ظاهرة العمالة الوافدة في العراق: الاسباب والنتائج
The Phenomenon of Migrant Labor in Iraq: Causes and Results

م.د. حوراء رشيد مهدي

Assistant Professor Hawra Rashid Mahdi

قسم السياسات العامة وادارة الازمات

مركز الدراسات العربية والدولية

Department of Public Policy and Crisis Management

Al-Mustansiriya University

Center for Arab and International Studies

Dr.hawraaleasry88@gmail.com

المخلص

تعد عملية استقدام الايدي العاملة الاجنبية من الخارج حالة جديدة ودخيلة على المجتمع العراقي خصوصاً بعد ارتفاع الدخل وتحسين المستوى المعاشي للأفراد وزيادة نسبة مشاركة المرأة في العمل وبيان حاجتها الفعلية للمساعدة لكن هذا لا يعني أن العمالة الوافدة قبل عام ٢٠٠٣ لم تكن متواجدة في الواقع العراقي بل ازداد الاقدام على توظيفها والطلب عليها تبعاً لظروف المرحلة ونشاطها ؛ وعليه لا بد من التطرق الى ماهية هذه الايدي والمهارة التي تتمتع بها مما ادى لزيادة استقدامها من الخارج ، وكيف أثرت على مستوى البناء الاقتصادي للعراق مما أثر بشكل مباشر على زيادة البطالة والاستغناء عن الايدي العاملة الوطنية (الداخلية) مستعينة بالأيدي العاملة الوافدة (الخارجية) تبعاً لعدة اسباب وعوامل سوف تذكر تباعاً ، مع ضرورة توضيح الاجراءات والسياسات المتبعة من قبل الدولة والجهات المعنية للحد من ظاهرة انتشار وتزايد الطلب على العمالة الوافدة والابتعاد عن العمالة الوطنية العراقية .

الكلمات المفتاحية

ظاهرة ، العمالة ، العمالة الوافدة ، العامل الوافد ، البطالة ، التوطين ، العرقنة .

Abstract

The process of bringing in foreign labor from abroad is a new and alien case to the Iraqi society, especially after the increase in income, the improvement of the standard of living for individuals, the increase in the percentage of women's participation in work, and the statement of their actual need for assistance. However, this does not mean that foreign labor before 2003 was not present in the Iraqi reality, but rather the initiative to employ it and the demand for it increased according to the circumstances of the stage and its activity; Accordingly, it is necessary to address the nature of these hands and the skills they possess, which led to an increase in their recruitment from abroad, and how they affected the level of economic construction in Iraq, which directly affected the increase in unemployment and the dispensing with the national (domestic) labor force, with the help of foreign (external) labor force according to several reasons and factors that will be mentioned in succession, with the necessity of clarifying the procedures and policies followed by the state and the concerned authorities to limit the phenomenon of the spread and increase in demand for foreign labor and to stay away from the Iraqi national labor

Keywords : Phenomenon, labor, expatriate labor, expatriate worker, unemployment, localization, Iraqization .

المقدمة

تعد العمالة الوافدة من المواضيع المهمة التي بدأت أثارها تظهر على المجتمع العراقي لكونها ذات تأثير واضح من كافة النواحي والمستويات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والدينية والثقافية وحتى السياسية؛ إذ تعتبر ظاهرة العمالة الوافدة ظاهرة مستحدثة بعض الشيء على المجتمع العراقي حيث دخلت وانتشرت انتشاراً واسعاً بعد عام ٢٠٠٣م وان كانت موجودة في السابق ولكن ضمن نطاق محدود . إذ بدأت أثارها وانعكاساتها تظهر جلياً على أرض الواقع وأصبح تأثيرها واضحاً على جميع مفاصل المجتمع ومكوناته واصبح هناك عامل اجنبي وأخر عربي في حين كانت في السابق تقتصر العمالة على بعض البلدان العربية (كمصر والسودان) بينما اليوم اخذت تشمل بلدان اخرى وجدت السوق العراقية مكاناً ملائماً وجاذباً لقدمها من ناحية الاجور والسكن والامتيازات الاخرى التي قد يحصل عليها العامل الوافد .

اهمية البحث

تكمن اهمية البحث فيما تمثله ظاهرة العمالة الوافدة من تأثير مباشر وواضح على الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية وحتى الامنية وتأثير ذلك على الامن الوطني العراقي وانعكاس ذلك على الفرد العراقي فيما يخص وضعه الاقتصادي وانتشار البطالة .

اشكالية البحث

تتمثل اشكالية البحث في الاجابة عن التساؤلات التالية :

- ١- مفهوم العمالة الوافدة وما اسباب استقدامها ؟
- ٢- كيف نظم القانون العراقي العمالة الوافدة ؟
- ٣- ماهي أثار العمالة الوافدة على المجتمع العراقي ؟
- ٤- ماهي الاجراءات المتبعة للحد من انتشار ظاهرة العمالة الوافدة في العراق ؟

فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضية مفادها : أن هذه العمالة اخذت تمارس دوراً مؤثراً على البنية الاقتصادية والاجتماعية والامنية للعراق نظراً لأخذها حيزاً كبيراً ومؤثراً في نسبة الايدي العاملة المحلية مما ادى الى استبعاد العمالة الوطنية بشكل كامل وتفضيل العمالة الوافدة عليها .

منهجية البحث

اعتمدت الباحثة على المنهج التاريخي والاستقراء في تتبع مراحل استقدام هذا النوع من العمالة في العراق تبعاً لتطوره التاريخي .

هيكلية البحث

استند البحث على الهيكلية التالية : المبحث الاول تناول ماهية العمالة الوافدة حيث تكون المبحث من ثلاثة مطالب : الاول تطرق لمفهوم العمالة الوافدة ، والثاني اسباب استقدام العمالة الوافدة ، أما الثالث فتناول انواع العمالة الوافدة .

في حين المبحث الثاني تناول تداعيات العمالة الوافدة على الواقع العراقي ، اذ تكون المبحث من ثلاثة مطالب ايضاً : الاول تناول التنظيم القانوني لظاهرة العمالة الوافدة في القانون العراقي ، والثاني اثار العمالة الوافدة على المجتمع العراقي ، بينما الثالث الاجراءات المتبعة للحد من ظاهرة العمالة الوافدة ، اضافةً للخاتمة والتوصيات التي توصلت اليها الباحثة بالبحث والدراسة .

المبحث الاول // ماهية العمالة الوافدة .

يعد مفهوم العمالة الوافدة من المفاهيم المستحدثة على المجتمع العراقي من حيث التواجد والتداول لكونها ذات تأثير اقتصادي واجتماعي وثقافي بل وحتى أمني واضح المجتمع العراقي خصوصاً بعد عام ٢٠٠٣ حيث ظهر نوعين من العمالة ماهي عربية واخرى اجنبية وهذا ما سنتعرف عليه ضمن هذا المبحث بالرغم من تواجد العمالة الوافدة الى العراق قبل هذا التاريخ .

المطلب الاول :- تعريف العمالة الوافدة .

أن مفهوم العمالة الوافدة يطلق على كل شخص يزاول اعمالاً معينة مهنية كانت أم حرفية ،
فالعامل (هو كل من ارتبط بعقد معين بغض النظر عن نوع المهنة التي يمارسها) (١) ، أما الوافد
(فهو ذلك الشخص الذي ينتقل من دولة الى اخرى بهدف العمل او الزيارة او السياحة) (٢).

بينما تعرف **العمالة الوافدة** وفقاً للاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم ١٤٣ في المادة
١١ لسنة ١٩٧٥م بأنها: (كل شخص يهاجر أو هاجر من بلد الى آخر بغية شغل وظيفة ما
بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص ويشمل اي شخص يقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً
ويستثنى من ذلك كلاً من عمال الحدود والبحر، القادمين بقصد التدريب والتعليم ، الفنانين
والاشخاص الذين يمارسون مهنة حرة ودخلوا البلد لفترة قصيرة) (٣).

كما عرفت اتفاقية الامم المتحدة الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم في مادتها
الثانية الفقرة (أ) لسنة ١٩٩٥م **العامل المهاجر** بأنه : (الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما
برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها) علماً ان المادة الثالثة يذكر فيها قائمة
بالأشخاص الذين لا ينطبق عليهم هذا التعريف وهم المسؤولون الحكوميون ، موظفو المنظمات
الدولية ، الاشخاص الذين تقوم دولة ما أو من ينوب عنها بأرسالهم أو تشغيلهم خارج حدود
دولهم والذي يشتركون في برامج التنمية والمستثمرون وعديمو الجنسية واللاجئون والطلاب
والمتدربون والملاحون والعمال على منشآت بحرية من غير المواطنين وغير المقيمين (٤).

(١) عبد الحميد بن سالم الدوحاني، تأثير العمالة الوافدة على تزايد معدلات الجريمة في المجتمع العماني، رسالة ماجستير،
جامعة مؤتة، كلية العلوم الاجتماعية، الاردن، ٢٠١٥م، ص ٦ .

(٢) سونيا أرزروني وارتان، العمالة الوافدة وتكاليفها الاقتصادية في العراق، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبية
بن بو علي، المجلد ١٩، العدد ٣١، الجزائر، ٢٠٢٣م، ص ١١٦ .

