



AL-NAHRAIN UNIVERSITY  
COLLEGE OF LAW



ISSN:3006- 0605

DOI:10.58255

مجلة النهريين للعلوم القانونية

العدد: ٤ المجلد: ٢٦ كانون الاول ٢٠٢٤

Received:1/11/2023

Accepted: 1/12/2023

Published: 1/12/2024



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## *Rights of Iraqi Migrant Workers*

Prepared by Researcher

**Muslim Abdullah Mahdi**

supervised by Asst. Prof. Dr. Sar Khalaf Jassim

### **Abstract:**

Despite the existence of a wide range of international and regional standards guaranteeing the rights of Iraqi migrant workers. But the problem is that the state and others lack the device to translate these guarantees into real measures. A large proportion of the countries of the world believe that migrant workers do not have rights similar to citizens' rights. While countries that have ratified international conventions call for human rights, migrant workers complain that human rights are not being applied to them in practice.

Therefore We will discuss in the thesis titled " Rights of Iraqi immigrant workers" the most important guarantees of Iraqi migrant workers at the international and national levels in order to highlight the most important rights and obligations of States towards the Iraqi migrant worker by reviewing the most important agreements to which Iraq is a party, International Convention on the Rights of Migrant Workers and their Families, 1990, and we will examine the constitutional protection of migrant workers. Although the 2005 Constitution of the Republic of Iraq did not provide for the international protection of Iraqi migrant workers, Consider the legal protection at the national level and the old laws since the former regime, which is still applied so far and there are bills that are still at the stage of ratification.

**Keyword:** Rights of immigrant workers. International and Internal Safeguards . International Protection. International Organization for Migration. International Organization

## حقوق العمال المهاجرين العراقيين

اعدد الباحث

مسلم عبدالله مهدي  
باشرفاف  
أ.م.د. سار خلف جاسم

### ((ملخص البحث))

بالرغم من وجود مجموعة كبيرة من المعايير العالمية والإقليمية التي تكفل حقوق العمال المهاجرين العراقيين لكن المشكلة تكمن في افتقار الدولة وسواها إلى الإرادة لترجمة هذه الضمانات إلى تدابير حقيقية ، وإن نسبة كبيرة من دول العالم ترى إن العمالة المهاجرة ليست لها حقوق تماثل حقوق المواطنين وإنها تواجه تناقضات مع ارض الواقع بينما إن الدول التي صادقت على الاتفاقيات العالمية تنادي بحقوق الإنسان في حين تشكو العمالة المهاجرة من عدم تطبيق حقوق الإنسان عليها في الواقع.

لذا سوف نناقش في البحث الموسوم بـ (( **حقوق العمال المهاجرين العراقيين** ))

أبرز ضمانات العمال المهاجرين العراقيين على الصعيدين الدولي والوطني لكي نقف على ابرز الحقوق والتزامات الدول تجاه العامل المهاجر العراقي وذلك باستعراضنا لأهم الاتفاقيات التي انظم إليها العراق ، بالرغم أنه لم ينظم لأهم اتفاقية دولية، وهي اتفاقية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم لعام ١٩٩٠، وسوف ندرس مدى الحماية الدستورية للعامل المهاجر على الرغم من أن دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ لم ينص على الحماية الدولية للعمال المهاجرين العراقيين فضلا عن ذلك سوف ننظر في الحماية القانونية على الصعيد الوطني والقوانين القديمة منذ زمن النظام السابق والتي لا تزال تطبق حتى الآن وهناك مشاريع قوانين لا تزال في مرحلة التصديق.

**الكلمات المفتاحية:** حقوق العمال المهاجرين. الضمانات الدولية والداخلية. الحماية الدولية. المنظمة الدولية للهجرة. التنظيم الدولي

## المقدمة

يعتبر موضوع (حقوق العمال المهاجرين العراقيين) من المواضيع المهمة نظرا لما يعانيه العراقيون من ظروف قاسية في دولة العمل إلى حد الوصول إلى انتهاك العديد من حقوقها هذا من جهة ومن جهة أخرى ذلك لان الهجرة تتغير بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وحتى الثقافية لبلد المنشأ وإن العراق من الدول التي مرت بظروف سياسية متغيرة بعد عام ٢٠٠٣ ولاسيما بعد دخول داعش على وطننا العزيز مما أدى إلى تدهور في الوضع الأمني إضافة إلى الظروف الاقتصادية القاسية التي مر بها البلد المتمثلة بالبطالة وعدم توافر فرص عمل حقيقية وانخفاض مستوى الأجور وغلاء الأسعار والفساد والاستبداد ما جعل العمالة العراقية تضطر إلى الهجرة بحثا عن حياة أفضل في دول العالم المختلفة، إلا أن الأهداف الرئيسية للقانون الدولي تسعى لحماية حقوق العمال وذلك من خلال تنظيم المنافسة، فمن المعلوم بأن الدول والشركات هي في منافسة اقتصادية مستمرة مع بعضها البعض والمنافسة هذه تكون بصورة رئيسية في مجال أسعار السلع المنتجة إذ تدني أسعار السلع يعتبر امتيازاً تسويقياً للمنتج، وهناك مخاوف بان تجرى هذه المنافسة في مجال الأسعار على حساب العمال بوصفه عامل إنتاج متغير قبل الأرض والرأسمال أي استغلال جهد العمال من خلال دفع أجور غير عادلة لهم من أجل خفض أسعار السلع في السوق لصالح تقوية المنافسة، ولهذا فان القانون الدولي يسعى إلى حماية العمال من اجل الحصول على أجور عادلة مقابل عملهم، كذلك من الأهداف الأخرى للقانون الدولي نشر العدالة الاجتماعية فمن البديهي بان النمو الاقتصادي في دولة ما لا يعنى بالضرورة التقدم الاجتماعي، وفي بعض الحالات تمنح الأولوية للنمو الاقتصادي على حساب التقدم والرفاه الاجتماعي وغالبا ما يكون العمال من بين أولى الضحايا، ولهذا فان القانون الدولي يسعى إلى إيجاد توازن بين النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.

وان القانون الدولي من خلال وضعه المعايير في مجال حماية حقوق العمال يضع سقفا قانونيا للقوانين الوطنية المختصة بحقوق العمال لا يجوز تجاوزه كحظر عمل الأطفال وتحسين ظروف العمل والمساواة في الأجور مثلا.

كذلك فالقانون الدولي يدعم مبادئ الإصلاح وذلك من خلال إصداره لتوصيات وعقد معاهدات دولية مما يشكل مصدر الهام للمطالبين بحقوق العمال وتحسين ظروفهم من قبل منظمات المجتمع المدني وحتى الحكومات وتمنح هذه المطالب شرعية دولية<sup>(١)</sup>.

لذا فإننا في بحثنا استعرضنا حقوق العمال المهاجرين التي تنادي بها هذه الاتفاقيات، ومدى تطبيقها من قبل الحكومات المحلية لدول المهجر والانتهاكات التي تمس حقوقهم وحررياتهم الأساسية المعترف بها دوليا، والكشف عن الأوضاع المعيشية الفعلية لهم، وذلك من خلال دراستنا ضمانات الحقوق التي يتمتع بها

العمال المهاجرين على المستوى الدولي وذلك في المبحث الأول أما المبحث الثاني فسوف نخصه بضمانات الحقوق التي يتمتع بها العمال المهاجرين على المستوى الوطني وكالاتي:

### المبحث الأول

#### ضمانات الحقوق التي يتمتع بها العمال المهاجرين

##### ((على المستوى الدولي))

تضمنت الاتفاقية الدولية المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، التي بدأ العمل بها في ٢٠٠٣/٧/١ الكثير من الضمانات القانونية لحماية الحقوق التي يتمتع بها هؤلاء العمال، ولتسليط الضوء على هذه الضمانات قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ، سنبحث في المطلب الأول الضمانات القانونية لحماية حقوق العمال المهاجرين المستمدة من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، ونبحث في المطلب الثاني الضمانات القانونية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم .

#### — المطلب الأول —

##### الضمانات القانونية المستمدة من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية

يتمثل الأساس القانوني للضمانات المقدمة للعمال المهاجرين في إطار منظمة العمل الدولية من النص عليها في ديباجة دستور المنظمة الذي قضى بوجوب حماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم ومن ثم كانت وسيلة المنظمة المذكورة في ذلك هو وضع القواعد المعيارية التي تسترشد بها الدول عند معالجتها لشؤون العمال المهاجرين كافة وقد انتهج مكتب العمل الدولي العديد من الخطط للنهوض بواقع العمال المهاجرين وتتمثل في وضع إطار متعدد الأطراف في هجرة اليد العاملة وتحديد الإجراءات التي يتوجب أتباعها من أجل ضمان التطبيق الواسع للاتفاقيات المتعلقة بالعمال وتوفير الدعم المادي والفني لغرض دعم العمالة الوطنية وبناء القدرات وتقديم المساعدة التقنية وتعزيز الحوار الاجتماعي وتحديث الاتجاهات العالمية في هجرة اليد العاملة واضطلاع مجلس الإدارة في منظمة العمل الدولية بوضع الآليات الكفيلة بمشاركة المنظمة في المحافل ذات الصلة بالهجرة كافة<sup>(٢)</sup>.

تأسيسا على ماتقدم فقد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تضمن مساواة

العمال الأجانب مع العمال الوطنيين في كافة الحقوق العمالية وبضمنها الضمان الاجتماعي<sup>(٣)</sup>، إذ

تتمثل الضمانات المستمدة من الاتفاقية رقم(٩٧) لسنة ١٩٤٩ في إقرار العديد من الواجبات التي يتوجب على الدول الأطراف الالتزام بها وهي توفير معلومات مفصلة ووافيه عن السياسات والتشريعات الوطنية المتعلقة بالهجرة وأعداد المهاجرين وظروف عملهم ومعيشتهم والاتفاقيات العامة والخاصة(الثنائية) كافة التي تعقدتها الدولة بشأن العمال المهاجرين ووجود إدارة مجانية تسهر على تقديم المعلومات المجانية للعمال المهاجرين واتخاذ التدابير اللازمة لمكافحة الدعاية المضللة المتعلقة بالهجرة وتسهيل مغادرة واستقبال العمال المهاجرين

وتوفير الرعاية الطبية المناسبة لهم وللأفراد عند مغادرة بلدهم وأثناء سفرهم وعند وصولهم لدولة العمل وعدم التمييز بين رعاياها والعمال المهاجرين فيما يتعلق بالأجور والسكن والضمان الاجتماعي والضرائب<sup>(٤)</sup>. وتتمثل الضمانة الثانية في عدم جواز إبعاد او طرد لعمال المهاجر وأفراد أسرته من دولة العمل في حاله عدم تمكنه من مواصلة العمل لأي سبب كان فضلاً عن السماح لهم بإجراء التحويلات الخارجية لمذخراتهم<sup>(٥)</sup>. أما الضمانة الثالثة فتتمثل في قيام مكتب إدارة مكتب العمل الدولي بتقديم التقارير إلى المؤتمر العام كل عشر سنوات متضمنة التدابير الواجب إتباعها فيما يتعلق ببنود الاتفاقية استناداً لأحكام المادة (٢٠) من الاتفاقية.

ولم تقتصر الضمانات الواردة في الاتفاقية على ما سبق ذكره بل أن مرفقاتها قد احتوت بالمقابل على العديد من الضمانات المتعلقة بالعمال المهاجرين إذ وجبت تبني الدولة مهمة تنظيم عملية جلب المهاجرين وتوظيفهم واستخدامهم من خلال مكاتب الاستخدام العامة والهيئات المنشئة وفقاً لصك دولي أو من خلال صاحب العمل شريطه إخضاعه لإشراف السلطة المختصة في دولة الهجرة وتزويد العامل بنسخة منة عقد العمل واحتوائه على تحديد صريح للأجر وكافة المعلومات المتعلقة بظروف العمل والمعيشة كما يتوجب على دولة العمل تبسيط الإجراءات الإدارية وتوفير خدمات الترجمة والضمانات الصحية لهم وأفراد أسرهم وفرض العقوبات المناسبة بحق الأشخاص الذين يجعلون الهجرة غير القانونية.

وبالمقابل فإن المرفق الثاني من الاتفاقية المذكورة بالإضافة إلى ضمانات الواردة في المرفق الثاني اوجب قيام دولة العمل بالبحث عن عمل آخر للمهاجر في حاله كون العمل الذي يؤديه غير مناسب استناداً لأحكام المادة التاسعة منه فيما احتوى المرفق الثالث من الاتفاقية على مبدأ أساسي إلا وهو إعفاء العدد الشخصية وبضمنها أدوات وعدد العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من الرسوم الكمركيه عند وصولهم دولة العمل وعند مغادرتهم إياها.

أما اتفاقيه الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز التكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين رقم (١٤٣) لسنة ١٩٧٥ فإنها قد جاء على خلاف الاتفاقية رقم (٩٧) فعالجت غالبية الجوانب المتعلقة بالهجرة غير المشروعة والجهود الدولية الرامية إلى تحقيق المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المواطنين وغيرهم إذ أقرت الاتفاقية المذكورة العديد من الحقوق لعمال المهاجرين<sup>(٦)</sup> فأوجبت المادة الأولى والثانية منها قيام الدولة باحترام الحقوق الاساسيه للعمال المهاجرين كافة دون استثناء وتحديد أعداد المهاجرين بصورة غير قانونيه ورصد الانتهاكات كافة التي يتعرضون لها وبالرغم من إن الاتفاقية أوجبت اتخاذ التدابير الكفيلة بإنهاء حركه الهجرة غير القانونية والهجرة الخفية ومنظمتها<sup>(٧)</sup> إلا إنها أقرت إن فقدان الوظيفة في دولة العمل لا يستوجب معه سحب ترخيص الاقامه أو إذن العمل إذ يتوجب تعيينه في وظيفة أخرى فضلاً عن إعادة تدريبه وتقديم الإعانات له بسبب ذلك استناداً لأحكام المادة (٨) من الاتفاقية فضلاً عن وجوب استشارة أطراف عقد العمل

بتوسيع مبدأ المشاركة الثلاثية بشأن الإجراءات المذكورة وإقامة قاعدة عامة لتبادل المعلومات<sup>(٨)</sup> ووجوب اتخاذ الدول الأطراف الإجراءات الكفيلة بتعزيز وضمان المساواة في الفرص والمعاملة في كافة المجالات بإتباع عدة وسائل منها استشارة منظمات أصحاب العمل والعمال في ذلك وتشريع القوانين التي تكفل ذلك وإلغاء القوانين التي تتعارض معها وتشجيع البرامج التعليمية للعمال المهاجرين واتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على الهوية الوطنية والإثنية للعمال المهاجرين وروابطهم الثقافية<sup>(٩)</sup>.

