

الإجراءات الوقائية للحد من آثار العمالة الأجنبية

.Preventive measures to reduce the effects of foreign workers

م.م دانيه جلال ياسين م.م مصطفى سعدون عبد العزيز

Mustafa Saadoun Abdel Aziz , Dania Jalal Yassin

جامعة ابن سينا للعلوم الطبية والصيدلانية

Dania.jalal@ibnsina.edu.iq

Mustafasaadoun@ibnsina.edu.iq

الملخص

تتمثل الإجراءات الوقائية في اقتراح وتفعيل وسائل وأساليب قانونية للتقليل والحد من استقدام العمالة الأجنبية في العراق , وذلك بالنظر الى موضوع العمالة الأجنبية فيعد هذا الموضوع جزئية لا بد منها بالتزامن مع التطورات العالمية على مختلف الأصعدة والمجالات وضرورة مواكبة العراق لهذا التطور من خلال الاستعانة بمجموعة من الخبرات المادية والبشرية الاجنبية, الا ان وجود المجموعات كعمالة اجنبية بأعداد كبيرة وفائضة عن الحاجة الحقيقية وبصورة عشوائية غير منظمة يشكل مؤثر الى حدوث خروقات امنية واجتماعية واقتصادية قد تؤدي الى العديد من المشاكل المستقبلية لا بد من تلافيها بالوقت الحاضر من خلال وضع أطر قانونية تنظم وجود العمالة الأجنبية داخل العراق.

الكلمات المفتاحية

الإجراءات الوقائية، الوسائل القانونية، العمالة الاجنبية، الآثار السلبية، التشريع العراقي.

Abstract

Our study is based on the search for proposing and activating legal means and methods to reduce and limit the recruitment of foreign workers in Iraq, considering the issue of foreign workers in its entirety. This is an essential part in conjunction with global developments at various levels and fields, and the necessity for Iraq to keep pace with this development by making use of these material and human expertise. However, the presence of large numbers of workers in excess of the actual need, in a spontaneous and random manner, indicates the occurrence of security, social and economic breaches that may lead to many future problems that

must be avoided at the present time by establishing legal frameworks that regulate the presence of foreign workers inside Iraq.

المقدمة

نتيجة التطور التكنولوجي والاقتصادي والتجاري في العالم وعلى العموم وحاجة العراق الى الخبرات والمهارات من القوى البشرية على وجه الخصوص بشأنه أدى الى توافد عمالة اجنبية في العراق الا ان هذا التوافد في السنوات الأخيرة بدأ يتزايد بشكل ملحوظ, من جانب انه يشكل تزايد بصورة عشوائية دون وجود قيود قانونية وشروط تنظيمية لوجود العامل الأجنبي ومن جانب اخر انعكس على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والأمنية وحتى البشرية, حيث تزايد العمالة الأجنبية بأعداد هائلة وعشوائية يشكل خطر على مختلف الجوانب , فالجانب الاقتصادي يتأثر من خلال الضغط على السلع والخدمات ومعادلة العرض والطلب في السوق فضلاً عن نقل العملات الصعبة الى الخارج كأجور عمال وكذلك الى تدهور الاقتصاد الوطني من خلال تقليل فرص العمل الوطنية ,اما الجانب الاجتماعي فيتأثر من خلال تداخل وتعايش الفئات الأجنبية في المجتمع وانصهار الثقافات والاخلاقيات المختلفة مما يشكل مجتمع متناقض بمبادئ واسس مختلفة فضلاً عن تزايد حالات البطالة بين الوطنيين من فئة الشباب فيسبب مشاكل اجتماعية اما الجانب الأمني فيتأثر بالنظر الى ان غالبية العمالة الأجنبية الوافدة بصورة غير شرعية ورسمية ودون ترخيص قانوني مما يشكل انتهاكات تؤدي الى حدوث العديد من المخالفات والجرائم. فضلاً عن وجود العمالة الأجنبية جعلها تستخدم كذريعة لعملية غسيل وتهريب الأموال، لذا سنقوم بالبحث في الإجراءات الوقائية المتمثلة بتفعيل واقتراح وسائل قانونية للحد من دخول واستقدام العمالة الأجنبية.

اهداف البحث

بهدف معالجة تزايد اعداد العاملين الأجانب من مختلف الدول في العراق وما ينتج عن ذلك من اثار سلبية على العديد من الأصعدة مما يستدعي ذلك الى البحث عن أساليب ووسائل قانونية للحد من اثار العمالة الاجنبية من خلال لتسليط الضوء على ابرز التشريعات العراقية حول الإقامة واستقدام العمالة الاجنبية ودراسة نصوصها ذات الصلة لغرض الوقوف عليها وتفعيل غير المفعلة منها والدعوة الى تطبيقها ومراعاتها وتعديل ما يستوجب تعديلها, بالإضافة

الى المحاولة في سد النقص التشريعي العراقي في العديد من المسائل المتعلقة بالعمالة الأجنبية من خلال البحث في الأنظمة القانونية في التشريعات المقارنة للدول المتقدمة التي تنظم دخول وإقامة وعمل الأجنبي بهدف اقتراح هذا التنظيم على المشرع العراقي للأخذ به فضلاً عن الاستعانة بتجارب الدول المتقدمة .

اسباب اختيار موضوع البحث

بالنظر الى تزايد عدد العمالة الأجنبية في العراق بشكل واضح وملحوظ وما ينتج عنه من مخاطر عديدة واثار سلبية على الأصعدة كافة الاقتصادية منها والتجارية ,الاجتماعية ,الأمنية ,السياسية وكذلك الصحية هذا بشأنه يستلزم إيجاد حلول واجراءات وقائية للحد من تزايد العمالة الأجنبية وبدورنا وضمن تخصصنا يعد سبباً للبحث في التشريع العراقي والتشريعات المقارنة لأيجاد وسائل قانونية للحد من هذا التزايد.

اشكالية البحث

تكمن الاشكالية في هذا المجال على جانبين، في الجانب الأول على مستوى التشريع والمتمثل بوجود نقص تشريعي في العديد من المسائل المتعلقة بتنظيم وجود العمالة الأجنبية في العراق، والجانب الاخر يتمثل على مستوى التنفيذ من قبل السلطات التنفيذية بالتسامح او بعدم تنفيذ النصوص القانونية ذات الصلة المتعلقة بدخول او إقامة او عمل الأجنبي داخل العراق.

