



الاستراتيجية الوطنية

لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق

(2028 - 2024) ▶





الاستراتيجية الوطنية

لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق

(2028 – 2024)

4.....	تمهيد
5.....	شكر
7.....	مقدمة
8.....	1. أشكال اللامساواة
9.....	2. عواقب اللامساواة
10.....	3. الاتجاهات العالمية الحديثة بشأن اللامساواة – إشارة إلى الاستراتيجية الشاملة لمنظمة العمل الدولية
13.....	4. أهمية الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة في العراق – ما الحاجة إلى هذه الاستراتيجية؟
16.....	القسم الأول: تحليل السياق العام في العراق
16.....	1-1 معلومات أساسية عامة
16.....	1-1-1 السياق الاقتصادي العام
18.....	2-1-1 التركيبة الديموغرافية للسكان
19.....	3-1-1 التوزيع الجغرافي للسكان
20.....	2-1 المستويات المحلية للامساواة في قطاع العمل في العراق
20.....	1-2-1 ملخص للأرقام الرئيسية للامساواة واتجاهها التاريخي
23.....	2-2-1 اللامساواة في الدخل والانتقال الاجتماعي وفق الشرائح
25.....	3-2-1 اللامساواة المكانية
26.....	4-2-1 سوق العمل
43.....	5-2-1 القضايا الاجتماعية
53.....	6-2-1 القضايا الأخرى
55.....	السياق والتحديات الرئيسية
55.....	1-2 الأسباب الجذرية للامساواة ومحركاتها داخل سوق العمل في العراق
60.....	2-2 الأسباب الجذرية للامساواة ومحركاتها خارج سوق العمل في العراق
65.....	السياق السياسي والفرص الرئيسية
65.....	1-3 الأولويات العامة للحكومة، والتقدم المحرز نحو تحقيق المساواة في قطاع العمل
65.....	1-1-3 الحقوق، والأهداف، والاستراتيجيات الوطنية
69.....	2-1-3 المؤسسات أو الهياكل المكلفة
70.....	3-1-3 أبرز المبادرات (البرامج) الوطنية
73.....	2-3 التكامل مع التقدم المحرز من قبل الشركاء
73.....	1-2-3 عمليات منظمة العمل الدولية في العراق
75.....	2-2-3 تدخلات الشركاء الآخرين

79.....	القسم الثاني: النهج الخاص بالعراق لمنع اللامساواة والحد منها
79.....	1-4 عملية تطوير النهج الخاص بالعراق
82.....	2-4 المبادئ التوجيهية
83.....	3-4 الرؤية الاستراتيجية
84.....	4-4 خريطة أصحاب المصالح
86.....	5-4 المحاور الاستراتيجية
87.....	6-4 الأهداف والغايات الاستراتيجية
88.....	7-4 الخطوات المقبلة: خريطة الطريق العامة / نظرية التغيير من أجل التنفيذ
114.....	8-4 الافتراضات وعوامل النجاح الرئيسية
117	المتابعة والتقييم
121.....	الملاحق
121.....	الملحق (1): قائمة الوثائق التي تمت مراجعتها
122.....	الملحق (2): الأمر الوزاري - كتاب
123.....	الملحق (3): أدلة الأسئلة / البيانات الإدارية- مرفق
123.....	الملحق (4): قائمة الاجتماعات
123.....	الملحق (5): قائمة المشاركين في مجموعات التركيز النقاشية وورشنة التحقق والمراجعة
128.....	الملحق (6): الجدول الزمني لتطوير الاستراتيجية
129.....	الملحق (7): السيناريوهات الخاصة بنطاق الاستراتيجية

يمر العراق بمرحلة انتقالية من الاعتماد على المساعدات الإنسانية، إلى الحلول الدائمة، والتنمية المستدامة. وبالتالي، فإن معالجة اللامساواة في الفرص، والثروة، والنتائج، والمعاملة أصبحت أمراً في غاية الأهمية وضرورة ملحة ضمن جدول أعمال الحكومة العراقية وأولوياتها.

وانطلاقاً من إيمان منظمة العمل الدولية بأن قطاع العمل يعد مدخلاً رئيسياً للحد من أوجه اللامساواة، حيث يعتبر الحد من اللامساواة، بمظاهره المختلفة المتعددة، وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة من الأمور المتأصلة في نطاق عمل المنظمة. اعتمدت العضوية العالمية لمنظمة العمل الدولية نتيجة لذلك في مارس 2022 "الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة لمنظمة العمل الدولية لمنع أوجه اللامساواة والحد منها في قطاع العمل للفترة 2022-2027". والتي تسعى منظمة العمل من خلالها لمساعدة أعضائها لتصميم أطر سياسية شاملة، ومتكاملة للحد من أوجه اللامساواة الرأسية، والأفقية في قطاع العمل، ومنعها؛ بدءاً بعمل المنظمة في عدد محدود من البلدان.

وفي إطار المنطقة العربية، تم إختيار العراق لتصميم الاستراتيجية الوطنية الخاصة به؛ الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل، بالشراكة مع منظمة العمل الدولية، وبناء على المستويات السياقية لأوجه اللامساواة الحالية، وديناميكياتها، ومحركاتها، وأسبابها الهيكلية فضلاً عن قدرات أصحاب المصلحة والعلاقات بينهم. ونتيجة لجهود مكثفة من البحث المكتبي والتحليلي، والمقابلات المتعددة، ومجموعات التركيز النقاشية، والمشاورات، وورش العمل مع كافة أصحاب المصلحة المعنيين من القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني. حيث استندت عملية التطوير على الحوار الوطني المرتكز على مبادئ توجيهية داعمة تمثلت في المسؤولية المشتركة بين جميع الجهات.

ان العمل على هذه الاستراتيجية في هذه المرحلة سيُمكن العراق بأن يكون جزءاً من النقاش العالمي حول اللامساواة في وقت يسود فيه القلق بشأن عدم إحراز تقدم في الحد من اللامساواة، إضافة الى معالجة العراق الاستباقية للأشكال المتعددة من تحدي اللامساواة والتي يمكن أن تظهر على المدى الطويل. وبالتالي ضمان التنمية المستدامة، وتعزيز التماسك الاجتماعي. آمليين أن تدخل هذه الاستراتيجية مجال التطبيق العملي بنهج تشاركي مع كافة الشركاء ذوي العلاقة.

أحمد الأسدي

وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بيتر رديمكير

نائب المدير الإقليمي

المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية

تم اعداد "الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق 2024-2028" بدعم فني ومالي مقدم من منظمة العمل الدولية.

قادت عملية تطوير الإستراتيجية الدكتورّة مها قطّاع، المنسق القطري لمنظمة العمل الدولية في العراق، والسيد أليساندرو باتازي، أخصائي اللامساواة في منظمة العمل الدولية في جنيف، وتم تيسير عملية التطوير ومن ثم صياغة الوثيقة من قبل المستشار م. زينة العقابلية.

ختاماً، نتقدم بالشكر والامتنان إلى جميع من ساهم دعمهم ومشاركتهم الفعالة في تطوير هذه الوثيقة الهامة. وعلى وجه الخصوص كل من:

أعضاء الفريق الوطني المعني بإعداد الاستراتيجية من (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إقليم كردستان العراق، وزارة التخطيط، وزارة التربية، وزارة الاعمار والاسكان والبلديات، اتحاد الغرف التجارية، اتحاد الصناعات العراقي، الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق، المجلس النقابي، مؤتمر الاتحادات والنقابات العمالية)، لتوجيهاتهم القيّمة خلال تطوير الاستراتيجية.

إضافة الى جميع الجهات الوطنية الأخرى والمؤسسات وشركاء التنمية والأفراد الذين تم التشاور معهم ومساهماتهم الغنيّة في التصميم العملي لهذه الاستراتيجية وتوجيهاتها ونخص بالذكر وزارة المالية، والبنك المركزي، ولجنة العمل ومؤسسات المجتمع المدني في مجلس النواب، والدائرة الوطنية للمرأة في الأمانة العامة لمجلس الوزراء، والمفوضية العليا لحقوق الانسان في العراق، واتحاد نقابات عمال كردستان، ومنظمات المجتمع المدني الفاعلة كمنظمة تموز للتنمية الاجتماعية، ومركز المعلومة للبحث والتطوير، ومؤسسة روائكة، والمركز الإعلامي لمنظمات المجتمع المدني.

وكافة أعضاء فريق منظمة العمل الدولية الذين عملوا بجد لعدة شهور وضمن جهد متضافر مع كافة أصحاب المصالح لإنتاج هذه الوثيقة وتحديداً من فريق مكتب العراق: وسام جاسب، نتالي بوث، آمال بني عواد، مروان توفيق.

آملين أن تستمر هذه الجهود بنفس الزخم والروح خلال مرحلة تنفيذ الاستراتيجية.



شكل تنامي اللامساواة باعثاً كبيراً على القلق في العقود الأخيرة؛ حيث تزايدت الأشكال المختلفة للامساواة بشكل عام، أو ظلت مرتفعة بشكل مستمر في العديد من البلدان. كما أدت التداعيات الاجتماعية، والاقتصادية الكارثية لوباء فيروس كورونا (كوفيد - 19) منذ أوائل عام 2020 إلى زيادة هذا القلق، وتسليط الضوء على الحاجة الملحة للعمل.

وبناء على ذلك، زادت أهمية الحد من اللامساواة، وتعزيز النمو الشامل على جميع المستويات. ومن العناصر الأساسية في الجهود المبذولة في هذا الصدد خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030، التي تتعهد "بعدم ترك أي أحد خلف الركب"، وتدعو إلى نمو اقتصادي مطرد، وشامل، ومستدام، وتوظيف كامل ومنتج، وتوفير العمل اللائق للجميع، والمساواة بين الجنسين، وتبني سياسات مالية، وسياسات للأجور والحماية الاجتماعية؛ سعياً لتحقيق المزيد من المساواة بشكل تدريجي.

"الشمول، والتمكين، والمساواة في صميم التنمية المستدامة" ... أمين عام الأمم المتحدة¹

كما قامت المؤسسات متعددة الأطراف² بتعزيز أنشطتها المتصلة بتعزيز المساواة. وعلى سبيل المثال، وسّع البنك الدولي مهمته لتتجاوز القضاء على الفقر المدقع، إلى تعزيز "الرخاء المشترك"؛ سعياً إلى تعزيز نمو دخل أفقر 40% من السكان. وقد وثق صندوق النقد الدولي الأثر السلبي لارتفاع مستويات اللامساواة على النمو الاقتصادي في سلسلة من الدراسات، كما أدرج قضايا اللامساواة ضمن عمله القطري. ونشرت مؤسسة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD سلسلة من التقارير الرئيسية حول اللامساواة، وأطلقت "مبادرة مقاربات جديدة لمواجهة التحديات الاقتصادية" و"مبادرة النمو الشامل"، وأنشأت مركز الفرص والمساواة كمنصة للبحوث الموجهة نحو السياسات بشأن أوجه اللامساواة.

وعلى غرار ذلك، أكدت منظمة العمل الدولية من جديد أن تزايد أوجه اللامساواة بين البلدان وداخلها يعد موضوعاً ملحاً، وأن قطاع العمل يمثل مدخلاً رئيسياً للحد منها، وأن التكوين الثلاثي لمنظمة العمل الدولية جعلها في وضع متميز يمكنها من التصدي لها بفعالية. ونتيجة لذلك، اعتمدت منظمة العمل الدولية في عام 2022 استراتيجية شاملة ومتكاملة لمنع أوجه اللامساواة والحد منها في قطاع العمل.

وشملت الاستراتيجية مساعدة منظمة العمل الدولية لأعضائها لتطور أطر سياسية شاملة، ومتكاملة للحد من أوجه اللامساواة الرأسية، والأفقية في قطاع العمل، ومنعها؛ بدءاً بعمل المنظمة في عدد محدود من البلدان.

وفي إطار المنطقة العربية، تم إختيار العراق لتصميم هذه الاستراتيجية ذات السياق المحدد لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل الخاص به؛ بناء على المستويات السياقية لأوجه اللامساواة الحالية، وديناميكياتها، ومحركاتها، فضلاً عن قدرات أصحاب المصلحة والعلاقات بينهم. ويهدف ذلك إلى تغطية مجموعة من المجالات والتدابير السياسية الرامية إلى ضمان تحقيق أثر متكامل، والاستفادة من أوجه التآزر مع الجهات التنموية الفاعلة المعنية الأخرى وعملياتها.

UN, "Secretary-General's Remarks to Opening of High-Level Political Forum Ministerial Segment", 16 July 2019.¹

² International Labour Conference, 109th Session, 2021-Report IV- Inequalities and the world of work

1. أشكال اللامساواة

تتسم اللامساواة بالتعقيد، وتعدد أوجهها، وأشكالها. وهي قائمة بين البلدان ودخلها.

تشمل اللامساواة "اللامساواة الرأسية"، والاختلافات في النتائج بين الأفراد (أو الأسر) ضمن مجموعة، أو بلد، أو منطقة معينة، أو في العالم ككل.

كما قد تكون هناك لامساواة في الدخل بين جميع الأسر في بلد ما، و"لامساواة أفقية"، أو تفاوت في الدخل بين الفئات. وتشير اللامساواة الأفقية كذلك إلى أوجه التفاوت في نتائج التوظيف، وحقوق العمل، وفرصه بين الفئات تبعاً لنوعها الاجتماعي، أو عمرها، أو جنسيتها، أو عرقها، أو حالتها الصحية، أو إعاقتها، أو غير ذلك من الخصائص.

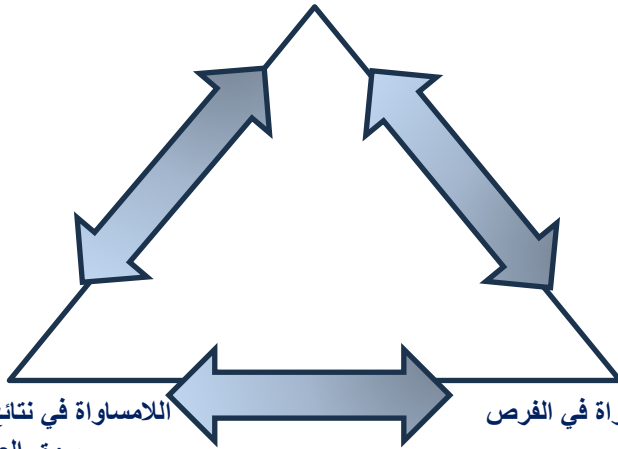
وتتسم أوجه اللامساواة بكونها ذات طبيعة اجتماعية واقتصادية، حيث تنشأ بعض أشكالها في قطاع العمل؛ كتلك المتعلقة بالتوظيف، والدخل، والقدرة على الوصول إلى سبل العيش. أما الأشكال الأخرى للامساواة فتتشأ خارج قطاع العمل، فقد تتصل بالقدرة على الوصول إلى الخدمات الأساسية: كتلك المتعلقة بالصحة، أو التعليم، أو الإسكان، إلا أن عواقبها يمكن تخفيفها، أو تضخيمها في قطاع العمل.



وبالإضافة إلى ذلك، فإن اللامساواة في الدخل، واللامساواة في نتائج التوظيف بشكل أعم، واللامساواة في الفرص، مترابطة عملياً ارتباطاً وثيقاً.

وفي الحقيقة، لا ينبغي للامساواة في الفرص أن تصرف التركيز عن اللامساواة في النتائج (مثل التوظيف، والبطالة، والبطالة المقنعة، ومدة البطالة، والمشاركة في القوى العاملة، ودخل العمالة من الأجور أو العمل الحر، وتغطية الحماية الاجتماعية، والتوظيف في الاقتصاد غير المنظم، والعضوية في النقابات العمالية، وتغطية المفاوضة الجماعية).

اللامساواة في الدخل



وللحد من أوجه اللامساواة هذه، من الضروري معالجة الأسباب الجذرية للتمييز، وضمان تصميم السياسات، والبرامج للوصول إلى أضعف المجتمعات المحلية، وأكثرها تهميشاً.

ومع ذلك، فإن قطاع العمل المتنوع، والمتغير يلعب دوراً رئيسياً في التأثير على أوجه اللامساواة هذه، وذلك للأسباب التالية:

- تؤدي أسواق العمل، ومؤسسات العمل، وطبيعة العمل دوراً هاماً في التأثير على أوجه اللامساواة في الفرص، والنتائج، والمعاملة. وبدون الوصول الواسع النطاق إلى العمل، وإيرادات العمل، سينهار المصدر الرئيسي للدخل بالنسبة للعديد من الأسر. وبدون تكافؤ الفرص، والمساواة في المعاملة في سوق العمل، لا يمكن أن تكون هناك مساواة بين الجنسين، ولا إنصاف بين مختلف الفئات في المجتمع. وبدون سد الثغرات القائمة في الضمان الاجتماعي، لا يمكن توفير الحماية الاجتماعية للجميع. وبدون تنظيم رسمي للاقتصاد غير المنظم، لا يمكن الحصول على عمل لائق. وبدون نمو الإنتاجية، إلى جانب زيادة المهارات، والعمل اللائق، لا يمكن أن يكون هناك تقارب ونمو تصاعدي.
- وفي الوقت نفسه، يمكن النظر إلى اللامساواة في قطاع العمل على أنها تعبير عن أشكال اللامساواة الأخرى، حيث تتحول اللامساواة في المعاملة، والفرص إلى أشكال أخرى من اللامساواة في (الدخل، والثروة إلخ) التي يمكن أن تؤثر سلباً على الأجيال القادمة اقتصادياً، واجتماعياً من خلال رفع معدلات الفقر، والتأثير سلباً على الصحة العقلية أو البدنية أو كلاهما للأفراد، وإضعاف التماسك الاجتماعي، وزيادة الاضطرابات والتوترات الاجتماعية إلخ.

2. عواقب اللامساواة

إن وجود مستويات مرتفعة من اللامساواة يعني عملياً عجز الملايين من الناس عن تلبية حاجاتهم، أو حاجات أسرهم، أو الادخار من أجل التقاعد، أو التمتع بالحماية عند المرض. وتعني أن فرص الوصول إلى سوق العمل موزعة بصورة غير عادلة بين الرجال والنساء، وكبار السن والشباب، والشعوب الأصلية، والمهاجرين، وذوي الإعاقات، والفئات الأخرى. كما تعني أن الوظائف في العالم مقسمة حسب مستوى العائد، والحماية الاجتماعية، والوظيفية.

وللمستويات المرتفعة من اللامساواة عواقب اجتماعية، واقتصادية، وسياسية سلبية. وقد بينت الأدبيات الحديثة كيف يمكن أن يكون لمختلف أشكال اللامساواة آثار ضارة على وتيرة النمو الاقتصادي، واستدامته، وقد تؤدي إلى تدهور البيئة، وتعطيل الجهود الرامية إلى الحد من الفقر، وتآكل التماسك الاجتماعي، وزيادة خطر الاضطرابات الاجتماعية، أو عدم الاستقرار السياسي، وحتى إلى آثار سلبية على الصحة العقلية، والبدنية³. وعلاوة على ذلك، وكما كشفت تجربة كوفيد - 19، أن المجتمعات التي تتسم بمستويات أكبر من اللامساواة، على ما يبدو، لم تُعد إعداداً جيداً لمواجهة الصدمات الخارجية؛ كالأوبئة. وتتفاقم أوجه اللامساواة كذلك بالنسبة للفئات الضعيفة من السكان في البلدان ذات النظم الصحية الضعيفة، وتلك التي تواجه أزمات إنسانية قائمة. ويتعرض اللاجئون والمهاجرون، فضلاً عن الشعوب الأصلية، وكبار السن، والأشخاص ذوي الإعاقات، والشباب، والأطفال، بشكل خاص لخطر التخلي عنهم. كما يشهد خطاب الكراهية الذي يستهدف الفئات الضعيفة تصاعداً.

³ International Labour Conference, 109th Session, 2021-Report IV- Inequalities and the world of work

3. الاتجاهات العالمية الحديثة بشأن اللامساواة – إشارة إلى الاستراتيجية الشاملة لمنظمة العمل الدولية

تشير أجندة العام 2030 بقلق إلى "أوجه اللامساواة المتزايدة"، و"حالات التفاوت الهائلة في الفرص، والثروة، والسلطة" الموجودة في العالم. وقد تم تحديد الحد من أوجه اللامساواة باعتباره عنصراً مركزياً في جدول الأعمال، وينعكس هذا الهدف في مختلف أهداف التنمية المستدامة المترابطة، كما يلي:

يركز **الهدف العاشر** بشكل خاص على الحد من اللامساواة في البلدان، وفيما بينها، بوسائل من ضمنها السياسات المالية، وسياسات الأجور، وسياسات الحماية الاجتماعية. أما **الهدف الرابع** فيدعو إلى التعليم الجيد، والشامل، والمنصف. بينما يدعو **الهدف الخامس** إلى المساواة بين الجنسين، ويدعو **الهدف الثامن** إلى النمو الاقتصادي المطرد، والشامل، والمستدام، والتوظيف الكامل، والمنتج، والعمل اللائق للجميع.



في الحقيقة، فإن جميع أهداف التنمية المستدامة تشترك في هدف الحد من أوجه اللامساواة

لطالما كان الحد من اللامساواة، بمظاهرها المختلفة المتعددة، وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة من الأمور المتأصلة في نطاق عمل منظمة العمل الدولية، ومهامها، حيث تدعو إلى اتخاذ تدابير عدة تحد من اللامساواة في سوق العمل، وتجعله أكثر إنصافاً؛ ومنها المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

"الحد من اللامساواة مسألة اختيار – ولكن تكلفة التقاعس عن العمل تزداد يوماً بعد يوم!
لقد أصبحت مواجهة اللامساواة مسألة **مُلحّة** للغاية" منظمة العمل الدولية⁴

وانطلاقاً من هذه المهمة، وإيماناً منها بأن قطاع العمل يعد مدخلاً رئيسياً للحد من أوجه اللامساواة، وأن التكوين الثلاثي لمنظمة العمل الدولية يجعلها في وضع متميز لمعالجة اللامساواة بشكل فعال، اعتمدت منظمة العمل الدولية في مارس 2022 **الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة لمنظمة العمل الدولية لمنع أوجه اللامساواة والحد منها في قطاع العمل للفترة 2022-2027**.

وتسعى الاستراتيجية المقترحة إلى تحقيق **الهدف 5** التالي:

مساعدة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على وضع أطر وتدابير سياسية شاملة ومتكاملة للحد من أوجه انعدام المساواة الرأسية والأفقية ومنعها في قطاع العمل، بدءاً بعمل المنظمة في عدد محدود من البلدان.

وفي الوقت نفسه، يسترشد تفعيل الاستراتيجية بالمبادئ **التوجيهية الستة** التالية:

⁴ International Labour Conference, 109th Session, 2021-Report IV- Inequalities and the world of work

⁵ ILO-Follow-up to the resolution concerning inequalities and the world of work (2021)-Oct 2022

(الأول): **لا وجود لحل سحري يناسب الجميع**، ويجب أن تكون الاستجابات السياسية خاصة بكل بلد، بحيث تراعي الخيارات، والظروف الوطنية؛ التي تختلف اختلافاً كبيراً بين البلدان باختلاف المنطقة، ومستوى التطور.

(الثاني): يجب **الاهتمام بالأسباب الجذرية** لأوجه اللامساواة.

(الثالث): معالجة **أعمال التوزيع وإعادة التوزيع** على حد سواء؛ من خلال الضرائب، والتحويلات، وغيرها من الأعمال، إلى جانب (الرابع): **الاسترشاد بالمبادئ، والحقوق الأساسية، ومعايير العمل الدولية**.

(الخامس): يعد إشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميم الاستراتيجية، وتنفيذها؛ من خلال **الحوار الوطني والهيكل الثلاثي** أمراً أساسياً لضمان تدخلات مصممة بشكل أفضل، وضمان شرعيتها، واستدامتها بمرور الوقت.

(السادس): تحديد الإجراءات السياسية، ومعالجتها **بطريقة مشتركة، ومنسقة**؛ للسماح للجهات الفاعلة المعنية بالتبؤ بأوجه التوازن، والتكامل المحتملة، ومعالجتها. كما أن **متابعة** الاستراتيجية لا تقل أهمية عن محتواها، وذلك يتطلب توفر البيانات والمعلومات ذات الصلة عن مستويات أوجه اللامساواة، وأنواعها، ونظام رصد لمتابعة التقدم المحرز في التدخلات والسياسات، ومدى فعاليتها.

كما تحدد الاستراتيجية الشاملة الأسباب الهيكلية والنظامية لأوجه اللامساواة، فضلاً عن سبع مجالات موضوعية / سياسات عامة، ومتراصة يجب على الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية التركيز عليها، وإعطائها الأولوية؛ للحد من أوجه اللامساواة ومنعها في قطاع العمل، وتعزيز العدالة الاجتماعية، وتحقيق نمو أكثر شمولاً ومرونة على النحو التالي:

السياسات / المجالات الموضوعية ذات الأولوية	الأهداف
خلق فرص العمل	الهدف (1) النمو الشامل، والمستدام، والتوظيف الكامل، والمنتج، والعمل اللائق للجميع، في سياق الانتقال العادل، والتحول الرقمي، والتغيرات الديموغرافية، وبما يتماشى مع سياسة التوظيف.
التعليم، والتدريب، والخدمات العامة الجيدة	الهدف (2) تعزيز التكافؤ في الفرص، والوصول إلى التعليم والتدريب الجيدين، والخدمات العامة الجيدة؛ مع ضمان التطبيق الفعال للحق في التعليم؛ وتعزيز قدرة الجميع، منذ مرحلة الطفولة المبكرة، على الوصول إلى التعليم الجيد والملائم.
حماية جميع العاملين	الهدف (3) ضمان الحماية الكافية لجميع العاملين، وتعزيز حصولهم على حصة عادلة من ثمار النمو.
الانتقال إلى الاقتصاد المنظم	الهدف (4) تسريع الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛ بمعالجة الأسباب الأساسية لوجود الاقتصاد غير المنظم.
المساواة بين الجنسين وعدم التمييز	الهدف (5) ضمان المساواة بين الجنسين، وعدم التمييز، وتعزيز المساواة والتنوع، والشمول.
التجارة والتنمية	الهدف (6) تعزيز التجارة، والتنمية؛ من أجل عولمة عادلة، ورخاء مشترك.
الحماية الاجتماعية	الهدف (7) تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة

كما تشير الاستراتيجية الى ترابط هذه المجالات السبعة:

وفي الحقيقة فإن **التوظيف** الكامل، والمنتج ضروري للحد من اللامساواة؛ فلا يمكن بدونه أن يتم التوزيع أو إعادة التوزيع. **ويشكل التعليم، والتدريب، والخدمات العامة الجيدة** شرطاً مسبقاً لنجاح التحولات في سوق العمل، وتكافؤ الفرص في التوظيف، **والمساواة بين الجنسين**، والشمول الاجتماعي. **والتنظيم** شرط ضروري لزيادة إنتاجية المشاريع، واستدامتها، وتعزيز العمل اللائق، ورفاه العمال، وتوسيع نطاق الوسائل المالية الحكومية لمعالجة مشاكل التنمية الهيكلية، والحد بالتالي من الفقر واللامساواة. ويعد **التمييز** من محددات أوجه اللامساواة في فرص التوظيف، ونتائجها بين المجموعات، والأفراد. وحماية القوة الشرائية للعمال، ولا سيما أولئك الذين ينتمون إلى النصف الأدنى من توزيع دخل العمل، ولا سيما في سياقات التضخم المرتفع، أمر ضروري لمنع الفقر، والحد من أوجه اللامساواة، ومنع الشعور بالإجحاف. ويمكن **للتجارة**، إذا تمت حوكمتها بشكل كاف، أن تكون مولداً قوياً للوظائف اللائقة، والنمو. كما أن تعزيز **المفاوضة الجماعية، والحماية الاجتماعية الشاملة**، يسمح للبلدان بالتصدي لأوجه اللامساواة، وضمان أمن الدخل، والقدرة على الوصول إلى الرعاية الصحية للعمال، وأسرهم، وتعزيز التعافي الشامل، والمرونة في مواجهة الأزمات.

كما تم اقتراح وضع **خطة عمل**⁶ شاملة لإنفاذ المجالات الموضوعية والأهداف المتبناة، والاستفادة من أنشطة منظمة العمل الدولية الحالية، والمخطط لها، وتعزيزها؛ وخاصة ما له صلة بالحد من أوجه اللامساواة في قطاع العمل.

وكمرحلة أولية، تم اقتراح تنفيذ الاستراتيجية في البلدان التي تبدي رغبتها في المشاركة في هذه العملية، وربما من مناطق، ومستويات تنمية اجتماعية واقتصادية مختلفة؛ على أن تكون الاستراتيجيات ذات صلة، وجدوى، بالنسبة للحقائق المتنوعة لقطاع العمل، والسياقات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة.

وبناء على ذلك، تم اقتراح ثلاثة بلدان كما يلي:



وبعد إعداد الاستراتيجيات الوطنية، باتباع نهج المشاورات الواسعة النطاق، ومراعاة الظروف، والحاجات، والفرص، والتحديات الوطنية المحددة، وبهدف مشترك يتمثل في الحد من أوجه اللامساواة في قطاع العمل، سيتم تنفيذ الاستراتيجيات، ورصد نتائجها، وتوثيق ما نجح، وما لم ينجح، ونشره.

⁶ [Comprehensive Strategy Action Plan](#)

4. أهمية الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق – ما الحاجة إلى هذه الاستراتيجية؟

مرّ العراق خلال السنوات القليلة الماضية **بتحول** تدريجي متسارع من الاعتماد على المساعدات الإنسانية، إلى الحلول الدائمة، والتنمية المستدامة، حيث يجري إعداد جدول زمني، وخريطة طريق لنقل معظم المسؤوليات الإنسانية إلى الحكومة.

مع انتقال العراق من مرحلة المساعدات الإنسانية، إلى مرحلة التنمية، فالحد من أوجه اللامساواة، ومعالجة التمييز من الأمور الضرورية لضمان التنمية المستدامة، وتعزيز التماسك الاجتماعي.

وفي الوقت نفسه، ومن الخلفية القانونية للمساواة في العراق، نجد ما يلي:

يوفر **الدستور العراقي** حماية قوية ضد التمييز، ويضمن المساواة في المعاملة لجميع العراقيين؛ بصرف النظر عن النوع الاجتماعي، أو العرق، أو القومية، أو الأصل، أو اللون، أو الدين، أو المذهب، أو المعتقد، أو الرأي، أو الوضع الاقتصادي، أو الاجتماعي.⁷

وإلى جانب ذلك، يحظر **قانون العمل** رقم 37 لسنة 2015 كافة أشكال التمييز منها التمييز المباشر القائم على أساس العرق، أو اللون، أو الوضع الاقتصادي، أو الجنس، أو الدين، أو المذهب، أو الرأي والمعتقد السياسي، أو الأصل، أو القومية، ويحظر كذلك التمييز غير المباشر القائم على الجنسية، أو العمر، أو الوضع الصحي، أو الوضع الاقتصادي، أو الوضع الاجتماعي، أو الإنتماء والنشاط النقابي. يهدف قانون العمل كذلك إلى تحقيق التنمية المستدامة القائمة على **العدالة الاجتماعية والمساواة**، وتأمين العمل اللائق للجميع دون أي تمييز، وبناء الاقتصاد الوطني، وتحقيق حقوق الإنسان، والحريات الأساسية.⁸ كما يدعو إلى **تكافؤ الفرص**⁹، وينص على **القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة**¹⁰، ويحظر أي انتهاك لمبدأ **تكافؤ الفرص، والمساواة في المعاملة**¹¹.

وعلاوة على ذلك، فقد صادق العراق أيضاً على العديد من **الاتفاقيات الرئيسية لحقوق الإنسان**، بما في ذلك العديد من الاتفاقيات التي لها تأثير إيجابي على الجميع، بما في ذلك الفئات الأكثر ضعفاً، مثل:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ICESCR
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ICCPR
- الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ICERD
- اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل FPRW 1998
- اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 100/1951 الخاصة بالمساواة في الأجر
- اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 102/1952 الخاصة بالضمان الاجتماعي
- اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111/1958 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة
- اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 131/1970 الخاصة بالحد الأدنى من الأجر
- اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 144/1978 الخاصة بالمشاورات الثلاثية
- اتفاقيات حقوق الطفل
- اتفاقيات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
- وغيرها الكثير¹².

ومع ذلك، ففي الواقع:

يوجد في العراق تزايد كبير في أوجه اللامساواة الرأسية، والأفقية، قبل وبعد فترة من الصراع العنيف، التي كثيراً ما ترتبط بالتمييز القائم على عوامل متعددة مثل العرق، والجنس، والدين، والإعاقة إلخ.

⁷ Iraqi Constitution-Article (14) for 2005

⁸ Labour Law No.37 for 2015-Article (2)

⁹ Labour Law No.37 for 2015-Article (4)

¹⁰ Labour Law No.37 for 2015-Article (6)

¹¹ Labour Law No.37 for 2015-Article (8)

¹² [List of Iraq Ratifications for ILO Conventions](#)

وبالتالي، بينما يمر العراق بمرحلة انتقالية، فإن معالجة اللامساواة في هذه المرحلة تسمح له بالمعالجة الاستباقية لتحدي اللامساواة الذي يمكن أن يظهر على المدى الطويل. وبنفس القدر من الأهمية، يمكن للعراق أن يكون جزءاً من النقاش العالمي حول اللامساواة في وقت يسود فيه القلق بشأن عدم إحراز تقدم في الحد من اللامساواة.

وبناء عليه، هناك حاجة إلى إطار استراتيجي يتضمن إجراءات وسياسات للحد من اللامساواة في قطاع العمل في العراق، وضمان التنمية المستدامة، وتعزيز التماسك الاجتماعي.

◀ القسم الأول:

تحليل السياق العام في العراق



القسم الأول: تحليل السياق العام في العراق

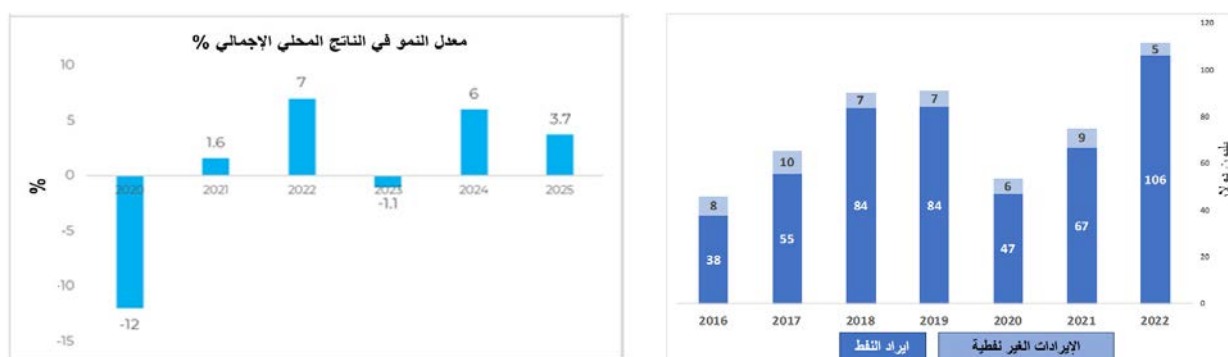
1-1 معلومات أساسية عامة

1-1-1 السياق الاقتصادي العام

لقد أعاققت عقود من الصراع تنمية العراق. وهو اليوم بلد ضمن الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل، غني بالموارد، إلا أنَّ آثار الحروب والصراعات ما زالت تلقي بظلالها على مجالات التنمية في العراق.

وقد كانت الثروة المعدنية عاملاً أساسياً في تنمية العراق منذ الخمسينيات. وعلى مدى العقد الماضي، شكلت **عائدات النفط** أكثر من 99٪ من الصادرات، و85٪ من ميزانية الحكومة، و90٪¹³ من إجمالي الإيرادات، و42٪ من الناتج المحلي الإجمالي¹⁴، في حين أن الضرائب على الدخل وإيرادات الثروة متواضعة للغاية، فهي تمثل 5٪ فقط من إجمالي إيرادات الميزانية.

الرسم البياني (1): الإيرادات السنوية لحكومة العراق من 2016 إلى 2022 ونمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (٪) من 2020 إلى 2025 (تقديري)



تتصف الحالة الاقتصادية في العراق بالصعوبة والتحدى. وتؤكد البيانات تقلب قطاع النفط العراقي، المرتبط ارتباطاً وثيقاً بديناميكيات السوق العالمية. كما تسلط تقلبات الإيرادات على مر السنين الضوء على ضعف الأمة في مواجهة التحولات الاقتصادية الخارجية، وتؤكد على أهمية تنويع قاعدتها الاقتصادية لضمان الاستقرار.

وفيما يتعلق **بالنمو الاقتصادي**، شهد العراق ركوداً حاداً في عام 2020 بسبب جائحة كوفيد - 19. ومع ذلك، كان هناك انتعاش منذ ذلك الحين، حيث تسارع نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى 7.0٪ في عام 2022¹⁵، ليصل إلى 264.18 مليار دولار أمريكي وفقاً للبيانات الرسمية الصادرة عن البنك الدولي. وكان هذا النمو مدفوعاً في المقام الأول بتقليص تخفيضات إنتاج أوبك + في الأشهر التسعة الأولى من عام 2022. كما نما الناتج المحلي الإجمالي النفطي، الذي يمثل جزءاً كبيراً من الناتج المحلي الإجمالي للعراق، بنسبة 12.1٪ في سنة 2022، وهو ما يمثل 61٪ من الناتج المحلي الإجمالي. ومن جهة أخرى، كان نمو الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي محدوداً، ويرجع ذلك جزئياً إلى ركود الصناعات غير النفطية، وانكماش الأنشطة الزراعية بسبب الجفاف، ونقص المياه¹⁶.

في حين دفعت طفرة النمو الأخيرة نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي إلى 5.4٪ في عام 2022، ليصل إلى 6265 دولاراً أمريكياً، بعد أن كان 5044 دولاراً أمريكياً في عام 2021، و 4498 دولاراً أمريكياً في عام 2020¹⁷.

¹³IMF

¹⁴ World Bank (2022). The World Bank in Iraq. Overview. [online]. Available at: [Link](#)

¹⁵ Central Bank of Iraq

¹⁶ ECONOMIC MONITOR Re-emerging Pressures: Iraq's Recovery at Risk, World Bank, Spring 2023

¹⁷ Iraq Economic Monitor-2023- World Bank

كما كان **التضخم** كذلك باعثاً على القلق في العراق، حيث بلغ متوسطه 8.46٪ من سنة 2005 حتى سنة 2023، مرتفعاً من 0.6٪ في سنة 2020، إلى 6.2٪ في سنة 2021¹⁸، ثم بعد أن اعتدل في سنة 2022، ارتفع تضخم أسعار المستهلك في أوائل سنة 2023 إلى 7.2٪¹⁹، مدفوعاً بانخفاض قيمة الدينار العراقي في السوق الموازية. ووفقاً لبرنامج الأغذية العالمي، ارتفعت تكلفة الغذاء في العراق بنسبة 4.76٪ في تموز من عام 2023 مقارنة بالشهر نفسه من العام السابق، وبلغ متوسط تضخم الغذاء في العراق 1.82٪ من عام 2011 حتى عام 2023.

وبالتالي، لا تزال المخاطر التضخمية عالية، حيث يواجه **القطاع الزراعي** احتمالات حدوث حالات جفاف شديدة، مدفوعة بالنقص المزمن في المياه بسبب تغير المناخ، مما يقلل تدريجياً من توافر الأراضي الخصبة في العراق. وسيظل الحجم المحدود لقطاعي **الصناعة التحويلية والزراعة المحليين** يعرض العراق لتقلبات أسعار البضائع والسلع العالمية، مما يشكل مصدراً مستمراً لتقلب الأسعار.

وبالإضافة إلى ذلك، تتحمل البلاد **عبء دين عام** كبير، وصل في سنة 2020 إلى حوالي 84٪ من الناتج المحلي الإجمالي، رغم أنه من المقدر أن ينخفض إلى 48٪ في سنة 2023، قبل العودة إلى الاتجاه التصاعدي الذي من المتوقع أن يصل إلى حوالي 72٪ من الناتج المحلي الإجمالي بحلول سنة 2028²⁰. ويسلط هذا التقلب الضوء على تدفقات الإيرادات الحكومية المحلية غير المستقرة - مما يبرز الحاجة إلى الاعتماد على الاقتراض لتعويض فجوة التمويل.

وعلاوة على ذلك، يعد **القطاع العام** العراقي أكبر مُشغل في القطاع المنظم، حيث وفر ما يقرب من 4.1 مليون وظيفة في سنة 2023. وفي ميزانية 2023²¹، شهدت أجور ومعاشات القطاع العام زيادة كبيرة بنسبة 15٪، حيث بلغت 57.4 مليار دولار أمريكي. ويمثل هذا المخصص 37٪ من إجمالي النفقات، أي ما يعادل صرفاً شهرياً تقريباً مقداره 4.8 مليار دولار أمريكي. مما يجعل الإنفاق الحكومي على الرواتب مرتفعاً للغاية، بعد أن تضخم إلى ما يقدر بنحو 24٪ من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 2020 - وهو أحد أعلى المعدلات في العالم - مما ساهم في عجز في الميزانية بنحو 20٪ من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 2020²².

وما يزال **الفقر** يبعق النمو، ويُشكل تحدياً خطيراً لجزء كبير من السكان العراقيين، ولا سيما النساء. ومما يدعو إلى القلق، أن العراق لديه أعلى معدل فقر بين جميع البلدان ضمن الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل. وقبل انتشار الجائحة، قدرت نسبة الفقر في العراق ككل بما يعادل 22.5٪ في 2014 (وبلغت 41.2٪ في المناطق التي كانت تشغلها داعش سابقاً)²³. ومع ذلك، تشير التقديرات إلى أن التداعيات الاقتصادية لجائحة كوفيد - 19 زادت نسبة الفقر إلى 29.8٪ بحلول نهاية سنة 2020²⁴. وفي سنة 2021، تحسن الوضع بشكل طفيف إلى 12.27 مليون عراقي (**29.6٪**) **تحت خط الفقر**. وفي المقابل، يعيش حوالي 25.8٪²⁵ شخص **فوق خط الفقر بقليل**، وبالتالي فهم عرضة للوقوع في الفقر في حالة الصدمات العامة، أو الخاصة.

وبشكل عام، فإن الحالة الاقتصادية في العراق تتطلب إصلاحات شاملة، وجهود تنويع، وتدابير لمواجهة التحديات الهيكلية؛ لتحقيق نمو اقتصادي مستدام وشامل.

¹⁸ CSO- Annual Statistics 2022-2023

¹⁹ Iraq Economic Monitor-2023- World Bank

²⁰ IMF Data Mapper (2023). General government gross debt (Percent of GDP) – Iraq Country Data. Available at: [Link](#)

²¹ Approved Federal budget law 2023-2025

²² IMF [Data Mapper \(2020\)](#)

²³ World Bank

²⁴ World Bank

²⁵ World Bank and UNICEF 2021

يقدم **المشهد الديموغرافي** للعراق صورة قاتمة. فمن المتوقع أن تشهد البلاد زيادة بنحو 29 مليوناً في عدد سكانها، ليرتفع من 45.5 مليوناً في سنة 2023 إلى ما يقدر بنحو 74.5 مليوناً بحلول سنة 2050²⁶. ومن الجدير بالذكر، أنه خلال سنتين فقط، من سنة 2023 إلى سنة 2025، من المتوقع أن ينمو عدد السكان بنسبة 2.24٪، مما يعني إضافة ما يقرب من 2.04 مليون فرد. ويجعل هذا المعدل السريع للنمو السكاني العراق واحدة من أسرع البلدان نمواً سكانياً في منطقتهم²⁷.

ويمكن تفسير ذلك بعاملين أساسيين: **معدلات الخصوبة ومعدلات الوفيات**.

بالمقارنة مع سنة 1950، انخفض **معدل الخصوبة الإجمالي** بنحو 60٪، من 8.11 طفل لكل امرأة إلى 3.45 طفل لكل امرأة في سنة 2022. ومن المتوقع أن ينخفض أكثر ويصل إلى 2.61 طفل لكل امرأة بحلول سنة 2050 (الأمم المتحدة، 2019)²⁸. وقد أظهر العامل الثاني، وهو **معدل الوفيات**، تحسناً خلال الفترة نفسها. فقد انخفض معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة بشكل كبير من 365.0 حالة وفاة لكل 1000 مولود حي في سنة 1957 إلى 26.3 حالة وفاة لكل 1000 مولود حي في سنة 2020. لذلك، ارتفع **العمر المتوقع عند الولادة** بشكل مطرد، ووصل إلى 70.8 سنة في سنة 2020، أي أكثر من ضعف العمر المتوقع في سنة 1950 (34.9 سنة). ومن المتوقع أن يزيد أكثر بمقدار 4.5 سنوات أخرى بحلول سنة 2050 (الأمم المتحدة، 2019).

وبالإضافة إلى التغير الطبيعي في عدد السكان (الخصوبة، والوفيات)، شكل **صافي الهجرة** أيضاً سمة رئيسية من سمات العراق الديموغرافية. فعلى سبيل المثال، خلال فترة الخمس سنوات بين سنتي 2005 و2009، غادر العراق سنوياً ما متوسطه 240 ألف عراقي (ما مجموعه 1.2 مليون خلال هذه السنوات الخمس)، وهو ما انعكس في السنوات الخمس التالية (2010-2014)، حيث عاد إلى العراق ما متوسطه 240 ألف شخص. وبجمع هذه العوامل معاً (الخصوبة، والوفيات، والهجرة)، تغيرت التركيبة السكانية على مدى العقود القليلة الماضية، حيث تتضاءل القاعدة العريضة للهرم السكاني، بينما يتوسع القسم الأوسط من الهرم السكاني في العراق.

ومع ذلك، فإن هذا يشير إلى أن **سكان العراق الشباب ما يزالون يشكلون السمة الديموغرافية الرئيسية** التي يتميز بها معظم سكان العراق، وبالتالي تتشكل **"فرصة ديموغرافية"**.

من المتوقع أن يصل عدد **المراهقين والشباب** إلى 16.4 مليون شخص ويشكلون ما يصل إلى 31٪ من إجمالي السكان بحلول سنة 2030... يونسيف العراق

وهذا **التوسع في عدد السكان في سن العمل** بمعدل أعلى من المعدل العام للسكان، وما يصاحبه من زيادة في القوة العاملة، يمكن أن يشكلوا شرطاً مواتياً لمسار النمو الاقتصادي المستدام، إذا ما أوجد البلد فرص عمل كافية لاستيعاب الدخول السريع إلى سوق العمل.

²⁶ UNFPA as mentioned within CCA 2023-Common Country Analysis Report-UN Country Team in Iraq

²⁷ UNICEF Iraq

²⁸ UN. (2019). Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Prospects: The 2020 Revision, CD-ROM Edition.

هناك اختلال في التوزيع الجغرافي للسكان:

يعيش أكثر من خمس السكان في بغداد وحدها، و 10% في نينوى، و 8% في البصرة. وهذا يعني أن حوالي 40% من السكان يعيشون في 3 محافظات، وبقيّة السكان في المحافظات الخمسة عشرة المتبقية.

وهذا التفاوت الخاص في توزيع السكان ليس أفضل بالنسبة للتوزيع الحضري - الريفي، حيث يعيش 70% في المناطق الحضرية، و 30% في المناطق الريفية. والهجرة من الريف إلى الحضر ناجمة عن انخفاض مستوى الأنشطة الأساسية، وضعف الخدمات العامة.

