منظمة السلام والحرية

قضايا العمل والعمال في العراق

بحوث و دراسات

(1)



٢٠٢٦

منظمة السلام والحرية

قضايا العمل والعمال في العراق
بحوث ودراسات [1]

فريق المشروع:

سفانا زانا-مديرة المشروع
د.كيفي مغديد – اشراف البحوث
عفان احد- التصميم

المقدمة

تُعدّ بيئة العمل الآمنة والمستقرة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، وضماناً رئيساً لصون كرامة الأفراد وحماية حقوقهم الإنسانية والقانونية. وفي إطار تعزيز هذه المبادئ السامية، وبشكل خاص ضمن الأوساط الأكاديمية والمهنية، جاء إنتاج هذين البحثين كجزء من المخرجات النوعية لـ « تأثير المجتمع المدني في الحد من عدم المساواة في العراق «، والذي تنفذها «منظمة السلام والحرية» بالشراكة والتعاون مع منظمة «النجدة الشعبية النرويجية».

وقد تضافرت الجهود العلمية في هذا العمل من خلال نُخبة تمثل مجموعة من الباحثين، الأكاديميين، وأساتذة جامعتي الموصل وكركوك، الذين كرسوا أدواتهم البحثية لتسليط الضوء على حق العمل وحقوق العمال، وبناء بيئة مؤسسية عادلة تخلو من التمييز والانتهاكات. وتتجلى القيمة العلمية والعملية لهذه الجهود في تناول قضيتين محوريتين عبر دراستين متكاملتين تُطرح توصياتهما كخارطة طريق للمؤسسات وأصحاب القرار:

- **البحث الأول** (ظاهرة التحرش بالنساء في بيئة العمل الهجين)**:** ركّز على تعرية المعوقات القانونية والإدارية والاجتماعية التي تحول دون تفعيل بيئة عمل آمنة للمرأة. ولم يقتصر على التوصيف، بل قدّم حزمة من التوصيات والمقترحات التطبيقية أبرزها:
  - تفعيل المنظومة التشريعية والقانونية: عبر المطالبة بإنفاذ القوانين الصارمة وتعديل الثغرات بما يتلاءم مع المعايير الدولية والاتفاقيات (مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190) لحظر العنف والتحرش.
  - تطوير السياسات الداخلية للمؤسسات: عبر إلزام القطاعات (الحكومية والأهلية والصحفية) بتبني أدلة سلوك و»دليل موظف» يتضمن عقوبات رادعة وصريحة للمتحرشين.
  - إنشاء قنوات تبليغ آمنة وسريّة: مثل توفير صناديق شكاوى إلكترونية وقنوات تواصل مباشرة تضمن عدم تعرض الضحية للمضايقات أو الابتزاز الوظيفي بعد الإبلاغ.
  - بناء الوعي وتغيير الثقافة المؤسسية: من خلال كسر ثقافة الصمت، وتنظيم برامج توعوية جندرية تضمن تكافؤ الفرص وتحد من المعوقات السلوكية والتقليدية.

- **البحث الثاني** (فاعلية الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية في العراق)**: دراسة حول الصحة والسلامة المهنية هي بحث تطبيقي واصف تحليلي يهدف إلى اختبار فاعلية الإطار القانوني والمؤسسي لسلامة العمال، والتحقق من مستوى الامتثال الفعلي في بيئة العمل بمحافظة نينوى. اعتمدت الدراسة على منهجية دقيقة شملت استبانة لـ (90) مستجيباً و(16)**

مقابلة شبه مهيكلة مع أصحاب العمل ومديري المنشآت.

خلصت الدراسة إلى أن المشكلة الرئيسة تكمن في ضعف آليات الإنفاذ والرقابة وتشتت الجهات المعنية وليس في غياب النصوص التشريعية. كما أبرزت النتائج انقساماً بنيويًا بين المنشآت المنظمة عالية الامتثال والورش الصغيرة المهملة، وأوصت بإصدار قانون مستقل وشامل للسلامة المهنية، توحيد الزيارات الرقابية، وتفعيل برامج التدريب والتوعية وربطها بالاشتراطات التعاقدية.

ظاهرة التحرش بالنساء في بيئة العمل الهجين: نماذج مختارة

م.د هديل إبراهيم محمد*

م.م حنان سالم حسين**

* مدرس دكتور / جامعة كركوك / كلية القانون والعلوم السياسية

** مدرس مساعد / جامعة كركوك/ كلية التربية للعلوم الصرفة

المقدمة

تمثل ظاهرة التحرش بالنساء في بيئة العمل بصورة عامة احدى اهم الإشكاليات الاجتماعية والقانونية الأكثر تعقيدا؛ نتيجة تقاطعها مع ابعاد السلطة والجندر والثقافة التنظيمية (القانونية) مع ما تفرزه من اثار وتداعيات نفسية ومهنية تمتد الى ما وراء الفضاء المؤسساتي، فاذا كانت أماكن العمل مسرحا محتملا لمثل هذه الممارسات فان المؤسسات الهجينة سواء كانت حكومية ام غير حكومية (أهلية) مثل المؤسسات التعليمية والتربوية والصحافية تكتسب خصوصية راهنة تجعل ظاهرة التحرش فيها اكثر حساسية واشد تأثيرا، فهذه المؤسسات الثلاث التي هي نماذج الدراسة بعدهم حواضن للقيم التربوية ومنتجة للمعرفة وصانعة للتنشئة الاجتماعية يفترض ان تكون نماذج للبيئة الامنة والعادلة ؛ الا ان الواقع العملي يظهر تناقضا واضحا وصريحا حين تتحول هذه الفضاءات الى مسرح لممارسات التمييز الاجتماعي والابتزاز والتحرش اللفظي والجسدي (الجنسي)؛ مما يسهم ذلك بفقدانها مصداقيتها الأخلاقية والوظيفية.

تتضاعف خطورة ظاهرة التحرش بالنساء في البيئات التعليمية والتربوية والإعلامية؛ لأنها لا تقتصر على انتهاك حقوق المرأة العاملة فحسب بل تمتد لتحدث شرخا في المنظومة التربوية برمتها، اذ تقوض مبدا تكافؤ الفرص وتعيق مسارات التقدم الوظيفي وتنتج ثقافة تنظيمية مشوهة تقوم على أسس الخوف والكبت بدلا من الابداع والعطاء اما التمييز الهجين بين المؤسسات العامة(الحكومية) والخاصة (غير الحكومية) في هذا المنظور، فأنها تطرح إشكالية مقارنة لابد من التوقف عندها، اذ ترتبط الأولى(المؤسسة العامة) غالبا في الأنظمة البيروقراطية المركزية التي قد تكون غير مرنة (جامدة) في اليات الحماية في حين ترتبط الثانية بهياكل إدارية خاصة قد تخلو في كثير من الأحيان من سياسات واضحة لمكافحة التحرش وحماية المتحرش فيها او تخضع لضغوط اقتصادية تجعل التعامل مع مثل هذه الشكاوي وكأنه رفاهية غير مجدية.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة الميدانية من منظور اكاديمي نقدي لا تكتفي برصد الوقائع بل تسعى الى تفكيك اليات تكوينها واستدامتها والكشف عن الفجوات بين النصوص القانونية الدولية والعراقية لاسيما اتفاقية 190 وقانون العمل العراقي والتطبيقات المؤسساتية ورصد تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية في تشكيل وعي الضحايا والمتحرشين على حد السواء كما تظهر الحاجة الى تجاوز النظرة الاختزالية التي تحصر التحرش في كونه سلوكا فرديا منحرفا الى فهمه كمنتج لعلاقات قوى غير متوازنة وهياكل إدارية تنظيمية تسمح للإفلات من العقاب

وثقافة صامتة تحمل الضحية وزر ما يحدث وتخضعها لمبدأ اثبات العكس في معادلة غير منصفة وغير عادلة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في ان ظاهرة التحرش في المرأة العاملة داخل بيئات العمل تعد ظاهرة خطيرة في كل المقاييس وقد تفشت في الآونة الأخيرة ومست كرامة المرأة الإنسانية وما يزيد من التطرق لهذا الموضوع هو الاثار التي تخلقها هذه الظاهرة على المتحرشات بهن وعلى صورة المؤسسة التي تعمل بها.

إشكالية الدراسة:

يكشف الواقع فجوة كبيرة وحادة بين الدور المأمول والمماسة الفعلية، اذ تشير الدراسات العديدة الى ان المرأة العاملة تواجه اشكالا متعددة من التحرش وتبقى في معظمها طي الكتمان؛ نتيجة اختلال موازين القوى المؤسسية وضعف اليات الإبلاغ والمسائلة ومن ثم تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول سؤال جوهري هل يختلف حجم واشكال التحرش في النساء باختلاف القطاع (العام او الخاص وهل تختلف فاعلية اليات الحماية والابلاغ بين القطاعين؟ وهل تضطلع المؤسسات فعليا بدورها كصاحب عمل مسؤول عن حماية المرأة العاملة من التحرش؟ ام ان البنى المؤسسية والثقافية تعيق هذا الدور وتمنع تحوله من الإطار النظري الى الأثر الحقيقي كما ان هناك مجموعة من الأسئلة الفرعية التي سنحاول الإجابة عنها داخل متن هذه الدراسة منها:

1. ماهي الأطر التنظيمية والقانونية التي تتبناها المؤسسات في حماية المرأة العاملة من التحرش؟
2. كيف تتعامل المؤسسات التعليمية والتربوية والصحفية مع حالات التحرش عند وجود شكوى تحريرية من قبل احدى النساء العاملات فيها؟
3. هل هناك نصوص قانونية وطنية تحد من حالات التحرش في النساء؟
4. ماهي المعوقات السياسية والإدارية التي تحول دون تفعيل بيئة عمل امنة للمرأة العاملة فيها؟

فرضية الدراسة:

تعاني النساء العاملات في القطاع الخاص من ضعف أكبر في اليات الحماية القانونية منها في القطاع العام، ونتيجة لهذا تواجه النساء التحرش بصورة أكثر وأوضح في القطاع الخاص(الأهلي)

منـه في القطـاع الحكومـي العـام.

منهجية الدراسة:

تعتمـد الدراسـة على عـدة مناهـج منهـا المنهـج الوصفـي التحلـيلي لوصـف ظاهـرة التحـرش وبيـان أسـبابا ومسـبباتها فـضلا عـن تحليلهـا كما تعتمـد هـذه الدراسـة على المنهـج القانـوني لمناقشـة مـدى مؤامـة القـوانين العراقيـة مـع منـع وحمايـة المـرأة مـع التحـرش لاسـيما ان الحكومـة العراقيـة شرعت في الآونـة الأخيرة قانونـا للعمـل العراقـي رقـم (37) لسـنة 2015 الـذي يحمـل في احـدى طياتـه فقـرة حمايـة المـرأة مـن التحـرش كما انهـا وضعـت أيضـا شرط جـزائي لمرتكبيـه. امـا المنهـج الأخير الخـاص بالمنهـج الاسـتطلاعي فهـو مـن نصيـب الدراسـة الميدانيـة والأدوات المسـتعملة والنسـب والوسـائل المسـتخدمة والعينـة وطريقـة اختيارهـا وتطبيـق الأداة عليهـا فـضلا عـن الطـرق الإحصائيـة.

هيكلية الدراسة: تنقسم هيكلية الدراسة الى عدد من المباحث وهي كما يلي

المبحـث الأول: الإطـار النظـري سـنتناول بـه تعريـف التحـرش وأنـواع التحـرش وأسـباب التحـرش تعريـف بيئـة العمـل الهـجين هـي التـي تحمـل اوصـاف قطـاعين في ان واحـد

المبحـث الثـاني: الإطـار القانـوني والتنظيمـي مـن ناحيـة مـدى مؤامـة القـوانين العراقيـة الوضعيـة في حمايـة النسـاء مـن التحـرش والقانـون العمـل لسـنة 2015

المبحـث الثالـث: الدراسـة الميدانيـة الخاصـة بالقطاعـات الهجينـة (قطـاع التعليـم العـالي والبحـث العلمـي والقطـاع التربـوي والصحفـي)

المبحث الأول: الإطار النظري

تعـد ظاهـرة التحـرش مـن الإشـكاليات الاجتماعيـة والاقتصاديـة والنفسـية التـي حظيـت باهتمامـات متزايـدة في الدراسـات الاكاديميـة المعـاصرة رافـق ذلـك مـع التحـولات الباراديغميـة[1] التـي شـهدتها العلـوم الإنسـانية لاسـيما الدراسـات النسـوية في العقـود الأخيرة مـن القـرن الحـادي والعشرون، اذ لم تعـد هـذه الظاهـرة تقـرا على انهـا مجـرد انحرافـات سـلوكية فرديـة بـل أصبحـت تفهـم بعدهـا بنيـة اجتماعيـة معقـدة تتشـابك فيهـا علاقـات القـوة والأنسـاقات الثقافيـة والهيـاكل المؤسسـاتية؛ مما يجعـل مـن مقاربتهـا منهجيـا ضرورة علميـة مجتمعيـة مـن اجـل فـك اشـتباكات ابعادهـا المتعـددة، فـعلى الرغـم مـن ان التحـرش يعرفـه بعـض الأكاديميـين على انـه سـلوك غير مرغـوب بـه تنتهـك فيـه

---

١ يقصد بمصطلح الباراديعم باللغة العربية النموذج المعرفي او النموذج الارشادي او الإطار المرجعي الذي يشير الى مجموعة من المفاهيم والمناهج التي يتبناها مجتمع علمي معين في مدة زمنية محددة. وقد استعمله اول مرة (توماس كون) في كتابه بنية الثورات العلمية عام ١٩٦٢ لتفسير عملية ونتيجة للتغييرات التي تحدث ضمن مقدمات النظرية وفرضياتها الأساسية التي لها فائدة للعلم في مرحلة محددة من الزمن للمزيد ينظر الى: توماس كون، بنية الثورات العلمية، ترجمة: شوقي جلال، سلسلة عالم المعرفة، العدد ١٦٨، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ١٩٩٢ ص٤٠.

كرامة الانسان ويحدث بيئة معادية ومهينة؛ الا انه غالبا مع ما يعتمد على اساءة استعمال السلطة والصلاحيات في بيئات العمل والتعليم وسياقاتهم وقد ارتبط هذا المفهوم بعدد من العناصر التي لابد من توفراها من اجل الوصف هذا العمل بالتحرش منها سلوك قد يكون لفظي او جسدي او جنسي غير مبرر وغير مرغوب به وقد لا يشترط ان يكون الشخص الذي تعرض الى التحرش قد صرح به او أعلن عنه؛ الا ان الأثر الناجم عنه هو المعيار الرئيس فيه. كما انه ينتهك كرامة الشخص الاخر ومن ثم خلق بيئة معادية ومسيئة له ولا يمكن الاغفال عن سوء استغلال استعمال السلطة التي قد يستغل فيها الشخص الفوارق العلاقات الهيراركية والصلاحيات الوظيفية وهذا النوع يحدث في الأوساط الاكاديمية والوظيفية سواء في القطاع العام او في القطاع الخاص؛ مما قد يولد ضرر نفسي للمجني عليه يسهم بشكل مباشر الى ترك التعليم او الوظيفة.

كما ان الدراسات السيسيولوجيا(علم الاجتماع التي تهتم بدراسة المجتمع) قد أسهمت في تفكيك ظاهرة التحرش عبر مقاربات بنيوية ترى فيه بانه تعبيرا عن ديناميكيات الهيمنة والتبعية مستندة فيه الى ارث نظري يمتد من نظريات (ميشيل فوكو) في تحليل سلطة الخطاب وآليات الانضباط الاجتماعي، إلى أعمال عالم الاجتماع الفرنسي (بيير بورديو) حول العنف الرمزي. وقدّمت المدارس السيكولوجية مقاربات تفسيرية تركّز على العوامل الفردية والدوافع اللاواعية، بينما ركّزت المداخل العلوم القانونية على إشكالية وضع تعاريف إجرائية قابلة للتطبيق على ارض الواقع، توازن بين حماية المجني عليهم وضمانات المتهمين، في إطار سعي دؤوب لبلورة منظومة عدالة رادعة ومانعة في آنٍ واحد وانطلاقا من هذه الإشكالية التي عدت في الآونة الأخيرة ظاهرة جسيمة لابد من التعرج عليها ومعالجتها وانطلاقا لذلك سنتناول في هذا المبحث تعريف التحرش وانواعه واسبابه فضلا عن تعريف بيئة العمل الهجين.

المطلب الاول: تعريف التحرش

يرجع الأصل اللغوي لكلمة تحرش الى الفعل (حرش) ويعني الخدش والتحرش في الشيء معناه التعرض له بغرض تهيجه (الوجيز 1999، 145) اما في اللغة الإنكليزية فيشتق مصطلح تحرش (Harassment) من الفعل (Harass) الذي يعني المضايقة او الازعاج او الملاحقة والاستنزاف وفقا لقاموس أكسفورد (Dictionaries n.d.). وانطلاقا من هذا عرف مصطلح التحرش تعريفات عديدة الا ان جميعها تدور في المضمون نفسه بانه ليس مجرد سلوك مزعج بل انه ينتهك حقوق الفرد وكرامته، فمثلا عرفت منظمة العمل الدولية بحسب الاتفاقية رقم (190) لسنة 2019 التحرش بانه (مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة او التهديد بها سواءً وقعت لمرة واحدة ام تكررت وتهدف الى الحاق اضرارا جسدية ام نفسية ام اقتصادية او قد

ينجم عنها ذلك وقد ركز هذا التعريف بشكل خاص على التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي. الذي بدوره يُعرّف بانه موجه ضد شخص بسبب جنسه أو نوعه الاجتماعي، أو يؤثر بشكل غير متناسب على أشخاص من جنس معين) (Abraşu 2024).

اما منظمة الأمم المتحدة فقد عرفت التحرش على انه « شكل من اشكال التمييز والعنف ضد المرأة واعلانه القضاء عليه وفقا لاتفاقية سيداو كما اكدت عليه وفقا لبرنامج عمل بيغين الذي يدعو بدوره الى سن قوانين تجرم التحرش. في حين عرفت منظمة الاسكو(ESCWA) التحرش في العمل على انه فعل لفظي او جسدي ذو طبيعة جنسية يصدر في سياق التوظيف او مكان العمل من رئيس او مدير او زميل او حتى عميل ويكون غير مرغوب فيه من الشخص المستهدف ويجعله يشعر بالارتباك والاهانة وبيئة العمل العدائية التي لا تطاق.
وعليه نرى بان التحرش عبارة عن تصرفات او سلوكيات غير أخلاقية خارجة عن القيم والعادات الاجتماعية وغير مبررة وتكون بصورة متكررة؛ مما يولد لدى الضحية اثارا نفسية او اجتماعية او اقتصادية قد تصل الى ترك الوظيفة او الدراسة.

المطلب الثاني: أنواع التحرش

ان معرفة أنواع التحرش وأساليبه يعد امرا ضروريا للتصدي له ومن ثم منع حدوثه وقد توصلت العديد من الدراسات[2] بان التحرش له اشكال وتصنيفات تختلف باختلاف العوامل الاجتماعية والتنظيمية ومنها:

1. **التحرش المعنوي:** يعرف التحرش المعنوي على انه مجموعة من التصرفات والمضايقات التي تمس كرامة العامل؛ الا انها ليست ذات طابع جنسي كما ان التصرفات المتولدة للتحرش المعنوي لابد ان تتكرر على الأقل مرة في الأسبوع ولمدة لا تقل عن ستة أشهر لكي نعد بهذا التصرف تحرش معنوي (زكية 2022، 36)
2. **التحرش اللفظي:** يقصد بالفظ هو ان ترمي الشيء كان في فمك، يقال لفظت الشيء من فمي الفظه لفظا رميته (منظور 1968، 216) وهذا النوع من التحرش هو أكثر الأنواع شيوعا ويتمثل في انه يحمل دلالات ومعاني جنسية صريحة او ضمنية باي وسيلة من وسائل الاتصال واما صوره فهي:

أ. **الغزل:** ويتمثل في تعرض الفرد المجني عليه بأقوال تدل على الاعجاب والتودد والاطراء وطلب المصادقة والتفوه بعبارات خادشه للحياء مثل مدح الجسد المبالغ فيه او اصدار

٢ هناك العديد من الدراسات التي اشارت الى التحرش وانواعه واشكاله منها دراسة التي تقدمت بها الدكتورة عبير نجم عبد الله حول الابعاد الاجتماعية للتحرش على الفتيات في المجتمع العراقي وكذلك دراسة خنونة زكية حول التحرش المعنوي في العمل والمشكلات النفسية والاجتماعية الناجمة عنه وغيرها من الدراسات.

همسـات او أصـوات ذات دلالات جنسـية ومـن الممكـن ان يقـوم الجـاني قـذف الضحيـة بعبـارات مشـينه او بذيئـة (المـراة 1970، 4).

ب. التعليقـات الجنسـية: يشـمل التعليقـات حـول المظهـر او قيـام الشـخص بـأطلاق النـكات ذات مضمـون جـنسي او تعمـد اسماع المجنـي عليـه تلميحـات او طـرح اقتراحـات غير مرغـوب بهـا فـضلا عـن السـؤال عـن الماضي او التفاصيـل الجنسـية.

ت. المـراودة عـن النفـس: فقـد تعنـي الإرادة والطلـب بالرفـق والـلين وقيـل مأخـوذة مـن الـرود وهـو التـأني كما تعنـي الاغـواء والاغـراء والاثـارة (واخـرون 2018، 350).

وبنـاء على مـا سـبق فالتحـرش اللفظـي مـا هـو الا اعتـداء او شـكلا مـن العنـف والاعتـداء على المجنـي عليـه ويتمثـل في سـلوكيات او إطلاق تعليقـات ونـكات تـكاد تخـدش حيـاء المجنـي عليـه.

3. التحـرش الـبصري: يتمثـل هـذا النـوع مـن التحـرش بقيـام الجـاني في إشـارات وايمـاءات يـعبر بهـا للمجنـي عليهـا ولـه اشـكال مختلفـة وهـي (الرشـود 2021، 271):

أ. النظـرة الفاحصـة: ويقصـد بهـا اسـتطالة النظـر والتحديـق في أماكـن محـددة مـن جسـد الطـرف الاخـر؛ وذلـك عبر محاولـة المتحـرش التعـبير عـن قصـد عبر حـركات مرتبطـة مثـل تحريـك الـراس للأعجـاب او التعـبير عـن القصـد للنظـر وإظهـار اهتمامـه او رغبتـه في التقـرب مـن الضحيـة بطريقـة غير مرغـوب بهـا.

ب. الحـركات الجنسـية: ويقصـد بهـا اسـتعمال اليـد او الجسـد للقيـام بحـركات تعكـس رغبـة الجـاني في اصطحـاب الطـرف الاخـر كاسـتعمال اليديـن على هيئـة مـن يقـوم باصطحـاب غيره او التعـبير عـن رغبتـه الجنسـية.

ت. القـاء ورقـة بهـا رقـم هاتـف: للتعـبير عـن إرادة الجـاني للتواصـل مـع الضحيـة او ارسـال رسـائل عـن طريـق الهاتـف المحمـول تحتـوي على عبـارات اغـراء او اغـواء.

4. التحـرش الجـنسي الجسـدي: يعـد هـذا النـوع مـن التحـرش مـن المراحـل المتقدمـة لـه ويتمثـل في المضايقـة الفعليـة للمجنـي عليـه، اذ يقـوم المتحـرش بمحاولـة الاقتراب مـن المجنـي عليـه والتعـرض لـه بشـكل غير مرغـوب بـه، ففـي هـذا النـوع يتجـاوز المتحـرش التحـرش اللفظـي والمعنـوي والـبصري ويسـعى الى ايـذاء غيره ومضايقتـه سـواء بالعنـف او الاتصـال الجسـدي ويكـون على صـور مختلفـة هـي (حـربي 2024، 293):

أ. الملامسـات الجسـدية: تتمثـل هـذه الصـورة باسـتغلال بعـض المواقـف مثـل الازدحـام لاقتراب مـن الطـرف الاخـر والاحتـكاك بـه او لمـس اليـد او طـرف الجسـد والامسـاك بـه.

ب. الاسـتعراض الجـنسي: هـو محاولـة المتحـرش في اثـارة الطـرف الاخـر عبر الايمـاءات او التلميحـات مثـل الابتسـامة والحـركات التـي يصدرهـا الجـاني ذات مضمـون جـنسي بقصـد اغوائـه والايقـاع بـه.

ت. الملاحقـة بغـرض تحقيـق رغبـة جنسـية: يتمثـل هـذا النـوع في تتبـع الطـرف الاخـر

ومطاردته بشكل غير مرغوب فيه بغرض تحقيق رغبات جنسية وتخطي الحدود والمساحة الجسدية كالاقتراب أكثر من اللازم او امساك المجني عليه والاعتداء عليه عنوة.

5. التحرش الالكتروني: هو عبارة عن عمل واع مقصود يقوم به شخص مهووس له نزعة الكترونية او شهوة بأساليب مختلفة بصرية او سمعية الذي يبغي المتحرش بها كالأثارة الجنسية او اشباع الرغبة الكرتونيا بواقع افتراضي غير حقيقي ويكون التحرش شفيها بتعليقات الإلكترونية مهينة غير أخلاقية او رسوم كاركتيرية ذات ايحاءات جنسية او ارسال فديو مصور بإظهار صور او لوحات او ابتزاز المتحرش به وتهديده بصوره الشخصية (علي 2023، 134) ويكون على أنواع وهي (حربي 2024، 309):

أ. التحرش المساوماتي: ويكون عبر المقايضة او إعطاء شيء مقابل شيء اخر ويكون عن طريق استغلال السلطة من اجل الحصول على منفعة جنسية من الطرف الأضعف، فمثلا قد يرتكب هذا النوع من مدير العمل او من لديه سلطة عبر ترغيب او اغراء مرؤوسيه للحصول على مصلحة جنسية مقابل امتيازات في العمل كالترقية او العلاوة او الحفاظ على المنصب، وفي هذه الحالة تتوقف وظيفة المجني عليه على قبول السلوك الجنسي غير المرغوب فيه.

ب. التحرش بالتخويف: ويتمثل هذا النوع باستغلال السلطة وتهديد الضحية بعواقب في حال رفض ممارسة السلوك معين عير مرغوب فيه، اذ ينعدم فيه التراضي المتبادل بين المتحرش والمجني عليه مقابل الامتيازات بل يكون بالتهديد والتخويف بزوال مصلحة او حرمان من الامتيازات مثل عدم الترقية والعلاوة او الفصل من الوظيفة.

المطلب الثالث: أسباب التحرش

قبل الخوض في أسباب التحرش هناك مجموعة من النظريات التي فسرت هذه الظاهرة وارجعتها الى مجموعة من العوامل منها:

1. نظرية علم النفس التطوري: ترجع هذه النظرية الى ان التحرش الجنسي يمثل تعبيرا مسيئا عن سلوكيات التزاوج الداخلية المتجذرة في الأسس التطورية وقد وجدت احدى الدراسات بان ما يعادل (9%) من الذكور مقابل (4%) من الاناث يمتلكون سمات شخصية تنطوي على نزعة التحرش وفقا لمؤشر (frank 2025, 2)) HEXACO-PI). أي ان التحرش قد يكون سمة متجذرة في شخصية للفرد ميوله التطورية المتعلقة بالتزاوج وفقا لهذه النظرية.

2. النظرية النسوية (الابوية): تفسر هذه النظرية ظاهرة التحرش والعنف الجنسي، اذ ترى بانهما ليسا سلوكا فرديا ضد المرأة ناجما عن دوافع نفسية او جنسية بل هما أداة اجتماعية سياسية لممارسة السلطة والسيطرة ووفقا لهذه النظرية يمنح الرجل موقعا مهيمنا

في البنى السياسية والاجتماعية والاقتصادية ويستعمل التحرش كوسيلة لإعادة انتاج التفاوت في السلطة ما بين الرجل والمرأة ومن ثم الحفاظ على مواقعهم وعدم تبوء المرأة مواقع قيادية وسيطرة على اجسادهن وترسيخ خضوعهن داخل مؤسسات العمل والتعليم وحتى الاسرة (scott 2007, 15).

3. النظرية الدور المؤسسي التنظيمي: وضعت هذه النظرية عالمة النفس الاجتماعي (Alice Eagly) وجرى تطويرها لاحقا وتحويلها من الدور الاجتماعي الى الدور المؤسسي التنظيمي في الدراسات القائمة على العنف والتمييز الاجتماعي وتفسير بيئة العمل العدائية، فقد تُعنى بالاختلافات والتشابهات بين الجنسين في السلوك الاجتماعي. ومبدأها الأساسي هو أن هذه الاختلافات والتشابهات تنشأ في المقام الأول من توزيع الرجال والنساء على الأدوار الاجتماعية داخل مجتمعهم، فعن طريق التنشئة الاجتماعية وتشكيل الأدوار الجندرية، تدعم سلوكيات الرجال والنساء عمومًا تقسيم العمل وتُرسّخه وعن طريق ذلك تنتقل هذه الأدوار داخل المؤسسات بحيث تخلق فوارق الهرمية فرصا لاستغلال السلطة لانتزاع مكاسب قد تكون جنسية (Wood 2016, 16).

ووفقا لهذه النظريات يمكن تحديد الأسباب، فهناك مجموعة من الأسباب التي تدفع الجاني الى القيام في التحرش بالنساء في أماكن العمل منها قد تكون أسباب اجتماعية واقتصادية مثل الموروثات الاجتماعية التي تطبع مع بعض اشكال التحرش او التقليل من خطورتها او قد تسود ثقافة الصمت والخوف من وصمة الاجتماعية عند الإبلاغ وهذا قد يكون من أكثر الأسباب التي تشجع على تفاقم ظاهرة التحرش وعدم ردع المتحرش. اما الأسباب الاقتصادية، فقد تدفع العديد من النساء بحاجتها الماسة الى العيش بحياة كريمة؛ مما قد يعرضها في بعض الأحيان الى التحرش أي استغلال وضعها الاقتصادي ومنها قد تكون أسبابا تنظيمية مؤسسية مثل ضعف اليات الشكوى والابلاغ او حتى ان وجدت قد تكون ضعيفة السرية فضلا عن خلو بعض المؤسسات من غياب العقوبات الرادعة او التراخي في تطبيقها. كما يمكن ان تسهم البيئة العمل بزيادة التحرش مثل بيئة العمل المختلطة دون ضوابط إدارية وتنظيمية واضحة او ساعات العمل الإضافية والعزلة كالعمل الليلي وهذه الفقرة بالتحديد قد جرى تنظيمها في العديد من القوانين منها القانون العمل العراقي الذي منع من عمل المرأة في ليل. كما لا يمكن الاغفال عن ضعف الوعي القانوني، فبعض النساء قد يغفلن عن معرفة حقوقهن القانونية او الجهات التي بإمكان اللجوء اليهن في حالة تعرضهن الى التحرش.

المطلب الرابع: العمل الهجين

نعرف العمل الهجين في دراستنا هذه بانه العمل الذي يزاوج بين قطاعات العامة والخاصة

(الاهلية) أي وجود نمطين متمايزين بصورة واضحة من المؤسسات ضمن القطاع الوظيفي الواحد مثل التعليم والتربية والاعلام ويختلفان من حيث جهة الملكية ومصدر التمويل ودرجة الخضوع للرقابة الحكومية والسيطرة والتنظيم الرسميين من دون ان يجمع أي منهما الصفتين العامة والخاصة داخل الكيان الواحد كما هو الحال مع المنظمات الهجينة. وفي محور دراستنا هذه ترتكز على ثلاث قطاعات التعليم والتربية والصحافة فالنسبة الى التعليم تعرف الجامعة العامة بانها المؤسسة التي تملكها الدولة او تتلقى تمويلا حكوميا في حين الجامعة الخاصة هي المؤسسة التي تملكها وتديرها جهة خاصة او افرادا قد يكون هدفها ربحي وهذا الحال ساري على القطاعات الأخرى.

المبحث الثاني: الحماية القانونية والتنظيمية للمرأة من التحرش في بيئة العمل

اولى المجتمع الدولي اهتماما كبيرا بمخاطر ظاهرة التحرش ضد المرأة ، فاتخذ العديد من الإجراءات والتدابير الخاصة لمكافحته، اذ اصدر مجموعة من الاتفاقيات والاعلانات الدولية لحماية الحقوق والحريات الأساسية بصورة عامة ومكافحة التحرش الجنسي بصورة خاصة لاسيما اتفاقية رقم(190) الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي كأول اتفاقية تعترف بالحق الأساسي في عالم خال من التحرش لاسيما التحرش القائم على النوع الاجتماعي وقد عدت هذه الاتفاقية مرجعية للقوانين واللوائح المحلية للدول الموقعة على هذه الاتفاقية على الرغم من ان المنظم القانوني في فرنسا قد سبق كل مشرعي الدول الاوربية في تجريم التحرش الجنسي، ففي تشرين الثاني 1992 صدر قانونا خاص استغلال النفوذ في الشؤون الجنسية في علاقات العمل، اذ عده شكلا من اشكال العنف الاجتماعي الذي يهدد الانسان في صحته النفسية والعقلية كما عد سببا للانقطاع المتكرر عن العمل؛ مما يؤثر بصورة سلبية على سير العمل، فجاء تجريمه للحفاظ على الحرية الجنسية للفرد ومعاقبة منتهكيها. ولم يكفِ المشرع الفرنسي بذلك بل صدر قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1994 عندما تناول فيه جريمة التحرش الجنسي في نهاية الباب الخاص بالاعتداءات الجنسية بعدما كان سابقا في باب التمييز المبني على الجنس وبذلك وضع المشرع الفرنسي فعل التحرش جنبا الى جنبي بجوار الجرائم الاغتصاب والاعتداء الجنسي المقترن بالعنف (الرشود 2021، 255).

كما لا يمكن الاغفال عن ان اتفاقية رقم (190) قد اكدت في مادتها (2 / ثانيا) على تطبيق هذه الاتفاقية على قطاعات العمل كافة الخاصة والعامة التي تشمل العمل المنظم والعمل غير المنظم فضلا عن عدم تمييزها بين المناطق الحضرية والريفية. كما انها اكدت أيضا على بيئة العمل، اذ لم تكتفِ بأماكن العمل في بيئتها التقليدية بل انها شملت العمل التقليدي والعمل عن بعد (أي العمل من المنزل) وهذا التوجه يعد توجه ممتاز اغفلت عنه المواثيق الدولية

السابقة مثل الإعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين الخاصين بالحقوق السياسية والمدينة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لتاتي هذه الاتفاقية وتسبغ الحماية الى العاملات كافة في المنزل ومنع التعرض لهن بالتحرش سواء من ذويهم او من أصحاب العمل او من الوكلاء سواء كان التحرش واقعيا ام افتراضيا على شبكات التوصل الاجتماعي التي تدار من قبلهن او باي شكل اخر كان (الجبار 2024، 45).

اما العراق وهو ما يهمنا في هذه الدراسة، فان المشرع العراقي أشار بشكل صريح الى جريمة التحرش الجنسي (هتك العرض بالقوة) في قانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969 المعدل في الباب التاسع الخاص بتحديده صور الجرائم المخلة بالأخلاق والآداب العامة في المواد من (393-404)، اذ نصت المادة 393 / أولا « يعاقب بالسجن المؤبد او المؤقت الذي قد يصل الى سبع سنوات كل من واقع انثى بغير رضاها أي بالقوة او التهديد او الحيلة وتشدد العقوبة الى عشر سنوات، اذ كان المجني عليه لم يبلغ السن القانوني (18 عاما)، وإذ كان مرتكب الجريمة ممن اشير اليهم في الفقرة الثانية من المادة 393 (مثل أصول المجني عليه، أو المتولي تربيته أو ملاحظته، أو من له سلطة عليه، أو من الموظفين أو من المكلفين بخدمة عامة) فضلا عن دفع غرامة مالية، اذ كانت المجنى عليها بكرا. اما المادة (402) من هذا القانون فقد نصت على معاقبة المتحرش بالطلب بالسجن لمدة 3 أشهر او الغرامة على ان تضاعف العقوبة الى السجن 6 أشهر في حال تكرار الفعل. وبهذا فان قانون العقوبات العراقي لم يتضمن نصوصا شديدة لمن يمارس التحرش الجنسي فضلا عن افتقارنا لإحصائيات قانونية تحدد حجم الجريمة الجنسية ولهذا نراه بان هذه العقوبات غير كافية للردع المتحرشين.

كما ان المشرع العراقي في الآونة الأخيرة قد أولى اهتماما اكبر لظاهرة التحرش وحرصه على التقليل منها ومكافحتها لاسيما بعد ان تفاقمت هذه الظاهرة، اذ عرف التحرش الجنسي في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 في المادة (10/ ثالثا) وهو ما اغفل عنه قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 على انه (أي سلوك جسدي او شفهي ذو طبيعة جنسية او أي سلوك اخر يستند الى الجنس ويمس كرامة النساء والرجال ويكون غير مرغوب وغير معقول ومهينا لمن يتلقاه ويؤدي الى رفض أي شخص او عدم خضوعه لهذا السلوك صراحة او ضمنا لاتخاذ قرار يؤثر على وظيفته) (علي 2023، 133) كما ان المادة (11 ثانيا) من هذا القانون قد اشارت الى وجود شرط جزائي (العقوبات) وقد حددته في (السجن لمدة لا تتجاوز ستة اشهر و او غرامة لا تتجاوز مليونا دينار عراقي) كما اشارت المادة نفسها الى حالة التقاضي والحماية العامل في حالة تعرضه الى التحرش عن طريق « يحق للعامل اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه لاي شكل من اشكال التحرش او العمل الجبري او التمييز في الاستخدام والمهنة» وتمهيدا

لذلك نلاحظ ان المشرع العراقي اكتفى فقط بالتجريم اللاحق دون الزام المؤسسات سواء كانت حكومية ام خاصة (أهلية) بالوقاية أي انه افتقر الى الجانب الوقائي لظاهرة التحرش على العكس من ما نصت اليه اتفاقية رقم (190) بالزام أصحاب العمل باعتماد سياسات وقائية داخل بيئات العمل مثل تقييم المخاطر واليات الإبلاغ الداخلية (الشكاوى) كما لا يمكن الاغفال عن سكوت العديد من المجنى عليهن وعدم لجؤهن الى المحاكم خوفا من الوصمة المجتمعية او حتى ان لجات فأنها تنتهي بالتراضي درءا للعقاب وبهذا الصدد ذكرت القاضي (سيماء نعيم هويم) بان «المحاكم تردها قضايا وشكاوي عديدة عن حالات التحرش لكن غالبا هذه الدعاوي تنتهي بالصلح والتراضي واحد هذه الأسباب ترجع الى الصلح العشائري وكون المجتمع العراقي مجتمعا محافظا» (IOHR 2022).

على الرغم من التزام العراق بمعايير العمل الدولية لاسيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) الا انه لم يتم التصديق عليها حتى الان على الرغم مما ابدته الحكومة السابقة (حكومة السيد محمد شياع السوداني) من تحركات باتجاه التصديق ضمن مساعي منظمة العمل الدولية في المنطقة العربية. وبهذا نرى بان المشروع بغض النظر عن تعريفه في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2025 للتحرش وتحديد قانون العقوبات 111 لسنة 1969 عقوبة السجن؛ الا ان لا يزال يكتنف هذا التعريف الغموض والضعف في التطبيق؛ مما يحد من فعاليته لاسيما ان هناك فجوة كبيرة ما بين الواقع العملي والنص القانوني

وتأكيدا لما جرى ذكره على الضعف في التطبيق القوانين وخلوه من وجود ابعاد وقائية لظاهرة التحرش هو ما نشره احد الصحفيين في العراق (رئيس تحرير منصة عابر) «اسعد الزلزلي» (عابر) 2026) في تحقيق استقصائي اجراءه حول التحرش في صحفيات العراقيات داخل أروقة العمل وشمل هذا الاستبيان (100) إعلامية وصحفية في محافظات العراق كافة ونشره على احدى وسائل التواصل الاجتماعي وذكر فيه ان اكثر من (90%) من اعلاميات العراق يتعرضن للتحرش اثناء ممارسة مهنتهن يتراوح نوعه بين تحرش لفظي وتحرش جسدي وتحرش بصري (تلميحات) فضلا عن تحرش مساوماتي، فان ما يزيد عن (67%) منهن تعرضن الى تحرش لفظي مقابل (22%) تعرضن الى تحرش جسدي في حين اكثر من (10%) تعرضن الى تحرشات أخرى سواء عن طريق التلميحات او المساومات وقد جرى توزيعهن الى (52%) منهن يتعرضن الى التحرش بصورة مباشرة مقابل (38%) منهن يتحرش بهن عبر الهاتف او على مواقع التواصل الاجتماعي وغالبيتهن لم تبلغن عن حالات التحرش خوفا من فقدان عملهن كما أشار الصحفي الى ان الإجراءات الإدارية بعد ورود الشكاوي من قبل المتحرشات ماهي الا شكل بيروقراطي ممل، فان (35%) منهن لم تتخذ بحق المتحرش أي اجراء اما (30%) فقد وجه للمتحرش

انـذار في حين ان (10%) قـد فصـل المتحـرش بعـد ورود الشـكوى بحقـه على الرغـم مـن ان هـذه النسـبة قليلـة الا انهـا قـد تكـون سياسـة رادعـة للمتحـرشين. كما لم يغفـل هـذا التقريـر عـن نسـبة الاعلاميـات الذيـن تعرضـن الى التهديـد والمضايقـات بعـد قيامهـن بـالإبلاغ عـن حـالات التحـرش بهـن فـان حـوالي (16%) منهـن تعرضـن الى التهديـد في حين (29%) تعرضـن الى المضايقـات وحـوالي (2%) تعرضـن الى الفصـل وفقـدان وظيفتهـن امـا حـوالي (62%) منهـن لم يبلغـن عـن حـالات التحـرش وفضلـن السـكوت عليـه.

ان حـالات التحـرش على تقـتصر على مؤسسـة واحـدة فقـط بـل يتعـدى ذلـك الى المؤسسـات الأخـرى ففـي قطـاع التربيـة فقـد ذكـر المرصـد العراقـي لحقـوق الانسـان بتزايـد حـالات التحـرش اللفظـي والجـنسي في المؤسسـات الحكوميـة والخاصـة في العـراق بمـا فيهـا المنـازل (IOHR 2022) على الرغـم مـن ان التقريـر لم يذكـر احصائيـات الا أكـد التقريـر على حـالات التحـرش عـن طريـق الضحايـا وشـهود عيـان عبر المقـابلات الشـخصية الذيـن رفضـوا الكشـف عـن هوياتهـم خوفـا مـن مرتكبـي حـالات التحـرش والملاحقـات العشـائرية. فـعلى الرغـم مـن تـفشي هـذه الظاهـرة في الوقـت الحـالي وبشـكل كـبير وهـذا دليـل على وجـود ضعـف وثغـرات في اليـات الوقايـة والانفـاذ وعليـه فأنهـا تقـع على كل دولـة مسـؤولية كـبيرة لحمايـة العمـل وضمان اسـتقراره واسـتمراره بمـا يحفـظ كرامـة العامـلين ويسـهم بقـوة لا تسـمح لهـا بالتسـاهل مـع ظاهـرة التحـرش في بيئـة العمـل ومكافحـة هـذه الظاهـرة السـلبية مسـؤولية كافـة الجهـات والهيئـات الفعالـة في سـوق العمـل

المبحث الثالث: الدراسة الميدانية الخاصة بالقطاعات الهجينة (قطاع التعليم العالي والبحث العلمي والقطاع التربوي والصحفي)

يتمثـل مجتمـع الدراسـة في القطـاعين العـام (الحكومـي) والخـاص (الأهلي) مـن الصحفيـات والمعـلمات والمدرسـات في مـدارس وزارة التربيـة والتدريسـيات في الجامعـات التابعـة لـوزارة التعليـم العـالي والبحـث العلمـي، حجـم العينـة كان 47 امـرأة موزعـة كما موضـح في الجـدول رقـم 1

جدول رقم 1 يوضح توزيع العينة حسب القطاع والعمر

قطاع حكومي	قطاع اهلي	صحفية	معلمة او مدرسة	أستاذة جامعية	30-21 سنة	40-31 سنة	50-41 سنة
63%	37%	25.5%	29.8%	44.7%	33.3%	44.4%	22.2%

أدوات الدراسة

استخدمنا في الدراسة الاستمارة الالكترونية لجمع البيانات وقد قمنا بإعدادها بعد دراستنا للمشكلة وجرى توزيعها بناءً على اهداف دراستنا وتضمنت الاستمارة فضلا عن المعلومات الشخصية (9) أسئلة لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الموضوع

عرض النتائج والتعليق عليها

استجابة العينة حول السؤال هل تعرضتِ او شهدتِ حالة تحرش في مؤسستكِ؟

جدول رقم (2) يمثل نسب حالات التحرش في بيئة العمل الهجين

نعم	لا	ربما
40.9%	43.2%	15.9%

يلاحظ من الجدول رقم (2) ان (43.2%) فقط من العاملات في القطاعات الهجينة لم تتعرض او تشهد حالة تحرش في بيئة عملها بينما (56.8%) قد تعرضت او شهدت بشكل مؤكد او شبه مؤكد حالة تحرش؛ مما يشير الى انتشار التحرش بالعاملات في القطاعات الهجينة بنسبة تتعدى النصف وهو بدوره يدل على سلاسة الإجراءات التنظيمية الخاصة بحالات التحرش او انعدامها.

