



بتمويل من الاتحاد الأوروبي

منظمة
العمل
الدولية



◀ مراجعة الأطر والبنى التنظيمية الوطنية في القطاع الزراعي

دراسة حول مدى التزام القطاع الزراعي، والتوصيات القائمة
على الأدلة والمعطيات في إقليم كردستان العراق

بدعم من الاتحاد الأوروبي، تقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ مشروع: "تعزيز حوكمة العمل والتفتيش وظروف العمل استجابة لوباء كورونا". يقوم المشروع بتطوير نموذج (امثال/ التزام) للقطاع الزراعي، بهدف تحسين مهارات وظروف العمل للعاملين في هذا القطاع. سيعمل المشروع من خلال تعزيز الإطار التشريعي في القطاع الزراعي، وتعزيز إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وتعزيز خدمات التوظيف.

تم إصدار هذا التقرير بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي. أن محتويات هذا الدليل هي المسؤولية الوحيدة لمنظمة العمل الدولية ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

منذ بداية عام ٢٠٢٠، تأثر القطاع الزراعي في العراق بشدة بانتشار وباء كورونا وبالأثار الاقتصادية للإجراءات الصحية العامة المتخذة من قبل دولة العراق استجابةً للوباء. كان وباء كورونا هو الحدث ضمن سلسلة التحديات التي واجهها القطاع الزراعي في العراق. تراجعت الزراعة في العراق بسبب عوامل مثل: النزاع، والهجرة من الريف إلى المدن، والنزوح، وضعف الوصول إلى المياه، وتدهور نوعية التربة، وضعف البنية التحتية الاقتصادية، وعدم توفر التقنيات والأصول الإنتاجية. كان لذلك أثر هام على الوظائف. تعتبر الزراعة ثالث أكبر قطاع توظيف في العراق بعد الخدمات العامة والتجارة، وهي تمثل القطاع الأكبر بالنسبة لسكان المناطق الريفية، ولها أهمية خاصة كمصدر للوظائف بالنسبة للنساء. على نطاق أوسع، فقد واجه العراق نسب بطالة عالية لفترة طويلة قبل انتشار وباء كورونا، حيث بلغت حوالي ١٩٪ وارتفعت منذ ذلك الوقت. في حزيران عام ٢٠٢٠، كشف المسح الذي أجرته منظمة العمل الدولية على سوق العمل للأسر الضعيفة، أن ثلاثة أرباع الأسر قد فقدت وظائفها الاعتيادية، وانخفض متوسط دخل الأسرة الشهري بمقدار ٤٠٪. منذ ذلك الحين، أصبح وضع المزارعين والعمالة الزراعية في العراق أكثر صعوبة، نظرًا للآزمات الجيوسياسية والصحية المتعددة التي أدت إلى زيادات هائلة في تكاليف الغذاء والوقود والأسمدة.

قامت منظمة العمل الدولية بإجراء مراجعة تفصيلية، وترسيم للأطر والسياسات التشريعية والقانونية المتعلقة بقطاع الزراعة وقطاع الأغذية الزراعية في العراق. وتضمن ذلك تحليلًا للأطر والممارسات المؤسسية المتعلقة بإمكانية وصول العمال الزراعيين للوظائف، وفرص التدريب، وتنمية المشاريع، وظروف وحقوق العمل. من خلال تحديد الفجوات والاحتياجات الموجودة ونقاط الدخول للبرمجة ومناصرة السياسات، تساعد الدراسة في المساهمة في تحديث امتثال قطاع الزراعة في العراق. تضمنت الدراسة تحليلًا على المستوى الكلي (مستوى الماكرو) للقطاع الزراعي في جمهورية العراق الاتحادية وإقليم كردستان العراق (KRI)، مع التعمق بشكل أكثر في السياق الخاص بمحافظة البصرة ودهوك، وذلك في تقريرين منفصلين. يركز هذا التقرير على إقليم كردستان العراق، وتحليل القطاعات الفرعية المستهدفة، لإنتاج الفواكه والخضراوات في محافظة دهوك. وسيركز تقرير آخر على المستوى الوطني في جمهورية العراق الاتحادية، والتحليل المستهدف لإنتاج التمور و الألبان في محافظة البصرة.

