



Legal guarantees for migrant workers in Iraq: Implementation problems and proposed solutions

Lecturer. Alia Adel Mazid

Al-Nahrain University / College of Business Economics, alyaa982@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

Received:30 Mar 2026

Accepted:15 Apr 2026

Published:1 Jun 2026

Keywords:

- Expatriate workers
- legal protections
- labor law
- risks associated with expatriates

ABSTRACT

This study examines the legal framework governing foreign labor in Iraq under Labor Law No. (37) of 2015, which seeks to balance the need for foreign workers—particularly skilled labor—with the protection of the national workforce, in light of the significant increase in migrant labor after 2003 and its accompanying social, economic, and security implications. The law requires that foreign workers may not be employed without an official work permit and guarantees them fundamental rights equivalent to those of Iraqi workers, including wages, rest, and occupational safety, while obligating employers to provide legal residency, health and social insurance, and travel tickets. However, in practice, many workers enter on tourist or commercial visas and work without permits, depriving them of legal protection and exposing them to exploitation, while also intensifying competition with domestic labor, increasing unemployment rates, and contributing to annual financial outflows estimated at approximately \$600 million. The system further suffers from weak oversight and inspection mechanisms, particularly in enforcing the (20% foreign / 80% Iraqi) employment ratio, alongside documented violations such as the confiscation of documents and wages and instances of forced labor. This indicates that, although the legal framework is theoretically well-developed, it requires more effective enforcement mechanisms to ensure rights protection and maintain balance within the national economy.



الضمانات القانونية للعمالة الوافدة إلى العراق: إشكاليات التطبيق والحلول المقترحة

المدرس . علياء عادل مزيد

جامعة النهريين/ كلية اقتصاديات الاعمال ، alyaa982@gmail.com

المخلص

معلومات المقالة

يتناول البحث التنظيم القانوني لعمل العمالة الوافدة في العراق في ظل قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، الذي يهدف إلى الموازنة بين الحاجة إلى العمالة الأجنبية، ولا سيما الماهرة، وحماية العمالة الوطنية، في ضوء تزايد أعداد الوافدين بعد عام 2003 وما ترتب على ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية وأمنية. ويشترط القانون عدم تشغيل العامل الأجنبي إلا بإجازة عمل رسمية، مع تمتعه بحقوق أساسية مماثلة للعامل الوطني من حيث الأجر والراحة والسلامة المهنية، والتزام صاحب العمل بتوفير الإقامة القانونية والتأمين الصحي والاجتماعي وتذكرة السفر. غير أن التطبيق العملي كشف عن دخول كثير من العمال بتأشيرات سياحية أو تجارية وعملهم دون إجازة، بما يحرمهم من الحماية القانونية ويعرّضهم للاستغلال، فضلاً عن منافستهم للعمالة الوطنية، وارتفاع البطالة، وتحويل نحو 600 مليون دولار سنوياً إلى الخارج. كما يظهر ضعف الرقابة والتفتيش في متابعة الالتزام بنسبة (20% أجنبي مقابل 80% عراقي)، مع تسجيل انتهاكات كحجز الوثائق والأجور والعمل القسري، مما يدل على أن التنظيم القائم متقدم نظرياً لكنه يحتاج إلى تنفيذ أكثر فاعلية.

تاريخ الاستلام : ٣٠ اذار ٢٠٢٦

تاريخ القبول : ١٥ نيسان ٢٠٢٦

تاريخ النشر : ١ حزيران ٢٠٢٦

الكلمات المفتاحية:

- العمالة الوافدة
- الضمانات القانونية
- قانون العمل
- خطورة الوافدين

المقدمة

إن تدفق العمالة الوافدة في العراق بشكل عام يعود لوجود النفط، والوفرة الاقتصادية التي تنتج عنه، والتي شكلت مركز جذب للعمالة من جانب الدولة سواء كانت غنية أو فقيرة، ولا يمكن أن يتم تجاهل دور التحولات الديمقراطية والحضارية، وبموجب المعنى الشمولي واتجاهه نحو التنمية نلاحظ أنه في المرحلة الحالية أن عجلة التطور والتنمية تحركت وبشكل سريع، ومما حرك معها قدوم أعداد بنسبة كبيرة من العمالة وذلك لعدة أسباب، ومنها انخفاض أجورها، ولكونها عمالة ذات جاهزية، ومهارة ويتم تدريبها وتأهيلها بشكل مناسب، وبالإضافة إلى ذلك تمتعهم بالخبرات العالية، وذلك على الرغم من الارتفاع في الأجور.

وإن السبب في استقدام العمالة الوافدة يعود لوجود العديد من العوامل الأخرى، وفي مقدمة هذه العوامل أن القوة ذات المهارة العالية منها تُشكل الخبرات المتركمة، والجاهزة من أجل الاستخدام، والتي يصعب الاستغناء عنها بشكل سريع، ويتطلب أن يتم استبدالها من ناحية الوقت والجهد والتمويل الكبير، وذلك بسبب امتلاك العمالة الوطنية هذه الإمكانيات والخبرات.

وعلى الرغم من ذلك فإن المخاطر المرافقة لوجود العمالة الوافدة، والتحدي الذي تفرضه بشكل خاص على المستويين الأمني، والاقتصادي، وهذا الأمر يستوجب ضرورة أن يتم تقنين ووجود التنظيم الدقيق لوفود، وأن يتم استقدام العمالة المذكورة، وذلك من خلال اتخاذ عدة إجراءات، وذلك من أجل الوصول إلى تأمين الحماية اللازمة والرصينة لكل من الأمن والاقتصاد المحلي، وهذا الأمر قد يتطلب إعداد الخطط الاقتصادية الأمنية والاستراتيجية، والتي من شأنها أن تضمن الاستقدام من الناحية النوعية لهذه العمالة، ومن أجل الحدّ من المخاطر الناجمة عنها، ومن خلال ذلك تبرز الحاجة الماسة لضرورة أن يتم إعادة النظر، وتعظيم الاعتماد على الموارد البشرية والوطنية، ومن أجل التخطيط ليتم ترشيد وتقنين العمالة الوافدة.

أولاً / أهمية البحث:-

إن أهمية هذا البحث تكمن في كون العمالة من شأنها أن تساعد من التزايد في البطالة، وتدفع باتجاه الجرائم، وتداعياتها من الناحية الاجتماعية والتي تكون بيئة غير مستقرة ولا آمنة، ومن شأنها أن تحدّ وتقلل من تنمية الموارد البشرية في البلاد ومن تأهيلها، وذلك على الرغم من الآثار الإيجابية، وموضوع تزايد العمالة المذكورة في السوق العراقي، وما يرافقها من الآثار الإيجابية، والمخاطر على عاتق المجتمع في العراق، وبشكل خاص في ضوء عدم وجود القانون الذي يهتم بتنظيمها.

ثانياً / إشكالية البحث:

إن إشكالية هذا البحث تبرز من خلال تدفق أعداد كبيرة من العمالة التي تكون وافدة من الدول المختلفة، وبنسبة كبيرة إلى العراق، وذلك يجري في ظل وجود الغياب للتقييم من الناحيتين العلمية والعملية لآليات تنظيمها، واستقطابها، ويجري هذا الأمر في ضوء غياب قانون خاص للعمالة الوافدة، وحيث أن سياسة المشرّع في العراق بشأن العمالة الوافدة وتنظيمها واستقطابها تكون قائمة من خلال الاستناد إلى قانون العمل في العراق رقم /37/ لعام 2015، ونصوص أخرى في عدة قوانين، وهذا الأمر مترتب على عدم التوافق أو التناقض بين دخول هذه العمالة وبالأعداد المتزايدة، وممارسة عملها في العراق، وبضعف أو غياب التقييم، والرقابة التي تقوم بها الحكومة، وموضوع غياب تشريع خاص من شأنه أن يهتم بتنظيم

العمالة المذكورة، وهذا الأمر استوجب أن يتم الوقوف على تنظيم العمالة الوافدة بالعراق في ضوء قانون العمل رقم /37/ لعام 2015 لكونه القانون النافذ، والنصوص الأخرى المتفرقة في عدة قوانين.

ثالثا / أهداف البحث:

إن هذا البحث يهدف إلى تحقيق النقاط الآتية:

- 1- ما هو مفهوم العمالة الوافدة؟
- 2- ما هي أسس استقدام العمالة الوافدة؟
- 3- توضيح خطورة العمالة الوافدة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية؟
- 4- بيان إجراءات تنظيم العمالة الوافدة والتقليل من خطورتها؟
- 5- ما المقصود بالإجراء الوقائي والعلاجي لتنظيم العمالة الوافدة؟

رابعا / منهج البحث:

إن الباحث سيعتمد في هذا البحث على المنهج التحليلي، وعن طريق تناول النصوص الخاصة بتنظيمها، وخاصة في قانون العمل رقم /37/ لعام 2015 وقانون الإقامة والتعليمات ذات الصلة بممارسة الأجانب للعمل بالعراق، وبيان موقف القانون العراقي من تنظيم العمالة الوافدة.

