

التأمينات الاجتماعية للعامل الاجنبي في ضوء المعاملة بالمثل (دراسة تحليلية)

م. م. عدنان جبار عباس

قسم القانون العام، كلية الحقوق، الجامعة الاسلامية في بيروت، 1100، لبنان.

adnanj.abbas72@gmail.com

المخلص:

أخذ المجتمع الدولي، الاهتمام الكبير في مجال التأمينات الاجتماعية للعمال، وخصوصاً العمال الأجانب، ومقدار تمتعهم بحق من الحقوق من عدمه، وان هذا الاهتمام، اخذت به منظمة الامم المتحدة، التي اصدرت إعلانات واتفاقيات دولية في هذا الجانب، وايضا منظمة العمل الدولية باعتبارها منظمة مختصة في شؤون العمال. حيث ان اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين، ساهمت بشكل كبير في توجيه النهج الدولي حول شمول العمال الأجانب بالتأمينات الاجتماعية، وكذلك النهج للمشرع الوطني بواسطة المعاملة بالمثل. وان يتم ذلك من خلال رفع شرط الإقامة القانونية، رغبة في ضبط وقصر الهجرة على المقيمين بصفة قانونية، وأيضا رفع شروط الجنسية، حيث علق مجموعة قوانين الضمان الاجتماعي لعهد قريب الإفادة من بعض مزايا الضمان الاجتماعي، بسبب جنسية محددة، مثل قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، الذي كان يعلق إلى سنة (1998) الاستفادة من التعويضات نفس الطابع على غير حامل الجنسية الفرنسية. وان هذه الإجراءات المتعلقة بالمعاملة بالمثل، سواء على المستوى الدولي، أو الوطني قد رفقتها إشكالات مطروحة على هذا مبدأ، تتعلق بالتوازن في المعاملة وصعوبة تطبيقها، أو طريقة تعاطي القاضي الوطني في هذا الخصوص.

الكلمة المفتاحية: التأمينات الاجتماعية، العامل الاجنبي، منظمة العمل الدولية، المعاملة بالمثل.

Social insurance for foreign workers in light of reciprocity (Analytical study)

Asst. Lect. Adnan Jabbar Abbas

Department of Public Law, College of Law, Islamic University in Beirut, 1100, Lebanon

adnanj.abbas72@gmail.com

Abstract

The international community has taken great interest in the field of social insurance for workers, especially foreign workers, and the extent to which they enjoy a right or not, and this interest has been taken by the United Nations, which has issued international declarations and agreements in this regard, as well as the International Labor Organization, as an organization specialized in labor affairs. The International Labor Convention on Migrant Workers has contributed greatly to directing the international approach to the inclusion of foreign workers in social insurance, as well as the approach of the national legislator through reciprocity. This is done by raising the legal residence condition in order to control and limit immigration to legal residents, and also raising the nationality conditions, as a group of social security laws have recently suspended the benefit of some social

security benefits due to a specific nationality, such as the French Social Security Law, which suspended the benefit of compensation of the same nature for non-French nationals until 1998. These procedures related to reciprocity, whether at the international or national level, have been accompanied by problems raised on this principle related to the balance in treatment and the difficulty of applying it or the way the national judge deals with this matter.

Keywords: Social insurance, foreign worker, International Labor Organization, reciprocity.

المقدمة

لا شك بأن ظاهرة توافد العمالة إلى الدول، أصبحت ظاهرة مصاحبة لحالة التطور، الذي يمر بها أي بلد، وما رافق ذلك من انفتاح على جميع الصُعد الاقتصادية والاجتماعية، ثم ان حركة التنمية تحركت بصورة سريعة، مما حرك معها استفاد أعداد كبيرة من العمالة بسبب انخفاض أجورها او خبراتها او قلة العمالة فيه. وقد عملت في هذا الجانب، بعض المنظمات والهيئات الدولية على إصدار مجموعة من الاتفاقيات التي تلزم بالمساواة في المعاملة في مجال الضمان الاجتماعي، كما هو الوضع بالنسبة "للاتفاقية رقم (118 لسنة 1962) المتعلقة بعدم التمييز في المعاملة بين المواطنين وغير المواطنين في التأمينات الاجتماعية" وكذلك اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بتأمين الاجتماعي منها، اتفاقية العمل رقم 102 لسنة 1952. حيث ان القواعد المتعلقة بالعمال الأجانب، هي التي توضح بادئ ذي بدء ما إذا كان للأجنبي التمتع بحق من الحقوق من عدمه، والتساؤل يثار، حول مدى سلطة الدولة في تنظيم مركز العمال الأجانب، هل حريتها في هذا الصدد مطلقة أم أنها تتقيد في ذلك بالمبادئ العليا التي قد يفرضها العرف الدولي. وإذا كانت حرية الدولة في هذا الصدد مقيدة بما تمليه مبادئ القانون العمل الدولي، فليس معنى ذلك أن الدولة تتجرد تماماً من سلطانها في شأن تنظيم مركز العمال الأجانب، ففي خارج نطاق القيود التي يفرضها العرف الدولي، تتولى كل دولة تنظيم هذا الجانب فيها بما يتفق ومصالحها وظروفها الخاصة، وهي تتبع في تحقيق هذه المصالح وسائل فنية متنوعة، واحد أهم هذه الوسائل اشتراطها مبدأ المعاملة بالمثل عند تنظيمها لهذه القواعد.

اهمية البحث

تكمن أهمية البحث، من كونه يسلم الضوء على احدى الظواهر التي ظهرت وازدادت في دول العالم المختلفة، وخاصة في سوق العمل العراقي، وهي ظاهرة تزايد العمالة الأجنبية الوافدة، والتي تنتج عنها اثار التزام الدول المستقبلية والعراق منها، بتوفير التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) للعمالة الأجنبية في ضوء القوانين الدولية والوطنية.

هدف البحث

يهدف البحث الى تبيان موقف القوانين الدولية على اختلاف المنظمات التي اصدرت هذه القوانين، سواء اكانت اتفاقيات دولية او اعلانات عالمية صادرة من منظمة الامم المتحدة او منظمة العمل الدولية، وهي المختصة في هذا الجانب وكذلك القوانين الوطنية التي تنظم عمل الاجانب او التأمينات الاجتماعية بهذا الخصوص.

اشكالية البحث

تكمن مشكلة البحث في تفعيل القوانين الوطنية الصادر في تنظيم العمال الاجانب من ناحية التأمينات الاجتماعية، مع الاتفاقيات الدولية والاعلانات العالمية الصادر من المنظمات الدولية من خلال المعاملة بالمثل.

منهجية البحث

إن المنهج العلمي التي سنعتمد عليه في إنجاز هذه الدراسة هو المنهج التحليلي، الذي يرمي الى تحليل النصوص القانونية التي صدرت من المنظمات الدولية على شكل اتفاقيات دولية وايضا القوانين الوطنية الصادرة في هذا الجانب.

