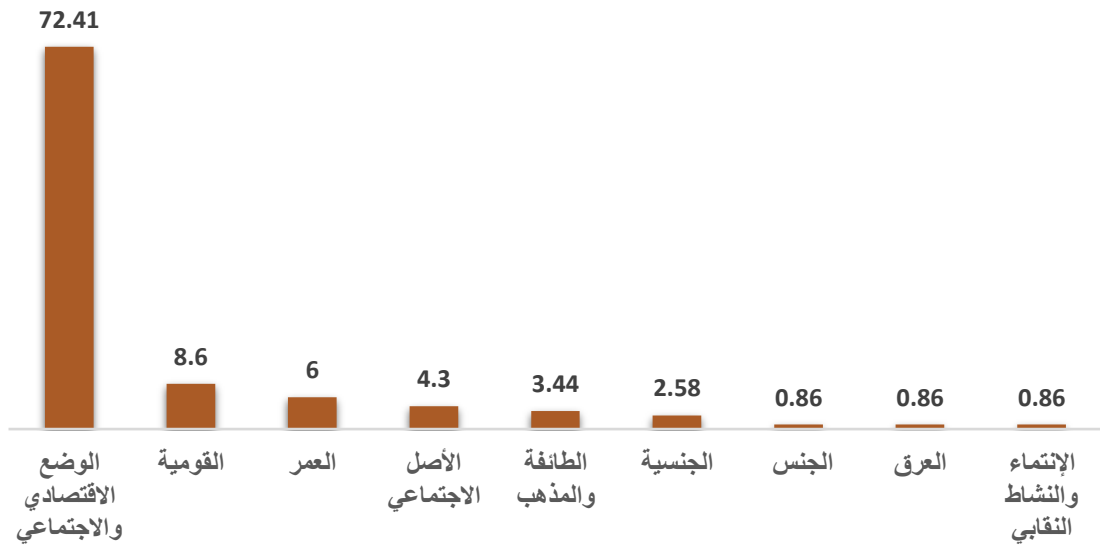
يبين (7) عمال 0.66% من عينة الدراسة ان اصحاب العمل إشتروا عليهم عدم الانضمام للنقابات مقابل قبول تشغيلهم ويعد ذلك مخالفة لأحكام المادة الثامنة (ثانيا) من قانون العمل التي تحظر رهن تشغيل العامل بشرط عدم إنضمامه الى النقابة أو التخلي عن عضويته فيها ، فيما رفض 12 عاملا بيان إن كانوا تعرضوا لذلك ام لا بينما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

إن وجود نسبة 10.95% كحالات تمييز مباشر وغير مباشر يعد مؤشرا لوجود حالات تمييز مؤكدة قد تقل او تزيد 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

حدد قانون العمل النافذ 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.

ترصد الدراسة 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 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.

تتعمق الدراسة في رصد إنتهاكات تشغيل الاطفال والاحداث من قبل أصحاب العمل في عدم وضع نسخة من الاحكام 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 الوارد في المبادئ الاساسية للقانون المذكور.

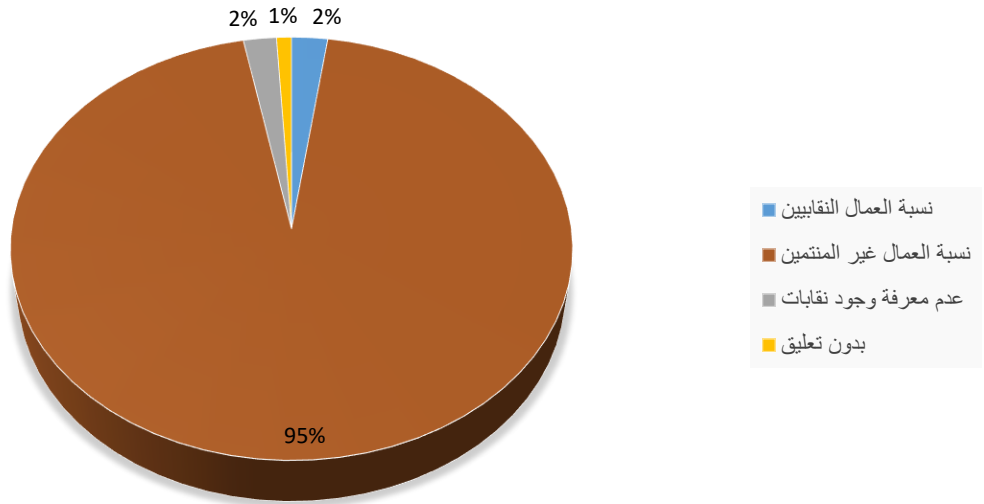
رابعاً: الحقوق والحريات النقابية والحق بالتفاوض الجماعي

