

## التعامل التشريعي مع ظاهرة البطالة

د. ميادة محمد أحمد

كلية الحقوق/جامعة الموصل

### Legislative dealing with the phenomenon of unemployment

Dr. Mayada Mohamed Ahmed

College of Law/University of Mosul

المستخلص: يُعدُّ ازدياد نسب البطالة من أهم المشكلات التي تواجه العراق والتي تُمثلُ تحدياً كبيراً يواجه الاقتصاد ، والتي تعني ازدياد أعداد القوى القادرة و الراغبة في العمل دون العثور عليه ، نتيجة لقلّة فرص العمل والركود الاقتصادي . ومن أجل انسانيٍّ مُمكنٍ في بلدٍ آمن ، ومُجتمعٍ موحدٍ ، واقتصادٍ مُتنوعٍ وبيئةٍ مُستدامةٍ ، لأبْدُ من التخلص من المُعوقات التي تقفُ عائقاً أمام القضاء على البطالة، إذ أنّ فلسفة التنمية المُستدامة في تحرير الناس من الفقر بأشكاله وابعاده كافة ، تتطلب وجود سياسةٍ تشريعيةٍ مترابطةٍ ومتكاملةٍ في ما بينها ؛ من أجل القضاء على البطالة. فالبطالة من القضايا الشائكة لارتباطها بالسياسات الحكومية، لذا يجب توسيع قطاع الإنتاج لتشغيل أكبر شريحة ممكنة من العاملين، وبناء اقتصادٍ عراقيٍ متنوعٍ وناضج ، وتأهيل القطاعات الإنتاجية كافة باستخدام الأدوات التشريعية المتنوعة . وبالفعل فقد سخرَ المشرع العراقي قوانين عدة لتوفير فرص العمل المدرة للدخل وتمكين الفقراء من الصمود بوجه التحديات المعيشية. إلا أن البعض من هذه القوانين يحمل في طياته نصوصاً تؤثر بشكلٍ سلبيٍّ على ظاهرة البطالة، أو أن بعض هذه النصوص تتعارض مع نصوصٍ في قوانين أخرى مما ينجم عنه اتساع ظاهرة البطالة؛ وهذا مؤشر على وجود خلل في النظام القانوني ، يستدعي تدخل المشرع لإصلاحه ، لاستقطاب كافة الإمكانيات المتاحة في سبيل الاستخدام الأمثل لقوى العمل التي تُعدُّ الشريانَ الرئيس والمحرك في تحقيق أهداف التنمية المُستدامة.

**الكلمات المفتاحية:** المعوقات التشريعية ، مكافحة البطالة ، الاستثمار ، الموازنة العامة ، العمل.

#### Abstract

The legislative deal with the phenomenon of unemployment The increase in unemployment rates is one of the most important problems facing Iraq, which represents a major challenge facing the economy,

which means an increase in the number of forces able and willing to work without finding it, as a result of the lack of job opportunities and economic stagnation. In order for a person to be empowered in a safe country, a unified society, a diversified economy and a sustainable environment, it is necessary to get rid of the obstacles that stand in the way of eliminating unemployment, as the philosophy of sustainable development in liberating people from poverty in all its forms and dimensions requires the existence of a coherent and integrated legislative policy in what is between them; in order to eliminate unemployment. Unemployment is one of the thorny issues because it is linked to government policies, so the production sector must be expanded to attract the largest possible segment of workers, build a diversified and mature Iraqi economy and rehabilitate all productive sectors using various legislative tools. Indeed, the Iraqi legislator has harnessed several laws to provide income-generating job opportunities and enable the poor to withstand the challenges of living. However, some of these laws contain texts that negatively affect the phenomenon of unemployment, or that some of these texts contradict texts in other laws, which results in the widening of the phenomenon of unemployment. This is an indication of a defect in the legal system, which calls for the intervention of the legislature to reform it, to attract all the available capabilities for the optimal use of the labor force, which is the main artery and engine in achieving the goals of sustainable development. **Keywords:** legislative obstacles, combating unemployment, investment, public budget, work.

## المقدمة

## أولاً : مدخلٌ تعريفي بموضوع البحث

تُعَدُّ البطالةُ أحدَ أهمِّ الظواهرِ الإجتماعية التي تُلقِي بِظلالها على مفاصلِ الحياةِ كافة، لذا تَعامل معها المشرعُ العراقيُّ وتناوَلها بالمعالجة بِشكلٍ مُباشرٍ وغيرٍ مُباشرٍ؛ من أجلِ مكافحتها ومن ثَمَّ القضاء عليها، إذ يُعَدُّ القضاءُ على البطالةِ ومعالجة الفقرِ أحدَ الأبعادِ الإجتماعية للتممية المُستدامة، خاصةً في مُجتمَعنا الذي تكثرُ فيه القُوَى القادرة على العملِ ، في مقابل ذلك نجدُ أنّ المشرعَ قد أوجَدَ مُعوقاتٍ تقفُ حائلاً أمامَ القضاءِ على هذه الظاهرة. والأمثلة في هذا الصدد عديدة . فمثلاً \_ في الوقتِ الذي حَظَرَ فيه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المُعدّل النافِذ على الموظف مُزاولة الأعمالِ التجارية بموجب المادة (٥/ثانياً) منه، وحصَرَ حقَّ الاشتغالِ خارجَ أوقاتِ الدوامِ الرسمي بالموظفِ الذي يشغلُ احدى الوظائفِ التي تقعُ في حدودِ الدرجةِ السابعة من درجاتِ قانونِ الخدمةِ المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ أو ما يعادلها فما دونَ وبشروطٍ\_ استناداً لحكمِ المادة (٦/أولاً) منه، نجدُ أنّ المشرعَ قد أوردَ استثناءً على ما تقدم وذلك بموجب المادة (٢٦/أولاً) من قانونِ الموازنةِ العامةِ الإتحادية لجمهوريةِ العراقِ للسنةِ المالية ٢٠٢١، إذ أعطى بِموجبِ هذا الاستثناءِ الحقَّ للموظفِ المُجاز بِراتبِ اسمي لمدةِ خمسِ سنواتٍ العملِ في القطاعِ الخاصِ . ويُعدُّ هذا الاستثناءُ أحدَ المُعوقاتِ التشريعيةِ التي تُسهمُ في تفتيشِ البطالةِ من خلالِ خلقِ مُنافسةٍ غيرِ عادلةٍ بين الموظفِ العامِ والعاملين في القطاعِ الخاصِ .

**ثانياً : أهمية البحث :** تكمن أهمية البحث بتسليطه الضوء على آليات مكافحة البطالة في بعض التشريعات العراقية ، والمُعوقات التشريعية للقضاء عليها ، والحلول المقترحة لتجاوز هذه المعوقات.

**ثالثاً : نطاق البحث \_** سيقترنُ البحثُ على التشريعاتِ العراقية ذاتِ الصلةِ بالبطالة بجوانبها المُتعددة. دون التطرُق إلى مسببات البطالة غير التشريعية . وكذلك يخرج عن نطاق البحث الآثار المترتبة على ظاهرة البطالة.

**رابعاً : مشكلة البحث\_** تتمثل مشكلة البحث بمُحاولةِ الإجابة على الأسئلة الآتية :

هل أن السياسة التشريعية في التعامل مع ظاهرة البطالة تسير في اتجاه واحد ؟ أم أن هنالك معوقات تسير في اتجاه معاكس لها ؟ وما هي أبرز هذه المعوقات في التشريعات محل البحث ؟ وماهي الحلول المقترحة لتوحيد السياسة التشريعية في التعامل مع ظاهرة البطالة ؟

خامساً : فرضية البحث: ينطلقُ البحثُ من فرضيةٍ مفادها : إن غياب السياسة التشريعية الموحدة في التعامل مع ظاهرة البطالة ، سيرفع من معدلاتها داخل المجتمع ، والعكس هو الصحيح .

سادساً : منهجية البحث: إن منهجية البحث قائمة على المنهج الاستقرائي التحليلي، القائم على استقراء النصوص التشريعية ، فضلاً عن تحليلها بناءً على أسس منطقية ، كما أعتد البحث على المنهج النقدي ؛ القائم على انتقاد الثغرات الواردة في النصوص التشريعية محل البحث .

سابعاً : هيكلية البحث \_ إن تغطية موضوع البحث تتطلب أن نقسمه على المطالب الآتية: **المطلب الأول: تعريف المعوقات والبطالة:** من مقتضيات التعريف بالمعوقات والبطالة \_ يوصفهما المصطلحان الرئيسان في البحث \_ عرض كلاً من المعنى اللغوي لهما ، وتعريفهما الاصطلاحي .

