

أوضاع العاملين في قطاع الخدمات الاجتماعية في محافظتي نينوى والبصرة

بغداد ٢٠٢٣

تمهيد:

أُعدت هذه الورقة البحثية بإشراف مركز معلومة للبحث والتطوير، بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية – دائرة العمل والتدريب المهني، وبتنويل من مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية.

تهدف الورقة إلى معرفة شروط وظروف العمل للعمال في قطاع الخدمات في محافظتي نينوى والبصرة وتكييف أوضاعهم حسب مواد وأحكام قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 من أجل إيجاد الحلول للتحديات التي تواجههم في سوق العمل والعمل على تحسينها مستقبلا تماشيا مع الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة والذي يهدف إلى العمل اللائق وتنمية الاقتصاد.

● هذه الورقة تعبر عن وجهة نظر كاتبها ويتبنى مضمونها مركز المعلومة للبحث والتطوير وهذا التصريح لا ينصرف ولا يعد تعبيراً عن رأي أو موقف أو متبنى الجهة الممولة بالضرورة.

● جميع الحقوق محفوظة © 2023

أسباب الدراسة:

يشهد قطاع الخدمات انتشارا واسعا في مراكز المدن ويقوم على تقديم الخدمات والسلع الاستهلاكية للمواطنين ويوفر فرص عمل كثيرة وخاصة شريحة الشباب، إلا انه لا توجد بيانات تحدد خصائص الطبقة العاملة في هذه المشاريع وشروط وظروف عملها بشكل عام سيما وأن من الملاحظ وجود بعض الانتهاكات الظاهرية لحقوقها.. وتماشيا مع الأهداف الرامية الى تحقيق العمل اللائق في العراق فقد دعت الحاجة إعداد هذه الدراسة.

أهداف الدراسة:

ترمي الدراسة الى معرفة شروط وظروف عمل العمال والعاملات في هذه المشاريع فضلا عن أوضاعهم من جانب اجتماعي، وتحليل أبرز ما يتعرضون له من انتهاكات خلال العمل، وإيجاد الحلول لها.

المنهجية:

إن المنهجية المعتمدة في كتابة هذه الورقة تعتمد على عدة أساليب وتقوم بصورة رئيسية على إطارين:

الأول: جمع البيانات: حيث تم اختيار جامعي بيانات اثنين ذكر وانثى في كل محافظة، تم تدريبهم على ثلاثة أقسام، الأول عام يتعلق بمعرفة أبرز مواد وأحكام قانون العمل العراقي، أما القسم الثاني فهو يخص استثمار الاستبيان والاسئلة المراد الإجابة عليها، مع كيفية ايضاحها في حال طلبت العينة ذلك.

الثاني: تم إعداد أسئلة الاستثمار وكانت تتضمن أسئلة رئيسية وأخرى فرعية، وأخرى هامشية لزيادة الفهم وتكوين فكرة أوضح عن الموضوع. وقد تولى مركز معلومة للبحث والتطوير انتخاب العينة العشوائية وتهيئة الأمور اللوجستية بدأ من تحويل المواد إلى وسائل اليكترونية لجمع البيانات إلى التنسيق والتعاون مع قسم التفتيش التابع لدائرة العمل والتدريب المهني في لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وأقسام التفتيش التابعة لدوائر العمل والتدريب المهني في محافظتي نينوى والبصرة بغية تنسيق الزيات الى الأماكن المختارة.

الثالث: تحليل البيانات ومقارنتها مع المواد القانونية، وهي عملية تكيف لبعض شروط وظروف العمل مع أبرز المواد القانونية الواردة في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 المعدل، وتضمنت سمات العينات ساعات العمل والأجور والإجازات والفحص الطبي الدوري والمرأة العاملة، وحرية إنهاء علاقة العمل، والتقاعد والضمان الاجتماعي والعمال الأجانب، والمعرفة بالنقابات العمالية.

أولاً: النتائج العامة:

- 1- إن أغلب العاملين في قطاع الخدمات هم من فئة الشباب، حملة شهادة المتوسطة والإعدادية والبيكالوريوس.
- 2- تم رصد عمالة أطفال في هذا القطاع، بالإضافة الى الأمية، وإن نسبة كبيرة من العاملين في هذا القطاع كانت قد التحقت بسوق العمل وهم في سن الطفولة 12.21% وآخرون أحداثا 15.84%.
- 3- يعاني العاملون في هذا القطاع من ساعات عمل طويلة ومفرطة، ولا يتلقون عنها تعويضات مادية، وهذه الساعات الطويلة من العمل أثرت بشكل مباشر على صحتهم من جانب وعلى أسرهم وحياتهم الاجتماعية من جانب آخر وعلى وجه الخصوص النساء.
- 4- إن معدل الأجور منخفض في هذا القطاع وتم فيه رصد عمال وعاملات يتقاضون أجورا اقل من الحد الأدنى للأجور.
- 5- تم رصد بعض حالات تقييد في حرية التصرف في الأجور عبر اجبار العمال على الادخار لدى صاحب العمل وإجبار العمال والعاملات على شراء منتجات أو خدمات من صاحب العمل.
- 6- ان العاملين في هذا القطاع محرومون بشكل مباشر أو غير مباشر من حقوقهم على مستوى الإجازات والأعياد والعطل الرسمية واستراحة نهاية الأسبوع مدفوعة الأجر، ولا يتقاضون عنها تعويضات مادية عن العمل خلالها.
- 7- لا يتمتع النساء العاملات في هذا القطاع بإجازة الحمل والوضع وتشعر النساء العاملات بأن الزواج سيؤثر على استمرارهن في العمل.
- 8- أغلبية العمال والعاملات ليست لديهم فكرة عن النقابات العمالية.

- 9- يوجد جهل مطبق بخصوص المعرفة بتشريعات العمل وعلى وجه التحديد قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 وشيوع المغالطات والعرف بخصوص شروط وظروف العمل في القطاع الخاص.
- 10- تنامي الكلف الاجتماعية الناتجة عن مخالفة تشريعات العمل.

