

## عمل الأجنبي في العراق

م. م. إسراء عبد الزهرة كاظم

الجامعة المستنصرية/ كلية القانون

### المقدمة

أهمية الموضوع والدافع إلى بحثه:-

يحتل موضوع العمالة الأجنبية في الوقت الحاضر أهمية كبيرة في الدول كافة بسبب ما تعانيه من مشكلة البطالة ، ومن ثم ينبع اهتمام تلك الدول بهذه المسألة في جانب منها بضرورة حماية الأيدي العاملة الوطنية من خطر منافسة الأيدي العاملة الأجنبية إذ الجانب الآخر يكمن في الاكتفاء الذاتي وتأهيل العمالة الوطنية ، وحتى الدول التي لا تعاني من هذه المشكلة ونعني بها الدول المستقبلية للعمال الأجانب ، فراها لا تهمل هذا الموضوع ، وذلك إدراكاً منها بضرورة سوق العمل لديها ومراعاة التحكم بالجانب الاجتماعي والاقتصادي الذي تتوقف عليه ظاهرة الهجرة من أجل العمل لدى تلك الدول .

ولهذا الموضوع أهمية كبيرة في الدول كافة وفي قوانين العمل المقارنة الدول النامية تحتاج إلى العامل الخبير والدول المتقدمة تحتاج إلى اليد المنفذة ، وعليه فنرى على الصعيد الدولي اهتمام القانون الدولي بالعمال الأجانب من خلال الاتفاقيات الدولية التي تنظم في قواعدها مسألة تشغيل العمال الأجانب ، وذلك لأنه يعتبرون فئات ضعيفة مما يستوجب حمايتهم وذلك بإلزام الدول التي يعملون لديها أن تكفل لهم معاملة لائقة<sup>(1)</sup> .

وعليه فإن موضوع (عمل الأجنبي في العراق) تعد من المواضيع المهمة التي تحتاج إلى الدقة في البحث وهو ما أثار فينا الرغبة العلمية والإنسانية لدراستها بشكل مفصل وكانت الكتب القانونية خير عون لنا في طريقنا لأعداد هذا البحث .

وتبرز أهمية الدراسة من الناحيتين (النظرية والعملية) ، فمن الناحية النظرية ، تتجلى أهمية الموضوع في كونه موضوعاً مرناً نسبياً يساعدنا على سرعة الاستجابة للتغيرات التي تحصل في المجتمع وهدف الموضوع الثابت هو تحقيق العدالة الاجتماعية ، أما من الناحية العملية ، فإن هذا الموضوع لم يتحدد معالمه في القانون بصورة مباشرة ، إنما يختلف من منطقة إلى أخرى أو دولة دون أخرى ، فالعمال الأجانب الذين يعيشون في الدول العربية ، يتمتعون

بحقوق تكون في بعض الدول أكثر من حقوق العمال الوطنيين ، مثال ذلك ، الامتيازات التي تعطى للشركات المتعددة الجنسية ، التي يتمتع من خلالها العمال الأجانب بحقوق كبيرة بالإضافة إلى المعاملة الحسنة والجيدة التي تعاملها الدول العربية للأجانب من الناحية العملية ، وذلك استناداً لطبيعة العربي الذي يرث تراثاً كبيراً من الأخلاق<sup>(2)</sup> .

مما تقدم في أعلاها ، فقد اقتضت الدراسة لموضوع (عمل الأجنبي في العراق) أن نقسم البحث إلى مبحثين ، نخصص المبحث الأول للتعريف بالعامل الأجنبي وتشغيله ، أما المبحث الثاني فنخصصه لبيان حق العامل الأجنبي وفق قانون العمل ، ثم نهي البحث بخاتمة نوضح فيها أهم النتائج والتوصيات التي توصلنا إليها .

## المبحث الأول

### التعريف بالعامل الأجنبي وتشغيله

التعريف بالعامل الأجنبي يتطلب بيان الموضوعات الآتية ، (مفهوم العامل الأجنبي) ، ومن ثم نبين موضوع (شروط تشغيل العامل الأجنبي) ، وهذا ما سنتناوله في المطلبين الآتيين :-  
المطلب الأول :- مفهوم العامل الأجنبي .  
المطلب الثاني :- شروط تشغيل العامل الأجنبي .

## المطلب الأول

### مفهوم العامل الأجنبي

أن تحديد مفهوم العامل الأجنبي ، يتطلب بيان المقصود (بالعامل) و(بالأجنبي) ، فبالنسبة للعامل ، هو كل من يؤدي عمل لقاء أجر ويغلب على عمله الطابع الجسماني ، ولا بد لنا من تعريف (المستخدم) ، وهو كل من يؤدي عمل لقاء أجر ويغلب على عمله الطابع الفكري والإداري ، كالمحاسب ومدير الإدارة... الخ .

وينبغي ملاحظة ، إن (العامل والمستخدم) قد وردا في قانوني العمل الملغيين (رقم 1 لسنة 1958 ، ورقم 151 لسنة 1970) ، أما قانون العمل النافذ (رقم 71 لسنة 1987) ، فقد ورد فيه مصطلح العامل فقط ، لذا فإن قانون العمل الملغى كان يتخذ من طبيعة العمل معياراً للتمييز بين من يؤدي هذا العمل ، وهذا المعيار منتقد وقد تخلت عنه أغلب القوانين ، وذلك لأن جميع الأعمال المادية تتطلب درجة من التفكير ، وأيضا جميع الأعمال الفكرية تتطلب مجهوداً

جسمانياً<sup>(3)</sup> ، إذن كل من العاملين يجمعان ما بين الجهد الجسماني والفكري ، ولهذا فإن القانون النافذ لم يأخذ إلا بمفهوم العامل فقط .

أما بالنسبة لقانون العمل العراقي النافذ<sup>(4)</sup> ، فقد عرف العامل (هو كل من يؤدي عمل مقابل أجر على أن يكون عند أدائه لهذا العمل تحت سلطة صاحب العمل وأشرافه) ، وتجب الإشارة إلى أن العامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً ، وذلك لأن العمل مجهود وهذا المجهود يرتبط بالشخص الطبيعي (الإنسان) ، فإن لا يمكن أن يكون العامل شخصاً معنوياً ، لأن التنظيم القانوني لعلاقات العمل وما تتسم به من طابع اجتماعي وإنساني لا يمكن تطبيقها إلا على الشخص الطبيعي<sup>(5)</sup> .

أما بالنسبة لتحديد مفهوم الأجنبي ، فإنه يختلف في النظام الاجتماعي عن النظام القانوني . ففي النظام الاجتماعي ، يراد بالأجنبي ، هو من لا يعتبر عنصراً في مجتمع معين وصفة الانتماء إلى المجتمع قد تتحدد بمعايير واقعية كوحدة الأصل والاشتراك في اللغة والعادات . أما في النظام القانوني ، فإن الأجنبي ، هو الشخص الذي لا يتمتع بحق حال في الدولة التي يقيم فيها ، بصرف النظر ، عما إذا كان وجوده فيها بقصد الإقامة والتوطن أو بقصد العبور فقط وسواء دخل فيها بحريته أو كان لاجئاً<sup>(6)</sup> .

وانعقد إجماع الفقه والتشريع والقضاء ، على صرف معنى الأجنبي وحصر منلولها بالأشخاص الذين لا يحملون جنسية الدولة التي يوجدون على إقليمها ويقطنون أرضها ولا يتمتعون بصفة المواطنة فيها سواء كانوا يتمتعون بهذا الوصف في دولة أخرى ينضوون تحت لواء جنسيتها أم لا<sup>(7)</sup> .

وعليه فإن للجنسية ، القول الفصل في تحديد معنى الأجنبي وتمييزه عن سواه من الوطنيين، وما يترتب على هذا التمييز من حقوق وواجبات ، وأن صفة الأجنبي تحدد وفق التشريع الوطني لكل دولة ، ففي العراق يعتبر أجنبياً كل من لا يحمل شهادة الجنسية العراقية . ووفقاً لما تقدم ، نطرح في هذا السياق ، السؤال الآتي:-

ما المقصود بالأجنبي في التشريع العراقي ، وما الهدف من تعريف الأجنبي ؟

في التشريع العراقي ، يقصد بالأجنبي، كل شخص لا يحمل جنسية العراقية ، لأن العراق يأخذ بنظام الجنسية في حين بعض الدول تأخذ بنظام الموطن وبموجبه يكون الأجنبي كل شخص غير مستوطن فيها كالدول الأنجلو أمريكية ، وعليه فإن العربي ، لا يعد عراقياً بالمفهوم القانوني وإنما يعد أجنبياً ، لكن هناك عدة قوانين منحت الرعايا العرب بعض الحقوق الممنوحة

للعراقيين أصلاً<sup>(8)</sup> ، وأيضاً التعليمات الصادرة بموجب قانون العمل النافذ<sup>(9)</sup> ، قد عرفت الأجنبي بأنه (كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية أو الجنسية لأحد الأقطار العربية ...) ، وتعتبر هذه الخطوة عملاً راعياً من قبل المشرع العراقي، في سبيل الوحدة والتضامن العربي من أجل وحدة التراب العربي .

أما الهدف من تعريف الأجنبي ، هو بيان المركز القانوني للأجنبي ، لأن تشريعات الدول المختلفة لا تساوي في المركز القانوني للوطني والأجنبي ، باعتبار إن الوطني يتمتع ببعض المزايا والحقوق ويلتزم بها ، بينما الأجنبي لا يمكن إجباره على ذلك ، وعليه فإن لكل دولة الحق في أن تنفرد في وضع القواعد القانونية اللازمة لاكتساب جنسيتها وتحدد صفة الأجنبي فيها ، ولها الحق أيضاً في أن تضع القواعد القانونية لتنظيم قبول الأجنبي وإقامته فيها<sup>(10)</sup> .

