

الأحكام القانونية بالعمال في المناطق الصناعية المؤهلة

أ.م.د. صبا نعمان رشيد الويسي

جامعة بغداد / كلية القانون

industrial zones , the matter that Calls studying the nature of work and legal organization in comparison with (Egypt , Jordan , Yemen) then with countries which have previous experience in Iraq as in a try to grasp what is missing of development in investment and developing as well as Technological knowledge.

Abstract

Countries strive to provide investing environment to allure local and foreign investors. which lead to minimize labours , rights as legal thinkers have worked to stabiles this for many long years. this risky situation is clear in some limited kinds in the free zones , specially in legal law that work in the qualified

ما فاتته من تطور في مجال التنمية والاستثمار
ناهيك عن المعرفة التكنولوجية.

المقدمة

إن تطور دور الدولة الحديثة ألقى بثقله على عاتقها ، فلم يعد دورها تقليدياً ، بهذا أمتد لتنظيم الحياة الاقتصادية وتنميتها ومسايرة أحدث الوسائل العصرية التي تساهم في إزالة العقبات والعوائق أمام التقدم في شتى مجالات الحياة. يمثل الاستثمار أهمية قصوى لدولة مثل العراق ، فيوفر رأس المال اللازم لتمويل خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة ومن جهة أخرى يساعد على مزيد من المعرفة الفنية الحديثة لخلق

المُلخَص

تعمل الدول جاهدة على توفير مناخ الاستثمار بغية جذب الاستثمار الأجنبي والمحلي ألا أنه في مقابل ذلك يتم الانتقاص من حقوق العمال التي عمل المفكرون والقانونيون على استقرارها لسنوات طويلة وتظهر خطورة ذلك بشكل كبير في أنواع محددة من المناطق الحرة ومن خلال الأحكام القانونية للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة مما يستدعي البحث في طبيعة العمل والتنظيمات القانونية المقارنة (مصر ، الأردن ، اليمن) بعدها دول ذات تجارب سابقة على العراق والذي يحاول ملاحقة

الفصل الأول

ماهية المناطق الصناعية المؤهلة

تتعدد المناطق الحرة - E P Z حسب النشاط الذي تمارسه مشروعاتها الاستثمارية! سواء ما كان منها خاصاً ينحصر في مشروع استثماري واحد أم كان متعدد تتولى الدولة أنشاؤها وإدارتها[□]. فمنها ما يختص بتقديم الخدمات المتعددة المصرفية أو التأمين أو ما كان منها تجارياً (سواء كان يتولى عمليات التخزين أو الفحص أو التحويل أو عمليات التصدير) وأخيراً قد تخصص تلك المناطق في عمليات التصنيع بجمع أشكالها، فكان لنا الحديث مطولاً في هذا البحث في هذه النوع من المناطق الحرة.

المبحث الأول

مميزات المناطق الصناعية المؤهلة

لقد شهد التاريخ إنشاء أول منطقة حرة للصناعة في جمهورية أيرلندا عام 1959[□]، لتتولى بعدها وأن كان متأخراً ببضع عشرات السنوات الاستثمار عن طريق الاستفادة من الحوافز الكمركية والضريبية والتسهيلات التي تمنحها الدول المضيغة لانتشار مناطق صناعية في مختلف دول العالم مما أسهم في انخفاض أسعار الإنتاج في العالم.

الفرع الأول: تحديد المناطق الصناعية

نجد أن معظم المناطق موضوع البحث تقع في جزء مهمش وغير مطور في بلد يهدف إلى تقلييل

اقتصاد صناعي متطور، وحيث تتصل الحريات الاقتصادية بممارسة الحقوق والحريات المكفولة له قانوناً ويعد حق العمل أهمها وأكثرها توسطاً لمفاهيم الحياة في البلد فهو مركز الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية!.

وإذا كانت الدول تعمل جاهدة على توفير مناخ الاستقرار السياسي والاقتصادي والقانوني لجذب الاستثمارات الأجنبية والتي قد تصل إلى حد الإجراءات بالنص على مزيد من الضمانات والحوافز ولكن على حساب العامل بأجر والذي يعد مصدره الرئيس في المعيشة!.

فإن ذلك يستدعي منا التوقف على ضمانات قانونية ولكن للطرف الأضعف في إطار هذه العلاقة الثلاثية (الدولة، المستثمر الأجنبي، العمال)، ومن ثم الانتقاص من حقوقه التي حاول المفكرون لسنوات العمل تنميتها وأستقرارها ولذلك سيدور بحثنا حول الأحكام القانونية للعمل في الأطار الصناعي من المناطق الحرة بتجارب سابقة لدول عربية (مصر، الاردن، اليمن) للمقارنه مع تجربتنا الحديثة قياساً بسابقاتها في فصلين يتركز أولهما في مساهمة المناطق الصناعية المؤهلة وليدور الفصل الثاني حول النظام القانوني للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة في أربعة مباحث ابتداءً من تنظيم العمل ووصولاً إلى تقادم حقوق العمال الناجمة عن العمل في مثل هذه المناطق الصناعية.

كالصناعات التجميعية والتكميلية كتجميع الحاسبات الألكترونية والسيارات والآلات الثقيلة والصناعات الثقيلة كالبتروكيمياويات[□]، أو المتوسطة كأنتاج الزجاج والمواد الطبية والبناء وأخيراً قد تصنف الصناعة بالخفيفة كصناعة الملابس الجاهزة والمصنوعات الجلدية والمنظفات والصناعات البلاستيكية.

مما تقدم من تعريف نجد أن المناطق الصناعية المؤهلة أو الحرة تتم بالخصائص الآتية :

1- تكون بشكل منطقة حرة للتصدير أو في شكل منطقة حرة للمشروعات التي تسمى بالمناطق الحرة[□].

2- أن النشاط الصناعي يهدف الوصول إلى السوق العالمية للمنافسة عالية الجودة ، بالأعتماد على التكنولوجيا الحديثة وأعتماد الموارد الأولية الرخيصة مما يدعم سعر المنتج أزاء المماثل العالمي.

3- أن يساهم في تطوير الأنتاج المحلي كماً ونوعاً وفي مجالات غير معتادة أبتداءاً للصناعة ، مما يدفع للأستثمار في أنواع من الصناعة لم يستثمرها المشروع المعتاد محلياً[□].

ثانياً : صور المناطق الصناعية المؤهلة.

رغم تعدد صور المناطق الصناعية المؤهلة ، ألا أنه تبرز ثلاث صور تكاد تكون الأكثر أنتشاراً بين صور أنظمة المناطق الحرة المختصة بالصناعة.

1- المنطة الاقتصادية الخاصة.

البيروقراطية إلى أقل حد ممكن عن طريق الأستعانة بمصادر خارجية لتعزيز عائدات النقد الأجنبي بالدرجة الأولى ناهيك عن الأهداف الأخرى المتعلقة بخلق فرص عمل إذا كانت الدولة تعاني بطالة حادة كنتيجة للحروب المتعددة والحد من الفقر عن طريق جذب أصحاب العمل حيث غالباً ما تستخدم عن طريق الشركات متعددة الجنسيات لأقامة مصانع لما لها من حرية أقتصادية أكثر من الشركات المحلية وقد تلجأ الدول إلى هذه الأنشاءات بغية تطوير الصناعات الموجهة نحو التصدير وتوليد لفرصة العمل ، وحيث بينا أسباب أنشاء المناطق الصناعية لذا كان لا بد أن نبين أنواعها وخصائصها وقبل ذلك لنعرفها بدقة أستناداً إلى الآراء الفقهية.

أولاً : تعريف المناطق الصناعية وخصائصها

يقصد بالصناعة عموماً تحويل المواد الأولية إلى سلع تامة أو نصف مصنعة لتحويل الخام من الحديد إلى صلب[□] ، أي أن العملية تتطلب أذخال تغييرات جوهرية على المواد الخام والسلع من خلال دمج عناصر الأنتاج لتوليد سلعة نهائية[□] ، فتكون تبعاً لذلك المناطق الصناعية الحرة (هي المناطق التي يجري بها عمليات التغيير الجوهري على المواد الخام لأنتاج السلع مشاريع صناعية سواء كانت محلية أو أجنبية مقامة على أرض دولة معينة للأفادة من كل التسهيلات والأمتيازات التي تقدمها طبقاً للقوانين الأستثمارية) ،

خمس أو سبع بما فيها تقييد أنشاء النقابات والتطبيق الكامل القانون العمل^{□□}.

الفرع الثاني: التمييز بين المناطق الصناعية المؤهلة والنظم المشابهة لها

إزاء هذا التعدد في أشكال النظم التي تظهر بها المشاريع الأستثمارية المحلية والأجنبية مستفيدة من كل التسهيلات التي تقدمها الدول كان لابد من وضع حدود للمشاريع الصناعية المؤهلة وتميزها عما قد يختلط بها قريباً أو بعيداً من برامج اقتصادية أخرى.

أولاً: تمييز المناطق الصناعية المؤهلة من النظم المنضوية تحت المناطق الحرة^{□□}.

يترتب ذلك التمييز على النشاط الذي تخصص له المنطقة الحرة ، فحيث تتخصص المناطق الصناعية المؤهلة بالعمليات الصناعية ابتداءً وتزديدها تخزيناً ومتاجرة أو مبادلة بمنطقة تتوافر فيها المواد الأولية أو يسهل وصولها إليها. فأن المناطق الحرة التجارية غالباً ما تقع في إطار ميناء بحري أو جوي فتسهل العمليات الحرة التجارية دوناً عن الصناعية مما يسهم في عمليات الفحص والتخزين والتصدير وإن تدخلت المشاريع لعمليات أخرى فإنه لا يترتب عليها المساس بجوهر السلعة بل يغير من طريقة العرض والشكل كالفرز والتنصيف وإعادة التعبئة وبأقل تكلفة لصالح المستهلك، هذا من جهة وإن أشتركت المناطق الصناعية مع التجارية منها بحركة المبادلات

تبرز من هذه الصورة الالاءات الثلاث[□]، المتمثلة في عدم خضوع مشروعاتها لأغلب نصوص قانون العمل وتعطيل الضريبة وتعطيل الإجراءات الإدارية بغية أنعاش منطقة أو إقليم في الدولة يعاني من الركود أو التخلف الصناعي ، وأن كان نشؤه الأول في كل من الولايات المتحدة وبريطانيا بغية تشجيع المستثمرين المحليين ، فإنه قد أخذنا الأنتشار لما فيه من حوافز ضريبية وإعفاءات كمركية تقدمها الدولة للمشاريع الصناعية والتجارية وما تعلق منها بالبنى التحتية.

2- المنطقة التجارية والتخزينية.

وتقوم هذه الصورة في الدول التي تقع في منطقة وسطى بين دول منتجة صناعية فتقوم بعملية المبادلة التجارية مع أستكمال لجزء من العملية التصنيعية كالعمليات التكميلية الضريبية في مناطق محددة تجري فيها العمليات المتقدمة أو تكون محددة للتخزين لحين القيام بالعمل السابق[□].

3- المناطق الحرة للصناعات التصديرية.

وتعد هذه أقدم أنواع المناطق الصناعية وأكثرها في الأنتشار لتصل إلى (76) منطقة في أغلب دول العالم المستخدمة لهذا البرنامج لشمولها أغلب أنواع الصناعات المعدة للتصدير خارج إقليم الدولة كالادوية والأجهزة الكهربائية والألكترونية مستفيدين من الحوافز التشجيعية وتصل فيها الالاءات إلى أكثر من المتدمات من الصور لتصل إلى

تحدد مواقع معينة من الموانئ البحرية والجوية لبيع السلع الاستهلاكية المكتملة الصنع للأفراد لسد حاجاتهم تحت عنوان الأسواق الحرة^{□□}، فإن المناطق الصناعية تتولى صنع أو أكمل تصنيع المنتجات بغية توفير فرص العمل وجذب التكنولوجيا وزيادة صادرات الدولة وفي مناطق قد تبتعد عن المنافذ الحدودية.

2- المناطق المؤهلة ونظام الإعفاء المؤقت.

يتشابه نظام إعفاء السلع والمواد الأولية المؤقت الداخلة في العمليات الصناعية للسلع المعدة للتصدير لاحقاً بجانبي التصنيع والإعفاء الكمركي^{□□}، ألا أنه يبتعد عنه في وجوب إعادة التصدير وهو أمر كثير واجب بنظام المناطق الصناعية المؤهلة لأن البضائع تعامل عن أنها خارج الأقليم الكمركي للدولة المضيفة.

المبحث الثاني

الأقتصاد العراقي وحاجته إلى المناطق الصناعية

المؤهلة

لقد أثبتت تجربة المناطق الحرة جدواها الاقتصادية في جميع دول العالم^{□□}. فأن تطبيق مثل هذه التجارب في العراق سيؤدي إلى أستنفار القدرة الاقتصادية لما يعانيه من مشاكل سنوية تقتضي سياسة بعيدة المدى تتمثل في التعاون بين القطاعين العام والخاص من جهة ومن جهة أخرى العمل على تنمية القطاع الخاص، وحيث أن للعراق تجارب سابقة في إنشاء مناطق تجارية حرة طبقاً

التجارية فأنها تبتعد عن المناطق الحرة للخدمات لقيامها بهذه الأنشطة المتعلقة بالأعمال المصرفية، إذ يتولى فيها أعمال التي تحتاجها المشاريع من نقل وتأمين ومختلف العمليات المصرفية بما فيها المبادلة للنقد الأجنبي أو القيام بالأعمال الجبائية لتوفير قدر كبير من الأستقرار السياسي والأقتصادي والقانوني بالدول المضيفة ولما لهذه الدول التي تستخدم هذا النظام من تمييز من ثبات سعر صرف عملتها الوطنية أزاء العملات الأجنبية وسرعة وسرية في معاملات البنوك ومما يستدعي عدم إمكانية إنشاء مشاريع أستثمارية من هذا النوع ألا بعد توافر عوامل متعددة أولية بدولة المضيف، وتشتهر سويسرا بهذا الجانب بعدها جنة الضرائب ومن الدول العربية مملكة البحرين وأزاء التطور الحاصل في العقود الأخيرة، فأن المملكة الأردنية الهاشمية تكاد تسيير في هذا الطريق.

ثانياً - تمييز المناطق الصناعية والمؤهلة عن النظم المقاربة للأسلوب الحر.

يقترّب مفهوم المناطق الصناعية المؤهلة باعتبارها أحد أشكال المناطق الحرة مع أساليب اقتصادية مستخدمة تدور فيها الاختلاف حول الأهداف أو أسلوب العمل.

1- المناطق الصناعية المؤهلة والسوق الحرة.

1- توافير التكنولوجيا سواء ما تمثل ذلك ببرامج ، مكائن ، أكتشافات والأختراعات المختلفة.