فخلص من ذلك أن الاتفاقيات المذكورة تمثل الحد الأدنى اللازم توفيره لحماية حقوق العمل للعمال المهاجرين مع ملاحظه إن إدارة منظمه العمل الدولية تعد صلاحية محدودة في الحقوق الأخرى للعمال المهاجرين غير حقوق العمل مثل الثقافة والتعليم والمشاركة السياسية فضلا عن أنها تركز على العامل المهاجر القانوني وتستثني أفراد اسر العامل أو العمال المهاجرين بشكل غير قانوني<sup>(١٠)</sup>.

### — المطلب الثاني —

**الضمانات المستمدة من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠**  
أشارت اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم إلى (تنطبق هذه الاتفاقية خلال كامل عملية هجرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وتشمل هذه العملية التحضير للهجرة والمغادرة والعبور وفترة الإقامة بكاملها ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل وكذلك العودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية)<sup>(١١)</sup>.  
يشير النص بشكل لا يقبل الشك إلى توفير العديد من الضمانات التي جاء البعض منها سابقا على حالة الهجرة وهي مرحلة التحضير والمغادرة والعبور ، فيما جاء البعض الآخر منها معاصراً لها ، أي خلال فترة الإقامة بكاملها ومزاولة النشاط في دولة العمل ، فيما جاء الآخر في المراحل اللاحقة لها والمتمثلة بالعودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية .

### أولاً- الضمانة السابقة على حالة الهجرة :

فالضمانة الأولى تعد ضمانة وقائية سابقة لعملية الهجرة ، فقد أشارت المادة (٣٧) من الاتفاقية على ( من حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم قبل خروجهم من دولة المنشأ أو دولة العمل حسب الاقتضاء تبليغا كاملا بجميع الشروط المنطبقة على دخولهم ، وبوجه خاص بالشروط المتعلقة بإقامتهم والنشاطات التي يجوز لهم مزاوتها مقابل أجر ، فضلا عن المتطلبات التي يجب عليهم استيفائها في دولة العمل والسلطة التي يجب عليهم الاتصال بها لإدخال أي تعديل على تلك الشروط ) .

أما المادة (٦٤) من الاتفاقية فقد أشارت إلى ( ١- تتشاور الدول الأطراف المعنية وتتعاون حسب الاقتضاء من دون المساس بالمادة (٧٩) من هذه الاتفاقية بهدف تعزيز الظروف السليمة والعادلة والإنسانية فيما يتعلق بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم . ٢- ينبغي في هذا الصدد إيلاء الاعتبار الواجب ليس فقط

للاحتياجات والموارد من اليد العاملة بل أيضا للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم المعنيين فضلا عن آثار الهجرة على المجتمعات المعنية ) .

في حين أشارت الفقرة د من المادة (٦٥) من الاتفاقية على ( توفير المعلومات وتقديم المساعدة المناسبة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشأن التصاريح والإجراءات الرسمية والترتيبات اللازمة المتعلقة بهؤلاء من حيث المغادرة والسفر والوصول والإقامة والنشاطات المزاولة مقابل أجر والخروج والعودة فضلا عن المعلومات المتعلقة بظروف العمل والمعيشة في دولة العمل بقوانين وأنظمة الجمارك والعملة والضرائب والقوانين والأنظمة الأخرى ذات الصلة )

### ثانيا. الضمانة المعاصرة للهجرة :

أما النوع الثاني فهي ضمانة للحقوق المقررة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، فقد أشارت إليها صراحة المادة (٧) من الاتفاقية التي أشارت إلى ( تتعهد الدول الأطراف وفقا للصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان باحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين في إقليمها أو الخاضعين لولايتها من دون تمييز من أي نوع مثل التمييز بسبب الجنس أو العنصر أو اللون أو اللغة أو الدين أو المعتقد أو الرأي السياسي أو غيره أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي أو الجنسية أو العمر أو الوضع الاقتصادي أو الملكية أو الحالة الزوجية أو المولد أو أية حالة أخرى ) .

هذه الضمانة تتمثل بحماية حقوق العمال المهاجرين الواردة في هذه الاتفاقية من دون أدنى تمييز لأي سبب من الأسباب الواردة في النص أعلاه .

### ثالثا. الضمانات اللاحقة والمتعلقة بالعودة :

وتتمثل في المبادئ المتعلقة بالعودة إلى دولة المنشأ والجهة المكلفة بمتابعة تطبيق بنود الاتفاقية وهي تمثل الضمانة الأخيرة المشار لها في الاتفاقية فهي تتمثل في حظر الطرد الجماعي إذ يتوجب حماية العامل المهاجر وأفراد أسرته من ذلك بحيث يمنع إكراههم على مغادرة إقليم الدولة التي يعملون فيها إلا في حالة صدور قرار عن السلطة المختصة بذلك ووجود المبررات والأسباب الداعية إليه ، ومن ثم في حالة انتهاء هذه الأسباب فلا يجوز الإبعاد ، ويتضح من أحكام المادة (٢٢ و٥٦) من الاتفاقية ، أن هناك العديد من الشروط التي يتوجب مراعاتها من قبل دولة العمل قبل قيامها بهذا الإجراء ، وتتمثل في وجوب إصدار قرار الإبعاد من قبل السلطة المختصة ، وفقا لقانون دولة العمل ، بعد النظر في كل قضية على حدة ، وإبلاغ العامل المعني شفويا وكتابيا بناءً على طلبه بقرار الإبعاد قبل صدوره أو فور صدوره و بأسبابه بلغة يفهمها فضلا عن تمكين العامل المعني من الاستفادة من الحماية والمساعدة القنصلية أو الدبلوماسية لدولة منشئهم<sup>(١٢)</sup> أو للدولة التي تمثل مصالح تلك الدولة وعدم جواز استعمال الطرد وسيلة لحرمان أي عامل مهاجر أو أفراد أسرته من الحقوق الناشئة عن الإذن بالإقامة وتصريح العمل ومن ثم فإن للعامل الحق في الطعن في القرار المذكور وله طلب

وقف القرار لحين البت في الطعن باستثناء الحالات التي يصبح فيها القرار نهائياً وهنا يكون العامل أمام خيارين : الأول قيام المحكمة بإلغاء قرار الإبعاد وبذلك يعد لاغياً وللعامل الحق في طلب التعويض عن ذلك . أما الخيار الثاني فهو التصديق على قرار الإبعاد حينذاك يتوجب منح العامل فرصة معقولة قبل الرحيل أو بعده لتسوية مستحقته كافة ، والأجور الواجبة الأداء له كونها تعد من الحقوق المكتسبة<sup>(١٣)</sup> .

ومن الجدير بالذكر أن للعامل المهاجر أو لأي فرد من أفراد أسرته بعد صدور قرار إبعادهم الدخول إلى دولة أخرى غيرها ، كما أنه لا يتحمل أي منهم تكاليف الطرد .

كما أشارت الاتفاقية إلى ضرورة تعاون الدول الأطراف في الاتفاقية في اعتماد تدابير تتعلق بالعودة المنظمة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم إلى دولة المنشأ عندما يقررون العودة أو ينتهي إذن إقامتهم أو عملهم أو عندما يكونون في دولة العمل في وضع غير نظامي<sup>(١٤)</sup> .