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي يمثل حجر الزاوية في تقييم شروط وظروف العمل والعمال والدفاع عنها عبر رصد الإمتثال لتشريعات العمل والعمل مع الاطراف المعنية من أصحاب العمل وجهاز تفتيش العمل على وضعها 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 ويمكن العمال ايضاً من لعب دور هام في بيان موقفهم من السياسات الاقتصادية والاجتماعية عموماً وما يتعلق بوضعهم في العمل خصوصاً.

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

وضع التنظيم النقابي



مخطط رقم (3) وضع التنظيم النقابي في مواقع العمل

يحاول العمال تنظيم أنفسهم نقابياً 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 مثلاً 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 للحقوق والحريات النقابية التي كفلها قانون العمل النافذ حيث وفر حماية للعمال لممارسة حقهم هذا كون أحد المبادئ الأساسية الأربع لقانون العمل هو الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية وإن المادة 42 أولا - (ك) من القانون أعطت العامل حق وحرية تأسيس النقابات والانتماء إليها.

وبالعودة الى التحديات التي تقوض قيام تنظيمات نقابية في مواقع العمل تلك هو ما متعلق بالعامل نفسه ورفضه الانتماء الى النقابات حيث عبر 64.3% عامل وعاملة من عينة الدراسة عن رأيهم بهذا الخصوص حيث أشار 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 للانضمام 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.

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 أبدى 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 تخص الإلتزام باحتياطات 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 الاولية 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 يعرفوا 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 الملاحظات في مواقع عملهم.

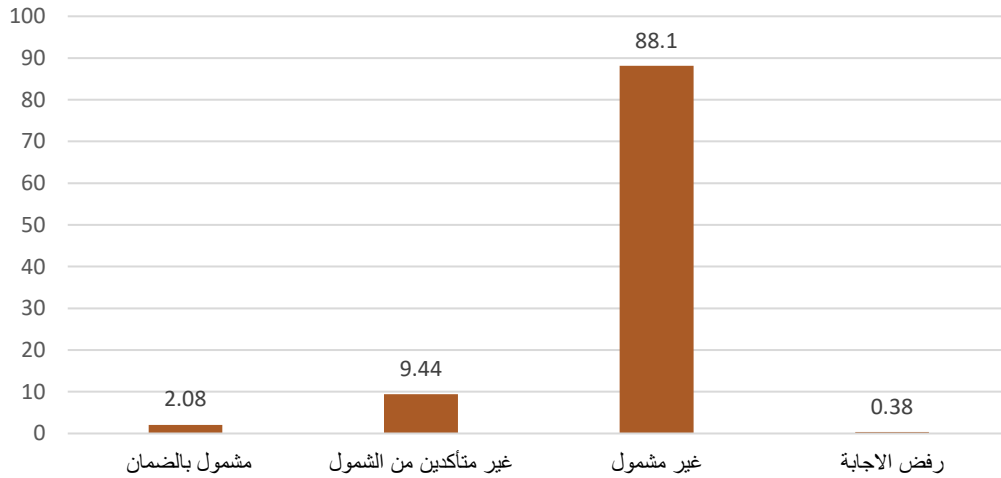
8-5 الفحص الطبي الأولي والدوري للعمال .. 87.91% من العمال عينة الدراسة أكدوا عدم إجراء فحص طبي اولي أو دوري لهم لمعرفة وضعهم الصحي وملائمتهم ذهنيا وبدنيا للأعمال المسنودة اليهم فيما بين 10.48% عدم معرفة إن كان هناك فحص طبي بالفعل او لا لعدم شمولهم بذلك وبذلك يكون حكما 98.39% من العمال عينة الدراسة لم يتم إجراء أي فحوصات طبية لهم ورفض 0.38% التعليق على هذا الموضوع فيما اشار 1.23% من العمال إنهم تلقوا فحوصا طبية أولية ودورية 84.61% من هذه الفئة تم تغطية تكاليف فحوصاتهم من قبل أصحاب العمل فيما بين 15.38% من العمال الذين اجرؤا تلك الفحوصات إنهم غطوا التكاليف من حسابهم الشخصي. إن عدم الإلتزام بسياسات ومتطلبات السلامة والصحة المهنية كما تمت الاشارة اليه أعلاه يعد مخالفا 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 ما يثبت تسجيلهم بنظام الضمان الاجتماعي كبطاقة ضمان ورقم التسجيل فيما أشار الآخرون بعدم إمتلاكهم ما يثبت ذلك وهذا ما يشرح زيادة نسبة الـ 88.1% للعمال غير المشمولين خصوصا إن العمال الذين ذكروا إنهم مشمولون بالضمان عادوا ليشيروا 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

