

البرنامج الوطني للعمل اللائق في العراق

2029- 2026

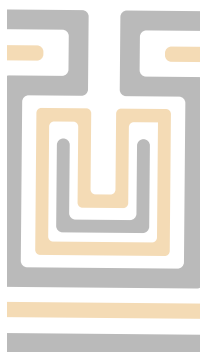




يشير مصطلح «مناهة بابل» إلى المناهة الدفاعية المعقدة والأراضي المتشعبة التي بناها الملك نبوخذ نصر الثاني في القرن السادس قبل الميلاد. صُممت هذه المناهة لحماية القصر الملكي في بابل القديمة، حيث ساهمت جدرانها المتشابكة المبنية من الطوب اللبن في إرباك الغزاة المحتملين وتأخيرهم وتضليلهم. وبينما كانت المناهة المعمارية تحيط بالقصر، اكتشف المؤرخون أنماطاً للمناهة محفورة على ألواح بابلية قديمة يعود تاريخها إلى ما بين 2000 و1600 قبل الميلاد، مما يجعلها من أقدم المناهات التي يمكن تحديد تاريخها بدقة في تاريخ البشرية.

البرنامج الوطني للعمل اللائق في العراق

2029- 2026





رنا جرادات
المديرة الإقليمية للدول
العربية
منظمة العمل الدولية



مقدمة: بقلم المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية

يسرني أن أرحب بتوقيع البرنامج القطري الجديد للعمل اللائق في العراق للفترة 2026-2029، والذي يمثل علامة فارقة في التزامنا المشترك بتعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية الشاملة.

يستند هذا البرنامج إلى إنجازات البرنامج السابق للفترة 2019-2025، ويعكس الرؤية والأولويات المشتركة لحكومة العراق، ومنظمات أصحاب العمل، ومنظمات العمال، ومنظمة العمل الدولية. وقد تم تطوير البرنامج الجديد من خلال مشاورات مكثفة وحوار اجتماعي بين الأطراف الثلاثة المعنية، وهو يوفر إطارًا استراتيجيًا لمعالجة التحديات الرئيسية في سوق العمل، مع تعزيز فرص العمل المنتجة، والحماية الاجتماعية، والحقوق في العمل، والحوار الاجتماعي الفعال.

يأتي تطوير هذا البرنامج في وقت يشهد فيه العراق والمنطقة تغيرات اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وبيئية متسارعة، في انتقال من المساعدات الإنسانية إلى التنمية. ولذلك، يُعد هذا البرنامج أداة مهمة لضمان ترجمة النمو الاقتصادي إلى فرص أفضل وتحسين سبل العيش لجميع النساء والرجال في العراق. يتماشى برنامج العمل اللائق في العراق مع أولويات خطة التنمية الوطنية للفترة 2024-2028، وإطار عمل الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام للفترة 2025-2029، وأهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف الثامن المتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي.

يُقرّ البرنامج بأن التنمية المستدامة لا تتحقق إلا باحترام حقوق العمال، وازدهار المؤسسات، وحصول جميع الأفراد على الفرص والحماية والكرامة في مكان العمل. ومن خلال تعزيز الشراكات وتنسيق الجهود، سيسهم البرنامج في بناء أسواق عمل أكثر مرونة، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتعزيز المساواة والشمول، ودعم الانتقال العادل نحو مستقبل مستدام.

وأخيرًا، أودّ أن أشيد بجميع الأطراف الثلاثة المعنية وشركاء التنمية الذين ساهم التزامهم وتعاونهم في إنجاح هذا البرنامج. وتؤكد منظمة العمل الدولية التزامها الكامل بدعم تنفيذه والعمل جنبًا إلى جنب مع شركائنا لترجمة هذه الأولويات المشتركة إلى نتائج ملموسة للعمال وأصحاب العمل والمجتمعات في العراق.

معًا، نستطيع تعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية للجميع، دون إهمال أحد.

رنا جرادات
المديرة الإقليمية للدول العربية
منظمة العمل الدولية

رسالة شكر من وزارة العمل

يسرني أن أقدم لكم برنامج العمل اللائق الجديد للعراق للفترة 2026-2029، والذي يمثل علامة فارقة في جهودنا المتواصلة لتعزيز النمو الاقتصادي الشامل، وتوفير فرص عمل لائقة، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتحسين مستويات المعيشة لجميع سكان العراق.

ويعكس توقيع هذا البرنامج الشراكة الثلاثية الراسخة بين حكومة العراق، ممثلة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ومنظمات العمال وأصحاب العمل، ومنظمة العمل الدولية. كما يجسد التزامنا المشترك بمعالجة تحديات سوق العمل، والنهوض بسياسات تضع الإنسان في صميم التنمية.

ويتوافق برنامج العمل اللائق للعراق للفترة 2026-2029 مع أولوياتنا التنموية الوطنية، ويوفر إطاراً استراتيجياً لتعزيز خلق فرص العمل، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتحسين حقوق العمال، وتعزيز السلامة والصحة المهنية، وتشجيع الحوار الاجتماعي الفعال. كما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما تلك المتعلقة بالعمل اللائق، والحد من الفقر، والمساواة بين الجنسين، والاندماج الاجتماعي.

بينما يواصل العراق مسيرته نحو التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، سيدعم هذا البرنامج الجهود المبذولة لبناء قوة عاملة أكثر مرونة وإنتاجية، مع ضمان عدم إهمال أي فرد. وسيؤلى اهتمام خاص لزيادة فرص الشباب والنساء وذوي الإعاقة والفئات الضعيفة الأخرى للمشاركة الكاملة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

تلتزم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقيادة وتنسيق تنفيذ هذا البرنامج بالتعاون الوثيق مع منظمات العمال وأصحاب العمل. ومن خلال جهودنا الجماعية، سنعزيز مؤسسات سوق العمل، ونحسن الوصول إلى الحماية الاجتماعية، ونعزز الالتزام بمعايير العمل، ونقدم المشاريع المستدامة التي توفر وظائف عالية الجودة.

أود أن أعرب عن خالص تقديري لمنظمة العمل الدولية، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، وشركاء التنمية، وجميع من ساهموا في إعداد هذا البرنامج. لقد كان لتفانيهم ومشاركتهم البناءة دورٌ أساسي في صياغة رؤية مشتركة لمستقبل العمل في العراق.

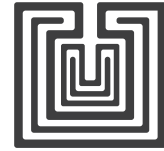
أنا على ثقة بأن برنامج العمل اللائق القطري 2026-2029 سيشكل منصة فعّالة للنهوض بالعمل اللائق، وتعزيز العدالة الاجتماعية، وتحقيق تنمية مستدامة وشاملة تعود بالنفع على جميع أبناء الشعب العراقي.

خالد الصائغ

وكيل وزير العمل والشؤون الاجتماعية
العراق



خالد الصائغ
وكيل وزير العمل
والشؤون الاجتماعية



الاتفاقية التنفيذية بشأن برنامج العمل اللائق القطري للعراق 2026-2029



العراق، سبتمبر/أيلول 2026

بما أن حكومة العراق (ممثلة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية)، ومنظمات العمال وأصحاب العمل الموقعة أدناه، ومنظمة العمل الدولية (ممثلة بمكتب العمل الدولي) (يُشار إليها مجتمعة بـ«الأطراف»)، ترغب في التعاون لتعزيز العمل اللائق والنهوض به في العراق؛

وبما أن الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل الموقعة أدناه ومنظمة العمل الدولية قد اعتمدت ونفذت برنامج العمل اللائق القطري للعراق للفترة 2021-2023، ومددته فعلياً حتى نهاية عام 2025؛ وبما أن المادة 40 من دستور منظمة العمل الدولية تنص على أن تتمتع المنظمة في أراضي كل دولة من دولها الأعضاء بالامتيازات والحصانات اللازمة لتحقيق أهدافها؛

إذ تُشير إلى أن حكومة العراق قد صادقت على تسع من الاتفاقيات العشر الأساسية، بما في ذلك اتفاقية الحرية النقابية و حماية حق التنظيم لعام 1948 (رقم 87) في 1 يونيو/حزيران 2018، فضلاً عن العديد من الاتفاقيات الإدارية والفنية، بما في ذلك اتفاقية التشاور الثلاثي (معايير العمل الدولية) لعام 1976 (رقم 144) في 11 سبتمبر/أيلول 1978؛ واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) لعام 1952 (رقم 102) في 22 مارس/ آذار 2023؛ واتفاقية العمل البحري لعام 2006، بصيغتها المعدلة، في 22 مارس/آذار 2023؛

وإذ تُشير إلى أن منظمة العمل الدولية تُنفذ أنشطة التعاون الإنمائي في العراق منذ عام 1995؛

حيث إن هذه الاتفاقية تُحدد الإطار الذي سيتم بموجبه تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق للفترة 2026-2029؛

وبناءً على ذلك، يتفق الطرفان بموجب هذا على ما يلي:

1. يؤكد الطرفان التزامهما بالتعاون في تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة 2026-2029. وتُعتبر الأولويات التالية للبرنامج:

- تعزيز المهارات ذات الصلة بسوق العمل والتشغيل الشامل؛
- تعزيز خلق فرص العمل من خلال التنويع الاقتصادي، ونمو الأعمال، وازدحام الطابع الرسمي، والانتقال العادل؛
- تحسين جودة العمل و الحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق.

2. توافق منظمة العمل الدولية على المساعدة في حشد الموارد وتقديم التعاون الإنمائي في تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق، وذلك وفقاً لقواعدها وأنظمتها وتوجيهاتها وإجراءاتها، وتوافر الأموال، والشروط التي سيتم الاتفاق عليها كتابياً.

3. فيما يتعلق بخطة البرنامج الوطني للعمل اللائق للفترة 2026-2029 وأي أنشطة ذات صلة لمنظمة العمل الدولية في الدولة، تطبق الحكومة أحكام اتفاقية عام 1947 بشأن امتيازات وحصانات الوكالات المتخصصة وملحقها الأول، التي صادقت عليها الحكومة في 9 يوليو/تموز 1954، على منظمة العمل الدولية وممتلكاتها وأموالها وأصولها وموظفيها وأي شخص تعينه المنظمة. إضافةً إلى ذلك، تواصل الحكومة إعفاء منظمة العمل الدولية من الضرائب المفروضة على السلع والمعدات والأعمال والخدمات المستخدمة للأغراض الرسمية وفقاً لأحكام اتفاقية عام 1947.

4. يجوز تعديل هذا الاتفاق باتفاق الطرفين.

5. لا يُفسر أي بند في هذا الاتفاق أو ما يتعلق به على أنه تنازل عن الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها منظمة العمل الدولية.

وثيقة برنامج العمل اللائق القطري مرفقة بهذا الاتفاق. في حال تعارضت بنود وثيقة برنامج العمل اللائق

القطري مع بنود هذا الاتفاق، بما في ذلك الأحكام المشار إليها في المادة 3 أعلاه، فإن الأحكام الأخيرة هي التي تُعتمد وتُنفذ.

يتفق الطرفان على جواز توقيع هذا الاتفاق إلكترونياً أو بخط اليد في أربع (4) نسخ أصلية. كما يتفق الطرفان على أن التوقيعات الإلكترونية الظاهرة على هذا الاتفاق أو المرتبطة به منطقياً تُعادل التوقيعات المكتوبة بخط اليد من حيث الصحة والنفاد والمقبولية.

يبدأ سريان هذا الاتفاق، الذي يحل محل جميع المراسلات السابقة بين الطرفين بشأن هذا الموضوع، من تاريخ توقيعه من قبل الممثلين المفوضين للطرفين.

إثباتاً لما تقدم، قام الموقعون أدناه، بصفتهم ممثلين مفوضين للطرفين، بتوقيع هذا الاتفاق باللغة الإنجليزية في التواريخ والأماكن الموضحة أدناه. في حال ترجمة هذا الاتفاق إلى لغة أخرى، يُعتد بالنسخة الإنجليزية.

نيابةً عن الحكومة

خالد أمجد الصائغ
وكيل وزير العمل والشؤون الاجتماعية
بغداد، العراق
3 سبتمبر/أيلول 2026




نيابةً عن منظمات اصحاب العمل

عادل عكاب
رئيس اتحاد الصناعات العراقية
بغداد، العراق
3 سبتمبر/أيلول 2026

نيابةً عن مكتب العمل الدولي

كورتيل مولدر
نائبة المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية
بغداد، العراق
3 سبتمبر/أيلول 2026




نيابةً عن منظمات العمال

عدنان الصفار
أمين عام مؤتمر اتحادات ونقابات العمال في
العراق
بغداد، العراق
3 سبتمبر/أيلول 2026



تُعدّ مئذنة الحدباء من أبرز المعالم التاريخية في الموصل، وهي جزء من جامع النوري الكبير.

بُني الجامع بين عامي 1172 و1173 ميلاديًا برعاية نور الدين زنكي. عُرفت المئذنة باسم «الحدباء» نظرًا لميلها المميز الذي تطور عبر القرون ليصبح رمزًا بارزًا للموصل.

يبلغ ارتفاع المئذنة حوالي 45 مترًا، وتشتهر بقاعدتها المربعة وزخارفها المتقنة من الطوب التي تحمل أنماطًا هندسية تعكس روعة العمارة الإسلامية في العصر الزنكي.

جدول المحتويات

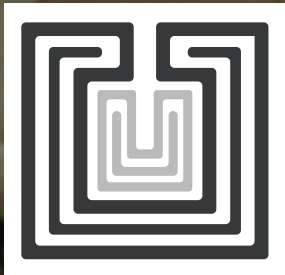
1. المقدمة	11
2. التقدم الوطني المحرز نحو تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة	14
2.1 التشخيص القطري - السياق: التحديات التي تواجه العراق	14
2.1.1 الاعتماد الكبير على النفط والتنويع الاقتصادي المحدود	14
2.1.2 ارتفاع معدلات البطالة والعمالة الناقصة	15
2.1.3 أوجه القصور في العمل اللائق	16
2.1.4 التعليم وتنمية رأس المال البشري	17
2.1.5 ضعف القطاع الخاص	19
2.1.6 التحديات الاجتماعية والبيئية	20
2.1.7 المصادقة على معايير العمل الدولية وتطبيقها	21
2.1.8 حالة الحوار الاجتماعي	22
2.1.9 إدماج المرأة والأشخاص من ذوي الإعاقة	23
2.2 توصيات التقييم الوطني المشترك للأمم المتحدة لعام 2023	23
2.3 التقدم الذي أحرزه العراق نحو العمل اللائق (البرنامج الوطني للعمل اللائق 2019 - 2025)	24
2.3.1 الإنجازات	25
2.3.2 الدروس المستفادة	28
3. الأولويات ونتائج البرنامج الوطني	28
3.1 الأولوية الاستراتيجية 1: تعزيز المهارات ذات الصلة بالسوق والتشغيل الشامل	29
3.1.1 النتيجة 1.1 : خدمات حديثة وفعالة لدعم التشغيل، وأكثر مواءم مع احتياجات سوق العمل	30
3.1.2 النتيجة 1.2 : الحد من العوائق التي تحول دون تكافؤ فرص الوصول إلى سوق العمل	31
3.1.3 النتيجة 1.3 : تعزيز فرص حصول الشباب على تعليم ومهارات ذات جودة، وملائمة لاحتياجات سوق العمل	32
3.2 الأولوية الاستراتيجية 2: تحسين خلق فرص العمل من خلال التنويع الاقتصادي، ونمو الأعمال، والانتقال العادل	32
3.2.1 النتيجة 2.1 : تنويع الفرص الاقتصادية والانتقال العادل	32
3.2.2 النتيجة 2.2 : تعزيز الدعم المقدم الى حكومة العراق والقطاع الخاص لتحفيز خلق فرص العمل والعمل اللائق	33
3.2.3 النتيجة 2.3 : تعزيز تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وإضفاء الطابع الرسمي عليها	34
3.3 الأولوية الاستراتيجية 3: تحسين جودة العمل والحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق	35
3.3.1 النتيجة 3.1: تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية	36
3.3.2 النتيجة 3.2: تعزيز تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	36
3.3.3 النتيجة 3.3 : تعزيز نهج قائم على الحقوق في الحماية الاجتماعية يشمل مختلف مراحل دورة الحياة	37
3.4 المواءمة مع برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة 2024 - 2025	38
3.5 المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة	40
3.6 تحليل المخاطر والتهديدات والفرص في البرنامج الوطني للعمل اللائق في العراق (-2026) (2029)	42
4. ترتيبات الإدارة والتنفيذ والرصد وإعداد التقارير والتقييم	43
4.1 هيكلية حوكمة البرنامج الوطني للعمل اللائق	43
4.2 ترتيبات الرصد والتقييم في البرنامج	44
5. خطة التمويل	45
6. خطة المناصرة والتواصل	48
الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق - العراق (2026-2029)	49
الملحق 2: التوافق بين البرنامج الوطني للعمل اللائق للفترة 2026 - 2029 وإطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة للفترة 2025 - 2029	68
الملحق 3: التصديق على اتفاقيات معايير العمل الدولية (ILS)	70
الملحق 4: نظرية التغيير المراعية للجنسين	73



تُعدّ العباءة العراقية التقليدية، المعروفة أيضاً بالعباءة البغدادية، من أبرز الأزياء النسائية العراقية التقليدية.

ويُعتقد أن أصولها تعود إلى العصر العباسي (750-1258 م)، حين كانت نساء بغداد يرتدين ملابس خارجية فضفاضة تعكس قيم الحشمة والمكانة الاجتماعية. إلا أن النمط الحديث للعباءة العراقية تطور خلال العصر العثماني (-1534 م)، وأصبح عنصراً أساسياً في زي المرأة العراقية بحلول القرن التاسع عشر.

عادةً ما تكون العباءة سوداء أو داكنة اللون، وتلبس على الرأس وتنسدل بانسيابية على الجسم. ولا تزال رمزاً قوياً للهوية الثقافية العراقية، والأناقة، والتراث، لا سيما في مدن مثل بغداد والنجف وكربلاء والموصل.



أطلقت منظمة العمل الدولية البرامج الوطنية للعمل اللائق (DWCPs) في عام 2004 كمبادرات محددة بإطار زمني تركز على مبادئ المنظمة ومعاييرها. وتتماشى هذه البرامج أيضاً مع أولويات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية - الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - وهي تعكس أهداف التنمية الوطنية. وتحدد البرامج الوطنية للعمل اللائق الدعم المطلوب من منظمة العمل الدولية لإحراز تقدم يمكن قياسه نحو العمل اللائق للجميع، مع التأكيد على التزام الهيئات المكونة للمنظمة بتعزيز هذا الهدف على الصعيدين الفردي والتعاوني. ويوفر البرنامج المعني لكل بلد الإطار الاستراتيجي الذي يتوافق مع برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها لفترة سنتين، بهدف استحداث فرص للنساء والرجال لتأمين العمل اللائق في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان. وتشكل أجندة برنامج العمل اللائق، التي تتضمن أربعة أهداف استراتيجية رئيسية تتمثل في التشغيل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل الأساس في الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية في دعم أعضائها على المستوى الوطني. وترتبط منظمة العمل الدولية مع الجهات المكونة لها في العراق بتعاون طويل الأمد في مجال البرامج منذ عام 1932 عندما انضم العراق كدولة عضو إلى منظمة العمل الدولية. وفي عام 2019، جذدت منظمة العمل الدولية والمكونات الثلاث المناظرة - الحكومة العراقية ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية - التزامها من خلال تطوير البرنامج الوطني للعمل اللائق للعوام (2019-2025) الذي وضع العمل اللائق في صميم الجهود المبذولة في مجال التعافي والإصلاح في العراق. وواصلت منظمة العمل الدولية، التي لديها مكتب تنسيق قطري تم إنشاؤه في بغداد في آذار/مارس 2020، العمل عن بشكل وثيق مع الهيئات المكونة الثلاثة في كل من حكومة العراق الاتحادية وحكومة إقليم كردستان العراق لتنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق (-2019 2025) والاستفادة من الشراكات في تحقيق تغيير حقيقي والمواءمة مع أهداف التنمية الوطنية والدولية. وركز البرنامج السابق (2019-2025) على ثلاث مجالات ذات أولوية:

- دعم تنمية القطاع الخاص واستحداث فرص العمل.
- تعزيز الحماية الاجتماعية والتصدي لعمالة الأطفال.
- تعزيز حوكمة العمل والحوار الاجتماعي.

وفي السنوات الخمس الماضية من فترة تنفيذ البرنامج السابق، تحققت إنجازات مهمة في التصدي للتحديات الملحة التي يواجهها السكان في العراق، ولا سيما أولئك المتضررون من النزاعات والبطالة وأوجه العجز في العمل اللائق. واستناداً إلى الإنجازات والدروس المستفادة من البرنامج السابق، حددت المكونات الثلاث المناظرة، ثلاث مجالات ذات أولوية استراتيجية في البرنامج الجديد للفترة 2026-2029 مع التركيز على:

الأولوية الاستراتيجية 1: تعزيز المهارات ذات الصلة باحتياجات سوق العمل والتشغيل الشامل.

الأولوية الاستراتيجية 2: تعزيز خلق فرص العمل من خلال التنويع الاقتصادي، ونمو الأعمال وإضفاء الطابع الرسمي والانتقال العادل.

الأولوية الاستراتيجية 3: تحسين جودة العمل والحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق.

ويوفر البرنامج الجديد، بصفته إطار تعاون محدد المدة لمنظمة العمل الدولية والمكونات الثلاث في العراق (الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل)، الأساس لمنظمة العمل الدولية في مجال المساءلة والتوجيه من أجل التعاون على المستوى الوطني لتحقيق الهدف المشترك المتمثل في العمل اللائق للجميع. يتوافق البرنامج الجديد بشكل كامل مع خطة التنمية الوطنية في العراق (2024-2028)، ولا سيما في تركيزهما المشترك على التنمية الاقتصادية الشاملة وتعزيز المهارات، وتحسين نتائج سوق العمل. وتتوافق الأولوية للاستراتيجية الأولى للبرنامج مع أهداف خطة لتنمية الوطنية الرامية إلى تعزيز التعليم والتدريب المهني والتقني وتعزيز قابلية التشغيل بين الشباب¹ والنساء والأشخاص من ذوي الإعاقة وبناء نظام سوق عمل يستجيب للتحولات الاقتصادية. تعكس الأولوية للاستراتيجية الثانية تركيز خطة التنمية الوطنية على تنويع الاقتصاد ودعم المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وزيادة مشاركة القطاع الخاص من خلال الإصلاحات الهيكلية واستراتيجيات الشمول المالي. وتتوافق الأولوية الاستراتيجية الثالثة مع التزام خطة التنمية الوطنية بتعزيز حوكمة العمل وتشجيع الحوار الاجتماعي وحماية العمالة الهشة لا سيما من خلال التطوير المؤسسي والإصلاحات القانونية.

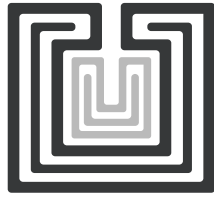
1- وفقاً لتعريف استراتيجية الشباب الوطنية العراقية فإن الفئة العمرية للشباب تحدد ما بين 15-29 سنة ويستخدم هذا التعريف كلما وردت كلمة الشباب في هذه الوثيقة.

ويتسق برنامج العمل اللائق أيضاً مع مشروع سياسة التشغيل الوطنية (2024-2030) التي هي في طور المصادقة عليها من قبل حكومة العراق، كما يتوافق مع الاستراتيجية الوطنية العراقية لمنع وتقليل أوجه عدم المساواة في عالم العمل (2024-2028) التي تهدف إلى معالجة عدم المساواة في مكان العمل ودعم النمو الاقتصادي المستدام في العراق.

كما يتماشى برنامج العمل اللائق بشكل جيد مع إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة (UNSDCF) للعراق 2025-2029. وتسهم الأولوية الاستراتيجية الأولى للبرنامج في تحقيق الأولوية الاستراتيجية الأولى لإطار الأمم المتحدة بشأن التنمية الاجتماعية الشاملة والأولوية الاستراتيجية الثالثة بشأن البيئة والقدرة على الصمود في مواجهة التغير البيئي والمناخي. وتسهم الأولوية الاستراتيجية الثانية من برنامج العمل اللائق في تحقيق الأولوية الاستراتيجية الثانية لإطار الأمم المتحدة بشأن التنمية الاقتصادية المستدامة وسبل العيش والتشغيل، وكذلك في الأولوية الاستراتيجية الثالثة. أما الأولوية الاستراتيجية الثالثة من برنامج العمل اللائق القطري فتدعم بصورة مباشرة الأولوية الاستراتيجية الأولى والأولوية الاستراتيجية الرابعة لإطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة بشأن الحوكمة الرشيدة وسيادة القانون وحقوق الإنسان، ولا سيما في تعزيز العمل اللائق والحقوق في العمل وحماية الفئات السكانية الهشة. وساهمت منظمة العمل الدولية والجهات المعنية في البلد في صياغة إطار الأمم المتحدة، بما فيه التقييم الوطني المشترك للأمم المتحدة (CCA) الذي يسترشد به الإطار المذكور.

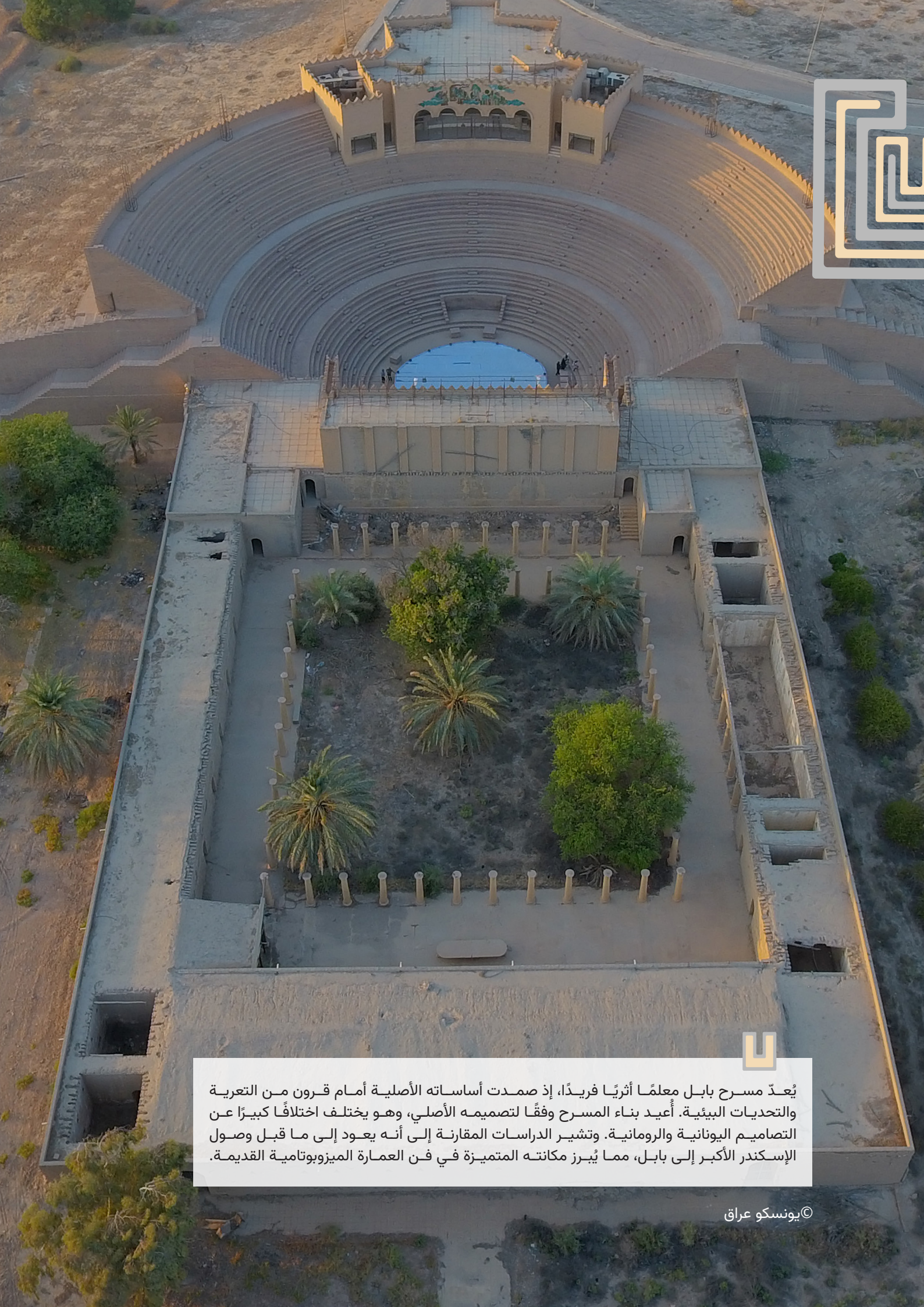
وفيما يتعلق بأطر السياسات العالمية لمنظمة العمل الدولية، يتماشى برنامج العمل اللائق مع الركائز الثلاث لإعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (2019)¹، والخطوة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة 2022-2025 2026-2029. كما أنه يعكس برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها للفترة 2024-2025.

وشملت عملية صياغة البرنامج مشاركة مكثفة مع المكونات الثلاث النظيرة وأصحاب المصلحة الحكوميين الرئيسيين الآخرين. وشمل ذلك مشاورات وطنية ثلاثية عقدت في الفترة من 5 إلى 7 آذار 2024، بالإضافة إلى التشاور مع شركاء التنمية، بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة، في 18 تموز 2024 في بغداد. وعقدت أيضاً سلسلة من المشاورات على الصعيد الثنائي مع الأطراف المعنية، وكذلك مع الوزارات الحكومية والمؤسسات المالية ذات الصلة التي تتعاون معها منظمة العمل الدولية بشكل فعال.



زقورة أور (أو الزقورة الكبرى)، وتعني "البيت الذي يُرعب أساسه"، هي زقورة سومرية حديثة تقع في مدينة أور القديمة بالقرب من الناصرية، في محافظة ذي قار الحالية بالعراق. شُيّد هذا الصرح خلال العصر البرونزي المبكر (القرن الحادي والعشرين قبل الميلاد) على يد الملك أور-نامو من الأسرة الثالثة في أور. وقد انهار وتحول إلى أطلال بحلول القرن السادس قبل الميلاد من العصر البابلي الحديث، حين أعاد الملك نابونيد ترميمه.

©يونسكو عراق



يُعدّ مسرح بابل معلمًا أثريًا فريدًا، إذ صمدت أساساته الأصلية أمام قرون من التعرية والتحديات البيئية. أُعيد بناء المسرح وفقًا لتصميمه الأصلي، وهو يختلف اختلافاً كبيراً عن التصاميم اليونانية والرومانية. وتشير الدراسات المقارنة إلى أنه يعود إلى ما قبل وصول الإسكندر الأكبر إلى بابل، مما يُبرز مكانته المتميزة في فن العمارة الميزوبوتامية القديمة.

2 التقدم الوطني المحرز نحو تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة

2.1 التشخيص القطري - السياق: التحديات التي تواجه العراق

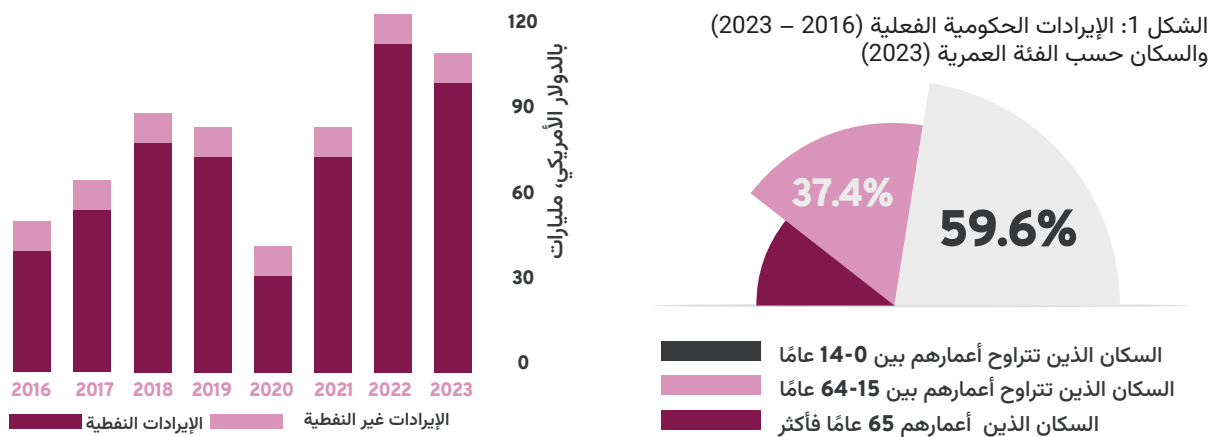
لا يزال العراق يواجه تحديات هيكلية ومؤسسية عميقة الجذور في سعيه إلى تحقيق الاستقرار والتنمية المستدامة. ولا يزال الاعتماد المستمر على عائدات النفط ومحدودية التنويع الاقتصادي، وضعف نمو القطاع الخاص، وضعف مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة عوامل تؤثر في توليد فرص العمل والإنتاجية. وتتفاقم هذه التحديات بسبب أوجه القصور في الحوكمة والتقلبات الإقليمية والسياسية، وتزايد التعرض للصدمات المرتبطة بالمناخ.

وعلى الرغم من هذه القيود، فقد سجل العراق تقدماً ملحوظاً في السنوات الأخيرة عقب فترات من النزاع وانعدام الأمن، والآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن جائحة كوفيد-19. وتعكس الإصلاحات لتشريعات العمل وأنظمة الضمان الاجتماعي، والتعزيز التدريجي لمؤسسات سوق العمل، والمبادرات الموجهة لتعزيز تشغيل الشباب والنساء، التزاماً وطنياً متجدداً بالنهوض بالعمل اللائق والنمو الشامل. وترد القيود الرئيسية التي لا تزال تعيق تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة في الأقسام الفرعية التالية. ومع ذلك، لا يزال سوق العمل في العراق يتسم باختلالات هيكلية عميقة، بما في ذلك الاعتماد الكبير على التوظيف في القطاع العام، ولا سيما بالنسبة للنساء، وانتشار العمل غير المنظم في القطاع الخاص، والفصل بين الجنسين بين القطاعات الاقتصادية، واستمرار أوجه العجز في العمل اللائق التي تؤثر في العمال المهاجرين والعمال المنزليين، مما يعكس تحديات مستمرة في إيجاد فرص عمل شاملة ومنتجة وقائمة على الحقوق¹.

2.1.1 الاعتماد الكبير على النفط والتنويع الاقتصادي المحدود

يعتمد الاقتصاد العراقي بدرجة كبيرة على صادرات النفط، التي تمثل أكثر من 90 في المئة من الإيرادات الحكومية وأكثر من 40 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي، مما يجعل البلاد عرضة لتقلبات أسعار النفط العالمية. أدى انخفاض أسعار النفط في عام 2020 إلى خسائر كبيرة في الإيرادات، وزيادة العجز المالي، والحد من الاستثمارات الحكومية. وعلى الرغم من أن عائدات النفط بلغت ذروتها في عام 2022، إلا أن التقلب يؤكد الحاجة الماسة للتنويع الاقتصادي².

1 منظمة العمل الدولية والجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان. مسح القوى العاملة في العراق 2021. بغداد/ جنيف 2022.
2 فريق الأمم المتحدة الوطني في العراق، التقييم الوطني المشترك، 2023



المصدر: فريق الأمم المتحدة الوطني في العراق، التقييم الوطني المشترك، 2023

في عام 2022، أسهم قطاع الزراعة بأقل من 3 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للعراق، على الرغم من أن هذا القطاع يشكل 8.4 في المائة من إجمالي العمالة، وكان المصدر الرئيسي للدخل لنحو 75 في المائة من المزارعين¹. وهؤلاء المزارعون، ومعظمهم من صغار المزارعين، يواجهون ارتفاع تكاليف المدخلات ويعتمدون على الأساليب التقليدية ذات الاستثمار المتدني، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وضعف الاندماج في سلاسل التوريد. وعلى مدى العقود القليلة الماضية، تحول العراق من الاكتفاء الذاتي في إنتاج الغذاء إلى الاعتماد بشكل كبير على واردات الغذاء بسبب عوامل مثل العقوبات، والنزاعات، وأوجه القصور في السياسات، والطقس القاسي ونقص المياه، والمنافسة من الاستيراد. وقد أدت أزمة داعش التي بدأت في عام 2014 إلى تفاقم الوضع من

1 توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين لحسابهم الخاص والعاملين بدون أجر من أفراد الأسرة في قطاع الزراعة في العراق الاتحادي وإقليم كردستان العراق، منظمة العمل الدولية، 2025



خلال تهجير المجتمعات المحلية، وتدمير البنية التحتية الزراعية وتقييد الوصول إلى الموارد والأسواق، مما أدى إلى انخفاض الانتاج الزراعي بنسبة 40 في المائة. إذ يشغل القطاع أكثر من 725,000 عامل (حوالي 150,000 منهم من النساء)، ويعمل 96.7 في المائة منهم بصورة غير منظمة¹.