2- توافر الأيدي العاملة بمختلف تدرجاتها من العمال بأختلاف تدرجاتهم وصولاً إلى الخبراء المختصين في مجالات معينة للأنتاج □□ .

تبعاً لذلك فإن إنشاء المناطق الصناعية المؤهلة وطريق الأستثمار سيؤدي إلى نقل المعرفة التكنولوجية التي تشكل فراغاً في دائرة الأنتاج الصناعي العراقي □□ . إن ستراتيجية نقل أو أستقدام التكنولوجيا تترجم بأنها عجلة حياة العملية الأنتاجية الصناعية بحيث يمكن مشاريعها من السيطرة على السوق بنطاق جغرافي مفتوح أو أقليمي ، وهذا لا يستدعي الأستقدام المؤقت للتكنولوجيا وإنما الأستمرار بها عن طريق إدخال التعديلات اللازمة عن طريق تطوير أستخدام طرق جديدة في العملية الأنتاجية أو تكليفيها بهدف تحسين كافة مقدراتها الأقتصادية من حيث كيفية ربط المواد المتاحة لزيادة فعالية الأنتاج السلعي والخدمات يلاحظ مع هذا التركيز على الأستخدام التكنولوجي فإنه له في العواقب الأثار على الدول المتقدمة وخاصة في وفرة الشروط التي تمليها الشركات المتعددة الجنسيات عند إبرام عقد لنقل التكنولوجيا كمقابل لأكتساب المعارف الفنية الأجنبية مما يدفع إلى تزويد القدرة الأقتصادية للبلد □□ .

لأحكام قانون الأستثمار رقم (3) لسنة 1998 □□ ، فإنه بحاجة إلى أنشاء مناطق صناعية وما يرتبط بها من مناطق تجارية بغية دفعه للتقدم أسوة ببقية دول المنطقة أن لم نقل بدول العالم ، فالعراق ما زال إقتصاده ريعي يعتمد على النفط الخام في حين تعاني القطاعات الإنتاجية من الضمور إن لم تضمحل.

الفرع الأول: أهداف أنشاء مناطق صناعية مؤهلة في العراق.

تعهد الدول إلى تشجيع إنشاء المناطق الصناعية المؤهلة لأهداف سيشارك معها الأقتصاد العراقي في الآتي منها:

أولاً. معالجة ظاهرة البطالة.

ويتمثل ذلك في توفير فرص العمل للعمالة المحلية ، لقد أثبتت تجارب الدول السابقة إن مثل هذه المناطق قد أدت إلى توفير أكثر من (3,5) مليون فرصة عمل وخاصة في مجال الصناعات التحويلية في الدول النامية □□ ، مما يستدعي أن يرافق الأستثمار الأجنبي والمحلي تنظيم تشغيل العمال العراقيين وتقييد تشغيل العمال الأجنبية المستوردة □□ .

ثانياً : أستخدام التكنولوجيا.

ترتبط التكنولوجيا عموماً والصناعية منها خصوصاً بالتطبيق العملي لها ، مما يستدعي أمرين هما.

ثالثاً : توفير العملة الاجنبية.

إن المتفق عليه ابتداءً تحقيق إرباح المستثمرين في المشاريع الصناعية ، فإن ذلك يعطي وجهاً آخر للعملة ! وهي إيجاد مصدر اقتصادي لايراد العملات الأجنبية للعراق من خلال النقاط الآتية :

1- استخدام المتوفر من المواد الأولية وخاصة المعدنية في العراق وتكاد أن تتعدد خيارات البلد يتمثل ذلك ببيعها للمشاريع الصناعية بالعملة الأجنبية.

2- إلزام المشاريع الصناعية الأستثمارية ببيع جزء من الإنتاج للسوق المحلية العراقية ولكن بالعملة الوطنية بدلاً من قيام التجار بأستيراد ذات العملة وبسفن المواصفات من السوق العالمية وبالعملة الأجنبية.

3- توفير مصادر العملة الأجنبية مباشرة لخزينة الدولة من خلال الضرائب التي تستخلصها السلطات بعد انتهاء فترة الإعفاء , ناهيك عن قيام المشاريع التي تدخل ضمن البنى التحتية والتي تتطلب مصاريف أنشائية ضخمة من العملات الأجنبية مما يستدعي انشاؤها أستثمارياً وبالذات ما تعلق منها بالمصانع الكبرى .

الفرع الثاني

المناطق الصناعية المؤهلة ومعوقاتهما في العراق

حيث تتعالى الأصوات منادية بضرورة تطبيق تجارب الدول الأخرى في إنشاء المناطق الحرة

وخاصة ما تعلق منها بالمناطق الصناعية المؤهلة^{□□} ! ألا أنه تبرز عدة عوامل يعاني منها واقع البلد قد يرجح كفة السلبية في نجاح مثل هذه التجربة لو طبقت لدينا.

أولاً : المعوق الأمني والسياسي.

يلقي الأزهار الأمني بظلاله على المجتمعات في شتى المجالات إذ تنمو المعاملات التجارية الداخلية والخارجية فيجذب المستثمرين خاصة الأجانب منهم للبلد المستقر ، وبخلاف ذلك تعد حالة الفراغ الأمني أو عدم الأستقرار ووجود الميليشيات المسلحة العاملة لمصالحها الخاصة لا المصلحة الوطنية عموماً عامل هروب الأستثمار المحلي مما يمنعه من توظيف أموال لأنشاء مشاريع يكون فيها عرضة للقتل والخطف والأبتزاز بطلب الفدية ، فكيف بالمستثمر الأجنبي ! ناهيك عن تعرض البلاد لموجات من التفجيرات الدموية تكاد تضعف قدرة المواطن العادي على الخروج للعمل وحيث يقال سابقاً بأن رأس المال جبان فهو يفر إلى الأماكن الأكثر أماناً وأضمن ربحاً^{□□} .

ويرتبط ما تقدم كذلك بعامل معوق للتطور بتجربة المناطق الصناعية ، فيكاد يكون هو مسبباً للعامل الأمني ألا وهو الأستقرار السياسي ، إذ يلعب التطرف الديني والنزاعات الطائفية والسياسية دوراً في إنشاء ما يدعى بالقلق السياسي كما أن أستمرار نهج التهميش لجانب من مكونات المجتمع يدعو إنناؤه إلى الوقوف معارضة أمام

3- أقتصادية : ونجدها تتعدد وتشعب في العراق فتزد على سبيل المثال لا الحصر.

أ- التضخم وعجز الموازنة العامة للدولة وأعمالها على سعر بيع برمبل النفط تنخفض وترتفع معه.

ب- عدم توافر صناعة وسطية في السوق المحلية لمساعدة المشاريع الصناعية الضخمة.

ج- البيروقراطية السائدة في مجمل مفاصل إدارات الدولة العراقية والفساد الإداري الذي يكاد يتفشى فيها.

4- أقتصادية وتتعلق بالتركيبة الخاصة بنشأة المواطن العراقي وخاصة العمال وأعمالهم مبدأ عدم أكمال العمل بطريقة مقنعة أو عدم جدديتهم في أدائه وأثقالهم كاهل القطاع العام ببطالة مقنعة وأثقالهم كاهل القطاع الخاص بأستخدام مبدأ العمل قليلا والراحة كثيرا مما دفع لكثير من الأحيان الأعتقاد على العمالة الوافدة المصرية، السودانية ، وفي الوقت الراهن وبخرق قوانين العمل سيتم أستقدام العمالة من دول آسيا لرخصها وجدديتها من العمل □□.

الفصل الثاني

النظام القانوني للعمل في المناطق الصناعية

المؤهلة.

تمثل الصناعة عنصر تنمية كونها تقدم فرص عمل دائمة ومتنوعة □□ , كما أنها تساهم في تنشيط سائر القطاعات وخاصة القطاع الزراعي شرط أنشاء

سياسة الدولة مما لا يحقق الأنسجام السياسي في البلد فتكون القرارات حكراً على فئات دون أخرى □□ .

ثانياً. المعوقات البنيوية

وتتمثل هذه المعوقات بمجمها بثلاث.

1- الأقتصادية وتتمثل في الحاجات العامة للمناطق الصناعية الخاصة بإدامة العمل وعدم التسبب بخسارة المستثمر وتوقف الإنتاج وخاصة مصادر الطاقة منها وبالذات الطاقة الكهربائية ((وهي غير مستقرة أو متوفرة في العراق)) ثم يليها الماء ووسائل النقل والاتصال ثم وجوب توافر الحاجات الخاصة للمشاريع الصناعية وهذه تكون بتوافر المستوى العلمي والفني في الدولة وتوافر مراكز البحث العلمي ومراكز التدريب الفني للعمال وخاصة في القطاع الصناعي منها حتى لا يجعل منها هيئة برغبات المشاريع الأستثمارية لما لها من أغلبية علمية □□ .

2- التشريعية ، حيث لا يكون هناك أستثمار مالم يكن هناك تشريع واضح يحدد حوافز جذب الأستثمار ونظام لتطبيقه دقيق وسليم ناهيك عن وجوب وجود وهو قضاء نزيه يلعب دوراً سليماً بغض المنازعات أضافة إلى وجوب إيجاد صيغ للتحكيم التجاري وهو مالا يتوافر لدينا في العراق وما زال السعي جارياً لأيجاده وتطول النقاشات الفقهية حوله.

حماية حقوق العمال بأعبارها الطبقة الضعيفة في العلاقة الإنتاجية وإن كان بحددها الأدنى بغية الحفاظ على أنسانية العمال وما ترافق ذلك من إقرار بحقوق تنظيمية إجتماعية ومالية لتصل ذروتها في دول يتمثل ذلك من مكسب مستقر فكيف بنا نهدم هذه الأنجازات بحجة القوانين الأستثمارية ولتبيان الفكرة المتقدمة تجد لزاماً دراسة العديد من الحقوق التي كانت تعد مستقرة للعمال ومقارنتها مع التغيير الواقع على هذا الأستقرار في عدد من القوانين الأستثمارية المتخصصة.

المطلب الأول

تنظيم العمل في المشاريع الصناعية المؤهلة

تترافق قواعد قوانين العمل المتخصصة في تنظيم العلاقة الإنتاجية قبل البدء فيها لتمر بمراحل التنظيم إثناء العمل ووصولاً إلى نقطة النهاية في العلاقة بأندامها بين العامل وصاحب العمل.

الفرع الأول

القواعد المتعلقة تشغيل الأجانب

لقد أدت قوى العولمة في العقد الأخير إلى زيادة حركة رؤوس الأموال والسلع مقابل زيادة القيود على حركة القوى العاملة عالمياً عموماً ، ألا أن المنطقة العربية تختلف فيها حركة القوى العاملة الأجنبية حسب حاجتها إلى اليد العاملة أولاً وثانياً حسب نسب البطالة فيها ، حيث

صناعة في المناطق الزراعية وتساهم في تطويره ومن ثم ترسيخ النوعية والأبداع والنظام لما فيها من متطلبات إنتاج أكثر دقة من بقية القطاعات الإنتاجية ، ولا بد بهذا الصدد من إيراد العوامل المساعدة للصناعة ومن بينها إقرار سلسلة من القوانين من شأنها تحديث وتطوير الأطار التنظيمي وتحسين نوعية الإنتاج الصناعي بما يضمن مطابقة ومسايرة التطور الدولي ، وحيث أن القطاع الصناعي بحاجة لموارد تمويلية ضخمة وبشكل مستمر يملئها طبيعة النشاط على المستويين الإنتاجي والتسوقي وحيث يحقق ذلك الأرتقاء بالمستوى الأقتصادي للبلد عموماً لما له من مردودات إيجابية ألا أن لذلك أفرزات سلبية على العمال تقتضيها طبيعة ضمانات الأستثمار وخاصة الأجنبي منها □□ .

_ المبحث الأول _

أحكام قواعد العمل في المشاريع الصناعية المؤهلة

المؤتمرة على حقوق العمال

يعد خلق فرص العمل من أهم نتائج ديناميكية القطاع الصناعي ومضاعفة الأستثمار وبخاصة في الدول التي تتوافر فيها عوامل النجاح □□ ، إن أستخدام قوة الألة في الصناعة وما يتطلبه ذلك من وعي في أستخدامها الدقيق والأدامة والتصلح وحتى السعي بمواد التزييت والتنظيف فكيف بأستخدام القوة البشرية للعمل وقد كان شعار قوانين العمل عند خطها أبتداءً هي

3- حاجة الأقتصاد الوطني لليد العاملة^{□□} ،
وتتمثل هذه الحاجة بنقص في اليد العاملة التي قد
تواجهها في مجالات قد لا يعمل بها أبناء البلد
كأعمال الفندقية والبناء^{□□} .

4- توافر شرط المعاملة بالمثل ، ومفاد هذا
الشرط أنه لا يسمح للأجانب العمل في دول معينة
ألا أن كانت تسمح دولتهم بالمقابل عمل عمال
الدولة المستقبلية لهم وقد أخذت بهذا الاتجاه مصر
حيث أنها لا تسمح لعمل الأجانب إلا بحدود
تشغيل عمالها مشروطة بمعاملتهم مثلاً^{□□} .
ثانياً - التشغيل طبقاً لقوانين الاستثمار .

تعد المشاريع الصناعية في المناطق الحرة الأكثر
إرتفاعاً في نسبة العمال لأعتمادها على عنصر
العمل وخاصة في الدول النامية^{□□} ، ألا أن كل
منها تقوم بتشغيل العمال الأجانب إلى جانب
الوطنيين لأعتبارات قد تم ذكرها سابقاً ، ألا أن
سياسة التشغيل في الدول التي تأخذ بتطبيق نظام
الاستثمار على المشاريع الصناعية المؤهلة تتخذ
أحد الأساليب التالية .

1- حرية المستثمر في التشغيل ، أي أن يلتزم
المشروع أستقدام أو أستخدام عمال أجانب دون
حاجة لمراعاة تشغيل العمالة الوطنية ، قد أتبع
هذا الأسلوب الإمارات العربية المتحدة كحافز
للاستثمار بموجب القانون رقم (1) لسنة 1980
بشأن إنشاء المنطقة الحرة في جبل علي والقانون
رقم (2) بشأن الأعمال الحرة بميناء جبل علي

تنقسم إلى دول مستقبلية للقوى العاملة العربية
والأجنبية لحاجتها لليد العاملة وقلة الحجم
السكاني ومنها دول منطقة الخليج العربي^{□□} ،
ودول تكاد تغلب عليها البطالة بحيث تحاول سد
حاجتها من القوى العاملة الوطنية بالدرجة الأولى
وفي حالة الأكتفاء أو النقص من التخصص لينتقل
لها من العمال الأجانب ومن هذه الدول مصر
ولبنان وسوريا وأغلب مناطق الدول العربية وتكاد
تكون هذه الدول من الدول المصدرة لليد
العاملة^{□□} ، ويلاحظ من الأحصاءات التي تجريها
الجهات الرسمية في العراق ناهيك عن المشروع
الأنمائي للأمم المتحدة ، فإن العراق من هذه الدول
التي تعاني من حجم كبير من البطالة^{□□} .