استجابة العينة حول السؤال هل تشعرين بوجود فجوة أو تداخل قانوني في مؤسستكِ يجعل من الصعب تحديد الجهة المسؤولة عن محاسبة المتحرش؟

جدول رقم (3) يمثل الفجوات القانونية

نعم	لا	الى حد ما
42.6%	29.8%	27.7%

يتضمن جدول رقم (3) مؤشراً على ضبابية الجهة المسؤولة عن محاسبة المتحرش في بيئات العمل الهجينة، اذ اكدت (42.2%) من العينة عدم وضوح تام للجهة المسؤولة وهو بدوره يدل على افتقار الوعي القانوني لدى العاملات على العكس من (29.8%) من العينة فقط لديهم دراية كافية بالقوانين، بينما اشرت (27.7%) من العينة عدم وضوح جزئي لتلك الجهة.

استجابة العينة حول السؤال في حال تعرضكِ للمضايقة، هل تتوجهين بالشكوى وفقاً للأنظمة الداخلية للمؤسسة التي تعملين بها أم تقديم شكوى للوزارة/الجهة الحكومية المشرفة؟

جدول رقم (4) يمثل جهات تقديم الشكوى

لجنة الانضباط الداخلية بالمؤسسة	الجهة الحكومية المشرفة	اتحفظ على الشكوى لعدم وضوح المرجعية
40%	37.8%	22.2%

في الجدول رقم (4)، تلجأ 40% من العينة للجنة الانضباط الداخلية بالمؤسسة في حالة تعرضها للتحرش، بينما 37.8% من العينة تتوجه للجهة الحكومية المشرفة ما يشير الى صعوبة الحديث عن هكذا قضايا في أوساط خارج المؤسسة بسبب البيروقراطية وعدم وضوح الالية لرفع الشكوى والبت فيها او الجهة المسؤولة، وهو ما أكده 22.2% من العينة اذ اختارت اتحفظ على الشكوى لعدم وضوح المرجعية.

استجابة العينة حول السؤال هل تستغل الإدارة في القطاعات الهجينة/غير الحكومية (الاهلية) سلطتها في إنهاء العقود (النقل التعسفي أو الفصل) لتهديد العاملات اللواتي يفتحن ملفات التحرش؟

جدول رقم (5) يمثل استغلال السلطة في انهاء العقود

نعم	لا	ربما
% 40	31.1%	28.9%

يمثل الجدول رقم (5) مدى استغلال سلطة المؤسسات الاهلية في انهاء عقود العاملات اللواتي يفتحن ملفات التحرش اذ تعتقد 40% من العينة ان فتح ملفات التحرش سيؤدي بشكل مؤكد الى انهاء عقد العمل بينما ترجح ذلك 28.9% من العينة ذلك ما يشير الى احتمالية عالية للسكوت عن التحرش بسبب التخوف من فقدان العمل.

استجابة العينة حول السؤال هل تخصص مؤسستكِ (الحكومية/غير الحكومية الأهلية) فقرة واضحة في «عقد العمل» أو «دليل الموظف» تنص على عقوبات صريحة ورادعة للمتحرش؟

جدول رقم (6) يمثل عقوبات التحرش في عقود العمل

نعم	لا	ربما
48.9%	28.9%	22.2%

يبين الجدول رقم (6) غياب جزئي لسياسات واضحة لمؤسسات العمل الهجين لردع التحرش اذ اجابت 28.9% بلا، بينما يؤشر اختيار 22.2% من العينة لربما الى غياب الوعي والمعرفة القانونية لدى جزء من العاملات في قطاعات العمل الهجين وهو ما قد يؤدي الى ضياع حقهن في الإعلان عن تعرضهن للتحرش والقصاص من المتحرش.

استجابة العينة حول السؤال هل توجد «قنوات تبليغ آمنة وسرية» (بريد إلكتروني سري، صندوق شكاوى، خط ساخن) تضمن عدم مواجهة الإدارة مباشرة، خاصة إذا كان المتحرش يمتلك سلطة وظيفية؟

جدول رقم (7) يمثل قنوات التبليغ الامنة

نعم	لا	ربما
37%	37%	26%

يؤكد الجدول رقم (7) ما بينه الجدول رقم 6 فاختيار 26% من العينة لربما يشير الى عدم معرفة جزء من العاملات في قطاعات العمل الهجين بوجود او عدم وجود قنوات تبليغ آمنة وسرية عن حالات التحرش وهو ما يشير مجدداً الى غياب المعرفة القانونية بالحقوق. كما ان اختيار 37% من العينة الذي يشير الى عدم جدية بعض مؤسسات العمل الهجين في التعامل مع حالات التحرش كونها أولوية وهامشية ردعها.

استجابة العينة حول السؤال هل تلتزم مؤسستكِ بالبت في شكاوى التحرش خلال مدة زمنية محددة وقصيرة دون تسويف؟

جدول رقم (8) يمثل البت في شكاوى التحرش

نعم		لا	ربما
28.3%	30.4%	41.3%	

ان عـدم البـت في الشـكاوى قـد يـؤدي الى يـأس الضحيـة وتخليهـا عـن الحـق في القصـاص مـن الجـاني، ونتائـج الجـدول رقـم (8) تـشير الى احتماليـة افلات المتحـرش مـن العقـاب بسـبب التسـويف في محاسـبته، اذ اكـدت 30.4% مـن العينـة عـدم التـزام المؤسسـة بالبـت بشـكاوى التحـرش خلال مـدة زمنيـة محـددة وقـصيرة دون تسـويف بيـنما رجحـت 41.3% مـن العينـة ذلـك.

اسـتجابة العينـة حـول السـؤال مـا هـي أبـرز المعوقـات التـي تحـول دون تفعيـل بيئـة عمـل آمنـة للمـرأة في القطـاع الـذي تعمـلين فيـه؟

جدول رقم (9) يمثل معوقات تفعيل بيئة عمل امنة

الضغوط الاجتماعية والعادات والتقاليد.	ضعف الرقابة الحكومية على المؤسسات غير الحكومية (الاهلية) والمختلطة.	خوف المرأة من خسارة وظيفتها (خاصة في العقود غير الدائمة).	غياب جهة مركزية موحدة لتلقي الشكاوى في القطاعات المشتركة.
51.1%	53.2%	36.2%	53.2%

تـبين نتائـج الجـدول رقـم (9) اختيـار 53.2% مـن العينـة لضعـف الرقابـة الحكوميـة على المؤسسـات الأهليـة والمختلطـة و36.2% لخـوف المـرأة مـن خسـارة وظيفتهـا (خاصـة في العقـود غير الدائمـة) و53.2% لغيـاب جهـة مركزيـة موحـدة لتلقـي الشـكاوى في القطاعـات المشتركـة و51.1% للضغـوط الاجتماعيـة والعـادات والتقاليـد. وهـو مـا يـشير الى سـيطرة جانـبين يحـولان دون تفعيـل بيئـة عمـل امنـة للمـرأة في قطاعـات العمـل الهـجين، جانـب اجتماعـي وجانـب اداري.

اسـتجابة العينـة حـول السـؤال كيـف تقيـمين دور النقابـات والجمعيـات المهنيـة (مثـل نقابـة الصحفـيين، نقابـة المعلـمين، نقابـة الأكاديمـيين) في التدخـل لحمايـة النسـاء اللـواتي يعملـن في بيئـات هجينـة أو تابعـة للقطـاع الأهلي؟

جدول رقم (10) يمثل دور النقابات في حماية النساء من التحرش

دور فعال	دور ضعيف	لا يوجد دور يذكر
23.4%	31%	44.7%

وبالانتقـال الى الـدور النقـابي في حمايـة المـرأة مـن التحـرش في قطاعـات العمـل الهـجين يوضـح الجـدول رقـم (10) ان النقابـات بعيـدة بشـكل جوهـري عـن السـعي للضغـط على المؤسسـات في اتبـاع سياسـات تحـد مـن التحـرش وتحمـي المـرأة منـه، فقـد رجحـت 75.7% مـن العينـة الى ضعـف او انعـدام الـدور النقـابي في هـذا الجانـب.

الخاتمة والاستنتاج والتوصيات

وفي ختام هذه الدراسة التي تناولت ظاهرة التحرش بالنساء في بيئة العمل الهجين بعدها انتهاكا جسيما لكرامة المرأة وحقها الأساسي في العمل بأمان وبيئة مهنية مستقرة وعن طريق المقارنة ما بين التأصيل القانوني والدراسة الميدانية لواقع القطاعات العراقية سواء القطاع العام ام الخاص في المؤسسات التعليمية والتربوية والصحفية، فعلى المستوى التشريعي تبين ان قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 وقانون العمل رقم 37 لسنة 2015 قد خطو ا خطوات كبيرة تجاه وضع العقوبات قد تكون نوعا ما شديدة او تحديده لتعريف التحرش وتجريمه وتوسيع مفهومه ليشمل السلوك الذي يخلق بيئة عمل عدوانية او ترهيبية وهذا ما اغفل عنه قانون العقوبات رقم 111 واكتفى بتحديده الصور المخلة بالآداب العامة. وبالمقارنة هذين القانونين مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) الخاصة بالعنف والتحرش في أماكن العمل كشفت عن وجود فجوات جوهرية وبنيوية ما بينهم أهمها ضيق الحماية القانونية العراقية بشقيها (قانون العقوبات وقانون العمل) مقارنة بالنطاق الواسع الذي قرته اتفاقية رقم (190) فضلا عن انعدام وجود النص الصريح الذي يحمي الشهود والمبلغين خوفا من الوصمة المجتمعية او من النزاعات العشائرية وهذه فجوات تضعف من الأثر الرادع للتطبيق نص القانوني على ارض الواقع.

اما على ارض الواقع الميداني، فقد أظهر الاستبيان الذي تم اجراءه في هذه الدراسة الى ان حوالي أكثر من (56%) من النساء قد تعرضن او شهدن بشكل مؤكد او شبه مؤكد حالة تحرش وهذه نسبة تفوق النصف وهو بدوره يمثل حالة خطرة لابد من التعرج عليها ومعالجتها لضمان عدم استفحالها في البنية المجتمعية. كما قد بينت الدراسة بضبابية الجهة المسؤولة عن محاسبة المتحرشين في بيئات العمل الهجينة، اذ اكدت على ان حوالي أكثر من (42%) من العينة عدم وضوح تام للجهة المسؤولة وهو بدوره يدل على افتقار الوعي القانوني لهن. كما اظهرت الدراسة بخلو بعض المؤسسات من وجود عقوبات صريحة ورادعة للمتحرش اذ بلغت النسبة ما يقارب (50%) بغياب السياسات واضحة لعقاب المتحرش. وبينت الدراسة أيضا بان عدم البت في الشكاوى المقدمة من النساء المتحرش بهن قد يؤدي الى يأسهن او تخليهن عن الحق في القصاص من الجاني، او احتمالية افلات المتحرش من العقاب بسبب التسويف في محاسبته، اذ اكدت أكثر من (30%) من النساء على عدم التزام مؤسستهن بالبت بشكاوى التحرش خلال مدة زمنية محددة وقصيرة من دون تسويف. كما ركزت الدراسة على النقابات وادوارهن في حماية النساء في أماكن العمل من التحرش الا انها بينت بان أدوار هذه النقابات هي أدوار سلبية وبعيدة بشكل جوهري عن السعي للضغط على المؤسسات في اتباع سياسات تحد من التحرش وتحمي المرأة منه، فقد رجحت 75.7% من العينة الى ضعف او انعدام الدور النقابي في هذا الجانب.

الاستنتاج:

1. التحرش هو عبارة تصرفات او سلوكيات غير أخلاقية خارجة عن القيم والعادات الاجتماعية وغير مبررة وتكون بصورة متكررة؛ مما يولد لدى الضحية اثارا نفسية او اجتماعية او اقتصادية قد تصل الى ترك الوظيفة او الدراسة.
2. ان معرفة أنواع التحرش وأساليبه يعد امرا ضروريا للتصدي له ومن ثم منع حدوثه واهم انواعه التحرش المعنوي والتحرش البصري والتحرش الجنسي والتحرش الالكتروني فضلا عن التحرش اللفظي وهو الأكثر شيوعا.
3. على الرغم من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 وقانون العمل رقم 37 لسنة 2015 قد شددوا على وجود عقوبة السجن تتراوح بين سبع سنوات وعشر سنوات الا ان هذا لا يعد كافيا للردع المتحرشين.
4. حالات التحرش على تقتصر على مؤسسة واحدة فقط بل يتعدى ذلك الى المؤسسات الأخرى.
5. المحاكم تردها قضايا وشكاوى عديدة عن حالات التحرش الا ان غالبية هذه الدعاوي تنتهي بالصلح والتراضي واحد هذه الأسباب ترجع الى الصلح العشائري وكون المجتمع العراقي مجتمعا محافظا.

التوصيات:

1. نوصي بانه لابد من تفعيل منظومة تشريعية حازمة ورادعة في ان واحد تجرم من التحرش بكافة انواعه مع ضمان أنفاذ القانون بفاعلية وبصورة سريعة لتعزيز الشعور بالأمان.
2. ضرورة الاخذ بموضوع الوعي في فقرات القانون عن طريق دمج برامج توعية بمفاهيم المواطنة واحترام الحيز الشخصي فضلا عن وضع برامج خاصة بالمساواة الجندرية ضمن المناهج التعليمية وبيئات العمل في المؤسسات كافة.
3. لا بد من إضافة فقرة تخص البعد الوقائي في القوانين الخاصة بالعمل للحماية ومنع من حالات التحرش في النساء.
4. ضرورة تفعيل القنوات السرية سواء في القطاعات العامة ام الخاصة للإبلاغ عن حالات التحرش وتوفير اليات الحماية الامنة وقنوات خاصة للدعم النفسي والقانوني للمجني عليهم.
5. تعزيز دور منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الإعلامية في نشر ثقافة الرفض المجتمعي للتحرش
6. تفعيل دور النقابات (نقابة الصحفيين، نقابة المعلمين، نقابة الاكاديميين) وتوسيع صلاحياتها لاتخاذ ما يلزم بحق المتحرشين لتكون نافذة أخرى من نوافذ الإبلاغ عن التحرش

الهوامش:

Alice H. Eagly and Wendy Wood. «Social role theory od sex differnces.» in the wiley blackwell encyclopedia of gendar and sexiuality studies، 21 April , 2016,p16.

Oxford learnar`s Dictionaries. Harssment. بلا تاريخ.

patrick frank. «Sexual harassment, Sexual abuse and the serial offender personality: Derivation and prediction from evolutionary psychology.» The open psychology journal ، 10 Janwary , 2025.p2.

Roxana Abrașu. Ratification of the Convention on work violence and harassment. Romania، 18 4, 2024.

Sylvia veronica scott. harassment: victims and their victimizers. bloomington : xlibris، 2007p15.

ابن منظور. لسان العرب . بيروت: دار الصادر ، 1968،ص216.

اسعد الزلزلي (منصة عابر). المسكوت عنه خلف احلام الشاشة. العراق: منصة عابر ، 15 7, 2026. https:// youtu.be/ETr39ttjS-w?si=yscUPOli9BlEfPXT

المرصد العراقي لحقوق الانسان، IOHR. شهادات مروعة عن التحرش في الجامعات ومستشفيات وقنوات فضائية. العراق، 14 6, 2022. https://iohriq.org/ar/45-.html

الهيئة اللبنانية لمناهضة العنف ضد المراة. دليل التوعية حول التحرش الجنسي بالفتيات والمراهقات للعاملين والاجتماعيين والتربويين. لبنان ، 1970،ص4.

بيان سلطان حربي. «المسؤولية الجنائية عن جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي.» المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 20 نوفمبر, 2024، الإصدار الاصدار 61، ص293.

خالد عبد علي. «جريمة التحرش الجنسي عبر الوسائط الرقمية.» مجلة الباحث العربي، 2023، الإصدار مجلد 4.

خنونة زكية. «التحرش المعنوي في العمل والمشكلات النفسية والاجتماعية الناجمة عنه.» مجلة سوسيولوجيا، 2022، الإصدار المجلد6، ص36.

سوسن سعد عبد الجبار. «المواجهة التشريعية الدولية والوطنية للعنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل.» مجلة كلية التراث الجامعة، 15 شباط, 2024، الإصدار العدد38,ص45.

عبد العزيز بن عبدالله مبارك الرشود. «جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي دراسة تاصيلية تحليلية مقارنة.» مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهمنا الاشراف- دقهلية، 2021، الإصدار الثاني الجزء الاول ،ص271.

معجم الوجيز. مجمع اللغة العربية . القاهرة، 1999، ص145.

يوسف مهيوب واخرون. «تحديد جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.» مجلة العمل والتشغيل، 2018: 315، ص350.

المصادر والمراجع:

أولا: المصادر العربية

أ. الكتب

1. اب معجم الوجيز. مجمع اللغة العربية. القاهرة، 1999.
2. ان منظور. لسان العرب. بيروت: دار الصادر، 1968.
3. الهيئة اللبنانية لمناهضة العنف ضد المراة. دليل التوعية حول التحرش الجنسي بالفتيات والمراهقات للعاملين والاجتماعيين والتربويين. لبنان، 1970.

ب. الدوريات

1. بيان سلطان حربي. «المسؤولية الجنائية عن جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي.» المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 20 نوفمبر, 2024، الاصدار 61.
2. خالد عبد علي. «جريمة التحرش الجنسي عبر الوسائط الرقمية.» مجلة الباحث العربي، 2023، الإصدار مجلد 4.
3. خنونة زكية. «التحرش المعنوي في العمل والمشكلات النفسية والاجتماعية الناجمة عنه.» مجلة سوسيولوجيا، 2022، الإصدار المجلد6.
4. سوسن سعد عبد الجبار. «المواجهة التشريعية الدولية والوطنية للعنف والتحرش الجنسي في بيئة العمل.» مجلة كلية التراث الجامعة، 15 شباط, 2024، الإصدار العدد38.
5. عبد العزيز بن عبد الله مبارك الرشود. «جريمة التحرش الجنسي في النظام السعودي دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة.» مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهمنا الاشراف- دقهلية، 2021، الإصدار الثاني الجزء الاول.
6. يوسف مهيوب واخرون. «تحديد جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل.» مجلة العمل والتشغيل، 2018: 315.

ت. مواقع الكترونية:

1. اسعد الزلزلي (منصة عابر). المسكوت عنه خلف احلام الشاشة. العراق: منصة عابر، 15 7, 2026، متاح على شبكة المعلومات الدولية: https://youtu.be/ETr39ttjS-w?si=yscUPOli9BlEfPXT تاريخ الدخول: 13/ أيلول/ 2026).
2. المرصد العراقي لحقوق الانسان، IOHR. شهادات مروعة عن التحرش في الجامعات ومستشفيات وقنوات فضائية. العراق، 14 6, 2022. متاح على شبكة المعلومات الدولية: https://iohriq.org/ar/45-.html (تاريخ الدخول 13/أيلول / 2026)

ثانيا: المصادر الأجنبية

A. BOOKS

1. Sylvia Veronica Scott. harassment: victims and their victimizers. Bloomington: Xlibris, .2007
2. Oxford learner›s Dictionaries. Harassment. No History.

B. Periodicals

1. Alice H. Eagly and Wendy Wood. «Social role theory od sex differences.» in the Wiley Blackwell encyclopedia of gender and sexuality studies، 21 April, 2016.
2. patrick frank. «Sexual harassment, Sexual abuse and the serial offender personality: Derivation and prediction from evolutionary psychology.» The open psychology journal ، 10 January, 2025.
3. Roxana Abrașu. Ratification of the Convention on work violence and harassment. Romania، 18 4 2024.

فاعلية الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية في العراق

دراسة تطبيقية على واقع الامتثال في محافظة نينوى

(دراسة وصفية تحليلية مسنَدة بدراسة ميدانية:
استبانة لـ (90) مستجيباً و(16) مقابلة شبه مهيكلة)

أ.م.د. إبراهيم أديب الجلبي*

hadeelibrahim@uokirkuk.edu.iq

أ.م.د.فتحي محمد فتحي الحياني**

hanansalim@uokirkuk.edu.iq

* أستاذ مساعد في قسم الاقتصاد/ كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الموصل وباحث في مركز بوابة الشرق للأبحاث الاقتصادية ودراسات السوق.

** استاذ مساعد القانون الدولي العام في كلية الحقوق جامعة الموصل ، مدير مركز بناء السلام والتعايش السلمي في جامعة الموصل

وأكـدت المقـابلات الميدانيـة ثلاثـة أنمـاط متكـررة مـن الخلـل: طابـع شـكلي وردّ فـعلي للتفتيـش يـقترن أحيانـاً بالجبايـة أو المجاملـة، وتعـدد الجهـات الرقابيـة وتضـارب اشتراطاتهـا في غياب التنسـيق المـؤسسي وقاعـدة بيانـات موحـدة، وتفـاوت مسـتويات التحديـث التشريعـي، إذ يسـند التشريـعَ الأسـاس الحديـث جانـبٌ مـن الأدوات الفنيـة والمواصفـات القديمـة التـي لا تتناسـب مـع طبيعـة الأنشـطة وحجمهـا ولا مـع المخاطـر المسـتجدة. وخلـص البحـث إلى جملـة مقترحـات، أبرزهـا إصـدار قانـون مسـتقل للسلامـة والصحـة المهنيـة يشـمل القطـاع العـام، وتوحيـد الزيـارات الرقابيـة في لجنـة واحـدة، وربـط التفتيـش بالوقايـة والتوعيـة لا بالغرامـة وحدهـا، وتبنـي نظـام موحّـد لتسـجيل إصابـات العمـل والإبلاغ عنهـا.

الـكلمات المفتاحيـة: الصحـة والسلامـة المهنيـة، قانـون العمـل العراقـي رقـم 37 لسـنة 2015، الامتثـال، تفتيـش العمـل، محافظـة نينـوى، القطـاع غير المنظـم.

Abstract

This study examines the effectiveness of the Iraqi legal framework governing occupational safety and health (OSH) and tests the level of compliance with it in Nineveh Governorate as a post-conflict field environment. A descriptive-analytical method was used to analyse the applicable legislation, chiefly Labour Law No. 37 of 2015 and OSH Requirements Instructions No. 12 of 2016 as amended by Instructions No. 3 of 2018, read against ILO standards. The applied part relied on two instruments: a 28-item questionnaire distributed over five dimensions and answered by a final sample of 90 respondents, and 16 semi-structured interviews with employers, plant managers and safety officers in Nineveh. Findings show that the core problem is not the absence of legal texts but the weakness of enforcement and the uneven character of application: the overall mean was 3.757 out of 5 (SD = 0.824), yet item-level standard deviations (1.03–1.58) revealed sharp polarisation between organised establishments with high compliance and small workshops where application is almost absent. Training and awareness ranked last (M = 3.480), and emergency evacuation drills ranked lowest of all items (M = 3.022; only 43.3% agreement). A strong, statistically significant positive correlation was found between the inspection/accountability dimension and actual compliance ($r = 0.765$, $p < 0.01$). Interviews confirmed three recurrent deficiencies: formalistic and reactive inspection, multiplicity of uncoordinated supervisory bodies,

and outdated technical instructions disproportionate to the nature and size of activities. The study recommends enacting a standalone OSH statute covering the public sector, unifying supervisory visits, linking inspection to prevention rather than fines alone, and establishing a unified system for recording and reporting occupational injuries.

Keywords: Occupational safety and health; Iraqi Labour Law No. 37 of 2015; compliance; labour inspection; Nineveh; informal sector.

قائمة المصطلحات الإحصائية والأكاديمية

روعي في هذه القائمة تبسيط المصطلحات لغير المتخصص، ليتمكن القارئ من متابعة نتائج الدراسة ومناقشتها من دون الحاجة إلى مرجع خارجي. وقد رُتّبت المصطلحات بحسب ورودها في سياق البحث لا بحسب الحروف الهجائية.

أولاً: مصطلحات المنهج وأدوات جمع البيانات

المصطلح	المدلول المبسَّط
مجتمع الدراسة	مجموع الأفراد الذين تعنيهم الدراسة ويُراد تعميم نتائجها عليهم، وهم هنا العاملون وأصحاب العمل في منشآت محافظة نينوى.
العيّنة	الجزء المدروس فعلياً من المجتمع، وهي هنا (90) مستجيباً للاستبانة و(16) شخصاً للمقابلات. ويُرمز لحجمها بـ (ن).
العيّنة القصدية	عينة يختارها الباحث عمداً بحسب توافر المبحوثين وصلتهم بالموضوع، لا بالقرعة العشوائية. وهي أقل تمثيلاً من العينة العشوائية، ولذلك تُقرأ نتائجها بوصفها مؤشراً على الاتجاه العام لا رقماً يمثل المجتمع كله تمثيلاً دقيقاً.
الاستبانة	استمارة أسئلة مغلقة توزَّع على عدد كبير من الأشخاص لقياس آرائهم بصورة رقمية قابلة للمقارنة.
المقابلة شبه المهيكلة	حوار مباشر يسير على أسئلة رئيسة محددة مسبقاً، مع حرية التوسع والاستطراد بحسب ما يطرحه المستجوَب، فتجمع بين انضباط الاستبانة وعمق الحوار الحر.
مقياس ليكرت الخماسي	سُلّم إجابة من خمس درجات (لا أتفق إطلاقاً = 1، لا أتفق = 2، محايد = 3، أتفق = 4، أتفق تماماً = 5) يحوّل الرأي إلى رقم يمكن حسابه.
المحور	مجموعة من فقرات الاستبانة تقيس موضوعاً واحداً، كمحور التدريب أو محور التفتيش، فيُحسب لها متوسط واحد يمثلها.
التثليث المنهجي	دراسة الظاهرة نفسها بأكثر من أداة (استبانة ومقابلة وتحليل نصوص) لتقوية الثقة في النتيجة؛ فما تتفق عليه الأدوات المختلفة أرجح مما تنفرد به أداة واحدة.
المنهج الوصفي التحليلي	منهج يصف الظاهرة كما هي ثم يحلل عناصرها وعلاقاتها لاستخلاص دلالتها، من دون تدخل الباحث في تغييرها.
دراسة الحالة	منهج يركّز على وحدة واحدة محددة (محافظة نينوى هنا) لدراستها دراسة معمّقة.

الاستجابة النمطية	أن يعطي المستجيب الدرجة نفسها لجميع الأسئلة من دون قراءة متأنية، ومنها إعطاء الدرجة نفسها لأسئلة متعارضة منطقياً. وهي مؤشر على عدم جدية الاستجابة، ولذلك استُبعدت (8) استمارات لهذا السبب.
التحيّز في العينة	ميل النتائج إلى اتجاه معين بسبب طريقة اختيار المبحوثين؛ فالاستبانة تصل عادةً إلى المنشآت المنظَّمة سهلة الوصول، وهو ما قد يرفع تقديرها لمستوى الامتثال.

ثانياً: مصطلحات المعالجة الإحصائية

المصطلح	المدلول المبسَّط
التكرار	عدد الأشخاص الذين اختاروا بديلاً معيناً؛ فإذا اختار (42) شخصاً «أتفق تماماً» فهذا تكرار البديل.
النسبة المئوية	التكرار منسوباً إلى مجموع العينة؛ فـ (42) من أصل (90) تساوي (46.7%).
المتوسط الحسابي	معدّل درجات المستجيبين على الفقرة، ويتراوح هنا بين (1) و(5). وكلما اقترب من (5) دلّ على موافقة أعلى.
الانحراف المعياري	مقدار تشتت الإجابات حول المتوسط. فالانحراف الصغير يعني أن آراء العينة متقاربة، والانحراف الكبير يعني أنها متباعدة ومختلفة، وعندئذ يصبح المتوسط وحده مضلِّلاً.
الوسط الفرضي	منتصف المقياس، وهو (3) في المقياس الخماسي. ويُقارَن به متوسط الفقرة: فما زاد عليه يميل إلى الموافقة، وما نقص عنه يميل إلى عدم الموافقة.
الوزن النسبي	المتوسط الحسابي محوَّلاً إلى نسبة مئوية بقسمته على (5) وضربه في مئة، لتسهيل المقارنة؛ فمتوسط (4.00) يساوي وزناً نسبياً (80%).
الرتبة	موقع الفقرة بين فقرات الأداة الثماني والعشرين عند ترتيبها تنازلياً بحسب المتوسط، فالرتبة (1) لأعلى الفقرات.
مستوى الاستجابة	وصف لفظي للمتوسط (منخفض جداً، منخفض، متوسط، مرتفع، مرتفع جداً) وفق حدود ثابتة مبينة في الجدول (2).
الثبات ومعامل ألفا كرونباخ	الثبات هو أن تعطي الأداة النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها في ظروف مماثلة. ويقيسه معامل ألفا الذي يتراوح بين صفر وواحد، ويُعدّ مقبولاً إذا تجاوز (0.70) وجيداً جداً إذا تجاوز (0.90). وقد بلغ في هذه الدراسة (0.934).
الصدق	أن تقيس الأداة ما وُضعت لقياسه فعلاً لا شيئاً آخر.
اختبار (ت) للعينة الواحدة	اختبار يقارن متوسط العينة بقيمة ثابتة — هي الوسط الفرضي (3) هنا — ليحدد هل الفارق بينهما حقيقي أم مجرد مصادفة.
اختبار (ت) لعينتين مستقلتين	اختبار يقارن متوسطي مجموعتين مختلفتين، كالمنشآت الصناعية وغير الصناعية، ليحدد هل الفارق بينهما ذو دلالة.
قيمة (ت)	رقم ناتج عن الاختبار، وكلما كبُر بُعداً عن الصفر (موجباً أو سالباً) قوي الدليل على وجود فارق حقيقي.
مستوى الدلالة (ق) أو (p)	احتمال أن تكون النتيجة قد ظهرت بمحض الصدفة. فإذا كان أقل من (0.05) عُدّت النتيجة «دالة إحصائياً»، أي يُستبعد أن تكون مصادفة. وكلما صغر هذا الرقم قويت الثقة بالنتيجة.
الدلالة الإحصائية	وصف للنتيجة التي اجتازت اختبار الاحتمال المتقدم. ويجب التنبه إلى أن «الدالة إحصائياً» لا تعني بالضرورة «كبيرة الأثر عملياً»، بل تعني أنها ليست وليدة الصدفة.

معامل ارتباط بيرسون (ر)	رقم بين (-1) و(+1) يقيس قوة العلاقة بين متغيرين واتجاهها. فـ (0) يعني لا علاقة، والاقتراب من (+1) يعني علاقة طردية قوية، والاقتراب من (-1) يعني علاقة عكسية قوية. وقد بلغ بين التفتيش والامتثال (0.765) وهو ارتباط قوي.
العلاقة الطردية والعكسية	الطردية أن يرتفع المتغيران معاً أو ينخفضا معاً، والعكسية أن يرتفع أحدهما كلما انخفض الآخر.
الارتباط لا يعني السببية	قاعدة أساسية: اقتران متغيرين في الحركة لا يثبت وحده أن أحدهما سبب الآخر، وقد يكون لهما سبب ثالث مشترك. ولذلك عُضّد الارتباط في هذه الدراسة بشواهد المقابلات.
معامل التحديد ($ر^2$)	نسبة ما يفسّره متغير من التغير الحاصل في متغير آخر؛ فإذا بلغ (0.754) فمعناه أن المتغير الأول يفسّر نحو (75%) من التباين والباقي يعود إلى عوامل أخرى.
التوزيع ثنائي القطب (الاستقطاب)	أن تتجمع الإجابات عند طرفي المقياس (موافقة تامة ومعارضة تامة) من دون وسط. وفي هذه الحالة يكون المتوسط رقماً لا يمثل أحداً فعلياً، إذ يخفي انقسام العينة إلى فئتين متقابلتين.
شكل الانتشار	رسم بياني تمثَّل فيه كل حالة بنقطة على محورين، ليُرى اتجاه العلاقة بين المتغيرين بالعين.
خط الانحدار	الخط المستقيم الذي يلخّص اتجاه النقاط في شكل الانتشار؛ فميله صعوداً يدل على علاقة طردية.

ثالثاً: مصطلحات قانونية وفنية

المصطلح	المدلول المبسَّط
فاعلية القاعدة القانونية	قدرة النص على إحداث الأثر المقصود منه في الواقع وتغيير سلوك المخاطبين به، وهي غير «صحة النص» أو «جودة صياغته».
الامتثال	التزام المنشأة الفعلي بما تفرضه القواعد القانونية والفنية، لا مجرد إقرارها به.
الأمان القانوني	أن يكون المخاطَب بالقاعدة قادراً على معرفة المطلوب منه على وجه اليقين والثبات؛ ويختل هذا المبدأ حين تتعدد الجهات الرقابية وتتعارض اشتراطاتها.
الالتزام ببذل عناية والالتزام بتحقيق نتيجة	الأول يقتضي أن يبذل المدين جهداً معقولاً وإن لم تتحقق الغاية، والثاني يقتضي تحقق النتيجة ذاتها ولا يُعفى منه إلا بالسبب الأجنبي. والتزام صاحب العمل بتوفير وسائل الوقاية من النوع الثاني.
النطاق الشخصي للقانون	فئة الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامه؛ فقانون العمل العراقي لا يسري على موظفي الدولة والقطاع العام.
القطاع غير المنظَّم	الأنشطة الاقتصادية غير المسجَّلة رسمياً وغير الخاضعة للرقابة والضمان الاجتماعي، كالورش الصغيرة والعمل اليومي، وهو الأوسع انتشاراً والأقل حمايةً.
إصابة العمل والمرض المهني	الأولى ضرر بدني مفاجئ يقع بسبب العمل أو أثناءه، والثاني اعتلال يتطور تدريجياً نتيجة التعرض المستمر لمؤثرات بيئة العمل.
تقييم المخاطر	إجراء منهجي مكتوب لحصر مصادر الخطر في موقع العمل وتقدير احتمال وقوعها وجسامتها، ثم تحديد وسائل السيطرة عليها قبل مباشرة النشاط.
معدات الوقاية الشخصية	ما يرتديه العامل لحمايته من الخطر (خوذة، حذاء واقٍ، قفازات، نظارات، سترة، حبل أمان)، ويلزم القانون صاحب العمل بتوفيرها مجاناً.
تصريح العمل	إذن مكتوب يصدر من مسؤول السلامة قبل مباشرة عمل خطر، يتضمن التحقق من استيفاء شروط السلامة اللازمة له.

بطاقات العزل والغلق	إجراء يقضي بفصل مصدر الطاقة عن الآلة أثناء صيانتها ووضع بطاقة تمنع تشغيلها، منعاً لتشغيلها على من يعمل فيها.
تفتيش العمل	زيارات رسمية تقوم بها لجان مختصة إلى مواقع العمل للتحقق من تطبيق أحكام قانون العمل وتعليماته وتسجيل المخالفات.
المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية	الجهة المختصة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتخطيط شؤون السلامة المهنية ومراقبة تنفيذها ومنح تخاويل الفحص الهندسي.
الاتفاقية والتوصية الدوليتان	الاتفاقية صكّ دولي يصدر عن منظمة العمل الدولية ويصبح ملزماً للدولة إذا صادقت عليه، أما التوصية فمرشدة غير ملزمة.
المصادقة (التصديق)	إجراء رسمي تلتزم به الدولة بأحكام اتفاقية دولية وتصبح مسؤولة عن تنفيذها وتقديم التقارير بشأنها.
المواصفة ISO 45001:2018	مواصفة دولية تحدد متطلبات نظام إدارة السلامة والصحة المهنية داخل المنظمة، وهي اختيارية تتبناها المنشأة طوعاً، بخلاف القانون الملزم.
الوقائع العراقية	الجريدة الرسمية لجمهورية العراق التي تُنشر فيها القوانين والأنظمة والتعليمات، ولا تكون نافذة غالباً إلا بعد نشرها فيها.
نمط التوثيق APA 7	أسلوب أكاديمي موحّد لتوثيق المصادر داخل المتن (اسم المؤلف وسنة النشر بين قوسين) وفي قائمة المصادر في آخر البحث.
قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل)	قرار كان يصدر عن أعلى سلطة تشريعية وتنفيذية في العراق قبل سنة 2003، وله قوة القانون، وما لم يُلغَ منه صراحةً يبقى نافذاً ما دام غير مخالف للدستور.
التشريع التأديبي	تشريع يحدد واجبات الموظف والمحظورات عليه والعقوبات التي تُوقَّع عند مخالفتها وإجراءات فرضها، كقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام؛ وهو يختلف عن التشريع الوقائي الذي يحدد وسائل حماية العامل من مخاطر عمله.

المقدمة

تُعدّ الصحة والسلامة المهنية من أوثق الموضوعات القانونية صلةً بحماية الإنسان العامل، لأنها تنتقل بالحماية القانونية من مرحلة التعويض عن الضرر بعد وقوعه إلى مرحلة منع وقوعه ابتداءً. وقد انعقد الإجماع الدولي على هذا المعنى منذ تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919، إذ نصّ دستورها على أن حماية العامل من المرض والاعتلال والإصابة الناشئة عن عمله شرطٌ من شروط تحسين ظروف العمل التي يتوقف عليها السلم الاجتماعي، وأكدته إعلان فيلادلفيا سنة 1944 بوصفه التزاماً رسمياً بتوفير حماية كافية لحياة العمال وصحتهم في جميع المهن (International Labour Organization [ILO], 2015). وفي سنة 2022 أدرج مؤتمر العمل الدولي بيئة العمل الآمنة والصحية ضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فانتقل الموضوع من دائرة المعايير الفنية إلى دائرة الحقوق الأساسية.

وفي العراق لا ينظّم هذا المجال قانونٌ مستقل قائم بذاته، وإنما تحكمه منظومة تشريعية يتصدّرها قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 الذي أفرد فصله الثالث عشر (المواد 113 – 134) للصحة والسلامة المهنية وتفتيش العمل، تليه التعليمات والأنظمة المكمّلة، وفي مقدمتها

تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (12) لسنة 2016 وتعديلها الأول بالتعليمات رقم (3) لسنة 2018، مع إطار مؤسسي تمثله وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية ولجان تفتيش العمل (منظمة العمل الدولية، 2022).

غير أن وجود النص شيء وفاعليته شيء آخر. فالفاعلية في التحليل القانوني لا تُقاس بكمال الصياغة التشريعية وحدها، وإنما بمدى تحقق الأثر المقصود من القاعدة في الواقع، أي بمدى قدرة المنظومة على تغيير سلوك المخاطبين بها. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتختبر هذه الفاعلية اختباراً ميدانياً في محافظة نينوى، التي تمثل بيئة مركبة تأثرت بسنوات النزاع وما أعقبها من إعادة إعمار واتساع في الأنشطة الإنشائية والخدمية وفي القطاع الخاص غير المنظَّم، وهو ما أبقى الحاجة قائمة إلى تقوية آليات التسجيل والتفتيش والحوار الاجتماعي وتوسيع الحماية الاجتماعية، ولا سيما في المشروعات الصغيرة (ILO, 2026).

أولاً: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في أن الإطار القانوني العراقي المتعلق بالصحة والسلامة المهنية، على الرغم من تطوره النسبي في نصوصه العامة والتفصيلية، ما زال يواجه صعوبات عملية في التطبيق والإنفاذ على مستوى المحافظات، وتبدو هذه الإشكالية أوضح في محافظة نينوى بسبب خصوصية مرحلة ما بعد النزاع، واتساع القطاع الخاص غير المنظم، وضعف التغطية الشاملة لإجراءات التفتيش والتسجيل والامتثال الوقائي. وعليه يمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيس الآتي: ما مدى كفاية الإطار القانوني العراقي المنظم للصحة والسلامة المهنية، وما مستوى فاعليته التطبيقية في محافظة نينوى في ضوء الواقع المؤسسي والعملي للمحافظة؟ ويتفرع عنه:

- ما الأساس التشريعي الناظم للصحة والسلامة المهنية في العراق؟
- ما مدى كفاية هذا الأساس التشريعي من حيث النطاق والمضمون؟
- ما الجزاء المترتب على مخالفة قواعد الصحة والسلامة المهنية للعمال في العراق، وما مدى كفايته في تحقيق الردع؟
- من الجهات المختصة بالتنفيذ والتفتيش، وهل يتحقق بينها التكامل المؤسسي المطلوب؟
- ما حجم الفجوة بين المعايير القانونية والواقع العملي في منشآت محافظة نينوى، وما العوامل المفسِّرة لها؟
- ما مدى الحاجة إلى تطوير تشريعي أو مؤسسي أو إجرائي، وما أولويات هذا التطوير؟

ثانياً: أهمية البحث

تنبع أهمية البحث من جانبين مترابطين: أولهما نظري، يتمثل في سدّ نقص ظاهر في الدراسات القانونية التطبيقية التي تربط بين البنية التشريعية وبين الواقع التنفيذي المحلي في نينوى،

إذ إن معظم ما كُتب في هذا الحقل إما دراسات قانونية نظرية تقف عند حدود تحليل النص، وإما دراسات إدارية تُعنى بأنظمة الإدارة مثل المواصفة (ISO 45001:2018) من دون ربطها بالإلزام القانوني (الدباغ والعناز، 2021). وثانيهما عملي، يتمثل في تقديم صورة مسنَدة بالبيانات عن واقع الامتثال يمكن أن تفيد الجهات الرقابية والإدارية في إعادة ترتيب أولويات التفتيش والتوعية والتنسيق المؤسسي، ولا سيما في القطاعات المتسمة بارتفاع المخاطر وضعف التنظيم.

ثالثاً: أهداف البحث

- تحليل المنظومة القانونية العراقية المنظمة للصحة والسلامة المهنية وبيان مدى كفايتها في حماية العامل.
- بيان البنية المؤسسية لإنفاذ هذه المنظومة ومواطن الخلل في آليات التفتيش والرقابة.
- قياس مستوى الامتثال الفعلي في عيّنة من منشآت محافظة نينوى، وتشخيص المعوقات من وجهة نظر العاملين وأصحاب العمل.
- الكشف عن أثر التفتيش والتدريب في مستوى الامتثال، واختبار فرضيات البحث إحصائياً.
- اقتراح معالجات تشريعية وإدارية وإجرائية تسدّ الفجوة بين النص والتطبيق.

رابعاً: فرضيات البحث

تنطلق الدراسة من فرضية عامة مؤداها أن ثمة فجوة بين التنظيم القانوني وبين التطبيق العملي للصحة والسلامة المهنية في العراق، وأن هذه الفجوة تتجلى بصورة أوضح في محافظة نينوى. ويتفرع عنها:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة عكسية بين ضعف التفتيش والرقابة الفعلية وبين مستوى الامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في منشآت محافظة نينوى.
- الفرضية الثانية: إن تعدد الجهات ذات الصلة وعدم التكامل المؤسسي بينها يحدّ من فعالية تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية على المستوى المحلي.
- الفرضية الثالثة: تسهم خصوصية نينوى بوصفها محافظة متأثرة بمرحلة ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في زيادة التحديات التطبيقية المرتبطة بالسلامة المهنية، ولا سيما في قطاعات الإنشاءات والخدمات والقطاع غير المنظم.
- الفرضية الرابعة: إن اعتماد معايير إدارية وفنية حديثة، مثل أنظمة إدارة السلامة المهنية والتدريب والتوعية والتسجيل المنظم، يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وخفض المخاطر المهنية.

خامساً: منهج البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي منهجاً رئيساً، من خلال عرض النصوص القانونية العراقية ذات الصلة وتحليلها واستخلاص مضمونها التنظيمي والوقوف على مدى كفايتها. واعتمد إلى جانبه المنهج التطبيقي (دراسة الحالة) باختيار محافظة نينوى ميداناً للدراسة، مستعيناً بأداتين: الاستبانة والمقابلة شبه المهيكلة. كما استُعين بالمنهج المقارن المحدود عند الحاجة، ولا سيما في مقارنة الأحكام الوطنية بالمعايير التي تطرحها منظمة العمل الدولية، لبيان مواضع التوافق والقصور (ILO, 2015؛ منظمة العمل الدولية، 2022).

سادساً: حدود البحث

الحدود الزمانية: الإطار التشريعي النافذ منذ صدور قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 وما أعقبه من تعليمات مكملة حتى تاريخ إعداد البحث. والحدود المكانية: محافظة نينوى. والحدود الموضوعية: التزامات السلامة والصحة المهنية وآليات التفتيش والامتثال في بيئة العمل، من دون التوسع في سائر فروع قانون العمل. والحدود البشرية: العاملون وأصحاب العمل والمشرفون ومسؤولو السلامة في منشآت صناعية وخدمية وتعليمية وصحية وإنشائية داخل المحافظة.

سابعاً: هيكلية البحث

قُسّم البحث على تمهيد وثلاثة فصول وخاتمة؛ خُصص التمهيد للإطار المفاهيمي، والفصل الأول للإطار التشريعي العراقي، والفصل الثاني للبنية المؤسسية وآليات الإنفاذ ومستوى التوافق مع المعايير الدولية، والفصل الثالث للدراسة التطبيقية على محافظة نينوى بأداتيها الكمية والنوعية، ثم الخاتمة بما تضمنته من استنتاجات ومقترحات.

التمهيد: الإطار المفاهيمي للصحة والسلامة المهنية

أولاً: مفهوم الصحة والسلامة المهنية

تُعرَّف الصحة والسلامة المهنية بأنها مجموعة الإجراءات التي تعتمدها أي منظمة، عامة كانت أم خاصة، للحد من الملوثات البيئية والعوامل التي تؤثر أو يمكن أن تؤثر في صحة الأفراد العاملين وسلامتهم، سواء أكانوا يتعرضون لأنشطة مكان العمل بصورة مباشرة أم كانوا خارجه (الدباغ والعناز، 2021). وتقوم هذه المنظومة على ركنين: ركن وقائي يتمثل في تحديد المخاطر وتقييمها والسيطرة عليها قبل وقوع الضرر، وركن علاجي وتعويضي يتمثل في الإسعاف والعلاج والتعويض عن إصابة العمل والمرض المهني.

