فاعلية الإدارة في تنظيم العمالة الأجنبية الوافدة الى العراق

The effectiveness of management in organizing foreign labor coming to Iraq

م. د رشا عبدالله عبد الحسن

Dr.Rasha Abdullah Abdul Hassan

كلية الحقوق – جامعة النهرين

rasha.a@law.nahrainuniv.edu.iq

الملخص :

لقد أصبحت العمالة الأجنبية الوافدة الى العراق منحني جديد حيث نلاحظ انها أصبحت تشكل عبء جديد للكثير من المجتمعات والدول وهذا العبء ينطلق من وعي الكثير من الأشخاص في المجتمع الى توجه الدولة الى تفضيا العمالة الأجنبية على العمالة المحلية وتأثير هذا المنطلق على الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية ,مما دعا الادارة الى التوجه نحو وضع خطط استراتيجية مناسبة بما يوازن الحاجة الى العمالة الأجنبية ولا يؤدي الى ارتفاع مستوى البطالة ان تطور العمالة الأجنبية التي رافقت المجتمع العراقي أصبحت محط اهتمام من قبل الجهات المعنية خاصة مع ازدياد هذه الظاهرة وازدياد نسب العاملين في العراق والاستحواد من قبلهم على اغلب فرص العمل ان التغيير الذي حصل بعد عام ٢٠٠٣ وكون العراق بلد ذا طبيعة نفطية وبلد يحتوي على موارد طبيعية غنية مما ادى ان يكون محور انظار العمالة الأجنبية التي بدأت تتوافد الى العراق ادى الى تزايد العمالة الأجنبية داخل البلد وخاصة ان العمالة الأجنبية خاصة ما تتمتع بكونها لديها المهارة والممارسة القوية كما انهم يكونون مؤهلين للعمل واجورهم منخفضة بحيث لجأت الكثير من المشاريع العامة والخاصة الى الاعتماد على هذا النوع من العمالة .

Abstract

Foreign labor is one of the phenomena that began to spread in all countries, especially in the Arab countries and in Iraq, and as a result of the political, social and economic changes that occurred in Iraq after

2003 and the manner of openness that occurred in Iraqi society and the development that accompanied this openness, which led Iraq to the spread of foreign labor that spread with the requirements of development, social and economic and the need of large projects to cover the human deficit, which led to the reflection of this situation on all aspects, whether social, economic or even psychological in Iraq.

The change that occurred after 2003 and the fact that Iraq is an oil country and a country that contains rich natural resources, which led to it being the focus of foreign labor that began to flock to Iraq, led to an increase in foreign labor inside the country, especially since foreign labor, in particular, enjoys strong skills and practice, and they are also qualified to work and their wages are low, so many public and private projects resorted to relying on this type of labor. However, it is known that labor has effects on Iraqi society, and these effects may be positive and negative, so the administration must organize this foreign labor so that it must not leave the matter without taking into account the requirements of this foreign labor, as the administration must set conditions or restrictions when organizing foreign labor in terms of employing workers and stating their duties, rights, and the restrictions imposed on them.

الكلمات الافتتاحية - العمالة الاجنبية - التنظيم - الادارة

المقدمة

شكلت العمالة الاجنبية من الظواهر التي بدأت تنتشر في كل الدول ولاسيما في الدول العربية وفي العراق , ونتيجة ما حصل في العراق من تغييرات سياسية واجتماعية واقتصادية بعد عام

٢٠٠٣ وكيفية الانفتاح الذي حصل في المجتمع العراقي وما صاحب هذا الانفتاح من تطور والذي قاد العراق الى انتشار العمالة الاجنبية التي انتشرت مع متطلبات التنمية والاجتماعية والاقتصادية وحاجة المشاريع الكبيرة الى تغطية العجز البشري مما ادى الى انعكاس هذا الوضع على كافة النواحي سواء كان من الناحية الاجتماعية او الاقتصادية او حتى النفسية في العراق .

ان التغيير الذي حصل بعد عام ٢٠٠٣ وكون العراق بلد ذا طبيعة نفطية وبلد يحتوي على موارد طبيعية غنية مما ادى ان يكون محور انظار العمالة الاجنبية التي بدأت تتوافد الى العراق ادى الى تزايد العمالة الاجنبية داخل البلد وخاصة ان العمالة الاجنبية خاصة ما تتمتع بكونها لديها المهارة والممارسة القوية كما انهم يكونون مؤهلين للعمل واجورهم منخفضة بحيث لجأت الكثير من المشاريع العامة والخاصة الى الاعتماد على هذا النوع من العمالة .ولكن من المعروف ان العمالة لها اثار على المجتمع العراقي وهذه الاثار قد تكون من ناحية ايجابية ومن ناحية سلبية لذلك يجب على الادارة ان تقوم بتنظيم هذه العمالة الاجنبية بحيث يجب عليها ان لا تترك الامر بدون ان تراعي متطلبات هذه العمالة الاجنبية حيث يجب على الادارة وضع شروط او قيود عند تنظيم العمالة الاجنبية من حيث تشغيل العمالة وبيان واجباتهم وحقوقهم والقيود التي تفرض عليهم.

وفي هذا البحث سنتناول دور الادارة في تنظيم وتطوير العمالة الاجنبية

مشكلة البحث

ان العمالة الاجنبية من المواضيع التي باتت تؤثر على البلد وخاصة على الطبقة العمالية وان هذا التأثير يشمل كافة النواحي الامنية والاقتصادية وكذلك من الناحية الاجتماعية والاقتصادية ومن اهم اثارها زيادة البطالة بين افراد المجتمع وكذلك تخلخل الوضع الامني مما ادى الى البحث في دور الادارة الفعال في تنظيم العمالة الاجنبية .

هيكلية البحث

ينقسم البحث الى مبحثين سنتناول في المبحث الاول ماهية العمالة الاجنبية وسنتناول فيه مفهوم العمالة الاجنبية واسبابها واثارها اما المبحث الثاني سنتناول كيفية استقدام العمالة الاجنبية ودور الادارة في تنظيمها

المبحث الاول : ماهية العمالة الاجنبية واسباب انتشارها وكيفية استقدامها الى العراق

لقد اصبحت العمالة الاجنبية الوافدة الى العراق منحنى جديد حيث نلاحظ انها اصبحت تشكل عبء جديد للكثير من المجتمعات والدول وهذا العبء ينطلق من وعي الكثير من الاشخاص في المجتمع الى توجه الدولة الى تفضيا العمالة الاجنبية على العمالة المحلية وتأثير هذا المنطق على الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية ,مما دعا الادارة الى التوجه نحو وضع خطط استراتيجية مناسبة بما يوازن الحاجة الى العمالة الاجنبية ولا يؤدي الى ارتفاع مستوى البطالة وقبل الولوج الى ذلك سنبحث في البدء مفهوم العمالة الاجنبية

المطلب الاول : ماهية العمالة الاجنبية واسباب انتشارها

ان تطور العمالة الاجنبية التي رافقت المجتمع العراقي اصبحت محط اهتمام من قبل الجهات المعنية خاصة مع ازدياد هذه الظاهرة وازدياد نسب العاملين في العراق والاستحواد من قبلهم على اغلب فرص العمل وقبل الخوض في غمار هذا الكلام يجب علينا التعرف على ماهية العمالة الاجنبية .