خامسا / خطة البحث:

إن مقتضيات هذا البحث استوجبت تقسيمه وفق الخطة الآتية:

المبحث الأول: الإطار القانوني للعمالة الوافدة

المطلب الأول: مفهوم العمالة الوافدة

المطلب الثاني: أسس استقدام العمالة الوافدة

المبحث الثاني: خطورة العمالة الوافدة وتنظيمها والحد منها

المطلب الأول: خطورة العمالة الوافدة

المطلب الثاني: إجراءات تنظيم العمالة الوافدة والتقليل من خطورتها.

المبحث الأول

الإطار القانوني للعمالة الوافدة

إن العمالة الوافدة في العراق ازدادت نسبة الاعتماد عليها، وأصبحت ظاهرة مرافقة لحالة التطور التي يمر بها البلاد، وبشكل خاص بعد حدوث التطورات الجذرية بسبب تغيير النظام السياسي في عام 2003 والمرحلة المرافقة لذلك من الانفتاح على كل الأصعدة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

وبناء على ما تقدم، سنقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين، وسنخصص المطلب الأول لدراسة مفهوم العمالة الوافدة، وأما المطلب الثاني سنخصصه لدراسة أسس استقدام العمالة الوافدة.

المطلب الأول

مفهوم العمالة الوافدة

إن العمالة الوافدة لا تكون مقتصرة على العامل القادم من أجل ممارسة العمل في العراق، ولكنها تشمل التابعين للعامل سواء أولاده أو زوجته، أو غيرهما، وإن مفهوم العامل الوافد يتفق بشكل تام مع مفهوم العامل الأجنبي، وحيث أن الأجنبي هو الذي لا يكون متمتعاً بجنسية الدولة، واستناداً لذلك فإن جميع العرب، والأفارقة يمكن اعتبارهم أجنبياً. وبناء على ما تقدم سنقوم بتخصيص الفرع الأول لدراسة أهمية عقد العمل في العراق، وأما الفرع الثاني سنخصصه لدراسة مفهوم العمالة الوافدة.

الفرع الأول

أهمية عقد العمل في العراق

إن الهدف من تعريف أي عقد هو وضعه في فئة قانونية معينة حددها المشرع، وذلك لتسهيل فهم العقود المختلفة وتحديد القوانين التي تنطبق عليها، ويُعرّف بأنه: (اتفاق بين طرفين، حيث يتعهد أحدهما بتقديم عمله لخدمة الآخر تحت إشرافه مقابل أجر يدفعه الطرف الآخر. ويكون العامل موظفًا خاصاً)⁽¹⁾.

ويمكننا من هذا النص أن نفهم أن عقد العمل يتألف من ثلاثة عناصر رئيسية: العمل، وهو ما يلتزم به العامل، والسبب الذي يلتزم به صاحب العمل، والأجر هو ما يدفعه صاحب العمل للعامل، وهو جزء من التزاماته. كما أن العامل يكون خاضعاً لإدارة صاحب العمل.

ونستنتج أن قانون العمل يتحدث عن العمل والتبعية والأجر، لكنه لم يستخدم كلمة "الأجير" لوصف العامل، والسبب في ذلك لأن القانون يسمح للعامل بأن يعمل مع أكثر من صاحب عمل، وليس من الضروري أن يعمل بدوام كامل، ويمكن أن يكون للعامل عدة عقود عمل مع أكثر من صاحب عمل، طالما أن كل عقد يحتوي على عناصر عقد العمل.

وإن عقد العمل في القانون العراقي يؤكد على مرونة العقد، وذلك من حيث الشكل ومن حيث الالتزام المتبادل، ومن خلال التركيز على حقوق الطرفين والحماية للعلاقة بين العامل وصاحب العمل من التأثير السلبي، وعلى سبيل المثال: (البطلان أو القوة القاهرة)⁽²⁾.

وعقد العمل هو نوع من العقود الخاصة، لكنه يختلف عن باقي العقود لأنه يتطلب أن يكون شخص تحت إشراف شخص آخر. يشبه هذا العقد الإداري، حيث يعمل الشخص لصالح الإدارة وتحت إشرافها. مثل باقي العقود، عقد العمل يحتاج إلى اتفاق بين طرفين وتوافقهما على شروط العقد. لكي يكون هذا الاتفاق صحيحاً، يجب أن تتوفر فيه عناصر معينة مثل الرضا والمكان والسبب، مع مراعاة القوانين المتعلقة بالعمل، وفي القانون العراقي، يتم استثناء بعض الفئات من عقد العمل، مثل الموظفين في الدولة والقطاع الاشتراكي، وكذلك عمال الزراعة وعمال الخدمة المنزلية بالنسبة لساعات العمل، وأي شخص ينص القانون على عدم خضوعه لقوانين العمل.

وعقد العمل هو اتفاق بين شخصين، حيث يلتزم أحدهما (العامل) بالقيام بأعمال معينة لصالح الآخر (صاحب العمل) مقابل أجر. هذا العقد يمكن أن يكون مكتوباً أو شفهيّاً، ويجب أن يتم العمل تحت إشراف صاحب العمل، ويمكن أن يكون العقد لفترة محددة أو غير محددة.

وعقد العمل هو نوع من العقود التي تخضع لقوانين معينة. القانون المدني لا يوفر حماية كافية للعمال، لذلك تم وضع قوانين خاصة لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل. هذه القوانين تفرض التزامات على كلا الطرفين، حيث يمكن لأي منهما التوقف عن تنفيذ التزاماته. لكن، بسبب الفرق في الوضع القانوني بين العامل وصاحب العمل، فإن هذه القوانين لا تكفي لحماية حقوق العامل، الذي يعتبر الطرف الأضعف. لذلك، اعترف المشرعون في مختلف البلدان بأهمية حماية حقوق العمال، وأصدروا قوانين خاصة لذلك.

وتطبيقاً لذلك أكد المشرع العراقي على أن الأحكام الواردة في قانون العمل العراقي تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، وفي حالة وجود التنظيم الخاص لعلاقات العمل، إنه يتم تطبيق أحكامه على العمال، أو أحكام التنظيم الخاص، وذلك أيهما أفضل⁽³⁾، والقانون المصري يعتبر أي شرط ينقص من حقوق العامل غير صحيح.

الفرع الثاني

مفهوم العمالة الوافدة

إن العمالة الوافدة لا تكون متعلقة بالأفراد الذين يأتوا من دول أخرى، ويستقروا استقراراً دائماً أو مؤقتاً في بلد معين غير بلدهم الأساسي⁽⁴⁾.

وتم تعريفها بأنها: (الأفراد الأجانب الذين دخلوا للعراق وبطريقة نظامية أو غير نظامية ولغرض العمل، وعبر منافذ البلاد سواء كانت جوية، أو برية، أو بحرية).

وتم تعريف العامل المهاجر بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين، وأفراد عائلاتهم لعام 1990 المعدل بأنه: (الشخص الذي سيزاول أو يزاول نشاطاً مقابل أجر، وذلك في دولة ليس من رعاياها).

وتعرّف بأنها: (الأفراد الأجانب الداخلين للعراق بصورة نظامية من خلال تأشيرة دخول من إحدى ممثلياته بالخارج، أو بصورة غير نظامية من أجل العمل عبر منافذ البلاد الجوية والبرية والبحرية)⁽⁵⁾.

ونستنتج أن العمالة المذكورة يمكن أن تُسمى بهذه التسمية، أو العمالة المهاجرة، وإن مفهوم العمالة المهاجرة يكون مقصوداً به جميع الأفراد الذين يعيشوا في بلدان غير مكان ولادتهم الأصلي.

ومن الناحية الواقعية نستنتج أن العمالة الوافدة تكون مقسومة لقسمين، وهما: العمالة العربية، والأجنبية، وإن العربية تتألف من غالبية الدول العربية، وفي حين أن العمالة الأجنبية تتألف من خليط ومزيج هائل من الآسيويين والأفارقة والأوروبيين، والأمريكيين، وإن العمالة الآسيوية تُشكل تكتل بشري كبير، وله تأثير اقتصادي واجتماعي وأمني محسوب على المجتمع العراقي.

ولما سبق نستنتج أن العمالة الوافدة تأتي من مختلف الدول ويكون معظمهم من شبه القارة الهندية، وذلك مثل الهند وباكستان وبنغلادش، وبالإضافة لمختلف الدول العربية، ودول العالم الأخرى في آسيا، وأفريقيا، وأمريكا، وغيرهم من باقي دول العالم.