هيكلية البحث

تبعاً لما تقتضي طبيعة البحث ارتأينا تقسيمه الى مطلبين، نخصص المطلب الأول في القوانين الدولية والوطنية للتأمينات الاجتماعية من خلال لمعاملة بالمثل للعامل الاجنبي، وذلك في فرعين الاول النهج الدولي لتمتع العامل الاجنبي بالتأمينات الاجتماعية، والثاني النهج الوطني لتمتع العامل الاجنبي بالتأمينات الاجتماعية. في حين سنتناول في المطلب الثاني دراسة الاشكالات على مبدأ المعاملة بالمثل في مجال تأمين العامل الاجنبي والذي يتضمن الفرع الاول صعوبة تحقيق توازن حقيقي وفعلي في معاملة العمال الاجانب، وفي الفرع الثاني شرط المعاملة بالمثل لتمتع العامل الاجنبي بالحقوق.

من المسلمات ان حصول الموافقة من قبل الدولة، على اقامة العامل الاجنبي في أرضها، يستصحب معها الموافقة له القيام بالعمل بالمهنة التي يجيدها، من اجل تأمين طعامه ومعيشة يومه، وبخلافه سوف يكون عالة على الدولة التي اقام في اراضيها، وان ممارسة العامل الاجنبي لهذا الحق قد يعتبر مبدأً طبيعياً ومتعارفاً به في المجتمعات الدولية، وفق المعاملة بالمثل او بناءً لأسباب إنسانية او بسبب العرف الدولي[1].

المطلب الأول

القوانين الدولية والوطنية للتأمينات الاجتماعية في المعاملة بالمثل للعامل الاجنبي

أكدت المعاملة بالمثل في الشروط الواجب اتباعها من اجل التحقيق في حصول العامل الاجنبي لهذه الامتيازات والحقوق، وذلك من خلال حصول العامل الاجنبي مقدارا من هذه الحقوق في الدولة التي يعمل فيها، تكون بحجم الحقوق التي يحصل عليها المواطنين أنفسهم في الدولة التي ينتمي لها هذا العامل الاجنبي، وعلى هذا الاساس تستطيع الدولة الضمان لمواطنيها العاملون في الخارج الحصول على الامتيازات التي ينالها الاجانب على ارضها[2].

حيث خطى الاعلان العالمي الخاص بحقوق الانسان الصادر عام 1948 بشكل عام، وحقوق العمل المتمثلة بالمساواة وعدم التمييز في المادة الاولى "ان جميع الناس يولدون احراراً ومتساوين في الحقوق والكرامة" والمادة الثانية " لكل انسان التمتع بالحقوق دونما تمييز في الاصل الوطني او الاجتماعي "وكذلك ما نصت عليه المادة الثانية والعشرين على انه "لكل شخص في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي"[3].

الفرع الاول

النهج الدولي لتمتع العامل الاجنبي بالتأمينات الاجتماعية.

تتكون قوانين التأمينات الاجتماعية، من عدة قواعد التي تحدد الأشخاص المستفيدين من مكاسب التأمينات الاجتماعية، وفقاً لشروط تتناسب مع حاجات كل دولة وظروفها، لتوفر الحماية لمواطنيها بصفة خاصة، الأمر الذي قد يؤدي إلى حرمان العامل المهاجر الاجنبي من بعض تلك المنافع، بسبب ما تشمله تلك القوانين من شروط تقلل من هذه الاستفادة.

وكذلك من قبيل اتفاقية "منظمة العمل الدولية" الخاصة بالعمال المهاجرين رقم (97 لسنة 1949) المادة (6) والتي اوجبت على الدول، بعدم التمييز بين مواطنيها و مواطني الدول الموقعة في هذه الاتفاقية ، فيما يتعلق باستخدام الاجانب في العمل على اساس الجنسية او الديانة او العرق وعدم التفرقة في تقديم الاجور او الانضمام الى المنظمات النقابية او الشمول بالضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية)[4]. وايضا الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم، والصادرة من منظمة الامم المتحدة في عام (1990) بقرار الجمعية العامة (45/158). وبناءً على ذلك دفع هذا الوضع منظمة العمل الدولية إلى جانب منظمات وهيئات دولية أخرى، إلى تفعيل مجموعة من الاتفاقيات الدولية، ومن خلالها تروم رفع هذه الشروط، التي تمنع استفادة العامل المهاجر، مثل شرط الإقامة القانونية، وشرط الجنسية، وشروط الإقامة الفعلية[5].

1- رفع شرط الإقامة القانونية:

رغبة في ضبط وقصر الهجرة على المقيمين بصفة قانونية، فقد ذهبت تشريعات دول الإقامة بالأخص الأوروبية لاشتراط ضرورة توفير إقامة قانونية للدخول في نظام الضمان الاجتماعي، والاستفادة من الاعانات التي يصرفها، مثل قانون (باسكوا) الفرنسي الصادر سنة (1993) والذي أصبح بموجب قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، يعلق انخراط الأشخاص من جنسية أجنبية، في نظام

إلزامي للضمان الاجتماعي، وتوفر وضعية قانونية لتشريع الإقامة والعمل الخاص بالأجانب في فرنسا، أو على توفر وصل طلب لتجديد بطاقة الإقامة [6]. ورغم أن توظيف العامل المهاجر دون تصريح عمل يعد جريمة، لكن هذا أمر أصبح واقع يعيشه عدد كبير من العمال المهاجرين غير المسجلين، وتشير أرقام وزارة الداخلية الفرنسية إلى وجود أكثر من 700 ألف عامل مهاجر غير نظامي في فرنسا، ولا يعني ذلك أنهم لا يعملون بالضرورة [7]. وما يترتب عنه إقصاء ليس لذوي الإقامة غير المشروعة فقط، بل يشمل حتى من كانوا في وضعية قانونية، اختلطوا على أساسها في نظام للضمان الاجتماعي، ثم توقف انتماءهم لهذا النظام بسبب عدم مكانيتهم تجديد بطاقة إقامتهم، وخصوصاً ان العمالة المهاجرة حسب احصائيات منظمة العمل الدولية في عام (2017) تبلغ 244 مليون مهاجر حول مختلف دول العالم ونسبتهم (3.3%) من سكان العالم [8]. وعلى الرغم من ذلك الربط الواضح، الذي قننته قوانين الدول الأوروبية بين الإقامة القانونية والاستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية، فإنه يستطيع العامل المهاجر، أن يطالب مع هذه الاستفادة من تلك المنافع بالاستناد على اتفاقية "منظمة العمل الدولية رقم 118 بخصوص المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغيرهم" فيما يخص "التأمينات الاجتماعية" التي تم اعتمادها سنة 1962 ودخلت حيز التنفيذ في 25 أبريل 1964 [9]. وصادقت بعض الدول الأوروبية المستقبلية للعامل المهاجر على الاتفاقية، لكن بدون تراعي مقتضياتها في تشريعاتها الداخلية، لاسيما مقتضيات المادة الرابعة من الاتفاقية، والتي اشارت الى المساواة في المعاملة بخصوص الاستفادة من الإعانات دون اشتراط الإقامة، وحتى عند اشتراطها للإقامة في باقي مقتضيات تلك المادة لتحقيق الافادة، فإن المرجو من تلك الإقامة حسب المادة الأولى من هذه الاتفاقية ليس الإقامة القانونية بل الإقامة الاعتيادية [10]. وبرغم هذا الدعم الذي تمنحه هذه الاتفاقية للعامل المهاجر، فإنه لازال قاصراً طبقاً للفقرة الأولى من المادة الثالثة على الأشخاص المقيمين في إحدى الدول المصادقة عليها، والذين هم مواطنون لبلد صادق عليها بدوره، مما يترتب على أن العامل الأجنبي في وضع غير قانوني بإحدى الدول المصادقة، لا يمكن الاستفادة منها لعدم المصادقة عليها من قبل دولته [11].

