

جامعة البصرة- كلية القانون والسياسة

قسم القانون العام

## التنظيم القانوني للعمالة الوافدة إلى العراق

«دراسة مقارنة»

أعداد

المدرس المساعد

أسيل عمر مسلم سلمان الخالد

١٤٣٧ هـ

٢٠١٦ م

## التنظيم القانوني للعمالة الوافدة إلى العراق (دراسة مقارنة)

م.م. أسيل عمر مسلم

جامعة البصرة - كلية القانون والسياسة

قسم القانون العام

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العمالة الوافدة والشروط الواجب مراعاتها عند استقدامها، وكذلك معرفة مخاطرها الاقتصادية والأمنية والسياسية والاجتماعية إذا ما زاد الاعتماد عليها في العراق، وعندما تحدد الشروط وتشخص الآثار أو المخاطر التي تتركها هذه الظاهرة على المجتمع العراقي، فأنتنا نتمكن من وضع الحلول الناجعة أو المعالجات والتي من شأنها أن تعالج الأسباب وتحدّ من المخاطر، وإذا أخذت هذه المعالجات أو الإجراءات بنظر الاعتبار من قبل الجهات المختصة فمن الممكن تحجيم المشكلة والوصول إلى حل لإيجاد منظومة تكفل حماية الأمن الوطني. وعلى ضوء ذلك فقد ارتأينا تقسيم البحث إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول الوصف القانوني للعمالة الوافدة، أما المبحث الثاني فكان لبحث مخاطر العمالة الوافدة وإجراءات تنظيمها والحدّ منها. ثم ختمنا البحث بخاتمة تضمنت بيان جملة من النتائج والتوصيات ومن أهم التوصيات تشريع قانون خاص بالعمالة الوافدة يُفصل فيه كل الأمور التنظيمية والجزائية والاستتارة في ذلك بآراء المختصين وصولاً لحماية رصينة للأمن الوطني العراقي.

### Legal organization for expats in Iraq " Comparative study "

Aseel omar. Muslim

University of basrah, college of law and politics

department of Public law

Abstract

This study aim to identify the expats and the condition that should be taken in to taken in the account, as well as the knowledge of the economic, security, political and social risks, if the increased reliability in Iraq, When defining the terms and risks which this phenomenon left behind on the Iraqi society, We are able to develop resulting solution or processors that world treatment causes and reduce risks. And if these treatment or procedures took in to consideration by competent authorities, it is possible to curb the problem and reach a solution to find a legal system to ensure the protection of national security. In illumination of the foregoing. We decided to split the search in two sections in the first part we dealt with the legal description for expatriate labor, the second topic was to discuss the risks expats and reduction measures. Then we ended search by notice numbers of results and recommendations and the most important was legislation of a private law expats, explains all regulatory and criminal matters and enlightenment by the opinions of specialists to access for serious the national security of Iraq.

## المقدمة

أصبحت العمالة الوافدة إلى المجتمع العراقي ظاهرة مصاحبة لحالة التطور التي يمر بها، خاصة بعد التحولات الجذرية التي حصلت نتيجة تغيير النظام السياسي سنة ٢٠٠٣ وما رافق ذلك من مرحلة انفتاح على جميع الصعد الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى فتح المجال واسعاً للأيدي العاملة الوافدة للنهوض بمتطلبات التنمية وتغطية العجز في الموارد البشرية، ونظراً للزيادة المطردة للعمالة الوافدة إلى العراق وما يرافق وجودها من انعكاسات أمنية واقتصادية واجتماعية، لذا لابدّ من الاتجاه إلى إتباع خطط وسياسات لتنظيم هذه الظاهرة والحدّ من مخاطرها.

يرجع تدفق العمالة الوافدة إلى العراق بشكل عام لوجود النفط وما ينتج عنه من وفرة اقتصادية شكلت مركز جذب للعمالة من الدول الغنية والفقيرة، ولا يمكن أن نغفل دور التحول الديمقراطي والحضاري كما أشرنا، بمعناه الشمولي في العراق واتجاهه نحو التنمية، إذ نلاحظ في الآونة الأخيرة أن عجلة التنمية تحركت وبصورة سريعة مما حرك معها استقدام أعداد كبيرة من العمالة بسبب انخفاض أجورها بالإضافة لكونها عمالة جاهزة ماهرة مدربة ومؤهلة، فضلاً عن ذوي الخبرات العالية رغم ارتفاع أجورها.

كما يعود السبب في استقدام العمالة الوافدة إلى العديد من العوامل الأخرى وفي مقدمتها أن القوة الماهرة من هذه العمالة تشكل خبرات متراكمة وجاهزة للاستخدام يصعب الاستغناء عنها سريعاً حيث يتطلب استبدالها وقتاً وجهداً وتمويل كبيراً لامتلاك العمالة الوطنية تلك الإمكانيات والخبرات.

وعلى الرغم مما ذكر فإن المخاطر التي ترافق تواجد العمالة الوافدة والتحديات التي تفرضها خاصة على المستوى الأمني والاقتصادي يستدعي إلى ضرورة تقنين وتنظيم دقيق لوفود واستقدام هذه العمالة باتخاذ عدة إجراءات وصولاً إلى حماية رصينة للأمن والاقتصاد الوطني، الأمر الذي يتطلب إعداد خطط اقتصادية أمنية إستراتيجية تضمن الاستقدام النوعي للعمالة الوافدة والحدّ من مخاطرها ومن هنا تبرز الحاجة الماسة إلى ضرورة إعادة النظر لتعظيم الاعتماد على الموارد البشرية الوطنية والتخطيط لترشيد وتقنين العمالة الوافدة.

### أولاً: مشكلة البحث

على الرغم من أهمية العمالة الوافدة في تطور الاقتصاد العراقي، وخاصة في ظل التنمية المجتمعية التي يشهدها المجتمع العراقي فإن مشكلة البحث تتلخص في الآتي:-

- تدفق أعداد كبيرة من العمالة الوافدة من مختلف الدول وبشكل كبير إلى العراق ويجري ذلك في ظل غياب التقييم العلمي والعملية لآليات تنظيمها واستقطابها.

- هذا الأمر يجري في ظل غياب قانون خاص بالعمالة الوافدة، إذ أن سياسة المشرع العراقي في تنظيم العمالة الوافدة واستقطابها قائمة بالاستناد إلى قانون العمل العراقي النافذ لسنة (٢٠١٥) فضلاً عن نصوص متفرقة في قوانين أخرى.

الأمر الذي يترتب عليه عدم توافق أو تناقض الأمرين إي دخول العمالة الوافدة وبأعداد متزايدة وممارسة عملها في العراق، وضعف أو غياب التقييم والرقابة الحكومية مع الأمر الآخر وهو غياب تشريع خاص يُعنى بتنظيم العمالة الوافدة.

الأمر الذي يدعو إلى تسليط الضوء على التنظيم القانوني العمالة الوافدة في العراق وجوداً وعدمياً ونطاقاً بالاستناد إلى قانون العمل العراقي لسنة (٢٠١٥) بوصفه القانون النافذ كذلك ما تضمنته نصوص متفرقة في قوانين أخرى.

#### ثانياً: أهمية البحث:-

لما كان التوافق أمراً لا مفر منه عندما وصل إلى حدّ اعتباره ظاهرة، خاصة إذا ما عرفنا أن هذا التوافق قد لا يخلو من الإخلال بالقوانين المنظمة له أو عدم التقيد بها، الأمر الذي يؤدي إلى تعريض اقتصاد الدولة وأمنها وسلامتها للخطر وهذا بدوره يهدد الهيكل الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والأمني للدولة برمته. لذا فإن أهمية البحث تنطلق من هذا الأمر إذ أن هذه المخالفات لطالما هي موجودة ووجودها يهدد مصالح أقرها المشرع ويحاول صيانتها وحمايتها، ومن هنا تبدو أهمية البحث في موضوع (التنظيم القانوني العمالة الوافدة في العراق) وصولاً إلى إيجاد حلول ناجعة لمنظومة قانونية تكفل المحافظة على الاقتصاد والأمن الوطني من مخاطر العمالة الوافدة والحدّ من مستويات وقوع الجريمة.

كما تكمن أهمية البحث من كون العمالة تساعد من تزايد البطالة وتدفع باتجاه الجريمة، فضلاً عن تداعياتها الاجتماعية الأخرى مكونة بيئة غير مستقرة وغير آمنة تحدّ من تنمية وتأهيل الموارد البشرية الوطنية، على الرغم من آثارها الايجابية لذلك نلاحظ أن الدراسة تستمد أهميتها من أهمية موضوع تزايد العمالة الوافدة في السوق العراقي، وما يمكن إن يكون لها من آثار ايجابية ومخاطر على المجتمع العراقي خاصة في ظل عدم وجود قانون يُعنى بتنظيمها. ولأسباب المتقدمة والتي رأيناها جديرة بالبحث اخترنا موضوع (التنظيم القانوني للعمالة الوافدة إلى العراق) الأمر الذي يعطي هذه الدراسة طابعاً اقتصادياً وأمنياً متميزاً.

#### ثالثاً: هدف البحث:

يحاول البحث تسليط الضوء على مشكلة تعدّد من المشاكل الخطيرة التي تعاني منها اقتصاديات العديد من الدول ومنها الاقتصاد العراقي، كمحاولة لتحليل واقع هذه المشكلة ومعرفة مخاطرها على المجتمع العراقي، باعتبارها أصبحت تشكل تهديداً خطيراً جديداً للعراقيين، مع

إعطاء بعض الحلول المقترحة التي نراها ضرورية للحدّ من هذه المشكلة الخطيرة والمتعددة الأبعاد أو لتلافي آثارها.

#### رابعاً: منهجية البحث:

إتبعنا في هذا البحث منهجاً تحليلياً مقارناً نتناول فيه التنظيم القانوني للعمالة الوافدة من خلال تناول النصوص الخاصة بتنظيمها بالمقارنة مع المملكة العربية السعودية على اعتبارها الأسبق باستقدام العمالة الوافدة وتنظيمها، فضلاً عن القوانين العراقية تحليلاً وتأصيلاً ونقداً، ابتداءً من قانون العمل العراقي النافذ مروراً بقانون الإقامة والتعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق، مع بيان موقف القانون العراقي والقوانين المذكورة من تنظيم العمالة الوافدة.

#### خامساً: خطة البحث:

بغية الإحاطة بموضوع البحث من جميع جوانبه فقد آثرنا أن نقسم البحث إلى مبحثين خصصنا المبحث الأول للوصف القانوني للعمالة الوافدة، أما المبحث الثاني فكان بعنوان مخاطر العمالة الوافدة وإجراءات تنظيمها والحدّ من مخاطرها.

### المبحث الأول

#### الوصف القانوني للعمالة الوافدة

سنسلط الضوء في هذا المبحث على الوصف القانوني للعمالة الوافدة وذلك بتقسيمه إلى مطلبين، نوضح في المطلب الأول تعريف العمالة الوافدة، أما في المطلب الثاني، فسنبين الشروط الخاصة باستقدام العمالة الوافدة إلى العراق.

#### المطلب الأول

##### تعريف العمالة الوافدة

يُقصد بالعمالة الوافدة: كل فرد غير سعودي يوجد على أرض المملكة العربية السعودية سواء كان يعمل لحسابه الخاص أو لدى مؤسسات حكومية أو أهلية أو كان تابعاً للعامل بغض النظر عن العمل، كالأولاد مثلاً وبغض النظر عن جنسه أو جنسيته أو ديانته<sup>(١)</sup>.

يتضح من التعريف أعلاه إن العمالة الوافدة لا تقتصر على العامل القادم لممارسة العمل في العراق وإنما تشمل من يتبع العامل سواء كان أولاده أو زوجته أو غيرهما كما إن مفهوم العامل الوافد يتفق تماماً مع مفهوم العامل الأجنبي، فالأجنبي هو من لا يتمتع بجنسية الدولة وبناء على ذلك فإن جميع العرب والأفارقة يعتبرون أجانب<sup>(٢)</sup>.

فالعمالة الوافدة إذاً تتعلق بالأفراد الذين يقدمون من بلدان أخرى ويستقرون استقراراً دائماً أو مؤقتاً في بلد ما غير بلدهم الأم<sup>(٣)</sup>.

وقد عُرفت العمالة الوافدة على أنها: الأفراد الأجانب الذين دخلوا العراق بطريقة نظامية أو غير نظامية لغرض العمل وذلك عبر منافذ البلد الجوية والبحرية والبحرية<sup>(٤)</sup>.

عرفت اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠ العامل المهاجر بأنه: الشخص الذي سيزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها<sup>(٥)</sup>.

من تعريف اتفاقية الأمم المتحدة سالف الذكر يتضح بأن العمالة الوافدة يمكن إن تُسمى بهذه التسمية أو بالعمالة المهاجرة ومفهوم العمالة المهاجرة يُقصد به جميع الأفراد الذين يعيشون في بلدان غير مكان ولادتهم الأصلي<sup>(٦)</sup>.

في الواقع نلاحظ إن العمالة الوافدة تنقسم إلى قسمين رئيسيين وهما: العمالة العربية والعمالة الأجنبية، وتتألف العمالة العربية من معظم الدول العربية كمصر والسودان ولبنان وبلاد الشام والمغرب العربي، في حين تتألف العمالة الأجنبية من خليط هائل من الآسيويين والافريقيين والأوروبيين والأمريكيين، وتشكل العمالة الآسيوية تكتلات بشرية كبيرة، لها تأثيرات اقتصادية واجتماعية وأمنية محسوبة على المجتمع العراقي<sup>(٧)</sup>.

مما تقدم نلاحظ بأن العمالة الوافدة تأتي من مختلف البلدان ومعظمهم من شبه القارة الهندية كالهند وباكستان وبنغلادش، فضلاً عن مختلف البلدان العربية وبلاد العالم الأخرى في آسيا وأفريقيا وأمريكا وغيرها من دول العالم.

غالباً ما نلاحظ بأن اغلب العمالة الوافدة تكون من جنس الذكور إضافة إلى توافد إعداد من الإناث للعمل خاصة في المجال الصحي، وبعض المجالات التي تتلائم أكثر مع الطابع النسوي<sup>(٨)</sup>، وتختلف كل مجموعة من العمالة الوافدة سواء كانت عربية أم أجنبية عن غيرها من مجموعات العمالة الوافدة الأخرى ثقافياً واجتماعياً ولغة ودينياً.

