

الأبعاد القانونية لحماية العمالة الوافدة: تحليل مقارنة بين العراق ولبنان
The Legal Dimensions of Protecting Migrant Labor: A
Comparative Analysis Between Iraq and Lebanon

باحث دكتوراه . أوس رائد سالم

Aws Raed salim

كلية القانون _ جامعة دهوك (اقليم كردستان _ العراق)

aws.raed@uod.ac

الملخص

تُعَدّ العمالة الوافدة جزءاً مهماً من القوى العاملة في كل من العراق ولبنان، حيث تُسهم بشكل كبير في الاقتصاد المحلي. مع ذلك، تواجه هذه الفئة تحديات قانونية واجتماعية تتطلب إطاراً قانونياً واضحاً يضمن حقوقها ويحميها من الاستغلال والانتهاكات. يهدف هذا التحليل المقارن إلى دراسة الأطر القانونية التي تحكم العمالة الوافدة في كلا البلدين، مع التركيز على الحماية القانونية، الحقوق الأساسية، والالتزامات المناطة بالدولة وأصحاب العمل، حيث يشكل تحسين الأطر القانونية وتفعيلها في العراق ولبنان ضرورة لحماية العمالة الوافدة وضمان حقوقها. يتطلب ذلك تعاوناً بين الجهات الحكومية، منظمات حقوق الإنسان، وأصحاب العمل لتوفير بيئة عمل عادلة وإنسانية للجميع .

Abstract :

Migrant workers constitute an important part of the labor force in both Iraq and Lebanon, contributing significantly to the local economy. However, this group faces legal and social challenges that require a clear legal framework that guarantees their rights and protects them from exploitation and abuse. This comparative analysis aims to examine the legal frameworks governing migrant workers in both countries, focusing on legal protection, fundamental rights, and obligations of the state and employers. Improving and activating the legal frameworks in Iraq and Lebanon is essential to protect migrant workers and guarantee

their rights. This requires cooperation between government agencies, human rights organizations, and employers to provide a fair and humane work environment for all.

الهدف من الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتقييم الأطر القانونية والسياسات المتبعة لحماية العمالة الأجنبية في كل من العراق ولبنان. ستركز الدراسة على تحديد مدى فعالية التشريعات الوطنية في ضمان حقوق العمالة الوافدة، وتقديم مقارنة شاملة بين الأنظمة القانونية في كلا البلدين. كما تسعى الدراسة إلى استكشاف التحديات القانونية التي تواجه العمالة الأجنبية، وتقديم توصيات عملية لتحسين السياسات القانونية والممارسات المتعلقة بحمايتها

مشكلة البحث:

تتجلى مشكلة البحث في التحديات القانونية والاجتماعية التي تواجه العمالة الأجنبية في العراق ولبنان، حيث تبرز عدة نقاط رئيسية تعكس القصور في الأطر القانونية الحالية:

١_ نقص الحماية القانونية: تعاني العمالة الأجنبية من نقص في الحماية القانونية المقررة، إذ أن القوانين الحالية قد لا تعكس احتياجاتهم الفعلية، مما يضعهم في مواقف ضعف أمام أصحاب العمل.

٢_ تباين القوانين والممارسات: هناك تباين بين التشريعات العراقية واللبنانية في مجال حماية حقوق العمالة الأجنبية، مما يعكس عدم تنسيق بين الأنظمة القانونية وقد يؤثر سلباً على تطبيق الحقوق المقررة.

٣_ التحديات في التنفيذ: رغم وجود نصوص قانونية، فإن فعالية تطبيق هذه القوانين تتعرض للتحديات، مثل نقص الرقابة الإدارية، مما يؤدي إلى عدم تحقيق العدالة للعمالة الأجنبية.

٤_ الاستغلال والتمييز: تعاني العمالة الأجنبية من الاستغلال والتمييز في مكان العمل، بما في ذلك الأجور المنخفضة وظروف العمل غير المناسبة، مما يتطلب دراسة معمقة لفهم الأسباب القانونية والاجتماعية لذلك.

٥_ عدم الوعي القانوني: يفتقر العديد من العمال إلى المعرفة بحقوقهم القانونية، مما يجعلهم عرضة للاستغلال ولا يمكنهم المطالبة بحقوقهم بشكل فعال.

٦_ انعكاسات سياسية واقتصادية: تؤثر السياسات الحكومية المتعلقة بالعمالة الأجنبية على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في كلا البلدين، مما يستدعي دراسة التأثيرات المحتملة على التنمية المستدامة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل هذه المشكلة من منظور قانوني شامل، لتقديم رؤية واضحة حول كيفية تحسين الأطر القانونية والسياسات العامة لحماية حقوق العمالة الأجنبية في العراق ولبنان.

منهج البحث:

تعتمد هذه الدراسة على منهج بحث قانوني مقارنة، يهدف إلى تحليل وتقييم الأطر القانونية والسياسات المتبعة لحماية العمالة الأجنبية في العراق ولبنان. يشمل منهج البحث النقاط التالية:

١_ المنهج الوصفي التحليلي:

سيتم استخدام هذا المنهج لوصف وتحليل القوانين واللوائح المتعلقة بحماية العمالة الأجنبية في كلا البلدين. سيتضمن ذلك دراسة نصوص القوانين، واللوائح التنفيذية، وأحكام المحاكم ذات الصلة.