المُعوقاتُ لغَةٌ : مشتقةٌ من عَوَّقَ يَعَوِّقُ ، فهو مُعَوِّقٌ ، واسم المفعول منه هو مُعَوِّقٌ : يُقال عَوَّقَهُ زائرٌ عاقه ، أحره وشغله : \_ يُقال عَوَّقَ النمو الاقتصادي ، أو عَوَّقَ الدعوى ، عَوَّقَهُ ازدحامُ السير ، عَوَّقَهُ إصابتهُ عن العمل ، والعائق هو المانع والعقبة<sup>(١)</sup> ، قال تعالى : " قَدْ يَغْلُمُ اللَّهُ الْمُعَوِّقِينَ مِنْكُمْ وَالْقَائِلِينَ لِإِخْوَانِهِمْ هَلُمَّ إِلَيْنَا وَلَا يَأْتُونَ النَّبَأَ إِلَّا قَلِيلًا"<sup>(٢)</sup> ، ويقول الطبري في تفسير هذه الآية: قَدْ يَعْلَمُ اللَّهُ الَّذِينَ يَعَوِّقُونَ النَّاسَ مِنْكُمْ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ (صلى الله عليه وسلم) فيصدونهم عنه، وعن شهود الحرب معه، نفاقاً منهم، وتخديلاً عن الإسلام وأهله.

أما اصطلاحاً فيمكننا تعريف المعوقات بأنها : المانع أو العقبة الذي يحول بين الشيء وغايته والبطالة لغَةٌ : المصدر بَطَلَ و بَطَلٌ . يعيشُ في بَطَالَةٍ \_ بلا عملٍ، بَطَلَ الشيء : دَهَبَ ضياعاً ، تَبَطَّلَ يتَبَطَّلُ ، تَبَطَّلَ فهو مُتَبَطِّلٌ . تَبَطَّلَ الشَّخْصُ ، تَعَطَّلَ عن العمل<sup>(٣)</sup>، بَطَالَةٌ: عدم توافر العمل للراغبين فيه القادرين عليه<sup>(٤)</sup>.

أما البطالة اصطلاحاً فتعرفُ بأنها : "التوقف الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما رغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج" ، وقد عرفت منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه : الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده . كما عرفت قانون دعم المشاريع الصغيرة

(١) ينظر: أحمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، عالم الكتب ، القاهرة ، ٢٠٠٨ ، ص ١٩٥٤ .

(٢) سورة الأحزاب من الآية (١٨) .

(٣) ينظر: لويس معلوف ، المنجد في اللغة ، ط ٣٥ ، دار المشرق ، بيروت ، ب.س ، ص ٦٧ .

(٤) ينظر: إبراهيم أنيس وعبدالحليم منتصر وعطية الصواحي ، المعجم الوسيط ، ط ٤ ، مجمع اللغة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ١١٢ .

المُدرة للدخل رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢ النافذ العاطلين عن العمل بأنهم "الباحثين عن فرص العمل المسجلين في مكاتب التشغيل"<sup>(١)</sup>. فالبطالة إذن هي عدم امتهان الشخص لأية مهنة ، ولا يدخل في مفهومها كبار السن ولا العاجزين ولا الأطفال ، وإنما الافراد المُستعدين للعمل والقادرين عليه<sup>(٢)</sup>.

### المطلب الثاني: آليات مكافحة البطالة في قوانين الاستثمار النافذة ومُعوقاتها

تُعَد الاستثمارات وخاصةً الأجنبية مُكوّناً رئيساً من مكونات الاستراتيجية الوطنية لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مُستدامة ، إذ تُعَد الاستثمارات مُحركاً قوياً لتحقيق نمو مُستقر ، واندماج الأمم في مستويات مختلفة من التنمية في الاقتصاد العالمي ، إذ يُعَد الاستثمار الأداة الرئيسة التي تحرك الاقتصاد الحديث ليُدور بسرعة أكبر ؛ ومن ثم ترتفع مستويات المعيشة لقسم كبير للأفراد، إذ أن فسخ المجالات أمام الاستثمارات الأجنبية يُساعد الدولة المُستقطبة له على القيام ببرامج تنمية طويلة الأمد ، وتحسين الخدمات المقدمة للسكان ، إن أهمية الاستثمار الأجنبي تهدف بالدرجة الأساس الى إحداث التغيير والتطور الذي يُساعد على التكيّف مع الظروف المحيطة بالمُجتمع ؛ ومن ثم زيادة الدخل القومي ومُكافحة البطالة ، وذلك باستخدام اليد العاملة المحلية، عن طريق خلق فرص عمل جديدة تساعد في إعادة الثروة والدخل<sup>(٣)</sup>. وللتعرّف على آليات مكافحة البطالة في قوانين الاستثمار النافذة ومُعوقاتها سنقسم هذا المطلب على الفرعين الآتيين:

### الفرع الأول: آليات مكافحة البطالة في قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل

#### النافذ ومُعوقاتها

ما إنفك المُشرع العراقي مُحاولاته في القضاء على البطالة بالقوانين التي يسنّها من أجل دفع عجلة الاقتصاد ، فشرع قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ ؛ من أجل دفع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطويرها<sup>(٤)</sup> والذي بدوره عرف الاستثمار في المادة (١/سادساً) منه

(١) المادة (١/ رابعاً) من قانون دعم المشاريع الصغيرة المُدرة للدخل رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢ النافذ .

(٢) ينظر : عذراء كاطع حنون ، المعالجة القانونية لظاهرة البطالة ، مجلة واسط للعلوم الإنسانية ، مج ٢٢ ، ع ٢٢ ، ٢٠١٣ ، ص ٣٧٣ . والجدير بالذكر أن للبطالة أنواع عدة وهي : ١\_ البطالة الهيكلية وتعني عدم توازن عرض العمل والطلب. ٢\_ البطالة الدورية : ويقصد بها الركود أو الدورات الاقتصادية. ٣\_ البطالة الاحتكاكية: انتقال قوة العمل من وظيفة الى أخرى. ٤\_ البطالة الموسمية : انخفاض الطلب الكلي (الكساد). ٥\_ بطالة العمالة الناقصة : عندما ينتج الفرد اقل من قدرته كالعامل الماهرة في قطاع يحتاج الى عمالة غير ماهرة. ٦\_ البطالة المقنعة : عمال يأخذون اجر دون زيادة انتاج. ٧\_ البطالة التكنولوجية : تغيير أساليب الإنتاج بسبب التكنولوجيا . ينظر : د. رائد جواد كاظم ، البطالة في العراق (الأسباب\_ الآثار\_ المعالجات) ، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية ، ع ٢٩ ، ص ١٥ ، ٢٠٢١ ، ص ٤٥١ .

(٣) ينظر : كاظم مطشر شبيب ، ضمانات الاستثمار في قطاع تصفية النفط الخام في العراق ، مجلة البحوث والدراسات البترولية ، مج A1-A19 ، ع ٣٤ ، ج ٢ ، ٢٠٢٢ ، ص ٧ .

(٤) ينظر : الأسباب الموجبة لقانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ.

بأنه: "توظيف راس المال في أي نشاط أو مشروع اقتصادي يعود بمنفعة على الاقتصاد الوطني وفقاً لأحكام هذا القانون"، وقد تمثلت أحد أهداف هذا القانون؛ بتنمية الموارد البشرية حسب متطلبات السوق وتوفير فرص عمل للعراقيين<sup>(١)</sup>، ومن أجل تحقيق هذا الهدف وغيره من الأهداف المنصوص عليها في هذا القانون فقد اعتمدَ المشرع وسائل عدة، إذ ضمن المشرع للمستثمر الثبات التشريعي<sup>(٢)</sup> الذي يكفل له عدم المساس بامتيازاته وضمائنه، فقد نص قانون الاستثمار في المادة (١٣) منه على أن أي تعديل لنصوصه لا يمس الضمانات والإعفاءات المقررة بموجبه بأثر رجعي، إذ منع المشرع بقانون الاستثمار، مصادرة أو تأميم<sup>(٣)</sup> المشروع الاستثماري باستثناء حالة صدور حكم قضائي بات<sup>(٤)</sup>، ومن الامتيازات الأخرى الممنوحة للمستثمرين الإعفاءات الضريبية الممنوحة للمشروع الحاصل على إجازة استثمار من الهيئة الوطنية للاستثمار، إذ يتم اعفائه من الضرائب والرسوم لمدة عشر سنوات من تاريخ بدء التشغيل التجاري لكل مرحلة من مراحل انشاء المشروع<sup>(٥)</sup>، كما أن للهيئة الوطنية للاستثمار زيادة عدد سنين الإعفاء لتصل الى (١٥) سنة؛ إذا كانت نسبة شراكة العراقي في المشروع أكثر من ٥٠%.، و في سبيل تشغيل العراقيين فقد نص القانون على أنه الأولوية في التوظيف واستخدام العاملين للعراقيين<sup>(٦)</sup>، إذ أنه سبق وأن أعطى الحق للمستثمر بتوظيف واستخدام عمال أجانب، بشرط؛ عدم توفر المؤهلات اللازمة لدى العراقيين للقيام بنفس المهمة<sup>(٧)</sup>. إلا أنه لم

<sup>١٠</sup> ينظر: المادة (٢/ثالثاً) قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ.

