**منظمة السلام والحرية: ٢٠١٦**

# واقع حقوق العمال والحريات النقابية في العراق وأقليم كوردستان

**الباحثين:**

**كيفي مغديد**

**عبدالسميع محمد رحمان**

**سنگر يوسف صالح**

**٢٠١٦**

**مشروع تعزيز حقوق العمال مشروع منظمة السلام والحرية**
**بالتعاون مع(النجدة الشعبية النرويجية NPA)**

فريق ادارة المشروع

عبداللة خالد: مدير المشروع
عبدالسميع محمد رحمان: منسق المشروع
رانية عادل محمد : منسقة المشروع في بغداد

**الفريق الميدانى للمشروع**

هةزار حمزة سليم : محافظة اربيل
هةلَشؤعبدالفتاح : محافظة سليمانية
زينة فؤاد طه : محافظة كركوك
حيدر علي محسن: محافظة بغداد
عباس كاظم رباط: محافظة البصرة
عبدالرحمان طيب أحمد : محافظة دهوك

الترجمة الى اللغة العربية: جالاك علي هةزار
المراجعة: عباس كاظم رباط
الترجمة الى اللغة الانكليزية: جهاد كمال

**النجدة الشعبية النرويجية ليست مسول عن محتوى هذه الدراسة**

## ملخص الدراسة:


مشروع"تعزيز حقوق العمال والحريات النقابية" مشروع مشترك بين منظمة السلام والحرية في كوردستان PFOK والنجدة الشعبية النرويجية NPA ضمن نطاق تعزيز الديمقراطية وحقوق الانسان والتي تنفذ خلال ٤ سنوات في العراق واقليم كوردستان-العراق.

بدء المشروع بأجراء هذه دراسة لتحديد خط الاساس والبحث عن ارضية لحماية حقوق العمال في شهر تموز٢٠١٦ ولغاية نهاية شهر تشرين الاول من نفس العام . من قبل اكاديميين وفريق بحث ميداني باستخدام المنهج المختلط (Mixed Method) ، للتعرف على واقع وارضية حقوق العمال والحريالت النقابية والثغرات والعوائق اما تلك الحقوق والحريات لتعزيز حقوق العمال و تفعيل دور النقابات العمالية.

تم اختيار عينة الدراسة في ثلاثة مستويات مختلفة وبوسائل متعددة (استبيان ، المقابلة ، مجاميع التركيز) لجمع المعلومات والبيانات في محافظات (بغداد ، أربيل ، البصرة ، سليمانية ، كركوك ، اربيل).

المستوى الاول ولفهم الواقع العمالي والحريات النقابية تم توزيع ١٠٠٠ استمارة استبيان على عينة في تلك المحافظات ، وفي النهاية تم اعتماد ٨٧٠ استمارة استبيان حسب البيانات الصحيحة واستبعاد الباقي لعدم مطابقتها للدراسة

المستوى الثاني لفهم اكثر للواقع العمالي وارضية الحقوق والحريات العمالية والنقابية تم المقابلة مع ٤٣ شخص بشكل شبه مفتوح ، حيث المقابلات كانت مع (٢ برمانيين ، ١١ممثل حكومي ، ١٢ نقابي ، ٢ صاحب عمل ،٦ عمال ،٥ اكاديميين وخبراء ، ٢قانونيين ، ممثلي غرف تجارة ٢ ، ١ عضو مجلس محافظة ،٢ قضاة ).

المستوى الثالث والاخير تم عقد ٦ مجاميع تركيز في المحافظات الستة المذكورة اعلاه بحيث في كل محافظة تم عقد مجموعة تركيز واحدة بمشاركة الجهات المعنية بالحقوق العمالية والحريات النقابيةومجموع الاشخاص الذين شاركوا في مجاميع التركيز ( )شخص.

من حيث ديموغرافية المشاركين في الاستبيان، نسبة ٧٦% من الذكور و٢٤% من الاناث ، بالنسبة للعمر اعلى نسبة من المشاركين والتي وصلت الى ٥٠% هم اعمارهم بين ١٩-٢٨سنة ،وادنى نسبة ١% هم في عمر ٥٨ سنة فمما فوق . ٥٩% من المشاركين متزوجين و ٣% ارامل و ٣٤%هم عزاب وبواكر و ٤% مطلقين. من حيث المحافظة ٢١% بغداد و١٩% اربيل و ٢١% البصرة و ٢١%سليمانية و ١٠% دهوك و ٨% من كركوك.

التحصيل الدراسي ٦% هم من الاميين. ٢٣ % خريج الدراسة الابتدائية ، ٢٨% خريج الدراسة المتوسطة ، ١٥% خريج الدراسة الإعدادية ، ١١% خريج المعاهد ، ١٥ % خريج الدراسة الجامعية ،٢% الحاصليين على شهادة الدراسات العليا.

اما فيما يتعلق بديموغرافية الاشخاص الذين تم مقابلتهم او الذين شاركوا في مجموعات التركيز والتي يبلغ عددهم ( ٦٧ ) شخص. مهنتهم ( ٣ برلمانيين ، ١١ممثلي الحكومة، ٢٢ ممثلي النقابات ، ٥ ارباب عمل ،٧ عامل ، ١٢اكاديمي ، ٢ أعضاء مجلس محافظة ، ٤ نشطاء مجتمع مدني ، ١ ممثلي غرفة التجارة ).

اما من حيث التقسيم على المحافظات ، في بغداد ( ١٠ ) اشخاص ، اربيل ( ٨ ) اشخاص ، البصرة ( ٩) اشخاص ، سليمانية ( ١٤ ) شخص، كركوك ( ١٦ )شخص ودهوك ( ١٠) اشخاص.

النتائج

في هذه الدراسة تم الوصول الى مجموعة من النتائج المتعلقة بالانتهاكات التي تحصل ضد العمال فيما يتعلق بعقد العمل والضمان الاجتماعي ، رغم وجود قوانين نافذة لضمان تلك الحقوق للعمال لكن في الواقع اغلب العمال لايحصلون على عقد العمل ولا يسجلون في الضمان الاجتماعي، ويتبين ايضا رغم وجود لجان ثلاثية مشتركة تمثل (الحكومة ، النقابات ، اتحادات ارباب العمل) لتفتيش مواقع العمل وبسبب قلة اعدادهم وضعف الامكانيات التقنية والمادية لتلك اللجان فان دورهم ضعيف جدا.

الى جانب الانتهاكات ضد العمال في ساعات العمل والاجازات الاسبوعية والشهرية، واجور العمل. ورغم ان بعض تلك الحقوق مشرعة ضمن القوانين المحلية الا انه ولحد الان لاتزال ساعات العمل الاضافية دون تعويض وعدم وجود عطل في نهاية الاسبوع قائمة وقلة اجورهم مقارنة مع الواقع المعيشي موجودة. لم يتم العمل على بناء القدرات المهنية للعمال لا من قبل اصحاب العمل ولا الحكومة ولا النقابات العمالي ة. وقد تبين ايضا من نتائج الدراسة رغم ان قد وفرت بعض مستلزمات الصحة والسلامة المهنية لكن لحد الان نرى بان هناك الكثير ممن يفقدون حياتهم بسبب النقص في الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل .وقد تبين ايضا من نتائج الدراسة بان في بعض الاحيان ان العمال وبسبب تخوفهم من فقدان عملهم لا يطالبون بحقوقهم . الى جانب ذلك نرى بان العامل الاجنبي يتعرض للانتهاكات في حقوقه ويتم اضطهاده وأيضا لايزال العمال لا يتمتعون بوعي قانوني حول حقوقهم الواردة في القوانين المحلية والدولية.

الدراسة وصلت الى ان العلاقة بين العمال والنقابات العمالية ليست في المستوى المطلوب وعضوية العمال في النقابات لحد الان ضعيفة ومشاركتهم قليلة في اعمال وانشطة النقابات وثقتهم ضعيفة بالعمل النقابي .وللتدخل الحزبي دور اساسي في ضعف الثقة وتحجيم الحريات النقابية ، علما ان هذا ليس راي العمال فقط بل هو راي بعض ممثلي النقابات الذين يعترفون بذلك الى جانب ان عدم وجود قانون معاصر للتنظيم النقابي اثرت بشكل كبير على العمل النقابي والحريات النقابية. وكذلك تأخر وتباطىء الحكومة في اصدار التعليمات والاجراءات لتنفيذ بعض القوانين التي اثرت وتؤثر على حقوق العمال والحريات النقابية ،لان بعض القوانين فيها مواد وحقوق واردة للعمال والحريات النقابية والتاخير في التنفيذ يؤثر سلبا على تلك الحقوق.

انطلاقا من تلك النتائج التي توصلت لها الدراسة اقترحنا مجموعة من المقترحات والتوصيات للجهات المعنية في الجهات التشريعية والتنفيذية والنقابات العمالية والجهات ذوي العلاقة باصحاب العمل ومن اجل تعزيز حقوق العمال وحمايته وتعزيز الحريات النقابية
.اقترحنا بان يتم تشريع قانون للضمان الاجتماعي وفق المعايير الدولية في العراق وتشريع قانون العمل في اقليم كوردستان وفق المعايير الدولية.الى جانب اصدار تعليمات واجراءات لتنفيذ قانون العمل الجديد في العراق رقم ٣٧ لسنه ٢٠١٥ وقانون الضمان الاجتماعي في اقليم كوردستان بما يتناسب مع روح القانونين على ان لا يقوض الحقوق الواردة في تلك القانونين. البدء بحملة توعية قانونية للعمال لرفع وعيهم بالحقوق الواردة في القوانين المحلية والدولية وتفعيل دور النقابات للدفاع عن حقوق العمال وضخها بدماء جديدة واتباع اليات الديمقراطية الداخلية وتحسين العلاقة بين العمال والنقابات عن طريق الدفاع عن حقوق العمال والزيارات الميدانية المباشرة والوقوف بجانبهم في معاناتهم.

على الرغم ان اللجان الثلاثية موجودة "لجان التفتيش" لكن يحتاج الى تفعيل دورهم وعلى الحكومة ان تقوم بذلك من خلال زيادة عدد المفتشين وتوفير مستلزماتهم اللوجستية والتقنية . وضرورة وضع استمارة عقود موحدة وفق القوانين المحلية والدولية تلزم اصحاب العمل والجهات الاخرى باستخدام تلك النماذج الموحدة من العقود . العمل الجاد من اجل تفعيل محاكم العمل للاسراع في انهاء الملفات الخاصة بالنتهاكات التي تحصل للعمال ، وفتح محاكم عمل في المناطق التي لاتوجد فيها تلك المحاكم والتقليل من الاجراءات الروتينية لتسجيل الشكاوي والدعاوي .

ضمان الحريات النقابية عن طريق تشريع قانون يضمن الحريات النقابية ووفق المعايير الدولية بشكل يضمن استقلالية وتعددية النقابات . العمل على الحد من التدخل الحزبي وتوسيع مساحة الحريات النقابية وتشجيع منظمات المجتمع المدني للعمل على الاهتمام بالشان العمالي والنقابي وبناء علاقات ومشاريع مشتركة خدمة

لحقوق العمال والحريات النقابية. وكذلك العمل على تشجيع الباحثين والاكاديميين للقيام بدراسات وابحاث حول حقوق العمال والحريات النقابية. تشجيع وفسح المجال واتباع اليات ضامنة لمشاركة المراة وقيادتها في العمل النقابي .

العمل على رفع الوعي المجتمعي بحقوق العمال والحريات العمالية عن طريق وسائل الاعلام والاهتمام بالاعلام العمالي والنقابي.

من المهم ايضا ان يتم رفع العوائق امام رصد الانتهاكات ضد العمال والنقابات العمالية وانشاء مرصد نقابي لرصد الانتهاكات الحاصلة وحث النقابات لاصدار تقارير سنوية دقيقة وعلمية بكل الانتهاكات الحاصلة وبناء قدرات النقابات في هذا المجال.

الضغط على الدولة العراقية للانضمام والمصادقة على المعاهدات والاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق العمال والحريات النقابية.

الاسراع في وضع اطار قانوني لانهاء معانات يد العامل الأجنبي

الاهتمام بالحياة الديمقراطية الداخلية للنقابات وبالشباب لقيادة النقابات العمالية وبناء قدراتهم ورفع وعيهم عن طريق فتح دورات وورش عمل ووضع دلائل تدريبية خاصة لتدريب النقابيين في العراق واقليم كوردستان.

العمل على ارجاع هوية العامل للقطاع العام

الاستعداد لتقديم تقرير خاص عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية يركز على الانتهاكات الحاصلة ضد العمال و الحريات النقابية وتقديمها الى مجلس حقوق الانسان ضمن عملية الاستعراض الدوري الشامل UPR بغية اصدار بعض التوصيات لالزام الدولة لتحسين حقوق العمال والحريات النقابية. الى جانب السعي المستمر لتوفير الصحة والسلامة المهنية للعمال.

## الاطار القانوني لواقع الاعمال و النقابات العمالية

في هذا الفصل نلقي ضوء على الابعاد القانونية الخاصة بحقوق العمال و حرية العمل النقابي،وهذا يقسم الى ثلاث مستويات كما يلي:

**١-حقوق العمال و حرية عمل النقابات على الصعيد العالمي**

على الصعيد الدولي يوجد مجموعة من الاتفاقيات و المعاهدات تخص حقوق العمال و حريات العمل النقابية ،من اهمها اتفاقية منظمة العمل الدولي و الاعلان العالمي للامم المتحدة:

**٢-الحقوق القانونية للعمال و حرية عمل النقابات في اطار اتفاقية منظمة العمل الدولي**

الضمانات الاساسية لحقوق العمال و عمل النقابات يعتبر من اهم فقرة من اصل اثنين...دوليا صرف عليه جهود كثيرة،وتوجد عشرات الاتفاقيات بهذا الخصوص و توجد توصيات دولية بهذا الخوص ايضا.

وبداية هذه المحاولات هو اصدار لأول اتفاقية دولية خاصة بالعمل،و اصدار هذه الاتفاقية يرجع الى ما قبل تأسيس الامم المتحدة و تسمى باتفاقية رقم ١ لمنظمة العمل العالمي التي اصدرتها في مؤتمرها الذي انعقد في واشنطن في سنة ٢٩/١٠/١٩١٩.الاتفاقية كانت عن ساعات عمل العمال.وبعد ذلك اصبحت منظمة العمل الدولي اول هيئة بعد تاسيس الامم المتحدة سنة ١٩٤٦ تابعة لها.

من سنة ١٩١٩ و الى سنة ٢٠٠٧ صدر من منظمة العمل الدولي (١٨٨ اتفاقية ، ١٩٩ توصية و واقتراح)خاصة بحقوق و حماية العمال و تنظيم العمل و العمال.

حسب المادة الثانية لاتفاقية رقم ١ لمنظمة العمل الدولي تنص ان :**لا تزيد ساعات عمل العمال عن ثماني ساعات في اليوم وعن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة...**لكن بمرور سنوات و تعديلات لهذه الاتفاقية تم تحديد ٤٠ ساعة في الاسبوع اي ٨ ساعات يومياً ولخمس ايام في اسبوع.

في سنة ١٩١٩ اصدرت منظمة العمل الدولي الاتفاقية الثانية وتسمى باتفاقية البطالة!

في المادة ٣ يذكر : **تتخذ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي تصدق علي هذه الاتفاقية وأقامت نظما للتأمين ضد البطالة -علي أساس شروط تتفق عليها الدول الأعضاء المعنية- ترتيبات تكفل للعمال الذين ينتمون لاحدي الدول الأعضاء ويعملون في أراضي دولة عضو أخرى، الحصول علي مزايا تأمينات تعادل المزايا التي يحصل عليها عمال هذه الدولة الأخرى.**

الاتفاقية الثالثة للمنظمة نخص تنظيم عمل المرأة و بالاخص حقوق الامومة،وايضا بعد التغيرات في سنة ١٩٥٢ تم تغير و تحسين هذه الاتفاقية اذ تم تنظيم و ضمان حقوق الاجازات.و الاتفاقية الرابعة كانت عن معوقات العمل الليلي للمرأة ومنعها عن العمل في المؤسسات الصناعية المختلطة بين الجنسين.و الاتفاقية التي تليها عن عمر العمالة و تعويضات الحوادث اثناء العمل للمراهقين في" اليل و تحت الارض(المناجم) و عمل البحرية"

وفي سنة ١٩٤٧ تم اصدار اتفاقية رقم ٨٤ والتي تعرف ب: **حق التجمع وتسوية المنازعات العمالية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة.وياتي في المادة الثالثة :تتخذ كل التدابير العملية لضمان حق النقابات الممثلة للعمال المعنيين في عقد اتفاقات جماعية مع اصحاب العمل او منظمات اصحاب العمل.وجاء في المادة الثالثة لاتفاقية :تتخذ كل التدابير العملية لضمان حق النقابات الممثلة للعمال المعنيين في عقد اتفاقيات جماعية مع اصحاب العمل او منظمات اصحاب العمل.**

وما يتعلق بحرية عمل النقابات ،نرى بان منظمة العمل الدولي هم اول من اصدر اتفاقية بهذا الخصوص،وهي اتفاقية ١٤٣لسنة ١٩٧١ و التي تنص بان : **توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من أية تدابير يمكن أن تنزل بهم الضرر، بما في ذلك الفصل، ويكون سببها صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية...**

وايضا جاء في المادة الثالثة: **في مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "ممثلي العمال" الأشخاص الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسة الوطنية بهذه الصفة، سواء كانوا: )أ) ممثلين نقابيين، أي ممثلين معينين أو منتخبين من قبل النقابات أو من قبل أعضاء هذه النقابات، أو )ب) ممثلين منتخبين، أي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقا لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ولا تمتد مهامهم إلي أنشطة يعترف في البلد المعني بأنها من اختصاص النقابات دون سواها.**

وهنا يتضح لنا بان النقابات العمالية و الممثلين عنهم لديهم حماية قانونية على الصعيد الدولي،وتحدد مهامهم حسب قوانيين وتعليمات بلد العضو في منظمة العمل الدولي.و جاء في المادة ٦ لنفس الاتفاقية: **يمكن وضع أحكام هذه الاتفاقية موضع التطبيق من خلال القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أو بأية صورة أخري تتفق مع الممارسة المحلية.**

و معروف بان العراق عضو في منظمة العمل الدولية،لكن من اصل ١٨٨ اتفاقية وقع العراق على ٦١ اتفاقية فقط.ومع الاسف لم يتقيد باغلب الاتفاقيات التي قام بتوقيعها.لذلك على المستوى الدولي توجد ملاحظات على العراق.