## المطلب الثاني

### شروط تشغيل العامل الأجنبي

من الأمور المسلم بها في المجتمع الدولي الحديث ، ضرورة تمتع الفرد بالشخصية القانونية أياً كانت الدولة التي يقيم فيها تطبيقاً للاتفاقيات المعقودة بهذا وميثاق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والقوانين الداخلية ، مما يرتب على ذلك الاعتراف للأجنبي بأهلية ممارسة النشاط الاقتصادي والقيام بكل التصرفات القانونية وفقاً لأحكام القانون الخاص في النطاق الذي لا يتعارض مع مصلحة الدولة التي يقيم فيها ، ولذلك لا بد من أن نوضح حق العمل بالنسبة للأجنبي حتى يكتسب معاشه ضمن نطاق القانون ، لأن القانون قد يقيد هذا النشاط بما يؤمن عدم استنزاف الأجنبي للثروة الوطنية وحماية الاقتصاد الوطني ، وقد أجاز القانون للأجنبي العمل في العراق بشروط معينة وهي الحصول على الأذن بالعمل عن طريق الحصول على إجازة العمل من الوزارة المختصة وتنظيم شروط وإجراءات منح الإجازة بتعليمات تصدر بموجب القانون ، كما في التعليمات رقم 18 لسنة 1987 الصادرة بموجب قانون العمل النافذ ، وعليه سوف نبحت شروط تشغيل العامل الأجنبي في الفروع الخمسة الآتية:-

الفرع الأول:- الحصول على إجازة العمل .

الفرع الثاني:- إجراءات الحصول على إجازة العمل .

الفرع الثالث:- مدة إجازة العمل وتجديدها وإلغاؤها .

الفرع الرابع:- الاستثناءات من شرط الحصول على إجازة العمل .

الفرع الخامس:- التزامات العامل الأجنبي والتزامات صاحب العمل .

## الفرع الأول: الحصول على إجازة العمل

تحيط الدول أياً كانت ظروفها وأوضاعها بتشغيل العامل الأجنبي لديها بشروط محددة ينبغي الالتزام بها وذلك لاتصال هذا الأمر بمصالح الدولة الأساسية ونظامها الاجتماعي والاقتصادي<sup>(11)</sup> ، وقد حذا المشرع العراقي حذو التشريعات الحديثة في هذا الصدد ، ومن المعلوم أن العمل من حق المواطنين دون الأجانب ، وهذا ما نص عليه الدستور الحالي<sup>(12)</sup> في المادة (الثانية والعشرون/أولاً) منه ، وكذلك قانون العمل النافذ<sup>(13)</sup> في المادة (الثانية) منه ، ولكن تم السماح للأجنبي إن يزاول العمل لاعتبارات مختلفة وبشروط محددة ، حيث نصت المادة (الثالثة والعشرون) من قانون العمل النافذ على ما يأتي:-

(( لا يجوز تشغيل أي عامل أجنبي ما لم يكن قد حصل على إجازة عمل وفقاً للشروط والإجراءات التي تحدد بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية ))، وقد صدرت تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق التي أشرنا إليها سابقاً والتي نظمت تشغيل الأجانب في العراق ، وبموجب التعليمات لا يجوز لصاحب العمل في القطاع الخاص والقطاع العام والقطاع التعاوني تشغيل أي شخص أجنبي ما لم يكن قد حصل على إجازة عمل ، حيث تمنح هذه الإجازة من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو من يخوله على أساس حاجة العراق إلى الأيدي العاملة الأجنبية .

ويقصد بإجازة العمل ، وثيقة رسمية تصدر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وفق النموذج المرفق بالتعليمات الخاصة بممارسة الأجانب العمل في العراق<sup>(14)</sup> . ولكي يحصل العامل الأجنبي على إجازة العمل ينبغي توافر عدة شروط لمنح هذه الإجازة<sup>(15)</sup> وهي:-

أ- أن يكون دخول العامل الأجنبي وإقامته مشروعة ، وذلك رغبة من المشرع في إحكام الرقابة على سوق العمل وهو حماية العمال الوطنيين من خطر المنافسة الأجنبية ، وتحقيقاً لمصالح البلاد .

ب- أن تتوفر في العامل الأجنبي المؤهلات المهنية والعلمية للعمل ، وهذا الشرط بديهي لأنه لا يسمح للوطني بمزاولة العمل إلا إذا كانت مؤهلاته تتناسب مع ذلك العمل وتؤهله لمزاومته مما يجعل تطلب هذا الشرط بالنسبة للأجانب أمراً لازماً حتى ولو لم يكن منصوص عليه تشريعياً .

- ج- أن يكون عمل الأجنبي من الأعمال التي يطلبها الاقتصاد الوطني ولا تتوفر اليد العاملة العراقية أو العربية ويتم ذلك بتأييد من مكاتب التشغيل .
- د- أن يحصل الأجنبي على ترخيص بمزاولة عمله من النقابات المهنية ذات العلاقة حسب أحكام قوانينها الخاصة بها .
- هـ- أن لا يقل عمر العامل الأجنبي عن (ستة عشر عاماً) ولا يزيد عن (خمسة وستين عاماً) بالنسبة للذكور و(خمسة وخمسين عاماً) بالنسبة للإناث .
- و- أن تؤيد الدوائر الأمنية المختصة عدم وجود مانع من اشتغال الأجنبي في العمل بقدر تعلق الأمر بالناحية الأمنية .

### الفرع الثاني: إجراءات الحصول على إجازة العمل

فرقت التعليمات الصادرة بموجب قانون العمل النافذ<sup>(16)</sup> والمتعلقة بممارسة الأجانب العمل في العراق ، بين الأجنبي الموجود في خارج العراق ويرغب في مزاولة العمل في العراق ، وبين الأجنبي الموجود في داخل العراق ويرغب في مزاولة العمل في العراق ، وذلك من خلال مراعاة ما يأتي عند إصدار إجازة العمل :-

أولاً :- على الشخص الأجنبي الموجود خارج العراق ويرغب في مزاولة العمل في العراق اتباع الإجراءات التالية لغرض الحصول على إجازة العمل:-

أ- 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 .

ب- يجب إن يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بمؤهلات العامل الأجنبي موثقاً هذه المعلومات بالشهادات والمستندات المتوفرة لديه مع بيان اسمه وجنسيته ونوع العمل ومدته وأسم صاحب العمل وعنوانه الكامل .

ج- تقوم دائرة العمل والضمان الاجتماعي في بغداد وأقسامها في المحافظات بالتثبت من الشروط القانونية وحصول الموافقة للعمل في العراق ، ومن ثم تقوم الدائرة بمفاتيحة السلطات المختصة لمنح سمة الدخول للعامل الأجنبي ، وعلى العامل الأجنبي عند دخوله العراق مراجعة دائرة العمل والضمان الاجتماعي في بغداد أو أقسامها في المحافظات خلال مدة (سبعة أيام) من

تاريخ دخول العامل الأجنبي إلى العراق لغرض التأشير بأنه (مسموح له بالعمل في العراق بموجب كذا ... ) واستكمال إجراءات منح الإجازة .

ثانياً :- على الشخص الأجنبي الموجود داخل العراق ، ويرغب العمل في العراق إتباع الإجراءات الآتية لغرض الحصول إجازة العمل:-

أ-تقديم المستمسكات القانونية التي تثبت كون دخوله العراق وإقامته في العراق بصورة مشروعة .

ب- أن يتقدم بطلب تحريري إلى دائرة العمل والضمان الاجتماعي في بغداد أو أقسامها في المحافظات أو بواسطة صاحب العمل الذي يروم تشغيله .

ج- أن يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بمؤهلات العامل الأجنبي موثقاً بالشهادات والمستندات المتوفرة لديه مع بيان اسمه وجنسيته ونوع العمل ومدته وأسم صاحب العمل وعنوانه الكامل.

### الفرع الثالث: مدة إجازة العمل وتجديدها وإلغاؤها

لقد أخذ المشرع العراقي<sup>(17)</sup> بما هو متبع في التشريعات الحديثة والمقارنة من خلال منح إجازة العمل لمدة زمنية معينة ، فقد حددت مدة الإجازة (سنة واحدة) ونجدد وفق متطلبات الحاجة ، وعلى العامل الأجنبي إن يطلب تجديدها عن طريق صاحب العمل قبل شهر على الأقل من تاريخ انتهاء نفاذها ، على أنه ليس هنالك ما يمنع إذا كانت مدة الإجازة أقل من سنة واحدة بأن يتم تجديدها بما لا يتجاوز السنة ، وإذا جددت الإجازة لمدة السنة انتهت المدة أيضاً لا يمنع ذلك أن يطلب العامل الأجنبي الحصول على إجازة جديدة تمنح له أيضاً وفق متطلبات الحاجة .

وتلغى إجازة العمل في أي وقت إذا توفرت حالات معينة<sup>(18)</sup> وهي:-

أ- إذا ثبت إن المعلومات والمستندات عن طلب الإجازة غير صحيحة .

ب- إذا أصبح وجود الأجنبي مضرراً بالمصلحة العامة .

وهاتين الحالتين إذا توفرت أحدهما أو كلاهما فإن إجازة العمل تلغى في أي وقت ، ونرى إضافة بعض الحالات التي تجيز إلغاء إجازة العمل في أي وقت وهي (إذا قضت مصلحة اليد العاملة العراقية بذلك كما في حالة زيادة عدد العاطلين عن العمل من العراقيين ، وأيضاً إذا حكم عليه بإحدى الجرائم المشينة) .

### الفرع الرابع: الاستثناءات من شرط الحصول على إجازة العمل

أن هنالك حالات لا يلزم أصحابها بالحصول على إجازة العمل ، وذلك أما لانتفاء مبرر الحصول على هذه الإجازة كأن يثبت بيقين عدم مزاحمة هؤلاء للأيدي العاملة الوطنية أو أن يكون هذا الإعفاء نزولاً على نص صريح في اتفاقية دولية ترتبط بها الدولة أو إعمالاً لعرف دولي متبع أو هنالك حالات يكون أصحابها من قبيل أولئك الذين يمارسون أعمالاً خيرية أو إنسانية مما يقتضي تسهيل مهمتهم وعدم إلزامهم بشروط الحصول على إجازة العمل للقيام بعملهم وغير تلك الأسباب التي تسوغ الاستثناء من شروط الحصول على إجازة العمل<sup>(19)</sup> .