وفي غالبية الأحيان فإن العمالة الوافدة تكون من جنس الذكور، وبالإضافة إلى توافد أعداد من الإناث من أجل العمل وبشكل خاص بالمجال الصحي، وبعض المجالات التي تنسجم مع الطابع النسوي، وإن كل مجموعة من العمالة الوافدة تختلف سواء كانت عربية أو أجنبية عن غيرها من مجموعات العمالة الوافدة الأخرى من الناحية الثقافية والاجتماعية واللغة والدين.

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن العمالة الوافدة تشمل الأفراد الداخلين للعراق ذكور أو إناث، ويقصد بالعمل سواء ارتبطوا بعقد عمل قبل أن يدخلوا للعراق أو بعد دخولهم، وسواء كان دخولهم للعراق، أو بقائهم فيه بشكل مشروع أو غير مشروع بموجب قانون الإقامة.

المطلب الثاني

أسس استقدام العمالة الوافدة

إن ضمان حماية الأمن الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وذلك من مخاطر العمالة الوافدة يجب أن يتحقق عدة إجراءات وأسس من أجل دخولها العمل في العراق، ومنها يكون متعلقاً بالعامل الوافد، وبصاحب العمل. وبناء على ما تقدم سنقوم بتخصيص الفرع الأول لدراسة شرط الإجازة أو رخصة العمل، وأما الفرع الثاني سنخصصه لدراسة الدخول إلى البلاد بطريقة شرعية.

الفرع الأول

شرط الإجازة أو رخصة العمل

إن المشرع العراقي قام بالتمييز بين الأجنبي خارج العراق، وبين المقيم فيه، وحيث أن الأجنبي المتواجد خارج العراق، ويقوم بالعمل فيه فإن المشرع وضع شرطين من أجل دخول العامل الأجنبي، وأيضاً لتشغيله في العراق. ويحظر على الإدارات وأصحاب العمل أن تقوم بتشغيل أي عامل أجنبي بأي صفة كانت، ما لم يكن حاصل على إجازة العمل التي تصدرها الوزارة، وبمقابل رسم يحدد بتعليمات يُصدرها الوزير، ويحظر عليه الالتحاق بأي عمل قبل أن يحصل على إجازة العمل.

وأما التعليمات المتعلقة بممارسة الأجانب العمل بالعراق فقد نصت على شرط الإجازة من أجل ممارسة الأجنبي للعمل بالعراق وذلك في المادة 3/ منها، ولا يجوز لصاحب العمل في القطاع الخاص، والمختلط، والتعاوني، تشغيل أي شخص أجنبي، ما لم يكن قد حصل على إجازة العمل وفق للشروط والإجراءات المحددة بهذه التعليمات⁽⁶⁾.

وبناء على ما سبق يرى الباحث ورود شرط الإجازة بشكل صريح في قانون العمل، أو الأذن والذي يحصل عليه العامل من الجهات المختصة، وذلك استناداً لإجراءات وشروط محددة قانوناً، ونرى أن موقفه محموداً عندما فرض شرط حصول

الأجنبي على الإجازة من أجل العمل لضمان عدم تسلل ودخول أي شخص للأراضي العراقية، ولحماية الأمن الوطني من مخاطر العمالة الوافدة، والتي تكون مخالفة للشروط القانونية.
أولاً: شروط منح الإجازة ورخصة العمل:

وضع المشرع العراقي عدة شروط يجب أن يتم مراعاتها من أجل منح الإجازة أو الرخصة ومنها(7):

1-مدى وجود حاجة للعراق إلى الأيدي العاملة الأجنبية، وذلك في ضوء ما يتطلبه الاقتصاد، وأيضاً ما يتطلبه كل محافظة، وبعد التأكد من ذلك عن طريق دائرة العمل، وأيضاً التدريب المهني الموجود في بغداد، وأقسام العمل الموجودة في المحافظات.

2-تأييد الدوائر الأمنية المختصة بعدم وجود المانع الأمني من استغلال الشخص الأجنبي في العراق.

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن لاعتبارات مختلفة من الممكن أن يسمح لهم أو لا يسمح لهم بالعمل في حاجة الاقتصاد الوطني للأيدي العاملة، وفي هذا الصدد يمكن أن يعمل العامل الأجنبي، وذلك في أي قطاع آخر بحاجة إلى الأيدي العاملة الأجنبية، وبعد التأكد من عدم وجود من يستطيع القيام بالعمل المطلوب، وذلك من مواطني الدولة(8).

وفي هذا الصدد فإن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في العراق شددت إجراءاتها خلال الفترة الماضية، إذ يُلزم صاحب العمل الراغب باستقدام عامل أجنبي بعرض الفرصة الوظيفية أولاً على العمالة العراقية المسجلة لدى أقسام التشغيل في دائرة العمل والتدريب المهني، والتي تضم قاعدة بيانات لأكثر من مليون شاب عاطل عن العمل يمتلكون مهارات وخبرات مختلفة.

وفي حال توصل صاحب العمل إلى اتفاق مع عامل عراقي، تنتفي الحاجة إلى استقدام عامل أجنبي، أما في حال عدم رغبة العامل العراقي بشغل الفرصة المتاحة، فيُسمح حينها باستقدام عامل أجنبي، بشرط أن يمتلك خبرة ومهارة محددة، وأن يكون اختصاصه نادراً وغير متوفر محلياً، مع تقديم شهادة خبرة مصدقة من وزارة الخارجية.

وقد أعلنت الأجهزة الأمنية العراقية، بشكل شبه يومي، القبض على عمال أجانب مخالفين لشروط الإقامة، كان آخرها ما أعلنته قيادة شرطة بغداد/ الرصافة، اليوم الأحد، عن إلقاء القبض على 126 مخالفاً من جنسيات عربية وأجنبية خلال حملة أمنية واسعة في مناطق متفرقة من العاصمة، في مؤشر على تصاعد الإجراءات الرسمية للحد من المخالفات التي باتت تشكل ضغطاً على سوق العمل، لاسيما في القطاع الخاص(9).

ثانياً: حقوق العمال الأجانب بالعراق

تتضمن ضوابط وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عدة جوانب تهدف إلى حماية العمال وضمان حقوقهم. تشمل هذه الحقوق:

1. العقد الرسمي: يجب أن يكون لدى العامل الأجنبي عقد عمل موثق يحدد بوضوح حقوقه وواجباته.

2. الحد الأدنى للأجور: يتمتع العمال الأجانب بحق الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى الذي تحدده الدولة.

3. ساعات العمل والإجازات: يحق للعمال الأجانب العمل ضمن الساعات القانونية المحددة، والحصول على الإجازات السنوية والرسمية.

4. التأمين الاجتماعي والصحي: يجب أن يكون للعمال الأجانب تأمين صحي واجتماعي يضمن حصولهم على الرعاية الصحية والتأمين ضد الحوادث أو الإصابات في العمل.

5. حظر العمل القسري: يمنع إجبار العمال الأجانب على العمل في ظروف قسرية أو غير قانونية، وتوفر لهم الحماية القانونية في حال تعرضهم لأي استغلال.

6. الحق في إنهاء العقد: للعامل الأجنبي الحق في إنهاء عقد العمل وفقاً للقوانين المحلية والشروط المنصوص عليها في العقد، بما يضمن حقوقه المالية والقانونية.

وتراقب تعمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تطبيق هذه الضوابط وتوفير الحماية القانونية للعمال الأجانب في العراق، بما يضمن لهم حقوقهم ويمنع استغلالهم في حال هناك أي شكوى لدى العامل الأجنبي فيتم تقديمها عن طريق منصة مهن واستمارة شكوى العامل.

الفرع الثاني

الدخول إلى البلاد بطريقة شرعية

بالإضافة إلى شرط الإجازة أو رخصة العمل، فإنه يجب أن يكون دخول العامل الوافد بطريقة شرعية، وذلك وفقاً لقوانين وأنظمة الإقامة المنصوص عليها، وبعد الحصول على الموافقة المطلوبة من السلطة المختصة من أجل الدخول للبلد، وإن سمة الدخول تُعدّ أمراً مهماً، ويجب أن تأشير جواز سفر العامل الوافد، وسمة الدخول، ويجب أن تكون لغرض العمل.

وقد أوضح المشرع العراقي شروط الحصول على سمة الدخول للعراق ما يلي:

1- أن يقوم بتقديم ما يثبت إمكانياته المالية للمعيشة إلى الممثلة العراقية في الخارج، وذلك خلال مدة بقاءه في العراق.

2- عدم وجود المانع من دخوله إلى أراضي العراق، وذلك لسبب يكون متعلقاً بالصحة العامة، أو الأمن أو الآداب العامة، أو الاقتصاد القومي.

3- يجب ألا يكون متهم أو محكوم عليه خارج العراق، وذلك بجريمة يجوز أن يتم تسليمه من أجلها.