أولاً - تنظيم وتشغيل الأجانب وفق قوانين
العمل .

إن آلية تشغيل الأجانب غالباً ما ترتبط
برخصة العمل الواجب إستحصلها أبتداءً ومن
جهات محددة^{□□} ، ألا أن عمل الأجانب طبقاً
لسياسة قوانين العمل تقيّد بالشروط التالية : -

1- موافقة الجهات الأجنبية على تشغيل
العامل الأجنبي ، فإن ثبت أن بقاءه أصبح مضرراً
بالمصلحة العامة تم إلغاء أجازته^{□□} .

2- تطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة ،
حيث الزم قانون العمل الأردني ألا يكون هناك
عامل أردني يستطيع القيام بالعمل المطلوب بالنظر
إلى الخبرة والكفاءة فيما يعمل بهذا المركز^{□□} .

قانونية قد لا تمكن العراقي مستقبلاً من القضاء على جيش العاطلين.

الفرع الثاني

إدارة العمل

تهدف المشاريع الأستثمارية عادة إلى تحقيق أكبر عائد من أنشاء وتشغيل رأس المال وبأدنى تكلفة ممكنة في أقل مدى ممكن من المخاطر الداخلية للمشاريع والخارجية المؤثرة على سير العمل مما يعني أنفراد المستثمر في إدارة المشروع الصناعي المؤهل بغية السماح له بالحركة بحرية لتحقيق غايته النهائية ولذلك فقد خرجت القوانين المنظمة للأستثمار على فكرة كانت مستقرة في أغلب التشريعات المرتبطة بالعمل ألا وهي ((مشاركة العمال في إدارة المشاريع))^{□□} ، بغية التقليل من أوتوقراطية رأس المال.

أولاً. مساهمة العمال في إدارة المشاريع قبل قوانين الأستثمار.

أن المشاركة في إدارة صاحب العمل يتم عن طريق اختبار ممثلين عن عمال المشروع فيكون لهم صوت (أو أصوات إذا أردن الحق) في القرار الصادر لساسه بهم أما مباشرة أو بشكل غير مباشر^{□□} ، لقد أخذ كل من العراق ومصر فكرة أقتسام سلطة إصدار القرار^{□□} ، حيث يجب ألا يقل عدد أعضاء محل الإدارة من العمال عن نصف العدد إذا كان يمارس نشاطاً إنتاجياً في الصناعة أو

المعدلة بعض مواده بالقانون رقم (2) لسنة 2001.

2- تقييد المستثمر بتشغيل نسبة من العمال الوطنيين ، كما في مصر والأردن واليمن ، ويعود ذلك الزيادة السكانية الكثيفة وانتشار البطالة ، ففي مصر نص القانون رقم (230) لسنة 1989 الذي ألغى بالقانون رقم (8) لسنة 1997 الخاص بضمانات وحوافز الأستثمار على اشتراط 75% من العمالة المحلية كما نصت المادة (17/ 7) من قانون رقم (4) لسنة 1993 بشأن المناطق الحرة من الجمهورية اليمنية على منح الأولوية للعمالة المحلية لشغل الشاغر من الأعمال. وأشتراط نظام تسجيل المؤسسات وترخيصها في المناطق الحرة رقم (58) لسنة 2003 في وجوب أستخدام ما لا يقل عن (1/50) من الأردنيين من مجموع العاملين^{□□} .

والظاهر من خلال دراسة قانون الأستثمار العراقي رقم (13) لسنة 2006^{□□} ، أنه أعطى الأولوية في التشغيل للعامل العراقي إذا كان يملك المؤهلات اللازمة وقادر على القيام بنفس المهام^{□□} ، مما يستدعي أنه للمستثمر أستخدام العمال الأجانب إذا أستطاع أثبات عدم كفاءة العمال العراقيين وهي مسألة غير منطقية لصعوبة أثباتها وإن كان طبقاً لما ستصنعه هيئة الأستثمار من ضوابط ، وفي عدم فرض وجوب تشغيل نسبة من العمال العراقيين في المشاريع الأستثمارية ثغرة

بذلك^{□□}، أي وجوب اختيار العمال وفق السائد والمستقر ، ونرى أنه يسري كذلك على المشاريع التي ستقوم لاحقاً لا التي تكون قائمة ومنشأة وتحال للاستثمار ، بل ما يحال للمستثمر العراقي أو الأجنبي أنشائها ابتداءً.

المطلب الثاني

أحكام حقوق العمل في المشاريع الصناعية المؤهلة تحكم علاقة العمل فئة تخضع أثناء إداء العمل للطرف الثاني من هذه العلاقة وأزاء التفاوت في القدرة الاقتصادية بين طرفي علاقة العمل التابع المأجور لاسيما في الدول التي تتزايد فيها معدلات البطالة لفئة القادرين على العمل إذا تزايدت نسبة عدم التأهيل الفني والتكنولوجي تبعاً للتطور العلمي الهائل من الآلات وأساليب الإنتاج ومن ثم يتوقف تكييف العمال الاجتماعي على مدى ما تحققه لهم القوانين المنظمة لعلاقة العمل من حماية عادلة لهم.

الفرع الأول

الحقوق المالية للعمال

لا شك في أن للقيود التشريعية الواردة على تنظيم حقوق العمال المالية ، آثاراً اقتصادية على حجم الناتج والتكلفة^{□□} ، وأزاء المنافسة بين المشاريع ذات الإنتاج المتشابه سواء كان داخل البلد الواحد أم عالمياً فإن سياسة اجتذاب الشركات الاستثمارية لأنشاء مشاريع صناعية

الزراعة من الشركات المساهمة^{□□} ، أما في العراق فقد نظم بموجب قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997 الذي يوجب إشراك العمال في مجلس إدارة الشركات المساهمة المختلطة إذ يمثل العمال في الشركات عاملين أصليين مع اختيار مثلهم احتياط ويكون ذلك من أصل تسعة أعضاء أصليين.

ومثلهم احتياط يمثلون القطاع العام والمساهمين والعمال^{□□} ، أما مجلس إدارة الشركة المساهمة فإن تمثيل العمال يكون من عضوين أصليين ومثلهم احتياط في مجلس إدارة مكون من أعضاء لا يقل عددهم عن خمسة ولا يزيد على تسعة^{□□}.

ثانياً : مساهمة العمال في إدارة المشاريع ضمن قوانين الاستثمار. لقد أحالت القوانين الاستثمارية مسؤولية تحديد مستوى مشاركة العمال في إدارة المشاريع الاستثمارية إلى أنظمتها الخاصة^{□□} ، أي أنه أحيل لصاحب العمل تحديد مستوى المشاركة ونوعها ودرجتها بموجب النظام الذي تصنعه الشركات ابتداءً قبيل بدء العمل فيها ، وحيث يقيد المشرع المصري سلطات العمال في إصدار القرار جنباً إلى جنب مع صاحب العمل ، فإن المشرع العراقي أتخذ منهجاً سلبياً في معالجة الأمر بعدم النص على أية معالجة بأقرار المساهمة العمالية في الإدارة أو بنفيها ، مما يقتضي استمرار سريان القوانين المتخصصة

قد سجلنا اعتراضاً على تشغيل العمال الأجانب وتوافر الأيدي العراقية القادرة على العمل في حالة بطالة فأننا نؤكد هذا الاعتراض على معالجة اقتصادية هادفة إلى جذب استثمارات دون حساب لحالة عدم استقرار اقتصاد البلد ويلاحظ أن القانون المصري الذي كان يجيز تحويل 50% من أجور العمال الأجانب بالمادة (49) قانون رقم (43) لسنة 1974 نجد أن القانون النافذ يخلو من هذا السماح لما لذلك من فقدان للعملة الأجنبية بتصديرها للخارج أو حتى ضعف العملة الوطنية إذا تم تحويلها خارج حدوده الأقليم لقلة العملة في السوق الوطنية.

ب- الإعفاءات الضريبية

كانت الحوافز الضريبية ولم تزل تستخدم من قبل الدول المضيفة كوسيلة لجذب الاستثمار ويندرج بذلك الإعفاء الضريبي الدائم أو المحدد أو ذي رسوم منخفضة^{□□} ، حيث تتولى الدولة مهام تصميم وإدارة وتوجيه السياسات الاقتصادية لتحقيق أهداف سياسية وطنية لتشجيع حركة التصنيع لديها باستخدام الإعفاءات الضريبية أو المعاملة الضريبية التفضيلية لصالح بعض الفئات العاملة دون الأخرى، أو لتحقيق التوازن في علاقة العمل في الشركات التي بها عمال يخاف إنهاء علاقة عملهم إذا كانوا يعملون في مشاريع كانت مملوكة للدولة ويتجه بها للخصخصة لصالح القطاع الاستثماري^{□□}.

مؤهلة ينتج عندها ضرورة البحث في النقطتين التاليتين :-

أولاً - إيجابية الحقوق المالية للعمال في المناطق الصناعية.

إذا كانت سياسات الدول المستقبلية للاستثمار تتفاوت في تقديم الحوافز المشجعة للشركات الوطنية والأجنبية ! فأنها كذلك تتفاوت بسياسة استقبال العمال الأجانب وتحفيزهم للعمل داخل أراضيها^{□□} ، ولذلك فقد أنتجت بعض منها أسلوب عدم أخضاع أجور العمال من غير الوطنيين للقيود النقدية ومن ذلك.

أ- حرية التداول المالية ، وبذلك يتمكن العامل الاجنبي من تحويل أجوره وملحقاته إلى خارج بلد الأستقبال ويتساوى بذلك تحويلها إلى دولهم أو إلى دولة ثالثة ومن ذلك أستثناء العمال من قيود تحويل الأجور وبأية عملة كانت لمدة خمسين عاماً سواء كان ذلك خارج المنطقة الحرة في الإمارات العربية المتحدة أو ذات الدولة ودون تحديد لوجهتها^{□□}.

ويبدو أن ذلك نفس اتجاه المشرع العراقي بأقرار حق العمال سواء كانوا فنيين أو أداريين بتحويل لا رواتبهم فقط بل وتعويضاتهم (نهاية الخدمة أو تعويض الأصابة) إلى خارج العراق وإن أشترط القيام بسداد الديون المتوجبة على العمال الأجانب أزاء الحكومة أو لجهات أخرى إذا كانت قد توجب عليه حقوقاً مالية^{□□}. وإن كنا

ب- كحافز للمستثمر وخاصة الأجنبي لبناء مشاريع داخل البلدان المستقلة حيث تكون أجور عمالها وخاصة الوطنيين قليلة أو مرنة بالأماكن الأنفاق عليها.

ت- تشغيل أكبر قدر من العمال.

ورغم استقرار تحقق مثل هذه الأنجازات ! فإنه تبقى حقوق العمال غير مستقرة إن لم نقل مهدورة ، فهو في سبيل الحصول على عمل والتخلص من البطالة نجده سوف يقبل بأي حد من الأجور وتغلب الطرف القوي اقتصادياً على العامل فله أن يفرض الأجر الذي يرغب به^{□□} ، وعند البحث في القوانين التي تناولناها في البحث نجد إن المشرع قد تبني أحد الأساليب التالية :-

1- إحالة تنظيم أجور العمال لمجلس إدارة المشاريع الحرة حيث يتم استثناء العمال من القواعد المنظمة للأجور المنصوص عليها في قوانين العمل^{□□} ، فيكون فيه نوعاً من تدخل الدولة للرقابة.

2- كل ما يترتب على أداء العمل من تنظيم لساعات العمل والأجازات والحوافز وما إلى ذلك من حقوق مالية وظروف أداء العمل إضافة إلى الأجور وحدها الأدنى يحال لمجالس إدارة إدارة المشاريع فيكون فيه قدراً كبيراً من السلطة التقديرية في حين يضعف دور الدولة للدخول بذلك^{□□} .

وبهذا السبيل سيتم إعفاء أجور العمال (وما يلحق له من ملحقات أجر تكون له ذات الحماية) من ضريبة الدخل المطبقة في بلد الأستقبال كوارد للخرنية العامة^{□□} ، وهو أسلوب وطبق في النظام الأستثمري اليميني والأماراتي^{□□} ، في حين أعفى قانون ضمانات وحوافز الأستثمار المصري لمدة عشر سنوات على إيرادات الشركات والمنشآت التي تقام داخل المناطق الصناعية الجديدة والمجتمعات العمرانية الجديدة والمناطق النائية دون ذكر لأعفاء دخول العمال سواء كانوا وطنيين أو أجنب.

ثانياً : سلبية الحقوق المالية للعمال في المناطق الصناعية المؤهلة.

يراعي المشرع في القوانين المعاصرة حصول العامل على ما يستحقه من أجر عادل لقاء ما يؤديه من عمل بحيث يكون هناك حد أدنى للأجور ولا يجوز الأنفاق على أقل منه^{□□} . كما ينظم المشرع طريقة أستلامه من حيث المكان والزمان وأسلوب للدفع ويلحقه بحماية تتسم بطابع إلزامي فلا يجوز الأنفاق على خلافه إلا أن حقق ذلك مستوى أعلى مما قرر من التشريعات العمالية وألا عدّ ذلك مخالفاً للنظام العام^{□□} . ويبدو أنه في سبيل تحقيق أهداف متعددة ، فقد عمد مشرعو قوانين الأستثمار تعطيل إلزامية تطبيق هذه الحقوق في سبيل.

أ- تحقيق مرونة اقتصادية للمشاريع أزاء المنافسة القوية بين المشاريع المنتجة.

3- النص على إلزامية الوارد من القوانين النافذة بأعتبارها حداً أدنى ، من ذلك ما جاء به المشرع العراقي بنص المادة (14/سادساً) ولكن بنص غريب ومغاير للمصطلحات التي أستخدمها المشرع السابق في القانون المتخصص بتنظيم علاقة العمل ألا وهي (الأجر) □□ ، مما يفهم منه أحالة الحماية لرواتب الموظفين (القطاع العام) لأعمال القطاعات الخاص والمختلط والتعاوني ممن شملوا بقانون الأستثمار رقم (13) لسنة 2006.

الفرع الثاني

التأهيل العلمي والعملية (نقل التكنولوجيا)

تسعى الدول إلى نقل التكنولوجيا الصناعية إلى أقاليمها الصناعية المؤهلة لما يترتب على ذلك من فوائد تنعكس على اقتصاد البلد وخاصة إذا جرى توطينها □□ ، فيتم نقل التكنولوجيا عن طريق عقود نقل التكنولوجيا والتي تتعدد أشكالها منها اتفاقات الترخيص فتقوم شركة بتصنيع منتجاتها بناء على ترخيص منح لها من شركة قائمة في دولة أخرى بأستعمال معرفتها الفنية والتكنولوجية ويكون ذلك عادة بمقابل أو بأستخدام عقود الإدارة حيث ترسل الشركة الأم خبرائها المتخصصين لتساعد شركة أخرى في دولة أجنبية في القيام بمهام بعض وظائف الإدارة العامة أو المتخصصة بمدة محددة من الوقت يتم خلالها تدريب الأشخاص المحليين وهي عادة وسيلة الشركات

متعددة الجنسيات للسيطرة على المشاريع الأستثمارية □□ .