الفرع الاول : ماهية العمالة الاجنبية

ان العمالة بالمعنى اللغوي يقصد بها حرفة العامل وجمعها عمال ومفردا هي عامل اما تعريف العامل هو الذي يرتبط بعقد من اجل العمل بغض النظر عن نوع العمل الذي يمارسه^١. وتعرف العمالة الى الاشخاص الذين يقومون ببذل الجهد الجسماني والنفسي والعقلي للعمل اي انهم يقومون بانتاج العمل وغالبا ما انهم يمدون الدولة بكل ما تريده من احتياجات وخاصة في ما يتعلق بتحويل المواد الخام الى مواد نهائية^١.

- ابن منظور , لسان العرب , المجلد الثاني , الطبعة السادسة , ١٩٩٧ , ص ٣٣ .
٢١٥

اما قانون العمل العراقي رقم ٢٧ لسنة ٢٠١٥ في المادة ٢٣ فلقد نصت الفقرة الاولى منه على (العامل الاجنبي هو كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية يعمل او يرغب في العمل في العراق بصفة عامل) حيث نجد ان القانون قد اشار الى الاشخاص الذين عدهم القانون عمال اجانب وهو الذي لا يحمل الجنسية العراقية والذي يعمل او يرغب بالعمل في العراق.^٢

فالعمالة الاجنبية هم الاشخاص الذين يجيئون الى البلد من اجل العمل سواء كان هؤلاء الاشخاص اصحاب مهنة معينة ام لم يكونوا او بمعنى اخر هم اصحاب الايدي العاملة التي تعمل في بلد اجنبي غير بلدها وهذا الامر لا يقتصر على بلد معين او اصحاب مهنة معينة كما انه لا يتوقف على جنس معين فالعمالة الاجنبية تكون للجنسين سواء كان ذكر او انثى سواء جاءت هذه العمالة الاجنبية عن طريق الهجرة الشرعية ام انهم قد توافدوا عن طريق الهجرة غير الشرعية مستغلين ضعف الاجراءات او العبور السهل او محاولة منهم لتحسين وضعهم المعيشي وخاصة في البلدان التي تعاني وضعا اقتصاديا او امنيا او سياسيا متدهورا .

اما من الناحية الدولية فان العمالة الاجنبية عرفت اتفاقية الامم المتحدة الخاصة لحماية حقوق العمال لسنة ١٩٩٠ بان العامل هو الذي زاول او سيزاول نشاطا معيناً مقابل اجر معيناً في دولية لا يكون هو من ضمن رعاياها^٣

ومن الاغلب الواضح ان العامل الاجنبي هو الذي يعمل في غير بلده سواء كان ذكراً او انثى ولكن من واقع الامر نجد ان الغالبية العظمى من العمال الاجانب هم ذكورا وليس اناثا وربما يرجع ذلك الى طبيعة العمل التي تحتاج جهدا جسمانيا ونفسيا اما الاناث فغالبا ما يكون طبيعة عملها هو من الناحية الصحية والخدمة المنزلية , ومع اختلاف الثقافات لكل من العمالة الاجنبية نجد ان العراق ومنذ القدم قام باحتضان الكثير من العمال الاجانب على اختلاف جنسياتهم وثقافتهم وقد كان معظم هؤلاء العمال من جنسيات عربية مختلفة مثل الفلسطينيين والمصريين وكذلك السودانيين ساعد في ذلك النهوض الاقتصادي للبلد مما لجأ بالعديد من

١- مجاهد بشير , اثر دوافع العمل لتحقيق الرضا الوظيفي , بحث منشور في مجلة الاقتصاد, الجزائر ,ص٣٣.

٢- انظر قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ الفقرة اولا من المادة ٢٣.

٣- احمد عبد الكريم , شرح قانون العمل العراقي , دار الثقافة للنشر والتوزيع , عمان , ٢٠٠٦, ص٥٤

الأشخاص إلى العمل إما في المزارع أو المصانع أو في أعمال مختلفة ، أما في الوقت الحالي فنجد أن أغلب العمالة الأجنبية هم من جنسيات غير عربية حيث نجد أن أغلب المصانع أو الشركات السياحية أو الفنادق أو المطاعم غالباً ما يستقطبون العمالة الأجنبية مفضلينهم على العمالة المحلية .

وبذلك فإن العمالة الأجنبية سواء كان ذكور أم إناث هم من دخلوا البلاد بهدف العمل وعدت العمالة الوافدة جزءاً هاماً من القوى العاملة حيث يشغل العمال الأجانب وظائف مختلفة حيث يتم العمل في القطاعات الزراعية والصناعية والخدمية والنفطية كما أن العمالة الأجنبية تتميز بانها موجودة في العراق بأعداد كبيرة كما أنها لا تكلف مبالغ مالية كبيرة حيث أنها لا تكون ذات أجر كبير ، وغالباً ما تتوزع العمالة الوافدة في العراق وتختلف نسبة توزيعهم في المحافظات العراقية وتتركز بشكل رئيسي في المحافظات الجنوبية والوسطى من العراق حيث تتواجد الكثير من الصناعات الكبيرة مثل محافظة البصرة أو المثنى وكذلك تتواجد في بغداد وكربلاء والنجف^١

الفرع الثاني : اسباب انتشار العمالة الأجنبية

هنالك العديد من الأسباب التي أدت إلى انتشار العمالة الأجنبية ويمكن إجمال هذه الأسباب في ما يأتي

أولاً - السبب الاقتصادي:

أن من أهم أسباب انتشار العمالة الأجنبية هو السبب الاقتصادي حيث أن العمالة الأجنبية تمتاز بعدة خصائص جعلت التعامل معها أفضل اقتصادياً من العمالة المحلية ومن هذه الخصائص انخفاض أجر العامل الأجنبي حيث أنه عادة ما يتقبل أدنى المبالغ شهرياً بسبب الوضع الاقتصادي الذي يعيشه العامل في دولته وبسبب ذلك نلاحظ أن العراق يعد منطقة

- مي حمودي ، واقع واسباب البطالة في العراق بعد عام ٢٠٠٣ وسبل معالجتها ، بحث منشور في مجلة كلية بغداد، بغداد، ٢٠١٣، ص ٤٤.

