



Labour License for Foreigners A Comparative Study

Dr. Khaleel Ibrahim Mohammed

Professor

College of Law- University of Mosul- Mosul- Iraq

ARTICLE INFORMATION

Received: 19 May.,2023

Accepted: 22 Jul., 2023

Available online: 31 Dec., 2023

PP : 113 – 150

© THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Corresponding author:

**Dr. Khaleel Ibrahim
Mohammed**

College of Law - Mosul
University

Mosul – Iraq

Email:alkeke20012@uomosul.edu.iq

Abstract

The Countries aim to attract the foreign labourers to for benefit from their expertise in the field of economic development, and the recruitment of this labourers are not without controls or conditions, but there are legislation regulate the work of the Labourers in a way that aims to strengthening the economic ,and social aspects in these countries, and employment foreign Labourers are not done until after obtains a work license for a specific renewable period, and according to need of those countries for those Labourers, with taking consideration it does not effect on the national labourers, because the legislation in any country mainly aims to protect the national labourer, and termination the foreign labourer license at the end of its period in situation of non-renewal, It also terminate in every case in which it violates controls and conditions for the obtaining it .

Keyword: Labour license, foreigners, Residence, procedures



إجازة عمل الاجانب دراسة مقارنة



الدكتور خليل ابراهيم محمد

أستاذ مساعد

كلية الحقوق، جامعة الموصل، الموصل - العراق

المستخلص

تهدف الدول إلى استقطاب العمال الأجانب من أجل الاستفادة من خبراتها في مجال التنمية الاقتصادية، واستقدام هؤلاء العمال لا يكون دون ضوابط أو شروط، وانما هناك قوانين وتشريعات تنظم عمل هؤلاء بالشكل الذي يهدف الى تعزيز الجوانب الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول، وتشغيل العمال الأجانب لا يتم الا بعد حصول العامل الأجنبي على اجازة العمل لمدة محددة قابلة للتجديد، ووفقاً لحاجة تلك الدول لهؤلاء العمال، مع الأخذ بنظر الاعتبار عدم التأثير على العامل الوطني، لأن التشريع في اي بلد يهدف بالدرجة الاساس الى حماية العامل الوطني، وتنتهي اجازة العامل الأجنبي بانتهاء مدتها، في حال عدم تجديدها، كما إنها تنتهي في كل حال يتم فيها مخالفة شروط وضوابط الحصول عليها.

الكلمات المفتاحية: إجازة عمل، أجنب، إقامة، إجراءات

مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية
KJHS

مجلة علمية، نصف سنوية
مفتوحة الوصول، محكمة

تاريخ تسلم البحث: 2023/5/19

تاريخ قبول النشر: 2023/7/22

تاريخ النشر: 2023/12/31

المجلد: (6)

العدد: (10) لسنة 2023م

جامعة الكتاب - كركوك - العراق



تحتفظ (TANRA) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام والتوزيع والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح

الاقتباس:

الدكتور خليل ابراهيم محمد (2023)

"إجازة عمل الاجانب -دراسة مقارنة"

مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية

<https://doi.org/>

P-ISSN:1609-591X

E-ISSN: -X

kjhs@uoalkitab.edu.iq

المقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على سيد المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد ..، وتتضمن مقدمة البحث ما يلي:

أولاً: التعريف بموضوع البحث: ان استقدام العمال الأجانب أصبحت ظاهرة مصاحبة للتحوّل الذي حصل في العراق منذ عام 2003م وما رافق ذلك من انفتاح على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، وأدى ذلك الانفتاح الى تنقل بعض الأجانب من دولهم الأصلية الى دول اخرى لغرض العمل وتبادل الخبرات، وذلك لفسح المجال أمام الأيدي العاملة الأجنبية الى البحث عن فرص عمل في العراق للحصول على مورد اقتصادي للعامل الأجنبي ولاسيما العراق الذي يمتلك وفرة في الموارد وعلى رأسها النفط مما يشكل عاملاً جذاباً للعمال الأجانب، فضلاً عن حاجة العراق للنهوض بمتطلبات التنمية الاقتصادية ولا تتحقق تلك التنمية إلا عن طريق الخبرات التي يمتلكها العامل الأجنبي، وسد النقص في العمالة الوطنية في هذا المجال.

إن وجود الأيدي العاملة الأجنبية في أي بلد يقتضي وجود نصوص قانونية تنظم وجودهم في ذلك البلد، وتنظيم عملهم، بما يضمن لهم حقوقهم وتحديد التزاماتهم في هذا المجال، لأن عدم تنظيم وجود العمال الأجانب قد يشكل خطراً على الأيدي العاملة الوطنية، لان المشرع عادة ما يعمل على ضمان حماية العمال الوطنية. وفي اطار سياسة تشغيل الأيدي العاملة الأجنبية، فقد وجدت عدة نصوص قانونية تنظم عمل الاجانب، اذا وردت في قوانين العمل والتعليمات الصادرة بموجبها، فضلاً عن تنظيم وجودهم وإقامتهم عن طريق القوانين المنظمة لإقامة هؤلاء الأجانب.

وهذه النصوص جاءت متفرقة بين القوانين والتعليمات، و ذلك انه ليس هناك قانون خاص يحدد شروط وضوابط تشغيل الأيدي العاملة الأجنبية، وباستقراء النصوص الموجودة في القوانين والتعليمات آنفة الذكر، اذ نجد ان المشرع العراقي قد حدد مجموعة من الشروط لتشغيل العامل الأجنبي، لتنظيم عملهم من جهة وحماية الأيدي العاملة الوطنية من جهة اخرى، وكذلك المحافظة على أمن الدولة واستقرارها، وهذا ما تفعله ايضاً القوانين المقارنة مراعاة للأهداف نفسها.

ثانياً: اهمية موضوع البحث واسباب اختياره: تكمن اهمية الموضوع في توافد الكثير من الأيدي العاملة الأجنبية الى العراق، وما يشكله هذا التوافد من خطر على العمالة الوطنية، فضلاً عن ان عدم تنظيم وجود هؤلاء في العراق قد يؤدي إلى التأثير على الوضع الاجتماعي والاقتصادي وحتى الأمني في العراق.

ان المشرع العراقي لم ينظم وبشكل دقيق وفي تشريع واحد عمل الأجانب، فعلى الرغم من مضي أعوام عديدة على إصدار قانون العمل العراقي النافذ رقم (17) لعام 2015 م، لم تصدر تعليمات جديدة لتشغيل الأجانب، فلاتزال التعليمات السابقة رقم (18) لعام 1987 م هي النافذة، على الرغم من تناقضها مع قانون العمل النافذ، نتيجة لاختلاف السياسة التشريعية، خاصة ما يتعلق باستثناء العرب من الحصول على إجازة العمل، والتي تناقض تعريف العامل الأجنبي في القانون الحالي، بوصفه كل من لا يحمل الجنسية العراقية، أي أن رعايا الدول العربية مشمولون بشرط الحصول على إجازة العمل.

إن المعالجة الحقيقية لمشكلة العمالة الاجنبية، يجب أن تركز على مبادئ حماية العامل العراقي، وإعطاء الأولوية له في التشغيل، من خلال رفع الرسوم المفروضة على أصحاب العمل الراغبين بتشغيل الأجانب، لرفع كلفة العامل الأجنبي، وعدم التوسع في منح إجازات العمل للأجانب باستثناء ذوي الخبرة

والكفاءة العالية، وتفعيل دور لجان التفتيش التابعة لوزارتي العمل والداخلية، لتفتيش أماكن العمل، والتأكد من سلامة التأشيرات، وإجازات العمل والإقامة، وإجراء التفتيش الأمني للمناطق التي يوجد فيها العمال الأجانب، لحماية أمن المجتمع، والإسراع بإصدار تعليمات جديدة أو تشريع جديد يتعلق بتشغيل الأجانب يتلاءم مع المرحلة الحالية.

ثالثاً: منهجية البحث: اعتمدنا في هذا البحث على المنهج التحليلي لنصوص القوانين والتعليمات التي تناولت الموضوع، فضلاً عن المنهج المقارن مع كل من التشريع الأردني والجزائري.

رابعاً: هيكلية البحث: قسمنا هذا البحث على مباحث ثلاثة تناولنا في الأول التعريف بإجازة عمل الأجانب وتنظيم عملهم، وفي المبحث الثاني بينا شروط منح إجازة العمل للأجانب وإجراءات الحصول عليها، وفي المبحث الثالث بينا، انتهاء إجازة عمل الاجانب، ثم ختمنا البحث بجملة من النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

التعريف بإجازة عمل الأجانب وتنظيم عملهم

تنظم قوانين وتعليمات تشغيل الأجانب في معظم الدول أياً كانت ظروفها وأوضاعها عمل هؤلاء الأجانب بشروط وضوابط محددة، لا بد من الالتزام بها، لتعلق هذا الأمر بمصالح الدولة الأساسية ونظامها العام في جانيه الاجتماعي والاقتصادي، فالحاجة الى الخبرة الأجنبية تبقى قائمة في الدول التي قد تفتقر إليها، ويكون ذلك دافعاً الى الاستعانة بعمال أجانب من غير مواطني الدولة، ومن أجل الاستفادة من خبرات العمال الاجانب، وتعويض النقص في العامل الوطني، وتحقيق التوازن بين مصلحة الدولة وحاجتها لهؤلاء العمال، فلا بد من وضع الضوابط القانونية للعمال الاجانب داخل الدولة، وسنن في هذا المبحث وقبل الدخول في تلك الضوابط، التعريف بإجازة عمل الأجانب وتنظيم عملهم، وذلك في مطلبين وكالاتي:

المطلب الاول

التعريف بإجازة عمل الأجانب

التعريف بإجازة عمل الأجانب يقتضي منا ان نعرف اجازة العمل اولاً، ومن ثم التطرق الى تعريف العامل الأجنبي ثانياً، ويكون ذلك في فرعين وكالاتي:

الفرع الأول

تعريف إجازة العمل

لم يرد تعريف إجازة⁽¹⁾ العمل في قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015م⁽²⁾. الا انه ورد في تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لعام 1987م المعدلة، في المادة (1/ ثالثاً) تعريف

(1) الإجازة مصدر من أجاز يجيز، والجمع إجازات، وأجازه: أنفذه، وأجزته: أنفذته، ينظر ابي نصر اسماعيل بن حماد الجوهري، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، ج3، حققه احمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، من دون

إجازة العمل بأنها "وثيقة تصدر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وفق النموذج المرفق بهذه التعليمات"، وبموجب المادة (2) من هذه التعليمات "تمنح إجازة العمل من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية أو من يخوله بعد توفر الشروط الواردة في هذه التعليمات"، ويجب عند إصدار إجازة العمل للأجنبي مراعاة مدى حاجة العراق الى الأيدي العاملة الأجنبية على ضوء ما يتطلبه الاقتصاد الوطني، وحسب متطلبات كل محافظة بعد التثبت من ذلك من قبل دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد واقسام العمل في المحافظات، وتأييد الدوائر الأمنية المختصة عدم وجود مانع أمني من اشتغال الشخص الأجنبي في العراق⁽³⁾، ومدة الإجازة سنة واحدة وتجدد وفق متطلبات الحاجة، مع مراعاة ما ورد بهذه التعليمات، وعلى الشخص الأجنبي، ان يطلب تجديدها عن طريق صاحب العمل قبل شهر على الأقل من تاريخ انتهاء نفاذها⁽⁴⁾.

كما لم يرد في قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996 تعريفاً لإجازة أو ترخيص العمل، إلا أن المادة (12) من قانون العمل الأردني اشترطت أيضاً حصول غير الاردني على تصريح بالعمل في الأردن⁽⁵⁾.

ولم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف رخصة العمل في مختلف النصوص التي تنظم تشغيل الأجانب، إلا أن البعض من الفقه الجزائري حاول تقديم تعريف لهذه الرخصة على أنها: "الوثيقة التي تصدرها الهيئة الادارية المختصة، قصد السماح للأجنبي مزاولة عمل مأجور أو غير مأجور داخل إقليم دولة، تنتهي بانتهاء مدتها أو تجديدها لإتمام العمل المطلوب"⁽⁶⁾.

ويشترط القانون على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبياً أن يصرح به خلال (48) ساعة، لدى المصالح المختصة إقليمياً لوزارة العمل، وعند عدم وجود هذه المصالح، لدى بلدية محل التشغيل، أو محافظة الشرطة، أو فرقة الدرك المختصة إقليمياً، كما يجب استيفاء الإجراءات نفسه عند إنهاء علاقة العمل⁽⁷⁾.

سنة نشر، ص 870؛ محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الإفريقي، ج 5، لسان العرب، دار صادر بيروت، 1414، ص 327.

(2) نشر في الوقائع العراقية، العدد (4386) في 2015/11/9.

(3) ينظر: المادة (4) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987.

(4) ينظر: المادة (5) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987.

(5) نصت المادة (12/ب) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 على ان "يجب ان يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير او من يفوضه قبل استقدامه او استخدامه ولا يجوز ان تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحتسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة اخر تصريح عمل حصل عليه".

(6) د. معاشو نبالي فطة، رخصة عمل الأجانب شرط والتزام، بحث منشور في مجلة قانون العمل، العدد الاول، جانفي، 2016، ص 194. متاح على الموقع التالي:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/529/1/1/68928>

(7) طبقاً لنص المادة (28) من قانون رقم (11/08) الصادر في 25 حزيران 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتقلهم فيها.

ونصت المادة (2) من القانون رقم (81-10) الصادر في 11 تموز 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب في الجزائر على ان "مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر أن يكون حائزاً على جواز أو رخصة للعمل المؤقت....".

ومن خلال هذه المادة يتضح أن رخصة العمل تنقسم على نوعين، جواز العمل ورخصة العمل المؤقت، لكن المشرع الجزائري من خلال التعديل الأخير نص في القانون رقم (8-11) والمتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، في المادة (17) على رخصة العمل مكان جواز العمل، وترخيص مؤقت للعمل مكان رخصة العمل المؤقت، ويبرز الفرق بينهما أن رخصة العمل في حال مزاولة العامل الأجنبي لعمل مأجور يتجاوز (3) أشهر ولا يتعدى سنتين، وهو ما نصت عليه المادة (10) من قانون رقم (81-10) أنف الذكر التي جاء فيها "لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين...". أما الترخيص المؤقت للعمل حسب المادة (8) من القانون نفسه، فجاء فيها "تسلم رخصة للعمل المؤقت للعمال الأجانب المدعويين لممارسة نشاط مدفوع الأجر، لمدة تقل عن ثلاثة أشهر أو تساويها..."، و يستثنى من إلزامية الحصول على ترخيص مؤقت للعمل، العمال الأجانب المدعويين بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز مدة خمسة عشر يوماً ودون أن يتجاوز حاصل مدة الحضور المجموعة ثلاثة أشهر في السنة حسب المادة (9) من القانون نفسه⁽⁸⁾.

ومن الجدير بالذكر ان المشرع العراقي أخذ بمصطلح إجازة العمل وليس رخصة العمل⁽⁹⁾، كما فعل المشرع الأردني والجزائري.

الفرع الثاني

تعريف العامل الأجنبي

ورد تعريف العامل الأجنبي في المادة (23/1) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015م، بأنه "كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل، بخلاف عمل

⁽⁸⁾ ينظر: خضير محمد امين وبلحاج محمد، الاطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة احمد دارية الجزائر، 2018-2019، ص11.

ورد تعريف العمل في المادة (6/1) قانون العمل العراقي النافذ بانه "كل جهد انساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء⁽⁹⁾ اجر سواء اكان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي"، او هو "كل عمل يمارس من قبل القطاع الخاص والمختلط والتعاوني" حسب المادة (1/ثالثاً) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987؛ وفي قانون العمل الاردني فان العمل حسب المادة (2) منه هو "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي؛ اما العمل في القانون الجزائري فهو كل جهد يدوي أو فكري، وهذا التعريف يستشف من المادة (2) من القانون رقم (11/90) الصادر في 21 نيسان 1990 المتعلق بعلاقات العمل من خلال تعريف العمال اذ "يعتبر عمالاً اجراء في مفهوم هذا القانون، كل الاشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً او فكرياً...".

لا يكون لحسابه الخاص"، وقد ورد في تعليمات رقم (18) لعام 1987م في المادة (1/1) أولاً بأنه "كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية او جنسية احد الاقطار العربية ويرغب العمل في العراق بصفة عامل في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني"، ويتضح من هذه المادة انها عدت العامل العربي غير أجنبي، ومن ثم تسري عليه أحكام عمل العراقيين.