وللعراق تاريخ طويل من النزوح الذي يغذيه الصراع الداخلي الذي يقتل الملايين من أماكنهم. وما يزال ما يقرب من 1.2 مليون عراقي يعيشون في أوضاع نزوح داخلي طويلة الأمد في جميع أنحاء العراق، بينما تستضيف البلاد ما يقدر بنحو 303008 لاجئ، وفقاً لأرقام المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

وخلال فترة النزاع، سجلت 392000 أسرة نزوحها لدى حكومة العراق. وقد حددت الحكومة 195000 أسرة نازحة، و 100000 أسرة عائدة باعتبارها أضعف الحالات التي تواجه عقبات سياسية / أمنية تحول دون عودتها، لتظل بالتالي بحاجة إلى الدعم للتوصل إلى حلول²⁹.

ومن بين اللاجئين، هناك 263783 من سوريا، و 39225 من بلدان أخرى (بشكل رئيسي تركيا، وإيران، مع أعداد أقل من السودان). ومعظم اللاجئين السوريين من أصل كردي، ووصلوا إلى العراق بعد النزاع في سنتي 2012 و 2013. ويعيش معظم اللاجئين في إقليم كردستان العراق (98.8% من اللاجئين السوريين، و 92% من اللاجئين من دول أخرى)، أما الباقون فهم مسجلون في بغداد، وغرب، وجنوب العراق. ويعيش ما يقرب من 36% من اللاجئين السوريين في مخيمات في إقليم كردستان العراق، ويعيش معظمهم في المناطق الحضرية في الإقليم. وبالمثل، تقيم الغالبية العظمى من النازحين داخلياً في أماكن غير رسمية خارج المخيمات.

²⁹ خريطة الطريق المشتركة – تسريع تنفيذ الخطة الوطنية لحل مشكلة النزوح الدولي في العراق – نوفمبر 2023

2-1 المستويات المحلية للامساواة في قطاع العمل في العراق

1-2-1 ملخص للأرقام الرئيسية للامساواة واتجاهها التاريخي

كثيراً ما تقاس اللامساواة من خلال مؤشرين رئيسيين يقدرهما البنك الدولي هما:

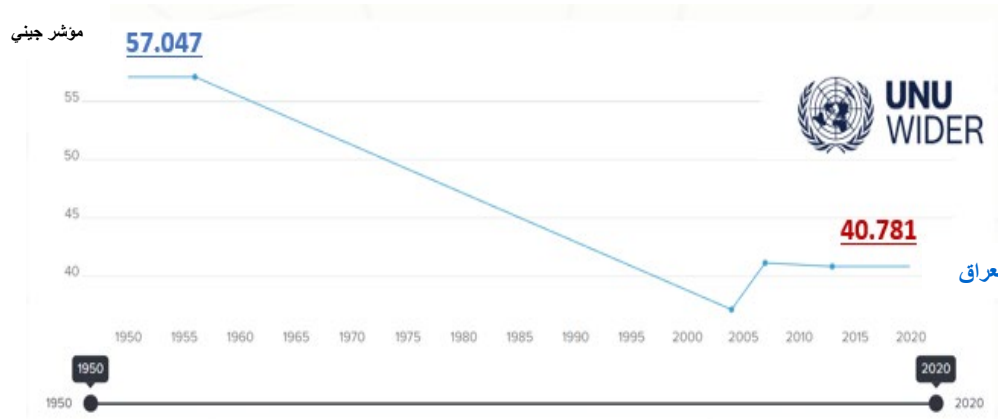
المؤشر (1): معامل جيني

يقيس معامل جيني مدى انحراف توزيع الدخل (أو الإنفاق الاستهلاكي في بعض الحالات) بين الأفراد أو الأسر داخل الاقتصاد، عن التوزيع المتساوي تماماً. ويتراوح هذا المقياس بين 0 في مجتمع متساو تماماً يتمتع فيه الجميع بنفس الدخل، و 100 في أكثر المجتمعات لامساواة حيث يملك شخص واحد كل الدخل³⁰.

وبالنسبة للعراق، بلغ مؤشر جيني 29.5 في سنة 2012 (آخر قياس رسمي أجراه البنك الدولي استناداً إلى بيانات مسح الأسر). وقد قدر أن مؤشر جيني قد ارتفع إلى 33 في سنة 2014؛ مدفوعاً بنزاع داعش وانخفاض أسعار النفط.

كما يقدم المعهد العالمي لبحوث اقتصاديات التنمية التابع لجامعة الأمم المتحدة معلومات عن اللامساواة في الدخل في العالم، حيث أشارت أحدث نسخة صدرت في مايو 2020 إلى أن مؤشر جيني في العراق وصل إلى 40.8 في سنة 2020 وفقاً للرسم البياني أدناه. وبناء على ذلك، يعكس هذا الاتجاه التاريخي زيادة في اللامساواة على الصعيد الوطني:

الرسم البياني 2: الاتجاه التاريخي لمؤشر جيني في العراق حسب المعهد العالمي لبحوث اقتصاديات التنمية التابع لجامعة الأمم المتحدة للفترة ما بين (1950-2020)



المؤشر (2): مستوى الرخاء المشترك

الرخاء المشترك هو متوسط معدل النمو السنوي في الدخل، أو الاستهلاك لأدنى 40 % من السكان في بلد ما، بينما يقيس مستوى الرخاء المشترك الفرق بين نمو أفقر 40 % ومعدل نمو لجميع السكان. والرخاء المشترك، ومستوى الرخاء المشترك مؤشران هامين للشمول، والرفاه يرتبطان بالحد من الفقر واللامساواة³¹.

وبالنسبة للعراق، بلغ مستوى الرخاء المشترك -0.65 بين سنتي 2006 و 2012 (آخر قياس رسمي أجراه البنك الدولي استناداً إلى بيانات مسح الأسر). وبالتالي، يمكن اعتبار أن العراق يعاني من ضعف أداء الرخاء المشترك الذي يرتبط كذلك بالكفاح الشاق للحد من الفقر في سياقه.

³⁰ حسب تعريف البنك الدولي

³¹ حسب تعريف البنك الدولي

التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة: على المستوى العام، يبين تقييم التقدم الذي أحرزه العراق أن 9 فقط من الأهداف الـ 17 يمكن رصدها بفعالية باستخدام مؤشرات ذات أهداف قابلة للقياس، وبيانات كافية (نقطتا بيانات على الأقل). وتلك هي أهداف التنمية المستدامة رقم: 1، و2، و3، و4، و6، و7، و8، و9، و15³².

ووفقاً لأهداف التنمية المستدامة المتصلة مباشرة باللامساواة وقطاع العمل:

- أدى **نقص البيانات** إلى عدم احتساب هدف التنمية المستدامة 10 المتعلق بالحد من أوجه اللامساواة



- يجب بذل جهود ملموسة لعكس مسار هدف التنمية المستدامة 8 بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي الذي يظهر **تراجعا** منذ سنة 2015 الأساسية (خارج المسار الصحيح) بسبب العديد من العوامل؛ كتقلبات أسعار النفط، وجائحة كوفيد - 19، وغيرها



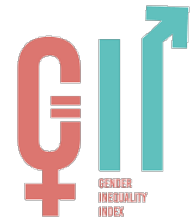
- وفقاً لهيئة الأمم المتحدة للمرأة³³، لا يوجد في العراق سوى نحو 41.7 % من الأطر القانونية التي تعزز المساواة بين الجنسين، وتساهم في تنفيذها ورصدها في إطار هدف التنمية المستدامة 5، مما يشير إلى أنه ما يزال هناك حجم من العمل يتعين القيام به لضمان دعم السياسات والإطار القانوني بفعالية للمساواة بين الجنسين في البلد.



وفيما يتعلق ببعض المؤشرات الأخرى الهامة المتعلقة باللامساواة في قطاع العمل بين البلدان، نجد ما يلي:

مؤشر اللامساواة بين الجنسين:

تواجه النساء العديد من أوجه اللامساواة مقارنة بنظائهم من الرجال في العراق، بل ومقارنة بنظيراتهم من النساء في المنطقة. ويقاس مؤشر الأمم المتحدة هذا اللامساواة بين الجنسين في ثلاثة جوانب للتنمية البشرية، وهي الصحة الإنجابية، والتمكين، والوضع الاقتصادي. ووفقا لبيانات سنة 2021³⁴، **احتل العراق المرتبة 145** من بين 191 دولة بقيمة **0.558** لهذا المؤشر. وهكذا، يحتل العراق واحدا من **أدنى تصنيفات مؤشر اللامساواة بين الجنسين في المنطقة**، حيث يحتل الأردن، على سبيل المثال، المرتبة 118، وإيران المرتبة 115، ولبنان المرتبة 108، والمملكة العربية السعودية المرتبة 59، والإمارات العربية المتحدة المرتبة 11 (بقيمة 0.049 لهذا المؤشر).



³² CCA 2023-Common Country Analysis Report-UN Country Team in Iraq

³³ [UN WOMAN Data Hub](https://data.un.org/en/topic/women)

³⁴ [UN data](https://data.un.org/en/topic/women)

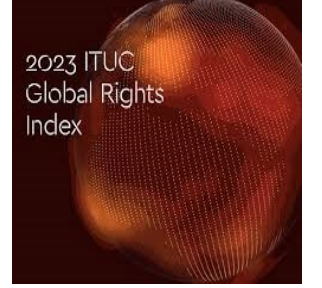
مؤشر رأس المال البشري:

يقيس هذا المؤشر إنتاجية الجيل القادم من العمال بالنسبة لمعيار التعليم الكامل، والصحة الكاملة. ويتراوح المؤشر بين 0 و 1.³⁵ وبالنسبة للعراق، فهو **أدنى** بكثير مما هو متوقع لمستوى الدخل عند 0.4 في سنة 2019³⁶، ما يعني أن إنتاجية العراق ما تزال **متخلفة عن البلدان النظيرة**.



مؤشر الحقوق العالمية العمالية:

هو تقييم عالمي لنقابات العمال وحقوق الإنسان حسب البلد³⁷. واحتل العراق المرتبة الثانية من حيث السوء لهذا المؤشر (المرتبة 5) بين البلدان التي **لا يوجد فيها ضمان لحقوق العمال**، حيث يتعرض العمال بالتالي لأنظمة استبدادية، وممارسات عمالية غير عادلة. وتستند التصنيفات إلى 97 مؤشراً مستمداً من معايير العمل لمنظمة العمل الدولية. ويظهر المؤشر السنوي انتهاكات الحقوق النقابية، مثل القيود المفروضة على **المفاوضة الجماعية**، والحق في الإضراب، ومنع العضوية النقابية، ومراقبة الدولة، والعنف، والقتل ضد النقابيين، والقيود المفروضة على **حرية التعبير والوصول إلى العدالة**.



³⁵ الاقتصاد الذي يحقق فيه العامل العادي الصحة الكاملة والتعليم الكامل سيحقق علامة 1 على المؤشر.

³⁶ World Bank Development Report 2021: Data for Better Lives

³⁷ يتم تحديثه سنوياً في تقرير يصدره الاتحاد الدولي لنقابات العمال، ويصنف المؤشر البلدان على سلم من 1 (الأفضل) إلى 5+ (الأسوأ).

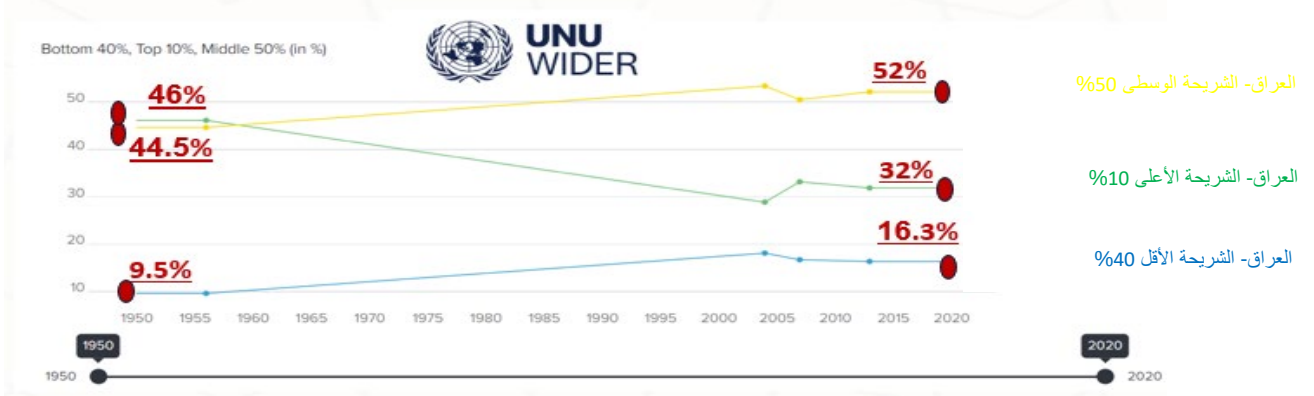
اللامساواة في الدخل:

يقدم المعهد العالمي لبحوث اقتصاديات التنمية التابع لجامعة الأمم المتحدة معلومات عن نسب **حصة الدخل** من إجمالي الدخل الذي يتلقاه (أعلى 10% من السكان) إلى الدخل الذي يتلقاه (أدنى 40%)، وإلى الدخل الذي يتلقاه (50% المتوسطون).

وفيما يتعلق بالعراق، أظهرت نتائج سنة 2020 التوزيع التالي:

- كانت **حصة الدخل** من إجمالي الدخل الذي تلقاه (أعلى 10% من السكان) 32%، مقارنة بـ
- 52% من إجمالي الدخل الذي تلقاه (50% المتوسطون)، و
- 16.3% من إجمالي الدخل الذي يتلقاه (أدنى 40%).

الرسم البياني 3: الاتجاه التاريخي لحصص دخل سكان العراق حسب المعهد العالمي لبحوث اقتصاديات التنمية التابع لجامعة الأمم المتحدة للفترة ما بين (1950-2020)



وفقاً لخطة التنمية الوطنية (2018-2022)،

- ما تزال **اللامساواة في الدخل قائمة بين الأقاليم**، مع تمتع **بغداد** بأعلى دخل فردي شهري والبالغ 426800 دينار عراقي سنة 2014، والمصدر الرئيسي للدخل هو **الأجور والرواتب** (49.2%)، في حين أن أقل مصدر هو **التحويلات** أي المساعدات الاجتماعية (5.4%). وكان **لولاية المثنى** أدنى متوسط شهري للدخل الفردي (170100 دينار عراقي)، حيث كان مصدر الدخل الرئيسي هو **الأجور والرواتب** (59.3%)، وأقل مصدر هو **المساعدات** (6.5%).
- يُظهر **توزيع الإنفاق** بين فئات الدخل الخمس في السنوات 2007، و 2012، و 2014 اتجاهاً نحو اللامساواة. فقد نما استهلاك الشرائح الخمسة العليا بنسبة 2.0%، مقارنة بنسبة 0.7% لشرائح الـ 20% الأشد فقراً. كما نما الاستهلاك في العراق، باستثناء بغداد وكردستان، بشكل مطرد بنسبة 2.24% سنوياً، مقارنة بـ 0.08% في كردستان، و 1.83% في بغداد.

تمتلك العراق بالفعل أعلى معدل للفقر في الشريحة العليا من البلدان متوسطة الدخل³⁸.

وفقاً لتقديرات الفقر الأخيرة للمراجعة الوطنية الطوعية الثانية للعراق بشأن إنجازات أهداف التنمية المستدامة التي أجراها الجهاز المركزي للإحصاء في سنة 2021، ارتفع الفقر في العراق من 20.7% في سنة 2018، إلى 31.7% في سنة 2020 بسبب جائحة كوفيد - 19. وفي سنة 2021، تحسن الوضع بشكل طفيف إلى 12.27 مليون عراقي (29.6%) تحت خط الفقر. وفي المقابل، يعيش حوالي 25.8%³⁹ شخص فوق خط الفقر بقليل، وبالتالي فهم عرضة للوقوع في الفقر في حالة الصدمات العامة، أو الخاصة.

ومعدلات الفقر أعلى في المناطق الريفية منها في المناطق الحضرية، وأعلى في جنوب وشمال العراق منها في إقليم كردستان.

ومن المرجح أن ترأس النساء أسراً فقيرة (فقرا متعدد الأبعاد). وهن يمثلن واحدة من أضعف شرائح السكان، كما أنهن أكثر عرضة للفقر، وانعدام الأمن الغذائي بسبب انخفاض مستويات الدخل الإجمالي.

كما يرتفع الفقر بوجه خاص بين العدد الكبير من النازحين قسراً الذين يعيشون في العراق. وفي الواقع، ووفقاً للمحة العامة عن الاحتياجات الإنسانية في العراق لسنة 2022، يحتاج ما يقدر بنحو 2.5 مليون نازحاً داخلياً، أو عانداً إلى شكل من أشكال المساعدة الإنسانية، 45% منهم من الأطفال (أو ما يقدر بنحو 1.1 مليون طفل) (مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية، 2022).

وتمثل ظاهرة فقر الأطفال نقطة في هذه الحالة. علاوة على ذلك، وفقاً لمؤشر فقر الأطفال متعدد الأبعاد (C-MPI)، يعيش ما يقرب من نصف أطفال العراق، حوالي 8.7 مليون طفل، في فقر متعدد الأبعاد. ولا يزال التعليم أكبر مساهم في الفقر متعدد الأبعاد بين الأطفال. ويتحمل الأطفال المقيمين في المناطق الريفية عبئاً ثقيلاً من الفقر متعدد الأبعاد، حيث يتأثر به 60.6% (3.6 مليون)، مقارنة بـ 40.3% (5.1 مليون) في المناطق الحضرية. كما توجد فجوة كبيرة بين جنوب ووسط العراق مقارنة بكردستان، حيث يعيش حوالي 51.1% من الأطفال في جنوب ووسط العراق في فقر، مقارنة بـ 24.0% في كردستان.

يعد الأشخاص ذوي الإعاقة من أكثر المجتمعات تهميشاً، وبسبب عدم إمكانية الوصول إلى الخدمات، وانخفاض معدلات الالتحاق بالمدارس، والتمييز المؤسسي وارتفاع تكاليف المعيشة، فإن هذه الشريحة من السكان أكثر عرضة للفقر متعدد الأبعاد. ووفقاً لبيانات المسح العنقودي متعدد المؤشرات، فإن 24.4% من الأطفال ذوي الإعاقة المتوسطة والشديدة يعيشون تحت خط الفقر الوطني مقارنة بـ 22% من الأطفال بدون الإعاقة. وبالمثل، فإن 21.4% من الشباب ذوي الإعاقة يعيشون تحت خط الفقر مقابل 18.3% من الشباب السليمات. علاوة على ذلك، لا تتوفر بيانات حديثة ومصنفة عن إجمالي عدد السكان بما في ذلك الرجال وكبار السن من الأشخاص ذوي الإعاقة، مما يشكل تحدياً كبيراً لاتخاذ قرارات مستنيرة.

الانتقال الاجتماعي بين الشرائح:

الانتقال الاجتماعي هو حركة الأفراد، أو العائلات، أو الأسر، أو الفئات الأخرى من الناس داخل أو بين الطبقات (الشرائح) الاجتماعية في المجتمع. وهو تغيير في المكانة الاجتماعية بالنسبة للموقع الاجتماعي الحالي للفرد داخل مجتمع معين. وكثيراً ما ترتبط المستويات العالية من اللامساواة في الدخل بانخفاض مستويات الانتقال الاجتماعي.

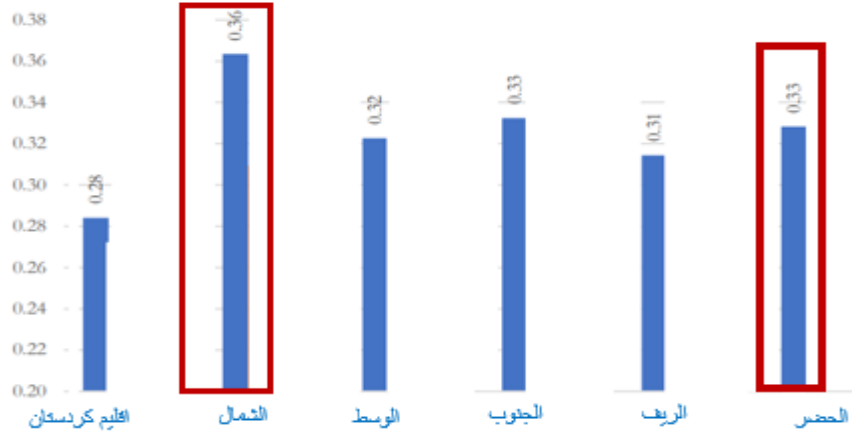
غير أنه، ونظراً للتحدي المتمثل في وجود نقص في البيانات، لم نتمكن من عرض الانتقال الاجتماعي بالأرقام.

³⁸ CCA 2023-Common Country Analysis Report-UN Country Team in Iraq

³⁹ World Bank and UNICEF 2021

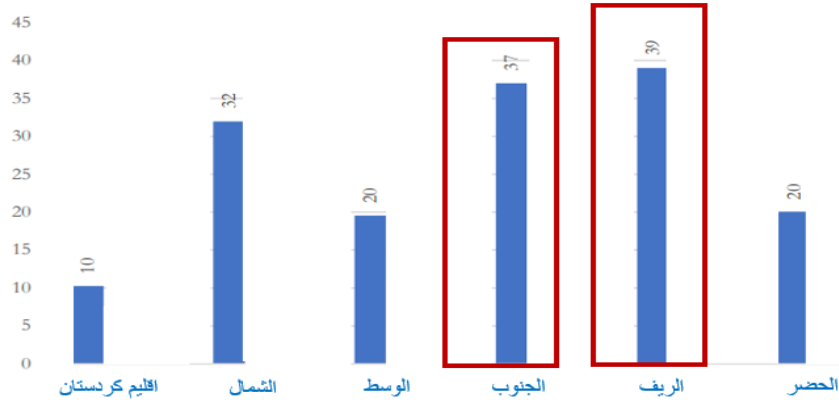
كشفت دراسة حديثة للبنك الدولي⁴⁰ أن المنطقة الجغرافية ذات المستوى الأعلى من المساواة هي **الشمال** بمؤشر جيني مقداره 36 في سنة 2017⁴¹، يليها الجنوب، والوسط، في حين أن أدنى مستوى من المساواة هو في إقليم كردستان. وعلاوة على ذلك، فإن المساواة أعلى في المناطق **الحضرية** منها في المناطق الريفية وفقاً للرسم البياني أدناه:

الرسم البياني 4: المساواة (معامل جيني) حسب المنطقة الجغرافية



كما تباينت نسبة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر حسب الموقع الجغرافي كما وردت في نفس الدراسة، حيث كانت أعلى في المناطق **الريفية** (39% تحت خط الفقر)، وفي الجنوب، ثم الشمال من جهة (37% و 32% تحت خط الفقر بشكل متسلسل)، بينما كانت منخفضة نسبياً في كردستان وفقاً للرسم البياني أدناه:

الرسم البياني 5: عدد الفقراء (نسبة السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر) حسب المنطقة الجغرافية



وعلى غرار ذلك، فإن مؤشر انعدام الأمن الغذائي والضعف متعدد الأبعاد، الذي يظهر الحرمان في مجالات الصحة، والتعليم، ومستويات المعيشة، والأمن المالي، يتبع توزيعاً مكانياً مماثلاً للتوزيع المكاني الخاص بالفقر النقدي⁴².

⁴⁰ The effects of Fiscal Policy on Inequality and Poverty in Iraq-World Bank Group- Oct 2023

⁴¹ استناداً إلى تقديرات معدي التقرير بخصوص الدخل الأساسي / دخل السوق للأسرة (الدخل من العمل والدخل من الممتلكات)، والتي استندت إلى تقرير

جمعية الاتصالات المالية العالمية بين البنوك 18 / 2017

⁴² نفس المصدر السابق

تم استخلاص مجموعة واسعة من مؤشرات سوق العمل الواردة في هذا القسم من مسح القوى العاملة لسنة 2021 (ما لم يُنص على خلاف ذلك)، وذلك باعتباره المسح الأول من نوعه لإنتاج تقديرات سوق العمل على المستوى الوطني ومستوى المحافظات، والذي تم إجراؤه بالتعاون بين الجهاز المركزي للإحصاء، ومكتب إحصاءات إقليم كردستان في العراق وبدعم كامل من منظمة العمل الدولية.

اللامساواة في فرص سوق العمل، والدخل، والنتائج:

لدى العراق واحدة من أدنى نسب **التوظيف إلى إجمالي السكان** في الشرق الأوسط والتي تبلغ 33%؛ مما يشير إلى أن حوالي ثلث السكان في سن العمل (15 سنة فما فوق) فقط كانوا يعملون في العراق في سنة 2020/21.

ووفقاً لنتائج المسح، فإن **39.5% فقط من السكان الذين هم في سن العمل في العراق هم من القوى العاملة**، مع اختلافات كبيرة وفقاً للعمر، والنوع الاجتماعي، كما سيرد في الأقسام الفرعية المقبلة.

وما يقرب من ربع القوى العاملة إما **عاطل عن العمل أو يعاني من البطالة المقنعة**، وبعد وباء كوفيد - 19، ارتفع هذا الرقم ليصل إلى **16.5% (أو 1.6 مليون شخص)**؛ مما يشير إلى أنه مقابل كل خمسة أشخاص عاملين، كان هناك شخص واحد عاطل عن العمل تقريباً.

وكشفت النتائج أن المقياس المركب **للاستغلال الناقص للعمالة labour underutilization** الذي يجمع بين البطالة، والبطالة المقنعة المرتبطة بالوقت، والقوى العاملة المحتملة، بلغ **31.0%**؛ مما يشير إلى أن ما يقرب من ثلث القوى العاملة الموسعة تأثرت بشكل ما من أشكال الاستغلال الناقص للعمالة.

وتبين النتائج أن عدد الأشخاص الذين يعملون في وظائف غير منظمة بلغ 5.7 مليون شخص، وهو ما يمثل ما يقرب من ثلثي (66.6%) مجموع العمالة. ومن بين هؤلاء، كان حوالي 4.7 مليون عامل في القطاع غير المنظم، وهو ما يعادل حوالي 54.85% من إجمالي العمالة، ولكن كان هناك كذلك عدد كبير من الأشخاص ذوي العمل غير المنظم في القطاع المنظم (1.01 مليون شخص)، ومن الأمثلة على هذه الفئة من الأشخاص الموظف الذي يعمل في شركة خاصة كبيرة، أو مؤسسة حكومية بعقد قصير الأجل دون مساهمة من صاحب العمل في الضمان الاجتماعي.

والمواقع أن **أوجه اللامساواة التي تتم مواجهتها في سوق العمل العراقية** صارخة وعلى النحو المفصل أدناه:

1- حسب الدخل من الأجر

اللامساواة في فرص ونتائج سوق العمل



سمحت بيانات مسح القوى العاملة بحساب **مؤشر العاملين⁴³ ذوي الأجر المتدني**، والذي يعد أحد مؤشرات إطار منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق، وبالتالي مؤشراً للامساواة في الدخل. وفي هذا المسح للقوى العاملة، تم اعتبار **العاملين الذين يتقاضون أقل من 2120 دينار عراقي في الساعة في وظيفتهم الرئيسية** كمعاملين ذوي أجر متدني، ويمثلون **40% من إجمالي الموظفين**.

ومن بين العاملين ذوي الأجر المتدني في الوظيفة الرئيسية، مثل الذكور حوالي 43% من مجموع الموظفين، ومثلت الإناث حوالي 21% من مجموع الموظفين.

⁴³ من القطاعين العام والخاص.

وقد وجد مسح القوى العاملة ما يلي في سنة 2021:

- فجوة الأجر بين الجنسين/ دخل الإناث في الساعة أقل بنسبة 18.4% من دخل الذكور في الساعة، عند أخذ الاختلافات في العمر والتحصيل العلمي في الاعتبار.
- 73.3% من الشباب يريدون تغيير الوضع الوظيفي الحالي للحصول على وظيفة ذات أجر أفضل.

اللامساواة في فرص ونتائج سوق العمل

2- حسب الموقع

على سبيل المثال ، تظهر نتائج مسح القوى العاملة أن السكان في سن العمل كانوا يتركزون في الغالب في المناطق الحضرية (71.6%)، مقابل المناطق الريفية (28.4%). كما كان معدل المشاركة في القوى العاملة أعلى في المناطق الحضرية (40%) منه في المناطق الريفية (37.3%). وبالمثل، كان معدل البطالة أعلى في المناطق الحضرية منه في المناطق الريفية، حيث بلغ 17.6%، و 13.3% على الترتيب. ويعود تدني معدل البطالة بالريف مقارنة بالحضر نظراً لعدم تحمل سكان الريف كلفة عدم العمل لفترة طويلة.

كما ان هناك اختلافات كبيرة حسب المحافظات، حيث شوهدت أدنى معدلات البطالة في بابل ، بنسبة 5.5% ، وأعلى المعدلات في نينوى، بنسبة 32.8% - أعلى بست مرات.

اللامساواة في فرص ونتائج سوق العمل

3- حسب العمر



على الرغم من أن سكان العراق هم من بين أصغر سكان العالم سناً، إلا أن الشباب يعانون بشكل غير متناسب من الصراعات الأخيرة، والظروف الاقتصادية السيئة، والتي تتمثل فيما يلي:

- تدني فرص الوصول إلى الوظائف؛ حيث يوجد حوالي 26.5% فقط من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة في القوى العاملة، مقارنة بـ 45.8% للبالغين (25 سنة فما فوق) نتيجة لكون النسبة الأعلى من الشباب في المراحل الدراسية.
- ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب بشكل مثير للقلق، حيث بلغت 35.8%، وهي أكثر بثلاثة أضعاف من معدل البطالة بين البالغين (25 سنة فما فوق)، والذي يبلغ (11.2%). وهذا يؤكد أن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل هم من الداخلين الجدد إلى سوق العمل.



- تأثرهم بالاستغلال الناقص للعمالة⁴⁴ أكثر من البالغين (53.3% مقابل 24.0% على الترتيب).
- التعرض بشكل خاص للعمل غير المنظم (94.4% من الشباب و 73% من الشبابات يعملون بشكل غير منظم) ، حيث من المرجح كذلك أن تكون فرص العمل المتاحة للشباب في القطاع غير المنظم أكثر منها في القطاع المنظم.

⁴⁴ مقياس مركب يجمع بين البطالة، والبطالة المقنعة المرتبطة بالوقت، والقوى العاملة المحتملة.

تتميز القوى العاملة العراقية بوجود **قطاع عام كبير** يمثل نحو 37.9% من التوظيف، ويغطي جميع وظائف القطاع المنظم تقريباً. ويمثل **القطاع الخاص** ما يقرب من 61.6% من العمالة، وهو في الغالب **غير منظم**، مع **معدل مرتفع من العاملين بأجر يومي** (حيث يعمل الباقيون في المنازل بنسبة 0.1%، والمؤسسات غير الربحية بنسبة 0.3% والمؤسسات الدولية بنسبة 0.1%). وتظهر البيانات أن الفروع الثلاثة الأولى للنشاط الاقتصادي كانت في البناء (16.3%)، والإدارة العامة والدفاع (15.9%)، وتجارة الجملة والتجزئة (14.2%)، يليها النقل والتخزين (9.8%)، والتعليم (9.3%)، والزراعة والحراجة وصيد الأسماك (8.4%)، والتصنيع (6.2%). وشكلت الفروع الأخرى للنشاط الاقتصادي أقل من 5% من إجمالي العمالة.

ويتسم قطاع **الزراعة بأعلى معدل للعمل غير المنظم** (98.1% من العمالة)، يليه قطاع **الصناعة** حيث يعمل حوالي 89% من العاملين في قطاع الصناعة بشكل غير منظم.

وبالمثل، فإن **قطاع البناء** الذي يضم 1.36 مليون عامل (1.26 مليون في العراق الاتحادي و 97.4 ألف في إقليم كردستان العراق)، 99% منهم عاملين بشكل غير منظم (100% في إقليم كردستان العراق)، كما أن وجود النساء في هذا القطاع ضئيل.

اللامساواة (1): حسب المشاركة الاقتصادية

يعد **معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة** في العراق من أدنى المعدلات في العالم، حيث يبلغ **10.6%** من النساء في سن 15 سنة فما فوق، مقارنة بـ 68% من الرجال في نفس الفئة العمرية، ولا تتجاوز نسبة المشاركة في القوى العاملة 17%⁴⁵ في أي فئة عمرية من النساء، مما يجعل العراق يحتل المرتبة 155 من بين 156 دولة في الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة.



كما أن هناك اختلافات بين النساء اللاتي يعشن في **المناطق الحضرية أو الريفية**. ويمثل معدل مشاركة النساء في القوى العاملة في المناطق الريفية 8.1%، بينما يبلغ 11.6% في المناطق الحضرية.

وتشير نسب المساواة بين الجنسين إلى أن نسبة مضاعفة من النساء في القوى العاملة عاطلات عن العمل، مقارنة بنظرائهن من الرجال، حيث أن 28.2% في المتوسط من النساء في القوى العاملة عاطلات عن العمل مقارنة بما نسبته 14.7% من الرجال. وتواجه الشابات بصفة خاصة مستويات عالية من **البطالة** تصل إلى 65% **بين الشابات اللاتي تتراوح أعمارهن بين 20 و 24 سنة**، مقارنة بما نسبته 30% بين الرجال في نفس الفئة العمرية.

وبينما تنخفض معدلات البطالة بين الرجال مع المستوى التعليمي حتى المستوى الجامعي، بالنسبة للنساء، فإن البطالة هي الأدنى بين أولئك اللواتي لا يستطعن القراءة والكتابة، وبين أولئك الحاصلات على التعليم الثانوي. وتوجد نسبة أكبر من النساء ذوات المستويات الأعلى من **التحصيل العلمي** في سوق العمل، مقارنة بالنساء ذوات المستويات الأدنى من التحصيل العلمي، رغم أن **مجالات مشاركتهن محدودة**.

وعلاوة على ذلك، توجد نسبة أكبر من النساء اللواتي تعانين من **البطالة الطويلة الأجل** مقارنة بالرجال، وتعرف بأنها التعطل عن العمل لمدة ستة أشهر أو أكثر، ويبلغ **متوسط مدة البحث عن عمل** نحو الضعف مقارنة بالرجال (13.4 شهراً مقابل 6 أشهر على الترتيب). وبصفة عامة، فقد أثر **الاستخدام الناقص للعمالة** على النساء (49.5%) أكثر بكثير من الرجال (27.3%).

ووفقاً **للحالة الاجتماعية**، تقل احتمالية انخراط **النساء المتزوجات الحاصلات على تعليم ثانوي** في سوق العمل بنسبة 36% مقارنة بالمرأة غير المتزوجة الحاصلة على نفس التعليم. وبالمثل، يبلغ الانخفاض 19% بالنسبة للنساء الحاصلات على تعليم جامعي.

تواجه **النساء النازحات قسراً** في العراق **تحديات متزايدة في الحصول على عمل**. وقد وجدت دراسة أجريت سنة 2021⁴⁶ أنه من بين اللاجئين السوريين، كانت 2% فقط من اللاجئين السوريين في أربيل و 3% في دهوك **يعملن** خارج المنزل، مقارنة بـ 83%، و 78% من اللاجئين السوريين على الترتيب.

اللامساواة (2): حسب الحالة الوظيفية والقطاع

91.7% من النساء العاملات يعملن في **وظائف تابعة** - إما موظفات أو عاملات أسريات مساهمات - مقارنة بـ 70.7% من الرجال.

وتعمل غالبية النساء (70.5%) في **القطاع العام**، مقارنة بما نسبته 33.7% من الرجال الذين يميلون إلى أن يكونوا أكثر عملاً في القطاع الخاص. وتعمل 40% من النساء العاملات في **التعليم** - وهي وظيفة في القطاع العام على الأغلب. وبما أن معظم النساء يملن إلى العمل في

⁴⁵ Source: (Government of Iraq, 2022)

⁴⁶ MPACT and UNHCR, Multi-Sectoral Needs Analysis, 2021.

القطاع العام، فإن احتمال حصولهن على وظائف غير منظمة أقل منه بالنسبة للرجال. ووفقاً لمسح القوى العاملة، فبينما يعمل (69.5%) من الرجال بشكل غير منظم، تعمل (44.8%) من النساء بشكل غير منظم.

ومن ناحية أخرى، فإن فرع القطاع الخاص من النشاط الاقتصادي الذي يستخدم النسبة الأكبر من النساء هو الزراعة، وأكبر نسبة من النساء في العمالة غير المنظمة هي العاملات الزراعيات الماهرات.

وهناك بُعد رئيسي آخر للامساواة يتعلق "بحصة المرأة في المناصب الإدارية"، وهو مؤشر لأهداف التنمية المستدامة (5-2-2). وتشير نتائج مسح القوى العاملة إلى أن النساء يمثلن أقلية صغيرة من العاملين في الأدوار الإدارية، حيث تبلغ نسبة النساء في الأدوار الإدارية 17.5%، ويمثل الرجال ما نسبته 82.5% من تلك الأدوار، ومع وجود 2.3% فقط من الشركات التي لديها نساء في منصب من مناصب الإدارة العليا⁴⁷، مما يشير إلى القيود المفروضة على شغل النساء لمناصب إدارية عليا، ومناصب صنع القرار.



اللامساواة (3): حسب ريادة الأعمال

يقل عدد النساء صاحبات العمل بعشر مرات عن عدد الرجال (6.8% من الشركات مملوكة للنساء)، ويقل عدد النساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص بثلاث مرات عن عدد الرجال (7.8% بالنسبة للفئة الأولى مقابل 24% للفئة الثانية). وأكثر من نصف الشركات المملوكة للنساء (57%) تدار من المنزل⁴⁸.

وتوجد عوائق قانونية إضافية أمام مشاركة المرأة في أنشطة ريادة الأعمال. وعلى سبيل المثال، وفقاً لمؤشر المرأة، والأعمال التجارية، والقانون⁴⁹، حصل العراق على نتيجة متدنية نسبياً في سنة 2023 (مع 48.1 نقطة من أصل 100) فيما يتعلق بمدى كون البيئة القانونية مواتية لمشاركة المرأة في الأعمال التجارية، وريادة الأعمال – الترتيب 15 الأدنى على المستوى العالمي. ويشير هذا إلى أنه في المقارنة الدولية، تواجه النساء عوائق أكثر من أي مكان آخر في إنشاء وتوسيع أعمالهن مقارنة بأقرانهن في جميع أنحاء العالم؛ حيث أظهر مسح المشاريع أن 60% من النساء يواجهن صعوبات عند تأسيس أعمالهن الخاصة⁵⁰، وبالتالي فإن 94% من رائدات الأعمال لا يسجلن أعمالهن.

أما بالنسبة لعدد القروض والمنح المقدمة للأفراد الذين يسعون إلى تأسيس أعمال تجارية فهو منخفض للغاية.

كما بلغ معدل التمويل المقدم من مؤسسات التمويل متناهي الصغر في العراق للنساء لتأسيس أو توسيع الأعمال التجارية 6.68% في سنة 2017⁵¹. كما أن مستوى الشمول المالي ضعيف للغاية أيضاً، إذ بلغت نسبة النساء اللاتي لديهن حسابات مصرفية إلى 13.6% سنة 2021، مقارنة بما نسبته 18% من الرجال.

⁴⁷ Gender Profile-Iraq- Oxfam-Dec 2018

⁴⁸ Understanding the Urban Informality in Iraq- Findings from the Informal Sector Enterprise Survey- WB Group-May 2023-Dalal Moosa, Joanna Abdel Ahad, Vanessa Moreira

⁴⁹ يتكون المؤشر من سبعة مؤشرات تقيم البيئة القانونية المتعلقة بالأصول، وريادة الأعمال، والزواج، والأجر، والتقاعد، ومكان العمل، ونسبة مشاركة النساء إلى الرجال في القوى العاملة.

⁵⁰ Micro, Small, And Medium-Sized Enterprises Survey - CSO, KRSO and UNDP-2021

⁵¹ World Bank Gender Landscape

⁵² Ibid

كما سبق أن ذكرنا، عند أخذ العمر والتحصيل العلمي في الاعتبار على مستوى الموظفين الأفراد، فإن **الفوارق بين الجنسين في الأجر بالساعة** تصبح سلبية: حيث **تقل أجور النساء في الساعة بنسبة 18.4%** عن أجور الرجال.



كما أن هناك لامساواة كبيرة في الدخل بين النساء تبعاً **لقطاع العمل** المؤسسي الذي يعملن فيه. وبالفعل، فإن 75% من النساء العاملات في **القطاع الخاص** من ذوات الدخل المنخفض، مقارنة بما نسبته 15% من النساء في القطاع العام.



وعلى مستوى آخر، فإن نسبة أكبر (44%) من الرجال العاملين في القطاع العام يحققون دخلاً مرتفعاً (مليون دينار عراقي أو أكثر)، مقارنة **بالنساء العاملات في القطاع العام (18%)**.



وعلى الرغم من ذلك، يحدد مسح القوى العاملة وجود فجوة في الأجور بين الجنسين في العراق، لكنه يسمح فقط بتقييم حجمها، وليس **انتشارها**. ومن المهم أيضاً مدى **وعي** الأفراد **بهذه الفجوة**، أو تصورهم لوجودها. وهنا، يوفر المسح الاجتماعي والصحي المتكامل للمرأة العراقية لسنة 2012⁵³ بيانات تظهر أن حوالي 49.2% من النساء **أبلغن عن اللامساواة بين الجنسين** لصالح الرجال في الأجور في **القطاع الخاص**، مقارنة بما نسبته 32.4% ممن أشرن إلى هذه اللامساواة في القطاع العام.

ومن الأرقام المقلقة الأخرى فيما يتعلق بالأعمال التجارية العائلية، أن حوالي 14.4%⁵⁴ من **العاملات المساهمات في الأسر (يعملن بدون أجر)**.

وتميل النساء في سوق العمل إلى العمل لساعات أقل من الرجال في المتوسط، وفي كل فرع من فروع النشاط الاقتصادي. والواقع أن **متوسط عدد ساعات العمل التي تعمل فيها النساء عادة** هو 29.9 ساعة في الأسبوع، مقارنة بـ 43.8 ساعة في الأسبوع للرجال، الذين هم كذلك أكثر احتمالاً بكثير من النساء للعمل لساعات طويلة، والنساء أكثر احتمالاً للعمل في **وظائف بدوام جزئي**، حيث أظهر استطلاع للرأي أجرته مؤسسة غالوب في سنة 2016 أن هناك **تفضيلاً بين العديد من النساء للعمل بدوام جزئي أو مرن**، مما يمكنهن من الجمع بسهولة أكبر بين العمل المدفوع الأجر والمسؤوليات المنزلية.

⁵³ (Central Statistics Office, 2012).

⁵⁴ LFS 2021

تؤثر **الفجوة الرقمية** على المساواة بين الجنسين في العراق، حيث إن هناك نسبة كبيرة من الإناث بين 15-49 سنة (93%) **لا تستخدم** الحاسوب، و(60%) **لا تستخدم الإنترنت**⁵⁵.

كما **تقل فرص حصول** النساء على **فرص التطوير** في مكان العمل، حيث يُستبعدن عادة من المشاركة في الدورات التدريبية، ورحلات العمل إلخ. ويرجع ذلك إلى هيمنة الذكور على المناصب الإدارية العليا، ولأسباب أخرى مثل عدم قدرتهن على السفر بسبب الالتزامات الأسرية، أو وجود الأطفال، إلخ.

اللامساواة (6): حسب المهام المنزلية

تقلل المهام المنزلية، ورعاية الأطفال من احتمالات عمل المرأة في العراق. فعشر ساعات في اليوم من القيام بالأعمال المنزلية **تقلل من فرص المرأة العراقية في العمل بنسبة 20% إلى 70%**، تبعاً لمستواها التعليمي.

ويوفر مسح القوى العاملة معلومات حول **عدد الساعات التي يقضيها** كل من الرجال والنساء في إنتاج البضائع والخدمات للاستخدام الشخصي - والتي **تشمل المهام المنزلية**. ووجد المسح أن نحو 90% من النساء في سن العمل خارج قوة العمل ينخرطن في المهام المنزلية؛ مثل التسوق، وإعداد وجبات الطعام، مقارنة بما نسبته 55% من الرجال في سن العمل خارج قوة العمل. كما تقضي النساء وقتاً أطول بمقدار الضعف تقريباً في مثل هذه الأنشطة من الرجال، حيث يقضين 3.8 ساعة أسبوعياً في المتوسط في المهام المنزلية، مقارنة بما مقداره 1.8 ساعة بالنسبة للرجال.

ويقضي عدد أكبر من النساء وقتاً في رعاية المسنين، والأشخاص ذوي الإعاقة، مقارنة بالرجال، ولفترات زمنية أطول من الرجال. وفي غياب خدمات الرعاية الجيدة وبالأسعار المعقولة لهذه الفئات السكانية في العراق، قد تساهم مسؤوليات الرعاية هذه كذلك في منع النساء من دخول سوق العمل، أو البقاء فيه - وهو تحد سيزداد مع تقدم السكان في السن في المستقبل.

ملاحظة: أوجه اللامساواة بين الجنسين في التعليم والحماية الاجتماعية معروضة في القسم 1-2-5 القضايا الاجتماعية

إن الفئات الضعيفة المختلفة في العراق إما مُهملة، أو معرضة للإهمال؛ بما في ذلك النازحون، والعائدون، واللاجئون، والمهاجرون، والأشخاص ذوي الإعاقة، والأقليات العرقية، والأشخاص الذين يفتقرون إلى الوثائق المدنية.

الفئة الأولى: النازحون داخلياً والعائدون

على الرغم من أن النازحين داخلياً والعائدين يتمتعون بفرص متساوية في الوصول إلى سوق العمل كغيرهم من المواطنين غير النازحين، إلا أنهم غالباً ما يواجهون عوائق إضافية تشمل ما يلي:

- ارتفاع معدلات البطالة، على الرغم من صعوبة الحصول على بيانات موثوقة عن تشغيل النازحين داخلياً، لكن بيانات البنك الدولي⁵⁶ تشير إلى أن **27% من النازحين داخلياً** كانوا عاطلين عن العمل في سنة 2018. ووفقاً لدراسة حديثة أجرتها المنظمة الدولية للهجرة في سنة 2020، كان النازحون داخلياً من الأيزيديين هم الأكثر بطالة بنسبة (49.6%)، مقارنة بـ 24% فقط بين النازحين المسيحيين، والشيعية الشبك، والشيعية التركمان.
- **صعوبة العثور** على وظائف تمكنهم من تغطية تكاليف معيشتهم الأساسية، وقد يواجه أولئك الذين يعيشون خارج المخيمات صعوبة في التنافس مع أولئك الموجودين في المخيمات حيث تكون تكاليف المعيشة أقل، مما يسمح لهم بقبول **أجور أدنى**⁵⁷.
- كونهم في العادة **عمالة غير ماهرة**، وتتأثر بدورات الطلب القطاعية والموسمية على أساس حصولها على دخلها الأساسي من **العمل بأجر يومي**، وغالباً في قطاعي **البناء**، و**الزراعة للرجال**، وفي تجارة التجزئة للنساء. وعلى سبيل المثال، يعتمد حوالي 50% من النازحين داخلياً الذين يعيشون خارج المخيمات، وحوالي 40% من أولئك الذين استقروا في المخيمات على العمل اليومي (وهذا بالمقارنة مع 20% من السكان غير النازحين في إقليم كردستان العراق)⁵⁸.
- **عدم وجود وثائق مدنية**؛ مما يؤدي إلى الاستغلال من قبل أصحاب العمل الذين يفترضون أن ضعفهم سيجعلهم على استعداد للعمل مقابل أجر أدنى، وفي ظروف سيئة. ونتيجة لذلك، يعمل النازحون داخلياً عادة في الاقتصاد **غير المنظم**، ضمن القليل من ظروف وأنواع الحماية.