**٢-حقوق العمال و حرية عمل النقابات في الاعلان العالمي لحقوق الانسان و الاتفاقيات للامم المتحدة**

**في مادة ٢٣ للاعلان العالمي لحقوق الانسان، ينص على حق العمل ب:**
**١-لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.**
**2-لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.**
**3-لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.**
**4-لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.**

وفي الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق المدنية و السياسية لسنة ١٩٦٦ففي الفقره الاولى للمادة ٢٢ يذكر حق و حرية عمل النقابات الخاصة بالعمال:**لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.**
وايضا جاء نقطة الثالثة لنفس المادة: **ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.**

وفي الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية و الثقافية والتي صوت عليها البلدان الاعضاء في الجمعية العامة للامم المتحدة سنة ١٩٦٦ يذكر حق العمل:

**١-تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق**
**2- يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.**

وايضا ففي المادة السابعة ينص ان لكل شخص الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص :**تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:**

**أ- مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:**
**"1"أجر منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل،**
**"2"عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد،**
**ب- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة،**
**ج-تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،**
**د-الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.**

وكذلك في المادة الثامنة للاتفاقية الخاصة بحق تكوين النقابات تنص الاتفاقية:

**١. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي :**
**أ- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفى الانضمام إلى النقابة التي**

**يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم،**
**ب- حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها،**
**ج- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.**
**د- حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى.**
**٢- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.**
**٣- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.**

وفي وثائق اخرى مهمة للامم المتحدة يظهر اهتمام بحق و حرية عمل النقابات،ومنها اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة ففي المادة ١١:

١. **تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:**
**أ- الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر،**
**ب- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام،**
**ج- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفى جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقى التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،**
**د- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،**
**ه- الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،**
**و- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.**
**.2توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف .**

وما يتعلق بالعمال المهاجرين و الاجانب،فان الاتفاقيات الدولية اهتمت بحماية حقوق كل العمال المهاجرين و عائلاتهم،اذ قررت الهيئة العامة للامم المتحدة سنة ١٩٩٠ قرار١٥٨/٤٥ وجاء في مادة ١٥:

**لا يحرم العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته تعسفا من ممتلكاته، سواء أكانت مملوكة ملكية فردية أو بالاشتراك مع الغير. وإذا صودرت كليا أو جزئيا ممتلكات عامل مهاجر أو ممتلكات فرد من أسرته، بمقتضى التشريع النافذ في دولة العمل، فإنه يحق للشخص المعني أن يتلقى تعويضا عادلا وكافيا.**

لكن جاء في المادة ٢٠:

1-**لا يجوز سجن العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته لمجرد عدم وفائه بالتزام تعاقدي.**

**2-لا يجوز حرمان العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته من إذن الإقامة أو تصريح العمل أو طرده لمجرد عدم وفائه بالتزام ناشئ عن عقد عمل إ ّ لا إذا كان الوفاء بذلك الالتزام يشكل شرطا لذلك الإذن أو التصريح.**وفي مادة ٢٥ هذه الاتفاقية يذكر: **1- يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر ومن حيث ما يلي:**

**أ- شروط العمل الأخرى، أي أجر العمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، وأيام العطلة المدفوعة الأجر، والسلامة، والصحة، وإنهاء علاقة الاستخدام، وغير ذلك من شروط العمل التي يغطيها هذا المصطلح بموجب القانون الوطني والممارسة الوطنية.**

**ب - شروط الاستخدام الأخرى، أي السن الدنيا للاستخدام، والتقيدات المفروضة على العمل في المنزل، وأية مسألة أخرى، يعتبرها القانون الوطني والممارسة الوطنية شرطا من شروط الاستخدام.**

**2-ليس من المشروع الانتقاص في عقود العمل الخاصة من مبدأ المساواة في المعاملة المشارة إليه في الفقرة ١ من هذه المادة.**

**3-تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لضمان أ ّ لا يحرم العمال المهاجرون من أية حقوق تنشأ عن هذا المبدأ بسبب أية مخالفة في إقامتهم أو استخدامهم. وعلى وجه الخصوص، لا يعفى أرباب العمل من أية التزامات قانونية أو تعاقدية ولا تقيّد التزاماتهم بأي شكل بسبب أي مخالفة من هذا القبيل.**

وهنا ايضا قام العراق بالتوقيع على كل من الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحقوق المدنية و السياسية لسنة ١٩٦٦ و الاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة ١٩٦٦ و اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة"سيداو" .ولكن لم يوقع على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم،هذا الاتفاقية دخلت حيز التنفيذ سنة ٢٠٠٣

**٢-الحقوق القانونية للعمال و حرية عمل النقابات على مستوى الاقليم**

من اهم الوثائق تلك الاتفاقيات و المواثيق لبعض المنظمات الاقليمة التي ابرمت لهذا الغرض،اتفاقية منظمة العمل العربية احدى المنظمات التابعة للجامعة العربية ،المنظمة شبيه بمنظمة العمل الدولية وهي هيئة خاصة و العضوية فيها لثلاث جهات( لمندوبين الدول ،مندوبين العمال،ومندوبين اصحاب العمل) الدول العربية اعضاء في هذه المنظمة .منظمة العمل العربية تأسست في ١٢ كانون الثاني سنة ١٩٦٥ و لحد الان اصدرت ١٩ اتفاقية و ١٠ توصيات لغرض تنظيم عمل و سلامة العمال و حقوق النقابات....الخ

العراق عضو في هذه المنظمة الاقليمة ،ومن اصل ١٩ اتفاقية وقع على ١٦ منها.

احدى تلك الاتفاقيات التي لم يوقع عليها العراق هي اتفاقية رقم ٥ الخاصة بالمرأة العاملة وجاء في المادة الاولى لتلك الاتفاقية : **يجب العمل على مساواة المرأة بالرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب ان تشتمل هذه التشريعات على الاحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة، وعلى الاخص في قطاع الزراعة.**

و بخصوص الاجور تنص الاتفاقية بان:**يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الاجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عن العمل المماثل.**

واتفاقية اخرى لم يوقع عليها العراق هي اتفاقية بشأن السلامة و الصحة المهنية وجاء في المادة ٥ : **يجب العمل على توفير السلامة والصحة المهنية وتحقيق ظروف انسانية للعمل الآمن، عن طريق-:**
**أ – حماية العامل من اخطار العمل والآلات، وحمايته من الاضرار الصحية.**
**ب – وضع الاشتراطات اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل.**
**جـ – مراعاة تحقيق التلائم بين نوع العمل وظروفه، وبين الاشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية.**
**د – توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير ادوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على استخدامها.**
**هـ – تدارك ما قد ينشأ من اضرار تصيب العامل صحياً او اجتماعياً، نتيجة عمله والعمل على معالجتها ومعالجة ما يتخلف عنها.**
**و – حماية وسائل الانتاج من انشاءات وآلات ومواد وغير ذلك.**
**ويحدد تشريع كل دولة الاحكام اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات.**

احدى تلك الاتفاقيات المهمة والتي صادقتها منظمة العمل العربية و يجب على العراق ان يلتزم بنصوصها و موادها هي اتفاقية"الاتفاقية العربية رقم ٨ لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية"

جاء في مادته الاولى: **لكل من العمال واصحاب الاعمال، اياً كان القطاع الذي يعملون فيه، ان يكونوا دون اذن مسبق، فيما بينهم منظمات او ينضموا اليها لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم امام الجهات المختلفة وتسهم في رفع الكفاية الانتاجية وفي تحقيق الخطط التي تهدف الى التقدم الاقتصادي والاجتماعي.**

**و جاء في المادة الثالثة لاتفاقية: تقتصر اجراءات تكوين منظمة العمال او منظمة احصاب الاعمال، على ايداع اوراق تكوينها لدى الجهة المختصة ويحدد القانون الجهة المختصة وطريقة الايداع بما لا يتضمن اية معوقات.**

و المادة الرابعة تنص بانه يحق للنقابات: **تمارس منظمات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال نشاطها بمجرد ايداع اوراق تكوينها.**

جدير بالذكر بان العراق صادق على هذه الاتفاقيات في سنة ١٩٧٨ لكن منذ ثمانيات القرن الماضي شكل اكبر معوقات امام حرية عمل النقابات ولم يلتزم عملياً بالاتفاقيات الذي وقعها سابقاً.

**٣حقوق العمال و حرية العمل النقابي على المستوى الداخلي**

قضية حقوق العمال و حرية عمل النقابات في العراق بصورة عامة و اقليم كوردستان علة وجه الخصوص تم تنظيمها بمجموعة من القوانين و المبادئ،و اولها تلك البنود في الدستور العراقي الدائم ،اذ هنالك اكثر من مادة دستورية متعلقه بحقوق العمال،مثل ما جاء في **المادة ٢٢ اولاً :- العمل حقٌ لكل العراقيين بما يضمن لهم حياةً كريمةً.**

**ثانياً :ـ ينظم القانون، العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اسسٍ اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية.**
**ثالثاً :ـ تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية، أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون.**

**وايضا يذكر في مادته ٢٤: تكفل الدولة حرية الانتقال للأيدي العاملة والبضائع ورؤوس الاموال العراقية بين الاقاليم والمحافظات، وينظم ذلك بقانون.**

**لكن جاء في المادة الثلاثين في فقرته الثانية من الدستور العراقي الدائم: أولاً :ـ تكفل الدولة للفرد وللأسرة ـ وبخاصة الطفل والمرأة ـ الضمان الاجتماعي والصحي، والمقومات الأساسية للعيش في حياةٍ حرةٍ كريمة، تؤمن لهم الدخل المناسب، والسكن الملائم .**
**ثانياً :ـ تكفل الدولة الضمان الاجتماعي والصحي للعراقيين في حال الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل أو التشرد أو اليتم أو البطالة، وتعمل على وقايتهم من الجهل والخوف والفاقة، وتوفر لهم السكن والمناهج الخاصة لتأهيلهم والعناية بهم ، وينظم ذلك بقانون.**
**اما بخصوص حرية عمل النقابات العمالية! نرى بان الدستور العراقي في فصل خاص للحريات يذكر بوضوح في مادته الاولى فقرة ٣٩ بان: حرية تأسيس الجمعيات والاحزاب السياسية، او الانضمام اليها، مكفولةٌ، وينظم ذلك بقانون.**

**في مسودة دستور كوردستان جاء في الفصل الثاني الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية تنص على ما يلي: لكل شخص الحق في الضمان الاجتماعي وعلى وجه الخصوص في حالات الأمومة والمرض والبطالة والاصابة والعجز وفقدان مصدر المعيشة لظروف خارجة عن ارادته والشيخوخة والتشرد.**

**فقرة ٤ لنفس المادة يذكر: لا يجبر الشخص على القيام بعمل أو وظيفة لا يرتضيها. و مدون في الفقرة الخامسة: للعامل الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي وتنظم بقانون العلاقة بين العمال وأرباب العمل على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية.**

**و المادة ١٩ الخاصه ب"الكرامة والحياة والحرية" وبالتحديد في الفقرة ١٧ لهذه المادة:**
**١ـــ لكل شخص الحق في حرية التجمع وتشكيل الجمعيات والروابط والاتحادات، وتسعى سلطات الاقليم لتعزيز دور منظمات المجتمع المدني واستقلاليتها، كما ان لكل شخص الحق في التظاهر والاضراب السلمي وفق القانون.**
**٢ـــ تحظر الجمعيات التي تتعارض أهدافها أو أفعالها مع أحكام هذا الدستور والقوانين أو تتخذ موقفاً مضاداً للتعايش السلمي والتقارب بين المكونات القومية أو الدينية لشعب كردستان ـــ العراق.**

**وكل ما يتعلق بتنظيم قوانين العمل،الان في العراق يوجد قانون جديد خاص بالعمل وذلك قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ،وبشكل عامة فان نصوصه القانونية متزامنة مع المعايير الدولية الخاصة بالعمل و الشرائح العمالية مثل:**

**حقوق العمال الاجانب، عمالة المرأة و الطفل.وايضا في ذلك القانون يعترف بتعدد النقابات بصورة غير مباشرة حين يذكر التمثيل العمالي.لكن مع ذلك بصورة عامة القانون لم يدرج حيز التطبيق على ارض الواقع**

**،لحد الان يعمل بنصوص قانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٧.و ما يخص الضمان الاجتماعي للعمال ايضا يطبق قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٩ المعدلة.ونصوص تلك القوانين غير ملائمة مع المعاير الدولية الخاصة بالضمان و التعاقدية .**

**و كوردستان ايضا تقوم بتطبيق القانون القديم للعمال اي قانون العمل العراقي رقم ١٧ لسنة ١٩٧٩،لهذا فمن الضروري في كوردستان تشريع قانون جديد بحيث يتوافق مع المعايير الدولية .**

**ومع ذلك ان حكومة الاقليم وعن طريق وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية يشرط على شركات القطاع الخاص اصدار تعليمات رقم ٣ والتى تخص بترخيص اجازة عمل للشركات وعمل العمال المحليين هذا قي سنة ٢٠٠٣.لكن ايضا لا تطبق هذا التعليمات الوزارية على ارض الواقع،والشركات بشكل او بآخر يتهربون من هذه المسؤلية.**

**و بغض النظر من كل ما ذكر.. لاجل تضعيف عمل النقابات العمالية و تفريق طبقات العمالية قامت الحكومة العراقية سنة ١٩٨٧ بقرار ١٥٠ بتغيير العنوان الوضيفي لعمال القطاع العام الى موظفيين.**

**وبعد رحيل حكومة البعث بالتحديد في فترة مجلس الحكم اصدر قرار رقم ١٦ في ٢٧ كانون الثاني ٢٠٠٤ و وفق هذا القرار يعترف فقط بان النقابة العامة للعمال هي الجهة الوحيدة التي تمثل العمال .لكن المشكله هنا ان النقابات شكلت على اساس تمثيل الاحزاب الساسية فيها.**

## المنهجية ومعلومات الدراسة:

يمكن للباحثين ان يستخدموا مناهج ووسائل مختلفة للوصول الى اهداف دراساتهم ففي هذه الدراسة استخدمت منهج المختلط (Mixed Method) كاحدى وسائل الملائمة لعمل هذه الدراسة وتم الاستفادة من المنهج الكمي والكيفي معا لفهم واقع حياة وحقوق العمال و الحريات النقابية، وفهم العوائق والتحديات القانونية لتلك المواضع في العراق واقليم كوردستان-العراق.ففي البداية تم عرض لاهم الاتفاقيات والقوانين المتعلقة بحقوق العمال والحريات النقابية على المستوى الدولي والاقليمي والمحلي.

تم اختيار عينة الدراسة في ثلاث مستويات مختلفة،الاستبيان ،المقابلات،ومجاميع التركيز تم جمع المعلومات.

في المستوى الاول ولفهم واقع العمال والحريات النقابية وفهم الثغرات القانونية،تم توزيع ١٠٠٠ استمارة استبيان بشكل قصدي.حيث تم توزيع الاستبيانات بحسب المحافظات ففي بغداد واربيل والبصرة وسليمانية تم توزيع ٢٠٠ استبيان لكل محافظة،وفي دهوك وكركوك كل محافظة ١٠٠ استبيان لانهم اقل كثافة سكانية. والباحثين التي تم توكيلهم لعمل الاستبيان قد زاروا مواقع العمل في المحافظات المستهدفة. لكن بسبب ان في الواقع العملي تطبيق مفهوم العامل مايزال اشكاليا الى حد ما لذلك تم استبعاد بعض الاستمارات كونها تم ملئها لاشخاص موظفين في الدولة او لايطبق عليهم مفهوم العامل وقد بلغت ١٣٠ استمارة لذلك فان العينة الصحيحة هي ٨٧٠ شخص. وفي اختيار العينة ايضا تم مراعات كل من مواقع العمل والمهنة والجنس والعمر والتحصيل الدراسي. تم العمل على الاستبيان من ٢٠١٦/٨/١ ولغاية ٢٠١٦/٩/١ وبعدها تم جمع المعلومات من قبل شخص مختص ومن ثم تحليلها من قبل فريق الدراسة.

في المستوى الثاني ولفهم اكثر لواقع الحقوق العمالية والحريات النقابية تم اجراء ٤٣ مقابلة شبه مفتوحة. الاشخاص الذي تم مقابلتهم تم اختيارهم بشكل قصدي والذين لهم علاقة مباشرة مع هذه الدراسة والتي هم ( برلماني، ممثلي الحكومة، ممثلي النقابات،اصحاب عمل،عمال،اكاديميين، خبراء قانون).في المحافظات المستهدفة للدراسة (بغداد،اربيل،البصرة،سليمانية،دهوك،كركوك).تم اجراء المقابلات في الاماكن التي تم تحديدها من قبل الاشخاص التي تم مقابلتهم وبموافقتهم تم تسجيل اغلب المقابلات و بعدها تم جمعها وكتابتها ، والمدة المستغرقة تقريبا لكل مقابلة ٢٠ دقيقة . كل الاحاديث التي جلبت انتباه الباحثين وكانت ضرورية للبحث وكانت مكررة في اغلب المقابلات تم استخدامهم.وفي تحليل الاحصائيات والمعلومات تم استخدام تقنية التحليل الموضوعي ( Thematic Analysis).

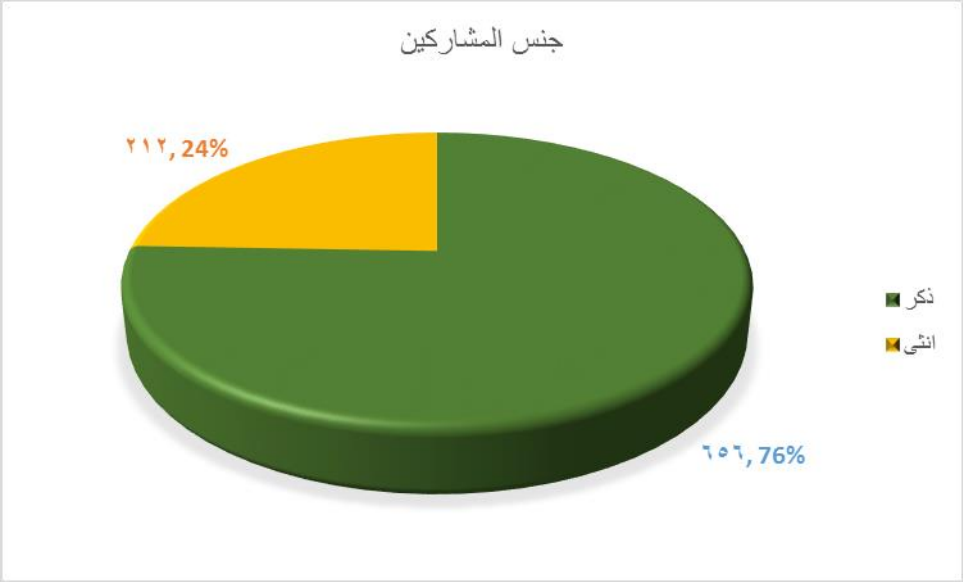
في المستوى الثالث والاخير ولفهم اعمق لموضوع الدراسة و الوصول الى اهداف الدراسة تم عقد (٦)مجاميع تركيز "فوكس كروب" في المحافظات المستهدفة (بغداد،اربيل،البصرة،سليمانية،دهوك،كركوك)،بواقع مجموعة تركيز واحدة في كل محافظة. المشاركين والمشاركات في المجاميع التركيز تم اختيارهم قصديا ايضا كونهم على علاقة مباشرة بموضوع الدراسة.وكانت عددهم ( ٦٧) مشارك ومشاركة وكتالي( برلمانيين،ممثلي الحكومة،ممثلي النقابات، نشطاء وممثلي مجتمع مدني،عمال، اصحاب عمل ، اكاديميين،خبراء قانونيين).مجموع الوقت المخصص لكل مجموعة تركيز بلغت ١٢٠ دقيقة.بعد موافقة المشاركين والمشاركات تم تسجيل اغلب المحادثات. حيث تم تحديدهم بعدها المعلومات والاحصائيات وفق تقنية التحليل الموضوعي .