منهجية البحث

تقوم دراستنا على المنهج الوصفي والتحليلي المقارن في التشريع العراقي والتشريعات المقارنة ذات الصلة، حيث نعرض بصورة اساسية النصوص القانونية في التشريعات المقارنة المنظمة بهذا المجال ومن ثم مقارنتها في القوانين العراقية

خطة البحث

سنبحث موضوع الإجراءات الوقائية للحد من اثار العمالة الأجنبية في مبحثين, في المبحث الأول نبحث في الإجراءات القانونية للحد من العمالة الاجنبية, وفي المبحث الثاني نبحث في الاحكام القانونية المنظمة للحد من العمالة الأجنبية.

المبحث الأول : الإجراءات القانونية للحد من العمالة الأجنبية

نظراً لتزايد العمالة الأجنبية الوافدة الى العراق مما انعكست سلباً على مختلف جوانب الحياة اجتماعياً, اقتصادياً وامنياً هذا ما دعى الى قيامنا بالبحث نحو العديد من الإجراءات الواردة بالتشريع العراقي او التشريعات المقارنة التي بشأنها تشكل التزامات على دخول وإقامة وعمل الأجنبي بالعراق من جانب وتأهيل وتشجيع العمالة الوطنية من جانب اخر كما سنوضحها في هذا المبحث, حيث سنقسم مبحثنا الى مطلبين , في المطلب الأول نبحث في الالتزامات القانونية المترتبة على دخول وإقامة وعمل الأجنبي وفي المطلب الثاني نبحث في تأهيل وتطوير العمالة المحلية.

المطلب الأول : القيود القانونية على دخول وأقامه وعمل الأجنبي

يمكن فرض العديد من الالتزامات والقيود للحد والتقليل من استقدام العمالة الأجنبية وبدورنا بحثنا في مجموعة من الالتزامات التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف المنشودة.

أولاً: - حصول العامل الأجنبي على الرخصة والتصريح بالدخول

الرخصة هي اذن او تأشيرته او سمه للدخول تتخذ منه السلطات العامة وسيلة قانونية لتنظيم ومراقبة كيفية ممارسة الأشخاص انشطتهم، فهو الاذن الممنوح من قبل الدولة للأفراد للممارسة نشاط معين^١. لذا فإن من اول واهم الشروط لاستقدام العامل الأجنبي هو الحصول على رخصة دخول الى العراق لمزاولة نشاطه وهذه الرخصة تصدر من قبل الوزارة المختصة وهذا ما أكد عليه المشرع السعودي في المادة (٣٣) من قانون العمل السعودي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٥ وكذلك

^١ ايناس محمد شريف، السلطة المختصة بالتراخيص الإدارية، بحث منشور في العدد الخاص لبحوث التدريسيين مع طلبة الدراسات العليا، الجزء الثالث مجلد ٣٦، ٢٠٢١، ص٤٩٤

المشروع الاماراتي في المادة (٦) من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ اما بالنسبة لموقف المشرع العراقي فقد أكد في المادة (٢٨) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ على ضرورة حصول المستقدم سمة الدخول الى العراق صادرة من قبل الوزارة المختصة.

وان رخصة الدخول الى الدولة لا تكون مطلقة من حيث المدة لكونها ترتبط بالإقامة ومن ثم تكون الإقامة محددة المدة ، وهذه المدة ترتبط بالعمل الذي يقدمه ، فيجب ان تكون الإقامة ذا مدة محددة ابتداءً وانتهاءً^١، وعند الرجوع الى موقف المشرع العراقي لم نجد نص يحدد مدة العمل الذي استقدم العامل الأجنبي لأجله واكتفى بالنص على (يحظر على العامل الأجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على إجازة عمل)^٢، وكان الاجدر به تحديد المدة بناءً على طبيعة العمل تنتهي بانتهائه، لان امتداد اقامته بالعراق بعدد انتهاء عمله سيجعله يبحث عن عمل اخر فيقوم بمنافسة العمالة الوطنية ومزاحمتها، ويشترط لمنحه هذه الرخصة العديد من الشروط وهي خلوه من الامراض السارية والمعدية وسمة دخول وجواز غير نافذة المدة ويسلك الطرق الرسمية عند الدخول والخروج وغير متهم او ومحكوم عليه بجريمة وغيرها من الموانع والأسباب التي تحول دون دخوله الى الدولة^٣.

ثانياً: -ان يكون الأجنبي ذا مؤهلات او خبرات غير موجودة لدى الوطنيين

يمكن إضافة قيد اخر للحد من استقدام العمالة الأجنبية وهو وضع شرط عند استقدام العامل الأجنبي بأن يكون الاخير ذا مؤهلات وخبرات نادرة غير موجودة ومتوفرة لدى العمال الوطنيين في سوق العمل مما يتطلب استقدامه ، وقد اكدت التشريعات المقارنة على هذا الالتزام ومنها المشرع العماني الذي اكد في المادة (٢٧) من قانون العمل رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ بعدم منح رخصة الدخول للعامل الأجنبي الا اذا كان ذو مؤهلات او خبرات غير متوفرة لدى العمال واكد أيضاً على ذلك المشرع السعودي في المادة (٣٣) من قانون العمل في رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٥. ويمكن تقييدها بشكل رسمي من خلال حظر العديد من المهن والاعمال من استقدام العامل

^١ محمد جواد عبدالصمد، حقوق والتزامات العمال الأجانب العاملين في العراق وفق قانون العمل العراقي، رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، بحث منشور في مجلة العلوم التربوية والإنسانية، العدد ١٥، ٢٠٢٢، ص٥٧.

^٢ المادة (٣١) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٣ المادة (٨) والمادة (٣) من قانون إقامة الأجانب رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٧.

الأجنبي ليمارسها والاعتماد على العمالة الوطنية نظرا لتوفرها في سوق العمل الوطني ومثال على ذلك تجربة المملكة العربية السعودية حيث حظرت العديد من المهن من استقدام العمالة الأجنبية مثل سائقوا سيارات الأجرة وموظفوا مكاتب الحج والعمرة وموظفوا العلاقات العامة وموظفوا محلات صياغة الذهب وكذلك الكويت اخذت بهذه التجربة^١. اما المشرع العراقي فلم يحدد او يحظر بموجب القانون او التعليمات وهذا شأنه يؤدي الى تزايد العمالة الأجنبية بشكل فوضوي دون ان يكون هناك تخطيط او تنظيم للعمالة الأجنبية فضلا عن الاثار والسلبيات المنعكسة على العمالة الوطنية^٢، كان الاجدر على المشرع العراقي تحديد مجموعة من المهن المتوافرة في سوق العمل الوطني وحظرها على العمالة الأجنبية للحد من الأخيرة.