جذب لكثير من الدول التي تعاني من ضيق العيش وذلك رغبة منهم في الحصول على دخل اضافي وارتفاع مستوى الخدمات بالنسبة اليهم^١

ومن ناحية اخرى نجد ان العامل الاجنبي غالبا ما نجده يتفرغ بشكل كامل للعمل دون ان تكون له التزامات اخرى حيث نجده متفرغ للعمل بشكل تام دون انقطاع باذلا جهدا نوعيا مع درجة عالية من الاتقان تكون في بعض الاحيان افضل من العامل المحلي ,كما ان العامل الاجنبي غالبا ما ترتفع ساعات عمله تصل الى نحو ١٤-١٣ ساعة واكثر في القطاع الخاص مما يعني انتاجية اكبر تتحصل عليها اجهزة القطاع الخاص على خلاف العامل المحلي الذي غالبا ما يتحجج بالمشاغل العائلية او المشاكل الصحية لذلك نجد ان مكاتب العمالة الاجنبية اخذت بالتزايد وخصوصا في الفترات الاخيرة بعد ان زاد الطلب على العامل المحلي من اصحاب الشركات والفنادق والمولات وحتى المطاعم حتى ان بعض القطاعات الصحية لجأت الى الاستعانة بالعامل الاجنبي بدلا من العامل المحلي^٢.

ثانيا -السبب الاجتماعي:

هناك عدة اسباب اجتماعية زادت من العمالة الاجنبية واول هذه الاسباب الى هو الفقر حيث ان غالبية الدول التي تصدر العمالة الاجنبية هي في حقيقة الامر دول فقيرة حيث انهم يجدون في العراق فرص عمل عديدة كما انه من الاسباب الاجتماعية هو النضرة المتدنية لبعض المهن التي يقوم بها العمال الاجانب خاصة ان معظم افراد المجتمع يعزفون عن الحرف المهنية او الفنية ويفضلون التعليم الاكاديمي وهذا شجع الطلب على العمالة الاجنبية حيث ان اغلب الشباب العراقي يرفض بطريقة او بأخرى العمل بالأعمال اليدوية التي تتطلب جهدا جسمانيا مفضلا البحث عن وظيفة حكومية مما ادى بالاعتماد على العامل الاجنبي الذي لا يرفض العمل بمثل هذا النوع من الاعمال .

- كميلى عبد الواحد, مستويات البطالة المرتفعة في الاقتصاد العراقي و مجلة مركز الدراسات الاستراتيجية, جامعة كربلاء, ٢٠١٩, ص٣٣.^١
-بسمة رحمن عودة , العمالة الوافدة في العراق , الاسباب والاثار, رسالة ماجستير ,جامعة القادسية , كلية الاداب , ٢٠١٧, ص٢٢.^٢

كما ان ارتفاع مستوى الدخل بالنسبة للفرد العراقي صاحب هذا الارتفاع رغبة لدى بعض العوائل في الاستعانة بالعمال الاجنبي او الاعتماد على مديرات منازل للاستعانة بها في تدبير وتربية الاطفال حيث ان خروج المرأة للعمل ورغبتها في الاعتماد على نفسها وتطوير عملها اما لاكمال دراستها او رغبتها للمشاركة في الحياة الاجتماعية او السياسية مما ادى بالامر الى الاعتماد على العاملات الاجنبية كما ان هناك سبب اجتماعي اخر هو محاولة بعض العائلات لتقليد ومحاكاة الاخرين الى الاعتماد على الخدم كنوع من التطور الاجتماعي¹

ثالثا- الوضع الامني والازمات

غالبا ما تكون سوء الاوضاع والحروب والحرمان هي احدى الاسباب التي تؤدي الى الهجرة ومحاولة البحث عن عمل في دولة غير دولتك حيث ان سوء الاوضاع غالبا ما يؤدي الى زيادة نسبة الباحثين عن عمل من اجل الحصول على مستوى معيشي افضل لهم ولعوائلهم²

المطلب الثاني : اثار العمالة الاجنبية وانواعها

هنالك العديد من الاثار الاجتماعية والاقتصادية الكثيرة والمتنوعة ترافق وجود العمالة الاجنبية التي تتوافد وتؤثر على المجتمع العراقي اذ نلاحظ ان الكثير من العمالة الوافدة تختلف ثقافتها وديانتها الامر الذي يؤدي الى الكثير من الاحداث من ضمنها ازدياد معدل الجريمة وكذلك انتشار الفساد والتحلل الاخلاقي ومن اجل ذلك نتطرق في هذا البحث الى اثار العمالة الاجنبية والى انواعها

الفرع الاول : اثار العمالة الاجنبية

هنالك العديد من الاثار التي تحويها العمالة الاجنبية سواء من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يمكن ان تترك لها اثارا مختلفة سواء من الجانب الايجابي او السلبي ومن اجل تلك الاثار يجب على الادارة اتخاذ القرار السليم والفعال من اجل تنظيم هذه العمالة والحد من اثارها السلبية على واقع العامل المحلي في العراق.

-اكرم كاظم, السكان والعمالة الوافدة من العراق ,دار الحامد للطباعة, الطبعة الثانية, ٢٠١٤, ص٢٢¹
- بسمة رحمن , المصدر السابق , ص٣٣.²

ومن هذه الآثار يمكن ان نستعرض اهمها من الجانب الايجابي والسلبى

اولا- الآثار من الناحية الايجابية

١- من اهم الآثار الايجابية للعمالة الاجنبية هي الزيادة في انتاجية اقتصاد للدولة حيث ان العمالة

الاجنبية سوف تزيد من ملاءم الفجوات في الاعمال التي لا تستطيع العمالة المحلية القيام بها.

٢- ان العمالة الاجنبية تساهم في تحفيز العمل بمستوى واسع من الكفاءة والجدية وذلك بسبب

انهم يسعون الى الحفاظ على اماكنهم في العمل ويريدون الحفاظ على فرصة العمل الممنوحة لهم

وبالتالي سيكون لذلك الوضع اثرا ايجابيا في اعطاء الحافز القوي للعامل المحلى للعمل بكفاءة

اكبر.^١

٣- ان العمالة الاجنبية لها اثر ايجابي على وضع التجارة الداخلية والخارجية من حيث التجارة

الداخلية فنجد ان العامل الاجنبى يعمل في استهلاك البضاعة الوطنية من خلال بيع وشراء

المنتجات الوطنية ومن ناحية التجارة الخارجية فان الصدق والاخلاص والاصرار في عمل

العامل الاجنبى للعمل باقل الاثمان سيؤدي بالتالى الى تشغيل المعامل والصناعات التي تنتج

البضائع التي تعد للتصدير مما يؤدي الى زيادة المردود المادي من التجارة الخارجية وباقل

التكاليف.^٢

ثانيا- الآثار السلبية للعمالة الاجنبية :

١- من اهم الآثار السلبية التي يمكن ان تتسبب بها العمالة الاجنبية هو الخطر الذي ينتج عن

تكوين مجتمعات خاصة داخل الدولة المضيفة مما يؤدي نوعا ما الى خلق مجتمعات مميزة قد

تؤدي وجودها الى العنصرية والتمييز خاصة بين العامل المحلى والعامل الاجنبى وكذلك قد تاتي

١- حيدر عبد الامير, العمالة الوافدة في سوق, مجلة العلوم, كلية الادارة والاقتصاد, الجامعة المستنصرية, العدد ٧, ٢٠١٥, ص ٥٥.