ثانيا: النتائج الرئيسية:

1-سمات العينات:

أ- الجنس:

شمل المسح 529 عينة كانت فيها نسبة الإناث 143 عينة وتمثل 27.03% من مجموع العينة بينما شكل الذكور مجموعا قدره 386 عينة لتمثل 72.97% من مجموع عينات المسح. وهذا يؤشر على قلة انخرط المرأة في قطاع الخدمات ضمن سوق العمل. ولدى النظر إلى عينات الاناث يظهر بشكل عام ان اغلب فرص العمل التي ينخرطن بها ذات وسط نسائي أو تتعلق طبيعته بتقديم الخدمات للنساء مثل مراكز التجميل، ومراكز بيع مواد التجميل والزينة (المكياج) والملابس النسائية إضافة الى تلك التي تتعلق بالتسويق مقارنة مع غيرها من الاعمال التي شغلها الذكور.

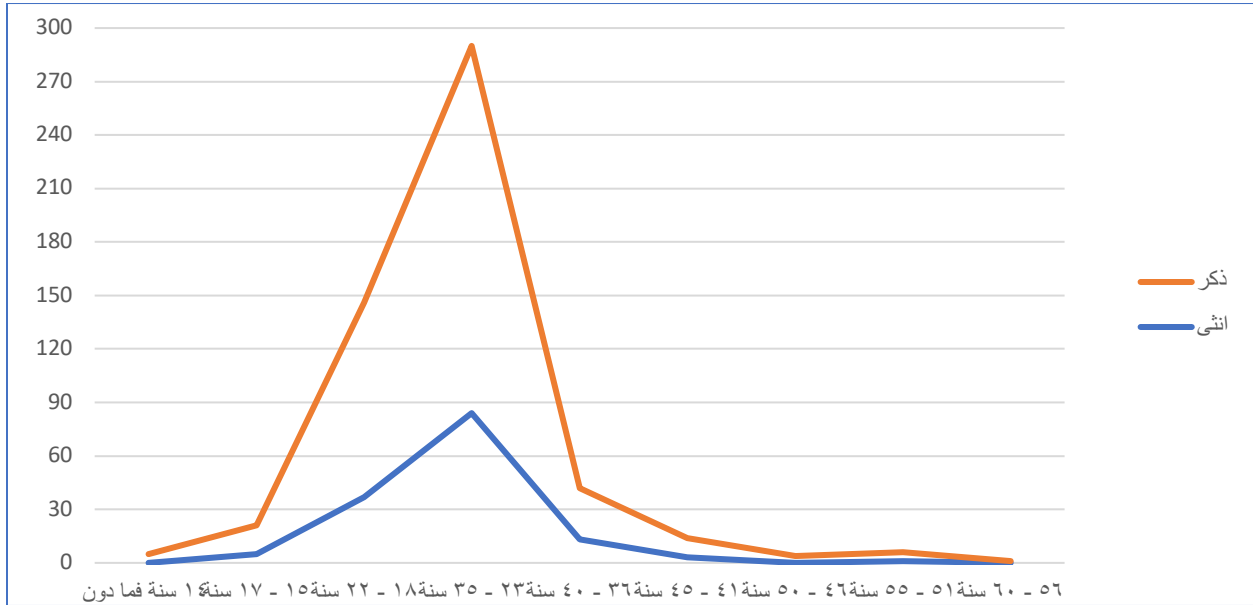
ب- الفئات العمرية:

تم تقسيم الأعمار الى فئات محددة آخذين في عين الاعتبار الجنس وسن العمل والاعمار الافتراضية للمراحل الدراسية الإعدادية والجامعية وصولا الى سن التقاعد مع تقسيم بيني لمعرفة نسبة الشباب الى البالغين. ويلاحظ من خلال البيانات ما يلي:

- دون 14 عام (عمالة الأطفال): ظهر من خلال عينات المسح وجود (5) أطفال في المواقع المنتخبة، وكلهم من الذكور، وهذا التشغيل والاستخدام يخالف أحكام ومواد قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 وتحديدا المادة (7) التي حددت سن العمل ب(15) عام، والمادة (6/ثالثا) التي تحظر عمل الأطفال، وكما رتببت على المخالفين عقوبة بحسب ما جاء في المادة (11/ثانيا) (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا

تزيد على مليون دينار او باحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتميز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة).