2- رفع شروط الجنسية:

علقت مجموعة قوانين الضمان الاجتماعي، لعهد قريب الافادة من بعض مزايا الضمان الاجتماعي، بسبب جنسية محددة مثل قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، الذي كان يعلق إلى سنة 1998 الاستفادة من التعويضات نفس الطابع غير الاشتراكي، على حمل الجنسية الفرنسية [12]. وعملت في ذلك الإطار، بعض المنظمات والهيئات الدولية، على إصدار مجموعة من الاتفاقيات التي تلزم بالمساواة في المعاملة في مجال الضمان الاجتماعي، كما هو الوضع بالنسبة "الاتفاقية رقم 118 لسنة 1962 بشأن المساواة في المعاملة بين المواطنين وغير المواطنين في التأمينات الاجتماعية" والتي تنصت في الفقرة الأولى من المادة الثالثة على ما يأتي: "على كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية، أن تكفل على اقليمها لرعايا أية دولة أخرى عضو يستلزم نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة لها أيضاً، وعدم التمييز في المعاملة مع رعاياها بموجب قوانينها، فيما يتعلق بكل التقديرات النقدية في اي فرع من التأمينات الاجتماعية بموجب الالتزامات المتحققة عن هذه الاتفاقية" [13].

وإذا كانت هذه المادة تساعد العامل المهاجر على رفع كل شرط وارد بتشريع إحدى الدول والمصادقة على الاتفاقية، فإنه يعلق الافادة على اكتسابه لجنسية معينة، مع ذلك لن يتأتى للعامل بإحدى الدول المصادقة أن يتمتعوا من مقتضياتها بسبب عدم مصادقة دولته على الاتفاقية. ولعل ذلك السبب الذي جعل عدد من العمال، الذين رفض اعطائهم التعويضات الفرنسية، ذات الطابع غير المشارك وذلك بسبب شرط الجنسية إلى عدم إثارة تلك الاتفاقية، في الدعاوى التي قاموا برفعها ضد الإدارة الفرنسية، ولكنهم عوضوا بالاعتماد على اتفاقات التعاون التي تعقدتها بلادهم مع المجموعة الاقتصادية الأوروبية في (27 أبريل 1976) الذي نص في الفصل 41 منه على استفادة العمال وأفراد أسرهم المقيمين معهم من الضمان الاجتماعي، بدون تمييز مقارنة مع مواطني الدول الأعضاء في المجموعة الأوروبية [14]. وهذا المبدأ الذي تم تفعيله، في أكثر من مناسبة من قبل محكمة العدل للمجموعات الأوروبية [15] والتأكيد من طرف القضاء الفرنسي، وجعل المشرع الفرنسي يقوم بتعديله [16].

بينما اعتمدت منظمة العمل الدولية، في "الاتفاقية رقم 19 بخصوص المساواة بين العمال الوطنيين والأجانب" في المعاملة خاصة فيما يتعلق "بالتعويض في اصابات العمل التي تنص في الفقرة الأولى من المادة الأولى، على "جعل كل دولة عضو في المنظمة صادقت على تلك الاتفاقية بمعاملة مواطني أي دولة عضو أخرى صدقت على هذه الاتفاقية، من المصابين بحوادث عمل علي أرضها، بنفس المعاملة التي تتعامل بها مع مواطنيها فيما يتعلق بتعويضهم عن اصابات العمل" [17].

وعلى عكس الاتفاقية رقم 19 التي جاءت قاصرة على تقرير المساواة في المعاملة، في أهمية التعويض عن حوادث العمل، كما اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية أخرى أكثر تضامناً، وهي الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين والتي تنص في الفقرة

الأولى (ب) من المادة السادسة على "التزام كافة الدول التي صادقت عليها بأن تعامل دون تمييز على أساس جنسية المهاجرين المقيمين بصفة قانونية علي أرضها، معاملة لا تقل عن تلك المعاملة الخاصة بمواطنيها فيما هو مرتبط بالضمان الاجتماعي" [18]. ويستطيع بذلك العمال المقيمين بإحدى الدول المصادقة على هذه الاتفاقية، الاستفادة طبقاً للمادة المذكورة من مزايا الضمان الاجتماعي المقررة في تشريعات هذه الدول حتى إذا علفت على شرط الجنسية.

3- رفع شرط الإقامة الفعلية:

وعادة ما يكون ضروريا في تشريعات التأمينات الاجتماعية، الإقامة الفعلية فوق تراب موطن العمل، للاستفادة من مزايا التأمينات الاجتماعية، مما يحول دون استفادة العمال المهاجرين بتلك الدول، من هذه المنافع بسبب رغبتهم في العودة إلى أرض الوطن، وبالأخص بعد الإحالة على التقاعد أو عند التوقف عن العمل بسبب الإصابة بحادثة شغل أو مرض مهني. فمثلاً، ينص قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي على أنه باستثناء مكاسب التأمين عن الشيخوخة، فإن استفادة الأجانب وذوي حقوقهم من مكاسب التأمين الاجتماعي تكون معلقة على إثبات الإقامة بفرنسا [19]. ولمثل تلك النصوص فقد اعتمدت منظمة العمل الدولية "الاتفاقية رقم 19 السابقة الذكر بخصوص المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب بما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل" التي تنص في الفقرة الثانية من المادة الأولى على مبدأ المساواة في المعاملة بغير شرط الإقامة بين مواطني هذه الدولة التي صادقت عليها ومواطني أي دولة أخرى صادقت بدورها عليها وتعرضوا علي أرض الدولة الأولى لحادثة شغل، لأن يتم تحديد إجراءات صرف التعويض خارج تلك الدولة باتفاق يبرم بين الدول المعنية [20].

وكما اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 157 لسنة 1982 بخصوص إقامة نظام دولي للمحافظة على الحقوق في مجال التأمينات الاجتماعية، التي تنص في فقرتها الأولى من المادة (9) على ضرورة التزام كل دولة عضو بصرف الإعانات النقدية عن الشيخوخة والعجز والباقيين على قيد الحياة والمرض المهني والتعويضات عن الوفاة، لصالح المستفيدين من مواطني دولة أخرى عضو أو لاجئين أو عديمي الجنسية أيا كانت محل إقامتهم الدائمة [21]. وبالإضافة لهذه الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، قامت الدول المصدرة لليد العاملة والدول المستقبلة لها، برفع المعوقات التي تعيق استفادة مواطنيهم المهاجرين، من مزايا التأمينات الاجتماعية لمواطنيها، عند عودتهم لأوطانهم عبر عقد اتفاقيات تعاون ثنائية في "التأمينات الاجتماعية".