4- يجب ألا يكون قد صدر أمر بإبعاده من جمهورية العراق.

وفي ضوء ذلك يقع على عاتق الجهات المختصة في الجوازات أن تتأكد من تأشيرات الدخول، والموافقة من الجهات المختصة، وهذا الأمر من شأنه أن يضمن عدم تسلل الأشخاص إلى الجمهورية العراقية، وذلك بطريقة غير مشروعة⁽¹⁰⁾.

وبالإضافة إلى ذلك فإن المادة 3/ من قانون إقامة الأجانب المذكور أعلاه أشارت على شروط من أجل دخول الأجانب وخروجهم من العراق بطريقة مشروعة، ولا يجوز أن يدخل الأجنبي إلى أراضي الجمهورية العراقية، أو الخروج منها إلا وفقاً لشروط

وإن العديد من الدول تعمل على تضمين قوانينها عدد من الشروط والضوابط الأخرى وذلك لإمكانية استقدام عمالة وافدة، ومن هذه الشروط الآتي:

1- عدم منافسة العامل الأجنبي للعامل الوطني، وحيث لا يمكن أن يتم استقدام عامل من أجل شغل مهنة يمكن للعامل المواطن أن يشتغلها.

ويرى الباحث أن الشرط المذكور له أهمية بالغة، وحيث يهدف لحماية العمالة الوطنية من المنافسة من قبل العمالة الوافدة.

2-أن يتم مراعاة القدرة لدى العامل الوافد من أجل ممارسة العمل بموجب المعايير الوطنية، وحيث من الممكن أن يكون العامل الوافد غير قادر على أداء العمل، وذلك لسبب أو لآخر، وفي حال كان قادر عليه في دولته، حيث يجب أن تتوفر ضوابط محدد في العامل الوافد، وهذه الضوابط تتجسد في الآتي:

أ-السن: حيث يُعدّ عامل مهم في مجال تحديد مدى صلاحية العامل الوافد من أجل أداء العمل، والحد الأدنى لسن العامل في العراق وبأنه /15/ خمسة عشر عاماً.

ب-يجب أن يدخل العامل الوافد إلى الدولة بطريقة مشروعة، وذلك بموجب قوانين وأنظمة الإقامة المعمول بها. ويرى الباحث أن هذا الشرط له أهمية بالغة، وحيث يكون العامل الوافد مستوفياً لجميع الشروط ولكنه لا يستطيع أن يمارس العمل لتعلق الأمر بوضعه القانوني داخل الدولة، ومشروعية إقامته فيها.

وأما فيما يتعلق بإجراءات الحصول على الرخصة أو إجازة العمل فإن الإجراءات تبدأ بمرحلة تقديم طلب الحصول على إجازة، أو رخصة العمل، وتصنف خلال هذه المرحلة الوثائق بموجب الإجراءات المنصوص عليها في القانون، وذلك مع الجهات المختصة، ويجب أن يتم تقديم الطلب تحريراً، وعلى الشخص الأجنبي الموجود خارج العراق، ويريد أن يزاول العمل في العراق أن يتبع الإجراءات الآتية لغرض الحصول على إجازة العمل.

1-أن يقدم طلب تحريري لوزارة العدل والشؤون الاجتماعية عن طريق الممثلات العراقية في الخارج، أو وكيله الرسمي بالعراق، أو بواسطة صاحب العمل الذي يريد تشغيله نيابة عنه.

2-يجب أن يشمل الطلب جميع المعلومات التي لها علاقة بمؤهلاته موثقاً بالشهادات والمستندات المتوفرة لديه، ومع بيان اسمه، وجنسيته، ونوع العمل، ومدته، وأيضاً اسم صاحب العمل، وعنوانه بشكل كامل.

وبعد أن يصبح الطلب كامل فإن الجهة المختصة (دائرة العمل ببغداد وأقسامها بالمحافظات) تقوم بالتأكد من توفر الشروط القانونية، وحصول الموافقة للعمل بالعراق، ثم مخاطبة السلطة المختصة ليتم منح سمة الدخول للشخص الأجنبي، ويجب عليه عندما يدخل العراق أن يراجع دائرة العمل، والتدريب المهني ببغداد، أو أقسامها بالمحافظات، وذلك خلال مدة /7/ أيام من تاريخ دخوله للعراق، وذلك لغرض التأشير واستكمال إجراءات منح الإجازة⁽¹¹⁾.

ولا بد من الإشارة أن هذه الإجراءات لمنح إجازة العمل للشخص الأجنبي المتواجد خارج العراق.

وأما بخصوص الأجنبي الموجود ضمن العراق، ويريد العمل فيه، فقد نصت التعليمات الخاصة بممارسة الأجنبي العمل بالعراق على هذه الإجراءات كالاتي:

1-أن يتم تقديم المستمسكات القانونية، والتي تثبت أن دخوله العراق وإقامته بصورة شرعية.

2-أن يقدم طلب تحريري لدائرة العمل والتدريب المهني ببغداد، أو أقسامها بالمحافظات أو بواسطة صاحب العمل الذي يريد تشغيله.

3-يجب أن يتضمن الطلب كل المعلومات المتعلقة بمؤهلاته موثقاً بالشهادة، والمستندات المتوفرة لديه، وأيضاً مع بيان اسم وجنسية ونوع العمل، ومدته، واسم صاحب العمل، وعنوانه بشكل كامل.

ويرى الباحث أنه يجب أن يتم النص بالقانون على هيئة تختص بالتفتيش وأن تخضع مشاريع وأماكن العمالة الوافدة للرقابة، وذلك لتأمين توفر الشروط ونفاذ أحكام القانون، وبشكل خاص القواعد المرتبطة باستقدام العمالة الوافدة، ولهذا الموضوع

أبعاد إيجابية، وبشكل خاص ما يتعلق بالقضايا الأمنية، والاجتماعية، والاقتصادية، والفرق التفتيشية في المحافظات العراقية وبغداد، والتي ترصد خلال الجولات التي تقوم بها لمواقع العمل المخالفات بشأن العمالة الوافدة. وفي هذا الصدد فقد كشفت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن أعداد العمال الأجانب العاملين في البلاد بشكل قانوني، وآليات تنظيم وجودهم، بالتزامن مع حملات أمنية مستمرة لملاحقة المخالفين لشروط الإقامة والعمل، في ظل تصاعد المخاوف من تأثير العمالة الأجنبية على فرص العمل المتاحة للشباب العراقي، وأن عدد العمال الأجانب الذين دخلوا العراق بطرق رسمية وشرعية، وتخضع أوضاعهم للضوابط القانونية، ويحملون إجازات عمل صادرة عن الوزارة، يبلغ نحو 47 ألف عامل، وأن الوزارة لا تمتلك إحصائية دقيقة بأعداد العمالة الأجنبية التي دخلت البلاد بطرق غير شرعية، إلا أن فرق التفتيش تواصل متابعة مواقع العمل في مختلف القطاعات، مبيهاً أن ضبط أي عمالة أجنبية غير قانونية يؤدي إلى إحالة صاحب المشروع إلى محكمة العمل، حيث قد تفرض عليه غرامات مالية، وقد تصل العقوبات إلى إغلاق المشروع(12).

المبحث الثاني

خطورة العمالة الوافدة وتنظيمها والحد منها

إن الآثار الإيجابية لاستقدام العمالة الوافدة للعراق، وعلى الرغم من إيجابياتها والقوة الشرائية الكبيرة، وهذا الأمر يؤدي لزيادة الطلب على العقارات، والاستثمار، والمساهمة في إنعاش الإنتاج الوطني والتجارة الداخلية، والخارجية والأثر الواضح بتوسيع الإنتاج وخفض التكاليف، ومن أجل معالجة القصور بقوى العمل الوطنية من أجل العمل في الوظائف التي يبتعد عنها المواطنين، وإن دور العمالة الوافدة لا يقتصر على ذلك فقط، وقد ساهمت على تحقيق معدلات ربح مرتفعة للقطاع الخاص، وذلك بسبب انخفاض أجورها بالمقارنة مع العملة الوطنية، وبالإضافة لاستخدام العمالة الوافدة المؤهلة يوفر تكلفة التدريب، والتأهيل، وعلى الرغم من هذه الإيجابيات والجهود الملموسة بمجالات التنمية المختلفة، ولكن الانعكاسات التي تنتج عن العمالة الوافدة من الممكن أن تكون أخطر على الاقتصاد الوطني، والأمن الاجتماعي والسياسي، وبشكل خاص في حال كانت مخالفة للقوانين والأنظمة التي تنظم استقدامها. وبناء على ما تقدم سنقوم بتقسيم هذا المبحث على مطلبين، وسنخصص المطلب الأول لدراسة خطورة العمالة الوافدة، وأما المطلب الثاني سنخصصه لدراسة تنظيم العمالة الوافدة والتقليل من خطورتها.