(٣) الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية، المساواة في الفرص والمعاملة، جنيف، ١٩٧٥م، ص ٧. (٣)

(٤) مفوضية الامم المتحدة السامية لحقوق الانسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية
بالاتفاقية، ٢٠٠٣م، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ينظر للرابط التالي :

وهناك تعريف اخر للعمالة الوافدة يشير الى : (الافراد الاجانب الذين دخلوا العراق بصورة نظامية بتأشيرة دخول من احدى ممثلياتها في الخارج أو بطريقة فير نظامية لغرض العمل عبر منافذ البلد الجوية والبرية والبحرية)^(١) .

وتعرف العمالة الوافدة ايضاً ب : (هم الاشخاص الذين يعملون لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه وأن كانوا بعيدين عن نظرة مقابل أجر)^(٢) .

كما أن العمالة الوافدة تتعلق بالأفراد القادمين من بلدان اخرى غير بلدانهم الاصلية لأجل الاستقرار الدائمي أو المؤقت وهو ما يطلق عليه في بعض الاحيان بالعمالة المهاجرة ، ووفقاً للقانون العراقي النافذ فإن العامل هو : (كل شخص طبيعي سواء كان ذكراً ام انثى يعمل بتوجيه واشراف صاحب عمل وتحت ادارته سواء كانت يعمل بعقد مكتوب أم شفوي ، صريح أو ضمني ، على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون)^(٣) ، اما العامل الاجنبي ووفقاً لنفس القانون هو (كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية أو جنسية احد الاقطار العربية ويرغب العمل بالعراق بصفة عامل في القطاع الخاص أو المختلط أو التعاوني)* لكن هذا القانون عدل فيما بعد ليعرف العامل الاجنبي بأنه : (هو كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في العراق بصفة عامل بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص)^(٤) .

وعليه فإن الباحثة قد وضعت تعريفاً للعمالة الوافدة تمثلت بأنها : (كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية يدخل العراق بصورة رسمية او غير رسمية من أجل العمل في القطاع العام أو الخاص من خلال منافذة البرية أو البحرية أو الجوية) .

(١) بسمة رحمن عودة، العمالة الوافدة في العراق الاسباب والآثار دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية، مجلة اوروك، جامعة القادسية، كلية الآداب، المجلد ٨، العدد ٣، العراق، ٢٠١٦م، ص ٦٣١ .

(٢) محمد محسن العتيبي، دور العمالة الوافدة في ترويج المخدرات من وجهة نظر العاملين في الادارة العامة لمكافحة المخدرات، رسالة ماجستير، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، ٢٠٠٥م، ص ٣١ .

(٣) قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، المادة الاولى فقرة سادساً، جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٣٨٦، العراق، ٢٠١٥م، ص ٢-١ .

*حسب قانون العمل العراقي رقم ١٨، المادة الاولى فقرة اولاً، العراق، ١٩٨٧م، وللمزيد ينظر شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) على الرابط التالي :

<https://moj.gov.iq>

(٤) قانون العمل العراقي رقم (٣٧)، المادة الاولى الفقرة الثالثة والعشرون، مصدر سبق ذكره، ص ٤ .

ومما تجدر الإشارة اليه هناك نوعين للعمالة هي :

- ١- العمالة العربية : وتشمل مصر والسودان ولبنان وبلاد الشام والمغرب العربي .
- ٢- العمالة الاجنبية : وتشمل الاسيويين والافريقيين والاوربيين والامريكيين .

كما تمثل العمالة الاسيوية تكتلات بشرية هائلة يكون ذات تأثير اقتصادي وامني واجتماعي على المجتمع العراقي ، ومن الواضح أن العمالة الوافدة حالياً معظمها من شبة القارة الهندية كالهند وباكستان وبنغلادش اضافةً لبعض الدول العربية وبلاد العالم الاخرى في آسيا وافريقيا وامريكا وغيرها .

المطلب الثاني :- أسباب استقدام العمالة الوافدة .

على الرغم من ظاهرة البطالة المنتشرة داخل المجتمع العراقي إلا أن العمالة الوافدة ما زالت متقدمة على العمالة الوطنية ومما ادى الى الاستغناء عن الايدي العاملة المحلية (الوطنية) والاستعانة بالأيدي العاملة الاجنبية ويمكن ارجاع ذلك لعدة اسباب سوف نحاول الوقوف على اهمها والتي تمثلت ب^(١) :

- ١- **انخفاض الاجور:** يعتبر انخفاض اجور العمالة الوافدة الى العراق من اهم اسباب استقدامها وعليه يعد العراق مصدر جذب لهذه الايدي العاملة نظراً لارتفاع الاجور وقلة الضرائب المفروضة عليهم اضافةً لسوء الاوضاع الاقتصادية والمعاشية في بلدانهم ، وفيما يلي جدولاً يوضح قيمة هذه الاجور في العراق:

(١) رندا شاكر محمود-ستار جبار البياتي، العمالة الوافدة الى العراق: الاسباب والانعكاسات، مجلة الريادة للمال والاعمال، جامعة النهرين، كلية اقتصاديات الاعمال، المجلد ٥، العدد ٣، بغداد، ٢٠٢٤م، ص ١٠٤ .

جدول رقم(١): تصنيف التخصص الوظيفي للعمالة الوافدة في العراق وفقاً لمستوى الاجور (بالدولار) .

التخصص الوظيفي	مستوى الاجر	معدل الاجر
مخطط	٣٠٠٠	٣٠٠٠
مدير	٣٠٠٠	٣٠٠٠
مهندس	٣٥٠٠-٢٠٠٠	٢٧٥٠
منسق	٣٠٠٠-١٧٠٠	٢٣٥٠
مفتش عمل	٢٥٠٠-١٢٦٠	١٧٨٠
اداري	٢٥٠٠-١٠٠٠	١٧٥٠
امني	٣٠٠٠-٣٠٠	١٦٥٠
مساح	٣٠٠٠-٣٠٠	١٦٥٠
مساعد	٢٦٠٠-٦٠٠	١٦٠٠
مشرف	٢٥٠٠-٦٠٠	١٥٥٠
ممرض	٨٥٠-٦٠٠	٧٢٥
عامل	٥٠٠-٣٠٠	٤٠٠
مهن اخرى	٣٥٠٠-٢٠٠	١٨٥٠

المصدر: جمال عزيز فرحان-حيدر عبد الامير جاسم، واقع العمالة في العراق بعد عام ٢٠٠٣ لعينه عشوائية باستخدام التحليل العاملي، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد ١٤، العدد ٦٠، العراق، ٢٠١٧م، ص ٦١ .

- ٢- **ضعف مهارة العمالة الوطنية** : نظراً لعزوف الشباب عن الالتحاق بالتعليم المهني والفني وسعيهم للدراسة الجامعية من اجل الوجاهة الاجتماعية وعدم قدرة العامل العراقي من العمل في أي عمل كان وانتقائه للمهنة التي يمارسها زادت من الاقبال على استقدام هذه الايدي ، اضافةً الى تدني مستوى العمالة الوطنية للكفاءة والمهارة للتقنية الحديثة في العمل وتنافس اغلب الشباب عن مزاوله اعمالهم ويكتفون بالجلوس على الالعب الالكترونية ومواقع التواصل الاجتماعية مما ساعد بصورة مباشرة على استقدام الايدي العاملة الاجنبية من اجل العمل .
- ٣- **ارتفاع مستوى دخل الفرد** : نظراً لتحسن المستوى المعاشي للفرد العراقي واصبح متوسط دخله واحداً من اعلى المتوسطات للدخول في العالم وهذا صاحبه الاستعانة بالخدمات الاجنبيات لتحل محل ربة البيت من اجل تربية الاولاد وتدبير شؤون المنزل^(١) .
- ٤- **خروج المرأة للعمل والدراسة** : لا يخفى على احد أن دور المرأة بعد عام ٢٠٠٣م اخذ يتسع ويمارس بدور كبير نظراً للمهام والوظائف التي اخذت تضطلع بها سواء داخل الاسرة أو خارجها ، فلم تعد تمتلك الوقت الكافي لا تمام اغلب اعمالها المنزلية مما اضطرها الى الاستعانة بالمعينات أو الخادمت من اجل القيام بالأعمال المنزلية والتنظيف وقد توكل بعض النساء رعاية الاطفال وتربيتهم للعاملات او المربيات الاجنبيات وهذا فيه خطورة على تربية الطفل وسلوكه في المستقبل - .
- ٥- **التقليد والمحاكاة** : ان تحسن الوضع المعاشي للأسرة العراقية واصبحت الحاجات الكمالية مهمة مثل الحاجات الاساسية ادى ذلك الى تقليد الاخرين كدول الجوار ولا سيما الخليجية منها واعتمادها على مدبرات المنزل متغاضين عن الانعكاس السلبي لهذه الاعتمادية^(٢) .
- ٦- **ارتفاع ساعات العمل** : نظراً لاتخاذ العامل الوافد مكان العمل مكاناً للإقامة هذا ساعده بشكل مباشر في زيادة ساعات العمل التي قد تتراوح ما بين ١٠-١٢ ساعة يومياً ، بينما

(١) علياء اسماعيل عبيد-منتهى زهير محسن، العمالة الاجنبية في العراق: الآثار والتحديات واجراءات وقائية، دائرة السياسات الاقتصادية والمالية، وزارة التخطيط، العراق، شبكة المعلومات الولية (الانترنت) ينظر الى الرابط التالي :

<https://iqforum.mop.gov.iq>

(٢) رندا شاكر محمود-ستار جبار البياتي، مصدر سبق ذكره، ص ١٠٤ .