الفرع الثاني

النهج الوطني لتمتع العامل الاجنبي بالتأمينات الاجتماعية.

تختص كل دولة في تحديد مركز الاجانب في اقليمها، وان أساس هذا الاختصاص مبني، وفق مبدأ حق السيادة الإقليمية، والذي يمنح سلطة للدولة على كل الاشخاص والاشياء الموجودين في ارضها، والبعض الاخر يؤسس هذا الاختصاص على قانون ازدواج السيادة، والذي يعطي مشروعية للدولة في التشريع باسم المجتمع. فلكل دولة لها الحرية في تنظيم مركز الاجانب في ارضها، الا ان حريتها في تحديد هذا مركز ليست مطلقة، وانما مقيدة بما يفرضه المجتمع الدولي، وبما تتعهد به اتفاقاتها الدولية، فيقضي هذا التقييد الدولي بأن هناك قدرا من الحقوق يجب ان يترك للأجانب، ولا يجوز للدولة ان تحرمهم من التمتع به، والذي من ضمنه التأمينات الاجتماعية [22].

وأن الاعتراف الدولي ليس مطلقاً في هذا الخصوص، وان السماح للعمال للأجانب بالعمل في جميع المهن والاعمال، يتبعه مزاحمة العمالة الوطنية من اهل البلاد في تحصيل قوتهم ومعيشتهم وتجارتهم وسائر الاعمال، وهذا يعتبر مساس بالصفة الوطنية، والتي هي الركيزة الأساسية في قيام الدولة، حيث ان صفة الوطنية الموجودة هي الفارق بين المقيمين وبين مواطنيها، والذين يقوم كيانها السياسي عليهم وحدهم، ولهذا السبب، تقوم الدولة بالأخذ بالاعتبارات التالية عندما تنظم العمالة الأجنبية على أرضها:

- 1- توفير الحماية بشكل كاف للعمالة الوطنية.
- 2- الاهتمام بالمصالح الوطنية وحمايتها، من خلال عدم هيمنة العمالة الأجنبية على الهيئات التجارية والاقتصادية من جهة، وكذلك ابعادهم عن الاعمال التي بسببها يكون هناك تأثير على وضع المجتمع.
- 3- متابعة مصالح العمال الوطنيين في الخارج، وهذا يطبق عن طريق القيام بتعليق تمتع العمالة الأجنبية بهذه الامتيازات على موافقة الدولة الأجنبية منح ذات الامتيازات للمواطنين المتواجدين على اقليمها، (أي شرط المعاملة بالمثل) [23].

وهذا ما جعل الدولة تسير في اختصاصها، بتحديد ما يتمتع به العامل الاجنبي، او يقع على عاتقهم من التزامات في نهج الحل الوسطي والتمسك به، وهو السماح للعمالة الاجنبية بممارسة بعض الاعمال في اقليم الدولة، وفق ضوابط ومحددات تصدر من السلطة التشريعية [24].

وتعتبر من اهم هذه المحددات "المعاملة بالمثل" مع دولة العامل الاجنبي الذي ينتمي اليها وفق نظام فعلي او سياسي او تشريعي، على ان تكون هناك بعض الوظائف حكرا على العمالة الوطنية، بسبب طبيعتها عملها الخاصة او لها اهمية مرتبطة بكيان الدولة من الناحية الامنية او السياسية او الاقتصادية او حتى الاجتماعية [25].

حيث حدد المشرع العراقي، الاطر القانونية لعمل الاجنبي في العراق، وذلك وفق قانون العمل رقم (37 لسنة 2015) في الفصل الخامس من هذا القانون في المواد (30 الى 36)، وكذلك قانون الإقامة رقم (76 لسنة 2017) والذي ينظم دخول الاجانب الى الاراضي العراقية، وايضا قانون الاستثمار رقم (13 لسنة 2006) والذي للمستثمرين تعيين عمال اجانب وحسب حاجة المشروع وينسب معينة [26].

وفي هذا السياق فان محكمة التمييز الاتحادية بينت في القرار التمييزي ذي العدد: (1822 / هـ م / 2019 ت: 1829) بتاريخ (2019/3/12) انه "في حالة مخالفة قيام المميز المدان بتشغيل عامل اجنبي دون الحصول على اجازة عمل صادرة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وحيث أن المحكمة اعتمدت الادلة الكافية والمقنعة للإدانة والحكم المتحصلة في القضية المتمثلة بإفادة الممثل القانوني وشهادة مفتش العمل وتقرير لجنة التفتيش حكمة عليه المحكمة بغرامة مالية قدرها مليون وسبعمئة وتسعة وثمانين ألف وخمسمائة دينار".

العدد: 1822 / هـ م / 2019 ت: 1829 .

المميز المدان: ا . ب، المدير المفوض لشركة جي فور اس للحلول الأمنية بالإضافة لوظيفته.

المميز عليه قرار محكمة العمل بالعدد 68 / عمل / 2019 .

قررت محكمة عمل بغداد الرصافة بالعدد 98 / عمل / 2019 في (2019/9/12) على المدان بغرامة مالية قدرها (1789500) دينار وإزالة آثار المخالفة خلال مدة أقصاها شهرين من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية وإيداع مبلغ الغرامة وإرساله الى صندوق تقاعد وضمن العمال واحتساب مبلغ للمحامي. طعن المدان بالقرار تمييزا ونقضه بلائحته المؤرخة (2019/3/6).

القرار

لدي التدقيق والمداولة وجد ان محكمة عمل بغداد قررت بعدد (68/ عمل / 60) وبتاريخ (2019/2/12) إدانة المميز المتهم اعلاه وفق أحكام المادة 36 من قانون رقم (37 لسنة 2015) وبدلالة المادة (30) من القانون المذكور وحكمت عليه بغرامة قدرها مليون وسبعمئة وتسعة وثمانين ألف وخمسمائة دينار عن مخالفة قيامه بتشغيل عامل اجنبي دون الحصول على اجازة عمل صادرة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وحيث أن المحكمة اعتمدت الأدلة الكافية والمقنعة للإدانة والحكم المتحصلة في القضية المتمثلة بإفادة الممثل القانوني وشهادة مفتش العمل وتقرير لجنة التفتيش وقريئة هروب المتهم لذا تقرر القيام بتصديق كافة القرارات الصادرة في الدعوى ورد الطعن وصدر القرار بالاتفاق في (2019/3/12) م [27].

