



من الإصلاح إلى الواقع: فهم التصورات لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الجدد في العراق

نتائج المسح السريع الذي تم
إجراؤه في بغداد والبصرة

إخلاء المسؤولية: لقد تم انتاج هذا المنشور بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. ان محتويات هذا المنشور هي من مسؤولية منظمة العمل الدولية وحدها ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

صورة الغلاف: © ميثاق الخطيب/ منظمة العمل الدولية (ILO)

من الإصلاح إلى الواقع: فهم التصورات لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الجديد في العراق

نتائج المسح السريع الذي تم اجراءه في بغداد
وبصرة



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي. انظر الموقع التالي: creativecommons.org/licenses/by/4.0. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإنسان - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: من الإصلاح إلى الواقع: فهم التصورات لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الجديد في العراق، جنيف: مكتب العمل الدولي، السنة 2025. © منظمة العمل الدولية.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة ببلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والتراخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: www.ilo.org/publns

ISBN (PDF): 9789220426395

يتوفر كذلك بـ [اللغة الانكليزية]: From reform to reality – Understanding perceptions of Iraq's new social security law: Findings from the rapid survey in Baghdad and Basra
رقم ISBN (PDF): 9789220426388

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. انظر الموقع التالي: www.ilo.org/disclaimer

الآراء وجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

◀ قائمة المحتويات

VII	◀ شكر وتقدير
VIII	◀ الملخص التنفيذي
X	◀ قائمة الجداول
XI	◀ قائمة المختصرات باللغة الإنكليزية
12	1. مقدمة إلى المسح السريع لتصورات حول الضمان الاجتماعي
13	الخلفية والاهداف
14	النهج الذي ارتكز عليه المسح
17	عينة المسح الأصلية
20	عملية التعريف والاختيار والتسجيل
23	عينة المسح الفعلية
28	2. التركيبة السكانية للمشاركين في المسح
29	ملف تعريف أصحاب العمل الذين شملهم المسح
32	ملف تعريف العمال الذين شملهم المسح
36	3. النتائج والملاحظات من المسح
37	المعرفة والتصوير للقانون رقم 18
37	الوعي بالقانون وتصوره
38	الوعي والتصورات لمزايا الضمان الاجتماعي
40	الوعي والرضا عن المسؤوليات
42	فهم أصحاب العمل للتغييرات الرئيسية
42	امتنثال أصحاب العمل للتسجيل
44	التحديات والعوائق في الحصول على مزايا الضمان الاجتماعي
46	فرص التحسين
48	الفجوات المعرفية
48	حالة تسجيل العمال وفترة التغطية
49	معرفة العمال وعدد مرات متابعة المساهمات والمزايا

50	حالة تسجيل العمال الجدد وتصورهم لعملية التسجيل
51	عدد مرات مراجعة الامتثال لأصحاب العمل
51	تصورات جودة المعلومات والمشاركة في جلسات المعلومات
52	فجوات المعلومات والاحتياجات
53	4. تقييم الفرضيات
56	5. الخلاصات
59	6. التوصيات
62	◀ المصادر باللغة الإنكليزية
64	◀ الملحق 1: مقارنة بين العينات الأصلية والفعلية
67	◀ الملحق 2: النتائج الموجزة للمسح الكمي

◀ شكر وتقدير

لقد تم اعداد هذا التقرير في إطار الجهود التعاونية التي تمت بين منظمة العمل الدولية وشركة CRSM للاستشارات وفي إطار البرنامج المشترك للحماية الاجتماعية في العراق الممول من الاتحاد الأوروبي والذي يحمل عنوان «تعزيز الاستجابة الفعالة وتسريع الإصلاحات». يهدف التقرير إلى فهم آراء أصحاب العمل والعمال المسجلين حول إصلاحات الضمان الاجتماعي الأخيرة والتطورات التي تم ادخالها في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الاتحادي للعمال رقم 18 لسنة 2023.

قام باعداد هذه الدراسة السيد وافي حيدر/ المستشار الرئيسي والرئيس التنفيذي لشركة CRSM للاستشارات والسيدة كارينا ليفينا / مسؤولة الحماية الاجتماعية الفنية في منظمة العمل الدولية / العراق. تستند النتائج التي يتم عرضها هنا إلى البيانات الكمية والنوعية التي جمعها فريق شركة CRSM للاستشارات في العراق. ويضم الفريق كلاً من السيد صباح عبد الكريم (المنسق القطري) والسيد محمد خضر (المسؤول عن محافظة البصرة) والسيد محمد فخري (المسؤول عن محافظة بغداد). وقدم بلال رياض (مدير البيانات) والسيدة سامينا بتول (محللة بيانات نوعية) والسيدة آينا بيج (محللة بيانات كمية). وكان الدعم التحليلي والتخطيطي لفريق CRSM للاستشارات من باكستان.

قدم السيد إغور بوسك/ كبير المستشارين الفنيين لشؤون الضمان الاجتماعي (منظمة العمل الدولية/ العراق) مدخلات فنية قيمة ومساهمات قيمة. وقد قدم الدعم التنسيقي والسيدة طيف علوجي/ مسؤول المشروع الوطني للحماية الاجتماعية (منظمة العمل الدولية/ العراق) والسيد وسام البهادلي/ المسؤول الفني لحوكمة العمل (منظمة العمل الدولية/ العراق).

قامت جانيت نوبيكر بتحرير التقرير باللغة الإنجليزية وقام بترجمته شركة كومون هب إلى اللغة العربية وحررتها السيدة نانسي الجاموس. وقدمت تقى رمحي ورعدة محيي (منظمة العمل الدولية/ العراق) إدارة مشروع الإنتاج والتصميم الجرافيكي بما في ذلك تصميم الغلاف والطباعة.

◀ الملخص التنفيذي

ان إقرار قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لعام 2023 في العراق يُمثل خطوةً هامةً باتجاه توسيع نطاق الحماية الاجتماعية التضامنية لكي تشمل جميع العمال من خلال تقديم مزايا قصيرة الأجل تشمل إجازات الأمومة والبطالة وإصابات العمل والرعاية الصحية. ولغرض دعم الإقرار الفعال لمثل هذا التشريع المهم، فلقد قامت منظمة العمل الدولية بإجراء مسح سريع يتعلق بتصورات الضمان الاجتماعي لغرض جمع الأدلة حول الوعي والتصورات والتحديات والفرص المتعلقة بالقانون الجديد بين أصحاب العمل المسجلين وعمالهم في العراق.

تم تنفيذ المسح في محافظتي بغداد والبصرة مع التركيز على المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة العاملة في قطاعي البناء وإنتاج الأغذية. شارك في المسح 121 صاحب عمل و300 عامل وكان ذلك مدعومًا ببيانات نوعية تم جمعها من خلال مناقشات المجموعات المركزة. ضمن المسح، تم إشراك المشاريع المملوكة للنساء والعمالات بالإضافة إلى مشاركة الأشخاص من ذوي الإعاقة.

بشكل عام، تشير النتائج إلى انطباعات إيجابية عن القانون بين المطلعين على نصوصه إلا أنها في نفس الوقت تكشف عن فجوات كبيرة تتعلق بالفهم والمشاركة والكفاءة الإدارية. فلقد أفاد 17% فقط من العمال و32% من أصحاب العمل بأنهم على دراية تامة بأحكام ونصوص القانون رقم 18. إضافة لذلك، أبدى 90% من العمال و72% من أصحاب العمل ممن لديهم مستوى معين من الوعي بالقانون رأيًا إيجابيًا تجاهه. وقدّر العمال بشكل خاص استحقاقات التقاعد والحماية الأوسع لحقوقهم التي يفترض أن القانون قد قام بإدراجها بينما أشار أصحاب العمل إلى فرص أوسع لامتثال القانون وتحسين رضا العمال كمزايا رئيسية للقانون.

رغم ذلك، لا تزال هناك فجوة ملحوظة بين امتثال أصحاب العمل المُبلّغ عنه وتصورات العمال عن تغطيتهم في الضمان. ففي حين أفاد 74% من أصحاب العمل بأن جميع عمالهم مُسجلين في الضمان الاجتماعي لم يعتقد سوى 54% منهم أنهم مُعطّون بالضمان. علاوة على ذلك، أفاد 3% فقط من العمال بأنهم حاولوا بالفعل المطالبة بالمزايا المستحقة لهم مُقارنةً بـ 19% من أصحاب العمل الذين أفادوا بأن عمالهم قد فعلوا ذلك منذ صدور القانون.

حدد العمال العوائق الرئيسية أمام الوصول إلى الخدمات وهي التي تتمثل بالإجراءات المعقدة وقلة المعلومات ونقص دعم أصحاب العمل. وأبلغت النساء والأشخاص من ذوي الإعاقة عن تحديات إضافية منها الممارسات التمييزية ومشاكل في إمكانية الوصول بما في ذلك سهولة الوصول الفعلي إلى دوائر الضمان الاجتماعي. من جانب آخر، أشار أصحاب العمل لا سيما الشركات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة إلى تعقيد الإجراءات وطول مدتها وارتفاع تكاليف الاشتراكات وقلة التوجيه كعقبات رئيسية أمام الامتثال. وأشارت كلتا المجموعتين إلى محدودية البنية التحتية الرقمية والقدرات الإدارية كعوائق أمام الامتثال والوصول إلى الخدمات ودعتا إلى أنظمة أبسط وأكثر شفافية.

كما تم ملاحظة أيضاً التفاوت بين المحافظتين المعنيتين حيث أبدى المشاركون في البصرة رضا أكبر عن أهداف القانون لكنهم واجهوا أيضاً قيوداً مؤسسية أكثر وضوحاً. كما تباينت التفضيلات فيما يتعلق بقنوات التواصل: فبينما اعتمد العمال في بغداد بشكل أكبر على أصحاب العمل للحصول على المعلومات، أبدى العمال في البصرة من جانب آخر تفضيلاً للتحديثات عبر وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الإلكترونية.

استجابةً لهذه النتائج، اقترح أصحاب العمل والعمال مجموعة من الأولويات التي تتسق مع بعضها بما في ذلك تبسيط إجراءات التسجيل والدفع وتوسيع نطاق الخدمات الرقمية وزيادة الوعي العام وتعزيز آليات الإنفاذ. كما أوصى أصحاب العمل بحوافز مالية لتسهيل الامتثال بينما أكد العمال على أهمية الشفافية ومساءلة أصحاب العمل.

بشكل عام، يؤكد المسح على الحاجة إلى نهج منسق وشامل لتطبيق القانون رقم 18 لكي يجمع بين الإصلاح الإداري والتواصل والدعم المستهدفين لضمان فعالية التغطية وعدالة تطبيقها. ويوصي التقرير بإجراء المزيد من البحوث لا سيما حول تطور اتجاهات الامتثال والوصول الفعلي والمشاركة الفعالة والتمتع بالمزايا بالإضافة إلى رضا العملاء لتوجيه المرحلة التالية من التنفيذ والمساهمة في العمل التدريجي للحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق في العراق.

◀ قائمة الجداول

- | | |
|----|--|
| 18 | الجدول 1. استطلاع رأي أصحاب العمل (النسبة المئوية) |
| 19 | الجدول 2. مسح العمال (النسبة المئوية) |
| 19 | الجدول 3. حجم عينة المناقشة الجماعية المركزة |
| 20 | الجدول 4. مجموعات النقاش المركزة لأصحاب العمل |
| 20 | الجدول 5. مجموعات النقاش المركزة للعمال |
| 22 | الجدول 6. التحديات التي واجهتها وتدابير التخفيف منها |
| 24 | الجدول 7. تفاصيل مسح المؤسسة (النسبة المئوية) |
| 26 | الجدول 8. تفاصيل مسح العمال (النسبة المئوية) |
| 27 | الجدول 9. توزيع مجموعات النقاش المركزة والمشاركين |

◀ قائمة المختصرات باللغة الإنكليزية

غرفة التجارة	CoC
شركة CRSM للاستشارات	CRSM
دائرة الضمان الاجتماعي	DSS
الاتحاد الأوروبي	EU
مجموعة النقاش المركزة	FGD
اتحاد الصناعات العراقية	IFI
منظمة العمل الدولية	ILO
تقرير الاستهلال	IR
مقابلة المخبر الرئيسي	KII
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	MoLSA
وزارة التجارة	MoT
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر	MSME
شخص ذو إعاقة	PwD
الشروط المرجعية	TOR

1

مقدمة إلى المسح السريع لتصورات حول الضمان الاجتماعي



الخلفية والاهداف

بعد إقرار العراق وتشريعه لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023، خطت البلاد خطوة هامة نحو توسيع نطاق الضمان الاجتماعي لكي يشمل جميع العاملين في القطاع الخاص بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم. ومع ذلك، ورغم بدء تطبيق هذا التشريع الطموح إلا أنه لا يزال هناك فهمٌ محدودٌ لكيفية إدراك الجهات الفاعلة المعنية ذات المشاركة الحاسمة له: المتمثلة بالمؤسسات المسجلة (المنظمة) وعمالها.

ولغرض سد هذه الفجوة، فلقد قامت منظمة العمل الدولية وبالتعاون مع شركة CRSM للاستشارات بإجراء استطلاع رأي سريع حول الضمان الاجتماعي. يركز هذا الجهد على مؤسسات القطاع الخاص المسجلة بشكل رسمي وخاصة المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والعاملين فيها. إن الغرض من هذا المسح هو الهدف إلى فهم وجهة نظر هذه الفئات تجاه القانون الجديد والتحديات التي يواجهونها وكيفية تحسين نطاق تطبيق نصوص القانون بالشكل الأمثل لضمان تحقيق الإصلاح لأهدافه المنشودة.

يرتكز هذا المسح على محاولة فهم التصورات لقانون رقم 18 حيث يُعدّ هذا القانون الذي تم سنّه في كانون الأول 2023 إصلاحًا تاريخيًا يهدف إلى تقريب الضمان الاجتماعي من المعايير الدولية بما في ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) لعام 1952 (رقم 102) التي صادق عليها العراق في آذار 2023 ولتغطية شريحة أوسع من العمال من أي وقت مضى. ورغم ذلك، يتفاوت الوعي بأحكام القانون والثقة بأهميته وعدالته. يستكشف هذا المسح مدى معرفة الشركات والعمال بالقانون وشعورهم تجاه تطبيقه وما إذا كانوا يرونه مفيدًا أم مُقيّدًا لهم.

من المهم بنفس الوقت تحديد العقبات التي تواجههم. فبالنسبة للمؤسسات، قد يشمل ذلك صعوبات في التسجيل أو إدارة المساهمات أو فهم الإجراءات الإدارية. أما فيما يتعلق بالعمال، فقد تتعلق التحديات بتتبع الاستحقاقات أو تقديم المطالبات بها أو الحصول على المزايا. من خلال تسليط الضوء على هذه العقبات، يُساعد المسح على تحديد الجوانب الأكثر حاجةً إلى تحسينات في السياسات والإدارة.

لكن هذا المسح لا يقتصر فقط على تشخيص المشكلات فحسب بل يهدف أيضًا إلى استكشاف الفرص المتاحة. ويطرح السؤال التالي: ما الذي يُسهّل على الشركات الامتثال لإحكام القانون؟ ما هي الحوافز أو آليات الدعم التي تُشجّع العاملين على التسجيل والتفاعل مع النظام؟ ستكون إجابات هذه الأسئلة حاسمة في اقتراح حلول عملية وفعّالة وشاملة.

أخيرًا، يتناول هذا المسح الفجوة المعرفية الحرجة، فبينما قدمت دراسات أخرى تتناول المؤسسات والشركات في العراق مثل مسوحات البنك الدولي للأعمال وتحليل «إعادة إحياء الأعمال في العراق» رؤى حول تحديات القطاع الخاص إلا أنها لم تتناول القضايا المتعلقة بالضمان الاجتماعي. لذلك، يقدم هذا المسح أدلة جديدة ومحددة لإغناء الحوار حول كيفية مواءمة نظام الضمان الاجتماعي في العراق بشكل أفضل مع واقع القطاع الخاص.

يركز المسح من الناحية الجغرافية على محافظتي بغداد والبصرة ويشمل فيها كلا المناطق الحضرية والريفية. يشمل المسح عينة تمثيلية من المؤسسات المسجلة والعاملين فيها مع تركيز خاص على الشركات المملوكة والمدارة من قبل النساء والعاملات. يضمن هذا النهج الشامل انعكاس التجارب ووجهات النظر المتنوعة في النتائج.

وفي نهاية المطاف، يوفر المسح السريع لتصورات الضمان الاجتماعي أساسًا قائمًا على الأدلة وفي الوقت المناسب لدعم التنفيذ الفعال للقانون رقم 18 مما يساعد على جعل الضمان الاجتماعي في العراق أكثر سهولة في الوصول إليه وبأسعار معقولة للقطاع الخاص وأكثر كفاءة واستجابة لاحتياجات القوى العاملة فيه.

النهج الذي ارتكز عليه المسح

فهم المنهجية وراء المسح السريع لتصورات الضمان الاجتماعي

لاستكشاف كيفية تصور وتطبيق قانون الضمان الاجتماعي للعمال العراقي الجديد رقم 18 لعام 2023 على أرض الواقع، اعتمد المسح السريع لتصورات الضمان الاجتماعي نهجًا متينًا ومراعياً للسياق. حيث تم تصميم المسح لتحقيق التوازن بين شموليته وعمقه وجمع بين أدوات بحث كمية ونوعية لرسم صورة شاملة لتصورات وتجارب وتحديات التنفيذ لدى كل من الشركات والعاملين في القطاع الخاص المسجل.

إطار عمل متعدد الأساليب

اعتمد المسح على منهجية متعددة الأساليب تجمع بين الاستبيانات الكمية المنظمة (تم إجرائها عبر الهاتف والحضور الشخصي) ومناقشات المجموعات المركزة النوعية للإجابة على أسئلة «ماذا» و«لماذا». وقد تضمنت هذه المنهجية فهمًا أعمق لكيفية إدراك القانون وتطبيقه عمليًا.

تم جمع البيانات الأولية من خلال أداتين أساسيتين:

- ◀ استبيان مُنظَّم يتضمن أسئلة كمية ونوعية.
- ◀ مناقشات جماعية مركزة ترشد المُيسر التعمق في التجارب والتصورات.

تم استخدام هذه الأدوات لجمع المعلومات من المؤسسات المسجلة (أو ممثليها القانونيين) وعمالها. ولتعزيز مصداقية النتائج، اعتمد المسح أيضًا على بيانات ثانوية من مجموعة من المصادر ذات الصلة لغرض الوصول الى ثلاثية العوامل أعلاه للنتائج ووضعها في سياقها.

تتضمن الوثائق الرئيسية التي تمت مراجعتها ما يلي:

- ◀ مسوحات البنك الدولي للأعمال (البنك الدولي 2011 و 2022)
- ◀ التقييم المؤسسي للقدرة على تطبيق مشاريع قوانين الضمان الاجتماعي في العراق، (Tiller ومنظمة العمل الدولية/ غير منشور)
- ◀ مسوحات القوى العاملة في العراق (العراق/ الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان ومنظمة العمل الدولية 2021)
- ◀ إنعاش قطاع الأعمال في العراق - مذكرة تحليلية (البنك الدولي 2018)
- ◀ بناء أرضية الضمان الاجتماعي في العراق (منظمة العمل الدولية 2022)
- ◀ إحصاءات المنشآت الصناعية الصغيرة (العراق وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2021 و 2023)
- ◀ قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023 (العراق 2023)

ومن خلال دمج هذه المصادر المختلفة، تمكن المسح من التحقق من صحة نتائجه وتقديم منظور أكثر دقة.

التلخيص من أجل التحقق

أتاح استخدام مصادر بيانات متعددة إمكانية التلخيص، مما أتاح التحقق المتبادل وأسسًا متينة للتحليل. وبينما وفرت الأدوات الكمية اتجاهات قابلة للقياس، وفرت المناقشات النوعية سياقًا واضحًا من جانب آخر مما ساعد ذلك على تفسير الأرقام وإبراز الأسباب الكامنة وراء أنماط معينة. وقد عزز هذا النهج من صحة النتائج وموثوقيتها بشكل عام.

الفرضيات والمؤشرات الرئيسية

تم تصميم المسح حول ثلاث فرضيات أساسية:

1. تواجه المؤسسات المسجلة وخاصةً المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة عوائق حقيقية ومتصورة في تسجيل عمالها في الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم 18.
2. يفتقر العاملون في هذه المؤسسات إلى الوعي بحقوقهم واستحقاقاتهم في الضمان الاجتماعي مما يؤثر على قدرتهم من الاستفادة من القانون.
3. يمكن للحوافز وتدابير الدعم أن تساعد في زيادة امثال المؤسسات وتشجيع العمال على المطالبة بحقوقهم في الضمان الاجتماعي.

ولاختبار هذه الفرضيات، رصد المسح عدة مؤشرات رئيسية:

1. خصائص المؤسسات (مثل الحجم والقطاع والموقع)
 2. معرفة وإدراك كلٍّ من أصحاب العمل والعمال بالقانون رقم 18
 3. عوائق المشاركة والتسجيل والاشتراك وإدارة المساهمات
 4. الوعي بالاستحقاقات وتجربة الحصول على مزايا مثل الرواتب التقاعدية وتعويضات الإصابات والرعاية الصحية وإعانات الأمومة.
 5. الآراء حول قابلية نقل المزايا بين أصحاب العمل والأنظمة.
 6. بيانات مُصنفة حسب الجنس تضمن رصد تجارب ما لا يقل عن 10% من المؤسسات التي تقودها نساء و30% من العاملات
 7. تقييم الخدمات التي تقدمها دائرة الضمان الاجتماعي
 8. الحوافز والدعم اللازمان لتحسين التسجيل والامتثال.
- ويتم عرض النتائج المرتبطة بكل من هذه المؤشرات في الأقسام اللاحقة من التقرير.

النطاق الجغرافي

يقتصر المسح على **محافظة بغداد والبصرة** فقط ويغطي كلاً من المناطق الحضرية والريفية لتغطية وجهات نظر متنوعة من المراكز الاقتصادية في العراق.

شمول المرأة

إدراكاً لديناميكيات الجنس في سوق العمل العراقي، ركّز المسح بشدة على شمول المرأة ففي كل من بغداد والبصرة تضمن المسح ما يلي:

- ◀ شكلت الشركات التي تقودها أو تملكها نساء ما لا يقل عن 10% من عينة الشركات.
- ◀ شكلت النساء ما لا يقل عن 30% من المشاركين من العاملين في المسح الكمي.
- ◀ شكلت النساء ما لا يقل عن 30% من المشاركين في مجموعات النقاش المركزة.
- ◀ شملت كل محافظة شركة واحدة على الأقل تقودها امرأة في مقابلات المُخبرين الرئيسيين.