ويلاحظ أن المشرّع العراقي لم يضع تعريفاً جامعاً لهذا المصطلح في قانون العمل، بل اكتفى

بتحديد مضمونه من خلال الالتزامات المفروضة على صاحب العمل والعامل معاً، وهو أسلوب وظيفي يحدد المفهوم بآثاره لا بحدوده. ومن الناحية العملية فإن هذا الأسلوب يجعل مضمون الالتزام مرناً قابلاً للتوسع بحسب طبيعة النشاط، لكنه يفتح في المقابل باب الاجتهاد أمام الجهات الرقابية، وهو ما كشفت عنه المقابلات الميدانية في هذه الدراسة من تفاوت اشتراطات كل جهة رقابية عن الأخرى.

ثانياً: تمييز الصحة المهنية عن الصحة العامة

تشترك الصحة المهنية مع الصحة العامة في الغاية، وهي حماية صحة الإنسان، وتفترقان في النطاق والمناط والأداة. فالصحة العامة تخاطب المجتمع كله وتستند إلى سلطة الضبط الإداري الصحي، في حين تخاطب الصحة المهنية جماعة محددة هي جماعة العمل داخل المشروع، ويقوم مناط المسؤولية فيها على علاقة العمل ذاتها، إذ يتحمل صاحب العمل تبعة المخاطر الناشئة عن النشاط الذي يديره لحسابه. ويترتب على هذا التمييز أثر عملي مهم لاحظته الدراسة الميدانية: فكثير من المنشآت في نينوى تتلقى زيارات من دائرة الصحة تُعنى بنظافة العاملين وسلامة الغذاء أكثر مما تُعنى بمخاطر بيئة العمل نفسها، وهو خلط بين المجالين يفرغ الرقابة المهنية من مضمونها.

ثالثاً: الأساس القانوني لالتزام صاحب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة

يستند التزام صاحب العمل بالسلامة إلى أسس متضافرة: أولها الأساس الدستوري، إذ كفل دستور جمهورية العراق لسنة 2005 حق العمل وضمان حقوق العمال وتنظيمها بقانون (المادة 22)، وكفل الحق في الرعاية الصحية (المادة 31). وثانيها الأساس العقدي، بوصف الالتزام بالسلامة التزاماً ضمنياً يتولد عن عقد العمل، وهو التزام بتحقيق نتيجة في جانب توفير الوسائل الوقائية وسلامة الآلات، لا مجرد التزام ببذل عناية. وثالثها الأساس التشريعي المباشر، إذ نصت المادة (121/أولاً) من قانون العمل على أن على صاحب العمل أن يضمن السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله، ثم شدّدت الفقرة (ثانياً) منها على أن عدم التزام العمال بالمعايير القانونية للسلامة لا يشكل سبباً لإعفاء صاحب العمل من التزاماته. وهذا النص على وجازته يحسم مسألة دقيقة أثارها عدد من المستجوَبين في المقابلات حين عزوا الإخلال إلى امتناع العامل نفسه عن ارتداء معدات الوقاية؛ فالقانون لا يقبل هذا الدفع، ويحوّل المسألة من مسألة سلوك فردي إلى مسألة إشراف ومتابعة تقع على عاتق صاحب العمل.

ورابعها الأساس الدولي، إذ صادق العراق على اتفاقية تفتيش العمل رقم (81) لسنة 1947 منذ عام 1951، وعلى الإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (187) لسنة 2006 في عام 2015، وعلى الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية في

عـام 1978 (منظمـة العمـل الدوليـة، 2022). ويترتـب على هـذه المصادقـات التـزام الدولـة بوضـع سياسـة وطنيـة للسلامـة والصحـة المهنيـة ومراجعتهـا دوريـاً بالتشـاور مـع منـظمات أصحـاب العمـل والـعمال الأكثر تمثـيلاً.

رابعاً: مفهوم الفاعلية ومعيار قياسها في هذا البحث

يُقصـد بفاعليـة القاعـدة القانونيـة قدرتهـا على إحـداث الأثـر المقصـود منهـا في الواقـع الاجتماعـي المخاطَـب بهـا. وتُقـاس الفاعليـة في هـذا البحـث بثلاثـة مـؤشرات متكاملـة: مـؤشر المعرفـة (مـدى علـم المخاطـبين بالقاعـدة وبمضمـون التزاماتهـم وحقوقهـم)، ومـؤشر التطبيـق (مدى توافـر متطلبات الوقايـة والتدريـب والإبلاغ فعليـاً داخـل المنشـأة)، ومـؤشر الإنفـاذ (مـدى انتظـام التفتيـش ووجـود آليـة مسـاءلة فعليـة). وقـد بُنيـت محـاور الاسـتبانة على هـذا التقسـيم الـثلاثي، إذ لا يكفـي في تقديـر الفاعليـة أن يكـون النـص موجـوداً وواضحـاً، مـا لم يكـن معلومـاً لـدى المخاطـبين بـه ومقترنـاً بجـزاء يُطبَّق .

الفصل الأول: الإطار التشريعي العراقي المنظِّم للصحة والسلامة المهنية

يتنـاول هـذا الفصـل البنيـة التشريعيـة التـي تحكـم الصحـة والسلامـة المهنيـة في العـراق، في ثلاثـة مباحـث: أولهـا لقانـون العمـل رقـم (37) لسـنة 2015 بوصفـه التشريـع الأسـاس، وثانيهـا للتعليـمات والأنظمـة المكمّلـة لـه، وثالثهـا للجهـات المختصـة بالتنفيـذ والرقابـة. ويقابـل هـذا التقسـيم الأسـئلةَ الفرعيـة الثلاثـة الأولى للبحـث؛ إذ يُعنـى المبحـث الأول ببيـان الأسـاس التشريعـي ومـدى كفايتـه مـن حيـث النطـاق والمضمـون وبالجـزاء المترتـب على مخالفتـه، ويُعنـى المبحثـان الثـاني والثالـث بمـا يكمّلـه مـن تعلـيمات وأنظمـة وبالجهـات المختصـة بتنفيـذه.

المبحث الأول: قانون العمل رقم (37) لسنة 2015

أولاً: موقع الصحة والسلامة المهنية في بنية القانون ونطاق سريانه

صـدر قانـون العمـل رقـم (37) لسـنة 2015 ونُشر في الوقائـع العراقيـة بالعـدد (4386)، وخصـص فصلـه الثالـث عشر الموسـوم (الصحـة والسلامـة المهنيـة وتفتيـش العمـل) للموضـوع، موزعـاً على فـرعين: الفـرع الأول للصحـة والسلامـة المهنيـة (المـواد 113 – 125)، والفـرع الثـاني لتفتيـش العمـل (المـواد 126 – 134). ويسـبق ذلـك أحـكام متفرقـة ذات صلـة، منهـا مـا ورد في الفصـل الخـاص بـعمال المقالـع والمناجـم والمـواد المعدنيـة (المـواد 110 – 112) مـن اشتراط الفحوصـات الطبيـة المهنيـة قبـل التشـغيل وعنـد انتهـاء العقـد، وتحديـد يـوم العمـل بسـبع سـاعات في هـذه الأعمال (قانـون العمـل العراقـي، 2015).

غير أن أخطـر مـا يُسـجَّل على هـذا التنظيـم هـو نطاقـه الشـخصي؛ إذ لا تسري أحـكام قانـون العمـل

على موظفي الدولة والقطاع العام، فيخرج بذلك من مظلة الحماية القانونية للسلامة المهنية عددٌ كبير من المؤسسات العامة كوزارات الزراعة والبيئة والبلديات والأشغال العامة والصناعة والمعادن والنفط والإسكان والبناء. وقد نبّه الملف الوطني للسلامة والصحة المهنية إلى أن هذا الاستثناء هو السبب الذي تذرّعت به وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لعدم المصادقة على اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (155) لسنة 1981، ثم ردّ هذا التذرّع بأن الاتفاقية نفسها تجيز للدولة المصادِقة استثناء فروع معينة من النشاط الاقتصادي كلياً أو جزئياً، فلا يصلح الاستثناء حجةً لترك المصادقة (منظمة العمل الدولية، 2022). ويتفاقم أثر هذا القصور عند ملاحظة أن أحد المستجوَبين في هذه الدراسة يعمل في شركة قطاع عام استخراجية، وأن نسبة معتبرة من عينة الاستبانة يعملون في منشآت حكومية تعليمية وصحية وخدمية، أي أن جانباً من الواقع المدروس يقع خارج النطاق الشخصي للتشريع المفترض أنه يحكمه.

على أن الدقة التاريخية تقتضي التنبيه إلى أن هذا الاستثناء ليس وليد قانون العمل النافذ ولا مبتدَعاً فيه، وإنما يمتد بجذوره إلى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (150) لسنة 1987 الذي قضى بتحويل العاملين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي من صفة (عامل) إلى صفة (موظف)، فأخرجهم بذلك من مظلة تشريع العمل وما يرتبط بها من حقوق وضمانات، وأثار في حينه ردود فعل عمالية واسعة. وقد استقر هذا الوضع بعدئذٍ ضمن منظومة الوظيفة العامة التي يحكمها قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، وهو ما يعكسه الملف الوطني حين يقرر أن قانون العمل يشمل المستخدَمين كافة، عراقيين وأجانب، عدا موظفي القطاع العام المعيَّنين وفقاً لقانون الخدمة المدنية وعدا قوات الأمن (منظمة العمل الدولية، 2022).

غير أن الإحالة إلى هذه المنظومة لا تسدّ الفجوة موضوع البحث، بل تزيدها وضوحاً؛ ذلك أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 تشريع تأديبي بطبيعته وغايته، يُعنى بتحديد واجبات الموظف والمحظورات عليه وبالعقوبات الانضباطية وإجراءات فرضها والطعن فيها، ولا يتضمن قواعد موضوعية في الوقاية من المخاطر المهنية نظيرةً لما ورد في الفصل الثالث عشر من قانون العمل، كالالتزام بتوفير معدات الوقاية الشخصية مجاناً، وتقييم المخاطر، والفحص الطبي الابتدائي والدوري، والإبلاغ عن إصابات العمل والأمراض المهنية، وتشكيل لجان السلامة في المنشأة. ومؤدّى ذلك أن موظف الدولة يخضع لنظام يحدد ما يُساءل عنه من دون أن يقابله نظام يحدد ما يُحمى منه، وهي مفارقة تشريعية تعزز ما ذهب إليه هذا البحث من ضرورة توسيع النطاق الشخصي لحماية السلامة المهنية ليشمل القطاع العام، وهو المقترح ذاته الذي أوصى به الملف الوطني (منظمة العمل الدولية، 2022).

ثانياً: التزامات صاحب العمل

وزّع المشرّع التزامات صاحب العمل على مواد متعددة يمكن ردّها إلى خمس طوائف:

- **التزامات تنظيمية وإدارية:** وضع تعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وفقاً للتعليمات الصادرة عن الوزارة، وتعليق النظام الداخلي للعمل والتعليمات المتعلقة بالسلامة في مكان ظاهر (المادتان 112 و116)، وإحاطة العامل كتابةً قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية الواجب اتخاذها (المادة 118/أولاً).
- **التزامات وقائية مادية:** تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة لمخاطر كل عمل من دون تحميلهم أي تكلفة مالية عنها، ووضع علامات دالة على أماكن الخطر، وتوفير مستلزمات الإنقاذ والإسعاف الأولي (المادتان 116 و119).
- **التزامات فنية دورية:** التأكد من سلامة الآلات والمعدات وإجراء الفحص الدوري السنوي على المراجل البخارية وأجهزة الضغط والمصاعد الكهربائية وأدوات الرفع وملحقاتها من جهات مخوّلة من المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية (المادة 114/ثانياً/ز، ط).
- **التزامات طبية:** ضمان إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية للعمال، وتوفير وسائل الإسعاف في محل العمل، مع تدرّج الالتزام بحسب حجم العمالة: ممرض ملمّ بالإسعاف الأولي وطبيب متعاقَد إذا زاد عدد العمال على خمسين، ودوام يومي للطبيب لا يقل عن ساعتين إذا زادوا على مئة، وطبيب مقيم ومستوصف متكامل إذا زادوا على خمسمئة (المادتان 114 و122).
- **التزامات الإبلاغ والتوثيق:** إبلاغ الجهة الصحية المخولة عن حوادث العمل وإصاباته والأمراض المهنية حال حصولها وإشعار المركز الوطني بذلك وفق استمارة موحدة معمّمة منه، وإعداد تقرير سنوي بالحوادث والإصابات لمواقع العمل التي يزيد عدد عمالها على خمسين (المادة 114/ثانياً/و).

ويلاحظ أن المشرّع أحكم صياغة المسؤولية في المادة (121)، فقرر أن على صاحب العمل أن يضمن السلامة المهنية وصحة العمال في كل النواحي المتعلقة بعمله، وأن إخلال العمال بالمعايير القانونية لا يعفيه، وأن العامل لا يتحمل تكاليف توفير بيئة عمل صحية وآمنة بما فيها الرعاية الطبية والأدوية الموصوفة والفحوص الدورية والمختبرية. وهذه صياغة متقدمة تتفق مع الاتجاه الحديث في تحميل صاحب العمل تبعة المخاطر المهنية، غير أن الدراسة الميدانية أظهرت أن جانباً معتبراً من أصحاب العمل في نينوى يجهل هذا الحكم، ويعوّل على امتناع العامل ذريعةً لتبرير القصور.

ثالثاً: التزامات العامل

قابل المشرّع التزامات صاحب العمل بالتزامات مماثلة على العامل في المادة (120)، وهي: إتباع

الأوامر والتعليمات المتعلقة بإجراءات الوقاية واستخدام الوسائل الوقائية المناسبة، وعدم إدخال المؤثرات العقلية إلى موقع العمل أو الحضور تحت تأثيرها، والتقيد بالتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، والتقيد بمواعيد الفحص الطبي الدوري، وارتداء معدات الوقاية الشخصية، والابتعاد عن موقع العمل عند وجود خطر حقيقي، والتعاون مع صاحب العمل لتمكينه من تحقيق التزاماته. ويؤسس النص الأخير لفكرة مهمة هي أن السلامة مسؤولية تشاركية، أكدتها المادة (114/أولاً) التي عدّت التعاون بين صاحب العمل والعمال أو ممثليهم عنصراً أساسياً في إجراءات تحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية، والمادة (123) التي ألزمت ممثلي العمال بالتعاون مع صاحب العمل وأوجبت تزويدهم بالمعلومات الكافية عن الإجراءات المتخذة.

على أن المفارقة التي كشفتها الدراسة الميدانية أن هذا الالتزام التشاركي هو أضعف حلقات المنظومة عملياً؛ فقد تكرر في المقابلات أن العامل يرفض ارتداء معدات الوقاية بحجة الحرارة أو ثقل المعدات أو انعدام الحاجة، وأن الوعي الوقائي متدنٍّ، وهو ما تطابق مع نتيجة الاستبانة في الفقرة (25) التي وافق (64.4%) من المستجيبين على أن ضعف الثقافة الوقائية لدى بعض العاملين يؤثر سلباً في الامتثال بمتوسط حسابي (4.00).

رابعاً: الجزاء

اكتفى المشرّع بجزاء جنائي عام ورد في المادة (125)، إذ يُعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمئة ألف دينار ولا تزيد على مليون دينار أو بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة أشهر كل من خالف الأحكام المتعلقة باحتياطات العمل المنصوص عليها في الفرع الأول من الفصل الثالث عشر. ويضاف إليه جزاء إداري وقائي نصت عليه المادة (124/ثالثاً)، وهو أن للوزارة أن تقرر غلق مكان العمل أو إيقاف عمل آلة أو أكثر إذا امتنع صاحب العمل عن تنفيذ تعليمات الصحة والسلامة المهنية أو منع لجان التفتيش من دخول موقع العمل أو عرقل عملها، وحتى زوال سبب الغلق، مع استحقاق العمال المتوقفين كامل أجورهم عن مدة الإغلاق.

ويؤخذ على هذه المنظومة الجزائية ثلاثة مآخذ: أولها أن الغرامة موحّدة لا تتدرج بحسب جسامة المخالفة ولا بحسب حجم المنشأة وقدرتها المالية، فتصبح رادعة على الورشة الصغيرة ومهملة الأثر على الشركة الكبيرة. وثانيها أن الجزاء لا يرتبط بآلية تصحيح إلزامية، فالإغلاق — كما وصفه أحد أصحاب المعامل في المقابلات — ليس حلاً في ذاته لأنه لا يعالج سبب المخالفة. وثالثها أن تطبيق الجزاء يفترض ضبط المخالفة، وهو ما يعيده إلى مشكلة التفتيش، فالجزاء الذي لا يقترن بكشفٍ منتظم للمخالفة يتحول إلى نص نائم.

المبحث الثاني: التعليمات والأنظمة والقرارات المكمِّلة

أولاً: تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (12) لسنة 2016 وتعديلها الأول

صدرت التعليمات رقم (12) لسنة 2016 استناداً إلى قانون العمل، ونُشرت في الوقائع العراقية بالعدد (4421)، وتُعدّ الأداة التفصيلية الأهم في المنظومة، إذ حوّلت الالتزامات العامة الواردة في القانون إلى متطلبات محددة. ثم صدر التعديل الأول لها بالتعليمات رقم (3) لسنة 2018 المنشورة في الوقائع العراقية بالعدد (4490) في 2018/5/7، وقد تضمن هذا التعديل تعديلات جوهرية يمكن إجمالها في الآتي (التعليمات رقم 3 لسنة 2018):

- تشكيل لجنة في المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية تُسمى (لجنة منح تخاويل الفحص الهندسي) تتولى منح تخاويل فحص المراجل البخارية وأوعية الضغط المختلفة والمصاعد الكهربائية وأدوات الرفع بأنواعها والأجهزة الملحقة بها، وإصدار شهادة فحص سنوي بها، وتحديد الشروط الواجب توافرها في الفاحص الهندسي (المادة 1).
- إلزام المنشأة باستحصال شهادة فحص دوري سنوي للآلات والمعدات من فاحص مخوّل من اللجنة المذكورة (المادة 2).
- إجراء الفحوصات الطبية الدورية والخاصة للعمال وتسجيلها في إضبارة العامل وجعلها متاحة للتفتيش، واتخاذ التدابير الاحترازية التي تحدّ من تعرض العاملين لدرجات حرارة عالية، وتوفير مستلزمات الإسعافات الأولية بحيث يكون في كل قاعة عمل صندوق إسعافات، مع تسمية شخص مسؤول وآخر احتياط مدرَّبَين على وسائل الإسعاف الأولي (المادة 3).
- تهيئة غرف مجهزة بدواليب لحفظ ملابس العمال والعاملات كلٍّ على حدة بما يتناسب مع عددهم.
- توفير جميع الوسائل الوقائية اللازمة لمكافحة الحريق وأجهزة الإنذار المبكر الذاتي وفحصها دورياً وتدريب ما لا يقل عن (25%) من العاملين في المشروع على استخدامها.
- إجراء التحقيق فوراً في حوادث العمل وإصاباته وتحديد المسؤولية ووضع الحلول المناسبة لتجنب تكرار الحادث وإبلاغ الجهات المختصة والمركز الوطني وفق استمارة تُعدّ لهذا الغرض.
- تسييج وعزل مواقع الأعمال الخطرة والسلالم والسقالات وفق المعايير المعتمدة، واستحصال تصاريح العمل من مسؤول السلامة قبل البدء بالأعمال الخطرة واعتماد بطاقات العزل والغلق، وتوفير أجهزة تقييم بيئة العمل وتدريب مسؤولي السلامة على كيفية استخدامها.
- تعديل نصاب انعقاد لجنة السلامة في المنشأة، إذ يتحقق بحضور أغلبية الأعضاء على أن يكون من بينهم ممثل العمال ومسؤول السلامة، وعند عدم اكتمال النصاب يؤجل الاجتماع إلى موعد آخر خلال ثلاثين يوماً ويُعدّ النصاب في هذه الحالة متحققاً مهما كان عدد الحاضرين (المادة 4).

والملاحظ أن هذه التعليمات تضع معياراً فنياً متقدماً نسبياً؛ فاشتراط تصاريح العمل قبل الأعمال الخطرة واعتماد بطاقات العزل والغلق هو المضمون نفسه لنظام (Permit to Work)

و(Lockout/Tagout) المعتمد في أنظمة الإدارة الدولية. غير أن المقابلة رقم (3) مع شركة نصب ألواح شمسية كشفت أن هذا الاشتراط يُستوفى في نينوى استيفاءً شكلياً: يُطلب من المقاول تسمية شخص باسم «مراقب السلامة» فيُكتب الاسم ويُقدَّم للموافقة، ثم لا يُسأل أحد بعدها عمّا إذا كان هذا الشخص قد باشر عمله فعلاً. وهنا يظهر المعنى الدقيق لضعف الفاعلية: النص جيد، والأداة موجودة، والمخرج الرقابي ورقي.

ويؤخذ على التعديل كذلك أن نصّ نصاب اللجنة بصيغته الجديدة يجعل النصاب متحققاً «مهما كان عدد الحاضرين» بعد التأجيل، وهو حكم يَسّر انعقاد اللجان لكنه يُضعف تمثيل العمال داخلها، إذ يمكن أن تنعقد اللجنة من دون حضور ممثلهم في الاجتماع المؤجَّل، وهو ما يتعارض مع فلسفة التشاركية التي أرستها المادة (114/أولاً) من قانون العمل ومع ما تقتضيه الاتفاقية رقم (155) من مشاركة العمال في مستوى المنشأة.

ثانياً: تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018

صدرت هذه التعليمات في العدد نفسه من الوقائع العراقية (العدد 4490) استناداً إلى المادتين (26/خامساً) و(27/أولاً) من قانون العمل، ونظّمت دورات التدريب المهني ومناهجها وشروط الالتحاق بها ومدد الدورات وجداولها الملحقة. وتتصل هذه التعليمات بموضوع البحث من جهتين: أولاهما أن المادة (2) من قانون العمل ومنظومة التدريب المهني تُلزم مراكز التدريب بالتقيد بشروط الصحة والسلامة المهنية، وثانيتهما أن الجداول الملحقة بها تُظهر أن الدورات المعتمدة هي دورات مهنية فنية (لحام، خراطة، تأسيسات كهربائية، معدات ثقيلة، سمكرة وصباغة، سباكة، بناء...) من دون أن يرد في الجداول الأربعة الملحقة أي دورة مستقلة في السلامة المهنية بوصفها اختصاصاً قائماً بذاته (تعليمات التدريب المهني رقم 2 لسنة 2018). وهذه ملاحظة جوهرية؛ فالمهن المذكورة في الملحقين (1) و(2) هي بعينها المهن الأعلى خطورة، ومع ذلك لا يقابلها في المنظومة التدريبية الرسمية مسار تأهيل في السلامة يمنح شهادة معتمدة. وقد التقى هذا القصور مع ما أدلى به صاحب شركة المقاولات في المقابلة رقم (3) من أن مادة السلامة العامة كانت تُدرَّس سابقاً في الكليات الهندسية والمعاهد التقنية ثم رُفعت من المناهج، وأن غيابها من أسباب ضعف الثقافة المهنية لدى الأجيال الجديدة.

ثالثاً: التشريعات المساندة

لا تنفرد وزارة العمل بتنظيم هذا المجال، بل تتضافر معها تشريعات أخرى أحصى الملف الوطني منها: قانون الدفاع المدني رقم (44) لسنة 2013، وقانون الصحة العامة رقم (89) لسنة 1981، وقانون حماية وتحسين البيئة رقم (27) لسنة 2009، وقانون السيطرة على الضوضاء رقم (41) لسنة 2015، وقانون الوقاية من الإشعاع المؤيّن رقم (99) لسنة 1980، وقانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (8) لسنة 2006، إضافة إلى التعليمات رقم (12) لسنة 2017

بشأن دور المركز الوطني للسلامة والصحة المهنية وهيكله (منظمة العمل الدولية، 2022). وتتصل بهذه المنظومة اتصالاً وثيقاً منظومة التعويض عن إصابة العمل. فقد أحالت المادة (124) من قانون العمل إلى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال في شأن أحكام إصابات العمل، وألزمت صاحب العمل الذي لم يسجل عامله بأن يدفع لدائرة الضمان تعويضاً يعادل (50%) من أجر العامل لمدة سنة إذا سببت الإصابة عجزاً جزئياً، و(100%) منه لمدة سنة إذا نتج عنها عجز كلي أو وفاة. ثم صدر قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023 ليحلّ محل القانون رقم (39) لسنة 1971، موسّعاً نطاق التغطية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين في أعمال أسرية، بعد مصادقة العراق في آذار 2023 على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) رقم (102) لسنة 1952 (ILO, 2024).

وأهمية هذا التطور لموضوعنا أن التسجيل في الضمان هو البوابة العملية لحماية العامل عند وقوع الإصابة؛ فما لم يكن العامل مسجَّلاً، تحوّلت واقعة الإصابة من مسألة حق قانوني إلى مسألة تسوية اجتماعية. وقد عبّر عن ذلك بدقة أحد المستجوَبين من القطاع العام حين ذكر أن الأخطاء التي تقع في القطاع الخاص تُعالج عن طريق القواعد والأعراف الاجتماعية، ولا يحصل المتضرر على استحقاقاته وفق القانون بسبب عدم تسجيل العاملين أصولياً. وهنا تحديداً تتقاطع الدراسة مع الجهود الجارية في نينوى، إذ شُكّلت في شباط 2026 لجنة ثلاثية في المحافظة بدعم من منظمة العمل الدولية وتمويل الاتحاد الأوروبي للتوعية بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023 ومعالجة التحديات العملية لتسجيل العمال، ولا سيما في القطاع الخاص والمشاريع الصغيرة (ILO, 2026).

المبحث الثالث: الجهات المختصة بالتنفيذ والرقابة

يمكن ترتيب الجهات ذات الاختصاص في أربع دوائر:

- **الدائرة الأولى** — وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: وهي صاحبة الاختصاص الأصيل، وتباشره عبر المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية وقسم تفتيش العمل. وقد ناطت المادة (113) من قانون العمل بالمركز الوطني إدارة تخطيط شؤون الصحة والسلامة المهنية ومراقبة تنفيذها بما يضمن نشر ثقافة السلامة وحماية العمال من الأمراض المهنية وإصابات العمل، وحدّدت المادة (115) مهام الجهة الوطنية المسؤولة بما يشمل تحديد المخاطر وتقويمها وإجراء قياسات ملوثات بيئة العمل، ومراقبة العوامل المؤثرة في صحة العمال، وتقديم المشورة في تخطيط العمل وتصميم مكان العمل واختيار الآليات، ومراقبة صحة العمال وإصابات العمل والأمراض المهنية، وتنظيم التعامل مع حالات الطوارئ، والمشاركة في تحليل الحوادث ومعرفة أسبابها.

- **الدائـرة الثانيـة** — لجـان تفتيـش العمـل: وقـد نظّمتهـا المـواد (126 – 134). وهـي لجـان ثلاثيـة التكويـن برئاسـة موظـف مـن الـوزارة بعنـوان مفتـش عمـل، وعضويـة ممثـل عـن أصحـاب العمـل الأكثر تمثيلاً وممثـل عـن العمال الأكثر تمثيلاً، ويرافقهـا ممثـل عـن المركـز الوطنـي للصحـة والسلامـة المهنيـة «في المشـاريع التـي تتطلـب ذلـك». ويُـشترط في المفتـش أن يكـون حـاصلاً على شـهادة جامعيـة أوليـة في الأقـل ذات اختصـاص وناجحـاً في دورة تدريبيـة، وأن يؤدي اليـمين القانونية.
- **الدائـرة الثالثـة** — الجهـات القطاعيـة: كالدفـاع المـدني في شـأن الوقايـة مـن الحريـق، ودوائر الصحـة في شـأن الصحـة العامـة وسلامـة الغـذاء، ودوائـر البيئـة في شـأن الملوثـات، والجهـاز المركـزي للتقييـس والسـيطرة النوعيـة في شـأن مطابقـة المنتجـات والمواصفـات، ودائـرة التقاعـد والـضمان الاجتماعـي في شـأن التسـجيل والتعويـض.
- **الدائـرة الرابعـة** — المسـتوى الـداخلي للمنشـأة: ويشـمل لجنـة السلامـة ومسـؤول السلامـة وممـثلي الـعمال، وهـي المسـتوى الـذي تعـوّل عليـه التعليـمات رقـم (12) لسـنة 2016 وتعديلهـا، وهـو أضعـف المسـتويات فاعليـة بحسـب مـا أظهرتـه الدراسـة الميدانيـة.

ويلاحـظ على هـذا التوزيـع أمـران: الأول أن القانـون لم يجعـل تفتيـش السلامـة والصحـة المهنيـة اختصاصـاً أصـيلاً ومسـتقلاً للمركـز الوطنـي، بـل جعـل حضـور ممثلـه في لجنـة التفتيـش أمـراً تقديريـاً معلقـاً على كـون المشروع «يتطلـب ذلـك»، وهـو مـا يجعـل التفتيـش المتخصـص اسـتثناءً لا أصلاً، وقـد أوصى الملـف الوطنـي صراحـةً بالنـص على أن تفتيـش السلامـة والصحـة المهنيـة مسـؤولية المركـز الوطنـي وحـده وأن يُنفَّـذ بالتنسـيق مـع تفتيـش العمـل لا بوصفـه جـزءاً منـه (منظمـة العمـل الدوليـة، 2022). والثـاني أن القانـون لم يرسـم آليـة تنسـيق بين وزارة العمـل وسـائر الجهـات القطاعيـة، فتُركـت العلاقـة بينهـا لاجتهـاد كل جهـة، وهـو مـا ولّـد في الواقـع العـملي ازدواجيـة زيـارات وتضـارب اشتراطـات، وهـو مـا سـيتولى الفصـل الثـاني تحليلـه.

الفصل الثاني: البنية المؤسسية وآليات التطبيق والإنفاذ

لا يكفـي في تقديـر فاعليـة التشريـع أن يُحلَّـل النـص، بـل يجـب النظـر في القـدرة المؤسسـية على إنفـاذه. ويتنـاول هـذا الفصـل في ثلاثـة مباحـث: القـدرة الفعليـة لأجهـزة التفتيـش والمركـز الوطنـي، والإشـكالات العمليـة في الإنفـاذ، ومسـتوى التوافـق مـع المعـايير الدوليـة.

المبحث الأول: القدرة المؤسسية لأجهزة التفتيش والمركز الوطني

تكشـف بيانـات الملـف الوطنـي للسلامـة والصحـة المهنيـة عـن فجـوة بنيويـة بين حجـم المهمـة وحجـم الجهـاز المكلـف بهـا. فعـدد مفـتشي العمـل في العـراق الاتحـادي (118) مفتشـاً بمـؤهلات جامعيـة مختلفـة مـوزعين على أربـع عشرة محافظـة، ويعمـل في مجـال السلامـة المهنيـة داخـل المركـز الوطنـي (28) متخصصـاً فقـط، بينهـم حاصـل على الدكتـوراه في الكيميـاء غير العضويـة وآخـر

على الماجستير في الهندسة الكيميائية و(24) من حملة البكالوريوس في اختصاصات متنوعة (منظمة العمل الدولية، 2022). ويُقارَن هذا العدد بحجم المنشآت المشمولة، إذ بلغ عدد المشاريع الصغيرة والمتوسطة في العراق الاتحادي (25,945) منشأة تمثل (97.6%) من إجمالي (26,572) منشأة صناعية، فضلاً عن ملايين العاملين في القطاع غير المنظم الذي قدّرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عدد العاملين فيه بنحو خمسة ملايين عامل (الغد برس، 2024).

أما على مستوى النشاط التفتيشي، فقد بلغ عدد عمليات تفتيش العمل المسجَّلة في عام 2020 (17,811) عملية، توزعت قطاعياً على النحو الآتي: (6,525) عملية بنسبة (36.6%) في قطاع الخدمات المجتمعية، و(3,818) بنسبة (21.4%) في تجارة الجملة والمطاعم والفنادق، و(2,816) بنسبة (15.8%) في الصناعة التحويلية، و(2,409) بنسبة (13.5%) في قطاع البناء المعروف بأنه من أكثر القطاعات خطورة، و(850) بنسبة (4.8%) في المياه والكهرباء والغاز، و(247) بنسبة (1.4%) في الزراعة والصيد (منظمة العمل الدولية، 2022).

ويعنينا من التوزيع الجغرافي أن حصة محافظة نينوى بلغت (1,041) عملية تفتيش أي (5.7%) من الإجمالي، مقابل (3,765) عملية في بغداد بنسبة (21%)، و(1,883) في كركوك بنسبة (10.6%). وهذه النسبة متدنية بالنظر إلى الثقل السكاني والاقتصادي للمحافظة وإلى حجم النشاط الإنشائي فيها في مرحلة إعادة الإعمار. والأدهى من ذلك ما أشار إليه الملف نفسه من أن أقل من (50%) من عمليات التفتيش أُجريت من دون حضور مفتشي الصحة والسلامة المهنية، أي أن جزءاً معتبراً من التفتيش لم يكن تفتيشاً متخصصاً في السلامة أصلاً. ويضاف إليه أن استمارة تفتيش السلامة والصحة المهنية المستخدمة محدودة للغاية بحيث لا تقدم معلومات كمية مفيدة عن المخاطر والمتابعة والإجراء الموصى به.

الجدول (1): مؤشرات القدرة المؤسسية لتفتيش العمل والسلامة المهنية في العراق

المؤشر	القيمة	الدلالة
عدد مفتشي العمل (العراق الاتحادي)	118 مفتشاً	موزعون على 14 محافظة
عدد متخصصي السلامة في المركز الوطني	28 متخصصاً	لجميع العراق الاتحادي
عمليات تفتيش العمل سنة 2020	17,811	لجميع القطاعات
حصة نينوى من التفتيش	1,041 (5.7%)	مقابل 21% لبغداد
حصة قطاع البناء	2,409 (13.5%)	رغم كونه الأعلى خطورة
المشاريع الصغيرة والمتوسطة	25,945 (97.6%)	من إجمالي 26,572 منشأة صناعية

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على منظمة العمل الدولية (2022).

ويقود هذا الجدول إلى استنتاج أولي مهم: إن عدد المفتشين المتاح لا يسمح بتغطية منتظمة للمنشآت، وهو ما يجعل التفتيش بالضرورة انتقائياً أو ردّ فعلٍ على شكوى أو حادث. وقد وصف الملف الوطني تفتيش السلامة الذي يجريه المركز بأنه يُجرى «عند الطلب»، وأن إجراء التحقيق المتخصص يقع عند الاستدعاء، وهو إجراء ردّ فعل لا إجراء استباقي.

المبحث الثاني: الإشكالات العملية في الإنفاذ

أولاً: قصور نطاق التطبيق

سبقت الإشارة إلى استثناء القطاع العام من نطاق قانون العمل، ويترتب عليه أن العاملين في المؤسسات العامة لا تحكمهم قواعد السلامة الواردة في القانون، وهو خلل بنيوي يتعارض مع الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 التي صادق عليها العراق وتغطي جميع القطاعات (منظمة العمل الدولية، 2022). ويضاف إليه أن القطاع غير المنظم — وهو الأوسع انتشاراً في نينوى بحسب ما أظهرته المقابلات — يقع عملياً خارج دائرة التفتيش، لأن الجهة الرقابية تصل عادةً إلى المنشأة المسجَّلة والمجازة، فيما تبقى الورشة غير المسجلة خارج قاعدة البيانات أصلاً. وقد عبّر صاحب ورشة صيانة سيارات عن هذه الحقيقة بقوله إنه لا يعلم أصلاً بوجود لوائح يلتزم بها، وإنه لم تصل إليه أي جهة حكومية ولم يزر أحد المنطقة الصناعية التي يعمل فيها إطلاقاً باستثناء الدفاع المدني. (المقابلة 16). وتُذكر أرقام المقابلات في هذا الفصل وما بعده إحالةً إلى نصوصها الكاملة في ملحق (1)، من دون ذكر أسماء الأشخاص أو المنشآت، التزاماً بما تعهّد به الباحث للمشاركين من سرية.

ثانياً: ضعف نظام تسجيل الإصابات والإبلاغ عنها

لا يوجد في العراق نظام موحّد لتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإبلاغ عنها، على الرغم من أن قانون العمل يفرض هذا الإبلاغ. ويظهر حجم الخلل في مقارنة المصادر: فقد ورد من شعب الطوارئ في المستشفيات (36,584) إصابة عمل خلال تسع سنوات (2012 – 2020)، في حين لم يتجاوز ما أبلغ عنه أصحاب العمل في المدة نفسها (2,426) إصابة، أي بفارق يبلغ نحو خمسة عشر ضعفاً (منظمة العمل الدولية، 2022). وقد شملت الإصابات المبلَّغ عنها جروحاً وكسوراً وبتر أطراف وصعقاً كهربائياً، وسُجّلت غالبيتها في قطاعي المعادن والبناء.

ولهذا الخلل أثر قانوني مباشر يتجاوز البُعد الإحصائي؛ إذ إن عدم الإبلاغ يحرم العامل من إثبات علاقة السببية بين الإصابة والعمل، فيفقد أساس استحقاقه للتعويض، ويحرم الجهة الرقابية من المؤشر الذي تبني عليه أولويات التفتيش، ويعطّل واجب التحقيق الفوري في الحادث الذي فرضته التعليمات رقم (3) لسنة 2018. وقد أكدت الدراسة الميدانية هذا الاستنتاج، إذ إن نسبة من أفراد العينة وصلت إلى (18.9%) لم توافق على التزام منشأتهم بالإبلاغ عن

الحوادث والإصابات، فيما بيّن أصحاب معامل الخياطة والنجارة أن الإصابات البسيطة تُعالَج داخلياً بصندوق الإسعافات الأولية من دون أي توثيق رسمي، وأنه لا يوجد نظام لتوثيقها (المقابلات 7 و8 و14).

ثالثاً: تعدد الجهات وتداخل الصلاحيات

تُعدّ هذه المشكلة من أوضح ما كشفته الدراسة الميدانية. فقد أحصى صاحب معمل أكياس ومواد التغليف (المقابلة 15) الجهات التي تزوره على النحو الآتي: الدفاع المدني، والبيئة، والكهرباء، والبلدية، والسيطرة النوعية، والأمن الوطني، ودائرة التقاعد والضمان الاجتماعي — خمس زيارات منفصلة أو أكثر، لكل جهة تعليماتها ومعاييرها، من دون رابط بينها ولا قاعدة بيانات موحدة، ومن دون جهة أعلى يمكن التظلم إليها. وأضاف أن البلدية منحته موافقة باشر العمل بموجبها ثم عادت لجنة أخرى وألغتها، وأن كثرة تبديل المفتشين سنوياً تمنع استقرار المعايير، إذ يأتي كل موظف جديد لينقض ما قرره سابقه.

وهذا التداخل ليس مجرد عبء إداري، بل هو في التحليل القانوني إخلال بمبدأ الأمان القانوني الذي يقتضي أن يكون المخاطَب بالقاعدة قادراً على معرفة ما هو مطلوب منه على وجه اليقين. فحين تتعدد الجهات وتتعارض اشتراطاتها، يفقد المخاطَب القدرة على الامتثال ولو أراد، فيتحول الامتثال من مسألة إرادة إلى مسألة حظ. ويدعم ذلك ما أفاد به صاحب معمل تعبئة المياه (المقابلة 2) من أن السلامة المهنية تدخل عملياً ضمن اختصاص دائرة الصحة، «غير أن محاسبتها تنصبّ على نظافة العمال أكثر مما تنصبّ على السلامة المهنية».

رابعاً: الطابع الشكلي والردّ فعلي للرقابة

تكرر في تسع من المقابلات الست عشرة وصفٌ واحد للتفتيش: إنه يقع بعد الحادث لا قبله، وإنه يقتصر على المظهر (المقابلات 1 و3 و4 و5 و6 و12 و13 و15 و16). فصاحب المطبعة ذكر أن القواعد تُطبَّق عند حدوث مشكلة ثم يضعف التشديد بعد فترة وجيزة، وأن جولات التفتيش تُجرى غالباً عند وقوع الحوادث «لغرض النشر على وسائل التواصل الاجتماعي أكثر مما هو لغرض مراقبة التطبيق الفعلي» (المقابلة 1). ووصف مسؤول في شركة قطاع عام استخراجية الإجراءات بأنها «ليست وقائية وإنما تسعى لأن تكون علاجية بعد وقوع الضرر»، وأنها في حقيقتها علاجية للتخلص من المسؤولية لا لمعالجة النتائج (المقابلة 4)، ووصف زميله في الشركة نفسها الالتزام بأنه «إعلامي أكثر مما هو فعلي» (المقابلة 5). وأضاف صاحب شركة المقاولات أن الزيارات تفقد قيمتها بسبب التنسيق المسبق، إذ يُبلَّغ الموقع قبل الزيارة فيُطلب من العمال ارتداء الخوذ والسترات استعداداً لها، ثم يعود الوضع إلى ما كان عليه بعد انتهائها، «ومثل هذه الزيارة لا تكشف واقعاً ولا تقيس امتثالاً» (المقابلة 3). وفي معمل الإسمنت رُدّ

الضعف إلى أن الموظف المكلَّف يقتصر عمله «على أداء مهامه بما يحميه من المساءلة عن سوء تطبيق القانون قدر المستطاع، لا على تحقيق الغاية من القاعدة نفسها» (المقابلة 6)، في حين أفاد صاحب ورشة صيانة السيارات بأنه لم تصل إليه متابعة من أي جهة إطلاقاً (المقابلة 16). وفي هذا السياق برزت ملاحظة أشد خطورة تتعلق بتحوّل الأداة الرقابية إلى أداة جباية أو ابتزاز في تقدير بعض المستجوَبين، أو بخضوعها للمجاملات والعلاقات الشخصية، وهو ما يفسّر انعدام القناعة بالقاعدة نفسها (المقابلات 3 و4 و12 و13 و15). وقد لخّص صاحب المول التجاري هذا المعنى بقوله إن الدافع الوحيد للالتزام هو سلطة القانون لا الاقتناع، وأن «من يستطيع تجاوز القانون لا ينفّذ، ومن لا يستطيع ينفّذ مرغماً» (المقابلة 13). وهذه الملاحظة — على ما فيها من حدة — تحمل مضموناً قانونياً دقيقاً: القاعدة التي تفقد مشروعيتها في وعي المخاطبين بها تفقد قدرتها على توجيه سلوكهم، ولا تعوّض عن ذلك شدة الجزاء.

خامساً: عدم تناسب الاشتراطات مع طبيعة النشاط وحجمه

أظهرت المقابلات معوّقاً لم يكن متوقعاً في فرضيات البحث الأولى، وهو أن جانباً من ضعف الامتثال يعود إلى عمومية الاشتراطات وعدم تدرجها بحسب طبيعة العمل ودرجة خطورته وحجم المنشأة، وقد ورد هذا المعوق في خمس مقابلات (المقابلات 1 و3 و6 و13 و15). فقد رأى صاحب شركة المقاولات أن فرض اشتراط واحد على جميع الأعمال من دون تمييز «يجعل الناس ينفرون منه»، وأن القاعدة غير المعقولة تُفقد الجهة الرقابية احترامها (المقابلة 3)، ودعا صاحب المطبعة إلى أن تكون مطالبات الدوائر الرسمية «منطقية وغير مبالغ فيها» (المقابلة 1)، ورأى مسؤول معمل الإسمنت أن التخصص يجب أن يتناسب مع طبيعة عمل كل منشأة على حدة لاختلاف الصناعات الثقيلة عن الخفيفة عن العمل الإداري (المقابلة 6). وأورد صاحب معمل التغليف مثالاً دالاً هو مطالبته بتوزيع الحليب على العمال، وهو إجراء يعود إلى ستينيات القرن الماضي حين كانت الطباعة تعتمد تقنية «اللاينوتايب» بالرصاص، في حين أنه يستعمل اليوم مذيبات من صنف مخصص للتماس مع الأغذية (المقابلة 15).

وأضاف المستجوَب نفسه أن قوانين السلامة وأنظمة المعايرة والمواصفة العراقية للمواد المختلفة تعود إلى سبعينيات وثمانينيات القرن الماضي ولم يطرأ عليها تحديث، وأن مصادر الخطر تغيّرت في حين بقي المخرج الرقابي هو التأكد من وجود طفاية حريق عليها توقيع وملصق (المقابلة 15).

ويقتضي التحليل القانوني وقفةً عند هذا التقدير، فهو مجانب للدقة في وجه وصحيح في وجه آخر. أما مجانبته للدقة فمن جهة أن المستوى التشريعي الأساس قد تجدّد فعلاً وعلى نحو لا يصح إغفاله: إذ حلّ قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 محل قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، وأفرد فصله الثالث عشر (المواد 113 – 134) للصحة والسلامة المهنية وتفتيش

العمل، ثم صدرت تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (12) لسنة 2016 لتفصيل أحكامه، وقد ألغت هذه التعليمات صراحةً التعليمات رقم (22) لسنة 1987 والتعليمات رقم (3) لسنة 1985 المنظِّمتين للسلامة المهنية، وإن ظلّت الأخيرتان معمولاً بهما في إقليم كردستان (منظمة العمل الدولية، 2022). ثم جاء التعديل الأول بالتعليمات رقم (3) لسنة 2018 فأدخل متطلبات فنية حديثة نسبياً، كتخاويل الفحص الهندسي وشهادة الفحص الدوري السنوي وتصاريح العمل قبل الأعمال الخطرة وبطاقات العزل والغلق وتدريب ما لا يقل عن (25%) من العاملين على مكافحة الحريق. فهذه جميعها تحديث تشريعي في صميم هذا المجال، وقد أفرد له البحث المبحثين الأول والثاني من الفصل الأول.