٢- بسمة رحمن, مصدر سابق, ص ٣٥.

العمالة الأجنبية بعقائد وافكار قد لا تتناسب مع المجتمع او قد يكون بعضه مصابا بامراض معدية مخفية قد تؤدي الى عواقب لا تحمد عواقبها .

٢- ان ما اهم الاثار الذي يمكن ان تتسبب بها العمالة الاجنبية هو ارتفاع معدل البطالة بين افراد المجتمع وخاصة بين فئة الشباب ولاسيما اذا كان العامل الاجنبي يمتاز بمواصفات ومؤهلات يتميز بها عن العامل المحلي ومن هذه المؤهلات مثلا الاجرة المنخفضة او التفرغ التام للعمل وغير ذلك .

٣- من الاثار السلبية للعمالة الاجنبية هو زيادة الضغط الناجم عن العمالة الاجنبية حيث ان وجودهم يشكل عبئا على الخدمات العامة مثل الخدمات الصحية او السكن او غيرها مما يؤدي الى زيادة التكلفة وتقليل نسبة الجودة للخدمات المقدمة .

٤- ان من ثمار وجود العمالة الاجنبية هو التأثير على مستوى الاجور التي تقدم للعامل المحلي خاصة في ضل وجود المقارنات بين العامل الاجنبي والعامل المحلي مما يؤدي على التأثير على مستوى المعيشة والحياة الكريمة خاصة في ضل تزايد الاسعار داخل البلد.

٥- من الاثار السلبية للعمالة الاجنبية هو انتشار زيادة تجارة الممنوعات مثل المخدرات او الاسلحة وكذلك ظاهرة غسل الاموال في العراق .

٦- ان من اثار العمالة الاجنبية تخلخل الوضع الامني خاصة ان الاجهزة الامنية تلاقى صعوبة كبيرة في متابعة العمالة الاجنبية مما يشكل عبء كبير على الادارة حيث ان هناك تخوف كبير من الانفلات الامني والاجتماعي داخل المجتمع وخاصة اذا انضمت تلك العمالة للمجاميع الارهابية

الفرع الثاني : انواع العمالة الاجنبية

يمكن التمييز بين نوعين من انواع العمالة الاجنبية التي تتوافد الى العراق ويمكن ان نعود هذا التمييز الى حسب مهارة العامل الاجنبي وحسب الدول التي يأتي منها

اولا - العمالة الاجنبية الماهرة وغير الماهرة:

وهذا النوع من العمالة تكون لها نوعا من الخبرة الفنية والكفاءة مثل العمالة الاجنبية الطبية من اطباء وممرضين والتي غالبا ما تفيد قطاع الصحة او الكفاءات التي تحتاجها بقية القطاعات حسب خبرات العمالة الاجنبية^١. اما العمالة غير الماهرة فهي غالبا ما يكونون اكثر انتشارا ومثل هذه العمالة مثل عمال الخدمات الذين غالبا ما يعملون في المولات والمطاعم والفنادق وكذلك المساعدات المنزلية .

ثانيا- العمالة الرسمية وغير الرسمية:

ان العمالة الرسمية هي التي تكون عن طريق اتفاق مع الدولة المضيفة وتكون متواجدة بصورة شرعية على العكس من العمالة غير الرسمية والتي تكون بصورة غير شرعية وبدون اتفاق مع الحكومة حيث تتواجد مثل هذا النوع من العمالة نتيجة ضعف او عدم الاستقرار الامني او السياسي^٢.

ثالثا - العمالة العربية والعمالة غير العربية:

وتاتي العمالة العربية من الدول العربية مثل مصر او السودان وكانت مثل هذا النوع من العمالة الاكثر انتشارا في حقبة ماضية من الزمن وخصوصا في فترة الثمانينات حيث كان اغلب العمال الاجانب كانوا من الدول العربية مثل مصر او السودان اما في الوقت الحالي نجد ان العمالة غير العربية هي الاكثر انتشارا في الوقت الحالي ونقصد بالعمالة غير العربية التي تجئ من دول غير عربية مثل بنغلادش او الهند او النيبال او غيرها من الدول.

المبحث الثاني : كيفية استقدام العمالة الاجنبية ودور الادارة في تنظيمها

تعد العمالة الاجنبية من القضايا الحيوية في العديد من الدول بما فيها العراق وذلك لوجود من العمالة الاجنبية التي تجاوزت بنسبة ١٠٪ او ١٥٪ من اجمالي عدد العمالة في البلاد وذلك للحاجة الفعالة في العديد من القطاعات مثل البناء والاعمار والصناعات اللوجستية ومن اجل

- نجم قاسم, الفقر والبطالة في العراق , المؤتمر العلمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية , بحث منشور في مجلة المؤتمر, العدد ١, ٢٠١٦, ص٢٢.^١
١- اسيل علي, التنظيم القانوني للعمالة الوافدة الى العراق, مجلة المحقق العلمي, كلية القانون جامعة بابل, العدد التاسع , ٢٠١٩, ص٤٤

الاحاطة بالموضوع سندرس الاجراءات الخاصة بكيفية تنظيم العمالة الاجنبية من حيث استقدامها ودور الادارة في تنظيمها .

المطلب الاول: كيفية استقدام العمالة الاجنبية

ان المشرع العراقي عندما نظم استقدام العمالة الاجنبية قد فرق بين اذا كان العامل الاجنبي قد جاء وافدا من خارج العراق ام كان مقيم داخله حيث نجد ان المشرع وضع شروط خاصة للاجنبي الموجود خارج العراق ومن هذه الشروط

اولا - الحصول على رخصة العمل

نجد ان قانون العمل رقم ٣٧ لسنة لسنة ٢٠١٥ النافذ على انه (يحظر على الادارة او اصحاب العمل تشغيل اي عامل اجنبي بأي صفة كانت الا اذا كان حاصلًا على اجازة العمل التي تصدرها مقابل رسم بتعليمات يحدد بتعليمات يصدرها الوزير^١ كما ان المادة ٢٩ من القانون قد نصت على اهمية ان يكون للعامل الاجنبي اجازة عمل لكي يكون له الحق في العمل .