٢_ المنهج المقارن:

سيضمن البحث مقارنة شاملة بين الأطر القانونية والسياسات في العراق ولبنان، مع التركيز على أوجه التشابه والاختلاف. سيساعد هذا المنهج في فهم كيفية تأثير التشريعات المختلفة على حقوق العمالة الأجنبية.

المقدمة (الاطار المفاهيمي)

حماية العمالة الأجنبية في القوانين الداخلية

ترعى القوانين الداخلية لكل الدول الحفاظ على مصالح العمال بشكل عام والعمال الأجانب بشكل

خاص من خلال سن قوانين وتشريعات تحمي حقوقهم وتحفظ كرامتهم وتحافظ على التوازن الاجتماعي والاقتصادي بين طبقات المجتمع، لكن من المفترض التعريف بالعمال الأجانب بصورة سريعة، ومن ثم الانتقال إلى تعريف الهجرة بشكل عام والتمييز بينهم وبين الفئات الأخرى. فالهجرة هي عملية انتقال من مكان إلى آخر سواء كان هذا الانتقال عبر حدود إدارية أو سياسية لأغراض مختلفة، وقد تكون عملية الانتقال لوقت محدد وهي هجرة مؤقتة أو لأمد طويل الأمد وهي هجرة دائمة^(١). والعامل الأجنبي هو كل من يدخل دولة أو بلد بقصد العمل سواء ارتبطوا بعقد عمل قبل دخولهم أو بعده سواء كان دخولهم في البلد وبقائهم فيها بصورة مشروعة أو غير مشروعة وفقاً لأحكام قانون الدخول والإقامة في ذلك البلد. ^١وقد عرفت اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم لسنة (١٩٩٠) العامل الأجنبي (الشخص الذي سيزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دول ليس من رعاياها)^(٢) أما من حيث التمييز بين مصطلحين العمالة الوافدة والعمالة الأجنبية

يشير الحديث عن العمالة الأجنبية في حقيقة الأمر إشكالية خلط بسبب نوعين من العمالة الموجودة في العالم وهم (العمالة الوافدة والعمالة المهاجرة) مما دعانا إلى التمييز بين المصطلحين إذن أن ثمة هناك رأي عدّ الفرق بين العمالة المهاجرة عن العمالة الوافدة وغيرها وهذا المعيار قائم على أساس التوقيت حيث إنّ مصطلح العمالة المهاجرة يشير إلى الذين يقدمون من بلدان أخرى ويستقرون استقراراً دائماً في بلد ما. ^(٣)

على الأغلب هذا الاستقرار يكون بشكل نهائي. أما مصطلح العمالة الوافدة تشير إلى عدة أمور منها: أن تلك العمالة تكون بصورة مؤقتة وبمعقود مؤقتة وأغلب العمال الوافدة هدفهم من الهجرة هو لتحسين الظروف المالية والاجتماعية لأسرهم، ورغبتهم بكسب المال بصورة سريعة ومن ثم العودة إلى بلادهم الأصلي.

^١ شيبان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، (بيروت - لبنان: مؤسسة المستقبل، ٢٠١٣، ص ٩).

^٢ السقاف، المرجع السابق، ص ٤.

^٣ مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون الخليجي العربي، بحث منشور في سلسلة دراسات الاجتماعية والعمالية، العدد (٦٤)، تصدر عن مجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، البحرين، ٢٠١١، ص ١١. ٥٥٨

ولكن تبين لنا من خلال الاطلاع على عدة دراسات أنّ مصطلح "الوافدة" هو الأشمل من حيث المعنى لجميع المصطلحات "الأجانب، المهاجرين، وغيرها".

من هنا سوف نقسم في هذا البحث إلى مبحثين (المبحث الأول) نعالج فيه الحماية القانونية للعمالة الأجنبية في القانون اللبناني، وفي (المبحث الثاني) نتولى بيان الحماية القانونية للعمالة الأجنبية في القانون العراقي.

المبحث الأول : الحماية القانونية للعمالة الأجنبية في التشريع اللبناني

لوقوف على أسس الحماية القانونية للعمالة الأجنبية في القوانين الداخلية وبالأخص القانون اللبناني لا بد من أن نبين ماهي الأحكام التي فرضت حماية العمالة الأجنبية في لبنان حيث نتناول في (المطلب الأول) الحماية القانونية للعمالة الأجنبية وفقا للدستور اللبناني، وفي (المطلب الثاني) وفقاً لأحكام قانون العمل اللبناني، وفي (المطلب الثالث) وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي اللبناني. هذا ما سوف نتناوله في هذا المبحث وفقاً للمطالب الثلاثة الآتية:

المطلب الأول: الحماية القانونية للعمالة الأجنبية وفق أحكام الدستور اللبناني

دور الدستور اللبناني كدور أغلب الدساتير الديمقراطية حيث يختار الشعب سواء ممثلاً بالنواب أو مجلس الشيوخ أو مباشرة الركائز الأساسية الأساسية التي تنشأ عليها الدولة ويحدد الحقوق والواجبات الأساسية لكل الأفراد والجماعات والمؤسسات والحريات العامة والخاصة وكيفية حمايتها... إلخ، بحيث يكون الدستور هو الضامن والمرجع الأول لتحديد مقياس الحقوق والواجبات في الدولة بين مختلف مؤسساتها وأفرادها. ⁽¹⁾

واستناداً إلى ما تقدم فإنّ الدستور اللبناني هو المرجع الأساس، ولكن كان ولا بد من اللجوء إلى المعاهدات والاتفاقيات الدولية ولاسيما الدستور اللبناني لسد الفراغ التشريعي الحاصل من ناحية الحماية للعمال الأجانب.