ثالثاً: - فرض تأمين صحي

ان العديد من الدول والتشريعات المقارنة فرضت التأمين الصحي كأحد الشروط الواجب استيفائها في منح الإقامة للعامل الأجنبي، بحيث يجبر العامل على الحصول على تأمين صحي له ولأفراد أسرته ان وجدوا وعلى نفقته الخاصة وهذا ما اكد عليه المشرع الكويتي في المادة (٩١) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي وكذلك المادة (٢) من قانون التأمين الصحي على الأجانب التي نصت على (لا يجوز منح الإقامة الا بعد الحصول على وثيقة التأمين الصحي او عقد الضمان الصحي...)^٣. واكد على ذلك ايضاً المشرع الاماراتي في المادة (١٣) من قانون تنظيم علاقات العمل^٤، اما بالنسبة لموقف المشرع العراقي لم ينص على ذلك وينظمه ونحن ندعو المشرع على فرض حصول العامل الأجنبي على تأمين صحي الذي بدوره يشكل قيد من قيود دخول الأجانب الى العراق، فضلا عن فرض رسوم أخرى كرسوم دخول البلد والإقامة^٥.

^{١١} غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، مجلة المفكر، العدد الخاص، ٢٠١٩، ص ١٢٢.

^٢ محمد جواد عبدالصمد، حقوق والتزامات العاملين الأجانب في العراق وفق قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، بحث منشور في مجلة العلوم التربوية والإنسانية، العدد ١٥، ٢٠٢٢، ص ٥٧.

^٣ انظر المادة (٩١) من قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ والمادة (٢) من قانون التأمين الصحي على الأجانب رقم ١ لسنة ١٩٩٩.

^٤ انظر المادة (١٣) من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١.

^٥ انظر المادة (١٧) من قانون إقامة الأجانب رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٧.

رابعاً:- تقييد حرية العامل الأجنبي بموجب عقد

لحد من استقدام العمالة الأجنبية يمكن اتباع احد الإجراءات والوسائل وهي تقييد الاستقدام بموجب عقد يبرم بين كل من العامل الأجنبي وصاحب العمل ، فيتم وضع بنود تقييد هذه العلاقة القانونية من ناحية المدة ومن ناحية طبيعة العمل ، ويعد نموذجاً موحداً للعقد يتضمن بيانات وشروط محددة من قبل الوزارة المختصة وهذا ما أكد عليه المشرع السعودي في المادة(٥١) من قانون العمل السعودي.

وأيضاً أكد المشرع الإماراتي على تحديد مدة العقد المبرم وعند انتهاء المدة ينتهي العقد وينتهي تبعاً لذلك سبب وجود الأجنبي في الدولة ، وكذلك المشرع السعودي أكد على تحديد مدة العقد وفي حال عدم تحديدها فتعد مدة الرخصة هي مدة العقد ذاتها^١.

أما من ناحية طبيعة العمل فيتم تحديد وتقييد العقد بالعمل ذاته فينتهي العقد بإنجاز العمل المحدد في بنود العقد^٢ . وقد اقترح المشرع السعودي بقيام وزارة حكومية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) بإدارة العلاقة التعاقدية بين كل من صاحب العمل والعامل الأجنبي والإشراف عليها منذ إبرام العقد حتى انتهائه عبر منصة إلكترونية تدار من قبل موظفين حكوميين^٣ ، وبذلك يضمن تقييد العلاقة العقدية من حيث الأطراف (حيث لا يمكن للعامل الأجنبي العمل إلا مع من استقدمه) ومن حيث العمل والمدة.

أما المشرع العراقي فلم ينص أو ينظم ذلك ولم يشترط بوجود علاقة عقدية منظمة بين كل من الطرفين، لذا ندعوا المشرع الى تنظيم ذلك ليضمن تقييد حرية العامل الأجنبية من حيث العمل مع من استقدمه فقط دون البحث في فرص عمل أخرى مع شركات وأشخاص آخرين، وتقييد مدة إقامته ووجوده فضلاً عن التقييد والإشراف على طبيعة العمل الذي سيؤديه.

^١ انظر المادة(٨) من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١ ، والمادة (٣٧) من قانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٥.

^٢ انظر المادة(٥٧) من قانون العمل السعودي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٥.

^٣ قرار وزاري رقم ٧٥٥٠٦ في ٢٠٢٢/٥/٥.

المطلب الثاني : دعم وتأهيل العمالة الوطنية

يمكن الحد من استقدام العمالة الأجنبية من خلال تشجيع ودعم العمالة الوطنية والذي شأنه يؤدي الى توفر العديد من الموارد البشرية ذات الخبرات والمؤهلات الكافية لسد حاجة سوق العمل الوطني، وبدورنا سنوضح بعض الإجراءات التي يمكن من خلالها دعم وتأهيل العمالة الوطنية.

أولاً:- تحفيز صاحب العمل الذي يعين في مشروعه عمال وطنيين

ان زيادة العمال الوطنيين في سوق العمل يتطلب اتباع العديد من الإجراءات والتي من ضمنها الإجراءات التي يستهدف بها صاحب العمل ، حيث تلجأ الدول ومنها دول الخليج العربي الى تشجيع صاحب العمل الذي يعين ويشغل في مشروعه عمال وطنيين مثل تخفيض الرسوم الكمركيه للعد والآلات والمواد الخام المستورده وتخفيض رسوم الخدمات كالماء والكهرباء وتقديم قروض وتسهيلات نقدية مصرفية فضلا عن الحوافز المالية وبعض الأحيان تساهم الحكومات بالمشاركة بدفع نسبة من رواتب العمال الوطنيين تشجيعاً على تعيينهم وتقديم منح ومساعدات اجتماعية ايضاً^١. اتباعاً في ذلك مبدأ الوقاية من المخاطر بدلاً من انتظار وقوعها^٢.

اما بالنسبة لموقف التشريع العراقي لم يأخذ بهذه الإجراءات او ينظمها بموجب الأنظمة والتعليمات بالرغم من الحاجة الملحة الى اتباع هذه الإجراءات لزيادة ودعم وتطوير العمالة الوطنية ومعالجة البطالة بين فئات افراد المجتمع.

ونظمت التشريعات المقارنة في شأن ذلك آلية توظيف العمال الوطنيين من خلال مساعدة أصحاب العمل في إيجاد عمال وطنيين ويتم ذلك من خلال وضع آلية تواصل بين موظفين حكوميين مختصين وصاحب العمل فيتم ارسال الوظائف الشاغرة من قبل الأخير الى الموظفين

^١ غربي محمد، مصدر سابق، ص ١٢٢.