ولقد أخذ المشرع العراقي بمبدأ الاستثناء من شرط الحصول على إجازة العمل ، وقد استثنى الفئات الآتية:-

#### الفئة الأولى :-

وتتمثل هذه الفئة باستثناء الأشخاص الآتي ذكرهم:-

أ- العاملون لدى الهيئات الدولية والبعثات الدبلوماسية والقنصليات التجارية والأجنبية المعتمدة في العراق .

ب- الأجانب الذين تسمح لهم القوانين والاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تكون الحكومة العراقية طرفاً فيها بممارسة الأعمال في العراق .

ج- الأجانب المشتغلون لدى الحكومة<sup>(20)</sup> .

#### الفئة الثانية :-

فقد استثنت التعليمات العمال الذين يستقدمون لمدة لا تزيد على (ثلاثين يوماً) للعمل في العراق ، وصفة استخدامهم للعمل في العراق أما أن تكون بصفة خبير أو لأغراض الصيانة أو الإدامة أو تقديم المشورة الفنية وغيرها من الأعمال ، فقد استثنتهم التعليمات من أحكام المادة (الرابعة/ أولاً) التي تتعلق بمدى حاجة العراق للأيدي العاملة الأجنبية عند إصدار إجازة العمل، ومن أحكام المادة (السادسة) من التعليمات الخاصة بإجراءات الحصول على إجازة العمل<sup>(21)</sup>

#### الفئة الثالثة :-

لقد أخذت تشريعات بعض الدول باستثناء العمال العرب من شرط الحصول على إجازة العمل وقد عاملتهم معاملة العمال الوطنيين دون أي تمييز ، وقد أخذ المشرع العراقي بهذا المبدأ في نصوص قانون العمل الملغى أو النافذ ، وذلك وفقاً لمبدأ التضامن العربي الذي يعتبر جميع



الدول العربية أمة واحدة لها روابط مشتركة لا يجوز في ظلها أن يعتبر العربي أجنبياً<sup>(22)</sup> ، ففي قانون العمل النافذ رقم 71 لسنة 1987 ، نص في المادة (السابعة) منه على ما يأتي:-  
(يعامل العربي الذي يعمل في العراق ، معاملة العامل العراقي في الحقوق والواجبات المقررة في هذا القانون)) ، من ذلك ، فإن قانون العمل النافذ ، لم يشترط حصول العامل العربي على إجازة العمل مثلما عليه الحال بالنسبة للعامل الأجنبي ، حيث أنه اشترط على صاحب العمل الذي يريد تشغيل عامل عراقي أو عامل عربي إخبار مكتب العمل في ذلك خلال مدة لا تتجاوز (عشرة أيام) من تاريخ التشغيل ، وللمواطن العراقي أو المواطن العربي الذي يريد العمل ولم يحصل عليه إن يسجل اسمه في مكتب عمل منطقته ، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك<sup>(23)</sup> ، ولقد صدرت العديد من القرارات الهامة، لتشجيع العمالة العربية الوافدة والعمل على استقرارها، وكان من أبرز هذه القرارات (إلغاء إجراءات الدخول والإقامة بالبلاد لكافة الوافدين العرب ، المساواة في فرص العمل والتعيين بين العمال العرب الوافدين والعمال العراقيين ...)<sup>(24)</sup> .

#### الفرع الخامس: التزامات العامل الأجنبي والتزامات صاحب العمل

أن الغاية المقصودة من وراء تنظيم عمل الأجانب هي حماية العمال الوطنيين من خطر المنافسة الأجنبية وتحقيقاً لمصالح الدولة المختلفة وتسهيلاً للجهات المختصة في مراقبة سوق العمل ، فقد فرض على عاتق العامل الأجنبي بعض الالتزامات وأيضاً فرضت بعض الالتزامات على عاتق صاحب العمل ، وهي على النحو الآتي:-

أولاً :- التزامات العامل الأجنبي .

تقع على عاتقه الالتزامات الآتية:-

- أ- التخلي عن العمل عند انتهاء مدة نفاذ الإجازة ما لم تجدد ، فإذا مضت مدة (سنة واحدة) على عمل الأجنبي ، يتوجب عليه التخلي عن العمل ، ما لم تجدد الإجازة عن طريق صاحب العمل الذي يقدم طلب التجديد خلال (شهر) على الأقل من انتهاء المدة .
- ب- أن يسلم العامل الأجنبي الإجازة إلى صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل لأي سبب قانوني ، سواء كان انتهاء العقد بانتهاء مدته أو بسبب بطلانه أو بأي سبب قانوني آخر .
- ج- أن يقدم العامل الأجنبي تعهداً خطياً يلتزم فيه بتدريب عدد كافٍ من عمال المشروع على العمل الذي يمارسه خلال مدة الإجازة<sup>(25)</sup> .

## ثانياً :- التزامات صاحب العمل .

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً أجنبياً لديه بالآتي:-

أ- إخبار دائرة العمل والضمان الاجتماعي في بغداد أو أقسامها في المحافظات عند ترك العامل الأجنبي العمل أو عند انتهاء خدمته أو انتهاء مدة إجازته أو مغادرته العراق ، وعليه إعادة إجازة العمل إلى الجهات أعلاه .

ب- أن يمكّن صاحب العمل سجلاً يدون فيه المعلومات اللازمة عن العمال الأجانب المشتغلين لديه .

ج- أن يخصص صاحب العمل عمالاً عراقيين مساعدين للعمال الأجانب ، ويجب أن تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات العمال الأجانب للتدريب على عملهم وتلقي الخبرة خلال مدة الاستخدام ، كما عليه الاحتفاظ بإجازة العمل لديه وإعادتها إلى دائرة العمل والضمان الاجتماعي في أمانة بغداد أو أقسامها في المحافظات عند انتهاء عقد العمل<sup>(26)</sup> .

## المبحث الثاني

### حق العامل الأجنبي وفق قانون العمل

يتمتع العامل الأجنبي بالحقوق المهنية والاجتماعية والاقتصادية ، ومتى سمحت دولة العمل للعامل الأجنبي في دخول إقليمها واستيفائه الشروط الخاصة بعمله ، فإن القانون الدولي يضمن له نوعين من الحقوق أثناء إقامته على إقليم دولة العمل وهي:-

الأولى :- حقوق الإنسان الأساسية ، التي تقع على عاتق دولة العمل كغالبية تمتعه بها حتى ولو لم يرد بشأنها نص في الاتفاقيات المتعلقة بعمل الأجانب .

والثانية :- الحقوق المهنية والاجتماعية والاقتصادية ، التي يتمتع بها العامل الأجنبي وتفرضها المواثيق الدولية على دولة العمل<sup>(27)</sup> .

ويعد الحق في العمل في مقنمة الحقوق الاجتماعية مع ما يتفرع عنه في ضرورة تنظيم شروط العمل بما يجعله مجزياً وملائماً ، وعليه فإن العامل الأجنبي الذي استوفى الشروط والإجراءات الخاصة لتشغيله في دولة العمل يتمتع بجميع الحقوق التي نص عليها قانون العمل دون قيد أو شرط إلا في الحالات التي ينص فيها قانون العمل على عدم سريان أحكامه على رعايا الدول التي لم تبرم اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بمعاملة العمال أو المستخدمين الوطنيين والأجانب بالتساوي في التعويض عن الأحداث ، ففي هذه الحالة يكون صاحب العمل

ملزماً بدفع التعويض الذي يستحقه العامل الأجنبي وشموله بأحكام الضمان الاجتماعي أو أية منظمة للتأمين الاجتماعي<sup>(28)</sup> ، ولقد أشار قانون العمل الملغى<sup>(29)</sup> على تمتع العامل الأجنبي بجميع الحقوق الممنوحة للعامل العراقي ، وأيضاً أشار إلى أن للعامل العربي نفس حقوق العامل العراقي .

أما بالنسبة لقانون العمل النافذ رقم 71 لسنة 1987 ، فلم يشر في نصوصه إلى حقوق العامل الأجنبي ويفهم ضمناً أنه يتمتع بالحقوق ذاتها المقررة للعامل العراقي ، أما بالنسبة للعامل العربي فقد أشار القانون المذكور في المادة ((السابعة)) منه على تمتع العامل العربي بحقوق العامل العراقي نفسها .

وفي هذا المبحث سوف نبين حقوق العامل الأجنبي وفق قانون العمل ، وذلك بالرجوع إلى عموم حقوق العامل الوطني (العراقي) ، وتأسيساً على ذلك سنتناول هذه الحقوق وفق قانون العمل في مطلبين وكما يأتي:-

المطلب الأول :- الحق في الأجر .

المطلب الثاني :- الحقوق المتعلقة بتنظيم العمل والحقوق الأخرى .

## المطلب الأول

### الحق في الأجر

يعد الأجر من الحقوق الأساسية للعامل ومن أهم التزامات صاحب العمل في الوقت نفسه ، نظراً لما يمثله الأجر من الأهمية الحيوية للعامل باعتباره مورد معيشة العامل وأفراد أسرته<sup>(30)</sup> ، وبما أن الحق في الأجر من حقوق العامل الأجنبي المشتغل في دولة العمل ، لذا نلاحظ أن اتفاقية العمل الدولية<sup>(31)</sup> الخاصة بالعمال المهاجرين ، نصت في المادة (السادسة) منها على ما يأتي:- ((يتعهد كل عضو من الأعضاء الذين تسري عليهم هذه الاتفاقية بأن لا يقل مستوى معاملة المهاجرين الذين هاجروا إلى الأراضي التابعة له بصفة قانونية عن مستوى معاملة رعاياه أنفسهم بدون تمييز بالنسبة إلى الجنسية أو النوع أو الدين ، وذلك في ما يختص بالموضوعات الآتية:-

أولاً:- الأجر بما فيه المنح العائلية حيث تعد هذه المنح جزءاً من الأجر ...))