<sup>(٢)</sup> يقصد بالثبات التشريعي أداة قانونية تتم من خلالها حماية المستثمر من مخاطر التشريع، من ناحية تعديل العقد بسن تشريع جديد عبر تجميد دور الدولة في التشريع والذي يحد من سلطاتها التشريعية ولكن لا يجردا منها. ينظر: كاظم مطشر شبيب، مصدر سابق، ص ٩.

<sup>(٣)</sup> يقصد بالمصادرة العمل الذي تقوم به الدولة بوصفها صاحبة السيادة والسلطان، تنتقل بموجبها الأموال والحقوق المالية من تحت يد مالكها جزئياً أو كلياً إليها دون مقابل. أما التأميم فيقصد به العمل الذي تنتقل بمقتضاه وسائل الإنتاج والتداول وممارسة أنشطة معينة من قبل الافراد والهيئات الخاصة الى الدولة كما تتولى استغلالها لخدمة المصلحة الجماعية. ينظر: كاظم مطشر شبيب، المصدر نفسه، ص ٩.

<sup>(٤)</sup> ينظر: المادة (١٢/ثالثاً/أ) من قانون الاستثمار العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ.

<sup>(٥)</sup> ينظر: المادة (١٥/أولاً) من قانون الاستثمار العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ.

<sup>(٦)</sup> ينظر: المادة (١٤/ثامناً) من قانون الاستثمار العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ.

<sup>٧٠</sup> ينظر: المادة (١٢/أولاً) من قانون الاستثمار العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ.

ينص على نسبة الملاكات العراقية بالقياس الى المجموع الكلي للعاملين في المشروع الاستثماري ، ويُعدُّ هذا عائقاً أمام تشغيل العراقيين<sup>(١)</sup>.

والجدير بالذكر أن قانون الاستثمار العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ، لم يذكر حقوق العامل المقررة في قانون العمل بشكلٍ صريح، إلا أنه ألزم المُستثمر في المادة (١٤/سادساً) منه بالقوانين العراقية في مجالات الرواتب والإجازات وساعات العمل وظروفه.

**الفرع الثاني: آليات مكافحة البطالة بقانون الاستثمار الخاص في تصفية النفط الخام رقم (٦٤) لسنة ٢٠٠٨ النافذ ومُعوقاته**

نتيجةً لهيمنة النفط على الاقتصاد العراقي؛ بحكم ما يمتلكه من انتاج كبير واحتياطي ضخم، ونظراً لاتساع نطاق الطلب على المنتجات النفطية، واختناق المصافي وعجزها عن توفير هذه المنتجات ونقص الخبرات والتكنولوجيا وتهالك المصافي ؛ كان لا بُدَّ من سن قانون يُعنى بتطوير القطاع النفطي ، فشرع قانون الاستثمار الخاص في تصفية النفط الخام رقم (٦٤) لسنة ٢٠٠٨ ، وكما هو معلوم فإن الاستثمارات تتطلب عموماً و الصناعة النفطية \_بوجهٍ خاص\_ مهارات فنية معينة ، وخبرات إدارية عالية ، وكفاءات علمية مدربة ، وقد أدرك المُشرع العراقي ذلك إذ أعطى الحق للمُستثمر في المجال النفطي بتوظيف واستخدام الأجانب بشرط أن لا تقل نسبة الملاكات العراقية عن خمسة وسبعون من المائة من مجموع العاملين<sup>(٢)</sup>. إلا أن المُعوق التشريعي في هذا الصدد هو \_أن المُشرع لم يذكر المؤهلات العلمية والعناوين الوظيفية للملاكات العراقية العاملة في المشروع الاستثماري النفطي ، مما يجعل المُستثمر حراً في اختيار الملاكات المُتقدمة في المشروع ، مما يُشكل عائقاً أمام تشغيل الخريجين من حملة الشهادات الأولية وخاصة الهندسية ، وبالتالي اتساع البطالة بين هذه الفئات .

(١) هناك العديد من المعوقات التي تقف عائقاً أمام الاستثمار ، منها البيئة التشريعية \_أولاً\_ إذ أن قانون الاستثمار وتعديلاته تتعارض أو تقيد من قبل قوانين وقرارات سابقة ما يزال العمل بها ساري ولا تتلاءم والواقع الحالي للبلد، وعدم الاستقرار السياسي \_ثانياً\_ الذي يسهم بدرجة خاصة بهروب رؤوس الأموال المحلية . والبنى التحتية المتخلفة \_ثالثاً\_ التي تتمثل بالطرق والجسور والمطارات ووسائل النقل والاتصالات والكهرباء وغيرها . والحصول على الأراضي بالنسبة للمستثمرين \_رابعاً\_ إذ أن التأخير في منح تراخيص البناء يشكل عاملاً أساسياً في كبح الدخول لسوق الاستثمار بالبلد . وخامساً\_ السياسة النقدية والتي يديرها البنك المركزي بوصفه أعلى سلطة نقدية، إذ أن عدم استقرار أسعار الصرف نتيجة للسياسة النقدية التي ينتهجها البنك المركزي ، وسادساً\_ السياسة التجارية القائمة على مبدأ الباب المفتوح مما أدى الى اغراق السوق بالمنتجات الأجنبية الرخيصة ، وسابعاً\_ الفساد الإداري والمالي في القطاعات الحكومية . للمزيد ينظر : ياسر عبد الرضا مناتي ود. عدنان إبراهيم عبد ، الاستثمار في العراق الواقع والمعالجات التشريعية المطلوبة ، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ، مج ١٢ ، ١٤ ، ٢٠٢٢ ، ص ١٥٠\_١٥٢ .

(٢) ينظر : المادة (٣) من قانون الاستثمار في تصفية النفط الخام رقم (٦٤) لسنة ٢٠٠٨ النافذ.

والجدير بالذكر أن المُشرع قد منح بموجب المادة (١٨) من قانون الاستثمار الخاص في تصفية النفط الخام المشروع المُشيد بموجب أحكامه جميع الامتيازات التي نص عليها قانون الاستثمار العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ . والحقيقة أن العملية الاستثمارية في العراق لازالت تواجه العديد من المشاكل والمُعوقات التي تحدُّ من تدفق رؤوس الأموال لغرض الاستثمار ، وفي مقدمة هذه المُعوقات؛ هي تأخير إقرار الموازنة العامة ، إذ أن ذلك يؤثر سلباً على المناخ الاستثماري في العراق ؛ مما يؤدي الى ازدياد التجاذبات السياسية داخل البرلمان ؛ فينعكس سلباً على الشارع العراقي الذي يؤدي بالنهاية الى زعزعة الاستقرار السياسي في البلد ؛ ومن ثم الى ارتفاع عنصر المُخاطرة في المشاريع الاستثمارية التي من الممكن أن تروم الشركات الاستثمارية الأجنبية دخولها.

**المطلب الثالث: آليات مكافحة البطالة في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ**

#### ومُعوقاتها

للتعرّف على آليات مكافحة البطالة في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ، ومُعوقاتها، سنتناول العمالة الأجنبية في الفرع الأول، ثم نستعرض ساعات العمل والاجازات والاعيداء والعطل الرسمية في الفرع الثاني .