وأما صحة التقدير فمن جهة أن التحديث طال قمة الهرم التشريعي ولم ينزل إلى قاعدته الفنية كلها؛ إذ ما زال في المنظومة النافذة عدد من الأدوات الفنية والقطاعية الصادرة قبل عقود، من ذلك البيان رقم (2) لسنة 1979 بشأن التوصية العربية رقم (1) لسنة 1977، والقرار رقم (552) لسنة 1981 بشأن تأسيس المركز الوطني، والقرار رقم (380) لسنة 1989 بشأن منح مخصصات الخطورة، وتعليمات رقم (6) لسنة 1993 بشأن مخاطر البنزين العطري، والتوجيه رقم (8) لسنة 1993، فضلاً عن المواصفات القياسية العراقية وأنظمة المعايرة التي ينصرف إليها كلام المستجوَب على وجه التحديد (منظمة العمل الدولية، 2022). ويضاف إلى ذلك أن إقليم كردستان ما زال يطبّق قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 والتعليمات الملغاة اتحادياً، فالتحديث نفسه غير متجانس على مستوى الدولة.

ويُستفاد من ذلك أن ما يعبّر عنه المستجوَبون ليس غياب التحديث التشريعي، وإنما تفاوت مستوياته: تشريع أساسي حديث تسنده — في جانب منه — أدوات فنية قديمة، وهو تفاوت يُنتج في الممارسة أثراً شبيهاً بأثر غياب التحديث، لأن المفتش وصاحب العمل يتعاملان في الغالب مع الأداة الفنية التفصيلية لا مع النص العام. بل إن في اعتقاد المستجوَب أنّ لا تحديث قد جرى دليلاً إضافياً على ما شخّصته هذه الدراسة من ضعف في التعريف بالقاعدة؛ فصاحب منشأة صناعية نشطة يجهل صدور تعليمات سنة 2016 وتعديلها سنة 2018، وهو ما يتسق مع نتيجة الفقرة (5) من الاستبانة التي لم يوافق على مضمونها سوى (52.2%) من أفراد العينة. ومن ثمّ فإن الخلل مزدوج: تحديث فني ناقص من جهة، وقصور في إيصال المُحدَّث إلى المخاطبين به من جهة أخرى.

ولهذا جاءت توصية الملف الوطني بمراجعة جميع القوانين والتعليمات والتوجيهات الوطنية التي تتناول السلامة والصحة المهنية لضمان اتساق التعاريف والأحكام (منظمة العمل الدولية، 2022)، وهي توصية تنصرف إلى استكمال تحديث القاعدة الفنية وتوحيدها ونشرها، لا إلى إنكار ما تحقق في مستوى القانون والتعليمات.

المبحث الثالث: مستوى التوافق مع معايير منظمة العمل الدولية

العراق عضو في منظمة العمل الدولية منذ سنة 1932، وقد صادق حتى إعداد الملف الوطني على (68) اتفاقية، من بينها الاتفاقيات الأساسية الثماني، وثلاث من اتفاقيات الحوكمة الأربع، وعدد من الاتفاقيات الفنية المتصلة بالسلامة، منها اتفاقية الرصاص الأبيض رقم (13)، والحماية من الإشعاع رقم (115)، وتأمين الآلات رقم (119)، والبنزين رقم (136)، والسرطان المهني رقم (139)، وبيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزاز) رقم (148)، والسلامة في البناء رقم (167)، والسلامة في الزراعة رقم (184)، والإطار الترويجي رقم (187) (منظمة العمل الدولية، 2022).

غير أن الفجوة تظهر في الاتفاقيات الأحدث والأكثر شمولاً؛ إذ لم يصادق العراق حتى الآن على اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (155) لسنة 1981 وبروتوكولها لسنة 2002، ولا على اتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم (161) لسنة 1985، ولا على اتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل رقم (170) لسنة 1990، ولا على اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم (174) لسنة 1993. وهذه الاتفاقيات الأربع هي بالتحديد التي تعالج مواطن الضعف التي شخّصتها هذه الدراسة: السياسة الوطنية، وتنظيم خدمات الصحة المهنية، والتعامل الآمن مع المواد الكيميائية، والإبلاغ عن الحوادث ومسؤوليات المنشأة.

والأخطر أن العراق — وإن صادق على الاتفاقية رقم (187) التي تدعو كل دولة عضو إلى وضع سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية والحفاظ عليها وتطويرها ومراجعتها دورياً بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال — لم ينفّذ هذا الحكم حتى تاريخ إعداد الملف الوطني، وكان المركز الوطني لا يزال بصدد إعداد مسودة السياسة الوطنية بالتعاون مع الأمانة العامة لمجلس الوزراء (منظمة العمل الدولية، 2022). ومعنى ذلك أن أعلى مستويات التخطيط في المنظومة — أي السياسة الوطنية التي تُشتق منها الأولويات والبرامج — لم يكن قد اكتمل بعد، وهو ما يفسّر جانباً من تشتت الجهد الرقابي وغياب المؤشرات.

ويمكن في ضوء المعايير الدولية تلخيص مواطن التوافق والقصور على النحو الآتي: أما مواطن التوافق فتشمل تبني منطق الوقاية بدل التعويض وحده، وثلاثية التكوين في لجان التفتيش انسجاماً مع اتفاقية تفتيش العمل رقم (81)، وإلزام صاحب العمل بتوفير معدات الوقاية مجاناً، وحق العامل في الابتعاد عن موقع العمل عند وجود خطر حقيقي وهو تجسيد لحق التوقف عن العمل المعترف به دولياً. وأما مواطن القصور فتشمل ضيق نطاق السريان، وعدم استقلال تفتيش السلامة عن تفتيش العمل، وغياب السياسة الوطنية المعتمدة، وضعف نظام الإحصاء والإبلاغ، وعدم تدرّج الجزاء، وغياب إلزام صريح بتقييم المخاطر المكتوب على مستوى المنشأة بوصفه واجباً مستقلاً قبل مباشرة النشاط.

الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية على واقع الامتثال في محافظة نينوى

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

أولاً: مجتمع الدراسة وعينتها

يتألف مجتمع الدراسة من العاملين وأصحاب العمل والمشرفين ومسؤولي السلامة في المنشآت العاملة في محافظة نينوى على اختلاف قطاعاتها. وقد اعتُمدت العينة القصدية المتاحة نظراً إلى تعذر الحصول على إطار معاينة شامل، لا سيما مع اتساع القطاع غير المنظم الذي لا تشمله السجلات الرسمية. وقد بلغ عدد الاستمارات المستلمة (98) استمارة، استُبعد منها (8) استمارات لعدم اتساق إجاباتها، إذ أعطت الدرجة نفسها لجميع الفقرات على نحو غير متسق مع طبيعتها — ومن ذلك إعطاء الدرجة نفسها لفقرات الامتثال ولفقرات المعوقات معاً وهو ما يتعذر جمعه منطقياً — فبلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (90) استمارة، وهي العينة النهائية للدراسة.

ثانياً: أداتا الدراسة

اعتمدت الدراسة أداتين متكاملتين تحقيقاً لمبدأ التثليث المنهجي: الأداة الأولى استبانة مكوّنة من (28) فقرة موزعة على خمسة محاور، صيغت جميعها بصيغة موجبة وقيست بمقياس ليكرت الخماسي (لا أتفق إطلاقاً = 1، لا أتفق = 2، محايد = 3، أتفق = 4، أتفق تماماً = 5)، وأُلحق بها ثلاثة أسئلة مفتوحة عن أبرز المشكلات والمقترحات والملاحظات. والأداة الثانية مقابلات شبه مهيكلة أُجريت مع (16) شخصية من أصحاب الأعمال والمديرين ومسؤولي السلامة في قطاعات متنوعة، اعتُمد فيها دليل موحّد من خمسة أسئلة رئيسة يغطي: الالتزام العام، والمعوقات ومدى وجود الفجوة، وكفاية التفتيش والرقابة، وواقع الوقاية والتدريب وتوثيق الإصابات، والمقارنة بين القطاعين العام والخاص وأثر ظروف ما بعد النزاع والمقترحات.

ثالثاً: معيار الحكم على النتائج

اعتُمد في تفسير المتوسطات الحسابية معيار التدرج الخماسي المتساوي المدى، وذلك بقسمة مدى المقياس (4) على عدد فئاته (5) فينتج طول الفئة (0.80)، على النحو المبين في الجدول الآتي:

الجدول (2): معيار الحكم على المتوسطات الحسابية

المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة	الوزن النسبي
1.00 – 1.80	منخفض جداً	20% – 36%
1.81 – 2.60	منخفض	36.1% – 52%

3.40 – 2.61	متوسط	68% – 52.1%
4.20 – 3.41	مرتفع	84% – 68.1%
5.00 – 4.21	مرتفع جداً	100% – 84.1%

المصدر: إعداد الباحث.

رابعاً: ثبات الأداة

حُسب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للأداة ككل ولكل محور على حدة، وجاءت النتائج مرتفعة ومقبولة إحصائياً، إذ بلغ معامل الثبات الكلي (0.934)، وتراوحت معاملات ثبات المحاور بين (0.768) و(0.927)، وجميعها يتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.70).

الجدول (3): معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) والمتوسطات لمحاور الدراسة

المحور	عدد الفقرات	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	ألفا	الرتبة
الأول: المعرفة بالإطار القانوني	5	3.624	1.294	72.5%	0.927	4
الثاني: متطلبات الوقاية وبيئة العمل	7	3.937	1.095	78.7%	0.912	1
الثالث: التدريب والتوعية	5	3.480	1.223	69.6%	0.887	5
الرابع: التفتيش والرقابة وفاعلية التشريع	5	3.764	1.091	75.3%	0.834	3
الخامس: المعوقات ومتطلبات التحسين	6	3.883	0.822	77.7%	0.768	2
الأداة ككل	28	3.757	0.824	75.1%	0.934	—

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة (ن = *90*).

خامساً: الأساليب الإحصائية المستعملة

استُعملت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتب، ومعامل ألفا كرونباخ للثبات، واختبار (ت) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط كل فقرة بالوسط الفرضي للمقياس (3)، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمقارنة المجموعات، ومعامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المحاور، مع اعتماد مستوى دلالة (0.05).

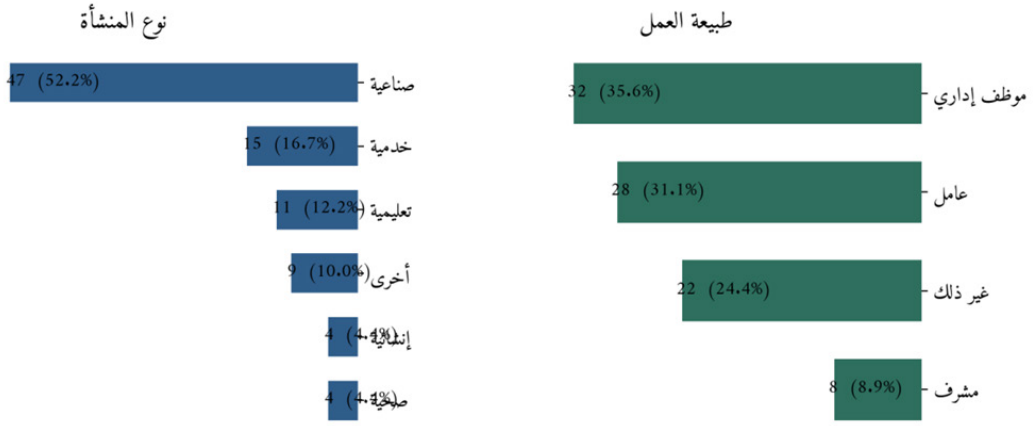
المبحث الثاني: وصف عينة الدراسة

توزعت خصائص أفراد العينة على النحو المبين في الجداول الآتية:

الجدول (4): توزيع أفراد العينة بحسب الجنس والفئة العمرية

الجنس	التكرار	النسبة %	الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
ذكر	60	66.7	24 – 15	2	2.2
أنثى	30	33.3	34 – 25	22	24.4
			44 – 35	24	26.7
			54 – 45	22	24.4
			64 – 55	17	18.9
المجموع	90	100	65 فأكثر	3	3.3

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.



الشكل (١): توزيع أفراد العينة بحسب نوع المنشأة وطبيعة العمل

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = 90).

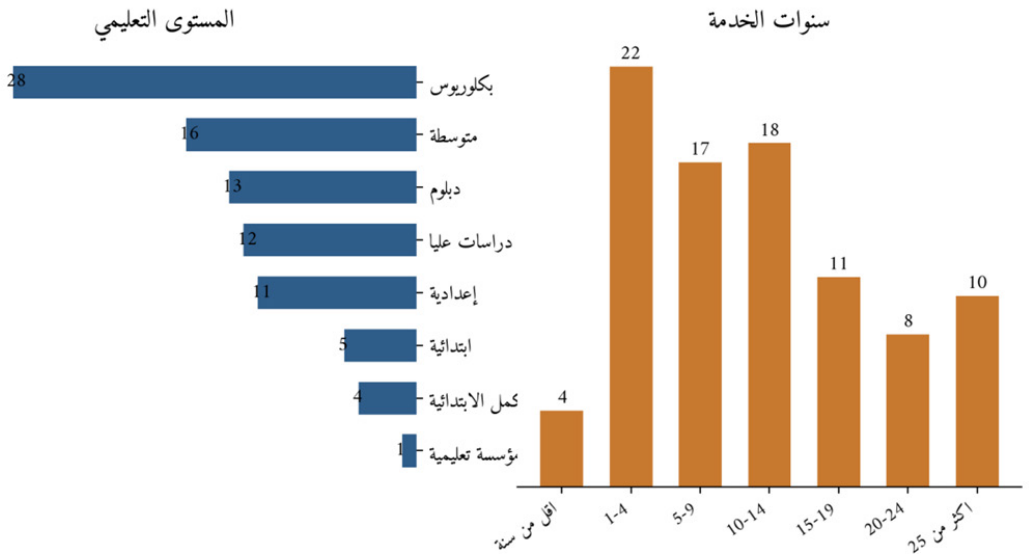
يتبين أن ثلثي العينة من الذكور وثلثها من الإناث، وأن (69.5%) منهم يقعون في الفئات العمرية الوسطى (25 – 54 سنة)، وهي الفئات الأكثر نشاطاً في سوق العمل والأكثر تعرضاً لمخاطره، ما يعزز تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

الجدول (5): توزيع أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
بكالوريوس	28	31.1
متوسطة	16	17.8
دبلوم	13	14.4
دراسات عليا	12	13.3
إعدادية	11	12.2
ابتدائية	5	5.6
لم يكمل الابتدائية	4	4.4
لم يلتحق بأي مؤسسة تعليمية	1	1.1
المجموع	90	100

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

يلاحظ أن (58.8%) من العينة من حملة الشهادات الجامعية والدبلوم والدراسات العليا، في حين أن (41.2%) دون ذلك، ومنهم (11.1%) لم يتجاوزوا مرحلة الابتدائية أو لم يلتحقوا بالتعليم أصلاً. ولهذه النسبة الأخيرة دلالة عملية مهمة عند تصميم برامج التوعية، إذ إن التعليمات المكتوبة والملصقات النصية لا تبلغ هذه الشريحة، وهو ما يرجّح أساليب التوعية المصوّرة والتدريب العملي على الوسائل الورقية.



الشكل (2): توزيع أفراد العينة بحسب المستوى التعليمي وسنوات الخدمة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = 90).

الجدول (6): توزيع أفراد العينة بحسب طبيعة العمل ونوع المنشأة وسنوات الخدمة

طبيعة العمل	ت	نوع المنشأة	ت	سنوات الخدمة	ت
موظف إداري	32	صناعية	47	أقل من سنة	4
عامل	28	خدمية	15	4 – 1	22
غير ذلك	22	تعليمية	11	9 – 5	17
مشرف	8	أخرى	9	14 – 10	18
		إنشائية	4	19 – 15	11
		صحية	4	24 – 20	8
المجموع	90	المجموع	90	أكثر من 25	10

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

يتضح أن المنشآت الصناعية تمثل (52.2%) من العينة، وهي القطاع الأكثر تعرضاً للمخاطر المهنية، يليها القطاع الخدمي (16.7%) ثم التعليمي (12.2%). أما من حيث طبيعة العمل فإن (31.1%) من العينة عمال و(8.9%) مشرفون، أي أن (40%) منهم على تماس مباشر مع بيئة الإنتاج، وهو ما يمنح تقديراتهم قيمة تشخيصية. ومن حيث سنوات الخدمة فإن (71.1%) لديهم خمس سنوات فأكثر من الخبرة، بما يؤهلهم لتقويم التغير في واقع السلامة قبل مرحلة النزاع وبعدها.

المبحث الثالث: عرض نتائج الاستبانة وتحليلها فقرةً فقرة

تُعرض في ما يأتي نتائج كل فقرة على حدة، متضمنةً التكرارات والنسب المئوية لكل بديل من بدائل الإجابة الخمسة، ثم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والمستوى والرتبة، يتبع ذلك تحليل الاستجابات وربطها بالنص القانوني وبنتائج المقابلات حيثما اقتضى الأمر.

أولاً: نتائج المحور الأول — المعرفة بالإطار القانوني والتنظيمي

الفقرة (1): لدى العاملين في المنشأة معرفة بوجود قواعد قانونية تنظم الصحة والسلامة المهنية.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	11	9	7	21	42
النسبة %	12.2	10.0	7.8	23.3	46.7

المتوسط الحسابي = *3.822* | الانحراف المعياري = *1.427* | الوزن النسبي = *76.4%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *12* من *28*

وافق على هذه الفقرة (70.0%) من أفراد العينة، وهي نسبة تبدو مطمئنة في ظاهرها. غير أن قراءتها تستلزم حذراً؛ فالفقرة تقيس الوعي بوجود القاعدة لا بمضمونها، كما أن (22.2%) من المستجيبين نفوا هذه المعرفة، وهي نسبة مرتفعة إذا عُلم أن العلم بالقاعدة شرط أولي للمساءلة عنها. ويعزز هذا التحفظ ما ورد في المقابلات، إذ صرّحت صاحبة مطعم بأنها لا علم لها إطلاقاً بالنصوص القانونية الخاصة بهذه القواعد، وذكر صاحب ورشة صيانة سيارات أنه لا توجد لديه لائحة يلتزم بها ولم يقم أحد بتثقيفه في الموضوع.

الفقرة (2): تقوم الإدارة بتوضيح التزامات العاملين المتعلقة بالسلامة المهنية عند التعيين.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	10	4	15	17	44
النسبة %	11.1	4.4	16.7	18.9	48.9

المتوسط الحسابي = *3.900* | الانحراف المعياري = *1.358* | الوزن النسبي = *78.0%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *11* من *28*

جاءت هذه الفقرة في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط (3.900)، وهي تقابل التزاماً قانونياً صريحاً نصت عليه المادة (118/أولاً) من قانون العمل التي أوجبت على صاحب العمل إحاطة العامل كتابةً قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية. ومع أن (67.8%) أقروا بحصول هذا التوضيح، فإن النص يشترط أن يكون كتابةً، وهو شرط شكلي لم تقسه الاستبانة، ويرجَّح تخلفه في الورش الصغيرة التي بيّنت المقابلات أن علاقتها بالعامل نفسها غير موثقة بعقد.

الفقرة (3): توجد تعليمات مكتوبة أو معلنة داخل المنشأة تتعلق بالوقاية من المخاطر المهنية.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	16	9	18	15	32
النسبة %	17.8	10.0	20.0	16.7	35.6

المتوسط الحسابي = *3.422* | الانحراف المعياري = *1.499* | الوزن النسبي = *68.4%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *24* من *28*

تراجعت هذه الفقرة إلى المرتبة الرابعة والعشرين، ولم يوافق عليها سوى (52.2%) مقابل (27.8%) غير موافقين و(20.0%) محايدين. والدلالة القانونية لهذه النتيجة مباشرة، إذ ألزمت المادة (112/ثانياً) صاحب العمل بتعليق التعليمات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في مكان ظاهر، وكررت المادة (118/ثانياً) إلزامه بتعليق الضوابط الخاصة بمخاطر المهنة. ومعنى ذلك أن نحو نصف المنشآت المشمولة بالعينة تقع في مخالفة صريحة لالتزام بسيط الكلفة، وهو مؤشر دقيق على أن الإخلال لا يرجع دائماً إلى ضعف الإمكانات المادية.

الفقرة (4): يعرف العاملون الجهة المسؤولة عن متابعة تطبيق إجراءات السلامة داخل المنشأة.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	17	4	16	12	41
النسبة %	18.9	4.4	17.8	13.3	45.6

المتوسط الحسابي = *3.622* | الانحراف المعياري = *1.548* | الوزن النسبي = *72.4%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *17* من *28*

بلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.548) وهو من أعلى انحرافات الأداة، مع تجمّع الاستجابات عند الطرفين: (41) مستجيباً اختاروا أعلى درجة و(17) اختاروا أدناها. وهذا التوزيع ثنائي القطب هو الصورة الإحصائية للاستقطاب الذي كشفته المقابلات بين منشآت لديها مسؤول سلامة ولجان متابعة وأخرى لا يعرف العامل فيها إلى من يرجع. ويضاف إلى ذلك ما ذكره صاحب شركة مقاولات من أن تسمية «مراقب السلامة» تُستوفى ورقياً من دون أن يباشر المسمّى عمله فعلاً، أي أن المعرفة بوجود الجهة قد تكون معرفة باسم لا بوظيفة.

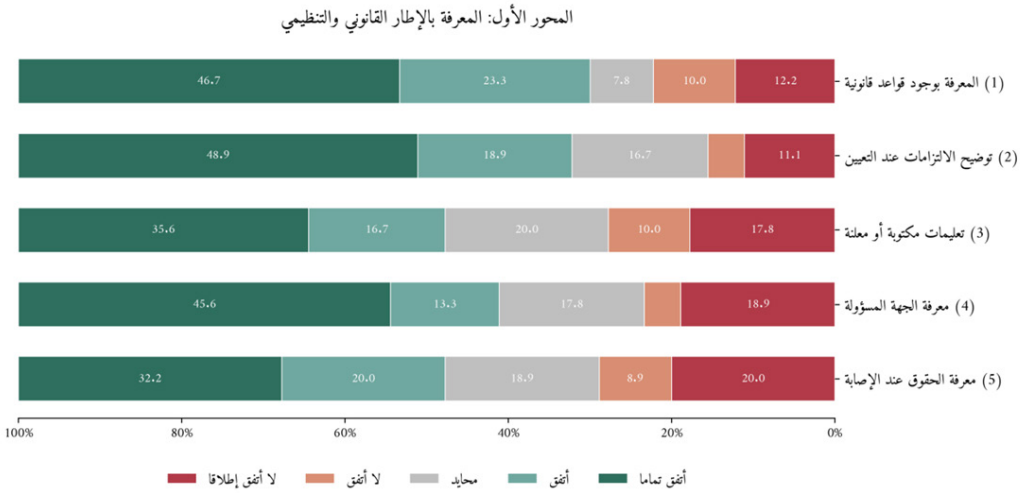
الفقرة (5): توجد معرفة كافية لدى العاملين بحقوقهم القانونية عند التعرض لإصابة عمل.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	18	8	17	18	29
النسبة %	20.0	8.9	18.9	20.0	32.2

المتوسط الحسابي = *3.356* | الانحراف المعياري = *1.509* | الوزن النسبي = *67.1%* | المستوى: متوسط | الرتبة: *26* من *28*

هذه الفقرة من أدنى فقرات الأداة (المرتبة 26) وبمستوى متوسط، إذ لم يوافق عليها سوى (52.2%). وهي أخطر فقرات محور المعرفة من الزاوية القانونية، لأن جهل العامل بحقه عند الإصابة يعطّل حقه عملياً وإن ثبت له نصاً؛ فالمادة (124) من قانون العمل رتّبت للعامل غير المضمون تعويضاً يبلغ (50%) من أجره لسنة عند العجز الجزئي و(100%) عند العجز الكلي أو الوفاة، وهو حق لا يطالب به من لا يعلمه. وقد التقت هذه النتيجة مع اقتراح أحد المستجيبين في السؤال المفتوح بضرورة إطلاق «حملات توعوية وإعلانات على مواقع التواصل توضح حق العامل إذا ما تعرض لحادث أثناء العمل».

وبلغ المتوسط العام لهذا المحور (3.624) بانحراف معياري (1.294) ووزن نسبي (72.5%)، وهو مستوى مرتفع في ظاهره، لكنه أدنى المحاور بعد محور التدريب. والملاحظة الجوهرية هنا أن المعرفة بوجود القاعدة (الفقرة 1) أعلى من المعرفة بمضمون الحقوق المترتبة عليها (الفقرة 5) بفارق يقارب نصف درجة، أي أن الوعي القانوني السائد وعيٌ بالعنوان لا بالتفصيل.



الشكل (3): التوزيع النسبي لاستجابات فقرات المعرفة بالإطار القانوني والتنظيمي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = 90).

ثانياً: نتائج المحور الثاني — توفر متطلبات الوقاية وبيئة العمل

الفقرة (6): توفر المنشأة معدات الوقاية الشخصية بصورة منتظمة وكافية.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	15	6	15	19	35
النسبة %	16.7	6.7	16.7	21.1	38.9

المتوسط الحسابي = *3.589* | الانحراف المعياري = *1.476* | الوزن النسبي = *71.8%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *18* من *28*

على الرغم من أن توفير معدات الوقاية مجاناً التزام قطعي بموجب المادة (114/ثانياً/ح) والمادة (119/أولاً/ب) من قانون العمل، فإن (23.3%) من العينة نفوا توافرها بصورة منتظمة وكافية. وتفسّر المقابلات هذه النتيجة بعاملين: كلفة المعدات مقارنةً بأجر العامل — إذ ذكر صاحب مول تجاري أن كلفة تجهيز عامل واحد قد تعادل نصف دخله الشهري وتُستهلك خلال شهرين — وضعف جودة المتاح منها في السوق المحلية، وهو ما عبّر عنه أحد المستجيبين في السؤال المفتوح بقوله إن المواد المتوافرة لا يوثق بها. وقد تكرر في المقترحات المفتوحة طلب دعم الدولة لتوفير هذه المعدات بأسعار مناسبة.

الفقرة (7): توجد في مكان العمل وسائل إطفاء وإنذار وإسعاف أولى صالحة للاستعمال.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	5	3	10	9	63
النسبة %	5.6	3.3	11.1	10.0	70.0

المتوسط الحسابي = *4.356* | الانحراف المعياري = *1.154* | الوزن النسبي = *87.1%* | المستوى: مرتفع جداً | الرتبة: *1* من *28*

تصدّرت هذه الفقرة جميع فقرات الاستبانة بمتوسط (4.356) ونسبة موافقة (80.0%). وتفسير هذا التقدم واضح في ضوء المقابلات: فالدفاع المدني هو الجهة الوحيدة التي أجمع المستجوَبون تقريباً على فاعلية متابعتها، حتى إن صاحب معمل نجارة ذكر أنه يشدّد على السلامة أكثر من أي محافظة أخرى وأنه غرّمه على تأخره في تنفيذ التوصيات. والدلالة التحليلية لهذه النتيجة بالغة الأهمية: حيث وُجد إنفاذ منتظم ومتخصص، ارتفع الامتثال؛ ما يعني أن ضعف الامتثال في سائر الجوانب ليس قدراً ثقافياً بل نتيجة غياب الإنفاذ.

الفقرة (8): يتم فحص المعدات والآلات بصورة دورية لتقليل المخاطر.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	8	5	8	19	50
النسبة %	8.9	5.6	8.9	21.1	55.6

المتوسط الحسابي = *4.089* | الانحراف المعياري = *1.295* | الوزن النسبي = *81.8%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *7* من *28*

وافق على هذه الفقرة (76.7%)، وهي تقابل التزاماً فنياً دقيقاً تضمنته المادة (114/ثانياً/ز) والتعليمات رقم (3) لسنة 2018 التي أوجبت استحصال شهادة فحص دوري سنوي للآلات والمعدات من فاحص مخوّل من لجنة منح تخاويل الفحص الهندسي. ومع ذلك يلزم التمييز بين الفحص الذاتي الذي تجريه المنشأة وبين الفحص المخوّل الذي يصدر به سند رسمي؛ فصياغة الفقرة لا تفرّق بينهما، ويرجَّح أن كثيراً من الإجابات الموجبة تنصرف إلى الصيانة الداخلية لا إلى الشهادة القانونية، خصوصاً مع ما ذكره صاحب معمل نجارة من أن مكائنه تعود إلى خمسينيات وستينيات القرن الماضي.

الفقرة (9): تراعي الإدارة شروط السلامة عند تشغيل الآلات أو المواد الخطرة.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	6	5	10	12	57
النسبة %	6.7	5.6	11.1	13.3	63.3

المتوسط الحسابي = *4.211* | الانحراف المعياري = *1.241* | الوزن النسبي = *84.2%* | المستوى: مرتفع جداً | الرتبة: *3* من *28*

جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط (4.211)، ويُلاحظ أن الفقرات المتعلقة بالمخاطر الجسيمة والظاهرة (الحريق، الآلات، المواد الخطرة) تحتل المراتب الأولى، في حين تحتل الفقرات المتعلقة بالإجراءات النظامية غير المرئية (التدريب، التوثيق، التعليمات المكتوبة) المراتب الأخيرة. وهذا يرسم نمطاً واضحاً لثقافة الامتثال السائدة: امتثال مدفوع بإدراك الخطر المباشر لا بإدراك الالتزام القانوني.

الفقرة (10): تتوفر لوحات إرشادية وتحذيرية واضحة في مواقع العمل.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	16	11	12	19	32
النسبة %	17.8	12.2	13.3	21.1	35.6

المتوسط الحسابي = *3.444* | الانحراف المعياري = *1.515* | الوزن النسبي = *68.9%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *23* من *28*

لم يوافق على هذه الفقرة سوى (56.7%)، وعارضها (30.0%) وهي أعلى نسبة معارضة بعد فقرة تدريبات الإخلاء. وتقابل هذه الفقرة التزاماً منصوصاً عليه في المادة (116/ثانياً/د) بوضع علامات دالة على الأماكن التي يُتوقع حدوث أخطار فيها. وضعف الامتثال هنا لا يُعلَّل بالكلفة، لأن كلفة اللوحة التحذيرية زهيدة، وإنما يُعلَّل بغياب الإلزام الرقابي المتخصص الذي يتابع مثل هذه التفاصيل.

الفقرة (11): تراعي المنشأة شروط التهوية والإنارة والنظافة والترتيب في بيئة العمل.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	9	4	9	19	49
النسبة %	10.0	4.4	10.0	21.1	54.4

المتوسط الحسابي = *4.056* | الانحراف المعياري = *1.319* | الوزن النسبي = *81.1%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *8* من *28*

وافق (75.6%) على مراعاة شروط بيئة العمل المادية. وتتقاطع هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الدباغ والعناز (2021) في مديرية توزيع كهرباء نينوى من أن الاهتمام ببيئة العمل يؤدي إلى شعور العاملين بالارتياح داخل المنظمة وانسيابية العمل. غير أن الانحراف المعياري المرتفع (1.319) وما ورد في الملاحظات المفتوحة من أن بعض المناطق الصناعية في نينوى تفتقر إلى الشوارع والماء الصالح للشرب يشير إلى أن جودة بيئة العمل تتحدد في جانب منها بالبنية التحتية العامة لا بإرادة صاحب المنشأة وحده.

الفقرة (12): تلتزم المنشأة بالإبلاغ عن الحوادث والإصابات المهنية وفق الإجراءات المطلوبة.

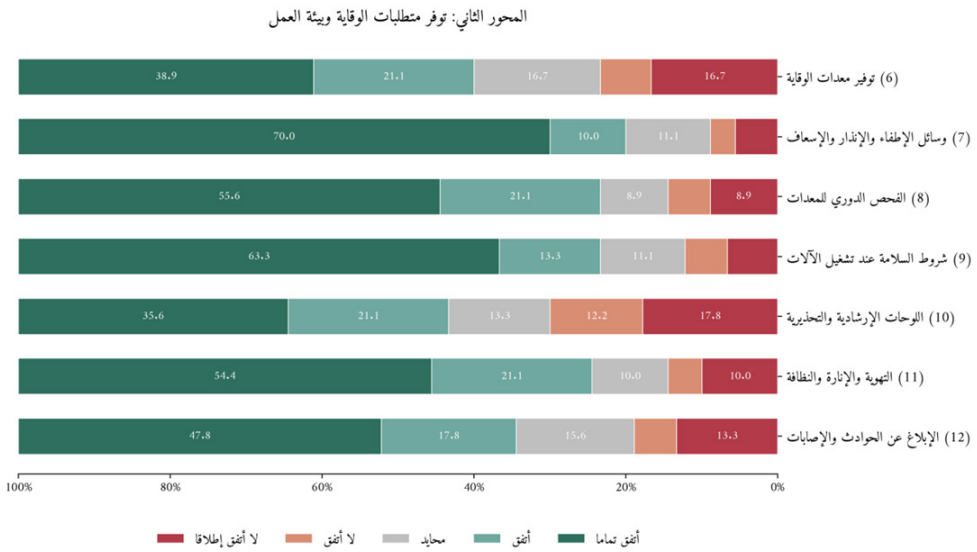
الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	12	5	14	16	43
النسبة %	13.3	5.6	15.6	17.8	47.8

المتوسط الحسابي = *3.811* | الانحراف المعياري = *1.429* | الوزن النسبي = *76.2%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *13* من *28*

أقر (65.6%) بالتزام منشآتهم بالإبلاغ، ولم يوافق (18.9%). وينبغي قراءة هذه النسبة في ضوء البيانات الوطنية التي تكشف فجوة هائلة بين ما تسجله شعب الطوارئ في المستشفيات (36,584 إصابة بين 2012 و2020) وما يبلّغ عنه أصحاب العمل (2,426 إصابة) (منظمة العمل

الدولية، 2022). ويرجَّح أن كثيراً من الإجابات الموجبة تنصرف إلى التوثيق الداخلي لا إلى الإشعار الرسمي للمركز الوطني وفق الاستمارة الموحدة التي أوجبتها المادة (114/ثانياً/و). وقد أكد صاحب معمل خياطة في المقابلة أنه لا يوجد نظام لتوثيق الإصابات، وأن ما يتجاوز صندوق الإسعافات يُحال إلى المراكز الصحية من دون تسجيل.

وبلغ المتوسط العام لهذا المحور (3.937) بانحراف معياري (1.095) ووزن نسبي (78.7%)، وهو أعلى محاور الأداة. ويُلاحَظ داخل المحور تدرّج واضح: تتصدره الفقرات المرتبطة بالمخاطر الجسيمة الظاهرة والمقترنة برقابة الدفاع المدني (وسائل الإطفاء 4.356، ومراعاة شروط تشغيل الآلات 4.211)، وتتذيله الفقرات المرتبطة بالإجراءات النظامية والتفصيلية (اللوحات التحذيرية 3.444، وتوفير معدات الوقاية 3.589).



الشكل (4): التوزيع النسبي لاستجابات فقرات توفر متطلبات الوقاية وبيئة العمل

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = 90).

ثالثاً: نتائج المحور الثالث — التدريب والتوعية

الفقرة (13): يتلقى العاملون دورات أو إرشادات دورية بشأن الصحة والسلامة المهنية.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	22	7	15	17	29
النسبة %	24.4	7.8	16.7	18.9	32.2

المتوسط الحسابي = 3.267 | الانحراف المعياري = 1.578 | الوزن النسبي = 65.3% | المستوى: متوسط | الرتبة: 27 من 28

المرتبة السابعة والعشرون بمتوسط (3.267) ومستوى متوسط، وبمعارضة بلغت (32.2%) هي

ثـاني أعلى نسـبة معارضـة في الأداة. وهـذه النتيجـة هـي المفتـاح التفـسيري لسـائر النتائـج، لأن التدريـب هـو الأداة التـي تحـوّل النـص القانـوني إلى سـلوك. وقـد جـاء طلـب الـدورات التدريبيـة في صـدارة المقترحـات المفتوحـة بتكـرار يفـوق أي مـقترح آخـر، وطالبـت صاحبـة مطعـم في المقابلـة بـأن يكـون التدريـب مـن قبـل الدولـة أو أن تُوفَّـر مقاطـع فيديـو توضيحيـة، لأن المنشـأة الصـغيرة لا تملـك القـدرة على تـوفير التوعيـة بنفسـها.

الفقرة (14): تُجرى تدريبات عملية على الإخلاء أو الاستجابة للطوارئ.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	24	12	15	16	23
النسبة %	26.7	13.3	16.7	17.8	25.6

المتوسط الحسابي = *3.022* | الانحراف المعياري = *1.558* | الوزن النسبي = *60.4%* | المستوى: متوسط | الرتبة: *28* من *28*

هـذه أدنى فقـرات الاسـتبانة جميعـاً؛ إذ لم يوافـق عليهـا سـوى (43.3%) وعارضهـا (40.0%)، ولم يكـن الفـرق عـن الوسـط الفـرضي دالاً إحصائيـاً (ت = 0.135، ق = 0.893)، أي إن العينـة منقسـمة انقسـاماً تامـاً. وتقابـل هـذه الفقـرة التزامـاً صريحـاً في التعليـمات رقـم (3) لسـنة 2018 بتدريـب مـا لا يقـل عـن (25%) مـن العامـلين في المشروع على اسـتخدام وسـائل مكافحـة الحريـق وأجهـزة الإنـذار، فـضلاً عـن الإشراف على خطـة الطـوارئ. وقـد وصـف مسـؤول في شركـة قطـاع عـام واقـع الوقايـة بأنـه ضعيـف «بسـبب ضعـف في تنفيـذ خطـة الطـوارئ إن وجـدت»، وهـي عبـارة تلخـص المسـافة بين النـص والتطبيـق.

الفقرة (15): يتلقى العامل الجديد تدريباً أولياً قبل مباشرته العمل.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	17	3	15	20	35
النسبة %	18.9	3.3	16.7	22.2	38.9

المتوسط الحسابي = *3.589* | الانحراف المعياري = *1.498* | الوزن النسبي = *71.8%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *18* من *28*

وافـق (61.1%) على وجـود تدريـب أولي للعامـل الجديـد. ويُحسـب لبعـض المنشـآت أنهـا طـوّرت ممارسـات جيـدة في هـذا البـاب مـن تلقـاء نفسـها، كما في معمـل النجـارة الـذي يُبعـد العامـل المبتـدئ عـن الأماكـن الخطـرة أشـهراً طويلـة حتـى تكتمـل لديـه المعلومـات، وكما في المستشـفى الأهلي الـذي يعتمـد التدقيـق الـداخلي والتثقيـف المسـتمر. غير أن هـذه الممارسـات تبقـى اجتهادات فرديـة لا تسـتند إلى برنامـج تأهيـل معتمـد، ويؤيـد ذلـك خلـوّ جـداول تعليـمات التدريـب المهنـي رقـم (2) لسـنة 2018 مـن دورة مسـتقلة في السلامـة المهنيـة.

الفقرة (16): توجد متابعة من الإدارة لمدى التزام العاملين بارتداء وسائل الوقاية.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	13	9	17	18	33
النسبة %	14.4	10.0	18.9	20.0	36.7

المتوسط الحسابي = *3.544* | الانحراف المعياري = *1.439* | الوزن النسبي = *70.9%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *21* من *28*

وافق (56.7%) على وجود هذه المتابعة. والفجوة بين هذه الفقرة وفقرة توفير المعدات (الفقرة 6) دالة، إذ يتضح أن التوفير أيسر من المتابعة. وقد لخّص صاحب شركة المقاولات هذا المعنى بدقة حين قال إن العبرة ليست بتوفير المعدات وحده وإنما بجدّية الإشراف على استعمالها وبإقناع العامل بجدواها، وساق شواهد على ذلك منها امتناع عامل عن ارتداء الحذاء الواقي فسقطت على قدمه بطارية ثقيلة، وسقوط عامل من سقالة من دون ربط حبل أمان كان متوافراً في الموقع. ويجدر التذكير بأن المادة (121/ثانياً) لا تعفي صاحب العمل بامتناع العامل.

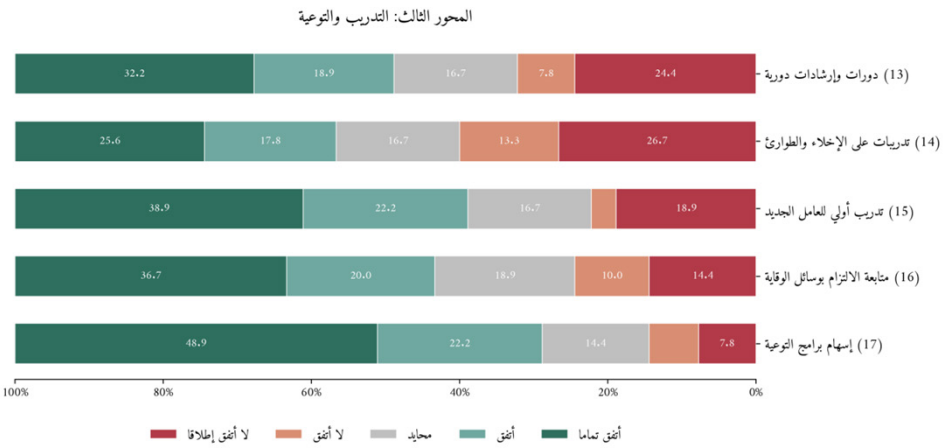
الفقرة (17): تسهم برامج التوعية في تقليل الحوادث المهنية داخل المنشأة.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	7	6	13	20	44
النسبة %	7.8	6.7	14.4	22.2	48.9

المتوسط الحسابي = *3.978* | الانحراف المعياري = *1.272* | الوزن النسبي = *79.6%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *10* من *28*

وافق (71.1%) على فاعلية برامج التوعية في تقليل الحوادث. والمقارنة بين هذه الفقرة والفقرتين (13) و(14) تكشف مفارقة جوهرية: العينة مقتنعة بجدوى التوعية (3.978) لكنها لا تتلقاها (3.267) ولا تتدرب عملياً عليها (3.022). أي أن الفجوة هنا ليست في القناعة وإنما في العرض؛ فالطلب على التدريب قائم والمعروض منه غائب، وهو ما يرشّح التدريب ليكون أولوية التدخل الأولى.

وبلغ المتوسط العام لهذا المحور (3.480) بانحراف معياري (1.223) ووزن نسبي (69.6%)، وهو أدنى محاور الدراسة جميعاً. وهذه النتيجة تشخيص دقيق لموضع الخلل؛ إذ إن ثلاث فقرات من أدنى أربع فقرات في الأداة كلها تنتمي إلى هذا المحور. ومن جهة أخرى بلغ معامل الارتباط بين محور التدريب ومحور الوقاية (0.743) بمستوى دلالة أقل من (0.01)، وهو ارتباط قوي يعني أن المنشآت التي تدرّب هي نفسها المنشآت التي تقي.



الشكل (5): التوزيع النسبي لاستجابات فقرات التدريب والتوعية

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = *90*).

رابعاً: نتائج المحور الرابع — التفتيش والرقابة وفاعلية التشريع

الفقرة (18): تخضع المنشأة لزيارات تفتيش أو متابعة من الجهات المختصة.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	18	3	15	12	42
النسبة %	20.0	3.3	16.7	13.3	46.7

المتوسط الحسابي = *3.633* | الانحراف المعياري = *1.568* | الوزن النسبي = *72.7%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *16* من *28*

أعلى انحراف معياري في محور التفتيش (1.568)، مع (42) مستجيباً في أعلى درجة و(18) في أدناها. وتزداد دلالة هذه الفقرة عند تفكيكها بحسب نوع المنشأة: فالمنشآت الصناعية سجّلت متوسطاً (3.19) وأفاد (34.0%) من العاملين فيها بأنها لا تخضع لزيارات تفتيش، مقابل متوسط (4.12) للمنشآت غير الصناعية ونسبة (11.6%) فقط. وهذه نتيجة معكوسة تماماً لمنطق إدارة المخاطر، إذ إن المنشآت الصناعية هي الأعلى خطورة والأقل تفتيشاً، وتؤكد ما رصده الملف الوطني من أن حصة الصناعة التحويلية من التفتيش لم تتجاوز (15.8%) وحصة البناء (13.5%) في مقابل (36.6%) لخدمات المجتمع (منظمة العمل الدولية، 2022).

الفقرة (19): تسهم زيارات التفتيش في تحسين إجراءات السلامة داخل المنشأة.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	6	5	12	17	50
النسبة %	6.7	5.6	13.3	18.9	55.6

المتوسط الحسابي = *4.111* | الانحراف المعياري = *1.231* | الوزن النسبي = *82.2%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *6* من *28*

وافق (74.4%) على أن زيارات التفتيش تُحسّن الإجراءات فعلاً، وهي نتيجة بالغة الأهمية في السياسة التشريعية؛ فالمخاطبون بالقاعدة لا يرفضون الرقابة من حيث المبدأ بل يقرّون بفائدتها، ومن ثم فإن مشكلة الإنفاذ ليست مشكلة مقاومة اجتماعية للرقابة وإنما مشكلة ندرتها وضعف تخصصها. ويلاحظ أن المتوسط هنا (4.111) يفوق متوسط الخضوع الفعلي للتفتيش (3.633)، أي أن الحاجة المدرَكة إلى التفتيش أكبر من المعروض منه.

الفقرة (20): توجد آلية واضحة لمحاسبة المقصرين في تطبيق قواعد السلامة.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	16	7	15	14	38
النسبة %	17.8	7.8	16.7	15.6	42.2

المتوسط الحسابي = *3.567* | الانحراف المعياري = *1.529* | الوزن النسبي = *71.3%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *20* من *28*

لم يوافق (25.6%) على وجود آلية واضحة للمحاسبة. وهذه الفقرة تقيس الركن الثالث من أركان الفاعلية وهو الجزاء، وضعفها يفسّر ما ذكره صاحب مطبعة من أن التشديد يُمارَس لفترة وجيزة بعد الحادث ثم يضعف. وقد جاء في المقترحات المفتوحة مطلب صريح بوضع «عقوبات واضحة والعمل بها» وبـ«توجيه عقوبة للمخالفين ومكافأة للملتزمين»، وهو ما يستدعي تدرج الجزاء وربطه بالتصحيح بدل الاكتفاء بالغرامة الموحدة المنصوص عليها في المادة (125).