وكذلك ما ذهبت اليه التعليمات الصادرة بخصوص تنظيم ممارسة عمل الاجانب في العراق بالرقم (18 لسنة 1987) والتي اشارت الى ذلك في متن المادة الرابعة بشكل واضح، الى مدى وجود الحاجة في العراق الى العمالة الاجنبية وفق ما يطلبه الاقتصاد الوطني، وحسب ما تحتاجه كل محافظة في العراق، ويكون ذلك عن طريق دائرة التدريب المهني بعد موافقة الدوائر الامنية على عمل الشخص الاجنبي [28]. ثم اشارت هذه التعليمات في المادة الحادية عشرة، من السماح الى بعض الفئات من الاشخاص بالعمل، بدون اجازة عمل وفق مبدا المعاملة بالمثل في التالي :

الفئة الاولى: وهم العمال الاجانب الذين يستقدمون للعمل في العراق، لفترة تزيد عن ثلاثين يوما بصفة خبراء او لأغراض الصيانة او تقديم المشورة.

الفئة الثانية: هم العمال الاجانب الذي يسمح لهم بالعمل بموجب احكام قانون العمل النافذ، ومن خلال احكام هذه المواد، لم يتطرق الى اشتراط مبدا المعاملة بالمثل لدولة الاجنبي .

الفئة الثالثة: هم العمال الاجانب الذين يعملون في الهيئات الدولية، وكذلك البعثات الدبلوماسية والملحقيات الثقافية والتجارية والعسكرية المعتمدة في العراق ، وفق مبدا المعاملة بالمثل الدبلوماسي مع دولة العامل الاجنبي.

وهذا ما تبناه قانون العمل الاردني، في تنظيم عمل الاجانب حيث اشارت المادة (12/أ): "لا يجوز استخدام أي عامل غير اردني الا بموافقة الوزير او من يفوضه شريطة ان يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الاردنيين او كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة " [29]. ولكن المشرع اللبناني، قد اتخذ اتجاه المعاملة بالمثل في قانون العمل الصادر في عام (1946) بموجب احكام المادة التاسعة والخمسين منه اشارت الى، "ان يتمتع العمال الاجانب عند نهاية الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون في دولهم على اساس شرط المعاملة بالمثل ويتوجب عليهم الحصول على اجازة عمل" [30].

وأما المشرع المصري ذهب باتجاه المعاملة بالمثل في عمل الاجنبي، وذلك في قانون العمل المصري رقم (137 لسنة 1981) في المادة (26) والتي اشارت الى "لا يجوز الى الاجانب العمل الا بعد الموافقة على الترخيص في ذلك من وزارة العمل وان يكون مصرح لهم في الإقامة، ويشترط المعاملة بالمثل مع الدولة التي ينتمي اليها في حدود تلك المعاملة " [31]. حيث ان الاشتراط المتمثل في المعاملة بالمثل من قبل المشرع المصري، ذلك في خصوص انتفاع العمال الاجانب الخاضعين لقانون العمل المصري فيما يتعلق باستفادتهم من الحقوق العينية للتأمينات الاجتماعية [32]. وهذا ما ذهب اليه القانون الفرنسي، من تعيين اشتراط مبدا المعاملة بالمثل كشرط في منح الإجازة للعامل للأجنبي بمزاولة كافة الاعمال المهنية في فرنسا، بحسب احكام "القانون الصادر بتاريخ (17 حزيران 1938)" والذي منع بمزاولة أي عمل صناعي او حرفي او تجاري على العمال الاجانب في فرنسا، الا اذا سمح للعمال للفرنسيين بأن يزاولوا نفس النشاط او الحرفة، في دول العمال الاجانب، ويكون التشريع الصادر في هذه الدولة نصاً مشابهاً وقابل للتطبيق على العمال الفرنسيين، دون ان يكون هناك اتفاقية بين الطرفين [32].

ومن خلال استقراء النصوص المتعلقة بقانون العمل وتعليمات ممارسة العمل للعمال الاجانب انفة الذكر، فان المعاملة بالمثل ليست احد الشروط للعمل في العراق بالنسبة للعامل الاجنبي، بل هي شرط من اجل اعفاء العامل الاجنبي من هذه الشروط، وكان يتوجب على المشرع العراقي ان يضمن نصوص قانون العمل شرط المعاملة بالمثل في منح اجازة مزاولة العمل للعامل الاجنبي، كونه قد فعل هذا الامر في معظم المهن الاخرى في العراق، ومع مبدا المعاملة بالمثل تنص عليه القوانين الداخلية، فان الكثير من الدول تقوم بعقد اتفاقيات دولية مع بعضها البعض، وقد تكون هذه الاتفاقيات جماعية او ثنائية، من اجل تسهيل الاجراءات الخاصة بمزاولة المهن من قبل العمال الاجانب، ويتمركز محور هذه الاتفاقيات على مبدا المعاملة بالمثل [23].

ولقد سمح المشرع العراقي، في ممارسة الاجانب لمجموعة من المهن في العراق، على ان يكون وفق مبدا المعاملة بالمثل، ومن هذه المهن، مهنة الطب البشري وفق مبدا المعاملة بالمثل في المادة الرابعة من قانون نقابة الاطباء رقم (81 لسنة 1984) حيث اشارت هذه المادة الى "قبول انتماء الاطباء العرب والاجانب الذين لم يحرموا من حق ممارسة مهنة الطب في بلدانهم بسبب اساتهم لمهنة الطب الى النقابة والعمل في العراق شرط ان يتم معاملة العراقي بالمثل" [33]. وكذلك مهنة القضاء الواقف مهنة المحاماة، حيث ذهب المشرع العراقي في الاخذ بمبدأ المعاملة بالمثل، في مزاولة المهنة في العراق وذلك في ما اشارت اليه المادة الثالثة الفقرة (أ) من قانون نقابة المحاماة رقم (173 لسنة 1965) في "حق المحامي المنتسب الى احدى نقابات المحاماة العاملة في الاقطار العربية ان يترافع في العراق بشرط موافقة النقيب والمعاملة بالمثل للمحامي العراقي" [34].

المطلب الثاني

اشكاليات مبدا المعاملة بالمثل في مجال تامين العامل الاجنبي

شغل مبدا المعاملة بالمثل في القانون الدولي مكانة مرموقة، كونه يقوم وفق اساس فكرة المساواة القانونية بين اشخاص القانون الدولي، ومع ذلك وردت إشكالات وانتقادات على هذا المبدأ بشكل عام من قبل فقهاء القانون. تعتبر المعاملة بالمثل عنصراً مهماً في مختلف جوانب العلاقات الدولية، كونها تتركز على اساس المساواة القانونية بين رعايا الدول، في تقديم الحقوق على اقليمها، وقد اخذ المختصون في جانب الفقه القانوني، الى تقييم وطرح اشكالات على القوانين، الصادرة من الجانب الوطني، حيث ان مبدا المعاملة بالمثل في مجال العامل الاجنبي، لم تكن بعيدة عن النقد من حيث التكييف مع الصكوك الدولية.

الاشكال الاول: الصعوبات في تطبيق المعاملة مع العامل الاجنبي فيما يخص التأمينات الاجتماعية وفق مبدأ المعاملة بالمثل.