ومن أهم التعديلات التي طرأت على الدستور اللبناني في آخر ما أدرجه المشرع مقدمة الدستور تشابه مقدمة الدساتير العالمية التي تطبق على المواطن والأجنبي مثل مقدمة شرعنة حقوق

¹ زخور، المرجع السابق، ص ١٥.

الإنسان والمواطن الفرنسية (١٧٨٩)^١ حيث التزمت من خلالها لبنان بشرعنة حقوق الإنسان والمواثيق الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة والمواثيق الصادرة عن جامعة الدول العربية.^(٢) إن أهمية مقدمة الدستور اللبناني في حماية حقوق والحريات الأساسية للإنسان تكمن في تبنيها المواثيق الشرعية الدولية والعربية في الفقرة (ب) من مقدمته.^(٣)

إن الحقوق التي أعلنتها المقدمة شرعنة حقوق الإنسان والمواطن الفرنسية والتي كرست في الإعلان العالمي والمواثيق التي تبناها الدستور اللبناني في مقدمته تؤكد على أن الحقوق الطبيعية للإنسان تعني أن الطبيعة البشرية هي الأساس لتلك الحقوق التي يتمتع بها الفرد كونه إنساناً بغض النظر عن المؤثرات الاجتماعية والتشريعية وبالتالي يتدخل المشرع لينظم الحريات وليس لينشئها كونها مخلوقة ومؤسسة بطبيعتها، فالمشرع ينظم ويعلن هذه الحقوق من الزاوية الاجتماعية.^(٤)

ويلتزم لبنان أيضاً بتطبيق الاتفاقيات الدولية والعربية التي وقع عليها وتعتبر أعلى مرتبة من القوانين الوضعية ويستفيد منها الأجير الأجنبي الذي يمكنه الإدلاء بنصوصها أمام المحاكم اللبنانية للدفاع عن حقوقه ومصالحه حيث تدعو الحاجة.

الخلاصة أن أهمية مقدمة الدستور اللبناني في حماية الحقوق والحريات الأساسية للإنسان تكمن في تبنيها المواثيق الشرعية الدولية والعربية كما ذكرنا سابقاً. ولكن الأهم في هذا المجال هو أن المجلس الدستوري أصدر قراراً بتاريخ (٢٤/١١/١٩٩٩) اعتبر فيه أن مقدمة الدستور تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الدستور ولها قيمة موازية لأحكامه. وكذلك اعتبر المجلس الدستوري في قراره الصادر بتاريخ (١٠/٥/٢٠٠١) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مع العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والاتفاقات الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله تؤلف حلقة متممة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وأن هذه المواثيق الدولية التي تبنتها مقدمة الدستور اللبناني تؤلف معاً جزءاً لا يتجزأ من الوحدة وتتمتع معاً بقوة

^١ يراجع مقدمة شرعنة حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي عام (١٧٨٩).

^٢ زخور، المرجع السابق، ص ١٦.

^٣ يراجع مقدمة الدستور اللبناني لسنة (١٩٩٠) المعدل.

^٤ د.حسان رفعت، الحريات العامة، محاضرات معدة لطلاب الإجازة، بيروت، سنة (١٩٧٩)، ص ٢٥، ٧٠.

الدستورية. (1)

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمالة الأجنبية وفق أحكام قانون العمل اللبناني

يتضح من مراجعة قانون العمل اللبناني بأنه وضع منذ عام ١٩٤٦ وبالتأكيد أنه قد راعى مصالح الأجاء اللبنانيين لحمايتهم والدفاع عنهم، وبالرغم من التعديلات التي طرأت عليه لم يستطع مواكبة التطور السريع والكبير لوضع الأجاء والمستخدمين الأجانب في لبنان الذي شهد بعد الحرب اللبنانية تدفق أعداد كبيرة للعمل في لبنان ولم يستوعب القانون الموضوع منذ حوالي خمسين عاماً هذا التدفق، ولم يجد حلاً نافعاً لأرباب العمل والأجاء الأجانب مما أدى إلى غرق البلد بأزمة مشاكل قانونية وعملية بين الطرفين.

وقد تناول قانون العمل وضع الأجاء الأجانب في ثلاث حالات أو أكثر:

١- نصت المادة (٨) بأنه (يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجاء إلّا من استثنى منهم بنص خاص، والمؤسسات الوطنية والأجنبية سواء أكانت عامة أو خاصة علمانية أو دينية، بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية والمؤسسات الخيرية، كما تخضع له الشركات الأجنبية التي لها مركز تجاري أو فرع أو وكالة في البلاد)(2)

٢- نصت المادة (٥٩) (يتمتع الأجاء عند خروجهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على إجازة عمل)(3)

٣- نصت المادة (٩٢) من قانون العمل اللبناني (يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توافرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات (٢، ٣، ٤) من المادة السابقة، وكان مصرحاً لهم بالعمل في لبنان على أنه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا وإنما يحق لهم أن ينتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة)(4)

¹ زخور، المرجع السابق، ص ١٦، وص ١٠٨.

² المادة (٨) من قانون العمل اللبناني لسنة ١٩٤٦ .

³ الفقرة (٣) من المادة (٥٩) من قانون العمل اللبناني لسنة ١٩٤٦ .