تم وضع تدابير حساسة ثقافياً لضمان قدرة كل من النساء والرجال على التعبير بحرية عن آرائهم وخاصة في مجموعات النقاش المركزة حيث تم الأخذ بنظر الاعتبار العمر والجنس والتنوع المهني لغرض ضمان المشاركة المتوازنة.

قيود المسح

على الرغم من نقاط القوة في المسح، فإنه في نفس الوقت يعاني من عدة قيود ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج:

1. **حجم العينة:** يُقيد صغر حجم العينة النسبي التمثيل الإحصائي للنتائج. ورغم استخلاص رؤى قيمة إلا أنه لا يمكن تعميمها على نطاق واسع على جميع الشركات والعاملين في جميع أنحاء العراق.
2. **النطاق الجغرافي:** اقتصر المسح على محافظتي بغداد والبصرة وهاتان المنطقتان لا تعكسان التنوع الكامل للمشهد الاجتماعي والاقتصادي في العراق. لذلك قد تختلف النتائج اختلافاً كبيراً في مناطق أخرى وخاصةً في إقليم كردستان العراق والمحافظات ذات الهياكل الاقتصادية أو السياقات الثقافية المختلفة.
3. **قابلية التعميم:** نظراً للقيود المذكورة أعلاه، يتطلب استقراء النتائج على مستوى العراق توخي الحذر وينبغي أن يكون أي استقراء من هذا القبيل مُقيّداً بوضوح مع مراعاة مسألة محدودية نطاق البيانات.

عينة المسح الأصلية

اتبع تنفيذ المسح السريع لتصورات الضمان الاجتماعي منهجيةً وعمليةً مُحكمتين وشاملتين. واستناداً إلى تصميم بحثي متعدد الأساليب طُوّر هذا النهج خلال المرحلة التأسيسية وتمحور حول فرضيات ومؤشرات واضحة المعالم. جمعت المنهجية بين المسوحات الكمية ومناقشات مجموعات التركيز النوعية مدعومةً ببيانات ثانوية لغرض الوصول إلى هدف تكوين فهم شامل للتصورات المحيطة بقانون الضمان الاجتماعي العراقي الجديد. وتم التركيز بشكل خاص على ضمان شمول المرأة ومراعاة السياق المحلي.

لضمان التمثيل الكامل والمقارنة، فلقد استرشدت عملية التنفيذ بهيكل عينة تم تحديدها مسبقاً وُضع في بداية النشاط. حدد هذا الهيكل أهدافاً واضحة لتوزيع المشاركين في المسح ومجموعات النقاش المركزة على المواقع الجغرافية والقطاعات الاقتصادية والفئات الجنسية.

المسح

تماشيًا مع تصميم العينة الأصلي، استهدف المسح 120 مؤسسة مسجلة: 60% منها في بغداد و40% في البصرة موزعة بالتساوي بين قطاعي إنتاج الأغذية والبناء. وكان من المقرر أن تكون 70% على الأقل من المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وأن تكون 10% منها على الأقل تديرها أو ترأسها النساء. وتوضح الجداول أدناه حجم العينة المخطط له لأصحاب العمل بالتفصيل.

◀ الجدول 1. استطلاع رأي أصحاب العمل (النسبة المئوية)

الفئة	التفاصيل
إجمالي العينة	120 مؤسسة مسجلة
التوزيع الجغرافي	
محافظة بغداد	60 (72 مؤسسة)
- الحضر	60 (43 مؤسسة)
- الريف	40 (29 مؤسسة)
محافظة البصرة	40 (48 مؤسسة)
- الحضر	60 (29 مؤسسة)
- الريف	40 (19 مؤسسة)
القطاع	
إنتاج الأغذية	60 استبيانًا (30 استبيانًا للبيع بالتجزئة و30 استبيانًا للبيع بالجملة)
البناء	60 استبيانًا (30 استبيانًا للبيع بالتجزئة و30 استبيانًا للبيع بالجملة)
إجمالي المسوحات حسب المحافظة	بغداد: 72 البصرة: 48 / المجموع: 120
خصائص المؤسسة	
المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	على الأقل 70
مؤسسات تديرها أو ترأسها النساء	10 على الأقل في كلتا المحافظتين

شملت عينة المسح الأصلية 300 عامل مسجل من المؤسسات المختارة 60% منهم من بغداد و40% من البصرة و30% على الأقل من العائلات في المحافظتين. توضح الجداول أدناه حجم العينة المخطط له بالتفصيل.

◀ الجدول 2. مسح العمال (النسبة المئوية)

الفئة	التفاصيل
إجمالي العينة	300 عامل مسجل من المؤسسات التي شملها المسح
التوزيع الجغرافي	
محافظة بغداد	60 (180 عاملاً)
- الحضر	60 (108 عاملاً)
- الريف	40 (72 عاملاً)
محافظة البصرة	40 (120 عاملاً)
- الحضر	60 (72 عاملاً)
- الريف	40 (48 عاملاً)
القطاع	
إنتاج الأغذية	150 عاملاً (75 تجزئة و75 جملة)
البناء	150 عاملاً (75 تجزئة و75 جملة)
إجمالي المسوحات حسب المحافظة	بغداد: 150 البصرة: 150 / المجموع: 300
خصائص العامل	
النساء	على الأقل 30 بالمائة

مناقشات المجموعات المركزة

شملت العينة الأصلية ثماني مجموعات نقاش مركزة - أربع منها مع أصحاب العمل وأربع مع العمال - تم إجراؤها بالتساوي في بغداد والبصرة. صُممت كل جلسة لتعكس تمثيل المناطق الحضرية والريفية ولضمان إشراك المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والنساء المشاركات. توضح الجداول من 3 إلى 5 تفاصيل مجموعات النقاش المركزة المخطط لها أصلاً لأصحاب العمل والعمال.

◀ الجدول 3. حجم عينة المناقشة الجماعية المركزة

إجمالي مجموعات النقاش المركزة	ثمانية (أربعة لأصحاب العمل وأربعة للعمال)
بغداد	مجموعتان للمناقشة المركزة (واحدة حضرية وأخرى ريفية لأصحاب العمل؛ وواحدة حضرية وأخرى ريفية للعمال)
البصرة	مجموعتان نقاش مركزتان (واحدة حضرية وأخرى ريفية للمؤسسات؛ وواحدة حضرية وأخرى ريفية للعمال)

◀ الجدول 4. مجموعات النقاش المركزية لأصحاب العمل

إجمالي مجموعات النقاش المركزية	أربعة
المشاركين	من ستة إلى عشرة أصحاب عمل / ممثلين لكل مجموعة نقاش مركزية
الخصائص	ما لا يقل عن 70 في المائة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم و10 في المائة من المشاركات من النساء ومن خلفيات متنوعة (على سبيل المثال: الشركات المملوكة للنساء ورواد الأعمال الشباب)
القطاعات	جلسة نقاش مركزية واحدة لكل قطاع (شركات انتاج الاغذية والبناء) لكل محافظة

◀ الجدول 5. مجموعات النقاش المركزية للعمال

إجمالي مجموعات النقاش المركزية	أربعة
المشاركين	من ستة إلى عشرة عمال لكل مجموعة نقاش مركزية
الخصائص	70 في المائة على الأقل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و30 في المائة من النساء ومن مختلف الأعمار والمراحل المهنية
القطاعات	جلسة نقاش مركزية واحدة لكل قطاع (شركات انتاج الاغذية والبناء) لكل محافظة

عملية التعريف والاختيار والتسجيل

تم تنظيم عملية التحديد والاختيار والتواصل حول الأهداف المذكورة أعلاه لضمان توافق العينة النهائية مع التصميم المقترح قدر الإمكان. وطبق الفريق مزيجاً من التواصل من خلال التلفون والزيارات الشخصية والتنسيق مع الجهات المعنية الرئيسية مثل دائرة الضمان الاجتماعي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية واتحاد الصناعات العراقية لتسهيل الوصول وتأكد الأهلية وضمان المشاركة. وقد لعبت الكتب الرسمية للتأييد والدعم الميداني دوراً حاسماً في بناء الثقة وتمكين الوصول الى المؤسسات والعمال، لا سيما في الحالات التي كانت فيها معلومات الاتصال محدودة أو الثقة في المسوحات الحكومية منخفضة.

تحديد واختيار وانضمام المشاركين في المسح

الشركات

لضمان مصداقية البيانات، ركز المسح على الشركات المسجلة بشكل رسمي. وتعيّن على الشركات المختارة للمشاركة أن تكون مسجلة لدى وزارة التجارة أو دائرة الضمان الاجتماعي. تم الحصول على قوائم الشركات المسجلة من غرفتي تجارة بغداد والبصرة واتحاد الصناعات العراقي ثم مباشرة من دائرة الضمان الاجتماعي. وفرت دائرة الضمان الاجتماعي قاعدة بيانات تضم 26,000 شركة في المحافظتين المستهدفتين والتي استُخلصت منها عينة المسح.

تم اجراء اتصالات أولية عبر الهاتف لتأكيد تسجيل الشركات وشرح أهداف الاستبيان والحصول على الموافقة. تم اقتراح أسلوب الاستبيان المختلط - 70% عبر الهاتف و30% شخصياً - لمراعاة

انخفاض معدلات الاستجابة. من بين 500 شركة تم التواصل معها أولاً ثم وافقت 77 شركة على المشاركة عبر الهاتف و17 شركة للمقابلة بشكل شخصي. ولمعالجة احتمالية تناقص عدد الشركات المشاركة وضمان التنوع، تم التواصل مع 300 شركة إضافية من قاعدة البيانات وأضيفت 26 منها في النهاية إلى العينة النهائية.

واجه المسح عدة تحديات منها: معلومات اتصال قديمة وعدم وضوح حالة التسجيل وتردد أصحاب الأعمال الذين تم تسجيل الكثير منهم عبر ممثلين قانونيين ولم يكونوا على دراية بتفاصيل التسجيل. استجابةً لذلك، كُتف فريق المسح جهود التواصل المباشر واستفاد من الكتب الرسمية للتأييد من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ودائرة الضمان الاجتماعي واتحاد الصناعات لبناء الثقة وتشجيع المشاركة.

العمال

اعتمدت مشاركة العمال بشكل كبير على استعداد أصحاب العمل لتوفير معلومات الاتصال وهو شرطٌ أثبت صعوبته خلال العملية. في البداية، لم يتم الحصول إلا على 69 جهة اتصال فقط من العمال بعد التواصل مع 1000 صاحب عمل. ولسد هذه الفجوة والوصول إلى حجم العينة المستهدف البالغ 300 طُلب من دائرة الضمان الاجتماعي توفير قوائم العمال من الشركات التي شملها المسح. تم جمع البيانات بشكل رئيسي من خلال المقابلات الهاتفية مع استكمالها بزيارات شخصية عند الضرورة.

تحديد واختيار وانضمام المشاركين في مجموعات المناقشة المركزة

أصحاب العمل

تم اختيار المشاركين في مناقشات مجموعات التركيز لأصحاب العمل من بين مجموعة من الشركات التي شملها المسح مع التركيز على الشركات المسجلة لدى وزارة التجارة ودائرة الضمان الاجتماعي. ونسقت فرق المسح في بغداد والبصرة مع دائرة الضمان الاجتماعي لتنظيم مناقشات مجموعات التركيز وكسب تأييد أصحاب العمل. تم استخدام الكتب الرسمية للتأييد من منظمة العمل الدولية ودائرة الضمان الاجتماعي مرة أخرى لتعزيز المصداقية وتشجيع المشاركة.

نُظمت أربع مجموعات نقاش مركزة مع أصحاب العمل - اثنتان في كل محافظة. استهدفت كل جلسة جمع ما بين ستة وعشرة مشاركين مع تمثيل من المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والمشاريع التي تقودها النساء. ورغم تزامن توقيتها مع شهر رمضان، سارت جميع مجموعات النقاش المركزة كما هو مخطط لها بدعم لوجستي من دائرة الضمان الاجتماعي.

العمال

تم اختيار المشاركين في مناقشات المجموعات المركزة من بين العمال من خلال الاستبيانات ومعلومات إضافية قدمتها دائرة الضمان الاجتماعي. وحرص الفريق على التنوع من خلال إشراك عمال من المناطق الريفية والحضرية ومن قطاعي إنتاج الأغذية والبناء. وفي المجمع، تم عقد أربع مناقشات مجموعات مركزة - اثنتان في بغداد واثنتان في البصرة - مع إشراك مقصود للنساء والعاملين في المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

التحديات والتخفيف منها

على الرغم من التصميم الجيد والالتزام العام من قبل الجهات الرئيسية بدعم العملية إلا أن المسح واجه عدة تحديات خارجية أثناء التنفيذ. وشملت هذه التحديات محدودية تعاون بعض الجهات المعنية والتأخيرات الروتينية في الوصول إلى معلومات الشركات المسجلة والقيود الثقافية وأبرزها توقفت شهر رمضان.

تضمنت إحدى التعديلات الرئيسية تعديل نهج جمع البيانات. ولزيادة معدلات الاستجابة وتذليل صعوبات الوصول، انتقل الفريق من الاستبيانات الهاتفية إلى مزيج من الاستبيانات الهاتفية (70%) والاستبيانات الشخصية (المقابلة) (30%) وعزز التواصل مع الشركات من خلال دائرة الضمان الاجتماعي وغرفة التجارة اللتان كانت قواعد بياناتهما أكثر اكتمالاً وأقل قدماً.

وبين الجدول 6 التحديات الرئيسية التي واجهتها اللجنة والتدابير التخفيفية المقابلة التي اتخذتها.

◀ الجدول 6. التحديات التي واجهتها وتدابير التخفيف منها

التحدي	التفاصيل	إجراءات التخفيف
معلومات الاتصال غير دقيقة أو قديمة	كانت العديد من أرقام الاتصال التي قدمتها وزارة التجارة مخصصة للوسطاء وليس لأصحاب الأعمال؛ وكانت العديد من الأرقام غير متصلة أو قديمة.	السعي للحصول على قوائم محدثة من دائرة الضمان الاجتماعي ووزارة التجارة وأجراء زيارات شخصية لأصحاب العمل للتحقق من المعلومات وتحديثها.
معدلات الاستجابة منخفضة	لقد افتقر أصحاب العمل إلى الثقة في فريق المسح مما أدى إلى ارتفاع معدلات الرفض بسبب الشك أو ضيق الوقت أو الانشغال الشديد.	تم تبادل كتب التأييد الرسمية من منظمة العمل الدولية ودائرة الضمان الاجتماعي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية؛ وتم تقديم أوقات مرنة للمشاركة وتم استخدام المسوحات الهاتفية والشخصية ومجموعات النقاش المركزة.
عدم الامتثال لمعايير المسح	لم يتم تسجيل سوى عدد قليل من الشركات لدى وزارة التجارة وغالبًا ما كان أصحابها يجهلون حالة التسجيل بسبب تعاملات الطرف الثالث.	تم الحصول على قوائم الشركات المؤهلة من دائرة الضمان الاجتماعي والتي تم تسجيلها بشكل مشترك مع وزارة التجارة.

الوصول إلى بيانات العمال	كان أصحاب العمل مترددين في مشاركة بيانات الاتصال الخاصة بالعمال ولم يقدم سوى جزء صغير منهم التفاصيل مما أعاق حجم العينة.	تم إجراء زيارات متابعة شخصية مباشرة وتم طلب المساعدة من دائرة الضمان الاجتماعي للحصول على قوائم العمال.
المشاكل الجغرافية والديموغرافية	كانت بعض المناطق (مثل بغداد) ممثلة بشكل زائد حيث كان من الصعب الوصول إلى الشركات الصغيرة والمتناهية الصغر التي تديرها النساء أو تلبية العدد المطلوب لحصص النساء.	استراتيجية أخذ العينات المعدلة والتركيز على التواصل مع المناطق / المجموعات غير الممثلة والانضمام المستهدف للنساء والمؤسسات الصغيرة / المتناهية الصغر للعمال.
الحواجز اللوجستية والثقافية	أعاق العمل الميداني خلال شهر رمضان المشاركة (خاصة في مجموعات النقاش المركزة) وكان الحصول على التصاريح القانونية مطلوباً في البصرة ورفض بعض المشاركين في مجموعات النقاش المركزة السماح بالتسجيل الصوتي.	تم إعادة جدولة جلسات النقاش الجماعية خارج شهر رمضان وتم الحصول على التصاريح اللازمة وتم استخدام ملاحظات مفصلة عندما تم رفض التسجيلات.
التأخير في الحصول على قوائم الأعمال	كانت دائرة الضمان الاجتماعي ووزارة التجارة بطيئة في مشاركة قوائم الشركات المسجلة وكان الأمر يتطلب متابعات متكررة.	تصعيد الطلبات من خلال منظمة العمل الدولية والزيارات المكتبية الشخصية واستخدام قوائم مؤقتة من مصادر بديلة حتى وصول البيانات الرسمية.
أخطاء جودة البيانات/ التجميع	تتضمن الأخطاء استخدام قوائم غير صحيحة (على سبيل المثال غرفة التجارة بدلاً من دائرة الضمان الاجتماعي).	تم إعادة المسح باستخدام قوائم دائرة الضمان الاجتماعي الصحيحة وتثليث مصادر البيانات المتعددة.

عينة المسح الفعلية

نتيجةً للتحديات المذكورة أعلاه، فإن التركيبة السكانية الفعلية للمسح حتى وإن كانت متوافقةً إلى حد كبير مع هيكل العينة الأصلي من حيث الحجم الإجمالي والتغطية الجغرافية والتمثيل القطاعي فإنها تُظهر بعض الانحرافات في مجالات مثل التوازن بين الجنسين وتوزيع قطاعات العمال. تعكس هذه الاختلافات القيود العملية والقيود السياقية لإجراء العمل الميداني في العراق.

ويقدم القسم أدناه البيانات الديموغرافية الفعلية للمسح، في حين يتم تقديم المقارنة بين العينات الأصلية والفعلية في الملحق 1.

المسح

الشركات

شمل مسح المؤسسات 121 مؤسسة رسمية مع 63 في المائة (76 مؤسسة) في بغداد (63 في المائة حضرية و37 في المائة ريفية) و 37 في المائة (45 مؤسسة) في البصرة (64 في المائة حضرية و36 في المائة ريفية). تم تقسيم المشاركين في المسح بالتساوي بين إنتاج الأغذية (50 في المائة و61 مؤسسة) والبناء (50 في المائة و60 مؤسسة) مع 48 في المائة من المسوحات من تجارة الجملة و52 في المائة من تجارة التجزئة في كلا القطاعين. تباينت المؤسسات في الحجم التي تم تحديدها من خلال عدد العمال كما حددتها وزارة التخطيط (MoP) - العراق (العراق وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2021) - 35 في المائة كانت متناهية الصغر و18 في المائة كانت صغيرة و25 في المائة كانت متوسطة و23 في المائة كانت مؤسسات كبيرة. كانت 10 في المائة فقط من المؤسسات تديرها نساء، بينما كانت 90 في المائة يقودها رجال ومثلها 47 في المائة من قبل المالكين و53 في المائة من قبل الممثلين. جميع الشركات مُسجَّلة رسميًا بالدرجة الأولى لدى دائرة الضمان الاجتماعي (47%) تليها غرفة التجارة (29%) ثم اتحاد الصناعات العراقية (18%)، ثم وزارة التجارة (6%). وسيتم سرد تفاصيل الشركات المُسجَّلة في الجدول 7.

العمال

شمل المسح 300 عامل رسمي كانت نسبة 59% منهم (177) يقيمون في بغداد (62% حضر و38% ريف) و41% (123) يقيمون في البصرة (62% حضر و38% ريف). شكل العاملون في صناعة إنتاج الأغذية 67% (198 عامل) بينما شكل العاملون في صناعة البناء 33% (99 عامل). بالإضافة إلى ذلك، كان 44% من العمال من تجارة الجملة و44% من تجارة التجزئة و7% من الصناعات التحويلية و6% من العمال غير متأكدين بشأن صناعتهم. كان العمال الذين شملهم المسح من الذكور في الغالب (82% و245 عامل) و18% من الإناث (55 عاملة). وسترد تفاصيل العمال الذين شملهم المسح في الجدول 8.

◀ الجدول 7. تفاصيل مسح المؤسسة (النسبة المئوية)

إجمالي المسوحات التي تم إجرائها	121 مؤسسة رسمية (أصحابها أو ممثلوها)
التوزيع الجغرافي	
- محافظة بغداد	63 (76 مؤسسة)
- الحضر	48 (63)
- الريف	28 (37)
- محافظة البصرة	37 (45 مؤسسة)
- الحضر	29 (64)
- الريف	16 (36)

القطاع	
- إنتاج الأغذية	61 مؤسسة (50%)
- البناء	60 مؤسسة (50%)
- حجم المؤسسة*	
- متناهية الصغر	35 (42 مؤسسة)
- صغيرة	18 (21 مؤسسة)
- متوسطة	25 (30 مؤسسة)
- كبيرة	23 (27 مؤسسة)
- الجنس	
-	- المشاريع التي تديرها النساء/ ترأسها النساء
- الذكور	90 (109 مؤسسة)
- الملكية	
- المالك	47 (57 مؤسسة)
- الممثل	53 (64 مؤسسة)
حالة التسجيل	
- مسجلة رسمياً	100 (121 مؤسسة)
سلطات التسجيل	
- غرفة التجارة	29 (56 مؤسسة)
- اتحاد الصناعات العراقية	18 (34 مؤسسة)
- دائرة الضمان الاجتماعي	47% (91 مؤسسة؛ 45% بموجب القانون رقم 18 (2023) و55% بموجب القانون رقم 39 (1971))
- وزارة التجارة	6 (11 مؤسسة)
- حالة التسجيل غير معروفة	1 (1 مؤسسة)

* أحد المشاركين لم يكن متأكدًا من عدد العمال لمعرفة حجم المؤسسة.