لا يزال قطاع البناء أحد أكبر مصادر التشغيل في القطاع الخاص في العراق ومحركاً رئيسياً لإعادة الإعمار بعد الصراع وتجديد البنية التحتية، فهو يمثل أكثر من 16 في المائة من إجمالي العمالة و1.4 مليون وظيفة، مع تذبذب مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي بين 7.4 في المائة في عام 2019 و3 في المائة في عام 2021 عقب أزمة جائحة كوفيد 19- وانخفاض عائدات النفط (الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان ومنظمة العمل الدولية 2022)². ويستمر الطلب على الاسكان وشبكات الطرق والمرافق العامة في دعم ارتفاع استيعاب العمالة، لا سيما بين الشباب الداخلين الى سوق العمل لأول مرة. ورغم ذلك، لا تزال جودة الوظائف في قطاع البناء مصدر قلق كبير، إذ يعمل أكثر من 98 في المائة من العمال من دون تغطية بالضمان الاجتماعي، وتكاد اللانظامية أن تكون شبه شاملة، حيث يعمل 99 في المائة من عمال البناء في العراق الاتحادي و86 في المائة منهم في إقليم كردستان العراق في منشآت غير منظمة، ومعظمها منشآت متناهية الصغر توظف أقل من خمسة عمال. إذ يُشغل اثنان من كل ثلاثة عاملين في العراق الاتحادي على أساس العمل العرضي، وغالباً من دون عقود عمل مكتوبة، كما إن متوسط الأجور الشهرية يكاد ألا يتجاوز الحد الأدنى القانوني للأجور. ويؤدي انتشار ترتيبات العمل اليومية أو قصيرة الأجل الى تعريض العمال لمخاطر كبيرة تتعلق بتقلب الدخل، وعدم الدفع، ومخاطر السلامة والصحة المهنية. كما أن تجزؤ القطاع، الذي يمتد من المقاولين الرسميين الكبار إلى المقاولين المحليين الفرعيين غير المنظمين، يعقد إنفاذ معايير العمل والتسجيل في الضمان الاجتماعي. واجه قطاع التصنيع في العراق تحديات كبيرة على مر السنين، ويرجع ذلك بدرجة كبيرة الى الاحداث السياسية والحروب والنزاعات التي استنزفت الموارد البشرية والمادية وأدت إلى الإغلاق المؤقت للمنشآت الصناعية الرئيسية. إذ انخفضت مساهمة القيمة المضافة للتصنيع (MVA) في الناتج المحلي الإجمالي للعراق من 2.3 في المائة في عام 2013 إلى 1.79 في المائة في عام 2022، أي أقل بكثير من متوسط منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا البالغ 13 في المائة. ويحذر التحليل القطري المشترك من أن هذا الاتجاه قد يؤدي إلى تراجع التصنيع قبل أوانه، مما يهدد الاستدامة الاقتصادية طويلة الأمد للعراق. وبالإضافة إلى ذلك، انخفضت حصة القطاع الصناعي من إجمالي العمالة من 10.6 في المئة في عام 2000 إلى 8.6 في المئة في عام 2022، وهو ما يمثل أقل من نصف المتوسط البالغ 11.3 في المائة المسجل في البلدان الصناعية ذات الدخل المتوسط الأخرى. وتشير الفجوة بين مساهمة قطاع التصنيع في الناتج المحلي الإجمالي وحصته من إجمالي العمالة إلى ضعف الإنتاجية. وينعكس هذا الانخفاض في الإنتاجية كذلك في تدني مستويات الأجور، إذ يتقاضى 52 في المائة من العاملين في قطاع التصنيع أجوراً منخفضة³.

وأصبح قطاع الخدمات في القطاع الخاص العراقي أسرع مصادر التشغيل نمواً في العراق، بما يعكس التوسع الحضري، والتنويع الاقتصادي بعيداً عن النفط والأشكال الجديدة من العمل الرقمي واعمال الرعاية. وتشمل الخدمات طيقاً واسعاً، من تجارة التجزئة والنقل والضيافة إلى الصحة والتعليم والعمل المنزلي، وتوظف نسبة متزايدة من النساء، ولا سيما في الخدمات الاجتماعية والشخصية. ومع ذلك، لا تزال معظم هذه الوظائف غير منظمة ومنخفضة الأجر، وغير محمية.

وفي ظل الاقتصاد الريعي للعراق واعتماده المفرط على النفط، وتزايد عدد الشباب، تبدو الحاجة الملحة الى مواجهة هذا التحدي. وكما يظهر أحدث تحليل قطري مشترك، يُتوقع أن يشكل المراهقون والشباب بحلول 2030 نسبة كبيرة تبلغ 31 في المائة من السكان، أي ما يقارب 16.4 مليون فرد. ويشير هذا التحول الديموغرافي قوة عاملة شابة ونشطة في المستقبل، ولكنه يؤكد أيضاً الضغوط المتزايدة على الموارد والبنية التحتية وقطاعات التشغيل في البلاد⁴.

2.1.2 ارتفاع معدلات البطالة والعمالة الناقصة

لا تزال البطالة والعمالة الناقصة يشكلان تحديين كبيرين في العراق، ولا سيما بين صفوف الشباب والنساء. وتشير أحدث البيانات، وفقاً للمسح الاجتماعي والاقتصادي للأسرة في العراق للعام 2023-2024 (IHSES)، إلى أن معدل البطالة يبلغ 13.5 في المائة، في حين ظلت المشاركة القوى العاملة منخفضة باستمرار عند 38 في المائة. ويكشف المسح أيضاً أن مشاركة النساء في سوق العمل تُعتبر من أدنى المعدلات عالمياً، حيث تبلغ

1 فريق الأمم المتحدة الوطني في العراق، التقييم الوطني المشترك، 2023
2 الجهاز المركزي للإحصاء ومنظمة العمل الدولية، 2022، وهيئة إحصاء إقليم كردستان ومنظمة العمل الدولية، مسح القوى العاملة 2021، 2022.
3 توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين لحسابهم الخاص والعاملين غير مدفوعي الأجر من أفراد الأسرة في قطاع الزراعة في العراق الاتحادي وإقليم كردستان العراق، منظمة العمل الدولية، 2025

13.6 في المائة. كما ان معدل بطالة الشباب مرتفع بشكل مثير للقلق حيث يبلغ 35.4 في المائة، مقارنة بـ 11.2 في المئة للبالغين، في حين أن مشاركة النساء في القوى العاملة منخفضة للغاية، إذ تبلغ 10.6 في المائة مقابل 68 في المائة للرجال¹. وتسلب هذه الأرقام الضوء على قضايا أوسع نطاقاً في سوق العمل، مثل عدم كفاية خلق فرص العمل خارج قطاع النفط والعوائق التي تحول دون تشغيل النساء. وتختلف معدلات البطالة في العراق بشكل كبير حسب العمر والجنس والموقع الجغرافي. وتصل نسبة البطالة بين الشباب، 35.8 في المائة، أي أكثر من ثلاثة أضعاف معدلها لدى البالغين. ويشير مسح القوى العاملة لعام 2021 إلى أن معدل بطالة النساء يبلغ 28.2 في المائة، أي ما يقارب ضعف معدل بطالة الذكور البالغ 14.7 في المائة، ومن بين محافظات العراق، سجلت نينوى أعلى معدل بطالة بنسبة 32.8 في المائة، تليها المثنى بنسبة 27.3 في المائة، ثم ذي قار بنسبة 25.8 في المئة². غالباً ما تعاني النساء العراقيات المشاركات في سوق العمل من نقص فرص العمل أو العمل بدوام جزئي. وتواجه الشابات تحديات بالغة الصعوبة، حيث بلغت نسبة الشابات غير الملتحقات بالتعليم أو العمل أو التدريب 52.3 في المائة عام 2021، مقارنةً بنسبة 22.1 في المائة من الشبان. إضافةً إلى ذلك، يعاني ما يقرب من 27 في المائة من النازحين داخلياً من البطالة، وتُعدّ النساء والأطفال، الذين تبلغ نسبة من هم دون سن 18 عاماً 49 في المائة منهم، الأكثر ضعفاً ضمن هذه الفئة.. تُبرز هذه الأرقام استمرار وجود عوائق أمام النمو الشامل، والحاجة إلى إصلاحات جذرية لتعزيز فرص العمل اللائق، لا سيما للشباب والنساء.

2.1.3 أوجه القصور في العمل اللائق

تشير التقديرات إلى أن نحو ثلثي القوى العاملة النشطة في العراق، أي ما يقارب 5.73 مليون شخص، يعملون بصورة غير منظّمة. ولا تزال مستويات السمة اللانظامية المرتفعة تحد من جودة العمل. فعلى سبيل المثال، قد يفتقر العمال إلى وجود عقود مكتوبة، وضمان اجتماعي، وتدابير الحماية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. وفي بعض القطاعات، مثل البناء والتصنيع، يعمل ما بين 98 في المائة و100 في المائة من القوى العاملة بصورة غير منظّمة. وفي القطاع الزراعي، يعمل 94 إلى 97 في المائة من القوى العاملة بصورة غير منظّمة. في جميع المحافظات تقريباً، باستثناء ذي قار، يعمل أكثر من نصف القوى العاملة غير الزراعية في وظائف غير منظّمة. ووفقاً للتقييم القطري المشترك، يتسم هذا الانتشار الواسع للعمال غير المنظمة بنقص الحماية الاجتماعية، والأمان الوظيفي، والمنافع. وتسجل محافظتا أربيل ونيوى مستويات مرتفعة بصورة خاصة من العمالة غير المنظّمة، مما يشكّل عائقاً كبيراً أمام تحقيق العمل اللائق³. ويمكن لمسار عملي للانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، يجمع بين توجيهات مبسطة للامتثال للمنشآت متناهية الصغر، وعمليات تفتيش موجهة، وحوافز مرتبطة بالحصول على التمويل والوصول إلى الأسواق، أن يرفع جودة الوظائف مع توسيع قاعدة المساهمين في الضمان الاجتماعي وخدمات التفتيش.

وقد أتاح إقرار قانون تقاعد والضمان الاجتماعي رقم 18 لعام 2023 فرصةً لتوسيع نطاق التغطية وتحسين كفاءتها، وهو أمر أساسي لتوفير ظروف عمل لائقة. إلا أنه لا تزال هناك تحديات عملية قائمة في تبسيط إجراءات دفع الاشتراكات وإدخال الشركات الصغيرة والعمال غير المنظمين في النظام، وضمان تسجيل الشركات الكبيرة لجميع قواها العاملة، وإتاحة الحصول على مزايا قصيرة وطويلة الأجل، بما في ذلك للأشخاص من ذوي الإعاقة. وسيعزز التوسع التدريجي، وخيارات الاشتراك سهلة الامتثال، والتواصل مع أصحاب العمل لتعزيز التغطية الفعالة ودعم إضفاء الطابع الرسمي على المنشآت.

تُوفر سياسة الحد الأدنى للأجور حدّاً أدنى أساسياً يبدأ من (350,000 دينار عراقي شهرياً في العراق الاتحادي)، إلا أن العديد من العمال، ولا سيما العاملين في القطاعات غير المنظمة أو منخفضة الإنتاجية، لا يزالون يتقاضون أجوراً قريبة من هذا الحد، كما يتسم تفاوت الأجور بوجود فجوات واضحة بين الجنسين. وتشير بيانات منظمة العمل الدولية القطرية إلى الحد الأدنى القانوني للأجور، كما تظهر وجود فجوة في الأجر بالساعة بين الجنسين بنسبة 18.4 في المائة، مما يؤكد الحاجة إلى تدابير لتحقيق الانصاف في الأجور، وتحسين تصنيف الوظائف، وتعزيز الشفافية والإمتثال في ممارسات تحديد الأجور في المنشآت الصغيرة. وتشمل الإجراءات ذات الأولوية تحسين انتظام دفع الأجور، وتعزيز شفافية سلاسل الأجور وتشجيع الحوار الاجتماعي بشأن تعديلات الأجور بما يتماشى مع اعتبارات الإنتاجية وتكاليف المعيشة.

ويتوافر الإطار القانوني للسلامة والصحة المهنية (قانون العمل لعام 2015 وتعليمات متطلبات السلامة والصحة المهنية رقم 12 لسنة 2016) كما تشهد قدرات التفتيش توسعاً مستمراً ومع ذلك، لا تزال أنظمة الوقاية متفاوتة في مستوى تطبيقها، ولا سيما في قطاعات الزراعة والبناء والورش الصغيرة والمشاريع متناهية الصغر، مع نقص في الإبلاغ عن الحوادث ومحدودية إدارة تقييم المخاطر في أماكن العمل. وتشمل الخطوات

1 الجهاز المركزي للإحصاء، هيئة إحصاء إقليم كردستان، ومنظمة العمل الدولية، مسح القوى العاملة 2021، 2022.

2 الجهاز المركزي للإحصاء، هيئة إحصاء إقليم كردستان، ومنظمة العمل الدولية، مسح القوى العاملة 2021، 2022.

3 فريق الأمم المتحدة الوطني في العراق، التقييم الوطني المشترك، 2023

المقبلة ترسيخ برنامج وطني للسلامة والصحة المهنية قائم على المخاطر، وتحسين الإبلاغ عن الإصابات وتسجيلها، ووضع إرشادات خاصة بكل قطاع (مثل قطاع البناء) وتوفير التدريب المستمر للمفتشين ولجان السلامة الثنائية.

وفيما يتعلق بالعلاقات الصناعية، شكّل التعاون الثلاثي حول مشروع قانون جديد للنقابات العمالية تطوراً إيجابياً، إلا أن ضمان توافق النص النهائي بشكل كامل مع معايير العمل الدولية وتيسيره للمفاوضة الجماعية والتمثيلية عبر مختلف القطاعات وأحجام المنشآت سيظل أمراً بالغ الأهمية. كما يمثل تعزيز خدمات الوقاية من النزاعات والوساطة، وتشجيع الاتفاقيات الجماعية في القطاعات ذات الأولوية وبناء قدرات أصحاب العمل والنقابات، أولوية من شأنها أن يساهم في ترجمة الحقوق القانونية إلى ظروف عمل يومية أفضل. ويُعدّ احراز تقدم بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضرورياً لتحقيق تحسينات مستدامة في جودة الوظائف. ومن شأن استمرار مواءمة التشريعات والممارسات مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948 (رقم 87) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1949 (رقم 98)، أن يعزز حرية واستقلالية منظمات العمال وأصحاب العمل، وأن يشجع المفاوضة الجماعية الهادفة. وبالمثل، فإن تعزيز تنفيذ المعايير المتعلقة بالقضاء على العمل الجبري (اتفاقية العمل الجبري 1930 (رقم 29) واتفاقية إلغاء العمل الجبري 1957 (رقم 105) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) 1958 (رقم 111) أمر بالغ الأهمية لضمان اختيار جميع أشكال العمل بحرية وكافاً عليها بشكل عادل. وينبغي أن تستمر الجهود الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال (اتفاقية الحد الأدنى للسّن، 1973 (رقم 138) واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)، وأن تدمج تدابير وقائية متكاملة - تربط بين الحماية الاجتماعية، وإعادة إلحاق الأطفال بالمدارس، والنقل الآمن، وإدارة الحالات المحلية - مع الإدراك أن المخاطر تزداد أثناء الصدمات الاقتصادية والنزوح. كما ينبغي تعميم مبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز في جميع عمليات التشغيل، وأنظمة الأجور، وممارسات مكان العمل، لكي يتمكن كل عامل في العراق من الاستفادة من عمل لائق وكريم. بشكل عام، يواجه العراق صعوبة في ضمان الحماية الكافية لجميع العمال بسبب ضعف القدرات المؤسسية وضعف إنفاذ قوانين العمل. وعلى الرغم من وجود أطر عمل مثل قانون العمل رقم 37 لعام 2015 وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي الجديد رقم 18 لعام 2023، إلا أن تنفيذها يظل محدوداً بسبب نقص الموارد في أنظمة تفتيش العمل، وضعف التنسيق بين الجهات الحكومية، وانتشار العمل غير المنظم، حيث يظل معظم العمال خارج العقود الرسمية أو تغطية الحماية الاجتماعية. كما لا تزال حقوق النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية مقيدة بالقوانين غير المحدثة والتدخل السياسي، في حين أن معايير السلامة والصحة المهنية (OSH) تُطبق بشكل غير متسق، لا سيما في القطاعات عالية المخاطر وغير المنظمة مثل البناء والزراعة. تواجه الفئات الهشة، بما في ذلك النساء والشباب والنازحون، التمييز ومحدودية الوصول إلى آليات الحماية. وبالرغم من أوجه الضعف هذه، فقد تم إحراز تقدم من خلال الإصلاحات الأخيرة مثل توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي، وإطلاق سياسات وطنية للسلامة والصحة المهنية وتفتيش العمل، وصياغة قانون جديد للنقابات العمالية، يتماشى مع معايير العمل الدولية. ومع ذلك، لا يزال العراق بحاجة إلى تعزيز الإنفاذ، وتوسيع شمول العمال غير المنظمين، وتحسين وتنسيق مؤسسي أفضل، ووعي أكبر بحقوق العمال لتحقيق العمل اللائق والحماية الكاملة للجميع.

2.1.4 التعليم وتنمية رأس المال البشري

يتمتع العراق بأساس قوي لتنمية رأس المال البشري، مع إرث عريق في التعليم العالي وقاعدة متينة من الخبرات التقنية. وقد شهد الالتحاق بالتعليم العالي نمواً ملحوظاً في السنوات الأخيرة واحتلت البلاد المرتبة 66 عالمياً في مؤشر المعرفة العالمي لعام 2021 ضمن فئة التعليم العالي. وتتركز نسبة كبيرة من مخرجات البحث الأكاديمي في العراق في تخصصات الهندسة والتكنولوجيا، مما يعكس وجود كادر مؤهل وقادر على دفع عجلة الابتكار والنمو القائم على المعرفة.

وفي الوقت نفسه، يقف العراق عند منعطف ديموغرافي حاسم، فوفقاً لما يبينه تقرير لمنظمة العمل الدولية، يشهد البلد فرصة ديموغرافية واعدة تتميز بنمو كبير ومتزايد في عدد السكان في سن العمل وانخفاض في نسب الإعالة¹. ويعتمد استغلال هذا العائد الديموغرافي على قدرة البلد على الاستثمار في التعليم والمهارات وأنظمة التوظيف التي تُترجم النمو السكاني إلى مكاسب إنتاجية مستدامة وتنمية شاملة.

ومع ذلك وعلى الرغم من هذه المزايا، فإن أنظمة التعليم والتدريب في العراق لا تزال تواجه تحديات هيكلية عميقة. فقد أضعفت عقود من النزاع ونقص الاستثمار والتجزئة المؤسسية جودة التعلم وأهميته على جميع

المستويات. وبينما تحسن الالتحاق بالتعليم الأساسي، إلا أنه لا تزال هناك تفاوتات إقليمية وجنسانية كبيرة، كما تقوض معدلات التسرب المرتفعة مستوى التحصيل الدراسي العام. وتتفاقم هذه الفجوة التعليمية بسبب عوامل مثل زواج الأطفال والتفاوت بين الجنسين في الوصول إلى التعليم. وتُظهر بيانات الفترة 2019-2020 إلى أنه في حين تبلغ نسبة الأطفال الملتحقين بالتعليم الابتدائي 90 في المائة، فإن هذه النسبة تنخفض بشكل حاد في التعليم الثانوي إلى 46 في المائة للبنين و52 في المائة للبنات، ثم 18 في المائة فقط للتعليم العالي. وتؤكد هذه التباينات في معدلات الالتحاق عبر مختلف المراحل التعليمية وجود اختلال هيكلي يتطلب معالجة عاجلة¹. كما يوجد تفاوت ملحوظ بين الجنسين في معدلات التسرب المدرسي، إذ تزيد احتمالية ترك الفتيات للمدرسة قبل إكمال المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، وهو نمط يساهم في ارتفاع معدلات الأمية بين النساء (حوالي 23 بالمائة) مقارنة بالرجال (حوالي 14 بالمائة) في العراق². تشير اليونيسف ومصادر أخرى إلى أن الفتيات يملن إلى التسرب من التعليم بمعدلات أعلى من الفتيان في جميع المراحل التعليمية. ويعكس هذا التفاوت مجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بما في ذلك الزواج المبكر، ومسؤوليات الأسرة، والمخاوف المتعلقة بالسلامة، ومحدودية الوصول إلى المرافق المدرسية، وهي عوامل تؤثر بصورة غير متناسبة في مشاركة النساء في القوى العاملة. وتسهم هذه التحديات بشكل مباشر في استمرار انخفاض معدلات تشغيل النساء والشباب ومشاركتهن في القوى العاملة. ويترك العديد من الشباب - ولاسيما النساء - المدرسة دون اكتساب مهارات قابلة للتشغيل، أو يواجهون عوائق عند الانتقال إلى سوق العمل، مما يعزز الاعتماد والإحباط والعمل غير المنظم بدلاً من المشاركة المنتجة في الاقتصاد. ولا يزال نظام التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) يعاني من نقص الموارد وعدم كفاية الارتباط بأصحاب العمل، ولا سيما في القطاعات التي تشهد نمواً، مثل الطاقة المتجددة والخدمات الرقمية والرعاية. وقد أدى ذلك إلى تفاقم عدم التوافق في المهارات والفرص المحدودة للشباب العراقيين والنساء في الحصول على عمل لائق. واعتباراً من 2019/2020، لم يتجاوز عدد طلاب التعليم والتدريب التقني والمهني في مرحلة ما بعد التعليم الابتدائي 52,000 طالب (13,769 امرأة)، موزعين على 316 مدرسة مهنية، وهو ما يمثل معدل التحاق إجمالي لا يتجاوز 2.1 في المائة. ومع ذلك، بحلول 2020/2021، تضاعف عدد الملتحقين ليصل إلى نحو 108,000 طالب (24,712 امرأة) في 322 مدرسة، مما رفع معدل الالتحاق الإجمالي إلى 4.3 في المائة. ورغم هذا التقدم الملحوظ، لا يزال العراق يواجه صعوبة في مواءمة التعليم والتدريب التقني والمهني مع احتياجات السوق وتطلعات شبابه. وتُعزى هذه الفجوة إلى نظرة المجتمع تجاه التعليم والتدريب التقني والمهني، ومحدودية توافر مؤسسات التعليم، والتدريب التقني، والمهني، وانتشارها. ويظل تحسين مخرجات التعليم أمراً بالغ الأهمية لبناء رأس المال البشري ودفع عجلة التنمية الاقتصادية³.

تواجه الفئات الهشة قيوداً أكبر بالوصول إلى التعليم وتنمية المهارات، بما في ذلك النازحين داخلياً واللاجئين والعمال المهاجرين والأشخاص من ذوي الإعاقة. ولا يزال النزوح، وتضرر البنية التحتية، والعوائق المتعلقة بالوثائق، والوصم الاجتماعي، عوامل تؤدي إلى عرقلة التعلم وتحد من المشاركة في برامج التدريب والتشغيل. كما يواجه اللاجئون والعمال المهاجرون، ولا سيما العاملين في المهن منخفضة المهارات والأعمال المنزلية، عوائق قانونية واقتصادية إضافية تحول دون الحصول على التعليم وتطوير المهارات. وبالنسبة إلى العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن عدم تهيئة المرافق بالشكل المناسب ومحدودية الموارد والتقنيات المساعدة تفرضان قيوداً إضافية على الفرص المتاحة لهم، ومن شأن معالجة أوجه عدم المساواة هذه من خلال سياسات تعليمية وتدريبية شاملة، وموجهة لضمان قدرة جميع الفئات السكانية على الإسهام في تنمية رأس المال البشري في العراق والاستفادة منه. كما أن هناك حاجة إلى وضع سياسات عملية وبرامج موجهة لمعالجة القيود الهيكلية والاقتصادية والاجتماعية المذكورة أعلاه، وتعزيز تنمية رأس المال البشري والمشاركة المنصفة في القوى العاملة

1 فريق الأمم المتحدة القطري في العراق، التحليل القطري المشترك، 2023

2 معهد اليونسكو للإحصاء (UIS). معدل الإلمام بالقراءة والكتابة/ السكان البالغون (15 عاماً فأكثر) حسب الجنس - العراق، أحدث سنة متاحة؛ حكومة العراق، وزارة التخطيط.

3 فريق الأمم المتحدة القطري في العراق، التحليل القطري المشترك، 2023

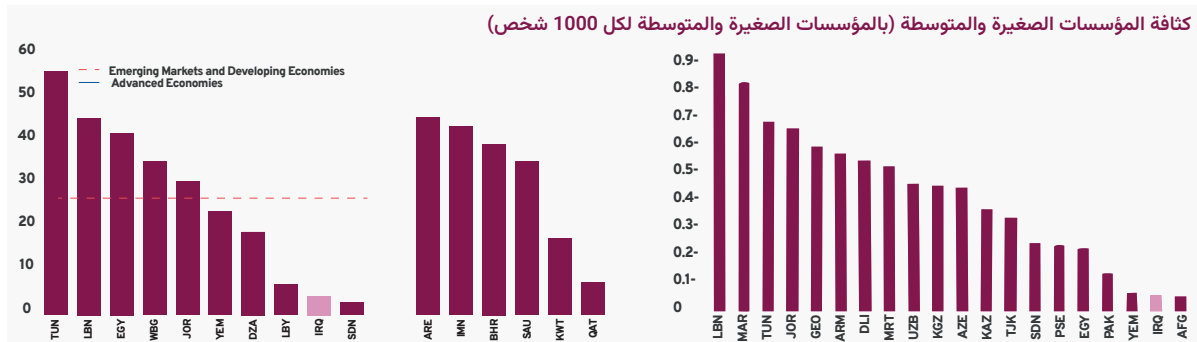
2.1.5 ضعف القطاع الخاص

يعاني القطاع الخاص من التأخر في النمو، إذ يهيمن القطاع العام على الاقتصاد إلى حد كبير. وتوظف المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم (MSMEs) عددا كبيرا من العمال، إلا أن معظمها غير منظمة. ويتفاقم هذا التأخر بسبب غياب إطار قانوني متين ومحدودية الوصول إلى الخدمات المالية، مما يُعيق نمو القطاع الخاص والاستثمار فيه.

ولا يؤدي القطاع الخاص، ولا سيما المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، سوى دور محدود في اقتصاد تهيمن عليه المؤسسات الكبيرة المملوكة للدولة. ووفقاً للتحليل القطري المشترك لعام 2023، يُعد القطاع العام العراقي أكبر جهة توظيف رسمية، إذ يوفر ما يقرب من 4.1 مليون وظيفة، ويعمل فيه 62.5 في المائة من النساء العاملات و34.2 في المائة من الرجال العاملين. كما أن نفقات الحكومة على الرواتب مرتفعة بصورة استثنائية، إذ بلغت ما يُقدَّر بنحو 24 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2020، وهي من بين أعلى النسب عالمياً، وأسهمت في عجز في الميزانية بلغ نحو 20 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في العام نفسه.

يُهيمن الرجال على قطاع الأعمال في العراق، إذ لا تمثل النساء سوى نسبة ضئيلة من ملكية وإدارة الأعمال. ولا تشارك النساء في الملكية إلا في نحو 7 في المائة من الشركات، ونحو 2 في المائة فقط من المؤسسات لديها امرأة في منصب المدير الأعلى، مما يبرز الاختلال الحاد في التوازن بين الجنسين في ريادة الأعمال الرسمية. ومع ذلك، تُظهر المؤسسات المنزلية وغير المنظمة مشاركة أعلى قليلاً للنساء، إذ إن نحو 11 في المائة منها تُدار أساساً من قبل النساء، اللواتي يتركزن عادةً في التجارة والتصنيع والزراعة، بينما نادراً ما يدخلن قطاعات مثل النقل والاتصالات. وتتميز المشاريع التي تُديرها النساء عموماً بصغر حجمها وقلة عدد العاملين فيها وميلها إلى تشغيل نساء أخريات، في حين تهيمن المؤسسات التي يُديرها الرجال من حيث الحجم والانتشار القطاعي. وعلى الرغم من الجهود المبذولة، مثل بوابات تسجيل الأعمال التجارية عبر الإنترنت، لا تزال النساء ممثلات تمثيلاً غير مكتمل مما يعكس وجود عوائق هيكلية وقانونية وثقافية تُحد من وصولهن إلى التمويل والتسجيل الرسمي والمناصب القيادية. وبشكل عام، تُعد مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في العراق محدودة ولا تزال المشاريع التي تُديرها النساء تُشكل نسبة ضئيلة من الإجمالي وتتركز بشكل أساسي في المشاريع متناهية الصغر أو على مستوى الأسر.

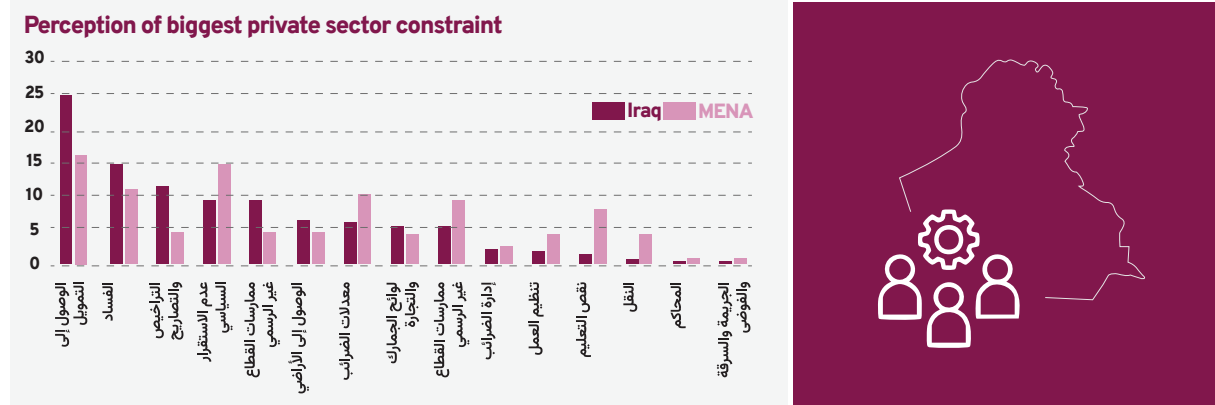
الشكل 2: كثافة المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة لكل 1,000 شخص) ومؤشر الشمول المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (على مقياس من 0 إلى 1)



وتشمل التحديات الرئيسية التي تواجه بيئة الأعمال في العراق صعوبات في تأمين التمويل والتعامل مع الفساد والحصول على تراخيص وتصاريح الأعمال، والتعامل مع حالة عدم الاستقرار السياسي، وضمان الكهرباء بشكل مستمر، والحصول على الأراضي، وإدارة الضرائب، والتعامل مع ممارسات الاقتصاد غير المنظم، والامتنال للإجراءات الجمركية واللوائح التجارية، والتعامل مع إدارة الضرائب.

الشكل 3: أهم عشرة قيود على بيئة الأعمال في العراق مقابل منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (البنك الدولي، مسح المؤسسات 2022)

1 البنك الدولي، مسح المؤسسات، 2022



2.1.6 التحديات الاجتماعية والبيئية

يواجه العراق العديد من التحديات الاجتماعية والبيئية، بما في ذلك آثار تغيّر المناخ وندرة المياه والتدهور البيئي. وقد أصبحت موجات الحر الشديدة التي غالباً ما تتجاوز 50 درجة مئوية أكثر تواتراً، إلى جانب ندرة المياه والتصحر والفيضانات والتلوث، وهي عوامل أدت إلى آثار كبيرة وغير متكافئة في مختلف القطاعات المهنية. ففي الزراعة ومصايد الأسماك، يؤدي الجفاف وانخفاض منسوب المياه في نهري دجلة والفرات إلى تقليل غلة المحاصيل ومخزون الأسماك، مما يهدد سبل عيش المزارعين والصيادين. ويواجه العاملون في قطاع البناء والعمال في الأماكن المفتوحة مخاطر صحية متزايدة للإصابة بالأمراض المرتبطة بالحرارة، وانخفاض الإنتاجية بسبب الحرارة الشديدة والعواصف الرملية، في حين يمكن أن تلحق الفيضانات والتعرية الضرر بمشاريع البنية التحتية. ويشهد قطاعا الطاقة والنفط اضطرابات تشغيلية ناجمة عن العواصف الترابية والحرارة وتلوث المياه. ويتعرض العمال غير المنظمين وذوو المهارات المتدنية، مثل العمال اليوميين والباعة المتجولين، بشكل كبير لمخاطر المناخ مع محدودية سبل الحماية المتاحة لهم، مما يؤدي إلى تفاقم الفقر وعدم المساواة. كما تتعرض خدمات الصحة العامة والطوارئ لضغوط بسبب الأمراض المرتبطة بالتلوث والظواهر الجوية المتطرفة، مما يزيد من التغيب وعبء العمل. وبوجه عام، تُفاقم الضغوطات المناخية والبيئية أوجه الضعف القطاعية، مما يؤثر بشكل غير متناسب على العمال الأكثر تعرضاً وضعفاً، مما يُبرز الحاجة الملحة إلى سياسات تشغيل وتدابير حماية اجتماعية مرنة تجاه المناخ.

ومن ناحية أخرى، يواجه العراق تفاوتات اجتماعية كبيرة متجذرة في عوامل مثل عدم المساواة بين الجنسين، والفقر، وعدم تكافؤ التنمية بين المحافظات..

ووفقاً للمسح الاجتماعي والاقتصادي للأسر العراقية (IHSES III، 2024)، انخفض معدل الفقر الوطني إلى 17.5 في المائة من 20.5 في المائة في عام 2018، بينما تحسن مُعامل جيني بشكل طفيف إلى 29.8 (مقارنة بـ 30.4 في عام 2018) مما يُشير إلى تقدم متواضع في المساواة في الدخل. ومع ذلك، لا تزال التفاوتات الإقليمية والاجتماعية واضحة، إذ يبلغ متوسط استهلاك الأسرة في بغداد ضعف مثيله في المحافظات الجنوبية تقريباً، ولا يزال الفقر متعدد الأبعاد يؤثر على 10.8 في المائة من السكان (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2024). ويستمر عدم المساواة بين الجنسين، حيث تبلغ نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة 10.8 في المائة مقارنةً بنسبة 68 في المائة للرجال، وتتقاضى النساء في المتوسط أجوراً أقل بنسبة 18 في المائة من أجور الرجال ذوي المؤهلات المماثلة (البنك الدولي، 2024). وتواجه الفئات الهشة من السكان - بما في ذلك النازحون داخلياً واللاجئون والأشخاص من ذوي الإعاقة، استبعاداً منهجياً من التعليم والتدريب والعمل الرسمي. وتستمر أوجه عدم المساواة المستمرة في الدخل والتوزيع المكاني، والتي تتفاقم بسبب التحديات الجنسانية والمناخية وتحديات الحوكمة، التي تحد من النمو العادل ومن تحقيق العمل اللائق للجميع.

لا يزال عدم الكفاية للوصول إلى البنية التحتية الداعمة وعدم التكافؤ يحدان من مشاركة المرأة في سوق العمل في العراق. فمحدودية توافر وسائل النقل العام الآمنة وميسورة التكلفة والموثوقة، ولا سيما في المدن الصغيرة والمناطق الريفية، تقيد تنقل النساء ووصولهن إلى أماكن العمل ومراكز التدريب والأسواق. كما تُفاقم الفجوات في خدمات رعاية الأطفال وكبار السن، والرعاية الصحية المتاحة، أعباء الرعاية غير المدفوعة الأجر على المرأة، مما يُقلل من قدرتها على البحث عن عمل والحفاظ عليه خاصة في القطاع الخاص. إضافةً إلى ذلك، فإن أوجه القصور في البنية التحتية لأماكن العمل والبنية التحتية العامة، بما في ذلك نقص المرافق المُراعية للجنسين، مثل مرافق الصرف الصحي المنفصلة والأمن للنساء، تثني النساء بدرجة أكبر عن دخول بعض القطاعات والمهن. وتؤثر هذه الفجوات في البنية التحتية والخدمات بصورة غير متناسبة في النساء والأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين، مما يُعزز التمييز بين الجنسين والعمل غير المنظم والإقصاء من فرص العمل اللائق¹.

2.1.7 المصادقة على معايير العمل الدولية وتطبيقها

انضم العراق إلى منظمة العمل الدولية في عام 1932، وصادق على 72 اتفاقية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك تسع من أصل عشرة اتفاقيات أساسية. ومن الجدير بالذكر أن اتفاقية السلامة والصحة المهنية (رقم 155) لا تزال غير مصدق عليها، مما يمثل فجوة في التزامات العراق المتعلقة بمعايير العمل الأساسية. (يرجى الرجوع إلى الملحق 3 للاطلاع على حالة تصديق العراق على معايير العمل الدولية). وعلى الرغم من الجهود الكبيرة المبذولة للمصادقة، فقد سلطت هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، ولا سيما لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الضوء على وجود فجوات في التنفيذ في عدة مجالات رئيسية:

الحرية النقابية (الاتفاقية رقم 87): رغم المصادقة عليها، لا يزال قانون التنظيم النقابي للعمال القديم لسنة (1987) يقيد الحريات النقابية، لا سيما في القطاع العام. وتوصي لجنة الخبراء على اعتماد قانون نقابي جديد يتماشى مع المعايير الدولية.

المفاوضة الجماعية (الاتفاقية رقم 98): لا تزال المفاوضة الجماعية الفعالة محدودة بسبب الافتقار إلى التشريعات التمكينية للعاملين في القطاع العام والأطر التقييدية في القطاع الخاص. ويوصى بتعزيز آليات المفاوضة الجماعية.

العمل الجبري (الاتفاقيتان رقم 29 ورقم 105): على الرغم من حظره قانوناً، إلا أن العمل الجبري لا يزال يشكل مصدر للقلق، لا سيما في سياقات الاتجار بالبشر والصراع. وتدعو لجنة الخبراء إلى أطر قانونية أقوى وإنفاذ القانون بحق جميع مرتبكي الانتهاكات، بما في ذلك الجهات الفاعلة الخاصة.

عمل الأطفال (الاتفاقيتان رقم 138 ورقم 182): على الرغم من الإصلاحات القانونية، لا يزال عمل الأطفال قائماً، ولا سيما في القطاعات غير المنظمة والمتأثرة بالنزاعات. وتوصي لجنة الخبراء بزيادة تدابير الإنفاذ والدعم الاجتماعي للأسر المستضعفة إلى جانب اتخاذ إجراءات موجهة للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، مثل تجنيد الأطفال من قبل الجماعات المسلحة.

المساواة في الأجور وعدم التمييز (الاتفاقيتان رقم 100 ورقم 111): لا تزال أوجه التفاوت بين الجنسين في التشغيل واضحة، مع انخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة واستمرار أوجه عدم المساواة في الأجور. وتفتقر لجنة الخبراء تعزيز التعريفات القانونية، ووضع تدابير لتحقيق المساواة في الأجور، وسياسات استباقية لمكافحة التمييز في مكان العمل.

السلامة والصحة المهنية (الاتفاقية رقم 155): يؤدي عدم مصادقة العراق على الاتفاقية وعدم وجود تشريعات شاملة للسلامة والصحة المهنية إلى وجود أخطار كبيرة على السلامة والصحة المهنية، ولا سيما في قطاع البناء والصناعات النفطية. وتوصي منظمة العمل الدولية بشدة بالتصديق على الاتفاقية رقم 155 وتنفيذ سياسة وقانون وطنيين للسلامة والصحة المهنية.