الفقرة (21): يسهم وضوح التشريعات والتعليمات في رفع مستوى الامتثال داخل المنشأة.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	4	4	15	21	46
النسبة %	4.4	4.4	16.7	23.3	51.1

المتوسط الحسابي = *4.122* | الانحراف المعياري = *1.120* | الوزن النسبي = *82.4%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *5* من *28*

المرتبة الخامسة بمتوسط (4.122) وأدنى انحراف معياري نسبياً (1.120)، أي إن العينة شبه مجمعة على أن وضوح التشريع شرط للامتثال. وقد بلغت قيمة (ت) لهذه الفقرة (9.505) بمستوى دلالة أقل من (0.01). وتكتسب هذه النتيجة أهميتها من كونها تصويتاً ضمنياً على المقترح التشريعي الذي طرحه أكثر من مستجوَب في المقابلات، وهو إصدار قانون خاص موحّد ينظم متطلبات الصحة والسلامة المهنية بدل تشتت التعليمات، وهو المقترح ذاته الذي أوصى به الملف الوطني (منظمة العمل الدولية، 2022).

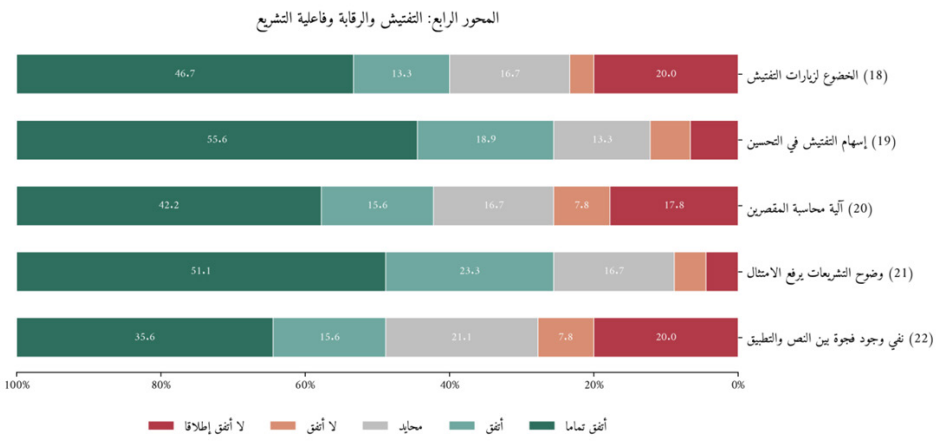
الفقرة (22): لا توجد فجوة بين ما تقرره القوانين وبين ما يُطبق فعلاً في مكان العمل.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	18	7	19	14	32
النسبة %	20.0	7.8	21.1	15.6	35.6

المتوسط الحسابي = *3.389* | الانحراف المعياري = *1.527* | الوزن النسبي = *67.8%* | المستوى: متوسط | الرتبة: *25* من *28*

صيغت هذه الفقرة بصيغة نافية للفجوة، فالموافقة عليها تعني إنكار وجودها. وقد جاء متوسطها (3.389) بمستوى متوسط، إذ أنكر الفجوة (51.1%) وأقرّ بها (27.8%) وتحفظ (21.1%). وتُقرأ هذه النتيجة على وجهين: فمن جهة تعكس تبايناً حقيقياً بين منشآت منضبطة وأخرى غير منضبطة، ومن جهة أخرى يرجَّح أن جانباً من إنكار الفجوة يعود إلى ضعف المعرفة بمضمون القاعدة القانونية ذاتها، إذ من لا يعرف ما يوجبه القانون لا يستطيع أن يقيس المسافة بينه وبين الواقع. ويؤيد هذا الترجيح أن جميع المقابلات الستَّ عشرة تقريباً أقرت بوجود الفجوة، وبعضها وصفها بأنها «كبيرة جداً» أو «واسعة جداً»، وهو تباين بين الأداتين يستحق الوقوف عنده عند اختبار الفرضيات.

وبلغ المتوسط العام لهذا المحور (3.764) بانحراف معياري (1.091) ووزن نسبي (75.3%). والمفارقة الدالة في هذا المحور أن الفقرات التقييمية (فائدة التفتيش 4.111، ووضوح التشريع 4.122) جاءت في مراتب متقدمة، في حين تأخرت الفقرات الواقعية (الخضوع للتفتيش 3.633، وآلية المحاسبة 3.567، ونفي وجود فجوة 3.389). أي أن العينة تُثمّن الرقابة أكثر مما تخضع لها فعلاً.



الشكل (6): التوزيع النسبي لاستجابات فقرات التفتيش والرقابة وفاعلية التشريع

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = 90).

خامساً: نتائج المحور الخامس — المعوقات ومتطلبات التحسين

الفقرة (23): ضعف الإمكانات المادية يمثل عائقاً رئيساً أمام تطبيق إجراءات السلامة.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	12	8	24	18	28
النسبة %	13.3	8.9	26.7	20.0	31.1

المتوسط الحسابي = *3.467* | الانحراف المعياري = *1.367* | الوزن النسبي = *69.3%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *22* من *28*

وافق (51.1%) على أن ضعف الإمكانات المادية عائق رئيس، مع نسبة حياد مرتفعة (26.7%). وتفصيل ذلك في المقابلات يكشف أن الكلفة ليست عائقاً مطلقاً وإنما عائق نسبي يرتبط بهامش الربح وبحجم المشروع؛ فصاحب المول التجاري ربط المسألة بهامش ربح لا يتجاوز عشرة في المئة لا يحتمل تحميله كلف السلامة والضرائب والاشتراطات البيئية مجتمعة، في حين لم يشكُ المستشفى الأهلي من الكلفة بل عدّ الإنفاق على التثقيف والمتابعة أجدى اقتصادياً من كلفة تعويض الموظف المصاب.

الفقرة (24): قلة عدد الكوادر المتخصصة بالسلامة المهنية تحد من فعالية التطبيق.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	5	8	23	26	28
النسبة %	5.6	8.9	25.6	28.9	31.1

المتوسط الحسابي = *3.711* | الانحراف المعياري = *1.164* | الوزن النسبي = *74.2%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *15* من *28*

وافق (60.0%) على أن قلة الكوادر المتخصصة تحدّ من فعالية التطبيق، وهو ما تؤيده البيانات الرسمية تأييداً كاملاً؛ إذ لا يتجاوز عدد مفتشي العمل في العراق الاتحادي (118) مفتشاً موزعين على أربع عشرة محافظة، ولا يعمل في مجال السلامة المهنية داخل المركز الوطني سوى (28) متخصصاً (منظمة العمل الدولية، 2022). وقد أضافت المقابلات بعداً نوعياً إلى هذا البعد الكمي، إذ لا تقتصر المشكلة على العدد بل تمتد إلى التخصص، فقد اشتكى أحد أصحاب المعامل من أن يأتيه مفتش من دائرة البيئة تخصصه بعيد كل البعد عن مجال التفتيش.

الفقرة (25): ضعف الثقافة الوقائية لدى بعض العاملين يؤثر سلباً في الامتثال.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	4	5	23	13	45
النسبة %	4.4	5.6	25.6	14.4	50.0

المتوسط الحسابي = *4.000* | الانحراف المعياري = *1.180* | الوزن النسبي = *80.0%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *9* من *28*

وافـق (64.4%) على هـذه الفقـرة بمتوسـط (4.000). وقـد كان هـذا العامـل أكثر مـا تكـرر في الإجابـات المفتوحـة عـن أبـرز المشـكلات، إذ وردت عبـارات «الجهـل»، و«قلـة الوعـي»، و«عـدم التـزام العامـلين»، و«ثقافـة العامـل» في أكثر مـن عشريـن إجابـة. غير أن التحليـل القانـوني يقـتضي التحفـظ على تحميـل العامـل وحـده تبعـة هـذا الضعـف؛ فالقانـون جعـل نشر ثقافـة الصحـة والسلامـة المهنيـة بين العامـلين التزامـاً على صاحـب العمـل (المادة 114/ثانيـاً/ج) ومهمـةً للمركـز الوطنـي (المادة 113)، فضعـف الثقافـة الوقائيـة إذن نتيجـة للإخلال بالالتـزام لا سـبب مسـتقل عنـه.

الفقرة (26): ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في نينوى ما زالت تؤثر في بيئة العمل.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	8	12	15	16	39
النسبة %	8.9	13.3	16.7	17.8	43.3

المتوسط الحسابي = *3.733* | الانحراف المعياري = *1.372* | الوزن النسبي = *74.7%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *14* من *28*

وافـق (61.1%) على اسـتمرار أثـر ظـروف مـا بعـد النـزاع في بيئـة العمـل، وهـي الفقـرة المخصصـة لاختبـار الفرضيـة الثالثـة. والصـورة التـي رسـمتها المقـابلات أكثر تركيبـاً مـن الاسـتبانة: فبعضهـم رأى أن الاهـتمام بالسلامـة زاد بعـد التحريـر بفعـل دخـول المنـظمات الدوليـة ومشروعـات إعـادة الإعمار التـي تـشترط الجهـات المانحـة فيهـا التـزام الـعمال باشتراطـات السلامـة، وبعضهـم رأى أن الوضـع تراجـع بسـبب توقـف المعامـل وضعـف السـوق، وبعضهـم رأى أن الأثـر الأعمـق نـفسي واجتماعـي تمثـل في نشـوء لامبـالاة لـدى العامـل تجـاه سلامتـه الشـخصية بعـد سـنوات الحـرب والضغـوط المعيشـية.

الفقرة (27): القطاع الخاص في نينوى يحتاج إلى متابعة أشد في مجال الصحة والسلامة المهنية.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	3	3	20	17	47
النسبة %	3.3	3.3	22.2	18.9	52.2

المتوسط الحسابي = *4.133* | الانحراف المعياري = *1.083* | الوزن النسبي = *82.7%* | المستوى: مرتفع | الرتبة: *4* من *28*

المرتبـة الرابعـة بمتوسـط (4.133) ونسـبة موافقـة (71.1%) ومعارضـة لا تتجـاوز (6.7%)، وهـي مـن أعلى فقـرات الأداة توافقـاً. ويلتقـي هـذا مـع أغلـب المقـابلات التـي رأت أن القطـاع العـام أكثر التزامـاً نسـبياً بحكـم وجـود لجـان وهيـاكل تنظيميـة وإلـزام إداري، في حين يعتمـد القطـاع الخـاص على حـرص صاحـب العمـل نفسـه. على أن هـذه النتيجـة تحتـاج إلى تقييـد مـزدوج: فمـن جهـة رأى بعـض المسـتجوَبين أن التـزام القطـاع العـام إعلامـي أكثر منـه فـعلي، ومـن جهـة أخـرى ظهـر في العينـة قطـاع خـاص منظـم (المستشـفى الأهلي، معمـل تعبئـة الميـاه) يفـوق التزامـه كـثيراً مـن

مؤسسات القطاع العام، فالمعيار الحاسم ليس ملكية المنشأة بل درجة تنظيمها وخضوعها لرقابة فعلية.

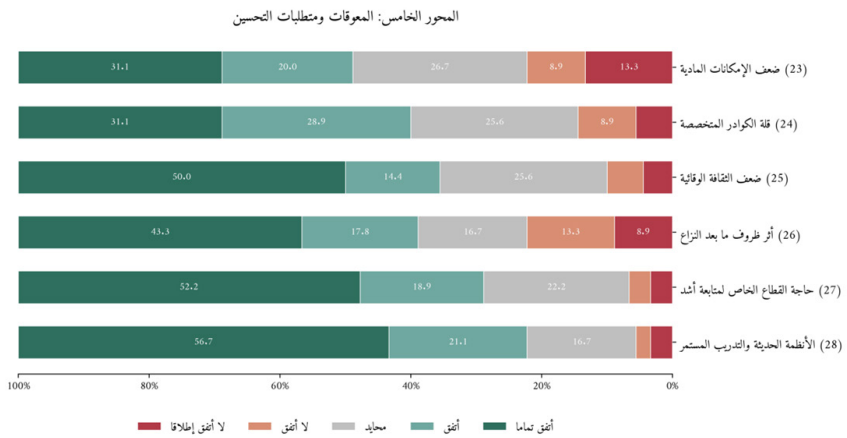
الفقرة (28): اعتماد أنظمة إدارية حديثة وتدريب مستمر يمكن أن يحسن واقع السلامة المهنية.

الاستجابة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
التكرار	3	2	15	19	51
النسبة %	3.3	2.2	16.7	21.1	56.7

المتوسط الحسابي = *4.256* | الانحراف المعياري = *1.034* | الوزن النسبي = *85.1%* | المستوى: مرتفع جداً | الرتبة: *2* من *28*

المرتبة الثانية بمتوسط (4.256) وأدنى انحراف معياري في الأداة (1.034)، أي أعلى درجات الإجماع. وتدعم هذه النتيجة الفرضية الرابعة، وتتفق مع ما توصل إليه الدباغ والعناز (2021) من وجود علاقة ارتباط معنوية وأثر معنوي بين تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وفق المواصفة (ISO 45001:2018) وتحسين بيئة العمل في مديرية توزيع كهرباء نينوى، إذ بلغ معامل الارتباط لديهما (0.794) وفسّرت المواصفة (75.4%) من التباين في بيئة العمل. ويعني ذلك أن العينة لا تنتظر مزيداً من النصوص بقدر ما تنتظر أدوات إدارية وتدريبية تُنزل النص إلى الممارسة.

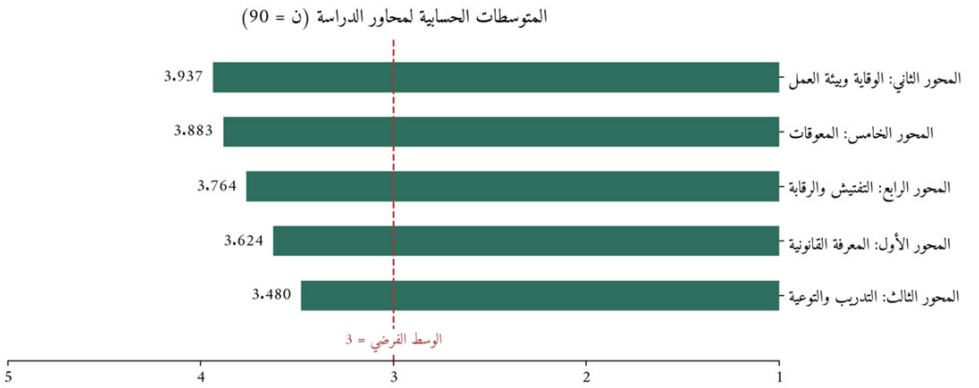
وبلغ المتوسط العام لهذا المحور (3.883) بانحراف معياري (0.822) ووزن نسبي (77.7%)، وهو أقل المحاور تشتتاً، ما يعني توافقاً واسعاً على تشخيص المعوقات. ويلاحظ أن ترتيب المعوقات من وجهة نظر العينة جاء على النحو الآتي: ضعف الثقافة الوقائية (4.000)، ثم أثر ظروف ما بعد النزاع (3.733)، ثم قلة الكوادر المتخصصة (3.711)، ثم ضعف الإمكانات المادية (3.467). كما يلاحظ أن هذا المحور لم يرتبط ارتباطاً دالاً بأي من المحاور الأربعة الأخرى (ر بين 0.011- و0.110-)، وهو ما يعني أن إدراك المعوقات عام ومشترك بين المنشآت الملتزمة وغير الملتزمة على السواء.



الشكل (7): التوزيع النسبي لاستجابات فقرات المعوقات ومتطلبات التحسين
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = 90).

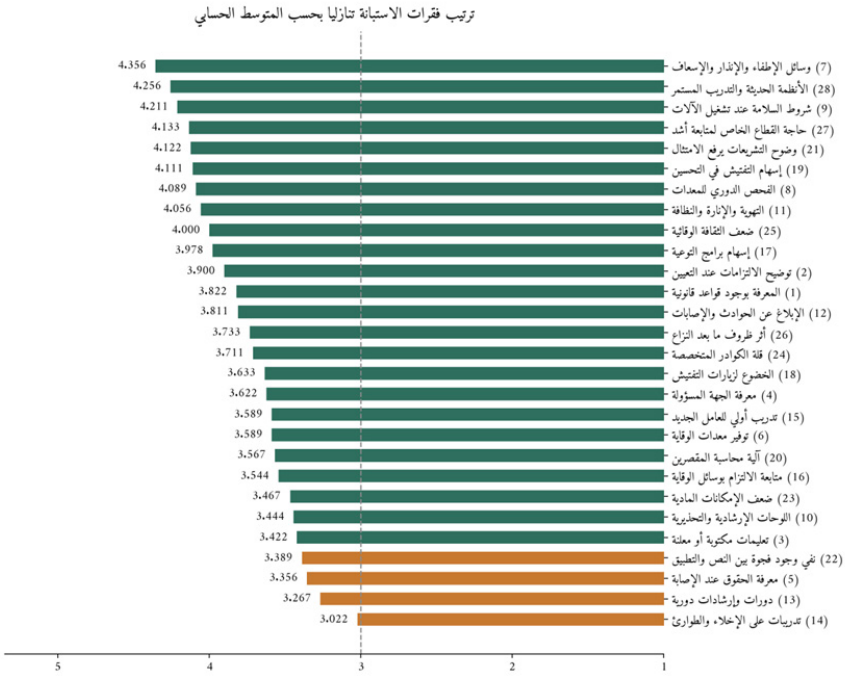
سادساً: القراءة البيانية الإجمالية لنتائج الاستبانة

تُعرض في ما يأتي ثلاثة أشكال بيانية تلخّص نتائج الاستبانة في صورة مقارنة، أولها يقارن المتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة الخمسة بالوسط الفرضي للمقياس، وثانيها يرتب فقرات الأداة الثماني والعشرين تنازلياً بحسب متوسطاتها، وثالثها يقارن اتجاهات الاستجابة (موافق، محايد، غير موافق) بين المحاور.



الشكل (8): المتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة مقارنةً بالوسط الفرضي
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = 90).

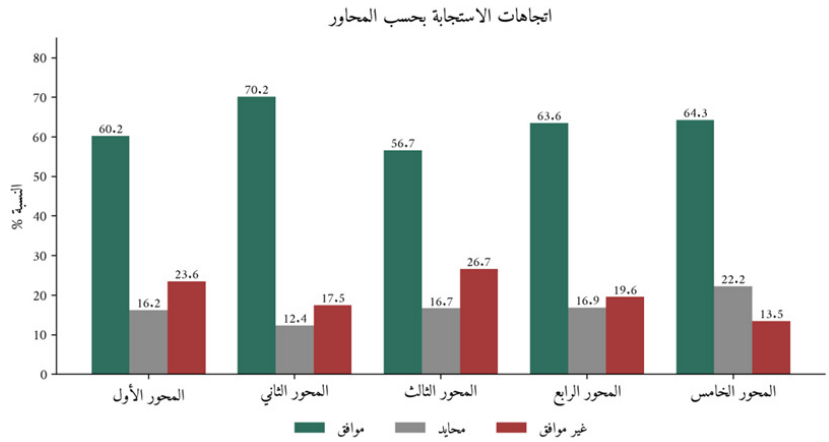
يُظهر الشكل (8) أن محاور الدراسة جميعها جاءت أعلى من الوسط الفرضي للمقياس (3) بفروق دالة إحصائياً، غير أن المسافة بين أعلى المحاور (الوقاية وبيئة العمل = 3.937) وأدناها (التدريب والتوعية = 3.480) تبلغ نحو نصف درجة، وهي مسافة معتبرة في مقياس خماسي، وتؤشر أن الخلل يتركز في الجانب الوقائي الاستباقي (التدريب والتأهيل) لا في الجانب المادي الملموس.



الشكل (9): ترتيب فقرات الاستبانة تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = 90). اللون الأخضر يشير إلى المستوى المرتفع والبرتقالي إلى المستوى المتوسط.

ويكشف الشكل (9) نمطاً منتظماً في ترتيب الفقرات: فالفقرات الأربع الأخيرة جميعها من مستوى متوسط، وثلاث منها تتصل بالبعد الوقائي غير المادي (التدريبات على الإخلاء، والدورات الدورية، ومعرفة الحقوق القانونية عند الإصابة)، في حين تتصدر القائمة الفقرات المرتبطة بالمخاطر الجسيمة الظاهرة والمقترنة برقابة متخصصة منتظمة. ويؤيد هذا الترتيب الاستنتاج الجوهري للدراسة، وهو أن الامتثال القائم امتثال مدفوع بإدراك الخطر المباشر وبوجود الرقيب، لا بإدراك الالتزام القانوني.



الشكل (*10*): اتجاهات الاستجابة (موافق / محايد / غير موافق) بحسب المحاور
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = *90*).

ويبين الشكل (10) أن محور التدريب والتوعية هو المحور الوحيد الذي اقتربت فيه نسبة غير الموافقين (26.7%) من نصف نسبة الموافقين (56.7%)، في حين حقق محور الوقاية وبيئة العمل أعلى نسبة موافقة (70.2%) وأدنى نسبة اعتراض (17.5%). كما يلاحظ أن أعلى نسبة حياد سُجّلت في محور المعوقات (22.2%)، وهو ما قد يعكس تحفظ بعض المستجيبين عن إبداء رأي صريح في مسألة تقويمية تمسّ جهة عملهم.

المبحث الرابع: نتائج المقابلات الميدانية وتحليلها

أولاً: التعريف بعينة المقابلات

أُجريت (16) مقابلة شبه مهيكلة مع شخصيات تمثل قطاعات اقتصادية متنوعة في محافظة نينوى، روعي في اختيارها التنوع القطاعي والتنوع بين القطاعين العام والخاص، وبين المنشآت الكبيرة والورش الصغيرة، فضلاً عن تمثيل المرأة في العينة بأربع مقابلات. والجدول الآتي يبين توصيف هذه العينة:

الجدول (7): توصيف عينة المقابلات (ن = 16)

ت	جهة العمل	القطاع	جنس المستجوَب
1	مطبعة	خاص	رجل
2	معمل تعبئة مياه	خاص	رجل
3	شركة نصب ألواح شمسية ومقاولات	خاص	رجل
4	شركة صناعات استخراجية (أ)	عام	رجل
5	الشركة نفسها (ب)	عام	رجل
6	معمل إسمنت	عام	رجل
7	معمل خياطة (أ)	خاص	امرأة
8	معمل خياطة (ب)	خاص	رجل
9	معمل خياطة (ج)	خاص	امرأة
10	مستشفى أهلي	خاص	رجل
11	مطعم	خاص	امرأة
12	فندق	خاص	امرأة
13	مول تجاري	خاص	رجل
14	معمل نجارة	خاص	رجل
15	معمل أكياس ومواد تغليف	خاص	رجل
16	ورشة صيانة سيارات	خاص	رجل

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على تفريغ المقابلات الميدانية.

ثانياً: محور الالتزام العام ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية

تدرّجت إجابات المستجوَبين في هذا المحور على سلّم يمتد من الإقرار بالتزام شكلي إلى نفي وجود الالتزام أصلاً. ففي الطرف الأعلى جاءت المنشآت المنظَّمة: المستشفى الأهلي الذي أفاد مديره بأن وزارة الصحة وضعت بروتوكولات وأدلة إرشادية معتمدة عالمياً، وأن الالتزام بها يتوقف على التزام الموظفين وإشراف الإدارة ومتابعتها؛ ومعمل تعبئة المياه الذي يعامل كل عامل لديه معاملة الموظف ويحدد متطلبات وقايته بحسب طبيعة عمله ويجري له الفحوصات الطبية. وفي الوسط جاءت منشآت القطاع العام، إذ وصف أحد مسؤولي شركة استخراجية الالتزام بأنه «ضعيف» وبأنه «إعلامي أكثر مما هو فعلي»، ووصف مسؤول في معمل إسمنت التطبيق بأنه ضعيف نوعاً ما لأن الموظف المكلَّف يقتصر عمله على حماية نفسه من المساءلة لا على تحقيق الغاية من القاعدة.

أما الطرف الأدنى فتمثّل في القطاع غير المنظَّم؛ إذ ذكر صاحب ورشة صيانة السيارات أن مقاييس السلامة المهنية «غير موجودة عملياً»، وأن الجهة الوحيدة التي تتابعه هي الدفاع المدني ومتابعته تقتصر على طفايات الحريق. وأوضحت صاحبة مطعم أنها لا تعلم شيئاً عن النصوص القانونية المنظمة. ويتوسط هذين الطرفين وصفٌ دقيق قدّمه صاحب شركة المقاولات حين قال إن الالتزام القائم «التزام شكلي بالصيغة المكتوبة لا بمضمونها»، وإن الزيارات الرسمية يقتصر أثرها على ارتداء الخوذة والسترة لغرض التصوير ثم يعود الوضع إلى ما كان عليه.

وتقدّم المقابلة (5) شهادة كمية مفيدة، إذ قدّر صاحب معمل تعبئة المياه مستوى الالتزام على مستوى الدوائر في المحافظة بين (50%) و(60%) وربما أقل، وردّ الأمر إلى مسؤولية مدير كل دائرة تجاه مرؤوسيه. وهذا التقدير قريب مما أظهرته الاستبانة في فقرات التطبيق الفعلي.

ثالثاً: محور المعوقات ووجود الفجوة بين النص والتطبيق

أجمع المستجوَبون — عدا واحداً — على وجود فجوة بين النص والتطبيق، وتفاوتوا في وصف حجمها بين «فجوة» و«فجوة كبيرة جداً» و«فجوة واسعة جداً». والاستثناء الوحيد هو مدير المستشفى الأهلي الذي رأى أن الفجوة غير قائمة في مؤسسته لوجود التزام ومتابعة دائمة وحضور مستمر للجان، وهو استثناء دالّ لأنه يقترن بأعلى درجات التنظيم الداخلي والتدقيق الذاتي.

ويمكن تصنيف المعوقات التي ذكروها في خمس مجموعات:

- معوقات معرفية وثقافية: الجهل بالتعليمات وغياب الوعي بأهمية تطبيقها، وامتناع العمال عن ارتداء معدات الوقاية بحجة الحرارة أو الثقل، وضعف الأساس التعليمي بعد رفع مادة السلامة العامة من مناهج الكليات الهندسية والمعاهد التقنية.
- معوقات اقتصادية: محدودية الموارد في القطاع الخاص، وعدم تناسب كلفة مستلزمات السلامة مع أجر العامل ومع هامش ربح المشروع، وتراجع السوق وتوقف كثير من المعامل،

وضعف جودة المتاح من المستلزمات في السوق المحلية.

- معوقات تشريعية: قِدَم جانب من الأدوات الفنية والمواصفات القياسية وعدم مواكبتها للمخاطر المستجدة على الرغم من تحديث التشريع الأساس بقانون العمل لسنة 2015 والتعليمات الصادرة بموجبه سنتي 2016 و2018، وضعف التعريف بهذا المُحدَّث لدى أصحاب العمل، وعمومية الاشتراطات وعدم تدرجها بحسب طبيعة العمل وخطورته، وغياب قانون موحّد ينظم المجال بدل تشتت التعليمات.

- معوقات مؤسسية: تعدد الجهات الرقابية وتضارب اشتراطاتها وغياب قاعدة بيانات موحدة وجهة أعلى للتظلم، وكثرة تبديل المفتشين بما يمنع استقرار المعايير، وضعف تخصص بعض المفتشين.

- معوقات تتصل بعلاقة العمل نفسها: عدم استقرار العامل في المنشأة وانتقاله لفارق أجر بسيط بما يُفقد الاستثمار في تدريبه جدواه، وغياب العلاقة العقدية الموثقة بين رب العمل والعامل.

رابعاً: محور كفاية آليات التفتيش والرقابة

كانت الإجابات في هذا المحور أشدّ سلبيةً من سائر المحاور. فقد وصف أحد مسؤولي القطاع العام آليات التفتيش بأنها «غير كافية ومتباعدة جداً» وأن أعضاء التفتيش يكتفون بتوجيه التعليمات وكتابة التقرير من دون متابعة متواصلة، «وكأن الغاية من الزيارة هي توجيه العقوبات لا تجنب وقوع الضرر». ووصفها زميله في الشركة نفسها بأنها «ضعيفة» وأن الكوادر الرقابية تحتاج إلى مهنية أعلى قادرة على تشخيص الخروقات وإيجاد الحلول. ورأت صاحبة الفندق أن عدد المنتسبين لا يتناسب مع حجم المنشآت وأن ذلك ينعكس سلباً على فعالية المتابعة. وأشارت صاحبة معمل الخياطة (أ) إلى أن التفتيش يتركز على المصانع الكبيرة ويهمل الورش والمشاغل الصغيرة.

وبرزت في هذا المحور ثلاث ملاحظات نوعية تستحق التسجيل: الأولى أن ازدواج الزيارات يمثل عبئاً بذاته، إذ أحصى صاحب معمل التغليف خمس زيارات منفصلة من خمس جهات، ورأى أن المفترض اختصارها في زيارة واحدة بلجنة واحدة. والثانية أن التنسيق المسبق للزيارات يفرغها من مضمونها الرقابي. والثالثة أن قرارات رقابية عامة وملزِمة قد تصدر عقب حادث بعينه من دون دراسة كافية ومن دون الاستعانة بالجامعات وبيوت الخبرة، فتُكلَّف المنشآت بتغييرات واسعة قد لا تكون هي المعالجة الصحيحة للسبب الحقيقي للحادث.

وفي المقابل سُجّل استثناءان إيجابيان: الدفاع المدني في مدينة الموصل الذي أشاد به أكثر من مستجوَب ووصفوا كوادره بالكفاءة والتخصص وبأنه «يشدّد على السلامة أكثر من أي محافظة أخرى»، مع الإشارة إلى حاجته إلى آليات ومعدات أكثر؛ والتفتيش الداخلي الذاتي الذي تعتمده

بعض المنشآت المنظمة، إذ أوضح مدير المستشفى الأهلي أن لجان الوزارة تأتي مرتين أو ثلاثاً في الشهر لكن المؤسسة تحتاج إلى تدقيق دائم وتفتيش داخلي خاص، وهو متوافر لديهم.

خامساً: محور واقع الوقاية والتدريب وتوثيق الإصابات

تباينت الإجابات تبايناً حاداً بحسب درجة تنظيم المنشأة. ففي المستشفى الأهلي توجد منظومة متكاملة: معدات وقاية شخصية متنوعة بحسب درجة الخطر، واستمارة موحدة لتوثيق الحوادث تُسمى تقرير الحادث أو الانحراف عن المسار المعتاد (OVR) تمرّ على المشرف ثم على قسم الجودة الذي يضم قسم مكافحة العدوى، وسلسلة إجراءات قياسية لحالات وخز الإبر تشمل الفحص البيولوجي للموظف وللشخص المصدر والأدوية الواقية والمتابعة المختبرية الدورية على يد أخصائي في الطب الباطني. وقد علّل المدير هذا الاهتمام بسببين: أخلاقي يتصل بمعرفة الإدارة بمقدار الضرر الذي قد يجهله الموظف نفسه، واقتصادي مؤداه أن ما يُنفق على التثقيف والمتابعة أجدى مما يُنفق على إيجاد بديل للموظف المصاب.

وفي الطرف المقابل، أفاد صاحب معمل خياطة بأن التدريب غير متوافر إطلاقاً وأنه لا يوجد نظام لتوثيق الإصابات، وأن صاحب المعمل يكتفي بخزانة إسعافات أولية للحالات البسيطة ويحيل ما عداها إلى المراكز الصحية. وأفاد صاحب ورشة صيانة السيارات بالمعنى نفسه. أما في القطاع العام فقد أشار أحد المسؤولين إلى ضعف كبير في توفير معدات الوقاية والتدريب، وإلى أن المعدات قد تتوافر في المخازن من دون توزيع صحيح وعادل على العاملين الأكثر تعرضاً للإصابات، وأن ذلك يخضع أحياناً «للمجاملات الاجتماعية والعلاقات الشخصية»، وإن كان أقرّ في المقابل بوجود اهتمام من اللجان المشكَّلة في المنشآت بمتابعة ملف إصابات العمل لغرض حصول العامل على استحقاقه وتوثيق ذلك بمحاضر وتوصيات مكتوبة.

وسجّلت المقابلات شواهد عيانية على الإصابات في المنشآت غير المنظمة، منها سقوط بطارية ثقيلة على قدم عامل امتنع عن ارتداء الحذاء الواقي، وإصابة عامل كهربائي، وإصابة اثنين في الرأس في حادث اصطدام مركبة من دون خوذ، وسقوط عامل من سقالة مرتفعة من دون ربط حبل أمان كان متوافراً في الموقع. وهذه الوقائع جميعها لم تُبلَّغ — بحسب سياق الحديث — إلى المركز الوطني وفق الاستمارة الموحدة، وهو ما يفسّر الفجوة الوطنية في الإحصاء المشار إليها في الفصل الثاني.

سادساً: محور المقارنة بين القطاعين وأثر ظروف ما بعد النزاع والمقترحات

اتجهت غالبية الإجابات إلى أن القطاع العام أكثر التزاماً نسبياً لوجود لجان متابعة وهياكل تنظيمية وإلزام إداري ولاستقرار الوظيفة، في حين يعتمد القطاع الخاص على حرص صاحب العمل نفسه ويعاني ضغوطاً اقتصادية وقلة إشراف. غير أن هذه الصورة قُيّدت من ثلاث

جهات: فقد رأى بعضهم أن التزام القطاع العام إعلامي أكثر منه فعلي، وأن الاهتمام به «لا يخلو من شبهة الفساد» لكونه باباً من أبواب الإنفاق؛ ورأى آخر أن الزخم الشديد في مؤسسات القطاع العام يحول دون قدرة الموظفين على ملاحقة هذه الأمور، وأن المجال أوسع في القطاع الخاص لتطبيق القواعد؛ ورأى ثالث أن درجة الالتزام واحدة في القطاعين وأن المشكلة الأساسية واحدة وهي الوعي.

وأما أثر ظروف ما بعد النزاع فقد انقسمت الآراء فيه ثلاثة أقسام: قسم يرى أن الاهتمام زاد بعد تحرير المدينة، وعزا صاحب معمل التغليف ذلك إلى دور المنظمات الدولية، إذ ذكر أن إحدى المنظمات الدولية ومنظمة دولية أخرى أقامتا في معمله دورات لمدة أسبوع مع منح العامل حافزاً مقابل مشاركته، وأن هذا لم يكن متاحاً قبل عام 2017، غير أنه لاحظ أن الوعي الذي نشأ لدى القطاع الخاص لم يقابله وعي مماثل لدى الجهات الحكومية. وقسم يرى أن الوضع تراجع بسبب تدمير البنى التحتية وتوقف المعامل وانصراف الاهتمام إلى تعويض الخسائر وتحقيق الربح. وقسم ثالث يرى أن أثر الحرب لم يكن في المعدات ولا في القوانين وإنما في نفسية العامل وسلّم أولوياته، إذ صار همّه تأمين معيشته لا سلامته، ونشأ لديه «نوع من اليأس واللامبالاة» يجعله يستهين بالمخاطر، وهي — بحسب تعبيره — من أصعب العقبات لأنها لا تُعالَج بالنص القانوني وحده.

وقد تكررت في مقترحات المستجوَبين ستة مطالب رئيسة هي: إصدار قانون خاص موحّد ينظم متطلبات الصحة والسلامة المهنية وعدم الاكتفاء بتعليمات ضمن قانون العمل؛ وتقديم التوعية والإقناع على الغرامة والتهديد، مع اعتماد الإعلام أداةً أساسية وببرامج قصيرة بسيطة؛ وجعل الاشتراطات منطقية متدرجة بحسب طبيعة العمل وخطورته؛ وتوحيد الجهات الرقابية تحت مظلة واحدة وقاعدة بيانات موحدة مع إحياء نظام الإدارة المحلية؛ وإعادة تدريس مادة السلامة العامة في الكليات الهندسية والمعاهد التقنية وغرس ثقافة السلامة منذ التعليم الأساسي؛ وتوفير دعم حكومي لمستلزمات الوقاية وتسهيل تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي وإجراء الفحص الدوري لهم في القطاعين.

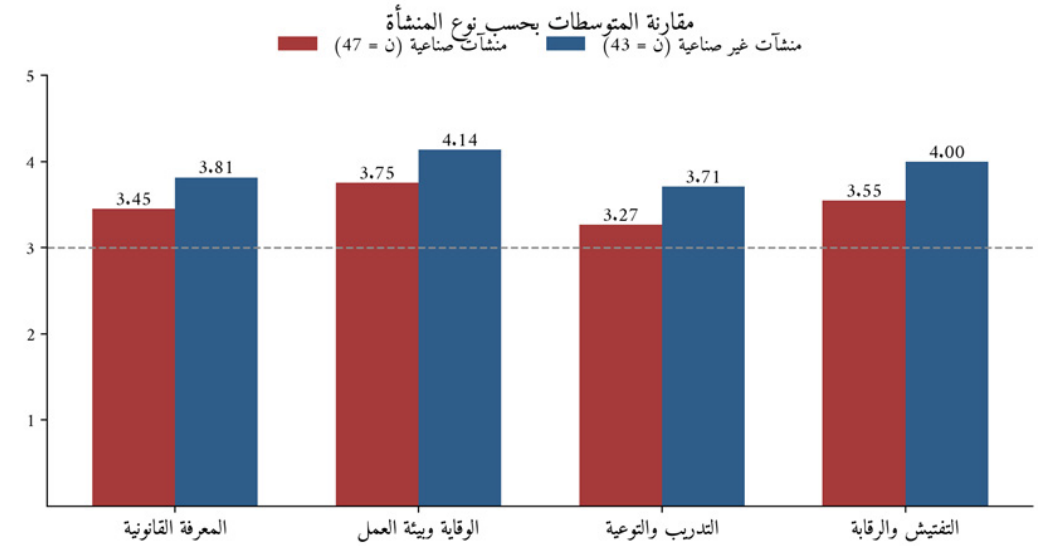
المبحث الخامس: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

أولاً: اختبار الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على وجود علاقة عكسية بين ضعف التفتيش والرقابة الفعلية وبين مستوى الامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في منشآت محافظة نينوى. ولاختبارها حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة محور التفتيش والمساءلة (الفقرات 18 و19 و20) وبين درجة الامتثال الفعلي (المحاور الثلاثة الأولى مجتمعةً: المعرفة والوقاية والتدريب)، فبلغ معامل الارتباط (0.765) بمستوى دلالة أقل من (0.01). كما بلغ معامل الارتباط بين محور التفتيش ونفي

وجـود الفجـوة (0.645) بالمسـتوى نفسـه مـن الدلالـة.

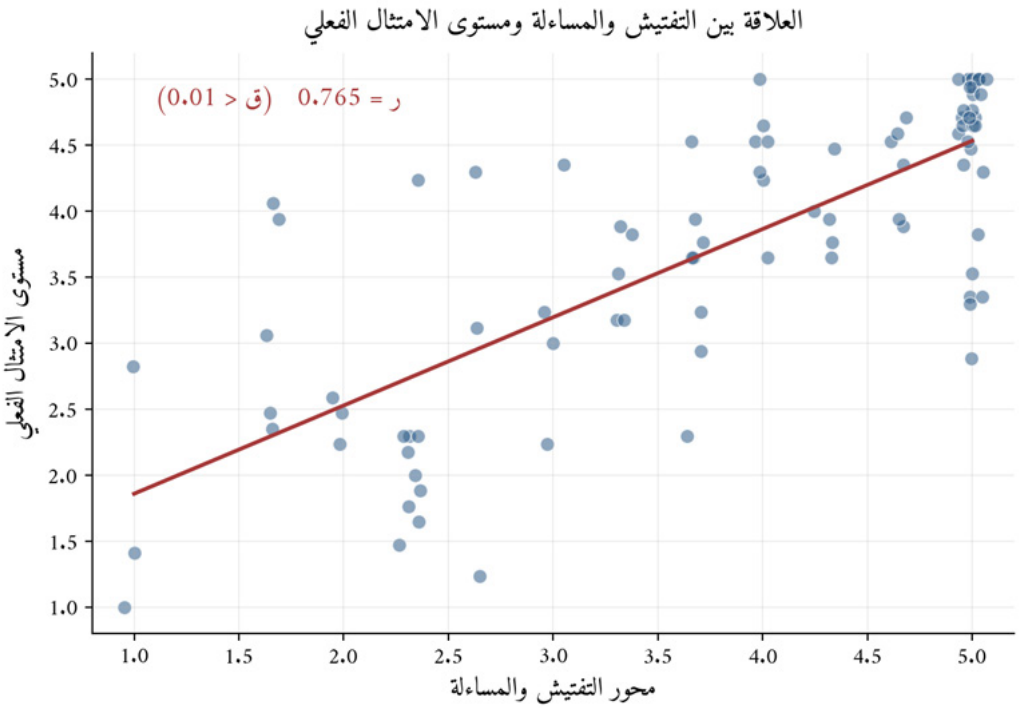
وتعـزز نتيجـةُ المقارنـة بين المجموعـات هـذا الاسـتنتاج؛ إذ بلـغ متوسـط محـور التفتيـش في المنشـآت الصناعيــة (3.549) مقابــل (4.000) في غيرهــا بفــارق دال إحصائيــاً (ت = 2.01-، ق = 0.048)، وأفـاد (34.0%) مــن العامـلين في المنشـآت الصناعيــة بـأن منشـآتهم لا تخضـع لزيـارات تفتيـش مقابــل (11.6%) في المنشــآت غير الصناعيــة. ولمّا كانــت المنشــآت الصناعيــة هــي الأعلى خطــورة، فـإن انخفـاض التفتيـش فيهـا يعنـي أن المـوارد الرقابيـة الشـحيحة لا تُوجَّـه بحسـب درجـة الخطـر، وهــو مـا يتطابـق مـع البيانـات الوطنيـة التـي أظهـرت أن حصـة الصناعـة التحويليـة والبنـاء معـاً مـن التفتيـش لم تتجـاوز (29.3%) في مقابـل (36.6%) لخدمـات المجتمـع (منظمـة العمـل الدوليـة، 2022).



الشكل (*11*): مقارنة المتوسطات الحسابية للمحاور بحسب نوع المنشأة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = *90*).

ويوضـح الشـكل (11) أن المنشـآت الصناعيـة سـجّلت متوسـطات أدنى مـن غيرهـا في المحـاور الأربعـة جميعهـا، وأن أوسـع الفـروق جـاء في محـور التفتيـش والرقابـة، وهـو الفـارق الوحيـد الـذي بلـغ حـد الدلالـة الإحصائيـة إلى جانـب محـور المعوقـات الـذي انعكـس فيـه الاتجـاه (4.046 للصناعيـة مقابـل 3.705 لغيرهـا)، أي أن العامـلين في المنشـآت الصناعيـة أشـدّ إدراكاً للمعوقـات وأقـل حظـاً مـن الرقابـة في آنٍ واحـد.



الشكل (*12*): العلاقة بين محور التفتيش والمساءلة ومستوى الامتثال الفعلي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (ن = *90*). كل نقطة تمثل مستجيباً واحداً، والخط المستقيم هو خط الانحدار.

ويُظهر شكل الانتشار (12) اتجاهاً خطياً صاعداً واضحاً: فالمستجيبون الذين قدّروا مستوى التفتيش والمساءلة في منشآتهم بدرجة متدنية هم أنفسهم الذين قدّروا مستوى الامتثال الفعلي بدرجة متدنية، والعكس بالعكس، مع تكتّل ملحوظ للنقاط في الزاوية العليا (تفتيش مرتفع وامتثال مرتفع) وفي أسفل المنتصف (تفتيش ضعيف وامتثال ضعيف)، وهو التمثيل البياني للانقسام البنيوي الذي أشارت إليه الدراسة.

وعليه تُقبل الفرضية الأولى؛ فالعلاقة طردية قوية بين قوة التفتيش والامتثال، وهو ما يعني بمفهوم المخالفة أن ضعف التفتيش يقترن بضعف الامتثال. ويجدر التنبيه إلى أن الارتباط لا يثبت السببية بذاته، غير أن تضافره مع شهادات المقابلات — ولا سيما نموذج الدفاع المدني الذي اقترنت رقابته المنتظمة بأعلى فقرات الامتثال في الاستبانة (وسائل الإطفاء والإنذار والإسعاف، م = 4.356) — يرجّح الاتجاه السببي من التفتيش إلى الامتثال.

ثانياً: اختبار الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أن تعدد الجهات ذات الصلة وعدم التكامل المؤسسي بينها يحدّ من فعالية تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية. وقد ثبتت هذه الفرضية من ثلاثة مصادر

متضافرة: من التحليل التشريعي، إذ تبيّن أن قانون العمل لم يجعل تفتيش السلامة اختصاصاً أصيلاً للمركز الوطني بل علّق حضور ممثله على كون المشروع «يتطلب ذلك» (المادة 128)، ولم يرسم آلية تنسيق مع الجهات القطاعية الأخرى. ومن التقويم الدولي، إذ أوصى الملف الوطني صراحةً بالنص على المركز الوطني بوصفه الجهة المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية تلافياً لأي لبس، وبأن يكون تفتيش السلامة مسؤوليته وحده يُنفَّذ بالتنسيق مع تفتيش العمل لا بوصفه جزءاً منه (منظمة العمل الدولية، 2022). ومن الشهادات الميدانية التي أحصت خمس جهات رقابية أو أكثر تزور المنشأة الواحدة بزيارات منفصلة واشتراطات متعارضة، وقد وصل التعارض إلى حدّ إلغاء لجنة لموافقة منحتها لجنة أخرى.