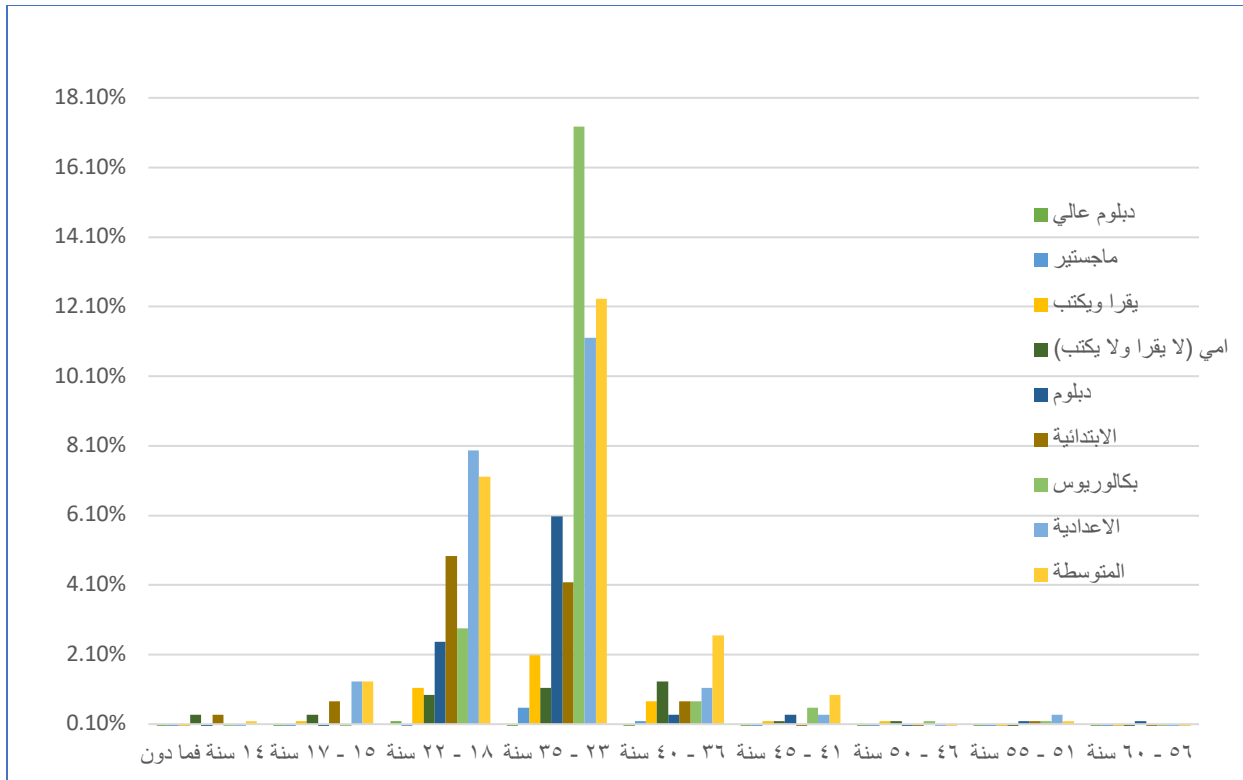
- 15-17 عام (الاحداث): شكلت نسبة الاحداث 3.97% من العينة بواقع 16 عينة من الذكور و 5 عينات من الاناث بمجموع 21 عينة. فصلا كاملا لتنظيم عمل الاحداث في قانون العمل العراقي النافذ.
- 18-22 عام وهي الفترة الافتراضية للدراسة الجامعية شملت 27.60% من العينات بواقع 20.60% من الذكور و 6.99% من الاناث.
- 23-35 عام وهي الفترة الافتراضية لما بعد الدراسة الجامعية الأولية وشملت 54.82% من العينة بواقع 38.94% من الذكور و 15.88% من الاناث.
- 36-40 عام مثلت 7.94% من العينة وشملت 5.48% من الذكور و 2.46% من الاناث.
- 41-60 عام شكلت 4.73% من مجمل عينة المسح بواقع 3.97% من الذكور و 0.76% من الاناث.



ومن خلال الرسم البياني التوضيحي نستنتج أن قطاع الخدمات يعتمد بالدرجة الأولى على تشغيل فئات الشباب للأعمار بين 18-35 عام وتتصاعد النسبة لتصل الى أعلى مستوياتها للأعمار بين 23-35 عام وهي الفترة ما بعد الدراسة الجامعية، لتتهبط بشكل حاد ثم تدريجي كلما تقدم العمر بالعامل والعاملة.

ج- التحصيل الدراسي:

ولمعرفة التحصيل الدراسي والمستوى العلمي للعينة العاملة في هذا القطاع تبين من يشكل النسبة العليا هم حملة شهادة المتوسطة بنسبة (24.86%) منها (3.40%) مستمرين بالدراسة تليها شهادة الإعدادية بنسبة 22.339% منها 7.60% لازلوا مستمرين في الدراسة ثم شهادة البكالوريوس بنسبة 21.82% منها 4.20% مستمرون في الدراسة، ثم شهادة الابتدائية بنسبة 11.20% منها 0.60% مستمرون في الدراسة تليها الأمية بنسبة 4.55% ولمثلها لمن يقرأ ويكتب. وقد تبين ان بعض العينات لديها شهادات عليا فقد حصلت شهادة الماجستير على نسبة 0.76% وتليها الدبلوم العالي بنسبة 0.19%.



ويكون مجموع العمال والعاملات الذين أجابوا بأنهم مستمرين في الدراسة 16.60% من عينة المسح.

2- ساعات العمل:

بالنسبة لساعات العمل، كانت إجابة نسبة 28.08% وبواقع 14.99% للذكور و13.09% للإناث أنهم يعملون ل 8 ساعات عمل. بينما أجاب 38.90% وبواقع 28.46% ذكور و10.44% إناث بأنهم يعملون 10 ساعات يوميا، وأجاب ما نسبته 22.58% وبواقع 20.11% من الذكور و2.47% من الإناث بأنهم يعملون 12 ساعة يوميا، بينما أجاب ما نسبته 10.25% وبواقع 9.30% من الذكور و0.95% من الإناث بأنهم يعملون لأكثر من 12 ساعة. وأجاب ما نسبته 0.19% من الذكور بلا أعرف. ولم يجب أي أحد من عينة المسح بأنه يعمل لأقل من 8 ساعات.

مما يعني أن نسبة 71.73% من العمال والعاملات يعملون أكثر من الحد ساعات العمل المحددة بثمانى ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع بموجب أحكام المادة (67/أولا) من قانون العمل العراقي النافذ وتعد هذه مخالفة لأحكام المادة التي رتب على صاحب العمل عقوبة

● ولدى سؤال العينة إذا ما كانوا يعتقدون انهم يعملون ساعات طويلة: أجاب ما نسبته 60.34% — لا بينهم 41.18% ذكور و 19.17% إناث، علما ان نسبة 37.52% منهم سبق وأن أجابوا بأنهم يعملون أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد. ولدى استعلام جامعو البيانات منهم عن سبب ذلك كانت الإجابة تدور في فلك (هذا ما معمول به في <القطاع الخاص> الأهلي) و(هذا ما متعارف عليه في السوق) و(فقط العمل في الدولة تكون ساعات العمل محددة). وقد أجاب ما نسبته 4.93% بلا أعرف بينما رفض 0.19 الإجابة.