## النتائج و التحليل

**الجنس :**

احد المواضيع المطروحة في المسح الميداني .وكما يتبين من شكل رقم ١ يتبين من اصل ٨٦٨ عامل اغلبهم من الذكور وعددهم ٦٥٦ اي ٧٦ % من عينة البحث . والمشاركات في البحث عددهن ٢١٢ عامله اي ٢٤%.

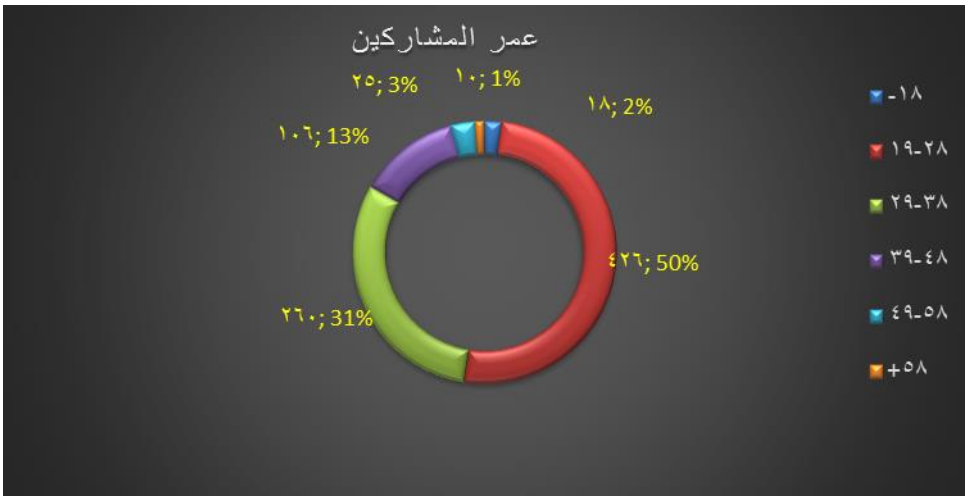
**شكل رقم ١**




**العمر:**

احدى اسئلة المسح الميداني كانت عن العمر وبعد ذلك صنف العمال حسب الاعمار الى ٦ مجاميع. المجموعة الاولى هم العمال الذين اعمارهم تحت ١٨ سنه ،وعدد افراد هذا الكروب يتكون من ١٨ شخص ونسبتهم ٢% . المجموعة الثانية العمال الذين اعمارهم من ١٩_٢٨سنة وعددهم ٢٢٦ عامل ويشكلون الاغلبيه في المسح الميداني اي ٥٠% .المجموعة الثالثة هم العمال الذين تتراوح اعمارهم من ٢٩_٣٨سنه وعددهم ٢٦٠عامل اي ٣١% من عينة البحث .المجموعة الرابعة الذين تتراوح اعمارهم من ٣٩_٤٨سنه وعددهم ١٠٦عامل ونسبتهم ١٣%. امجموعة الخامسة اعمارهم من ٤٩_٥٨سنه وعددهم ٢٥عامل ونسبتهم ٣% من عينة البحث . المجموعة السادسة يتكون من العمال الذين اعمارهم فوق ٥٠ سنه وعددهم ١٠ عامل وهذه المجموعة يشكل اقل كمية في عينة البحث.

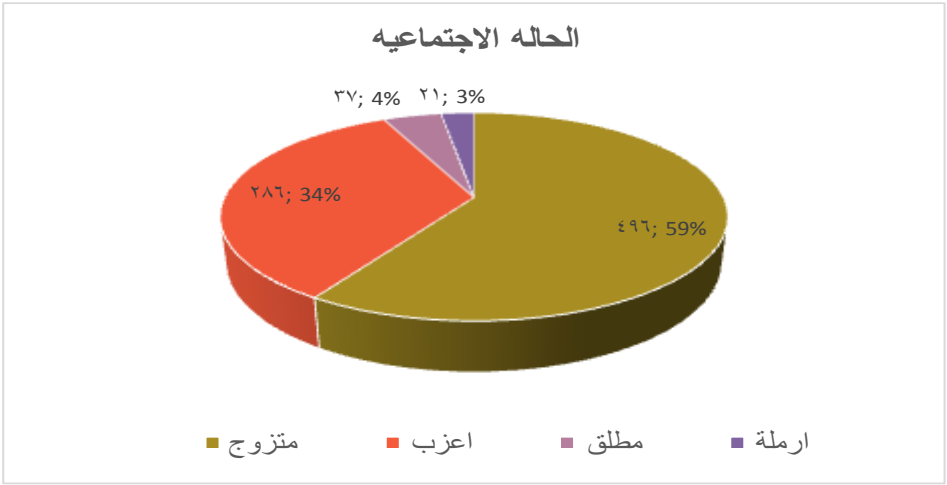
**شكل رقم ٢**




**الحالة الاجتماعية:**

سؤال اخر تم طرحه في عملية المسح الميداني و كان حول الحاله الاجتماعيه للمشاركين. وللاجابه على هذا السؤال تم وضع اربعة خيارات(متزوج،اعزب،مطلق،ارمل)ومن اصل ٨٤٠ شخص تبين ان اغلبهم متزوجون وعددهم ٤٩٦ عامل ونسبتهم ٥٩% .٢٨٦عامل هم الغير متزوجين ونسبتهم ٣٤% من عينة البحث . وكانت نسبة المطلقين ٣٧عامل ونسبتهم ٤% من عينة البحث.والارامل عددهم ٢١ اي ٣% من عينة البحث .

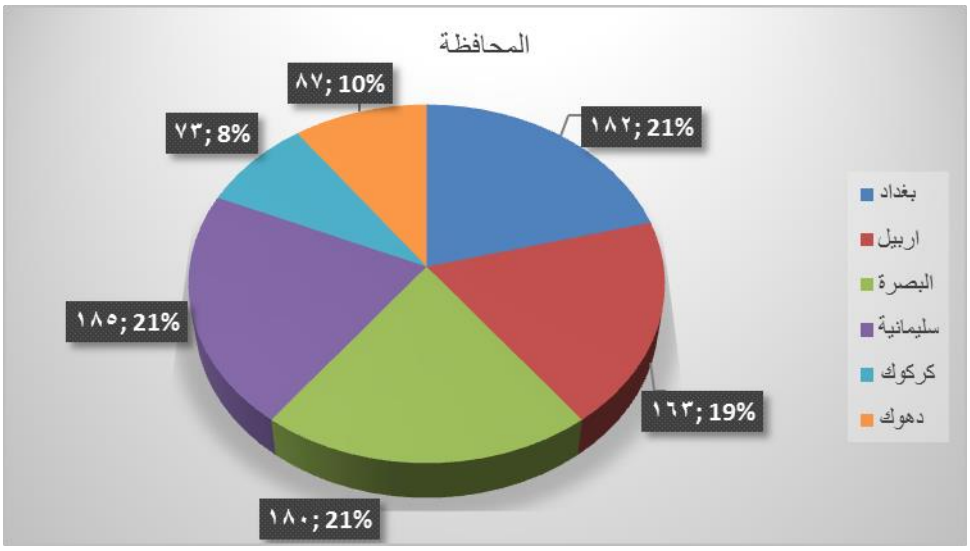
**شكل رقم ٣**




**عنوان السكن:**

اجري هذا البحث في ستة محافظات محدده ،وصنف عنوان السكن للمشاركين حسب محافظاتهم (بغداد،اربيل،بصره،كركوك،سليمانيه،دهوك)ويظهر في نتائج المسح ويتبين في نموذج شكل٤بان عمال محافظة بغداد عددهم ١٨٢ اي ٢١% .ومحافظة اربيل عددهم ١٦٣عامل ونسبتهم ١٩%. اما محافظة البصره عددهم ١٨٠ وايضا نسبتهم ٢١% في نموذج المسح. اما في كركوك عددهم ٧٣ عامل اي ٨% في نموذج البحث. والعمال في محافظة السليمانيه عددهم ١٨٥ ونسبتهم ٢١% في نموذج البحث. ٨٧ عامل في دهوك ونسبتهم ١٠%.

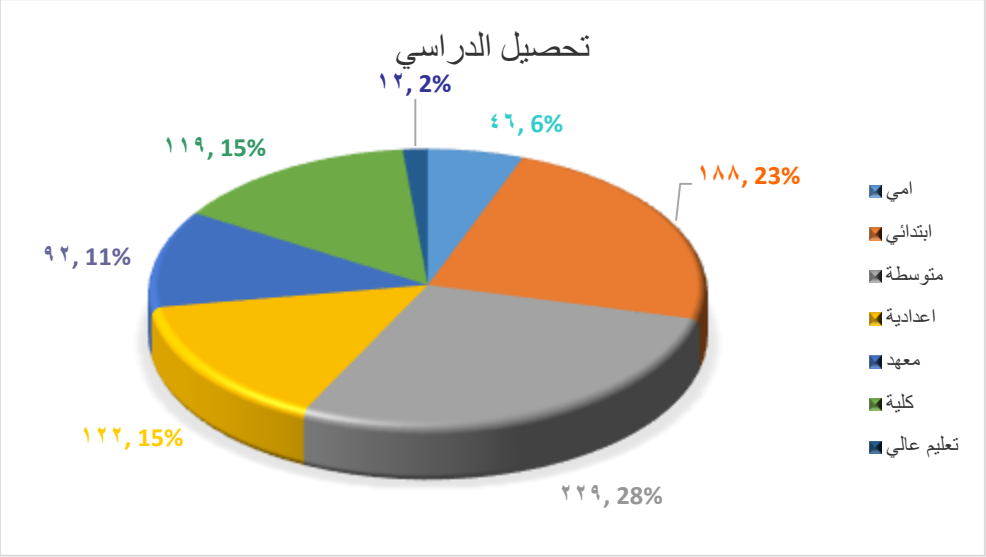
**شكل رقم ٤**




**المستوى التعليمي:**

وكانت احد الاسئله التي وجهت للمشاركين في المسح وطلبوا منهم ان يحددوا اخر مرحلة تعليميه وصلوا اليها وفي هذا الاطار تم وضع سبعة خيارات لاجل تحديد المستوى التعليمي وهي كما يلي:(امي،ابتدائي،متوسطه،اعداديه،كليه،تعليم عالي). من مجموع ٨٠٨ من الذين أجابوا على هذا السؤال يتبين ٤٦ عامل امي فقط وتشكل نسبتهم ٦% من عينة المسح. والذين مستواهم التعليمي ابتدائي عددهم ١٨٨ اي ٢٣%. ٢٢٩ عامل اشاروا بان مستواهم التعليمي متوسطه وهذا العدد يشكل اكبر نسبة في عملية المسح الميداني وهي ٢٨%. وايضا اجابه ١٢٢ عامل بان مستواهم التعليمي هو الاعداديه وهذه النسبه تشكل ١٥% من نموذج المسح ٢٩ عامل من خريجي الدبلوم ونسبتهم ١١%. ١١٩ عامل اشاروا بان مستواهم التعليمي جامعي ونسبتهم ١٥%. واقل نسبة من العمال بان مستواهم التعليمي وصل الى التعليم العالي وعددهم ١٢ عامل وتشكل نسبتهم ٢% من نموذج المسح.

**شكل رقم ٥**



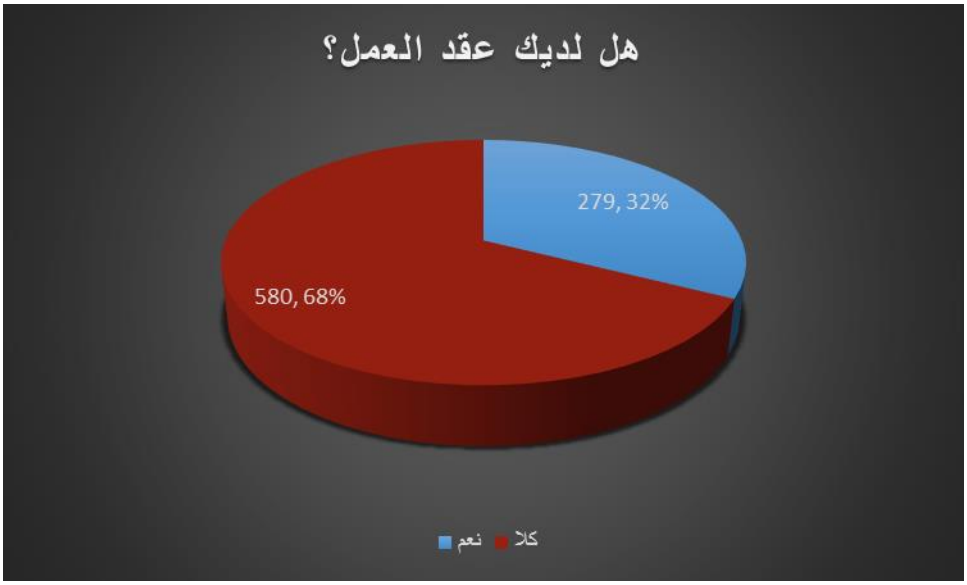
**عقود العمل :**

حسب الاطر القانونية في العراق و اقليم كوردستان،عقود العمل هي احدى الامور الرئيسية التي تتضمن حقوق العمال.ونرى في المادتين(٣٠,٢٩) لقانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ وهنالك يشير الى وجوب ابرام العقود بين العامل و اصحاب العمل.

بعد تعديل قانون العمل من قبل البرلمان العراقي،اذ في القانون الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وفي مواده (٣٩,٣٨,٣٧) يذكر فيها نفس تلك حقوق.الجدير بالذكر انه ما يزال يعمل بقانون (٧١) لسنة ١٩٨٧ في اقليم كوردستان وهذا لان البرلمان الكوردستاني لم يصدق بشكل رسمي تلك التعديلات القانونية للبرلمان العراقي.

بعيدا عن الاطر القانونية،حسب النتائج المأخوذة من العينات،في شكل رقم(٦) يبين وجود الانتهاكات ضد العمال و انتهاك حقوقهم،الارقام و الاحصائيات تشير لسوء حالتهم.اذ من اصل ٨٥٩ عامل ٢٧٩ فقط ابرم لهم عقود العمل اي ٣٢% من عينة الدراسة.و نسبة ٦٨% لم يحصلوا على عقود.و٧٦% منهم قرأ بنود و فقرات عقودهم اي ٢٤% منهم لم يقرءوا عقود عملهم.

**شكل رقم ٦**




وهنا جدير بالذكر بملاحظة ذلك الفارق بين الذين قرأوا عقودهم وغيرهم.اي عدد الذي قرأوا العقود ٢١٢ عامل و هم اكثر من غيرهم وهذا يدل على وجود اصحاب عمل محددين يعقدون لعمالهم ويسمحون بقرأته ايضا.لكن مع ذلك اصحاب العمل و لاسباب مختلفة لا يعطون نسخة من العقد لعمالهم.

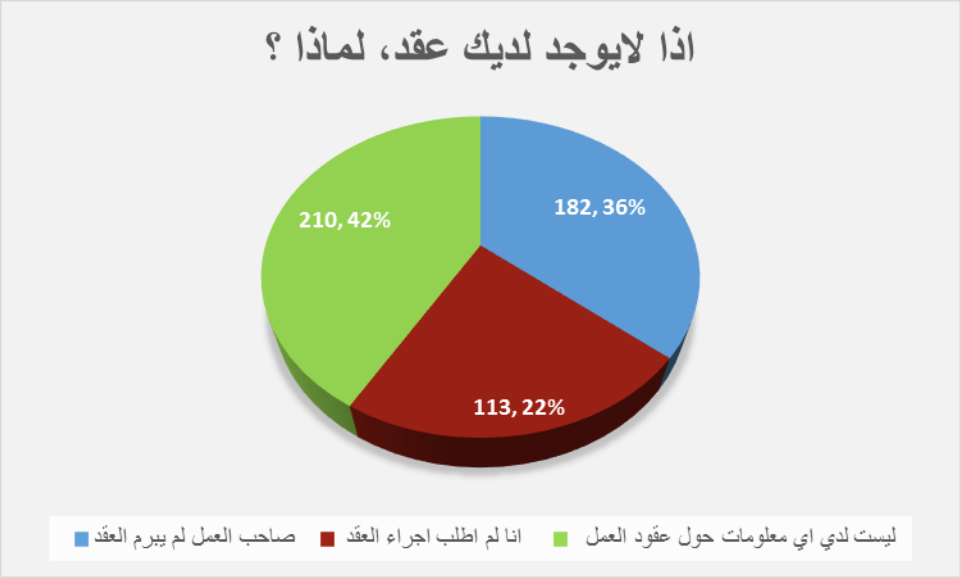
وايضا بخصوص العقود،حسب نص قانون رقم (٣٧) المعدلة سنة ٢٠١٥ وفي مادة(١٦) ينص بان: اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات العمل والعقود والسجلات و الوثائق،وتعتمد الكوردية الى جانب اللغة العربية في اقليم كوردستان،ولايجوز الاحتجاج في مواجهة العامل باي مستند محرر بلغة بلغة اجنبية حتى وان كان موثقا بتوقيعه.

والنتائج تظهر بان ٢٧% من تلك العقود كتب باللغة الكوردية وهذا في اقليم كوردستان. وفي المقابل ما يصل الى نسبة ٦٦% كتب باللغة العربية وذلك في وسط وجنوبي العراق.ونسبة ٧% العقود مكتوبة باللغة الانكليزية في العراق و اقليم كوردستان.

وسئل هؤلاء العمال الذين ليس لديهم عقود عمل عن سبب عدم حصولهم عليها،في كرافيك رقم (٧) تظهر اجوبتهم اذ يبين بان ٢١٠ عامل اي نسبة ٤٢% لايعرفون شيئا عن كيفية ابرام العقود.ونسبة ٣٦% هم العمال

الذين ليس لديهم عقود عمل وعددهم ١٨٣ عامل، ويقولون بان اصحاب العمل لم يزودهم بالعقود.هذا في وقت نسبة ٢٢% وعددهم ١١٣ عامل اجابو بانهم هم الذين لم يطالبوا بعقود عمل.

**شكل رقم ٧**




وفي اطار تلك المقابلات التي اجريت في جلسات فوكس جروب وكان الهدف لفهم اعمق لواقع العمال و حرية عمل النقابات العمالية.في تلك الجلسات كان موضوع عقود العمال احدى المحاور الذي تم مناقشتها مع الاشخاص و الجهات المعنية بالعمال.

اظهر من حيدث المشاركين عدم حصول العمال على عقود العمل يرجع الى اسباب عدة.هذا وفي نفس الوقت اصرت الجهات الحكومية بان اغلب العمال لديهم عقود.وامتنعوا عن اعطائنا معلومات حقيقية حول هذا الوضوع.قال السيد (نظمي) نائب مدير عام في وزارة العمل و الشؤن الاجتماعية في اقليم كوردستان:يتم ابرام العقود لكل العمال الاجانب،لايوجد اي عامل في داخل الاقليم بصورة مقيم رسمية ليس لديه عقد.والذين يعملون لمدة ستة الى سبعة سنوات في مكان معين ايضا لديهم عقود عمل.لكن هؤلاء العمال غير ثابتين و يغيرون مكان و نوع عملهم باستمرار هم فقط الذين لا يبرم معهم عقود العمل عادة.