^٢ علياء إسماعيل عبيد، العمالة الأجنبية في العراق ، الاثار والتحديات وإجراءات الوقاية، بحث مقدم في وزارة التخطيط ، دائرة التنمية البشرية،العراق، ٢٠٢٠، ص ١٨.

والخبرات والمؤهلات المطلوبة والفئة العمرية والجنس ليتم تزويده بذلك وهذا ما نظمته المشرع السعودي والمشرع الكويتي بغاية من التفصيل والدقة^١.

اما بالنسبة للمشرع العراقي فقد نظمت المادة (١٩) من قانون العمل آلية تأسيس قسم التشغيل في وزارة العمل ليساعد القطاع الخاص بأيجاد عمال وطنيين ، لكن تكمن الإشكالية في تطبيق هذا النص من قبل الوزارة المختصة حيث لم ينفذ بشكل عام والزامي فوجد العديد بل غالبية الوظائف في القطاع الخاص يشغلها عمال أجنبي يتم استقدامهم من قبل صاحب العمل دون اتباع الآلية المحددة قانون واللجوء الى قسم التشغيل المختص لذا ندعو المشرع الى الزام الجهة التنفيذية بهذا النص لتحقيق الهدف المنشود منه.

وفي شأن هذا القيد أيضا نشير الى ضرورة ألزام صاحب العمل بتوظيف نسبة محددة كحد ادنى من العمال الوطنيين في مشروعه والا يعد مخالفاً ونظم ذلك كل من المشرع السعودي والمشرع الكويتي أيضا حيث ألزم صاحب العمل بتوظيف عمال ووطنيين بنسبة لا تقل عن ٧٥٪ من عدد عماله الكلي^٢. فضلاً عن الزامه بتشغيل النساء والاحداث والمعوقين و ذوي الاحتياجات الخاصة بنسب معينة^٣.

اما المشرع العراقي لم ينص على ذلك ونحن بدورنا ندعو المشرع الى تنظيمه دعماً للعمالة الوطنية والتقليل من نسبة البطالة في صفوف فئات الشباب الوطنيين.

ثانياً:- تدريب وتأهيل العمال الوطنيين

يقصد بالتدريب والتأهيل هو وضع السياسات والبرامج والعمليات والخطط التي تضمن تأهيل وتدريب مواطني الدولة أي حاملي جنسيتها بهدف انضمامهم ودمجهم في سوق العمل وشغل

^١ انظر المادة (٢٥) من قانون العمل السعودي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٥، والمادة (٨) من قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.
^٢ انظر المادة (٢٦) من قانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٥.
^٣ انظر المادة (٢٨) والمادة (٥١) من قانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٥ والمادة (٢٠) والمادة (٢٢) من قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.

الوظائف التي تسهم في تطوير وتنمية الاقتصاد والمجتمع من جانب وتوفير مستوى معيشي جيد للأفراد من جانب آخر^١.

وبالنظر الى الفرد بأنه المحرك الفاعل والقوة الرئيسية للإنتاج والتطوير وتحقق التنمية والتطوير فيتم توجيه البرامج والخطط نحوه من خلال تطوير القوى العاملة والتي بموجبها يتم تحديد النوعية والكمية من العمالة المطلوبة والمتوفرة وربطها بالوظائف المتاحة وتوجيهها وتوزيعها بين القطاعات المختلفة^٢. وبالتالي يتم تأهيل وتدريب الوطنيين وتوزيعهم على الوظائف بصورة مدروسة كل حسب مؤهلاته وخبراته وحسب الوظائف المطلوبة في سوق العمل الوطني .

إضافة الى ذلك تطوير المناهج الاكاديمية والفنية التعليمية في مختلف المراحل الدراسية والاختصاصات الإنسانية والعلمية ، بأضافة مواد ومناهج ذات صلة بسوق العمل والجانب العملي ليضمن بعد ذلك التناسق والتناسب بين مخرجات التعليم مع المهن والمهارات والخبرات المطلوبة في سوق العمل.

فيما يتعلق بموقف التشريعات المقارنة بالنسبة للمشروع السعودي الزم أصحاب المنشآت والمؤسسات في القطاع الخاص بتدريب العمال السعوديين بغية تحسين مستواهم في الاعمال الفنية والإدارية والمهنية وغيرها ليحقق الهدف المنشود في إحلالهم محل العمال الاجنبيين بشكل تدريجي ، فضلا عن الزام المنشآت والمؤسسات بقبول عدد معين من طلاب الكليات والمعاهد لتدريب واستكمال الخبرة العملية لتأهيلهم بعد التخرج بغية الحصول على فرصة عمل^٣، وقد اكد على ذلك أيضا المشروع الكويتي والمشروع الاماراتي حيث الزم صاحب العمل بتدريب وتأهيل العمال وتوفير برامج التمكين والتطوير^٤.

اما المشروع العراقي فقد أشار الى تأسيس وتشكيل مراكز التدريب وهي تابعة الى وزارة العمل لتقوم بمهام التدريب المهني للمواطنين العراقيين الراغبين بالعمل تمهيداً لحصولهم على وظائف

^١ اسيل عمر مسلم، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة الى العراق ، بحث منشور في مجلة الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، جامعة بابل ، العدد الثالث، السنة التاسعة، ٢٠١٧، ص٥٧٨.

^٢ احمد فارس العزاوي، وسائل الدولة للحد من استفاد العمالة الوافدة الى العراق، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة السادسة، مجلد ٦، العدد ٤، الجزء الأول، ٢٠٢٢، ص٤.

^٣ انظر المادة(٤٢) والمادة (٤٧) من قانون العمل السعودي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٥.

^٤ انظر المادة (١٦) من قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ والمادة (١٣) من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١.

وفرص عمل في المستقبل^١ . وكان الاجدر بالمشرع اتباع تجارب الدول المتقدمة بألزام صاحب العمل ايضاً بتدريب وتأهيل العمال الوطنيين .

ثالثاً: - زيادة أجور العمال الوطنيين

حتى تتمكن من الحد من العمالة الأجنبية لابد من الاستعانة بالعمالة الوطنية لتحل محلها ويتم هذ من خلال تشجيع الأخيرة برفع وزيادة اجورها وتحسين المستوى المعيشي لها بالمقارنة مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي والاسعار السائدة في الدولة^٢، وبالرجوع الى وضع العراق فنلاحظ احد أسباب زيادة العمالة الأجنبية هو عزوف العمالة الوطنية عن العمل ويعزى ذلك الى تدني وانخفاض أجور العمالة الوطنية بحيث لا يمكن ان يلبي المستوى المعيشي المتوسط للأفراد وبالتالي لابد من معالجة هذه الإشكالية بوضع نصوص ولوائح وأنظمة تحدد الحد الأدنى لرواتب واجور العمال الوطنيين^٣ .