الفئة الثانية: اللاجئون

يواجه اللاجئون في العراق **تحديات متزايدة في الحصول على فرص العمل**. وقد جرت دراسة أجريت سنة 2021⁵⁹ أنه من بين اللاجئين السوريين، كان **2% فقط من اللاجئين السوريين في أربيل و3% في دهوك يعملون** خارج المنزل، مقارنة بما نسبته 83%، و78% من اللاجئين السوريين، على الترتيب.

وفي يناير 2023، أجرت المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مسحاً شمل 162899 لاجئاً وطالب لجوء مسجلين، وتبين أن 33% منهم **ليس لديهم سجل عمل**⁶⁰.

ويتعرض اللاجئون للتمييز في مجالات العمل، كما أن الغموض القانوني بشأن حقهم في العمل يقيد بشكل عام التوظيف في الوظائف متدنية الأجر في **القطاع غير المنظم**. وكما هو الحال مع النازحين داخلياً، فإن اللاجئين عادة ما يكونون **عمالة غير ماهرة**، ويتأثرون بدورات

⁵⁶ World Bank (2018), Jobs in Iraq: A Primer on Job Creation in the Short-Term, World Bank

⁵⁷ DRC, UN Development Programme (UNDP), UNHCR, "A Study of the Opportunities in Labour Markets for IDPs and Refugees in KR-I Construction Labour and Service-Sector Labour Market Systems," December 2014

⁵⁸ Review of National Policy Framework and Practice in Iraq-ILO-2022

⁵⁹ MPACT and UNHCR, Multi-Sectoral Needs Analysis, 2021.

⁶⁰ CCA 2023-Common Country Analysis Report-UN Country Team in Iraq

الطلب القطاعية، والموسمية على أساس حصولهم على دخلهم الأساسي من **العمل بأجر يومي**، وغالباً ما يكون ذلك في قطاعي **البناء**، و**الزراعة للرجال**، وفي تجارة التجزئة للنساء.

الفئة الثالثة: العمالة الوافدة

بلغ عدد العمال الوافدين المقدر في مسح القوى العاملة لسنة 2021 **50300** شخصاً، أي ما يمثل حوالي 0.6% من إجمالي القوى العاملة في العراق. ورغم ذلك، كان **معدل مشاركة** العمال الوافدين في **القوى العاملة** (67%) أعلى من معدل مشاركة المواطنين العراقيين في القوى العاملة (39%). ومع ذلك، فإن الجزء الأكبر من مشاركة غير العراقيين في القوى العاملة كان في **القطاع غير المنظم**. وهكذا، تظهر نتائج المسح أن **معدل البطالة** بين غير العراقيين (65.4%) كان أكبر **بكثير** من معدل البطالة بين العراقيين (16%).



تشير البيانات إلى احتمال عمل غير العراقيين في **وظائف غير منظمة** أكبر من احتمال عمل العراقيين فيها (78% مقابل 66.6%)



الفئة الرابعة: الأشخاص ذوي الإعاقة

وفي مجال التشغيل، فإن معدل **مشاركة** الأشخاص ذوي الإعاقة في **القوى العاملة** **متدن** جداً (يقدر بنحو 11%) مقارنة بالدول الأخرى، ويعاني غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة من **البطالة**، بمن فيهم أصحاب المؤهلات العالية، على الرغم من أن قانون الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 38 لسنة 2013 يفرض تخصيص 5% من وظائف القطاع العام، و3% من وظائف القطاع الخاص لهذه الفئة، إلا أنه لا يتم الالتزام بذلك نظراً لضعف عمليات المراقبة، والتفتيش.

7- حسب ريادة الأعمال وإنشاء الأعمال التجارية

اللامساواة في فرص ونتائج سوق العمل



وجدت الدراسات المسحية الأخيرة بشأن المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة⁶¹ في العراق الاتحادي وإقليم كردستان العراق أن 80% و60% من مؤسسات الأعمال، على الترتيب، **غير مسجلة** لدى أي هيئة عامة، وهي بالتالي **غير منظمة**. وإلى جانب ذلك، ترتفع معدلات التسجيل مع حجم المؤسسة، حيث في حين أن 17.2% فقط من **المؤسسات متناهية الصغر** مسجلة لدى أي مؤسسة، هناك ما نسبته 34.1% من المؤسسات الصغيرة المسجلة و68.5% من المؤسسات المتوسطة مسجلة.

كما يختلف متوسط عدد السنوات التي عملت خلالها الشركة بشكل غير منظم قبل

تسجيلها بين البلدان، حيث سجل العراق **أطول فترة** لازمة للانتقال إلى الشكل المنظم (ما يعادل 1.6 سنة)، وسجلت المملكة العربية السعودية أقصر فترة (0.1 سنة)⁶².

تعتبر حوافز تسجيل مؤسسات الأعمال منخفضة في العراق بشكل عام. ونتيجة لذلك، يفضل معظم أصحاب الأعمال إدارة أعمالهم بشكل غير منظم، ودون تسجيل. ويعكس هذا اتجاهاً أوسع نطاقاً للعمل بشكل غير منظم في الاقتصاد العراقي. كما تشكل **العقبات التي تعترض الوصول إلى التمويل ورأس المال** عائقاً كبيراً أمام ملكية الأعمال. ومن حيث **الشمول المالي**، تستخدم 4% فقط من المؤسسات متناهية

⁶¹ Micro, Small, And Medium-Sized Enterprises Survey - CSO, KRSO and UNDP-2021

⁶² Addressing informality in the MENA region in times of shocks-Oct 2023-OECD, UNDP, and ILO

الصغر والصغيرة والمتوسطة في القطاع المنظم حساباً مصرفياً لإدارة العمل، مقارنة بما نسبته 1% من المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في القطاع غير المنظم.⁶³



وعلى المستوى الوطني تبلغ **نسبة أصحاب الأعمال** 4.5%، وهي نسبة **متدنية** جداً، وتشير إلى ضعف المبادرة الفردية وريادة الأعمال. وبشكل عام، هناك ضعف في روح ريادة الأعمال، وتراجع في **ثقافة ريادة الأعمال** لدى الشباب بشكل خاص في معظم المحافظات، مما يجعلهم أقل استعداداً للتفكير في تأسيس مشاريع تجارية شخصية. وبالتالي، فإن **نسبة الرجال الذين يديرون مشاريعهم الخاصة** تبلغ 5%، مقارنة بما نسبته 0.5% فقط من النساء، مما يشير إلى الصعوبات التي تواجهها النساء كصاحبات أعمال.

ووفقاً لصندوق النقد الدولي، حصل العراق في سنة 2019 على ثاني أدنى درجة في **الشمول المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وآسيا الوسطى**، بعد أفغانستان⁶⁴. ولم يتمكن سوى 1.1%⁶⁵ فقط من الشباب من **الحصول على التمويل** لتأسيس أعمالهم الخاصة في عام 2019.



ولم تقم سوى 2.7% فقط من **جميع الشركات في العراق بتمويل مشاريع استثمارية** من خلال القروض المصرفية، مقارنة بما متوسطه 23.7% في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وبناء على ذلك، حصلت أقل من 5% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع المنظم على قرض من مؤسسة مالية (بنك أو مؤسسة تمويل مصغر)، مقارنة بما نسبته 3% فقط من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع غير المنظم.

الأشخاص ذوي الإعاقة

يواجهون محدودية الوصول إلى التمويل للمشاريع الإنتاجية الصغيرة أو دعم تطوير الأعمال.

اللاجئون

- يواجهون عقبات في الحصول على التمويل ورأس المال، نظراً ل**عدم وجود برامج ممولة** موجهة لهذه الفئة، بالإضافة إلى **صعوبة فتح حسابات مصرفية**، رغم عدم وجود نص قانوني محدد يعترف بقدرة اللاجئين على فتح حسابات مصرفية، إلا أن هناك تصوراً واسع النطاق بين اللاجئين والبنوك نفسها أن اللاجئين لا يستطيعون فتح حساب مصرفي دون بطاقة الهوية الوطنية العراقية، على الرغم من عدم وجود عوائق قانونية تمنع ذلك. وبالإضافة إلى ذلك، لا تعتبر البنوك تصاريح إقامة اللاجئين شكلاً كافياً من أشكال إثبات الهوية.
- وإلى جانب ذلك، فإن **ملكية الأراضي غير ممكنة** للاجئين. وينص قانون اللاجئين السياسيين لسنة 1971 على أنه يجوز للاجئين المعترف بهم استئجار و/أو استخدام الأراضي الزراعية في العراق؛ إلا أنه لن يتم تسجيلها بأسمائهم حتى يتم تجنيسهم كمواطنين، مما قد يحد من قيامهم بإنشاء أعمال تجارية.

8- حسب خدمات التوظيف

اللامساواة في فرص ونتائج سوق العمل

بشكل عام، هناك **نقص** في خدمات التوظيف، إضافة إلى كونها **غير متطورة**، وتعاين من **نقص حاد في التمويل** في جميع أنحاء العراق. أما بالنسبة للاجئين، فعلى الرغم من أنهم قادرون نظرياً على الوصول إلى بعض خدمات التوظيف الحكومية، إلا أنه في الممارسة العملية وباعتبارهم لاجئين، يُطلب منهم امتلاك إقامة سارية (مثل بطاقة اللجنة الدائمة لشؤون اللاجئين في وزارة الداخلية، أو إقامة طالب لجوء / لاجئ صادرة عن حكومة إقليم كردستان)، وهذا يعني أنه **خلال وقت التقديم الطويل لتحصيل هذه الوثائق**، لا يمكنهم الوصول إلى هذه الخدمات (خدمات التوظيف).

⁶³ Understanding the Urban Informality in Iraq- Findings from the Informal Sector Enterprise Survey- WB Group-

⁶⁴ Advancing livelihoods through Financial Inclusion in Iraq- ILO-July 2023

⁶⁵ Youth Survey 2019- Ministry of Planning- CSO

بالنسبة للعديد من العاملين في العراق، لا تعد القدرة على العمل من المنزل خياراً؛ لأنها ليست متاحة للجميع. وبالتالي، فإن إمكانية العمل من المنزل موزعة بشكل غير متساو، وتميل إلى تضخيم أوجه اللامساواة القائمة؛ حيث تقل احتمالات استفادة الشباب، والأقل تعليماً، والعمال غير المنظمين من هذه الفرصة، نظراً لأنها تتطلب بنية تحتية رقمية عالية الجودة والتي ما تزال غير متطورة في العراق، إضافة إلى وجود فجوات في استخدام أدوات التقنية اللازمة وفقاً للأرقام التالية:



- 25% من سكان العراق لم تكن لديهم القدرة على الوصول إلى الإنترنت في سنة 2018،
- 49% من سكان العراق يستخدمون الإنترنت⁶⁶ في سنة 2022،
- 59% من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة يفتقرون إلى المهارات الرقمية اللازمة لأداء الأنشطة الأساسية المتعلقة بالحاسوب⁶⁷،
- انخفاض واضح في تطبيق الحلول الرقمية في الشركات:

- تتعرض مؤسسات الأعمال للتحديات التقنية، والضعف دون توفر معاملات نقاط البيع، والخدمات المصرفية عبر الإنترنت، والتسويق، والتتبع، والمبيعات، والخدمات عبر الإنترنت، وبرامج الجرد والمحاسبة،
- 21% فقط من الشركات تستخدم البريد الإلكتروني،
- 15% لديها مواقع إلكترونية خاصة بها⁶⁸، و(6% فقط منها في القطاع غير المنظم)،
- 17% من مؤسسات الأعمال في القطاع غير المنظم تستخدم الحاسوب أو الأجهزة اللوحية، و24% تستخدم الإنترنت⁶⁹،
- لا يبدو أن العديد من العمال لديهم معرفة رقمية وفقاً لنتائج المسح الخاص بمؤسسات القطاع غير المنظم⁷⁰، حيث إن ما يقرب من ثلث المؤسسات غير متأكدة من معرفة موظفيها بالحاسوب - وهي علامة على عدم استخدام هذه المهارات. ومن بين المؤسسات التي تستخدم أجهزة الحاسوب أو الأجهزة اللوحية، 23% لديها عامل واحد يجيد استخدام الحاسوب، و28% لديها عاملان، و19% لديها ثلاثة عمال أو أكثر. ومع ذلك، أفادت 8% من المؤسسات أن لا أحد من العاملين لديها يتمتع بمهارات الحاسوب.

⁶⁶ Adopting Public Works in Iraq- ILO-2022

⁶⁷ UNICEF 2022

⁶⁸ Adopting Public Works in Iraq- ILO-2022

⁶⁹ Understanding the Urban Informality in Iraq- Findings from the Informal Sector Enterprise Survey- WB Group-May 2023-Dalal Moosa, Joanna Abdel Ahad, Vanessa Moreira

⁷⁰ Ibid

العاملون عن بعد، العاملون من المنزل، العاملون بدوام جزئي، العاملون عبر المنصات الرقمية:

الترتيبات التعاقدية:

على الرغم من أن هذه الفئات مشمولة بقانون العمل لسنة 2015 في العراق الاتحادي، إلا أن هناك بعض الغموض حول مستحقاتهم، مما يترك العديد من العمال دون حماية تذكر في سوق العمل وضد مخاطر الحياة.

- يسمح كلا القانونين (العمل والضمان الاجتماعي) باستخدام العقود محدودة المدة، والعقود غير المحدودة، والعقود من الباطن، وعقود الدوام الجزئي، ويشير إلى العمل العرضي والمؤقت إلا أن هناك مستوى من الغموض في كيفية التطبيق يمكن أن يساهم في زيادة أوجه اللامساواة في سوق العمل، وذلك للأسباب التالية:
- يوفر هذا عموماً حماية محدودة للعمال،
- قد يواجه العمال في بعض أشكال الترتيبات التعاقدية فروقاً في الأجور/ فجوة غير مبررة في الأجور تصل إلى 30%⁷¹،
- يمكن أن يواجه العمال صعوبة أكبر في ممارسة حقوقهم الأساسية في الحرية النقابية، والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية، ويمكن أن يكون معدل انضمامهم إلى النقابات أقل.

العاملون لحسابهم الخاص:

النساء

رغم أن قانون العمل لسنة 2015 في العراق الاتحادي يهدف صراحة إلى ضمان المساواة في الحقوق بين الجنسين، إلا أن العديد من أحكامه قد تعمل في الواقع على إعاقة المشاركة الاقتصادية للمرأة، وذلك للأسباب التالية:

- أولاً، يستبعد قانون العمل حالياً العاملين في المؤسسات العائلية (أو العاملين المساهمين في الأسرة) من توفير إعانات الأمومة،
- ثانياً، لا توجد إجازة أبوة (في كلا القانونين⁷²)،

ومن بين الجوانب التي تعتبر تمييزاً إيجابياً، ولكنها في الواقع نوع من التمييز ضد المرأة ما يلي:

- عندما ينظم قانون العمل "عمل المرأة" من خلال تقييد نوع العمل الذي يمكن للمرأة القيام به، ولا سيما حظر العمل الشاق، والعمل الليلي، مع بعض الاستثناءات. وتستند هذه التدابير "الحمائية" إلى قوالب نمطية تتعلق بالقدرات المهنية للمرأة ودورها في المجتمع، وتنتهك بالتالي مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة بين الجنسين في الاستخدام والمهنة.
- الفارق الحالي في سن التقاعد بين الرجل والمرأة، مما يؤثر على مقدار المعاش التقاعدي للمرأة، ويفرض ضغطاً عائلياً للتقاعد، ويساهم بالتالي في التمييز ضد المرأة.

وعلاوة على ذلك، فإن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الجديد للقطاع الخاص قد:

- استثنى النساء المشمولات بالضمان الاجتماعي الاختياري، ومن تقل عقودهن عن سنة من إعانات الأمومة (وفقاً للمادة 83 / الفصل 3)، مما يعد مساهمة في اللامساواة.

⁷¹ International Labour Conference, 109th Session, 2021- Report IV-Inequalities and the World of Work

⁷² العمل والضمان الاجتماعي

اللاجئون:

- يشكل عدم وجود إطار قانوني شامل يتعلق بوضع اللاجئين في العراق عائقاً أساسياً أمام وصول اللاجئين إلى سوق العمل.
- يتم تحديد الحق في العمل حسب الموقع، والإطار القانوني الذي يتم بموجبه الاعتراف باللاجئين،
- تشكل القيود المفروضة على حرية التنقل عائقاً كبيراً أمام الوصول إلى سوق العمل. ويمكن للاجئين في العراق الاتحادي، والمُعترف بهم بموجب قانون اللاجئين السياسيين لسنة 1971 استخدام بطاقة التسجيل الخاصة بهم الصادرة عن اللجنة الدائمة لشؤون اللاجئين في وزارة الداخلية للتنقل داخل محافظات العراق الاتحادي. وفي حين أن طالبي اللجوء، واللاجئين الذين يحملون إقامة طالب لجوء، وإقامة لاجئ صادرة عن حكومة إقليم كردستان يمكنهم التحرك داخل إقليم كردستان العراق، إلا أنهم لا يستطيعون دخول العراق الاتحادي دون تصريح مسبق. ومن يدخلون المناطق غير التابعة لإقليم كردستان دون تصريح مسبق يتعرضون لخطر الاعتقال والاحتجاز.

النازحون داخليا:

النازحون داخليا هم عراقيون بموجب القانون، ويتمتعون بحقوق متساوية مع المواطنين الآخرين. ومع ذلك، فإن السلطات اللامركزية المتاحة للمناطق (تحديداً، حكومة إقليم كردستان)، وبدرجة أقل الأقاليم، تعني أن حكومة إقليم كردستان والأقاليم تستخدم في بعض الأحيان صلاحياتها اللامركزية لتمييز بعض النازحين داخليا عن المواطنين الآخرين، وتقييد حريتهم في الحركة.

الأشخاص الذين يفتقرون إلى الوثائق المدنية:

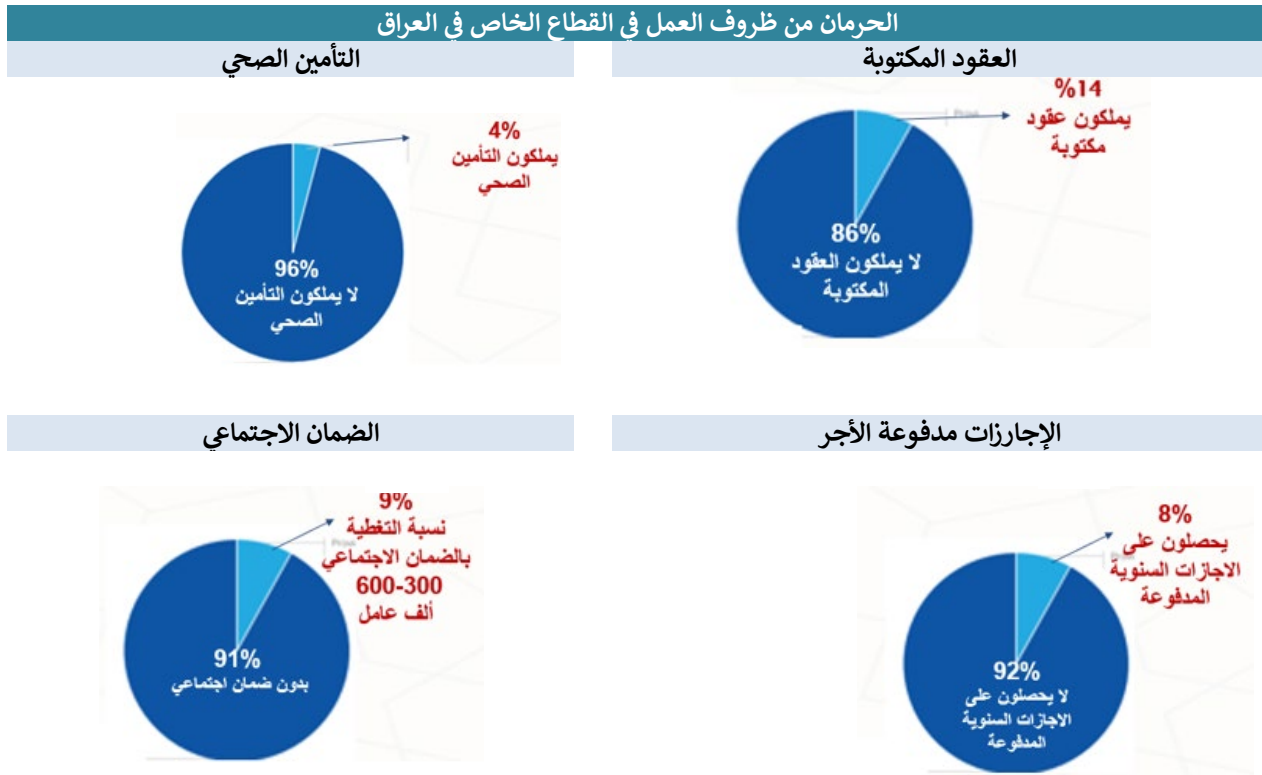
يُقدر آخر تقييم احتياجات متعدد المؤشرات لسنة 2022 أن 430000 شخص في العراق يفتقرون إلى وثيقة مدنية أساسية واحدة على الأقل (مثل شهادات الميلاد، وبطاقات الهوية المدنية، وشهادات الجنسية وبطاقات التوزيع العام، والهوية الوطنية الموحدة). ويشمل هؤلاء الأشخاص النازحين داخليا، والعائدين من النازحين داخليا، أو الأشخاص عديمي الجنسية، أو المعرضين لخطر انعدام الجنسية، بالإضافة إلى العراقيين الضعفاء. والنسب المئوية للأشخاص الذين يفتقرون إلى الوثائق المدنية للنازحين داخليا، والعائدين، والمجتمعات المضيفة، وحسب الجنسين هي كما يلي:



ويؤدي الافتقار إلى الوثائق المدنية إلى إعاقة وصول الفرد إلى الخدمات العامة الأساسية، ومنافع الضمان الاجتماعي، ونظام التوزيع العام (السلال الغذائية). كما يمكن أن يؤدي إلى تقييد حرية الحركة عند نقاط التفتيش، وزيادة خطر الاعتقال، والاحتجاز، والاستبعاد من برامج التعويض، وإعادة الإعمار إلخ.⁷³

⁷³ علاوة على ذلك، بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، يتم إجراء تسجيلات الإعاقة من قبل وزارة الصحة وهو تقييم طبي يسمح بعده للأشخاص ذوي الإعاقة الاستفادة من خدمات الحماية الاجتماعية ذات الصلة. في حين تفيد التقارير أن العديد منهم غير قادرين على الاستفادة من خدمات ومدفوعات الحماية الاجتماعية هذه بسبب عدم إمكانية الوصول إلى المرافق الطبية، وارتفاع تكاليف النقل، ومتطلبات وجود كفيل لمرافقته، وتأخر التقارير الطبية والإجراءات المعقدة وما إلى ذلك. المصدر: (1) تحليل الوضع الأطفال والشباب ذوي الإعاقة، 2023 (مسودة تقرير) -يونيسف العراق. (2) الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات الممثلة لهم في العراق: العوائق والتحديات والأولويات، 2021- المنظمة الدولية للهجرة في العراق.

إن التحديات التي تواجه قدرة الحكومة على التشريع الفعال وفرض الامتثال، بالإضافة إلى محدودية الوعي بين العمال والمؤسسات بحقوقهم والتزاماتهم بموجب القوانين ذات الصلة، إلى جانب الحجم الكبير للقطاع غير المنظم، تؤدي جميعها إلى الحرمان من ظروف عمل عادلة، ولا سيما في القطاع الخاص، كما يلي:



المصدر: بيانات مؤسسة فافو / منظمة العمل الدولية / اتحاد النقذ وسبل العيش للعراق

وبالإضافة إلى ذلك وبخصوص:

- **عمالة الأطفال:** ما يزال الأطفال معرضين لأوجه ضعف مختلفة؛ بما في ذلك عمالة الأطفال، حيث بلغت نسبة الأطفال المنخرطين في سوق العمل في العراق في سنة 2018 7.3% (للذين تتراوح أعمارهم بين 15-17 سنة)، و 5% (للذين تتراوح أعمارهم بين 5-14 سنة). وكان 3.4 مليون طفل في المجموع (من أصل 7 ملايين طفل في سن المدرسة) خارج المدرسة. مع ارتفاع المعدلات بين أطفال الأسر ذات الدخل المنخفض (10%) من أطفال الأسر الفقيرة منخرطون في عمالة الأطفال، مقارنة بما نسبته 3% لنظرائهم الأغنياء)، وأطفال المناطق الريفية (10%) من أطفال الأسر الريفية منخرطون في عمل الأطفال مقارنة بما نسبته 3% لنظرائهم في المناطق الحضرية)⁷⁴.

⁷⁴ MICS 2018

- **الصحة والسلامة المهنية:** تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العراق أكثر من غيرها من نقص الخدمات المهنية والصحية. وفقاً للمركز الوطني للصحة والسلامة المهنية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فقد بلغ إجمالي إصابات العمل في القطاع الخاص 4072 إصابة في عام 2023 وقّع 94% منها في مواقع العمل⁷⁵، ويرجع ذلك في الغالب إلى **عدم وجود ظروف السلامة** في موقع العمل. كما تتم تسوية غالبية القضايا عشوائياً بين عائلة الضحية وصاحب العمل عن طريق عرض التعويض. وبالإضافة إلى ذلك، هناك **قصور في القانون فيما يتعلق بوضع مفتش السلامة المهنية**، الذي لا يمكنه إجراء زيارات تفتيش ما لم ترافقه لجان التدقيق.
- **النازحون داخلياً:** على الرغم من أنهم يتساوون في القدرة على الوصول إلى سوق العمل مع غيرهم من المواطنين غير النازحين، إلا أنهم غالباً ما يواجهون عوائق إضافية؛ كالاتقار إلى الوثائق المدنية، والاستغلال من قبل أصحاب العمل الذين يفترضون أن ضعفهم سيجعلهم على استعداد **للعمل مقابل أجر أدنى**، وفي **ظروف سيئة**. ونتيجة لذلك، يعمل النازحون داخلياً عادة في الاقتصاد غير المنظم، ضمن القليل من ظروف الحماية.
- **اللاجئون:** يتعرضون للتمييز في **مجالات التوظيف**، كما يدفع الغموض القانوني بشأن حقهم في العمل إلى تشغيلهم عموماً في الوظائف ذات **الأجور المتدنية** في القطاع غير المنظم. وفي النهاية، لا تنطبق **الحقوق النافذة قانوناً في العمل بشكل عام** على معظم اللاجئين الذين يعملون في القطاع غير المنظم. فالحماية في سوق العمل، والوصول إلى العدالة، والخدمات القانونية، متاحة فقط للاجئين المعترف بهم بموجب قانون اللاجئين السياسيين لسنة 1971 في العراق الاتحادي وإقليم كردستان العراق، وكذلك طالبي اللجوء واللاجئين الذين لديهم طالب لجوء / إقامة لاجئ في إقليم كردستان العراق. ويحصل اللاجئون الذين يندرجون ضمن هذه الفئات على نفس الحماية التي يتمتع بها المواطنون العراقيون، أو غيرهم من العمال بموجب قانون العمل لسنة 2015 وقانون العمل لعام 1987 (المطبق في إقليم كردستان العراق).
- وعلاوة على ذلك، فيما يتعلق بقدرة اللاجئين على إنشاء مؤسسات نظامية، فعلى الرغم من أن القيود القانونية المفروضة على الملكية الأجنبية للمؤسسات في العراق قد أزيلت، وأصبح للآجانب الآن الحق في الحصول على عضوية في المؤسسات كمؤسسين، أو مساهمين، أو شركاء، إلا أن العديد من متطلبات التسجيل مثل (التصريح الأمني، وتصريح الإقامة، والرخصة، ومتطلبات الحساب المصرفي إلخ) يمكن أن تجعل عملية التسجيل أكثر استنفاداً للوقت، وأن تشكل عوائق، ولا سيما بالنسبة للاجئين الذين ينتظرون بطاقات الإقامة، أو التصاريح الأمنية. وفي المقابل، لا يمكن للاجئين امتلاك الأراضي حتى يتم تجنيسهم كمواطنين، وهو أمر معقد للغاية ولا يمكن للاجئين تحقيقه إلى حد كبير.
- **العمالة الوافدة:** يعملون في الغالب في الاقتصاد غير المنظم (74% من إجمالي العمالة الوافدة)، وبالتالي يتمتعون بالقليل من أشكال الحماية، بالإضافة إلى العوائق الأخرى التي تواجهها هذه الفئة مثل: عدم شمول العمالة الوافدة غير الماهرة قانوناً بموجب قانون الاستثمار⁷⁶، والصعوبات في تقديم التظلمات بسبب حاجز اللغة، وتعدد السلطات ذات الصلاحية فيما يتعلق بأعمال العمالة الوافدة⁷⁷ إلخ.
- **الأشخاص ذوو الإعاقة:** على الرغم من أن قانون الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 38 لسنة 2013 يفرض تخصيص 5% من وظائف القطاع العام، و3% من وظائف القطاع المختلط لهذه الفئة⁷⁸، إلا أنه لا يتم الالتزام بذلك بسبب ضعف عمليات الرقابة والتفتيش وتطبيق القانون.

⁷⁵ احصائية المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية لسنة 2023

⁷⁶ لا يغطي القانون سوى العمال المهاجرين الماهرين.

⁷⁷ كوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ورئاسة الوزراء، وآخرين، مما يسبب إرباكاً، ويؤدي أحياناً إلى التعارض بين القرارات التي تتخذها هذه السلطات بخصوص العمال المهاجرين.

⁷⁸ تنص المادة 16-ثانياً من قانون الأشخاص ذوي الإعاقة على ما يلي: "يلتزم صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ممن تتوافر فيهم الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة إذا كان يستخدم عدداً من العمال لا يقل عن (30) ثلاثين ولا يزيد على (60) ستين عاملاً، و (3%) ثلاثة من المائة في الأقل من مجموع العمال إذا كان يستخدم أكثر من (60) عاملاً"

هناك أساس قانوني لتحديد الحد الأدنى للأجور في سوق العمل العراقية بموجب فصل محدد في قانون العمل، والذي يحدد لجنة ثلاثية يشكلها وزير العمل لمراجعة الحد الأدنى للأجور للعمال غير المهرة بشكل دوري، واقتراح المخرجات، وإحالتها إلى مجلس الوزراء للبت فيها.

وقد بلغ الحد الأدنى للأجر الشهري في العراق الاتحادي في أيلول 2020 (350000) دينار عراقي (حوالي 17500 دينار عراقي / اليوم). وبالنسبة لإقليم كردستان العراق، تم تعديل الحد الأدنى للأجور بموجب الكتاب الرسمي لمجلس وزراء إقليم كردستان رقم 1640 بتاريخ 2022/01/31 من 280000 دينار عراقي (14000 دينار عراقي / اليوم)، إلى 350000 دينار عراقي (حوالي 17500 دينار عراقي / اليوم).

ويتم تحديد الحد الأدنى للأجور من خلال النظر في المستويات العامة للأجور في البلد، وتكلفة المعيشة الحالية، وعوامل أخرى. ورغم ذلك:

- هناك لامساواة في الأجور، وتمييز بين العمال العراقيين، وغير العراقيين؛ بسبب ضعف الرقابة والتفتيش القانونيين.
- لا يوجد تفرقة بين العامل الماهر، وغير الماهر في تحديد الحد الأدنى للأجور⁷⁹ مما يؤدي إلى اللامساواة.
- لا تجرى عملية تعديل / مراجعة الحد الأدنى للأجور على فترات منتظمة.

تخضع النقابات العمالية في العراق بشكل عام لقيود مشددة، ويقيد قانون النقابات العمالية العراقي رقم 52 لسنة 1987 تشكيل النقابات المستقلة، والتمثيلية، ويحد منها بشكل كبير، وكثيراً ما تواجه النقابات تدخلاً في أنشطتها.

كما أن العمال غير النظاميين غير ممثلين إلى حد كبير في منظمات العمل الرسمية، والنقابات العمالية، ويواجهون صعوبة أكبر في ممارسة حقوقهم الأساسية في تشكيل منظماتهم النقابية، والانضمام إليها، والحصول على اعتراف فعال بالحق في المفاوضة الجماعية، وتحسين ظروف عملهم.

وفي حين أن اللاجئيين الذين يعملون في وظائف نظامية مدفوعة الأجر لهم الحق في الانضمام إلى نقابة عمالية وفقاً لقانون العمل لسنة 2015، فإن القانون الذي يُنظم النقابات العمالية لا يعترف بقدرة العمال الأجانب على إنشاء نقابة، أو الانضمام إليها، ولا يوجد في الواقع حالات محددة للاجئين انضموا إلى أي نقابة عمالية.

وبهذا، يبدو أن القانون المتعلق بالنقابات العمالية يقوض حق اللاجئين في تكوين النقابات.

وتظهر أشكال إضافية من اللامساواة مضمنة في قانون التنظيمات النقابية العراقي الحالي، ومشروع القانون الجديد، والتي تتلخص بما يلي:

⁷⁹ على الرغم من أن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 (التي صادق عليها العراق) بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، لا تنص على عدد محدد من معدلات الحد الأدنى للأجور (يعود الأمر إلى الدول لتقررهما). ومع ذلك، فهي تدعو إلى تغطية واسعة للعمال وتوفير مبادئ توجيهية مفيدة لتحديد الحد الأدنى للأجور.

أوجه اللامساواة الإضافية القائمة فيما يلي

قانون التنظيمات النقابية الحالي رقم 52 لسنة 1987	مشروع قانون التنظيمات النقابية
• استثناء القانون لموظفي القطاع العام (بالسماح للقطاع الخاص، والمختلط، والتعاوني فقط). • فرض القانون لنقابة واحدة ذات هيكل محدد مسبق، حيث لا يسمح للعمال بتشكيل أي نقابات أخرى.	• رغم أن مشروع القانون الجديد يعترف بحرية تشكيل الجمعيات، والحق في المفاوضة الجماعية لجميع العمال في جميع القطاعات، إلا أنه يستثني أفراد القوات المسلحة، والشرطة، وهو ما يعتبر شكلا من أشكال التمييز. • ينص مشروع القانون المقترح على أن أصحاب "المهن والوظائف الإدارية والإشرافية" لا يمكنهم الانضمام إلى نفس نقابة عمالهم، دون تحديد واضح لهم، أو لسلطاتهم المحددة على العمال. • لا يستخدم مشروع القانون المقترح لغة محايدة جنسانيا، أو شاملة للجنسين.

اللامساواة في حقوق العمال 5- حسب التمييز

ذكرت لجنة الأمم المتحدة للقضاء على التمييز العنصري **التعليقات التالية** بقلق بناء على ملاحظاتها في العراق في سنة 2019⁸⁰:

- (1) ما تزال **المواقف، والقوالب النمطية التمييزية القائمة** على أساس العرق، أو اللون، أو الأصل القومي تعيق وصول الأقليات العرقية، والدينية إلى مجموعة أوسع من فرص العمل، والمشاركة في برامج التدريب المهني، ما يؤدي إلى استمرار الفصل المهني، وتدني الأجور التي يتلقونها عن العمل ذي القيمة المتساوية، إلى جانب **عدم اتخاذ الحكومة تدابير إيجابية لمعالجة التمييز** الذي تواجهه الأقليات العرقية، والدينية في الاستخدام، والمهنة.
- (2) **نقص المعلومات حول شكاوى التمييز العنصري** التي تلقتها المفوضية العراقية العليا لحقوق الإنسان، والمحاكم المحلية، والنقابات العمالية.
- (3) **نقص المعلومات عن الإجراءات القانونية المتعلقة بالتمييز العنصري.**
- (4) **عدم وجود تقارير تفتيش عن حالات التمييز في سوق العمل، أو زيارات تفتيشية استباقية، بالإضافة إلى عدم وجود الآليات اللازمة لمنع التمييز، ومدونات السلوك.**

⁸⁰ Observation (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021)

خدمات التعليم والتدريب:

بعد التعليم، والتدريب (المهني والتقني)، والتعلم مدى الحياة⁸¹ الجيدين شرطاً مسبقاً لنجاح التحولات في سوق العمل، وتكافؤ الفرص في التوظيف، والمساواة بين الجنسين، والشمول الاجتماعي.

ويمكن أن يكون لهذه القضية الاجتماعية (التعليم) ارتباطاً باللامساواة في قطاع العمل؛ حيث يميل ذوو المهارات بالعادة إلى الاستفادة أكثر من الفرص الموجودة، بينما يتأخر ذوي المهارات المتدنية عنهم. وفي مواجهة الندرة، يعمل أرباب العمل المتنافسون باستمرار على زيادة الأجور لذوي المهارات، مما يوسع فجوة الدخل في سوق العمل. وهكذا، فإن عائدات التعليم الخاصة تتحقق على المستوى الفردي؛ بارتفاع الأجور، وانخفاض مخاطر البطالة.

اللامساواة في التعليم والتدريب

1- حسب إمكانية الوصول

تعد **معدلات التحصيل العلمي** في العراق منخفضة نسبياً، حيث لا يتقن 33% من الشباب⁸² القراءة والكتابة، ولم يكمل 33% آخرون منهم **سوى التعليم الأساسي**.

وقد أظهر أحدث مسح عنقودي متعدد المؤشرات لسنة 2018 رقماً آخر يثير الدهشة، وهو أن 2.4% فقط من جميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 36 شهراً و59 شهراً في العراق **ملتحقون ببرامج تعليم الطفولة المبكرة**، مع وجود فجوة كبيرة بين نسب التحاق الأطفال الأغنياء، **والفقراء** (4.6% مقابل 0.5% على الترتيب)، والمناطق الحضرية، **والريفية** (3.4% مقابل 0.3% على الترتيب). وهذا يشير إلى أن الطفل المولود في العراق سيصل إلى 40% فقط من إمكاناته، مما يعكس مستوى متدنٍ للغاية من رأس المال البشري⁸³.

وقبل كل شيء، يواجه جيل الشباب الذي يدخل سوق العمل "**حرماناً من التعليم**"، على النحو التالي:

- على الرغم من ارتفاع معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي إلى 92% في سنة 2018 وفقاً للمسح العنقودي متعدد المؤشرات، فإن 51% فقط من الذكور و45% فقط من الإناث **ملتحقون في التعليم الثانوي**، مع **معدلات إكمال منخفضة أكثر**.
- علاوة على ذلك، تعاني **الفتيات الريفيات** أكثر من غيرهن، ويعتبرن الأكثر حرماناً من التعليم؛ حيث إن 92% منهن **لا يصلن إلى التعليم المتوسط**.
- على مستوى آخر، ومن بين السنوات السبع التي يقضيها الطالب في فصول الدراسة الثانوية، فإن مقدار التعليم الذي يحصل عليه **يعادل أربعة صفوف فقط**.

وتشير الفجوة في الالتحاق بالمدارس بين المرحلتين الأساسية، والثانوية إلى اختلالات هيكلية، و**ارتفاع في عدد متسربي الدراسة، والراسبين المعيّدين**. ومع هذه المعدلات المنخفضة للالتحاق بالدراسة الثانوية وإكمالها في العراق، عملت ورقة بحثية⁸⁴ على دراسة وتقدير **الخسارة الاقتصادية الوطنية** من حيث التدفق النقدي المحتمل من سوق العمل الذي كان يمكن أن يتحقق إذا تلقى الشباب العراقي التعليم على نفس المستوى من أقرانهم في البلدان الأخرى المقارن معها؛ حيث تبين أن مقدار الخسارة كبير جداً، ويقدر **بنحو 18% - 30% من الناتج المحلي الإجمالي**.

وبتلخص التفاوت في **معدلات الالتحاق بالدراسة، وإكمالها في جميع المراحل التعليمية** بكونه **الأعلى** في المناطق الحضرية، وفي إقليم كردستان، ولأطفال الأسر الغنية. وما يزال **ضمان جودة التعليم** مثيراً للقلق في العراق؛ حيث تكتظ الفصول الدراسية، وتحتاج المدارس إلى

⁸¹ Life skills, employability, and entrepreneurship

⁸² الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و19 سنة (البنك الدولي، 2017)

⁸³ World Bank Report issued in 2022.

⁸⁴ Cost of Inaction-Education Deprivation in Iraq and the potential of social protection to reverse it- ILO-2023

التجديد إلخ. وكل ذلك ينعكس على الاختلافات في جودة التعليم بين **المدارس الحكومية، والخاصة، وبين المناطق الحضرية والريفية**، ويؤثر بالتالي على قدرة الخريجين على دخول سوق العمل.

وتشهد **المدارس المهنية**⁸⁵ انخفاضاً في معدل التحاق الإناث، حيث تشكل الإناث 24712 فقط من 108155 طالباً في سنة 21/2020. وتختلف نسبة المشاركة بشكل كبير بين المحافظات بسبب النظرة الثقافية للمرأة في الأعمال المهنية والتقنية، حيث تتراوح بين 2% في المثنى وميسان إلى 36% في بغداد.

وعلى الرغم من أن **الالتحاق بالتعليم العالي**⁸⁶ ظل مستقراً، وارتفع تدريجياً إلى 20% بحلول سنة 2018/2017، ثم انخفض قليلاً إلى 18% في سنة 2020/2019. إلا أن المعدلات ما تزال متواضعة، مما يشير إلى الحاجة إلى زيادة التركيز على التوسع في القدرة على الوصول إلى التعليم العالي.

ووفقاً لمعدل **"الشباب غير الملتحقين بالتعليم، أو العمل، أو التدريب"** الذي يسمح مسح القوى العاملة بتحليله للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاماً، فقد أظهرت النتائج ما يلي:

- **36.7%** من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 سنة **غير ملتحقين بالتعليم، أو العمل، أو التدريب**.
- كان معدل "الشباب غير الملتحقين بالتعليم، أو العمل، أو التدريب" أعلى بكثير بين **الشابات** منه بين الشباب بنسبة 52.3%، و 22.1% بالترتيب، مما يوسع الفجوة بين الجنسين في المؤهلات لغايات العمل.
- كان معدل "الشباب غير الملتحقين بالتعليم، أو العمل، أو التدريب" أعلى إلى حد ما في **المناطق الريفية** بنسبة 41.1% مقارنة بـ 34.8% في المناطق الحضرية.
- على مستوى المحافظات، تنصدر **نينوى** المحافظات من حيث معدل "الشباب غير الملتحقين بالتعليم، أو العمل، أو التدريب"، وهو ما قد يرجع إلى تعرض المحافظة لحوادث داعش الإرهابية، تليها **المثنى، والبصرة**.

أما بالنسبة للنفات الضعيفة الأخرى:

- أ. اللاجئين⁸⁷:** على الرغم من أن اللاجئين يمتلكون القدرة على الوصول إلى التعليم في المراحل الأساسية، والثانوية، والجامعية:
 - ◀ إلا أنه تم الإبلاغ عن انخفاض في أداء الطلاب اللاجئين من قبل المدارس على مدى السنوات الثلاث الماضية.
 - ◀ هناك فجوة ملحوظة بين الجنسين من اللاجئين في التعليم، حيث أنهت 12% فقط من اللاجئين التعليم الثانوي.
 - ◀ لا يتم الاعتراف باللاجئين صراحة كمجموعة مستهدفة في استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني. ونتيجة لذلك، فإن فرص التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني للاجئين مقيدة ومرتبطة بشدة بالتمويل، وتوفر الأماكن.
 - ◀ كما يمكن أن يكون الافتقار إلى الوثائق عائقاً أمام تعليم اللاجئين في العراق، فاشتراط تقديم اللاجئين لشهادات التعليم من بلدانهم الأصلية للالتحاق بالتعليم والتدريب التقني والمهني، والتعليم العالي، على سبيل المثال، يشكل عقبة أمام أولئك الذين فقدوا شهاداتهم أثناء النزوح.
 - ◀ يشكل الاعتراف بالتعلم والمؤهلات السابقة عائقاً رئيسياً أمام التعليم، والتطور المهني، والوصول إلى سوق العمل. كما يعامل اللاجئون كأجانب عند التقدم بطلب للحصول على شهادات معادلة لتعليمهم المدرسي، أو الجامعي. ويمكن لذلك أن يشكل عائقاً أمام اللاجئين الذين ليس لديهم نسخ من تاريخهم وإنجازاتهم الأكاديمية، أو سجلاتهم المدرسية.

ب. النازحون داخلياً:

أظهرت دراسة أجريت في أغسطس 2022⁸⁸ تغطي النازحين داخلياً أن 28% من أسر النازحين أفادت بأن طفلاً واحداً على الأقل لا يذهب إلى المدرسة بانتظام.

⁸⁵ CCA Report 2023

⁸⁶ Ibid

⁸⁷ Review of National Policy Framework and Practice in Iraq-ILO-2022

⁸⁸ CCA 2023-Common Country Analysis Report-UN Country Team in Iraq

ج. الأشخاص ذوو الإعاقة:

يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة العديد من الصعوبات في الحصول على فرص التعليم (12% فقط من المدارس التابعة لوزارة التربية تدمج الأشخاص ذوي الإعاقة)⁸⁹، بينما تقع بقية المدارس الأخرى للأطفال ذوي الإعاقة تحت نطاق وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ولم يتم بذل سوى القليل من الجهود لتحسين جودة التعليم في هذه المدارس كما تقدم فقط الصفوف القليلة الأولى.⁹⁰

وإلى جانب تحديات الوصول إلى البنية التحتية، يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة عوائق في عملية القبول في المدارس مما يستدعي تحويلهم إلى اللجان الطبية التي تنتهي دائماً برفضهم. علاوة على ذلك، وتبعاً لبيانات المسح العنقودي متعدد المؤشرات، فقد أبلغ 19% من الأطفال ذوي الإعاقة عن تعرضهم للتمييز مقارنة بـ 11% من الأطفال الأصحاء. مما يدفع بالأطفال ذوي الإعاقة لترك الدراسة بسبب التهمز والعزلة.⁹¹

د. طلبية التعليم غير النظامي:

أولاً، لا يتم منح هؤلاء الطلاب الفرصة لمواصلة التعليم المتقدم من خلال الحصول على شهادة التعليم المتوسط؛ وذلك بسبب قيود العمر التي حددتها وزارة التربية والتعليم، مما يؤثر على قدرة هؤلاء الطلاب على دخول سوق العمل. وثانياً، تفتقر المناطق الريفية إلى مراكز امتحانات للتعليم غير النظامي، مما يخلق نوعاً من اللامساواة ويحرم هذه الفئة من الوصول إلى الامتحانات. وأخيراً، هناك نوع من اللامساواة في تأمين وصول خريجي التعليم غير النظامي إلى التدريب المهني؛ بسبب عدم رصد المخصصات الكافية في الموازنة. وبالإضافة إلى ذلك، تم استبعاد الطلاب الذكور في التعليم غير النظامي من ورش عمل المهارات الحياتية، إلا أنه من الأمور الإيجابية أن غالبية هذه التحديات قد عولجت في القانون المعدل الجديد (قانون محو الأمية رقم 23 لسنة 2011).

هـ. العاملون غير النظاميين:

على سبيل المثال، ففي حين أن الفصول الصباحية في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة مجانية، فإن الفصول المسائية التي قد تكون أكثر ملائمة للعمال غير النظاميين هي مدفوعة في الغالب. كما أن التمويل لهذه الفصول غير متاح (مؤسسة التمويل الدولية، 2022). ومن ناحية أخرى، فإن دورات التعليم والتدريب التقني والمهني القصيرة الأجل التي تنظمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تغطي عدداً قليلاً نسبياً من الطلاب، مقارنة بملايين العمال غير النظاميين، والعاثين عن العمل، والذي هم خارج القوى العاملة.