يتضح مما تقدم أن العمالة الوافدة: تشمل الأفراد الذين يدخلون العراق ذكوراً كانوا أو إناثاً بقصد العمل سواء ارتبطوا بعقد عمل قبل دخولهم إلى العراق أو بعد دخولهم، وسواء كان دخولهم إلى العراق أو بقائهم فيه مشروعاً أو غير مشروع وفقاً لقانون الإقامة.

## المطلب الثاني

### شروط وإجراءات استقدام العمالة الوافدة

لضمان حماية الأمن الاقتصادي والاجتماعي والسياسي من مخاطر العمالة الوافدة لابد من تحقق عدة شروط وإجراءات لدخول العمالة الوافدة للعمل في العراق، وهذه الشروط والإجراءات منها ما يتعلق بالعامل الوافد ومنها ما يتعلق بصاحب العمل.

لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول شروط وإجراءات الاستقدام المتعلقة بالعامل الوافد، أما الفرع الثاني فسنوضح فيه شروط وإجراءات الاستقدام المتعلقة بصاحب العمل.

## الفرع الأول: شروط وإجراءات الاستقدام المتعلقة بالعمل الوافد

فرق المشرع العراقي بين الأجنبي خارج العراق والمقيم فيه، فالأجنبي الموجود خارج العراق والذي يروم العمل فيه، وضع المشرع شرطين لدخول العامل الأجنبي وتشغيله في العراق وهما:  
أولاً: شرط الإجازة أو رخصة العمل:

نصت المادة (٢٨) من قانون العمل العراقي النافذ لسنة رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على الآتي: «يحظر على الإدارات وأصحاب العمل تشغيل أي عامل أجنبي بأي صفة كانت ما لم يكن حاصلاً على إجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدد بتعليمات يصدرها الوزير». أما المادة (٢٩) من القانون نفسه فقد نصت على الآتي: «يحظر على العامل الأجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على إجازة العمل».

أما التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق فقد نصت أيضاً على شرط الإجازة لممارسة الأجنبي العمل في العراق في المادة (٣)<sup>(٩)</sup> منها.

من النص المتقدم ذكره يتضح بأن المشرع العراقي قد ذكر في قانون العمل النافذ وبشكل صريح شرط الإجازة أو الأذن الذي يحصل عليه العامل من الجهات المختصة بناءً على إجراءات وشروط محددة قانوناً، وقد فعل المشرع العراقي حسناً عندما اشترط حصول الأجنبي على إجازة عمل لضمان عدم تسلل ودخول أي شخص إلى الأراضي العراقية، فضلاً عن حماية الأمن الوطني من مخاطر العمالة الوافدة والمخالفة للشروط القانونية.

وإذا ما لاحظنا قانون العمل والعمال السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ يتبين لنا هو الآخر في المادة (٣٢) منه قد نص على الآتي: «لا يجوز الاستقدام بقصد العمل إلا بعد موافقة الوزارة».

كما نصت المادة (٣٣/ف١) منه على الآتي: «لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً، ولا يجوز أن يسمح له بمزاويلته، إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعده لهذا الغرض..».

عند استقراء أصل النصوص متقدمة الذكر، يتضح اتفاق القانون العراقي مع القانون السعودي على شرط حصول العامل الوافد على إجازة أو رخصة عمل، لتمكنه من دخول الدولة والعمل فيها.

وينصرف معنى الأجازة أو الترخيص إلى الإذن الذي يُمنح للأفراد من الجهات الإدارية المختصة للسماح لهم بالعمل بعد أن تتحقق من توافر الشروط القانونية اللازمة لذلك<sup>(١٠)</sup>.

أما فيما يخص منح الإجازة أو رخصة العمل فقد نص المشرع العراقي على شروط محددة يجب مراعاتها لمنح الأجازة أو الرخصة وهذه الشروط كالآتي: -<sup>(١١)</sup>:

١- مدى حاجة العراق إلى الأيدي العاملة الأجنبية على ضوء ما يتطلبه الاقتصاد الوطني، ومتطلبات كل محافظة بعد التثبت من ذلك من قبل دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد وأقسام العمل في المحافظات.

٢- تأييد الدوائر الأمنية المختصة بعدم وجود مانع أمني من اشتغال الشخص الأجنبي في العراق.

مما تقدم نلاحظ بأنه ولا اعتبارات مختلفة قد يسمح أو لا يسمح لهم بالعمل في حالة حاجة الاقتصاد الوطني للأيدي العاملة وفي هذه الحالة يمكن للعامل الأجنبي العمل في أي قطاع آخر يحتاج إلى الأيدي العاملة الأجنبية بعد التأكد من عدم وجود من يستطيع القيام بالعمل المطلوب من مواطني الدولة<sup>(١٢)</sup>.

وتضمن قانون العمل والعمال السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦ هـ هو الآخر شروط محددة لمنح الرخصة للعامل الوافد وهذه الشروط حددتها المادة (٣٣/ف٢) منه وهي كالآتي:

١- إن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومصرحاً له بالعمل، وهذا النص يضمن عدم وجود إي فرد مخالف للشروط المنصوص عليها قانوناً.

٢- إن يكون من ذوي الكفاءات المهنية والمؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء البلاد من يحملها أو كان العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد. ونلاحظ بأن هذا الشرط له أهمية بالغة في تقضيل أبناء البلاد على غيرهم من الأجانب ولضمان التخلص من البطالة من جهة والسماح بدخول العمالة الماهرة فقط من جهة أخرى.

٣- إن يكون متعاقد مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته، وبالتالي فأن صاحب العمل يقع عليه عبء مسؤولية العامل إذا ما خالف شروط العمل وأخل بالأمن الوطني للدولة، وقد فعل المشرع السعودي حسناً بالنص على هذه الشروط صراحة في قانون العمل.

مما تقدم يتضح اختلاف المشرع العراقي عن المشرع السعودي إذ نلاحظ أن المشرع العراقي قد نص على شرط الأجنبي للحصول على الإجازة بمدى حاجة العراق إلى الأيدي العاملة الأجنبية ولم يذكر شرط الكفاءة المفترض توافرها في العامل الأجنبي في حالة عدم توافر العامل العراقي لشغل العمل المطلوب الذي نص عليه المشرع السعودي صراحة، وهذا الأمر مهم جداً لتقنين استقدام العمالة الوافدة وحماية العمالة الوطنية من منافسة العمالة الوافدة.

**ثانياً: دخول البلاد بطريقة مشروعة:**

فضلاً عن شرط الإجازة أو رخصة العمل يجب أن يكون دخول العامل الوافد بطريقة مشروعة وفقاً لقوانين وأنظمة الإقامة المنصوص عليها، وذلك بالحصول على موافقة السلطات المختصة للدخول إلى البلاد وإلى هذا نص المشرع العراقي في قانون إقامة الأجانب العراقي رقم

(١١٨ لسنة ١٩٧٨) على سمة الدخول في المادة (٦) منه إذ نصت هذه المادة على الآتي:  
«الموافقة على دخول الأجنبي أراضي الجمهورية العراقية يؤشر في جواز سفره من القنصل العراقي أو من يقوم مقامه أو أي جهة ترعى مصالح الجمهورية العراقية في الخارج أو من يخوله الوزير».

يتضح من نص المادة (٦) من قانون إقامة الأجانب العراقي المذكور سلفاً أن سمة الدخول أمر مهم لا بدّ من تأشيرته في جواز سفر العامل الوافد وسمة الدخول هنا لا بدّ أن تكون لغرض العمل، وهذا ما أكد عليه المشرع السعودي في نظام الإقامة، إذ أكد على أن دخول الأجنبي وخروجه من البلاد لا يكون مشروعاً إلا إذا كان يحمل جواز سفر قانوني أو رخصة قدوم<sup>(١٣)</sup>، أي أن يكون هناك موافقة بدخول الأجنبي البلاد.

ونص المشرع العراقي على شروط محددة يجب توافرها للحصول على سمة الدخول إلى العراق وهذه الشروط تضمنتها المادة (٦) من قانون إقامة الأجانب العراقي رقم (١١٨) لسنة ١٩٧٨ ومنها:

- ١- أن يقدم إلى الممثلة العراقية في الخارج ما يثبت إمكانياته المالية للمعيشة خلال مدة بقاءه في جمهورية العراق.
  - ٢- عدم وجود مانع من دخوله أراضي جمهورية العراق لسبب يتعلق بالصحة العامة أو الأمن أو الآداب العامة أو الاقتصاد القومي.
  - ٣- أن لا يكون متهماً أو محكوماً عليه خارج العراق بجريمة يجوز تسليمه من أجلها.
  - ٤- أن لا يكون قد صدر أمر بأبعاده من جمهورية العراق.
- وبهذا الشأن يقع على عاتق الجهات المختصة في الجوازات التأكد من تأشيرات الدخول والموافقة من الجهات المختصة وهذا ما يضمن عدم تسلل الأشخاص إلى الجمهورية العراقية بطريقة غير مشروعة.
- بالإضافة لما تقدم، نلاحظ أن المشرع العراقي في قانون إقامة الأجانب نص في المادة (٣) منه على شروط محددة لدخول الأجانب وخروجهم من العراق بصورة مشروعة وكالآتي:-
- « لا يجوز دخول الأجنبي أراضي الجمهورية العراقية أو الخروج منها إلا وفق الشروط التالية:
- ١- أن يكون حاملاً جواز سفر ساري المفعول صادر من سلطة مختصة في بلده أو أية سلطة أخرى معترف بها أو أن يكون حاملاً وثيقة تقوم مقام الجواز صادرة من سلطة مختصة تخول حاملها حق العودة إلى البلد الذي صدرت منه الوثيقة.
  - ٢- أن يسلك في دخوله العراق أو خروجه منه إحدى الطرق المعينة في قانون جوازات السفر.
  - ٣- أن يملأ ويوقع استمارة خبر الوصول التي يقرر شكلها الوزير».

### ثالثاً: شروط أخرى:

فضلاً عن الشروط التي أشرنا إليها فيما تقدم، تعمل العديد من الدول على تضمين قوانينها جملة من الشروط والضوابط الأخرى لإمكانية استقدام عمالة وافدة، وهذه الشروط تتمثل في الآتي:-

١- عدم منافسة العامل الأجنبي للعامل الوطني، إذ لا يمكن استقدام عامل لشغل مهنة يمكن للعامل المواطن شغلها<sup>(١٤)</sup>. ونلاحظ بأن هذا الشرط له أهمية كبيرة إذ يهدف إلى حماية العمالة الوطنية من منافسة العمالة الوافدة.

٢- مراعاة قدرة العامل الوافد على ممارسة العمل وفق المعايير الوطنية إذ قد يكون العامل الوافد غير قادر على أداء العمل لسبب أو لآخر وإن كان قادراً عليه في دولته، لذا لا بد من توافر ضوابط محددة في العامل الوافد وتتمثل هذه الضوابط بالآتي:-

١- السن: إذ يعتبر عاملاً مهماً في تحديد مدى صلاحية العامل الوافد لأداء العمل، لذا نلاحظ أن قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ قد نص على الحد الأدنى لسن العامل العراقي في المادة (٨/أولاً) منه والتي نصت على الآتي: «الحد الأدنى لسن العمل في جمهورية العراق هو (١٥) خمس عشر عام»، أما القانون السعودي فقد عمل على وضع حد أدنى وحد أقصى لسن العامل الوافد المطلوب استقدامه بأن لا يقل عن ٢١ عاماً ولا يزيد عن ٦٠ عاماً باستثناء العامل ذو الخبرة النادرة أو الكبيرة<sup>(١٥)</sup>.

٢- يجب أن يكون العامل الوافد قد دخل الدولة بطريقة مشروعة وفقاً لقوانين وأنظمة الإقامة المعمول بها كما أشرنا لذلك فيما تقدم، ونرى بأن هذا الشرط بالغ الأهمية إذ قد يكون العامل الوافد مستوفياً كافة الشروط إلا أنه لا يستطيع ممارسة العمل لتعلق الأمر بوضعه القانوني داخل الدولة ومشروعية إقامته.

وفيما يتعلق بإجراءات الحصول على رخصة أو إجازة العمل فقد أشار القانون إليها، إذ تبدأ الإجراءات بمرحلة تقديم طلب للحصول على إجازة أو رخصة العمل، وهي مرحلة تصنف خلالها الوثائق وفق الإجراءات التي نص عليها القانون مع الجهات المختصة، وقد أشرت القانون العراقي أن يقدم الطلب تحريراً وإلى ذلك نصت المادة (٦) من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨ لسنة ١٩٨٧) على الآتي:-

أولاً: على الشخص الأجنبي الموجود خارج العراق والذي يريد مزاوله العمل في العراق أتباع الإجراءات التالية لغرض الحصول على إجازة العمل:-

١- أن يتقدم بطلب تحريري إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن طريق الممثلات العراقية في الخارج أو وكيله الرسمي في العراق أو بواسطة صاحب العمل الذي يروم تشغيله نيابة عنه.

٢- يجب أن يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بمؤهلاته موثقاً بالشهادات والمستندات المتوفرة لديه مع بيان اسمه وجنسيته ونوع العمل ومدته واسم صاحب العمل وعنوانه الكامل.

وبعد أن يصبح الطلب كاملاً تقوم الجهة المختصة وهي دائرة العمل في بغداد وأقسامها في المحافظات، بالتنسيق من الشروط القانونية وحصول الموافقة للعمل في العراق ومن ثم مفاتحة السلطات المختصة لمنح سمة الدخول للشخص الأجنبي، وعلى هذا الشخص عند دخوله العراق مراجعة دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد أو أقسامها في المحافظات خلال مدة (٧) أيام من تاريخ دخوله العراق لغرض التأشير واستكمال إجراءات منح الإجازة<sup>(١٦)</sup>.