العمالة الوطنية يحدد ساعات عمله ولا يمكن تجاوزها لذلك فإن ارباب العمل يفضلون العمالة الوافدة على العمالة المحلية.

٧- **كفاءتها وطاقاتها في العمل** : أن الكفاءة والمؤهلات التي قد تحملها العمالة الوافدة وطاقاتها في انجاز الاعمال دون جدال او معارضة ساهمت في زيادة فرص تشغيلهم أضف لذلك سهولة استقدامهم وعدم تذرهم من الاعمال الموكلة لهم وتقديم فائق الاحترام لرئيس العمل دفع بهم لتوظيف العمالة الاسيوية وخاصة (البنغلاديشية) منها^(١) .

٨- **كثرت تسرب العمالة الوطنية** : أن تسرب العمالة الوطنية وتأخرها الواضح عن مواعيد العمل المحددة وبعضهم قد يتحجج بالأوضاع السائدة في البلد كالأزدحامات مثلاً إضافة لذلك التمارض والتهرب من العمل من اجل الارتباطات الاخرى كل ذلك ساهم في تبديد ساعات العمل والتأثير الواضح على ما سوف يحققه العامل المحلي مقابل العمل الذي سوف ينجزه العامل الوافد الذي تتعدم لديه الالتزامات -بكل انواعها- مما يمكنه من الالتزام الفعلي بالعمل واولقاته وهذا في المقابل سيشجع ارباب العمل على تفضيل وتشغيل العامل الوافد على العامل المحلي^(٢) أضف لذلك الاتكالية وعدم ادراك قيمة العمل واهميتها لدى الشاب المحلي (العراقي) ساهم بصورة مباشرة في التشجيع على استقدام هذا النوع من العمالة .

المطلب الثالث :- انواع العمالة الوافدة .

يمكن تصنيف العمالة الوافدة تبعاً لحاجة السوق لها وادائها الفعلي بما يتلائم مع متطلبات السوق من خلال استقدام التخصص الذي يمكن ان يحقق انجازاً عملياً يغطي الحاجة التي وجد من أجلها ، وتقسم العمالة الوافدة لعدة اقسام وتفرعات يمكن ايجازها بما يلي^(٣) :

(أ) حسب نوعية المهنة : وتقسم الى عمالة ماهرة ، وشبة ماهرة ، وغير ماهرة .

(١) عيادة سعيد حسين، البطالة في الاقتصاد العراقي اسبابها-سبل معالجتها، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة الانبار، كلية الادارة والاقتصاد، المجلد ٤، العدد ٨، العراق، ٢٠١٢م، ص ٩١ .
(٢) عبد الجبار الحلفي، البطالة في الوطن العربي (واقع الحال واحتمالات المستقبل)، مجلة شؤون عربية، الامانة العامة لجامعة الدول العربية، العدد ٩٠، القاهرة، ١٩٩٧م، ص ١٢٢ .
(٣) سونيا ارزروني وارتان، مصدر سبق ذكره ، ص ص ١٢٠-١٢١-١٢٢ .

(ب) حسب الطلب على الايدي العاملة : ويحددها القطاع الطالب لهذه الخدمة سواء كانت في القطاع العام أو الخاص أو المختلط أو التعاوني .

(ج) حسب التخصص الوظيفي : واكثر التخصصات المطلوبة المهندس والممرض والعمل .
وعليه يمكننا تحديد ابرز انواع العمالة الوافدة والمتمثلة ب^(١) :

١- **العمالة الماهرة** : وهي العمالة ذات التحصيل العلمي العالي والمرموق مثل البكلوريوس والماجستير والدكتوراه اضافة للاختصاصات الطبية ، اذ نلاحظ انتشار عدد كبير من الاطباء وبعض الاساتذة من مختلف البلدان العربية نظراً لحاجة السوق العراقي لهكذا خدمات لكن في الواقع هناك كوادر عراقية كثيرة لم يتم توظيفها قد تعود للأسباب التي ذكرناها سابقاً .

٢- **العمالة شبة الماهرة** : وهي العمالة الحاصل افرادها على شهادة الدبلوم وغالباً ما تشمل الكوادر التمريضية المنتشرين بشكل كبير في اغلب المؤسسات العراقية ما كانت عامة منها او خاصة .

٣- **العمالة غير الماهرة** : وهي العمالة التي يكون افرادها حاصلين على الشهادة الاعدادية فما دون وتتمثل بعمال الخدمات العامة والذين يعملون في عدة اماكن كالمطاعم والفنادق والمنازل والمؤسسات الصحية وتوصف العمالة من هذا النوع بالطاعة ورخص الاجور لذلك اغلب ارباب العمل يشجعون على استقدامها .

وفيما يلي جدولاً يبين عدد ونسب العمالة الوافدة حسب التخصص الوظيفي وكما مبين في ادناه:

جدول رقم (٢): عدد العمالة الوافدة الى العراق حسب التخصص الوظيفي .

التخصص الوظيفي	عدد العاملين	نسبة العاملين %
عامل	٢٨	٢١.٤
مهندس	٢٢	١٦.٨

(١) سونيا ارزروني وارتان، مصدر سبق ذكره ، ص ١٢٠ .
٣٥٩

ممرض	٢٠	١٥.٣
اداري	١١	٨.٤
مساح	٩	٦.٩
مشرف	٦	٤.٦
مساعد	٤	٣.١
مخطط	٣	٢.٢
مفتش عمل	٣	٢.٢
امني	٣	٢.٣
منسق	٢	١.٥
مدير	٢	١.٦
مهن اخرى	١٤	١٠.٧
غير مبين	٥	٣.٨
المجموع	١٣١	١٠٠

المصدر : جمال عزيز فرحان-حيدر عبد الامير جاسم، مصدر سبق ذكره، ص ٥٤ .

المبحث الثاني // تداعيات العمالة الوافدة على الواقع العراقي .

اصبحت العمالة الوافدة تأخذ حيزاً كبيراً ومؤثراً على واقع العمالة الوطنية فكان لابد من الوقوف على اسس تنظيم هذه العمالة من خلال التشريعات القانونية التي وضعها المشرع العراقي لتنظيم هذه الظاهرة من حيث الاستقدام وشروط الاقامة واصدار التراخيص اللازمة ، مع

وجوب معرفة اثار هذه الظاهرة على الواقع المجتمعي في العراق من اجل وضع الخطط والاستراتيجيات اللازمة للحد من انتشار هذه العمالة .

المطلب الاول :- التنظيم القانوني لظاهرة العمالة الوافدة في العراق.

منذ قيام الدولة العراقية الحديثة جذب العراق الية الكثير من العمالة الوافدة واغلبهم كانوا من جنسيات عربية مثل مصر والسودان وفلسطين جاءوا للاستقرار والعمل وقد حصل البعض منهم على الجنسية العراقية، وبعد الطفرة الاقتصادية التي شهدتها العراق في الستينات وبداية السبعينات قد جعلت منه مقصداً للكثير من العمال والفلاحين الذين اخذت سوق الاعمال البسيطة تحتضنهم ومن هنا بدأت العمالة الوافدة (العربية) تدخل الى العراق ، لكن بعد عام ٢٠٠٣م اصبحت العمالة الوافدة (عربية واجنبية) نظراً للأوضاع التي اضحى العراق يعيش فيها والانفتاح الاقتصادي والمستوى المعاشي والعمراي الذي اخذ يتحسن شيئاً فشيئاً .

لقد استقبلت اسواق العمل العراقية في السنوات الاخيرة العديد من الجنسيات المختلفة ومعظمهم جنسيات غير عربية للعمل في المراكز التجارية والمطاعم والمستشفيات ومؤسسات القطاع الخاص وغيرها الكثيرة ، وعلية يمكن تحديد سياسة استقدام العمالة الوافدة الى العراق حسب المدد الزمنية التي تطورت بموجبها من خلال تنظيمها عن طريق قانون العمل العراقي* وقد تمثلت بما يلي^(١)

١- (١٩٣٦-١٩٥٨) : في عام ١٩٣٦م صدر قانون لحصر العمل بالعراقيين فقط لكن الحكومات اللاحقة لم تنفذه بشكل تام حيث الغي بعد ثورة ١٤/تموز/١٩٥٨م وسن قانون عمل جديد .

*هو قانون تم وضعه ليضمن حق العامل في خدماته العمالية ومدة ممارسة المهنة وتحسب خدمة العامل المضمون خدمة فعلية لأغراض تحديد الراتب والتقاعد للعامل العراقي عند تعيينه في دوائر الدولة والقطاع العام وتضمن هذا القانون كل ما يتعلق بالعمالة الاجنبية وتنظيمها. شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ينظر الى الرابط التالي:

<https://molsa.gov.iq>

(١) محمد عبد القادر السعيد-حسين عليوي الزبيدي، اسباب واثار وجود العمالة الاجنبية في محافظة ذي قار، المجلة العراقية للبحوث الانسانية والاجتماعية والعلمية، جامعة المصطفى الامين، العدد ١٣، العراق، ٢٠٢٤م، ص ٦٩ .