ويضاف إلى ذلك مؤشر إحصائي غير مباشر مستخلص من الاستبانة، وهو أن الفقرة المتعلقة بمعرفة العاملين بالجهة المسؤولة عن متابعة تطبيق إجراءات السلامة (الفقرة 4) سجّلت انحرافاً معيارياً بلغ (1.548) هو من أعلى انحرافات الأداة، ما يعني تبايناً حاداً في وضوح المرجعية الرقابية بين منشأة وأخرى. وعليه تُقبل الفرضية الثانية.

ثالثاً: اختبار الفرضية الثالثة

تنص الفرضية الثالثة على أن خصوصية نينوى بوصفها محافظة متأثرة بمرحلة ما بعد النزاع تسهم في زيادة التحديات التطبيقية. وقد وافق (61.1%) من أفراد العينة على استمرار هذا الأثر بمتوسط حسابي (3.733) وبدلالة إحصائية عالية (ت = 5.07، ق < 0.01). غير أن المقابلات أظهرت أن الأثر ليس أحادي الاتجاه، بل يتوزع على ثلاثة مسارات: مسار سلبي مباشر تمثل في تدمير البنى التحتية وتوقف المعامل وانتشار العمل غير المنظم والمستعجل في الإعمار وتقديم الإنتاج على السلامة؛ ومسار سلبي غير مباشر تمثل في الأثر النفسي على العامل ونشوء اللامبالاة تجاه السلامة الشخصية؛ ومسار إيجابي تمثل في دخول المنظمات الدولية والجهات المانحة التي فرضت اشتراطات السلامة في المشروعات الممولة وأقامت دورات تدريبية داخل المنشآت.

وعليه تُقبل الفرضية الثالثة مع تقييد مهم: إن مرحلة ما بعد النزاع لم تكن عاملاً سلبياً محضاً، بل كانت في الوقت نفسه نافذةً للتحديث عبر الاشتراطات التي فرضتها جهات التمويل الدولية. وهذه ملاحظة ذات دلالة في السياسة التشريعية، لأنها تكشف أن آلية «الاشتراط التعاقدي» — أي ربط التمويل والتعاقد الحكومي بالامتثال لمعايير السلامة — أثبتت فاعليةً عملية في نينوى أكثر مما أثبتته آلية الجزاء الجنائي.

رابعاً: اختبار الفرضية الرابعة

تنص الفرضية الرابعة على أن اعتماد معايير إدارية وفنية حديثة والتدريب والتوعية والتسجيل المنظم يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وخفض المخاطر. وقد أيدت النتائج هذه الفرضية من

وجوه ثلاثة: أولها أن فقرة اعتماد الأنظمة الإدارية الحديثة والتدريب المستمر جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط (4.256) وبأدنى انحراف معياري في الأداة (1.034)، أي بأعلى درجات الإجماع. وثانيها أن معامل الارتباط بين محور التدريب والتوعية ومحور توفر متطلبات الوقاية وبيئة العمل بلغ (0.743) بدلالة أقل من (0.01)، أي أن المنشآت التي تدرّب هي نفسها المنشآت التي تقي. وثالثها أن هذه النتيجة تتسق مع ما توصلت إليه دراسة الدباغ والعناز (2021) من وجود علاقة ارتباط معنوية بلغت (0.794) وأثر معنوي بين المواصفة (ISO 45001:2018) وتحسين بيئة العمل في مديرية توزيع كهرباء نينوى.

ويُستدرك على ذلك أن الارتباط بين فقرة الأنظمة الحديثة والامتثال الفعلي لم يكن دالاً إحصائياً (ر = 0.170، ق = 0.109)، وهو استدراك منهجي مهم ودلالته أن قناعة المستجيبين بجدوى الأنظمة الحديثة قناعة عامة لا تتوقف على كونهم مطبّقين لها فعلاً؛ فهي إذن تعبير عن حاجة مدرَكة لا عن تجربة معاشة. وعليه تُقبل الفرضية الرابعة في شقها المتعلق بالتدريب والتوعية بدلالة إحصائية قوية، وتُقبل في شقها المتعلق بالأنظمة الإدارية الحديثة بوصفها اتجاهاً مؤيَّداً من العينة ومسنداً بالدراسات السابقة لا بوصفها أثراً مقيساً في هذه العينة.

خامساً: مناقشة عامة — كيف تُقرأ الفجوة؟

يبدو للوهلة الأولى أن ثمة تناقضاً بين أداتي الدراسة: فالاستبانة أعطت متوسطاً عاماً (3.757) أي مستوى مرتفعاً في ظاهره، في حين رسمت المقابلات صورة قاتمة يغلب عليها وصف التطبيق بالضعف والشكلية. ويمكن ردّ هذا التباين الظاهري إلى أربعة تفسيرات متكاملة:

- **التفسير الأول** — التحيز في تكوين العينة: عيّنة الاستبانة تصل بطبيعتها إلى العاملين في المنشآت المنظَّمة القابلة للوصول والمستعدة للاستجابة، في حين استهدفت المقابلات عمداً قطاعات غير منظمة كالورش والمشاغل الصغيرة. أي أن الأداتين لا تقيسان الشريحة نفسها بالضبط.

- **التفسير الثاني** — تباين المرجع في التقويم: يقوّم المستجيب في الاستبانة منشأته هو، بينما يقوّم المستجوَب في المقابلة الواقع العام في المحافظة. وقد ظهر هذا التباين داخل المقابلات نفسها، إذ وصف بعضهم الواقع العام بالضعف ثم ذكر أن منشأته توفر جميع المستلزمات.

- **التفسير الثالث** — أثر ضعف المعرفة على التقويم: من لا يعرف مضمون التزاماته القانونية يميل إلى تقويم امتثاله تقويماً مرتفعاً، لأنه يقيس على ما يعرفه لا على ما يوجبه القانون. ويدعم ذلك أن فقرة معرفة الحقوق القانونية عند الإصابة جاءت في المرتبة (26)، وأن أكثر من نصف العينة يجهل مضمون حقوقه.

- **التفسير الرابع** — طبيعة التوزيعات ثنائية القطب: الانحرافات المعيارية المرتفعة في

معظم الفقرات (بلغت ذروتها 1.578 في فقرة الدورات التدريبية) تكشف أن المتوسط العام رقم مضلِّل، لأنه يجمع بين شريحة عالية الامتثال وشريحة منعدمة الامتثال. فالحقيقة ليست «امتثالاً متوسطاً مرتفعاً» بل «امتثالان متجاوران».

وهذا التفسير الأخير هو أهم استنتاج تحليلي في هذه الدراسة، لأنه ينقل تشخيص المشكلة من مستوى الدرجة إلى مستوى البنية: فالمشكلة ليست أن الامتثال ضعيف في عموم المنشآت، بل أن المنظومة القانونية تعمل فعلياً في جزء من الاقتصاد (المنشآت الكبيرة والمنظمة والخاضعة لرقابة متخصصة أو لاشتراطات تعاقدية) وتكاد لا تعمل في جزء آخر (الورش والمشاريع الصغيرة والقطاع غير المنظم). ومن ثم فإن أي إصلاح لا يعالج هذا الانقسام البنيوي سيحسّن أداء الملتزمين أصلاً ولن يبلغ غير الملتزمين.

ويُضاف إلى ذلك مؤشر جدير بالتسجيل استُخلص من مقارنة المجموعات، وهو أن متوسط استجابات العمال (3.446) جاء أدنى بدلالة إحصائية من متوسط استجابات الموظفين الإداريين (3.921) بفارق دال (ت = 2.115-، ق = 0.039). وهذه نتيجة بالغة الأهمية، لأنها تعني أن من هو على تماس مباشر مع الخطر يقوّم واقع السلامة تقويماً أدنى ممن يديره من موقع إداري. وهي دعوة منهجية إلى عدم الاكتفاء بشهادة الإدارة في تقويم الامتثال، وإلى تعزيز تمثيل العمال في لجان السلامة، وهو ما يعيدنا إلى الملاحظة التي سُجّلت على تعديل نصاب لجنة السلامة في التعليمات رقم (3) لسنة 2018.

الخاتمة

خلص هذا البحث إلى أن الإشكالية الأساسية في منظومة الصحة والسلامة المهنية في العراق ليست إشكالية فراغ تشريعي، وإنما إشكالية فاعلية؛ أي إن القاعدة موجودة وواضحة في جانب كبير منها، لكنها لا تُنتج أثرها المقصود في الواقع، ولا سيما في محافظة نينوى. وفي ما يأتي أبرز الاستنتاجات ثم المقترحات.

أولاً: الاستنتاجات

- **الاستنتاج الأول**: أن التنظيم القانوني العراقي للصحة والسلامة المهنية تنظيم مبعثر لا يجمعه قانون مستقل، إذ تتوزع أحكامه بين فصل واحد من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 (المواد 113 – 134) وبين تعليمات وأنظمة متفرقة أهمها التعليمات رقم (12) لسنة 2016 وتعديلها الأول رقم (3) لسنة 2018، وهو تشتت يُضعف وضوح القاعدة ويصعّب على المخاطبين بها الإحاطة بالتزاماتهم. على أن هذا التشتت لا ينفي أن المجال قد شهد تحديثاً تشريعياً حقيقياً، إذ حلّ قانون سنة 2015 محل قانون سنة 1987، وألغت تعليمات سنة 2016 تعليمات سنتي 1985 و1987، وأُدخلت متطلبات فنية حديثة بتعديل سنة 2018؛ وإنما الخلل في أن هذا التحديث لم يستكمل نزوله إلى الأدوات الفنية والمواصفات، ولم يُصاحَب بجهد كافٍ في التعريف به.
- **الاستنتاج الثاني**: أن أخطر مواطن القصور التشريعي هو ضيق النطاق الشخصي للقانون واستثناؤه القطاع العام، وهو الاستثناء الذي تُذرّع به لعدم المصادقة على اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (155) لسنة 1981، مع أن الاتفاقية نفسها تجيز استثناء فروع معينة من النشاط.
- **الاستنتاج الثالث**: أن الجزاء المقرر في المادة (125) جزاء موحّد غير متدرج ولا يتناسب مع جسامة المخالفة ولا مع حجم المنشأة، ولا يقترن بآلية تصحيح إلزامية، فضلاً عن أن تطبيقه رهين بضبط المخالفة وهو ما يعيده إلى مشكلة التفتيش.
- **الاستنتاج الرابع**: أن القدرة المؤسسية على الإنفاذ ضعيفة ضعفاً بنيوياً؛ إذ لا يتجاوز عدد مفتشي العمل في العراق الاتحادي (118) مفتشاً و(28) متخصصاً في السلامة داخل المركز الوطني، ولم تتجاوز حصة نينوى من عمليات التفتيش في سنة 2020 نسبة (5.7%)، فضلاً عن أن تفتيش السلامة المتخصص استثناء لا أصل بحكم صياغة المادة (128).
- **الاستنتاج الخامس**: أن الامتثال في نينوى ليس متدرجاً بل منقسم؛ فالانحرافات المعيارية المرتفعة في معظم فقرات الاستبانة (1.03 – 1.58) تكشف عن شريحة من المنشآت المنظمة عالية الامتثال وشريحة من الورش والمشاريع الصغيرة يكاد ينعدم فيها التطبيق، وأن المتوسط العام (3.757) يخفي هذا الانقسام أكثر مما يظهره.
- **الاستنتاج السادس**: أن التدريب والتوعية هما أضعف حلقات المنظومة، إذ جاء محورهما

في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.480)، وجاءت فقرة التدريبات العملية على الإخلاء والطوارئ أدنى فقرات الأداة (3.022) بنسبة موافقة لم تتجاوز (43.3%)، على الرغم من إلزام التعليمات رقم (3) لسنة 2018 بتدريب ما لا يقل عن (25%) من العاملين على وسائل مكافحة الحريق.

- **الاستنتاج السابع:** أن ثمة ارتباطاً طردياً قوياً ودالاً إحصائياً بين التفتيش والمساءلة وبين الامتثال الفعلي (ر = 0.765)، وأن أعلى فقرات الامتثال هي بالتحديد الفقرة التي تقابلها رقابة متخصصة منتظمة (وسائل الإطفاء والإنذار، م = 4.356)، ما يعني أن ضعف الامتثال نتيجة لغياب الإنفاذ لا نتيجة لمقاومة اجتماعية للقاعدة.

- **الاستنتاج الثامن:** أن الموارد الرقابية الشحيحة لا تُوجَّه بحسب درجة الخطر؛ فالمنشآت الصناعية — وهي الأعلى خطورة — سجّلت أدنى متوسط في الخضوع للتفتيش (3.19) وأفاد (34.0%) من العاملين فيها بعدم خضوعها لزيارات، وهو ما يتطابق مع البيانات الوطنية.

- **الاستنتاج التاسع:** أن تعدد الجهات الرقابية وتعارض اشتراطاتها في غياب قاعدة بيانات موحدة وجهة للتظلم يمثل إخلالاً بمبدأ الأمان القانوني، ويحوّل الامتثال من مسألة إرادة إلى مسألة صدفة، ويُنتج لدى أصحاب العمل قناعة بأن الإجراء الرقابي أداة جباية لا أداة حماية.

- **الاستنتاج العاشر:** أن ضعف نظام تسجيل الإصابات والإبلاغ عنها ليس خللاً إحصائياً فحسب، بل هو خلل قانوني يحرم العامل من إثبات سببية الإصابة ومن ثم من التعويض، ويظهر ذلك في الفارق البالغ نحو خمسة عشر ضعفاً بين ما تسجله شعب الطوارئ في المستشفيات وما يبلّغ عنه أصحاب العمل على المستوى الوطني.

- **الاستنتاج الحادي عشر:** أن أثر مرحلة ما بعد النزاع في نينوى مزدوج؛ فهو سلبي من جهة تدمير البنية التحتية واتساع العمل غير المنظم وتقديم الإنتاج على السلامة وتغيّر سلّم أولويات العامل، وإيجابي من جهة أن اشتراطات الجهات المانحة والمنظمات الدولية أدخلت ممارسات سلامة لم تكن قائمة قبل عام 2017.

- **الاستنتاج الثاني عشر:** أن تقويم العمال لواقع السلامة أدنى بدلالة إحصائية من تقويم الإداريين (3.446 مقابل 3.921)، ما يعني أن الاعتماد على شهادة الإدارة وحدها في قياس الامتثال يعطي صورة أكثر تفاؤلاً من الواقع.

ثانياً: المقترحات

أ — المقترحات التشريعية

- إصدار قانون مستقل للسلامة والصحة المهنية يجمع الأحكام المبعثرة، ويشمل القطاع العام والخاص معاً، ويُبنى على عناصر اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم (155) لسنة 1981 وبروتوكولها لسنة 2002 والاتفاقيات رقم (161) و(170) و(174)، تمهيداً للمصادقة عليها.
- النص صراحةً على أن تقييم المخاطر المكتوب التزام مستقل قائم بذاته يسبق مباشرة النشاط ويُراجَع دورياً وعند تغيّر ظروف العمل، لأن غيابه يجعل سائر الالتزامات بلا أساس فني.
- تدرّج الجزاء بحسب جسامة المخالفة وحجم المنشأة وتكراره عند الاستمرار، وربطه بأمر تصحيح إلزامي محدد المدة يسبق الغرامة والإغلاق، لأن الإغلاق — كما وصفه المستجوَبون — لا يعالج سبب المخالفة.
- تعديل المادة (128) من قانون العمل بجعل ممثل المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية عضواً أصيلاً في لجان تفتيش المنشآت ذات المخاطر المرتفعة لا عضواً تقديرياً، والنص على أن تفتيش السلامة اختصاص أصيل للمركز يُنفَّذ بالتنسيق مع تفتيش العمل لا بوصفه جزءاً منه.
- إعادة النظر في نص نصاب لجنة السلامة الوارد في التعديل الأول (التعليمات رقم 3 لسنة 2018) بما يضمن حضور ممثل العمال ومسؤول السلامة في الاجتماع المؤجَّل أيضاً، حفاظاً على تشاركية القرار الوقائي.
- مراجعة دورية إلزامية للأدوات الفنية والمواصفات القياسية وأنظمة المعايرة كل مدة لا تتجاوز ثلاث إلى خمس سنوات؛ فالتشريع الأساس قد تجدّد بقانون العمل لسنة 2015 والتعليمات رقم (12) لسنة 2016 وتعديلها رقم (3) لسنة 2018، في حين بقي جانب من الأدوات الفنية والقرارات والتوجيهات يعود إلى سبعينيات القرن الماضي وثمانينياته ولم يعد يواكب طبيعة المخاطر الحالية، مع إلزام الجهة المختصة بنشر المُحدَّث وتعميمه على أصحاب العمل.

ب — المقترحات المؤسسية

- توحيد الزيارات الرقابية في لجنة ميدانية واحدة تضم ممثلي الجهات المعنية (العمل، الصحة، البيئة، الدفاع المدني، السيطرة النوعية، الضمان الاجتماعي) تعمل بقاعدة بيانات موحدة وبسجل إلكتروني واحد للمنشأة، مع إتاحة طريق للتظلم من قرار المفتش أمام جهة أعلى.
- اعتماد نموذج تفتيش قائم على المخاطر يوجّه الموارد الشحيحة إلى القطاعات الأعلى

خطورة (البناء، الصناعة التحويلية، الورش المعدنية والنجارة)، بدل التوزيع الحالي الذي يمنح الخدمات المجتمعية أعلى حصة.

- إنشاء وحدة للسلامة والصحة المهنية في دائرة عمل نينوى بملاك متخصص كافٍ ومزوّد بأجهزة قياس بيئة العمل، وتثبيت المفتشين لمدد أطول لضمان استقرار المعايير وتراكم الخبرة.
- تطوير استمارة تفتيش السلامة الحالية بحيث توفّر بيانات كمية عن المخاطر والتوصيات والمتابعة، وربطها بنظام إلكتروني لتسجيل الإصابات والأمراض المهنية موحّد بين وزارتي العمل والصحة ودائرة الضمان الاجتماعي.
- الإسراع في اعتماد السياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية إنفاذاً لالتزام العراق بموجب الاتفاقية رقم (187) التي صادق عليها سنة 2015، وربطها بخطة تنفيذية ومؤشرات قياس دورية.

ج — المقترحات الإجرائية والتوعوية

- تحويل زيارة التفتيش من زيارة عقابية إلى زيارة إرشادية أولاً؛ بأن تبدأ بتقديم دليل مبسّط للمنشأة يحدد التزاماتها بحسب نشاطها وحجمها، وتُمنح مهلة تصحيح قبل الغرامة، مع تخصيص «زيارات توعية» بوصفها صنفاً مستقلاً من أصناف التفتيش.
- إعداد أدلة إرشادية متدرّجة بحسب طبيعة النشاط وحجمه (ورشة، معمل صغير، منشأة كبيرة)، تلافياً لتوحيد الاشتراطات على أنشطة متباينة الخطورة، وهو ما عدّه المستجوَبون سبباً رئيساً في نفور المخاطبين من القاعدة.
- إطلاق برنامج تدريبي وطني مجاني لأصحاب العمل والعمال في نينوى بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ونقابات العمال واتحاد الصناعات، مع اعتماد وسائل مبسطة ومصوّرة تراعي أن نحو (11%) من العينة لم يتجاوزوا مرحلة الابتدائية أو لم يلتحقوا بالتعليم.
- استحداث دورة معتمدة في «مسؤول السلامة المهنية» ضمن جداول تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018، وربط مزاولة هذه المهمة بشهادة معتمدة، وإعادة تدريس مادة السلامة العامة في الكليات الهندسية والمعاهد التقنية والصناعية.
- اعتماد آلية الاشتراط التعاقدي بجعل الالتزام بمعايير السلامة شرطاً في العقود الحكومية وفي إجازات الاستثمار وتجديد إجازات المزاولة، لما ثبت من فاعلية هذه الآلية في مشروعات إعادة الإعمار الممولة دولياً في نينوى.
- تكثيف جهود تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي استثماراً لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023 ولعمل اللجنة الثلاثية المشكَّلة في نينوى، لأن التسجيل هو البوابة العملية لتحويل حق العامل عند الإصابة من تسوية اجتماعية إلى استحقاق قانوني.
- تشجيع المنشآت على تبنّي نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة (ISO 45001:2018) عبر حوافز ضريبية أو أفضلية في التعاقد الحكومي، لما أظهرته الدراسات المحلية

والنتائـج الميدانيـة مـن أثـره في تحـسين بيئـة العمـل.

د — مقترحات بحثية

- إجـراء دراسـة لاحقـة تسـتهدف القطـاع غير المنظـم تحديـداً بعينـة احتماليـة، لأن هـذه الشريحـة هـي الأقـل تمثـيلاً في أدوات القيـاس وهـي الأكثر تعرضـاً للمخاطـر.
- إجـراء دراسـة تحليليـة لسـجلات إصابـات العمـل في مستشـفيات نينـوى ومقارنتهـا بمـا يُبلَّـغ عنـه رسـمياً، لقيـاس حجـم النقـص في الإبلاغ على المسـتوى المـحلي.

قائمة المصادر

أولاً: التشريعات والوثائق الرسمية

التعليمات رقم (3) لسنة 2018 (التعديل الأول لتعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم 12 لسنة 2016). (2018). الوقائع العراقية، العدد 4490، السنة التاسعة والخمسون، 7 أيار 2018، ص 14 – 16.

تعليمات التدريب المهني رقم (2) لسنة 2018. (2018). الوقائع العراقية، العدد 4490، السنة التاسعة والخمسون، 7 أيار 2018، ص 4 – 13.

تعليمات متطلبات الصحة والسلامة المهنية رقم (12) لسنة 2016. (2016). الوقائع العراقية، العدد 4421، السنة الثامنة والخمسون، 24 تشرين الأول 2016.

دستور جمهورية العراق لسنة 2005. (2005). الوقائع العراقية، العدد 4012.

قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل. (1991). الوقائع العراقية.

قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (18) لسنة 2023. (2023). الوقائع العراقية.

قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960. (1960). الوقائع العراقية.

قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015. (2015). الوقائع العراقية، العدد 4386، السنة السادسة والخمسون، 9 تشرين الثاني 2015. https://www.moj.gov.iq/uploaded/4386.pdf

قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (150) لسنة 1987. (1987). الوقائع العراقية.

ثانياً: المراجع العربية

الدباغ، زهراء غازي ذنون، والعناز، مظهر ذنون يونس. (2021). دور نظام الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة (ISO 45001:2018) في تحسين بيئة العمل: دراسة ميدانية في مديرية توزيع كهرباء نينوى. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 17(53، ج1)، 432 – 444.

الغد برس. (2024، 16 تشرين الأول). العمل: عدد العاملين بالقطاع غير المنتظم بلغ نحو 5 ملايين. https://alghadpress.com/73955-html.5

منظمة العمل الدولية. (2022). الملف الوطني للسلامة والصحة المهنية: جمهورية العراق 2022. المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_861841.pdf

ثالثاً: المراجع الأجنبية

International Labour Organization. (2015). ILO standards on OSH: World Day for Safety and Health at Work, 28 April 2015. International Labour Office. https://webapps.ilo.org/static/english/osh/en/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_4_en.pdf

International Labour Organization. (2024). ILO and partners discuss efforts to expand social protection in Iraq in light of new Social Security Law. https://www.ilo.org/resource/article/ilo-and-partners-discuss-efforts-expand-social-protection-iraq-light-new

International Labour Organization. (2026, February 5). Tripartite committee established in Nineveh to expand social security. United Nations in Iraq. https://iraq.un.org/en/309527-tripartite-committee-

established-nineveh-expand-social-security
International Organization for Standardization. (2018). ISO 45001:2018 — Occupational health and safety management systems: Requirements with guidance for use. ISO.
Organisation for Economic Co-operation and Development, International Labour Organization, & United Nations Development Programme. (2024). Informality and structural transformation in Egypt, Iraq and Jordan. OECD Publishing.

رابعاً: أدوات الدراسة الميدانية

استبانة الدراسة: فاعلية الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية في العراق — دراسة ميدانية على واقع الامتثال في محافظة نينوى (2026). بيانات غير منشورة، ن = 90.
المقابلات الميدانية شبه المهيكلة (2026). ست عشرة مقابلة مع أصحاب أعمال ومديري منشآت ومسؤولي سلامة في محافظة نينوى. تفريغ غير منشور.

ملحق (1): نصوص المقابلات الميدانية

أُجريت هذه المقابلات الست عشرة مع أصحاب أعمال ومديري منشآت ومسؤولي سلامة في محافظة نينوى، وعُرضت هنا بنصّها كما أدلى بها المستجوَبون مع تحرير لغوي يسير لا يمسّ المضمون. وقد حُذفت من النصوص جميع أسماء الأشخاص والمنشآت والجهات التي يمكن أن يُستدلّ بها على هوية المستجوَب أو جهة عمله، واكتُفي بالإشارة إلى نوع النشاط والقطاع وجنس المستجوَب، التزاماً بأخلاقيات البحث العلمي وبما تعهّد به الباحث للمشاركين من سرية.

المقابلة (1): مطبعة — قطاع خاص (مقابلة مع رجل)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

يتم تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في حال حدوث مشاكل وحوادث مرتبطة بإهمال قواعد الصحة والسلامة المهنية، حيث يتم التشديد لفترة وجيزة فقط ثم يضعف التشديد فيما بعد

السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟

الفجوة تتمثل في التشديد على قضايا ثانوية وتجاهل المشاكل الكبيرة وعدم التمييز بين مشاريع بسيطة ومشاريع كبير في موضوع تأمين متطلبات الصحة والسلامة المهنية.

السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟

في الغالب الكوادر غير كافية حيث يتم إجراء جولات تفتيش في الغالب عند وقوع حوادث وذلك لغرض النشر على وسائل التواصل الاجتماعي أكثر مما هو لغرض مراقبة التطبيق الفعلي لقواعد الصحة والسلامة المهنية.

السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية، ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية وتوثيقها؟

تتوفر لدينا كافة مستلزمات الصحة والسلامة المهنية، ونشارك في برامج تدريب ودورات تقيمها دوائر الدفاع المدني في المدينة.

السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات التشريعية أو الإدارية أو الرقابية لتحسين الواقع؟

يلاحظ وجود اهتمام من قبل القطاع العام بتأمين متطلبات الصحة والسلامة المهنية، وهذا الاهتمام لا يخلوا من شبه الفساد حيث يمكن أن يكون أحد أبواب الفساد المستشري في القطاع العام، أما القطاع الخاص فالاهتمام أقل لمحدودية الموارد التي يمكن أنفاقها في توفير المستلزمات. وبالنسبة للاهتمام بموضوع الصحة والسلامة المهنية فقد زاد بعد تحرير المدينة من سيطرة داعش أكثر.

أما المقترحات فيجب أن تكون مطالبات الدوائر الرسمية منطقية وغير مبالغ فيها.

المقابلة (2): معمل تعبئة مياه — قطاع خاص (مقابلة مع رجل)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

فيما يتعلق بالالتزام المهني على مستوى المحافظة عموماً، فإن ما نلاحظه على الدوائر يشير إلى أن الالتزام ليس كاملاً؛ إذ يتراوح في تقديرنا بين 50% و60%، وربما كان أقل من ذلك. ويعود هذا الأمر إلى كل دائرة ومديرها، فالمسؤولية تقع على عاتق المدير تجاه مرؤوسيه، وهو المعني بمتابعة التطبيق.

أما النصوص القانونية فهي واضحة، وهناك لوائح وضوابط منظِّمة لهذا الجانب.

وبالنسبة إلينا، فإن كل عامل يعمل لدينا يُعامَل بوصفه موظفاً، وتُحدَّد متطلبات وقايته وفق طبيعة عمله؛ فالعامل في المختبر يرتدي الكمامة وواقيات العين، والعاملون في الخارج يرتدون

مستلزماتهم الخاصة بهم، ومنها أغطية الرأس المخصصة لهم.
كما تتوافر للعاملين لدينا مخصصات عدّة، من بينها بدلات السفر وبدلات العمل، إضافة إلى الفحوصات (الكشوف) الطبية المتعلقة بالسلامة.
السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟
تتمثل العقبة الأولى لدينا في ثقافة العامل نفسه. أما العقبة الثانية فترتبط بكوننا قطاعاً خاصاً؛ إذ قد لا يبقى العامل مدة كافية يلتزم فيها معنا. فالعامل يلتحق بالعمل ونقوم بتسجيله لدى دائرة الضمان الاجتماعي، غير أنه قد يجد فرصة عمل أفضل بزيادة خمسة آلاف، فيتركنا في اليوم التالي، الأمر الذي يضطرنا إلى استقدام عامل أو موظف جديد باستمرار. وترسيخ القيم التي نتطلع إليها في مجال السلامة المهنية يحتاج إلى مدة من الزمن، وهناك من يتقبّلها ومن لا يتقبّلها؛ فبعض العاملين ملتزم وبعضهم الآخر غير ملتزم. وهذه هي أبرز الصعوبات التي نواجهها.
ونعم، توجد فجوة بين الواقع والتطبيق. وأول مظاهرها ساعات العمل، فهي تمتد لدينا مدة طويلة. يضاف إلى ذلك أجواؤنا الشديدة الحرارة. كما أن المتطلبات غير متوافرة بالمستوى المطلوب؛ فمستلزمات السلامة المهنية المتاحة للشراء داخل البلد ليست مريحة فعلياً بالنسبة إلى العامل. هذه هي الفجوة القائمة.
السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟
بالنسبة إلينا بوصفنا قطاعاً خاصاً، فإن الدوائر التي تزورنا هي: دائرة الصحة، ودائرة البيئة، والدفاع المدني، والسيطرة النوعية.
أما فيما يخص السلامة المهنية تحديداً، فأعتقد أن دائرة الصحة هي الجهة المعنية بذلك عملياً، غير أن محاسبتها تنصبّ على نظافة العمال أكثر مما تنصبّ على السلامة المهنية.
كما أن الأمر يعتمد على طبيعة الموظف (المفتش) الذي يزور المنشأة: هل يتعامل معك ضمن سياق متكامل، أم يكتفي بما يعرفه من طبيعة عمله؟ وبوجه عام يمكن القول إن ما لديه من معرفة وإمكانات يكاد يكون كافياً.
السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية، ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية وتوثيقها؟
بالنسبة إلينا، بوصفنا قطاعاً خاصاً وشركةً، فقد وفّرنا مستلزمات الإسعافات الأولية في كل مكان تقريباً، فضلاً عن تخصيص سيارة للحالات الطارئة.
وبحكم طبيعة نشاطنا، فنحن ننتج مياهاً صحية، ومن ثمّ لا توجد لدينا تلك المخاطر المرتبطة

بأنواع أخرى من الأعمال؛ إذ لا نتعامل مع مواد كيميائية ولا غازات ولا ما شابه ذلك، وهذه هي طبيعة عملنا وقطاعنا.

ولدينا توجيهات تُعطى لمدراء الأقسام، ويتولى كل مدير قسم توجيه العاملين في قسمه.

أما الإصابات فتُوثَّق في حال وقوعها؛ فإذا وقعت الإصابة أثناء العمل أو بسببه، يُنظر في مسألة الإهمال وتحديد الجهة المتسببة، وجميع هذه الحالات موثقة لدينا. كما توجد لدينا عقوبات ومكافآت مرتبطة بهذا الجانب.

السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات التشريعية أو الإدارية أو الرقابية لتحسين الواقع؟

بصراحة، لم يسبق لي العمل في القطاع العام، غير أنني أرى أن موظف القطاع العام أكثر التزاماً، لأن وظيفته ثابتة ومستقرة.

أما نحن في القطاع الخاص، فقد عملنا قبل مرحلة (داعش) وبعدها، وسياقنا في العمل ثابت لم يتغيّر، لأن هذا الأمر جزء راسخ من طبيعة عملنا.

وأما مقترحاتنا فأبرزها أن يتوافر دعم حكومي لنا؛ إذ إن كل ما نقوم به يتم بتمويل ذاتي، ونوفّر للعامل ما نستطيع توفيره ضمن حدود المستطاع. ولو وُجد دعم حكومي لكان ذلك مفيداً، كأن توفّر الدولة مجموعات من الملابس والمستلزمات الوقائية بكميات كافية وتتولى توزيعها، فتكون بذلك مبادرة طيبة.

المقابلة (3): شركة نصب ألواح شمسية ومقاولات — قطاع خاص (مقابلة مع رجل)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

الحقيقة أن الالتزام بالسلامة العامة غير موجود فعلياً، وما هو قائم منه التزام شكلي بالصيغة المكتوبة لا بمضمونها.

فمن حيث الإجراءات الورقية، يُطلب منّا تسمية شخص مسؤول عن السلامة يُسمّى «مراقب السلامة»، فنكتب الاسم ونقدّمه للموافقة عليه، ثم لا يسأل أحد بعد ذلك عمّا إذا كان هذا الشخص قد باشر عمله فعلاً أم لا.

وأما من حيث الزيارات، فحين تأتي الجهات المعنية يقتصر الأمر على الخوذة والسترة، ويكون ذلك لغرض التصوير، وبعد انتهاء الزيارة يُقال للعمال أن يأخذوا راحتهم. فالمسألة إذن مظهرية لا أكثر.

ومع أن شركتنا مصنّفة بدرجة امتياز ولدينا أعمال مقاولات، فإنه لم يأتِ إلينا أحد ولم يسألنا

أحد، وقد اطّلعنا على القواعد بأنفسنا، لكن لم يتابعنا أحد بشأنها.

السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟

المعوّق الأول في تقديري هو عدم منطقية بعض الاشتراطات وعموميتها. فلا بد أن تكون القواعد معقولة ومتناسبة مع طبيعة كل عمل على حدة؛ فبعض الأعمال تقتضي ارتداء الخوذة، وبعضها يقتضي حذاءً واقياً متيناً، وبعضها يقتضي قفازات، وبعض الأماكن يكفي فيها ارتداء السترة العاكسة أو ذات الإضاءة حتى لا يصطدم بالعامل من لا يراه. أما فرض اشتراط واحد على جميع الأعمال من دون تمييز فيجعل الناس ينفرون منه.

والمعوّق الثاني هو الاعتماد على التهديد والغرامة بدل الإقناع. فالمطلوب أن يكون لكل إجراء منطق يقتنع به من يُطلب منه تنفيذه، وأن يسبقه ترويج إعلامي صحيح وتوعية، لا أن يُفرض بالوعيد والغرامات والرقابة وحدها. وحين تُفرض اشتراطات لا يراها الناس معقولة في ظروفهم، تكون النتيجة ردّ فعل عكسياً وفقداناً لاحترام القاعدة نفسها.

والمعوّق الثالث يتعلق بالعامل نفسه؛ إذ يمتنع كثير من العمال عن ارتداء معدات الوقاية بحجة ثقلها أو بحجة الحرارة والعمل تحت الشمس. وأنا أؤكد عليهم بارتدائها، لكنهم يقولون إنها غير ضرورية.

والمعوّق الرابع نفسي واجتماعي؛ فالعامل لا يشعر بجدّية الخطر، وأرى أن ما مرّت به البلاد من حروب وظروف قاسية قد أثّر في الشخصيات، فصار عند بعض العاملين يأس ولامبالاة تجاه سلامتهم الشخصية، حتى إن أحدهم قد يقول لك إنه لا يبالي بما قد يصيبه. وهذه حالة لا تعالجها الغرامة وإنما يعالجها الإقناع.

ويضاف إلى ذلك ضعف الأساس التعليمي؛ فمادة السلامة العامة كانت تُدرَّس سابقاً في الجامعات والمعاهد التقنية والكليات الهندسية، ثم لم تعد موجودة، وكذلك مادة الجدوى الاقتصادية. وأرى أن غياب هاتين المادتين من المناهج الهندسية والتقنية من أسباب ضعف الثقافة المهنية لدى الأجيال الجديدة.

وأما الفجوة بين النص والتطبيق فهي قائمة بلا شك؛ إذ توجد قواعد مكتوبة، لكنها لا تُطبَّق إلا في صورتها الشكلية عند الزيارات. ويزيد الأمر سوءاً أن بعض الإجراءات تتحوّل عند التطبيق إلى وسيلة للابتزاز، فتفقد غايتها الأصلية ويفقد الناس الثقة بها.

السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟

لم تصلنا رقابة فعلية على الرغم من طبيعة عملنا وحجمه؛ فلم يأتِ إلينا أحد ولم يتابعنا أحد في هذا الجانب.

وحتى الزيارات التي تجري في مواقع أخرى تفقد قيمتها بسبب التنسيق المسبق؛ فقد كان

يُبلَّغ الموقع قبل الزيارة بأن جهة رقابية ستأتي، فيُطلب من العمال ارتداء الخوذ والسترات استعداداً لها، ثم يعود الوضع إلى ما كان عليه بعد انتهائها. ومثل هذه الزيارة لا تكشف واقعاً ولا تقيس امتثالاً.

وثمة ملاحظة أخرى تتعلق بأسلوب اتخاذ القرار الرقابي نفسه؛ إذ تصدر أحياناً قرارات عامة وملزِمة عقب وقوع حادث بعينه، من دون دراسة كافية ومن دون الاستعانة بالجامعات وبيوت الخبرة والشركات المتخصصة، فتُكلَّف المنشآت بتغييرات واسعة ومكلفة قد لا تكون هي المعالجة الصحيحة للسبب الحقيقي للحادث.

السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية، ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية وتوثيقها؟

نحن نوفّر معدات الوقاية ونؤكد على العاملين استعمالها، غير أن المشكلة تقع في مرحلة الاستعمال لا في مرحلة التوفير؛ فالعامل يرتدي بعضها ويمتنع عن بعضها الآخر بحجة أنه لا يحتاج إليه.

ومن الشواهد على ذلك أن أحد العمال لدينا امتنع عن ارتداء الحذاء الواقي، فسقطت على قدمه بطارية ثقيلة، فظلّ يعرج عدة أيام، والحمد لله أن الإصابة لم تكن بليغة.

ووقعت لدينا كذلك إصابة لعامل كهربائي، وأخرى نتجت عن اصطدام مركبة، وقد أُصيب فيها اثنان في الرأس، ولو كانت الخوذة مستعملة لخفّت آثارها.

ومن أخطر ما شاهدته حالة عامل كان يعمل على سقالة في تغليف واجهة بناية، فسقط من مستوى مرتفع، ولم يكن مرتبطاً بحبل أمان مع أن الحبل كان متوافراً في الموقع، ولم ينجُ إلا بمحض المصادفة إذ اعترضته قطعة خشبية أثناء سقوطه فخفّفت اندفاعه. وقد ناقشت المشرف على العمل في ذلك، وحمّلته المسؤولية عن سلامة من يعملون معه بوصفهم أمانة في عنقه.

وخلاصة رأيي أن العبرة ليست بتوفير المعدات وحده، وإنما بجدّية الإشراف على استعمالها، وبإقناع العامل بجدواها.

السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات التشريعية أو الإدارية أو الرقابية لتحسين الواقع؟

أما أثر الظروف العامة، فأرى أن سنوات الحرب وما رافقها من ضغوط اقتصادية ومعيشية قد أثّرت في نفسية العامل وفي سلّم أولوياته، فصار همّه تأمين معيشته لا سلامته، وأصبح عنده نوع من اليأس واللامبالاة يجعله يستهين بالمخاطر. وهذه في تقديري من أصعب العقبات، لأنها لا تُعالَج بالنص القانوني وحده.

وأما المقترحات فأولها أن تُوضع قوانين واشتراطات منطقية متناسبة مع طبيعة كل عمل ودرجة

خطورتـه، لأن القاعـدة غير المعقولـة تُفقـد الجهـة الرقابيـة احترامها.
وثانيهـا تقديـم التوعيـة والإقنـاع على الغرامـة؛ فالإجـراء الـذي يقتنـع بـه الإنسـان يلتـزم بـه مـن تلقـاء نفسـه ولـو غابـت الرقابـة، أمـا الـذي يُفـرض عليـه بالخـوف فيتركـه بمجـرد زوال الرقيـب. ومـن الشـواهد على ذلـك تجربـة بعـض الـدول المجـاورة في مسـألة حـزام الأمـان، إذ لم يلتـزم النـاس بـه إلا بعـد حـملات إقنـاع وتوعيـة بيّنـت لهـم أثـره العـملي وربطـت عـدم اسـتعماله بالمسـؤولية عمّا يترتـب عليـه.
وثالثهـا اعـتماد الترويـج الإعلامـي الصحيـح بوصفـه أداة أساسـية في نشر ثقافـة السلامـة، لا الاكتفـاء بالتهديـد والوعيـد.
ورابعهـا إعـادة تدريـس مـادة السلامـة العامـة في الكليـات الهندسـية والمعاهـد التقنيـة والصناعيـة، لأنهـا كانـت في السـابق جـزءاً مـن الثقافـة العامـة للمهنـدس والفنـي.
وخامسـها أن تُبنـى القـرارات الرقابيـة على دراسـة علميـة وبالاسـتعانة بالجامعـات والجهـات المتخصصـة، لا على ردود الأفعـال عقـب الحـوادث.
وسادسـها — وهـو الأهـم في رأيـي — اسـتعادة ثقـة النـاس بالجهـات الرسـمية؛ فـحين يشـعر المواطن أن مـا يصـدر عـن الدولـة موجَّـه لخدمتـه ولمصلحتـه، يلتـزم بـه عـن قناعـة. أمـا حين يُسـاء اسـتعمال القاعـدة القانونيـة فتتحـوّل إلى وسـيلة ضغـط، فـإن النـاس يتعاملـون مـع كل جديـد بريبـة ورفـض مسـبق مـهما كانـت فائدتـه.

المقابلة (4): شركة صناعات استخراجية (أ) — قطاع عام (مقابلة مع رجل)

السـؤال: الالتـزام العـام: كيـف تـرون تطبيـق قواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة في نينـوى مـن حيـث الالتـزام الفـعلي والاسـتناد للنصـوص القانونيـة؟
بالتأكيـد أن قواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة في عمـوم العـراق تنظمهـا التعليـمات رقـم 12 لسـنة 2016 الصـادرة عـن وزارة العمـل والشـؤون الاجتماعيـة في العـراق والتـي بموجبهـا وضعـت إطـاراً قانونيـاً وتنظيميـاً متـمما لأحـكام قانـون العمـل النافـذ رقـم (37) لسـنة 2015 والتـي تهـدف مـن خلالـه الى حمايـة الـعمال وتـوفير بيئـة عمـل آمنـة وصحيـة.
وبالعـودة الى السـؤال المطـروح نـرى ان تطبيـق تلـك القواعـد في محافظـة نينـوى يشـوبها كـثير مـن المجـاملات وعـدم الإكتراث واللامبـالاة والتـأخير في متابعـة تطبيـق تلـك القواعـد لـحين وقـوع المحظـور وعنـد ذاك تسـعى كل جهـة الى التملـص عـن مسـؤوليتها وتلقـي اللـوم على الجهـة الأخـرى، أي ان تلـك الإجـراءات ليسـت وقائيـة وإنمـا تسـعى لأن تكـون علاجيـة بعـد وقـوع الضرر، وفي الحقيقـة مـن المسـتحيل اعتبارهـا علاجيـة كـون الضرر قـد حـدث وانمـا هـي علاجيـة لأجـل التخلـص مـن المسـؤولية فقـط دون الإهـتمام بالنتائـج السـلبية التـي نتجـت عـن ذلـك الإهمال.
السـؤال: المعوقـات: مـا هـي أبـرز الصعوبـات التـي تواجـه تطبيـق هـذه القواعـد؟ وهـل تعتقـدون

بوجود فجوة بين القانون والواقع؟
ان المعوق الأساسي أو الصعوبات الرئيسة تكمن في الجهل بتلك التعليمات وغياب الوعي والإدراك لدى العاملين بأهمية وخطورة وحتمية تطبيق تلك القواعد. مما يدل على وجود فجوة كبيرة بين القواعد القانونية وبين آليات تطبيقها من خلال إشاعة الوعي لدى الجميع وتثقيفهم بتلك القواعد، أي ان ما ينقص العاملين هو تفهم وإدراك النصوص القانونية التي تنظم عملهم من حيث الصحة والسلامة المهنية، وهذا الأمر ينطبق على عموم محافظات العراق.
السؤال: الرقابة: ما تقييمكم لكفاية آليات التفتيش وأعداد المسؤولين عن السلامة في متابعة المنشآت؟
في الحقيقة ان آليات التفتيش غير كافية ومتباعدة جدا من حيث فترات إجراء الزيارات الميدانية، إذ يكتفي أعضاء التفتيش بتوجيه التعليمات الواجب تطبيقها وكتابة تقريرهم بذلك، الا انهم لايتابعون بشكل متواصل مدى تطبيق تلك التعليمات الا بعد مرور فترة طويلة على زيارتهم الأولى، وكأن الغاية من الزيارة هو توجيه العقوبات وليس تجنب وقوع الضرر. ولانعلم جيدا هل السبب في ذلك هو قلة الكوادر والعاملين لديهم أم أن ذلك هو سياق عملهم، أم هو إهمال في تطبيق واجباتهم.
السؤال: واقع الوقاية: كيف تقيّمون توفر معدات الوقاية والتدريب وآليات التعامل مع إصابات العمل وتوثيقها؟
نرى ضعف كبير في توفير معدات الوقاية والتدريب، وربما تتوفر تلك المعدات في مخازن المنشآت وعدم توزيعها بشكل صحيح وعادل بين العاملين الأكثر تعرضاً للإصابات، وانما حتى ذلك يخضع للمجاملات الاجتماعية والعلاقات الشخصية. اما مايتعلق بإصابات العمل نجد هناك اهتماما من قبل اللجان المشكلة في المنشآت في متابعة ملف إصابات العمل للحصول على استحقاق العامل ويتم توثيق ذلك من خلال محاضر وتوصيات مكتوبة ومحفوظة.
السؤال: المقارنة والمقترحات: هل يختلف الالتزام بين القطاعين العام والخاص؟ وما أثر ظروف ما بعد الحرب على ذلك؟ وما هي مقترحاتكم لتحسين هذا الواقع؟
في الوقت الذي نرى هناك إهمالاً في تطبيق القواعد في القطاعين العام والخاص، الا اننا نجد أن الإهمال في القطاع الخاص أكبر بكثير مما هو عليه في القطاع العام، إذ أننا لم نسمع بوجود زيارات الى القطاع الخاص، ونرى ان الأخطاء التي تحصل في القطاع الخاص يتم معالجتها عن طريق القواعد والأعراف الاجتماعية وعدم حصول المتضرر على استحقاقاته وفق القانون بسبب عدم تسجيل العاملين أصولياً لشمولهم بالضمان الصحي.

