FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

مركز البيان للدراسات والتخطيط
Al-Bayan Center for Planning and Studies

الشبـاب وبيئة الأعمـال في العـراق

دراسة في الأسواق كثيفة العمالة

(سوقي البياع وجميلة أنموذجاً)

د. سلام جبار شهاب

سلسلة إصدارات مركز البيان للدراسات والتخطيط

الشبـاب وبيئة الأعمـال في العـراق
دراسة في الأسواق كثيفة العمالة
(سوقي البياع وجميلة أنموذجاً)

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

مركز البيان للدراسات والتخطيط
Al-Bayan Center for Planning and Studies

الشبـاب وبيئة الأعمـال في العـراق

دراسة في الأسواق كثيفة العمالة

(سوقي البياع وجميلة أنموذجاً)

د. سلام جبار شهاب

سلسلة إصدارات مركز البيان للدراسات والتخطيط

د. سلام جبار شهاب

الشباب وبيئة الأعمال في العراق .. دراسة في الأسواق كثيفة العمالة (سوقي البياع وجميلة أنموذجاً)

عمان: مؤسسة فريدريش إيبرت، الطبعة الأولى 2023، 248 صفحة

بغداد، تشرين الثاني – نوفمبر، 2023

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (3831) لسنة 2023

الناشر:

مؤسسة فريدريش ايربت، مكتب الأردن والعراق – مكتب عمان

المدير المقيم لمؤسسة فريدريش ايربت سفن شفيرزنسكي–الأردن

صندوق بريد: 941876 عمان 11194 الأردن

البريد الإلكتروني: amman@fes.de

الموقع الإلكتروني:https://jordan.fes.de

مركز البيان للدراسات والتخطيط

البريد الإلكتروني: info@bayancenter.org

الموقع الإلكتروني: www.bayancenter.org

غير مخصص للبيع

مؤسسة فريدريش ايربت – مكتب عمان©

جميع الحقوق محفوظة. لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله، كليا أو جزئيا، في أي شكل وبأي وسيلة، سواء بطريقة الكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من الناشر.

الآراء الواردة في هذه الدراسة لا تعتبر بالضرورة وجهات نظر مؤسسة فريدريش إيبرت أو مركز البيان للدراسات والتخطيط، ويتحمل كل كاتب مسؤولية ذاتية عما عبر عنه مضمون الجزء الذي كتبه.

الرقم المعياري الدولي: ISBN: 978-9922-9969-8-1

عن المركز

مركزُ البيان للدراسات والتخطيط مركز مستقلٌّ، غيرُ ربحيّ، مقرّه الرئيس في بغداد، مهمته الرئيسة –فضلاً عن قضايا أخرى– تقديم وجهة نظر ذات مصداقية حول قضايا السياسات العامة والخارجية التي تخصّ العراق بنحو خاصٍ ومنطقة الشرق الأوسط بنحو عام، ويسعى المركز إلى إجراء تحليل مستقلّ، وإيجاد حلول عمليّة جليّة لقضايا معقدة تهمّ الحقليْ السياسي والأكاديمي.

قياساً بالأهمية التي يحظى بها العراق إقليمياً ودولياً، والتطورات المتلاحقة التي يشهدها البلد والمنطقة كانت أغلب التحليلات والمتابعات التي تحاول ملاحقة الأحداث والقضايا في العراق تفتقر إلى القدرة على التفكير خارج إطار الأسلوب السائد والقوالب التي حدّدت النظرة إلى العراق خلال العقود الماضية؛ لهذا السبب فإن المركز يسعى إلى تقديم وجهات نظر جديدة تعتمد الموضوعية، والحيادية، والمصداقية، والإبداع، ويوجّهُ المركزُ أنشطتَهُ في البحث والتحليل للتحديات التي تواجه العراق ومنطقة الشرق الأوسط بتقديمِ بصائرَ وأفكارٍ لصانعي القرار عن المقتربات الناجعة لمعالجتها على المديين القصير والطويل.

ويقدم المركز وجهات نظر قائمة على مبادئ الموضوعية والأصالة والإبداع لقضايا الصراع عبر تحليلات، وأعمال ميدانية، وإقامة صلات مع مؤسسات متنوعة في الشرق الأوسط؛ من أجل مقاربة قضايا العراق التي تخصُّ السياسة، والاقتصاد، والمجتمع، والسياسات النفطية والزراعية، والعلاقات الدولية، والتعليم.

محتويات الكتاب

المقدمة 11
الخلاصة التنفيذية 12
التقرير المفاهيمي 15
تفاصيل العينة 23
النقل والإقامة 28
الأجور والحوافز والتعويضات 46
تنظيم أوضاع العمل 77
بيئة العمل 102
الوصول إلى التمويل 125
تنظيم أوضاع السوق وإستقراره 153
المهارات والمعرفة 178
الخاتمة 195
الملاحق 196

المقدمة

يشكل الشباب في الفئة العمرية 15 – 35 سنة نسبة كبيرة من السكان في العراق، كما أنهم يمثلون الحصة الأكبر من مجمل القوى العاملة فيه، وقاعدة الهرم الذي تستند عليه الفئات الأخرى، ويعمل هؤلاء في اقتصاد يتسم بكونه غير ديناميكي وغير متنوع ولا يخضع في الغالب إلى شروط اقتصادية تنبع من مفهوم اقتصاد السوق، إلى جانب قطاع خاص متعثر يصعب عليه استيعاب القوى العاملة وخصوصاً الفئات من الداخلين الجدد إلى سوق العمل، مما يجعل الضغوطات تتصاعد من أجل استيعاب تلك القوى، وإيجاد الفرص المناسبة لها. وفقاً لذلك، نهجت الحكومات العراقية وبالخصوص الحكومة الحالية مساعي شتى من أجل توفير مناخات ملائمة للشباب والأعمال مها عبر الخطط والبرامج الحكومية او من خلال الاستراتيجيات المقرة.

معضلة الأسواق كثيفة العمالة وبالتحديد سوقي البياع وجميلة نابعة من التغيرات الاقتصادية الهيكلية ومن التحولات على مستوى الأعمال من الأنشطة السلعية إلى الأنشطة غير السلعية والنزوح القسري من الريف إلى المدينة، إلى جانب توفير مأوى للعمالة غير الماهرة وغير المتعلمة، ومن جهة أخرى فإن هذه الأسواق تتأثر بالطابع التقليدي للأعمال والتعامل الرث مع تطورات الأسواق والمنتجات، فهي تتوارث الصيغ التقليدية للأعمال التي ربما لا تنسجم مع طابع الحداثة، وهذه الموروثات قد تتفاقم مع الزمن إذا ما لم يتم كبحها ومواجهتها، فتجتمع عدد من العناصر المتغيرة التي تؤثر على ديناميكية تلك الأسواق تخلق دوامة من الإخفاقات التي تنتقل من عناصر الإنتاج ومنها القوى العاملة إلى طبيعة السلعة والمنتج ومن ثم ينتقل أثرها إلى المستهلك الذي يتراجع تدريجياً في منح الثقة إلى تلك الأسواق.

وتنبع أهمية هذه الدراسة في محاولة رصد التركيبة الهيكلية لتلك الأسواق من خلال الفئات العاملة فيها من العاملين بأجر إلى العاملين لحسابهم الخاص (الأعمال الحرة)، وإلى مالكي المشروعات من أرباب العمل من فئة الشباب، والتعرف على الاخفاقات والاحتياجات أو المتطلبات التي تسهم في تطور الأعمال عبر تسليط الضوء على مجموعة واسعة من المتغيرات التي لها أثرها في بيئة العمل ومنها النقل، وتنظيم السوقين، وأنظمة الأجور، إلى جانب فهم احتياجات بيئة العمل واستقرار السوقين، والوصول إلى التمويل والقروض، وايضاً مقدار استقطاب العمالة الماهرة الكفوءة من خلال قياس أثر متغير المهارات والمعرفة على أنشطة الأعمال.

الخلاصة التنفيذية

- **تنظيم السوقين**: القدرة على ضبط السوقين ستؤدي إلى تنويع الزبائن بحكم الثقة التي سيشهدها الزبائن، وهذا سيقود بالمحصلة إلى زيادة مبيعات السوقين وارتفاع نسبة الأرباح بفعل تنوع القادمين من أماكن مختلفة وهذا الأمر سيؤدي إلى ارتفاع أجور العاملين في السوقين وسيزداد الطلب على العاملين الماهرين بدرجة أكبر.

- **النقل**: سيكون من الضروري تركيز الجهود على إعمار وضبط الطرق الرئيسة المؤدية إلى السوقين، إلى جانب اصدار لائحة السلوك في النقل وبالخصوص النقل العام، وانضباط النقل العام ومنهم السائقين، وتأمين الطرق وإنارتها وضبط ممرات المسير في السوقين، ومن بين الأمور التي لابد من الأخذ بها وضع العلامات الدالة والإشارات المرورية والارشادات الدالة، وإنشاء محطات الانتظار والركوب، مع إمكانية تحديد اسعار النقل، سيكون من المجدي الاهتمام بخلق طرق نقل صديقة التي تنقل الإناث العاملات بما يسهم بقضاء ساعات عمل أطول في مكان العمل وتقليل نفقات النقل الآمن إليهن (النقل الخاص) .

- **أنظمة الأجور**: متابعة نظام الأجور في داخل السوقين سيشكل عنصراً هاماً ومؤشراً على القدرة الحكومية على إنفاذ القوانين التي تضمن تحقيق العدالة وإنصاف العاملين. ومن بين الأمور الأساسية الانتظام في دفع الأجور، وأنظمة التعاقدات المكتوبة، إلى جانب أدخال أنظمة العمل المرنة والعمل عن بعد من بين خيارات العمل. وسيكون من شأن وضع لائحة تفصيلية من قبل أرباب العمل حول حقوق العاملين بأجر أن يدفع بأوضاع العاملين إلى الامام. إن هناك حاجة إلى إطلاق حملة للتوعية حول الحد الادنى من الأجور، وتطوير أنظمة الإبلاغ والتشكي من أجل تفعيل نظام المكافأت والحوافز، كما أن تطبيق نظام الدفع الإليكتروني من خلال البطاقات الائتمانية سيوفر منصة لمراقبة أجور العاملين ومحاسبة المخالفين من أرباب العمل من أي تأخير في الأجور أو تدني في المدفوعات.

- **بيئة العمل**: هناك حاجة إلى تشكيل لجنة عليا من مهامها الرئيسة متابعة وتطوير بيئات الأسواق كثيفة العمالة من بينها سوقي البياع وجميلة وتتشكل هذه اللجنة من خبراء ومسؤولين حكوميين من وزارات التخطيط، والمالية، وأمانة بغداد، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، إلى جانب البنك المركزي العراقي وهيئات حكومية أخرى تكون مهمتها النظر في أولويات الفئات

العاملة في هذه الأسواق والعقبات المتنوعة التي تتعرض إليها. كما أن من الضروري توعية العاملين في فئات العمل كافة حول الحقوق والالتزامات في ممارسة العمل. ومعالجة الحالات التي تمارس فيها قوى من خارج السلطات المختصة في فرض سيطرتها على السوقين.

- **الوصول إلى التمويل**: سيكون على المصارف (الحكومية والأهلية) ومن أجل تشبيك أنشطتها المالية مع الجهود الحكومية في تنظيم الأسواق أن تبادر في تنظيم أوضاع العاملين في أن تكون جزء مكمل في موضوع الضمان الاجتماعي للعمال من خلال أتمتة أوضاع السوقين، وإصدار بطاقات الائتمان والحسابات المصرفية المشفوعة بمنتجات مالية محفزة. إلى جانب ذلك، هناك حاجة إلى دراسات معمقة حول أوضاع السوقين من الناحية المالية، وتكثيف الجهود حول الفئات العاملة، وسيكون من الضروري على المصارف أن تكثف حملة حول التعريف بالمصارف والأنظمة المالية وإلى المزايا التي توفرها ومنها الخدمات والمنتجات المالية، ومن بين تلك الجهود استهداف النساء إلى جانب الفئات العمرية للداخلين الجدد إلى سوق العمل. كما أن إدخال التسهيلات على نظام التمويل سيشجع من جاذبية التعاطي مع التمويل واستهلاك أفضل للمنتجات المالية التي تقلل من فرص التمويل غير النظامي. وإن اتمتة المدفوعات للعاملين في السوقين ستخلق القدرة على منح مزايا تفضيلية للتمويل والاقتراض.

- **تنظيم أوضاع السوق واستقراره**: يتطلب من الجهات المختصة أن تأخذ بنظر الاعتبار مواجهة العقبات التي يواجهها سوق جميلة من الحالات غير النظامية والتي تشهد تجاوزاً على القوانين والأنظمة المعمول بها مما يرفع درجة الغش والتلاعب. وهناك حاجة إلى أن تكون برامج الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الحكومة العراقية الحالية حساسة إلى الأوضاع النسوية في الأسواق كثيفة العمالة. والجهات الرقابية بحاجة إلى تشديد التركيز على فئة العاملين بأجر ومعرفة احتياجاتهم المهنية والوظيفية. إلى جانب ذلك، هناك ضرورة إلى جدولة الاستيرادات وفقاً للأنشطة الاقتصادية والاحتياجات الاجتماعية وتخفيض كلف اسعار عناصر الإنتاج الداخلة في كلا السوقين، ومن بينها اسعار الطاقة والوقود. وتهيئة تدريبات حول الأدوات الاستثمارية في الأسواق كثيفة العمالة.

- **المهارات والمعرفة**: سيكون من الجدير بالاهتمام تطوير أدوات رقابية على مهارات الأفراد والمعارف في المهن التي يمارسونها، فالغياب الكامل للرقابة على المهارات تقود إلى خلق اعمال رثة تضعف من ثقة الأسواق كثيفة العمالة أمام المستهلكين. إلى جانب تفعيل الرقابة الفعالة

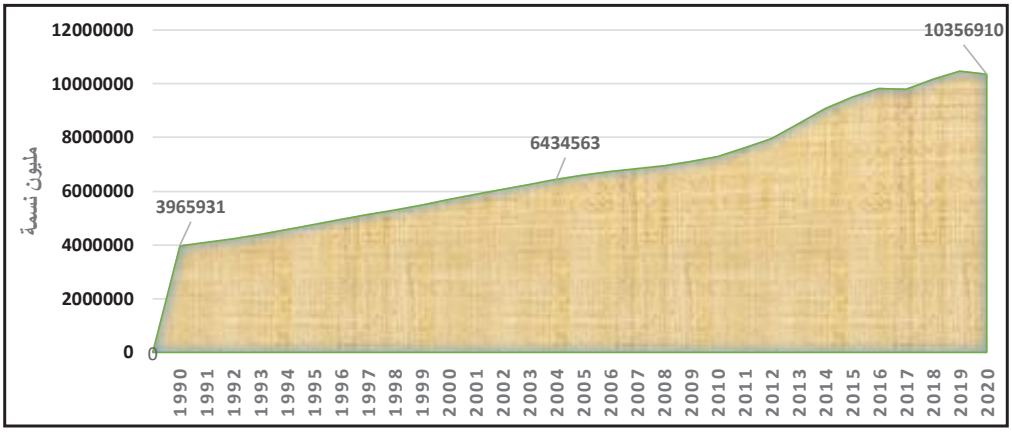
على أنشطة الأعمال في السوقين كما ان الجهات ذات العلاقة المسؤولة عن تطوير أوضاع السوق ستكون امامها مسؤولية تحطيم الحواجز امام الفئات غير المتعلمة من العاملين في السوقين وبالتركيز على سوق جميلة في الزج بهم في الدورات المهنية التي تهتم بتطوير المهارات التي لها علاقة بالمهن التي يمتهنونها. كما أن تنفيذ الممارسات المثلى المنقولة من نماذج أخرى عالمية في تطوير اداء العاملين في الأسواق كثيفة العمل سيوفر حزمة لدى الجهات الحكومية حول الأدوات الفاعلة التي يمكن أن تطبق على الأسواق مستقبلاً. إن رأس المال البشري في السوقين ضعيف والعاملون بحاجة إلى التوعية بأن اقتطاع جزء من الدخل من أجل تطوير المهارات عبر الدورات التدريبية سيخلق حلقة إضافية من الزيادة في الدخل في المستقبل، وهو يعد استثمار للمستقبل، وظروف السوقين تسمح بذلك. كما أن الجهات الحكومية بحاجة إلى تطوير ادوات ومناهج تدريبية جديدة للعاملين تستوعب التطورات العالمية في الإنتاج. إلى جانب تطوير ادوات ومعايير لقياس جودة الأداء للخدمات والمنتجات المقدمة في السوقين وبالتركيز على سوق جميلة ومن ثم سوق البياع. ويجب أن تتكلل الجهود الحكومية بالتوعية بالخدمات التدريبية المقدمة من قبل الجهات الحكومية إلى الفئات العاملة، وإعداد دليل إرشادي أو مقطع مرئي من شأنه إن يكون قادر على منح توجيهات إرشادية إلى العاملين حول أهمية التدريب وخارطة انتشار المراكز التدريبية اضافة إلى أنواع التدريب المتوفر.

1– التقرير المفاهيمي

1.1: لمحة عن أوضاع العمل في العراق

يمتلك العراق نمواً سريعاً في حجم السكان، ويدخل سنوياً مئات الآلاف من الشباب إلى سوق العمل في اقتصاد يتسم بكونه اقتصاداً احادياً يعتمد بالدرجة الأساس على الموارد الطبيعية وعلى الوظائف التي يخلقها القطاع العام، وترتبط تلك الوظائف التي يخلقها القطاع العام بالدرجة الأساس بخلق أجواء الرضا وتحقيق قدر من الاستقرار السياسي، وبذلك فإن القطاع العام يستوعب أقصى من طاقته من القوى العاملة والتي تصل إلى أربعة ملايين موظف حكومي يمثلون اقل من 40 % من القوى العاملة. إن الضغط على القطاع العام يزيد من احتمالية تأثير البيروقراطية الحكومية على أعمال القطاع الخاص وعلى نموه ويزيد من احتمالية ارتفاع العداوة التنظيمية إلى الأعمال الخاصة. ووفقاً للبيانات الحكومية الصادرة من الجهاز المركزي للإحصاء وبيانات البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية يبلغ أعداد القوى العاملة في العراق قرابة (11) مليون نسمة من مجموع السكان (شكل 1 .1)، تمثل النساء ما نسبته 12.3 % من مجموع القوى العاملة المنقحة في البلاد، في حين إن نسبة العمالة لدى الذكور تصل الى 76.7 % (شكل 1 .2).

شكل 1.1: تطور حجم القوى العاملة في العراق للسنوات 1990 – 2020



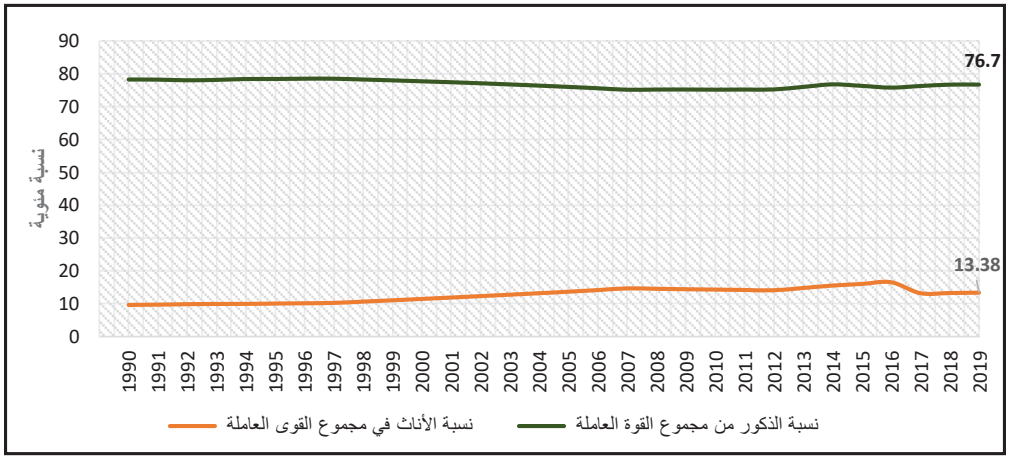
Source: WBG & ILO, 2020.

في مقابل ذلك وخلال سنوات مضت انتابت البنية الهيكلية للاقتصاد العراقي الكثير من التغيرات خلال السنوات الماضية، منها تراجع حصة الإنتاج الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي بسبب التغيرات المناخية والهجرة من الريف إلى المدينة والتحاق الأفراد النازحين من تلك القرى والمدن بالأسواق كثيفة العمالة كونها توفر فرصاً إلى الفئات غير المتعلمة والعمالة غير الماهرة. اضافة إلى تغير هيكل التشغيل من الأنشطة والإنتاج السلعي إلى نمو وبروز الأنشطة غير السلعية في الأسواق المحلية في العراق نتيجة لتراجع الصناعات التحويلية وتجارة التجزئة في البلاد. ومن بين الأمور التي تؤثر على أنماط الأسواق هو انعكاس تأثير التطورات التكنولوجية والتقنية العالمية وأنظمة الإدارة على هذه الأسواق، فالتعامل غير المهني بسبب ضعف مهارات العاملين الذي لا يتلائم مع هذه التطورات ينعكس على تردي أنماط الاستهلاك وانعدام الثقة بالأسواق بسبب ضعف فئات العمل من القائمين عليها. هذه الأمور تخلق دوامة من الضغط على هذه الأسواق، فهي من جهة أصبحت ملاذاً إلى الأفراد المتعلمين وغير المتعلمين بالخصوص من أجل الحصول على العمل، ومن جهة أخرى بات الطلب على الخدمات والمنتجات التي تقدمها هذه الأسواق بتراجع لأن الزبائن باتوا ينحصرون بالفئات منخفضة الدخل. هذا الأمر يدفع إلى تشكيل معادلة تنعكس على بيئة العمل في تلك الأسواق منها تردي أنظمة الأجور، والتحيز، وفقدان القيمة التعليمية، وضعف الوصول إلى التمويل، وخلق بيئة عمل غير عادلة.

في حقيقة الأمر، تنتشر في هذه الأسواق أنظمة العمل غير الرسمية وقطاعات الأعمال غير الرسمية، وعادة ما لا تتوفر بيانات دقيقة حول تلك الأسواق بسبب تردي أنظمة الإحصاء وتصنيف البيانات وقدرة الجهات المعنية في إحصاء أنشطة الأعمال في تلك الأسواق. كما أن منحنى إمكانات الإنتاج في الأسواق العراقية تتجه إلى الخارج (خارج العراق) بسبب ضعف القدرات التقنية للعاملين. ويعاني الشباب من الفئات العمرية 15 - 21 سنة بنسبة أعلى من البطالة والبطالة الناقصة، ولعل أحد أهم الأسباب الرئيسة للبطالة وبطالة الشباب هو أن الحكومة العراقية تعتمد على القطاع العام لتوفير فرص العمل للشباب من الداخلين الجدد إلى سوق العمل وفقاً لمبدأ قطف الثمار المتدلية (Picking Low-Hanging Fruits) التي يعمل بها الطرفان، فمن جهة الحكومة لا تريد أن تستغرق وقتاً طويلاً من أجل تهيئة مناخات النمو في القطاع الخاص لأن هذه المدة المستغرقة ستتخللها برامج اقتصادية تقشفية قد تسبب اضطرابات سياسية واجتماعية تؤثر على استقرار النظام السياسي، ومن جهة فإن قوة العمل تجد في هذا الأمر فرصة في الوصول إلى الوظيفة الحكومية التي لا تتطلب شروط وأعباء على غرار ما يحصل في المشروعات غير الحكومية.

ويتأثر إشراك النساء في القوى العاملة بشكل كبير بالظروف الاقتصادية العامة للبلاد. فعلى سبيل المثال، تعود الزيادة الكبيرة في مشاركة النساء في السنوات السابقة إلى حد ما إلى الظروف الاقتصادية المزدهرة في العراق بعد عام (2007) والنمو في الطلب على وظائف القطاع العام وذلك بسبب الزيادة في العائدات المالية للحكومة. وقد أدى هذا بدوره إلى تحسين ظروف عمل المرأة في القطاع العام. يوضح (الشكل1. 2) الانخفاض النسبي في مشاركة المرأة في القوى العاملة منذ عام (2016) بسبب الأزمة الاقتصادية الناجمة عن انخفاض أسعار النفط العالمية وقرار الحكومة بتقليص التوظيف العام حينها.

شكل 2.1: نسبة مشاركة الإناث والذكور في القوى العاملة الكلية في العراق للسنوات 1990 و 2019



Source: shape formed based on WBG and ILO reports, 2020.

وتبعاً إلى القيود الاجتماعية حيال النساء، والحالة التي تتسم بها الأسواق كثيفة العمالة فإنهن سيواجهن ظروف شديدة التعقيد على أداء الأعمال في القطاع الخاص بالعموم وفي الأسواق كثيفة العمالة بشكل خاص. وهذه التعقيدات ستكون حتماً متنوعة ومختلفة تبعاً إلى طبيعة ممارسة العمل من حيث عاملة بأجر أو عاملة لحسابها الخاص، كأن تكون مالكة مشروع تديره بنفسها، أو أن تكون من فئة أرباب العمل من مالكي المشروعات. وتتفاعل تلك القيود مع موقع العمل، وبيئة العمل والانتقال من وإلى موقع العمل، ومن ثم نوعية العمل، فالأسر في الغالب يتبعون نهج تدخلي

حيال أعمال النساء، وقد تكون هذه التدخلات خاضعة إلى المساومة في موضوع مهام المسؤوليات الأسرية وأعباء المنزل التي في الغالب تلقى على عاتق السيدات.

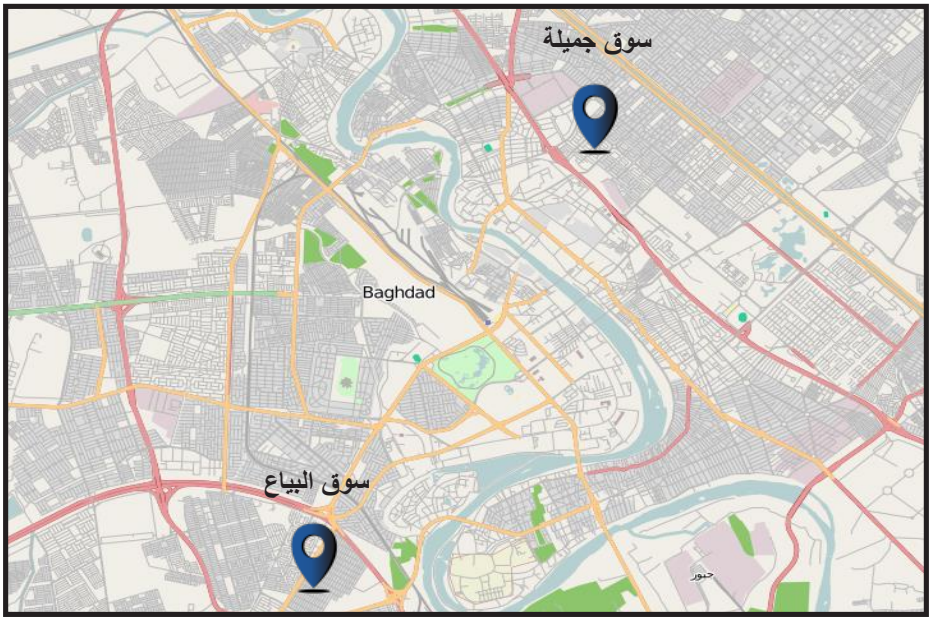
2.1: منهجية التقرير

قام مركز البيان للدراسات والتخطيط بالتعاون مع منظمة فريدريش إيبرت (Friedrich Ebert Stiftung) "FES" من أجل أنجاز هذه الدراسة، عبر دراسة "الشباب وبيئة الأعمال في العراق .. دراسة في الأسواق كثيفة العمالة (سوقي البياع وجميلة أنموذجاً)"، وقد تم تنفيذ هذه الدراسة من خلال جهود مركز البيان للدراسات والتخطيط وبتمويل من منظمة فريدريش إيبرت، وقد كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على وجهات نظر العاملين من الفئات الشابة في هذه الأسواق من خلال اصناف العمل كافة وأنشطة الأعمال إلى جانب فئات العمل، والتعرف على العقبات التي تواجهها فئات العمل تلك من خلال التحليل المعمق لبيئات العمل، وظروفه، والممارسات التي تتخللهُ. إلى جانب محاولة الخروج بجملة من التوصيات إلى الجهات ذات العلاقة والتي تسهم في رفد صانعي القرار في العراق بطبيعة المشاكل والحلول التي يمكن من خلالها معالجة أوضاع العاملين في تلك الأسواق كحالة دراسية أو نموذج أولي يمكن أن يعمم على الأسواق الأخرى في البلاد.

الأسواق المستهدفة:

- سوق البياع: ويقع في الجنوب الغربي من بغداد ويستوعب الآلاف من فئات العمل.
- سوق جميلة: ويقع في الجانب الشرقي من بغداد ويستوعب الآلاف من فئات العمل.

خارطة 1.1: موقع السوقين على الخارطة الجغرافية لمحافظة بغداد



نظرية التغيير: يسعى التقرير إلى توفير قاعدة أدلة حول ممارسات الأعمال في سوقي البياع وجميلة، من أجل تشخيص الحالات التي يمكن علاجها وفقاً للاختصاصات المناطة إلى الجهات ذات العلاقة والتي تم مناقشتها في داخل التقرير. كما أن النتائج التي تم التوصل إليها تمثل حالات قابلة إلى التطبيق في الأسواق كثيفة العمالة في مناطق أخرى من البلاد.

المراجعة المكتبية: تم إجراء مراجعة مكتبية للبيانات الشاملة حول أوضاع العمل في العراق وبيئة الأعمال، كما تم مراجعة عدد من البحوث والقوانين والمبادرات التي قام بها العراق، مثلاً قانون العمل رقم (37) لسنة (2015)، وقانون دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل رقم (10) لسنة (2012) وتعديلاته في (2022)، كما تم مراجعة المبادرات التي قام بها البنك المركزي العراقي والمصارف الأخرى منها مبادرة 4 تريليون دينار عراقي لدعم المشاريع الصغيرة، وفيما يتعلق بالمؤشرات الأساسية فقد تم انتقائها تبعاً إلى أهمية كل مؤشر وتكييفه مع ظروف السوق ومن هذه المؤشرات النقل، والأجور، والوصول إلى التمويل، وبيئة العمل، والمهارات والتدريب للعاملين، إلى جانب ظروف العمل واستقراره بالنسبة الى العينة المدروسة.

الاستبيان: تم إعداد استمارة استبيان تضم (89) سؤالاً (الملحق1) تمثل المحاور الأساسية لبيئات العمل ودراسة ظروف العاملين فيه، وتم مراعاة تكييف هذه الأسئلة تبعاً إلى الأوضاع العامة للأسواق في العراق، وبالتحديد الأسواق كثيفة العمالة، وإلى المستويات التعليمية للعاملين أضافة إلى الفئات المستهدفة منها اسئلة مخصصة إلى الإناث، واسئلة عامة، كما أن هناك اسئلة موجهة إلى فئات العمل المختلفة وهي:

- العاملون بأجر
- العاملون لحسابهم الخاص في الأعمال الحرة (Freelance)
- أرباب العمل من أصحاب المشاريع

وقد تم مراعاة أن تكون الفئات المستهدفة من الشباب النشيطين في سوق العمل وللأعمار من (15) سنة إلى (35) سنة، مع محاولة تناصف العينة على أساس الذكور والإناث وكان عدد العينة الكلي (200) فرد توزعوا على اعتبارات العينة. إما المحاورة الأساسية التي تشكلت منها أسئلة الاستبيان فكانت موزعة على الآتي:

- النقل والإقامة
- الأجور والحوافز والتعويضات
- تنظيم أوضاع العمل
- بيئة العمل
- الوصول إلى التمويل
- تنظيم أوضاع السوق واستقراره
- المهارات والمعرفة

النقاشات المعمقة: تم إعداد نماذج استمارات النقاش المعمقة عددها (4) استمارات ضمن الفئات الآتية:

- النساء من فئة أرباب العمل أو مالكات المشروعات الخاصة

- الذكور من أرباب العمل أو مالكي المشروعات الخاصة
- النساء من العاملات بأجر
- الذكور من العاملين بأجر

وجرى مراعاة توزيع هذه النقاشات المعمقة مع أفراد عينة مختلفون من السوقين، إلى جانب ذلك، تم مراعاة وضع اسئلة خاصة على أساس الذكور والإناث وعلى أساس فئة العمل، وفي كل استمارة تم وضع اسئلة مخصصة عددها بحدود (20) سؤالاً، وكانت هذه الأسئلة تعبر عن مخاوف واهتمامات هذه الفئات في سوقي البياع وجميلة (ملحق 3). وكان الهدف من هذه الاستمارات من أجل الغوص عميقاً في إجابات العينات من أجل رفد تحليل القيم العددية بالتحليل الوصفي.

مقابلات مصادر المعلومات الرئيسة: تم إعداد استمارة مقابلات مصادر المعلومات الأساسية أو الرئيسية عددها (4) تستهدف الفئات من المسؤولين الحكوميين ضمن المهام الآتية (ملحق 4):

- استمارة مخصصة إلى المسؤولين في دائرة التدريب والتأهيل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- استمارة مخصصة إلى المسؤولين في إمانة بغداد.
- استمارة مخصصة إلى العاملين في القطاع المصرفي
- استمارة مخصصة إلى اقسام تفتيش العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

وتم في كل استمارة وضع مجموعة من الاسئلة كانت بحدود (10) اسئلة تبعاً إلى الاختصاص الوظيفي وكان الهدف منها هو تثبيت الحقائق فيما بين الفئات التي تم اختيارها للإحاطة بدقة بالمعلومات الواردة من مصادرها المتنوعة، علماً أن الاستجابة بإجراء هذه المقابلة جرت فقط مع أحد مسؤولي المصارف الأهلية ولم تحظ الفرصة بإجراء المقابلات مع الفئات الأخرى المستهدفة.

التدريب وملء البيانات: تم عقد أكثر من جلسة تدريبية من أجل تهيئة الفريق من أجل تنفيذ الاستبيان، وقد استغرقت العملية التدريبية (8) ساعات متواصلة، جرى خلالها التعرف على مخاوف واسئلة الفئات التي ستعمل على ملء الاستمارات، إضافة إلى التوجيهات المكتوبة حول

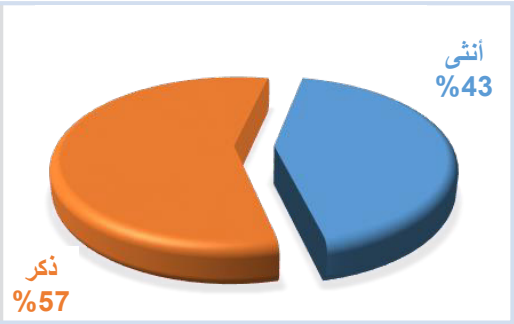
اجراء هذا الاستبيان (ملحق 2)، علماً أنه جرى تدريب (4) عدادين على الاستبيان اثنان منهم اناث و(2) ذكور توزعوا على السوقين. وقد جرى اثناء التدريب ايضاً مناقشة الجوانب الفنية للاستبيان وخارطة الانتشار في السوقين اضافة إلى كيفية تربيع السوقين بالفئات المقصودة، وقد تم استخدام الطريقة العنقودية في الانتشار. وبعد ذلك تم إعداد البرامج الخاصة بملء بيانات العينة من أجل التحليل.

تحليل بيانات: جرى تحليل البيانات من قبل خبير اختصاصي في الشؤون الاقتصادية للعراق، وقد تم مراعاة ربط كافة المتغيرات التي تتشكل منها العينة بالإجابات، وتحليلها وفقاً للأوضاع الاقتصادية في العراق إلى جانب ربطها بالقوانين والتشريعات الوطنية والسياسات والمبادرات الوطنية التي تبنتها الحكومات العراقية من أجل الوصول إلى نتائج واقعية. وقد جرى ايضاً كتابة هذه الدراسة من قبل الخبير الاختصاص. وقد تم التوصل إلى جملة من التوصيات وفقاً لذلك.

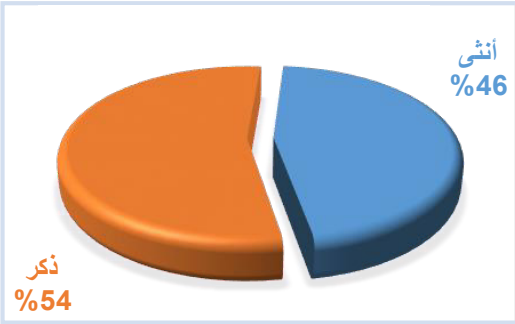
2. تفاصيل العينة

يبلغ العدد الإجمالي للعينة 200 شخص موزعين بالتساوي بين سوق البياع وجميلة، ويبلغ عدد الإناث 89 امرأة و111 ذكر، بالمجمل فإن افراد العينة يتوزعون بين مهن مختلفة ومتنوعة، يشكل عدد العاملين لحسابهم الخاص 90 فرد (51 منهم ذكور و39 منهم إناث)، والعاملون بأجر 90 فرد ايضاً (48 منهم ذكور و42 منهم إناث)، فيما يشكل عدد مالكي المشروعات (أرباب العمل) 20 فرد من العينة (8 منهم إناث و12 ذكراً).

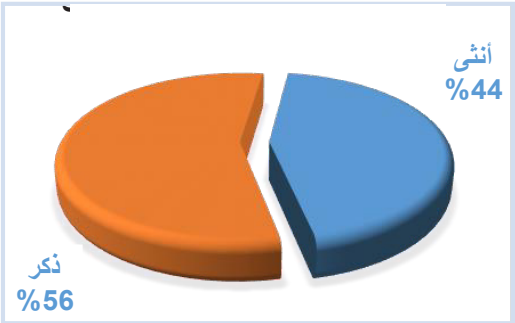
شكل 2. 3:تفاصيل العينة على اساس النوع الأجتماعي في سوق جميلة



شكل 2.2: تفاصيل العينة على اساس النوع الأجتماعي في سوق البياع



شكل 2. 1:تفاصيل العينة في سوقي البياع وجميلة على اساس النوع الأجتماعي



تميل العينة باتجاه التركيز على الفئات التي تعمل بأجر والأخرى التي تدير الأعمال الحرة الخاصة بها (العاملون لمصالحهم الخاصة) كون أن هؤلاء يشكلون عماد السوق في الأسواق التي تتسم بكثافة العمل والأسواق غير المنظمة وهي سمة تمتاز بها الأسواق العراقية خصوصاً في المناطق المكتظة بالسكان والتي تضم الأناس متوسطي ومنخفضي الدخل. ولذلك فإن العينة لم يتم توزيعها بالمناصفة بين أركان العمل تلك، لأن مالكي المشروعات من أرباب العمل عادةً ما تتجاوز اعمارهم سن الشباب أي 35 سنة، أو بالأدق الأعمار التي تمثل المراحل الأولى للدخول إلى سن العمل، وأن السمة العامة للأسواق العراقية هو أن الفئات الشابة تكون أقل قدرة على إدارة أعمال ومشاريع خاصة بهم تضم عاملين.

تتوزع أفراد العينة على الفئات العمرية المختلفة (الجدول 2. 1) والتي تبدأ من سن العمل وهو 15 عاماً كما مقر في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة (2015)، وكما هو متعارف عليه وفقاً لدراسات القوى العاملة، كما إن الحدود العليا للفئات العمرية في التقرير تتوقف عند سن 35 سنة وهو سن أوج نشاط للقوى الشابة، كما إن هذه الفئات تتمثل بكونها الأعلى نسبةً من بين الفئات العمرية الأخرى في هرم السكان من حيث القوى العاملة الناشطة اقتصادياً، ومع ذلك فإن هناك بعض القيود التي حالت دون الوصول إلى التساوي بين الفئات العمرية المدرجة في الدراسة منها أن الفتيات بأعمار 15 – 22 لا تتواجد في السوقين بصورة متوازنة على غرار الفئات العمرية الأخرى من الإناث أو حتى الذكور من نفس الفئة العمرية، وأن كان بالمجمل سيادة السمة الذكورية في تلك الأسواق، إلا أنه تم بذل الجهود من أجل الحفاظ على توازن العينة من أجل معرفة معوقات كافة الفئات العمرية الواردة في التقرير.

تم المراعاة بقدر الأمكان مناصفة وتوزيع الفئات بين السوقين على أساس عدة اعتبارات منها المستوى التعليمي ونوع النشاط الاقتصادي، إضافة إلى محل السكن.

جدول 2. 1: توزيع فئات العينة على أساس الذكور والإناث في كلا السوقين وعلى الفئات العمرية المصنفة

الفئة العمرية	الأعداد	النسب %	سوق البياع	الأعداد	النسب %	سوق جميلة	الأعداد	النسب %
المجموع الكلي	**200**	**% 100**		**100**	**50**		**100**	**50**
21 – 15	19	9.5		11	5.5		8	4
28 – 22	70	35		33	16.5		37	18.5
35 – 29	111	55.5		56	28		55	27.5
الإناث	**89**	**44.5**		**46**	**23**		**43**	**21.5**
21 – 15	6	3		5	2.5		1	0.5
28 – 22	33	16.5		14	7		19	9.5
35 – 29	50	25		27	13.5		23	11.5
الذكور	**111**	**55.5**		**54**	**27**		**57**	**28.5**
21 – 15	13	6.5		6	3		7	3.5
28 – 22	37	18.5		19	9.5		18	9
35 – 29	61	30.5		29	14.5		32	16

والمستوى التعليمي عُد من المتغيرات المهمة التي تفسر ظروف العاملين والتي يمكن من خلالها معرفة مآلات التعليم على أوضاع العمل. مثلت الفئات ذات التعليم الأساسي والثانوي (الدراسة الابتدائية والثانوية) دون الدبلوم والبكالوريوس حصة أكبر من نصف العينة شكلت بموجبها 73.5 % من العينة، والنسبة المتبقية 26.5 % تتوزع بين حملة شهادة الدبلوم والبكالوريوس والحاصلين على شهادات عليا.

كما تم التأكيد على مسألة التنوع الديموغرافي للعاملين في السوق من حيث البيئات ومحلات السكن القادمين منها من أجل معرفة متغير النقل والعادات والتقاليد على طبيعة عمل الأسواق

(تأثير الأنماط الاجتماعية في السوق) على الفئات العاملة وعلى الإنتاجية وساعات العمل، مثلت القوى العاملة بشتى أصنافها سواء من مالكي المشروعات من أرباب العمل، أو الأشخاص الذين يعملون في المهن الحرة (العاملين لأنفسهم) والعمالة بأجر تشكيلة مختلفة من التنوع على أساس السكن، هذا التنوع يهدف إلى الربط بين متغيرات عدة في بيئة العمل بخصوص العلاقة بين نوع المهنة أو الموقع الوظيفي وبين محل السكن وإمكانية التنقل أو سهولة الوصول. الأفراد العاملون في السوقين من محافظة بغداد شكلوا 96 % من أفراد العينة بعدد 192 فرد، وتوزع الثمان الآخرون من القوى العاملة بين المحافظات: البصرة، والديوانية، والنجف، وبابل، وديالى، وذي قار، وواسط. علماً إن كل عينة الإناث كانت من سكنة محافظة بغداد.

العمالة في بغداد كانوا موزعين بين مناطق السوقين في البياع (جانب الكرخ من بغداد) 58 فرد شكلوا 29 % من العينة، ومنطقة جميلة (جانب الرصافة من بغداد) 51 فرد شكلوا 25.5 % من العينة. أما العدد المتبقي 91 فرد يمثلون 45.5 % من العينة توزعوا على الاحياء الأخرى في بغداد خارج منطقة السوقين. الإناث ايضاً كانوا موزعين بين سكنة منطقة السوقين، وبين الاحياء السكنية الأخرى في بغداد. 37.1 % من عينة الإناث يسكن خارج منطقة السوقين (البياع وجميلة) وعددهن 33 سيدة، وبالتالي فالنساء اللاتي يقع محل سكناهن داخل منطقة السوقين يشكلن الأغلبية من عينة الإناث بعدد كلي قدره 56 سيدة شكلن 28 % من العينة الكلية، و62.9 % من عينة الإناث.

جدول 2.2: المستوى التعليمي للعينة حسب الفئات

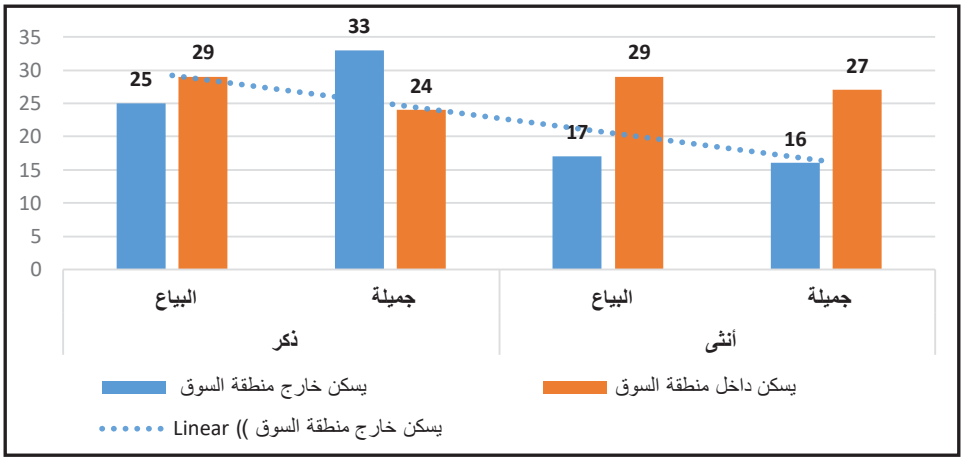
الفئة العمرية	الأعداد	النسب %	سوق البياع	الأعداد	النسب %	سوق جميلة	الأعداد	النسب %
المجموع الكلي	**200**	**% 100**		**100**	**50**		**100**	**50**
الذكور	**111**	55.5		**54**	**27**		**57**	**28.5**
أمي لا يقرأ ولا يكتب	7	3.5		3	1.5		**4**	2
يقرأ ويكتب	5	2.5		2	1		**3**	1.5
ابتدائية	34	17		16	8		**18**	9
متوسطة	28	14		12	6		**16**	8
اعدادية	15	7.5		10	5		**5**	2.5
دبلوم معهد	8	4		3	1.5		**5**	2.5
بكالوريوس	11	5.5		6	3		**5**	2.5
دراسات عليا	3	1.5		2	1		**1**	0.5
الإناث	**89**	**44.5**		**46**	**23**		**43**	**21.5**
أمي لا يقرأ ولا يكتب	10	**5**		2	1		8	4
يقرأ ويكتب	4	2		2	1		2	1
ابتدائية	14	7		11	5.5		3	1.5
متوسطة	14	7		11	5.5		3	1.5
اعدادية	16	8		5	2.5		11	5.5
دبلوم معهد	7	3.5		4	2		3	1.5
بكالوريوس	24	12		11	5.5		13	6.5
دراسات عليا	–	–		–	–		–	–

3. النقل والإقامة

السكن وموقع العمل

تتباين أعداد العاملين بأصنافهم كافة من حيث اختيار موقع العمل بالقرب من محل سكناهم أو خارجه، بالمجمل فإن نسبة أكثر من نصف العينة تبلغ 54.5 % تقع محل سكناهم في داخل المنطقة المستهدفة في حين أن النسبة المتبقية تأتي من خارج مدينة كلا السوقين، ومع ذلك، يلاحظ أن 51 % من المشتغلين في سوق جميلة هم يسكنون بالقرب من السوق، أي في داخل منطقة سوق العمل، وفي البياع 58 % يكون محل سكناهم داخل السوق، وهذا الأمر يولد انطباع بأن **سوق جميلة يوفر فرص عمل أعلى نسبياً للعاملين خارج المدينة من سوق البياع، بالرغم من أن سوق البياع يمثل مركز نقل مهم بالنسبة إلى منطقة جنوب غرب بغداد.**

شكل 1.2: توزيع العاملين حسب مناطق سكناهم داخل أو خارج منطقتي البياع وجميلة



من ناحية النوع الاجتماعي، فإن 37 % من مجمل النساء العاملات في كلا السوقين تقع محل سكناهم خارج منطقة كلا السوقين وتتعادل هذه النسبة بصورة تقريبية إلى كلا السوقين في جميلة والبياع، في حين أن 55.3 % من الذكور العاملين تكون محال سكناهم خارج كلا السوقين، وهو ما يعكس **القدرة المتدنية للنساء في الوصول إلى مجالات العمل في الأسواق كثيفة العمالة في بغداد**، والذي يعزى إلى **عدم تفضيل النساء إلى التنقل إلى أماكن بعيدة**، وهي قيود قد تكون مرتبطة بعوامل شتى من بينها **القدرة التفاوضية للمرأة في العمل بعيداً عن المنزل تضعف أمام**

الأسرة وبالتحديد أمام الذكور من بينهم الاب أو الزوج أو الاخوة، أو أن تكون بيئات العمل غير المدركة إلى المرأة أو الأسرة مقيدة إلى النساء للعمل فيها، أي بمعنى أن **المعرفة المسبقة بمكان العمل هي التي تحدد خيار القبول للمرأة في العمل.**

ملاحظة تدني قدرة النساء إلى الدخول في سوقي البياع وجميلة يمكن مشاهدته في الانحدار الخطي الوارد في الشكل 3. 1 الذي يقارن بين العاملين سواء أكانوا أرباب عمل أو عمالة حرة أو العاملين بأجر من الذكور والإناث، إذ يتجه المنحنى الخطي إلى الهبوط بصورة حادة عند المساحة التي تمثل الإناث في الشكل البياني.

جدول 3. 1: أعداد العاملين حسب أصناف العمل الأساسية موزعين في السوقين حسب منطقة السكن

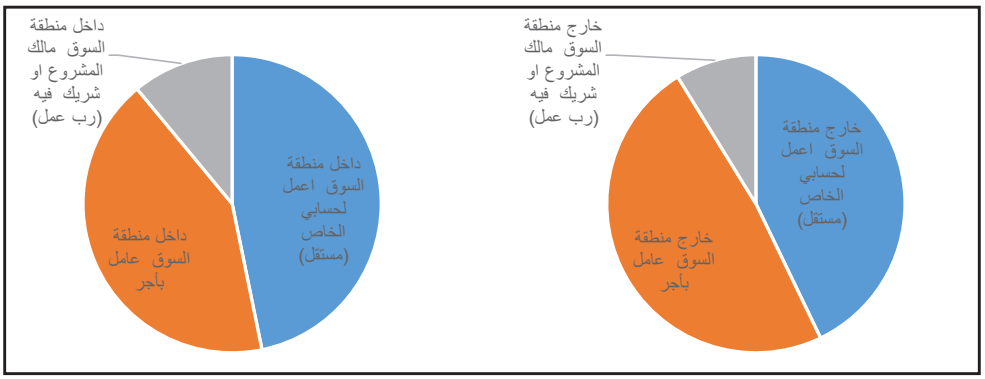
	ضمن منطقة سوق العمل			خارج منطقة سوق العمل		
	عامل بأجر	أعمل لحسابي الخاص (مستقل)	مالك المشروع أو شريك فيه (رب عمل)	عامل بأجر	أعمل لحسابي الخاص (مستقل)	مالك المشروع او شريك فيه (رب عمل)
سوق البياع	21	31	6	24	14	4
سوق جميلة	25	20	6	20	25	4

النساء من فئة العاملات لحسابهن الخاص (Freelance) يشكلن 69.2 % من سكنة المناطق ضمن السوقين، يقابلها 47 % بالنسبة إلى الرجال، وبذلك يشكل فئة العاملين لحسابهم الخاص الساكنين خارج محيط السوقين 53 % بينما للنساء تكون النسبة 30.8 % وهي فجوة كبيرة تبين أن **كلا السوقين غير مؤهلين لفسح مجالات أكثر إلى النساء رائدات الأعمال الساكنات خارج المنطقتين.**

بالمقابل **تتأثر أوضاع أرباب العمل ضمن الرقعة الجغرافية للسوق، فالسوقين يبدو أنهما يوفران فرص اعمال للساكنين ضمن الرقعة الجغرافية أكثر من غيرهم،** 60 % منهم تقع محال سكناهم ضمن رقعة السوقين، ولكن هذه النسبة تختلف إلى الذكور منه إلى الإناث، فالإناث رغم قلة أعدادهم من حيث ريادة الأعمال (أرباب العمل) إلا أن معظمهن يقع سكنهن ضمن رقعة السوقين بنسبة 62.5 % وهي نسبة أقل نسبياً من النساء العاملات بأجر. بالمقابل فإن أرباب العمل من الذكور من سكنة المنطقة يشكلون ايضاً نسبة أكبر من الذكور الساكنين خارج المنطقة المستهدفة، ف 58.3 % من الذكور من فئة أرباب العمل الذين يسكنون المناطق المستهدفة في السوق.

ويلاحظ من العينة أن العمالة بأجر القادمين من خارج منطقة السوقين يشكلون نسبة أكبر نسبياً من غيرهم من ممارسي الأعمال (أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص)، العاملين بأجر يشكلون 48.9 % من مجمل هذه الفئة والقادمين من مناطق أخرى، تليهم فئات العمل التي تعمل لحسابها الخاص بنسبة 43.3 % ومن بعدها أرباب العمل بنسبة 40 %، وهذا المنطق يدل على أن **السوقين يعدان عناصر جذب إلى العمالة من غير المناطق بنسبة أعلى من الفئات الأخرى وخصوصاً لفئة أرباب العمل،** والذي غالبيتهم يكونون من نفس مناطق السوقين، وقد يرتبط ذلك بالعوامل التي ترتبط بالتجانس الاجتماعي، إذ قد **يطغي ملكية المشروع في تلك الأسواق على العادات الاجتماعية والتي من ضمنها تقبل البيئة المحلية لمالكي المشروعات من حيث القدرة على الانسجام والتماثل، أو ربما تضعف العوامل الأمنية من القدرة على التنقل من موقع السكن إلى مكان العمل. هذه العوامل قد تضعف على المدى البعيد القدرة على الاستثمار في تلك الأسواق من الأطراف التي تأتي من خارج تلك المناطق وحتى بالنسبة إلى المستثمر الأجنبي.**

شكل 3. 2: مقارنة بين أصناف العمل في سوقي البياع وجميلة بالنسبة إلى محل السكن

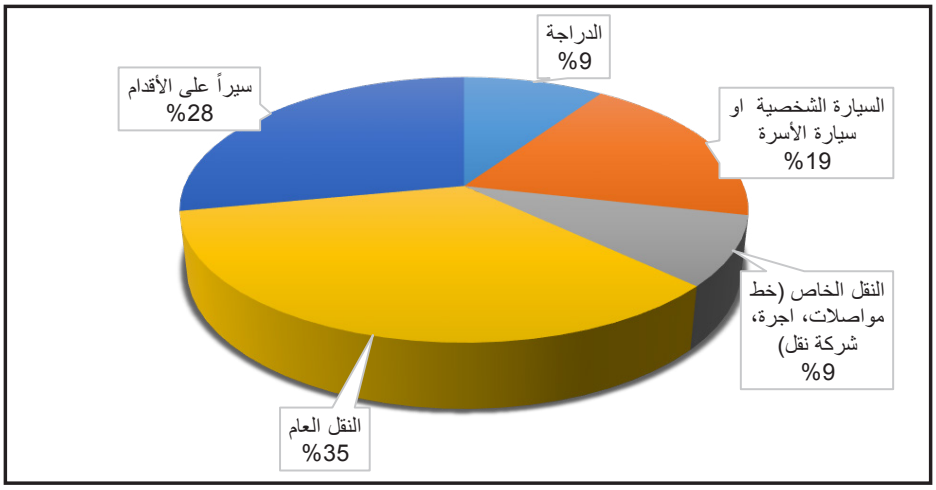


تحليل النسب حسب النوع الاجتماعي يظهر أنه وبالرغم من أن النساء مالكات المشروعات عددهن أقل بكثير من الذكور في كلا السوقين، ألا أنه يلاحظ إن 62.5 % من النساء من هذه الفئة تكون محال سكناهم بالقرب من مكان العمل، في حين أن 58.3 % من الرجال يكونون من سكنة المناطق القريبة من السوق. إلى جانب ذلك، يلاحظ أن النساء العاملات بأجر في سوق البياع القادمات من خارج المنطقة هن 47.6 % أكثر نسبياً من النساء في سوق جميلة 38.1 % مما يعني أن **سوق البياع يوفر فرص عمل أكثر إلى النساء من سوق جميلة، وإن هناك تنوع في الوظائف التي تقوم بها النساء**، بمعنى أن **سوق البياع أكثر تنوعاً في الأعمال من سوق جميلة**، أو حتى ربما أن **السمة الذكورية قد تكون أخف وطأةً (وإن كان كلا السوقين يشهدان انحيازاً ضد النساء) في سوق البياع عن نظيره في سوق جميلة.**

واسطة النقل المستخدمة في الوصول إلى مكان العمل

تميل نسبة من العاملين تمثل الأعلى مقارنة بين النسب الأخرى وهي 35 % منهم وبكافة أصنافهم في الوصول إلى سوق العمل من خلال النقل العام، أي **استخدام حافلات النقل العمومي والذي يعود إلى المزايا التي يمثلها قرب السوقين من محطات النقل المركزية مع احياء العاصمة ومدن العراق الأخرى**، كما أنه يمثل النقل الأقل كلفة بين انواع النقل الأخرى خصوصاً مع المناطق البعيدة من السوقين، تأتي بعدها نسبة تمثل أكبر من الربع وهي 28 % يذهبون سيراً على الأقدام إلى العمل بفعل مزايا قرب محال سكناهم من السوق. و19 % من العينة يستخدمون وسائط النقل الخاصة والتي هي السيارة الشخصية أو السيارة التي تمتلكها الأسرة. وتتساوى 9 % لكل من يستخدمون الدراجات في الوصول إلى مكان العمل إلى جانب الأشخاص الذين يستخدمون النقل العام كسيارات الأجرة (التاكسي) أو خطوط النقل أو عبر شركات النقل.

شكل 3.3: واسطة النقل المستخدمة في الوصول إلى مكان العمل في كلا السوقين



الشباب الذكور من الفئة العمرية 35-22 سنة هم الأكثر من بين الآخرين في التنقل سيراً على الأقدام من أجل الوصول إلى اماكن العمل بنسبة 38.8 %، إلى جانب أن العاملين بأجر (57.1 %) هم الأكثر استخداماً للنقل العام من فئات العمل الأخرى، إلى جانب كونهم أكثر استخداماً للنقل الخاص بنسبة 78.6 % والتي تكون إما باستخدام سيارات الأجرة (التاكسي) أو خطوط النقل، أو سيارات الأجرة المخصصة، خصوصاً وأن **العاملين بأجر معظمهم يأتون من المناطق الأخرى خارج السوقين**. كما يلاحظ أن العاملين لحسابهم الخاص والعاملين بأجر يستخدمون النقل من خلال الدراجات بأنواعها في الوصول إلى سوق العمل، مع العلم أن أرباب العمل لا يستخدمون هذا النوع من أدوات النقل، فغالبيتهم يستخدم السيارات الشخصية في التنقل بين محل السكن والمنزل بنسبة 45 % من هذه الفئة.

جدول 3. 2: وسائط النقل المستخدمة في الوصول إلى مكان العمل

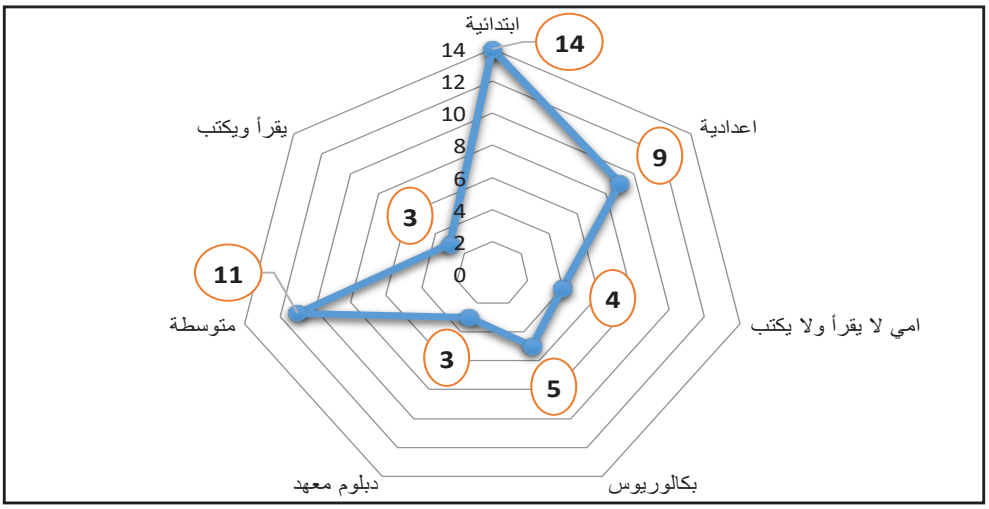
	عامل بأجر	اعمل لحسابي الخاص (مستقل)	مالك المشروع أو شريك فيه (رب عمل)
الدراجة	10	9	-
السيارة الشخصية أو سيارة الأسرة	6	23	9
النقل الخاص (خط مواصلات، سيارة أجرة، شركة نقليات)	12	4	1
النقل العام	40	25	5
سيراً على الأقدام	22	29	5
المجموع	**90**	**90**	20

من ناحية النوع الاجتماعي، فإن الإناث بالمجمل وبنسبة 49 % يستخدمون وسائط النقل العام في الذهاب إلى العمل، وحوالي 59 % من هذه **النساء اللاتي يستخدمن النقل العام من الفئة العمرية 29 – 35 سنة أي الأكبر سناً من بين الأخريات علماً إن معظمهن من المتزوجات، وهو أمر يرتبط إلى حد كبير بموافقة الزوج على الأغلب في استخدام واسطة النقل في الوصول إلى مكان العمل**. هذا إذا ما قارنا بالفتيات للفئة العمرية الأصغر سناً بين 22 – 28 سنة واللاتي يستخدمن وسائل النقل الخاص أكثر من غيرهن من الفئات (57.1 %)، ويبدو وبحكم الواقع أن الفتيات يميلنَ في هذه الفئة إلى استخدام هذه الواسطة بدلاً من الوسائط الأخرى كونها تمثل أماناً أكثر من بين البدائل الأخرى والأقرب إلى امكانياتهن المالية وأن كان النقل الخاص أعلى كلفة من النقل العام، الملاحظ ايضاً أن **غالبية الفتيات من الفئة العمرية الأصغر سناً هن من غير المتزوجات اللاتي يستخدمن النقل الخاص**. وبحكم تفضيل النساء في أن يكون موقع العمل بالقرب من موقع سكنهم فإن 28 % من الإناث يسيرن على الأقدام في الذهاب إلى العمل. والملاحظ أن النساء لا يستخدمن الواسطة المتمثلة بالسيارات الشخصية والنقل من خلال الأسرة، مقارنة بالذكور الذين يسود استخدامهم للنقل عبر سياراتهم الشخصية أو من خلال استخدام سيارة الأسرة عن الإناث بنسبة 81.2 % فالنساء لا يمتلكن هذه الوسيلة مقارنةً بالذكور.

تبعات النقل على أداء العمل

تتباين آراء العينة فيما يتعلق بأثر النقل على أداء الأعمال، فبالرغم من اجماع 75 % من أفراد العينة على أن النقل لا يؤثر على ساعات العمل والناتج بالأساس إلى أن نسبة كبيرة من العاملين في السوق يسكنون في المناطق المحاذية والقريبة من السوق، إلا أنه يلاحظ أن **العاملين بأجر والذي تتسم ظروفهم المعيشية بالتدني مقارنة بالعاملين في أصناف العمل الأخرى، والذي اتضح أن معظمهم يأتون من المناطق الأخرى هم الأكثر تأثراً من رداءة قطاع النقل على أداء الأعمال التي يقومون بها**، فـ 51 % منهم ذكر أن **رداءة النقل تؤثر على معدل ساعات البقاء في العمل، أو اطالة ساعات العمل، وهذا الأمر يرتبط إلى حد كبير بنوع الأعمال التي يقومون بها، وأنظمة العمل المتبعة في السوق والتي هي عادة أنظمة عمل صلبة وغير مرنة**. كما يلاحظ أن المستوى التعليمي للعاملين يتأثر بقطاع النقل، **فكلما انخفضت المستويات التعليمية كلما دفع إلى تأثير سلبي أكبر للنقل على الأعمال التي يقومون بها (الشكل3. 4)، وهذا الأمر ناتج بالأساس من مسألتين أساسيتين هما: طبيعة الأعمال التي يقومون بها، وهي أعمال ذات تصنيفات متدنية والتي لا تعتمد على المهارة وانما على المجهود العضلي أو البقاء في مكان العمل لساعات ثابتة، وبحكم ذلك فإن المرتبات المنخفضة التي يتقاضونها في هذه الأعمال تدفعهم إلى استخدام وسائط النقل الأقل كلفةً والأقل كفاءة وبالنتيجة هذه العوامل تؤثر على مستوى أداء العمل.**

شكل 3. 4: التأثير السلبي للنقل على أداء العمل تبعاً إلى المستوى التعليمي للعاملين في سوقي البياع وجميلة

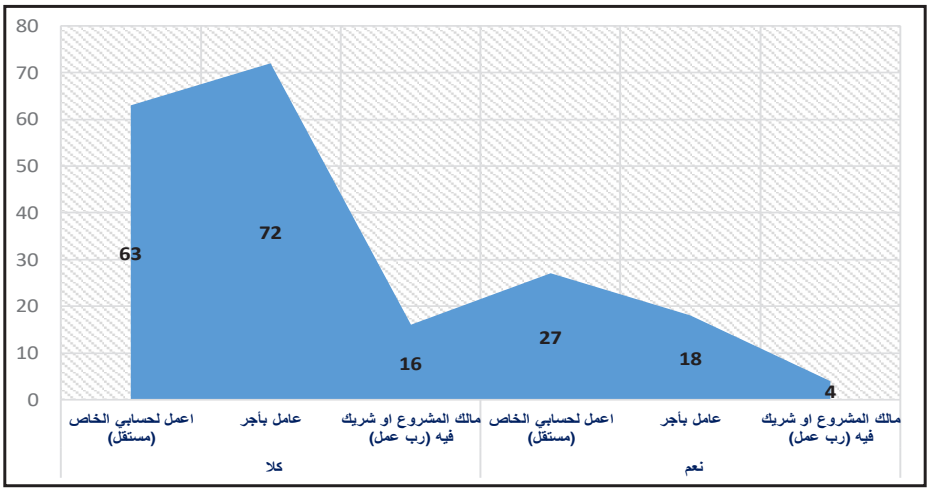


59.1 % من المتزوجين يعانون من رداءة النقل على مستوى الأعمال، وهذا الأمر يرتبط إلى حد كبير بالمسؤوليات الأسرية التي يقومون منها والتي تتطلب منهم البقاء لفترات اطول في المنزل وتلبية الاحتياجات الأسرية، الأمر ينطبق على الذكور والإناث على حد سواء.

العاملون في مجال النقل، في كلا السوقين يعانون أكثر من غيرهم من رداءة النقل على مستوى أداء أعمالهم وبنسبة 63.6 % سواء أكانوا مالكين أو عاملين بأجر، ويرون أن هذا القطاع سيء جداً يحول دون بقائهم لمدة أطول في السوق. بالمقابل، فإن **العاملين بالأعمال التجارية لا يتأثرون بدرجة كبيرة بقطاع النقل على مستوى أداء أعمالهم** بنسبة 84.4 % أكثر من غيرهم، وهو النشاط الاقتصادي الأكثر عدم تأثراً من بين الأنشطة الاقتصادية التي تمارس في سوقي البياع وجميلة.

موانع البقاء لساعات عمل أطول اثناء الليل: بصورة عامة غالبية افراد العينة تجد أن ليس هناك موانع تحول دون البقاء لساعات عمل أطول حتى الليل بنسبة 75.5 %، ومع ذلك، بالنسبة إلى الأشخاص الذين يتأثرون في امكانية بقائهم لساعات عمل أطول أثناء الليل، فإن العاملين في الأنشطة التعليمية يكاد يتأثرون بذلك أكثر من غيرهم بنسبة 53.3 % من العاملين في الانشطة الاخرى. ويلاحظ أن النساء يتأثرن سلباً في البقاء لساعات عمل أطول من الذكور بنسبة 39.3 % على خلاف الذكور بنسبة 12.6 %، وهذا يعني أن **ظروف العمل في الليل قد تكون غير متوافقة إلى حد من منظور النوع الاجتماعي وبالتحديد تجاه النساء.**

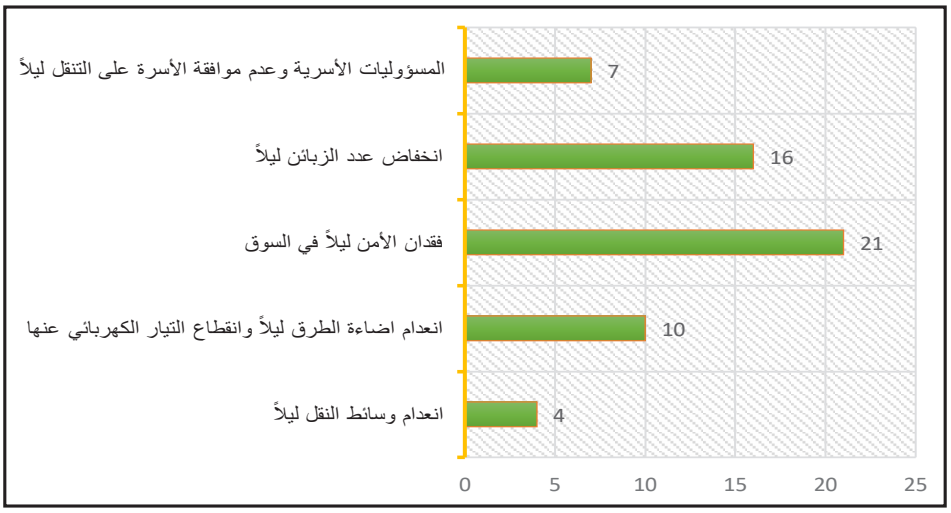
شكل 3. 5: مقارنة توضح تأثير البقاء لساعات عمل أطول بين من أجاب بـ نعم وكلا حول البقاء لساعات متأخرة طبقاً لأصناف العمل



وبالنسبة إلى اصناف العمل، فإن العاملين لحسابهم الخاص يتأثرون أكثر من غيرهم من عدم امكانية البقاء لساعات عمل أطول في الليل ونسبتهم 30 %، وتنخفض إلى أصحاب العمل من أرباب العمل إلى 20 %. وإذا ما تم تدقيق تلك النسب من منظور **النوع الاجتماعي للفئات التي تسكن خارج منطقة السوقين** فإن 73.3 % من الفتيات العاملات لحسابهن الخاص يتأثرن سلباً من امكانية البقاء ليلاً بسبب قيـــود النقـل، في حين تنخفض النسبة إلى الذكـــور بنسبة 26.7 % من نفس الفئة من العاملين في مجال الأعمال الحرة (العاملين لحسابهم الخاص) والذين يسكنون خارج منطقة سوقي البياع وجميلة. إلى جانب ذلك فإن 100 % من الفتيات العاملات بأجر اللاتي يسكن خارج منطقة السوقين يتأثرن سلباً من إمكانية البقاء لساعات عمل أطول أثناء الليل ويبدو أن افراد العينة من الذكور من نفس هذه الشريحة لا يتأثرون بذلك.

أما عن الأسباب التي دفعت بعض أفراد العينة إلى الإجابة **بعدم القدرة على البقاء في مكان العمل في السوقين لساعات متأخرة حتى حلول الظلام**، فكانت متوزعة إلى اسباب مختلفة، منها ترتبط والأكثر عدداً ونسبةً بين الخيارات الأخرى (42.8 %) من بين الفئات التي أجابت بـ نعم حول تأثير البقاء لساعات عمل أطول بفقدان الأمن ليلاً في السوق وفي الطرق المؤدية إلى المنزل، وكانت بالتأكيد **النساء الأكثر عدداً من المجيبين حول هذا الخيار بنسبة 80.9 % واللاتي يشعرن بعدم وجود الأمان في السوق وفي الطرق أكثر من الذكور في سوقي البياع وجميلة.**

شكل 3. 6: الأسباب التي تدفع الى رفض البقاء لساعات متأخرة من الليل في سوقي البياع وجميلة



أما الأشخاص الذين أجـابوا بانخفاض عدد الزبائن ليـلاً وعددهم 16 فرداً يشكلون 32.6 % من العينة التي اجابت بالتأثير السلبي للبقاء لساعات عمل متأخرة في السوقين، **أكثر من نصفهم يعملون في الأنشطة التجارية** بنسبة 56.2 %، يأتي من بعدهم العاملين في الأنشطة الصناعية والمهنية بنسبة 25 % من هؤلاء، وتتوزع البقية بين الأنشطة التعليمية والخدمية. وهذا يعني أن **الأنشطة التجارية والصناعية تتأثر انشطتها في السوقين تبعاً إلى انخفاض عدد الزبائن ليلاً.**

إلى جانب ذلك، يؤثر **انعدام الإضاءة وانقطاع التيار الكهربائي في الطرق واحد من الأسباب التي تدفع القوى العاملة لعدم البقاء في سوقي البياع وجميلة لساعات أطول حتى حلول الظلام** بنسبة 20.4 % من المتأثرين سلباً من أجل البقاء لساعات عمل أطول... **النساء الأكثر من غيرهن مقيدات في البقاء لساعات أطول من الرجال** وهذا ناتج من الأسباب التي ذكرت في الأعلى، إلى جانب ذلك، وجد إن النساء مجمعات على أن **المسؤوليات الأسرية والأعباء المنزلية والعادات الاجتماعية** التي تتمثل برفض الأسرة بقاء الأنثى لساعات عمل متأخرة تعد من بين الأسباب التي تحول دون بقاء النساء إلى ساعات أطول، وبالطبع فإن الرفض الأسري هو ناتج من الأسباب الأخرى التي ورد ذكرها في الشكل (3. 6).

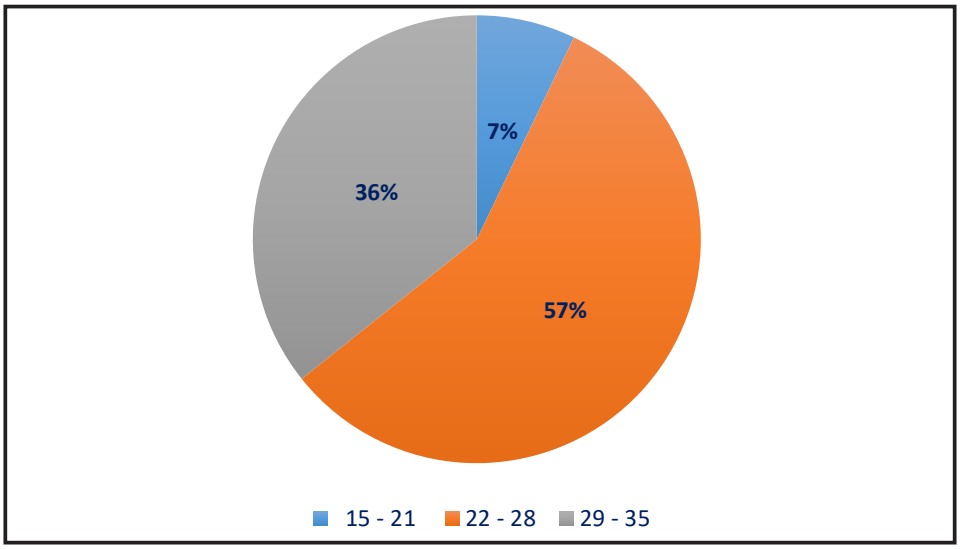
النقل والمضايقات التي تتعرض إليها العاملات في سوقي البياع وجميلة

31.4 % من الفئات النسوية العاملات يشعرن بتعرضهن للتحرش اثناء الانتقال من المنزل إلى مكان العمل، وبالرغم من أن هناك عدد لا بأس به من النساء يلجأن إلى السير على الأقدام من أجل الوصول إلى سوق العمل، إلا أن هناك نسبة تصل إلى الثلث لازلنَ يواجهن مضايقات في النقل.