وبذلك تعتمد الشركات الأستثمارية إلى أوصول المعرفة الفنية عن طريق مجمل العملية الأنتاجية للمشاريع وخاصة عن طريق المعدات والآلات وهي ما يطلق عليها بالتكنولوجيا المتجسدة وبخلاف ذلك لا تتجسد المعرفة التكنولوجيا بل تكون ضمنية من خلال العنصر البشري العامل في المشاريع الأستثمارية فنياً وأدارياً □□ ، وبذلك تغيير مهارات العمال بأتجاهين ، الأتجاه الأول : القاعدة العريضة للمهارات حيث تستخدم برامج فنية للتأهيل والتعليم ثم التدريب فيحصل العامل المتدرب على مهارة ذات قاعدة عريضة يبني عليها التخصص لتعزيزه مع التطور في بيئة العمل ومتطلبات المؤسسة الأنتاجية.

أما الاتجاه الثاني فيكون :-

أ- لتطوير مهارات العمل الأساسية بما فيها من مهارات العمل التطبيقية والادائية والمعارف والمعلومات ، أستخدام التقنية الحديثة في الأنتاج ، الصحة والسلامة المهنية.

ب- المهارات العقلية العليا وهذا يكون بتخصصات إدارة المشاريع والأنتاج فيهم تطوير التحليل والترتيب ، القابلية للتكيف ، التفكير المنظم والأنضباط وما إلى ذلك.

إن أشباع حاجات الإنسان وبشكل عام لا يقتصر على الجانب المادي فقط بل يكبر فيه الجانب المادي ليتغلب على الأول بل أن هذا يكون وسيلة لتأمين العيش الاجتماعي الكريم^{□□}، وحيث تتراءى الناحية الاجتماعية لعمال المشاريع الصناعية المؤهلة في ثلاثة محاور تكاد القوانين الاستثمارية تخلو من تنظيمها^{□□}، مما يسهلها على الاتفاقيات العربية وقوانين العمل المختصة :-

المحور الأول : لم الشمل ، أي جمع العامل الأجنبي وأسرته (غالباً ما تحدد بزوجته وأولاده ووالديه فقط) ، تبعاً لما لذلك من مردود نفسي واجتماعي على العامل مما يعطيه استقراراً في العمل هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تحمي المجتمع المستقبل للعامل الأجنبي من الأمراض الاجتماعية الناجمة على العامل الوحيد الذي لا تحيط به أسرة تلبى حاجاته^{□□}.

المحور الثاني : توفير المسكن وهو التزام تدرجه قوانين العمل على العمال الذين تقع مناطق عملهم خارج المدن أو مناطق نائية عن العمران (مع مراعاة الحالة الاجتماعية للعامل فيما إذا كان غير متزوج أو لديه عائلة معه)^{□□}، ويتم مراعاة الجانب الأنساني في المساكن المخصصة للعمال وتوفير المستلزمات الضرورية فيها وكان الأولى بالقوانين الاستثمارية أو الأنظمة المنفذة لها تأكيد هذه النصوص لما فيه من فائدة^{□□} ، للمشاريع في

ج- مهارات التعامل مع العملاء والزبائن والعمل كعضو في العمل وتفهم بيئة عمل الثقافية ومراعاتها^{□□}.

وبذلك تعمد الدول المستخدمة للنظام الاستثماري في الصناعة إلى أسلوبين :-

أولاً : إلزام المستثمر بتوفير فرص رفع قدرات العمال في استخدام التقنية الحديثة من الإنتاج مباشرة أو من خلال دورات متقدمة بالأستعانة بالخبرات المهنية المستقدمة، وإلزام الشركات الاستثمارية قصر ذلك على العمال الوطنيين بغية نقل المعرفة التكنولوجية لداخل البلد المقابل للسماح لها بالعمل^{□□}.

ثانياً : مساهمة الدولة المضيئة في تدريب عمالها بغية توفير فرص عمل مناسبة لهم في المناطق الحرة عموماً والصناعية خصوصاً يتمثل ذلك بطريقتين :

أ- إقامة دورات محلية لإعادة تأهيل العمال وخاصة إذا لم تحتج إلى تدريب واسع كونها تملك خبرة سابقة^{□□}.

ب- تقديم أعمان حكومية أو من مؤسسات شبة حكومية أو أستحصالها من بنوك دولية استثمارية ، وتقدم هذه الأعمان للشركات التي تنشأ مشاريع صناعية لتدريب عمال غير مؤهلين وكوسيلة لجذب الأستثمار لمنطقة معينة.

الفرع الثالث

الحقوق الاجتماعية للعمال

الذي تقوم فيه^{□□}، حيث أن الحماية الصحية سواء كان الوقائية أم التدبيرية اللاحقة للفرد العامل في المشاريع الصناعية المؤهلة سوف يضيء قيمة اجتماعية على الوظيفة الصناعية ويحفز العمل الأستثماري في المجال الصناعي، إن المتحقق مما تقدم يتطلب البحث في رعاية عمال القطاع الصناعي وحماية مجتمعهم في ذاك الوقت.

المطلب الأول

- وقاية العمال من مخاطر العمل الصناعي -

إذا كانت نشأة منظمة العمل الدولية عام 1919 تهدف إلى حماية العمال من أصابات العمل والأمراض المهنية وتوفير الخبراء في مجال الصحة والسلامة المهنية ! فأن المبدأ الذي أستقر في ذات المنظمة وبعد سنوات من العمل على أستكمال (الصحة والسلامة في العمل)^{□□}، ويتم ذلك بأتباع الأسس الصحية والوقائية اللازمة والكافية لمنع أنحراف صحة العمال في العمل الصناعي سواء كان نتيجة التعرض للمسببات المرضية داخل العمل أو ناتجاً عن أصابات عمل، أن تطبيق هذا المبدأ قد أصبح بمرور الوقت عسيراً مع تطور العمل الأنتاجي في الصناعة وأستحداث وسائل حديثة والوصول إلى تقنيات تستخدم مواد ملوثة ومشعة أو أن ترافق مع ظهور الباحثين المنادين بأستحداث وسائل وقاية مناسبة للتطور التقني - الفني في الصناعة^{□□}.

الفرع الأول

إسكان العمال بمناطق قريبة على عملهم أولاً وعزلهم عن الحياة الاجتماعية الخاصة وما فيها من ثقافة تكاد أن تكون مقيدة عموماً في الدول العربية^{□□}.

المحور الثالث : أنتقال العمال. حيث ينقل

العمال بوسائل نقل معينة من مكان العمل إلى مناطق سكنه أو العكس إذا كانت بعيدة عن مكان العمل مع ملاحظة أن أنتقال العمال الأجانب سوف يتطلب غير هذه الوسائل المعتادة حيث أن العمال من الوطنيين إضافة إلى العمال الاجانب وبذلك سوف تكون هناك حاجة لتوفير مقابل للتنقل بالطائرات أو السفن ناهيك عن الوسائل الأخرى كالقطارات والحافلات والوسائل الأصغر كالسيارات، أما في القانون العراقي فأن ألتزام صاحب العمل لا يقوم إلا إذا تم فسخ العقد دون سبب مشروع^{□□}، أو أنقضى آجله العقد لعامل قد تم أستدعائه من مكان أخر غير مكان سكنه^{□□}، وبذلك فأن الألتزام بأيصال العامل أو أستقامة أثناء تمتعه بالأجازه وبعدها أو حتى أستدعائه للعمل لا يقع على صاحب العمل.

المبحث الثاني

تشغيل المناطق الصناعية المؤهلة ضمن إطار

الوقاية الصحية والبيئية

إن البحث في تطوير القطاع الصناعي يفترض ضمناً تطور المجتمع ككل وتقاس الدول الحديثة بتطور القطاع المذكور مرتبطاً بتطور بيئة المجتمع

تقليل مخاطر العمل

الإدارة (طبقاً النظرية المنظمة) وإن كان كانت حقاً لصاحب العمل^{□□}, فأنها تقيد نصوص التشريعات العمالية لما يحقق مصلحة مزدوجة للمشروع أولاً وللعمال ثانياً^{□□}, تبعاً لذلك كان لابد من التعرف على أسلوب الإدارة الصحيحة فيحدد فيه أسلوب العمل الصحيح وماهية المخاطر وطرق الوقاية من مخاطر العمل الصناعي, فإن كان منع حوادث العمل الصناعي مستحيل فيبقى بالأمكان تقليل الحوادث أو الحد منها.

أولاً - تحليل العمليات الصناعية

أن وصف أسلوب العمل الصناعي باتجاهه أنتاجي محدد بشكل سليم يؤدي إلى الحفاظ على القوى العاملة سليمة وقدرات صاحب العمل المادية فلا يكون موضع حساب من السلطات المختصة بالقوانين التي تعنى برعاية العامل كما أن من جهة أخرى لا يكون مضطراً إلى تغييره وسائل الإنتاج مما يزيد من تكلفة الإنتاج^{□□}.

1- دراسة أسلوب العمل

ويكون ذلك بالتعرف على كيفية عمل الخطوط الإنتاجية ونقل المواد الأولية وأسلوب أداء العمال افتراضاً إذا كانت الدراسة مثل التشغيل ثم أداء العمل الفعلي إذا كانت الدراسة والأحصائيات تجري بعيد تشغيل المشروع.

على أن ذلك يعتمد على صيغة الإنتاج, فإذا كان العمل يتطلب مراحل كانت الدراسة متصلة أو مترابطة حسب ما تقدم مما يستدعي:

أ- تسجيل البيانات والمعلومات بعد المشاهدة الفعلية للعمل إذا كان المشروع له شبيه أو ذاته إن كان قد تم تشغيله.

ب- تحليل بيانات العمل ومعلوماته, فتحال إلى أخصائي للأخذ بنظر الاعتبار الغرض من العمل الصناعي ثم تحدد الطريقة الأمن لصاحب العمل والعمال في الإنتاج.

2- دراسة ظروف العمل

إن مصطلح ظروف العمل الصناعي يستدعي دراسة [العمال, المكان, الوقت, الأدوات الإنتاجية] مما يعني وضع العمال الذين يحملون الكفاءة اللازمة لهذا النوع من الإنتاج ثم أخذ معدل وسطي لمجموعة أفراد يعملون ضمن نطاق ساعات العمل المحددة^{□□}, (8 ساعات) وأيضاً إلى الوقت الإضافي (وهذا يختلف حسب الأعمال إلا أن ساعات التواجد لا تتجاوز 12 ساعة في المشاريع عموماً كحد أقصى), ثم أن استخدام الأدوات الإنتاجية هل تسبب أي نوع من أنواع المخاطر (كيميائية, ميكانيكية, طبيعية, كهربائية, ذرية), إلا أن ما تقدم لا يمكن ضبطه عند التطبيق مما لم تكن هناك جهات محددة تتولى الرقابة على التنفيذ الصحيح ومن ثم تتولى

تصحيح مساء العمل إذ أكان قد ظهر عيب أو مخالفة لقواعد التشغيل السليم^{□□}.

3- معدات الوقاية الشخصية

إن دراسة ظروف العمل سوف ينتج عنها تحديد لوسائل الإنتاج , سواء كانت الآلات أو مواد أولية أو طريقة محددة للإنتاج وما يقابل كل منها من مخاطر محتملة أن يتعرض لها العمال وأزاء التطور في البحث العلمي فقد أفرز ذلك اختراع لوسائل وقاية متعددة منها ما تستخدم في إطار الآلات بذاتها فتقليل المخاطر التي يتعرض لها العامل الذي يشغلها (الوقاية الهندسية) كالسيور التي تحاط بالمكائن فتبعد العامل بمسافة آمنة , والنوع الآخر هو معدات الوقاية الشخصية للعمال وهي غالباً ما تكون بسيطة للأستخدام للعامل أستخدامها بنفسه (كالقناع أو القبعة أو القفازات وإلى غير ذلك...) ألا أن الأمر الأهم هو أأنواع العامل بوجوب أستخدامها وإن كان يحس بالضيق في بداية الأمر ويتولى هذه المهمة الجهات المختصة بالأشراف على السلامة المهنية.

ب- توفيرها من قبل صاحب العمل ودون مقابل تطبيقاً لمبادئ تقليل مخاطر العمل إلى أقصى درجات مما يستدعي التزامه لكل العمال وبأستمرار ودون تمييز فيما بينهم ناهيك عن تخصيص وسائل الوقاية المناسبة لكل منهم حسب طبيعة عمله^{□□}.

4- مشرفي الصحة والسلامة المهنية

إذا كان تعيين مواقع الخطر ووضع الحلول الكفيلة لمنع وقوع الخطر في مختلف مواقع الإنتاج في المشاريع الصناعية تقع على مشرفي الصحة والسلامة المهنية فإن توصياتهم تصبح واجبة الأتباع من طرفي العملية الإنتاجية العامل وصاحب العمل , فالعامل يتمسك بالتعليمات التي تصدر له لتقليل ما يتعرض له من مخاطر وصاحب العمل يتولى مهمة توفير المتطلبات وتغيير أساليب العمل الإنتاجي الخطر , وحيث أن مسؤولي السلامة المهنية ذوي خبرة ودراسة فنية فأنهم يتولون مهام التفتيش المستمر الدوري في موقع العمل بغية :

أ- نشر الوعي الوقائي المهني.

ب- الأشراف على أستخدام معدات الوقاية المطلوبة بالشكل الصحيح.

ج- التحقيق في حوادث العمل.

د- زيادة الرقابة على الأعمال التي ستحمل خطورة بطبيعتها^{□□}.

أن ما جاء ذكره هو أمور عامة وقد يختلف مهام التفتيش من مصنع إلى آخر حسب نوع العملية الصناعية مما يتطلب وضع برامج للرقابة تتناسب العمل الصناعي^{□□} , ناهيك عن التقرير اليومي والدوري لتبنيه المشاريع وخاصة الكبرى والتي تتعرض غالباً لحوادث عمل بسبب من مخاطر العمل فيها^{□□}.

5- تعليمات السلامة المهنية

القانونية للبيئة^{□□} , ويبرز ذلك في الأحداث التالية :

1- إذا حدث تغيير في الوسط الطبيعي للبيئة بخلل في أحد مكوناته.

2- يدخل مباشر للإنسان في هذا التغيير كإلقاء المخلفات الضارة للصناعة في محيط طبيعي كالأنهار أو استخدام الطاقة النووية.