وبناء على هذا، عقود العمال موضوع مستمر،في هذه الحاله بسبب عدم اسقرار العمال في العمل لا يتم ابرام عقد عمل لهم من قبل اصحاب العمل. و السبب الثاني لعدم حصول العمال على عقد عمل هو تندني وعي العمال انفسهم.

(عمر سعيد) هو عامل وبخصوص هذا الموضوع يقول:مع الاسف في العراق و اقليم كوردستان بسبب قلة ثقافة العمال وعدم اهتمامهم لموضوع العقود لا يحصلون على عقد يضمن حقهم..اذ في اغلب الاحيان ينتهك حقوق العامل ،و في نفس الوقت يستمرون في العمل،ولا نسطيع ان نستعيد لهم تلك الحقوق.

و بعض الاحيان عدم وجود عقد عمل يصب في صالح اصحاب العمل، لان اصحاب العمل لا يقومون بابرام عقد لعامل حتى يثقون ان العامل لا يستطيع المطالبة بحقوقه اذا انتهكت ويسطيع صاحب العمل طرده في اي وقت شاء.

(كيفي رجب)مسؤول في نقابة العمال يقول: كثيرا يحدث،ارباب العمل لا يرغبون بابرام عقود و السبب هوان صاحب العمل يراقب و يلاحظ العامل لشهر او شهرين و لأي سبب كان اذا لم يعجب بالعامل يطرده،ولا يوجد قانون محدد بهذا الخصوص.

لكن احيانا،عدم وجود عقد عمل لا يكون العامل هو المتضرر الوحيدإفمن الممكن بأن يتضرر ارباب العمل منها ايضاً،لهذا السبب يحتم على الجهات الحكومية ارغام كل الاطراف (العامل و وصاحب العمل) بوجود عقد عمل بينهم.

ويقول احد ارباب العمل:حتى الان لم ابرم عقد عمل لاي عامل و السبب بأنهم لم يطلبوا ولم يفرضوا عليَ ذلك.وانا من جهتي اتمنى عمل عقد للعمال لان مشكلتي الاساسية هو كيفية ارغام العامل بعدم ترك العمل لدي،وهذا لان اي عامل متى ما تعلم المهنة واتقنها يطلب مني زيادة في الاجور او يترك العمل.

لهذا في كل الاحوال وجود العقد اولا يضمن حقوق العامل و ثانيا يضمن حقوق صاحب العمل وفي حال خلق اي مشكلة بين العامل و صاحب العمل يستخدم العقد كوثيقة للفصل بينهم امام القانون و المحاكم.

## المحور الثاني:

### الضمان الاجتماعي:

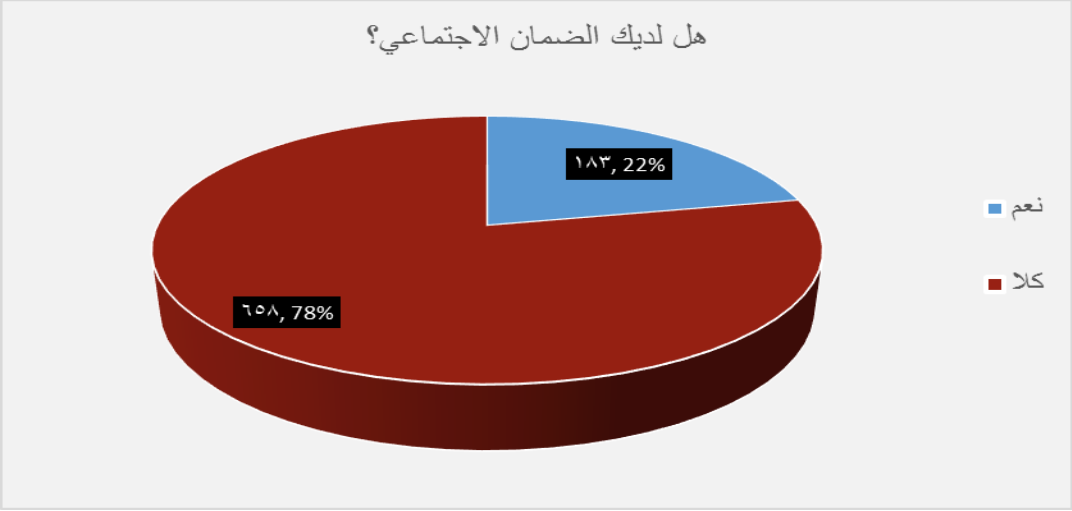
الضمان الاجتماعي حق اساسي للعامل.وهذا الحق ثبت في كلا القانونين:

١-قانون رقم(٣٩)لسنة١٩٧١

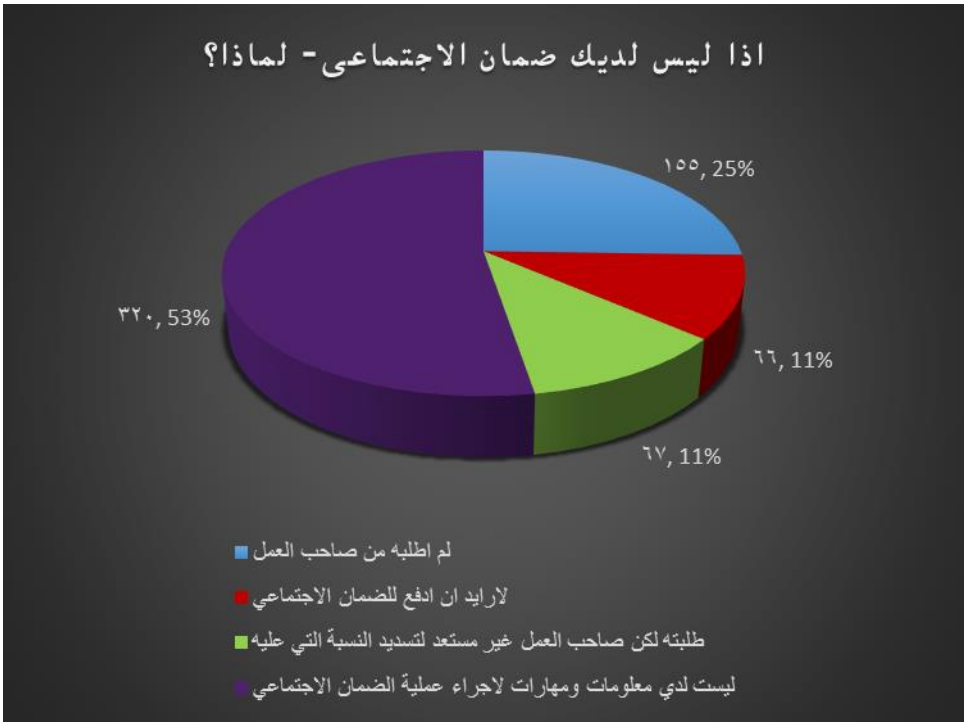
٢-قانون حكومة الاقليم رقم(٤) المعدلة في سنة ٢٠١٢.ذلك القانون يركز بأهتمام على حصول العامل للضمان الاجتماعي.لكن لم يطبق فعليا على ارض الواقع.

شكل رقم (٨) يظهر النتائج،من اصل ٨٤١ عامل الذين أجابوا على السؤال:هل حصلوا على الضمان الاجتماعي؟ هنا فقط١٨٣ عامل فعليا لديهم ضمان اي ٢٢% منهم.و ٦٥٨ عامل اي 78% لم يحصلوا على الضمان الاجتماعي.

**شكل رقم ٨**




اما بخصوص عدم وجود ضمان اجتماعي.وجه سؤال الى العمال عن السبب،ففي شكل رقم (٩) يظهر فيه من مجموع ٦٠٨ عامل من الذين أجابوا على السؤال٣٢٠ قالوا:ليس لدينا اي معلومات عن كيفية عمل الضمان الاجماعي اي ٥٣% منهم.و ١٥٥ عامل اي ٢٥% منهم اجابوا:نحن لم نطلب من اصحاب عملنا حصولنا على ضمان اجتماعي.وفي نفس الوقت اجاب ١١% من العمال بأنهم لم يطلبوا على حصولهم على ضمان اجتماعي لانهم في وقتها سيكونون ملزمون بدفع رسوم مالية.وايضا ١١% طلبوا من ارباب عملهم اعطائهم ضمان لكنهم رفضوا ان يدفعوا الرسوم المالية المتوجبة عليهم.




ولفهم اكثر لموضوع الضمان الاجتماعي للعمال،وفي اطار المقابلات و جلسات فوكس كروب كان المحور الاساسي عن الضمان و هناك حصلنا على نفس النتائج المحصلة في المسح الميداني.لكن المشاركين في النقاشات و بلاخص من الجهات الحكومية كان لديهم رؤيا مختلفة عن عدم حصول العمال على الضمان الاجتماعي.على سبيل المثال:(د.عارف حيتو) وهو مدير عالم في وزارة العمل و الشؤن الاجتماعية،بخصوص عدم حصول العمال على الضمان.. قال:

سبب عدم حصول العمال للضمان الاجتماعي وهو وعي العامل، انهم لا يعروف بان الضمان هو لحصولهم على التقاعدية.و المشكلة ان العامل غير ثابت على عمله ويغيره بين فترة و اخرى،او يذهبون ليعملوا في القطاع العام و حينها يسحبون مكافئة خدمتهم السابقة.و اغلب العمال اما يعملون في صفوف قوات البيشمركة او لديهم راتب حكومي اخر،وحسب قانون التقاعدية و الضمان الاجتماعي اي شخص لديه ضمان اجتماعي و راتب حكومي يدمج توماتكيا في النهاية ضمن التقاعدية.

اما موضوع تغير مكان و نوع العمل و علاقة ذلك بعدم توفير الضمان الاجتماعي،هنا اظهرت نتائج البحث بان العمال في العراق و اقليم كوردستان يغيرون عملهم بأستمرار.وعلى سبيل المثال:من اصل ٨٧٠ عامل، نسبة٣٢% منهم يشيرون بأن مدة عملهم لسنة واحدة او اقل.ونسبة٢٢% منهم يشيرون الى مدة عملهم من سنة الى سنتين.ونسبة١٢% يشير لفترة عمل تقدر بسنتين الى ثلاث.٩% يشير لثلاث الى اربع سنوات.وايضا ٩% من العمال مستمرون في عملهم لاكثر من خمس سنوات.و٣% هم العمال الذين استمروا في عملهم لست سنوات.١٢% هم العمال الدائمون على عملهم لاكثر من ست سنوات.

وايضا بخصوص الضمان الاجتماعي يقول (شيروان مجيد) مدير دائرة الضمان الاجتماعي في السليمانية: الضمان الاجتماعي موضوع جديد و اغلب العمال و اصحاب العمل لا يعرفون تفاصيله،لذا يسبب مشاكل لنا نحن ايضا. و الوعي مشكلة ثانية..لان وعي العامل يحفزه للحصول على الضمان الاجتماعي.

وبخصوص هذا الموضوع،ممثل نقابة العمال في كركوك،والجدير بالذكر ان النقابة لديها اعضاء في لجنة التفتيش لمواقع واماكن العمل. وهذا المندوب يحمل العامل المسؤولية لعدم حصوله على الضمان الاجتماعي..ويقول:العمال ليس لديهم وعي وثقافة بخصوص الضمان الاجتماعي،نحن عندما نقوم بزيارات ميدانية نتحدث مع العمال ونشرح لهم ماهو الضمان الاجتماعي ونحفزهم بالمطالبة بحقوقهم تلك..لكننا نرى بأنهم لا يثقون بانهم في النهاية سيحصلون على التقاعدية.

المشاركين في الجلسات تطرقوا لسبب اخر لموضوع الضمان الاجتماعي وهو ان اصحاب العمل لا يوفرون الضمان الاجتماعي للعمال ويرون ان ذلك يزيد من مصاريفهم المالية.على سبيل المثال: ممثل اصحاب العمل في مدينة كركوك يذكر هذا الحالة ويقول:في الحقيقة نحن كاصحاب العمل لانستطيع توفير الضمان الاجتماعي لجميع العمال،مثلا:اذا كان يعمل لدي ١٠٠ عامل وقتها استطيع توفير ضمان اجتماعي لخمسين عامل فقط،وفي حال توفير الضمان لجميع العمال..!فحينها يتحتم علي تخفيض اجور العمال وفي هذه الحاله سوف يتضرر العمال من هذا.

وفي نفس الوقت النائبة (پەرى) وهي مقررة في لجنة الشؤون الاجتماعية للمرأة و الطفل في برلمان كوردستان،ركزت في الجلسة على مسؤولية اصحاب العمل لتوفير الضمان الاجتماعي و التهرب منها و قالت:هنالك فرق في الرسومات المالية و ان صاحب العمل ملزم بان يدفعها و ايضا على العامل ان يدفع الرسومات لاجل توفير الضمان الاجتماعي.وهذا احد اسباب تهرب اصحاب العمل من الضمان الاجماعي للعاملين.لذا يجب العمل من اجل تقليص ذلك الفارق.

وهذه النقطة تم طرحها من قبل ممثلين عن المؤسسات الحكومية ايضاً،وحسب رأيهم ان اصحاب العمل هم المسؤولين لعدم توفير الضمان الاجتماعي للعمال.اذ قال (نوزاد رفعت) مدير الضمان الاجتماعي في دهوك:احد الاسباب لعدم حصول العامل على الضمان الاجتماعي هو اصحاب العمل،اذ انهم لا يعطون معلومات صحيحة للجان التفقدية التي تزور مواقع العمل في المشاريع.على سبيل المثال:اذا كان هنالك في اي موقع عمل!٥٠ عاملا يقول صاحب العمل لدي ٧ فقط.

وهكذا يتضح، و بالرغم وجود قانون للضمان الاجتماعي فللاسف يوجد اعداد كبيرة من العمال في العراق و اقليم كوردستان ليس لديهم ضمان اجتماعي. واسبابها متعددة، و من ناحية فان هذا مرتبط بمستوى وعي و ثقافة العمال بكيفية حصولهم على الضمان الاجتماعي وطلب ذلك الحق،وعدم درايتهم بفوائد الضمان،او عدم ثقتهم انهم يستطيعون الاستفادة من الضمان لاحقا.ومن ناحية ثانية هذا الموضوع مرتبط باصحاب العمل، وهذا بعدم ارغامهم بتوفير الضمان الاجتماعي بصورته القانونية.ويمكن ان يكون السبب قلة وعيهم بمواد و بنود قانون الضمان الاجتماعي.او انهم على ثقة بانه لن يتخذ ضدهم اي اجرائات قانونية في حال عدم التزامهم به.وهنا يتضح تقصير الحكومة في تنفيذ هذا القانون.

و هنالك سبب اخر لعدم توفير الضمان الاجتماعي للعمال! ان الجهات الحكومية و عن طريق لجان تتفقد واقع حياة العمال و حقوقهم في مواقع العمل،لكن تبين من حديثهم ان عدد هذه اللجان قليل و محدود جدا مقارنة

بأعداد مواقع العمل،وبسبب ذلك لا يستطيعون المتابعة المستمرة لمواقع عمل العمال.وعن هذا الموضوع تكلم مدير عام في وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية و قال:

زيارة موقع العمل اقل مما كنا نتوقعه،فنحن طلبنا من الجهات الرسمية زيادة للافراد و اللجان التفتيشية.وطلبنا هذا يرجع لسنة ٢٠١٣ اي قبل الازمة المالية التي نعانيها الان..لان كل لجنة تفتيشية تتكون من ثلاثة اشخاص "مفتش من وزارة العمل،عضو من نقابة العمال،عضو من الغرفة التجارية"وفي كثير من الاحيان يتغيب عضو الغرفة التجارية ويرجع سبب ذلك الى نقص للموظفين في مؤسستهم . وكذلك تواجه نقابة العمال هذه المشكلة في بعض الاماكن.لهذا نحن ليس لدينا مشكلة في وجود لجنة تفتيشية بل في عدد افراد اللجنة.ففي كل كوردستان يوجد ٢٣ مفتش فقط،وهم ليس لديهم اي مشكلة او تقصير في عملهم.

وايضا احدى الاسباب لضعف عمل اللجان التفتيشية هو المواقع التي تصادفهم في عملهم.ويتضح هذا من حديث رئيس نقابة العمال العراقي اذ يقول:

**من حق المفتش عندما يزور اي موقع عمل ان يطلب من صاحب العمل سجل العمال لديه.لكن اغلبهم ليس لديهم سجل باسماء العمال او سجل يومي لضهورهم و انصرافهم من العمل.ونحن نبلغم بضرورة هذه السجلات،لكنهم لا يتقيدون بها.في هذه الحاله نلجأ الى السبل القانونية بهذا الخصوص و حينها يجب نقيد اغلبهم بلمحاكم .**

وبهذا الشكل تتضح لنا اسباب متعددة لعدم توفير الضمان لاغلب العمال.ويجب تكاتف كل الجهات لحل هذا المشكلة و تطبيق القوانين الخاصة لحلها.

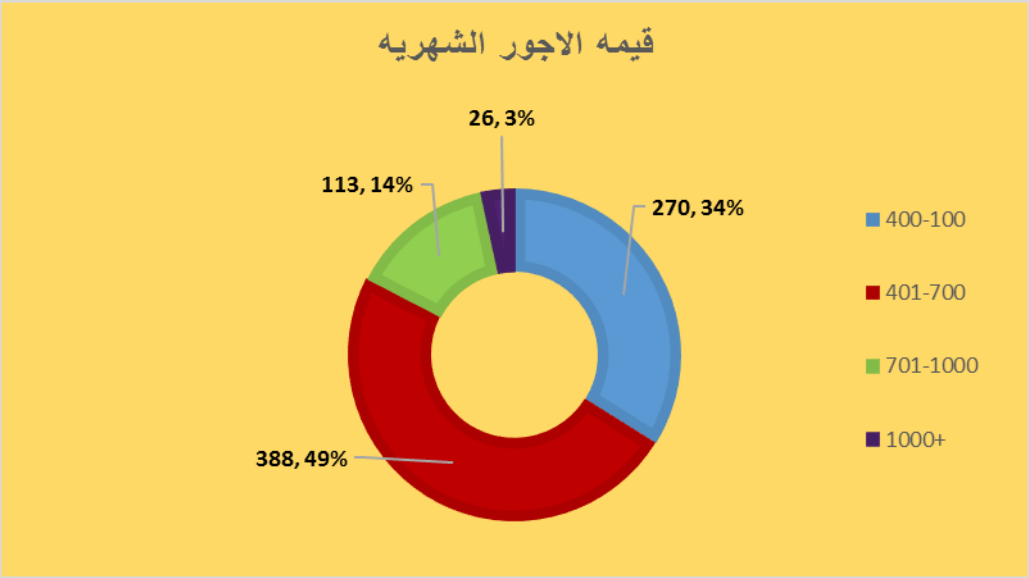
## المحور الثالث:

### الاجور و ساعات العمل:

موضوع اخر للبحث متعلق باجور العمل كحق اساسي للعمال،و قد ثبت حق العمال في اطار القانون و الدستور.و كمثال جاء في مادة(٤٦) من قانون رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧وفي مادة (٦٣) من القانون العراقي لسنة ٢٠١٥ الحكومة تشكل لجان خاصة لاجل تحديد اقل اجور العمل و بشكل يتوافق مع المستوى المعيشي للعمال،ولهذه السنة حدد مبلغ (٢٥٠,٠٠٠) دينارعراقي.