و. الشباب:

بسبب فجوة المهارات الرقمية الواضحة فإن السكان العراقيون غير قادرين نسبياً على تبني التقنيات الجديدة، حيث إن 59% من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً يفتقرون إلى المهارات الرقمية المطلوبة لأداء الأنشطة الأساسية المتعلقة بالحاسوب.⁹² ووفقاً لمسح مؤسسات القطاع غير المنظم⁹³، فإن الكثير من العمال ليس لديهم معرفة رقمية، كما أن ثلث المؤسسات تقريباً غير متأكدة من إلمام موظفيها باستخدام الحاسوب - وهي علامة على عدم استخدام هذه المهارات. ويتزامن هذا الضعف مع كون القطاع الأكثر احتمالاً للتوظيف في السنوات الخمس المقبلة (القطاع ذو التوقعات المستقبلية الأكثر إيجابية) هو قطاع تقنية المعلومات والاتصالات، حيث من المرجح أن تكون هناك حاجة إلى مهارات التسويق عبر الإنترنت، والتقنيات المحوسبة الحديثة، وأنظمة الجرد والحجز الإلكترونية، والمدفوعات الإلكترونية، وتتبع نظام تحديد المواقع العالمي (GPS)، في المستقبل القريب.

ز. المزارعون:

هناك فجوة تقنية واضحة بين المزارعين الحضريين والريفيين بشكل عام، ولا تصل المزارعات الريفيات بشكل خاص إلى التقنيات الحديثة.

⁸⁹ CCA report 2023

⁹⁰ Situation Analysis of Children and Young people with Disabilities in Iraq-UNICEF (draft report)

⁹¹ Situation Analysis of children and Young People with Disabilities in Iraq, 2023 (Draft Report)-UNICEF Iraq

⁹² UNICEF 2022

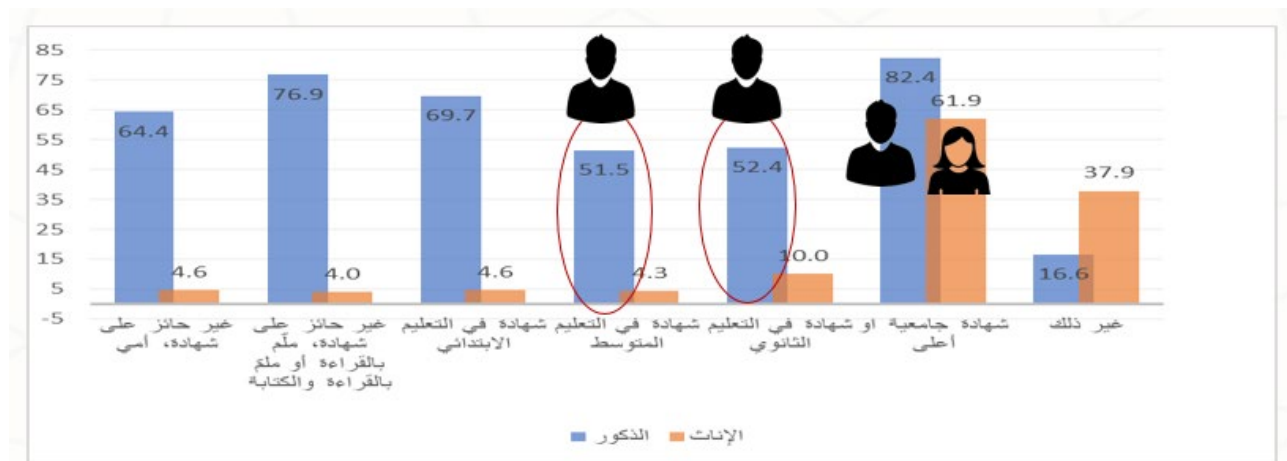
⁹³ Understanding the Urban Informality in Iraq- Findings from the Informal Sector Enterprise Survey- WB Group-May 2023-Dalal Moosa, Joanna Abdel Ahad, Vanessa Moreira

تم تسليط الضوء على اتجاهين قويين **للمشاركة في القوى العاملة** من منظور التحصيل العلمي وفقاً لمسح القوى العاملة لسنة 2021 كما هو موضح في الرسم البياني أدناه:

وبالنسبة للرجال، ففي حين أن الحاصلين على مستوى التعليم المتوسط، أو الثانوي لديهم معدل مشاركة منخفض في القوى العاملة (51.5%) و52.4%)، فإن الحاصلين على شهادات التعليم العالي لديهم أعلى معدل مشاركة يبلغ (82.4%)، مما يوجد فرقاً كبيراً يصل إلى ما يقرب من 30%.

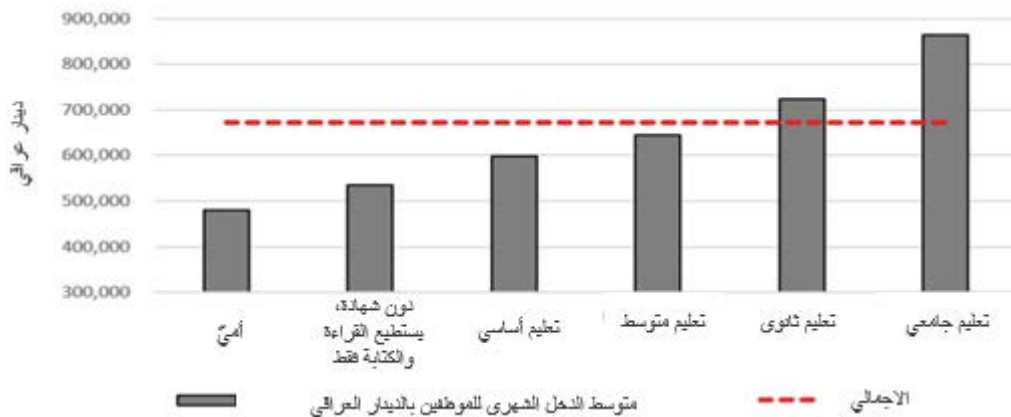
أما بالنسبة للنساء، فمن الواضح أن نسبة أكبر من النساء ذوات المستويات الأعلى من التحصيل العلمي يتواجدن في سوق العمل، مقارنة بالنساء ذوات المستويات الأدنى من التحصيل العلمي. حيث إن معدل المشاركة هو الأعلى (61.9%) لدى الحاصلات على شهادات التعليم العالي، وهو ما يدل على أنه عندما تعمل المرأة، فإنها تجد وظائف في القطاع المنظم، على الرغم من أن **مجالات عملها محدودة للغاية**.

الرسم البياني 6: المشاركة في القوى العاملة حسب التحصيل العلمي



وفي العراق، كما هو الحال في معظم البلدان النامية، فإن مكاسب الدخل المتوقعة من سنوات التعليم الإضافية مرتفعة. وتظهر الأدلة من سوق العمل بوضوح أن أجور المشاركين في القوى العاملة تزداد تدريجياً مع تحسن التحصيل العلمي، كما هو موضح في الرسم البياني أدناه. وذلك لأن المستويات الأعلى من التعليم غالباً ما تؤدي إلى اكتساب المعرفة، والمهارات المتخصصة التي يطلبها أصحاب العمل بشكل كبير، مما قد يزيد من إنتاجية الفرد، وقيمتها في سوق العمل.

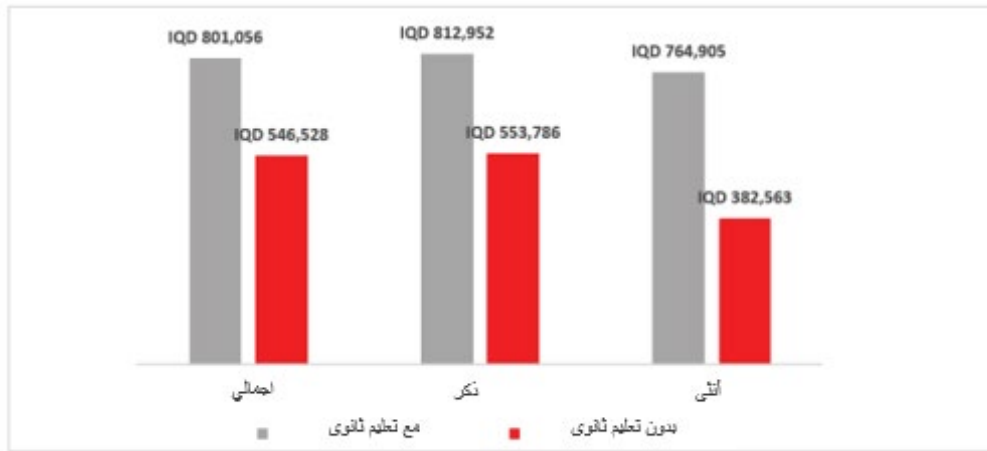
الرسم البياني 7: متوسط الدخل الشهري للموظفين حسب المستوى التعليمي في العراق، بالدينار العراقي، 2021



وعلى سبيل المثال،

- تشير البيانات كذلك إلى أن الأشخاص **الأقل تعليماً** هم أكثر عرضة للعمل في القطاع غير المنظم من الأشخاص الأكثر تعليماً (80% يعملون في القطاع غير المنظم من بين الحاصلين على التعليم الأساسي، مقابل 37% من الحاصلين على الشهادات الجامعية).
- يتمتع العامل الحاصل على تعليم جامعي بأجر يعادل **ضعف أجر العامل الأمي**⁹⁴.
- يحد الحرمان من التعليم، كما أوضحنا سابقاً، من التدفق المستقبلي للدخل المحتمل. وقد تم تحديد الفرق في الأجور بين الذين أكملوا التعليم الثانوي، والذين لم يكملوه لسنة 2021، كما في الرسم أدناه الذي يبين أن علاوة التعليم لإكمال التعليم الثانوي في العراق تبلغ 254528 ديناراً عراقياً، مع علاوة أعلى للنساء المشاركات في القوى العاملة (تقدر بنحو 382341 ديناراً عراقياً).

الرسم البياني 8: متوسط الدخل الشهري للموظفين حسب إكمال التعليم الثانوي، بالدينار العراقي، 2021



مصدر القوى العاملة 2021

وبالإضافة إلى ذلك، فإن **العمل في القطاع غير المنظم** أكثر انتشاراً بين العمال ذوي **المهارات المتدنية** منه بين ذوي المهارات العليا، وهذه النتائج ليست مفاجئة بالنظر إلى أن معدل العمل في القطاع غير المنظم حسب المهن ذات مستوى المهارة المتدني (المستوى 1) هو 84%، مقارنة بما نسبته 32% في المهن ذات مستويات المهارة العالية (المستوى 3 و4).

⁹⁴ Government of Iraq, 2022

وصلت **التغطية الفعالة لمنافع الحماية الاجتماعية**⁹⁵ إلى 40.5% فقط في عام 2020، مع تغطية منخفضة بشكل خاص للفقراء والفئات الضعيفة⁹⁶ (26.9%)، والإعاقة (9.3%).

الرسم البياني 10: التغطية الفعالة حسب نوع الحماية الاجتماعية (%)

الرسم البياني 9: التغطية الفعالة %



وتظهر **تغطية الحماية الاجتماعية في العراق أوجه قصور كبيرة**، ولا سيما من حيث معدلات التغطية الفعالة:

- التغطية الفعالة بنسبة 40.5% تترك 59.5% **جزءاً كبيراً من المواطنين دون دعم كافٍ**.
- **تعكس تغطية البطالة بنسبة 0%** عدم الاهتمام بمحنة الأفراد العاطلين عن العمل، غير أن ذلك قد تمت معالجته بموجب قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد الجديد.
- في حين أن تغطية **الإعاقة بنسبة 9.3%** تسلط الضوء على **عدم كفاية المخصصات** لهذه الفئة، ففي عام 2023 استلم 1.4% فقط ممن لديهم إعاقة شديدة **إعانة الإعاقة النقدية**.⁹⁷
- على الرغم من الفقر الواسع النطاق، يستفيد 26.9% من السكان الضعفاء فقط من أي شكل من أشكال منافع الحماية الاجتماعية.
- على الرغم من أن التغطية الأعلى إلى حد ما وبالغلة 33.1% هي لدعم **كبار السن**، إلا أنه تغطي عليها حقيقة أن جزءاً كبيراً من كبار السن **لا يزالون يفتقرون إلى الرعاية المناسبة**.
- على الرغم من أن تغطية المعاشات التقاعدية عالية نسبياً، بنسبة 52.7% ممن لديهم معدل تغطية، ما يزال هناك عدد كبير من الأشخاص (47.3%) الذين لا يحصلون على الدعم الكافي أو أي حماية.

في جوهر الأمر، فذلك يدل على فشل النظام في تلبية احتياجات السكان من حيث الحماية الاجتماعية،

مما يتركهم ضعفاء وبدون ضمانات كافية لمستقبلهم.

وعلى مستوى آخر، فإن **توزيع العراق لنفقات الحماية الاجتماعية** لعام 2020 يتماشى مع الصورة التي تقدمها معدلات التغطية. ويخصص معظم الإنفاق على الحماية الاجتماعية **لمساهمات الشيوخوخة** (5.6% من الناتج المحلي الإجمالي)، مما يعكس إلى حد كبير وجود نظام التقاعد، بينما يحصل السكان في سن العمل على 2% فقط من إجمالي المخصصات.

⁹⁵ ILO's World Social Protection Database based on SSI; ISSA/SSA, Social Security Programs Throughout the World; ILOSTAT, ECLAC, IMF, WHO, WB, UNDP, UNICEF, completed with national data sources. Available at: [Link](#)

⁹⁶ الأشخاص الضعفاء المشمولين بالمساعدات الاجتماعية: نسبة المستفيدين من المساعدات الاجتماعية إلى إجمالي عدد الأشخاص الضعفاء (يتم تعريفهم على أنهم جميع الأطفال بالإضافة إلى البالغين غير المشمولين بالضمان والتقاعد والأشخاص فوق سن التقاعد الذين لا يتلقون معاشات تقاعدية).

⁹⁷ CCA Report 2023, UN Country Team in Iraq

الرسم البياني 11: الإنفاق العام على الحماية الاجتماعية حسب النوع (% من الناتج المحلي الإجمالي) في عام 2020

البلد	الإنفاق على الصحة (بدون صحة)	معدل الإنفاق على الحماية الاجتماعية (بالنسبة للفئات العمرية)					الإنفاق على الصحة
		الأطفال	الشباب من السكان	كبار السن	القطاع	المصدر	
العراق	7.6	4.0	2.0	5.6	General government	ILO	1.7



ومن منظور آخر، يبدو إنفاق العراق على الحماية الاجتماعية أعلى من نظرائه الإقليميين (حيث يتراوح متوسط الإنفاق على الحماية الاجتماعية في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا 6.2% من الناتج المحلي الإجمالي)، ومع ذلك:

- يعزى ذلك إلى حد كبير إلى الإنفاق على المنافع القائمة على الاشتراكات.
- يكشف تخصيص الأموال العامة لبرامج المساعدات الاجتماعية في العراق عن التزام متواضع بتلبية الاحتياجات المجتمعية. ففي عام 2021، بلغ الإنفاق العام للبلاد على برامج المساعدة الاجتماعية 1.3% من الناتج المحلي الإجمالي، بما في ذلك جوانب مختلفة مثل التحويلات النقدية، إلا أن التحويلات النقدية المشروطة، والدعم العيني أظهرت استثمارات لا تذكر.
- لا يستجيب نظام الحماية الاجتماعية للصدمات، ولا لحالات الطوارئ؛ على الرغم من أن العراق معرض للعديد من الصدمات، ومن المتوقع أن تزداد الصدمات في السنوات القادمة مع مخاطر التغير المناخي.
- وعلاوة على ذلك، لم تتلق الخدمات الصحية غير القائمة على الاشتراكات، ومبادرات المساعدات الاجتماعية الأخرى، والأشغال العامة، وبرامج التغذية المدرسية سوى الحد الأدنى من الدعم المالي.

اللامساواة (2): حسب التغطية بالمساعدات الاجتماعية

هناك برنامجان رئيسيان غير قائمين على الاشتراكات في نظام الحماية الاجتماعية العراقي هما:

- (1) **يعد نظام التوزيع العام في العراق**، الذي تنفذه وزارة التجارة، أكبر برنامج في البلاد من حيث التغطية، حيث يتم توفير السلال الغذائية لحوالي 96% من إجمالي السكان.
- (2) **شبكة الأمان الاجتماعي** هي برنامج للتحويلات النقدية يتم تنفيذه في العراق الاتحادي (باستثناء إقليم كردستان العراق). ويستهدف البرنامج فئات محددة من الأفراد، الذين يُقيّم مستوى فقرهم مقابل خط الفقر الذي تحدده وزارة التخطيط.

الرسم البياني 12: الإنفاق على برنامج شبكة الأمان الاجتماعي (مليار دينار عراقي) وعدد المستفيدين من شبكة الأمان الاجتماعي



- بينما تضاعف نمط الإنفاق على شبكة الأمان الاجتماعي تقريباً في السنوات الأخيرة، ووصل إلى حوالي 1.5 مليون أسرة (7 ملايين فرد) في سنة 2021 كما هو موضح في الرسم البياني أعلاه⁹⁸، فإن مستوى الاستثناء كبير للغاية، كما أن الاستهداف غير فعال، حيث أعلنت وزارة التخطيط في سنة 2018 أن شبكة الأمان الاجتماعي وصلت إلى 20% فقط من الأسر التي تعيش تحت خط الفقر، على الرغم من أنها تغطي ما يقرب من 13% من السكان في العراق الاتحادي.
- كما تستثني شبكة الأمان الاجتماعي إقليم كردستان العراق، على الرغم من استضافته لعدد هائل من النازحين واللاجئين، مما يشير إلى شكل آخر من أشكال اللامساواة.
- كما يواجه النازحون داخلياً الذين يفتقرون إلى الوثائق المدنية خطر استثنائهم من برنامج التوزيع العام.
- بالإضافة إلى العديد من التحديات الأخرى المتعلقة بالتعقيد، ونهج الاستهداف المكلف، والاستهداف غير الفعال، والتنسيق المحدود، وغياب الإحالة بين البرامج (ولا سيما شبكة الأمان الاجتماعي)، والخدمات الاجتماعية، والتدريبية، وخدمات التوظيف المساعدة، إضافة إلى نقص البيانات حول آثار البرامج المختلفة على الأسر المستفيدة من كافة نواحي المؤشرات (بما في ذلك الفقر، والأمن الغذائي، واتخاذ القرارات داخل الأسرة، والوصول إلى الخدمات، والتماسك الاجتماعي إلخ).
- وأخيراً، أدى الافتقار إلى حماية الشيوخوخة إلى فرض ضغوط كبيرة على برامج المساعدة الاجتماعية - من بين 1.385 مليون عراقي في سنة 2020 فوق سن 65 سنة، يتلقى ما مجموعه 226000 منهم مساعدة من شبكة الأمان الاجتماعي لنفس السنة (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، 2022). كما تزداد أهمية هذا الرقم عند معرفة أن 450000 آخرين حصلوا على معاش تقاعدي حكومي (صندوق النقد الدولي، 2022)، مما يظهر اللامساواة بين الأجيال:

52% من كبار السن في العراق لا يتمتعون بالحماية
(أي التغطية بأي منفعة من منافع الحماية الاجتماعية)

VS

يتلقى أكثر من الشباب في سن العمل حالياً مساعدات اجتماعية
نتيجة للاستهداف غير الفعال



⁹⁸ As per Minister of Labour announcement on 20 Sep. 2023

يوجد برنامجان إضافيان غير قائمين على الاشتراكات في العراق،

الأ أن المعلومات المتاحة للعامة عنهما محدودة.

الأول هو راتب المعين المتفرغ الذي تنفذه وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، والمستند إلى القانون رقم 38 -المادة 19 لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لسنة 2013 والذي ينص على دعم الدخل للأفراد الذين يقدمون الرعاية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحتاجون إلى مساعدة مستمرة. ويستفيد من تلك الرواتب 311 ألف مستفيد من بغداد والمحافظات.⁹⁹

والثاني هو دعم الدخل المقدم لأسر الشهداء، وضحايا الإرهاب، والمضطهدين سياسياً، والذي يقدر أنه يغطي أكثر من 575000 شخص، ويكلف حوالي 1٪ من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 2021.

اللامساواة (3): حسب التغطية بالضمان الاجتماعي

يعتبر الضمان الاجتماعي للعاملين من غير موظفي الخدمة المدنية **محدوداً** للغاية في جميع أنحاء العراق. وقدر مسح القوى العاملة لعام 2021 أن أكثر من نصف العاملين في البلد لا يساهمون في الضمان الاجتماعي.

كما وجد مسح حديث¹⁰⁰ أجراه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في سنة 2020 حول المشروعات متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة على المستوى العام أن 0.8% فقط من المؤسسات في العراق مسجلة في الضمان الاجتماعي، وأن 0.1% من المؤسسات متناهية الصغر المشمولة في المسح مسجلة، في حين تم تسجيل 0.6%، و 5.6% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (على الترتيب). ومن الجدير بالذكر أن تسجيل المؤسسة هو شرط مسبق لالتحاق العاملين بالضمان الاجتماعي.

وتتجنب شركات القطاع الخاص تسجيل العاملين لديها في النظام، وفي الوقت نفسه يتردد العاملون في التسجيل نظراً لعدم قدرتهم على تحمل الاشتراكات المطلوبة في ظل تدني الأجور، والظروف الاقتصادية الصعبة، إلى جانب قلة الوعي بمنافع الضمان الاجتماعي، وحقوقهم في الحماية.

ويرافق ذلك بعض الانتهاكات من قبل المؤسسات، بما في ذلك عدم الالتزام بتسجيل جميع العمال، وعدم الإبلاغ بشكل صحيح عن رواتب العمال، واستثناء العمال الأجانب من التسجيل.

وبالنسبة للفئات المهمشة:

أظهرت دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية¹⁰¹، أن تقييم مدى انتفاع اللاجئين بالضمان الاجتماعي هو ممارسة نظرية، حيث لم يتم توظيف أي شخص تمت مقابلته خلال الدراسة في القطاع المنظم، ولم يصرح أي أحد بعلمهم بأي لاجئين عاملين في القطاع المنظم أو حصلوا على انتفاع الضمان الاجتماعي. ولم يكن هناك وضوح قانوني فيما يتعلق بحق اللاجئين الحاصلين على تصاريح عمل في الحصول على منافع الضمان الاجتماعي، الأمر الذي يتزامن مع كون توفير الضمان الاجتماعي للمواطنين العراقيين أنفسهم غير مطبق بشكل كاف حالياً.

يتمتع العمال الوافدين بحماية محدودة للغاية في العراق فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، مقارنة بنظرائهم من المواطنين.

⁹⁹ المصدر

¹⁰⁰ Micro, Small, And Medium-Sized Enterprises Survey - CSO, KRSO and UNDP-2021

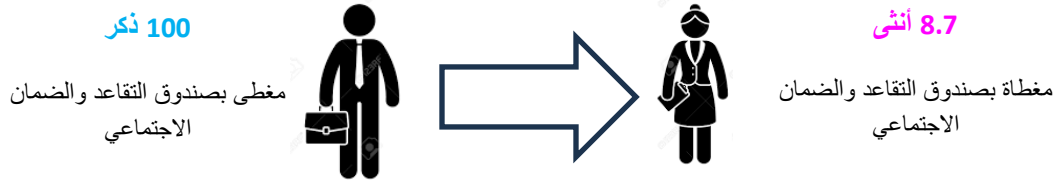
¹⁰¹ Review of National Policy Framework and Practice in Iraq-ILO-2022

والى جانب ذلك، فيما يتعلق بإدخال **إعانة البطالة** بموجب القانون الجديد، تظهر الفجوة التالية:

- يتطلب الشرط المؤهل ما لا يقل عن عامين من تاريخ المساهمة. ومع ذلك، هناك حاجة إلى اجراءات فورية لتحديد كيفية دعم 29.8% من النساء في القوى العاملة العاطلات عن العمل حالياً، حيث تعاني الكثير منهن من "بطالة طويلة الأجل". إضافة الى مراعاة البعد الشبابي لتحدي البطالة، وكيفية دعم الشباب الذين يدخلون سوق العمل، ولكنهم لا يجدون عملاً (ويكونون بالتالي غير قادرين على البدء في بناء تاريخ اشتراكات) دعماً فعالاً وكافياً.

اللامساواة (4): حسب الفجوة بين الجنسين في الضمان الاجتماعي

ما يقرب من 90% من النساء غير موجودات في سوق العمل، مما يعني أنهن لن يتمكن من الوصول إلى برامج الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات في حد ذاتها – إلا بصفتهم من الورثة، إذا كن متزوجات من رجل يعمل بشكل نظامي وتوفى قبلهن. وفي سنة 2019، كشفت بيانات الضمان الاجتماعي أن 2.3%¹⁰² فقط من النساء مشمولات بالتغطية. وعلى سبيل المثال، أشار تقرير حديث إلى أنه مقابل كل 100 ذكر مشمولين بصندوق التقاعد والضمان الاجتماعي، فإن 8.7% فقط من الإناث مشمولات¹⁰³.



ومن ناحية أخرى، كشفت بيانات البنك الدولي عن المشهد الخاص بالنوع الاجتماعي أن 9.14% من النساء حصلن على معاش تقاعدي من القطاع العام في عام 2021. وفيما يلي توضيح لأوجه اللامساواة المحتملة بين الجنسين في مستحقات التقاعد والضمان الاجتماعي:

- (1) وجود فجوة في الأجور بين الجنسين يعني أن بعض النساء سيصبحن مستحقات لمستويات أدنى من تعويض الدخل في معاشاتهن التقاعدية، مقارنة بالرجال الذين أدوا عملاً ذا قيمة مساوية. والواقع أن الفجوة في الأجور بين الجنسين لا تؤدي إلى اللامساواة بين الرجال والنساء العاملين فحسب، بل وبين المتقاعدين من الرجال والنساء، بقدر ما تؤثر على المستحقات التقاعدية، وكذلك بالنسبة للامساواة في المستحقات التقاعدية بين العاملات في القطاع العام والعاملات في القطاع الخاص.
- (2) ثانياً، إن ارتفاع معدل انتشار العمل بدوام جزئي بين العاملات، مقارنة بالرجال، سترجم حتماً إلى تدني المستحقات التقاعدية مقارنة بالرجال (الذين يعملون إلى حد كبير بدوام كامل). وحيثما يكون العمل بدوام جزئي مدفوعاً بالحاجة (أو الرغبة) في الجمع بين العمل بأجر، والمسؤوليات المنزلية غير المدفوعة الأجر، فإن الثمن هنا أيضاً لا يدفع طوال الحياة العملية فحسب، بل وبعد ذلك.
- (3) تتعلق النقطة الأخيرة بقدرة النساء على بناء تاريخ المساهمة المطلوب ليصبحن مستحقات لتقاعد الشيخوخة، بالنظر إلى التوقعات المجتمعية التي تفرض على النساء تحمل معظم مسؤوليات الرعاية في الأسر. وقد تؤدي مسؤوليات الرعاية هذه إلى كسر تاريخ الاشتراكات إذا خرجت النساء من سوق العمل، إما بشكل مؤقت، أو دائم، لرعاية الأطفال، أو أفراد الأسرة الآخرين، ما يجعل النساء مستحقات لمعاشات تقاعدية جزئية فقط، أو يحتجن وقتاً أطول لاستيفاء الحد الأدنى من متطلبات الاشتراك.

وفيما يتعلق بالبرامج غير القائمة على الاشتراكات، أفرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في عام 2022 بأن شبكات الأمان الاجتماعي موزعة بالتساوي تقريباً بين الجنسين، وبالتالي لا توجد مشكلة في هذا الجانب. ومع ذلك، فمن الواضح أن هناك تنسيقاً محدوداً بين البرامج (ولا سيما شبكة الأمان الاجتماعي)، والخدمات الاجتماعية وخدمات التوظيف المساعدة، حيث إن الربط والإحالات بين شبكة الأمان الاجتماعي والخدمات المساعدة ذات الصلة تكاد تكون منعدمة تماماً، كالربط مع الخدمات ذات الأهمية الخاصة للمرأة؛ كإعانة الأطفال، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والرعاية الصحية (ولا سيما الرعاية قبل الولادة وبعدها / للنساء الحوامل والمرضعات)، وخدمات العنف القائم على النوع الاجتماعي، فضلاً عن خدمات دعم التوظيف.

¹⁰² Research about Covid-19 pandemic and gender variance in Iraq-Dr. Wafa'a Mahdawi-2021

¹⁰³ Generation 2050: Turning Iraq's Demographic Gift into an Economic window of opportunity-Dr. Amjad Rabi-ILO 2022

الضرائب والسياسة المالية:

يتعين على أصحاب العمل اقتطاع الضرائب نيابة عن الموظفين، ودفعها إلى السلطات الضريبية شهرياً (وبشكل ربع سنوي في إقليم كردستان العراق)، بالإضافة إلى تقديم الإقرارات الضريبية السنوية نيابة عن موظفيهم. كما تُفرض عقوبات على عدم دفع الضرائب، أو التأخر في دفعها، داخل كل من العراق الاتحادي وإقليم كردستان العراق. وقد تعرضت السياسات الضريبية في العراق لانتقادات من قبل أصحاب العمل بسبب افتقارها إلى الشفافية، والفساد في التحصيل، وآليات الاحتساب السيئة التي لا ترتبط بأرباح المؤسسات، وعدم فرض ضرائب عادلة، ومنصفة.

وقد قامت دراسة حديثة للبنك الدولي¹⁰⁴ نشرت الشهر الماضي بدراسة وتحليل تأثير النفقات العامة، والضرائب على الفقر، واللامساواة في العراق، وتوصلت إلى النتائج التالية المثيرة للاهتمام:

النتيجة (1): السياسة المالية للعراق تحد من اللامساواة على المدى القصير بمقدار 6.7 نقطة جيني (عند تضمين الإنفاق العام على التعليم، والخدمات الصحية، و3.0 نقاط جيني (بدون المنافع العينية المتمثلة بالخدمات التعليمية والصحية).

النتيجة (2): السياسة المالية في العراق تحد من الفقر قصير الأجل بنسبة 5% عند تقييمه باستخدام خط الفقر الدولي البالغ 5.5 دولار أمريكي.

النتيجة (2+1): إن هذه النتائج تعزى إلى التحويلات المباشرة من التحويلات النقدية لشبكة الأمان الاجتماعي المستهدفة للفقر، وبدلات التقاعد السخية. إضافة إلى أن الأسر لا تدفع أي ضرائب تقريباً.

إن إيرادات الضرائب في العراق أقل بكثير حتى من متوسط البلدان ذات الدخل المنخفض. وخلافاً لما هو الحال في معظم البلدان، فإن الأسر العراقية في جميع شرائحها الخمسية، حتى الأكثر ثراء، مستفيدة من السياسة المالية. ونظراً لتقلب أسعار النفط، والاتجاه العالمي للابتعاد عن الوقود الأحفوري، فإن الاعتماد الكبير على النفط، والافتقار إلى قاعدة إيرادات أوسع يشكل تحدياً كبيراً للاستدامة المالية في العراق.

وبالتالي، لا يحتاج الإنفاق الاجتماعي في العراق إلى تعويض الأعباء الضريبية للفقراء.

¹⁰⁴ The effects of fiscal policy on inequality and poverty in Iraq-World Bank Group- Oct 2023

◀ السياق والتحديات الرئيسية



2.1 الأسباب الجذرية للمساواة ومحركاتها داخل سوق العمل في العراق

التحديات الرئيسية – الأسباب الجذرية للمساواة ومحركاتها

التحدي (1)

عدم خلق وظائف كافية

ويرجع ذلك إلى ما يلي:

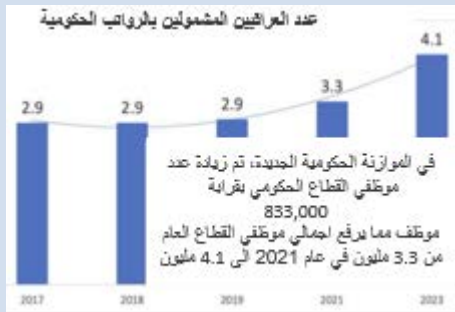
(1) الاقتصاد الريعي:

الاقتصاد الوطني اقتصاد ريعي بشكل أساسي، لأنه يعتمد بشكل كبير على قطاع النفط الذي ساهم بنسبة 99% من الصادرات، و 82% من الميزانية الحكومية، و 90% من إيرادات الميزانية، و 56% من الناتج المحلي الإجمالي، ومع ذلك، فهو يمثل أقل من 1% من العمالة على مدى العقد الماضي. وهكذا، فهو لم يخلق ما يكفي من فرص العمل لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، ولم يعالج ارتفاع معدل البطالة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذا الاعتماد على عائدات النفط من شأنه أن يجعل العراق عرضة لمخاطر اقتصادية جديدة وسط التحول العالمي نحو عالم خال من الكربون، حيث يفقد النفط كسلعة دوره في تغذية الاقتصاد العالمي.

(2) السياق الديموغرافي والنمو السكاني:

يتمتع العراق بأسرع نمو سكاني في المنطقة بمعدل متوسط يبلغ 2.97% سنوياً، مقارنة بما نسبته 1.09% في الدول ذات الدخل المتوسط و 1.84% في غرب آسيا¹⁰⁵. وعلى الرغم من أن هذا يجعل العراق يتمتع ببيئة ديموغرافية مواتية نسبياً تتميز بنمو السكان في سن العمل بمعدل أعلى من إجمالي السكان، إلا أن العراق لم ينجح كثيراً في ترجمة هذه الفرصة الديموغرافية إلى مسار نمو اقتصادي مستدام، من خلال الاستثمارات الإضافية، والأنشطة الاقتصادية، والمشاريع. وبالنسبة، انتهى الأمر بنمو سكان العراق بمعدل أكبر من معدل خلق فرص العمل.

(3) الاعتماد المفرط على خلق فرص العمل في القطاع العام:



يقوض الهيكل الاقتصادي الحالي دور القطاع الخاص باعتباره المحرك الرئيسي لخلق فرص العمل. وتتسم القوى العاملة العراقية بقطاع عام كبير (يمثل حوالي 39% من العمالة)، وفرص محدودة في القطاع الخاص، مدفوعة إلى حد كبير بتوفير القطاع العام للأجور المرتفعة، والمعاشات التقاعدية السخية، والأمن الوظيفي المضمون، مما يزاحم القطاع الخاص، ويثني الناس عن التوجه إلى العمل في القطاع الخاص. ومن الجدير بالذكر أنه تم إضافة عبء إضافي إلى الموازنة العامة للدولة، حيث ارتفعت أجور ومعاشات القطاع العام التقاعدية بنسبة 15% في الموازنة العراقية الأخيرة لسنة 2023-2025، بسبب ارتفاع عدد الموظفين إلى 4.1 مليون موظف¹⁰⁶.

¹⁰⁵ [Generation 2050: Turning Iraq's Demographic Gift into an Economic window of opportunity-Dr. Amjad Rabi-ILO](#)

2022

¹⁰⁶ Credibility, Priorities and Sustainability of Iraqi Budget 2023-2025- GIZ-Jul 2023

(4) الهشاشة السياسية والوضع الأمني:

كان للوضع الأمني تداعيات سيئة على بيئة الأعمال وسوق العمل، حيث أدى الوضع إلى تعطيل النشاط الاقتصادي، وصعب من الوصول إلى الفرص، وإنشاء الأعمال التجارية لخلق فرص عمل لائقة. كما أثر على مستويات التعليم، مما أثر على حجم المهارات في القوى العاملة وحد من احتمالات حصول الداخلين إلى سوق العمل على عمل لائق.

(5) فجوات الإنتاجية:

بينما يشكل النفط الخام 61% من الناتج المحلي الإجمالي للعراق في سنة 2020، فإن 7.74% فقط من الناتج المحلي الإجمالي للعراق يأتي من الأنشطة الزراعية، والإنشائية، والصناعية مجتمعة (والتي من المفترض أن تكون القطاعات الإنتاجية الأكثر توظيفاً للعمالة). وتؤدي هذه الفجوات في الإنتاجية داخل القطاعات الاقتصادية وفيما بينها إلى زيادة اللامساواة بين المؤسسات، وبالتالي بين الأشخاص الذين يعملون في هذه المؤسسات.

والمقلق أكثر أن مؤشر رأس المال البشري، الذي يقيس إنتاجية الجيل القادم من العمال مقارنة بمعيار التعليم الكامل، والصحة التامة، بالنسبة للعراق أقل بكثير مما هو متوقع لمستوى الدخل، ما يعني أن إنتاجية العراق لا تزال متأخرة عن البلدان النظيرة¹⁰⁷.



¹⁰⁷ [Generation 2050: Turning Iraq's Demographic Gift into an Economic window of opportunity-Dr. Amjad Rabi-ILO 2022](#)

التحدي (2)

التعليم وعدم التوافق بين المهارات والطلب في سوق العمل

يعد عدم توافق المهارات في العراق أحد التحديات الكبيرة في سوق العمل التي تؤدي إلى أوجه اللامساواة، حيث:

- تتسم مخرجات النظام التعليمي العراقي بالعشوائية (كماً ونوعاً)، وعدم ارتباطها بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- كما ساهم القطاع العام في عدم توافق المهارات في سوق العمل، حيث يركز الخريجون على اكتساب المهارات ذات الصلة بالقطاع العام (مثل الطب، والهندسة، والعلوم) على حساب التخصصات التي يتطلبها القطاع الخاص.
- لا يستهدف تمويل التعليم والتدريب التقني والمهني كذلك المهارات التي تحتاجها القطاعات الاقتصادية.
- بالإضافة إلى ذلك، لا توجد هيئة لضمان الجودة تشرف على عملية تسجيل التعليم والتدريب التقني والمهني في الإطار الوطني للمؤهلات، فضلاً عن الترخيص، والاعتماد، واختبار المهارات، وإصدار الشهادات.
- لا توجد متابعة واضحة لخريجي التعليم والتدريب المهني والتقني (دراسات التتبع)، أو تحديث للبرامج.

التحدي (3)

الاقتصاد غير المنظم

السمة الرئيسية التي تميز سوق العمل في العراق هي الدرجة العالية من غياب التنظيم. وغالباً ما يقود الاقتصاد غير المنظم إلى حرمان العمال من حقوق العمل الأساسية، والحماية، ويسبب اللامساواة. ويرجع انتشار الاقتصاد غير المنظم في العراق إلى العوائق المتعلقة بما يلي:

- (1) السياق الوطني:
- (2) قدرة الحكومة:
- (3) وضع أصحاب العمل والعمال:

ففي السياق الوطني: أثر الوضع الأمني على مستويات التعليم، مما يؤثر على حجم المهارات في القوى العاملة، ويحد من احتمالات عبور الداخلين إلى سوق العمل على عمل لائق. كما أدى الوضع الأمني إلى ارتفاع معدلات الفقر، والضعف، وهما المحركان الرئيسيان المعروفان للعمل في الاقتصاد غير المنظم، حيث إن الخيارات الأفضل المتاحة للعمال محدودة. كما يؤدي تقلب الوضع الأمني إلى عدم اليقين بشأن الأفق الاقتصادية المستقبلية، ويؤثر بشكل سلبي على استعداد أصحاب العمل لتنظيم عمالهم، وتزويدهم بالعقود.

وبالنسبة لقدرة الحكومة: فهي مقوضه بسبب محدودية الموارد المالية والبشرية. حيث لا تملك الحكومة العراقية، ولا حكومة إقليم كردستان بيانات عن المؤسسات غير المسجلة، ولا القوى العاملة المطلوبة لإجراء التفتيش، بالإضافة إلى التقنية، والأدوات القديمة المتاحة لمفتشي العمل. ولا تتقوض قدرات الحكومة بسبب محدودية الموارد فحسب، بل وبسبب الفساد، الذي يؤدي إلى تراجع القدرة على التخطيط المالي، والإداري، وعدم الكفاءة في التنفيذ، وسوء إدارة الموارد، وغياب الشفافية والمساءلة، وعدم اكتمال اللامركزية. وأخيراً، تفرض العمليات الإدارية اللازمة لتسجيل الأعمال التجارية متطلبات بيروقراطية ثقيلة، والتي تمثل، مع الوقت اللازم لإكمالها، عائقاً أمام التسجيل، والتنظيم. وفي الواقع، تظل إجراءات تسجيل الأعمال التجارية شديدة البيروقراطية، ويصعب التعامل معها، حتى مع إدخال نظام تسجيل الأعمال التجارية الإلكتروني، والذي أفادت التقارير أنه غير فعال. وقد وجد أن الإجراءات الإدارية معقدة بسبب طرق العمل التي عفا عليها الزمن، والافتقار إلى القدرات، وعدم استخدام التقنية، والمركزية المفرطة للصلاحيات، وعدم إمكانية الوصول إلى الخدمات، والمحسوبية، وعدم الكفاءة / تأخر القرارات، وإساءة استخدام السلطة.

وبالنسبة لوضع خصائص أصحاب العمل والعمال وخصائصهم: فإن محدودية وعي العمال والمؤسسات بحقوقهم، والتزاماتهم بموجب القوانين ذات الصلة هي حجر العثرة الأول من حيث الامتثال لهذه القوانين. وفي المقابل، يعتقد بعض العمال أنه حتى لو كانوا على دراية بحقوقهم، فإنهم لن يدافعوا عنها (بما في ذلك من خلال آليات النزاع الرسمية)، خوفاً من فقدان وظائفهم، وبالتالي فاستخدام آليات تسوية المنازعات الرسمية من قبل العمال محدود.

كما أن هناك نقصاً في الحوافز لدى أصحاب العمل لتسجيل مؤسساتهم، وهو ما يتعلق بمسألة الثقة، كما يتعلق بالنقص الملحوظ في الخدمات العامة والخدمات المتاحة للمؤسسات المسجلة. وتشمل هذه، على سبيل المثال، الإعفاءات الضريبية، والأهم من ذلك، الحصول على التمويل، والائتمان. وبالإضافة إلى ذلك فهناك اعتبار - أو عائق - مهم آخر، وهو أن العمال والمؤسسات يواجهون بتكلفة القيام بذلك والاستعداد للدفع (من رسوم التسجيل، والضرائب، والرشاوى المرتبطة بعمليات التفتيش، إلخ).

أما بالنسبة لمسح المؤسسات الذي أجري في سنة 2020¹⁰⁸، فقد كشف المسح أن السبب الرئيسي لعدم التسجيل هو أن المؤسسات لا تعتقد أنها **مطلوبة بالتسجيل (66.5% من المشاركين)**، بينما أشار عدد أقل إلى **الافتقار إلى المعرفة بعملية التسجيل، أو فهمها (6.5%)، أو ارتفاع رسوم التسجيل (3.5%)**.

التحدي (4)

سوق العمل التمييزية

إن نتائج التوظيف بعيدة كل البعد عن التوزيع المتساوي بين الفئات الاجتماعية والديموغرافية المختلفة في العراق. وما يزال أداء الإناث في سوق العمل أسوأ بكثير من أداء الرجال. وعلى غرار ذلك، يبدو أن أداء الأقليات العرقية في أسواق العمل أقل من أداء العمال المنتمين إلى فئات الأغلبية. وفي المقابل، فإن العديد من الفئات الضعيفة، والمهمشة في العراق إما أهملت، أو معرضة لخطر الإهمال، بما في ذلك النساء، والفتيات، والشباب والنازحون، والعمالة الوافدة، واللاجئون، والأشخاص ذوي الإعاقة، والأقليات العرقية، والأشخاص الذين يفتقرون إلى الوثائق المدنية.

وبشكل التمييز في سوق العمل واللامساواة في المعاملة إحدى القوى الكامنة وراء هذه الفوارق المستمرة، ويستمران في إعاقة وصول هذه الفئات إلى مجموعة واسعة من فرص العمل، والمشاركة في برامج التدريب والمهارات، والتعليم إلخ، مما يؤدي بالتالي إلى استمرار التفرقة المهنية، والأجور المتدنية التي يتم الحصول عليها مقابل العمل ذي القيمة المتساوية.

مع الاعتراف بالصعوبة السائدة بسبب **نقص المعلومات الإحصائية على المستوى الوطني** لقياس التمييز، ورصد التقدم المحرز في مكافحة التمييز في الاستخدام والمهنة.

التحدي (5)

ضعف مؤسسات سوق العمل، وسياساتها، وأنظمتها

أولاً، هناك تحديات كبيرة أمام التشريع الفعال، وإنفاذ الامتثال، والتطبيق الفعلي لأحكام قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي بسبب ما يلي:

- ارتفاع مستوى غياب التنظيم.
- **القدرة المحدودة للحكومة** (وهيئات تفتيش العمل) على إنفاذ أحكام كلا القانونين. ففي سنة 2018، لم يكن هناك سوى 231¹⁰⁹ مفتشاً للعمل في العراق الاتحادي، منهم 171 رجلاً و60 امرأة (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، 2018). أما في إقليم كردستان العراق، فكان هناك 21 مفتش عمل، يتركزون في الغالب في المراكز الحضرية الكبرى.
- **محدودية وعي العمال**، وأصحاب العمل بحقوقهم، والتزاماتهم بموجب القوانين ذات الصلة. ويعتقد بعض العمال أنهم حتى لو كانوا على علم بحقوقهم، فإنهم لن يدافعوا عنها (بما في ذلك من خلال آليات النزاع الرسمية)، وذلك خوفاً من فقدان عملهم.
- **التحديات في الوصول إلى العدالة العمالية**، كاستخدام المحدود للآليات الرسمية لحل النزاعات، واللجوء إلى الحلول العشوائية، ومحدودية الوعي بلجان الوساطة والتحكيم الموجودة، نظراً لعدم الإعلان عنها من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلخ.

ثانياً، تم تحديد **الإطار القانوني للتوظيف والمؤسسات** كذلك باعتباره محركاً للامساواة، إما بسبب القيود التي تفرضها القوانين القائمة، أو غياب اللوائح التنفيذية. وبالإضافة إلى ذلك، هناك عوائق أمام **حرية تكوين الجمعيات**، مما يجعل **الحوار الاجتماعي** في العراق يعاني من غياب بيئة قانونية داعمة، كما أن **العمال غير النظاميين غير ممثلين إلى حد كبير من قبل المنظمات العمالية، والنقابات العمالية الرسمية**. وهذا يقوض قدرة العمال على التفاوض الجماعي، وتحسين ظروف عملهم.

وإلى جانب ذلك، فإن بعض اللوائح، وقوانين تسجيل الأعمال التجارية الحالية لا تلبي احتياجات أصحاب الأعمال، بسبب الأعباء المرهقة المفروضة على تنظيم المؤسسات، والافتقار الشديد في الوصول إلى الائتمان، وارتفاع عوائق الدخول والخروج أمام بدء الأعمال التجارية، والنظام القانوني التنظيمي البطيء والمبهم. وعلى سبيل المثال، لا يوجد قانون أو لائحة لتنظيم العاملين لحسابهم الخاص، والشركات المملوكة للأفراد.

¹⁰⁸ Micro, Small, And Medium-Sized Enterprises Survey - CSO, KRSO and UNDP-2021

¹⁰⁹ بما يشمل تفتيش العمل وتفتيش الضمان الاجتماعي

وقد أدى **ضعف الحوكمة** إلى تقويض الثقة في الخدمات، وجودة تقديمها، وتهميش متلقي الخدمات، وذلك بالتوازي مع ما يلي:

- **محدودية التنسيق، والحوار بين أصحاب المصلحة** (الوزارات، والمؤسسات، والبرامج، والتدخلات الحكومية).
- **فجوات البيانات**، ولا سيما فيما يتعلق بالبيانات المنتظمة، والممثلة، والمفصلة، والحديثة عن سوق العمل، والوحدات الاقتصادية، والفئات السكانية. وبالإضافة إلى ذلك، لم يتمكن العراق من إجراء تعداد كامل للسكان منذ أكثر من 30 سنة، واعتمد بدلاً من ذلك على بيانات، وتوقعات جزئية. وبالتالي، إلى أن يتم إجراء تعداد كامل للسكان يعترف بتنوع الفئات السكانية في البلاد، قد يظل الاستهداف غير دقيق، مع خطر عدم الاهتمام بالاحتياجات، خاصة بالنسبة للضعفاء. وسيظل هذا تحدياً رئيسياً لعمليات صنع القرار على مستوى السياسات.