وبشكل عام، يظهر العراق توجهًا إيجابيًا نحو مواءمة السياسات الوطنية مع معايير العمل الدولية، ولكن لا تزال هناك تحديات جمة في ترجمة الالتزامات القانونية إلى ممارسات فعالة. ومن خلال استمرار الدعم الفني من منظمة العمل الدولية في إطار البرنامج الوطني للعمل اللائق، مثل الإصلاحات التشريعية وبناء القدرات، وتعزيز الحوار الثلاثي، يمكن للعراق معالجة هذه الثغرات، وضمان امتثال أفضل لمعايير العمل الدولية والنهوض بالعمل اللائق للجميع.

1 المصادر: فريق الأمم المتحدة القطري، التحليل القطري المشترك - العراق (2023)؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، استراتيجية المساواة بين الجنسين في العراق (2022-2025)؛ العمل التحليلي لمنظمة العمل الدولية بشأن اقتصاد الرعاية والبنية التحتية المُراعية للفرق بين الجنسين.

2.1.8 حالة الحوار الاجتماعي

لا تزال آليات الحوار الاجتماعي في العراق في طور النشوء، ولكنها تشهد تعزيزًا تدريجيًا، مدفوعة بالدعم المستمر من منظمة العمل الدولية وتزايد التزام الحكومة. ويزداد التحسن تدريجيًا للقوة التمثيلية والقدرات المؤسسية للشركاء الاجتماعيين، أي الحكومة (بشكل أساسي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، رغم استمرار وجود فجوات كبيرة. وقد شهد الحوار الاجتماعي، الذي كان محدودًا تاريخيًا بسبب التشريعات المقيدة وأوجه الضعف المؤسسي، زخمًا متجددًا في الآونة الأخيرة. وقد أبدت الحكومة اهتمامًا متزايدًا بأهمية الحوار الثلاثي، وهو ما انعكس في المشاورات الأخيرة بشأن إصلاحات قانون العمل ومبادرات الحماية الاجتماعية. ومع ذلك، لا يزال الحوار الفعال مقيدًا بتشريع قديم، ولا سيما قانون النقابات العمالية لعام (1987)، الذي يحد من تمثيل العمال، وبخاصة في القطاع العام.

وتواجه المنظمات العمالية في العراق تحديات كبيرة، بما في ذلك محدودية القدرات التنظيمية، والتشتت، والسيطرة الحكومية التاريخية. وقد تحسنت الحريات النقابية في القطاع الخاص بعد صدور قانون العمل لسنة 2015، إلا أن العديد من النقابات لا تزال ضعيفة من حيث الموارد المالية، والقدرات الإدارية والخبرة الفنية. ولا يزال القطاع العام يفتقر إلى إطار تشريعي داعم لحرية تكوين النقابات، مما يؤثر على قوتها التمثيلية بشكل عام. في هذا السياق، يبدو تمثيل المرأة في هياكل الحوار الاجتماعي محدودًا، كما أنه لا يتم توثيقه بصورة منهجية من خلال بيانات مصنفة حسب الجنس، مما يجعل من الصعب تقييم مدى شمول العمليات من الأطراف الثلاثية لوجهات نظر النساء¹.

وبالمثل، واجهت منظمات أصحاب العمل تحديات مماثلة تتعلق بالقدرات، وغالبًا ما تفتقر إلى التماسك والتمثيل الكافي لتغطية القطاع الخاص الأوسع، ولا سيما المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والمنشآت غير المنظمة. ومع ذلك، فقد أسفرت الجهود الأخيرة التي تدعمها منظمة العمل الدولية عن تعزيز مشاركة أصحاب العمل وتحسين قدرتهم على المشاركة بشكل هادف في المناقشات المتعلقة بالسياسات. وعلى المستوى المواضيعي، فقد برزت قضايا المساواة بين الجنسين في مشاورات محددة متعلقة بالإصلاحات، ولا سيما في المناقشات الثلاثية المرتبطة بإصلاحات الحماية الاجتماعية، وحماية الأمومة، والعوائق المتعلقة بالتمييز. ومع ذلك، لا تشير الأدلة المتاحة إلى أن نطاقًا أوسع من أولويات المساواة بين الجنسين، مثل المساواة في الأجور والتمييز في مكان العمل والعنف والتحرش في العمل وقيادة المرأة وتمكينها أو حقوق العاملات المنزليات وغيرهن من العاملات المستضعفات، يتم تناولها باستمرار وبشكل منهجي من خلال جداول أعمال الحوار الاجتماعي المنتظم، مما يشير إلى فجوة مهمة في تعزيز حوار اجتماعي أكثر مراعاة للجنسين².

وفيما يتعلق بالجاهزية الوطنية لتنفيذ البرنامج الجديد للعمل اللائق ورصد تطبيقه وتقييمه، يظهر العراق التزامًا متزايدًا على المستويين الحكومي والمؤسسي. فبالرغم من التحديات المتعلقة بالموارد المتاحة، تعمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بصورة متزايدة على مواءمة السياسات الوطنية مع توصيات ومعايير منظمة العمل الدولية. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات كبيرة، ولا سيما فيما يتعلق بالتنسيق المؤسسي وقدرات الرصد وتوافر البيانات. كما تحتاج القدرات الفنية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إدارة ورصد البرامج المعقدة مثل البرنامج الوطني للعمل اللائق، إلى مزيد من التعزيز، وهو مجال يتلقى بالفعل دعماً موجهاً من منظمة العمل الدولية.

وخلاصة القول، رغم أن الوضع الحالي للحوار الاجتماعي والجاهزية المؤسسية في العراق لا يزال يواجه قيودًا ملحوظة، فإن الإصلاحات التشريعية الجارية، ومبادرات بناء القدرات، وتعزيز التعاون مع منظمة العمل الدولية، تضع الأسس اللازمة لتحسين التنفيذ والرصد والتقييم الفعال للبرنامج المقبل. ويظل استمرار دعم منظمة العمل الدولية واستثمارها المستمر في بناء القدرات، والإصلاح القانوني، وتمكين الشركاء الاجتماعيين، أمراً أساسياً لاستدامة هذه المكاسب وتعزيزها.

1 منظمة العمل الدولية؛ فريق الأمم المتحدة القطري. التحليل القطري المشترك: العراق، 2023.

2 منظمة العمل الدولية، مكتب الشؤون الخارجية. إصلاح الحماية الاجتماعية والحوار الثلاثي في العراق، وثائق البرنامج.

2.1.9 إدماج المرأة والأشخاص من ذوي الإعاقة

تواجه النساء والأشخاص ذوو الإعاقة في العراق عوائق متداخلة ومستمرة تحول دون حصولهم على العمل اللائق، مما يساهم في الاستبعاد الممنهج من فرص سوق العمل. ولا تزال مشاركة المرأة في القوى العاملة من بين أدنى المعدلات عالمياً، إذ تتراوح النسبة بين 10 و11 في المائة تقريباً¹ بينما تعاني النساء من معدلات بطالة وعمالة ناقصة وعمل غير منظم وفجوة في الأجور أعلى بكثير مقارنة بالرجال². ولا تزال العوامل الهيكلية، بما في ذلك الأعراف الاجتماعية السائدة، ومسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر³، ومحدودية الوصول إلى المهارات المطلوبة في سوق العمل، وضعف أنظمة الوساطة في سوق العمل⁴، وتحد من مشاركة المرأة الاقتصادية، ولا سيما بين الشابات، والنساء في المناطق الريفية⁵، والنساء المتضررات من النزوح. ويواجه الأشخاص ذوو الإعاقة عوائق إضافية، وغالباً ما تكون أشد وطأة أمام إدماجهم في سوق العمل، ولا سيما بسبب عدم تيسير الوصول إلى البنية التحتية وأماكن العمل⁶ ومحدودية توفير خدمات التشغيل الشاملة وتنمية المهارات⁷ والتمييز من جانب أصحاب العمل، وضعف إنفاذ تشريعات العمل التي تراعي حقوق ذوي الإعاقة. وتواجه النساء ذوات الإعاقة تحديات متراكبة، تنعكس في معدلات تشغيل متدنية للغاية وفي تقييد الوصول إلى الحماية الاجتماعية وبرامج سوق العمل النشطة. وعلى الرغم من الإصلاحات السياسية الأخيرة بما في ذلك توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي، بموجب قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 18 (2023)⁸ التي تُعد تقدماً هاماً، إلا أن فجوات التنفيذ، ومحدودية القدرات المؤسسية، وعدم كفاية بيانات سوق العمل المفصلة، لا تزال تُعيق الإدماج الفعال. ويتطلب التصدي لهذه التحديات سياسات لسوق العمل، تراعي الفوارق بين الجنسين وذوي الإعاقة، وخدمات تشغيل شاملة، وتعزيز إنفاذ أحكام عدم التمييز، واتخاذ تدابير مُوجّهة لتحسين الوصول إلى تنمية المهارات، والتشغيل الرسمي، والحماية الاجتماعية. ويمكن للعراق، من خلال الحوار الاجتماعي، معالجة هذه الفجوات بما يضمن امتثالاً أفضل لمعايير العمل الدولية وتعزيز العمل اللائق للجميع.

2.2 توصيات التقييم الوطني المشترك للأمم المتحدة لعام 2023

يقدم تحليل الأمم المتحدة القطري المشترك لعام 2023 عدة توصيات للتصدي للتحديات المتعددة الأوجه التي يواجهها العراق:

1. **التنويع الاقتصادي:** تقليل الاعتماد على النفط من خلال التوسع في قطاعات مثل الزراعة، والتصنيع، والخدمات، لخلق فرص العمل وتعزيز الاستقرار الاقتصادي.
2. **دعم المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة:** تعزيز قطاعات المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة من خلال تحسين الدعم القانوني والمالي ودعم البنية التحتية.
3. **الطاقة المتجددة:** الانتقال نحو مصادر الطاقة المتجددة لتقليل الاعتماد على النفط وتعزيز الاستدامة البيئية.
4. **الإصلاحات المالية:** تنفيذ إصلاحات مالية شاملة لإدارة عائدات النفط بكفاءة وتحقيق الاستقرار الاقتصادي.
5. **تمكين النساء والمساواة:** تعزيز تمكين النساء والمساواة في القوى العاملة من خلال السياسات التي تدعم تكافؤ الفرص وتوفير الدعم للنساء في سوق العمل.
6. **الحد من الفقر:** التركيز على برامج موجهة للحد من الفقر، ولا سيما للنساء والفئات الهشة.
7. **الاستثمار في البنية التحتية:** الاستثمار في المياه والصرف الصحي والتنمية الحضرية لتحسين الصحة العامة والظروف المعيشية.
8. **إصلاحات الحوكمة:** تنفيذ إصلاحات هيكلية شفافة وشاملة لتعزيز الحوكمة وإعادة بناء ثقة الجمهور⁷.

1 منظمة العمل الدولية، والجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان. مسح القوى العاملة في العراق 2021. بغداد/ جنيف، 2022.

2 منظمة العمل الدولية (ILO). الملف القطري لمنظمة العمل الدولية: العراق. جنيف.

3 فريق الأمم المتحدة القطري (UNCT). تحليل قطري مشترك: العراق. 2023.

4 اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا التابعة للأمم المتحدة (الإسكوا). ملف تعريف العدالة بين الجنسين: العراق.

5 منظمة العمل الدولية (ILO). إدماج ذوي الإعاقة في عالم العمل: أدلة من الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. جنيف.

6 حكومة العراق. قانون العمل والضمان الاجتماعي رقم 18 لسنة 2023؛ موجزات فنية لمنظمة العمل الدولية حول إصلاح الحماية الاجتماعية..

7 فريق الأمم المتحدة الوطني في العراق، التقييم الوطني المشترك، 2023

2.3 التقدم الذي أحرزه العراق نحو العمل اللائق (البرنامج الوطني للعمل اللائق 2019 – 2025)

حافظت منظمة العمل الدولية على تعاون برامجي طويل الأمد مع شركائها في العراق منذ عام 1995. وافترضت منظمة العمل الدولية أول مكتب تنسيق قطري لها في العراق في بغداد في آذار 2020. ويمثل البرنامج الوطني للعمل اللائق 2019-2025 مشاركة متجددة وعميقة من جانب منظمة العمل الدولية في العراق، مما يعزز التزاماً قوياً بين جميع الشركاء بوضع العمل اللائق في صميم الجهود الرامية إلى التعافي والإصلاح في العراق. وفي إطار تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق 2019-2025، عملت المنظمة بشكل وثيق مع كل من حكومة العراق الاتحادية وحكومة إقليم كردستان العراق. ويرتكز نهج المنظمة في العراق في الاستفادة من الشراكات لتحقيق تغيير حقيقي، ومواءمة بشكل أوثق مع أهداف التنمية الوطنية والدولية. وتستند الأنشطة والنتائج المحددة في البرنامج إلى نظريات تغيير واضحة، تم تطويرها بالتعاون مع الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل¹.

كان للبرنامج الوطني للعمل اللائق 2019 – 2025 ثلاث مجالات ذات أولوية:

- دعم تنمية القطاع الخاص واستحداث فرص العمل.
- تعزيز الحماية الاجتماعية والتصدي لعمل الأطفال.
- تعزيز حوكمة العمل والحوار الاجتماعي.

2.3.1 الإنجازات

- حققت منظمة العمل الدولية العديد من الإنجازات الهامة في العراق، من بينها:
 1. **دعم المستفيدين:** مساعدة أكثر من 20,000 فرد – من النساء والرجال والفتيات والفتيان – من خلال فرص العمل، والتدريب على المهارات، وتنمية ريادة الأعمال، والوصول إلى التمويل، والحماية الاجتماعية، والتصدي لعمل الأطفال، وتحسين حوكمة العمل.
 2. **البحوث والمنشورات:** إعداد أكثر من 40 دراسة وتقييماً وتقريراً، بما في ذلك المسح الوطني للقوى العاملة وتقارير التشخيص للاقتصاد غير المنظم.
 3. **المصادقة على الاتفاقيات:** تيسير المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 102 ورقم 184 ورقم 185 واتفاقية العمل البحري لعام 2006.
 4. **اعتماد التشريعات:** دعم اعتماد قانون جديد للتقاعد والضمان الاجتماعي لعمال القطاع الخاص في العراق الاتحادي.
 5. **المصادقة على السياسات:** تقديم الدعم الفني للمصادقة على سياسات تفتيش العمل، والسلامة، والصحة المهنية، ونشرها.
 6. **صياغة الاستراتيجيات:** تقديم الدعم الفني لاعداد "الاستراتيجية الوطنية لمنع وتقليل أوجه عدم المساواة في عالم العمل للفترة 2024-2028".
 7. **تفعيل البرامج:** تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للإستثمار كثيف العمالة (EIIP).
 8. **أدوات إدارة الأعمال:** أدوات إدارة الأعمال المؤسسية لمنظمة العمل الدولية (برامج إبدأ وحسن مشروعك (SIYB) والتثقيف المالي (FE) وتعرف على عالم الأعمال (KAB)) داخل الهيئات الحكومية والمنظمات غير الحكومية ومقدمي خدمات تطوير الأعمال ووكالات الأمم المتحدة لدعم رواد الأعمال الشباب، وخاصة النساء والشباب من النازحين داخلياً واللاجئين والمجتمعات المضيفة.
 9. **الشمول المالي:** التعاون مع البنك المركزي العراقي وأصحاب المصلحة الآخرين لتطوير استراتيجية / مبادرة الشمول المالي لتقديم الخدمات والقروض لرواد الأعمال الشباب في جميع أنحاء العراق.
 10. **رصد عمل الأطفال:** إضفاء الطابع المؤسسي على نظام رصد عمالة الأطفال والمعايير الخاصة بذلك.
 11. **المبادرات التعليمية:** إنشاء مساحات تعليمية صديقة للطفل.
 12. **تعزيز السلامة والصحة المهنية:** تقديم الدعم الفني للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.
 13. **التدريب على تفتيش العمل:** إنشاء المركز الوطني للتدريب على تفتيش العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
 14. **تشغيل النساء وإدماجهن:** توسيع نطاق وصول النساء إلى فرص العمل، وتنمية المهارات، ودعم ريادة الأعمال، والفرص المدرة للدخل من خلال برامج منظمة العمل الدولية الموجهة، بما في ذلك التدريب على إدارة الأعمال (SIYB/KAB)، وتعزيز خدمات التشغيل، ومبادرات سوق العمل الشاملة التي تستفيد منها النساء من مجتمعات النازحين واللاجئين والمجتمعات المضيفة.

1 منظمة العمل الدولية، البرنامج الوطني للعمل اللائق، العراق: التعافي والإصلاح 2019-2023.



2.3.2 الدروس المستفادة

يتضمن ملخص الدروس المستفادة من تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق ما يلي:

الدروس العامة المستفادة

- **يُعد بناء الثقة وتمكين الناس أمراً أساسياً لتحقيق النجاح.**
- **البداية بمبادرات صغيرة** لإثبات الخبرات ذات الصلة، قبل الاستفادة منها للاضطلاع بأدوار أكبر.
- **يعد التصدي لتغير المناخ وتأثيره على عالم العمل** أمراً بالغ الأهمية ويتطلب توافر الخبرات المتخصصة واتخاذ الإجراءات الفعالة
- **ساهمت أدوات التدريب** على إدارة الأعمال التابعة لمنظمة العمل الدولية (برامج إبدأ وحسن مشروعك (SIYB) والتثقيف المالي (FE) وتعرّف على عالم الأعمال (KAB) في تعزيز ريادة الأعمال وتنمية المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.
- **يُعد تصميم البرامج المراعية للجنسين والشمول** أمراً بالغ الأهمية، إذ يلزم اتخاذ تدابير موجهة لمعالجة العوائق الهيكلية المستمرة التي تحد من وصول النساء والفئات المهمشة الأخرى إلى العمل اللائق.

الإدارة والحوكمة

- **تُعد إدارة المخاطر** من خلال إجراء تحليلات منتظمة للمخاطر، وتنفيذ استراتيجيات التخفيف منها، والحفاظ على التعاون الوثيق مع النظراء الحكوميين، أمراً بالغ الأهمية للتغلب على التحديات.
- **يُعد التنسيق المستمر مع الوكالات الحكومية وهيئات الأمم المتحدة والقوات الأمنية** أمراً حيوياً للتخطيط التكيفي الذي يأخذ في الاعتبار إمكانية الوصول والظروف الأمنية.
- **إن اتباع نهج شامل** يجمع بين التدخلات على مستوى القاعدة (المجتمعات المحلية) والمناقشات على مستوى السياسات يُسهم بفعالية في معالجة قضايا سوق العمل وتحديات العمل اللائق.

التطوير المؤسسي

- **كانت المشاركة الفاعلة للشركاء الثلاث، من الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، في وضع السياسات** عاملاً أساسياً في النجاح في إقرار مختلف السياسات والإصلاحات القانونية.
- **وتؤدي فرص بناء القدرات المشتركة** دوراً أساسياً في سد الفجوات بين المنظمات الحكومية ذات الصلاحيات المتداخلة.
- **ولسد الفجوة بين القوانين وتنفيذها الفعّال**، من الضروري تحديد التحديات القائمة، وتطوير حلول مناسبة، وإضفاء الطابع المؤسسي على العمليات الفعّالة التي تعالج هذه التحديات وتستجيب لاحتياجات كل من العمال وأصحاب العمل.
- **وقد أدى إدماج أنشطة تدريب المدربين** في العديد من مشاريع التعاون الإنمائي إلى تعزيز استدامة النتائج ودعم جهود بناء القدرات في المستقبل من خلال الاستعانة بالخريجين المدربين.
- **إن بناء القدرات المؤسسية الذي يدمج احتياجات الجنسين والشمول يحسن نتائج التنفيذ**، لا سيما عندما يتم دعم المؤسسات الحكومية لتطبيق التخطيط المستجيب للجنسين، وتصنيف البيانات، وتصميم الخدمات الشاملة

التمثيل والحوار الاجتماعي

- **يُعد التفكير الاستراتيجي** أمراً ضرورياً لتعزيز الحوار الاجتماعي الفعال بين المكونات الثلاث، وهو أمر أساسي لتحقيق أجندة العمل اللائق.
- **ويتطلب تعزيز الحوار الاجتماعي وتفتيش العمل** تمثيلاً أقوى وأكثر شمولاً لأصوات كل من العمال وأصحاب العمل، بما في ذلك النساء والعمال المهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة، الذين غالباً ما تكون وجهات نظرهم غير ممثلة تمثيلاً كافياً في آليات الحوار والرقابة الحالية.
- **ويمكن تحسين التمثيل من خلال الحرية النقابية والتواصل الأكثر فعالية**، مع مراعاة الطبيعة المتطورة للعمل.
- **وقد أخذت هذه الدروس المستفادة**، من بين أمور أخرى، في الاعتبار أثناء تطوير البرنامج الوطني الجديد للعمل اللائق (2026-2029)¹.

1 الإنجازات السابقة للبرنامج الوطني للعمل اللائق والدروس المستفادة (2019-2024) وتصميم برنامج العمل اللائق القادم (2026-2029)

الجدول 1: ملخص الدروس المستفادة من البرنامج الوطني للعمل اللائق السابق

المجال	ما الذي نجح	ما الذي لم ينجح	كيف يؤثر ذلك على خطة العمل للبرنامج الوطني للعمل اللائق الجديد (2026-2029)
حوكمة العمل والمؤسسات	التقدم المحرز في بناء قدرات تفتيش العمل، واعتماد أدوات محدثة في مجال الصحة والسلامة المهنية، وزيادة المشاركة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والشركاء الاجتماعيين.	التحول الرقمي المحدود والبطء في متابعة تعليقات هيئات الأشراف، وتفاوت تغطية التفتيش خارج المدن الكبرى.	يركز برنامج العمل الوطني للعمل اللائق الجديد على تحديث إدارة العمل وأنظمة التفتيش الرقمية وتعزيز آليات الامتثال والمتابعة المنظمة للالتزامات معايير العمل الدولية.
خدمات التشغيل وتنمية المهارات	أسهم التنفيذ الناجح لمراكز خدمات التشغيل والتحصينات في خدمات التشغيل، والشراكات التدريبية القائمة على الطلب، في زيادة فرص التشغيل.	ضعف التنسيق بين مراكز خدمات التشغيل ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني؛ وقدم نظم معلومات سوق العمل.	يعطي برنامج العمل اللائق الجديد الأولوية للأنظمة الرقمية لمراكز خدمات التشغيل، ونظام معلومات سوق العمل المتكامل، وتعزيز التعاون بين مراكز خدمات التشغيل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتوفير المهارات ذات الصلة بإحتياجات السوق.
تنمية القطاع الخاص والمشاريع الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر	نمو برامج ريادة الأعمال وخاصة للشباب والنساء، وتحسن الخدمات الاستشارية لتطوير الاعمال.	محدودية التوسع بسبب عدم كفاية التمويل وضعف البيئة السياسية لإضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.	يدمج برنامج العمل اللائق روابط أقوى مع مقدمي التمويل، ومسارات إضفاء الطابع الرسمي على المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، ودعم مرونة المؤسسات وتنويعها.
الحماية الاجتماعية	تحسينات تدريجية في الأنظمة الإدارية وتعزيز استهداف المساعدات الاجتماعية.	المشهد المجزأ للحماية الاجتماعية والتغطية المحدودة للعمال غير المنظمين وغياب قواعد البيانات المتوافقة.	يركز برنامج العمل اللائق القطري الجديد على أنظمة الحماية الاجتماعية القائمة على نهج دورة الحياة، والرقمنة، وتوسيع التغطية لتشمل العمال غير المنظمين.
الحوار الاجتماعي والجهات الثلاثة المعنية	زيادة مشاركة منظمات العمال وأصحاب العمل؛ وإجراء مشاورات ثلاثية ناجحة بشأن إصلاحات السياسات.	ضعف إضفاء الطابع المؤسسي على منصات الحوار ومحدودية القدرات على التفاوض الجماعي.	يعطي البرنامج الوطني للعمل اللائق الأولوية لإضفاء الطابع المؤسسي على آليات الحوار، وبناء قدرات الشركاء، وتعزيز أطر المفاوضة الجماعية.
المساواة بين الجنسين والشمول	برامج موجهة وفعالة تستهدف الشباب والنساء، ووجود قاعدة أدلة قوية بشأن الفوارق بين الجنسين.	استمرار انخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة، وعدم تيسير الوصول إلى مراكز خدمات التشغيل بصورة كافية للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة؛ فضلا عن محدودية إدماج الجنسين في مختلف الأنظمة العامة.	يدمج برنامج العمل اللائق الوطني الجديد تصميم خدمات مراعية للجنسين وتدخلات موجهة للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة، فضلا عن اعتماد بيانات مصنفة بشكل منهجي حسب الجنس والإعاقة.
البيانات والأدلة	أدى التعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة الإحصاء في إقليم كردستان إلى تحسين جودة البيانات، كما قدمت المسوحات الجديدة صورة أكثر وضوحاً لاتجاهات سوق العمل.	لا تزال هناك فجوات في مؤشرات العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة، وفي قياس العمل غير المنظم، وكذلك في نظم البيانات الإدارية.	يتضمن البرنامج الوطني للعمل اللائق الجديد تركيزاً مخصصاً على تعزيز أنظمة بيانات سوق العمل، والقدرة إعداد التقارير المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة، وقابلية التشغيل البيني للبيانات الإدارية.



شُيّدت قلعة باش تاييا في القرن الثاني عشر كإحدى القلاع السبع داخل أسوار مدينة الموصل. وقد تضررت القلعة على يد تيمورلنك عام 1393، ثم أعاد بناؤها العثمانيون لاحقاً.

©يونسكو عراق



تُعرف أهوار بلاد ما بين النهرين، أو أهوار العراق، بأنها منطقة رطبة تقع في جنوب العراق وجنوب غرب إيران، بالإضافة إلى جزء منها في شمال الكويت. تقع هذه الأهوار بشكل رئيسي على سهول نهري دجلة والفرات، وتحدها مدن البصرة والناصرية والعمارة، وجزء من جنوب غرب إيران وشمال الكويت (وخاصة جزيرة بوبيان). تاريخيًا، كانت هذه الأهوار، التي تتألف أساسًا من أهوار الوسط والحويضة والحرير المتجاورة، أكبر نظام بيئي للأراضي الرطبة في غرب أوراسيا. وتُعد هذه المنطقة الرطبة الفريدة موطنًا لسكان الأهوار، الذين طوروا ثقافة مميزة مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بهذه البيئة، حيث يمارسون حصاد القصب والأرز، وصيد الأسماك، ورعي الجاموس.

©يونسكو عراق



3 الأولويات ونتائج البرنامج الوطني

يتمحور البرنامج الوطني للعمل اللائق (2026-2029) حول ثلاث أولويات استراتيجية، لكل منها نتائج ومخرجات محددة. وتتماشى هذه الأولويات مع خطة التنمية الوطنية (2024-2028) وإطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة (2025-2029). وبالإضافة إلى ذلك، فإن النتائج التي تساهم في كل أولوية استراتيجية تتماشى أيضاً مع برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها. ويتضمن المرفق 1 إطار النتائج، إلى جانب الأنشطة في إطار كل ناتج والمؤشرات وخطوط الأساس والأهداف ووسائل التحقق والمخاطر وتدابير التخفيف من المخاطر والافتراضات.

3.1 الأولوية الاستراتيجية 1: تعزيز المهارات ذات الصلة بالسوق والتشغيل الشامل

تدعم هذه الأولوية الجهود الرامية إلى تعزيز فرص الحصول على التدريب الجيد على المهارات، وتعزيز الإدماج في سوق العمل وتعزيز خدمات التشغيل. وأظهرت التجارب السابقة الحاجة إلى تعزيز خدمات التشغيل من خلال مواءمتها بشكل وثيق مع احتياجات السوق وتعزيز التنسيق بين مقدمي الخدمات وأصحاب العمل ومؤسسات التدريب. ويمكن للحد الفعال من أوجه عدم تطابق المهارات في سوق العمل وتحسين خدمات التشغيل الاجتماعي والاقتصادي للفئات الهشة، مثل النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين، أن يعزز فرص العمل. كما أن ضمان مواءمة التدريب المهني بشكل مباشر مع متطلبات سوق العمل يساهم بشكل كبير في تحسين قابلية تشغيل الشباب، مما يؤكد أهمية الشراكات القوية مع أصحاب المصلحة في القطاع الخاص.

المواءمة مع خطة التنمية الوطنية

تتماشى هذه الأولوية الاستراتيجية مع الهدف الخامس: "تطوير مؤسسات سوق العمل وخدمات التشغيل الفعالة"، والهدف السادس من أهداف خطة التنمية الوطنية: "خفض معدلات البطالة، لا سيما بين النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة"، والهدف الثالث منها في إطار التعليم: "تحسين المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل".

مواءمة الأولوية الاستراتيجية مع إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة 2025-2029:

المجال ذي الأولوية في إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة: تنمية رأس المال البشري والتنويع الاقتصادي.

حصيلة إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة ذات الصلة: توسيع فرص التعليم والعمل، لا سيما للشباب والفئات المهمشة.

روابط مع العمل اللائق وإعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية

عناصر العمل اللائق

- خلق فرص العمل - تعزيز خدمات التشغيل وبرامج سوق العمل والتوجيه المهني لتعزيز مطابقة الوظائف.
- الحماية الاجتماعية - توسيع فرص التدريب والتشغيل للفئات الهشة وضمان الوصول إلى التعلم مدى الحياة.
- حقوق العمال - تعزيز سياسات تشغيل قائمة على المساواة في المعاملة وعدم التمييز ومراعية للجنسين وشاملة للجميع.
- الحوار الاجتماعي - إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والجهات الحكومية في سياسات تنمية المهارات والتدريب.

مواءمة إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية

- الاستثمار في قدرات الأشخاص - تعزيز تنمية المهارات والمهارات الرقمية والتدريب المهني لتحسين قابلية التشغيل.
- تعزيز مؤسسات العمل - تحسين خدمات سوق العمل وأنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني لتحسين الاندماج في القوى العاملة بشكل أفضل.
- تعزيز العمل اللائق والمستدام - دعم التشغيل الأخضر، والتعلم مدى الحياة، وسياسات الانتقال العادل.

3.1.1 النتيجة 1.1: خدمات حديثة وفعالة لدعم التشغيل، وأكثر مواءمة مع احتياجات سوق العمل



المخرج 1.1.1: تتسم مراكز التوجيه والإرشاد والمهني في مؤسسات التعليم والتدريب التقني، بالشمول ومراعية الجنسين، وجاهزة للعمل ومتكاملة بشكل تام.



المخرج 1.1.2: تعزيز قدرات مراكز خدمات التشغيل في المحافظات العراقية لتيسير التشغيل للشابات والشبان، والأشخاص ذوي الإعاقة.



المخرج 1.1.3: تعزيز مشاركة القطاع الخاص في هيئات صنع القرار المشرفة على مراكز خدمات التشغيل.



المخرج 1.1.4: : اعتماد نظام شامل ومراعي للجنسين لإدارة الحالات الخاصة بخدمات دعم التشغيل ضمن المؤسسات العامة ذات الصلة.



وتتماشى هذه النتيجة بوضوح مع الهدف الخامس من أهداف خطة التنمية الوطنية: "تطوير مؤسسات سوق العمل الفعالة وخدمات التشغيل"، الذي يؤكد على إنشاء مراكز تشغيل كفؤة، وتحديث نظم دعم التشغيل، وتعزيز الوساطة في سوق العمل.

كما تتماشى مع النتيجة 3 من نتائج برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيتها: التشغيل الكامل والمنتج من أجل عمليات انتقال عادلة. وتساهم في المخرج 3-4 من مخرجات برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيتها، الذي يركز على زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير برامج وخدمات فعالة وكفؤة لسوق العمل لدعم عمليات الانتقال. وإن تحديث مراكز خدمات التشغيل في العراق ودمج مشاركة القطاع الخاص يدعم هذا الهدف بشكل مباشر.

من خلال إدخال التوجيه المهني المراعي للجنسين، وخدمات التشغيل الميسرة والشاملة، وأنظمة إدارة الحالات التي تحدد وتعالج العوائق التي تواجهها النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، فإن هذه النتيجة ستؤدي بشكل مباشر إلى تقليل أوجه عدم المساواة في الوصول إلى معلومات سوق العمل والوساطة والتشغيل، وبالتالي تعزيز المساواة بين الجنسين والشمول في نتائج التشغيل.

نظرية التغيير

إذا تم إنشاء مراكز التوجيه والإرشاد المهنيين في مؤسسات التعليم والتدريب التقني وأدمجت في هياكلها بطريقة تراعي احتياجات الجنسين وتتسم بالشمولية (المخرج 1.1.1)، وتم تحديث مراكز خدمات التشغيل بأنظمة رقمية وموظفين مدربين قادرين على تقديم خدمات شاملة لتلبية احتياجات النساء والفئات الأخرى التي تواجه عوائق (المخرج 1.1.2)، وشارك القطاع الخاص بنشاط في حوكمة مراكز خدمات التشغيل مع مراعاة المساواة وعدم التمييز (المخرج 1.1.3)، وتم تنفيذ نظام إدارة حالات مراعية للجنسين لتبسيط خدمات دعم التشغيل (المخرج 1.1.4) فسيحصل الباحثون عن عمل على توجيه مهني أكثر ملائمة، ومطابقة وظيفية فعالة، ودعم تشغيل أكثر تنظيماً، مما يؤدي إلى تحسين نتائج التشغيل وزيادة الرضا بين كل من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل.

المساهمة في الأولوية الاستراتيجية: 1 تضمن هذه النتيجة تزويد القوى العاملة بالمهارات اللازمة ودعمها بخدمات تشغيل كفؤة، مما يؤدي إلى اندماج أفضل في السوق وارتفاع معدلات التشغيل.



3.1.2 النتيجة 1.2: الحد من العوائق التي تحول دون تكافؤ فرص الوصول إلى سوق العمل



المخرج 1.2.1: تعزيز وتطوير مراكز مختارة لخدمات التشغيل لضمان إمكانية الوصول إليها من قبل الجميع، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة.

المخرج 1.2.2: تحديث وتنفيذ برامج متكاملة لتنمية المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة، لتكون متاحة للشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين داخلياً والنازحين قسراً ممن لديهم مهنة وقادرون على العمل.

المخرج 1.2.3: إنشاء منصات شاملة للسياسات والحوار، بما يضمن المشاركة الفاعلة للنساء والشباب والنازحين قسراً والنازحين داخلياً والأشخاص ذوي الإعاقة.

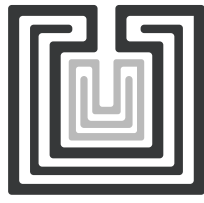
تتوافق هذه النتيجة مع الهدف 6 من أهداف خطة التنمية الوطنية: "خفض معدلات البطالة، لا سيما بين النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة". ويعطي هذا الهدف الأولوية على وجه التحديد لإزالة العوائق التي تواجه الفئات الهشة، وتعزيز الوصول إلى العمل، وضمان المشاركة الشاملة في سوق العمل.

كما أنه يتماشى مع النتيجة 5 من نتائج برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيتها: المساواة بين الجنسين والمساواة في المعاملة والفرص للجميع. ويرتبط بالمخرج 5.1 من مخرجات برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيتها، الذي يدعم الدول الأعضاء في تصميم وتنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والشمول. كما تعزز جهود العراق الرامية إلى تحسين الوصول إلى خدمات التشغيل للفئات الهشة، مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين داخلياً، المساواة في سوق العمل.

نظرية التغيير

إذا تم تطوير مراكز مختارة لخدمات التشغيل بحيث تكون متاحة للأشخاص ذوي الإعاقة (المخرج 1.2.1)، وتم تنفيذ برامج موجهة لتنمية المؤسسات متناهية الصغر للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والنازحين داخلياً و النازحين قسراً (المخرج 1.2.2)، وتم إنشاء منصات شاملة للحوار بشأن السياسات لضمان المشاركة النشطة للفئات المهمشة في تشكيل سياسات سوق العمل (المخرج 1.2.3)، ستقل أوجه عدم المساواة في سوق العمل وستتمتع الفئات الهشة بفرص أفضل للحصول على العمل والموارد المالية، سيتحضر أصحاب العمل على تبني ممارسات تشغيل شاملة.

المساهمة في الأولوية الاستراتيجية 1: من خلال معالجة العوائق في سوق العمل، تعزز هذه النتيجة شمول فرص التشغيل، بما يضمن قدرة جميع الأفراد، بما فيهم الفئات المهمشة، على المساهمة في النمو الاقتصادي والاستفادة منه.



مدرسة المستنصرية هي مدرسة مرموقة تأسست خلال الخلافة العباسية في بغداد عام 1233 على يد الخليفة المستنصر بالله. وكانت مركزاً علمياً وثقافياً هاماً، وتقع في حي الرصافة ببغداد.

©يونسكو عراق

3.1.3 النتيجة 1.3: تعزيز فرص حصول الشباب على تعليم ومهارات ذات جودة، وملائمة لاحتياجات سوق العمل 

المخرج 1.3.1: تحسين تمثيل القطاع الخاص في مجالس إدارة مؤسسات مختارة للتدريب والتعليم.

المخرج 1.3.2: إجراء مسح وطني شامل للمهارات يراعي الجنسين، ونشر نتائجه، وتحديد فجوات المهارات ذات الأولوية.

المخرج 1.3.3: إنشاء لجان ثلاثية مشتركة وتوجيهها لتحديث المناهج بما يلبي معايير القطاع واحتياجات التخصص.

المخرج 1.3.4: إضفاء الطابع الشامل والمؤسسي على برامج مهارات ريادة وإدارة الأعمال والتثقيف المالي في مدارس تقنية ومراكز تدريب مهني مختارة

المخرج 1.3.5: تعزيز قدرات مراكز تدريب مهني مختارة.

المخرج 1.3.6: تنفيذ حملة توعية عامة على المستوى الوطني بشأن فوائد التعليم والتدريب المهني والتقني.