تمت عملية جمع البيانات الأساسية وتحليل الجهات صاحبة المصلحة من خلال مقابلات مصادر المعلومات الأساسية (KII) مع الجهات الفاعلة الوطنية والدولية، وممثلي اتحاد التجارة، وممثلي أرباب العمل، لتقييم التطبيق العملي للأطر التشريعية والقانونية والسياسات، وتحديد العوائق. تم استكمال ذلك بفحص لمدى تطبيق السياسات واللوائح في الممارسة العملية، من خلال إجراء الاستبيانات مع المزارعين والعمال الزراعيين والمشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة والأعمال... وجلسات نقاش جماعية مركزة (FGDs) لإجراء تقييم أفضل للمعارف ولتطبيق هذه الأطر القانونية والتشريعية والسياسات.

نظمت منظمة العمل الدولية أربع ورشات عمل ثلاثية للتحقق من صحة النتائج مع أصحاب المصلحة الحكوميين ومنظمات العمال وأرباب العمل، لمناقشة النتائج الرئيسية، والتعاون في صياغة توصيات لتعزيز الإطار التنظيمي/التشريعي ومعالجة الثغرات أو التحديات التي تم تحديدها.

وتشمل النتائج الرئيسية ما يلي:

■ يعتبر نظام التفتيش على العمل غير موجود في المشاريع الزراعية التي تم إجراء مقابلات فيها في إقليم كردستان العراق. شهد ٦٪ فقط من المستجيبين الذين شملهم المسح زيارات تفتيشية، وتم الإبلاغ عن مشاكل في التعاون والشفافية من قبل أرباب العمل. ويشكل الموقع البعيد لبعض المزارع تحدياً أساسياً يؤثر سلباً على تواتر الزيارات.

¹ Agriculture damage and loss needs assessment, FAO 2017, <http://www.fao.org/3/a-i7810e.pdf>

² Al-Haboby, Ashr, et al., "The Role of Agriculture for Economic Development and Gender in Iraq: A Computable General Equilibrium Model Approach." The Journal of Developing Areas. Vol.50, No.2.2014.

³ ILO and Fafo Institute for Labour and Social Research, Rapid Assessment of the Impacts of COVID19- on Vulnerable Populations and Small-scale Enterprises in Iraq, July 2020.