- ٢- (١٩٥٨-١٩٦٣) : تم الغاء قانون العمل لسنة ١٩٣٦م واستبداله بقانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨م والذي نص على (ان الاعمال والمهن في العراق هي من حق العراقيين وحدهم) لكن اجاز العمل للأجانب المقيمين والوافدين ضمن شروط وقيود معينة وحسب حاجة البلد لهم .
- ٣- (١٩٦٣-١٩٨٠) : تم الغاء النظام الخاص بالعمالة الوافدة وحل نظام ممارسة غير العراقيين للعمل في العراق واهم ما تضمنه انه سمح للأجانب من العمل في العراق بشرط عدم مزاحمة الايدي العاملة العراقية مع ضرورة حصولهم على اجازة العمل .
- ٤- (١٩٨٠-١٩٩٠) : بسبب الحرب العراقية الايرانية كانت السياسة الاقتصادية هنا تهدف للتصدي لانعكاسات الظروف الداخلية والخارجية لهذه الحرب فزاد الطلب على العمالة الوافدة وفتح الابواب امام استقدام الايدي العاملة من خلال التسهيلات اللازمة لذلك .
- ٥- (١٩٩٠-٢٠٠٣) : بعد حرب الخليج انعدمت اغلب عوامل الجذب للعمالة الوافدة ولتحول الى عوامل الطرد الوطنية ليصبح العراق مصدراً للعمالة .
- ٦- بعد عام ٢٠٠٣ والى اليوم : سعت الحكومة العراقية لفتح ابواب الاستثمار الاجنبي وتقديم كافة التسهيلات والضمانات التي نص عليها قانون الاستثمار العراقي*رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦م المعدل والذي ضمن للمستثمر حق توظيف واستخدام عاملين من غير العراقيين في حالة عدم امكانية استخدام عراقي يملك المؤهلات اللازمة والقادرة على القيام بنفس المهمة وفقاً للضوابط التي تصدرها هيئة الاستثمار^(١) .

أن اكتساب صفة الوافد للعمالة ضمن النطاق الاقليمي لجمهورية العراق يحدد بمجموعة من الشروط التي تمثل الحد الأدنى من التنظيم القانوني لوفود العمالة والتي نظمها المشرع العراقي والتشريعات المقارنة لمنحهم المشروعية في العمل والتنقل والاقامة داخل العراق وبعدها يخضع

*هو قانون يتضمن الكثير من البنود والتشريعات التي توضح للمستثمرين الحقوق والالتزامات الخاصة بهم اضافة للضمانات والحوافز التي تشجعهم على الاستثمار في العراق وتأسيس مشاريعهم ونقل التقنيات الحديثة للإسهام في عملية التنمية وتطوير وتوسيع القاعدة الانتاجية والخدمية وتنويعها، ولمزيد من التفاصيل ينظر الى قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل بقانون رقم (٢) لسنة ٢٠١٠ على الرابط التالي :

<https://zeraa.gov.iq>

^(١)وسام جاسب عودة، تنظيم عمالة الاجانب في العراق الفرص والتحديات، منتدى العراق، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ينظر الى الرابط التالي :

<https://iqforum.mop.gov.iq>

للمتابعة والرقابة من قبل الجهة المانحة لسمة الدخول ونوع العمل الممارس وجهة العمل التي يروم العمل بها ضمن التشريع العراقي ويتبع ذلك حرية تنقله^(١).

تتولى الدولة المستقبلية للعمالة تحديد النطاق القانوني لمكان العامل الذي يطلب الدخول الية ضمن اراضيها ولا يجوز لأي دولة التدخل في ذلك لكون هذا امراً يتعلق بسيادة الدولة وأن المشرع العراقي قد وضع جملة من الشروط والقيود التي يجب على الوافد الاجنبي الالتزام بها واتباعها من اجل ان يزاول العمل المطلوب لأجله الدخول وضمن المجال اللازم لأدائه بإيجابية^(٢) ومن ابرز الشروط التي وضعها المشرع العراقي لاستقدام العمالة الوافدة قد تمثلت بالتالي^(٣):

١- وجود جواز او وثيقة سفر نافذتين // حيث نصت المادة الثالثة الفقرة اولاً من قانون اقامة الاجانب رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٧م العراقي على السماح لدخول الاجنبي الى الاراضي العراقية شرط ان يكون لديه جواز سفر او وثيقة سفر نافذتين لمدة لا تقل عن ستة اشهر صالحتين لدخول الدولة او الخروج منها^(٤).

٢- الحصول على سمة دخول نافذة // تبرز اهمية سمة الدخول هذه لكونها تحدد نوع الفئة الوافدة الى الدولة هذا من جانب ، ومن جانب اخر سوف تحدد نوع وشكل الامتيازات التي يمكن ان ينالها الوافد الاجنبي والتي ستكون على شكل حقوق والتزامات^(٥).

٣- شرط السلامة الصحية والبدنية للوافد الاجنبي // ان خضوع الوافد الاجنبي للفحص الطبي من أجل التأكد من سلامته الصحية والبدنية قد اخذها المشرع العراقي بعين الاعتبار من اجل حماية مواطني الدولة من الامراض المعدية والسارية كالإيدز وغيرها ، ويتم هذا الفحص من قبل

(١) عباس العبودي، شرح احكام الجنسية رقم(٢٦) لسنة ٢٠٠٦ والمواطن ومركز الاجانب دراسة مقارنة في نطاق القانون الدولي الخاص، ط ١، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٥م، ص٢٨٨.

(٢) محمد السيد عرفة، الوسيط في القانون الدولي الخاص الكتاب الاول في التنازع الدولي للقوانين، ط ١، مكتبة العالمية، مصر، ١٩٩١م، ص٢٧٤.

(٣) نجوان محمد راضي وآخرون، اصلاح قواعد قانون الإقامة العراقي وانعكاسه على العمالة الوافدة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، جامعة تكريت، كلية الحقوق، السنة ٨، المجلد ٨، العدد ٦، الجزء ١، العراق، ٢٠٢٤م، ص ص ٤٤٣-٤٤٤-٤٤٥.

(٤) قانون جواز السفر العراقي رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥م.

(٥) ياسين طاهر الياسري، المبادئ العامة لمركز الاجنبي مع شرح قانون اقامة الاجانب رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٧م، ط١، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٨م، ص٧٨.

الجهات الطبية المجازة لغرض التأكد من سلامة الوافد الاجنبي من اي مانع صحي يمنع دخوله للبلاد^(١) .

٤- دخول وخروج الوافد الاجنبي من خلال المنافذ الرسمية // فلا يكفي لدخوله حامل جواز او وثيقة سفر وتأشيرة الدخول عليها وانما يجب ان يكون هذا الدخول عبر المنافذ الرسمية والمحددة لدخول وخروج الاجانب لكسب الصفة الشرعية بأن يكون الدخول للدولة عبر منافذها الحدودية المعتمدة وهذا ما اشارت اليه المادة الثالثة فقرة رابعاً من قانون اقامة الاجانب العراقي^(٢) .

اذا كان ما سبق يمثل اهم الشروط التي يجب اتباعها والتي نص عليها القانون العراقي مت اجل اكمال العامل الوافد لمتطلبات دخوله البلد وممارسة عمله نشاطه ولا بد من ايضاح الوسائل الاجرائية التي يجب ان يقوم بها الوافد الاجنبي لإكمال مشروعيته القانونية ضمن حدود الدولة الموفد اليها من اجل العمل ، ومن اهم الاجراءات التي يجب على العامل الوافد القيام بها يمكن ايجازها بالتالي^(٣) :

١- تسجيل الإقامة لقد اشترط قانون اقامة الاجانب العراقي في المادة الثامنة عشر الفقرة اولاً على الاجنبي الذي يروم دخول الاراضي العراقية ان يسجل اقامته من خلال ملئ استمارة وتوقيعها ويعرف هذا ب (خبر الوصول) ثم تقدم هذه الاستمارة لضابط القامة في المنفذ الحدودي حال وصوله وتتضمن هذه الاستمارة ايضاً الحالة الشخصية للأجنبي ومكان اقامته وتاريخ دخوله البلاد وسبب الزيارة ومدة الإقامة الممنوحة له^(٤) .

٢- الحصول على ترخيص الإقامة // حيث نظم قانون الإقامة للأجانب اجراءات الحصول على هذا الترخيص في ضوء سياسة تعتمد على مدى امكانية استفادة الدولة من دخول وفقاً لمبادئ القانون الدولي الخاص ، وقد اوضحت المادة التاسعة عشر الفقرة اولاً من قانون اقامة

(١) محمد السيد عرفة، القانون الدولي الخاص للمملكة العربية السعودية، ط١، دار المؤيد للنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠٠٠م، ص ١٦٦ .

(٢) نجوان محمد راضي وآخرون، مصدر سبق ذكره، ص ٤٤٥ .

(٣) المصدر نفسه، ص ٤٤٦-٤٤٧ .