وقد عرف المشرع العراقي الأجنبي في المادة الأولى من قانون الجنسية العراقية النافذ رقم (26) لعام 2006م من خلال مفهوم المخالفة للعراقي إذ أن الأخير هو "الشخص الذي يتمتع بالجنسية العراقية"، ومن ثم فإن الأجنبي هو الذي لا يتمتع بالجنسية العراقية، اما تعريف الأجنبي في قانون إقامة الأجانب في العراق رقم (76) لعام 2017م فورد في المادة (2/1) بأنه "كل من لا يحمل جنسية جمهورية العراق"⁽¹⁰⁾، فكل فرد لا يحمل الجنسية العراقية يعد أجنبياً، ولا يغير من الصفة الأجنبية ارتباطه بالدولة عن طريق التوطن أو الإقامة المعتادة من عدمه، فالمعيار هنا هو عدم انتساب الفرد قانوناً لدولة من الدول في اللحظة التي يراد بها تحديد صفته فيها، فالأجنبي بموجب القانون العراقي هو الشخص الذي لا يتمتع بالجنسية العراقية، ويشمل ذلك الشخص الذي يعيش في إقليم العراق ولا يتمتع بجنسية دولة أخرى، أي عديم الجنسية⁽¹¹⁾.

وقد ورد تعريف العامل في المادة (7/1) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 م بأنه "كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه إشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون"⁽¹²⁾.

لذلك فإن العامل الأجنبي هو كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية، وهذا التعريف يشمل العامل العربي كذلك، والأجنبي بشكل عام هو الشخص الذي لا يتمتع بجنسية الدولة التي يعمل فيها، وهو لا يتمتع بالصفة الوطنية سواء أكان يحمل جنسية دولة أخرى أم كان عديم الجنسية⁽¹³⁾، وسواء أكان مقيماً

(10) كما عرفت المادة الأولى من قانون الاحوال المدنية العراقي رقم (65) لسنة 1972 الأجنبي بأنه "الشخص الذي يتمتع بالجنسية العراقية".

(11) د. حسن الهداوي، الجنسية ومركز الأجانب واحكامهما في القانون العراقي، ط4، مطبعة الارشاد، بغداد، 1963، ص 307؛ د. محمد جلال حسن، القانون الدولي الخاص في الجنسية والموطن ومركز الأجانب، ط1، مكتبة يادكار، السليمانية، 2018، ص224؛ د. عبد الرسول عبد الرضا الاسدي، القانون الدولي الخاص، الجنسية، الموطن، مركز الأجانب، التنازع الدولي للقوانين، تنازع الاختصاص القضائي الدولي، دار السنهوري، بيروت، 2018، ص200.

(12) ونصت المادة (8/8) ثانياً من قانون العمل العراقي الملغي رقم (71) لسنة 1987 على تعريف العامل بأنه " يقصد بالعامل لأغراض هذا القانون، كل من يؤدي عملاً لقاء اجر، ويكون تابعاً في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل الذي يقصد به كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملاً او اكثر لقاء اجر".

(13) د. فؤاد عبد المنعم رياض، الوسيط في القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص33؛ د. احمد مسلم، القانون الدولي الخاص ومركز الأجانب، ج1، من دون دار نشر، مصر، 1956، ص317؛ د. هشام علي صادق،

على إقليمها أم لا يقيم عليه، فالضابط الذي يميز الأجنبي من الوطني هي الجنسية، والبعض من قوانين الجنسية لا تحدد مفهوم الأجنبي وإنما تقتصر على تحديد وبيان مفهوم الوطني⁽¹⁴⁾.

وفي التشريع الاردني جاء في المادة (5/2) من قانون العمل الاردني رقم (8) لعام 1969م المعدل، تعريف للعامل بانه: "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل"، أما الأجنبي فهو "كل شخص غير أردني"⁽¹⁵⁾.

وفي الجزائري نظم المشرع تشغيل العمال الأجانب بموجب القانون رقم (81-10) المؤرخ في 11 تموز 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، والأمر (71-60) المؤرخ في 5 آب 1971 الملغى المتعلق بشروط تشغيل الاجانب، إلا أنه بالرجوع لهذين القانونين لا نجد أي مفهوم للعامل الأجنبي، لكن تعريف العامل لا يختلف هنا إن كان وطنياً أم أجنبياً، فيعد عامل أجير كل شخص يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم⁽¹⁶⁾. إلا أن المشرع الجزائري من خلال نصوص قانونية أخرى، قام بتعريف الأجنبي، إذا صدر القانون رقم (8-11) المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها المؤرخ في 25 حزيران 2008 إذ نصت المادة الثالثة من هذا القانون على أنه "يعتبر أجنبياً، كل فرد يحمل جنسية غير جنسية الجزائرية أو الذي لا يحمل أية جنسية".

ومن خلال ما تقدم من تعريفات يتضح لنا بأن اجازة عمل الأجانب هي رخصة صادر من جهة مختصة، تمنح للعامل الأجنبي في البلد المانح لهذه الرخصة لمدة معينة قابلة للتجديد، وحسب حاجة البلد الى الأيدي العاملة الأجنبية، وطبقاً لمتطلبات الاقتصاد الوطني لذلك البلد، يؤدي ذلك العامل بموجبها جهداً فكرياً أو بدنياً، تحت اشراف صاحب العمل وتحت سلطته وإدارته، بعقد مكتوب أو شفوي، لقاء أجر محدد يدفعه صاحب العمل.

مركز الأجانب، المجلد الثاني، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1977، ص3؛ د. أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي الخاص، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص505.

(14) كالمادة الاولى من قانون الجنسية العراقية رقم (26) لسنة 2006؛ والمادة (1) من قانون الجنسية المصرية رقم (26) لسنة 1975 المعدل.

(15) حسب المادة (2) من قانون الجنسية الاردنية المرقم (6) لسنة 1954 المعدل، كما وردت في هذه المادة تعريفات للأردني، والعربي، والمغربي، اذ جاء فيها "يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة في هذا القانون المعاني المبينة أدناه الا إذا دلت القرينة على خلاف ذلك، تعني كلمة "أردني" كل شخص حاز على الجنسية الأردنية بمقتضى أحكام هذا القانون، تعني كلمة "أجنبي" كل شخص غير أردني، تعني كلمة "عربي" لغايات هذا القانون كل من ينتسب لأب عربي الأصل ويحمل جنسية إحدى دول الجامعة العربية، تعني كلمة "مغربي" كل عربي ولد في المملكة الأردنية الهاشمية أو في القسم المغصوب من فلسطين وهاجر من البلاد أو نزح منها، كما تشمل هذه العبارة اولاد ذلك الشخص أينما ولدوا".

(16) المادة (2) من قانون رقم (11/90) الجزائري المؤرخ في (21) نيسان 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

المطلب الثاني

تنظيم عمل الأجانب

إن حق العمل في القانون العراقي هو حق طبيعي ودستوري⁽¹⁷⁾. وتنظيم عمل الأجانب في العراق بدأ بتشريع نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهنة في العراق رقم (63) لعام 1963م⁽¹⁸⁾، إذ جاء في المادة (1) منه على أن "... 2. يسمح للأجانب بمزاولة العمل في العراق بعد الحصول على اجازة بالعمل من مديرية العمل العامة او الدوائر التابعة لها طبقاً للتعليمات التي تصدر وفق هذا النظام، 3. يخضع للحصول على اجازة العمل الأجانب الذين يقدمون للعراق لغرض تمثيل مصالحهم المذكورة بالفقرة (2) أو الاشراف عليها، ويستثنى من اجازة الأجانب الذين لا تتجاوز مدة عملهم شهراً واحداً"، وبموجب المادة (2) من هذا النظام "تمنح الاجازة لمدة لا تتجاوز السنة الواحدة وتجدد وفق متطلبات الحاجة ويراعى في منحها دواعي الصالح العام وعدم مزاحمة الأيدي العاملة العراقية"⁽¹⁹⁾.

ثم جاءت المادة (181) من قانون العمل رقم (151) لعام 1970م⁽²⁰⁾، لتقرر حق الأجنبي في العمل إذ جاء فيها: "1. للعامل الذي يريد العمل في العراق أن يحصل على اجازة عمل من الوزارة وتحدد بنظام خاص شروط منح هذه الاجازة، 2. يتم تشغيل العامل الأجنبي المرخص له بالعمل في العراق وفق نفس القواعد المقررة في هذا القانون للعامل العراقي، 3. يتمتع العامل الأجنبي المرخص له بالعمل في العراق بجميع الحقوق المقررة للعامل العراقي في هذا القانون وتترتب عليه نفس الواجبات". ويتبين من هذه المادة انها ساوت بين العامل الأجنبي والعامل العراقي في الحقوق والواجبات والخضوع لهذا القانون، وقد صدرت

(17) ورد في دستور جمهورية العراق لعام 2005 في المادة (22) منه على ان "أولاً: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة، ثانياً: ينظم القانون، العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اسس اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية".

(18) نشر في جريدة الوقائع العراقية عدد 862 في 1963/9/23، وهذا النظام صدر استناداً الى الفقرة (4) من المادة (134) من قانون العمل رقم (1) لسنة 1958 المعدل الملغي.

(19) جاء في المادة (4) من النظام اعلاه ما يلي: "تمنح المديرية العامة والدوائر التابعة لها صاحب العمل الاذن باستخدام الأجنبي وفق الشروط التالية: أ. اثبات حاجة صاحب العمل لخدمات الأجنبي، ب. اثبات عدم وجود من يحل محله من العراقيين او قلتهم، ج. تعهده بتدريب عدد مناسب من العمال العراقيين وتعيين مساعد له من بينهم للتمرن على العمل الذي يقوم به الأجنبي كلما امكن ذلك، د. تعهده بإخبار المديرية العامة عند ترك الأجنبي للعمل او انتهاء خدمته او انتهاء مدة الاجازة". وجاء في المادة (6) منه على أن "يسمح للأجانب المذكورين ادناه بالعمل بالعراق مع مراعاة عدم مزاحمة الايدي العاملة الوطنية وبعد حصولهم على الاجازة بالعمل: 1. المقيمين في العراق بصورة شرعية قبل 1958/9/24، 2. من لهم في العراق صلة قري من الدرجة الثانية او علاقة زوجية، 3. المولودين في العراق والمقيمين فيه بصورة معتادة ومشروعة حتى بلوغهم سن الرشد".

(20) نشر في جريدة الوقائع العراقية، العدد، 1906، في 1970/8/10.

تعليمات طبقاً للمادة (259/ب) من هذا القانون، وهي تعليمات حول ممارسة العمال الأجانب في العمل والمهن في العراق صدرت في 1/1/1974⁽²¹⁾.

ثم صدر نظام ممارسة غير العراقيين في العمل والمهن في العراق رقم (30) لعام 1973م⁽²²⁾، إذ جاء في المادة (1) منه على أن "2. لا يجوز للأجنبي العمل في العراق إلا بعد الحصول على إجازة العمل التي تصدرها الوزارة، 3. تصدر إجازة العمل على أساس ما تقتضيه حاجة العراق للأيدي العاملة وحسب متطلبات كل محافظة ووفقاً لما يقره المكتب المركزي للتشغيل"، اذ قيدت هذه المادة حق الأجنبي في العمل حسب حاجة العراق للأيدي العاملة، وفق ما يقره المكتب المركزي، وفق الشروط والإجراءات التي نص عليها هذا القانون⁽²³⁾.

ثم جاءت المادة (23) من قانون العمل العراقي رقم (71) لعام 1987م لتعطي الحق للعامل الأجنبي بالعمل اذ جاء فيها " لا يجوز تشغيل اي عامل أجنبي مالم يكن قد حصل على اجازة عمل وفقاً للشروط والإجراءات التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية". وقد صدرت هذه التعليمات برقم (18) لعام 1987م بشأن ممارسة العامل الأجنبي في العراق، والتي نصت على حق الأجنبي في العمل في العراق لكن بشرط الحصول على إجازة العمل فجاء في المادة (3) منها: "لا يجوز لصاحب العمل في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني تشغيل اي شخص أجنبي ما لم يكن قد حصل على إجازة العمل وفق للشروط والإجراءات المحددة بهذه التعليمات".

وجاء قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015م ليقرر حق الأجنبي في العمل، وتنظيم عمله في العراق في المادة (2) منه وتحت عنوان الأهداف والسريان والتي جاء فيها "يهدف هذا القانون إلى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كل منهما وتحقيق التنمية المستدامة المستندة إلى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الاقتصاد الوطني وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتنظيم عمل الأجانب العاملين أو الراغبين في العمل بجمهورية العراق وتنفيذ أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً"،

(21) جاء في المادة (1) من هذه التعليمات ما يلي: "على كل أجنبي يريد العمل في العراق لدى الإدارات او اصحاب العمل ان يستحصل على اجازة العمل من هذه الوزارة ليتسنى له العمل في العراق، وتسهيلاً لتطبيق نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم (30) لسنة 1973: أ. العاملين لدى الإدارات واصحاب العمل في القطاع المختلط والمرتبطين معهم مباشرة بموجب عقود، ب. العاملين لدى الشركات الأجنبية المتعاقدة مع الإدارة، وبعد استحصال موافقة الوزير المختص لتلك الإدارة، ج. الذين تسمح لهم القوانين والاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تكون الحكومة العراقية طرفاً فيها شرط الحصول على الاجازة المذكورة، د. العاملين لدى اصحاب العمل في القطاعين الخاص والتعاوني، مع مراعاة احكام النظام رقم (30) لسنة 1973". ونشرت هذه التعليمات في الوقائع العراقية عدد 2330 في 19/3/1974.

(22) نشر في جريدة الوقائع العراقية، العدد، 2282، في 6/10/1973؛ والغى هذا القانون بموجب المادة (162/ ثالثاً/ ج) من قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987 الملغي.

(23) ينظر المواد (2-4) من نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم (30) لسنة 1973.

أما المادة (3) فنصت على أن "أولاً: تسري احكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم ما لم ينص البند (ثانياً) من هذه المادة على خلاف ذلك"⁽²⁴⁾. مما يعني ان احكام هذا القانون تسري على العمال العراقيين والأجانب بما فيه من حقوق والتزامات.

وفي الفصل الخامس منه جاء تحت عنوان تنظيم عمل الأجانب في المواد (30-36) إذ جاء في المادة (30) منه على أنه "يحضر على الإدارات وأصحاب العمل تشغيل أي عامل أجنبي باي صفة ما لم يكن حاصلأ على اجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدد بتعليمات يصدرها الوزير". ونصت المادة (31) على أن "يحظر على العامل الأجنبي الالتحاق باي عمل قبل الحصول على إجازة العمل".

أما في القانون الأردني فإن حق العمل يعد حقاً طبيعياً أيضاً استناداً إلى أحكام الدستور الأردني⁽²⁵⁾، ألا ان المشرع الأردني قيد العمالة الأجنبية بشروط تحقيقاً للمصلحة الوطنية، من خلال نص المادة (12/أ) من قانون العمل لعام 1996م المعدل بالقانون المؤقت رقم (26) لعام 2010م⁽²⁶⁾.

وإذا كان العمل حقاً بموجب أحكام الدستور الأردني، فانه ولغايات حماية هذا الحق لا بد من النظر إليه من زاويتين: الأولى: تأمين فرص عمل للعامل الأردني، وتأمين العيش والرخاء له ولأسرته، أما الزاوية الثانية فينظر من خلالها إلى العامل الأجنبي على أنه منافس للعمالة الوطنية، ومن ثم لا بد من تقييده بالحصول على ترخيص بذلك لترى السلطة المعنية حاجته من عدمها، ويتبين من النص السابق ان استخدام العامل الأجنبي يكون مقيداً بالآتي⁽²⁷⁾:

1. إذا لم يكن هناك عامل أردني يستطيع القيام بالعمل المطلوب بالنظر لعدم توفر الخبرة والكفاءة التي يلزم توافرها في العامل الذي يقوم بهذا العمل، وبالمقابل قيدت رب العمل وألزمته بالحصول على موافقة وزير

نصت الفقرة (ثانياً) من المادة اعلاه على ان "لا تسري أحكام هذا القانون على: أ. الموظفين العموميين المعيّنين وفق (24) قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص، ب. أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي".

(25) عدت المادة (23) من الدستور الأردني لسنة 1952، العمل حق طبيعياً، وأكدت المادة (2/6) منه على أن تتكفل الدولة العمل، ضمن حدود إمكانياتها ويقتضي ذلك في اغلب الأحيان أن تضمن الدولة عدم منافسة الأجانب للوطنيين في الحصول على فرص العمل، اذ جاء فيها "تكفل الدولة العمل ... ضمن حدود إمكانياتها ...".