⁴ المادة (٩٢) من قانون العمل اللبناني لسنة ١٩٤٦.

إذن لابد من الإشارة إلى ان شرط المعاملة بالمثل الذي يجب أن يتوفر في الأجنبي لكي يستفيد من أحكام قانون العمل اللبناني.

بالاستناد إلى المواد المذكورة أعلاه يتبين أن قانون العمل اللبناني حافظ على سياسة الدفاع عن حقوق ومصالح الإجراء اللبنانيين أمام الأجراء الأجانب الذين قد يرغبون في العمل لبنان وقد أعطى القانون ذات الحقوق للأجراء الأجانب الذين يستفيدون من أحكام قانون العمل اللبناني وتقديراته شرط أن يعامل بلدهم الأجراء اللبنانيين بالمثل ويعطيهم الحقوق العمالية ويساويهم بأجرائهم.

ولكن من الواضح وللأسف معظم اليد العاملة في لبنان حالياً من الجنسيات الإفريقية والآسيوية والبلدان الفقيرة، وهذا يدل على أنه لا يمكن للبنانيين في البلاد المذكورة أعلاه من الاستفادة من المساواة في المعاملة من حيث قانون العمل والضمان الاجتماعي، وبالتالي لا تستفيد هذه الفئة من الأجراء وغيرهم من أحكام القانون اللبناني^(١)

ولقد استمر الاجتهاد اللبناني على الحكم بوجوب توفر شرط المعاملة بالمثل لاستفادة الأجير الأجنبي عند صرفه من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيين.

أما الآن سوف نستعرض الدول التي تعامل اللبنانيين بالمثل والتي يستفيدون من تشريعاتها هي: بريطانيا وفرنسا وإيطاليا وبلجيكا، وبالتالي تطبق على رعاياهم من العمال الأجانب المادة ٣/٥٩ من قانون العمل اللبناني على العاملين على الأراضي اللبنانية^(٢)

ولكن يتبين من خلال الاجتهادات الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية أن الولايات المتحدة وأستراليا وتركيا والأردن وسوريا وفلسطين تدخل ضمن الدول التي تعامل اللبنانيين بالمثل، يضاف إلى ذلك الأجراء العراقيين بمقتضى القانون ويجب إضافتهم إلى الدول المذكورة أعلاه.

ولا يجب أن نغفل أن تنظيم عمل الأجانب في لبنان يخضع إلى مرسوم رقم (١٧٥٦١) الصادر في (١٨) أيلول سنة ١٩٦٤ حيث تضمن على ٢٢ مادة جاءت لتنظيم عمل الأجراء الأجانب الراغبين بالعمل في لبنان بشكل شمل جميع الحالات من حيث الإذن المسبق بالعمل،

^١ زخور، المرجع نفسه، ص ١١٠.

^٢ الفقرة (٣) من المادة (٥٩) من قانون العمل اللبناني لسنة ١٩٤٦ .

واستحصال إجازة العمل وغيرها من الأمور التي تتعلق بدخول الأجنبي وممارسته العمل في لبنان. ومن الجدير بالذكر لم يغفل المرسوم مبدأ المعاملة بالمثل الذي هو جوهر قانون العمل اللبناني. حيث أكدت عليه في المادة الأولى من المرسوم.^(١)

المطلب الثالث: الحماية القانونية للعمالة الأجنبية وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي اللبناني:

لكل إنسان بوصفه عضواً في المجتمع حق في الضمان الاجتماعي هذا ما ورد في المادة (٢٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في (١٩٤٨) ^٢.

حيث يشكل قانون الضمان الاجتماعي حجر أساس في سياسة الدولة الاجتماعية وهدف هذا القانون هو تأمين رعاية اجتماعية كاملة ليس للأجراء فقط بل لكل المواطنين وأهمية هذا النظام تكمن في كون تغطية تمتد من خلال المضمون إلى عائلته وحتى إلى والديه مثلاً^(٣). ومنذ ذلك الوقت تتسابق الدول وتتباهاى بحجم ما تؤمنه لمواطنيها من تقديمات صحية واجتماعية وبمدى اتساع رقعة هذه التقديمات لتشمل في بعض الدول الأكثر تقدماً شرائح المجتمع كلها. أما في لبنان فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هي المؤسسة التي أوكل إليها القانون لتأمين هذه الحقوق للبنانيين وتطبيق مبدأ التكافل الاجتماعي وحسن تنفيذه كعقد قائم بين الدولة وأصحاب العمل والعمال. فتغطي بذلك معظم أو ثلث الشعب اللبناني عبر ثلاث من فروع العمالة (المرض، والأمومة، وتعويض نهاية الخدمة، والتعويضات العائلية) واستناداً إلى أحكام المادة (٩) فقرة (٣) من قانون الضمان الاجتماعي لسنة (١٩٦٣) يخضع الأجير الأجنبي العامل في الأراضي اللبنانية بموجب عقد أبرم في لبنان مع مؤسسة وطنية أو أجنبية بجميع الموجبات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي فيما يخص جميع الفروع المطبقة باستثناء فروع التعويض نهاية الخدمة الذي لا يخضع له الأجير الأجنبي للموجبات المتعلقة به،

^١ مرسوم رقم (١٧٥٦١) لسنة ١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب.

^٢ المادة (٢٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة (١٩٤٨).

^٣ بشير مصطفى، العمال الأجانب في ظل التشريعات العمل اللبنانية، رسالة ماجستير، (بيروت - لبنان: الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق، ٢٠١٤، ص ٧٩).