هذا بالنسبة إلى إجراءات منح إجازة العمل للشخص الأجنبي الموجود خارج العراق. أما الأجنبي الموجود داخل العراق والذي يريد العمل فيه فنلاحظ أن المادة (٦/ثانياً) أ وب وج) من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق تضمنت هذه الإجراءات وهي كالآتي:-

- ١- تقديم المستمسكات القانونية التي تثبت كون دخوله العراق وإقامته بصورة مشروعة.
- ٢- إن يتقدم بطلب تحريري إلى دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد أو أقسامها في المحافظات أو بواسطة صاحب العمل الذي يروم تشغيله.
- ٣- يجب أن يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بمؤهلاته موثقاً بالشهادة والمستندات المتوفرة لديه مع بيان باسم وجنسية ونوع العمل ومدته واسم صاحب العمل وعنوانه الكامل.

ووفقاً لما تقدم لا بدّ من النص في القانون على هيئة تختص بالتنقّيش إذ لا بدّ أن تخضع مشاريع وأماكن العمالة الوافدة للرقابة لتأمين توافر الشروط ونفاذ أحكام القانون وخاصة القواعد المتعلقة باستقدام العمالة الوافدة ولهذا الأمر أبعاد إيجابية خاصة ما يتعلق منها بالقضايا الأمنية الاجتماعية والاقتصادية، خاصة الفرق التنقّيشية في المحافظات وبغداد والتي ترصد خلال جولاتها التنقّيشية لمواقع العمل المخالفات بخصوص العمالة الوافدة.

### الفرع الثاني: شروط وإجراءات الاستقدام المتعلقة بصاحب العمل

لم ينظم المشرع العراقي شروط وإجراءات الاستقدام المتعلقة بصاحب العمل وقد يعود ذلك لعدم وجود قانون خاص بالاستقدام، وكان من الأجدر تفصيل هذه الشروط لأهميتها أسوة بالمشرع السعودي إذ نلاحظ بأنه لم يكفِ بالنص على شروط وإجراءات استقدام العمالة الوافدة المتعلقة بالعامل الوافد وإنما عمل على النص على شروط وإجراءات لا بدّ من توافرها في صاحب العمل لاستقدام العمالة الوافدة وهذه الشروط تتمثل بالآتي:-

١- يجب أن يكون لدى صاحب العمل منشأة تعمل بشكل فعلي، ونلاحظ أن هذا الشرط له أهمية لارتباط ذلك بمبرر الحاجة للعمالة الوافدة من جهة، ومنع العمالة السائبة والمتاجرة بالتراخيص من جهة أخرى وهذا ما اشترطه القانون السعودي إذ نص صراحة بأن يكون لدى صاحب العمل منشأة قائمة وتعمل بشكل فعلي ومقيدة في السجل التجاري لدى الجهات المختصة<sup>(١٧)</sup>.

٢- توفير السبب الحقيقي لصاحب المؤسسة لاستخدامه للعامل وحاجته إليه<sup>(١٨)</sup>، ونلاحظ بأن هذا الشرط له أهميته للحدّ من العمالة السائبة واستغلال أصحاب العمل لتراخيص الاستقدام في غير غرضها وجعلها متاجرة مع العمالة الوافدة، لذلك نعتقد أن على الجهات الإدارية المختصة التحقق من هذه المبررات، وعلى الرغم من عدم ذكر هذا الشرط في التشريعات العراقية إلا أننا نعتقد بأنه لابدّ من تطبيقه من قبل الجهات المختصة عند ممارستها لسلطتها التقديرية في قبول الترخيص أو رفضه.

٣- لا يجوز إصدار ترخيص بالعمل إذا كان ذلك مخالفاً للقيود المفروضة على صاحب العمل بشأن نسبة العمالة الوطنية في المؤسسة، فقد حدد المشرع السعودي شروط لإدخال إي مؤسسة ضمن النسبة إذ اشترط أن تمارس هي وفروعها نفس النشاط وأن تكون قد بدأت العمل بالفعل<sup>(١٩)</sup>.

٤- عمل القانون السعودي على إضافة شرط آخر يتعلق بالإخلال بحقوق العمال، إذ متى ما ثبت إخلال صاحب العمل بحقوق العمال فإن ذلك يعدّ مانعاً من أحقيته في صدور الترخيص وإن توافرت بقية الشروط والضوابط سالفة الذكر<sup>(٢٠)</sup>.

٥- ثمة شرط آخر يجب على صاحب العمل استيفاءه كشرط لاستقدام العمالة والحصول على ترخيص، وهو تحمل صاحب العمل رسوم ونفقات الاستقدام والإقامة ورخصة العمل وتجديدها وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات ورسوم تغيير المهنة وتذكرة عودة العامل إلى موطنه<sup>(٢١)</sup>، نرى بأن هذا الشرط يحمل في طياته بُعداً آخر يتمثل في حماية العمالة الوطنية إذ تختلف الدول في تحديد مقدار الرسوم وفقاً لما تراه للحدّ من الاستقدام.

ولأهمية ما تقدم ندعو المشرع العراقي إلى الأخذ بما نص عليه المشرع السعودي بشأن شروط الاستقدام المتعلقة بصاحب العمل.

أما إجراءات الحصول على ترخيص لاستقدام العمالة الوافدة فلم يشر المشرع العراقي لها وبالمقارنة مع المشرع السعودي نلاحظ أن هذه الإجراءات تتمثل في تقديم الطلبات، إذ نصت اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦ على إمكانية تقديم الطلب وفق النموذج الذي تحدده الوزارة سواء كانت ورقية أو الكترونية<sup>(٢٢)</sup>، ويكون الطلب من صاحب العمل

أو وكيله أو من يفوضه أو مدير المنشأة متى كان سعودياً أو مستثمراً غير سعودي أو مكاتب تعقيب حكومية أو استقدام أهلية<sup>(٢٣)</sup>، ونعتقد أن غرض تحديد الشخص على هذا النحو هو التحقق من شخصية صاحب العمل وصفته، ومدى أحقيته بذلك وتحمله المسؤولية.

هناك إجراء آخر تطلبه القانون السعودي وهو التأكد قبل تقديم الطلب من تحديث ما يلزم تحديثه من سجلات وبيانات ومعلومات التي تؤثر في البت في الطلب<sup>(٢٤)</sup>، فضلاً عن ذلك فقد ألزم صاحب العمل بأن يقدم الطلب إلى مكتب العمل الذي يقع في دائرة اختصاصه المكاني المقر الرئيسي للمنشأة باستثناء طلبات استقدام الفروع، بالإضافة إلى التقيد بالرموز والمسميات المهنية<sup>(٢٥)</sup>.

أما بالنسبة إلى مدة الترخيص فنلاحظ أن اللائحة التنفيذية لقانون السعودي حددتها بستين<sup>(٢٦)</sup>، ونعتقد أن تحديد المدة يحقق فوائد تتلاءم مع خطط الاستقدام، فمن ناحية أن تحديد المدة وتجديدها بموافقة الوزارة يضمن إمكانية تجديد البيانات والإلمام بسوق العمل، ومن ناحية أخرى تضمن هذه القيود حماية العمالة الوطنية في مواجهة العمالة الوافدة من خلال مراجعة تحقق الشروط المقررة لحماية العمالة الوطنية بشكل دوري.

أما ما يتعلق بتجديد الترخيص فنلاحظ أن اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي وكما أشرنا، قد حددت مدة الترخيص سنتان من تاريخ صدور غير قابلة للتمديد والتجديد، ويتضح لنا أن من يريد التجديد عليه تقديم طلب جديد إذا أراد الإبقاء على العامل الوافد لمدة أطول وفي هذه الحالة نلاحظ بأن التجديد يخضع لذات الأحكام المنظمة للاستقدام والحصول على الترخيص ابتداءً.

مما تقدم يتضح أن قوانين الدول تعمل على النص على شروط وإجراءات الاستقدام وتضع لهذا قيود وأحكام تحد من تشغيل الأجانب لديها وبالتالي استقدامهم للعمل، حماية لليد العمالة الوطنية من المنافسة الأجنبية، ومن ثم المحافظة على أمن الدولة واستقرارها<sup>(٢٧)</sup>.

## المبحث الثاني

### مخاطر العمالة الوافدة وإجراءات تنظيمها والحد منها

على الرغم من الآثار الإيجابية لاستقدام العمالة الوافدة إلى العراق، لما يمكن أن تمثله فضلاً عن إيجابياتها الأخرى من قوة شرائية كبيرة وهذا يؤدي إلى زيادة الطلب على العقارات والاستثمار الأمر الذي يساهم في إنعاش الإنتاج الوطني والتجارة الداخلية والخارجية، لما لها من أثر واضح في توسيع الإنتاج وخفض تكاليفه، فضلاً عن معالجة القصور في قوى العمل الوطنية للعمل في الوظائف التي يعزف عنها المواطنون، ولا يقتصر دور العمالة الوافدة على ذلك وإنما نلاحظ أنها ساهمت على تحقيق معدلات ربح مرتفعة للقطاع الخاص نظراً لانخفاض

أجورها مقارنة بالعمالة الوطنية، فضلاً عن أن استخدام العمالة الوافدة المؤهلة يوفر تكلفة التدريب والتأهيل<sup>(٢٨)</sup>.

وعلى الرغم من هذه الإيجابيات والجهود الملموسة في المجالات التنموية المختلفة، إلا أن الانعكاسات التي تنتج عن العمالة الوافدة قد تكون أخطر على الاقتصاد الوطني والأمن الاجتماعي والسياسي خاصة إذا كانت مخالفة للقوانين والأنظمة التي تنظم استقدامها، ولخطورة الوضع، سنوضح في هذا المطلب هذه المخاطر ومن ثم نعرض على الإجراءات الواجب اتخاذها لتقنينها ولحدّ منها في المطلب الثاني.

### المطلب الأول

#### مخاطر العمالة الوافدة

لا شك أن تزايد أعداد العمالة الوافدة وتدفعها إلى العراق فضلاً عن الاعتماد عليها بشكل أساس يخلف مخاطر جمة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية، ولأثر هذه المخاطر على الاقتصاد والأمن الوطني العراقي، سنوضح في هذا المطلب هذه المخاطر بشكل مفصل وذلك بتقسيمه إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول المخاطر الاقتصادية، أما في الفرع الثاني فسنبين فيه المخاطر الاجتماعية والسياسية والأمنية.

#### الفرع الأول:- المخاطر الاقتصادية

تنتج عن تزايد أعداد العمالة الوافدة والتي تشكل نسبة كبيرة من القوى العاملة في السوق، مخاطر اقتصادية كبيرة مما تؤدي إلى التأثير على أمن واقتصاد المجتمع العراقي ومن أهم هذه المخاطر:-

١- تفاقم مشكلة البطالة بين مواطني الدولة بسبب منافسة العمالة الوافدة للقوى العاملة في سوق العمل، مما يؤدي إلى عدم تحقيق الأمن الوظيفي وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع معدلات الجريمة<sup>(٢٩)</sup>، وكما هو معروف أن البطالة تشكل مشكلة من أهم المشاكل التي تسعى الدول رغبة في حلها وأزالتها إذ تعمل تلك الدول على إتباع مختلف الوسائل للقضاء عليها أو الحدّ منها، لما لها من آثار خطيرة على الأمن الوطني الاقتصادي تبدأ بالفقر وتنتهي بالانحراف والجريمة، فضلاً عن آثارها السياسية والاقتصادية والاجتماعية الأخرى، ويمكننا القول بأن التدفق المتزايد للعمالة الوافدة إلى العراق والاعتماد عليها يعدّ منافساً كبيراً للعمالة الوطنية العراقية والتي تؤدي في النهاية إلى زيادة معدلات البطالة، إذ يعدّ الأمن الاقتصادي من أهم مؤشرات الأمن البشري، فالأمن الاقتصادي هو حجر الزاوية الأساس في استقرار المجتمع والحماية من الفقر والتهديدات الخطيرة المفاجئة<sup>(٣٠)</sup>.

٢- زيادة نسبة التحويلات المالية للعمالة الوافدة إلى بلدانها، إذ تشكل هذه التحويلات استنزافاً لموارد العراق وتسرب مخزوناً كبيراً من العملات الأجنبية الصعبة إلى خارج البلاد<sup>(٣١)</sup>، ويتضح من خلال حجم التحويلات النقدية بأنها تشكل نسبة كبيرة من إيرادات الدولة وهذه التحويلات الكبيرة ذات آثار اقتصادية مدمرة بصورة مباشرة للاقتصاد العراقي، لما تحدثه من نزيف في السيولة المحلية ليصب في شرايين اقتصاديات دول أخرى، وتعمل في نفس الوقت على دعم الاقتصاد في دول العمالة الوافدة<sup>(٣٢)</sup>، فضلاً عن تعزيز ميزان العملات الصعبة فأنها توفر مورد اقتصادي مهم يساعد على تعزيز الدخل القومي في دولها، إذ أن العائد من عمل تلك العمالة يتم تحويله إلى الخارج للبلدان التي قدمت منها خاصة إذا ما لاحظنا أن غالبية تلك العمالة تميل إلى الادخار، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة التحويلات النقدية، وهذا الأمر يؤدي إلى نقص الاحتياطي الأجنبي<sup>(٣٣)</sup>.

٣- أعاقا برامج التنمية البشرية وذلك بسبب تزايد أعداد العمالة الوافدة وإغراق أسواق العراق من هذه العمالة بأجور منخفضة<sup>(٣٤)</sup>، ونلاحظ أن هذا الأمر يعيق تشغيل المواطنين العراقيين وتأهيلهم لسد احتياجات العراق من العمالة لوجود عمالة وافدة مدربة وجاهزة وبأجور منخفضة في نفس الوقت، وبالتالي حرمانهم من فرص تطوير قدراتهم ومهاراتهم.