وأيضاً نلاحظ ، أن توصيات العمل الدولية الخاصة بحماية العمال في البلدان والأقاليم المتخلفة ، قد أشارت في البند الرابع في المواد من (23 - 36) ، على حماية العمال الأجانب أثناء مدة استخدامهم بأن تتخذ الترتيبات الخاصة بتحديد الأجور بالنسبة لهم<sup>(32)</sup> . وتجدر الإشارة ، إلى أن تشريعات الدول قد اختلفت في تحديد نسبة العاملين الأجانب ، وكذلك نسبة ما يتقاضونه من أجور ، فمثلاً كانت نسبة العاملين المصريين في شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة لا تقل عن (90%) ، ونسبة ما يتقاضونه من أجور لا تقل عن (80%) من مجموع أجور العمال التي تؤديها الشركة<sup>(33)</sup> . أما في العراق ، فلم يرد في نصوص قانون العمل تحديد لنسبة العمال الأجانب ونسبة ما يتقاضونه من أجور ، لكن قانون العمل الملغى رقم 1 لسنة 1958 ، أشار في المواد (134 ، 135 ، 136) إلى أنه لا يجوز لغير العراقي ممارسة الأعمال في العراق إلا بعد الحصول على إجازة من المديرية العامة للعمل ولا يجوز لأرباب الأعمال استخدام أكثر من (10%) من الأجانب بالنسبة إلى مجموع العمال والمستخدمين لديها وللوزير حق رفع أو خفض هذه النسبة حسب مقتضيات المصلحة العامة ، ولم يشر القانون إلى نسبة ما يتقاضونه من أجور<sup>(34)</sup> . وبعد هذه المقدمة الخاصة بأجور العمال الأجانب ، سنتناول هذا المطلب في فرعين وكما يأتي:-

الفرع الأول :- التعريف بالأجر .

الفرع الثاني :- الحماية القانونية للأجر .

### الفرع الأول: التعريف بالأجر

لكي نعرف الأجر لابد من بيان مفهومه وطريقة حسابه ، ومن ثم بيان أنواعه ، وهذا ما سنبحثه في نقطتين هما:-

#### أولاً :- مفهوم الأجر وطريقة حسابه .

أ- مفهوم الأجر :- يعرف الأجر بأنه (ما يقدر نقداً من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية ويستحق الدفع بموجب عقد خدمة - مكتوب أو غير مكتوب - أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري انجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها)<sup>(35)</sup> .

أما بالنسبة لقانون العمل العراقي ، فقد عرف الأجر بأنه ((كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أياً كانت طريقة حسابه لقاء عمله ، ويستحقه من تاريخ مباشرته العمل))<sup>(36)</sup> .

وللأجر مفاهيم متعددة تختلف باختلاف أنظمة العمل في الوقت الحاضر ، سواء كان من الناحية القانونية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

فهناك المفهوم القانوني للأجر ، الذي يعتبر الأجر هو المقابل الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل ويسميه البعض (ثمن العمل)<sup>(37)</sup> ، وفقاً لهذا المفهوم فإن الأجر يكون محسوباً على أساس الخدمة التي يؤديها العامل فعلاً إلى صاحب العمل بغض النظر عن الاعتبارات الشخصية ، وعليه فإن هذا المفهوم هو المفهوم المادي أو المدني الذي يجعل سبب التزام أحد الطرفين هو سبب التزام الطرف الآخر وفق نظرية الالتزامات في العقود الملزمة للجانبين ، ومن ثم فإن عقد العمل يعد من عقود المعاوضة في الوقت نفسه<sup>(38)</sup> .

وهناك المفهوم الاجتماعي للأجر ، الذي يجعل للأجر وظيفة إنسانية واجتماعية إلى جانب كونه مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل إلى صاحب العمل ، ولذا أصبح الأجر في الوقت الحاضر يمثل أهمية حيوية للعامل لأنه المصدر الأساس لمعيشة العامل وأسرته بحيث يحفظ لهم كرامتهم ويجنبهم الفاقة والعوز فضلاً عن أنه ذو تأثير كبير في النشاط الاجتماعي في الدولة ، وتبرز الصفة الاجتماعية للأجر من عدة نواحٍ منها ، ضم العمال إلى المشروع من خلال مشاركتهم في نتائج المشروع وحصولهم على جزء من أرباحه ، أو زيادة أجور العمال في حالة زيادة الإنتاج ، أو أن يدفع لهم أجوراً دون أن يكون هنالك مقابل عمل كما في حالات الإجازة الاعتيادية والمرضية وغيرها من الحالات التي تقرر دفع الأجر على حساب صاحب العمل أو دائرة الضمان الاجتماعي أو كليهما معاً<sup>(39)</sup> .

وعليه ، فإن تحديد الأجر لا يتوقف في الوقت الحالي على إرادة صاحب العمل وحده ، وإنما أصبح لإرادة المشرع الدور المهم في تحديد مقداره ومكوناته وطريقة حسابه .

أما المفهوم الاقتصادي للأجر ، فقد راعته تشريعات الدول عند تحديدها للأجر ، لأن الأجر يعد جزء من تكاليف الإنتاج وله أهمية وتأثير مباشر على كلفة الإنتاج ، وبذلك تتأثر أرباح أصحاب العمل وأسعار السلع والخدمات بمقدار الأجر ، كما أن عدم مراعاة الجانب الاقتصادي وإهماله يؤدي بمرور الزمن إلى استهلاك الموارد الاقتصادية في البلد بمرور الزمن وحصول الأزمات الاقتصادية ، مما دفع المشرع إلى التدخل في أحيان كثيرة ، ليعطي الأولوية إلى

النواحي الاقتصادية<sup>(40)</sup> ، ولهذا راعى المشرع في قانون العمل النافذ ، عند تعريفه للأجر هذا الجانب حيث إنه حدد الأجر على أساس (نوع العمل الذي يؤديه العامل وكميته على نحو يحقق ربط الأجر بالإنتاج)<sup>(41)</sup> ، وهذا التعريف ينسجم أيضاً مع تعريف قانون العمل (الملغى) الذي حدد الأجر وفقاً (لقيمة العمل مقدره على أساس كمية الجهد المبذول ونوعيته)<sup>(42)</sup> .

ب- طريقة حساب الأجر:- تتحدد طريقة حساب الأجر باتفاق الطرفين (العامل وصاحب العمل) ، وفي ما يلي بيان لكل صورة من صور احتساب الأجر:-

1- حساب الأجر بالزمن :- الأصل أن الأجر يتم حسابه على أساس الزمن ويكون ذلك بوحدة زمنية معينة ، وهذه الطريقة تضمن للعامل ثبات أجره وأيضاً ضرورة لبعض طوائف العمال الذين يكلفون بأداء أعمال فيتعذر حساب الأجر بغيرها من الطرق ، كما أنها ضرورية أيضاً للذين يعملون في إدارة الآلات الميكانيكية وحفظها بحيث لا يمكن قياس أجرهم على حصيله عملهم وإنما يتم تقديره بوحدة زمنية معينة ، كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر<sup>(43)</sup> .

2- حساب الأجر على أساس إنتاج العامل (الأجر بالقطعة):- ويراد بهذه الطريقة أن يتفق العامل وصاحب العمل على أن يكون الأجر حسب وحدات معينة من مقاييس الإنتاج ، كأن يكون أجر العامل مبلغاً معيناً عن كل قطعة من الملابس التي يقوم العامل بخياطتها ، وتؤدي هذه الطريقة إلى تمييز العامل النشيط عن العامل المتقاعس أو الخامل ، وهي تزيد من إنتاج العامل زيادة كبيرة ، لأن رغبته في زيادة أجره تدفعه إلى مضاعفة نشاطه وإنتاج وحدات أكثر<sup>(44)</sup> .

3- الأجر بالطريقة :- وهذه الطريقة تجمع بين الطريقتين السابقتين ، فيحسب الأجر على أساس الزمن مضافاً إليه مبلغاً آخر يتقاضاه العامل حسب كمية إنتاجه فيفرض على العامل أن ينتج في فترة زمنية معينة قدرها معيناً من الوحدات الإنتاجية ، فإذا أنتجها في زمن أقل استحق العامل أجراً إضافياً عن الزمن الذي وفره أو عن ما أنتج في الوقت المتبقي ، وهذه الطريقة تجمع بين محاسن الطريقتين السابقتين وتتجنب مساوئهما<sup>(45)</sup> .

## ثانياً : أنواع الأجر .

تتنوع الأجور ، فإما أن تكون على شكل مبالغ نقدية وبجانبها امتيازات عينية ، أو قد تكون امتيازات عينية فقط ، وبوجه عام فإن للأجر أنواعاً متعددة ، وهذا ما سوف نعرضه وكما يأتي:-

1- الامتيازات العينية :- ويراد بها ، كل ما يمكن تقويمه بالنقود ويقرر ذلك بنص القانون أو باتفاق الطرفين ، وتتخذ الامتيازات العينية أشكالاً متعددة ، فقد تكون على شكل خدمة مقدمة إلى العامل من قبل صاحب العمل ، كتدريس أولاد العامل أو تملك العامل شيئاً يعود إلى صاحب العمل ، كقطع من القماش مثلاً أو كميات من المواد الغذائية على شكل وجبات طعام<sup>(46)</sup> .

2- الأجر حصة من الربح :- لقد أجاز القانون المدني العراقي الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن يكون للعامل أجر فوق المتفق عليه أو بدلاً من هذا الأجر الحق في جزء من أرباح المشروع أو نسبة مئوية من ثمن المبيعات<sup>(47)</sup> .