وبالرجوع الى الدول والتشريعات المقارنة فإن المشرع السعودي قد اكد على ذلك في المادة (٨٩) من قانون العمل بالنص على (لمجلس الوزراء وعند الاقتضاء وبناءً على اقتراح الوزير وضع حد ادنى للأجور) وتبعاً لذلك حدد الحد الأدنى من رواتب العمال الوطنيين في القطاع الخاص في عام ٢٠٢٤ وهو ٤,٠٠٠ ريال سعودي وهو ما يقارب ١,٣٩٧,٠٠٠ دينار عراقي وذلك تشجيعاً للسعوديين على المشاركة في القوى العاملة.

اما موقف المشرع العراقي فقد جاء في المادة (٦٢) من قانون العمل بأن الاجر هو المقرر قانوناً او بموجب عقد العمل شرط ان لا يقل عن الحد الأدنى للاجر ، وتبعاً لذلك حدد وزارة العمل الحد الأدنى للاجر في عام ٢٠٢٣ هو ٣٥٠ الف دينار وهو مبلغ زهيد لا يفي أغراض المعيشة في العراق بالنظر لأرتفاع الأسعار والتضخم في الاقتصاد لذا ندعوا الوزير المختص الى زيادة الحد الأدنى للاجر ليشكل سبباً في تشجيع ودعم العمالة الوطنية.

^١ انظر المواد (١٩، ٢٥، ٢٦) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

^٢ اكرم محمد كاظم، السكان والعمالة الوافدة الى العراق، دار الحامد للطباعة والنشر، الأردن ، الطبعة الثانية، ٢٠١٤، ص٣٠.

^٣ إبراهيم عبد الكريم ، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والاثار السلبية المترتبة على وجودها وادوار المؤسسات التربوية في الحد من استفادتها وتلافي اثارها، بحث منشور في مجلة الدراسات النفسية والتربوية، العدد ٦، ٢٠١١، ص٤٢.

فضلاً عن الزام صاحب العمل بضمان خدمة العمال واجورهم وفق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي استناداً الى نص المادة (٢٣) من القانون المذكور (يلزم صاحب العمل بضمان عماله المشمولين بأحكام هذا القانون في الدائرة ويسدد عنهم الاشتراكات التي يحددها القانون)^١، حيث نلاحظ بالرغم من وجود نص قانوني الا ان العديد من المؤسسات في القطاع الخاص لم تلتزم به وهذا بدوره يجعل العامل الوطني في حالة خوف وقلق بسبب عدم ضمان مستقبله مما يعتبر احد أسباب عزوف المواطنين عن العمل في القطاع الخاص ، لذا ندعو الجهات التنفيذية الى متابعة وتوجيه المؤسسات والمنشآت في القطاع الخاص الى تسديد مبالغ الضمان الاجتماعية وفي خلاف ذلك تعرض الى عقوبات غرامات مالية وقد تصل الى غلق المنشأة مؤقتاً او بصورة نهائية.

رابعاً: - اتباع سياسة التعمين

ويقصد بالتعمين هي عملية إحلال العامل الوطني محل العامل الأجنبي ، حيث من خلال هذه السياسة تتمكن الدولة من الاستغناء عن العمال الأجانب بشكل تدريجي واستبدالهم بعمالة وطنية^٢، ويمكن تحقيق ذلك من زيادة الالتزامات والقيود الواردة على استقدام العامل الأجنبي من جانب، ومن جانب اخر تشجيع ودعم العمالة الوطنية وذلك بتفعيل دور مؤسسات الدولة كل حسب اختصاصه في تشجيع العمالة الوطنية، فيتم تأهيل وتدريب العمال الوطنيين حسب حاجة سوق العمل وتوفير فرص عمالة للحد من نسبة البطالة بين صفوف المواطنين وإصدار العديد من الأنظمة والتعليمات التي تدعم القطاع الخاص والمشاريع الاستثمارية وتقليل الالتزامات عليها كتخفيض رسوم الماء والكهرباء والخدمات الأخرى فضلاً عن حظر بعض المهن والوظائف عن غير الوطنيين متى ما توافرت في سوق العمل ومنح الحوافز والمكافآت التشجيعية لدفع المواطنين في الاقبال عليها وغيرها من السبل والوسائل^٣.

^١ قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣.

^٢ احمد فارس العزاوي، مصدر سابق، ص١٣.

^٣ مظفر جابر الراوي، اثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة ، بحث منشور في مجلة جامعة عمان الاهلية، الأردن، العدد(١١)، ٢٠١١، ص٢٠.

وبالنسبة لموقف التشريعات المقارنة فإن التشريعات تتبع العديد من الوسائل والإجراءات بقصد الحد من العمالة الأجنبية وتحقيق سياسة التعمين مثل حظر ممارسة أي عمل الا بعد الحصول على تصريح الدخول وموافقة الوزير على ممارسة بعض المهن وحظر البعض الاخر واقتصارها فقط على العمال الوطنيين وغيرها من السبل والإجراءات^١. ونقترح بدورنا على المشرع العراقي تقييد وتعقيد إجراءات استقدام العامل الأجنبي بالعديد من الشروط الواجب استيفائها قبل منحه تصريح الدخول والإقامة واجازة عمل وذلك بسبب ما يعاني العراق بالوضع الراهن من ازدياد العمالة الأجنبية والاثار السلبية الناتجة عنها.