٤- إن من أهم المخاطر التي ترافق تزايد أعداد العمالة الوافدة هو خطرها على الأمن الجنائي، إذ نلاحظ أن هناك العديد من المشاكل الاجتماعية الكثيرة والمتنوعة ترافق العمالة الوافدة وتؤثر على المجتمع العراقي وتماسكه، إذ نلاحظ أن الكثير منها تختلف وتتمايز بعاداتها وتقاليدها ودياناتها وثقافتها، الأمر الذي يؤدي إلى تفاقم معدلات الجريمة<sup>(٣٥)</sup>، ونشر الفساد والتحلل الأخلاقي وما تقيم به عصابات من العمالة من ارتكاب جرائم كالسرقة والتزوير وترويج المخدرات والمسكرات والصور والأفلام غير اللائقة والتسول وعصابات تهريب البشر، فضلاً عن أن هناك جرائم على درجة كبيرة من الخطورة كجرائم تمرير المكالمات الدولية وجريمة التجسس، ويمكننا القول بأن هناك نوع من العمالة قد يكون مدفوعاً من جهة خارجية لتحقيق أغراض معينة من تجسس أو نشر أفكار منحرفة أو للتعرف على طبيعة البلد وحال أهلها ونقاط القوة والضعف فيهم فضلاً عن مواطن التأثير عليهم.

يتضح مما تقدم أن انفلات عدد من الأيدي العاملة الوافدة واحتياجها إلى العمل ووجودها بأعداد كبيرة وزيادتها عن الاحتياج الفعلي، هو سبب من أسباب انزلاق بعض تلك الأيدي التي قدمت للعمل إلى غرض آخر وهو تحصيل المال عن طريق الجريمة والإخلال بالأمن ثم تحمل المسؤولية القانونية، فضلاً عن ذلك الضرر البالغ الذي يلحق بالمجتمع وبعض أفرادها بسبب ما

يقع من جرائم قد يكون الغرض منها تحصيل المال كبديل عن الحصول عليه بصفة مشروعة، ونعتقد بأنه لا بدّ من إنشاء شركات مساهمة متخصصة في تدريب وتأهيل العمالة الوطنية لتكون حلقة وصل بين الأيدي العاملة الوطنية والسوق بحيث تتعرف على الاحتياج الفعلي للسوق، كماً ونوعاً، ثم تقوم بتوفير برامج تدريب بحسب طبيعة العمل المطلوب شغله في القطاع الخاص، وبجميع ميادينه، وهذا الأمر سيحقق جانباً اقتصادياً وأمنياً، فضلاً عن كونه البديل المناسب للتخفيف من وقوع جرائم من بعض العاملة الوافدة.

٥- أن تزايد تدفق العمالة الوافدة يؤدي إلى انتشار عمالة سائبة تبحث عن فرص عمل، ويتحول وجودها الجماعي إلى بؤرة للجريمة في بعض المدن الرئيسية، حيث تتركز الكثافة السكانية وتوجد الأحياء العشوائية، وتتوافر فرص الإيواء لهم للهرب من كفلائهم أو من متابعة الجهات الأمنية لهم لتطبيق الأنظمة المتعلقة بالإقامة والعمل، وإذا كان هناك دور حقيقي لبعض أصحاب العمل في خلق الجريمة من خلال إهمالهم للعمالة، فإن ذلك غير مفعّل من الناحية النظامية، على الرغم من أنه يقع على عاتقهم في العراق أخبار دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد أو أقسامها في المحافظات عند ترك العامل الوافد العمل<sup>(٣٦)</sup>، كما أن آليات تتبع تلك العمالة المخالفة للنظام لا يحقق الغرض منه، وهو ترحيل الحالات الخطرة التي تعمل عند غير أصحاب عملها أو حتى الاستدلال على أماكن وجودها.

٦- زيادة الضغط على السلع والخدمات مما يؤدي إلى زيادة النفقات، إذ نلاحظ أن العمالة الوافدة تحصل على خدمات التعليم والصحة فضلاً عن استخدام المرافق العامة والحصول عليها كما يحصل عليها المواطن دون مقابل أو بمقابل رمزي مما يساهم في رفع معدلات الأنفاق الحكومي العام لدعم تلك الخدمات والسلع وهذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع العجز في الميزانية العامة للدولة<sup>(٣٧)</sup>.

٧- فضلاً عما تقدم أن العمالة الوافدة ذات الأجور المنخفضة تؤدي إلى زيادة عدم التوزيع العادل للثروة والدخل الوطني نتيجة تخفيض الأجور، إذ نلاحظ بأن تدفق العمالة الوافدة يؤدي إلى تأثير سلبي على مستوى الأجور<sup>(٣٨)</sup>، إذ تؤدي العمالة الوافدة إلى تخفيض أجور العمالة الوطنية التي تماثلها في المهارة، وهذا بدوره يؤدي إلى عدم التوزيع العادل للدخل الوطني، كما أن للعمالة الوافدة تأثير سلبي على أجور العمالة الوطنية غير الماهرة.

بالإضافة لذلك أن التفاوت وعدم التجانس في مستويات المعيشة والأجور بين المواطنين والعمالة الوافدة يؤدي إلى ارتكاب الجرائم، كما إن ارتفاع نسبة الذكور الذين يمثلون الأغلبية من العمالة الوافدة يؤدي إلى ارتفاع معدلات الجرائم الأخلاقية<sup>(٣٩)</sup>.

٨- أن عمل العمالة الوافدة ولفترات طويلة في مهن معينة قد يؤدي بالمواطن العراقي إلى ازدياد واحتقار بعض المهن والأعمال التي تمارسها تلك العمالة والتي ارتبطت بشكل أو بآخر بها<sup>(٤٠)</sup>، فنلاحظ مثلاً لو عمل العامل الوافد في الزراعة ورأى الأطفال أن المواطن العراقي غالباً ما يعمل مديراً للمشروع الزراعي فقد يترسخ في ذهنهم أن الزراعة عمل وضع لا يقوم به سوى العمالة الوافدة، لذلك نرى أن المشرع العراقي قد فعل حسناً عندما اشترط أن تكون مدة أجازة العامل الأجنبي سنة واحدة وتجدد فقط عند الحاجة أي تحديد مدة عمل العامل الوافد<sup>(٤١)</sup>.

### الفرع الثاني:- المخاطر الأمنية والسياسية والاجتماعية

فضلاً عن المخاطر الاقتصادية والتي أشرنا إليها فيما تقدم، هناك مخاطر أخرى للعمالة الوافدة لا تقل أهمية عن المخاطر الاقتصادية، وهذه المخاطر تتمثل بتأثيرها على الجانب الأمني والسياسي والاجتماعي للعراق.

يعتبر الجانب الأمني والسياسي من أكثر الأمور خطورة، وذلك لارتباطه بكيان الدولة واستقرارها الأمني الاجتماعي والاقتصادي، فمن الناحية الأمنية نلاحظ إن تزايد أعداد العمالة الوافدة يشكل خطراً وتهديداً لأمن الدولة الاستراتيجي ويظهر ذلك واضحاً في أوقات الأزمات والحروب التي يرافقها رحيل جماعي للعمالة الوافدة، مما يؤثر بشكل سلبي على عملية الإنتاج خاصة في القطاعات المعتمدة عليها بشكل أساسي<sup>(٤٢)</sup>.

من المعروف بأن الفرد وبلا شك مهما أبتعد عن بلاده لأي سبب من الأسباب يبقى متمسكاً بعاداته وتقاليده بل ويحاول تطبيقها ونشرها في البلد المستقبل له لولائه وحبه لبلده، وبعض العمالة الوافدة لها عادات وتقاليد تمثل خطراً كبيراً على أمن البلد المستقبل لذلك العامل بل وأن أكثر تلك العادات والتقاليد تشكل خطراً كبيراً على أمن المجتمع وسلامته التي تسعى جميع البلدان قاطبة إلى حمايته، فغالباً ما تنتشر جرائم الانحرافات الأخلاقية وجرائم السرقة والرشوة والتزوير والتسول والقتل والدعارة وترويج المخدرات والمسكرات فضلاً عن جرائم التجسس والتي أشرنا إليها فيما تقدم على أيدي بعض العمالة الوافدة<sup>(٤٣)</sup>، وهذا يساهم في زرع بذوراً خطيرة للجريمة في المجتمع العراقي، خاصة وأن من أهم المشاكل الرئيسية التي يواجهها أصحاب العمل أو الشركات هروب العمالة فنلاحظ أن الشركة أو المؤسسة وبعد تكفلها بتكاليف استقدام العامل وسكنه ومواصلاته، فضلاً عن تدريبه وتأهيله لمدة قد تطول أحياناً وبعد تحسن عمله وإنتاجه قد يهرب إلى شركة أخرى أو إلى السوق الحر، وبالتالي فإن إدارة العمل قد تُحمل تلك الشركات أو أصحاب العمل مسؤولية هروب العامل وتفرض عليها عقوبات عند القبض على ذلك العامل<sup>(٤٤)</sup>، ونعتقد انه لا بد من عدم تحميل مسؤولية هروب العمالة أو التخفيف من تلك المسؤولية خاصة

وأنه قد ينتج عن ذلك الهروب خطر يهدد أمن وسلامة الدولة في حالة تبليغ الجهات المختصة حال هروبهم.

فضلاً عما تقدم نلاحظ أن هناك تأثير متبادل بين العمالة الوافدة والعلاقات السياسية للدول المعنية، إذ تستطيع العمالة الوافدة إن تؤدي دوراً بارزاً في الجانب السياسي لدرجة قد تتأزم العلاقات بين حكومة هذه العمالة وبين حكومة الدولة المستقبلة لها<sup>(٤٥)</sup>.

هذا وقد يتم توظيف العمالة الوافدة من قبل دولها لتهديد استقرار الدولة المستقبلة من خلال تشجيعها على العنف والتخريب والإضرابات للمطالبة بمستحققاتها أو مساواتها مع مواطني الدولة مما يضر بالاقتصاد الوطني، أما على المستوى الأمني فنلاحظ أن العمالة الوافدة تشكل تهديداً حقيقياً خطيراً لأمن واستقرار الدولة المستقبلة إذ يمكن أن تقوم هذه العمالة بمظاهرات واحتجاجات عن ظروف عملها وقد يؤدي بها الحال إلى الاعتداء على الممتلكات العامة وتدميرها، بالإضافة لذلك، يمكن لدول تلك العمالة التدخل المباشر في شؤون الدولة المستقبلة الداخلية بحجة حماية رعاياها والمطالبة بتحسين أوضاعهم هذا من جهة ومن جهة أخرى، قد تتدخل تلك الدول لحماية مصالحها بالدرجة الأساس<sup>(٤٦)</sup>.

أما فيما يتعلق بالمخاطر الاجتماعية للعمالة الوافدة، يمكن ملاحظتها في المجتمع العراقي خاصة وأن المجتمع العراقي يتميز بخصوصية من حيث كونه من المجتمعات المحافظة وارتباطه بالقيم الدينية والعربية وتقاليدها العريقة، ووجود العمالة الوافدة من جميع بلدان العالم باختلاف عاداتها وتقاليدها ولغاتها وقيمها الاجتماعية، قد تلعب دوراً مؤثراً في البيئة الاجتماعية وسلوكيات أفراد المجتمع العراقي مما قد تؤثر سلباً نتيجة اختلاف وتناقض تلك الثقافات مما قد تؤدي إلى وجود سلوكيات غريبة في المجتمع العراقي ويمكن أن تتناقض في بعض الأحيان مع القيم الدينية والخلقية للمجتمع العراقي مما يؤدي إلى التفتك الاجتماعي والانحلال الخلقي، ومن أهم المخاطر التي يمكن ملاحظتها تأثير العمالة الوافدة على الهوية العربية لغة الدولة الأم وهي اللغة العربية للمجتمع العراقي<sup>(٤٧)</sup>، حيث ينتج هؤلاء الأجانب وطول مدة بقائهم تأثير على اللغة العربية في التعامل أو التخاطب إذ قد يلجأ مواطن الدولة إلى تطويع لغته لتسهيل الفهم مع العامل الوافد<sup>(٤٨)</sup>، كما أن التعامل مع تلك العمالة ينتج عنه سلوكيات ومصطلحات لغوية غريبة على اللغة العربية، وهذا كله بسبب استقدام وتوظيف هذا الكم الهائل من العمالة الوافدة. وهذا الأمر يدعونا إلى الحد من أعداد الوافدين للحفاظ على القيم والهوية الوطنية والسمات الخاصة بالمجتمع العراقي من الضياع في ظل الإعداد الكبيرة القادمة من خارج البلاد.

مما تقدم يتضح بأن كل تلك المخاطر تجعلنا نعيد النظر بالعمالة الوافدة والاستفادة من تجارب البلدان التي سبقتنا وخاصة العربية منها والعمل على تنظيمها وتقنينها والحد من استقدامها وملاحقة غير المشروع منها وإبعاده عن البلاد، وبإمعان النظر في كل ما تقدم نرى أن

الفائدة للاقتصاد العراقي تكمن في إعطاء الأولوية للعمالة العراقية للانخراط في سوق العمل، وأن الاعتماد على العمالة الوافدة بسبب رخص أجورها سيترك مخاطرًا وآثاراً سلبية لأنه يعرقل أو يسد الطريق أمام العمالة الوطنية العراقية للولوج إلى سوق العمل.

## المطلب الثاني

### إجراءات تنظيم العمالة الوافدة والحد من مخاطرها

بعد أن أوضحنا المخاطر الاقتصادية والأمنية والسياسية والاجتماعية التي ترافق وجود العمالة الوافدة لابد من اتخاذ عدة إجراءات لتقنينها وتنظيمها والحد من مخاطرها. إذ يقع على عاتق السلطات المختصة بحماية الأمن الوطني والضبط الإداري اتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع آلية وخطة أمنية إستراتيجية لتنظيم استقدام العمالة الوافدة ووضع ضوابط محددة لإلزام جهات الاستقدام الخاصة بها، فضلاً عن تفعيل دور الرقابة والفرق التفتيشية الميدانية والقضاء قدر الإمكان على شركات ومؤسسات الاستقدام الوهمية. ونظراً لتفاقم مشكلة العمالة الوافدة وزيادة التحديات الأمنية فضلاً عن مخاطرها الأخرى لابد من العمل على تحجيم أعدادها وتبني عدة وسائل وبرامج وسياسات لتقنين وتنظيم استقدامها والحد من مخاطرها.