(٤) حسن الهداوي، الجنسية ومركز الاجانب واحكامها في القانون الكويتي، ط١، وزارة العدل، العراق، ١٩٧٣م، ص ١١٠ .

الاجانب رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٧م على الاجنبي الذي يرغب بالبقاء داخل البلاد اكثر من المدة المسموح له من خلال السمة الاعتيادية وعلية ان يحصل على الموافقة قبل انتهاء المدة المحددة قبل ثلاثين يوماً ومدة الاقامة الاضافية تكون لمدة سنة قابلة للتجديد ما دام مبرر منحها موجوداً^(١).

٣- تجديد الإقامة // ان وثيقة ترخيص الإقامة التي يمنحها القانون للوافد الاجنبي تنتهي بانتهاء المدة المحددة لنفاذها ، لكن القانون العراقي راعى اعتبارات وظروف قد تطرأ على اقامة الاجنبي داخل البلاد تستوجب تمديد مدة بقائه داخل الدولة بعد تقديم طلب التمديد قبل انتهاء المدة بـ ثلاثين يوماً فيكون التمديد لمدة سنة ويجوز ايضاً تمديد لعدة مرات^(٢)

بعد ان بينا الشروط اللازمة لدخول العامل الوافد والاجراءات اللاحقة من اجل كسب المشروعية القانونية لعمل وحركة هذا العامل وسوف نتطرق لأبرز القوانين العراقية الخاصة بالعمل والتي سعت لتنظيم عمل الاجانب داخل العراق ؛ فقانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ في مادتها(١٨١) على ضرورة حصول العامل الاجنبي على اجازة عمل من الوزارة اذا كان يريد العمل في العراق وتحدد بنظام خاص وشروط معينة^(٣) ، و تم تنظيم تشغيل العمال الاجانب في العراق بموجب نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهنة في العراق رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٣م والذي بموجبه لا يمكن للأجنبي العمل في العراق الا بعد حصوله على اجازة العمل التي تصدر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتصدر هذه الاجازة وفقاً لما يتطلبه السوق العراقي من الايدي العاملة الاجنبية وبناءً على احتياجاته الفعلية في كل محافظة عندما تقرره دائرة العمل^(٤)

بينما نظم قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥م عمل الاجانب في الفصل الخامس منه تحت عنوان (تنظيم عمل الاجانب) حيث جاء هذا القانون بأحكام جديدة اذ لم يفرق بين العامل العربي وغير العربي فكل من لا يحمل الجنسية العراقية ويريد العمل في العراق يعتبر

(١) قانون اقامة الاجانب العراقي رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٧م، جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٤٦٦، العراق، ص ١٠ .

(٢) ياسين طاهر الياسري، مصدر سبق ذكره، ص ١٠٢ .

(٣) قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠م .

(٤) قانون العمل العراقي رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٣م جريدة الوقائع العراقية، العدد ٢٢٨٢، بغداد، ١٩٧٣م .

اجنبي^(١) ، وان المواد (٣٠-٣١) من قانون العمل النافذ يحظر على اصحاب العمل تشغيل اي عامل اجنبي دون حصوله على اجازة العمل ويحظر في المقابل الالتحاق بأي عمل قبل حصوله على اجازة العمل وذلك من خلال تعليمات تصدر من قبل الوزير وفقاً لنص المادة الثالثة والثلاثون من قانون العمل النافذ والتي اعطت لوزير العمل حق اصدار تعليمات باستقدام وتشغيل العامل الاجنبي في العراق^(٢) .

ومن خلال التي استعرضناها والمتعلقة بقانون العمل وقانون اقامة الاجانب وتعديلاتها نلاحظ هناك تعارض وتقاطع في الاختصاصات بالرغم من ان هذه الاختصاصات يجب ان يكما احدهما الاخر من حيث منح سمة الدخول والاقامة وهذا من اختصاص وزارة الداخلية وادارة المنافذ الحدودية التابعة لها ، والجهة الثانية المهیئة للعمل والتي على اساس ذلك استقدمت هذه الايدي العاملة وعليها تنظيمها والمتمثلة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، لكن تقاطع الصلاحيات الواضح حول تنظيم المسألة الاهم الا وهي العمالة الوافدة وتنظيم تواجدها داخل البلد بما لا يؤثر على العمالة المحلية .

المطلب الثاني :- آثار العمالة الوافدة على المجتمع العراقي .

تعتبر ظاهرة العمالة الوافدة حالها حال اي ظاهرة طرأت على المجتمع العراقي واخذت تظهر اثارها بصورة جلية على المدى القريب والبعيد، ونظراً لكونها ظاهرة سيكون لديها جانبان الاول ايجابي والثاني سلبي ، وعليه حددنا اهم اثار العمالة الوافدة الايجابية والمتمثلة ب^(٣) :

- ١- ان هذه العمالة قد اسهمت بصورة واضحة في دعم وانشاء المشروعات التنموية لما وفرته من ايدي عاملة متخصصة ومتدربة بصورة مناسبة لتنفيذ هذه المشاريع والبرامج التنموية .
- ٢- تساهم في زيادة الطلب الفعال على السلع والخدمات المحلية وتساعد في تنفيذ المشاريع الاساسية والانتاجية والخدمات الاخرى .

(١) سعد حسين عبد ملحم-نافع بحر سلطان، شرح قانون العمل العراقي دراسة تحليلية ومقارنة، ط ١، دار غيداء للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٢١م، ص ١٦٠ .

(٢) نجوان محمد راضي وآخرون، مصدر سبق ذكره، ص ٤٤٩ .

(٣) محمد عبد القادر السعيد-حسين عليوي الزبيدي، مصدر سبق ذكره، ص ٦٩ .

٣- ان اغلب العمال الوافدين هم من الشباب القادرين على العمل لذلك يكونون اكثر حركة ونشاط مع ضرورة بالتدريب ومستوى اعلى عن باقي السكان خاصة على المستوى التعليمي والمهني

٤- لقد ساهمت العمالة الوافدة في تطوير مهارات القوى العاملة المحلية اذ الزم قانون المستثمر الاجنبي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦م العمل على زيادة كفاءة وتطوير العمالة المحلية .

٥- تشجع العمالة الوافدة على تعليم احترام الوقت والعمل وتحرص على تطوير مهاراتها لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي في مجال تخصصها لأجل تحقيق معدلات انتاجية كبيرة .

٦- نظراً لانخفاض اجور العامل الوافد فهذا سيؤدي الى استفادوا ارباب العمل الذين يستخدمون العمل عنصر انتاج رئيسي وفي المقابل فإن السلع والخدمات المنتجة من هذه العمالة سوف تزيد وتخفض اسعارها .

اما بالنسبة للأثار السلبية التي تركتها العمالة الوافدة فيمكن حصرها اقتصادياً واجتماعياً وامنياً وثقافياً وديموغرافياً وحتى سياسياً سوف نعرض عليها تباعاً وقد حددت بالآتي^(١) :

١- تقام مشكلة البطالة بين مواطني الدولة بسبب منافسة العمالة الوافدة للعمالة المحلية في سوق العمل والذي بدوره سيؤدي الى عدم تحقيق الامن الوظيفي .

٢- زيادة نسبة التحويلات المالية للعمالة الوافدة الى بلدانهم وهذا يعتبر استنزاف لموارد العراق وتسريب مخزون كبير من العملة الصعبة خارج البلد^(٢) .

٣- ارتفاع نسبة البطالة نتيجة مزاحمة القوى الوطنية وتفضيل البعض للعمالة الوافدة وان هذه العمالة ادت الى مضاعفة المشاكل الاقتصادية والخوف من المستقبل^(٣) .

(١) اسيل عمر مسلم، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة الى العراق دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بابل، العدد ٣، السنة ٩، العراق، ٢٠١٧م، ص ص ٥٧٢-٥٧٣ .

(٢) رندا شاكر محمود-ستار جبار البياتي، مصدر سبق ذكره، ص ١٠٧ .

(٣) حنان فاضل سيلة-شكرية عبد الله عبد الكريم، اسباب واثار استفاد القوى العاملة الوافدة الى محافظة البصرة لعام ٢٠١٩م، مجلة الخليج العربي، جامعة البصرة، مركز دراسات البصرة والخليج العربي، المجلد ٤٨، العدد ٤، العراق ، ٢٠٢٠م، ص ٥٢٢ .

٤- اعاقة برامج التنمية البشرية نظراً لتزايد اعمال العمالة الوافدة واغراق السوق المحلية بها وبأجور منخفضة .

٥- زيادة الضغط على السلع والخدمات والتي ستؤدي الى زيادة النفقات ورفع معدلات الانفاق الحكومي العام بسبب السلع والخدمات التي سيقدمها العامل الوافد حاله حال المواطن دون مقابل أو بمقابل رمزي والذي بدوره سيرفع من عجز الميزانية العامة للدولة^(١) .

٦- بعض المهن التي تمارسها العمالة الوافدة ولفترات طويلة من الزمن قد تؤدي بالعمل المحلي الى الازدراء واحتقار بعض تلك الاعمال والمهن التي تعمل بها هذه العمالة والتي ارتبطت بها بشكل أو بآخر .