إلا إذا كان يحق له الاستفادة من تقديماته^(١)، أي عندما تكون الدولة التي سينتهي إليها تقرر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي كما ذكر سابقا في قانون العمل، وأن يكون أيضاً حائزاً على إجازة عمل وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية، هذا كله فيما يخص العمال الأجانب الذين يعملون في لبنان (بعقود مبرمة على الأراضي اللبنانية)^(٢) .

أما العمال الأجانب الذين أبرمت عقودهم في خارج لبنان، أي في بلدانهم فاستناداً إلى أحكام المادة (٩) الفقرة (٤) من قانون الضمان الاجتماعي^(٣) وإلى أحكام المادة (٦)^(٤) من نظام الانتساب والتسجيل لا يخضع العمال الأجانب العاملون في الأراضي اللبنانية بموجب عقود جارية أو أبرمت في الخارج إذا أثبت صاحب العمل أنهم مستفيدون في بلد تنظيم العقد أو البلد الذي ينتمون إليه من تقديمات مماثلة بمجموعها على الأقل للتقديمات المقررة في قانون الضمان الاجتماعي.

أما إذا لم يتمكن صاحب العمل من تقديم هذا الإثبات فهم يخضعون لشروط خضوع استفادة باقي الأجاء الأجانب العاملين على الأراضي اللبنانية ذاتها بموجب عقود أجريت وأبرمت في لبنان.

المبحث الثاني : الحماية القانونية للعمال الأجانب في التشريع العراقي

القانون العراقي ذهب إلى ما ذهب إليه المشرع اللبناني في فرض أحكام وقواعد تشريعية تحمي حقوق العمالة الأجنبية في العراق وترعى مصالحها وذلك وفق أحكام الدستور العراقي في (المطلب الأول) وقانون الضمان الاجتماعي العراقي (المطلب الثاني) وقانون العمل العراقي (المطلب الثالث) كما سنبينه من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: الحماية القانونية للعمالة الأجنبية وفق أحكام الدستور العراقي:

^١ الفقرة (٣) من المادة (٩) من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني رقم (١٣٩٥٥) لسنة ١٩٦٣ .

^٢ الفقرة (٣) من المادة (٩) من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني رقم (١٣٩٥٥) لسنة ١٩٦٣ .

^٣ الفقرة (٤) من المادة (٩) من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني رقم (١٣٩٥٥) لسنة ١٩٦٣ .

^٤ المادة (٦) من نظام الانتساب والتسجيل اللبناني رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ .

على الرغم من أن قانون إدارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية المؤقت للسنة (٢٠٠٤) قد أجمل جميع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية في مادة واحدة هي المادة (١٤) والتي نصت: (على أن للفرد حق في الأمن والتعليم والعناية الصحية والضمان الاجتماعي... إلخ) ¹ أي أن القانون الانتقالي (٢٠٠٤) أدرج حق العمل وبصورة مبسطة قليلة الشرح والتفصيل. إلا أن دستور العراقي لسنة (٢٠٠٥) قد فصل الحقوق الاجتماعية والاقتصادية تفصيلاً، وما يهمننا في إطار بحثنا هو مدى اهتمام الدستور العراقي بحق العمل وحماية العمال الوطنيين والأجانب حيث نص في المادة (٢٢):

"أولاً: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة.

ثانياً: ينظم القانون علاقة العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية.

ثالثاً: تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون".

وأكد الدستور العراقي أيضاً في المادة (٣٥) على بعض المبادئ التي كرستها الاتفاقات الدولية والعهد الدولي وشرعة حقوق الإنسان حيث نصت على: (يحرم العمل القسري (السخرة) والعبودية وتجارة بالرقيق ويحرم الاتجار بالنساء والأطفال والاتجار بالجنس).

ومن الواضح أنّ الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ لم يأخذ منحى الدستور اللبناني، الذي تبنى في مقدمته شرعة حقوق الإنسان، حيث أدمجت هذه الشرعة في القانون الوضعي اللبناني بعدما انضم لبنان بتاريخ (١٩٧٢/٩/١) إلى العهدين الدوليين حيث يتعلق العهد الدولي الأول بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الثاني المتعلق بالحقوق السياسية والمدنية بموجب القانون المنفذ بمرسوم (٣٨٥٥) لسنة (١٩٧٢) وبعدها أصبح الاعلان العالمي جزءاً من مقدمة الدستور اللبناني من خلال القانون الدستوري لرقم (١٨) لسنة (١٩٩٠/٩/٢١) الذي كرس الالتزام به بموجب الفقرة الثانية من مقدمته المذكورة^(٢)

¹ يراجع المادة (٢٢) و(٣٥) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ .

² د. ربي الحيدري، تحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، الطبعة الأولى، (بيروت - لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٥، ص ١٨٦).