(26) نصت هذه المادة على انه "لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين، أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وللوزير إصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة".

(27) ينظر في هذه القيود د. مظفر جابر الراوي، اثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة، دراسة في ضوء التشريعين الاردني والجزائري، مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع الى الملتقى العلمي الدولي "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة" الذي قدمته كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، للفترة 15-16 نوفمبر تشرين الثاني 2011، ص4-5. منشور على الموقع الاتي:

<https://ebook.univeyes.com/40021>

العمل قبل استخدامه للعامل الأجنبي، وبالمفهوم المخالف فإن عدم حصول رب العمل على هذه الموافقة أو الترخيص من الوزير أو من يفوضه يعرضه إلى العقاب، فضلاً عن هذا الشرط يجب أن يكون عدد العمال الأردنيين لا يفي بالحاجة حسب المادة (12/أ) آنفة الذكر.

2. ضرورة حصول تصريح عمل للعامل الأجنبي قبل استقدامه أو استخدامه⁽²⁸⁾، وقد حددت مدة التصريح بسنة واحدة استثناءً، على خلاف القاعدة العامة في تجديد العقود محددة المدة، بهدف إتاحة الفرصة للعامل الوطني أن يلتحق في فرص العمل المتوفرة حتى انتهاء فترة عقود عمل الأجانب، ويجب أن يكون دخول الأجنبي إلى المملكة بصورة مشروعة.

3. أشارت إليه الفقرتان (ج/1/2) من المادة (12)، وبموجبها ألزمت رب العمل بدفع رسوم تستثمر للصالح العام وتدخل في خزينة الدولة، ويتم تحديد مقداره بموجب نظام، كما ألزمته بدفع رسم إضافي عن كل إصدار أو تجديد لتصريح عمل، يتحدد مقداره طبقاً للنظام الصادر، ويخصص لصندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني، وهو تقييد يفرض أعباء مالية إضافية على رب العمل بهدف عدم استخدام العامل الأجنبي إلا للضرورة الماسة، وتنفيذاً لأحكام المادة السابقة صدر نظام رسوم تصريح العمل للعمال غير الأردنيين وتعديلاته رقم (36) لسنة 1997⁽²⁹⁾، الذي يحدد رسوم تصريح العمل أو تجديده للسنة الكاملة، أو لجزء من السنة.

أما في الجزائر فيعد حق العمل حقاً دستورياً استناداً إلى الدستور الجزائري⁽³⁰⁾، وقد صدر قانون العمل رقم (90-11) لسنة 1990، الذي لم يضع قواعد لتنظيم العمال الأجانب، واكتفى بنص المادة (21) التي نصت على أنه: "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما" وأحال تنظيم هذا الموضوع إلى التشريعات المنظمة للعمال الأجانب الآخرين، والأوامر والمراسيم المتعلقة بها. فصدر قانون رقم (81-10) الذي نظم شروط تشغيل الأجانب، ووضع قيوداً على فئة العمال الأجانب المؤقتين، لاعتبارات وطنية وهذه القيود تتمثل بما يلي⁽³¹⁾:

1. ما أشارت إليه المادة (2) من القانون التي أكدت على مراعاة الاتفاقيات الدولية التي أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، وألزمت الأجنبي الذي يقبل على ممارسة نشاط مقابل أجر أن يكون حائزاً على جواز أو رخصة للعمل المؤقت من السلطات الجزائرية المعنية.

(28) نصت المادة (12/ب) من قانون العمل الاردني على انه: "يجب ان يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه، ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحسب مدته من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه".

(29) المنشور في الجريدة الرسمية صفحة 3346 عدد رقم 4221 بتاريخ (1997/08/02).

(30) المادة (66) من الدستور الجزائري لعام 2022.

(31) في التنظيم القانوني للعمال الأجانب في الجزائر، ينظر: د. مظفر جابر الراوي، المرجع السابق، ص6 وما بعدها.

2. منعت المادة (3) من القانون نفسه استخدام عمالة أجنبية غير مؤهلة تقنياً، باستثناء رعايا الدول الموقعة مع الجزائر اتفاقيات دولية.

3. لا يمنح العامل الأجنبي الجواز أو الرخصة، وفقاً لأحكام المادة (5) من القانون نفسه، إذا توفرت عمالة جزائرية بما فيهم المغتربين يحملون مؤهلات الأجنبي نفسها، وترك المشرع تقدير ذلك إلى النقابة التي يؤخذ رأيها وفق التقرير الذي يقدمه رب العمل إلى وزارة العمل.

4. أما المادة (16) فقد قيدت رب العمل بأن يدفع للعامل الأجنبي ما يتقاضاه العامل الجزائري في مثل هذه المهنة، ويمكن زيادة الأجر وفقاً لشروط تحدد بمرسوم⁽³²⁾.

ثم صدر المرسوم الرئاسي رقم (251-03) لعام 2003م المتمم لمرسوم رقم (212-66)، والمتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر وتم تنظيم إقامات العمال الأجانب، اشترطت فيه المادة (6/5 مكرر 1) تسليم تأشيرة العمل للأجنبي، إذا حاز على عقد عمل من مؤسسة جزائرية، ورخصة مؤقتة للعمل تكون سابقة للترخيص بعمله، تسلمها المؤسسة التي ترغب باستخدام هذا العامل، تقدم هذه المؤسسة شهادة تضمن ترحيل العامل بعد انتهاء عمله، وهذا ما يسمى بنظام الكفيل المعمول به في الأردن، ومعظم دول الخليج العربي، على الرغم من أن الأخيرة قامت مؤخراً بإلغاء شرط الكفيل على العامل الأجنبي، وينطبق هذا الشرط على الأجنبي الذي تعاقد لأداء خدمات أو فائدة يقدمها لمؤسسة ما في الجزائر.

ثم صدر قانون رقم (11-08) لعام 2008م المتعلق بدخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، وأرسى هذا القانون قواعد لم تكن موجودة من قبل، بهدف تقييد إقامة العامل الأجنبي في البلاد منها: ما تضمنته المادة (17) من أن كل أجنبي يرغب في الإقامة بالجزائر بقصد ممارسة عمل، لا يستطيع

(32) صدر بعد هذا المرسوم، المرسوم رقم (86-276) لسنة 1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات الحكومية، ولم يستثن المشرع الجزائري العمالة الأجنبية من تنظيمها، حتى وإن كانت تستخدم في مرافق الدولة وقد تم تصنيف هذه العمالة وفقاً للتخصصات والمهن التي تحتاجها الدولة، وقد قيدت أحكام هذا المرسوم الدولة بشروط وردت في نصوصه، إذ أجاز المرسوم في المادة الأولى، لمرافق الدولة بالتعاقد مع العمالة الأجنبية بشرط مراعاة الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم (81-10) لسنة 1981، وطبقاً لأحكام المادة الثانية يجب توافر الشروط التي تتطلبها الوظيفة العامة في العامل الأجنبي، المطبقة على العمالة المحلية التي تشغل مثل هذه الوظيفة، فضلاً عن الخبرة المهنية التي لا تقل عن أربع سنوات، كما منعت المادة (6) من المرسوم، العامل الأجنبي من ممارسة أي عمل آخر مريح سواء أكانت هذه الممارسة بصورة مباشرة أم غير مباشرة، والغاية من ذلك عدم إشغال العمالة الأجنبية لأعمال أخرى يمكن للعمالة المحلية القيام بها، وحددت المادة الثامنة من المرسوم رواتب العمالة الأجنبية، وفقاً للسلم الوطني المالي لوظائف الجزائريين مع مراعاة مؤهلاتهم وخبرتهم المهنية وتطبيقاً لذلك ساوت الحكومة أجور الأساتذة الأجانب بما يتقاضاه الأساتذة الجزائريين، كما أخضعت رواتبهم وفقاً للمادة (19) إلى الضرائب المقررة على رواتب الجزائريين، مع مراعاة الاتفاقيات التي تستند إلى مبدأ المعاملة بالمثل مع دول العمال الأجانب والاتفاقيات التي تمنع الازدواج الضريبي، والأحكام اعلاه تسري على أزواج الجزائريات، وزوجات الجزائريين الأجانب حسب المادة (21) من المرسوم، ينظر: د. مظفر جابر الراوي، المرجع السابق، ص 8-9.

الحصول على بطاقة الإقامة إلا إذا كان حاصلاً على تصريح بالعمل، أو إذن بالعمل، أو حاصل على تصريح بتشغيله كأجنبي، وألزمت المادة (28) كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبياً بأية صفة كانت أن يعلم الجهات المختصة في وزارة العمل، أو في حال عدم وجود ما يمثل هذه الجهات في الإقليم، فيمكن بلاغ البلدية، أو محافظة الشرطة، أو فرقة الدرك، وهذا الإجراء ينطبق في حال إنهاء علاقة العمل، كما منحت صلاحية للمسؤولين المعنيين أن يطلبوا من المستخدم، المستندات اللازمة والتي تثبت الموافقة على تشغيل الأجنبي.

المبحث الثاني

شروط منح إجازة العمل للأجانب وإجراءات الحصول عليها

يمكن القول إن حصول العامل الأجنبي على إجازة العمل يعد من الشروط المفترضة، لكي يمارس العامل عمله خارج حدود دولته، والحصول على إجازة العمل تعد مسألة أولية لممارسة عمله وتحديد حقوقه والتزاماته وفق قوانين العمل، ويمتنع على أي أجنبي أن يؤدي أي عمل دون الحصول على إجازة بذلك، وعن طريق هذه الإجازة تحدد الدولة احتياجاتها من الخبرة الأجنبية، ومراقبة نظام تشغيل الأجانب وحماية الأيدي العاملة الوطنية من خطر المنافسة الأجنبية، وهناك شروط عديدة للحصول على إجازة العمل، كما أن هناك إجراءات ينبغي اتباعها للحصول على هذه الإجازة، لذلك سنبين شروط منح الإجازة وإجراءاتها وذلك في مطلبين وكالاتي:

المطلب الأول

شروط منح إجازة العمل للأجانب

هناك عدة شروط ينبغي توافرها للحصول على إجازة العمل للأجانب، ومن أبرز هذه الشروط الحصول على تأشيرة الدخول والإقامة بطريقة مشروعة، والمعاملة بالمثل، والحاجة إلى الخبرة الأجنبية، سنبينها في الأفرع الآتية:

الفرع الأول

الحصول على تأشيرة الدخول والإقامة بطريقة مشروعة

إن تأشيرة الدخول إلى أراضي الدولة هي التصريح الصادر من السلطات المختصة، التي تسمح للأجنبي الدخول إلى أراضي الدولة عبر الحدود والمنافذ المحددة والمخصصة من قبل السلطة التي يعهد إليها هذا الأمر، ويتطلب دخول الأجنبي إلى أراضي الدولة التي لا يحمل جنسيتها، أن يكون حاملاً لجواز سفر ساري المفعول، أو أية وثيقة سفر أخرى تقوم مقامه يصرح بها من جانب سلطات الدولة، وحتى يمنح الأجنبي تأشيرة الدخول، لا بد من توافر بعض المستندات وهي تختلف من دولة إلى أخرى، فبعض الدول

تتشدد في ذلك وتطلب العديد من المستندات، والضمانات المالية، والتأمين الصحي وغير ذلك، وهناك دول تخفف من هذه الشروط⁽³³⁾.

ويوجد تباين بين الدول في شروط منح تأشيرة الدخول إلى الأجانب، فبعض الدول تتوسع في هذه الشروط والبعض الآخر، يخفف منها خصوصاً مع رعايا الدول التي تقيم معها علاقات ثنائية، أو ترتبط معها بروابط ثقافية أو قومية أو اقتصادية، أو حتى بالنظر إلى التقدم العلمي والتكنولوجي للدولة التي يستقدم منها الأجنبي من أجل العمل، كما تحاول بعض الدول أن تضمن قدرة الأجنبي على الوفاء بالحد الأدنى من احتياجاته، من خلال تقديم بعض الوثائق، مثل: تقديم كشف حساب مصرفي، أو تحويل مالي من احد المصارف أو البنوك في الدولة التي يرغب دخول إقليمها وما إلى ذلك، وبعد دخول الأجنبي إلى اقليم الدولة عليه ان يحصل على الإقامة المشروعة في الدولة التي يريد العمل فيها، وتختلف مسميات تلك الإقامة ومدتها حسب الغرض من الدخول إلى الدولة ونوع التصريح الذي يحصل عليه⁽³⁴⁾.

وهذا الشرط أي شرط الحصول على تأشيرة الدخول والإقامة المشروعة تشترطه معظم التشريعات، ففي العراق لا يكفي لدخول الأجنبي إلى إقليم، أن يكون حائزاً على جواز سفر ساري المفعول، أو وثيقة سفر تقوم مقامه، مصرح بها من السلطات المختصة بالدولة، بل تشترط الدولة شرطاً آخر، الا وهو الحصول على اذن مسبق قبل الدخول إلى إقليمها، من السلطات المختصة المتمثلة بوزارة الداخلية او احدى البعثات الدبلوماسية في الخارج، فهذا الاذن يعد بمثابة الضوء الأخضر الذي يسمح للأجنبي بالدخول المشروع الى الدولة⁽³⁵⁾. وقد نص المشرع العراقي على هذا الشرط، فنصت المادة (٣) من قانون إقامة الأجانب على ان "يشترط لدخول الأجنبي أراضي جمهورية العراق والخروج منها ما يأتي: أولاً: أن يكون لديه جواز أو وثيقة سفر نافذتين مدة لا تقل عن (٦) ستة أشهر وصالحتين لدخول جمهورية العراق أو الخروج منها، ثانياً: أن يكون حائزاً على سمة دخول نافذة المفعول عند دخوله مؤشرة في جواز سفره أو وثيقة سفره بختم الدخول عند قدومه إلى جمهورية العراق وبختم الخروج عند مغادرته لها، ثالثاً: ثبوت خلوه من الأمراض السارية والمعدية والعوز المناعي المكتسب على وفق القانون، رابعاً: أن يسلك في دخوله وخروجه من وإلى أراضي جمهورية العراق المنافذ الحدودية الرسمية وبعد التأشير على جواز أو وثيقة سفره بختم الدخول عند قدومه إلى جمهورية العراق وبختم الخروج عند مغادرته لها"⁽³⁶⁾. كما نص

(33) د. محمد الروبي ود. جابر سالم، احكام الجنسية ومركز الأجانب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص404؛ د. خالد عبد الفتاح محمد خليل، الترخيص بالعمل للأجانب بين الضوابط القانونية والنصوص الجزائية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2009، ص32.

(34) د. خالد عبد الفتاح محمد خليل، المرجع السابق، ص32.

(35) علي عبد النبي عبد الحسن ود. عبد الرسول عبد الرضا الاسدي، التنظيم القانوني لاستقدام العمالة الأجنبية في العراق، بحث منشور في مجلة الخليج العربي، تصدر عن مركز دراسات البصرة والخليج العربي-جامعة البصرة، المجلد (49)، العدد الاول، اذار 2021، ص97-98.

(36) ونصت المادة (٤) من قانون إقامة الأجانب في العراق "على ضابط الإقامة في مراكز الإقامة والجوازات في المنافذ الحدودية العراقية إحالة أي أجنبي كان قاصداً دخول الأراضي العراقية إذا ثبت في جواز أو وثيقة سفره تحريف في البيانات

المشروع العراقي على العديد من سمات الدخول⁽³⁷⁾ في قانون إقامة الأجانب رقم (76) لعام 2017 م إلا أننا لا نجد أية إشارة إلى تأشيرة دخول لغرض العمل في العراق⁽³⁸⁾، على الرغم من ان بعض السمات التي أشار إليها المشروع العراقي نصت على منع حاملها من مزاوله اي عمل في العراق، كما هو الحال في سمة الزيارة⁽³⁹⁾، والسمة السياحية⁽⁴⁰⁾، إلا ان مجلس الوزراء سبق وان اصدر قراراً برقم (80) لعام 2013م المتضمن تعديل الفقرة (اولاً/1) من قرار مجلس الوزراء المرقم (469) في 2012 المتضمنة "تحويل مدير الجنسية العام او رئيس البعثة او من يخوله في الخارج صلاحية منح تأشيرة دخول متعددة الاغراض للأجنبي من المستثمرين، والشركات الاستثمارية، ورجال الاعمال، والخبراء، والعمال، بناءً على طلب الوزارة، او الجهة الحكومية المستفيدة، تحويل مدير الإقامة أو من يخوله صلاحية منح الإقامة للأجانب من الفئات المذكورة آنفاً لمدة سنة واحدة بناءً على طلب الوزارة، او الجهة الحكومية المستفيدة". ومن خلال استقصاء دوافع الحكم الذي جاء في هذا القرار، الذي سبق صدور قانون إقامة الأجانب في العراق، ومن وجهة نظر جانب من الفقه⁽⁴¹⁾، إنه أكثر دقة ووضوح في بيان الفئة المستهدفة من الأجانب، وتحديد نوع تأشيرة الدخول التي يمكن للأجنبي الحصول عليها، فيما اذا كان يرغب بالدخول الى اقليم الدولة لغرض العمل، ودلالة على اهميتها فإنه وسع من سلطة الجهات المخولة بالمنح، وجاء هذا الأمر تماشياً مع الظروف الاقتصادية والسياسية التي شهدتها العراق في الفترة الاخيرة، والانفتاح الكبير على مستوى التنمية الاقتصادية، وحاجة الدولة الماسة للاستعانة بالفئات الواردة في القرار في عملية البناء والتطوير، ورفع

الشخصية أو التأشيرات العراقية وغير العراقية او تلاعب في الصور المثبتة في الجواز او وثيقة سفره الى الجهات المختصة للتحقيق بذلك مع مراعاة مبدأ المقابلة بالمثل".