٧- ان العمالة الوافدة جلبت معها عادات وتقاليدها وثقافتها مختلفة اضافة لبعض السلوكيات المنحرفة والجرائم التي لم تكن موجودة داخل المجتمع سابقاً مما يسبب التفكك الاسري والتحلل الاخلاقي وانتشار بعض القيم التي تتعارض مع اخلاقيات وقيم المجتمع^(٢) .

٨- تؤثر العمالة الوافدة على اللغة العربية من حيث طول مدة بقائهم مما يدفع المقابل للتعامل والتخاطب بتطويع اللغة لتسهيل الفهم مع العامل الوافد .

٩- يعتبر الجانب السياسي مهم وخطر في نفس الوقت لارتباطه بكيان الدولة واستقرارها الاجتماعي والاقتصادي والامني وان زيادة اعمال هذه العمالة يمثل تهديداً خطراً لأمن الدولة الاستراتيجي ويظهر هذا واضحاً في الازمات والحروب اذ يكون هناك رحيل جماعي للعمالة الوافدة وهذا سيؤدي الى حدوث خلل واضح بالإنتاج خصوصاً في القطاعات المعتمدة عليها بشكل اساسي^(٣) .

١٠- اما من الجانب الامني فأن العمالة الوافدة واستقدامها المفرد ادى الى ظهور جرائم متعددة كالسرقة والقتل واصبحت تهدد امن واستقرار المجتمع وهناك بعض العمال يروجون

(١) اسيل عمر مسلم، مصدر سبق ذكره، ص ٥٧٤ .

(٢) محمد عبد القادر السعيد-حسين عليوي الزيايدي، مصدر سبق ذكره، ص ٧٠ .

(٣) اسيل عمر مسلم، مصدر سبق ذكره، ص ٥٧٥ .

للمخدرات والخمور والاحتيايل واغلب هذه الجرائم يقع ضحيتها المواطن علاوة على ذلك فأنها تشكل تهديداً وخطراً حقيقياً لأمن واستقرار الدولة^(١) .

١١- ان الاستقدام المفرط وغير المنظم للعمالة الوافدة سيؤدي الى حدوث تغيير ديموغرافي خصوصاً اذا كانت الفئات العمرية هي من الشباب والنوع سيكون الذكور اكثر من الاناث وهذا سيؤدي الى ان يمتلك الفرد ميلاً نحو العنف والانحراف والذي سيؤثر بشكل كبير على المجتمع.

١٢- اما بالنسبة للأثار الصحية للعامل الوافد سيكون سبباً في انتشار الامراض والابوئة والامراض المستوطنة ومن هنا تظهر لنا اهمية وضرورة اجراء الفحص الطبي للعمالة الوافدة للتأكد من سلامة العامل الوافد وعدم انتشار هذه الامراض بين افراد المجتمع .

المطلب الثالث :- الاجراءات المتبعة للحد من ظاهرة العمالة الوافدة .

ان زيادة اعداد العمالة الوافدة وتنامي دورها في القطاع الخاص بالرغم من وجود اعداد كبيرة من الخريجين ادى الى عدم القدرة على استيعابهم في سوق العمل المحلية اي بمعنى انعدام التوافق بين ما هو متاح من الايدي العاملة العراقية مع حاجة سوق العمل وعليه لابد ان نؤكد على ان هناك مجموعة من التحديات التي يجب الوقوف عليها من أجل ازالتها وامكانية ايجاد حلول لظاهرة تنامي العمالة الوافدة وابرز هذه التحديات^(٢):

١- عدم وجود احصاء دقيق للعمال الاجانب في العراق خصوصاً وأن تقديرات وزارة العمل تشير الى تجاوز المليون عامل في حين ان عدد اجازات العمل الصادرة والمجددة للعمال الاجانب لغاية نهاية شهر حزيران/٢٠٢٣م بلغت (١٠٨) الف اجازة عمل بنسبة تقدر ب (١٠٪) من الحجم المقدر لهذه العمالة في العراق .

٢- وجود بعض الثغرات التشريعية وخصوصاً في قانون العمل وقانون الاستثمار وقانون الإقامة للأجانب في العراق .

٣- الدخول والإقامة غير الشرعية لبعض هؤلاء العمال المستقدمين من الخارج .

(١) محمد عبد القادر السعيد-حسين عليوي الزبيدي، مصدر سبق ذكره، ص ٧٠ .

(٢) وسام جاسب عودة، مصدر سبق ذكره، وللمزيد ينظر لشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) على الرابط التالي :

<https://iqforum.mop.gov.iq>

- ٤- ضعف ثقافة العمل في العراق .
- ٥- ضعف انفاذ تشريعات العمل .
- ٦- هناك فجوة حقيقية بين مخرجات التعليم الاكاديمي والمهن والمهارات المطلوبة في سوق العمل .
- ٧- الضعف في اعداد وتوفير احصاءات العمل .
- ٨- ميول ارباب العمل الى تشغيل الايدي العاملة الاجنبية وتفضيلهم على العامل المحلي لأسباب اقتصادية واجتماعية .
- ٩- عدم وجود توازن بين معدلات البطالة والفقر في العراق واعداد العاملين من الاجانب فيه خصوصاً وان الاجانب المسجلين رسمياً يحولون ٦٠٠ مليون دولار سنوياً خارج العراق .
- ١٠- قلة التخصيصات المالية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتغطية عمليات تطوير التدريب والتشغيل المهني .

ونظراً لتأثير العمالة الوافدة الخطير والمؤثر على مجتمعنا واقتصاد البلاد كان لابد من بذل الجهود وتوجيه القدرات نحو وضع الخطط والاليات اللازمة لترشيد عملية استقدام الايدي العاملة الوافدة وذلك عن طريق ما يلي^(١) :

(أ) **تخطيط القوى العاملة الوطنية** : والتي تعرف بأنها (عملية منظمة ومستمرة يتم وفقها حصر وتعبئة وتقدير جميع الموارد في المجتمع من القوى العاملة ثم تصنيفها وتشغيلها وتوجيهها وتوزيعها بين القطاعات الاقتصادية المختلفة)^(٢) وكانت هذه المهمة تقع على عاتق الهيئة الوطنية لسياسات التشغيل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية اذ كانت تتولى وضع السياسات

(١) احمد فارس عزاوي-حنان قاسم كاظم، وسائل الدولة للحد من استقدام العمالة الوافدة للعراق، مجلة جامعة تكريت للحقوق، كلية الحقوق، جامعة تكريت، المجلد ٦، السنة ٦، العدد ٤، الجزء ١، العراق، ٢٠٢٢م، ص ١ .

(٢) حسين الدوري، اعداد وتدريب القوى البشرية دراسة تحليلية لاهم الاصول العامة في التنمية الاقتصادية، ط٢، مطبعة الجامعة، العراق، ١٩٨٥م، ص ٣٧ .

والخطط اللازمة لتشغيل القوى العاملة ، أما في الوقت الحاضر فإن دائرة التخطيط والمتابعة هي من تتولى دراسة متغيرات تخطيط القوى العاملة واعداد الخطط السنوية والاستراتيجية للوزارة^(١) .

(ب) وضع استراتيجيات وطنية متكاملة : نظراً لسلبيات زيادة اعداد العاملين الوافدين ولتنظيم عملية استقدامهم يجب على المشرع العراقي وضع استراتيجيات تعمل على توظيف العمالة الوطنية بدل العمالة الوافدة او التقليل منها ومن بين اهم هذه الاستراتيجيات ما عرف بـ **(توطين الوظائف)**^(٢) وتعني (السياسات والبرامج والخطط التي تقدمها الجهات الحكومية لتأهيل الموارد البشرية الوطنية وتدعمهم وتوجههم للالتحاق بسوق العمل وتدمجهم فيه سواء بصفة موظف او صاحب عمل مما تشغل الوظائف وتسهم في أمن الموظف وأمن المجتمع وسلامته وتحقق للمواطن مستوى عيش كريم وتسهم بفعالية في تقدم المجتمع ورفاهيته)^(٣) وان عملية التوطين هذه تمثل هدفاً استراتيجياً للدولة يتم تحقيقه عبر مراحل متعددة ذات مرتكزات اجتماعية وثقافية وقومية ضمن سياقات وبرامج معينة هدفها الاساس هو الاعتماد الكلي والكامل على الايدي العاملة المحلية (الوطنية)^(٤) ويتم تحقيق هذا التوطين من خلال مجموعة من الاجراءات الادارية والمتمثلة بما يلي^(٥) :

- حظر استقدام العمالة من الخارج على اعتبار انها متوفرة داخلياً في السوق المحلية .
- قصر بعض المهن على الايدي العاملة العراقية فقط وهو ما يمكن ان نطلق عليه اسم (العرقنة)*

(١) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دائرة المتابعة والتخطيط، ٢٠٢٠م، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ينظر الى الرابط التالي :

<http://molsa.gov.iq>

(٢) احمد فارس عزاوي-حنان قاسم كاظم، مصدر سبق ذكره، ص ٦ .

(٣) علي محمد الخوري، التوطين بين العرض والطلب دراسة الواقع للتوطين في الدول العربية ومتطلباته، مجلة روى استراتيجية، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، العدد ٤، ابو ظبي، ٢٠١٣م، ص ٨.

(٤) رانية خليل محمد، العوامل المؤثرة في احلال العمالة الوطنية السعودية محل العمالة الاجنبية دراسة تطبيقية على قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، كلية الدراسات العليا، الاردن، ٢٠٠٣م، ص ٥٣.