الفتيات العاملات بأجر أكثر عرضة إلى التحرش والمضايقات أثناء النقل بنسبة 67.8 % من مجمل النساء اللاتي يتعرضن إلى المضايقات أثناء الذهاب من وإلى العمل، وهذا الأمر ناتج من سبب اساسي وهو لجوئهن في الغالب إلى استخدام النقل العام في الوصول إلى مكان العمل. إضافة إلى أن الفئة العمرية الشابة من 28-22 سنة هن الأكثر عرضة من غيرهن إلى المضايقات في النقل بنسبة 57.1 % من مجمل الفتيات اللاتي يتعرضن إلى المضايقات. الملاحظ أن النساء الساكنات خارج منطقة السوقين يتعرضن إلى المضايقات في النقل أكثر بنسبة 71.4 % من النساء الساكنات ضمن حدود منطقة السوقين. وهذا يفسر أن **هناك علاقة طردية مفادها أنه**

كلما زادت المسافة بين السوق ومحل السكن كلما تعرضت المرأة إلى المضايقات أكثر في النقل. والفتيات العازبات من مجمل فئات اصناف العمل في سوقي البياع وجميلة يتعرضن إلى المضايقات أكثر من غيرهن في موضوع النقل بنسبة 73.5 %.

شكل 3. 7: الفتيات اللاتي يتعرضن إلى التحرش اثناء النقل طبقاً للفئات العمرية في سوقي البياع وجميلة

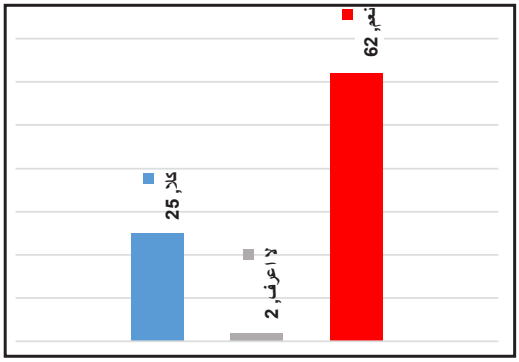


في حال المقارنة بين كلا السوقين، نجد وبالرغم من أن أعداد النساء القليل نسبياً العاملات في سوق جميلة مقارنة بالبياع، إلا انهُ يبدو أن **النساء المشتغلات في سوق جميلة يتعرضن إلى المضايقات أكثر من غيرهن من النساء العاملات في سوق البياع اثناء النقل،** فـ 34.8 % من السيدات في سوق جميلة يجدن أنفسهن أمام مضايقات يومية في التنقل مقابل 28.2 % من النساء المشتغلات في سوق البياع، وهذا الأمر يعكس حقيقة أن الطرق المؤدية إلى سوق جميلة قد تكون أكثر انحيازاً ضد النساء من الطرق المؤدية إلى سوق البياع، وإن كانت الظروف بالمحصلة لكلا السوقين قد تكون غير مؤاتيه على الأطلاق لصالح النساء.

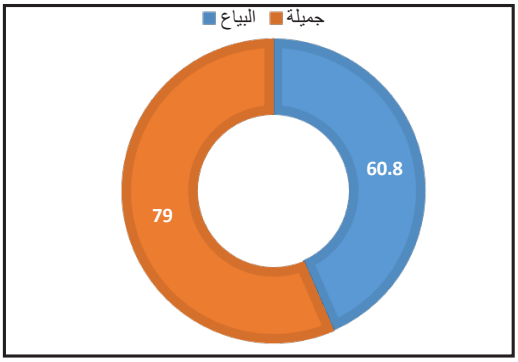
تفضيل النساء للنقل الأمن المكلف على حساب الدخل: أثبتت الدراسات التي تهتم بدراسة الأسواق، وخصوصاً في الأسواق كثيفة العمالة من ناحية تشغيل النساء فيها، إن النساء في الغالب عندما ينفقن جزء كبير من دخلهن على النقل الأمن يكونن عرضة إلى مغادرة السوق

بسرعة وترك العمل. وفي الواقع فإن الدراسة التي جرت في السوقين (البياع وجميلة) أُثبت أن النساء ينزعن إلى إنفاق جزء من دخلهن بنسبة أكبر من الرجال من أجل الحصول على نقــل آمن، 69.7 % من النساء يجدن أنفسهن بحاجة إلى إنفاق جزء إضافي من دخلهن من أجل الحصول على نقل آمن، وهذا يمثل انحيازاً يتجسد في بيئة العمل في كلا السوقين، إضافة إلى ذلك، أن مثل هذه الظروف تدفع النساء إلى إنفاق معظم دخلهن من أجل التنقل بسلام. مما يجعل **النساء في كثير من الأحيان يراجعن خيار البقاء في العمل وإنهاء العمل، خصوصاً إذا كانت قدرتهن التفاوضية ضعيفة أمام رب العمل في الحصول على دخل أعلى من أجل تعويض النقل المرتفع.**

شكل3. 8:مقدار تفضيل النساء للنقل الأمن والمكلف



شكل3. 9:النساء في سوقي البياع وجميلة من ناحية زيادة الكلفة على النقل (%)



***نعم = نقل آمن ومكلف**

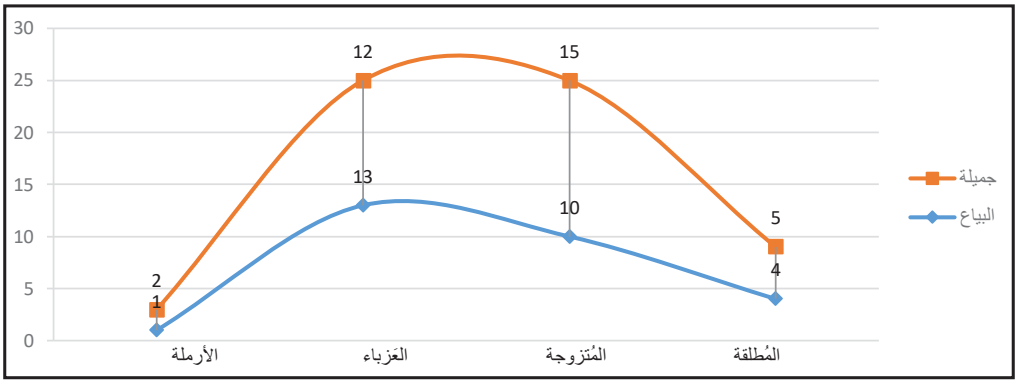
كلا = لا حاجة إلى زيادة كلفة النقل بسبب عدم توفر الأمن

لا أعرف = ليس لدي رأي بخصوص العلاقة بين النقل الأمن والمكلف.

79 % من النساء المشتغلات في سوق جميلة يفضلن أن ينفقن نسبة أعلى من دخلهن من أجل الحصول على نقل آمن، مقابل 60.8 % لدى النساء في سوق البياع. مما يعني أن **سوق البياع والطرق المؤدية اليه آمن نسبياً إلى سوق جميلة.** كما إن المتزوجات والنساء في حالة العزوبية لديهن نفس التفضيل أكثر من غيرهن بالانفاق على النقل، كما أن النساء المتزوجات في سوق جميلة يرتفع لديهن التفضيل 60 % بشكل أكبر مقارنة بسوق البياع بنسبة متبقية تبلغ 40

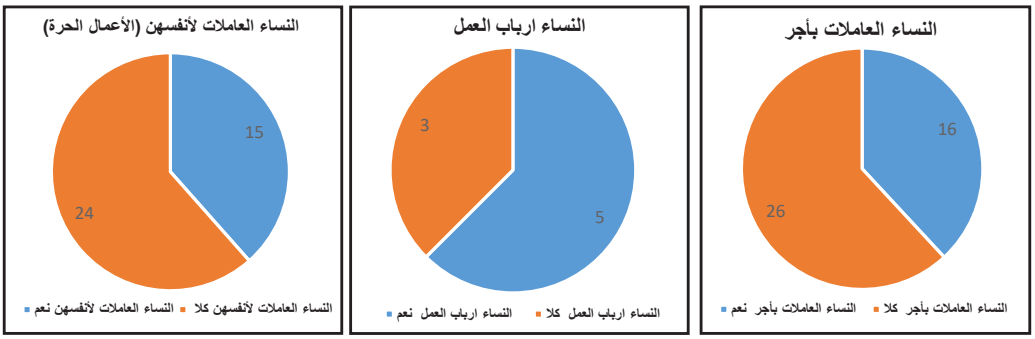
%، مما يعني أن القيود لدى النساء المتزوجات تكون أكبر من الناحية الاجتماعية تبعاً للانخفاض النسبي للنقل الآمن عن سوق البياع.

شكل 3. 10: فجوة التفضيل للنساء العاملات في سوقي البياع وجميلة من ناحية زيادة نفقات النقل



الشعور بالأمان بعد غروب الشمس بالنسبة إلى النساء: تشعر 40.4 % من الفتيات بعدم ارتياحهن إلى الذهاب إلى المنزل بعد غروب الشمس وحلول الظلام، والأمر يرتبط بالجانب الأمني لتنقل النساء، ومع ذلك، فإن 68.4 % من الفتيات في سوق جميلة يشعرن بعدم الأمان أكثر من سوق البياع البالغ نسبتهن 58.6 % مما يعني أن فرص **البقاء مساءً في مكان العمل تنحسر بشكل نسبي في سوق جميلة عنه في سوق البياع**، وإن كانت تمثل في كلتا الحالتين نسبة أكثر من النصف.

شكل 3. 11: العلاقة بين الأصناف الوظيفية لعمل النساء في سوقي البياع وجميلة وعلاقتهُ بإمكانية البقاء بعد حلول الظلام



النساء العاملات لأنفسهن (الأعمال الحرة) والنساء العاملات بأجر يشعرن بعدم الأمان في كلا السوقين أكبر من النساء ربات العمل،61.5 % من كل العاملات لأنفسهن يشعرن بعدم الأمان ليلاً. وايضاً 61.9 % من النساء العاملات بأجر لا يشعرن بالأمان للبقاء إلى ساعات حلول الظلام. أن الشعور العالي بالأمان بالنسبة إلى النساء مالكات المشروعات من فئة أرباب العمل إلى 62.5 % يعود إلى سببين اساسيين هما أن النساء مالكات المشروعات عادةً ما يكونن من سكنة منطقة سوق العمل أي ضمن احياء جميلة أو البياع، والسبب الثاني أن مالكة المشروع تشعر بالقوة أكثر كون لا يستطيع أحد مساومتها في العمل من ضمن بيئة العمل.

ولكن **تضعف القدرة بصورة أكبر بالنسبة إلى العاملات بأجر في البقاء ليلاً كون أن بيئة العمل قد تكون غير مؤاتيه للبقاء، وكذلك بالنسبة إلى العاملات لأنفسهن من الفتيات اللاتي يجدن صعوبة في إدارة مشروعاتهن أثناء حلول الظلام بسبب صعوبة البقاء لوحدهن في المشروع.**

نقاشات نهاية الفصل

هناك علاقة مباشرة وغير مباشرة بالنسبة إلى قطاع النقل على اداء الأعمال في سوقي البياع وجميلة، أذ تتأثر العينة بتفاصيلها وطبيعة اداء اعمالها والنوع الاجتماعي (الذكور والإناث) في مسألة إنتاجية العمل، منها ساعات العمل، والوصول ومغادرة مكان العمل إلى الشعور بالأمان في التنقل، والبقاء حتى حلول الظلام. بالعموم، كلا السوقين لديهم مشتركات تمثل الواقع الشامل في العراق ومنها مزيج من واقع البنى التحتية لقطاع النقل، وتنظيمه، والتشريعات الخاصة بهذا الأمر. ومع ذلك فهناك اختلافات نسبية تترافق في بعض الجزئيات تبين اختلاف الموقع الجغرافي وأثره في واقع بيئة العمل. فسوق جميلة يوفر فرص عمل أعلى نسبياً للعاملين خارج المدينة من سوق البياع، بالرغم من أن سوق البياع يمثل مركز نقل مهم بالنسبة إلى منطقة جنوب غرب بغداد. ومع ذلك، فإن كلا السوقين يبدو أنهم يوفرون فرص عمل ووظائف إلى الساكنين ضمن الرقعة الجغرافية أكثر من غيرهم، ولذلك نجد أن رداءة النقل تؤثر في خيار الانتقال للسكن داخل منطقة السوقين بالنسبة إلى الساكنين في غير المناطق، فالسوقين يعدان عناصر جذب إلى أرباب العمل للسكن ضمن أحياء المنطقتين أعلى من أصناف العمل الأخرى.

إلى جانب ذلك، تطغي ملكية المشروعات في تلك الأسواق على العادات الاجتماعية والتي من ضمنها تقبل البيئة المحلية لمالكي المشروعات من حيث القدرة على الانسجام والتماثل، أو ربما تضعف العوامل الأمنية من القدرة على التنقل من موقع السكن إلى مكان العمل. هذه العوامل قد تضعف على المدى البعيد القدرة على الاستثمار في تلك الأسواق من الأطراف التي تأتي من خارج تلك المناطق وحتى بالنسبة إلى المستثمر الأجنبي. بل قد تقود تلك العوامل إلى ضعف القدرة على تنظيم تلك الأسواق.

استخدام حافلات النقل العمومي للعاملين في كلتا المنطقتين يعود إلى المزايا التي يمثلها قرب السوقين من محطات النقل المركزية مع احياء العاصمة ومدن العراق الأخرى، ولذلك فإن معظم العاملين بأجر يأتون من المناطق الأخرى خارج منطقة السوقين. فهناك علاقة بين تدني المستويات المعيشية للعاملين وبين المسافة التي يقطعونها من أجل الوصول إلى مكان العمل، إذ كلما بعدت المسافة كلما كان مؤشر على تدني المستويات المعيشية لهؤلاء العاملين بأجر والذين تتسم ظروفهم المعيشية بالتدني مقارنة بالعاملين في اصناف العمل الأخرى والذي معظمهم يأتون من المناطق الأخرى هم الأكثر تأثراً من رداءة قطاع النقل على اداء الأعمال التي يقومون بها وعلى ساعات

العمل التي يقضونها في مكان العمل. فرداءة النقل تؤثر على معدل ساعات البقاء في العمل، أو اطالة ساعات العمل، وهذا الأمر يرتبط إلى حد كبير بنوع الأعمال التي يقومون بها، وأنظمة العمل المتبعة في السوق والتي هي عادة أنظمة عمل صلبة وغير مرنة. ومن عينة النقاشات المعمقة التي تم استهداف العاملين فيها بهذين السوقين، يتحدث أحد العاملين بأجر وهو من سكنة منطقة جميلة ويبعد منزله 5 دقائق سيراً على الأقدام عن المنزل بأن القرب من مكان عمل مكنهُ من أن يتحول من عامل بأجر مقطوع إلى عامل يتلقى أجره على أساس الإنجاز (عامل بالقطعة).

ويلاحظ أنه كلما انخفضت المستويات التعليمية للعاملين بأجر كلما دفع الى تأثير سلبي أكبر للنقل على الأعمال التي يقومون بها وهذا ناتج من طبيعة الأعمال التي يقومون بها، وهي أعمال ذات مهام متدنية في العمل والتي لا تعتمد على المهارة في أكثر الأحيان والتي تؤثر على طبيعة المرتبات التي يتقاضونها، وبحكم ذلك فإن هذا الأمر يدفعهم إلى استخدام وسائط النقل الأقل كلفةً والأقل كفاءة وبالنتيجة هذه العوامل تؤثر على مستوى أداء العمل. في حين الأنشطة الاقتصادية القائمة على الأعمال التجارية لا تتأثر بدرجة كبيرة بقطاع النقل على مستوى أداء أعمالهم.

من منظور النوع الاجتماعي (الذكور والإناث)، فإن هناك قدرة متدنية للنساء في الوصول إلى مجالات العمل في الأسواق كثيفة العمالة في بغداد، والذي يعزى إلى عدم تفضيل النساء إلى التنقل إلى أماكن بعيدة، وهي قيود قد تكون مرتبطة بعوامل شتى من بينها القدرة التفاوضية للمرأة في العمل بعيداً عن المنزل التي تضعف موقفها التفاوضي أمام الأسرة، وبالتحديد أمام الذكور من بينهم الأب أو الزوج أو الأخوة. ولذلك فإن المعرفة المسبقة بمكان العمل هي التي تحدد خيار القبول للمرأة في العمل. وتتحدث احدى العاملات بأجر في سوق البياع والتي تعمل في محل لبيع المواد التجميلية للنساء: ”أنا اسكن بالقرب من محل العمل، ويستغرق وصولي إلى العمل 10 دقائق، كما أنني استخدم واسطة النقل (التوك توك)، وفي العادة اتعرض إلى التحرش وإلى مشاكل من استخدام وسائط النقل العام، يجب أن يكون العمل قريب من سكني ويكون العمل خاص بالنساء ولا توافق أسرتي على عملي لساعات متأخرة ليلاً“، وتضيف امرأة أخرى وهي مالكة مشروع للخياطة إلى عدم قدرتها على البقاء في السوق لساعات عمل متأخرة بسبب كونها امرأة ” أنا لا أستطيع البقاء لساعات عمل متأخرة حتى لو كان لدي عمل يجب أن أنجزه، أقوم بتأجيل العمل لليوم الآخر بسبب قيود البقاء في السوق لساعات عمل متأخرة“.

وبالحقيقة فإن كلا السوقين غير مؤهلين لفسح مجالات أكثر إلى النساء بصورة عامة والساكنات خارج المنطقتين ومنهم بالتحديد النساء مالكات المشروعات من أرباب العمل. والنساء في كثير من الأحيان يراجعن خيار البقاء في العمل وإنهاء وجودهن بالعمل بسبب قيود النقل والكلفة المرتفعة للنقل الآمن، خصوصاً وأن النساء المشتغلات من خارج منطقة السوقين ينفقن على النقل من دخلهن أكثر من الرجال، ويتحوطن من التنقل أكثر من الرجال والذي يحد من قدرتهن على البقاء لساعات أطول، أو اختيار الوقت المناسب لعملهن في التنقل، لذلك، التنقل هو الذي يرسم خيارها في البقاء في العمل في الغالب.

يوفر سوق البياع فرص عمل أكثر نسبياً إلى النساء من سوق جميلة، وإن هناك تنوع في الوظائف التي تقوم بها النساء، بمعنى أن سوق البياع أكثر تنوعاً في الأعمال من سوق جميلة، أو حتى ربما أن السمة الذكورية قد تكون أخف وطأةً (وإن كان كلا السوقين يشهدان انحيازاً ضد النساء) في سوق البياع عن نظيره في سوق جميلة.

ويلاحظ أن اغلبية الفتيات من الفئة العمرية الأصغر سناً من غير المتزوجات يستخدمن النقل الخاص. كما أن هناك علاقة طردية مفادها أنه كلما زادت المسافة بين السوق ومحل السكن كلما تعرضت المرأة إلى المضايقات أكثر في النقل. ويلاحظ أن النساء المشتغلات في سوق جميلة يتعرضن إلى المضايقات أكثر من غيرهن من النساء العاملات في سوق البياع أثناء النقل. كما أن ظروف العمل في الليل غير متوافقة إلى حد ما من منظور النوع الاجتماعي وبالتحديد تجاه النساء. فانعدام الإضاءة وانقطاع التيار الكهربائي في الطرق واحد من الأسباب التي تدفع القوى العاملة لعدم البقاء في سوقي البياع وجميلة لساعات أطول حتى حلول الظلام. وتضعف القدرة بصورة أكبر بالنسبة إلى العاملات بأجر في البقاء ليلاً كون أن بيئة العمل قد تكون غير مؤاتيه للبقاء، وكذلك بالنسبة إلى العاملات لأنفسهن من الفتيات اللاتي يجدن صعوبة في إدارة مشروعاتهن اثناء حلول الظلام بسبب صعوبة البقاء لوحدهن في المشروع.

توصيات حول قطاع النقل

- من الضروري تركيز الجهود على الطرق الرئيسة المؤدية إلى السوقين بالخصوص وإلى الأسواق كثيفة العمالة بصورة عامة، فالطرق الرديئة تمنع تنويع المشترين وتكبح من ابقاء فئات العمل لساعات عمل أطول وبالتالي زيادة دخولهم.

- من الضروري تنظيم الطرق العامة في الأسواق ووضع الإشارات الدالة عليها من أجل سلاسة الوصول إلى تلك المراكز التجارية أو الصناعية أو الخدمية وما إلى ذلك.

- الاهتمام بالجانب الأمني للتنقل وفي ساعات العمل كافة، ومنها النقل العام ومحطات الانتظار والركوب، وإن يمتد عنصر الامن إلى داخل وسيلة النقل العام من حيث انضباط السائقين والتزامهم بمعايير النقل العام.

- من الضروري إصدار لائحة للنقل، تراعى فيها جملة من الأمور، من بينها أمن الركاب وسلامتهم، وعدم التعرض إليهم وبالتحديد إلى النساء من ناحية منع حالات التحرش أو أي نوع من المضايقات التي تتعرض إليها النساء بالخصوص والركاب بصورة عامة، وهذا الأمر يخضع إليه الجميع ويعمل على تأمينه سائقي المركبات.

- إن القدرة على انارة الطرق العامة المؤدية إلى الأسواق وايضاً داخل تلك الأسواق سيدفع إلى اطالة ساعات البقاء لفئات العمل كافة وايضاً قدرة الزبائن على التحرك بحرية.

- مراقبة اسعار النقل وإصدار لائحة بأسعار التنقل، سواء النقل العام أو الخاص، لأن الفتيات العاملات يعانين من ارتفاع اسعار النقل من وإلى السوقين بفعل استخدامهن للنقل الخاص نتيجة لشعورهن بنوع من فقدان الأمن في النقل العام.

- تدفع رداءة الطرق إلى تفضيل انتقال أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص إلى السكن قرب السوقين، وهو ما يدفع إلى ارتفاع كلف العقارات في داخل تلك الأسواق وزيادة الهوامش غير النظامية للسكن أو للعمل.

- المحفظة الاستثمارية في السوقين تتأثر بواقع النقل وستتأثر نوايا الاستثمار وزيادتها بتحسين وتنظيم الطرق المؤدية إلى السوقين وايضاً الطرق الداخلية.

4. الأجور والحوافز والتعويضات

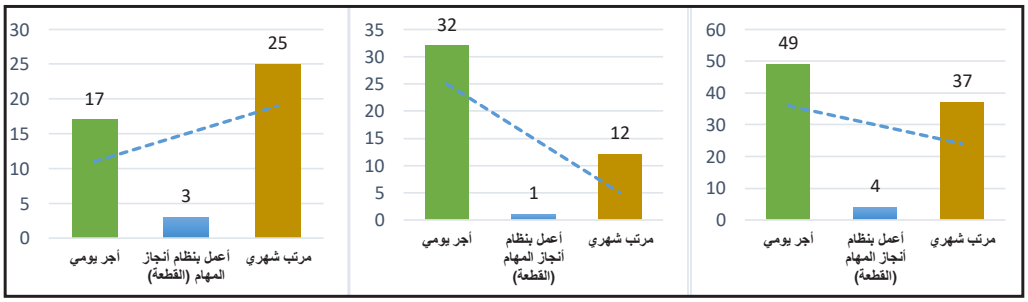
أنواع الأجور المدفوعة إلى العاملين بأجر في سوقي البياع وجميلة

نظام الأجور والحوافز يمثل دالة هامة من دلائل تحقيق العدالة، وتطور السوق، والقدرة على التوظيف، كما أن **الحفاظ على الموظفين والعاملين واستقطابهم من خلال نظام أجور متطور يعد من العلامات الهامة في تقييم الأسواق في الوقت الحاضر، والتي تعد انعكاس للقدرة على تنظيم الأسواق وإنفاذ القانون**. وقد نَظم قانون العمل العراقي بالرقم 37 لسنة (2015) الكثير من النصوص التي تؤكد على موضوع الحق في الأجر ووصف القانون أنواع مختلفة من الأجر تبعاً للأداء وساعات العمل ونوع الأعمال، كما حظر القانون العراقي حجب الأجور أو استقطاعها او تأخيرها لمدة تزيد عن خمسة أيام... إن القدرة على تنظيم الأجور في الأسواق المحلية كثيفة العمالة يعد عنصراً مهماً ومؤشراً على القدرة الحكومية على إنفاذ القوانين بما يضمن تحقيق العدالة وإنصاف العاملين دون وقوعهم في حالات قد تسود فيها صور الإجحاف والاستغلال وعدم المساواة، ولذلك سيكون من الأهمية فحص إمكانية تطبيق القوانين في تلك الأسواق المستهدفة في الدراسة من خلال التعرف على الأنماط السائدة في دفع الأجور للعمالة في سوقي البياع وجميلة.

شكل 4. 1:انواع الأجور بالنسبة الى العاملين بأجر في سوقي البياع وجميلة

شكل 4. 2: العاملين بأجر في سوق البياع

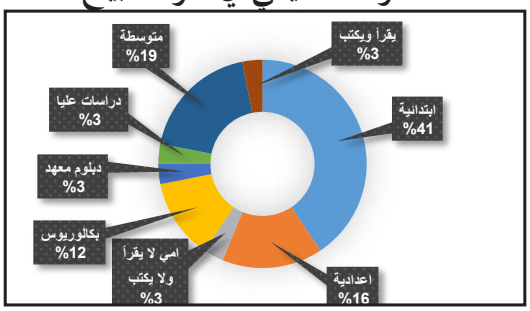
شكل 4. 3: العاملين بأجر في سوق جميلة



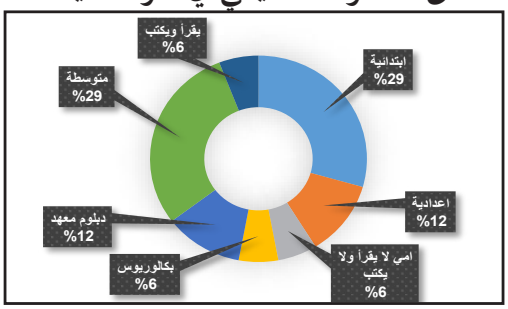
يسود بدرجة أعلى وبالمجمل نظام الأجور اليومية القائمة على الدفع اليومي بعد إنجاز المهام اليومية أو ساعات العمل المقررة، وهذا النظام أي الأجر اليومي لم يرد له تعريف في قانون العمل العراقي بالرقم 37 لسنة (2015)، ومع ذلك فإن 54.4 % من العاملين بأجر يتقاضون الأجور اليومية، وإذا ما ذهبنا إلى التفصيل على مستوى كل من السوقين، فإن سوق البياع ينتشر فيه نظام

الأجور اليومية للعاملين أكثر من سوق جميلة، فـ 71.1 % من عينة العاملين بأجر في سوق البياع ذكروا أنهم يتقاضون أجورهم بشكل يومي، وتنخفض النسبة الى 37.7 % في سوق جميلة.

شكل4.4: نظام الأجور اليومية تبعاً الى المستوى التعليمي في سوق البياع



شكل4. 5: نظام الأجور اليومية تبعاً الى المستوى التعليمي في سوق جميلة



العاملين في الأنشطة التجارية هم أعلى نسبةً في سوق البياع من غيرهم من العاملين في الأنشطة الأخرى ونسبتهم 62.5 % من مجمل العاملين الذين يتقاضون الأجور اليومية في سوق البياع، في حين أن 72.5 % من العاملين بأجر يومي في سوق جميلة هم من العاملين في الأنشطة الصناعية والمهنية منها كاللحام والحدادة والأعمال المهنية الأخرى. إلى جانب ذلك، أقل الفئات التي تتقاضى أجر يومي هم العاملين في الأنشطة التعليمية بمعدل 3.1 % من العينة بالنسبة إلى سوق البياع، والعاملين في الأنشطة الخدمية كالأعمال المكتبية وأعمال النظافة هم الأقل نسبة 11.7 % في سوق جميلة.

المستويات التعليمية الاوطأ غالباً ما تتقاضى أجورها بشكل يومي سواء أكان في سوقي البياع أم في سوق جميلة، في البياع يتقاضى 41 %، و19 %، و16 % من مجمل الحاصلين على الأجور اليومية من يحملون شهادة الابتدائية، والمتوسطة والإعدادية على التوالي، وفي جميلة 29 %، و29 %، و12 % ممن يحملون شهادة الابتدائية، والمتوسطة والإعدادية. وترتفع النسبة للحاصلين على شهادات أعلى كالبكالوريوس وما فوقها. **وعادة الإناث تكون أقل عدداً من الذكور في الحصول على الأجور اليومية.**

نظام المرتبات الشهرية ومن ضمنها نظام الأجرة الأسبوعية كأحد أوجه أنظمة الأجور تأتي بعد نظام الأجور بالدفع اليومي بنسبة 41.1 % في كلا السوقين، ولكن حين المقارنة بينهما

فإن سوق جميلة له حصة أعلى من سوق البياع في هذا السياق، 55.5 % من العاملين بنظام الأجور في عينة سوق جميلة يحصلون على أجورهم ضمن نظام الدفع الشهري. وتنخفض في عينة سوق البياع إلى 26.6 %. **في الغالب وفي كلا السوقين يحصل العاملون على المرتبات الشهرية من يحملون شهادات علمية من البكالوريوس صعوداً**، مع ذلك هناك فئات قليلة ذات تعليم مدتني تحصل على مرتبات شهرية. العاملون في الأنشطة التعليمية والصناعية يحصلون على المرتبات الشهرية في سوق جميلة بنسبة 79 % من العينة، في حين أن العاملين في الأنشطة التجارية يحصلون على 83.3 % من نفس العينة لسوق جميلة. والملاحظ أن **العينة في كلا السوقين تخلوا من نظام العمل المرن أو نظام العمل بالقطعة، مما يعني أن كلا السوقين يخلوان من أنظمة العمل المرنة.**

الانتظام في دفع الأجور:

يشير قانون العمل العراقي إلى نصوصٍ تتعلق بدفع أجور العاملين ومنع التأخر في تسديدها، ومع ذلك فقد أعطى القانون مهلة إلى رب العمل بإمكانية تأخير المدفوعات إلى مدة اقصاها خمسة أيام. ولوحظ في المسح أن معظم أفراد العينة ذكروا أن هناك انتظام في دفع استحقاقاتهم من الأجور بنسبة 91.1 %، وهي نسبة مرتفعة، ومع ذلك فإن 8.9 % يمثلون 7 /90 افراد من العاملين بنظام الأجور لا يتقاضون أجورهم بانتظام، وفضل 1 من افراد العينة بعدم الإجابة على هذا السؤال والذي يمكن أن يفسر لأسباب عدة منها **الخشية في الإفصاح خوفاً من تسريحهُ من العمل علماً أنها كانت أنثى**. 3 من الأفراد كانوا إناث (اثنان في البياع وواحدة في جميلة)، و4 افراد كانوا من الذكور. ويعملون في الأنشطة التجارية والتعليمية والصناعية أي ضمن مهن متنوعة، وتقع اعمارهم ضمن فئات عمرية متنوعة ولا تقتصر على فئة واحدة. ويعملون بين أنظمة العمل الشهرية واليومية. **اتفاقات موثقة حول الأجر**: من بين العناصر المهمة في توثيق حق العامل هو الاتفاقات المكتوبة حول الأجر، التي تعد أكثرها موثوقية ومعتمدة لضمان حق العامل، و**تميل عينة العاملين بأجر إلى عدم إيلاء الاهتمام بالاتفاقات المكتوبة بينهم وبين رب العمل، وعادة أو في الغالب يتم الاتفاق بصورة شفوية حول الأجر ومحدداتهُ أو متمماتهُ**، تذكر نسبة مقدارها 77.7 % = (70×90) بأنها لم تلجأ إلى الاتفاقات المكتوبة في توثيق الأجر بينهم وبين رب العمل، في حين أن فقط 21.1 % = (19 /90) من العينة أشاروا إلى أنهم قاموا بتوثيق أجرهم مع رب العمل. العينة في سوق جميلة من العاملين بأجر ترتفع لديهم حالات عدم توثيق الأجور عن سوق البياع بنسبة قليلة وليست مطلقة، 86.6 % من العاملين بأجر في سوق جميلة لم يلجأوا إلى اجراءات

التوثيق، في حين تنخفض هذه النسبة إلى العاملين بأجر بالنسبة إلى سوق البياع 68.8 %.

العاملين بأنظمة الأجور اليومية هم أكثر أفراد العينة الذين ليس لديهم توثيق للأجور بنسبة 81.6 % من هذه الشريحة التي تتقاضى الأجور اليومية، منهم 71.8 % في البياع، و100 % بالنسبة إلى العاملين في سوق جميلة من نفس الشريحة. ومع ذلك، فإن 76 % من الأفراد الذين يتقاضون المرتبات الشهرية في سوق جميلة ليس لديهم عقد مكتوب فيما يتعلق بتحديد الأجر أو المرتب الشهري. وتنخفض بشكل طفيف إلى 72.7 % في سوق البياع لنفس الفئة من العاملين. علماً بأن النسبة الكلية للذين ليس لديهم عقد مكتوب للأجر من شريحة الذين يتقاضون الأجور الشهرية أو الأسبوعية هم 75 % أي ثلاث أرباع العينة. ويلاحظ أن مسألة **عدم وجود عقد مكتوب بين رب العمل والعاملين يوثق الأجر لا يتأثر بالمستوى التعليمي والمعرفي للعاملين بأجر. وهذا الأمر ناتج من اللا رسمية السائدة في تلك الأسواق والحاجة إلى فرص العمل دون القدرة على التفاوض أو تثبيت الأجر من قبل العاملين بأجر.**

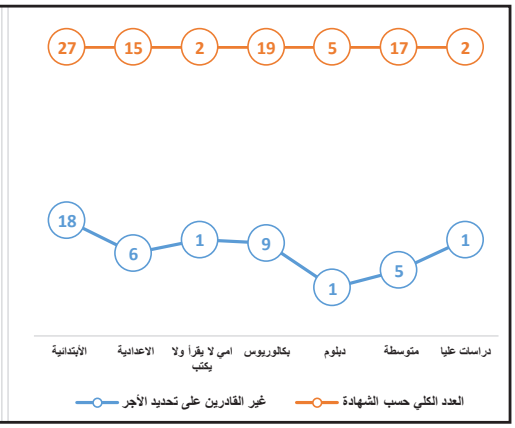
من وجهة نظر النوع الاجتماعي، وبحكم إن أغلبية العينة تمثل النساء اللاتي يتقاضين الأجور الشهرية أو الأسبوعية أكثر من نظام الأجر اليومي بحكم طبيعة الأعمال التي تقوم بها النساء والمهن التي تشتغل بها. ومع ذلك فإن غالبية الأفراد الذين ليس لديهم عقد يوضح الأجر الشهري هم من النساء 77.7 %، والمتبقي من الذكور. مع ملاحظة إن أغلب الأفراد الذين كان لديهم عقد عمل مكتوب الأجر هم السيدات والبالغ عددهن 14 سيدة من أصل 19 فرداً اجابوا بأن لديهم عقد عمل مكتوب موثق فيه الأجر وغالباً ما يعملن بالأنشطة التجارية، **وهذا يعني أن النساء لديهن الرغبة أكثر من الرجال في توثيق حقوقهن والناتج في أحد اسبابه إلى عدم الثقة والتمييز الذي تتعرض إليه النساء في بيئة العمل التي تتسم باللا نظامية.**

التفاوض مع رب العمل على تحديد قيمة الأجر:

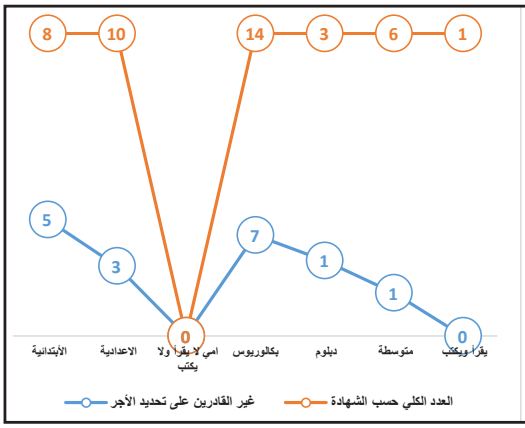
يفصح 49.4 % من أفراد العينة بأن هناك قدرة على التفاوض مع رب العمل في تحديد قيمة الأجر، وبالمقابل فإن نفس النسبة 49.4 % أدلت بإجابة مغايرة وهي عدم قدرتهم على التفاوض مع رب العمل في تحديد قيمة الأجر وإن رب العمل هو الذي يحدد قيمة الأجر لوحده. يضاف إليهم 2.2 % من العينة وعددهم 2 افراد فضلوا عدم الإجابة، **ويبدو أن ذلك عائد إلى خوفهم من الإفصاح الذي ربما سيؤثر على مستقبلهم الوظيفي.**

56.8 % من الإجابات التي ذكرت بعدم قدرتهم على تحديد قيمة الأجر بالتفاوض مع رب العمل من عينة العاملين بأجر في سوق البياع، بينما النسبة المتبقية وهي 43.2 % تقع في سوق جميلة. والعكس ينطبق على العينتين في كلا السوقين، إذ يرى 56.8 % من العاملين في سوق جميلة أن موضوع تحديد الأجر تم بالتراضي بين الطرفين، والنسبة المتبقية وهي 43.2 % تمثل الأشخاص الذين لديهم القدرة على التفاوض مع رب العمل في تحديد الأجر.

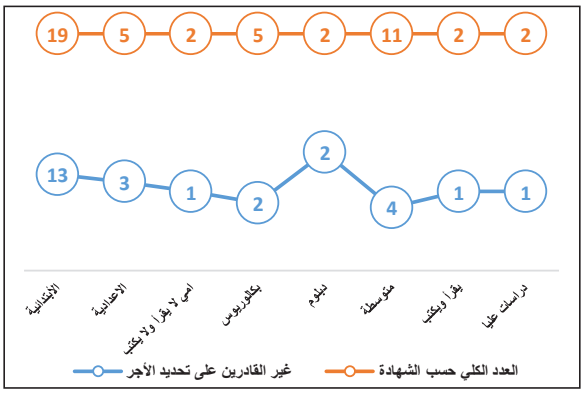
شكل4. 6:الأفراد غير القادرين على تحديد الأجر تبعاً الى التحصيل العلمي



شكل4. 7: الأناث غير القادرات على تحديد الأجر تبعاً الى التحصيل العلمي



شكل4. 8:الذكور غير القادرين على تحديد الأجر تبعاً الى التحصيل العلمي



فيما يتعلق بإمكانية التفاوض على اساس النوع الاجتماعي، فإن 42.5 % من العاملات بأجر في كلا السوقين ليست لديهن القدرة على التفاوض مع أرباب العمل في موضوع تحديد الأجور التي يتقاضينها، ويلاحظ ايضاً إن 100 % من العينة التي فضلت عدم الإجابة كانت من النساء، والذي كما ذكرنا ربما هن مائلات إلى القول بأنهن لا يمتلكن القدرة على التفاوض مع أرباب العمل في هذا المجال وربما يخشين تسريحهن من العمل في حال الإفصاح. في سوق البياع، 42.8 % من السيدات العاملات في السوق ليست لديهن القدرة على التفاوض بشأن الأجور، يقابلها 66.6 % من عينة الذكور العاملين بأجر بنفس السوق. وفي سوق جميلة، 38 % من الإناث العاملات بأجر في هذا السوق ليست لديهن القدرة على التفاوض في تحديد أجورهن مع رب العمل، يقابلها 50 % فقط من الذكور العاملين بأجر في هذا السوق والذين لا يستطيعون الاتفاق على تحديد الأجر مع أرباب العمل أي نصف العينة. وإذا ما أخذنا بنظر الاعتبار المستوى التعليمي للعاملين فالملاحظة العامة التي ترد هو **عدم وجود علاقة قوية رابطة بين التحصيل العلمي والقدرة على التفاوض في تحديد الأجر** (اشكال 6و7و8) والتي يتبين منها أن **هناك قناعات لدى جميع أطراف العينة بأن هناك ضعف في القدرة على تحديد الأجور مع أرباب العمل، ويبدو هذا الأمر ناتج من مسألة أساسية هي إن الوظائف التي تتسم بها الأعمال في الأسواق كثيفة العمالة في العراق عادةً ما تكون وظائف غير اساسية أو هامشية، كما إن عدم وجود قطاع خاص نشيط وكفوء يوفر قدرة على أرباب العمل على فرض الأجور التي يرونها مناسبة دون الحاجة إلى المساومة أو التفاوض مع العاملين مهما كان تحصيلهم العلمي، وهذا يفسر نزوع الفئات العاملة إلى البحث عن الوظائف في القطاع العام وعدم الرضا عن الأجور التي يتقاضونها، فحتى الحاصلون على الشهادة العليا ليست لديهم القدرة على التفاوض من أجل تحديد الأجر العادل الذي يرونه.**

الحد الأدنى للأجور في سوقي البياع وجميلة

وفقاً للبند ثانياً من المادة 62 من قانون العمل العراقي بالرقم (37) لسنة (2015) فأنه يقصد بالحد الادنى للأجر "الأجر المقرر قانوناً أو الأجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي، أيهما اكثر" وتحدد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى جانب وزارة التخطيط الحد الأدنى للأجور وفقاً لمعايير عدة يتم اخضاع الأجور اليها، حالياً ثبت الحد الأدنى عند مقدار 350 الف دينار عراقي شهرياً (≈ 265$) للعاملين في القطاع الخاص وتمثل الحد الأدنى للأجور التي لا يجوز التراجع عند حدودها إلى الأدنى، وهناك مراجعات مستمرة تجري

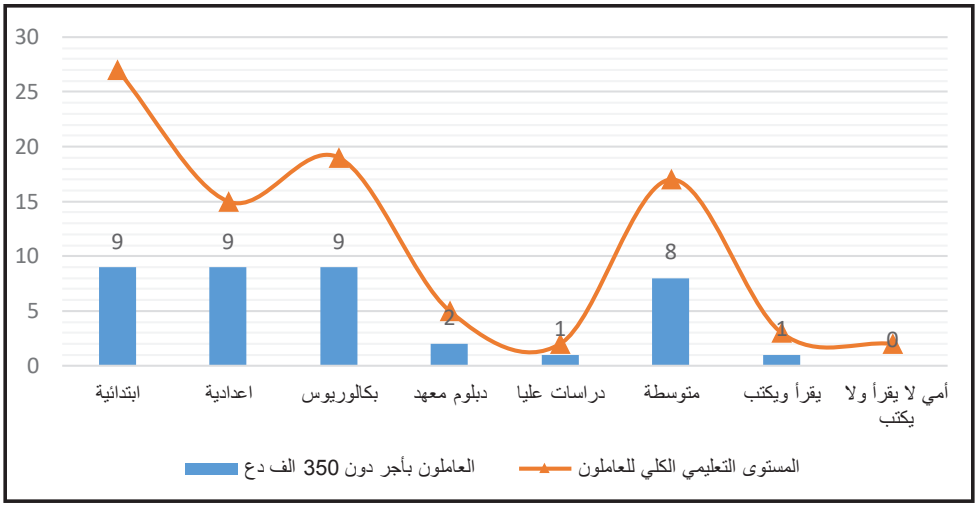
كل سنتان من أجل إعادة تقييم هذه الأجور وفقاً للحالة المعاشية والقدرة الشرائية وتضخم العملة في العراق استناداً إلى الفقرة خامساً من المادة 62 من قانون العمل "يعدل الحد الأدنى للأجر من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشة والظروف الاقتصادية الأخرى، وتجرى المراجعة الدورية كل (2) سنتين" وقد تدارست وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أواخر العام 2022 إمكانية رفع الحد الأدنى للأجـور إلى 450 الف دينـار عراقي (≈ 341$) والعمل على تضمينه ضمن مقترح قانون الضمان الاجتماعي المزمع تنفيذه في العراق، بالتحديد في العاصمة بغداد والمحافظات غير المنتظمة باقليم.

تبين الإجابات التي تم جمعها من الفئات العمالية التي تعمل بأجر أن 43.3 % من العينة تتقاضى أجور أقل من الحد المقرر في القانون والتعليمات المعمول بها في العراق، شكلت أعداد هذه العينة 39 شخصاً من أصل 90 شخص تم ادراجهم في العينة وهم من فئة العمالة التي تتقاضى أجور لقاء الأعمال التي تقوم بها في السوقين المستهدفين (البياع وجميلة). **وبالرغم من أن السوقين يعدان وجهة مقبولة إلى الباحثين عن عمل، وضمن العاصمة بغداد التي تعد الأفضل من ناحية الفقر من المحافظات البقية، إلا أن هناك أعداد كبيرة من العاملين تتقاضى أجوراً أقل من الحد المقرر في القانون.** 56.4 % من الفئات التي تتقاضى اجور أقل من 350 ألف دينار عراقي تقع في سوق جميلة، و43.5 % في سوق البياع، والذي يعطي انطباع اولي بأن **سوق جميلة يشهد مظاهر أكثر اجحافاً تجاه العاملين، ومخالفة في تطبيق القوانين والأنظمة الحكومية بنسبة أعلى قليلاً عن سوق البياع.**

من وجهة نظر النوع الاجتماعي، فإن **الانحياز تجاه النساء يبدو واضحاً في مسألة الأجور بالرغم من قلة عدد العاملات في كلا السوقين مقارنة بالرجال،** 59 % من افراد العينة الذين ذكروا أن اجورهم أقل من 350 ألف دينار عراقي هم من النساء، فيما أن 41 % النسبة المتبقية التي تمثل الرجال. ولو تناولنا الموضوع بتفصيل أعمق، فإن 71.4 % من السيدات العاملات في سوق جميلة يتقاضين اجوراً أقل من الحد المقرر في القانون، مقابل 29.1 % من فئة الذكور العاملين بأجر في سوق جميلة. كما أن سيدة واحدة من سوق جميلة رفضت الإفصاح عن الأجور التي تتقاضها وفضلت عدم الإجابة، وهذا يعني **أن سوق جميلة يشهد انحياز واضح في الأجور على اساس النوع الاجتماعي.**

في البياع، 38 % من النساء يتقاضين أقل من الحد المقرر للأجور من مجمل عينة النساء العاملات بأجر في سوق البياع، وهي تبدو متساوية مع الذكـور العاملين الذين تبلغ نسبتهم 37.5 % من مجمل الذكور العاملين بأجر في هذا السوق. ومع ذلك فإن كلا السوقين يشهدان وجود تمييز في الأجور لا يقتصر على النساء فحسب بل ايضاً الذكور، ولكن النساء في سوق جميلة يواجهن انحياز أكبر. ويتوزع العاملون ذوي الأجور المنخفضة على اعمال متفرقة منها الأنشطة التجارية، والأنشطة التعليمية، والأنشطة الخدمية، وكذلك الأنشطة الصناعية. كما لا يختلف الأمر كثيراً بالنسبة إلى التحصيل العلمي، إذ **تؤشر مفارقات أن من بين الأفراد الذين يتقاضون أجر أقل من 350 ألف دينار عراقي من حملة شهادة البكالوريوس وحتى من بينهم من يحمل شهادة عليا.**

شكل 4. 9: الفئات العمالية التي تتقاضى أجوراً أقل من 350 الف دينار شهرياً تبعاً الى التحصيل العلمي



علماً أن هناك 8 نساء من بين الأفراد التسعة الحاصلين على شهادة البكالوريوس أي 88.8 % نساء، و7 نساء من بين الأفراد التسعة الذين أبلغوا بأنهم يتقاضون أجوراً أقل من الحد المقرر هم من النساء ايضاً وبنسبة 77.7 % من الحاصلين على شهادة الاعدادية.

إن النساء يواجهن انحياز في مسألة الأجور بصورة مجحفة تؤدي إلى منح النساء العاملات بأجر أقل من الحد المقرر في النظم الحكومية، كما أن النساء الخريجات حملة شهادة البكالوريوس يتقاضين أجوراً أقل من الذكور الحاصلين على الشهادة الابتدائية وتتعزز هذه الصورة في سوق جميلة بشكل أكبر نسبياً عن سوق البياع، وتجدر الإشارة هنا إلى أن قانون العمل العراقي بالرقم 37 لسنة 2015 أفرد في المادة 53– ثانياً النص الآتي: "المساواة بين أجر المرأة والرجل على عمل من ذي قيمة متساوية"، ومع ذلك، لا يقتصر هذا الأمر على النساء فقط، إذ هناك شريحة كبيرة ايضاً من الأفراد الذكور الذين يتقاضون أجور أقل من الحد المقرر في القانون.

مقدار الرضا بالأجور يتأثر بالمواقف التي تنتاب العاملين، والتي ترتهن بالمستوى المعيشي لهم اضافة إلى مقدار القناعة والوعي تجاه هذا الأمر، وبالرغم من أن نسبة قريبة من النصف (العاملين بأجر) يتقاضون أجوراً أقل من 350 ألف دينار في الشهر، إلا أنه هناك فئات منهم مقتنعين وراضين عن تلك الأجور، كون أن فقط 28.5 % من العاملين بأجر هم غير مقتنعين بالأجور التي يتقاضونها، وهي نسبة أقل من ثلث العاملين وقد تقترب إلى الربع. والملاحظ أن 27 فرد من أصل 39 شخص (72.9 %) الذين قالوا إنهم يتقاضون أجوراً شهرية أقل من 350 ألف دينـار في الشهر راضين بالمبالغ التي يتقاضونها، 16 منهم نساء أي أكثر من نصفهم من النساء (59.2 %)، وتعمل 11 امرأة من تلك النساء اللاتي يشعرن بالرضا تجاه الأجور القليلة التي يتقاضونها في سوق جميلة أي بنسبة 68.7 %. كما تتوزع تلك الفئات على مستويات مختلفة من التحصيل الدراسي، ومن بينها من يحملون شهادة البكالوريوس أو الإعدادية وحتى الابتدائية.

يبدو أن مواقف الرضا التي يشعر بها العاملون بأجر ناتجة من عدة اعتبارات تجعلهم على قناعة بالمبالغ التي يتقاضونها، من بينها عدم الوعي والإدراك بالحدود الدنيا للأجر في العراق، إذ يبدو أن العاملين لا يعون أن هناك معايير دنيا للأجر وإن على أرباب العمل الالتزام بها، وهي مسؤولية توعوية تقع على عاتق الجهات الحكومية كوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبالتحديد من خلال قسم تفتيش العمل، كما إن الحالة المعيشية المتردية وصعوبة الحصول على عمل تجعل العاملين على قناعة بأن العمل الحالي أفضل من العمل القادم والذي لا يمكن الوصول إليه بسبب ضعف السوق وهشاشة الوظائف التي يوفرها وهي في الغالب وظائف ثانوية لا تعتمد على المهارات المتحصلة لدى العاملين.

بالنسبة إلى طبيعة التنظيم الاقتصادي السائد في تلك الأسواق، والحالة غير النظامية السائدة، فإن **طرق تسليم الأجور** في تلك الأسواق لا تختلف عن الطرق والأدوات التقليدية ذات الشكل الواحد والتي تكون قائمة على منح المبالغ النقدية مباشرة إلى العامل (Cash Money) بنسبة 100 % من العينة دون تحويلها إلى الحساب المصرفي مثلاً أو عبر البطاقة الائتمانية والتي أصبحت جزء شائع في التحويلات النقدية للقطاع الخاص في دول العالم أضافة إلى التحويلات النقدية التي تجري عبرها في توزيع رواتب موظفي القطاع العام. **تضمن التحويلات النقدية عبر البطاقة الائتمانية أو من خلال الحساب المصرفي قدرة العاملين على الحفاظ على أجورهم ثابتة وضمن التوقيتات المحددة، كما تهيأ هذه العملية إلى السلطات الرقابية القدرة على متابعة أجور العاملين وضمان عدم تأخيرها أو خفضها عن الحد المقرر قانوناً باعتبارها تكون حجة قانونية أمام أرباب العمل، وهذا الأمر ممكن أن يتيح القدرة على تضمين العاملين ضمن قوانين الضمان الاجتماعي للعمال. إلى جانب ذلك، فإن البطاقة الائتمانية قادرة على تحقيق امتيازات مالية إضافية للعاملين من خلال الاقتراض بضمان البطاقة، والشراء بالآجل عبر تقسيط عملية السداد، والاستفادة من الخدمات والبرامج المصرفية وبذلك تتيح القدرة إلى العاملين في إدخال منافع جديدة إليهم.**

العدالة في الأجور

في حين هناك عدد بحدود ربع العينة ذكروا عدم رضاهم عن الأجور التي يتلقونها، في المقابل فإن 45.5 % من عينة العاملين ترى بأن هناك **فقدان للعدالة في مسألة تحديد الأجور في حال مقارنتها بنفس المهن والتي تمارس في اسواق أخرى،** وهذه النسبة تمثل قناعات هؤلاء الفئة العاملة في سوقي البياع وجميلة وربما ناتجة من المشاهدات التي يتعرض إليها العاملون في اسواق أخرى لأصناف عمل مشابهة إلى الأعمال التي يقومون بها، بالمقابل فإن تفاصيل هذه العينة توضح أن فقدان العدالة يتوزع بأشكال مختلفة على المتغيرات التي تتشكل منها العينة. ابتداءً من سوقي البياع وجميلة بالمجمل، فالفئة العاملة في سوق جميلة ترى حسب وجهة نظرهم وبمقدار (51.1 %) أن هناك فقدان للعدالة في مسألة تحديد الأجر، في المقابل تنخفض النسبة في سوق البياع إلى 42.2 % من العاملين في كل سوق على حدة. شريحة الإناث العاملات يرين بمقدار (52.1 %) بأن العدالة مفقودة في الأجور وتتساوى النسبة على كلا السوقين، وتنخفض النسبة عند الذكور إلى (39.5 %)، وهذا يعني أن **النساء يواجهن تمييز وفقدان العدالة في الأجور أكثر من الذكور**

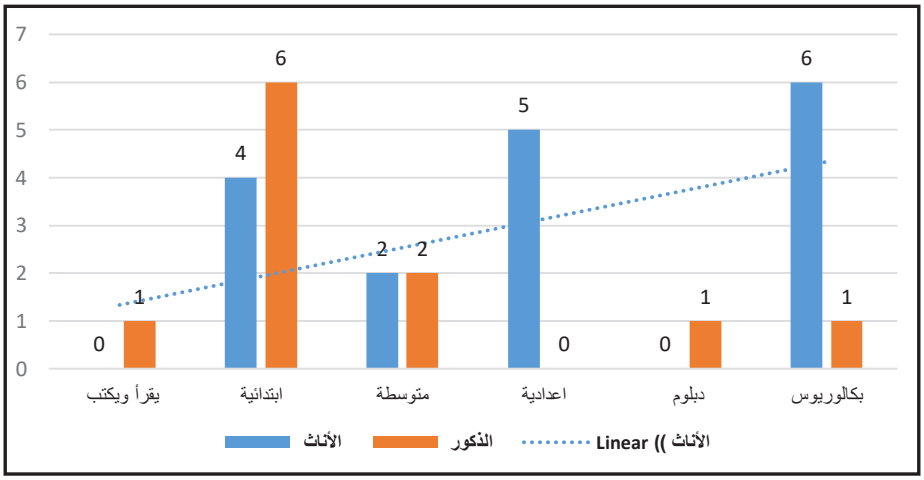
وهو أمر طبيعي ناتج في حال غياب الرقابة على الأعمال. وعلى مستوى الأنشطة الاقتصادية، **فالعاملون في الأنشطة التجارية يجدون أنفسهم أكثر من غيرهم بأن هناك تمييز في الأجور مقارنة بنفس المهن التي تمارس في الأسواق الأخرى** بنسبة 58.3 %، **ومن بعدها العاملون في الأنشطة الصناعية بنسبة 41.3 %.**

العدالة في الأجور من القضايا التي أكد عليها قانون العمل العراقي بالرقم 37 لسنة 2015. في المادة 65 اولاً. ''يعلق صاحب العمل في مكان بارز من المشروع اعلاناً وافياً يعلم العمال بالأجور المطبقة في مشروعه على ألا تقل عن الحد الادنى للأجور المقررة قانوناً''. كما أكدت المادة ثانياً. ''لأي عامل تقاضى أجراً أقل من الأجر الذي يستحقه فله استرداد الفرق بين ما تقاضاه وما يستحقه''. **المزايا تلك التي توفرها القوانين في العراق تعاني من مشكلة الإنفاذ السليم والشفاف.**

وفي **أمكانية التفاوض مع رب العمل** من قبل العاملين حول امكانية تحديد الأجر أو تعديله، يذكر 66.6 % من افراد العينة بأن لديهم الإمكانية لمفاوضة رب العمل حول الأجور التي يتقاضونها، فيما أشار 31.1 % إلى عدم قدرتهم على التفاوض، وفضل 2.2 % بعدم الإجابة. **النساء يواجهن مشكلة التفاوض مع رب العمل على الأجر أكبر من الرجال،** إذا ما قمنا بجمع السيدات اللاتي ذكرن عدم قدرتهم على القيام بهذا الفعل إلى جانب السيدات اللاتي فضلن عدم الإجابة تكون لدينا 45.2 % من عينة الإناث المشتغلات بأجر، تنخفض هذه النسبة إذا ما تم تطبيق نفس المعادلة على الذكور الى 22.9 % أي بحدود أقل من ربع عينة الرجال. في الشكل 4. 10 نلحظ العلاقة بين عدم القدرة على التفاوض من أجل تعديل الأجر بين العامل ورب العمل على اساس النوع الاجتماعي وايضاً بناءً على متغير التحصيل العلمي، فنجد أن **الذكور الذين لديهم تحصيل علمي أقل تكون لديهم قدرة أضعف من الإناث في مطالبة صاحب العمل بتعديل الأجر،** وتتساوى بين الذكور والإناث الحاصلين على الشهادة المتوسطة، بينما ترتفع هذه القيم بالنسبة إلى السيدات الحاصلات على شهادات علمية أعلى، أي أن **السيدات الحاصلات على شهادات تعليمية أعلى من المرحلة المتوسطة تكون قدرتهن على مطالبة رب العمل بالاستحقاق المالي أو العيني أو أي كان اضعف كلما زاد التحصيل العلمي لهن وهذا واضح في الشكل ادناه من الانحدار الخطي الذي يرتفع مع كل تحصيل علمي أعلى، وهذا الامر ناتج من واقع أن النساء المتعلمات يعانين من بطالة أكثر من الرجال ولذلك فهن لا يمتلكن القدرة**

على مطالبة أرباب العمل بأنصافهن حسب التحصيل العلمي الحاصلات عليه، وإنما يقتنعن بأجور تتساوى مع النساء الأخريات غير الحاصلات على تحصيل دراسي أعلى.

شكل4. 10: العلاقة بين التحصيل الدراسي وعدم القدرة على مفاوضة رب العمل على الأجر وفقاً للنوع الأجتماعي



تمثل البيانات الواردة في الشكل أعلاه واقع العلاقة العكسية بين المستوى التعليمي ومقدار الأجور والقدرة على التفاوض مع رب العمل من أجل تحديد الأجر العادل من وجهة نظر العاملين والسوق، والذي كما يتضح **تقل القدرة على التفاوض مع أرباب العمل كلما حصل العامل على شهادة أعلى وبالتحديد إلى الإناث، أي أن الأجور التي تمنح لا تتوافق مع التحصيل العلمي للعامل، والذي تبين فيما سبق من أن أحد العاملين بأجر والحاصل على شهادة عليا يعمل بأجر يقل عن 350 ألف دينار شهرياً. وهذا الأمر يعكس حقيقتين اساسيتين اولهما: إن المستوى التعليمي للخريجين لا يؤثر على المهارات التي يمتلكها العاملون، بمعنى أدق فإن النظام التعليمي لا يتوافق مع متطلبات سوق العمل، وثانيهما: الدور الهامشي للقطاع الخاص والذي يعمل بصفة غير رسمية في الغالب وتراجع دوره التنموي لا يحفز الطلب على الأشخاص المتعلمين في الغالب، فبأمكان الأشخاص من ذوي التعليم المكتسب بالممارسة أن يتفوقوا في بعض الأحيان على الأشخاص المتعلمين، مما يجعل المتعلمين أكثر عرضة إلى البطالة من الأشخاص الممارسين في السوق. وتتعقد الأمور أكثر صوب الفئات النسوية، إذ تتضاعف**

تلك الإخفاقات لدى النساء والتي تنعكس بسلبياتها بصورة مضاعفة عليهن، مما يجعل الطلب على العمالة النسوية من الخريجات محدود نوعاً ما في الأسواق كثيفة العمالة والتي تعمل بصورة غير نظامية.

الجهات التي يتم إبلاغها في حال وجود تمييز في الأجور

يمثل الإبلاغ من العاملين عنصراً هاماً حاسماً من الأدوات التي يتم من خلالها ضمان تحقيق العدالة في الأجور، وركناً اساسياً في ضمان تحقيق العدالة والضمان الاجتماعي إلى العمال، وقد **أنيط إلى محكمة العمل المشكلة وفقاً للقانون رقم 37 لسنة 2015 (المادة 65) مهمة النظر في القضايا الواردة في قانون العمل ومنها الأجور**، علماً إن قانون العمل يلزم إنشاء محكمة عمل أو أكثر في كل محافظة للنظر في تلك القضايا. وكان من بين تلك الاعتبارات التي تم توجيهها إلى العاملين هو موضوع اللجوء إلى الجهة المعنية بالنظر في مسألة تحقيق العدالة في الأجور، ويبدو أن العينة البالغ عددها 90 فرداً من الأشخاص الذين يعملون بأجر في كلا السوقين **يميلون إلى إبلاغ رب العمل في حال شعورهم بفقدان العدالة في الأجر، وهؤلاء شكلوا 88.8 % من الأشخاص المستجيبين، وربما يدفع هؤلاء إلى هذا الإجراء هو من أجل تقوية الثقة بينهم وبين رب العمل باعتبار أن مثل هذه القضايا يمكن أن تحل بين الطرفين دون الحاجة إلى طرف آخر، وهو سياق يبدو أتخذ عرفاً سائداً للعمل في ادائه خوفاً من تهشم الثقة بين الطرفين وبالتالي تسريح الفرد العامل، وفي حقيقة الأمر، يمثل الأجراء الذي يميل الأغلبية إلى أتباعه من بين الخيارات الأخرى لأسباب عدة من بينها فقدان الرقابة على السوقين، والسمة اللارسمية للعمالة وبالنتيجة قد يؤدي اللجوء إلى الأساليب القانونية إلى ضياع الحق في البقاء في العمل لأن قضية الحمـــاية القانونية قد تكـــون متعثرة وغير مستدامة**. ومن جانب آخر، هنـــاك 4.4 % من الفئة العمالية ذكروا أن الإبلاغ على رب العمل سيؤدي حتماً إلى تسريحهم من العمل، وبالنتيجة فإن هناك نسبة وإن كانت قليلة فهي تفضل أن تبقى صامتة حتى وإن فقدت العدالة في الأجر خوفاً من فقدان العمل. وفي الواقع أن **75 % من هؤلاء الأشخاص الذين يخشون الإبلاغ خوفاً من تسريحهم من العمل هم من الإناث**، وشخص واحد كان من الأشخاص الأربع من الذكور. علماً أن **النساء اللاتي يسكن خارج منطقة السوقين هن الأكثر خشية من تسريحهن من العمل من بين النساء الأخريات اللاتي يسكنَ قرب السوقين.**

ويبقى للعشيرة والأسرة دور ايضاً في حماية حقوق العمالة، فهناك نسبة من بين المستجيبين

يفضلون اللجوء إلى خيار الأسرة والعشيرة في انتزاع الحق في الأجر، ونسبتهم 3.3 % من عينة العاملين بأجر (3/ 90)، اثنان منهم نساء (66.6 %)، وهذا يعني أن النساء يفضلن اللجوء إلى الأسرة من أجل ضمان استرداد الأجر وتحقيق العدالة أكثر من الرجال.

الملاحظة التي يجب الإشارة إليها، أنه عند طرح سؤال تفضيل خيارات التشكي إلى العينة المستهدفة في سوقي البياع وجميلة، تم وضع 7 خيارات ضمن هذا السؤال والتي بإمكان المستجيب اختيار واحدة منها، وكان من بين تلك الخيارات التي تم وضعها هو الآتي: " اللجوء إلى اقسام تفتيش العمل التابعة إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية" والذي يعد أدق الخيارات في الإجابة التي تنظم أوضاع العاملين كون أن المسؤولية مناطة إلى هذا القسم في الرقابة على أوضاع العاملين، ولكن من بين مجمـــوع العينة (عينة العاملين بأجر) لم يتم اختيار هـذا الخيـار على الإطلاق (0 / 90) مما يعني أن هناك ضعف في فهم العاملين للأوضاع التنظيمية للسوق وفقدان الأدراك بالمسؤولية التنظيمية، إضافة إلى غياب أي دور يمكن أن يُمارس من قبل اقسام التفتيش عن أوضاع العاملين في هذين السوقين، لأن العاملين لا يعرفون عائديه هذا الخيار إلى قسم التفتيش، بدلاً من رب العمل أو العائلة أو العشيرة أو حتى الخشية من الإبلاغ.

الرقابة على الأجور

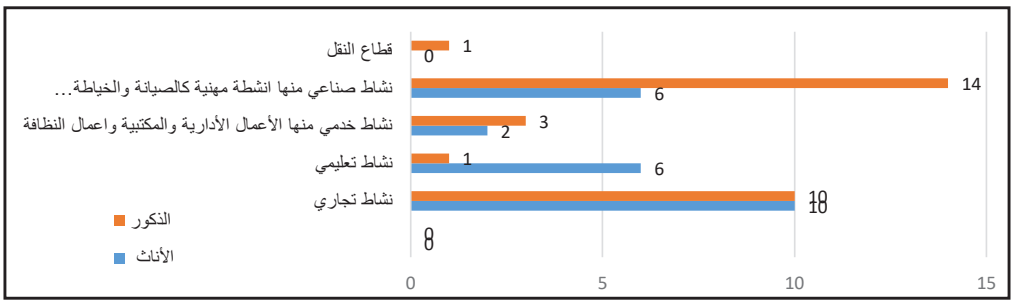
لم يحظ العاملون بأجر في السوقين باهتمام كبير من قبل الجهات الرقابية في مسألة متابعة الأجور، 91.1 % من العاملين يشكلـون (82 / 89) من العاملين لم تقوم أية جهـة رقابية في متابعة أجـورهـــم في الســوقين، وترتفع النسبة إلى النســاء العاملات بأجــر إلى 92.8 % = (39 / 42) من عينة النساء العاملات بأجر في كلا السوقين، وتتقارب النسبتين بالنسبة إلى العاملات في كلا السوقين أي نفس النسبة تنطبق على النساء العاملات في سوق جميلة وايضاً العاملات في سوق البياع. بالنسبة إلى الذكور تنخفض النسبة بشكل طفيف إلى 89.6 % = (43 / 48)، وايضاً تتقارب النسب إلى العاملين في سوق البياع وجميلة إلى الذكور ايضاً من حيث عدم تدقيق الأجور التي يتقاضونها من جهات حكومية معنية.

يمثل الإخفاق في القدرة على الوصول إلى الفئات العمالية وتدقيق أجورهم واحدة من الأسباب التي تدفع إلى تراجع القطاع الخاص وبيئة الأعمال، والتي قد تكون سبباً في عدم رغبة القادرين على العمل في الاستمرار بالأعمال التي يقومون بها وتفضيل الوظيفة الحكومية. ويمثل غياب الرقابة على الأجور وعدم القدرة على اكتشاف القنوات التي يمكن من خلالها التشكي سبباً في التمييز والتحيز والإجحاف في تحديد الأجر مقابل العمل، وفي تسليم المدفوعات ايضاً في ديمومة العمل. وأكدت التجارب العالمية أن التمييز في الأجور وعدم انتظامها يولد اعمالاً طفيلية لا تتسم بالثبات في القطاع الخاص وتكبح أي فرص لنموه لأن العاملين في العادة يشعرون بالإحباط، ومن أجل ذلك، بذلت جهود حقيقية من أجل تفادي مسألة الإجحاف في الأجر في كثير من دول العالم وقد لجأت مؤخراً الأردن إلى تثبيت الأجور وأتمتتها من خلال تسليم الأجور عبر وسيط مالي وهو المصرف من أجل ضمان المتابعة والرقابة على الأجور من قبل طرف محايد وتثبيت حقوق جميع الأطراف.

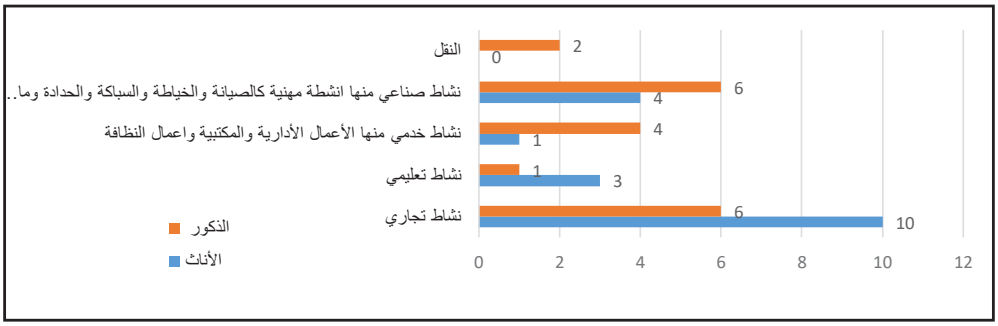
الحوافز والأجور الإضافية المقدمة الى العاملين

تمثل الحوافز من بين الأدوات الأساسية التي تسهم في تطوير العمل بصورة عامة، والولاء اليه، وهي **تعد من متممات الأجر وفقاً إلى القانون العراقي**، وبصورة عامة فإن 41.1 % من العينة (37 / 90) يحصلون على حوافز في حال قيامهم بمهام إضافية للعمل ضمن الوقت المحدد إلى العمل، وهم أقل من نصف العينة. أما النسبة المتبقية وهي أكثر من نصف العينة وحجمها 58.9 % من الأفراد العاملين بأجر (53 /90) فإنهم لا يتلقون أجور أو حوافز إضافية في حال القيام بأعمال إضافية وهو خرق قانوني يؤشر في هذين السوقين.

شكل 4. 11: الذكور والإناث الذين لا يتقاضون أجوراً إضافية في حال القيام بمهام إضافية



شكل4. 12: الذكور والإناث الذين يتقاضون أجوراً في حال القيام بمهام إضافية



العاملون الذكور في الأنشطة الصناعية على أجور إضافية في حال القيام بمهام أخرى غير المدرجة في مهام العمل أو التي تم الاتفاق عليها بنسبة 70 % من هذه الشريحة (14 / 20)، وتنخفض النسبة إلى الإناث بنسبة 60 % من هذه الشريحة. كما أن الذكور العاملين في الأنشطة التجارية ونسبتهم 62.5 % لا يحصلون على أجر لقاء الأعمال التي يقومون بها ايضاً وتنخفض هذه النسبة إلى النساء بمقدار 50 % (10 /20) من هذه الشريحة وبالتالي فإن النساء قد يتلقين أجور إضافية من المهام الإضافية التي يقومون بها أثناء العمل أكثر من الذكور. في الأنشطة الخدمية والتي منها الأعمال الإدارية والمكتبية وحتى اعمال النظافة، فإن الذكور بنسبة 42.8 % يمثلون الفئة التي لا تحصل على أجور إضافية جراء العمل الإضافي، في حين أن نسبة النساء ترتفع الى 66.6 % من هذه الشريحة، مما يعني أن **النساء العاملات في الخدمات المكتبية والإدارية والأنشطة القريبة يمارسن أعمال إضافية من دون أن تكون هناك حوافز أو أضافات مالية لهن.** كما يلاحظ أن الفجوة تتسع بالتمييز ضد النساء في الأنشطة التعليمية التي تجد النساء فيها بأنهن يمارسن أعمالاً إضافية ضمن توقيتات العمل وتكون هذه المهام غير متفق عليها مع رب العمل ولكن لا يحصلن بالمقابل على الأجور الإضافية للخدمـات التي تقدم من قبلهن بنسبة 66.6 % (6 / 9) فيما أن النسبة تتراجع عند الذكور إلى 50 % (1 / 2).

ولا يتأثر مقدار الحصول على الأجور الإضافية بالمستويات التعليمية للعينة، فنجد الحاصلين على الشهادة الابتدائية أو الحاصلين على شهادة البكالوريوس من كلا الجنسين تتوزع عليهم المظاهر التي تم مناقشتها أعلاه، وبالنتيجة فإن **مسألة عدم الحصول على الأجور الإضافية لا تتأثر بالمستوى العلمي وإنما جميع الفئات التعليمية المصنفة في العينة تتأثر بذلك، مما يعني أن القدرة التنظيمية في السوق تكاد تكون معدمة.**

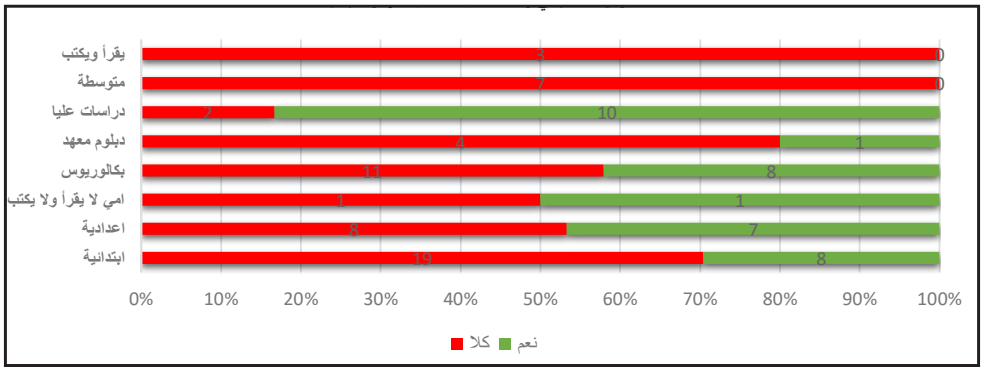
المهارات المكتسبة وزيادة الأجور

تمثل المهارات التي يكتسبها العاملون سبباً اساسياً في ارتفاع الأجور في أنظمة العمل المتبعة في العالم باعتبار أن هذا النظام يعزز القدرة على تطور السوق والخدمات التي يقدمها، وقد تتخذ صور رفع الأجور اشكالاً متنوعة من بينها قد تكون علاوات أو حوافز مالية أو ربما مكافآت نقدية وحتى عينية، وتطوير المهارات تتم بطرق متعددة منها الدورات التدريبية من خلال بناء القدرات، أو التعلم الذاتي أو حتى ابتكار حلول عملية في العمل. في سوقي البياع وجميلة تتفاوت آراء العينة حول هذا الأمر، فيبدو أن أرباب العمل قد يمنحون علاوات إضافية إلى العاملين بأجر في بعض المنشآت التي يعملون بها. ومع ذلك، فإن هذه الفئة من أرباب العمل لا يشكلون نسبة كبيرة لأن 38.8 % من العاملين فقط يتقاضون أجور إضافية إذا ما قاموا بتطوير مهاراتهم في العمل. يقابلها 61.2 % لا تحصل لهم أي زيادات مالية أو علاوات إذا ما قاموا بجهود تتعلق بتطوير مهارات العمل.

ويلاحظ أن قضية **الزيادات المالية في الأجور للأشخاص الذين يكتسبون مهارات جديدة تتأثر إلى حد ما بالمستوى التعليمي**، ففي الشكل الآتي يلحظ اللون الأحمر الذي يعكس فئات العاملين التي اجابت بعدم حصولهم على العلاوات المالية في حال اكتساب مهارة جديدة، وخارطة الانتشار تبدو واضحة بالنسبة إلى حملة الشهادات الابتدائية أو المتوسطة، والأشخاص الذين لا يقرأون ولا يكتبون بل وحتى الملمين بالقراءة، ويلاحظ أن النسبة تبدأ بالارتفاع تدريجياً في حال الحصول على شهادة أعلى، إلى أن تصل إلى الأشخاص الذين يمتلكون الشهادات العليا بنسبة 83.3 %.