ان هذا الاشكال له قبول من الناحية الموضوعية، الا انه قد بالغ في وجود هذه الصعوبة، كون الجهات التشريعية تجد دائما في المعاملة بالمثل في تعدد صياغاته في القوانين الوطنية مرونة كافية في ايجاد حلول لتلك الصعوبات، حيث يستطيع ان يذهب في اتجاه شرط المعاملة بالمثل وفق اساس التساوي في الامتيازات والحقوق دون تطابقها، كونها تكون كافية ومجدية في تذليل الصعوبة في هذا الجانب، وان ذهب المشرع الى المعاملة بالمثل بناءً على اسس التطابق، فانه بهذا الامر لا ينتج بالضرورة تحقيق وضعية التوازن في كمية الحقوق الممنوحة فيما يخص التأمينات الاجتماعية للعمال الاجانب، من مواطني الدولتين واللذان اشترطنا المعاملة بالمثل، وقد يكون بالإمكان تلافي بعض الاتفاقيات او المعاهدات الثنائية او الجماعية هذه النتيجة، وذلك من خلال النص على تعدد الحقوق التي يجب منحها للعامل الاجنبي في هذا الخصوص [23].

الاشكال الثاني: يتمثل في صعوبة تحديد هذه الامتيازات، والحقوق وفق التشريعات الدولية، اما وفق الاتفاقية بين الدولتين فيما يخص المعاملة بالمثل [35]. ان الاشكال قد يكون مردودا، كون ان المعاملة بالمثل تنقرر باتفاقية يتفق من خلالها الاطراف الموقعة، ان يتمتع بها رعايا كل دولة على اقليم الدولة الاخرة، بالحقوق المقررة للمواطنين، ويكون فيها عن طريق النص بالمعاملة بالمثل، وتسمى في حينها هذا المعاملة بالدبلوماسية [36].

وهذا ما تأكد، فيما اشارت اليه الاتفاقية رقم "118 لسنة 1962 والخاصة في المساواة في المعاملة في الضمان الاجتماعي، والتي تلزم الاطراف المنتمين لها، الاعتراف بالمبدأ الاساسي المتمثل في تحقيق المساواة في التأمينات الاجتماعية بين رعايا الدولة ورعايا الدول الاخرى، والحفاظ على الحقوق المكتسبة عبر اتفاقات في التأمينات الاجتماعية ثنائية او متعددة الاطراف [37]. او تكون المعاملة بالمثل، بناءً على اتفاق تشريعي بين الدولتين، فان الرجوع الدولة الاجنبي لتقوم بمنح الحقوق التأمينية، التي يمنحها قانون دولته للتابعين لتلك الدولة، على ان يكون منح هذه الحقوق وفق نص تشريعي، وان هذه النصوص تكون اكثر مرونة، وكذلك اكثر ضمانا، بتمتع من ينتمي الى بلد معين، ان تكون له نفس الحقوق [36].

وهذا بالمجمل يعتبر بشكل واضح هو مسالة تفسير للنصوص التشريعية، وبالتالي تحديد طريقة المعاملة، وان تحديد نوع المعاملة، سواء اكانت المعاملة بالمثل تكون دبلوماسية او تشريعية او فعلية، وهذا الامر سهل المنال، فان من الثابت ان كانت المعاملة قد قررت بنص تشريعي داخلي ما بين الدولتين، اصبحت هذه المعاملة بالمثل حينئذ تشريعية، واما اذا ذهبت الدولتان الى الاتفاق الى توقيع على معاهدة تنظم النشاط والحقوق، الى رعايا كل دولة منهما في الاقليم الاخر، وفق مبدأ التبادل، فأنها تعتبر عندئذ معاملة دبلوماسية، واما اذا كانت هذه المعاملة بالمثل، لا تخضع الى نص تشريعي او اتفاق مبني على معاهدة، انما جاء نتيجة ظروف التعامل الفعلي للعامل الاجنبي، أي تكون معاملة الدولة بصورة واقع الحال للعمالة الاجنبية، فتكون في هذا الحال معاملة بالمثل واقعية او فعلية. ان ما طرح من اشكالات في هذا الخصوص، انما هي في حقيقة الامر مجرد خيارات متعددة، تكون مطروحة ضمن الاجراءات التي تقوم بها الدولة، والتي تتيح لها اختيار ما يلائمها في مختلف الصور المتعلقة في مبدأ المعاملة بالمثل، وفق ما تتطلب مصالح رعاياها في الداخل والخارج [23].

الفرع الثاني

شرط المعاملة بالمثل لتمتع العامل الاجنبي بالحقوق.

بسبب الطبيعة الانسانية المتعلقة بقانون العمل والتأمينات الاجتماعية، أمّلت على المشرع الدولي، الى التصدي لظاهرة التمييز ما بين العمال الوطنيين والأجانب، سواء من قبل المشرع العام المتمثل في منظمة الامم المتحدة، او المشرع الدولي الخاص وهو منظمة العمل الدولية.

الاشكال الاول: ان وضع شرط المعاملة بالمثل من اجل تقديم حقوق التأمينات الاجتماعية للعمالة الاجنبية، يعتبر مخالف للتوجهات المثالية التي توجب معاملة العمالة الاجنبية، بما يتم التعامل مع العمالة الوطنية، بغض النظر عما يتلقاه العمال الوطنيون على اقليم دولة العامل الاجنبي [38]. رغم ان المجتمع الدولي قد اصدر "الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله في عام 1965"، والتي عكست مدى محاربة التمييز العنصري من قبل منظمة الامم المتحدة، وذلك في نص الفقرة (1) من المادة الاولى من هذه الاتفاقية والتي اشارت الى ان "كل تمييز او استثناء او تقييد او تفضيل يقوم على اساس العرق لوان النسب" وايضا "الاتفاقية الدولية الخاصة لحماية حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم في عام 1990" والتي تكلمت في نفس الاتجاه، فيما يخص الضمان

الاجتماعي في المادة السابعة والعشرين "ان الضمان الاجتماعي يتمتع به العمال المهاجرون وكذلك افراد اسرهم على أي دولة، العمل وفق نفس المعاملة التي تتم مع العمالة من رعاياها، وتكون بقدر استيفائهم الشروط التي تنطبق في الدولة، والمعاهدات الثنائية، او متعددة الاطراف [39]. وكذلك ما صدر من منظمة العمل العربية في "اتفاقية العمل العربية رقم (14 لسنة 1981) بشأن حق العامل العربي في من الحصول على التأمينات الاجتماعية، عند تنقل العامل في احد الدول العربية، في المادة الثالثة منها والتي نصت على:

"يؤمن قانون كل دولة للعمال العرب، الانتفاع من نظام التأمينات الاجتماعية النافذ في الدولة المنتقل للعمل اليها، في حدود الحقوق التأمينية التي يتمتع بها مواطنيها من العمال، على الاخص:

- 1- الحصول على الرعاية الطبية في العمل حالات العمل والولادة.
- 2- الحصول على المعونة المالية في مختلف الحالات التأمينية
- 3- الحصول على الراتب التقاعدي.
- 4- الحصول على مكافأة نهاية الخدمة" [40].