فإذا كانت العمليات الصناعية المختلفة تسبب التلوث الظاهر للبيئة عن طريق معاملة تكرير البترول ومصانع المواد الكيماوية أو الورق والسكر أو الغزل والحلج والنسيج ومصانع للبلاستيك المطاط ناهيك عن مصانع صهر المعادن^{□□} , فإن صور التلوث الأخرى تعد أخطر كالملوثات الناتجة من محطات القوى الكهربائية أو محطات التوليد التي تستخدم الطاقة النووية.

وأزاء خطورة المشاريع الصناعية طبيعة وعوارض أنتاج كان لابد من تحديد أولويات لأنشائها ومن ثم معالجات لتدوير مشروع صناعي منتج في بيئة يعيش فيها العامل كشخص عادي عضواً في المجتمع أولاً وكعامل داخل المشروع ثانياً.

أولاً : تقدير الأثر البيئي للمشروع الصناعي قبل أنشائه.

تتخذ الدول من العلم والتكنولوجيا سلاحاً للمنافسة الدولية الاقتصادية ومن ذلك أنشاء

لغرض ضمان إزالة الخطر في العمل بحيث تتحقق الوقاية ابتداءً من أصابات العمل , تعلق في لوحة الإعلانات في موقع بارز وواضح للعيان من موقع العمل تعليمات السلامة المهنية^{□□} , كما يفضل أن يعقد مسؤولي السلامة المهنية لقاءات مع العمال لغرض أمنها مهم أسباب توجيه مثل هذه الأوامر ومدى تناسبها مع الحفاظ على سلامتهم وتوعيتهم بتحقيق مصلحة العامل الفردية (سلامته من الأصابة) وسلامة المشروع (ممتلكاته) , ويفضل كتابتها بلغة واضحة ومفهومة مع وجود اشارات دالة ومعلمة على مواقع الخطر مشابه لأرض الواقع في المشروع , كما نعتقد بوجوب كتابتها بلغة الدولة الأساس ناهيك عن اللغات الأخرى إذا كان المشروع يشغل عمال يتكلمون بلغات أخرى معروفة في الدولة ثم تشتغل عمال أجنبي لا يعرفون اللغة العربية كما في ترجمة تعليمات السلامة المهنية إلى اللغة الأنكليزية.

الفرع الثاني

حماية البيئة

بعد التطور العلمي والتكنولوجي الذي ساد العالم وخاصة في مجال الصناعة , أصبح للبيئة حتمية جديدة ضمن أقليم المجتمع الذي يسعى للحفاظ عليها^{□□} , وحمايتها من كل فعل يؤدي إلى الأضرار بها وإن كان يحقق من الفوائد العليا لأقتصاد البلد , ويعد التلوث أحد أسباب الحماية

تحدها الجهات المختصة ، ويبدو أن القانون المصري كان أبلغ من قانوننا في علاج هذه النقطة بأحالة الدراسة المقدمة إلى وزارة الصناعة ولجنة المحافظة المعنية^{□□□} ، بينما كان لوزارة الصناعة والمعادن عضوية فيما يسمى لمحل ، حماية وتحسين البيئة مع أعضاء من وزارات أخرى فقط^{□□□} .

ثالثاً : خطة طوارئ. تتولى المشاريع الصناعية التي تكون فيها النشاط الإنتاجي عالي مع احتمال حصول كوارث صناعية أو بيئية أعداد خطة طوارئ^{□□□} ، على أن يتم تدريب العمال عليها لمواجهة متطلباتها ، مع وجوب إعلام الجهات الوزارية المسؤولة عن وجود وسائل لمواجهة حالات الخلل حال حدوثه ، ويلاحظ النص المتميز الذي أورده المشرع المصري في قانون العمل فيما يخص الكوارث الكبرى من المشاريع الصناعية بالذات والذي كان أولى بالمشرع العراقي الاستدلال به والأهتداء لأدراجه في قانون البيئة أو أحواله إلى نص يعدل يدرج في قانون العمل بعده القانون المختص تنظم علاقة العمل.

ثانياً – الرقابة على المشاريع المسببة للتلوث.

حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير المعلومات الأولية التي تبني على أساسها تراخيص العمل ! فإنه تجري الرقابة على مشروعه لتأمين بيئة العمل والمحيط بها من كافة أنواع المخاطر وألا وقعت الجزاءات القانونية على صاحب العمل.

المشاريع الصناعية الأستثمارية ودون تركيز على الآثار البيئية من التلوث الكيميائي والفيزيائي ، ولذلك تتدخل القوانين البيئية المتخصصة بوضع قواعد محددة لهذا الأنشاء بخطوات أستباقية في سبيل تدراك الكارثة البيئية^{□□} .

أولاً – يلتزم صاحب العمل قبل البدء بأنشائه بتقديم تقرير للأثر البيئي السلبي والأيجابي^{□□} ، من المشروع على البيئة العكس والوسائل البديلة لتلافي الأضرار وبدائل أسلوب الإنتاج إذا كان يسبب ضرراً وفيما إذا كان من المتوقع حصول كوارث بيئية كبرى وأمكانية تقليصها والوسائل الخاصة لمواجهةها سواء كانت داخلية مؤثرة على عمال المشروع أم لعمومية المجتمع ناهيك عن تقدير الجدوى البيئية وتقدير كلفة التلوث نسبة إلى الإنتاج وتقليص مخلفات الإنتاج وتدويرها أو أعاده أستخدامها إذا كان ذلك محكماً^{□□} .

ثانياً : يستخدم أسلوب الترخيص في المشاريع المنشأة الحديثة أو التوسعات والتجديدات في المشاريع القائمة إذا كان لها من الأثر الملوث على البيئة الداخلية أو المحيطة حيث تتولى مسؤولية السماح للمشاريع وبالذات الصناعية الجهات المشكلة بناءً قوانين البيئة فتسمح التراخيص لممارسة الأعمال^{□□} ، إذا كان هناك سلبية للتلوث من نشاطها بعد دراسة جدوى المشاريع والأخطاء المحتملة وأمكانية تلافيها أو تغيير أساليب الإنتاج بأستدعاء صاحب العمل وطرح الأفكار التي

الأستعانة بوزارة البيئة للقيام لهذه القياسات ومن ثم نقلها للمختبرات والمكاتب الأستشارية لتدقيق مستويات التلوث^{□□□}.

2- رقابة السلطة الأدارية على المشاريع المسببة للتلوث

إن تعليم المشروع بكونه مسبباً للتلوث يجعل منه موضعاً للرقابة من السلطات الأدارية المختصة بالرقابة فيكون لها الدخول إلى مواقع العمل والأطلاع على السجل الذي تحدد فيه النشاطات الملوثة^{□□□} ، ومن ثم رفع التقارير للسلطات المختصة ، ويلاحظ منح المشرع العراقي بموجب المادة (24/ثانياً) سلطة الضبط القضائي للمراقب السبيء ، خلال أداء مهامه بمرافقة عناصر من الشرطة البيئية أثناء الدوام الرسمي للمشروع أو بعده^{□□□}.

3- الأحكام العقابية

أن تحديد المسؤولية والتعويض عن الأضرار البيئية في الحالات التي لم تنجح فيها الأجراءات الوقائية من منع حدوث الضرر تتضمن مرحلتين :-

المرحلة الأولى : الأذار بوجود أزالة المخالفة خلال مدة تحدد في القوانين المختصة ، على أن يبلغ صاحب العمل في المشروع ويعطى مهلة محددة^{□□□}.

المرحلة الثانية : العقاب. وتصل الجهات الأدارية لهذه المرحلة إذا لم يقوم صاحب العمل

1- ألتزام المشاريع المسببة للتلوث.

تقوم المشاريع التي ينتج عن العمل فيها تلوث بيئي بعدد من الأجراءات في سبيل تقليل المخاطر نورد بعضها على سبيل المثال :-

أ- توفير وسائل ومنظومات معالجة التلوث ويكون ذلك بأستخدام التقنيات الأنظف بيئياً.

ب- أبلغ الجهات الأدارية المسؤولة عن حدوث خلل بيئي ناجم عن نشاط المشروع والتدابير المستخدمة لمعالجة^{□□□}.

2- بناء قاعدة معلومات خاصة. بحماية البيئة لا أنياً بل وأدامتها على أن تتضمن المعلومات تراكيز ومستويات الملوثات الناتجة عن المشروع وتحديد طبيعة الملوث ونشاط المشروع^{□□□}.

3- أن وضع اليد على الملوثات وأستمرار ظهورها في المشاريع نتيجة من المشاريع تتطلب توافر.

أ- أجهزة قياس ومراقبة كل مشروع حسب طبيعة الملوثات فيما لو كانت فيزيائية أم كيميائية أو ذرية أو بيولوجية.

ب- سجلات لتدوين مستويات التلوث وأوقات التلوث.

ويلاحظ نص المشرع العراقي على وجوب توافر أجهزة القياس وفي ذات الوقت يجعل منه نصاً حرفياً بأمكانية عدم ألتزام صاحب العمل يجلب هذه الأجهزة لمشروعه ، حيث يستطيع

المطلب الثاني

التزام المشاريع الصناعية بالرعاية الصحية

يعتمد العامل على جسده في الحصول على مصدر دخله , وإذا كانت صحة الإنسان وسلامته الجسدية هامة , فأنها تعد أعلى ما يملك العامل , حيث يشكل الحفاظ عليها سبباً اقتصادياً إضافة إلى كونه حمايتها سبباً إنسانياً.

الفرع الأول

أجراءات الرعاية الطبية

أن كفالة الرعاية الطبية في الصناعة تعد من مستلزمات الحفاظ على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع , حيث يجنب ذلك المجتمع أفراداً عليلين يصبحون عبئاً على اقتصاده كما يجنب المشروع خسارة عماله وأستبدالهم وقد لا يكونون بنفس الخبرة والكفاءة وهذا لا يمكن تحقيقه مالم يكن هناك وعي وقائي صحي قد تنأولناه سابقاً يتمثل في أفهام العامل لمخاطر عمله وما يلحقه من أضرار أن لم يلتزم لكل الخطوات الصحيحة المطلوبة منه لأداء العمل , وخاصة تجنب بسببه بأصابة لنفسه أو أجد زملاءه أو زيادة في مخاطر العمل (إن كان خطراً) كما في قيامه بأهمال استخدام أجهزة الوقاية اللازمة لحفظ المواد الأولية للإنتاج كما في المواد الكيميائية أو المشعات أو المسببات البيولوجية.

أولاً - الرعاية الطبية الوقائية

بأزالة المخالفة المحددة في مشروعه بإزالة أسباب التلوث البيئي المؤثر على عماله وعلى البيئة المحيطة على أن العقاب غالباً ما يكون بأحد شكلين :-

أ- عقوبة إدارية وهو أسلوب تستخدمه قوانين لأجبار صاحب العمل المسؤول لأزالة المخالفة ويتمثل أما بأغلاق المشروع لمدة معينة حتى أزالة المخالفة أو بغرامة نقدية كبيرة^{□□□}.

ب- عقوبة جنائية وتكون بالحبس لمدة يحددها المشرع أو بالغرامة^{□□□} , وتشد القوانين في حال تكرار المخالفات المسببة للتلوث.

ويلاحظ ازدواج العقاب على (صاحب

المشروع) إذا كان قد تسبب :-

أ- بأضرار بيئية على المجتمع طبقاً لأحكام قوانين البيئة المختصة فيؤخذ بأحكام العقاب المدرج ضمن نطاقها.

ب- إذا كانت الملوثات البيئية التي تنبعث من مشروعه أو أسلوب العمل قد يسبب بأصابة عماله بأصابات عمل أو أمراض مهنية أو كانت حياتهم مهددة بخطر الأصابة أو الوفاة , فإنه تطبق أحكام قانون العمل في الجزء العقابي المتعلق بأزالة المخالفات التي تولى مفتشي العمل وجوب أزالته بعد الأذار , أو تبين أن صاحب العمل لم يقوم بأداء ألتزاماته التي يفرضها عليه القانون فيما يتعلق بحماية العمال من المخاطر , كتوفير أدوات الوقاية وما إلى ذلك.

يساهم الأسعاف الأولي في المشاريع بتقليل من أصابات العمل وتدارك خطر الموت ولهذا يعد تأمين صندوق الأسعاف الأولي وتدريب لجنة السلامة المهنية على إجراء الأسعافات الأولية ضرورة أساسية وخاصة أن طرق أسعاف كل إصابة تختلف عن غيرها مما يستدعي معرفة طبية أولية تجنب زيادة خطورة الأصابة والمسؤولية عن تدهور حالة العامل المصاب □□□ .

2- العلاج الطبي

لقد ربط المشرع العربي عموماً الرعاية الطبية التي يلتزم بتوفيرها صاحب العمل بعدد العمال قياساً للمستوى الاقتصادي □□□ , يلاحظ أن منهج المشرع لم يعد متماشياً مع فكرة ربط الاستثمار بنقل تكنولوجيا الصناعة إلى داخل الأقليم العربي , فالمشروعات الحديثة التي تستخدم الآلات التطور لا تحتاج إلى عدد كبير من العمال □□□ , بل إلى أحلال الروبوت في أغلب الأحيان محل العامل مما يعني أن تلك المشروعات تكون ذات رأس مال كبير , كذلك فأن المشرع متفق على مجانية الخدمات الصحية المقدمة للعمال وعدم جواز أخذ بدل للرعاية الطبية الأولية أو السعافات أم العلاجية اللاحقة.

الفرع الثاني

الشمول بقواعد الضمان الاجتماعي

إن تطور الحياة الحديثة وتأمين وسائل تقنية لمعيشة الإنسان لا تلغي تخوفه من مخاطرها !

يتولى صاحب العمل في المشاريع مهام أنشاء سجلات خاصة ينظم بها بمعلومات متعددة كسجلات الأجور وسجلات العمال الأحداث أو الأجانب , تبعاً لذلك فإنه ينشأ سجلات طبياً يلوح به الحالة الصحية لعمال مشروعه , مما يعني وجود نوعين من الفحص يلزم بتوافره فحص طبي يجري على العمل قبل تسلمه للعمل □□□ , ثم فحص طبي يجري بشكل دوري للتأكد من استمرار صحة العامل مثلما أبتداء بالعمل عند صاحب العمل مما يساعد على تحديد مسؤولية صاحب العمل عما يلحق العامل من أصابات أو حتى يبعدهما عنه إذا كان العامل لديه من الأسباب الصحية المشجعة على المرض المهني أو أصابة التي لحقته فينتجه من العمل عند صاحب عمل سابق , ناهيك عن تحديد كفاءة العامل ومدى أستعداده لأستلام مركزه المهني وكفاءته الصحية له .

ثانياً – الرعاية الطبية العلاجية

يتعرض العامل إلى أمراض خلال أداءه العمل قد تسبب بهل العمل يطلق عليها بالمرض المهني أو مرض عادي نتيجة من كونه فرداً في المجتمع ناهيك عما يلحقه من أصابات نتيجة من حوادث العمل تسبب بها العمل أثناء وقت أداء العمل أو بسببه .