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمالة الأجنبية وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي العراقي

الضمان الاجتماعي في هذا العصر لم يعد مجرد مطلب إنساني فحسب بل أصبح فضلا عن ذلك ضرورة اقتصادية وإنمائية أساسية تعمل جميع الدول المتطورة على اختلاف اتجاهاتها الاجتماعية والسياسية من أجل التوفير لمواطنيها العاملين كافة بعد أن ثبت علميا بأن الازدهار الاقتصادي والانماء الانتاجي يتصاعدان طرديا مع ارتفاع مستوى صحة ووعي وعيش الطبقة العاملة ومع تعاظم اطمئنانها على مستقبلها ومصير عيالها من بعدها لذلك كان من الطبيعي أن يحظى موضوع الضمان الاجتماعي بأعلى مراتب العناية والاهتمام⁽¹⁾

ولكن من الملاحظ بعد قراءة نصوص هذا القانون أنه لم يتضمن نصوص تحمي أو تتعلق بالعمالة الأجنبية بشكل خاص، ولكن قانون الضمان الاجتماعي العراقي يحيل إلى العمال المشمولين بهذا القانون إلى قانون العمل العراقي لسنة (١٩٨٧) في المادة (٣) التي نصت على: تسري أحكام هذا القانون على العمال المشمولين بأحكام قانون العمل رقم (٧١) لسنة (١٩٨٧)⁽²⁾.

المطلب الثالث: الحماية القانونية للعمالة الأجنبية الحماية وفق أحكام في قانون العمل العراقي من إحدى أهم الضمانات المقررة للعامل الأجنبي هو قانون العمل حيث عرف قانون العمل العراقي لسنة (٢٠١٥) العامل الأجنبي في المادة (١) فقرة (٢٣) خلافا للقانون القديم لسنة (١٩٨٧) (كل شخص طبيعي لا يحمل الجنسية العراقية يعمل أو يرغب بالعمل في دولة العراق بصفة عامل. بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص)⁽³⁾

هذا ويلاحظ بأن القانون العراقي لسنة (٢٠١٥) حدد تحديدا دقيقا بأن العامل هو (شخص طبيعي فقط)، في حين أن القانون العمل العراقي السابق (١٩٨٧) جاء النص فيه مطلقا بأن العامل هو (الشخص) فهو بذلك يشير بالفعل إلى أن العامل يقصد به الشخص (الطبيعي والمعنوي) على حد سواء، في حين أن قانون العمل العراقي (٢٠١٥) كان أكثر دقة في هذا

¹ يراجع: خلاصة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ .

² يراجع المادة (٣) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .

³ الفقرة (٢٣) من المادة (١) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

السياق، وهو تحديد العامل بالشخص الطبيعي فقط، أما الأمر الثاني فهو أن قانون سنة (٢٠١٥) لم يحصر عمل العامل الأجنبي في مجال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني، بل وسع هذا النطاق ليضيف إمكانية عمل العامل الأجنبي في مجال القطاع العام، وهو الأمر الذي لم يشر إليه لا قانون العمل العراقي لسنة (١٩٨٧) ولا حتى تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق ولا تعليمات ممارسة الأجانب في إقليم كردستان، العراق^(١)، جاء قانون العمل العراقي سنة (٢٠١٥) مكسبا كبيرا للطبقة العاملة الوطنية والأجنبية وحركتها النقابية والذي يأتي تأكيدا للمبادئ التي نص عليها الدستور العراق بتوفير أوسع الضمانات الاجتماعية وإيجاد قانون ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وفق أسس اقتصادية، وتضمن القانون احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي نصت عليها المواثيق والمعاهدات الدولية الممثلة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية والاضراب والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري وعمل الأطفال والمساواة في الأجر والحد الأدنى لسن العمل ومنع التمييز في استخدام المهنة والتدريب المهني ومنع التحرش الجنسي وتنظيم عمل المرأة العاملة ومنحها امتيازات اضافية، إضافة إلى تنظيم عمل الأجانب في العراق وعمل الأحداث وتحديد أوقات العمل وتوحيد أحكام العمل النقابي مع أحكام قانون العمل واللجوء إلى الاضراب السلمي الذي أجازته القانون، وتشكيل محكمة عمل في جميع المحافظات وتحديد اختصاصها^(٢)

كذلك خصص قانون العمل العراقي ٢٠١٥ فصل كامل عن تنظيم عمل الأجانب وحقوقهم؛ وهو الفصل الخامس الذي تضمن على (٧) مواد شملت أحكام خاصة بالأجانب وجاءت المادة (٣٦) وهي الأخيرة على عقوبات جزائية في حالة قام أحد أطراف العلاقة في مخالفة هذا الفصل^(٣).

^١ أ. د. سلام منعم مشعل، "التنظيم القانوني لعمل الأجانب على ضوء قانون الاستثمار العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦"، العدد (٣)، المجلد (١٧)، بحث منشور من مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، بغداد - العراق، ٢٠١٥، ص ١٥.

^٢ علي عجيل منهل، "تشريع قانون العمل العراقي الجديد مكسب للعمالة وحركتها النقابية"، مقال منشور على موقع الحزب الشيوعي العراقي، نشر بتاريخ ٢٦/٦/٢٠١٥، على الرابط:

<http://www.iraqicp.com/index.php/sections/platform/32626-2015-08-26-15-54-55>، تاريخ

الزيارة: ٢٠١٧/٤/٦.