**الفرع الأول: العمالة الأجنبية:** تعدّ العمالة الأجنبية أو الوافدة واحدة من أبرز مُعوقات القضاء على البطالة، خاصة بعد الانفتاح على العالم الخارجي الذي شهده العراق في السنوات الأخيرة. وعلى الرغم من ذلك؛ فبإمكان المُشرع تحجيم الأثر السلبي لهذه العمالة ؛ من خلال التنظيم القانوني المحكم لشروط استقدامها ، وتنظيم نشاطها ، وتحديد مجالات عملها . وتعرّف العمالة الأجنبية بأنهم : الأفراد الأجانب الذين دخلوا العراق بطريقة نظامية أو غير نظامية لغرض العمل وذلك عبر منافذ البلد الجوية والبرية والبحرية<sup>(١)</sup>، أما العامل الأجنبي أو المهاجر فهو الشخص الذي يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها<sup>(٢)</sup>.

ولكي يتمكن العامل الأجنبي من العمل داخل العراق لابد له من الحصول على إجازة عمل تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مقابل رسم يُحدد بتعليمات يُصدرها الوزير<sup>(٣)</sup>، إذ يحظر عليه الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على إجازة العمل<sup>(٤)</sup>، ولكي يُمنح العامل الأجنبي

(١) ينظر : اسيل عمر مسلم ، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة إلى العراق (دراسة مقارنة)، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، مج ٩ ، ٣٤ ، ٢٠١٧ ، ص ٥٦٤ .

(٢) ينظر : المادة (١/٢) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم لسنة ١٩٩٠ .

(٣) ينظر : المادة (٣٠) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٤) ينظر : المادة (٣١) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

إجازة العمل فلا بُدَّ من توافر شروط عدة ، وما يهْمنا منها هو مدى حاجة العراق الى الأيدي العاملة الأجنبية على ضوء ما يتطلبه الاقتصاد الوطني، وحسب مُتطلبات كل مُحافظة بعد التثبت من ذلك من دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد واقسام العمل في المحافظات<sup>(١)</sup> ، بعد تأييد الدوائر الأمنية المختصة عدم وجود مانع أمني من اشتغال الأجنبي في العراق<sup>(٢)</sup>، لكن الملاحظ أنه لا يوجد ضمن شروط منح إجازة العمل للأجنبي الموجود خارج العراق أو الموجود داخله شرط ضرورة امتلاكه الكفاءة المهنية والمؤهلات الدراسية التي تحتاجها البلاد ولا يوجد من العمال الوطنيين من يحملها ، وهذا يحد ذاته يُعدُّ عائقاً يحول بين العمال العراقيين وبين العمل. مما ينبغي على المشرع تدارك هذه الفجوة وفرض هذا الشرط ضمن شروط منح إجازة العمل للأجنبي، حتى لا يُحرَمَ العامل العراقي من فرص العمل المُتاحة في سوق العمل.

ونلاحظ أن المَعوق التشريعي الخاص بتشغيل الاجانب هو عدم تنظيم المشرع العراقي لشروط وإجراءات استخدام العامل الأجنبي والمتعلقة بصاحب العمل ؛ وذلك لعدم وجود قانون خاص بالاستخدام ، إذ نلاحظ أن بعض التشريعات قد نصت على شروط وإجراءات الاستخدام ووضعت قيود وأحكام تحدُّ من تشغيل الأجانب لديها وبالتالي استخدامهم للعمل ، حمايةً لليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية ، وبالتالي الحفاظ على أمن الدولة واستقرارها<sup>(٣)</sup> ، وأبرزُ هذه الشروط هي : عدم جواز إصدار ترخيص بالعمل إذا كان مخالفاً للقيود المفروضة على صاحب العمل بشأن نسبة العمالة الأجنبية في المؤسسة<sup>(٤)</sup>. مما يعني تزايد اليد العاملة الأجنبية على حساب الايادي العاملة الوطنية مما يزيد من نسبة بطالتها .

والجدير بالذكر أن أحد أسباب زيادة استخدام الأجانب هو ضعف العقوبات الواردة في قانون إقامة الأجانب رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٧ النافذ ، فمثلاً عاقبت المادة (٤١) من القانون الأخير بالحبس مدة لا تزيد على سنة واحدة ، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مائة الف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل من خالف أحكام المواد (١٨)... من القانون ذاته، وبالرجوع للمادة (١٨/ثالثاً/أ) نجدها بأنها قد ألزمت "كل من يستخدم أجنبياً أن يبلغ ضابط الإقامة خلال ثمان وأربعين ساعة من تاريخ استخدام ذلك الأجنبي...". وبالطبع فإن هذه العقوبة وخاصة الغرامة هي عقوبة ضعيفة لا تحقق الردع الكافي الذي يمنع من مخالفة أحكام قانون إقامة الأجانب.

(١) ينظر : المادة (٤/أولاً) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ النافذة .

(٢) ينظر : المادة (٤/ثانياً) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ النافذة.

(٣) ينظر : اسيل عمر مسلم ، مصدر سابق، ص ٥٧٠ .

(٤) ينظر : اللائحة التنفيذية لقانون العمل والعمال السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦ هـ .

### الفرع الثاني: ساعات العمل والاجازات والاعيايد والعطل الرسمية

أولاً : ساعات العمل: لم يدع المشرع العراقي أمر تحديد ساعات عمل العمال بيد صاحب العمل ، إنما تناولها بالتنظيم من خلال قانون العمل النافذ ، وعرفها بأنها: "الوقت المحدد قانوناً ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه"<sup>(١)</sup>. ويمكن تعريفها أيضاً بأنها: الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه<sup>(٢)</sup>. ويجب أن لا يزيد وقت العمل على ثماني ساعات في اليوم أو (٤٨) ثمان وأربعون ساعة في الأسبوع<sup>(٣)</sup> ، أما الاعمال التي تؤدي بدوامين والاعمال المنقطعة فلا يجوز أن تزيد مدة بقاء العامل على عشر ساعات ، على أن لا تزيد ساعات عمله الفعلية على ثمان ساعات في اليوم<sup>(٤)</sup>. ويخفف وقت العمل اليومي في الاعمال الخطرة و المرهقة أو الضارة بالصحة ، وتحدد هذه الاعمال والحد الأقصى لساعات العمل وفق تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً على اقتراح المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية<sup>(٥)</sup>.

إن الالتزام بساعات العمل ، يُحقق غايتين في آن واحد ، فهو يفسخ المجال لعمل أشخاص آخرين في الفترات التي يتمتع العامل بالاستراحة\_ ويُتيح لهم فرصة الحصول على عمل مما يقلل من نسبة البطالة ، أما الغاية الثانية فهي المحافظة على كرامة العامل التي لا يجوز الانتقاص منها في أي ظرف من الظروف ، والتي تُعد من أهم من عوامل التنمية البشرية التي تقود الى تنمية اقتصادية مثلى ، فتُحدد ساعات العمل بوصفها أحد حقوق العامل بالإضافة الى الحقوق الأخرى للعامل ، تهدف الى حماية حقوق العامل وتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع دون تمييز ، وبشكل يصب في مصلحة بناء اقتصاد وطني قوي مع تحقيق حقوق الانسان والحريات الأساسية وتنظيم عمل العمال الوطنيين والأجانب ، إذ تسري أحكام قانون العمل على جميع العمال في العراق ، بغض النظر عن جنسية العامل وانتماءه ، سواء أكان عراقياً يعمل في أي مشروع أم أجنبياً يعمل لدى شركة استثمارية<sup>(٦)</sup>.

(١) المادة (٦٦) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٢) ينظر: د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط٢ ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، جامعة الموصل، ١٩٨٩ ، ص ٩١.

(٣) ينظر: المادة (٦٧/أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٤) ينظر: المادة (٦٧/ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٥) ينظر: المادة (٦٧/ثالثاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٦) ينظر: أوس راند سالم ود. علي يونس إسماعيل ، أثر قوانين العمل في تشجيع الاستثمار، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية ، مج ١٩ ، ع ٧٩ ، ٢٠٢٢ ، ص ٨٦.