◀ الجدول 8. تفاصيل مسح العمال (النسبة المئوية)

إجمالي المسوحات التي أجريت	300 عامل مسجل
التوزيع الجغرافي	
- محافظة بغداد	59 (177 عاملاً)
- الحضر	109 (62)
- الريف	68 (38)
- محافظة البصرة	41 (123 عاملاً)
- الحضر	76 (62)
- الريف	47 (38)
القطاع	
- إنتاج الأغذية	198 عاملاً (67%؛ 44% جملة و44% تجزئة)
- البناء	99 عاملاً (33%؛ 44% جملة و44% تجزئة)
الجنس	
- ذكور	82 (245 عاملاً)
- إناث	18 (55 عاملاً)

مناقشات المجموعات المركزة

توزعت مناقشات المجموعات المركزة بالتساوي بين بغداد والبصرة بواقع أربع جلسات في كل محافظة حيث شملت هذه المناقشات العمال وأصحاب العمل في المناطق الحضرية والريفية. استضافت كل منطقة نقاشات جماعية مركزة حضرية وريفية للعمال ونقاشات جماعية مركزة حضرية وريفية لأصحاب العمل مما يضمن ذلك تمثيلاً متوازناً بين مختلف المناطق الجغرافية وأنواع المشاركين. حضر 53 مشاركاً (42 رجلاً و11 امرأة) ثماني مناقشات جماعية مركزة.

الشركات

في محافظة بغداد، عُقدت حلقتا نقاش مركزتان: إحداهما حضرية (ستة مشاركين: أربعة ذكور واثان من الإناث) والأخرى ريفية (ستة مشاركين: خمسة ذكور وواحدة من الإناث) مع أصحاب العمل. في البصرة، عُقدت حلقتا نقاش مركزتان: إحداهما حضرية (ستة مشاركين: خمسة ذكور وواحدة من الإناث) والأخرى ريفية (خمسة مشاركين: جميعهم ذكور) مع أصحاب العمل. وبلغ عدد المشاركين في بغداد 12 مشاركاً (تسعة ذكور وثلاثة إناث) بينما بلغ عدد المشاركين في البصرة 11 مشاركاً (عشرة ذكور وواحدة من الإناث) مما يشير إلى انخفاض مشاركة الإناث في البصرة مقارنةً ببغداد.

العمال

في محافظة بغداد، عُقدت حلقتا نقاش مركزتان: إحداهما حضرية (ستة مشاركين: أربعة ذكور واثنتان من الإناث) والأخرى ريفية (ثمانية مشاركين: جميعهم ذكور). أما في البصرة، فقد عُقدت حلقتا نقاش مركزتان: إحداهما حضرية (ستة مشاركين: أربعة ذكور واثنتان من الإناث) والأخرى ريفية (عشرة مشاركين: سبعة ذكور وثلاثة إناث). بلغ عدد المشاركين في بغداد 14 مشاركاً من العمال (12 ذكراً واثنتان من الإناث) بينما بلغ عدد المشاركين في البصرة 16 مشاركاً (11 ذكراً وخمسة إناث) مما يعكس ارتفاعاً في نسبة مشاركة الإناث في ريف البصرة. يوضح الجدول 9 توزيع حلقات النقاش والمشاركين.

◀ الجدول 9. توزيع مجموعات النقاش المركزة والمشاركين

المحافظة	نوع المنطقة	المجموعة	عدد مجموعات النقاش المركزة	المشاركون من الذكور	المشاركات من الإناث	إجمالي المشاركين
بغداد	حضري	العمال	1	4	2	6
	ريفي	العمال	1	8	0	8
	حضري	أصحاب العمل	1	4	2	6
	ريفي	أصحاب العمل	1	5	1	6
البصرة	حضري	العمال	1	4	2	6
	ريفي	العمال	1	7	3	10
	حضري	أصحاب العمل	1	5	1	6
	ريفي	أصحاب العمل	1	5	0	5
المجموع			8	42	11	53

2

التركيبة السكانية للمشاركين في المسح



يقدم القسم التالي لمحات ديموغرافية مفصلة لأصحاب العمل والعمال الذين شملهم المسح والمدرجين في العينة الموضحة في القسم السابق.

ملف تعريف أصحاب العمل الذين شملهم المسح

جمع مسح أصحاب العمل تصورات من 121 شركة مسجلة رسميًا تعمل في قطاعي إنتاج الأغذية والبناء في العراق مع تقسيم العينة بالتساوي بين الصناعتين. شاركت معظم الشركات في أنشطة متعلقة بالتجارة حيث عملت 29 في المائة في تجارة الجملة و24 في المائة في تجارة التجزئة. وكان حوالي 21 في المائة نشطًا في التصنيع أو الإنتاج. اتبعت العديد من الشركات نماذج مختلطة حيث جمعت 12 في المائة من عمليات البيع بالجملة والتجزئة ومزجت شركات أخرى التصنيع بالتجارة أو أنشطة أخرى. في قطاع إنتاج الأغذية، شملت الأنشطة الأكثر شيوعًا المخازن والحلويات (26 شركة) والوجبات الجاهزة والأطعمة الجاهزة (19 شركة) مما يشير إلى انتشار منتجي الأغذية على نطاق صغير وموجهين محليًا. في قطاع البناء، كان التعاقد التجاري المتخصص مثل خدمات الكهرباء والسباكة والتدفئة والتهوية وتكييف الهواء هو مجال التركيز الأكثر شيوعًا (14 شركة) ثم يليه تشييد المباني السكنية (13). من الناحية الجغرافية، تركزت هذه المؤسسات في بغداد والبصرة حيث يقع 63% منها في العاصمة و37% في جزء المدينة الجنوبي. وتعمل غالبية المؤسسات (62%) في المناطق الحضرية بينما يقع 38% منها في المناطق الريفية.

كان الأفراد الذين استجابوا نيابة عن المؤسسات من الذكور بشكل ساحق حيث شكل الرجال 90 في المائة من العينة مما يمثل مؤشرًا واضحًا على الفجوة بين الجنسين في قيادة الأعمال داخل القطاع الخاص المنظم في العراق. كانت 12 امرأة فقط من أصل 121 مستجيبة. وفيما يتعلق بدور المستجيبين داخل المؤسسة فقد تم تقسيمهم بالتساوي بين المالكين والممثلين الرسميين، حيث شكل كل منهما 47 في المائة من العينة (57 مستجيبة لكل منهما). حددت نسبة صغيرة (سبعة في المائة) أنفسهم على أنهم «آخرون» وهي فئة تشمل المديرين أو المستشارين أو الموظفين التابعين. أما من حيث الأعمار، فقد وقعت الأغلبية في الفئة العمرية 30-49، حيث تراوحت أعمار 27 في المائة بين 30 و39 عامًا و29 في المائة بين 40 و49 عامًا مما يشير إلى أن معظمهم كانوا من المهنيين في منتصف حياتهم المهنية.

كانت الشركات التي شملها المسح حديثة العهد نسبيًا. فقد تم تأسيس أكثر من 90 في المائة منها بعد عام 2000 و34 في المائة منها بين عامي 2015 و2024 و28 في المائة أخرى بين عامي 2010 و2014. كما أن 30 في المائة أخرى كانت تعمل منذ أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. وكانت نسبة 3 في المائة فقط من الشركات التي شملها المسح تأسست قبل عام 1990. وقد تم تسجيل غالبية الشركات التي شملها المسح رسميًا بعد فترة طويلة من إنشائها الأولى. وفي المتوسط، كانت هناك فجوة مدتها 5 سنوات بين عام التأسيس وعام التسجيل الرسمي. يشير هذا التأخير إلى أن الشركات غالبًا ما تعمل بشكل غير رسمي لعدة سنوات قبل دخول الاقتصاد المنظم.

وقد يعكس هذا التأخير تحديات مثل إجراءات التسجيل المعقدة أو نقص الوعي بالالتزامات القانونية وعمليات التسجيل أو الحوافز المحدودة والتكلفة العالية لإضفاء الطابع المنظم مبكرًا.

على الرغم من متطلبات الإضفاء المنظم في العراق التي تُلزم بتسجيل الأعمال لدى كل من وزارة التجارة ودائرة الضمان الاجتماعي، أظهر المشاركون في المسح ثغرات في الامتثال: حيث أفادت 110 من أصل 121 شركة بأنها غير مسجلة لدى وزارة التجارة ولم تكن 30 شركة مسجلة لدى غرفة التجارة. من بين ذلك، لم تكن 29 شركة مسجلة لدى أي من الدائرتين اعلاه مما يمثل تقاطع المجموعتين ويقصر بوضوح عن الحد الأدنى من المعايير القانونية لاعتبارها مؤسسات منظمة. من بين 29 شركة غير مسجلة لدى وزارة التجارة أو دائرة الضمان الاجتماعي حيث أفادت 20 شركة بالتسجيل لدى دائرة الضمان الاجتماعي و18 شركة لدى غرفة التجارة - على الرغم من حقيقة أن مثل هذه الانتماءات من حيث المبدأ غير ممكنة بدون وجود تسجيل مسبق لدى وزارة التجارة وشهادة تسجيل أعمال سارية. بدلاً من الإشارة إلى عدم الامتثال المتعمد، فانه من المرجح أن تعكس هذه التناقضات وعيًا محدودًا بين أصحاب الأعمال وممثلهم بشأن حالة التسجيل القانونية لمؤسساتهم بالإضافة إلى نقص أوسع في فهم إجراءات التسجيل الرسمية.

تكشف التركيبة السكانية للمسح أيضًا عن تحولات في ممارسات تسجيل الأعمال التجارية بمرور الوقت. فمن بين الشركات التي تأسست قبل عام 2010، كان التسجيل أكثر شيوعًا لدى مؤسسات مثل غرفة التجارة. في المقابل، تُظهر الشركات التي تأسست بعد عام 2010 توجهًا نحو التسجيل لدى دائرة الضمان الاجتماعي. وظل التسجيل في اتحاد الصناعات العراقية محدود نسبيًا في جميع الفترات بينما كان الانتساب إلى وزارة التجارة بشكل هامشي ولم يبلغ ذروته إلا بين عامي 2010 و2014.

يُبرز تحليل حالة التسجيل حسب جنس أصحاب الأعمال التفاوت في الامتثال الرسمي. من بين المستجيبات الاثنتي عشرة حيث لم تُبلغ أيٌّ منهن عن تسجيلها لدى وزارة التجارة على الرغم من كون ذلك يعتبر شرطًا أساسيًا للعمل بشكل رسمي في العراق. في حين أن عشرًا من هذه الشركات التي تقودها النساء كانت مسجلة لدى دائرة الضمان الاجتماعي ولم يتم تسجيل اثنتين لدى أي من الدائرتين اعلاه مما قد يضعهما خارج النظام الرسمي تمامًا كمؤسسة مسجلة. أظهر المستجيبون الذكور امتثالاً أعلى نسبيًا حيث تم تسجيل 81 لدى دائرة الضمان الاجتماعي و11 لدى وزارة التجارة على الرغم من أن الغالبية العظمى (98 من أصل 109) افتقرت أيضًا إلى التسجيل لدى الوزارة. قد تشير هذه الملاحظات، على الرغم من أنها تستند إلى عينة غير تمثيلية إلى أن صاحبات الأعمال التجارية يواجهن عوائق أكبر في الوصول إلى عمليات التسجيل الرسمية أو التنقل فيها وقد يكون لديهن أيضًا مستويات أقل من الوعي فيما يتعلق بمتطلبات التسجيل القانونية.

تفاوت حجم الأعمال بشكل كبير حيث شكلت الشركات متناهية الصغر النسبة الأكبر من العينة وبلغت 35% من إجمالي الشركات ثم تلتها الشركات المتوسطة بنسبة 25% بينما شكلت الشركات الكبيرة والصغيرة 22% و17% على التوالي. يكشف توزيع حجم الشركات حسب جنس مالكيها أو ممثليها القانونيين أن النساء المشاركات تركزن في الشركات الصغيرة وخاصةً

الشركات متناهية الصغر. من بين النساء التسع اللواتي شملهن المسح واللواتي يعملن في شركات متناهية الصغر اثنتان فقط تعملان في شركات صغيرة. يؤكد هذا النمط على محدودية حضور المرأة في الأدوار القيادية أو التمثيلية داخل الشركات الرسمية الكبرى في العراق.

فيما يتعلق بتوظيف النساء وأفراد أسرة صاحب العمل التجاري، وظفت كل شركة في المتوسط ما يزيد قليلاً عن امرأتين وفرداً ونصفاً من أسرة المالك. مع ذلك، اختلفت المتوسط تبعاً لحجم الشركة. وظفت الشركات الكبيرة خمس نساء وحوالي ثلاثة أفراد من الأسرة في المتوسط بينما وظفت الشركات متناهية الصغر والصغيرة عادةً امرأة واحدة وفرداً واحداً من الأسرة لكل منهما. كان معدل توظيف النساء أعلى قليلاً في قطاع البناء حيث بلغ متوسط عاملات الشركة 2.5 عاملة مقارنةً بـ 1.8 عاملة في قطاع إنتاج الأغذية وهو ما يتوافق مع التركيبة السكانية للعاملين الموصوفة لاحقاً في التقرير.

تم تسجيل امتثال عالٍ لمتطلبات الحد الأدنى للأجور حيث أفادت 77% من الشركات بقدرتها على دفع الحد الأدنى للأجور لجميع عمالها على الأقل. إلا أن هذا الرقم الإجمالي يُخفي اختلافات جوهريّة بحسب حجم الشركة. أفادت جميع الشركات الكبيرة (100%) بالامتثال الكامل لالتزامات الحد الأدنى للأجور. أما بين الشركات متناهية الصغر والصغيرة فلم يُبدِ سوى 69% و67% على التوالي نفس الرأي. وجاءت الشركات المتوسطة في مرتبة متوسطة حيث بلغ معدل امتثالها 73%.

أظهر الضعف المالي أيضاً ارتباطاً قوياً بحجم الأعمال التجارية، في حين أفاد 65 في المائة من جميع الشركات بعدم وجود ديون مستحقة عليها كان 28 في المائة منها مدينين قليلاً وكان 7 في المائة منهم مدينون بشكل كبير. والجدير بالذكر أن أياً من الشركات الكبيرة لم تبلغ عن ديون خطيرة ومعظمها (نسبة 78 في المائة) لم يكن عليها أي ديون على الإطلاق. في المقابل، كانت الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر أكثر عرضة لتحمل الديون وشكلت أيضاً غالبية الشركات التي تواجه نقاط ضعف مالية. يكشف تحليل حالة ديون الشركات حسب الجنس أنه على الرغم من أن عدد المجيبات الإناث كان أقل بكثير، إلا أنهن كن أكثر عرضة للإبلاغ عن كونهن مدينات بشكل متناسب. يشير هذا الاتجاه إلى أن الشركات المملوكة للنساء قد تواجه ضعفاً مالياً أكبر حيث تعاني نسبة أكبر من بعض أشكال المديونية مقارنة بنظرائهن من الذكور.

يكشف تحليل ديون الشركات حسب الموقع عن تفاوتات جغرافية ملحوظة. وبالأرقام المطلقة، سجلت بغداد أعلى عدد من الشركات المثقلة بالديون حيث أبلغت 26 شركة عن ديون طفيفة وسبع شركات عن ديون ثقيلة مقارنةً من جانب اخر بثمانى شركات فقط في البصرة ذات الديون الطفيفة وشركة واحدة عليها ديون ثقيلة. وعند المقارنة حسب نوع المنطقة في كل محافظة، كانت الشركات الحضرية أكثر عدداً وأبلغت عن إجمالي ديون أعلى؛ ورغم ذلك، أظهرت الشركات الريفية نسبة ديون أعلى مقارنةً بإجمالي ديونها بما في ذلك خمس حالات من الديون الثقيلة مقابل ثلاث حالات في المناطق الحضرية. ويظهر تحليل ديون الشركات حسب القطاع أنه في حين أن غالبية الشركات في كلا القطاعين كانت خالية من الديون إلا أن شركات إنتاج الأغذية كانت أكثر عرضة للإبلاغ عن ديونها.

كان التسجيل في الضمان الاجتماعي مجاًلاً آخر حيث بدأ أن حجم العمل مهماً. صرحت ثلاثة أرباع الشركات إنها تستطيع تحمل تكلفة تسجيل جميع موظفيها في الضمان الاجتماعي بينما 23 في المائة تستطيع تحمل تكلفة تسجيل البعض منها فقط و20 في المائة لا تستطيع تحمل تكلفة التسجيل على الإطلاق. ومرة أخرى، تركز هذا التحدي بين المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر والتي شكلت غالبية حالات التسجيل الجزئي أو عدم التسجيل. تم ملاحظة اختلافات جغرافية ملحوظة في قدرة الشركات على تحمل تكلفة التسجيل في الضمان الاجتماعي. ففي محافظة البصرة، أفادت نسبة أكبر قليلاً من الشركات بأنها قادرة على تسجيل جميع عمالها في الضمان الاجتماعي (80 في المائة مقارنة بـ 70 في المائة في بغداد). في الوقت نفسه، كان لدى محافظة البصرة نسبة أعلى قليلاً من الشركات غير القادرة على تسجيل أي عامل (اثنتان مقارنة بواحدة في بغداد) مما يشير ذلك إلى قيود مالية أكثر وضوحاً بين مجموعة فرعية صغيرة. يتماشى ذلك إلى حد ما مع نتائج تقرير حديث لمنظمة العمل الدولية والذي تم تسليط الضوء على اتجاه إيجابي عام وإن كان تصاعدياً في مستويات التسجيل في البصرة مما يشير إلى تحسن تدريجي في الامتثال رغم التحديات المالية والإدارية المستمرة (منظمة العمل الدولية/ 2025). بالنظر إلى نوع المنطقة، أظهرت الشركات الحضرية قدرة أكبر حيث تمكنت 59 شركة من تغطية جميع العمال بينما أفادت شركة حضرية واحدة فقط بعدم تسجيل أي موظفين. في المقابل، أفادت مؤسساتان في الريف بعدم قدرتهما على تسجيل أي موظفين بينما لم تتمكن 11 شركة أخرى إلا من تحمل تكاليف التسجيل الجزئي.

يكشف التحليل المتقاطع للقطاع وحالة الدين والقدرة على تحمل تكاليف التسجيل في الضمان الاجتماعي عن أنماط واضحة من الضعف المالي والامتثال. ففي قطاع البناء، كانت معظم الشركات التي يمكنها تحمل تكاليف تسجيل جميع العاملين في الضمان الاجتماعي خالية من الديون (40 من أصل 51) في حين أن القليل منها فقط كان مثقلاً بالديون بشكل طفيف أو كبير. ولوحظ اتجاه مماثل في إنتاج الأغذية وإن كان بدرجة أقل. أما من بين الشركات القادرة على تسجيل جميع العاملين، كانت 24 شركة خالية من الديون ولكن نسبة ملحوظة كانت مثقلة بالديون بشكل طفيف (11) أو كبيرة (أربع شركات). كانت الشركات التي لم تستطع تحمل سوى تسجيل بعض موظفيها أو عدم تسجيل أي منهم أكثر عرضة للإبلاغ عن المديونية ومعظمها يتركز في قطاع إنتاج الأغذية. قد يشير هذا إلى أن شركات إنتاج الأغذية تواجه ضغوطاً مالية أكبر نسبياً مما قد يؤثر على قدرتها على الاستثمار أو التوسع أو الامتثال للالتزامات الرسمية مثل التسجيل في الضمان الاجتماعي.

ملف تعريف العمال الذين شملهم المسح

شمل مسح العمال 300 فرد يعملون في شركات خاصة رسمية ضمن قطاعي إنتاج الأغذية والبناء المستهدفين. وُجِدَت العينة من بغداد (59%) والبصرة (41%) حيث يقيم 62% منهم في المناطق الحضرية و38% في المناطق الريفية. وفي كلتا المحافظتين وفي كل من المناطق الريفية والحضرية، يُشكل الرجال حوالي أربعة أخماس العمال الذين شملهم المسح. أما العاملات اللواتي شملهن المسح، فغالبية منهن من المناطق الحضرية وليس الريفية (21.1%) مقابل 13.9%، بينما ينحدر ما يزيد قليلاً عن ربع العمال من المناطق الحضرية في بغداد (27.3%).

معظم المشاركين في المسح هم من الشباب والذكور حيث يشكل الرجال حوالي أربعة أخماس العينة (82 في المائة) وهو نمط يتوافق مع بيانات القوى العاملة الوطنية مما يشير إلى أن معدلات مشاركة الإناث بالكاد تبلغ سدس معدلات الذكور (منظمة العمل الدولية/ 2021). يبلغ متوسط عمر العامل في أوائل الثلاثينيات (32 عامًا للنساء و35 عامًا للرجال) ولكن تختلف توزيعات الأعمار حسب الجنس: حوالي 71 في المائة من النساء اللائي شملهن المسح تتراوح أعمارهن بين 21 و40 عامًا مقارنة بحوالي 79 في المائة من الرجال. وتقع نسبة أكبر من النساء مقارنة بالرجال (22 في المائة مقارنة بـ 16 في المائة) في الفئة العمرية 41-60. يشير هذا إلى أن النساء اللائي يدخلن القطاع الخاص قد يفعلن ذلك في وقت لاحق لأسباب تتراوح بين المسؤوليات الأسرية أو الاضطرار إلى التوقف عن العمل بسبب رعاية الأطفال أو ببساطة عدم مشاركتهن في القوى العاملة.

يتميز المستوى التعليمي للمستجيبين بمستوى عالٍ نسبيًا، حيث أفاد ما يقرب من 70% منهم بحصولهم على تعليم ثانوي عالٍ بينما أكملت شرائح أصغر منهم دراسات في الفنون أو دراسات ما بعد الثانوية. أما المستويات التعليمية الدنيا كالابتدائية أو الإعدادية، فهي أقل شيوعًا مما يعكس أن القوى العاملة في قطاعي إنتاج الأغذية والبناء المسجلين داخل المحافظات تمتلك عمومًا مؤهلات ثانوية أو أعلى. ويبدو التحصيل التعليمي مرتفعًا لكلا الجنسين دون تفاوت يُذكر حيث إن حوالي 44% من النساء والرجال حاصلون على تعليم ثانوي عالٍ. رغم ذلك، فإن التعليم الابتدائي أكثر شيوعًا بشكل ملحوظ بين الرجال (19%) مقارنةً بالنساء (9%) مما يشير ذلك إلى وجود أوسع للذكور في المهن ذات المهارات المنخفضة. في المقابل، تميل النساء إلى تمثيل أعلى قليلًا في مستوى التعليم العالي أو المؤهلات التعليمية غير المحددة - حيث ذكر حوالي ربع النساء المشمولات بالمسح وسدس الرجال مؤهلات «أخرى» مما يشير على الأرجح إلى شهادات جامعية أو تدريب مهني.