ونجد ان التعليمات التي تخص ممارسة وعمل الاجانب في العراق رقم ١٨ لسنة ١٩٨٧ على شرط حصول العامل الاجنبي على اجازة حيث نصت المادة الثالثة من التعليمات انه لا يجوز لاي صاحب عمل في القطاع الخاص او التعاوني او المختلط على عدم تشغيل اي شخص اجنبي اذا لم يكن قد حصل على اجازة عمل ونجد ان المشرع العراقي قد فعل حسنا عندما نص بشكل صريح على وجود الاجازة للعمل في العراق من اجل ضمان منع تسلل العاملين او استقدامهم بصورة غير شرعية^٢

اما عن كيفية منح الرخصة او الاجازة فان المشرع العراقي قد وضع شروط محددة يجب مراعاتها من اجل منح الاجازة وهذه الشروط نصت عليها المادة الرابعة من التعليمات الخاصة بممارسة الاجانب ومن هذه الشروط:

١- ينظر المادة ٢٨ من قانون العمل النافذ^١

٢-ينظر التعليمات الخاصة بممارسة الاجانب رقم ١٨ لسنة ١٩٨٧^٢

١- الحاجة الفعلية للعراق من الايدي العاملة الاجنبية على وفق ما يحتاجه الاقتصاد العراقي ومتطلبات كل محافظة بعد التثبت من ذلك من قبل دائرة العمل والتدريب المهني.

٢- تاييد الاجهزة الامنية المختصة بعدم وجود مانع من اشتغال العمال الاجانب في العراق ومما تقدم نجد ان المشرع يمنح الاجازة في جالة اذا كان الاقتصاد الوطني بحاجة للعامل الاجنبي وان يرافق ذلك موافقة الجهات الامنية المختصة على اشتغال العامل الاجنبي داخل العراق.^١

وقد اخذ قانون الاستثمار الاتجاه نفسه حيث نلاحظ ان قانون الاستثمار رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٦ قد نص في المادة الثانية عشر على انه (يحق للمستثمر توظيف واستخدام عاملين من غير العراقيين في حالة عدم امكانية استخدام عراقي يملك المؤهلات اللازمة) وتكون هذا التوظيف بضوابط تقوم باصدارها الهيئة الوطنية للاستثمار في العراق.^٢

كما ان القانون منح المستثمر الاجنبي والعاملين الاجانب حق الإقامة في العراق ولقد سهل القانون عملية دخولهم وخروجهم بكل سلاسة والقانون ضمن للمستثمر الاجنبي عدم مصادرة او تامين اي مشروع استثماري الا بحكم قضائي بات كما منح لهم حق تحويل رواتبهم وتعويضاتهم خارج العراق بعد تسديد مستحقاتهم الى الدولة العراقية.

ثانيا- دخول العراق بطريقة قانونية

ومن الشروط التي فرضها المشرع للعامل الاجنبي هو ان يكون العامل قد دخل الى العراق بطريقة قانونية وفقا لما نص عليه قانون الإقامة حيث نجد ان المشرع العراقي في قانون الإقامة رقم ١١٨ لسنة ١٩٨٧ في المادة السادسة منه على اهمية الحصول على سمة الدخول بنصها (الموافقة على دخول العامل الاجنبي الى العراق ويؤشر على جواز سفره من قبل القنصل العراقي او من يقوم مقامه او اي جهة ترعي مصالح العراق في الخارج او من يخوله الوزير)^٣

وبالتالي نجد ان سمة الدخول هي امر حتمي من اجل مرور العامل الاجنبي وتكون مخصصة لغرض العمل وهذه السمة هي دليلا على قبول مرور العامل الاجنبي وموافقة للعمل داخل

- انظر المادة الرابعة من التعليمات الخاصة بممارسة الاجانب في العراق رقم ١٨ لسنة ١٩٨٧.^١

- ينظر قانون الاستثمار رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٦.^٢

- انظر المادة السادسة من قانون اقامة الاجانب رقم ١١٨ لسنة ١٩٨٧.^٣

اراضي العراق وطبعا ان على العامل الاجنبي ان يتحلى ببعض الشروط من اجل منح السمة منها ان يقدم الطلب الى الممثلة العراقية في الخارج ما يثبت امكانياته المالية للعيش خلال فترة الإقامة وكذلك الا يكون متهما باي جريمة تتعلق بالصحة العامة او الاداب العامة وعدم صدور حكم من العراق بالابعاد وغيرها من الشروط.^١

اما في ما يتعلق باجراءات الحصول على رخصة للعمل فقد اشار القانون اليها اذ انه من الواجب على العامل الاجنبي تقديم طلب للحصول على رخصة للعمل وهي مرحلة تبدأ فيها تصنيف الاوراق وقد نص القانون على ضرورة ان يكون الطلب المقدم تحريريا حيث نجد ان المادة السادسة من التعليمات الخاصة بممارسة الاجانب رقم ١٨ لسنة ١٩٨٧ على انه للشخص الاجنبي الموجود في الخارج ويريد العمل في العراق ان يقوم بتقديم طلب تحريري للحصول على اجازة العمل وان يكون الطلب تحريريا مقدما الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن طريق الممثلة العراقية في الخارج او بواسطة صاحب العمل ويجب ان يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بالعامل الاجنبي مثل مؤهلاته واسمه وجنسيته ونوع العمل ومدته واسم صاحب العمل وعنوانه الكامل وبعد ذلك تقوم الجهة المختصة وهي دائرة العمل واقسامها المختلفة بالتثبت من وجود الشروط القانونية وحصول الموافقة وبعد ذلك تقوم بمفاتيح الجهات المختصة لمنح سمة الدخول للشخص الاجنبي ,وعلى العامل الاجنبي عند وصوله للعراق مراجعة دائرة العمل والتدريب في بغداد خلال مدة معينة وهي سبعة ايام لغرض التأشير واستكمال اجراءات الاجازة .^٢

هذا في ما يخص الشخص الاجنبي الذي يكون خارج العراق اما الشخص الاجنبي داخل العراق فقد اشارت المادة السادسة من التعليمات الخاصة بممارسة الاجانب هو يجب على العامل الاجنبي تقديم طلب تحريري الى دائرة العمل او التدريب وذلك بعد تقديم المستمسكات القانونية التي تدل على دخوله العراق بصورة قانونية ويجب ان يتضمن الطلب جمع المعلومات التي تتعلق بمؤهلاته

- للمزيد الاطلاع على المادة الثانية من قانون الإقامة الخاص بالاجانب
-انظر المادة ٨ من التعليمات الخاصة بممارسة الاجانب في العراق رقم ١٨ لسنة ١٩٨٧ .