تتطابق هذه النتيجة بشكل مباشر مع الهدف 3 من أهداف خطة التنمية الوطنية في إطار التعليم: "تحسين المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل"، الذي يركز على تطوير برامج التعليم والتدريب المهني المصممة بما يتلائم مع متطلبات سوق العمل الحالية والناشئة.

كما تتوافق مع النتيجة 3 من نتائج برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها: التشغيل الكامل والمنتج من أجل عمليات انتقال عادلة. وتتوافق مع المخرج 3.2 من مخرجات برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها، الذي يركز على زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير مهارات شاملة ومستدامة ومرنة ونظم تعلم مدى الحياة. ويضمن ويضمن إدخال شراكات القطاع الخاص في التعليم والتدريب التقني والمهني، وإجراء مسوح وطنية للمهارات، وبرامج ريادة الأعمال، مواءمة قوية لنظرية التغيير في العراق.

نظرية التغيير

إذا شاركت مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني بفاعلية مع القطاع الخاص لمواءمة المناهج مع احتياجات السوق (المخرج 1.3.1)، وأجري مسح وطني للمهارات لتحديد فجوات المهارات الحرجة (المخرج 1.3.2)، وقامت لجان ثلاثية بتحديث المناهج لإدماج معايير الصناعة والمهارات الخضراء (المخرج 1.3.3)، وتم إضفاء الطابع المؤسسي على التدريب في مجال ريادة الأعمال والتثقيف المالي (المخرج 1.3.4)، وتم تطوير مراكز التدريب المهني (المخرج 1.3.5) وتم تعزيز الوعي العام بالتعليم والتدريب المهني والتقني (المخرج 1.3.6)، فإن الشباب سيكتسبون مهارات ملائمة وعالية الجودة تتوافق مع متطلبات سوق العمل، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات التشغيل وزيادة مهارة القوى العاملة

المساهمة في الخطة الاستراتيجية 1: تعزز هذه النتيجة الصلة بين التعليم والتشغيل، من خلال ضمان أن تكون تنمية المهارات مدفوعة بالطلب، وإعداد الشباب لمسارات مهنية مستدامة وللمشاركة الاقتصادية.

3.2 الأولوية الاستراتيجية 2: تحسين خلق فرص العمل من خلال التنويع الاقتصادي، ونمو الأعمال، والانتقال العادل

تركز هذه الأولوية على خلق فرص عمل مستدامة، وتعزيز المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، ودعم الانتقال العادل إلى الاقتصاد الأخضر. وأكدت التقييمات السابقة على أهمية دعم المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة من خلال أطر تنظيمية مبسطة، وتحسين الوصول إلى التمويل، وتوفير خدمات شاملة لدعم الأعمال. كما يتطلب التنويع الاقتصادي الناجح استراتيجيات موجهة خاصة بكل قطاع وحواراً مستمراً بشأن السياسات مع الحكومة والجهات الفاعلة في القطاع الخاص. وكانت جهود إضفاء الطابع الرسمي أكثر فاعلية عندما رأت المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة مزايا اقتصادية واضحة في التحول إلى القطاع المنظم، مدعومة بحوافز استراتيجية وأطر مؤسسية محلية قوية.

المواءمة مع خطة التنمية الوطنية

تتماشى هذه الأولوية الاستراتيجية مع أولوية التنويع الاقتصادي في خطة التنمية الوطنية (الهدف 2): "تنويع الهيكل الاقتصادي لتقليل الاعتماد على عائدات النفط"، والهدف 1 في إطار تنمية القطاع الخاص: "تعزيز دور القطاع الخاص وقدرته التنافسية"، والهدف 4 في إطار تنمية القطاع الخاص: "دعم وتطوير المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال".

مواءمة الأولوية الاستراتيجية مع إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة 2025-2029:

المجال ذي الأولوية في إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة: التنويع الاقتصادي والنمو المستدام.

نتيجة إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة ذات الصلة: تعزيز القطاع الخاص والمنشآت الصغيرة والمتوسطة لتوليد فرص عمل مستدامة.

روابط مع العمل اللائق وإعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية

عناصر العمل اللائق

استحداث فرص العمل - تعزيز نمو المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وتنمية القطاع الخاص، والاستثمار في القطاعات غير النفطية لتوليد فرص العمل.
الحماية الاجتماعية - دعم إضفاء الطابع الرسمي على المنشآت لتوسيع نطاق الحقوق في العمل والحماية لتشمل العمال غير المنظمين.
حقوق العمال - ضمان أن تحمي سياسات الانتقال العادل العمال في الصناعات التي تشهد تحولاً.
الحوار الاجتماعي - تشجيع وضع السياسات بصورة تشاركية بين الشركاء الاجتماعيين بشأن تطوير الأعمال والتحول الاقتصادي.

المواءمة مع إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية

الاستثمار في قدرات الأشخاص - تيسير ريادة الأعمال، وتمويل الأعمال، والتحول الرقمي لخلق فرص عمل جديدة.
تعزيز مؤسسات العمل - تعزيز تسجيل الأعمال وإنفاذ قوانين العمل، وحماية العمال.
تعزيز العمل اللائق والمستدام - تشجيع الأعمال الخضراء والابتكار وممارسات التشغيل العادلة لدعم الاستدامة الاقتصادية.

3.2.1 النتيجة 2.1: تنويع الفرص الاقتصادية والانتقال العادل

المخرج 2.1.1: إجراء تحليل شامل لآوضاع سوق العمل.



المخرج 2.1.2: إطلاق برنامج الأعمال الخضراء ووضع محل تنفيذ.



المخرج 2.1.3: تنفيذ برامج تطوير سلاسل التوريد تدمج المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.



تتوافق هذه النتيجة مع أولوية التنويع الاقتصادي في خطة التنمية الوطنية (الهدف 2): "تنويع الهيكل الاقتصادي للحد من الاعتماد على عائدات النفط". وتركز الأولوية على توسيع القطاعات غير النفطية (مثل الزراعة والصناعة التحويلية والسياحة) لتوسيع نطاق التشغيل والفرص الاقتصادية.

وترتبط هذه النتيجة بالنتيجة (أ) من عوامل تمكين الخطة والميزانية: تعزيز المعرفة والابتكار والتعاون والتواصل للنهوض بالعدالة الاجتماعية. يدعم هذا المخرج مخرجات الأداء والميزانية (أ.1)، التي تعزز توفير إحصاءات موثوقة عن العمل والسوق، وتقييمات الأنظمة. وترتبط هذه النتيجة أيضًا بالنتيجة 4 من نتائج برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها: المنشآت المستدامة من أجل النمو الشامل والعمل اللائق. وهي تدعم المخرج 4.3 في برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها، الذي يعزز دعم المنشآت، ولا سيما المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، لتحقيق العمل اللائق وتحسين الإنتاجية. وتساهم الجهود التي يبذلها العراق في برامج تخضير الأعمال وإدماج المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في سلاسل التوريد في تحقيق هذا الهدف من خلال تعزيز التنويع الاقتصادي المستدام.

نظرية التغيير

إذا أُجري تحليل شامل لوضع سوق العمل بهدف تحديد قطاعات النمو ذات الأولوية (المخرج 2.1.1)، وأُطلق برنامج لتخضير الأعمال بهدف تعزيز المنشآت الخضراء والمستدامة (المخرج 2.1.2)، وتم تفعيل برنامج لتنمية سلاسل التوريد والتجارة لإدماج المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في الأسواق المنظمة (المخرج 2.1.3)، فإن الاقتصاد سيتحول نحو قطاعات نمو أكثر تنوعًا واستدامة، مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل خارج قطاع النفط وتعزيز الانتقال العادل نحو التشغيل الأخضر المستدام. **المساهمة في الأولوية الاستراتيجية 2:** من خلال تحفيز الاستثمار وخلق فرص العمل في القطاعات غير النفطية، تقلل هذه النتيجة من الاعتماد الاقتصادي على الهيدروكربونات وتيسر الانتقال إلى اقتصاد أكثر مرونة وتنوعًا.

3.2.2 النتيجة 2.2: تعزيز الدعم المقدم الى حكومة العراق والقطاع الخاص لتحفيز خلق فرص العمل والعمل اللائق

المخرج 2.2.1: إعداد سياسة تشغيل وطنية فاعلة تراعي الجنسين وشاملة للجميع، وإقرارها وتنفيذها.



المخرج 2.2.2: وضع وتنفيذ خطط عمل، بصورة تشاركية، لمعالجة القيود في القطاعات ذات الأولوية، من خلال حكومة العراق والغرف المعنية.



المخرج 2.2.3: تصميم وتنفيذ برنامج مستدام للأشغال العامة (PWP).



المخرج 2.2.4: إضفاء الطابع المؤسسي على برنامج الاستثمار كثيف العمالة (EIIP) ضمن الأطر الوطنية.



تتوافق هذه النتيجة تحديدا مع الهدف الاول من أهداف خطة التنمية الوطنية ضمن إطار تنمية القطاع الخاص: "تعزيز دور القطاع الخاص وقدرته التنافسية"، مما يسלט الضوء على ضرورة دعم التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص لدفع عجلة خلق فرص العمل والتنمية الاقتصادية.

كما تتوافق مع النتيجة الثالثة من نتائج برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها: التشغيل الكامل والمنتج من أجل الانتقال العادل وتساهم في المخرج 3.1 من مخرجات برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها، الذي يدعم قدرة الدول الأعضاء على وضع وتنفيذ سياسات تشغيل شاملة، ومع المخرج 3.4 من مخرجات البرنامج والميزانية، الذي يركز على زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير برامج وخدمات فعالة وكفؤة لسوق العمل لدعم عمليات الانتقال. ويعكس تبني العراق لسياسة وطنية للتشغيل وخطط عمل قطاعية خاصة بالشراكة بين القطاعين العام والخاص هذه الأولويات.

نظرية التغيير

إذا تم اعداد وقرار سياسة تشغيل وطنية شاملة ومراعية للجنسين (المخرج 2.2.1)، وتمت صياغة وتنفيذ خطط عمل قطاعية مشتركة بين القطاعين العام والخاص (المخرج 2.2.2)، وتم وضع برنامج فعال للأشغال العامة لخلق فرص عمل قصيرة الأجل (المخرج 2.2.3)، وتم إضفاء الطابع المؤسسي على برنامج الاستثمار الكثيف العمالة (EIIP) (المخرج 2.2.4)، فإن جهود خلق فرص العمل ستكون منسقة بشكل أفضل، وستزداد الاستثمارات كثيفة العمالة، وسيعزز التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص المشهد العام للتشغيل.

المساهمة في الأولوية الاستراتيجية 2: تدعم هذه النتيجة سياسات تشغيل هيكلية تسهم بصورة مباشرة في نمو الوظائف، وتعزيز قدرات بين الحكومة والقطاع الخاص لتوليد فرص عمل مستدامة.

3.2.3 النتيجة 2.3: تعزيز تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وإضفاء الطابع الرسمي عليها

المخرج 2.3.1: وضع واعتماد إطار عمل موحد لسياسة تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.	
المخرج 2.3.2: تعزيز وصول المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة إلى التمويل في محافظات مختارة.	
المخرج 2.3.3: تحسين وصول المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة إلى خدمات تطوير الأعمال في محافظات مختارة.	
المخرج 2.3.4: تعزيز قدرات التعاونيات في مجالي الحوكمة والإدارة المالية.	
المخرج 2.3.5: تحسين البيئة التمكينية لإنشاء المنشآت المستدامة وتشغيلها ونموها.	

تتوافق هذه النتيجة بصورة وثيقة مع الهدف 4 من أهداف خطة التنمية الوطنية ضمن إطار تنمية القطاع الخاص: "دعم وتطوير المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال". وهي تعالج بصورة صريحة إضفاء الطابع الرسمي على المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وتحسين الأطر التنظيمية، وتعزيز الوصول إلى الأسواق والخدمات المالية للأعمال للمؤسسات الصغيرة.

كما تتوافق هذه النتيجة مع النتيجة 4 من نتائج برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيتها: المنشآت المستدامة من أجل النمو الشامل والعمل اللائق. وتتوافق مع المخرج 4.1 والمتمثل بزيادة قدرة المكونات على تهيئة بيئات تمكينية لريادة الأعمال، والمنشآت المستدامة، والعمل اللائق، ونمو الإنتاجية، ومع المخرج 4.4 من مخرجات برنامج منظمة العمل الدولية وميزانيتها الذي يعزز قدرة الدول الأعضاء على تيسير انتقال المنشآت إلى الاقتصاد المنظم. وتدعم مبادرات البرنامج الوطني للعمل اللائق لتنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، والوصول إلى التمويل، وتبسيط تسجيل الأعمال.

نظرية التغيير

إذا اعتمد إطار موحد لسياسة تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (المخرج 2.3.1)، وتحسن وصول المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة إلى خدمات التمويل وتطوير الأعمال (المخرج 2.3.2) (المخرج 2.3.3)، وتم تعزيز قدرات التعاونيات في مجال الحوكمة والإدارة المالية (المخرج 2.3.4)، وبشّرت الإصلاحات التنظيمية إضفاء الطابع الرسمي على الأعمال من خلال مرافق تسجيل الأعمال في نقاط النافذة الواحدة (المخرج 2.3.5)، فإن المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة ستكون أكثر قدرة على العمل بصورة رسمية، والوصول إلى الموارد المالية، والمساهمة في خلق فرص العمل ضمن إطار منظم ومستدام.

المساهمة في الأولوية الاستراتيجية 2: من خلال تعزيز بيئة تمكينية لنمو المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وإضفاء الطابع الرسمي عليها، تسهم هذه النتيجة في دفع التوسع الاقتصادي ونمو التشغيل، ولا سيما في القطاعات التي تعاني من نقص الخدمات.

3.3 الأولوية الاستراتيجية 3: تحسين جودة العمل والحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق

تركز هذه الأولوية على تعزيز حقوق العمال وتحسين الحوار الاجتماعي وتوسيع أنظمة الحماية الاجتماعية. تشير الخبرات السابقة إلى أن تحسين المعايير والحقوق في العمل يعتمد على قوة الحوار الاجتماعي، مما يستلزم بناء قدرات منظمات العمال وأصحاب العمل بشكل مستمر، ووضع أطر تشريعية واضحة، وعمليات حوار مؤسسية. كما يتطلب تعزيز حقوق العمال آليات إنفاذ أقوى، ولا سيما من خلال أنظمة تفتيش عمل مجهزة بصورة أفضل. وقد أنطوت معالجة عمل الأطفال بفعالية على نهج متكاملة ومتعددة القطاعات عالجت الأسباب الاجتماعية والاقتصادية الجذرية، وجمعت بين الدعم التعليمي والاجتماعي، وشملت المشاركة والإنفاذ على مستوى المجتمع المحلي.

المواءمة مع خطة التنمية الوطنية

تتوافق هذه الأولوية الاستراتيجية بصورة مباشرة مع أولوية خطة التنمية الوطنية المتعلقة بالحوكمة المتمثلة في "تعزيز الحوكمة التشاركية وآليات الحوار الاجتماعي"، والهدف الثامن في إطار تنمية سوق العمل: "تعزيز معايير العمل اللائق وحقوق العمال والسلامة والصحة المهنية" والهدف الخامس منها: "الحد من انتشار عمل الأطفال من خلال تعزيز تدابير الحماية الاجتماعية وزيادة الالتحاق بالتعليم".

مواءمة الأولوية الاستراتيجية مع إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة 2025-2029:

■ **المجال ذي الأولوية في إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة: الحوكمة والحماية الاجتماعية.**

■ **النتيجة ذات الصلة من نتائج إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة: تعزيز الأطر المؤسسية للحقوق في العمل وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي.**

الروابط مع العمل اللائق وإعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية

عناصر العمل اللائق

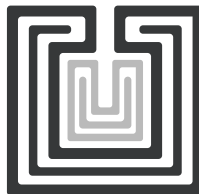
- **خلق فرص العمل** - تعزيز بيئات العمل العادلة التي تضمن وظائف مستقرة ومنظمة ومنتجة.
- **الحماية الاجتماعية** - توسيع أنظمة التقاعد، والتأمين ضد البطالة وحماية الأمومة لتعزيز أمن العمال.
- **حقوق العمال** - تعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.
- **الحوار الاجتماعي** - تعزيز الآليات الثلاثية لسياسات فعالة في مكان العمل وتسوية منازعات العمل.

المواءمة مع إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية

■ **الاستثمار في قدرات الأفراد** - توسيع برامج الضمان الاجتماعي، والأجور العادلة، وتدابير الحماية في أماكن العمل.

■ **تعزيز مؤسسات العمل** - تحسين تفتيش العمل، والامتثال القانوني، وأطر تسوية المنازعات.

■ **تعزيز العمل اللائق والمستدام** - ضمان أماكن عمل آمنة، وتعزيز حقوق مفاوضة جماعية أقوى، وتعزيز الحماية الاجتماعية.



3.3.1 النتيجة 3.1: تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية



المخرج 3.1.1: تهيئة بيئة أكثر تمكيناً لصنع القرارات الثلاثية.	
المخرج 3.1.2: تعزيز مشاركة الشركاء الاجتماعيين في الحوار الاجتماعي.	
المخرج 3.1.3: تطوير قدرة منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية على توسيع نطاق المناقشات داخليا بين اعضاءها.	

تتوافق هذه النتيجة بشكل مباشر مع أولوية خطة التنمية الوطنية المتعلقة بالحوكمة المتمثلة في "تعزيز الحوكمة التشاركية وآليات الحوار الاجتماعي"، مع التأكيد على تعزيز مشاركة أصحاب المصلحة وتعزيز أدوار النقابات والجمعيات والمجتمع المدني في الحوار بشأن السياسات. كما تتوافق هذه النتيجة مع النتيجة 2 من نتائج برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها: مكونات ثلاثية قوية وتمثيلية مؤثرة وحوار اجتماعي فعال. وترتبط بالمخرج 2.3 من مخرجات برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها، الذي يركز على زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل. وتسهم جهود العراق الرامية الى إنشاء هيئة استشارية وطنية ثلاثية وتعزيز مشاركة النقابات وتمثيلها بصورة مباشرة في تحقيق هذا الهدف.

نظرية التغيير

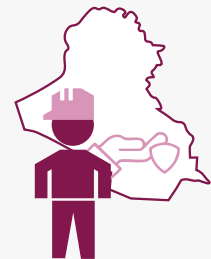
إذا تم تهيئة بيئة أكثر تمكيناً لصنع القرار الثلاثي من خلال إدخال التعديلات على قانون العمل، وإنشاء هيئة استشارية ثلاثية وطنية (المخرج 3.1.1)، وتعزيزت مشاركة الشركاء الاجتماعيين في الحوار الاجتماعي (المخرج 3.1.2)، وتحسين استراتيجيات التواصل والتمثيل الداخلي لمنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية (المخرج 3.1.3)، فإن العلاقات الصناعية سيتم تعزيزها، وستتم حماية حقوق العمال بصورة أفضل، وستصبح المفاوضة الجماعية أكثر فعالية، مما يقلل من النزاعات العمالية ويحسن ظروف العمل.

المساهمة في الأولوية الاستراتيجية 3: تعزز هذه النتيجة آليات الحوار الاجتماعي، بما يضمن إسهام حقوق العمل والمفاوضات العادلة في إيجاد بيئة عمل أكثر استقراراً وعدالة.

3.3.2 النتيجة 3.2: تعزيز تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل



المخرج 3.2.1: تعزيز حوكمة العمل في مجال تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية والضمان الاجتماعي.
المخرج 3.2.2: زيادة فعالية العدالة العمالية.
المخرج 3.2.3: الحد من انتشار عمالة الأطفال وجميع أشكال العمل الجبري.
المخرج 3.2.4: تعزيز الوعي بالحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك المساواة وعدم التمييز، والسلامة والصحة المهنية التي تشمل الحماية من العنف والتحرش.
المخرج 3.2.5: تعزيز قدرات الجهات التنظيمية لضمان التنفيذ الملائم لأنظمة العمل والسلامة والصحة المهنية.
المخرج 3.2.6: تعزيز القدرة الوطنية على التصديق على معايير العمل الدولية (ILS) والوفاء بالتزامات تقديم التقارير بشأنها.



تتوافق هذه النتيجة بوضوح مع الهدف 8 من أهداف خطة التنمية الوطنية في إطار تطوير سوق العمل: "تعزيز معايير العمل اللائق وحقوق العمل، والسلامة والصحة المهنية"، مع إعطاء الأولوية للامتثال لمعايير العمل وتعزيز أطر التفتيش والأطر التنظيمية.

تتوافق النتيجة مع النتيجة 1 من نتائج برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها: عمل معياري قوي وحديث من أجل العدالة الاجتماعية. وهي تدعم المخرج من الناتج 1.1 والذي يتعلق بتعزيز قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية؛ و1.4 من مخرجات برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها الذي يزيد من قدرة الحكومات والعمال وأصحاب العمل على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها. كما تتوافق هذه النتيجة أيضًا مع النتيجة 6 من نتائج برنامج: الحماية في العمل للجميع، ولا سيما مع المخرج 6.1: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية. وتساهم التدابير التي يتخذها العراق لتعزيز أنظمة تفتيش العمل، وتنفيذ اللوائح الخاصة بعمل الأطفال والعمل الجبري، وتعزيز الوعي بحقوق العمال والصحة والسلامة المهنية في تحقيق هذا الهدف.

نظرية التغيير

إذا تم تعزيز حوكمة العمل من خلال تحسين نظم تفتيش العمل (المخرج 3.2.1)، وقللت آليات تسوية المنازعات البديلة الفعالة من تراكم الدعاوى أمام محاكم العمل (المخرج 3.2.2)، وقل انتشار عمل الأطفال والعمل الجبري من خلال عمليات التفتيش وإنفاذ موجهة (المخرج 3.2.3)، وتعزيز الوعي بحقوق العمال ولوائح السلامة والصحة المهنية (المخرج 3.2.4)، وتحسين قدرات الهيئات التنظيمية (المخرج 3.2.5) وتعزيز القدرة الوطنية على التصديق على معايير العمل الدولية (ILS) والوفاء بالتزامات تقديم التقارير بشأنها (المخرج 3.2.6)، فإن معايير أماكن العمل ستتحسن، وستنفذ تدابير حماية العمال بصورة أكثر فعالية، وسيتم التمسك بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

المساهمة في الأولوية الاستراتيجية 3: من خلال ضمان الامتثال لمعايير العمل الدولية وتعزيز بيئة عمل قائمة على الحقوق، تساهم هذه النتيجة في تعزيز حماية العمال والسلامة في مكان العمل، والحد من الممارسات الاستغلالية، وتعزز العمل اللائق.

3.3.3 النتيجة 3.3: تعزيز نهج قائم على الحقوق في الحماية الاجتماعية يشمل مختلف مراحل دورة الحياة



المخرج 3.3.1: تصميم إطار استراتيجي شامل ومستدام ومنصف للضمان الاجتماعي ووضع موضع التنفيذ.

المخرج 3.3.2: تعزيز القدرات المؤسسية على تحديد العوائق التي تحول دون الوصول إلى الضمان الاجتماعي ومعالجتها والحد منها.

المخرج 3.3.3: تحسين مشاركة الشركاء الاجتماعيين في حوكمة الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاق التغطية.

المخرج 3.3.4: تحسين التنسيق بين برامج المساعدة الاجتماعية والتأمين الاجتماعي لضمان عدم ترك أحد خلف الركب.



تتطابق هذه النتيجة بصورة صريحة مع أولوية خطة التنمية الوطنية المتعلقة بالحماية الاجتماعية ورعاية الأطفال، وتحديدًا الهدف 5: "الحد من انتشار عمل الأطفال من خلال تعزيز تدابير الحماية الاجتماعية وزيادة الالتحاق بالتعليم". وتعالج هذه الأولوية الحد من الجذرية لعمل الأطفال، وتوسيع نطاق الوصول إلى التعليم، وتعزيز آليات الرصد والإنفاذ.

كما أنها ترتبط بالنتيجة 7 من نتائج برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها: الحماية الاجتماعية الشاملة. وتتوافق مع المخرج 7.1 من مخرجات برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها، الذي يركز على زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات حماية اجتماعية شاملة، ومراعية للجنسين ومستدامة. ويعزز البرنامج الوطني للعمل اللائق في العراق حوكمة الحماية الاجتماعية، ويوسع نطاق التغطية، ويدمج برامج التأمينات الاجتماعية والمساعدة الاجتماعية، مما يعزز التزام منظمة العمل الدولية بالحماية الاجتماعية الشاملة.

نظرية التغيير

إذا تم وضع إطار تنظيمي شامل ومستدام للضمان الاجتماعي (المخرج 3.3.1)، وتعززت القدرة المؤسسية على الحد من العوائق التي تحول دون الوصول الى الضمان الاجتماعي (المخرج 3.3.2)، وشارك الشركاء الاجتماعيون بنشاط في حوكمة الحماية الاجتماعية (المخرج 3.3.3)، وتحسّن التنسيق بين برامج المساعدة الاجتماعية والتأمينات الاجتماعية (المخرج 3.3.4)، فسيتم شمول عدد أكبر من الأفراد (وخاصة الفئات الهشة) بمخططات الحماية الاجتماعية القائمة على نهج دورة الحياة، بما يضمن الأمن الاقتصادي ويحد من مخاطر الفقر.

المساهمة في الأولوية الاستراتيجية 3: تعزز هذه النتيجة أنظمة الحماية الاجتماعية من خلال ضمان شمول المزيد من العمال والسكان المهمشين في نظم الحماية الرسمية.

3.4 المواءمة مع برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة 2024-2025

يوضح الجدول التالي كيفية مواءمة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق

الجدول 2: ملخص نتائج برنامج العمل اللائق مقارنة بنتائج ومخرجات برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية

الأولوية الاستراتيجية والنتيجة للبرنامج الوطني للعمل اللائق	نتائج ومخرجات سياسة برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية (2024-2025)
تعزيز المهارات ذات الصلة باحتياجات السوق والتشغيل الشامل	
النتيجة 1.1: خدمات حديثة وفعّالة لدعم التشغيل، وأكثر مواءمة مع احتياجات سوق العمل	النتيجة 3 من البرنامج والميزانية: العمالة الكاملة والمنتجة من أجل انتقالات عادلة (المخرج 3.4: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير برامج وخدمات فعالة وكفؤة لسوق العمل لدمج عمليات الانتقال)
النتيجة 1.2: الحدّ من العوائق التي تحول دون تكافؤ فرص الوصول إلى سوق العمل.	النتيجة 5 من البرنامج والميزانية: المساواة بين الجنسين والمساواة في المعاملة والفرص للجميع (المخرج 5.1: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ أجندة تحويلية بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والشمول)
النتيجة 1.3: تعزيز فرص حصول الشباب على تعليم ومهارات ذات جودة وملائمة لاحتياجات سوق العمل	النتيجة 3 من البرنامج والميزانية: العمالة الكاملة والمنتجة من أجل انتقالات عادلة (المخرج 3.2: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير أنظمة شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود للمهارات والتعلم مدى الحياة)
تعزيز خلق فرص العمل من خلال التوزيع الاقتصادي ونمو الأعمال والانتقال العادل	
النتيجة 2.1: تنويع الفرص الاقتصادية والانتقال العادل	الممكن أ: تعزيز المعرفة والابتكار والتعاون والتواصل من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية (المخرج أ.1: المزيد من الإحصاءات والمعلومات الموثوقة عن العمل والسوق). النتيجة 4 من البرنامج والميزانية: المنشآت المستدامة من أجل النمو الشامل والعمل اللائق (المخرج 4.3: زيادة الدعم للمنشآت، ولا سيما المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، لتحقيق العمل اللائق وتحسين الإنتاجية)
النتيجة 2.2: تعزيز الدعم المقدم إلى حكومة العراق والقطاع الخاص لتحفيز خلق فرص العمل والعمل اللائق	النتيجة الثالثة من البرنامج والميزانية: العمالة الكاملة والمنتجة من أجل انتقالات عادلة (المخرج 3.1: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير وتنفيذ سياسات تشغيل شاملة لتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة؛ والمخرج 3.4: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير وتقديم برامج وخدمات فعالة وكفؤة لسوق العمل لدعم الانتقالات وتعزيز الحماية الاجتماعية)
النتيجة 2.3: تعزيز تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وإضفاء الطابع الرسمي عليها.	النتيجة 4 من البرنامج والميزانية: المنشآت المستدامة من أجل النمو الشامل والعمل اللائق (المخرج 4.1: زيادة قدرة المكونات على تهيئة بيئات تمكينية لريادة الأعمال والمنشآت المستدامة والعمل اللائق ونمو الإنتاجية؛ والمخرج 4.4: زيادة قدرة المكونات على تيسير انتقال المنشآت إلى الاقتصاد المنظم). النتيجة 8 من البرنامج والميزانية: استجابات سياساتية ومؤسسية متكاملة من أجل العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (المخرج 8.3: تحسين التنسيق لدعم وتيسير الانتقالات العادلة نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً)
تحسين جودة العمل والحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق	
النتيجة 3.1: تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية	النتيجة الثانية من البرنامج والميزانية: النتيجة 2 من البرنامج والميزانية: مكونات ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال (المخرج 2.3: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز الحوار الاجتماعي ومؤسسات وعمل علاقات العمل بصورة أكثر فعالية)
النتيجة 3.2: تعزيز تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	النتيجة 1 من البرنامج والميزانية: عمل معياري حديث وقوي من أجل العدالة الاجتماعية (المخرج 1.1: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها والوفاء بالتزاماتها المتعلقة بها؛ والمخرج 1.4: زيادة قدرة المكونات والشركاء وأصحاب المصلحة على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وإعمالها). النتيجة 6 من البرنامج والميزانية: الحماية في العمل للجميع (المخرج 6.1: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إعمال بيئة عمل آمنة وصحية)
النتيجة 3.3: تعزيز نهج قائم على الحقوق في الحماية الاجتماعية يشمل مختلف مراحل دورة الحياة	النتيجة 7 من البرنامج والميزانية: الحماية الاجتماعية الشاملة (المخرج 7.1: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع استراتيجيات وسياسات وأطر قانونية للحماية الاجتماعية تكون شاملة ومستجيبة للنوع الاجتماعي ومستدامة (المخرج 6.1: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إعمال بيئة عمل آمنة وصحية)

تعزيز توافر بيانات سوق العمل ومواءمة أهداف التنمية المستدامة

لتعزيز البرمجة القائمة على الأدلة، يحدد برنامج العمل اللائق القطري إجراءات ذات أولوية لتعزيز نظام معلومات سوق العمل في العراق وقدرته على إنتاج مؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي تتولى منظمة العمل الدولية مسؤولية الإشراف عليها. وعلى الرغم من إحراز تقدم من خلال مسح القوى العاملة الذي أُجري في عام 2021 والتحسينات الأخيرة في البيانات الإدارية، لا تزال هناك فجوات كبيرة في المعلومات، ولا سيما في قياس العمل غير المنظم، ومؤشرات وقت العمل اللائق، وجودة التشغيل، وديناميكيات المؤسسات، وتفتيش العمل، وتغطية الحماية الاجتماعية. وبناء على ذلك، يقدم البرنامج الوطني للعمل اللائق نهجاً منظماً لتحسين أنظمة البيانات الوطنية، بما في ذلك:

■ دعم الجهاز المركزي للإحصاء وهيئة إحصاء إقليم كردستان لزيادة تواتر مسوحات القوى العاملة وتحسين جودتها، وإدماج وحدات بشأن القطاع غير المنظم والمهارات وجودة التشغيل.

■ تعزيز مجموعات البيانات الإدارية لخدمات التشغيل، ومؤسسات الضمان الاجتماعي، ومفتشيات العمل، وسجلات المؤسسات، لدعم إنتاج مؤشرات أهداف التنمية المستدامة مثل 8.3.1 و 8.5.2 و 8.6.1 و 1.3.1. إنشاء آليات للتعاون بين الجهاز المركزي للإحصاء/هيئة إحصاء إقليم كردستان، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة التخطيط، ومؤسسة الضمان الاجتماعي، ومفتشيات العمل، من أجل إنتاج بيانات منسقة وإعداد تقارير منتظمة.

■ بناء القدرات الوطنية لإنتاج مؤشرات مصنفة حسب الجنس والعمر وحالة الإعاقة والمنطقة الجغرافية والفئات الهشة، بما يتماشى مع التزامات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. إن رسم خريطة موجزة لمؤشرات العمل الخاصة بأهداف التنمية المستدامة - المتاحة، والمتاحة جزئياً، وغير المتاحة - من شأنه أن يرشد تحديد أولويات جهود بناء القدرات وتعبئة الموارد، مما يضمن دعم برنامج العمل اللائق للتقدم الملموس نحو أهداف التنمية المستدامة 1 و 4 و 5 و 8 و 10.

روابط أوضح بين أوجه العجز في العمل اللائق والتدخلات الاستراتيجية

لتعزيز الأهمية الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق، ترتبط كل أولوية استراتيجية بعجز قابل للقياس يتم تحديده في التحليل التشخيصي. وهذا يضمن أن تُعالج التدخلات المقترحة التحديات التي تم التحقق منها من خلال البيانات التجريبية.

الروابط مع العمل اللائق وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية عناصر العمل اللائق

- استحداث فرص العمل - تعزيز بيئات عمل عادلة تضمن وظائف مستقرة ومنظمة ومنتجة.
- تُعالج الأولوية الاستراتيجية 1: تستجيب لارتفاع معدلات بطالة الشباب، وانخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة، ومحدودية الوصول إلى تطوير المهارات، وضعف أنظمة الوساطة في سوق العمل.
- تُعالج الأولوية الاستراتيجية 2: تستجيب لارتفاع تركيز الاقتصاد العراقي في قطاع النفط، وانخفاض إنتاجية المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وارتفاع معدلات العمل غير المنظم، ومحدودية خلق فرص العمل في القطاع الخاص.
- تُعالج الأولوية الاستراتيجية 3: تستجيب للفجوات في إنفاذ تشريعات العمل، وضعف مؤسسات الحوار الاجتماعي، واستمرار انخفاض تغطية الحماية الاجتماعية، والتحديات المتعلقة بالامتثال لمعايير العمل الدولية.

ويعزز التوضيح الأفضل لهذه الروابط المباشرة منطق المشكلة والحل في برنامج العمل اللائق القطري، ويضمن بقاء الاستراتيجية موجهة ومتناسكة وقابلة للقياس.



3.5 المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة

يوضح الجدول التالي كيف يتماشى البرنامج الوطني للعمل اللائق بشكل وثيق مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

الجدول 3: مواءمة محصلات البرنامج الوطني للعمل اللائق مع أهداف التنمية المستدامة ومؤشراتها

الأولوية الاستراتيجية	نتيجة البرنامج الوطني للعمل اللائق (2026-2029)	أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة في مصفوفة محصلات البرنامج الوطني للعمل اللائق
الأولوية الاستراتيجية 1: تعزيز المهارات ذات الصلة باحتياجات السوق والتشغيل الشامل			
النتيجة 1.1: خدمات حديثة وفعالة لدعم التشغيل، وأكثر مواءمة مع احتياجات سوق العمل	النتيجة 1.2: الحد من العوائق التي تحول دون تكافؤ فرص الوصول إلى سوق العمل	النتيجة 1.3: تعزيز فرص حصول الشباب على تعليم ومهارات ذات جودة، وملئمة لإحتياجات سوق العمل	8.5.2 معدل البطالة، حسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة. 4.3.1 معدل مشاركة الشباب والكبار في التعليم النظامي وغير النظامي 10.4.1 حصة العمالة من الناتج المحلي الإجمالي 5.5.2 نسبة النساء في المناصب الإدارية 4.4.1 نسبة الشباب والبالغين ذوي المهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 8.6.1 نسبة الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (NEET)
الأولوية الاستراتيجية 2: تعزيز خلق فرص العمل من خلال التتبع الاقتصادي، ونمو الأعمال، وإضفاء الطابع الرسمي، والانتقال العادل			
النتيجة 2.1: تنويع الفرص الاقتصادية والانتقال العادل	النتيجة 2.2: تعزيز الدعم المقدم إلى حكومة العراق والقطاع الخاص لتعزيز خلق فرص العمل والعمل اللائق	النتيجة 2.3: تعزيز تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وإضفاء الطابع الرسمي عليها	8.3.1 نسبة العمالة غير المنظمة من إجمالي العمالة 13.2.1 عدد البلدان التي لديها سياسات/استراتيجيات/خطط وطنية متكاملة بشأن المناخ (بما في ذلك سياسات الانتقال العادل) 8.5.2 معدل البطالة، حسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة 8.3.1 نسبة العمل غير المنظم من إجمالي التشغيل 9.3.1 نسبة الصناعات الصغيرة الحجم من مجموع القيمة المضافة الصناعية
الأولوية الاستراتيجية 3: تحسين جودة العمل والحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق			
النتيجة 3.1: تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية	النتيجة 3.2: تعزيز تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	النتيجة 3.3: تعزيز نهج قائم على الحقوق في الحماية الاجتماعية يشمل مختلف مراحل دورة الحياة	8.8.2 الامتثال الوطني للحقوق في العمل (الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية) 8.7.1 نسبة الأطفال المنخرطين في عمل الأطفال 1.3.1 نسبة السكان المشمولين بنظم الحماية الاجتماعية، حسب الجنس والفئات المستضعفة 3.8.1 تغطية الخدمات الصحية الأساسية 10.2.1 نسبة الأشخاص الذين يعيشون بأقل من 50 في المائة من متوسط الدخل

ملاحظة: تعكس مؤشرات أهداف التنمية المستدامة تلك المستخدمة في مصفوفة محصلات البرنامج الوطني للعمل اللائق من أجل الاتساق في الرصد وإعداد التقارير.

التوافق مع الأولويات الوطنية والالتزامات الإقليمية

يوضح برنامج العمل اللائق (DWCP) توافقه مع الأطر الوطنية ذات الأولوية في العراق بما في ذلك خطة التنمية الوطنية (2028-2024) وسياسة التشغيل الوطنية (2024-2030) والاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في عالم العمل (2028-2024). يُبرز جدول مَوْحَد يُوَضِّح الأولوية الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق (DWCP) الأولوية الوطنية هدف التنمية المستدامة الاتساق بين أهداف السياسة الوطنية والنتائج المتوقعة من البرنامج.