المبحث الثاني : الاحكام القانونية في الحد من العمالة الأجنبية

ان تنظيم العمالة الأجنبية بموجب احكام قانونية تتمثل بالأشراف على مزاولتها وادارتها من قبل الدولة وترتيب المسؤولية القانونية ضدها عند الاخلال بأحكامها يعتبر جزءا لا يتجزء من الإجراءات الوقائية للحد من العمالة الأجنبية، لذا سنبحث ذلك وفق مطلبين :-

المطلب الأول : التفتيش

للتفتيش دور مهم وفعال في تحقيق تنفيذ احكام القانون والأنظمة والتعليمات الخاصة بتنظيم استقدام العمالة الأجنبية وتشغيلها فمن خلال التفتيش يتم التأكد من مدى تنفيذ القانون بهدف تنظيم مكان العمل وتحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي ، فهو من اهم أدوات وجود وتدخل الدولة في تنظيم وإدارة مكان العمل والأشراف عليه^٢، حيث ان أي علاقة عمالية عقدية تخضع لأحكام القانون وعلى وجه الخصوص قانون العمل في العراق مما يتطلب متابعة وتوجيه واشراف من قبل الدولة للتحقق من تنفيذ احكام القانون ومراعاته ويتم ذلك من خلال أجهزة التفتيش وهذا ما اكدت عليه الاتفاقية العربية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل التي الزمت الدول الأعضاء بتفتيش العمل من خلال القوانين والأنظمة والتعليمات بتشكيل جهاز خاص من الأجهزة الإدارية لتفتيش العمل ذو كفاءة وخبرة ومؤهلات كافية ليراقب مدى تطبيق القوانين

^١ انظر المواد (٣٢، ٣٦) من قانون العمل السعودي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٥.

^٢ تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في اطار الأنماط الجديدة للعمل ، دليل تدريبي صادر من قبل منظمة العمل العربية ، لسنة ٢٠٢٠ ، ص ٢٨.

والأنظمة والتعليمات ليلغ بعد ذلك السلطة العامة بأوجه النقص والثغرات التي يكتشفها بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة^١.

وقد اكدت التشريعات المقارنة على ذلك ومنها المشرع البحريني حيث الزم الوزير المختص بعض الموظفين المختصين للقيام بأعمال التفتيش والتحقق من مدى تنفيذ القوانين والقرارات الصادرة بموجبه^٢، وكذلك المشرع السعودي حيث افرد باباً خاصاً بالتفتيش في قانون العمل حيث اوكل مهمة التفتيش الى وزارة العمل المختصة وذلك بتعيين موظفين مختصين يتولون مهمة التفتيش للتأكد من مدى تطبيق وتنفيذ احكام القانون والتعليمات الصادرة بموجبه من قبل صاحب العمل والعامل ويقدم تبعاً لذلك تقرير مفصل يرفع الى الوزير المختص^٣، ونظم ذلك أيضا المشرع الاماراتي^٤.

اما المشرع العراقي فقد نظم احكام التفتيش بموجب المادة (١٢٢) من قانون العمل حيث اوكل مهمة التفتيش الى لجان التفتيش المشكلة من قبل وزارة العمل والتي تفتش وتراقب أماكن العمل لتقدم بعد ذلك تقرير مفصل الى الوزير. واكد على ذلك أيضا في المادة (٢٥) من قانون إقامة الأجانب رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٧..

المطلب الثاني : المسؤولية القانونية

ان الغرض من التفتيش على المنشآت والمؤسسات العمالية هو التأكد من مدى تطبيق القوانين الخاصة بالعمل والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه وعند حدوث خروقات او مخالفات لقوانين العمل فتثار تبعاً لذلك المسؤولية القانونية مدنية وجنائية. وسنبحث ذلك وفق الآتي:-

الفرع الأول : اركان المسؤولية المدنية

تحقق المسؤولية المدنية التقصيرية بتحقق أركانها وهم كل من الخطأ والضرر والعلاقة السببية.

^١ الاتفاقية العربية الصادرة من قبل جامعة الدول العربية بشأن تفتيش العمل رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨.

^٢ انظر المادة (١٧٧) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢.

^٣ انظر الباب الثالث عشر من قانون العمل السعودي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٥.

^٤ انظر المادة (٥٧) من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١.

فالخطأ يقصد به اخلال بالالتزام قانوني سابق صادر عن ادراك^١. فالقانون سواء قانون العمل او قانون الإقامة والقوانين الأخرى والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه تفرض التزامات عديدة على صاحب العمل والعمال الأجانب ابتداءً من رخصة الدخول والإقامة مروراً بشروط العمل الذي استقدم العامل الأجنبي من اجل تأديته وانتهاءً بمغادرته وهذه الالتزامات يعد القانون مصدراً لها ويفترض مراعاتها وتنفيذها وبالعكس ذلك يعد الشخص مخطئاً وتثار المسؤولية التقصيرية نحوه^٢، ومن قبل الأخطاء التي تستلزم اثاراً المسؤولية المدنية هي استقدام عامل اجنبي دون رخصة قانونية او سلك طرق غير شرعية وقانونية في استقدامه او استقدام عامل اجنبي دون ان يكون ذا مؤهلات وخبرات او قد تتوفر لديه مؤهلات متوفرة مسبقاً في سوق العمل الوطني او تشغيل عدد من العمالة الأجنبية دون مراعاة النسب الواجب التقييد بها في تشغيل العمالة الوطنية او قيام العامل الأجنبي بالعمل مع اكثر من شخص واكثر من مؤسسة عمل في القطاع الخاص وغيرها من المخالفات التي تشكل مسؤولية قانونية.

اما الضرر فهو الركن الثاني من المسؤولية التقصيرية ويعد الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية وتطور معه وجوداً وهدماً فأن وجد الضرر قامت المسؤولية وان انتفى انتفت المسؤولية^٣، ويكون الضرر اما مادي ملموس يصيب الشخص في جسده او ماله او معنوي يصيب الفرد او المجتمع في شعوره ولكي يعد الضرر موجوداً وقائماً يجب ان يتحقق في الحال او في المستقبل نتيجة لخطأ واخلاق احد الأطراف^٤.

ومن قبيل الاضرار في موضوعنا ، اضرار اما متحققة في الوقت ذاته او مستقبلية ذات المدى البعيد فقد تكون اضرار اقتصادية ناتجة عن تزايد العمالة الأجنبية والتي شأنها تؤثر على سوق العمل الوطني بزيادة نسبة البطالة بين صفوف العمال الوطنيين من جانب وتصدير العملة الوطنية والعملات الصعبة الى الخارج بدلاً من استثمارها داخل الدولة من جانب اخر، وكذلك

^١ عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الأول، دار السنهوري، بغداد، العراق، ٢٠١٥، ص١٦٥.

^٢ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، نظرية الالتزام، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ٢٠٠٠، ص٦٥٦.

^٣ عبد الرزاق السنهوري، مصدر سابق، ص٧٧٩.

^٤ انظر المواد (٢٠٢، ٢٠٥) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١، والمادة (٢٢٢) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨.