ان الاشكال في هذا الموضوع المتعلق بوضع شرط المعاملة بالمثل، قد تجاهل بعض الاسس الواقعية، التي بني عليها تنظيم تواجد الاجانب على اقليم الدولة بشكل عام، حيث ان هذه الاسس تنهض قبل كل شيء على اعتبارات متعلقة بمصالح الوطنية في مختلف الجوانب للدولة، من اهمها مصالح رعاياها العاملين في الدول الاخرى، بما ان الدول تلتزم في تقديم الحد الأدنى للحقوق التي اوجب تقديمها من قبل العراف الدولي، لذا اصبح للدولة الحق الكامل والحرية في تنظيم عمل الاجانب على اراضيها، ولها الحق ايضا ان ترفض منح العمال الاجانب أي استحقاقات تزيد عن ما ذهبت اليه التشريعات الدولية، المتعلقة بحدود الحد الأدنى، دون ان يكون هناك مسؤولية على عاتق الدولة في هذا الجانب، فمن الدول اليوم، من تأخذ "بالأصول المثالية" حتى تقف المعاملة بالمثل عائقاً أمامها، ثم انه اذا كانت الاصول المثالية تقضي بمعاملة الاجانب معاملة المواطنين في الدولة، فلا شك، ان مبدأ المعاملة بالمثل هي اقرب الوسائل لتحقيق هذا الغرض [23]. وان مبدأ المعاملة بالمثل، اصبح تعاملًا دوليًا اصيلا في ما بين الدول في علاقاتها، كونه يعتبر من المبادئ الحاكمة في هذه العلاقات، رغم وجود اختلاف في استخدام هذا المبدأ، على الصعيد الدبلوماسي او تشريعي او واقعي بين الاطراف الملتزمة لرعاياها، كونه يمثل اداة لتحديد المصالح المشتركة [41].

الاشكال الثاني: ان تواجد شرط المعاملة بالمثل في تعامل ما بين الدول، من اجل تمتع العامل الاجنبي في الحقوق على اقليم الدولة، يضع على مسؤولية القاضي الوطني، متابعة التشريعات الداخلية لدولة الاجنبي، وانها تقوم بمنح ذاتية الحقوق لعمال دولته ام لا [23] ان القوانين الوطنية تلعب دورا كبيرا في تنظيم الكثير من المسائل ذات الصلة بالعلاقات الدولية المختلفة، حيث يكون من الشائع ان تقوم الدولة على تشريع قوانين تعالج موضوعات العمال الاجانب، فمن الواضح ان القوانين الداخلية في هذا الشأن، تقوم بتكييف التشريع الداخلي وفقا للتشريعات الدولية [41]. وتجدر الاشارة الى ان القاضي الوطني مقيد بالسيادة الاقليمية، والتي ترجح تطبيق القانون الداخلي، الا انه يمكن الذهاب باتجاه تطبيق القانون الاجنبي، بناءً على "قاعدة الاسناد الوطني" والتي ترجح كفة القانون الاجنبي على القوانين الوطنية [42]. حيث القانون الاجنبي يعرف بانه "مجموعة القواعد القانونية التي يعمل بها في دولة اخرى، تختلف عن الدولة التي حدث فيها النزاع" ولا يوجد فرق في ان يكون مصدر هذه القواعد التشريع، او العرف، او الفقه، او الاحكام القضائية [43].

ان النظر في النزاع من قبل القاضي، او أي جهة ثانية مختصة بالتحقيق في الامر، سوف يتطلب منه ان يقوم بنفسه بالبحث في معرفة هذه القوانين المتعلقة بدولة الاجنبي، لمعرفة الاحكام الخاصة بهذا النزاع، وقد يستعان في تحقيق ذلك بوسائل متعددة، يتعرف من خلالها على مضامين الاحكام بسهولة ويسر، وقد يكون من اهم هذه الطرق المتوفرة حاليا، هي طلب المساعدة من الدوائر ذات الاختصاص في وزارة الخارجية [23]. كون ان من المتطلبات الثابتة في القانون الوطني، يجب التفرقة بين الواقعة محل النزاع وتطبيق القاعدة القانونية من قبل القاضي على هذه الواقعة، فان الأولى تقع على عاتق الخصوم في اثباتها، واما الاخرى فتكون من اختصاص القاضي، والذي يجب عليه البحث عنها ثم القيام بتطبيقها، لأنه هو المسؤول عن معرفة القانون، ليس كونه فردا في المجتمع، وانما كعضو في الهيئة القضائية، والتي يجب عليها تطبيق القانون [43].

ومن خلال الاستقراء، ينهض راي جدير بالاحترام، ان مبدأ المعاملة بالمثل اصبح اساس قانون الاتفاق في العلاقات المختلفة بين الدول، وهذا ما هو وضح بشكل جلي، اذ انه نادراً ما تخلو اتفاقية ثنائية او متعددة الاطراف، اقليمية، او قارية، او عالمية، متعلقة بتنظيم الاجانب بشكل عام، من وضع شرط يتعلق بالمعاملة بالمثل [23]. ويمكن القول، ان الدول باستطاعتها الاستغناء عن هذا

الشرط، فيما يخص العمال الاجانب وتمتعهم بالتأمينات الاجتماعية، كونه يتعلق بالجانب الانساني، والذي يعتبر ابسط مقومات العيش في أي وطن، حيث يكون هذا الاستغناء متطابق مع الشرائع السماوية الخاتمة:

بعد اتمام بحثنا الموسوم (التأمينات الاجتماعية للعامل الاجنبي في ضوء المعاملة بالمثّل) توصلنا الى عدد من النتائج والتوصيات سنعرضها تباعا على وفق الاتي :

الاستنتاجات

- 1- هناك اهتمام كبير جدا من المجتمع الدولي، من اجل تقديم التأمينات الاجتماعية للعامل الاجنبي.
- 2- ان وضع شرط المعاملة بالمثّل، في التشريعات الوطنية من اجل تمتع العامل الاجنبي بالحقوق والمزايا في الدولة، توازي مقدار الحقوق التي يتمتع بها رعاياها أنفسهم في اقليم الدولة، التي ينتسب اليها هذا الاجنبي، وبذلك تضمن لرعاياها المقيمين في الخارج ذات الحقوق التي يتمتع بها الاجانب لديها، وقد اصبح عرف ثابت في سياسات الدول مقابل العامل الاجنبي.
- 3- ان مبدأ المعاملة بالمثّل يثير عدة صعوبات من حيث عدم امكانية التوازن في هذه الحقوق المقررة في الدولتين ام التساوي بينها.

التوصيات

- 1- ان الاخذ بهذا الشرط من اجل تمتع العمال الاجانب بالحقوق، يعتبر مخالفا لما ورد في المواثيق الدولية لحقوق الانسان من وجوب الاعتراف لكافة البشر بكل ما اوردته هذه المواثيق من حقوق، لذا نوصي بإصدار تشريع دولي يضمن الحماية للعامل الاجنبي بغض النظر عن موقف موطنه الاصلي كونه انسان.
- 2- العمل على تطوير قوانين حقوق الانسان، فيما يخص التأمينات الاجتماعية، من خلال عقد اتفاقيات دولية توكب التطور في هذا الجانب.
- 3- تعديل التشريعات الوطنية وخصوصا في المواد الخاصة بالعمال الاجانب، في قانون العمل النافذ، وتعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987، بما يضمن لهم التامين الاجتماعي. والاعلانات والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الانسان.