من حيث الحالة الاجتماعية، كان أكثر من نصف العمال متزوجون (55.4 في المائة) بينما 35.5 في المائة عازبين والباقيون إما مطلقون أو أرملون أو مصنفون تحت «أخرى». أظهر المستجيبون من الذكور والإناث أنماطًا زواجية متشابهة. يعرف 57 في المائة من العمال أنفسهم على أنهم المعيلون الرئيسيون في أسرهم وعادة ما يدعمون ما بين أربعة وستة أشخاص يقومون بإعالتهم. يوجد تفاوت بين الجنسين بين المستجيبين: بينما يعتبر 62.4 في المائة من الرجال أنفسهم المعيل الرئيسي لأسرهم، فإن 30.9 في المائة فقط من النساء أفادوا بذلك. في الواقع، صرحت غالبية النساء (56.4 في المائة) صراحةً بأنهم ليسوا المعيل الرئيسي مع وجود 12.7 في المائة غير متأكدات من حالتهم. بالإضافة إلى ذلك، يدعم الرجال عمومًا أسرًا أكبر قليلًا بمتوسط 5.5 معيل مقارنة بالنساء اللاتي يدعمن متوسط 4.8 معيل.

يعمل حوالي 29% من الذين استجابوا للمسح انهم يعملون في شركات مملوكة لأقاربهم وتُعد النساء أكثر ميلًا للعمل في هذا المجال حيث أن 36% من المستجيبات من أفراد عائلة صاحب العمل مقابل 27% من الرجال. ويشير هذا إلى أن توظيف النساء يعتمد بشكل أكبر على الشركات العائلية مما يعكس على الأرجح العوائق الهيكلية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تواجهها النساء في العراق عند البحث عن عمل في القطاع الخاص.

لم يُحدد أقل بقليل من ثلثي جميع المشاركين في المسح ترتيبات عملهم مما يشير إلى علاقات عمل غير رسمية داخل المؤسسات الرسمية وعدم اليقين بشأن حالة العقد وانخفاض مستويات الوعي بحقوق العمل واللوائح. على الرغم من أن هذا عدم الاستجابة أقل إلى حد ما بين أفراد الأسرة (56 في المائة) مقارنة بالعمال من غير أفراد الأسرة (63 في المائة). ومن بين أولئك الذين ذكروا نوع عقدهم يشغل حوالي 32 في المائة وظائف بدوام كامل و25 في المائة وظائف بدوام جزئي و26 في المائة أفادوا بأنهم يتقاضون أجرًا يوميًا. يتم الإبلاغ عن العمل بدوام كامل وبدوام جزئي بمعدلات متشابهة لأفراد الأسرة وغير أفراد الأسرة (حوالي 13 إلى 14 في المائة لكل منهما). أما فيما يخص العمل بأجر يومي، فإنه يمثل النمط الأكثر شيوعًا لأفراد الأسرة (16 في المائة) منه للعمال من غير أفراد الأسرة (8 في المائة) بينما تظهر العقود الدائمة فقط بين العمال الذين ليسوا أقارب صاحب العمل. تشير هذه الأنماط إلى أن أفراد الأسرة أكثر عرضة للتوظيف بشروط أجرة مؤقتة أو يومية في حين يتمتع العمال من غير أفراد الأسرة بإمكانية وصول أفضل قليلًا إلى ترتيبات دائمة. لدى الرجال والنساء معدلات عمل بدوام كامل متشابهة (حوالي 13 في المائة لكل منهما). ورغم ذلك، فإن احتمال عمل النساء بدوام جزئي يفوق احتمال عمل الرجال بمرتين (25.5% مقابل 10.6%) كما أن احتمال عملهن بأجر يومي أعلى بقليل (12.7% مقابل 9.8%). قد يعكس انتشار العمل بدوام جزئي والعمل المؤقت بين النساء الحاجة إلى الموازنة بين العمل بأجر والمسؤوليات المنزلية وهو عائق شائع أمام مشاركة النساء في القوى العاملة في العراق.

يبلغ متوسط خبرة العمال في العمل تسع سنوات (تسع سنوات للرجال وثمان سنوات للنساء) ومع ذلك فإن متوسط مدة بقائهم في الوظيفة الحالية خمس سنوات فقط (5.2 سنة للرجال و4.1 سنة للنساء) مما يعني ارتفاع معدلات تنقل العمالة حتى داخل القطاع المنظم.

تتراوح الشريحة الأكثر شيوعًا للأجور الشهرية بين 350,001 و700,000 دينار عراقي وقد أفاد بها 54% من العاملين (66% من النساء و51% من الرجال). وبكسب 20% آخرون ما بين 700,001 و1,050,000 دينار عراقي بينما يتقاضى 13% ما بين 350,000 دينار عراقي أو أقل. ويتقاضى 6% فقط ما بين 1,050,001 و1,400,000 دينار عراقي بينما يتقاضى 1% فقط أكثر من 1,400,000 دينار عراقي مما يوضح توزيعًا ضيقًا نسبيًا للأجور في القطاعات المشمولة بالمسح. وتُظهر توزيعات الدخل فروقًا طفيفة بين الجنسين. ومع ذلك، فإن الرجال أكثر انتشارًا في الشريحة الأدنى للأجور (350,000 دينار عراقي أو أقل) حيث يمثلون 15% من المستجيبين الذكور، بينما تبلغ نسبة النساء اللواتي أبلغن عن هذه المكاسب (4%) فقط. وفي المستوى الأعلى، تعد الرواتب التي تزيد عن 1,050,000 دينار عراقي نادرة لكلا الجنسين (حوالي 6-7%) مع عدم وجود ميزة واضحة بين الجنسين.

أفاد ما يقرب من ثلثي العاملين في المسح بعدم وجود ديون بينما كان لدى 29 في المائة ديون صغيرة و8 في المائة ديون كبيرة. يشير ارتفاع المديونية بين أقلية كبيرة إلى ضعف مالي حتى بين موظفي القطاع المنظم. ويبدو الضعف المالي أكبر لدى الرجال منه لدى النساء. أفادت غالبية كبيرة من النساء اللائي شملهن المسح (71 في المائة)

بعدم وجود ديون لديهن مقارنة بـ 55 في المائة من الرجال. من المرجح أن يحمل الرجال «ديونًا صغيرة» بمرتبتين (32 في المائة مقابل 16 في المائة) والحصة ذات الديون الكبيرة أعلى قليلاً بين الرجال (8 في المائة مقابل 6 في المائة). قد تعكس هذه الاختلافات الفروقات في مسؤوليات الأسرة والوصول إلى الائتمان وسلوكيات الاقتراض. أفاد العمال الذين هم أقارب صاحب العمل وخاصة النساء بأنهم بنسبة أكبر بأنهم لا يوجد عليهم الديون (75 في المائة من أفراد الأسرة الإناث و64.2 في المائة من أفراد الأسرة الذكور) من أولئك الذين ليس لديهم روابط عائلية بأصحاب الأعمال. وهذا يشير إلى أن الشركات المملوكة للعائلة قد توفر درجة من الأمن المالي أو الدعم الذي يقلل من الاعتماد على الاقتراض.

ينقسم التوزيع القطاعي بين إنتاج الغذاء (67 في المائة) والبناء (33 في المائة) بما يتماشى مع الصناعات المستهدفة في المسح. الفصل بين الجنسين واضح: 71 في المائة من الرجال يعملون في إنتاج الغذاء بينما تعمل 55 في المائة من النساء في البناء. هذا الانعكاس للصور النمطية التقليدية (البناء الذي يهيمن عليه الذكور بالكامل) والملاحظة من مسح القوى العاملة 2021 يعكس على الأرجح المؤسسات المحددة التي شملها المسح في البصرة وبغداد ويوضح كيف تظل فرص العمل الرسمية للمرأة محصورة في نطاق ضيق من المهن (الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان ومنظمة العمل الدولية/ 2022). من حيث المهنة، فإن الأدوار الأكثر شيوعًا هي الخدمات والمبيعات (21 في المائة) والمناصب المهنية المتخصصة (15 في المائة) والإدارة الإدارية أو التجارية (12 في المائة) ومهن البناء (9 في المائة) وإدارة المتاجر (5 في المائة). يشير هذا المزيج إلى أن المسح يلتقط العمالة الحضرية ذات المهارات المتوسطة إلى المنخفضة في القطاع الخاص الرسمي. يهيمن الرجال على وظائف «هياكل البناء والمهن ذات الصلة» (10.6% من الذكور) و«بائعي المتاجر» (6.5%) وهي وظائف تحظى فيها النساء بتمثيل أعلى كـ «مديرات إداريات وتجاريات» (18.2%) و«مهنيات متخصصات» (18.2%) مقارنةً بالرجال. كما شكلت النساء جميع المشاركين الذين اختاروا «عامل خدمات الحماية» و«عامل ملابس ومهن ذات صلة» بينما كان الرجال هم المستجيبين الوحيدين الذين وردت أسماؤهم في «الحرف والمهن ذات الصلة» و«مدير الإنتاج والخدمات المتخصصة».

ينتمي حوالي 10% فقط من المشاركين إلى نقابة عمالية أو جمعية مهنية مما يشير إلى ضعف التمثيل الجماعي في القطاع الرسمي. ومع ذلك، فإن نسبة المشاركة النقابية أعلى قليلاً بين العاملات المشمولات بالمسح - حوالي 12.7% - مقارنةً بنسبة 9.4% بين الرجال.

3 ◀

النتائج والملاحظات من المسح



يقدم هذا القسم تحليلاً مفصلاً لنتائج المسح، جامعاً بين الرؤى المستمدة من المكونات الكمية والنوعية. وقد تم إثبات النتائج وربطها بمصادر بيانات ثانوية ذات صلة لتعزيز صحتها. وبينما يُسلط السرد أدناه الضوء على الاتجاهات والملاحظات الرئيسية بشكل مُركَّب، تتوفر نتائج أكثر تفصيلاً في الملحق 2 في الجداول من D إلى V والتي يُشار إليها في جميع أنحاء التقرير عند الحاجة.

المعرفة والتصور للقانون رقم 18

يتناول هذا القسم معرفة العمال وأصحاب العمل وتصوراتهم للقانون رقم 18 مع التركيز على وعيهم بأحكام الضمان الاجتماعي والفوائد والالتزامات الملموسة بموجب القانون وأي اختلافات إقليمية في الفهم أو المواقف.

الوعي بالقانون وتصوره

يشير المسح إلى أن الوعي بالقانون رقم 18 محدود بين العمال حيث يبلغ 17% فقط على دراية كاملة به و19% على دراية به إلى حد ما، مقارنةً بوعي متوسط بين أصحاب العمل حيث يبلغ 32% على دراية كاملة به و7% على دراية به إلى حد ما. وعلى الرغم من انخفاض الوعي، فإن العمال الذين يعرفون القانون رقم 18 يُظهرون تصورات إيجابية للغاية حيث ينظر إليه 92% بشكل إيجابي بينما يشترك 72% من أصحاب العمل المطلعين على القانون في نظرة إيجابية مماثلة. تُظهر كلتا المجموعتين فجوة في معرفة القانون ولكن من المرجح أن يكون أصحاب العمل على دراية بأحكام القانون نظراً لالتزاماتهم بالامتثال. ومع ذلك، فإن التصورات الإيجابية للعمال أكثر وضوحاً من أصحاب العمل، مما يعكس ربما تركيزهم على المزايا المحتملة بدلاً من المسؤوليات الإدارية (الملحق 2، الجدولان D و E).

في محافظة بغداد، أفاد العمال بوعي أعلى قليلاً (18% على دراية تامة و24% على دراية جزئية) وتصورات أكثر إيجابية (97% مقارنةً بمحافظة البصرة (15% على دراية تامة و12% على دراية جزئية و79% إيجابية). كما أظهر أصحاب العمل في بغداد وعياً أعلى قليلاً (33% على دراية تامة و8% على دراية جزئية) وتصورات أكثر إيجابية (81% مقارنةً بنظرائهم في البصرة (31% على دراية تامة و4% على دراية جزئية و56% إيجابية).

أظهر عمال المناطق الحضرية وعياً أعلى بقليل (18% على دراية تامة و19% على دراية جزئية) وتصورات أكثر إيجابية (97% مقارنةً بعمال المناطق الريفية (15% على دراية تامة و18% على دراية جزئية و76% إيجابية). في المقابل، أفاد أصحاب العمل في المناطق الريفية بوعي أعلى بشكل طفيف (34% على دراية تامة و5% على دراية جزئية) مقارنةً بأصحاب العمل في المناطق الحضرية (31% على دراية تامة و8% على دراية جزئية)، مع تصورات إيجابية مماثلة (71% في المناطق الريفية و73% في المناطق الحضرية).

وأفاد أصحاب العمل في قطاع البناء بارتفاع مستوى الوعي (33% على دراية كاملة) والتصورات الإيجابية (83%) مقارنة بإنتاج الغذاء (31% على دراية كاملة و61% إيجابية).

كشفت مناقشات المجموعات المركزة أن العمال في المناطق الحضرية والريفية بالبصرة يُقدِّرون بالقانون رقم 18 كحق لهم لكنهم يفتقرون إلى المعرفة الدقيقة بأحكامه ويعتمدون غالبًا على أصحاب العمل الذين يُقدِّمون معلومات غير كافية أو غير دقيقة. وقد أشار أحد المشاركين في نقاش المجموعات المركزة مع أحد العمال إلى هذا الانطباع الإيجابي وصرحوا:

"الضمان الاجتماعي أمر مهم وضروري لأنه في سن لا نستطيع فيه العمل قد نواجه العديد من المشاكل، مثل الصحة والغذاء ودعم الأسرة. الضمان الاجتماعي موجود لدعم العمال."

يُقرُّ أصحاب العمل في بغداد بوجود القانون لكنهم يُعربون في كثير من الأحيان عن عدم وضوح تفاصيله ويعتمد الكثيرون منهم على المستشارين القانونيين للحصول على المعلومات والتحديثات. وفي معرض حديثه عن انطباعه السلبي عن القانون، صرَّح أحد المشاركين في مجموعة نقاش مُركَّزة لأصحاب العمل بما يلي:

"غياب قانون يضمن حقوق أصحاب العمل. استقالة العامل تدفعه للبحث عن عامل آخر ما قد يتطلب وقتًا أطول وتكاليف إضافية."

باختصار، أظهر كلٌّ من العمال وأصحاب العمل وعيًا محدودًا بالقانون رقم 18 بينما أبدى العمال تصورات إيجابية أكثر رغم انخفاض معرفتهم به. وتُظهر الاختلافات الإقليمية والجغرافية أن بغداد والمناطق الحضرية تتمتع بوعي أفضل قليلًا.

الوعي والتصورات لمزايا الضمان الاجتماعي

يتفق العمال بشدة على أن تغطية الضمان الاجتماعي تُعزز شعورهم بالأمان الوظيفي وأداءهم المهني حيث أبدى 85% موافقتهم أو موافقتهم التامة بينما أبدى 14% موافقتهم. ويُسجل الوعي بالاستحقاقات المحددة أعلى مستوياته فيما يتعلق بتقاعد الشيخوخة (97%) ثم يليه التأمين الصحي (31%) ثم إعانات البطالة (25%). ويسود الرضا عن هذه الاستحقاقات حيث أبدى 76% من العمال رضاهم التام أو رضاهم بينما أبدى 19% موافقتهم (مذكورة في الملحق 2 الجدول F).

يرى أصحاب العمل أن رواتب تقاعد الشيخوخة المساهمة (26%) وإعانات البطالة والمرضى (17%) من أهم مزايا الضمان الاجتماعي للعمال. منذ صدور القانون رقم 18 في ديسمبر 2023 أفاد 82% من أصحاب العمل بعدم وجود أيِّ مطالبات من قبل عمالهم للحصول على استحقاقات الضمان الاجتماعي بناءً على معلوماتهم. ومن بين المطالبات المُبلَّغ عنها، يقدِّم تقاعد الشيخوخة المساهمة (20%) وإعانات البطالة (19%) الأكثر شيوعًا مع أن 15% من أصحاب العمل أفادوا بعدم وجود أيِّ مطالبات مُحدَّدة من قبل عمالهم (الملحق 2، الجدول G).

في بغداد، يُركز أصحاب العمل على الامتثال القانوني (36%) ورضا الموظفين (27%) كمزايا رئيسية لتسجيل العمال في الضمان الاجتماعي، حيث أشار 21% منهم إلى وجود مطالبات من العمال. في المقابل، يُعطي أصحاب العمل في البصرة الأولوية لرضا الموظفين (40%) والامتثال القانوني (39%) لكنهم لم يُبلغوا عن أي مطالبات من العمال على حد علمهم. يُسلط أصحاب العمل في المناطق الحضرية الضوء على الامتثال القانوني (38%) ورضا الموظفين (31%) حيث أبلغ 14% منهم عن مطالبات بينما يُركز أصحاب العمل في المناطق الريفية على رضا الموظفين (33%) والامتثال القانوني (36%) حيث أشار 12% منهم إلى وجود مطالبات. لم يُلاحظ أي فروق ملحوظة بين أصحاب العمل في قطاعي الإنتاج والبناء.

أفاد العاملون في بغداد بموافقة أعلى (91% موافقون بشدة أو موافقون) على أن الضمان الاجتماعي يُعزز الأداء والأمن الوظيفي وأعربوا عن رضا أكبر عن الاستحقاقات (83% راضون جداً أو راضون) مقارنةً بالبصرة (75% موافقون و65% راضون). ويُلاحظ ارتفاع الوعي برواتب التقاعد في بغداد (57%) مقارنةً بالبصرة (40%) مع وجود تفاوتات إقليمية في التأمين الصحي وإعانات البطالة (11% مقابل 20% و10% مقابل 15% على التوالي).

أفاد عمال المناطق الحضرية والريفية بمستويات موافقة متشابهة على أن الضمان الاجتماعي يُحسن الأداء والأمن الوظيفي (84% لكل منهما) إلا أن عمال المناطق الحضرية يُعربون عن رضا أعلى عن الاستحقاقات (78% راضون جداً أو راضون) مقارنةً بعمال المناطق الريفية (73%). يُسلط أصحاب العمل في المناطق الحضرية الضوء على الامتثال القانوني (38%) ورضا الموظفين (31%) كمزايا للتسجيل حيث أفاد 14% منهم بتقديم مطالبات بينما يُعطي أصحاب العمل في المناطق الريفية الأولوية لرضا الموظفين (33%) والامتثال القانوني (36%) حيث أفاد 12% منهم بتقديم مطالبات. ويبدو أن البيئات الحضرية تُعزز رضا العمال بشكل طفيف وتُعزز نشاط المطالبات بين أصحاب العمل.

لا توجد فروق جوهرية بين عمال إنتاج الغذاء (32% موافقون بشدة و48% راضون) وعمال البناء (40% موافقون بشدة و47% راضون) تحديداً فيما يتعلق بالموافقة على مزايا الضمان الاجتماعي أو الرضا عن الاستحقاقات. الوعي برواتب تقاعد الشيخوخة كأحد مزايا الضمان الاجتماعي أعلى قليلاً في قطاع البناء (53%) منه في قطاع إنتاج الأغذية (47%).

تشير البيانات النوعية من العمال إلى تقديرهم لرواتب التقاعد المضمونة ومزايا الأمومة ولكنهم يشعرون بعدم الرضا بسبب عدم كفاءة الإجراءات الروتينية ونقص المزايا الملموسة وعدم تعاون أصحاب العمل. وأشار أحد العمال إلى:

"يمنحنا الضمان الاجتماعي الأمل في الفترة التي تلي التقاعد لكننا لا نعرف كيفية الحصول على المزايا أو ما هي حقوقنا بالضبط."

الوعي والرضا عن المسؤوليات

مسؤوليات أصحاب العمل

يرى العمال أن المسؤوليات الأساسية لأصحاب العمل بموجب قانون الضمان الاجتماعي تتمثل في تسجيلهم في نظام الضمان الاجتماعي (40 في المائة) والتحقق من مساهمتهم في التسجيل ووضعهم (21 في المائة) وتقديم المعلومات المطلوبة (12 في المائة) مع 71 في المائة راضون أو راضون للغاية عن امتثال أصحاب عملهم (الملحق 2، الجدول H).

يُذكر أصحاب العمل أيضًا أن مسؤولياتهم بموجب قانون الضمان الاجتماعي بما في ذلك تسجيل العمال (بنسبة امتثال 98% للتقارير الذاتية) ودفع اشتراكاتهم تُفديهم من حيث الامتثال للقانون. كما أفاد 37% من أصحاب العمل الذين شملهم المسح وتحقيق رضا العمال كما أفاد 31% كمزايا رئيسية مما يُثمن كليهما. والجدير بالذكر أن 59% فقط من أصحاب العمل يُقيّمون أداءهم بأنه «جيد جدًا» (الملحق 2 الجدول I).

يُذكر عمال بغداد أن تسجيل العمال هو المسؤولية الرئيسية لأصحاب العمل بنسبة أكبر (49%) ويُبلغون عن رضا أعلى (80%) مقارنةً بعمال البصرة (27% تسجيل و59% رضا). ويُبلغ أصحاب العمل في بغداد عن معدلات تسجيل أقل قليلًا (96%) مقارنةً بنظرائهم في البصرة (100%).

يُشير عمال المناطق الحضرية إلى مسؤوليات أصحاب العمل في التسجيل (44%) ورضاهم (72%) أكثر من عمال المناطق الريفية (32% تسجيل و69% رضا). وأفاد أصحاب العمل في المناطق الحضرية بتسجيل شبه شامل (99%) مقارنةً بالمناطق الريفية (95%) مع ثقة أكبر في الامتثال.

أفاد عمال الأغذية بانخفاض طفيف في تقدير أصحاب العمل لمسؤوليتهم الرئيسية عن تسجيل العمال (39%) ورضا أعلى عن أداء أصحاب العمل لواجباتهم (78%) مقارنةً بعمال البناء (41% تسجيل و58% رضا). وأفاد أصحاب العمل في قطاع البناء بمعدل تسجيل أعلى قليلًا (98%) مقارنةً بنظرائهم في قطاع الأغذية (97%).

تشير البيانات النوعية من مناقشات المجموعات المركزة إلى أن العمال يعتبرون أصحاب العمل عنصرًا أساسيًا في الحصول على المزايا لكنهم غالبًا ما يتلقون معلومات غير كافية. على سبيل المثال، ذكر أحد العمال:

“يقوم صاحب العمل بتسجيلنا في الضمان الاجتماعي ولكن لا يتم إخبارنا بكيفية عمل ذلك أو ما هي المزايا التي يمكننا المطالبة بها.”

يؤكد أصحاب العمل أن تسجيل العمال مسؤوليتهم الأساسية. ومع ذلك، فإنهم نادرًا ما يُعطون الأولوية لتثقيف العمال حول أحكام قانون الضمان الاجتماعي المختلفة وكيفية المطالبة بالمزايا وهو أمر متوقع من العمال وخاصةً في المشاريع متناهية الصغر.