## ثانياً : الاجازات والاعیاد والعطل الرسمية

## أ . الاجازة السنوية

يُقرّرُ المُشرعُ حقَّ العاملِ في إجازة سنوية مُراعاةً لمصالح ثلاث مصلحة العامل في رعاية شخصه، لذا تجدهُ قد حَظَرَ على العامل ممارسة أي عمل بأجر خلال تمتعه بإجازته السنوية<sup>(١)</sup>، ومصصلحة صاحب العمل في تجديد نشاط عماله ، ومصصلحة الجماعة المتمثلة بتشغيل أكبر قدر ممكن من الأيدي العاملة بخلق فرص عمل لهم ، ونتيجة لرجحان مصلحة الجماعة فقد جعل المشرع احكامها من النظام العام<sup>(٢)</sup> . ويترتب على اعتبار الاجازة السنوية من النظام العام ، إن مدة الاجازة المقررة قانوناً للعامل ، تُعدّ حداً ادنى لما يستحقه من إجازة سنوية ، وعليه فإن أي اتفاق يُنقص من مدة الاجازة عما هو مقرر قانوناً ، أو يقضي بعدم استحقاق العامل إجازة سنوية يعد باطلاً ، من ناحية أخرى فإن أي تنازل عن الحق في الاجازة بعد نشأته يُعدّ باطلاً ايضاً ، سواء كان هذا التنازل بمقابل أم بدونه ، صريحاً أم ضمناً<sup>(٣)</sup> . ولا تُعدّ من أيام الاجازة السنوية أيام العطل الرسمية والاعیاد التي تتخللها<sup>(٤)</sup>، إذ يَتمتعُ العُمالُ بأيام العطل الرسمية والأعياد ويتقاضى عنها أجراً كاملاً<sup>(٥)</sup>، فضلاً عن ذلك فإن العامل يتمتع براحة أسبوعية لا تقل عن يوم واحد بأجر كامل<sup>(٦)</sup>.

**المطلب الرابع: آليات مكافحة البطالة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ ومُعوقاتها**

يقعُ على عاتق الموظف الامتناع عن ممارسة بعض الأعمال، التي تُعدّ من المحظورات إذ يتعين عليه اجتنابها ، والتي تشكل ممارستها خطراً أو ضرراً على المصلحة العامة . وسنتناول البعض من هذه المحظورات \_ قدرَ تعلق الأمر بموضوع البحث\_ من خلال الفرعيين الآتيين : \_ الفرع الاول : \_ حظر ممارسة التجارة<sup>(٧)</sup> ويرجعُ حظرُ ممارسة التجارة من قبل الموظف الى أسبابٍ عدة أهمها اولاً : صالح المرافق العامة ، إذ أنّ مصلحة المرفق تقتضي المحافظة على استقلال الموظف في عمله ، ومنع قيام أية رابطة بينه وبين الافراد يمكن أنّ تؤثر على استقلاله في القيام بأعباء الوظيفة العامة ، كما أنه يُخشى أن يُهمل الموظف القيام بأعباء وظيفته نتيجة

(١) ينظر : المادة (٧٩/أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٢) ينظر : د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص ٩٧.

(٣) ينظر : المادة (٧٩/ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٤) ينظر : المادة (٧٤/ثالثاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٥) ينظر : المادة (٧٤/أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ .

(٦) ينظر : المادة (٧٤/أولاً/ب) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

٧٠ نصت على هذا الحظر المادة (٥/ ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

زيادة العبء عليه لقيامه بعملين في وقت واحد ، عمله في وظيفته العامة ، وعمله الخاص .  
وثانياً : مقاومة البطالة إذ أن الموظف الذي يشغل وظيفة مهما كانت متواضعة فهي مصدر  
رزق له فلو مارس هذا الموظف عملاً آخر فإنه على حد تعبير البعض (ينزعُ لُقمة العيش من  
فم المُتعتلين)<sup>(١)</sup> . و ثالثاً : عدم الخضوع لبعض احكام القانون التجاري التي تتنافى مع كرامة  
الوظيفة كأحكام الافلاس<sup>(٢)</sup> . واستثناءً تُجيز عدد من القوانين لفئات مُعينة من الموظفين  
الاشتغال خارج اوقات الدوام الرسمي لحسابه او لدى الغير<sup>(٣)</sup> . كما أن هناك قوانين تجيزُ  
لشاغلي الوظائف المهنية أن يمارسوا مهنتهم بعد اوقات الدوام الرسمي<sup>(٤)</sup> .

**الفرع الثاني: - حظر الجمع بين وظيفتين**<sup>(٥)</sup> . الاصل أن كل وظيفة يجب أن يشغلها موظف  
واحد يتقطع لها ويكرس لها وقته وجهده في سبيلها بدلاً من توزيع وتشتت جهوده في وظائف  
عدة بحيث لا يستفاد من جهد الموظف إلا قليلاً ، فضلاً عن العدالة في توزيع الاعباء العامة  
والمساواة في فرص الحصول على العمل، واشغال الوظائف العامة ومكافحة البطالة ؛ إذ بمزاولة  
الموظف لأكثر من عمل يعني حرمان غيره من فرصة العمل الوظيفي وهو ما يجافي المنطق  
وقواعد العدالة<sup>(٦)</sup> . لذلك لا يجوز الجمع بين الوظائف إلا في الاحوال التي يجيزها القانون

(١) ينظر : د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٧ ، ص  
١٥٢ .

(٢) ينظر : د. عبد القادر الشبخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٨٣ ، ص  
١٧٩ .

(٣) ينظر : المادة (٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل النافذ التي تنص على أنه "اولاً : للموظف  
الذي يشغل احدى الوظائف التي تقع في حدود الدرجة السابعة من درجات قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ او  
ما يعادلها فما دون ان يشتغل خارج اوقات الدوام الرسمي لحسابه او لدى الغير بشرط ان يشعر دائرته بمحل وطبيعة عمله  
سنويا وان لا يؤثر عمله خارج اوقات الدوام على واجبات وظيفته .ثانيا : للوزير المختص او من يخوله ان يأذن للموظف  
من غير المشمولين بأحكام الفقرة (اولا) من هذه المادة، بالاشتغال خارج اوقات الدوام الرسمي لمدة سنة قابلة للتجديد ..."

(٤) هناك قوانين عديدة في العراق تجيز ذلك ينظر على سبيل المثال : المادة (١٢) من قانون نقابة المحاسبين والمدققين  
ذي الرقم (١٨٥) لسنة ١٩٦٩ النافذ . في مقابل ذلك هناك العديد من القوانين التي حظرت الجمع بين الوظيفة العامة  
والمهنة مثال ذلك المادة (٤/ثالثاً) من قانون المحاماة رقم (١٧٣) لسنة ١٩٦٥ النافذ التي نصت على أنه "لا يجوز الجمع  
بين المحاماة وبين مايلي....الوظائف العامة والاستخدام مطلقاً في الدوائر الرسمية وشبه الرسمية والمصالح الحكومية  
براتب أو بمكافأة" .

(٥) نصت على هذا الحظر المادة (٥/اولا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لعام ١٩٩١ المعدل  
النافذ.

(٦) ينظر : شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق ، ط ١ ، مديرية مطبعة الادارة  
المحلية ، بغداد ، ١٩٧٥ ، ص ٩٧ .

صراحةً ، كما هو الحال في الندب<sup>(١)</sup> ومما تجدرُ الإشارةُ إليه أن هناك نصوص عديدة قد أجازت الجمع بين وظيفتين مثال ذلك المادة (٤/٢١) من قانون البنك المركزي العراقي رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٤ النافذ التي أجازت لموظف البنك المركزي الجمع بين وظيفته والتدريس وبشروط. فضلاً عن ذلك فإن هذا الحظر وسيلة لتنفيذ الاستقلال النسبي بين السلطات وذلك بحظر الجمع بين وظائف الإدارة و التشريع ، أو بين وظائف الإدارة والقضاء . كما انه لا يجوز الجمع بين الراتب التقاعدي والانتداب<sup>(٢)</sup> .

إلا أنه في الوقت الذي حظرَ فيه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ على الموظف مزاوله الأعمال التجارية بموجب المادة (٥/ثانياً) منه ، وحصراً حقَّ الاشتغال خارج أوقات الدوام الرسمي بالموظف الذي يشغل احدى الوظائف التي تقع في حدود الدرجة السابعة من درجات قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ أو ما يعادلها فما دون وبشروط استناداً لحكم المادة (٦/أولاً) منه، نجدُ أن المشرع قد أورد استثناءً على ما تقدم وذلك بموجب المادة (٢٦/أولاً) من قانون الموازنة العامة الاتحادية لجمهورية العراق للسنة المالية ٢٠٢١، إذ أعطى بموجب هذا الاستثناء الحقَّ للموظف المجاز براتب اسمي لمدة خمس سنوات العمل في القطاع الخاص . ولا يخفى عن أحدٍ أن الموظفَ المُجاز سيُزاحم الآخرين وخاصة العاطلين عن العمل على فرص العمل المحدودة، مما سينعكس سلباً على باقي أفراد المجتمع ، لذا فإن نص المادة (٢٦/أولاً) من قانون الموازنة العامة ، يُعدُّ عائقاً أمام تطبيق المادة (٥/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ .

**المطلب الخامس: آليات مكافحة البطالة في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل النافذ وقوانين أخرى ومُعوقاتهم**

للتعرف على كيفية مكافحة البطالة في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل النافذ ومُعوقاته، وفي قوانين أخرى ذات صلة ؛ سنوزع هذا المطلب على فرعين اثنين وهما كالآتي :

**الفرع الأول: آليات مكافحة البطالة في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل ومُعوقاتها**

نص قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ في مادته (الأولى) على أنه: "تتحتّم إحالة الموظف الى التقاعد في إحدى الحالتين

(١) ينظر: د. عبد القادر الشخيلي ، مصدر سابق ، ص ١٧٢ .

(٢) ينظر : د. عبد القادر الشخيلي ، مصدر سابق ، ص ١٧٦ .

الآتيتين : أولاً : عند اكماله (٦٠) ستين سنة من العمر ، وهو السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته " وتمثلت الأسباب الموجبة لتشريعه بالآتي : "... للإستفادة من الدرجات الناتجة عن حركة الملاك في استقطاب الملاكات الشبابية" .

ويُعدُّ عدم إقرار الموازنة مُعوقاً أساسياً يقف حائلاً أمام إطلاق التعيينات لشغل الدرجات الوظيفية الناتجة عن حركة الملاك ، إذ لم يُعالج الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ هذه المسألة<sup>(١)</sup>، إلا أن قانون الإدارة المالية الاتحادية رقم (٦) لسنة ٢٠١٩ والنافذ بتاريخ ١/١/٢٠٢٠ قد نص في مادته (الثالثة عشرة) على أنه : "في حالة تأخر إقرار الموازنة العامة الاتحادية حتى ٣١ كانون الأول من السنة السابقة لسنة اعداد الموازنة يُصدر وزير المالية اعاماماً وفق الآتي : أولاً: الصرف ١/١٢ (واحد/اثني عشر) فما دون من اجمالي المصروفات الفعلية للنفقات الجارية للسنة المالية السابقة بعد استبعاد المصروفات غير المتكررة على أساس شهري ولحين المصادقة على الموازنة العامة الاتحادية" والحقيقة أنه سبق لقانون الإدارة المالية والدين العام رقم (٩٥) لسنة ٢٠٠٤ (الملغي)<sup>(٢)</sup> أن عالج مسألة تأخر إقرار الموازنة إذ نصت المادة (٤) من القسم (٧) على أنه : "إذا لم تُصادق الجهة ذات السلطة التشريعية الوطنية على الميزانية الفدرالية حتى ٣١ من شهر كانون الأول ، فلوزير المالية أن يُصادق وعلى أساس المصادقة الشهرية على أموال وحدات الانفاق ولغاية نسبة ١٢/١ (واحد/ اثني عشر من المخصصات الفعلية للسنة المالية السابقة الى حين المصادقة على الميزانية ، وتلك الأموال يمكن أن تستخدم فقط لسداد الالتزامات والمرتببات والتقاعد ونفقات الأمن الاجتماعي وخدمات الديون" .

والواضح من النص القانوني أن المقصود بالموازنة ، النفقات التشغيلية دون الاستثمارية، فضلاً عن أن النص قد منح وزير المالية صلاحية وضع الموازنات الشهرية طبقاً للإعتمادات المُخصصة للسنة المالية الماضية ؛ دون أن تكون له الحرية أن يُخصص تلك الاعتمادات إستناداً الى الحاجات المستجدة في السنة المالية الجديدة<sup>(٣)</sup> . مما يعني عدم الشروع بمشاريع

(١) اكتفى الدستور بالنص في مادته السابعة والخمسين على أنه ".... لا ينتهي فصل الانعقاد الذي تعرض فيه الموازنة الا بعد الموافقة عليها " .

(٢) نصت المادة (٥٥) من قانون الإدارة المالية الاتحادية رقم (٦) لسنة ٢٠١٩ النافذ على أنه : "يُلغى... الملحق (أ) الخاص بالإدارة المالية الصادر بموجب أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٩٥) لسنة ٢٠٠٤ ويبقى الملحق (ب) الخاص بالدين العام لحين صدور قانون خاص يحل محله..." .

(٣) ينظر : د. بان صلاح عبد القادر و رواء كاطع مسعد، تأخر إقرار الموازنة العامة دراسة في القانون العراقي ، مجلة الحقيقة ، مج ١٦ ، ع ٤٢٤ ، ٢٠١٧ ، ص ٥٢٥ - ٥٢٦ .

استثمارية جديدة تُشغل الأيدي العاملة وتقضي على البطالة، وعدم اطلاق الدرجات الوظيفية الجديدة.

ومما تجدر الإشارة إليه أن قانون الإدارة المالية الاتحادية رقم (٦) لسنة ٢٠١٩ النافذ قدّ وجه مجلس الوزراء بتقديم مشروع قانون الموازنة العامة الاتحادية الى مجلس النواب قبل منتصف الشهر العاشر من كل سنة ؛ إلا أنه لم يضع موعداً محدداً لمناقشتها وإقرارها من قبل السلطة التشريعية. وتأخر إقرار الموازنة له أثر سلبي مباشر وخصوصاً على نشاطات القطاع الخاص<sup>(١)</sup> ، إذ تتوقف المستحقات المالية للقطاع الخاص ، ويتوقف نشاطه خصوصاً إذا طالت فترة الإقرار ، وينعكس بالنهاية على اعلان الكثير من مشروعات القطاع الخاص افلاسه نتيجة لعدم ايفائه بالالتزامات المالية التي يتوجب عليه دفعها سواء للمؤسسات المصرفية أو للأفراد العاملين معه<sup>(٢)</sup>. ومن الآليات الأخرى لمكافحة البطالة ما نصت عليه المادة (١٠/ أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ (الملغي) من أنه : " اذا أُعيد تعيين المُتقاعد في وظيفة عامة على دائرته أن تقوم بإشعار دائرة التقاعد لقطع راتبه التقاعدي اعتباراً من تاريخ مُباشرته وله ان يُحيل نفسه على التقاعد في اي وقت يشاء بصرف النظر عن عمره او مدة خدمته . " ، أما المادة (١١) من القانون ذاته فقد نصت على أنه: " أولاً : يتقاضى المُتقاعد الذي يعاد تعيينه في دوائر الدولة بأية صفة في وظيفة غير تقاعدية أو بعقد خاص راتبه التقاعدي او المكافأة الشهرية ومخصصات الوظيفة المعاد تعيينه فيها ايهما اكثر ولا يجوز الجمع بينهما . ثانياً : يستثنى من حكم البند أولاً من هذه المادة اجور المحاضرات في المدارس والمعاهد والكليات والجامعات والمراكز التدريبية . " وللاسف فإن المُشرع لم يتبنَ هذا النص في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل النافذ في الفصل الثامن منه والموسوم (إعادة تعيين المتقاعد) ؛ مما يخل بمبدأ تكافؤ الفرص في الحصول على الوظائف العامة ، فضلاً عن أنّ المتقاعد المُعاد تعيينه سيجمُ بين راتبين اثنين ، الأول الراتب التقاعدي ، والثاني راتب الوظيفة التي أُعيد تعيينه فيها .

### الفرع الثاني: آليات مكافحة البطالة في قوانين أخرى ومعوقاتها

(١) تبنى العراق بعد ٢٠٠٣ اقتصاد السوق ، ويعد القطاع الخاص العمود الفقري لاقتصاد السوق ، وله دور كبير في تخصيص الموارد وتوجيهها نحو الاستخدام الأمثل ، إذ يعد التحول نحو القطاع الخاص بوصفها آلية أساسية للتحول الى اقتصاد السوق والانفتاح الاقتصادي محاولة منها الاندماج في الاقتصاد الدولي والاستفادة من الفرص المتأتية من ذلك ، وقد كفل دستور ٢٠٠٥ تشجيع القطاع الخاص وتفعيل دوره في الاقتصاد الراقي الى جانب القطاع العام.

(٢) ينظر : د. باقر كرجي حبيب الجبوري ، الآثار الاقتصادية لتأخير إقرار الموازنة العامة على الاقتصاد العراقي ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية ، مج ١٧ ، ع ٣ ، ٢٠١٥ ، ص ١٦٢.