1- الأسعاف الأولي في المشاريع

يستلزمها الضمان تحديداً ، تبعاً لما تقدم ، كان لابد من توافر الشروط التالية لوصفه بعامل □□□ .

- 1- قيامه بأداء عمل □□□ .
- 2- أن يكون عملاً تابعاً أي بخضوع العامل لأشراف ولتوجيه صاحب العمل.
- 3- أستحصال العامل أجراً مقابل أدائه للعمل مما يستدعي عد العامل متبرعاً إذا كان قادراً قيامه بالعمل دون الحصول على المقابل.
- 4- أدائه للعمل في قطاعات لا تعود ملكيتها للدولة كلياً أو جزئياً ، مما يعني أن عمله في القطاع العام المملوكة مؤسساته للدولة كلياً موظفين تسري عليهم قواعد خاصة لتنظيم عملهم وتقاعدهم ورعايتهم صحياً □□□ ، في حين أشرتشرط المشرع العراقي وجوب العمل بالقطاعات الخاص والتعاوني والمختلط لأتسام الشخص بصفة العامل قانوناً □□□ ، فأن القانونين الأردني والمصري أشرتشرط وجوب أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة □□□ ، إضافة إلى تجديد سن للشمول □□□ . في حين يكون مسألة تحديد سن العمل بحدها الأدنى كافية ليشمل العامل الحدث بأحكام الحماية المقررة في قانون الضمان الاجتماعي العراقي □□□ .

2- فئات مستثناة من الشمول.

فثمن الحصول على رفاهية المجتمعات الأكثر تطوراً يحصل عليها عضو المجتمع من عمله مما يجعله في خطر يهدد وجوده إذا فقد القدرة على الكسب أو أنقطع عنه لمدة من الزمن ، مما يستدعي وجوب استمرار الأنظمة القانونية مساندة المعهود من حماية للفرد العامل بتقرير ومصادر دخل بدخيله ناهيك عمل مساندة التطور الحاصل من الأنظمة الاقتصادية والانتاجية الجديدة.

أولاً : نطاق الشمول بقواعد الضمان الاجتماعي من حيث الأشخاص أن مجموعة الوسائل التي تستخدمها الدول من أجل ضمان لا من الاقتصادي لأفراد المجتمع □□□ ، إنما هي عبارة عن أساليب فنية خاصة بهذا النظام من أجل الحفاظ على العمال في حال مواجهة مخاطر تنص عليها اتفاقية العمل الدولية رقم (102) لتشمل فئات خاصة يحدد صفاتها قانون الضمان الاجتماعي بموجب قواعد ملزمة التطبيق ، حيث يوجب على الفئات المشمولة مبالغة محددة يطلق عليها بالأشتركات نظير كل من الأمتيازات والمنافع التي يحصلون عليها من حالات يحددها القانون.

1- الصفة القانونية للشمول.

بأمعان النظر إلى النصوص التشريعية لقوانين الضمان نجدتها تسري على من ينطبق عليه ! وصف القانوني الملازم لتطبيق قانون العمل ، إذ أن قواعد قانون الضمان ملحقمة بقواعد قانون العمل أينما وجد يطبق مالم يكن هناك شروط قانونية

يعد قانون التقاعد الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 المعدل من القوانين التي لا ينطبق عليها الوصف المحدد بأقليم دولة العراق، حيث أمكن تطبيقه على العمال العراقيين من العاملين في دولة الكويت والسعودية بموجب شروط معينة^{□□□}. في حين بالمقابل فإنه يخرج عن نطاق تطبيقه من لم يكن حاصلًا على الجنسية العراقية (أو العربية حيث يعد العربي كالعامل العراقي في استحصال حقوقه)، وبذلك لا يطبق قواعد قانون الضمان على الأجانب إذا كانوا يعملون بالمواقع الأتية:

أ- الخبراء الأجانب الذين تستخدمهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية بموجب عقود الاستخدام.

ب- الرعايا الأجانب المقيمون في العراق بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية أو الدولية. هـ- الرعايا الأجانب الذين يعملون لدى مؤسسات أجنبية يقع مركزها الرئيسي خارج العراق والذين يكون لهم شمول بنظم التقاعد والضمان الاجتماعي في أوطانهم^{□□□}.

مما يعني عدم شمول العمال الأجانب في المشاريع الاستثمارية والتي غالباً ما تكون لها مراكز رئيسية لإدارة هذه الشركات في خارج العراق، وإن كان مقرها الرئيس في العراق فإنه يقتضي توافر الشرط الثاني هو عدم حصول العامل الأجنبي على راتب ضمان من دولته أو تعويض مشابه.

تستثنى قوانين الضمان فئات معينة من أبناء المجتمع من تطبيق كل أحكامها أو بعضها لأسباب تعود منها:-

أ- لوجود قواعد تتولى حمايتهم بتعويضهم في حال فقدان القدرة على الكسب كالمرض والعجز، كما في حال الموظفين أو لوجود صناديق تتولى دفع تقاعدهم^{□□□}.

ب- العاملين لدى أزواجهم أو آبائهم أو أبنائهم أو بناتهم، وذلك يحيلها إلى قوة رابطة الدم بين العمال وأصحاب العمل والذي يتولى الصرف عليهم للرابطة الأسرية، ويلاحظ أن المشرع المصري قد أستثناهم فقط من سريان نصوص قواعد البطالة.

ج- صفة خدم المنازل ومن في حكمهم.

د- العاملين لحسابهم الخاص لأنطباق قواعد أخرى غير قانون العمل على أعمالهم، حيث يعدون بمثابة مقاول^{□□□}.

ثانياً. نطاق الشمول بقواعد الضمان من حيث الجنسية.

إذا كانت أتسام الشخص نسبته إلى دولة ما يستحق فيها حقاً من الحقوق الوطنية^{□□□}، فإنها غالباً ما تضاف إلى شروط أستحقاقه لتعويضات الضمان رغم أتصافه قانوناً بصفة العامل التابع المأجور.

1- موقف المشرع العراقي.

2- موقف المشرع المصري.

بغية تفادي ازدواج الحصول على التعويضات الاجتماعية^{□□□}، فإنه تنص المادة (2/ب) من قانون التأمين رقم (79) لسنة 1975 على شروط لسريان قواعد التأمين الاجتماعي :-

أ- أن توجد اتفاقية بين مصر وبلد العامل الأجنبي تنص على معاملة العمال المصريين بالمثل ، أي شمولهم بقواعد الضمان الاجتماعي لبلد العامل الأجنبي.

ب- ألا يقل مدة عقد العامل على السنة وذلك بغية تأكيد استمرارية العقد وعدم انقطاعه.

ج- الحصول على رخصة لأداء العمل على الأراضي المصرية.

د- توافر شرط العمر وهو (18) سنة للعمل أسوة بالعمال المصريين.

أما فيما يخص العمال المصريين في شركات الاستثمار طبقاً لأحكام القانون رقم (34) لسنة 1974 المعدل بالقانون رقم (32) لسنة 1977 بشأن استثمار المال العربي والأجنبي فإنها تعد من شركات القطاع الخاص أيضاً كانت طبيعتها ، حيث تسري عليهم طبقاً للمادة (11) منه على نظام التأمينات مالم توفر لهم الشركة الاستثمارية نظام تأمينات أفضل مما يوفره قانون التأمين الساري المعقود^{□□□}.

موقف المشرع الأردني.

مع مراعاة أحكام عدم ازدواج الحصول على تعويض الضمان الاجتماعي^{□□□}، فإن قانون الضمان الاجتماعي الأردني كان عاماً في الشمول بقواعد الضمان دون تمييز في الجنسية مما يعني الاتي :

أ- شمول العمال الأجانب ممن بلغوا السادسة عشرة من العمر مهما كان شكل عقدهم أو طبيعة أداء الأجر.

ب- شمول العامل الأردني العامل خارج المملكة الأردنية بأحكام الضمان.

ج- لا يؤثر وجود مكان إداء العمل خارج الأردن أو اجتزائه داخل وخارج المملكة.

د- استثناء الأجانب العاملين في البعثات الدولية أو السياسية أو العسكرية من أحكام قانون الضمان.

3- موقف المشرع اليمني.

قصر القانون اليمني تطبيق أحكام التأمينات الاجتماعية على العامل المكتسب للجنسية اليمنية فقط ، مما يستدعي عدم شمول العمال العرب والأجانب لأحكامه^{□□□} ، ويلاحظ أن قانون الاستثمار النافذ أجاز في المادة (35) عدم تطبيق أحكام قانون التأمين إذا كانت أحكام أنظمة العمل الداخلية في المشاريع تكفل لنظم تأمين أفضل للعمال اليمنيين وذلك طبقاً بعد الاتفاق معهم.

وإذا كان الضمان بصفة عامة يتمثل في ضمان ما يترتب على حدوث خطر معين ، فإن لا يضمن

منازعات العمل في إطار المناطق الصناعية المؤهلة
لقد أتسمت علاقة العمل بالحساسية ، إذ
غالباً ما تحصل تجاذبات بين العمال وصاحب
العمل ، وإذا كانت العملية الإنتاجية تتطلب
التعاون المستمر بين أطرافها^{□□□} : ألا أنه لا يمكن
ألا الاعتراف بحقيقه حصول الخلاف في إطار
الحصول على حق فردي أو جماعي أو في سبيل
أعادة التوازن في العملية الإنتاجية.

المطلب الأول

المنازعات الجماعية

يؤدي النزاع الجماعي بين أطراف العملية
الإنتاجية إلى تعطيلها والخسارة المادية للمشرع ألا
أنه في ذات الوقت يؤدي غالباً إلى الأقرار بحق
للعمال وحيث أنه يجري وفق المعطيات الآتية :
1- أن أطرافه تتسم بسمة الجماعية ، فإذا
كان بالأمكان تقبل أن يكون طرفه صاحب عمل
واحد (أو أصحاب الأعمال) فإنه لا بد أن يكون
الطرف الثاني دائماً جماعة من العمال^{□□□} .

2- موضوع المنازعة يرتبط بالمصالح الجماعية
لمجموع العمال سواء في المشروع أم المهنة أم
الصناعة.

مما يستدعي أن الخلاف الدائر بين مجموعة
العمال وأصحاب العمل سوف تأخذ شكلاً معيناً ،
ناهيك عن إدراج المشرع لأساليب محددة لأنها.

الفرع الأول

أشكال المنازعات الجماعية

الخطر ذاته وإنما الضرر الناتج عنه^{□□□} ، وإذا
كانت حالات الخطر الموجة للعامل بمختلف
أنواعه قد كفل المشرع حمايته وفقاً لقواعد خاصة
هي قواعد الضمان ! فإنه يبقى السؤال هو إذا كان
العامل قد أخرج من نطاق تطبيق قواعد قانون
الضمان الاجتماعي وخاصة إذا كان أجنبياً. وهو
لم يزل عامل خاضع لأشراف وتوجيه صاحب
أثناء تنفيذه للعمل حيث تلقى الأوامر عليه ، ألا
يستحق تعويضاً في هذه الحالة ؟ فأننا نرى أن
صاحب العمل من المشاريع الصناعية المؤهلة أسوة
ببقية غيرها من المشاريع يبقى مسؤولاً عن
الأصابات التي تلحق العامل (أصابات عمل ،
أمراض مهنية) التي تحدث لعماله نتيجة لممارسته
لهذه السلطة مما يستدعي تعويضهم ، ناهيك عن
ارتفاع مسؤولية إذا كان متعمداً كإداء التزاماته
القانونية التي يوجبها القانون عليه بغية تقليل
مخاطر العمل^{□□□} كإمتناعه عن توفير مستلزمات
الحماية الشخصية للعامل بغية وقايتته^{□□□} . مما
يستدعي تعويض العامل جزائياً بشرط أستطاعة
العامل أثبات الخطأ المنسوب لصاحب العمل الذي
لحق على أساسه الضرر - وتوافر العلاقة السببية
بينهما ، ويخرج من نطاق ذلك من كان قد ارتبط
بصاحب العمل بعلاقة عمل باطلة ، كتشغيل
عامل حدث دون السن القانونية مما يستدعي
تعويضه بغض النظر من توفير ركن الخطأ^{□□□} .

المبحث الثالث

3- أما العمال الذين يمتنعون عن الأشتراك في الأضراب فإنه يوجب حقهم في أجورهم طالما أبدوا استعدادهم لأداء العمل^{□□□}.
ثانياً : الأغلاق.

كأجراءً مقابل للأضراب ، فقد يلجأ صاحب العمل لأغلاق مشروعه أو عدة مشاريع لأرغام العمال القبول بشروط العمل التي يعترض عليها العمال مما يحمل بطياته مفهوم التهديد وهو أن كان قليلاً ما يلجأ إليه صاحب العمل خوفاً من المنافسة التجارية وخسارة الزبائن خلال مدة التوقف ناهيك عن الأرباك الناجم عن عدم تنفيذ العقود وما يتحمله صاحب من شروط جزائية وغرامات فإن المشرع العربي قد ألقأ إلى عدم النص على مشروعيته من عدمها فيما خلا المشرع الأردني الذي أجازها بشروط^{□□□}.

الفرع الثاني

أساليب حل المنازعات الجماعية

تتعدد أساليب حل المشاكل القائمة بين العمال وصاحب العمل بصيغ متعددة تتفاوت في إلزاميتها.

أولاً. أسلوب المفاوضات الجماعية.

وهي وسيلة تكوين قواعد الاتفاقية لتنظيم شروط العمل وعلاقاته والتي تبرز بصورة حوارات ومناقشات تنتهي إلى الأتفاق على بعض الآراء والخلاف على غيرها^{□□□}. إن الحوار بين أطراف علاقة العمل لابد أن يلقي بظله على مستويات

أن تعارض المصالح بين طرفي العلاقة الأنتاجية يأخذ أحد شكله متبعاً للطرف الذي كان له نقطة خلاف حول حقوقه.
أولاً. الأضراب.

يعد الأضراب من الأساليب القديمة التي يستخدمها العمال للتعبير عن مطالبهم والدفاع عن حقوقهم ، مما يتطلب توقف العمال ولكن بشكل مؤقت عن تنفيذ ألتزاماتهم بهدف تحسين شروط وظروف العمل^{□□□} ، ويعد الأضراب المهني أكثر أنواع منها مصروف لارتباطه بالحقوق العمال الناتجة عن العمل وينتج عن الأضراب تأثر الحالة القانونية للعقود الفردية التي يرتبط بها العمال بصاحب العمل بالشكل التالي :

1- إذا كان العقد غير محدد المدة ، يوقف عقد العمل غير محدد المدة طالما كانت نية العمال العودة إلى العمل ، أما إذا أوجهت نيتهم إلى عدم معاودة العمل فإنه أنهاءً للعقد بالأرادة^{□□□} المنفردة.