بينما أجاب ما نسبته 34.54% بنعم، منهم 27.51% من الذكور و 7.02% من الاناث وعند سؤال هذه الفئة تحديدا وبشكل فرعي عن ما إذا كانت ساعات العمل الطويلة تؤثر على نفسيتهم ومزاجهم أكدت 93.37% من هذه الفئة بينهم 74.03% من الذكور و 19.34% من الاناث بأن العمل لساعات طويلة يؤثر على مزاجهم وأضاف بعض منهم بأنه يؤثر على صحتهم، وما ينتج عنه من ارهاق، والشعور بضغط في العمل، كما يسبب ذلك القلق بسبب تأثيره على وقت الدراسة للمستمرين في الدراسة. وقد أجاب ما نسبته 6.63% بلا وان العمل لساعات طويلة لا تؤثر على مزاجهم.

أما عن سؤال ذات الفئة عن تأثير ساعات العمل على الحياة الاسرية أجاب 35.36% بلا بينهم 30.94% من الذكور و 4.42% من الاناث، وقد أجاب ما نسبته 64.64% بينهم 49.17% من الذكور و 15.47% من الاناث بأن العمل لساعات طويلة يؤثر على حياتهم الاسرية وأفاد قسم منهم بأن ذلك يؤثر على أطفالهم، ويتسبب بمشاكل داخل الأسرة وأشارت إحدى العينات الى تسبب ساعات العمل الطويلة بمشاكل بين

الزوج والزوجة، وأشار آخرون إلى قلة الوقت الذي يقضونه مع أسرهم، ونوه أحدهم إلى انه لم ير أهله لمدة 10 أيام بسبب العمل.

إن تجاوز ساعات العمل للحد المسموح به قانونا يأتي على حساب ساعات والنوم والراحة وممارسة الحياة للعامل والعاملة فضلا عن ضعف الود والوثام داخل الأسرة وما يولده الضغط النفسي، يولد المشكلات التي تساهم بشكل مباشر واحيانا غير مباشر في العنف والتفكك الاسري وتساعد نسب حالات الطلاق.

د- نوع الدوام.

بين المسح ان 62.76% منهم 43.48% من الذكور و19.28% من الاناث بأن دوامهم نهاري، وأن 7.56% بينهم 6.62% ذكور و0.95% اناث بأن دوامهم مختلط، وأن 2.84% منهم 1.89% ذكور و0.95% اناث بأن دوامهم ليلي. فيما لم يجب على السؤال ما نسبته 0.57% ورفض الإجابة 0.38%، فيما اختار 25.90% بينهم 20.23% من الذكور و5.67% من الاناث ان دوامهم غير ما طرح في الخيارات، وعند النظر الى توضيحاتهم تبين ان نظام العمل مختلط في عمومه ولكنه يتجاوز المحددات القانونية، ليشمل عملا نهائيا وليلا، غالبا ما يتجاوز 10 ساعات عمل واحيانا الى اكثر من 12 ساعة.

وقد نظم قانون العمل العراقي النافذ في المادة (69) العمل النهاري وهو الذي يتم بين الساعة السادسة صباحا والساعة التاسعة ليلا، بينما يكون العمل ليليا اذا تم بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا، ويكون العمل مختلطاً اذا تم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالليلي وبالعكس على ان لا تزيد في هذه الحالة مدة العمل الليلي على 3 ساعات. ولا يجوز ان تزيد ساعات العمل على 7 ساعات في العمل الليلي و7 ساعات ونصف في العمل المختلط. ولا يجوز تشغيل العامل في الاعمال التي تجري بالتناوب بين الليل والنهار لأكثر من ثلاثين يوم متواصلة في كل نوبة.

• ولدى سؤال العينة حول وجود استراحة اثناء العمل بين 64.08% بينهم 45.94% ذكور و18.15% اناث وجود استراحة اثناء العمل فيما أجاب 35.35% بينهم 26.47% ذكور و8.88% اناث بعدم وجود استراحة اثناء العمل وأجاب 0.38% بلا أعرف، فيما لم يجب 0.19%.

ولدى العودة الى الفئة التي تحصل على استراحة اثناء العمل نجد أن 32.27% يحصلون على استراحة لنصف ساعة بينما 72.02% يحصلون على استراحة لساعة واحدة وأجاب 14.63% بأنهم يحصلون على استراحة لأكثر من ساعة بينما أجاب 10.51% بأنهم يحصلون على استراحة لأقل من نصف ساعة. وقد نصت المادة 70. أولاً — يستحق العامل راحة اسبوعية لاتقل عن (24) اربع وعشرين ساعة متواصلة بأجر ويكون يوم (الجمعة) العطلة الاسبوعية ويجوز تبديله بيوم آخر في الاسبوع .

هـ- ساعات العمل الإضافية:

أجاب ما نسبته 64.35% بأنهم لا يعملون ساعات عمل إضافية، بينما أجاب 33.77% بأنهم يعملون لساعات عمل إضافية، وأجاب 1.13% بلا أعرف ولم يجب الباقون على السؤال.

وإذا قمنا بمقارنة هذه الإجابة مع الذين صرحوا بأنهم يعملون لأكثر من 8 ساعات، فإن ذلك يقودنا الى ان العمال لا يعلمون ما لهم من حقوق.

وبالعودة الى الذين اجابوا بأنهم يعملون ساعات عمل إضافية، وصف ما نسبته 13.51% بأنهم يعملون أقل من ساعتين و9.76% بأنهم يعملون لساعتين و9.38% بأنهم يعملون لأكثر من ساعتين و1.13% أجابوا بلا أعرف، وعند سؤالهم عن تكرار العمل لساعات إضافية فقد أجابت نسبة 11.07% بأن هذه الساعات تتكرر بشكل دائم، وأجاب 10.13% بأنها تتكرر أحيانا، و7.32% بأنها نادرة، وأجاب 5.25% بأنها غالبا ما تتكرر.