المطلب الثاني: دور الإدارة في تنظيم العمالة الأجنبية

بعد ان تناولنا مفهوم العمالة الأجنبية وأهم أثارها وأنواعها وكيفية استقدام الأيدي العاملة من قبل الإدارة الى داخل العراق يجب علينا التطرق دور الإدارة الفعلي في تنظيم العمالة الأجنبية اذ يقع على عاتق الإدارة باعتبارها المسؤولة عن وضع النظام العام واتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع الضوابط اللازمة لتنظيم استقدام ودخول العمالة الأجنبية حيث ان اغفال الإدارة عن هذه الموضوع قد يؤدي الى تفاقم المشكلة مما يسبب مشاكل أمنية واقتصادية واجتماعية لا بد من معالجتها ووضع الحلول المناسبة لها

ولاهمية ما تقدم سوف نتناول في هذا المطلب دور الإدارة في تنظيم العمالة الأجنبية ويمكن ان نقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول فيهما كيفية تنظيم الإدارة للعمالة الأجنبية من الجانب الوقائي والجانب العلاجي

الفرع الاول: الدور الوقائي للإدارة في تنظيم العمالة الأجنبية

ان الإدارة في سبيل تحقيق هدفها في تنظيم العمالة الأجنبية عليها ان تقوم بعدة اجراءات وقائية وذلك للحد من مخاطر استقدام العمالة الأجنبية وذلك من خلال عدة خطوات منها:

١-يقع على عاتق الإدارة ممثلة بأجهزتها الادارية مثل وزارة الداخلية او وزارة العمل او وزارة الصحة وبأشتراك مباشر من قبل الجهات المختصة باستقدام العمال الأجانب من مكاتب او مؤسسات مختصة او وكالات ان تقوم بالتعاون من اجل وضع الضوابط اللازمة للحد من الخطر الأمني الذي قد يرافق استقدام العمال الأجانب ومن هذه الضوابط رفع التكاليف الخاصة بالاستعانة بخدمات العمال الأجانب الوافدين الى العراق كما يجب ان يكون الاستقدام بشكل منظم وتدرجي وهذا الامر يتطلب توحيد السياسة التشريعية ووضع النص الازم الذي يجب ان يطبق على هذه الحالات وبالتالي ستزداد التكلفة التي تقع على صاحب العمل وسنصل بالنتيجة الى تقليل الفرق بين العامل المحلي والعامل الأجنبي.^١

- علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، بلا طبعة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠١، ص ٣٣.

٢- العمل على التشجيع بالنسبة للقطاع الخاص حيث ان الادارة يجب ان تشجع القطاع الخاص على الاتجاه نحو العمالة المحلية والاستغناء عن العمالة الاجنبية وذلك بمنح المكافآت او الحوافز او منحهم الاعانات الحكومية للشركات الخاصة التي تستقطب العامل المحلي او التي تساهم في تدريب العمال المحليين وبهذا الامر تكون الادارة قد وضعت منهاجاً وقائياً للمشكلة قبل حدوثها.

٣- توجه الادارة الى رفع تكلفة المعيشة بالنسبة للعامل الاجنبي حيث ان الدولة تتحمل تكاليف كبيرة باعتبار ان صاحب العمل معفياً منها مثل التكاليف الخاصة بالكهرباء والماء والامن والصحة وغيرها من الخدمات التي يمكن ان تشكل عبء على صاحب العمل لو فرضت عليه الحكومة رسوم مقابل هذه الخدمات الامر الذي يؤدي الى التقليل من العمالة الاجنبية او الاعتماد عليهم او من خلال فرض الضرائب غير المباشرة على اصحاب العمل عن العمال الاجانب مما تشكل نوعاً من الايرادات تشكل مورداً للدولة يمكن ان تستفاد منه وهذا ما تلجأ اليه الكثير من الدول التي تعمل على رفع تكلفة العامل الاجنبي من جهة وزيادة إيرادات الدولة من جهة اخرى^١.

٤- ان على الادارة الاتجاه من خلال اجراءات ادارية الى حظر بعض المهن التي يمكن من خلالها حصر بعض المهن بالعامل المحلي دون العامل الاجنبي بالاعتماد على نسبة توافرها في السوق العراقي فضلاً عن اعطاء الحوافز والمكافآت لبعض المهن اذا ما شهدت عزوفاً عنها من قبل الشباب في القطاع الخاص مثلاً اعطاء القروض المحددة والاعفاء من الضرائب وغيرها.

٥- قيام الادارة بتوطين الوظيفة العراقية والعمل على توفير الفرص الوظيفية وذلك بأتاحة فرص العمل المشغولة بعامل اجنبي لمن يريد العمل من العراقيين حيث تعمل الادارة على الاحلال التدريجي للعامل المحلي على حساب العامل الاجنبي مما يخلق فرص جديدة داخل المجتمع يقلل من البطالة بين الشباب.

- بان علي، العمالة في مجلس التعاون الخليجي، مركز دراسات البصرة، مجلة الاقتصاد العربي، العدد ٢٠١٣، ٢٤، ص ٤٨.

٦- وضع الاطار القانوني للعامل في القطاع الخاص وذلك لكي لا يشعر بعدم الامان خاصة اذا كان هناك قانون يضمن له الاستقرار والدعم المادي والمعنوي حيث ان عدم وجود الامان والضمان للعامل المحلي في القطاع الخاص دفع بالعامل المحلي الى البحث عن العمل في القطاع العام واستغلال ذلك الامر من قبل اصحاب العمل في القطاع الخاص باللجوء الى العمالة الاجنبية وعدم استثمار العامل المحلي.

٧- يجب على الادارة وضع نسب محددة يلتزم بها صاحب العمل في القطاع الخاص عند تشغيل العمالة الاجنبية وتجنب العمال الوهميين لذلك يجب على الادارة القيام بتحديد المهن او التخصصات التي يمكن فيها احلال العامل المحلي بدلا من العامل الاجنبي .

الفرع الثاني : الدور العلاجي للادارة في تنظيم العمالة الاجنبية

بالرغم من الاجراءات التي تتبعها الادارة لتنظيم العمالة الاجنبية الوافدة الى العراق والمحاولة من التقليل من مخاطرها واثارها من خلال التشريعات التي نظمت دخول العمال الاجانب فضلا عن التاشيرات وضرورة وجود الترخيص واجازات العمل والقيام باجراءات الإقامة وكذلك المتابعة الامنية التي تفرضها الادارة على العمال الاجانب وكذلك وجود الفرق التفتيشية التي تتواجد بالقرب من اماكن العمال الاجانب الا ان مشكلة العمالة الاجنبية تلقي بظلالها على المجتمع وما زالت العمالة تزيد نسبة البطالة بين الشباب وخاصة مع الدخول الهائل للكثير من العمال الاجانب والاقامة بصورة غير شرعية في البلد لذلك يجب على الادارة القيام باجراءات علاجية لتنظيم العمالة الاجنبية ومن هذه الاجراءات :

١- على الادارة ان تسعى الى اعداد ورش عمل ودورات تدريبية للعامل المحلي بحيث تتوفر فيه المهارة والكفاءة على اداء العمل حيث يجب على الادارة انشاء مراكز متخصصة للعامل المحلي

٢- فرض عقوبات تطبق على الشخص المخالف للقوانين والتعليمات المنظمة للعمالة الاجنبية في العراق وفي ذلك نجد ان قانون العمل الحالي قد نص على عقوبات للشخص المخالف فنجد ان المادة الرابعة والثلاثون من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ قد نصت على (يعاقب

بالغرامة قدرها ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي وثلاثة اضعاف الحد الأدنى لأجر الشهري للعامل كل جهة او شخص خاف احكام القانون)^١.