ويلاحظ أنفراد المشرع المصري بأعتبرها أجازته بدون أجر خلافاً للقوانين العربية الأخرى.

2- إذا كان العقد محدد المدة ، فإنه وإن كان يوقف العقد طيلة فترة التوقف إلا أنه يتوجب عند أتجاه فقهي تعويض صاحب العمل عن الفترة التي أنقطع بها العمال عن أداء الأتزاماتهم العقدية^{□□□}.

وسيلة سريعة لحل المنازعة ناهيك عن المرونة اللازمة لمواجهة أزمة تعصف بالمشروع^{□□□} ، ويلاحظ الاختلاف في الأحالة لمسؤولية التحكيم إلى جهات معينة :

- 1- القضاء ، أخذ كل من العراق والأردن بمنهج تحميل القضاء مسؤولية التحكيم^{□□□} .
- 2- هيئة مشكلة من عضوية ممثلي أو طرف المنازعة وبرئاسة قاضي^{□□□} .
- 3- تتكون هيئة التحكيم في اليمن من ممثل عن طرفي المنازعة وبرئاسة موظف عن وزارة العمل^{□□□} .

الفرع الثالث

منظور علاقات العمل الجماعية في إطار قوانين

الاستثمار

إذا كانت علاقات العمل الجماعية تقوم على دعائم تنظم نقابي قوي وبخاصته للطرف العمال وقانون يقر قيام هذه الجماعية في صفة العلاقات وينظمها ويدعمها^{□□□} ، فإنه لا يمكن الأقرار بحل الخلاف الدائر بين جماعة العمال وصاحب العمل المستثمر في مشروع صناعي أزاء المعوقات التي يدرجها المشرع في القوانين التي أستخدمناها سبباً لأنارة تجربة إنشاء مشاريع صناعة مؤهلة في العراق ، فإذا كانت تشريعات هذه الدول يؤشر فيها الخطوط الرئيسة التالية :

الأقتصاد من البلد كما أنها تحقق العدالة بين أطراف العلاقة بحصول كل طرف على مطالبه أو المساومة عليها ، وتبعاً لذلك أوجبت بعض القوانين أستنفاد جهود الطرفين في تسوية المنازعة مفاوضة قبل الأنتقال إلى المراحل الأخرى^{□□□} ، فإن بعضها الآخر قد ألزم الطرفين بنص صريح إلى السعي إلى حل النزاع عن طريق التفاوض^{□□□} .

ثانياً - أسلوب التوفيق.

يقصد به تقريب وجهات نظر أطراف المنازعة الجماعية بقصد الوصول إلى حل يرضى عنه كلاهما على أن يتولى ذلك شخص أو هيئة سيتم بالحيادية والأستقلال ، ويكون اللجوء إليها أما اختيارياً^{□□□} ، لأن التشريع جعل البدء بأجراءات موقوفة على طلب من أحد طرفي التنزاع أو لكليهما.

في حين كان للمشرع العراقي أتجاه بألزام طرفي النزاع باللجوء إلى التوفيق فتدخل الهيئات الحكومية (وزير العمل) والسلطات النقابية العليا (رئيس الأتحاد العام لنقابات العمال) بقصد تقريب وجهات النظر وعد محضر رسمي بذلك^{□□□} .

ثالثاً - أسلوب التحكيم.

جعلت أغلب القوانين العربية إحالة النزاع الجماعي إلى التحكيم المرحلة النهائية من مراحل تسويته ، لا يتم اللجوء إليه إلا بفشل أساليب الحل السابقة ، حيث يتميز التحكيم بكونه

من المتغيرات السياسية للقرن الحالي ومكاسب علمية على حساب خسارة مكاسب إنسانية.

المطلب الثاني

منازعة حقوق العامل الفردية

إن رضائية طرفا عقد العمل كافية لأبرام عقد ينشأ عنه التزامات تقع على كاهلها تنفيذاً متقابلاً^{□□□}، وحيث تنشأ علاقة العمل في المشاريع الصناعية المؤهلة توقيع عقد عمل (والذي غالباً ما يكون مكتوباً فلا يتصور أنه سوف يكون عقد عمل شفهي كما في بقية الأعمال) والذي يحدد فيه موقع العامل الذي سوف يشغله في المشروع حسب خبرته المهنية مما يستدعي الاتفاق على الأجر وما سيلحقه من منافع وأمتيازات ناهيك عن الاتفاق على صيغ إنهاء العقد مما يتطلب تحديد مدة للعقد والحقوق الناجمة على أنقضائه ومروراً بذلك يتم الاتفاق على الترقية والأستحقاقات المالية عن كل سنة عمل والتعويضات حال أنقضاء العقد^{□□□}.

الفرع الأول

القضاء المختص بدعوى العامل في المناطق

الصناعية المؤهلة

ما تم الاتفاق عليه مسبقاً قد يكون سبباً لخلاف بين طرفي عقد العمل ، ولذلك كان لا بد أن يكون لهما مرجعاً قضائياً للبت بالنزاع حول أحقية أيّاً منهما بأدعائه ، وبالاطلاع على التشريعات الأستثمارية نجد أنها قد أنقسمت إلى

1- أحالة تنظيم ظروف وشروط العمل إلى نظم داخلية خاصة بالمؤسسات المستثمرة والخروج عن نطاق القواعد الملزمة لقانون العمل^{□□□}.

2- الأحالة إلى عقود العمل القائمة بين عامل وأحد وصاحب العمل (عقود فردية) جهة تنظيم تفاصيل حقوق العامل ، ومتناسين أنه الطرف الضعيف في علاقة العمل ، مما يستدعيه القبول بأدنى المستويات للحقوق^{□□□}.

3- أيراد نصوص صريحة تعد نشاط العمال في التنظيم والتجمع بمثابة أعمال شغب مما يعني أحالة القائمين بذلك إلى القوانين العقابية^{□□□}.

فإنه لا يمكن إلا الأقرار بقوة الأستثمار الأجنبي (أزاء تحقيق الأهداف المبتغاة للدولة) أزاء الأعتبرات الاجتماعية من التطور الطويل للنضال العمالي في الحصول على الحماية القانونية وأستقرارها والحد من الأساليب وخاصة الجماعية منها في الأقرار بالقوة العمالية (أو النقابية العمالية وأثرها على المجتمع ، أن أتجاه التشريعات الاجتماعية في الدول الصناعية إلى الأخذ بمنحني الجماعة في منازعاتها وحلول العقود الجماعية محل التشريعات العمالية ومحأولة القواعد القانونية المنظمة لعلاقة العمل في دول المقارنة نجدها يهدم ويزال في إطار الأفكار الحديثة للأقتصاد الحر وأرضائها للمستثمر ولو على حساب صيغ قانونية كان يراد بها تحقيق مكاسب أكثر لفئة تدرج تحت جانب المجتمع المنسحق

يكن محددًا بنصوص خاصة بوجوب الخضوع من ذلك خضوع العامل العراقي لأحكام ومشروط وظروف العمل وفق قانون العمل العراقي النافذ كحد أدنى ، مما يعني إمكانية الاتفاق عقدياً على زيادتها^{□□□}.

الاتجاه الثالث : تشكيل محاكم خاصة.

فقد نص قانون الأستثمار اليمني على تشكيل محاكم تختص بالمنازعات الناشئة في كل منطقة أستثمارية على حدة^{□□□} ، أو يلاحظ أن المشرع اليمني :

أولاً : أنها محكمة أبتدائية.

ثانياً : تتألف من قاض منفرد ويجوز أن تتألف من ثلاثة قضاة وفق الشروط الواجبة لتعيين القضاة.

ثالثاً : محدودة الأختصاصات مما يستدعي النظر بالنشاط الأستثماري ومنازعات العمل المرتبطة به ، سواء كانت فردية أو جماعية لم تحل عبر التحكيم أو التوفيق^{□□□}.

رابعاً : يتم الطعن بقرارات المحكمة الأبتدائية الخاصة بالمنطقة الأستثمارية ، أمام محكمة الأستئناف وفقاً للأصول الخاصة بالمرافعات اليمنية^{□□□}.

الفرع الثاني

تقديم الدعوى العمالية

قسمين حسب الجهة القضائية التي تتولى الفصل في الحقوق الفردية للعمل :

الاتجاه الأول : عدم النص على تشكيل محاكم خاصة بمنازعات قضايا العمل ، مما يعني أحالة الخلاف بين طرفاً المنازعة إلى المحاكم المختصة في البلد والتي من المعتاد أن تقوم بالنظر بالدعوى الناشئة عن عقد العمل والقوانين المنظمة لحقوق الطرفين ومن ذلك قانون الأستثمار الأردني والمصري^{□□□}.

الاتجاه الثاني : النص صراحة على أحالة الدعوى الناشئة عن عقد العمل حصراً لأحكام المحاكم المختصة ، ومن ذلك قانون الأستثمار العراقي ، ولكن يضع المشرع العراقي ابتداءً أستثنائين معتمداً بذلك على إرادة الطرفين في الاتفاق عند التعاقد :-

الأستثناء الأول : العامل الأجنبي.

لا يخضع للمحاكم العراقية ما لم يكن قد أتفق مع صاحب العمل عند التعاقد عكس ذلك أي يطبق عليه أحكام القانون العراقي وبالتالي يخضع للقضاء العراقي^{□□□}.

الأستثناء الثاني : عدم الخضوع لأحكام القانون العراقي ابتداءً ، حيث يتفق طرفاً عقد الأستثمار إذا كان أحدهم أجنبياً ، كأن يكون صاحب العمل بالخضوع للقانون الدولة التي ينتمي إليها ، ما لم

سماع أية دعوى بشأن مخالفة ارتكبت لأحكام القانون أو النظام أو التعليمات ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من تأريخ ارتكابها^{□□□}.

الثالث : القانون المصري.

يعد التقادم من القانون المصري أقصرها ، فتسقط الدعوى الناشئة عن عقد العمل بأنقضاء سنة^{□□□} ، تبدأ من وقت أنتهاء العقد ، سواء كانت المطالبة بأجر أو تعويض عن مهلة الأخطار ، ما لم تكن الدعوى متعلقة بالمشاركة بالأرباح أو النسب المثوية في الأيرادات ، حيث لا تبدأ حساب المدة إلا من وقت تسليم صاحب العمل بياناً بما يستحق العامل حسب آخر جرد^{□□□}.

الرابع : القانون اليمني.

تنص المادة (772) من القانون المدني اليمني رقم (19) لسنة 1992 على أنه لا تسمع الدعوى الناشئة عن عقد العمل بالقضاء سنة من وقت أنتهاء عقد العمل ، ولا يسري الحكم على الدعوى المتعلقة بأنتهاء حرية الأسرار الصناعية والتجارية ، بذلك يتم العد للتقادم من تأريخ أنقضاء عقد العمل^{□□□}.

الخاتمة

إذا كان أنشاء المناطق الصناعية المؤهلة ضرورة لتطوير البلد ومسايرة التطور الحاصل في بلدان العالم وبلدان المنطقة خاصة وتعويض ما فات العراق من سنوات نقل تكنولوجيا الإنتاج الصناعي الحديث ، ألا أن ذلك لا يعني إجراء ذلك على

إذا كانت النظم القانونية قد أختارت ثلاث أساليب لتخصيص محاكم تتولى البت بقضايا العمال ، فأنها طالما أتسمت بذلك فسوف تكون دعوى مستعجلة^{□□□} ، ومجانية^{□□□} ، ومحددة بوقت معين بغية أستقرار الحقوق الفردية للعامل وأطمأنانه عليها بأصدار قرار من المحكمة المختصة. ألا أن قانون العمل وأن كان قانوناً يدعو للحفاظ على حقوق الطبقة الضعيفة وهي العامل وبذات الوقت يتطلب التوازن في هذه العلاقة مما يتطلب أقرار حق الطرف الثاني في العلاقة كذلك على أستقرار حقوقه المالية ، وبذلك نجد المشرع في القوانين المصرية ، العراقية ، الأردنية قد أتجه إلى النص على جوب تحديد حدة لا يجوز سماع الدعوى العمالية بعدها بثلاث اتجاهات.

الأول - القانون العراقي.

وهي أعلى المدة للتقادم حيث لا تسمع الدعوى العمالية بالحقوق والمستحقات بعد مرور ثلاث سنوات^{□□□} ، ولا يمنع أستمرار قيام العلاقة بين طرفي العقد من بدء سريان التقادم^{□□□} ، حيث يعد سريان التقادم من تأريخ الأستحقاق وليس من تأريخ أنتهاء العقد^{□□□}.

الثاني - القانون الأردني.

أن مدة التقادم في القانون الأردني سنتين ، فلا تسمح أي دعوى للمطالبة بحقوق العامل التي ينص عليها القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية^{□□□} ، مع ملاحظة أنه لا يتم

ورغبة منا في أن تكون تعويض أصابات العمل أكثر عدالة كان لابد من تذكير المشرع العراقي بوجود تعويض العمال لا اتفاقاً في العقود الفردية بل إدراجها صراحة في التشريع من لم يشمل بالضمان الاجتماعي أو أن ينظم ذلك في عقود العمل الجماعية.

أن لاستقبال نظام قانوني - اقتصادي جديد لابد أن يكون البلد مهياً أولاً للعمل المعتاد فكان لابد من استقرار سياسي أمني اجتماعي وأخيراً لنصل إلى استقرار اقتصادي حتى ندعو إلى استثمار أجنبي أو عربي يحاكي رغبة المواطن في التطور العلمي والفني.

حساب المشتغلين في إطاره وخاصة العمال ، أن الضمانات القانونية التي يورها قانون العمل تعد الحد الأدنى والتي يفترض زيارتها وأستقرارها أضراراً لا العكس ، وبغية توفير فرص عمل لليد العاملة العراقية والتي تعد في حالة بطالة نرى بوجود تقييد العمل للعراقيين وحصر تشغيل الأجانب بنسبة محددة ومقصورة على الخبراء الفنيين فقط وتدخل الدولة بشكل مباشر في أجور العمال عن طريق لجان تحديد الأجور ناهيك عن وجود فرض دورات تطويرية للعمال العراقيين بغية الاستفادة من التقنية المستقبلية والخبرة الأجنبية التي يتم تشغيلها ، وتسمية تلك الدورات بشكل أكثر صراحة لا أن تذكر على سبيل الأستحياء

جدول رقم (3) نسبة التطور العلمي في دول المنطقة (البحث)

الدولة	نسبة محو الأمية للبالغين بين عمر (15-60 سنة) للأعوام 1995-2005	مجموع نسب الألتحاق الأجمالي بالتعليم الأبتدائي والثانوي العالي عام 2005	نسبة التعليم عموماً مكانة الأعمار	تصنيف التطور
الأردن	90,10	78,10	0,87	متوسط
العراق	74,10	58,60	0,69	أخرى
مصر	71,40	76,90	0,73	متوسط
اليمن	54,10	55,20	0,55	متوسط

المصدر:- تقرير التنمية الأنسانية العربية لعام 2009 ، برنامج الأمم المتحدة الأنمائي - المكتب الأقليمي للدول العربية.