ولاجل معرفة المستوى المعيشي للعمال والمبلغ المحدود لهم كاجور عمل والتي يتقاضونها بالدينار العراقي،في المسح الميداني تم طرح سؤال"المبلغ الماخوذ عن ساعات العمل شهريا" و اجوبة ٧٩٧ عامل مبينة في شكل رقم (١٠) اذ اغلب العمال و عددهم ٣٨٨ عامل يتراوح اجورهم بين ٤٠١ الى ٧٠٠ دينار عيراقي.وهذا العدد يمثل ٤٩% من المجموع العمال المستهدفين في المسح الميداني.والعمال الذين يتراوح اجورهم بين ١٠٠ الى ٤٠٠ دينار عيراقي عددهم ٢٧٠ اي ٣٤% مشارك في المسح.و ١١٣ عامل يتراوح اجورهم من ٧٠١ الى مليون دينار عراقي شهريا و نسبتهم ١٤%.٢٦ عامل اي ٣% اجورهم الشهرية اكثر من مليون دينار عراقي.

**شكل رقم ١٠**



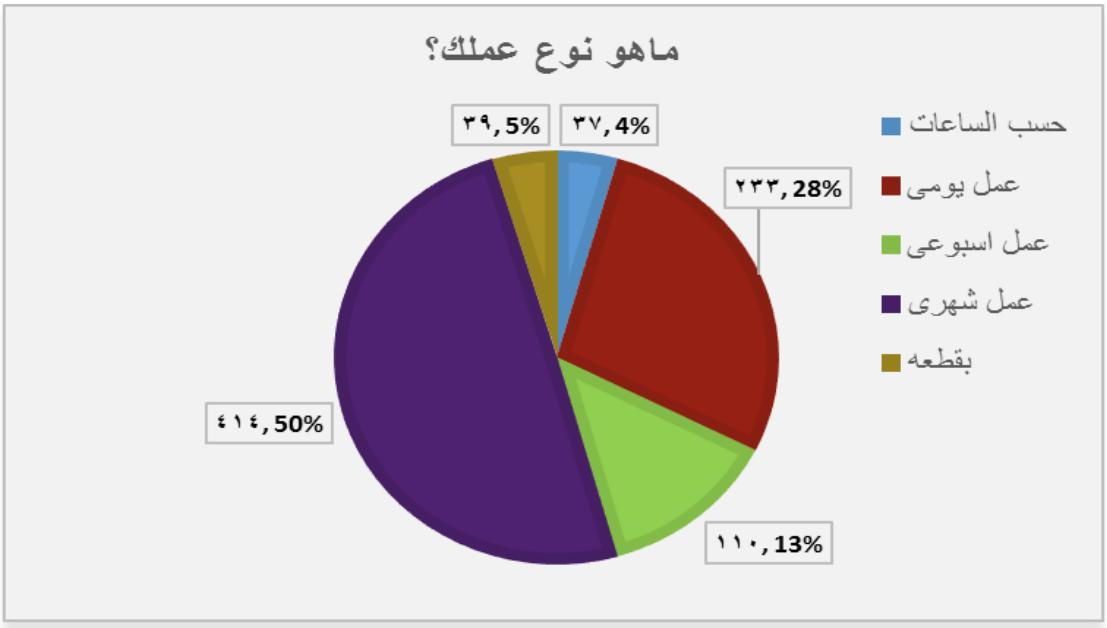

اما بخصوص استلام الاجور في موعدها المحدد، تم طرح السؤال التالي على العمال"هل تستلمون اجوركم الشهرية في موعدها المحدد؟" هنا من اصل ٨٣٨ عامل اجاب ٦٩٨ عامل وهذا العدد يمثل الاغلبية و قالوا :نعم نستلم اجورنا في موعدها المحدد.وهذا العدد يمثل ٨٣% من المستدفين في المسح الميداني،اما ١٣٨ عامل اي ١٧% قالوا كلا لا نستلمها في وقتها المحدد.

اما بخصوص الفرق في الاجر الشهري الذي يستلمونه الان و المبلغ المتفق عليه مسبقا مع اصحاب العمل،في المسح يتضح من اجوبة ٧٥٧ عامل، ٨١% منهم يستلمون نفس الاجر المتفق عليه مسبقا وعددهم ٦١٧عامل.١١% من العمال و عددهم ٨١ شخص يستلمون اقل من المبلغ المتفق عليه سابقا.اما الذين يستلمون اكثر من اجورهم المتفق عليها سلفا نسبتهم ٨% اي ٥٩ عامل تحديدا.

ساعات العمل احدى المواضيع التي تم تنظيمها في قوانين العمل،و حسب مادة(٥٥) في قانون العمل لسنة ١٩٨٧ والذي يعمل به في كوردستان و ايضا في الفقرة الاولى من مادة (٦٧) من القانون العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥،وجاء فيها:لايجوز ان يعمل العامل اكثر من ٨ساعات يوميا و ٤٨ ساعة في اسبوع. وبخصوص الاجازات الاسبوعية في كلا القانونين:قانون رقم (٧١) في الفقرة الاولى من مادة٦٠ و ايضا قانون رقم(٣٧) فقرة الاولى من مادة ٧٠ كل من القانونين يعطي الحق لاخذ يوم اجازة في الاسبوع ولا يخصم من اجره.و في نفس الوقت في كلا القانونين العراقي و اقليم كوردستان يعطي حق لاخذ اجازة اسبوعية و الاستفادة من العطل الرسمية،بحسب قانون رقم (٧١) في اقليم كوردستان و في مادته(٦٩) مذكور في الفقرة الاولى و الثانية:يحق للعامل اخذ اجازة لمدة ٢٠ يوم سنويا وبدون ان ينقص من اجره شيئا.و العمال الذين يوجد خطورة في مكان عملهم او مشقة اكثر يحق لهم اخذ ٣٠ يوم اجازة في سنة.اما في القانون العراقي رقم(٣٧) في مادته ٧٥ عدل مدة الاجازة من ٢٠ الى ٢١ يوما في سنة.

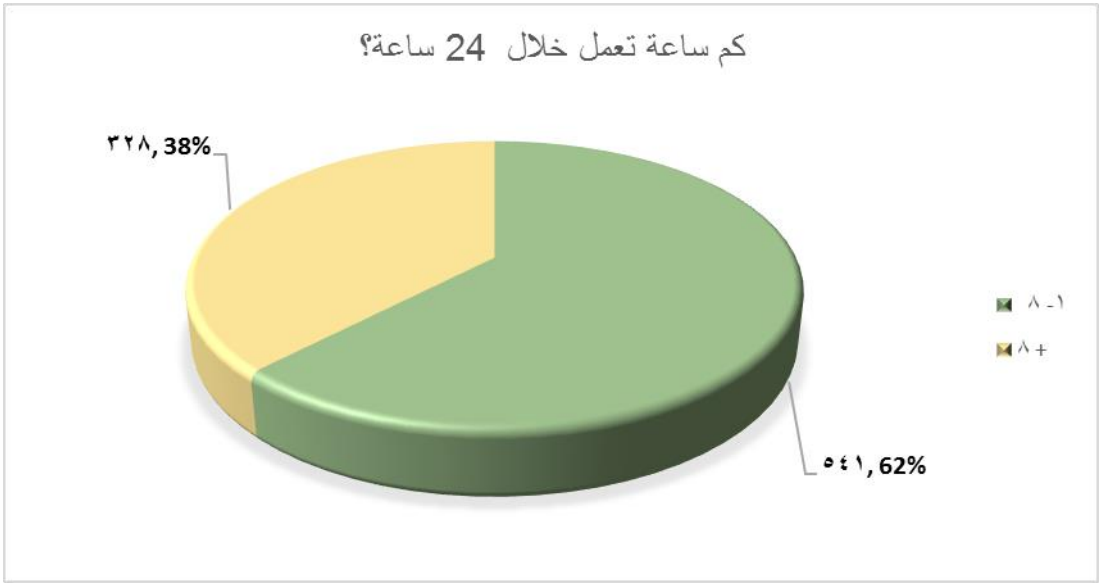
ولاجل اظهار مدى تطبيق القوانين الخاصة بالعمل.وفي المسح تبين من الضروري تصنيف العمال حسب نوعية عملهم .و تم طرح السؤال التالي:ماهو نوع عملك؟ من مجوع ٨٣٣ عامل اجابوا بان نوع عملهم شهري و عددهم ٤١٤ و نسبتهم ٥٠% وهم الاغلبية.٢٣٣ اي ٢٨% منهم اجابوا بان نوع عملهم اسبوعي .و عددهم ١١٠ نسبتهم ١٣%. و الاقلية منهم يعملون بشكل تجزئة و عددهم ٣٩ عامل و نسبتم ٥%.وقليون يعملون بالساعات وعددهم ٣٧ و نسبتهم ٤%.

**شكل رقم ١١**



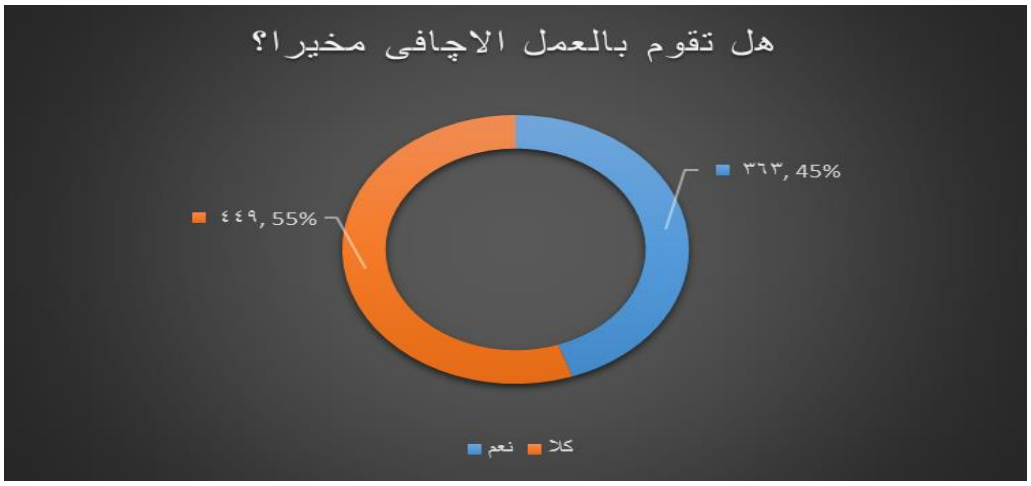

قبل الاخذ باعتبار الاطار القانوني الذي يحدد ساعات العمل و الاستراحات الاسبوعية و الاجازات السنوية،و القانون يقر هذا الحق للعامل .لكن لكي نعرف واقعيا هل تلك الحقوق تؤخذ بالاعتبار و تعطى للعامل! تم طرح السؤال التالي على العمال المشاركون في المسح:عدد ساعات عملك في ٢٤ ساعة يوميا؟ و اجوبة العمال تظهر في شكل رقم(١٢)٥٤٠ عامل اجاب بان ساعات عملهم في ٢٤ ساعة تتراوح من ١ الى ٨ ساعة ونسبتهم ٦٢% وهم الاغلبية.في مقابل ٣٢٨ عامل اجابو بان ساعات عملهم اكثر من ٨ ساعة في اليوم و نسبتهم ٣٨%.

**شكل رقم ١٢**




و في ما يخص موضوع اجور العمل،وجه السؤال للمشاركين في المسح الميداني حول العمل خارج اوقات عملهم الرسميه واخذ الزياده على اجورهم وكان السؤال كما يلي:هل تعمل اكثر من وقتك المحدد؟ وتبين من اجوبة المشاركين من اصل ٨١٢شخص ٣٦٣ اجابوا نعم نعمل خارج اوقات عملنا ونسبتهم ٤٥%من عملية المسح الميداني. لكن اغلب المشاركين الذين كان عددهم٤٤٩ شخص اي بنسبة ٥٥% اجابوا بكلا لانعمل اكثر من وقتنا المحدد.٧٠%من العمال الذين يعملون خارج وقتهم الحدد يتقاضون زياده على اجورهم مقابل ذلك.ونلاحظ هنا نسبة ٦٦% من عملية المسح الميداني قالوا نحن مخيرين في العمل خارج الوقت المحدد. وبهذا الشكل يتبين وجود عمال يقومون بالعمل الزائد دون رغبتهم.

**شكل رقم ١٣ "هل تقوم بالعمل الاضافي مخيرا؟"**




اما بخصوص الاجازات وهي حق اساسي للعمال وقد اقرها القانون، نتائج هذا البحث تظهر بانه يوجد مجموعه محدده من العمال لايسمح لهم باخذ الاجازات . وهذه المجموعه نسبتهم ٣٣% من عينة البحث. وجوابا على

السؤال التالي :هل يستقطعون من الراتب بدلا عن الاجازه؟تبين نسبة ٤٦% اجابوا ب"نعم ".لكن نسبة ٥٤% من المسح اجابوا في حالة اخذ الاجازه لايستقطع من رواتبهم.

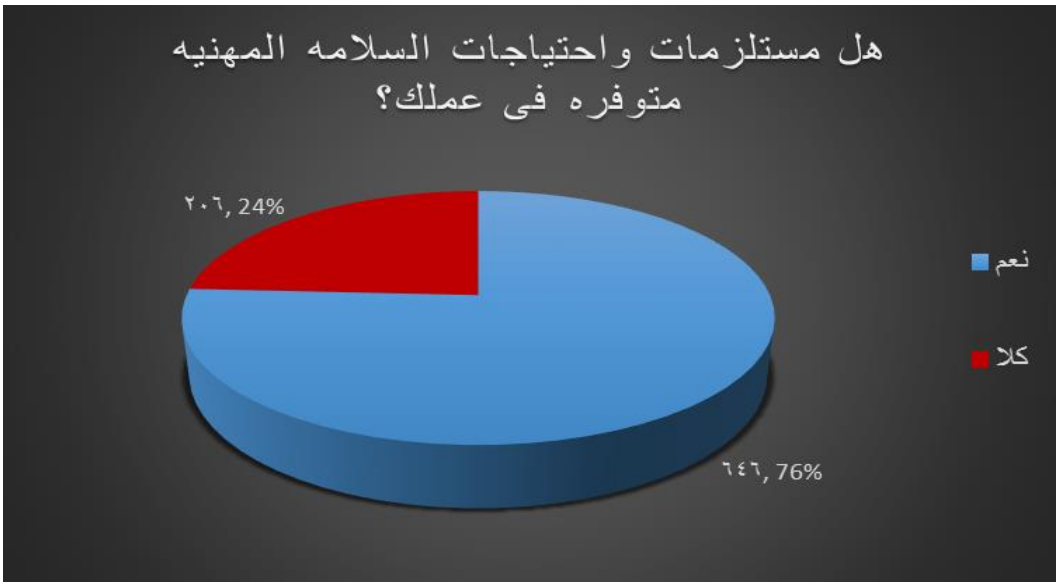
والنتائج تظهر ايضا،بالرغم من ضمان حقوق العمال لاجورهم وساعات عملهم باطار قانوني، مع ذلك توجد انتهاكات.اذ يوجد مجموعه من العمال يعملون اكثر من اوقاتهم المحدده،و لا يأخذون زياده على اجورهم، وايضا يوجد مجموعه من العمال لايسمح لهم باخذ الاجازات وفي حال اخذها يستقطع من رواتبهم.

## المحور الرابع:

**السلامه وبيئة العمل:**

موضوع اخر للبحث استنادا بوثائق القوانين الداخليه والدوليه يجب ان تكون بيئة العمل امنه وصحيه للعمال، وهذه احد الحقوق الاساسيه للعمال ولمعرفة واقع اماكن العمل وكل المستلزمات المتعلقه بحماية حياة العامل،وجهت مجموعه من الاسئله. واحداها"هل المستلزمات المهنيه متوفره في عملك؟" وجوابا على هذا من اصل٨٥٢ عامل ،٦٤٦ اجابوا "نعم".اي بنسبة ٧٦% اي يشكلون الاغلبيه من عملية المسح الميداني . في المقابل ٢٠٦عامل ونسبتهم ٢٤% اجابوا:لم نحصل على مستلزمات واحتياجات السلامه المهنيه .

**شكل رقم ١٤**




وفي اطار نفس الموضوع، وجه سؤال اخر اليهم "هل بيئة عملك سليمه من حيث الصحه والنظافه؟" اجابه من اصل ٨٤٨عامل ٦٥٣عامل منهم قالوا "نعم" اماكن عملنا سليمه.. اي بنسبة ٧٧% من عملية المسح الميداني. وايضا في المقابل نسبة ٢٣% من عينة المسح قالوا "كلا " اماكن عملنا ليست سليمه وصحيه.

وايضا فيما يتعلق بسلامة مكان العمل ولفهم اعمق لهذا الموضوع، وجهت اليهم اسئله اكثر مثل "هل اصبت باي ايذاء اواعاقه جسديه اثناء العمل؟" وجوابا على هذا ١٥٦من اصل ٨٢٥عامل قالوا "نعم" ويشكلون ١٩%

من عملية المسح .في المقابل ٦٦٩عامل ويشكلون الاغلبيه اي بنسبة ٨١% قالوا: "كلا" لم اصب باي اذا او اعاقه جسديه اثناء العمل. والاشخاص الذين اصيبوا.. في اماكن العمل ٣١% منهم فقط تم تعويضهم من قبل اصحاب عملهم.