أما ما يتعلق بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين يكونون في وضع قانوني فتتعاون الدول فيما بينها بغية العمل على إيجاد أحوال اقتصادية مناسبة لاستقرارهم من جديد وعلى تسهيل إعادة إدماجهم إدماجاً اجتماعياً وثقافياً دائماً في دول المنشأ ، بحسب الاقتضاء<sup>(١٥)</sup> .

فضلاً عن ذلك ، يتم إنشاء لجنة لحماية العمال المهاجرين ، استناداً إلى المادة (٧٢) من الاتفاقية<sup>(١٦)</sup> هذا من جهة ، ومن جهة أخرى ، تلزم الدول الأطراف أن تقدم إلى الأمين العام للأمم المتحدة تقريراً تنظر فيه اللجنة عن التدابير التشريعية والقضائية والإدارية وغيرها من التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية في غضون سنة من بدء نفاذها بالنسبة للدولة الطرف المعنية وكل خمس سنوات إذا طلبت اللجنة ذلك .

ويجدر أن تبين هذه التقارير العوامل والصعوبات ( إن وجدت ) التي تواجه تنفيذ الاتفاقية<sup>(١٧)</sup> وتقوم اللجنة بعد ذلك ، بدراسة التقارير المقدمة من كل دولة طرف في الاتفاقية<sup>(١٨)</sup> ، وتحيل ما تراه مناسباً من التعليقات إلى الدولة الطرف المعنية ويجوز لهذه الدولة الطرف أن تقدم إلى اللجنة ملاحظات عن أية تعليقات تبديها اللجنة وفقاً لذلك ويجوز للجنة عند نظرها في هذه التقارير أن تطلب من الدول الأطراف معلومات تكميلية<sup>(١٩)</sup> .

كما يجوز للأمين العام للأمم المتحدة أن يحيل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي في موعد مناسب قبل افتتاح كل دورة عادية للجنة نسخاً من التقارير المقدمة من الدول الأطراف كما يجوز له وبعد التشاور مع اللجنة أن يحيل إلى الوكالات المتخصصة الأخرى فضلاً عن المنظمات الحكومية الدولية نسخاً من أجزاء هذه التقارير التي تدخل في نطاق اختصاصها بهدف الاستفادة من الخبرة في هذا المجال<sup>(٢٠)</sup> .

## المبحث الثاني

### ضمانات الحقوق التي يتمتع بها العمال المهاجرون

#### ((على المستوى الوطني))

يتمثل مضمون هذه الضمانات، بما احتواه الدستور والقوانين والأنظمة والتعليمات العراقية من نصوص تكفل تمتع العامل المهاجر بالحقوق والحريات كافة من عدمها، ولتوضيح ذلك ارتأينا تقسيم المبحث إلى مطلبين المطلب الأول الحماية الدستورية وفي المطلب الثاني الحماية القانونية:

#### المطلب الأول

##### الحماية الدستورية

إن ممارسة العامل المهاجر لحقه في الحياة والأمن والحرية والحماية من الاحتجاز أو القبض أو الحبس أو الاختفاء أو الاعتقال التعسفي يقتضي وجود ضمانات تكفل تلك الممارسة بصورة فعلية، ولهذا شرعت الدول جاهدة لتضمين بعض الضمانات في دساتيرها الداخلية، غير أن هذه الضمانات ليست من نمط واحد إذ قد تكون مبدئية، أي قد تقتصر نصوص الدستور على ذكر المبادئ العامة الضامنة للحقوق تاركة التفاصيل للسلطات العامة في الدولة وقد تكون نصوصها شاملة بتجاوز هذا الإطار المبدئي واحتواءها على تفاصيل هذه الضمانات. (٢١)

وبالرجوع إلى الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ نجد أنه لم يوفر أية حماية دستورية مباشرة أو غير مباشرة للعمال المهاجرين إذ إن غالبية النصوص التي صيغت فيها الحقوق والحريات الأساسية جاءت عامة غير إن العراق انضم إلى ثمانين من أصل تسع اتفاقيات تعاهدية دولية تشكل منظومة الاتفاقيات الرئيسية لحقوق الإنسان في العالم، فقد صادق على بعضها قبيل العام ٢٠٠٣ في ظل الأنظمة السابقة وهي: العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في عام ١٩٧١، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية في عام ١٩٧٠، والاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري في عام ١٩٧٠، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عام ١٩٨٦، واتفاقية حقوق الطفل في عام ١٩٩٤ إما الاتفاقيات التعاهدية الدولية التي انضم لها العراق بعد العام ٢٠٠٣ فهي: الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري في عام ٢٠١٠، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة في عام ٢٠١١، والاتفاقية الدولية لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة في عام ٢٠١٣، بالإضافة إلى البروتوكولين الملحقين باتفاقية حقوق الطفل وهما: البروتوكول الاختياري الأول بشأن بيع الأطفال واستغلالهم في البغاء في عام ٢٠٠٨، والبروتوكول الاختياري الثاني الملحق باتفاقية حقوق الطفل بشأن اشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة في عام ٢٠٠٨.

ولم ينضم العراق بعد للاتفاقية التاسعة وهي "الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم"، ومن المتوقع أن يقوم بذلك قريبا مع تزايد وجود العمال الأجانب في العراق والحاجة إلى مراعاة المعايير الدولية بشأن احترام حقوقهم، فضلا عن ذلك فقد صادق العراق على عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية من أهمها اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٤) بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، واتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٠) بشأن إدارة العمل، واتفاقية الإطار الترويجي للصحة والسلامة المهنية رقم (١٨٧) (٢٢)، وذلك من ضمن مساعي الدولة ممثلة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في تدعيم دورها ورفع مستوى التعاون مع منظمة العمل الدولية وتعزيز سمعة العراق بين الدول الأعضاء في المنظمة في تطبيق معايير العمل الدولية .

وتنص أبرز بنود الاتفاقية رقم (١٤٤) على تعهد الدولة المصادقة على الاتفاقية بتنفيذ إجراءات تضمن إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية، وكذلك على الاختيار الحر لممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال في تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية.

وتدعو بنود الاتفاقية إلى اتخاذ تدابير لتعزيز القيام بمشاورات فعالة على المستوى الوطني بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن إقامة مشاورات ثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية .

وضمن هذا السياق فقد وقعت وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية وثيقة مشروع التعاون التقني لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين لتعزيز الحوار الاجتماعي من ضمن توجه الدولة في التأكيد على التزامها بتنمية المشاورات الثلاثية الأطراف عبر اعتماد وتطبيق سياسة وطنية تتعلق بالاتفاقيات الأساسية الخاصة بمنظمة العمل الدولية .