ولأهمية ما تقدم سنتناول في هذا المطلب الإجراءات الواجب اتخاذها لتنظيم استقدام العمالة الوافدة والحد من مخاطرها وذلك في فرعين أثنين. نوضح في الفرع الأول: الإجراءات الوقائية أما في الفرع الثاني: فسنتناول فيه الإجراءات العلاجية التي تساهم في الحد من مخاطر استقدام العمالة الوافدة إلى العراق.

### الفرع الأول: الإجراءات الوقائية

للحد من استقدام العمالة الوافدة وتلافي مخاطرها، إجراءات وقائية وأخرى علاجية، ويقع على عاتق الجهات المختصة من وزارة الداخلية ووزارة العمل في العراق فضلاً عن الجهات المعنية بالاستقدام من مؤسسات ومكاتب وشركات ووكالات ضرورة وضع الحلول الناجعة للتخلص مما يمكن إن يتعرض له الأمن الوطني من خطر، وبهذا الجانب نعتقد بأنه لابد من رفع تكاليف الاستعانة بخدمات العمالة الوافدة والاستقدام بشكل تدريجي عن طريق النص في التشريع على زيادة رسوم الاستقدام، أو التأشيرات أو رخص العمل أو تجديدها، فضلاً عن تطبيق سياسة فرض رسوم على أجورها وتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجر، مما يعني تكاليف إضافية يتحملها صاحب العمل وبالتالي تتساوى تكاليف العمالة الوافدة إلى حد ما مع تكاليف العمالة الوطنية العراقية، بالإضافة لذلك لا بد للدولة العراقية من العمل على تشجيع القطاع الخاص على الاستعانة بالعمالة الوطنية العراقية، من خلال المكافآت والحوافز فضلاً عن الإعانات

الحكومية للشركات والمؤسسات الخاصة التي تعمل على تدريب العمالة الوافدة، وبهذا الصدد يمكننا القول بأن على الجهات المختصة تبني مبدأ الوقاية من المخاطر بدلاً من انتظارها.

كما يمكن الحدّ من العمالة الوافدة وذلك برفع تكلفة المعيشة للعمالة الوافدة في العراق ويمكن استخدام هذه الوسيلة للحدّ من الاستخدام الكبير لها، وكما ذكرنا فيما تقدم بأن الدولة تتحمل تكاليف يمكن أن يكون صاحب العمل معفي منها مثل تكاليف الكهرباء والماء والأمن وغيرها من الخدمات المشابهة لها، وتتحمل هذه التكاليف على شكل ضرائب ورسوم بناء على عدد العاملين لديه الأمر الذي يؤدي به إلى التفكير في اتخاذ تدابير يخفف بها من تكلفته أو يحملها للمستخدمين المستفيدين من خدماته إي باقي أفراد المجتمع، هذا الأمر قد يدفع الأفراد إلى إعادة النظر بطريقة معيشتهم وحياتهم التي قد تتأثر بدون شك برخص تلك الخدمات التي يحصلون عليها ومن خلال الضرائب غير المباشرة إذ أن زيادة الإيرادات بالنسبة للدولة المستقبلية كالعراق مثلاً وجعل حياة العامل الوافد أكثر كلفة يمكن أن يكون له تأثير في خفض جاذبية السوق العراقية، وهذا ما نلاحظه في العديد من الدول الخليجية حيث نلاحظ بأن تلك الدول قد عملت على رفع مستوى معيشة العامل الوافد وبالمقابل رفع إيرادات الدولة، ومن الأمثلة على ذلك هو رفع رسوم الرعاية الصحية ففي دولة الكويت نلاحظ أنها فرضت في سنة ١٩٩٩ وفقاً لقانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ الخاص بالتأمين الصحي على الأجانب المقيمين في الكويت وضرورة الحصول على تأمين صحي كأحد شروط منحهم الإقامة، وهذا ما قامت به المملكة العربية السعودية حيث فرضت تنظيم مماثل لذلك سنة ٢٠٠١، وفي الإمارات العربية المتحدة تم العمل بهذا النظام في سنة ٢٠٠٦<sup>(٤٩)</sup>.

بالإضافة إلى الإجراءات الوقائية سالفة الذكر لتنظيم استقدام العمالة الوافدة والحدّ من مخاطرها لا بدّ من وضع إستراتيجية واضحة للعمل في القطاع الخاص لتشغيل نسبة معينة من مواطني الدولة مع مراعاة تحسين أجورهم مقارنة بنظرائهم من العمالة الوافدة<sup>(٥٠)</sup>.

هناك إجراء آخر يمكن للجهات المختصة العمل به للحدّ من العمالة الوافدة وهذا الإجراء يعتمد على توظيف الوظائف وتفضيل العمالة العراقية.

يُقصد بالتوظيف التوظيف أو إحلال الموظف المواطن مكان الموظف الوافد، والتوظيف هو: تأهيل المواطن للقيام بمهام وظيفية معينة كانت مستندة أعمالها إلى كفاءات غير وطنية، بشرط أن تكتمل جميع العناصر لأداء العمل في المواطن<sup>(٥١)</sup>.

يتضح من التعريف المذكور آنفاً بأن التوظيف هو نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية لتشجيعها للعمل وتنمية قدراتها وطاقاتها لتحقيق أهدافها.

أن عمليات التوظيف إذاً هي: تلك السياسات والبرامج والعمليات والخطط التي تضمن تأهيل وتدريب مواطني الدولة أي حاملي جنسيتها بهدف توجيههم ودمجهم للانضمام إلى سوق العمل،

سواء بصفة موظف أو مستثمر، لشغل الوظائف التي تسهم في تنمية وسلامة وأمن المجتمع وتقدمه، كما تساعد في تحقيق المستوى المعيشي المناسب الذي يعود بالنفع له ولمجتمعه<sup>(٥٢)</sup>.

توطين الوظائف إذاً هو الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية المدربة والمؤهلة محل العمالة الوافدة وكبديل لها في القطاع الخاص أو العام<sup>(٥٣)</sup>.

يتضح من التعريفات المتقدمة للتوطين اقتصارها على توطين الوظائف أما مجرد إحلال أو زيادة في أعداد موطني الدولة الحاملين جنسيتها الذين تم توظيفهم، وهي عبارات غير شاملة وبالتالي يمكن القول بأن التوطين: نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية، تشمل إيجاد بيئة مناسبة لتشجيع العمالة الوطنية للوصول إلى طاقاتها ومهاراتها وقدراتها لتحقيق أهداف المؤسسات أو المنشآت التي تعمل بها وهذا الأمر يتطلب بناء القدرات والمهارات للحصول على أفضل أداء للعمالة الوطنية<sup>(٥٤)</sup>.

وعلى أساس ما تقدم نلاحظ بأن عملية التوطين ليس مجرد أحلال أو توظيف للعامل العراقي محل العامل الوافد، بل يرتبط بكونها نشاطاً كاملاً لتحقيق الولاء الوظيفي والأهداف الوطنية والمستقبلية من خلال تبني سياسات التوطين، وتوطين الوظائف لا بدّ منه نتيجة لارتفاع معدلات البطالة بين العمالة الوطنية بإحلالها محل العمالة الوافدة.

يتضح مما تقدم أن توطين الوظائف قرار استراتيجي يهدف إلى الاستثمار الطويل الأجل في العنصر البشري الوطني، وأن القول بتوطين الوظائف لا يعني زيادة نسبة العمالة الوطنية العراقية فحسب وإنما يتم التوطين من خلال احتساب الكفاءة والمهارة في العامل الوطني وليس فقط مسألة زيادة في أعداد العمالة الوطنية وتفضيلها على العمالة الوافدة، ونعتقد بأن هذا الأمر يتطلب الإيمان بأهمية وقيمة المورد البشري الوطني كمورد استثماري على المدى الطويل، وأن العمل بعكس ذلك والاعتماد بشكل كبير على العمالة الوافدة يقودنا إلى التساؤل الآتي: ما المتوقع من العمالة الوطنية في ظل الاستمرار بالاعتماد بشكل كبير على العمالة الوافدة والنظرة السلبية للعمالة الوطنية ؟

إن الاعتماد بشكل أساسي على العمالة الوافدة ستحدّ حتماً من ثقة العمالة الوطنية بقدراتها وإمكاناتها، إذ قد تكون العمالة الوطنية في هذه الحالة أقل انضباطاً واستقراراً وإنتاجية من العمالة الوافدة، كما يمكن أن تكون أقل جدية واحتراماً لأنظمة العمل، مما يؤدي إلى أن تكون مستوى المهارة والخبرة لديها أقل من مستوى وخبرة العمالة الوافدة، لذلك يلعب التوطين دوراً بالغ الأهمية للحدّ من العمالة الوافدة ومخاطرها على المجتمع العراقي.

يمكن تطبيق التوطين من خلال إجراءات إدارية عن طريق حظر بعض المهن، إذ تعلن الجهات المختصة عن جداول بالمهن والمهارات التي يحظر تعيين غير المواطنين العراقيين مثلاً للعمل فيها على أساس توافرها في السوق الوطني العراقي، فضلاً عن حظر بعض المهن يمكن

توطين العمالة من خلال توفير حوافز ومكافئات لتشجيع المواطنين للعمل في القطاع الخاص، كالقروض محددة الفائدة وغيرها.

وحظر بعض المهن نلاحظه واضحاً في قانون العمل والعمال السعودي لسنة ٢٠٠٥ إذ نصت المادة (٣٦) منه على الآتي: «على الوزير أن يحدد بقرار منه المهن والأعمال التي يحظر لغير السعودي الاشتغال بها».

فضلاً عما تقدم لا بدّ أن يقتصر الاستقدام وتوظيف العمالة الوافدة على أنشطة معينة تحددها الوزارة ولا يجوز العمل بخلاف ذلك إلا بموافقتها، وعلى أساس ذلك لا يمكن الاستقدام لمهن مقصور العمل بها على المواطنين وإلى هذا سار المشرع السعودي<sup>(٥٥)</sup>.

بالإضافة إلى التوطين من خلال حظر بعض المهن يمكن تطبيق سياسات التوطين من خلال إعادة النظر إلى الوظائف وفرض قيود على تشغيل العمالة الوافدة من خلال فرض شروط تمثل نسبة محددة للعمالة الوطنية وزيادة رسوم استخدام العمالة الوافدة.

ونعتقد انه يمكن توطين الوظائف العراقية والعمل على توفير فرص عمل وظيفية للعمالة الوطنية بإتاحة فرص العمل المشغولة بعمالة وافدة، لطالبي العمل من مواطني الدولة العراقية، وذلك بالإحلال التدريجي للعامل المواطن محل العامل الوافد، إذ أن الوظيفة المشغولة بعامل وافد تمثل فرصة وظيفية متاحة للعامل المواطن الذي تتوفر لديه المهارة والقدرة والرغبة والمؤهل.

كما يمكن توطين الوظائف من خلال دعم القطاع الخاص إذ نلاحظ أن المواطنين غالباً ما يفضلون العمل في القطاع الحكومي الذي يكون أكثر ضماناً من حيث الراتب والمزايا التي يتمتع بها الموظف الحكومي فضلاً عن كون العمل في القطاع العام أكثر ثباتاً واستقراراً مع وجود قانون يضمن حقوق العامل فيه، وهذا الأمر يؤدي إلى عزوف المواطنين للعمل بالقطاع الخاص لذلك نلاحظ إن القطاع الخاص استفاد من فرصة وفترة العمالة الوافدة منخفضة الأجر مبرراً كافياً لتشغيلها والعزوف عن الاستفادة من المورد البشري الوطني<sup>(٥٦)</sup>، لذلك نعتقد أنه لا بدّ من تكاتف الجهود للعمل على تنمية وتوسع دور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي لزيادة إمكانيته في توفير فرص العمل واستيعاب الموارد البشرية الوطنية وبالتالي لا بدّ من وضع أطر قانونية لحماية حقوق العامل في القطاع الخاص، ورفع تكلفة العمالة الوافدة وخفض تكلفة العمالة الوطنية شرط إن تكون تلك العمالة مدربة ومؤهلة ومحددة بضوابط لتشغيلها ومحاسبتها عند التأخير أو عدم الانتظام في العمل، فضلاً عن وضع نسب محددة يلتزم بها أصحاب العمل في القطاع الخاص عند تشغيل العمالة الوافدة والعمل بجدية لتجنب العمالة الوهمية، ولذلك يجب تحديد المهن والتخصصات التي يمكن فيها إحلال عمالة وطنية على المدى القصير فضلاً عن تحديد ما يلزم التأهيل والتدريب لإحلال العمالة العراقي بدلاً من الوافدة على المدى المتوسط

والبعيد، كما يتطلب دعم وتشجيع القطاع الخاص من خلال التأمينات والحوافز التي تسهم بشكل أو بآخر في توطين الموارد البشرية الوطنية.

ولم يتطرق المشرع العراقي لمسألة توطين الوظائف في قانون العمل النافذ رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٥ بينما نجده واضحاً في اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦ هـ في المادة (١٨) والتي ألزمت صاحب العمل بإعداد وصف مهني للوظائف ومهامها وواجباتها وفق دليل التوصيف المهني وتحديد متطلباتها الوظيفية وفقاً لذلك، بالإضافة إلى إيجاد مسارات مهنية للوظائف لتكون واضحة للعاملين لديه وتوفير برامج التدريب والتأهيل فضلاً عن تحديد مدد زمنية للتدريب والتأهيل حسب المستويات الوظيفية لجميع الوظائف لديه التي يشغلها غير سعوديين حتى يتمكن من خلالها توفير الوسائل المناسبة من تدريب وتأهيل للعاملين للحلول محلهم فضلاً عن إعداد سجل بهؤلاء العاملين<sup>(٥٧)</sup>.

يتضح مما تقدم أن إتباع سياسات التوطين يمكن أن تكون من أنجع الطرق لتنظيم العمالة الوافدة من خلال إتباع سياسة أحلال العمالة المواطنة محل العمالة الوافدة أي إن تكون العمالة عراقية بالدرجة الأساس، وهذا الأمر يساعد على التخلص التدريجي من الاعتماد الرئيسي على العمالة الوافدة.