التحدي (6)

القضايا الأخرى

الانطباعات العامة عن اللامساواة:

شمل مسح أجرته لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) مؤخراً في سنة 2022 انطباعات العراقيين حول المساواة الاجتماعية، والاقتصادية، ومحركات اللامساواة، وكشف بناء على ذلك ما يلي:

- **العراقيون أكثر تشاؤماً من التفاؤل** بشأن تجاربهم الحالية، والمستقبلية في مجال المساواة، مقارنة بالمواطنين العرب. ولدى الشباب العراقي أكثر التصورات سلبية حول المساواة الاجتماعية، والاقتصادية الحالية (مع كون **ثلاثة أرباع الشباب المشاركين سلبيين**)، غير أن لديهم أكثر التوقعات إيجابية للمستقبل. والإناث أكثر تفاؤلاً بشكل هامشي من الذكور بشأن تجاربهم الحالية، والمستقبلية في مجال المساواة.
- يعتبر ثلثا العراقيين أن **فرص العمل للشباب أمر بالغ الأهمية لمعالجة اللامساواة** (عدد العراقيين الذين يؤيدون هذا الأمر أكبر مقارنة بالمواطنين العرب). ومع ذلك، فهم أقل أملاً في حدوث ذلك. ويعتقد اثنان فقط من كل خمسة عراقيين أنه سيكون هناك المزيد من الوظائف اللائقة، والمثمرة في السنوات الخمس المقبلة. وتتمتع النساء العراقيات بثقة أكبر قليلاً في أنه ستكون هناك وظائف لائقة، ومثمرة، مقارنة بالرجال العراقيين.
- **لمعالجة أوجه اللامساواة، يعتقد العراقيون أنه يجب معالجة المحركات التالية:**
 - (1) **عدم كفاية فرص العمل التي يخلقها القطاع الخاص، (2) تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، (3) عدم توافق نظام التعليم.**
- يتوقع 60% من المشاركين العراقيين أن عدم خلق فرص عمل كافية من قبل القطاع الخاص هو من محركات اللامساواة، ويجب تعزيزه من خلال تعزيز مناخ الاستثمار، وقطاع الزراعة المنظم، وجهود إعادة الإعمار في مرحلة ما بعد الصراع.
- يتوقع 33.3% من المشاركين العراقيين أن يكون تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محركاً للامساواة، ويجب تعزيزه من خلال تشجيع الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، وخفض التكاليف المرتبطة به، وبناء الوعي، وتعزيز الضمانات من قبل المؤسسات المالية.
- يتوقع 25% من المشاركين العراقيين أن يكون عدم توافق نظام التعليم مع المهارات المطلوبة في سوق العمل من محركات اللامساواة، ويجب إصلاحه بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل.
- بالإضافة إلى ذلك، فقد تم تحديد مكافحة الفساد، وتقديم الدعم المالي للأسر ذات الدخل المتدني، باعتبارهما من الأمور بالغة الأهمية لمعالجة اللامساواة.

تمت دراسة العلاقات حول كيفية تعبير البالغين في العراق عن ثقتهم في المؤسسات الوطنية، وجودة الحياة، وجودة تقديم الخدمات في ورقة بحثية أخرى أعدها البنك الدولي¹¹⁰. وأظهرت النتائج **انخفاض معدلات قبول قيادة البلد، وانخفاض في مستوى المعيشة، وتوقعات متدنية لفرص العمل.** وفي المتوسط، أعرب 38% فقط من البالغين في العراق عن ثقتهم في المؤسسات الوطنية، وهي نسبة أدنى بكثير من مستوى الدول المقارنة.

¹¹⁰ Changing Perceptions of Institutions and Standard of Living in Iraq-World Bank Group-Sept 2021

2-2 الأسباب الجذرية للامساواة ومحركاتها خارج سوق العمل في العراق

التحديات الرئيسية – الأسباب الجذرية للامساواة ومحركاتها

التحدي (1)

أثر التغير المناخي

يعد العراق من بين الدول الأكثر عرضة لصدمات التغير المناخي، سواء من الناحية المادية (ارتفاع درجة الحرارة، وشح المياه، والظواهر المناخية بالغة الشدة)، أو من الناحية المالية.

ويؤدي التغير المناخي بالفعل إلى زيادة اللامساواة في العراق¹¹¹، الأمر الذي قد يؤدي في نهاية المطاف إلى جولات أخرى من الاضطرابات المدنية، والهشاشة. ويرجع ذلك إلى ما يلي:

(1) التأثير على الوظائف، وسبل العيش، والهجرة:

سيؤثر التغير المناخي على الوظائف في قطاع الزراعة، وسلاسل القيمة ذات الصلة، مع تأثير العمالة غير الماهرة بشكل غير متناسب، حيث سيتراجع الطلب على العمالة غير الماهرة بنسبة 11.5%.

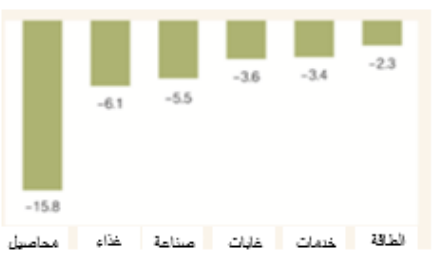
وبناء على ذلك، سيهجر المزارعون أراضيهم. ففي ديسمبر 2022، سجلت المنظمة الدولية للهجرة 68,670 فردا نازحا¹¹² من المحافظات الوسطى، والجنوبية بسبب الجفاف، مما يمثل زيادة بنسبة 277% عن إجمالي النازحين في ديسمبر 2021.

كما يمكن أن يؤدي الجفاف وتندرة المياه إلى تفاقم معدلات الفقر في جميع أنحاء البلاد، ليس فقط بسبب فقدان الوظائف وتناقص الأجور ولكن أيضا لأنهما يؤديان إلى زيادة أسعار الوقود والكهرباء، مما يؤدي إلى انخفاض القوة الشرائية للأسر¹¹³.



(2) التأثير على إنتاجية المحاصيل والقدرة المالية:

سيؤدي التغير المناخي إلى تفاقم الانخفاض في توفر المياه، وانخفاض إنتاجية العديد من المحاصيل بنسبة 16% على الأقل. ويمكن أن يؤدي تأثير انخفاض توفر المياه بنسبة 20%، وارتفاع درجات الحرارة على إنتاجية المحاصيل إلى انخفاض بنسبة 3.9% في الناتج المحلي الإجمالي على المدى المتوسط. وسوف يقتصر ذلك بالزيادات المتوقعة في أسعار المواد الغذائية الناجمة عن انخفاض إنتاج المحاصيل، مما سيؤثر على الصناعات التحويلية؛ مثل التصنيع الغذائي، والخدمات؛ مثل تجارة المواد الغذائية بالتجزئة، والمطاعم، والفنادق، وما يرتبط بها من أعمال البناء والنقل. وبالتالي، سيؤثر هذا بشكل غير متناسب على الشرائح الأكثر فقرا وضعفا من السكان.



(3) التأثير على صحة العاملين وإنتاجيتهم

ستكون الخيارات المتاحة للعمال غير المهرة للتكيف مع التغيرات الناجمة عن المناخ في سوق العمل محدودة. وتواجه إنتاجية العمال مخاطر مباشرة ناجمة عن التغير المناخي من خلال التعرض لدرجات حرارة أعلى. ومن المتوقع أن يكون عمال قطاعي الزراعة والبناء هم الأكثر تأثرا بظروف العمل الأكثر حرارة: إذ يتعرض 35% من العمال الزراعيين في العراق، ونسبة مماثلة من عمال البناء لظروف الحرارة الشديدة. وفي هذه القطاعات، حيث يندر أن تكون الوظائف نظامية، أو مقابل رواتب، وحيث يرتبط الأجر بشكل مباشر بالناتج، فإن تدني إنتاجية العمل يترجم إلى خسارة في الأرباح.

¹¹¹ Country Climate and Development Report- World Bank Group-Nov 2022

¹¹² CCA 2023-Common Country Analysis Report-UN Country Team in Iraq

¹¹³ وفي ظل سيناريو زيادة ندرة المياه بنسبة 20% بحلول عام 2050، يمكن أن يرتفع مؤشر أسعار المستهلك بنسبة 13.5%. ومن شأن زيادة الأسعار بنحو 10% أن تؤدي إلى زيادة الفقر النقدي بنسبة 1.6% في نفس الفترة، مع احتمال أن يجد عدد أكبر من الناس صعوبة في توفير السلع الأساسية (البنك الدولي 2020/09/28 و 2022/11/09).

(4) التأثير على الاضطرابات الاجتماعية:

كان الجفاف هو المحفز لبعض الاحتجاجات في العراق في السنوات القليلة الماضية. على سبيل المثال، بعد سلسلة من الاحتجاجات في 2018-2019 للمطالبة بخدمات أفضل وانتقاد سوء نوعية المياه في العديد من المدن، مثل البصرة في جنوب العراق، أعلنت الحكومة عن بناء محطات تحلية المياه، والتي، على الرغم من أنها تركز على الاستهلاك البشري، يمكن أن تقلل الضغط على الموارد المائية (AR 25/11/2019; Mason 18/04/2022). وقد ساهم الجفاف في ارتفاع الأسعار، وهو ما احتج عليه العراقيون في عام 2022. ونتيجة للاحتجاجات، أعلنت الحكومة عن سلسلة من الإجراءات، بما في ذلك علاوة شهرية تبلغ حوالي 70 دولارًا أمريكيًا لأصحاب المعاشات التقاعدية الذين يقل دخلهم عن 700 دولار أمريكي وموظفي الخدمة المدنية الذين يتقاضون أقل من 340 دولارًا أمريكيًا. كما علق العراق الرسوم الجمركية على المنتجات الغذائية لمدة شهرين، مما زاد العبء على الإنفاق الحكومي وسلط الضوء على هشاشة نظام الإمدادات الغذائية في البلاد (الجزيرة 09/03/2022). يمكن أن يكون للجفاف الحالي تأثيرات مماثلة على الاستقرار الاجتماعي مثل الجفاف الذي حدث في الفترة 2006-2010، عندما دفع فقدان سبل العيش والإحباط الناس إلى الانضمام إلى الجماعات المسلحة (مثل تنظيم الدولة الإسلامية في العراق وسوريا، الذي سيطر على مناطق واسعة في كلا البلدين). (Ünver et al. 25/12/2021). تخلق الظروف المحفوفة بالمخاطر للمجتمعات الزراعية حوافز للبحث عن سبل العيش من مصادر غير مشروعة، مما يجبر الكثيرين على الانضمام إلى الجماعات العسكرية أو الانخراط في أنشطة غير قانونية (NUPI 07/04/2022).

عدم كفاية الحماية الاجتماعية

التحدي (2)

ما يزال مشهد الحماية الاجتماعية معقدًا، وغير كافٍ، ومجزأ، مما يؤدي إلى العديد من أوجه اللامساواة للأسباب التالية:

(1) الاستهداف غير الفعال:

يعاني النظام الحالي لشبكة الأمان الاجتماعي من خلل في نهج الاستهداف، وأخطاء كبيرة، مما يؤدي إلى إهمال الكثيرين؛ كالفئات الأكثر ضعفاً، وكبار السن، والأطفال، والنساء الحوامل، والنازحين داخليا إلخ.

(2) التنسيق المحدود بين البرامج والوزارات:

لا تتم معالجة جذور الضعف بشكل صحيح من خلال النظام للحد من الإقصاء الاجتماعي، وتعزيز النمو العادل، حيث أن التنسيق بين البرامج (ولا سيما شبكة الأمان الاجتماعي)، والخدمات الاجتماعية، وخدمات التوظيف المساعدة محدود. كما أن الربط والإحالات بين شبكة الأمان الاجتماعي، والخدمات المساعدة ذات الصلة منعدمة تماماً تقريباً، كالربط مع برامج التدريب والتأهيل، أو المنح الصغيرة، أو الخدمات ذات الصلة بالمرأة؛ كترعاية الأطفال، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، والرعاية الصحية (ولا سيما رعاية ما قبل الولادة، ورعاية ما بعد الولادة)، وخدمات العنف القائم على النوع الاجتماعي، فضلاً عن خدمات دعم التوظيف.

(3) القدرات المؤسسية المحدودة:

يتعلق هذا أولاً بقدرة الأخصائيين الاجتماعيين المحدودة، حيث لا تعد إدارة الحالات، والإحالات حالياً جزءاً من مسؤولياتهم. ومن جهة أخرى، فإن عدد الأخصائيين الاجتماعيين في العراق منخفض.

ثانياً، هناك نقص في المعلومات المتاحة للجمهور حول مجموعة واسعة من القضايا المتعلقة بالحماية الاجتماعية؛ مثل بيانات الأسر القديمة، ولا سيما البيانات التي يتم الحصول عليها عادة عن طريق التعداد السكاني، وبيانات الفقر، والرفاه، حيث من المحتمل أن يظل الاستهداف غير دقيق بناءً على هذه الفجوة، مع خطر إهمال الاحتياج، ولا سيما بالنسبة للفئات الضعيفة. كما لا توجد بيانات عن تأثيرات البرامج على المستفيدين من نواحي المؤشرات (الخاصة بالفقر، والأمن الغذائي، وصنع القرار داخل الأسرة، والحصول على الخدمات، والتماسك الاجتماعي إلخ...)، وكيف يؤثر أداء تنفيذ البرنامج على تلك النتائج، ومعلومات ممثلة على المستوى الوطني حول التحديات التي قد يواجهها الناس (ولا سيما النساء) في الوصول إلى البرامج؛ وغير ذلك الكثير.

التحدي (3)

تدني الاستفادة من التحول الرقمي

ما تزال هناك فجوات في استخدام الأدوات الرقمية في العراق؛ كالتسويق عبر الإنترنت، وأنظمة الدفع الإلكتروني، والتجارة الإلكترونية، والعمل عن بعد، والمنصات عبر الإنترنت، وأنظمة الحكومة الإلكترونية للتسجيل، والتراخيص إلخ، بالإضافة إلى تقنيات الري الحديثة، وطرق إدارة المياه.

ومن العوائق الرئيسية أمام التحول الرقمي، وتطوير الخدمات الإلكترونية في العراق هو **عدم وجود سجل وطني موحد**، من شأنه أن يمنح الحكومة فهما واضحا لسكان البلاد، بالإضافة إلى مكونات **البنية التحتية المفقودة، أو غير الكافية في المؤسسات الحكومية**. كما أن هناك **نقصا في المهارات الرقمية، ولا سيما بين الشباب** (حيث يفقر 59.2%¹¹⁴ من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 24 سنة إلى المهارات الرقمية اللازمة للتوظيف، والشمول الاجتماعي)؛ لأن المناهج الدراسية في مستويات التعليم المختلفة لا تلتقي حتى الآن متطلبات الاقتصاد الرقمي، والمجتمع الرقمي. وتؤدي الفوارق العميقة بين البلدان، وبين المنتمين إلى المجتمعات الأشد فقرا إلى زيادة أوجه اللامساواة.

ويتسم التحول الرقمي بالقدرة على دعم التحول الاقتصادي في العراق بتحسين القدرة على الوصول إلى المعلومات، وخفض تكاليف المعاملات، وتحسين القدرة على الوصول إلى أسواق جديدة. وهناك حاجة إلى إجراء تحسينات في البنية التحتية (إنترنت، ومنصات رقمية بأسعار ميسورة، وذات جودة)، والخدمات المالية الرقمية (القدرة على الدفع، والادخار، والاقتراض، والاستثمار من خلال أدوات مالية رقمية متنوعة)، والمهارات الرقمية، وريادة الأعمال الرقمية لتسخير إمكانات التقنيات الرقمية.

التحدي (4)

القضايا الأخرى

محركات اللامساواة بين الجنسين:

تتحمل الملايين من الفتيات المراهقات، والنساء في العراق **مسؤوليات منزلية، ومسؤوليات رعاية كبيرة**، ويتحملن مسؤولية غير متناسبة في تأمين الغذاء، والماء، والوقود، إلى جانب عبء غير عادل لرعاية المرضى، وكبار السن. وتزيد هذه العوامل من مضاعفة الفجوة بين الجنسين في التعليم من خلال فرض ضغط إضافي على الفتيات، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات التغيب عن المدارس، وتدني معدلات الالتحاق بالمدارس، وتدني معدلات إكمال الدراسة، ولا سيما للشرائح الخمسية الأقل ثروة، وارتفاع معدلات ترك الدراسة، إلى جانب زيادة التعرض لجميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.

ومن العوامل المساهمة المهمة كذلك **الزواج المبكر للفتيات**، حيث تشير بيانات المسح العنقودي متعدد المؤشرات إلى انتشار مرتفع نسبيا للزواج المبكر، حيث أفادت 7% من الإناث المشاركات بأنهن تزوجن قبل سن 15 سنة، و28% منهن تزوجن قبل سن 18 سنة. كما أن معدلات الزواج قبل سن 18 سنة أعلى بين الشرائح الخمسية الأفقر من حيث الدخل، مقارنة بالشرائح الأكثر ثراء، وهي أعلى بين النساء اللاتي لا يملكن تحصيلًا علميًا، أو يملكن تحصيلًا علميًا متدنياً.

وتتعلق مجموعة أخرى من العوائق **بالتقاليد، والأعراف الاجتماعية** التي تحد من قدرة المرأة على الانخراط في عمل مدفوع الأجر خارج المنزل. كما يمكن أن تؤثر الأعراف الاجتماعية على المشاركة في سوق العمل بتحديد السلوك المقبول، وبالتالي التأثير على (تقييد) السلوكيات، والاختيارات، والتفضيلات. وقد أظهر استطلاع للرأي أجرته مؤسسة غالوب في سنة 2016 أن 54% فقط من المشاركين في العراق (رجالاً ونساءً على حد سواء) وافقوا على عبارة "من المقبول تماماً أن تحصل أي امرأة في عائلتك على وظيفة مدفوعة الأجر خارج المنزل إذا أرادت ذلك".

والعامل الآخر هو **التمييز، والتحرش** الذي تواجهه النساء في سوق العمل، على الرغم من أن قانون العمل العراقي يغطي ذلك، من خلال السعي إلى مكافئته، والنص على عقوبات لمرتكبيه. ولذلك، قد تشير البيانات إلى التطبيق المحدود لهذه الأحكام. وفي حين أن الإحصائيات حول التحرش في المجتمع العراقي محدودة، فقد وجد مسح نشره منتدى الإعلاميات العراقيات سنة 2015 أن 8 من كل 10 نساء في العراق تعرضن لشكل من أشكال التحرش الجنسي في وسائل النقل، أو في مكان العمل.

وهناك تحد آخر يتعلق **بتوفر البنية التحتية، وخدمات الدعم ذات الصلة** على النحو التالي:

¹¹⁴ UNICEF 2022

- **خدمات رعاية الأطفال:** تعتبر العائق الأصعب أمام دخول النساء إلى مكان العمل¹¹⁵، حيث يستفيد عدد قليل يصل إلى 0.7% من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0-4 سنوات من خدمات رعاية الأطفال الرسمية¹¹⁶. وقد تعكس هذه المعدلات المتدنية القيود المفروضة على جانبي العرض والطلب على حد سواء. فعلى جانب العرض، من المعلوم أن توفر خدمات رعاية الأطفال، والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة محدود للغاية في العراق، ويهيمن مقدمو الخدمات من القطاع الخاص على ما هو متاح منها، وقد لا يكون ذلك ميسور التكلفة بالتزامن مع عدم توفر الإعانات أو الأنواع أخرى من الدعم المالي لهذه الخدمة. وعلى جانب الطلب، قد يكون الإقبال على الخدمات ضعيفا حتى عندما تكون متاحة وبأسعار ميسورة، نظرا للأعراف السائدة حول أدوار النساء.
- **النقل:** بشكل عام، تعتبر البنية التحتية لوسائل النقل العام في العراق ضعيفة نسبياً، مما قد يحد من قدرة النساء على الوصول إلى فرص العمل البعيدة عن منازلهن إذا لم يملكن سيارات خاصة. وفي المقابل، تشير الأدلة إلى أن وسائل النقل العام قد لا تعتبر آمنة، حيث أشارت نتائج المسح الاجتماعي والصحي المتكامل للمرأة العراقية إلى أن 10.5% من المشاركات تعرضن للعنف القائم على النوع الاجتماعي أثناء وجودهن في وسائل النقل العام. وهذا قد يمنع النساء من استخدام وسائل النقل، مما قد يؤثر على قدرتهن على العثور على عمل خارج المنزل.
- **خدمات الرعاية لكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة:** سيؤدي عدم توفر خدمات رعاية جيدة وبأسعار ميسورة لهذه الفئات السكانية في العراق إلى زيادة عبء مسؤوليات الرعاية الملقى على عاتق النساء، كما قد يساهم في منع النساء من دخول سوق العمل أو البقاء فيه - التحدي الذي سيزداد مع زيادة شيخوخة السكان.

¹¹⁵ According to the latest Arab Barometer conducted in 2022, among the six options provided in the questionnaire.

¹¹⁶ (World Bank, 2023).

◀ السياق السياسي والفرص الرئيسية



1-3 الأولويات العامة للحكومة، والتقدم المحرز نحو تحقيق المساواة في قطاع العمل

1-1-3 الحقوق، والأهداف، والاستراتيجيات الوطنية

يوفر **الدستور العراقي** سنة 2005 حماية قوية ضد التمييز، ويضمن المساواة في المعاملة لجميع العراقيين بغض النظر عن الجنس، أو العرق، أو القومية، أو الأصل، أو اللون، أو الدين، أو المذهب، أو المعتقد، أو الرأي، أو الوضع الاقتصادي، أو الاجتماعي¹¹⁷، بالإضافة إلى ضمان تكافؤ الفرص لجميع العراقيين¹¹⁸، **والحق في العمل**، **والحق في تكوين الجمعيات**، **والنقابات العمالية**، أو **الانضمام إليها**¹¹⁹.

وإلى جانب ذلك، يحظر **قانون العمل العراقي** رقم 37 لعام 2015، ومشروع قانون العمل لإقليم كردستان العراق (في سبتمبر 2021) التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الطائفة الدينية، أو الرأي، أو المعتقد السياسي، أو الأصل، أو القومية. ويهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة القائمة على العدالة الاجتماعية، والمساواة، وتأمين العمل اللائق للجميع دون أي تمييز، وبناء الاقتصاد الوطني، وتحقيق حقوق الإنسان، والحريات الأساسية¹²⁰. كما يدعو إلى تكافؤ الفرص¹²¹، وينص على القضاء على التمييز في الاستخدام، والمهنة¹²²، ويحظر أي انتهاك لمبدأ تكافؤ الفرص، والمساواة في المعاملة¹²³.

كما تحدد قوانين العمل شروط العمل. وفي الواقع، فإن حماية الأجور، بما في ذلك الحق في الحد الأدنى للأجور، وتنظيم ساعات العمل، والصحة والسلامة المهنية، تنطبق بالتساوي على جميع العمال المشمولين بقانون العمل.

أما بالنسبة **للمساواة بين الجنسين**، فيضمن الدستور العراقي الأمان الاجتماعي، والصحي للمرأة¹²⁴، في حين ينص قانون العمل على المساواة في الأجر للعاملين، والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية¹²⁵، ويمنح المرأة الحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 14 أسبوعاً¹²⁶، وإجازة أمومة خاصة غير مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد على سنة؛ لرعاية طفلها¹²⁷، وفترة راحة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية يومياً¹²⁸. كما يشترط القانون على الشركات "بناء دور حضانه" كوسيلة لتسهيل مشاركة المرأة في مكان العمل¹²⁹. ويحظر التحرش الجنسي في الاستخدام، والمهنة¹³⁰، أو تشغيل المرأة ليلاً¹³¹، أو إجبار المرأة الحامل، أو المرضع على القيام بأنشطة ضارة¹³².

¹¹⁷ Iraqi Constitution- Article 14

¹¹⁸ Iraqi Constitution- Article 16

¹¹⁹ Iraqi Constitution- Article 22

¹²⁰ Labour Law No.37 for 2015-Article (2)

¹²¹ Labour Law No.37 for 2015-Article (4)

¹²² Labour Law No.37 for 2015-Article (6)

¹²³ Labour Law No.37 for 2015-Article (8)

¹²⁴ Iraqi Constitution- Article 30

¹²⁵ Labour Law No.37 for 2015-Article (53)

¹²⁶ Labour Law No.37 for 2015-Article (87)

¹²⁷ Labour Law No.37 for 2015-Article (89)

¹²⁸ Labour Law No.37 for 2015-Article (86)

¹²⁹ Labour Law No.37 for 2015-Article (92)

¹³⁰ Labour Law No.37 for 2015-Article (10)

¹³¹ Labour Law No.37 for 2015-Article (86)- unless the performance of night work is necessary, because of a force majeure, for preserving raw materials or perishable products, or if a force majeure led to an unexpected suspension of the work at an enterprise, provided this is not repeated.

¹³² Labour Law No.37 for 2015-Article (85)

والحق في التعليم هو حق من حقوق الإنسان منصوص عليه في الدستور العراقي¹³³ الذي يضمن كذلك مكافحة الأمية، ويجعل التعليم الأساسي "إلزامياً" لجميع العراقيين، و"مجانياً" في جميع مراحله. وتنص التشريعات الأخرى على مزيد من التفاصيل حول الحق في التعليم. ومن ذلك على سبيل المثال:

- يلزم قانون التعليم رقم 118 (1976) الدولة بتوفير كافة المرافق اللازمة للتعليم.
- بالإضافة إلى ذلك، فإن القانون رقم 38 (2013) بشأن رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة يلزم وزارة التربية بتوفير التعليم الأساسي، والثانوي بجميع أنواعه للأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، كما يلزم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتوفير التدريب المهني لهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل.

وإلى جانب ذلك، خصص القانون السابق رقم 38 (2013) للأشخاص ذوي الإعاقة حصة لا تقل عن 5% لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في كل منشأة من منشآت القطاع العام. أما بالنسبة للقطاع المختلط، فأصحاب العمل ملزمون بتشغيل عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة إذا كان إجمالي عدد العمال بين 30-60 عاملاً، وبنسبة لا تقل عن 3% من إجمالي العمال إذا كان عدد العاملين أكثر من 60 عاملاً.

وعلاوة على ذلك، فقد صادق العراق على العديد من **اتفاقيات حقوق الإنسان الرئيسية**، بما في ذلك العديد من الاتفاقيات التي لها تأثير إيجابي على الجميع، بما في ذلك الفئات الأكثر ضعفاً، مثل:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR)
- الاتفاقية الدولية بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (ICERD)
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100/1951 الخاصة بالمساواة في الأجر
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102/1952 الخاصة بالضمان الاجتماعي
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111/1958 الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131/1970 الخاصة بالحد الأدنى من الأجر
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل FPRW 1998
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144/1978 الخاصة بالمشاروات الثلاثية
- اتفاقية حقوق الطفل
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
- وغيرها الكثير¹³⁴.

وفي الآونة الأخيرة، كان الانجاز الرئيسي هو: اعتماد قانون الضمان الاجتماعي الجديد رقم 18 لسنة 2023¹³⁵ للعاملين في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني والعمال المتعاقدين في دوائر الدولة والقطاع العام، مع تغييرات رئيسية جديدة تجعل نظام الضمان الاجتماعي في العراق أكثر توافقاً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية (المعايير الدنيا) للضمان الاجتماعي، 1952 (رقم 102)، والذي صادقت عليه الحكومة العراقية رسمياً في مارس 2023. والتغييرات الرئيسية التي أدخلها القانون هي:

- توسيع التغطية القانونية لنظام الضمان الاجتماعي لتشمل جميع العاملين، بما في ذلك العمال غير النظاميين، والعاملون لحسابهم الخاص، والعاملون المساهمون في الأسر، وربات البيوت.
- استحداث مجموعة واسعة من المستحقات والمنافع لأول مرة؛ بما في ذلك إعانات الأمومة، والبطالة (حيث سيضمن استحداث إعانات الأمومة دعم النساء قبل الولادة، وأثناءها، وبعدها، مما قد يؤدي إلى تحسين النتائج الصحية، في حين أن إعانات البطالة بالغة الأهمية لمنع العمال الذين يصبحون عاطلين عن العمل من الوقوع في الفقر، وتوفير الدعم لهم أثناء بحثهم عن فرص عمل جديدة).
- توفير التأمين الصحي الذي يتم الحصول عليه من مقدمي الخدمة من الجهات العامة، والتعاونية، والخاصة.
- منح مكافأة نهاية الخدمة.
- معالجة مسألة القدرة على دفع الاشتراكات بين العاملين في القطاع غير المنظم؛ لضمان الطلب على الضمان الاجتماعي من خلال إلزام القانون بتوجيه التمويل الضريبي لدعم المساهمات في شق الحماية طويل الأجل (المعاشات التقاعدية، والورثة، والإعاقة طويلة

¹³³ Iraqi Constitution- Article 34

¹³⁴ [List of Iraq Ratifications for ILO Conventions](#)

¹³⁵ يحل القانون الجديد محل القانون رقم 39 بشأن التقاعد والضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص لسنة 1979

الأجل) للعاملين المؤهلين في الاقتصاد غير المنظم. ويبقى دعم المساهمة بديلاً أقل تكلفة لتقديم المساعدة الاجتماعية، وحافزاً للأشخاص في سن العمل.

وبالإضافة إلى ذلك، تم مؤخراً اعتماد السياسات والقوانين ذات الصلة التالية، (أو سيجري اعتمادها قريباً):

(1) في المقام الأول، تعكف حكومة العراق على إقرار **سياسة التشغيل الوطنية**، بدعم فني من قبل منظمة العمل الدولية. وسترکز السياسة بقوة على غياب التنظيم في سوق العمل، مع تحديد التدخلات الرئيسية لمواجهة هذا التحدي، نظراً لأهميته بالنسبة للعمالة ككل. وسوف تضع سياسة التشغيل الوطنية الأساس لحوار اجتماعي بناء، ومستتير؛ لضمان ملائمة المستقبل الاقتصادي للعراق للجميع، وعدم إهماله لأحد.

(2) إصدار أول **سياسة لتفتيش العمل** سنة 2022 لتنظيم عملية التفتيش وفق الالتزامات الدولية، وتحقيق أسس العدالة، والحماية، والالتزام؛ بضمان تنفيذ أحكام القوانين، والتعليمات الصادرة المتعلقة بشروط، وأحكام العمل، والتأمينات الاجتماعية، وحماية العمال، وحقوقهم أثناء العمل، وتأمين بيئة العمل.

(3) إصدار أول **سياسة للسلامة والصحة المهنية** سنة 2022 لحماية العامل من المخاطر الصحية الناتجة عن العمل، أو المصاحبة للعمل، أو التي تحدث أثناء العمل، وذلك بمراقبة الالتزام بمبادئ، ومعايير السلامة والصحة المهنية، وتفتيش العمل، والنظر في الإطار التنظيمي، بما في ذلك القوانين، واللوائح، من خلال المراقبة، والتبليغ من قبل الموظفين المسؤولين، حتى يتمكن العمال، والمجتمعات المجاورة، والبيئة ككل من التمتع بظروف خالية من المخاطر قدر الإمكان، بالإضافة إلى تعزيز مفهوم السلامة والصحة المهنية للمستفيدين.

(4) إصدار **التعديل الأول لقانون دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل**¹³⁶ رقم (14) لسنة 2023 والذي استحدث شروطاً، وتعليمات جديدة، ورفع السقف الأعلى لإقراض المشاريع الصغيرة.

(5) مشروع **تعديل قانون محو الأمية**، والذي يركز على تطوير مراكز محو الأمية وتعليم المهارات الحياتية، من خلال إيجاد مصادر دخل جديدة / طرق تمويل ذاتي لتطوير عمل هذه المراكز، بالإضافة إلى شمول الذكور في الورش التعليمية. والأهم من ذلك، السماح لخريجي المدارس الأساسية من التعليم غير النظامي بإكمال دراستهم المتوسطة والإعدادية / تعليمهم الثانوية.

(6) تمت صياغة **قانون تكميلي لنموذج جديد لإدارة التعليم والتدريب المهني والتقني**. وفي عام 2021، وافق مجلس الوزراء على جزء واحد (فقط) من مشروع القانون: إطار المؤهلات الفنية والمهنية العراقي، والذي من المفترض أن يساعد في تخفيف العوائق التي تحول دون وصول اللاجئين إلى التعليم العالي.

(7) علاوة على ذلك، يجري العمل حالياً على ما يلي:

- ✓ مراجعة قانون العمل لإقليم كردستان العراق.
- ✓ صياغة سياسة وطنية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة.
- ✓ إعداد السياسة الوطنية لمنع التمييز في الاستخدام والمهنة، حيث بدأ العمل على الخطوة التمهيدية الأولى لجمع البيانات حول أشكال التمييز الموجودة في سوق العمل العراقي.
- ✓ مراجعة مشروع "قانون التنظيمات النقابية".
- ✓ وضع "لوائح خاصة للعمالة الوافدة".

¹³⁶ رغم أن التعديل ما زال يفتقر إلى معيار واضح لتصنيف المشاريع حسب حجمها، والذي يعتمد على عدد الموظفين فقط (يجب ألا يزيد عن 10 أشخاص)، وهو ما قد لا يعكس الحجم الحقيقي للمشروع. وإلى جانب ذلك، فإن القانون لا يغطي الشرائح الأخرى كالمؤسسات الصغيرة أو المتوسطة. كما أن تسجيل المؤسسات ليس مفروضاً، ولا مدعوماً لتعزيز التنظيم والانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

كما تحدد العديد من **الاستراتيجيات الوطنية الحالية** الأهداف المتعلقة بتعزيز التنمية الاقتصادية بشكل عام كما يلي:

- **يركز البرنامج الحكومي الجديد** لسنة 2022 على معالجة قضايا البطالة، وخلق فرص عمل للشباب، والشابات، وإصلاح القطاعات الاقتصادية، والمالية، ولا سيما قطاعات الزراعة، والصناعة، والمصارف، ودعم القطاع الخاص. ويتضمن البرنامج 23 مجالا مختلفاً، منها: مكافحة البطالة، وخلق فرص العمل، والاستثمار، والحماية الاجتماعية، ومكافحة الفقر، وحقوق الإنسان، وتمكين المرأة، والتشريعات السياسية، والإصلاحات. وفي إطار السعي لمعالجة معدلات البطالة المرتفعة، سيقدم البرنامج الدعم للقطاعين العام والخاص، فضلاً عن تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة، والمتوسطة، وتقديم القروض الميسرة. ويسلط البرنامج الضوء على إصلاح نظام المساعدة الاجتماعية، وإقرار قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد باعتباره من أولويات هذه الحكومة.
- **تركز استراتيجية الحد من الفقر** على تحسين حياة المواطنين الفقراء من خلال الأمن، والاستقرار، والحكم الرشيد، والتوزيع العادل، وتنويع الدخل، وأخيراً التخفيف من الآثار السلبية للإصلاحات الاقتصادية على هذه الفئة. وتتطلب استراتيجية الحد من الفقر إجراء إصلاحات للمساهمة في تحسين مستويات المعيشة، والحماية من المخاطر، والأخطار، وتحقيق التمكين الاقتصادي، بالإضافة إلى تحويل العمال غير المهرة الذين يفتقرون إلى الكفاءة، إلى مساهمين منتجين، ومندمجين في المجتمع. ومن الجدير بالذكر أنه يتم العمل حالياً على **الاستراتيجية الثالثة/المرحلة الثالثة للفقر** من قبل وزارتي التخطيط والعمل ليتم اعتمادها في السنوات المقبلة.
- **تطمح استراتيجية تطوير القطاع الخاص للسنوات 2014-2030** للوصول إلى قطاع خاص وطني مزدهر، وقادر على الاستمرار، والمنافسة إقليمياً، ومندمجاً عالمياً، بقيادة مجتمع الأعمال، مما يساهم في التنويع الاقتصادي، والتنمية المستدامة، وخلق فرص العمل. بالإضافة إلى الاستثمار في فهم القطاع الخاص من خلال معلومات دقيقة عن القطاع الخاص المنظم، وغير المنظم، وتحسين بيئة الأعمال بتوحيد السياسات، والقوانين، واللوائح، والإجراءات، والحصول على التمويل، وتطوير إنتاجية المؤسسات الصغيرة، والمتوسطة وقدرتها التنافسية. وسيهدف ذلك في النهاية إلى خفض معدل البطالة إلى 4% أو أقل.
- **تتوقع الورقة البيضاء للإصلاحات الاقتصادية لسنة 2019** عملية إصلاح على مدى ثلاث إلى خمس سنوات، من خلال معالجة عجز الميزانية، لخلق حيز مالي لحزمة الإصلاحات متوسطة المدى، ووضع الاقتصاد، والميزانية الاتحادية على مسار مستدام. وتحدد الورقة البيضاء خمس محاور أساسية للإصلاح؛ بما في ذلك تحقيق الاستقرار المالي المستدام، وخلق فرص عمل مستدامة، وتحسين البنية التحتية الأساسية، وتعزيز الخدمات الأساسية، وحماية الفئات الضعيفة، وأخيراً، تحسين الحوكمة، وإدخال تغييرات على الإطار القانوني.
- **تحدد رؤية إقليم كردستان العراق 2020** أربع محاور أساسية تركز على السياسة الاجتماعية، والسياسة الاقتصادية، والبنية التحتية، والحوكمة. وتتمثل الأولوية في سوق العمل في الحد من البطالة المقنعة، وتعزيز المهارات، وإصلاح قوانين التأمين الاجتماعي والتقاعد؛ لضمان حصول العاملين في القطاع الخاص على الحماية، والمنافع. كما يتناول مسألة الوحدات الاقتصادية غير المنظمة، إذ إن أحد مؤشرات الرصد الرئيسية هو "الوقت المستغرق لبدء وإغلاق عمل تجاري منظم، وتكلفة ذلك".
- **رؤية العراق 2030** والتي حددت هدف توفير فرص عمل لائقة لجميع العاطلين عن العمل، من خلال ربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل، وتبني سياسة اقتصادية تولد فرص العمل، وتطوير القطاعات الاقتصادية كثيفة العمالة، ولا سيما مع التركيز على قطاعات الزراعة، والبناء، والإنشاءات. كما خصصت **رؤية العراق للمناخ** محوراً خاصاً بالتشغيل.
- **ترسي خطة التنمية الوطنية 2018-2022** مبدأ تمكين المجتمع، وتكافؤ الفرص؛ من خلال السعي إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، ودور القطاع الخاص، وزيادة نصيب الفرد من الدخل الحقيقي، والحد من معدلات البطالة، والبطالة المقنعة، وإتاحة الأمن للفئات الأشد فقراً، والأكثر ضعفاً. وتركز الخطة على الأنشطة كثيفة العمالة لتحقيق ذلك، بالإضافة إلى تعزيز الشمول المالي، والحصول على التمويل وتنفيذ برامج التغذية المدرسية في المناطق الفقيرة، وتحسين التعليم، والحماية الاجتماعية للفقراء إلخ. كما تجدر الإشارة إلى أنه يتم العمل حالياً على النسخة المحدثة من **خطة التنمية الوطنية 2023-2027** من قبل وزارة التخطيط.
- **تهدف السياسة السكانية لسنة 2023** إلى استثمار الفرصة الديمغرافية من خلال سلسلة من الأنشطة، مع تحقيق العدالة، وتكافؤ الفرص. وقد تم تضمين توظيف الشباب كمحور استراتيجي، إلى جانب بعض الأنشطة التي تركز على الاستفادة من المهارات الشخصية، والريادية، والرقمية لدى الشباب، بينما تركز المحاور الأخرى على زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وتمكين المرأة، والحد من العنف القائم على النوع الاجتماعي، وخدمة كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة بخدمات ذات جودة، ودعم الفقراء بمساكن ميسورة التكلفة.

- كما تم اعتماد **الاستراتيجية الوطنية للنهوض بواقع المرأة العراقية (2014-2018)**، والتي تشجع اتخاذ إجراءات لزيادة المشاركة الفعالة للمرأة في مناصب صنع القرار على المستويين المحلي والوطني، وفي كافة لجان المصالحة، ومفاوضات السلام، واعتماد حصة للنساء داخل السلطة التنفيذية، ومواءمة التشريعات الوطنية مع المعايير، والآليات الدولية لحقوق الإنسان، وحقوق المرأة.
- تم اعتماد **خطة عمل التمكين الاقتصادي للمرأة في العراق في سنة 2019**، والتي تحدد أولويات الاندماج الاقتصادي للنساء، وهدف زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة بمقدار 5 نقاط مئوية في خمس سنوات.
- يجري العمل حالياً على **استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني 2** بين وزارة التعليم العالي واليونسكو. وستعمل الاستراتيجية على مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل في القطاعين العام والخاص، بناء على مسح المهارات (الذي بدأ حالياً – بشكل أولي للقطاع العام-). بالإضافة إلى شمول الفتيات، والأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات الضعيفة في المسار المهني والتقني؛ بدءاً بتحديد شروط التحاقهم.
- يتم العمل حالياً على **الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية** لتقديم الارشاد حول الحماية الاجتماعية.
- في وقت سابق من شهر تشرين الثاني 2023، تم إصدار خريطة طريق مشتركة لتسريع تنفيذ الخطة الوطنية لحل مشكلة النزوح الدولي في العراق. والخطة الوطنية للنازحين داخلياً لسنة 2020 هي برنامج مساعدة يحدد 27 مجالاً للتدخل لتقديم المساعدة للنازحين. ويحدد أربعة محاور مهمة تدعم الحلول: 1- ضمان الحق في السكن الآمن من خلال برامج الإسكان منخفض التكلفة، 2- زيادة توفير البنية التحتية، والخدمات الأساسية، 3- مساعدة الأسر التي لديها عوائق سياسية، وأمنية تحول دون عودتها، و 4- تعزيز استقرار المجتمعات، بما في ذلك تلك التي عادت عن طريق إزالة العوائق التي تحول دون التوثيق المدني الأساسي، وشمول النازحين داخلياً المؤهلين ببرامج الحماية الاجتماعية.

ورغم وجود العديد من الاستراتيجيات، ما زالت هناك فجوات عدة، تشمل ما يلي:

- عدم معرفة سوى القليل عن التنفيذ الفعلي لأولويات هذه الاستراتيجيات والخطط الوطنية - أو التقدم المحرز في تحقيقها - حيث لا يتم إصدار أو نشر سوى عدد قليل جداً من تقارير الرصد.
- غياب أو محدودية التمويل مما يعوق التنفيذ.
- انتهاء الأطر الزمنية للعديد من الاستراتيجيات، وعدم تحديثها.

3-1-2 المؤسسات أو الهياكل المكلفة

على مستوى الحوكمة، ألغيت وزارة شؤون المرأة العراقية في سنة 2015 في العراق الاتحادي، وتعتبر الهيئة الحكومية المسؤولة حالياً عن تعزيز المساواة بين الجنسين هي **مديرية شؤون المرأة**. وبالإضافة إلى إنشاء **مديرية تمكين المرأة في الأمانة العامة لمجلس الوزراء**، تمت إعادة هيكلة اللجنة العليا للنهوض بواقع المرأة العراقية واللجنة العليا للنهوض بواقع المرأة الريفية من قبل الأمانة العامة لمجلس الوزراء في سنة 2017. وفي إقليم كردستان، أنشأ **المجلس الأعلى لشؤون المرأة** في سنة 2010 لوضع السياسات، والاستراتيجيات المتعلقة بقضايا المرأة.

وتجدر الإشارة إلى أن **الميزانية العامة أصبحت حساسة للنوع الاجتماعي** بدءاً من ميزانية سنة 2021، واستناداً إلى الإصرار المستمر من قبل اللجنة البرلمانية للمرأة والطفل.

ورغم ذلك،

- هناك مخاوف من افتقار الهيئات المكلفة إلى الموارد البشرية، والتقنية، والمالية الكافية، ومهام، وصلاحيات، واضحة. (مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، 2019)

وعلى صعيد آخر، قامت وزارة التخطيط مؤخراً بتفعيل لجنة عليا لمأسسة العدالة الاجتماعية، تتولى مهمة تيسير تطبيق مبادئ العدالة الاجتماعية في المؤسسات الحكومية؛ لرفع مستوى جودة السياسات، والخدمات المقدمة للمواطنين. ويرأس هذه اللجنة المدير العام لإدارة التنمية البشرية في الوزارة، وأعضاء من وزارة العدل، ووزارة التجارة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة الصحة.

3-1-3 أبرز المبادرات (البرامج) الوطنية

بالنسبة للبرامج الوطنية، فإن البرامج التنفيذية التالية تعد مرتبطة بالمساواة بشكل أو بآخر:

برامج المساعدات الاجتماعية غير القائمة على الاشتراكات		
نظام التوزيع العام / نظام بطاقة التموين	شبكة الأمان الاجتماعي	نظم الحماية الاجتماعية الإسلامية
يكاد يكون نظام التوزيع العام شاملاً، حيث تصل المساعدات إلى 96% من السكان.	يدعم الأسر التي يقل دخلها عن خط الفقر الوطني (105000 دينار عراقي شهرياً)، ولا سيما النساء فوق سن 55 سنة، والرجال فوق سن 65 سنة، والمطلقات، أو الأرامل فوق سن 65 سنة، وزوجات المفقودين، والزوجات المهجورات، والنساء غير المتزوجات تحت سن 35 سنة، والأيتام تحت سن 18 سنة، وعائلات المعتقلين في السجون، وبعض الفئات أخرى.	تشمل التدابير خطط المساعدة الاجتماعية غير القائمة على الاشتراكات بما في ذلك الزكاة، والخمس.

البرامج الأخرى

يتم تنفيذ بدل مقدم الرعاية من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، استناداً إلى القانون رقم 38 لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لسنة 2013 الذي يوفر دعماً للدخل للأفراد الذين يقدمون الرعاية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحتاجون إلى مساعدة مستمرة. ويتم تقديم دعم الدخل لأسر الشهداء، وضحايا الإرهاب، والأفراد المضطهدين سياسياً.

الأثر: لقد تبين أن برامج المساعدات الاجتماعية غير القائمة على الاشتراكات هذه تؤدي إلى زيادة غياب التنظيم (وجود الاقتصاد المنظم) عندما يكون مقدار الإعانة مرتفعاً¹³⁷.

برامج التأمين الاجتماعي القائمة على الاشتراكات	
الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص	الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع العام
جميع العمال مشمولين وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الجديد المعتمد لسنة 2023، بما في ذلك العمال غير النظاميين، والعاملون لحسابهم الخاص، والعاملون المساهمون في الأسر. والعاملون الذين يستوفون شروط الأهلية مؤهلون للحصول على المنافع، والرواتب التقاعدية الخاصة بإصابات العمل، والعجز، والبطالة، والأمومة، والورثة، والشيخوخة.	يوفر التأمين الاجتماعي للعاملين في القطاع العام، ويجري تشريع الخطط الخاصة بالقطاعين العام، والخاص، وإدارتها بشكل منفصل.

برامج سوق العمل المفعلة	
خدمات دعم التوظيف	برامج المهارات
تنفذ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خدمات دعم التوظيف، بما في ذلك أنشطة إيجاد الوظائف للعمال العاطلين عن العمل المسجلين لدى الوزارة. كما تخطط الوزارة لإطلاق منصة توظيف رقمية لتقديم هذه الخدمات.	تنفذ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مجموعة متنوعة من برامج التدريب على المهارات، بما في ذلك من خلال مراكز التعليم والتدريب المهني والتقني.