ولدى السؤال فيما اذا كانوا يحصلون على أجور إضافية لقاء الساعات الإضافية أجابت نسبة 17.82% بأنهم يحصلون على أجور إضافية فيما قالت نسبة 14.82% بأنهم لا يحصلون على أجور لقاء هذه الساعات، وأجابت نسبة 0.94% بلا أعرف بينما رفض الإجابة نسبة 0.19.

وقد رتبت المادة (73) عقوبة على المخالفين لأحكام فصل ساعات العمل بالنص التالي: يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الفصل بغرامة لا تقل عن (250000) مئتين وخمسين ألف دينار ولا تزيد على (500000) خمسمائة ألف دينار وتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

3-الأجور :

وبالنسبة لمعدلات الأجور المدفوعة شهريا للعاملين في قطاع الخدمات فإن نسبة 35.08% أفادت بأنها تتلقى أجوراً أكثر من 350,000 ألف دينار عراقي وأقل من 500,000 ألف دينار عراقي، و25.07% بأنهم يتلقون أجوراً أكثر من 500,000 ألف دينار عراقي وأقل من 800,000 ألف دينار عراقي، وأفادت نسبة 17.45% بأنهم يستلمون 350,000 ألف دينار عراقي، بينما أفادت نسبة 10.51% بأنهم يستلمون أجوراً أقل من 350,000 ألف دينار عراقي، وبين 2.25% بأنهم يتلقون أجوراً أكثر من 800,000 ألف دينار عراقي وأقل من 1,000,000 مليون دينار عراقي، بينما عبر 1.69% بأنهم يتلقون أكثر من مليون دينار عراقي. ورفض ما نسبته 5.63% الإجابة بينما اختار نسبة 0.38% إجابة لا أعرف.

ولو افترضنا جدلاً ان شهادتي الدبلوم والبيكالوريوس على اعتبارهما من شهادات المعاهد التقنية والجامعية من خصائص اليد العاملة الماهرة فقد لوحظ ان 8.93% من الفئة التي تتلقى أجوراً أقل من 350,000 ألف دينار تحمل شهادة الدبلوم بواقع 1.79% للذكور و7.14% للإناث وكذلك 25.00% من هذه الفئة تحمل شهادة البكالوريوس منهم 10.71% من الذكور و14.29% من الاناث.

وهنا نذكر قرار مجلس الوزراء المرقم (413) لسنة 2017 قد جعل الحد الأدنى للأجور 350,000 ألف دينار عراقي استنادا الى احكام المادة (63/ثانيا) من قانون العمل العراقي النافذ الذي نص أيضا على المادة — 64 يعاقب بغرامة لا تقل عن ضعف الحد الأدنى للأجر الشهري المقرر قانونا كل من خالف الاحكام المتعلقة بالأجور المنصوص عليها في هذا القانون واذا كانت المخالفة تتعلق بدفع يقل عن الحد الأدنى للأجر فيلتزم المخالف بالاضافة الى دفع الغرامة المفروضة عليه ، بدفع تعويض الى العامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الأدنى.

ان ارتفاع نسبة استخدام النساء بأجور اقل من الحد القانوني مقارنة بالذكور الحاصلين على نفس الشهادة يعد مؤشرا على وجود فجوة في الأجور بين الجنسين، وكذلك على مؤشر على الاستغلال. كما لوحظ أن نسبة 21.43% من هذه الفئة تحصيلهم الدراسي بين الأمية وحتى شهادة الابتدائية.

• وعند الاستعلام عن ما إذا كانت هنالك مخصصات متممة للأجور أجاب 75.61% بلا و 20.42% نعم، و 2.46% بلا أعرف، و 1.13% رفض الإجابة، ولم يجب 0.38%.

وعند الاستفسار عن ماهية هذه المخصصات بالنسبة للفئة التي أجابت بنعم، أجد ان الإفادات متباينة بين وكانت يغلب عليها الزيادات السنوية ثم المكافآت، أو إكراميات، أو بعد تحقيق نسبة معينة من المبيعات، أو كحوافز، أو التميز في العمل، وأحيانا عينية، وأحد العينات فقط قال اتقاضى مخصصات خطيرة.

و- حرية التصرف في الأجر:

أفاد 98.11% بأنهم يتمتعون بحرية التصرف في الأجر و 1.13% أجابوا بأنهم لا يتمتعون بذلك و 0.38% بلا اعرف و 0.38% بعدم الإجابة. وعند سؤال الذين اجابوا بلا فقد بين 0.38 منهم بأن عليهم إعالة عوائلهم، وهو التزام أخلاقي، و في ذات الوقت يؤثر احتياجات العامل نفسه خصوصا وان بعضا منهم

قد عبر بأنه يرسل اجوره الى اهله عبر حوالات الى خارج العراق. فلو كانت الأجور تكفي العامل وعائلته لما انتابه هذا الشعور.

• وعند سؤال عينة المسح في حال إجبارهم على ادخار جزء من أموالهم لدى صاحب العمل، بين 3.21% منهم 2.65% من الذكور و0.57% من الاناث بأنه يتم إجبارهم على ذلك.

• وكذلك عن السؤال حول ما اذا يتم إجبارهم على شراء منتجات أو خدمات من ذات المشروع، أجب 4.91% بينهم 4.16% من الذكور و0.76% من الاناث بأنه يتم إجبارهم على شراء منتجات أو خدمات من المشروع. وهذا مخالف لأحكام المادة (55/أولاً/ب) : يحظر على صاحب العمل إجبار العامل على شراء منتجات العمل أو المتاجر، أو السلع التي يستوردها.

• وعند السؤال عن وجود استقطاعات على الاجل غير الضريبة واشتراكات الضمان الاجتماعي والنفقة الشرعية ان وجدت أجابت نسبة 10.40% بوجود استقطاعات في غير ما ذكر، وعند الاطلاع على اجاباتهم بهذا الخصوص تبين ان هنالك استقطاعات على التأخير، الغياب، الزي، مخالفة النظام، المرض، الإجازة، والاجازة لما زاد عن 3 أيام، عدم التنظيف، الخطأ، التدخين، الراتب متغير وغير ثابت، العمل بنظام الساعات لكل ساعة 1000 دينار يتم الخصم وفقها في حال عدم العمل، إحداث ضرر، التقصير في العمل، ومزاج المدير السيء، واستقطاع لوجبات الغداء.