أما العاملون في الأنشطة التجارية فهم الأكثر تأثراً من الناحية السلبية من القدرة على تحقيق منافع مالية للمهارات الجديدة ونسبتهم 66.6 % (24 / 36)، يأتي بعدهم العاملون في الأنشطة الخدمية والصناعية بنسبة 60 % لكليهما، أما اقلهم تأثراً فهم الأشخاص العاملون بالأنشطة التعليمية بنسبة 54.5 % أي بمعنى أن العاملون في الأنشطة التعليمية لديهم فرص في الحصول على علاوات أعلى نتيجة اكتساب مهارة جديدة أعلى من غيرهم من العاملين في الأنشطة الأخرى، وإن كانت نسبتهم أقل من نصف الشريحة (5 / 11). فيما يمثل اللون الأخضر العمالة التي أجابت بأن هناك علاقة بين الحصول على مهارات عمل جديدة وبين ارتفاع الأجور التي يتقاضونها.

شكل 4. 13: العاملون الذين يحصلون والذين لا يحصلون على علاوات في الأجر في السوقين تبعاً إلى المستوى التعليمي وعلاقته باكتساب مهارة جديدة

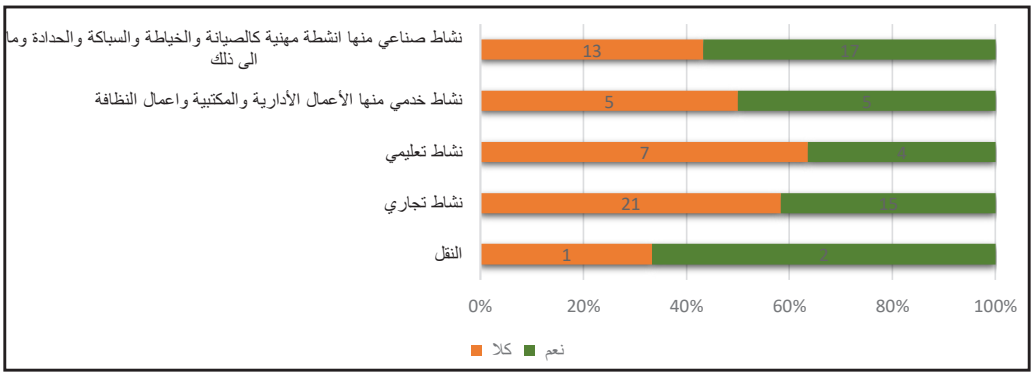


يمثل فقدان الحافز على تطوير المهارات نتيجة لانعدام فرص تلقي أجور أكبر عائق اساسي ومحوري نحو تطوير القطاع الخاص والأشخاص الذين يعملون فيه، كما أن هذا الأمر يدفع العاملين في الغالب إلى الضجر وإلى فقدان الشعور بقيمة العمل، وانخفاض الحافز من أجل تطوير الذات وربطه بالعمل وبقيمة الأجر، كما أنه يضعف الفرص المستقبلية إلى الشباب في تطوير مهاراتهم أو البدء بأعمال خاصة بهم وبالتالي تحجيم القدرة على تطوير الأعمال والقطاع الخاص بالعموم. في السوقين **تبرز الحاجة إلى قيام الجهات المعنية بربط تطوير الأجور بالحصول على مهارات جديدة تخدم سوق العمل، ومن بين تلك الأدوات إبراز الجدوى الاقتصادية لأرباب العمل في حال اكتساب عمالتهم مهارات ومعارف جديدة ترتبط بطبيعة الأعمال التي تمارس ضمن نشاط العمل، وإمكانية تعظيم المنافع لأرباب العمل بفعل تطور القوى العاملة التي تعمل في مشروعه.**

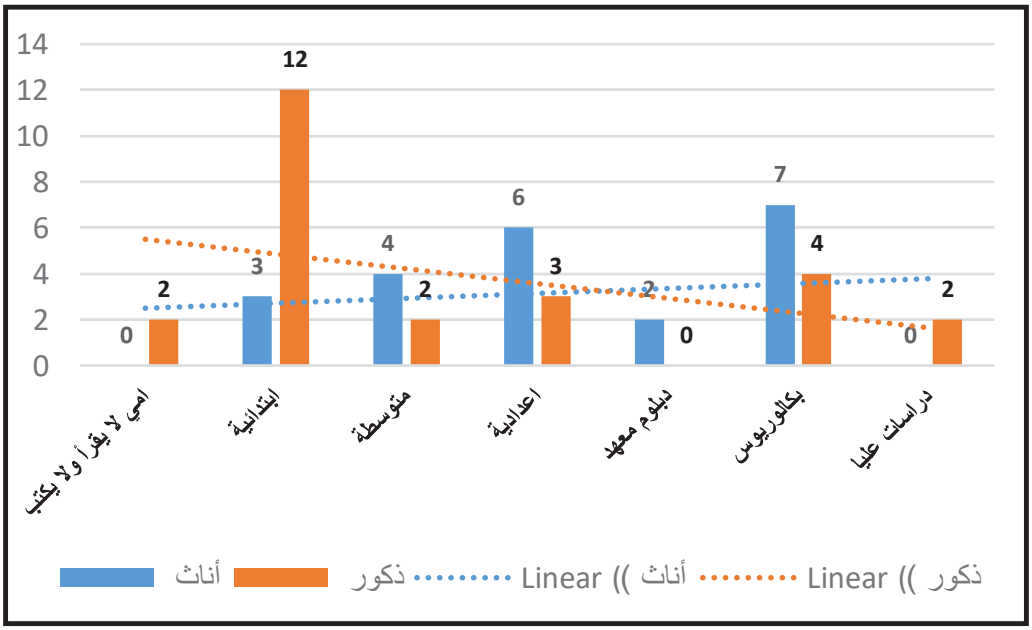
التعويضات عن ساعات العمل الإضافية

تقر القوانين المنظمة لأسواق العمل، بأن هناك عدداً محدداً من ساعات العمل التي يجب أن يقوم بها العاملون، وهذه الساعات تتخللها عادة أوقات مخصصة إلى الاستراحة، في قانون العمل العراقي بالرقم 37 لسنة 2015 يوضح بأن عدد ساعات العمل اليومية يجب ألا تتجاوز 8 ساعات وفقاً للمادة 67- اولاً والتي تنص على "لا تزيد ساعات العمل اليومية عن 8 ساعات في اليوم، أو 48 ساعة في الأسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون". ووفقاً لذلك حدد القانون نظام التعويضات بالنسبة إلى العامل الذي يعمل ساعات عمل إضافية، وتصل هذه التعويضات إلى 50 % من الأجر الاعتيادي بالنسبة إلى الأعمال النهارية، ولا يقل عن الضعف بالنسبة إلى الأعمال التي تجري في اوقات نظام العمل الليلي والتي تتسم بكونها اعمال خطرة ومرهقة، كما بالإمكان تعويض العامل بيوم راحة إذا كان العمل الإضافي الذي يقوم به في يوم راحته. هذه **التوليفة القانونية غير واضحة المعالم في التطبيق بالنسبة إلى حالتي سوق البياع وجميلة**، بالمجمل فإن 52.2 % أي أكثر من النصف بقليل من العاملين بأجر لا يتقاضون أجوراً إضافية عن ساعات العمل الإضافية التي يقومون بها. وعلى اساس السوقين فإن سوق البياع يواجه العاملون فيه هذا الأمر بنسبة أعلى من سوق جميلة، ففي البياع يذكر 57.7 % من العاملين بأنهم لا يتقاضون الأجر الإضافي جراء ساعات العمل الإضافية، وتنخفض النسبة إلى نفس الشريحة في سوق جميلة إلى 46.6 %.

شكل 4. 14: العاملون الذين يتقاضون أجوراً إضافية والذين لا يتقاضون الأجور بالنسبة إلى ساعات العمل الإضافية تبعاً إلى نوع العمل



شكل 4. 15: الذين لا يتقاضون أجوراً إضافية عن ساعات العمل الإضافية تبعاً إلى الجنس والتحصيل العلمي



العاملون في مجال النقل يبدو انهم أفضل من غيرهم في المهن التي تمارس في السوقين في مجال الحصول على الأجور الإضافية جراء ساعات العمل الإضافية بنسبة 66.6 % من هذه الشريحة (2 / 3)، ومن ثم أن العاملين في النشاط المهني الصناعي كالصيانة والخياطة والسباكة والحدادة وما إلى ذلك يبدو انهم أفضل نسبياً من الأعمال الأخرى من حيث القدرة على الحصول على أجور إضافية عن ساعات العمل الإضافية التي يقومون بها بنسبة 56.6 % = (17 / 30). ويأتي في المرتبة الثالثة العاملون في الأنشطة الخدمية بنسبة 50 % من هذه الشريحة (5 / 10). وفي المرتبة الرابعة العاملون في الأنشطة التجارية بنسبة 41.6 % من شريحة العاملين في هذه الأنشطة، ويبدو أن أكثر الفئات التي لا تتقاضى أجور إضافية في حال القيام بساعات عمل إضافية هم العاملون في الأنشطة التعليمية بنسبة 36.3 % من هذه الشريحة.

بالنسبة إلى النـــوع الاجتماعي، فكـلا الجنسين من العاملين بأجـــر يتناصفـون النسبة، فـ 52.3 % من الإناث لا يتقاضين أجوراً إضافية من ساعات العمل الإضافية، وكذلك 52.1 % بالنسبة إلى شريحة الذكور وإن الميل الحدي لكلا الجنسين يميل إلى الاختلاف بينهما تبعاً إلى

المستوى التعليمي والقدرة على الحصول على الأجور من ساعات العمل الإضافية، الميل بالنسبة إلى الإناث يميل إلى الارتفاع عند الحصول على شهادة أعلى، بمعنى أن النساء الحاصلات على شهادات أعلى من الأميات قد يواجهن وبصورة نسبية مشكلة الحصول على أجور ساعات العمل الإضافية أكثر من النساء غير المتعلمات، وايضاً بشكل نسبي أعلى من الذكور، فالأمر ينعكس نسبياً بالنسبة إلى الذكور، فالذكور غير المتعلمين أو الحاصلين على شهادة أولية يواجهون المشكلة بصورة أكبر من أولئك الأشخاص الذين لديهم تحصيل علمي أعلى وبالنتيجة فإن هذا الأمر يتقاطع على أساس النوع الاجتماعي.

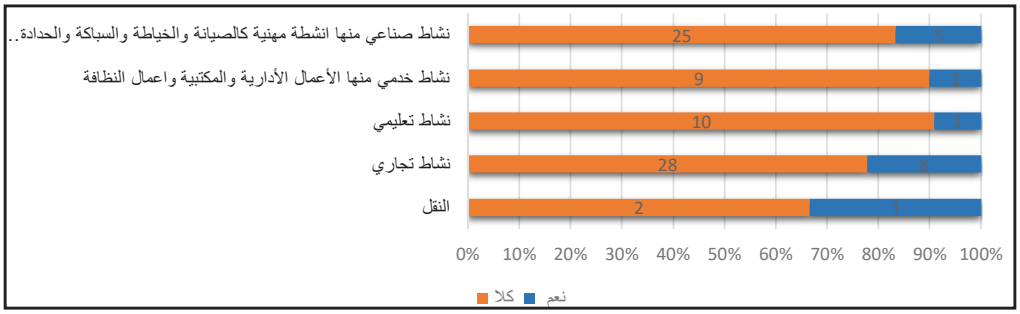
تمثل القدرة على ضبط وتنظيم ساعات العمل وعلاقتها بالأجور دليل على حيوية السوق والقدرة على تنظيمه وإنفاذ القانون، في سوق البياع يعاني العاملون من عدم تحصيلهم للأجور عن ساعات العمل الإضافية أكثر من سوق جميلة، وهذا يعني أن المتابعة على الأمر تضعف لدى الجهات المعنية بإنفاذ القانون في السوقين ولكن المشكلة تبدو أكبر نسبياً في سوق البياع. وبالرغم من أن جميع المهن المذكورة في السوقين تواجه مشكلة فقدان الأجر عن الساعات الإضافية إلا انها تبدو أكثر ارتفاعاً بين العاملين في الأنشطة التعليمية أكثر من غيرهم، إلى جانب العاملين في الأنشطة الخدمية، وحتى الصناعية والمهنية. سيكون من شأن نشر الوعي والقدرة على متابعة هذه الأعمال أو المهن أن يعمل على تخفيف التفاوتات في الأجور في ممارسة الأعمال. كما أن هذا الأمر يعطي مؤشراً إلى أن السوقين لا تنشط فيهما الأنشطة التعليمية والتربوية بصورة أكبر من الأنشطة الاقتصادية الأخرى.

العلاوات والحوافز في الأجور

تشير المادة 63- رابعاً من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 على **حق العاملين في الحصول على الزيادات في الأجر الذي يتقاضونه بعد مرور سنة من تاريخ العمل** " يستحق العامل المشمول بأحكام هذا القانون زيادة سنوية دورية في الأجور من تاريخ استحقاقها عند إتمامه سنة عمل كاملة لدى صاحب العمل ذاته، وتحدد نسبة هذه الزيادة وفق مؤشرات سوق العمل ولكل مشروع باتفاق الأطراف ذوي العلاقة". بالنتيجة فإن مطابقة هذا النص على أوضاع العاملين يظهر أن 82.2 % من العاملين بأجر في كلا السوقين لا يتقاضون أية علاوات أو زيادات سنوية في الأعمال التي يشتغلون بها. ترتفع النسبة إلى العاملين في سوق جميلة إلى 86.6 % وتنخفض انخفاضاً طفيفاً في سوق البياع إلى 77.7 %. والعاملون في الأنشطة التعليمية هم الأكثر من بين الفئات الأخرى الذي لا يحصلون على زيادة في الأجور بنسبة 90.9 %

= (10 / 11)، يأتي من بعدهم العاملون في الأنشطة الخدمية بنسبة 90 % = (9 / 10)، والعاملون في الأنشطة الصناعية والأعمال المهنية بنسبة 83.3 % = (25 / 30)، ومن ثم شريحة العاملين في المهن التجارية بنسبة 77.7 % = (28 / 36)، والعاملين في مجال النقل (1 / 3).

شكل 4. 16: العاملون الذين يتقاضون والذين لا يتقاضون العلاوات السنوية طبقاً لطبيعة أنشطة الأعمال

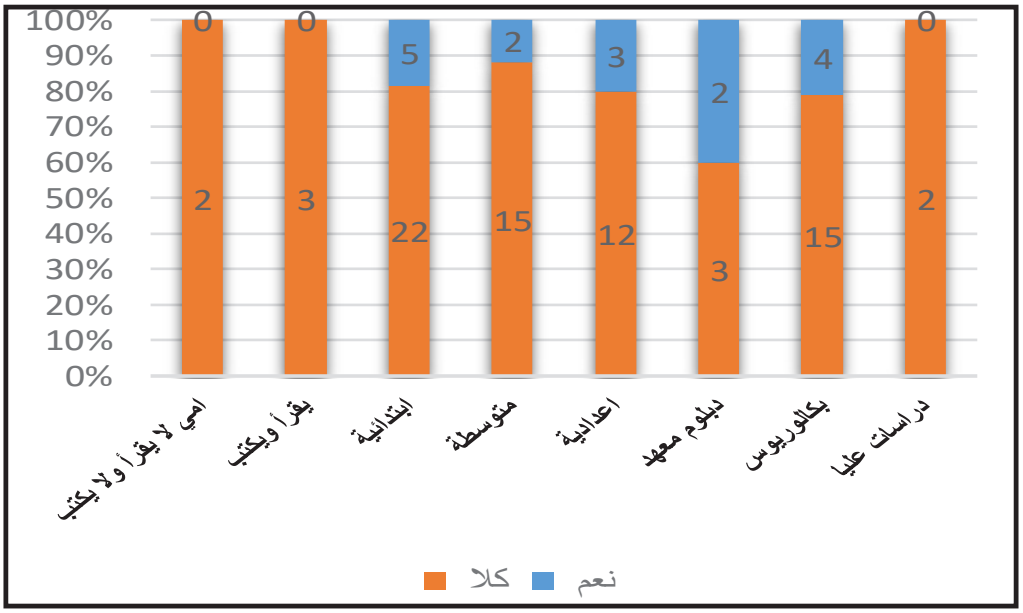


الأفراد الذين ذكروا أنهم يتقاضون العلاوات السنوية يتوزعون بين الحاصلين على الشهادة الابتدائية إلى الحاصلين على شهادة البكالوريوس، حملة الدبلوم المعهد يجد 40 % منهم انهم لديهم علاوات سنوية (2 / 5)، فيما أن هناك 21 % من حملة البكالوريوس لديهم ايضاً علاوات سنوية، يأتي بعدهم 20 % من الحاصلين على شهادة الإعدادية، ومن ثم 18.5 % (5 / 22) للذين لديهم الشهادة الابتدائية 11.7 % للحاصلين على الشهادة المتوسطة. فيما أن الأشخاص الذين لديهم شهادة عليا والذين يقرأون ويكتبون، وايضاً الذين لا يقرأون فإنهم لا يحصلون على أية علاوات سنوية في كلا السوقين.

تبعاً إلى معيار النوع الاجتماعي، فإن الإناث لديهن فرص أفضل من الذكور في الحصول على العلاوات السنوية، فهناك 26.1 % من السيدات يتقاضين العلاوات السنوية من العاملات في كلا السوقين، وتنخفض النسبة إلى الذكور لتصل إلى 10.4 % من عينة الذكور. ويلاحظ أن موضوع العلاوات السنوية يتأثر بالفئات العمرية بالنسبة إلى النساء، فالفئة العمرية من (15 –21) سنة من الفتيات 25 % منهم فقط يتقاضين العلاوات السنوية، والفئة العمرية (22 – 28) سنة بنسبة 27.2 %، أما بالنسبة إلى الفئة العمرية (29 – 35) فيحصلن على العلاوات السنوية بنسبة 25 %. لذلك **يبدو أن الفئة العمرية المتوسطة في سن الشباب وهي من سن 22 إلى**

28 سنة من الفتيات يتلقين علاوات سنوية أفضل نسبياً من الفئات العمرية النسوية الأخرى، وقد يعزى ذلك الى أن الفتيات بهذا السن يكونن أكثر نشاطاً في العمل بفعل عدم تثاقل كاهلهن بالأعباء المنزلية التي قد تدفع إلى تفضيل تقليص العمل أو التسريح منه.

شكل 4. 17: العاملون الذين يحصلون والذين لا يحصلون على العلاوات السنوية تبعاً إلى المستوى التعليمي



نقاشات نهاية الفصل

يمثل الحفاظ على الموظفين والعاملين واستقطابهم واستبقائهم من خلال نظام أجور متطور ومستدام وثابت يعد من العلامات الهامة في تقييم الأسواق في الوقت الحاضر، كونه يعكس القدرة على تنظيم ثنايا السوق ودليل على مؤشر إنفاذ القانون، وفي الأسواق كثيفة العمالة مثل سوقي البياع وجميلة فإن القدرة على تنظيم الأجور في هذه الأسواق المحلية يعد عنصراً مهماً ومؤشراً على القدرة الحكومية على إنفاذ القوانين بما يضمن تحقيق العدالة وإنصاف العاملين دون وقوعهم في حالات قد تسود فيها صور أنماط الإجحاف والاستغلال وعدم المساواة، وبالتالي تراجع الدور التنموي للسوق والأسواق بصورة عامة ودورها في رفد الاقتصاد الوطني. من خلال الحالة الدراسية الميدانية التي تم تنفيذها في السوقين تبين أن هناك مؤشرات هامة ودلائل على أوضاع العاملين. فمثلاً المستويات التعليمية الأوطأ غالباً ما تتقاضى أجورها بشكل يومي سواء أكان في سوقي البياع أم في سوق جميلة، وعادةً ما تميل الإناث إلى استبعاد نظام الأجور اليومية على خلاف الذكور الذين يميلون في الأسواق كثيفة العمالة (سوقي البياع وجميلة) إلى تفضيل الأجور اليومية والذي يمكن أن يفسر بضمان الحصول على الأجر العاجل أفضل من الآجل بسبب غياب القدرة التنظيمية على السوقين. وفي الغالب، وفي كلا السوقين يحصل العاملون على المرتبات الشهرية من الحاصلين على الشهادات الدراسية من البكالوريوس صعوداً.

يلاحظ أن العينة في كلا السوقين تخلوا من نظام العمل المرن أو نظام العمل بالقطعة، مما يعني أن كلا السوقين يخلون من أنظمة العمل المرنة. والتي يتطلب على الجهات المعنية العمل على الترويج لأنظمة العمل المرنة أو العمل عن بعد وتنظيم الاعتبارات التي تقوم عليها هذه الأعمال كصورة أو وجه رسمي منظم كأوجه العمل الأخرى، ومع ذلك فقد أشار أحد الأفراد وهو من العاملين في مجال الخياطة في سوق جميلة على أنه تحول إلى عامل يتقاضى أجره بنظام الإنجاز (القطعة)، ويذكر إلى أنه ”يشعر أن الأجر الذي يتقاضاه عادل مع مقدار العمل كما أنه يجد أجوره أفضل من الآخرين الذين يعملون في محيط سوق جميلة“، ومع ذلك فقد أشار إلى نقطة اساسية إلى أن ”الأجر سيزداد أكثر لو كان العمل في سوق يشهد إقبال من ذوي الدخل المرتفع“ وهذا يعني ان الأجور تتأثر بالنسبة إلى دخل الزبائن ”أجور العاملين في نفس المهنة ترتفع في سوق الكرادة عن سوق جميلة لأنها تعتمد على القوة الشرائية للفرد في السوقين“.

يلاحظ ايضاً في السوقين، إن العاملين بأجر يميلون إلى عدم إيلاء الاهتمام بالاتفاقات المكتوبة بينهم وبين رب العمل، وعادة أو في الغالب يتم الاتفاق بصورة شفوية حول الأجر ومحدداتهُ أو متمماتهُ، إذ يشير أحد العاملين بأجر إلى أنه "لا يوجد بينه وبين رب العمل عقد مكتوب وانما جرى الاتفاق شفويا"، كما إن عدم وجود عقد مكتوب بين رب العمل والعاملين لا يتأثر بالمستوى التعليمي والمعرفي للعاملين بأجر. وهذا الأمر ناتج نمط اللارسمية السائدة في تلك الأسواق والحاجة إلى فرص العمل يبرر قيام العاملين بالاتفاق الشفوي دون إجراءات العقد المكتوب خوفاً من رفض التحاقه بالعمل. ومع ذلك يلاحظ أن النساء لديهن الرغبة أكثر من الرجال في توثيق حقوقهن والناتج في أحد اسبابه إلى عدم الثقة والتمييز الذي تتعرض إليه النساء في بيئة العمل التي تتسم باللانظامية. وتضيف إحدى السيدات العاملات بأجر "لا يوجد لدي عقد مكتوب بل يتم التفاوض بيني وبين رب العمل حول تحديد الأجر" وتضيف السيدة "لا أستطيع ترك العمل الحالي فيما إذا واجهت صعوبات لأن عملية ايجاد البديل بالنسبة إلى النساء ستكون عملية صعبة، فالمرأة عليها أن تحصل على الموافقة من الأسرة في اختيار بيئة العمل، ومن ثم إيجاد العمل المناسب وفقاً إلى العادات الاجتماعية كأن يكون مكان العمل لا يتواجد فيه الذكور"

هناك قناعات لدى جميع أطراف العينة بوجود ضعف في القدرة على تحديد الأجور مع أرباب العمل، ويبدو هذا الأمر ناتج من مسألة اساسية هي أن الوظائف التي تتسم بها الأعمال في الأسواق كثيفة العمالة في العراق بصورة عامة وفي هذين السوقين بصورة خاصة عادةً ما تكون وظائف غير اساسية أو هامشية، كما أن عدم وجود قطاع خاص نشط وكفوء يوفر قدرة على أرباب العمل على فرض الأجور التي يرونها مناسبة دون الحاجة إلى المساومة أو التفاوض مع العاملين مهما كان تحصيلهم العلمي، وهذا يفسر نزوع الفئات العاملة إلى البحث عن الوظائف في القطاع العام وعدم الرضا عن الأجور التي يتقاضونها، فحتى الحاصلون على الشهادة العليا ليست لديهم القدرة على التفاوض من أجل تحديد الأجر العادل الذي يرونه.

وبالرغم من أن السوقين يعدان وجهة مقبولة إلى الباحثين عن عمل، وضمن العاصمة بغداد التي تعد الأفضل من ناحية انخفاض معدل الفقر عن المحافظات الأخرى وخصوصاً المحافظات الجنوبية، إلا أن هناك أعداداً كبيرة من العاملين تتقاضى اجوراً أقل من الحد المقرر في القانون، أي ضمن المعدل العام للأجور والذي يتم إقراره من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وفي المقارنة بين السوقين، فإن سوق جميلة يشهد مظاهر أكثر اجحافاً تجاه العاملين، ومخالفة في تطبيق القوانين

والأنظمة الحكومية بنسبة أعلى قليلاً عن سوق البياع. ويرتفع مؤشر الانحياز أكثر تجاه النساء في مسألة الأجور بالرغم من قلة عدد العاملات في كلا السوقين مقارنة بالرجال، إلى جانب أن سوق جميلة يشهد انحيازاً واضحاً في الأجور على أساس النوع الاجتماعي. ومن بين المفارقات أن هناك من بين العينة من حملة الشهادات العليا الذين يتقاضون أجور شهرية أقل من 350 ألف دينار، علماً إن ثمان نساء من أصل تسعة اشخاص يتقاضون أجراً أقل من 350 ألف دينار عراقي من حملة شهادة البكالوريوس.

بالرغم من أن قانون العمل العراقي بالرقم 37 لسنة 2015 أفرد في المادة 53- ثانياً النص الأتي: ''المساواة بين أجر المرأة والرجل على عمل من ذي قيمة متساوية''، فإن النساء يواجهن انحيازاً في مسألة الأجور بصورة مجحفة تؤدي إلى منح النساء العاملات أجر أقل من الحد المقرر في النظم الحكومية، كما أن النساء الخريجات حملة شهادة البكالوريوس يتقاضين اجوراً أقل من الذكور الحاصلين على الشهادة الابتدائية وتتعزز هذه الصورة في سوق جميلة بشكل أكبر نسبياً عن سوق البياع، الذي يبدو طبيعة موقعه والضغط السكاني الأكبر في الجانب الشرقي من بغداد يؤثر على القدرة الحكومية على تطبيق القانون.

وفيما يتعلق بالرضا من الأجور، فإن الأمر يتوقف على المستوى المعيشي للعاملين وقلة الفرص في الحصول على العمل، يضاف اليه مقدار القناعة والوعي تجاه هذا الأمر، وبالرغم من أن نسبة قريبة من النصف (العاملين بأجر) يتقاضون اجوراً أقل من 350 الف دينار في الشهر، إلا أن هناك فئات منهم مقتنعين وراضين عن تلك الأجور، ويبدو أن مواقف الرضا التي يشعر بها العاملون ناتجة من عدة اعتبارات تجعلهم على قناعة بالمبالغ التي يتقاضونها من بينها عدم الوعي والإدراك بالحدود الدنيا للأجر في العراق، إذ يبدو أن العاملين لا يعون أن هناك معايير دنيا للأجر وإن على أرباب العمل الالتزام بها، وهي مسؤولية توعوية تقع على عاتق الجهات الحكومية كوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، كما أن الحالة المعيشية المتردية وصعوبة الحصول على عمل تجعل العاملين على قناعة بأن العمل الحالي أفضل من العمل القادم والذي لا يمكن الوصول إليه بسبب ضعف السوق وهشاشة الوظائف التي يوفرها، وبالتالي فإن السوقان يوفران على الأرجح وظائف ثانوية لا تعتمد على المهارات المتحصلة لدى العاملين.

تمثل أساليب وطرق تلقي الأجور مؤشراً مهماً على تطور السوق، إذ تضمن التحويلات النقدية عبر البطاقة الائتمانية أو من خلال الحسابات المصرفية قدرة العاملين على الحفاظ على

اجورهم ثابتة واستلامها ضمن مواعيدها، كما تهيئ هذه العملية الى السلطات الرقابية القدرة على متابعة أجور العاملين وضمان عدم تأخيرها أو خفضها عن الحد المقرر قانوناً باعتبارها تكون حجة قانونية أمام أرباب العمل، وهذا الأمر ممكن أن يتيح القدرة على تضمين العاملين ضمن قوانين الضمان الاجتماعي للعمال. إلى جانب ذلك، فإن البطاقة الائتمانية قادرة على تحقيق امتيازات مالية إضافية للعاملين من خلال الاقتراض بضمان البطاقة، والشراء بالآجل عبر تقسيط عملة السداد، والاستفادة من الخدمات والبرامج المصرفية وبذلك تتيح القدرة إلى العاملين في ادخال منافع جديدة إليهم. وهذه الأمور كلها غير متاحة لدى العاملين في سوقي البياع وجميلة، إذ يتقاضى العاملون في كلا السوقين الأجور النقدية الـ Cash Money بصورة مباشرة من أرباب العمل، وليس من خلال الحسابات المصرفية أو عبر البطاقات الإلكترونية النقدية.

في الواقع إن المزايا تلك التي يوفرها القانون العراقي تعاني من مشكلة الإنفاذ السليم والشفاف في سوقي البياع وجميلة، فالذكور الذين لديهم تحصيل علمي أقل تكون لديهم القدرة أضعف من الإناث في مطالبة صاحب العمل بتعديل الأجر، كما أن السيدات الحاصلات على شهادات تعليمية أعلى من المرحلة المتوسطة تكون قدرتهن على مطالبة رب العمل بالاستحقاق المالي أو العيني أو أي كان أضعف كلما زاد التحصيل العلمي لهن، وهذا الامر ناتج من حقيقة أن النساء المتعلمات يعانين من بطالة أكثر من الرجال ولذلك فهن لا يمتلكن القدرة على مطالبة أرباب العمل بإنصافهن حسب التحصيل العلمي والمؤهلات التعليمية التي يمتلكنها، وإنما يقتنعن بأجور تتساوى مع النساء الأخريات غير الحاصلات على تحصيل دراسي أعلى.

كما تقل القدرة على التفاوض مع أرباب العمل كلما حصل العامل على شهادة أعلى وبالتحديد إلى الإناث، أي أن الأجور التي تمنح لا تتوافق مع التحصيل العلمي للعامل وهذا الأمر يعكس حقيقتين اساسيتين اولهما: إن النظام التعليمي لا يتوافق مع متطلبات سوق العمل، وثانيهما: الدور الهامشي للقطاع الخاص والذي يعمل بصفة غير رسمية في الغالب وتراجع دوره التنموي، فبإمكان الأشخاص من ذوي التعليم المكتسب بالممارسة (أصحاب الحرف) أن يتفوقوا في بعض الأحيان على الأشخاص المتعلمين، مما يجعل المتعلمين أكثر عرضة إلى البطالة. وهذا الأمر يتعقد أكثر تجاه النساء، إذ تتضاعف تلك الإخفاقات عند النساء، مما يجعل الطلب على العمالة النسوية من الخريجات محدوداً نوعاً ما في الأسواق كثيفة العمالة والتي تعمل بصورة غير نظامية.

عمليات الإبلاغ بالنسبة إلى التحيز أو التمييز في الأجور هي الأخرى تمارس بطريقة غير

نظامية، فيميل العاملون في العادة إلى إبلاغ رب العمل في حال شعورهم بفقدان العدالة في الأجر، وهؤلاء شكلوا 88.8 % من الأشخاص المستجيبين، ويدفع هؤلاء إلى هذا الإجراء كوجه من أوجه زرع الثقة بينهم وبين رب العمل باعتبار أن مثل هذه القضايا يمكن أن تحل بين الطرفين دون الحاجة إلى طرف آخر خوفاً من تسريحهم من العمل، وهو الخيار الأسلم الذي يميل الغالبية إلى إتباعه من بين الخيارات الأخرى. والسبب الموضوعي وراء ذلك هو فقدان الرقابة على السوقين، والسمة اللارسمية للعمالة وبالنتيجة قد يؤدي اللجوء إلى الأساليب القانونية إلى ضياع الحق في البقاء في العمل لأن قضية الحماية القانونية قد تكون متعثرة وغير مستدامة من الجهات الرقابية الحكومية. كما أن النساء يخشين الإبلاغ عن الانحياز في الأجور بسبب خوفهن من فقدان العمل. ويتعاظم هذا الهاجس لدى النساء العاملات من خارج منطقة السوقين.

الملاحظة التي يجب الإشارة اليها، أنه عند طرح هذا السؤال إلى العينة المستهدفة في سوقي البياع وجميلة، تم وضع خيارات متعددة ضمن هذا السؤال والتي بإمكان المستجيب اختيار واحدة منها، وكان من بين تلك الخيارات التي تم وضعها هو الأتي: ” اللجوء إلى اقسام تفتيش العمل التابعة إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية“ والذي يعد اكثر الخيارات صحةً، ولكن جميع افراد العينة (0 / 90) لم يضع هذا الخيار من بين اختياره والسبب غياب القدرة الرقابية من قبل تلك الجهات مما أدى إلى ضعف فهم العاملين للأوضاع التنظيمية للسوق وفقدان الإدراك بالمسؤولية التنظيمية.

كما لا يوجد في السوقين ربط بين المهارات التي يكتسبها العاملون اثناء العمل وبين زيادة الأجور، وهنا تبرز الحاجة إلى قيام الجهات المعنية بربط تطوير الأجور بالحصول على مهارات جديدة تخدم سوق العمل، ومن بين تلك الأدوات إبراز الجدوى الاقتصادية لأرباب العمل في حال اكتساب عمالتهم مهارات ومعارف جديدة ترتبط بطبيعة الأعمال التي تمارس ضمن نشاط العمل، وإمكانية تعظيم المنافع لأرباب العمل بفعل تطور القوى العاملة التي تعمل في مشروعه. كما يمثل القدرة على ضبط وتنظيم ساعات العمل وعلاقتها بالأجور دليل على حيوية السوق والقدرة على تنظيمه وإنفاذ القانون، في سوق البياع يعاني العاملون من عدم تحصيلهم للأجور عن ساعات العمل الإضافية أكثر من سوق جميلة، وهذا يعني أن المتابعة على الأمر تضعف لدى الجهات المعنية بإنفاذ القانون في السوقين ولكن المشكلة تبدو أكبر نسبياً في سوق البياع. وبالرغم من أن جميع المهن المذكورة في السوقين تواجه مشكلة فقدان الأجر عن الساعات الإضافية إلا انها تبدو

أكثر ارتفاعاً بين العاملين في الأنشطة التعليمية أكثر من غيرهم، إلى جانب العاملون في الأنشطة الخدمية، وحتى الصناعية والمهنية. أن البرامج الحكومية التي تعمل على نشر الوعي والقدرة على متابعة هذه الأعمال أو المهن ستسهم في تخفيف التفاوتات في الأجور في ممارسة الأعمال. ويبدو أن الفئة العمرية المتوسطة في سن الشباب للفتيات بالتحديد وهي من سن 22 إلى 28 سنة يتلقين علاوات سنوية أفضل نسبياً من الفئات العمرية النسوية الأخرى، وقد يعزى ذلك أن الفتيات ضمن هذه الشريحة العمرية يكونن أكثر نشاطاً في العمل وفي الدخول إلى سوق العمل، إلا أن فاعليتهن تبدأ بالتراجع في سن أكبر بفعل الزواج والإنجاب ومن ثم تزايد الإعباء المنزلية التي قد تدفع إلى تفضيل تقليص العمل أو التسريح منه. وهذه الممارسات قد تدفع أرباب العمل إلى تقليص الأجور أو الحوافز الممنوحة إلى النساء العاملات في سن أكبر من هذه الفئة وهي بين 29 – 35 سنة.

توصيات حول الأجور والحوافز والتعويضات

- متابعة نظام الأجور في داخل السوقين سيشكل عنصراً هاماً ومؤشراً على القدرة الحكومية على إنفاذ القوانين التي تضمن تحقيق العدالة وإنصاف العاملين.

- العمل على تفعيل مبدأ الانتظام في منح الأجور وفقاً الى القانون، لأن النظامية في التعليمات ستؤدي إلى خلق حافز أكبر للإنتاج والدفع بالدور التنموي للسوقين ضمن نطاق الاقتصادات المحلية.

- سيكون من الضروري التركيز على نظام التعاقدات المكتوبة "الاتفاقات المكتوبة" بين العاملين وأرباب العمل، لأن هذه الأنواع من العقود سيكون لها القدرة على الحفاظ على حقوق العاملين.

- العمل الجاد على ادخال أنظمة العمل المرن والعمل عن بعد في بعض الأنشطة الاقتصادية كأحد أشكال العمل والحاجة إلى الترويج إلى هذه الأنماط من العمل كوجه من أوجه العمل الرسمي.

- إلزام أرباب العمل على وضع لائحة تفصيلية حول حقوق العاملين ومنها حقوق الأجر والعلاوات والمكافأت والإجازات وطرق التشكي.

- إطلاق برامج توعوية تعزز من القدرة التفاوضية للعاملين مع أرباب العمل حول حقوق الأجر والعمل والتفاوض حول الأجر العادل وساعات العمل الإضافية.

- سيكون من المجدي إطلاق حملة توعية إلى العاملين بأجر حول الحد الأدنى للأجور ومحاسبة المخالفين من أرباب العمل.

- معالجة الانحيازات في الأجور الموجهة ضد الإناث في السوقين وتفعيل أنظمة العقود المكتوبة، فمثلاً النساء الحاصلات على شهادة البكالوريوس يتقاضين أجور أقل من الذكور الحاصلين على الشهادة الابتدائية في السوقين وبالخصوص في سوق جميلة.

- تعزيز أنظمة دفع الأجور غير النقدية منها نظام الدفع عبر البطاقة الائتمانية وأتمتة نظام الأجور كونها ستوفر منصة إلى مراقبة الأجور ومتابعة تسديدات الأجور إلى العاملين في وقتها وضمن السقف الزمني القانوني.

- توفير خدمات مالية وسلعية إلى العاملين بأجر في هذه الأسواق الذين يتقاضون اجورهم من خلال البطاقة الائتمانية منها البيع بضمان البطاقة بالتقسيط أو توفير القروض للأعمال او شمولهم بأي نوع من انواع الخدمات المصرفية.

- تطوير أنظمة الإبلاغ والتشكي حول الأجور وقضايا التمييز في الأجر وتطمين العاملين بأن الإبلاغ لن يؤدي إلى التسريح من العمل.

- تفعيل الدور المحوري لأقسام التفتيش في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في متابعة أوضاع العاملين ومراقبة اجورهم.

- تبرز الحاجة إلى رسم ملامح سلم أجور إلى العاملين في القطاع الخاص وبالتحديد في الأسواق كثيفة العمالة يتوافق مع المهارات التي يمتلكها العاملون، ومن الضروري تشديد العلاقة بين ساعات العمل وتقاضي الأجور وفقاً إلى قانون العمل العراقي.

- تفعيل نظام الحوافز والمكافآت والعلاوات والأنواع الأخرى من متممات الأجر في تلك الأسواق لأن العاملين يقضون سنوات في العمل دون الحصول على علاوة أو زيادة في الأجر.

5. تنظيم أوضاع العمل

العمل في الوظائف الحكومية

4.5 % من العاملين في السوقين بمختلف أصناف العمل يعملون في الوظائف الحكومية ايضاً، أي انهم يمارسون أكثر من مهنة واحدة، وهذا الشيء يمثل بالنسبة إلى القواعد الحكومية انتهاكاً قانونياً لأن القوانين المنظمة للقطاع العام لا تسمح بقيام الموظف بالعمل في القطاع الخاص، إذ لا يجوز الجمع بين الوظيفة الحكومية والعمل في القطاع الخاص. على أية حال، 3.5 % من هؤلاء الموظفين الحكوميين يعملون في سوق جميلة (7 / 200)، و1 % منهم يعملون في سوق البياع (2 / 200)، و1.5 % منهم نساء (3\200) في السوقين، والمتبقي 3 % ذكور (6 / 200)، بمعنى أن الذكور أعلى نسبة من الإناث للذين يعملون في هذين السوقين ولديهم وظيفة حكومية.

ويلاحظ أن 77.7 % من عينة الذين يعملون في الوظائف الحكومية (7 / 9) هم من الحاصلين على الشهادات التعليمية البكالوريوس والدبلوم معهد، أي بمعنى أن اغلبهم يعتبرون من الخريجين، فيما إن المتبقي وعددهم اثنان يمثلون المستويات المنخفضة من التحصيل الدراسي (اعدادية وأمي لا يقرأ ولا يكتب). وأن جلهم من سكنة محافظة بغداد، و77.7 % منهم من شريحة المتزوجين ومن الفئة العمرية 29 – 35 والذي يمكن أن يعلل **بحاجة هذه الشريحة إلى المزيد من الأموال من أجل سداد تكلفة المعيشة والأسرة.**

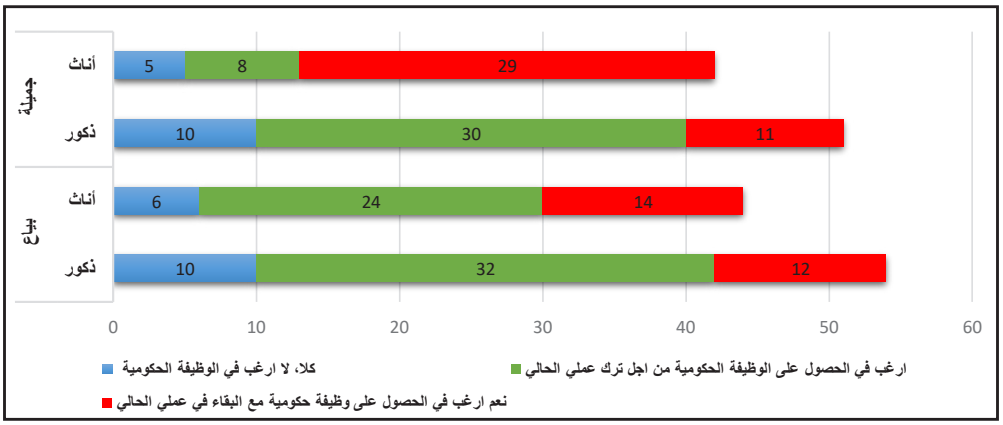
بالنسبة إلى طبيعة الأعمال التي يمارسها هؤلاء الأشخاص الذين لديهم أكثر من وظيفة، 44.4 % = (4 / 9) يعملون في الأنشطة الاقتصادية التجارية، و33.3 % في المهن الصناعية والأنشطة المهنية (3 / 9)، و11.1 % (1 / 9) في اعمال النقل ونفس النسبة لفرد يعمل في الأنشطة التعليمية.

أما عن المهن الحكومية التي يعمل بها هؤلاء، فأغلبهم 77.7 % = (7 / 9) يعملون في الوظائف الحكومية المدنية وهم كلهم من سوق البياع، اربعة منهم حاصلين على شهادة البكالوريوس، واثنان دبلوم عالي، وآخر يحمل شهادة الإعدادية، و11.1 % = (1 / 9) يعمل في وظيفة عسكرية من سوق جميلة وهو من حملة شهادة البكالوريوس، فيما فضل أحد هؤلاء الأشخاص بعدم الإجابة وهو ايضاً من سوق جميلة من فئة الذين لا يقرأون ولا يكتبون.

الرغبة في الالتحاق بالوظيفة الحكومية:

بالنسبة إلى الأفراد العاملين في السوقين، وبالتحديد اولئك الأشخاص الذين ليست لديهم وظيفة حكومية يرغب 16.1 % منهم (31 / 192) في تفضيل العمل في القطاع الخاص وبالتحديد الأعمال الحالية التي يقومون بها وهم يتناصفون السوقين تقريباً 16 فرد في البياع و15 فرد في جميلة. وبالمقابل، فإن 83.3 % = (160 / 192) منهم يفضلون الوظيفة الحكومية على الوظيفة الحالية، وقد فضل شخص واحد بعدم الإجابة (1 / 192)، **وإذا ما اتيحت لهم الفرصة في إيجاد الوظيفة الحكومية فإنهم لا يترددون في الالتحاق بها.** وينقسم الأفراد الذين يفضلون الالتحاق بالوظيفة الحكومية تبعاً إلى خيارين أولهما: إن جزء من هؤلاء نسبتهم 58.7 % = (94 / 160) يريدون **الحصول على الوظيفة الحكومية من أجل التخلص من الوظائف الحالية التي يعملون بها في السوق (البياع وجميلة)**، وإن 41.3 % = (66 / 160) يريدون الحصول على الوظيفة الحكومية، إلا أنهم **يريدون الحفاظ على وظائفهم الحالية التي يعملون بها سواء في سوق البياع أو في سوق جميلة. وتعكس هذه الحقيقة التي يعيشها هؤلاء الأفراد في إيجاد فرص عمل أفضل تتيح لهم القدرة على إيجاد دخل مستدام ومستمر.**

شكل 5. 1: تفضيلات العاملين في سوقي البياع وجميلة نحو الوظيفة الحكومية من عدمه (ذكور وإناث)

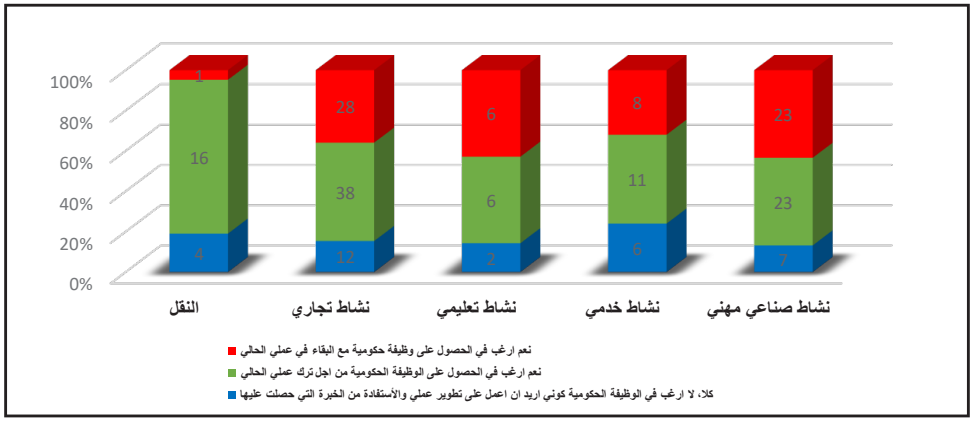


طبقاً إلى النساء، فلا تختلف النظرة عندهن كثيراً من الذكور، وبالرغم من انهن يتجهن إلى تفضيل العمل في القطاع الحكومي، إلا أن النساء ميالات إلى البقاء في اعمالهن الحالية بنسبة

12.8 % = (11 / 86) من شريحتــهن، أما الذكــور فترتفع النسبة لديهــم الى 19 % = (20 / 105) وهذا يدل أن **أوضاع العمل في السوقين غير ملائمة إلى النساء أكثر من الرجال.**

فيما يتعلق بتفضيل الوظائف الحكومية (الوظيفة العامة) فإن الذكور ترتفع لديهم الرغبة في ترك العمل كلياً في السوقين في حال الحصول على الوظيفة الحكومية بنسبة 59 % من شريحتهم، فيما تنخفض الرغبة لدى الإناث إلى 37.2 % وهي تختلف عن الحقيقة التي تم ذكرها في الفقرة السابقة، وهذا يعني **أن جزء من النساء لا يفضلن مغادرة العمل الحالي في حال الحصول على الوظيفة العامة.** لأن 50 % منهن يفضلن الحصول على الوظيفة الحكومية مع الاحتفاظ بالعمل الحالي في سوق البياع أو جميلة، فيما تهبط هذه النسبة لدى الذكور بصورة أكبر إلى 21.9 %، أي بمعنى أن **خمس الرجال تقريباً أي رجل واحد من بين خمسة ذكر من يجد في الوظيفة الحكومية وسيلة يتم التخلص بها من العمل الحالي في السوق.**

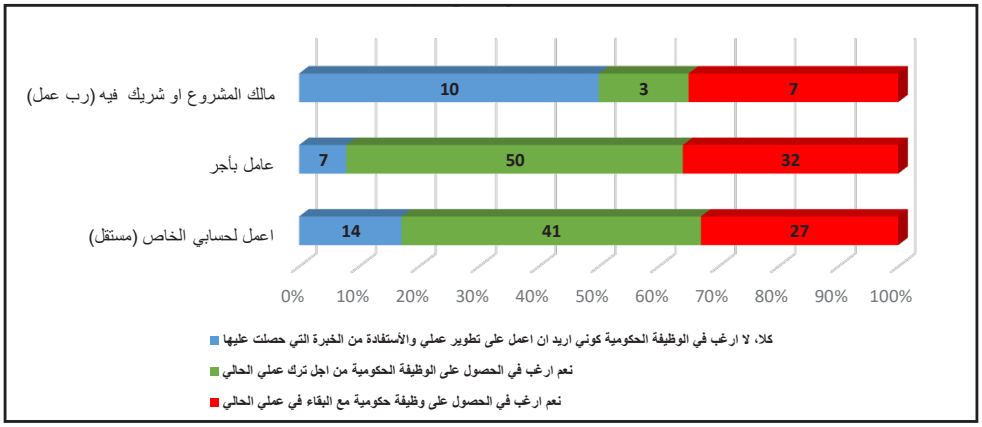
شكل 5. 2: النظرة الى الوظيفة الحكومية تبعاً الى نوع النشاط الاقتصادي في سوقي البياع وجميلة



من الشكل 5. 2 يتبين تفضيل الوظيفة الحكومية من عدمها تبعاً إلى النشاط الاقتصادي الذي يمارس حالياً في السوقين، ويتضح أن **العاملين في الأنشطة التعليمية هم الأقل رغبةً في البقاء للعمل في السوقين مقارنة بباقي الوظائف،** يأتي من بعدهم العاملون في الوظائف المهنية والصناعية، ومن ثم العاملين في الأنشطة التجارية ومن بعدها العاملين في قطاع النقل ومن ثم العاملين في الأنشطة الخدمية. فيما يفضل العاملون في قطاع النقل أكثر من غيرهم من اولئك

الذين يفضلون الوظيفة الحكومية على ترك العمل الحالي كلياً بنسبة 80 % = (16 / 20). ومن بعدهم العاملين في الأنشطة التجارية بنسبة 48.7 % = (38 / 78)، والعاملين في الأنشطة الصناعية والمهنية بنسبة 43.4 % = (23 / 53)، والعاملين في الأنشطة الخدمية بنسبة 44 %، واخيراً العاملين في الأنشطة التعليمية بنسبة 42.9 %. الى جانب ذلك، فيما يتعلق بالأفراد الذين يفضلون الوظيفة الحكومية مع البقاء في اعمالهم الحالية في السوقين، فإن العاملين في الأنشطة الصناعية يودّون البقاء بأعمالهم الحالية بنسبة 43.3 % = (23 / 53)، ومن بعدهم العاملين في المجال التعليمي 42.8 % = (6 / 14)، والعاملين في الأنشطة التجارية 36 % = (28 / 78) والخدمية 32 % = (8 / 25)، واخيراً العاملين في قطاع النقل وكانت لهم النسبة الأضعف 4.7 % = (1 / 21).

شكل 5. 3: تفضيلات العمل في القطاع العام تبعاً إلى أصناف العمل



بالنسبة إلى التفضيلات تبعاً إلى أصناف العمل، فإن **مالكي المشروعات أو أرباب العمل** يفضل 50 % = (10 / 20) منهم البقاء على اعمالهم الحالية دون الانخراط في الوظائف الحكومية، و15 % = (3 / 20) منهم يجد إمكانية ترك العمل الحالي في حال الحصول على الوظيفة الحكومية. و35 % = (7 / 20) يجد إمكانية الحصول على الوظيفة الحكومية مع البقاء على عمله أو مشروعه الحالي، وهذه النسب تبدو متوقعة لأن **الأوضاع الاقتصادية لأرباب العمل تبدو أفضل حالاً من فئات أو أصناف العمل الأخرى.**

وفيما يتعلق بالعاملين لحسابهم الخاص (Freelance) فـ 17 % = (14 / 82) فقط منهم يفضل البقاء في عمله الحالي بالوظيفة الحكومية، وترتفع النسبة لدى هذه الفئة إلى 50 % (41\82) في حال الحصول على الوظيفة الحكومية من أجل ترك الوظيفة الحالية. و32.9 % = (27\82) منهم يرغب في الحصول على الوظيفة الحالية مع الأبقاء على عمله الحالي في السوق سواء سوق البياع أو سوق جميلة.

أما العاملون بأجر تبدو احوالهم أسوأ من غيرهم، إذ يتضح من خياراتهم بأنهم ميالون إلى الوظيفة الحكومية أكثر من غيرهم، إذ أن 7.9 % = (7 / 89) فقط يفضلون البقاء في عملهم الحالي، و56.1 % (50 / 89) يطمح إلى ترك عمله الحالي في حال الحصول على الوظيفة الحكومية العامة، ولا يجد سوى 36.9 % = (32 / 89) إمكانية البقاء في العمل الحالي في حال الحصول على وظيفة عامة.

الرغبة بالعمل الحالي

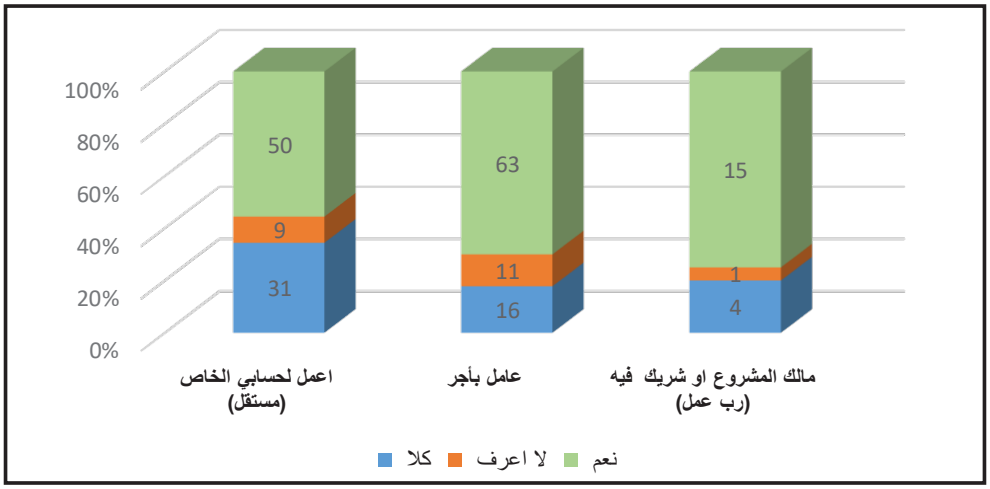
في الغالب يعتمد النجاح في العمل على الرغبة في ممارسته، أي بمعنى أن هناك دافع ذاتي للعمل بنوع المهنة والتي تحفز القائمين عليها في تطوير تلك المهنة ومن ثم الأشخاص الذين يعملون عليها، ومع ذلك فإن **هناك نسبة مقبولة مرتفعة من العاملين في سوقي البياع وجميلة لديهم رغبة واندفاع بالأعمال التي يقومون بها حالياً، بل إن التحاقهم بهذه المهنة أو نوع النشاط الاقتصادي ناجم من الرغبة في ادائه**، وهؤلاء نسبتهم 64 % = (128 / 200)، 72 % منهم في سوق البياع (72 / 100)، و 56 % =(56 / 100) في سوق جميلة، أي بمعنى أن العاملين في سوق البياع كانت الرغبة لديهم في الالتحاق بالأعمال التي يزاولونها أعلى من العاملين في سوق جميلة، وكلاهما ترتفع لديهما نسب الرغبة في الانتظام الحالي أعلى من النصف. 55 % من شريحة السيدات يجدن أنفسهن أن الرغبة كانت وراء الالتحاق بالعمل الحالي، وترتفع النسبة لدى شريحة الذكور الى 71.1 %. **بمعنى إن رغبة الذكور في الالتحاق بالعمل الحالي أعلى من الإناث. تنخفض نسبة النساء الملتحقات برغبتهن إلى العمل الحالي في سوق جميلة** الى 34.3 % = (15 / 43)، فيما ترتفع النسبة إلى سوق البياع 74 % (34 / 46) أي بحدود ثلاث ارباع النساء العاملات في سوق البياع كانت لديهن الرغبة مرتفعة في الوصول إلى العمل الحالي.

بالمقابل فإن الأشخاص الذين لا يعرفون أن كانوا قد انظموا بسبب الرغبة من عدمها شكلوا 10.5 % من مجمل العينة، وكان جلهم من سوق جميلة، أي 21 % تبعاً إلى شريحة سوق جميلة

(21 / 100). شكل 85.7 % = (18 / 21) منهم الإناث، أي أن غالبية الأشخاص الذين لا يعرفون سبب التحاقهم بالوظيفة أو العمل الحالي في سوق جميلة هم من السيدات، وهذا يعني أن **النساء العاملات والمشتغلات في سوق جميلة بأصناف العمل كافة لديهن تخبط في معرفة الأسباب التي دفعتهن للعمل الحالي، وهذه الفئة يصعب معرفة مستقبلها الوظيفي في هذا السوق تبعاً إلى المواقف الحالية من أسباب العمل، بالمقابل فإن هذا يعني أن المستقبل الوظيفي للنساء في سوق جميلة غير مستقر وقد يبدو غير مناسب إلى النوع الاجتماعي من النساء أكثر من الرجال مقارنة بسوق البياع.**

الأفراد الذين انضموا إلى العمل بدون رغبة للقيام به كانت نسبتهم 25.5 % = (51 / 200)، يتوزعون على كلا السوقين كالتالي: سوق البياع 28 % = (28 / 100)، وسوق جميلة 23 % (23 / 100)، وهذا يعني أن العاملين في سوق البياع هم ايضاً أعلى نسبة من العاملين في سوق جميلة فيما يتعلق بمسألة عدم الرغبة في الالتحاق بالعمل الحالي، ولكن **الملاحظ أن في سوق جميلة تكثر نسبة اللايقين أو عدم التأكد من الأعمال التي يقومون بها من حيث الرغبة في القيام بها من عدمها**. تنسحب هذه الصورة إلى النساء العاملات سوق البياع، إذ أن 26 % من النساء العاملات في سوق البياع يجدن أنفسهن أن الرغبة لم تكن هي الدافع خلف الالتحاق بالعمل الحالي، وتنخفض النسبة بشكل طفيف إلى سوق جميلة بـ 23 %.

شكل 5. 4: الرغبة من عدمها في الإنظمام الى العمل الحالي تبعاً الى اصناف العمل في سوقي البياع وجميلة



الداخلون الجدد إلى سوق العمل من الفئة العمرية 22 – 28 هم الأقل رغبة في الإنضمام إلى عملهم الحالي في كلا السوقين بنسبة 30 %، وتنخفض إلى 23.4 % بالنسبة إلى الفئات العمرية الأكبر سناً 29 – 35. كما يلاحظ أن **الأفراد الذين لا يقرأون ولا يكتبون تنخفض لديهم الرغبة في الالتحاق بالعمل** بنسبة 47.1 %، ومن بعدهم فئة الحاصلين على شهادة الدبلوم المعهد بنسبة 33.3 %، والحاصلين على الشهادة المتوسطة بنسبة 31 %، والابتدائية بنسبة 27.1 %، ومن ثم البكالوريوس بنسبة 20 %، و12.9 % للإعدادية.

45 % من العاملين في مجال النقل كانوا قد انضموا إلى عملهم من دون رغبتهم، ومن بعدهم العاملون في النشاط التجاري بنسبة 35.4 %، والعاملون في الأنشطة الخدمية بنسبة 16 %، و12.5 % إلى العاملين في الأنشطة الصناعية والمهنية، وتنخفض النسبة بشكل أكبر إلى العاملين في الأنشطة التعليمية في كلا السوقين إلى 6.7 %. كما يبدو أن العاملين لحسابهم الخاص هم الأكثر من بين اصناف العمل الأخرى في عدم رغبتهم بالانضمام إلى المهنة التي يعملون بها بنسبة 34.4 %، ومن بعدهم أرباب العمل ايضاً بنسبة 20 %، ومن بعدهم العاملون بأجر بنسبة 17.8 %. في حقيقة الأمر هذه **النسب تعطي انطباعات مختلفة بالنسبة إلى المراقبين، إذ قد تبدو أن الضغوط التي يتعرض إليها العاملون لحسابهم الخاص بالتحديد، فهم يواجهون ظروفاً أكثر تحدياً من بين الأصناف الأخرى للعمل، ويأتي بعدهم أرباب العمل من مالكي المشروعات.**

أرباب العمل ايضاً كانت لديهم رغبة مسبقة في البدء بأعمالهم بنسبة تفوق العاملين بأصناف العمل الأخرى بنسبة 75 %، وتتقلص لديهم حالة عدم التأكد او اللايقين إلى نسب منخفضة تصل إلى 5 % (1 / 20)، ويلاحظ أن الرغبة في العمل عند العاملين بأجر ترتفع إلى 70 %، أي أفضل من العاملين الآخرين لحسابهم الخاص الذين كانت رغبتهم في العمل ترتفع عن النصف 55.6 %.

الفترة المستغرقة للحصول على العمل

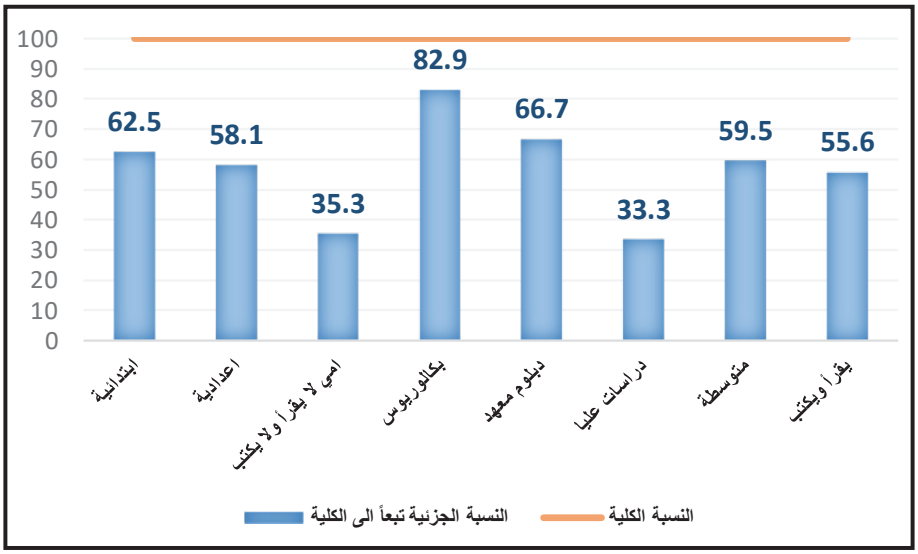
نسبة أعلى من المتوسط قدرها 62 % من العاملين وصلوا الى أعمالهم الحالية ضمن مدة أقل من ستة أشهر، و15 % منهم لم يعرفوا كم هي المدة الزمنية التي قضوها من أجل الوصول إلى عملهم الحالي سواء كأرباب عمل (مالكي المشروعات) أو كعاملين لحسابهم الخاص، أو حتى

العاملين بأجر. وجزء من العينة قدرها 14 % حصلت على عملها في فترة أكثر من سنة واحدة، و9 % منهم حصلوا على عملهم ضمن مدة أقل من سنة ولكن أكثر من ستة أشهر. وبصورة عامة فإن **السمة العامة للباحثين عن عمل في السوقين بإمكانهم الوصول إلى فرصة عمل ضمن مدة أقل من ستة أشهر تبدو احتمالاتها أعلى من الفترات الأخرى الأكثر التي تستغرق وقتاً اطول وهذه النسب تبدو متقاربة لكلا السوقين وايضاً إلى الرجال والإناث.**

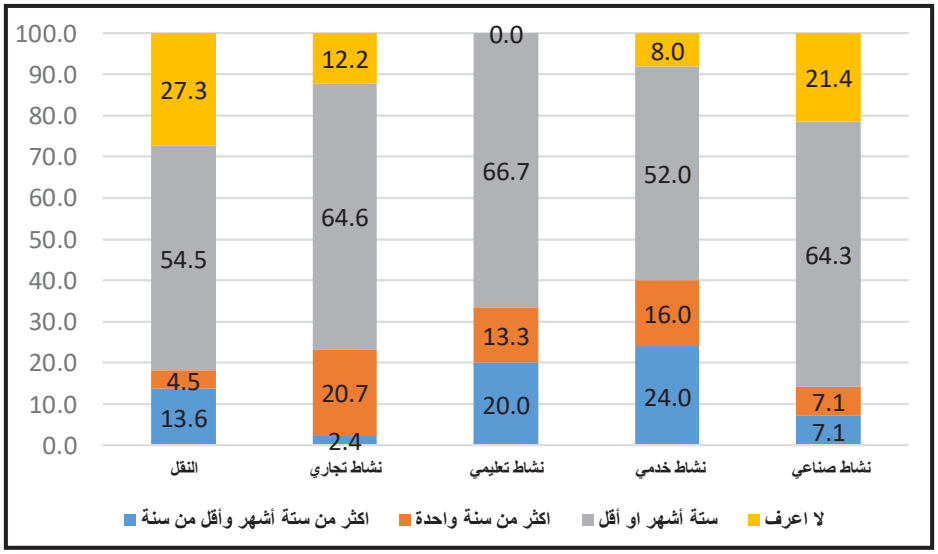
الأفراد الحاصلين على شهادة البكالوريوس هم الأوفر حظاً من بين الآخرين في سرعة الحصول على العمل في السوقين بنسبة 82.9 %، وتنخفض إلى 66.7 % الى الأفراد الحاصلين على شهادة الدبلوم المعهد، ويأتي من بعدهم الحاصلين على شهادة الابتدائية بنسبة 62.5 %، والمتوسطة 59.5 %، والحاصلين على شهادة الإعدادية بنسبة 58.1 %، والذين يقرأون ويكتبون بنسبة 55.6 % إلى أن تصل إلى أدنى المستويات التعليمية الذين لا يقرأون ولا يكتبون بنسبة 35.3 %، والمفارقة أنه قد وقع في ذيل النسب اولئك الأشخاص الحاصلين على شهادة عليا بنسبة 33.3 %، مما يعني **ان الأشخاص الحاصلين على شهادة عليا يواجهون صعوبة اكثر من غيرهم في ايجاد فرص العمل المناسبة إليهم في كلا السوقين، مما يضطرهم إلى البحث المطول من أجل الوصول إلى العمل الذي يليق بهم.**

وفقاً إلى نوع الأنشطة الاقتصادية، فيبدو أن بدء الأعمال في النشاط التعليمي يعد أفضلها في مجال ايجاد فرص العمل ضمن فترة أقل من ستة أشهر بنسبة 66.7 %، يأتي من بعدهم الأنشطة التجارية بنسبة 64.6 %، ومن ثم الأنشطة الصناعية بنسبة 64.3 %، بعدها العاملون في مجال النقل 54.5 %، والأنشطة الخدمية بنسبة 52 %. ويلاحظ أن مالكي المشروعات أي أرباب العمل بنسبة 60 % لديهم القدرة على فتح المشروعات الخاصة بهم والمباشرة بها ضمن مدة سنة واحدة، مما يعني أن هناك مرونة في افتتاح المشروعات من قبل أرباب العمل، فيما فضل 35 % من أرباب العمل بعدم الإجابة من خلال عبارة لا أعرف. **وبالرغم من السلبيات التي تم الإشارة اليها في كلا السوقين، إلا أن الملاحظ أن السوقين لديهم ديناميكية حركية قوية في بيئة الأعمال تستطيع استقطاب القوى العاملة وضمها بأصناف العمل كافة.**

شكل 5.5: القدرة على الحصول على العمل في مدة ستة أشهر أو أقل تبعاً إلى التحصيل الدراسي



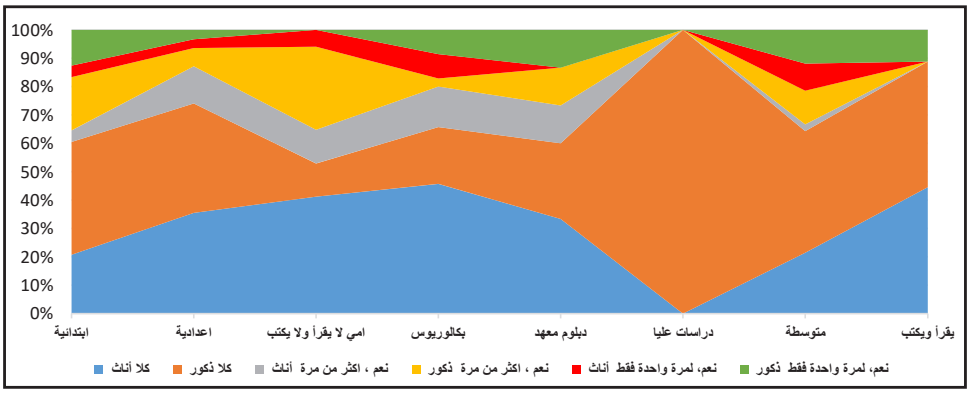
شكل 5. 6: القدرة على الحصول على العمل وفقاً لنوع الأعمال والفترة الزمنية في سوقي البياع وجميلة (نسب مئوية)



الانتقال بين الأعمال بعد أزمة الوباء

لم تغادر نسبة كبيرة من العاملين السوقين بعد ازمة الوباء والإغلاق التي رافقت تفشي وباء كورونا فيروس COVID-19 بنسبة 65.5 % من مجمل العاملين، فيما انتقل 34.5 % من المتبقين بين عدة اعمال، 14.5 % فقط من مجمل العاملين انتقلوا لمرة واحدة و20 % منهم انتقلوا بين أكثر من عمل. وتتقارب النسب إلى حد كبير بين السوقين من حيث البقاء في العمل او المغادرة بين أكثر من مجال عمل. 69.6 % من النساء بقين في اعمالهن منذ أزمة الوباء، وتنخفض النسبة إلى الذكور إلى 62.1 % هو مؤشر جيد، فيما انتقلت 30.4 % من النساء بين أكثر من عمل، و37.9 % من الذكور. كما أن 40 % من العاملين بأجر انتقلوا بين أكثر من عمل خلال أزمة الوباء، وكانت لهم النسبة الأكبر من بين النسب الأخرى، فـ 33.3 % من **العاملين لحسابهم الخاص قد انتقلوا إلى أكثر من عمل خلال السنوات الثلاث الأخيرة، وكانت أقل نسبة للانتقال من عمل إلى عمل آخر كانت لصالح مالكي المشروعات من أرباب العمل** بنسبة 15 %، وهي نسبة معقولة لأن أرباب العمل عادة ما يستقرون أو يتمسكون بالأصول التي يمتلكونها والأنشطة التي يعملون بها أكثر من أصناف العمل الأخرى.

شكل 5. 7: الأفراد الذين بقوا أو انتقلوا بين وظيفة وأكثر تبعاً إلى المستوى التعليمي والنوع الاجتماعي في السوقين منذ أزمة الوباء



ألقت أزمة وباء كورونا -19 تبعاتها على العاملين في سوق البياع وجميلة، وأثرت فيما يبدو بدرجة أكبر على العاملين لحسابهم الخاص (Freelance) بنسبة أكبر من غيرهم، وهذا

يعود إلى طبيعة الأعمال التي يمارسونها والتي غالباً ما تكون على الطرقات وفي الأماكن العامة، مما ألقى بتبعات ذلك على أوضاعهم في السوق، فعادةً ما يكونون تحت الأنظار وفي الغالب يمارسون أعمالهم بصورة غير نظامية أي من دون تسجيل الأعمال التي يمارسونها في السجل الحكومي، ولذلك كانت صدمة الأغلاق شديدة الأثر على هذه الفئة العاملة مما دعى إلى تغيير المهن التي يمارسونها أو حتى تغيير الأماكن التي كانوا يتواجدون فيها.

التسجيل في أنظمة الضمان الاجتماعي للعاملين بأجر

بالرغم من أن سوقي البياع وجميلة يمثلان أكثر الأسواق التي تشغل أعداد كبيرة من العاملين من بين الأسواق الأخرى المنتشرة في بغداد بالعموم، فالآلاف من العمالة من ذوي المهن والمهارات المختلفة ينخرطون في اعمال متنوعة في هذين السوقين، إلا أن نسبة كبيرة منهم غير مسجلين في أنظمة الضمان الاجتماعي، 6.6 % فقط من العاملين بأجر (6 / 90) مسجلون في أنظمة الضمان الاجتماعي التي تؤمن لهم القدرة على الحصول على الضمانات التقاعدية في سن ما بعد العمل أو حتى في الحالات الطارئة التي يعجز فيها العامل عن العمل كالإصابة أو المرض، هؤلاء الأشخاص الستة المشمولين في الضمانات الاجتماعية أربعة منهم يعملون في سوق جميلة واثنان فقط في سوق البياع، كما إن ثلاث منهم إناث وثلاث من الذكور. ووفقاً إلى التحصيل العملي، فإن اثنان منهم من حملة البكالوريوس، وآخر لديه شهادة عليا، أما الثلاث البقية يتوزعون بين الحاصلين على الشهادة الابتدائية والإعدادية. وجلهم من سكنة محافظة بغداد.

بالنسبة إلى توزيع المسجلين على الفئات العمرية، فإن أربع اشخاص من الستة تقع اعمارهم بين الفئة العمرية 29 – 35 أي الفئة العمرية الأكبر من سن الشباب واثنان من الفئة العمرية متوسطة العمر في سن الشباب 22 – 28 سنة. وايضاً 3 منهم يعملون في الأنشطة المهنية الصناعية، و2 في الأنشطة التعليمية و1 فقط في مجال النقل.

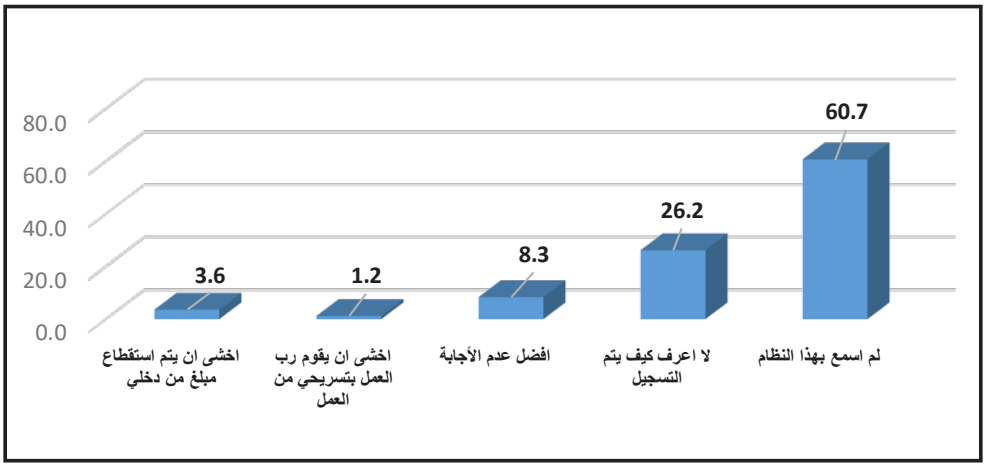
تمثل القدرة على ضبط أوضاع العاملين من خلال شمولهم بنظام الضمان الاجتماعي أداة أساسية مهمة من أجل تحقيق أعلى قدر من العدالة الاجتماعية في السوقين، إخضاع العاملين إلى الضمان الاجتماعي يعني القدرة على خلق حافز أكثر لخلق سوق ديناميكي قادر على استقطاب المهارات والمعارف المتنوعة للتشغيل، وبالمحصلة فإن القدرة على إدراج العاملين بالحماية يعني وضع اللبنات الأولى تجاه خلق سوق منظم خاضع الى الرقابة، وبالتالي فإن كل

هذه الأمور تدفع إلى تنشيط القطاع الخاص، وتقليل الضغط الكبير على القطاع الحكومي من أجل التوظيف خصوصاً للفئات الشابة.