المطلب الأول

خطورة العمالة الوافدة

إن تزايد أعداد العمالة الوافدة وتدفعها للعراق والاعتماد عليها بشكل أساسي من شأنه أن يخلف مخاطر كثيرة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية، ولهذه المخاطر أثر على الاقتصاد والأمن الوطني في العراق(13). وبناء على ما تقدم سنقوم بتقسيم هذا المطلب على فرعين، وسنخصص الفرع الأول المخاطر من الناحية الاقتصادية، وأما الفرع الثاني سنخصصه لدراسة المخاطر من الناحية الاجتماعية والسياسية والأمنية.

الفرع الأول

المخاطر من الناحية الاقتصادية

هناك مخاطر اقتصادية كبيرة تنتج عن تزايد أعداد العمالة الوافدة، والتي تُشكل نسبة كبيرة من القوى العاملة في السوق، ومما ينتج عن ذلك تأثير على الأمن والاقتصاد في المجتمع العراقي، ومن أهمها:

1- التفاقم في مشكلة البطالة بين مواطني الدولة، وذلك بسبب منافسة العمالة الوافدة للقوى العاملة بسوق العمل، ومما يؤدي لعدم تحقيق الأمن الوظيفي، وهذا الأمر ينتج عنه ارتفاع في معدلات الجريمة، وكما هو معلوم أن البطالة تُشكل مشكلة تسعى الدول إلى حلها وإزالتها، وحيث تعمل تلك الدول لإتباع مختلف الوسائل من أجل القضاء عليها، أو الحد منها، وذلك للآثار الخطيرة على الأمن الوطني الاقتصادي، والتي تبدأ بالفقر، وتنتهي بالانحراف والجريمة، والآثار الناجمة عنها من الناحية السياسية والاقتصادية والاجتماعية الأخرى، وحيث أن التدفق المتزايد للعمالة الوافدة بالعراق، والاعتماد عليها يُعد منافس كبير للعمالة الوطنية في العراق، والتي تؤدي بالنتيجة لزيادة معدلات البطالة، وحيث يُعدّ الأمن الاقتصادي من المؤشرات المهمة للأمن البشري، وحيث أنه يُعدّ حجر الزاوية والأساس في استقرار المجتمع، وفي حمايته من الفقر، والتهديد الخطير المفاجئ.

2- الزيادة في نسبة التحويلات المالية للعمالة الوافدة لبلدانها، وحيث تُشكل هذه التحويلات استنزاف لموارد العراق، وتسرب في مخزونها من العملات الأجنبية الصعبة لخارج البلاد، وذلك بنسبة كبيرة⁽¹⁴⁾.

ويرى الباحث أن حجم التحويلات النقدية من شأنه أن يُشكل نسبة كبيرة من إيرادات الدولة، ولها آثار اقتصادية مدمرة بطريقة مباشرة للاقتصاد في العراق، وذلك لما تحدثه من نزيف في السيولة المحلية، وليصب في شرايين اقتصاديات الدول الأخرى، وفي نفس الوقت تعمل على دعم الاقتصاد في دول العمالة الوافدة⁽¹⁵⁾.

وبالإضافة لتعزيز ميزان العملات الصعبة وتوفير مورد اقتصادي مهم، ويساعد على تعزيز الدخل القومي في دولها، وحيث أن العائد من عملها يتم تحويله لخارج البلدان التي قدمت منها، وبشكل خاص أن تلك العمالة تميل للادخار، وهذا يؤدي بدوره لزيادة التحويلات النقدية، ونقص الاحتياطي الأجنبي.

3- إعاقة برامج التنمية البشرية، وبسبب الزيادة في أعداد العمالة الوافدة، وإغراق السوق منها، وبأجور منخفضة. ويرى الباحث أن ذلك من شأنه إعاقة تشغيل العراقيين وتأهيلهم لسد حاجات العراق من العمالة لوجود عمالة وافدة مدربة، وجاهزة، وبأجور منخفضة في الوقت نفسه، وحرمانهم من فرصة تطوير مقدراتهم، ومهاراتهم.

4- الخطر على الأمن الجنائي: هناك العديد من المشاكل الاجتماعية الكثيرة، والمتنوعة، والتي ترافق العمالة الوافدة، والتي تؤثر على المجتمع في العراق، وتماسكه، ولأن الكثير منها تختلف وتتمايز بالعادات والتقاليد والديانة والثقافة، وهذا الأمر يؤدي لتفاقم معدلات الجريمة، ونشر الفساد والتحلل الأخلاقي وما ينتج عن العمالة من ارتكاب الجرائم، ومثل السرقة والتزوير وترويج المخدرات، والمسكر، والتسول، والعصابات الخاصة بتهريب البشر، وهناك جرائم بدرجة كبيرة من الخطورة، ومثل جرائم تمرير المكالمات الدولية، والتجسس، وهناك نوع مدفوع من جهات خارجية لتحقيق أغراض معينة من تجسس أو نشر أفكار تكون منحرفة، أو للتعرف على طبيعة البلاد، وأحوال سكانها، ونقاط الضعف والقوة فيهم، ومواطن التأثير عليهم.

5- إن عمل العمالة الوافدة ولمدة طويلة ضمن مهن محددة من الممكن أن يؤدي بالمواطن في العراق لازدراء واحتقار بعض المهن، والأعمال التي يقوم بها، والمرتبطة بشكل أو بآخر بها.

وعلى سبيل المثال في حالة عمل العامل الوافد بالزراعة، وشاهد الأطفال أن المواطن في العراق يعمل مدير للمشروع الزراعي، فإنه يترسخ في ذهنهم أن الزراعة عمل وضعي، ولا يقوم به إلا العمالة الوافدة، ولذلك فإن المشرع العراقي اشترط أن تكون مدة إجازة العامل الأجنبي سنة واحدة، وتجدد فقط عند الحاجة، والمقصود بذلك تحديد مدة عمل العامل الوافد⁽¹⁶⁾.

وفي هذا الصدد فقد كشفت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن أعداد العمال الأجانب العاملين في البلاد بشكل قانوني، وآليات تنظيم وجودهم، بالتزامن مع حملات أمنية مستمرة لملاحقة المخالفين لشروط الإقامة والعمل، في ظل تصاعد المخاوف من تأثير العمالة الأجنبية على فرص العمل المتاحة للشباب العراقي، وأن عدد العمال الأجانب الذين دخلوا العراق بطرق رسمية وشرعية، وتخضع أوضاعهم للضوابط القانونية، ويحملون إجازات عمل صادرة عن الوزارة، يبلغ نحو 47 ألف عامل، وأن الوزارة لا تمتلك إحصائية دقيقة بأعداد العمالة الأجنبية التي دخلت البلاد بطرق غير شرعية، إلا أن فرق التفتيش تواصل متابعة مواقع العمل في مختلف القطاعات، مبيهاً أن ضبط أي عمالة أجنبية غير قانونية يؤدي إلى إحالة صاحب المشروع إلى محكمة العمل، حيث قد تفرض عليه غرامات مالية، وقد تصل العقوبات إلى إغلاق المشروع⁽¹⁷⁾.

الفرع الثاني

المخاطر من الناحية الاجتماعية والسياسية والأمنية

إن الجانبين الأمني والسياسي هما من الأمور الخطيرة، وذلك للارتباط بكيان واستقرار الدولة من الناحية الأمنية، والاجتماعية، والاقتصادية.

ومن الناحية الأمنية فإن تزايد عدد العمالة الوافدة يُشكل الخطر والتهديد لأمن الدولة من الناحية الاستراتيجية، وذلك يبدو واضحاً في زمن الأزمات، والحروب التي يرفقها الرحيل الجماعي للعمالة الوافدة، ومما يؤثر بطريقة سلبية على عملية الإنتاج وبشكل خاص في القطاعات المعتمدة عليها بشكل أساسي⁽¹⁸⁾.

وهناك تأثير متبادل بين العمالة الوافدة والعلاقات السياسية للدول المعنية، وحيث تستطيع العمالة المذكورة أن تؤدي دوراً بارزاً في الجانب السياسي لدرجة من الممكن أن تتأزم العلاقات وتتوتر بين حكومة هذه العمالة، وحكومة الدولة المستقبلية لها.