فيما أجابت نسبة 0.76% باستقطاع رسوم الإقامة.

نصت المادة المادة – 57 – أولاً – لا يجوز إستقطاع أجر العامل الا في الحالات التي يقرها القانون من بين عدة أمور منها:

أ- النفقة الشرعية.

ب- المبالغ التي بذمة العامل لحساب دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

ج- إشتراكات النقابة العمالية وفقاً لأحكام قانون التنظيم النقابي.

ز- التأخير في الدفع.

بين المسح ان 58.54% يتقاضون اجورا على أساس شهري و 29.64% على أساس اسبوعي و 10.69% على أساس يومي و 0.38% أجابوا بلا أعرف.

ولدى السؤال عن استلام الأجور في الموعد المتفق عليه اجابت نسبة 76.75% بنعم بينهم 57.84% من الذكور و 18.90% من الاناث بينما أجاب بلا ما نسبته 20.98% منهم 13.23% من الذكور و 7.75% من الاناث، ولاحظ ارتفاع نسبة الاناث الى الذكور في هذه الإجابة مما يضع مؤشرا على حالات استغلال واستضعاف لوضع المرأة بغية تأخير تسديد الأجور. وأجابت نسبة 1.89% بلا أعرف.

وعند سؤال هذه الفئة عن فترة التأخير أجاب الذين يتقاضون اجرا على أساس شهري بأن التأخير أقل من 5 أيام ونسبة هؤلاء 10.32% بينما قال ما نسبته 4.32% أكثر من 5 أيام وأجاب 3.38% بـ 5 أيام وأجاب بلا اعرف 5.25% ورفض الإجابة 0.38%.

اما الذين يتقاضون اجرا على أساس اسبوعي وكانت نسبتهم 29.87% فقد أفاد الذين صرحوا بوجود تأخير بدفع الأجور منهم نسبة 7.56% بوجود تأخير لأقل من يومين وقالت نسبة 4.16% بوجود تأخير أكثر من يومين، فيما رفض الإجابة 0.76% ولم يعرف الإجابة 7.75% وقالت فئة ثالثة تمثل 7.56% بأن هنالك تأخيرا لمدة يومين.

نصت المادة 53 ثالثا. على: تدفع الأجور عند نهاية الأسبوع اذا كان الدفع أسبوعيا وعند نهاية الشهر إذا كان الدفع شهريا في مكان العمل أو أقرب مكان اليه على ان يكون أقصى حد لتأخير دفع الأجور مدة أقصاها (5) خمسة أيام.

ومع ذلك فإذا أخر صاحب العمل الأجور 5 أيام من كل شهر سيكون على العمال العمل لمدة 35 يوم تقريبا مما يعني ان العمال يتقاضون اجورا اقل ما عملوه بمقدار 60 يوما خلال السنة الواحدة. وهذا يستدعي تعديل النص القانوني لحماية العمال من الاستغلال.

4-الاجازات والعطل الرسمية:

عند سؤال عينة المسح فيما إذا كانوا يتمتعون بالعطل والأعياد والمناسبات الرسمية أجابت نسبة 69.00% بلا بينما أجابت نسبة 25.52% بنعم وقال 4.73% لا أعرف، ورفض الإجابة 0.57% ولم يجب 0.19%.

وعند سؤال الفئة التي أجابت بلا عن سبب ذلك، تنوعت الإجابات بأن المشروع يعمل دائماً، وإن زخم الزبائن يحدث في العطل الرسمية، وأنه ليس من نظام العمل، ولسنا موظفون حكوميون، وقد تباينت الإجابة بخصوص المناسبات الدينية منها فقط في العاشر من محرم الحرام وتكون بدون أجر ومنها أو يوم من كل عيد يكون مدفوع الاجر وما تبقى من الأيام دوام، وأجاب أحد العينات بأنه لا يتم منحهم عطلة لا في العاشر من محرم الحرام ولا في اربعينية استشهاد الامام الحسين (ع). أما بالنسبة للعمال وفق الأجر اليومي فقد افاد قسم منهم بأن الإجازة تعني حرمانهم من الأجر بقدر كل يوم.

وعند السؤال الفئة ذاتها عن فيما إذا كان صاحب العمل يدفع لهم أجور مضاعفة بالإضافة الى اجرهم لقاء العمل خلال هذه الأيام فقد أجابت نسبة 60.11% بـ لا و4.73% بنعم بينما رفض الإجابة 0.38% وأجاب بلا أعرف 2.65%.

ح-استراحة نهاية الأسبوع:

بين 73.91% بأنهم لا يحصلون على استراحة نفي نهاية الأسبوع مدفوعة الاجر، بينما عبر عن 24.39% عن حصولهم على الاستراحة مدفوعة الاجر، وأجاب 1.32% بلا اعرف، ورفض الإجابة 0.38%.

ط-الاجازة السنوية :

عند سؤال العينة عن الاجازات السنوية أفاد ما نسبته 88.28% بـ لا و5.29% بـ لا أعرف و5.29% بنعم. ورفض الإجابة 0.57% ولم يجب 0.57%.

وعند سؤال الذين أجابوا بنعم عن مقدار الاجازة التي يحصلون عليها تبين أن 4 منها موافقة للقانون وتمثل نسبة 16.67% وعلى فرض انها مدفوعة الأجر، وباقي الإجابات أما غير محددة أو بينوا أنها غير مدفوعة الأجر بشكل صريح أو محددة بأيام تقل عن الحد الأدنى للإجازات المقررة بموجب أحكام القانون. وعند سؤال هذه الفئة حول تراكم الإجازات في حال عدم التمتع بها أجاب 1.32% بنعم، فيما نفى البقية تراكمها.