إضافة إلى ذلك، يتماشى برنامج العمل اللائق مع استنتاجات الاجتماع الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية، وخاصة الالتزامات المتعلقة بما يلي:

النمو الغني بفرص العمل وتنمية القطاع الخاص

تشغيل الشباب وتنمية مهاراتهم

تعزيز حوكمة العمل والحوار الاجتماعي

توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتمويلها

تعزيز المساواة بين الجنسين وتوفير العمل اللائق في سياقات التحول المناخي

ويُعزز هذا من أهمية برنامج العمل اللائق على المستويين الوطني والإقليمي، ويضمن أن تسهم مشاركة العراق في المسارات الإقليمية الأوسع نطاقاً للعمل اللائق.

تعزيز تحليل القدرات الوطنية على إنتاج البيانات

لدعم استدامة أنظمة معلومات سوق العمل على المدى الطويل، يُضيف البرنامج الوطني للعمل اللائق (DWCP) تقييماً موجزاً لقدرة المؤسسات على إنتاج البيانات. وتشمل العناصر الرئيسية ما يلي:

مواطن القوة والضعف الحالية في أنظمة بيانات الجهاز المركزي للإحصاء، وهيئة إحصاء إقليم كردستان، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

التحديات المتعلقة بالتنسيق بين الأجهزة الإحصائية الوطنية والجهات المنتجة للبيانات الإدارية.

الفجوات في الرقمنة والتوافق بين أنظمة الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي وسجلات الشركات وتفتيش العمل.

المجالات ذات الأولوية للدعم الفني من منظمة العمل الدولية، بما في ذلك معايير البيانات، وتصميم المسوحات، ومنهجيات المؤشرات، وتعزيز البيانات الإدارية.

ويسترشد بهذا التقييم للقدرات لهذا في تصميم الدعم المستقبلي الذي ستقدمه منظمة العمل الدولية للمؤسسات الوطنية، كما يتوافق مع توصيات التحليل القطري المشترك للأمم المتحدة بشأن تعزيز المنظومة الإحصائية في العراق.



الحضر مدينة عراقية تقع على بعد 80 كيلومتراً (50 ميلاً) جنوب غرب الموصل. ويُعتقد أن المدينة تأسست في بداية القرن الثاني قبل الميلاد. وهي حالياً المركز الإداري لمدينة الحضر في محافظة نينوى.

© يونسكو عراق

3.6 تحليل المخاطر والتهديدات والفرص في البرنامج الوطني للعمل اللائق في العراق (2026-2029)

يعرض الجدول أدناه تحليلًا للمخاطر والفرص وتدابير التخفيف من حدة المخاطر التي اقترحتها منظمة العمل الدولية. الجدول 2: تحليل المخاطر والتهديدات والفرص

النتيجة	المخاطر والتهديدات الرئيسية	الفرص	استراتيجيات التخفيف من المخاطر
النتيجة 1.1: خدمات حديثة وفعالة لدعم التشغيل، وأكثر مواءمة مع احتياجات سوق العمل	- مشاركة محدودة للقطاع الخاص في حوكمة خدمات التشغيل. - عدم كفاية التمويل الحكومي للتشغيل. - مقاومة موظفي مراكز خدمات التشغيل لتبني تقنيات حديثة.	- تزايد الطلب على خدمات رقمية لمطابقة الوظائف. - الجهات المانحة الدولية المهتمة بتمويل إصلاحات خدمات التشغيل.	- إجراء مشاورات منتظمة مع القطاع الخاص لضمان مراعاة شواغله واحتياجاته. - الدعوة إلى شراكات بين القطاعين العام والخاص للمشاركة في تمويل تحديث خدمات التشغيل. - توفير التدريب على إدارة التغيير لموظفي مراكز خدمات التشغيل لضمان تبني للمنصات الرقمية بسلاسة.
النتيجة 1.2 الحد من العوائق التي تحول دون تكافؤ فرص الوصول إلى سوق العمل	- عزوف أصحاب العمل عن تشغيل الفئات الهشة (النساء، الأشخاص ذوي الإعاقة، التازحين). - عدم استعداد مؤسسات التمويل الأصغر لتقديم قروض إلى رواد الأعمال من الفئات الهشة. - الوصم المجتمعي المرتبط بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء في القطاعات غير التقليدية.	- أطر قانونية تعزز المساواة في التشغيل. - تزايد الوعي بفوائد التنوع في مكان العمل. - اهتمام المانحين الدوليين بدعم مبادرات تمكين المرأة.	- تنفيذ برامج حوافز أصحاب العمل (مثل المنافع الضريبية والإعانات) لتشجيع التشغيل الكامل. - إنشاء خطط ضمان ائتماني لتشجيع مؤسسات التمويل الأصغر على إقراض رواد الأعمال الأكثر ضعفًا. - إطلاق حملات توعية وطنية لتحويل مواقف أصحاب العمل والمجتمع نحو التشغيل الكامل.
النتيجة 1.3: تعزيز فرص حصول الشباب على تعليم ومهارات ذات جودة وملائمة لاحتياجات سوق العمل	- انخفاض الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب لتقني والمهني بسبب الوصمة المجتمعية. - عدم التوافق بين مناهج التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني واحتياجات القطاع. - استثمار محدود في البنية التحتية للتعليم والتدريب التقني والمهني.	- ارتفاع الطلب على العمالة الماهرة في القطاعات ذات النمو المرتفع. - تزايد قيمة المهارات الرقمية والخضراء. - القطاع الخاص الراغب في التعاون في تطوير المناهج.	- تنظيم حملات توعية عامة تسلط الضوء على قصص نجاح التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني والأفاق الوظيفية. - طلب مشاركة القطاع الخاص في تصميم مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني. - السعي للحصول على تمويل من القطاعين الدولي والخاص لتطوير البنية التحتية للتعليم والتدريب التقني والمهني.
النتيجة 2.1: تنوع الفرص الاقتصادية والانتقال العادل	- بطء تبني ممارسات الأعمال الخضراء. - محدودية إضفاء الطابع الرسمي على المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - حالة عدم اليقين في مناخ الاستثمار.	- تزايد الطلب العالمي على الوظائف الخضراء. - مبادرات حكومية لدعم المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - إمكانية التمويل الدولي في المبادرات الاقتصادية المتعلقة بالمناخ	- تقديم حوافز موجهة (مثل الإعفاءات الضريبية والتمويل الأخضر) للمنشآت التي تبني ممارسات مستدامة. - تبسيط إجراءات تسجيل الأعمال والترخيص لتشجيع إضفاء الطابع الرسمي على المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - تعزيز ثقة المستثمرين من خلال الاستقرار التنظيمي والحوافز.
النتيجة 2.2 تعزيز الدعم المقدم إلى حكومة العراق والقطاع الخاص لتحفيز خلق فرص العمل والعمل اللائق	- ضعف القدرات المؤسسية لتنفيذ برامج الاستثمار كثيفة العمالة وبرنامج سلسلة التوريد. - محدودية تمويل المشاريع كثيفة العمالة.	- التزام الحكومة بتتويع الاقتصاد. - اهتمام القطاع الخاص بالمشاركة في مشاريع البنية التحتية. - المانحون الدوليون الراغبون في دعم برامج التشغيل واسعة النطاق.	- تقديم حوافز ضريبية وحوافز مالية للمنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تضيف الطابع الرسمي على أعمالها. - توسيع برامج ضمان الائتمان لدعم تمويل المشاريع الصغيرة. - تخفيف الأعباء التنظيمية من خلال تبسيط إجراءات تسجيل الأعمال والامتثال.
النتيجة 2.3: تعزيز تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وإضفاء الطابع الرسمي عليها	- عدم وجود حوافز للمنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة للانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم. - محدودية وصول المنشآت الصغيرة إلى التمويل. - ارتفاع تكلفة الامتثال بالنسبة للمنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.	- إمكانية خلق فرص العمل في قطاع المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - تزايد توافر الخدمات المالية الرقمية. - حاضنات ومسرعات الأعمال الناشئة كآليات دعم.	- تطبيق مزايا ضريبية وحوافز مالية للمنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تضيف الطابع الرسمي على أعمالها. - توسيع برامج ضمان الائتمان لدعم تمويل المشاريع الصغيرة. - تخفيف الأعباء التنظيمية من خلال تبسيط إجراءات تسجيل الأعمال والامتثال.
النتيجة 3.1: تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية	- عدم الاعتراف بالنقابات العمالية المستقلة.	- تزايد التركيز العالمي على حقوق العمال والعمل اللائق. - استعداد النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل للإصلاح. - توفر المساعدة الفنية من منظمة العمل الدولية لتعزيز آليات الحوار.	- إجراء حوار سياساتي مع الحكومة (خاصة مع اللجان المعنية في مجلس النواب) حول هذه القضية.
النتيجة 3.2: تعزيز تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	- ضعف إنفاذ قوانين العمل.	- تزايد المتابعة الدولية لجوانب الامتثال للحقوق في العمل. - إمكانية رقمنة أنظمة تفتيش العمل. - استعداد منظمات أصحاب العمل للتعاون من أجل تحسين السلامة في مكان العمل.	- تعزيز آليات تفتيش العمل والإبلاغ، بما في ذلك الإدارة الرقمية للحالات.
النتيجة 3.3: تعزيز نهج قائم على الحقوق في الحماية الاجتماعية يشمل مختلف مراحل دورة الحياة	- تجزئة برامج الحماية الاجتماعية. - انخفاض تغطية العمال غير المنظمين بأنظمة الضمان الاجتماعي. - محدودية الاستدامة المالية لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية.	- تزايد اهتمام صانعي السياسات بتوفير حماية اجتماعية شاملة للجميع. - يتيح التحول الرقمي تقديم خدمات أكثر كفاءة. - إمكانية التمويل الدولي والدعم الفني.	- دمج قواعد بيانات الضمان الاجتماعي والمساعدات الاجتماعية لتحسين التنسيق. - توسيع نطاق التغطية لتشمل العمال غير المنظمين من خلال الحوافز وخطط المساهمة الممرنة. - تأمين التزامات تمويل طويلة الأجل لبرامج الحماية الاجتماعية.

من خلال تحديد المخاطر واستراتيجيات التخفيف، يضمن هذا التحليل معالجة العقبات المحتملة بشكل استباقي، والوصول إلى الحد الأقصى من فرص العمل اللائق والنمو الاقتصادي. ولا يزال البرنامج الوطني للعمل اللائق في العراق (2026-2029) قابلاً للتكيف ويستجيب للتحديات الخارجية مع الاستفادة من الفرص المؤسسية والاقتصادية والاجتماعية لتحقيق تقدم مستدام.

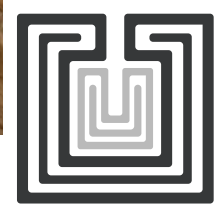
4.1 هيكلية حوكمة البرنامج الوطني للعمل اللائق

يمثل إعداد البرنامج الوطني للعمل اللائق الجديد فرصة لكل من منظمة العمل الدولية ونظراها - لمراجعة النهج المتبعة وتعزيزها، بما يتيح توجيه الجهود على نحو أفضل وإحداث تغيير ملموس على أرض الواقع. كما يشكل البرنامج أداة رئيسية لمعالجة التحديات المتعلقة بحوكمة البرنامج. ستتولى اللجنة التوجيهية الوطنية الثلاثية القائمة المؤلفة من مسؤولين من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وممثلين عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومنظمة العمل الدولية، الإشراف على البرنامج الوطني للعمل اللائق. وتضطلع هذه اللجنة بدور أساسي في توجيه البرنامج والإشراف على تنفيذه ورصده وتقييمه، بما يضمن سيره بسلاسة وفعالية. وعلى نحو عملي، يعني ذلك إدماج عمليات الرصد والتقييم في عمليات صياغة البرنامج، استناداً إلى تفكير منهجي ومدرّس في الكيفية التي يحدث بها التغيير، بما في ذلك وضع افتراضات صريحة حول العلاقة السببية - بالإضافة إلى تحديد المعالم الوسيطة الهامة، وكيفية تقييم نجاح التدخلات في ضوء هذا الإطار. وسيجري البناء على هذه العملية ومواصلة تطويرها خلال تنفيذ البرنامج. وستقدم منظمة العمل الدولية الدعم إلى اللجنة التوجيهية الوطنية الثلاثية، التي ستجتمع مرتين في السنة، على الأقل، لرصد تنفيذ البرنامج والإشراف عليه. وسيتم تنقيح الشروط المرجعية للجنة الثلاثية وتحديد هيكل حوكمة البرنامج وآلياته. وستعمل منظمة العمل الدولية كذلك على تعزيز مشاركة المرأة في اللجنة التوجيهية الوطنية.

وبالإضافة إلى ذلك، قد تشمل ترتيبات حوكمة البرنامج مشاركة الشركاء، بما في ذلك هيئات الأمم المتحدة الأخرى وشركاء التمويل الرئيسيين في البلاد، في اجتماعات محددة للجنة التوجيهية الثلاثية، مما يزيد من توسيع نطاق الإشراف ويعزز المشاركة والتعاون بين مختلف الشركاء.



عادة ما يكون الشماع مصنوعاً من قماش قطني أبيض رفيع بنقوش مستطيلة أو مربعة باللون الأحمر، وغالباً ما يتم طيه على شكل مثلث ووضعه على الرأس وأحياناً على الكتف.
©يونسكو عراق



4.2 ترتيبات الرصد والتقييم في البرنامج

سيتمحور إطار نتائج البرنامج (الملحق رقم 1) اجراء رصد منتظم للنتائج المحرزة. ولتيسير الرصد الفعال وتتبع التقدم نحو تحقيق النتائج المنشودة، سيتم إعداد خطة مفصلة للرصد والتقييم استناداً إلى أفضل الممارسات في أطر البرمجة والإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية. وستشمل الخطة الغرض والنطاق وآليات الرصد المنتظم، بما في ذلك أساليب جمع البيانات، وأدواتها، ودوريتها، والمسؤوليات، والجدول الزمني للمراجعة. كما ستوضح كيف مشاركة النظراء الثلاثين والشركاء الوطنيين في عملية الرصد والتقييم. وسيتم توثيق جميع مخرجات أنشطة الرصد والتقييم والدروس المستفادة ومشاركتها من خلال التقارير الدورية والموجزات ووسائل الاتصال الأخرى. وستعد منظمة العمل الدولية تقارير سنوية عن التقدم المحرز في تنفيذ البرنامج وتعميمها على النظراء الثلاث وأصحاب المصلحة الآخرين المعنيين، في موعد لا يتجاوز ثلاثة أشهر بعد نهاية فترة التنفيذ السنوية. وستسلط هذه التقرير الضوء على الجهود التي تبذلها المكونات في دعم تحقيق نتائج البرنامج، بالإضافة إلى الإنجازات والمخاطر والتحديات والفرص والدروس المستفادة وأفضل الممارسات الناشئة ومجالات التركيز الرئيسية للسنة اللاحقة من التنفيذ. وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى الطبيعة الديناميكية والمتغيرة للسياق العراقي، فمن الضروري إتاحة المجال لمراجعة الافتراضات الأولية، بل والأهداف عند الاقتضاء، في حال حدوث تغيرات في بيئة التنفيذ، إذ يصبح التكيف المستمر ضرورياً للحفاظ على الاتساق بين الأولويات على المستويين العالمي والقطري.. ومن ثم، تكتسب مراجعات البرنامج الوطني وتقييماته أهمية بالغة في تقييم أدائه، ودراسة التقدم المحرز نحو تحقيق النتائج المتوقعة، وتحديد فرص التطوير والتعلم. وقد يشمل ذلك إجراء تقييم تكويني في منتصف فترة تنفيذ البرنامج، باعتباره "فرصة للتحقق" من أن الأنشطة المخطط لها لا تزال متوافقة مع الاحتياجات الحالية للمكونات الثلاث وتحقيق تغييراً حقيقياً. وفي نهاية فترة البرنامج، ستنظم منظمة العمل الدولية والمكونات الثلاث تقييمًا نهائيًا مستقلاً للبرنامج وفقاً للمبادئ التوجيهية لسياسة منظمة العمل الدولية بشأن التقييم القائم على النتائج. وستكفل منظمة العمل الدولية التنسيق الوثيق مع فريق الأمم المتحدة الوطني ومكتب المنسق المقيم ومواءمة عمليات الرصد المنتظمة في ضوء إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة الجديد للفترة 2025-2029، سعياً إلى تشجيع مشاركة المكونات الثلاث في هذه العمليات.



الجامع الكبير في سامراء، أو الجامع الملو، هو مسجد جامع سابق، أصبح الآن أطلالاً جزئية، يقع في سامراء بمحافظة صلاح الدين في العراق. بدأ بناؤه عام 848 ميلادياً، واكتمل عام 851 ميلادياً بأمر من الخليفة العباسي المتوكل. كان آنذاك أكبر مسجد في العالم، ويشتهر بمئذنته الشاهقة التي يبلغ ارتفاعها 52 متراً (171 قدماً) والمحاطة بمنحدر حلزوني.

©يونسكو عراق

لتحقيق النتائج بفعالية، تحتاج منظمة العمل الدولية والمكونات الثلاث إلى تقييم الموارد المالية وغيرها من الموارد اللازمة لترجمة طموحات البرنامج إلى أنشطة وإجراءات قابلة للتنفيذ. وفي هذا الصدد، تندرج خطط منظمة العمل الدولية ومبادراتها المتعلقة بتعبئة الموارد لدعم تنفيذ البرنامج ضمن إطار تمويل إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وستسهم منظمة العمل الدولية في وضع وتنفيذ نهج لتعبئة الموارد في ظل هذا الإطار، بما يستفيد من أموال الأمم المتحدة المشتركة لدعم الجهود الإنمائية للحكومة. وفي هذا السياق، ستعمل منظمة العمل الدولية والمكونات الثلاث معاً لتحديد الموارد وتعبئتها ورصدها لتحقيق النتائج والمخرجات المحددة في البرنامج للفترة 2026-2029. وفيما يلي أبرز المصادر:

موارد المكونات الثلاث: ستشمل هذه الموارد المخصصات في الموازنات، بالإضافة إلى المساهمات بالخبرات، والاستفادة من الشراكات والقواعد التمثيلية للمكونات تلك، على النحو التالي:

- مخصصات الموازنة الحكومية الوطنية الجارية، بما يتماشى مع سياسات واستراتيجيات وخطط العراق الاتحادي وإقليم كردستان العراق ذات الصلة، والتي يستند إليها البرنامج ويسهم في تحقيقها.
- تشجيع ودعم الاستثمار الخاص في خلق فرص العمل اللائق، وفي تنمية مهارات القوى العاملة، لدى المكونات الثلاث، ورفع مستوى مهاراتها وإعادة تأهيلها، فضلاً عن مشاركة العمال في مبادرات العمل اللائق والتعاون في مكان العمل.
- إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال في حوار السياسات في المجالات التي من شأنها زيادة توافر الموارد الوطنية والدولية لدعم تنفيذ نتائج ومخرجات البرنامج.
- مساهمة موظفي المكونات الثلاث بالوقت، واستخدام مرافقهم وخدماتهم، وتسهيل الوصول إلى هيئات مكونة وشبكات أوسع، حسب الاقتضاء.

مشاريع التعاون الفني الممولة من عن الميزانية من خلال مختلف الشركاء في التنمية المتعددين الأطراف أو الثنائيين: تتمثل الموارد الرئيسية لتنفيذ البرنامج من تمويل التعاون الفني من خارج الميزانية، الذي تساهم به مختلف الوكالات الثنائية والمتعددة الأطراف. ويُعد الاتحاد الأوروبي وحكومات إيطاليا وألمانيا وهولندا الشركاء الرئيسيين في تمويل الأنشطة التي ستنفذ في إطار البرنامج.

الحساب التكميلي للميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية: يمكن تمويل البرامج ذات الأهمية الاستراتيجية لفترات محددة من خلال هذا الحساب، الذي يستند إلى التمويل غير المشروط لمنظمة العمل الدولية من قبل مختلف الشركاء في التنمية

برامج منظمة العمل الدولية العالمية والإقليمية: : تنفذ منظمة العمل الدولية عدداً من البرامج العابرة للبلدان على المستويين العالمي والإقليمي لمعالجة القضايا المشتركة التي تواجهها البلدان المعنية.

الموارد الفنية لمنظمة العمل الدولية: سيستفيد تنفيذ البرنامج من الدعم الفني والاستشاري الذي يقدمه الاختصاصيون الفنيون في منظمة العمل الدولية ضمن فريق العمل اللائق في المكتب الإقليمي للدول العربية في بيروت، لبنان، فضلاً عن الاختصاصيين العالميين ووحدات دعم البرامج في مقر منظمة العمل الدولية الرئيسي في جنيف، سويسرا.

البرمجة المشتركة للأمم المتحدة: ستستفيد منظمة العمل الدولية من الجهود المشتركة التي يبذلها فريق الأمم المتحدة القطري لتوسيع قاعدة الموارد وتعزيز كفاءة استخدام الموارد المتاحة. وستوفر مشاركة منظمة العمل الدولية في إعداد وتنفيذ خطط العمل المشتركة ضمن إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة منصة مهمة لتطوير هذا النوع من التعاون.

المبادرات الوطنية ومبادرات الأمم المتحدة لتمويل التنمية: ستشارك منظمة العمل الدولية في استراتيجية مشتركة لتعبئة الموارد على مستوى إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وسيشمل ذلك التركيز بشكل خاص على إشراك القطاع الخاص من خلال منظمات أصحاب العمل الشريكة، وإقامة شراكات جديدة من خلال إعداد مقترحات مشتركة مع الشركاء الاجتماعيين، والبناء على الشراكات القائمة مع الأمم المتحدة والشركاء الدوليين، إلى جانب نهج أخرى.

صناديق وبرامج الأمم المتحدة العالمية: ستستكشف منظمة العمل الدولية خيارات لتمويل البرنامج، بما في ذلك، المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل تحقيق انتقال عادل، الذي أطلقه الأمين العام للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر 2021. كما ستستكشف صناديق عالمية أخرى ذات صلة كمصادر محتملة للتمويل.

الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات المالية الدولية والتعاون المستقبلي في إطار التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي (SSTC): تتعاون منظمة العمل الدولية، من خلال برنامج الشراكة آفاق "Prospects" مع مؤسسات مالية دولية مثل البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية لدعم خلق فرص العمل اللائق، والشمول المالي، والنمو الذي يقوده القطاع الخاص. كما بدأت منظمة العمل الدولية شراكة مع مؤسسات تمويل التنمية مثل بنك التنمية الألماني (KfW) من خلال الدعم المقدم من الوزارة الاتحادية الألمانية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ)، بهدف توسيع نطاق حصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة على الائتمان من خلال تسهيلات القروض وآليات ضمان الائتمان. وقد ركزت هذه الجهود على تحسين فرص وصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة الى التمويل، ولا سيما المشروعات التي يقودها الشباب والنساء والنازحون، بالتوازي مع بناء قدرات المؤسسات المالية وتعزيز الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، وممارسات التمويل المستدام، وتعزيز الصلة بين تنمية القطاع المالي وبين نتائج التشغيل وسبل العيش والعمل اللائق في العراق. وستواصل منظمة العمل الدولية تعاونها مع هذه المؤسسات المالية الدولية.

وتدرك منظمة العمل الدولية بأن الضغوط المالية العالمية الراهنة قد حذت من قنوات التمويل التقليدية، ولذلك ترى إمكانات كبيرة غير مستغلة في البدائل المتاحة لتعبئة الموارد، بما في ذلك التعاون بين دول الجنوب والتعاون الثلاثي. وتتيح هذه الآليات للعراق فرصاً للاستفادة من تبادل المعرفة بين النظراء والخبرات الفنية والدعم المالي من بلدان نامية أخرى، والذي غالباً ما تيسره أو تستكملة المنظمات متعددة الأطراف. ومن خلال الاستفادة من هذه النهج التعاونية، يمكن للعراق الوصول إلى حلول ملائمة لسياقه في مجالات النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل وتوفير الحماية الاجتماعية، مع تنويع شراكاته الإنمائية بما يتجاوز قنوات التمويل التقليدية.

مشاركة القطاع الخاص بما في ذلك شركات النفط: رغم أن التمويل المباشر للبرنامج من جانب الشركات الخاصة ليس أمراً معتاداً، إلا أنه يتم توخي الأنواع التالية من المشاركة:

المبادرات القطاعية: مشاركة شركات قطاع النفط والغاز في مشاريع متعددة أصحاب المصلحة تتناول قضايا مثل تغيير المناخ والأعمال الخضراء، والسلامة والصحة المهنية، وتنمية المهارات، والعمل اللائق في سلاسل التوريد.

الشراكات من خلال الاتفاقات الإطارية العالمية: تبرم بعض الشركات متعددة الجنسيات، بما فيها تلك العاملة في قطاع الطاقة، اتفاقيات مع الاتحادات النقابية العالمية، تلتزم بموجبها بمبادئ العمل اللائق.

ويظل التنفيذ الكامل للأنشطة المخطط لها في إطار الأولويات الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق مرهوناً بتنفيذ مشاريع التعاون الفني الإنمائي القائمة وتعبئة الموارد بنجاح.

يوضح الجدول التالي مشاريع التعاون الفني الإنمائي القائمة مع الموارد المتاحة، بالإضافة إلى المشاريع قيد الدراسة، التي تبذل منظمة العمل الدولية جهوداً لتعبئة الموارد اللازمة لها بما يساهم في تحقيق المجالات ذات الأولوية الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق.



قلعة أربيل هي حصن وقلعة أثرية تقع على قمة تل في قلب مدينة أربيل، بإقليم كردستان العراق. وتعدّ مركزاً تاريخياً للمدينة أربيل في إقليم كردستان العراق. وقد أدرجت القلعة ضمن مواقع التراث العالمي لليونسكو منذ 21 يونيو/حزيران 2014.
©يونسكو عراق

رمز التعاون الانمائي	اسم مشروع التعاون الإنمائي	الشركاء المساهمون	ميزانية المشروع (بالدولار الأمريكي)	تاريخ البدء	تاريخ الانتهاء	المجالات ذات الأولوية الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق
IRQ/20/06/ EUR	المرحلة الأولى - برنامج الحماية الاجتماعية، الاستفادة من الاستجابة الفعالة وتسريع الإصلاح	الاتحاد الأوروبي	\$11,628,169	01/04/2021	30/09/2026	الأولوية الاستراتيجية 3- (المخرج 3.3)
IRQ/22/03/ ITA	نحو توفير فرص عمل أكثر وأفضل من خلال تعزيز الدعم المقدم للقطاعات الخاصة في جنوب العراق - مع التركيز على الأعمال الخضراء	AICS، إيطاليا	\$3,216,118	09/03/2023	12/09/2026	الأولوية الاستراتيجية 1- (المخرج 1.1، 1.2، 1.3) والأولوية الاستراتيجية 2- (المخرج 2.1، 2.3)
IRQ/23/03/ EUR	(BEIT) بناء التحول العادل والشامل نحو عمل لائق وسكن ميسور التكلفة في العراق	الاتحاد الأوروبي	\$6,809,238	01/01/2024	28/02/2028	الأولوية الاستراتيجية 1- (المخرج 1.2، 1.3)؛ الأولوية الاستراتيجية 2- (المخرج 2.2) والأولوية الاستراتيجية 3- (المخرج 3.1، 3.2)
IRQ/23/04/ EUR	المرحلة الثانية - برنامج الحماية الاجتماعية، الاستفادة من الاستجابة الفعالة وتسريع الإصلاح	الاتحاد الأوروبي	\$8,788,000	01/01/2024	22/11/2027	الأولوية الاستراتيجية 3- (المخرج 3.3)
IRQ/23/05/ DEU	تشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة في العراق	بنك التنمية KfW الألماني	\$41,586,071	01/01/2024	31/12/2031	الأولوية الاستراتيجية 2- (المخرج 2.3)
IRQ/23/50/ NLD	المرحلة الثانية - (Prospect) الآفاق	المملكة الهولندية	\$12,661,997	01/01/2024	31/12/2027	الأولوية الاستراتيجية 1- (المخرج 1.1، 1.2، 1.3) والأولوية الاستراتيجية 2- (المخرج 2.1، 2.2، 2.3)
صندوق الفرص - المرحلة الثانية	سد الفجوة: مسارات التعلم الشاملة/ المهارات المؤدية إلى التشغيل للشباب المعرضين للخطر في العراق. وبرنامج تجريبي للشهادات المصغرة للمهارات الأساسية في قطاع البناء	المملكة الهولندية	\$4,396,039	01/01/2026	31/12/2027	الأولوية الاستراتيجية 1- (المخرج 1.1، 1.2، 1.3) والأولوية الاستراتيجية 2- (المخرج 2.1، 2.2، 2.3)
IRQ/24/02/ DEU	تعزيز فرص العمل والقدرة على العمل بين اللاجئين والنازحين داخلياً والمجتمعات المضيفة مع التركيز على النساء والأشخاص ذوي الإعاقة والشباب في شمال العراق	GIZ	\$2,649,463	28/10/2024	31/03/2026	الأولوية الاستراتيجية 1- (المخرج 1.1، 1.2، 1.3) والأولوية الاستراتيجية 2- (المخرج 2.1، 2.2، 2.3)
GLO/24/30/ DEU	الشركاء الاجتماعيون كعوامل لتحقيق انتقال عادل	المانيا	\$1,400,678	27/11/2024	31/12/2028	الأولوية الاستراتيجية 3- (المخرج 3.3)
لا يوجد	نحو توفير فرص عمل أكثر وأفضل من خلال تعزيز الدعم المقدم للقطاعات الخاصة في جنوب العراق - مع التركيز على الأعمال الخضراء	Italy, AICS	\$4,720,280	قيد الاعداد	لا يوجد	الأولوية الاستراتيجية 1- (المخرج 1.1، 1.2، 1.3) والأولوية الاستراتيجية 2- (المخرج 2.1، 2.3)
لا يوجد	بناء القدرات الفنية للشركاء المنفذين في مشروع اليونسكو "إحياء مدينتي الموصل والبصرة القديمتين - المرحلة الثالثة" باستخدام نهج برنامج الاستثمار المكثف في قطاع التراث الثقافي في العراق التابع لمنظمة العمل الدولية	اليونسكو	\$101,600	قيد الاعداد	لا يوجد	الأولوية الاستراتيجية 2- (المخرج 2.2)
إجمالي الأموال المتاحة			80%			
إجمالي الأموال قيد التمويل			4%			
إجمالي الفجوة التمويلية المقدرة			16%			

6 خطة المناصرة والتواصل

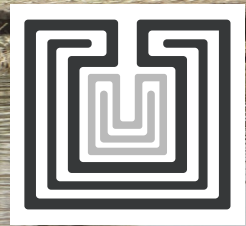
ستكفل منظمة العمل الدولية وضع استراتيجية مناسبة للمناصرة والتواصل لتحقيق المجالات ذات الأولوية والأهداف الشاملة للبرنامج من خلال إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين وغيرهم من الجماهير على مختلف المستويات. وستقدم منظمة العمل الدولية الدعم الفني إلى المكونات الثلاث في مجال المناصرة والترويج للعمل اللائق، والعمل الشامل والمنتج للجميع، وتعزيز الحوار الاجتماعي، وتحسين الحماية الاجتماعية، والتمسك بمعايير العمل الدولية. وعلاوة على ذلك، ستقدم منظمة العمل الدولية أشكال الدعم الفني التالية، على سبيل المثال لا الحصر، في إطار جهودها للوصول إلى الجمهور المستهدف:

- توفير القيادة الاستراتيجية لجميع المسائل المتعلقة بالاتصال بشأن البرنامج وتنفيذه.
- تعزيز إيصال الأخبار والمعلومات إلى الجماهير الرئيسية.
- تعزيز الحضور والتأثير عبر المواقع الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي.
- تعزيز جهود المناصرة بشأن النتائج ذات الأولوية ضمن البرنامج.
- دعم إعداد التقارير والترويج للمنشورات.
- تمكين التواصل الفعال بين منظمة العمل الدولية والمكونات الثلاث لدعم تحقيق محصلات البرنامج.
- بناء قدرات التواصل لدى المكونات الثلاث من خلال التدريب والحصول على المبادئ التوجيهية والبرامج التعليمية عبر الإنترنت.
- قياس النجاح باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية وفقاً لخطة الاتصالات الخاصة بمنظمة العمل الدولية.

ويشمل الجمهور المستهدف لجهود المناصرة والتواصل، المكونات الثلاث، ومجلس النواب، والشركاء مقدمي الموارد / الجهات المانحة ووسائل الإعلام والجمهور الأوسع نطاقاً، ومنظمات المجتمع المدني، والقطاع الخاص، والأوساط الأكاديمية، والبحثية.

وستستخدم قنوات التواصل التالية:

- وسائل الإعلام التقليدية: البيانات الصحفية والمقابلات التلفزيونية / الإذاعية، والقصص الصحفية.
- وسائل التواصل الاجتماعي: فيسبوك وتويتر/إكس، ولينكد إن، وانستغرام، والمدونات.
- المواد المطبوعة والنشر الرقمي: صحائف الوقائع، والكتيبات، والملصقات، والنشرات الإخبارية.
- الفعاليات والحملات: إطلاق السياسات والاستراتيجيات الوطنية، والمؤتمرات الوطنية والإقليمية ذات الصلة بالعمل، والأيام العالمية (اليوم العالمي للعمل اللائق، وعيد العمال، واليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال، واليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل، واليوم العالمي للعدالة الاجتماعية)، وورش العمل والمنتديات العامة.
- المنصات الرقمية: موقع منظمة العمل الدولية والنشرات الإخبارية والوسائط المتعددة (مقاطع الفيديو).



الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
الأثر: سوق عمل عادل ومرن يوفر العمل الشامل واللائق والمنتج للنساء والرجال في العراق.					
الأولوية الاستراتيجية 1: تحسين المهارات ذات الصلة بسوق العمل وتوفير فرص عمل شاملة.					
النتيجة 1.1: خدمات حديثة وفعالة لدعم التشغيل، وأكثر موثمة مع احتياجات سوق العمل	- نسبة الزيادة في عدد الباحثين عن عمل من خلال مراكز التشغيل. - نسبة أصحاب العمل والباحثين عن عمل الراضين عن خدمات مطابقة الوظائف - عدد أصحاب العمل والباحثين عن عمل الذين يستخدمون خدمات التشغيل العامة.	- X (سيتم الإعلان عنه لاحقاً) - سيتم الإعلان عنه لاحقاً - سيتم الإعلان عنه لاحقاً	- X + 25 في المئة 80 في المئة - سيتم الإعلان عنه لاحقاً	- التقارير السنوية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وسجلات مراكز خدمات التشغيل - التقارير السنوية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وسجلات مراكز خدمات التشغيل - التقارير السنوية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وسجلات مراكز خدمات التشغيل	الافتراضات: تخصص الحكومة العراقية موارد كافية لتحديث ورقمته خدمات دعم التشغيل، بما يتماشى مع سياسة التشغيل الوطنية 2025-2030. كما تفترض المشاركة النشطة والقبول من قبل موظفي مراكز خدمات التشغيل وإدارتها لاعتماد نظم وممارسات جديدة. وأخيراً، تعتمد هذه المحصلة على مشاركة متسقة من القطاع الخاص لضمان تلبية الخدمات لاحتياجات السوق الفعلية وبقائها ذات صلة بالباحثين عن عمل وأصحاب العمل على حد سواء. - الخطر: مشاركة محدودة من القطاع الخاص. التدبير التخفيفي: إجراء مشاورات وتوجيهات منتظمة مع الغرف.
المخرج 1.1.1: تتسم مراكز التوجيه والإرشاد المهني في مؤسسات التعليم والتدريب والتقني بالشمول ومراعاة الجنسين، وجاهزة للعمل ومتكاملة بشكل تام.	- عدد المؤسسات التي لديها مراكز توجيه مهني شغالة مدمجة في هيكلها. - نسبة طلاب السنة النهائية الذين يتلقون خدمات الإرشاد المهني قبل تخرجهم	- سيتم الإعلان عنه لاحقاً - سيتم الإعلان عنه لاحقاً	- الهدف: X + 15 (2029) + 50 بالمئة بحلول عام 2029	- التقارير المؤسسية، سجلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وسجلات وزارة التربية - نتائج المسح الطلابي؛ السجلات المدرسية	- تدمج وزارة التربية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية رسمياً التوجيه المهني في نظم المدارس ومؤسسات التدريب، مما يوفر الموظفين والميزانية اللازمين. - التزام رفيع المستوى بمواءمة التعليم مع احتياجات سوق العمل. - تتعاون إدارات المدارس في إنشاء هذه المراكز المهنية
النشاط 1.1.1.1: إنشاء وحدات للتوجيه والإرشاد المهني في المدارس التقنية ومراكز التدريب المهني، وإدماجها في الهياكل المدرسية وربطها بخدمات التشغيل العامة (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التربية والإدارات المدرسية).					
النشاط 1.1.1.2: وضع إجراءات تشغيلية وأدوات توجيهية موحدة وتدريب المستشارين المهنيين، وضمان أن تكون الخدمات مراعية للنوع الاجتماعي وشاملة (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وزارة التربية، منظمة العمل الدولية).					
المخرج 1.1.2: تعزيز قدرات مراكز خدمات التشغيل في المحافظات العراقية، لتيسير التشغيل للشابات والشبان والأشخاص ذوي الاعاقة.	- عدد مراكز خدمات التشغيل التي تم تزويدها بموظفين مدربين. - عدد مراكز خدمات التشغيل التي تمت تزويدها بالنظم الرقمية لإجراءات التشغيل الموحدة المعمول بها.	- سيتم الإعلان عنه لاحقاً - سيتم الإعلان عنه لاحقاً	30 مركزاً 30 1	- تقارير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وسجلات مراكز خدمات التشغيل - زيارات التحقق	- تلتزم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتحديث مراكز خدمات التشغيل في جميع أنحاء البلاد، وضمان التمويل اللازم وتدريب الموظفين وتحديث البنية التحتية الرقمية. ومن المفترض أن يحظى هذا الجهد بدعم سياسة التشغيل الوطنية العراقية 2025-2030.
النشاط 1.1.2.1: تحديث مراكز خدمات التشغيل العامة في جميع أنحاء البلاد من خلال تطوير الإجراءات التشغيلية الموحدة والنظم الرقمية وكفاءات الموظفين (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية).					
النشاط 1.1.2.2: تنفيذ قابلية التشغيل البيئي للبيانات بين مراكز التشغيل وقواعد بيانات الحماية الاجتماعية.					
النشاط 1.1.2.3: إطلاق بوابة إلكترونية لمطابقة الوظائف مدمجة مع مراكز خدمات التشغيل العامة وإطلاق حملة لتسجيل أصحاب العمل والباحثين عن عمل (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية).					
النشاط 1.1.2.4: تضمين نوادي البحث عن الوظائف في مراكز خدمات التشغيل العامة لتسهيل التشبيك بين الأقران وتعزيز التشغيل للطلاب والخريجين الشباب.					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
المخرج 1.1.3: تعزيز مشاركة القطاع الخاص في هيئات صنع القرار المشرفة على مراكز خدمات التشغيل.	عدد اللجان الاستشارية في مراكز خدمات التشغيل مع تمثيل صاحب العمل فيها. معدل رضا أصحاب العمل عن المشاركة في حوكمة مراكز خدمات التشغيل (المقياس 1-10)	0 سينم الإعلان عنه لاحقاً	10 ≥8/10	محاضر اجتماعات اللجنة، مذكرات التفاهم المسح السنوي لأعضاء اللجنة	- القطاع الخاص مستعد وقادر على المشاركة في حوكمة مراكز خدمات التشغيل على الصعيدين الوطني والإقليمي. - والحكومة العراقية مستعدة لتغيير هياكل الحوكمة في مراكز خدمات التشغيل للسماح بمشاركة القطاع الخاص.
النشاط 1.1.3.1: إنشاء لجان استشارية وطنية وإقليمية لخدمات التشغيل تضم ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وغرف التجارة/الصناعة، والنقابات، ومنظمة العمل الدولية).					
النشاط 1.1.3.2: تنظيم اجتماعات سنوية "لمجلس سوق العمل" تجمع بين الحكومة (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الشباب ووزارة التربية) وأصحاب العمل والنقابات العمالية تحديداً لاستعراض خدمات دعم التشغيل.					
المخرج 1.1.4: اعتماد نظام شامل ومراعي للجنسين لإدارة الحالات الخاصة بخدمات دعم التشغيل ضمن المؤسسات العامة ذات الصلة.	- نسبة مراكز خدمات التشغيل التي تطبق نظام إدارة الحالات الرقمي. - عدد الموظفين المدربين على إدارة الحالات.	0 في المئة 0	100 في المئة سينم الإعلان عنه لاحقاً	تقارير تنفيذ نظام تكنولوجيا المعلومات في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية؛ سجلات تشغيل النظام سجلات التدريب	- تعطي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الأولوية لرقمنة خدمات التشغيل، ودمج نظام إدارة الحالات الجديد مع قواعد البيانات الوطنية القائمة.
النشاط 1.1.4.1: تطوير وتنفيذ نظام رقمي موحد لإدارة الحالات عبر مراكز التشغيل لتسجيل ملفات الباحثين عن عمل وتتبع الخدمات المقدمة وتسجيل الخدمات المقدمة لهم ورصد النتائج (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية).					
النشاط 1.1.4.2: تدريب موظفي ومديري مراكز التشغيل على الاستخدام الفعال لنظام إدارة الحالات (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية).					
النتيجة 1.2: الحد من العوائق التي تحول دون تكافؤ فرص الوصول إلى سوق العمل.	معدل التشغيل بين الأشخاص ذوي الإعاقة نسبة الأشخاص من الفئات الهشة (النساء، النازحون داخلياً، والنازحون قسراً) المستفيدين من برامج التمويل الأصغر. نسبة الزيادة في حالات تبني صاحب العمل لممارسات التشغيل الكامل	11 في المئة (2021)، مسح القوى العاملة في العراق) سينم الإعلان عنه لاحقاً X مسح خط الأساس بين أصحاب العمل).	18 في المئة زيادة سنوية بنسبة 40 في المئة 20 في المئة	مسوحات القوى العاملة في العراق وسجلات التشغيل مراكز خدمات التشغيل سجلات مؤسسات التمويل الأصغر وتقاريرها السنوية. مسوحات أصحاب العمل وتقارير التفتيش العمالي	الافتراضات: - استعداد أصحاب العمل والتزامهم بدمج العمال من الفئات الهشة في القوى العاملة لديهم، اللذين يمكن تعزيزهما من خلال برامج المناصرة والحوافز الفعالة. - كما يفترض استمرار الاستقرار السياسي والاجتماعي الذي يسمح بالتنفيذ المتسق للسياسات والبرامج الداعمة التي تهدف إلى التشغيل الشامل. - ويجب أن يكون السكان المستهدفون على دراية بهذه الفرص الموسعة التي توفرها مراكز خدمات التشغيل ومبادرات التمويل الأصغر، وأن يستفيدوا منها بنشاط. - الخطر: مقاومة القطاع الخاص لممارسات التشغيل الكامل. - التدبير التخفيفي: برامج الحوافز الموجهة لأصحاب العمل وحملات التوعية. - الخطر: قد تتردد مؤسسات التمويل الأصغر في إقراض الفئات المستهدفة. - التدبير التخفيفي: الاستفادة من أفضل الممارسات والدروس المستفادة، بالإضافة إلى خطط ضمان الائتمان.

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
المخرج 1.2.1: تعزيز وتطوير مراكز مختارة لخدمات التشغيل، لضمان إمكانية الوصول إليها من قبل الجميع، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة.	- عدد مراكز خدمات التشغيل التي تم تحديثها لتكون في متناول الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كامل - عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين حصلوا على وظيفة من خلال مراكز خدمات التشغيل.	0 سيتم الإعلان عنه لاحقاً	5 +1000	سجلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتقارير تفتيش العمل. سجلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (مصنفة حسب الإعاقة)	- ستدعم هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية والسلطات المحلية بنشاط تجديد المرافق وبقاء المنظمات غير الحكومية التي تركز على الإعاقة منخرطة في تقديم المشورة بشأن التسهيلات الضرورية.
النشاط 1.2.1.1: تحديث مراكز خدمات تشغيل مختارة لتكون متاحة بالكامل ومصممة خصيصاً لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، وتطوير الإجراءات التشغيلية الموحدة، ورقمته النظم وتدريب الموظفين (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والسلطات المحلية، والمنظمات غير الحكومية المعنية بالإعاقة).					
النشاط 1.2.1.2: إنشاء قاعدة بيانات للباحثين عن عمل المؤهلين من ذوي الإعاقة وقائمة بأصحاب العمل "الصادقين لذوي الإعاقة".					
النشاط 1.2.1.3: تنظيم معارض تشغيل وبرامج تدريب داخلي تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم جوائز تقديرية لأصحاب العمل الذين يظهرون التميز في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة واستيعابهم.					
المخرج 1.2.2: تحديث وتفيد برامج متكاملة لتنمية المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة، لتكون متاحة للشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة، والنازحين داخلياً والنازحين قسراً ممن لديهم مهنة وقادرين على العمل	- عدد برامج تطوير المؤسسات المتناهية الصغر المتكاملة. - عدد عملاء كل برنامج. - عدد المستفيدين من القروض والمنح في كل برنامج. - قيمة المنح والقروض في كل برنامج - عدد المستفيدين من خدمات تطوير الأعمال في كل برنامج. - عدد خريجي التدريب على ريادة الأعمال في كل برنامج.	0 0 0 0 0 0	4 2500 2500 1 مليون دولار أمريكي 500 500	تقارير منظمة العمل الدولية تقارير البرنامج تقارير مؤسسات التمويل الأصغر تقارير مؤسسات التمويل الأصغر تقارير البرنامج أوراق / تقارير حضور التدريب	- ستشارك المؤسسات المالية ومؤسسات التمويل الأصغر مع منظمة العمل الدولية والمنظمات غير الحكومية في تجريب برامج المؤسسات المتناهية الصغر وتوسيع نطاقها. - استمرار دعم المانحين أو خطط ضمان الائتمان لتشجيع مؤسسات التمويل الأصغر على إقراض هذه الفئات المستهدفة (التخفيف من المخاطر المتصورة).
النشاط 1.2.2.1: العمل مع الشبكة العراقية للتمويل الأصغر ومؤسسات التمويل الأصغر المحلية والمنظمات غير الحكومية التي تلبى احتياجات الفئات المستهدفة على تطوير وتجريب مجموعة من منتجات التمويل الأصغر التي تستهدف هذه المجموعات.					
النشاط 1.2.2.2: توفير التدريب على خدمات تطوير الأعمال وريادة الأعمال. ويمكن ربط المنح الصغيرة التي تليها القروض الصغيرة لأولئك الذين لديهم أفكار تجارية قابلة للتطبيق بالإكمال الناجح لدورات ريادة الأعمال.					
النشاط 1.2.2.3: مشروع تجريبي في عدد محدود من المواقع قبل توسيع النطاق.					
المخرج 1.2.3: إنشاء منصات شاملة للسياسات والحوار بما يضمن المشاركة الفاعلة للنساء والشباب والنازحين قسراً والنازحين داخلياً والأشخاص ذوي الإعاقة.	- أنشئ عدد من منصات السياسات الشاملة التي تشرك بنشاط الفئات المهمشة وتم تشغيلها. - عدد الأشخاص من الفئات الهشة المعنيين. - عدد الحوارات الشاملة بشأن السياسات التي تُعقد سنوياً.	0 0 0	الهدف: 5 منصات بحلول عام 2029 X اجتماعان سنوياً لكل منتدى	محاضر المنصة والمراسيم التي تنتشئ المنصات قوائم عضوية المنصة، قوائم الحضور	- يلتزم أصحاب المصلحة الرئيسيون بالحوار الاجتماعي المستدام حول الإدماج في سوق العمل. - سيكون للفئات الهشة تمثيل من خلال المنظمات غير الحكومية أو المنظمات المجتمعية في مناقشات السياسات. - ستعمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والشركاء الاجتماعيون على إضفاء الطابع المؤسسي على منصات الحوار هذه، وستحظى بدعم سياسي لضمان مشاركة هذه المجموعات بأمان وفعالية.
النشاط 1.2.3.1: إنشاء منصات للحوار بشأن السياسات بين أصحاب المصلحة المتعددين لاستعراض ومعالجة الحواجز التي تعترض الفئات الهشة في سوق العمل (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدني وجمعيات أصحاب العمل).					
النشاط 1.2.3.2: وضع إطار قانوني وتنظيمي ينظم أدوار المشاركين ومسؤولياتهم.					
النشاط 1.2.3.3: توفير التدريب والتمهيد والموارد لتعزيز قدرة أصحاب المصلحة على المشاركة بفعالية في عملية الحوار، وضمان أن تكون المناقشات مثمرة ومستنيرة.					



الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)

سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
النتيجة 1.3: تعزيز فرص حصول الشباب على التعليم والمهارات ذات الجودة، والملائمة لاحتياجات سوق العمل	- نسبة خريجي التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني العاملين في القطاعات ذات الصلة خلال عام واحد بعد التخرج - عدد مؤسسات التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني التي تدمج مناهج المهارات الخضراء - نسبة أصحاب العمل الذين أبلغوا عن رضاهم عن مهارات خريجي التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (خط الأساس: X في المئة، الهدف: Y+ في المئة بحلول عام 2029).	سيتم الإعلان عنه لاحقاً سيتم الإعلان عنه لاحقاً سيتم الإعلان عنه لاحقاً	X + 25 في المئة 5 80 في المئة	تقارير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مسوحات ما بعد التخرج. تقارير مؤسسات التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني	الافتراضات: - تتماشى مناهج التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني والأساليب التدريبية بشكل فعال مع مشاركة القطاع الخاص في تطوير المناهج الدراسية. - استمرار اهتمام الشباب وتسجيلهم في برامج التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، الذي تأثر بشكل إيجابي بحملات التوعية العامة المستهدفة للحد من وصمة العار حول التعليم المهني. - يعد الدعم والاستثمار الحكومي المستمر في رفع مستوى مرافق التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وكفاءات المدربين أمراً ضرورياً للحفاظ على جودة التعليم وأهميته. الخطر: عدم التوافق بين مناهج التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني واحتياجات القطاع. التدبير التخفيقي: يتطلب مشاركة القطاع الخاص في تصميم المناهج الدراسية والتحديثات الدورية لسوق العمل. الخطر: انخفاض الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني بسبب وصمة العار. التدبير التخفيقي: إطلاق حملات توعية عامة تعرض الوظائف المرتبطة بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني ذات الدخل المرتفع.
المخرج 1.3.1: تحسين تمثيل القطاع الخاص في مجالس إدارة مؤسسات مختارة للتدريب والتعليم.	- عدد المؤسسات الفنية التي لديها مجالس حوكمة نشطة ممثلة من القطاع الخاص. - عدد المناهج أو البرامج التدريبية المنقحة بمساهمة مباشرة من القطاع	خط الأساس: 0 مؤسسة (2024) 0	- الهدف: 10 5 سنوياً لكل مؤسسة	قوائم أعضاء مجالس الإدارة والتقارير المؤسسية تقارير لجنة المناهج الدراسية في وزارة التربية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية	- تنشئ السلطات التعليمية ذات الصلة مجالس الإدارة (أو المجالس الاستشارية) في المدارس المهنية ومعاهد التدريب التي تضم أصحاب العمل وتُمكّنهم. - القطاع الخاص على استعداد للمساهمة بوقته وخبرته في حوكمة المدارس. - ستنظم الترتيبات المؤسسية (مثل مذكرات التفاهم أو اللوائح) المشاركة القطاعية في استعراضات المناهج الدراسية وبرامج التدريب والإدارة الشاملة للمؤسسات التدريبية، مما يضمن توافق التدريب مع احتياجات السوق.
النشاط 1.3.1.1: تحديد المؤسسات التدريبية والتعليمية ذات التخصصات (أو الكليات) التي قد تلبى احتياجات القطاعات ذات الأولوية المحددة في 2-2-2 والدخول في شراكة معها. أدناه. (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وزارة التربية، وزارة التعليم العالي).					
النشاط 1.3.1.2: تشكيل مجالس استشارية للتخصصات المذكورة أعلاه يمكنها تحديد احتياجات القطاع الخاص من حيث المهارات والمعارف وتقديم المشورة لتحديث مناهج هذه المؤسسات وفقاً لذلك.					
النشاط 1.3.1.3: يقدم شركاء من القطاع الخاص التدريب الداخلي و / أو يستضيفون التدريب العملي لكبار الطلاب / المتدربين					
المخرج 1.2.3: إجراء مسح وطني شامل للمهارات يراعي الجنسين، ونشر نتائجه، وتحديد فجوات المهارات ذات الأولوية	استكمال ونشر مسح المهارات الوطنية الشامل. عدد القطاعات التي بها فجوات في المهارات تضعها اللجنة الثلاثية في الأولويات	0 0	1 فجوات المهارات ذات الأولوية في 5 قطاعات	مسح منشور، حدث رفيع المستوى مرسوم حكومي بشأن تشكيل اللجنة؛ محضر الاجتماع	تخصص الحكومة العراقية الموارد والتنسيق اللازمين لمسح المهارات على مستوى البلاد.
النشاط 1.3.2.1: تصميم وتنفيذ مسح وطني شامل للمهارات يغطي أصحاب العمل في جميع أنحاء العراق لرسم خريطة لمهارات القوى العاملة الحالية والاحتياجات المستقبلية (وزارة التخطيط، وزارة التربية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، خبراء منظمة العمل الدولية). ويجب إجراء هذا النشاط بشكل دوري كل 3-4 سنوات.					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
النشاط 1.3.2.2: نشر تقرير تقييم المهارات الوطني من خلال حدث رفيع المستوى (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وزارة التعليم العالي).					
النشاط 1.3.2.3: إنشاء لجنة ثلاثية لتحديد الفجوات الرئيسية في المهارات ذات الأولوية (على سبيل المثال، المهارات في مجال البناء أو مبرمجي تكنولوجيا المعلومات) ووضع خطة تنفيذ لمعالجتها.					
المخرج 1.3.3: إنشاء لجان ثلاثية مشتركة وتوجيهها لتحديث المناهج بما يلي معايير القطاع واحتياجات التخضير.	عدد اللجان التي أنشئت عدد المناهج التي حدثتها اللجان الثلاثية.	0 0	ما لا يقل عن 5 ما لا يقل عن 5	وثائق المناهج وسجلات اللجان وسجلات الهيئات التعليمية	- تشارك جمعيات أصحاب العمل والنقابات بنشاط، باستخدام اللجان لتحديث محتوى التدريب بانتظام. - وتوافق الهيئات التعليمية على توصيات هذه اللجان (معايير المناهج الدراسية الجديدة، ووحدات المهارات الخضراء، وما إلى ذلك) حتى يمكن تنفيذها في المؤسسات التدريبية.
النشاط 1.3.3.1: إنشاء مجالس المهارات القطاعية أو اللجان الثلاثية في القطاعات ذات الأولوية (مع عضوية الوزارات والغرف والنقابات العمالية ذات الصلة لتقييم احتياجات القطاع والتخضير وتوجيه تحديث المناهج المهنية ومعايير التدريب. (وزارة التربية، وزارة البيئة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الجمعيات القطاعية، منظمة العمل الدولية).					
النشاط 1.3.3.2: من خلال كل مجلس من مجالس المهارات القطاعية، قيادة عملية مراجعة المناهج الدراسية: تحديد الكفاءات المطلوبة للمهن الرئيسية، ومقارنتها بالمناهج الحالية، ومراجعتها وفقاً لذلك.					
النشاط 1.3.3.3: دمج مفاهيم المهارات الخضراء والاستدامة البيئية في مناهج التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني عبر مهن متعددة (مثل كفاءة الطاقة وتركيب الطاقة المتجددة وإدارة النفايات في الدورات ذات الصلة). (وزارة التربية / التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، منظمة العمل الدولية)					
المخرج 1.3.4: إضفاء الطابع الشامل والمؤسسي على برامج مهارات ريادة وإدارة الأعمال والتثقيف المالي في مدارس تقنية ومراكز تدريب مهني مختارة.	عدد المدارس والمراكز التقنية التي تدمج دورات موحدة في ريادة الأعمال ومحو الأمية المالية. عدد الطلاب الذين يكملون تدريباً على ريادة الأعمال، التثقيف المالي كجزء من المناهج الدراسية	0 0	10 5000	أوامر دمج المناهج الدراسية الصادرة عن وزارة التربية؛ الجداول الزمنية المدرسية؛ السجلات المدرسية؛ مسوحات التخرج (مع إتمام الدورة)	- نظام التعليم والتدريب مفتوح لتضمين مناهج ريادة الأعمال والتثقيف المالي، وتخصيص وقت لهذه الدورات في الجدول الأكاديمي.
النشاط 1.3.4.1: دمج برنامج تعليمي موحد حول ريادة الأعمال (مثل برنامجي إبدأ وحسن مشروعك (SIYB) أو تعرّف على عالم الأعمال (KAB) التابعين لمنظمة العمل الدولية أو وحدة مبسطة لـ "إبدأ مشروعك") في مناهج المدارس التقنية ومراكز التدريب المهني لتثقيف الطلاب حول كيفية توليد أفكار تجارية وإعداد خطط المشاريع الأساسية وفهم احتياجات السوق.					
النشاط 1.3.4.2: تضمين وحدات الشمول المالي والتمويل الشخصي في البرامج التدريبية لتثقيف الطلاب حول إعداد الميزانية والادخار وإدارة الائتمان واستخدام الخدمات المالية بأمان.					
المخرج 1.3.5: تعزيز قدرات مراكز تدريب مهني مختارة (لا سيما تلك التي تلبي احتياجات القطاعات ذات الأولوية).	- عدد مراكز التدريب المهني التي تم تزويدها بالمعدات الحديثة وتشغيلها. - عدد مراكز التدريب المهني التي تربطها اتفاقيات فاعلة مع القطاع الخاص للتدريب العملي و / أو التدريب الداخلي. - عدد موظفي الإدارة الذين يتلقون تدريباً إدارياً لكل مركز تدريب مهني. - عدد المدربين الذين يتلقون تدريباً تربوياً.	0 0 0 0	5 ما لا يقل عن 5 15 100	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والتقارير المؤسسية وزارات التفيتيش التقارير التدريبية، تقارير حضور التدريب	- هناك استثمارات كافية (من الميزانيات الحكومية ومساهمات القطاع الخاص و / أو المانحين الدوليين) لتحديث المعدات والمرافق ومهارات الموظفين في مراكز التدريب المهني المستهدفة. - الاستقرار في المناطق التي تعمل فيها هذه المراكز بحيث تكون الاستثمارات في البنية التحتية آمنة، ويمكن للمراكز الاحتفاظ بمدربين مدربين.
النشاط 1.3.5.1: إعادة تأهيل وإعادة تجهيز ما لا يقل عن X (على سبيل المثال، 5-10) مراكز للتدريب المهني بالألات والأدوات والمواد التدريبية الحديثة لضمان قدرتها على توفير التدريب العملي.					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
النشاط 1.3.5.2: رعاية الشراكات بين القطاع الخاص ومراكز التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني حتى يتمكن القطاع الخاص من توفير أماكن للتدريب العملي أثناء العمل والتدريب الداخلي.					
النشاط 1.3.5.3: تعزيز القدرة الإدارية والتعليمية في هذه المراكز: توفير التدريب القيادي لمدراء المراكز على التخطيط والشراكات، والتدريب التربوي للمدربين على التدريب القائم على الكفاءة والتكنولوجيات الحديثة.					
المخرج 1.3.6: تنفيذ حملة توعية عامة على المستوى الوطني بشأن فوائد التدريب المهني والتقني.	- نسبة زيادة التحاق الشباب ببرامج التدريب المهني. - تنظيم حملة توعية عامة.	0 0	40 في المئة 1	تقارير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الشباب	- يتعاون أصحاب المصلحة الرئيسيون (الوزارات الحكومية والمؤسسات التعليمية ووسائل الإعلام وربما القطاع الخاص) لإطلاق حملة توعية عامة يمكن أن تغير التصورات حول التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني وتأمين استدامتها. - ستخصص الحكومة العراقية موارد للحملات الإعلامية وفعاليات التوعية وربما مسابقات حول المهارات للارتقاء بصورة التدريب المهني.
النشاط 1.3.6.1: إطلاق حملة توعية وطنية عبر التلفزيون ووسائل التواصل الاجتماعي والتوعية المجتمعية تضم قصص نجاح خريجي التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني (بما في ذلك النساء والشباب الريفيين) الذين حصلوا على وظائف جيدة أو بدأوا مشاريعهم، مع تسليط الضوء على قيمة المهارات العملية وبالتالي تطير المهن الفنية كمسارات لدخل مستقر وزيادة الأعمال.					
النشاط 1.3.6.2: رعاية المسابقات حول المهارات (مثل النجارة والابتكار الأخضر) حيث يعرض الشباب مواهبهم الفنية مع جوائز وتغطية إعلامية. إشراك رجال الأعمال المشهورين أو المشاهير أو المؤثرين الذين يتردد صدامهم لدى الشباب لدعم التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني على منصات التواصل الاجتماعي.					
الأولوية الاستراتيجية 2: تحسين خلق فرص العمل من خلال التنويع الاقتصادي ونمو الأعمال والتنظيم والانتقال العادل.					
النتيجة 2.1: تنويع الفرص الاقتصادية والانتقال العادل	- عدد وقيمة الاستثمارات الجديدة التي استُحدثت في القطاعات غير النفطية نتيجة المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية. - عدد الوظائف الجديدة التي استُحدثت في القطاعات غير النفطية نتيجة المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية. - عدد المؤسسات التي تتبنى ممارسات تسيير الأعمال الخضراء بفضل مساعدة منظمة العمل الدولية. - عدد المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة المسجلة نتيجة المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية.	سيتم الإعلان عنها لاحقاً سيتم الإعلان عنها لاحقاً	100 استثمار بقيمة 50 مليون دولار أمريكي 100 100	سجلات وزارة التخطيط تقارير وسجلات المشروع	الافتراضات: سيستمر الوضع الأمني والاستقرار السياسي في العراق في التحسن لاجتذاب الاستثمارات. التزام الحكومة العراقية بالإصلاح القانوني والتنظيمي. - الخطر: المشاركة المحدودة للقطاع الخاص في المبادرات الخضراء. - الاهتمام المحدود بالتنظيم في صفوف المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة: توفير حوافز وخيارات تمويل مستهدفة. - تبسيط تسجيل الأعمال والترخيص لتشجيع تنظيم المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - عدم اليقين في مناخ الاستثمار. - تعزيز ثقة المستثمرين من خلال الاستقرار التنظيمي والحوافز.
المخرج 2.1.1: إجراء تحليل شامل لوضع سوق العمل.	أُنجزت دراسة تقييم سوق العمل الوطنية ونشرت. عدد قطاعات النمو ذات الأولوية التي حُددت من أجل استحداث فرص العمل نتيجة للتحليل	0 0	1 5	- تقرير سوق العمل المنشور؛ وقائع ورشة العمل / المؤتمر. - تقرير تقييم سوق العمل؛ موجزات السياسات	الافتراض: - وسيستخدم واضعو السياسات النتائج (على سبيل المثال، دعم أولويات القطاع ومبادرات تنمية المهارات).
النشاط 2.1.1.1: إجراء دراسة تشخيصية شاملة لسوق العمل لرسم خرائط لأنماط التشغيل والبطالة والمهارات، وتحديد X قطاعات النمو (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وزارة التخطيط، الجامعات الوطنية، منظمة العمل الدولية).					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
النشاط 2.1.1.2: عرض النتائج في مؤتمر وطني وتشكيل فريق عامل لكل قطاع من القطاعات الرئيسية الخمسة المحددة.					
النشاط 2.1.1.3: إجراء مسح للقوى العاملة (وزارة التخطيط، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، منظمات المجتمع المدني، منظمة العمل الدولية)					
النشاط 2.1.1.4: إنشاء نظام شامل لمعلومات سوق العمل (وزارة التخطيط، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الجهاز المركزي للإحصاء، منظمة العمل الدولية)					
النشاط 2.1.1.5: تنظيم مؤتمر سنوي للقوى العاملة الوطنية بجمع بين الحكومة (وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وزارة الشباب، وزارة التربية)، الأوساط الأكاديمية، أصحاب العمل، والنقابات العمالية.					
المخرج 2.1.2: إطلاق برنامج للأعمال الخضراء ووضعه محل تنفيذ.	أنشئ برنامج دعم المشاريع الخضراء بآليات تحفيزية. عدد المؤسسات التي تتبنى ممارسات صديقة للبيئة بدعم من البرنامج.	0 0	1 50	مرسوم حكومي بشأن البرنامج الأخضر؛ مبادئ توجيهية للبرنامج. تقارير رصد أداء البرنامج؛ التحقق من التحسينات الخضراء.	- تقدم وزارة البيئة ووزارة المالية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بالشراكة مع غرف التجارة والشركاء في التنمية (مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، الدعم والحوافز اللازمة (مثل المنح أو الإعفاءات الضريبية أو خطط إصدار الشهادات) للمؤسسات لتتبنى ممارسات مستدامة.
النشاط 2.1.2.1: إطلاق برنامج لتطوير المشاريع الخضراء يشجع ويساعد المشاريع في القطاعات ذات الأولوية المحددة على تبني ممارسات مستدامة بيئيًا واستحداث فرص عمل خضراء (وزارة البيئة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الغرف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي).					
النشاط 2.1.2.2: وضع خطة عمل للمشاريع الخضراء تحدد الحوافز مثل الشهادات، أو المنح الصغيرة، أو القروض الميسرة، أو الإعفاءات الضريبية للمشاريع التي تنفذ الابتكارات الخضراء أو تتخذ تدابير كفاءة الطاقة أو مبادرات الحد من النفايات.					
النشاط 2.1.2.3: إنشاء شبكة من "مستشاري المشاريع الخضراء" لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاعات مثل الطاقة الشمسية وإعادة التدوير والزراعة المستدامة وما إلى ذلك، وتوفير الدراية الفنية وربطها بالتمويل.					
المخرج 2.1.3: تنفيذ برامج تطوير سلاسل التوريد، تدمج المنشآت متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.	عدد المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تم دمجها حديثًا في سلاسل التوريد النظامية نتيجة للمشروع. عدد العقود الجديدة بين المشترين والموردين أو الروابط السوقية التي تيسرت للمؤسسات العراقية المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.	0 0	50 30	تقارير المشروع التي تتعقب الروابط بين المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة؛ سجلات عقد المشتري	- التعاون الفعال بين الحكومة والقطاع الخاص لربط المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة المحلية بالأسواق الأكبر. - تلتزم الحكومة العراقية وغرف الصناعة، جنبًا إلى جنب مع الشركاء الدوليين (مثل برامج الاتحاد الأوروبي)، بتخصيص موارد لربط المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والتعاونيات العراقية بالمشتريين المحليين والدوليين والشركات الرائدة منفتحة على التوريد من الموردين المحليين. - بيئة تجارية مستقرة ولوائح داعمة بحيث يمكن الحفاظ على الروابط في السوق الجديدة.
النشاط 2.1.3.1: تصميم وإطلاق مشروع روابط سلسلة التوريد الذي يربط المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والتعاونيات العراقية بالمشتريين المحليين والدوليين الأكبر (وزارة التجارة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الغرف، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو برامج دعم التجارة في الاتحاد الأوروبي).					
النشاط 2.1.3.2: تحديد عدد قليل من سلاسل القيمة التجريبية، ويفضل أن يكون ذلك في القطاعات ذات الأولوية، والعمل مع الشركات الرائدة وصغار الموردين لتحسين جودة المنتجات والامتثال للمعايير (على سبيل المثال المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس، ونظام تحليل المخاطر ونقاط المراقبة الحرجة، ومعايير التصدير)، والموثوقية. وقد يشمل ذلك توفير تدريب موجه للمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على مراقبة الجودة والعمليات التجارية ودعمها في الحصول على الشهادات اللازمة للعقود الأكبر.					
النشاط 2.1.3.3: تيسير الروابط التجارية عن طريق تنظيم لقاءات بين المشتريين والبائعين والأسواق الافتراضية وربما البعثات التجارية. تنظيم معرض سنوي (على سبيل المثال "معرض مصادر العراق") حيث يمكن للمنتجين المحليين عرض المنتجات للمشتريين والمستثمرين المحتملين من الخارج.					



الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)

سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
النتيجة 2.2: تعزيز الدعم المقدم إلى حكومة العراق والقطاع الخاص لتحفيز خلق فرص العمل والعمل اللائق.	عدد المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تم دمجها حديثاً في سلاسل التوريد النظامية نتيجة المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية (خط الأساس: X، الهدف: Y بحلول عام 2029). - نسبة الزيادة في الإنفاق الحكومي على برامج الاستثمار كثيفة العمالة (خط الأساس: X في المئة، الهدف: Y في المئة بحلول عام 2029). - عدد مشاريع البنية التحتية الجديدة التي تم إطلاقها في إطار عمل برنامج الاستثمار كثيف العمالة وبرنامج الأشغال العامة (خط الأساس: X، الهدف: X + 20 بحلول عام 2029).	سيتم الإعلان عنه لاحقاً	سيتم الإعلان عنه لاحقاً	تقارير المشروع	الافتراضات: سيتم الحفاظ على الاستقرار السياسي والتعاون بين الهيئات الحكومية والجهات الفاعلة في القطاع الخاص أو تحسينه. وسيكون لدى مراكز التشغيل موارد كافية وموظفين مدربين للعمل بفعالية. الخطر: ضعف القدرة المؤسسية على تنفيذ برنامج الاستثمار كثيف العمالة وتطوير سلسلة الإمداد. التدبير التخفيفي: تقديم المساعدة الفنية وضمان التنسيق بين الوكالات الحكومية. الخطر: التمويل المحدود للمشاريع كثيفة العمالة. التدبير التخفيفي: إنشاء صناديق استثمارية متعددة المانحين للاستفادة من التمويل الإنمائي الدولي.
المخرج 2.2.1: اعداد سياسة تشغيل وطنية فاعلة تراعي الجنسين وشاملة للجميع، وإقرارها وتنفيذها.	تطوير برنامج التشغيل الوطني وتقديمه إلى الحكومة العراقية للمصادقة عليه. مصادقة الحكومة العراقية رسمياً على برنامج التشغيل الوطني	0	1	سجلات اجتماعات فريق العمل، وثيقة برنامج التشغيل الوطني المقدمة للمصادقة عليها من قبل الحكومة العراقية. قرار مجلس الوزراء؛ نشره في الجريدة الرسمية	الافتراض: - إرادة سياسية قوية لدعم صياغة خطة التشغيل الوطنية واعتمادها رسمياً وضمان تشكيل فريق العمل الثلاثي الرفيع المستوى واستمراره. - تعطي الحكومة العراقية الأولوية لاستحداث الوظائف في أجهزتها الوطنية وتسرع مسار تنفيذ خطة التشغيل الوطنية من خلال الموافقات اللازمة.
النشاط 2.2.1.1: إشراك فريق عمل ثلاثي رفيع المستوى في صياغة سياسة التشغيل الوطنية، مما يضمن التوافق مع رؤية العراق 2030 وخطة التنمية الوطنية.					
المخرج 2.2.2: وضع وتنفيذ خطط عمل، بصورة تشاركية، لمعالجة القيود في القطاعات ذات الأولوية، من خلال حكومة العراقي والغرف المعنية.	عدد خطط العمل المشتركة بين القطاعين العام والخاص للقطاعات ذات الأولوية التي وضعت واعتمدت بشكل مشترك. عدد اتفاقيات الشراكة النظامية الموقعة بين الحكومة والغرف لتنفيذها	0	5	المصادقة الرسمية على كل خطة قطاعية؛ تشكيل اللجان التنفيذية وثائق مذكرة التفاهم الموقعة؛ تقارير فرق العمل المشتركة بين القطاعين العام والخاص	الافتراضات: - تظل الغرف ذات الصلة ومؤسسات الحكومة العراقية ملتزمة بتطوير وتنفيذ الخطط القطاعية بشكل مشترك. - ومن المتوقع تخصيص موارد كافية (الاستثمار العام والخاص) لتنفيذ التدخلات المتفق عليها في كل قطاع ذي أولوية. - يرى قادة الحكومة ورجال الأعمال على حد سواء فائدة متبادلة في هذه الخطط، مما يضمن المشاركة المستمرة للتغلب على القيود الخاصة بالقطاعات.
النشاط 2.2.2.1: لكل قطاع من القطاعات ذات الأولوية المحددة، إنشاء فريق عمل مشترك بين القطاعين العام والخاص يضم ممثلين عن الوزارة المعنية، والغرفة الوطنية أو الرابطة القطاعية، والنقابات، وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين. وستجتمع هذه الفرق بشكل متكرر على مدى 3-6 أشهر لتحديد القيود الحرجة (على سبيل المثال، نقص العمالة الماهرة، والعقبات التنظيمية، واحتياجات البنية التحتية) وفرص التوسع في قطاعهم.					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
النشاط 2.2.2.2: وضع خطة عمل قطاعية لكل قطاع من القطاعات ذات الأولوية مع تدخلات محددة: على سبيل المثال تحديث سلاسل القيمة، وتحسين الوصول إلى الأسواق، ومراجعة اللوائح ذات الصلة، والاستثمار في البنية التحتية ذات الصلة، وإطلاق برامج تدريبية قطاعية. تعيين المسؤولين (الوزارات والغرف وبرامج المانحين) والجدول الزمني لكل مداخل. وبمجرد الاتفاق على الخطط، تنظيمها من خلال مذكرات تفاهم بين الحكومة والغرفة المعنية.					
النشاط 2.2.2.3: تنفيذ الخطط بمزيج من التمويل العام والاستثمار الخاص وعقد اجتماعات استعراض دورية لقياس التقدم المحرز (الوظائف التي استحدثت ومقاييس النمو) وحل أي مشاكل تتعلق بالتنفيذ.					
المخرج 2.2.3: تصميم وتنفيذ برنامج مستدام للأشغال العامة.	عدد مشاريع البنية التحتية التي أطلقت في إطار برنامج الأشغال العامة.	0	20	التقارير المرحلية لبرنامج الأشغال العامة؛ قوائم المشاريع (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / وزارة الإعمار و / أو الوزارات المعنية).	- تدعم الحكومة برنامج الأشغال العامة كثيف العمالة من خلال توفير الدعم والتمويل للسياسات. ودُمج برنامج الأشغال العامة في خطط التنمية في العراق، ويستهدف الفجوات في البنية التحتية والفئات المستضعفة على النحو المنشود.
	عدد أيام العمل التي استحدثتها مشاريع برنامج الأشغال العامة (تشغيل العمال)	0	100,000	سجلات التشغيل في مشاريع برنامج الأشغال العامة؛ تقارير الرصد التابعة لمنظمة العمل الدولية	
النشاط 2.2.3.1: وضع برنامج وطني للأشغال العامة يركز على المشاريع كثيفة العمالة لسد الفجوات في البنية التحتية واستحداث فرص عمل للفئات السكانية المستضعفة. تحديد المشاريع ذات الأولوية مثل الإسكان وإصلاح الطرق الريفية وتحسين قنوات الري والتشجير أو البنية التحتية المجتمعية (مراكز رعاية الأطفال والمدارس والعيادات) حيث يمكن تشغيل العمالة غير الماهرة وشبه الماهرة بشكل جماعي. ملاحظة: تفصيل مشاريع البنية التحتية التي قد تخدم القطاعات ذات الأولوية.					
النشاط 2.2.3.2: إطلاق مشاريع تدريبية في محافظات مختارة ذات معدلات بطالة مرتفعة باللجوء إلى الحكومة المحلية والمنظمات غير الحكومية للتوعية والرصد.					
النشاط 2.2.3.3: وضع "استراتيجية تخرج" لكل مشروع تربط العمال بالفرص طويلة الأجل.					
المخرج 2.2.4: إضفاء الطابع المؤسسي على برنامج الاستثمار كثيف العمالة ضمن الأطر الوطنية.	إدراج منهجيات برنامج الاستثمار كثيف العمالة في السياسة الوطنية للاستثمار العام.	0	1	المبادئ التوجيهية المنقحة للاستثمار العام؛ تعاميم وزارة التخطيط	- تتبنى الحكومة العراقية نهج برنامج الاستثمار كثيف العمالة وتعمّمه في نظام الاستثمار العام.
	إنشاء وحدة تنسيق للبرنامج أو نقاط ارتكاز في الحكومة	0	1	قرار حكومي بإنشاء وحدة برنامج الاستثمار كثيف العمالة؛ أوامر التشغيل	
النشاط 2.2.4.1: دمج نهج برنامج الاستثمار كثيف العمالة في سياسة الاستثمار العام في العراق. يستلزم ذلك مراجعة المبادئ التوجيهية للاستثمار العام لإعطاء الأفضلية للأساليب كثيفة العمالة حيثما ومتى كان ذلك ممكناً. على سبيل المثال، عند وضع ميزانية لمشاريع البنية التحتية، لا بد من تحليل إمكانات استحداث فرص العمل ودمج تقنيات برنامج الاستثمار كثيف العمالة. وثمة تدبير آخر يتمثل في اشتراط تخصيص جزء (مثلاً 10-20 في المئة) من ميزانيات المشاريع الرأسمالية ذات الصلة لتكاليف العمالة لاستحداث فرص عمل محلية.					
النشاط 2.2.4.2: تعزيز القدرة المؤسسية على تنفيذ ورصد برنامج الاستثمار كثيف العمالة من خلال إنشاء وحدة للبرنامج، و/أو تعيين نقاط ارتكاز في الوزارات الرئيسية وتزويدهم بالتدريب على برنامج الاستثمار كثيف العمالة التابعة لمنظمة العمل الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، تطوير نماذج وأدلة قياسية (بدعم من منظمة العمل الدولية) للمهندسين والمخططين. ودمج مؤشرات البرنامج في نظام رصد المشاريع الحكومي.					



الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)

سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
النتيجة 2.3: تعزيز تنمية المنشآت متناهية الصغر والمتوسطة واضفاء الطابع الرسمي عليها.	- عدد المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تُظمت نتيجة المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية.	0	1000	سجلات إدارات الدعم العملياتي	الافتراضات: - الاستعداد السياسي المستمر لإدخال الإصلاحات الضرورية ومتابعتها. - ستقنع الظروف الاقتصادية المستقرة إضافة إلى حوافز المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة بالتنظيم وستسهل عملية انتقالها. - ستكون المؤسسات المالية مقتنعة بالجدارة الائتمانية للمنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة وستستثمر أموالها الخاصة في منتجات المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - سيستمر تمويل خدمات تطوير الأعمال بشكل كاف وستكون المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة قادرة على الوصول إليها. المخاطر: - عدم وجود حوافز للمنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة للانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم. - محدودية وصول المؤسسات الصغيرة إلى التمويل. - التكلفة الباهظة لامتثال المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - التدابير التخفيفية: - تنفيذ المزايا الضريبية والحوافز المالية لتنظيم المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - توسيع برامج ضمان الائتمان لدعم تمويل المشاريع الصغيرة. - تقليل الأعباء التنظيمية من خلال تبسيط إجراءات تسجيل الأعمال والامتثال.
	- تصور المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة حول تمكين بيئة أعمال مواتية.	0	1	مسح آراء المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	
المخرج 2.3.1: وضع واعتماد إطار عمل موحد لسياسة تنمية المنشآت المتناهية الصغر والمتوسطة.	- عدد المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تحصل على الخدمات المالية وغير المالية.	0	9,000	سجلات المؤسسات المالية ومؤسسات التمويل الأصغر وعيادات الأعمال ونقاط الشباك الواحد	الافتراضات: - عدم وجود حوافز للمنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة للانتقال من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم. - محدودية وصول المؤسسات الصغيرة إلى التمويل. - التكلفة الباهظة لامتثال المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - التدابير التخفيفية: - تنفيذ المزايا الضريبية والحوافز المالية لتنظيم المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. - توسيع برامج ضمان الائتمان لدعم تمويل المشاريع الصغيرة. - تقليل الأعباء التنظيمية من خلال تبسيط إجراءات تسجيل الأعمال والامتثال.
	- تمت صياغة إطار موحد لسياسة المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.	0	1	مسودة وثيقة السياسة؛ سجلات المشاورات مع أصحاب المصلحة.	
المخرج 2.3.1.1: النشاط 2.3.1.1: صياغة إطار شامل وموحد لسياسة تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة يعمل على توحيد وتبسيط جميع تدابير الدعم الحكومية للمنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.	- صادقت الحكومة العراقية رسميًا على إطار موحد لسياسة المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.	0	1	إشعار بموافقة مجلس الوزراء؛ موافقة مجلس النواب	الافتراضات: - دعم رفيع المستوى للموافقة على السياسة وتخصيص الموارد لتنفيذها. - تنسيق الوزارات ذات الصلة لتوحيد تدابير دعم المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والاعتماد إلى الإطار إلى الاعتماد الرسمي. - يتماشى الإطار مع استراتيجيات التنمية الوطنية (مثل خطة تنمية القطاع الخاص 2014-2030).
	- صياغة إطار شامل وموحد لسياسة تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة يعمل على توحيد وتبسيط جميع تدابير الدعم الحكومية للمنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.	0	1	إشعار بموافقة مجلس الوزراء؛ موافقة مجلس النواب	
النشاط 2.3.1.2: تقديم سياسة تنمية المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة للحصول على موافقة الحكومة العراقية والتأكد من اعتمادها من خلال إصدار مرسوم أو إدراجها في خطة وميزانية اقتصادية وطنية.					
المخرج 2.3.2: تحسين وصول المنشآت المتناهية الصغر والمتوسطة إلى خدمات تطوير الاعمال في محافظات مختارة.	- عدد المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تتلقى قروضًا بموجب خطط تمويل محسنة (ضمان الائتمان، نوافذ المنشآت الصغيرة والمتوسطة، إلخ)	X سيتم الإعلان عنه لاحقاً	700 + X	تقارير البنك المركزي والبنوك المشاركة؛ سجلات الشركة العراقية للكفالات المصرفية وتقارير مؤسسات التمويل الأصغر.	لا تزال البيئة التمكينية (أسعار الفائدة واللوائح المصرفية والطلب على الائتمان) مواتية، مما يسمح لهذه المبادرات التمويلية بالترسخ والتوسع في المحافظات المستهدفة.
	- قيمة منتجات المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة المصروفة	X سيتم الإعلان عنه لاحقاً	10 ملايين دولار أمريكي	تقارير البنك المركزي والبنوك المشاركة؛ سجلات الشركة العراقية للكفالات المصرفية وتقارير مؤسسات التمويل الأصغر.	
معدل السداد					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
النشاط 2.3.2.1: التعاون مع بنك التنمية الألماني والشركة العراقية للكفالات المصرفية والبنك المركزي العراقي من أجل: إنشاء نافذة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل مبادرات التمويل الخاصة المختارة عبر صناديق رأس المال الخاصة بها، ووجود نظام ضمان ائتماني فعال، وتقديم المساعدة الفنية لتمكين مبادرات التمويل الخاصة والشركة العراقية للكفالات المصرفية وكذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. النشاط 2.3.2.2: تطوير نظام المعلومات الإدارية لدعم الخدمات المالية للمؤسسات المتناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة، ورصدها.					
المخرج 2.3.3: تحسين وصول المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة إلى خدمات تطوير الأعمال في محافظات مختارة.	عدد مراكز خدمات تطوير الأعمال ("عيادات الأعمال" ذات الشباك الواحد). عدد رواد الأعمال (بما في ذلك النساء والريفيين) المستفيدين من خدمات تطوير الأعمال (التدريب والتوجيه). رضا العملاء عن خدمات تطوير الأعمال	0 0 سيتم الإعلان عنه لاحقاً سيتم الإعلان عنه لاحقاً	5 500 ما فوق 85 في المئة	تقارير المشروع؛ زيارات التحقق من الموقع سجلات عملاء مركز خدمات تطوير الأعمال؛ سجلات حضور التدريب مسح عملاء خدمات تطوير الأعمال، نماذج التقييم ما بعد الخدمة	- تدعم السلطات، إلى جانب رابطات الأعمال أو الغرف، إنشاء مراكز خدمات تطوير الأعمال في المدن الرئيسية، وربما التوعية المتنقلة أو الرقمية بخدمات تطوير الأعمال في المناطق الريفية. - يدرك رواد الأعمال الفوائد وثقافة ريادة الأعمال تشجع على اللجوء إلى الدعم الاحترافي للأعمال، مما يضمن استخدام مراكز خدمات تطوير الأعمال بشكل جيد وفعالية.
النشاط 2.3.3.1: إنشاء مراكز خدمات تطوير الأعمال (عيادات الأعمال) في المدن الرئيسية (بغداد والبصرة والموصل وغيرها) حيث يمكن لرواد الأعمال الحصول على التدريب والتوجيه والمشورة القانونية والروابط السوقية تحت سقف واحد. النشاط 2.3.3.2: تنفيذ مجموعة من برامج خدمات تطوير الأعمال: التدريب على ريادة الأعمال، وخطط الإرشاد التي تجمع بين رواد الأعمال الجدد وأصحاب الأعمال ذوي الخبرة، والخدمات الاستشارية القطاعية. ضمان التواصل مع المناطق الريفية عبر عيادات خدمات تطوير الأعمال المتنقلة أو المنصات الرقمية.					
المخرج 2.3.4: تعزيز قدرات التعاونيات في مجال الحوكمة والإدارة المالية.	عدد التعاونيات في القطاعات ذات الأولوية التي تكمل التدريب على الحوكمة والإدارة نسبة التعاونيات المدربة التي تتبنى ممارسات حوكمة محسنة (عمليات التدقيق المنتظمة، الانتخابات الديمقراطية)	0 0	10 100 في المئة	سجلات برنامج التدريب؛ قوائم المشاركين تقييمات متابعة للتعاونيات؛ تقارير التدقيق	- تلتزم التعاونيات المستهدفة والمؤسسات الداعمة بتحسين حوكمة التعاونيات. - هناك بيئة مواتية للتعاونيات في العراق. - التعاونيات في القطاعات ذات الأولوية الراغبة في المشاركة في برامج بناء القدرات، وتطبيق ممارسات حوكمة ومالية محسنة.
النشاط 2.3.4.1: إطلاق برنامج لتعزيز القدرات التعاونية عبر مجموعة صغيرة من مختلف أنواع التعاونيات (الزراعية والحرفية والخدمية) مع التركيز على تلك العاملة في القطاعات ذات الأولوية. التركيز على الحوكمة الرشيدة والإدارة المالية والعمليات التجارية. استخدم المواد التدريبية من رزمتي "المواد والتقنيات للتدريب على إدارة التعاونيات" (MATCOM) و"إدارة تعاونيتك الزراعية" (My.COOP) التابعتين لمنظمة العمل الدولية. تشمل المواضيع أيضاً الحوكمة الديمقراطية، والمحاسبة الشفافة، وجذب الأعضاء، وتقديم خدمات ذات قيمة مضافة للأعضاء، ومشاركة الأعضاء، وتكامل سلسلة القيمة. النشاط 2.3.4.2: تقديم المساعدة التكميلية في تيسير الشراكات مع التحالفات التعاونية الدولية لتوفير الإرشاد للتعاونيات العراقية. ملاحظة: ضع في اعتبارك منحها قرضاً من خلال مشروع إقراض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذا كانت نظمها الداخلية موثوقة وكانت مؤهلة للحصول على القرض وتحتاج إليه. النشاط 2.3.4.3: تقديم المساعدة لتمكين التعاونيات من الانضمام إلى سلاسل التوريد الوطنية أو الدولية.					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
المخرج 2.3.5: تحسين البيئة التمكينية لإنشاء المنشآت المستدامة وتشغيلها ونموها.	عدد مرافق الشباك الواحد لتسجيل الأعمال والترخيص المشاركة في المشروع التجريبي. سن تشريع جديد أو معدل للمنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة يوفر حوافز لتنظيمها. نسبة العمال في العمل غير المنظم (الاقتصاد العام)	0 0 68 في المئة (2023)	5 1 60 في المئة	تقارير المشروع؛ إعلانات إطلاق نقاط الشباك الواحد والزيارات الميدانية. نص قانون أو تعديلات جديدة في قانون المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة؛ الجريدة الرسمية، السجلات مجلس النواب. مسوحات القوى العاملة؛ قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)	- الالتزام السياسي بتبسيط لوائح الأعمال وتجريب نقاط الشباك الواحد في مقاطعات مختارة. - الاستعداد السياسي لإدخال تشريعات جديدة.
النشاط 2.3.5.1: استعراض ومراجعة القوانين / اللوائح المتعلقة بإنشاء وتشغيل المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة للقضاء على التكرار والمتطلبات المفرطة.					
النشاط 2.3.5.2: تيسير عملية تسجيل وترخيص الأعمال من خلال تجريب عدد محدود من نقاط الشباك الواحد لترخيص وتسجيل المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في X محافظات، حيث يمكن لرواد الأعمال إكمال جميع الإجراءات (التسجيل، المعرف الضريبي، التسجيل في الضمان الاجتماعي، التراخيص البلدية) في مكان واحد.					
النشاط 2.3.5.3: اقتراح ومناصرة قانون جديد للمنشآت الصغيرة والمتوسطة أو تعديلات على القوانين الحالية التي توفر حوافز للتنظيم والنمو. ويمكن أن تشمل الأحكام الرئيسية حوافز ضريبية أو فترات سماح للمؤسسات التي تنظمت حديثاً، ومتطلبات محاسبية مبسطة للمنشآت الصغيرة، وتسهيل الوصول إلى الأراضي الصناعية، وسياسات الشراء التفضيلية (على سبيل المثال، تخصيص ما لا يقل عن 10 في المئة من المشتريات الحكومية للمنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، أو نقاط تقييم إضافية لمقدمي العطاءات الذين تربطهم شراكة مع المنشآت المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة). ويجب أن يتضمن القانون مدخلات من رابطات الأعمال.					
الأولوية الاستراتيجية 3: تحسين جودة العمل والحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق					
النتيجة 3.1: تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية	- نسبة الزيادة في اتفاقيات المفاوضة الجماعية الموقعة سنوياً. - عدد منصات الحوار الثلاثي العاملة على المستويين الوطني والقطاعي (خط الأساس: X، الهدف: X+5 بحلول عام 2029). - نسبة الزيادة في النزاعات العمالية التي سُويت من خلال آليات الحوار الاجتماعي (خط الأساس: X في المئة، الهدف: X+40 في المئة بحلول عام 2029).	X سيتم الإعلان عنه لاحقاً X سيتم الإعلان عنه لاحقاً X سيتم الإعلان عنه لاحقاً	X + 30 في المئة X+5 X + 30 في المئة	سجلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية سجلات مننديات السياسات والحوار	الافتراضات: ستدعم الأطر القانونية الاتفاقات التي يتم التوصل إليها من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وستحظى الهياكل الثلاثية بدعم حكومي ودولي من أجل استدامتها على المدى الطويل. وسيطل التزام الحكومة بتنفيذ السياسات التي تعزز الحوار الاجتماعي ثاباً. الخطر: عدم وجود استعداد سياسي للاعتراف رسمياً بالنقابات المستقلة. التدبير التخفيفي: الانخراط في حوار مع الحكومة العراقية ومجلس النواب حول هذه المسألة. الخطر:

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
المخرج 3.1.1: تهيئة بيئة أكثر تمكيناً لصنع القرارات الثلاثية.	تعديل قانون العمل لتعزيز حقي الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.	0	1	نشر قانون العمل المعدل في الجريدة الرسمية؛ الملاحظات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية.	- لا تزال الحكومة العراقية (خاصة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومجلس النواب) ملتزمة بإصلاحات قانون العمل التي تدعم النقابات العمالية المستقلة وتأسس الحوار الثلاثي.
	إنشاء هيئة استشارية وطنية ثلاثية (مثل المجلس الاقتصادي والاجتماعي) تجتمع بانتظام	0	1	مرسوم حكومي بإنشاء الهيئة؛ محضر الاجتماع (مرتين في السنة)	- يشارك الشركاء الاجتماعيون الرئيسيون (النقابات العمالية وجمعيات أصحاب العمل) بنشاط في منصات حوار جديدة.
النشاط 3.1.1.1: تعزيز الإطار القانوني والمؤسسي للحوار الاجتماعي من خلال مراجعة وتنقيح تشريعات العمل لدعم النقابات العمالية المستقلة ومنظمات أصحاب العمل بشكل أفضل.					
النشاط 3.1.1.2: إنشاء لجنة تشاورية ثلاثية وطنية (أو المجلس الاقتصادي والاجتماعي) تضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية المستقلة. وإضفاء الطابع المؤسسي على دورها في تفويض عقد اجتماعات منتظمة (على سبيل المثال، مرتين في السنة) لمناقشة إصلاحات سوق العمل وسياسات الأجور وقضايا الحماية الاجتماعية. وينبغي أن يكون للجنة أمانة لمتابعة توصياتها وضمان تسجيلها رسميًا والنظر فيها من قبل مجلس الوزراء، مما يخلق آلية مستدامة للحوار الثلاثي.					
النشاط 3.1.1.3: مواصلة الدعوة إلى اعتراف الحكومة العراقية العملي بالنقابات المستقلة.					
المخرج 3.1.2: تعزيز مشاركة الشركاء الاجتماعيين في الحوار الاجتماعي.	عدد منتديات الحوار الاجتماعي القطاعية أو الإقليمية التي تعقد سنوياً بمشاركة نشطة من النقابات وأصحاب العمل.	0	3 منتديات على الأقل في السنة.	تقارير المنتديات؛ سجلات الحضور (مصنفة حسب النوع الاجتماعي / الشباب).	- النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل مستعدة وقادرة على الانخراط بشكل بناء في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، والاستفادة من المهارات المحسنة من برامج بناء القدرات.
	عدد ممثلي النقابات العمالية وأصحاب العمل المدربين على مهارات المفاوضة الجماعية والحوار	0	200 ممثل (تراكمي) بحلول عام 2029	تقارير الورش التدريبية؛ قوائم المشاركين (مصنفة حسب النوع الاجتماعي / الشباب).	- ولا يزال الإطار القانوني والمؤسسي يحمي ويشجع المفاوضة الجماعية الحرة.
النشاط 3.1.2.1: تنفيذ برامج بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين في المشاركة الفعالة في الحوار الاجتماعي والتفاوض. للنقابات العمالية: توفير التدريب على استراتيجية المفاوضة الجماعية والتفاوض على العقود والتنظيم. لأصحاب العمل: توفير التدريب على العلاقات الصناعية البناءة والتفاوض على المكاسب المتبادلة. ومن شأن تعزيز المهارات والفهم أن يشجع هذه الجهات الفاعلة على السعي إلى اتفاقات جماعية على مستوى المؤسسات والقطاعات وإبرامها، مما يحسن مناخ علاقات العمل.					
النشاط 3.1.2.2: تيسير منتديات الحوار الاجتماعي المنتظمة على المستويين القطاعي أو الإقليمي. ضمان إشراك ممثلي النساء والشباب في وفود الشركاء الاجتماعيين. توثيق ونشر النتائج الناجحة (مثل تسوية المنازعات أو تحسين ظروف العمل) لبناء الثقة في الحوار الاجتماعي كأداة لتسوية المنازعات وتشكيل السياسات.					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق - العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
المخرج 3.1.3: تطوير قدرة منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية على توسيع نطاق المناقشات داخلياً بين الأعضاء.	عدد رابطات الأعمال والنقابات العمالية التي تتبنى استراتيجيات محسنة للتواصل الداخلي وإشراك الأعضاء. عدد الأعضاء (مصنفين حسب النوع الاجتماعي والشباب) الذين يشاركون بنشاط في منصات الحوار داخل رابطات الأعمال والنقابات. نسبة زيادة رضا الأعضاء فيما يتعلق بالحوكمة الداخلية والشمولية داخل رابطات الأعمال والنقابات.	X سيتم الإعلان عنه لاحقاً سيتم تحديد X من خلال المسح الأولي للأعضاء. سيتم تحديد X من خلال المسح الأولي للأعضاء.	X+10 X + 50 في المئة X + 40 في المئة	التقارير والخطط الاستراتيجية ومبادرات التواصل الداخلي (تطبيقات الهاتف المحمول والنشرات الإخبارية والمنصات التفاعلية) ومسوحات آراء الأعضاء. سجلات العضوية وقوائم المشاركة ومحاضر الاجتماعات وتقارير عن أنشطة يشارك فيها الأعضاء مسوحات رضا الأعضاء، ونماذج التقييم، والتقارير النوعية من استعراضات الحوكمة الداخلية.	- تلتزم النقابات العمالية ورابطات الأعمال بالإصلاحات الديمقراطية الداخلية والمشاركة الشاملة. - تعمل الاتحادات النقابية الكبرى على تحسين الوحدة والتنسيق (بدلاً من أن تظل مجزأة)، بناءً على مبادرات مثل لجنة التنسيق لعام 2019 (التي أنشئت بدعم من منظمة العمل الدولية) للتعاون عبر الاتحادات.
النشاط 3.1.3.1: دعم التعزيز الداخلي لنقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل من خلال توفير التدريب على الحوكمة الديمقراطية وتطوير القيادة وتوظيف الأعضاء واستراتيجيات الاستبقاء. وسيُنصب التركيز بشكل خاص على إشراك الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً (مثل النساء والشباب والعمال غير المنظمين والمؤسسات الصغيرة) في هذه المنظمات، مما يضمن انعكاس مخاوفهم في عملية الحوار.					
النشاط 3.1.3.2: الاستثمار في الأدوات الحديثة للتواصل ومشاركة الأعضاء: مساعدة النقابات العمالية وجمعيات الأعمال على تطوير تطبيقات الهاتف المحمول والنشرات الإخبارية والمواقع التفاعلية ووسائل التواصل الاجتماعي لجمع ملاحظات الأعضاء وتبادل المعلومات حول نتائج الحوار. على سبيل المثال، تنفيذ نظام رقمي "استطلاع آراء الأعضاء" الذي يسمح للأعضاء بالتعبير عن أولوياتهم قبل المفاوضات، أو منصة للأعضاء لمناقشة مسودة الاتفاقيات الجماعية وتقديم مدخلات بشأنها. عندما تحسّن هذه المنظمات مستوى الشفافية والتواصل ثنائي الاتجاه، ستتوسع شرعيتها وسيتمتع نطاق القضايا التي تطرحها على الحوار الاجتماعي.					
النتيجة 3.2: تعزيز تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	- عدد انتهاكات قانون العمل التي تم تحديدها ومعالجتها. - نسبة الزيادة في عقود العمل المنظمة. - عدد الحالات التي تنتهك معايير السلامة المهنية.	X سيتم الإعلان عنه لاحقاً 0 سيتم الإعلان عنه لاحقاً X سيتم الإعلان عنه لاحقاً	X+1000 30+0 في المئة	سجلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	الافتراضات: - ستتعزيز الأطر التنظيمية لإنفاذ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وستخضع انتهاكات العمل للرصد المستمر. - سيكون أصحاب العمل على استعداد للامتثال للوائح المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. - تتمتع الحكومة العراقية بالرغبة السياسية في التصديق على معايير العمل الدولية والوفاء بالتزامات الإبلاغ. - الخطر: ضعف إنفاذ قوانين العمل. - التدبير التخفيفي: تعزيز آليات تفتيش العمل والإبلاغ عنه، بما في ذلك الإدارة الرقمية للحالات.
المخرج 3.2.1: تعزيز حوكمة العمل في مجال تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية والضمان الاجتماعي.	نسبة العمال المدرجين رسمياً في إجمالي عدد أعضاء لجان تفتيش العمل / السلامة والصحة المهنية. تطوير نظام رقمي لإدارة حالات تفتيش العمل واستخدامه	X سيتم الإعلان عنه لاحقاً 0	X + 35 في المئة 1	سجلات وزارة العمل؛ مراسيم تعيين اللجنة. تقارير معلوماتية لتفتيش العمل؛ عمليات تدقيق قاعدة بيانات التفتيش	الافتراضات: - تلتزم الحكومة بالاعتراف بالدور المتزايد للعمال في حوكمة نظم التفتيش ودعمه. - ولا يزال الوضع الأمني مستقرًا بما يكفي لتمكين المفتشين من العمل في جميع أنحاء البلد.
النشاط 3.2.1.1: تدريب النقابات على العمل والسلامة والصحة المهنية والتفتيش على الضمان الاجتماعي لتصبح أعضاء أكثر فعالية في لجان التفتيش وزيادة عددها في هذه اللجان.					
النشاط 3.2.1.2: تطوير نظم التفتيش الرقمي لتتبع الامتثال والانتهاكات في الوقت الفعلي.					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
المخرج 3.2.2: زيادة فعالية العدالة العمالية	متوسط الوقت اللازم لتسوية قضايا المنازعات العمالية في المحاكم.	12 شهراً (2024)	≥ 6 أشهر بحلول عام 2029	الإحصاءات القضائية؛ تقارير إدارة المحكمة.	- يعطي مجلس القضاء الأعلى الأولوية للمنازعات العمالية ويوافق على الشراكة مع منظمة العمل الدولية بشأن الآليات البديلة لتسوية المنازعات وتدريب القضاة والمحامين عليها.
	إنشاء واستخدام وحدات متخصصة للسبل البديلة لتسوية المنازعات العمالية.	0	ما لا يقل عن 5 مراكز للسبل البديلة لتسوية المنازعات	تقارير وزارة العدل؛ سجلات القضايا المعروضة على السبل البديلة لتسوية المنازعات	- هناك إرادة سياسية وقدرة على إنفاذ قرارات المحاكم في قضايا العمل على وجه السرعة.
	تنفذ القرارات الصادرة عن المحاكم والسبل البديلة لتسوية المنازعات من دون تأخير.	X سيتم الإعلان عنه لاحقاً	X - 50 في المئة	سجلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	- يتفق أصحاب العمل والعمال بالآليات القضائية والآليات البديلة لتسوية المنازعات ويستخدمونها.
النشاط 3.2.2.1: توفير التدريب المنتظم للقضاة من خلال مجلس القضاء الأعلى لتدريبهم على القوانين والنظم المتعلقة بالعمل، ومعايير العمل الدولية، والقضايا المعروضة على المحاكم. وقد يشمل ذلك جولات دراسية في الخارج.					
النشاط 3.2.2.2: تدريب المحامين على القضايا المعروضة على المحاكم والقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل ومعايير العمل الدولية.					
النشاط 3.2.2.3: تعزيز قدرات محاكم العمل أو قضاة العمل المتفانين عند الحاجة إلى الآليات الرسمية للفصل في المنازعات. تزويد هذه المحاكم بإجراءات مبسطة (مثل عمليات المطالبات الصغيرة لمنازعات الأجور البسيطة) وضمان سرعة تنفيذ الأحكام. عقد ورش عمل منتظمة للقضاة والمحامين في قضايا العمال لتبادل آخر التطورات في قانون العمل والاجتهاد الدولي.					
النشاط 3.2.2.4: إنشاء وحدات متخصصة في السبل البديلة لتسوية المنازعات العمالية في المناطق الرئيسية لتقديم خدمات الوساطة والتحكيم في حالات المنازعات في مكان العمل. تدريب الوسطاء / المحكمين (ربما يتم اختيارهم من بين قضاة سابقين أو خبراء متمرسين في العلاقات الصناعية) لتوفير تسوية سريعة وعادلة للمنازعات مثل الفصل التعسفي أو متأخرات الأجور. ويكمن الهدف في تسوية المنازعات في غضون 1-3 أشهر من خلال الآليات البديلة لتسوية المنازعات، مما يقلل العبء على المحاكم.					
النشاط 3.2.2.5: إدخال آليات آمنة وسهلة الوصول للشكاوى والإبلاغ يلجأ إليها العمال لرفع المظالم أو الإبلاغ عن الانتهاكات.					
النشاط 3.2.2.6: ضمان تنفيذ قرارات المحاكم وقرارات السبل البديلة لتسوية المنازعات على وجه السرعة ومن دون تأخير، ربما عن طريق التفتيش اللاحق لإصدار الحكم.					
المخرج 3.2.3: الحد من انتشار عمالة الأطفال وجميع أشكال العمل الجبري.	نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 5 سنوات و17 سنة والمنخرطين في عمل الأطفال	5 (2018)	4	المسح العنقودي المتعدد المؤشرات	- تنفذ الجهات المسؤولة عن إنفاذ القانون بنشاط قوانين مكافحة عمالة الأطفال ولوائح مكافحة العمل الجبري.
	عدد عمليات التفتيش على عمل الأطفال والعمل الجبري التي أجريت في القطاعات عالية الخطورة	0 (تقارير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، 2023)	500 عملية تفتيش نُفذت بحلول عام 2029	تقارير تفتيش العمل الصادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	- ستواصل السلطات عمليات التفتيش المنتظمة في القطاعات المعرضة لعمل الأطفال والعمل الجبري وتقديم خدمات الدعم (برامج التعليم وسبل العيش) للعائلات، حتى لا يضطر الأطفال إلى العمل. بالإضافة إلى ذلك، يفترض ذلك الوعي المجتمعي والتعاون - يجب على الأسر وأصحاب العمل والقادة المحليين دعم الجهود المبذولة للقضاء على عمل الأطفال والاتجار بهم.
النشاط 3.2.3.1: دعم وتكثيف عمليات تفتيش العمل في القطاعات المعروفة بعمل الأطفال (مصانع الطابوق، الزراعة، العمل في الشوارع، الورش الصغيرة).					
النشاط 3.2.3.2: تعزيز إنفاذ القانون عن طريق تدريب الشرطة ومفتشي العمل على التعرف على العمل الجبري.					
النشاط 3.2.3.3: توسيع نطاق خدمات التعليم وإعادة التأهيل للأطفال العاملين وتحسين سبل عيش الأسر لمعالجة الأسباب الجذرية.					
النشاط 3.2.3.4: إدخال لوائح حوكمة سلسلة التوريد التي تثبط الموردين وتعاقب على استخدام الأطفال والعمل الجبري. على سبيل المثال، يتوجب على الشركات التي يزيد حجمها عن حجم معين إجراء العناية الواجبة في سلاسل التوريد الخاصة بها والإبلاغ عن معايير العمل. تشجيع اعتماد ملصقات أو شهادات للمنتجات "الخالية من عمل الأطفال". توفير التوجيه والأدوات للمشاريع لمساعدتها على رصد قضايا العمل في سلاسل التوريد الخاصة بهم ومعالجتها. تكريم الشركات التي تحافظ على سلاسل إمداد نظيفة من خلال "جائزة العمل اللائق" السنوية لتعزيز الامتثال الطوعي.					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
المخرج 3.2.4: تعزيز الوعي بالحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك المساواة وعدم التمييز، والسلامة والصحة المهنية التي تشمل الحماية من العنف والتحرش.	عدد العمال المدربين على الصحة والسلامة المهنية وحقوق العمال. عدد الشركات التي تعتمد برامج تدريبية داخلية على الصحة والسلامة المهنية.	100 عامل (تقارير حول التدريب صادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، 2023) ، 10	تدريب 1,000 عامل بحلول عام 2029 100	- سجلات التدريب الصادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتقارير صاحب العمل تقارير امتثال المؤسسات للصحة والسلامة المهنية	الافتراض: ستدعم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وشركاؤها (وزارة التربية) دمج التدريب على الصحة والسلامة المهنية وحقوق العمال في المناهج والبرامج التوجيهية.
النشاط 3.2.4.1: إجراء حملة توعية بحقوق العمل اللائق والسلامة، بما في ذلك التوعية بالمساواة وعدم التمييز والعيش في بيئة خالية من العنف والتحرش، والعمل اللائق للعاملات المنزليات، وما إلى ذلك، تستهدف العمال وأصحاب العمل..					
النشاط 3.2.4.2: العمل مع المؤسسات التعليمية والشركات على دمج التدريب على حقوق العمل والصحة والسلامة المهنية في مناهجها الدراسية.					
النشاط 3.2.4.3: التعاون مع رابطات الأعمال والغرف لتشجيع المشاريع (خاصة في مجال البناء والتصنيع) على توفير توجيه إلزامي حول السلامة والصحة المهنية والحقوق لجميع الموظفين الجدد.					
النشاط 3.2.4.4: التعاون مع النقابات لتأمين معلمين من الأقران في أماكن العمل يطلعون زملاءهم على حقوقهم وممارسات العمل الآمنة.					
المخرج 3.2.5: تعزيز قدرات الجهات التنظيمية لضمان التنفيذ الملائم لأنظمة العمل والسلامة المهنية.	عدد الموظفين التنظيميين المدربين على إنفاذ الصحة والسلامة المهنية. عدد عمليات التفتيش المنسقة متعددة الوكالات التي أجريت.	50 مفتشا (سجلات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، 2023) ، 500	تدريب 200 مفتش بحلول عام 2029 2,000 بحلول عام 2029	لا تزال الحكومة ملتزمة بتعزيز الهيئات التنظيمية. تقارير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومفتشية العمل	الافتراض: - استمرار الإرادة السياسية لإعطاء الهيئات التنظيمية ذات الصلة في العراق الولاية لممارسة مسؤولياتها والموارد لتعزيز قدراتها. - ويفترض أيضًا أن تتعاون مختلف الوكالات والإدارات لتجنب التداخل وسد الثغرات.
النشاط 3.2.5.1: تعزيز القدرة المؤسسية لإدارات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية المسؤولة عن وضع وإنفاذ معايير العمل والصحة والسلامة المهنية. ويشمل ذلك تحديث اللوائح بما يتماشى مع المعايير الدولية وتدريب الموظفين التنظيميين على تقنيات مراقبة الامتثال. وضع أدلة تشغيلية واضحة لإنفاذ كل لائحة لتوحيد الممارسة عبر المناطق.					
النشاط 3.2.5.2: تعزيز التنسيق بين الوكالات بين مفتشية العمل ومفتشي الضمان الاجتماعي والهيئات الأخرى ذات الصلة (مثل المفتشين البيئيين حيث تتداخل الولايات حول السلامة والصحة المهنية). تشكيل فريق عمل مشترك يقوم بعمليات تفتيش منسقة في القطاعات العالية الخطورة (مثل البناء أو المنشآت النفطية) لتغطية جميع جوانب الامتثال دفعة واحدة.					
النشاط 3.2.5.3: توفير التدريب متعدد التخصصات بحيث يمكن لموظفي الضمان الاجتماعي، على سبيل المثال، تحديد القضايا الأساسية للسلامة والصحة المهنية وتنبيه مفتشية العمل، والعكس صحيح. وسيضمن هذا النهج الشامل الإنفاذ الشامل لمعايير العمل وتقليل الفجوات التنظيمية.					
النشاط 3.2.5.4: رقمه قواعد بيانات العمل والتفتيش على الصحة والسلامة المهنية وربطها من أجل تحسين الإنفاذ وتسهيل تحديد هوية الجناة. إذا أمكن، تنفيذ نظام التفتيش الإلكتروني حيث يستخدم المفتشون الأجهزة اللوحية أو هواتفهم المحمولة الذكية لتسجيل النتائج وإصدار الإشعارات، مربوط بقاعدة بيانات مركزية لتتبع الامتثال وتكرار الجرائم.					
النشاط 3.2.5.5: إصدار تقارير سنوية إقليمية تلخص نتائج التفتيش ومعدلات الامتثال حسب القطاع، لزيادة الشفافية وتشجيع الامتثال الذاتي بين أصحاب العمل.					
النشاط 3.2.5.6: تعزيز حملات التوعية المحددة بالتعاون مع المؤسسات المالية الدولية والمنظمات القطاعية حول معايير الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك تطوير المبادئ التوجيهية والأدلة والأدوات العملية التي تسمح لمديري الموارد البشرية وأصحاب الأعمال بإجراء فحوصات التقييم الذاتي وإعلام عمالهم أيضًا بالتدابير الوقائية الرئيسية للصحة والسلامة المهنية.					