اضرار اجتماعية يظهر تأثيرها على مبادئ وعادات وقيم المجتمع وثقافته وديانته وسلوكياته فضلاً عن الفوضى والاضطرابات التي تسود فيه وقد قدمت دولة الامارات العربية المتحدة دراسة اشارت فيها الى نسبة ارتفاع الجنوح والسلوك المنحرف بين افراد المجتمع ويعزى ذلك الى تزايد العمالة الأجنبية في دولة الامارات. فضلاً عن اضرار امنية تتمثل بكثرة ارتكاب الجرائم ضد الافراد الوطنيين او نظام وامن وسيادة الدولة^١.

الفرع الثاني : الجزاءات القانونية

ان تحقق المسؤولية التقصيرية يؤدي الى فرض جزاءات مدنية فضلاً عن عقوبات أخرى تبعاً لتحقيق المسؤولية القانونية، بالنسبة للجزاء المدني فيعد التعويض هو الأثر المترتب على تحقق المسؤولية التقصيرية والمتمثلة بأخلال صاحب العمل او العامل بالالتزامات القانونية، فالتعويض وسيلة قانونية لجبر الضرر او ازالته^٢ ويكون التعويض قضائياً، أي بناءً على قرار قضائي صادر من قبل المحكمة المختصة^٣.

فضلاً عن التعويض هناك جزاءات أخرى نص عليها المشرع العراقي في قانون العمل العراقي في حال قيام المسؤولية القانونية وهي الغرامة واكد على ذلك أيضاً في قانون الإقامة الأجنبي في المادة (٣٩) نص على (يعاقب بالغرامة قدرها ما بين ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للاجر اليومي ... كل شخص خالف احكام القانون)، وفي التشريعات المقارنة أيضاً اكد على ذلك المشرع السعودي^٤.

ونص المشرع على عقوبة أخرى هي الحبس حيث أشار المشرع العراقي في المادة (٣٩) من قانون إقامة الأجانب على فرض عقوبة الحبس لكل من يخالف احكام القانون.

فضلاً عن هذه الجزاءات فهناك جزاءات أخرى وهي ابعاد الأجنبي المخالف لأحكام القوانين المنظمة لدخول وإقامة وعمل الأجانب كما نص في المادة (٢٦) من قانون إقامة الأجانب

^١ عبد الله بن محمد، المسؤولية الجنائية عن تشغيل العمالة غير النظامية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠١٢، ص ٧٩.

^٢ عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، القانون المدني، احكام الالتزام، الجزء الثاني، القاهرة، مصر، ٢٠١٠، ص ٤٤.

^٣ هشام إبراهيم توفيق، التعويض الاتفاقي، المركز القومي للاصدارات القانونية، طرابلس، ٢٠١١، ص ١٦.

^٤ انظر المادة (١٢٩) من قانون العمل السعودي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٥.

(للمدير العام او من يخوله صلاحية اخراج الأجنبي الذي دخل الى أراضي جمهورية العراق بصورة غير مشروعه الى خارج الحدود)، فضلا عن إمكانية القضاء بأصدار حكم قضائي بأبعاد الأجنبي عند ثبوت تحقق المسؤولية ضده^١.

ويمكن فرض جزاءات أخرى كغلق المنشأ والمؤسسات المخالفة غلق مؤقت او دائم او سحب الرخصة الممنوحة بمزاولة العمل ، وكذلك الزام صاحب العمل بأزالة المخالفة خلال مدة محدودة^٢

وبهذا الصدد ندعوا المشرع العراقي الى تنظيم هذه العقوبات كجزاءات مدنية او جزائية واجب فرضها عند تحقق المسؤولية القانونية اتجاه العامل الأجنبي او صاحب العمل المخالف لاحكام القوانين والأنظمة والتعليمات كجزاءات رادعه يمكن من خلالها ضمان تنفيذ ومراعاة احكام القوانين ذات الصلة وذلك للحد والتقليل من العمالة الأجنبية وتلافي اثارها السلبية.

الخاتمة

عند الانتهاء من الدراسة والبحث في موضوع الإجراءات الوقائية من العمالة الأجنبية قد توصلنا الى العديد من الاستنتاجات والتوصيات كما سنذكرها ادناه :-

الاستنتاج

١- تزايد العمالة الأجنبية في العراق بشكل واضح وملحوظ وهذا بدوره ادى مشاكل واثار سلبية عديدة على كل من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والأمني وحتى السياسي، فمن الجانب الاقتصادي نلاحظ ان العمالة الأجنبية تحتل اغلبية فرص العمل في القطاع الخاص بينما يتراجع نسبة العمالة الوطنية المشاركة في سوق العمل مما أدى الى ارتفاع نسبة البطالة بين صفوف المواطنين فضلا عن تحويل العملة الى الخارج بدلاً من استغلالها واستثمارها داخل البلد، ومن الجوانب الاخرى فأن تزايد العمالة يؤثر على امن وسلم الدولة والمبادئ والاخلاقيات السائدة في المجتمع.

^١ انظر المادة (٣١) من قانون إقامة الأجانب رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٧.

^٢ احمد زكي يحيى، التنظيم القانوني لعقد تشغيل العمالة الأجنبية، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة كربلاء، ٢٠٢١، ص ٩٥.

٢- تكمن الإشكالية في موضوع بحثنا بوجود نقص في النصوص القانونية المنظمة لدخول وإقامة وعمل الأجانب ضالا عن وجود قصور في إجراءات السلطة التنفيذية لضمان تطبيق ومراعاة القوانين .

٣- دراسة العمالة والحد منها يتطلب دراسة وشروط وآلية استقدامها ووضع خطط وبرامج لتنظيمها والتي شأنها تشكل احد الإجراءات المهمة للحد من العمال الأجنبية فضلا عن إضافة العديد من الالتزامات على صاحب العمل او العامل الأجنبي عند دخوله والإقامة ورخصة العمل.

٤- الاعتماد على المؤهلات والخبرات في استقدام العمالة الأجنبية كأحد الشروط على منح رخصة للعامل الأجنبي.

٥- زيادة العمالة الوطنية يعتمد بشكل رئيسي على الدعم والتشجيع المقدم من قبل الدولة ومؤسساتها فضلا عن تأهيل وتدريب العمالة الوطنية.

٦- سياسة التعمين هي سياسة متبعة من قبل اغلب الدولة والتي تهدف الى إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية بشكل تدريجي.

٧- من اهم إجراءات ووسائل الحد من العمالة الأجنبية هو الرقابة والتفتيش وهي أداة فعالة تلجأ اليها السلطات العامة للكشف عن المخالفات والتجاوزات.

٨- تفرض جزاءات مدنية وعقوبات جزائية عند تحقق اركان المسؤولية القانونية.