⁽³⁷⁾ سمة الدخول بموجب المادة (1/ ثانياً) من قانون إقامة الأجانب في العراق هي "الموافقة على دخول الأجنبي أراضي جمهورية العراق تؤشر في جواز سفره من القنصل العراقي أو من يقوم مقامه أو أي جهة ترعى مصالح جمهورية العراق في الخارج أو من يخوله الوزير بذلك".

⁽³⁸⁾ اورد المشروع العراقي سمة الخدمة من ضمن انواع سمات الدخول في المادة (7/ اولاً/ك) من قانون إقامة الأجانب في العراق وهي تمنح للأشخاص الذين يحملون جواز سفر خدمة على وفق تعليمات يصدرها وزير الخارجية وبالتنسيق مع وزير الداخلية، ولا نعتقد ان سمة الخدمة هذه يقصد بها سمة عمل كما اشار الى ذلك بعض الباحثين، ينظر: د. رغد عبد الامير مظلوم، تحويل الأجنبي العمل في العراق في ظل القانون الدولي الخاص، مجلة الجامعة العراقية، تصدر عن مركز البحوث والدراسات في الجامعة العراقية، المجلد (44)، العدد (3)، 2019، ص415.

⁽³⁹⁾ نصت المادة (7/ اولاً/د) من قانون إقامة الأجانب في العراق على ان "سمة الزيارة: تخول حاملها دخول أراضي جمهورية العراق مرة واحدة خلال (٩٠) تسعين يوماً من تاريخ منحها والإقامة فيها مدة (٣٠) ثلاثين يوماً ولا يحق لصاحبها العمل في أي مكان في جمهورية العراق سواء بأجر أو بدون أجر".

⁽⁴⁰⁾ نصت المادة (7/ اولاً/هـ) من قانون إقامة الأجانب في العراق على ان "سمة سياحية: تمنح لزيارة المناطق السياحية والدينية وتحويل حاملها دخول أراضي جمهورية العراق مرة واحدة خلال (٦٠) ستين يوماً من تاريخ منحها والإقامة فيها مدة (٣٠) ثلاثين يوماً وتكون بكفالة المؤسسات والهيئات والشركات العاملة في مجال السياحة ولا يحق لحاملها العمل في أي مكان سواء كان بأجر أو بدون أجر ولا تشترط الكفالة إذا كانت السياحة بصورة فردية أو عائلية".

⁽⁴¹⁾ علي عبد النبي عبد الحسن ود. عبد الرسول عبد الرضا الاسدي، المرجع السابق، ص100.

مستوى الانتاج وعلى مختلف الاصعدة، لذلك فان المشرع العراقي في قانون إقامة الأجانب النافذ، لم يوظف ما جاء في مضمون القرار اعلاه عند وضع وبيان سمات الدخول، ومن ثم نوع سمة أو تأشيرة الدخول الخاصة بالعمال الأجانب بنص صريح في القانون، وهذا يعد فراغاً تشريعياً وقع فيه المشرع العراقي عندما لم يخصص سمة دخول خاصة بالعامل الأجنبي بنص صريح في قانون الإقامة الجديد، على الرغم من أهمية هذه الفئة إذا ما قورنت ببقية فئات الأجانب الوافدين إلى العراق، كونها تدخل بأعداد كبيرة ولفترات طويلة، لذا كان الأجدر بالمشرع العراقي ان ينظم لهم سمة دخول خاصة بهم، في متن القانون الجديد، وأن يستفاد من الإشارة الواضحة لما جاء بنص قرار مجلس الوزراء الأنف الذكر.

أما بخصوص الإقامة المشروعة في العراق، فهي تعني "رخصة أو وثيقة تمنحها السلطة المختصة للأجنبي الذي يرغب في الإقامة داخل البلاد، متى توافرت فيه شروط قانونية معينة تضعها الدولة، وفقاً لمصالحها الوطنية، وهي تتضمن بيانات محددة"⁽⁴²⁾. وقد عرف المشرع العراقي وثيقة الإقامة بأنها: "الوثيقة التي تتضمن الإذن بالإقامة في العراق صادرة عن سلطة عراقية مختصة"⁽⁴³⁾.

وتشترط القوانين عادة للاعتراف بحق الأجنبي في العمل ضرورة مشروعية إقامة العامل الأجنبي، فلا يمكن السماح للأجنبي بمزاولة أي عمل إذا كانت إقامته غير مشروعة، لذلك فإن التصريح للأجنبي بالدخول إلى إقليم الدولة إنما هو تعبير عن الإقامة المشروعة، التي تشترط لدخول الأجنبي الى البلاد أن يكون حاملاً لجواز سفر نافذ وصادر من السلطات المختصة بالدولة، مؤشراً فيه على سمة الدخول ومدة الإقامة في الدولة، كما يشترط ان يكون الدخول من المنافذ الحدودية المخصصة لهذا الغرض، ونظم المشرع العراقي إقامة الأجانب في المادة (18) وما بعدها، فأوجب في المادة (18/ اولاً) أن يسجل الأجنبي دخوله إلى العراق، من خلال استمارة خبر الوصول⁽⁴⁴⁾، وعلى الأجنبي الذي يرغب في البقاء في العراق اكثر من المدة المسموح له بها في السمة الاعتيادية، ضرورة أن يحصل قبل انتهاء تلك المدة على وثيقة

(42) صفاء فتوح جمعة، القانون الدولي الخاص، ط1، المركز القومي للاصدارات القانونية، القاهرة، 2019، ص330.

(43) ينظر المادة (1/ اولاً) من قانون إقامة الأجانب العراقي النافذ.

(44) نصت المادة (18) من قانون اقامة الأجانب العراقي على ان: "على الأجنبي أن يملأ ويوقع استمارة خبر الوصول ويقدمها إلى ضابط الإقامة في المنفذ حين وصوله، ثانياً: على القائمين بإدارة الفنادق أو النزل أو أي محل آخر يسكن فيه الأجنبي أن يبلغوا ضابط الإقامة عن تاريخ دخول ومغادرة الأجنبي خلال (2) يومين من تاريخ نزوله أو مغادرته وعلى كل من آوى أو أسكن أجنبياً معه في غير المحلات المذكورة أن يبلغ ضابط الإقامة المختص بدخول ومغادرة الأجنبي خلال المدة المذكورة، ثالثاً: أ. على كل من يستخدم أجنبياً أن يبلغ ضابط الإقامة خلال (٤٨) ثمان وأربعين ساعة من تاريخ استخدام ذلك الأجنبي أو إذا غادر جمهورية العراق وعليه أن يرفق جواز سفر الأجنبي أو بطاقة العمل إن وجدت وعلى الكفيل مراجعة مديرية الإقامة لإنهاء إجراءات إلغاء إقامة مكفوله أو تبديل كفالته، ب. على كل من استقدم أجنبياً لغرض العمالة أن يودع تأمينات مالية أو بطاقة عودة صالحة (تذكرة سفر) لضمان عودة ذلك الأجنبي".

الإقامة، وإذا انتهت مدة الإقامة ورغب الأجنبي البقاء في العراق، عليه ان يمدد إقامته، والإعد وجوده غير مشروع في العراق ومن ثم الى المساءلة القانونية⁽⁴⁵⁾.

أما في الأردن فاشترط القانون رقم (24) لعام 1973م وهو قانون الإقامة وشؤون الأجانب المعدل، في المادة (4/أ) على ضرورة حصول العامل الأجنبي على تأشيرة دخول⁽⁴⁶⁾ إذ جاء فيها: "يسمح للأجنبي بدخول المملكة أو الخروج منها إذا كان حائزاً على جواز سفر أو وثيقة سفر سارية المفعول، صادرة عن بلاده ومعتبرة لدى حكومة المملكة، وكان حاصلاً على تأشيرة دخول أو خروج، وكذلك إذا كانت لديه وثيقة سفر صادرة عن حكومة المملكة بسبب وجوده فيها دون جواز سفر أو وثيقة سفر صادرة عن حكومة معينة"⁽⁴⁷⁾.

⁽⁴⁵⁾ نصت المادة (19) من قانون الإقامة النافذ على ان: "على الأجنبي الذي يرغب بالبقاء في جمهورية العراق أكثر من المدة المسموح له بها في السمة الاعتيادية أن يحصل قبل انتهاء تلك المدة على بطاقة الإقامة من ضابط الإقامة مدة لا تزيد على (1) سنة واحدة وله قبل (30) ثلاثين يوماً من تاريخ انتهائها أن يطلب تمديدتها لمدة سنة أخرى ويجوز أن يتكرر ذلك عدة مرات ما دام مبرر منح الإقامة موجوداً، ثانياً: لمدير عام مديرية الإقامة العامة إن يرفض منح الأجنبي الإقامة أو تمديدتها إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، وللأجنبي حق الاعتراض على قرار الرفض لدى الوزير خلال (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه على أن تتم الإجابة على الاعتراض خلال مدة لا تزيد على (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الاعتراض، ثالثاً: للوزير في أي وقت إلغاء إقامة الأجنبي قبل انتهاء مدتها لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة، رابعاً: على المقيم المنتهية مدة إقامته تسليم بطاقة الإقامة الممنوحة له من ضابط الإقامة عند مراجعته للحصول على سمة المغادرة في المنفذ، خامساً: إذا غادر الأجنبي جمهورية العراق مدة تزيد على (6) ستة أشهر تلغى المدة الباقية الممنوحة له وعليه عند عودته أن يحصل على وثيقة جديدة للإقامة".

⁽⁴⁶⁾ بموجب المادة التاسعة من قانون الإقامة وشؤون الأجانب الأردني رقم (24) لسنة 1973 وتعديلاته "تحدد انواع التأشيرات ومددها وشروط واجراءات منحها والاعفاء منها ومقدار الرسوم التي تستوفى عنها والاعفاء من هذه الرسوم بنظام يصدر لهذه الغاية".

⁽⁴⁷⁾ وجاء في الفقرتين (ب، ج) من المادة نفسها على ان "ب. يدخل في عداد وثائق السفر تذاكر المرور الدولية التي تمنحها الامم المتحدة لموظفيها وتذاكر المرور الدولية التي تمنحها الدول لعديم الجنسية او اللاجئ المقيم على اراضيها، ويشترط للاعتداد بهذه الوثائق الأخيرة ان تتضمن تأشيرة تجيز لحاملها العودة الى البلد الذي اصدرها وكذلك البطاقات الشخصية المنصوص عنها في الاتفاقات المبرمة مع الدول الاخرى، ج. تمنح تذاكر المرور الدولية للفئات التالية: 1. للأشخاص الذين لا جنسية لهم او جنسيتهم غير ثابتة، 2. للاجئين الذين يعترف لهم بهذا الوصف، 3. الاشخاص الذين لهم جنسية ثابتة، ولكن يتعذر عليهم الحصول على وثائق سفر من الدول التي ينتمون اليها او يوجدون فيها لأسباب تقدرها السلطات الاردنية المختصة، 4. الزوجات والاولاد القصر الذين لم يبلغوا السادسة عشرة للأشخاص المشار اليهم في الفئات السابقة اذا لم تكن لهم جنسية ثابتة، د. للوزير اعفاء رعايا اية دولة اجنبية من شرط الحصول على التأشيرات او حمل جواز السفر عند دخول المملكة".

ويكون دخول الأجنبي الى المملكة أو خروجه منها مشروعاً إذا تم عن طريق البر أو البحر أو الجو من مراكز الحدود أو الموانئ أو المطارات الاردنية المخصصة لذلك وبعد التأشير على جواز سفره أو الوثيقة التي تقوم مقامه من موظف الحدود⁽⁴⁸⁾، وفي حالة الدخول الى المملكة من غير الاماكن والطرق المعينة لذلك لأسباب قاهرة، كالهبوط الاضطراري بالطائرة، أو الدخول من الأماكن التي ليس فيها مراكز حدود، أو اللجوء السياسي، يجب على الأجنبي أن يقدم نفسه الى أقرب فرع من فروع المديرية أو أي مركز من مراكز الأمن المختصة خلال مدة أقصاها ثمان وأربعين ساعة⁽⁴⁹⁾.

وبموجب المادة (11) من القانون المذكور آنفاً "على كل أجنبي يرغب البقاء في المملكة اكثر من أسبوعين، ان يتقدم قبل انتهاء تلك المدة الى المديرية، او احد فروعها، او مركز الشرطة في الجهة التي يكون فيها، وان يحزر اقراراً عن حالته الشخصية وغير ذلك من البيانات التي يتضمنها النموذج المعد لذلك، وان يقدم ما لديه من الاوراق الثبوتية المؤيدة لهذه البيانات، ويستثنى من ذلك الاشخاص الذين يحملون تأشيرات مرور او حج او سياحة ضمن المدة المسموح بها"⁽⁵⁰⁾. فلا يجوز لأي من الرعايا الأردنيين أو الشركات أو الهيئات الاردنية استخدام أجنبي إلا اذا كان حاصلاً على اذن إقامة في المملكة، ويستثنى من ذلك الخبراء الذين يستقدمون لغايات عملية او فنية على ألا تزيد مدة عملهم عن ثلاثة أشهر، كما ان على كل من يستخدم أجنبياً ان يقدم الى المديرية او فروعها او مركز الشرطة الذي يقع محل العمل في منطقته اقراراً على النموذج المعد لذلك خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت التحاق الأجنبي بخدمته، وعليه عند انتهاء خدمة الأجنبي أن يقدم اقراراً بذلك الى المديرية أو مركز الشرطة خلال ثمان وأربعين ساعة من انقطاعه عن العمل⁽⁵¹⁾.

أما في القانون الجزائري فإن المشرع الجزائري يشترط الدخول المشروع والإقامة المشروعة كذلك، بموجب قانون رقم (11-08) المؤرخ في 25 حزيران 2008 الذي يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، فهذا القانون يحدد شروط دخول الأجانب إلى الإقليم الجزائري

(48) المادة (5) من قانون الإقامة وشؤون الأجانب الاردني.

(49) المادة (6) من قانون الإقامة وشؤون الأجانب الاردني؛ ونصت المادة (7) "على جميع ملاحي السفن والطائرات وسائقي السيارات ووسائل النقل الاخرى عند وصولهم الى المملكة او مغادرتهم لها ان ينزلوا ركبهم في الموانئ او مركز الحدود المقررة وان يقدموا الى الموظف المختص كشفاً يتضمن اسماء الملاحين والركاب والبيانات الخاصة بهم وان يزودوا السلطات المختصة بأسماء الركاب الذين لا يحملون جوازات سفر او وثائق سفر رسمية تقوم مقامها، وان يمنعوا هؤلاء الركاب من النزول الى البر او الارض او الصعود الى الباخرة او الطائرة او واسطة النقل الاخرى الا بموافقة السلطات المختصة".

(50) وعلى كل أجنبي قبل تغيير محل اقامته ابلاغ المديرية او احد فروعها او مركز الشرطة الذي يقيم في منطقته بعنوانه الجديد فان كان انتقاله الى مكان آخر داخل المملكة وجب عليه ايضاً ان يتقدم بنفسه خلال ثمان واربعين ساعة من وقت وصوله الى محل اقامته الجديد بإقرار الى فرع المديرية او مركز الشرطة المختص في البلد الذي انتقل اليه ويعفى من هذا الحكم الأجانب الذين قدموا بتأشيرة مرور او تأشيرة سياحية وذلك حسب المادة (12) من قانون الإقامة وشؤون الأجانب في الاردن.