3- الأجر على شكل عمولة :- تعرف العمولة بأنها (الأجر الذي يحصل عليه عمال بعض المنشآت والمحال التجارية كمقابل لما يتولون بيعه من سلع أو تقديمه من خدمات أو ما يتولون عقده أو جلبه من توصيات أو صفقات لحساب أو لصالح صاحب العمل ) ، والعمولة في القوانين الحديثة هي أجر يدفع بشكل نسبة مئوية من قيمة الصفقات المعقودة ، وأن الهدف من دفع العمولة هو دفع العمال إلى مضاعفة جهودهم مع الزبائن لزيادة المبيعات<sup>(48)</sup> .

4- العلاوة :- ويراد بها (مال يمنحه صاحب العمل إلى العامل زيادة في الأجر ) ، وتمنح للعامل لاعتبارات خاصة به ، كقمنه في العمل أو لطول مدة خدمته ، فتوصف (بالدورية) إذا تقرر دفعها إلى العامل في مواعيد منتظمة ، وتوصف (بالعائلية) وهي التي تمنح للعامل في حالة زيادة أعبائه العائلية لتمكينه من مواجهة هذه الأعباء وتعد العلاوة العائلية صورة من صور تعويضات غلاء المعيشة التي تمنح للعامل عادة عند ارتفاع أسعار المواد الضرورية للمعيشة<sup>(49)</sup> .

5- المنح والمكافآت :- ويراد بالمنحة ، مقابل نقدي أو عيني يمنحه صاحب العمل إلى العامل زيادة على أجره المتفق عليه في مناسبات معينة من السنة<sup>(50)</sup> ، وقد نصت المادة (43) من قانون العمل العراقي النافذ على ما يلي :- ((تعتبر المنح والمكافآت من متممات الأجر في الأحوال الآتية:-

أولاً: إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل على دفعها .

ثانياً: إذا استقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو تميز بالعمومية والثبات .)) .

6- الوهبة (الخلوان):- يراد بالوهبة ، مبلغ من المال يدفعه عميل صاحب العمل إلى العامل بمناسبة عمل أداء العامل إلى صاحب العمل ، لتعبر عن رضا الزبون عن مستوى الخدمة التي قدمها العامل إليه ، ويمكن أن يدفعها العميل إلى صاحب العمل ليقوم صاحب العمل بتوزيعها على عماله ، وللوهبة عناصر ثلاثة هي (انتهاء العلاقة العقدية بين العامل والعميل ، حدوث اتصال مباشر بين العامل والعميل عند تقديم الخدمة للعميل ، أن يكون هذا الاتصال بمناسبة قيام العامل بعمله وذلك تنفيذاً لعقد العمل)<sup>(51)</sup> .

7- الأجر الإضافي :- يراد به الأجر الذي يحصل عليه العامل نظير قيامه بعمله وقتاً إضافياً على وقت العمل المتفق عليه أو الذي يحدده القانون أو النظام الداخلي للمشروع والذي يكلف فيه العامل بعمل إضافي في أوقات الراحة اليومية أو الأسبوعية<sup>(52)</sup> .

8- البدلات (المخصصات) :- الأصل في البذل أن يكون مقابلاً لاقتنار ذمة العامل المالية ، وفي الواقع يدفع البذل للعامل عوضاً عن جهد خاص بذله أو مخاطر معينة تعرض لها أثناء أدائه لعمله<sup>(52)</sup> ، ومثال هذه البدلات التي تدفع للعامل وتعتبر جزءاً من الأجر (الظروف المناخية الصعبة التي يتعرض لها العامل كارتفاع درجات الحرارة أو انخفاضها ، أو تعرض العامل لأضرار صحية نظراً للعمل الشاق غير العادي الذي يؤديه العامل) .

### الفرع الثاني: الحماية القانونية للأجر

لقد وفر قانون العمل العراقي النافذ حماية خاصة لأجر العامل في مواجهة كل مما يأتي:-

#### أولاً:- حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل .

وفر القانون حماية الأجر من جوانب عدة نتناولها في النقاط الآتية:-

1- زمان دفع الأجر ومكانه :- أوجب قانون العمل أن تدفع الأجور للعامل مرة واحدة في الشهر على الأقل في أحد أيام العمل ، والغاية من ذلك عدم إلزام العامل بالحضور لاستلام أجره في يوم راحته وتحمله مشقة الذهاب والإياب إلى مكان العمل أو مكان مجاور له<sup>(53)</sup> ، وقد أستهدف المشرع من ذلك تحقيق مصلحة العامل والتيسير عليه حتى لا يتحمل مشقة الانتقال ونفقاته إلى مكان آخر لاستلام أجره .

2- دفع الأجر بالعملة المتداولة قانوناً :- ألزم القانون<sup>(54)</sup> صاحب العمل أن يدفع أجر العامل بالعملة المحلية (الدينار العراقي) ، لأن الدفع بعملة أجنبية يؤدي إلى تحمل العامل فرق السعر وإلى إرهاق العامل أثناء استبداله للعملة الأجنبية .



- 3- حرية العامل في التصرف بأجره :- لا يجوز تقييد حرية العامل بالشراء من محلات معينة يحددها له صاحب العمل أو يتدخل بالكيفية التي ينفق فيها دخله<sup>(55)</sup> ، والحكمة من ذلك ، حرص المشرع لحماية العامل من أية محاولة يقوم بها صاحب العمل لإنقاص أجره من خلال إجباره على الشراء لأشياء أو بضائع من محلات صاحب العمل .
- 3- حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل من أوجه أخرى :- وتتمثل هذه الحماية بالنقاط الآتية :-

\* في حالة حضور العامل إلى مكان العمل وكان مستعداً لأدائه ، ولكن حصلت ظروف أدت إلى عدم قيامه بالعمل ولم يكن لإرادته دخل فيها ، لذا وفر القانون حماية لأجره تتمثل في حالتين ، الأولى ، إذا كانت الأسباب راجعة إلى صاحب العمل كعدم تهيئة المواد الأولية الخاصة بالإنتاج ففي هذه الحالة يلزم صاحب العمل بدفع أجور العامل كاملة ، أما الثانية ، إذا لم تكن الأسباب راجعة إلى العامل أو صاحب العمل ، وإنما كان الأمر راجعاً إلى توقف العمل بسبب ظروف قاهرة لا دخل لإرادتهما فيها ، لذا أوجب القانون على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل أجره لا تزيد عن (ستين يوماً) ، على أن يكلف العامل بعمل إضافي لمدة لا تزيد عن (ساعتين) ولمدة (ثلاثين يوماً) في السنة<sup>(56)</sup> .

\* لا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على أجر يقل عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر ، كما لا يجوز لصاحب العمل تخفيض أجر العامل بإرادته المنفردة ، إلا إذا عدل إلى الزيادة فإنه لا مشكلة في ذلك لأنه في مصلحة العامل التي قصد المشرع حمايتها<sup>(57)</sup> .

\* كما ألزم القانون على صاحب العمل أن يمسك سجلاً للأجور تدرج فيه البيانات الخاصة بتفاصيل الأجر والاستقطاعات التي تمت منه ، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا باستلام العامل للأجر وتوقيعه في سجل الأجور ، وهذا السجل يكون خاضعاً لرقابة مفتشي العمل للتأكد من مدى مطابقته للقانون<sup>(58)</sup> .

### ثانياً: - حماية أجر العامل في مواجهة دائني صاحب العمل .

قد يتعذر على صاحب العمل دفع أجور العمال كاملة لكونه مديناً إلى جهات أخرى ، لذا قرر المشرع<sup>(59)</sup> حماية أجر العامل بقصد الوفاء به عن طريق تقرير امتياز لأجر العامل على أموال صاحب العمل ، والامتياز هو (أولوية في الاستيفاء لدين معين مراعاة لسبب هذا الدين) ، ويقوم هذا الامتياز على دوافع إنسانية واجتماعية ، لأن الأجر يعتبر المورد الأساسي لرزق

العامل الذي يتعين توفير الأولوية في استيفائه ، ولقد أعتبر قانون العمل ديون العامل أو من يخلفه في ذمة صاحب العمل ، والناشئة عن علاقات العمل ديوناً ممتازة تتمتع بأعلى درجات الامتياز وذلك بعد تعديل أحكام المادة (الثانية عشرة) من القانون المذكور ، والتي نصت على ما يأتي:- ((تعطى المبالغ المستحقة للعامل أو من يخلفه في حقوقه الناشئة عن علاقة العمل أعلى درجات الامتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين المنقولة وغير المنقولة بما فيها ديون الدولة)).

### ثالثاً:- حماية أجر العامل في مواجهة دائني العامل .

لقد نصت المادة (الرابعة / ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ على ما يأتي:-  
((حماية الأجر على نحو يكفل عدم اقتطاع أي جزء منه ، إلا إذا اقر القانون ذلك ، على أن يحتفظ العامل دائماً بجزء من الأجر يمكنه وأسرته من العيش في مستوى مقبول وفقاً لما يقرره هذا القانون)).

ولأن الأجر يعتبر مورداً رئيساً لرزق العامل وأفراد أسرته فقد طالب المهتمون بشؤون العمال عدم الحجز على أجر العامل إلا بنسب محددة بحيث لا تؤثر على دخله<sup>(60)</sup> ، ولهذا حدد القانون العراقي الحجز على الأجر بنسبة (20%) من أجر العامل وأن يكون ذلك إيفاء لدين ثابت بحكم قضائي<sup>(61)</sup> .

## المطلب الثاني

### الحقوق المتعلقة بتنظيم العمل والحقوق الأخرى

يعتبر حق العامل الأجنبي وفق قانون العمل من المسائل الضرورية ، فالإلى جانب الحق في الأجر هنالك حقوق تتعلق بتنظيم العمل ، وسوف نبحثها في ثلاثة فروع وكما يأتي:-

الفرع الأول :- ساعات العمل وفترات الراحة .

الفرع الثاني :- الإجازات .

الفرع الثالث :- الحق في التنظيم النقابي .