المادة - 74 - أولاً - أ - يتمتع العمال بأستراحة في ايام الاعياد والعطل الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضون عنها اجراً كاملاً.

ب - يتمتع العامل براحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل. ثانياً. يجوز تشغيل العامل خلال ايام الاعياد او العطلات الرسمية عدا الراحة الاسبوعية لأحد الاسباب المنصوص عليها في البند (ثالثاً) من المادة (71) من هذا القانون بأجر مضاعف إضافة الى أجره .

ثالثاً - لا تحتسب من ضمن الاجازة السنوية ايام الاعياد والعطلات الرسمية التي تقع اثناء تمتع العامل بأجازته. المادة - 75 - أولاً - يستحق العامل بعد مضي سنة على خدمته اجازة بأجر تام لمدة (21) واحد وعشرين يوماً في الاقل عن كل سنة عمل .

5-الفحص الدوري والمخاطر

عن سؤال العينة عن اجراء الفحص الطبي قبل الاستخدام، بين 80.53% بأنه لم يجرى لهم الفحص الطبي، أجاب 17.01% بنعم تم إجراء الفحص الطبي لهم قبل التشغيل، وقال 2.27% لا اعرف، ولم يجب 0.19%. * أما عن الفحص الطبي الدوري فقد أجاب 83.18% بلا بينما قال 13.99% نعم، وأجاب 2.27% بلا اعرف، ولم يجب 0.57%.

• أما عن الإجازات المرضية، فأجاب 60.68% بأنهم لا يتمتعون بإجازات مرضية مدفوعة الأجر، وأجاب 29.49% بأنهم يتمتعون بذلك، وأجاب 7.18% بلا أعرف، ولم يجب 0.95% على السؤال.

وعند سؤال الذين اجابوا بتمتعهم بالإجازة المرضية، تباينت الإجابات بين يوم إلى سبعة أيام مدفوعة وغير مدفوعة الأجر وأحيانا بنصف الأجر أو حسب الحالة المرضية، أو شرط ان تكون الإصابة في محل العمل، وأجاب أحد العينات انه تعرض إلى حادث وحصل على إجازة مرضية مقدارها 15 يوم مدفوعة الأجر، وأجاب آخر بأنه تعرض إلى إصابة وحصل على أسبوع إجازة مدفوعة الأجر، وأفاد آخر بأنه حصل على أسبوع إجازة ولم يستقطع من أجره، وعلى العموم لم يقد بالإجابة وفق الحد الأدنى المنصوص عليه في القانون سوى اثنين من العينات.

وعند الاستعلام من الفئة التي اختارت لا اعرف عن سبب اختيار هذه الإجابة، أجابوا بأن الأمر مرجوع الى صاحب العمل إذا أراد منحها أو لا، بأجر أو بدون أجر، وكذلك بحسب الحالة المرضية، وأجاب بعضهم بأن الاجازة هذه غير مدفوعة الأجر وأجاب اخرون بأن الاجازة هذه مقطوعة الأجر، غير إن كثيرا منهم اجابوا بأنهم لم يتعرضوا لموقف مرضي حتى يتسنى لهم الإجابة عن السؤال!

المادة — 80. أولاً — يستحق العامل اجازة مرضية بأجر تام يدفع من صاحب العمل لمدة (30) ثلاثين يوماً عن كل سنة عمل.

ثانياً— يجوز تراكم الاجازات المرضية التي يستحقها العامل بموجب حكم البند (أولاً) من هذه المادة لغاية (180) مئة وثمانين يوماً.

وعند السؤال حول اطلاعهم على مخاطر المهنة من قبل صاحب العمل أجاب 64.08% بلا وأن صاحب العمل لم يطلعهم على مخاطر المهنة، وأجاب 33.46% بنعم ان صاحب العمل قام باطلاعهم على مخاطر المهنة، بينما قال 2.27% لا أعرف، ولم يجب 0.19%.

وجاء ذلك تطبيقاً للمادة 41/ثانياً/ط يلتزم صاحب العمل ببيان مخاطر العمل واطلاع العامل عليها قبل التعاقد. أما بالنسبة للمخالفين فقد رتبت المادة المادة — 52 — العقوبة على ذلك : يعاقب بالحبس مدة لاتقل عن (3) ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة او بغرامة لاتقل عن (500000) خمسمائة الف دينار ولا تزيد على (1000000) مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة أحكام هذا الفصل.

6- المرأة العاملة

سئلت النساء العاملات عن إمكانية التمتع بإجازة حمل ووضع مدفوعة الأجر في المشروع، فأجبن 67.86% بلا و30.00% بلا أعرف و1.43% بنعم و0.71% رفضن الإجابة.

وعن سؤال الفئة التي أجابت بنعم عن مقدار هذا الإجازة للأسف كانت واحدة من الإجابتين صحيحة على فرض زيادة بمقدار أسبوعين كحق مكتسب داخل المشروع الذي تعمل فيه فيما أجابت الأخرى بشهر واحد، ولا أستبعد ذلك فأحياناً تكون المرأة مجبرة على العودة للعمل بعد انتهاء فترة النفاس مباشرة.

وقد نظم قانون العمل إجازة الحمل والوضع في المادة — 87 — أولاً — والمواد التي تليها: تستحق العاملة إجازة خاصة بالحمل والوضع بأجر تام لمدة لا تقل عن (14) أربعة عشر اسبوعاً في السنة .

تم توجيه سؤال للنساء عن تأثير الزواج بالبقاء في العمل، أجبن 41.26% بنعم و22.38% بلا أعرف و32.17% بلا و2.80% رفضن الإجابة و1.40% لم يجبن.

وعن الاستفهام من الفئة التي اختارت الإجابة بنعم، فقد تباينت الإفادة بين إن المشروع لا يشغل المتزوجات، أو أن من شروط المشروع أن تكون المرأة متفرغة، زيادة في المسؤولية، وبسبب ساعات العمل الطويلة، وضغط الحياة الأسرية، بسبب عدم وجود إجازة أمومة، التأثير السلبي على العمل، والترك بدافع شخصي، وعدم موافقة الزوج على العمل.