^٣ قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

الخاتمة

بينما في هذا البحث عن كيفية توفير حماية العمالة الأجنبية وفق أحكام القوانين الداخلية اللبنانية والعراقية، بالبداية وضحنا مفهوم العمالة الأجنبية وتعريفها ومن ثم انتقلنا إلى الفرق بين مصطلح المهاجر والوافد، بعدها بينا موقف القانون اللبناني من حماية العمالة الأجنبية بداية بالدستور اللبناني الذي لم ينظم حماية العمالة الأجنبية بشكل مباشر، حيث تناولها عن طريق إدماج شرعنة الحقوق الفرنسية كجزء من مقدمته، على عكس الدستور العراقي لسنة (٢٠٠٥) الذي أكدت مواده القانونية على حماية العمالة بشكل عام من منع السخرة والعمل الجبري وحرية الانضمام وتكوين نقابات، وبالتأكيد على المبادئ الدولية في الاتفاقات الدولية والمعاهدات، جاءت المادة (٣٥) منه على منع عمالة الأطفال والحد منها وحظر التجارة بالعمال الأجانب والرقيق، أما عن أحكام قانون العمل العراقي فنظم عمل الأجانب بفصل خاص منفرد يتضمن (٧) مواد، خلافا لقانون العمل اللبناني الذي لم يورد حماية للعمالة الأجنبية إلا في بعض المواد وبصورة غير مباشرة، حيث فرض شرط المعاملة بالمثل لكي يستفيد العمال الأجانب من أحكامه وأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

الاستنتاجات :

تجلى حقوق العمال الأجانب في الدول التي يقيمون فيها عبر مراحل تطور متعددة. يُعرّف العامل الأجنبي بأنه الفرد الذي لا يحمل الجنسية العراقية أو جنسية أي من الدول العربية أو الأجنبية، ويرغب في العمل في القطاع الخاص أو المختلط أو التعاوني في بلد غير بلده.

على مر الزمن، عانت حقوق العمال الأجانب من تغييرات ملحوظة. ففي الفترات التاريخية السابقة، كان يُعتبر الأجنبي كائنًا مستضعفًا بلا حقوق، حيث لم يُعترف له بشخصيته القانونية، مما منع إمكانية مزاولته العمل في مجتمعات جديدة. ومع تطور الفكر الإنساني ونشوء الدولة الحديثة، بدأت الدول تتجه نحو الاعتراف بحقوق الأجانب، حيث كان من الضروري ضمان معاملة كريمة لهم.

في ظل هذه التحولات، أصبح للأجانب حقوق تضمن لهم الأجر العادل والحماية من استغلال أصحاب العمل، بما في ذلك تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات. كما يحق لهم الانضمام إلى النقابات العمالية للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم.

علاوة على ذلك، يُعتبر الضمان الاجتماعي حقاً أساسياً للعمال الأجانب، حيث يشمل حماية من مخاطر العمل والأمراض المهنية، بالإضافة إلى خدمات مرتبطة بالعجز والشيخوخة والوفاة. يحق لهم الاستفادة من جميع الحقوق المقررة للعمال الوطنيين، مثل الحق في التقاعد ومكافأة نهاية الخدمة.

تتولى المنظمات الدولية، مثل الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، دوراً فاعلاً في تعزيز حقوق العمال الأجانب، من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي تهدف إلى تحسين ظروف عملهم وتقليل التمييز الذي قد يتعرضون له. تُظهر هذه التطورات أهمية الاعتراف بحقوق الأجانب كجزء من التزام الدول بالمبادئ الإنسانية الأساسية.

التوصيات :

١. **تنظيم دورات تدريبية** : يجب على المشرعين في العراق ولبنان وضع خطط لتنظيم دورات تدريبية وطنية تركز على حقوق العمال الأجانب، تستهدف جميع المعنيين في هذا المجال، بما في ذلك مكاتب الاستقدام، وأرباب العمل، والقضاة، وأعضاء الادعاء العام.

٢. **تعديل قوانين العمل** : ينبغي تعديل قانون العمل في كل من لبنان والعراق ليشمل فئة عمال المنازل، وعدم استثنائهم من نطاق القانون، وذلك لتحقيق العدالة الاجتماعية وتطبيق مبادئ حقوق الإنسان العالمية.

٣. **المصادقة على الاتفاقيات الدولية** : يتعين على كل من لبنان والعراق المصادقة على اتفاقية حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، حيث تُعتبر هذه الاتفاقية واحدة من أكثر الاتفاقيات شمولاً، إذ تغطي كافة الجوانب المتعلقة بحياة العمال الأجانب وأسرهم.

٤. **توعية العمال الأجانب:** من الضروري تنظيم دورات توعية وفتح مراكز ومؤسسات مجانية لتثقيف العمال الأجانب حول الجوانب القانونية الوطنية والدولية، وشرح حقوقهم وواجباتهم بموجب تلك القوانين. يجب الإشارة إلى أن لبنان قد أطلق خطوات مماثلة حيث توجد فيه عدة مراكز مثل مؤسسة إنسان، التي تأسست عام ٢٠٠٠ وتعمل على تعزيز حقوق الأفراد المهمشين، بما في ذلك العمال الأجانب.

٥. **تشكيل لجان حقوق الإنسان:** يُوصى بتشكيل لجان من المجالس التشريعية في العراق ولبنان، تضم مختصين في حقوق الإنسان، للتصدي لمشاكل الاتفاقيات الدولية غير المصدقة من قبل الدولتين، والبحث في كيفية تعديل قوانين العمل وفقاً لمتطلبات التطور في حماية حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق العمال الأجانب بشكل خاص، بهدف سد الفجوات التشريعية.

٦. **تعزيز الرقابة على مكاتب الاستقدام:** يجب تعزيز الأنظمة ومراقبة مكاتب الاستقدام في كلا البلدين بصرامة، وإنشاء هيئة اعتماد جديدة تُعنى بمنح الأذن لمزاولة مهنة استقدام العاملات، تضم ممثلين عن مكاتب الاستقدام، والمنظمات المدافعة عن حقوق العاملات، ووزارة العمل.