#### الفرع الأول: ساعات العمل وفترات الراحة

تعتبر مسألة تحديد ساعات العمل ، من أهم المسائل التي تجابه المشرع في مختلف الدول، لما يكتنفها من مشاكل اجتماعية واقتصادية وسياسية ، لذا تدخلت هيئة العمل الدولية منذ وقت مبكر بالاهتمام بالعمال الأجانب وضرورة مساواتهم بالمعاملة مع العمال الوطنيين ، فمثلاً

اتفاقية العمل الدولية<sup>(62)</sup> الخاصة بالعمال المهاجرين ، نصت في المادة (السادسة) على ما يأتي :- ((بتعهد كل عضو من الأعضاء الذين تسري عليهم هذه الاتفاقية بأن لا يقل مستوى معاملة المهاجرين الذين هاجروا إلى الأراضي التابعة له بصفة قانونية عن مستوى معاملة رعاياه أنفسهم بدون تمييز ... ، فيما يختص بالموضوعات الآتية :-  
أولاً:- الأجر بما فيه المنح العائلية حيث تعد هذه المنح جزءاً من الأجر وكذلك ساعات العمل الاعتيادية وساعات العمل الإضافية والإجازات ...)).

ولهذا سنبحث الحقوق المتعلقة بتنظيم أوقات العمل بالنسبة للعامل الأجنبي وفق قانون العمل ، وذلك بالرجوع إلى فكرة العامل الوطني بوجه عام ، لأنه كما بينا سابقاً العامل الذي استوفى الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً ، فإنه يتمتع بكل الحقوق التي يتمتع بها العامل الوطني دون قيد أو شرط ، ولهذا تدخل المشرع عن طريق وضع القوانين الكفيلة بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة ، وبذلك عرفت وقت العمل<sup>(63)</sup> بأنه :- ((... ، الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه ، ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ، ويحدد صاحب العمل موعد بدء العمل وانتهائه)) ، ويعتبر يوم العمل (ثمانى ساعات)، أما أسبوع العمل فهو (ثمان وأربعين ساعة) ، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك ، وتوزع ساعات العمل على (ستة أيام عمل) يعقبها يوم راحة بأجر ، أما بالنسبة للحد الأقصى لساعات العمل فهي (ثمانى ساعات) وفي الأعمال ذات الدوامين أو الأعمال ذات الصفة المتقطعة ، لا يجوز أن تزيد مدة بقاء العامل في مكان العمل على (اثنى عشرة ساعة) على أن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على (ثمانى ساعات) ، ويخفض وقت العمل في الأعمال المرهقة والضارة بالصحة ، فإن وقت العمل في هذه الأعمال يحدده صاحب العمل ويحدد مدة التخفيض وفقاً لتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً على اقتراح المجلس الوطني للصحة والسلامة المهنية .

أما بالنسبة لأوقات العمل ، فقد درجت قوانين العمل على تقسيم أوقات العمل إلى ثلاثة أنواع وهي:-

- أ- العمل النهاري :- وهو العمل الذي يتم بين الساعة (السادسة صباحاً) لغاية (التاسعة ليلاً) ومدته (ثمانى ساعات) .
- ب- العمل الليلي :- وهو العمل الذي يتم بين الساعة (التاسعة ليلاً) والساعة (السادسة صباحاً) ومدته (سبع ساعات) .

ج- العمل المختلط :- وهو العمل الذي يتم في وقت يتصل فيه العمل النهاري بالعمل الليلي وبالعكس ، على أن لا يزيد فيه العمل الليلي على (ثلاث ساعات) ، أي يجب أن ينتهي العمل الليلي فيه في الساعة (الثانية عشرة ليلاً) ومدته لا تتجاوز (سبع ساعات ونصف) (64) .

### الفرع الثاني: الإجازات

يقرر قانون العمل للعمال عدة أنواع من الإجازات السنوية وتختلف باختلاف الغرض المقصود منها ، ولهذا سنبحثها في النقاط الآتية :-

أولاً:- الإجازة السنوية :- لا تعتبر الإجازة السنوية وقتاً ضائعاً ، بل أنها مكسب لكل من العامل وصاحب العمل والمجتمع ، وأن مدة الإجازة السنوية للعامل هي (عشرون يوماً) وتزداد هذه المدة إلى (ثلاثين يوماً) للعمال الذين يعملون في الأعمال المرهقة والضارة بالصحة ، وأيضاً بالنسبة للعمال الأحداث فإن مدة الإجازة السنوية (ثلاثون يوماً) ، وفي كل الأحوال يجب أن يضاف (يومان) إلى مدة الإجازة السنوية عن كل (خمس سنوات) يقضيها العامل في خدمة مستمرة لدى صاحب العمل ، وأيضاً قرر القانون أن يتمتع العامل بإجازته السنوية دفعة واحدة لا يجوز تجزئتها إلا استثناءً ، وذلك إذا اقتضت متطلبات العمل ومصصلحة العامل ذلك ، حيث تقسم إلى فترتين ، الأولى ، (أربعة عشر يوماً) متصلة ، والثانية ، يتمتع بها العامل بالاتفاق بينه وبين صاحب العمل خلال مدة لا تتجاوز سنة العمل التالية(65) .

ثانياً:- الإجازة المرضية :- قد يصاب العامل بمرض من الأمراض يمنعه من مواصلة عمله ، وله الحق في هذه الحالة بالتمتع بإجازة مرضية تتيح له وقتاً للمعالجة ، وعليه فإن على صاحب العمل أن يمنح العامل إجازة مرضية متى ما تأكد مرضه فعلاً استناداً إلى تقرير طبي صادر عن جهة طبية معتمدة لدى صاحب العمل أو لدى جهة طبية رسمية(66) .

ويرى البعض ، أنه لا يشترط موافقة صاحب العمل على منح الإجازة المرضية ، ولكن يلزم العامل بإخطار صاحب العمل بأسرع وقت عن سبب انقطاعه عن العمل(67) . وحددت الإجازة المرضية بمدة (ثلاثين يوماً) بأجر تام يدفعه صاحب العمل ، كما أجاز القانون تراكم الإجازات المرضية لغاية (مئة وثمانين) يوماً ، إذا استمر مرض العامل بالرغم من استنفاد الأجازات المرضية الأصلية وما تراكم له من إجازات حينئذ ينتقل الالتزام إلى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال ، أما صاحب العمل فعليه أن يرجع إلى تلك الدائرة بما دفعه إلى العامل المضمون عن أجور إجازته المرضية التي دفعها إليه بما يزيد عن (ثلاثين يوماً) في السنة(68) .

**ثالثاً:- إجازة الأعياد :-** لقد جرت العادة على أن يحتفل المواطنون بأعيادهم الوطنية والدينية ، لذا قرر القانون للعمال الحق في هذا النوع من الإجازات وبصورة وجوبية ، وتكون هذه الإجازة بأجر كامل كما أنه يجوز تشغيل العمال خلال أيام الأعياد والعطل الرسمية عدا الراحة الأسبوعية ، وفي هذه الحالة يجب أن يدفع للعامل أجره مضاعفاً<sup>(69)</sup> .

**رابعاً:- إجازة الولادة :-** تقوم المرأة العاملة بدور مهم في المجتمع ، فقد وضعت التشريعات العمالية الضمانات الاجتماعية المختلفة لحماية المرأة العاملة ، لذا منحها القانون إحدى هذه الضمانات وهي مساهمة بسيطة منه ، بأن جعلها تتمتع بإجازة الولادة حيث حددها القانون (بأثنين وسبعين يوماً) ، كما أجاز لها أن تتمتع بالإجازة قبل (ثلاثين يوماً) من الموعد المتوقع للوضع ويكون ذلك بشهادة طبية صادرة عن الجهة المختصة ، وتستمر بالتمتع بالباقي من الإجازة بعد الوضع ، أما إذا كانت الولادة صعبة أو ولادة أكثر من طفل واحد أو ظهور مضاعفات قبل أو بعد الوضع ، فقد أجاز القانون للجهة الطبية المختصة أن تقرر لها إجازة لا تزيد عن (تسعة أشهر) وتكون المدة الزائدة عن (أثنين وسبعين يوماً) إجازة بدون أجر إذا كانت العاملة غير مضمونة ، أما إذا كانت مضمونة فتتولى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال دفع الإعانة إلى المرأة العاملة كبديل عن الأجر الذي فقدته بسبب هذه الإجازة(70) .

### الفرع الثالث: الحق في التنظيم النقابي

يعتبر الحق في التنظيم النقابي ظاهرة من ظواهر العصر الحديث ، ونتيجة حتمية للتطور الصناعي ، ولذا فقد اعترفت التشريعات العمالية بنقابات العمال ، ويترتب على ذلك ، أن للعمال الأجانب الحق في التنظيم النقابي أسوة بالعمال الوطنيين ، فأن منظمة العمل الدولية ، قد اهتمت بالعمال الأجانب منذ عهد مبكر ، لذا نصت المادة (السادسة) من الاتفاقية رقم 97 الخاصة بالعمال المهاجرين على ما يأتي:- ((ثانياً:- عضوية النقابات والتمتع بالمزايا التي توفرها الاتفاقيات الجماعية))<sup>(71)</sup> ، وأيضاً أشارت توصية العمل الدولية الخاصة بحماية العمال المهاجرين أثناء مدة استخدامهم ، على كفالة حق التنظيم النقابي ، وحرية مزاولة النشاط لجميع نقابات العمال الشرعية للعمال المهاجرين في المراكز التي يعملون بها ، ويجب أن تتخذ جميع التدابير العملية لضمان حقهم في التنظيم النقابي الذي يمثلهم<sup>(72)</sup> ، ولقد أشار قانون العمل العراقي إلى التنظيم النقابي في المادة (السادسة) منه ((التنظيم النقابي طرف فعال في تنظيم

علاقات العمل ، وحماية حقوق العمال ، وتنمية شخصيتهم ومواهبتهم)) ، أما قانون التنظيم النقابي للعمال<sup>(73)</sup> ، فقد أقر الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها هذا التنظيم وهي:-

- أ- حماية الإنتاج وتطويره وحماية حقوق العمال .
- ب- تنمية الوعي السياسي والثقافي والمهني للعمال .
- ج- ترسيخ روح الاحترام لنظام العمل والسعي إلى التقيد به عن وعي وطواعية .
- د- تعميق التضامن العربي والعالمي .