والأمر سيان قبل الحرب وبعدها.

ونقترح ما يأتي:

الاهتمام بتسجيل العاملين لدى الدوائر الصحية

تثقيف جميع العاملين بأهمية الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية

تحقيق الزيارات المتكررة وعلى فترات متقاربة الى المنشآت والمعامل للقطاعين العام والخاص

نشر ثقافة الوعي بخطورة اللامبالاة في الالتزام بالقواعد الصحية

أن تكون إجراءات الدوائر التي يقع على عاتقها متابعة تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وقائية لمنع وقوع الضرر وليس الانتظار لإيقاع العقوبات على المتسبب بعد وقوع الضرر

إصدار قانون خاص ينظم متطلبات وقواعد الصحة والسلامة المهنية وعدم الاكتفاء بإصدار تعليمات ضمن قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

إجراء الفحص الدوري للعاملين في القطاعين العام الخاص ويعتبر سياق عمل ملزم للجميع وبشكل دوري لأكثر من مرة خلال السنة ويتعرض العامل أو الجهة غير الملتزمة للمسائلة القانونية.

المقابلة (5): الشركة نفسها (ب) — قطاع عام (مقابلة مع رجل)

ملاحظة: دُوّنت هذه المقابلة في أصلها على هيئة جدول موجز من أربعة حقول (السؤال، والجواب، والملاحظات)، وقد حُوّلت هنا إلى صيغة سردية تيسيراً للقراءة واتساقاً مع سائر المقابلات، من دون زيادة على مضمونها أو تصرّف فيه.

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

الالتزام ضعيف، وهو التزام إعلامي أكثر مما هو فعلي.

السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟

المعوقات كثيرة، منها قلة الوعي والخبرة والتدريب اللازم لتطبيق قواعد السلامة، ومنها ما يتصل بالجانب المالي، أي التخصيص المالي وصلاحيات الصرف المحصورة.

السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟

الرقابة ضعيفة، والكوادر الرقابية تحتاج إلى مهنية أعلى قادرة على تشخيص الخروقات وإيجاد الحلول المناسبة لها.

السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية،

ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية وتوثيقها؟

الوقاية ضعيفة، وذلك بسبب ضعف في تنفيذ خطة الطوارئ إن وُجدت أصلاً.

السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات لتحسين الواقع؟

توجد اختلافات بين القطاعين العام والخاص، غير أن كليهما غير ملتزم بالقدر الكافي.

وأما المقترحات فأبرزها توفير مستلزمات السلامة مع تهيئة بيئة عمل ملائمة، وإصدار تصريح سلامة لكل عمل على شكل استمارة.

المقابلة (6): معمل إسمنت — قطاع عام (مقابلة مع رجل)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

بصورة عامة، فإن تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى ضعيف نوعاً ما، إذ يقتصر عمل الموظف المكلّف على أداء مهامه بما يحميه من المساءلة عن سوء تطبيق القانون قدر المستطاع، لا على تحقيق الغاية من القاعدة نفسها.

السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟

أبرز المعوقات — مع الأسف — هو جهل بعض الأشخاص بهذه القواعد، مع قلة الوعي الثقافي بصورة عامة، ويقابل ذلك قلة السيولة اللازمة أو انعدامها، وهي السيولة التي ينبغي أن توفّرها المنشأة والدائرة المعنية بحسب ما تتطلبه بيئة العمل الخاصة بها.

ونعم، هناك فجوة بين الواقع والقانون؛ إذ يتطلب الأمر تحديث القوانين النافذة بما يواكب التطور الحاصل في العالم بصورة عامة. وأرى أن تُحدَّث هذه القوانين كل ثلاث سنوات على أبعد تقدير، في ضوء ما يستجدّ من تطورات، حتى تنسجم مع الواقع.

السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟

التقييم في هذا الجانب متوسط. فالمفترض أن يكون كل موظف مختصاً، وأن يمتلك اختصاصاً يتناسب مع طبيعة عمل كل منشأة على حدة؛ فهناك منشآت تعمل في الصناعات الثقيلة، وأخرى تقترب طبيعة عملها من العمل الإداري، وثالثة تعمل في الصناعات الخفيفة.

ولذلك يجب أن يتوافر التخصص في كل دائرة، بحيث يكون فيها موظف مختص يمتلك القدرة

والوعـي الكافـيين لملاحظـة الخروقـات أو المشـكلات في عمـل الدائـرة.
السـؤال: كيـف تقيّمـون واقـع الوقايـة داخـل المنشـآت مـن حيـث تـوفير معـدات الوقايـة الشـخصية، ووسـائل الطـوارئ، والتدريـب، والتوعيـة، وآليـات التعامـل مـع الحـوادث أو الأمـراض المهنيـة وتوثيقهـا؟
الوضـع في هـذا الجانـب جيـد نوعـاً مـا، مـع ضرورة تعزيـز معـدات الوقايـة وتكثيـف التدريـب ونشر الوعـي بين العاملين.
السـؤال: هـل تختلـف درجـة الالتـزام بالصحـة والسلامـة المهنيـة بين القطـاع العـام والقطـاع الخـاص في نينـوى، ومـا أثـر ظـروف مـا بعـد النـزاع وإعـادة الإعمار في ذلـك، ومـا أبـرز المقترحـات التشريعيـة أو الإداريـة أو الرقابيـة لتحـسين الواقـع؟
هنـاك اخـتلاف واسـع بين القطـاع العـام والقطـاع الخـاص في درجـة الالتـزام. ولا بـد هنـا مـن الإشـارة إلى ظـروف الحـرب التـي مـرّت بهـا المدينـة ومـا تبعهـا مـن تـدمير في البنـى التحتيـة؛ إذ اقـتصر العمـل بعدهـا على تحقيـق الربـح قـدر المسـتطاع وتعويـض الخسـائر التـي تعرّضـت لهـا أغلبيـة المنشـآت، فأصبـح ذلـك هـو الغايـة الأساسـية.
وأمـا المقترحـات فأبرزهـا تفعيـل تطبيـق القانـون على العامـلين بصـورة عامـة وإلزامهـم بـه، وتكثيـف عمليـات التفتيـش، وتفعيـل التـأمين على العامـلين مـن قبـل الدولـة لا مـن قبـل شركات اسـتثمارية تتـولى عمليـات التـأمين؛ ذلـك أن الأسـلوب الأخير يجعـل التـأمين هاجسـاً لـدى الموظـف

المقابلة (7): معمل خياطة (أ) — قطاع خاص (مقابلة مع امرأة)

السـؤال: الالتـزام العـام: كيـف تـرون تطبيـق قواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة في نينـوى مـن حيـث الالتـزام الفـعلي والاسـتناد للنصـوص القانونيـة؟
... ..
يسـتند الالتـزام القانـوني إلى قانـون العمـل العراقـي رقـم 37 لسـنة 2015 بالصحـة والسلامـة المهنيةوالتعليـمات الصـادرة عـن المركـز الوطنـي للصحـة والسلامـة المهنيـة. أمـا مـن حيـث الالتـزام الفـعلي في مشـاريع الخياطـة والمشـالغ الصـغيرة في نينـوى، فإنـه يتفـاوت؛ حيـث نلتـزم بتـوفير بيئـة عمـل صحيـة وآمنـة للـعمال مـن خلال تهويـة المشـغل، وتـوفير الإضـاءة الكافيـة لمنـع إجهـاد الـعين، وتركيـب واقيـات الحمايـة على ماكينـات الخياطـة وقواطـع الـقماش، بينـما قـد تهمـل بعـض المشـاغل الأخـرى هـذه المعـايير لتـوفير التكاليـف
السـؤال: . المعوقـات: مـا هـي أبـرز الصعوبـات التـي تواجـه تطبيـق هـذه القواعـد؟ وهـل تعتقـدون بوجـود فجـوة بين القانـون والواقـع؟
.....
أبـرز الصعوبـات هـي ضعـف التوعيـة والتدريـب الوقـائي لـدى الـعمال بشـأن الأوضـاع الجسـدية

السليمة أثناء الجلوس الطويل، وارتفاع تكلفة التجهيزات البيئية (كأجهزة التكييف والتهوية الحديثة لشفط غبار الأقمشة)، بالإضافة إلى الإهمال الأحيائي لاستخدام معدات الوقاية الشخصية مثل الكفوف الواقية عند استخدام مقاص القماش الكهربائية. نعم، توجد فجوة بين النصوص القانونية والواقع الفعلي بسبب ضعف متابعة تطبيقها في المشاغل والورش الصغرى

السؤال: الرقابة: ما تقييمكم لكفاية آليات التفتيش وأعداد المسؤولين عن السلامة في متابعة المنشآت؟

.....

آليات التفتيش والرقابة من قبل اللجان المختصة بحاجة إلى زيادة التفعيل والتكثيف؛ حيث نلاحظ أن التفتيش المهني يركز غالباً على المصانع الكبيرة ويهمل الورش والمشاغل الصغيرة. كما أن أعداد مفتشي السلامة المهنية والمشرفين غير كافية لمتابعة كافة المشاغل والمنشآت في محافظة نينوى، مما ينعكس على قلة التقييم الدوري لمخاطر العمل كالحرائق الكهربائية أو الإصابات المهنية الناجمة عن الآلات

السؤال: . واقع الوقاية: كيف تقيمون توفر معدات الوقاية والتدريب وآليات التعامل مع إصابات العمل وتوثيقها؟

.....

معدات الوقاية (مثل الكمامات للوقاية من غبار وغزل الأقمشة، والقفازات المعدنية المقاومة للقطع لعمال القص، والراحات المريحة للظهر) متوفرة في السوق لكن استخدامها يتطلب تدريباً وتوعية مستمرة للعمال. أما بالنسبة لإصابات العمل (مثل وخز الإبر، والجروح القطعية، وإجهاد الرقبة والظهر)، فغالباً ما يتم التعامل معها عبر تقديم الإسعافات الأولية داخل المشغل، ولكن هناك ضعف في توثيق هذه الإصابات في سجلات رسمية لتحليل أسبابها ومنع تكرارها مستقبلاً

السؤال: المقارنة والمقترحات: هل يختلف الالتزام بين القطاعين العام والخاص؟ وما أثر ظروف ما بعد الحرب على ذلك؟ وما هي مقترحاتكم لتحسين هذا الواقع؟

.....

المقارنة: نعم، القطاع العام أكثر التزاماً بتعليمات السلامة المهنية لوجود لجان متابعة وهياكل تنظيمية، بينما يعتمد القطاع الخاص (مثل المشاغل والورش) على حرص صاحب العمل نفسه.

أثر ظروف ما بعد الحرب: أدت الظروف الاقتصادية وإعادة فتح المشاغل بسرعة إلى التركيز على زيادة الإنتاج وتقليل التكاليف على حساب إجراءات السلامة وتحديث بيئة العمل.

المقترحات:

تنظيم دورات توعوية وتدريبية إجبارية ومجانية لأصحاب المشاغل والعمال حول السلامة المهنية ووضعية الجلوس الصحيحة.

توفير نظام تفتيش ودعم للمشاغل الصغرى للمساعدة في التجهيز بمتطلبات السلامة (كالتهوية الجيدة والإضاءة وتغطية الأجزاء المتحركة في الماكينات).
إلزام المشاغل بوجود صندوق إسعافات أولية وسجل خاص لتسجيل وتوثيق أي إصابة عمل مهما كانت بسيطة

المقابلة (8): معمل خياطة (ب) — قطاع خاص (مقابلة مع رجل)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟
في الوقت الحاضر لا توجد لدينا متابعة تُذكر من الجهات الحكومية في هذا الشأن. ففي السابق، حين كنا ضمن الشركة (القطاع العام)، كانت دائرة الصحة ودائرة الضمان الاجتماعي تزوراننا وتتابعان أوضاعنا، وكانت تلك المتابعة جيدة، أما اليوم فلم تعد قائمة.
ومع ذلك، فإن جوانب الصحة والسلامة تدخل ضمن اهتماماتنا في العمل؛ إذ نحرص على توفير مطافئ الحريق وخزانة الإسعافات الأولية (الصيدلية) داخل المعمل، وهذه هي الأمور التي نُعنى بها ونطبّقها.
السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟
لا توجد لدينا معوقات مباشرة في هذا الجانب تحديداً، لأنه — كما ذكرت — لم تعد لدينا في الوقت الحاضر صلة بدائرة الصحة.
أما المعوقات بوجه عام فأبرزها التعقيد في إجراءات المعاملات، ولا سيما ما يتعلق منها ببغداد؛ ففي الموصل تسير الإجراءات وفق سياقها من دون مشكلات تُذكر، في حين أن التعقيد في بغداد كبير من هذه الناحية.
وأما مدى التزام المعامل بالتعليمات، فهي تلتزم بها فعلاً. فحين يكون العمل قائماً ويكون عدد العمال كبيراً وتأتي لجان الصحة، أكون ملزَماً بتطبيق التعليمات حرفياً؛ أما في حال توقف العمل أو قلة عدد العاملين فلا يكون الأمر كذلك. أي أن مستوى الالتزام مرتبط بحجم العمل القائم وبوجود الرقابة.
السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟
في الوقت الحاضر توجد معامل مسجَّلة ومجازة بوثيقة رسمية من الجهات الصناعية، وهذه المعامل تخضع لمتابعة من الجهات المعنية، وهي متابعة جيدة. وأرى أن هذه المتابعات كافية.
السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية،

ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية وتوثيقها؟

مستلزمات الوقاية متوافرة تقريباً في جميع المعامل، وهي متوافرة كذلك في الأسواق، فلا توجد مشكلة في تأمينها.

أما التدريب فغير متوافر؛ إذ لا تُقام دورات تدريبية للعمال على قواعد السلامة المهنية.

وأما الإصابات فلا يوجد نظام لتوثيقها. فصاحب المعمل يوفّر خزانة إسعافات أولية داخل المعمل يُكتفى بها في الحالات البسيطة، أما ما عدا ذلك من الحالات فيُحال إلى المراكز الصحية.

السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات التشريعية أو الإدارية أو الرقابية لتحسين الواقع؟

الوضع متقارب بين القطاعين إلى حدٍّ ما، إلا أن القطاع العام أكثر التزاماً من القطاع الخاص، لأنه ملزَم بذلك ويحظى باهتمام الدولة، في حين لا يلقى القطاع الخاص اهتماماً مماثلاً منها.

وأما أثر ظروف ما بعد تحرير الموصل، فمن المؤكد أن الوضع قبل الحرب كان أفضل مما هو عليه اليوم، ويعود ذلك إلى قلة العمل وضعف السوق، وإلى توقف كثير من المعامل وإغلاقها.

وأما أهم المقترحات فهو تحسين الوضع الاقتصادي للبلد؛ فكلما تحسّن الاقتصاد عادت المعامل والناس إلى العمل، وصار بمقدورها توفير هذه المستلزمات، لا سيما أنها مسؤولة أمام القانون عن توفيرها.

المقابلة (9): معمل خياطة (ج) — قطاع خاص (مقابلة مع امرأة)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

يُلزم القانون مؤسسات العمل بما يأتي:

١- إلزام أصحاب العمل بتوفير بيئة آمنة.

٢- توفير بيئة عمل آمنة وصحية.

٣- تدريب العاملين على كيفية تجنّب المخاطر.

٤- توفير المستلزمات الأولية.

٥- إجراء فحوصات طبية دورية للعاملين.

كما أن العمل يجري بتشريعات نافذة خاصة بالصحة والسلامة المهنية، وتُنفَّذ عمليات تفتيش

لتعزيـز الالتـزام في المؤسسـات. غير أن التطبيـق الفـعلي غير مضمـون.
مؤشرات إيجابية:
• وجود ورش تدريبية وتوعوية ومحاضرات لتعريف العاملين بالمخاطر وطرق الوقاية.
• وجود جهات رقابية، مثل المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.
السـؤال: مـا أبـرز الصعوبـات والمعوقـات التـي تواجـه تطبيـق قواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة في نينـوى، وهـل تـرون أن هنـاك فجـوة بين النصـوص القانونيـة وبين التطبيـق الفـعلي؟
١- معوقات إدارية ورقابية.
٢- معوقات اقتصادية.
٣- ضعف الوعي والثقافة المهنية.
٤- تفاوت الالتزام بين القطاعات.
٥- نقص البنى التقنية والخدمات.
السـؤال: مـا مـدى كفايـة آليـات التفتيـش والرقابـة، وعـدد المفتـشين أو مسـؤولي السلامـة، في متابعـة المنشـآت والعامـلين وضمان الامتثال؟
(لم يـرد في الورقـة جـواب مسـتقل عـن هـذا السـؤال. وأقـرب مـا يتصـل بـه: مـا ذُكـر في جـواب السـؤال الأول مـن تنفيـذ عمليـات تفتيـش لتعزيـز الالتـزام ووجـود جهـات رقابيـة كالمركـز الوطنـي للصحـة والسلامـة المهنيـة، ومـا ذُكـر في جـواب السـؤال الثـاني مـن وجـود معوقـات إداريـة ورقابيـة.)
السـؤال: كيـف تقيّمـون واقـع الوقايـة داخـل المنشـآت مـن حيـث تـوفير معـدات الوقايـة الشـخصية، ووسـائل الطـوارئ، والتدريـب، والتوعيـة، وآليـات التعامـل مـع الحـوادث أو الأمـراض المهنيـة وتوثيقهـا؟
(لم يـرد في الورقـة جـواب مسـتقل عـن هـذا السـؤال. وأقـرب مـا يتصـل بـه: تـوفير المسـتلزمات الأوليـة، وتدريـب العامـلين على تجنّـب المخاطـر، وإجـراء الفحوصـات الطبيـة الدوريـة، ووجـود ورش تدريبيـة وتوعويـة ومحـاضرات — وجميعهـا وردت في جـواب السـؤال الأول.)
السـؤال: هـل تختلـف درجـة الالتـزام بالصحـة والسلامـة المهنيـة بين القطـاع العـام والقطـاع الخـاص في نينـوى، ومـا أثـر ظـروف مـا بعـد النـزاع وإعـادة الإعمار في ذلـك، ومـا أبـرز المقترحـات التشريعيـة أو الإداريـة أو الرقابيـة لتحـسين الواقـع؟

المقارنة بين القطاعين:
١- القطاع العام: لديه ضوابط وقوانين، لكن التطبيق ضعيف بسبب قلة الموارد والروتين.
٢- القطـاع الخـاص: متبايـن؛ أكثر التزامـاً في بعـض الشركات الكـبيرة، لكـن المشـاريع الصـغيرة تهمـل السلامـة لتقليـل التكاليـف.
أثر ظروف الحرب:

١- ضعف البنية التحتية والرقابية.
٢- نقص التمويل والخبرات.
٣- انتشار العمل غير المنظَّم والمستعجل في الإعمار.
المقترحات:
١- تفعيل الرقابة وفرض غرامات.
٢- تدريب وتوعية العاملين.
٣- تحفيز الشركات الملتزمة.
٤- تحسين بيئة العمل وإدخال أنظمة سلامة واضحة.
الخلاصة:
الالتزام ضعيف في القطاعين، والتحسين يتطلب: رقابة + توعية + دعم حكومي.

المقابلة (10): مستشفى أهلي — قطاع خاص (مقابلة مع رجل)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟
تطبيق قواعد السلامة يعتمد على أمرين: أولهما أن تكون القواعد نفسها منصوصاً عليها ضمن القوانين، وثانيهما الالتزام بها.
أما من حيث وجود القواعد، فإن الوزارة قد وضعت قواعد موجودة فعلاً ومعتمدة ضمن أدلة إرشادية عالمية (Guidelines)؛ فلدينا بروتوكولات وأدلة إرشادية منشورة من قبل وزارة الصحة العراقية وموجّهة إلى المؤسسات الصحية بصورة عامة، عامةً كانت أم خاصة، لتلتزم بها.
وأما الالتزام بهذه القواعد فيعتمد على أمرين أيضاً: التزام الموظفين بالموضوع، وإشراف الإدارة ومتابعتها.
السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟
أكبر الصعوبات في تقديري هي التثقيف؛ فلكي تُطبَّق القواعد لا بد أن تُثقَّف العاملين أولاً، ثم تبدأ بالمتابعة والإشراف على الموضوع. والتثقيف يأخذ وقتاً ويتطلب جهداً كبيراً.
والعقبة الثانية مرتبطة بالأولى، وهي الوقت والجهد المطلوبان؛ إذ يحتاج ذلك إلى طاقات وإلى أيدٍ عاملة وإلى لجان كبيرة تتولى مهمة التثقيف.
ويضاف إلى ذلك زخم العمل في المؤسسات الصحية في العراق، ولا سيما المؤسسات الصحية العامة، فهي — كما نعلم جميعاً — شديدة الاكتظاظ والازدحام على الدوام، وهذا الزخم يعيق مسألة تدريب الكوادر والتوجّه نحو التثقيف وسائر الأمور المتصلة به.

أما بشأن الفجوة بين القانون والواقع، فأرى أنها غير قائمة في الوقت الحاضر؛ فهناك التزام وهناك متابعة دائمة، واللجان حاضرة باستمرار، ودائرة الصحة تأتي دوماً لمراقبة الموضوع.

السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟

من وجهة نظري، فإن آليات التفتيش الحكومية كافية.

غير أن المفروض أن يكون لدى المؤسسة نفسها تفتيش داخلي؛ فنحن نُجري تفتيشاً داخلياً ونعتمد ما يُسمّى بالتدقيق (Auditing) لنضمن أن يكون التفتيش مستمراً. ذلك أن لجان الوزارة على كثرتها تأتي مرتين أو ثلاثاً في الشهر، وهي لجان متعددة تختص كل واحدة منها بموضوع معيّن؛ أما نحن فلا بد أن يكون لدينا تدقيق دائم وتفتيش داخلي خاص، وهذا متوافر لدينا في المستشفى.

السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية، ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية وتوثيقها؟

أولاً: معدات الوقاية الشخصية. هي متوافرة لدينا جميعاً، ونسمّيها معدات الوقاية الشخصية (PPE). وهي تتنوع بحسب درجة الخطر الذي نواجهه؛ إذ نتعامل مع كل مرض بطريقة معيّنة، ولكل حالة وسائل حماية خاصة تناسب نوع العدوى أو المرض أو مكان العمل. فهناك مواقع تتطلب مستلزمات خاصة، كأعمال الصيانة وتعقيم الأدوات الحادة، ولذلك تتوافر لها دائماً أدوات مخصصة. وهذه الأمور جميعها نُعنى بها وقد غطّيناها بمختلف تخصصاتها وبحسب الحاجة إليها، ونتابع الالتزام بها باستمرار.

ثانياً: مبرّرات الاهتمام بسلامة الموظف. نحن نَعُدّ سلامة الموظف بالغة الأهمية لسببين: أولهما أخلاقي، إذ يجب أن نتابع السلامة بوصفنا أشخاصاً نعرف مقدار الضرر المترتب على أمور مثل وخز الإبرة أو الجرح بآلة حادة ملوَّثة، وأنا بحكم اطّلاعي أعرف خطر ذلك على صحة الموظف، في حين قد لا يعرفه هو أو قد يستهين به، فيقع عليّ واجب متابعته. وثانيهما اقتصادي، إذ إن الموظف الذي لا تُعنى بسلامته قد يُصاب فيتغيّب عن العمل، فتضطر إلى إيجاد بديل عنه، وهذا يسبّب خسارة للمؤسسة؛ فما تنفقه على التثقيف والمتابعة أجدى مما تنفقه على إيجاد بديل للموظف.

ثالثاً: توثيق إصابات العمل. لدينا في المستشفى استمارة نسمّيها (OVR) أي تقرير الحادث أو الانحراف عن المسار المعتاد (Occurrence Variance Report)، فكلّما وقع حادث وثّقناه بتقرير. ويمرّ هذا التقرير على المشرف (Supervisor)، ثم على قسم الجودة، ويضم قسمُ الجودة قسمَ مكافحة العدوى (Infection Control).

وحين يصل تقرير الإصابة — ويُسمّى في حالات الوخز تقرير الوخز (Puncture Report) —

تبدأ سلسلة من الإجراءات القياسية، وهي إجراءات عالمية لم نضعها نحن: فالموظف الذي يتعرّض لوخز إبرة (Needle Stick) أو لأي جرح بآلة جراحية حادة يجب أن يُجرى له فحص بيولوجي، وأن يتناول الأدوية الواقية من الالتهابات، كما يُجرى فحص بيولوجي للشخص المصدر الذي استُعملت الإبرة معه قبل ذلك، للتأكد ممّا إذا كان مصاباً هو الآخر.

ويتولى متابعة هذه الإجراءات كلها طبيب أخصائي بالطب الباطني، ويُعاد فحص المختبر دورياً؛ فيُجرى أول مرة، ثم يُعاد بعد شهر، ثم يُعاد مرة أخرى بعد شهر آخر.

السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات التشريعية أو الإدارية أو الرقابية لتحسين الواقع؟

أولاً: المقارنة بين القطاعين. من وجهة نظري يوجد اختلاف كبير، ويعود هذا الاختلاف إلى مسألة زخم العمل؛ فالجهد الناتج عن الزخم الواقع على الموظفين في القطاع العام قد يحول دون قدرتهم على ملاحقة هذه الأمور. أما في القطاع الخاص فالمجال أوسع لتطبيق القواعد بالتزام أكبر. وأنا بصراحة ليست لي خبرة كبيرة في القطاع العام حتى أتحدث عنه بتفصيل أكثر، وهذا رأيي الشخصي بحسب ما أراه.

ثانياً: أثر ظروف ما بعد الحرب. أرى أن الوضع تغيّر نحو الأفضل بعد إعادة الإعمار وبعد الاستقرار الأمني الذي تحقّق ودخول الاستثمارات، وبدأ القطاع الخاص ينهض أكثر. وهذه الاختلافات القائمة بين القطاعين الخاص والعام دفعت القطاع العام إلى أن يبدأ بتطوير نفسه، وقد بدأنا نلمس تحسّناً في المستشفيات. فالمقارنة تجعل الناس يتساءلون عن سبب عدم مجاراة القطاع العام لما يجري في القطاع الخاص، وقد يكون هذا من أسباب تطوّر القطاع العام مع القطاع الخاص.

ثالثاً: المقترحات. أقول دائماً إن أفضل طريقة للتطور هي الأخذ من خبرة الآخرين. فكلّما أقمنا تعاوناً مع الدول التي سبقتنا في موضوع الحفاظ على سلامة الموظف بمختلف جوانبه، وأخذنا من خبراتها، أفادنا ذلك واختصر علينا سنوات كثيرة؛ فبدلاً من أن نجرّب بأنفسنا نأخذ عنهم ونطبّق.

المقابلة (11): مطعم — قطاع خاص (مقابلة مع امرأة)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

تفيد المشاركة بأنه لا علم لها بالنصوص القانونية الخاصة بقواعد الصحة والسلامة المهنية. وتذكر أنها ملتزمة بصورة عامة بهذه القواعد وفق ما تعرفه منها، غير أنه ليست لديها أي

فكـرة عـن النصـوص القانونيـة والتعليـمات المنظِّمـة لهـا.

السـؤال: مـا أبـرز الصعوبـات والمعوقـات التـي تواجـه تطبيـق قواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة في نينـوى، وهـل تـرون أن هنـاك فجـوة بين النصـوص القانونيـة وبين التطبيـق الفـعلي؟

تـرى أن الدولـة مسـؤولة عـن تـوفير التسـهيلات اللازمـة، وفي مقدمتهـا التوعيـة بقواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة؛ فالرقابـة وحدهـا لا تكفـي، بـل لا بـد مـن إقامـة دورات تدريبيـة للتوعيـة والتدريـب، ذلـك أن المطعـم لا يمتلـك إمكانيـة تـوفير التوعيـة والتدريـب بنفسـه.

ولذلـك تـرى ضرورة أن يكـون التدريـب مـن قبـل الدولـة، أو على أقـل تقديـر أن تُوفَّـر مقاطـع فيديـو توضيحيـة على منصـة يوتيـوب يُسـتعان بهـا في توعيـة العامـلين ومدرائهـم بقواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة الواجـب اتباعهـا في كل نمـط مـن أنمـاط الأنشـطة الاقتصاديـة المختلفـة.

السـؤال: مـا مـدى كفايـة آليـات التفتيـش والرقابـة، وعـدد المفتـشين أو مسـؤولي السلامـة، في متابعـة المنشـآت والعامـلين وضمان الامتثال؟

تـرى أن مسـؤولي الرقابـة والتفتيـش يقـتصر عملهـم على الرقابـة مـن دون اهـتمام بتوعيـة المسـؤولين عـن المنشـآت، فهـو أداء لالتـزام وظيفـي لا أكثر، في حين أن صاحـب المطعـم أو صاحـب النشـاط الاقتصـادي لا فكـرة لديـه عمّا يجـب عليـه تـوفيره.

ومـن ثـمّ فـإن الرقابـة والتفتيـش وحـدهما لا يكفيـان، بـل لا بـد قبـل كل شيء مـن توعيـة أربـاب الأعمال وتدريبهـم حتـى يتمكنـوا مـن اتخـاذ الإجـراءات المطلوبـة منهـم.

السـؤال: كيـف تقيّمـون واقـع الوقايـة داخـل المنشـآت مـن حيـث تـوفير معـدات الوقايـة الشـخصية، ووسـائل الطـوارئ، والتدريـب، والتوعيـة، وآليـات التعامـل مـع الحـوادث أو الأمـراض المهنيـة وتوثيقهـا؟

تذكـر أن الأدوات والمعـدات الضروريـة متوافـرة في المطعـم، غير أن هنـاك قصـوراً مـن قبـل الأجهـزة المسـؤولة عـن المتابعـة والرقابـة، إذ لا تقـدّم الخدمـات الضروريـة في هـذا الجانـب.

السـؤال: هـل تختلـف درجـة الالتـزام بالصحـة والسلامـة المهنيـة بين القطـاع العـام والقطـاع الخـاص في نينـوى، ومـا أثـر ظـروف مـا بعـد النـزاع وإعـادة الإعمار في ذلـك، ومـا أبـرز المقترحـات التشريعيـة أو الإداريـة أو الرقابيـة لتحـسين الواقـع؟

تـرى أن القطـاع العـام بـدأ مؤخـراً يهتـم بموضـوع الصحـة والسلامـة المهنيـة بسـبب المحاسـبة والرقابـة مـن قبـل الدولـة، أمـا القطـاع الخـاص فغالبـاً مـا يتهـرّب مـن ذلـك، مـع تسـاهل مـن الدولـة تجـاه القطـاع العـام؛ ومـن ثـمّ فـإن التـزام القطـاع الخـاص أقـل مـن التـزام القطـاع العـام.

وفـيما يخـص أثـر الحـرب في قواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة، تـرى أن الحـرب أثّـرت سـلباً في هـذا الالتـزام، غير أن محافظـة نينـوى اسـتطاعت أن تنهـض بسرعـة وأن تتـدارك القصـور الـذي حصـل في الـفترات الأخيرة، وأن هنـاك تطـوراً ملحوظـاً في موضـوع قواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة في نينـوى.

وأمـا المقترحـات فتؤكـد فيهـا على تـوفير دورات توعويـة لأربـاب الأعمال وللـعمال، وعـدم الاكتفـاء

بالإجراءات والتعليمات التي تكون في الغالب روتينية وقديمة ولا تراعي التطور الحاصل. كما تشير إلى غياب الرقابة على تجهيزات الغذاء المنزلية خارج المطاعم.

المقابلة (12): فندق — قطاع خاص (مقابلة مع امرأة)

السؤال: الالتزام العام ؟ كيف ترون تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى من حيث الالتزام الفعلي والاستناد للنصوص القانونية؟

يوجد بشكل نسبيا في تعليمات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

السؤال هنا هل يوجد دور للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية بشكل جدي ام لا؟ لدينا فجوة لان التطبيق بشكل جزئي وليس شامل قد يكون مطبق في مؤسسات ودوائر الدولة بينما القطاع الخاص يعاني من ضعف الالتزام لغياب الدور الرقابي والتطبيق العملي فضعف الرقابة والتفتيش بالرغم من وجود اللجان الا انه يتسم بقلة الزيارات التفتيشية المنتظمة وضعف فرض العقوبات على المخالفين ولخصوصية الظروف المحلية في نينوى بعد احداث داعش اصبح بشكل واضح انتشار المشاريع غير منظمة واصبح تقديم الانتاج على حساب السلامة وضعف بالمعايير في مواقع البناء والخدمات.

السؤال: (٢) المعوقات : ماهي ابرز الصعوبات التي تواجه تطبيق هذه القواعد ؟ هل تعتقدون بوجود فجوة بين القانون والواقع ؟

نواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى عدة معوقات ابرزها ضعف الرقابة والتفتيش وقلة الوعي بثقافة السلامة

الفجوة ليست بسبب نقص القوانين بل بسبب ضعف التنفيذ والرقابة والثقافة المؤسسية ناهيك عن قلة الزيارات الميدانية ومحدودية عدد المفتشين المختصين وضعف المتابعة

القوانين موجودة لكن بدون التزام حقيقي

فرض الغرامات او العقوبات احيانا

وجود المجاملات او الفساد الاداري

نقطة مهمة بأن اصحاب المشاريع يحاولون تقليل التكاليف بأعتبار معدات السلامة او انظمة الطوارئ او تقادم المنشآت هي تكلفة اضافية

السؤال: (٣) الرقابة :ما تقييمكم لكفاية اليات التفتيش واعداد المسؤولين عن السلامة في متابعة المنشآت ؟

يمكن تقييم كفاية اليات التفتيش وعدد مسؤولي السلامة بانها غير كافية اذ رغم وجود اجراءات تنظيمية واضحة الا ان التطبيق يعاني من ضعف في الانتظام وقلة الكوادر المتخصصة كما عدد المنتسبين لايتناسب مع وجود حجم المنشآت مما ينعكس سلبا على فعالية المتابعة ويؤدي الى استمرار المخالفات وضعف الالتزام بأجراءات السلامة المهنية

السؤال: (٤)واقع الوقاية : كيف تقيمون توفر معدات الوقاية والتدريب واليات التعامل مع أصابات العمل وتوثيقها ؟

واقع الوقاية في نينوى يقيم بأنه متوسط الى ضعيف مع وجود تفاوت كبير بين القطاعين الحكومي والخاص احيانا المعدات موجودة ولكن غير كافية بشكل منتظم كما تعاني اليات التعامل مع الاصابات الواضحة الى قصور واضح مع عدم توثيق للحوادث وتحليلها هذا يؤدي الى تقليل فعالية اجراءات السلامة المهنية واستمرار لمخاطر في بيئة العمل وجوب فرض قانون الضمان الصحي وقانون التأمين الصحي

(٥) المقارنة والمقترحات : هل يختلف الالتزام بين القطاعين العام والخاص ؟ وماأثر ظروف بعد الحرب على ذلك ؟ وماهي مقترحاتكم لتحسين هذا النوع

يختلف مستوى الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية بين القطاعين العام والخاص حيث يظهر القطاع العام التزاما افضل نسبيا من حيث التنظيم والرقابة في حين يعاني القطاع الخاص من ضعف الالتزام بسبب الضغوط الاقتصادية وقلة الاشراف كما اثرا ظروف مابعد الحرب في نينوى بشكل كبير على هذا الواقع نتيجة تسارع عمليات الاعمار وانتشار العمل الغير منظم وضعف الامكانيات ولتحسين هذا الوضع يوصئ بتعزيز الرقابة والتفتيش وتطبيق القوانين بصرامة ونشر ثقافة السلامة ودعم القطاع الخاص وتطوير انظمة الطورائ

هذا الموضوع له تشعبات عدة لا تقتصر على هذه النقاط فقط والاهم من ذلك تطبيقها بشكل دقيق وبدون مجاملة وهذا الاسلوب هو كخطوة لانجاح اي مشروع على صعيد القطاعين العام والخاص

المقابلة (13): مول تجاري — قطاع خاص (مقابلة مع رجل)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

أبرز سمة في هذا الموضوع أن القناعة به غائبة عند جميع الأطراف؛ فلا القائمون عليه من فرق التفتيش، ولا الجهات المعنية، ولا حتى العمال أنفسهم مقتنعون به جملةً وتفصيلاً، أو إن هذه القناعة لم تتكوّن لديهم بعد. فالدافع الأساسي للالتزام بهذه الأمور هو سلطة القانون، لا الحاجة الفعلية أو الاقتناع لدى الفئة المستهدفة.

كما أن كثيراً من الاشتراطات التي تُفرض غير متناسبة مع واقعنا؛ إذ تُفرض على المنشأة أمور شكلية، في حين تُترك الأمور الحقيقية التي تحتاج فعلاً إلى تدخّل السلطة من دون معالجة، فيقتصر الأمر على مسائل شكلية بسيطة جداً.

ثم إن الشخص القائم على التفتيش نفسه غير مقتنع بما يطالب به؛ فهو يقول لك إن هذه

الأمور مفروضة علينا، ونحن بدورنا نطالبك بها، وإن لم تنفّذها تتعرّض إلى غرامة مالية. هذا هو الأساس الذي يقوم عليه التعامل، فضلاً عن أن كل زيارة يُستوفى فيها مبلغ أو اشتراك.
وقد ولّد هذا الأسلوب قناعة تامة لدى الأغلبية بأن المسألة لا علاقة لها بالسلامة المهنية، وإنما هي مبالغ تُستوفى تحت مسمّى السلامة المهنية والرقابة الصحية وما إليها؛ أي إنها نوع من الضرائب تُجبى من القطاع الخاص دون القطاع العام، ويُطلب فيها من المنشأة أمور لا معنى لها في كثير من الأحيان.
السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟
باختصار مفيد: ليس من الممكن أن تهيّئ وسائل سلامة لعامل تبلغ كلفتها نحو مئة وخمسين أو مئتي ألف دينار، في حين أن أجره اليومي عشرة آلاف أو خمسة عشر ألف دينار؛ أي إن مستلزمات السلامة المهنية تعادل نصف دخله الشهري. ثم إنها تُستهلك خلال شهر أو شهرين ويحتاج إلى غيرها، فتستنزف جزءاً كبيراً جداً من دخله.
والأمر نفسه ينطبق على رب العمل المسؤول عن هؤلاء العاملين؛ إذ تُعدّ كلف تشغيلهم مبالغ كبيرة بالنسبة إليه، فيتحمّل مبالغ عالية جداً مقابل عائد هامشي بسيط جداً. والقاعدة أن الإنسان حين يحتاج إلى شيء فعلاً فإنه يبحث عنه بنفسه؛ أما حين يحمل ثقله على ظهره ويكون نفعه محدوداً جداً في نظره، فإنه يفكّر عندئذٍ في التخلص من بعض هذه الأثقال ليمضي في عمله بيسر أكبر.
أما بشأن الفجوة بين القانون والواقع فهي فجوة كبيرة جداً. فلا توجد قناعة إطلاقاً، وإنما سلطة القانون هي الفيصل في التنفيذ؛ فمن يستطيع تجاوز القانون لا ينفّذ، ومن لا يستطيع ويقع تحت قبضة القانون ينفّذ مرغماً ويدفع رسوم الكشوفات وغيرها من المستحقات.
السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟
قد تبدو نظرتي إلى هذه النقطة سوداوية، لكن الحقيقة — مع الأسف — أن هناك تدنّياً في المستويات في شتى المجالات، وذلك بعد ابتعاد أصحاب الاختصاص وتحوّل الأمر إلى المحسوبية والوساطات وما شابه ذلك.
فكثير ممن يشغلون هذه المواقع يحاولون سدّ فراغ ليسوا مؤهّلين لسدّه، ولذلك تخرج الأمور فضفاضة جداً وغير مناسبة للغرض الذي وُضعت من أجله. ومن ثمّ فإن هذه الآليات غير مقنعة نهائياً؛ فهي في غالبيتها إما اجتهاد قائم على أسس خاطئة، وإما استيراد لنموذج جاهز لا يتناسب مع الواقع الذي نعيشه في الداخل.
السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية، ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية

وتوثيقها؟

كما ذكرت، فإن المعمول به لا يعالج الواقع الذي نعيشه، لأنه قائم على استيراد تجارب جاهزة من الخارج وتطبيقها كما هي. فحين تأتي بنظام للسلامة المهنية خاص بالعامل، لا يصحّ أن تأخذ جزئية من نظام أشمل يغطّي كل ظروف العمل ثم تطبّقها علينا منفصلة عن سياقها. ولننظر إلى الأمر من الناحية الاقتصادية: أنا أتحدث عن القطاع الخاص لا عن الدولة. فالمشروع الذي يبلغ هامش ربحه نحو عشرة في المئة لا يمكن أن تُحمَّل عليه كلف السلامة المهنية والسلامة الصحية والضرائب والاشتراطات البيئية وغيرها مجتمعةً، ما دام هامش ربحه ضئيلاً أصلاً. فالمطلوب معالجة أساسية، لأن النظام في مجمله غير سليم، ولا يوجد أي سند لمن يحاولون العمل في هذا المجال من أصحاب المشاريع.

ولذلك أشعر — بحكم عملي في هذا المجال — أن غالبية هذه القوانين ليست إلا عبئاً الغاية منه تحصيل أكبر قدر من الأموال بوصفها ضرائب تحت مسمّيات مختلفة. ومن أمثلة ذلك ما يجري في مجال الصحة العامة، إذ يجب تقديم نموذج للفحص كل شهرين، وقد يكون هذا النموذج ملحاً أو قنينة زيت مستوردة أصلاً وسبق أن دخلت البلد وخضعت للفحص. والمفترض — إن كانت هناك رغبة حقيقية في التحقق — أن يُتوجَّه إلى التاجر الرئيس المعروف وتُؤخذ النماذج منه؛ أما أن يأتي المفتش إلى المحل فيأخذ مني قنينة زيت، ويأخذ من جاري قنينة الزيت نفسها، ثم غيرها، فلا أدري ما الذي يُفحص في ذلك.

ولهذا أقول إن التطبيق أجوف وبعيد كل البعد عن الغاية التي وُضع القانون من أجلها إن كانت هي الخدمة فعلاً. فطبيعة القوانين وطبيعة سنّها وطبيعة تطبيقها تُوجِد فجوة بين الفكرة والتنفيذ، ويضيع معها معنى القانون وروحه فلا يصل إلى المعنيّ به أن هذا القانون وُضع لخدمته. بل على العكس، أشعر شخصياً أن كثيراً من هذه القوانين وُضعت للابتزاز أكثر مما وُضعت لتقديم خدمة وللحفاظ على السلامة الصحية والمهنية.

السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات التشريعية أو الإدارية أو الرقابية لتحسين الواقع؟

النقطة الفيصل في كل ما ذُكر في هذه الأسئلة هي وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب. وينبغي ألّا يكون القائم على ذلك شخصاً واحداً، بل لجنة مؤلفة من مختصين في السلامة المهنية، على أن يُضمّ إليها اقتصاديون أو أشخاص لديهم خبرة بالسوق، حتى لا تأتي هذه المعالجات مثقِلة لكاهل المواطن فتتحوّل إلى عبء يدفعه إلى التحايل على القوانين كلما تمكّن من تفادي الرقابة.

فلا بد أن تتحوّل هذه المتطلبات إلى أمور في متناول اليد وذات كلفة معقولة، وأن تكون في الوقت نفسه متناسقة مع القانون ومع طبيعة المجتمع ومع الثقافة المحلية. وأعتقد أن

اجـتماع هـذه الأركان كفيـل بمعالجـة المسـألة معالجـة جذريـة.
فـحين يُطـرح عليّ إجـراء أشـعر فـعلاً أنـه لفائـدتي، وألمـس أثـره النافـع في عـملي، ويكـون متناسـقاً مـع وضعـي الثقـافي والاقتصـادي بالدرجـة الأسـاس — لأن المشروع في جوهـره مشروع اقتصـادي — فعندئـذٍ سـألجأ إليـه بنـفسي وأبحـث عنـه لحمايـة نـفسي. أمـا حين يُطـرح عليّ شيء أشـعر أنـه مجـرد حشـوٍ في وثيقـة أو ورقـة الغـرض منهـا تحصيـل الأمـوال بالدرجـة الأسـاس، ويتكـرّر اشتراطـه كل شـهرين أو كل سـتة أشـهر أو كل سـنة تحـت مسـمّيات متعـددة، فعندئـذٍ سـأبحث عـن مئـة طريقـة وطريقـة للتحايـل عليـه والتخلـص مـن هـذا العـبء.