لم تقتصر آليات مكافحة البطالة على قوانين معينة ، فقد سعى المشرع العراقي الى القضاء على البطالة بصورة مباشرة أو غير مباشرة عبر القوانين التي يسنها. وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا الفرع الذي سنستعرض فيه آليات مكافحة البطالة ومعوقاتها في قانون التعليم العالي الاهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦ النافذ ، وقانون دعم المشاريع الصغيرة المُدرة للدخل رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢ النافذ، وقانون الشركات الأمنية الخاصة رقم (٥٢) لسنة ٢٠١٧ النافذ ، وأخيراً نستعرض القروض الميسرة الممنوحة من المصارف الحكومية.

ففي اطار سعي المشرع لنشر المعرفة وتطويرها وتوفير الفرص الدراسية الجامعية الأولية والعليا، ومن أجل تشجيع البحث العلمي<sup>(١)</sup> من خلال سنه قانون التعليم العالي الاهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦ النافذ ، نجد أنه قد فتح باباً للقضاء على البطالة \_ خاصة بين حملة الشهادات العليا \_ بإتاحة الفرصة لهم بالتدريس في الجامعات الأهلية أو الكليات غير المرتبطة بالجامعة الاهلية أو المعهد الأهلي . وعلى الرغم من ذلك ؛ نجد أن هناك عائقاً تشريعياً في القانون ذاته ، وذلك عندما أجاز إعاره خدمات التدريسيين من الجامعات الرسمية الى الجامعات والكليات والمعاهد الاهلية ، لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة<sup>(٢)</sup>، إلا أنه أغفل ذكر نسبة هؤلاء التدريسيين بالقياس الى الكادر الكلي أو بالقياس إلى غير المعينين ، وبالطبع سينعكس ذلك بشكل سلبي على حملة الشهادات العليا من غير المعينين في دوائر الدولة ، مما يفاقم من أزمة البطالة بين هذه الفئة . ومن القوانين التي تستهدف وبشكل مباشر تقليص حجم البطالة وتأمين فرص عمل جديدة وتقديم الدعم للراغبين بالعمل والقادرين عليه وخصوصاً في المناطق الأكثر فقراً<sup>(٣)</sup> قانون دعم المشاريع الصغيرة المُدرة للدخل رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢ النافذ ؛ الذي يهدف إلى دعم المشاريع الصغيرة المُدرة للدخل ، التي لا يزيد عدد العاملين فيها على عشرة أشخاص؛ من خلال تقديم القروض الميسرة لصاحب المشروع المستفيد من القرض ، وبمبلغ لا يزيد على عشرين مليون دينار عراقي وبدون فائدة<sup>(٤)</sup>، من الإمتيازات الممنوحة للمقترض بموجب هذا القانون الإعفاء من الرسوم وبالقدر الذي يتعلق بالمشروع ، فضلاً عن إعفاء دخل المشروع المشمول بأحكام هذا القانون من ضريبة الدخل<sup>(٥)</sup>. واستمراراً لنهج المشرع بإيجاد فرص عمل للفئات القادرة عليه ، فقد ألزم المشرع في المادة (١٥/خامساً) من قانون الشركات الأمنية

(١) ينظر : المادة (٢) قانون التعليم العالي الاهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦ النافذ .

(٢) ينظر : المادة (٤٧/أولاً) من قانون التعليم العالي الاهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦ النافذ .

(٣) ينظر : المادة (٥/أولاً/ثانياً) من قانون دعم المشاريع الصغيرة المُدرة للدخل رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢ النافذ .

(٤) ينظر :المادة (١/أولاً/ثانياً/ثالثاً) من قانون دعم المشاريع الصغيرة المُدرة للدخل رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢ النافذ.

(٥) ينظر :المادة (١٥/أولاً/ثانياً) من قانون دعم المشاريع الصغيرة المُدرة للدخل رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢ النافذ .

الخاصة رقم (٥٢) لسنة ٢٠١٧ النافذ "كافة فروع الشركات الأمنية الأجنبية العاملة في العراق ، بتعيين مانسبته (٢٥ %) من العراقيين ، للعمل في تلك الفروع والذين تتوفر فيهم كافة شروط التعيين المنصوص عليها في هذا القانون". والحقيقة أن نسبة (٢٥ %) تعدُّ نسبة قليلة جداً ، خاصة وأنه سبق وأن ذكر المشرع في المادة (١٤) من القانون ذاته<sup>(١)</sup>، شروط تعيين العامل في الشركة الأمنية الخاصة العراقية ، وهي الشروط ذاتها التي يجب أن تتوفر في العامل الأجنبي ، وهي شروط مُتوفرة بأغلب العراقيين القادرين على العمل . لذا فالأولى بالتعيين بهذه الشركات هم العمال العراقيين، لذلك فإن المشرع مدَّعُو إلى زيادة هذه النسبة، بحيث تكون أداة فعالة في التقليل من حجم ظاهرة البطالة. ومن الآليات القانونية الأخرى لمُكافَحة البطالة الفُروض المُيسرة الممنوحة من المصارف الحكومية لِمُتمويل المشاريع الصغيرة ، كالقُرض الممنوح من مصرف الرافدين ، الذي يُعدُّ قرضاً قصير الأجل ، إذ لا تتجاوز مدته الثلاث سنوات ، ويُمنح بدفعةٍ واحدةٍ ، وبمبلغ قدره (٢٥) مليون دينار عراقي ، ومما يُؤخذُ على هذا القرض نسبة الفائدة الكبيرة نسبياً وبالبالغة ٦%<sup>(٢)</sup> . وهذه النسبة تُعدُّ عائقاً قد يحول بين المُقترض والقرض الذي يروم اقتراضه لِمُتمويل مشروع.

**الخاتمة:** بعد أن أنهينا البحث الموسوم بـ(التعامل التَّشريعِي مع ظاهرة البطالة) ، فقد استخلصنا مجموعةً من الاستنتاجات والمُقرحات ، نُدرجها فيما يأتي :-

#### أولاً :- الاستنتاجات

١. إنَّ النُصوصَ التَّشريعِيَّة التي أطلقنا عليها وصفَ (المُعوقات) ، كانت بالفعل عائقاً وحائلاً أمام فتح فرص عملٍ إضافيةٍ للعراقيين ، إذ أن دورها سلبياً في الحد من ظاهرة البطالة . وقد توزعتْ هذه النصوص في قوانين عدة .
٢. تَبَنَّتْ العديدُ من القوانين مَوْضوع توفير فُرص عَمَلٍ للعراقيين كأحد أهدافها، لابل أن قسماً من القوانين كانَ توفير فرص العمل للعراقيين والقضاء على البطالة سبباً موجباً لِتَشريعها .

(١) تنص المادة المذكورة أنفاً على أنه: "يعين العامل في الشركة العراقية بموافقة الوزارة وفقاً للشروط الآتية : أولاً: أن لا يقل عمره عن (١٨) ثماني عشرة سنة ولا يزيد عن (٥٥) خمس وخمسين سنة . ثانياً : ان يجيد القراءة والكتابة في الأقل. ثالثاً: ان تتوفر فيه شروط اللياقة الصحية والبدنية بتأييد من جهة طبية مختصة . رابعاً : أن يجتاز الاختبار الخاص باستخدام الأسلحة . خامساً : معرفته بمبادئ حقوق الانسان . سادساً : قويم الاخلاق وحسن السمعة والسلوك . سابعاً: غير محكوم عليه بعقوبة عن جنائية أو جنحة مخلة بالشرف وغير سياسية . ثامناً : تقديم كفيل ضامن للوزارة بمبلغ (٣٠٠٠٠٠٠) ثلاثة ملايين دينار عراقي ."

(٢) ينظر: الصفحة الرسمية لمصرف الرافدين على شبكة المعلومات الدولية rafidain\_bank.gov.iq

٣. يُعدُّ تأخر إقرار الموازنة العامة أو عدم إقرارها بالأساس أحد أبرز المعوقات التشريعية، التي تقف حائلاً دون مكافحة البطالة.
٤. السياسة التشريعية في القضاء على البطالة لم تكن موحدةً، فمثلاً في الوقت الذي يحظر فيه المشرع في \_ قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ\_ على الموظف الذي يشغل الدرجة السادسة \_فما فوق\_ بالعمل في القطاع الخاص، يعود مرةً أخرى ويعطيه الحق بالعمل بالقطاع الخاص في قانون الموازنة العامة الاتحادية لعام ٢٠٢١. أي أن التعامل التشريعي كان إيجابياً في النصوص الساعية لمكافحة البطالة، وكان سلبياً في النصوص التي وصفناها بالمعوقات، أي أنّ السياسة التشريعية في هذا الصدد لم تكن باتجاه واحد. وهذا ما يعزز ويؤكد فرضية البحث التي تشير إلى أن غياب السياسة التشريعية الموحدة في التعامل مع ظاهرة البطالة، سيرفع من معدلاتها داخل المجتمع، والعكس هو الصحيح.
٥. تسعى الدولة للقضاء على البطالة عن طريق توفير فرص عمل في القطاع العام والقطاع الخاص على حدٍ سواء .
٦. في سبيل تحقيق التنمية المستدامة بجوانبها المتعددة ومنها الجانب الاجتماعي الهادف الى القضاء على البطالة ، فقد منح المشرع العراقي في قانوني الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ و الاستثمار في تصفية الخام رقم (٦٤) لسنة ٢٠٠٧ الناظرين ، المستثمرين امتيازات و ضمانات عدة من أجل جذب الاستثمارات وتحقيق التنمية المستدامة .