**شكل رقم ١٥**

في اطار مقابلات فوكس كروب كانت سلامة بيئة العمل احدى مواضيع النقاشات وتبينت هناك بعض الحقائق . بحسب قوانين العمل في العراق واقليم كردستان ينص:من واجبات (ارباب العمل) ضمان مكان العمل من الناحيه الصحيه والسلامه المهنيه لكن تنفيذ هذا القانون كمثائله لايطبق،من ناحية توفير السلامه المهنيه توجد معوقات.وبهذا الخصوص فان العمال يحملون اصحاب العمل والحكومه المسؤليه لهذه المشكله. عمر سعيد وهو احد العمال يقول:

**في العراق واقيلم كوردستان لايوجد سياده للقانون بصوره عامه. والقوانين الخاصه بالعمال وسلامتهم لاتطبق، والسبب هو ان اغلب اصحاب العمل اما مسؤلين او لديهم الدعم من المسؤلين، ولهذا السبب لانرى تقديم اصحاب العمل للعداله او المحاكمه بسبب انتهاكاتهم لحقوق العمال.**

ولموضوع السلامه وبيئة العمل مهدي رسول وهو احد العمال يحمل اصحاب العمل المسؤوليه من واجبات الحكومه و وزارة العمل تحديدا يجب ان تجبر اصحاب العمل على توفيرمستلزمات السلامه المهنيه وايضا تقوم بتوعية العمال حول موضوع السلامه المهنية ،ويقول:

**مع الاسف لايوجد اهتمام بالسلامه المهنيه للعامل،نحن لدينا عشرات الحالات من الاصابات وسبب تلك الاصابات اولا:ان اصحاب العمل لايوفرون مستلزمات السلامه المهنيه. ثانيا:يجب على وزارة العمل فتح دورات توعيه.**

و رأي الجهات الحكومية حول مسؤوليتهم تجاه عملية المراقبة لمواقع العمل من ناحية السلامة المهنية و الصحية لخصوها في نقطتين:اولا،النقص في اللجان التفقدية.وبهذا الخصوص قال مدير عام في وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية (د.عارف حيتو):

**في كل مدينة توجد لجنة و تسمى لجنة السلامة المهنية و الصحية،لكن حتى الأن لم تدخل هذه اللجان في اي دورة! وهذا من الوقت الذي تم نقلهم الى ميلاك وزارة العمل.. وقبل ذلك كانوا ضمن ميلاك وزارة الصحة.وهذا التحويل جاء باتفاقية بين كلتا الوزارتين. والاتفاقية كانت تنص بنقل قسم السلامة المهنية و الصحة من و الى وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية.لكن عندما كلفت بالاشرف عليهم رأيت انه لا يوجد اي كوادر في ذالك القسم المنقول الينا! و الكوادر العاملة الان فقط يقومون بزيارات لمواقع العمل و يقومون بأعطاء تعليمات و توصيات لاصحاب العمل .**

ثانيا،المسؤولية تقع على عاتق العمال و اصحاب العمل.وبهذا الخصوص يقول (نظمي موسى) نائب المدير العام في وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية:

**في بعض الاحيان تتوفر كل مستلزمات السلامة المهنية و الصحية لكن العامل لا يستخدمها ولا يتقيد بها.و احيانا يكون التقصير من جهة صاحب العمل في توفير تلك المستلزمات.**

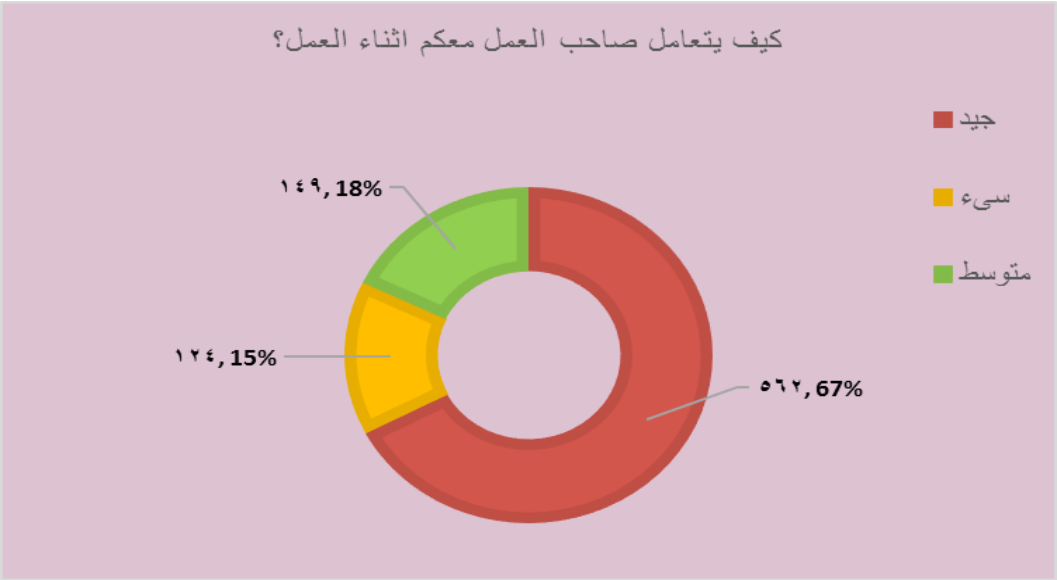
و يتضح ايضا في عملية المسح الميداني،ان مستلزمات السلامة المهنية تم توفرها بشكل جيد في مواقع العمل.و من ناحية البيئة الصحية ايضا مواقع العمل بمستوى جيد، ويوجد اقلية من العمال تعرضوا لأذى جسدي. لكن في المقابل حسب تلك المعلومات المحصلة في مقابلات فوكس كروب، تشير الى نقص في مستلزمات السلامة المهنية و الصحية للعمال.وما يدعم تلك الحقيقة! تلك الاحصائيات المعلنة لنقابة العمال.و مثالا:اعلنت النقابة احصاء لوفيات العمال اثناء عملهم في مدينة اربيل وعددهم ٢١ شخص وهذا لسبعة اشهر من بداية سنة ٢٠١٦.وايضا حسب احصائيات النقابة تشير لوفاة ٨ عامل بناء اثناء عملهم في مدينة السليمانية وهذا الاحصاء لستة اشهر لبداية سنة ٢٠١٦.وجدير بلاشارة هنا،تم اخذ هذه الاحصائيات و المعلومات في اماكن مختلفة و لم يتم التركيز على مواقع العمل التي تشكل خطورة اكثر على حياة العامل.ولهذا نرى معلومات المحصلة جراء المسح الميداني لا تتفق مع تلك المعلومات المحصلة اثناء مقابلات فوكس كروب.

## المحور الخامس:

### العلاقة مع اصحاب العمل:

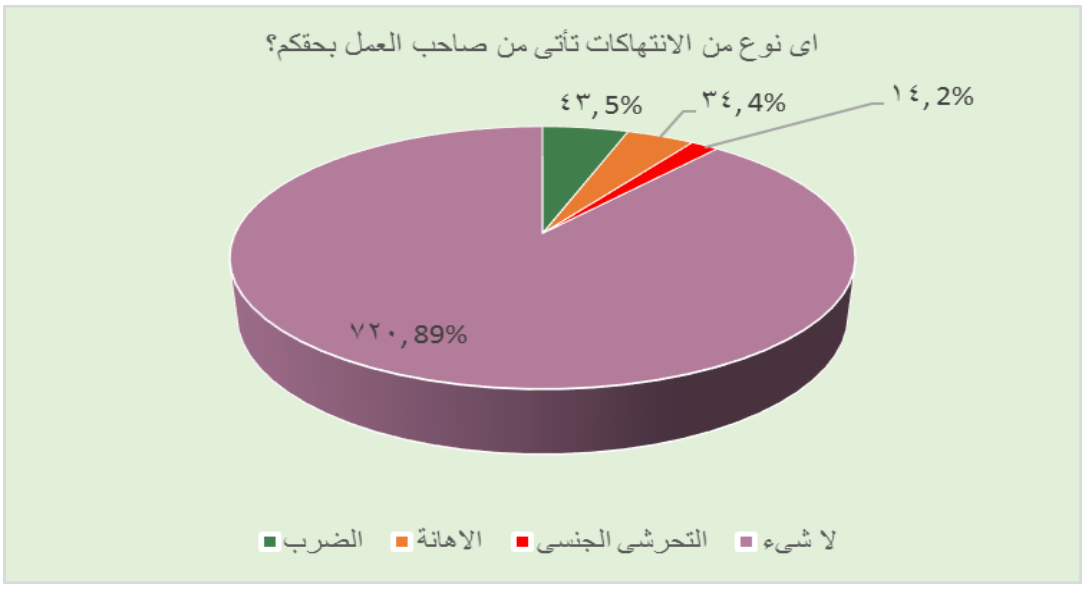
حسب الوثائق الدولية و الداخلية و الاطر القانونية و الدستورية، فان العمال لديهم الحق بمعاملتهم باحترام و بمساواة و حمايتهم من العنف و الرفع من مستواهم المهني.و لفهم هذا الموضوع و معرفة واقع حياة العمل من هذه الناحية! تم طرح عدة اسئلة على العمال و احدها:"اثناء عملك كيف تعامل من قبل صاحب العمل؟" كما في شكل رقم (١٦) من اصل ٨٣٥ ،اجاب ٥٦٢ عامل ب(تعامل جيد) وهذا الرقم يشكل الاغلبية ونسبتهم ٦٧%.و ١٤٩ عامل و نسبتهم ١٨% اجابوا بان تعامل رب العمل معهم (بمتوسط) اي ليس بجيد و لا بسئ. واقلية في المسح الميداني و عددهم ١٢٩ و نسبتهم يشكل ١٥% اجابوا بان معاملة اصحاب عملهم (سيئ) معهم.

**شكل رقم ١٦**



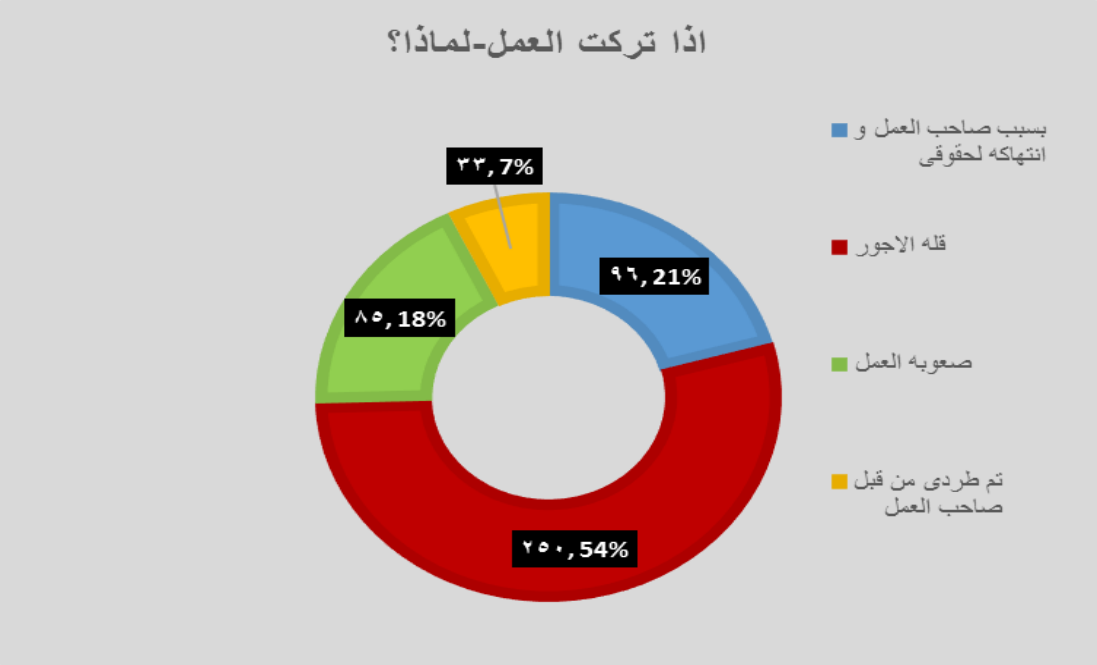

ومع ذلك، تم توجيه سؤال اخر للعمال الذين يعاملون بسوء من قبل اصحاب عملهم عن نوع الاذى الذي يتعرضون اليه؟ من مجموع ٨١١ من الذين اجابوا على السؤال (٧٢٠) عامل و نسبتهم ٨٩% اجابوا بأنهم لم يتعرضوا لاي نوع من الاذى من اصحاب عملهم.لكن في المقابل قال(٤٣) عامل و نسبتهم ٥% انهم تعرضوا للضرب.وايضا(٣٤) عامل و نسبتهم ٤% من عينة المسح الميداني بانهم تعرضوا لاذى معنوي من قبل اصحاب عملهم.الاعتداء السكسي كان احدى انتهاكات اصحاب العمل تجاه العمال وتم رصده اثناء المسح الميداني اذ (١٤) عامل تعرضو له ونسبتهم ٢%، و جدير بالذكر بان (١١) منهم من النساء العاملات.

**شكل رقم ١٧**



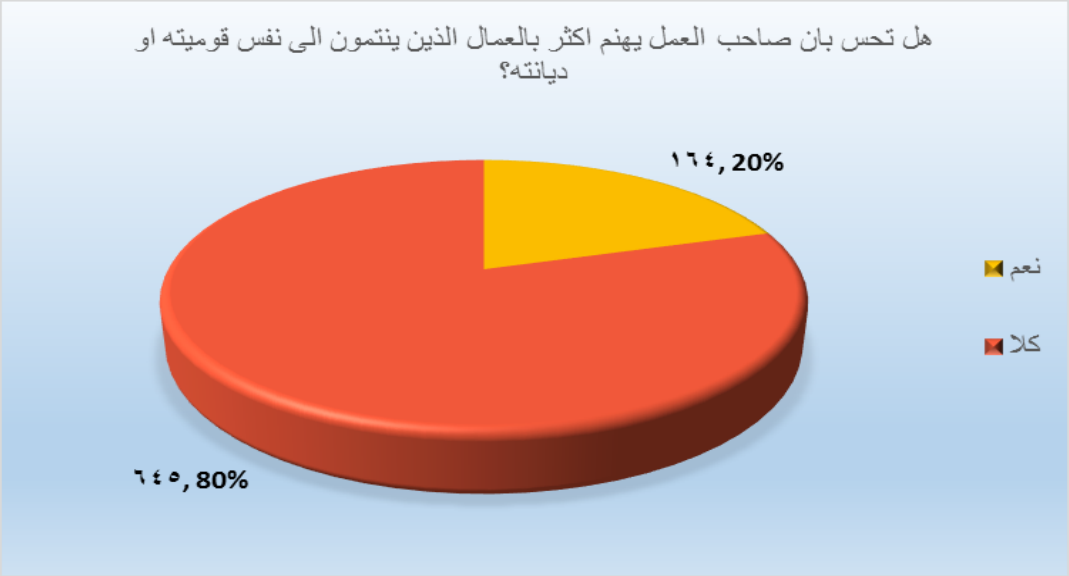
لتوضح اكثر لعلاقة العامل و صاحب العمل.وايضا لاجل معرفة الى اي مستوى تؤثر المعاملة السيئة لترك العمال لعملهم.وجه السؤال التالي ( هل سبق لك و تركت عملك؟)وهنا من اصل ٧٨٨ عامل ٤٥١ عامل منهم تركوا عملهم اي بنسبة ٥٧% منهم من عينة المسح،وايضا نسبة ٤٣% منهم تركوا عملهم السابق و عددهم٣٣٧ عامل.٥٤% من العمال الذين تركوا عملهم اجابوا على السؤال التالي:اذا تركت عملك سابقا،فما كان السبب؟.كان السبب تدني اجرهم و ٢١% منهم اجابوا بان معاملة ارباب عملهم لم يكن لائقا و حقوقهم كان تنتهك.ونسبة ١٨% منهم قالوا بان سبب تركهم للعمل لمشقة و صعوبة عملهم.٧% منهم تم طردهم من قبل اصحاب عملهم.

**شكل رقم ١٨**



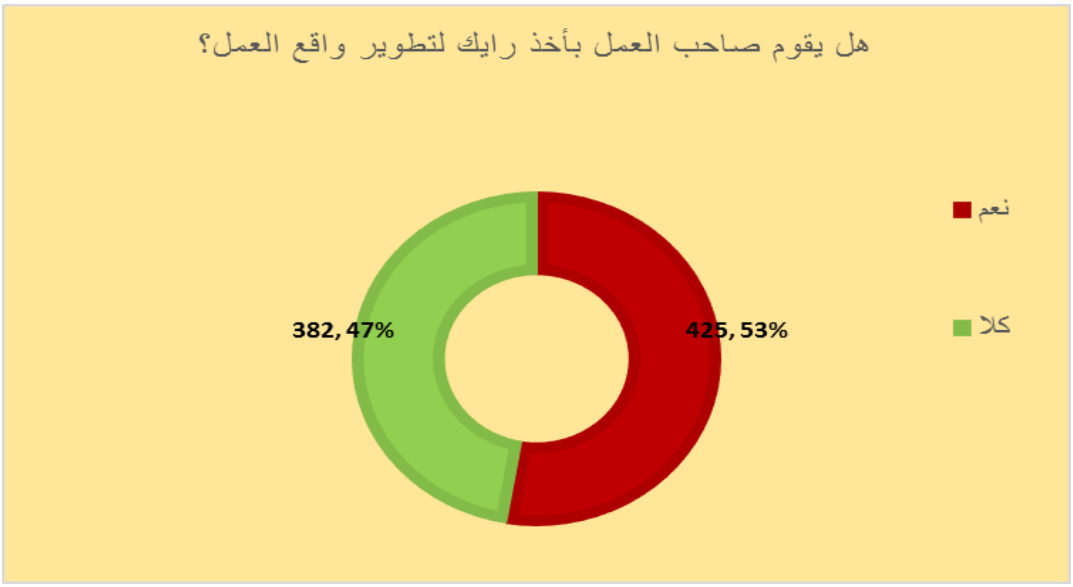

اما بخصوص اشكالات الفوارق القومية و الدينية و المذهبية والتي يعاني العراق منها،ونلمس تأثيراتها في الحياة اليومية.لهذا اخذنا ذلك بعين الاعتبار لمعرفة تأثيرها على العلاقة بين العامل و رب عمله.وتم توجيه السؤال التالي اليهم."هل تشعر بان صاحب العمل يهتم اكثر بهؤلاء العمال الذين ينتمون الى نفس قوميته او ديانته؟"وجوابا على هذا،اغلبهم بنسبة٨٠% قالوا (كلا) لا نشعر بفرق في المعاملة.لكن ٢٠% منهم قالوا نعم نشعر بفرق في المعاملة.وفي المسح تبين ايضا نسبة ٨٤% من المشاركين رأيهم بهذا المضوع ،ان اصحاب عملهم لا يفرقوا بين العمال المحليين و الاجانب.لكن ١٦% منهم قالوا نعم اصحاب العمل ينتهكون حقوق العمال الاجانب.

**شكل رقم ١٩**




العمال عنصر مهم وفعال في العملية الانتاجية.و لتفيل هذا العنصر و جعلهم يشعرون بأهميتهم في العملية الانتاجية.لذا فمن المهم اخذ رأيهم بلأعتبار وهذا حق قانوني لهم.وهنا تم طرح السؤال التالي على المشاركين"هل اخذ برأيك لاجل تحسين واقع و ظروف العمل؟"وهنا من مجموع(٨٠٧) اجاب ٤٧% منهم ب(كلا).وفي المقابل ٥٣% منهم اجابوا (نعم) يأخذ برأينا.وهنالك حق اخر للعمال والذي يجب ان يوفره اصحاب العمل و الجهات المعنية،هو تطوير المستوى المهني،وهذا عن طريق دورات خاصة للعمال.ولاجل اظهار ذلك الاهتمام و التطوير تم طرح السؤال التالي"هل قام صاحب العمل بفتح دورات تدريبية لكم حول آليات العمل وتطوير المهارات؟"جوابا على هذا فقط ٢٠% منهم اجاب ب(نعم) و ٨٠% منهم لم تفتح لهم اي دورات تدريبية.