¹³⁷ Addressing informality in the MENA region in times of shocks-Oct 2023-OECD, UNDP, and ILO

التسجيل المتنقل للمؤسسات	حملة المعلومات
قام مكتب تسجيل الشركات بنشر موظفين متنقلين يمكنهم زيارة الشركات التي يديرها أشخاص ذوي إعاقة لمعالجة طلبات تسجيلهم.	قام البرنامج، الذي تديره وزارة التخطيط، بتحليل غياب التنظيم، وتعزيز توافر البيانات لتوجيه القرارات السياسية الفعالة.
الانتماء والقروض للمؤسسات	النافذة الواحدة
1. قدمت غرفة التجارة القروض، والدعم المالي للشركات الناشئة والمؤسسات الأخرى. 2. أطلق البنك المركزي العراقي مبادرة بعنوان "مبادرة التريليون دينار" في سنة 2015 لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحصول على الائتمان والقروض. ثم رفع السقف في إطار "مبادرة ال 4 تريليون دينار" الأخيرة، بالإضافة إلى خفض الفائدة على (شريحة القروض 1 – 20 مليون) من 4.8% إلى 3.5%، ومن 6.3% إلى 4% (شريحة القروض 21 مليون – 1 مليار). وحتى الآن، تم منح 2.061 مليار دينار كقروض بموجب هذه المبادرة. 3. تهدف وزارة المالية حالياً إلى تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص، وتقوم، بالتنسيق مع البنك المركزي العراقي، بدعم الوصول إلى التمويل من خلال القروض في البنوك العامة والخاصة.	تعمل وزارة التجارة حالياً على استحداث نظام "النافذة الواحدة" لحل مشكلة الروتين البيروقراطي. وفي المقابل، تم إطلاق نظام "النافذة الواحدة" الجديد عبر الإنترنت لتبسيط العملية للمواطنين العراقيين، بما في ذلك عن طريق الاستغناء عن الزيارات الشخصية المتعددة والاكتفاء بزيارة واحدة.
نموذج "إعرف المزيد عن الأعمال التجارية" ونموذج "ابدأ وحسن عملك"	القروض الصغيرة لخريجي التعليم والتدريب التقني والمهني
تعمل الحكومة على التوسع في استخدام نموذج "إعرف المزيد عن التدريب على الأعمال التجارية"، الذي تنفذه منظمة العمل الدولية، ويوفر التدريب للمؤسسات. كما أن الحكومة بصدد اعتماد نموذج منظمة العمل الدولية "ابدأ وحسن عملك"، والذي يوفر التدريب للمؤسسات على بدء الأعمال التجارية وتنميتها.	تقدم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية قروضا صغيرة لخريجي التعليم المهني لرفع معدلات الالتحاق بمسار التعليم المهني، وتعزيز فرص نمو القطاع الخاص.
مراكز تعليم محو الأمية	دعم تعليم الأحداث
تنشئ وزارة التربية والتعليم مراكز لتعليم محو الأمية في المناطق الريفية لتوفير المزيد من الفرص التعليمية لسكان هذه المناطق حيث يصعب الحصول على التعليم. بالإضافة إلى تقديم حوافز مالية للفتيات للالتحاق بالمدارس.	تقوم وزارة التربية والتعليم بمساعدة الأحداث على إكمال تعليمهم من خلال مراكز محو الأمية التي تم افتتاحها في بعض مراكز الأحداث والسجون، أو التي من المقرر افتتاحها في سجون أخرى. كما تمت إضافة ورش عمل لتعليم المهارات الحياتية لمساعدتهم على تعلم مهنة لإعادة الاندماج بسهولة في المجتمع بعد انتهاء فترة المحكومية.
المنح / المساعدات المالية للطلبة	المساعدة التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة
وافق البرلمان على تقديم مساعدة نقدية مباشرة لهذا الفصل الدراسي الجديد 2023 تحت اسم (المنحة الطلابية)، للطلاب الذين تكون أسرهم مشمولة بالاعانة الاجتماعية، لمساعدتهم في تغطية احتياجاتهم التعليمية؛ ك شراء الزي المدرسي، أو اللوازم المدرسية. (تراوحت المبالغ بين 30000 دينار عراقي لطالب المدرسة و50000 دينار عراقي لطالب الجامعة).	أعلنت وزارة التعليم العالي عن إعفاء الطلبة المكفوفين، وذوي الاحتياجات الخاصة (في الدراسات المسائية) من الرسوم الدراسية ابتداء من سنة 2023/2024، بالإضافة إلى منح بعض المزايا لأبناء المشمولين بالمساعدات الاجتماعية؛ كالعلاوات الإضافية للمنافسة على المنح الدراسية في الكليات الخاصة، وصرف منح دراسية إضافية، وتخفيض معدلات الرسوم الدراسية لطلبة الدراسات المسائية.

صندوق التأهيل المجتمعي	دعم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة
وجود صندوق تأهيل مجتمعي للأشخاص ذوي الإعاقة تابع لدائرة العمل والتدريب المهني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية؛ لتقديم القروض لدعم المشاريع الصغيرة للأشخاص ذوي الإعاقة.	قامت هيئة الأشخاص ذوي الإعاقة بتفعيل فرق العمل الخاصة بها للقيام بزيارات تفتيشية على القطاع الخاص؛ للتحقق من مدى الالتزام بحصة 5% المخصصة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من إجمالي العمالة في هذه المنشآت. بالإضافة إلى بناء قدرات 1500 شخص من ذوي الإعاقة بالتعاون مع دائرة العمل والتدريب المهني.
إصدار شهادات محو الأمية	
توجيه المستفيدين من المساعدات الاجتماعية (من شبكة الأمان الاجتماعي) للحصول على شهادة محو أمية في إطار ربط الحماية الاجتماعية بالتعليم.	

2-3 التكامل مع التقدم المحرز من قبل الشركاء

3-2-1 عمليات منظمة العمل الدولية في العراق

إن الحد من اللامساواة، في كثير من مظاهره المختلفة، وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة، متأصلين في مهام منظمة العمل الدولية، ونطاق عملها.

ولذلك، فإن البرنامج القطري للعمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية متوائم تماماً مع أجندة الحد من اللامساواة، ويدعو إلى مواصلة تطوير نهجها في التركيز على الإنسان، والذي يضع حقوق العمال، واحتياجات جميع الناس، في قلب السياسات الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية. ويحدد البرنامج القطاع الخاص باعتباره "مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي، وخلق فرص العمل، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي، لتحقيق العمل اللائق، والتنمية المستدامة، مما يضمن الكرامة، وتحقيق الذات، والتكاسم العادل للمنافع للجميع".

وقد تم تطوير البرنامج الوطني للعمل اللائق للعراق (2019-2023)، بالإضافة إلى (المرحلة الانتقالية) 2024، بالتشاور الوثيق مع الحكومة، والنفقات العمالية، وأصحاب العمل، ليركز على ثلاث مجالات للأولويات تسعى إلى تعزيز العمل اللائق، وتلبية احتياجات سوق العمل في العراق، وهي:

- الأولوية "1": دعم تنمية القطاع الخاص وخلق فرص العمل.
- الأولوية "2": تعزيز الحماية الاجتماعية والتضدي لعمالة الأطفال.
- الأولوية "3": تعزيز حوكمة العمل والحوار الاجتماعي.

وبعد أربع سنوات من تنفيذ أنشطة البرنامج، نفذت منظمة العمل الدولية في العراق ما لا يقل عن 10 مشاريع بقيمة إجمالية قدرها 34.8 مليون دولار أمريكي، وحققت العديد من الإنجازات الرئيسية لدعم الآلاف من النساء، والرجال، والشباب، من النازحين داخلياً، واللجئين، والمجتمعات المضيفة. وتشمل النقاط الرئيسية ذات الصلة ما يلي:

- الانتهاء من إعداد ونشر **المسح الوطني للقوى العاملة**، وهو أول مسح يتم تطويره منذ أكثر من عقد بالتعاون مع وزارة التخطيط العراقية، والجهاز المركزي للإحصاء، ومكتب إحصاء إقليم كردستان، والذي سيكون لنتائجه دور أساسي في تطوير السياسات القائمة على الأدلة، والسياسات الخاصة بكل بلد.
- نشر القانون رقم 3 لسنة 2021، حيث أكمل العراق العملية الوطنية للتصديق على **اتفاقية منظمة العمل الدولية للضمان الاجتماعي** رقم 102 (C102).
- نشر **سياسات تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية**، بالإضافة إلى ملف السلامة والصحة المهنية. وقد تمت الموافقة على هذه السياسات من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية في العراق الاتحادي وإقليم كردستان العراق.
- إصدار **قانون الضمان الاجتماعي رقم 18 لسنة 2023 للعاملين في القطاع الخاص** في العراق الاتحادي، والعمل على الانتهاء من مشروع قانون الضمان الاجتماعي في إقليم كردستان العراق¹³⁸، بناء على سلسلة من التحليلات، لدعم عملية الإصلاح القانوني، والمشاورات.
- اعتماد وتفعيل **برنامج منظمة العمل الدولية للاستثمار كثيف العمالة** في 17 مشروعاً من مشاريع الإنشاءات العامة الرئيسية.
- إضفاء الطابع المؤسسي الفعال على **برنامج "ابدأ وحسن عملك"**، وبرنامج **محو الأمية المالية**، وبرنامج **"اعرف المزيد عن الأعمال التجارية"** التابعة لمنظمة العمل الدولية؛ لتعزيز قدرة مقدمي خدمات تطوير الأعمال العراقيين، بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في كل من العراق الاتحادي، وإقليم كردستان العراق، والمنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية، ووكالات الأمم المتحدة.
- بدأ البنك المركزي العراقي، ومؤسسة الثقة للتمويل المصغر في **تفعيل استراتيجية الشمول المالي الخاصة بمنظمة العمل الدولية** في جميع أنحاء العراق الاتحادي، وإقليم كردستان العراق؛ للاستفادة من القروض لرواد الأعمال، واللجئين.
- إضفاء الطابع المؤسسي على **نظام مراقبة عمالة الأطفال**، ومعايير عمالة الأطفال لدى جميع أصحاب المصلحة الحكوميين الرئيسيين، ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات الأكاديمية.

¹³⁸ مشروع قانون الضمان الاجتماعي في إقليم كردستان العراق لدى مجلس الشورى، وسيتم اعتماده من قبل البرلمان قريباً.

- دعم الحكومة في تصميم، وتنفيذ برنامج الأشغال العامة الذي سيخلق 100000 فرصة عمل، ولا سيما للفئات الضعيفة، بما في ذلك الأسر ذات الدخل المتدني، أو ذوي الأجور المتدنية، أو عاطلين عن العمل.
 - إصدار أول مدونة سلوك للتوظيف العادل؛ لتوفير الحماية القانونية للعمال، والباحثين عن عمل في مرحلتي الاستقطاب، والتوظيف.
- ومن الآن فصاعداً، ستواصل منظمة العمل الدولية العمل من أجل تحقيق أولويات البرنامج القطري للعمل اللائق، سواء على صعيد السياسات أو على صعيد البرامج، سعياً لمعالجة بعض الاحتياجات، والفجوات الحالية في سوق العمل في العراق - سواء من حيث تنمية المهارات، أو خلق فرص العمل، أو الشمول بالحماية الاجتماعية، أو تطوير السياسات، على سبيل المثال لا الحصر. ويشمل ذلك ما يلي:
- العمل على الانتهاء من قانون المنظمات النقابية بما يتماشى مع المعايير الدولية.
 - مواصلة تعديل قانون العمل.
 - الانتهاء من صياغة سياسة التشغيل الوطنية الجديدة للعراق، استناداً إلى مسح القوى العاملة، والعديد من الأبحاث، وأوراق السياسات التي تم نشرها بالفعل، تليها صياغة خطة عمل لتنفيذ السياسة.
 - البدء في إجراءات التصديق على الاتفاقية رقم 190 بشأن "القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل".
 - تطوير الآليات المؤسسية، والمالية، والتقييمية لبرنامج الأشغال العامة.
 - مواصلة تنفيذ منهجيات برنامج الاستثمار كثيف العمالة ضمن البرامج المنفذة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، والشركاء الوطنيين، للمساعدة في التحول من نهج النقد مقابل العمل الطارئ، إلى عمالة أكثر استدامة، وإنتاجية.
 - زيادة برامج منظمة العمل الدولية من خلال مشاريع جديدة قيد التنفيذ بقيمة 50 مليون دولار أمريكي حتى نهاية عام 2027 تشمل ما يلي:

البرامج والأنشطة القادمة والمخرجات المتضمنة:

البرنامج المشترك بشأن العمل اللائق والأشغال العامة في الإسكان الأخضر الاجتماعي
منظمة العمل الدولية/ برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية/ مركز التجارة الدولي - بتمويل من الاتحاد الأوروبي
20 مليون يورو أوروبي

النتائج الرئيسية:

النتيجة (1): تحسين الإدماج الاقتصادي وإضفاء الطابع الرسمي على سوق العمل والحصول على وظائف لائقة بما في ذلك الوظائف الخضراء لصالح جميع العراقيين، وخاصة السكان النازحين وأولئك الذين يعيشون في الحالات الأكثر ضعفاً. من خلال: (الوظائف الخضراء اللائقة من خلال مشروع الاستثمار كثيف العمالة، وتوفير الإسكان الميسر، والانتقال إلى القطاع المنظم في قطاع البناء، بالإضافة إلى العديد من الأنشطة لتعزيز الامتثال وظروف العمل وحقوق العاملين في هذا القطاع ومكافحة عمالة الأطفال مع التركيز على صناعة الطوب إلى جانب الدعم الفني للتصديق على اتفاقية C190 بشأن العنف والتحرش).

النتيجة (2): تعزيز تمثيل الشركاء الاجتماعيين وقدراتهم المؤسسية على تشكيل أسواق العمل من خلال الحوار الاجتماعي والعمليات التشاورية.

من خلال: خارطة طريق لتعزيز تطبيق حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين.

البرنامج المشترك لإصلاح الحماية الاجتماعية - المرحلة الثانية
منظمة العمل الدولية/برنامج الأغذية العالمي/اليونيسيف
25 مليون يورو أوروبي

من خلال:

→ الإصلاح التشريعي وتقييم مدى مراعاة الفوارق بين الجنسين والاستدامة المالية للقوانين الجديدة.

→ توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي من خلال حملات التوعية، والنماذج المخصصة لتوسيع التغطية في قطاع أو قطاعين إضافيين، وإضفاء الطابع الرسمي على المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، ومساهمة الضمان الاجتماعي في الدعم.

→ القدرة المؤسسية للشركاء الاجتماعيين للمشاركة في إدارة الضمان الاجتماعي، وتوسيع نطاق التغطية، والرصد، وإعداد التقارير وإدارة الضمان الاجتماعي في مجال الموارد البشرية، وإجراءات التشغيل الموحدة، وإنتاج التقارير الإحصائية، والتفتيش، واستثمارات صناديق التقاعد وما إلى ذلك.

برنامج آفاق (PROSPECTS) - المرحلة الثانية

بتمويل من الهولنديين

12 مليون يورو أوروبي

من خلال:

→ تنمية المهارات مع التركيز على المهارات الخضراء والرقمية وتنفيذ إطار التعليم المهني والمؤهل، والبرامج التدريبية للاعتراف بالتعلم المسبق RPL، وإطار التدريب المهني، وتجريب مجلس مهارات القطاع الوطني (NSSCs) وبناء القدرات المؤسسية.

→ تحسين إدارة سوق العمل من خلال إصدار سياسة التشغيل الوطنية ودعم تنفيذها، وتحديد القطاعات ذات إمكانات النمو وخلق فرص العمل، ودعم خدمات التوظيف.

→ فرص عمل من خلال برامج الاستثمار كثيفة العمالة مع المزيد من الروابط مع مكونات المهارات وريادة الأعمال.

→ ريادة الأعمال والشمول المالي لمزيد من النازحين والفئات الضعيفة والمجتمعات المضيفة والشركات الناشئة خاصة في القطاعات الناشئة (القطاعات الرقمية والخضراء) والدعوة إلى تسهيل الإجراءات للأجانب لفتح حسابات مصرفية وإدراجهم في مبادرة الـ 4 تريليون.

→ حماية حقوق العمل من خلال نشر دليل التدريب على حقوق الشباب في العمل ودمجه مع النماذج الأخرى، وإدخال التدريب على الصحة والسلامة المهنية في التعلم القائم على العمل والحوار الثنائي على المستوى القطاعي لتحسين ترتيبات العمل وظروف العمل وما إلى ذلك.

خطة الائتمان لتطوير القطاع الخاص

بتمويل من بنك إعادة الإعمار

والتممية KfW

20 مليون يورو أوروبي

من خلال:

→ حصول المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على خدمات مالية ميسورة التكلفة ويمكن الوصول إليها، وبناء قدرات البنوك/مؤسسات التمويل الأصغر/المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وخط ائتمان للبنوك الشريكة/مؤسسات التمويل الأصغر والمنتجات المالية المقدمة للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة.

3-2- تدخلات الشركاء الآخرين

قام الاتحاد الأوروبي بتمويل برنامج يغطي الفترة من 2020 إلى 2023 لتقديم الدعم للحكومة، وخلق فرص العمل المستدامة في العراق؛ من خلال تطوير أعمال الأغذية الزراعية، وإدارة الموارد الطبيعية، وتحسين الفرص الاقتصادية، والعمل اللائق. وتم تنفيذ البرنامج من قبل منظمة الأغذية والزراعة، ومركز التجارة الدولي، والمؤسسة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، واليونيسكو، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة. كما يمول الاتحاد الأوروبي برنامجاً مدته أربع سنوات يتم تنفيذه بالاشتراك مع اليونيسف، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة العمل الدولية، بعنوان **برنامج الحماية الاجتماعية: الاستفادة من الاستجابة الفعالة وتسريع الإصلاح، والذي يهدف إلى تعزيز نظام الحماية الاجتماعية في العراق؛ لضمان الوصول العادل إلى نظام الحماية الاجتماعية المتكامل، والشامل، والمراعي للأطفال، والعمر، والأمن الغذائي والتغذية، فضلاً عن استجابته للنوع الاجتماعي، والصدمات. ومن المكونات الرئيسية لهذا المشروع دعم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العمال غير النظاميين.**

وتقوم **المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)** بتنفيذ العديد من البرامج التي تركز على التنمية الاقتصادية، والتي تتضمن عناصر تنظيم الوحدات الاقتصادية، وخلق فرص العمل. ومن هذه البرامج "برنامج قدرة 2"، الذي يهدف إلى توظيف الشباب، والشابات في إقليم كردستان العراق في الشركات المحلية، ممن يتلقون تدريبات أثناء العمل خلال فترة تنسيبهم. وهناك برنامج آخر تم إطلاقه في سنة 2020 يسمى (REPLECA) يركز على إعادة إعمار، وإعادة تأهيل القطاع الزراعي في الأنبار من خلال دعم المزارعين، والمؤسسات الحكومية بالتدريبات، والأصول الإنتاجية، والحصول على المنح. وأخيراً، يهدف برنامج التعافي والاستقرار الذي بدأ سنة 2019 في محافظة نينوى إلى المساهمة في عملية إعادة الإعمار من خلال تحقيق استقرار الأسر، وإعادة تأهيل البنية التحتية العامة، ودعم تطوير القدرات، وتعزيز قدرة الفئات الضعيفة على الصمود. ويشمل المكون الاقتصادي لهذا البرنامج التدريب المهني، والتوظيف، ودعم المشاريع الناشئة، ومكونات النقد مقابل العمل.

وبالإضافة إلى ذلك، وبدعم من المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، تم إطلاق **"منصة الوظائف الإلكترونية"**¹³⁹ في 1 مارس 2023، لمساعدة الشباب في الحصول على فرص العمل، والتدريب التي تقدمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلكترونياً، والمشاركة في هذه المنصة. كما توفر شركات القطاع الخاص الوظائف المطلوبة، ما يساعد على ربط الشخص الماهر بتلك الشركات في القطاع الخاص، وبالعكس.

¹³⁹ <https://lvttd.gov.iq/mihan>

وينفذ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي العديد من أنشطة تحقيق الاستقرار في العراق، ويدعم حكومة العراق لتيسير عودة العراقيين النازحين من جراء نزاع داعش، وإعادة دمجهم. ويركز نهجها على إعادة تأهيل البنية التحتية الرئيسية، واستعادة الخدمات الأساسية، وإيجاد سبل العيش، وتطوير قدرات السلطات المحلية، وتعزيز التماسك الاجتماعي. ومن خلال برنامج تحقيق الاستقرار، يقدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الدعم للتشغيل الفوري، ومتوسط الأجل، وطويل الأجل. وقد أدى ذلك إلى خلق أكثر من 100000 فرصة لكسب العيش من خلال أنشطة كالتنقد مقابل العمل، والمنح النقدية، ومنح المؤسسات متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة، والتدريب على تطوير الأعمال التجارية، والتدريب المهني، ولا سيما بين الشباب.

وتقدم المنظمة الدولية للهجرة في العراق الدعم للنازحين داخليا، والمجتمعات المضيفة، والمهاجرين، واللاجئين منذ سنة 2003. كما تقدم مجموعة من الأنشطة، والخدمات التي تهدف إلى زيادة احتمال نجاح دمج أو إعادة دمج النازحين داخليا، وفي نفس الوقت التقليل من التوترات في المجتمعات المحلية في العراق، بما في ذلك سبل العيش. وعلى سبيل المثال، تدعم مساعدات سبل العيش الفردية تنمية رأس المال البشري من خلال التدريب المهني (بما في ذلك تدريب المزارعين)، والتدريب أثناء العمل، والإحالات الوظيفية، وتوفير حزم إنشاء، أو توسيع الأعمال التجارية. كما تم إطلاق صندوق تنمية المشاريع في سنة 2018 لخلق فرص عمل مستدامة في المناطق المتأثرة بالنزاعات. ويستهدف صندوق تنمية المشاريع المؤسسات متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة للحصول على الدعم المالي لتعافي الأعمال أو التوسع في الأعمال ذات الإمكانات العالية لخلق فرص العمل، الأمر الذي يشجع كذلك على تنظيم المؤسسات المشاركة، ويفرض عليها إصدار عقود مكتوبة للعمال الجدد، والحاليين. كما يتم تزويد المشاركين في البرنامج بمعلومات حول تسجيل الأعمال من قبل ممثلين محليين من غرفة التجارة، والوزارات ذات الصلة. وكجزء من المشروع، تعمل المنظمة الدولية للهجرة كذلك مع وزارة التجارة والصناعة في إقليم كردستان العراق على سير عمل تسجيل الأعمال التجارية عبر الإنترنت. وقد قدم صندوق تنمية المشاريع منذ إنطلاقه في سنة 2018 الدعم لما مجموعه 927 مؤسسة صغيرة، ومتوسطة، وخلق 4987 فرصة عمل في 12 محافظة في جميع أنحاء البلاد.

كما أطلقت اليونسكو بالتعاون مع وزارتي التعليم العالي، والعمل والشؤون الاجتماعية خطة جديدة لتعزيز المهارات تهدف إلى تلبية متطلبات السوق في العراق بشكل أفضل، على الرغم من عدم تنفيذ الخطة بالكامل بسبب النزاع الجاري. أعادت اليونسكو إطلاق الخطة الثلاثية (2020-2023) التي تتضمن التدخل في أربع مكونات هي الحوكمة، وبناء القدرات، وتطوير المناهج، وتقييم احتياجات سوق العمل. وتركز الخطة على قطاعات تشغيل محددة، وهي قطاعات إعادة الإعمار، والفندقة، والزراعة، وتقنية المعلومات والاتصالات. وفي إطار هذه الخطة، أنشأت اليونسكو مدارس مهنية (مدارس التميز)، وتهدف إلى إنشاء مراكز عمل فيها. كما تقوم اليونسكو بتنفيذ مشروع يهدف إلى إحياء المدن القديمة، يشمل الموصل، والبصرة، بمساهمة من الاتحاد الأوروبي. وتستكمل أنشطة إعادة الإعمار الحضري بخلق فرص العمل، وتطوير المهارات، استجابة لنقص فرص العمل، ولا سيما بين الشباب، والنازحين داخليا، والعائدين.

تنتقل مفوضية شؤون اللاجئين من الاستجابة لحالات الطوارئ في العراق إلى نهج إنمائي طويل الأجل، مع التركيز على الحلول الدائمة. ولذلك، تشارك المفوضية في قيادة منصة الحماية التي تم تشكيلها حديثاً، والتي تتكون من 75 شريكاً في مجال الحماية، وتشارك بنشاط في الجهود الرامية إلى تمكين النازحين داخليا واللاجئين والمجتمعات المستضيفة لتعزيز قدرتهم على الصمود وتجهيزهم بشكل أفضل للتخفيف من مخاطر الحماية والوصول إلى الحلول. وستعمل المفوضية على تعزيز إدراج هذه المجموعات في خطط الحماية الاجتماعية وتعزيز وصولهم إلى الخدمات الوطنية وفرص العمل، والحصول على الوثائق المدنية، وتعزيز استدامة العودة من خلال مشاريع البنية التحتية الصغيرة الحجم والبحث عن حلول للنازحين الذين ما زالوا يعيشون في المخيمات الخمسة والعشرون في إقليم كردستان العراق، بما في ذلك العودة الآمنة والطوعية إلى مناطقهم الأصلية، والانتقال إلى مجتمعات أخرى داخل البلاد، والإدماج المحلي - والذي يتمثل أحد نماذجه في تحويل المخيمات إلى مستوطنات رسمية تخدمها المؤسسات العامة.

وبالمثل، واصل برنامج الأغذية العالمي تحويل دوره في العراق من الاستجابة لحالات الطوارئ إلى بناء القدرة على الصمود والتنمية المستدامة طويلة الأجل. وشمل ذلك: المساعدات الغذائية العامة لأكثر من 2,200 نازح و38,000 لاجئ سوري، ودعم سبل العيش من خلال إمكانية الوصول إلى الخدمات المالية، والتخرج من شبكات الأمان، وتتبع قابلية التوظيف، ورقمنة نظام التوزيع العام ونظام التسجيل الموحد المقل. بالإضافة إلى برنامج جسور لتعزيز فرص توظيف النازحين والعراقيين المستضعفين وكذلك اللاجئين السوريين من خلال المهارات الرقمية وريادة الأعمال والشمول المالي. مع استهداف المزارعين أصحاب الحيازات الصغيرة من خلال دعمهم للتكيف بشكل أفضل مع الآثار الضارة لتغير المناخ من خلال تعزيز القدرات الفنية، وتوفير المدخلات الزراعية، وإعادة تأهيل وتحديث البنية التحتية للري، وتعزيز الحلول الزراعية المبتكرة والذكية.

وفي إطار برنامج التغذية المدرسية، يتعاون برنامج الأغذية العالمي مع وزارة التربية والتعليم لتطوير سياسة التغذية المدرسية الوطنية في العراق.

تعمل **هيئة الأمم المتحدة للمرأة** على تعزيز المشاركة السياسية للمرأة العراقية وقيادتها، ودعم التمكين الاقتصادي للمرأة وخاصة المرأة الريفية، ووضع حد لجميع أشكال العنف ضد المرأة من خلال تقديم الدعم للحكومة ومنظمات المجتمع المدني ودفع جدول أعمال المرأة والسلام والأمن (WPS) إلى الأمام. ودعم الحكومة في إدخال الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي. بالإضافة إلى توحيد الجهود مع الوكالات الشقيقة لمساعدة اللاجئين السوريين والنازحين داخلياً مع التركيز على النساء المعيلات للأسر من خلال إقامة مشاريع مدرة للدخل في شمال ووسط العراق.

ومن خلال سلسلة من المشاريع، يعمل **برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية** على تحسين الظروف المعيشية للنازحين والعائدين المستضعفين في المجتمعات المستهدفة المتضررة من النزاع وتعزيز الاعتماد على الذات للعائدين من خلال بناء وحدات سكنية دائمة منخفضة التكلفة، وإعادة تأهيل المناطق المتضررة من الحرب والمنازل والأماكن العامة والبنية التحتية، والتدريب المهني، وزيادة فرص العمل.

وتقوم **منظمة الأغذية والزراعة** حالياً بتنفيذ الدعم لسبل العيش الزراعية للعائدين، والمجتمعات الريفية، وشبه الحضرية في محافظة نينوى. ويهدف البرنامج الممول من الاتحاد الأوروبي إلى دعم المزارعين الضعفاء أصحاب الحيازات الصغيرة (يشمل ما يقرب من 10000 أسرة)، لتنويع مصادر دخلهم، وزيادة قدرتهم على الصمود، ودعم خريجي الزراعة الشباب العاطلين عن العمل للاستفادة من التدريب للحصول على عمل كمصنعين للأغذية الزراعية.

كما يهدف اتحاد النقد وسبل العيش للعراق (CLCI، CCI سابقاً) إلى تمكين العراقيين الضعفاء اجتماعياً، واقتصادياً من تلبية احتياجاتهم الأساسية، وزيادة اعتمادهم على أنفسهم؛ من خلال المساعدات النقدية، والقائمة على السوق. ويقدم الاتحاد منح الأعمال التجارية، والتدريب المهني، وتعليم الصحة المالية، والأشغال العامة كثيفة العمالة، والتدريب على الأعمال التجارية، والتسجيل.

◀ القسم الثاني

النهج الخاص بالعراق لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل



القسم الثاني: النهج الخاص بالعراق لمنع اللامساواة والحد منها

1-4 عملية تطوير النهج الخاص بالعراق

استندت عملية تطوير استراتيجية العراق إلى **نهج علمي تيسيري**، اعتمد نهجاً تشاركياً تشاورياً مع جميع أصحاب المصلحة، والشركاء الاجتماعيين الوطنيين؛ بما في ذلك المنفذين من المؤسسات الحكومية، والقطاع الخاص، ومنظمات العمال وأصحاب العمل، ومنظمات المجتمع المدني، وشركاء التنمية.

وقد تضمن ذلك ثلاث مراحل متتالية كما يلي:



وقد اعتمدت العملية على العديد من مصادر المعلومات المختلفة (المسوحات، والبيانات، والدراسات الحالية¹⁴⁰، والمعلومات الإدارية المجمعة، واللقاءات الفردية، ومناقشات مجموعات التركيز إلخ)، بالإضافة إلى قرارات فريق العمل الرئيسي.

وقد ساعد ذلك في تحديد ما يلي:

- أ. قدرة الهيئات المحلية على تصميم، وتنفيذ سياسات تنطوي على إمكانية منع أوجه اللامساواة والحد منها في قطاع العمل.
- ب. الاحتياجات السياقية للامساواة، ومستوياتها، وديناميكاتها، ومحركاتها، ومحدداتها (من حيث الفرص، والنتائج على حد سواء).
- ج. الإرادة السياسية، والأولويات الوطنية للهيئات المحلية لتصميم استراتيجية خاصة، ومستدامة بشكل كامل.

ويتمثل المنطق وراء العمل معاً للاستجابة لأوجه اللامساواة في اتباع تداعلات متكاملة، على نحو تعاوني، ومبتكر لتحقيق نتائج جماعية، وتجنب حالات الازدواجية في العمل، والتمكن بالتالي على الاستفادة من المزايا النسبية، وتعزيز تطوير البرامج بشكل أكثر فعالية، وكفاءة.

وقد استند النهج التشاركي المعتمد الى العناصر التالية:

الأول: تكليف فريق وطني من أصحاب المصلحة الرئيسيين بتطوير الاستراتيجية¹⁴¹

(بناءً على أمر وزاري صادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بتاريخ 11 أكتوبر 2023. لتكليف الفريق الوطني بحضور الاجتماعات التشاورية، ومناقشات مجموعات التركيز، وورش العمل، وتقديم أي مداخلات مطلوبة)

تعيين 15 من أصحاب المصلحة

(بما في ذلك المديرية ذات الصلة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة التربية، ووزارة التخطيط، ووزارة الإسكان والإعمار، واتحاد الصناعات العراقي، واتحاد الغرف التجارية، والاتحاد العام لنقابات العمال في العراق، ومؤتمر الاتحادات والنقابات العمالية، والمجلس النقابي)

¹⁴⁰ Annex I: List of Reviewed Documents

¹⁴¹ Annex II: Minister Order Letter

برئاسة أصحاب المصلحة الرئيسيين:
(وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كقائد،
وزارة التخطيط، ومنظمات العمل
وأصحاب العمل، ومنظمة العمل الدولية)

تعيين فريق العمل الرئيسي
(لإشراف على عملية تطوير الاستراتيجية وضمان مشاركة أصحاب
المصلحة الآخرين، وتقديم التغذية الراجعة والموافقات على المحتوى
الفني)

ما مجموعه 54 من أصحاب المصلحة المستهدفين
(18 من القطاع العام، و 2 من القطاع
الخاص، و 4 من منظمات أصحاب العمل
والعمال، و 11 منظمة مجتمع مدني، و 19
من شركاء التنمية)

الثاني: إرسال طلبات المعلومات الإدارية وفقاً لأدلة الأسئلة¹⁴²
(دمج الأسئلة الكمية والنوعية فيما يتعلق بأهمية المحاور الاستراتيجية
المقترحة، والسياسات، والبرامج الحالية والقادمة، لمعالجة أوجه
اللامساواة، ومتطلبات تحقيق النجاح في منع اللامساواة والحد منها)

إجراء ما مجموعه 15 مقابلة
استمرت لأكثر من شهر
مع تقديم 22 إجابة عن الأسئلة

الثالث: إجراء مقابلات فردية¹⁴³
(مع ضباط الارتباط من الجهات الحكومية الرئيسية، بما في ذلك وزارة
العمل والشؤون الاجتماعية – العراق الاتحادية، ووزارة العمل والشؤون
الاجتماعية - إقليم كردستان، ووزارة التخطيط، ووزارة التربية، ووزارة
المالية، ووزارة التجارة، بالإضافة إلى ممثلي الشركاء الاجتماعيين
الآخرين)

5 مجموعات التركيز

الرابع: عقد مجموعات التركيز النقاشية¹⁴⁴
مجموعة التركيز الأولى للاتفاق على المحاور الاستراتيجية.
مجموعة التركيز الثانية لاستخلاص التحديات والفرص الرئيسية لمحور المساواة بين الجنسين والتميز.
مجموعة التركيز الثالثة لاستخلاص التحديات والفرص الرئيسية لمحوري خلق فرص العمل، والتعليم.
مجموعة التركيز الرابعة لاستخلاص التحديات والفرص لمحوري حماية حقوق العمال، والحماية الاجتماعية.
مجموعة التركيز الخامسة لاستخلاص التحديات والفرص الرئيسية لمحور الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

ما مجموعه 100 من أصحاب المصلحة المدعومين
(من القطاع العام، والقطاع الخاص،
ومنظمات أصحاب العمل والعمال،
ومنظمات المجتمع المدني، وشركاء التنمية)

الخامس: عقد ورشة عمل للتحقق والمراجعة لمدة يوم واحد
(لعرض، ومراجعة، والتحقق من صحة مخرجات الاستراتيجية وسبل
المضي قدماً، بما في ذلك رؤية الاستراتيجية، والمبادئ التوجيهية،
ومحتوى الاستراتيجية، والاتجاهات الاستراتيجية، وخارطة الطريق.
بالإضافة إلى تعيين الأدوار لمجموعات العمل لتحديد تكلفة الإجراءات)

السادس: استلام التغذية الراجعة، والملاحظات من فريق العمل، وفريق منظمة العمل الدولية حول المخرجات الأولية، والنهائية في جميع
المراحل.

¹⁴²ملحق 3: أدلة الأسئلة

¹⁴³ ملحق 4: قائمة الاجتماعات

¹⁴⁴ ملحق 5: قائمة الحضور لمجموعات التركيز النقاشية وورشة التحقق

وقد صيغت وثيقة الاستراتيجية الكاملة تحت قسمين رئيسيين هما:



ويبين الملحق (6) الإطار الزمني لعملية تطوير الاستراتيجية:

2-4 المبادئ التوجيهية

تحدد المبادئ التوجيهية إطاراً موحداً للمضي قدماً، وضمان تكامل الإجراءات التي تتخذها الجهات المختلفة المعنية بتطوير الاستراتيجية، وتنفيذها، ومتابعتها، وتقييمها. وتمثل هذه المبادئ المحركات الحقيقية الأصلية التي ينبغي أن يستند إليها تطوير الاستراتيجية، وعملياتها، وإجراءاتها، وصياغة المبادرات. وهناك خمس مبادئ عامة توجه النهج الخاص بالعراق لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل، وهي:



1. المشاركة: وذلك بمشاركة المسؤولية بين جميع الشركاء

الاجتماعيين، لتصميم، وتنفيذ المسارات المناسبة لمعالجة اللامساواة، والتي تراعي السياق الاجتماعي، والاقتصادي، وبيئة العمل في العراق؛ لضمان تصميم التدخلات المناسبة بشكل أفضل، بالإضافة إلى تحقيق الاستدامة بمرور الوقت.

2. التكامل: وذلك باتباع نهج شامل، ومتكامل لتعميم منع

اللامساواة والحد منها بما يتماشى مع الأطر، والبرامج الوطنية؛ وبما يمكن من معالجة اللامساواة في الفرص، والنتائج، والمعاملة؛ بطريقة مشتركة، ومتكاملة، ومنسقة.

3. الشمول: وذلك بعدم التخلي عن أحد، وإعطاء الأولوية

للنساء، والفئات الأكثر تهميشاً على جميع المستويات.

4. المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: وذلك بضمان الإنصاف، والعدالة للجميع، من خلال احترام معايير العمل الدولية، وتعزيزها،

وتحقيقها؛ والتي توفر مسارا نحو العمل اللائق بطريقة يمكن أن تساهم في توفير الحماية الكافية للعاملين في الاقتصاد المنظم، والاقتصاد غير المنظم على حد سواء.

5. صنع السياسات القائمة على الأدلة: نظراً لتعدد محركات اللامساواة في قطاع العمل، وتزايدها، فإن البناء على البحوث، والبيانات

الدقيقة، والمعلومات ذات الصلة حول مستويات اللامساواة، وأنواعها أمر أساسي في تطوير السياسات، والتدخلات الاستراتيجية، ومتابعتها.

3-4 الرؤية الاستراتيجية

تتمثل الرؤية التي تم تطويرها، والتي يمكن لهذه الاستراتيجية أن تسعى إلى تحقيقها بما يلي:

الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق

الرؤية الاستراتيجية

"نحو بيئة عمل لائقة وتكافؤ في الفرص والمعاملة للجميع"

4-4 خريطة أصحاب المصالح

الاستراتيجية الوطنية المتكاملة لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق

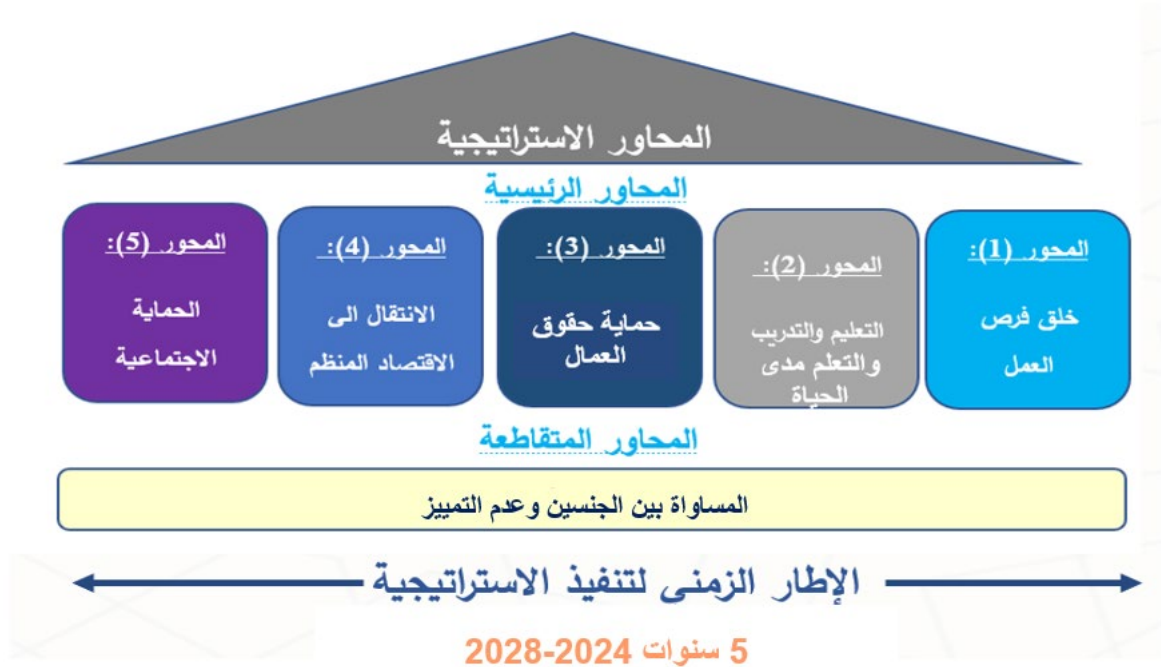
خريطة أصحاب المصالح

أصحاب المصالح الداخليين (المتنفعين النهائيين)	الفئات المستضعفة (العاملة وغير العاملة) من اللاجئين، والنازحين، والعائدين، والأشخاص ذوي الإعاقة، والنساء، والشباب، والأشخاص فاقدو الوثائق المدنية، المجموعات العرقية، العمالة الوافدة، والأطفال المنخرطين في قطاع العمل الخ.
أصحاب المصالح الخارجيين (المنفذون-الجهات الحكومية)	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من خلال مديرياتها وهيئاتها المختصة مثل: - هيئة الحماية الاجتماعية، دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي، دائرة العمل والتدريب المهني، هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، الدائرة القانونية، دائرة حماية المرأة، إدارة هجرة العمل وزارة التخطيط وزارة التعليم وزارة الاعمار والإسكان والبلديات والأشغال العامة المجلس الأعلى لشؤون المرأة- إقليم كردستان وزارة الشباب والرياضة وزارة المالية وزارة التجارة الهيئة العامة للضرائب مديرية ضريبة الدخل- إقليم كردستان اللجنة البرلمانية للعمل ومنظمات المجتمع المدني المفوضية العليا لحقوق الانسان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي -الجامعات وزارة الهجرة والمهجرين مديرية تمكين المرأة الجهاز المركزي للإحصاء للعراق وإقليم كردستان البنك المركزي

أصحاب المصالح الخارجيين	(المنفذون الآخرون)	الاتحاد العام لنقابات العمال GFIW اتحاد المجالس والنقابات العمالية CIFWU اتحاد نقابات عمال كردستان KIWU الاتحاد العام لنقابات عمال العراق GFITU منظمات المجتمع المدني (بيت الحكمة، شبكة المرأة العراقية، منظمة تموز للتنمية، جمعية الأمل، مركز المعلومات للتنمية والبحوث، مركز البيان، منظمة حرية المرأة في العراق، المركز الإعلامي لمنظمة المجتمع المدني في العراق، مؤسسة روانجا، التحرير للتنمية، منظمة إنقاذ الطفولة)	القطاع الخاص (غرف التجارة، اتحاد الصناعات العراقي)
		البنك الدولي-صندوق النقد الدولي بنك الائتمان لإعادة التنمية السفارة الهولندية مركز التجارة العالمي المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي السفارة الإيطالية	بعثة الاتحاد الأوروبي لدى جمهورية العراق الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية الهيئة السويدية للتنمية الدولية المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين منظمة العمل الدولية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منظمة الأمم المتحدة للطفولة منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة هيئة الأمم المتحدة للمرأة برنامج الأغذية العالمي المنظمة الدولية للهجرة صندوق الأمم المتحدة للسكان برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية

5-4 المحاور الاستراتيجية

إن فريق العمل الرئيسي الذي تم تشكيله للإشراف على تطوير هذه الإستراتيجية، اعتمد على تركيز نطاق الإستراتيجية على خمسة محاور رئيسية، ومحور واحد متقاطع، كما هو موضح أدناه، وذلك بعد مناقشة مستفيضة للخيارات البديلة المختلفة للنطاق¹⁴⁵. وقد تم الاتفاق على هذا النطاق لضمان التنفيذ السليم، والفعال، على أن تتم مراجعته خلال "سنتين ونصف" لتقييم الإنجاز، وتوسيع النطاق حسب الحاجة.