(٥) احمد فارس عزاوي-حنان قاسم كاظم، مصدر سبق ذكره، ص ٧-٨ .

*العرقنة :وهي استراتيجية اتبعت في اغلب البلدان العربيين من اجل اقتصر العمالة على ابناء البلد فقط أي تكون العمالة وطنية فقد وجاءت التسمية بناءً على اسم البلد العراق-عرقنه ، وقد عملت بعض الدول العربية ومنها السعودية-السعودية ، وفي البحرين-البحرنة ، وفي قطر-قطرنه ، وايضاً في عمان-التعمين . احمد فراس عزاوي-حنان قاسم كاظم، مصدر سبق ذكره، ص ٦ .

• توفير حوافز لتشجيع القطاع الخاص على تشغيل العمالة الوطنية خصوصاً وان المواطنين يفضلون العمل في المؤسسات الحكومية اكثر من العمل في القطاع الخاص وان اخذت هذه الفكرة بالانحسار والتغيير شيئاً فشيئاً بسبب عدم توفر فرص العمل .

ج) القضاء على البطالة من خلال الاعتماد على العمالة الوطنية : تمثل البطالة خطراً وتحدياً كبيراً يحتاج الى قرارات حاسمة ولا يمكن للدولة القضاء عليها وهي فاتحه ابوابها للعمالة الوافدة وبالرغم من عدم توفر البيانات الدقيقة حول هذه الظاهرة الا ان هناك تقريراً لوزارة التخطيط اشار الى ان نسبة البطالة في العراق بلغت (١٣.٨٪) وتزداد بين الشباب الى (٢٧٪)^(١) ، ومن اجل القضاء على البطالة او للحد من تزايدها لابد من اتباع عدداً من الاجراءات اهمها تطوير العمالة الوطنية واعادة تأهيلها اولاً ، وخلق فرص عمل جديدة من خلال الدعم المتواصل للقطاع الخاص لإيجاد فرص عمل للشباب ثانياً^(٢) .

اما بالنسبة للإجراءات التي يجب على الدولة والجهات المعنية اتباعها للحد من ظاهرة استقدام الايدي العاملة الاجنبية وتلافي آثارها المدمرة على المجتمع العراقي اقتصادياً واجتماعياً وامنياً وثقافياً وحتى ديموغرافياً ؛ وعليه هناك مجموعة من الاجراءات توصف احدها بالوقائية والاخري بالعلاجية ، وتقع هذه على عاتق الجهات المختصة كوزارة الداخلية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية فضلاً عن الجهات المسؤولة عن عملية استقدام هذه الايدي العاملة من مؤسسات ومكاتب وشركات ووكالات من اجل وضع الحلول المناسبة للتخلص مما يمكن ان يتعرض له بلدنا من تهديد حقيقي ومقلق يؤثر على أمنه الوطني والقومي .

ومن ابرز الاجراءات الوقائية التي يجب اتباعها للحد من تدفق العمالة الوافدة ما يلي^(٣) :

(١) بالأرقام التخطيط تكشف عن نسبة الفقر ومعدلات البطالة في العراق، ٢٠٢٠م، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ينظر الى الرابط التالي :

<https://anyanaliraqnews.com>

(٢) احمد فراس عزوي-حنان قاسم كاظم، مصدر سبق ذكره، ص ١٠ .

(٣) علياء اسماعيل عبيد-منتهى زهير محسن، مصدر سبق ذكره، ينظر الى الرابط التالي :

<https://iqforum.mop.gov.iq>

١- على الجهات المعنية كوزارة الداخلية والعمل وضع شروط وفرض غرامات مالية لمن يخالف تعليماتها بما فيها الشركات والمكاتب المسؤولة عن الاستقدام للحد من دخول هذه العمالة او التقليل من اعدادها قدر الامكان.

٢- وضع استراتيجية وطنية واضحة للعمل في القطاع الخاص لتشغيل نسبة معينة من مواطني الدولة وضرورة مراعاة اجورهم مقارنة مع امثالهم من العمالة الوافدة .

٣- رفع تكاليف الاستعانة بخدمات العمالة الوافدة بصورة تدريجية عن طريق التشريع القانوني وزيادة رسوم الاستخدام او التأشيرات او رخص العمل وتجديدها .

٤- على الدولة تشجيع القطاع الخاص على الاستعانة بالعمالة الوطنية العراقية من خلال المكافآت والحوافز والاعانات الحكومية للشركات والمؤسسات ذات العلاقة التي تعمل على تدريب العمالة العراقية .

٥- رفع تكلفة المعيشة للعمالة الوافدة وتعتبر هذه وسيلة مؤثرة على العامل الاجنبي تأخذ شكل الضرائب والرسوم .

٦- ضرورة توطين الوظائف وتفضيل العمالة الوطنية العراقية على الاجنبية .

٧- تطبيق سياسة فرض رسوم الحد الادنى للأجر مما يعني اضافة تكاليف اضافية على صاحب العمل وعليه سوف تتساوى تكاليف العمالة الوطنية .

أما فيما يخص الاجراءات العلاجية فقد حددت بالتالي^(١) :

١- توفير خدمة نوعية وتحسين انتاجية العمل ورفع مستوى خطط التنمية هذا من جانب ، ومن جانب آخر الحد من استقدام العمالة الوافدة او تلافى مخاطرها للمحافظة على الامن الوطني للبلاد

٢- ضرورة توفر المهارة والكفاءة والقدرة على اداء العمل لدى العامل المحلي ويكون ذلك من خلال التدريب والتأهيل عن طريق أنشاء المراكز المهنية والمعاهد الفنية والتقنية ومراكز التنمية البشرية من اجل زيادة مقدرة العامل المحلي على مواكبة التطورات وتحقيق الانتاجية العالية .

(١) اسيل عمر مسلم، مصدر سبق ذكره، ص ٥٨٢ .

٣- أن المشرع العراقي بين في قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥م على عقوبات تطبق في حالة مخالفة القوانين المنظمة للعمالة الوافدة للعراق واعتمد فيه على اسلوب العقاب المالي والعقوبات السالبة للحرية -هذا جيد- ولكن من الاجدر به أن يفرض سحب رخصة العمل بأثر رجعي تطبيقاً لنظرية سحب القرارات الادارية المنظمة لصدورها بناءً على المعلومات والمستندات غير الصحيحة التي تقدم بها العامل من اجل الحصول على الترخيص^(١) ويمكنه أيضاً تعليق الرخصة لحين البت في حالة مخالفة القواعد المنصوص عليها في القانون ، لذلك اذا ما تم اتباع هذه الاجراءات (الوقائية والعلاجية) سوف نحد ونسيطر بعض الشيء على مخاطر العمالة الوافدة نظراً لأثارها الواضحة والمدمرة للاقتصاد الوطني العراقي بسبب تبديد الاموال والطاقات .

الخاتمة

في سياق ما ذكر في ثنايا البحث حول العمالة الوافدة الى العراق قد توصلنا الى مجموعه من النتائج كان اهمها:

اولاً / لا توجد سياسه واضحة ومنظمة لاستقدام الايدي العاملة الى البلد تعتمد عليها الحكومة العراقية من اجل تنظيم هذه العملية والتي قد نستفاد منها في انجاز المشاريع والخطط التنموية التي يتم وضعها من قبل الدولة.

ثانياً / لم تكن العمالة الوافدة وحدها السبب في حدوث البطالة وارتفاع نسبها داخل المجتمع العراقي لكن سوء ادارة الموارد المادية والبشرية وعدم وضع الخطط الاستراتيجية ذات المدى البعيد التي تحد من انتشار البطالة وتفاقمها ، ويمكن اعتبار العمالة الوافدة عاملاً مساعداً ومهماً في زيادتها .

ثالثاً / الافتقار القانوني للتشريعات التي تنظم هكذا امور مهمة ومستجدة في الدولة فمن الصحيح ان توجد تشريعات قانونية تواكب التطورات والتحويلات التي تحصل في المجتمع ، ففي

(١) محمد الطيب عبد اللطيف، نظام الترخيص والاحطار في القانون المصري دراسة مقارنة، ط 1، مطبعة دار التأليف، مصر، ١٩٥٧م، ص٤٥٨ .

قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لم يثير صراحة الى استراتيجية توطين الوظائف لأجل احلال العمالة الوطنية العراقية محل العمالة الوافدة الاجنبية .
رابعاً / عدم وجود احصائيات منظمة ودقيقة ومفعلة من قبل الجهات ذات العلاقة كوزارة التخطيط ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية فهكذا مواضع يجب ان يكون هناك احصائيات ونسب حول العمالة الوافدة والتخصصات المتوفرة والاجور الحاصلين عليها والبلدان المستقدمين منها .

التوصيات

١- العمل على تخطيط الموارد البشرية الوطنية من خلال استخدام الوسائل المتطورة لحصص اعدادهم وفق التخصصات المختلفة مع دراسة حاجة السوق المحلي من اجل تقليل الاعتماد على العمالة الوافدة للعراق .

٢- ان تحقيق الامن والاستقرار المجتمعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتنمية المجتمعية والتي من خلالها تتحقق التنمية ولتوفر عنصر الامن ويتم ذلك من خلال تهيئة الكوادر البشرية الوطنية المدربة والمؤهلة لتحقيق ذلك .