وعلى أساس ما تقدم يقع على الجهات المختصة اتخاذ إجراءات وتدابير سريعة للحدّ من المشكلة قبل وقوعها أو تفاقم آثارها، وبالتالي يجب وضع ضوابط محددة للتقليل من استقدام العمالة الوافدة بوضع نظام رقابي صارم لمحاسبة العمالة الوافدة المخالفة للقوانين التي تنظم استقدامها وإبعادها عن البلاد، ويُفضل وضع خطة إستراتيجية مدروسة لاستبدال تلك العمالة بأخرى وطنية، على أن تكون تلك الأخيرة مدربة ومؤهلة يجعل منها عمالة بديلة وليس فقط مجرد تضييلها على العمالة الوافدة، فالسوق تحتاج بالفعل إلى عدد ونوع أيدٍ عاملة ملتزمة بالعمل، ولديها الاستعداد للوفاء بمتطلبات الفرص الوظيفية التي توجد في المنشآت الصغيرة التي تعاني فيها تلك المنشآت من مشكلات العمالة الوافدة، ولا تستطيع الاعتماد كلياً على أي بديل غير قادر على الأداء الجيد.

إن غياب العمالة الوافدة في قطاعات حساسة يمكن أن يؤدي إلى تعريض القطاعات الرئيسية إلى التأثير بالتطورات المختلفة في سوق العمل الوطنية<sup>(٥٨)</sup>، لذا فإنه على الرغم من ضرورة الحدّ من استقدام العمالة الوافدة أو التقليل منها، إلا أننا لا ندعو إلى عدم الاستقدام مطلقاً، وإنما نهيب بالجهات المختصة إلى وضع أسس مهنية كقاعدة إستراتيجية تستند عليها في الاستقدام، فضلاً عن ذلك يشترط أن لا يكون استقدام العمالة الجيدة أو الماهرة بشكل غير مدروس وغير محدد بمدد زمنية معينة، وإنما من الأفضل أن يتم ذلك بواسطة خطط واضحة للاستفادة من خبرتهم النوعية وتخصصاتهم في مجال عمل معين حتى يكون بالإمكان فتح

دورات تدريبية وبرامج خاصة للمورد البشري العراقي للاستفادة من تلك التخصصات وتخرج دفعات مؤهلة تحل محل العمالة الوافدة في المستقبل بنفس الاختصاصات المطلوبة خاصة إذا ما لاحظنا أن نص المادة (٧/ثالثاً) من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨ لسنة ١٩٨٧) اشترطت على العامل الأجنبي إن يتقدم بتعهد خطي بتدريب عامل عراقي أو أكثر في العمل الذي يمارسه أثناء فترة إجازته أو رخصته<sup>(٥٩)</sup>.

أن الحدّ من مخاطر العمالة الوافدة باستقطاب الخبرات والكفاءات النوعية التي تساهم بصورة فعالة في عملية الإنتاج والتنمية بالإضافة إلى اكتساب الخبرات والمعارف الآتية من الخارج هذا الأمر يدعو إلى الاستفادة من إيجابياتها، والحدّ قدر الإمكان من مخاطرها، ويؤدي بدوره إلى التقليل من حجم العمالة الفائضة وغير الماهرة والتي تشكل نسبة كبيرة من مجموع الأيدي العاملة الوافدة .

وعلى الرغم من سياسة توطين الوظائف وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة فضلاً عن تفضيل العمالة العراقية إلا إنها تبقى قاصرة عن الاستجابة لمتطلبات التنمية الاقتصادية والمجتمعية وحاجة المجتمع العراقي من قوة العمل، وبما أن العمالة الوافدة يمكن أن تكون عمالة وافدة عربية أو أجنبية، لذا نرى بأن تعريب العمالة الوافدة قد يكون الأفضل للمحافظة على قوى العمل الماهرة، فبدلاً من أن تكون العمالة الوافدة أجنبية يمكن الاعتماد بشكل أكبر على العمالة الوافدة العربية لكونها الأقرب إلى ثقافة المجتمع العراقي لوجود عناصر مشتركة وأواصر تربط العرب فيما بينهم وهذا ما يجعل المجتمع أكثر تماسكاً كما أن الاعتماد على العمالة الوافدة العربية بشكل أكبر من العمالة الوافدة الأجنبية يمكن أن يؤدي إلى تحقيق التكامل العربي في مجال اليد العاملة على المستوى الاقتصادي.

### الفرع الثاني: الإجراءات العلاجية

على الرغم من الإجراءات التي تتخذها الدول لتنظيم العمالة الوافدة والحدّ من مخاطرها من خلال النظم والإجراءات فضلاً عن التأشيرات، ترخيص أو إجازة العمل، إجراءات الإقامة، المتابعة الأمنية، فضلاً عن الاستقصاءات والفرق التفتيشية الميدانية عن أماكن العمالة الوافدة، إلا أن مشكلة العمالة الوافدة وخطورها على الأمن الوطني مازالت قائمة، ومازال هناك إعداد من العمالة الوافدة يقيمون بصفة غير شرعية، وللتخلص من هذه الظاهرة أو تلافي مخاطرها لا بدّ من العمل على أتباع الوسائل اللازمة لعلاج هذه المشكلة وتقاوم آثارها.

أن توفير خدمة نوعية وتحسين إنتاجية العمل ورفع مستوى خطط التنمية من جهة، والحدّ من استقدام العمالة الوافدة أو تلافي مخاطرها من جهة أخرى، لا بدّ لتحقيقه من اتخاذ عدة إجراءات للمحافظة على الأمن الوطني.

ولتحقيق ما تقدم نرى أنه لا بدّ أن تتوافر في العامل العراقي المهارة والكفاءة والقدرة على أداء العمل وهذه المهارة لا تتوافر إلا بزيادة مقدرات العامل العراقي، وذلك عن طريق التدريب والتأهيل بإنشاء المراكز المهنية، والمعاهد الفنية والتقنية، ومؤسسات التدريب، ومراكز التنمية البشرية.

فضلاً عما تقدم نلاحظ أن المشرع العراقي قد نص في قانون العمل العراقي النافذ لسنة رقم (٣٧ لسنة ٢٠١٥) على عقوبات تطبق في حالة مخالفة القوانين المنظمة للعمال الوافدة في العراق فنلاحظ أن المادة (٣٤) منه نصت على الآتي: «يعاقب بغرامة قدرها ما بين (٣) أضعاف الحد الأدنى للأجر اليومي و (٣) ثلاث أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري للعامل كل جهة أو شخص خالف أحكام هذا الفصل».

أما المادة (١٠) من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق فقد نصت على الآتي: «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...».

أما المادة (١/٢٤) من قانون إقامة الأجانب العراقي رقم (١١٨ لسنة ١٩٧٨) فقد نصت على الآتي: «يعاقب بالسجن أو بالحبس مدة لا تزيد على عشر سنوات ولا تقل عن ثلاث سنوات مع مصادرة ما بحوزته من أموال كل من خالف أحكام إحدى المواد الثلاثة أو الثامنة أو العشرة من هذا القانون»، والمادة (٣) تخص الشروط الخاصة بدخول الأجنبي الجمهورية العراقية والتي أشرنا إليها فيما تقدم، أما المادة (٨) من القانون نفسه فقد نصت على الآتي:-

«١- لا يجوز للمواطن العربي أو الأجنبي الذي لديه عقود عمل أو التزامات أخرى مغادرة العراق إلا بعد حصوله على سمة المغادرة من السلطة المختصة التي عليها أن تتحقق من براءة ذمة استناداً إلى وثيقة صادرة من الجهة التي يعمل لديها...»، أما المادة (٢٠) من القانون نفسه فقد نصت على الآتي: «لا يجوز للأجنبي الذي سبق أبعاده من أراضي الجمهورية العراقية العودة إليها إلا بقرار من الوزير بعد أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا القانون».

كما نصت المادة (٢/٢٤) من قانون إقامة الأجانب العراقي رقم (١١٨ لسنة ١٩٧٨) على الآتي: «يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام إحدى المادتين السادسة أو الحادية عشرة من هذا القانون أو ساعد غيره على ارتكاب هذه المخالفة. ويعاقب بنفس هذه العقوبة كل من ذكر إمام السلطة المختصة أقولاً كاذباً أو قدم إليها أوراقاً أو مستندات غير صحيحة مع علمه بذلك بقصد دخوله أراضي جمهورية العراق أو إقامته فيها أو خروجه منها».

أما الفقرة (٣) من نفس المادة المذكورة أعلاه فقد نصت على الآتي: «يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد على خمسمائة دينار ولا تقل عن مائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام إحدى المواد العاشرة...».

وقد نصت الفقرة (٤) على الآتي: «يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد على خمسمائة دينار ولا تقل عن مائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف التعليمات والأوامر الصادرة وفق أحكام هذا القانون».

وبالمقارنة مع قانون العمل والعمال السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ نلاحظ هو الآخر نص في المادة (٢٣١) منه على عقوبة الغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد خمسة آلاف ريال من يخالف أحكام المادة (٣٣) التي أشرنا إليها فيما تقدم والمتضمنة الترخيص وشروط منح رخصة العمل<sup>(٦٠)</sup>.

أما نظام الإقامة السعودي فقد نص أيضاً على عقوبة الغرامة المالية التي لا تقل عن ألف ريال ولا تزيد على ثلاثة آلاف ريال أو بالسجن إلى ستة أسابيع أو بهما معاً<sup>(٦١)</sup>. ونعتقد أن المشرع السعودي فعل حسناً عندما نص على السجن أو الغرامة، لخطورة الوضع.

بالإضافة إلى العقوبات سالفة الذكر، نلاحظ أن قانون إقامة الأجانب العراقي قد نص على عقوبات أخرى تضمنتها المادة (١٤) منه والتي نصت على الآتي: «لمحافظي المحافظات المجاورة للحدود وللمدير في المحافظات الأخرى أن يأمرؤا بإخراج أي أجنبي يدخل أراضي الجمهورية العراقية بصورة غير مشروعة».

والإخراج من البلاد تدبير احترازي مقيد يفرض على الأجانب الذين دخلوا البلاد بطريقة غير مشروعة أو المجرمين، والهدف من إخراج الأجنبي من البلاد في هذه الحالة هو لتخليص البلاد من الأجانب المقيمين بطريقة غير شرعية أو المقترفين للجرائم<sup>(٦٢)</sup>.

أما المادة (١٥) من القانون ذاته فقد أوضحت حالة إبعاد الأجنبي من قبل الوزير المختص أو من يخوله، فللوزير إن يقرر إبعاد الأجنبي المقيم في العراق بصورة مشروعة لكنه غير مستوفي الشروط المحددة قانوناً أو فقد احد هذه الشروط بعد دخوله العراق<sup>(٦٣)</sup>.

ويُقصد بأبعاد الأجنبي في هذا الفرض إجراء تتخذه الدولة أو الجهات الإدارية المختصة من أجل إخراج الأجنبي إلى خارج حدود الدولة، ويكون إخراج الأجنبي إكراهاً وليس باختياره<sup>(٦٤)</sup>، إذ تلجأ الدولة إلى إخراج الأجنبي متى ما كان غير مستوفياً للشروط المحددة قانوناً أو فقدانه لأحد هذه الشروط بعد دخوله الدولة.

ونلاحظ أن الأبعاد عن البلاد يختلف عن الإخراج في هذا الفرض إذ نص المشرع العراقي على الإبعاد في حالة ما إذا كان الأجنبي مقيم بطريقة مشروعة في البلاد لكنه غير مستوفي

الشروط القانونية أو فقد أحد هذه الشروط بعد دخوله للبلاد، بعكس الإخراج والذي يُطبق على الأجنبي الذي يدخل إلى البلاد بطريقة غير مشروعة.

ويمكن وصف أبعاد الأجنبي بأنه: عبارة عن قرار باعتباره تصرفاً تتخذه الجهة الإدارية المختصة وفقاً لسلطتها المقررة في القوانين بهدف إبعاد الأجنبي من البلاد<sup>(٦٥)</sup>.

بالإضافة إلى إبعاد الأجنبي يمكن حجزه خاصة إذا كان يُخشى منه على الأمن الوطني ويكون الحجز مؤقتاً، فضلاً عن ذلك يمكن أن يكون الحجز تنفيذاً لأمر قضائي نهائي صادر من محكمة مختصة ومتضمناً أبعاد الأجنبي من أراضي الجمهورية العراقية<sup>(٦٦)</sup>.

كما يمكن إلغاء إجازة العامل الأجنبي إذا ثبت أن المستندات والمعلومات التي تقدم بها العامل الأجنبي للحصول على الإجازة غير صحيحة، كما تلغى إجازته إذا أصبح وجوده مضرراً للمصلحة العامة وهذا ما نصت عليه المادة (٩) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨ لسنة ١٩٨٧).

يتضح مما تقدم أن المشرع العراقي أعتمد على أسلوب العقاب المالي بالإضافة إلى العقوبات السالبة للحرية، وفعل حسناً وذلك لخطورة الوضع، فضلاً عن هذه العقوبات، كان من الأجدر بالمشرع العراقي النص على سحب رخصة العمل بأثر رجعي تطبيقاً لنظرية سحب القرارات الإدارية لصدورها بناءً على المعلومات والمستندات غير الصحيحة التي تقدم بها العامل للحصول على الترخيص<sup>(٦٧)</sup>، كما يمكن تعليق الرخصة لحين البت في الأمر في حالة مخالفة القواعد المنصوص عليها قانوناً.

### الخاتمة

في نهاية هذه الدراسة كان لا بدّ لنا من وقفة متأملّة لتقييم النتائج التي توصل إليها البحث، وتوجيه النظر إلى أهم ما يستحقّ إن يطرح من توصيات ومقترحات تحقيقاً للفائدة العلمية والعملية.

### أولاً: النتائج

١- احتلت العمالة الوافدة أغلبية فرص العمل المتوافرة في العراق خاصة بعد الانفتاح الذي شهده بعد سنة ٢٠٠٣ واستعانة أصحاب العمل بهم بشكل كبير لقدراتهم ومهاراتهم العالية فضلاً عن انخفاض أو رخص أجورهم.