4-6 الأهداف والغايات الاستراتيجية

المحور (1): خلق فرص العمل	الغاية الاستراتيجية: زيادة فرص العمل وإمكانية الوصول إليها من قبل النساء والشباب والفئات الضعيفة الأخرى	هدف 1 توجيه الموارد الاقتصادية صوب الأنشطة ذات الأسلوب كثيف العمل/ برامج الأشغال العامة على المستوى الوطني هدف 2 الانتقال العادل لتقليل آثار التغيرات البيئية على العمالة وتسخير الإمكانات لخلق عمل لائق في اقتصاد أكثر اخضراراً هدف 3 التوسع في المشاريع والمؤسسات الميكروية والصغيرة والمتوسطة باعتبارها مولدة لفرص العمل هدف 4 انتهاج تدابير مؤيدة للفقراء لتوزيع الدخل هدف 5 دعم عملية صنع السياسات والرصد
المحور (2): التعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة	الغاية الاستراتيجية: تعزيز تكافؤ الفرص في الوصول إلى التعليم الجيد والتدريب والمهارات الملائمة	هدف 1 زيادة شمولية النظام التعليمي للفئات الضعيفة هدف 2 تقديم الحلول لتحسين المهارات وفرص التعلم مدى الحياة والاعتراف بها للفئات الضعيفة هدف 3 تعزيز التعلم الرقمي والريادي العادل هدف 4 مواءمة النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل
المحور (3): حماية حقوق العمال	الغاية الاستراتيجية: ضمان الحماية الكافية لجميع العمال	هدف 1 شمولية التغطية القانونية للجميع هدف 2 الامتثال الفعال للقوانين واللوائح الخاصة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في كافة القطاعات هدف 3 حماية الأجور لتكون قائمة على الأدلة واحتياجات العمال والظروف الاقتصادية هدف 4 تعزيز الحوار الاجتماعي ودعم الشركاء الاجتماعيين في التفاوض الجماعي
المحور (4): الانتقال إلى الاقتصاد المنظم	الغاية الاستراتيجية: تسريع الانتقال إلى الاقتصاد المنظم	هدف 1 حماية العاملين في الاقتصاد غير المنظم هدف 2 تعزيز قدرة الأفراد والمؤسسات على الانتقال إلى الاقتصاد المنظم من خلال برامج سوق العمل المتنوعة وبرامج التمويل هدف 3 تنفيذ القوانين واللوائح المساندة
المحور (5): الحماية الاجتماعية	الغاية الاستراتيجية: تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة	هدف 1 توفير الحماية وفق إطار أرضيات الحماية الاجتماعية هدف 2 دعم توسيع نطاق الحماية الاجتماعية
المحور (6): المساواة بين الجنسين وعدم التمييز	الغاية الاستراتيجية: تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفرص والمعاملة والاندماج في سوق العمل	هدف 1 تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة هدف 2 حماية المرأة في سوق العمل

7-4 الخطوات المقبلة: خريطة الطريق العامة / نظرية التغيير من أجل التنفيذ

المحور الأول: خلق فرص العمل

الغاية الاستراتيجية: زيادة فرص العمل وإمكانية الوصول إليها من قبل النساء والشباب والفئات الضعيفة الأخرى

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
هدف 1 توجيه الموارد الاقتصادية صوب الأنشطة ذات الأسلوب كثيف العمل/ برامج الأشغال العامة على المستوى الوطني			
1	التوسع من خلال تلك البرامج وعدم اقتصرها على قطاع الانشاء والتشييد مثل التوسع في القطاعات الداعمة لعمل المرأة والتي توجد بنفس الوقت مجالات جديدة اضافية لعمل النساء مثل رعاية الطفل و/أو تعليم الطفولة المبكرة وغيرها من القطاعات، واستخدام نهج الاستثمار كثيف العمالة لحل بعض المشاكل المسببة للمساواة مثل توفير خدمات الرعاية لكبار السن وذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة والأمراض المزمنة إضافة الى صيانة المدارس	3-4 سنوات	تبسيط الإجراءات التعميم على منفذي البرامج توفير التخصيص المالي
2	استهداف الأرياف والأماكن النائية والمهمشة للوصول الى الفئات الضعيفة من خلال تلك البرامج لتحقيق المساواة وعدم اقتصرها على الحضر، مع استهداف للمحافظات ذات معدلات البطالة المرتفعة	2-3 سنوات	بالتعاون مع الوزارات والجهات المعنية مثل وزارة الطاقة/الكهرباء، وزارة التربية، وزارة الزراعة، وزارة الصحة، وزارة الاتصالات، هيئة الآثار، وزارة البيئة
3	الدمج الاجتماعي بتخصيص حصص لمشاركة الفئات الضعيفة ضمن هذه البرامج مثل اللاجئين والنازحين والعائدين وذوي الإعاقة والشباب والنساء	2-3 سنوات	
4	الدخول في قطاعات جديدة مبتكرة ومطلوب العمل عليها لتحقيق المساواة مثل توظيف نهج الاستثمار كثيف العمالة في تطوير وتوسيع شبكات النقل والتوزيع للكهرباء، الاستثمار في البنية التحتية للطاقة المتجددة (تركيب الألواح الشمسية، السخانات الشمسية)، استصلاح الأراضي الزراعية، واستصلاح وترميم المواقع السياحية والأثرية، مكافحة آثار التغير المناخي (استصلاح شبكات الري، الحصاد المائي، زراعة الأشجار، الخ.) التوسع في قطاع الأعمال الرقمية (جمع بيانات المسوح الكمية وتحليلها، أتمتة السجلات الحكومية، تقديم الخدمات الحكومية، جمع البيانات المكانية لعملية التخطيط الحضري الخ.) إضافة الى غيرها من القطاعات المحددة بالدراسات.	2-3 سنوات	

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
5	الربط بين برامج الأشغال كثيفة العمالة وبرامج التعليم والحماية الاجتماعية مثلاً من خلال توجيهها لإنشاء حدائق زراعية منتجة داخل المدارس لتوفير وجبات للطلاب، إضافة الى توظيفها في عملية صيانة مساكن النازحين وإنشاء مساكن اجتماعية لحل مشاكل نقص المساكن وغيرها	كما هو مذكور أعلاه	كما هو مذكور أعلاه
هدف 2 الانتقال العادل لتقليل آثار التغيرات البيئية على العمالة وتسخير الإمكانات لخلق عمل لائق في اقتصاد أكثر اخضراراً			
6	■ تطبيق نظام تشغيل الشباب في القطاع الزراعي لخلق فرص عمل لائقة للشباب من كلا الجنسين من خلال منح أراضي مناسبة لهذا النشاط للشباب لتجهيزها واستغلالها مع منحهم منح وقروض لغايات استغلالها.	وزارة الزراعة المصرف الزراعي	3-5 سنوات تجهيز الشباب بالتقنيات الحديثة (دعم فني) دعم مالي
7	■ تقديم دعم حكومي للفلاحين المنتجين من كلا الجنسين والأكثر هشاشة في مواجهة الأزمات، إضافة الى الصناعات الصغيرة والمتوسطة التي ترتبط مدخلاتها بالإنتاج الزراعي	وزارة الزراعة وزارة الصناعة اتحاد الجمعيات الفلاحية اتحاد الصناعات	3-5 سنوات تنفيذ استراتيجية لغرض دعم الفلاحين دعم مالي
8	■ دعم القطاع الزراعي لمبادرات للري الأخضر في ظل الجفاف الناجم عن تغير المناخ	وزارة الزراعة التجهيزات الزراعية شركاء التنمية	3-5 سنوات توفير التجهيزات الزراعية الحديثة ودعم تمويلها
9	■ تحفيز المزارعين من كلا الجنسين وتدريبهم على اعتماد المحاصيل الذكية مناخياً وأساليب الإنتاج المستدامة واستخدام التكنولوجيا في الإنتاج والتسويق مما سيؤدي إلى تحسين المحاصيل وزيادة الدخل، مع التركيز على المزارعات في الريف اللاتي تعانين من فجوة تكنولوجية	وزارة الزراعة المصرف الزراعي منظمات المجتمع المدني شركاء التنمية	3-5 سنوات توفير المستلزمات المطلوبة لإنتاج البذور محلياً والأسمدة دعم فني ومالي
10	■ رفع قدرات منظمات أصحاب العمل والعمل	وزارة العمل وزارة الصناعة شركاء التنمية	3-5 سنوات توفير الدعم المالي والفني
11	■ توجيه صندوق الإقراض الزراعي ومبادرات دعم المشاريع الصغيرة لزيادة التمويل الأخضر للمشاريع في هذا المجال والتي قد تخلق وظائف إضافية مثل تقديم خدمات تدقيق الطاقة، وتصميم المباني الخضراء، تمديد شبكات الري الخ. أو لزيادة استخدام التكنولوجيا في الإنتاج والتسويق الزراعي	وزارة الزراعة وزارة الإسكان وزارة البيئة وزارة العمل البنك المركزي	3-5 سنوات تعميمات على مستوى الجهات الداعمة للمشاريع توفير مخصص مالي من اجمالي الدعم المقدم
12	■ الدخول في قطاعات جديدة مبتكرة ومطلوب العمل عليها لتحقيق المساواة مثل توظيف نهج الاستثمار كثيف العمالة في تطوير وتوسيع شبكات النقل والتوزيع للكهرباء، الاستثمار في البنية التحتية للطاقة المتجددة (تركيب الألواح الشمسية، السخانات الشمسية)، استصلاح الأراضي الزراعية، واستصلاح وترميم المواقع السياحية والأثرية، مكافحة آثار التغير المناخي (استصلاح	وزارة العمل وزارة السكان والاعمار	3-5 سنوات تبسيط الإجراءات التعميم على منفذي البرامج توفير التخصيص المالي

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
شبكات الري، الحصاد المائي، زراعة الأشجار، الخ.) التوسع في قطاع الأعمال الرقمية (جمع بيانات المسوح الكمية وتحليلها، أتمتة السجلات الحكومية، تقديم الخدمات الحكومية، جمع البيانات المكانية لعملية التخطيط الحضري الخ.) إضافة الى غيرها من القطاعات المحددة بالدراسات.	شركاء التنمية المنفذين لبرامج الأشغال كثيفة العمالة بالتعاون مع الوزارات والجهات المعنية مثل وزارة الكهرباء، /الطاقة وزارة التربية، وزارة الزراعة، وزارة الصحة، وزارة الاتصالات، هيئة الآثار		
13	توجيه منصات المهن الإلكترونية وخدمات التوظيف الى التوجيه المهني نحو الوظائف الخضراء	وزارة العمل	3-4 سنوات
هدف 3 التوسع في المشاريع والمؤسسات الميكروية والصغيرة والمتوسطة باعتبارها مولدة لفرص العمل			
14	توجيه كافة مبادرات دعم المشاريع الصغيرة لتخصيص حصص محددة لمشاركة الفئات الضعيفة (نساء، ذوي إعاقة، لاجئين، نازحين الخ.) ضمن القروض والمنح المقدمة مثل مبادرات البنك المركزي/ مبادرة التريليون، منح وقروض التدريب المهني، وغيرها من المبادرات والبرامج	وزارة العمل وزارة التخطيط البنك المركزي شركاء التنمية	خلال 6 أشهر-سنة
15	مرافقة الإفراض بهدف المشاريع الإنتاجية ببرامج دعم لصاحب المشروع من النواحي الفنية للتأكد من جدوى المشروع وبهدف انجاحه وتعزيز انتاجية الأسرة		3-5 سنوات
16	وضع معايير شفافة للمنح والقروض الصغيرة التي تصرف لخريجي التعليم المهني	وزارة العمل	خلال 6 أشهر-سنة
17	التركيز على تزويد ذوي الإعاقة بمنح وقروض بعد تدريبهم في مراكز التدريب المهني لتمكينهم من خلق مشاريع صغيرة مستقلة وذلك من خلال صندوق التأهيل المجتمعي لذوي الإعاقة في وزارة العمل بعد رفع قدراته ودعمه بالموارد المطلوبة للمضي في الدور المخصص	وزارة العمل وزارة المالية شركاء التنمية	سنة -سنتين
18	بناء قدرات منظمات أصحاب العمل لتمثيل احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل أفضل، من خلال تحسين تمثيلها الداخلي وآليات الإدارة، ودعم خدمات تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز قدرتها على الدعوة إلى اتخاذ تدابير محددة لتسهيل بيئة الأعمال للقطاع الخاص.	وزارة العمل منظمة العمل الدولية شركاء التنمية	دعم فني
19	إطلاق حوار مشترك لإيجاد طرق لتسهيل عملية فتح الحسابات البنكية للاجئين والنازحين والفقراء والنساء إضافة الى تطوير منتجات مالية أخرى مبتكرة لتخدم هذه الفئة وتمكنها دون اغراقها في الديون	وزارة العمل ووزارة المالية مع البنك المركزي ومؤسسات	2-4 سنوات
	خبراء فنيين دراسة سوقية واستراتيجية تسويق مالي		

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
	التمويل والاقتراض من القطاع الخاص والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين		
20	■ العمل على زيادة الثقة بالبنوك والخدمات المالية من خلال رفع الوعي للفئات الضعيفة بالحقوق والالتزامات، من خلال الطرق المبسطة والبعيدة عن نصوص الاتفاقيات المعقدة. مع التوسع في تقديم البرنامج التدريبي "إنجاح التمويل للاجئين والنازحين والمجتمعات المستضيفة" Making finance work الذي يستهدف مقدمي الخدمات المالية وتم تطبيقه تجريبياً في كردستان	1-3 سنوات	خبراء فنيين دورات متخصصة اعلام
21	■ دعم انشاء خدمات تطوير الأعمال في المناطق الريفية وأماكن تواجد اللاجئين والنازحين الخ. والتوسع في خدمات التوظيف على المستوى الوطني وإطلاق خدمات موجهة من خلالها للفئات الضعيفة تحديداً من فقراء ولاجئين ونازحين ونساء الخ	1-3 سنوات	دعم مالي ولوجيستي
22	■ تنفيذ برامج دعم لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من قبل الفئات الضعيفة وخلق مزيداً من فرص العمل.	3-5 سنوات	دعم مالي ولوجيستي
23	■ تخصيص نسبة محددة من ميزانيات المشتريات العامة الحكومية للمؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر المنتجة خاصة تلك المملوكة من قبل الفئات الضعيفة.	خلال سنة	
هدف 4	انتهاج تدابير مؤيدة للفقراء لتوزيع الدخل		
24	■ زيادة الأصول المملوكة من قبل الفقراء والنساء وذوي الدخل المنخفض والفئات الضعيفة الأخرى من خلال زيادة وصولهم الى التمويل لإنشاء المشاريع الصغيرة، إطلاق برامج خاصة بتملك الأصول من أراضي و/أو معدات انتاجية و/أو ماشية ليتم استخدامها في أنشطة إنتاجية مختلفة تساعد هذه الفئات في تحسين دخلها وانتاجيتها، توزيع مساكن قليلة التكلفة	3-5 سنوات	وزارة العمل وزارة التخطيط وزارة المالية وزارة الصناعة وزارة الزراعة
25	■ مراجعة نظام الضرائب الحالي وتقديم مزيداً من الامتيازات الضريبية للشركات لزيادة تصاعدية النظام الضريبي، بهدف زيادة توزيع الموارد المحلية لدعم تحقيق المساواة.	3-5 سنوات	وزارة المالية
26	■ الحفاظ على نظامية عملية مراجعة آليات احتساب الحد الأدنى من الأجور كل عامين استناداً الى أحكام المادة 63 من قانون العمل ¹⁴⁶ ، والعمل على إصدار قوانين لتحديد الأجور وفق المهارات	2-3 سنوات	الجهات التشريعية وزارة العمل شركاء التنمية النقابات

¹⁴⁶ آخر تعديل للأجور كان في عام 2018 مما يعني قرابة 6 سنوات، وبعد صدور قانون الضمان كان هناك اقتراح من الوزارة لمراجعة الحد الأدنى من الأجور مرة أخرى في عام 2022، الا أنه لم يتم اقراره بعد

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
	الشركاء الاجتماعيين وخبراء فنيين مختصين		
27	النقابات العمالية وزارة العمل	سنتين	■ تعزيز تمثيل العمال وقدرتهم على التفاوض من خلال مراجعة قوانين النقابات العمالية والمفاوضة الجماعية لتساعد العمال على التفاوض بشأن تحسين الأجور وظروف العمل
هدف 5	دعم عملية صنع السياسات والرصد		
28	وزارة التخطيط وزارة العمل منظمة العمل الدولية	2-4 سنوات	■ تحديد وإنتاج البيانات والإحصاءات ذات الصلة بمستويات وأنواع اللامساواة في قطاع العمل في العراق (إحصاءات العمل المتعلقة باللامساواة) من قبل وزارتي العمل والتخطيط ومراقبتها ومتابعتها ليتم استخدامها في توجيه وصنع السياسات والبرامج الوطنية في سوق العمل. على أن تكون مفصلة disaggregated تبعاً للجنس، الجنسية، العرق، الدين، الحالة الصحية الخ.
29			■ تعزيز القدرات الحكومية في تصميم وتنفيذ تقييمات الأثر (خاصة تقييمات الأثر التوزيعي) التي تأخذ في الاعتبار معايير العمل الدولية وتقييم آثار السياسات الاقتصادية والمالية على نتائج سوق العمل وأوجه اللامساواة، مثل أثر المساعدات الاجتماعية على الوضع الاجتماعي والاقتصادي لأدنى 40٪ من السكان ومساهمتها في تغييرات في أنواع معينة من اللامساواة، إضافة إلى إجراء التقييمات والتشخيصات والتحليلات للأثر الاقتصادي لتغير المناخ والتدهور البيئي على العمالة والمهارات

المحور الثاني: التعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة

الغاية الاستراتيجية:

تعزيز تكافؤ الفرص في الوصول الى التعليم الجيد والتدريب والمهارات الملائمة

السياسات والتدخلات المقترحة

الموارد المطلوبة

فترة التنفيذ

المسؤولية

هدف 1 زيادة شمولية النظام التعليمي للفئات الضعيفة

1

■ العمل على رفع معدلات إتمام الدراسة الثانوية وخاصة للفئات الضعيفة والأرياف ومن قبل الفتيات من خلال توجيه دعم مادي مباشر ومشروط وخاص بالفتيات عند كل مرحلة دراسية education subsidy وبحيث يرتفع مقدار الدعم بارتفاع المرحلة الدراسية ويربط بشروط متعلقة بعدم التسرب وعدم الزواج المبكر الخ. وتوفير دعم للنقل للمدارس وخاصة في الريف وزيادة الدعم الجديد الذي أقرته وزارة التربية ووزارة العمل لأبناء منتفعي الرعاية الاجتماعية في المدارس¹⁴⁷ (زيادته للبنات أو الريفيات الخ.).

3-4 سنوات

وزارة التربية + العمل
وزارة النقل
وزارة الإعمار والاسكان
هيئة الاعلام
منظمات المجتمع المدني
شركاء / المنظمات الدولية
التنمية

موارد بشرية
بنية تحتية
تخصيصات مالية
حملات توعية اعلامية

2

■ التركيز على تعليم الطفولة المبكر لكلا الجنسين ودعم تأسيسه وتشغيله من خلال البرامج كثيفة العمالة، وتوفير اعانات اجتماعية للالتحاق به أو لمرحلة الطفولة بشكل عام (مع التركيز على الأطفال الفقراء في الريف).

3-5 سنوات

الأسرة
وزارة التربية + وزارة العمل
هيئة الاعلام
منظمات المجتمع المدني
وزارة العدل

موارد بشرية
بنية تحتية
تشريعات قانونية
حملات توعية اعلامية

3

■ التشجيع على التعليم المهني وتقديم الحوافز لإدماج وشمول الفتيات وذوي الإعاقة والفئات الضعيفة في ذلك المسار في المدارس

2-3 سنوات

وزارة التربية + وزارة العمل
مجلس الخدمة الاتحادي
وزارة الزراعة
وزارة الصناعة

موارد بشرية
بنية تحتية
تخصيصات مالية
حملات توعية اعلامية

4

■ تشجيع الأسر الضعيفة من (فقراء، لاجئين، ريفيين، الخ.) على الحاق أطفالهم بالمدارس وعدم التسرب من خلال مساعدات مالية، تغطية المواصلات الخ.

3-5 سنوات

المجتمع الاصيلي
(مؤسسات دينية والعشيرة)
وزارة التربية
منظمات المجتمع المدني
وزارة الهجرة
وزارة المالية

موارد بشرية
بنية تحتية
تخصيصات مالية
حملات توعية اعلامية

5

■ وضع خطة لتفعيل تطبيق قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وبالذات الفقرات المعنية بالتعليم (الفقرات 5،6،7 من المادة 3 و15 والمتعلقة بمهام وزارة التربية

1-2 سنة

وزارة التربية
وزارة العمل

موارد بشرية
بنية تحتية

¹⁴⁷ منتفعي شبكة الأمان الاجتماعي

تخصيصات مالية		وزارة الصحة	تجاه هذه الفئات) لتسهيل عملية الوصول من خلال تهيئة البنية التحتية اللازمة، وتيسير عملية القبول والتوجيه في مساري التعليم (العام والمهني) بعد اعداد تصنيف واضح لنوع الإعاقة وصعوبات التعلم والاحتياجات المرتبطة بكل نوع والخدمات التعليمية الممكنة لكل نوع	
	2-1 سنة	وزارة تربية وزارة العمل	■ ربط شروط ترخيص المدارس والحضانات بأن تكون دامجة للإعاقات	6
هدف 2 تقديم الحلول لتحسين المهارات وفرص التعلم مدى الحياة والاعتراف بها للفئات الضعيفة				
موارد بشرية بنية تحتية تخصيصات مالية	2-1 سنة	وزارة التربية- الجهاز التنفيذي لمحو الأمية	■ إقرار تعديل قانون محو الأمية الذي سيتم بموجبه تغطية متطلبات استدامة التعليم <u>للمتخرجين من مراكز محو الأمية</u> ومدارس التعليم المسرع والتعليم غير النظامي لغرض الحصول على شهادات دراسية أعلى تؤهلهم اجتماعياً واقتصادياً ومهنياً أسوة بالتعليم النظامي، فضلاً عن شمول الذكور في ورش تعليم مهارات الحياة إضافة الى الاناث ودمجهم بسوق العمل	7
موارد بشرية بنية تحتية تخصيصات مالية دعم اعلامي	2-1 سنة	وزارة التربية- الجهاز التنفيذي لمحو الأمية	■ وضع خطة لمعالجة مسببات اللامساواة الناتجة عن عدم توافر مراكز لامتحانات للتعليم غير النظامي في المناطق الريفية	8
موارد بشرية بنية تحتية تخصيصات مالية	2-3 سنة	وزارة التربية- الجهاز التنفيذي لمحو الأمية وزارة العمل وزارة الهجرة منظمات المجتمع الدولي	■ تقديم مزيداً من الخيارات تحت منظومة مؤسسات التدريب المهني للبرامج التدريبية من ناحية عدد الساعات، وتوفير التمويل/المنح الدراسية، مواعيد البرامج لتلائم الفئات المختلفة ومنها <u>عمال القطاع غير المنظم واللاجئين والنساء</u>	9
موارد بشرية بنية تحتية تخصيصات مالية اجراءات ادارية	2-3 سنة	وزارة العمل + وزارة التربية- الجهاز التنفيذي لمحو الأمية المؤسسات التشريعية اتحاد الصناعات القطاع الخاص	■ الاستمرار والتوسع في عملية ربط برامج الحماية الاجتماعية مع برامج التدريب المهني بإحالة الأفراد القادرين على العمل من <u>الأسر المنتفعة من برامج الحماية</u> الى التدريب المهني ومن ثم الانتفاع من منح صغيرة أو قروض ميسرة لإنشاء مشروع خاص مدر للدخل مع تقديم خدمة التوجيه المستمر لضمان الاستدامة	10
موارد بشرية بنية تحتية اجراءات ادارية تعمل على انجاز الية العمل لمراكز التدريب المهني لمنح	2-1 سنة	وزارة التربية وزارة التعليم العالي اليونيسكو وزارة الهجرة وزارة العمل	■ تخصيص حصص من مستهدفات استراتيجية التدريب التقني والمهني <u>للاجئين والنازحين</u> ، إضافة الى التوسع في مشروع اليونسكو التجريبي الأخير لجواز المؤهلات <u>للاجئين</u> كوسيلة مهمة ومساندة للاعتراف بالمؤهلات السابقة <u>للاجئين</u> الذين لا يستطيعون الوصول إلى وثائقهم الأصلية مما يساعدهم على التطوير المهني والوصول الى سوق العمل	11

		وزارة الداخلية	الشهادات لمن لا يمتلكها بعد اجراء اختبارات محددة
12	2-3 سنة	وزارة التعليم العالي الجامعات القطاع الخاص الاعلام	موارد بشرية اجراءات ادارية للتنسيق مع الجهات المعنية
هدف 3 تعزيز التعلم الرقمي والريادي العادل			
13	2-3 سنة	وزارة التربية وزارة التعليم العالي وزارة العلوم والتكنولوجيا وزارة الاتصالات وزارة الشباب منظمات المجتمع المدني	موارد بشرية مدربة بنية تحتية تخصيصات مالية
14	2-3 سنة	وزارة التجارة وزارة الصناعة القطاع الخاص وزارة الاتصالات	موارد بشرية بنية تحتية
15	1-2 سنة	وزارة التربية وزارة الشباب وزارة العمل منظمة العمل الدولية منظمات المجتمع المدني	موارد بشرية (مدربين) موارد مالية
16	2-3 سنة	وزارة التربية وزارة العمل وزارة الصناعة وزارة الصحة منظمات المجتمع المدني وشركاء التنمية	موارد بشرية تخصيصات مالية بنية تحتية

				هدف 4
				مواءمة النظام التعليمي مع احتياجات سوق العمل
موارد بشرية تخصيصات مالية بنية تحتية	2-3 سنة	وزارة التربية وزارة التعليم العالي+العمل وزارة الاتصالات نقابات أصحاب العمل والعمال القطاع الخاص	الدفع بالتوجيه المهني نحو الوظائف غير التقليدية مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM والوظائف المطلوبة من القطاع الخاص من خلال مراكز للتوظيف ونشرها عبر منصات المهن الالكترونية والوسائل المختلفة	17
	2-3 سنة	وزارة التربية وزارة العمل يونيسكو وشركاء التنمية دائرة تمكين المرأة النقابات والقطاع الخاص	دعم الجهات الحكومية في تطوير وتنفيذ استراتيجيات المهارات القطاعية القائمة على الأدلة والاحتياجات من المهارات، مع التركيز على المساواة بين الجنسين وإدراج الفئات الضعيفة	18
	2-3 سنة	وزارة التعليم العالي وزارة العمل وزارة التخطيط القطاع الخاص شركاء التنمية	وضع خطة لتنفيذ دراسات استقصائية منتظمة وشاملة للمهارات المطلوبة في سوق العمل مع البناء على مرصد المهارات التابع للإسكوا لفهم ديناميكيات سوق العمل بشكل أفضل والبناء عليها في توجيه البرامج التدريبية والتعليمية. إضافة الى دعم الخطط بأنظمة للمتابعة والتقييم وخطة للتمويل لضمان التنفيذ	19
	2-3 سنة	وزارة التعليم العالي وزارة التخطيط وزارة العمل وزارة المالية	توجيه منح التعليم العالي ما أمكن نحو التخصصات المهنية والتقنية التي أثبتت جدواها في توفير الوظائف اللائقة في سوق العمل ونحو تخصصات مطلوبة في سوق العمل (كالطاقة، الأعمال الرقمية وتكنولوجيا المعلومات، العمل الاجتماعي، التعليم المبكر الخ.).	20

المحور الثالث: حماية حقوق العمال

الغاية الاستراتيجية: ضمان الحماية الكافية لجميع العمال

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
هدف 1 شمولية التغطية القانونية للجميع			
1	■ توسيع نطاق التغطية القانونية ليشمل العاملين لحسابهم الخاص بالتغطية الكافية من خلال تعديل أهداف القانون (ليشمل هذه الفئة، مع إضافة تعريف ومحددات توصيف العاملين لحسابهم الخاص بالمقارنة مع العمال)، أو لائحة خاصة بحقوق هذه الفئة (مسودة قانون تنظيم الاعمال المهنية للعاملين لحسابهم الخاص) لتشمل حقهم بالتجمع والتفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي وتشكيل نقابات مهنية خاصة بهم للدفاع عن حقوقهم الخ.	2 سنة	خبراء فنيين واقتصاديين
2	■ توضيح نطاق التغطية القانونية للترتيبات التعاقدية المرتبطة ب (التشغيل قصير المدى، العمل بدوام جزئي، العمل الحر، العمل ضمن المنصات الرقمية، والعمل عن بعد) من خلال اعدادات أنظمة وتعليمات ولوائح مرتبطة بهذه الفئات مثل تفاصيل العمل المرن، العمل عن بعد، تفاصيل العمل الجزئي، تفاصيل العمل عبر المنصات الرقمية مثل شركات التوصيل الخ. وذلك لإثبات شموليتهم ضمن القانون ولضمان تحقيق الحماية لهذه الفئات ■ تعديل تعريف المشروع في قانون العمل ليشمل العاملين في المواقع الافتراضية والمنصات الرقمية والانضمام للاتفاقية 156	2 سنة	خبراء فنيين واقتصاديين
3	■ توضيح نطاق التغطية القانونية للمرأة المشمولة بالضمان الاختياري ومن يقل عقدها عن سنة (والتي تعتبر غير مشمولة حالياً بضمان الأمومة بموجب قانون الضمان المادة 83 الفصل 3) وذلك من خلال: عدم الربط بعدد السنوات واحتساب عدد الاشتراكات فقط، أو تعديل بند حماية الأمومة ضمن قانون العمل ليشير الى تغطيته لكل من لم يغطي بقانون الضمان	3 سنة	
4	■ إزالة الاستثناء الحالي والمرتببط بحماية الأمومة للعاملات في المؤسسات العائلية (أو العاملات مع أسرهن) من الفصل الثامن من قانون العمل	من 1-4 سنة	

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
5	■ توضيح حقوق اللاجئين من خلال تطوير أجندة تشريعية تعترف وتحدد وتحمي حقوق اللاجئين في العراق بما في ذلك حقوقهم في سوق العمل وتعمل على تسهيل إجراءات الحصول على تصاريح العمل لللاجئين وإزالة العوائق أمام حرية التنقل حيثما يسمح ذلك	الجهات التشريعية وزارة العمل وزارة الهجرة والمهجرين مجلس الوزراء منظمات المجتمع المدني النقابات شركاء التنمية	من 2-3 سنوات تعديل قانون الإقامة وإضافة تأشيرته عمل والغاء الكفيل في قانون الإقامة
6	■ صياغة توجيهات واضحة من خلال مشروع قانون العمل لإقليم كردستان للسماح للاجئين بإنشاء النقابات والانضمام إليها	الجهات التشريعية وزارة العمل منظمات المجتمع المدني النقابات شركاء التنمية	3 سنوات
7	■ تبسيط إجراءات الاعتراف بالمؤهلات الحالية للاجئين، والعمل مع اليونسكو لدعم وتوسيع برنامج مؤهلات اللاجئين "جواز المؤهلات" والعمل على التشجيع على الاعتراف والقبول به من قبل الشركات الخاصة	الجهات التشريعية وزارة العمل وزارة التربية ووزارة التعليم شركاء التنمية	2-4 سنوات بشرط تصديقها من السفارة العراقية
8	■ تبسيط إجراءات شراء وبيع واستئجار الأراضي للاجئين، وتحسين ضمان الحيازة للمستأجرين	الجهات التشريعية	من 2-3 سنوات تعديل قانون العقار ليمسح للأجانب التملك في العراق والتنسيق مع الجهات الامنية
9	■ بذل المزيد من الجهود لضمان حصول فاقدي الوثائق المدنية والقانونية الرئيسية عليها من خلال عقد جلسات معلومات وتوعية قانونية، وتقديم الاستشارة القانونية الفردية والتمثيل، وإصلاح البنية التحتية للتوثيق المدني المتضررة، وتنسيق بعثات التوثيق المتنقلة وحشد الجهود بشأن "الحالات المعقدة".	وزارة الداخلية	
10	■ العمل على اصدار تعليمات استقدام وتشغيل العمال الأجانب/الوافدين والتي يتم العمل عليها حالياً بأقرب وقت، مع تحديد واضح لصلاحيات الجهات المسؤولة عن العمالة الوافدة، وضمان وضع سقف محدود لاستخدام تلك العمالة في القطاعات المختلفة، ووضع ضوابط لاستقدام العمالة الماهرة وغير الماهرة (تحديداً والتي لا يتم تغطيتها)، وتطبيق قانون الاستثمار الذي فرض على صاحب العمل تشغيل عامل عراقي مقابل كل عامل أجنبي، مع استحصال الرسوم والضرائب من العمالة الأجنبية، في خطوة تهدف لتقليل البطالة وتنشيط القطاع الخاص المحلي	الجهات التشريعية وزارة العمل	

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
هدف 2 الامتثال الفعال للقوانين واللوائح الخاصة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في كافة القطاعات			
11	■ تطبيق سياسة تفتيش العمل بالعراق للرقابة على تطبيق قانوني العمل، والتقاعد والضمان الاجتماعي، بعد تخصيص الموارد اللازمة لذلك (من كوادر وأدوات ومهارات) <u>والتنسيق</u> بين الجهات المختلفة والتعاون مع <u>النقابات</u>	وزارة المالية وزارة العمل مجلس الخدمة الاتحادية النقابات	3 سنوات موارد مالية خبراء اقتصاديين زيادة التخصيصات المالية من وزارة المالية لوزارة العمل لزيادة كوادر التفتيش بالتنسيق مع مجلس الخدمة الاتحادية
12	■ تطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية مع الحرص على تنفيذ زيارات تفتيشية تخصيصية لأماكن <u>العمالة الوافدة</u> من قبل مفتشين مؤهلين <u>باللغات</u> و <u>الأساليب</u> المناسبة	وزارة العمل منظمة العمل الدولية	2 سنوات موارد مالية موارد بشرية
13	■ منح السلطة الكاملة لمفتشي السلامة المهنية بموجب القانون ليتمكنوا من اجراء الزيارات بدون اشتراط مرافقة لجان التدقيق	وزارة العمل	سنة تعميم
14	■ رفع الوعي بين العمال وأصحاب العمل عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والالتزامات من خلال كافة الوسائل الممكنة مثل <u>الجلسات الارشادية</u> ، <u>التدريب</u> ، <u>الحملات</u> الإعلامية، <u>التعاون مع الاتحادات التجارية والصناعية</u>	الشركاء الاجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني الاتحادات التجارية والصناعية المنظمات والنقابات العمالية الاعلام	2-3 سنوات موارد مالية موارد إعلامية
15	■ رفع الوعي بين <u>اللاجئين</u> وأصحاب العمل عن حقوق هذه الفئة والاستحقاقات والمسؤوليات المترتبة على الوصول لسوق العمل		
16	■ ضمان وتحسين الوصول الى آليات التظلم في أماكن العمل والتعريف بوجودها <u>للجميع</u> وخاصة <u>اللاجئين والنازحين والنساء وذوي الإعاقة والعمالة الوافدة</u> مع ضمان توفير الآليات المناسبة لاستلام هذه التظلمات والشكاوى. (مثلاً معالجة إشكالية اللغة في تقديم الشكاوى للعمالة الوافدة)	وزارة العمل المنظمات والنقابات العمالية	موارد بشرية توفير مترجم واحد في كل موقع عمل
17	■ اعلان وزارة العمل عن لجان الوساطة والتحكيم التي تنظر في نزاعات العمل لزيادة وصول العمال الى العدالة العمالية واستخدام الآليات الرسمية لتسوية المنازعات	وزارة العمل	سنة إعلانات خلال البرامج والدورات
18	■ استكمال عملية المسح الخاص بأنواع التمييز في الاستخدام والمهنة في قطاع العمل بالعراق، إضافة الى جمع البيانات الإحصائية الخاصة بحالات الشكاوى المقدمة بذلك الخصوص للجهات المختلفة، وذلك للمضي في اعداد السياسة الوطنية لمنع التمييز في الاستخدام والمهنة	وزارة العمل والنقابات العمالية وشركاء التنمية	1-3 أشهر

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
19	الشركاء الاجتماعيين وزارة العمل ووزارة المالية مجلس الوزراء منظمات المجتمع المدني	سنة	■ تفعيل تطبيق قانون ذوي الإعاقة في إلزام القطاع الخاص بالنسب المحددة لتوظيف هذه الفئة، مع منح امتيازات لأرباب العمل الملتزمين أو ربطه مع بنود تنفيذ سياسة التفتيش، إضافة إلى التفتيش على تنفيذه أيضاً في القطاع العام
هدف 3 حماية الأجور لتكون قائمة على الأدلة واحتياجات العمال والظروف الاقتصادية			
20	الجهات التشريعية وزارة العمل شركاء التنمية النقابات		■ الحفاظ على نظامية عملية مراجعة آليات احتساب الحد الأدنى من الأجور كل عامين استناداً إلى أحكام المادة 63 من قانون العمل، ولتأخذ في الاعتبار معايير ومؤشرات واضحة تبني على احتياجات العمال وأسرهم والعوامل الاقتصادية وغيرها من العوامل
21	وزارة العمل الشركاء الاجتماعيين وخبراء فنيين مختصين	2-3 سنوات	■ إصدار قوائم لتحديد الأجور وفق المهارات والقطاعات
22	وزارة العمل وزارة التخطيط- مركز الإحصاء المركزي	بدءاً من العام الأول	■ متابعة الفجوات في الأجور بين الفئات الضعيفة من العمال مثل الفجوة في أجر العمالة الوافدة والفجوة في أجر العامل من ذوي الإعاقة وذلك لغايات ضمان الامتثال للحد الأدنى من الأجور لكل الفئات
هدف 4 تعزيز الحوار الاجتماعي ودعم الشركاء الاجتماعيين في التفاوض الجماعي			
23	الجهات التشريعية مجلس الدولة ومجلس الوزراء ولجنة العمل في البرلمان وزارة العمل المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل الشركاء الاجتماعيين	سنتين	■ تعديل مشروع قانون المنظمات النقابية بناء على المقترحات الفنية من قبل منظمة العمل الدولية في فبراير 2023 إضافة إلى الورشة الحوارية في سبتمبر 2023 بحضور الوزارة وممثلي المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل (لضمان أن يكون للعمال صوت في القرارات التي تؤثر على حياتهم وسبل عيشهم) على أن تتضمن ما يلي بخصوص تحقيق المساواة ومنع التمييز: ➤ ضمان إزالة جوانب اللامساواة وتصحيح الاستثناءات في القانون الحالي من استثناء لموظفي القطاع العام، وعدم السماح بإنشاء النقابات الخاصة ➤ دراسة مجال التطبيق والشمول في مسودة القانون المقترح وخاصة فيما يرتبط باستثناء أعضاء القوات المسلحة والشرطة حصرياً من حق التنظيم، حيث من الممكن دراسة مدى شمول فئات منهم مثل موظفي الدفاع المدني وموظفي إصدار البطاقة وغيرهم ممن تسمح أدوارهم ومسؤولياتهم بذلك ➤ تحديد بدقة أكثر المقصودين "بالأعمال والوظائف الإدارية أو الإشرافية" بأنهم من يمتلكون صلاحيات إنهاء علاقة العمل أو من يمارسون جزء أو كل من

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
<u>صلاحيات صاحب العمل</u>، مع ضمان حقهم في الانتماء لنقابة أخرى لا تعرضهم لتضارب المصالح ➤ استعمال مصطلحات محايدة بين الجنسين			
■ التعاون مع النقابات على استقطاب العاملين والوحدات في القطاع غير المنظم للاستفادة من عضوية وخدمات النقابات وتوعيتهم بأهمية الانتقال الى القطاع المنظم	تعتمد اصدار قانون التنظيم النقابي		
■ العمل مع النقابات الموجودة لتشجيع انضمام اللاجئين المؤهلين للعضوية وتعزيز أنشطتهم في القطاعات الاقتصادية الرئيسية	تعتمد اصدار قانون التنظيم النقابي		
■ توثيق المجالات والممارسات المبتكرة في المفاوضة الجماعية التي تدعم منظمات العمال وأصحاب العمل بشأن قضايا مثل الأجور ووقت العمل والمهارات والتعلم والشمول والانتقال العادل	وزارة العمل منظمات العمال وأصحاب العمل الشركاء الاجتماعيين الاعلام	5 سنوات	موارد مالية

المحور الرابع: الانتقال الى الاقتصاد المنظم

الغاية الاستراتيجية: تسريع الانتقال الى الاقتصاد المنظم

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
هدف 1 حماية العاملين في الاقتصاد غير المنظم			
1	التوجيه نحو تسجيل العاملين في برامج الأشغال كثيفة العمالة وبرامج النقد مقابل العمل في الضمان الاجتماعي	وزارة العمل وزارة التخطيط وزارة الاعمار والاسكان شركاء التنمية المنفذين للمشاريع	6 أشهر-سنة لتستمر خلال الخمس سنوات تعميم رسمي للمنفذين تخصيص مبلغ للضمان الاجتماعي من ضمن موازنات برامج الأشغال كثيفة العمالة
2	التوجيه نحو التعاون مع الشركات الانشائية والهندسية الميكروية والصغيرة في تنفيذ برامج الأشغال كثيفة العمالة وبرامج النقد مقابل العمل كخطوة نحو انتقالها الى الاقتصاد المنظم من خلال منحها فرصة في المشاركة والنمو، إضافة الى رفع قدراتها وتوعيتها بأهمية الانتقال للنظامية		تخصيص حصص لمشاركة هذا النوع من الشركات برامج توعية وتدريب موارد مالية وفنية
3	التوجيه نحو تخصيص حصص لمشاركة الفئات الضعيفة والعاملة في القطاع غير المنظم في تلك البرامج من النساء، الشباب، ذوي المهارات المنخفضة، اللاجئين، النازحين، ذوي الإعاقة		تعميم رسمي للمنفذين واشتراط ذلك
4	مراجعة آلية الاستهداف للمساعدات الاجتماعية لحين تطبيق نهج مراحل دورة الحياة	وزارة التخطيط وزارة العمل والشؤون الاجتماعية شركاء التنمية	6 شهور موارد مالية وفنية
5	تخصيص اعانات قصيرة للطوارئ والمصائب (مساعدات طارئة وعاجلة) للأفراد ليكون النظام مستجيباً للأزمات	وزارة التخطيط وزارة المالية	6 شهور موارد مالية
6	الدمج الإنتاجي/التخرج لمنفعي برامج الحماية الاجتماعية القادرين على العمل من الفئات الضعيفة من خلال الاستمرار في ربط برامج الحماية الاجتماعية بالقروض الميسرة والتوسع أيضاً بذلك النهج بربط برامج الحماية الاجتماعية بالتدريب المهني والمنح للمشاريع الصغيرة	وزارة العمل وزارة التخطيط وزارة الشباب وزارة التربية وزارة التعليم	سنتين دراسة فنية موارد مالية

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
	وزارة المالية منظمات المجتمع المدني		
7	وزارة العمل وزارة المالية اتحاد الصناعات والغرف التجارية الاعلام	الخطة تتطلب 3-6 شهور	موارد مالية منصة الكترونية اعلام
8	وزارة العمل وزارة الزراعة منظمات المجتمع المدني النقابات العمالية الاعلام	سنة -سنتين	موارد مالية
9	وزارة العمل منظمات المجتمع المدني النقابات العمالية اتحاد الصناعات والغرف التجارية الاعلام	سنة -سنتين	موارد مالية
10	التعاونيات، الجمعيات شركاء التنمية	6 أشهر	دراسة فنية
هدف 2	تعزيز قدرة الأفراد والمؤسسات على الانتقال الى الاقتصاد المنظم من خلال برامج سوق العمل المتنوعة وبرامج التمويل		
11	وزارة العمل والنقابات منظمة العمل الدولية	إطلاق البرنامج خلال 6 أشهر-سنة	موارد مالية دعم فني واعلامي
12	منظمة العمل الدولية منظمات المجتمع المدني البحثية شركاء التنمية	سنة	دعم مالي دورات تدريبية مختصة

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
13	■ تحسين الوصول الى فرص التدريب المهني للعاملين في القطاع غير المنظم من خلال تخصيص <u>حصص</u> في برامج التدريب المهني والتقني للعاملين في القطاع غير المنظم والضعيفة منها مثل ذوي المهارات المنخفضة، اللاجئين، ذوي الإعاقة، الخ.، مع توفير <u>منح</u> لتشجيع هذه الفئات على الالتحاق، ومن ثم <u>تمويل</u> لمشاريع صغيرة لهم مع <u>الاشتراط على تسجيلها</u>	سنتين	موارد مالية وفنية
14	■ وضع نظام لمتابعة القروض المدرة للدخل الممنوحة للمشاريع الصغيرة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من خلال صندوق دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل <u>للتأكد من مدى الاقبال على تسجيلها</u>، إضافة الى <u>مدى صرف الدعم</u> في الجوانب المخصصة	سنة	موارد مالية وفنية
15	■ اشتراط تسجيل المشاريع والشركات لكافة منتفعي برامج سوق العمل المقدمة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتقديم المساعدة الاستشارية والقانونية لإجراء عملية التسجيل ودعم تغطية رسومها	سنة	تعميم -أمر وزاري موارد مالية وفنية
16	■ إطلاق برنامج لدعم الأجور في عدد من القطاعات ذات المعدلات الأعلى في العمل غير المنظم (كالزراعة والصناعة)، مع تخصيص حصص لدعم أجور الفئات الضعيفة من النساء، الشباب، ذوي الإعاقة، اللاجئين والنازحين	سنتين	موارد مالية وفنية دراسة مشتركة
17	■ مراجعة رسوم تسجيل المنشآت والنظر في خفضها لتشجيع عملية الانتقال الى الاقتصاد المنظم	سنة- سنتين	
18	■ زيادة الوعي حول آلية وأهمية التسجيل بشكل عام ومبادرة التسجيل الالكتروني بشكل خاص ومنح خصومات للمقبلين على استخدامها، وإتاحة المعلومات لأصحاب الأعمال غير المسجلة	سنة	
19	■ تحسين الوصول الى الخدمات المالية من خلال تقديم <u>قروض مدعومة</u> (بأسعار فائدة تفضيلية وبدون ضمانات للفئات الضعيفة من فقراء ونساء الخ.)، و<u>مرونة في سداد القروض</u> للشركات الصغيرة والمتوسطة في القطاع المنظم كحافز لإضفاء الطابع الرسمي	سنتين – 3 سنوات	البنك المركزي ومؤسسات ضمان القروض والقطاع الخاص

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
20	■ إتاحة فرص الحصول على الانتماء للشركات غير المسجلة التي تستثمر في القطاعات كثيفة العمالة	سنة -سنتين	
21	■ الترويج ورفع الوعي حول الابتكارات في مجال تحويل الأموال عبر الهاتف المحمول والمحافظ الإلكترونية لتسهيل الشمول المالي للأعمال وإنشاء الأعمال التجارية ونموها	سنة -سنتين	دعم مالي وفني اعلام
22	■ تطوير منصات التوظيف الإلكترونية وتوسيعها ليتسنى لجميع المستحقين ولا سيما من الطبقات الضعيفة التسجيل للحصول على التدريب المناسب لمؤهلاتهم وإيجاد فرصة العمل للملاءمة والتعرف على كافة البرامج في سوق العمل	سنتين – 3 سنوات	دعم مالي وفني
23	■ تقديم حزمة من خدمات تطوير الأعمال المدعومة للشركات الميكروية والصغيرة في القطاع المنظم كحافز من حاضنات أعمال، دورات تدريبية، خطط تسويق وتصدير، إرشاد وتوجيه الخ. وبرامج تمويلية للمعدات والآلات والأجهزة والبرامج الحاسوبية	سنتين – 3 سنوات	دعم مالي وفني
هدف 3 تنفيذ القوانين واللوائح المساندة			
24	■ رفع مستوى الوعي على المستوى الوطني بشأن الحاجة إلى التغلب على التحديات التي يولدها القطاع غير المنظم للعمال والمؤسسات والمجتمعات والحوافز المقدمة للقطاع المنظم إضافة إلى حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل وآليات التظلم وذلك بالتعاون والشرابة مع الاتحادات الصناعية والتجارية ومنظمات المجتمع المدني والنقابات	سنتين – 3 سنوات	حملة توعوية
25	■ انفاذ القانون لتنظيم الأعمال بشكل تدريجي، على أن يتم توجيهه بالبداية الى الشركات في القطاع غير المنظم ذات الدخل الأعلى والتي تتنافس بالفعل مع أقرانها في القطاع المنظم	دائرة مراقبة الشركات وزارة العمل وزارة الصناعة والزراعة	
26	■ تنظيم العمل الحر/الذاتي/لحسابهم الخاص من خلال قانون خاص أو لائحة ليتم التعريف بوضوح لهذه الفئة والتشجيع على تسجيل أنشطتها، مع سن ضرائب منخفضة على مبيعات هذا النوع من المنشآت، وإصدار إعفاءات خاصة بهم مثل الإعفاء من التدقيق الضريبي، وسقف لتحويل الضرائب وغيرها	الجهات التشريعية وزارة العمل وزارة المالية مجلس الوزراء منظمات المجتمع المدني النقابات	2 سنة خبراء فنيين واقتصاديين دعم مالي وفني

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
27	■ مراجعة قانون دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل ليتضمن معايير إضافية لتحديد الحجم الفعلي للمشاريع بجانب عدد العاملين مثل الدخل وغيرها لضمان الاستحقاق والمساواة، إضافة الى أهمية التمييز بين المشاريع الميكروية والصغيرة ضمن القانون سواء بالتعريف أو بالامتيازات الممنوحة وأيضاً بين المشاريع القائمة والجديدة، مع اشتراط التسجيل أو تقديم الدعم لتحقيقه وبالتالي المساعدة في الانتقال للاقتصاد المنظم. مع ضرورة النظر بآليات أخرى لخدمة المشاريع المتوسطة أيضاً التي لا يتم شمولها ضمن الدعم	الجهات التشريعية وزارة العمل النقابات اتحاد الصناعات والغرف التجارية	سنة -سنتين
28	■ توفير حزمة من الحوافز للانتقال الى الاقتصاد المنظم من إعفاءات ضريبية، امتيازات لمساهمات الضمان الاجتماعي للشركات، إعفاءات من غرامات التأخر في سداد اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة معينة وغيرها.	وزارة المالية هيئة الضرائب وزارة العمل اتحاد الصناعات والغرف التجارية	سنتين-4 سنوات
29	■ التعاون مع النقابات على استقطاب العاملين والوحدات في القطاع غير المنظم للاستفادة من عضوية وخدمات النقابات وتوعيتهم بأهمية الانتقال الى القطاع المنظم	النقابات وزارة العمل اتحاد الصناعات والغرف التجارية	سنتين-4 سنوات دعم مالي وفني ورشات تدريبية وتوعية قانونية

المحور الخامس: الحماية الاجتماعية

الغاية الاستراتيجية: تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة

السياسات والتدخلات المقترحة

المسؤولية

فترة التنفيذ

الموارد المطلوبة

هدف 1 توفير الحماية وفق إطار أرضيات الحماية الاجتماعية

1

■ وضع خطة لتوفير الحماية الاجتماعية وفق إطار أرضيات الحماية الاجتماعية باتتبع نهج مراحل/دورة الحياة **Life-cycle approach** (من مرحلة الرضع والطفولة المبكرة، البلوغ والحياة العملية، الشيخوخة) المبني على الحقوق والنهج التنموي والشمول الاجتماعي **rights based and developmental approach** مما يعزز من الكفاءة ويقلل تسرب المساعدات والتسبب في اللامساواة، وذلك من خلال الآتي:

- ✓ تقديم اعانة خاصة بمرحلة **الطفولة**،
- ✓ منح إضافية **للفتيات** المحرومات من التعليم،
- ✓ تقديم اعانة خاصة **بالمرأة الحامل والمرأة المرضعة**، مع دراسة إمكانية تعديل محتوى السلة الغذائية في نظام التوزيع العام لتخدم هذه الفئة من النساء،
- ✓ التوسع في برنامج التغذية **المدرسية** التجريبي، بعد تقييم أثر الفترة التجريبية، مع إمكانية ربطه ببرامج الأشغال كثيفة العمالة للاستفادة منها في المطابخ الإنتاجية أو اعداد الحدائق الإنتاجية في المدارس لتوفير المواد الأولية.
- ✓ تقديم اعانة في عمر العمل (**اعانة إعاقه**، قسائم بدل تنقل الخ.)
- ✓ اعانة **لكبار السن**،
- ✓ تخصيص اعانات قصيرة للطوارئ والمصائب (مساعدات طارئة وعاجلة)
- ✓ الدعم النقدي للسكن عند الحاجة لذلك (بدل أجار)

2

■ **التدرج في التطبيق** لنهج دورة الحياة وفق **نوعية الاعانة** المدرجة، والإطار **الزمني والجغرافي** (بالتركيز على المناطق ذات الفئات **الهشة** مثل الريف ومناطق السكن العشوائية وأطراف المدن) في كل من **العراق الاتحادية وإقليم كردستان**.