٧. **إعادة جوازات السفر:** ينبغي إعادة جوازات السفر للعاملات عند دخولهن البلاد، بدلاً من تسليمها لأرباب العمل. كما يتطلب الأمر إصلاح نظام تأشيرة الكفالة بحيث لا تكون تأشيرة العاملات مرتبطة بكفيل شخصي، مما يتيح لهن إنهاء العمل دون الحاجة لموافقة الكفيل.

٨. **رفع مستوى الوعي حول الخط الساخن:** يُوصى برفع مستوى الوعي حول وجود خط ساخن لتلقي الشكاوى في صفوف العاملات المحليات، من خلال توزيع كتيبات تصف هذا الخط وتشرح كيفية استخدامه بلغات المهاجرات، وذلك في مطار بيروت الدولي وأماكن أخرى مخصصة.

المصادر:

الكتب:

أولاً: المراجع العامة:

- ١- أبو الوفا، د. أحمد، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، ط٢، (القاهرة - مصر: دار النهضة العربية، ٢٠٠٥).

- ٢- الأحمّد، وسيم حسام الدين، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة، الطبعة الأولى، (بيروت - لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١).
- ٣- أرتيمّة، د. وجدان سليمان، الأحكام العامة لجرائم الاتجار بالبشر، ط١، (عمان - الأردن: دار الثقافة للنشر، ٢٠١٤).
- ٤- أسود، علي، تأثير الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان في التشريعات الوطنية، الطبعة الأولى، (بيروت - لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٤).
- ٥- بسيوني، د. محمود شريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، الطبعة الأولى، (القاهرة - مصر: دار الشروق للطباعة، ٢٠٠٣).
- ٦- الحاج، د. سامي سالم، المفاهيم القانونية لحقوق الإنسان عبر الزمان والمكان، الطبعة الثالثة، (بيروت - لبنان: دار الكتب الجديدة المتحدة، ٢٠٠٤).
- ٧- حامد سيد محمد حامد، الاتجار بالبشر كجريمة منظمة، (القاهرة - مصر: المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠١٣).
- ٨- الحيدري، د. ربى، تحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، الطبعة الأولى، (بيروت - لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٥).
- ٩- الخطيب، د. سعدي محمد، حقوق الإنسان، الطبعة الأولى، (بيروت - لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٢).
- ١٠- الداوودي، د. غالب علي، شرح قانون العمل العراقي وتعديلاته، (بغداد - العراق: جامعة السليمانية، ٢٠٠٨).
- ١١- ددع، أشرف، مرتكزات الوقاية من جرائم الاتجار بالبشر، ط١، (الإمارات العربية المتحدة: الناشر: اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالبشر، ٢٠١٢).
- ١٢- سعد، د. عزت، حماية حقوق الإنسان في ظل تنظيم الدولي الإقليمي، (القاهرة - مصر: مطبعة العاصمة، ١٩٨٥).

- ١٣- الشاعر، راميا محمد، الاتجار بالبشر قراءة قانونية اجتماعية، الطبعة الأولى، (بيروت - لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٢).
- ١٤- الطائي، د.محمد علي، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي، (بيروت - لبنان: دار المحجة البيضاء، ٢٠١٥).
- ١٥- الطبال، د. لينا، الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، (بيروت - لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٠).
- ١٦- ظاهر، د.أحمد، حقوق الإنسان، (عمان - الأردن: دار الكرمل، ١٩٩٣).
- ١٧- عابد، د.عدنان وآخرون، قانون الضمان الاجتماعي، ط٢، (القاهرة - مصر: مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨١).
- ١٨- العابد، د.عدنان وآخرون، قانون العمل، ط١ (بغداد - العراق: دار المعرفة، ١٩٨٠).
- ١٩- العامري، د.عباس عبد الأمير وآخرون، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي، الطبعة الأولى، (بيروت - لبنان: منشورات الحلبي، ٢٠١٦).
- ٢٠- العباسي، د.معتز فيصل، الاتجار بالبشر بين الاهتمام الدولي والقانون العراقي، ط١، (بغداد - العراق: د. ن.، ٢٠١٥).
- ٢١- عبد الرزاق، د.أكرم وآخرون، جرائم الاتجار بالبشر منشورات منظمة العربية للتنمية الإدارية، (القاهرة - مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠١٤).
- ٢٢- عبد الزهرة، د. صالح، حقوق الأجانب في القانون العراقي، (بيروت - لبنان: دار الآفاق الجديدة، ١٩٩٠).
- ٢٣- عبد القادر، د.مجدي فؤاد، العمل المنزلي ومدى مواءمته لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية، (القاهرة - مصر: دار النهضة العربية، ٢٠١٢).

- ٢٤- عبدة، د.محمد علي، قانون العمل، ط١، (بيروت - لبنان: منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧).
- ٢٥- عطا الله، د.إمام حسانين، حقوق الإنسان بين العالمية والخصوصية، (الإسكندرية - مصر: دار المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٤).
- ٢٦- علوان، د.عبد الكريم، الوسيط في القانون الدولي العام، الكتاب الثالث، الطبعة الأولى، الإصدار الثالث، (عمان - الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠).
- ٢٧- علي، د.ماجدة، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية، (الإسكندرية - مصر: منشأة المعارف، ٢٠١٣).