وأما اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٠) فتشير أهم بنودها إلى أن تتخذ كل دولة عضو تصدق على الاتفاقية ترتيبات مناسبة للظروف الوطنية، في إطار نظام العمل، قيام مشاورات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، أو ممثلي أصحاب العمل والعمال، وأن تتخذ هذه الترتيبات على كل من المستوى الوطني والإقليمي والمحلي وعلى مستوى مختلف قطاعات النشاطات الاقتصادي بالقدر الذي يتلاءم فيه ذلك مع القوانين واللوائح الوطنية. ووفقا للاتفاقية فإن الأجهزة المختصة في إطار نظام إدارة العمل تكون مسؤولة عن أعداد وتنفيذ وتنسيق وفحص ومراجعة سياسة الاستخدام الوطنية أو أن تشارك فيها، كما تقوم الدولة المصادقة على هذه الاتفاقية إذا اقتضت الظروف الوطنية بتشجيع توسيع وظائف إدارة العمل على مراحل تدريجية تنفذ بالتعاون مع أجهزة مختصة أخرى بشأن ظروف العمل والحياة العملية لفئات معينة من العمال الذين لا يعتبرون في نظر القانون أشخاصا مستخدمين .

لا شك في أن الانضمام إلى اتفاقيات حقوق الإنسان يعد وسيلة ناجعة للعراق لدعم قدراته الساعية إلى تطبيق معايير حقوق الإنسان الدولية على المستوى الوطني، وينبغي تشجيع الالتزام بالتوقيعات الزمنية للتقارير الوطنية وعرض منجزات، أو إخفاقات ونواقص، نظامه السياسي، والانخراط التفاعلي للوفود العراقية مع وفود الدول الأخرى في قاعة مجلس حقوق الإنسان لأن ذلك يساهم في تطوير القاعدة التشريعية والقانونية والأرضية السياسية والاجتماعية الساندة والحاضنة لحزمة حقوق الإنسان ومغزاها الإنساني المعاصر، فمفاهيم حقوق الإنسان أصبحت جزءاً من ثقافة عالمية عابرة للحدود السياسية والاجتماعية، مثلها مثل تكنولوجيا الاتصالات والتلفزة والبيث الإذاعي التي لا غنى لأي مجتمع عنها. ثمة مؤاخذة جدية على الانضمام للاتفاقيات، لا تنبع من الشك بدوافع الانضمام والأهداف المرجوة من عضوية الاتفاقيات التعاهدية الدولية، بل بمدى جاهزية العراق لتلبية الالتزامات المترتبة عليه نتيجة تلك العضوية، وهي التزامات ليست سهلة على الإطلاق، وتتطلب أطراً زمنية طويلة لتنفيذها، سيبقى العراق يتعرض خلالها إلى النقد بسبب عدم القدرة على الإيفاء بها، فالنوايا الطيبة والأمنيات لا تثمر بالضرورة واقعا مختلفا بل متخيلا، وما لم يحصل توجه جدي واستعداد فوري لتنفيذ الالتزامات ضمن الاتفاقيات إياها، فقد لا نجد جدوى من الاستمرار بكشف الإخفاقات والعجز عن تنفيذ التعهدات.

أي إن المقاربة يفضل أن تكون معكوسة، وتبدأ من الداخل الوطني وذلك بخلق شروط الانضمام للاتفاقيات التعاهدية وطنيا ثم الانضمام للاتفاقيات الملزمة، وعلى أية حال يمكن الاجتهاد بهذه القضية فهي لا تشكل بحد ذاتها مثلبة بل لأبأس بفتح باب النقاش العلني حولها، ومن ثم تعد القواعد القانونية الوارد في اتفاقية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام ١٩٩٠ مبادئ توجيهية غير ملزمة إلى العراق وذلك لعدم المصادق عليها من قبل مجلس النواب ومن ثم لا تتمتع بأية قيمة قانونية ملزمة للحكومة العراقية إلا أن ذلك القول بأهمية الاتفاقية المذكورة إذ إن العديد من الأحكام الواردة فيها تتمتع بقيمة قانونية كبيرة كونها جمعت جميع قواعد القانون الدولي العام المتعلقة بالعمال المهاجرين بعد أن كانت أحكامها مبعثرة الأمر الذي من شأنه تسهيل التعرف عليها والمساهمة في حسن تطبيقها فضلاً عن احتوائها على تنظيم شامل ومتكامل لمختلف المسائل المتعلقة بالعمال المهاجرين .

## المطلب الثاني

## الحماية القانونية

يقصد بالحماية القانونية ما تضمنه أحكام القوانين من نصوص تنظم شؤون العمال المهاجرين (الأجانب) ويهدف إلى تنظيم جوانب العلاقة كافة بين صاحب العمل والعمال بهدف حماية حقوقهم وتحقيق التنمية المستدامة التي تقوم على العدالة الاجتماعية والمساواة وتقديم الأعمال المناسبة للجميع دون تمييز؛ والهدف هو بناء الاقتصاد الوطني ومراعاة حقوق الإنسان والحريات الأساسية، ومن هذه القوانين قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ إذ إنه يشتمل على أكثر من ١٧٠ مادة والتي تحتوي على عدد من الشروط والإضافات الجديدة.

وقد تحددت هذه المواد بعد استشارة المجتمع العمالي ونقابات العمال ورجال الأعمال ووزارة العمل والضمان الاجتماعي، والصفة الأكثر أهمية التي تميز هذا القانون أنه صدق على بعض الاتفاقيات والمعايير الدولية المتعلقة بالعمل، ونظم عمل الوافدين من أولئك الذين يرغبون بالعمل لدى جمهورية العراق، وتنفيذ شروط اتفاقيات العمل العربية والدولية التي أقرها القانون، وعمل على القضاء على أشكال العمل القسري كافة ولاسيما في المادة (٩) إذ يحظر العمل الجبري في أشكاله كافة ومنها المتاجرة السرية بالأشخاص والعمال المهاجرين وعمالة الأطفال وتحديد الحد الأدنى لسن العمل ومنع التحرش والتمييز سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ويقوم بتوضيح وتنظيم أشكال العمل ويوضح مفهوم كل منها، وتتضمن الأشكال على: عمل مؤقت وعمل عرضي وعمل إلزامي والعمل بدوام جزئي وعمل إلى

أجل غير مسمى، ويوفر شرحاً لكل شكل من هذه الأشكال والشروط والأحكام المطلوبة لكل منها، كما يمنح قانون العمل الحالي العمال الأجانب الحق في تقديم الشكاوى إلى لجان التفتيش التابعة لوزارة العمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في حال وجود أي انتهاك، وفضلاً عن ذلك يؤكد على مبدأ المساواة بين العمال للقضاء على أي تمييز سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لكي يتفق مع المعايير الدولية كذلك يحظر على العامل الأجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على الإجازة ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل الأجنبي الذي استقدمه للعراق على نفقته تذكرة سفر إلى البلد الذي استقدمه منها باستثناء حالات معينة كذلك يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل الأجنبي تجهيز ونقل جثمانه إلى موطنه الأصلي أو محل إقامته إذا طلب ذوه ذلك .

كما لا يعتبر العامل الأجنبي المقيم بشكل قانوني في العراق من أجل العمل، في وضع غير قانوني أو غير نظامي لمجرد إنه فقد وظيفته، ولا يتبع فقدان الوظيفة في حد ذاته سحب ترخيص الإقامة أو إذن العمل، ما لم يكن العامل قد قام بخرق القوانين النافذة كما أعطت الحق للوزارة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، كلا على حدة، الحق في إقامة الاتصالات وتبادل المعلومات بصورة منتظمة مع الأطراف المناظرة لها في دول العمال الأجانب الأم أو الدول التي قدموا منها وعقد الاتفاقيات الثنائية بهدف متابعة شروط استخدام

وظروف عمل هؤلاء العمال من كلا الطرفين بغية ضمان الاستخدام العادل والمساواة في الفرص والمعاملة. وفرضت عقوبات على أي مخالفة لها تمثلت في فرض عقوبة بغرامة قدرها ما بين (٣) ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي و (٣) ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل كل جهة أو شخص خالف أحكام هذا الفصل.