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
المخرج 3.2.6: تعزيز القدرة الوطنية على التصديق على معايير العمل الدولية (ILS) والوفاء بالتزامات تقديم التقارير بشأنها.	عدد اتفاقيات منظمة العمل الدولية الجديدة التي صدق عليها العراق عدد المسؤولين الحكوميين المدربين على التزامات تقديم التقارير إلى منظمة العمل الدولية	0 50	5 اتفاقيات جديدة لمنظمة العمل الدولية يصادق عليها العراق بحلول عام 2029 200	قاعدة بيانات التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية سجلات حضور التدريب	- تحافظ الحكومة العراقية على التزام قوي بمعايير العمل الدولية، متابعة التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الجديدة والوفاء بالتزاماتها بتقديم التقارير.
النشاط 3.2.6.1: إجراء استعراض شامل لاتفاقيات منظمة العمل الدولية غير المصدق عليها لتحديد الاتفاقيات التي يمكن أن يكون من المفيد للعراق التصديق عليها. وضع خطة تصديق ذات أولويات معتمدة من قبل الهيئات المكونة الثلاثية، وتستهدف ما لا يقل عن 3-5 تصديقات جديدة بحلول نهاية البرنامج الوطني للعمل اللائق.					
النشاط 3.2.6.2: إجراء جلسات توجيهية لصانعي السياسات حول أهمية التصديق على معايير العمل الدولية والامتثال لها.					
النشاط 3.2.6.3: المناصرة المستمرة للتصديق على معايير العمل الدولية.					
النشاط 3.2.6.4: إعداد رزم التصديق بما في ذلك تحليل الثغرات وصياغة مشاريع التعديلات التشريعية لضمان الامتثال بمجرد التصديق عليها.					
النشاط 3.2.6.5: تعزيز الآلية الوطنية للإبلاغ عن معايير العمل الدولية: تشكيل لجنة مخصصة للإبلاغ عن معايير العمل الدولية. بناء القدرات من خلال تدريب هذه اللجنة على المبادئ التوجيهية لرفع التقارير إلى منظمة العمل الدولية، بما في ذلك كيفية إدراج مدخلات منظمات أصحاب العمل والعمال في التقارير.					
النتيجة 3.3: تعزيز نهج قائم على الحقوق للحماية الاجتماعية يشمل مختلف مراحل دورة الحياة	- نسبة زيادة الأفراد المشمولين ببرامج الحماية الاجتماعية القائمة على دورة الحياة. - عدد برامج الحماية الاجتماعية التي أعيد تصميمها بنهج دورة الحياة. - نسبة زيادة الإنفاق الحكومي على الحماية الاجتماعية القائمة على دورة الحياة. - نسبة زيادة النساء والفئات المهمشة التي تغطيها برامج الحماية الاجتماعية - نسبة السكان المشمولين بميزة حماية اجتماعية واحدة على الأقل (تأمين أو مساعدة)	12.65% 5 في المئة 25 في المئة (الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، 2023) 41,7 في المئة	40 في المئة 6 15 في المئة 50 في المئة 45 في المئة	- قاعدة البيانات الوطنية للحماية الاجتماعية، المسح. تقارير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. قاعدة البيانات الوطنية للحماية الاجتماعية، تقارير وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. لوحة بيانات الحماية الاجتماعية العالمية	- سيظل التزام الحكومة وتخصيص الموارد للحماية الاجتماعية قويين. - ستُعاد هيكلة برامج الحماية الاجتماعية بنجاح لتتماشى مع النهج القائمة على الحقوق. - وستخصص اعتمادات كافية في الميزانية لتوسيع نطاق مبادرات الحماية الاجتماعية القائمة على دورة الحياة. - ومن شأن زيادة الوعي العام وإمكانية الوصول أن يشجع الفئات المستضعفة من السكان على الالتحاق ببرامج الحماية الاجتماعية. المخاطر: - تجزئة برامج الحماية الاجتماعية. - انخفاض تغطية العمال غير المنظم ينفي نظم الضمان الاجتماعي. - هواجس متعلقة بالاستدامة المالية إزاء توسيع نطاق الحماية الاجتماعية. التدابير التخفيفية: - دمج قواعد بيانات الضمان الاجتماعي والمساعدات الاجتماعية لتحسين التنسيق. - توسيع نطاق تغطية العمال غير المنظمين من خلال الحوافز وخطط المساهمة المرنة. - تأمين التزامات تمويل طويلة الأجل لبرامج الحماية الاجتماعية.



الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)

سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
المخرج 3.3.1: تصميم إطار استراتيجي شامل ومستدام ومنصف للضمان الاجتماعي ووضعه موضع التنفيذ.	تطوير وتجريب نظام رقمي متكامل في ثلاث محافظات بموافقة الحكومة العراقية.	0	1	تقارير عن المبادرة التجريبية وتقارير اختبار تكامل النظام؛ سجل موحد للمستفيدين	- تظهر الحكومة العراقية الالتزام السياسي بإصلاحات الضمان الاجتماعي والتكامل الرقمي. - تتعاون المؤسسات ذات الصلة بشكل فعال لدمج قواعد البيانات والإجراءات الإدارية.
النشاط 3.3.1.1: تطوير وتنفيذ خطة رقمية الضمان الاجتماعي وقابلية التشغيل البيئي لتحسين العمليات والحد من التجزئة. استحداث سجل موحد للمستفيدين وربط قاعدة بيانات التأمينات الاجتماعية بقاعدة بيانات المساعدات الاجتماعية بحيث ينتقل الأفراد بسلاسة بين البرامج (على سبيل المثال، عندما يجد العاطل عن العمل وظيفة، ينتقل من المساعدات إلى التأمينات، والعكس صحيح)، ويحد من إساءة استخدام النظام.	تتبنى الحكومة العراقية النظام المتكامل على الصعيد الوطني.	0	1	مرسوم صادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	
النشاط 3.3.1.2: تجربة النظام المتكامل في مناطق محددة قبل توسيع نطاقه.					
المخرج 3.3.2: تعزيز القدرات المؤسسية على تحديد العوائق التي تحول دون الوصول إلى الضمان الاجتماعي ومعالجتها والحد منها.	أجري تقييم وطني لتحديد العوائق الرئيسية أمام الحصول على الضمان الاجتماعي.	0	1	التقييم المنشور؛ خطة عمل لإزالة الحواجز.	- تلتزم مؤسسات الحكومة العراقية بتبسيط العمليات الإدارية ومعالجة الحواجز المحددة على الفور. - التعاون القوي بين الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية مما يسهل العمليات السلسلة على المستوى المحلي.
	عدد مكاتب المساعدة في الضمان الاجتماعي أو مراكز التوعية المنشأة في المجتمعات المحلية.	0	10	تقارير الوزارة المرحلية؛ زيارات ميدانية للتحقق من عمليات مكتب المساعدة	
	عدد الموظفين المدربين	0	200	تقارير المشروع وأوراق حضور التدريب	
النشاط 3.3.2.1: إجراء تقييم لتحديد العوائق الرئيسية التي تحول دون الحصول على الضمان الاجتماعي - إدارية، أو إعلامية، أو مالية، أو قانونية.					
النشاط 3.3.2.2: إنشاء فرقة عمل مكرسة للتوعية والإدماج، تضم الشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني.					
النشاط 3.3.2.3: توفير التدريب والموارد لموظفي الضمان الاجتماعي والمنظمات غير الحكومية المجتمعية لمساعدة المستفيدين المحتملين. تطوير أدلة سهلة الاستخدام باللغات المحلية تشرح الاستحقاقات والإجراءات.					
النشاط 3.3.2.4: زيادة التواجد الميداني عن طريق إنشاء مكاتب مساعدة في المنظمات غير الحكومية المحلية وإدماج الخدمات الاستشارية للضمان الاجتماعي في مراكز التشغيل الإقليمية/المحلية.					
المخرج 3.3.3: تحسين مشاركة الشركاء الاجتماعيين في حوكمة الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاق التغطية.	عدد نظم الحماية الاجتماعية (المعاشات التقاعدية والبطالة وما إلى ذلك) التي تضم مجالس إدارتها ممثلين عن أصحاب العمل والعمال.	0	3	النظام الأساسي لنظم الحماية الاجتماعية.	- والشركاء الاجتماعيون (منظمات أصحاب العمل، ونقابات العمال) مستعدون وقادرون على المشاركة بفعالية في هياكل الحوكمة. - تعترف الحكومة بدور الشركاء الاجتماعيين في حوكمة الحماية الاجتماعية وتدعمهم.
	تنظيم حملات توعية مشتركة بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين حول التسجيل في التأمينات الاجتماعية	0	3	مواد الحملة؛ تقارير من منظمات أصحاب العمل والعمال	
	عدد العمال المسجلين في قاعدة بيانات التأمينات الاجتماعية	200,000	2 مليون	قاعدة بيانات التأمينات الاجتماعية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية	

الملحق رقم 1: مصفوفة نتائج البرنامج الوطني للعمل اللائق- العراق (2026-2029)



سلسلة النتائج	مؤشرات الأداء	خط الأساس (2026)	الهدف (2029)	المصدر/وسائل التحقق	بيان الافتراض / المخاطر
النشاط 3.3.3.1: تنظيم دور النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل في حوكمة صناديق الحماية الاجتماعية (المعاشات التقاعدية والبطالة والتأمين الصحي). ضمان أن تنص التشريعات أو اللوائح على تمثيلها في مجالس أو لجان الرقابة على خطط التأمينات الاجتماعية.					
النشاط 3.3.3.2: تنظيم حملات توعية مشتركة من قبل الحكومة والشركاء الاجتماعيين لتسليط الضوء على أهمية تسجيل العمال في التأمينات الاجتماعية.					
النشاط 3.3.3.3: توعية أصحاب الأعمال التجارية بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية لتغطية رواتب المرأة أثناء الحمل والولادة.					
النشاط 3.3.3.4: بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين في حوكمة الحماية الاجتماعية.					
النشاط 3.3.3.5: تعزيز آليات الرصد والمساءلة في صناديق الحماية الاجتماعية					
النشاط 3.3.3.6: تنفيذ حملة وطنية بعنوان "سجل العامل لديك" لتعزيز الالتحاق بالتأمينات الاجتماعية. وضع أهداف ملموسة سنوية. استخدام الوحدات المتنقلة والمنصات الرقمية لتبسيط التسجيل، مما يسمح لأصحاب العمل بتسجيل العمال عبر الإنترنت. بالنسبة للعمال، تسليط الضوء على المنافع الملموسة للتسجيل (الحصول على الرعاية الصحية والمعاشات التقاعدية وما إلى ذلك) بواسطة قصص النجاح والمثقفين من الأقران.					
النشاط 3.3.3.7: إدخال حوافز وعقوبات: بالنسبة لأصحاب العمل، تقديم تخفيض مؤقت في الاشتراكات أو الاعتراف العام بأولئك الذين يسجلون جميع عمالهم المؤهلين. وعلى العكس من ذلك، زيادة العقوبات على المتهربين من التسجيل.					
المخرج 3.3.4: تحسين التنسيق بين برامج المساعدة الاجتماعية والتأمين الاجتماعي لضمان عدم ترك أحد خلف الركب.	إنشاء آلية رسمية لنقل الأفراد من المساعدات الاجتماعية إلى التأمينات الاجتماعية.	0	1	قرار حكومي؛ إجراءات التشغيل الموحدة للانتقال بين البرامج.	- تتعاون المؤسسات ذات الصلة بشكل فعال لتبسيط الخدمات والإجراءات الإدارية. - يثق المستفيدون في خدمة الشباك الواحد ويستخدمونها، مما يؤدي إلى زيادة التسجيل والتغطية.
النشاط 3.3.4.1: ربط قواعد بيانات التأمينات الاجتماعية بقواعد بيانات المساعدات الاجتماعية وإنشاء آلية تنسيق (مثل لجنة مشتركة) بين الوكالات التي تدير المساعدات الاجتماعية والتأمينات الاجتماعية. وستحدد اللجنة التداخلات والفجوات، مما يضمن دمج الأفراد الذين ينتقلون من برامج الفقر إلى وظائف منظمة بسلاسة في التأمينات الاجتماعية، ويمكن لأولئك الذين يفقدون وظائفهم الحصول على المساعدات من دون تأخير.					
النشاط 3.3.4.2: تنفيذ مشروع تجريبي لخدمة "الشباك الواحد" في مجال الحماية الاجتماعية في المراكز المحلية حيث يمكن للمواطنين التقدم بطلب للحصول على جميع المنافع دفعة واحدة (طلب واحد للحصول على المساعدة الاجتماعية والتسجيل في التأمين). وإجراء تقييم من خلال تتبع عدد الأشخاص المستفيدين من برامج متعددة بسلاسة (على سبيل المثال، المستفيد السابق من التحويلات النقدية الذي يتلقى الآن إعانات البطالة أو المعاشات التقاعدية بفضل تحسين التنسيق)، وبالتالي تفعيل مبدأ عدم ترك أحد خلف الركب في مجال الحماية الاجتماعية.					

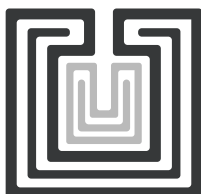
الملحق 2: التوافق بين البرنامج الوطني للعمل اللائق للفترة 2026-2029 وإطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة للفترة 2025-2029



يُقدّم هذا الملحق العلاقة الواضحة بين الأولويات والمحصلات الاستراتيجية للبرنامج الوطني للعمل اللائق ومحصلات إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة (UNSDCF) للفترة 2025-2029. وتُعرض بيانات محصلات إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة، عند الاقتضاء، حرفياً، وفقاً لإرشادات ضمان الجودة.



طبيعة الموائمة	الأولوية الاستراتيجية والمحصلة لصندوق الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (2025-2029)	الأولوية الاستراتيجية ومحصلات البرنامج الوطني للعمل اللائق (2026-2029)
يساهم برنامج العمل اللائق الوطني للمرأة والشباب من خلال خدمات التشغيل، والوصول العادل إلى سوق العمل، وتنمية المهارات، والمسارات الشاملة للنساء والشباب.	الأولوية الاستراتيجية الأولى لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: المحصلة 1 للتنمية الاجتماعية الشاملة: "بحلول عام 2029، يستفيد الناس في العراق وخاصة النساء والفتيات والأطفال والشباب والمجموعات في المواقف الهشة من تحسين الوصول إلى خدمات اجتماعية عالية الجودة وشاملة ويمكن الوصول إليها وعادلة ونظام حماية اجتماعية وظيفي ومستجيب وقائم على الحقوق". الأولوية الاستراتيجية الثانية لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: التنمية الاقتصادية المستدامة وسبل العيش والتوظيف النتيجة الثانية: "بحلول عام 2029، سيستفيد الناس في العراق ... من سبل عيش أكثر مرونة وفرص عمل لائقة نتيجة لتنمية اقتصادية أكثر تنوعاً وشاملة ومستدامة وخضراء وعادلة".	الأولوية الاستراتيجية الأولى: تحسين المهارات ذات الصلة بالسوق والتوظيف الشامل
تعزيز القدرة على التوظيف والوصول إلى فرص التشغيل. "خدمات دعم التشغيل المتوافقة مع احتياجات السوق" تتطابق بشكل وثيق مع مخرجات إطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام 2.3 بشأن "تحسين مؤسسات خدمات التشغيل ... بحيث يحصل الناس ... على التدريب والمهارات ذات الصلة والقائمة على الطلب ... والتي تلي احتياجات سوق العمل الناشئة".	النتيجة 2 لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (مؤشرات ومخرجات مختارة بشأن العمالة)	النتيجة 1.1: خدمات حديثة وفعالة لدعم التشغيل، وأكثر مواءمة مع احتياجات سوق العمل
تعزيز شمول الفئات الضعيفة. "تقليل الحواجز أمام المساواة في الوصول إلى سوق العمل" يتماشى مع نتيجة إطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام رقم 1 "... يستفيد الناس في العراق ولا سيما النساء والفتيات والأطفال والشباب والفئات السكانية الضعيفة من تحسين الوصول إلى خدمات اجتماعية عالية الجودة وشاملة ومتاحة وعادلة...".	نتائج إطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 1 و2 (المساواة بين الجنسين والشمول الاجتماعي)	النتيجة 1.2: الحد من العوائق التي تحول دون تكافؤ فرص الوصول إلى سوق العمل
المساهمة المباشرة من خلال تعزيز مهارات التعليم والتدريب المهني والتقني من أجل الحصول على وظائف خضراء وتوظيف الشباب. "...التعليم والمهارات ذات الصلة بالسوق للشباب" يتوافق مع مخرجات إطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2.3 التي تشير إلى "...النساء والشباب، أن يكون لديهم تدريب ومهارات وخبرات ذات صلة بالطلب تلي احتياجات سوق العمل الحالية والناشئة".	الأولوية الاستراتيجية الثانية لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: التنمية الاقتصادية المستدامة وسبل العيش والتوظيف النتيجة الثانية: "بحلول عام 2029، سيستفيد الناس في العراق ... من سبل عيش أكثر مرونة وفرص عمل لائقة نتيجة لتنمية اقتصادية أكثر تنوعاً وشاملة ومستدامة وخضراء وعادلة".	النتيجة 1.3: تعزيز فرص حصول الشباب على تعليم ومهارات ذات جودة، وملاممة لاحتياجات سوق العمل.
الموائمة الكاملة: التنوع والمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم والبيئة الملائمة للقطاع الخاص وخلق فرص العمل، والانتقال العادل.	الأولوية الاستراتيجية الثانية لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: التنمية الاقتصادية المستدامة وسبل العيش والعمالة، المحصلة الثانية (كما ورد بشكل حرفي في أعلاه)	الأولوية الاستراتيجية الثانية: تحسين خلق فرص العمل من خلال التنوع الاقتصادي ونمو الأعمال والانتقال العادل
يدعم المرونة الاقتصادية والتحويلات الخضراء. يشير من البرنامج الوطني للعمل اللائق 2.1 إلى "الفرص الاقتصادية المتنوعة والانتقال العادل"، وهو ما يتوافق مع إطار التعاون الإنمائي المستدام للأمم المتحدة 2 "التنمية الاقتصادية المتنوعة ... والعادلة".	النتيجة الثانية لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (الابتكار والتنوع ومؤشرات العمل اللائق)	النتيجة 2.1: تنوع الفرص الاقتصادية والانتقال العادل
تعزيز البيئة المواتية للتوظيف وإصلاح القطاع الخاص. يتطابق المخرج 2.2 من برنامج العمل اللائق مع المخرجات 2.1 من إطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والتعاون "... تنمية القطاع الخاص، وخاصة ... القطاعات كثيفة الوظائف".	النتيجة 2 لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	النتيجة 2.2: تعزيز الدعم المقدم إلى حكومة العراق والقطاع الخاص لتحفيز خلق فرص العمل والعمل اللائق
تعزيز النظام البيئي للمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة، والمتوسطة، والشمول المالي، والرسمية. يتوافق المخرج 2.3 من برنامج تطوير القوى العاملة مع المخرج 2.1 والمخرج 2.3 من إطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام واللدان ينصان على "زيادة القدرات ... تنمية القطاع الخاص، وخاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ و"تحسين أداء مؤسسات القطاع الخاص ... وقدرتها التنافسية ومرونتها وقدرتها على البقاء" على التوالي.	النتيجة الثانية لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (مؤشرات حول القطاع غير الرسمي، ونمو المشاريع، والمرأة في مجال الأعمال)	النتيجة 2.3: تعزيز تنمية المنشآت المتنامية الصغر الصغيرة والمتوسطة الحجم وإضفاء الطابع الرسمي عليها.
الموائمة من خلال توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية والأنظمة القائمة على الحقوق ونهج دورة الحياة المتكاملة.	الأولوية الاستراتيجية الأولى لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: التنمية الاجتماعية الشاملة (مكون الحماية الاجتماعية)	الأولوية الاستراتيجية الثالثة: تحسين جودة العمل والحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق.
التوافق من خلال إنفاذ قانون العمل ورقمته تفتيش العمل والامتثال لمعايير العمل الدولية ومؤسسات الحوار الاجتماعي.	الأولوية الاستراتيجية الرابعة لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة: الحكم الرشيد وسيادة القانون وحقوق الإنسان النتيجة الرابعة: "بحلول عام 2029، سيستفيد الناس في العراق... من حوكمة شفافة وخاضعة للمساءلة وشاملة وفعالة في مؤسسات تعزز السلام وسيادة القانون وحقوق الإنسان".	النتيجة 3.1: تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.
تدعم النتيجة تعزيز المؤسسات والحوكمة التشاركية.	النتيجة 4 لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	النتيجة 3.2: تعزيز تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
تعزيز توسيع وتكامل نظام الحماية الاجتماعية. يتطابق المخرج 3.3 من برنامج العمل اللائق مع المخرج 1.3 من إطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام "لقد حسّنت أنظمة الحماية الاجتماعية القدرات والموارد المؤسسية، مدعومة بالسياسات والاستراتيجيات والتشريعات الوطنية، مما يحسن من توافر الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة والعادلة للجميع، ولا سيما الفئات السكانية الأكثر ضعفاً".	النتيجة 1 لإطار الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (الحماية الاجتماعية)	النتيجة 3.3: تعزيز نهج قائم على الحقوق في الحماية الاجتماعية يشمل مختلف مراحل دورة الحياة.



الملحق 3: التصديق على اتفاقيات معايير العمل الدولية (ILS)

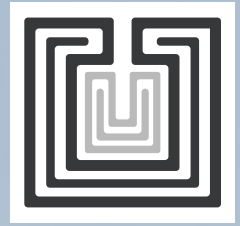


الفئة	الاتفاقية	التاريخ	الحالة	الملاحظات
حرية الحريات النقابية	الاتفاقية C011 - اتفاقية حق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد (الزراعة)، 1921	1 نيسان 1985	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C087 - اتفاقية الحريات النقابية وحماية حق التنظيم، 1948	01 حزيران 2018	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C098 - اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949	27 تشرين الثاني 1962	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C135 - توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، 1971	27 تموز 1972	مصادق عليها ونافاذة	—
العمل الجبري	الاتفاقية C029 - اتفاقية العمل الجبري، 1930	27 تشرين الثاني 1962	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C105 - اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957	15 حزيران 1959	مصادق عليها ونافاذة	—
عمل الأطفال	الاتفاقية C015 - اتفاقية الحد الأدنى للسن (العاملون في مجال قص الأشجار وعمال الوقادين)، 1921	19 نيسان 1966	غير سارية المفعول	ملغاة (المؤتمر الدولي للعمل 2017)
	الاتفاقية C059 - اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (الاتفاقية المنقحة)، 1937	05 تموز 1960	غير سارية المفعول	الغيت تلقائيًا بالاتفاقية (C138)
	الاتفاقية C077 - الفحص الطبي للشباب (الصناعة)، 1946	13 كانون الأول 1951	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C078 - الفحص الطبي للشباب (غير الصناعي)، 1946	01 تموز 1960	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C138 - الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973	13 شباط 1985	مصادق عليها ونافاذة	الحد الأدنى للسن: 15
	الاتفاقية C82C1 - حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999	09 تموز 2001	مصادق عليها ونافاذة	—
المساواة	الاتفاقية C100 - اتفاقية المساواة في الأجر، 1951	28 آب 1963	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C111 - اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958	15 حزيران 1959	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C144 - المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976	11 ايلول 1978	مصادق عليها ونافاذة	—
إدارة العمل	الاتفاقية C081 - اتفاقية تفتيش العمل، 1947	13 كانون الأول 1951	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C150 - إدارة العمل، 1978	10 تموز 1980	مصادق عليها ونافاذة	—
سياسات التوظيف	الاتفاقية C088 - اتفاقية خدمات التوظيف، 1948	22 حزيران 1951	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C122 - سياسة العمالة، 1964	02 اذار 1970	مصادق عليها ونافاذة	—
التدريب المهني	الاتفاقية C140 - الإجازة التعليمية مدفوعة الأجر، لعام 1974	09 ايار 1978	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C142 - اتفاقية تنمية الموارد البشرية، 1975	26 حزيران 1978	مصادق عليها ونافاذة	—
الأجور	الاتفاقية C026 - اتفاقية آليات تحديد الحد الأدنى للأجور، 1928	26 تشرين الثاني 1962	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C095 - اتفاقية حماية الأجور، 1949	12 ايار 1960	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C131 - تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970	16 ايار 1974	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C001 - اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919	24 آب 1965	مصادق عليها ونافاذة	—
أوقات العمل	الاتفاقية C014 - اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921	12 ايار 1960	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C030 - اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، 1930	26 تشرين الثاني 1962	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C041 - اتفاقية العمل الليلي (للنساء) (المنقحة)، 1934	28 اذار 1938	غير سارية المفعول	ملغاة (المؤتمر الدولي للعمل 2017)
	الاتفاقية C052 - اتفاقية العطلات مدفوعة الأجر، 1936	12 May 1960	غير سارية المفعول	الغيت تلقائيًا بموجب الاتفاقية رقم C132
	الاتفاقية C089 - اتفاقية العمل الليلي (للنساء) (المنقحة)، 1948	17 Nov 1967	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C106 - الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) لعام 1957	05 تموز 1960	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C132 - اتفاقية العطلات مدفوعة الأجر (المنقحة)، 1970	19 شباط 1974	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C153 - ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، 1979	17 نيسان 1985	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C013 - اتفاقية الرصاص الأبيض (الطلاء)، 1921	19 نيسان 1966	غير سارية المفعول	—
	الاتفاقية C115 - اتفاقية الحماية من الإشعاع، 1960	26 تشرين الأول 1962	مصادق عليها ونافاذة	—
الصحة والسلامة المهنية	الاتفاقية C119 - اتفاقية حماية الآلات، 1963	08 اذار 1967	مصادق عليها ونافاذة	—
	اتفاقية C120 - القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، 1964	06 اذار 1987	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C136 - اتفاقية البنزين، 1971	27 تموز 1972	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C139 - الاتفاقية الخاصة بالوقاية والسيطرة على الاخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان 1974	31 اذار 1978	مصادق عليها ونافاذة	—
	اتفاقية C148 - بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات) لعام 1977	17 نيسان 1985	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C167 - اتفاقية السلامة والصحة في البناء، 1988	17 ايلول 1990	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C184 - السلامة والصحة المهنية في الزراعة لعام 2001	21 ايار 2021	مصادق عليها ونافاذة	—

الملحق 3: التصديق على اتفاقيات معايير العمل الدولية (ILS)



الفئة	الاتفاقية	التاريخ	الحالة	الملاحظات
	الاتفاقية C187 - الإطار الترويجي لاتفاقية الصحة والسلامة المهنية، 2006	21 كانون الأول 2015	مصادق عليها ونافاذة	—
الضمان الاجتماعي	الاتفاقية C017 - تعويضات العمال (الحوادث)، 1925	05 تموز 1960	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C018 - تعويضات العمال (الأمراض المهنية)، 1925	26 تشرين الثاني 1960	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C019 - المساواة في المعاملة (تعويض الحوادث)، 1925	30 نيسان 1940	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C042 - تعويضات العمال (الأمراض المهنية) (مُنقّحة)، 1934	25 تموز 1941	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C102 - اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952	22 آذار 2023	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C118 - المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، 1962	28 نيسان 1978	مصادق عليها ونافاذة	الفروع المقبولة (أ) - (ز)
السياسة الاجتماعية	الاتفاقية C094 - اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، 1949	25 نيسان 1986	مصادق عليها ونافاذة	—
البحارة	الاتفاقية C008 - اتفاقية تعويض البطالة (غرق السفينة)، 1920	19 نيسان 1966	غير سارية المفعول	ملغاة (المؤتمر الدولي للعمل 2017)
	الاتفاقية C016 - الفحص الطبي للشباب (البحر)، 1921	19 نيسان 1966	غير سارية المفعول	ملغاة (المؤتمر الدولي للعمل 2017)
	الاتفاقية C022 - اتفاقية البحارة، 1926	04 تشرين الأول 1962	غير سارية المفعول	الغيت تلقائيًا الاتفاقية (MLC 2006)
	الاتفاقية C023 - إعادة البحارة إلى أوطانهم، 1926	23 ايلول 1962	غير سارية المفعول	الغيت تلقائيًا الاتفاقية (MLC 2006)
	الاتفاقية C058 - الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري، 1936	30 كانون الأول 1959	غير سارية المفعول	الغيت تلقائيًا الاتفاقية رقم (C138)
	الاتفاقية C092 - إقامة الاطعم على ظهر السفن (منقح)، 1949	01 كانون الأول 1977	غير سارية المفعول	الغيت تلقائيًا الاتفاقية (MLC 2006)
	الاتفاقية C093 - الأجور وساعات العمل والعمالة (البحرية)، 1949	15 آب 1985	غير سارية المفعول	—
	الاتفاقية C108 - اتفاقية وثائق هوية البحارة، 1958	23 ايلول 1986	غير سارية المفعول	الغيت تلقائيًا الاتفاقية رقم (C185)
	الاتفاقية C109 - الأجور وساعات العمل واعداد العاملين على ظهر السفن، 1958	23 Sep 1986	غير سارية المفعول	—
	الاتفاقية C145 - استمرار استخدام عمال البحر، 1976	14 تشرين الثاني 1979	غير سارية المفعول	ملغاة (المؤتمر الدولي للعمل 2021)
	الاتفاقية C146 - الإجازة السنوية مدفوعة الأجر للبحارة، 1976	15 شباط 1985	غير سارية المفعول	الغيت تلقائيًا الاتفاقية (MLC 2006)
	الاتفاقية C147 - المعايير الدنيا الواجب مراعاتها في السفن التجارية، 1976	15 شباط 1985	غير سارية المفعول	الغيت تلقائيًا الاتفاقية (MLC 2006)
	الاتفاقية C185 - وثائق هوية البحارة (منقحة)، 2003	21 أيار 2021	مصادق عليها ونافاذة	—
	اتفاقية العمل البحري لعام 2006	22 آذار 2023	مصادق عليها ونافاذة	يتضمن تعديلات عام 2016
	الاتفاقية C027 - وضع علامات على الوزن (الطرود)، 1929	21 تشرين الثاني 1966	مصادق عليها ونافاذة	—
عمال الموانئ	الاتفاقية C137 - المضاعفات الاجتماعية للطرائق الجديدة المتبعة في مناولة البضائع على ارفصة الموانئ، 1973	9 آذار 1978	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C152 - السلامة والصحة المهنية (أعمال الموانئ)، 1979	09 آذار 1978	مصادق عليها ونافاذة	—
الشعوب الأصلية	الاتفاقية C107 - اتفاقية السكان الأصليين والقبليين، 1957	16 تموز 1986	مصادق عليها ونافاذة	—
فئات محددة من العمال	الاتفاقية C149 - اتفاقية العاملين في التمريض، 1977	04 حزيران 1980	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C172 - ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، 1991	09 تموز 2001	مصادق عليها ونافاذة	—
اتفاقيات ختامية	الاتفاقية C080 - اتفاقية مراجعة المواد النهائية، 1946	09 ايلول 1947	مصادق عليها ونافاذة	—
	الاتفاقية C116 - اتفاقية مراجعة المواد النهائية، 1961	26 تشرين الأول 1962	مصادق عليها ونافاذة	—



الملحق 4: نظرية التغيير المراعية للجنسين

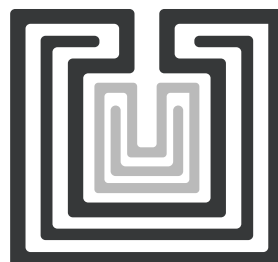


مكون جدول المحتويات	الوصف التفصيلي	الإجراءات والآليات الرئيسية	مؤشرات أدلة التقدم	الافتراضات	المخاطر وتدابير التخفيف
شرح المشكلة	تواجه النساء في العراق عوائق هيكلية واجتماعية واقتصادية ومؤسسية كبيرة تحول دون حصولهن على عمل لائق، وتشمل هذه العوائق انخفاضاً حاداً في مشاركة القوى العاملة 10.6% وارتفاع معدلات البطالة والتعلم والتدريب (لا سيما بين الشابات)، ومحدودية فرص الحصول على المهارات اللازمة لسوق العمل والتعليم المهني والتقني، وضعف خدمات التوظيف والفجوات بين الجنسين في الحماية الاجتماعية، والأعراف التمييزية، وضعف تمثيلهن في الحوار الاجتماعي. هذه العوامل تعزز الإقصاء وتحد من قدرة المرأة على الحصول على وظائف جيدة، أو بدء مشاريع تجارية، أو المشاركة في صنع القرار.	لا يوجد	- بيانات مسح القوى العاملة المصنفة حسب الجنس - معدلات البطالة والعمالة والتدريب - معدلات استخدام النساء لخدماتي الصحة النفسية والاجتماعية - فجوات تغطية الحماية الاجتماعية - مشاركة المرأة في منظمات أصحاب العمل/ العمال	- تُركّز أولويات التنمية الوطنية على المساواة بين الجنسين. - لا تُقَيّد الظروف الأمنية حركة المرأة بشكل كبير.	- لا تزال المعايير التقييدية قائمة //التخفيف: المشاركة المجتمعية المستهدفة والتواصل من أجل تغيير السلوك.
التحول الأول: تعزيز قدرات جانب العرض	تعزيز فرص عمل المرأة من خلال تعزيز فرص حصولها على المهارات والتدريب وخدمات التشغيل. يستهدف هذا التحول العوائق الهيكلية بتوفير فرص تمكينية للنساء لدخول سوق العمل والبقاء فيه.	- برامج التعليم والتدريب المهني والتقني للفرق بين الجنسين وإعادة تأهيل المهارات (وخاصة المهارات الرقمية والمهارات البيئية ومهارات اقتصاد الرعاية) - تحسين إمكانية الوصول إلى خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية وتصميم خدمات شاملة. - مسارات تفعيل مُصممة خصيصاً للنازحين داخلياً والعائدين والنساء من ذوي الإعاقة والنساء الريفيات. - توسيع خدمات الإرشاد والتوجيه والتوظيف.	- نسبة النساء المسجلات في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني/ المهارات - نسبة النساء اللاتي يحصلن على خدمات الرعاية الاجتماعية والصحية - معدل التوظيف للنساء - نسبة النساء المستضعفات اللاتي يتلقين دعماً مُخصصاً	- تتبنى مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ممارسات تراعي الفرق بين الجنسين. - توفير تمويل كافٍ لبرامج التنشيط.	- انخفاض الإقبال من قبل النساء - التخفيف: التواصل المحلي والنقل الآمن ودعم رعاية الأطفال.
التحول الثاني: تحسين فرص الطلب	توسيع فرص العمل اللائقة للنساء من خلال تعزيز النمو الشامل للقطاع الخاص وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والتنظيم وأماكن العمل الآمنة.	- خدمات تطوير الأعمال لرائدات الأعمال. - توفير فرص الوصول إلى التمويل والأسواق وسلاسل التوريد للمشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء. - دعم إضفاء الطابع الرسمي على أنظمة الصحة والسلامة المهنية وتحسينها. - تعزيز سياسات مكان العمل المراعية بين الجنسين: رعاية الأطفال والعمل المرن وبروتوكولات مكافحة التحرش والنقل الآمن. - تعزيز دخول المرأة إلى القطاعات الخضراء والتحول العادل.	- نسبة الزيادة في فرص العمل المتاحة للنساء في القطاعات المستهدفة - نسبة المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء المدعومة - نسبة النساء اللواتي ينتقلن من العمل الغير منظم إلى العمل المنظم - عدد الشركات التي تتبنى ممارسات موارد بشرية مراعية للفرق بين الجنسين	- القطاع الخاص منفتح على الإصلاح. - أصحاب العمل يشاركون في مبادرات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية والمساواة.	- بطء الاستيعاب من قبل أصحاب العمل - التخفيف: الحوارز والمؤسسات التجريبية وبناء القدرات.

الملحق 4: نظرية التغيير المراعية للجنسين



مكون جدول المحتويات	الوصف التفصيلي	الإجراءات / الآليات الرئيسية	مؤشرات / أدلة التقدم	الافتراضات	المخاطر وتدابير التخفيف
التحول الثالث: المؤسسات والأطر القانونية المستجيبة للجنسين	بناء المؤسسات القادرة على إنفاذ الحقوق المتساوية وحماية المرأة في العمل بما في ذلك مفتشيات العمل وهيئات الحماية الاجتماعية والشركاء الاجتماعيين.	- تدريب مفتشي العمل على تطبيق معايير الاتفاقية رقم C100 والاتفاقية C111 ومعايير الصحة والسلامة المهنية ومكافحة التمييز مع مراعاة الفوارق بين الجنسين. - تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين في إصلاحات قانون العمل. - تعزيز تمثيل المرأة في النقابات ومنظمات أصحاب العمل. - مأسسة منصات الحوار الاجتماعي المراعية للفوارق بين الجنسين. - تحسين تغطية المرأة في الحماية الاجتماعية (التأمين الاجتماعي والأمومة ورعاية الأطفال والإعاقة).	- عدد المفتشين المدربين على إنفاذ القوانين بما يراعي الفوارق بين الجنسين - عدد إصلاحات قانون العمل التي تُدمج أحكاماً تُراعي الفوارق بين الجنسين - تمثيل النساء في الهيئات الثنائية/الثلاثية - زيادة النسبة المئوية في تغطية النساء للتأمين الاجتماعي	- الإرادة السياسية لدفع الإصلاحات المؤسسية. - التزام الشركاء الاجتماعيين بالمساواة بين الجنسين.	- المقاومة المؤسسية للتغيير → التخفيف: الدعم الفني ومناصرة الشركاء الاجتماعيين وتسهيل الحوار.
المحصلة	تتمتع المرأة بقدرة أفضل على الوصول إلى العمل اللائق، وتتعرض لعدد أقل من التمييز وتتمتع بحماية أقوى وتشارك بشكل متزايد في التوظيف الرسمي وتنمية المشاريع والحوار الاجتماعي.	- دمج الانتقالات 1 و 2 و 3 من خلال برمجة منسقة. - توسيع نطاق التدخلات التجريبية الناجحة.	- زيادة في نسبة النساء العاملات في القطاع العام - انخفاض في نسبة النساء غير العاملات وغير المتعاملات - زيادة في نسبة النساء في الوظائف غير المنظمة - تحسن في مؤشرات تكافؤ الأجور بين الجنسين	- التنسيق الفعال بين الوكالات (منظمة العمل الدولية وشركاء الأمم المتحدة والوزارات).	- التنفيذ المجزأ → الإشراف على لجنة توجيه برنامج العمل والعمال.
التأثير	أسواق عمل أكثر شمولاً وإنصافاً وعدالة اجتماعية أقوى وقدرة أكبر على الصمود للأسر وتقدم أسرع نحو أهداف التنمية المستدامة 4 (المهارات) و 5 (المساواة بين الجنسين) و 8 (العمل اللائق) و 10 (الحد من التفاوتات).	- اعتماد الممارسات الناجحة على الصعيدين الوطني والمحافظات - استثمار متعدد السنوات في أطر المساواة بين الجنسين.	- مؤشرات تقدم أهداف التنمية المستدامة - زيادة مشاركة النساء في صنع القرار المؤسسي - تقليص الفجوات بين الجنسين في مختلف القطاعات	- الاستقرار السياسي والالتزام المؤسسي على المدى الطويل.	- الصدمات الاقتصادية الكلية → التخفيف: دمج المساواة بين الجنسين في استراتيجيات الاستجابة للأزمات



البرنامج الوطني للعمل اللائق في العراق



2029-2026



وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

العنوان: حي الوزيرية، بغداد، العراق

البريد الإلكتروني: pr@molsa.gov.iq

منظمة
العمل
الدولية



منظمة العمل الدولية

العنوان: مجمع الأمم المتحدة المتكامل، بغداد، العراق
التواصل: iloiraq@

البريد الإلكتروني: iraq@ilo.org



اتحاد الصناعات العراقي

العنوان: شارع أبو نواس، بغداد، العراق

البريد الإلكتروني: info@ifi-iraq.com



مؤتمر اتحادات ونقابات العمال في العراق

العنوان: شارع السعدون، بغداد، العراق

البريد الإلكتروني: cifwu.iq@gmail.com