٣- يجب التوعية بخطر العمالة الوافدة على الاسرة والطفل والمجتمع وليس على الاقتصاد والامن والثقافة فقط وذلك منة خلال وسائل الاعلام والمؤسسات التربوية والمنظمات .

٤- لا ضرر من استخدام العمالة الوافدة اذا كانت ذات مؤهلات وكفاءة عالية تساهم في انجاح الخطط التنموية المعدة ويجب ان تكون مكملة للعمالة الوطنية غير لاجية لدورها .

٥- وضع خطة امنية استراتيجية امنية واقتصادية متكاملة من اجل وضع نظام رقابي متكامل يساند القوى الامنية المختصة بمراقبة العمالة الوافدة للبلاد وبالأخص ادارة الجوازات .

٦- تأهيل وتطوير العمالة الوطنية من خلال التدريب في المراكز المتخصصة لرفع كفاءتها وقدراتها الانتاجية من اجل مسايرة العمالة الوافدة والتقليل من الاعتمادية عليها مقابل الاعتماد على العمالة الوطنية لتحقيق التنمية .

المصادر

القوانين :

- ١- قانون العمل العراقي رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧ .
- ٢- قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ .
- ٣- قانون العمل العراقي رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٣ .
- ٤- قانون الاستثمار العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ .
- ٥- قانون جواز السفر العراقي رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٥ .
- ٦- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .
- ٧- قانون اقامة الاجانب العراقي رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٧ .

الاتفاقيات الدولية :

- ١- مفوضية الامم المتحدة السامية لحقوق الانسان والاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية ، ٢٠٢٣ ، ينظر الى الرابط التالي :
<https://www.onchr.org>
- ٢- الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية ، المساواة في الفرص والمعاملة ، جنيف ، 1975م، ص٧.

الكتب والبحوث :

- ١- احمد فارس عزاوي-حنان قاسم كاظم ، وسائل الدولة للحد من استقدام العمالة الوافدة للعراق ، مجلة جامعه تكريت للحقوق ، جامعة تكريت ، كلية الحقوق ، المجلد ٦ ، السنة ٦ ، العدد ٤ ، الجزء ١ ، العراق ، ٢٠٢٢ .
- ٢- اسيل عمر مسلم ، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة الى العراق (دراسة مقارنة) ، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، جامعة بابل ، السنة ٩ ، العدد ٣ ، العراق ، ٢٠١٧ .
- ٣- بالأرقام التخطيط تكشف عن نسبة الفقر ومعدلات البطالة في العراق ، ٢٠٢٠ ، ينظر الى الربط التالي :
<https://ahyhaliraanews.com>
- ٤- بسمة رحمن عودة ، العمالة الوافدة في العراق الاسباب والاثار دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية ، مجلة اوروك ، جامعة القادسية ، كلية الآداب ، المجلد ٨ ، العدد ٣ ، العراق ، ٢٠١٦ .
- ٥- جمال عزيز فرحان-حيدر عبد الامير جاسم ، واقع العمالة في العراق بعد عام ٢٠٠٣ لعينة عشوائية باستخدام التحليل العاملي ، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية ، الجامعة المستنصرية ، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية ، المجلد ١٤ ، العدد ٦٠ ، العراق ، ٢٠١٧ .
- ٦- حسن الهداوي ، الجنسية ومركز الاجانب واحكامها في القانون الكويتي ، ط ١ ، وزارة العدل ، العراق ، ١٩٧٣ .
- ٧- حسين الدوري ، اعداد وتدريب القوى البشرية دراسة تحليلية لاهم الاصول العامة في التنمية الاقتصادية ، ط ٢ ، مطبعة الجامعة ، العراق ، ١٩٨٥ .

- ٨- حنان فاضل سيلة-شكرية عبد الله عبد الكريم ، اسباب واثار استقدام القوى العاملة الوافدة الى محافظة البصرة لعام ٢٠١٩ ، مجلة الخليج العربي ، جامعة البصرة ، مركز دراسات البصرة والخليج العربي ، المجلد ٤٨ ، العدد ٤ ، العراق ، ٢٠٢٠ .
- ٩- دانية خليل محمد ، العوامل المؤثرة في احلال العملة الوطنية السعودية محل العملة الاجنبية دراسة تطبيقية على قطاع المصارف التجارية في المملكة العربية ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاردنية ، كلية الدراسات العليا ، الاردن ، ٢٠٠٣ .
- ١٠- رندا شاكر محمود-ستار جبار علاوي ، العمالة الوافدة الى العراق: الاسباب والانعكاسات ، مجلة الريادة للمال والاعمال ، جامعة النهرين ، كلية اقتصاديات الاعمال ، المجلد ٥ ، العدد ٣ ، العراق ، ٢٠٢٤ .
- ١١- سعد حسين عبد ملحم-نافع بحر سلطان ، شرح قانون العمل العراقي دراسة تحليلية ومقارنة ، ط ١ ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، الاردن ، ٢٠٢١ .
- ١٢- سونيا ارزروني وارتان ، العمالة الوافدة وتكاليفها الاقتصادية في العراق ، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا ، جامعة حسيبة بن بو علي ، المجلد ١٩ ، العدد ٣١ ، الجزائر ، ٢٠٢٣ .
- ١٣- عباس العبودي ، شرح احكام الجنسية رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٦ والمواطن ومركز الاجانب دراسة مقارنة في نطاق القانون الدولي الخاص ، ط ١ ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٥ .
- ١٤- عبد الجبار الحلفي ، البطالة في الوطن العربي (واقع الحال واحتمالات المستقبل) ، مجلة شؤون عربية ، الامانة العامة لجامعة الدول العربية ، العدد ٩٠ ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
- ١٥- عبد الحميد بن سالم الدوحاني ، تأثير العمالة الوافدة على تزايد معدلات الجريمة في المجتمع العماني ، رسالة ماجستير ، جامعة مؤتة ، كلية العلوم الاجتماعية ، الاردن ، ٢٠١٥ .

- ١٦- علي محمد الخوري ، التوطين بين العرض والطلب دراسة الواقع للتوطين في الدول العربية ومتطلباته ، مجلة رؤى استراتيجية ، مركز الامارات للدراسات والبحوث ، العدد ٤ ، ابو ظبي ، ٢٠١٣ .
- ١٧- علياء اسماعيل عبيد-منتهى زهير محسن ، العمالة الاجنبية في العراق: الاثار والتحديات واجراءات وقائية ، دائرة السياسات الاقتصادية والمالية ، وزارة التخطيط ، على الرابط التالي <https://iqforum.mop.gov.iq>
- ١٨- عيادة سعيد حسين ، البطالة في الاقتصاد العراقي اسبابها-سبل معالجتها ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية ، جامعة الانبار ، كلية الادارة والاقتصاد ، المجلد ٤ ، العدد ٨ ، العراق ، ٢٠١٢ .
- ١٩- محمد السيد عرفة ، القانون الدولي الخاص للمملكة العربية السعودية ، ط ١ ، دار المؤيد للنشر والتوزيع ، الرياض ، ٢٠٠٠ .
- ٢٠- محمد السيد عرفة ، الوسيط في القانون الدولي الخاص الكتاب الاول في التنازع الدولي للقوانين ، ط ١ ، مكتبة العالمية ، مصر ، ١٩٩١ .
- ٢١- محمد الطيب عبد اللطيف ، نظام الترخيص والاحطار في القانون المصري دراسة مقارنة ، ط ١ ، مطبعة دار التأليف ، مصر ، ١٩٥٧ .
- ٢٢- محمد عبد القادر السعيد-حسين عليوي الزيايدي ، اسباب واثار وجود العمالة الاجنبية في محافظة ذي قار، المجلة العراقية للبحوث الانسانية والاجتماعية والعلمية ، جامعة المصطفى الامين ، العدد ١٣ ، العراق ، ٢٠٢٤ .
- ٢٣- محمد محسن العتيبي ، دور العمالة الوافدة في ترويج المخدرات من وجهة نظر العاملين في الادارة العامة لمكافحة المخدرات ، رسالة ماجستير ، اكااديمية نايف العربية للعلوم الاجنبية ، الرياض ، ٢٠٠٥ .

٢٤- نجوان محمد وآخرون ، اصلاح قواعد قانون الإقامة العراقي وانعكاسه على العمالة الوافدة ، مجلة جامعة تكريت للحقوق ، جامعة تكريت ، كلية القانون ، السنة ٨ ، المجلد ٨ ، العدد ٦ ، الجزء ١ ، العراق ، ٢٠٢٤ .

٢٥- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة المتابعة والتخطيط ، ينظر الى الرابط التالي :
<https://molsq.gov.iq>

٢٦- وسام جاسب عودة ، تنظيم عمالة الاجانب في العراق الفرص والتحديات ، منتدى العراق ، ينظر الى الرابط التالي :
<https://iqforum.mop.gov.iq>

٢٧- ياسين طاهر الياسري ، المبادئ العامة لمركز الاجنبي مع شرح قانون اقامة الاجانب رقم (٧٦) لسنة ٢٠١٧ ، ط ١ ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٨ .