ونجح هذا القانون في التعامل مع الجانب الصحي للعمال، إذ ينص على أن يتولى المركز الوطني للسلامة والصحة المهنية مسؤولية التخطيط والتفتيش على تطبيق شؤون الصحة بالطريقة التي تضمن سلامة العمال في مواقع العمل من الأمراض والإصابات المهنية، كما حدد متطلبات كثيرة في هذا الصدد من أجل توفير بيئة عمل صحية، وفيما يخص تنظيم العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل حيث ينظم هذه العلاقات بدقة مشيراً إلى متطلبات اتفاقيات العمل وحقوق كلا الطرفين وآلية تسوية الخلافات مع اللجان المعنية بهذا الأمر؛ كما يحدد بوضوح شروط فسخ أو إلغاء اتفاقية العمل ليغطي كل الاحتمالات الممكنة التي قد تحدث أثناء مدة سريان الاتفاقية، ويحدد أيضاً قيمة التعويضات المتعلقة باتفاقية العمل كنتيجة المخالفة أو الفسخ أو الفصل أو الإنهاء والذي يسمح لكلا الطرفين أن يكون على علم بالآثار المترتبة على أفعالهم خلال مدة اتفاقية العمل. فضلاً عن أن هذا القانون يؤسس في كل محافظة محكمة أو أكثر من محاكم العمل والتي تبت في المنازعات التي قد تنشأ عن اتفاقيات العمل، ويغطي جميع جوانب العمل بصورة شاملة، وفيما يلي التشكيلات التي ينص عليها هذا القانون:

١- إنشاء لجنة إنهاء الخدمة عن طريق التعليمات الصادرة عن وزارة العمل، وتتولى هذه اللجنة مسؤولية الاستماع إلى الطعون المقدمة عن قرارات الإنهاء، وتكون قرارات اللجنة المذكورة قابلة للاستئناف أمام محكمة العمل في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار أو الإشعار الفعلي.

٢- إنشاء محكمة عمل واحدة على الأقل في كل محافظة والتي تتكون من: قاض يتم تعيينه من المجلس الأعلى للقضاء بناءً على توصية من رئيس قضاة محكمة الاستئناف، وممثل عن الاتحاد العام للنقابات التجارية الأكثر تمثيلاً، وممثل عن نقابة أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً.

وتختص هذه المحكمة بالنظر في القوانين المدنية والقوانين الجنائية، والقضايا والمنازعات المذكورة في قانون العمل، وقانون المعاشات التقاعدية وقانون الضمان الاجتماعي للعمال والقرارات المؤقتة التي تشتمل على إجراءات تدخل ضمن اختصاص محاكم العمل.

فضلاً عن ذلك فإن تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ والتي مازالت نافذة لحد الآن لكون قانون العمل الحالي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في المادة (٣٣) منه قد منح لوزير العمل والشؤون الاجتماعية حق إصدار التعليمات ولكن التعليمات الجديدة في طور المناقشة في مجلس شوري الدولة لحد الآن لذلك بقيت التعليمات السابقة نافذة، ومن استقراء نص المادة الرابعة والسابعة من هذه التعليمات نجد إنها أقرت

عدة شروط لإمكان حصول العامل الأجنبي على إجازة عمل أولهما حاجة الاقتصاد الوطني إلى الأيدي العاملة الأجنبية وثانيهما عدم وجود مانع أمني من تشغيله (دخوله المشروع للعراق) وثالثهما تعهد العامل الأجنبي بترك العمل بمجرد انتهاء أجازته في حالة عدم تجديدها وتدريب العامل أو أكثر من العمال العراقيين العاملين معه دون أن يشترط المشرع وجوب مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل ضمن الشروط اللازمة لمنح الإجازة المذكورة إلا أنه بالمقابل اشترطها لإعفاء الأجنبي من الخضوع لهذه الشروط عند ممارسته لحق العمل في العراق استناداً لأحكام المادة 11 من التعليمات المذكورة.

ولم تكتفِ التعليمات المذكورة ببيان شروط الإجازة فحسب بل إن المادة السادسة منها أوجبت أتباع عدة إجراءات لغرض تشغيل العامل الأجنبي إذ فرقت بين حالتين الأولى بالنسبة للعامل الموجود خارج العراق إذ يتوجب تقديمه طلباً تحريرياً برغبته بالعمل داخل العراق معنونا إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يرسل عن طريق الممثلات العراقية في الخارج أو وكيله الرسمي في العراق أو بوساطة صاحب العمل ولدى استلام الطلب يصار إلى تدقيقه من دائرة العمل والضمان الاجتماعي في بغداد وأقسامها في المحافظات لغرض التأكد من توافر الشروط المذكورة واستحصال الموافقة الأصولية على تشغيله ويتوجب على العامل عند وصوله العراق مراجعة الدائرة المذكورة خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ دخوله لاستكمال إجراءات منح تأشيرة الدخول والإقامة في العراق من قبل وزارة الداخلية، إما فيما يتعلق بالعامل الأجنبي الموجود داخل العراق والذي يروم العمل فنتسري عليه الإجراءات المذكورة من حيث تقديم الطلب والمستمسكات التي يتوجب إرفاقها به فضلاً عن وجوب تقديم ما يثبت مشروعية دخوله وإقامته في العراق استناداً لأحكام الفقرة الثانية من المادة السادسة من التعليمات المذكورة .

إذ إن المستمسكات المطلوبة على وفق قرار (٨٠) لسنة ٢٠١٣ لمنح إجازة عمل لعمال الشركات الأجنبية المتعاقدة مع وزارات ومؤسسات الدولة (طلب خاص معنون إلى دائرة التشغيل والقروض – قسم الأجانب بتوقيع مدير الشركة (فورمة الشركة) ، مستمسكات صاحب الشركة أو المدير المفوض، تخويل أو وكالة رسمية لمخول الشركة مع ذكر رقم الموبايل ، نسخ من جوازات العمال مع سمات الدخول الصادرة من مديرية شؤون الإقامة وصورتين شخصية لكل عامل أجنبي ، المستمسكات الأصولية للشركة ، قائمه بأسماء العمال العراقيين العاملين مع كتاب الضمان استثمارية الاشتراكات مع وصل القبض ، نسخته مترجمه ومصدقه من العقد المبرم بين الشركة والوزارة المستفيدة ، ضمان الأجنبي من بلده مصدق من وزارة الخارجية إن كان مضمون في بلده). أما المستمسكات المطلوبة لمنح إجازة عمل لعمال شركات القطاع الخاص فهي (طلب خاص معنون إلى دائرة التشغيل والقروض / قسم الأجانب بتوقيع مدير الشركة ، مستمسكات صاحب الشركة ، تخويل أو وكالة رسمية لمخول الشركة مع ذكر رقم الموبايل، نسخ من جوازات العمال الأجانب المراد

استخدامهم أو تشغيلهم مع ذكر صفة عملهم وشهادات خبرة مترجمة مصدقة في حال وجودها ، المستمسكات الأصولية للشركة ، ضمان العمال العراقيين (استمارة الاشتراكات مع آخر وصل قبض مع ذكر عددهم). أما المستمسكات المطلوبة لتجديد إجازة عمل لعمال شركات القطاع الخاص هو (طلب خاص معنون إلى دائرة التشغيل والقروض / قسم الأجانب بتوقيع مدير الشركة ، آخر وصل تسديد اشتراكات الضمان مع قائمة أسماء العمال ، استيكر الإقامة يبين آخر إقامة للعامل الأجنبي (تاريخ انتهاء إقامته)).