- هناك درجة منخفضة من الوعي بين العاملين حول كيفية التقدم بشكاوى تتعلق بشؤون العمل. لا يعرف معظم العمال (٧٢٪) كيفية تقديم الشكاوى. وكانت أكثر القنوات التي يعرفها العمال لتقديم الشكاوى هي الشرطة (٦٣٪) والجهات القانونية (٦٣٪). اختار بعض المستجيبين قادة القرى كقناة لتقديم الشكاوى (٣٤٪). لم يذكر أي من المستجيبين وزارة العمل كقناة معروفة لهم لتقديم الشكاوى.
- هناك ثغرات خطيرة/مخاوف خطيرة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية. لا يتخذ أرباب العمل بالضرورة الإجراءات الوقائية اللازمة فيما يتعلق بمراقبة وإدارة مخاطر العمل، ويقومون بتعريض العمال للمخاطر دون تقييمات مسبقة أو خطط طوارئ أو تحقيقات في حوادث السلامة. أفاد ٢٪ فقط من المستجيبين الذين شملهم المسح ممن لا يمتلكون مزارعهم الخاصة بأنهم مسجلون في التأمين الصحي. لم يذكر أي من أرباب العمل الذين تمت مقابلتهم الاحتفاظ بسجلات لحوادث الإصابة أو إجراء تحقيقات بشأن انتهاكات السلامة.
- يمثل الوضع الأمني مصدر قلق خاص لسلامة العاملين في دھوك. حيث أفاد العديد من العمال بأنهم يخافون من إطلاق النار عبر الحدود أو من الغارات الجوية على المزارع حيث يمارس العمال عملهم اليومي. وبحسب ما ورد، فإن ثلاث حالات وفاة قد حصلت في المزارع إما بسبب الغارات الجوية أو الهجمات المسلحة.
- لا يوجد اعتبار للمرأة الحامل أو العمال الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عامًا عندما يتعلق الأمر بمعايير السلامة. يفشل أرباب العمل في إبعاد النساء الحوامل والمرضعات عن المواد الكيميائية والسامة. قال المستجيبون الذين تمت مقابلتهم إن قانون العمل المطبق يسمح بالعمل للأطفال الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة فما فوق. ومع ذلك، يجب ألا يكون نوع العمل صعبًا أو يلحق الأذى بهم. يعمل العديد من الأطفال في المزارع العائلية بسبب الوضع الاقتصادي الصعب. يتم إشراك العمال دون السن القانونية بالتساوي في الأعمال الخطرة الشديدة.
- أبلغ العمال عن حوادث خطيرة في مكان العمل (١٠ حوادث خلال العام الماضي في موقع واحد) وأشاروا إلى أنهم معرضون للأمراض والإصابات والمخاطر البيولوجية والكيميائية المحتملة. تم الإبلاغ عن حالات التيفوئيد والتعرض المفرط للحرارة في بعض المزارع. أبلغ بعض المستجيبين عن أنه تم الطلب من حالات من مرضى كورونا مواصلة العمل أثناء مرضهم.
- إن أماكن العمل والمرافق في كثير من الأحيان لا تلبّي معايير السلامة. أفاد معظم المستجيبين من غير المالكين بعدم توافر مرافق الغسل أو مواد التنظيف في حالة التعرض للمواد الكيميائية الخطرة (٧٩٪). أفاد العديد من العمال غير المالكين بنقص المراحيض المفصولة حسب النوع الاجتماعي (٩٠٪)، وتوافر مناطق الاستراحة (٢٩٪)، والمرافق الطبية (٤١٪)، أو مجموعات الإسعافات الأولية (٨٢٪).
- أفاد المشاركون في الاستبيان عن وجود انتقام غير قانوني تجاه أولئك الذين يعبرون عن مخاوفهم حول تدابير السلامة. واجه ٣٤٪ من عمال الزراعة غير المالكين الذين شملهم الاستبيان عقوبة بسبب الابتعاد عن الخطر الجسيم الذي قد يؤثر على صحتهم وسلامتهم. أفاد ٢٨٪ من غير المالكين الذين شملهم الاستبيان بعدم السماح لهم بمغادرة مكان العمل بسبب مخاوف تتعلق بالسلامة. أوضح أحد المستجيبين في مقابلة مصدر المعلومات الرئيسي أن العمال عادةً لا يعبرون عن مخاوفهم بسبب الخوف من فقدان وظائفهم، ويستغل أرباب العمل ذلك ضدهم.
- هناك مخاوف جدية فيما يتعلق بالسلوك العنيف أو المضايقة أو الاعتداء على العمال في دھوك. أفاد ٢٨٪ من العمال غير المالكين أنهم تعرضوا لاعتداء لفظي أو جسدي من صاحب العمل أو ممثلي العمال أو غيرهم من العمال. أفاد ١٥٪ من العمال غير المالكين أنهم واجهوا تحرشًا جنسيًا من صاحب العمل أو ممثلي العمال أو غيرهم من العمال.
- يبدو أن وعي العمال وفهمهم لحقوقهم محدود، إن وجد. أوضح أحد المستجيبين في مقابلة مصدر المعلومات الرئيسي أن العمال يوقعون العقود دون قراءة، أو دون محاولة الحصول على تفسير للعقد من قبل المحامين. هنالك نقص واضح في فهم أحقية العاملين في قطاع الزراعة بالحصول على الضمان الاجتماعي.