ومن الممكن ملاحظة الخطورة الاجتماعية للعمالة المذكورة على المجتمع العراقي، وذلك لأنه يتميز بخصوصية من ناحية كونه من المجتمعات المحافظة، ولارتباطه بالقيم الدينية، والعربية، والتقاليد العريقة، وإن وجود العمالة الوافدة من جميع الدول، وباختلاف العادات والتقاليد، واللغة والقيم الاجتماعية قد يلعب دور مؤثر ضمن البيئة الاجتماعية، وسلوك الأفراد، ومما يؤثر بشكل سلبي نتيجة اختلاف وتناقض تلك الثقافات، ومما يؤدي لوجود سلوكيات غريبة، وتكون متناقضة مع القيم

الدينية، والأخلاقية للمجتمع، ومما يؤدي للتفكك من الناحية الاجتماعية، والانحلال من الناحية الأخلاقية، وتؤثر على الهوية العربية، ولغة الدولة الأم، وهي العربية للمجتمع العراقي.

المطلب الثاني

إجراءات تنظيم العمالة الوافدة والتقليل من خطورتها

إن تفاقم مشكلة العمالة الوافدة، وزيادة التحديات الأمنية، ومخاطرها استوجب العمل على تحجيم أعضائها، وتبني عدة برامج وسياسات ووسائل، وذلك من أجل تقنين وتنظيم استقدامها، والتقليل من مخاطرها، والحد منها. وبناء على ما تقدم سنقوم بتخصيص الفرع الأول لدراسة الإجراءات الوقائية لتنظيم العمالة الوافدة، وأما الفرع الثاني سنخصصه لدراسة الإجراءات العلاجية لتنظيم العمالة الوافدة.

الفرع الأول

الإجراءات الوقائية لتنظيم العمالة الوافدة

يجب أن يتم رفع تكاليف الاستعانة بخدمات العمالة الوافدة، والاستخدام بشكل تدريجي عن طريق النص بالتشريع على زيادة رسوم الاستقدام، أو التأشيرات، أو رخص العمل، أو تجديدها، وتطبيق سياسة فرض رسوم على أجورها، وسياسة الحد الأدنى للأجر، والمقصود بذلك تكاليف إضافية يتحملها صاحب العمل، وتتساوى تكاليف العمالة الوافدة لحدّ ما مع تكاليف العمالة الوطنية في العراق، ويجب أن تعمل الدولة العراقية على تشجيع القطاع الخاص، والاستعانة بالعمالة الوطنية في العراق، وذلك عن طريق المكافآت والحوافز، والإعانات الحكومية للشركات والمؤسسات الخاصة التي تقوم بتدريب العمالة الوافدة، ولا بد أن تتبنى الجهات المختصة مبدأ الوقاية من المخاطر بدلاً من انتظارها. ولا بد من وضع استراتيجيات واضحة من أجل العمل بالقطاع الخاص لتشغيل نسبة محددة من مواطني الدولة، ومع مراعاة تحسين أجورهم بالمقارنة بنظرائهم من العمالة الوافدة. ولا بد من الإشارة أن غياب العمالة الوافدة بقطاعات حساسة يمكن أن يؤدي لتعريض القطاعات الرئيسية للتأثر بالتطورات المختلفة بسوق العمل الوطنية⁽¹⁹⁾.

وذلك من أجل الحدّ من استقدام العمالة الوافدة أو التقليل منها فإنه لا بد من عدم الاستقدام مطلقاً، وضرورة وضع أسس مهنية وذلك كقاعدة استراتيجية تستند إليها في الاستقدام، وبشرط ألا يكون استقدام العمالة الجيدة، أو الماهرة، وبشكل غير مدروس، وغير محدد بمدد زمنية معينة، ومن الأفضل أن يتم ذلك بموجب خطط واضحة، وذلك للاستفادة من خبرتهم النوعية، وتخصصهم بمجال معين، وفتح دورات وبرامج متخصصة للمورد البشري في العراق وذلك للاستفادة من تلك التخصصات، وتخريج الدفعات المؤهلة التي تحل مكان العمالة الوافدة بالمستقبل بنفس الاختصاصات المطلوبة، وبشكل خاص لأن المادة 7/ثالثاً من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل بالعراق رقم 18/ لعام 1987 اشترطت على العامل الأجنبي أن يقدم تعهد خطي بتدريب عامل عراقي، أو أكثر في العمل الذي يمارسه أثناء فترة إجازته أو رخصته⁽²⁰⁾.

الفرع الثاني

الإجراء العلاجي لتنظيم العمالة الوافدة

تم وضع عقوبات تطبق في حالة مخالفة القوانين المنظمة للعمالة الوافدة في العراق، والمنصوص عليها في قانون العمل وهي: الغرامة وقدرها ما بين 3/ أضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي و3/ أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهر للعامل كل جهة أو شخص خالف أحكام هذا الفصل.

وبالإضافة إلى ذلك نصت المادة 10/ من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل بالعراق على أنه: (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر، ولا تزيد على ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن مائة دينار، ولا تزيد على ثلاثمائة دينار، كل من خالف الأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب).

وقد نصت المادة 1/24 من قانون إقامة الأجانب في العراق رقم 118/ لعام 1978 على أنه: (يعاقب بالسجن أو الحبس لمدة لا تزيد على عشر سنوات، ولا تقل عن ثلاث سنوات ومع مصادرة ما بحوزته من أموال كل من خالف أحكام إحدى المواد الثلاثة أو الثامنة أو العشرون من هذا القانون).

ولا يجوز للمواطن العربي، أو الأجنبي الذي لديه عقود عمل، أو التزامات أخرى أن يغادر العراق إلا بعد أن يحصل على سنة المغادرة من السلطة المختصة التي يجب أن تتحقق من براءة ذمته استناداً لوثيقة صادرة من الجهة التي يعمل لديها⁽²¹⁾، ولا يجوز للأجنبي الذي سبق إبعاده من أراضي الجمهورية العراقية العودة إليها، وذلك إلا بموجب قرار من الوزير، وبعد أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا القانون⁽²²⁾.

ولا بد من الإشارة أن لمحافظي المحافظات المجاورة للحدود وللمدير بالمحافظات الأخرى أن يأمرؤا بإخراج أي أجنبي يدخل أراضي الجمهورية العراقية، وذلك بصورة غير مشروعة.

وحيث إن الإخراج من البلاد يُعد تدبيراً احترازياً ومقيد، ويتم فرضه على الأجانب الذين دخلوا بطريقة غير شرعية للبلاد، أو المجرمين، والهدف من إخراج الأجنبي من البلاد هو لتخليص البلاد من الأجانب بطريقة غير مشروعة، أو المرتكبين للجرائم⁽²³⁾.

وبخصوص إبعاد الأجنبي من قبل الوزير المختص أو من يخوله، فإنه يحق له أن يقرر إبعاد الأجنبي المقيم في العراق بصورة شرعية، وذلك في حالة عدم استيفائه للشروط المحددة في القانون أو فقد أحد هذه الشروط، وذلك بعد دخوله إلى العراق.

وفي هذا الصدد فإن المقصود بإبعاد الأجنبي هو الإجراء الذي تتخذه الدولة، أو الجهات الإدارية المختصة، وذلك من أجل أن يتم إخراج الأجنبي لخارج حدود الدولة، وفي هذه الحالة يكون إخراج الأجنبي إكراهياً، ولا يكون باختياره⁽²⁴⁾، وحيث تلجأ الدولة إلى إخراج الأجنبي عندما يكون مستوفي للشروط المحددة في القانون، أو فقدانه لأحد هذه الشروط بعد أن يدخل إلى الدولة.

ويرى الباحث أن الإبعاد عن البلاد يكون مختلفاً عن الإخراج في هذه الحالة، وذلك لأن المشرع العراقي نص على الإبعاد في حالة إقامة الأجنبي بطريقة مشروعة في البلاد، ولكنه غير مستوفي للشروط القانونية، أو في حالة فقدانه لأحد هذه

الشروط بعد دخوله للبلاد، وذلك على عكس حالة الإخراج، والذي يتم تطبيقه على الأجنبي الداخل إلى البلاد بطريقة غير شرعية.

وفي هذا الصدد يمكن وصف إبعاد الأجنبي بأنه: القرار باعتباره تصرف تتخذه الجهة الإدارية المختصة بموجب سلطتها المقررة في القوانين، وبهدف إبعاد الأجنبي من البلاد.

ولا بد من الإشارة أنه يمكن حجز الأجنبي في حال كان يُخشى منه على الأمن الوطني، وفي هذه الحالة يكون الحجز بشكل مؤقت، ويمكن أن يكون هذا الحجز تنفيذاً لأمر قضائي نهائي، وصادر من قبل محكمة مختصة، ومتضمناً إبعاد الأجنبي من أراضي الجمهورية العراقية⁽²⁵⁾.