(51) ينظر المادة (16) من قانون الإقامة وشؤون الأجانب الاردني.

وإقامتهم به وتنقلهم فيه مع مراعاة الاتفاقيات الدولية أو اتفاقات المعاملة بالمثل⁽⁵²⁾، ويخضع الأجنبي فيما يخص دخوله إلى الإقليم الجزائري وإقامته به وتنقله فيه لاستيفاء الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون ونصوصه اللاحقة، ويجب على الأجنبي فيما يخص إقامته أن يكون حائزاً وثيقة السفر وتأشيرة قيد الصلاحية وكذا الرخص الإدارية عند الاقتضاء، وتحدد مدة الصلاحية الدنيا المشترطة لوثيقة السفر المذكورة أعلاه بسنة (6) أشهر، كما يجب عليه إثبات وسائل العيش الكافية له طوال مدة إقامته بالإقليم الجزائري، ومع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل يخضع الأجنبي الذي يرغب في الإقامة المؤقتة بالإقليم الجزائري للالتزام باكتتاب تأمين على السفر⁽⁵³⁾.

وعلى كل أجنبي يصل إلى الإقليم الجزائري أن يتقدم لدى السلطات المختصة المكلفة بالمراقبة على مستوى مراكز الحدود حاملاً جواز سفر مسلم له من دولته أو كل وثيقة أخرى قيد الصلاحية معترف بها من الدولة الجزائرية كوثيقة سفر قيد الصلاحية وممهوره عند الاقتضاء بالتأشيرة المشترطة الصادرة من السلطات المختصة، وكذا دفترًا صحياً طبقاً للتنظيم الصحي الدولي، وتحدد إجراءات وكيفية منح التأشيرات عن طريق التنظيم، وتحدد مدة الصلاحية القصوى للتأشيرة القنصلية التي ترخص بالدخول إلى الإقليم الجزائري بستين وتحدد المدة القصوى للإقامة المرخص بها عند كل دخول إلى الإقليم الجزائري بتسعين يوماً، وتمنح الممثلات الدبلوماسية والقنصلية الجزائرية المعتمدة في الخارج التأشيرة القنصلية مقابل دفع طالبها لرسوم قنصلية⁽⁵⁴⁾.

أما شرط الإقامة فهو شرط لاستمرار الأجنبي في العمل، فإذا انتهت الإقامة المصرح له بها أو ألغي تصريح بالإقامة لسبب أو لآخر فإنه لا يمكن الاستمرار في العمل، لذا لا يجوز للأجنبي القادم في سياحة أو في مهمة محدودة أن يزاول أي عمل كان، مع ان المادة (4) من قانون رقم (81-10) السالف الذكر تشترط استيفاء الأجنبي الذي يملك جواز أو رخصة العمل المؤقت للإجراءات المتعلقة بإقامة الأجانب في الجزائر، وربطت المادة (4/16) من قانون رقم (08-11) السالف الذكر بين رخصة العمل وشرط الإقامة اذ تنص على أنه: "يتحصل العامل الأجنبي الأجير على بطاقة مقيم لا تتعدى مدة صلاحيتها صالحة الوثيقة التي ترخص له بالعمل"، وهذا يدل على ملازمة بطاقة الإقامة لرخصة العمل التي يتحصل عليها العامل الأجنبي، بدليل أن المادة (17) من القانون نفسه تشترط للحصول على بطاقة الإقامة بالجزائر

(52) المادة (1) من القانون، وحسب المادة (2) منه "مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل لا تطبق أحكام هذا القانون على أعضاء البعثات الدبلوماسية والقنصلية المعتمدة بالجزائر والحائزين الصفة الدبلوماسية".

(53) المادة (4) من قانون رقم (08-11) المؤرخ في 25 حزيران 2008 الذي يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

(54) المادة (7) من قانون رقم (08-11) المؤرخ في 25 حزيران 2008.

قصد ممارسة نشاط مأجور أن يكون حائزاً على إحدى الوثائق الأتية: " رخصة العمل، ترخيص مؤقت بالعمل، تصريح بتشغيل عامل أجنبي بالنسبة للأجانب غير الخاضعين للرخصة(55).

الفرع الثاني

المعاملة بالمثل

يعد مبدأ المعاملة بالمثل من أهم المبادئ المعروفة في القانون الدولي الخاص(56)، وهو من أساليب تنظيم معاملة الأجانب، ويمكن من خلاله زيادة حقوقهم وتحسين أوضاعهم، ويعرف مبدأ المعاملة بالمثل(57) بأنه "وضع يتحقق عندما تضمن دولة ما أو تعد دولة أخرى، بمعاملة ممثليها أو وطنيها أو تجارتها أو غير ذلك معاملة مساوية أو معادلة لتلك التي تضمنها لها الدولة الأخيرة أو تعدها بها"(58)، ومقتضاه أن تعامل الدولة الأجنبي المعاملة نفسها التي يعامل بها رعاياها في إقليم الدولة التي ينتمي إليها هذا الأجنبي(59).

ويهدف هذا المبدأ إلى وجود معاملة مماثلة للأجانب على إقليم الدولة، التي تسعى من جانبها على حصول رعاياها على ذات المعاملة، وهذا المبدأ يحفز الدولة على زيادة الحقوق المقررة للأجانب على إقليمها اماً في زيادة حقوق رعاياها على اقاليم الدول التي ينتمي إليها هؤلاء الأجانب بجنسيتهم، ويقصد به في مجال حق عمل الأجانب "تعليق الاعتراف للأجنبي بمزاولة حق العمل على ارض الدولة، على اعتراف الدولة التي ينتمي إليها غير الوطني بذات الحق على إقليمها"، وكلما توسعت الدولة في هذا المبدأ وخففت من القيود التي ترد على عمل الأجانب، فإن ذلك يحقق مصلحة المواطن والدولة معاً، فمن جانب مصلحة المواطن تقتضي تحسين مركزه المادي والاقتصادي، من خلال سعي الدولة لتحقيق فرص عمل لمواطنيها خارج حدود إقليمها، تجنباً للمشاكل التي تؤدي إليها البطالة، وحرصاً على تدعيم اقتصادها بالنقد الأجنبي، وإقامة علاقات وطيدة مع الدول الأخرى، ومن جانب مصلحة الدولة فإن انخراط الأجانب في الأعمال الفنية والثقافية والتكنولوجية الى تبادل الخبرات وحل المشاكل الاقتصادية في الدول ومواكبة التقدم العلمي في الوقت الحاضر، كما يعد ضماناً هامة في ترخيص الدول بالعمل للأجانب على إقليمها(60).

(55) د. معاشو نبالي فطة، مرجع سابق، ص198.

(56) د. عوض الله شيبه الحمد السيد، القانون الدولي الخاص في مملكة البحرين، الجنسية، مركز الأجانب، الوطن، جامعة البحرين، 2007، ص520.

(57) د. احمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي الخاص، الجنسية والمواطن ومعاملة الأجانب، والتنازع الدولي للقوانين والمرافعات المدنية الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص620.

(58) احمد رشاد سلام، الاختصاص القضائي الدولي للمحاكم المصرية، وتنفيذ الاحكام الأجنبية في مصر، مكتبة الفلاح، من دون مكان نشر 2010، ص127.

(59) د. عصام الدين القسبي، القانون الدولي الخاص، جامعة المنصورة، 2009، ص37.

(60) د. خالد عبد الفتاح محمد خليل، المرجع السابق، ص28-29.

ولم ينص التشريع العراقي في قانون العمل العراقي على مبدأ المعاملة بالمثل، ولا في التعليمات الصادرة بهذا الشأن، وكان ينبغي على المشرع العراقي أن ينص على هذا المبدأ في قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه، لما له من دور فعال في ايجاد التوازن بين حقوق العمال الأجانب والوطنيين، فضلاً عن مراعاة مصلحة العمال الوطنيين ومصلحة الدولة كما ذكرنا. ومع ذلك نجد أن المادة (35) من قانون العمل العراقي تنص على ان "للوزارة ومنظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل، كلاً على حدة، الحق في إقامة الاتصالات وتبادل المعلومات بصورة منتظمة مع الاطراف المناظرة لها في دول العمال الأجانب الأم او الدول التي قدموا منها وعقد الاتفاقيات الثنائية بهدف متابعة شروط استخدام وظروف عمل هؤلاء العمال من كلا الطرفين بغية ضمان الاستخدام العادل في الفرص والمعاملة". فهذه المادة تشير بصورة ضمنية الى امكانية تنظيم مبدأ المعاملة بالمثل من خلال عقد الاتفاقيات الثنائية بين العراق وبين الدول التي ينتمي اليها العامل الأجنبي أو التي قدم منها، ونجد أن بعض القوانين الخاصة اشارت إلى هذا المبدأ⁽⁶¹⁾.

ولم يتطلب التشريع الأردني شرط المعاملة بالمثل في عمل الأجانب، فتعريف العامل في قانون العمل الأردني، حسب نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني هو "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته وإشرافه ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل". وبناء على تعريف العامل في قانون العمل الأردني، فإن القانون لم يحدد الجنسية هنا ولم يقيد تعريف العامل بالمواطنة، بل كان النص قد ورد على إطلاقه، والمطلق يجري على إطلاقه مالم يقيد بنص، فلم يحدد النص كل "عامل أردني" ولم يشر إلى الجنسية في تعريف العامل⁽⁶²⁾.

أما التشريع الجزائري فيعد مبدأ المعاملة بالمثل من المبادئ الأساسية في مجال العلاقات الدولية، إذ تم تجسيد مبدأ المساواة بين الأجانب والمواطنين في الخارج، تطبيقاً لمبدأ حق السيادة المعترف بها في

(61) كقانون نقابة الاطباء رقم (81) لسنة 1984 اذ نصت المادة (4) من هذا القانون على ان "يشترط في العضو أن يكون عراقي الجنسية حائزاً على شهادة كلية طب عراقية أو ما يعادلها وللنقابة قبول انتماء الأطباء العرب والأجانب الذين لم يحرّموا من حق الممارسة في بلادهم بسبب أساءتهم للمهنة ومن تعامل ببلادهم العراق بالمثل أو الذين قد ارتبطوا مع إحدى الجهات الوطنية في القطر أو الأجنبية العاملة فيه على أن تقتصر ممارستهم للمهنة على أعمال وظيفتهم إذا كانت ببلادهم لا تعامل العراق بالمثل"؛ وقانون نقابة اطباء الاسنان رقم (46) لسنة 1987 اذ نصت المادة (4) من هذا القانون على ان "يشترط في العضو أن يكون: أولاً: عراقي الجنسية أو فلسطينياً مقيماً في العراق وحائزاً على شهادة كلية طب الأسنان العراقية أو ما يعادلها. ثانياً: عربي الجنسية وحائزاً على شهادة كلية طب الأسنان من كلية معترف بها. ثالثاً: للنقابة قبول انتماء طبيب الأسنان الأجنبي الحائز على شهادة كلية طب الاسنان والمنتمي الى نقابة أطباء الأسنان في بلده والتي تعامل العراق بالمثل، أو الذي قد ارتبط بعقد عمل مع احدى الجهات الوطنية في العراق أو الأجنبية العاملة فيه إذا كانت ببلاده لا تعامل العراق بالمثل...".

(62) محمد صادق منذر الهويدي، العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2019، ص20.

القانون الدولي، تعني أن تعامل الدولة مواطني الدولة التي تعاقبت معها بالمعاملة نفسها التي يستفيد مواطنيها في هذه الدولة، إذ يأذن بدخول مواطنين دولة في إقليم دولة أخرى بدون شهادة إقامة أو ترخيص متى سمح لرعاياها بذلك في تلك الدولة، ويجد هذا المبدأ في عدة صور، إما معاملة بالمثل من حيث الشكل مكرس تشريعياً ودبلوماسياً، واما معاملة من حيث الموضوع -معاملة حق بحق- أو معاملة متعادلة متبادلة، أو تكون المعاملة بالمثل بالمساواة مع المواطنين، غير أنه تم انتقاد هذا المبدأ وعدم كفايته لتحديد مركز الأجانب، كونه من جهة نوع من التدابير التأثيرية، ولو أنه يعد من جهة أخرى معيار لتحديد مقدار ما يتمتع به الأجانب من امتيازات وتسهيلات على إقليمها⁽⁶³⁾.

الفرع الثالث

الحاجة الى خبرة العامل الأجنبي

يجب الموازنة بين حاجة الدولة للاستعانة بالخبرات الأجنبية في مختلف المجالات، وبين مؤهلات الأجنبي التي يجب بحثها جيداً لتحديد مدى الحاجة اليه، واثار الترخيص بالعمل في تحقيق الكفاءة وزيادة الإنتاج وتحسين جودة الخدمات في الدولة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال المستندات التي يقدمها العامل الأجنبي، والتي يمكن من خلالها الحكم على خبرته، واهمية إصدار الترخيص بالعمل على اقليم الدولة، فعمل الأجنبي يتطلب مؤهلات معينة للتأكد من كفاءته وصلاحيته للعمل⁽⁶⁴⁾.

والحاجة الى خبرة العامل الأجنبي تكون مطلوبة في حال عدم توفر الخبرة لدى العامل الوطني، وهذا الأمر يقود الى عدم المساس بالعمالة الوطنية، اذ تعد حماية الأيدي العاملة الوطنية من أهم الضوابط التي تحكم عمل الأجانب، لذا يجب ان يتبنى المشرع سياسة حماية العامل الوطني ومراعاة مصلحته، ويعمل قانون العمل بصفة أساسية في حماية العامل الوطني وحفظ حقوقه وتفضيله على العامل الأجنبي، ويفتضي ذلك عدم مزاحمة الأيدي العاملة الأجنبية لنظيرتها الوطنية، وان يتم مراعاة هذا الأمر عند البحث في ترخيص العمل للأجانب، حتى تستطيع الدولة مراقبة تشغيل العمال غير التابعين لجنسيتها، لذلك يفترض عدم مزاحمة او منافسة الأيدي العاملة الوطنية الا بعد التأكد من عدم كفاية العمالة الوطنية او نقص الخبرة او عدم توافرها لدى العامل الوطني⁽⁶⁵⁾.

واشترط التشريع العراقي لغرض عمل الأجانب في العراق حاجة الأخير إلى الأيدي العاملة الأجنبية على ضوء ما يتطلبه الاقتصاد الوطني، ومتطلبات كل محافظة بعد التثبيت من ذلك من قبل دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد واقسام العمل في المحافظات⁽⁶⁶⁾. وتطلبت تعليمات ممارسة الأجانب للعمل في العراق ان

(63) د. معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 195-196.

(64) د. خالد عبد الفتاح محمد خليل، المرجع السابق، ص 64.

(65) د. خالد عبد الفتاح محمد خليل، المرجع نفسه، ص 66-67.

(66) ينظر المادة (4) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987.

يقدم العامل الأجنبي المستندات التي تثبت مؤهلاته لغرض الحصول على اجازة العمل⁽⁶⁷⁾. اذ تقتضي المصلحة الوطنية أن توفر الدولة لمواطنيها فرص عمل وتفضلهم على الأجانب، لما يرتبط بذلك من إمكان تمتع الوطني بالمزايا الناتجة عن ذلك، وتيسير سبل المعيشة امامه بالنظر الى الامتيازات العينية والنقدية التي يحظى بها عند مباشرة عمله والاستمرار فيه، كما ان حماية العمالة الوطنية من خطر المنافسة الأجنبية أمر لا يمكن إهماله، أو غض الطرف عنه، وبحكم ذلك، وتبين حدود الظروف الاجتماعية والاقتصادية لكل دولة، الا أن الهدف الاساسي منه يكمن في حماية الأيدي العاملة الوطنية، وعدم الاتجاه نحو العمالة الأجنبية إلا في اضيق الحدود⁽⁶⁸⁾.

وتأسيساً على ذلك يجب قبل البدء في منح إجازة للعامل الأجنبي أن تتوفر الحماية القانونية للعامل الوطني تجاه مزاحمة العمالة الأجنبية، ولا يمكن بلوغ ذلك الا من خلال الضمانات القانونية التي تنص عليها تشريعات العمل بتبني مصلحة العامل الوطني وتفصيله على العامل الأجنبي من رعايا الدول الأخرى⁽⁶⁹⁾.