- يبدو أن وصول العمال إلى الدورات التدريبية محدود للغاية، سواءً كانت التدريبات تتعلق بالسلامة أو المهارات أو الحقوق. أفاد غالبية المستجيبين من غير المالكين (٦٧٪) أنهم لم يتلقوا تدريباً حول كيفية التعامل مع الأدوات والمعدات الزراعية. أفاد غالبية المستجيبين من غير المالكين أنه لم يتم تدريبهم على خطط الطوارئ في حالة نشوب حريق (٨٢٪)، ولم يتم تدريبهم على السلامة والصحة المهنية (٨٨٪)، أو على كيفية استخدام معدات الوقاية الشخصية (٨٠٪).
- يبدو أن هناك استجابات متضاربة فيما يتعلق بمشاركة المرأة ومساواة الأجور في قطاع الأغذية الزراعية. ومع ذلك، من الواضح أن النساء يواجهن تمييزاً فيما يتعلق بالفترسات حول مستوى مهارتهن ونوع فرص العمل المتاحة لهن. يُطلب من النساء فقط العمل في المجالات التي تناسب الأدوار النمطية للنوع الاجتماعي، مثل العمل في نباتات الزينة والحدائق المنزلية والبيوت البلاستيكية. تواجه النساء افتراضات مفادها أن لديهن مهارات أو قدرة أو طاقة أقل للتعامل مع العمل الزراعي.
- يعتقد العديد من المستجيبين أن النساء يشاركن في قطاع الأغذية الزراعية ويتلقين أجرًا متساويًا مع الرجال. ومع ذلك، ذكر بعض مصادر المعلومات الرئيسية أنه وفقًا للملاحظة والبحث، تحصل النساء على ما يقارب نصف الأجر الذي يتقاضاه الرجال.
- لا يبدو أن المرأة تحصل على إجازة أمومة مدفوعة الأجر في هذا القطاع بسبب عدم وجود عقود. أعرب بعض المستجيبين عن اعتقادهم بأنهم قد يكتفون قدرات على المطالبة بتلك الحقوق قانونيًا إذا كنّ مسجلات في نقابة عمالية.
- يبدو أن جميع أنواع العمال، بما في ذلك العاملين بدوام كامل، والموسمين، والعاملين خلال فترة المشروع، يعملون بما يتجاوز العدد القياسي/المعياري لساعات العمل، بما يصل إلى ١٢ ساعة عمل في اليوم.
- هناك فجوة في إصدار العقود أو قبول حقيقة أن العقود هي حق مكتسب لكل من العمال وأرباب العمل في قطاع الزراعة. بل على العكس، فإن الكثيرين يعتقدون أن هناك أجزاء معينة من القانون العراقي لا تنطبق عليهم أو على القطاع، مثل العقود. أبلغ جميع العمال تقريباً (٩٨٪) عن عدم تغطيتهم بأي شكل من أشكال العقود (كتابياً أو شفهيًا). بالنسبة لعدد قليل جداً ممن لديهم عقود، ورد أن العقود تتضمن الحد الأدنى من المعلومات، وعادةً ما تكون فقط حول مدة العمل. بشكل عام، هناك معدل استبدال مرتفع للعمال في القطاع الزراعي، مما يعطي العامل شعوراً بأنه قد لا يمكن إنشاء عقد لشخص يعمل لمدة يوم أو يومين.
- هناك انتهاكات خطيرة لقانون العمل عندما يتعلق الأمر بتوفير الإجازات وفترات الإشعار (التبليغ) قبل إنهاء العقد وتحديد العقود. أفاد ما يقارب من نصف العمال غير المالكين (٤٩٪) أنهم لا يحصلون على إجازاتهم السنوية وفقاً للقانون. أفاد ما يصل إلى ٤٧٪ من العمال غير المالكين بعدم حصولهم على تعويض مالي عن الإجازات في حالات إنهاء الخدمة.
- هناك ضعف واضح جداً في أخذ حق الضمان الاجتماعي بعين الاعتبار ضمن هذا القطاع. أفاد جميع المستجيبين (<٩٩٪) تقريباً من غير المالكين بأنهم غير مسجلين في الضمان الاجتماعي. لم يبلغ أي من المشاركين في مجموعات النقاش المركزة عن كونه مسجلاً في الضمان الاجتماعي.
- إن العضوية في النقابات الزراعية ليست شائعة بشكل كبير أيضاً. أفاد ٣٪ فقط من المستجيبين من غير المالكين بأنهم أعضاء في نقابات زراعية والتي تبدو، وفقاً للبيانات النوعية، بمثابة دعم جيد للعمال في ضمان حقوقهم العمالية بما في ذلك العقود وإجازات الأمومة وغيرها من الحقوق المماثلة.
- هنالك نقص وعي شامل بالحد الأدنى لأجور العمال الزراعيين. تم تقديم قيم مختلفة من قبل مستجيبين مختلفين، ولم يكن البعض على دراية بوجود حد أدنى للأجور أم لا.
- عانى المزارعون في العراق خلال السنوات الأخيرة، بسبب الصراع مع داعش، والذي تسبب في نزوح واسع النطاق، فضلاً عن الأضرار التي لحقت بالأراضي الزراعية والبنية التحتية والمعدات في المناطق الزراعية الرئيسية. وفي الآونة الأخيرة، أدى الاضطراب الاقتصادي الناجم عن وباء كورونا إلى مزيد من الضغط على المزارعين.