1-3 سنوات

موارد مالية
خبراء فنيين واقتصاديين
تعديلات تشريعية

وزارة العمل
وزارة المالية
وزارة التجارة
وزارة التخطيط
وزارة التربية
وزارة الاعمار والاسكان

هدف 2 دعم توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

3	■ ضمان شمول الحماية الاجتماعية للفئات الأخرى من نازحين ولاجئين وفقدي الوثائق	وزارة العمل وزارة المالية وزارة التخطيط وزارة الهجرة والمهجرين	سنة -سنتين	موارد مالية
4	■ مضاعفة الجهود الحكومية الرامية لتوسيع نطاق التغطية في مظلة الضمان الاجتماعي الجديدة الموسعة واتباع أساليب مبتكرة لغايات جذب العاملات ممن يصعب الوصول لهن تحت مظلة الضمان الجديدة وخاصة من العاملات في القطاع الزراعي والعاملات مع الأسر والعاملين في القطاع غير المنظم ، والتركيز على الترويج بالشمول	وزارة العمل وزارة الزراعة منظمات المجتمع المدني النقابات العمالية الاعلام	سنة واحدة	
5	■ تكثيف حملات التفتيش على القطاعات المستخدمة لعمالة الأطفال مع دراسة حالة أسر الأطفال العاملين من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتحديد التداخلات المناسبة من قبل برامج الحماية المطلوبة بناء على نظام إحالة متكامل ومتربط. أن تركز الآلية على قطاعات محددة أو مناطق محددة. area-based approach/sectoral approach. إضافة الى ضرورة شمول هذه الفئة العمرية (أقل من سن العمل) في المسوحات الاقتصادية التي يتم اجراؤها من قبل وزارة العمل والجهاز المركزي للإحصاء للوقوف على معدلات عمالة الأطفال.	وزارة العمل وزارة التخطيط الجهاز المركزي للإحصاء منظمات المجتمع المدني النقابات العمالية شركاء التنمية	سنة -سنتين	موارد بشرية موارد مالية نظام معلومات للإحالة
6	■ معالجة الإشكالية الحالية في ضمان البطالة الجديد والناجمة عن اشتراط القانون لتحصيله بعد عامين من سداد الاشتراكات لهذا النوع من الضمان مما يستدعي ضرورة التفكير بكيفية دعم 29.8% من النساء في القوى العاملة العاطلات عن العمل حالياً، واللاتي يعانين من "البطالة طويلة الأمد". وكيفية دعم الشباب الذين يدخلون سوق العمل، ولكنهم لا يجدون عملاً (وبالتالي غير قادرين على البدء في بناء تاريخ مساهمات) بشكل فعال وكاف	وزارة العمل وزارة التخطيط شركاء التنمية	سنتين	موارد مالية
7	■ الربط بين شقي الحماية الاجتماعية (المساعدات الاجتماعية والضمان الاجتماعي والتقاعد) وغيرها من الخدمات الاجتماعية وخدمات التشغيل للحد من اللامساواة وتقديم حزمة شاملة من الدعم الممكن للأفراد من خلال الآتي: ✓ ضمان التنسيق بين البرامج القائمة ومشاركة البيانات، ✓ الإحالة بين الأنظمة أو تقديم خدمات أخرى تساعد في حماية الفئات و/أو تخريجها من الفقر مثل برامج التدريب المهني، قروض لإنشاء مشاريع صغيرة، وخدمات العنف القائم على النوع الاجتماعي، وخدمات دعم التوظيف الخ.	وزارة العمل وزارة التخطيط وزارة التجارة وزارة التربية وزارة المالية وزارة الصحة	3-5 سنوات	موارد فنية موارد بشرية بنية تحتية موارد مالية

المحور المتقاطع: المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

الغاية الاستراتيجية: تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الفرص والمعاملة والادماج في سوق العمل

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
هدف 1 تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة			
1	جمع مزيداً من البيانات عن العوائق التي تواجه الفئات المختلفة من النساء أمام دخول سوق العمل وعند دخوله، للتمكن من تصميم سياسات وبرامج مقابلة وتوجيهها للفئات الصحيحة (المرأة العاملة في القطاع الخاص والعاملة في القطاع العام، امرأة متعلمة أو غير متعلمة، الأم مقابل غير المتزوجة أو لم يسبق لها الزواج، امرأة ريفية / حضرية، عاملة وافدة، امرأة لاجئة، نازحة الخ).	وزارة التخطيط وزارة العمل مديرية تمكين المرأة نقابات العمال منظمات المجتمع المدني	سنتان موارد فنية (دراسات ومسوحات) تخصيصات مالية
2	الاستفادة من دراسات الاسكوا لسوق العمل ومنظمة العمل الدولية لتحديد قطاعات العمل التي تهتم الشبابات والفتيات على وجه الخصوص، وقطاعات العمل الممكنة والقابلة للنمو مثل العمل الرقمي، خدمات الرعاية لكبار السن والأطفال وذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، المهن الخضراء، الصناعات الغذائية، الخ.	وزارة العمل وزارة التخطيط منظمة العمل الدولية منظمة الاسكوا القطاع الخاص والنقابات	سنة واحدة موارد فنية (دراسات تحليلية ومسوحات)
3	ايجاد وظائف في القطاع الخاص تكون جذابة للنساء، وتوظيف برامج الأشغال العامة لذلك	وزارة العمل وزارة الاعمار والاسكان القطاع الخاص شركاء التنمية	3 سنوات موارد فنية (دراسات) تخصيصات مالية
4	إطلاق حملات توعية للنساء للإقبال على المهن غير التقليدية.	وزارة العمل مديرية تمكين المرأة الاعلام	2-3 سنوات موارد فنية واعلامية تخصيصات مالية
5	العمل على اعداد سياسة للعمل المرن لتشجيع خلق فرص عمل مرنة وبدوام جزئي للنساء، إضافة الى اصدار تعليمات لترخيص الأعمال المنزلية	الجهات التشريعية مجلس الوزراء منظمات المجتمع المدني وزارة العمل وزارة التخطيط	سنتان موارد فنية (مستشارين)

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
6	■ تعزيز وصول المرأة الى ريادة وتطوير الأعمال والتمويل وخاصة المرأة الريفية من خلال تقليل العوائق أمامها مثل تسهيلات الإقراض/زيادة عدد القروض والمنح المقدمة للراغبات في تأسيس الأعمال، خدمات إدارة الأعمال من تسويق، تدريب، الخ.	وزارة المالية البنك المركزي وزارة العمل وزارة التخطيط منظمات المجتمع المدني شركاء التنمية	5 سنوات
7	■ إطلاق حملات إعلامية داعمة لدور المرأة العاملة ولزيادة الوعي بأهمية عمل المرأة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومحاربة الأفكار النمطية السيئة عن عمل المرأة والتخفيف من الأعراف الاجتماعية السائدة وبالتعاون مع منظمات أصحاب العمل. ولتعزيز الترقية المهنية للمرأة على مستوى الشركات، وتحديد قادة أعمال من النساء لدعم هذه الأنشطة. ويمكن أن يشمل ذلك أيضاً التمويل المشترك لمسلسلات تلفزيونية وطنية لتعكس من خلالها مديرات الأعمال أو المهنيات دور نشط وإيجابي.	وزارة العمل دائرة تمكين المرأة منظمات أصحاب العمل والعمال هيئة الاعلام منظمات المجتمع المدني شركاء التنمية	3-5 سنوات
8	■ تعزيز توافر الخدمات العامة /البنية التحتية المساندة والمطلوبة لعمل المرأة وجودتها، مثل: ✓ <u>خدمة رعاية الطفل</u>: إعادة النظر في مسؤولية أصحاب العمل في إنشاء دور الحضانة بأن تكون للجميع وليس فقط للنساء في الشركات، وتوجيه الدعم لإنشاء هذه المشاريع، ✓ <u>خدمات الرعاية</u>: حيث لا يقلل ذلك فقط من حاجز دخول المرأة الى سوق العمل فحسب، بل يخلق أيضاً فرص عمل في مجال الرعاية للنساء أنفسهن وبالتالي تتحول الرعاية الى مهنة مدفوعة الأجر، ✓ <u>خدمة النقل</u>: من خلال توفير اعانات خاصة بذلك	وزارة العمل وزارة الصحة وزارة النقل وزارة المالية شركاء التنمية	5 سنوات
9	■ اتخاذ التدابير اللازمة لمراجعة المادة 85 (2) والمادة 86 (1) من قانون العمل رقم 148/37 2015 في ضوء تحقيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات بهدف ضمان الحماية والتدابير الضرورية المطلوبة عند تشغيل المرأة في وظائف أو صناعات معينة وبحيث لا تستند إلى قوالب نمطية فيما يتعلق بالإمكانات أو القدرات المهنية للمرأة	الجهات التشريعية وزارة العمل مجلس الوزراء	سنة-سنتان

148 الذي يقيد نوع العمل الذي يمكن للمرأة القيام به، ولا سيما حظر العمل الشاق والعمل الليلي، مع بعض الاستثناءات. وتستند هذه التدابير "الحماية" إلى قوالب نمطية تتعلق بالقدرات المهنية للمرأة ودورها في المجتمع، وبالتالي تنتهك مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة في التوظيف والمهنة

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
10	■ العمل على إضافة إجازة الأبوة في قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي		موارد فنية و مالية
11	■ زيادة فرص حصول المرأة على التعليم الابتدائي وما بعد الابتدائي (اعدادي وثانوي) الجيد وخاصة المرأة الريفية وزيادة معدلات التحاق الفتيات بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من خلال العمل على تطبيق آليات لزيادة التحاقهم واكمالهم لمراحل التعليم مثلاً من خلال توجيه دعم مادي مباشر مشروط وخاص بالفتيات عند كل مرحلة دراسية education subsidy وبحيث يرتفع مقدار الدعم بارتفاع المرحلة الدراسية ويربط بشروط متعلقة بعدم التسرب وعدم الزواج المبكر الخ. أو توفير دعم للنقل للمدارس وخاصة في الريف أو زيادة الدعم الجديد الذي أقرته وزارة التربية ووزارة العمل لأبناء منتفعي الرعاية الاجتماعية في المدارس ¹⁴⁹ (زيادته للبنات أو الريفيات الخ.)	3-4 سنوات	موارد بشرية بنية تحتية تخصيصات مالية حملات توعية اعلامية
12	■ العمل على سد الفجوة الرقمية من خلال برامج تدريبية موجهة	5 سنوات	موارد فنية (برامج وأدوات) موارد مالية
13	■ زيادة التثقيف المالي للمرأة	3 سنوات	موارد فنية (برامج وأدوات) موارد مالية وإعلامية
14	■ ضمان مشاركة أكبر للمرأة في مجالات ومهن العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) عن طريق منح تدريبية، ارشاد مهني، وبرامج منح تنافسية، وحملات توعية، وبحيث يبدأ التوجيه لذلك في مرحلة مبكرة جداً للأطفال، إضافة الى الفتيات في التعليم الابتدائي والثانوي	3-5 سنوات	موارد مالية موارد بشرية

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
هدف 2	حماية المرأة في سوق العمل		
15	■ إزالة العوائق القانونية التي تحول دون مشاركة المرأة على قدم المساواة في سوق العمل كما هو الحال في: ✓ <u>مجال حماية الأمومة</u>: معالجة الفجوة الواردة ضمن قانون الضمان المادة 83 الفصل 3 بخصوص المرأة غير المشمولة بضمان الأمومة: من خلال عدم الربط بعدد السنوات واحتساب عدد الاشتراكات فقط، أو تعديل بند حماية الأمومة ضمن قانون العمل ليشير الى تغطيته لكل من لم يغط بقانون الضمان، ✓ <u>العمالات في المؤسسات العائلية (أو مع أسرهين)</u>: إزالة الاستثناء المرتبط بهذه الفئة لحماية الأمومة في الفصل الثامن من قانون العمل، ✓ <u>الضمان الاجتماعي</u>: التفكير في آليات في كيفية معالجة والتخفيف من أثر (الفجوة الجندرية في الأجور، والفجوة الناشئة عن عمل المرأة بدوام جزئي، البطالة، عدم تجميع الاشتراكات المطلوبة) على العدالة في الاستحقاقات والمعاش التقاعدي المترتب للمرأة، قد تكون مثلاً من خلال اعانات دعم مادية للمرأة، وقف الشرط الخاص بعدد الاشتراكات المطلوبة لاستحقاق بعض المنافع كتأمين البطالة مثلاً، ✓ <u>مراجعة الفروقات في العمر التقاعدي بين المرأة والرجل</u> ضمن قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الجديد، بعد دراسة أثر ذلك على المرأة، وصولاً الى الحد من التمييز في ذلك الجانب ضد المرأة. ■ لا تكفي النصوص التشريعية وحدها لحماية العمالات وتوفير بيئة عمل آمنة وعمل لائق، الأمر الذي يتطلب انفاذ واسع وفاعل لتلك النصوص على أرض الواقع، مثل إنفاذ النصوص القانونية الخاصة بالتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي والتمييز في ممارسات التوظيف، تفعيل الرقابة على تطبيق قانون العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي الخ.	5-3 سنوات	موارد فنية موارد بشرية موارد مالية
16	■ اجراء تقييم تشخيصي/تدقيق gender audit للشغرات الحالية ضمن الإطار التشريعي الحالي لتعديل أي بنود مؤدية للتمييز بين الجنسين أو ايجاد عوائق أمام الأعمال المدارة من قبل النساء.	سنة	موارد فنية (مستشار تقييم تشخيصي) موارد مالية
17	■ مضاعفة الجهود الحكومية الرامية لتوسيع نطاق التغطية في مظلة الضمان الاجتماعي الجديدة الموسعة واتباع أساليب مبتكرة لغايات جذب العمالات ممن يصعب الوصول لهن	2-3 سنوات	موارد بشرية وإعلامية

السياسات والتدخلات المقترحة	المسؤولية	فترة التنفيذ	الموارد المطلوبة
تحت مظلة الضمان الجديدة وخاصة من العاملات في القطاع الزراعي والعاملات مع الأسر	هيئة الاعلام		
18	■ رفع مستوى الوعي حول حقوق المرأة بموجب القوانين، وآليات التظلم المتاحة في حالة عدم الامتثال، والابلاغ عن العنف والتحرش في أماكن العمل، وأهمية الانضمام لنظام التقاعد والضمان الاجتماعي واجراءاته التنفيذية في صفوف العاملات في القطاع الخاص فضلاً عن أصحاب الأعمال	5 سنوات	وزارة العمل النقابات القطاع الخاص مفوضية العليا لحقوق الانسان مجلس القضاء هيئة الاعلام منظمات المجتمع المدني
19	■ التنسيق بين برامج الحماية الاجتماعية (خاصة شبكة الأمان الاجتماعي) والخدمات الأخرى من خدمات اجتماعية وخدمات تشغيل مساندة، عن طريق الإحالة بين الأنظمة أو تقديم خدمات أخرى للنساء الفقيرات المنتفعات بالرعاية الاجتماعية وخاصة الخدمات ذات الأهمية للنساء كبديل لرعاية الأطفال والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، قروض لإنشاء مشاريع صغيرة، بدل لرعاية صحية للمرأة الحامل/ ما قبل الولادة وما بعدها (للمرأة المرضع)) أو تعديل محتوى السلة الغذائية لهذه الفئات من النساء، وخدمات العنف القائم على النوع الاجتماعي، وخدمات دعم التوظيف الخ.	2-3 سنوات	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وزارة التخطيط وزارة التجارة وزارة التربية وزارة الصحة وزارة المالية منظمات المجتمع المدني شركاء التنمية

8-4 الافتراضات وعوامل النجاح الرئيسية

عوامل النجاح الرئيسية

افتراضات مهمة لتحقيق الاستراتيجية

على مستوى كافة الجهات

على مستوى إدارة الاستراتيجية

1. أن تقدم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاستراتيجية الوطنية الى مجتمع المانحين لضمان توفير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية واستدامتها
2. الموائمة والربط بين الخطة الاستراتيجية وموازنات الجهات المسؤولة عن التنفيذ
3. التنفيذ بحسب الخطة التنفيذية المقررة للعمل ووفق المسؤوليات المحددة لكل جهة
4. تضمين ودمج قضايا الحد من اللامساواة ومنعها بشكل منهجي ضمن كافة الخطط والاستراتيجيات على المستوى الوطني إضافة الى الأطر الاستراتيجية الخاصة بشركاء التنمية مثل (البرنامج القطري للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية في العراق DWCP، إطار تعاون الأمم المتحدة في العراق UNSDCF وغيرها)
5. اجراء مزيداً من البحوث والدراسات التشخيصية حول أبعاد اللامساواة وأنواعها المتعددة في العراق من قبل كافة الجهات المعنية للتمكن من تحديد الاستجابات المناسبة
6. عقد برامج تدريبية حول كيفية الحد من اللامساواة من خلال الحوار الاجتماعي بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وبالأخص لنقابات العمال وأصحاب العمل
7. الحرص على توفير البيانات والمؤشرات المرتبطة بسوق العمل بشكل مصنف حسب الجنس والعمر والعرق والحالة الصحية والاقتصادية الخ. وتبعاً للمهن والقطاعات لرصد وتقييم فعالية السياسات. وباشراك الجهاز المركزي للإحصاء في العراق الاتحادية واحصاء إقليم كردستان لغايات تضمين مؤشرات اللامساواة ضمن مهام جمع البيانات القادمة من مسح القوى العاملة أو استبيان مسح السكان وغيره.

1. اعتماد وإقرار الاستراتيجية
2. تشكيل لجنة مستقلة للإشراف على تنفيذ الاستراتيجية، ومتابعة وتقييم الإنجاز الدوري، والإشراف على عمليتي التقييم (تقييم نصف المدة وتقييم نهاية المدة)، ومن ثم الإشراف على عملية تحديث الاستراتيجية في نهاية عام 2028
3. تحديد قيم الأساس والمستهدفات للمؤشرات المحددة.
4. اجراء تقييم نصف المدة في منتصف 2026 لإدخال التعديلات والإجراءات ضمن خطة الأعوام اللاحقة
5. اجراء تقييم نهاية المدة للاستراتيجية (بعد 5 أعوام) واعداد التوصيات للمرحلة المقبلة (مرحلة تحديث الاستراتيجية)

8. تقديم دورات متخصصة للجهات الرسمية في مجال رصد اللامساواة، وإجراء تقييمات الأثر التوزيعي وتشخيص اللامساواة، وتحليل البيانات واستخدامها في صنع القرار.

نقاط أخرى ضرورية وستدفع من تنفيذ الاستراتيجية الى الأمام:

9. اعتماد وإقرار السياسة الوطنية للتشغيل

10. التنسيق والتكامل بين كافة البرامج القائمة (سواء في سوق العمل، أو مجال الحماية الاجتماعية) للحد من اللامساواة وضمان الشمولية لكافة الفئات

11. تطبيق التداخلات الأخرى المتقاطعة ضمن الخطط والاستراتيجيات الوطنية واللازمة لمعالجة عدد كبير من مسببات اللامساواة في سوق العمل مثل تبسيط إجراءات تسجيل الشركات، مكافحة الفقر، تطوير القطاع المصرفي، تنويع الاقتصاد وغيرها

12. معالجة الضعف في عملية التفتيش مما يدعو الى أهمية تنفيذ التداخلات المقترحة ضمن الخطة التنفيذية والمرتبطة بذلك الخصوص

13. الحزم في تطبيق القانون ومكافحة الفساد وتحقيق الشفافية والمساءلة لغرس الثقة في المؤسسات من قبل الأفراد والشركات

14. تطوير قواعد البيانات الخاصة بالضمان الاجتماعي بما يمكن من رصد الأوضاع وتمكين الفئات المختلفة من العمال من نيل حقوقها

15. التنسيق بين الجهات المصدرة للبيانات ذات العلاقة بالعمل والقروض والتدريب والتشغيل والأجور ومؤشرات الصحة والسلامة المهنية والضمان الاجتماعي

16. اجراء تحليل أكبر للفقر متعدد الأبعاد في العراق، لفهم دوافعه والسكان الأكثر استبعاداً، سيؤدي إلى تحسين فعالية برامج الحماية الاجتماعية

17. وبالمثل، فإن مراجعة الإنفاق العام للإنفاق الحكومي على الحماية الاجتماعية ستوفر أساساً لبناء إصلاح الحماية الاجتماعية القائم على الأدلة

◀ المتابعة والتقييم



يتمثل الهدف الرئيسي للمتابعة والتقييم في تعزيز شفافية التنفيذ، وتوفير الأدلة اللازمة للمساءلة، وتوجيه عمليات صنع القرار. وبعبارة أخرى، إذا اختلف التنفيذ الفعلي عما كان مخططاً له، فإن المتابعة تقدم دليلاً عن المشكلات، أو العقبات التي يتطلب تحديد حلها.

وقد تم ربط خطة عمل الاستراتيجية بسلسلة من المؤشرات القابلة للقياس على مختلف المستويات (الأثر، والنتائج، والمخرجات)، وذلك لتعزيز فعالية، وكفاءة تنفيذ الاستراتيجية، ولتحقيق الأهداف المرجوة، وضمان الشفافية في التنفيذ، والتزام جميع الشركاء. وتوفر هذه المؤشرات الأساس اللازم الذي سيستند إليه التقييم أثناء تنفيذ الاستراتيجية، وبعده. وبالإضافة إلى ذلك، تسمح هذه المؤشرات بالمتابعة الدورية للتقدم المحرز في محاور الاستراتيجية المختلفة.

و تقع مسؤولية جمع المؤشرات، ومتابعتها على عاتق أصحاب المصلحة المختلفين المكلفين بتنفيذ الأنشطة المذكورة في خطة عمل / خارطة طريق الاستراتيجية. ويجب تسليم تقارير المتابعة الدورية إلى اللجنة الإشرافية، فذلك يمكن اللجنة المعنية من الإشراف على تنفيذ الاستراتيجية، وتقديم موجز سنوي عن التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية لجميع أصحاب المصلحة.

و علاوة على ذلك، ستخضع الاستراتيجية لتقييمين يجريهما طرف ثالث مستقل تحت إشراف اللجنة المكلفة، واستناداً إلى المؤشرات الخاصة بالأهداف، والغايات المختلفة. وسيكون التقييم الأول تقييم منتصف المدة الذي سيجري بحلول منتصف التنفيذ. أما التقييم الثاني فسيكون تقييماً نهائياً يجري بعد اكتمال التنفيذ. وتهدف التقييمات إلى استقصاء مدى تحقيق النتائج المتوخاة، وتبسيط الضوء على الإنجازات، والدروس المستفادة للفترة المقبلة.

وفيما يلي المؤشرات الرئيسية:

رؤية الاستراتيجية	مؤشر الأثر (مؤشرات المستوى الثالث)
"نحو بيئة عمل لائقة وتكافؤ في الفرص والمعاملة للجميع"	- معامل جيني - مستوى الرخاء المشترك - هدف التنمية المستدامة 10: الحد من أوجه اللامساواة

المجالات الموضوعية / المحاور الاستراتيجية	النتيجة المتوقعة (مؤشرات المستوى الثاني)	بعض مؤشرات المخرجات (مؤشرات المستوى الأول)
خلق فرص العمل	- زيادة الإنتاجية - زيادة خلق القطاع الخاص لفرص العمل - الحد من فجوات الإنتاجية - الحد من الفجوة الرقمية - زيادة خلق فرص العمل في الاقتصاد الأخضر - الحد من الهجرة - تعديل توزيع الدخل	- تغير معدل المشاركة في القوى العاملة، ومعدل البطالة إلخ، للفئات الضعيفة (مفصلة) - النسبة المئوية لاستيعاب الأدوات الرقمية - عدد الأشخاص من الفئات الضعيفة الذي يتم توظيفهم من خلال المشاريع كثيفة العمالة المنفذة. - القروض الإضافية في التمويل الأخضر. - زيادة عدد المؤسسات متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة. - إلخ.....
التعليم، والتدريب، والتعلم مدى الحياة	- التحول إلى الاقتصاد الأخضر - التحول الرقمي - الحد من الفجوة التعليمية - تعزيز العلاقة بين المهارات وسوق العمل	- زيادة معدلات إكمال الدراسة الثانوية حسب الفئات. - عدد المتدربين في دورات ريادة الأعمال. - زيادة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم. - إلخ.....
حماية حقوق العمال	- القوانين المطبقة - تعزيز حماية العمال، والامثال - تعزيز الوعي بحقوق العمال - الحد من عمالة الأطفال - حرية التنقل لبعض الفئات - حرية تكوين الجمعيات، والمفاوضة الجماعية	- السياسات، والوائح الصادرة، والقوانين المعدلة. - القيود والاستثناءات المفروضة على بعض الفئات التي تمت إزالتها. - تغير معدل تدني الأجور - تغير النسبة المئوية للشمول بالضمان الاجتماعي، والإجازات مدفوعة الأجر، والتأمين الصحي، والانضمام للنقابات إلخ. - زيادة عدد زيارات وتقارير التفتيش. - زيادة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. - توفر قوائم الأجور حسب المهارات والقطاعات. - الحالات الموثقة من المفاوضة الجماعية. - إلخ.....
الانتقال إلى الاقتصاد المنظم	- زيادة العمل اللائق في الاقتصاد المنظم - مستوى استيعاب العمال غير النظاميين / الوحدات الاقتصادية غير المنظمة	- زيادة عضوية العمال غير النظاميين في المنظمات - العمال غير النظاميين الحاصلين على إعانة تحت مظلة الضمان الاجتماعي

■ برامج سوق العمل التي تستهدف القطاع غير المنظم ■ التشخيصات والمسوحات التي تجرى بشأن القطاع غير المنظم. ■ إلخ.		
■ النسبة المئوية للتغطية الفعالة حسب الفئات، والحد من الفجوات. ■ إلخ.	■ الحماية الاجتماعية الشاملة ■ الحماية الاجتماعية المناسبة ■ الحماية الاجتماعية المستدامة	الحماية الاجتماعية
■ زيادة عدد الشركات المملوكة للنساء ■ زيادة عدد القروض الممنوحة للنساء ■ سياسة العمل المرنة الصادرة ■ التعليمات الصادرة لزيادة الأعمال المنزلية ■ جلسات التوعية بحقوق المرأة ■ إلخ.	■ الحد من الفجوة بين الجنسين في الأجور ■ القضاء على الممارسات التمييزية ■ القضاء على القوالب النمطية التمييزية ■ التحسن في جمع البيانات ■ التحسن في تحقيق هدف التنمية المستدامة 4: المساواة بين الجنسين	المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

◀ الملاحق



الملاحق الملحق (I): قائمة الوثائق التي تمت مراجعتها

الوثائق الأساسية في اللامساواة

- تقرير مؤتمر العمل الدولي الرابع/ اللامساواة وقطاع العمل
- استراتيجية منظمة العمل الدولية الشاملة والمتكاملة لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل، تشرين الأول 2022

بيانات وتقارير منظمة العمل

- مسح القوى العاملة في العراق، 2021
- البرنامج الوطني للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية في العراق وتقارير التقدم المحرز،
- خلفية عن العمل غير الرسمي،
- المرأة وسوق العمل والآثار المترتبة على الوصول الى الحماية الاجتماعية،
- النهوض بسبل العيش من خلال الشمول المالي في العراق،
- ظروف العمل في القطاع الزراعي،
- العائد الديموغرافي.

مخرجات

(مناقشات المائدة المستديرة،
منتدى حوار السياسات،
مؤتمرات البحث، منصة
تطوير المحادثات، مناقشات
نظير الى نظير الخ.)

- وثيقة الأنشطة في إطار نظام الحماية الاجتماعية،
- تشخيص الاقتصاد غير الرسمي والشراكات الشاملة من أجل الإصلاح،
- تكلفة التفاعل في التعليم،
- التحول الديموغرافي والتغيرات الاجتماعية في العراق،
- القطاع الخاص وسياسات التوظيف،
- الأشغال العامة في العراق،
- بناء أراضيات الحماية الاجتماعية في العراق.

أخرى

- التحليل القطري المشترك للعراق، البنك الدولي،
- المرصد الاقتصادي للعراق،
- إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة للعراق 2020-2024
- الخطط والاستراتيجيات الوطنية ذات الصلة بقطاع العمل في العراق،
- تقرير تحليل برنامج الحكومة،
- أي تقييم تشخيصي تم اجراؤه للامساواة في العراق من قبل الشركاء،
- تحليل سوق العمل المعد قبل العمل على السياسة الوطنية للتشغيل،
- آخر تقرير عن التقدم المحرز في أهداف التنمية المستدامة للعراق،
- انطباعات وتصورات العراقيين عن المساواة الاجتماعية والاقتصادية،
- فهم النظام غير الرسمي الحضري في العراق،
- تقييم منظمة اليونسكو لسوق العمل والمهارات،
- مراجعة إطار وممارسات السياسة الوطنية في العراق – منظمة العمل الدولية-2022
- منظمة العمل الدولية – متابعة القرار المتعلق باللامساواة وعالم العمل (2021) - أكتوبر 2022
- الموافقة على قانون الموازنة الاتحادية 2023-2025
- تقرير البنك الدولي عن التنمية 2021: بيانات من أجل حياة أفضل
- آثار السياسة المالية على عدم المساواة والفقر في العراق- البنك الدولي- 2023
- تحليل الاحتياجات المتعددة القطاعات، المفوضية السامية لشؤون اللاجئين وايمباكت 2021
- خارطة الطريق المشتركة- تسريع تنفيذ الخطة الوطنية لحل مشكلة النزوح الدولي في العراق- تشرين 2023
- تحليل وضع الأطفال والشباب ذوي الإعاقة في العراق، 2023 (مسودة تقرير) - اليونيسف العراق
- ملف النوع الاجتماعي-العراق- أوكسفام-ديسمبر 2018
- الوظائف في العراق: كتاب تمهيدي حول خلق فرص العمل على المدى القصير، البنك الدولي، 2018
- دراسة الفرص المتاحة في أسواق العمل للنازحين واللاجئين في أنظمة سوق العمل في قطاع البناء وقطاع الخدمات في إقليم كردستان العراق، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ديسمبر 2014
- مسح الشباب 2019 – وزارة التخطيط – الجهاز المركزي للإحصاء
- اعتماد الأشغال العامة في العراق- منظمة العمل الدولية-2022
- ملاحظة (لجنة الخبراء) - المعتمدة في عام 2020، ونشرة الدورة التاسعة بعد المئة للجنة القانون الدولي (2021)
- مسح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر – الجهاز المركزي للإحصاء، منظمة إقليم كردستان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي-2021
- معالجة القطاع غير الرسمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في أوقات الصدمات - أكتوبر 2023 -
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية
- تحليل وضع الأطفال والشباب ذوي الإعاقة في العراق - اليونيسف (مسودة تقرير)
- المصادقية والأولويات والاستدامة للموازنة العراقية 2023-2025-GIZ-يوليو 2023
- تغير التصورات عن المؤسسات ومستوى المعيشة في العراق – مجموعة البنك الدولي – سبتمبر 2021
- بحث حول جائحة كوفيد-19 والتباين بين الجنسين في العراق- د. وفاء المهدي-2021
- تقرير المناخ والتنمية القطري – مجموعة البنك الدولي – نوفمبر 2022
- العديد من الاستبيانات والدراسات الاستقصائية مثل EHSAS، SWIFT، MICS والتقارير الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء للعراق وإقليم كردستان.

الملحق (2): الأمر الوزاري - كتاب

REPUBLIC OF IRAQ
Ministry of Labor and Social
Affairs



جمهورية العراق
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

Department:
Section:

الدائرة : الإدارية والمالية
القسم : الموارد البشرية

NO:
Date:

العدد:
التاريخ: ١١ / ١١ / ٢٠٢٣

أمر وزاري ٢٠٢٣ / ١١

استناداً إلى موافقة السيد الوزير المحترم بتاريخ ٢٠٢٣/٩/٢٠ تقرّر ...
تشكيل الفريق الوطني المعني بإعداد (الاستراتيجية الوطنية للحد من أوجه عدم
المساواة في عالم العمل ومنعها) من السادة المدرجة أسماؤهم و جهة انتسابهم أدناه .
ينفذ الأمر اعتباراً من تاريخ صدوره .

الأمم

١. السيد د. احمد خلف لعيبي / رئيس هيئة الحماية الاجتماعية .
٢. السيدة ذكري عبد الرحيم الله داد / رئيس هيئة رعاية ذوي الإعاقة و الاحتياجات الخاصة .
٣. السيد احمد هادي بنية / مدير عام الدائرة القانونية .
٤. السيد عباس فاضل عباس / مدير عام دائرة العمل و التدريب المهني .
٥. السيدة خلود جبران فتجان / مدير عام دائرة التقاعد و الضمان الاجتماعي للمعامل .
٦. السيد حسين علي عبد الحسين / مدير عام دائرة التخطيط و الدراسات .
٧. ممثل عن قسم العلاقات العربية و الدولية .
٨. ممثل عن وزارة التربية .
٩. ممثل عن وزارة التخطيط .
١٠. ممثل عن وزارة الإعمار و الإسكان .
١١. ممثل عن اتحاد الصناعات العراقي .
١٢. ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق .
١٣. ممثل عن المجلس النقابي .
١٤. ممثل عن مؤتمر الاتحادات و النقابات العمالية .
١٥. ممثل عن اتحاد الغرف التجارية .

الدكتور

علاء عبيود السكيني

وكيل الوزارة للشؤون الإدارية و القانونية

٢٠٢٣ / ١١

يتبع لطفاً (٢-١)

أتمت بيّنة

014253061-014253062
info@molsa.gov.iq
www.molsa.gov.iq

هاتف البذالة:
البريد الإلكتروني:
الموقع الإلكتروني:

الملحق (3): أدلة الأسئلة / البيانات الإدارية- مرفق

الملحق (4): قائمة الاجتماعات

الأشخاص الذين تم مقابلتهم من الجهات المختلفة	
وزارة التربية- التعليم المهني	م. حنان -مسؤولة التخطيط
وزارة التربية-التعليم غير النظامي- البرنامج التنفيذي لمحو الأمية	عمار رافع السلطان-مدير عام الشؤون الإدارية والمالية
وزارة التربية-التعليم النظامي	د.بشير
وزارة التخطيط	سحر فيض الله-مدير قسم سياسات تمكين المرأة علياء إسماعيل- مدير قسم سياسات التشغيل والقوى العاملة
وزارة العمل- إقليم كردستان	الأستاذ مريوان-مدير دائرة العمل والضمان الاجتماعي الأستاذ نظمي-معاون مدير عام مدير دائرة العمل والضمان الاجتماعي الأستاذ ديدار- مسؤول التشغيل الأستاذ محمد-مسؤول العلاقات دائرة العمل والضمان الاجتماعي
مركز المعلومات للبحث والتطوير	علي صاحب-مدير المركز
وزارة التجارة	ضياء ناصر- مساعد مدير قسم المنظمات الدولية
وزارة العمل-دائرة العمل والتدريب المهني	محمد عبد الرزاق- مستشار قانوني -الدائرة القانونية
وزارة العمل-هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة	رائد جبار باهض-المدير العام لدائرة التخطيط
وزارة المالية	ناجحة عباس- معاون مدير عام الدائرة الاقتصادية
لجنة العمل النيابية الخاصة بالعمل ومنظمات المجتمع المدني	النائبة ناهدة الدايني
منظمة العمل الدولية	وسام البهدي

الملحق (5): قائمة المشاركين في مجموعات التركيز النقاشية وورشة التحقق والمراجعة

مجموعة التركيز النقاشية (1)-مناقشة المحاور الاستراتيجية	
وزارة العمل	محمد عبد الرزاق-مدير الدائرة القانونية
وزارة التخطيط	ضمياء العبيدي- معاون مدير التقاعد والضمان الاجتماعي علياء إسماعيل- مدير قسم السياسات والتشغيل والقوى العاملة
وزارة العمل-هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة	سحر فيض الله-مدير قسم سياسات تمكين المرأة رائد جبار باهض-المدير العام لدائرة التخطيط
منظمة العمل الدولية	عمار صادق د. مها قطاع، وسام البهدي، آمال بني عواد

مجموعة التركيز النقاشية (2) - المساواة بين الجنسين	
وزارة التخطيط	علياء إسماعيل- مدير قسم السياسات والتشغيل والقوى العاملة
	سحر فيض الله-مدير قسم سياسات تمكين المرأة
منظمة تموز	زاهر ربيع
وزارة العمل	أحمد-معاون مدير عام
	د. زينب
منظمة العمل الدولية	د. مها قطاع، وسام البهدي، آمال بني عواد

مجموعة التركيز النقاشية (3) - خلق فرص العمل والتعليم والتدريب	
منظمة تموز	زاهر ربيع
وزارة التربية	د. بشير خليل
وزارة التخطيط	علياء إسماعيل- مدير قسم السياسات والتشغيل والقوى العاملة
	سحر فيض الله-مدير قسم سياسات تمكين المرأة
المنتدى الاجتماعي العراقي	مصطفى قصي عبد المنعم
وزارة العمل	ضمياء العبيدي- معاون مدير التقاعد والضمان الاجتماعي
	د. زينب
وزارة العمل-هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة	رائد جبار باهض-المدير العام لدائرة التخطيط
منظمة العمل الدولية	د. مها قطاع، وسام البهدي، آمال بني عواد

مجموعة التركيز النقاشية (4) - حماية حقوق العمال والحماية الاجتماعية	
منظمة تموز	زاهر ربيع
المنتدى الاجتماعي العراقي	مصطفى قصي عبد المنعم
وزارة التخطيط	علياء إسماعيل- مدير قسم السياسات والتشغيل والقوى العاملة
وزارة العمل	ضمياء العبيدي- معاون مدير التقاعد والضمان الاجتماعي
	د. آمنة حامد- الدائرة القانونية
وزارة العمل- كردستان	كاف نظمي
المفوضية العليا لحقوق الانسان	أكرم عقلة
منظمة العمل الدولية	د. مها قطاع، وسام البهدي

مجموعة التركيز النقاشية (5) - الانتقال الى الاقتصاد المنظم	
وزارة العمل	ضمياء العبيدي- معاون مدير التقاعد والضمان الاجتماعي
	ماجدة ابراهيم-الدائرة القانونية
	فاطمة-الدائرة القانونية
مديرية تمكين المرأة	قاسم الزامي
المنتدى الاجتماعي العراقي	مصطفى قصي عبد المنعم
منظمة تموز	زاهر ربيع
وزارة التخطيط	علياء إسماعيل- مدير قسم السياسات والتشغيل
منظمة العمل الدولية	وسام البهدي

أسماء الحضور لورشة التحقق والمراجعة

منظمة العمل الدولية

الاصبر الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق

ورشة المراجعة والتحقق

أسماء المشاركين

Thursday, November 23, 2023

Signature	Phone No.	ر.هاتف	Position, Entity	Name	
التوقيع	رقم الهاتف	البريد الإلكتروني	المسمى الوظيفي، الجهة الممثلة	الاسم الكامل	
	07902241539	karim.m.sindal@gmail.com	مستشار	كريم محمد سندال	57
	07902241539		مستشار	علي محمد سندال	58
	07902241539		مستشار	حامد عبد الله سندال	59
	07902241539	ambush79@yahoo.com	مستشار	محمد زكي طاهر سندال	60
	07902241539		مستشار	محمد سعد سندال	61
	07902241539	mutafa.ghany@gmail.com	مستشار	مستشار	62
	07902241539		مستشار	وجدان سالم سندال	63
	07902241539	karim.m.sindal@gmail.com	مستشار	كريم محمد سندال	64
	07902241539		مستشار	مستشار	65
	07902241539		مستشار	مستشار	66
	07902241539		مستشار	مستشار	67

منظمة العمل الدولية

الاصبر الاستراتيجية الوطنية لمنع اللامساواة والحد منها في قطاع العمل في العراق

ورشة المراجعة والتحقق

أسماء المشاركين

Thursday, November 23, 2023

Signature	Phone No.	ر.هاتف	Position, Entity	Name	
التوقيع	رقم الهاتف	البريد الإلكتروني	المسمى الوظيفي، الجهة الممثلة	الاسم الكامل	
	07902241539	dkhadija2013@gmail.com	مستشار	د. د. محمد سندال	85
	07902241539	fmaday99@hotmail.com	مستشار	د. د. محمد سندال	86
	07902241539	ammurkind@yahoo.com	مستشار	د. د. محمد سندال	87
	07902241539	bashjnmel@yahoo.com	مستشار	د. د. محمد سندال	88
	07902241539	Ahmed220588@gmail.com	مستشار	د. د. محمد سندال	89
	07902241539	safaa_a1973@yahoo.com	مستشار	د. د. محمد سندال	90

Thursday, November 23, 2023					
	Name	Position, Entity	رقم الهاتف	Phone No.	Signature
	الاسم الكامل	المسمى أو المنصب، الجهة المسماة	العنوان الإلكتروني	رقم الهاتف	التوقيع
113	د. ياسر عثمان خليل	مشرف على البنية التحتية		٠٧٧٢٤٧١٧٧٨	
114	أيتيان سلمان محمود	الاتحاد العام لنقابات العمال في العراق		٠٧٥١٤٧٨١٨٢٠	
115	نبيل باسم عيسى	م. ق. مهاباد الحبيبة الجباية الاقتصادية (إدارة الترخيص)		٠٧٧٣٣٨٨٩٩٣٣	
116		nabeelbasim@gmail.com			
117	بهاء حسين قادر الربيعي	الهيئة المركزية للإحصاء		07700452619	
		yahoo.com			
118	فائق كاظم جابر	المركز العلمي للدراسات والبحوث في العلوم الإنسانية والاجتماعية		٠٧٧٤٧٦٧٥٥٦١	
		fatiqalsaidi@yahoo.com			
119					
120	عبد جبار الشمري	الاتحاد الوطني لطلاب عمالة العراق		٠٧٧٤٢٩٥٢٧٣٥	

Thursday, November 23, 2023	Signature	Phone No.	Phone No.	Position, Entry	Name	No.
	التوقيع	رقم الهاتف	البريد الإلكتروني	المسمى الوظيفي / جهة العمل	الاسم الكامل	
		07719742963	Zahraa.Saif200@gmail.com	مضيفة مؤسسة العامة للتعليم	زهراء حميد هزان	71
		٠٧١٢٨٠٧١٢٤		مفتاحه جمال الفراف	فاري محمد بن ابراهيم	72
		07712826426	yassinndun@yahoo.com	مفتاحه جمال الفراف	ياسين بن محمد	73
		٠٧٧٠٢١٠٥٧٠٥		مفتاحه جمال الفراف	أحمد الشبان	74
		٠٧٧٧٧٨٢٣٩٩		مفتاحه جمال الفراف	مستفأ عبد الرحمن المر	75
		٠٧٧٤٩٩٨٢٤٤	Rafal.Salim088@gmail.com	مفتاحه جمال الفراف	رافال اليم ناجي	76
		٠٧٧٤٥١٩٧٩	Yassin1377@gmail.com	مفتاحه جمال الفراف	ياسين كاظم خلف	77
		07703498790	Farhan.mashreik@icloud.com	مفتاحه جمال الفراف	فرحان دهمين الجاهن	78



الاجتماعية

(51)



Thursday, November 23, 2023

Signature	Phone No.	Full Name	Position, Title	Name	
التوقيع	رقم الهاتف	الاسم الكامل	المسمى الوظيفي، درجة الشغل	الاسم الثلاثي	
	0770000792	Zaher@tmmniz.org	مستشار قانوني	زاهر ابراهيم حسين	85
	0770000792		مؤسسة مناهضة الاتساق	صباح الملا عويضة	86
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	نبيل عبد الله محمود	87
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	عزت الصافي	88
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	هدى عبد الله حسين	89
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	علي محمد يوسف	90



الانتماء الى الاتحادات

Thursday, November 23, 2023

Signature	Phone No.	Full Name	Position, Title	Name	
التوقيع	رقم الهاتف	الاسم الكامل	المسمى الوظيفي، درجة الشغل	الاسم الثلاثي	
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	هدى عبد الله حسين	85
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	صباح الملا عويضة	86
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	نبيل عبد الله محمود	87
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	عزت الصافي	88
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	هدى عبد الله حسين	89
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	علي محمد يوسف	90
	0770000792		اتحاد نقابات عمال العراق	علي محمد يوسف	91

الملحق (6): الجدول الزمني تطوير الاستراتيجية

المراحل والأنشطة																	
تموز	آب				أيلول				تشرين الأول				تشرين الثاني				التواريخ المهمة
W4	W3	W2	W1	W4	W3	W2	W1	W4	W3	W2	W1	W4	W3	W2	W1	W4	W3
المرحلة (1): التمهيد والتخطيط																	
توقيع العقد واجتماع إطلاق المشروع																	
المراجعة المكتبية																	
تحديد ممثلي الجهات الحكومية																	
تمرين تصنيف البيانات من قبل منظمة العمل الدولية																	
تطوير التقرير التمهيدي																	
المراجعة وتقديم التقرير التمهيدي النهائي																	
عرض تقديمي لإطلاق العمل																	
المرحلة (2): المشاورات وجمع البيانات																	
الترتيب للاجتماعات ومجموعات التركيز النقاشية																	
عقد الاجتماعات																	
عقد مجموعات التركيز النقاشية																	
المرحلة (3): اعداد الاستراتيجية والتحقق																	
صياغة السياق التحليلي																	
صياغة الاستراتيجية																	
ورشة التحقق																	
استكمال الاستراتيجية وتسليم النسخة النهائية																	
الترجمة والاغلاق																	

يشير الى مخرج



الملحق (7): السيناريوهات الخاصة بنطاق الاستراتيجية