وهناك من القوانين من فرق بين العامل العربي الذي يحمل جنسية أحد الأقطار العربية عن غيره من العاملين الأجانب الذين يحملون جنسيات أخرى، مثلاً المركز القانوني للعامل الأجنبي غير العربي، يختلف عن العامل الأجنبي العربي في نظر التشريع الأردني، وذلك استناداً إلى نص المادة (12) من قانون العمل والتي نصت على أنه "لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة، وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب"⁽⁷⁰⁾.

ومن خلال هذه المادة يتبين أن الأولوية في التشغيل قررها المشرع للعمال الأردنيين، ومن ثم العمال العرب، ومن ثم العمال الأجانب من جنسيات أخرى، وهذا الموقف الذي اتخذه المشرع يأتي من خلال اتفاقيات منظمة العمل العربية التي يعد الأردن عضواً فيها⁽⁷¹⁾. اذ يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير موجودة لدى العمال الأردنيين، أو أن عدد هؤلاء العمال الأردنيين لا يفي بالحاجة، فالأولوية في إشغال الأعمال والوظائف هي للعامل الأردني دائماً، وعلى ذلك نجد أن وزارة العمل قد قررت بعض المهن التي يمنع على

(67) ينظر المادة (6) من التعليمات التي نصت على ان: "اولاً: على الشخص الأجنبي الموجود خارج العراق والذي يريد مزاوله العمل في العراق اتباع الاجراءات التالية لغرض الحصول على اجازة العمل: ... ب. يجب ان يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بمؤهلاته موثقاً بالشهادات والمستندات المتوفرة لديه ... ثانياً: على الشخص الأجنبي الموجود داخل العراق والذي يريد مزاوله العمل في العراق، اتباع الاجراءات التالية لغرض الحصول على اجازة العمل: ... ج. يجب ان يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بمؤهلاته موثقاً بالشهادة والمستندات المتوفرة لديه ...".

(68) د. رعد عبد الامير مظلوم، المرجع السابق، ص414.

(69) د. خالد عبد الفتاح محمد خليل، المرجع السابق، ص48.

(70) ينظر المادة (12) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996.

(71) محمد صادق منذر الهويدي، المرجع السابق، ص24.

العامل الأجنبي العمل بها إلا بعد الحصول على موافقة من وزارة العمل وبما لا يؤثر على فرص عمل الأردنيين في هذه القطاعات، وقد أطلقت الوزارة على هذه المهنة مسمى "المهنة المغلقة"⁽⁷²⁾.

وفي التشريع الجزائري ينبغي التأكد أن الغاية من تشغيل الأجانب يخص حاجيات التنمية الوطنية، وفي هذا الشأن أكدت تصريحات وزير العمل والشغل والضمان الاجتماعي بأن الجزائر ستفرض قيوداً أكبر على حركة الأجانب، إذ تلزم الحكومة المتعاملين الاقتصاديين بتوظيف مواطنيها ومنحهم الأولوية، ودراسة العقود والاتفاقيات المتضمنة الصفقات الخاصة بالأشغال أو المساعدات التقنية التي تعتمزم كل هيئة جزائرية بإبرامها مع الهيئات الأجنبية تطبيقاً لنص المادة السابعة من القانون رقم (81-10) سالف الذكر، وفيما يخص التدابير المتعلقة بتشغيل الأجانب، والتأكد من عدم إمكانية تشغيل عامل جزائري في المنصب المتوفر إما بالترقية أو التوظيف الخارجي تطبيقاً لأحكام المادة (5/2) من قانون رقم (81-10) سالف الذكر، فالأولوية للعامل الجزائري، على الرغم من أن الواقع أثبت عدم احترام هذا الشرط والقيود، إذ شهدت الجزائر مؤخراً تدفق الآلاف من العمال الأجانب، ذلك أن المؤسسات والشركات تفضلهم لقلّة تكلفتهم⁽⁷³⁾.

المطلب الثاني

إجراءات الحصول على إجازة عمل الأجانب

سبق وإن بينا أن القانون العراقي أشتراط الحصول على إجازة عمل ليحق للأجنبي العمل في العراق، إذ نصت المادة (28) من قانون العمل العراقي على أنه: "لا يجوز تشغيل أي عامل أجنبي ما لم يكن قد حصل على إجازة عمل وفقاً للشروط والإجراءات التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية". كما نصت المادة (٢٩) من القانون نفسه على أن "يحظر على العامل الأجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على إجازة العمل".

وقد صدرت تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لعام 1987م، المعدلة بالتعليمات رقم (4) لعام 1989م إذ تنظم هذه التعليمات تشغيل العمال الأجانب في العراق، وبموجب هذه التعليمات، لا يجوز لصاحب العمل في القطاع الخاص، والمختلط، والتعاوني، تشغيل أي شخص أجنبي ما لم يكن قد حصل على إجازة عمل⁽⁷⁴⁾، إذ تمنح هذه الإجازة من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية، أو من يخوله⁽⁷⁵⁾، على أساس حاجة العراق إلى الأيدي العاملة الأجنبية على ضوء ما يتطلبه الاقتصاد الوطني، وحسب متطلبات كل محافظة، بعد التثبت من ذلك من قبل دائرة العمل والتدريب المهني، وأقسام العمل في

⁽⁷²⁾ نص المادة (10) من التعليمات الشاملة لشروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية، والتي تنص على جواز فتح بعض المهنة المغلقة للعمال السوريين وفقاً لمعطيات سوق العمل وبما لا يؤثر على فرص العمالة الأردنية في هذه القطاعات، وينظر: قرار وزارة العمل الأردنية بخصوص المهنة المغلقة رقم ع/73/1 والمؤرخ بتاريخ 2016/1/4.

⁽⁷³⁾ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص579.

⁽⁷⁴⁾ ينظر المادة (3) من تعليمات تشغيل الاجانب في العراق رقم (18) لسنة 1987.

⁽⁷⁵⁾ ينظر المادة (2) من التعليمات نفسها.

المحافظات، وبعد تأييد الدوائر الأمنية المختصة من عدم وجود مانع أمني من اشتغال الشخص الأجنبي في العراق⁽⁷⁶⁾. ومدة الاجازة سنة واحدة، وتجدد وفق متطلبات الحاجة، مع مراعاة ما ورد بهذه التعليمات، وعلى الشخص الأجنبي ان يطلب تجديدها عن طريق صاحب العمل قبل شهر على الاقل من تاريخ انتهاء نفاذها⁽⁷⁷⁾.

وإجراءات الحصول على إجازة العمل في العراق تختلف فيما إذا كان الأجنبي الذي يروم العمل في العراق موجوداً في خارج العراق ام داخله، فعلى الشخص الأجنبي الموجود خارج العراق والذي يريد مزاولة العمل في العراق إتباع الإجراءات التالية لغرض الحصول على إجازة العمل⁽⁷⁸⁾:

أ. أن يتقدم بطلب تحريري إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن طريق الممثلات العراقية في الخارج، أو وكيله الرسمي في العراق، أو بواسطة صاحب العمل الذي يروم تشغيله نيابة عنه.

ب. يجب أن يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بمؤهلاته، موثقاً بالشهادات والمستندات المتوفرة لديه مع بيان اسمه، وجنسيته، ونوع العمل، ومدته، واسم صاحب العمل، وعنوانه الكامل.

ج. تقوم دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد، وأقسامها في المحافظات، بالتحقق من الشروط القانونية وحصول الموافقة للعمل في العراق، ومن ثم تفتح السلطات المختصة لمنح سمة الدخول للشخص الأجنبي، وعلى هذا الأخير عند دخوله العراق، مراجعة دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد، أو أقسامها في المحافظات، خلال مدة سبعة أيام من تاريخ دخوله العراق، لغرض التأشير واستكمال إجراءات منح الإجازة. اما الشخص الأجنبي الموجود داخل العراق والذي يريد مزاولة العمل في العراق فعليه إتباع الإجراءات التالية لغرض الحصول على إجازة العمل⁽⁷⁹⁾:

أ. تقديم المستمسكات القانونية التي تثبت كون دخوله العراق واقامته فيه بصورة مشروعة.

ب. أن يتقدم بطلب تحريري الى دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد، أو أقسامها في المحافظات، او بواسطة صاحب العمل الذي يروم تشغيله.

ج. يجب أن يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بمؤهلاته، موثقاً بالشهادة والمستندات المتوفرة لديه، مع بيان اسمه، وجنسيته، ونوع العمل، ومدته، واسم صاحب العمل، وعنوانه الكامل.

أما في القانون الأردني فقد ورد في نص المادة (12/ب) من قانون العمل الأردني على ضرورة حصول تصريح عمل للعامل الأجنبي قبل استقدامه أو استخدامه، وقد حددت مدة التصريح بسنة واحدة قابلة للتجديد، والزممت الفقرتان (2/1) من المادة (12/ج) رب العمل بدفع رسوم تستثمر للصالح العام، وتدخل في خزينة الدولة، ويتم تحديد مقداره بموجب نظام، كما ألزمته بدفع رسم إضافي عن كل إصدار أو تجديد

⁽⁷⁶⁾ ينظر المادة (4) من التعليمات نفسها.

⁽⁷⁷⁾ ينظر المادة (5) من التعليمات نفسها.

⁽⁷⁸⁾ ينظر المادة (6/أولاً) من التعليمات نفسها.

⁽⁷⁹⁾ ينظر المادة (6/ثانياً) من تعليمات تشغيل الاجانب في العراق رقم (18) لسنة 1987.

لتصريح عمل، يتحدد مقداره طبقاً للنظام الصادر، ويخصص لصندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني، وتنفيذاً لأحكام المادة أنفة الذكر صدر نظام رسوم تصريح العمل للعمال غير الأردنيين وتعديلاته رقم (142) لعام 2019 م الذي يحدد رسوم تصريح العمل أو تجديده للسنة الكاملة، أو لجزء من السنة⁽⁸⁰⁾.

ونصت المادة (9) من تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام 2012 م وتعديلاتها على أن يصدر تصريح العمل للعامل غير الأردني بعد الحصول على موافقة الوزير أو من يفوضه وفق نموذج خاص يتضمن اسم العامل حسبما ورد في جواز سفره وتاريخ ميلاده وجنسيته والمهنة المصرح له العمل بها وان كان مستقداً من خارج المملكة او مستخدماً من داخلها، اسم صاحب العمل او المؤسسة او المزرعة التي يعمل لديها العمل، وتاريخ بدء سريان تصريح العمل وتاريخ انتهائه، ورقم وصول المقبوضات وتاريخه، وختم وتوقيع مدير مديرية العمل المعنية. كما تستوفي الوزارة من صاحب العمل عند دفع الرسوم مبلغ عشرة دنانير عن كل عامل بدل تدقيق لطلب استخدام او استقدام او تجديد تصريح العمل اللازم للعامل الذي تمت الموافقة عليه⁽⁸¹⁾.

أما في التشريع الجزائري فيجب على كل عامل أجنبي يريد العمل في الجزائر الحصول على جواز العمل ورخصة للعمل المؤقت تسلمها له المصالح الإدارية التابعة للسلطة الحكومية المكلفة بالعمل، الا في حالة وجود اتفاقية دولية بخصوص تشغيل الأجانب، تكون الجزائر قد صادقت عليها، تعفي صراحة بعض

⁽⁸⁰⁾ نظام رقم (142) لسنة 2019 نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين صادر بمقتضى الفقرة (ج) من المادة (21) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، المعدل بالنظام رقم (26) لسنة 2020، ونصت المادة (2) منه على ان تستوفي وزارة العمل رسوم إصدار تصريح عمل أو تجديده لسنة أو لجزء من السنة مقداره (400) دينار عن كل عامل في كافة القطاعات والأنشطة الاقتصادية باستثناء ما يلي: أ. (175) مائة وخمسة وسبعون ديناراً عن كل عامل لدى المؤسسات والشركات العاملة في قطاع صناعة الألبسة والملحقات المسجلة لدى هيئة الاستثمار في المناطق التنموية. ب. (900) تسعمائة دينار عن كل عامل يزيد على العامل الاول في المنزل أو من في حكمه كالبستاني أو الطاهي.".

⁽⁸¹⁾ وحسب المادة (4) من هذه التعليمات "يلتزم كل صاحب عمل يرغب باستخدام او استقدام عامل غير اردني اجراء ما يلي: أ. تعبئة نموذج الاستخدام والاستقدام المعتمد وموقعاً حسب الأصول متضمناً ما يلي: 1. اسم صاحب العمل أو المؤسسة واسم صاحبها أو مديرها المسؤول، وعنوانها، وطبيعة عملها، وفروعها إن وجدت، 2. اسم العامل حسبما ورد في جواز سفره، وتاريخ ميلاده، وجنسيته، والمهنة التي سيعمل بها. ب. يرفق بطلب الاستخدام الوثائق التالية: 1. عقد عمل من نسختين موقعاً من الطرفين، 2. إبراز رخصة مهن سارية المفعول للمؤسسة وإرفاق صورة عنها، أو تقديم إذن أشغال وسند تسجيل الأرض وعقد الايجار (إذا كان مستأجراً) مصدقاً حسب الأصول وإرفاق صور عنهما في حالة كون العامل المستخدم يعمل في عمارة او فيلا على ان تكون الموافقة لعامل واحد فقط للعمارة أو الفيلا، أو إرفاق كتاب صادر عن مديرية الزراعة المختصة في حالة كون العامل عاملاً زراعياً، 3. صورة عن جواز سفر العامل على ان يكون ساري المفعول، 4. كشف صادر عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تبين اشتراك المؤسسة بالضمان الاجتماعي، 5. صورة عن المشاريع والعطاءات المحالة على صاحب المحل مبيناً فيها الجهة التي احالت اليه هذه العطاءات، 6. شهادة فحص طبي للعامل المستقدم أو المستخدم سارية المفعول صادرة عن أحد المراكز الصحية المعتمدة لدى وزارة الصحة...".

العمال الأجانب من الحصول على رخصة العمل المؤقت أو جواز العمل⁽⁸²⁾. ويسمح جواز او رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطاً معيناً مدفوع الأجر لمدة محددة ولدى هيئة عمل واحدة دون سواها⁽⁸³⁾. ورخصة العمل في الجزائر تكون وفق الصور التالية: جواز عمل، او رخصة عمل مؤقت، فضلاً عن صور أخرى كوصل إيداع تصريح لعمال أجنبي منتدب ونبين هذه الصور كالاتي⁽⁸⁴⁾:

1. جواز العمل: يسلم جواز العمل للعمال الأجنبي في الحالة التي يرغب فيها بمزاولة نشاط مهني مأجور في الجزائر لا تتجاوز مدته سنتين حسب المادة (10) من قانون رقم (10/81)، قابلة للتجديد، فضلاً عن ذلك يسلم جواز العمل ويجدد بقوة القانون للأرامل والمطلقين الأجانب من مواطنين ومواطنات جزائريين، شريطة ان يحمل ابناؤهم الجنسية الجزائرية ويقيمون في الجزائر، وتحت كفالتهم او حضانتهم المباشرة، كما يمكن أن يسلم جواز العمل لكل زوجة أجنبية أصيب زوجها الجزائري بعجز دائم يتم إثباته وفقاً للقوانين الجزائرية، وذلك حسب المادة (11) من قانون رقم (10/81).

2. رخصة العمل المؤقت: يمنح الترخيص بالعمل المؤقت إلى العمال الأجانب المدعوون لممارسة نشاط مأجور لمدة تقل أو تعادل ثلاثة أشهر، ولا يجوز تجديد هذا الترخيص لأكثر من مرة في السنة، حسب المادة (8) من قانون رقم (10/81).

3. وصل ايداع تصريح لعمال أجنبي منتدب: اذ يستثنى من الالزام بالحصول على رخصة العمل المؤقت العمال الأجانب المدعوون بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز مدتها (15) يوماً، ودون أن تتجاوز مدد الحضور ثلاثة أشهر في السنة، اذ يكفي في هذه الحال حصول الأجنبي على وصل ايداع تصريح لعمال أجنبي منتدب لمباشرة مهني مأجور، حسب المادة (9) من قانون رقم (10/81)

وأجراءات الحصول على رخصة بالعمل في الجزائر تستوجب على الهيئة المستخدمة التي تريد تشغيل الأجنبي، ان تقدم للسلطات الإدارية المختصة ملفاً يتضمن جميع المعلومات الخاصة بالعمال الأجنبي والوثائق التي تثبت توافر شروط تشغيل العمال الأجانب في الجزائر مرفقاً بتقرير مغلل يتضمن مبررات الاستخدام ورأي ممثلي العمال، مع الوثائق المطلوبة، بخصوص جواز العمل⁽⁸⁵⁾، وتصريح بالعمل⁽⁸⁶⁾،

(82) ينظر المادة (2) من القانون رقم (10/81).