٢- أن تدفق العمالة الوافدة وبأعداد كبيرة وغير مخطط لها تؤدي إلى زيادة الضغط على السلع والخدمات، وهذا ما يؤدي إلى تحمل ميزانية الدولة أعباء كبيرة، فضلاً عن ذلك أن وجود العمالة الوافدة وزيادتها عن الاحتياج الفعلي، هو سبب من أسباب توجهه

بعض تلك العمالة التي قدمت للعمل إلى غرض آخر وهو تحصيل المال عن طريق الجريمة والإخلال بالأمن.

٣- يعدّ أمن وسلامة الدولة مقصد من أهم المقاصد التي تسعى الدول إلى تحقيقها، وأن وجود العمالة الوافدة وخاصة الخطرة منها على الأمن المجتمعي والاقتصادي تؤدي إلى منافسة العمالة الوطنية وهذا بدوره يؤدي إلى تزايد نسبة الجريمة والتي تسعى الدول جاهدة إلى التخلص منها.

٤- لاحظنا أن التحويلات النقدية للعمالة الوافدة تحتل نسبة كبيرة من العملات الصعبة والتي تشكل خطراً اقتصادياً كبيراً على الاقتصاد العراقي الوطني لما تؤدي تلك التحويلات من هروب العملة الصعبة واستنزاف الموارد المالية لتصب في اقتصاديات دول أخرى.

٥- إن دراسة العمالة الوافدة في أي زمان أو مكان إنما يستلزم البحث في شروط استقدامها وما تتضمنه من شروط قانونية وإجراءات موضوعية.

٦- على صعيد سياسة المشرع نلاحظ إن المشرع العراقي يسير باتجاه سياسة منع الجريمة والوقاية منها، من خلال تبنيه لنظام الترخيص أو الإجازة، لما يمكن أن ينتج عن وجود العمالة الوافدة من أخطار جسيمة على اقتصاد المجتمع العراقي وأمنه.

٧- تمثل الرقابة على العمالة الوافدة واستقدامها وأماكن تواجدها أهمية كبرى تتجسد في ضمان عدم وجود عمالة مخالفة للقوانين وشروط الاستقدام، الأمر الذي يستدعي إنفاذ مهمة الرقابة بجهة على مستوى عالٍ من الكفاءة.

٨- عدم وجود قانون يُعني بتنظيم العمالة الوافدة فضلاً عن عدم وجود عقوبات صارمة مما يجعل العمالة الوافدة تنمادى في مخالفة النظام.

### ثانياً: التوصيات

١- أن تحقيق الأمن والاستقرار يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتنمية المجتمعية، إذ كلما تحقق الأمن ارتفعت مؤشرات التنمية، لذلك ينبغي على الجهات المختصة وضع الخطط العملية لتنمية مهارات الموارد البشرية الوطنية، وإيجاد طاقات بشرية وطنية مدربة ومؤهلة بأعداد كافية عن طريق رأس المال البشري لمواجهة احتياجات العراق القائمة والمستقبلية.

٢- ندعو الجهات المختصة بالتشغيل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بضرورة بتشكيل لجان تعمل على تطبيق سياسات التوطين وذلك بإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، شرط أن تكون هذه العمالة مدربة ومؤهلة للعمل، وأن توضع ضوابط

معينة لتشغيلها وتقييمها ومحاسبتها وليست فقط مسألة تفضيل للعمالة الوطنية، للحدّ من مستوى الجريمة وتحقيق الأمن الوطني. فضلاً عن العمل قدر الإمكان على تعريب العمالة الوافدة بالاعتماد بشكل أكبر على العمالة الوافدة العربية.

٣- نهيب بأصحاب القرار أن يكون الطلب على العمالة الوافدة كمكمل للعمالة الوطنية وتركيز الاستقدام على العمالة المؤهلة الماهرة وبشروط محددة كضرورة للتقليل من الاعتماد على العمالة الوافدة من خلال ترشيد استقدام العمالة الوافدة بلوائح وقوانين موضوعية، ورفع رسوم وتكاليف استقدامها، وهذا الأمر يتطلب توفير الكوادر العراقية المدربة والمؤهلة عن طريق إنشاء المشاريع الإنتاجية والاقتصادية التي تسهم في تنمية الاقتصاد الوطني وتؤدي إلى توظيف أكبر قدر من الموارد البشرية الوطنية، فضلاً عن تشجيع العمل بالقطاع الخاص، ووضع نظام شامل ومتناسق للعمل على استيعاب أعداد محددة من المواطنين العراقيين للعمل في القطاع العام وإرشاد الباقي إلى القطاع الخاص.

٤- نقترح على الجهات المختصة وضع خطة إستراتيجية أمنية واقتصادية لتأسيس نظام رقابي متكامل يرفع من مستوى الأجهزة الأمنية المختصة بمراقبة العمالة الوافدة إلى العراق وخاصة إدارة الجوازات. وذلك بالاستعانة بالخبراء في المجال الأمني والاستراتيجي، فضلاً عن تفعيل دور الجهات الإدارية المختصة في مجال الضبط الإداري للتخلص من العمالة السائبة أو المخالفة للقوانين والأنظمة المنظمة لاستقدامها، وضرورة العمل المشترك باتجاه ترحيل تلك العمالة فضلاً عن تطبيق نظام البصمة الالكترونية للقضاء على ظاهرة عودة العمالة بجوازات سفر جديدة، كما نقترح حصول العامل الوافد على إجازة من صاحب العمل تتضمن حسن السيرة والسلوك طيلة فترة عمله وعدم الممانعة من العودة للدخول إلى العراق بعد انتهاء مدة الإقامة.

٥- نحث الجهات المختصة على إصدار تشريع لتنظيم وتقنين العمالة الوافدة يُفصل فيه كل الأمور التنظيمية والجزائية والاستتارة بذلك بآراء الخبراء والمختصين على الصعيدين العلمي والأكاديمي.

٦- ندعو الجهات الحكومية إلى ضرورة إنشاء شركات مساهمة متخصصة في تدريب وتأهيل العمالة الوطنية لتكون حلقة وصل بين الأيدي العاملة الوطنية والسوق بحيث تتعرف على الاحتياج الفعلي للسوق، كماً ونوعاً، ثم تقوم بتوفير برامج تدريب بحسب طبيعة العمل المطلوب شغله في القطاع الخاص، وبجميع ميادين، وهذا الأمر سيحقق

جانباً اقتصادياً وأمنياً، فضلاً عن كونه البديل الوحيد للتخفيف من وقوع جرائم من بعض العاملة الوافدة.

٧- نقترح على الجهات الأمنية تشجيع المواطنين العراقيين على الإبلاغ عن إي مخالفة للجهات المختصة والعمل على تخصيص مكافأة للشخص المبلغ عنهم، فضلاً عن تضمين القوانين النص على عقوبات شديدة لمن يتستر على الأشخاص المخالفين لأنظمة الإقامة والعمل في العراق.

٨- نحث رجال الأمن والجهات المعنية بإجراء جولات ميدانية تفتيشية لأماكن العمل المتوافرة فيها العمالة، لكشف المخالفين والقضاء قدر الإمكان على بذور الجريمة.

٩- ندعو المؤسسات الحكومية المعنية بالعمل على ترحيل المخالفين من العمالة الوافدة فوراً بعد أن تثبت إدانتهم وتطبيق العقوبات المقررة قانوناً، ووضعهم على قائمة المحظورين من الدخول إلى الجمهورية العراقية فضلاً عن سحب رخصهم، وبالتالي الحد من الخطورة الأمنية.

١٠- وأن كنا نطالب بالحد من استقدام العمالة الوافدة للتقليل منها أو تجنب مخاطرها، إلا أننا لا ندعو إلى الاستغناء عنها مطلقاً، وإنما نهيب بالجهات المختصة والمسؤولة عن الاستقدام استقطاب العمالة الماهرة ذات الخبرة النوعية فضلاً عن المحددات التي أشرنا إليها.

### هوامش البحث

(١) د. إبراهيم بن عبد الكريم بن عيان، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من استقدامها وتلافي آثارها، دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، العدد ٦، جامعة الشقراء، المملكة العربية السعودية، ٢٠١١، ص ٤.

(٢) علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، بلا ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠١، ص ٩٨.

(٣) 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 والتفوضية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد ٦٤، الطبعة الأولى، مملكة البحرين، ٢٠١١، ص ١١.

(٤) د. بسمة رحمن عودة الصباح، العمالة الوافدة في العراق الأسباب والآثار دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية، مجلة أورو، المجلد الثامن، العدد الثالث، كلية الآداب، جامعة القادسية، بلا سنة، ص ٦٣١ و عصام نعمة إسماعيل، ترحيل الأجانب دراسة تحليلية في ضوء القانون والاجتهاد اللبناني والدولي، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب طرابلس، ٢٠٠٣، ص ٢٣.

- (٥) المادة (١/٢) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠.
- (٦) محمد ديتو، إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي مخاطر وفرص، بيروت، ٢٠٠٦، ص ١١ بحث منشور على الموقع الالكتروني: [www.gulfpolicies.com](http://www.gulfpolicies.com)
- (٧) باقر النجار، العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي، مجلة عمران، المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات، العدد ٣، ٢٠١٣، ص ٨.
- (٨) د. لبنى عبد الله القاضي، اثر العمالة الأجنبية في التغيير الاجتماعي في الدول العربية، الطبعة الأولى، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، الرياض، ١٤١٠، ص ٣٨.
- (٩) نصت المادة (٣) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨ لسنة ١٩٨٧) على الآتي: «لا 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».
- (١٠) عبد الأمير علي موسى، النظام القانوني للترخيص أو الإجازة في التشريع العراقي، (رسالة ماجستير)، جامعة بغداد، ١٩٨١، ص ١٠٦.
- (١١) المادة (٤) من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨ لسنة ١٩٨٧).
- (١٢) د. غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، المملكة الأردنية الهاشمية، ٢٠٠٤، ص ٨٧.
- (١٣) للمزيد من التفاصيل يُراجع نص المادة (٢) من نظام الإقامة السعودي رقم (١٧-٢/٢٥/١٣٣٧) لسنة ١٣٧١هـ والتعديلات الصادرة عليه على الموقع الالكتروني: [www.gdp.gov.sa](http://www.gdp.gov.sa)
- (١٤) للمزيد من التفاصيل يُراجع نص المادة (٢/١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (١٥) المادة (٢٠/١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (١٦) المادة (٨/أولاً) من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨ لسنة ١٩٨٧)
- (١٧) المادة (٦/١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (١٨) نصت المادة (٣/١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ على الآتي: «لا يعتبر عجز صاحب العمل عن استقطاب السعوديين مبرراً للموافقة له على الاستقدام وتعطى الأولوية في الاستقدام للمنشآت التي تحقق أعلى المستويات من توظيف السعوديين مقارنة بالمنشآت المشابهة لها بطبيعة النشاط إذا توفرت الحاجة والشروط».
- (١٩) المادة (١٥/٦/أ) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (٢٠) المادة (١٥/١٥/أ) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (٢١) المادة (٤٠) من قانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (٢٢) المادة (٩/١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (٢٣) المادة (١١/١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (٢٤) المادة (١٨/١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (٢٥) للمزيد من التفاصيل يُراجع نص المادة (١٥/٧ و ٨) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.

- (٢٦) للمزيد من التفاصيل يُراجع نص المادة (١٥/١٩) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي لسنة ٢٠٠٥.
- (٢٧) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار الرياحنة للكتاب، الجزائر، ٢٠٠٣، ص ١٨٧.
- (٢٨) رمضان الشراح، نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج: حالة الكويت، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية القاهرة، مصر، ٢٠٠٨، ص ٧.
- (٢٩) بان علي حسين المشهداني، العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي (التحديات والحلول)، مركز دراسات البصرة والخليج العربي، مجلة الاقتصادي الخليجي، العدد ٢٤، ٢٠١٣، ص ٢.
- (٣٠) د. عيادة سعيد حسين، البطالة في الاقتصاد العراقي: أسبابها \_ سبل معالجتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد رقم ٤، العدد ٨، كلية الإدارة والاقتصاد، ٢٠١٢، ص ٩١ وأحمد مبارك سالم، كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وأثرها في سياسات التوطين، مملكة البحرين، ٢٠١٤، ص ٩٣.
- (٣١) عبد القادر أسحق إسماعيل، التنمية الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي ومنافسة الموارد البشرية الوافدة لمثيلاتها الخليجية، الأكاديمية العربية بالدنيمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، ٢٠٠٩، ص ١١ و١٣ صالح أحمد سالم هويل العامري، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الإمارات (دراسة تحليلية)، (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العلوم الإنسانية، عمان، ٢٠٠٨، ص ٤٥.
- (٣٢) صالح أحمد سالم هويل العامري، مرجع سابق، ص ٤٠ ود. غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، مجلة المفكر، العدد العاشر، جامعة محمد خضير بسكرة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بلا سنة، المملكة العربية السعودية، ص ١٣٢ ومظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة، (دراسة في ضوء التشريعين الأردني والجزائري)، جامعة عمان الأهلية، المملكة الأردنية الهاشمية، ٢٠١١، ص ١٥.
- (٣٣) أحمد محمد أحمد مقبل ومحمد عبد الله باناجه، العمالة اليمنية خصائص واتجاهات سوق العمالة اليمنية في اليمن، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، السنة الأولى، ٢٠١٠، ص ١٤٧ وعبد القادر أسحق إسماعيل، مرجع سابق، ص ٩.
- (٣٤) د. إبراهيم بن عبد الكريم بن عيبان، مرجع سابق، ص ١٧.
- (٣٥) بان علي حسين المشهداني، مرجع سابق، ص ٣.
- (٣٦) المادة (٨/أولاً) من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨ لسنة ١٩٨٧).
- (٣٧) د. إبراهيم بن عبد الكريم بن عيبان، مرجع سابق، ص ١٧ و بان علي حسين المشهداني، مرجع سابق، ص ٣.
- (٣٨) صالح أحمد سالم هويل العامري، مرجع سابق، ص ٤٧.