أما المستمسكات المطلوبة لطلب استقدام مدبرة منزل فهي (تقديم طلب من صاحب العمل مبينا فيه أسباب استقدام الأجنبية معنون إلى دائرة التشغيل والقروض ، مستمسكات صاحب العمل المستفيد ، إسم الأجنبية المراد استقدامها وجوازها ، تقديم تعهد بتطبيق قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وتعليمات رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ ، تقديم تعهد من قبل صاحب العمل بمراجعة قسم تفتيش العمل لشمول الأجنبي بالضمان الاجتماعي خلال فترة لا تتجاوز ( ٣٠ ) يوم من تاريخ استلام إجازة العمل ، أخذ تعهد من قبل صاحب العمل بمراجعة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / دائرة التشغيل والقروض / قسم الأجانب قبل ٣٠ يوم من انتهاء إجازة العمل لغرض تجديدها وبخلافه يتحمل كافة الإجراءات القانونية).

وفي حالات مخالفة العامل الأجنبي للإجراءات القانونية التي حددها قانون العمل والتعليمات المذكورة فيتم تسويبه وضعه وتحصيل الغرامة المالية المقررة في قانون العمل مع منح المخالف مهلة لمغادرة البلاد طوعا ودون تقييد حريته أو حجزه ويتم ذلك بالتنسيق مع سفارة دولته حتى يتم إعادته للجهة القادم منها، وبالمقابل فإن القانون المذكور قد اغفل عن تنظيم كيفية عمل العامل الذي يهاجر للعمل خارج العراق إذا لم يتضمن القواعد والنظم والإجراءات التي من خلالها يمكن للدولة أن تقدم الخدمات لمن يرغب من العمالة العراقية العمل خارج البلاد وتهيأت المجال المناسب لهجرة هؤلاء العاملين وحمائيتهم في دول المهجر عن طريق المساعدات التي تقدم لهم بالفنصليات والسفارات الموجودة بهذه الدول.

فضلاً عن ذلك فإن قانون التنظيم النقابي رقم (٥٢) لسنة ١٩٨٧ الساري المفعول إذ أشارت الفقرة الثالثة من المادة السابعة من القانون المذكور بوجود توافر العديد من الشروط في العضو المنتخب لعضوية مكتب اللجنة النقابية أهمها أن يكون عراقياً أتم الثامنة عشر من العمر لذا فإنه لايجوز للعامل الأجنبي تأسيس نقابة كما لايجوز له الانضمام الى عضوية النقابة استناداً للمادة المذكورة وقياساً على ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة الأولى التي أشارت إلى الغرض من التنظيمات النقابية هو (تعميق التضامن بين العمال العرب من أجل تحقيق أهداف الأمة).

أما بالنسبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي الخاص بالعمال ذي الرقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ (المعدل) والمعمول به حالياً، فقد عامل المشرع العمال كافة معاملة واحدة ، وجعل التزامهم بدفع الاشتراكات محسوبة على أساس نسبة محددة من الأجر ، كما أنه أخذ بمبدأ الشمول التام لجميع العمال بالضمان الاجتماعي على أن

يتحقق هذا الشمول بصورة تدريجية وفي أجل زمني محدد. أما من حيث الموضوع فقد ألزم القانون وجود نظام حقيقي ومتميز للضمان الاجتماعي لمختلف المخاطر المضمونة التي نص عليها كالضمان الصحي وضمان إصابات العمل وضمان التقاعد وضمان الخدمات كما لم يعد استحقاق العمال التعويض أو المكافأة أو الراتب التقاعدي قائما على أساس مدخرات العامل أثناء فترة قدرته على العمل بل أصبح الأساس الأول لتلك الاستحقاقات هو وجود الحاجة الفعلية للحماية الاجتماعية والتي تهدف بالدرجة الأساس إلى تحقيق الأمان الاجتماعي، كما ألزمت الدولة من خلال دائرة شؤون اللجان في الأمانة العامة لمجلس الوزراء الشركات الأجنبية والاستثمارية المتعاقدة معها بتشغيل ٥٠ % من ملاكها بالعمالة العراقية بالتنسيق مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في موضوع الضمان الاجتماعي للعاملين فيها .

ونأمل في الأيام المقبلة أن يقر مشروع قانون التأمينات الاجتماعية ويعطي العمالة العراقية استحقاقه في التعويض أو المكافأة أو الراتب التقاعدي أو الضمان الاجتماعي ويحسن من وضعهم الاقتصادي والاجتماعي والمعاشي لكي لا يضطر العامل العراقي الهجرة إلى خارج بلده.

**الخاتمة:**

من خلال ما تم التطرق إليه في بحثنا عن حقوق العمال المهاجرين العراقيين فإن المهاجرين بشكل عام والمهاجرين العراقيين بشكل خاص يعانون نقص الحماية القانونية لحقوقهم في بلدان المقصد، بالرغم من وجود الاتفاقيات الدولية التي تنادي بحقوق الإنسان وذلك بسبب ضعف التنسيق بين الدول التي انضمت إلى المعاهدات المقررة للحماية القانونية للعمال المهاجرين من جهة وبينها وبين الحكومات من جهة أخرى ، فضلاً على التشدد في الإجراءات الأمنية لدول المهجر والإجراءات القانونية المعقدة الذي يدفع بالكثير لطرق باب الهجرة غير القانونية ، لذا فهذا الموضوع يحتاج معالجة شاملة من جميع جوانبه .

**الاستنتاجات:**

من خلال هذه الدراسة يمكن القول إننا قد توصلنا إلى الاستنتاجات الآتية:

**أولاً—** إن من أبرز التحديات التي تواجه المجتمعات في جميع أنحاء العالم هو تصاعد العنف ضد المهاجرين بشكل عام والعمال المهاجرين من أجل العمل بشكل خاص.

**ثانياً—** إن قبول المهاجرين أمر مرهون باحتياجات الدول المستقبلية، ولذلك فإن سياسات قبول المهاجرين، والإجراءات، والفرص المتاحة، وإعادة المهاجرين إلى بلادهم، والتغاضي عن المهاجرين في أوضاع غير نظامية، كل ذلك يرتبط بمدى حاجة البلد المعني لهذه الأيدي العاملة.

**ثالثاً—** بالرغم من وجود مجموعة كبيرة من المعايير العالمية والإقليمية التي تكفل حقوق العمال المهاجرين لكن المشكلة تكمن في افتقار الدولة وسواها إلى الإرادة لترجمة هذه الضمانات إلى تدابير حقيقية.

**رابعاً—** إن الإجراءات القانونية المعقدة ، والتشدد في الإجراءات الأمنية وحده لا يكفي لمعالجة ظاهرة الهجرة غير القانونية ، إذ إن التشدد في الإجراءات ، يدفع بالكثير لطرق باب الهجرة غير القانونية فهذا الموضوع يحتاج من الدولة معالجة شاملة من جميع جوانبها التي درسناها سواء السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو غيرها.