(83) ينظر المادة (4) من القانون رقم (10/81).

(84) ينظر: د. جارد محمد، الاطار القانوني لتشغيل الاجانب في الجزائر، بحث منشور في مجلة القانون والعلوم السياسية، تصدر عن جامعة طاهري محمد، الجزائر، المجلد (7) العدد (2)، 2021، ص392 وما بعدها

(85) اذا تعلق الأمر بطلب جواز العمل، يجب ان يتضمن الملف الاداري على الوثائق التالية: 1. كشف لجميع المعلومات المتعلقة بالأجنبي، 2. نسخ مصادق عليها من الشهادات والوثائق التي تثبت مستوى التأهيل المهني المطلوب، 3. جميع الوثائق التي من شأنها ان تثبت ان العامل الأجنبي قد دخل الى الجزائر بطريقة شرعية، 4. الشهادات الطبية التي تثبت ان العامل الأجنبي يتمتع بالصحة والسلامة البدنية والذهنية، 5. نسخة من عقد العمل مصادق عليها، 6. صور فوتوغرافية

وبعد تقديم هذه الوثائق، تستلم الهيئة المستخدمة من السلطات المختصة وصلاً بذلك، يثبت إيداع الملف الخاص بطلب جواز العمل، على أن تبلغ مصلحة التشغيل المختصة إقليمياً رأيها بشأن هذا الطلب إلى الهيئة المستخدمة خلال (45) يوماً التالية لإيداع الطلب⁽⁸⁷⁾.

والسلطات الإدارية المختصة بتسليم رخصة العمل وتجديد جواز العمل، ورخصة العمل المؤقت، هي مصالح التشغيل الإقليمية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل الواقعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التي تقع في دائرة اختصاصها مقر المؤسسة المستخدمة، مع الأخذ بعين الاعتبار الدور الرقابي الذي تمثله في هذا الصدد كل من مفتشية العمل المختصة إقليمياً والمصالح الأمنية، فضلاً عن مديرية ضبط التشغيل التابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي⁽⁸⁸⁾.

المبحث الثالث

انتهاء اجازة عمل الأجنبي

إن انتهاء الاجازة الصادرة لاستقدام العامل الأجنبي وتشغيله، يكون عبر طريقين، فإما أن يكون هذا الانتهاء بطريق عادي أو طبيعي، وإما أن يكون عبر طريق غير عادي أو استثنائي، وسنبين ذلك في مطلبين الآتيين:

المطلب الأول

الانتهاء الطبيعي لإجازة عمل الأجنبي

تنتهي إجازة العمل طبيعياً إما بانتهاء المدة المحددة لها دون تجديدها، وإما باتفاق صاحب العمل والعامل الأجنبي، فإذا حددت إجازة العمل بمدة سنتين على سبيل المثال فإن انتهاء هذه المدة ودون الشروع في إجراءات التجديد فإن ذلك يشكل انتهاءً طبيعياً لإجازة العمل، ويترتب على ذلك أن من أراد الاستمرار بالعمل فيجب عليه أن يقوم بتجديد الإجازة وفق الأوضاع التي يقرها القانون أو القرارات المنظمة في هذا الشأن، ومن ثم فإن التأخير في المواعيد المحددة وإن كان يعد من حيث المبدأ انتهاءً لإجازة العمل يستدعي

للعامل الأجنبي. ينظر المادة (8) من المرسوم (510/82) لسنة 1982 الذي يحدد كفايات منح جواز او رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.

(86) اذا تعلق الامر بطلب جواز العمل، يجب ان يتضمن الملف الاداري على الوثائق التالية: 1. كشف لجميع المعلومات المتعلقة بالأجنبي، 2. نسخ مصادق عليها من الشهادات والوثائق التي تثبت مستوى التأهيل المهني للعامل الأجنبي، 3. نسخ مصادق عليها من الوثائق تثبت ان العامل الأجنبي قد دخل الى الجزائر بطريقة قانونية، 4. الشهادات الطبية التي تثبت السلامة البدنية والذهنية للعامل الأجنبي، 5. نسخة من عقد العمل مصادق عليها، 6. صور فوتوغرافية للعامل الأجنبي. ينظر المادة (15) من المرسوم (510/82) لسنة 1982 الذي يحدد كفايات منح جواز او رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.

(87) ينظر: د. جارد محمد، المرجع السابق، ص394.

(88) ينظر المنشور الوزاري رقم (1364/أ.ع) في 2014/5/19 المتضمن دليل اجراءات سير ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية، نقلاً عن د. جارد محمد، المرجع نفسه، ص394.

اجازة جديدة، إلا أن ذلك لا يمنع من عد المواعيد الإجرائية مواعيد تنظيمية يجوز تجاوزها بشروط، مع فرض غرامات معينة⁽⁸⁹⁾.

ففي القانون العراقي فان مدة الاجازة سنة واحدة، وتجدد وفق متطلبات الحاجة، مع مراعاة ما تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لعام 1987م، وعلى الشخص الأجنبي، أن يطلب تجديدها عن طريق صاحب العمل قبل شهر على الأقل من تاريخ انتهاء نفاذها⁽⁹⁰⁾، ومن ثم فان الإجازة تنتهي بانتهاء مدة السنة اذا لم يتم تجديدها، او في حالة تجديدها وانتهاء مدة التجديد.

وفي القانون الأردني فان المادة (12/ب) من قانون العمل الاردني تنص على أنه "يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استقدمه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه". ومن ثم ينتهي هذا التصريح بشكل طبيعي بانتهاء مدة السنة في حال عدم تجديده، أو بانتهاء مدة التجديد إذا تم تجديد التصريح.

وفي القانون الجزائري فان جواز العمل للعامل الأجنبي في الحالة التي يرغب فيها بمزاولة نشاط مهني مأجور في الجزائر يكون لمدة لا تتجاوز سنتين حسب المادة (10) من قانون رقم (10/81) لعام 1981م والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، وهذه المدة قابلة للتجديد، كما يمنح الترخيص بالعمل المؤقت الى العمال الأجانب المدعوون لممارسة نشاط مأجور لمدة تقل او تعادل ثلاثة اشهر، ولا يجوز تجديد هذا الترخيص لأكثر من مرة في السنة، حسب المادة (8) من القانون آنف الذكر، ومن ثم فان ترخيص العمل ينتهي بانتهاء هذه المدد.

والوسيلة الأخرى للانتهاء الطبيعي لإجازة عمل الأجنبي هي الاتفاق، إذ لاشك أن العلاقة بين صاحب العمل والعامل الأجنبي نشأت عبر اتفاق، وبموجب عقد عمل، مكتوباً كان أم غير مكتوب، ومن ثم فإن منطق القانون يقتضي أن يسمح للطرفين الذين اتفقا على علاقة العمل، أن يتفقا مرة أخرى على إنهاء هذه

(89) كما فعلت دولة الامارات العربية المتحدة التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية العدد (59)، سلسلة علمية متخصصة تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد (59) شوال 1431هـ الموافق سبتمبر 2010م، ص55؛ وقد وضعت دولة الكويت، ومملكة البحرين، ودولة الإمارات العربية المتحدة، نصاً صريحاً على إلغاء الترخيص (التصريح) بانتهاء مدته، ولم يرد ذكر مثل ذلك النص بشكل صريح في بقية دول مجلس التعاون الخليجي. ولكن كما ذكرنا فإن انتهاء المدة يرتب من حيث المبدأ انتهاءً حتمياً طبيعياً، مالم يتدخل القانون أو القرارات التنظيمية بتقرير استثناءات تخفف من حدة هذا الطريق وتجزئ التأخير، ينظر المرجع نفسه، ص56.

(90) ينظر: المادة (5) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987.

العلاقة، وعلى الرغم من بدهاءة هذا الطريق كونه مجسداً لحق أطراف العلاقة في تحقيق إرادتهم بالإبقاء أو بإنهاء العلاقة بينهم، فإن بعض الدول قد نصت صراحة على ذلك⁽⁹¹⁾.

المطلب الثاني

الانتهاء الاستثنائي لإجازة عمل الأجنبي

تتمحور أسباب هذا النوع من انتهاء إجازة عمل الأجنبي، على وجود خلل طارئ في شروط منح الإجازة في أغلب الأحيان، إذ إن منح إجازة العمل بشروط معينه، وبضوابط تكفل حماية العمالة الوطنية، وصلاحيه العامل للعمل وفق المعايير الوطنية، والتزام صاحب العمل بالتزاماته القانونية، لا شك وأن يترتب عليه نتيجة منطقية، بأن تخلف هذه الشروط والضوابط أو أحدها على أقل تقدير، يمثل خللاً في الوضع القانوني لإجازة العمل، الأمر الذي يستوجب تدخل الجهات الإدارية لتصحيح الأوضاع، بيد أن ذلك لا يعني عدم وجود أسباب خارجية أخرى تجعل من حق الإدارة إصدار قرارها بإلغاء الإجازة وإنهائها، وعلى أي حال فإن الأسباب الأساسية في الانتهاء الاستثنائي لإجازة عمل الأجنبي، تتمحور حول خلل في شروط وضوابط هذه الإجازة، فإذا فقد العامل شرطاً أو أكثر من شروط إجازة العمل التي منحت له، فنتتهي إجازة عمله، وإذا تبين توافر العامل الوطني القادر على إتيان ذات العمل الذي يأتيه العامل الأجنبي، فيمكن للجهة المختصة وقف تجديد الإجازة أو سحبها⁽⁹²⁾.

فضلت دولة الإمارات العربية المتحدة النص على هذا الطريق بشكل صريح، فأجازت الإلغاء إذا اتفق الطرفان على⁽⁹¹⁾ إنهائه شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية، واشترطت الكتابة في موافقة العامل لاشك أنها تجسد حماية للعامل الأجنبي، المرجع نفسه، ص56.

فمثلاً تقرق مملكة البحرين بين حالات الإلغاء وبين حالات عدم التجديد أو السحب، وهي تعد حالات استثنائية وليست⁽⁹²⁾ انتهاءً طبيعياً لترخيص (تصريح) العمل في البحرين، فقد جاءت القرارات التنظيمية في البحرين لتؤكد بأنه يتم إلغاء التصريح قبل مدته إذا تحققت إحدى الحالات التالية: 1. كان حصوله على التصريح بناء على وثائق أو معلومات غير صحيحة، 2. صدور حكم جنائي نهائي ضد العامل بعقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة، 3. مخالفة العامل لشروط تصريح العمل، 4. تصفية نشاط صاحب العمل أو إشهار إفلاسه أو شطب قيده في السجل التجاري أو إلغاء ترخيص ممارسة نشاطه، 5. وفاة صاحب العمل إلا إذا تقدم أحد الورثة بطلب تجديده خلال (6) شهور، 6. طلب صاحب العمل كتابة إلغاء التصريح، 7. تخلف صاحب العمل عن سداد رسوم ومستحقات الهيئة المتعلقة بالتصريح مدة تزيد على ثلاثة أشهر دون عذر مقبول، 8. إصابة العامل بأحد الأمراض المعدية التي تستوجب ترحيله. أما بالنسبة لعدم التجديد أو السحب فإن للجهة المختصة وقف تجديده أو سحبه إذا: 1. ثبت عدم حاجة صاحب العمل لاستخدام عمال أجنبي أو ثبت اشتغالهم لدى صاحب عمل آخر دون موافقة السلطات المختصة أو عملوا لحسابهم الخاص، 2. تلاعب صاحب العمل في توظيف العمالة الوطنية أو عدم تنفيذ خطط الدولة، ينظر: التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المرجع السابق، ص57-59.

وفي الموقف القانوني نجد في موقف المشرع العراقي أن انتهاء اجازة عمل الأجانب تنتهي بانتهاء مدتها، مالم يتم تجديدها وفق الإجراءات التي نصت عليها تعليمات ممارسة الأجانب في العراق⁽⁹³⁾، كما يمكن انتهاء عقد العمل باتفاق الطرفين، ويمكن إنهاء العقد بإرادة رب العمل أو إرادة العامل حسب القواعد العامة في إنهاء عقد العمل، كما يمكن أن يفسخ العقد بسبب استحالة التنفيذ⁽⁹⁴⁾. إلا ان انتهاء عقد عمل الأجنبي هنا ليس بالضرورة ان يؤدي الى انتهاء اجازة عمل الأجنبي اذ انها لا تنتهي إلا بانتهاء مدتها، أو فقدان أحد شروط الحصول عليها.

كما تلغى اجازة العمل في إي وقت كان في الأحوال الآتية⁽⁹⁵⁾:

1. إذا ثبت إن المعلومات والمستندات عن طالب الإجازة غير صحيحة.
2. إذا أصبح وجود العامل الأجنبي مضرراً بالمصلحة العامة.
3. إذا أنهى صاحب العمل عقد عمل عامل عراقي بصورة مخالفة للقانون، وشغل محله عاملاً أجنبياً وكان الأول يتمتع بكفاءة وشروط العمل نفسها التي يتمتع بها الثاني، ولا يمنع إلغاء الإجازة من إحالة العامل الأجنبي أو صاحب العمل إلى المحاكم عند ثبوت مخالفتها لما ورد في الفقرتين (2و1) أعلاه.

ويتوجب على صاحب العمل أن يمسك سجلات تدون فيه المعلومات اللازمة عن العمال الأجانب، فتلغى اجازة العمل، اذا ثبت أن المعلومات والمستندات غير صحيحة، وإذا أصبح وجود العامل الأجنبي مضرراً بالمصلحة العامة، ويعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن مائتي الف دينار كل من خالف الاحكام الخاصة بتشغيل العمالة الأجنبية⁽⁹⁶⁾. كما يمكن ان تؤدي مخالفة أحكام تشغيل الأجانب الى بطلان عقد العمل⁽⁹⁷⁾، الا ان بطلان عقد العمل هنا لا يؤدي الى زوال اثار العقد كلها اذ لا يمكن رد المتعاقدين إلى الحال التي كانا عليها قبل التعاقد، فبطلان عقد العمل لا يحرم العامل من الحصول على مقابل العمل او مكافآت نهاية العقد وغيرها⁽⁹⁸⁾.

⁽⁹³⁾ ينظر نص المادة (5) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987 التي تنص على ان "مدة الاجازة سنة واحدة وتجدد وفق متطلبات الحاجة مع مراعاة ما ورد بهذه التعليمات، وعلى الشخص الأجنبي، ان يطلب تجديدها عن طريق صاحب العمل قبل شهر على الاقل من تاريخ انتهاء نفاذها".

⁽⁹⁴⁾ د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، معهد الادارة، الرصافة، 1088-1989، ص110 وما بعدها.

⁽⁹⁵⁾ ينظر نص المادة (9) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987.

⁽⁹⁶⁾ ينظر نص المادة (10) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987.

⁽⁹⁷⁾ د. يوسف الياس، مرجع سابق، ص142.

⁽⁹⁸⁾ د. خالد عبد الفتاح محمد خليل، مرجع سابق، ص116-117.

وفي القانون الأردني ينتهي تصريح العمل بانتهاء مدته مالم يتم تجديد هذه المدة، ومدة تصريح العمل في القانون الاردني هي سنة واحدة قابلة للتجديد⁽⁹⁹⁾، ويجب أن يتم التجديد قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ انتهاء تصريح العمل⁽¹⁰⁰⁾، وينقضي عقد العمل إذا لم يتم تجديد الاجازة، كما ان تصريح العمل ينتهي اذا تمت مخالفة شروط منح هذا التصريح التي أوردناها آنفاً. وينقضي عقد العمل في القانون الاردني ومن ثم تنتهي إجازة العامل الأجنبي في حالات منها، في حالة وفاة العامل الأجنبي، كما ينقضي عقد العمل بالاتفاق اذا ان العقد شريعة المتعاقدين⁽¹⁰¹⁾.

وفي القانون الجزائري تعد أحكام تشغيل الأجانب في الجزائر من النظام العام، إذ لا يجوز الاتفاق بين العامل الأجنبي والهيئة المستخدمة على مخالفتها، إذ لو تمت مخالفتها يبطل عقد العمل كلياً، وتطبيقاً للأسس والشروط التي يقوم عليها عقد العمل، اذ اورد المشرع الجزائري في القانون رقم (11/90) المنظم لعلاقات العمل في المادة (135) تحت عنوان "حالات البطالان" والتي قرر بموجبها "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقات عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ..."⁽¹⁰²⁾.