مسؤوليات الدولة

يرى العمال أن المسؤوليات الرئيسية للدولة تتمثل في تسجيلهم وتسجيل اشتراكاتهم وفقاً لما أفاد به 41% منهم وحفظ سجلات الاشتراكات والمزايا وفقاً لما أفاد به 21% منهم مع تفاوت مستويات رضا 60% منهم عن أداء الدولة ممثلةً في نظام دعم القرار (الملحق 2/ الجدول K). بينما يرى أصحاب العمل أن دور الدولة يتمثل في تبسيط عملية تسجيل العمال وضمان حصولهم على استحقاقات الضمان الاجتماعي في الوقت المناسب وثقيفهم بشأن أحكام الضمان الاجتماعي مع تفاوت مستويات رضا 59% منهم (الملحق 2/ الجدول L).

يؤكد عمال بغداد (54%) على أن تسجيل العمال هو المسؤولية الرئيسية لدائرة الضمان الاجتماعي ويعربون عن رضا أعلى (69%) مقارنةً بنظرائهم في البصرة (21% أفادوا بأن التسجيل مسؤولية رئيسية للدولة بينما أبدى 48% رضاهم عن أداء الدولة لواجباتها). ويظهر أصحاب العمل في بغداد رضا أعلى (69%) مقارنةً بالبصرة (31%).

يُعزي العاملون في المناطق الحضرية مسؤوليات تسجيل أكبر للدولة (52%) لكنهم يُبلغون عن رضا أقل قليلاً (64%) مقارنةً بالعمالين في المناطق الريفية (23% تسجيل و56% رضا). ويؤدي أصحاب العمل في المناطق الحضرية تفاوتاً أكبر (67%) مقارنةً بأصحاب العمل في المناطق الريفية (33%) مما يعكس تحسناً في إمكانية الحصول على الخدمات الحكومية في المناطق الحضرية حيث أشار أحد أصحاب العمل إلى أن **"مكاتب المناطق الحضرية أكثر استجابة من مكاتب الريفية."**

لا توجد فروق قطاعية كبيرة بين عمال إنتاج الأغذية وعمال البناء؛ ورغم ذلك، يظهر أصحاب العمل من صناعة الأغذية رضا أقل (39 في المائة) مقارنةً بعمال البناء (70 في المائة).

تشير البيانات النوعية إلى أن العمال يعتمدون بشكل كبير على أصحاب العمل للحصول على المعلومات مما يؤدي إلى ارتباك في حال عدم كفاية التوجيه وكثيراً ما يُعرب أصحاب العمل عن استيائهم من دور الدولة. ويصرح أحد العمال قائلاً:

"يجب أن يكون هناك قانون يُلزم أو يجبر صاحب العمل بإعطاء العامل حقه كما يجب أن تكون هناك غرامات مالية أو عقوبة تفرضها الدولة عليهم حتى لا يضيع حق العامل في الضمان الاجتماعي ويجب إنفاذه أي بمعنى أن الدولة لا يجب أن تكتفي بوضع القانون بل تعمل على تنفيذه وتطبيقه."

فهم أصحاب العمل للتغييرات الرئيسية

كثيراً ما يُشير أصحاب العمل في بغداد إلى رواتب التقاعد وإعانات المرض كتغييرات رئيسية أدخلت بموجب القانون رقم 18 مع ذكر البعض ضمانات حقوق العمال وتحسين ظروفهم المعيشية. في المقابل، أشار أصحاب العمل في البصرة إلى مزايا عملية مثل إعانات الأمومة وتعويضات العجز كتغييرات رئيسية. وأفادت الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر بتوفير الحماية الأساسية (مثل الرواتب التقاعدية وإعانات المرض) مع الإشارة إلى ارتفاع تكاليف الاشتراكات كتغيير رئيسي ولكنه يُمثل أيضاً تحدياً. وأبدت الشركات المتوسطة ردوداً متباينة حيث أشادت بضمانات الحد الأدنى للأجور لكنها أعربت عن مخاوفها بشأن الأعباء الإدارية مع استيفاء متطلبات الضمان الاجتماعي. وأفادت الشركات الكبيرة بتأثيرات أوسع كتغييرات رئيسية مثل تحسين ظروف معيشة العمال وتغطية القطاع الخاص.

تكشف مناقشات المجموعات المركزة أن أصحاب العمل وخاصةً في بغداد يدركون مقصد القانون، لكنهم يفتقرون إلى المعرفة الدقيقة بأحكامه وغالباً ما يعتمدون على مستشارين خارجيين. يُظهر أصحاب العمل في البصرة وعياً أكبر بمزايا محددة لكنهم يواجهون صعوبة في وضوح الإجراءات. تُبلغ الشركات الصغيرة عن تغييرات ملحوظة طفيفة بينما تُدرك الشركات الأكبر حجمًا الأثر الاجتماعي الأوسع للقانون لكنها تواجه عقبات إدارية.

امثال أصحاب العمل للتسجيل

أفاد جميع أصحاب العمل تقريباً (98%) بتسجيل عمالهم في الضمان الاجتماعي مدفوعين بمتطلبات قانونية والتزام بحماية حقوقهم. ومن الأسباب الأخرى للامثال المُبلغ عنه الطبيعة الإلزامية للتسجيل بموجب القانون العراقي مع عقوبات مثل حرمان المخالفين من القروض وتوفير مزايا مثل الرواتب التقاعدية والمرض والإعاقاة وتغطية الأمومة. غالباً ما يُسلط أصحاب العمل في البصرة الضوء على صرامة إنفاذ الحكومة كعامل مُحفّز لارتفاع معدلات امثالهم، بينما يُؤكّد أصحاب العمل في بغداد على احترام حقوق العمال وشروط استحقاق القروض. تُشير الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر في المقام الأول إلى الالتزامات القانونية بينما تنظر الشركات المتوسطة والكبيرة إلى التسجيل على أنه مسؤولية مؤسسية.

في محافظة بغداد، أفاد أصحاب العمل بمعدل تسجيل بلغ 96% وهو أقل بقليل من معدل 100% في محافظة البصرة. وأفاد أصحاب العمل في المناطق الحضرية بمعدل تسجيل بلغ 99% مقارنةً بـ 95% في المناطق الريفية. وأفاد أصحاب العمل في قطاع البناء بمعدل تسجيل أعلى قليلاً (98%) مقارنةً بقطاع إنتاج الأغذية (97%) (الملحق 2/ الجدول ل).

تُسلط مناقشات المجموعات المركزة الضوء على أن أصحاب العمل يعتبرون التسجيل ضرورةً قانونية لكنهم يواجهون تحديات بيروقراطية تشمل تعقيد الإجراءات الورقية وعدم كفاءة العمليات. يُشير أصحاب العمل في البصرة إلى صرامة في تطبيق القانون بينما يُشدّد أصحاب العمل في بغداد على رفاهية العمال. وتُفيد الشركات الصغيرة بمحدودية مواردها بينما تُظهر الشركات الأكبر التزاماً أوسع بالامتثال. باختصار، يُعزى ارتفاع مستوى الامثال إلى المتطلبات القانونية مع وجود اختلاف بين المناطق واختلافات في الدوافع والتحديات بناءً على الحجم.

أفاد التقييم المؤسسي للقدرة على تطبيق مسودة قوانين الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص في العراق والذي أُجري في حزيران 2023 (تقرير منظمة العمل الدولية غير منشور) وفي فترة صياغة القانون رقم 18 بأن أصحاب العمل والعمال عمومًا أظهروا معرفة محدودة وتصورات متباينة حول القانون رقم 18 حيث يجهل الكثيرون أحكامه ومزاياه المحددة. وبينما أقرّ البعض بأهميته لرفاهية العمال وتأمينهم التقاعدي إلا أن الامتثال والتنفيذ كانا متفاوتين ويعزى ذلك غالبًا إلى نقص المعلومات الواضحة والدعم الإداري.

تم إعداد ورقة موقف منظمة العمل الدولية التي تحمل عنوان «بناء أرضية الحماية الاجتماعية في العراق» بالاشتراك مع الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي وحكومة العراق في عام 2022 (المشار إليها فيما يلي باسم «ورقة الموقف») (منظمة العمل الدولية 2022). تشير ورقة الموقف إلى أن الوعي بحقوق الضمان الاجتماعي وعملياته لا يزال منخفضًا بين كل من أصحاب العمل والعمال ولا سيما في القطاع غير المنظم وبين النساء نقلًا عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ويشير هذا التقرير أيضًا إلى تفاوتات كبيرة بين الجنسين حيث لا تشمل خطط التقاعد سوى 8.7 امرأة لكل 100 رجل مما يعكس حواجز نظامية أمام المعلومات والوصول. وغالبًا ما تنظر الشركات إلى المساهمات على أنها مرهقة بسبب ضعف نمو القطاع الخاص وعدم وضوح المزايا بينما يفتقر العمال إلى المعرفة بمعايير الأهلية أو إجراءات المطالبة. ويؤدي هذا الانخراط المنخفض إلى إدامة نقص استخدام البرامج الحالية على الرغم من تصديق العراق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 التي تنص على تغطية أوسع.

يُسلّط تقرير منظمة العمل الدولية الأخير الذي يحمل عنوان «اتجاهات تغطية الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص في العراق» الضوء على زيادة مطردة في تسجيل أصحاب العمل في نظام الضمان الاجتماعي الخاص حيث ارتفع من 78,161 صاحب عمل في عام 2021 إلى 92,963 في عام 2024 (منظمة العمل الدولية/ 2025). ولا تزال محافظة بغداد تصدر بفارق كبير في إجمالي التسجيلات، على الرغم من أنها كانت المحافظة الوحيدة التي سجلت انخفاضًا ملحوظًا في عدد أصحاب العمل المسجلين حديثًا حيث انخفض من 35,544 في عام 2023 إلى 30,193 في عام 2024. وقد يعكس هذا الانخفاض تأخيرات إدارية مؤقتة ناجمة عن سن قانون الضمان الاجتماعي الجديد (القانون رقم 18) أو تصفية بيانات متأخرة قديمة في السنوات السابقة أو تأثير تشبع لدى أصحاب العمل الأكبر حجمًا المسجلين بالفعل. ومع ذلك، لا تزال بغداد متقدمة بفارق كبير على جميع المحافظات الأخرى من حيث الأعداد الإجمالية.

شهدت البصرة نموًا مطردًا حيث ارتفع إجمالي عدد أصحاب العمل المسجلين من 7,035 في عام 2021 إلى 9,593 في عام 2024 مما عزز مكانتها كواحدة من أكثر المراكز الاقتصادية ديناميكية خارج العاصمة. وبينما لا تزال الأرقام المطلقة أقل من أرقام بغداد فإن الاتجاه التصاعدي المطرد في البصرة يشير إلى استمرار مشاركة الشركات الخاصة في نظام الضمان الاجتماعي التشاركي. ومن حيث تسجيل أصحاب العمل الجدد، تصدرت بغداد في كل عام حيث أضافت 4,416 صاحب عمل جديد في عام 2024 وحده. من ناحية أخرى، شهدت محافظة البصرة مكاسب تدريجية حيث سجلت ما يقرب من 1,000 صاحب عمل جديد سنويًا بين عامي 2021 و2024، مما يعكس استمرارية تدفق الشركات الرسمية.

التحديات والعوائق في الحصول على مزايا الضمان الاجتماعي

يُحلل هذا القسم الصعوبات الرئيسية التي يواجهها العاملون في القطاع الرسمي وأصحاب العمل في الوصول إلى قانون الضمان الاجتماعي الجديد والالتزام به. ويُركز على تحديد العقبات التي تواجهها كل فئة كما ويُسلط الضوء أيضاً على أنواع الدعم والتحسينات اللازمة لتعزيز الامتثال وتسهيل حصول العمال على استحقاقاتهم.

تُظهر بيانات المسح أن العمال يواجهون عقبات كبيرة في الوصول إلى مزايا الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم 18 حيث حاول 3% فقط المطالبة بالمزايا ومن بينهم 67% وجدوا العملية صعبة و11% اعتبروها مستحيلة. تشمل العوائق الأساسية الإجراءات المعقدة والمطولة (33%) وعدم كفاية المعلومات حول الوصول إلى المزايا (16%). يرى العمال أن دعم أصحاب العمل للتسجيل في الضمان الاجتماعي إيجابي إلى حد ما حيث صنف 36% أصحاب العمل على أنهم داعمون للغاية و33% على أنهم داعمون بشكل معتدل على الرغم من أن 22% أفادوا بعدم وجود تحديات في الوصول إلى المزايا. في المقابل، أعرب أصحاب العمل عن موقف إيجابي بشكل عام تجاه الامتثال حيث أفاد 44% بالالتزام الكامل وعدم وجود مخاوف، وذكر 22% أنهم غير قادرين على تحمل تكاليف المساهمات بينما ذكر 13% أن إجراءات الامتثال معقدة للغاية. علاوة على ذلك، أشار 49% من أصحاب العمل إلى عدم وجود صعوبات في فهم مسؤولياتهم بينما أشار 15% إلى معلومات غير واضحة من دائرة الضمان الاجتماعي. ومع ذلك، يواجه أصحاب العمل تحديات كبيرة في الامتثال للالتزامات الضمان الاجتماعي بما في ذلك الإجراءات المعقدة (30%) والعمليات التي تستغرق وقتاً طويلاً (26%) وتكاليف المساهمة المرتفعة (21%) وعدم كفاية المعلومات (7%) (انظر الملحق 2، الجدولين M و N).

أفاد العمال في البصرة بمحاولات أعلى قليلاً للمطالبة بالمزايا (5 في المائة) مقارنة ببغداد (1 في المائة) لكنهم يرون دعماً أقل من صاحب العمل (24 في المائة داعمون للغاية) مقارنة بعمال بغداد (44 في المائة داعمون للغاية). في بغداد، ذكر 39 في المائة من العمال أن الإجراءات المطولة هي الحاجز الرئيسي بينما سلط عمال البصرة الضوء على عدم دفع صاحب العمل للمساهمات (6 في المائة) والفجوات في المعلومات (5 في المائة) كتحديات رئيسية. أفاد أصحاب العمل في بغداد بامتثال أعلى (41 في المائة ممثلون تماماً) مقارنة بنظرائهم في البصرة (29 في المائة) لكن أصحاب العمل في البصرة يلاحظون صعوبة أكبر في الإجراءات (35 في المائة مقابل 26 في المائة في بغداد) ونقص في دعم التشاور (17 في المائة مقابل 15 في المائة في بغداد). يتماشى إدراك عمال بغداد الأقوى لدعم صاحب العمل مع امتثال صاحب العمل الأعلى في حين أن تطبيق البصرة الأكثر صرامة قد يؤدي إلى تفاقم التحديات الإجرائية مما يؤثر على تصورات العمال كما لاحظ أحد العمال (انظر الملحق 2، الجدولين K و L).

أفاد عمال المناطق الحضرية بمحاولات أقل للحصول على المزايا (3 في المائة) مقارنة بعمال المناطق الريفية (4 في المائة) حيث تم تصنيف جميع المحاولات الحضرية على أنها صعبة (100 في المائة) مقابل 50 في المائة في المناطق الريفية. يرى عمال المناطق الحضرية دعمًا أكبر من صاحب العمل (42 في المائة داعمون للغاية) من عمال المناطق الريفية (26 في المائة داعمون للغاية) مع ملاحظة عمال المناطق الريفية وجود فجوات معلومات أكبر (23 في المائة مقابل 11 في المائة في المناطق الحضرية). يُظهر أصحاب العمل في المناطق الحضرية امتثالاً أعلى (47 في المائة ممثلون تمامًا) من أصحاب العمل في المناطق الريفية (39 في المائة) والذين من المرجح أن يجدوا الإجراءات معقدة للغاية (27 في المائة مقابل 12 في المائة في المناطق الحضرية). من المرجح أن ينبع إدراك عمال المناطق الحضرية الأقوى للدعم من تحسين الوصول إلى قنوات الاتصال ومكاتب الضمان الاجتماعي بينما قد تساهم تحديات أصحاب العمل في المناطق الريفية المتعلقة بالتعقيد المتعلق بالإجراءات في انخفاض إدراك العمال للدعم (الملحق 2 الجدولان M و N).

لا توجد فروق قطاعية كبيرة بين عمال إنتاج الأغذية وعمال البناء فيما يتعلق بالعوائق التي تحول دون الحصول على المزايا حيث أشار كلاهما إلى إجراءات معقدة (34 في المائة من عمال الأغذية و32 في المائة من عمال البناء) وفجوات المعلومات (14 في المائة من عمال الأغذية و19 في المائة من عمال البناء). وأفاد عمال إنتاج الأغذية بدعم أعلى قليلاً من أصحاب العمل (42 في المائة داعمون للغاية) مقارنة بعمال البناء (23 في المائة داعمون للغاية). ومن بين أصحاب العمل، تُظهر شركات البناء معدلات امتثال أعلى قليلاً (48 في المائة ممثلة بالكامل) مقارنة بمؤسسات الأغذية (39 في المائة) مع احتمال أن يذكر أصحاب العمل في قطاع الأغذية مخاوف القدرة على تحمل التكاليف (31 في المائة مقابل 13 في المائة في قطاع البناء). وكثيراً ما تسلط المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر الضوء على ارتفاع تكاليف المساهمة بينما تؤكد المؤسسات المتوسطة والكبيرة على تحديات التوثيق وعدم وجود دعم من دائرة الضمان الاجتماعي.

تكشف البيانات النوعية أن العمال يواجهون عقبات كبيرة بسبب محدودية المعلومات المتاحة لهم حول حقوقهم وإجراءات التسجيل بالإضافة إلى عدم امتثال أصحاب العمل مثل عدم شرح آليات المساهمة أو تسهيل التسجيل. يواجه العمال عقبات روتينية ووثائق مفقودة وغالبًا ما يعتمدون على معقبيين. تواجه العاملات عوائق إضافية بما في ذلك القيود المجتمعية وضعف الوعي لا سيما في تلك المناطق الريفية حيث غالبًا ما يُشترط الحصول على موافقة الرجل.

ينتقد أصحاب العمل التعقيد البيروقراطي للتسجيل مشيرين إلى كثرة المستندات الورقية والإجراءات الشخصية الإلزامية والتي تزايدت بسبب عدم استجابة المكاتب وغياب نظام رقمي فعال. وتُبلغ رائدات الأعمال عن معاملة تمييزية ودعم محدود يراعي الفوارق بين الجنسين. كما يُشير أصحاب العمل إلى عدم وجود نظام تتبع رقمي فعال مما يؤدي إلى تأخيرات وأخطاء وعدم كفاية التقارير. وفي معرض حديثه عن التكلفة الإضافية للامتثال للضمان الاجتماعي صرح أحد أصحاب العمل:

"يؤثر سلباً على عملي بسبب زيادة مبلغ اشتراكات أصحاب العمل والرسوم المفروضة علينا من قبل الوزارة."

تُسلط بيانات مسح القوى العاملة في العراق لعام 2021 (الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان ومنظمة العمل الدولية 2022) الضوء على تحديات كبيرة فيما يتعلق بالامتثال للضمان الاجتماعي وإنفاذه. فمع تصنيف 66.6% من إجمالي العمالة على أنها غير منظمة و54.9% من العمال النشطين في القطاع غير المنظم، تميل العديد من المؤسسات - وخاصة في قطاعي الزراعة والبناء - إلى تجنب أنظمة الرواتب الرسمية وإخفاء الأجور (حيث يتقاضى 40% من الموظفين 2120 دينارًا عراقيًا في الساعة أو أقل) والفشل في الوفاء بالتزامات الاشتراك. وهذا يُضعف قاعدة الاشتراكات من كل من أصحاب العمل والعمال مما يُقوض استدامة وفعالية نظام الضمان الاجتماعي. علاوة على ذلك، فإن ارتفاع نقص استخدام العمالة (31%) - بما في ذلك عدم استقرار التوظيف ونقص العمل - يعطل الاشتراكات المنتظمة. تُساهم هذه المشكلات في مواجهة العمال لعوائق في الوصول إلى الاستحقاقات حتى لو كانوا مسجلين في النظام وتجنب أصحاب العمل للمسؤولية وكفاح مؤسسات مثل إدارة الضمان الاجتماعي لفرض الامتثال.

تُسلط ورقة الموقف التي تم الإشارة إليها انفاً الضوء أيضًا على أن الامتثال لقانون الضمان الاجتماعي يواجه عدم الكفاءة الإدارية مثل عمليات التحقق من الأهلية الزائدة والإجراءات اليدوية وتقديم الخدمات المُجزأ. ونتيجةً لذلك، لم يشمل الضمان الاجتماعي سوى حوالي 10% من العاملين في القطاع الخاص اعتبارًا من عام 2022. وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم في الفترة 2024-2025 مدفوعًا بمبادرات الأتمتة والرقمنة في إدارة الضمان الاجتماعي وجهود التوعية الوطنية إلا أن تغطية الضمان الاجتماعي لم تزد إلا بشكل طفيف لتصل إلى حوالي 12.65% في عام 2024 وفقًا لتقديرات منظمة العمل الدولية. ولا يزال العمال يواجهون تحديات في تتبع مستحقاتهم من الضمان الاجتماعي نظرًا لعدم تصميم النظام الرقمي بالكامل لحفظ السجلات الفردية. وتتفاقم هذه الصعوبات بسبب التأخير في صرف الاستحقاقات الأمر الذي لا يسبب ضغوطًا مالية فحسب بل يُساهم أيضًا في تزايد انعدام الثقة في نظام الضمان الاجتماعي. كما أن الافتقار إلى الشفافية والتواصل في الوقت المناسب يُقوّض ثقة العمال في قدرة الإدارة على الوفاء بالتزاماتها.

فرص التحسين

يحلل هذا القسم التحديات والعوائق التي يواجهها كل من العمال وأصحاب العمل فيما يتعلق بالامتثال لقانون الضمان الاجتماعي الجديد في العراق رقم 18. ويقيم تجارب المشاركين وتصوراتهم حول الوصول إلى المزايا والصعوبات الإجرائية وفعالية دعم صاحب العمل والعمليات الحكومية، مع التركيز على الاختلافات عبر المناطق وأحجام المؤسسات والمجموعات الديموغرافية.

يُولي كلٌّ من العمال وأصحاب العمل أولويةً لتبسيط عملية التسجيل لتعزيز المشاركة في الضمان الاجتماعي حيث أشار 20% من العمال و30% من أصحاب العمل إلى هذا باعتباره تحسينًا رئيسيًا. كما يُشدد العمال على الشفافية في التحقق من سجلات الاشتراك (18%) بينما يسعى أصحاب العمل إلى تسهيل طرق دفع الاشتراكات (20%). وفيما يتعلق بالتواصل، يُفضل العمال بشكل

طفيف وسائل التواصل الاجتماعي/ الأخبار (30%) وتحديثات أصحاب العمل (29%) بينما يُفضل أصحاب العمل المواقع الإلكترونية الحكومية (38%) ووسائل التواصل الاجتماعي/ الأخبار (33%). ويُركز العمال على التوعية العامة (18%) كاستراتيجية حكومية بينما يُؤيد أصحاب العمل الحوافز المالية والأدوات الرقمية بما يعكس مسؤولياتهم الإدارية (الملحق 2 الجدولان O و P).