وقد أشرت القانون المذكور في أعلاه عدة شروط في العضو المنتخب لعضوية مكتب اللجنة النقابية<sup>(74)</sup> ، وهي:-

- أ- أن يكون عراقياً قد أتم الثامنة عشرة من العمر .
- ب- غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف .
- ج- ممن يجيدون القراءة والكتابة .

## الخاتمة

بعد الانتهاء من بحث موضوع (عمل الأجنبي في العراق) ، نجد أنه من الضروري أن ننهي البحث بخاتمة تتضمن النتائج التي توصلنا إليها بعد هذه الدراسة لموضوع البحث وبيان مقترحاتنا .

### أولاً:- النتائج

مرت مسألة ما يتمتع به العامل الأجنبي على إقليم الدولة التي يقيم فيها بتطورات عديدة نذكرها من خلال النتائج التي توصلنا إليها وهي:-

أ- بالنسبة لتحديد مفهوم الأجنبي فيراد به (كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية أو الجنسية لأحد الأقطار العربية ويرغب العمل في العراق بصفة عامل في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني) .

ب- أن تشغيل العامل الأجنبي وتمتعه بالحقوق وفق قانون العمل لا بد له من توافر شروط تتمثل بالآتي (الحصول على إجازة العمل ، وأن يتبع الإجراءات الخاصة بالحصول على الإجازة ، وأن تحدد مدة إجازة العمل وتجديدها وإلغائها ، بالإضافة إلى التزامات كل من العامل الأجنبي وصاحب العمل ، كما أن هنالك استثناءات من شرط الحصول على إجازة العمل) ، فإذا توافرت كل هذه الشروط يستطيع الأجنبي مزاوله العمل في العراق .

ج- أن للعامل الأجنبي حقوقاً وفق قانون العمل تتمثل بالحق في الأجر بمختلف أنواعه والحماية القانونية المقررة له سواء في مواجهة صاحب العمل أو دائني صاحب العمل أو في مواجهة دائني العامل ، كما يتمتع العامل الأجنبي بالحقوق المتعلقة بتنظيم أوقات العمل سواء أكانت تتعلق بساعات العمل وفترات الراحة أم الإجازات بمختلف أنواعها ، ويتمتع أيضاً العامل الأجنبي بالحقوق الأخرى ومنها الحق في التنظيم النقابي .

#### ثانياً:- المقترحات

لقد اقتضت الأمانة العلمية بعد هذه الدراسة لموضوعنا أن نبين أهم المقترحات:-  
نقترح على المشرع العراقي عند إصداره تشريعات جديدة أو تعديله للتشريعات القائمة التعرض لمسألة حق العامل الأجنبي في تنظيم عمله بأن يحيل هذه الأحكام التي تتناول موضوع تنظيم تشغيل العمال الأجانب أو المشتتة في عدد من القوانين التي تعالج أمورهم مع ضرورة جعل هذه الأحكام أن لا تتعارض مع أحكام قانون العمل النافذ ، بحيث تكون أحكاماً موحدة تشمل تشغيل الأجانب في جميع أنحاء القطر وكافة المجالات ، إلا التي وردت استثناءات بشأنها لاعتبارات خاصة ، وذلك أسوة بتشريعات الدول العربية ، حيث عالجت هذه القوانين موضوع تشغيل العمال الأجانب وأقرت لها باباً أو فصلاً كاملاً ، ومنها ، قانون العمل الجديد لسلطنة عُمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 ، قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 ، الذي خصص الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني منه لمسألة تنظيم عمل الأجانب .

#### قائمة الهوامش

- 1- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المعقودة في الأمم المتحدة في عام 1990 .
- 2- هانف بو تلجة - مركز الأجانب في القانون الدولي العام - رسالة ماجستير - جامعة بغداد - كلية القانون والسياسة - 1980 - ص 265 .
- 3- د. عدنان العابد ، د. يوسف إلياس - قانون العمل - ط1 - دار المعرفة - بغداد - 1980 - ص 61 .
- 4- المادة (الثامنة / ثانياً) من قانون العمل النافذ رقم 71 لسنة 1987 .
- 5- د. محمد علي الطائي - قانون العمل - المكتبة القانونية - بغداد - ط1 - بغداد - 2005 - ص 4 .
- 6- د. صالح عبد الزهرة الحصون - حقوق الأجانب في القانون العراقي - دار الأفاق الجديدة - بغداد - 1981 - ص 7 .
- 7- د. جابر إبراهيم الراوي - مبادئ القانون الدولي الخاص ، في المواطن ومركز الأجانب وإحكامهما في القانون العراقي والمقارن - ط2 - مطبعة المعارف - بغداد - 1976 - ص 80 .
- 8- المادة (الأولى) من قانون إقامة الأجانب رقم 118 لسنة 1978 ، والمادة (الأولى) من قانون الأحوال المدنية رقم 65 لسنة 1972 ... الخ .

- 9- المادة (الأولى / أولاً) من التعليمات رقم 18 لسنة 1987 للصادرة بموجب قانون العمل العراقي لالناذ رقم 71 لسنة 1987 والمتعلقة بممارسة الأجانبا العمل في العراق .
- 10- د. جابر إبراهيم الزوي - مبادئ القانون الدولي الخاص - المرجع السابق - ص80 وما بعدها .
- 11- د. محمد الزوي - عمل الأجانبا - الناشر ، دار النهضة العربية - القاهرة - 2003 - ص10 .
- 12- المادة (الثانية والعشرون/ أولاً) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005 .
- 13- المادة (الثانية) من قانون العمل العراقي لالناذ رقم 71 لسنة 1987 .
- 14- وهذا ما نصت عليه المادة (الأولى / ثالثاً) من التعليمات رقم 18 لسنة 1987 .
- 15- المادة (الرابعة) من نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم 30 لسنة 1970 ، أما التعليمات الصادرة بموجب قانون العمل لالناذ فقد تضمنت شرطين هما :- (حاجة العراق إلى الأيدي العاملة الأجنبية ، وعدم معانعة أو تأييد الدوائر الأمنية المختصة في اشتغال العامل الأجنبي) ، المادة (الرابعة) من التعليمات المذكورة .
- 16- المادة (السادسة) من التعليمات رقم 18 لسنة 1987 المتعلقة بممارسة الأجانبا العمل في العراق .
- 17- المادة (الخامسة) من التعليمات المذكورة أعفاً .
- 18- المادة (التاسعة) من التعليمات المذكورة في أعلاها .
- 19- د. محمد الزوي - عمل الأجانبا - المرجع السابق - ص117 .
- 20- المادة (الحادية عشرة / أولاً) من التعليمات المذكورة .
- 21- المادة (الحادية عشرة / ثانياً) من التعليمات المذكورة .
- 22- أ. عبد الله ظاهر بري - الأحكام المنظمة لاستخدام العمال الأجانبا والعرب - الحلقة الدراسية لتشريعات العمل في جمهورية الصومال الديمقراطية - مقديشو - 1981 - ص86 .
- 23- المادتان (السابعة عشر والثامنة عشر) من قانون العمل لالناذ رقم 71 لسنة 1987 .
- 24- منظمة العمل العربية - أحوال العمل والعمل في الخليج العربي - بلا مكان طبع - بلا سنة طبع - ص117 .
- 25- المادة (السابعة) من التعليمات رقم 18 لسنة 1987 .
- 26- المادة (الثامنة) من التعليمات المذكورة .
- 27- د. محمد الزوي - عمل الأجانبا - المرجع السابق - ص34 وما بعدها.
- 28- جواد الرحيمي - شرح قانون العمل - مطبعة العاني - بغداد - 1379 هـ - 1960م - ص236 .
- 29- المادة (181 / فـ1) من قانون العمل الملغي رقم 151 لسنة 1970 .
- 30- عادل رأفت - حقوق العمال وواجباتهم وشروط وظروف العمل في قانون العمل - الدار القومية للطباعة والنشر - بلا سنة طبع - ص31 .
- 31- المادة (السادسة) من الاتفاقية التوفيقية رقم 97 لسنة 1949 الخاصة بالعمال المهاجرين .
- 32- التوصية رقم 100 لسنة 1955 المشار إليها في (مجموعة توصيات العمل الدولية من (1 - 119) طبعت بالاشتراك مع مكتب العمل الدولي - القاهرة - 1384 هـ - 1964م - ص470 .
- 33- المادة (92) من القانون رقم 26 لسنة 1954 بشأن الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، نقلاً عن د. زكي بنوي ، ويوسف شلاله - المرجع في قوانين العمل - شركة النشر الأهلية بالإسكندرية - 1956 - ص19 .
- 34- هادي رشيد الجاوشلي - الوضع القانوني للأجانبا في العراق - مطبعة المعارف - بغداد - 1961 - ص51 .
- 35- المادة (الأولى) من الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 المتعلقة بحماية الأجور والتي صادق عليها العراق بالقانون رقم 47 لسنة 1960 ، قرار التصديق منشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (334) في 1960/4/20 .