وفي حال مخالفة التشريع المنظم لتشغيل العمال الأجانب، يكون العامل الأجنبي مقيم إقامة شرعية، ولكن عملية تشغيله تمت مخالفة لإجراءات تشغيل الأجانب السالفة الذكر تتجسد خصوصاً في العمل دون الحصول على جواز أو رخصة العمل للعامل الأجنبي أو سقطت صلاحيتها، وهذا ما يخالف أحكام القانون رقم (81/10) ومن ثم فان ذلك قد يعرضه لبعض العقوبات⁽¹⁰³⁾. وفي حال الادلاء بمعلومات غير صحيحة يعرض صاحبها الى عقوبة سحب الرخصة أو جواز العمل المؤقت على سبيل المثال معلومات خاطئة أو مزورة حول الشهادات والمؤهلات المهنية⁽¹⁰⁴⁾.

(99) ينظر: المادة (12/ب) من قانون العمل الاردني رقم (8) لسنة 1996.

(100) محمد صادق منذر الهويدي المرجع السابق، ص50.

(101) د. احمد ابو شنب، شرح قانون العمل، ط5، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص311.

(102) د. جارد محمد، مرجع سابق، ص398.

(103) فيعاقب في الحالات اعلاه بغرامة بين 1000 و5000 دينار جزائري وبالحبس مدة تتراوح بين 10 ايام وشهر واحد أو بإحدى هاتين العقوبتين، دون الاخلال بالإجراءات الادارية التي تتخذ ضده كالطرد والابعاد، كما يعاقب المستخدم في حالة تشغيل عامل في منصب غير ذلك الوارد في جواز او رخصة العمل، والتي يعاقب بغرامة تتراوح بين 5000 و 10000 دينار جزائري، وتشغيل عامل أجنبي بدون جواز أو رخصة العمل يعاقب بغرامة تتراوح بين 5000 و 10000 دينار جزائري ويضاعف المبلغ إن تكررت المخالفة، أو تشغيل عامل أجنبي بجواز أو رخصة عمل سقطت صلاحيتها يعاقب بغرامة تتراوح بني 5000 دينار جزائري و 10000 دينار جزائري وفي حالة العود تطبق نفس الغرامة والحبس من شهر إلى 6 أشهر أو بإحدى هاتتي العقوبتين. ينظر: غنيم زهرة، تشغيل العامل الأجنبي ما بين الشرعية واللاشرعية في ظل القانون الجزائري، ص8، متاح على الانترنت في الرابط الاتي:

<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-1286886>

(104) غنيم زهرة، مرجع سابق، ص8.

وأكد المشرع الجزائري في العديد من المواد القانونية سواء في القانون رقم (10-81) أو في المرسوم رقم (510-82) على إمكانية رفض المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل منح جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت، إذا لم يراع الشروط الواردة بخصوص تشغيل الأجانب، وذلك في عدة حالات⁽¹⁰⁵⁾:

- أ. حالة تشغيل عمال أجانب بدون تأهيل أو لا يساوي على الأقل مستوى تقني كما جاء في المادة (3) من القانون رقم (10-81).
- ب. حالة إمكانية تشغيل عامل جزائري في ذلك المنصب.
- ج. حالة إثبات المراقبة الطبية أن المعني لا تتوفر فيه الشروط المحددة قانوناً.
- د. حالة عدم مشاركة المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل في دراسة العقود والاتفاقات المتضمنة الصفقات الخاصة بالأشغال أو المساعدة التقنية التي تلتزم كل هيئة جزائرية إبرامها مع الهيئات الأجنبية
- هـ. حالة عدم مراعاة الهيئة المستخدمة التدابير الخاصة بتشغيل الأجانب، وهذه الحالة تضمنتها المادة (6) من القانون رقم (10-81) وتتعلق بوجود تقديم الهيئة صاحبة العمل لتقرير معلل، يتضمن رأي ممثلي العمال، غير أنه لم يعد يؤخذ بمثل هذا الشرط.
- كما يمكن للمصالح المختصة التابعة لوزارة العمل أن تسحب الوثائق الخاصة بجواز العمل أو رخصة العمل المؤقت من العامل الأجنبي بعدما تم تسليمها له، وذلك في حالات محددة قانوناً:
- أ. حالة مخالفة التشريع المعمول به طبقاً للمادة (14) من القانون رقم (10-81).
- ب. حالة تقديم معلومات ووثائق غير صحيحة.
- ج. حالة ممارسة نشاط مدفوع الأجر لدى عدة هيئات مستخدمة أخرى غير مرخص له بها، كما هو منصوص عليه في المادتين (4 و5) من القانون السالف الذكر، بينما تجيز ذلك المادة (15) من القانون نفسه استثناء بعد انقضاء مدة عقد العمل، وبترخيص آخر من المصالح المختصة.
- د. حالة عدم إعادة جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت إذا تم نقض عقد العمل وعدم إرساله إلى المصالح المختصة إقليمياً في ظرف (15) يوماً على الأكثر بعد تاريخ نقض العقد.

الخاتمة

بعد أن أنهينا بحثنا بعون الله وتوفيقه توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات ندرجها بالآتي:

أولاً: النتائج:

1. إجازة عمل الأجانب هي الوثيقة التي تصدرها الهيئة المختصة تسمح للأجانب ممارسة العمل في الدولة وفق ضوابط معينة، وخلال مدة معينة قابلة للتجديد، وتنتهي بانتهاء مدتها.

⁽¹⁰⁵⁾ في هذه الحالات ينظر: معاشو نبالي فطة، مرجع سابق، ص 204-206.

2. العامل الأجنبي هو كل شخص طبيعي لا يحمل جنسية الدولة التي يعمل فيها، يهدف الى ممارسة العمل في تلك الدولة لقاء اجر تحت اشراف ورقابة رب العمل.
3. يتم تنظيم عمل الأجانب وفق تشريعات وتعليمات تهدف الى ضبط عملهم بشروط محددة، ووفق الحاجة الى عمل هؤلاء الأجانب، مع مراعاة مصلحة العمالة الوطنية، ولا يسمح لهؤلاء الأجانب في العمل في الدولة الا بعد الحصول على اجازة عمل تخولهم ذلك، واجراءات الحصول على اجازة العمل في العراق تختلف فيما اذا كان الأجنبي الذي يروم العمل في العراق موجوداً في خارج العراق ام داخله، وقد بينت تعليمات تشغيل الاجانب في العراق هذه الاجراءات.
4. يشترط في العامل الاجنبي فضلاً عن حصوله على اجازة عمل، ان يكون دخوله واقامته فيها بطريقة مشروعة، وقوانين الإقامة هي التي تحدد ذلك، فضلاً مبدءاً المعاملة بالمثل الذي يهدف وجود معاملة مماثلة للأجانب على اقليم الدولة، التي تسعى من جانبها على حصول رعاياها على ذات المعاملة، وهذا المبدأ يحفز الدولة على زيادة الحقوق المقررة للأجانب على اقليمها املاً في زيادة حقوق رعاياها على اقليم الدول التي ينتمي اليها هؤلاء الأجانب بجنسيتهم.
5. يجب الموازنة بين حاجة الدولة للاستعانة بالخبرات الأجنبية في مختلف المجالات، وبين مؤهلات الأجنبي التي يجب بحثها جيداً لتحديد مدى الحاجة اليه، واثر الترخيص بالعمل في تحقيق الكفاءة وزيادة الانتاج وتحسين جودة الخدمات في الدولة، والحاجة الى خبرة العامل الأجنبي تكون مطلوبة في حال عدم توفر الخبرة لدى العامل الوطني، وهذا الأمر يقود الى عدم المساس بالعمالة الوطنية، اذ تعد حماية الأيدي العاملة الوطنية من أهم الضوابط التي تحكم عمل الأجانب، لذا يجب ان يتبنى المشرع سياسة حماية العامل الوطني ومراعاة مصلحته.
6. تنتهي اجازة العمل طبيعياً إما بانتهاء المدة المحددة لها دون تجديدها، وإما باتفاق صاحب العمل والعامل الأجنبي، فإذا حددت اجازة العمل بمدة سنة على سبيل المثال فإن انتهاء هذه المدة ودون الشروع في إجراءات التجديد فان ذلك يشكل انتهاءً طبيعياً لإجازة العمل، كما تنتهي اجازة العمل في حال مخالفة أي شرط من شرط منحها، فهي تمنح وفق ضوابط تكفل حماية العمالة الوطنية، وصلاحيات العامل للعمل وفق المعايير الوطنية، والتزام صاحب العمل بالتزاماته القانونية، فوجود خلل طارئ في شروط منح الاجازة، لا شك وأن يترتب عليه نتيجة منطقية، بأن تخلف هذه الشروط والضوابط أو أحدها على أقل تقدير، يمثل خللاً في الوضع القانوني لإجازة العمل يؤدي الى إنهائها أو إلغائها.

ثانياً: التوصيات:

1. ضرورة تشريع قانون خاص ينظم عمل الأجانب في العراق بدل من تفرق تنظيمه بين قانون العمل والإقامة والتعليمات الصادرة بهذا الشأن على ان يتضمن هذا التشريع ما يلي:
 - أ. تفصيل الأمور اللازمة لاستقدام العمال الأجانب والاجراءات والشروط اللازمة لعمل هؤلاء الأجانب، حماية للجوانب الاقتصادية والاجتماعية والامنية.
 - ب. مراعاة العامل الوطني أولاً، ولا يتم استقدام العمال الأجانب الا اذا كانت تتمتع بخبرة يحتاجها البلد، فالاقتصاد الوطني بحاجة الى الخبرة والمهارة لدى العامل الأجنبي في أغلب المشاريع خصوصاً تلك التي تخص البنى التحتية.
 - ج. ضرورة النص على مبدأ المعاملة بالمثل فيما يتعلق بتشغيل الاجانب لما له من دور في تحقيق التوازن بين العمالة الاجنبية والوطنية التي تعمل في الخارج، وتفعيل الدور الرقابي على عمل هؤلاء الأجانب ومدى تقيدهم بالأنظمة والتعليمات الصادرة بهذا الشأن.

2. النص في قانون إقامة الأجانب في العراق رقم (76) لعام 2017م، على سمة العمل الى جانب سمات الدخول التي نص عليها هذا القانون.

المراجع:

أولاً: كتب اللغة:

1. ابي نصر اسماعيل بن حماد الجوهري، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، ج3، حققه احمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، من دون سنة نشر.
2. محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الإفريقي، ج5، لسان العرب، دار صادر بيروت، 1414.

ثانياً: الكتب القانونية:

1. د. احمد ابو شنب، شرح قانون العمل، ط5، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
2. احمد رشاد سلام، الاختصاص القضائي الدولي للمحاكم المصرية، وتنفيذ الاحكام الأجنبية في مصر، مكتبة الفلاح، من دون مكان نشر 2010.
3. د. احمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي الخاص، الجنسية والموطن ومعاملة الأجانب، والتنازع الدولي للقوانين والمرافعات المدنية الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
4. د. أحمد عبد الكريم سلامة، القانون الدولي الخاص، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
5. د. احمد مسلم، القانون الدولي الخاص ومركز الأجانب، ج1، من دون دار نشر، مصر، 1956.
6. د. خالد عبد الفتاح محمد خليل، الترخيص بالعمل للأجانب بين الضوابط القانونية والنصوص الجزائية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2009.
7. د. حسن الهداوي، الجنسية ومركز الأجانب واحكامهما في القانون العراقي، ط4، مطبعة الارشاد، بغداد، 1963.
8. صفاء فتوح جمعة، القانون الدولي الخاص، ط1، المركز القومي للاصدارات القانونية، القاهرة، 2019.
9. د. عبد الرسول عبد الرضا الاسدي، القانون الدولي الخاص، الجنسية، الموطن، مركز الأجانب، التنازع الدولي للقوانين، تنازع الاختصاص القضائي الدولي، دار السنهوري، بيروت، 2018.
10. د. عصام الدين القسبي، القانون الدولي الخاص، جامعة المنصورة، 2009.
11. د. عوض الله شيبه احمد السيد، القانون الدولي الخاص في مملكة البحرين، الجنسية، مركز الأجانب، الموطن، جامعة البحرين، 2007.
12. د. فؤاد عبد المنعم رياض، الوسيط في القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988.
13. د. محمد الروبي ود. جابر سالم، احكام الجنسية ومركز الأجانب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
14. د. محمد جلال حسن، القانون الدولي الخاص في الجنسية والموطن ومركز الأجانب، ط1، مكتبة يادكار، السليمانية، 2018.
15. د. هشام علي صادق، مركز الأجانب، المجلد الثاني، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1977.

ثالثاً: البحوث:

1. التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية العدد (59)، سلسلة علمية متخصصة تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية، تصدر عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد (59) شوال 1431 هـ الموافق سبتمبر 2010م
2. د. جارد محمد، الاطار القانوني لتشغيل الاجانب في الجزائر، بحث منشور في مجلة القانون والعلوم السياسية، تصدر عن جامعة طاهري محمد، الجزائر، المجلد (7) العدد (2)، 2021.

3. د. رغد عبد الامير مظلوم، تخويل الأجنبي العمل في العراق في ظل القانون الدولي الخاص، مجلة الجامعة العراقية، تصدر عن مركز البحوث والدراسات في الجامعة العراقية، المجلد (44)، العدد (3)، 2019.

4. علي عبد النبي عبد الحسن ود. عبد الرسول عبد الرضا الاسدي، التنظيم القانوني لاستقدام العمالة الأجنبية في العراق، بحث منشور في مجلة الخليج العربي، تصدر عن مركز دراسات البصرة والخليج العربي-جامعة البصرة، المجلد (49)، العدد الاول، اذار 2021.

5. غنيم زهرة، تشغيل العامل الأجنبي ما بين الشرعية واللاشرعية في ظل القانون الجزائري، ص8، متاح على الانترنت في الرابط الآتي:

<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-1286886>

6. د. مظفر جابر الراوي، اثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة، دراسة في ضوء التشريعين الاردني والجزائري، مداخلة مقدمة ضمن المحور الرابع الى الملتقى العلمي الدولي "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة" الذي قدمته كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، للفترة 15-16 نوفمبر تشرين الثاني 2011. منشور على الموقع الآتي:

<https://ebook.univeyes.com/40021>

7. د. معاشو نبالي فطة، رخصة عمل الأجانب شرط والتزام، بحث منشور في مجلة قانون العمل، العدد الاول، جانفي، 2016، ص194. متاح على الموقع التالي:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/529/1/1/68928>

رابعاً: الرسائل الجامعية:

1. خضير محمد امين وبلحاج محمد، الاطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة احمد دارية الجزائر، 2018-2019.
2. محمد صادق منذر الهويدي، العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2019.

خامساً: الدساتير:

1. دستور جمهورية العراق لعام 2005.
2. الدستور الأردني لعام 1952.
3. الدستور الجزائري لعام 2022.

سادساً: القوانين والانظمة والتعليمات:

1. قانون العمل العراقي الملغي رقم (1) لعام 1958.
2. قانون العمل العراقي الملغي رقم (151) لعام 1970.
3. قانون الاحوال المدنية العراقي رقم (65) لعام 1972.
4. قانون نقابة اطباء العراق رقم (81) لعام 1984.
5. قانون العمل العراقي الملغي رقم (71) لعام 1987.
6. قانون نقابة اطباء الاسنان رقم (46) لعام 1987.
7. قانون الجنسية العراقية رقم (26) لعام 2006.
8. قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015.
9. في قانون إقامة الأجانب في العراق رقم (76) لعام 2017.
10. نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم (63) لعام 1963.
11. نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم (30) لعام 1973.
12. تعليمات حول ممارسة العمال الاجانب العمل والمهن في العراق صدرت في 1/1/1974.
13. تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لعام 1987.

14. قانون الجنسية الاردنية المرقم (6) لعام 1954 المعدل
 15. قانون الإقامة وشؤون الأجانب الاردني رقم (24) لعام 1973 وتعديلاته
 16. قانون العمل الاردني رقم (8) لعام 1996.
 17. نظام رقم (142) لعام 2019 نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين
 18. تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لعام 2012.
 19. القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 تموز لعام 1981 الجزائري والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
 20. المرسوم رقم (86-276) لعام 1986 الجزائري الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات الحكومية.
 21. قانون رقم (11/90) المؤرخ في (21) نيسان 1990 الجزائري المتعلق بعلاقات العمل.
 22. قانون رقم (11/08) الصادر في 25 حزيران 2008 الجزائري المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم فيها.
- المرسوم الرئاسي رقم (03-251) لعام 2003 الجزائري المتمم لمرسوم رقم (66-212)، والمتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر وتم تنظيم اقامات العمالة الأجنبية.