وفيما يتعلق بالأسباب التي تدفع إلى عدم التسجيل في أنظمة الضمان الاجتماعي، يشير العاملون غير المسجلون وعددهم (84 / 90) في برامج الضمانات الاجتماعية إلى جملة من الأسباب التي تدفع إلى ذلك، تشير معظمها إلى عدم الدراية أو الوعي ببرامج الضمان الاجتماعي، إلى جانب عدم معرفة كيفية التسجيل فيه، يشير 60.7 % من العمال غير المسجلين في برامج الحماية إلى انهم لا يعرفون عن هذا النظام شيء وماهي التسهيلات التي يقدمها أو الالتزامات المترتبة عليهم، غالبيتهم من الإناث إذ **يبدو أن الإناث هم الشريحة الأقل دراية ووعي بنظام الضمانات الاجتماعية للعمال بنسبة 79.4 % في السوقين، في حين ان 44.4 % من شريحة الذكور فقط كانوا على عدم دراية بهذا النظام.** إلى جانب أن هناك 26.2 % من هؤلاء غير المسجلين هم لا يعرفون كيفية أو آلية التسجيل في أنظمة الضمان الاجتماعي. إلى جانب أن هناك 8.3 % من عينة غير المسجلين فضلوا عدم الإجابة، و3.5 % فضلوا عدم التسجيل خوفاً من استقطاع جزء من المرتبات التي يتقاضونها لصالح نظام الضمان الاجتماعي والبالغة 5 % على العامل. وشخص واحد فقط أشار إلى أن لديه خشية من قيام رب العمل بتسريحه من العمل في حال تسجيله بهذا النظام كون أن رب العمل سيتحمل جزء من الاستقطاعات المالية في نظام الحماية والبالغة 12 %.

وقد صوت مجلس النواب العراقي في شهر أيار 2023 على اعتماد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الجديد للعاملين في القطاع الخاص، الذي يدخل مجموعة مزايا ويتوقع أن يحدث إصلاحات بعيدة المدى على نظام الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص إذا ما تم تنفيذه بصوة فاعلة.

شكل 5. 8: الأسباب التي تدفع إلى عدم التسجيل في أنظمة الضمان الاجتماعي للعمال في سوقي البياع وجميلة



القانون الجديد، الذي سيحل محل قانون الضمان رقم 39 بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية للعاملين في القطاع الخاص لعام (1979)، يوسع بشكل كبير التغطية القانونية لنظام الضمان الاجتماعي، ليشمل جميع العمال بما في ذلك العمال غير المنظمين، والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين في الأسرة. ولكن هذا **القانون الجديد سيعتمد بدرجة كبيرة على مقدار الإنفاذ وفرضه على القطاع الخاص، وسيكون من شأن زيادة الوعي للعاملين في القطاع الخاص من خلال حملات التوعية التي تستهدف السوقين أن تقود إلى زيادة الوعي لدى أرباب العمل والعاملين بضرورة التسجيل ضمن هذا النظام والتعريف بالمزايا والحقوق والالتزامات التي يوفرها هذا القانون إلى العاملين في القطاع الخاص. كما يجب التركيز على تعريف هذا القانون على شريحة النساء العاملات في السوقين واللاتي كانت نسبتهن بعدم الوعي بهذا القانون أكبر من الذكور.**

تسجيل الأعمال

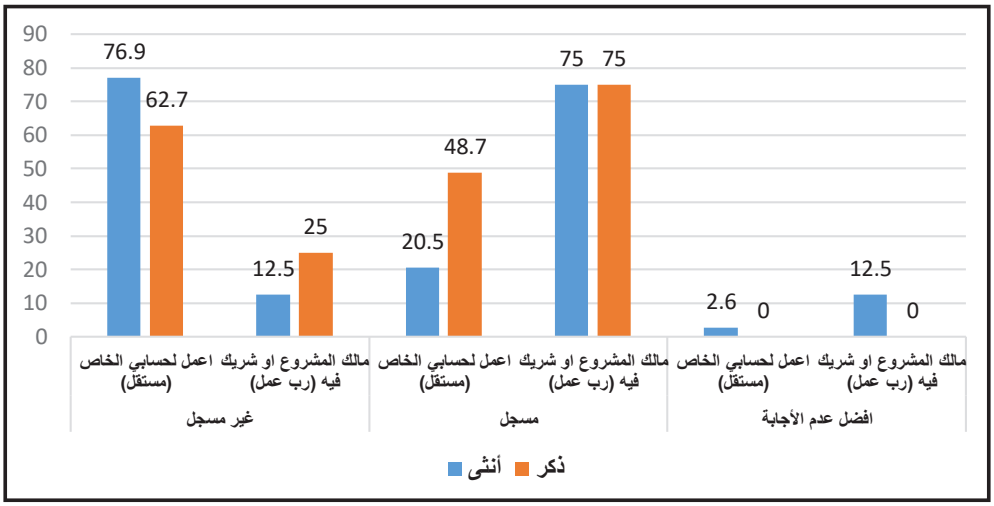
تسجيل الأعمال والمصالح الاقتصادية المختلفة يمثل أداة مهمة في تحسين أوضاع العمل والقطاع الخاص بالعموم لما لهذا الأمر من تأثير في دعم الجهود الحكومية من خلال رفدها بالبيانات المصنفة والدقيقة عن السوق، وبالنتيجة فإن تلك البيانات المصنفة تتيح القدرة على الجهات

الحكومية في تخطيط أوضاع تلك الأسواق وتوجيهها والتغلب على المعوقات التي تواجهها إضافة إلى توفير برامج متنوعة من الدعم، كأن تكون فرص تمويلية أو معالجة قانونية أو تشريعية أو حتى الممارسات التي قد تعيق نمو تلك الأسواق. بالمحصلة فإن 60 % = (66 / 110) من الأعمال الموجودة في سوقي البياع وجميلة غير مسجلة لدى الجهات الحكومية أي أنها تعمل بصفة غير رسمية، النسبة في سوق البياع تنخفض إلى 41.8 % أي بمعنى أن أقل من نصف المشاريع في سوق البياع تعمل بصفة غير نظامية رسمية، ولكن هذه النسبة ترتفع في سوق جميلة إلى 78.2 % **مما يعني ثلاث أرباع المشاريع الاقتصادية التي تعمل في سوق جميلة غير رسمية وهي أكثر من سوق البياع.**

إلى جانب ذلك، 38.2 % من المشاريع الاقتصادية في السوقين مسجلة، أي أنها تعمل بصفة رسمية. في البياع 54.5 % من النشاطات الاقتصادية أو المشروعات الاقتصادية تعمل بصفة رسمية، تنخفض النسبة سوق جميلة إلى 21.8 % من مجمل الأنشطة الاقتصادية القائمة في هذا السوق. فيما أن 2 من أصحاب الأعمال (1.8 %) فضلوا عدم الإجابة على هذا التساؤل وهم من سوق البياع.

وفقاً إلى النوع الاجتماعي (الذكور والإناث)، فإن 66 % من المشاريع النسوية غير مسجلة، و55.5 % إلى الذكور، كما أن 29.8 % فقط من النساء مشاريعهن مسجلة في كلا السوقين، وترتفع إلى الرجال بنسبة 44.5 %. كما أن 2 من النساء شكلوا 4.2 % من شريحة النساء فضلوا عدم الإجابة بسبب عدم معرفتهم بهذا الأمر وهم من سوق البياع. النساء في المشاريع التي تعمل لصالحها تكون غير مسجلة بنسبة أكبر من الذكور 76.9 % للإناث، و62.7 % للذكور، بالمقابل فإن مالكي المشروعات من الذكور ترتفع لديهم نسبة عدم تسجيلهم لمشروعاتهم أكثر من النساء، 25 % للذكور و12.5 % للإناث مالكات المشروعات أي من فئة أرباب العمل. كما أن المشروعات المسجلة التي يعمل فيها المالكين لحسابهم الخاص ترتفع لدى الذكور نسب التسجيل عن الإناث بنسبة 48.7 % للذكور، و20.5 % للإناث، وأما الفئات المسجلة من شريحة أرباب العمل، فإن كلاً من الذكور والإناث يقفون على عتبة متساوية وهي 75 %.

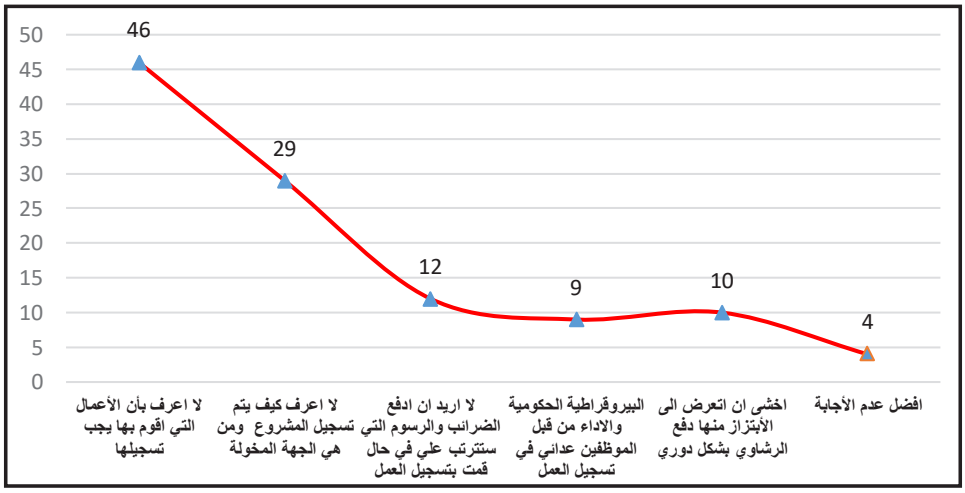
شكل 5. 9: الأعمال المسجلة وغير المسجلة تبعاً لطبيعة المشروع وإلى النوع الاجتماعي (نسب مئوية)



سيكون من شأن القدرة الحكومية على متابعة المشروعات غير المسجلة أن تضفي الطابع الرسمي على الأعمال، ويبدو أن تسجيل الأعمال تتأثر إلى حد كبير بالموقع الجغرافي في كلا السوقين، **فسوق جميلة ميالون فيه أرباب العمل على اهمال عنصر تسجيل المشروعات وهذا الأمر يحمل مخاطر عدة إلى طبيعة الأعمال المقامة وإلى القدرة على ضبط أوضاع السوق، وبالنتيجة فهو يمثل انعكاس لضعف إنفاذ القانون وانعدام الرقابة الكلية على الأوضاع اليومية لسريان العمل. كما أن ضعف الاهتمام بتسجيل المشروعات الصغيرة أو تلك المشروعات التي يديرها الأشخاص لصالحهم سيضعف القدرة من ديمومة تلك المشاريع وربما عدم الاستقرار في ادائها أو بقاءها. ولذلك نجد النساء مالكات المشروعات الصغيرة أو بالتحديد المشروعات التي تديرها لصالحها أو المشاريع المستقلة عادة ما يكونن ميالات إلى عدم تسجيلهن بنسبة أكبر من الذكور وهذه هي الحقيقة التي تدل إلى أن مخاطر أو احتمالات إنهاء أو غلق المشروعات الصغيرة أو المشاريع التي يديرها ذوي المهن الحرة تبدو واردة أكثر من غيرها من المشروعات والمقصود بها المشاريع الكبيرة أو المشاريع التي يديرها أرباب العمل والتي تضم عمالة مختلفة.**

الدوافع التي تقف وراء عدم تسجيل المشروعات في سوقي البياع وجميلة: يجد عدد المستجيبين من أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص أن الدافع وراء عدم تسجيل الأعمال يعود إلى عدم درايتهم بإن المشاريع التي يمتلكونها يجب تسجيلها عند الجهات الحكومية بنسبة 41.8 % (46 /110) من عينة أصحاب المشاريع سواء أكانوا أرباب عمل أو عاملين لحسابهم الخاص، إلى جانب ذلك، يرى 26.3 % أن السبب يكمن في عدم معرفة كيفية البدء بعملية التسجيل ومن هي الجهات التي يجب مراجعتها أو ذات العلاقة في تسجيل المشروعات. كما يجد 11 % من العينة أن السبب الحقيقي وراء ذلك يكمن في عدم الرغبة من قبل أرباب العمل وأصحاب المشاريع من دفع الضرائب والرسوم التي ستفرض على المشاريع في حال تسجيلها. في حين يعزو البعض (9 %) إلى أن تسجيل الأعمال يعني أن أصحاب المشاريع بكافة انواعها سيتعرضون إلى الابتزاز ودفع الرشاوى بشكل دوري إلى الجهات ذات العلاقة او الجهات الرقابية التي ترعى التسجيل. ومن بين أصحاب المشاريع يرى أن البيروقراطية الحكومية والأداء العدائي من قبل الجهات ذات العلاقة بعملية التسجيل هي التي تدفع إلى تجنب تسجيل المشروعات وكانت نسبتهم 8.3 % من العينة. أما الذين فضلوا عدم الإجابة فكانت نسبتهم 3.6 %.

شكل 5. 10:الأسباب التي تقف وراء عدم تسجيل المشروعات تبعاً لرأي أصحاب المشروعات في سوقي البياع وجميلة

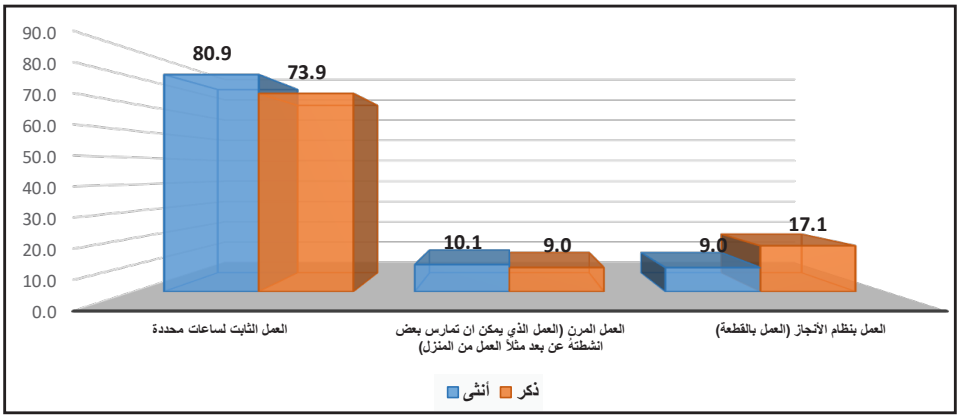


تفضيلات أنواع العمل

تتسم طبيعة الأعمال بالتقدم المستمر، فصور العمل باتت تجري بطرق متعددة منها الأعمال التي تمارس من موقع العمل وهي الطريقة التقليدية في العمل والتي تكون بساعات عمل ثابتة، وهذا النمط من العمل يمثل الحالة السائدة في الأسواق التقليدية أو الأسواق غير النظامية، كما أن نظام ساعات العمل الثابتة يتم تشغيل من خلاله الأفراد الذين يمتلكون مهارات وخبرات متواضعة في العمل، إلى جانب العمل التقليدي، هناك **العمل المرن والذي ساد أكثر بعد أزمة الوباء كوفيد –19، إذ يتسم هذا النوع من الأعمال بمنح العامل المرونة في إنجاز العمل سواء من المنزل أو في أي مكان آخر ولا يشترط أن يكون العامل في موقع العمل.** وهناك العمل من النوع الآخر، والذي يسمى بالعمل على اساس الإنجاز **(العمل بالقطعة) وهذا النوع يتم من خلاله ترتيب اتفاقات حسب نوع المهمة التي يكلف بها العامل، مثلاً أن يتم الاتفاق بين رب العمل والعامل على إنجاز مهمة محددة في توقيت محدد وضمن تكلفة مالية محددة، وهذا النوع من الأعمال يسود في الأسواق التقليدية ايضاً وخصوصاً للعاملين الذين يمتلكون مهارات عالية،** إذ يتم من خلال ذلك تجنب المدفوعات أو الأجر الثابت سواء أكان شهرياً أو أسبوعياً والتي قد تكلف صاحب العمل نفقات كبيرة خصوصاً في حال لو كانت الأعمال متقطعة بدون انسيابية أو ليست مستدامة.

تســـود في سوقي البياع وجميلة نمط الأعمال التقليدية في الغـــالب، ولذلك يفضـــل 77 % من العاملين بشتى أصنافهم في السوقين العمل من خلال نظام العمل القائم على الســـاعات المحددة والثابتة، وفي سوق جميلة ترتفع النسبة إلى 82 % من العاملين وتنخفض في سوق البياع إلى 72 %، وهذا يعني أن الميول في سوق جميلة تتجه بصورة أكبر إلى العمل بنظام الساعات الثابتة وهو النظام التقليدي الذي لا يعتمد على المهارات في الغالب. إلى جانب ذلك، فإن 13.5 % من العينة في كلا السوقين يتجهون نحو تفضيل الأعمال بنظام الإنجاز أو القطعة والذي كما أشرنا يتم فيه الاتفاق على إنجاز مهمة معينة يكون لها اجرها وايضاً هذه الطريقة تكون مجدية إلى أرباب العمل إذا كانت هناك محدودية في الأعمال أو أن يمتلك هؤلاء الأشخاص مهارات كبيرة قد لا يكون مجدي اقتصادياً لرب العمل التعاقد معهم ضمن نظام الأجر الثابت مقارنة بالأعمال التي يجريها في مشروعه، وتكون هذه الأعمال في سوق البياع أكثر تفضيلاً بـ 16 % من العاملين في السوق عن سوق جميلة والتي فضلها فقط 11 % من المشتغلين فيه.

شكل 5. 11: تفضيلات الفئات العاملة في سوقي البياع وجميلة تبعاً الى نوع العمل



أما بالنسبة إلى النوع الآخر من الأعمال والذي يمثل أكثر الأعمال قرباً إلى العاملين وهو نظام العمل المرن، فلا يفضل هذا العمل سوى 9.5 % من مجمل العاملين في السوقين بأصناف العمل شتى، في سوق البياع فضلها 12 % وتنخفض في سوق جميلة إلى 7 % من العينة. هذه المؤشرات توضح لنا أن **طبيعة الأعمال والمهام التي تجري في السوقين تختلف فيما بينهما، إذ أن الطرق التقليدية في العمل في سوق جميلة تبدو أكثر وضوحاً من سوق البياع، وهذا يعني أن طبيعة الأعمال التي تجري في هذا السوق تتسم بالتقليدية المفرطة وتعتمد على الأيدي العاملة غير الماهرة في الغالب، والتي يتم تشغيلها بساعات عمل ثابتة.**

النسب تلك لا تختلف عن **الذكور والإناث فكلاهما ميال إلى الأعمال بساعات عمل ثابتة وإلى التواجد في سوق العمل ضمن توقيتات ثابتة، ولكن يبدو أن النساء ميالات إلى الأعمال بساعات العمل الثابتة أكثر من الرجال كما في الشكل اعلاه، إذ يبدو أن النساء وبحكم طبيعة الأعمال السائدة في السوق التي تتطلب تواجد لساعات عمل ثابتة ومحددة إلى جانب عدم تطور هذه الأسواق واعتمادها على المهارات العالية، يضاف اليها أن النساء العاملات في هذين السوقين يبدو أنهن لا يمتلكن مهارات عالية مما يدفع إلى ارتفاع رغبتهن في العمل ضمن ساعات العمل الثابتة والمحددة على خيار العمل عن بعد أو العمل نسبةً إلى الإنجاز.**

نقاشات خلاصة الفصل

يمثل موضوع العمل في القطاع الخاص والتفضيل بينه وبين القطاع العام واحدة من الأمور الشائكة التي تحاول الحكومات العراقية جاهدة من أجل التوفيق بينهما، وتنشيط القطاع الخاص يعني القدرة على خلق فرص عمل أفضل أو موازية إلى وظائف القطاع العام كما أن تنشيطهُ يعني أن الضمانات ستكون كبيرة في تهافت العمالة والقوى العاملة والداخلين الجدد إلى سوق العمل. كما أن عدم تنظيم القطاع الخاص سوف يجعل القدرة على تحقيق العدالة الاقتصادية أمر صعب، مما يزيد من حالات التلاعب والغش والانتفاع غير المشروع. كما يوفر عدم انتظام القطاع الخاص القدرة للاشخاص في أن تكون لهم أدوار متعددة بين الوظيفة الحكومية والوظائف الخاصة، وهذا ما تم ملاحظته في الفصل، إذ بالرغم من أن هناك افراد يعملون في وظائف بالقطاع العام، إلا أن هناك نسبة كبيرة من افراد العينة وخصوصاً من العاملين لأنفسهم أو العاملين بأجر يطمحون إلى الحصول على الوظيفة الحكومية مع الحفاظ على وظائفهم الحالية في سوقي البياع وجميلة، وهذه الحالة تخلق حالة من الفوضى في اقتناص اكثر من فرصة عمل، كما أنها تثير التساؤلات حول كيفية الإيفاء بالمتطلبات الوظيفية في القطاع العام إلى جانب الأعباء المترتبة للعمل في سوقي البياع وجميلة اللذان يتسمان بسيادة نمط الأعمال التقليدية من خلال التواجد لساعات طوال النهار.

يميل المتزوجون من الذكور والإناث من الفئة العمرية 29 – 35 إلى البحث عن الوظيفة الحكومية أكثر من غيرهم، وهذا الأمر ناتج من الأعباء الاقتصادية الزوجية ومتطلبات الحياة التي ترهق الطرفين مما يدفعهم إلى البحث عن وظيفة أخرى. وهذا لا يعني أن الفئات الأقل عمراً غير راغبين بالعمل في الوظائف الحكومية، بل على العكس، إذ يطمح نسبة كبيرة من هؤلاء إلى البحث عن وظيفة حكومية إلا أن هذهِ الفئات الاصغر عمراً بحاجة إلى الوظيفة الحكومية من أجل التخلص من عملهم الحالي في سوق البياع أو جميلة، وهذه الرغبة ناتجة من حقيقة اساسية إلى أن الوظائف الحكومية تمثل انعكاس لنظام للرعاية (Patronage) الذي يكون أشبه بنظام الحماية الاجتماعية. كما أن هذه الفئات الأكثر شباباً تجد في الوظيفة فرصة من أجل التخلي عن عملها الحالي كونها غير مثقلة بأعباء أكثر مقارنةً بالفئات الأكبر عمراً.

وبالرغم من أن الانماط المتصورة تذهب إلى أن النساء يفضلن الوظيفة الحكومية من أجل التخلي من الوظائف في القطاع الخاص، إلا أن الفتيات الشابات يطمحن إلى الوظيفة الحكومية إلى جانب الاحتفاظ بوظيفتهن الحالية في سوقي البياع وجميلة، ولا يمكن تقديم تفسير إلى هذا

الأمر سوى إن النساء اللاتي يعملن في وظائفهن الحالية في السوقين يجدن أنفسهن قد تطبعن على تلك الأعمال ويجدن من الصعوبة مغادرتها وهناك رغبة لديهن في مواصلة الأعمال الحالية. إذ تذكر إحدى السيدات العاملات بأجر "لا أفضل مغادرة العمل الحالي كوني أعمل فيه منذ ثلاث سنوات ولن أجد مكان اعمل أفضل منه، ولذلك أنا اطمح إلى أن أخلق مشروعي الخاص مستقبلاً".

وتمثل الرغبة في العمل مؤشر جيد في الأسواق إذ أن المواهب والأفكار والمهارات تتولد بالرغبة، ويلاحظ أن هناك دافع ورغبة في العمل والالتحاق بالوظائف الحالية لدى الذكور والإناث، وإن كان الذكور أعلى رغبة من الإناث، وخصوصاً الإناث العاملات في سوق جميلة. فثلاثة أرباع النساء في سوق البياع كان انضمامهن إلى العمل ناجم من الرغبة. والنساء العاملات والمشتغلات في سوق جميلة بأصناف العمل كافة لديهن تخبط في معرفة الأسباب التي دفعتهم للعمل الحالي، ووفقاً لذلك، فإن هذه الفئة يصعب معرفة مستقبلها الوظيفي في هذا السوق تبعاً إلى المواقف الحالية من الدوافع أو تباين الرغبات في العمل، ومن جانب آخر، هذا يعني إن المستقبل الوظيفي للنساء في سوق جميلة غير مستقر وقد يبدو غير مناسب إلى التنوع الجنساني بين الذكور والإناث بصورة أكثر تمييزاً تجاه النساء من الرجال ومقارنة بسوق البياع. وبالرغم من الحالة اللا نظامية التي تتسم بها غالبية الأعمال في هذين السوقين، إلا أنه مع ذلك فإن الطلب على العمالة الماهرة المتعلمة لازال يحظى بقبول أعلى من اولئك غير المتعلمين، فمثلاً الأفراد الذين لا يقرأون ولا يكتبون تنخفض لديهم الرغبة في الالتحاق بالعمل. والأفراد الحاصلين على شهادة البكالوريوس هم الاوفر حظاً من بين الآخرين في سرعة الحصول على العمل في السوقين. وبالمقابل، فإن الأشخاص الحاصلين على شهادة عليا يواجهون صعوبة أكثر من غيرهم في ايجاد فرص العمل المناسبة إليهم في كلا السوقين، مما يضطرهم إلى البحث المطول من أجل الوصول إلى العمل الذي يليق بهم.

الملاحظ أن في سوق جميلة تكثر نسبة اللايقين أو عدم التأكد من الأعمال التي يقوم بها أصناف العمل كافة من حيث الرغبة في القيام بها من عدمها، ويبدو أن العاملين لحسابهم الخاص هم الأكثر من بين أصناف العمل الأخرى الذين ليست لديهم الرغبة بالانضمام إلى المهنة التي يعملون بها، إذ يلاحظ إن العاملين لحسابهم الخاص قد انتقلوا إلى اكثر من عمل خلال السنوات الثلاث الأخيرة، فقد ألقت أزمة وباء كوفيد -19 بتبعاتها على العاملين في سوق البياع وجميلة، واثرت فيما يبدو بدرجة أكبر على العاملين لحسابهم الخاص (Freelance) بنسبة أكبر من غيرهم، وهذا يعود إلى طبيعة الأعمال التي يمارسونها والتي غالباً ما تكون على الطرقات وفي الأماكن

العامة وهم من الباعة المتنقلين في الغالب (Street Venders)، مما القى بتبعات ذلك على أوضاعهم في السوق، فعادةً ما يكونون تحت الأنظار وفي الغالب يمارسون اعمالهم بصورة غير نظامية، ولذلك كانت صدمة الإغلاق شديدة الأثر على هذه الفئة العاملة مما دعاها إلى تغيير المهن التي يمارسونها أو حتى تغيير الأماكن التي كانوا يتواجدون فيها. لذلك، يبدو أن الضغوط التي يتعرض اليها العاملون لحسابهم الخاص تمثل ظروف أكثر تحدياً من غيرهم.

عنصر الزمن للالتحاق بوظيفة جديدة في السوقين يمثل حالة طبيعية، فالسمة العامة للباحثين عن عمل في كلا السوقين هي إمكانية الوصول إلى فرصة عمل ضمن مدة أقل من ستة أشهر تبدو احتماليتها أعلى من المدد الزمنية الأخرى الأكثر والتي تستغرق وقتاً أطول وهذه النسب تبدو متقاربة لكلا السوقين وايضاً إلى الرجال والإناث. وهذا يعني أن السوقين لديهما ديناميكية حركية قوية في بيئة الأعمال تستطيع استقطاب القوى العاملة وضمها بأصناف العمل كافة. بالمقابل، تمثل القدرة على ضبط أوضاع العاملين من خلال شمولهم بنظام الضمانات الاجتماعية اداة اساسية مهمة من أجل تحقيق أعلى قدر من العدالة الاجتماعية في السوقين، فإخضاع العاملين إلى الضمان الاجتماعي يعني القدرة على خلق حافز أكثر لخلق سوق ديناميكي قادر على استقطاب المهارات والمعارف المتنوعة للتشغيل، وبالمحصلة فإن القدرة على ادراج العاملين بالحماية يعني بالمحصلة وضع الأسس تجاه خلق سوق منظم خاضع إلى الرقابة وتقليل الضغط الكبير على القطاع الحكومي من أجل التوظيف خصوصاً للفئات الشابة. وانتظام العمال بنظام الضمانات الاجتماعية يبدو في اسوء حالاته بالنسبة إلى السوقين، فشرائح قليلة جداً المنتظمة ضمن برامج الضمان الاجتماعي، وهذا الأمر يعزى إلى عدد كبير من الأسباب من بينها تراجع الدور الرقابي للأجهزة الحكومية المعنية، وضعف إنفاذ القانون، إضافة إلى رغبة أرباب العمل والعاملين في تحييد أنظمة الضمانات من التفعيل كونهم يرونها أنها ادوات تسلب جزءاً من مواردهم المالية في ظل نظام اقتصادي حكومي قائم على الرعاية، وبالتالي فإن هناك نظرة مفادها أنه كلما ارتفعت البرامج الحكومية القائمة على الرعاية، كلما دفع ذلك إلى عزوف العاملين في القطاع الخاص من اجراءات الإدراج ضمن الضمان الاجتماعي، إلى جانب أن قبول الإدراج يتأثر ايضاً بالشفافية والقدرة على محاربة الفساد والصور النمطية لدى أذهان العاملين حول الجهات ذات العلاقة من الأطراف الحكومية.

إلى جانب تلك الاعتبارات، فإن أنظمة الضمان للعاملين تتأثر ايضاً بوعي العاملين وأرباب العمل حولها، من حيث الآلية والإنفاذ والحقوق المبتغاة، وبالنتيجة فإن هناك شريحة كبيرة من

العاملين وأرباب العامل ليست لديهم صورة أو وعي بأنظمة الضمان للعاملين وترتفع هذه النسبة كثيراً إلى الإناث عن الذكور، أي بمعنى أن الإناث العاملات في سوقي البياع وجميلة ليس لديهن وعي بأنظمة الضمان من حيث التسجيل والهدف والالتزامات والحقوق المترتبة مقارنة بالذكور العاملين في نفس السوقين، ''أنا لا اعرف ما المقصود بقانون الضمان الاجتماعي والهدف منه وكيفية التسجيل فيه'' وهذه كانت إجابة إحدى السيدات العاملات بأجر حول التسجيل في قانون الضمان الاجتماعي للعمال.

قانون الضمان الاجتماعي الجديد الذي تم إقراره من قبل البرلمان العراقي بتاريخ أيار 2023 سيوفر مظلة جيدة للعاملين في القطاع الخاص، وسيعتمد بدرجة كبيرة على مقدار الإنفاذ وفرضه على القطاع الخاص، وسيكون من شأن زيادة الوعي للعاملين في القطاع الخاص من خلال حملات التوعية التي تستهدف السوقين، إن تقود إلى زيادة الوعي لدى أرباب العمل والعاملين بضرورة التسجيل ضمن هذا النظام والتعريف بالمزايا والحقوق والالتزامات التي يوفرها. ويشير أحد العاملين الذكور على تفاؤله بهذا القانون ويذكر: '' أفضل التسجيل في نظام الضمان الاجتماعي للعمال ولكن توجد مشكلة في حالة ترك العمل الحالي وعدم قدرتي على إيجاد عمل ثاني، وكذلك أنا غير مطمئن من دفع مبالغ الضمان الشهرية كون قرارات الحكومة متخبطة ولا أجد فيها القدرة على الاستمرار''.

الرسمية واللارسمية معيار مهم للحكم على الأسواق من حيث اتباع القواعد الرسمية والإدراج ضمن قواعد البيانات الحكومية، في السوقين يبدو موضوع انتظام المشروعات عنصر ضعيف، فأكثر من نصف المشروعات القائمة في السوقين غير رسمية، وثلاث ارباع المشاريع الاقتصادية التي تعمل في سوق جميلة غير رسمية وهي أكثر من سوق البياع التي تقل عن النصف. ويميل أرباب العمل في سوق جميلة على اهمال عنصر تسجيل المشروعات وهذا الأمر يحمل مخاطر عدة الى طبيعة الأعمال وإلى القدرة على ضبط أوضاع السوق، وبالنتيجة فهو يمثل انعكاس لضعف إنفاذ القانون وانعدام الرقابة الكلية على سريان الأعمال. كما أن ضعف الاهتمام بتسجيل المشروعات الصغيرة أو تلك المشروعات التي يديرها الأشخاص لصالحهم سيضعف القدرة من ديمومة تلك المشاريع وربما عدم الاستمرار في ادائها أو بقاءها.

ونجد النساء مالكات المشروعات الصغيرة أو بالتحديد المشروعات التي تديرها لصالحها أو المشاريع المستقلة عادة ما يكونن ميالات إلى عدم التسجيل بنسبة أكبر من الذكور وهذه هي

الحقيقة التي تدل إلى أن مخاطر أو احتمالات انهاء أو غلق المشروعات الصغيرة او المشاريع التي يديرها ذوي المهن الحرة تبدو واردة أكثر من غيرها من المشروعات الكبيرة أو المشاريع المتوسطة في السوقين ولكن ترتفع بنسبة أكبر في سوق جميلة.

بالنسبة إلى أنظمة العمل سواء أكان عمل بساعات عمل ثابتة (نظام المناوبات أو الشفتات)، أو أنظمة العمل المرنة أو حتى نظام العمل بالإنجاز والذي يطلق عليه محلياً نظام العمل بالقطعة، فالسوقين يوسمان بالتمسك بأنظمة العمل التقليدية بالرغم من أن طبيعة الأعمال تتسم بالتقدم المستمر، فصور العمل باتت تجري بطرق متعددة منها الأعمال التي تمارس من موقع العمل وهي الطريقة التقليدية في العمل والتي تكون بساعات عمل ثابتة، وهذا النمط من العمل يمثل الحالة السائدة في الأسواق التقليدية أو الأسواق غير النظامية. وتسود في سوقي البياع وجميلة نمط الأعمال التقليدية في الغالب. وطبيعة الأعمال والمهام التي تجري في السوقين تختلف فيما بين السوقين، إذ أن الطرق التقليدية في العمل في سوق جميلة تبدو أكثر وضوحاً واتساعاً من سوق البياع، وهذا يعني أن طبيعة الأعمال التي تجري في هذا السوق تتسم بالتقليدية المفرطة وتعتمد على الأيدي العاملة غير الماهرة في الغالب والتي يتم تشغيلها بساعات عمل ثابتة. ايضاً ينعكس هذا الأمر على الذكور والإناث فكلاهما ميال إلى الأعمال بساعات عمل ثابتة وإلى التواجد في سوق العمل ضمن توقيتات ثابتة، والمستغرب أن النساء ميالات إلى الأعمال بساعات العمل الثابتة أكثر من الرجال وهو ربما ناتج من طبيعة الأعمال السائدة في السوقين التي تتطلب تواجد لساعات عمل ثابتة ومحددة إلى جانب عدم تطور هذه الأسواق واعتمادها على المهارات الفنية العالية، ويبدو أن النساء لا يمتلكن مهارات عالية مما يدفع إلى ارتفاع رغبتهن في العمل ضمن ساعات العمل الثابتة والمحددة على خيار العمل عن بعد أو العمل نسبةً إلى الإنجاز.

توصيات نهاية الفصل

- عدم ضبط أوضاع السوقين ومنها بالخصوص سوق جميلة يؤدي إلى ضعف الضمانات في تهافت العمالة والقوى العاملة والداخلين الجدد إلى سوق العمل. كما أن عدم تنظيم القطاع الخاص سوف يجعل القدرة على تحقيق العدالة الاقتصادية أمر صعب، مما يزيد من حالات التلاعب والغش والانتفاع غير المشروع في هذين السوقين.

- تجسير المزايا التي تؤهلها الوظائف الحكومية التي تمثل انعكاس لنظام الرعاية الذي يكون أشبه بنظام الحماية الاجتماعية. فالوظيفة الحكومية بالنسبة إلى الفئات الشابة العاملة في سوقي البياع وجميلة تجد فيها الفرصة من أجل التخلي عن عملها الحالي.

- التركيز على المستقبل الوظيفي للعاملين في هذا السوق، فتبعاً إلى المواقف الحالية من الدوافع أو تباين الرغبات في العمل فإن هناك تخبط في التخطيط للمستقبل الوظيفي، وهذا الأمر يتضح بشدة إلى النساء في سوق جميلة فهن غير مستقرات في مواقفهن في العمل الحالي ويشعرن بالارتباك.

- العاملون لحسابهم الخاص بحاجة إلى خلق شروط الاستقرار لهم فهم يتأثرون بالأوضاع العامة في البلاد أكثر من غيرهم، منها ظروف كورونا والاضطرابات الأخرى وهذا يعود إلى طبيعة الأعمال التي يمارسونها والتي غالباً ما تكون على الطرقات وفي الأماكن العامة وهم من الباعة المتجولين في الغالب ويبدو أن الضغوط التي يتعرض اليها العاملون لحسابهم الخاص تمثل ظروف أكثر تحدياً من غيرهم.

- ضبط أوضاع العاملين من خلال شمولهم بنظام الضمان الاجتماعي مهمة اساسية من أجل تحقيق أعلى قدر من العدالة الاجتماعية في السوقين، فإخضاع العاملين إلى الضمان الاجتماعي يعني القدرة على خلق حافز أكثر لخلق سوق ديناميكي قادر على استقطاب المهارات والمعارف المتنوعة للتشغيل.

- إطلاق حملة تستهدف زيادة الوعي بين العاملين وأرباب العمل حول الآلية والإنفاذ والحقوق المبتغاة من قانون الضمان الاجتماعي للعمال، بسبب فقدان الصورة أو الوعي بأنظمة الضمان للعاملين وترتفع هذه النسبة كثيراً لدى الإناث عن الذكور.

- إطلاق خطة محلية تستهدف تسجيل المشروعات وتوفير الضمانات والفرص إلى هذه المشروعات لأن التسجيل سيمكن القدرة التخطيطية إلى الجهات المعنية وهذا الأمر يقترن بخلق بيئة تنظيمية صديقة وليست عدائية.

- إطلاق تدريبات بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني المختصة تستهدف العاملين لحسابهم الخاص من ذوي المهن الحرة ومن أصحاب المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر في السوقين حول تطوير الأعمال وإدارتها كونهم يميلون أكثر من غيرهم إلى اغلاق مشاريعهم الحالية.

- غلق المشروعات الصغيرة أو المشاريع التي يديرها ذوي المهن الحرة تبدو واردة أكثر من غيرها من المشروعات الكبيرة أو المشاريع المتوسطة في السوقين ولكن ترتفع بنسبة أكبر في سوق جميلة.

- من الضروري العمل على تطوير أنظمة العمل في هذه الأسواق، ومنها أنظمة العمل المرنة والعمل عن بعد إلى جانب استمرارية الأعمال بأكثر من وقت عمل من خلال تفعيل نظام المناوبات في العمل (الشفتات).

6. بيئة العمل

الرقابة على بيئة العمل:

يذكر 53.5 % = (107 / 200) من فئات العمل في السوقين والعاملين فيه إلى أنهم قد خضعوا إلى التفتيش في المشاريع التي يعملون فيها، فيما يذكر 46.5 % (93 / 200) بأنهم لم يخضعوا إلى التفتيش من الجهات الرقابية الحكومية، ويتناصف تقريباً السوقين تلك الاعتبارات من النسب الواردة، بمعنى أن 50.5 % = (47 / 93) من تلك الأعداد التي لم تخضع إلى التفتيش يعملون في سوق البياع والمتبقي (49.5 %) = (46 / 93) يمثلون الفئات التي لم تخضع إلى التفتيش في سوق جميلة. والمتبقي من النسب تنعكس على اولئك الذين خضعوا إلى التفتيش.

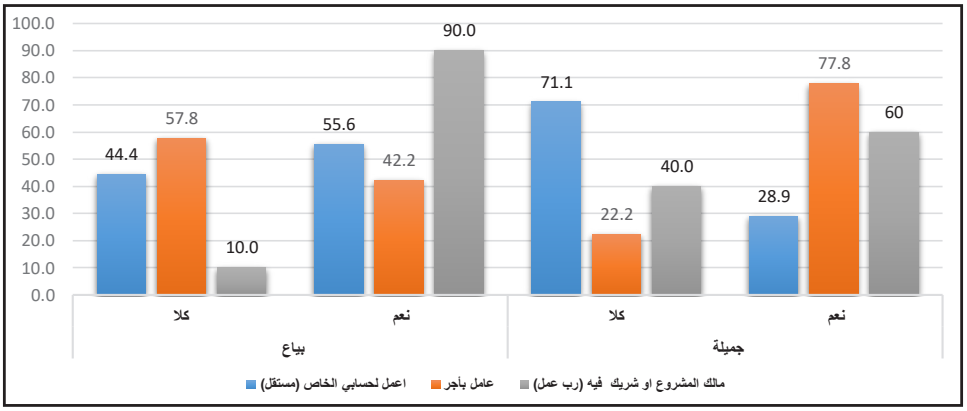
وبالنسبة إلى فئات العمل، فإن أرباب العمل من مالكي المشروعات هم الأكثر من بين فئات العمل الأخرى الذين يتعرضون إلى المراقبة والتفتيش، ومع ذلك فإن النسبة تختلف بين السوقين، أرباب العمل في سوق البياع يخضعون إلى التفتيش بنسبة 90 %، و10 % منهم لم يخضعوا إلى التفتيش في هذا السوق، وبالتوازي تنخفض النسبة في سوق جميلة إلى 60 %، مقابل 40 % لم يخضعوا إلى التفتيش من أرباب العمل. وإذا ما انتقلنا إلى العاملين لحسابهم او ذوي المهن الحرة، فـ 55.6 % في سوق البياع تتم زيارتهم واخضاعهم إلى الرقابة من قبل الجهات الحكومية، وبالمقابل، فإن 44.4 % من نفس العينة ولنفس السوق لم يخضعوا إلى التفتيش، وتنخفض النسبة لنفس هذه الفئة بصورة أكبر في سوق جميلة إلى الفئات الذين خضعوا إلى التفتيش بنسبة 28.9 %، وأما الفئة المتبقية من العاملين لأنفسهم والذي لم يخضعوا إلى التفتيش في سوق جميلة فيمثلون 71.1 % من هذه الشريحة، أي بمعنى هذه الفئة تخضع إلى الرقابة بصورة اكبر في سوق البياع منه إلى سوق جميلة.

ووفقاً لإجابات العينة، فإن فئة العاملين بأجر في سوق جميلة قد خضعوا إلى التفتيش بصورة أعلى من أولئك العاملين في سوق البياع، في جميلة 77.8 % من العاملين بأجر ذكروا أنهم قد خضعوا إلى التفتيش من قبل الجهات المختصة، فيما أن 42.2 % من اولئك العاملون في سوق البياع أفادوا بأنهم قد خضعوا إلى التفتيش. وبالمقابل فإن 22.2 % في سوق جميلة و57.8 % في سوق البياع لم يخضعوا إلى التفتيش في كلا السوقين.

في حقيقة الأمر، **تتناقض هذه النسب مع بعض المعطيات السابقة أو في الموضوع اللاحق خصوصاً ما يتعلق بالتساؤل حول الجهات المعنية بالرقابة على الأجور أو الجهات**

المعنية بالرقابة على السوقين، إذ يبدو أن العاملين بأجر تلتبس عليهم الجهة التي يخضعون بها إلى الرقابة، ولذلك هم يرون أن الرقابة ربما وهو الرأي الراجح تُخضع من رب العمل او ومن المسؤول المباشر وليس من قبل طرف حكومي وهو ما جعل نسبة كبيرة منهم يرون انهم يخضعون الى الرقابة والتفتيش. ويبدو أن عينة سوق البياع كانت أدق إلى حد كبير في هذا الأمر، لأن 90 % من أرباب العمل قالوا انهم خضعوا إلى التفتيش أي أنهم يخضعون إلى الرقابة أكثر من غيرهم من أصناف العمل الأخرى وهو امر ينسجم إلى حد كبير مع الواقع في تلك الأسواق، لأن متابعة أرباب العمل من قبل الجهات المختلفة احتماليتها تكون أكبر من فئات العمل الأخرى.

شكل 6. 1: مراقبة أوضاع العمل تبعاً إلى أصناف العمل بين الخاضعون إليه من عدمه (نسبة مئوية)



العاملون في الأنشطة التعليمية يتعرضون إلى الرقابة أكثر من غيرهم في كلا السوقين بنسبة 86.7 %، ومن بعدهم العاملون في الأنشطة الخدمية ومنها الذين يمارسون الأنشطة المكتبية والسكرتارية والموظفون ذوي الياقات البيضاء بنسبة 64 %، ومن بعدهم العاملون في الأنشطة الصناعية والمهنية بنسبة 58.9 %، ومن ثم العاملون في قطاع النقل بنسبة 50 %، واخيراً العاملون في الأنشطة التجارية بنسبة 41.5 % والتي تعد الأقل نسبة بين الفئات الأخرى التي خضعت إلى التفتيش.

وعلى أساس الذكور والإناث فإن كلاً من الجنسين يخضعان إلى نسب متشابهة في مسألة

الخضوع إلى التفتيش من عدمه، فـ 53.1 % من الذكور قد خضعوا إلى التفتيش في السوقين، مقابل 53.9 % إلى الإناث في كلا السوقين. وحسب رأي العينة، فإن 63 % من النساء العاملات في سوق البياع لم يخضعن إلى التفتيش وتنخفض نسبة النساء اللاتي لم يخضعن الى التفتيش إلى 27.9 % في سوق جميلة. علماً أن الذكور الذين لم يخضعوا إلى التفتيش في سوق البياع 33.3 % وفي سوق جميلة 59.6 %. وهذا يعني أن **نسبة الإناث اللاتي يخضعن إلى التفتيش في سوق جميلة أعلى من النساء العاملات في سوق البياع، وأن الذكور العاملين في سوق البياع يخضعون إلى التفتيش أكثر من الذكور العاملين في سوق جميلة.**

الجهات التي يوكل إليها مراقبة بيئة العمل

استكمالاً إلى النقاشات السابقة فيما يتعلق بإخضاع أوضاع السوق إلى التفتيش، فقد منح المستجيبون بصورة شاملة مجموعة من الخيارات التي تستهدف معرفة الجهات الرقابية التي يجدونها بأنها المسؤولة عن موضوع الرقابة في السوق على الأنشطة الاقتصادية عامةً، وكانت هناك مجموعة من الخيارات المتعددة التي يراد منها معرفة حقيقة إذا ما كانت هناك رقابة فعلية من الجهات المسؤولة، ومن بين تلك الخيارات هي: المحاكم، والنقابات ووزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، فضلاً عن تم وضع خيار يتمثل بالأسرة والعشيرة... على أية حال، لم يكن هناك اجماع في العينة على جهة معينة وإنما تشتت العينة في اختيار الإجابات، حتى اضطر عدد منهم وعددهم 94 شخصاً مثلوا 47 % من العينة الى عدم اختيار أي خيار وابقوا إجابتهم فارغة، وهي النسبة الأعلى بين الإجابات الأخرى وتناصف السوقين هذه الإجابات (47 / 94) في سوق البياع، و (47 / 94) في سوق جميلة، أما النساء اللاتي تركن الإجابة فارغة فكان عددهن (41 / 89) امرأة مثلن 46 % من عينة النساء، والذكور عددهم 52\111 مثلو 46.8 % من افراد عينة الذكور، يضاف اليهم أن هناك (13 / 200) شخص اختاروا الإجابة لا أعرف وكانت نسبتهم 6.5 % من العينة الكلية.

يتصور البعض ونسبتهم 18 % أن وزارة الداخلية هي الجهة المسؤولة عن التفتيش والرقابة عن بيئة العمل، وهو اختيار خاطئ، لأن وزارة الداخلية تمثل الجهة الساندة في إنفاذ القانون وليست هي الجهة المباشرة في الرقابة وتنفيذ القوانين التي تتعلق بتنظيم السوق، فرجل الشرطة ليس من مسؤوليتهُ متابعة الإنفاذ من الناحية الفنية البحتة. وتجد نسبة قدرها 16.5 % = (33 / 200) أن النقابات هي الجهة المخولة بالرقابة. و10.5 % فقط أي (21 / 200)

يتصورون أن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي الجهة المخولة بالتفتيش، وهو يمثل الاختيار الأكثر دقة من بين الخيارات الأخرى، و1 % فقط يرى أن وزارة العدل هي المسؤولة، وتتوزع النسب المتبقية على أقل من 1 % بين العشيرة والأسرة، إضافة إلى المحاكم. ولا يتأثر حسن الاختيار الأمثل بالمستوى التعليمي فـ 60 % من الحاصلين على شهادة البكالوريوس وعددهم (12 / 20) تركوا الإجابة فارغة بدون اجابة.

تبين الحقيقة أعلاه أن فئات العمل بصورها كافة مشوشة في من هي الجهة المسؤولة عن الرقابة في السوق، وإن فرصة الخضوع إلى الرقابة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يضعف امام الجهات المعنية بالرقابة، وإن كانت هناك جهات رقابية يدعي بها الفئات العاملة في السوقين فهي ربما تعود إلى جهات تخصصية رقابية مثلاً امانة بغداد، أو هيئات النقل بالنسبة إلى العاملين في قطاع النقل وحتى ربما اتحادات الغرف التجارية أو الصناعية المعنية بمنح إجازات العمل أو مزاولة العمل، وبالنتيجة فإن الجهة الأساسية المعنية بتنظيم الأسواق يُفتقد دورها في هذين السوقين بحكم الإجابة التي ذكرتها فئات العمل كافة.

ساعات العمل

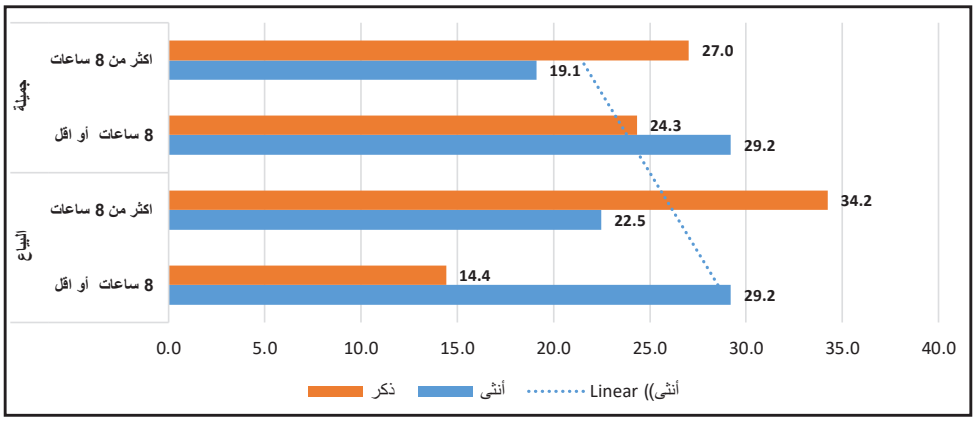
تقضي نسبة أكثر من النصف بقليل 52.5 % = (105 / 200) ساعات طوال في العمل تتجاوز الـ 8 ساعات عمل يومية، والنسبة المتبقية تشكل 47.5 % من الفئات العاملة التي تعمل لثمان ساعات عمل يومية أو أقل في كلا السوقين. ويلاحظ أن العاملون في سوق البياع يقضون ساعات عمل أطول من 8 ساعات عمل يومية أكثر من نسبة اولئك الأشخاص العاملون في سوق جميلة، في البياع نسبة مقدراها 58 % من الفئات العاملة في هذا السوق تعمل لأكثر من ثمان ساعات، تنخفض في سوق جميلة الى 47 % من عينة الفئات العاملة في هذا السوق.

بالنسبة إلى الذكور والإناث، فإن الذكور بالمجمل يقضون ساعات عمل أطول من الإناث في كلا السوقين، كون أن 61.2 % من الذكور في كلا السوقين (68 / 111) يقضون أكثر من 8 ساعات عمل يومياً، أما الإناث فـ 41.6 % منهن يقضين أطول من 8 ساعات في العمل في كلا السوقين أي أقل من الذكور. ومع ذلك، يلاحظ أن نسبة النساء اللواتي يقضين ساعات عمل أطول من 8 ساعات عمل يومياً في سوق البياع أعلى من تلك الفئة في سوق جميلة، أي أن 22.5 % = (20 / 89) من العاملات في سوق البياع يقضين ساعات أطول وتنخفض النسبة

إلى 19.1 % (17 / 89) بالنسبة إلى النساء في سوق جميلة لنفس الفئة التي تقضي ساعات عمل أطول.

بالمقابل فإن النساء اللاتي يقضين ساعات عمل بحدود 8 ساعات عمل يومياً أو اقل بالمجمل في كلا السوقين ترتفع عن الذكور بنسب أكبر، لأن 58.4 % من الإناث يعملن لساعات بين 8 ساعات أو أقل يومياً، يقابل تلك النسبة فقط 38.7 % من الذكور الذين يعملون في كلا السوقين ولساعات عمل تكون من 8 ساعات فما دونها.

شكل 6. 2: قضاء ساعات العمل في السوقين موزعة بين الذكور والإناث (نسبة مئوية)



والنساء في سوق البياع يعملن لساعات عمل بين 8 ساعات عمل أو أقل، بنفس النسبة من الإناث العاملات لنفس الفئة في سوق جميلة، أي إن 29.2 % من السيدات العاملات في سوق البياع من مجمل العينة الكلية للسيدات يعملن لساعات عمل بين 8 او اقل من تلك الساعات يومياً، ونفس النسبة في سوق جميلة إلى 29.2 % مما يعني إن ثلثي السيدات اللاتي يعملن لثمان ساعات أو أقل يعملن في سوق جميلة والبياع. **وهذه الحقيقة متوقعة بفعل البيانات التي وردت في الفصول السابقة والتي اشارت إلى أن النساء يعانين من النقل في سوقي جميلة والبياع مما يضطرهن إلى عدم البقاء لساعات عمل طوال، كما أن ضعف الرقابة على سوق جميلة يؤدي بالنساء إلى تقليل تواجدهن وظهورهن في السوق لساعات طوال ونفس الشيء ينطبق على سوق البياع.**

تمثل البيانات الواردة في أعلاه بناءً على اجابات العينة، ان الرجال يقضون ساعات عمل اطول من النساء، كما أن هناك خروقات تسجل على السوقين وخصوصاً تجاه العامين بأجر، لأن نسبة أكثر من النصف تشكل 61.2 % من عينة الأشخاص العاملين بأجر يعملون لساعات طوال تتجاوز الثمان ساعات عمل يومياً، وهذا الأمر يعد مخالفة صريحة لقانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الذي حظر العمل لساعات عمل طوال أكثر من 8 ساعات عمل يومياً من دون أن تتخللها استراحة.

تعرض الإناث إلى التحرش والمضايقات وتفادي الاحتكاك بالذكور

يمثل موضوع التحرش واحدة من الأسباب التي تدفع الفتيات إلى مغادرة العمل في الغالب، وتكثر الحالات التي يتعرض لها الأفراد إلى التحرش في الاسواق كثيفة العمالة والأسواق غير النظامية، في العينة المنتقاة في سوقي البياع وجميلة تتضح معالم التحرش لعينة من الإناث العاملات لا تطغى فيها التحرش في السوقين من وجهة نظر السيدات، في بعض الأحيان قد يكون توجيه سؤال محرج في أماكن العمل التي تتسم بالطابع الذكوري أمر قد يدفع إلى التملص من الإجابة الدقيقة من أجل عدم الخوض في التفاصيل، تجد نسبة قدرها 11.2 % (10 / 89) من الإناث العاملات في السوقين على أنهن يتعرضن إلى التحـــرش، وبالمقابـل فإن النسبة الأكبر والبالغة 88.8 % (79 / 89) بأنهن لم يتعرضن إلى التحرش في بيئات العمل التي يزاولن بها اعمالهن لا من أرباب العمل ولا حتى من الأناس المارة أو حتى من الزبائن، وهي نسبة حسنة تمثل انعكاس لبيئة عمل قد تكون مناسبة إلى الإناث.

في البياع ترتفع نسبة النســـاء اللواتي أفـــدن بتعرضهن إلى التحرش أكثر من سـوق جميلة، فـ 70 % في البياع (7 / 10) منهن وتنخفض النسبة إلى 30 % للنساء اللاتي يتعرضن إلى التحرش في سوق جميلة (3 / 10)، ويلاحظ أن الفتيات من الخريجات من حملة شهادة البكالوريوس أفدن بأنهن يتعرضن إلى التحرش أكثر من حملة الشهادات الأخرى بنسبة 40 % (4 / 10)، وهذا الأمر **يرتبط يبدو إلى حد ما بالتحصيل الدراسي وبالوعي بنوع التحرش أو المضايقة، فما تراه (س) تحرش قد لا تراه (ص) على أنه تحرش وهكذا.**

كما إن الذوات من السيدات اللاتي ذكرن أنهن قد تعرضن إلى التحرش هن من الفئة العمرية (22 – 28) و (29 – 35) أي توزعت الاعداد بالتناصف لكل فئة خمسة افراد من النساء.

كما يبـــدو أن المتزوجـــات قد ذكـرن أنهن تعرضـــن إلى التحـــرش أكثر من الفئـات الأخرى فـ 50 % = (5 / 10) من النساء اللاتي يرين أنهن يتعرضن إلى التحرش هن من المتزوجات، كما أن هناك 30 % = (3 / 10) من فئة العازبات غير المتزوجات، و20 % = (2 / 10) من النساء المطلقات.

يمثل الوعي بموضوع التحرش حالة مهمة جداً، إذ تكون هناك صور نمطية اجتماعية تحول دون قدرة النساء على فرز حالة المضايقة أو التحرش في بيئة العمل من غيرها، ولذلك يمثل موضوع نشر الإعلانات في الطرقات العامة وفي الأسواق اضافة إلى وضع لائحة للعمل تتعلق بضوابط وتنبيهات حول حالات التحرش وصورها والمضايقات التي تتعرض إليها النساء سيمثل حالة يمكن من خلالها رفع الوعي للسيدات وطرق الإبلاغ عنها.

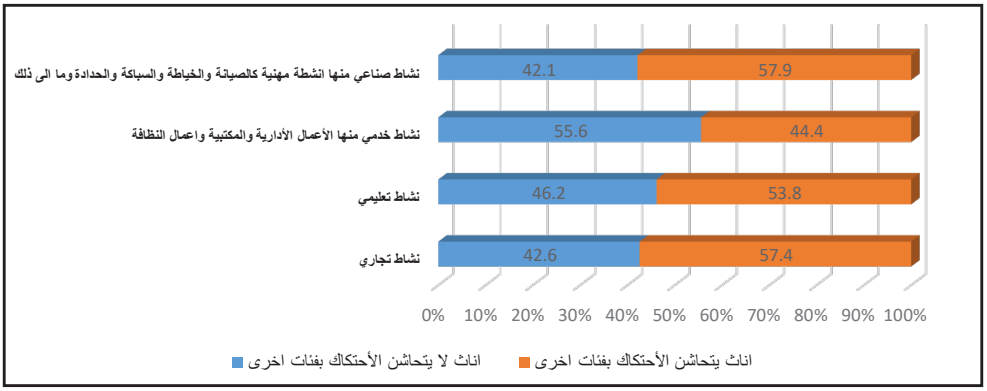
وبالرغم من النساء أفدنَ فيما سبق وبنسبة عالية على أنهن لا يتعرضن إلى التحرش، إلا أن هناك نسبة من السيدات أبلغن بأنهن يتفادين الاحتكاك بالذكور ببيئة العمل بنسبة تصل إلى 55 % من النساء العاملات في السوقين، فيما أن 43.8 % من النساء العاملات في أصناف العمل كافة لا يجدن ضرورة إلى تفادي الاحتكاك بالذكور في بيئة العمل. كما فضلت احداهن بعدم الإجابة على هذا التساؤل وكانت نسبتها من العينة 1.2 % وكانت تعمل في سوق جميلة. في البياع، النساء اللاتي يتحاشين الاحتكاك بالأفراد العاملين من الذكـور يشكلن 57.2 % = (28 /49) من العدد الكلي للنساء اللاتي كانت اجابتهن بنعم على هذا التساؤل أي اللاتي يخشين الاحتكاك بالذكور، وتكون النسبة المتبقية لسوق جميلة هي 42.8 % = (21 /49).

النساء العاملات بأجر يتحاشين الاحتكاك بالذكور بنسبة 61 % = (25 /41) من هذه الشريحة وبنسبة أكبر من فئات العمل النسوية الأخرى، ومن بعدهم النساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص بنسبة 53.8 % = (21 /39) من هذه الشريحة، ومن ثم النساء من فئة أرباب العمل بنسبة 37.5 % = (3 /8) من هذه الفئة.

كما أن **النساء العاملات في الأنشطة الصناعية والأنشطة المهنية هنَ أكثر من غيرهن من العاملات في المهن الأخرى من حيث الخشية من الاحتكاك بالذكور** بنسبة 57.9 % = (11 / 19)، ومن بعدها بحـــدود هذه النسبة تقريباً النساء العاملات في الأنشطـة التجارية بنســـبة 57.4 % = (27 / 47)، تليها النســـاء العامـــلات في الأنشـطـــة التعليمية

53.8 % = (7 / 13)، ومن ثم الأعمال المكتبية والخدمية بنسبة 44.4 % = (4 / 9). **هذه المؤشرات تعطي دلالات من أن النساء العاملات في المرافق التعليمية والخدمية في السوقين يشعرن بمساحة من الارتياح أعلى من المهن الأخرى، كما أن المهن غير التقليدية التي تعمل بها النساء، ومن بينها الحرف الصناعية أو الأنشطة المهنية تواجه فيها النساء محاذير أعلى في التعامل مع الفئات الأخرى وبالتحديد الذكور.**

شكل 6. 3: النساء اللاتي يتحاشين واللاتي لا يتحاشين الإحتكاك بالعمالة من الذكور في السوقين تبعاً الى نوع المهن (نسبة مئوية)

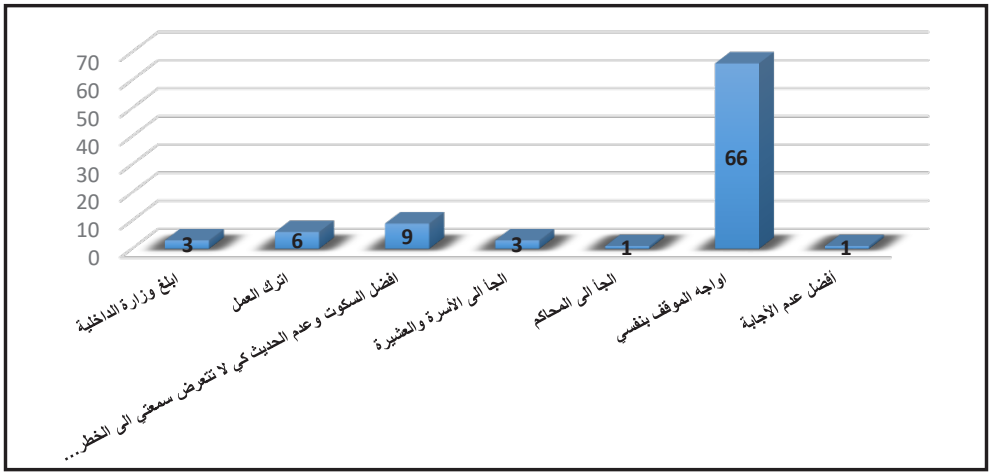


الإبلاغ عن حالات التحرش أو المضايقات للنساء العاملات

تؤثر الانماط المجتمعية بدرجة كبيرة على أعمال النساء وعلى الأنشطة الاقتصادية لهن، وترتفع درجة التأثر سلباً في الأسواق والأنشطة الاقتصادية الخاصة في القطاع الخاص في البلدان التي تشهد تراجع القدرة على ضبط تلك الأسواق، وتمثل حالة سوقي البياع وجميلة جزءاً من تلك التركيبة، إذ تؤثر الأنماط الاجتماعية والمواقف المسبقة تجاه النساء في رسم ادوار محدودة لهن في الاقتصاد على العموم، وعلى أدوارهن في الأسواق، ومن أجل استيعاب القدرة على فهم الأدوار وحدود السماح للأنشطة النسوية في سوقي البياع وجميلة، فيكون من الأولى وضع اسئلة تحيط بالحالة من جميع اتجاهاتها وتعطي القدرة على فهم العمق الحقيقي للأدوار النسوية ومساحات التحرك والشكوى، فكان من بين الأسئلة التي تم توجيهها إلى النساء هي الجهة التي من المفترض ان تشتكي إليها في حال التعرض إلى التحرش وتم منح مجموعة من الخيارات التي تستهدف وعي السيدات في حال

التعرض إلى المضايقات في العمل. في العموم، النسبة الغالبة من السيدات العاملات في سوقي البياع وجميلة يواجهـــن أي حـــالات من التحـرش أو المضايقـــات بأنفسهن بنسبة 74.1 % = (66 / 89)، فيما أن الاختيار الثاني وقع على تفضيل السكوت عن حالة التحرش وعدم الحديث خوفاً من تسريحها من العمل وعلى سمعة السيدة العاملة وبنسبة 10.1 %، وجاء الخيار الثالث بالنسبة إلى السيدات العاملات في السوقين على تفضيلهن مغادرة العمل وترك السوق بنسبة 6.7 %. وحظي خيار ابلاغ الأسرة بنسبة 3.3 %، إلى جانب 3.3 % من السيدات يفضلن الإبلاغ عن طريق وزارة الداخلية، وأما خيار الذهاب إلى المحاكم فلم يحظ باختيار واسع سوى من قبل سيدة واحدة إلى جانب سيدة فضلت عدم الإجابة.

شكل 6. 4: خيارات النساء العاملات في سوقي البياع وجميلة اذا ما تعرضن الى المضايقات والتحرش



تعكس الخيارات التي اجابت عنها النساء في سوقي البياع وجميلة مقدار اللغط في التنفيذ الفعال للقانون، فقانون العمل يجبر أرباب العمل على وضع إرشادات بالنسبة إلى العاملين وبالتحديد الإرشادات إلى النساء اللاتي يعملن في الأسواق والمشاريع الاقتصادية، فالمادة 11/ اولاً: من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 نصت على "للعامل حق اللجوء إلى محاكم العمل للتقدم بشكوى في حال تعرضه إلى أي شكل من اشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة" كما أشار البند ثانياً من نفس المادة على "يعاقب بالحبس

مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد عن مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة ضمن هذه المواد... والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة".

عدم الدقة في اختيار الإجابة الصحيحة والتخبط في ردود الأفعال المحتملة للنساء تقود إلى ضعف الأدوار النسوية في سوق العمل بالعموم ومنها وسوقي البياع وجميلة، فمن شأن مواجهة النساء بمفردهن على حالات المضايقات أن تقود إلى ضعف ردود الأفعال النسوية وبالنتيجة فإن القدرات الفردية ستهزم حتماً إذا ما كانت هناك ارادة جماعية وسيادة فكرة نمطية لدى الرجال العاملين في كلا السوقين تؤدي إلى فقدان المرأة لثقتها وتثبيط عزيمتها أمام حالات لا تستطيع الوقوف بوجهها.

استراحة نهاية الأسبوع

تشير أنظمة العمل المعمول بها في معظم دول العالم إلى أن من بين جملة الحقوق التي يتمتع بها العامل هي عطلة نهاية الأسبوع أو عطلة الراحة الأسبوعية، ولذلك تمنع تلك الأنظمة اجهاد العامل طيلة أيام الأسبوع في مهام العمل، وقد راعى العراق إلى جانب دول عدة هذه المسؤولية من خلال ادراج نص قانون في قانون العمل يتضمن الإشارة إلى وجوب أن يتمتع العامل بيوم راحة اسبوعية على الأقل، ففي المادة (74 – اولاً –أ) و (ب) من قانون العمل ورد نص يوجب تمتع العامل باستراحة في أيام العطل الرسمية المقررة والأعياد بموجب القانون ويتقاضى عنها أجراً كاملاً، كما ذكر القانون وجوب تمتع العامل براحة اسبوعية لا تقل عن يوم واحد باجر كامل. وقد **جرى عرف العمل في القطاع الخاص العراقي على أن يتمتع العامل بيوم راحة واحد غالباً ما يكون يوم الجمعة خصوصاً في المهن ذات الطابع المهني الصناعي**. ومع ذلك يلاحظ أن 30 % من العاملين بأجر في سوقي البياع وجميلة لا يحظون بيوم استراحة من العمل، وانما تكون أعمالهم مستمرة طيلة أيام الأسبوع بدون أن تتخللها أي يوم راحة، ويلاحظ أن 81 % من هؤلاء العاملون الذين لا يحظون بالحصول على يوم استراحة اسبوعية هم من سوق البياع (22 / 27) والمتبقي من النسبة الذين يشكلون 5 افراد من عينة الذين لا يحصلون على الراحة الاسبوعية هم من سوق جميلة. وبالتالي فإن هذا يشير إلى أن **العاملون في سوق البياع يحظون باستراحات عمل أسبوعية أقل من سوق جميلة**، وهذا الأمر يمثل في الحقيقة انتهاكاً إلى قانون العمل ويسبب ارهاقاً مفرطاً للعاملين.

37 % من الحاصلين على الشهادة الابتدائية هم ممن ليست لديهم استراحة اسبوعية في

كلا السوقين ويمثلون الفئة الأعلى، تليهم فئة الحاصلين على الشهادة المتوسطة بنسبة 35 %، ومن بعدهم ممن يقرأون ويكتبون بنسبة 33.3 %، و26 % لحملة شهادة البكالوريوس و20 % لكل من الحاصلين على شهادة الدبلوم المعهد والحاصلين على الشهادة الإعدادية على حد سواء، وبالنتيجة فإن هذا الأمر يؤشر أن هناك علاقة بين المستوى التعليمي وبين عطلة الاستراحة الأسبوعية، إذ **كلما كان التحصيل العلمي أقل كلما كانت هناك احتمالية اكبر بعدم الحصول على يوم راحة اسبوعي على الأقل.**

ويلاحظ أن احتمالية عدم التمتع بالاستراحة الأسبوعية ترتفع الى الفئات العمرية الأكبر من الشباب، فنسبة 35.8 % من الفئة العمرية الأكبر من 29 – 35 سنة لا يحصلون على الاستراحة الأسبوعية، وتنخفض إلى 28.1 % بالنسبة إلى الفئة العمرية 22 – 28 سنة وهكذا. ويبدو أن الامر يرتبط إلى حد كبير بالمسؤوليات الأسرية، **بمعنى أنه كلما ازداد العمر كلما ازدادت المسؤوليات الأسرية للفرد العامل ما يجعله يضحي باستراحته من أجل ضمان بقائه في العمل، ويؤكد هذا الأمر أن هناك علاقة طردية مفادها أنه كلما ازداد العمر مع انخفاض المستوى التعليمي كلما كانت هناك احتمالية عالية بأن يتم التضحية بالاستراحة الأسبوعية لصالح العمل.**

العاملون في مجال النقل لا يحظون باستراحة أسبوعية أكثر من غيرهم بنسبة66.6 %، ومن بعدهم العاملون في الأنشطة الخدمية والمهام المكتبية بنسبة 40 %، والتجارية بنسبة 36.1 %، والصناعي من ضمنها الأعمال المهنية بنسبة 26.6 %، علماً أن كل العاملين في الأنشطة التعليمية يحظون بعطلة استراحة اسبوعية.

33.3 % = (14 / 42) من الإناث العاملات بأجر لا يحصلون على الاستراحة الأسبوعية، وتنخفض إلى الذكور العاملين بأجر الى 27 % = (13 / 48)، مما يعني إن الإناث العاملات في كلا السوقين لا يحصلن على عطلة نهاية الأسبوع بنسبة أكبر من الذكور. وتتساوى إلى حد ما عينتي الذكور والإناث في السوقين البياع وجميلة من حيث التوزيع بينهما.

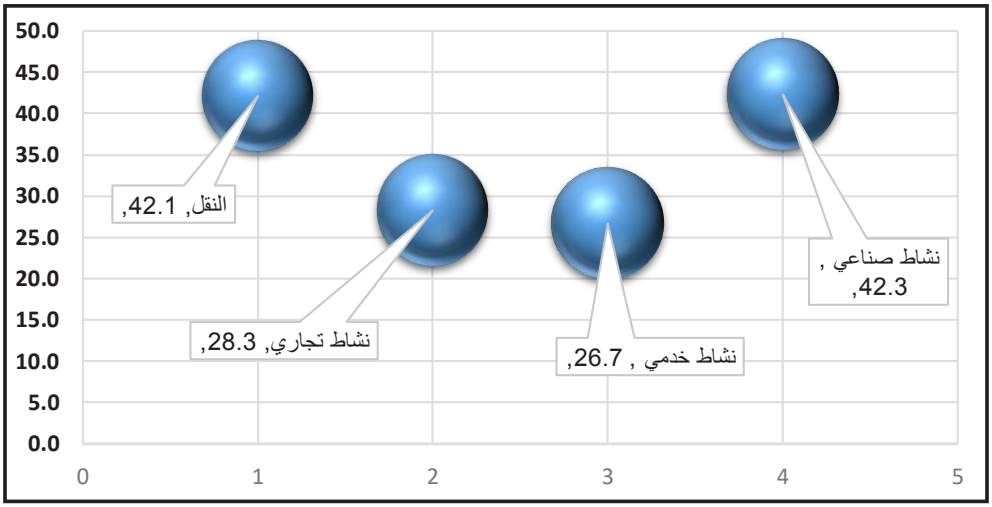
يترتب على عدم حصول العاملين على عطلة استراحة اسبوعية الكثير من الضرر على الفئات العاملة، من بين تلك العناصر هي الضجر من العمل وعدم القدرة على تخطيط تطوير الذات أو استيعاب العمل ومن ثم التلكؤ من الإنجاز الصحيح بسبب الإعياء والتعب. كما

ويترتب على تلك المظاهر عدم القدرة على التفرغ إلى القضايا الأسرية والحياتية والحصول على الاستراحة وهذا الأمر قد يكون من بين عوامل أخرى سبباً في الاختلافات والتوترات داخل الأسرة، بل ربما حتى عدم القدرة على متابعة الشؤون الأسرية. كما يمثل ارتفاع شريحة النساء غير الحاصلات على الاستراحة الأسبوعية أحد أنواع التمييز الذي يمكن أن يُستغل نتيجة لعدم قدرة المرأة في الحصول على عمل دائم ومستمر والحفاظ على مكانتها فيه، قد تؤدي مثل تلك المظاهر إلى عدم قدرة المرأة على سد الاحتياجات الأسرية ومتابعة شؤون الأسرة وقد يؤدي إلى تأجيج الخلافات وربما عدم قدرتها في الاستمرار في البقاء في العمل.

المضايقات الموجهة ضد أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص

تمثل القدرة على إدارة العمل وتهيئة الظروف الملائمة لديمومة الأعمال عنصر أساس في تطور الأعمال والتي تعد من بين الشروط التي تدفع إلى تحسين بيئة الأعمال، والعكس صحيح فإن أية ممارسات من شأنها التضييق على العمل في الأسواق من قبل الجهات ذات العلاقة فإنه يدفع إلى خلق بيئة اعمال عدائية (Hostile Environment)، ولا تختلف تلك الصورة عن الأسواق كثيفة العمل ومن بينها سوقي البياع وجميلة، إذ يجد بحدود ثلث العينة 32.7 % (37 / 110) من أرباب العمل الشباب والعاملين لحسابهم الخاص بأنهم يتعرضون على مضايقات مستمرة من قبل الجهات الحكومية ذات العلاقة والتي مهمتها تنظيم السوق.

شكل6. 5: العدائية الى الأعمال تبعاً إلى أنواع المهن في سوقي البياع وجميلة (نسبة مئوية)



يشعر أرباب العمل والعاملون لحسابهم الخاص في سوق البياع بأنهم معرضون إلى المضايقات من قبل الجهات المعنية بنسبة أكبر من نفس الشريحة في سوق جميلة، 36.3 % من اولئك الأشخاص العاملون من أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص يجدون أنفسهم أنهم معرضون إلى المضايقات، وتنخفض النسبة في سوق جميلة إلى 29 % إلى نفس الشريحة. كما يفيد 40 % من أرباب العمل ومالكي المشروعات بأنهم يتعرضون إلى مضايقات أكثر من اولئك الأشخاص الذين يعملون لصالحهم من الأعمال الحرة بنسبة 31.1 %.