اما المادة العاشرة من التعليمات الخاصة بممارسة الاجانب في العراق فلقد نصت على (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تويج على ستة اشهر وبغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد عن ٣٠٠ دينار كل من خالف هذه الاحكام) اما المادة الرابعة والعشرين من قانون اقامة الاجانب رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٨ نصت على (يعاقب بالسجن او الحبس مدة لا تزيد عن عشر سنوات ولا تقل عن ثلاث سنوات مع المصادرة لما بحوزته من اموال كل من خالف احكام احدى هذه المواد الثالثة او الثامنة او العشرون من هذا القانون) وبذلك نجد ان القانون قد وضع عقوبات على من يخالف اجراءات اقامة التي جاء به المشرع وكذلك نجد ان المادة الثامنة من القانون نفسه قد اشارت الى انه لا يجوز للمواطن العربي او الاجنبي الذي يعمل في العراق ان يغادر الا بعد الحصول على سمة المغادرة من الجهة المختصة .^٢

وكذلك اشار القانون الى انه لا يجوز لمن تم ابعاده من العراق العودة والعمل فيها الا بعد اخذ الاذن بقرار من الوزير المختص ونجد ان المادة ٢٤ من القانون قد اشارت الى عقوبة الحبس والغرامة لكل من ساعد شخص على ارتكاب مخالفة لهذا القانون او قدم اوراق كاذبة او مستندات غير صحيحة بقصد الدخول الى العراق مع علمه بعدم صحة تلك الاوراق او المستندات).

مما تقدم نجد ان الادارة وضعت عدد من العلاجات من اجل تنظيم العمالة الاجنبية مثل الاخراج من البلد لمن دخلوا البلاد بطريقة غير قانونية او المجرمين الذين صدرت بحقهم احكام جنائية كما ان القانون قد اعطى الحق للوزير المختص او من يخوله ان يصدر قرار بابعاد الاجنبي المقيم في العراق بصورة غير مشروعة اذا ما خالف الشروط التي حددها القانون^٣ .

الى جانب الابعاد فان للادارة حجز العامل الاجنبي اذا كان يخاف من ان يضر بالأمن العام ويكون الحجز مؤقتا كما يمكن ان يكون الحجز هو تنفيذ الامر قضائي صادر من محكمة

-ينظر المادة ٣٤ من قانون العمل العراقي النافذ^١.

-انظر المادة الثامنة من قانون اقامة الاجانب رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٨ .^٢

- ينظر نص المادة الخامسة عشر من قانون اقامة الاجانب العراقي.^٣

مختصة ويكون الحكم متضمنا ابعاد العامل الاجنبي من العراق ,كما يمكن للادارة ان تلغي الاجازة الممنوحة للعامل الاجنبي اذا ثبت ان المستندات والاوراق الثبوتية المقدمة من قبله هي غير صحيحة وكذلك يتم الالغاء اذا كان وجود العامل الاجنبي مضرا بالمصلحة العامة وهذا ما اشارت اليه المادة التاسعة من تعليمات ممارسة الاجانب في العراق ذي الرقم ١٨ لسنة ١٩٧٨ .

مما تقدم نجد ان الادارة لها العديد من الوسائل العلاجية لتنظيم العمالة الاجنبية اما باسلوب العقاب المالي او العقوبات السالبة للحرية والتي تفرض على كل من يخالف التشريعات التي وضعتها الادارة من اجل تنظيم عمل الاجانب او اقامتهم في العراق .

الخاتمة

بعد ان تناولنا في بحثنا الموسوم دراسة فاعلية الادارة في تنظيم العمالة الاجنبية فلقد توصلنا في بحثنا الى عدة توصيات ونتائج

اولا- النتائج

١- ان العمالة الاجنبية الوافدة الى العراق منحنى جديد حيث نلاحظ انها اصبحت تشكل عبء جديد للكثير من المجتمعات والدول وهذا العبء ينطلق من وعي الكثير من الاشخاص في المجتمع الى توجه الدولة الى تفضيا العمالة الاجنبية على العمالة المحلية وتأثير هذا المنطلق على الازواضع الاقتصادية والاجتماعية ,مما دعا الادارة الى التوجه نحو وضع خطط استراتيجية مناسبة بما يوازن الحاجة الى العمالة الاجنبية ولا يؤدي الى ارتفاع مستوى البطالة وقبل الولوج الى ذلك سنبحث في البدء مفهوم العمالة الاجنبية.

٢- ان التغيير الذي حصل بعد عام ٢٠٠٣ وكون العراق بلد ذا طبيعة نفطية وبلد يحتوي على موارد طبيعية غنية مما ادى ان يكون محور انظار العمالة الاجنبية التي بدأت تتوافد الى العراق ادى الى تزايد العمالة الاجنبية داخل البلد وخاصة ان العمالة الاجنبية خاصة ما تتمتع بكونها لديها المهارة والممارسة القوية كما انهم يكونون مؤهلين للعمل واجورهم منخفضة بحيث لجأت الكثير من المشاريع العامة والخاصة الى الاعتماد على هذا النوع من العمالة .

٣ - اصبحت العمالة الاجنبية هم الاشخاص الذين يجيئون الى البلد من اجل العمل سواء كان هؤلاء الاشخاص اصحاب مهنة معينة ام لم يكونوا او بمعنى اخر هم اصحاب الايدي العاملة

التي تعمل في بلد اجنبي غير بلدها وهذا الامر لا يقتصر على بلد معين او اصحاب مهنة معينة كما انه لا يتوقف على جنس معين فالعمالة الاجنبية تكون للجنسين سواء كان ذكر او انثى سواء جاءت هذه العمالة الاجنبية عن طريق الهجرة الشرعية ام انهم قد توافدوا عن طريق الهجرة غير الشرعية مستغلين ضعف الاجراءات او العبور السهل او محاولة منهم لتحسين وضعهم المعيشي وخاصة في البلدان التي تعاني وضعاً اقتصادياً او امنياً او سياسياً متدهوراً .