التفتيش على العمل (والشكاوى)

■ تعزيز مشاركة لجنة التفتيش في قطاع الزراعة، بما في ذلك الدعوة لتوظيف وتدريب مفتشي عمل إضافيين، وبناء القدرات المتعلقة بالقضايا الخاصة بقطاع الزراعة للمفتشين الحاليين، وزيادة الوعي بين المجتمعات الزراعية حول دور وفوائد تفتيش العمل. يجب أن تنظر هذه المشاركة أيضًا في حلول لعمليات تفتيش العمل في المواقع الريفية النائية. وسيطلب ذلك موارد بشرية إضافية و نظام نقل محسّن لمساعدة المفتشين في الوصول إلى المزارع النائية.

■ النظر في طرق زيادة التنسيق بشأن عمليات تفتيش العمل بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الزراعة، بما في ذلك إنشاء مجموعات عمل ومنتديات مشتركة للمشاركة عبر الإدارات/الأقسام الوزارية، أو ربما الدعوة الممكنة إلى دور وسيط لوزارة التخطيط. كما ينبغي على منظمة العمل الدولية أن توفر بناء القدرات لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الزراعة من أجل دعم التطوير المشترك وإعداد ونشر تقارير التفتيش السنوية للمناطق الزراعية.

■ مناصرة وتعزيز الممارسات الجيدة في عمليات تفتيش العمل، بما في ذلك:

- زيادة مشاركة العمال في زيارات التفتيش من خلال المقابلات للمساعدة في إبلاغ نتائج تقرير التفتيش والإبلاغ و للمساعدة في توعية العمال بحقوقهم العمالية.
- التأكد من أن زيارات التفتيش تنتهي بتقرير موجز مع التوصيات وأنه يتم إطلاع العمال على النتائج.
- التأكد من متابعة التوصيات والإجراءات المطلوبة من خلال زيارات ميدانية إضافية حسب الضرورة.
- ضمان وضع/توفير آليات للتعليقات والملاحظات لمعالجة تعليقات الموظفين وأصحاب العمل في الوقت المناسب وبطريقة سرية وسريعة، وزيادة الوعي بقنوات آليات التعليقات والشكاوى.
- التأكد من أن العمال على دراية بإمكانية تقديم الشكاوى من خلال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، التي لديها نظام إبلاغ فعال وتحمل مسؤولية الرد على الشكاوى في الوقت المناسب وبطريقة شاملة.

الصحة والسلامة المهنية

■ زيادة التعاون مع الخدمات الإرشادية لوزارة الزراعة لتطوير وعقد جلسات توعية للعاملين حول حقوقهم في السلامة، وكيفية الاستخدام الآمن للآلات والمعدات الزراعية الشائعة والمواد الخطرة والكيماويات. كما يجب أخذ تدريب الموردين أيضًا في عين الاعتبار، وإلزامهم أو تشجيعهم على الكشف عن المخاطر للمشتريين.