أصحاب العمل في الأنشطة الصناعية والمهنية يشعرون بأنهم معرضون إلى المضايقات أكثر من غيرهم بنسبة 42.3 = (11 / 26)، يأتي من بعدهم أصحاب العمل في قطاع النقل بنسبة 42.1 % = (8 / 19)، ومن ثم أصحاب العمل في الأنشطة التجارية بنسبة 28.3 % = (13 / 46)، وايضاً في الأنشطة الخدمية بنسبة 26.1 % = (4 / 15)، فيما كانت النسبة صفر إلى أرباب العمل في الأنشطة التعليمية، وفقط كان هناك شخص ينتمي إلى هذه الشريحة رفض الإدلاء برأيه.

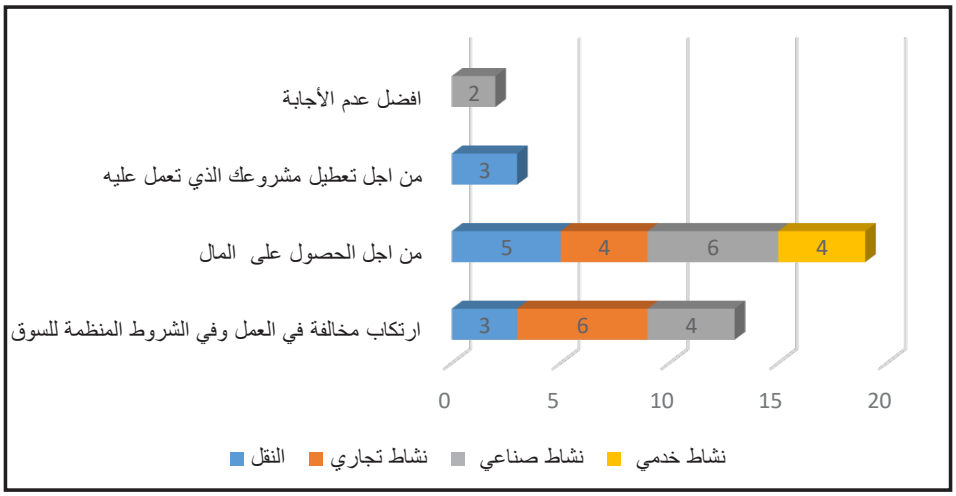
من الملاحظ أن النساء العاملات في كلا السوقين من فئة أرباب العمل والعاملات لحسابهن الخاص يتعرضـــن إلى المضايقـــات من قبل السلطـــات بنسب أقل من الذكـــور، فـ 17 % = (8 / 47) ذكرن أنهن يتعرضن إلى المضايقات وبالمقابل فإن النساء الأخريات أفدن بأنهن لم يتعرضن إلى المضايقات، فيما فضلت امرأة واحد بعدم الإجابة على هذا السؤال.

وجهة النظر تلك تعكس ربما اراء مختلفة من بين أفراد العينة، فالأمر ربما يمكن أن يفسر بأكثر من صيغة، فقد يكون أولئك الأشخاص الذين أفادوا بأنهم يتعرضون إلى المضايقات ربما يكونوا هي في الحقيقة يرتكبون مخالفات مع الجهات المعنية في القضايا التي تتعلق بالأمور البلدية، أو الأمور الأخرى ذات الشأن. أو أن اختلاف النسب أو الآراء في العينة يعود إلى اختلاف جهود المتابعة بين العينتين في السوقين من قبل الجهات الحكومية، إذ قد تكون جهود المتابعة أضعف في سوق جميلة عن سوق البياع، مما انعكس على نتائج آراء العينة، أو قد تكون اصلاً المخالفات المرصودة أقل في سوق جميلة عن البياع والتي بينت آراء أصحاب العمل في كلا السوقين وهو رأي لا يميل إلى الحقيقة أو الواقع بناءً على ما تم استنتاجه من آراء العينة فيما سبق. كما أن المضايقات الأكثر التي يتعرض اليها أرباب العمل من مالكي المشروعات قد يكون مردها إلى طبيعة المشاريع التي يديرونها والتي تتسم بالثبات المكاني مما يسهل مراقبتها

على خلاف العاملين لحسابهم الخاص الذين في العادة يكونوا باعة متجولين.

إما عن أسباب المضايقات التي يتعرض اليها أصحاب المشاريع في السوقين، فلم يتفق أرباب العمل عن الدوافع التي تقود إلى توجيه تلك المضايقات أو حتى تفسيرها بصورة أكثر منطقية، فيرى 51.3 % =(19 / 37) من الذين أفادوا بأنهم يتعرضون إلى المضايقات من الجهات الحكومية لسبب يعود في الأساس إلى رغبة اولئك الأشخاص المعنيون إلى الحصول على العمولات أو الأتاوات المالية من أصحاب المشاريع في تلك الاسواق، 73.7 % =(14 / 19) من هؤلاء أرباب العمل وأصحاب المشاريع بالعموم هم من سوق جميلة، والمتبقي 26.3 % =(5 / 19) من سوق البياع. وبالنتيجة فإن العينة التي تفيد برغبة الجهات التي تمثل الجانب الحكومي المسؤول عن تنظيم أوضاع السوق في الحصول على الإتاوات المالية هم أكثر لدى أصحاب المشاريع في سوق البياع. كما ان 78.9 % = (15 /19) هم من الذكور والمتبقي من الإناث، أفادات الذكور حول الرغبة في الحصول على العمولات المالية ترتفع لديهم من الإناث، وهذا ربما يعود **أن المشاريع الذكورية هي أكثر سيادة من المشاريع النسوية، وايضاً ربما المخالفات لدى المشاريع الذكورية قد تكون أكثر وضوحاً من المشاريع النسوية في السوقين.**

شكل 6.6: ردود العينة من أصحاب المشاريع حول الأسباب التي تدفع الى المضايقات من قبل الجهات الحكومية



يرى العاملون في الأنشطة الصناعية أنفسهم أكثر من غيرهم معرضون إلى المضايقات من أجل الحصول على الأموال، يأتي من بعدهم العاملون في قطاع النقل بخمسة تكرارات، ومن بعدهم العاملون في النشاط التجاري والخدمي كلٌ بالتساوي بأربع تكرارات.

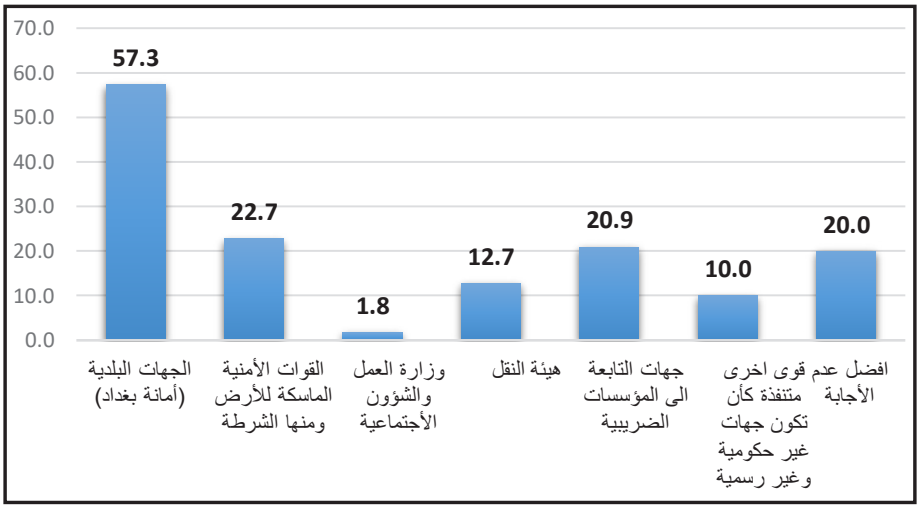
ارتكاب المخالفات في العمل وفي الشروط المنظمة إلى السوق يمثل الخيار الثاني الذي جاء من بعد الخيار الذي تم الحديث في أعلاه، إذ يعترف 35.1 % = (13 / 37) بأن المخالفات هي السبب وراء المضايقات، 46.1 % منهم يمثلون المشاريع التجارية، و30.7 % المشاريع المهنية الصناعية، ومن بعدهم العاملون في قطاع النقل بنسبة 23 %.

أما خيار العداوة التنظيمية المتمثل في الهدف المسبق في تعطيل المشاريع فيمثل الخيار الذي جاء في المرتبة الثالثة من بين الخيارات، وهؤلاء الأشخاص من أرباب العمل هم ممن يعملون في المشاريع التجارية شكلوا 8.1 % = (3 / 37) من مجمل الإجابات التي ترى أنها تتعرض إلى المضايقات، هؤلاء بالمجمل كانوا من أصحاب المشاريع التي تقع في سوق البياع، كما أن اثنان من بينهم اي 66.6 % من الإناث وواحد فقط أي المتبقي من النسبة هو ذكر. إلى جانب ذلك، فإن 2 من العينة (5.4 %) فضلوا عدم الإجابة.

الجهة التي تمارس ضغوطاً في السوقين

تتولى جهات حكومية عدة مسألة تنظيم الأوضاع في الأسواق العراقية على غرار ما موجود في كثير من دول العالم، وتتولى طبقاً لذلك مجموعة من الأدوات التي تعتمدها من أجل ضمان الامتثال إلى القوانين والتعليمات والأحكام الخاصة بكل جهة، وقد تم مراعاة وضع مجموعة من الخيارات إلى أرباب العمل وإلى العاملين لحسابهم الخاص من أجل معرفة اكثر الجهات من وجهة نظرهم التي تمارس ضغوطاً في سوقي البياع وجميلة أكثر من غيرها من الجهات الأخرى، كانت من بين الجهات التي تم وضعها الجهات البلدية التابعة إلى دائرة بلدية أمانة بغداد، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى جانب الجهات التابعة إلى المؤسسات الضريبية او تلك التي تتعلق بقطاع النقل ومنها هيئة النقل، وحتى القوات الأمنية الماسكة للأرض في تلك الأسواق، إضافة إلى جهات أخرى متنفذة قد تكون غير حكومية.

شكل 6. 7: الجهات التي تمارس ضغوطاً في السوقين تبعاً الى رأي العينة (نسبة مئوية)



في المجمل وقع اختيار عينة أصحاب المشاريع على الجهات البلدية التابعة إلى أمانة بغداد بنسبة أكبر من غيرها من بين الخيارات الأخرى، يجد 57.3 % (61 / 110) من افراد عينة صاحبي المشروعات بأن امانة بغداد تمـــارس الضغوط عليهم، 54 % منهم في ســوق جميلة (34 / 63) والمتبقي 46 % = (29 / 63) هم من افراد عينة سوق البياع. العاملين لحسابهم الخاص هم أكثر من أرباب العمل يعانون من الجهـــات البلدية بنسبـــة أكثر بقليـــل نسبياً، 57.5 % (52 / 90)، ويأتي من بعدهم أرباب العمل بنسبة 55 % = (11 / 20).

الأدوار التي تلعبها القوات الأمنية يبدو أنها تمارس ايضاً ادواراً يشعر بها أصحاب العمل في السوقين بأنها تعد أو تشكل ضغوطاً عليهم بنسبة 22.7 % (25 / 110) ويأتي من بعدهم الجهات التابعة إلى هيئة الضريبة بنسبة 20.9 % = (23 /110)، كما أن 20 % من العينة فضلوا عدم الإجابة، وكان هناك 12.7 % يجدون أن هيئة النقل تمثل أحد الأركان الضاغطة في السوق وهؤلاء معظمهم من العاملين في مجال النقل. كما يتبين من الإجابات أن هناك نسبة من العينة قدرها 10 % = (11 /110) تجد بأن هناك اطرافاً أخرى متنفذة غير حكومية تمارس ضغوطاً في السوقين، 63.6 % = (7 /11) من أصحاب العمل في سوق جميلة، و36.4 % = (4 /11) يمثلون النسبة المتبقية في سوق البياع، ولذلك يبدو أن **قوى أخرى تعمل خارج**

الصلاحيات الحكومية والتي ربما قد تكون خارجة عن القانون تمارس ضغوطاً على مالكي المشروعات في السوقين وتكون في سوق جميلة أكبر من سوق البياع. وقد كانت حصة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من أضعف النسب من بين الجهات الرقابية والتي كانت نسبتها فقط 1.8 % مثلت اثنان فقط من أصحاب المشاريع.

تمثل اجابات العينة ربما ردود أفعال الأشخاص العاملون في السوقين، ولكنها بالمجمل لخصت بشكل نسبي مصدر الضغوطات التي تتعرض إليه المشروعات في كلا السوقين، تمثل بيئة العمل الصديقة في الأعمال غاية يعمل عليها الجميع وتمثل هدف اساس في تطور الأعمال ونموها، وعادة ومن أجل ضمان انسيابية العمل في الأسواق ونموها وقدرتها على التطور فإن الجهات الحكومية المسؤولة تسعى بكل ما تملك من أجل تذليل العقبات التي تعترض العاملين في القطاع الخاص بالعموم، وقد تكون هذه الآراء معبرة عن شيء آخر وهو مقدار المخالفات التي يرتكبها الأفراد العاملون في السوقين.

تمثل إعادة النظر والتدقيق في النسب الواردة من أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص حول الجهات التي تمارس ضغوطاً عليهم مهمة أساسية من الجهات الحكومية العليا، فما يحصل في هذين السوقين قد يتكرر بنفس الصورة في أسواق أخرى مما يستدعي تنسيقاً حكومياً بين الجهات المعنية تكون مهمتها النظر في الادوار أو حتى في الإجراءات التعسفية التي قد تتخذ من بعض الأطراف حيال انسيابية العمل في القطاع الخاص بالعموم.

نقاشات خلاصة الفصل

يبدو أن العلاقة بين الجهات الحكومية الرقابية المسؤولة عن العمل وعن تنظيم بيئة العمل في سوقي البياع وجميلة يشوبها حالة من عدم الفهم، إلى جانب سوء تقدير وعدم فهم من قبل القائمين على الأعمال في السوقين إلى المغزى من الرقابة والمتابعة، وفي بعض الأحيان نجد أن الإجابات وبمقارنتها بالإجابات السابقة على الأسئلة التي تم توجيهها إلى القائمين على الأعمال في السوقين تتسم بعدم الانسيابية في تشخيص الحالات التي يتعرضون اليها، وتسبب هذه الانحرافات في الإجابات الى خلق حالة من الشكوك حول مقدار الفهم السائد والنظرة التي تختلف من فئة إلى أخرى تبعاً الى الأعمال التي يقوم بها الأفراد، فنظرة رب العمل تختلف عن نظرة الشخص الذي يعمل لصالحه، كما أن العمالة بأجر تختلف نظرتهم تبعاً إلى ما يرونهُ من صعوبات. لذلك نلاحظ التباس في الإدراك والفهم، فالعاملين بأجر تلتبس عليهم الجهة التي يخضعون لها إلى الرقابة، ولذلك هم يرون أن الرقابة ربما تخضع من رب العمل أو ومن المسؤول المباشر وليس من قبل طرف حكومي وهو ما جعل نسبة كبيرة منهم يرون أنهم يخضعون إلى الرقابة والتفتيش ولكن حينما تطرح تساؤلاً أكثر تحديداً، مثلا هل قامت جهة حكومية بمتابعة الأجور التي تتقاضاها من رب العمل، فإن 91.1 % سيقول لك كلا، وهذا يعني أنهم لم يخضعوا إلى المتابعة أو الرقابة البتة.

وحينما تطرح هذا التساؤل إلى أرباب العمل والعاملون لحسابهم الخاص فإن خياراتهم ستتركز حول الهموم التي يبدو انهم يتعرضون إليها من الجهات المعنية بالأمور البلدية، ويبدو أن عينة سوق البياع كانت أدق إلى حد كبير في هذا الأمر، لأن 90 % من أرباب العمل قالوا انهم خضعوا إلى التفتيش أي أنهم يخضعون إلى الرقابة أكثر من غيرهم من اصناف العمل الأخرى وهو أمر ينسجم إلى حد كبير مع الواقع في تلك الأسواق، لأن متابعة أرباب العمل من قبل الجهات المختلفة تكون أكبر من فئات العمل الأخرى. وهذا ما تم رصدهُ من خلال أحد العاملين في سوق جميلة والذي أشار إلى " لا توجد لجان تفتيش سوى (البلدية) أمانة بغداد كون المكان متجاوز عليه حيث يقوم رب العمل بدفع مبالغ مالية لهم / ولم تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بزيارتي في مكان عملي مطلقاً" ويضيف إلى أن المضايقات يتم التعرض لها من قبل الجهات الحكومية كون أن المكان متجاوز عليه من قبل رب العمل وليس موقع نظامي. ويضيف شخص اخر يعمل مالك مشروع ورب عمل في موضوع الحلاقة إلى أنه يعاني بالدرجة الأساس من مضايقات الدوائر البلدية ويذكر: " عمل البلدية فقط مقتصر على تقاضي الرسوم، أما تحميل النفايات ومعالجتها يتم عن

طريق اشتراك خاص يتم دفعه إلى جهة خاصة كونه يمثل الحل الأمثل لنا، كذلك عند انقطاع التيار الكهربائي بسبب الضرر يتم دفع مبالغ عمولات إلى موظفي وزارة الكهرباء المعنيين عن صيانة القطوعات وخروج محولات الطاقة عن الخدمة".

بالنسبة إلى البقاء إلى ساعات عمل أطول، فإن البيانات الواردة في موضوع النقل أكدت حقيقة عدم قدرة السيدات على البقاء لساعات عمل أطول من الرجال، اضافة إلى أن بيئة العمل بخصائصها في السوقين غير مناسبة إلى بقاء المرأة إلى ساعات عمل أطول بفعل عدم وجود أماكن مخصصة إلى راحة النساء، كما يلاحظ أن مسألة البقاء لساعات عمل أطول يتأثر بالسوقين فالنساء في سوق جميلة يعانين اكثر من النساء في البياع مما يضطرهن إلى عدم البقاء لساعات عمل طوال، كما ان ضعف الرقابة على سوق جميلة يؤدي بالنساء الى تقليل تواجدهن وظهورهن في السوق لساعات طوال. وتضيف إحدى السيدات التي تم إجراء مقابلة معها "لا أستطيع العمل لساعات متأخرة ليلاً كون الأهل لا يوافقون".

مسألة الخروقات لقانون العمل واضحة في كلا السوقين، سواء في مسألة البقاء لساعات عمل أطول أو في التمتع بيوم استراحة أسبوعية، وبالتحديد تجاه العاملين بأجر، لأن نسبة أكثر من النصف من عينة الأشخاص العاملين بأجر يعملون لساعات طوال تتجاوز الثمان ساعات عمل يومياً، وهذا الأمر يعد مخالفة صريحة لقانون العمل رقم 37 لسنة 2015 الذي حظر العمل لساعات عمل طوال أكثر من 8 ساعات عمل يومياً من دون أن تتخللها استراحة. وبالرغم من الحالة التي تعكس عدم انتظام الأعمال في السوقين، إلا أن للتحصيل العلمي علاقة بين البقاء لساعات عمل أطول أو أقصر في مكان العمل، فالعلاقة تشير الى انه كلما كان التحصيل العلمي أقل كلما كانت هناك احتمالية أكبر بعدم الحصول على يوم استراحة أسبوعي على الأقل.

ويلاحظ أن موضوع الاستراحة الأسبوعية للعاملين بأجر يتأثر بالفئة العمرية، بمعنى أنه كلما ازداد العمر كلما ازدادت المسؤوليات الأسرية للفرد العامل ما يجعله يضحي باستراحته من أجل ضمان بقاءه في العمل، ويؤكد هذا الأمر أن هناك علاقة طردية مفادها أنه كلما ازداد العمر مع انخفاض المستوى التعليمي كلما كانت هناك احتمالية عالية بأن يتم التضحية بالاستراحة الأسبوعية لصالح العمل في سوقي البياع وجميلة. وتضيف احدى السيدات "أنا لدي استراحة ليوم واحد فقط في الأسبوع، كما أنني إذا اردت أن احصل على إجازة فعلي أن اتفاوض مع رب العمل بذلك، وأي اجازة احصل عليها ستكون غير مدفوعة الأجر"

يترتب على عدم حصول العاملين على عطلة استراحة اسبوعية الكثير من الضرر على الفئات العاملة، من بين تلك العناصر هي الضجر من العمل وعدم القدرة على تخطيط تطوير الذات او استيعاب العمل ومن ثم التلكؤ من الإنجاز الصحيح بسبب الأعياء والتعب. ويترتب على الالتزام بالأعمال مع عدم القدرة على التفرغ إلى القضايا الأسرية والحياتية والحصول على الاستراحة قد يكون من بين عوامل اخرى سبباً في الاختلافات والتوترات داخل الأسرة، بل ربما حتى عدم القدرة على متابعة الشؤون الأسرية، وتضيف إحدى النساء مالكات المشروعات من أرباب العمل بأنها لا تستطيع ان تلتحق بمشروعها منذ ساعات الصباح الأولى بسبب الأعباء الأسرية "علي أن انجز كافة المسؤوليات الأسرية من إعداد الطعام إلى تهيئة المنزل وتأمين مستلزمات العائلة حينها عندما اشعر في الفراغ بعد الساعة الثالثة عصراً اتجه إلى محل عملي". ويمثل ارتفاع شريحة النساء غير الحاصلات على الاستراحة الأسبوعية أحد أنواع التمييز الذي يمكن أن يستغل نتيجة لعدم قدرة المرأة في الحصول على عمل دائم ومستمر والحفاظ على مكانتها فيه، قد تؤدي مثل تلك المظاهر إلى عدم قدرة المرأة على سد الاحتياجات الأسرية ومتابعة شؤون الأسرة وقد يؤدي إلى تأجيج الخلافات وربما عدم قدرتها في الاستمرار في البقاء في العمل.

ويتأثر موضوع التمتع بالاستراحة الأسبوعية بنوع العمل، فالعاملين في المرافق التعليمية يتمتعون باستراحات اسبوعية أفضل من العاملين في الفئات الأخرى في كلا السوقين، وهذا ايضاً ينعكس على النساء، فالمؤشرات تعطي دلالات من أن النساء العاملات في المرافق التعليمية والخدمية في السوقين يشعرن بمساحة من الارتياح أعلى من المهن الأخرى، كما أن المهن غير التقليدية التي تعمل بها النساء، ومن بينها الحرف الصناعية أو الأنشطة المهنية تواجه فيها النساء محاذير أعلى في التعامل مع الفئات الأخرى وبالتحديد الذكور.

لقد صقلت المعارف المتوارثة والأنماط الاجتماعية السائدة ردود الأفعال المحتملة للنساء في العمل تجاه المضايقات التي تتعرض اليها في بيئة العمل، والتي تقود (الردود) إلى ضعف الأدوار النسوية في سوقي البياع وجميلة، فمن شأن مواجهة النساء بمفردهن على حالات المضايقات أن تقود إلى ضعف ردود الأفعال النسوية وبالنتيجة فإن القدرات الفردية ستُهزم حتماً إذا ما كانت هناك ارادة جماعية وسيادة فكرة نمطية لدى الرجال العاملين في كلا السوقين تؤدي إلى فقدان المرأة لثقتها وتثبيط عزيمتها أمام حالات لا تستطيع الوقوف بوجهها، "سأقوم بمواجهة حالة التحرش بنفسي واغادر العمل إذا كان مصدر التحرش من رب العمل، وأنا اتحاشى الاحتكاك كثيراً بالزبائن

خصوصاً الذكور لخوفي من حصول حالة تحرش... لقد تركت عملي السابق عندما حاول رب العمل التحرش بي"، هذه كانت إجابة إحدى السيدات العاملات بأجر. إن إدراك التحرش يرتبط بالمستوى التعليمي وبالخوف من الخوض في تفاصيل الموضوع، وهذا ربما قد دفع العديد من السيدات إلى الإجابة على أنهن لا يتعرضن إلى التحرش أو المضايقة. وتتحدث سيدة من أرباب العمل بأنها قامت بتوظيف الرجال من أجل عدم الاحتكاك بالزبائن الذكور: "لقد قمت بتوظيف ذكور من أجل تفادي الاحتكاك مع الآخرين من الذكور، كما كان على أن اختار موقع العمل الذي لا يتواجد فيه الذكور بكثرة".

يمثل الوعي بموضوع التحرش حالة مهمة جداً، إذ تكون هناك صور نمطية اجتماعية تحول دون قدرة النساء على فرز حالة المضايقة أو التحرش في بيئة العمل من غيرها، ولذلك يمثل موضوع نشر الاعلانات في الطرقات العامة وفي الأسواق إضافة إلى وضع لائحة للعمل تتعلق بضوابط وتنبيهات حول حالات التحرش وصورها والمضايقات التي تتعرض اليها النساء سيمثل حالة يمكن من خلالها رفع الوعي للسيدات وطرق الإبلاغ عنها. وتعكس الخيارات التي اجابت عنها النساء في سوقي البياع وجميلة مقدار اللغط في التنفيذ الفعال للقانون، قانون العمل يجبر أرباب العمل على وضع ارشادات بالنسبة إلى العاملين وبالتحديد الإرشادات إلى النساء اللاتي يعملن في الأسواق والمشاريع الاقتصادية، خصوصاً في موضوع التمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة.

فيما يتعلق بطبيعة المضايقات التي يتعرض اليها فئات العمل في السوقين، فوجهات النظر متعددة في هذا الشأن، وربما تعكس أن هناك مخالفات ترتكب حقاً، والأشخاص الذين أفادوا بأنهم يتعرضون إلى المضايقات ربما يكونوا هم في الحقيقة يرتكبون مخالفات مع الجهات المعنية في القضايا التي تتعلق بالأمور البلدية، أو الأمور الأخرى ذات الشأن. ومع ذلك، فإن اختلاف النسب أو الآراء في العينة يعود الى اختلاف جهود المتابعة بين العينتين في السوقين من قبل الجهات الحكومية، أذ لوحظ ان فئات العمل في سوق البياع تشكو بنسبة اكبر من تلك الموجودة في سوق جميلة، مما يعني ربما أن جهود المتابعة في سوق جميلة اضعف عن سوق البياع، مما انعكس على نتائج اراء العينة، أو قد تكون اصلاً المخالفات المرصودة أقل في سوق جميلة عن البياع والتي بينت آراء أصحاب العمل في كلا السوقين وهو رأي لا يميل إلى الحقيقة أو الواقع ضمنياً بناءً على ما تم

استنتاجه من آراء العينة فيما سبق. كما أن المضايقات الأكثر التي يتعرض اليها أرباب العمل من مالكي المشروعات قد يكون مردها إلى طبيعة المشاريع التي يديرونها والتي تتسم بالثبات المكاني مما يسهل مراقبتها على خلاف العاملين لحسابهم الخاص الذين في العادة يكونوا باعة متجولين والذين لديهم القدرة على الانتقال إلى مكان آخر.

إن فئات العمل بصورها كافة مشوشة في من هي الجهة المسؤولة عن الرقابة في السوق، وأن فرصة الخضوع إلى الرقابة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يضعف أمام الجهات المعنية بالرقابة، وإن كانت هناك جهات رقابية يدعي بها الفئات العاملة في السوقين فهي ربما تعود إلى جهات تخصصية رقابية مثلاً أمانة بغداد، أو هيئات النقل بالنسبة الى العاملين في قطاع النقل أو حتى ربما اتحادات الغرف التجارية أو الصناعية المعنية بمنح اجازات العمل او مزاولة العمل، وبالنتيجة فإن الجهة الأساسية المعنية بتنظيم الأسواق يُفتقد دورها في هذين السوقين بحكم الإجابة التي ذكرتها فئات العمل كافة.

لخصت العينة في السوقين بشكل نسبي مصدر الضغوطات التي تتعرض اليه المشروعات، تمثل بيئة العمل الصديقة في الأعمال غاية يعمل عليها الجميع وتمثل هدف اساس في تطور الأعمال ونموها، وعادة ومن أجل ضمان انسيابية العمل في الأسواق ونموها وقدرتها على التطور فإن الجهات الحكومية المسؤولة تسعى بكل ما تملك من أجل تذليل العقبات التي تعترض العاملين في القطاع الخاص بالعموم. والضغوط التي تتعرض اليه فئات العمل في السوقين تستحق إعادة النظر والتدقيق فيها كون أن تسليط المزيد من الضغط يعني تراجع الأعمال في السوقين أو تكون النتائج على حساب العاملين والمستهلكين سواء، وما يحصل في هذين السوقين خصوصاً في الجهات التي تتعرض إليهم والتي من بينها جهات غير حكومية قد يتكرر بنفس الصورة في اسواق أخرى مما يستدعي تنسيق حكومي بين الجهات المعنية تكون مهمتها النظر في الادوار وانفاذ القانون بصورة واسعة في الأسواق من أجل ضمان انسيابية العمل في القطاع الخاص بالعموم.

توصيات حول بيئة العمل

- هناك حاجة إلى تشكيل لجنة عليا مهمتها متابعة وتطوير أوضاع الأسواق كثيفة العمالة من بينها سوقي البياع وجميلة وتتشكل هذه اللجنة من خبراء ومسؤولين حكوميين من وزارات التخطيط، والمالية، وأمانة بغداد، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، إلى جانب البنك المركزي العراقي وهيئات حكومية أخرى تكون مهمتها النظر في اولويات الفئات العاملة في هذه الأسواق والعقبات المتنوعة التي تتعرض اليها.

- إجازة الاستراحة الأسبوعية إلى جانب تحديد ساعات العمل بثمان ساعات كما نص قانون العمل من الضروري أن يتم إرسائها في قواعد العمل في السوقين، فالعاملين بأجر وبالخصوص من فئة المستويات التعليمية المتدنية يعملون بدون اجازة اسبوعية وتتجاوز ساعات عملهم الحد المقرر في القانون.

- نشر لوائح اعلانية كبيرة في منطقة السوقين تؤكد على الحالات والصور والأشكال التي يتعرض اليها العاملون إلى المضايقات وطريقة التعامل معها وبالتحديد إلى الفتيات الشابات فكثير من الفتيات يرين أن المضايقات في العمل يتم علاجه من خلال مغادرة العمل او الانكفاء في موقع العمل.

- من الضروري أن يتم التمييز في السوقين بين التضييق والتجاوز، ففي بعض الأحيان يجد أصحاب العمل أن السلطات تمارس عليهم تضييقاً في حين انهم في الحقيقة كانوا متجاوزين قانوناً وممارسي خروقات للسياسات البلدية، هذه تمثل التباس وتشويش حول الحقوق والالتزامات بين الطرفين (الطرف المنظم الحكومي والطرف الآخر من أصحاب المشروعات في السوقين)، إن تكثيف جهود الفهم المشترك بين الطرفين سيقود إلى تمتين التعاون وتقليل الخروقات بين الاطراف المعنية.

- العمل على معالجة الحالات التي تمارس فيها الجهات غير الحكومية النفوذ في السوقين وبالأغلب في سوق جميلة، كما أن هناك حاجة من قبل الجهات الحكومية إلى المراجعة والتقييم الدوري للسياسات والخطط التي تتعلق بتنظيم تلك الأسواق.

7. الوصول إلى التمويل

الحسابات المصرفية

يمثل توفر الحسابات المصرفية واستخدام الخدمات والمنتجات المصرفية في الوقت الحاضر مؤشراً اساسياً في تطور الأسواق، وعادةً ما يتم تصنيف الأسواق من حيث التطور على أساس توفر الحسابات المصرفية واستخدام البطاقات الائتمانية (Credit Card) في التحويلات المالية والتعاملات النقدية في الأسواق وحركة رأس المال فيها وانواع الودائع والخدمات المالية وما إلى ذلك، وبمقارنة تلك الاعتبارات مع سوقي البياع وجميلة، فإن مجمل افراد العينة الذين لديهم حسابات مصرفية أو بطاقات ائتمان يشكلون 13.5 % =(27 /200) من العينة، ومع قلة تلك الحسابات من حيث العدد، فإنه **لا يتوقع أن تلك الحسابات المصرفية تستخدم لأغراض العمل وفي عمليات السوق أي إنها ليس لها علاقة في إجراءات البيع والشراء أو حتى التحويلات المالية**. في سوق البياع 12 فرداً من أفراد العينة لديهم حساب مصرفي أو بطاقة ائتمان يشكلون 44.4 % من عينة الأشخاص الذين لديهم تعامـــلات مصرفية، والمتبقي هم 15 فرداً يمثلون 55.6 % من الأفراد أصحاب الحسابات المصرفية في سوق جميلة. ويلاحظ أن الأفراد الذين يمتلكون الحسابات المصرفية معظمهم من العاملين من سكنة محافظة بغداد، بينما اولئك الأشخاص العاملين في السوقين والقادمين من المحافظات الأخرى فلا يملكون أية حسابات مصرفية ولا حتى بطاقات ائتمانية.

إن توفر الحسابات المصرفية بالنسبة إلى أفراد العينة في السوقين يتأثر إلى حد ما بالمستوى التعليمي، فالأفراد الحاصلين على شهادة البكالوريوس يشكلون 33.3 % من اولئك الأشخاص الذين لديهم حسابات مصرفية، و25.9 % للحاصلين على الشهادة المتوسطة، و11.1 % للأفراد الحاصلين على الشهادة الإعدادية.. وهكذا نزولاً في النسب بالنسبة إلى المستويات التعليمية الأخرى.

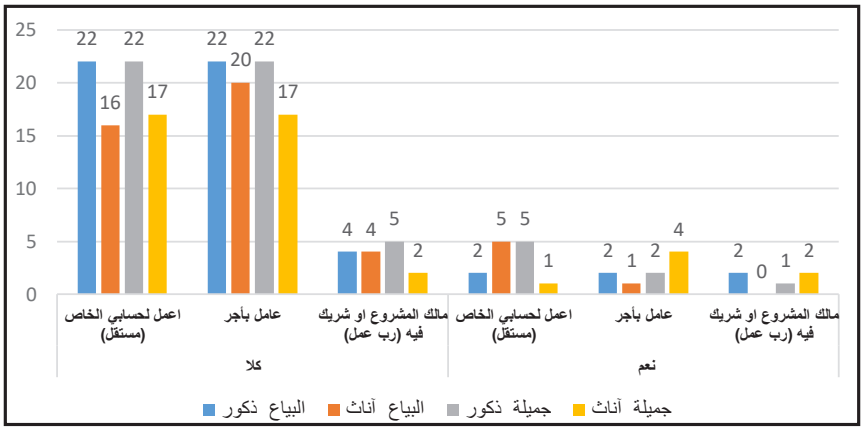
كما يتأثر موضوع استخدام الحسابات المصرفية بالفئة العمرية، فالفئات العمرية الأكبر سناً من الشباب في سن 29 – 35 سنة يشكلون 66.6 % = (18 /27) الفئة الاكبر في استخدام الحسابات المصرفية، تأتي من بعدهم الفئة الأصغر سناً من الفئة الشابة بعمر 22 – 28 ليشكلوا 33.3 % = (9 /27) من هؤلاء المستخدمين للحسابات المصرفية، في حين **ينعدم الاستخدام للفئات الشابة الأصغر سناً والتي تمثل الداخلين الجدد إلى سوق العمل بنسبة 0 %. هذا**

الأمر يمثل خسارة للنظام المصرفي العراقي ويعد عائقاً أمام تطورهُ وتطور الأفراد العاملين في السوقين.

المفارقة في السوقين والتي تعد مؤشر على تخلف العلاقة بين دور المصارف في انشطة الأعمال وتنميتها، هو أن مالكي المشروعات الذين يعملون لحسابهم الخاص يستحوذون على النسبة الأكبر من فئة الذين يمتلكون الحسابات المصرفية بنسبة 48.1 % = (13 /27)، ويأتي من بعدهم العاملين بأجر بنسبة 33.3 %، وفي الأخير وهي النسبة غير المتوقعة يأتي أرباب العمل من أصحاب المشاريع بنسبة 18.5 %. **وهو ما يعكس تردي العلاقة بين انماط العمل وفاعلية الاداء المالي في الأسواق، كما أن هذه النسب تعزز المنطق الأولي الذي ذكرناه من أن الحسابات المصرفية للفئات العاملة قد لا ترتبط بطبيعة الأعمال التي تجري في السوقين، بمعنى انها لا تمثل اداة ميسرة في اداء التحويلات المالية وفي البيع والشراء، والذي يعزز الفكرة التي مفادها عدم وجود روابط بين اداء الأعمال وفتح الحسابات المصرفية في السوقين هو أن العاملين بأجر لديهم حسابات مصرفية أعلى من أرباب العمل والتي ربما تعود إلى أن من بين هؤلاء من يتقاضون رواتب من قبل الحكومة أو أن يكونوا مشمولين بنظام الحماية الاجتماعية التي تنفق إلى الأفراد دون خط الفقر.**

كما أن الفئات العاملة في الأنشطة التجارية تمثل النسبة الأكبر لفئات العمل التي تمتلك حسابات مصرفية بنسبة 40.7 % = (11 /27)، ومن بعدهم الفئات العاملة في الأنشطة الصناعية بنسبة 25.9 %، والفئات العاملة في الأنشطة التعليمية بنسبة 18.5 %، والمهن الخدمية بنسبة 11.1 %، والفئات العاملة في قطاع النقل بنسبة 3.7 % وهي الأقل من بين النسب الأخرى.

شكل 7. 1: أعداد الفئات العاملة في السوقين التي تمتلك ولا تمتلك حسابات مصرفية او بطاقات ائتمانية



وفقاً لاعتبارات الإناث العاملات في كلا السوقين في جميع فئات العمل، فإن الإناث يشكلن 48.1 % = (13 /27) من إجمالي الأفراد الذين يمتلكون حسابات مصرفية، والنسبة المتبقية تمثل الذكور، وهذا الأمر يمثل وجود حالة أشبه بالتوازن بين الذكور والإناث العاملين في السوقين، 40 % فقط من أربـــاب العمل الذين لديهم حسابات مصرفية هم من الإناث، و46.1 % بالنسبة للنساء اللاتي لديهن حسابات مصرفية مقارنة بمجمل العاملين لحسابهم الخاص الذين لديهم حسابات مصرفية. و50 % بالنسبة إلى النساء العاملات بأجر في كلا السوقين.

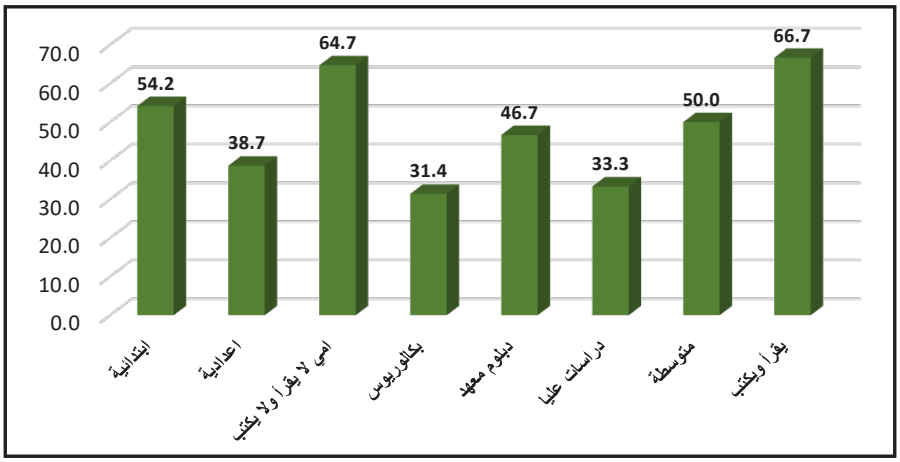
الثقة بالنظام المصرفي والبنوك لدى فئات العمل في سوقي البياع وجميلة

تتذبذب نظرة العينة إلى المصارف العاملة وإلى النظام المصرفي بالعموم فيما إذا كان هو السبب في تراجع فتح الحسابات المصرفية وعدم استخـــدام البطاقات الائتمـــانية في السوقين، 47.5 % من العينة العاملة في السوقين ليست لديها ثقة بالنظام المصرفي وهي نسبة قريبة من النصف، يقابلها 45 % لديهم ثقة بالنظام المصرفي والإجراءات المصرفية، فيما فضل 7.5 % من عينة السوقين بعدم الإجابة. 54.7 % من الأفراد الذين ليست لديهم ثقة بالنظام المصرفي هم من فئات العمل في سوق البياع، أي بمعنى أن الثقة بالنظام المصرفي تتراجع في سوق البياع عن سوق جميلة الذي تمثل نسبته 45.3 %. ويبدو أن ضعف **الثقة بالنظام المصرفي تضعف بنسبة أكبر**

عند الذكور مقارنة بالإناث، ف 69.4 % = (66 /95) يمثلون الفئة الذكورية التي ليس لديها ثقة بالنظام المصرفي من مجمل الأفراد الذين ليست لديهم ثقة بالنظام المصرفي، وتنخفض النسبة إلى الإناث اللاتي يشعرن بضعف النظام المصرفي إلى 30.6 % (29 /95) وهي النسبة المتبقية من الأشخاص الذين لديهم ضعف الثقة بالنظام المصرفي.

وتتأثر الثقة بالنظام المصرفي في السوقين بالمستوى التعليمي للعينة، فنلاحظ أن هناك علاقة عكسية بين التعليم والثقة، فكلما انخفض المستوى التعليمي كلما ارتفع مؤشر عدم الثقة، فالأشخاص الأميين والذين يقرأون ويكتبون لديهم شكوك اكبر حول ضعف النظام المصرفي اكثر من غيرهم، ف 66.7 % من الأفراد الذي يقرأون ويكتبون ليست لديهم ثقة بالمصارف، تنخفض بنسبة ضئيلة عند الأفراد الأميون الى 64.7 %، وإلى الابتدائية إلى نحو 54.2 %، وهكذا إلى المتوسطة بنسبة 50 %، إلى أن نصل إلى البكالوريوس والذين يمثلون أدنى نسبة من عدم الثقة المصرفية بنسبة 31.4 %، والدراسات العليا بنسبة 33.3 %.

شكل 7. 2: الأفراد الذين ليست لديهم ثقة بالنظام المصرفي تبعاً الى التحصيل الدراسي في سوقي البياع وجميلة (نسبة مئوية)



يمثل عنصر التعليم حاجزاً أمام التصور المسبق للنظام المصرفي في سوقي البياع وجميلة، وهي جزء من الأمية المصرفية التي تدفع إلى تبني مواقف من المصارف، وتمثل المسؤولية المصرفية هنا التي تقع على عاتق المصارف في تكثيف جهودها صوب العاملين والفئات العاملة في السوقين من أجل

جذبهم إلى العجلة المصرفية من خلال التعريف بالمصارف والأنظمة المالية وإلى المزايا التي توفرها ومنها الخدمات والمنتجات المالية التي يمكن أن توفرها إلى الأعمال في السوقين، وهذه الأمور تتطلب دراسات مسبقة من قبل المصارف في استهداف الأعمال الناجحة وتمويلها وأن تكون شريكة في المسؤولية التنموية للقطاع الخاص خصوصاً في المصارف القريبة من السوقين.

محاولات الحصول على التمويل

تمثل محاولات الحصول على التمويل من بين المؤشرات التي يمكن من خلالها معرفة مؤشرات القدرة أو الاندفاع من أجل الحصول على التمويل، وهي بنفس الوقت تعطي انطباع عن جاذبية المصارف إلى منشآت الأعمال في الأسواق، وقد تم الأخذ بنظر الاعتبار تلك الأمور اثناء دراسة العلاقة بين النظام المصرفي وبيئة الأعمال في سوقي البياع وجميلة، وقد بين 11 % = (22 /200) من الأفراد في السوقين بأنهم حاولوا الحصول على التمويل من المصارف لكن محاولتهم باءت بالفشل، 63.3 % منهم من سوق البياع والمتبقي من النسبة وهي 36.7 % تمثل افراد عينة سوق جميلة من الذين حاولوا الحصول إلى التمويل ولكن محاولتهم باءت بالفشل. أما محاولات النساء فلم تشكل سوى 40.9 % = (9 /22) من فئة الأفراد الذين ارادوا الحصول على التمويل، أي 10.1 % فقط من عينة النساء من حاولن الحصول على التمويل.

كما يجد الأفراد أن الأسباب الرئيسية التي أدت إلى فشل الحصول على التمويل من المصارف تعود بالأساس إلى الاجراءات البيروقراطية التي يتم اتباعها بنسبة 72.7 % =(16 /22)، ومنها الشروط ومتطلبات الحصول على القروض التي عادة ما تكون شروط قاسية يصعب الإيفاء بها من قبل فئات العمل في السوقين، وكان 62.5 % =(10 /16) من هذه الشريحة من الذكور وهو ما يعني أن الذكور يعانون من ضمانات الحصول على التمويل اكثر من النساء، كما أن **أصحاب المشاريع التي يديرها الأشخاص لأنفسهم يمثلون النسبة الأعلى بين أولئك الأشخاص الذين يجدون أن متطلبات الحصـــول على القـــروض مرتفعة لدى المصـــارف** بنسبة 56.2 % =(9 /16)، ومن بعدهم العاملين بأجر بنسبة 31.2 % =(5 /16). كما يبين مجموعة أخرى من فئات العمل نسبتها 18.2 % = (4 /22) بأنه قد تم رفض طلبهم في الحصول على التمويل بفعل المساومة التي تعرضوا اليها من العاملين في هذه المصارف والتي لم ترضخ اليها تلك الفئة، ثلاثة من بين تلك الفئة كانوا من الإناث يشكلن نسبة 75 % = (3 /4) من أفراد العينة الذين تعرضوا إلى المساومة من أجل الحصول على التمويل، كما أن مالكي المشروعات من أرباب العمل يمثلون 50 % = (2 /4) من افراد العينة الذين تعرضوا إلى المساومات من قبل العاملين في السوقين

والذي قاد إلى رفض الحصول على التمويل. وفضل 9 % من الأفراد الذين فشلوا في الحصول على التمويل وعددهم (2 /22) بعدم الإجابة عن الأسباب التي كانت وراء رفض طلب الحصول على التمويل.

القروض المستحصلة في المشاريع الحالية

أفاد 10 % من العينة (20 /200) بأنهم قد حصلوا فعلاً على التمويل سواء بشكل نظامي من المصارف أو أن تكون قروض غير نظامية من خلال المقرضين غير الرسميين او غير المخولين قانوناً من اجل افتتاح المشروع الحالي او محاولة إنشاء مشروع، فيما أن 90 % من العينة لم يحصلوا على التمويل من المصارف ولم تكن تلك الأموال سبباً في إنشاء المشاريع الحالية التي يعملون عليها. 85 % = (17 /20) من أولئك الأشخاص الذين حصلوا على التمويل من أجل تمويل مشاريعهم كانوا من سوق البياع، والمتبقي هم ثلاث اشخاص مثلوا سوق جميلة. اثنان من النساء حصلتا على القروض من أجل البدء بمشاريعهم الحالية شكلوا 10 % = (2 /20) من عينة المقترضين الذين حصلوا على التمويل من أجل العمل على إنشاء مشاريعهم.

ولا تتأثر العينة من المقترضين بالمستوى التعليمي، إذ أنهم يتوزعون على فئات تعليمية مختلفة، حملة شهادة الإعدادية يشكلون 30 % = (6 /20)، يتبعهم 20 % للحاصلين على الشهادة الابتدائية و20 % من حملة شهادة البكالوريوس، و15 % من حملة الشهادة المتوسطة، وتتوزع النسب المتبقية على الفئات التعليمية المتبقية. كما أن الحاصلين على القروض يتوزعون على الفئات العمرية الأكبر سناً من الشباب، فيهم 65 % (13 /20) يمثلون الفئة العمرية 29 – 35، والمتبقي 35 % يمثلون الفئات التعليمية الأصغر 22 – 28 ولم يسجل للفئات العمرية الشابة التي تمثل الداخلين الجدد إلى سوق العمل 21–15 سنة أي تحصيل للقروض سواء أكانت قروض نظامية أو من فئة القروض غير النظامية. كما يلاحظ أن الفئات العاملة لحسابها الخاص سجلت أعلى نسبة من القروض تسجل بحدود 60 % = (12 /20) من افراد عينة المقترضين، ويأتي من بعدهم العاملين لحسابهم الخاص بمقدار 25 %، والذين ربما يمثلون الفئات المقترضة الذين فشلت محاولاتهم في افتتاح مشاريع جديدة، أما المتبقي من النسب وهي 15 % فهي تمثل نسبة أرباب العمل من المقترضين لصالح مشاريعهم الحالية.

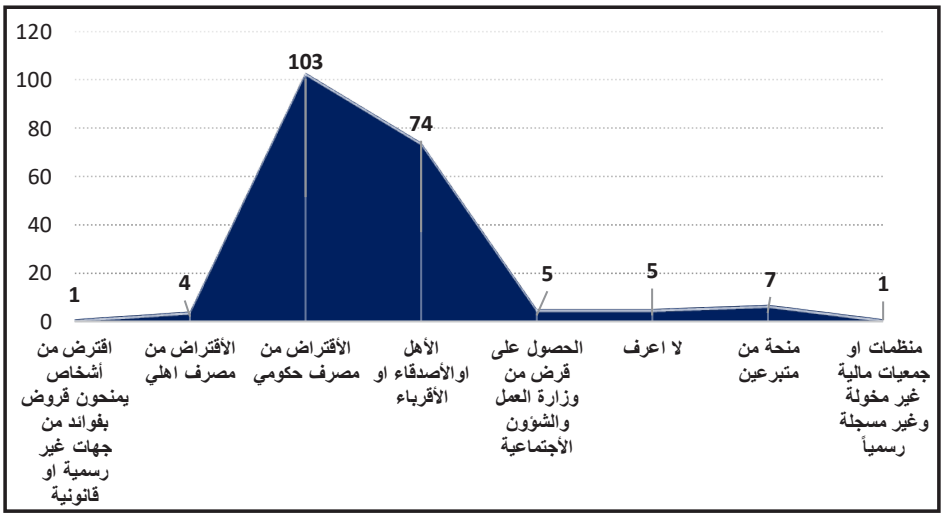
أما عن **الجهات التي زودت المقترضين في السوقين بالأموال من أجل إنشاء مشاريعهم** فكانت كالتالي: 55 % =(11 /20) من المقترضين يمثلون القروض غير النظامية والتي حصلوا عليها من خلال الاستدانة من الأهل والأقرباء أو حتى الأصدقاء، وهذه الأنواع من القروض تمثل حالة بدائية من القروض وهي لا تمثل جزء من الأدوات الاقتصادية التي تكون شريك في التنمية، لأنها تمثل ديون الأمر الواقع والتي ربما لا يستطيع الجميع من الوصول اليها، وكل الفئة المقترضة من هذا النوع من القروض هم ممن يمثلون فئات العمل في سوق البياع فقط ولم يرد استخدام هذا النوع في سوق جميلة من قبل العينة، ومن بعدهم تأتي القروض النظامية المتحصلة من المصارف الحكومية حصراً ونسبتها 35 % من مجمل القروض المتحصلة في السوقين وعادة ما تكون القروض الحكومية محكومة بأنشطة اقتصادية محددة وتكون ذات متطلبات عالية من ناحية الضمانات التي تؤمن الحصول على استرداد القرض. فيما ذكر 10 % من المقترضين الذين يمثلون السوقين وعددهم اثنان فقط أنهم حصلوا على القروض من خلال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومن خلال قانون دعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل في العراق. وهؤلاء المقترضون من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الحقيقة يمثلون سوق البياع بمفرده إذ لم يتم تأشير حصول أحد افراد العينة من سوق جميلة على هذا النوع من القروض.

وبالرغم من أن 10 % = (2 /20) من المقترضين هم من النساء، فإن القروض التي حصلن عليها كانت من المصارف الحكومية وليس من أي جهة أخرى، واحدة منهن تعمل لحسابها الخاص، والأخرى تعمل بأجر وهو أمر يفسر فشل مشروعها الذي اقترضت من أجل البدء به، ولذلك أصبحت تعمل بأجر. **ويمثل ضعف وصول النساء إلى التمويل عقبة وعقدة أساسية من أجل ازالة العقبات التي تواجه النساء في الوصول إلى سوق العمل والبدء بمشروعاتها من خلال التمكين المالي، وإن من شأن استهداف النساء من خلال البرامج المالية المخصصة لهن أن يدفع نحو رفع القدرة التمكينية إلى السيدات وادماجهن في الأسواق كثيفة العمالة وبالتحديد في سوقي البياع وجميلة، وأن يدفع الى الدخول المرن لهن إلى سوق العمل وخصوصاً للفئات الشابة.**

الجهات المفضلة في الحصول على القروض (الوصول إلى التمويل)

يمثل موضوع تدقيق وجهات الفئات العاملة في الأسواق حيال التفضيلات من مصادر التمويل والحصول على القروض واحدة من الأسس المهمة في فهم الوعي والإدراك إلى جانب التسهيلات المقدمة من المصارف، وبالنسبة إلى الفئات العاملة بالمجمل في سوقي البياع وجميلة فإنها **تميل إلى تفضيل الحصول على القروض من المصارف الحكومية بنسبة أكبر من الجهات التمويلية الأخرى**، إذ يجد 51.5 % =(103 /200) من افراد العينة انهم يميلون إلى تفضيل الاقتراض من المصارف الحكومية دون غيرها في حال الحاجة إلى الحصول على التمويل، وهذا الأمر يمثل تفسير للفجوة الحاصلة بين المصارف الخاصة والمصارف الحكومية، فلم تحظ المصارف الخاصة (الأهلية) سوى بتفضيل قدره 2 % من عينة السوقين والتي كانت متناصفة في تفضيلاتها، إذ بالرغم من أن المصارف الخاصة (الأهلية) يفوق تعدادها بالعشرات إعداد المصارف الحكومية (مع الأخذ بنظر الاعتبار فرق الاحتياطي النقدي بين الطرفين الذي تميل كفته بقوة إلى المصارف الحكومية)، إلا أن **القدرة التمويلية للمصارف الخاصة إلى الأسواق تمثل واحدة من العقبات الأساسية في ضعف الأدوار التنموية لهذه الأنواع من المصارف نتيجة لعدم منح الأولوية إلى الأسواق كثيفة العمالة أو حتى الأنشطة الصغيرة للقطاع الخاص** والتي يمكن أن تفسر بمبررات عدة من بينها ضعف القدرة على الاسترداد كونها تتحول إلى قروض غير ربحية، أو الحالة اللارسمية التي تتسم بها الأسواق تلك معززاً بضعف إنفاذ القانون وعدم التكامل المؤسسي.

شكل 7. 3: تفضيلات فئات العمل في سوقي البياع وجميلة لأنواع الإقتراض



وتتوازن النظرة في تفضيل القروض من المصارف الحكومية بين السوقين في البياع وجميلة، كما أن النساء يميلن بدرجة كبيرة إلى اختيار هذا النوع من الاقتراض بنسبة 69.7 % = (62 /89) من مجمل عينة السيدات العاملات في كلا السوقين، فيما حظي على تفضيل 36.9 % = (41 /111) من عينة الأفراد الذكور في كلا السوقين. ويفضل 60 % = (12 /20) من أرباب العمل هذا النوع من القروض، و52.2 % من العاملين لحسابهم الخاص، ومن ثم العاملون بأجر بنسبة 48.9 %. وهذا يعني أن الفئات أرباب العمل من مالكي المشروعات يفضلون الاقتراض من المصارف الحكومية أكثر من المصارف الخاصة.

وبعد المصارف الحكومية **تتجه التفضيلات في المرتبة الثانية إلى الاقتراض من الأهل والأصدقاء والأقارب كشكل من أشكال القروض غير الرسمية**، يميل 37 % = (74 /200) من مجمل العينة على الاقتراض وفقاً لتلك الصيغة، ويعد هذا النوع من القروض تعبيراً على تخلف نظام التمويل في العراق، والانماط السائدة في السوق حول الطرف الأفضل للاقتراض، وبالمجمل فإن هذه الأدوات تمثل سبباً من أسباب تراجع نمو الأعمال في السوقين، وبالمحصلة سوق العمل في العراق. يشكل خيار الاقتراض من الأهل والأقرباء أو الأصدقاء إلى جانب الاقتراض من المصارف الحكومية 88.5 % من مجمل العينة في السوقين.

تتساوى إلى حد ما تفضيلات العينتين في سوق البياع وجميلة في الحصول على التمويل من الأهل والأقرباء والأصدقاء، مما يعني تشابه انماط التفكير السائدة في السوقين بين الفئات العاملة وهي في الحقيقة تمثل نمط سائد في بيئة الأعمال في العراق خصوصاً في المشاريع الصغيرة. كما ويلاحظ أن تفضيل السيدات الإناث في الحصول على هذا النوع من التمويل يتراجع مقارنةً بالذكور، فـ 21.3 % = (19 /89) من عينة الإناث الكلية يفضلن الاقتراض من الأهل والأقرباء والأصدقاء مقارنةً بـ 49.5 % = (55 /111) من عينة الذكور الكلية في السوقين. وهذا يعطي دلالة رابطة بين ممارسة الأعمال في السوق والحصول على التمويل بناءاً على الجنس في سوقي البياع وجميلة، إذ **تؤثر الأنماط الاجتماعية الكابحة في الغالب والنظرة غير المشجعة إلى انخراط النساء في ممارسة الأعمال إلى قدرتهن على الحصول على التمويل غير الرسمي** من الأهل والأصدقاء والأقرباء الذين يميلون إلى عدم تفضيل إقراض السيدات في مشاريعهن والذي يدفع إلى تراجع تفضيل النساء في الحصول على هذا النوع من القروض.

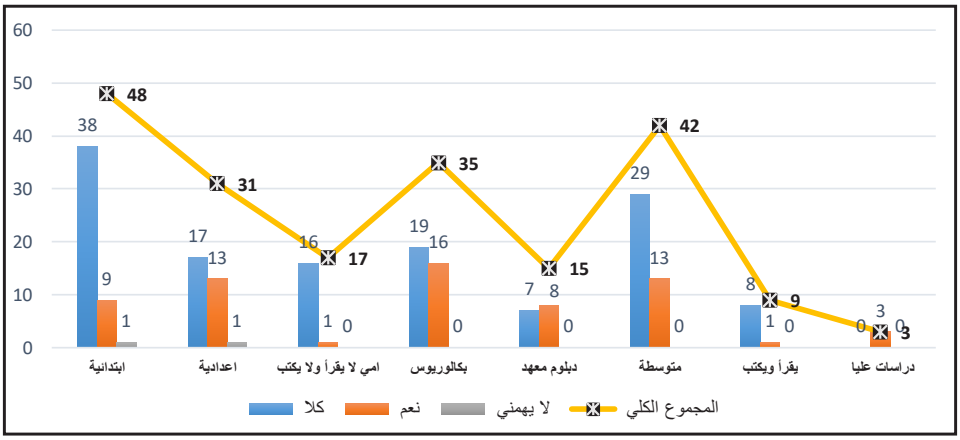
وتتوزع النسبة المتبقية من العينة في تفضيلاتها إلى اختيارات أخرى صغيرة من بينها الحصول على المنح المالية من المتبرعين بدون شروط استرداد بنسبة 3.5 % = (7 /200) ويلاحظ أن الذكور في السوقين من فئات العمل كافة يميلون إلى الحصول على هذا النوع من التمويل أكثر من الإناث فكل ستة ذكور يبحثون عن هذا النوع من التمويل تقابلهم سيدة واحدة. أما المصارف الخاصة (الأهلية) فلم تحظ بقبول واسع من قبل العينة الا سوى 2 % = (4 /200)، وهذه النسبة تتطلب من المصارف الخاصة أن تشرع بجملة من الإجراءات التي تدرس واقع السوق في كلا المنطقتين وتشخيص الأسباب التي تدفع إلى تردي جاذبية القروض التي تمنحها في بيئة الأعمال كثيفة العمالة وبالتحديد في سوقي البياع وجميلة.

مبادرة البنك المركزي العراقي وقانون دعم المشاريع الصغيرة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية

لم يسمع 67 %=(134 /200) من افراد العينة بمبادرة البنك المركزي العراقي حول دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة التابعة إلى القطاع الخاص، فيما يعرف عنها 32 % من العينة، واكتفى 1 % بالإجابة بعدم المبالاة عن هذه المبادرة، وتتوسط إلى حد ما نسبة الأشخاص غير المدركين لهذه المبادرة بين السوقين، بمعنى فئات العمل في كلا السوقين لديهم نسب متشابهة في عدم المعرفة بهذه المبادرة، كما أن 65.2 % =(58 /89) من عينة الإناث لا يعرفون عن هذه المبادرة مقابل 68.5 % =(76 /111) للذكور، أي بمعنى أن الذكور لا يعرفون هذه المبادرة بنسبة أعلى بقليل بشكل بسيط نسبياً عن الإناث.

كما **تتأثر المعرفة بمبادرة البنك المركزي تبعاً إلى المستوى التعليمي للعينة في السوقين،** فالأفراد غير المتعلمين بصورة أدنى من غيرهم تنخفض لديهم نسبة المعرفة بالمبادرة، مما يعني أن الانتقال من مستوى تعليمي أدنى إلى أعلى يجعل المتتبع يشعر أن المعرفة ترتفع بارتفاع المستوى التعليمي كما موضح في الشكل 7. 4 كما أن العاملين بأجر لا يعلمون بالمبادرة بنسبة 72.2 % أكثر من غيرهم ويأتي من بعدهم العاملون لحسابهم الخاص بنسبة 66.6 %، ومن ثم أصحاب المشاريع من أرباب العمل ونسبتهم 45 %.

شكل 7. 4: موقف الفئات من حيث العلم بمبادرة البنك المركزي العراقي تبعاً إلى المستوى التعليمي



أما بالنسبة إلى المعرفة بقانون دعم المشاريع الصغيرة التابع إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وآليات التقديم للحصول على هذا النوع من التمويل، فيبين العاملون بشتى أصنافهم بنسبة 64 % = (128 /200) إلى أنهم لا يعرفون على الإطلاق موضوع التمويل ضمن قانون تمويل المشاريع الصغيرة التابع إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، فيما أن هناك دراية من العينة في السوقين بمقدار 34 % وهم المتبقي من العينة الذين بينوا إلى أنهم على علم بالقانون، وفضل اثنان من العينة نسبتهم 2 % بالإجابة بعدم المبالاة تجاه هذا الأمر.

59 % من مجمل العمالة في سوق البياع لا تعرف بهذا القانون، وترتفع النسبة لعينة سوق جميلة إلى 69 % لمجمل العاملين فيه، مما يعني ان **العاملين في سوق جميلة لديهم عدم معرفة بقانون دعم المشاريع الصغيرة في العراق أعلى من العاملين في سوق البياع**. وتتوازن إلى حد ما النسبة بين الذكور والإناث في مسألة إدراك هذا القانون، فـ 63.9 % من الذكور لا يعرفون هذا القانون يقابله 65.2 % من عينة الإناث اللاتي ليس لديهن معرفة بهذا القانون.

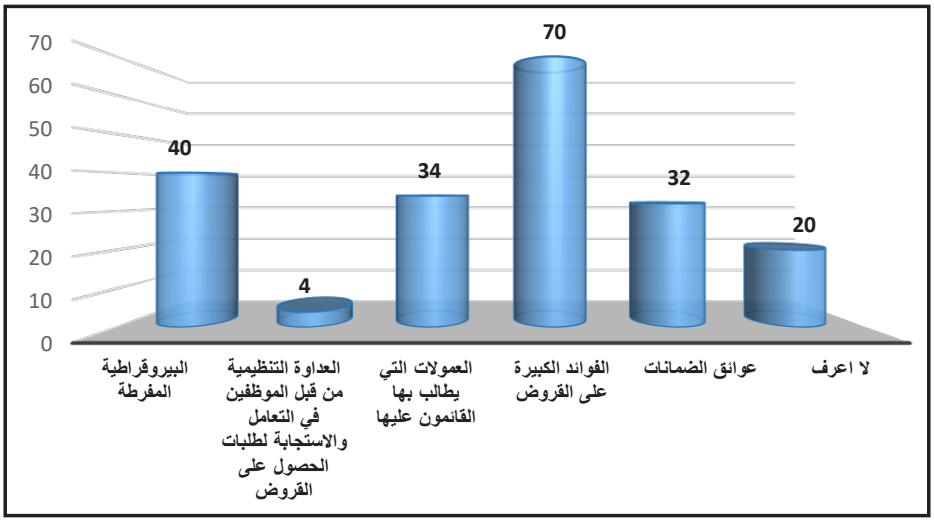
بالنسبة إلى المعرفة تبعاً إلى اصناف العمل، فإن العاملين بأجر ترتفع لديهم النسبة في عدم معرفة هذا القانون بنسبة 72.2 %، وتنخفض تدريجياً إلى 57.8 % بالنسبة إلى العاملين لحسابهم الخاص، وهكذا إلى 55 % بالنسبة إلى أرباب العمل من أصحاب المشاريع. وبالرغم

من أن هذا القانون قد صيغَ بطريقة تستهدف الباحثين عن العمل واولئك الأشخاص الذين يرومون البدء بأعمالهم (STARTUPS)، إلا أنه يلاحظ بأن هذا الامتياز محدود الانتشار بين العاملين بأجر بشكل خاص والذي اتضح أن بحدود ثلاث ارباعهم لا يعلمون بهذا القانون والجهات المعنية بتنفيذ هذا القانون والتي يلجأون اليها من أجل الحصول على العمل. مع الأخذ بنظر الاعتبار أن المعرفة بهذا القانون تتأثر بالفئة العمرية، فكلما كبر الفرد كلما كان اقدر على معرفة القانون، فالشريحة الشابة بعمر 29 – 35 سنة لديها معرفة بالقانون بنسبة 40.7 % وهي النسبة الأعلى، وهكذا إذا ما ذهبنا إلى الفئة العمرية 22 – 28 سنة فإن 30.1 % يعرفون بهذا القانون وهي نسبة اقل من سابقتها، أما إذا ما ذهبنا إلى فئة الداخلين الجدد الى سوق العمل بأعمار 15 – 21 سنة فإن 10.5 % فقط منهم يعرفون بهذا القانون، هذه المؤشرات تدل على **ضعف القدرة المعرفية للداخلين الجدد إلى سوق العمل بالمزايا التي توفرها القوانين والمبادرات التي تطلقها سواء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو البنك المركزي العراقي**، والتي تتأثر بالفئات العمرية والتعليمية، وسيكون من شأن الترويج المكثف من قبل هذه الجهات في استهداف الأسواق وبالخصوص سوق جميلة أن توفر حزمة كبيرة من المرونة إلى الداخلين الجدد إلى سوق العمل كونهم يشكلون النسبة الأكبر من أولئك العاملين، كما سيمهد اعتماد سياسات ذكية من قبل هذه الجهات باعتماد بيانات مصنفة بدقة على فئات العمل أن يوفر قدرة على الرصد وإعادة التقييم بالنسبة إلى الفئات المستفيدة.

عوائق الوصول إلى التمويل

تتباين آراء العينة في تحديد العوائق التي تحول دون الوصول إلى التمويل، فيجد 35 % = (70 /200) من مجمل أفراد العينة في السوقين أن السبب وراء عدم القدرة على الوصول إلى التمويل بيسر يكمن في **الفوائد** المرتفعة التي تفرضها المصارف، علماً أن 54 % = (54 /100) من عينة سوق البياع تقف مع هذا الرأي يقابلها 16 % = (16 /100) في سوق جميلة، مما يعني أن **هناك اختلافات في وجهات النظر بين السوقين والذي يعود ربما إلى اختلاف التجارب أو المعلومات أو الحكم المسبق لدى العينتين**. ومع ذلك فإن 40.4 % = (36 /89) من السيدات في السوقين يجدن أن الفوائد المرتفعة هي السبب في ضعف الإقبال على القروض، يقابلها 30.6 % = (34 /111) من الذكور، مما يعني أن الإناث يجدن في ارتفاع نسبة الفوائد سبباً في عدم إقبالهن على القروض.

شكل 7. 5: عوائق الوصول إلى التمويل حسب وجهة نظر العينة



تمثل **البيروقراطية** المفرطة من بين العقبات التي يضعها أفراد العينة بنظر الاعتبار، والبيروقراطية تتمثل بالعقبات الروتينية والمعاملات المطولة والمتطلبات القاسية والتخليصات التي تتطلب وقتاً أطول، وهذه الأمور تكبح في الغالب الارادة من أجل التقديم للحصول على التمويل، ان 20 % من مجمل أفراد العينة ينظرون إلى أن العقبات البيروقراطية تمثل سبباً وعقبة. في سوق البياع تنخفض النسبة إلى 10 % من افراد عينة السوق، وترتفع إلى 30 % لدى أفراد عينة سوق جميلة، وهذا يعني أن العقبات البيروقراطية كعائق في الوصول إلى التمويل ترتفع في سوق جميلة عن سوق البياع. والأمر ينطبق على الذكور والإناث، ف 27 % من عينة الذكور الكلية تجد أن العقبة البيروقراطية هي السبب في عدم تفضيل التقديم على القروض، وتتراجع النسبة إلى 11.2 % بالنسبة الى عينة النساء، مما يعني أن نظرة السيدات إلى القضايا البيروقراطية تتراجع، وهذا الانخفاض في التبرير ربما عائد إلى فقدان الناحية التجريبية للنساء في التقديم على القروض، أما الذكور فربما هذا الانطباع ناتج من الدروس التجريبية التي خاضوها بهذا الشأن.

العمولات التي يطالب بها العاملون والقائمون على منح القروض في المصارف المختلفة أو جهات الإقراض المتنوعة من بين العوامل التي ينظر اليها أفراد العينة كسبب من أسباب وضع العوائق أمام الوصول إلى التمويل، 17 % من مجمل أفراد العينة ينظرون إلى أن العمولات التي ربما يضعها العاملون أمام المقترضين تمثل سبب من أسباب عدم تفضيل اللجوء للاقتراض، والعمولات

قد تتخذ صور عدة من بينها منح مبالغ مالية بصورة غير رسمية إلى القائمين عليها سواء من صغار الموظفين أو غيرهم. مسألة **الخشية من المطالبة بالعمولات ترتفع في سوق جميلة** إلى 25 % من افراد عينة السوق، وتنخفض في سوق البياع إلى 9 % من العينة. وبالتالي فإن هذا الأمر يكشف إلى أن **الخشية من العمولات بحكم التجارب أو الاعتقادات الخاصة بسوق جميلة تكشف إلى إنها مرتفعة في هذا السوق عنها في سوق البياع**. موضوع العمولات يبدو بحكم الأمر الواقع أنه يرتقي إلى ان يكون **عقبة أمام السيدات أكبر من الذكور**، لأن 22.5 % من عينة الإناث ينظرن إلى أن العمولات تمثل عقبة، ولكن تنخفض هذه النسبة إلى 12.5 % بالنسبة إلى الذكور. وهذا الأمر ربما يعطي مؤشر إلى أن السيدات يتعرضن إلى المساومات أكثر من الذكور في حال المحاولة في الحصول على التمويل.

ومن بين الأمور التي تقتضي معالجة الطلب على القروض هو موضوع الحصول على **الضمانات** كجزء من آليات الحصول على التمويل، والضمانات عادة ما تكون مختلفة من مصرف إلى آخر تبعاً إلى الإجراءات الداخلية، ولكنها في العادة تكون متطلب اساسي، وجرى تقليدياً الاعتماد على أنماط محددة من الضمانات في الاقتصاد العراقي تحديداً في النظام المالي العراقي نتيجة للحالة اللارسمية التي يعمل بها القطاع الخاص والذي لا يتيح القدرة على الجهات المصرفية ضمان دفع أقساط الدين وتغطية الاسترداد الكامل للأموال المقترضة، 16 % من افراد العينة يجدون أن الضمانات تمثل عائق امام الوصول إلى التمويل، وتتساوى الى حد ما النسبة بين السوقين، في سوق البياع هناك 17 % من افراد عينة السوق يرون أن الضمان يمثل عائق في الوصول إلى التمويل، تنخفض النسبة بشكل بسيط إلى سوق جميلة لتصل إلى 15 % من أفراد عينة هذا السوق. الذكور بالمجمل ترتفع نسبتهم إلى 19.8 % مقارنة بالإناث 11.2 % حيال هذا الأمر. **وهذا الارتفاع في النسبة يمكن تعليله إلى المحاولات الفعلية التي قام بها الذكور من أجل الوصول إلى التمويل، فبحكم الجانب التجريبي يميل الذكور الى فهم الجوانب الفنية للقروض أكثر من الإناث**. ويتأثر موضوع الضمانات بالفئة العمرية، لأن 28.6 % من العاملين من الفئة العمرية 22 – 28 يواجهون مشكلة الوصول إلى القروض بفعل تأثير القدرة على توفير الضمانات أكبر من الفئات العمرية الأخرى، ومن بعدهم تأتي الفئة العمرية 29 – 35 سنة بنسبة 9.9 % من مجمل العاملين من هذه الفئة، ومن ثم تأتي فئة الداخلين الجدد إلى سوق العمل بالأعمار 15 – 21 سنة بنسبة 5.2 % من افراد هذه العينة، وهذا الأمر قد يعكس **تضاؤل محاولات هذه الفئة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل في محاولة الحصول على التمويل مما يفسر تلاشي أو اضمحلال نسبة عوائق الضمانات في الحصول على القروض من المصارف حسب وجهة نظرهم**.

يمثل **ضعف الأصول** التي يمتلكها الأفراد العاملون الطامحون إلى الوصول إلى التمويل من العوائق التي تضعف القدرة على توفير الضمانات، وعادة ما ترهن المصارف الضمانات من خلال الأصول التي يمتلكها المقترضون بالدرجة الأولى، ولذلك نلاحظ أن الفئات العمرية الشابة بعمر 22 – 29 سنة هي الأكثر من بين افراد العينة في ضعف القدرة على توفير الضمانات الكافية بفعل شحة الأصول التي يمتلكونها، ويبدو أن الأمر يبدأ تدريجياً بالهبوط النسبي بالنسبة إلى الحصول على الضمانات حالما يبدأ الفرد العامل بالانتقال الى فئة عمرية أكبر.

ستكون القدرة على خلق الروابط من الجهات الحكومية بين قطاعات الأعمال من شأنها أن توفر قدرة أكبر للوصول إلى تمويل المشاريع في السوقين، إذ حالما يتم البدء بإدخال تسهيلات على الاقتراض من خلال أتمتة المدفوعات إلى العاملين ومنها الاجور الشهرية والرواتب إلى جانب ضمان تسجيل العاملين بقانون الضمان الاجتماعي للعمال وغيرها من العناصر المنظمة للأنشطة الاقتصادية في السوقين ستوفر قاعدة بيانات متماسكة إلى المصارف في متابعة شؤون المقترضين من العمالة ومن ثم تعزيز القدرة على الاسترداد.

بالنسبة إلى العوامل الأخرى التي تجدها العينة كأسباب لضعف القدرة في الوصول إلى التمويل هو موضوع **العداوة التنظيمية** التي يلجأ إليها الموظفون العاملون في المصارف والتي تخلق ردة فعل من العاملين في عدم تفضيل اللجوء للحصول على التمويل الرسمي، وكانت نسبة هذا العامل الفاعل 4 % من مجمل العينة وهي نسبة ليست بالكبيرة جداً، ويلاحـظ أن 20 % من العينة الكلية فضلوا عدم الإجابة على هذا التساؤل لعدم رغبتهم في ترجيح خيار معين في هذا الشأن، ومعظمهم كانوا من العاملين بأجر بنسبة 60 % =(14 /20) ممن أجابوا بعدم رغبتهم بالإجابة والسبب وراء ذلك يكمن بالأساس أن **العاملين بأجر ليست لديهم أولوية في الحصول على التمويل**.