وبالإضافة إلى ذلك يمكن أن يتم إلغاء إجازة العامل الأجنبي، وذلك إذا ثبت أن المستندات والمعلومات المقدمة من قبله، ومن أجل الحصول على الإجازة غير صحيحة، ويمكن أن تُلغى إجازته في حال أصبح وجوده مضرراً للمصلحة العامة⁽²⁶⁾. وبناء على ما سبق يرى الباحث أن المشرع العراقي اعتمد على أسلوب العقوبة المالية، وبالإضافة للعقوبات السالبة للحرية، وإن موقفه كان محموداً بسبب خطورة الوضع، وبالإضافة لهذه العقوبات كان الأفضل بالمشرع العراقي أن ينص على سحب رخصة العمل بآثر رجعي، وذلك تطبيقاً لنظرية السحب في القرارات الإدارية، ولصدورها بناءً على معلومات ومستندات غير صحيحة التي يقدمها العامل للحصول على الترخيص، ويمكن أن يتم تعليق الرخصة لحين البت في الموضوع في حالة مخالفة القواعد المنصوص عليها قانوناً.

الخاتمة

إن تدفق العمالة الوافدة في العراق بشكل عام يعود لوجود النفط، والوفرة الاقتصادية التي تنتج عنه، والتي شكلت مركز جذب للعمالة من جانب الدولة سواء كانت غنية أو فقيرة، ولا يمكن أن يتم تجاهل دور التحولات الديمقراطية والحضارية، وبموجب المعنى الشمولي واتجاهه نحو التنمية نلاحظ أنه في المرحلة الحالية أن عجلة التطور والتنمية تحركت وبشكل سريع، ومما حرك معها قدوم أعداد كبيرة من العمالة وذلك بسبب الانخفاض في أجورها، ولكونها عمالة ذات جاهزية ومهارة، ويتم تدريبها وتأهيلها بشكل مناسب، وبالإضافة إلى ذلك تمتعهم بالخبرات العالية، وذلك على الرغم من الارتفاع في الأجور.

وإن السبب في استقدام العمالة الوافدة يعود لوجود العديد من العوامل الأخرى، وفي مقدمة هذه العوامل أن القوة ذات المهارة العالية منها تُشكل الخبرات المترجمة، والجاهزة من أجل الاستخدام، والتي يصعب الاستغناء عنها بشكل سريع، ويتطلب أن يتم استبدالها من ناحية الوقت والجهد والتمويل الكبير، وذلك بسبب امتلاك العمالة الوطنية هذه الإمكانيات والخبرات.

وفي نهاية هذا البحث فقد توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات كالآتي:

أولاً/ الاستنتاجات :

1- إن العمالة الوافدة احتلت أغلبية فرص العمل المتوفرة في العراق، وبشكل خاص بعد الانفتاح الذي شهده بعد عام 2003، واستعانة أصحاب العمل بهم بشكل كبير، وذلك لقدراتهم ومهاراتهم العالية فضلاً عن انخفاض أجورهم أو رخصتها.

2- إن التدفق الكبير بأعداد العمالة الوافدة والغير مخطط لها تؤدي للزيادة في الضغط على السلع والخدمات، وهذا الأمر يؤدي لتحميل ميزانية الدولة الأعباء الكبيرة، وإن وجود العمالة الوافدة وزيادتها عن الحاجة الفعلية يُعد سبباً لتوجهها لغاية بعيدة عن العمل، وهي تحصيل الأموال من خلال الجرائم والإخلال بالاستقرار والأمان.

3- إن وجود العمالة الوافدة والخطرة على الأمن الاجتماعي والاقتصادي تؤدي لمنافسة العمالة الوطنية، وهذا يؤدي لزيادة نسبة الجريمة، والتي تسعى الدول جاهدة للتخلص منها.

4- إن التحولات النقدية للعمالة الوافدة تحتل نسبة كبيرة من العملات الصعبة، والتي تُشكل الخطر الاقتصادي الكبير على الاقتصاد الوطني بالعراق، وتؤدي تلك التحويلات من هروب العملة الصعبة، واستنزاف الموارد المائية من أجل أن تصب في اقتصاديات الدول الأخرى.

5- إن إجراءات الدراسات للعمالة الوافدة في أي زمان ومكان تستوجب البحث بشروط استقدامها والشروط القانونية والإجراءات الموضوعية التي تتضمنها.

6- إن المشرّع في العراق يسير نحو سياسة منع الجريمة والوقاية منها عن طريق تبني نظام الترخيص أو الإجازة، وذلك لما يمكن أن ينتج عن الأخطار الجسمية للعمالة الوافدة على اقتصاد وأمن المجتمع في العراق.

7- إن الرقابة على استقدام العمالة الوافدة وأماكن تواجدها يمثل أهمية كبيرة تتجسد في ضمان عدم وجود عمالة تخالف القوانين وشروط الاستقدام، وهذا الأمر يستوجب إناطة مهمة الرقابة لجهة على مستوى عالٍ من الكفاءة.

8- إن عدم وجود قانون يهتم بتنظيم العمالة الوافدة وعدم وجود عقوبات صارمة يجعلها تتماهى في مخالفتها للأنظمة العامة.

ثانياً/ المقترحات :

1- يوصي هذا البحث أن تضع الجهات المختصة الخطط العملية من أجل تنمية مهارات الموارد البشرية الوطنية، وذلك لتحقيق الأمن والاستقرار وللارتباط الوثيق مع التنمية في المجتمع، ولأن الأمن عندما يتحقق يرتفع معه مؤشرات التنمية، ولا بد من إيجاد الطاقات البشرية والوطنية المدربة، والمؤهلة بالأعداد الكافية من خلال رأس المال لمواجهة احتياجات العراق في الوقت الحاضر والمستقبل.

2- يوصي هذا البحث بالتنسيق بين الجهات المختصة ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتشكيل لجان للعمل على تطبيق سياسات التوطين، ومن خلال إحلال العمالة الوطنية بدلاً من الوافدة، وبشرط أن تكون مدربة ومؤهلة للعمل، ووضع الضوابط لتشغيلها وتقييمها ومحاسبتها، وليست فقط مسألة تفضيل للعمالة الوطنية، وذلك لتقليل من مستوى الجريمة، وتحقيق الأمن الوطني، والعمل قدر الإمكان على تعريب العمال الوافدة بالاعتماد بشكل كبير على العمالة التي تكون وافدة من الدول العربية.

3- يوصي هذا البحث أن تضع الجهات المختصة الخطط الاستراتيجية الأمنية والاقتصادية من أجل تأسيس النظام الرقابي المتكامل والذي يرفع من مستوى الأجهزة المختصة بمراقبة العمالة الوافدة للعراق، وبشكل خاص إدارة الجوازات، ومن خلال الاستعانة بالخبراء بالمجال الأمني والاستراتيجي، وتفعيل دور الجهات الإدارية المختصة في الضبط الإداري، وللتخلص من العمالة المخالفة للقوانين والأنظمة التي تنظم استقدامها، والعمل بشكل مشترك نحو ترحيل العمالة، وتطبيق نظام البصمة الإلكترونية من أجل القضاء على ظاهرة عودة العمالة، بجوازات السفر الجديدة.

- 4- يوصي هذا البحث أن يتم إصدار تشريع لتنظيم العمالة الوافدة وتقنينها، وتفصيل جميع الأمور التنظيمية، والجزائية والأخذ برأي الخبراء والمختصين على الصعيد العلمي والأكاديمي.
- 5- يوصي هذا البحث تشجيع المواطنين في العراق على الإبلاغ عن أي مخالفة للجهات المختصة، وتخصيص مكافأة للشخص المبلغ عنهم، وتضمين القوانين نص على عقوبات شديدة، وذلك لمن يقوم بالتستر على الأشخاص المخالفين لأنظمة الإقامة، والعمل بالعراق.
- 6- يوصي هذا البحث أن يجري رجال الأمن والجهات المعنية الجولات الميدانية التفتيشية لأماكن العمل المتواجد فيها العمالة، وذلك لكشف المخالفين، وللقضاء على أساس الجريمة.
- 7- يوصي هذا البحث أن تعمل المؤسسات الحكومية على ترحيل المخالفين من العمالة الوافدة بشكل فوري بعد إثبات إدانتهم، وتطبيق العقوبات المحددة قانوناً، ووضعهم على قوائم المحظورين من الدخول للعراق، وسحب رخصهم، وبالنتيجة الحدّ والتقليل من خطورة العمالة.
- 8- يوصي هذا البحث الحدّ والتقليل من استقدام العمالة الوافدة، وتجنب مخاطرها، وأن يتم استقطاب العمالة المهارة، وذات الخبرات النوعية.