**خامساً—** يلاحظ بصفة عامة على المستوى التطبيقي. أن نسبة كبيرة من دول العالم، ترى أن العمالة المهاجرة ليس لها حقوق تماثل حقوق المواطنين، وإنما تواجه تناقضات مع أرض الواقع بينما أن الدول التي صادقت على الاتفاقيات العالمية تنادي بحقوق الإنسان في حين تشكو العمالة المهاجرة من عدم تطبيق حقوق الإنسان عليها في الواقع.

### التوصيات:

- أولاً-** على الدولة إيجاد فرص عمل والقضاء على البطالة المتفشية كونها من الأسباب الرئيسية للهجرة.
- ثانياً-** تفعيل اللجان التفتيشية التي تعمل على إلزام الشركات بتشغيل العمال العراقيين من جانب، والحد من ظاهرة العمالة الوافدة التي تكون في وضع غير قانوني للعمل، وتطبيق شروط وقوانين العمل المعمول بها في العراق بما يخص الأجر والحزمة الأجرية بالنسبة للعمالة الوافدة من جانب آخر.
- ثالثاً-** ينبغي للسلطات المعنية في بلد المقصد بعد تقديم الشكاوى من قبل العمال المهاجرين الانتصاف لهم وتوخي إجراءات فعالة لضحايا تلك الأفعال أو السلوك ، وتطبيق سياسات استباقية لمكافحة التمييز بينهم وبين المواطنين.
- رابعاً-** تنسيق التعاون الأمني بين الدول ، وتبادل المعلومات لتفكيك الشبكات والأطر العاملة في تسهيل الهجرة غير القانونية عبر الحدود ، مع تحديث القوانين والتشريعات اللازمة لردع شبكات التهريب والنقل البرية والبحرية.
- خامساً-** وضع سياسة متكاملة خاصة بالهجرة ، لحماية حقوق العمال المهاجرين وتسوية أوضاعهم وحمايتهم من الاستغلال في سوق العمل .
- سادساً-** تعديل القوانين والقرارات الوطنية المتعلقة بالعمالة الوافدة وتحديد الفئة أو نوع العمالة الأجنبية التي سيسمح لها بمزاولة العمل في العراق بما يتفق مع متطلبات التنمية الاقتصادية .
- سابعاً-** ضبط الحدود مع الدول المجاورة من أجل القضاء على ظاهرة الهجرة من البلد الأصلي من جهة ومن جهة أخرى إيقاف توافد العمال المهاجرين بصورة غير قانونية.



## المصادر

### أولاً: الكتب باللغة العربية

- ١— إبراهيم الدراجي ، اللجوء والنزوح والهجرة في القانون الدولي ، منشورات مطبعة النهضة العربية ، القاهرة ٢٠١٥ .
- ٢— أحمد حسن البرعي ، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، كتاب الأهرام الاقتصادي ، العدد ٢٤١ ، القاهرة ، مؤسسة الأهرام ، ٢٠٠٧ .
- ٣— حيدر أدهم الطائي ، مازن ليلو راضي ، المدخل لدراسة حقوق الإنسان ، مطبعة جامعة دهوك ، الطبعة الثانية ، ٢٠١٠ .
- ٤— شيبان طاقة ، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية (دراسة تحليلية) ، الشبكة العربية لحقوق المهاجرين ، بلا مطبعة ، ٢٠١٣ .
- ٥— عدنان خليل التلاوي ، القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال الدولي للعمل ، جنيف ، المكتبة العربية ، ١٩٩٠ .
- ٦— عبد العال الديربي ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، ٢٠١٣ .
- ٧— مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ، حقوق انسان مجموعة صكوك دولية ، المجلد الأول (الجزء الأول) ، منشورات الأمم المتحدة ، نيويورك ، جنيف ، ٢٠٠٢ .
- ٨— مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ، حقوق انسان مجموعة صكوك دولية ، المجلد الأول (الجزء الثاني) ، منشورات الأمم المتحدة ، نيويورك ، جنيف ، ٢٠٠٢ .
- ٩— محمد سعيد المجذوب ، الحريات العامة وحقوق الإنسان ، جروس برس ، الطبعة الأولى ، لبنان ، ١٩٨٦ .
- ١٠— نبيل مصطفى خليل ، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٩ .

### ثانياً: الدراسات والبحوث

- ١— صبا نعمان الويسي ، التنظيم الدولي لحقوق العمال المهاجرين ، مجلة كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، مجلد ٧ ، عدد ١٢ ، ٢٠٠٤ .
- ٢— نور الضحى شطي ، فيليب مارفلت ، ملخص سياسات الهجرة القسرية ، المهاجرون العراقيون ، مركز دراسات اللاجئين ، قسم دراسات التنمية الدولية ، جامعة اكسفورد ، ٢٠٠٩ .
- ٣— مصدق عادل طالب ، الضمانات الدولية والداخلية لحماية حقوق العمال المهاجرين ، مجلة الحقوق ، الجامعة المستنصرية ، عدد ١٥ ، ٢٠٠٤ .

### ثالثاً: الرسائل والاطاريح

- ١— إسراء عبد الزهرة كاطع . حقوق العامل الأجنبي المشتغل في العراق في إطار التشريعات العمالية دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، ٢٠٠٨ .
- ٢— عدنان داوود الشمري — الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠١٤ .

### رابعاً: المواقع الإلكترونية

- ١— المنظمة الدولية للهجرة — أسس إدارة الهجرة — دليل لواقعي السياسات والعاملين في مجال الهجرة — المجلد الثاني — وضع سياسة الهجرة — الناشر المنظمة الدولية للهجرة — جنيف — منشور على الموقع الإلكتروني :

[www.uniraq.org/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=5153...ar](http://www.uniraq.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=5153...ar)

٢- مكتب العمل الدولي. نحو نهج عادل للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي، (مؤتمرات العمل الدولي، الدورة الثانية والتسعون، جنيف)، منشور على الموقع الإلكتروني:

[www.univ-soukahrass.dz/ar/service/vrpg/a/2542](http://www.univ-soukahrass.dz/ar/service/vrpg/a/2542)

٣- وثيقة لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الأول منشور على الموقع الإلكتروني:

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/publiced-ngdocument](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publiced-ngdocument)

#### خامساً: الاتفاقيات والتوصيات والمواثيق الدولية

- ١- اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل رقم ٩٧ لعام ١٩٤٩ والأحكام التكميلية.
- ٢- توصية منظمة العمل الدولية رقم ٨٦ بشأن العمال المهاجرين (مراجعة ١٩٤٩).
- ٣- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ١٩٩٠.
- ٤- اتفاقية تنقل الأيدي العاملة رقم ٢ لعام ١٩٥٥.

٥- توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥٥، بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان والإقاليم المتخلفة.

٦- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الخاص بالعمال ذي الرقم ٣٩ لسنة ١٩٧١ (المعدل).

٧- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (اتفاقية تكميلية) رقم ١٤٣ لعام ١٩٧٥.

٨- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

#### سادساً: المصادر باللغة الأجنبية

1. Duglass S.Assey et . "Principles of Operation Theories Of International Migration", New York. 2005.
2. Ryszard Cholewinski . Migrant Workers In International Human Rights Law their Protection In Countries Employment , Clarendon Press Oxford, 1997 .