#### ثانياً : التوصيات

١. من أجل القضاء على البطالة بين الخريجين من حملة الشهادات الأولية وخاصة الهندسية ، نوصي المشرع بالزام المُستثمر في القطاع النفطي؛ بتشغيل ما لا تقل نسبته عن ٥٠% من الوظائف الهندسية والإدارية من الملاكات العراقية ، ذلك لان نص المادة (٣) من قانون الاستثمار في تصفية النفط الخام رقم (٦٤) لسنة ٢٠٠٨ النافذ؛ قد ألزم الشركة المُستثمرة بتشغيل (٧٥%) من الملاكات العراقية من مجموع العاملين ، دون تحديد مؤهلاتهم العلمية وعناوينهم الوظيفية. كما نُوصي المشرع بتعديل المادة (١٢/أولاً) من قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ النافذ ، بحيث تُلزم من خلالها المُستثمر عند توظيفه أو استخدامه للعاملين غير العراقيين بنسبة معينة لا تتجاوز ٢٠% من النسبة الكلية للعاملين في المشروع الاستثماري .

٢. ندعو السلطة التشريعية ممثلةً بمجلس النواب العراقي بتعديل نص المادة (٥٧) من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ ، بالشكل الذي يلزمها بإقرار الموازنة قبل نهاية السنة المالية ، إذ لا يوجد نص يلزم السلطة التشريعية بموعد محدد لإقرار الموازنة.
٣. نوصي بتعديل المادة (٢٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل النافذ، بحيث يتم اشعار دائرة التقاعد عند إعادة تعيين المتقاعد ؛ لغرض قطع راتبه التقاعدي .
٤. نوصي بإضافة فقرة ثالثة إلى نص المادة (٤) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ النافذة تشترط فيها ضرورة امتلاك العامل الأجنبي الكفاءة المهنية والمؤهلات الدراسية التي تحتاجها البلاد ولا يوجد من العمال الوطنيين من يحملها، من أجل منحه إجازة العمل في العراق حتى لا يُحرَم العامل العراقي من فرص العمل المتاحة في سوق العمل.
٥. نوصي بقصر تشغيل العمالة الأجنبية على أنشطة مُعينة وفي أضيق الحدود من خلال تعليمات تُصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وزيادة رسوم استقدام العمالة الوافدة، فضلاً عن فرض نسبة مُحددة على صاحب العمل يلتزم بموجبها بتشغيل العمالة الوطنية، لتحل تلقائياً محل العمالة الأجنبية؛ لإتاحة فرص العمل الإضافية للعمال الوطنيين .
٦. دعوة المشرع العراقي إلى رفع نسبة العمال العراقيين، الذين تلتزم فروع الشركات الأمنية الأجنبية العاملة في العراق بتشغيلهم لديها والواردة في (١٥/خامساً) من قانون الشركات الأمنية الخاصة رقم (٥٢) لسنة ٢٠١٧ النافذ . لتكون هذه النسبة أحد الأدوات الفعالة في التقليل من حجم ظاهرة البطالة .
٧. ندعو المصارف الحكومية الى تخفيض نسبة الفائدة على القروض الميسرة الممنوحة لتمويل المشاريع الصغيرة؛ لتحفيز أصحاب هذه المشاريع على العمل ، وتشغيل الايادي العاملة.

#### المصادر

القران الكريم

أولاً : المعاجم اللغوية

١. إبراهيم أنيس وعبدالحليم منتصر وعطية الصواحي ، المعجم الوسيط ، ط٤ ، مجمع اللغة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .

٢. أحمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، عالم الكتب ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .

٣. لويس معلوف ، المنجد في اللغة ، ط٣٥ ، دار المشرق ، بيروت ، ب.س .

ثانياً : الكتب

١. شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق ، ط١ ، مديرية مطبعة الادارة المحلية ، بغداد ، ١٩٧٥ .
٢. د. عبد القادر الشبخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٨٣ .
٣. د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط٢ ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، ١٩٨٩ .
٤. د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٧ .

#### ثالثاً : البحوث

١. اسيل عمر مسلم ، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة إلى العراق (دراسة مقارنة)، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية ، مج ٩ ، ع ٣٤ ، ٢٠١٧ .
٢. أوس راند سالم ود. علي يونس إسماعيل ، أثر قوانين العمل في تشجيع الاستثمار ، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية ، مج ١٩ ، ع ٧٩ ، ٢٠٢٢ .
٣. د. باقر كرجي حبيب الجبوري ، الآثار الاقتصادية لتأخير إقرار الموازنة العامة على الاقتصاد العراقي ،مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، مج ١٧ ، ع ٣ ، ٢٠١٥ .
٤. د. بان صلاح عبد القادر و رواء كاطع مسعد، تأخر إقرار الموازنة العامة دراسة في القانون العراقي ، مجلة الحقيقة ، مج ١٦ ، ع ٤٢ ، ٢٠١٧ .
٥. د.راند جواد كاظم ، البطالة في العراق (الأسباب\_الآثار\_المعالجات) ، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية ، ع ٢٩ ، س ١٥ ، ٢٠٢١ .
٦. عذراء كاطع حنون ، المعالجة القانونية لظاهرة البطالة ، مجلة واسط للعلوم الإنسانية ، مج ٢٢ ، ع ٢٢ ، ٢٠١٣ .
٧. كاظم مطشر شبيب ، ضمانات الاستثمار في قطاع تصفية النفط الخام في العراق ، مجلة البحوث والدراسات البترولية ، مج A1-A19 ، ع ٣٤ ، ج ٢ ، ٢٠٢٢ .
٨. ياسر عبد الرضا مناتي ود. عدنان إبراهيم عبد ، الاستثمار في العراق الواقع والمعالجات التشريعية المطلوبة ، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ، مج ١٢ ، ع ١٤ ، ٢٠٢٢ .

#### رابعاً: الاتفاقيات الدولية و الدساتير والقوانين والتعليمات

##### أ . الاتفاقيات الدولية

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم لسنة ١٩٩٠.

##### ب. الدساتير

الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ .

##### ج. القوانين

١. قانون المحاماة رقم (١٧٣) لسنة ١٩٦٥ النافذ .
٢. قانون نقابة المحاسبين والمدققين ذي الرقم (١٨٥) لسنة ١٩٦٩ النافذ
٣. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ
٤. قانون البنك المركزي العراقي رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٤ النافذ .
٥. قانون الإدارة المالية والدين العام رقم (٩٥) لسنة ٢٠٠٤ (الملغي) .
٦. قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل النافذ.
٧. قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ (الملغي) .
٨. قانون الاستثمار في تصفية النفط الخام رقم (٦٤) لسنة ٢٠٠٨ النافذ.
٩. قانون دعم المشاريع الصغيرة المُدرة للدخل رقم (١٠) لسنة ٢٠١٢ النافذ .
١٠. قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل النافذ .
١١. قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ .
١٢. قانون التعليم العالي الاهلي رقم (٢٥) لسنة ٢٠١٦ النافذ.
١٣. قانون الشركات الامنية الخاصة رقم (٥٢) لسنة ٢٠١٧ النافذ .
١٤. قانون إقامة الأجانب رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٧ النافذ .
١٥. قانون الإدارة المالية الاتحادية رقم (٦) لسنة ٢٠١٩ النافذ .
١٦. قانون الموازنة العامة الاتحادية لجمهورية العراق لسنة المالية ٢٠٢١ .

##### د. التعليمات

١. تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ النافذة.
٢. اللائحة التنفيذية لقانون العمل والعمال السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦ هـ .

#### خامساً : المواقع الإلكترونية

الصفحة الرسمية لمصرف الرافدين على شبكة المعلومات الدولية rafidain\_bank.gov.iq