الأوضاع في السوقين والرغبة في الحصول على التمويل

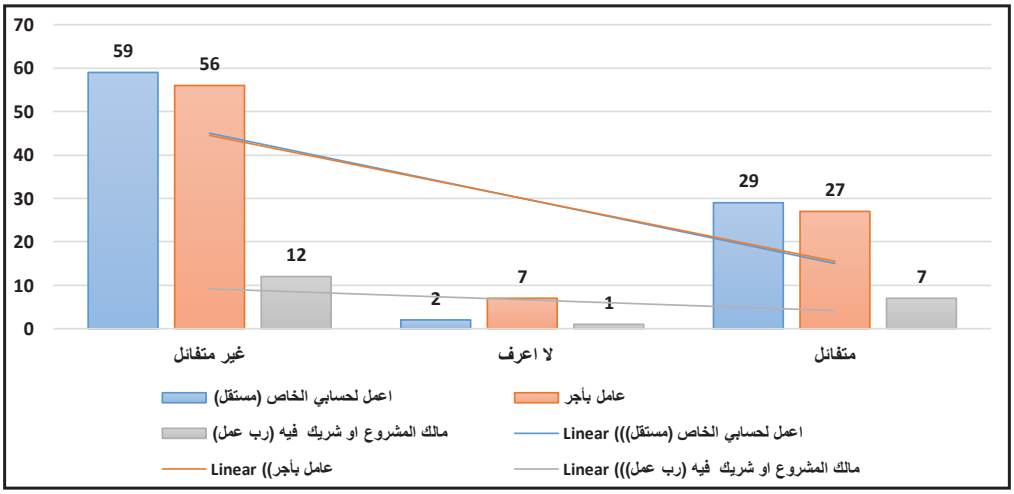
هناك علاقة مترابطة بين نمو انشطة الأسواق والقدرة في الوصول إلى التمويل، ويمكن تتبع هذه العلاقة من خلال آراء العاملين في تلك الأسواق من حيث القدرة على الاندفاع أو الحافز تجاه الحصول على القروض من أجل تطوير الأعمال، هذا الامر تم أخذه بنظر الاعتبار من أجل قياس رأي العينة حيال هذا الأمر، بالمجمل تم الانطلاق من استفهام مفاده هل أن الأوضاع في سوقي البياع وجميلة مشجعة للحصول على التمويل بالرغم من وجود العقبات التمويلية؟، بمعنى

هل يستحق العمل في السوقين المجازفة وتحمل أعباء الدين من أجل الحصول على القرض كون أن السوقين والعمل فيهما سيكونان كفيلين باسترداد القرض وأعباءه. يميل 63.5 % من **مجمل العينة إلى تبني نظرة غير مشجعة في الاقتراض، وهذه النظرة ربما متولدة بحكم المشاهدة والممارسة اليومية لأعمال السوقين،** إلى جانب هؤلاء هناك 31.5 % من مجمل العينة متفائلون في أن الأوضاع مشجعة في السوقين من أجل الاقتراض لصالح بدء الأعمال. كما أن هناك 5 % من العينة فضلوا بعدم إبداء رأيهم نتيجة لعدم قدرتهم على إبداء الرأي في هذا الأمر وهم في العادة من العاملين بأجر وكانت نسبتهم من هذه الفئة 77.8 % = (7 /9) من العينة الكلية للذين لا يعلمون.

بالنسبة إلى العينة المتشائمة نوعاً ما حيال مبدأ أن الأسواق لا تشجع على الاقتراض والتي كانت نسبتها 63.5 % من مجمل العينة في السوقين، فإن **النظرة التشاؤمية ترتفع في سوق جميلة** إلى 75 % من مجمل عينة هذا السوق، في حين تتراجع نسبياً تلك النظرة التشاؤمية الى 52 % من مجمل العاملين في سوق البياع، وهذا يعني أن **سوق جميلة يواجه مشكلة تتمثل في أن افراده العاملين فيه يواجهون مشكلة عدم التفاؤل في تطوير الأعمال اكثر من سوق البياع مما يجعلهم غير راغبين بتحمل أعباء الدين والمخاطرة بضمانات القروض،** ولذلك لا يتوقع أن يكون هناك توجه إلى الاقتراض من أجل تطوير أو بدء الأعمال في سوق جميلة أكبر من سوق البياع إذا ما بقي نظام القروض يحمل أعباء وعقبات من أجل الوصول اليه دون محاولة تخفيف تلك الأعباء. كما أن النظرة التشاؤمية إلى تطور الأعمال من خلال الوصول إلى التمويل ترتفع لدى شريحة الإناث أكثر من الذكور بنسبة 70.8 % إلى السيدات يقابلها 56.7 % إلى شريحة الذكور الكلية. وفي حقيقة الأمر فإن النظرة التشاؤمية لدى السيدات تجاه هذا الأمر هي وليدة **متغيرين أساسيين** وهما: أن السيدات لديهن قدرة ضعيفة في الوصول إلى التمويل، كما لا توجد هناك إجراءات مخففة وبرامج تمويلية تستهدف النساء مما يجعلهن اسيرات عدم القدرة على الوصول إلى التمويل الرسمي بسبب الضمانات والإجراءات البيروقراطية والعداوة التنظيمية، إلى جانب ذلك، فإن **السوقين يشكلان بيئة منحازة إلى الذكور** في موضوع العمل، فبيئة العمل غير مناسبة لعمل النساء بصورة عادلة وإن كانت هناك بعض النساء يشعرن بعدالة السوق بسبب حالة اللاوعي بالحقوق الاقتصادية مما يجعلها غير قادرة على أن تكون مناظرة إلى الرجل في أداء الأعمال.

كما أن النظرة التشاؤمية تتفاوت تبعاً الى المستوى العمري، فيلاحظ أن الداخلين الجدد إلى سوق العمل والأفراد الشباب من الفئة العمرية المتوسطة من مرحلة الشباب هم أكثر تشاؤماً ومن بعدهم الفئة الأخيرة من الشباب. بالنسبة إلى الفئة الشابة المتوسطة في العمر 22 – 28 سنة فترتفع لديهم النظرة التشاؤمية في الحصول على التمويل إلى 68.6 %، ومن بعدهم الفئة الداخلة إلى سوق العمل بنسبة 63.2 %، وآخرهم الفئة العمرية الأكبر سناً بنسبة 60.4 %، وهذا يعني أن الفئات الداخلة إلى سوق العمل والفئات متوسطة العمر من فئة الشباب الذين يشكلون النسبة الأكبر في كلا السوقين لديهم قناعات بأن الفرص التمويلية لن تكون قادرة على تطوير الأعمال الحالية أو البدء بالمشروعات في كلا السوقين نظراً للأمر الواقع. بالنسبة إلى فئات العمل، فإن العاملين لحسابهم الخاص من أصحاب العمل ترتفع لديهم النظرة السلبية في الحصول على التمويل من أجل تطوير الأعمال في السوقين، تصل النسبة الى 65.6 % من هذه العينة أي عينة العاملين لحسابهم الخاص، ومن بعدهم تأتي عينة العاملون بأجر بنسبة 62.2 % من العينة، إلى أن نصل إلى عينة أرباب العمل من أصحاب المشاريع الذين يجد 60 % منهم إلى أن السوق لا يشجع في الحصول على تمويل إضافي من أجل تطوير الأعمال.

شكل 7. 6: النظرة في الحصول على التمويل من أجل تطوير الأعمال أو البدء بها في السوقين



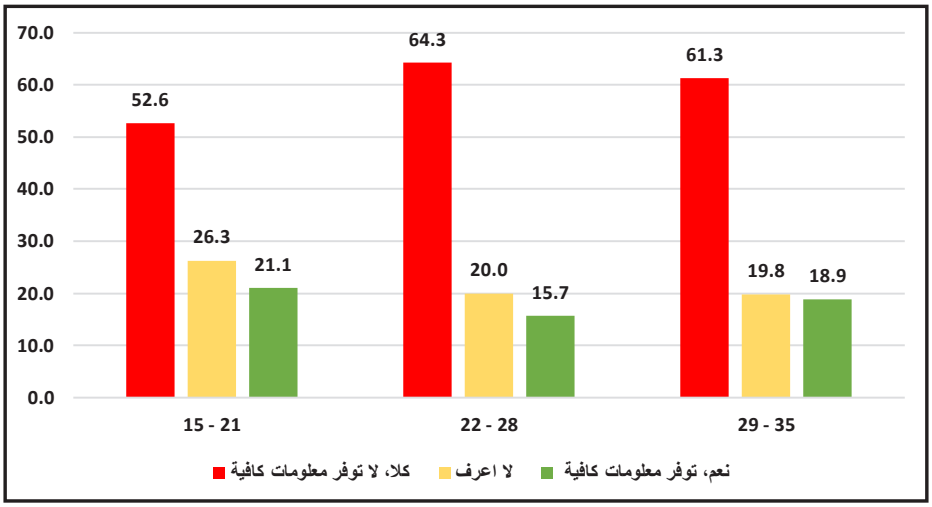
كفاية المعلومات التي توفرها المصارف إلى فئات العمل في سوقي البياع وجميلة

يتوقف نجاح نظام التمويل في اي بيئة اقتصادية على مقدار المعلومات التي يوفرها إلى الجمهور والتي تعد جزءاً من جهود الثقافة المصرفية إلى الجمهور، فالتمويل هو ثقافة وهي عملية تطبع، وعملياً يتوقف نجاحه في القدرة على كسر الحواجز تجاه الجمهور من خلال المنتجات المالية التي تستهدف فئات العمل وجنس العمل اضافة الى الأخذ بنظر الاعتبار الثقافة التي يتم التعامل معها والمستويات التعليمية للجمهور، **فالتمويل الناجح لا يقتصر على المتعلمين أو اولئك الأشخاص الذين لديهم ثقافة مالية ومصرفية عالية**، بل أن ثقافة التمويل هي ثقافة عامة مسؤولية نشرها تقع على عاتق الجهات التمويلية سواء أكانت حكومية أو غير حكومية. وقرار العينة حيال هذا الأمر قد لا يكون مشتتاً بدرجة كبيرة، ولكن 61.5 % من العينة تعتقد أن المصارف لا توفر معلومات كافية عن الفرص التمويلية وانواع القروض والخدمات او المنتجات المالية التي توفرها.

إلى جانب هذه الشريحة فإن هناك 18 % من العينة ترى أن المعلومات التي توفرها المصارف حيال الفرص التمويلية كافية ومعظمهم من سوق البياع بنسبة 25 % من العاملين في هذا السوق، فيما تنخفض في سوق جميلة إلى 11 %. إلى جانبهم هناك عينة كبيرة قدرها 20.5 % من العينة الكلية ترى انها لاتمتلك رأي حيال هذا الأمر بسبب عدم معرفتهم بذلك، لذا فإنها تجد أن الحكم على هذا الموضوع يعد امراً صعباً وهو ناتـج إلى حد ما بسبب ضعف الثقافة المصرفية في كلا السوقين لدى هذه الشريحة من المستجيبين. علمـــاً أن 28 % منهم من شريحة النســاء، و14.4 % منهم من شريحة الذكور.

بالعودة إلى الفئات التي ترى أن المصارف لا تعطي صورة وافية عن البرامج والخدمات التمويلية التي تقدمها، فإن 65 % من عينة سوق البياع ترى أن المصارف لم تعط هذه الصورة وتنخفض النسبة شيئاً قليلاً في سوق جميلة إلى 58 % من عينة هذا السوق. كما أن 46 % من عينة النساء يرين أن المصارف لم تفي بمعلومات كافية عن برامجها، مقابل 73.9 % إلى عينة الذكور، وفي حقيقة الأمر فإن هذا الأمر لا ينسجم إلى حد ما مع الإجابات السابقة لأن النساء هن أقل فئة من المقترضات من المصارف ولذلك لا يعتقد أن لديهن صورة كاملة على البرامج التمويلية المصرفية والمعلومات التي تتعلق بهذا الأمر.

شكل 7.7: توفير المعلومات المصرفية تبعاً إلى الفئات العمرية في سوقي البياع وجميلة



بالنسبة إلى الفئات العمرية، فإن الشريحة العمرية 22 – 28 الأكثر شباباً تواجه مشكلة عدم وصول المعلومات اليها بنسبة أكبر من غيرها من الفئات العمرية الأخرى بنسبة 64.3 %، و 61.3 % بالنسبة إلى الفئة العمرية الشابة الأكثر نضجاً 35–29 سنة، أما فئة الداخلين الجدد إلى سوق العمل في الفئة العمرية 15 – 21 فأنهم يشكلون من بين النسب الأقل حيال توفر المعلومات من قبل المصارف مقارنة بالفئات العمرية الأخرى بنسبة 52.6 %، ويمكن أن يفسر انخفاض رأي نسبة شريحة الداخلين الجدد إلى سوق العمل في السوقين إلى **ضعف الوعي بالدور المصرفي في تطور الأعمال في الأسواق وخصوصاً في الأسواق كثيفة العمل**. إذ تم ملاحظة أن أضعف المقترضين نسبةً في السوقين من حيث العمر كانوا من هذه الشريحة.

ويجد أرباب العمل إلى جانب العاملين لحسابهم الخاص بنسب 65 % و64.4 % على التوالي بأن المصارف لا توفر معلومات كافية إلى السوقين من حيث المعلومات عن البرامج التمويلية التي تختص ببيئة العمل في سوقي البياع وجميلة، وتنخفض هذه النسبة إلى 57.8 % بالنسبة إلى شريحة العاملين بأجر.

يشكل عنصر الوعي عاملاً مهماً في الحكم على قدرة المصارف في توفير المعلومات الكافية من حيث الخدمات المالية التي توفرها إلى المستفيدين، ولذلك نلاحظ أن الصورة لدى رب العمل

أو صاحب المشروع تكون في بعض الأحيان اكثر رجحاناً حسب تعلق الأمر بالمواضيع التمويلية التي ترتبط بالأعمال وفي كل الأحوال فإن هناك قصور يسجل على المصارف الحكومية والخاصة (الأهلية) والجهات التمويلية الأخرى، **والقصور هنا قد يمس المصارف القريبة من السوقين أو ضمن محيط السوقين اكثر من المناطق الأخرى**، وحينها سيكون على المصارف أن تكون جادة في موضوع المسؤولية التنموية وأن تُشبك انشطتها المالية مع بيئة العمل في السوقين من خلال الدراسات المعمقة للمستهلكين والاحتياجات التمويلية وحتى القدرة على ادارة وتوجيه الأنشطة الاقتصادية في هذين السوقين بما يسهم في خلق اسواق منتظمة مستقطبة إلى العمالة تشهد نمواً وازدهاراً في الأعمال.

نقاشات نهاية الفصل

في أثناء عملية التقصي في السوقين عن الأمور المالية والجهود التمويلية فإن جملة من الأمور التي يمكن تثبيتها في هذا الأمر، فمن جهة وبالرغم من أن هناك عدداً قليلاً من الأفراد العاملين في السوقين من يمتلكون الحسابات المصرفية أو البطاقات الائتمانية (Credit Card) إلا أنه بالمجمل لا توجد هناك رابطة بين استخدام تلك الحسابات في القضايا التمويلية التي ترتبط بسوقي العمل في البياع او جميلة، لا من حيث المدفوعات ولا المشتريات ولا عمليات الاسترداد أو أي جزء تمويلي آخر ضمن عمليات السوق، بمعنى انها لا تمثل اداة ميسرة في اداء التحويلات المالية. ولذلك تم ملاحظة أن العاملين بأجر يمتلكون حسابات او بطاقات ائتمانية أكثر من فئات العمل الأخرى مما يدل أن هذه البطاقات ترتبط ببرامج الحماية الاجتماعية التي توفرها دائرة الحماية الاجتماعية إلى الأفراد الذين يعيشون تحت مستوى خط الفقر وغالباً ما يكونوا من فئات العمال غير النظاميين.

كما لوحظ أن توفر الحسابات المصرفية والثقافة المصرفية بالنسبة إلى افراد العينة في السوقين يتأثران إلى حد ما بالمستوى التعليمي ما يعني أن الثقافة المصرفية حكراً على المتعلمين، كما تنعدم تماماً الاستخدامات المصرفية والمالية بشدة إلى الفئات الشابة الأصغر سناً والتي تمثل الداخلين الجدد إلى سوق العمل. وهذا الأمر يمثل خسارة للنظام المصرفي العراقي ويعد عائقاً أمام تطورهُ وتطور الأفراد العاملين في السوقين، فعدم الإلمام بالخدمات المصرفية يعرقل القدرة على الوصول إلى الخدمات المالية وإلى الفرص التمويلية للمصارف بالنسبة الى الفئات الشابة التي تمثل اعلى نسبة سكانية في هرم القوى العاملة والتي تواجه صعوبة أكبر من غيرها في الوصول إلى فرص العمل والدخول إلى نظام التمويل الفعال.

ويمثل موضوع الثقافة التعليمية والتعلم بصورة عامة حاجزاً أمام التصور المسبق للنظام المصرفي في سوقي البياع وجميلة، وهي جزء من الأمية المصرفية التي تدفع إلى تبني مواقف من المصارف، فبحدود نصف العينة ليس لها ثقة بالنظام المصرفي، والثقة بالنظام المصرفي تضعف بنسبة اكبر عند الذكور مقارنة بالإناث، كما تتأثر الثقة بالنظام المصرفي في السوقين بالمستوى التعليمي للعينة، فنلاحظ أن هناك علاقة عكسية بين التعليم والثقة، فكلما انخفض المستوى التعليمي كلما ارتفع مؤشر عدم الثقة، فالأشخاص الأميون والذين يقرأون ويكتبون لديهم شكوك أكبر حول ضعف النظام المصرفي أكثر من غيرهم بالرغم من أنهم يشكلون نسبة كبيرة من الفئة النشيطة في سوقي البياع وجميلة.

ويمثل ضعف وصول النساء إلى التمويل عقبة وعقدة اساسية من أجل ازالة العقبات التي تواجه النساء في الوصول الى سوق العمل والبدء بمشروعاتهن من خلال التمكين المالي، وإن من شأن استهداف النساء من خلال البرامج المالية المخصصة لهن أن يدفع نحو رفع القدرة التمكينية للسيدات وادماجهن في الأسواق كثيفة العمالة وبالتحديد في سوقي البياع وجميلة، وأن يدفع إلى الدخول المرن إلى سوق العمل وخصوصاً للفئات الشابة. والنساء بالعموم تميل إلى تفضيل الحصول على القروض من المصارف الحكومية بنسبة اكبر من مصادر التمويل الأخرى، وتميل النساء إلى المصارف الحكومية يقابله ضعف حقيقي في الاقتراض الرسمي إلى جانب صعوبة الحصول على التمويل غير النظامي (غير الرسمي)، فبعد المصارف الحكومية تتجه التفضيلات في المرتبة الثانية إلى الاقتراض من الأهل والأصدقاء والأقارب كشكل من أشكال القروض غير الرسمية بالنسبة الى مجمل العينة، ويعد هذا النوع من القروض شكلاً من اشكال نظام التمويل المتخلف او البدائي، وهذه الأدوات التمويلية تمثل سبباً من أسباب تراجع نمو الأعمال في السوقين، وبالمحصلة سوق العمل في العراق. يشكل خيار الاقتراض من الأهل والأقرباء او الأصدقاء حالة سائدة بين الذكور بين شتى أصناف العمل ويتراجع الى الإناث، وهذا يعطي دلالة رابطة بين ممارسة الأعمال في السوق والحصول على التمويل بناءاً على الجنس في سوقي البياع وجميلة، اذ تؤثر الأنماط الاجتماعية الكابحة في الغالب والنظرة غير المشجعة إلى انخراط النساء في ممارسة الأعمال إلى قدرتهن على الحصول على التمويل غير الرسمي من الأهل والأصدقاء والأقرباء الذين يميلون إلى عدم تفضيل اقراض السيدات في مشاريعهن والذي يدفع الى تراجع تفضيل النساء في الحصول على هذا النوع من القروض. وتضيف إحدى السيدات العاملات بأجر ''أأمل أن افتتح مشروعي الخاص بي ولكني اواجه مشكلة في التمويل وهذا الأمر يتوقف على موافقة الأسرة''. وهذه المشكلة ايضاً تواجه السيدات من فئة أرباب العمل فقد ذكرت إحدى السيدات ''أنا في الحقيقة اريد أن اعمل على تطوير المشروع الذي اعمل عليه، أريد أن افتتح معملاً في هذا السوق للخياطة وأن أغيّر موقع عملي لكني أواجه مشكلة في التمويل فأنا لا اعرف ماهي الإجراءات للحصول على القرض، كما انني لا امتلك الضمانات والمتطلبات المصرفية الكافية التي تغطي قيمة القرض''

إن القدرة التمويلية للمصارف الخاصة على الأسواق تمثل واحدة من العقبات الأساسية في ضعف الأدوار التنموية لهذه الأنواع من المصارف نتيجة لعدم منح الأولوية إلى الأسواق كثيفة العمالة أو حتى الأنشطة الصغيرة للقطاع الخاص والتي يمكن ان تفسر بمبررات عدة من بينها ضعف القدرة على استرداد القروض كونها تتحول إلى قروض غير ربحية بالنسبة إلى المقترضين

(Nonprofitable Loans)، أو الحالة اللارسمية التي تتسم بها الأسواق تلك معززاً بضعف إنفاذ القانون وعدم التكامل المؤسسي. والمصارف الخاصة (الأهلية) لم تحظ بقبول واسع من قبل العينة. ويتحدث أحد أرباب العمل من أصحاب المشاريع عن موضوع التمويل، ويقول: ''أنا متفائل بالعمل الذي اقوم به، وعملي يتطور وأنا اهتم جداً بتطوير المشروع الذي اعمل عليه، وإذا ما قمت بذلك فإني لا أفضل اللجوء إلى الاقتراض من المصارف، فأنا أفضل الاعتماد على الجهود الخاصة ودعم الأقارب في الحصول على التمويل، ولا أريد أن أقدم على أي قرض كونها غير متوفرة وإذا ما توفرت فيكون هنالك ابتزاز ورشوة ومحسوبية بالإضافة إلى الضمانات والفوائد الكبيرة المترتبة على القرض''.

وفيما يتحدث أحد مدراء المصارف الخاصة ''الأهلية'' عن جملة من الخدمات التي يعمل عليه مصرفه، فيذكر أن موضوع التمويل للمشاريع في الأسواق كثيفة العمال تقع ضمن مهام المصرف، ولكن ''أي جهد تمويلي يتم تكييفه من خلال التعرف على مقدم الطلب ودراسة الحاجة السوقية والفئات المستهدفة للمنح ودراسة طبيعة القدرة على السداد من دون أي تعثر''، ويضيف مدير المصرف أن البرامج التمويلية المعدة للشباب تقع من ضمن أجندة الاستهداف للمصرف: ''تعتمد برامجنا التمويلية المعدة للشباب الذين يسعون إلى بدء الأعمال على التخصص التعليمي والمهني وعلى براءة الاختراع للعمل الذي يريد القيام به، ولا يوجد تمييز على أساس الجنس في التمويل وانما هناك قواعد ثابتة تنطبق بصورة متساوية على الجميع''

من بين التفضيلات المالية التي تم رصدها في السوقين هو التركيز على المنح المالية من المتبرعين بدون شروط استرداد ويلاحظ أن الذكور في السوقين من فئات العمل كافة يميلون إلى الحصول على هذا النوع من التمويل أكثر من الإناث فكل ستة ذكور يبحثون عن هذا النوع من التمويل تقابلهم سيدة واحدة. ووفقاً للعادة فإن النساء حريصات في قضية التعامل مع التمويل إلى جانب الحرص على السمعة (الشرف)، فلذلك هناك عقدة تربط قضية الحصول على التمويل وبين العادات والتقاليد بالنسبة إلى النساء، فإحجام النساء عن الدخول إلى الفرص التمويلية يرتبط إلى حد ما بالسمعة ونظرة المجتمع اليها.

تمثل البيروقراطية من بين العقبات التي يضعها افراد العينة بنظر الاعتبار التي تتمثل بالعقبات الروتينية والمعاملات المطولة والمتطلبات القاسية والتخليصات التي تتطلب وقتاً اطول، وهذه الأمور تكبح في الغالب الإرادة من أجل التقديم للحصول على التمويل، إلى جانب هناك خشية من

ارتفاع العمولات (Commissions) بحكم التجارب أو الاعتقادات الخاصة التي ترتفع لدى فئات العمل في سوق جميلة. وموضوع العمولات يبدو وبحكم الأمر الواقع يرتقي إلى عقبة امام السيدات بنسبة أكبر من الذكور، وهذا يعطي مؤشراً على القدرة على مساومة النساء تكون أكبر مقارنة بالذكور في حال المحاولة في الحصول على التمويل. ويضيف أحد مدراء المصارف ''نظام الضمانات يطبق على كل المصارف حسب تعليمات البنك المركزي العراقي والتي تشمل الضمانات النقدية والمخشلات الذهبية والرهونات العقارية والكفالات للجهات الحكومية وتم إدراجها حسب الأولوية. كما أن عملية منح التمويل لا تفرق بين الرجال والنساء حيث أن المنح تعتمد على معايير دراسية للسوق والفئات المستهدفة والقطاعات الجغرافية والاقتصادية وقدرة السداد وقد تم منح القروض للعديد من النساء ضمن مختلف القطاعات الاقتصادية والتجارية وعلى اكثر من مستوى مثل المشاريع متناهية الصغر، والصغيرة، والمتوسطة، واحياناً مشاريع كبرى حيث أن المرأة قد امتلكت أغلب المشاريع التي كانت حكراً على الرجال سابقاً مثال على ذلك حدادة السيارات و معمل النجارة و مولدات كهربائية، ومذاخر أدوية وشركات هندسية وعيادات طبية''

إن أصحاب المشاريع التي يديرها الأشخاص لأنفسهم يمثلون النسبة الأعلى بين أولئك الأشخاص الذين يجدون أن متطلبات الحصول على القروض مرتفعة لدى المصارف بصورة عامة، كما أن العاملين بأجر ليست لديهم رغبة في الحصول على التمويل من الفئات العاملة الأخرى ولا تشكل اولوية لهم ضمن الفترة القادمة على الأمد المتوسط او القصير، كما أن ثقافتهم المصرفية محدودة جداً ومنكمشة على مبادئ عدم الثقة بالنظام المصرفي وبأنظمة التمويل، وهم أكثر من غيرهم يجدون أن العداوة التنظيمية ترتفع بوجههم من قبل المصارف. ويشترك مع هذه الفئة الداخلون الجدد إلى سوق العمل الذين تتضاءل لديهم الرغبة في الحصول على التمويل لأسباب متعددة منها أنهم يجدون أن الضمانات تكون عسيرة من جهتهم في حال المحاولة بتوفيرها. ولكن يلاحظ أن العاملون بأجر الذين يمتلكون مهارات عالية يفكرون أكثر من غيرهم من العاملين بالحصول على التمويل والاستقلالية في افتتاح مشاريعهم الخاصة، إذ يذكر أحد الأفراد ''أفكر بأن افتح معملاً للخياطة في المستقبل في حال لو حصلت على قرض من الدولة أو في حال تم تقديم المساعدة المالية وأود البقاء في عملي كونها مهنتي التي ارغب بها ولكن لا اريد البقاء كعامل بأجر''، وهذه الاعتبارات تدل ايضاً على ضعف الرغبة في الحصول من التمويل من المصادر الأخرى سوى مصادر التمويل الحكومية.

بالمحصلة فإن النظرة التشاؤمية إلى التمويل من حيث القدرة على تطوير الأعمال في السوقين

ترتفع في سوق جميلة اكثر من سوق البياع، مما يؤشر على أن سوق جميلة يواجه مشكلة تتمثل في أن افراده العاملين يواجهون مشكلة عدم التفاؤل في تطوير الأعمال اكثر من سوق البياع مما يجعلهم غير راغبين بتحمل اعباء الدين والمخاطرة بضمانات القروض، ولذلك لا يتوقع أن يكون هناك توجه إلى الاقتراض من أجل تطوير أو بدء الأعمال في سوق جميلة اكبر من سوق البياع إذا ما بقي نظام القروض يحمل أعباء وعقبات من أجل الوصول إليه دون محاولة تخفيف تلك الأعباء. وإن النظرة التشاؤمية إلى تطور الأعمال من خلال الوصول إلى التمويل ترتفع لدى شريحة الإناث أكثر من الذكور. وفي حقيقة الأمر فإن النظرة التشاؤمية لدى السيدات تجاه هذا الأمر هي وليدة عوامل عدة من بينها السيدات لديهن قدرة ضعيفة في الوصول إلى التمويل، كما لا توجد هناك اجراءات مخففة وبرامج تمويلية تستهدف النساء مما يجعلها أسيرة عدم القدرة على الوصول إلى التمويل الرسمي بسبب الضمانات والإجراءات البيروقراطية والعداوة التنظيمية والقدرة على المساومات، يقابلها ان بيئة العمل منحازة الى الذكور بمعنى ان الصبغة الذكورية هي السائدة. ويضيف مدير أحد المصارف الخاصة (الأهلية) ”بعض المشاريع تكون مبنية على أساس علمي واضح ومدروس ولديهم رؤية واضحة للمشروع ومدخلاته وطريقة السداد. وبعض الشباب يكون تقديمهم للتمويلات فقط لغرض الحصول على التمويل ولا يكون لديهم دراسة واضحة للسوق والفئات المستهدفة فقط مجرد أفكار غير مدروسة بشكل علمي أو عملي. وأما الفئات العلمية البحتة مثل المجال الطبي فهم الأفضل في بدء المشاريع ومنح التمويل“.

المعرفة بالمبادرات التمويلية التي اطلقها البنك المركزي العراقي فيما يتعلق بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة إضافة إلى الفرص التمويلية التي توفرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من خلال صندوق اقراض المشاريع الصغيرة تتأثر بالمستوى التعليمي للفئات العاملة في السوقين وبالتحديد إلى العاملين بأجر، فالأفراد غير المتعلمين بصورة أدنى من غيرهم تنخفض لديهم نسبة المعرفة بهذه المبادرات، مما يعني أن الانتقال من مستوى تعليمي أدنى إلى اعلى يجعل المتتبع يشعر أن المعرفة ترتفع بارتفاع المستوى التعليمي، كما أن العاملين في سوق جميلة لديهم عدم معرفة بقانون دعم المشاريع الصغيرة في العراق أعلى من العاملين في سوق البياع. يرافق ذلك، ضعف القدرة المعرفية للداخلين الجدد إلى سوق العمل بالمزايا التي توفرها القوانين والمبادرات التي تطلقها سواء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو البنك المركزي العراقي، والتي تتأثر بالفئات العمرية والتعليمية.

إن الأخذ بنظر الاعتبار المزايا التي ترتبط بخلق الوعي سيشكل عاملاً حاسماً ومهماً في

الحكم على قدرة المصارف في توفير المعلومات الكافية من حيث الخدمات المالية التي توفرها إلى المستفيدين، في كل الأحوال فإن هناك قصوراً يسجل على المصارف الحكومية والخاصة (الأهلية) والجهات التمويلية الأخرى، والقصور يمس المصارف القريبة من السوقين أو ضمن محيط السوقين اكثر من المناطق الأخرى، وهذا الأمر ينطبق على الأسواق الأخرى في العاصمة بغداد، والمدن الأخرى في العراق، حينما تكون المصارف جادة في تفعيل ادوات البحث والتحليل والتطوير في الأسواق المحلية فإنها ستكون جادة في موضوع المسؤولية التنموية وتشبيك انشطتها المالية مع بيئة العمل في السوقين من خلال الدراسات المعمقة للمستهلكين والاحتياجات التمويلية وحتى القدرة على ادارة وتوجيه الأنشطة الاقتصادية في هذين السوقين بما يسهم في خلق اسواق منتظمة مستقطبة إلى العمالة تشهد نمواً وازدهاراً في الأعمال.

توصيات حول الوصول إلى التمويل

- سيكون على المصارف ومن أجل تشبك أنشطتها المالية مع الجهود الحكومية في تنظيم الأسواق أن تبادر في تنظيم أوضاع العاملين في أن تكون جزءاً مكملاً في موضوع الضمان الاجتماعي للعمال من خلال أتمتة أوضاع السوقين، واصدار بطاقات الائتمان والحسابات المصرفية المشفوعة بمنتجات مالية محفزة.

- المصارف الخاصة بحاجة إلى أن تشرع الى جملة من الإجراءات التي تدرس واقع السوق في كلا المنطقتين وتشخيص الأسباب التي تدفع الى تردي جاذبية القروض التي تمنحها في بيئة الأعمال كثيفة العمالة وبالتحديد في سوقي البياع وجميلة، وان تبحث عن الفرص التمويلية الجادة لأنشطة الأعمال كثيفة العمالة التي تحقق طفرة نوعية في السوقين.

- من بين المسؤوليات المصرفية التي تقع على عاتق المصارف تتمثل في تكثيف جهودها صوب العاملين والفئات العاملة في السوقين من اجل جذبهم الى العجلة المصرفية من خلال التعريف بالمصارف والأنظمة المالية وإلى المزايا التي توفرها ومنها الخدمات والمنتجات المالية التي يمكن أن توفرها الى الأعمال في السوقين والتي ممكن ان تتشابك مع النقطتين السابقتين.

- النساء يمثلن فرص تمويلية واعدة الى النظام المالي، ولكن هذا الأمر مرتبط الى حد كبير في اذابة الأنماط السائدة في تلك الأسواق وتسليط الضوء على القصص الناجحة في تلك الأسواق لأن النساء بصورة عامة وبالتحديد النساء العاملات في سوق جميلة ليس لديهن صورة عن النظام المصرفي ونظام التمويل المصرفي والمجالات التي يمكن أن تنفق فيها.

- سيكون من شأن التركيز على الفئات العمرية وتصنيف تلك الفئات الداخلة إلى سوق العمل وفقاً للأعمار وإعداد برامج التمويلية التي تتوافق مع المؤهلات العمرية والتعليمية وأنواع العمل أن يعزز القدرة على استقطاب الفئات العاملة في السوقين والتوجه نحو استهلاك الخدمات المالية بصورة متوازنة من قبل الجميع وبالتحديد الداخلين الجدد الى سوق العمل كونهم يمثلون أضعف الفئات تصوراً ووصولاً إلى التمويل.

- تؤثر الحملات الترويجية للخدمات المالية (حملات التوعية) على استهداف الأسواق وبالخصوص سوق جميلة الذي تتراجع فيه صور التمويل النظامي والمصداقية او الثقة في النظام المصرفي،

كما سيمهد اعتماد سياسات ذكية من قبل هذه الجهات ومن خلال البنك المركزي العراقي، وحتى من خلال صندوق اقراض المشاريع الصغيرة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية باعتماد بيانات مصنفة بدقة على فئات العمل أن يوفر قدرة على الرصد واعادة التقييم بالنسبة الى الفئات المستفيدة. الحملات تلك لابد أن تستهدف فئات العمل كافة، وأن تكون هناك برامج خاصة موجهة إلى تلك الفئات، وسيكون من شأن إعداد تقارير تعمل على إدماج العاملين بأجر في النظام المصرفي أن يعزز القدرة على استهلاك أكبر للمنتجات المالية يقابلها تطور ملحوظ في اداء الأعمال في السوقين.

- هناك حاجة إلى مراجعة دورية لعناصر العمل في المصارف والتي تعمل على خلق الثقة بين الزبون والمصرف، منها زرع الثقة بالنظام المصرفي، وسهولة الوصول، والمعلومات المتاحة، والترويج، وانهاء الحالة العدائية أو الحالات التي ممكن أن تتخللها حالات من المساومة (بالخصوص تجاه النساء حسب رأي عينة النساء)، إضافة إلى توفير فرصة لإرشاد المستهلكين للخدمات المالية حول مزايا الأعمال من خلال الدراسات المسبقة التي تجريها المصارف في هذين السوقين.
- ستكون القدرة على خلق الروابط بين الجهات الحكومية وبين قطاعات الأعمال من شأنها أن توفر قدرة أكبر للوصول إلى تمويل المشاريع في السوقين، إذ حالما يتم البدء بإدخال تسهيلات على الاقتراض من خلال اتمتة المدفوعات إلى جانب ضمان تسجيل العاملين بقانون الضمان الاجتماعي للعمال وغيرها من العناصر المنظمة للأنشطة الاقتصادية في السوقين ستوفر قاعدة بيانات متماسكة إلى المصارف في متابعة شؤون المقترضين من العمالة ومن ثم تعزيز القدرة على الاسترداد وإنهاء ظاهرة القروض غير الربحية.

8. تنظيم أوضاع السوق واستقراره

انتظام بيئة العمل في سوقي البياع وجميلة وقدرة الحكومة على ضبط الأوضاع فيهما

تميل الدراسات التجريبية إلى قياس مؤشر انتظام السوق بوصفه واحداً من العوامل الأساسية في تطور الأسواق، ويتم انتخاب مجموعة من المتغيرات التي يمكنها أن تكون فواعل لقياس تلك المتغيرات، ومن بين الأمور التي يتم انتخابها هو موضوع الاستماع إلى اصوات الفاعلين في تلك الأسواق بوسائل عدة. ويمثل الاستماع إلى رأي العينة في الأسواق باعتبارهم فواعل المهمة في ديناميكية السوق أمراً حاسماً في رفد صانع القرار والمسؤولين التنفيذيين من ذوي الشأن بالاعتبارات الخاصة بتلك الأسواق، وبالتالي فإن مثل تلك المحاولات تفتح المجال أمام الاستماع إلى الآراء في السوقين، وإثارة القضايا التي تسترعي تركيز الانتباه حولها وإيجاد الحلول لها، وإن كانت هناك بعض الملاحظات حول المصداقية المطلقة لفئات العمل من حيث المشاكل والعقبات التي تواجهها ولكنها تعطي مساراً عاماً حول الأوضاع في السوق. ويجد معظم أفراد العينة في سوقي البياع وجميلة وبنسبة 83 % بأن **السوقين يعملان بصورة غير منتظمة وتسود فيهما حالات الغش والتلاعب والتجاوز على القوانين مما يؤدي إلى فقدان العدالة**. فيما تذهب عينة صغيرة قدرها 13.5 % إلى أن الأوضاع في السوقين تعمل بصورة منتظمة من حيث العدالة وتطبيق القوانين والانصاف إلى جانب عدم وجود حالات من الغش أو التلاعب. فيما أن 3.5 % من العينة فضلوا عدم الإجابة كونهم لا يجدون أنفسهم مؤهلين إلى الحكم على هذا الأمر.

بالنسبة إلى الشريحة الأكبر الذين يجدون أن السوق لا يعمل بصور نظامية وتفتقد فيه القوانين إلى التنفيذ الفعال فـ 87 % منهم يمثلون سوق جميلة، و79 % منهم في سوق البياع، وهذا يعني أن **بيئة العمل تُمارس بصورة غير منتظمة في سوق جميلة أكبر من سوق البياع وان كانت كلا النسبتين مرتفعتين في السوقين** ولكن الفارق 8 درجات مئوية. وتميل النسب المئوية إلى الارتفاع لرأي عينة الذكور في كلا السوقين إلى 85.6 % وتنخفض بشكل طفيف لدى الإناث بمعدل 79.7 %، كما وتتناسق العينة على أساس الجنس بين كلا السوقين بين الذكور والإناث بمعنى هناك تشابه نسبي في النسب بين كلا السوقين.

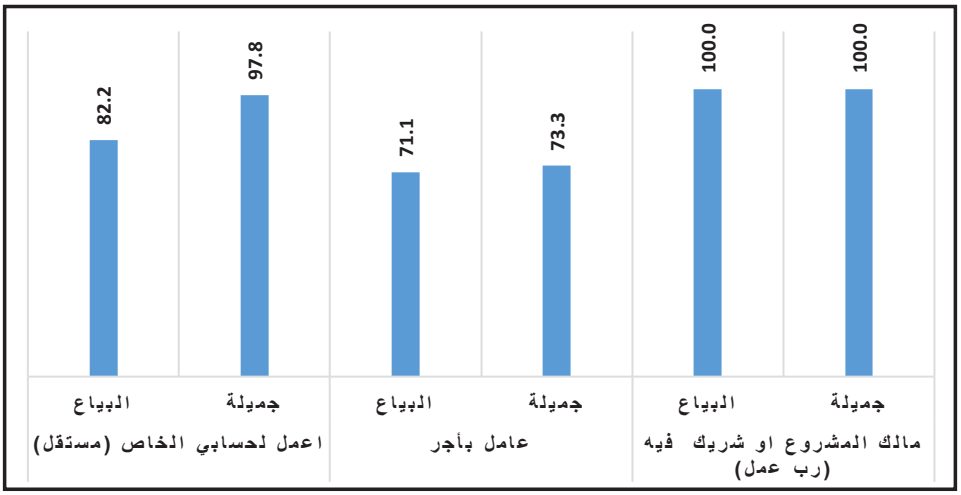
وعلى أساس المستويات التعليمية فإن جميع الفئات تتفق بنسبة كبيرة على أن السوقين غير مُنظمين بنسبة 100 % منهم من حملة الشهادات العليا إلى جانب الذين يقرأون ويكتبون، كما أن أقل نسبة سجلت من قبل حملة الشهادة الابتدائية بنسبة 72.9 %.

بالنسبة إلى فئات العمل، فإن أرباب العمل اكثر من غيرهم من الفئات الشابة يرون أن بيئة العمل غير منظمة في السوقين بنسبة 100 %، يأتي من بعدهم العاملون لحسابهم الخاص بنسبة 90 %، أما العاملون بأجر فقد بين نسبة أعلى من المتوسط قدرها 72.2 % بأن بيئة العمل غير منظمة في السوقين، وتتجه عينة فئات العمل في سوق جميلة إلى منح صورة اكثر سلبية حول أوضاع العمل غير المنظمة في سوق جميلة، **إذ أن 97.8 % من العاملين لحسابهم الخاص في سوق جميلة يجدون أن السوق غير منظم يقابلها 82.2 % في سوق البياع**، وبالنسبة إلى العاملين بأجر فإن 73.3 % منهم يجدون أن السوق غير منظم وتنخفض النسبة بشكل طفيف إلى سوق البياع بنسبة 71.1 % من فئة العاملين بأجر في سوق البياع. أما مالكو المشروعات في كلا السوقين يجدون بنسبة 100 % أن الأسواق غير منظمة.

تمثل النسب الواردة في أعلاه حقيقة يمكن أن يتم تسليط الضوء عليها، فليس من السهل أن تتفق عينة بهذا الحجم على أن مسألة تنظيم السوق غائبة، كما يبدو أن **أرباب العمل يواجهون المشكلة بنسب اكبر من غيرهم مما يجعلهم عرضة الى تراجع نمو الأعمال التي يقومون بها.** إن القدرة على الأخذ باحتياجات الفئات المختلفة والمتنوعة التي تدير أعمالها في هذين السوقين سيكون لها انعكاس على أنشطة الأعمال بصورة ايجابية، كما يبدو أن سوق جميلة يواجه مشكلة فقدان النظام أكثر من سوق البياع مما يتطلب من الجهات المختصة أن تأخذ بنظر الاعتبار مواجهة تلك العقبات التي يواجهها سوق جميلة بمنحها الأولية وأن يتم التعامل معها وفقاً لخصوصية تلك الأسواق.

إن ما يقابل الحالات تلك من عدم الرضا عن الأوضاع التنظيمية هو وجود حالة من التفاؤل لدى تلك الفئات بقدرة الحكومة التنظيمية على فرض القانون ومنح الحقوق الى الجميع، فـ53 % من مجمل العينة ترى أن الحكومة قادرة على فرض القانون من وجهة نظر اقتصادية وتنظيمية وايضاً في تنظيم بيئة الأعمال. ومع ذلك، فإن هناك 43.5 % من العاملين يجدون أن الجهات الحكومية لن تكون قادرة على تنظيم الأوضاع في السوقين. مع العلم أن **النساء غير متفائلات بالقدرات الحكومية في تنظيم الأسواق بنسبة أعلى من الذكور** (49.4 % بالنسبة الى الإناث و38.7 % بالنسبة إلى الذكور). كما أن العاملين بأجر هم أكثر تشكيكاً من غيرهم من فئات العمل بقدرة الحكومة على تنظيم الأوضاع الاقتصادية بنسبة 51.1 % من العينة، في حين أن 60 % من العاملين لحسابهم الشخصي متفائلون بقدرة الحكومة والجهات ذات العلاقة على تنظيم الأوضاع الداخلية في السوقين.

شكل 8. 1: فئات العمل التي تجد أن بيئة العمل غير منظمة في سوقي البياع وجميلة (نسبة مئوية)

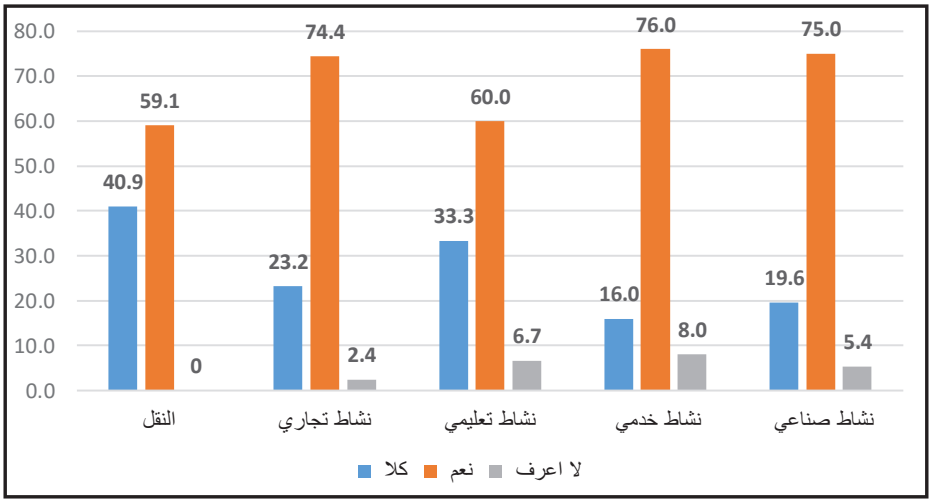


تقلبات أسعار الصرف وتبعاتها على أنشطة الأعمال في السوقين

منذ أزمة الوباء (COVID-19) وما تبعها من صدمات اقتصادية طالت الاقتصاد العالمي، وانتقال تلك الأزمات إلى الاقتصاد العراقي إلى جانب سياسات الإغلاق التي اتبعتها الحكومة العراقية، هذه الأمور أدت إلى اعادة النظر بسعر صرف الدولار الذي يعتمد عليه البنك المركزي العراقي في تقويم العملة العراقية، وما تبعه من تخفيض في قيمة الدينار العراقي مقابل الدولار الأمريكي، بالمقابل أدت السياسات الجديدة التي اتبعها البنك المركزي العراقي من خلال استخدام منصات جديدة لبيع العملات والتحويلات المالية إلى جانب تتبع مسار الأموال المقومة بالدولار المستخدم في التعاملات الاقتصادية، والتي أدت إلى ارتفاع سعر صرف الدولار وظهور فقاعة السوق الموازي لسعر صرف الدولار، إلى جانب ذلك وكردّ فعل حول تلك التقلبات قامت الحكومة العراقية بإعادة احتساب سعر الصرف إلى 1320 دينار لكل دولار واحد بدلاً من 1460 وهو السعر السابق... **تخلق تلك التحولات والانتقالات في تقويم سعر الصرف بين الدولار والدينار العراقي انعكاسات على الأوضاع الاقتصادية المحلية، ومنها الأسواق كثيفة العمالة في السوقين المستهدفين**، إذ يجد 72 % من مجمل العينة أن للتحولات في اسعار الصرف اثر على اداء الأعمال التي كانوا يقومون بها، فيما لم يتأثر بها 34 % من العينة، إلى جانب ذلك، هناك 4 % لا يعرفون إن كان هناك تأثير أم لا على أعمالهم.

كما يلاحظ أن الأنشطة الخدمية والأنشطة الصناعية والأنشطة التجارية قد تأثرت بتغيرات اسعار الصرف بنسبة أكبر من غيرها، وتتراجع التأثيرات قليلاً بالنسبة للعاملين في الأنشطة التعليمية والعاملين في انشطة النقل.

شكل 8. 2: تأثير تقلبات أسعار الصرف على أنشطة الأعمال في السوقين (نسبة مئوية)



إلى جانب تلك الاعتبارات، فإن أرباب العمل من الشباب قد تأثروا بنسبة أكثر من غيرهم من تغيرات أسعار الصرف (80 %)، كانت النساء من أرباب العمل أكثر فئة متضررة من تقلبات اسعار الصرف بنسبة 87.5 % من النساء أرباب العمل، ومن ثم 75 % من فئة الذكور أرباب العمل، ومن ثم العاملين بأجر نسبة 77.8 %، ومن بعدهم أصحاب المشروعات العاملين لحسابهم الخاص بنسبة 64.4 % من تلك الفئة.

وكردّ فعل على الأحداث السياسية التي شهدها العراق بعد انتخابات 2021 وما تلاها من أزمة سياسية، فقد تمت محاولة ربط تلك الأحداث على تلك الأسواق من حيث ديناميكية عملها وتأثرها بالأوضاع السياسية، فقد بيّن 89.5 % من العينة بأن التقلبات السياسية تنتقل عدواها إلى عمل تلك الأسواق بصور مختلفة والتي ربما تربك الناس على الشراء أو اللجوء إلى تقليص المشتريات من سلع معينة أو حتى التنازل عن بعض الخدمات العامة المقدمة في السوقين مقابل اللجوء إلى تكثيف المشتريات من سلع محددة كأن تكون السلع الغذائية تحسباً لأي احداث طارئة. **في سوق**

جميلة 97 % من فئات العمل ذكروا أن اعمال السوق تتأثر بالأوضاع السياسية وانخفضت نسبياً في سوق البياع إلى 82 % من الفئات العاملة في هذا السوق. وهناك فئة قليلة نسبتها 7.5 % (15 /200) تجد أن الأوضاع السياسية لا تؤثر على اعمال السوق، علماً إن اغلبهم من سوق البياع بنسبة 93.3 % = (14 /15). و3 % = (6 /200) ذكروا أنهم لا يعرفون إن كان هناك تأثير من عدمه، اربعة منهم من سوق البياع واثنان منهم من سوق جميلة.

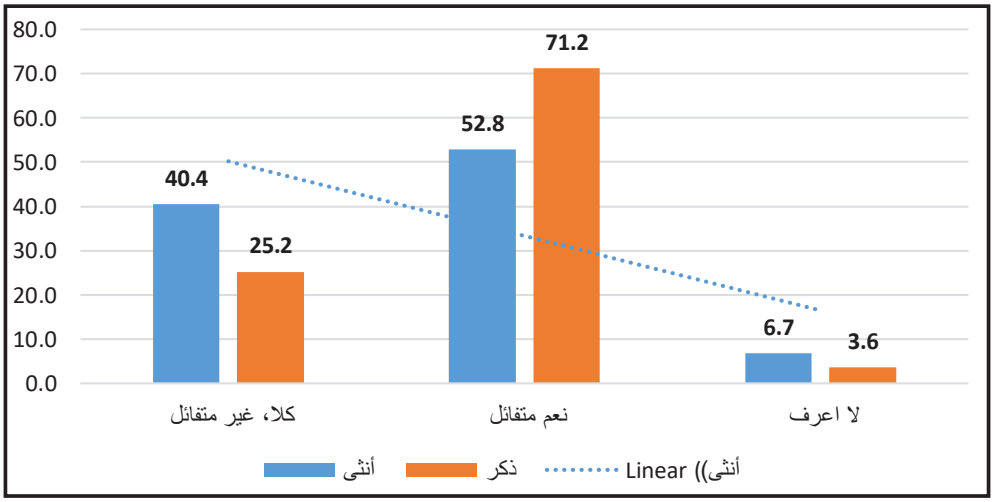
يبدو أن علاقة تأثر الأسواق بالأوضاع السياسية موجودة ونسبتها مرتفعة، وتشتد هذه العلاقة في سوق جميلة بشكل كبير مما يجعل السوق عرضة إلى التذبذب الناتج من التقلبات السياسية، وربما تقع خلف تلك التأثيرات عوامل عدة من بينها قد تكون التنوع الديموغرافي للساكنين والعاملين في السوق واختلاف التوجهات السياسية.

تأثير القرارات الاقتصادية للحكومة الحالية على حالة التفاؤل في السوقين ومنها اقرار قانون الضمان الاجتماعي للعمال

بالنسبة إلى رأي العينة بالبرنامج الاقتصادي لحكومة السيد رئيس الوزراء محمد شياع السوداني، وإلى الخطوات الاقتصادية التي تقوم بها الحكومة الحالية، منها توسيع النفقات العامة وتقليص الأعباء المالية على المواطنين والتوسع في برامج الحماية الاجتماعية وفرص العمل في القطاع الخاص، فإن **هناك نوع من الرضى من جمهور الشباب العامل في السوقين بشتى أصناف العمل،** 63 % من مجمل العينة يرون أن القرارات الاقتصادية للحكومة الحالية اسهمت في رفع القوة الشرائية وعززت من دخل المواطن إضافة إلى قدرتها على خلق الثقة والتفاؤل لدى العاملين في السوقين، 60 % منهم يمثلون فئات العمل في سوق البياع، و 66 % منهم يمثلون الفئات العاملة في سوق جميلة، وهذا يعني ان **نسبة التفاؤل ترتفع في سوق جميلة اكثر من سوق البياع.** كما ان 52.8 % من عينة الإناث بَدَيْنَ متفائلات حيال القرارات الاقتصادية للحكومة الحالية، وترتفع النسبة الى الذكور في العينة الى 71.2 % وهذا يعني ان **الذكور متفائلون أكثر من الإناث في موضوع القرارات الاقتصادية لحكومة السوداني.** والرأي المنخفض نسبياً للإناث يعكس الحالة العامة للإصلاحات او للبرامج الحكومية التي لم تراعي البعد الجنساني (الذكور والإناث) في مسألة معالجة أوضاع النساء العاملات، ولذلك ربما تفتقد تلك البرامج الاقتصادية للحكومة إلى الحساسية تجاه الإناث العاملات وبالتحديد منهن الداخلات إلى سوق العمل أو المنخرطات فعلاً في سوق العمل.

بالنسبة الى الأفراد غير المتفائلين في الخطوات الاقتصادية التي تقوم بها الحكومة الحالية، فيشكلون 32 % من المجموع الكلي للعينة، 38 % مهم في سوق البياع و26 % منهم من عينة سوق جميلة، مما يؤكد أن عينة سوق البياع غير متفائلة بنسبة أكبر من سوق جميلة بالرغم من أن سوق البياع وفقاً للتحليلات السابقة كان أكثر انتظاماً في اجزاء معينة من سوق جميلة. 40.4 % من عينة الإناث غير متفائلات، مقابل ربع عينة الذكور 25.2 % في كلا السوقين، وهذا الأمر **يستحق أن يتم تداركه من قبل الجهات الحكومية في معرفة الأسباب التي تقود إلى تراجع تفاؤل السيدات من القرارات الاقتصادية للحكومة الحالية**، لأنها ربما تفاقم من الوضع السائد للنساء كونها لم تأتِ ببرامج اقتصادية جديدة إلى النساء تحد من الأوضاع السائدة تمثل استكمالاً للوضع الراهن في موضوع العمل ولا تسهم في مواجهة الأنماط التقليدية في الأعمال السائدة للنساء في سوقي البياع وجميلة.

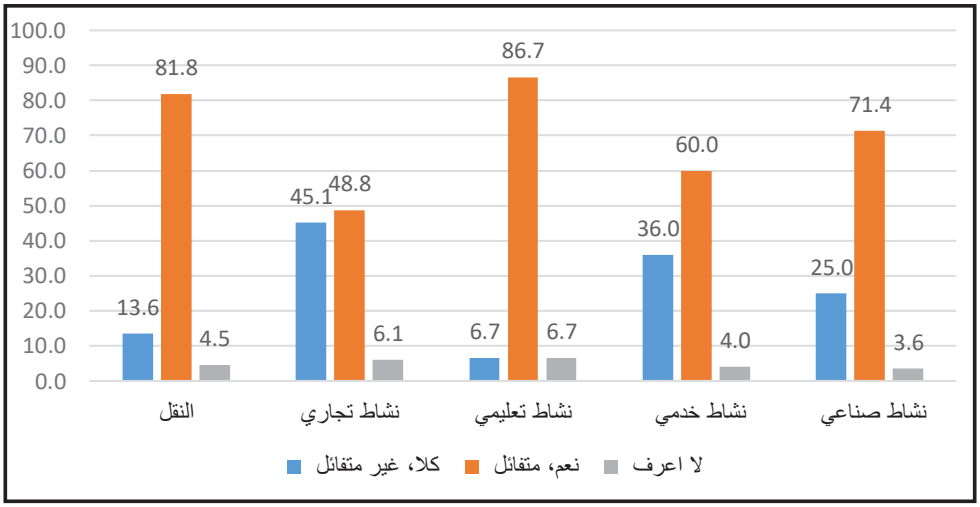
شكل 8. 3: رأي العينة حول قرارات الحكومة العراقية الحالية في تعزيز حالة التفاؤل في السوقين تبعاً إلى الذكور والإناث (نسبة مئوية)



بالنسبة إلى انشطة الأعمال في كلا السوقين، فإن الأفراد العاملين في الأنشطة التعليمية هم الأكثر تفاؤلاً في الخطوات الاقتصادية التي تقوم بها الحكومة العراقية بنسبة 86.7 %، يأتي من بعدهم العاملون في قطاع النقل بنسبة 81.8 %، والعاملـون في النشـــاط الصنـــاعي بنسبة 71.4 %، ومن ثم تنخفض نسبة التفاؤل الى 60 % إلى العاملين في النشاط الخدمي، وإلى

48.8 % بالنسبة للعاملين في الأنشطة التجارية الذين هم أقل النسب تفاؤلاً فيما يتعلق بممارس انشطة الأعمال في السوقين، وهذا الأمر يعطي صورة واضحة عن تذبذب رأي العينة حيال الأعمال التي تمارس في السوقين ورأي الممارسين لتلك الأعمال من حيث مدى تأثير البرامج الحكومية على انشطة الأعمال كثيفة العمالة وبالتحديد إلى فئة الشباب. إلى جانب ذلك، فإن **أرباب العمل من أصحاب المشاريع هم أكثر فئات العمل تفاؤلاً في الخطوات الاقتصادية التي تقوم بها الحكومة العراقية** بنسبة 65 %، وتأتي من بعدها فئة العاملين لأنفسهم من أصحاب المشروعات الخاصة بـ 64.4 % وهي نسبة قريبة إلى نسبة أرباب العمل، وأخيراً فئة العاملين بأجر والذين انخفضت نسبتهم إلى 61.1 % مما يستدعي تشديد التركيز من قبل السلطات الحكومية حول أهمية معرفة اولويات تلك الفئة في المرحلة القادمة.

شكل 8. 4: رأي العينة حول قرارات الحكومية العراقية الحالية في تعزيز حالة التفاؤل في السوقين تبعاً لأنشطة الأعمال (نسبة مئوية)



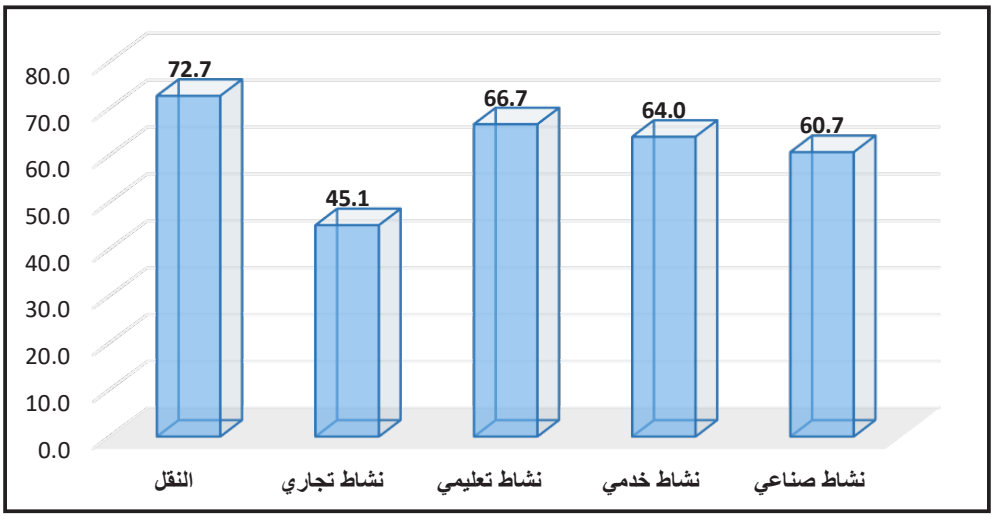
كما يميل افراد العينة إلى **التفاؤل بشأن إقرار البرلمان العراقي لقانون الضمان الاجتماعي للعمال مؤخراً** في أيار 2023، فـ 70 % متفائلون بإقرار هذا القانون، معظمهم من العاملين بأجر بنسبة 73.3 % وتنخفض هذه النسبة إلى أربـــاب العمل من أصحاب المشـــاريع إلى 60 %. كما أن النساء أكثر تفاؤلاً من الذكور حيال هذا القانون بنسبة 74.1 % بالنسبة إلى

عينة الإناث تنخفض إلى 66.6 % بالنسبة إلى عينة الذكور. وهذا المؤشر يدل على ان **النساء يبحثن عن ظروف عمل أكثر رسمية في القطاع الخاص من أجل ضمان حقوقهن.**

سياسة الأبواب المفتوحة للاستيراد

56.5 % من العينة ترى أن سياسة الإغراق من خلال الاستيرادات المفتوحة لها أثر سلبي على السوقين، كما خلقت فوضى في الأعمال، و34.5 % من العينة يرون أن سياسة الاستيرادات المفتوحة قد أتاحت إلى السوقين فرصة في تنويع الأعمال وخدمات البيع إلى جانب فرص العمل، فيما وجد 9 % من العينة انهم لا يعرفون إن كانت سياسة الاستيرادات المفتوحة قد اسهمت أم لم تسهم في تنوع الأعمال في سوقي البياع وجميلة.

شكل 8. 5: رأي العينة السلبي بسياسة الإستيراد المفتوح وخلقها للفوضى في السوق المحلي



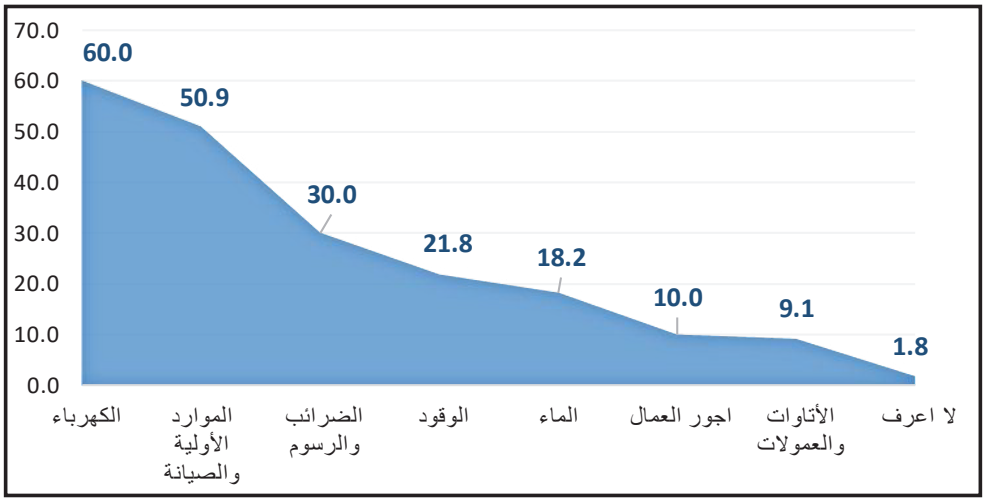
بالنسبة للعاملين في الأنشطة التجارية فإنهم ميالون أكثر من غيرهم في سياسية فتح باب الإستيرادات ويرون أنها سبباً في تنوع الأعمال والمبيعات والطلب على العمالة في خدمات البيع ولذلك لم يعترض سوى 45.1 % من عينتهم على توسع الاستيرادات. أما **أكثر الفئات رفضاً لسياسة فتح الاستيرادات هم العاملون في قطاع النقل** بنسبة 72.7 %، ويبدو أن عمل هؤلاء الأشخاص قد تأثروا من التوسع في الاستيرادات بالنسبة إلى السيارات مما أدى إلى ضعف

فرص عملهم في النقل بسبب كثرة العاملين في مجال النقل. ويقف إلى جانب رفض الاستيراد دون التخطيط فئة العاملين في الأنشطة التعليمية بنسبة 66.7 %، ومن بعدهم العاملون في قطاع الخدمات بنسبة 64 %، ومن ثم العاملون في المجال الصناعي والمهني بنسبة 64 %. كما أن مالكي المشروعات من أرباب العمل يجدون بنسبة 70 % منهم أن سياسة الاستيرادات المفتوحة قد أثرت على اعمالهم، إلى جانبهم يقف 60 % من العاملين لحسابهم الخاص ومن ثم 50 % ممن يعملون بأجر وهم فئة تقف عند المنتصف، وربما يعود الى عدم مبالاتها في هذا الأمر أو عدم قدرتها على الربط بين تخفيض الاستيرادات وزيادة فرص العمل في السوقين.

إنفاق أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص على عناصر الإنتاج

من المقومات الرئيسية التي يتم تدقيقها في مجال الأعمال هو الإنفاق على عناصر الإنتاج التي تختلف من مجال إلى آخر ومن تخصص إلى آخر، بل ومن بيئة إلى أخرى، وهذا الأمر يشكل مسألة مهمة في تحليل الأسواق وبيئات العمل، لقد تم تخصيص هذا التساؤل إلى الأفراد من فئتي العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب المشروعات من أرباب العمل، ويكون مجموع كلا العينتين هو 110 فرد (أرباب العمل 20 + العاملون لحسابهم الخاص 90)، وقد تم استبعاد الإيجار من العينة لأسباب تتعلق أن معظم الفئة من الباعة الجوالة في الغالب باستثناء أرباب العمل الذين قد يكون فيهم مؤجرين أو مالكين لمكان العمل. على أي حال **يمثل موضوع الكهرباء المعضلة الأكبر لفئات العمل من أرباب العمل والعاملون لحسابهم الخاص**، 60 % من العينة يرون أن الكهرباء تمثل مشكلة وهي اكثر عناصر الإنتاج انفاقاً وخصوصاً لأرباب العمل، يأتي من بعد ذلك وبالنسبة إلى مجمل العينة الموارد الأولية وادامة العمل والصيانة التي تمثل العنصر الثاني المكلف في سلم النفقات بنسبة 50.9 % للعينتين، ومن بعدها الرسوم والضرائب على العمل التي تشكل 30 % من فئتي العمل، ومن بعدهما الوقود بنسبة 21.8 % من العينة، وأجور الماء ايضاً دخلت من بين العناصر المكلفة في الإنتاج بنسبة 18.2 %، و10 % بالنسبة إلى أجور العمال، وهي تمثل نسبة متدنية بالنسبة إلى العينتين (أرباب والعمل والعاملين لحسابهم الخاص)، ولكنها ترتفع إذا ما اخذنا أرباب العمل لوحدهم الى 45 % من هذه الفئة.

شكل 8. 6: النفقات المرهقة لأرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص (نسبة مئوية)



وبالنسبة إلى الأتاوات والعمولات فإن بيئة العمل في السوقين تتعرض إلى الإجبار على التعاطي مع العمولات والأتاوات من قبل فئتي العمل المذكورة في أعلاه وإن كانت بنسبة متدنية إلى 9.1 % من مجمل عينة الفئتين. **إن القدرة الحكومية على تخفيض كلف عناصر الإنتاج في السوقين ستقود إلى تقليل كلف الإنتاج ومن ثم رفع القدرات الإنتاجية بفعل تحسن الطلب الناجم عن انخفاض أسعار الوحدات المنتجة، وتوفير قدر أكبر للاهتمام بالقضايا التي تشغل السوقين والتي ترهق أرباب العمل وأصحاب المشروعات من خلال النفقات المفرطة على عناصر الإنتاج كونه سيمثل فرصة في تحسن ديناميكية سوقي البياع وجميلة.**

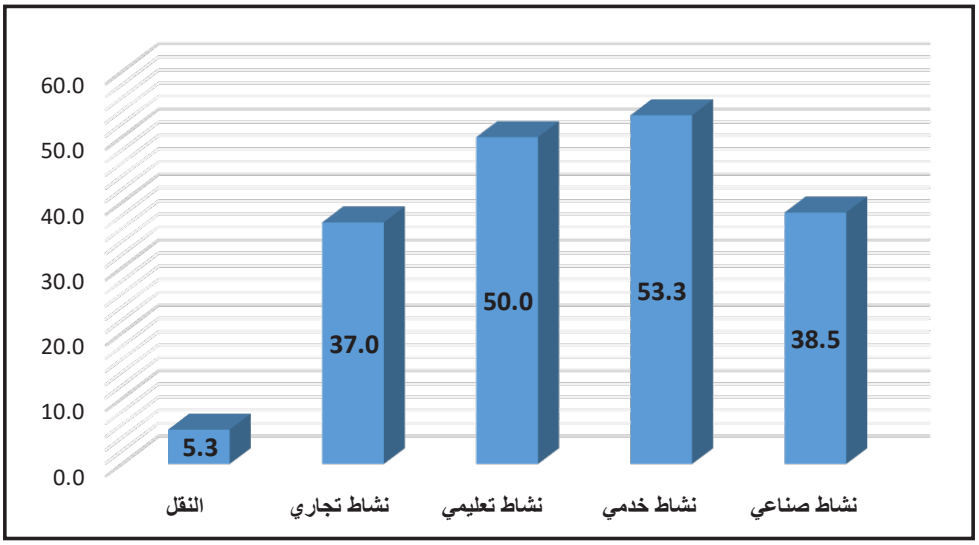
الطلب على الخدمات والمنتجات

خلال السنتين الماضيتين لم ترتفع الطلبات على الخدمات والمنتجات التي يقدمها أرباب العمل والعاملون لحسابهم الشخصي بنسبة كبيرة في السوقين، بمعنى آخر **أنها شهدت ركوداً اقتصادياً**، فقط 34.5 % =(38 /110) ارتفعت لديهم مؤشرات الإنتاج بالزيادة، وتتركز في الأنشطة التجارية والصناعية والخدمية علماً أنها لم ترتفع لدى الجميع، ففي **سوق البياع ترتفع النسبة بشكل أكبر من العاملين في سوق جميلة**، 41.8 % =(23 /55) في البياع و 27.2 %=(15 /55) في سوق جميلة، مما يعني أن فرص نمو الأعمال تنخفض في سوق جميلة بنسبة

أكبر إلى نمو الأعمال في سوق البياع. وبالرغم من تدني فرص النمو في الصورة العامة للأعمال، إلا أنه يلاحظ أن سوق النساء والرجال من فئتي العمل كانت نسبهم تقف على عتبة واحدة من النمو وهي تقريباً 34 %. ويلاحظ أن أرباب العمل مالكي المشاريع ازدادت لديهم فرص النمو بنسبة أعلى وهي (40 %) = (8 /20)، مقابل العاملين لحسابهم الخاص بنسبة (33.3 %) = (30 /90).

الأنشطة الخدمية شهدت نمواً بنسبة (53.3 %)، ومن بعدهم العاملون في الأنشطة التعليمية بنسبة 50 % ومن ثم العاملون في الأنشطة الصناعية بنسبة (38.5 %)، ومن بعدها الأنشطة التجارية بنسبة 37 %، أما **قطاع النقل فقد شهد تضرراً حاداً في السوقين** بنسبة نمو مقدارها 5.3 % من العاملين في مجال النقل.

شكل 8. 7: أنشطة الأعمال التي شهدت نمواً في عملها خلال السنتين الماضيتين

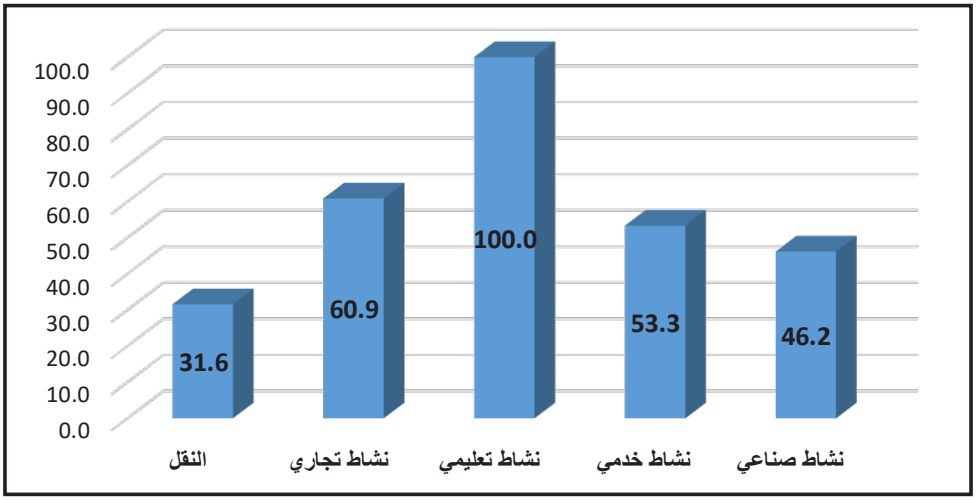


كما أن نسبة التفاؤل بزيادة الإنتاجية والطلب على الخدمات والمنتجات التي يقدمها أرباب العمل والعاملون لحسابهم الخاص شهدت هي الأخرى تذبذباً بالنسبة إلى تلك الفئات، فـ 52.7 % = (58 /110) من فئات العمل تلك تجد أن الطلب على المنتجات والخدمات التي يقدموها سترتفع في السنوات القليلة القادمة، منها 61.8 % = (34 /55) في سوق البياع و43.6 %

= (24 /55) منهم في سوق جميلة. مما يعني أن **نسبة التفاؤل بالمستقبل ترتفع نسبياً في سوق البياع عنه في سوق جميلة التي تنخفض بحدود (18) درجة مئوية**. علماً أن أرباب العمل ترتفع لديهم نسبة التفاؤل بالمستقبل بنسبة أعلى قدرها 60 % من تلك الفئة، وتنخفض إلى 51.1 % بالنسبة إلى العاملين لحسابهم الشخصي.