المقابلة (14): معمل نجارة — قطاع خاص (مقابلة مع رجل)

السـؤال: كيـف تقيّمـون واقـع تطبيـق قواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة في محافظـة نينـوى مـن حيـث الالتـزام العـام، ومـدى الاسـتناد إلى النصـوص القانونيـة والتعلـيمات المنظمـة داخـل جهـة العمـل؟
القـوانين موجـودة في العـراق، وصاحـب العمـل يحـاول تفعيلهـا وتطبيقهـا، غير أن المشـكلة تكمـن في الطـرف المقابـل، أي العامـل نفسـه، فهـو لا يتقبّـل هـذا الأمـر. فقـد وفّرنـا للـعمال الكمامـات والقفـازات وحتـى النظـارات الواقيـة، إلا أنهـم لا يرتدونهـا، على الرغـم مـن أن مهنـة النجـارة خطـرة بطبيعتهـا وليسـت بالمهنـة السـهلة.
والأمـر نفسـه ينطبـق على أعمال الصبـغ؛ فأنـا أنصحهـم دائمـاً، وقـد وفّـرت الكمامـة وفـلتر الغبـار، غير أن المشـكلة الحقيقيـة هـي أن مجتمعنـا لا يمتلـك الوعـي الـكافي بهـذه الأمـور.
السـؤال: مـا أبـرز الصعوبـات والمعوقـات التـي تواجـه تطبيـق قواعـد الصحـة والسلامـة المهنيـة في نينـوى، وهـل تـرون أن هنـاك فجـوة بين النصـوص القانونيـة وبين التطبيـق الفـعلي؟
المشـكلة — كما ذكـرت قبـل قليـل — هـي الوعـي. فنحـن مـع الأسـف كشـعب عراقـي كنـا في سـبعينيات القـرن الماضي أكثر تقدّمـاً وأكثر وعيـاً مما نحـن عليـه اليـوم.
فـحين أطلـب اليـوم مـن أي عامـل أن يرتـدي الكمامـة أو النظـارات الواقيـة يقـول لي إنهـا تزعجـه. إذن فالمسـألة تعتمـد على الوعـي، وهـذه هـي المشـكلة الأساسـية التـي نفتقـر إليهـا في الوقـت الحـاضر.
السـؤال: مـا مـدى كفايـة آليـات التفتيـش والرقابـة، وعـدد المفتـشين أو مسـؤولي السلامـة، في متابعـة المنشـآت والعامـلين وضمان الامتثال؟
أرى أن الدفـاع المـدني في مدينـة الموصـل لم يـقصّر حتـى الآن، بـل على العكـس، فهـو يشـدّد على السلامـة أكثر مـن أي محافظـة أخـرى. وهـذا كلام عـن تجربـة قبـل سـنتين، إذ وجّـه إلينـا توصيـات، وتأخّـرتُ في تنفيذهـا بصراحـة، فغرّمنـي على ذلـك. وقـد اطّلعنـا على الأوضاع في بغـداد وفي محافظات الجنـوب، فلاحظنـا أن الزيـارات الرقابيـة فيهـا أقـل مما هـي عليـه في الموصـل؛ فالدفـاع المـدني في

الموصل يحرص على تأكيد سلامة المنشآت.
ومع ذلك أرى أن الدفاع المدني في الموصل بحاجة إلى آليات ومعدات أكثر مما هو متوافر لديه؛ فلديه نقص في هذا الجانب، وأنا متأكد من ذلك.
(ملاحظة تحريرية: هذه الفقرة واردة في ملف التفريغ الأصلي بالنص نفسه الوارد في مقابلة ورشة صيانة السيارات، ويُرجَّح أنها انتقلت سهواً عند إعداد الملف. يُستحسن الرجوع إلى التسجيل الصوتي للتثبّت.)
السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية، ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية وتوثيقها؟
فيما يتعلق بالإجراءات العامة، فإن العامل المبتدئ الذي يلتحق بالعمل نُبعده عن الأماكن الخطرة مدة أشهر طويلة، إلى أن تكتمل لديه المعلومات اللازمة. والأهم من ذلك أن يتعلّم قبل كل شيء طبيعة المخاطر المحيطة به، وخصوصاً في أعمال قصّ الخشب، وذلك قبل أن يتعلّم كيفية استخدام المكائن نفسها؛ فلا بد أن يبقى بعيداً عنها في البداية.
ومشكلتنا في الوقت الحاضر أن المكائن التي نعمل عليها قديمة، تعود إلى خمسينيات وستينيات وسبعينيات القرن الماضي، وليست من الأجيال الحديثة، مع أن المكائن الحديثة أفضل بكثير من هذه.
أما من حيث التوعية فنحن نعرّف العمال بأسباب الإصابات والأخطاء ونعلّمهم كيفية تجنّبها. وأما الجانب الصحي فتتوافر لدينا مستلزمات الإسعافات الأولية، والحمد لله أن الإصابات لدينا قليلة جداً.
السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات التشريعية أو الإدارية أو الرقابية لتحسين الواقع؟
أرى أن درجة الالتزام واحدة في القطاعين الحكومي والأهلي، فمشكلتنا الأساسية واحدة وهي الوعي؛ إذ إن المجتمع لا يمتلك وعياً كافياً بالسلامة. فأنت تحدّث العامل وتبيّن له أن هذا الإجراء يقيه الضرر، فلا يقتنع لأنه غير معتاد على ارتداء الكمامة أو القبعة أو النظارات الواقية. ومن ثمّ نعود دائماً إلى النقطة الرئيسة نفسها وهي الوعي، وهو ما نفتقر إليه حتى الآن.
أما من ناحية آثار الحرب، فلا أعتقد أنها أثّرت في هذا الجانب؛ فالمشكلة تتعلق بالناس أنفسهم لا بظروف الحرب. وأتذكّر أنه كانت في السبعينيات برامج توعية موجّهة إلى الشعب في مجال السلامة، تبيّن للمواطن ما ينبغي فعله عند وقوع حادث ما.
ولذلك فإن مقترحي يتعلق بالإعلام؛ فالإعلام مطلوب في مجالات كثيرة، وفي مقدمتها مجال السلامة العامة، وهو مجال بالغ الأهمية، على أن يُقدَّم بأسلوب بسيط وجميل، لأن الناس

اعتادوا على المحتوى السهل. فلا حاجة إلى برامج تمتد ساعة أو ساعتين؛ بل إن بضع دقائق أو ربع ساعة يومياً تتضمّن معلومة جديدة أفضل بكثير من برنامج يستغرق نصف ساعة أو ثلاثة أرباع الساعة.

وينطبق ذلك على مجالات الأمن والسلامة، وعلى المجالات العامة الأخرى كالمرور أيضاً، فهو مجال ضروري كذلك. وخلاصة الأمر أن مجتمعنا بحاجة إلى توعية عامة.

المقابلة (15): معمل أكياس ومواد تغليف — قطاع خاص (مقابلة مع رجل)

السؤال: كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

نظام المتابعة في الموصل ليس جيداً بالقدر المطلوب في هذه الأمور. فالمنشأة لديها نظامها الخاص، وأنا ملزَم بتوفير طفايات الحريق وغيرها من المستلزمات ونحن نلتزم بذلك، غير أن المشكلة الرئيسة تكمن في الجهات التي تطبّق القانون، ولي عليها مأخذان:

الأول: الكيل بمكيالين في التطبيق؛ إذ تختلف طريقة التعامل باختلاف العلاقة الشخصية بصاحب المنشأة، فيُطبَّق القانون كاملاً على طرف ويُتساهَل مع آخر.

الثاني: اعتماد الأسلوب التعسفي بدلاً من المعالجة. فالجهات التي تتابعنا — الدفاع المدني والبيئة والكهرباء والبلدية والسيطرة النوعية والأمن الوطني — كثيراً ما يكون ردّ فعلها الإغلاق والتعزيل (التشميع) مباشرةً، والإغلاق ليس حلاً؛ إذ ينبغي معالجة المشكلة من جذرها لا الوقوف عندها. أما الأمن الوطني فأسلوب تعامله معنا ذو طابع سياسي أكثر منه فنياً.

ومن الإشكالات كذلك أن منطقتنا مصنّفة صناعية منذ ثمانينيات القرن الماضي، وكان المعمول به حينها أن يسكن العامل في موقع عمله نفسه، ثم تغيّرت الأوضاع وتحوّل المحيط إلى حيّ سكني، ولم تتطوّر المفاهيم لدى الدفاع المدني والبلدية والبيئة بما يواكب هذا التغيّر.

أما النقطة الأهم في تقديري فهي ضعف التخصص لدى الجهات الرقابية. فأن يأتيني مفتش من دائرة البيئة وهو خريج كلية الزراعة أو التربية الرياضية يعني أنه غير متخصص في المجال الذي يفتّش عليه. ومن أمثلة ذلك أن يُطلب مني توزيع الحليب على العمال، وهو إجراء يعود إلى ستينيات القرن الماضي حين كانت الطباعة تعتمد على تقنية «اللاينوتايب» بالرصاص، وكان الحليب يُستخدم لمعالجة ترسّبات الرصاص. أما اليوم فأنا أستخدم مذيبات من صنف «الفود جريد» (المخصص للتماس مع الأغذية) لأن منتجاتي تلامس المواد الغذائية، وهي مذيبات طبيعية لا تسبّب تهيّج الجهاز التنفسي. ومع كامل احترامي للدائرة وللقانون، فإن مثل هذه المطالبات تُضعف هيبة الجهة الرقابية، لا سيما أن بيد المفتش سلطة الإغلاق.

والأمر نفسه ينطبق على دائرة الصحة. فمن الأمثلة على ضعف الإلمام العلمي — بحسب

ما ألمسه — أن مادة حافظة مثل بنزوات الصوديوم إذا تعرّضت لأشعة الشمس ولحرارة تتجاوز خمسين درجة مئوية لساعات، فإن أواصرها يُعاد تكوينها بفعل الضغط والحرارة، وهي مسألة لا يدركها مفتش البيئة ولا مفتش الصحة.

والاستثناء في هذا كله هو الدفاع المدني؛ فالعاملون فيه أكفاء، ولديهم تخصصات ودورات تدريبية بحكم انتمائهم إلى الجهاز الشرطي. أما بقية الجهات الرقابية فينقصها التخصص في مجال السلامة المهنية.

السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟

الفجوة واسعة جداً. فقوانين السلامة المهنية وأنظمة المعايرة وما يتصل بها تعود إلى سبعينيات وثمانينيات القرن الماضي، ولم يطرأ عليها أي تحديث حتى الآن، بما في ذلك المواصفة العراقية للمواد المختلفة. ولا ننسى أننا كنا دولة اشتراكية، ونحن اليوم لسنا اشتراكيين ولا رأسماليين، ولم يُحسَم بعدُ — بفعل الحصار والظروف السياسية المعقّدة — ما إذا كنا دولة منتجة صناعياً وزراعياً وتجارياً. وما زال يحكمنا قانون الاستثمار الصناعي لعام 1998، في حين تغيّر البلد وتغيّر التخطيط العمراني وتغيّرت المدينة.

فهناك مستلزمات ومصادر خطر لم تكن قائمة حين وُضعت تلك القوانين، ومع ذلك يكتفي مفتش الدفاع المدني بالتأكد من وجود طفاية حريق عليها توقيع وملصق، بينما تغيّرت طبيعة المخاطر. فلا تحديث للقوانين ولا للمعلومات. ومع هذا أقرّ بأن الدفاع المدني أفضل حالاً من غيره؛ أما دائرة البيئة فيأتينا منها خريجون حديثو التخرج لا خبرة عملية لديهم. والجامعة في حقيقتها تؤهّل للتفكير السليم، أما الخبرة فتُكتسب من سوق العمل ومن التسويق والعمل والعلاقات.

ومن المعوّقات أيضاً أن دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي تتعامل بتعسّف على الرغم من صدور قانون جديد. فالدولة لا تدعمنا ولا توفّر لنا الكهرباء، ثم تُطالبنا بالتزامات. والبلدية تستوفي منا نحو عشرين ألف دينار رسوماً لرفع النفايات، في حين لا تتجاوز كلفة الرفع الفعلي خمسة آلاف دينار، مع أن لديّ نفايات يومية بحكم الإنتاج اليومي، ولا توجد متابعة حقيقية؛ فالعمل شكلي في كثير من الأحيان.

كما أن البلدية منحتني موافقة وباشرتُ العمل بموجبها، ثم عادت لجنة أخرى وألغتها. فلا يوجد عمل بالتوازي بين الجهات في العراق في أي مجال. والمفترض أن تعمل دوائر البيئة والدفاع المدني والصحة والسلامة المهنية تحت سقف واحد وبقاعدة بيانات موحّدة، أما الآن فكل جهة تعمل بتعليماتها الخاصة، ولا رابط بينها، وكلٌّ يستعمل سلطته على نحو تعسفي. والإغلاق والتشميع ليسا حلاً؛ فلدى الجهات الرقابية الغرامات وغيرها من الإجراءات. ونعم، قد تكون لديّ في بعض الأحيان مخالفات معيّنة، لكنها مخالفات يسيرة. وخلاصة الأمر أننا

نعمل بقوانين تعود إلى أواخر السبعينيات والثمانينيات، أي مضى عليها خمسة وأربعون عاماً على الأقل، تغيّر خلالها العراق في كل مفاصله، من البيوت إلى البلدية إلى الصناعة. وهذه نقطة بالغة الأهمية إذا ما وصل صوتنا إلى الدولة.

السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟

لا، الآليات غير كافية، وإنما هي روتينات معيّنة، وكل جهة تأتي وفق اجتهادها الخاص. فيأتي مفتش الضمان الاجتماعي في زيارة، ومفتش البيئة في زيارة، ومسؤول السلامة في زيارة، والدفاع المدني في زيارة، والأمن الوطني في زيارة؛ خمس زيارات منفصلة، والمفترض أن تُختصر في زيارة واحدة بلجنة واحدة.

ومشكلتنا هنا أن الصناعة أسيرة جهات متعددة، ولا سيما الموظفون الجدد الذين ارتُبطت رواتبهم بما يحققونه من إيرادات، فيميل بعضهم إلى التعسف ويتصوّر نفسه محمياً من المساءلة.

وأضرب مثالاً بإقليم كردستان — وبصرف النظر عن موقفي من النظام السياسي — إذ يوجد فيه نظام إدارة محلية فاعل، وهو موروث عن العهد السابق حين كان لدينا نظام إدارة محلية تعمل ضمنه أجهزة التقييس والسيطرة النوعية والصحة والسلامة المهنية والتقاعد والضمان الاجتماعي والدفاع المدني بالتوازي، وكانت هناك جهة أعلى يمكن الرجوع إليها إذا قصّر موظف أو تجاوز حدوده. أما اليوم فلا نستطيع التظلّم، بل يُنظر إلى الشكوى نظرة سلبية، ونحن نعمل بصيغة عشائرية لا مؤسسية. والمطلوب لنا كمدينة ومحافظة نظام حكم محلي تنضوي تحته هذه الجهات الرقابية.

ومن المشكلات كذلك كثرة تبديل المفتشين سنوياً بما يمنع الاستقرار والتعارف وتراكم الخبرة؛ فكل موظف جديد يأتي لينقض ما قرّره سابقه، فيقول مثلاً إن الطفايات غير مطابقة أو إن طريقة التعليق ناقصة، مع أن التعليق هو الأسلوب الأكثر أماناً. وفي الثمانينيات والتسعينيات، وعلى الرغم من الحصار، كان هناك نظام عمل وزيارات دورية منتظمة من أجهزة التقييس والسيطرة النوعية؛ وهذا هو المطلوب.

السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية، ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية وتوثيقها؟

في السنتين أو الثلاث الأخيرة تحسّن الوضع؛ إذ صارت دائرة العمل والشؤون الاجتماعية تنظّم لنا دورات، وهو ما لم يكن متاحاً قبل التحرير (قبل عام 2017). فبفضل المنظمات والدوائر الحكومية المعنية وإحدى المنظمات الدولية صرنا في هذا الجانب أفضل حالاً، ونشأ وعي لدى القطاع الخاص، غير أنه لم يقابله وعي مماثل لدى الجهات الحكومية.

وقد زارتنا المنظمات مرتين — إحدى المنظمات الدولية ومنظمة دولية أخرى — وأقامتا لنا دورات لمدة أسبوع داخل المعمل، وكان العامل يتلقى حافزاً مقابل مشاركته، فالمنظمات قامت بواجبها في هذا الجانب. أما دائرة العمل والضمان الاجتماعي فقد أقامت لنا دورتين موجّهتين إلى أرباب العمل، ولم يكن مستواهما جيداً.

وتبقى مشكلة جوهرية، وهي أنه لا يوجد ما ينظّم علاقتي بالعامل؛ فالعامل يعمل عندي اليوم ويتركني غداً. ومع أن القانون موجود فإنه غير مطبَّق عملياً، ولا توجد علاقة عقدية بين رب العمل والعامل، وهذا من أبرز المآخذ. وفي المقابل تستوفي دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي حقوقها بالقوة، وقد صارت المبالغ مرهقة مع قلة العمل وضعف الإيرادات. فالدولة نسيت أن لديها صناعة، ونسيت أن هذه هي البنى التحتية، ونحن مشاريع صغيرة ومتناهية الصغر.

السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات التشريعية أو الإدارية أو الرقابية لتحسين الواقع؟

القطاع العام أكثر التزاماً من القطاع الخاص، بسبب وجود المتابعة ووجود المنظمات؛ فالجهة المانحة هي التي تفرض اشتراطات السلامة المهنية، بحيث يرتدي العامل الخوذة والسترة العاكسة المميّزة. أي أن هذا الالتزام جاء بفعل وجود المنظمات لا بفعل القوانين؛ فالجهة المانحة تشترط ألّا يُنفَّذ المشروع — كإنشاء جسر مثلاً — إلا إذا التزم العمال بهذه الاشتراطات.

أما أثر الحرب على تنظيم داعش فقد كان تدميرياً؛ إذ نُسف كل ما له قيمة، ولم يأتِ بعد ذلك من يعيد البناء أو يُكمل ما بُدئ به، بل أُجهضت المشاريع. ومن آثاره على واقع العمل أننا كنا نشغّل النساء وفق معايير الكفاءة بعد المقابلة والاختبار، أما اليوم فصار هناك ضغط لتشغيل نساء من عوائل التنظيم، وهو أمر لا أستطيع القيام به، لأن أي ملاحظة عمل أو خلاف قد يتحوّل إلى مشكلة خارج إطار العمل.

ويضاف إلى ذلك الأثر الاقتصادي؛ فكما كان التنظيم يبتزّنا، صارت الظروف الاقتصادية تبتزّنا. فتأتينا جهات تعرض تأمين المواد الأولية نيابةً عنّا، مع أن لعملي خصوصية فنية، وبعض المواد لا أُعلن عنها لأنها من أسرار المهنة. لقد تغيّر الوقت وتغيّرت حتى الأخلاق.

أما المقترحات فأبرزها إعادة النظر في القوانين والتعليمات وإصدار قانون موحّد، وهذا لا يستغرق أكثر من بضعة أشهر. وأرى أن يستند ذلك إلى دراسة ميدانية على غرار ما تقومون به من زيارات ومقابلات وتوثيق؛ فالأكاديمي يطرح رأياً قائماً على التحليل والتشخيص، بخلاف مدير الدائرة الذي قد يكون خريج معهد متوسط، ومع احترامي لخبرته المتراكمة فإنها لا تغني عن التحليل العلمي.

وأخيراً، ينبغي أن تبدأ ثقافة السلامة من التعليم؛ فتُغرَس لدى الطفل منذ الروضة والسنوات الخمس الأولى من المرحلة الابتدائية، ثم في المرحلة الإعدادية.

المقابلة (16): ورشة صيانة سيارات — قطاع خاص (مقابلة مع رجل)

السؤال:) كيف تقيّمون واقع تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في محافظة نينوى من حيث الالتزام العام، ومدى الاستناد إلى النصوص القانونية والتعليمات المنظمة داخل جهة العمل؟

مقاييس السلامة المهنية غير موجودة عملياً. فالجهة الوحيدة التي تتابعنا في الوقت الحاضر هي الدفاع المدني، ومتابعته تقتصر على طفايات الحريق داخل المحل فقط.

أما على مستوى وقاية الشخص نفسه — كارتداء الخوذة، أو ملابس العمل الواقية، أو الأحذية الواقية (السيفتي شوز) — فهذا غير موجود لدينا حالياً. بل إن هذا الأمر لا يكاد يوجد في العراق كله إلا في الشركات الأجنبية.

السؤال: ما أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في نينوى، وهل ترون أن هناك فجوة بين النصوص القانونية وبين التطبيق الفعلي؟

نحن أصلاً لا فكرة لدينا عن قوانين السلامة المهنية، ولم يقم أحد بتثقيفنا بشأنها.

غير أن لدينا أحياناً خبرة عملية بحكم طبيعة العمل؛ فالورشة الصناعية ينبغي أن تتعامل مع مخلفاتها (الويست) — كالزيوت والدهون المستعملة وعوادم السيارات — تعاملاً خاصاً، وهذا غير متوافر حالياً، ولم يحاسبنا عليه أحد. وما أذكره من معلومات في هذا الباب مصدره ما شاهدته حين كنت أعمل في دول الخليج.

أما على مستوى القانون هنا، فليست لدينا لائحة نلتزم بها إطلاقاً؛ ولذلك لا أستطيع أن أحكم بأننا مخالفون لقوانين الدولة أو غير مخالفين، ما دام لا يوجد تثقيف بالموضوع. وفي اعتقادي الشخصي أن المسؤولين في الدولة أنفسهم قد لا يعرفون هذا الجانب.

السؤال: ما مدى كفاية آليات التفتيش والرقابة، وعدد المفتشين أو مسؤولي السلامة، في متابعة المنشآت والعاملين وضمان الامتثال؟

في الحقيقة لا توجد متابعة من الجهات المعنية. ولا أذكر أن أحداً جاءنا أو سجّل علينا مخالفة أو طالبنا بتنفيذ إجراء معيّن. فلا توجد لوائح، ولم يأتِ أحد من أي جهة حكومية ليطالبنا بالالتزام بها. أما الموظفون المسؤولون عن هذا الجانب — إن وُجدوا — فلم ألتقِ بأحد منهم إطلاقاً، ولم يزوروا منطقتنا الصناعية على الإطلاق.

والاستثناء في ذلك هو الدفاع المدني في مدينة الموصل؛ فأرى أنه لم يقصّر حتى الآن، بل على العكس، فهو يشدّد على السلامة أكثر من أي محافظة أخرى. وهذا كلام عن تجربة قبل سنتين، إذ وجّه إلينا توصيات، وتأخّرتُ في تنفيذها بصراحة، فغرّمني على ذلك. وقد اطّلعنا على الأوضاع في بغداد وفي محافظات الجنوب، فلاحظنا أن الزيارات الرقابية فيها أقل مما هي عليه في الموصل؛ فالدفاع المدني في الموصل يحرص على تأكيد سلامة المنشآت.

ومع ذلك أرى أن الدفاع المدني في الموصل بحاجة إلى آليات ومعدات أكثر مما هو متوافر لديه؛

فلديه نقص في هذا الجانب، وأنا متأكد من ذلك.

السؤال: كيف تقيّمون واقع الوقاية داخل المنشآت من حيث توفير معدات الوقاية الشخصية، ووسائل الطوارئ، والتدريب، والتوعية، وآليات التعامل مع الحوادث أو الأمراض المهنية وتوثيقها؟

فيما يخص إصابات العمل، فنحن نهتم بها بجهودنا الشخصية؛ إذ هيّأنا مستلزمات إسعافات أولية بسيطة داخل الورشة، وذلك بحكم ما يقع لدينا من حوادث أثناء العمل.

أما الحالات التي تفوق قدرتنا — كأن يحتاج الإصبع إلى خياطة، أو تقع، لا سمح الله، حالة كسر — فننقل المصاب إلى المستشفى. وهذا هو ما يجري لدينا عملياً.

السؤال: هل تختلف درجة الالتزام بالصحة والسلامة المهنية بين القطاع العام والقطاع الخاص في نينوى، وما أثر ظروف ما بعد النزاع وإعادة الإعمار في ذلك، وما أبرز المقترحات التشريعية أو الإدارية أو الرقابية لتحسين الواقع؟

بالنسبة إلى المقارنة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص، فأنا لا أعرف واقع القطاع الحكومي ولا خبرة لي به، لكن من المؤكد أن عليه رقابة، ولنقل إنها بنسبة عشرة في المئة. أما الرقابة علينا نحن بوصفنا ورشة صناعية فمعدومة تماماً.

وغاية ما هنالك أننا ندفع للبلدية مبلغاً سنوياً ثابتاً مع إيجار الكراج، وتقوم البلدية في مقابله بأعمال التنظيف حول المحل، وهذا هو الإجراء الوحيد الذي تؤدّيه. أما الاشتراطات المتعلقة بالسلامة فأكرّر أنه لم يأتنا أحد بشأنها.

وأما مقترحي فهو ضرورة تخصيص مكان لتصريف المخلفات (الويست) ومعالجتها. فالمنطقة الصناعية مليئة بالمخلفات من زيوت ودهون وأجزاء سيارات قديمة وغير ذلك كثير، حتى إن مياه التصريف والصرف الصحي تخرج كلها إلى الشارع. وهنا يقع التقصير على الحكومة؛ فلا بد أن يكون في المنطقة الصناعية مكان مخصص لتصريف المخلفات ومعالجتها. هذا هو مقترحي.

ملحق (2): النتائج التفصيلية للاستبانة

يعرض هذا الملحق النتائج الخام للاستبانة بعد استبعاد الاستمارات غير المتسقة، على عيّنة نهائية بلغت (90) مستجيباً. وقد حُذفت من الإجابات المفتوحة أي إشارة إلى اسم شخص أو منشأة أو جهة بعينها. والبيانات مجهّلة المصدر بالكامل، إذ لم تتضمن الاستبانة أصلاً حقلاً لاسم المستجيب أو جهة عمله.

أولاً: التكرارات والنسب المئوية لكل فقرة

الجدول (م2-1): تكرارات استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة والنسب المئوية بين قوسين (ن = 90)

ت	الفقرة	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	المعرفة بوجود قواعد قانونية	11 (12.2)	9 (10.0)	7 (7.8)	21 (23.3)	42 (46.7)
2	توضيح الالتزامات عند التعيين	10 (11.1)	4 (4.4)	15 (16.7)	17 (18.9)	44 (48.9)
3	تعليمات مكتوبة أو معلنة	16 (17.8)	9 (10.0)	18 (20.0)	15 (16.7)	32 (35.6)
4	معرفة الجهة المسؤولة	17 (18.9)	4 (4.4)	16 (17.8)	12 (13.3)	41 (45.6)
5	معرفة الحقوق عند الإصابة	18 (20.0)	8 (8.9)	17 (18.9)	18 (20.0)	29 (32.2)
6	توفير معدات الوقاية	15 (16.7)	6 (6.7)	15 (16.7)	19 (21.1)	35 (38.9)
7	وسائل الإطفاء والإنذار والإسعاف	5 (5.6)	3 (3.3)	10 (11.1)	9 (10.0)	63 (70.0)
8	الفحص الدوري للمعدات	8 (8.9)	5 (5.6)	8 (8.9)	19 (21.1)	50 (55.6)
9	شروط السلامة عند تشغيل الآلات	6 (6.7)	5 (5.6)	10 (11.1)	12 (13.3)	57 (63.3)
10	اللوحات الإرشادية والتحذيرية	16 (17.8)	11 (12.2)	12 (13.3)	19 (21.1)	32 (35.6)
11	التهوية والإنارة والنظافة	9 (10.0)	4 (4.4)	9 (10.0)	19 (21.1)	49 (54.4)
12	الإبلاغ عن الحوادث والإصابات	12 (13.3)	5 (5.6)	14 (15.6)	16 (17.8)	43 (47.8)
13	دورات وإرشادات دورية	22 (24.4)	7 (7.8)	15 (16.7)	17 (18.9)	29 (32.2)
14	تدريبات على الإخلاء والطوارئ	24 (26.7)	12 (13.3)	15 (16.7)	16 (17.8)	23 (25.6)
15	تدريب أولي للعامل الجديد	17 (18.9)	3 (3.3)	15 (16.7)	20 (22.2)	35 (38.9)
16	متابعة الالتزام بوسائل الوقاية	13 (14.4)	9 (10.0)	17 (18.9)	18 (20.0)	33 (36.7)
17	إسهام برامج التوعية	7 (7.8)	6 (6.7)	13 (14.4)	20 (22.2)	44 (48.9)
18	الخضوع لزيارات التفتيش	18 (20.0)	3 (3.3)	15 (16.7)	12 (13.3)	42 (46.7)
19	إسهام التفتيش في التحسين	6 (6.7)	5 (5.6)	12 (13.3)	17 (18.9)	50 (55.6)
20	آلية محاسبة المقصرين	16 (17.8)	7 (7.8)	15 (16.7)	14 (15.6)	38 (42.2)
21	وضوح التشريعات يرفع الامتثال	4 (4.4)	4 (4.4)	15 (16.7)	21 (23.3)	46 (51.1)
22	نفي وجود فجوة بين النص والتطبيق	18 (20.0)	7 (7.8)	19 (21.1)	14 (15.6)	32 (35.6)
23	ضعف الإمكانات المادية	12 (13.3)	8 (8.9)	24 (26.7)	18 (20.0)	28 (31.1)
24	قلة الكوادر المتخصصة	5 (5.6)	8 (8.9)	23 (25.6)	26 (28.9)	28 (31.1)
25	ضعف الثقافة الوقائية	4 (4.4)	5 (5.6)	23 (25.6)	13 (14.4)	45 (50.0)

26	أثر ظروف ما بعد النزاع	8 (8.9)	12 (13.3)	15 (16.7)	16 (17.8)	39 (43.3)
27	حاجة القطاع الخاص لمتابعة أشد	3 (3.3)	3 (3.3)	20 (22.2)	17 (18.9)	47 (52.2)
28	الأنظمة الحديثة والتدريب المستمر	3 (3.3)	2 (2.2)	15 (16.7)	19 (21.1)	51 (56.7)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة. الرقم الأول هو التكرار والرقم بين القوسين هو النسبة المئوية.

ثانياً: المؤشرات الإحصائية لكل فقرة

الجدول (م2-2): المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية والرتب ومستويات الاستجابة (ن = 90)

ت	الفقرة	المتوسط	الانحراف	الوزن %	موافق %	غير موافق %	الرتبة	المستوى
1	المعرفة بوجود قواعد قانونية	3.822	1.427	76.4	70.0	22.2	12	مرتفع
2	توضيح الالتزامات عند التعيين	3.900	1.358	78.0	67.8	15.6	11	مرتفع
3	تعليمات مكتوبة أو معلنة	3.422	1.499	68.4	52.2	27.8	24	مرتفع
4	معرفة الجهة المسؤولة	3.622	1.548	72.4	58.9	23.3	17	مرتفع
5	معرفة الحقوق عند الإصابة	3.356	1.509	67.1	52.2	28.9	26	متوسط
6	توفير معدات الوقاية	3.589	1.476	71.8	60.0	23.3	18	مرتفع
7	وسائل الإطفاء والإنذار والإسعاف	4.356	1.154	87.1	80.0	8.9	1	مرتفع جداً
8	الفحص الدوري للمعدات	4.089	1.295	81.8	76.7	14.4	7	مرتفع
9	شروط السلامة عند تشغيل الآلات	4.211	1.241	84.2	76.7	12.2	3	مرتفع جداً
10	اللوحات الإرشادية والتحذيرية	3.444	1.515	68.9	56.7	30.0	23	مرتفع
11	التهوية والإنارة والنظافة	4.056	1.319	81.1	75.6	14.4	8	مرتفع
12	الإبلاغ عن الحوادث والإصابات	3.811	1.429	76.2	65.6	18.9	13	مرتفع
13	دورات وإرشادات دورية	3.267	1.578	65.3	51.1	32.2	27	متوسط
14	تدريبات على الإخلاء والطوارئ	3.022	1.558	60.4	43.3	40.0	28	متوسط
15	تدريب أولي للعامل الجديد	3.589	1.498	71.8	61.1	22.2	18	مرتفع
16	متابعة الالتزام بوسائل الوقاية	3.544	1.439	70.9	56.7	24.4	21	مرتفع
17	إسهام برامج التوعية	3.978	1.272	79.6	71.1	14.4	10	مرتفع
18	الخضوع لزيارات التفتيش	3.633	1.568	72.7	60.0	23.3	16	مرتفع
19	إسهام التفتيش في التحسين	4.111	1.231	82.2	74.4	12.2	6	مرتفع
20	آلية محاسبة المقصرين	3.567	1.529	71.3	57.8	25.6	20	مرتفع
21	وضوح التشريعات يرفع الامتثال	4.122	1.120	82.4	74.4	8.9	5	مرتفع
22	نفي وجود فجوة بين النص والتطبيق	3.389	1.527	67.8	51.1	27.8	25	متوسط
23	ضعف الإمكانات المادية	3.467	1.367	69.3	51.1	22.2	22	مرتفع
24	قلة الكوادر المتخصصة	3.711	1.164	74.2	60.0	14.4	15	مرتفع

25	ضعف الثقافة الوقائية	4.000	1.180	80.0	64.4	10.0	9	مرتفع
26	أثر ظروف ما بعد النزاع	3.733	1.372	74.7	61.1	22.2	14	مرتفع
27	حاجة القطاع الخاص لمتابعة أشد	4.133	1.083	82.7	71.1	6.7	4	مرتفع
28	الأنظمة الحديثة والتدريب المستمر	4.256	1.034	85.1	77.8	5.6	2	مرتفع جداً

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ثالثاً: أبرز المشكلات كما أوردها المستجيبون (إجابات مفتوحة)

- لا يوجدالجابه بي اسرع وقت
- عدم الالتزام بيها
- نقص المعدات التدريبيه والكادر
- نقص كوادر السلامه وعدم الاهتمام من الجهات الاعلى
- هناك عمل لتطبيق الصحة والسلامة المهنية ولكن ليس بالكمية المطلوبة
- الامكانات المادية
- من ناحية العمل في القطاع النفطي الاهتمام من الناحيه الأولى بالسلامة المهنية واعتبارها من اولويات المهمة لخطورة العمل بهذا القطاع
- قلة توفير المعدات ولوازم الصحة المهنية
- الاة المستهلك
- جميع كوادر مطاعم الموصل غير ملتزمه بسبب اصحاب المطاعم. لان صاحب المطعم مبدأ الماده وليس العمل والجوده
- جهل العمال
- لا يوجد متابعة على المصانع والورش من قبل الجهات المختصه
- لا توجد مشكلة
- قله وعي الناس
- المشكلة في اعتقادي هو عدم وجود زيارات من وزارة الصحة ومتابعة صحة العمال والبيئة لخاصة بالعمل واعتقد ان وزارة الصحة مسؤولة عن بيئة العمل وتاثيرها علي صحة العامل
- قلة خبرة العاملين في المبنى وضعف المستوى التعليمي
- قلة الوعي والارشادات أدى إلى و جود بعض المشكلات
- عدم وعي العمال وإهمال أصحاب العمل
- الثقافة العامة للعامل

- لا يوج
- تمثل أبرز التحديات في تطبيق الصحة والسلامة المهنية في طبيعة العمل داخل المطبخ، مثل التعامل مع الحرارة ومصادر النار، والأدوات الحادة، واحتمالية الانزلاق بسبب المياه أو الزيوت، إضافة إلى ضرورة المحافظة المستمرة على النظافة وسلامة تداول الأغذية. كما أن ضغط العمل في أوقات الذروة يتطلب متابعة مستمرة للتأكد من التزام جميع العاملات بإجراءات السلامة واستخدام وسائل الوقاية المناسبة
- ضعف الوعي العام من قبل اصحاب المعامل والعاملين والجهات الرقابية
- عدم التزام العامل
- قلة ثقافة العامل
- ضعف المتابعة والدعم المادي
- عدم التزام العاملين
- بعض أدوات الصحة والسلامة غير متوفرة لبعض المهن والأعمال الصناعية
- من الضروري بناء مراكز صحية قريبة من المناطق الصناعية في حال حدوث اي أمر طارىء
- عدم التزام العاملين بشروط السلامة قلة ثقافة العامل بشروط السلامة يعتبرها اي ارتداء معدات السلامة او ملتبس السلامة أكثرهم أمور اضافية تقلل من حرية حركته داخل المصنع
- لا صحه ولا سلامه في هذا البلد
- لا توجد
- جهل الجهات الرقابية بمفردات عملها اليومي والتعسف في التعامل
- المواد كلها صينية لا تعمل ولا توجد اي منتج للسلامة المهنيه اصلي لا يوجد ثقة
- لايوجد بطاقة صحة مجانية للعمال عنده الاصابه بالعمل
- الإهمال وعدم تطبيق شروط السلامة المهنية
- ضعف الإمكانات المادية يعتبر عائقا رئيسا أمام تطبيق إجراءات السلامة المهنية
- عدم وجود زيارات مستمرة من قبل رجال السلامة المهنية لأماكن العمل
- الجهل عدم وجود دورات توعية
- الجهل وعدم معرفة اغلب العمال بشروط السلامة المهنية
- عدم تطبيق شروط السلامة المهنية من اغلب العمال
- الجهل وقلة الوعي
- ضعف ثقافة بعض العاملين
- ضعف الوعي قلة التدريب عدم توفر معدات الوقاية الكافية محدودية الامكانات

المادية

- الجهل وعدم وجود دورات توعية من قبل المختصين
- عدم تطبيق شروط المهنية من اغلب العمال
- عدم تطبيق شروط السلامة المهنية مع غياب دورات توعية شروط السلامة المهنية
- الجهل وعدم وجود قوانين واضحة لمحاسبة المقصر في تطبيق قواعد السلامة المهنية
- ضعف الإمكانات المادية التي تساهم في توفير المعدات الكافية للسلامة المهنية
- عدم تطبيق شروط السلامة المهنية
- الجهل
- قلة الوعي عدم الاهتمام من المسؤولين وادارة المدرسة
- قلة الدورات وضعف استجابة العاملين
- لا توجد مشاكل حيث يتم تطبيق الاجراءات و تتم متابعتها بشكل دوري و تجديد كل

المستلزمات

- صعوبة تفهم العاملين لخطورة بعض الأمور المهمة وعدم ادراكهم لعواقبها
- عدم وجود كادر مختص بقواعد السلامه إقامة ورش
- عدم وجود مسؤول سلامة مدرب جيدا مع كل فرقة صيانة تخرج للعمل
- خالية من المشاكل

رابعاً: المقترحات كما أوردها المستجيبون (إجابات مفتوحة)

- تقليل الفساد
- دورات تدربية مستمرة
- توفير معدات بشكل اكثر مع توفير دورات تدريبيه وتطويريه
- تخصيص كوادر في كل قسم ودائره مهمته رفع التقارير والابلاغ عن المشاكل التي

تواجه الدائره وتخصيص موازنات خاصه لهذا المجال

- يجب توفر الإجراءات اللازمة وتوفر الدعم المطلوب لتطبيق قواعد الصحة والسلامة

الكافية

- متابعة ومحاسبة
- توفير الامكانات وزيادة دورات توعوية
- زيادة الوعي وارشاد في تطبيق السلامه المهنية
- توفير معدات والالات وتدريب عليها بشكل دوري وتهيئة كادر متمرس يقوم بالاشراف

على متابعة اجراءات السلامة

- تجديد الالة
- تفعيل دور الرقابي

- النظام
- نشر الوعي الصحي والطبي
- متابعة
- المتابعه من قبل الجهات المختصة
- دورات للسلامه
- 1 - زيارات ميدانة لكوادر وزارة الصحة (تعليمية - تثقيفة) 2 - زيارات ميدانية من دائرة الضمان الاجتماعي (توضح للعمال حقوقهم و واجباتهم) -3 زيارات ميدانية من وزارة الصحة لفحص العمال وعمل بعض الاختبارات المخبرية المجانية
- توجيه العاملين بطريقه صحيحة وسهله الفهم
- اقترح وجود محاضرات توعية وارشاد للعاملين الجدد
- ادخال العمال دورات تدريبية
- بث برامج الوعي عن طريق قنوات ارشاديو
- تكثيف التدريب والتوعية بالصحة والسلامة المهنية، وإجراء زيارات رقابية وإرشادية دورية، مع توفير متطلبات الوقاية ومكافحة الحرائق والإسعافات الأولية. كما يُقترح تعزيز التنسيق بين الجهات الصحية والبلدية والدفاع المدني، وتشجيع المنشآت الملتزمة بمعايير السلامة.
- حضور دورات تدريبية وتوعوية على النت ويكون ضمنها فيدوهات لمصانع تطبق هذه القواعد واثرها في الحفاض على الحياة لحث الجميع على تطبيقها وزيادة الوعي
- عدم توفير المواد الخاصة بالسلامة المهنية بأسعار مناسبة
- وضع اختبار للعامل في قواعد الصحة والسلامة المهنية قبل التعيين
- توفير الدعم المادي
- دورات تدريبية
- الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية
- توفير منظومات مركزية للسلامة
- التفتيش المستمر وزيارة مواقع العمل ونشر برامج توعويه
- ان يكون مفارز من قبل الصحة تعمل بشكل مستمر بمراقية المعامل الصناعية والغذائية
- توفير أدوات السلامة وتوزيعها على المؤسسات والمعامل والورش الخاصة لدرئ مخاطر الحوادث وابعاد حجة عدم توفر أدوات السلامة أو بيعها باجور مناسبة يستطيع مدير المؤسسة او الورشة شرائها
- تقديم الخدمة الكاملة والدورات التدريبية حول ذلك
- زيارة الوعي الصحي جولات تفتيشية مستمرة للمعامل توفير معدات السلامة بأسعار

مناسـبة حتـى يتمكـن الجميـع مـن شرائهـا

- وين دعم للصناعيين أو للمهن لا شارع ولا ماء في كل معامل
- دورات توعوية مشتركة للاطراف كافة
- مرقبة ومحاسبة المقصرين مثل الرقابة الصحية
- توفير جميع مستلزمات الأدوية
- إجراء تدريبات عملية بصورة مستمرة من قبل رجال السلامة المهنية
- يجب ان تخضع المنشآت لزيارات مستمرة من قبل الجهات المختصة
- توفر معدات الوقاية بصورة كافية مع التوعية المستمرة من قبل المختصين
- يجب ان يكون هناك دورات توعية مستمرة مع الرقابة باستمرار
- لجان تفتيش مستمرة لالزام أصحاب العمل على تطبيق شروط السلامة المهنية
- تشديد الإجراءات القانونية بحق المقصر
- دورات توعية وتدريب للحد من مخاطر العمل
- وضع تشريعات وتعليمات داخل المنشأة للالتزام بقوانين السلامة المهنية
- دورة تقوية التفتيش باستمرار ما بين فترة واخرى
- التوعية ووجود زيارات مستمرة من قبل المختصين الى أماكن العمل
- التفتيش والتوعية بصورة مستمرة من قبل رجال السلامة المهنية
- الزيارات الميدانية المستمرة لمواقع العمل من قبل المختصين بالسلامة المهنية
- دورات توعية
- وضع تشريعات وتعليمات مستمرة بتطبيق قواعد السلامة المهنية
- إيجاد مراكز مختصة لمراقبة أماكن العمل بصورة مستمرة
- الرقابة مع دورات توعية
- توفير بيئة صحية
- نشر التوعية بين الناس ، اللوحات الارشادية، توفير معدات السلامة
- متابعـة مبـاشرة عـن طريـق تشـكيل لجـان مختصـة لهـا زيـارات دوريـة للقطـاع الخـاص والعـام بصـورة مبـاشرة وفـرض عقوبـات واضحـة والعمـل بهـا
- حـملات توعويـة اعلانـات على مواقـع التواصـل توضـح حـق العامـل اذا مـا تعـرض لحـادث اثنـاء العمـل
- الزيارات الدورية و المتابعة من قبل الجهات المسؤولة
- الإكثار من التوعية عبر وسائل التواصل الاجتماعي
- دورات متتالية
- التدريـب بصـورة عمليـة دائمـا وليـس نظريـا فقـط وتهيئـة كـوادر مختصـة لهـذا الغـرض

وتطوير امكانياتهم بالاساليب الحديثة لدرء المخاطر وحماية العاملين بشكل أفضل وخصوصا في قطاع الكهرباء

- زيادة التوعية والتثقيف لهذا المجال

خامساً: ملاحظات إضافية أوردها المستجيبون

- لا توجد
- لاتوجد
- مقترح جيد ويجب العمل به
- شكرا
- لايوجد ملاحظات
- اجراء صيانا الالة كلا شهر علا القل
- يجب توعية المجتمع من مطاعم الموصل. انا ليس ابو مطعم ودخلت في هذا المجال جديد وئيت العجب من الكوادر الذين كانو يعملون سابقا في المطاعم. هناك كوارث في جودة الطعام والخدمه والصحة
- مراقبة العاملين في الكاميرات بشكل مستمر
- الدعم الحكومي صفر وراتب الموظف لا يتماشى مع الصحة السليمة
- نأمل تعزيز ثقافة الوقاية والسلامة المهنية، ودعم المشاريع المحلية بتدريب عملي وإرشادات واضحة تتناسب مع طبيعة كل نشاط، مع التركيز على التوعية والتحسين المستمر أكثر من الجانب العقابي.
- يجب تسهيل اجراءات منح الموافقات لاصحاب المشاريع
- سلامتكم
- الاستبيانات غالبا يتم اهمالهاياريت ما تكتبون وتهملون وتشغلون الناس بلا فائدة ياريت يكون العمل جاد وواقعي
- شكراً لكم
- لا شكرآ
- نحن في منطقه ملوثه في معامل كوكجلي لايوجد فيها شوارع ولا توفير ماء صالح للشرب لا تبحث عن صحه وسلامه ابحث عن راحة أصحاب المهن
- تحديث التعليمات والقوانين بما يتناسب والمرحلة
- اي عامل هو مسوليتكم الله اخليكم ضوري هذا الموضوع
- لايوجد دعم مادي لتقليل اسعار المواد المستوردة كلاخشاب وغيرها من المواد الاوليه التي تصنع في العراق
- لا شكرا



WWW.PFO-KU.ORG

PFO@PFO-KU.ORG