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 حقوقهم 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 وعدم قدرة النقابات على تطوير إستراتيجيات تنظيمية حديثة تلائم اوضاع العمال وحاجاتهم ومتابعة شروط وظروف عملهم فضلا عن ضعف الاعلام العمالي في العراق وعدم إطلاع العمال على الادوات 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

1. الاجراءات الحكومية المقترحة

- بهدف وجود علاقات عمل متكافئة ورصينة بين الشركاء الاجتماعيين فلا بد من وجود إطار قانوني لحوار إجتماعي مؤسسي رصين يضمن التمثيل العادل للعمال في وضع السياسات الإقتصادية والاجتماعية التي تخص العمل والعمال وهذا ما يستلزم إيجاد تشريع يؤسس لذلك.
- إجراء مراجعة دورية للتشريعات العمالية وفحص ملائمتها للأوضاع العمالية وأوضاع سوق العمل عموما 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 المكافآت 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 لتمكين 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 وفقا لأحكام قانون العمل النافذ بشأن شروط العمل في عقود العمل العامة وفق ما نصت عليه إتفاقية العمل الدولية رقم 94 لسنة 1949 والمصادق عليها قانونا 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 او مقابلة لأي شخص أو جهة تنفذ عمل لصالح أي طرف حكومي وإعلام وزارة العمل بتلك المشاريع قبل الشروع بتنفيذها لتمكين الوزارة في إدخالها ضمن خطة التفتيش.

2. تطوير جهاز تفتيش العمل

- إن إنفاذ التشريعات العمالية يحتاج الى جهاز تفتيش عمل متمرس تتوفر له جميع سبل النجاح من حيث الموارد البشرية والمادية مع إعطائه 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 الاهمية اللازمة أسوة بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.
- التنسيق مع المنظمات الدولية المختصة بقضايا العمل والعمال وأجهزة التفتيش في الدول الاخرى لتبادل الخبرات وتعزيز التعاون في هذا المجال.

3. النقابات العمالية

- إن وجود تمثيل نقابي فاعل وواسع للعمال يعد أحد أهم الركائز الاساسية لضمان تحقق شروط وظروف عمل لائقة وبذلك يتطلب من النقابات السعي الى :-
- 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 فريقا مختصا 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.
- تقديم تقرير سنوي الى دائرة العمل والتدريب المهني بخصوص شروط وظروف العمل المطبقة في مشروع العمل والنجاحات والتحديات التي تواجه وضع تشريعات العمل محل تنفيذ.

5. منظمات المجتمع المدني

- على الرغم من تطور عمل منظمات المجتمع المدني وانتشارها الواسع في العراق الا إن قلة منها تتناول في عملها قضايا العمل والعمال بالرغم إن فئة العمال تعد واحدة من أكثر فئات المجتمع تضرا ، لذا يمكن لتلك المنظمات ان تلعب دورا هاما من خلال :-
- التنسيق الدائم مع نقابات العمال وبناء الشراكات الاستراتيجية طويلة الامد معها حول مختلف القضايا الاقتصادية والاجتماعية ذات الإهتمام المشترك.
 - التركيز على القضايا الاقتصادية والاجتماعية عموما و قضايا العمل والعمال خصوصا في المشاريع التي تقوم بها منظمات المجتمع المدني وإيلاء ذلك أهمية قصوى.
 - القيام بحملات التوعية بقضايا الحقوق في العمل بالمشاركة مع نقابات العمال.