في محافظة بغداد، يُولي 25% من العمال أولوية لتبسيط إجراءات التسجيل، بينما يُركز 25% منهم في البصرة على التوعية العامة ويسعى 16% منهم إلى تطبيق حكومي أقوى لامثال أصحاب العمل. يُولي أصحاب العمل في بغداد (30%) والبصرة (29%) أولوية متساوية لتبسيط التسجيل مع ميل أكبر بقليل لتفضيل أصحاب العمل في البصرة لوسائل التواصل الاجتماعي/ الأخبار (39%) على المواقع الإلكترونية الحكومية (36%) مقارنةً ببغداد (29% و 39% على التوالي). تشير هذه الاختلافات الإقليمية إلى أن عمال بغداد يُركزون على تسهيل الإجراءات بينما يسعى عمال البصرة إلى زيادة الوعي ويتشارك أصحاب العمل في كلتا المنطقتين أولويات إدارية متشابهة.

يُولي العاملون في المناطق الحضرية أولويةً للشفافية في سجلات الاشتراك (20%) وتبسيط الإجراءات (24%) بينما يُركز العاملون في المناطق الريفية على التوعية العامة (24%) وتبسيط الإجراءات (28%). يُولي أصحاب العمل في المناطق الحضرية (31%) والريفية (28%) أولويةً للتسجيل المُبسط مع تفضيلهم مواقع الحكومة الإلكترونية (42%) مقارنةً بنظرائهم في المناطق الحضرية (36%). يعكس التباين بين المناطق الحضرية والريفية بين العاملين اختلافًا في الوصول إلى المعلومات حيث تُقدّر المناطق الحضرية الشفافية بينما تسعى المناطق الريفية إلى توسيع نطاق الوصول بينما يُظهر أصحاب العمل تفضيلاتٍ مُتسقة عبر المناطق الجغرافية.

تشير البيانات النوعية إلى رغبة العمال في إجراءات أوضح ومعلومات أسهل الوصول إليها من خلال أصحاب العمل والقنوات الرقمية بينما يؤكد أصحاب العمل على ضرورة وجود أنظمة إلكترونية مبسطة لتقليل الأعمال الورقية. وتُسلط كلتا المجموعتين الضوء على التعقيدات البيروقراطية كعائق حيث أشار أصحاب العمل على وجه الخصوص إلى نقص البنية التحتية الرقمية. وصرح أحد أصحاب العمل:

"من أبرز التحديات عدم وجود كوادرات متخصصة لإدارة الجوانب الإدارية والضريبية المتعلقة بالقانون مما يشكل ضغطاً إضافياً علينا."

تواجه الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة تحدياتٍ تتعلق بالإجراءات المطولة والأوراق الرسمية، لذا تدعو إلى منصات رقمية سهلة الاستخدام وحوافز مالية كالإعفاءات الضريبية أو الإعانات. كما يُقترح تكريم الشركات الملتزمة ودعم المشاريع المملوكة للنساء.

يقترح أصحاب العمل عدة حوافز لتعزيز الامتثال للضمان الاجتماعي بما في ذلك تداير مالية كالإعفاءات الضريبية ودعم المساهمات والحصول على أفضلية في الحصول على العقود الحكومية. وتشمل المقترحات الإضافية التقدير العام للشركات الملتزمة والدعم المتخصص للشركات المملوكة للنساء وبرامج التدريب الموجهة والأدوات الرقمية سهلة

الاستخدام وخطوط المساعدة المخصصة. تهدف هذه الحوافز إلى معالجة العوائق الإدارية والتكليفية لا سيما بالنسبة للمنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وتوافق مع تفضيلات أصحاب العمل لتبسيط الإجراءات وإتاحة المعلومات.

الفجوات المعرفية

يُقيّم هذا القسم الفجوات المعرفية والانطباعات حول قانون الضمان الاجتماعي الجديد في العراق بين العاملين الرسميين وأصحاب العمل. ويُقيّم فهم الموظفين لتغطيتهم وقدرتهم على تتبع المزايا ومستويات رضاهم بالإضافة إلى التزام أصحاب العمل بالتسجيل وتصوراتهم حول جودة المعلومات والتفاعل مع مصادر المعلومات والمجالات التي تحتاج إلى دعم. ويُسلط التحليل الضوء على التقدم المُحرز والعوائق المستمرة في تطبيق القانون مُقدِّمًا رؤى ثاقبة لتعزيز الامتثال والوعي في القطاع الخاص.

حالة تسجيل العمال وفترة التغطية

يشير المسح إلى أن 62% من العمال يؤكدون أن أصحاب عملهم يدفعون اشتراكات الضمان الاجتماعي بينما أبدى 23% عدم تأكدهم من حالة اشتراكهم مما يعكس محدودية معرفتهم بتسجيلهم. وأفاد 52% من العمال بأن تغطية الضمان الاجتماعي الخاصة بهم تتوافق مع إجمالي مدة عملهم مما يشير إلى ثبات سجلات اشتراكاتهم إلا أن 33% ما زالوا غير متأكدين. ومن بين من لديهم تغطية غير كاملة أفاد 98% بفجوات تتراوح بين سنة وخمس سنوات دون اشتراكات. في المقابل أفاد أصحاب العمل بالتزام قوي حيث سجل 86% منهم جميع العمال الجدد منذ اعتماد القانون رقم 18 وهو ما يتوافق مع اعتراف العمال بمساهمات أصحاب العمل، ولكنه يتناقض مع عدم تأكدهم ومحدودية تغطية التأمين (الملحق من الجدولان Q و R).

أفاد العاملون في بغداد بارتفاع ملحوظ في مساهمات أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي (79%) مقارنةً بالبصرة (26%) مع انخفاض في عدم اليقين (15% مقابل 25%). كما أن توافق التغطية مع مدة العمل أعلى في بغداد (67%) مقارنةً بالبصرة (32%) مع انخفاض في عدم اليقين بين العاملين (25% مقابل 43%).

أفاد عمال المناطق الحضرية بارتفاع طفيف في مساهمات أصحاب العمل (63%) مقارنةً بعمال المناطق الريفية (60%) مع انخفاض في عدم اليقين (20% مقابل 29%). يُلاحظ أن مواءمة التغطية أكثر شيوعًا في المناطق الحضرية (57%) مقارنةً بالمناطق الريفية (45%) مع ارتفاع في عدم اليقين لدى عمال المناطق الريفية (43% مقابل 26%). وأفاد أصحاب العمل في المناطق الحضرية بارتفاع معدلات الالتحاق (87%) مقارنةً بعمال المناطق الريفية (84%).

أفاد عمال إنتاج الأغذية بمساهمات أعلى قليلاً من أصحاب العمل (66%) مقارنةً بعمال البناء (54%) مع تقارب في التغطية (54% في قطاع الأغذية مقابل 49% في قطاع البناء). ويظهر أصحاب العمل في قطاع البناء معدلات التحاق أعلى قليلاً (90%) مقارنةً بإنتاج الأغذية (82%) مع عدم وجود فروق قطاعية جوهرية في دوافع الامتثال.

من أهم التحديات التي يواجهها أصحاب الأعمال في تتبع الاشتراكات والمزايا نقص المتابعة الرقمية مما يُصعّب متابعة سجلات العمال وبطء الردود وعدم دقتها مما يؤدي إلى التأخير وعدم اليقين. إضافةً إلى ذلك، الأخطاء والتأخير في التسجيل تُعقّد العملية مما يُصعّب تتبع مستحقات العمال بدقة.

تشير الملاحظات الواردة في تقرير منظمة العمل الدولية الأخير إلى اتجاهات تغطية الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص في العراق (منظمة العمل الدولية 2025) حيث أن محافظة بغداد شهدت زيادة كبيرة في تسجيل العمال بارتفاع من 98246 عاملاً في عام 2021 إلى 187899 في عام 2024. ورغم ذلك، فقد صاحب هذا النمو انخفاض حاد في عدد العمال المسجلين حديثاً والذي انخفض من 48915 في عام 2023 إلى 7177 فقط في عام 2024. قد يشير هذا التفاوت بين الزيادة في إجمالي التسجيلات وانخفاض التسجيلات الجديدة إلى وجود تناقضات في تسجيل البيانات أو تراكم في تحديث سجلات التسجيل أو امتداد التسجيلات التي بدأت في السنوات السابقة. والجدير بالذكر أن بغداد أبلغت أيضاً عن أعلى عدد من النساء المسجلات في الضمان الاجتماعي الخاص حيث بلغ 32967 في عام 2024 وحافظت على أعلى معدلات مشاركة الإناث على مستوى البلاد والتي تتراوح بين 15 في المائة و20 في المائة على مدار جميع السنوات.

في المقابل، شهدت محافظة البصرة نمواً مطرداً ومستمرًا في تسجيل العمال مما جعلها من بين أفضل المحافظات أداءً خارج العاصمة. ورغم أن مسار نموها كان أكثر اعتدالاً من مسار بغداد، فقد ارتفع عدد المسجلين من 35,296 عاملاً في عام 2021 إلى 58,578 في عام 2024. على عكس بغداد، لم تشهد البصرة انخفاضاً في عدد العمال المسجلين حديثاً في عام 2024 بل حافظت على وتيرة مستقرة حيث تراوحت التسجيلات الجديدة السنوية بين 7,000 و16,000 عامل مما يعكس جهوداً مستمرة ومستدامة لإضفاء الطابع المنظم على العمل في المحافظة.

معرفة العمال وعدد مرات متابعة المساهمات والمزايا

لا يعرف سوى 7% من العاملين كيفية متابعة سجلاتهم ومساهماتهم واستحقاقاتهم في الضمان الاجتماعي، بينما يفتقر 84% منهم إلى هذه المعرفة مما يُشير إلى وجود عائق كبير أمام الاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي. وفيما يتعلق بمعدل التحقق فإنه يُجري 35% منهم مراجعة دورية لحالة مساهماتهم لدى إدارة الضمان الاجتماعي بينما لا يفعل 28% منهم ذلك مطلقاً (الملحق 2، الجدول 5).

أظهر عمال بغداد معرفةً أكبر بتتبع المساهمات (14%) ومعدلات تحقق منتظمة أعلى (55%) مقارنةً بالبصرة (3% معرفة، 6% تحقق منتظم) مع ارتفاع مستوى عدم اليقين لدى عمال البصرة (94% يفتقرون إلى المعرفة مقابل 64% في بغداد). وأفاد أصحاب العمل في بغداد بامثال أقوى (87% تسجيل) مقارنةً بالبصرة (84%).

أفاد العاملون في المناطق الحضرية بانخفاض طفيف في معرفة التتبع (6%) مقارنةً بالعمالين في المناطق الريفية (8%)، ولكن لديهم مستوى أعلى من التحقق المنتظم (45% مقابل 18%) مع احتمالية أكبر لعدم تحقق العاملين في المناطق الريفية من الاشتراكات (35% مقابل 23%). يُظهر أصحاب العمل في المناطق الحضرية معدلات تسجيل أعلى (87%) مقارنةً بالمناطق الريفية (84%)، مما يشير إلى تحسن في إمكانية الوصول إلى أدوات التحقق في المناطق الحضرية.

يُظهر عمال إنتاج الأغذية معرفةً أعلى بقليل بالمتابعة (10%) مقارنةً بعمال البناء (0%)، مع نسبة تحقق منتظمة أعلى (39% مقابل 28%). يُبلغ أصحاب العمل في قطاع البناء عن ارتفاع في التسجيل (90%) مقارنةً بأصحاب العمل في قطاع إنتاج الأغذية (82%)، لكن كلاهما يواجه تحديات تتبع مماثلة بسبب عدم كفاية الأنظمة الرقمية. كما يُشير العمال إلى أن معرفتهم المحدودة بالتتبع تنبع من اعتمادهم على أصحاب العمل حيث ذكر أحدهم:

"الضمان الاجتماعي حق ومن واجب صاحبه أن يخرج ويطلب الضمان الاجتماعي."

حالة تسجيل العمال الجدد وتصورهم لعملية التسجيل

يُظهر أصحاب العمل التزامًا قويًا حيث قام 86% منهم بتسجيل جميع العمال الجدد منذ اعتماد القانون رقم 18 وأشار 51% منهم إلى تحسن في إجراءات التسجيل ولاحظ 48% منهم تحسُّنًا في إجراءات الدفع. يؤكد العمال مساهمات صاحب العمل (62%) لكن 52% فقط أفادوا بتوافق التغطية الكاملة بينما أبدى 23% عدم يقينهم مما يشير إلى وجود فجوة بين إجراءات صاحب العمل ووعي العمال. يتناقض ارتفاع مستوى التزام أصحاب العمل (98% على دراية بإجراءات التسجيل، و96% على دراية بإجراءات الدفع) مع محدودية معرفة العمال بتتبع العمال (7%)، حيث أشار أحد العمال: "صاحب العمل يُسجلنا لكننا لا نعرف المزايا التي نحصل عليها." (الملحق 2، الجدول T).

أفاد أصحاب العمل في بغداد بمعدلات التحاق أعلى قليلاً (87%) مقارنةً بالبصرة (84%) مع تحسن ملحوظ في معدلات الالتحاق (53% مقابل 47%) وعمليات الدفع (53% مقابل 39%). وأكد عمال بغداد ارتفاع مساهمات أصحاب العمل (79%) ومواءمة التغطية (67%) مقارنةً بالبصرة (26% مساهمات و32% مواءمة).

أفاد أصحاب العمل في المناطق الحضرية بمعدلات التحاق أعلى (87%) مقارنةً بالمناطق الريفية (84%) إلا أن أصحاب العمل في المناطق الريفية لاحظوا تحسُّنًا أكبر في عملية الالتحاق (59% مقابل 47%). وأكد العاملون في المناطق الحضرية ارتفاعاً طفيفاً في مساهماتهم (63%) ومواءمة التغطية (57%) مقارنةً بالمناطق الريفية (60% مساهمات و45% مواءمة).

يُظهر أصحاب العمل في قطاع البناء معدلات التحاق أعلى (90%) مقارنةً بقطاع إنتاج الأغذية (82%) مع تحسينات طفيفة في العمليات (54% مقابل 47%). ويُبلغ عمال الأغذية عن مساهمات أعلى بشكل طفيف (66%) مقارنةً بقطاع البناء (54%).

عدد مرات مراجعة الامتثال لأصحاب العمل

يُجري أصحاب العمل رقابة دورية على امتثالهم لقوانين الضمان الاجتماعي حيث يُراجع 49% منهم السجلات شهريًا و35% بشكل ربع سنوي مما يعكس التزاماتهم القانونية (الملحق 2، الجدول U). يُبلغ أصحاب العمل في بغداد عن معدلات مراجعة شهرية أعلى (55%) مقارنةً بالبصرة (38%)، حيث تُعدّ المراجعات الفصلية أكثر شيوعًا (47% مقابل 28%). يُظهر العاملون في بغداد وعيًّا أكبر بمساهمات أصحاب العمل (79%) مقارنةً بالبصرة (26%) مما يُشير إلى أن المراجعات المتكررة لأصحاب العمل تُعزز ثقة العامل. يُعزى ارتفاع مستوى عدم اليقين لدى عمال البصرة (25%) إلى انخفاض وتيرة مراجعات أصحاب العمل.

يُظهر أصحاب العمل في المناطق الحضرية والريفية معدلات مراجعة متشابهة (48% و50% شهريًا و39% و27% كل 3 أشهر على التوالي). وأفاد عمال المناطق الحضرية بمساهمات أعلى قليلًا (63%) ودرجة عدم يقين أقل (20%) مقارنةً بالمناطق الريفية (60% مساهمات و29% عدم يقين) مما يشير إلى أن المراجعات المتسقة لأصحاب العمل في المناطق الحضرية تدعم وعي العمال.

يُراجع أصحاب العمل في قطاع البناء برامجهم بوتيرة أعلى (53% شهريًا) مقارنةً بقطاع إنتاج الأغذية (44% شهريًا) مما يُساهم في ارتفاع معدلات التسجيل (90% مقابل 82%). ويُبلغ عمال الأغذية عن مساهمات أعلى قليلًا (66%) مقارنةً بقطاع البناء (54%).

تُظهر مناقشات المجموعات المركزة أن أصحاب العمل يُعطون الأولوية للمراجعات لتجنب العقوبات بينما تتبع الشركات الكبرى إجراءات منهجية. يعتمد العمال على إجراءات أصحاب العمل كما أشار أحدهم: **"صاحب العمل يقوم بتسجيلنا لكننا نحتاج إلى مزيد من المعلومات."**

تصورات جودة المعلومات والمشاركة في جلسات المعلومات

يقيم أصحاب العمل جودة معلومات الضمان الاجتماعي بشكل إيجابي حيث يعتبرها 31% «ممتازة» و27% «جيدة» ولكن 12% فقط منهم يحضرون الجلسات الإعلامية بينما أفاد 88% بعدم المشاركة (الملحق 2/ الجدول V).

أفاد أصحاب العمل في بغداد بارتفاع مستوى رضاهم عن جودة المعلومات (33% «ممتاز» مقارنةً بالبصرة (27% «ممتاز») مع انخفاض مماثل في حضور ورش العمل (12% مقابل 11%). أما أصحاب العمل في المناطق الحضرية، فقد قِيموا جودة المعلومات بمستوى أعلى (34% «ممتاز») مقارنةً بالريف (25% «ممتاز») مع اختلافات طفيفة في حضور ورش العمل (12% في المناطق الحضرية مقابل 11% في المناطق الريفية).

يقوم أصحاب العمل في قطاع البناء بتقييم جودة المعلومات على أنها أعلى (35% «ممتازة») من أصحاب العمل في قطاع الأغذية (26% «ممتازة») مع ارتفاع طفيف في نسبة الحضور في ورش العمل (13% مقابل 10%).

فجوات المعلومات والاحتياجات

تكشف البيانات النوعية أن غالبية أصحاب العمل لا يرون حاجةً لمزيد من المعلومات حول الضمان الاجتماعي أو القانون رقم 18. ومن بين الراغبين في الحصول على مزيد من التفاصيل تتمثل أبرز طلباتهم في توفير مواقع إلكترونية سهلة الاستخدام أو منصات إلكترونية للوصول إلى المعلومات وتبسيط إجراءات التسجيل والدفع. ويُظهر أصحاب العمل في البصرة اهتمامًا أكبر بالحلول الرقمية مثل المنصات الإلكترونية مقارنةً بنظرائهم في بغداد.

عند دراسة الفروق بين الجنسين، يُلاحظ أن أصحاب العمل الذكور الذين يُشكلون غالبية المُستجيبين انهم أقل ميلًا لطلب معلومات إضافية مقارنةً بصاحبات العمل. بينما تميل النساء إلى طلب تفاصيل مُحددة مثل كيفية المطالبة باستحقاقات التقاعد أو فهم الحوافز القانونية المرتبطة بالقانون.

من حيث حجم الأعمال، يُرجّح أن يُصرّح أصحاب المشاريع متناهية الصغر بعدم حاجتهم إلى مزيد من المعلومات بينما تُبدي الشركات الصغيرة والمتوسطة اهتمامًا أكبر بالحصول على إرشادات إضافية. وتُركّز الشركات الأكبر حجمًا بشكل خاص على تحسين إدارة مدفوعات اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وأفاد أصحاب العمل أيضًا بأن فجوات المعرفة الرئيسية شملت تصنيفات العمال غير الواضحة وحساب المساهمات وهياكل المزايا حيث أفاد أحد أصحاب العمل بأن:

"ومن أبرز التحديات عدم وجود كوادرات متخصصة لإدارة الجوانب الإدارية والضريبية المتعلقة بالقانون مما يشكل ضغطاً إضافياً علينا."

أشار أصحاب العمل أيضًا إلى ضعف قنوات الاتصال لا سيما فيما يتعلق بحل النزاعات وتصحيح التسجيل. واعتبروا أن تحسين الشفافية وتوفير صيغ معلومات سهلة المنال أمرًا أساسيًا للامتثال الفعال.

4 ◀

تقييم الفرضيات



ان جميع الفرضيات الثلاث الواردة في قسم «منهج المسح» معقولة بناءً على النتائج الكمية والنوعية للمسح. وتحظى الفرضيتان 1 و2 بدعم قوي بينما تتطلب الفرضية 3 تدخلات تجريبية للتحقق من صحة الحوافز المقترحة.

الفرضية الأولى: تواجه المؤسسات المسجلة وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحديات وعقبات فعلية ومتصورة في تسجيل عمالها في الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم 18.

تُظهر نتائج المسح أنه على الرغم من ارتفاع معدل الامتثال المُبلَّغ عنه ذاتيًا (أفاد 98% من أصحاب العمل بتسجيل عمالهم) تواجه الشركات - وخاصةً متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم - تحديات حقيقية ومُتصورة كبيرة في الوفاء بالتزاماتها بموجب القانون رقم 18. وتشمل العوائق الرئيسية الإجراءات الإدارية المُعقَّدة والمُستهلكة للوقت التي ذكرها 30% و26% من أصحاب العمل على التوالي. تُشكّل تكاليف الاشتراكات المرتفعة مصدر قلق خاص لـ 21% من أصحاب العمل مما يؤثر بشكل غير متناسب على الشركات الصغيرة التي تفتقر إلى الدعم القانوني والمحاسبي المُخصَّص.

تكشف البيانات النوعية من مجموعات التركيز أيضًا أن عملية التسجيل تُعتبر بيروقراطية للغاية وتتطلب أعمالاً ورقية مُرهقة وغالبًا ما تكون حضورًا شخصيًا إلزاميًا في مديريات الضمان الاجتماعي. اشتكى أصحاب العمل بشكل متكرر من أنظمة التسجيل الرقمية غير الفعالة التي تُؤدي إلى أخطاء وتأخيرات مما يزيد من صعوبة الامتثال. تؤكد هذه النتائج أن كلاً من العوائق الملموسة وتصورات التعقيد تُثبط الامتثال الكامل وخاصةً بين الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

الفرضية الثانية: إن العاملين في المؤسسات المسجلة وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لديهم وعي محدود بشأن وضعهم في الضمان الاجتماعي وحقوقهم مما يجعل من الصعب ممارسة حقوقهم بموجب القانون رقم 18 بشكل فعال.