- (٣٩) د. رشود بن محمد الخريف، الخلل السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي: الحلول والمواجهة، المؤتمر العربي للسكان والتنمية في الوطن العربي: الواقع والأفاق، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٩، ص ١٢، بحث منشور على الموقع الالكتروني: [www.faculty.ksa.edu.sa](http://www.faculty.ksa.edu.sa)
- (٤٠) د. إبراهيم بن عبد الكريم بن عيبان، مرجع سابق، ص ١٨.
- (٤١) المادة (٥) من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨ لسنة ١٨٧٩).
- (٤٢) محمد بن عبد الله الهران، نحو إيجاد نموذج مقترح لتوطين الوظائف في القطاع الخاص السعودي، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، الرياض، ٢٠٠٤، ص ٩٦.
- (٤٣) نعيم بن جزاء الطويرشي، العمالة الوافدة وعلاقتها بالجريمة من حيث أسبابها وأنواعها في المجتمع السعودي، دراسة ميدانية في السجن العام بمدينة جدة، (رسالة ماجستير)، جامعة مؤتة، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الجريمة، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠، ص ٢٦ و ٢٧ و د. إبراهيم بن عبد الكريم بن عيبان، مرجع سابق، ص ١٨.
- (٤٤) د. كلثم علي الغانم، د. خضر زكريا، د. واثبة السعدي، د. هلا العلي، د. العياشي عنصر، د. وسام العثمان، د. عبد الكريم الأمير حسن، د. فيروز الكيالي، أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الإنشاءات، قطر، ٢٠١٠، ص ٧٥ على الموقع الالكتروني: [www.nhrc-qa.org](http://www.nhrc-qa.org)
- (٤٥) د. إبراهيم بن عبد الكريم بن عيبان، مرجع سابق، ص ١٩.
- (٤٦) بان علي حسين المشهداني، مرجع سابق، ص ٣.
- (٤٧) عبد الرحمن علي عبد الرحمن، العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي، بلا ط، الناشر مكتبة مدبولي، بلا مكان، ١٩٩٧، ص ١١٧.
- (٤٨) محمد بن عبد الله الهران، مرجع سابق، ص ٩٧ و د. لبنى عبد الله القاضي، مرجع سابق، ص ٤٣.
- (٤٩) د. غربي محمد، مرجع سابق، ص ١٢١.
- (٥٠) عبد القادر اسحق، مرجع سابق، ص ١٨.
- (٥١) أحمد مبارك سالم، مرجع سابق، ص ٩٧.
- (٥٢) د. علي محمد الخوري، التوطين بين العرض والطلب دراسة لواقع التوطين في الدول العربية ومتطلباته، رؤى إستراتيجية، ٢٠١٣، ص ١١.
- (٥٣) محمد بن عبد الله الهران، مرجع سابق، ص ٨٤.
- (٥٤) د. سعد بن مرزوق العتيبي، تحديات إدارة توطين الوظائف في الألفية الثالثة، تحديات التوطين في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول، جامعة طيبة، ٢٠٠٦، ص ٤.
- (٥٥) نصت اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي في المادة (١٥/١٠) على الآتي: (( يقتصر الاستقدام وتوظيف العمالة غير السعودية على الأنشطة المبينة بجدول الأنشطة المسموح الاستقدام عليها التي تحددها الوزارة ولا يجوز لمكاتب العمل الموافقة على طلبات الاستقدام لغيرها من الأنشطة إلا بعد أن تقوم الوزارة بدراسة الأمر ثم إضافته للقائمة)).
- (٥٦) د. خضر زكريا، موزة المسلم، محمد علي إكييد، نهى حسن الحاج، خديجة سالم باشرجيل، اتجاهات القطريين نحو العمل في القطاع الخاص، سلسلة دراسات سكانية تصدرها اللجنة الدائمة للسكان،

- دراسة ميدانية، الطبعة الأولى، الناشر: اللجنة الدائمة للسكان، رقم الإصدار ١٧، قطر، ٢٠١٣، ص ٢٧ و ٢٨، ورمضان الشراح، مرجع سابق، ص ١٥.
- (٥٧) المادة (١٨) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (٥٨) د. هنري ج. شاوول، التأثير الاقتصادي لترحيل العمالة الوافدة، بلا ط، المملكة العربية السعودية، جدة، ٢٠١٣، ص ٨.
- (٥٩) للمزيد من التفاصيل يُراجع نص المادة (٧/ثالثاً) من التعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨ لسنة ١٩٨٧).
- (٦٠) للمزيد من التفاصيل يُراجع نص المادة (٢٣١) من قانون العمل والعمال السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- (٦١) المادة (٦١) من نظام الإقامة السعودي رقم (١٧-٢/٢٥/١٣٣٧ لسنة ١٣٧١) التعديلات الصادرة عليه.
- (٦٢) د. محمد حافظ غانم، مبادئ القانون الدولي الخاص، (المواطن ومركز الأجانب)، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، ١٩٦٨، ص ٣٧٣.
- (٦٣) للمزيد من التفاصيل يُراجع نص المادة (١٥) من قانون إقامة الأجانب العراقي رقم (١١٨) لسنة ١٩٧٨.
- (٦٤) عصام نعمة إسماعيل، ترحيل الأجانب دراسة تحليلية في ضوء القانون والاجتهاد اللبناني والدولي، سلسلة القانون العام، العدد الأول، دراسات قانونية، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب طرابلس، ٢٠٠٣، ص ١١٨، و د. محمد الفاضل، المبادئ العامة في قانون العقوبات، الطبعة الرابعة، دمشق، ١٩٦٥، ص ٨٦.
- (٦٥) العيد لغريب، النظام القانوني لأبعاد وطرد الأجانب في القانون الجزائري، (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خضير بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، ٢٠١٤-٢٠١٥، ص ٦.
- (٦٦) المادة (١٧) من قانون إقامة الأجانب العراقي رقم (١١٨) لسنة ١٩٧٨.
- (٦٧) د. محمد الطيب عبد اللطيف، نظام الترخيص والإخطار في القانون المصري، (دراسة مقارنة)، بلا ط، مطبعة دار التأليف ٨ ش يعقوب بالمالية ت ٢١٨٢٥، مصر، ١٩٥٧، ص ٤٥٨.

## مراجع البحث

### أولاً: الكتب:

- ١- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ٢٠٠٣.
- ٢- عبد الرحمن علي عبد الرحمن، العمالة الأجنبية وأثرها الاجتماعي والسياسي على منطقة الخليج العربي، بلا ط، الناشر مكتبة مدبولي، بلا مكان، ١٩٩٧، ص ١١٧.
- ٣- عصام نعمة إسماعيل، ترحيل الأجانب دراسة تحليلية في ضوء القانون والاجتهاد اللبناني والدولي، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، ٢٠٠٣.

- ٤- علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، بلا ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠١.
- ٥- د. غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، المملكة الأردنية الهاشمية، ٢٠٠٤.
- ٦- د. لبنى عبد الله القاضي، أثر العمالة الأجنبية في التغيير الاجتماعي في الدول العربية، الطبعة الأولى، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض، الرياض، ١٤١٠.
- ٧- د. محمد الطيب عبد اللطيف، نظام الترخيص والإخطار في القانون المصري، (دراسة مقارنة)، بلا ط، مطبعة دار التأليف ٨ ش يعقوب بالمالية ت ٢١٨٢٥، مصر، ١٩٥٧.
- ٨- د. محمد الفاضل، المبادئ العامة في قانون العقوبات، الطبعة الرابعة، دمشق، ١٩٦٥.
- ٩- د. محمد حافظ غانم، مبادئ القانون الدولي الخاص، (المواطن ومركز الأجانب)، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، ١٩٦٨.
- ١٠- د. هنري ج. شاوول، التأثير الاقتصادي لترحيل العمالة الوافدة، بلا ط، المملكة العربية السعودية، جدة، ٢٠١٣.

#### ثانياً: الرسائل الجامعية والبحوث:

##### ١- الرسائل الجامعية:

- ١- العيد لغريب، النظام القانوني لأبعاد وطرد الأجانب في القانون الجزائري، (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خضير بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، ٢٠١٤-٢٠١٥.
- ٢- صالح أحمد سالم هويل العامري، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الإمارات (دراسة تحليلية)، (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية العلوم الإنسانية، عمان، ٢٠٠٨.
- ٣- عبد الأمير علي موسى، النظام القانوني للترخيص أو الإجازة في التشريع العراقي، (رسالة ماجستير)، جامعة بغداد، ١٩٨١.
- ٤- نعيم بن جزاء الطويرشي، العمالة الوافدة وعلاقتها بالجريمة من حيث أسبابها وأنواعها في المجتمع السعودي، دراسة ميدانية في السجن العام بمدينة جدة، (رسالة ماجستير)، جامعة مؤتة، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الجريمة، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠.

## ٢ - البحوث:

- ١- إبراهيم بن عبد الكريم بن عيان، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وأدوار المؤسسات التربوية في الحد من استقدامها وتلافي آثارها، دراسات نفسية وتربوية، عدد ٦، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة الشقراء، المملكة العربية السعودية، ٢٠١١.
- ٢- أحمد مبارك سالم، كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وأثرها في سياسات التوطين، مملكة البحرين، ٢٠١٤.
- ٣- د. أحمد محمد أحمد مقبل و محمد عبد الله باناجة، العمالة اليمنية خصائص واتجاهات سوق العمالة الأجنبية في اليمن، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، السنة الأولى، ٢٠١٠.
- ٤- باقر النجار، العمالة الأجنبية وقضايا الهوية في الخليج العربي، مجلة عمران، العدد ٣، المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات، ٢٠١٣.
- ٥- بان علي حسين المشهداني، العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي (التحديات والحلول)، مركز دراسات البصرة والخليج العربي، مجلة الاقتصادي الخليجي، العدد ٢٤، ٢٠١٣.
- ٦- د. بسمة رحمن عودة الصباح، العمالة الوافدة في العراق الأسباب والآثار دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية، مجلة أوروک، المجلد الثامن، العدد الثالث، كلية الآداب، جامعة القادسية، بلا سنة.
- ٧- جمال السلطان، محمود علي حافظ، حسين الشعلة، علي فيصل، مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 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 ٦٤، الطبعة الأولى، مملكة البحرين، ٢٠١١.
- ٨- د. خضر زكريا، موزة المسلم، محمد علي إكبيد، نهى حسن الحاج، خديجة سالم باشرحيل، اتجاهات القطريين نحو العمل في القطاع الخاص، ، سلسلة دراسات سكانية تصدرها اللجنة الدائمة للسكان، دراسة ميدانية، الطبعة الأولى، الناشر: اللجنة الدائمة للسكان، رقم الإصدار ١٧، قطر، ٢٠١٣.
- ٩- عبد القادر أسحق إسماعيل، التنمية الاقتصادية في دول مجلس التعاون الخليجي ومنافسة الموارد البشرية الوافدة لمثيلاتها الخليجية، الأكاديمية العربية بالدنيمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، ٢٠٠٩.

- ١٠- د. عدنان فرحان الجوارين، سياسات الهجرة والعمل وأثرها على بطالة المواطنين في دول مجلس التعاون الخليجي، مجلة الاقتصادى الخليجي، العدد ٢٤ ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة البصرة، ٢٠١٣.
- ١١- د. علي محمد الخوري، التوطين بين العرض والطلب دراسة لواقع التوطين في الدول العربية ومتطلباته، رؤى إستراتيجية، ٢٠١٣.
- ١٢- د. عيادة سعيد حسين، البطالة في الاقتصاد العراقي: أسبابها \_ سبل معالجتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٤، العدد ٨، كلية الإدارة والاقتصاد، ٢٠١٢.
- ١٣- د. غربي محمد، الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها، مجلة الفكر، العدد العاشر، جامعة محمد خضير بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، بلا سنة.
- ١٤- د. سعد بن مرزوق العتيبي، تحديات إدارة توطين الوظائف في الألفية الثالثة، تحديات التوطين في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول، جامعة طيبة، ٢٠٠٦.
- ١٥- رمضان الشراح، نحو دور أفضل للقطاع الخاص في معالجة البطالة وتوطين العمالة في دول الخليج: حالة الكويت، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية القاهرة ، مصر، ٢٠٠٨.
- ١٦- محمد بن عبد الله الهران، نحو إيجاد نموذج مقترح لتوطين الوظائف في القطاع الخاص السعودي، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، الرياض، ٢٠٠٤.
- ١٧- مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة، (دراسة في ضوء التشريعين الأردني والجزائري)، جامعة عمان الأهلية، المملكة الأردنية الهاشمية، ٢٠١١.

#### ثانياً: القوانين والتعليمات والأنظمة واللوائح:

- ١- قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ٢- قانون إقامة الأجانب العراقي رقم (١١٨) لسنة ١٩٧٨.
- ٣- قانون العمل والعمال السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.
- ٤- تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (١٨) لسنة ١٩٨٧.
- ٥- نظام الإقامة السعودي رقم (١٧-٢٥/٢٠١٣/١٣٧١) لسنة ١٣٧١ والتعديلات الصادرة عليه على الموقع الالكتروني: [www.gdp.gov.sa](http://www.gdp.gov.sa).

٦- اللائحة التنفيذية لقانون العمل والعمال السعودي رقم (٥١) لسنة ١٤٢٦هـ.

#### رابعاً: المواقع الالكترونية:

١- د. رشود بن محمد الخريف، الخلل السكاني في دول مجلس التعاون الخليجي: الحلول والمواجهة، ورقة مقدمة في مؤتمر العربي للسكان والتنمية في الوطن العربي الواقع والأفاق، الدوحة ، قطر، ٢٠٠٩، على الموقع الالكتروني:

[www.faculty.ksa.edu.sa](http://www.faculty.ksa.edu.sa)

٢- د. كلثم علي الغانم، د. خضر زكريا، د. واثبة السعدي، د. هلا العلي، د. العياشي عنصر، د. وسام العثمان، د. عبد الكريم الأمير حسن، د. فيروز الكيالي، بحث: أوضاع العمال غير المهرة في قطاع الإنشاءات في قطر، قطر، ٢٠١٠ بحث منشور

على الموقع الالكتروني: [www.nhrc-qa.org](http://www.nhrc-qa.org)

٣- محمد ديتو، إدارة سياسات العمالة المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي مخاطر وفرص، بيروت، ٢٠٠٦ بحث منشور على الموقع الالكتروني:

[www.gulfpolicies.com](http://www.gulfpolicies.com)