المصادر

- [1] ممدوح عبد الكريم حافظ، (1973) القانون الدولي الخاص وفق القانونين العراقي والمقارن، الجنسية، الموطن، حالة الاجانب، تنازع القوانين، الاختصاص القضائي الدولي، تنفيذ الاحكام الاجنبية، دار الحرية للطباعة، بغداد.
- [2] بدر الدين عبد المنعم شوقي، (2000) الوسيط في القانون الدولي الخاص المصري، الجنسية والموطن ومركز الاجانب، دار النهضة العربية، القاهرة.
- [3] الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948 المادة (23).
- [4] اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين رقم (97 لسنة 1949) المادة (6).
- [5] Article 36 de la loi n° 93-1027 du 24 Août 1993 relative à la maîtrise de l'immigration et aux conditions d'entrée, d'accueil et de séjour des étranger en France, J.O n° 200 du 29 Août 1993
- [6] انظر المادة (115) لفصل (6) من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي رقم (19 لسنة 1945).
- [7] <https://www.aljazeera.net/politics>
- [8] مشورات مكتب العمل الدولي (2019)، قواعد اللعبة، "بمعايير العمل الدولية".
- [9] الاتفاقية رقم (118 لسنة 1962) تاريخ بدء النفاذ (25/4/1964). وصادق العراق على هذه الاتفاقيات.
- [10] منشورات منظمة العمل الدولية، (2020) بناء أنظمة الحماية الاجتماعية، "المعايير الدولية لحقوق الإنسان".
- [11] أمال بن فو، النظام القانوني للعمال الجزائريين المقيمين في فرنسا وفقا لاتفاقية، 1968 المعدلة بموجب التعديل الأخير لعام 2001، كلية الحقوق والعلوم التجارية.
- [12] كاترين شكدام (2018)، "نظام الضمان الاجتماعي" الفرنسي ادارة المخاطر الاجتماعية تحت مسمى التضامن، مركز البيان للدراسات والتخطيط.
- [13] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (118 لسنة 1962) بشأن المساواة في المعاملة في الضمان الاجتماعي المادة (3 فقرة الاولى).
- [14] Carlier, J. Y. (1994). La Cour de justice des Communautés européennes au secours des Marocains handicapés-L'arrêt Yousfi, note sous CJCE, 20 avril 1994. *Journal du Droit des Jeunes*, (137).
- [15] Arrêt de la CJCE du 31 Janvier 1991, Office national de l'emploi C/ Bahia KSIBER affc- 18/90, en lign 9.

- [16] Turpin, D. (1998). La loi n° 98-349 du 11 mai 1998 relative à l'entrée et au séjour des étrangers en France et au droit d'asile. Rev. crit. DIP. Revue Critique de Droit International Privé, (04), 521.
- [17] المادة (الاولى) من الاتفاقية رقم (19 لسنة 1925) (الخاصة بالمساواة بين العمال الوطنيين والاجانب فيما يختص بالتعويض عن اصابات العمل).
- [18] المادة (سادسا الفقرة الاولى، ب) من الاتفاقية رقم (97 لسنة 1949) بشأن العمال المهاجرين. ولم يصادق العراق على هذه الاتفاقية.
- [19] انظر المادة (311) الفصل (7) من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي رقم (19 لسنة 1945)..
- [20] المادة (الاولى الفقرة الثانية) من الاتفاقية رقم (19 لسنة 1925).
- [21] المادة (9 الفقرة الاولى) من لاتفاقية رقم (157 لسنة 1982) بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ولم يصادق العراق على هذه الاتفاقية.
- [22] حسين هداوي (1967) "الجنسية ومركز الاجانب في العراق"، مطبعة الارشاد، بغداد .
- [23] مراد صائب محمود (2004)، "ميدا المعاملة بالمثل في مجال المركز القانوني للأجانب" رسالة ماجستير، جامعة الموصل.
- [24] فاطمة الزهراء مصطفى عبد العال عبد الرحيم (2022) "الاساس القانوني للتنظيم الوطني والدولي لمركز الاجانب" بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية، كلية القانون جامعة اسبوط، العدد (61).
- [25] ابراهيم احمد ابراهيم، (1992) "القانون الدولي الخاص، مركز الاجانب وتنازع القوانين"، دار النهضة العربية، القاهرة.
- [26] قانون العمل رقم (37 لسنة 2015) في الفصل الخامس من هذا القانون في المواد (30 الى 36). قانون الاقامة رقم (76 لسنة 2017) قانون الاستثمار رقم (13 لسنة 2006).
- [27] محكمة التمييز الاتحادية بينت في قرارها ذي العدد: (1822 / هم / 2019 ت: 1829) بتاريخ (2019/3/12) .
- [28] تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987 المادة (4).
- [29] قانون العمل الاردني رقم (8 لسنة 1996) المادة (12).
- [30] قانون العمل اللبناني المادة(59).
- [31] قانون العمل المصري رقم (137 لسنة 1981) في المادة (26).
- [32] ادريس علي ورد، (2022) النظام القانوني لدخول وخروج الاجنبي، رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة كربلاء.
- [33] قانون نقابة اطباء رقم (81 لسنة 1984) المادة (4).
- [34] قانون نقابة المحاماة رقم (173 لسنة 1965) المادة (1/3).
- [35] هشام علي صادق، (1972) تنازع الاختصاص القضائي الدولي، منشأة المعارف، الاسكندرية.
- [36] جابر ابراهيم الراوي، (1976) مبادئ القانون الدولي الخاص في الموطن ومركز الاجانب واحكامها في القانون العراقي، مطبعة المعارف، بغداد.
- [37] منشورات مكتب العمل الدولي (2022)، تامين الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين واسرهم .
- [38] هشام علي صادق ود. حفيظة السيد حداد، (1999) القانون الدولي الخاص، الكتاب الاول، الجنسية ومركز الاجانب، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية.
- [39] الاتفاقية الدولية للقضاء على التمييز العنصري بكافة أشكاله في عام 1965 "الاتفاقية الدولية الخاصة لحماية حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم في عام 1990".
- [40] "اتفاقية العمل العربية رقم (14 لسنة 1981) المادة (3).
- [41] جنان كاظم جنجر (2022) مبدا المعاملة بالمثل في القانون الدولي الدبلوماسي، اطروحة دكتوراه، كلية القانون جامعة كربلاء.
- [42] رمزي محمد دارز، (2001) فكرة تنازع القوانين في الفكر الاسلامي، منشورات زين الحلبي الحقوقية، بيروت.
- [43] ابراهيم صالح صرايرة، علاء محمد الفواعير (2016)، مهمة اثبات القانون الاجنبي امام القاضي الوطني وفقا للتشريع الاردني، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد (43) كلية الشيخ نوح للشريعة والقانون جامعة العلوم الاسلامية العالمية.