تدعم الأدلة هذه الفرضية بشكل كبير. لا يزال غالبية العاملين في القطاع الرسمي يجهلون إلى حد كبير حقوقهم واستحقاقاتهم التفصيلية بموجب القانون رقم 18. كان 17% فقط من العاملين الذين شملهم المسح على دراية كاملة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي بينما كان 19% على دراية إلى حد ما وكان 33% غير متأكدين من مدة تغطيتهم. لا يعرف معظم العمال (84%) كيفية تتبع مساهماتهم أو التحقق من استحقاقاتهم ويدعي 7% فقط أنهم يعرفون كيفية مراقبة سجلات الضمان الاجتماعي الخاصة بهم. الرضا عن امتثال صاحب العمل مرتفع بشكل عام (71% راضون) ولكن هذا يقابله الارتباك والمعلومات المضللة حول مزايا محددة بالإضافة إلى الاعتماد الواسع النطاق على أصحاب العمل للحصول على المعلومات.

كشفت مناقشات المجموعات المركزة عن عدم يقين العديد من العمال بشأن كيفية المطالبة بالمزايا أو ما إذا كانوا مشمولين بها فعليًا حيث وصف بعضهم اعتمادهم على وسطاء لعدم تفاعلهم المباشر مع نظام الضمان الاجتماعي. كما أدت العوائق الإضافية التي تواجه النساء والأشخاص ذوي الإعاقة مثل القيود المجتمعية والتمييز وصعوبة الوصول إلى المكاتب إلى تراجع الوعي والمشاركة الفعالة. وتُظهر هذه النتائج مجتمعةً فجوة معرفية كبيرة تُقوّض قدرة العمال على ممارسة حقوقهم والحصول على المزايا.

الفرضية 3: يمكن تحديد الحوافز وتدابير الدعم لتحسين تسجيل وامتنال المؤسسات المسجلة لقانون الضمان الاجتماعي الجديد ومساعدة العمال في المؤسسات المسجلة على المطالبة بحقوقهم في الضمان الاجتماعي والاستفادة بشكل أفضل من الاستحقاقات.

تشير البيانات الكمية والنوعية إلى وجود طلب قوي من أصحاب العمل والعمال على حوافز وتدابير دعم من شأنها تسهيل الامتنال وتعزيز الحصول على المزايا بموجب القانون رقم 18. أشار 30% من أصحاب العمل إلى الحاجة إلى عملية تسجيل مبسطة وسعى 20% إلى طرق أسهل لدفع الاشتراكات وأعرب الكثيرون عن تفضيلهم الشديد لأدوات الاتصال والإدارة الرقمية مثل المنصات الإلكترونية سهلة الاستخدام وأنظمة الدفع الإلكترونية. واقترح تقديم حوافز مالية، مثل الإعفاءات الضريبية ودعم الاشتراكات كوسيلة لتخفيف العبء الإداري والمالي للامتنال وخاصةً على الشركات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. أعطى العمال الأولوية لتبسيط الإجراءات (30%) وزيادة حملات التوعية العامة (18%) لتوضيح استحقاقات الضمان الاجتماعي وآليات المطالبة بها.

أشار المشاركون في مناقشات المجموعات البؤرية إلى أهمية قنوات التواصل الشفافة والتحديثات المنتظمة عبر أصحاب العمل ووسائل التواصل الاجتماعي وتقديم دعم مُخصص للفئات الضعيفة بما في ذلك النساء والأشخاص ذوي الإعاقة. كما أوصى أصحاب العمل بتدريب مُستهدف وحلول رقمية وإرشادات قانونية أكثر وضوحًا. ورغم تأييد هذه المقترحات الواسع، يُشير التقرير إلى أن فعالية هذه التدابير لم تُختبر تجريبيًا بعد من خلال تدخلات تجريبية. ومع ذلك، هناك أدلة قوية على أن تحديد وتنفيذ حوافز وآليات دعم مناسبة يُمكن أن يُعالج العديد من العوائق والفجوات المعرفية الحالية مما يُعزز الامتنال لحقوق العمال وإعمالها.

5 ◀

الخلاصات



كشف المسح السريع لآراء العاملين في مجال الضمان الاجتماعي عن تفاؤل حذر بشأن تطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم 18 بين مؤسسات القطاع الخاص الرسمي والعمال. ويُنظر إلى هذا القانون على نطاق واسع على أنه خطوة إلى الأمام في تعزيز حقوق العمال وتوسيع نطاق التغطية التأمينية لا سيما فيما يتعلق برواتب التقاعد للشيخوخة وتعويضات إصابات العمل. ورغم ذلك، فإن انخفاض مستوى الوعي لا سيما بين العمال بالإضافة إلى تحديات التنفيذ المستمرة يحدّ من نطاق القانون وتأثيره الحاليين.

يتفاوت الوعي بأحكام القانون. فبينما يُدرك غالبية أصحاب العمل الالتزامات القانونية، يفترق معظم العمال إلى المعرفة الأساسية بحقوقهم ومسؤولياتهم. وحتى بين المطلعين على القانون يميل الفهم إلى أن يكون جزئيًا مع تركيز كبير على مزايا التقاعد ووعي محدود بالتأمين الصحي وتأمين الأمومة وحماية البطالة.

هناك فجوة كبيرة في الإدراك بين أصحاب العمل والعمال. فبينما أفاد جميع أصحاب العمل الذين شملهم المسح تقريبًا بتسجيل موظفيهم يعتقد حوالي نصف العمال فقط أنهم مشمولون فعليًا بالتغطية. ويشير هذا التباين إلى قصور في التواصل وضعف الشفافية في عملية التسجيل وثغرات محتملة في تطبيق القانون. في الوقت نفسه، ينبغي تفسير ادعاءات أصحاب العمل بشأن التسجيل شبه الشامل والآراء المتفائلة نسبيًا التي أعرب عنها بعض العمال بحذر وتقييمها في ضوء بيانات التسجيل والالتحاق الفعلية.

لا يزال التعقيد الإداري وآليات الدعم غير الكافية تُشكلان عوائق رئيسية أمام الامتثال والحصول على الخدمات. ويُشير أصحاب العمل إلى ارتفاع التكاليف ونقص أو محدودية الأتمتة والإجراءات المُرهقة كعوامل تعيق عملية التسجيل الكامل. ويُبلغ العمال عن صعوبات في الحصول على المزايا بما في ذلك التأخير وعدم وضوح الإجراءات ونقص الأدوات الرقمية لمراقبة الاستحقاقات. وتزداد هذه المشكلات حدةً في محافظة البصرة والمناطق الريفية حيث يكون تقديم الخدمات أضعف.

تواجه النساء والأشخاص ذوو الإعاقة عوائق هيكلية واجتماعية إضافية تتفاوت بين صعوبة الوصول المادي والمواقف التمييزية. وتتطلب هذه التحديات استجابات سياسية وعملية محددة لضمان الشمول والإنصاف في الحصول على الضمان الاجتماعي.

على الرغم من هذه القيود، أظهر المسح رغبةً واضحةً في الإصلاح حيث أصحاب العمل منفتحون على تبسيط الإجراءات وتحسين التوجيه وتقديم حوافز مالية أو إدارية مُحددة لدعم الامتثال. ويُعرب العمال باستمرار عن حاجتهم إلى مزيد من الوضوح والشفافية والتنفيذ لبناء الثقة في النظام.

يؤكد المسح الافتراضات الرئيسية التي تدعم أجندة الإصلاح الأوسع نطاقاً: أن الشركات الرسمية وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تواجه أعباء امتثال حقيقية ومتصورة؛ وأن العمال يفتقرون إلى المعرفة اللازمة للمطالبة بحقوقهم وممارستها بشكل هادف وأن الدعم والحوافز المستهدفة يمكن أن تزيد من المشاركة إذا تم تصميمها وتوصيلها بشكل فعال.

باختصار، لا يعتمد نجاح تطبيق القانون رقم 18 على التقدم التشريعي فحسب بل يعتمد أيضاً على معالجة التحديات التشغيلية والإعلامية والمؤسسية التي تعيق تطبيقه. إن تعزيز التواصل، وتبسيط الإجراءات وتوسيع نطاق الأدوات الرقمية وضمان الوصول الشامل أمور أساسية لتحويل الحقوق القانونية إلى واقع ملموس للعمال وأصحاب العمل في العراق.

6 ◀

التوصيات



لتعزيز تنفيذ وتأثير قانون المعاشات والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 المعتمد في عام 2023، يتم اقتراح التوصيات التالية لمعالجة الثغرات المحددة في الوعي والوصول والامتثال والأداء المؤسسي:

1. توسيع نطاق الوعي ونشر المعلومات

- مواصلة حملات التوعية العامة المُستهدفة والواسعة النطاق لتحسين فهم حقوق والتزامات الضمان الاجتماعي بموجب القانون رقم 18 والمصممة خصيصًا لكل من العمال وأصحاب العمل.
- إعطاء الأولوية للتواصل مع الفئات الأقل اطلاعًا مثل أصحاب العمل والعمال في المناطق الريفية وأصحاب المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والنساء والشباب والأشخاص من ذوي الإعاقة باستخدام صيغ مُبسّرة واستراتيجيات تواصل شاملة.
- ضمان أن تتجاوز الرسائل موضوع الرواتب التقاعدية لتسلط الضوء على الاستحقاقات الجديدة الأقل شهرة مثل التأمين الصحي وإعانات البطالة وإعانات الأمومة.

2. تبسيط الإجراءات وتحسين إمكانية الوصول

- مراجعة وتبسيط إجراءات التسجيل والالتحاق وتحصيل الاشتراكات لتقليل التعقيد والأعباء الإدارية على أصحاب العمل وخاصةً على الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.
- توسيع نطاق استخدام المنصات الرقمية للتسجيل وتتبع المدفوعات وطلبات الاستحقاقات بما يضمن سهولة الاستخدام لأصحاب العمل والعمال على حد سواء.
- توفير إرشادات عملية خطوة بخطوة من خلال البوابات الرقمية والمواد المطبوعة وقنوات الدعم الشخصي.

3. تعزيز القدرات المؤسسية وتقديم الخدمات المحلية

- بناء قدرات مديريات الضمان الاجتماعي وخاصةً في المناطق الأقل خدمات والأرياف، لتحسين الاستجابة وجودة الخدمات.
- تعزيز معرفة موظفي المعنيين في مجال الضمان الاجتماعي وتدريبهم على تقديم خدمات العملاء بما في ذلك مراعاة الإعاقة والمساواة بين الجنسين لضمان وصول أكثر شمولاً.
- إنشاء مكاتب مساعدة فَعَّالة وتحسين كفاءة آليات الشكاوى لمعالجة استفسارات وتظلمات العمال وأصحاب العمل.

4. تحسين الشفافية والثقة في النظام

- إنشاء آليات تُمكن العمال من التحقق بشكل مستقل من تسجيلهم ومساهماتهم مثل تأكيد التسجيل عبر الرسائل النصية القصيرة أو السجلات الفردية على البوابات الرقمية أو عبر الهاتف المحمول.

- إجراء عمليات تدقيق دورية وتعزيز إنفاذ امتثال أصحاب العمل من خلال عمليات تفتيش متسقة وحوافز وعقوبات عند الحاجة.
- زيادة الشفافية في الجداول الزمنية لمعالجة الاستحقاقات ومعايير الأهلية لتعزيز الثقة في النظام.

1. تعزيز إدماج الفئات الضعيفة

- إدخال تدابير سياسية لمعالجة الحواجز المحددة التي تواجهها النساء والأشخاص من ذوي الإعاقة (الذين يمثلون كل من أصحاب العمل والعمال) بما في ذلك توفير مرافق أكثر سهولة في الوصول إليها وخيارات مساهمة مرنة والحماية من التمييز.

2. تعزيز الحوافز والتقدير لأصحاب العمل

- تصميم حوافز مالية محددة زمنياً (مثل: استثناءات ضريبية مؤقتة وتبسيط الحصول على القروض والائتمان ودعم فرص تطوير الأعمال) لدعم تسجيل العمال وخاصة الشركات الصغيرة.
- النظر في حوافز غير مالية مثل: التقدير العلني أو تبسيط إجراءات الامتثال للشركات المسجلة والمساهمات بشكل منتظم.

3. إضفاء الطابع المؤسسي على استخدام البيانات لتحسين السياسات والبرامج

- جمع وتحديث وتحليل بيانات التسجيل والتغطية بانتظام مُصنفةً حسب الجنس والقطاع والمنطقة وحجم المؤسسة وذلك لدعم عملية صنع القرار.
- إنشاء حلقات تغذية راجعة تُدمج بيانات المسوحات وعمليات جمع البيانات والسجلات الإدارية وعمليات التفتيش والتظلمات والشكاوى في عملية التحسين المستمر للسياسات.
- استخدام جولات المسوحات المستقبلية بما في ذلك مسوحات التصورات وعمليات جمع البيانات الأخرى لرصد التغيرات في الوعي والثقة والمشاركة مما يُساعد على تتبع تقدم الإصلاحات بمرور الوقت.

المصادر باللغة الإنكليزية

Iraq. Ministry of Justice. 2023. Law of Pension and Social Security for Workers No. 18 of the Year 2023. Baghdad: Official Gazette of Iraq, No. 4734. <https://www.moj.gov.iq/view.8464/>

—, Central Organization for Statistics (CSO), Kurdistan Region Statistics Office (KRSO) and ILO. 2022. Iraq Labour Force Survey 2021. Baghdad. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_850359.pdf

— and UNDP. 2021. Final Report - Mixed Formal & Informal Micro, Small, and Medium-sized Enterprises A Study of MSMEs in the Governorates of Baghdad, Basra and Nineveh. Baghdad. https://files.acquia.undp.org/public/migration/iq/UNDP_IQ_MSME_Survey_Final_Report_EN.pdf

—, —. 2023. Final Report - Mixed Formal & Informal Micro, Small, and Medium-sized Enterprises A Study of MSMEs in the Governorates of Kirkuk, Babil and Dhi Qar through Focus Groups. Baghdad. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/202410-/undp_iq_fgd_final_report_english.pdf

ILO. 2022. Position Paper: Building Iraq's Social Protection Floor. Framework and Recommendations. https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=fAFS6Ss_53LT6tGBzSQRWSuL_iwSB9iC1yKYQNQgGQafs6V-RKsf!204872057?id=18969

—. 2025. Trends in Private Sector Social Security Coverage in Iraq (2021–2024). https://www.ilo.org/sites/default/files/202508.25/09-EN_Trends_20in_20Private_20Sector_20Social_20Security_20Coverage_20in_20Iraq.pdf

—. Unpublished. Institutional Assessment of the Capacity to Implement the Draft Social Security Laws for Workers in the Private Sector in Iraq (conducted in June 2023).

Tiller, Tim and ILO. 2023 (Unpublished). Institutional Assessment of the Capacity to Implement the draft Social Security Laws for Workers in the Private Sector in Iraq. Baghdad: Australian Army Research Centre (AARC) and ILO.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). 2011. Iraq: Enterprise Development and Investment Promotion (EDIP), Independent Evaluation Report. UNIDO Project Number FB/IRQ/07004/. Vienna. <https://www.unido.org/publications/ot/9654981/pdf>

World Bank. 2012. Iraq Enterprise Survey 2011. Washington D.C.: Global Indicators Department, Enterprise Analysis Unit. <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country-profiles/Iraq-2011.pdf>

——. 2018. Bringing Back Business in Iraq. Analytical Note. Washington D.C. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/749961562776584245/pdf/Bringing-Back-Business-in-Iraq-Analytical-Note.pdf>

——. 2025. Iraq: World Bank Enterprise Survey 2022. Washington D.C. <https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/6498>

◀ الملحق 1: مقارنة بين العينات الأصلية والفعالية

◀ الجدول A. مسح المؤسسة - المخطط مقابل الفعلي

المقياس	المخطط	الفعلي	الملاحظات والأسباب الرئيسية
اجمالي العينة	120 مؤسسة مسجلة	121 مؤسسة رسمية	تم تحقيق الهدف. تجاوز الإنجاز قليلاً.
بغداد	60 (72 مؤسسة)	63 (76 مؤسسة)	توافق دقيق، توفر وإمكانية وصول أكبر في بغداد.
البصرة	40 (48 مؤسسة)	37 (45 مؤسسة)	أقل قليلاً من الهدف ومن المحتمل أن يكون ذلك بسبب المزيد من قيود الوصول.
التقسيم الحضري / الريفي (حسب المحافظة)	60 حضرياً / 40 ريفياً	بغداد: 37 / 63 البصرة: 36 / 64	مقاربة تقريباً مع اختلافات صغيرة بسبب جهات الاتصال المتاحة.
التوزيع القطاعي	50 للغذاء و 50 للبناء	50 للغذاء و 50 للبناء	تم تحقيقه بالكامل
رصيد التجزئة / الجملة	(تقسيم متساوي 30 / 30 لكل قطاع)	48 جملة / 52 تجزئة (مجتمعة)	متوافقة إلى حد كبير مع اختلافات صغيرة خاصة بالقطاع.
حجم المؤسسة (المشاريع الصغيرة والمتوسطة ≤ 70)	70 ≤ مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم	78 مؤسسة متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	تم تجاوز الهدف. يعكس الواقع الحالي للمؤسسات في العراق.
المشاريع التي تديرها النساء	10 ≤ في كلتا المحافظتين	10 (12 مؤسسة إجمالاً)	لم يتحقق الهدف المنشود. ربما حُدَّت العوائق الثقافية وعوائق الوصول من وصول الشركات التي تقودها النساء إلى الأسواق.

الجدول A - شرح الانحرافات:

كانت الانحرافات الطفيفة عن العينة الأصلية تُعزى بشكل كبير إلى تحديات عملية بما في ذلك بيانات الاتصال القديمة وانخفاض معدلات الاستجابة الأولية ومحدودية الوصول إلى الشركات التي تقودها النساء. وللتخفيف من هذه الصعوبات، اعتمد الفريق بشكل أكبر على التواصل المباشر والتنسيق مع دائرة الضمان الاجتماعي ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية واتحادات الأعمال، لا سيما في بغداد حيث كان التعاون أقوى.

◀ الجدول B. مسح العمال - المخطط له مقابل الفعلي

الوزن للعينة	المخطط له	الفعلي	الملاحظات والأسباب الرئيسية
اجمالي العينة	300 عامل مسجل	300 عامل مسجل	تم تحقيق الهدف بالكامل
بغداد	60 (180 عاملاً)	59 (177 عاملاً)	قريب جداً من الهدف
البصرة	40 (120 عاملاً)	41 (123 عاملاً)	تمثيل زائد بشكل طفيف
التقسيم الحضري / الريفي (حسب المحافظة)	60 حضري / 40 ريفي	62 حضري / 38 ريفي (كلاهما)	توافق بشكل وثيق
التوزيع القطاعي	50 للأغذية و 50 للبناء	67 للغذاء و 33 للبناء	انحراف. قطاع الأغذية أصبح أكثر سهولة في الوصول إليه؛ ومواقع البناء أصبحت أقل تعاونًا.
رصيد التجزئة / الجملة	بالتساوي (75/75 لكل قطاع)	الاغذية: 44/44 و البناء: 44/44	التوازن الإجمالي
الجنس (≤30 امرأة)	≤30 امرأة	18 (55 عاملاً)	لم يتحقق الهدف. النساء غير ممثلات بشكل كامل في العمل والقطاع المنظم. قد تكون العوائق الثقافية التي تحول دون الوصول إلى العاملات سبباً أيضاً.

الجدول B - شرح الانحرافات:

يعكس انخفاض تمثيل النساء عن المخطط له (18% مقابل 30% كما كان مخططاً) استمرار العوائق أمام الوصول إلى العاملات لا سيما في القطاعات التي يهيمن عليها الرجال مثل قطاع البناء. وقد تكون الحساسيات الثقافية وامتناع أصحاب العمل عن مشاركة معلوماتهم مع العاملات والعمل غير المنظم للعديد من النساء عوامل محدودة في نطاق التغطية. ومن المرجح أن يعكس الحضور القوي للعاملات في قطاع إنتاج الأغذية توافرهن واستعدادهن للمشاركة.

◀ الجدول C. مناقشات مجموعات التركيز - المخطط لها مقابل الفعلية

الوزن للعينة	المخطط له	الفعلي	الملاحظات والأسباب الرئيسية
إجمالي مجموعات النقاش المركزة	ثمانية (أربعة أصحاب عمل وأربعة عمال)	ثمانية (أربعة أصحاب عمل وأربعة عمال)	تم تحقيق الهدف بالكامل
التوزيع	مجموعتان مركزة لكل محافظة لكل مجموعة	تم تحقيق ذلك	تم تحقيق الأهداف الجغرافية والجماعية
حجم المشاركين لكل مجموعة نقاش مركزة	سنة إلى عشرة لكل مجموعة	خمس إلى عشرة لكل مجموعة	ضمن النطاق المخطط له
نسبة التمثيل بين الجنسين	أصحاب العمل: ≤ 10 نساء العاملون: ≤ 30 امرأة	أصحاب العمل: 14 امرأة والعاملون: 22 امرأة	النساء غير ممثلات بشكل كافٍ وخاصة في مجموعات النقاش المركزة لأصحاب العمل في البصرة

الجدول C - شرح الانحرافات:

رغم نجاح تنفيذ العدد والهيكل المخطط لمجموعات النقاش المركزة، إلا أن مشاركة الإناث ظلت أقل من المتوقع لا سيما بين أصحاب العمل في البصرة. ويُرجَّح أن يكون شهر رمضان والمعايير الجنسانية قد ساهمت في محدودية توافر النساء أو رغبتهن في المشاركة في المجموعات. ورغم هذه التحديات، قدمت مجموعات النقاش المركزة رؤى نوعية ثرية من المشاركين والمشاركات على حد سواء.