التوصيات

في مجال بحثنا توصلنا الى عدة توصيات الى المشرع العراقي وفق الاتي:-

١- اتباع كل مايستلزم للحد من تزايد العمالة الأجنبية وذلك نظرا لخطورتها على المجتمع من النواحي كافة، اقتصادية واجتماعية وامنية وسياسية.

٢- تعقيد او الزيادة في إجراءات منح سمة الدخول ورخصة العمل للعامل الأجنبي وزيادة الرسوم في شأن ذلك فضلا عن فرض استيفاء شرط حصول ضمان صحي للعامل الأجنبي كأحد شروط منح رخصة العمل.

٣- الربط بين مدة الإقامة ومدة عمل العامل الأجنبي الذي استقدم من اجله .

٤- لا يمنح سمة الدخول للعامل المتقدم الا اذا كان ذو مؤهلات وخبرات غير متوافرة في سوق العمل الوطني.

٥- تنظيم علاقة صاحب العمل والعامل الأجنبي بموجب عقد تحت اشراف جهة حكومية مختصة لتحديد اطرافه ومدته وطبيعة العمل.

٦- تشجيع العمالة الوطنية من خلال تدريب وتأهيل العمال الوطنيين من قبل صاحب العمل من جانب وجهات حكومية مختصة من جانب اخر، ووضع الحد الأدنى للاجر بموجب نصوص وأنظمة قانونية ، فضلا عن تشجيع القطاع الخاص من خلال تخفيض الالتزامات المالية وتقديم منح وتسهيلات مالية ومصرفية.

٧- الزام صاحب العمل بضمان عمل موظفيه من خلال دفع التوقيفات التقاعدية بشكل منتظم كأداة امان مستقبلية وتشجيع للعمال في القطاع الخاص.

٨- وضع نصوص قانونية تنظم المسؤولية القانونية من حيث مدى تحقق أركانها عند المخالفات المرتكبة في مجال بحثنا ووضع عقوبات قانونية مدنية او جزائية رادعة ضد كل من يخالف احكام القانون

٩- ندعوا الجهات المختصة بأدخال المهارات والخبرات العملية المطلوبة بسوق العمل في المناهج العلمية والمواد الاكاديمية التدريسية للتعامل مع مخرجات ذا خبرات ومؤهلات تؤهلهم للحصول على فرصة عمل.

١٠- ندعوا الجهات المختصة بتشكيل لجان مختصة تعمل على تنفيذ سياسة التعمين من خلال اتباع خطط وسياسات معتمدة تضمن إحلال العامل المواطن محل العامل الأجنبي.

١١- ندعوا الجهات المختصة الى تشكيل لجان مهمتها وضع خطة استراتيجية لغرض الرقابة والتفتيش على استقدام العمالة الأجنبية .

١٢- ندعوا الجهات التنفيذية المختصة الى ترحيل كل العمال الأجانب المخالفين في وجودهم او عملهم لاحكام القانون وذلك للحد من زيادتها.

المصادر

الكتب

- ١- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد ، نظرية الالتزام، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ٢٠٠٠.
- ٢- عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، الجزء الأول، دار السنهوري، بغداد، العراق، ٢٠١٥.
- ٣- عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، احكام الالتزام، الجزء الثاني، القاهرة، مصر، ٢٠١٠.
- ٤- هشام إبراهيم توفيق، التعويض الاتفاقي، المركز القانوني للاصدارات القانونية، طرابلس، ٢٠١١.

الاطاريح والرسائل والبحوث

- ١- احمد زكي يحيى، التنظيم القانوني لعقد تشغيل العمالة الأجنبية، أطروحة دكتوراه ، كلية القانون، جامعة كربلاء، ٢٠٢١.
- ٢- احمد فارس العزاوي، وسائل الدولة للحد من استقدام العمالة الوافدة الى العراق، بحث منشور في جامعة تكريت للحقوق، السنة السادسة، المجلد ٦ ، العدد ٤ ، ٢٠٢٢.
- ٣- إبراهيم عبد الكريم، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والاثار السلبية المترتبة على وجودها وادوار المؤسسات التربوية في الحد من استقدامها وتلافي اثارها، بحث منشور في مجلة الدراسات النفسية والتربوية، العدد ٦ ، ٢٠١١.
- ٤- اسيل عمر مسلم، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة الى العراق، بحث منشور في مجلة الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بابل ، العدد ٣، السنة ٩، ٢٠١٧.
- ٥- اكرم محمد كاظم، السكان والعمالة الوافدة الى العراق، دار الحامد للطباعة، الأردن، الطبعة الثانية، ٢٠١٤.
- ٦- ايناس محمد شريف، السلطة المختصة بالتراخيص الإدارية، بحث منشور في العدد الخاص للتدريسين مع طلبة الدراسات العليا، ج ٣، المجلد ٣٦، ٢٠٢١.
- ٧- عبدالله بن محمد، المسؤولية الجنائية عن تشغيل العمالة غير النظامية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم العربية والأمنية، الرياض، ٢٠١٢.

- ٨- علياء إسماعيل عبيد، العمالة الأجنبية في العراق، الاثار والتحديات والإجراءات الوقائية، بحث منشور في وزارة التخطيط، دائرة التنمية البشرية، العراق، ٢٠٢٠.
- ٩- غربي محمد ، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، بحث منشور في مجلة المفكر ، العدد الخاص، ٢٠١٩.
- ١٠- محمد جواد عبد الصمد، حقوق والتزامات العمال الأجانب العاملين في العراق وفق قانون العمل العراقي ، رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، بحث منشور في مجلة العلوم التربوية والإنسانية، العدد ١٥ ، ٢٠٢٢.
- ١١- مظفر جابر الراوي، اثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة، بحث منشور في مجلة جامعة عمان الاهلية ، الأردن، العدد ١١ ، ٢٠١١.

القوانين والأنظمة والتعليمات

- ١- القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨
- ٢- القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١
- ٣- قانون التأمين الصحي على الأجانب الكويتي ، رقم ١ لسنة ١٩٩٩
- ٤- قانون العمل السعودي رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٥.
- ٥- قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠
- ٦- قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٢
- ٧- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- ٨- قانون إقامة الأجانب العراقي رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٧
- ٩- قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١
- ١٠- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣.
- ١١- الاتفاقية العربية الصادرة من قبل جامعة الدول العربية بشأن تفتيش العمل رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨
- ١٢- دليل تدريبي صادر من قبل منظمة العمل العربية بشأن تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية في اطار الانماط الجديدة للعمل ، ٢٠٢٠.