**شكل رقم ٢٠**



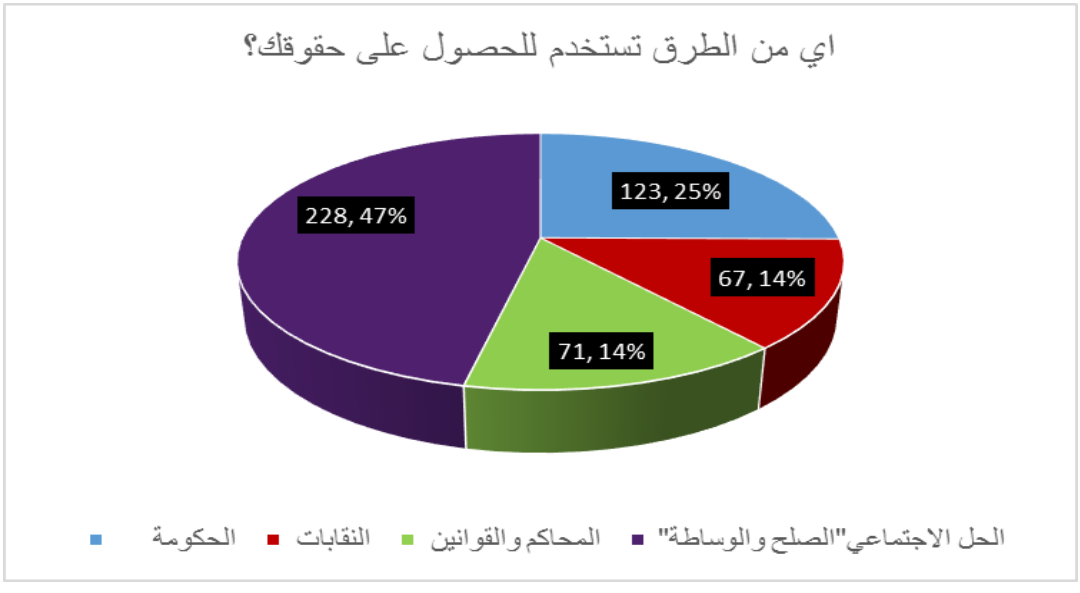

**المحور السادس:**

**احصائيات العمل:**

ان طلب الحقوق اساس لجميع القوانين الدولية،واساس في وضع اي قانون يجب ان يظهر حماية لتلك الحقوق.و العمال هم تلك الشريحة الاجتماعية التي من الممكن ان ينتهك حقوقهم.وقد وضع توضيح للطرق لكيفية المطابة بحقوقهم من هذه القوانين.وفقا لكلا القانونين الخاصين بالعمل.القانون العراقي رقم ٣٧ لسنة٢٠١٥ في مادته ١٦٥و١٦٦. وقانون اقليم كوردستان رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ في مادته ١٣٧ و ١٣٩ يجب تشكيل محكمة العمل بكل مدينة وهذا لحل قضايا العمل و مستحقات التقاعدية و الضمان الاجتماعي.ولاظهار كيفية مطالبة عمال لحقوقهم في حال اذا انتهكت،وما هي الاجراءات للاخذ بحقوقهم في حال انتهكت!،وهذا كان احدى المحاور التي تم الحديث عنها في جلسات فوكس كروب.وجوابا على السؤال المطرح:"اذا تم انتهاك حقوقك من قبل صاحب العمل هل تطالب بهذه الحقوق؟" من مجموع (٧٧٨) عامل،(٥٠٤) قالوا (نعم) نطالب بحقوقنا ونسبتهم يشكل ٦٥%.اما ٣٥% منهم وعددهم (٢٧٤) عامل قالوا (كلا) لا نطالب بحقوقنا.و للذين اجابوا بنعم وجه اليهم سؤال اخر وكان كما يلي:"اي من الطرق تستخدم للحصول على حقوقك؟"وجوابا على هذا الاغلبية بنسبة ٤٧% من عينة المسح الميداني اختاروا اللجوء للطرق الاجتماعية لاخذ حقوقهم.٢٥% منهم قالوا طالب بحقوقنا عن طريق الحكومة.اما ١٤% من العمال قالوا:عن طريق المحاكم نأخذ بحقوقنا.وايضا ١٤% من العمال اختاروا نقابة العمال لانها الجهة المدافعة عنهم.

و لسبب عدم المطالبة بحقوقهم،تم سؤال العمال:"لماذا لا تطالب بحقوقك؟" واجاب هؤلاء العمال الذين لا يطالبون اذا تم انتهاك ضدهم،و يظهر هنا اغلبهم و نسبتهم ٤٣% من عينة البحث يقولون:خوفا من فقدان عملي ساتنازل عن بعض حقوقي.و سبب اخر هو العمال يخافون من صاحب عملهم يسوء معاملته اكثر و يطردون من العمل وهؤلاء نسبتهم ٣٥% من عينة المسح الميداني.وايضا ٢٢% منهم قالوا:"متأكدين من عدم استرجاع حقوقنا.

**شكل رقم ٢١**



وفي نفس الوقت من المهم وجود محاكم العمل لاجل حل قضايا الانتهاكات و اخذ حقوق العمال.لكن اتضح من حديث المشاركين في جلسات فوكس كروب بعدم فعالية محاكم العمل،وذلك حسب قانون العمل لاقليم كوردستان وهو القانون القديم العراقي رقم٧١ لسنة ١٩٨٧يوجب بتشكيل محكمة خاصة ويعين حاكم لها من قبل وزارة العدل.ولكن حسب القانون العراقي الجديد رقم ٣٧ المعدلة سنة ٢٠١٥ ينص بتشكيل محكمة العمل و يعين حاكم و هيئة لها،و يعينون من قبل وزير العدل و ممثلين عن النقابات الذين يمثلون اغلبية العمال،وايضا من الاتحاد اصحاب الاعمال "تلك الاتحادات الذين يمثلون اغلبيتهم".لكن جدير بالملاحظة هنا يتبين من حديث اغلبية المشاركين،في بعض المدن لديهم مشكلة في تفعيل تلك المحاكم حتى الان.وعلى سبيل المثال يقول الحاكم(عبدالرحمن صالح حسين) بخصوص مدينة كركوك :

**بخصوص محاكم العمل ليس هناك اي مشكلة من حيث النصوص القانونية،لكن المشكلة تكمن بخطوات تفعيليها و اليات رفع الشكاوي من قبل العمال اليها.مثلا احد المعوقات هو وزارة العمل الى الان لم تصدر اي قرار بشكيل هيئات المحاكم.وايضا من حيث طرق و سبل رفع شكاوي العمال غير واعين بخصوصيتها اذ هم لا يعرفون بان لديهم الحق برفع دعوة ضد اصحاب العمل ولا يعرفون كيف يحصلون على حقوقهم.**

وايضا بخصوص محاكم العمل يقول المستشار القانوني (احمد خليل ابراهم) من بغداد:

**تسجل دعاوي قليلة في محاكم العمل من قبل العمال،اغلب تلك الدعاوي مرفوعة من قبل العمال الاجانب.اما العمال العراقين فانهم يحلون مشاكلهم بطرق اجتماعية (عشائرية ) يمكن القول بان العمال لا يعرفون حقوقهم،فمتى تحدث مشكلة بين العامل و صاحب العمل! بكل بساطة يترك العامل العمل وبدون لجوء للقضاء.**

و تتفق تلك الاحاديث مع نتائج المسح الميداني،وتحديدا مع السؤال **"اي من الطرق تستخدم للحصول على حقوقك؟"** اذ هناك الاقلية قالوا عن طريق المحاكم..في وقت اغلبتهم اجابوا بانهم عن طريق مصالحات اجتماعية لفصل مشاكلهم.وهذا دليل بان المحاكم غير فعالة لحل الانتهاكات ضد العمال.

وسبب اخر لتلك المعوقات امام فعالية محاكم العمل،هي اجراءات المحاكم نفسها للتصفية القضائية.وهنا يقول (كاظم علي) رئيس نقابة العمال في مدينة البصرة اذ يتحدث عن تلك المعوقات التي تصادف العمال في حال اللجوء الى المحاكم ويقول:

**احدى المشاكل التي تواجه المحاكم هو ان اغلب الشركات التي تسجل شكاوي ضدهم يوجد فرعهم الرئيسي في مدينة بغداد.اذ في وقت يقوم العمال بتسجل شكوى ضد اي شركة تنقل الدعوة الى محكمة العمل ببغداد بحجة وجود الشركة الاساسية هناك.ولهذا لا يستطيع العامل السفر لمتابعة قضيته.وهذا يكون عائق امام العامل في اللجوء الى المحاكم اذا انتهك اي من حقوقه.**

وما يخص نفس الموضوع يقول المحامي(كارمند محمد)وهو خبير في قوانين العمل و انشطة المحاكم في مدينة السليمانية.هنا يتحدث عن سوء واقع محاكم العمل و ذلك الروتين الممل في حال تسجيل دعوة من قبل العمال،يقول:

**مشاكل العمال لا تنحصر فقط بتعامل اصحاب العمل معهم او القوانين او تلك الجهات المعنية بهذا الخصوص،بل المشكلة عدم وجود محاكم فعالة تضمن حقوقهم اذا انتهكت من قبل اصحاب العمل او اي جهه اخرى.اذ ننظر الى تلك الاجراءات التي يجب على العامل العمل بها لهدف تسجيل دعوة.. وقتها يلزم العامل بصرف اضعاف المبلغ الذي يطلبه في الاساس كحق.او يطلب منه جلب ادلة و اثباتات كثيره يصعب على العامل تقديمها.نستطيع القول ان المحاكم ليست تلك الاماكن التي تضمن رجوع الحقوق للعمال.**

وهكذا وبحسب نتائج المسح الميداني و لقاءات فوكس كروب،يوجد اسباب متعددة لعدم فعالية محاكم العمل وعدم استطاعتهم حل الانتهاكات ضد العمال.واهم تلك الاسباب هو عدم جدية الجهات الحكومية لتفعيل و تمكين هيئة محاكم العمل،كثرة الروتينات و سبل تسجيل الدعوة القانونية،وايضا تدني مستوى وعي العمال بخصوص حقوقهم بتسجيل دعوة و اللجوء الى محاكم العمل.و هذا في وقت،حسب قانون العمل المعدلة في سنة ٢٠١٥ حددت مجموعة من السبل لاجل تسهيل حل القضايا في محاكم العمل لاجل اصدار الاحكام بسرعة.

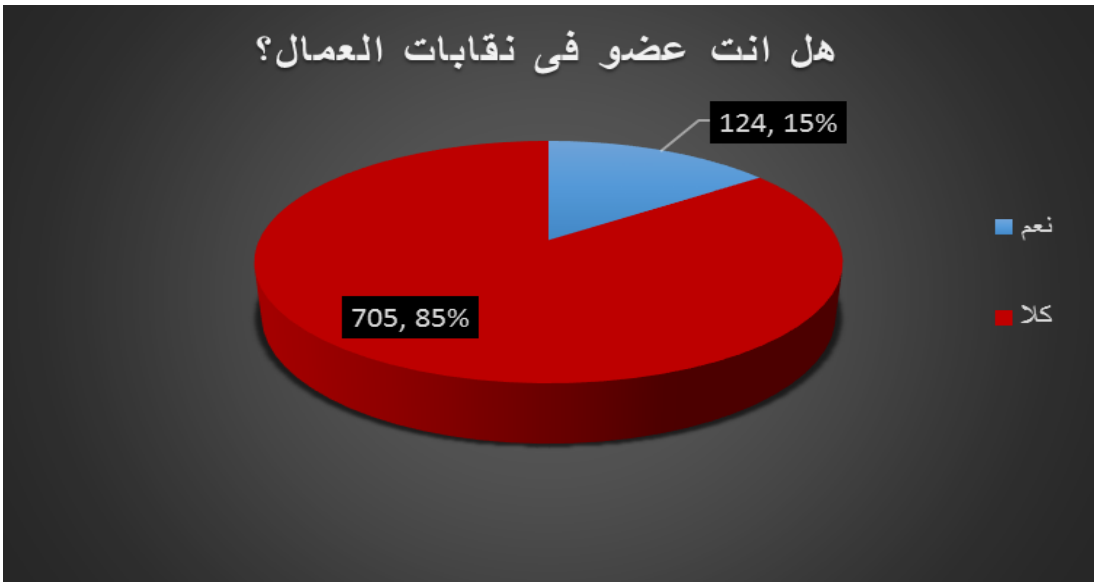
## المحور السابع:

### دور الحكومة و النقابات:

نقابة العمال هي الجهة القانونية،ومن خلالها يتم المدافعة عن حقوق العمال ويقومون بايصال مطالبهم للجهات المعنية.و تشكيل النقابات و حرية عملها تمتلك بعد عالمي،وايضا في اقليم كوردستان و العراق نظم بأطار قانوني.على سبيل المثال القانون العراقي رقم(٢٥) لسنة ١٩٨٧الخاص بحرية عمل النقابات و ايضا قانون الاقليم رقم(١٨) لسنة ١٩٩٣الخاص بتشكيل النقابات و الجمعيات و المنظمات في اقليم كوردستان.ففي هذا المحور نتكلم بمنظورين عن النقابات العراقية و اقليم كوردستان:اولاً،استنادا بمعلومات المحصلة من المسح الميداني ورؤيا العمال لعمل النقابات و العمل فيها.ثانيا،مدى حرية عمل النقابات و المعوقات التي تصادف تلك الحرية ،و اجري ذلك الحديث اثناء جلسات فوكس كروب مع ممثلين عن النقابات العمالية.

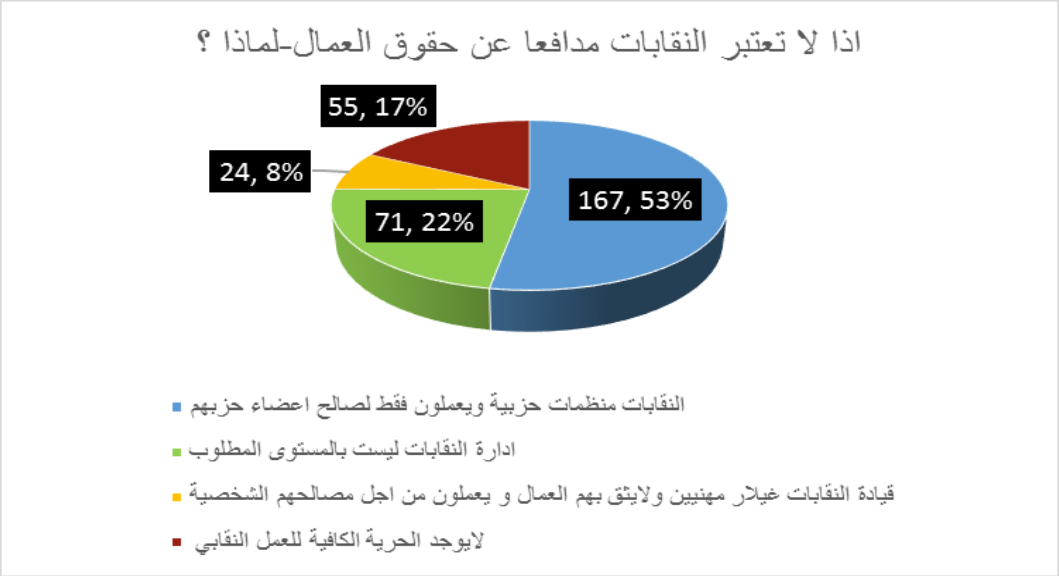
ضمنت النقابات العمالية حق العضوية لكل العمال.ويمكن ربط تأثير دور النقابات بعدد اعضائها في بعض الاحيان،اذ يتبين في شكل رقم (٢٢) من اصل (٨٢٩)عامل فقط ١٥% منهم عضو في نقابة العمال اي(١٢٤) عامل عددا.وفي المقابل نسبة ٨٠% من العمال المشاركين في البحث لايشاركون في المؤتمرات النقابية ولا يزورون النقابات بهدف معرفة نشاطاتها.

**شكل رقم ٢٢**




بغض النظر عن قلة عدد عضوية العمال في النقابات،اغلبهم "اي العمال" لا يعتبرون النقابة هي جهة مدافعة عن حقوقهم.وذلك يتبين من اجوبة السؤال التالي:"هل تعتبر النقابات مدافعا عن حقوق العمال؟" هنا يتبين من اصل (٨٠٠) عامل فقط (٢٩٤) منهم اجابوا ب(نعم) و نسبتهم ٣٧%.اما اغلبهم وعدده (٣٢١)عامل و نسبتهم ٤٠% من عينة المسح الميداني اجابوا ب(كلا).والذين يرون بان النقابات الى حد ما جهة مدافعة لحقوقهم عددهم (١٨٥) عامل و نسبتهم ٢٣% من عينة المسح.وتم توجيه سؤال اخر للذين اجابوا ب(كلا) وهو كما يلي:"لماذا لا تعتبر النقابات جهة مدافعة عن حقوق العمال؟" ويتبين في كرافيك (#) اغلب العمال بنسبة ٥٣% يعتبرون بان النقابات منظمات حزبية.و مجموعة منهم و نسبتهم ٢٢% من عينة المسح قالوا: بسبب سوء ادارة النقابات،فهم لا يستطيعوا ان يكونوا الجهة المدافعة لحقوقهم.اما المعوقات امام حرية عمل النقابات يرى ١٧% من العمال بأنها السبب لعدم قيام النقابات للمدافعة عن حقوقهم.وعدد قليل من العمال ونسبتهم ٨% يرون بانهم قيادات غير مهنيين ولا يثق بهم العمال و يعملون من اجل مصالحهم الشخصية.لكن بالرغم قلة عضوية العمال في النقابات و نظرتهم السلبية تجاه النقابات، ٥١% منهم يرون ان من الضروري تنظيم العمال خارج النقابات الحالية،اي هم يقومون بتشكيل منظمة لاجل المدافعة عن حقوقهم. اما ٤٩% من العمال لا يرون ذلك ضروريا.