- 36- المادة (الحادية والأربعون) من قانون العمل النافذ .
- 37- د. محمود جمال الدين زكي - قانون العمل - ط3 - مطبعة جامعة القاهرة - 1983 - ص319 .
- 38- د. محمد علي الطائي - قانون العمل - المرجع السابق - ص170 ، ومؤلفه ، دراسات في قانون العمل - ط1 - ج1 - المكتبة الوطنية - بغداد - 2002 - ص45 .
- 39- د. رمضان أبو السعود - الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني - دار الجامعة للطباعة والنشر - بيروت - 1983 - ص393 .
- 40- د. صادق مهدي السعيد - العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة - مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد - 1978 - ص380 .
- 41- المادة (الرابعة / أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ .
- 42- المادة (الرابعة والأربعون) من قانون العمل العراقي الملغى رقم 151 لسنة 1970 .
- 43- د. محمود جمال الدين زكي - قانون العمل - المرجع السابق - ص226 .
- 44- د. محمود جمال الدين زكي - قانون العمل - المرجع السابق - ص227 .
- 45- د. أحمد عبد الكريم أبو شنب - شرح قانون العمل (الجديد) - دار الثقافة للنشر والتوزيع - عمان - 1999 - ص181 ، د. محمود جمال الدين زكي - قانون العمل - المرجع السابق - ص225 .
- 46- د. عدنان العابد ، د. يوسف إلياس - قانون العمل - ط2 - مطبعة العمال المركزية - بغداد - 1989 - ص292 .
- 47- المادة (906) من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 ، وأيضاً المادة (44) من قانون العمل العراقي النافذ .
- 48- د. محمد علي الطائي - دراسات في قانون العمل - ج1 - المرجع السابق - ص48 .
- 49- د. محمد علي الطائي - المرجع السابق - ص177 .
- 50- محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل اللبناني - ج1 - المكتب الشرقي للنشر والتوزيع - 1969 - ص253 .
- 51- د. محمود جمال الدين زكي - قانون العمل - المرجع السابق - ص252 .
- 52- د. محمد عبد الخالق عمر - قانون العمل - ط1 - دار الاتحاد العربي للطباعة - 1966 - ص244 .
- 53- المادة (الثانية والأربعون / أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ ، وأيضاً د. عبد الرسول عبد الرضا - الوجيز في قانون العمل الكويتي - الكويت - 1978 - ص165 .
- 54- المادة (الثانية والأربعون / ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ .
- 55- المادة (الخمسون) من القانون المذكور ، وأيضاً ، د. هشام رفعت هاشم - عقد العمل في الدول العربية - دراسة مقارنة - دار القومية للطباعة والنشر - القاهرة - 1964 - ص227 .
- 56- المادة (الثلاثة والثلاثون) والمادة (الخامسة والستون) من قانون العمل العراقي النافذ ، وأيضاً المادة (914) من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 .
- 57- القرار رقم (46 / عليا / 1971) بتاريخ (20 / 12 / 1971) ، أشار إليه ، المحامي ، يحيى يونس العبيدي - قضاء العمل - ج1 - مطبعة الجمهورية - كركوك - 1973 - ص95 .
- 58- المادة (الثنية والخمسون) من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 .
- 59- المادة (1361 / ف1) من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 ، وأيضاً المادة (الثنية عشرة) من قانون العمل العراقي المعدلة بموجب القرار رقم 41 لسنة 2000 .
- 60- المادة (العاشرة) من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 الخاصة بحماية الأجور .
- 61- المادة (الحادية والخمسون) من قانون العمل العراقي النافذ .
- 62- الاتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 الخاصة بالعمال المهاجرين .

- 63- المواد (54 ، 55 ، 56 ، 57) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 71 لسنة 1987 ، وأيضاً ، المادة (الثالثة / ف1) من التعليمات رقم 14 لسنة 1988 وللخاصة بتحديد الأعمال الضارة والشاقة .
- 64- المادة (التاسعة والخمسون) من قانون العمل العراقي النافذ ، ولمزيد من التفاصيل عن العمل الليلي ، ينظر د. صبا نعمان ألويسي - العمل الليلي للعمال - بحث منشور في مجلة القانون المقارن العراقية - العدد السابع والثلاثون / 2005 - ص30 .
- 65- المواد (67 ، 68 ، 69) من قانون العمل العراقي النافذ .
- 66- المادة (الثامنة والسبعون) من قانون العمل العراقي النافذ .
- 67- د. علي العريف - شرح قانون العمل - ج1 - ط1 - مطبعة مخيمر - 1963 - ص357 .
- 68- المادة (السابعة والسبعون) من قانون العمل العراقي النافذ .
- 69- المادة (السادسة والسبعون) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 71 لسنة 1987 .
- 70- المادة (الرابعة والثمانون) من قانون العمل العراقي النافذ .
- 71- أحمد حسين - مجموعة تشريعات العمل والتأمينات - مطبعة مصر شركة مساهمة مصرية - 1960 - ص79 .
- 72- المادة (الحادية والأربعون) من توصية العمل الدولية رقم 100 لسنة 1955 بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان والأقاليم المختلفة .
- 73- المادة (الأولى) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987 .
- 74- المادة (السابعة / ثلثاً) من قانون التنظيم النقابي المذكور في أعلاه .

## قائمة المراجع

### أولاً:- الكتب .

- 1- أحمد حسين - مجموعة تشريعات العمل والتأمينات - مطبعة مصر شركة مساهمة مصرية - 1960 .
- 2- د. أحمد عبد الكريم أبو شنب - شرح قانون العمل (الجديد) - دار الثقافة للنشر والتوزيع - عمان - 1999 .
- 3- د. جابر إبراهيم الزاوي - مبادئ القانون الدولي الخاص ، في الموطن ومركز الأجانب وأحكامهما في القانون العراقي والمقارن - ط2 - مطبعة المعارف - بغداد - 1976 .
- 4- جواد الزهيمي - شرح قانون العمل العراقي - مطبعة العاني - بغداد - 1960 .
- 5- د. رمضان أبو السعود - الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني - الدار الجامعية للطباعة والنشر - بيروت - 1983 .
- 6- زكي بدوي ، يوسف شلاله - المرجع في قوانين العمل - شركة النشر الأهلية بالإسكندرية - 1956 .
- 7- د. صادق مهدي السعيد - العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة - مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد - 1978 .
- 8- د. صالح عبد الزهرة الحسنون - حقوق الأجانب في القانون العراقي - ط1 - دار الأفق الجديدة - بغداد - 1981 .

- 9- عادل رأفت - حقوق العمال وواجباتهم وشروط وظروف العمل في قانون العمل - الدار القومية للطباعة والنشر - بلا سنة طبع .
  - 10- عبد الرسول عبد الرضا - الوجيز في قانون العمل الكويتي - الكويت - 1978 .
  - 11- د. عدنان العابد ، د. يوسف إلياس - قانون العمل - دار المعرفة - بغداد - 1980 .
  - 12- د. عدنان العابد ، د. يوسف إلياس - قانون العمل - ط2 - مطبعة العمل المركزية - بغداد - 1989 .
  - 13- د. علي العريف - شرح قانون العمل - ج1 - ط1 - مطبعة مخيمر - 1963 .
  - 14- د. محمد الروبي - عمل الأجانب - دار النهضة العربية - القاهرة - 2003 .
  - 15- د. محمد عبد الخالق عمر - قانون العمل - ط1 - دار الاتحاد العربي للطباعة - 1966 .
  - 16- د. محمد علي الطائي - دراسات في قانون العمل - ج1 - ط1 - المكتبة الوطنية - بغداد - 2002 .
  - 17- د. محمد علي الطائي - قانون العمل - المكتبة القانونية - بغداد - 2005 .
  - 18- محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل اللبناني - ج1 - المكتب اشرفي للنشر والتوزيع - 1969 .
  - 19- د. محمود جمال الدين زكي - قانون العمل - ط3 - مطبعة جامعة القاهرة - 1983 .
  - 20- منظمة العمل العربية - أحوال العمل والعمال في الخليج العربي - بلا مكان طبع - بلا سنة طبع .
  - 21- هادي رشيد الجاوشلي - الوضع القانوني للأجانب في العراق - مطبعة المعارف - بغداد - 1961 .
  - 22- د. هشام رفعت هاشم - عقد العمل في الدول العربية - دراسة مقارنة - الدار القومية للطباعة والنشر - القاهرة - 1964 .
  - 23- المحاسي ، يحيى يونس العبيدي - قضاء العمل - ج1 - مطبعة الجمهورية - كركوك - 1973 .
- ثانياً:- الرسائل والبحوث .
- 1- د. صبا نعمان أويسي - العمل الليلي للعمال - مجلة القانون المقارن العراقية - العدد (السابع والثلاثون) - 2005 .
  - 2- عبد الله طاهر بري - الأحكام المنظمة لاستخدام العمال الأجانب والعرب - الحلقة الدراسية لتشريعات العمل في جمهورية الصومال الديمقراطية - مقديشو - 1981 .
  - 3- هادف بو تلجة - مركز الأجانب في القانون الدولي العام - رسالة ماجستير - جامعة بغداد - كلية القانون والسياسة - 1980 .
- ثالثاً:- الاتفاقيات والتوصيات .
- 1- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التي أبرمت في الأمم المتحدة 1990 .
  - 2- الاتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 بشأن حماية الأجور .
  - 3- الاتفاقية الدولية رقم 97 لسنة 1949 بشأن الهجرة من أجل العمل .
  - 4- مجموعة توصيات العمل الدولية من (1 - 119) - طبعت بالاشتراك مع مكتب العمل الدولي - القاهرة - 1964 .

رابعاً: - القوانين والأنظمة والتعليمات .

- 1- دستور جمهورية العراق لسنة 2005 .
- 2- القانون المدني العراقي لنافذ رقم 40 لسنة 1951 .
- 3- قانون العمل الملغي رقم 151 لسنة 1970 .
- 4- قانون الأحوال المدنية رقم 65 لسنة 1972 .
- 5- قانون إقامة الأجانب رقم 118 لسنة 1978 .
- 6- قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987 .
- 7- قانون العمل العراقي لنافذ رقم 71 لسنة 1987 .
- 8- نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهون في العراق رقم 30 لسنة 1970 .
- 9- تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم 18 لسنة 1987 .
- 10- تعليمات تحديد الأعمال الضارة والشاقة رقم 14 لسنة 1988 .