- الهوامش :

- (1) المادة /900/ من القانون المدني العراقي رقم /40/ لعام 1951.
- (2) د. علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون العمل العراقي رقم /37/ لسنة 2015، كلية القانون، جامعة المستقبل، العراق، 2024 - ص 6.
- (3) المادة /13/ من قانون العمل العراقي رقم /37/ لسنة 2015.
- (4) جمال السلطان، محمود علي حافظ، حسين الشعلة، علي فيصل، مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد 64، ط2، البحرين، 2011، ص 11.
- (5) أ. م سونيا أرزروني وارتان، العمالة الوافدة وتكاليها الاقتصادية في العراق، بحث منشور في مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 19، العدد 31، 2023، ص 117.
- (6) المادة /3/ من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم /18/ لعام 1987.
- (7) المادة /4/ من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب للعمل بالعراق رقم /18/ لعام 1987.
- (8) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، ط3، دار وائل للنشر، الأردن، 2004، ص 87.
- (9) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: 47 ألف عامل أجنبي مسجلون رسمياً في العراق، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <https://naynawaalghad.tv/?p=2026/4/9> تاريخ الدخول إلى الموقع 2026/4/9.
- (10) أسيل عمر مسلم سلمان الخالد، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة إلى العراق دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد 3، المجلد 9، العراق، 2017، ص 567.
- (11) المادة /8/ أولاً من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب للعمل بالعراق رقم /18/ لعام 1987.
- (12) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: 47 ألف عامل أجنبي مسجلون رسمياً في العراق، مصدر سابق، ص 2.
- (13) أسيل عمر مسلم سلمان الخالد، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة إلى العراق دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص 572.
- (14) صالح أحمد سالم هويل العامري، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الإمارات (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، 2008، ص 45.
- (15) مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة (دراسة في ضوء التشريعين الأردني والجزائري)، جامعة عمان الأهلية، الأردن، 2011، ص 15.
- (16) المادة /5/ من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب للعمل بالعراق رقم /18/ لعام 1987.
- (17) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: 47 ألف عامل أجنبي مسجلون رسمياً في العراق، مصدر سابق، ص 2.

- (18) محمد بن عبد الله الهران، نحول إيجاد نموذج مقترح لتوطين الوظائف في القطاع الخاص السعودي، بحث منشور في مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، 2004، ص96.
- (19) هنري ج. شاوول، البطالة بين الشباب العربي، جدة، المملكة العربية السعودية، 2013/11/20، ص8.
- (20) المادة 7/ثالثاً من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب للعمل بالعراق رقم 18/ لعام 1987.
- (21) المادة 8/ من قانون إقامة الأجانب في العراق رقم 118/ لعام 1978.
- (22) المادة 20/ من قانون إقامة الأجانب في العراق رقم 118/ لعام 1978.
- (23) د. محمد حافظ غانم، مبادئ القانون الدولي الخاص، المواطن ومركز الأجانب، ط1، دار النهضة العربية، مصر، 1968، ص373.
- (24) عصام نعمة إسماعيل، ترحيل الأجانب (دراسة تحليلية في ضوء القانون والاجتهاد اللبناني والدولي) سلسلة القانون العام، العدد1، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2003، ص118.
- (25) المادة 17/ من قانون إقامة الأجانب في العراق رقم 118/ لعام 1978.
- (26) المادة 9/ من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب للعمل بالعراق رقم 18/ لعام 1987.

المصادر و المراجع

أولاً/ الكتب القانونية:

- 1- د. علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون العمل العراقي رقم 37/ لسنة 2015، كلية القانون، جامعة المستقبل، العراق، 2024 - 2025.
- 2- د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، ط3، دار وائل للنشر، الأردن، 2004.
- 3- مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة (دراسة في ضوء التشريعين الأردني والجزائري)، جامعة عمان الأهلية، الأردن، 2011.
- 4- د. محمد حافظ غانم، مبادئ القانون الدولي الخاص، المواطن ومركز الأجانب، ط1، دار النهضة العربية، مصر، 1968.
- 5- د. هنري ج. شاوول، التأثير الاقتصادي لترحيل العمالة الوافدة، بدون دار نشر، جدة، السعودية، 2013.

ثانياً/ المقالات والأبحاث:

- 1- أسيل عمر مسلم سلمان الخالد، التنظيم القانوني للعمالة الوافدة إلى العراق دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد3، المجلد9/، العراق، 2017.
- 2- أ. م سونيا أرزروني وارتان، العمالة الوافدة وتكاليفها الاقتصادية في العراق، بحث منشور في مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 19، العدد 31، 2023.
- 3- جمال السلطان، محمود علي حافظ، حسين الشعلة، علي فيصل، مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد64، ط2، البحرين، 2011.
- 4- هنري ج. شاوول، البطالة بين الشباب العربي، جدة، المملكة العربية السعودية، 2013/11/20.

- 5- عصام نعمة إسماعيل، ترحيل الأجانب (دراسة تحليلية في ضوء القانون والاجتهاد اللبناني والدولي) سلسلة القانون العام، العدد 1، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2003.
- 6- محمد بن عبد الله الهران، نحول إيجاد نموذج مقترح لتوطين الوظائف في القطاع الخاص السعودي، بحث منشور في مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية، 2004.

ثالثاً/الرسائل الجامعية:

- 1- صالح أحمد سالم هويمل العامري، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الإمارات (دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، 2008.

رابعاً/التشريعات (القوانين والقرارات):

- 1- القانون المدني العراقي رقم 40/ لعام 1951.
- 2- التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب للعمل بالعراق رقم 18/ لعام 1987.

خامساً/المواقع الإلكترونية:

- 1- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: 47 ألف عامل أجنبي مسجلون رسمياً في العراق، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <https://naynawaalghad.tv/?p=> تاريخ الدخول إلى الموقع 2026/4/9.

Sources and references

First/ Legal Books:

1. Dr. Ali Jassim Muhammad al-Saadi, Lectures on Iraqi Labor Law No. 37 of 2015, College of Law, Future University, Iraq, 2024–2025.
- 2- Dr. Ghalib Ali Al-Daoudi, Explanation of the Labor Law and Its Amendments: A Comparative Study with an Appendix of Texts and Latest Amendments, 3rd ed., Wael Publishing House, Jordan, 2004.
- 3- Muzaffar Jaber Al-Rawi, The Impact of Legislation on the Regulation of Foreign Labor and the Reduction of Unemployment (A Study in Light of Jordanian and Algerian Legislation), Amman Private University, Jordan, 2011.
- 4- Dr. Muhammad Hafiz Ghanim, Principles of Private International Law: Citizens and the Status of Foreigners, 1st ed., Dar al-Nahda al-Arabiya, Egypt, 1968.
- 5-Dr. Henry J. Shaoul, The Economic Impact of the Deportation of Migrant Workers, no publisher, Jeddah, Saudi Arabia, 2013.

Second/ Articles and Research Papers:

- 1- Aseel Omar Muslim Salman Al-Khalid, The Legal Regulation of Migrant Workers in Iraq: A Comparative Study, research paper published in Al-Muhaqqiq Al-Hali Journal of Legal and Political Sciences, Issue 3, Vol. 9, Iraq, 2017.
- 2- Sonia Arzeroni-Wartan, “Migrant Labor and Its Economic Costs in Iraq,” a paper published in the Journal of North African Economics, Vol. 19, No. 31, 2023.
- 3- Jamal Al-Salman, Mahmoud Ali Hafiz, Hussein Al-Shaala, Ali Faisal, “The Concept and Rights of Temporary Contracted Foreign Workers in the Gulf Cooperation Council (GCC) States in Light of Legislative and Executive Developments,” Social and Labor Studies Series, Executive Office of the Council of Ministers of Labor and the Council of Ministers of Social Affairs of the Gulf Cooperation Council (GCC) States, No. 64, 2nd ed., Bahrain, 2011.
- 4- Henry J. Shaoul, Unemployment Among Arab Youth, Jeddah, Saudi Arabia, November 20, 2013.
- 5- Issam Nima Ismail, Deportation of Foreigners (An Analytical Study in Light of Lebanese and International Law and Jurisprudence), Public Law Series, No. 1, 1st ed., Modern Book Foundation, Tripoli, 2003.
- 6- Mohammed bin Abdullah Al-Haran, “Towards a Proposed Model for the Saudization of Jobs in the Saudi Private Sector,” research paper published in the Journal of King Abdulaziz University, Economics and Management, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia, 2004.

Third/ Theses and Dissertations:

- 1- Saleh Ahmad Salem Huimel Al-Amri, Media Coverage of the Issue of Expatriate Labor in the UAE Press (An Analytical Study), Master’s Thesis, Faculty of Humanities, Middle East University for Graduate Studies, Amman, 2008.

Fourth/ Legislation (Laws and Decrees):

- 1- Iraqi Civil Code No. 40 of 1951.
- 2- Regulations Governing the Employment of Foreigners in Iraq No. 18 of 1987.

Fifth/ Websites:

1. Ministry of Labor and Social Affairs: 47,000 foreign workers officially registered in Iraq, an article published on the website: <https://naynawaalghad.tv/?p=تاريخ> Accessed on April 9, 2026.