**شكل رقم ٢٣**




احدى المحاور الرئيسية في مقابلات فوكس كان الحديث عن عضوية العمال في النقابات العمالية والعلاقة بينهم.و ان نفس النتائج المحصلة من عملية المسح الميداني تطابق مع نتائج مقابلات فوكس كروب اذ كلا النتيجتين تبين بان عضوية العمال في النقابة قليلة وايضا العمال فان لا يثقون بالنقابات.وفي الوقت نفسه يقول المسؤولون عن النقابات بان حق عضوية اي عامل محفوضة قانونيا و النقابة وفرت ذلك الحق لهم ايضا.وجاء هذا الكلام في حديث نائب رئيس نقابة عمال كوردستان (صلاح عبدالكريم) اذ قال:

**نحن كنقابة، نعمل وفق تلك التعليمات الخاصة بنا والتي ضمنها القانون اساسا.كل عامل اذا تعدا عمره ١٨ سنة لديه الحق للانضمام للعضوية وكل عامل يستطيع الطلب ليكون عضو في النقابة.**

على نفس الموضوع يقول(صلاح عبدالكريم):

**مع الاسف،عندما تنتهك حقوق العمال او يصابون بأذى حينها فقط يفكرون في اللجوء للنقابة.. فاذا كانت تصادف العمال سابقا اي مشاكل! فانهم يقومون بزيارة النقابة و يكونون عضوا فيها و حينها نستطيع تقديم الدعم اللازم لهم.**

(بهروز محمد جبار)رئيس نقابة العمال في محافظة كوردستان/فرع كركوك. اشار بان في محافظة كركوك مستوى و عدد العضوية متدني جدا. ويقول:

**العمال ليسوا كلهم اعضاء في نقابة العمال،تحديدا ٥% فقط منهم اعضاء.**

لموضوع عضوية العمال في النقابات يقول (مصطفى) وهو من نقابة صناعة في مدينة كركوك.يقول:

**العضوية في النقابات اختياري و ليس اجباري،ولا يستطيع احد اجبارهم لكي يكونوا اعضاء في اي نقابة.**

في ما سبق يؤيد قلة عضوية العمال في النقابات العمالية و يظهر نوع من عدم ثقة العمال بالنقابات.و من الممكن احدى الاسباب لقلة العضوية مرتبط بالنقابة اساساً وخاصتا دورهم في المدافعة عن حقوق العمال.اذ

يظهر ايضا في المسح الميداني، لماذا لا يعتبر العمال بان النقابات الجهة المدافعة عنهم! هو لانهم يعتبرون بان النقابات منظمات حزبية و يعملون لصالح الاحزاب.كمثال يقول (سعيد حسن) الرئيس العام لنقابات العمال:

**الاحزاب لديهم تأثير على النقابات العمالية.ويوجد احزاب لديهم نقابات عمالية خاصة بهم،او اثناء اجراء الانتخابات النقابية يقوم الاحزاب بفرض اعضائهم...لذا اكبر مشاكلنا تدخل الاحزاب في عمل النقابات. ويسئل هل يوجد قانون يذكر فيه تدخل الاحزاب في عمل النقابات!**

والنشطاء ياكدون ايضا على حزبية النقابات و يرون بان النقابات اصبحت اماكن لكسب مصالح حزبية وهنا يقول (هوشيار مالو) وهو ناشط مدني:

**النقابات بدل ان تكون جهة للحفاظ على الحقوق اصبحت اماكن تنظيمية.بشكل يتم هناك الحفاظ على مكاسب الاحزاب.. الان اخرجت النقابات من مسماها الوضيفي و المهني.**

و بخصوص النقابات و تقصيراتها،يقول (عثمان زنداني) رئيس نقابة عمال البناء/فرع السليمانية:

**حتى الان لم يولد ثقة من قبل العمال تجاه النقابات و الجمعيات، وذلك للاسباب التالية:**

**حتى الان لم تستطيع النقابات ارجاع الحقوق للعمال و عملهم لا يشكل اي تأثر فعلي.و الحكومة لا تستمع ولا تلبي مطالب النقابات،و قسم مرتبط بمستوى انشطتهم و توحيد العمل المشترك بين النقابات.**

اما بخصوص دور النقابات و متابعة قضايا العمال،يقول (هنكاو عبدالله):

**بالتاكيد نحن نتابع،لكن يمكن ان تكون المتابعة ليس بشكل المطلوب.ففعاليتهم تختلف من مكان لآخر، اذ في بعض الاماكن هم فعالين وفي اماكن اخرى غير فعالين.لكن لدينا متابع.**

بالرغم من وجود اسباب داخلية في النقابات لعدم فعاليتم،قام المشاركين بذكر اسباب اخرى مرتبطه بحرية عمل النقابات و المعوقات التي تصادفهم.وعلى سبيل المثال يقول (بشري حميد) رئيس لجنة الشؤون الاجتماعية في محافظة البصرة.و يذكر تلك المعوقات التي تصادف عمل النقابي و حسب رأيه يوجد معوقين،اولا:مرتبط بالناحية القانونية و الثاني: مرتبط بالناحية العملية.ويقول:

**القانون المنظم لعمل النقابات رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧ ذلك القانون في الوقت الحاضر فقط يهتم بالقطاع الخاص و يهمل القطاع العام وذلك في وقت اغلب العمال يعملون بالقطاع العام.ومعوق اخر هو ان اغلب اصحاب العمل لا يعاونون النقابات ولا يسمحون لهم بزيارة مواقع عمل العمال.**

وفي اقليم كوردستان ايضا يشار الى تلك المشاكل التي تصادف عمل النقابات،يرى المشاركون في المسح الميداني بان الروتين لتسجيل(تأسيس) النقابات و الجمعيات صعب جدا،وايضا موضوع تمويل النقابات احد تلك المشاكل.وهنا يقول(هوشيار مالو):

**موضوع تسجيل(تأسيس)النقابات و الجمعيات روتيتني و صعب جدا، وايضا مشكلة التمويل احدى تلك المشاكل للنقابات و الجمعيات.وهم يعانون من اشكاليات استقلالهم و عدم التدخل.. و استغلالهم،وحتى يولدون لهم معوقات في العلاقة مع المنظمات الدولية.**

و تمثيل المرأة في عمل النقابات كان موضوع اخر في اطار المقابلات و النقاشات،وتم الحديث عنها. و لوحظ هناك! على مستوى اقليم كوردستان لا يوجد رؤيا واضحة لمشاركة المرأة في عمل النقابات العمالية.و البعض يؤكدون بان مشاركة النسوة ليس بالمستوى المطلوب.و الشاركين من الوسط و الجنوب يؤكدون بتمثيل المرأة في السعمل النقابي.ومثالا يقول(بهروز محمد جبار)رئيس نقابة العمال/فرع كركوك:

**تمثيل المرأة في العمل النقابي ضعيف وذلك بسبب عدة اسباب منها(دينية،اجتماعية،امنية) الان نسبة تمثيل المرأة تقريبا ١%.**

خلافا لذلك الرأي يقول (عثمان زنداني) رئيس نقابة عمال البناء في السليمانية.هو يرى بان السبب لقلة تمثيل المرأة في العمل النقابي يعود الى طبيعة عمل النقابات اساسا.لكن يقول بان لديهم حضور جيد في نقابات اخرى. اذ يقول:

**طبيعة العمل في النقابات في هذا البلد مرتبط ٩٩% بالرجال.وهذا يرجع لنوع و طبيعة الاعمال.لكن في تلك النقابات التي تكون اعماهم خدمية فهنا المرأة لديهم حضور واضح و نسبتهم كبيرة.وفي ذلك وقت اسسنا نقابة للعاملات في القطاع الخاص.**

وبصورة عامة المشاركين من وسط وجنوب العراق يشيرون بان حضور النسوة في العمل النقابي جيد منذ تاسيس نقابة خاصة بهن ودورهن فعال في العمل النقابي،تقول رئيسة نقابة العاملات في محافظة البصرة(صفا امين) في البداية صادفتنا معوقات لكن اخيرا استطعنا النجاح في محاولاتنا لتاسيس النقابة.و تقول:

**في البداية عندما اسسنا النقابة صادفتنا عراقيل و معاداة كثيرة..لكن في النهاية استطعنا اقناع الجميع بضرورة تاسيس نقابة خاصة بالمرأة لوجود بعض القضايا و المشاكل تستطعن النقاش عليها.**

وايضا بخصوص مشاركة المرأة في العمل النقابي يقول رئيس نقابة عمال النفط(حسن جمعة):

**دور المرأة فعال و نشط،المرأة القيادية موجودة في قيادة النقابات والمستويات التنظيمية الاخرى).**

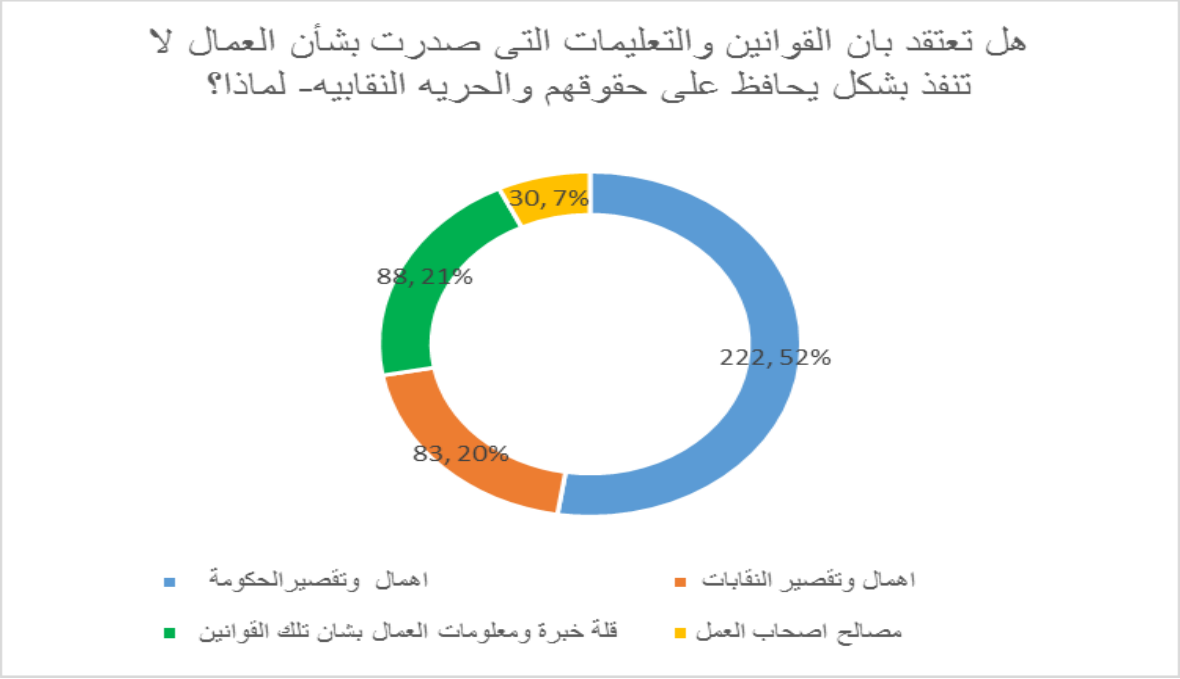
**وايضا يقول (عدنان صفار) وهو احد النقابيين في العراق:**

**دور المرأة مهم و اساسي،هن يعملن في مناصب عليا و لديهن الحق للوصول لتلك المناصب و لديهن مكانة في العمل النقابي.و نحن مستمرون بمحاولاتنا لتنمية قدراتهن في مجال العمل النقابي.**

دور الحكومة للمحافظة على حقوق العمال و حرية عمل النقابات مهم.الدور الاساسي للحكومة هو تنفيذ القوانين الخاصة بالعمل و العمال.ومن الضرورة ان يتابع واقع الحياة عن طريق المؤسسات و الجهات المعنية.و لاظهار رؤيا العمال لضرورة اهتمام الجهات الحكومية لواقع حياتهم وجهنا بعض الاسئلة على المشاركين في

المسح الميداني.بخصوص متابعة الحكومة لواقع حياة العمال من اصل(٧٥٥) عامل اي بنسبة ٧٣% وهم الاغلبية يعتقدون بان الحكومة لم تتابع واقع حياة العمال.جوابا على السؤال:"هل تعتقد بان القوانين و التعليمات التي صدرت بشان العمال تنفذ بشكل يحافظ علة حقوق العمال و الحرية النقابية؟"المشاركين في المسح كان لديهم اراء مختلفة.من اصل (٧٨٢) شخص من الذين اجابوا نسبة ٤٤% منهم و عددهم(٣٤٥) و هم الاغلبية يقولون (كلا) لم تطبق تلك القوانين و التعليمات،والذين يقولن بان القوانين و التعليمات طبقت عددهم(١١٣) عامل ونسبتهم ١٥% من عينة المسح.وبخصوص عدم تطبيق القوانين و التعليمات المتعلقة بالعمال وكم يظهر في شكل (٢٤) الاغلب و نسبتهم ٥٢% يقولون السبب هو تقصير من الحكومة.ونسبة ٢٠% يرجعون السبب الى تقصير و عدم فعالية النقابات. ونسبة مقاربة لما سبق ٢١% يقولون ان العمال هم السبب لعدم معرفتهم بالقوانين و التعليمات و بحقوقهم الاساسية.اما ٧% من مشاركين في المسح الميداني يقول مصالح اصحاب العمل هي السبب.

**شكل رقم ٢٤**




## النتائج:

الحصيلة العامة لجميع المعلومات والتفسيرات في المحاور المتعددة ضمن هذه الدراسة يوضح لنا بان الوضع العام لحقوق العمال والحريات النقابية في العراق واقليم كوردستان في وضع غير جيد. فيما يتعلق بحقوق العمال ، رغم النواقص والثغرات في القوانين المتعلقة وعدم الالتزام بالمعايير الدولية في العديد منها الا ان تلك الحقوق الواردة والمنصوص عليها في بعض القوانين العراقية والكوردستانية لم تطبق في الواقع . فالعمال يتعرضون الى انتهاكات خطيرة منها مايتعلق بعدم وجود عقود العمل والضمان الاجتماعي والتي تشمل اغلب العمال في العراق والاقليم ، رغم وجود قوانين وكذلك محاولات الجهات المعنية لأنهاء تلك الانتهاكات. لكن لحد الان لم تحل تلك المشكلة حيث تعتبر تلك القضيتين عماد حقوق العمال. وجزء من تلك المشكلة متعلق بلجان التفتيش وقلة المفتشين واليات العمل بين النقابات العمالية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية. حيث تبين ان العمال يعانون ايضا من قله اجور العمل والتي لا تتناسب مع عدد ساعات العمل ولا تتناسب مع الحد الأدنى

للمستوى المعيشي وقلة او عدم وجود عطل نهاية الاسبوع او الاجازات الشهرية الى جانب ذلك لم يتم الاهتمام ببناء قدرات العمال وتطوير امكانياتهم لا من قبل صاحب العمل او الحكومة ولا من قبل النقابات العمالية بالشكل المطلوب .على الرغم من وجود بعض المحاولات لتحسين ظروف الصحة والسلامة المهنية للعمال لكن هناك العديد من العمال يواجهون ظروف خطيرة في العمل ويفقدون حياتهم او احدى اجزاء جسمهم من جراء ضعف الاهتمام بالصحة و السلامة في اماكن العمل .وفي جانب اخر الدفاع عن حقوق العمال يحتاج اولا الى دراية العمال بحقوقهم علما ان اغلب العمال لا يعرفون اي تفاصيل عن حقوقهم في القوانين النافذة ولا يستفادون من حقوقهم حتى ان وجدت في القوانين النافذة.

علاقة العمال مع النقابات العمالية كجهة مدافعة عن حقوق العمال علاقة ضعيفة واغلب العمال الذين تم الوصول إليهم ليسوا اعضاء في النقابات العمالية ولا يشاركون في انشطتها ولا يثقون بالنقابات كجهة مدافعة عن حقوقهم. ويعتبرون التدخل الحزبي –السياسي والية ادارة النقابات واختيار ممثلي العمال من اسباب نفور وعدم الثقة بين العمال والنقابات وتقليص مساحة حرية العمل النقابي. وحتى ان العديد من النقابيين أنفسهم يعتبرون التدخل الحزبي والسياسي معوق اساسي امام العمل النقابي للدفاع عن حقوق العمال .من جهة اخرى عدم وجود قوانين معاصرة لتنظيم العمل النقابي وفق المعايير الدولية وتأخر الدولة العراقية في الانضمام الى الاتفاقيات الدولية الضامنة لحرية العمل النقابي مما يشكل عائقا امام العمل النقابي وخاصة فيما يتعلق بحق التعددية النقابية. الى جانب تأخر وتباطئ الحكومة في اصدار التعليمات والاجراءات لتنفيذ القوانين، وان في بعض الاحيان وعلى الرغم من بعد القوانين ضامنة لحقوق العمال لكن بسبب عدم تنفيذ تلك القوانين حيث لا يغير شيء من الواقع العمالي والحرية النقابية.

## التوصيات والمقترحات:

الدفاع عن حقوق العمال والحريات النقابية يحتاج الى جهود الجميع وتكاتف المعنيين بهذه القضية و على اعلى المستويات لتطوير العمل النقابي وقضية العمال وحقوقهم ووفق لنتائج هذه الدراسة نقترح مايلي:

١-الاسراع في تعديل قانون الضمان الاجتماعي في العراق وقانون العمل في اقليم كوردستان وفق المعايير الدولية. الى جانب الاسراع في اصدار التعليمات لتنفيذ قانون الضمان الاجتماعي في اقليم كوردستان و قانون العمل الجديد في العراق بشكل يتوافق مع روح القانونين.

٢-اطلاق حملة توعية لتثقيف العمال بالقوانين الخاصة بحقوق العمال والحريات النقابية.

٣-تفعيل دور النقابات لتكون الممثل الحقيقي للعمال من اجل الدفاع عن حقوقهم و تعزيز العلاقة بين العمال ونقاباتهم وبناء الثقة بين الجانبين.

٤-تفعيل دور لجان التفتيش من قبل الحكومة و زيادة اعداد المفتشين وبناء قدراتهم وتوفير المستلزمات التقنية لهم واصدار تعليمات جديدة بما يتناسب مع القوانين الجديدة ووضع نموذج عقد عمل متفق عليه وفق القوانين المحلية والمعايير الدولية لإلزام ارباب العمل بتنفيذها.

٥-تفعيل دور محاكم العمل و الاسراع في فتح المحاكم في المناطق التي لا توجد فيها محاكم لحد الان وتسهيل امر واجراءات المحاكم بشكل يناسب ظروف العمال وامكانياتهم.

٦-تشريع قانون منصف وعادل للعمل النقابي يقر باستقلالية و تعددية النقابات وفق المعايير الدولية بشكل يضمن الحريات النقابية والحد من التدخل الحزبي والسياسي وانهاء العراقيل امام تأسيس النقابات والاتحادات والجمعيات المهتمة بالشأن العمالي.

٧-تشجيع عمل منظمات المجتمع المدني للاهتمام اكثر بحقوق العمال واحتياجاتهم ضمن مشاريعهم وعمل الشراكة بين المنظمات والنقابات بهدف الدفاع عن حقوق العمال وتطوير العمل النقابي.

٨- عمل دراسات وبحوث تفصيلية حول واقع حقوق العمال والحريات النقابية.

٩-تفعيل دور المرأة النقابية وبناء قدراتهم وازالة التميز الجندري في العمل النقابي.

١٠-اهتمام بالأعلام العمالي والنقابي والتنسيق مع الوسائل الاعلامية لغرض الترويج والتثقيف العمالي.

١١-العمل لإزالة العوائق امام رصد الانتهاكات في اماكن العمل وايجاد اليات مناسبة لعمل لجان التفتيش والنقابات ومنظمات المجتمع المدني لمتابعة ومراقبة الانتهاكات ضد العمال.

١٢-الضغط على الدولة العراقية للانضمام والمصادقة على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الخاصة بحقوق العمال و الحريات النقابية.

١٣-الاسراع في انهاء الوضع اللاإنساني واضطهاد العامل الاجنبي ووضع قوانين وتعليمات خاصة بتحسين ظروفهم.

١٤- الاهتمام بالحياة الديمقراطية داخل النقابات العمالية و فسح المجال امام الشباب وضخ النقابات بدماء جديدة.

١٥-الاهتمام ببناء القدرات لأعضاء النقابات و فتح الورش والدورات التدريبية ووضع ادلة تدريبية خاصة ببناء القدرات للنقابيين.

١٦-تأسيس مرصد لتوثيق وتسجيل الانتهاكات بشكل دقيق يستخدم كإحدى اليات الضغط لتحسين حقوق العمال.

١٧-ارجاع هوية العمال في القطاع العام.

١٨-الاستعداد لتقديم تقرير عمالي دقيق حول واقع حقوق العمال والحريات النقابية ضمن اطار الاستعراض الدوري الشاملUPR.

١٩-تفعيل الجهات المعنية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وتأسيسها في اقليم كوردستان.

٢٠- حث الاتحادات والنقابات على إصدار تقارير دوريه حول الانتهاكات وغيرها.