وعن اللاتي أجبن بلا، أفاد معظمهن بقدرتهن على الموازنة بين الحياة الزوجية ومسؤوليات الأسرة والعمل، فيما أجاب عدد غير قليل بأنهن مجبرات على العمل بسبب الحاجة أو لإعالة أسرهن وأطفالهن، فيما أشارت واحدة إلى أنه ذلك يرجع إلى الزوج، وأفادت بأن الوسط النسائي وساعات العمل تلائمهما.

وعن حق الطفل سئلت النساء العاملات عن إمكانية التمتع بفترة إرضاع داخل المشروع سواء للمسؤولة أو زميلاتها؟ أجبن 76.43% بلا و21.43% بلا أعرف و1.43% رفضن الإجابة و0.71% بنعم.

7- حرية إنهاء علاقة العمل ودون خوف:

أجاب 76.94% بنعم، بينما أجاب 16.64% بلا، و 2.84% رفضوا الإجابة و 2.84% بلا أعرف، و 0.76% لم يجيبوا.

ان وجود الخوف من انتهاء علاقة العمل مؤشر على وجود عمل جبري، وإن العمل الجبري محظور قانونا فحرية العمل مصونة ولا يجوز تقييدها.

8-العمال الأجانب:

شكلت نسبة العمال الأجانب 6.24% بينهم 5.67% من الذكور و 0.57% من الإناث.

أشار ما نسبته منهم 9.09% بأن جوازت السفر ليست بحوزتهم وانما مودعة لدى صاحب العمل او شركة التشغيل، وكلهم من الذكور.

ان عدم حيازة العامل الأجنبي للجواز يعد مؤشرا من مؤشرات العمل الجبري فإن ثبت فإن ذلك يقيد العامل من انتهاء علاقة العمل بسبب عدم امتلاكه لأوراقه الثبوتية مما يجعله يقبل بشروط وظروف العمل أيا كانت على تلقي القبض عليه السلطات المختصة!

وقد حظر قانون العمل العراقي العمل الجبري في المادة 9. أولا. يحظر هذا القانون العمل الجبري أو الإلزامي بكافة أشكاله ، منها:

أ- العمل بالرق أو المديونية.

ب- العمل بالقيود المربوط بها الأشخاص.

ج - المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير اختياري.

د- العمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية.

أما عن السكن فقد أفاد 36.36% منهم 30.30% ذكور و 6.06% إناث بأنهم يسكنون في سكن خاص مستقل، وأفاد 39.39% منهم 36.36% ذكور و 3.03% إناث بأنهم يسكنون في نزل مشترك مع عمال اخرين. و 21.21% وكلهم من الذكور يبيتون في موقع العمل. بينما رفض الإجابة 3.03%.

وحول دفع تكاليف الإقامة أجاب 57.58% بأن صاحب العمل يدفع تكاليف الإقامة، و27.27% بأنهم يدفعون تكاليف الإقامة، بينما رفض الإجابة 9.09% و6.06% اختاروا لا أعرف.

9-الضمان الاجتماعي

وعن السؤال عن تسجيل العمال وفق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ، أجاب 85.07% بأنهم غير مسجلين، بينما أجاب 7.94% بلا أعرف، وأجاب 6.62% بأنهم مسجلون وفق أحكام القانون المذكور.

10-التنظيم النقابي:

لدى سؤال عينة المسح من الوطنيين إذا ما كانت لديهم فكرة عن النقابات العمالية؟ أجاب 93.15% بلا، و4.23% بنعم، ورفض الإجابة 0.60%، ولم يجب 2.02% على السؤال. وعند السؤال عن وجود تنظيم نقابي داخل موقع العمل أجاب 96.57% بلا، ورفض الإجابة 1.21% ولم يجب 1.81%، فيما أجاب بنعم 0.40% .

ثالثاً: التحديات والفرص:

1- التحديات:

- أ- اتساع حجم المشاريع وتشعبها.
- ب- جهل العمال المطبق بالحقوق وتشريعات العمل.
- ج- الضعف الكبير الذي تعاني منه النقابات العمالية.
- د- ضعف وعي أصحاب العمل بالقوانين.
- هـ- قلة الموارد البشرية والدعم اللوجستي لمفتشي العمل.

2- الفرص:

- أ- وجود غطاء قانوني يتمثل بقانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذين وقد عالوا اغلب المشكلات التي ظهرت خلال المسح.
- ب- وجود جهاز لتفتيش العمل ورغم التحديات التي تواجهه الا انه هنالك إرادة وعزم على انفاذ القانون.

- ج- دور منظمات المجتمع المدني في التوعية ودعم القضايا العمالية.
- د- وجود عدد من النقابات العمالية التي تحاول تنظيم العمال وتوعيتهم.
- هـ- وجود محاكم للعمل تفصل في النزاعات بين العمال وأصحاب العمل.

رابعاً: التوصيات: -

- 1- دعم تفتيش العمل بالموارد البشرية وزيادة اعداد المفتشين، فضلاً عن توفير الدعم اللوجستي لهم.
- 2- تضافر الجهود لتوعية العمال بحقوقهم القانونية وارشادهم نحو القنوات القانونية لاستحصالها.
- 3- زيادة البحوث والدراسات التي تعنى بتفاصيل محددة من الظواهر السلبية الموجودة في سوق العمل، بغية تفكيكها وإيجاد الحلول لها.
- 4- زيادة الحد الأدنى للأجور ووضع سلم للأجور وفق كل مهنة سياستهم في تقليل حالات الاستغلال وفلا عن حل مشاكل العمال والعاملات وتوفير استقرار مادي ونفسي لهم ولعائلاتهم.
- 5- مراقبة ساعات العمل وعدم التهاون مع المخالفين لما لها من أثر سلبي كبير.