٤- هناك عدة اسباب انتشار العمالة الاجنبية ومن اهمها هو السبب الاقتصادي حيث ان العمالة الاجنبية تمتاز بعدة خصائص جعلت التعامل معها افضل اقتصادياً من العمالة المحلية ومن هذه الخصائص انخفاض اجر العامل الاجنبي حيث انه عادة ما يتقبل ادنى المبالغ شهرياً بسبب الوضع الاقتصادي الذي يعيشه العامل في دولته وبسبب ذلك نلاحظ ان العراق يعد منطقة جذب لكثير من الدول التي تعاني من ضيق العيش وذلك رغبة منهم في الحصول على دخل اضافي وارتفاع مستوى الخدمات بالنسبة اليهم.

٥- من اهم الآثار الايجابية للعمالة الاجنبية هي الزيادة في انتاجية اقتصاد للدولة حيث ان العمالة الاجنبية سوف تزيد من ملاءم الفجوات في الاعمال التي لا تستطيع العمالة المحلية القيام بها كما ان العمالة الاجنبية تساهم في تحفيز العمل بمستوى واسع من الكفاءة والجدية وذلك بسبب انهم يسعون الى الحفاظ على امكانهم في العمل ويريدون الحفاظ على فرصة العمل الممنوحة لهم وبالتالي سيكون لذلك الوضع اثراً ايجابياً في اعطاء الحافز القوي للعامل المحلي للعمل بكفاءة اكبر .

ثانياً - التوصيات

١- نوصي الادارة الفعلي في تنظيم العمالة الاجنبية اذ يقع على عاتق الادارة باعتبارها المسؤولة عن وضع النظام العام واتخاذ الاجراءات اللازمة لوضع الضوابط اللازمة لتنظيم استقدام ودخول العمالة الاجنبية حيث ان اغفال الادارة عن هذه الموضوع قد يؤدي الى تفاقم المشكلة مما يسبب مشاكل امنية واقتصادية واجتماعية لا بد من معالجتها ووضع الحلول المناسبة لها

٢-نوصي الادارة ممثلة بأجهزتها الادارية مثل وزارة الداخلية او وزارة العمل او وزارة الصحة وبأشتراك مباشر من قبل الجهات المختصة باستقدام العمال الاجانب من مكاتب او مؤسسات مختصة او وكالات ان تقوم بالتعاون من اجل وضع الضوابط اللازمة للحد من الخطر الامني الذي قد يرافق استقدام العمال الاجانب ومن هذه الضوابط رفع التكاليف الخاصة بالاستعانة بخدمات العمال الاجانب الوافدين الى العراق كما يجب ان يكون الاستقدام بشكل منظم وتدرجي وهذا الامر يتطلب توحيد السياسة التشريعية ووضع النص الازم الذي يجب ان يطبق على هذه الحالات

٣-نوصي الادارة الى التوجه نحو رفع تكلفة المعيشة بالنسبة للعامل الاجنبي حيث ان الدولة تتحمل تكاليف كبيرة باعتبار ان صاحب العمل معفيا منها مثل التكاليف الخاصة بالكهرباء والماء والامن والصحة وغيرها من الخدمات التي يمكن ان تشكل عبء على صاحب العمل لو فرضت عليه الحكومة رسوم مقابل هذه الخدمات الامر الذي يؤدي الى التقليل من العمالة الاجنبية او الاعتماد عليهم او من خلال فرض الضرائب غير المباشرة على اصحاب العمل عن العمال الاجانب مما تشكل نوعا من الايرادات تشكل موردا للدولة يمكن ان تستفاد منه وهذا ما تلجا اليه الكثير من الدول التي تعمل على رفع تكلفة العامل الاجنبي من جهة وزيادة ايرادات الدولة من جهة اخرى

٤- نوصي الادارة بضرورة وضع الاطار القانوني للعامل في القطاع الخاص وذلك لكي لا يشعر بعدم الامان خاصة اذا كان هناك قانون يضمن له الاستقرار والدعم المادي والمعنوي حيث ان عدم وجود الامان والضمان للعامل المحلي في القطاع الخاص دفع بالعامل المحلي الى البحث عن العمل في القطاع العام واستغلال ذلك الامر من قبل اصحاب العمل في القطاع الخاص باللجوء الى العمالة الاجنبية وعدم استثمار العامل المحلي.

المصادر

اولا - المعاجم

١- ابن منظور , لسان العرب , المجلد الثاني , الطبعة السادسة , ١٩٩٧,

ثانياً- الكتب

- ١- احمد عبد الكريم , شرح قانون العمل العراقي , دار الثقافة للنشر والتوزيع , عمان , ٢٠٠٦
- ٢ - اكرم كاظم, السكان والعمالة الوافدة من العراق ,دار الحامد للطباعة, الطبعة الثانية , ٢٠١٤-
- ٣- علي عوض ,الوجيز في شرح قانون العمل , بلا طبعة ,دار الفكر الجامعي ,الاسكندرية ,٢٠٠١.

ثالثاً-البحوث والرسائل

- ١- مجاهد بشير , اثر دوافع العمل لتحقيق الرضا الوظيفي , بحث منشور في مجلة الاقتصاد, الجزائر
- ٢- مي حمودي , واقع واسباب البطالة في العراق بعد عام ٢٠٠٣ وسبل معالجتها , بحث منشور في مجلة كلية بغداد, بغداد, ٢٠١٣
- ٣- كميلة عبد الواحد, مستويات البطالة المرتفعة في الاقتصاد العراقي و مجلة مركز الدراسات الاستراتيجية, جامعة كربلاء ,٢٠١٩.
- ٤-بسة رحمن عودة , العمالة الوافدة في العراق , الاسباب والاثار, رسالة ماجستير ,جامعة القادسية , كلية الاداب , ٢٠١٧,
- ٥- حيدر عبد الامير ,العمالة الوافدة في سوق, مجلة العلوم, كلية الادارة والاقتصاد, الجامعة المستنصرية , العدد ٧, ٢٠١٥-
- ٦- نجم قاسم, الفقر والبطالة في العراق , المؤتمر العلمي لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ,بحث منشور في مجلة المؤتمر, العدد ١, ٢٠١٦,ص٢٢.
- ٧-اسيل علي ,التنظيم القانوني للعمالة الوافدة الى العراق, مجلة المحقق العلمي, كلية القانون جامعة بابل ,العدد التاسع , ٢٠١٩
- ٨ بان علي ,العمالة في مجلس التعاون الخليجي ,مركز دراسات البصرة ,مجلة الاقتصاد العربي , العدد الرابع والعشرون, ٢٠١٣

رابعاً- القوانين

١- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

٢- التعليمات التي تخص ممارسة وعمل الاجانب في العراق رقم ١٨ لسنة ١٩٨٧

٣- قانون الاستثمار رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٦