■ الدعوة إلى تدريب أصحاب العمل لضمان قيامهم بتقديم ملخصات للعمال حول المخاطر المحتملة المتعلقة بالسلامة قبل بدء عقودهم، وأنهم يتلقون تجديد لهذه المعلومات وتحذيرات تتعلق بالسلامة خلال قيامهم بعملهم بإشراف من الوزارة. يمكن أن يتم ملازمة برامج توعية مماثلة بحيث تستهدف مالكي المزارع الصغيرة الذين يشكلون الجزء الأكبر من القطاع الزراعي.

■ دعوة أصحاب العمل وتوعيتهم بممارسات السلامة والصحة المهنية الجيدة، بما في ذلك:

- التشجيع على التسجيل في التأمين الصحي حيثما ينطبق ذلك بموجب القانون.
- التأكد من أن مساحة العمل مناسبة وتفي بمعايير قانون العمل الخاصة بوجود مرافق غسل اليدين ومساحة للاستراحة.
- ضمان وجود معدات الوقاية الشخصية والإسعافات الأولية المناسبة في مكان العمل.

□ ضمان وجود خطط طوارئ مطبقة، مصحوبة بتدريب جميع الأنواع المختلفة من العمال على تلك الخطط.

■ إجراء تقييم أمني للمزارع في المواقع عالية الخطورة، من خلال الحكومة أو المنظمات الإنسانية ذات الصلة، من أجل تقييم المخاطر التي يتعرض لها العمال الزراعيون ووضع استراتيجيات للطوارئ قد تساعد في إدارة الحوادث الأمنية. (خاص بإقليم كردستان العراق).

■ الدعوة إلى إنشاء إجراء منسّق لترخيص الأعمال التجارية الزراعية، بمشاركة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الزراعة ووزارة التجارة والصناعة. بشكل عام، يمكن أن يساعد تسهيل الإجراءات وتبسيطها وضمان نهج منسّق بين الإدارات، في تقليل الحواجز البيروقراطية للمزارعين والمؤسسات الزراعية الأخرى التي تسعى إلى إضفاء الطابع الرسمي على أعمالها. وبالمثل، يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تدعو إلى زيادة التنسيق بين وزارة الداخلية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية لدعم وتعزيز إنفاذ حقوق العمال. (خاص بإقليم كردستان العراق).

رفع الوعي وبناء القدرات

■ تعزيز حملات الدعاية التي تراعي الفوارق بين الجنسين حول حقوق العمال، وزيادة الوعي بظروف العمل الملائمة وإجراءات حماية السلامة والصحة. ويمكن استكمال ذلك بجلسات توعية قانونية في أماكن العمل، يتم عقدها بالشراكة مع الوزارات الحكومية و/أو المنظمات الإنسانية. يمكن لمنظمة العمل الدولية أيضًا توزيع الكتيبات و/أو الملصقات التي تلخص المكونات القانونية الرئيسية للحقوق الأساسية للعمال، مثل العقود، وفترات الإشعار قبل انتهاء العقد، والمزايا القانونية بعد إنهاء الخدمة، والإجازات، وتغطية تكاليف علاج الإصابات، والحق في العمل في مكان آمن. يمكن وضع هذه المعلومات في مراكز التوظيف، والمباني التابعة لأرباب العمل، والمرافق العامة (المكتبات، ومراكز التدريب، وما إلى ذلك)، ومكاتب الإرشاد الزراعي، ومكاتب وزارة الزراعة، والمواقع الأخرى حيث يمكن للمجموعات ذات الصلة رؤيتها (مثل أرباب العمل والعمال الزراعيين).