◀ الملحق 2: النتائج الموجزة للمسح الكمي

◀ الجدول D. وعي العمال بالقانون رقم 18

		الصناعة		نوع المنطقة		المنطقة المحددة		
المجموع	البناء	الأغذية	ريفي	حضري	البصرة	بغداد		
الوعي بالقانون رقم 18 (ن = 300)								
17	19	16	15	18	15	18	يعرفون القانون بالكامل	
19	31	13	18	19	12	24	يعرفون به إلى حد ما	
64	50	71	67	63	73	58	لا يعرفون به	
تصور التغييرات التي أدخلها القانون رقم 18 (ن = 51)								
90	89	91	76	97	79	97	إيجابية	
8	5	9	18	3	16	3	محايدة	
2	5	0	6	0	5	0	سلبية	

◀ الجدول E. وعي أصحاب العمل بالقانون رقم 18 وإدراكهم للتغييرات

المنطقة المحددة		نوع المنطقة		الصناعة		
بغداد	البصرة	حضري	ريفي	الأغذية	البناء	المجموع
الوعي بالقانون رقم 18 (ن=121)						
33	31	31	34	31	33	32
8	4	8	5	7	7	7
59	64	61	61	62	60	61
تصور التغييرات التي أدخلها القانون رقم 18 (ن = 47)						
81	56	73	71	61	83	72
13	31	20	18	26	13	19
6	0	7	0	9	0	4
0	13	0	12	4	4	4

◀ الجدول F. آراء العمال حول تأثير الضمان الاجتماعي ورضاهم عن الاستحقاق

	الصناعة		نوع المنطقة		المنطقة المحددة		
المجموع	البناء	الأغذية	ريفي	حضري	البصرة	بغداد	
تصور الضمان الاجتماعي: تعزيز الأمن والأداء في العمل (ن = 300)							
35	40	32	29	38	24	42	يتفق بشدة
50	43	53	55	46	51	49	يتفق
14	17	14	15	15	24	8	محايد
1	1	1	2	1	1	1	لا يتفق
0	0	0	0	0	0	0	لا يتفق بشدة
الرضا عن استحقاقات الضمان الاجتماعي (ن=300)							
28	27	29	16	36	11	40	راضي جدا
48	47	48	57	42	54	43	راضي
19	22	17	22	17	28	12	محايد
5	5	6	6	5	7	5	غير راضي
0	0	1	0	1	0	1	غير راضي جدا
استحقاقات الضمان الاجتماعي المتصورة (ن = 300)							
97	53	47	46	51	40	57	تقاعد الشيخوخة لكبار السن
31	16	15	18	13	20	11	أحكام التأمين الصحي
25	14	11	18	9	15	10	إعانة البطالة
18	6	10	5	11	11	7	إعانة الإصابات للأشخاص من ذوي الإعاقة
12	4	7	4	7	5	7	رواتب تقاعدية لورثة العمال المتوفين
9	3	6	6	4	5	4	إعانة المرض
7	1	4	2	4	3	4	إعانة الأمومة
1	3	0	1	1	1	0	لا شيء

◀ الجدول G. تصورات أصحاب العمل بشأن المزايا المهمة للعمال ومعلومات المطالبات

المنطقة المحددة		نوع المنطقة		الصناعة			
بغداد	البصرة	حضري	ريفي	بغداد	البصرة	حضري	
تصور أصحاب العمل حول أهمية مزايا الضمان الاجتماعي للعمال (ن = 121)							
25	28	28	23	28	24	26	تقاعد الشيخوخة لكبار السن
15	12	16	12	16	13	14	رواتب تقاعدية لورثة العمال المتوفين
18	14	16	17	17	17	17	إعانة المرض
14	24	17	18	19	16	17	إعانة البطالة
13	12	13	12	10	15	13	إعانة الإصابة للأشخاص من ذوي الإعاقة
7	4	4	8	3	8	6	إعانة الامومة
7	5	5	8	6	7	6	احكام التأمين الصحي
1	2	1	1	2	1	1	لا شيء
معلومات أصحاب العمل حول مطالبات الضمان الاجتماعي للعمال منذ كانون الاول 2023 (ن=114)							
74	95	83	79	82	81	82	لا يوجد: لم يتم الإبلاغ عن أي مطالبات
21	0	14	12	11	16	13	نعم: تمت محاولة التقديم للمطالبات
5	5	3	10	7	4	5	لا توجد معلومات: حالة المطالبة غير معروفة
معلومات أصحاب العمل حول أنواع استحقاقات الضمان الاجتماعي التي حصل عليها العمال منذ كانون الأول 2023 (عدد الموظفين = 121)							
20	20	21	19	21	19	20	تقاعد الشيخوخة لكبار السن
19	20	20	18	19	19	19	إعانة البطالة
13	20	14	18	14	16	15	لا شيء

13	10	16	12	13	19	10	رواتب تقاعدية لورثة العمال المتوفين
13	12	13	14	12	7	15	إعانة الممرض
9	11	7	7	11	7	10	إعانة الإصابة للأشخاص من ذوي الإعاقة
5	6	5	4	6	1	7	إعانة الامومة
4	7	2	8	2	3	5	احكام التأمين الصحي
1	0	2	0	1	1	1	لا اعرف
0	0	1	0	1	0	1	أخرى

◀ الجدول H. تصورات العمال لمسؤوليات أصحاب العمل ورضاهم عن الامتثال (بالنسبة المئوية)

المنطقة المحددة		نوع المنطقة		الصناعة			
بغداد	البصرة	حضرى	ريفي	بغداد	البصرة	حضرى	
تصورات العمال للمسؤوليات الرئيسية لأصحاب العمل (ن = 300)							
49	27	44	32	39	41	40	التسجيل في الضمان الاجتماعي
21	20	18	25	20	22	21	التحقق من حالة العمال
9	16	13	11	11	13	12	دفع مساهمات أصحاب العمل عن العمال
9	16	13	11	12	13	12	توفير معلومات عن سجل الضمان الاجتماعي للعامل
10	9	7	11	10	7	9	إدارة ودفع مساهمات العمال
2	12	5	10	8	4	6	لا يوجد أي التزامات على صاحب العمل
رضا العاملين عن التزام صاحب العمل بالتزامات الضمان الاجتماعي (ن = 300)							
43	50	38	57	53	32	46	راضي
37	9	34	12	25	26	25	راضي جدا
16	26	18	23	16	29	20	محايد
5	13	9	7	6	13	8	غير راضي
0	2.4	2	0	1	1	1	غير راضي جدا

◀ الجدول I. تصورات أصحاب العمل حول مزايا التسجيل والتقييم الذاتي للوفاء بالتزامات الضمان الاجتماعي (بالنسبة المئوية)

المنطقة المحددة		نوع المنطقة		الصناعة		المجموع
بغداد	البصرة	حضري	ريفي	الأغذية	البناء	
تصور أصحاب العمل حول فوائد تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي (ن = 121)						
36	39	38	36	37	37	الامتثال القانوني
27	40	31	33	35	28	رضا العمال
15	10	15	10	12	15	إدارة المخاطر
7	3	5	7	4	7	المزايا الضريبية
6	5	6	6	6	5	الوصول إلى البرامج الحكومية
6	4	4	7	3	7	تحسين صورة صاحب العمل (العلامة التجارية)
3	0	1	2	3	1	أخرى، يرجى التحديد
1	0	1	0	1	0	لا يوجد أي مزايا
منظور أصحاب العمل بشأن الوفاء بمسؤوليات الضمان الاجتماعي للعاملين (ن = 121)						
53	69	64	50	52	65	جيد جدا
30	27	22	41	30	28	جيد
16	2	13	7	15	7	مقبول
0	2	1	0	2	0	ضعيف
1	0	0	2	2	0	ضعيف جدا

◀ الجدول J. تسجيل أصحاب العمل للعاملين في الضمان الاجتماعي (بالنسبة المئوية)

المنطقة المحددة		نوع المنطقة		الصناعة		المجموع
بغداد	البصرة	حضري	ريفي	الأغذية	البناء	
تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي (ن=121)						
مسجل	96	100	99	95	97	98
غير مسجل	4	0	1	5	3	2

◀ الجدول K. تصورات العاملين حول مسؤوليات الدولة في مجال الضمان الاجتماعي ورضاهم عن دورها (نسبة مئوية)

	المنطقة المحددة			نوع المنطقة		الصناعة	
	بغداد	البصرة	حضرى	ريفي	الأغذية	البناء	المجموع
تصور أصحاب العمل حول فوائد تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي (ن = 121)							
الامتثال القانوني	36	39	38	36	37	37	37
رضا العمال	27	40	31	33	35	28	31
إدارة المخاطر	15	10	15	10	12	15	13
المزايا الضريبية	7	3	5	7	4	7	6
الوصول إلى البرامج الحكومية	6	5	6	6	6	5	6
تحسين صورة صاحب العمل (العلامة التجارية)	6	4	4	7	3	7	5
أخرى، يرجى التحديد	3	0	1	2	3	1	2
لا يوجد أي مزايا	1	0	1	0	1	0	0
منظور أصحاب العمل بشأن الوفاء بمسؤوليات الضمان الاجتماعي للعاملين (ن = 121)							
جيد جدا	53	69	64	50	52	65	59
جيد	30	27	22	41	30	28	29
مقبول	16	2	13	7	15	7	10
ضعيف	0	2	1	0	2	0	1
ضعيف جدا	1	0	0	2	2	0	1

◀ الجدول L. تصورات أصحاب العمل حول ولاء الدولة بمسؤوليات الضمان الاجتماعي (بالنسبة المئوية)

الصناعة		نوع المنطقة		المنطقة المحددة			
المجموع	البناء	الأغذية	ريفي	حضري	البصرة	بغداد	
تصور أصحاب العمل حول ولاء الدولة بمسؤولياتها (ن=121)							
37	47	28	34	39	31	41	جيد جدا
22	23	21	34	16	24	21	جيد
27	25	30	20	31	36	22	مقبول
12	5	18	11	12	9	13	ضعيف
2	0	3	0	3	0	3	ضعيف جدا

◀ الجدول M. وصول العمال إلى مزايا الضمان الاجتماعي والتحديات ودعم صاحب العمل (بالنسبة المئوية)

الصناعة		نوعها		المنطقة			
المجموع	البناء	الأغذية	ريفي	حضري	البصرة	بغداد	
حاول الوصول إلى أي مزايا الضمان الاجتماعي (ن = 300)							
3	4	2	4	306	5	1	نعم
97	96	98	96	98	95	99	كلا
الوصول إلى مزايا الضمان الاجتماعي (ن = 9)							
67	80	50	50	100	57	100	من الصعب الوصول إلى المزايا
22	0	50	33	0	29	0	ليس من السهل ولا من الصعب الوصول إلى المزايا
11	20	0	17	0	14	0	من المستحيل الوصول إلى المزايا
0	0	0	0	0	0	0	سهولة الوصول إلى المزايا
التحديات التي تواجه الحصول على مزايا الضمان الاجتماعي (ن = 292)							
33	32	34	29	36	25	39	عملية طويلة ومعقدة
22	22	23	24	22	16	27	لم تواجه أي تحديات
16	19	14	23	11	19	14	معلومات حول الوصول الى ذلك غير كافية

7	5	7	8	5	8	6	عدم وجود دعم من دائرة الضمان الاجتماعي
7	13	4	4	9	11	4	غير مسجل لدى صاحب العمل
7	5	7	5	8	9	5	فشل صاحب العمل في دفع المساهمات
4	2	5	4	4	5	3	مطلوب الدفع من الحساب الخاص للعامل
4	2	5	3	5	6	3	سجلات المساهمة المفقودة
تصورات العمال حول دعم أصحاب العمل (ن = 300)							
36	23	42	26	42	24	44	داعم للغاية
33	37	31	43	26	31	34	داعم بشكل معتدل
19	24	17	20	19	27	14	محايد
10	14	9	10	11	15	7	داعم بشكل قليل
2	3	1	1	2	3	1	غير داعم

◀ الجدول N. المخاوف والتحديات الرئيسية لأصحاب العمل (النسبة المئوية)

المنطقة المحددة		نوع المنطقة		الصناعة		المجموع	
بغداد	البصرة	حضري	ريفي	الأغذية	البناء		
الاهتمام الرئيسي لصاحب العمل في الوفاء بالتزامات الضمان الاجتماعي (ن = 121)							
41	29	47	39	39	48	44	لا يوجد هناك مخاوف، متوافق تمامًا
22	13	22	23	31	13	22	غير قادر على تحمل تكاليف المساهمات
18	9	12	27	10	25	17	العملية معقدة للغاية
14	13	16	11	16	12	14	صعوبة تسجيل العمال
3	0	3	0	3	0	2	لا يوجد هناك مخاوف، أفضل عدم التسجيل
1	0	1	0	0	2	1	مخاوف أخرى
الصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في فهم مسؤوليات الضمان الاجتماعي (ن = 121)							
51	46	51	46	41	58	49	لا توجد صعوبات

15	12	17	12	16	13	15	معلومات غير واضحة
12	11	13	10	13	10	13	قلة المعلومات
13	9	17	14	13	12	14	هناك الكثير من الواجبات التي يجب إدارتها
10	9	11	18	6	17	6	لا يوجد أحد لاستشارته
1	2	0	0	1	2	0	صعوبات أخرى
التحديات التي يواجهها أصحاب العمل في الامتثال لالتزامات الضمان الاجتماعي (ن = 121)							
30	32	28	32	28	35	26	الإجراءات الصعبة
26	29	23	29	25	30	24	العملية تستغرق وقتاً طويلاً
21	19	23	18	23	18	24	تكاليف المساهمة المرتفعة
7	2	11	3	9	4	8	المعلومات غير كافية
6	5	6	9	3	4	7	عدم وجود دعم من سلطات الضمان الاجتماعي
5	8	2	5	5	4	6	تحديات المتعلقة بالوثائق والأوراق المطلوبة
4	3	5	3	5	3	5	أخرى
1	1	1	1	1	3	0	مقاومة من العمال

◀ الجدول O. اقتراحات العمال لتحسين الضمان الاجتماعي وقنواته والمشاركة فيه (النسبة المئوية)

نوع الصناعة			نوعها		المنطقة المحددة		
المجموع	البناء	الأغذية	ريفي	حضري	البصرة	بغداد	
العوامل التي من شأنها أن تجعل من الأسهل المشاركة في الضمان الاجتماعي والحصول على المزايا (ن = 300)							
20	17	22	15	24	14	25	تبسيط عملية التسجيل
18	19	17	13	20	16	19	الشفافية في التحقق من سجل الاشتراك ومراقبته
17	18	17	20	15	20	15	المزيد من المعلومات وحملات التوعية

12	13	12	13	12	16	9	إنفاذ الحكومة للقوانين التي تلزم أصحاب العمل بتسجيل العمال
10	10	9	13	7	8	11	إجراءات واضحة حول كيفية الوصول إلى المزايا
8	8	7	7	8	8	7	تحسين المزايا
7	8	7	6	7	7	7	تبسيط إجراءات الحصول على المزايا
7	6	8	10	6	9	6	تعزيز التزام صاحب العمل
1	1	1	2	0	2	1	أخرى
القناة المفضلة لتلقي المعلومات حول استحقاقات وفوائد الضمان الاجتماعي (ن = 300)							
30	31	30	42	23	47	49	وسائل التواصل الاجتماعي/ الأخبار
29	30	28	18	35	10	26	من خلال صاحب العمل
23	23	23	27	21	24	14	المواقع الحكومية
17	16	17	12	19	18	10	الرسائل النصية
1	1	1	1	1	1	1	المواد المطبوعة
استراتيجيات حكومية مقترحة لتحسين الضمان الاجتماعي وقانون الضمان الاجتماعي الجديد (ن=300) (بالنسبة المئوية)							
30	29	31	28	32	20	39	تبسيط الإجراءات
18	22	16	24	15	25	13	زيادة الوعي العام
11	11	11	5	15	5	16	تعزيز التنفيذ
10	11	9	11	9	11	9	تحسين حزم المزايا
9	8	9	9	8	10	7	معدلات مساهمة أقل
9	7	10	12	8	13	6	تقديم خدمات الدعم
7	9	7	6	8	10	6	زيادة الشفافية
3	1	4	2	3	3	2	خطط المساهمة المرنة
2	0	3	3	2	2	2	آليات التغذية الراجعة

◀ الجدول P. اقتراحات أصحاب العمل لتسهيل الامتثال للضمان الاجتماعي وقنوات المعلومات المفضلة (النسبة المئوية)

المجموعة	الصناعة			نوع المنطقة		المنطقة المحددة	
	البناء	الأغذية	ريفي	حضري	البصرة	بغداد	
طرق لتسهيل امتثال أصحاب العمل لالتزامات الضمان الاجتماعي (ن = 121)							
30	31	29	28	31	29	30	عملية التسجيل المبسطة
20	24	17	20	21	21	20	طرق أسهل لدفع المساهمات؛
16	16	18	18	16	17	17	انخفاض التكلفة لأصحاب العمل والشفافية في استخدام المساهمات
15	14	16	18	13	17	14	المزيد من المعلومات وسهولة الوصول إليها
7	8	7	7	8	6	8	توجيهات واضحة من دائرة الضمان الاجتماعي
7	3	11	8	6	8	6	تقديم الحوافز المالية أو الدعم
2	2	2	1	2	1	3	القدرة على تتبع تاريخ المساهمة / المساعدة في التوثيق والامتثال
0	1	0	0	1	0	1	نوع المساعدة المطلوبة للتوثيق والامتثال
1	2	1	1	1	1	1	أخرى
الطرق المفضلة لتلقي المعلومات والتحديثات حول الضمان الاجتماعي (ن = 121)							
38	41	35	42	36	36	39	المواقع الإلكترونية الحكومية
33	26	38	31	34	39	29	وسائل التواصل الاجتماعي / الأخبار
20	24	16	17	22	16	22	الرسائل النصية
3	1	4	3	3	3	3	ورش العمل
4	6	3	5	4	5	4	المواد المطبوعة
2	1	3	3	2	2	3	أخرى

◀ الجدول Q. معرفة العمال بمساهمات صاحب العمل وتغطية الضمان الاجتماعي وفجوات التوظيف بدون تغطية

المنطقة المحددة		نوع المنطقة		الصناعة			
بغداد	البصرة	حضري	ريفي	الأغذية	البناء	المجموع	
دفع صاحب العمل لمساهمة الضمان الاجتماعي (ن=300)							
79	26	63	60	66	54	62	نعم
6	19	17	11	13	19	15	كلا
15	25	20	29	22	27	23	لا اعرف
فترة تغطية الضمان الاجتماعي مقارنة بإجمالي سنوات الخبرة (ن = 300)							
67	32	57	45	54	49	52	تطابق إجمالي الخبرة
8	25	17	11	14	17	15	لا تتطابق
25	43	26	43	32	35	33	غير متأكد
مدة العمل بدون تغطية الضمان الاجتماعي إذا لم يتم التغطية الكاملة (ن = 45)							
99	97	98	98	97	99	98	من 1 إلى 5
1	2	1	1	2	0	1	من 7 إلى 10
1	2	1	1	1	1	1	من 12 إلى 15

◀ الجدول R: تسجيل أصحاب العمل للعاملين الجدد وتصوراتهم للعمليات ومعرفتهم بدفع المساهمات (بالنسبة المئوية)

الصناعة			نوع المنطقة		المنطقة المحددة		
المجموع	البناء	الأغذية	ريفي	حضري	البصرة	بغداد	
تسجيل عمال جدد منذ قانون 2023 (عدد = 121)							
86	90	82	84	87	84	87	نعم جميع العمال
12	8	15	9	13	16	9	نعم بعض العمال
2	2	2	5	0	0	3	غير متأكد
1	0	2	2	0	0	1	كلا

◀ الجدول S: معرفة العاملين وتكرار متابعة مساهمات الضمان الاجتماعي واستحقاقاته (بالنسبة المئوية)

نوع الصناعة		نوع المنطقة		المنطقة المحددة			
المجموع	البناء	الأغذية	ريفي	حضري	البصرة	بغداد	
معرفة كيفية تتبع سجلات الضمان الاجتماعي والمساهمات والاستحقاقات (ن = 45)							
7	0	10	8	6	3	15	لديه المعلومات
84	94	79	77	88	94	64	لا يوجد لديه
9	6	11	15	6	3	21	غير متأكد
معدل التحقق من مساهمات الضمان الاجتماعي واستحقاقاته (ن = 300)							
35	28	39	18	45	6	55	بشكل منتظم
17	23	14	22	15	16	18	أحياناً
20	13	23	25	17	29	14	نادراً
28	36	24	35	23	49	13	أبداً

◀ الجدول T: تصورات أصحاب العمل عن العمليات، ومعرفة دفع المساهمات (النسبة المئوية)

المنطقة المحددة		نوع المنطقة		نوع الصناعة			
بغداد	البصرة	حضري	ريفي	بغداد	البصرة	حضري	
تصور عملية التسجيل (ن=118)							
53	47	47	59	47	54	51	تحسنت
37	49	45	34	44	39	42	بقيت على نفس الإجراءات
8	4	6	7	7	7	7	أصبحت اسوء
1	0	1	0	2	0	1	لم يتم تسجيل أي عمال
تصور عملية الدفع (ن=118)							
53	39	47	50	42	53	48	تحسنت
41	59	48	48	53	43	48	بقيت على نفس الإجراءات
5	2	5	2	5	3	4	أصبحت اسوء
0	0	0	0	0	0	0	لم يتم تسجيل أي عمال
معرفة دفع المساهمات (ن=121)							
95	98	96	95	95	97	96	نعم
0	0	0	0	0	0	0	لا
5	2	4	5	5	3	4	غير متأكد

◀ الجدول U: معدل مراجعة أصحاب العمل لسجلات الامتثال للضمان الاجتماعي (بالنسبة المئوية)

المنطقة المحددة		نوع المنطقة		الصناعة			
بغداد	البصرة	حضري	ريفي	الغذاء	البناء	المجموع	
معدل مراجعة وتحديث سجلات الامتثال للضمان الاجتماعي (ن = 121)							
55	38	48	50	44	53	49	شهريا
28	47	39	27	34	35	35	ربع سنوي
11	13	6	20	11	12	12	سنوياً
5	2	5	2	8	0	4	نادرا
1	0	1	0	2	0	1	ابداً

◀ الجدول ٧: تقييمات أصحاب العمل لجودة معلومات الضمان الاجتماعي والمشاركة في الجلسات (النسبة المئوية)

	المنطقة المحددة			نوع المنطقة		الصناعة	
	بغداد	البصرة	حضري	ريفي	الغذاء	البناء	المجموع
تقييم جودة المعلومات المتعلقة بالضمان الاجتماعي (ن=121)							
ممتاز	33	27	34	25	26	35	31
جيد	25	31	27	27	26	28	27
مقبول	38	36	34	43	41	33	37
ضعيف	3	2	3	2	3	2	2
ضعيف جداً	1	4	3	2	3	2	2
المشاركة في الجلسات التثقيفية أو ورش العمل (عدد المشاركين = 121)							
مشارك	12	11	12	11	10	13	12
لم يشارك أبداً	88	89	88	89	90	87	88

النهوض بالعدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق

ان منظمة العمل الدولية هي وكالة الأمم المتحدة المعنية بمجال العمل وهي تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال لغرض الدفع باتجاه نهج يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل وذلك من خلال خلق فرص العمل والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.



ilo.org

مكتب التنسيق القطري لمنظمة العمل الدولية في العراق
المجمع للأمم المتحدة/ بغداد/ العراق

iraq@ilo.org