نسبة التفاؤل بالنسبة إلى انشطة الأعمال ترتفع لدى العاملين في النشاط التعليمي بنسبة 100 % = (4 /4) من هذه الشريحة، ومن بعدها العاملون في الأنشطة التجارية بنسبة 60.9 % = (28 /46)، والعاملون في النشاط الخدمي بنسبة 53.3 % = (8 /15)، ومن ثم العاملون في النشاط الصناعي والمهني بنسبة 46.2 % = (12 /26)، **واخرهم العاملون في أنشطة النقل** بنسبة 31.6 % الذين **يمثلون أضعف الفئات تفاؤلاً على الطلب على الخدمات التي يقدمونها في السنوات القليلة القادمة.**

شكل 8.8: الأنشطة التي تشهد تفاؤلاً في الأعمال خلال السنوات القليلة القادمة (نسبة مئوية)



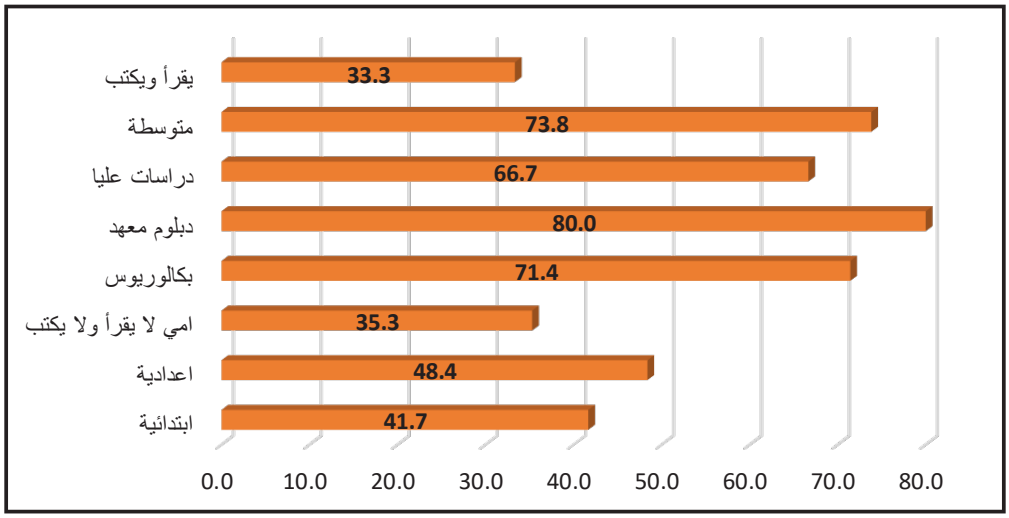
رفع القيمة الاستثمارية للعمل خلال سنة من الوقت الحاضر

تم طرح هذا التساؤل على جميع افراد العينة من أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص وايضاً العاملين بأجر بقصد ربط التحسينات التي تقوم بها الجهات الحكومية مع بيئة العمل في السوقين، كما أنها تستهدف إلى تقصي أوضاع العاملين بأجر إذا ما كانت لديهم نوايا بالتحول من عاملين بأجر ليكونوا أرباب عمل أو عاملين لحسابهم الخاص، يبين 57 % =(114\200) بأنهم يتوقعون ان يخططون للقيام بزيادة استثماراتهم في الفترة القادمة من أجل تطوير الأعمال التي يقومون بها، وترتفع هذه التوقعات في سوق البياع إلى 77 % من عينة السوق، فيما تنخفض توقعات الاستثمار في سوق الجميلة دون النصف والبالغة 37 % من العينة، وبالنتيجة فإن هناك **حالة من التوقعات السلبية التي تسود سوق جميلة فيما يتعلق بالتنبؤ في نمو الأعمال في الفترات القادمة.** قد تبدو الحالة التي تم التطرق اليها في الفقرات السابقة سبباً منطقياً الى تراجع التنبؤات الإيجابية بخصوص رفع الاستثمارات في هذا السوق، فسيادة الفوضى وعدم إخضاع السوق إلى القانون، وإهمال مطالب الفئات العاملة يقود إلى فوضى السوق ومن ثم خفض التوقعات برفع قيم الاستثمارات وهذا يعني أن **سوق جميلة لن يكون بمقدوره امتصاص أي زيادة في رأس المال البشري وبالتحديد القوى العاملة الجديدة الداخلة إلى سوق العمل في السنوات القادمة بسبب ضعف القدرة على النمو والناتج من خفض توقعات الاستثمار في هذا السوق،** على خلاف سوق البياع الذي سيكون بمقدوره على قيادة النمو ورفع القدرات الإنتاجية ومن ثم القدرة على امتصاص الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

ويلاحظ أن حالة عدم التوقع ترتفع إلى فئات العمل في سوق جميلة الى 23 % منه إلى سوق البياع بنسبة 5 % وهذا يعني أن القدرة على اتخاذ **قرارات الاستثمار ستبقى ضعيفة لدى شريحة واسعة من العاملين في سوق جميلة،** مما يحجم أية قدرة على النمو والتي ربما تسود بها حالة الترقب وعدم اليقين من أوضاع السوق أو الأوضاع العامة في البلاد. بالمقابل فإن 40 % من فئة العاملين في سوق جميلة لا يتوقع أن يقوموا بأية استثمارات في السوق.

الشيء الإيجابي في التوقعات من زيادة محفظة الاستثمارات في السنوات القليلة القادمة هو أن **النساء بصورة عامة لديهن تفاؤلاً أكبر من الرجال في مجال رفع الاستثمارات،** 60.7 % من عينة السيدات في كلا السوقين يتوقعن أن يقمن برفع معدلات الأداء الاستثماري في العمل في الفترات القادمة مقابل 54 % من عينة الذكور الكلية.

شكل 8. 9: توقعات الأستثمار في الأعمال الحالية تبعاً إلى الحالة التعليمية للعينة (نسبة مئوية)



هناك أشبه بعلاقة بين المستوى التعليمي للعينة والتنبؤ برفع الاستثمارات، فأصحاب الشهادات فوق الإعدادية ترتفع لديهم التوقعات بزيادة الاستثمـــارات في الفترة القــادمة بنسبة 80 % لعينة الحاصلين على شهادة الدبلوم، و71.4 % للحاصلين على البكــالوريوس، فيما تنخفض الى 33.3 % للذين يقرأون ويكتبون، و41.7 % لحملة الشهادة الابتدائية، وهكذا. ويبدو أن التوقعات بزيادة الاستثمار تتأثر إلى حد ما بالتحصيل الدراسي، ولذلك **يجدر أن تقوم المؤسسات المعنية بتهيئة تدريبات حول الادوات الاستثمارية في الأسواق كثيفة العمالة وخصوصاً في سوقي البياع وجميلة كعينة تجريبية وتستهدف خصوصاً الفئات التعليمية من الشهادة الإعدادية فما دون بالدرجة الأساس.**

بالنسبة إلى أرباب العمل من أصحاب المشاريع يتوقع انهم سيقومون بزيادة استثماراتهم بنسبة 60 % من العينة في كلا السوقين، ويأتي من بعدهم العاملون بأجر بنسبة 57.8 % من هذه العينة، وهذا يعني أن **العاملين بأجر ستكون لديهم خطط مستقبلية في التحول من عاملين بأجر إلى عاملين لحسابهم الخاص أو أن يكونوا أرباب عمل وهو مؤشر جيـد.** ومع ذلك فإن 55.6 % من العاملين لحسابهم الخاص يتوقع أن يزيدوا استثماراتهم في الأنشطة التي يقومون بها حالياً وهي نسبة مقبولة ايضاً.

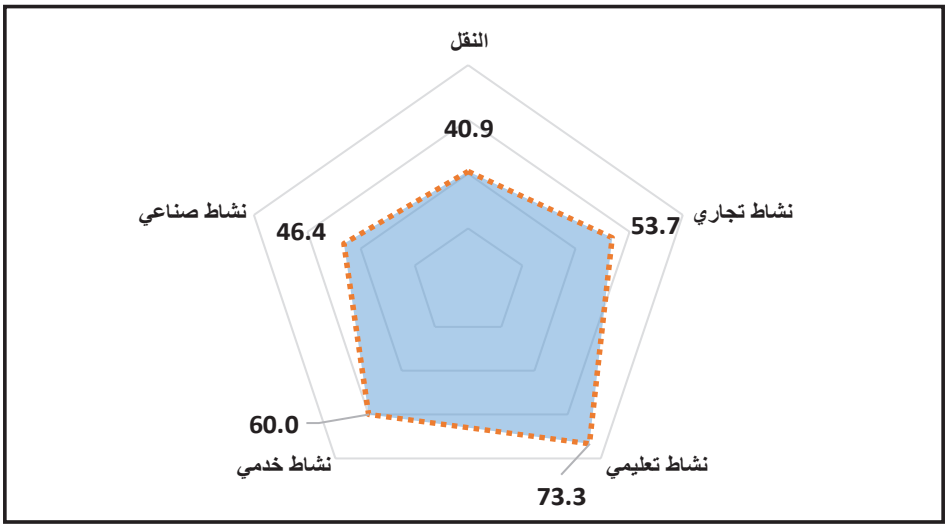
البنى التحتية في السوقين وأثرها في القدرة على رفع الاستثمارات

يجد مجموعة من أفراد العينة نسبتهم 52.5 % من العينة الكلية أن السوقين لديهما الإمكانيات المادية من حيث البنى التحتية لتطور الأعمال التي يقومون بها أو التخطيط للقيام بها، والبنى التحتية للسوق تتمثل بطرق النقل والمواصلات إلى سعة أماكن البيع والعمل، ومن ثم توفر الخدمات البلدية والكهرباء وما إلى ذلك، في البياع 60 % من فئات العمل اشاروا إلى أن السوق فيه البنى التحتية الكافية، انخفضت في سوق جميلة إلى 45 % من عينة السوق.

وتتأثر البنى التحتية الكافية وفرص الاستثمار بنوع الأعمال، فالعاملون في النشاط التعليمي يرون أن البنى التحتية مناسبة لتطور الأعمال بنسبة 73.3 % =(11 /15) من هذه العينة أكبر من أنشطة الأعمال الأخرى، وتأتي من بعدها الأنشطة الاقتصادية ذات الطابع الخدمي بنسبة 60 % =(15 /25)، والانشطة التجارية بنسبة 53.7 % =(44 /82) وهي نسبة تصل إلى النصف تقريباً، ومن ثم ما دون النصف تأتي عينة العاملين في الأنشطة الصناعية والمهنية بنسبة 46.4 % =(26 /56)، وآخرهم قطاع النقل بنسبة 40.9 % =(9 /22) وهو الأدنى من بين انشطة الأعمال الأخرى.

يتضح أن **البنى التحتية للعاملين في قطاع النقل وفي الأنشطة الصناعة غير مهيئة في السوقين ولا تشجع في المضي بمزيد من الاستثمارات فيها من قبل القائمين عليها**، وبالرغم من أهمية هذين القطاعين إلا أن إهمال البنى التحتية لكليهما دون التعرف على المعوقات التي تنتابهما سيؤدي الى نتائج عكسية على انشطة الأعمال الأخرى في السوقين من حيث عدم القدرة على استقطاب وتطوير القوى العاملة في هذين القطاعين، كما أن اهمال البنى التحتية لقطاع النقل والمؤدية إلى السوقين ستؤدي إلى زيادة تكاليف الانتقال والوقت المخصص للعمل (انعكاس رداءة الطرق على اوقات العمل) والتي ستنعكس على جودة المنتج وسعره وايضاً على تحجيم القدرة على استقطاب ايدي عاملة جديدة وماهرة.

شكل 8. 10:مقدار تناسب البنى التحتية في السوقين مع القدرة على زيادة الاستثمارات تبعاً الى أنشطة الأعمال(نسبة مئوية)



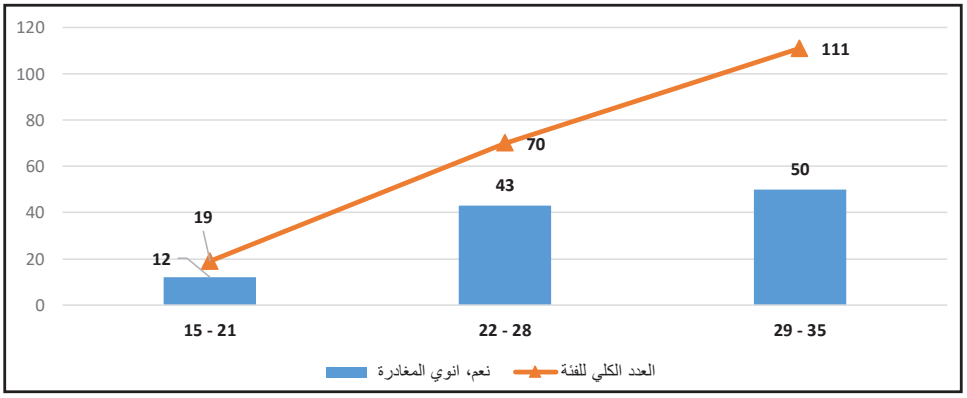
التفكير بمغادرة سوق العمل الحالي والانتقال إلى وظيفة اخرى

يفكر 52.5 % من مجمل العينة بأنهم يفكرون بالانتقال من سوق العمل الحـــالي، و45.5 % ليست لديهم نية بمغادرة السوق، أما المتبقي وهي نسبة قدرها 2 % فلا يعرفون فيما إذا سيغادرون السوق أم لا، **نسبة كبيرة من الأفراد الذين لديهم نية بمغادرة سوق العمل الحالي هم من فئة سوق جميلة** بنسبة 59 % من العاملين من أفراد عينة ذلك السوق، وتنخفض النية بالمغادرة إلى 46 % بالنسبة إلى سوق البياع. كما أن **الذكور لديهم نية بمغادرة السوق أكثر من الإناث** بنسبة 58.5 % لهذه العينة، والى 44.9 % بالنسبة إلى الإناث، مما يعني أن نسبة أعلى من نصف الذكور الذين يعملون حالياً لديهم النية بمغادرة السوق أكثر من النساء اللاتي يعملن حالياً في السوقين.

بالنسبة إلى الفئات العمرية، فإن الفئة العمرية الأصغر سناً من الشباب والتي تمثل **الداخلين الجدد إلى سوق العمل 15 – 21 سنة يفكرون بمغادرة السوق (جميلة أو البياع) بنسبة أكبر من غيرهم**، ف 63.2 % = (12 /19) يفكرون بمغادرة العمل، يأتي من بعدهم الشريحة العمرية

متوسطة العمر من الفئة الشابة 22 – 28 سنة بنسبة 61.4 %= (43 /70)، واخيراً الفئة العمرية الأكبر سناً من الفئة الشابة 29 – 35 سنة بنسبة 45 % = (50 /111) وهي الفئة الأكثر استقراراً في البقاء من الفئات العمرية الأخرى. هذه الحقيقة تشير أنه بالرغم من صعوبة الحصول على العمل في السوقين بالنسبة إلى الفئات الشابة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل فأنهم يواجهون مشكلة عدم إمكانية البقاء في العمل أكثر من الفئات العمرية الأخرى. وهذا ناتج من أن **بيئة العمل تمثل مكاناً غير مستقطب للفئات الجديدة وأن صعوبات التكيف مع هذه البيئة في كلا السوقين يواجهها الشباب من الداخلين الجدد إلى العمل أكثر من غيرهم.**

شكل 8. 11: أعداد الأفراد الذين يفكرون بمغادرة العمل في السوق تبعاً الى الفئات العمرية



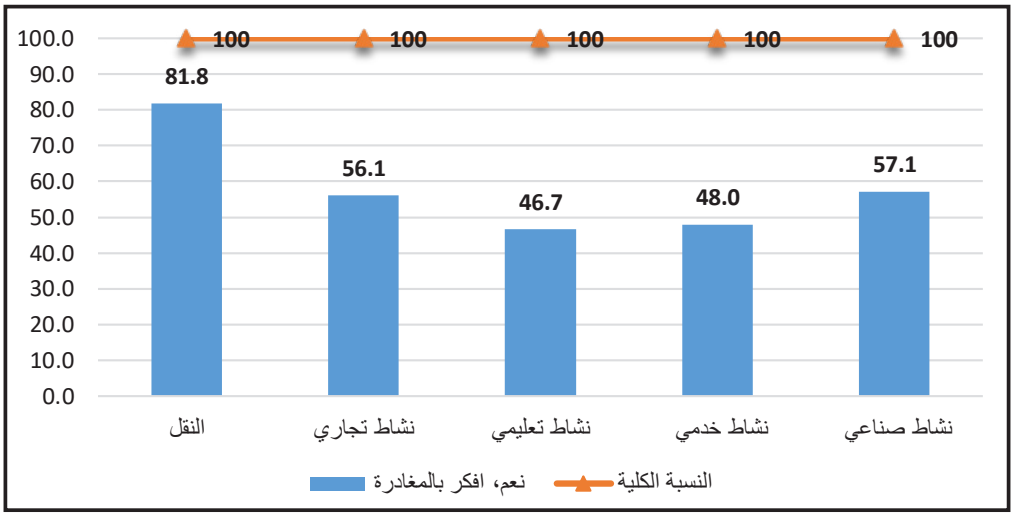
الاستقرار الوظيفي والمهني: الاستقرار في الوظيفة الواحدة يمثل موضوعاً حاسماً، والانتقال بين أكثر من مهنة خلال فترات زمنية متقاربة يمثل مشكلة بالنسبة إلى الأعمال وايضاً الى الأفراد العاملين، لأن تطور الأعمال عادة ما يأخذ فترات زمنية، وهذا ينطبق على العاملين انفسهم بشتى أصناف العمل، لأن اكتساب المهنة والاحتراف بها والاستقرار على نفس المهنة وتطورها تعد مؤشرات جيدة على استقرار الأعمال وتطورها بل وتطوير العاملين فيها، في العينة لوحظ أن 57.5 % من العينة تفكر بالانتقال إلى وظيفة اخرى مختلفة مغايرة، وهي نسبة كبيرة تمثل اكثر من نصف العاملين في السوقين، و 41 % يفكرون بالاستقرار، فيما يجد 1.5 % من العينة الكلية أنهم لا يعرفون فيما إذا ما قرروا البقاء في الوظيفة من عدمه.

بالنسبة إلى الأفراد الذين يفكرون بالانتقال تبعاً إلى انشطة الأعمال فإن العاملين في قطاع النقل يمثلون الفئة الغالبة التي تفكر بترك المهنة والانتقال إلى مهنة أخرى ونسبتهم 81.8 % من العاملين في هذا النشاط، يأتي من بعدهم العاملون في الأنشطة الصناعية والمهنية بنسبة 57.1 % وهم أكثر من نصف العينة بالنسبة إلى العاملين في هذا المجال، ومن ثم العاملون بالأنشطة التجارية بنسبة 56.1 % وهي نسبة مقاربة إلى العاملين بالأنشطة الصناعية. وضمن أقل من نصف العينة يأتي العاملون في الأنشطة الخدمية والأعمال المكتبية بنسبة 48 % وآخرهم المشتغلون في الأنشطة التعليمية بنسبة 46.6 %.

كما أن **العاملين بأجر الذين يفكرون بترك العمل الحالي الذي يعملون به إلى عمل آخر مغاير هم أكثر من غيرهم**، ف 67.8 % منهم يفكر بالانتقال، ومن ثم العاملون في الأعمال الحرة أو العاملون لأنفسهم بنسبة 50 % أي نصف العينة، ويأتي من بعدهم أرباب العمل أصحاب المشاريع من الشباب بنسبة 45 % أي أقل من نصف العينة.

يمثل خيار الانتقال بين أكثر من وظيفة أو مهنة أو عمل من بين الخيارات الصعبة التي يتخذها العاملون بشتى أصنافهم، وهي تمثل تعبيراً بنفس الوقت عن طبيعة المشكلة التي تواجهها تلك الأسواق، وإن عدم الاستقرار في المهن او الوظائف يمثل احتمالية كبيرة لخلق ازمة اقتصادية او حتى اجتماعية لأن فرص العمل تكون غير مستدامة وبالنتيجة ممكن أن تسبب اضطرابات اجتماعية إذا ما اصبحت قضية عامة تنتقل بين الأسواق في القطاع الخاص. **الحالة أعلاه تمثل أمراً متوقعاً ناتج بالأساس من الصفة غير الرسمية للقطاع الخاص، وعدم قدرة الأجهزة الحكومية المختصة من متابعة ومراقبة وتنظيم تلك الأسواق**، مما يجعل الجميع وخصوصاً الفئات المتنفذة في السوق أن تفعل ما يناسبها. إن عدم القدرة على تنظيم الأعمال يزيد من احتمالية تأثر الأسواق بالصدمات وأن تخلق بيئات العمل تلك شروطاً قد تكون غير مألوفة في أنماط العمل الاقتصادي والتي قد تتيح من القدرة على المساومة والاضطهاد وغياب العدالة والاضطراب.

شكل 8. 12: الأفراد الذين يفكرون بالأنتقال إلى وظيفة اخرى مغايرة تبعاً إلى أنشطة الأعمال (نسبة مئوية)



مناقشات نهاية الفصل

تطغى الصفة غير النظامية على الأعمال في السوقين، وتؤثر الحالة غير النظامية على زيادة مظاهر الغش والتلاعب والتجاوز على القوانين مما يؤدي إلى فقدان العدالة. وبينت الدراسة إن بيئة العمل تُمارس بصورة غير منتظمة في سوق جميلة أكبر من سوق البياع وان كانت كلا النسبتين مرتفعتين في السوقين، ومن المظاهر التي تم رصدها أن العاملين لحسابهم الخاص في سوق جميلة يرون أن السوق غير منتظم بصورة أكبر من غيرهم والناتج من عوامل عدة من بينها ان هؤلاء العاملون أنفسهم ربما يمثلون الحالة غير الرسمية في العمل والتي تؤثر على انتظام السوق. ولوحظ أن سوق جميلة يواجه مشكلة فقدان النظام أكثر من سوق البياع مما يتطلب من الجهات المختصة مواجهة تلك العقبات في سوق جميلة بمنحها الأولية وأن يتم التعامل معها وفقاً لخصوصية تلك الأسواق. وهناك قدر من التفاؤل الكامن في السوقين بنسبة مقبولة الناتجة من قناعة تلك الفئات بقدرة الحكومة التنظيمية على فرض القانون ومنح الحقوق للجميع. ومع ذلك يلاحظ أن النساء غير متفائلات بالقدرات الحكومية في تنظيم الأسواق بنسبة أعلى من الذكور، ويمكن تعليلهُ بأن برامج الدعم الحكومية اتسمت بالطابع التقليدي ولم تراعي حساسية أوضاع النساء في الأسواق والفئات الشابة بالخصوص في الأسواق كثيفة العمالة.

كما ارتدت السياسات الحكومية حيال سعر الصرف أمام الدولار خلال السنتين الماضيتين على أوضاع العمل في السوقين، فقد خلقت تلك التحولات والانتقالات في تقويم سعر الصرف بين الدولار والدينار العراقي انعكاسات على الأوضاع الاقتصادية المحلية، ومنها الأسواق كثيفة العمالة في السوقين المستهدفين. وهذا العامل أثر على السوقين بنسب متقاربة. وقد انعكست الأوضاع السياسية ايضاً على اداء الأعمال في سوق جميلة بنسبة أعلى على فئات العمل وانخفضت نسبياً في سوق البياع. الأسواق تبدو ايضاً حساسة للغاية بالأوضاع السياسية موجودة ونسبتها مرتفعة، وتشتد هذه العلاقة في سوق جميلة بشكل كبير مما يجعل السوق عرضة للتذبذب الناتج عن التقلبات السياسية، بمعنى آخر إن الاضطرابات أو التقلبات السياسية ترتد بقوة على سوق جميلة وتؤثر على مزاولة اعماله، وربما تقع خلف تلك التأثيرات عوامل عدة من بينها قد تكون التنوع الديموغرافي للمنطقة والعاملين في السوق واختلاف التوجهات السياسية.

بالنسبة إلى رأي العينة بالبرنامج الاقتصادي لحكومة السيد رئيس الوزراء محمد شياع السوداني، وإلى الخطوات الاقتصادية التي تقوم بها الحكومة الحالية، منها توسيع النفقات العامة وتقليص الأعباء

المالية على المواطنين والتوسع في برامج الحماية الاجتماعية وفرص العمل في القطاع الخاص، فإن هناك نوع من الرضى من جمهور الشباب العامل في السوقين بشتى أصناف العمل، والذكور متفائلون أكثر من الإناث في موضوع القرارات الاقتصادية لحكومة السوداني. والرأي المنخفض نسبياً للإناث يعكس الحالة العامة للإصلاحات او للبرامج الحكومية التي لا تراعي البعد الجنساني. ويستحق هذا الأمر تداركه من قبل الجهات الحكومية في معرفة الأسباب التي تقود إلى تراجع تفاؤل السيدات من القرارات الاقتصادية للحكومة الحالية، لأنها ربما تفاقم من الوضع السائد للنساء كونها لم تأتِ ببرامج اقتصادية جديدة إلى النساء تحد من الأوضاع السائدة بمعنى أنها تمثل استكمالاً للوضع الراهن في موضوع العمل ولا تعمل على مواجهة الأنماط التقليدية في الأعمال السائدة للنساء في سوقي البياع وجميلة. وبالرغم من ذلك، فإن النساء متفائلات بإقرار قانون الضمان الاجتماعي وهذا المؤشر يدل على أن النساء يبحثن عن ظروف عمل أكثر رسمية في القطاع الخاص من أجل ضمان حقوقهن.

ولكن تبين أثناء النقاشات أن فئة العاملين بأجر تنخفض نسبة التفاؤل لديهم بالظروف القادمة في السوق وقدرة السوق على تطوير احوالهم المعيشية، مما يستدعي تشديد التركيز من قبل السلطات الحكومية حول أهمية معرفة اولويات تلك الفئة في المرحلة القادمة. كما تختلف وجهات نظر العينة في موضوع الاستيرادات، فأكثر الفئات رفضاً لسياسة فتح الاستيرادات هم العاملون في قطاع النقل ويبدو أن عمل هؤلاء الأشخاص قد تأثر بالتوسع في استيراد السيارات مما أدى إلى ضعف فرص عملهم في النقل بسبب كثرة العاملين فيه. ومع ذلك يضيف أحد الأشخاص من العاملين بأجر وهو من سوق جميلة يعمل في مجال الخياطة إلى أن "سياسة الاستيرادات المفتوحة تؤثر على اعمال الخياطين، فالاستيرادات تتسم بكونها رديئة ورخيصة وتؤدي إلى تراجع مبيعاتنا وتقليص أجورنا".

إن القدرة الحكومية على تخفيض كلف عناصر الإنتاج في السوقين ستقود الى تقليل كلف الإنتاج ومن ثم رفع القدرات الإنتاجية بفعل تحسن الطلب الناتج من انخفاض اسعار الوحدات المنتجة، توفير اهتمام بالقضايا التي تشغل السوقين والتي ترهق أرباب العمل وأصحاب المشروعات من خلال النفقات المفرطة على عناصر الإنتاج كونها تمثل فرصة تحسين ديناميكية السوقين في البياع وجميلة. ويمثل موضوع الكهرباء المعضلة الأكبر لفئات العمل من أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص، ويمكن الاستشهاد برأي إحدى سيدات الأعمال من أصحاب المشاريع التي ترى أن مشاكل البنية التحتية في السوق تعمل كعامل مضاعف لكبح مشروعها كونها امرأة في سوق يعمل

بصورة غير نظامية وتطغى عليه السمة الذكورية "نقص البنية التحتية للسوق تؤثر على المرأة، فأنا اواجه مشكلة في أن اؤمن بدائل الكهرباء وأعمال الصيانة والنظافة وأنا كامرأة لا استطيع أن اقوم بكل هذه المهام التي تعيقني في مشروعي"، وتضيف "أن التكلفة المرتفعة للكهرباء تحد من قدرتي على البيع اكثر".

خلال السنتين الماضيتين لم ترتفع الطلبات على الخدمات والمنتجات التي يقدمها أرباب بالعمل والعاملون لحسابهم الخاص بنسبة كبيرة في السوقين وشهدت الأوضاع ركوداً اقتصادياً، ومع ذلك فقد أُشر أن سوق البياع قد ارتفعت نسبة النمو فيه خلال السنتين الماضيتين بشكل أكبر من سوق جميلة وبالتحديد في الأنشطة الخدمية والتعليمية. كما إن نسبة التفاؤل بالمستقبل ترتفع نسبياً في سوق البياع عنه في سوق جميلة التي تنخفض بحدود 18 درجة مئوية. وهناك حالة من التوقعات السلبية والقلق التي تسود سوق جميلة فيما يتعلق بالتنبؤ في نمو الأعمال في الفترات القادمة.

لن يكون سوق جميلة بمقدوره امتصاص أي زيادة في رأس المال البشري وبالتحديد القوى العاملة الجديدة الداخلة إلى سوق العمل في السنوات القادمة بسبب ضعف القدرة على النمو والناتج من خفض توقعات الاستثمار في هذا السوق لأن قرارات الاستثمار ستبقى ضعيفة لدى شريحة واسعة من العاملين في سوق جميلة.

الصورة الحالية للبنى التحتية لأنشطة الأعمال لقطاع النقل وللأنشطة الصناعية غير مهيأة في السوقين ولا تشجع في المضي بمزيد من الاستثمارات فيها من قبل القائمين عليها، وبالرغم من أهمية هذين القطاعين إلا أن أهمال البنى التحتية لكليهما دون التعرف على المعوقات التي تنتابهما سيؤدي إلى نتائج عكسية على انشطة الأعمال الأخرى في السوقين من حيث عدم القدرة على استقطاب وتطوير القوى العاملة في هذين القطاعين، كما أن أهمال البنى التحتية لقطاع النقل والمؤدية إلى السوقين ستؤدي إلى زيادة تكاليف الانتقال والوقت المخصص للعمل والتي ستنعكس على جودة المنتج وسعره وايضاً على تحجيم القدرة على استقطاب أيدي عاملة جديدة وماهرة.

ولذلك، فإن نسبة كبيرة من الأفراد الذين لديهم نية بمغادرة سوق العمل الحالي هم من فئة سوق جميلة، كما إن نسبة أعلى من نصف الذكور الذين يعملون حالياً لديهم النية بمغادرة السوق أكثر من النساء اللاتي يعملن حالياً في السوقين، وهذه الحقيقة تؤشر إلى أنه بالرغم من صعوبة الحصول على العمل في السوقين بالنسبة إلى الفئات الشابة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل

فإنهم يواجهون مشكلة عدم امكانية البقاء في العمل أكثر من الفئات العمرية الأخرى. وهذا ناتج من أن بيئة العمل تمثل مكان غير مستقطب للفئات الجديدة وأن صعوبات التكيف مع هذه البيئة في كلا السوقين يواجهها الشباب من الداخلين الجدد إلى العمل أكثر من غيرهم.

الصفة غير الرسمية للقطاع الخاص، وعدم قدرة الأجهزة الحكومية المختصة من متابعة ومراقبة وتنظيم تلك الأسواق جعلت العاملين بأجر يفكرون بترك العمل الحالي الذي يعملون به إلى عمل آخر مغاير. لذلك، فإن عدم القدرة على تنظيم الأعمال يزيد من احتمالية أن تتأثر الأسواق بالصدمات وأن تخلق بيئات العمل تلك شروطاً قد تكون عدائية إلى العاملين والتي قد تسيء إلى العمل وظروفه وشروطه السائدة في تلك الأسواق.

توصيات حول تنظيم أوضاع السوق واستقراره

- يتطلب من الجهات المختصة أن تأخذ بنظر الاعتبار مواجهة العقبات التي يواجهها سوق جميلة من الحالات غير النظامية والتي تشهد تجاوزاً على القوانين والأنظمة المعمول بها مما يرفع درجة الغش والتلاعب.

- هناك حاجة إلى أن تكون برامج الإصلاحات الاقتصادية التي تتبناها الحكومة العراقية الحالية حساسة إلى الأوضاع النسوية وبالتحديد النساء العاملات في الأسواق كثيفة العمالة، فالنظرة العمياء قد تولد تفاوتاً في التطبيق والنتائج.

- الاهتمام بتسجيل النساء ضمن قانون الضمان الاجتماعي للعمال الذي تم اقراره من قبل البرلمان العراقي، فالنساء ينظرنَ إلى هذا القانون على أنهٌ أداة يمكن أن يحولهن إلى عمالة رسمية أكثر من الذكور وينتشلها من الحالة اللارسمية في العمل السائدة حالياً.

- الجهات الرقابية بحاجة لتشديد التركيز على فئة العاملين بأجر ومعرفة احتياجاتهم المهنية والوظيفية فهم يفتقرون إلى الأولويات في المرحلة القادمة كما تنخفض لديهم نسب التفاؤل بمستقبل عملهم في السوقين وبالتحديد سوق جميلة.

- الحاجة إلى جدولة أهمية الاستيرادات وفقاً للأنشطة الاقتصادية والاحتياجات الاجتماعية بما يسهم في الدفع بتطور أداء فئات العمل في السوقين.

- هناك احباط مرتفع وحاد جداً بالنسبة إلى العاملين في قطاع النقل، بالرغم من أهمية النقل للسوقين، ويقتضي ممارسات حكومية تعمل على تنظيم هذا القطاع في السوقين بما يسهم في تنظيمه لأن أغلب الفئات العاملة في النقل تفكر في استبدال المهنة الحالية.

- الجهات ذات العلاقة بحاجة إلى تطوير ادوات تعمل على تخفيض كلف أسعار عناصر الإنتاج الداخلة في كلا السوقين، ومن بينها اسعار الطاقة والوقود التي ترهق فئات العمل أكثر من غيرها من العناصر، كما أن تخفيض اسعار المواد الأولية (تجارة التجزئة) ستقود إلى رفع قيمة الإنتاج.

- الابقاء على الوضع الراهن في سوق جميلة سيقود إلى عدم قدرة السوق على امتصاص أية زيادة في رأس المال البشري وبالتحديد القوى العاملة الجديدة الداخلة الى سوق العمل في السنوات القادمة بسبب ضعف القدرة على النمو والناتج من خفض توقعات الاستثمار في هذا السوق.

- الحاجة إلى تهيئة تدريبات حول الادوات الاستثمارية في الأسواق كثيفة العمالة وخصوصاً في سوقي البياع وجميلة كعينة تجريبية وتستهدف خصوصاً الفئات التعليمية من الشهادة الإعدادية فما دون بالدرجة الأساس.

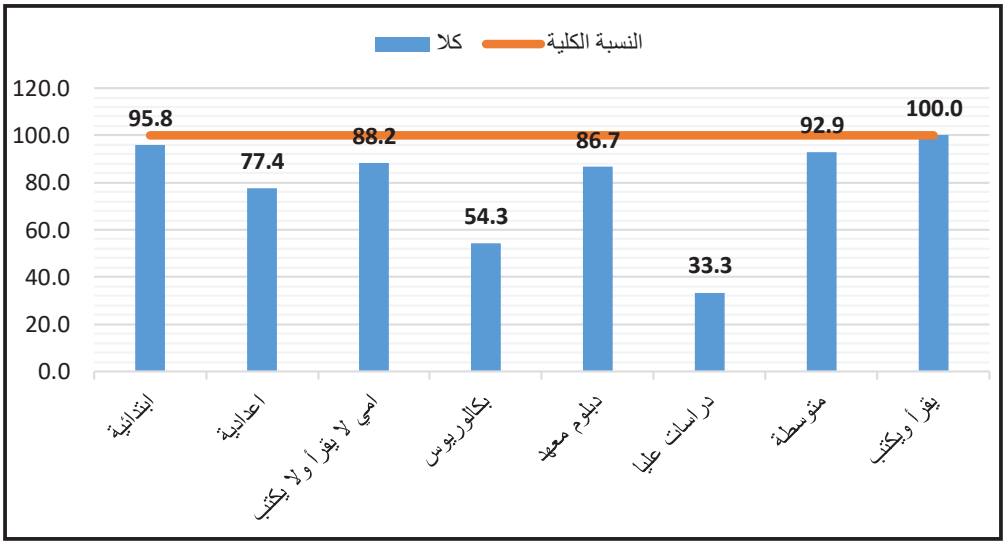
- برنامج إصلاحي يستهدف المحافظة على ثبات واستقرار العمالة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل للفئة العمرية 15 – 21 كونهم يجدون صعوبة في الحصول على العمل نظراً إلى أن أكثر من الثلثين منهم يفكرون بمغادرة العمل الحالي.

9. المهارات والمعرفة

العلاقة بين التحصيل العلمي وممارسة الأعمال

لا توجد صلة مباشرة بين طبيعة الأعمال التي تمارس في السوقين وبين التحصيل الدراسي أو الخلفية العلمية للعاملين بشتى فئات العمل بنسبة 83 % من مجمل العينة، ويجد 16 % من العينة الكلية أن هناك ربطاً بين العمل الذي يؤدونه والتحصيل الدراسي. 1 % لا يعرفون أن هناك رابطة بين المتغيرين. ترتفع نسبة عدم الربط بين التعليم وممارسة العمل بالنسبة الى سوق البياع إلى 86 % من العينة وتنخفض إلى 80 % بالنسبة إلى سوق جميلة، وترتفع النسبة لدى الذكور في السوقين إلى 88.3 % في كلا السوقين، وتنخفض الصلة غير الرابطة الى 76.4 % بالنسبة إلى السيدات، وهذا يعني أن هناك رابطاً نسبياً أكبر لدى النساء في العلاقة بين التحصيل الدراسي وبين ممارسة العمل في السوقين بالرغم من شحة أعداد النساء المشتغلات في السوقين مقارنة بالذكور. كما يلاحظ أن **العاملين لحسابهم الخاص هم أكثر فئة من فئات العمل التي لا ترتبط الأعمال التي يقومون بها بالتحصيل الدراسي** لهم بنسبة 88.8 % من هذه العينة، يأتي من بعدهم العاملون بأجر بنسبة 78.8 % من العينة، وآخرهم أرباب العمل من أصحاب المشاريع بنسبة 75 %. وفي كل الأحوال فإن النسب أعلاه مرتفعة لدى كل شرائح العينة مما يدل على انفصال دور الجانب التعليمي في ريادة أو أداء الأعمال لدى كل فئات العينة.

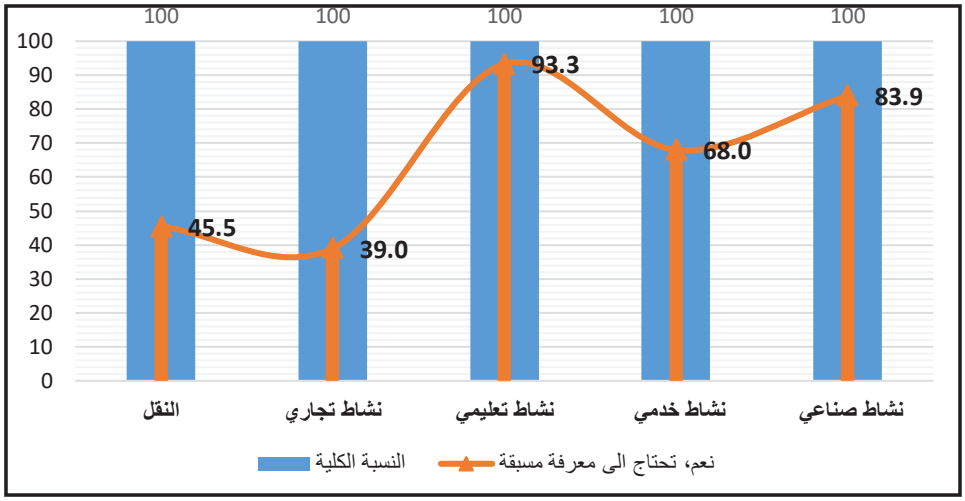
شكل 9. 1:النسب المئوية للعينة لانعدام الرابط بين التحصيل العلمي وممارسة العمل



هناك علاقة رابطة نوعـــاً ما بين ارتفاع المستــوى التعليمي وبين ممارسة الأعمـــال، فـ33.3 % =(1 /3) من حملة الشهادات العليا لا يمتلكون رابطـاً بين التحصيل العلمي ونوع العمـل، و54.3 % =(19 /35) من حملة شهادة البكالوريوس لا توجد لديهم علاقة بين العمل والتحصيل الدراسي وهم اكثر من نصف العينة، كما ترتفع النسبة بصورة كبيرة الى 95.8 % =(46 /48) بالنسبة إلى الابتدائية و100 % بالنسبة إلى الأشخاص الذين يقرأون ويكتبون فقط وهي نسبة متوقعة، **الملاحظ في الأسواق كثيفة العمالة أن الأشخاص يميلون في البحث عن العمل دون النظر إلى ارتباط محتوى العمل بالجانب التعليمي وترتفع هذه النسبة إلى الأشخاص المتعلمين**، مثلاً إن خريجي المعاهد التعليمية والمهنية لا يجد 86.7 % منهم أن هناك ربطاً بين نوع التعليم الذي حصلوا عليه وبين نوع الأعمال التي يمارسوها، مما يعزز فرضية أن القطاع الخاص **والأسواق كثيفة العمالة بالتحديد لا تميل إلى استقطاب الفئات المتعلمة**، أو إن اعمالها لا ترتبط بالمهارات والمعرفة التي حصل عليها العاملون.

بالرغم من ذلك، فإن 60 % من مجمل العينة يرون أن اعمالهم التي يقومون بها تحتاج إلى احتراف وإلى مهارات ومعرفة خاصة قبل ادائها، مما يعزز فرضية أن فئات العمل تمتهن الاحتراف اثناء الممارسة وليس من خلال التعليم، ويرى 40 % من تلك الفئات العاملة أن اعمالهم لا تحتاج إلى مهارات ومعرفة مسبقة.

شكل 9. 2: المتطلبات التعليمية والمعرفية للأعمال من وجهة نظر أنشطة الأعمال في سوقي البياع وجميلة (نسبة مئوية)



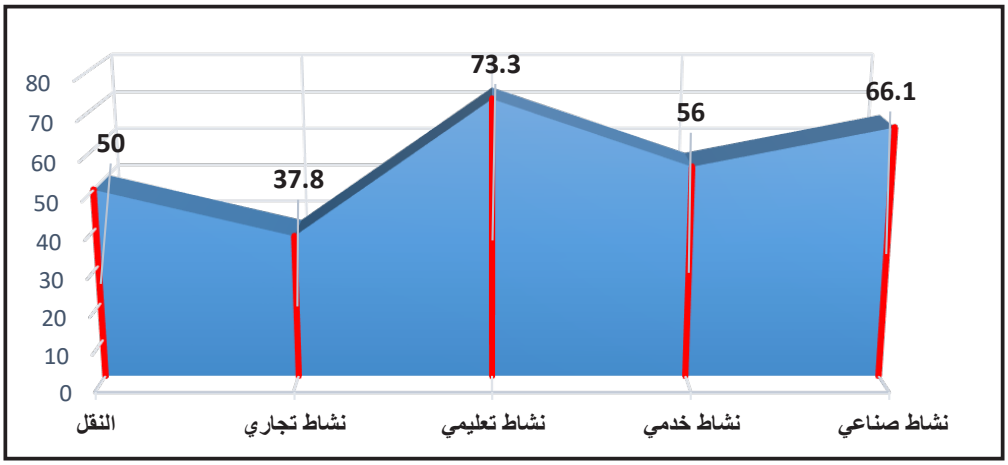
الأنشطة التعليمية تتطلب مهارات ومعارف مسبقة في السوقين بنسبة 93.3 % من هذه العينة، وتأتي من بعدهم الأنشطة الصناعية والمهنية بنسبة 83.9 % من هذه العينة، ومن ثم العاملون في الأنشطة الخدمية بنسبة 68 %، والعاملون في قطاع النقل بنسبة 45 %، ومن ثم 39 % للعاملين في الأنشطة التجارية والتي تعد آخر فئة تتطلب مهارات مسبقة بالرغم من انه يمثل مشغلاً كبيراً للعاملين في السوقين، كما أن الأنشطة التجارية في الأسواق النامية تتطلب مهارات خاصة من حيث ادارة العمل والتشبيك والتواصل والقدرة على إدارة المبيعات، وهذه الأمور تفصح عن مقدار التشوه الحاصل في ممارسة الأعمال في السوقين.

التدريبات المسبقة على ممارسة الأعمال الحالية

خضع 52 % من افراد العينة إلى التدريبات المسبقة قبل ممارسة الأعمال الحالية، وقد تتخذ تلك التدريبات اشكال عدة من بينها التحصيل التعليمي من خلال الدورات التدريبية أو المهنية أو من خلال التعلم على الممارسة من خلال مراقبة الأداء في العمل أو ربما تم من خلال توارث المهنة من الآباء أو الأقارب، فيما لم يخضع 48 % من افراد العينة إلى أي نوع من التدريبات المسبقة. وتتساوى تلك النسب في الإجابة بين أفراد عينة سوق البياع وجميلة. ومن حيث الذكور والإناث فإن الإجابات تعطي دلالات على أن النساء قد خضعن إلى التدريبات المسبقة بنسبة 56.2 % من عينة الإناث، أكثر من الذكور الذين كانت نسبتهم 48.6 % من عينتهم.

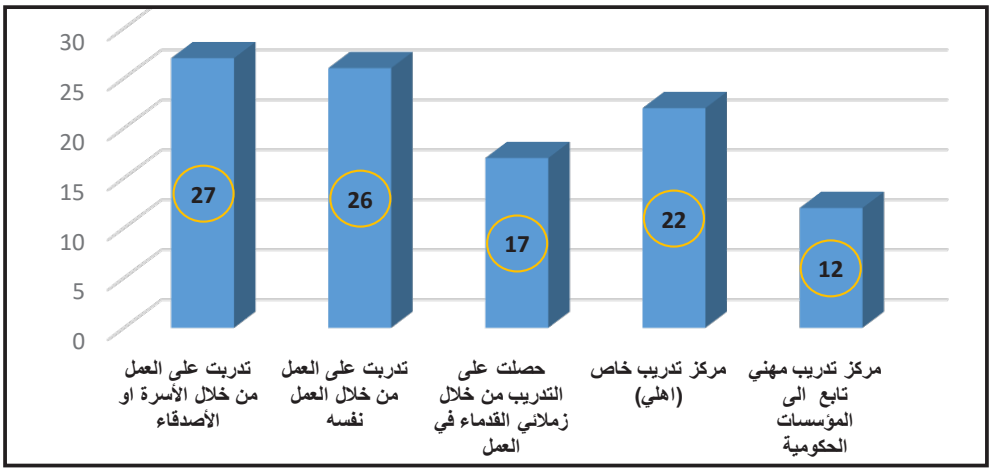
كما يبدو أن العينة من الفئة العمرية الشابة الأصغر سناً والتي تمثل الداخلين الجدد إلى سوق العمل للأعمار 15 – 21 **سنة أنهم أقل الفئات العمرية التي خضعت إلى التدريب المسبق** بنسبة 31.6 % =(6 /19) من افراد تلك العينة، يأتي من بعدهم الفئة العمرية الأكبر سناً من الشباب التي تقع ضمن السنوات 29 – 35 سنة بنسبة 53.2 % =(59 /111)، واعلاهم الفئة العمرية متوسطة العمر من الفئة الشابة للأعمار 22 – 28 سنة بنسبة 55.7 %=(39 /70) وهذا يؤشر خللاً في أن الفئات الجدد من الداخلين إلى سوق العمل هم أقل الفئات تدريباً على المهن الحالية التي يقومون بها وهذا الأمر هو الذي ربما يدفع العمالة في هذه الفئة العمرية بمغادرة سوق العمل بفعل قلة المهارات المتحصلة لهذه الفئة.

شكل 9. 3: الأفراد الذين خضعوا إلى التدريب المسبق قبل اداء العمل الحالي تبعاً لأنشطة الأعمال (نسبة مئوية)



ويتبين من الشكل 9. 3 أن العاملين في المجال التعليمي قد خضعوا إلى التدريب أكثر من الفئات الأخرى للعمل بنسبة 73.3 %، ومن بعدهم العاملون في النشاط الصناعي والمهني بنسبة 66.1 % من هذه العينة، ومن ثم في الأنشطة الخدمية بنسبة 56 %، والنقل بنسبة 50 % وآخرهم العاملون في الأنشطة التجارية بنسبة 37.8 %.

شكل 9. 4: الجهات التدريبية التي خضع اليها المتدربون من إجل ممارسة المهنة الحالية في السوقين (الأرقام تمثل الأعداد وليست نسب مئوية)



الجهات التي خضع اليها العاملون المتدربون فعلاً والذين كان عددهم 104 شخصاً ونسبتهم 52 % من مجمل العينة، كانت متنوعة، إلا أن أعلاها والتي مثلت 26 % =(27 /104) بين المتدربين كانوا قد حصلوا على التدريب من خلال الأسرة والأصدقاء والمعارف أي أنهم كانوا يعملون ضمن الأنشطة التي تعمل عليها الأسرة والذي يسمى العمل بالتوارث من خلال الاحتفاظ بالحرفة التي تعمل عليها الأسرة، وهذا النوع من التدريب يعد من الأنواع البدائية من التدريب لأنه لا يأخذ بنظر الاعتبار التطورات الحاصلة في المهنة أو في النشاط الذي يعمل عليه الشخص.

أما النوع الثاني، فهو التدريب بالممارسة وهذا يتم من خلال التدرج من عامل مبتدئ إلى عامل أكثر احترافاً من خلال المشاهدة والممارسة التدريجية مع أرباب العمل أو المحترفين من العاملين الموجودين، وهو يعد تدريب غير رسمي وغير مصرح به كونه قد يورّث ممارسات غير صحيحة في العمل من الناحية التقنية والتي قد تؤثر على المستوى المهني للعاملين، ومن خضع إلى هذا النوع من التدريب 25 % = (26 /104) من مجمل العمالة المتدربة في السوقين.

والنوع الثالث من انواع التدريب من حيث النسبة الأعلى، هو التدريب الذي تم الحصول عليه من خلال مراكز التدريب الخاصة (الأهلية) التي تزود الفئات العاملة بالمهارات العملية منها المعرفة والممارسة ونسبتهم 21.2 % = (22 /104) من مجمل الفئات الخاضعة إلى التدريب. أما الفئة ما قبل الأخيرة فكانت من حصة اولئك الأشخاص الذين تعلموا من خلال زملاء أو أصدقاء مقربين إليهم والذين قاموا بتدريب الفئات العاملة على أداء تلك الأعمال بحكم العلاقات العامة وصلة القرابة والتجاور، وهؤلاء يشكلون 16.3 % = (17 /104) من هذه الشريحة المتدربة.

الفئة الأخيرة الأقل عدداً هي تلك الفئة التي حصلت على التدريب من خلال مراكز التدريب المهني الحكومية والتي شكلت نسبتها 11.5 % = (12 /104) من مجمل الفئات المتدربة.

في الواقع ومن خلال تلك الإجابات يتضح أن 34 فرداً فقط قد حصلوا التدريب من الجهات الرسمية ونسبتهم 32.7 % = (34 /104) بالنسبة إلى الأفراد المتدربين في السوقين أي ثلث العينة تقريباً، و17 % = (34 /200) فقط من مجمل العينة الكلية للفئات العاملة في كلا السوقين. إن عدم الاهتمام بالبرامج التدريبية للعاملين في ممارسة الأعمال يمثل مشكلة كبيرة في الأسواق كثيفة العمالة، إذ تولد تلك الأمور حالة من ضعف المصداقية وعدم الثقة وتراجع الأعمال في تلك البيئات، كما أن عدم معالجة هذا الأمر يضعف قدرة تلك الأسواق على النمو واللحاق بالتطورات العالمية في مجالات العمل المتنوعة ويخلق فجوة معرفية على المدى البعيد

تضعف حتى القدرة التشغيلية للمنتوجات التقنية كما تضعف القدرة التسويقية خصوصاً للتقنيات والتكنولوجيات المتطورة.

إلى جانب تلك الاعتبارات، فإن العينة ذاتها أي اولئك الأشخاص الذين خضعوا إلى التدريب، غالبيتهم لا يحصلون على **التدريب بصورة دورية منتظمة**، فالمعروف عادةً في كافة الأعمال بأنها تخضع إلى التدريبات المتكررة من أجل تطوير الأداء ومعرفة التطورات الجديدة في المهنة، وهذا الأمر لا يحصل الإ لـ 31.7 % = (33 /104) من المتدربين أي بحدود 16.5 % من العينة الكلية لفئات العمل في كلا السوقين. ويتقاسمون النسبة تقريباً بين السوقين. وان 48 % = (24 /50) تمثل النساء اللاتي يخضعن الى التدريب الدوري من العدد الكلي للنساء المتدربات، و16.6 % = (9 /55) يمثلون الذكور الذين يحصلون على التدريب بصورة دورية من العدد الكلي للذكور المتدربين، وهو يعني أن أعداد النساء اللاتي يخضعن أنفسهن إلى التدريب الدوري اعلى من عدد الذكور بنسبة كبيرة. كما أن العاملين بأجر لا يخضع سوى 15.5 % = (14 /90) منهم إلى التدريب الدوري فيما أن أرباب العمل من أصحاب المشاريع يخضعون أنفسهم إلى التدريب الدوري بنسبة 25 % = (5 /20) من المجموع الكلي لعينة هذه الفئة.

العلاقة بين المهارات والمعرفة وبين الزيادة في الدخل في السوقين

من البديهي أن ترتبط الدخول والأجور والمرتبات والحوافز وأي شكل آخر من أشكال المدفوعات النقدية أو العينية بالمهارات التي يمتلكها الفرد، وهذا الأمر تمت محاولة سبره من أجل التعرف على الواقع الموجود في كلا السوقين، إذ يجد 73.5 % من مجمل العينة في كلا السوقين أن هناك رابطة بين زيادة الدخل وعلاقتها بزيادة المهارات التي يمتلكها العاملون والفئات الأخرى العاملة. و21 % فقط من مجمل العينة يرى عدم وجود رابطة بين زيادة الدخل والمهارات المتحصلة، وفضّل 5.5 % من العينة الكلية بعدم الإجابة نظراً لكونهم لا يدركون تلك الحقيقة من عدمها.

الفئات التي لا تجد أن هناك رابطة بين الدخل والمهارات الجديدة المكتسبة يمثلون 23 % منهم من عينة سوق البياع، و19 % منهم من سوق جميلة، كما أن 18 % منهم يمثلون عينة الإناث الكلية في كلا السوقين، و23.4 % يمثلون عينة الذكور الكلية. وتبعاً الى المستوى التعليمي فإن الحاصلين على الشهادات دون الدبلوم يعانون من عدم إدراك وجود رابطة بين المهارة الجديدة وبين زيادة الدخل، فالذين لا يقرأون ولا يكتبون يجد 47.1 % منهم عدم وجود مثل تلك الرابطة، وتنخفض الى المستويات التعليمية كالبكالوريوس إلى 0 % مما يعني أن **التحصيل الدراسي إلى**

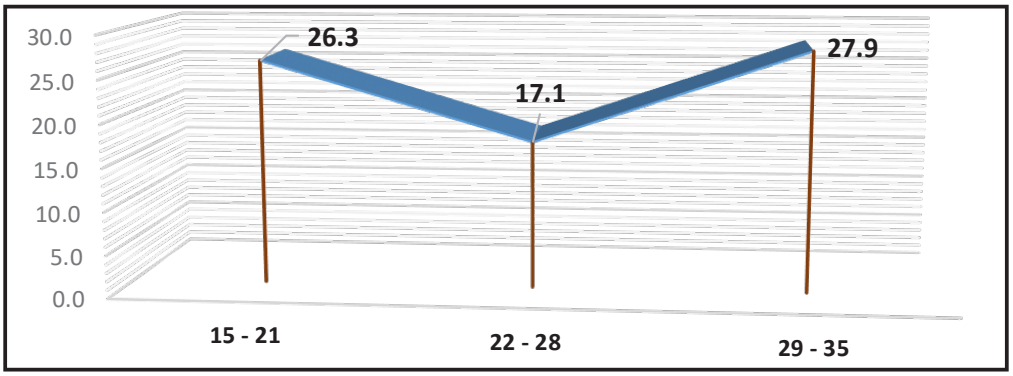
جانب الحصول على التدريب على المهارات لازالت تمثل معايير حاكمة في زيادة الدخل في كلا السوقين.

كما تتأثر النسبة بالفئة العمرية، فالأفراد من الداخلين الجدد إلى سوق العمل 15 – 21 سنة يواجهون مشكلة عدم الربط بين التحصيل التعليمي وبين مقدار الدخل اكثر من الفئات العمرية الأخرى، لأن 47.7 % فقط من هذه الفئة العمرية يحصلون على مقدار الدخل المناسب إلى المعارف التي يمتلكونها أو أنهم يحصلون على زيادات في الدخل كلما كانت هناك معارف أو تطوير جديد تم الحصول عليه، ومن بعدهم تأتي الفئة العمرية المتوسطة الشابة من العمر والتي في سن 22 – 28 سنة، وهؤلاء يجدون بنسبة 71.4 % بأن هناك زيادات في الأجور لقاء المهارات الجديدة التي يتم الحصول عليها، وهي نسبة جيدة، وترتفع تدريجياً إلى 79.3 % بالنسبة الى الفئة العمرية الأكبر في عمر 29 – 35 سنة. ويبدو أن موضوع الحصول على الزيادة في الدخل الناتج من المهارة يأتي من تعليلين، اولهما ان الزيادة في الأجور تتأثر بالمستوى العمري إلى جانب المستوى التعليمي أو المهارات، أو أن يكون التحصيل على المهارات في كلا السوقين وكما رأينا سابقاً ناتج من التعلم بمرور الزمن (التعليم التقليدي) والذي يجعل الزيادات تبرز لدى الفئات العمرية الشابة الأكبر سناً كونها قد مارست العمل لسنوات.

ومن الإشارات الجيدة في السوقين، أن **افراد العينة في الغالب يفكرون بزيادة مهاراتهم** بنسبة 73 % من أجل زيادة الدخل والأجور التي يتقاضونها، فيما أن 24 % لا يفكرون باكتساب مهارات جديدة من أجل زيادة دخلهم مما يجعلهم يفكرون في الإبقاء على أوضاعهم الحالية، وهناك نسبة قليلة قدرها 3 % لا يعرفون إذا ما كانوا سيطورون مهاراتهم أم لا من أجل الحصول على زيادة في الدخل.

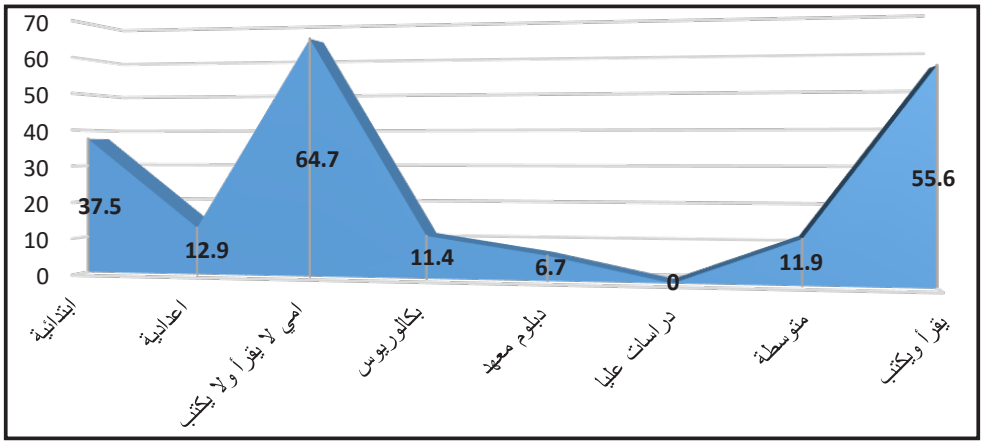
والأفراد الذين لا يفكرون بتطوير مهاراتهم وزيادة دخلهم في الغالب هم من سوق جميلة بنسبة 32 % من العاملين في هذا السوق وتنخفض إلى 16 % بالنسبة الى عينة سوق البياع، وتتساوى النسبة الى حد ما بين الذكور والإناث ف 23.6 % من الإناث لا يفكرن في تطوير مهاراتهن من أجل زيادة الدخل وكذلك 24.3 % بالنسبة إلى عينة الذكور الكلية.

شكل 9. 5: النسبة المئوية للفئات العمرية التي لا تفكر بتطوير مهاراتها من اجل الزيادة في الدخل تبعاً للفئة العمرية



والمفارقة التي ترد هنا هو أن العاملين من الفئة العمرية الشابة الأكبر سناً 29 – 35 سنة لا يفكر 27.9 % منهم في تطوير مهاراتهم من أجل الزيادة في الدخل وهي النسبة الأكبر ولا يعرف السبب الحقيقي وراء ذلك، إلاَّ أنه يمكن افتراض انهم يشعرون بالاكتفاء من التدريب أو أنهم ليسوا بحاجة إلى تطوير مهارات إضافية كونهم قد أخذوا كفايتهم من السوق. ومن بعد هؤلاء تأتي الفئة العمرية الأصغر سناً التي تمثل الداخلين الجدد إلى سوق العمل بنسبة 26.3 %، وآخرهم الفئة العمرية 22 – 28 متوسطة العمر والتي يشعر فيها نسبة قليلة قدرها 17.1 % من أنهم بحاجة إلى التدريب من اجل تطوير دخلهم.

شكل 9. 6: النسبة المئوية للفئات العمرية التي لا تفكر بتطوير مهاراتها من أجل الزيادة في الدخل تبعاً الى المستوى التعليمي

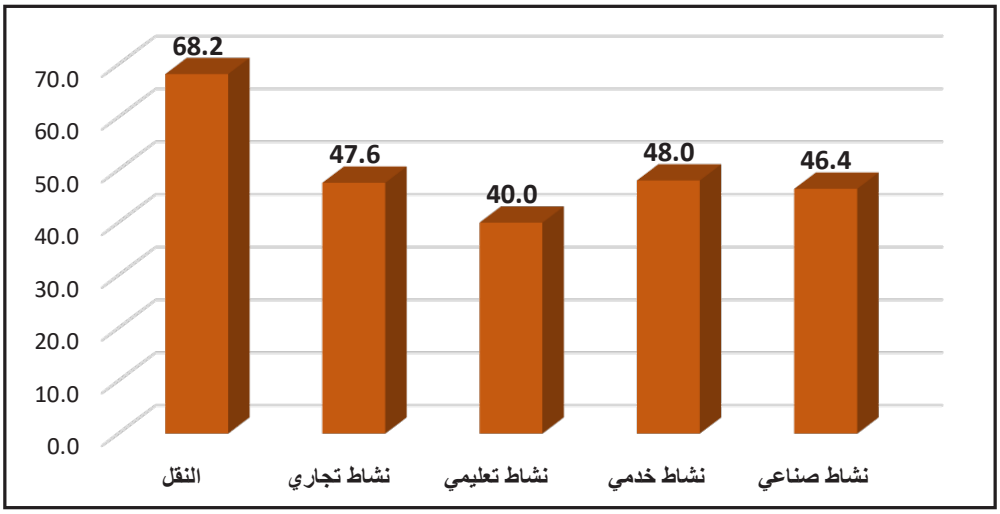


وتبعاً إلى المستوى التعليمي، فيبدو أن **التعليم يعد امراً حاكماً في تطوير فئات العمل على تطوير أنفسهم** من أجل تطوير مهاراتهم ومن ثم زيادة دخلهم، إذ يتضح من الشكل (9. 6) أن 64.7 % من فئة الأفراد الذين لا يقرأون ولا يكتبون لا يريدون تطوير ادائهم من خلال التدريب، و55.6 % بالنسبة إلى الأفراد الذين يمتلكون القدرة على القراءة والكتابة. وهكذا إلى أن تصل إلى 0 % بالنسبة إلى الدراسات العليا، و11.4 % لحملة شهادة البكالوريوس، و6.7 % لحملة شهادة الدبلوم والدراسات المهنية.

الاستعداد بالتضحية بجزء من الدخل من أجل تطوير المهارات، كما يتبين من دراسة العينة أن هناك نسبة من الأفراد العاملين من فئات العمل كافة في السوقين وبنسبة 49 % من افراد العينة الكلية لديهم استعداد للتضحية بجزء من دخلهم لشهر أو أكثر من أجل الدخول في دورات تعليمية تهدف إلى تطوير المهارات العملية، وبالمقابل فإن هناك نفس النسبة غير مستعدة إلى التضحية بجزء من دخلها من أجل تطوير مهاراتها. وفضل 2 % من العينة الكلية بعدم الإجابة على ذلك. 59 % من افراد سوق جميلة غير مستعدين إلى التضحية بالدخل من أجل تطوير المهارات، تنخفض هذه النسبة الى 39 % بالنسبة إلى سوق البياع، مما يعني أن **الأفراد الذين لا يريدون التضحية بدخلهم مقابل تطوير المهارات يشكلون نسبة أعلى في سوق جميلة من**

سوق البياع. كما أن **الذكور ليسوا على استعداد بنسبة أكبر من الإناث في التضحية بجزء من الدخل من أجل تطوير المهارات** بنسبة 52.2 % إلى النسبة الكلية للذكور والى 44.9 % بالنسبة الى الإناث.

شكل 9. 7: الأفراد حسب الأنشطة الاقتصادية الذين لا يفضلون التضحية بجزء من دخلهم من أجل تطوير مهاراتهم (نسبة مئوية)



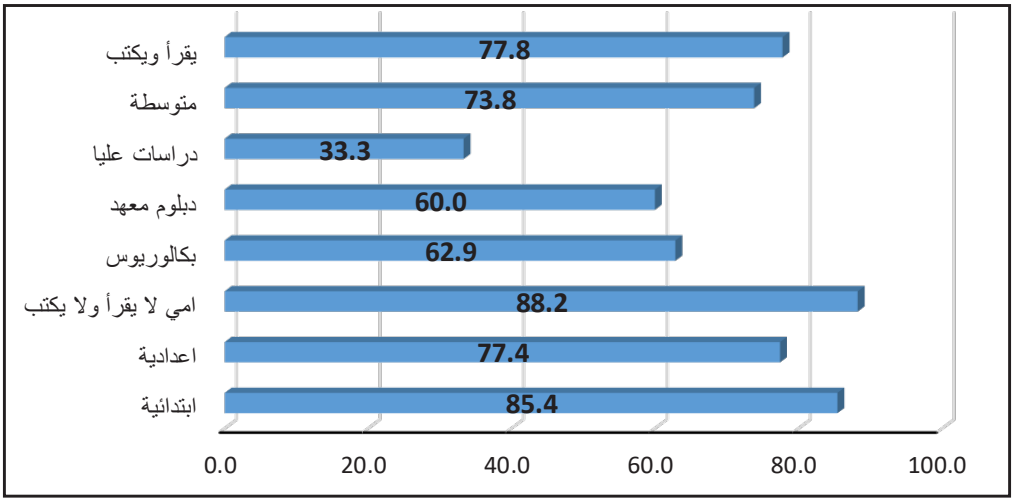
كما أن التفضيلات من عدمها تجاه هذا الأمر تتناسب مع طبيعة الأعمال التي تمارس في السوقين، فأغلبية العاملين في مجال النقل لا يفضلون إنفاق مزيد من الأموال من اجل تطوير مهاراتهم بنسبة 68.2 % وهو أمر متوقع نظراً لأن قيادة المركبات يتم التدريب عليها لمرة واحدة وممكن ان تكتسب من خلال الممارسة. ومن بعدهم العاملون في الأنشطة الخدمية والتجارية والصناعية من ضمنها الأعمال المهنية بنسبة 48 % و47.6 % و46.4 % على التوالي لكل من تلك العينات. أما آخر العينات التي تمثل الفئات غير المستعدة الى إنفاق جزء من دخلها فهي فئة العاملين في النشاط التعليمي بنسبة 40 %، مما يعني ان هناك استعداداً لدى هذه العينة في الإنفاق على التدريب وتطوير المهارات أكثر من عينات العمل الأخرى.

مراقبة معارف ومهارات العاملين من خلال الجهات الحكومية المختصة

تمت متابعة الشروط المهنية من حيث مقدار اكتساب فئات العمل على المهارات والمعارف اللازمة بنسبة 15.5 % من مجمل عدد العينة الكلية في السوقين، أما 84 % من العينة فلم تتم متابعتها من قبل الجهات المختصة في موضوع اكتساب المهارات والمعارف في مزاولة الأعمال التي يقومون بها حالياً، او فيما إذا كانت مهيئة او مؤهلة للقيام بالأعمال التي تمارسها. وهناك فرد واحد فضل عدم الإجابة وكانت نسبته 0.5 % من العينة الكلية. 87 % من عينة سوق البياع لم يتعرض افرادها إلى المساءلة حول المهارات المكتسبة لممارسة الأعمال، وتنخفض بشيء بسيط في سوق جميلة إلى 81 % من العينة.

إلى جانب ذلك، فإن 75 % من العينة الكلية **لا يعرفون فيما إذا كانت هناك تدريبات تمنح الى العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية** من خلال دائرة التدريب والتأهيل في الوزارة، وفقط 22 % من العينة الكلية يعرفون بهذه المراكز التدريبية. و3 % فضل عدم الإجابة. علماً أن الأفراد الذين لا يعلمون بهذه التدريبات تبلغ نسبتهم في سوق البياع 80 %، وتنخفض إلى 70 % من العينة الكلية لكل سوق على حدة. وتتساوى نسبة المعرفة لكل الجنسين من الذكور والإناث العاملين في السوقين.

شكل 9. 8: العلاقة بين عدم المعرفة بمراكز التدريب في وزارة العمل مع الفئات التعليمية للعينة (نسبة مئوية)



ويبدو أن هناك تفاوتاً في المعرفة بوجود المـراكز التدريبية تبعـاً إلى التحصيـل العلمي، فـ 3.3 % من حملة الشهادات العليا لا يعرفون بوجود تلك المراكز التدريبية، وترتفع النسبة الى 60 % بالنسبة إلى حملة شهادة الدبلوم و62.9 % الى حملة شهادة البكالوريوس، وترتفع نسبة عدم المعرفة إلى 88.2 % في الفئات العاملة من الذين لا يقرأون ولا يكتبون، و85.4 % من الأشخاص الحاصلين على الشهادة الابتدائية.

إن النسبة المرتفعة من الأفراد العاملين الذين لا يعلمون بالفرص التدريبية اضافة إلى عدم قدرة الأجهزة الحكومية على متابعة المؤهلات التي يمتلكها العاملون في السوقين تعبر عن غياب الإجراءات الحكومية في متابعة أوضاع العمل، وهي تعبير عن الحالة اللارسمية التي تتسم بها الأسواق كثيفة العمالة. إن غياب اجراءات الرقابة والمتابعة والتقييم يعني بالمحصلة أن الكثير من **الأنشطة الاقتصادية تتم دون أن تكون هناك مقاييس للجودة أو للأداء** وبالتالي فإن هذا الإخفاق سيتحمل اثرها المستهلك و فئات العمل كافة والتي تخلق سلسلة من الارتدادات التي تنعكس على وضع القطاع الخاص بالمجمل.

الجانب المضيء في كل ذلك، هو أن هناك فئة من العاملين بشتى اصنافهم يرون أن السوقين سيشهدان الطلب الفعال على الأيدي العاملة الكفوءة بنسبة 68 % من العينة الكلية، وحالة التفاؤل تلك تنعكس بعدم التساوي بين السوقين، لأن فئة العاملين في سوق البياع يجدون بنسبة 82 % منهم أن سوقهم سيشهد استقطاباً للأيدي العاملة الكفوءة، مقابل ضعف حالة التفاؤل تلك في سوق جميلة إلى نسبة تمثل أكثر من نصف العينة في السوق وهي 54 %. كما أن حالة التفاؤل ترتفع ايضاً لدى السيدات بنسبة 69.7 % وهي نسبة معقولة كبيرة، يقابلها نسبة مقاربة عند الذكور وهي 66.6 % من مجمل هذه العينة.

نقاشات نهاية الفصل

كشفت الدراسة عدم وجود صلة رابطة مباشرة بين طبيعة الأعمال التي تمارس في السوقين وبين التحصيل الدراسي أو الخلفية العلمية للعاملين بشتى فئات العمل، وهذا الأمر يعبر عن اخفاق واسع ينتاب عمل القطاع الخاص والأعمال التي تجري فيه، والتي لم تستطع خلق رابطة بين المخرج التعليمي وسوق العمل، ومع ذلك، فقد لوحظ وجود رابط نسبي أكبر لدى النساء في العلاقة بين التحصيل الدراسي وبين ممارسة العمل في السوقين بالرغم من شحة أعداد النساء المشتغلات في السوقين مقارنة بالذكور، وهذا يعود ربما إلى الشخصية السيكولوجية النسوية من الناحية التنظيمية في البحث عن الأعمال المقاربة لهن.

الملاحظة التي تم رصدها وبسبب شحة عرض العمل في القطاع الخاص وخصوصاً في الأسواق كثيفة العمالة أن الأشخاص يميلون في البحث عن العمل دون النظر الى قدر ارتباط محتوى العمل بالجانب التعليمي وترتفع هذه النسبة عند الأشخاص المتعلمين مما يعزز فرضية أن القطاع الخاص والأسواق كثيفة العمالة بالتحديد لا تميل إلى استقطاب الفئات المتعلمة، أو أن اعمالها لا ترتبط بالمهارات والمعرفة التي حصل عليها العاملين. كما تم ملاحظة أن الأنشطة التجارية لا تميل على الإطلاق على التركيز على المهارات الفردية والتعليمية الإ بنسبة ضئيلة حتى أن فئة العاملين في هذه الأنشطة جاءوا في آخر فئة تتطلب مهارات مسبقة بالرغم من أن الأعمال التجارية تمثل مشغلاً كبيراً للعاملين في سوقي البياع وجميلة، والمعلوم ان الأنشطة التجارية في الأسواق النامية تتطلب مهارات خاصة من حيث ادارة العمل والتشبيك والتواصل والقدرة على ادارة المبيعات، وهذه الأمور تفصح عن مقدار التشوه الحاصل في ممارسة الأعمال في السوقين.

وبالرغم من أهمية الاهتمام بالفئات العمرية من الداخلين الجدد إلى سـوق العمل في سن 15 – 21 سنة، إلا أنهم أقل الفئات العمرية التي خضعت للتدريب المسبق من الفئات الجدد فهم اقل الفئات تدريباً على المهن الحالية التي يقومون بها وهذا الأمر هو الذي ربما يدفع العمالة في هذه الفئة العمرية بمغادرة سوق العمل بفعل قلة المهارات المتحصلة وعدم تمسك أرباب العمل بهم. وبالرغم من تدني الفئات التي حصلت على التدريب من الجهات المختصة إلا أنه يلاحظ أن مسألة التدريبات الدورية لا يؤمن بها العاملون بشدة على الرغم من أهميتها في تلمس حافات التطور التقني والمهني في المهن القائمة في هذه الأسواق وحتى تلك المهن القائمة على الجانب الخدمي. إن عدم الاهتمام بالبرامج التدريبية للعاملين في ممارسة الأعمال يمثل مشكلة كبيرة الى الأسواق كثيفة

العمالة، إذ تولد تلك الأمور حالة من ضعف المصداقية وعدم الثقة وتراجع الأعمال في البيئات تلك وخصوصاً بين البائع والزبون، كما أن عدم معالجة هذا الأمر يضعف قدرة تلك الأسواق على النمو و اللحاق بالتطورات العالمية في مجالات العمل المتنوعة ويخلق فجوة معرفية على المدى البعيد تضعف حتى القدرة التشغيلية للمنتوجات التقنية كما تضعف القدرة التسويقية في البيع خصوصاً بالنسبة إلى التقنيات والتكنولوجيات المتطورة مما يجعل السوق فائض بالسلع الخردة او السلع الرديئة ذات الأعمار القصيرة.

إن أفراد العينة في الغالب يفكرون بزيادة مهاراتهم بنسب مرتفعة من أجل زيادة الدخل والأجور التي يتقاضونها والحفاظ على زبائن أكثر، ولكن لوحظ أن التحصيل الدراسي إلى جانب الحصول على التدريب على المهارات لازالت تمثل معايير حاكمة في زيادة الدخل في كلا السوقين، وهنا يتحدث أحد أرباب العمل بأن مهنته تتطلب ''احترافاً ومهارات متواصلة وهذا الأمر يتم من خلال اتقان الأساليب الجديدة عبر التدريب من خلال اليوتيوب''، كما تضيف سيدة أخرى من أرباب العمل بأن مهنتها تعلمتها بالتوارث من والدتها وليس من خلال التدريب ''لقد تعلمت مهنتي من خلال والدتي وأنا حافظت على تلك المهنة، وأنا اقوم بتطوير نفسي من خلال عملي الذي اقوم به ولم اتدرب في أي مكان، وأنا اؤمن بأن تطوير المهارات ستقود إلى تطوير مبيعاتي وتزيد عدد مبيعاتي ودخلي''.

لايؤمن الأفراد غير المتعلمين بإمكانية تطوير قدراتهم من خلال التدريب وان زيادة قدراتهم سينعكس على دخولهم، ولذلك هم بحاجة إلى توعية بهذا الشأن والى تقديم نماذج قريبة على هؤلاء توضح لهم كيفية الانتقال من مرحلة إلى أعلى في العمل نتيجة للتطور المهني المكتسب من خلال التدريب، وهذا الأمر يحتاج تركيز أكبر على سوق جميلة من سوق البياع، فالأفراد الذين لا يفكرون بتطوير مهاراتهم وزيادة دخلهم في الغالب هم من سوق جميلة، وايضاً الحاجة تبرز كسر معادلة أن التعليم هو الأمر الحاكم في تطوير فئات العمل أي تطوير انفسهم.

القناعات السائدة في السوقين تجعل الأفراد غير ميالين للتضحية بدخلهم مقابل تطوير المهارات، وهذه المسألة كانت طاغية بنسب اعلى في سوق جميلة من سوق البياع. كما أن الذكور ليسوا على استعداد بنسبة أكبر من الإناث في التضحية بجزء من الدخل من أجل تطوير المهارات كون الذكور وكما لاحظنا في التحليل لا يركزون على العلاقة بين الخلفية العلمية وبين نوع العمل وهذا الأمر يتراجع لدى الإناث اللاتي يركزن على التعليم والتدريب وعلاقته بالعمل.