■ إجراء تقييمات بالشراكة مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الزراعة لفهم احتياجات العمال الزراعيين على المستوى الفني (مثل فجوات في المهارات) وتحديد ما إذا كانت هناك مراكز ودورات تدريبية حالية يمكن أن تغطي الموضوعات ذات الصلة في المنطقة. بالتزامن مع ذلك، يمكن لمنظمة العمل الدولية و/أو الجهات المانحة لها النظر في إتاحة التمويل لزيادة فرص التدريب أثناء العمل لعمال الأعمال التجارية الزراعية من خلال أرباب عملهم أو من خلال المبادرات الحكومية للسماح بزيادة الإنتاجية وتعزيز الحافز. (خاص بإقليم كردستان العراق).

■ مناصرة ودعم تنفيذ سياسات إصدار الشهادات لمهارات وتدريبات زراعية معينة، بالتزامن مع إطار المؤهلات الفنية والمهنية في العراق، والمعتمد في تموز ٢٠٢١.

■ على نطاق أوسع، تشجيع تنفيذ ممارسات زراعية أكثر استدامة، بهدف الحد من استخدام المدخلات الكيميائية الخطرة أو القضاء عليها، وضمان استمرارية سبل العيش الزراعية في المستقبل. وقد يتخذ ذلك شكل حملات توعية بالشراكة مع وكالات أخرى (مثل منظمة الأغذية والزراعة، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وما إلى ذلك)، وحملات التسويق/إصدار الشهادات.

تحسين ظروف العمل في القطاع الزراعي

- العمل مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الزراعة والنقابات وأرباب العمل للتأكد من أن جميع العمال لديهم عقود وشروط توظيف شفعية، ويفضل أن تكون مكتوبة. وضمن هذه المنتديات الثلاثية الأطراف، ينبغي أن تشجع منظمة العمل الدولية المناقشات حول جدوى طلب عقد مكتوب كوثيقة إلزامية لجميع العاملين في المجال الزراعي. يمكن لمنظمة العمل الدولية أيضًا إجراء جلسات توعية حول المكونات التي يجب أن تشملها العقود، بما في ذلك الإجازات وفترات الإشعار قبل إنهاء العقد وشروط إنهاء الخدمة والمزايا القانونية بعد انتهاء العقد.
- الدعوة إلى تطبيق أكبر لنظام الضمان الاجتماعي والحد الأدنى للأجور في قطاع الزراعة في العراق، من خلال المشاركة مع الجهات الفاعلة السياسية والوزارات (خاصةً وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) والسعي لتحديد العوائق التي تحول دون التطبيق الكامل للنظام الحالي.
- النظر في استراتيجيات للحد من احتمالات استغلال العمال غير القادرين على العثور على وظائف (على سبيل المثال، اللاجئين والنازحون، وغيرهم من الفئات الضعيفة). قد ترتبط أيضًا تدابير مكافحة الممارسات الاستغلالية بتدابير إضفاء الطابع الرسمي على ممارسات التوظيف في قطاع الأعمال التجارية الزراعية، ويمكن أن تشمل مناصرة الحكومة لتحسين تطبيق اللوائح الموجودة، ودعم نظام تفتيش العمل، ودعم النقابات العمالية.
- تنظيم ورش عمل تدعو إلى تحسين الاعتراف بحقوق المرأة في القطاع الزراعي، بمشاركة أرباب العمل والحكومة وبالتعاون مع نقابات الزراعة. على المدى الطويل، تشجيع الإصلاحات لتحرك نحو المساواة بين الجنسين في حيازة الأراضي وحقوق الملكية.
- النظر في استراتيجيات الحد من عمالة الأطفال في القطاع، بما في ذلك عقد جلسات توعية حول أهمية وجود الأطفال في المدرسة، وخاصةً داخل الأسر التي تمتلك أعمالاً زراعية.
- الدعوة إلى وجود دور أكبر للنقابات ومنظمات العمال - والتي قد تشمل أيضًا المجموعات غير الرسمية والتعاونيات وجمعيات المزارعين. إن دعم وتشجيع نمو هذه المجموعات والمنظمات يمكن أن يساعد الموظفين على تأمين حقوقهم العمالية، وتعزيز ظروف العمل وفرص كسب العيش، وتعزيز تبادل المعلومات والمعرفة التقنية والممارسات الجيدة.