الأنشطة الاقتصادية في سوقي البياع تجري وتتم دون أن تكون هناك مقاييس للجودة او للأداء من قبل الجهات العليا المعنية بمراقبة تلك الأسواق، وبالتالي فإن هذا الأخفاق سيتحمل أثره المستهلك وفئات العمل كافة والتي تخلق سلسلة من الارتدادات التي تنعكس على وضع القطاع الخاص بالمجمل. كما سيكون من شأن رفع القدرة الحكومية وبالتحديد في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على تطوير أدوات ومنشآت تدريبية قادرة على استهداف الفئات العمرية كافة ومنها الفئات الداخلة إلى سوق العمل والتي تقع ضمن مستويات تعليمية مختلفة وبالتحديد الفئات الأمية أن يعزز الأدوار التنموية للأسواق كثيفة العمالة.

إن تطوير الأدوات التدريبية والترويج لها سيحفز الأنشطة الاقتصادية على النمو وعلى الانتظام في بيئة عمل تتسم بكثافة رأس المال البشري. سوقي البياع وجميلة سوقين جاذبين للأيدي العاملة، ولكنهما ينزعان إلى أن يكونا ملاذاً للمستويات التعليمية المنخفضة كما لا تميل أوضاع هذين السوقين وبالتحديد سوق جميلة الى تطوير سلوكيات العمل لأفراده.

إن القدرة على خلق وجذب الانتباه للأدوات التدريبية التي تترجم إلى تطوير أداء العمل من قبل الجهات الحكومية المختصة سيجعل العاملين واعين ومنجذبين إلى تطوير المهارات التي يمتلكونها، إلى جانب تشديد الجانب الرقابي على المستويات التعليمية والمؤهلات الفنية التي يمتلكها العاملون ستوفر استجابة سريعة تنعكس على قدرة تلك الأسواق في استقطاب ايدي عاملة جديدة، ودخول سلس لفئات العمل من الداخلين الجدد الى جانب تطوير الخدمات والمنتجات التي تقدمها تلك الأسواق للمستهلكين مما يعزز الثقة المتبادلة بين الأطراف كافة.

توصيات حول المهارات والمعرفة

- سيكون من الجدير بالاهتمام تطوير ادوات رقابية على مهارات الأفراد والمعرفة في المهن التي يمارسونها، الغياب الكامل على الرقابة على المهارات تقود إلى خلق اعمال رثة تضعف من ثقة الأسواق كثيفة العمالة امام المستهلكين.

- ستؤدي الأدوات الرقابية الفعالة والتي تجري ضمن شفافية عالية إلى تقليل الطابع غير الرسمي للأعمال في الأسواق كثيفة العمالة وستقود إلى تعزيز ثقة المستهلك بتلك الأسواق مما يعزز جانب الطلب وفرص التشغيل.

- الجهات ذات العلاقة المسؤولة عن تطوير أوضاع السوق سيكون أمامها مسؤولية تحطيم الحواجز أمام الفئات غير المتعلمة من العاملين في السوقين وبالتركيز على سوق جميلة في الزج بهم في الدورات المهنية التي تهتم بتطوير المهارات التي لها علاقة بالمهن التي يعملون بها.

- إن تنفيذ الممارسات المثلى (Best Practices) المنقولة من نماذج أخرى عالمية في تطوير اداء العاملين في الأسواق كثيفة العمل وتطبيقها على سوقي البياع وجميلة سيوفر حزمة حكومية من الأدوات الفاعلة التي يمكن أن تطبق على الأسواق الأخرى مستقبلاً.

- العاملون بحاجة إلى التوعية بأن اقتطاع جزء من الدخل من أجل تطوير المهارات عبر الدورات التدريبية سيخلق حلقة إضافية من الزيادة في الدخل في المستقبل، وهو استثمار للمستقبل، وظروف السوقين تسمح بذلك.

- الجهات الحكومية بحاجة إلى تطوير أدوات ومناهج تدريبية جديدة للعاملين في السوقين تستوعب التطورات العالمية في الإنتاج وتتيح الفرصة أمام استهلاك تلك المنتجات والخدمات بصورة مجدية، وإلا فإن الفجوة تتسع بمرور الزمن وفرص النمو تتراجع والقدرة على التشغيل تتضاءل.

- تطوير ادوات ومعايير لقياس جودة الأداء للخدمات والمنتجات المقدمة في السوقين وخصوصاً في سوق جميلة الذي يعاني من فوضى وعدم تفاؤل بين افراده أكثر من الفئات العاملة في سوق البياع، وسيكون من شأن التطبيق السليم والشفافية في ذلك الأداء ان يعزز فرص النمو والسلوك المهني المنضبط في السوقين.

- التوعية بالخدمات التدريبية المقدمة من قبل الجهات الحكومية للفئات العاملة، وإعداد دليل ارشادي أو مقطع مرئي من شأنه منح توجيهات الى العاملين حول أهمية التدريب وخارطة انتشار المراكز التدريبية إضافة إلى أنواع التدريب المتوفر.

الخاتمة

بينت القراءات التفصيلية عمق الأزمة التي تعانيها الأسواق كثيفة العمالة في العراق، وبالتحديد سوقي البياع وجميلة، ومع احتفاظ وتأثر كل سوق ببيئته ومحيطه الجغرافي، فإن بيئات العمل تتأثر بالكثافة الأكبر للعاملين، فكلما زاد الضغط على العمل وكثافة العمّال كلما انعكس على وجود احتمالية عالية بفقدان التطبيق السليم والفاعل للقانون والأدوات الرقابية وجودة العمل، وهو ما تم ملاحظته على سوق جميلة بالدرجة الأساس ومن بعده سوق البياع. ومع كل المشاكل التي تعاني منها تلك الأسواق، لا زالت تلك الأسواق تحمل المقومات التي تنهض بها فالعاملون الشباب بالتحديد يتطلعون إلى أن يكونوا مؤثرين وقادرين على العمل لكنهم بحاجة إلى اسناد وجهد كبيرين، هذا الجهد هو بالمحصلة جهد حكومي يمثل دور السياسات العامة في البلاد في معالجة اخفاقات السوقين والنظر في مشاكل فئاته العاملة، وسيكون من شأن خلق مؤسسات حكومية فاعلة وكفوءة أن تعزز من أداء هذين السوقين المهمين الذين يوفران الآلاف من فرص العمل للشباب من الذكور والإناث.

الطموحات التي تم قراءتها في تلك الأسواق من الفئات الشابة هو انها تواقة إلى النمو وإلى تحسين الأوضاع والشروط والتطور، فالفئات جميعها واعية بأدوارها ومستويات الأداء التي هي عليها، كما انها واعية وصادقة في التعبير عن نواياها والإخفاقات التي تنتابها والسوق. وهو ما يجعل الجهات ذات العلاقة أمام مسؤولية تضامنية مع هؤلاء وخصوصاً الداخلين الجدد إلى سوق العمل، لأن ضمان استقرار هؤلاء الداخلين واندماجهم ببيئة العمل، هو ضمانة لتطوير الأسواق في المستقبل لأن الأعمال من شأنها أن تنمو مع عمر الإنسان.

إن من شأن القدرة الحكومية على متابعة التطورات في سوق العمل في نماذج ناجحة في العالم وعكس تلك التجارب على العراق على الأسواق كثيفة العمل ومنها سوقي البياع وجميلة بالخصوص أن يقود إلى خلق عناصر النمو في تلك الأسواق، وسيكون من شأن الإرشاد الحكومي الفاعل أن يعزز فرص الاستجابة في تلك الأسواق. لأن فئات العمل كافة في تلك الأسواق بحاجة الى التوجيه والإرشاد الحكومي، وإن القدرة على تعزيز الثقة الحكومية بتلك الفئات العاملة في تلك الأسواق أن تعمل على خلق مزيد من التفاعل والتشابك بين كلتا الجهتين الحكومة والسوق، كما إن التحسينات الهيكلية في المؤسسات الحكومية، والحوكمة في صنع السياسات العامة التي تراعي ابعاد الأسواق كثيفة العمالة أن يجعل القدرة على التعجيل في النمو واردة بشكل كبير.

الملاحق

الملحق رقم 1. استمارة الاستبيان

استمارة استبيان

تحية طيبة

اسمي ..... اعمل لصالح مركز البيان للدارسات والتخطيط، وهي مؤسسة بحثية تعنى بالدراسات والأبحاث ذات الخدمة المجتمعية، مقرها في بغداد. نقوم حالياً بعمل دراسة بخصوص "أوضاع العاملين في بيئات العمل كثيفة العمالة من وجهة نظر الشباب في سوقي البياع وجميلة" يمثل هذا الاستبيان فرصة للاستماع إلى وجهات نظركم في بيئة العمل التي تشتغلون بها، ويتمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في استكشاف المخاطر والإخفاقات والمخاوف التي تحيط ببيئة العمل هذه من خلالكم، إلى جانب معرفة الفجوات والفرص التي يمكن أن تقدم من خلالها حلولاً تسهم في النهوض بالواقع الذي تعملون به ... تعتمد هذه الدراسة من أجل الوصول إلى الحقائق والحلول الدقيقة على مقدار المصداقية في الإجابة وعلى الدقة في اختيار الخيار المناسب الذي تجدهُ معبر أكثر عن الحالة التي تمر بها... نحن واثقون تماماً من قدرتك على الإجابة واختيار الخيار المناسب وبنفس الوقت فأننا نود أن ننوه لكم بأن هوياتكم وبياناتكم الشخصية ستكون طي الكتمان ولن يطلع عليها أي أحد باستثناء التحقق لأغراض التوثيق، كما نود اعلامكم بأن الاستبيان سوف لن يستغرق اكثر من نصف ساعة في أحسن الأحوال ... سوف اطرح عليكم مجموعة من الأسئلة حول هذا الأمر فهل أنت مستعد لإجراء هذا الاستبيان وطرح الأسئلة عليك؟

ملاحظة إلى العدادين: إذا لم يوافق المستجيب على إجراء الاستبيان تقوم بتوجيه الشكر إلى الشخص الذي تم اختياره ومن ثم تغلق الاستبيان معه. وفي حال الموافقة تتجه إلى توجيه الأسئلة الاتية وملء بيانات العينة.

أتعهد بأني سأكون موضوعي في الإجابة على اسئلتك
☐ نعم ☐ كلا

القسم الأول: المعلومات الأساسية

1. أسم العداد أو الباحث:
2. جنس المستجيب:
☐ ذكر ☐ أنثى

3. التحصيل العلمي للمستجيب:
1. أمي لا يقرأ ولا يكتب
2. يقرأ ويكتب
3. ابتدائية
4. متوسطة
5. إعدادية
6. دبلوم معهد
7. بكالوريوس
8. دراسات عليا
4. محافظة السكن للمستجيب:
☐ بغداد ☐ أخرى

5. عمر المستجيب:
☐ 15 -22
☐ 23 - 28
☐ 29 فأعلى
6. الحالة الاجتماعية:
☐ متزوج – متزوجة
☐ مطلق – مطلقة
☐ أعزب – عزباء
☐ أرمل – ارملة
7. نوع النشاط الاقتصادي الذي تعمل به:
☐ نشاط تجاري
☐ نشاط صناعي منها انشطة مهنية كالصيانة والخياطة والسباكة والحدادة وما إلى ذلك
☐ النقل
☐ نشاط خدمي منها الأعمال الإدارية والمكتبية واعمال النظافة
☐ نشاط تعليمي
☐ أخرى
8. علاقتك بالعمل:
☐ مالك المشروع أو شريك فيه (رب عمل)
☐ اعمل لحسابي الخاص (مستقل)
☐ عامل بأجر

القسم الثاني: النقل والإقامة

9.	هل أنت تسكن هذه المنطقة (البياع او جميلة) لأغراض العمل:
☐	نعم
☐	كلا
☐	أفضل عدم الإجابة
10.	أي من الوسائط التي تستخدمها للوصول إلى عملك:
☐	السيارة الشخصية أو سيارة الأسرة
☐	النقل الخاص (خط مواصلات، أجرة، شركة نقل)
☐	النقل العام
☐	الدراجة
☐	سيراً على الأقدام
☐	أخرى
11.	هل يساهم الوقت المستغرق في النقل بسبب رداءة النقل في الحد من قدرتك على العمل لساعات اطول؟
☐	نعم
☐	كلا
☐	لا أعرف
12.	هل هناك موانع من البقاء في مكان العمل لساعات حتى حلول الليل؟
☐	نعم
☐	كلا
☐	لا أعرف

ملاحظة إلى العدادين يتم طرح السؤال الأتي على الأشخاص الذين أجابوا بـ نعم على السؤال السابق، أما الأشخاص الذين أجابوا بـ كلا على السؤال أعلاه فيرجى الانتقال إلى السؤال 14

13. ماهي طبيعة هذه الموانع؟ بالإمكان اختيار أكثر من خيار
☐ انعدام وسائل النقل ليلاً
☐ انعدام إضاءة الطرق ليلاً وانقطاع التيار الكهربائي
☐ فقدان الأمن ليلاً في السوق
☐ ينخفض عدد الزبائن مساءاً
☐ أخرى
☐ لا أعرف

ملاحظة إلى العدادين الأسئلة الثلاث الآتية يتم طرحهم على السيدات فقط

14. هل تشعرين بنوع من انواع المضايقات (التحرش) عند استخدام أي من وسائط النقل العامة أو الأخرى عند وصولك مكان العمل؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة
15. هل تفضلين النقل الأمن المكلف من وإلى موقع العمل بدلاً من النقل غير الآمن وغير المكلف؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف

ملاحظة إلى العدادين: يتم توضيح السؤال أدناه إلى السيدات بأن مغادرة العمل تكون بدون رفيق أو رفيقة سواء من الصديقات أو الأقرباء أو من الأسرة أي مغادرة العمل بمفردها.

16. هل تشعرين بالأمان في مغادرة العمل والذهاب إلى المنزل بعد غروب الشمس باستخدام وسائط النقل المختلفة منها وسائط النقل العامة والتكسي؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

القسم الثالث: الأجور والحوافز والتعويضات

ملاحظة إلى العدادين: يتم توجيه هذه الأسئلة في هذا القسم إلى الأشخاص العاملين حصراً ومن بينهم العاملين ضمن أسرهم، ويستثنى من هذه الأسئلة الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص أو أرباب العمل.

17. ما نوع الأجر الذي تتقاضاه؟
☐ أجر يومي
☐ مرتب شهري
☐ أعمل بنظام أنجاز المهام (القطعة)
☐ أعمل بنظام ساعات العمل (العمل المرن)
☐ أعمل بدون اجر
☐ أفضل عدم الإجابة
18. هل تتلقى/ تتلقين الأجر بانتظام ضمن التوقيتات المحددة للاستحقاق؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

19.	هل هناك اتفاق مكتوب بينك وبين رب العمل حول تحديد الأجر؟
☐	نعم
☐	كلا
☐	أفضل عدم الإجابة

20.	هل تقوم / تقومين بالتفاوض مع رب العمل في تحديد الأجر؟
☐	نعم، لأن موضوع تحديد الأجر يتم بالتراضي بيني وبين رب العمل
☐	كلا، لأن رب العمل هو من يحدد الأجر لوحده
☐	أفضل عدم الإجابة
21.	هل دخلك الشهري يزيد أو يقل عن المبلغ الأتي؟
☐	350 ألف دينار عراقي أو يزيد في الشهر
☐	أقل من 350 ألف دينار في الشهر
☐	أفضل عدم الإجابة
22.	هل أنت راض / ية عن الأجور التي تتقاضاها؟
☐	نعم
☐	كلا
☐	أفضل عدم الإجابة
23.	هل تستلم اجورك نقداً أم يتم تحويلها إلى حسابك المصرفي من قبل رب العمل؟
☐	استلم اجوري نقداً
☐	يتم تحويل اجوري إلى حسابي المصرفي واتعامل معها من خلال البطاقة المصرفية
☐	أفضل عدم الإجابة

24. هل تشعر/ين أن هناك عدالة في تحديد الأجور بالنسبة إلى العاملين من نفس صنف المهنة التي تقوم بها والعاملين في مكان آخر؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

25. في حال لو شعرت أن هناك انحياز في تحديد الأجور فهل تلجأ إلى التفاوض من أجل تحديد الأجر العادل؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف
26. أي الجهات التي تلجأ/ين اليها من أجل الإبلاغ عن وجود انحياز في تحديد الأجر؟
☐ ابلاغ رب العمل أو من يمثله
☐ اللجوء إلى العشيرة او الأسرة من اجل التفاوض بدلاً عني
☐ الجأ إلى المحاكم مختصة بالعمل
☐ اللجوء إلى النقابات العمالية او الاتحادات المعنية
☐ اللجوء إلى اقسام تفتيش العمل التابعة الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
☐ لا أقوم بالإبلاغ لأن رب العمل سيسرحني عن العمل ولا أستطيع أن أجد عمل آخر
☐ لا أعرف
27. هل هناك حوافز مالية تقدم إليك من رب العمل في حال قمت بأعمال إضافية (ضمن وقت العمل المتفق عليه)؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

28. هل هناك حوافز مالية تقدم اليك في حال قمت بتطوير المهارات التي تمتلكها من خلال التدريب واكتساب مهارة جديدة؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

29. هل هناك أجور إضافية تتقاضاها في حال عملت لساعات إضافية؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة
30. هل هناك علاوات تدريجية في معدل الأجور التي تتقاضاها؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

القسم الرابع: تنظيم أوضاع العمل بالنسبة إلى العاملين بأجر، والعاملين لحسابهم الخاص، وأرباب العمل

31. هل أنت موظف حكومي؟ يقصد بالموظف الحكومي العاملين في القطاع العام ومن يتقاضون رواتب منتظمة من الدولة العراقية سواء المدنيون او العسكريون والعاملين بنظام العقود
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة إلى العدادين: إذا كان الجواب على السؤال السابق بـ كلا فيرجى الانتقال إلى السؤال رقم (33)، ويتم توجيه السؤال الحالي فقط في حال كانت الإجابة على السؤال السابق بـ نعم
32. ما نوع الوظيفة الحكومية التي تمارسها؟
☐ موظف خدمة مدنية على الملاك الدائم
☐ عسكري او من ضمن القوى الأمنية
☐ موظف عقد (نظام التعاقد براتب شهري او بأجر يومي)
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة الى العدادين: يطرح هذا السؤال فقط إلى الأشخاص الذين اجابوا بـ كلا على السؤال رقم 31 أي الأشخاص غير العاملين في الوظائف الحكومية
33. هل ترغب في الحصول على وظيفة حكومية؟
☐ نعم أرغب في الحصول على وظيفة حكومية مع البقاء في عملي الحالي
☐ نعم أرغب في الحصول على الوظيفة الحكومية من أجل ترك عملي الحالي
☐ كلا، لا أرغب في الوظيفة الحكومية كوني أريد أن اعمل على تطوير عملي والإستفادة من الخبرة التي حصلت عليها

34. هل كان التحاقك بهذا العمل/ الوظيفة ناتج من رغبتك في نوع العمل الذي تقوم به حالياً؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف
35. كم هي المدة الزمنية التي استغرقتها في البحث للحصول على العمل الذي تقوم به حالياً؟
☐ ستة أشهر أو أقل
☐ أكثر من ستة أشهر وأقل من سنة
☐ أكثر من سنة واحدة
☐ لا أعرف

36. هل انتقلت بين أكثر من وظيفة أو عمل خلال السنوات الأخيرة وبالتحديد منذ أزمة كورونا فيروس COVID-19؟
☐ نعم، أكثر من مرة
☐ نعم، لمرة واحدة فقط
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة إلى العدادين: السؤالين الآتيين يتم توجيههم إلى العاملين فقط ويستثنى العاملين لحسابهم الخاص وأرباب العمل (علماً إن السؤال 38 مشروط)

37. هل أنت مسجل في نظام الضمان الاجتماعي أو أي نوع من الضمانات الأخرى التي تضمن حقوق العاملين كالنقابات العمالية او منظمات الأعمال؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة إلى العدادين: السؤال الأتي يتم توجيهه إلى العاملين فقط الذين اجابوا بـ كلا على السؤال السابق

38. ما هي الأسباب التي تدفعك إلى عدم التسجيل في نظام الضمان الاجتماعي؟
☐ لم أسمع بهذا النظام
☐ لا أعرف كيف يتم التسجيل
☐ أخشى أن يتم استقطاع مبلغ من دخلي
☐ أخشى أن يقوم رب العمل بتسريحي من العمل
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة إلى العدادين: السؤالين الآتيين يتم توجيههم إلى أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص ويستثنى العاملون بأجر

93.	هل العمل الذي تقوم به مسجل لدى الجهات الحكومية الرسمية ذات العلاقة؟
☐	نعم
☐	كلا
☐	لا أعرف

ملاحظة إلى العدادين: السؤال الآتي يتم توجيهه إلى أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص الذين اجابوا بـ كلا على السؤال السابق

40.	ما هي الأسباب التي تدفعك إلى عدم تسجيل مشروعك؟ (بالإمكان الإجابة على أكثر من خيار)
☐	لا اعرف بأن الأعمال التي اقوم بها يجب تسجيلها
☐	لا اعرف كيف يتم تسجيل المشروع ومن هي الجهة المخولة
☐	لا اريد أن ادفع الضرائب والرسوم التي ستترتب علي في حال قمت بتسجيل العمل
☐	البيروقراطية الحكومية والاداء من قبل الموظفين عدائي في تسجيل العمل
☐	أخشى أن اتعرض إلى الابتزاز منها دفع الرشاوي بشكل دوري
☐	أفضل عدم الإجابة

ملاحظة إلى العدادين: السؤال الآتي يشمل جميع الفئات

41.	أي من أنظمة العمل الآتية تفضلها؟
☐	العمل الثابت لساعات محدد
☐	العمل المرن (العمل الذي يمكن أن تمارس بعض انشطتهُ عن بعد مثلاً العمل من المنزل)
☐	العمل بنظام الإنجاز (العمل بالقطعة)
☐	لا أعرف

القسم الخامس: بيئة العمل

42. هل يتم اخضاع عملك والظروف المحيطة بها إلى التفتيش؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف

43. من هي الجهة المخولة بالمراقبة والتفتيش عن أوضاع العاملين وضمان حقوقهم؟
☐ وزارة العدل
☐ وزارة الداخلية
☐ الأسرة والعشيرة
☐ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
☐ النقابات
☐ المحاكم
☐ لا أعرف

44. كم عدد الساعات التي تقضيها في العمل؟
☐ 8 ساعات أو اقل
☐ أكثر من 8 ساعات
☐ لا أعرف

ملاحظة إلى العدادين: الأسئلة الثلاث الأتية يتم توجيههم إلى السيدات فقط وتستثنى منه الذكور

45. هل تتعرضين إلى المضايقات أو التحرش في بيئة العمل سواء من العاملين او رب العمل أو حتى من الزبائن؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

46. هل تفضلين عدم الاحتكاك أكثر بالأفراد في بيئة العمل من أجل تفادي حصول حالات من المضايقة أو التحرش؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

47. في حال لو حصلت حالة تحرش فما هي الإجراءات التي تقومين بها من أجل ردعها؟
☐ الجأ إلى الأسرة والعشيرة
☐ أواجه الموقف بنفسي
☐ أبلغ وزارة الداخلية
☐ الجأ إلى المحاكم
☐ أفضل السكوت وعدم الحديث كي لا تتعرض سمعتي الى الخطر وتسريحي من العمل
☐ اترك العمل
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة الى العدادين: السؤال التالي يتم طرحه على العاملين بأجر فقط ويستثنى منه العاملين لحسابهم الخاص أو أرباب العمل

48. هل سبق أن زارتك جهة حكومية سألتك عن أوضاعك في العمل ومقدار الأجور بالتحديد قسم التفتيش في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

49. هل لديك عطلة اسبوعية يوم واحد على أقل تقدير؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة إلى العدادين: السؤالين الآتيين يتم طرحهم على العاملين لحسابهم الخاص وأرباب العمل ويستثنى منه العاملين بأجر

50. هل تتعرض إلى مضايقات من قبل الجهات الحكومية المختصة بتنظيم السوق؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة إلى العدادين: السؤال الأتي يتم طرحه على الأشخاص الذين أجابوا بنعم على السؤال السابق

51. هل المضايقة تكون سببها؟
☐ ارتكاب مخالفة في العمل وفي الشروط المنظمة للسوق
☐ من أجل الحصول على المال
☐ من أجل تعطيل مشروعك الذي تعمل عليه
☐ أفضل عدم الإجابة

52. برأيك، من هي الجهة التي تراها تمارس تضييقاً أكثر في غيرها في بيئة عملك؟ (بالإمكان الإجابة على أكثر من سؤال)
☐ الجهات البلدية (أمانة بغداد)
☐ القوات الأمنية الماسكة للأرض ومنها الشرطة
☐ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
☐ هيئة النقل
☐ جهات التابعة الى المؤسسات الضريبية
☐ قوى أخرى متنفذة كأن تكون جهات غير حكومية وغير رسمية
☐ أفضل عدم الإجابة

القسم السادس: الوصول إلى التمويل

53. هل لديك حساب مصرفي او بطاقة مصرفية؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

54. هل لديك ثقة بالنظام المصرفي والمصارف على العموم؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف

55. هل سبق وأن قدمت على طلب للحصول على القرض وباءت محاولتك بالفشل؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة إلى العدادين: السؤال الآتي يطرح على الأشخاص الذين أجابوا بـ نعم على السؤال السابق

56. ما هي الأسباب التي ادت الى فشل حصولك على القرض؟
☐ شروط ومتطلبات الحصول على القرض كانت مستعصية منها الضمانات
☐ تعرضت إلى المساومة من قبل العاملين لدى جهات الأقراض ولم ارضخ لطلباتهم
☐ أفضل عدم الإجابة

57. هل سبق لك أن حصلت على التمويل (القروض) من أجل انشاء مشروع/ مشروعك الحالي؟ (قروض رسمية او غير رسمية)
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

ملاحظة الى العدادين: السؤال الأتي يتم طرحه إلى الأشخاص الذين اجابوا بنعم على السؤال السابق، أما الأشخاص الذين أجابوا بـ كلا فيرجى الانتقال الى السؤال رقم 59

58.	من هي الجهة زودتك بالتمويل (القرض) من اجل انشاء عملك؟
☐	مصرف حكومي
☐	مصرف اهلي
☐	وزارة العمل الشؤون الاجتماعية
☐	منحة من متبرعين
☐	حصلت على القرض من اشخاص يقرضون بفوائد (مقرضون غير رسميون)
☐	الأهل والأصدقاء او الأقرباء
☐	منظمات او جمعيات مالية غير مخولة وغير مسجلة رسمياً
☐	أفضل عدم الإجابة
59.	من هي الجهة التي تفضل الاقتراض منها إذا كنت تخطط تطوير مشروعك أو للبدء بمشروع جديد؟
☐	الاقتراض من مصرف حكومي
☐	الاقتراض من مصرف اهلي
☐	الحصول على قرض من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
☐	منحة من متبرعين
☐	اقترض من أشخاص يمنحون قروض بفوائد من جهات غير رسمية او قانونية
☐	الأهل والأصدقاء او الأقرباء
☐	منظمات أو جمعيات مالية غير مخولة وغير مسجلة رسمياً
☐	لا أعرف

60. هل سبق لك وأن سمعت عن مبادرة البنك المركزي لدعم المشاريع الصغيرة والتي تبلغ 1 تريليون دينار عراقي؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا يهمني
61. هل تعلم أن هناك قانون لدعم المشاريع الصغيرة المدرة للدخل؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا يهمني
62. برأيك ماهي أبرز العقبات أو المعوقات التي تحول دون الوصول إلى التمويل الصغير؟
☐ البيروقراطية المفرطة
☐ عوائق الضمانات
☐ العمولات التي يطالب بها القائمون عليها (يتم توضيح هذه الفقرة من قبل العدادين من مثل الرشوة)
☐ الفوائد الكبيرة على القروض
☐ العداوة التنظيمية من قبل الموظفين في التعامل والاستجابة لطلبات الحصول على القروض
☐ لا اعرف
63. هل أن أوضاع السوق تشجع في الحصول على التمويل من أجل إنشاء أو تطوير مشروع خاص بك؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف

64. هل تعتقد أن المعلومات التي توفرها المصارف عن الخدمات المالية كافية في التعرف على تفاصيل طبيعة التمويل والقروض من حيث التعليمات والإجراءات وما إلى ذلك؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا اعرف

القسم السابع: تنظيم أوضاع السوق

65. هل تشعر أن السوق الذي تعمل به يعمل بصورة منتظمة أم أنه يعمل بطريقة فوضوية بعيدة عن اخلاقيات العمل؟
☐ نعم، السوق يعمل بصورة منتظمة وكل فيه يأخذ استحقاقه
☐ كلا، السوق فوضوي وتكثر فيه حالات الغش والتلاعب وفقدان العدالة
☐ لا أعرف
66. هل تشعر أن الحكومة قادرة على إنفاذ قوانين السوق وتنظيم الأعمال؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف
67. هل أثر على اعمالك سلباً قرارات الحكومة العراقية المتمثلة بتخفيض سعر الدولار والتعامل بالدينار العراقي فقط؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف

68. هل تؤثر الأزمات السياسية والاضطرابات المجتمعية على أوضاع السوق من ناحية القوة الشرائية خصوصاً في السنتين الأخيرتين؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا اعرف
69. هل تعتقد أن القرارات الاقتصادية للحكومة العراقية الحالية (حكومة السوداني) ساهمت في رفع القوة الشرائية للمواطنين وعززت حالة التفاؤل في السوق؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف
07. هل أنت متفائل بتشريع قانون الضمان الاجتماعي للعمال؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف
17. هل تمثل حالة الاستيرادات المفتوحة وغير المنظمة عنصر قوة لتنويع السوق الذي تعمل به؟
☐ نعم، ساهمت الاستيرادات المفتوحة في تنويع خدمات ووظائف البيع
☐ كلا، خلقت الاستيرادات المفتوحة فوضى في السوق المحلي
☐ لا أعرف

ملاحظة إلى العدادين: يتم طرح السؤالين الآتيين على أرباب العمل والعاملين لحسابهم الخاص ويستثنى منه العاملون بأجر

72.	أي من العنصر الأتية التي تنفق عليها أكثر من غيرها في عملك؟ (بالإمكان اختيار أكثر من خيار)
	☐ أجور العمال
	☐ الكهرباء ومن بينها الكهرباء من المولدات الخاصة
	☐ الماء
	☐ الضرائب والرسوم
73.	☐ الإتاوات والعمولات التي تمنح الى الجهات المسؤولة عن تنظيم سوق العمل
	☐ الوقود
	☐ المواد الأولية والصيانة الدورية
	☐ أخرى
	☐ لا أعرف
74.	هل أزداد الطلب على الخدمات أو المنتجات التي تقدمها خلال السنتين الأخيرة؟
	☐ نعم
	☐ كلا
	☐ لا اعرف
75.	بحسب خبرتك هل تتوقع أن ترتفع الفرص الاقتصادية للعمل الذي تقوم به مستقبلاً، بمعنى اخر هل انت متفائل من العمل الذي تقوم به؟
	☐ نعم
	☐ كلا
	☐ لا اعرف

ملاحظة إلى العدادين: يتم طرح السؤال ادناه على جميع فئات العينة، وبالنسبة الى العاملين بأجر فيتم ايضاح توجيه السؤال لهم بطريقة هل انهم يفكرون بأنشاء مشروع خاص بهم خلال سنة من الأن على أقل تقدير

76. هل تتوقع برفع قيمة استثماراتك المالية في العمل الذي تقوم به حالياً في خلال سنة من الأن على أقل تقدير؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا اعرف
77. هل السوق الذي تعمل به مهيأ من حيث البنية التحتية والخدمية لتطوير عملك؟ (يتم توضيح أن البنية التحتية تعني توفر الكهرباء، تنظيم السوق، والخدمات البلدية، الامتيازات الضريبية من حيث الإعفاء، طرق النقل، المساحات المخصصة للبيع وما إلى ذلك)
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف
78. هل تفكر مستقبلاً بمغادرة السوق الحالي الذي تعمل به الى سوق أخر من خلال نقل عملك إلى مكان آخر؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف
79. هل تفكر بالانتقال إلى وظيفة أو مهنة أو عمل آخر؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف

القسم الثامن: المهارات والمعرفة

80.	هل هناك علاقة مباشرة بين التحصيل العلمي الذي تمتلكه وبين العمل الذي تقوم به حالياً؟
☐	نعم
☐	كلا
☐	لا اعرف
81.	هل العمل الذي تقوم به يحتاج الى مهارات ومعرفة واحتراف مسبق؟
☐	نعم
☐	كلا
☐	لا أعرف
82.	هل سبق لك وأن تدربت على العمل الذي تقوم به حالياً؟
☐	نعم
☐	كلا
☐	أفضل عدم الإجابة

ملاحظة الى العدادين: السؤالين ادناه يتم طرحهم على الأشخاص الذين أجابوا بـ نعم على السؤال السابق.

83.	اين حصلت على التدريب؟
☐	مركز تدريب مهني تابع الى المؤسسات الحكومية
☐	مركز تدريب خاص (اهلي)
☐	تدربت على العمل من خلال الأسرة او الأصدقاء
☐	حصلت على التدريب من خلال زملائي القدماء في العمل
☐	تدربت على العمل من خلال العمل نفسه
☐	أفضل عدم الإجابة

84. هل تقوم بالحصول على التدريب بصورة دورية كل فترة زمنية معينة؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة
85. هل هناك علاقة بين المهارات المهنية والمعرفية التي يمتلكها العاملين والمشتغلين في هذا السوق وبين زيادة الدخل للأشخاص الذين يحوزون تلك المهارات؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا اعرف
86. هل تفكر في تطوير المهارات التعليمية والمهنية التي تمتلكها من أجل زيادة دخلك؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا اعرف
87. هل انت مستعد أن تنفق جزء من دخلك من أجل تطوير المهارات الفنية التي تمتلكها والتي ستنعكس على زيادة دخلك؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف
88. هل تقوم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو أي جهة حكومية ذات علاقة بمتابعة أوضاع حالات التدريب ونوع المهنة التي تقوم بها؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ أفضل عدم الإجابة

89. هل سبق لك أن عرفت ان هناك تدريبات تمنح للعاملين في السوق بمراكز التدريب التابعة إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للمهن الأساسية؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف
90. هل تعتقد أن السوق سيشهد استقطاب أكثر للأشخاص الذين يمتلكون مهارات وظيفية عالية خلال سنة من الأن 91. ؟
☐ نعم
☐ كلا
☐ لا أعرف

تختتم الحوار بتوجيه الشكر والثناء إلى المستجيب شاكراً تعاونه في الإجابة ومتمنياً له الازدهار

الملحق رقم 2. توجيهات إلى العدادين

توجيهات إلى العداد حول الأسئلة المعمقة والمقابلات مع مصادر المعلومات الأساسية

قبل أن تبدأ المقابلة قدم نفسك وعنوان المشروع الذي تعمل عليه. كقاعدة عامة يجب أن تقوم المقدمة التي تكتبها بما يلي:

1. المساعدة في تحديد الغرض من المقابلة وشرح من يشارك في العملية (المستهدفين في المشروع) ومن الأهمية بمكان محاولة كسب ثقة الطرف الذي تقابله وكسب تأييده في إجراء المقابلة إنشاء مصداقية للمقابلة ومصداقيتك بصفتك المحاور وشرح سبب أهمية تعاونه في جمع المعلومات التي تحتاجها وكيف أن المعلومات التي سيطرحها ستدخل في الدراسة وكيف سيستفيد المجتمع منها.

2. ستطرح عليه الأسئلة الرئيسية الموجودة في الاستمارة، ولكن سيكون لك ديناميكية توجيه الأسئلة وانتخاب أو اختيار أو استكشاف اسئلة فرعية قد تضطر إلى طرحها نتيجة للحوار الذي تقوم به مع الشخص، ستكون هذه الأسئلة الفرعية ذات علاقة بالأسئلة الرئيسية مع توخي الدقة في طرحها، أي أنك تجد أن هذه الأسئلة الفرعية ستكون اضافة في المعلومات اضافة إلى كونها قد تلهم الشخص الذي تجري معه المقابلة على طرح المزيد من الإجابات والنقشات التي تخدم موضوع البحث.

3. اختتام الأسئلة: تقوم بمنح الشخص مزود المعلومات بفرصة إذا كانت لديه أية معلومات إضافية يود طرحها أو أي اضافات ممكن أن تدخل من ضمن هذا السياق، كذلك تقوم بطرح سؤال يتعلق فيما إذا كانت لديه أية توصيات أو حلول شخصية يود طرحها لحل مشكلة البحث التي تتعلق بالجانب الذي يشغله.

4. في ختام الحديث، تطرح عليه فيما إذا كانت هناك نقاط او جوانب لم يتم تسليط الضوء عليها تتعلق بموضوع الدراسة وإذا كانت لديه مداخلات فيها وفيما إذا كانت المقابلة قد غطت جميع الجوانب الرئيسية في الموضوع.

5. تطرح على المستجيب فيما إذا كانت لديه نية أو امكانية بتزويدك ببيانات أو وثائق او

مستندات تتعلق بصورة مباشرة وغير مباشرة بموضوع البحث والتي بالإمكان الإشارة اليها بصورة مباشرة في التقرير او عدم الإشارة اليها بصورة غير مباشرة.

6. تتأكد من اجابات المستجيب كانت وافية وأنها غطت كل الأسئلة في الاستمارة.

7. ومن ثم تثني على الشخص المستجيب بالشكر كونه أعطى من وقته ومن جهده ولتعاونه في الإجابة على الاسئلة بصورة منهجية وعلمية وواضحة.

توثيق الإجابات:

- اما يتم ملء الاستمارة بالإجابات أو من خلال الطباعة المباشرة على التاب او أي جهاز آخر.
- أو أن يتم تسجيل الجلسة مع الشخص بعد أن يتم الاستئذان منه والاخذ الموافقة منه مع التأكيد عليه ان اسمه لن يكون ضمن التسجيل الصوتي وانه سيتم الاحتفاظ بالتسجيل بشكل موثوق ولن يكون عرضة إلى التبادل أو الإفصاح باستثناء الاستماع اليه من قبل الأشخاص الذين سيعملون على تحليل البيانات.

الملحق رقم 3. استمارات النقاشات المعمقة

استمارة النقاشات المعمقة

(استمارة ذكر عامل بأجر)

مرحبًا بكم في جلسة النقاشات المعمقة أنا أسمي ..... سأكون مشرفاً على هذا النقاش، أعمل لصالح مركز البيان للدراسات والتخطيط وهو مؤسسة أبحاث مقره في بغداد الجادرية، نجري حالياً دراسة حول "أوضاع العاملين في بيئات العمل كثيفة العمالة من وجهة نظر الشباب في سوقي البياع وجميلة" تمثل هذه الجلسة فرصة للاستماع إلى وجهات نظركم في بيئة العمل التي تشتغلون بها، ويتمثل الهدف الأساس لهذه الدراسة في استكشاف المخاطر والإخفاقات والمخاوف التي تحيط ببيئة العمل هذه من خلالكم، إلى جانب معرفة الفجوات والفرص التي يمكن ان تقدم من خلالها حلولاً تسهم في النهوض بالواقع الذي تعملون به ... تعتمد هذه الدراسة من أجل الوصول إلى الحقائق والحلول الدقيقة على مقدار المصداقية في الإجابة وعلى الدقة في عمق الإجابة التي تجدها معبرة اكثر عن الحالة التي تمر بها... نحن واثقون تماماً من قدرتك على الإجابة وبنفس الوقت فإننا نود أن ننوه لكم بأن هوياتكم وبياناتكم الشخصية ستكون طي الكتمان ولن يطلع عليها أي احد باستثناء التحقق لأغراض التوثيق، كما نود اعلامكم بأن جلسة النقاشات المعمقة سوف لن تستغرق أكثر من 45 دقيقة في أحسن الأحوال ...

شكراً لكم مرة اخرى على وقتكم ومشاركتكم في هذه الجلسة. قبل أن نبدأ، سأوجز بعض القواعد الأساسية لجميع المشاركين.

- مشاركتك طوعية تمامًا ويمكنك الانسحاب في أي وقت دون الحاجة إلى إبداء سبباً لذلك.
- ستستمر هذه الجلسة حوالي 45 دقيقة. لا تتردد في أخذ فترات راحة حسب الحاجة خلال ذلك الوقت.
- سيتم الاحتفاظ باسمك ومعلوماتك الشخصية الأخرى مجهولة المصدر وسرية – سنستخدم فقط ملاحظاتك وآرائك.
- الإجابة على الأسئلة اختيارية. إذا كانت هناك أسئلة لا تريد الإجابة عليها، فالرجاء ألا تشعر

بالضغط للقيام بذلك.

- لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة في إجابتكم الكريمة نحن مهتمون بوجهات نظركم فهي تمثل رأيكم ووجهة نظركم.
- يرجى الشعور بالراحة والمصداقية عند التحدث ومشاركة أي تجارب شخصية تعتقدون أنها وثيقة الصلة بموضوعات المناقشة.
- كل ما يقال هنا سري وسنحرص على عدم مشاركة أمثلة محددة يمكن أن تكشف هوية أي شخص.
- قبل أن نبدأ، هل هناك أي أسئلة حول هذا البحث والعملية التي نتابع مناقشتها اليوم؟

أتعهد بأني سأكون موضوعي في الإجابة على اسئلتك	
☐ نعم	☐ كلا

القسم الأول: المعلومات الأساسية

القسم الثاني: الأسئلة الفنية

السؤال الأول: ما هو نوع العمل الذي تقوم به؟

السؤال الثاني: هل بالإمكان أن تحدثنا عن طبيعة النشاط الذي تقوم به؟

السؤال الثالث: هل تسكن بالقرب من موقع العمل؟

السؤال الرابع: كم هو الوقت المستغرق للوصول الى موقع العمل؟

السؤال الخامس: كيف هي علاقتك برب العمل؟ حدثنا عن ذلك

السؤال السادس: هل تتقاضى اجورك بصورة منتظمة؟ حدثنا عن موضوع الأجور وهل هي كافية وعادلة؟

السؤال السابع: هل مكان العمل مناسب لك، وهل هناك مكان مخصص للاستراحة؟ حدثنا عن هذا الموضوع بالتفصيل

السؤال الثامن: هل هذا العمل الذي تقوم به ناتج من اختيارك أم أنت مرغم على هذا العمل؟ وما هو الطموح الذي تسعى إليه في العمل

السؤال التاسع: هل أنت حاصل على تدريب مسبق للقيام بهذا العمل؟ وكم هي المدة التي قضيتها في هذا السوق؟ وكيف وصلت الى هذا السوق

السؤال العاشر: هل تقوم لجان تفتيش العمل بزيارتك وطرح الأسئلة عليك؟ وفي حال زارتك لجنة حكومية بهذا الشأن فماذا ستقول لهم عن؟

السؤال الحادي عشر: هل تفكر بالاستقلال مستقبلاً في افتتاح مشروع خاص بك؟ أم أنك تود البقاء في عملك الحالي؟ ارجوا توضيح ذلك؟

السؤال الثاني عشر: هل عملك الحالي ناتج من رغبتك فيه؟ وهل انتقلت بين أكثر من عمل؟ وهل تجد ان السوق في هذه المنطقة يعمل بصورة أفضل من غيره؟ الرجاء تحدث بالتفاصيل

السؤال الثالث عشر: في حال لو قمت بعمل إضافي فهل هناك ترتيبات مالية إضافية يتم الحصول عليها؟ وهل أنك تقضي ساعات عمل محددة في العمل؟

السؤال الرابع عشر: هل الاجور تمنح على اساس المهارات التي يمتلكها العاملون؟ ام ان هناك عوامل أخرى تتدخل في ترتيب الأجور

السؤال الخامس عشر: هل تفكر بغادرة العمل الحالي؟ وما هي الأسباب حدثنا عن هذا الموضوع؟ وما هي الخطط المستقبلية لك

السؤال السادس عشر: من هم أكثر الأشخاص أو الجهات التي تضيق عليك في بيئة العمل؟ هل هم العاملون معك؟ هل رب العمل يمارس التضييق؟ ام الزبون؟ وهل تشعر أنك سليب الحرية في هذا الجانب؟

السؤال السابع عشر: هل هناك عقد مكتوب يحدد المهام؟ وهل تفضل التسجيل في نظام الضمان الاجتماعي للعمال؟

السؤال الثامن عشر: هل أنت متفائل في عملك؟ حدثنا عن هذا الموضوع

السؤال التاسع عشر: هل هناك ما تود اضافته بهذا الخصوص؟ أرجوا أن تشعر بالارتياح في التعبير عن الأشياء التي تدور في خُلدك عن العمل هنا؟

استمارة النقاشات المعمقة

(استمارة سيدة عاملة بأجر)

القسم الثاني: الأسئلة الفنية

السؤال الأول: ما هو نوع العمل الذي تقومين به؟

السؤال الثاني: هل بالإمكان أن تحدثينا عن طبيعة النشاط الذي تقومين به؟

السؤال الثالث: هل تسكنين بالقرب من موقع العمل؟

السؤال الرابع: كم هو الوقت المستغرق للوصول الى موقع العمل؟

السؤال الخامس: هل تواجهين مشكلة في الوصول الى موقع العمل، وما طبيعة هذه المشكلة؟ حدثينا عن النقل

السؤال السادس: هل مكان العمل التي تعملين بها مختلط بمعنى وجود ذكور واناث ام انه مكان فقط للنساء؟

السؤال السابع: هل تمارسين عملك بشكل عام في السوق؟ بمعنى هل هناك احتكاك مع الزبائن بشكل عام؟ وهل تشعرين بالحرج من العمل؟

السؤال الثامن: ما هي مقيدات العمل في هذا السوق كونك امرأة؟ حدثينا من الناحية الاجتماعية ومن ناحية العادات والتقاليد

السؤال التاسع: هل انتِ حاصلة على تدريب مسبق للقيام بهذا العمل؟ وكم هي المدة التي قضيتها في هذا السوق؟ وكيف وصلتي إلى هذا السوق

السؤال العاشر: هل تشعرين بالتساوي في الأجور في المكان الذي تعملين فيه الى جانب الذكور؟

السؤال الحادي عشر: من وجهة نظركِ كونك سيدة، ما هي الاحتياجات من الناحية التنظيمية لمكان العمل الذي تعملين به كي يكون أكثر ملائمة للسيدات للعمل بحرية أكثر وبصورة عادلة الى جانب الرجال؟

السؤال الثاني عشر: هل تتعرضين إلى المضايقات من مكان العمل؟ ومن هم بالتحديد الأشخاص الذين تتعرضين عادةً من قبلهم بالمضايقة؟ هل رب العمل، المدير، العاملون الآخرون؟ هل بالإمكان أن تحدثينا بالتفصيل؟

السؤال الثالث عشر: هل تستطيعين البقاء لساعة متأخرة في العمل؟ أم أنك تفضلين العمل المرن الذي يمكن تأديته في أي مكان على سبيل المثال من المنزل؟

السؤال الرابع عشر: هل مكان العمل يراعي خصوصياتك كأنثى؟ وهل تقومين بالمطالبة باحتياجاتك الخاصة إلى رب العمل؟ مثلاً مكان للطعام خاص بك؟ حمام خاص؟ وما هي استجابة رب العمل على ذلك؟

السؤال الخامس عشر: هل حصلتي عن التدريب على العمل؟ من أين تعلمتي هذه المهنة؟ وهل تفكرين بالحصول على تدريب لتطوير المهارات وبالنتيجة المنتج الذي تقومين ببيعه والذي يعزز زيادة دخلك؟

السؤال السادس عشر: هل تفكرين بغادرة العمل الحالي؟ وما هي الأسباب حدثينا عن هذا الموضوع؟ وما هي الخطط المستقبلية لكي

السؤال السابع عشر: هل تحصلين على الإجازات بصورة منتظمة؟ وكيف تحصلي على الاجازة وهل هناك نظام خاص يتعلق بترتيبات الإجازات؟

السؤال الثامن عشر: هل هناك عقد مكتوب يحدد المهام؟ وهل تفضلين التسجيل في نظام الضمان الاجتماعي للعمال؟

السؤال التاسع عشر: هل أنتِ متفائلة في عملك؟ حدثينا عن هذا الموضوع

السؤال العشرون: هل هناك ما تودين اضافته بهذا الخصوص؟ ارجوا أن تشعري بالارتياح في التعبير عن الأشياء التي تدور في خُلدك عن العمل هنا؟

استمارة النقاشات المعمقة

(استمارة رجل يدير مشروع خاص به)

القسم الثاني: الأسئلة الفنية

السؤال الأول: هل أنت مالك المشروع؟

السؤال الثاني: هل بالإمكان أن تحدثنا عن طبيعة النشاط الذي تقوم به؟

السؤال الثالث: هل تسكن بالقرب من موقع العمل؟

السؤال الرابع: كم هو الوقت المستغرق للوصول إلى موقع العمل؟

السؤال الخامس: هل السوق الذي تعمل به منظم من الناحية القانونية ومن الناحية البلدية؟ يرجى الحديث عن المشاكل التي تواجهك من هذا الجانب

السؤال السادس: هل تعمل الجهات البلدية والجهات الرقابية على تيسير عملك في هذا السوق، أرجوا أن تتحدث بالتفاصيل عن المشاكل تلك أن وجدت؟

السؤال السابع: هل عملك مسجل؟ وهل لديك شهادة مزاولة مهنة؟ أرجوا منك الحديث بكل تفصيل عن الأسباب التي تدعوك إلى عدم تسجيل عملك او المعوقات والمشاكل التي تنتابك حين التسجيل؟

السؤال الثامن: يرجى الحديث عن المقيدات الإجمالية التي تشاهدها يومياً والتي تؤثر على أوضاع عملك في هذا السوق؟

السؤال التاسع: هل تفكر بتطوير مشروعك وزيادة الاستثمار فيه؟ وما هي العوائق الأساسية التي تواجهها في تطوير عملك؟ اشرح كل شيء عن ذلك

السؤال العاشر: كيف تؤثر الأوضاع العامة في البلاد ومنها القرارات الحكومية والحوادث السياسية والأمنية على عملك؟

السؤال الحادي عشر: ما هي الاحتياجات من الناحية التنظيمية للسوق الذي تعمل به كي يكون

أكثر تطوراً وقدرة على تطوير المشروع؟

السؤال الثاني عشر: هل المنافسة في سوق العمل قائمة على المهارات في السوق الذي تعمل فيه؟

السؤال الثالث عشر: هل تتعرض إلى نوع من انواع المضايقات في العمل، وهل تحد تلك المضايقات من قدرتك على العمل كأن تكون تلك المضايقات من الجهات الحكومية او غير الحكومية؟ اشرح لنا ذلك بالتفصيل

السؤال الرابع عشر: هل سبق وان حصلت على التمويل في ادارة مشروعك؟ وهل قمت بالحصول على قرض من البنك من اجل تطوير المشروع؟ هل بالإمكان إن تحدثنا أكثر عن وجهة نظرك في موضوع الوصول الى التمويل والقروض؟

السؤال الخامس عشر: هل حصلت عن التدريب على العمل؟ من أين تعلمت هذه المهنة؟ وهل تفكر بالحصول على التدريب لتطوير المهارات وبالنتيجة المنتج الذي تقوم ببيعه والذي يعزز زيادة دخلك؟

السؤال السادس عشر: ما هي أكثر المدخلات التي تنفق عليها أكثر من غيرها في مشروعك؟ كأن تكون الكهرباء، أو الأجور، او الرسوم وما إلى ذلك، هل بالإمكان أن تحدثنا عن هذا الموضوع؟

السؤال السابع عشر: هل تفضل العمل المرن؟ بمعنى اداء العمل من المنزل او من مكان اخر؟ هل بالإمكان الحديث عن هذا الموضوع؟ وهل المسؤوليات الأسرية تحد من ذلك

السؤال الثامن عشر: هل تفكر بالبحث عن خيارات أخرى في العمل؟ بمعنى البحث عن عمل أخرى أو إيجاد مكان أفضل؟ أم أنك تفكر بتطوير عملك في هذا السوق؟

السؤال التاسع عشر: هل أنت متفائل في عملك؟ حدثنا عن هذا الموضوع

السؤال العشرون: هل هناك ما تود اضافته بهذا الخصوص؟ أرجوا ان تشعر بالارتياح في التعبير عن الأشياء التي تدور في خُلدك عن العمل هنا؟

استمارة النقاشات المعمقة

(استمارة سيدة أعمال تدير مشروع خاص بها)

القسم الثاني: الأسئلة الفنية

السؤال الأول: هل أنتِ مالكة المشروع؟

السؤال الثاني: هل بالإمكان أن تحدثينا عن طبيعة النشاط الذي تقومين به؟

السؤال الثالث: هل تسكنين بالقرب من موقع العمل؟

السؤال الرابع: كم هو الوقت المستغرق للوصول إلى موقع العمل؟

السؤال الخامس: هل تواجهين مشكلة في الوصول إلى موقع العمل، وما طبيعة هذه المشكلة؟

السؤال السادس: هل لديك مسؤوليات اسرية، وهل أنتِ مثقلة في أعمال المنزل من حيث القيام بالأعمال المنزلية أكثر من الرجال؟ هل بالإمكان الحديث عن هذا الموضوع بالتفصيل؟

السؤال السابع: هل تمارسين عملك بشكل عام في السوق؟ بمعنى هل هناك احتكاك مع الزبائن بشكل عام؟ وهل تشعرين بالحرج من العمل؟

السؤال الثامن: ما هي مقيدات العمل في هذا السوق كونك امرأة؟

السؤال التاسع: هل تفكرين بتطوير مشروعك وزيادة الاستثمار فيه؟ وما هي العوائق الأساسية التي تواجهيها في تطوير عملك من وجهة نظر النوع الاجتماعي؟

السؤال العاشر: هل تشعرين بالتساوي في إدارة مشروعك على غرار الرجال؟

السؤال الحادي عشر: من وجهة نظركِ كونك سيدة، ما هي الاحتياجات من الناحية التنظيمية للسوق الذي تعملين به كي يكون أكثر ملائمة للسيدات للعمل بحرية أكثر وبصورة عادلة الى جانب الرجال؟

السؤال الثاني عشر: هل المنافسة في هذا السوق الذي تعملين به قائمة على المهارات؟

السؤال الثالث عشر: هل تتعرضين إلى نوع من انواع المضايقات في العمل، وهل تحد تلك المضايقات من قدرتك على العمل لفترة اطول او الاندماج أكثر في العمل؟

السؤال الرابع عشر: هل سبق وأن حصلتي على التمويل في ادارة مشروعك؟ وهل قمت بالحصول على قرض من البنك من اجل تطوير المشروع؟ هل بالإمكان ان تحدثينا أكثر عن وجهة نظرك في موضوع الوصول الى التمويل والقروض؟

السؤال الخامس عشر: هل حصلتي عن التدريب على العمل؟ من إين تعلمتي هذه المهنة؟ وهل تفكرين بالحصول على تدريب لتطوير المهارات وبالنتيجة المنتج الذي تقومين ببيعه والذي يعزز زيادة دخلك؟

السؤال السادس عشر: هل بالإمكان البقاء لساعات عمل متأخرة الى المساء مثلاً من أجل إنجاز عملك؟ حدثينا عن هذا الموضوع بصورة مفصلة

السؤال السابع عشر: هل تفضلين العمل المرن؟ بمعنى اداء العمل من المنزل أو من مكان اخر؟ هل بالإمكان الحديث عن هذا الموضوع؟

السؤال الثامن عشر: هل تفكرين بالبحث عن خيارات اخرى في العمل؟ بمعنى البحث عن عمل أخرى أو إيجاد مكان أفضل؟ ام أنك تفكرين بتطوير عملك في هذا السوق؟

السؤال التاسع عشر: هل أنتِ متفائلة في عملك؟ حدثينا عن هذا الموضوع

السؤال العشرون: هل هناك ما تودين اضافته بهذا الخصوص؟ أرجوا أن تشعري بالارتياح في التعبير عن الأشياء التي تدور في خُلدك عن العمل هنا؟

الملحق رقم 4. استمارات مقبلات مصادر المعلومات الأساسية

(استمارة مقابلة مع مصادر المعلومات الأساسية)

(استمارة الشمول المالي)

مرحبًا بكم في جلسة مصادر المعلومات الأساسية انا أسمي ..... سأدير هذا النقاش معكم، أعمل لصالح مركز البيان للدراسات والتخطيط وهو مؤسسة أبحاث مقره في بغداد الجادرية، نجري حالياً دراسة حول ''أوضاع العاملين في بيئات العمل كثيفة العمالة من وجهة نظر الشباب في سوقي البياع وجميلة'' تمثل هذه الجلسة فرصة للاستماع الى اجراءاتكم ووجهة نظركم في بيئة العمل لمنطقتي سوق البياع وسوق جميلة، ويتمثل الهدف الأساس لهذه الدراسة في استكشاف الحلول والمبادرات حول المخاطر والإخفاقات والمخاوف التي تحيط ببيئة العمل هذه من خلالكم، ومعرفة الفرص التي قدمت أو التي يمكن أن تقدم من خلالها حلولاً تسهم في النهوض بواقع تلك الأسوق ... تعتمد هذه الدراسة من أجل الوصول الى الحقائق والحلول الدقيقة على مقدار فاعلية الإجابة وعلى عمق الإجابة التي ستتفضلون بها ... نحن واثقون تماماً من قدرتك على الإجابة وبنفس الوقت فإننا نود أن ننوه لكم بأن هوياتكم وبياناتكم الشخصية ستكون طي الكتمان ولن يطلع عليها اي احد باستثناء التحقق لأغراض التوثيق، وأن شئتم خلاف ذلك فسيكون بالإمكان الإشارة اليكم أو إلى مؤسستكم في ثنايا التقرير، كما نود اعلامكم بأن جلسة النقاشات المعمقة سوف لن تستغرق اكثر بين 25- 40 دقيقة على الأكثر ...

شكراً لكم مرة اخرى على وقتكم ومشاركتكم في هذه الجلسة. قبل أن نبدأ، سأوجز بعض القواعد الأساسية لحضراتكم.

- مشاركتك طوعية تمامًا ويمكنك الانسحاب في أي وقت دون الحاجة إلى إبداء سبباً لذلك.
- ستستمر هذه الجلسة حوالي 40-20 دقيقة. لا تتردد في أخذ فترات راحة حسب الحاجة خلال ذلك الوقت.
- سيتم الاحتفاظ باسمك ومعلوماتك الشخصية الأخرى مجهولة المصدر وسرية إذا شئتم، وإن لم يكن لديكم تحفظ فبالإمكان ان نشير اليكم ضمن مناقشات التقرير.

- الإجابة على الأسئلة اختيارية. إذا كانت هناك أسئلة لا تودون الإجابة عليها فلا تشعروا بالضغط حيال ذلك.
- قبل أن نبدأ، هل هناك أي أسئلة حول هذا البحث والعملية التي نتابع مناقشتها اليوم؟

القسم الثاني: الأسئلة الفنية

1) ما هي البرامج التمويلية المخصصة الى الأسواق كثيفة العمالة ومنها سوقي البياع وجميلة؟
2) هل تقومون بتصميم الخدمات المالية والقروض بناءاً على احتياجات السوق وبالتحديد احتياجات العاملين، وما هي حصة الأسواق كثيفة العمالة مثلاً سوق البياع وجميلة؟
3) هل هناك برامج تمويلية مخصصة الى الشباب لدى مؤسستكم؟
4) ما هي أبرز الملاحظات التي يمكن تسجيلها هنا بخصوص المقرضين الشباب في ضوء التجارب السابقة؟
5) هل بالإمكان ان تتحدث لنا عن نظام الضمانات في منح القروض، وهل هناك معايير ثابتة في منح التمويل والحصول على القروض؟
6) ماهي وجهة نظركم من الناحية التمويلية حول المشاريع متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في هذه الأسواق (البياع وجميلة) بالخصوص والأسواق كثيفة العمالة بالعموم؟
7) كيف يمكن للنساء الحصول على التمويل؟ حبذا لو اتيحت لنا الحصول على نماذج من سوقي البياع وجميلة.
8) ما هو الفرق بين القروض المقدمة الى النساء الشابات والذكور من الشباب ومن ناحية الوصول الى التمويل؟
9) بالنسبة إلى بدء المشروعات، كيف تتعاملون في قضية التمويل مع هذه المشاريع؟ هل يتم دراسة الفرص التمويلية إليها؟ ودراسة المشاريع التي يتم تقديمها اليكم؟
10) هل لديكم خطة او استراتيجية في الربط بين المشاريع الصغيرة والمتوسطة والوصول إلى التمويل؟

11) هل تساهم القروض الموجهة الى الأسواق كثيفة العمالة منها أسواق البياع وجميلة في نمو الودائع والمحفظة المالية للمصرف او المصارف؟ هل يمكن تفسير ذلك مع ام ضد؟

12) هل يتأثر دفع مستحقات القرض بالحالة التعليمية وبطبيعة المهنة وايضاً بطبيعة الأسواق؟

13) اي اصناف المهن او الأنشطة الاقتصادية تمثل اولوية لكم بالإقراض وأي منها أكثر تلكئاً او لا تمنحوها أولوية بالإقراض؟

14) هل لديكم تعليق أو أي شيء تودون اضافته او أي معلومة لم يتم تسليط الضوء عليها؟ وهل بالإمكان تزويدنا ببعض البيانات بهذا الشأن؟

(استمارة مقابلة مع مصادر المعلومات الأساسية)

(استمارة التدريب والتأهيل)

القسم الثاني: الأسئلة الفنية

1) هل بالإمكان أن تحدثنا عن طبيعة التدريب المهني في رفد العمالة في الأسواق العراقية؟ والادوار التي تقوم بها دائرتكم في تطوير أسواق العمل؟

2) هل هناك مراكز تدريب مهني بالقرب من أسواق العمل كثيفة العمالة وبالتحديد في سوقي البياع وجميلة؟

3) هل هناك تقييمات تجري في دائرتكم عن طبيعة احتياجات العمل في هذين السوقين وتطوير المهارات اللازمة للعمالة في بعض المهن من اجل تطوير النمو في هذه المهن وبالنتيجة جودة الخدمة المقدمة الى الزبائن؟

4) من وجهة نظركم كيف تتم قرارات التشغيل في هذين السوقين او الأسواق العراقية بصورة عامة؟

5) ما هو تقييمكم للعمالة في هذين السوقين وبالتحديد في المهن التي تعتمد على المهارات، كمثال الميكانيكي، أو الكهربائي، او الخياط ...؟

6) هل هناك تدريبات تقومون بتوفيرها للنساء تهدف الى كسر النمطية الاجتماعية السائدة في المهن والأنشطة الاقتصادية؟ مثلاً في مجال تصليح الأجهزة الكهربائية او الإلكترونيات او حتى الميكانيك وما الى ذلك؟

7) من هي أغلب الفئات التعليمية التي تتلقى التدريب عبر مراكزكم المنتشرة منها القريبة على سوقي جميلة والبياع؟

8) هل هناك متطلبات او احتياجات مسبقة مطلوبة من المتدربين، مثال ان يكون مشتغل في مهنة سابقة، او تحصيل تعليمي معين؟ هل بالإمكان الحديث عن المتطلبات المسبقة للتدريب؟

9) كيف تقومون بتحديث المناهج والأدوات التدريبية؟ هل بالإمكان الحديث عن هذا الجانب بالتفصيل

10) هل هناك دعم حكومي موجه إلى المراكز التدريبية، خصوصاً تلك التي تتعلق بتشغيل الأيدي العاملة؟

11) ما هي أكثر التدريبات التي عليها طلب او استدامة من الشباب سواء الذكور او الإناث؟

12) كيف تقيم التدريبات التي تقدمونها من حيث العرض والطلب عليها من وجهة نظر السوق؟

13) هل هناك ما تود اضافته بهذا الخصوص؟

(استمارة مقابلة مع مصادر المعلومات الأساسية)

(استمارة التفتيش عن العمل)

القسم الثاني: الأسئلة الفنية

1) هل هناك معايير خاصة في التفتيش تتبعونها في الأسواق كثيفة العمالة؟

2) ما هو الهدف العام من التفتيش؟ هل بالإمكان تعطينا صورة عامة هدف التفتيش؟

3) كم عدد الزيارات التي تجرونها لسوقي البياع وجميلة في السنة الواحدة؟ وما هي أبرز الملاحظات التي تتعلق بالخروقات التي تجدونها أثناء التفتيش؟

4) من هي الجهة التي تتكفل معالجة السلبيات التي تسجلونها على التفتيش في تلك الأسواق؟ ومقدار فاعليتها من حيث زوال تلك الصور السلبية؟ اي تقييم اصلاح الأخطاء؟

5) ما هي أبرز الأعمال التي تسجلون بحقها الخروقات المستمرة تجاه العمالة؟ او الأعمال الأخرى في سوقي البياع وجميلة؟ هل بالإمكان أن تتحدث إلينا بالتفصيل خصوصاً ما يتعلق بالفئات العمرية الشابة؟

6) كيف تقيمون بيئات الأعمال في تلك الأسواق من حيث النوع الاجتماعي اي النساء بالتحديد سواء العاملات أو رائدات الأعمال؟

7) وما هي المشاكل التي تعترض أحوال النساء هناك من حيث الانحياز إلى الرجال؟ وهل لديكم برامج خاصة بالنساء في سوق العمل؟

8) ما هو الدور الذي تقوم به أقسام التفتيش في تنظيم وتصنيف الأعمال وإنهاء المظاهر غير الرسمية في الأعمال في هذين السوقين؟

9) ما هو الإجراء الذي يقوم به القسم حيال الأعمال غير النظامية في هذين السوقين، وهل بالإمكان اعطاء الشرح الوافي فيما إذا كانت هناك خطط مستقبلية أو إجراءات تعزز الأدوار أو الأنشطة المنظمة في هذين السوقين؟

10) هل هناك ملاحظات ختامية تود الأشارة اليها او توصيات او حتى مدخلات تتعلق بالأدوار التي تقومون بها في فرض القانون والأحكام؟ ومقدار التكامل المؤسسي بينكم وبين الجهات الاخرى مثل محاكم العمل او غيرها؟

(استمارة مقابلة مع مصادر المعلومات الأساسية)

(استمارة مقابلة مع امانة بغداد– الدائرة البلدية في البياع وجميلة)

القسم الثاني: الأسئلة الفنية

1) كيف لكم أن تصفوا لنا طبيعة سوقي جميلة والبياع من حيث أداء الأعمال وأثرها في تشويه المعالم البلدية؟

2) كيف تصنفون الخروقات البلدية في الأسواق كثيفة العمالة وبالتحديد في سوقي البياع وجميلة؟

3) أي الأعمال التي تجدونها أكثر خرقاً للمعايير البلدية في هذين السوقين؟

4) كيف تصف دور الشباب في خرق المعايير البلدية؟

5) هل تسجل خروقات للأنشطة الاقتصادية للنساء بمقدار الرجال؟ هل بالأمكان توضيح ذلك؟

6) كيف تخطط الدوائر البلدية في تنظيم السوقين وفقاً للمعايير البلدية؟ وما العلاجات التي تجدونها

مناسبة من أجل ابقاء الأعمال او تطويرها دون انهاء تلك الأنشطة مع تحقق الشروط البلدية؟

7) هل هناك آليات تعاون بينكم وبين مؤسسات تنظيم الأعمال الأخرى بخصوص معالجة الخروقات في هذه الأسواق؟

8) حسب رأيك لو تم العمل على إنفاذ القانون بحذافيره في هذه الأسواق فهل تتوقع أن معظم الأنشطة التي يزاولها الشباب بالخصوص ستختفي وان عدد كبير من العمالة سيتم تسريحهم؟ اشرح لنا ذلك من فضلك؟

9) كيف تمارسون ادواراً تعمل على تنظيم هذه الأسواق تعمل هذه الأدوار على خلق فرص إضافية للعمل؟

01) هل هناك أية ملاحظات اضافات أخرى تودون ذكرها بهذا الخصوص؟

قائمة إصدارات مركز البيان للدراسات والتخطيط

اسم الكتاب	المؤلف
الطبقة الرثة والاستبداد الشرقي في العراق	د. مظهر محمد صالح
مقترح: رسم السياسات الاسكانية في العراق	كو كانك
الاتجاهات والانماط في التفجيرات الانتحارية في العراق	ماثيو سيستو
تجربة الحكومة الجورجية في مكافحة الفساد	البنك الدولي
حصاد البيان (1 – 22)	مجموعة باحثين
سياسة الاتحاد الاوربي الخارجية في منطقة الشرق الاوسط	مجموعة باحثين
الرئيس الامريكي القادم والعراق	مايكل نايتس
استطلاع رأي، تقييم اداؤ الحكومة العراقية 2015	قسم الابحاث
سياسة المملكة المتحدة الخارجية تجاه العراق	مركز انتكرتي – لندن–
السياسات الخاصة بالموارد المائية في العراق	أ.د. نظير الانصاري
المصالحة الوطنية في العراق — دراسة مقارنة–	مركز انتكرتي – لندن –
مستقبل القوات المسلحة في العراق	مايكل نايتس
الاسس العلمية لادارة المشاريع والعمل الهندسي	نعمان منى
تطوير طرق ازالة الكاربون	البنك الدولي
اوضاع الادارة العامة في العراق	كاظم جواد شبر
البعد المالي في تطور بعض المتغيرات النقدية في العراق	باسم عبد الهادي حسن
خطوات كتابة البحث العلمي في الدراسات الانسانية	قسم الابحاث
استراتيجية المملكة المتحدة لمكافحة التطرف	مركز انتكرتي – لندن –
المخدرات والادمان	اعداد : د. علي طاهر
وقائع مؤتمر البيان السنوي الاول (1 – 3)	مجموعة باحثين

موجز ورشة الالتزام بالدستور ضمانة لوحدة العراق	مجموعة باحثين
مقترح لتطوير الخطوط الجوية العراقية	احمد حسن علي
مستقبل النفط العراقي	روبن ميلز
التحالفات المرنة لموسكو في الشرق الاوسط	هانا نوتي
الوفاء بوعود التعليم عبر عملية التعلم	البنك الدولي
مؤتمر البيان السنوي الثاني (1 - 2)	مجموعة باحثين
استراتيجيات التنمية الوطنية في العراق	علي المولوي
سلطنة عمان .. مواقفها الاقليميمة والدولية والحياد في سياستها الخارجية	ايمن عبد الكريم الفيصل
التعليم العالي في العراق . مقاربات نقدية ورؤى استشرافية	مجموعة باحثين
الدستور العراقي: تحليل للمواد الخلافية – الحلول والمقترحات-	زيد العلي – يوسف عوف
خطة التعليم في ماليزيا (2013 - 2025) (1 - 2)	وزارة التربية والتعليم الماليزية
لمحات استراتيجية في مكافحة الفساد	فراس طارق مكية
بناء الدولة في العراق.. رؤى سياساتية نحو ديمقراطية مستدامة	هاشم الركابي – علي المولوي – علي الصفار
مدخل للنزاهة ومكافحة الفساد في التشريعات العراقية والاتفاقيات الدوالية	حيدر الامارة – رحيم العكيلي – بلال عبد الحي
المكانة المؤسساتية لشركة النفط الوطنية	أ.د. جواد كاظم لفته الكعبي
الحل المنسي .. مجلس الاتحاد: ترشيد السلطة وتعزيز التشريع	د. علي عبد الحسين الخطيب – د. باسم علي خريسان
ملامح العدالة الدستورية في ضوء النظام الداخلي الجديد للمحكمة الاتحادية العليا	د. وائل منذر البياتي
خارطة طريق استراتيجية نحو تحويل الطاقة في العراق	هاري إستبانيان – نعام ريدان
احتجاجات تشرين 2019 في العراق من منظور المشاركين فيها	فارس كمال نظمي – مازن حاتم

الابادة الجماعية مستمرة	سعد سلوم
اطفال داعش .. ارث النزاع وعتمة المستقبل	د. عدنان ياسين — د. اسماء جميل رشيد
ديمقراطية على المحك .. كيفية تصميم نظام انتخابي لديمقراطية فاعلة في العراق	فراس طارق مكية
العدالة والاستقرار السياسي في العراق	علي المعموري
نحو نظام انتخابي عادل في العراق بالاستفادة من التجربة اليابانية	د. عبدالعزيز عليوي العيساويّ
قبل أن يدركنا الظمأ .. أزمة المياه في العراق من سياسة الدولة إلى سياسة الأرض	إعداد وتحرير: علي عبدالهادي المعموريّ
جرائم المخدِّرات في البصرة .. تحليل للواقع ورؤى مستقبلية للمكافحة	د. أحمد علي أحمد التميميّ
المجتمع الساكن والمجتمع الديناميكي .. مسارات العراق في مواجهة النمو السكاني	تحرير: د. عدنان صبيح ثامر
دليل المعارضة السياسية	مجموعة باحثين
مكافحة الفساد في العراق .. اوراق سياساتية	إعداد وتحرير: د. علي طاهر الحمود
وثائق وحقائق الدولة العراقية والمشروع الأمريكي	قيس قاسم العجرش
استراتيجية الحوار والمشاركة في العراق	د. علي طاهر الحمود – علي عبد الهادي المعموري

331 / 34

ش 922 شهاب، سلام جبار.

الشباب وبيئة الأعمال في العراق .. دراسة في الأسواق كثيفة العمالة:(سوقي البياع وجميلة أنموذجاً) / سلام جبار شهاب

-ط1 - بغداد : مركز البيان للدراسات والتخطيط، 2023

(246) ص ، (17×24) سم

1 -الشباب - عمل - أ.الشباب وبيئة الأعمال في العراق .. دراسة في الأسواق كثيفة العمالة:(سوقي البياع وجميلة أنموذجاً)

رقم الايداع

2023 / 3831

المكتبة الوطنية / الفهرسة اثناء النشر

معضلة الأسواق كثيفة العمالة وبالتحديد سوقي البياع وجميلة نابعة من التغيرات الاقتصادية الهيكلية ومن التحولات على مستوى الأعمال من الأنشطة السلعية إلى الأنشطة غير السلعية والنزوح القسري من الريف إلى المدينة، إلى جانب توفير مأوى للعمالة غير الماهرة وغير المتعلمة، ومن جهة أخرى فإن هذه الأسواق تتأثر بالطابع التقليدي للأعمال والتعامل الرث مع تطورات الأسواق والمنتجات، فهي تتوارث الصيغ التقليدية للأعمال التي ربما لا تنسجم مع طابع الحداثة، وهذه الموروثات قد تتفاقم مع الزمن إذا ما لم يتم كبحها ومواجهتها، فتجتمع عدد من العناصر المتغيرة التي تؤثر على ديناميكية تلك الأسواق تخلق دوامة من الإخفاقات التي تنتقل من عناصر الإنتاج ومنها القوى العاملة إلى طبيعة السلعة والمنتج ومن ثم ينتقل أثرها إلى المستهلك الذي يتراجع تدريجياً في منح الثقة إلى تلك الأسواق.

وتنبع اهمية هذه الدراسة في محاولة رصد التركيبة الهيكلية لتلك الأسواق من خلال الفئات العاملة فيها من العاملين بأجر إلى العاملين لحسابهم الخاص (الأعمال الحرة)، وإلى مالكي المشروعات من أرباب العمل، والتعرف على الاخفاقات والاحتياجات أو المتطلبات التي تسهم في تطور الأعمال عبر تسليط الضوء على مجموعة واسعة من المتغيرات التي لها أثرها في بيئة العمل ومنها النقل، وتنظيم السوقين، وأنظمة الأجور، إلى جانب فهم احتياجات بيئة العمل واستقرار السوقين، والوصول إلى التمويل والقروض، وايضاً مقدار استقطاب العمالة الماهرة الكفوءة من خلال قياس أثر متغير المهارات والمعرفة على أنشطة الأعمال.