جدول رقم (4) مؤشرات أنتشار الثقافة والأبتكار

الدولة	الهواتف الثابتة لكل ألف شخص (1990-2005)	الهواتف الخلوية لكل ألف شخص (2005)	المشركون في الهواتف الخلوية لكل ألف شخص (2005)	مستخدمو الأنترنت (2005)	العاملون بالأبحاث والتنمية (2005) (لكل مليون شخص)
الأردن	119-78	304	118	1927	
العراق	37-38	20	1	لا إحصائية	
مصر	140-209	184	68	493	
اليمن	39-10	95	9	لا إحصائية	

المصدر : تقرير التنمية الأنسانية العربية للعام (2009) برنامج الأمم المتحدة الأنمائي - المكتب الأقليمي للدول العربية.

جدول رقم (5) نسب الأنفاق من الأستثمار

الدولة	مجموع المساعدات الرسمية بالدولار (مليون)	مجموع تدفق الأستثمار 1990-2005	الأنفاق على مشاريع الأبحاث	الأنفاق على الأبحاث	الأنفاق على الأبحاث	الأنفاق على الأبحاث
الأردن	622,3	12,1-0,9	صفر	4,7	4,70	الصحة 2004
العراق	21653,5		صفر		4,20%	
مصر	925,9	6,0 -1,7	0,20	لا إحصائية	2,2	
اليمن	335,9	1,8 -2,7	صفر	9,60	1,9	

المصدر : تقرير التنمية الأنسانية العربية للعام 2009 برنامج الأمم المتحدة الأنمائي المكتب الأقليمي للدول العربية.

المصادر

- أ- المصادر باللغة العربية.
- أولاً. الكتب والأطاريح والبحوث.
- 1- د. أجلال راتب ، الجوانب النظرية لدراسة أثر المناطق الحرة على تنمية الأقتصاد القومي ، العدد (104) سلسلة قضايا التخطيط والتنمية معهد التخطيط القومي ، مصر أكتوبر. 1996.
 - 2- د. أحمد حسن البرعي ، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة ، خطة قومية للعلاج ، كتاب الأهرام الأقتصادي. مصر. 1996.
 - 3- د. أحمد شوقي عبد الرحمن ، الدراسات البحثية في نظرية العقد (في الفقه والقضاء المصري) منشأة المعارف بالأسكندرية ، 2006.
 - 4- د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ، المكتبة القانونية 1999.
 - 5- د. أحمد محمد محرز ، الخطر في تأمين أصابات العمل ، مصر ، دون تأريخ.
 - 6- د. باسم محمد صالح. القانون التجاري القسم الأول ، مطبعة بغداد ، 1987.
 - 7- د. حسان شفيق العاني ، الأنظمة السياسية. الدستورية المقارنة ، الطبعة الثالثة العائد لصناعة النشأة ، مصر ، 2009.
 - 8- د. حسن الربيعي ، المناطق التجارية الحرة بوابة الأحتكاك مع العالم المتقدم جريدة الصباح الصادرة بتاريخ 23/9/2009.
 - 9- د. حسن محمد هند - النظام القانوني للشركات متعددة الجنسيات ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2009.
 - 10- د. حكمت أنطوان ود. حكمت جميل ، دراسة حالات العوق من ج□□□□ راء العمل في الطرق ، مجلة طب المجتمع ، بغداد ، المجلد (7) ، العدد (1) ، 1994.
 - 11- د. حكمت جميل ، السلامة المهنية دار التقني للطباعة والنشر ، 1985.
 - 12- د. حكمت جميل ، الصحة والسلامة المهنية ، الطبعة الرابعة ، مطبعة النور - بغداد ، 1420هـ - 1999م.
 - 13- رأفت الدسوقي ، الدسوقي ، المفأوضة الجماعية من قانون العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2008.
 - 14- د. رأفت الدسوقي ، التحكيم في قانون العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر 2008.
 - 15- د. سعيد سعد ، قانون التأمين الأقتصادي طبعاً لأحدث التعديلات الطبعة الأولى النوبنة ، مصر ، 2002.
 - 16- د. سيد محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل. قانون الضمان الأقتصادي دراسة مقارنة ، دار الثقافة ، الأردن ، 2010.

- 17- سمير الأودن ، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية منشأة المعارف بالأسكندرية. مصدر
2004.
- 18- د. السيد عليوة ، إدارة الأزمات والكوارث ، القاهرة ، دار العروبة 1997.
- 19- د. السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد (وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل ، دار النهضة العربية ،
مصر ، 2003 ، 2004.
- 20- د. السيد عبد المولى ، المالية العامة دراسة للأقتصاد العام مع إشارة خاصة للمالية العامة المصرية. دار النهضة
العربية - القاهرة 1991.
- 21- المستشار شوقي المليجي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية / نادي القضاة / مصر 1984.
- 22- صبا نعمان رشيد الويسي ، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع (دراسة مقارنة) ، إطروحة دكتوراه ،
كلية القانون جامعة بغداد 2002.
- 23- طلال عبد الله حسين ، النظام القانوني للاستثمار في المناطق الحرة ، رسالة ماجستير- قانون - بغداد /
2007.
- 24- المستشار عاطف العزب ، عقد نقل التكنولوجيا وضرورة تنظيميه - مجلة مجلس الدولة المكتب العيني بالهيئة
المصرية العامة للكتاب 1994.
- 25- عبد الرحمن يسري أحمد و د. عمرو محي الدين ، مبادئ علم الأقتصاد ، دار النهضة العربية ، بيروت -
1974.
- 26- عبد السلام منصور الشويبي. التعويض عن الأضرار البيئية في نطاق القانون الدولي العام ، دار الكتب ، مصر
، 2009 .
- 27- عبد الناصر محمد حسين ، محاضرات في التشريع الضريبي المصري ، المنصورة / 2001 - 2002.
- 28- د. عدنان العابد ود. يوسف أبو ألياس. قانون العمل ، الطبعة الثانية ، مطابع العمال المركزية. بغداد 1989.
- 29- عصام أنور سليم. أصول قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003 ، منشأة المعارف بالأسكندرية 2004.
- 30- د. عصام العطية ، القانون الدولي العام ، الطبعة السادسة منقحة وفريدة ، العاتك ، بغداد ، 2006.
- 31- علاء محمد راضي الجزائري ، واقع المنطقة الحرة في خور الزبير وسبيل تطويرها ، رسالة ماجستير ، مقدمة إلى
كلية الإدارة والأقتصاد/ جامعة البصرة ، 2004.
- 32- د. فضل علي مثنى ، دور المنطقة الحرة في جذب الأستثمارات الأجنبية. مع دراسته تطبيقية على البحث / رسالة
دكتوراه مقدمة للمعهد العربي للدراسات والبحوث العربية القاهرة / 2001.
- 33- د. محمد الكيلاني ، عقود التجارة الدولية في مجال نقل التكنولوجيا ، دار الكتب عمان / الأردن ودار النشر العربي
/ القاهرة ، مصر ، الطبعة الثانية / 1995.
- 34- د. محمد حسن دخيل ، أشكاليات التنمية الأقتصادية المتوازنة (دراسة مقارنة) ، الطبعة الأولى ، منشورات
الحلبي / بيروت / لبنان ، 2009.

- 35- د. محمد عبد القادر حاج ، شرح قانون العمل اليمني ، مكتبة الجيل الجديد ، صنعاء ، 1989.
- 36- د. مختار عبد اللطيف وجماعته ، دليل الأمن الصناعي (تنظيم الأمن الصناعي وتخطيطه من المنشآت) ، السلسلة العمالية رقم (17) مؤسسة التقاعة العمالية/ مصر ، 1966.
- 37- د. محمد حسين عبد القوي ، الحماية الجنائية للبيئة الهوائية / النشر الذهبي / مصر ، 2002.
- 38- د. محمد عابد الجابري ، التنمية البشرية في الوطن العربي / الأبعاد الثقافية والاجتماعية) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، UNDP 1995.
- 39- محمد علي عوض الحرزأوي ، الدور الاقتصادي للمناطق الأستثماري في جذب الأستثمارات (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي - لبنان ، 2007.
- 40- د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1403 هـ إلى 1982.
- 41- د. مصطفى أحمد أبو عمرو ، التنظيم القانوني لحق الأضراب ، دار الكتب المصرية ، مصر ، 2001.
- 42- د. منذر وأصف المصري ، التنسيق والعلاقة بين أجهزة التشغيل والمؤسسات الأنتاجية ومنظومة تنمية الموارد البشرية / منظمة العمل العربية - ورشة العمل الأقليمية الثانية لمخططي التشكيل دولة الإمارات العربية / دبي ، (6-7) ديسمبر كانون الأول / 2009.
- 43- د. يوسف الياس ، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، مطابع جامعة الدول العربية ، مصر ، 1996.
- 44- د. يوسف ألياس ، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب أقتصاد السوق ، وائل ، عمان / الأردن ، 2006.
- 45- يوسف ميخائيل ، الأنتماء وتكامل الشخصية ، مكتبة غريب / القاهرة ، 1990.

المصادر باللغات الأجنبية

- 1- باللغة الفرنسية.
Durey roux : securite socsiale , précis Dalloz deutieme edition ,Paris, 1977.
- 2- باللغة الأنكليزية.
Jean- pierre- Singa Boyenge , ILO database on export processing zones, (Revise) Sector activities program Geneva. 2007
- 3- المواقع باللغة الأنكليزية على الأنترنت
. http / www. ldairland. com / home / index. aspx.
. ILO. www. ILO.org / public/ English / dialogue / sector / themes/ epz / + / pobgy. Htm.

الهوامش:

- ¹ - محمد علي عوض الحرزأوي الدور الأقتصادي للمناطق الأستثمارية في جذب الأستثمارات (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي - لبنان 2007 ، ص 85-86. وأنظر جدول رقم (6).
- ² - وللمزيد من المعلومات حول منطقة حول منطقة شانون الصناعية أنظر إلى الصفحة المتخصصة في الانترنت.
http // www. ldairland . com / home / index . aspx .
وأنظر في تطور المناطق الحرة بين عامي (1975 - 2006) .

السنة	1975	1986	1997	2002	2006
عدد الدول ذات نظام المناطق الحرة	25	47	93	116	130
نظام المناطق الحرة المصغرة	79	176	845	3000	3500
العمال المليون	أقل	أقل	22,5	43	66
عمال الصين	أقل	أقل	18	30	40
عمال غيرها من الدول	0,8	10,9	4,5	13	26

- ³ د. باسم محمد صالح ، القانون التجاري ، القسم الأول - مطبعة بغداد - 1987م - ص65.
- ⁴ طلال عبد الله حسين - النظام القانوني - للأستثمار في المناطق الحرة ، رسالة ماجستير كلية القانون - جامعة بغداد ، 2007 ، ص40.
- ⁵ د. فضل علي مثنى ، دور المنطقة الحرة في جذب الأستثمارات الأجنبية مع دراسة تطبيقية على اليمن ، رسالة دكتوراة مقدمة للمعهد العربي للدراسات والبحوث العربية ، القاهرة ، 2001 و ص14 (يلاحظ ان جزء من الأنتاج يعاد تصديره أو سحبه للأستهلاك بعد أستيفاء الأجراءات الكمركية التي تتم على السلع المستوردة من خارج البلاد).
- ⁶ تقع المناطق الصناعية غالباً في منطقة معزولة ومحددة كمركبياً.
- ⁷ محمد علي عوض الحرزأوي ، مصدر سابق ، ص97.
- ⁷ أنظر في الجدول الملحق رقم (1) (خصائص المناطق الصناعية بأنواعها)

الخصائص	المنطقة الأقتصادية	المنطقة الحرة للتصدير	المنطقة التجارية والمخزونة
موقع النوع	مساحة معينة ف أقليم الدولة	الجيب الصناعي	كل أو جزء من المدينة
الهدف الأقتصادي	جذب الأستثمار المحلي والأجنبي بتحرير التجارة	تنمية الصناعات التصديرية	تنشيط حركة التبادل التجاري
الأعفاء الكمركي	سلعة الأنتاج فقط	المعدات والالات ومدخلات الأنتاج	المبادلة التجارية بأكملها
مثال على النشاط الصناعي	التصنيع والخدمات	التصنيع	جميع الأنشطة المتقدمة

التسهيلات	أعفاء ضريبي ، أعفاء كمركي ، تسهيلات أدارية حرية تحويل الأموال للخارج ، عدم الخضوع لقوانين العمل ، حظر النقابات العمالية	أعفاء ضريبي لمدد متفاوتة ، أعفاء كمركي ، تسهيلات أدارية ، حرية تحويل الأرباح ورأس المال ، تبادل نقدي ، منح أعانات مالية ، حرية إنشاء نقابات للعمال في حدود مقيدة ، تنظيم علاقات العمل وفقاً لقانون العمل ولكن مقيد	ضرائب مخفضة ، تسهيلات أدارية ، حظر إنشاء النقابات
تصدير للداخل	محدود بضوابط	محدود بجزء ضئيل من الإنتاج	ممکن
أمثلة على العمل التي تستخدم هذا النظام	أقاليم في جنوب الصين ، الولايات المتحدة ، أنكلترا	أيرلندا ، تايوان ، ماليزيا ، كينيا ، موريشيوس ، المجر	أندونيسيا ، السنغال

Source :

ILO- www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/EpZ/t/Tyology.htm.

- ⁸ د. فضل علي مثنى ، مصدر سابق ، ص 14.
- ⁹ ILO – sectoral activities programmer , Geneva ,2007.
- ¹⁰ محمد علي عوض الحرزأوي – مصدر سابق – ص 92. (يعود النشأة إلى السوق الحرة في شانون بايرلندا إذ يتم الأفادة من العملية الأجنبية من الطائرات العابرة الأطلسي بين أوروبا والولايات المتحدة كما توفر فرص عمل كبير للعمال المحليين عند نزول الطائرات للترود بالوقود وخبث أضواء هذا البرنامج بأختراع الطائرات العابرة للقارات فقامت السلطات الأيرلندية بتحويل السوق التجاري الحر إلى منطقة صناعية للتصدير بدلاً عن ذلك.
- ¹¹ د. فضل علي مثنى ، مصدر سابق ، ص 19.
- ¹² د. اجلال راتب ، الجوانب النظرية لدراسة أثر المناطق الحرة على تنمية الأقتصاد القومي ، العدد (104) سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، معهد التخطيط القومي – جمهورية مصر العربية ، أكتوبر / 1996 ، ص 5.
- ¹³ د. السيد عبد المولى ، المالية العامة ، دراسة للأقتصاد العام مع إشارة خاصة للمالية العامة المصرية. دار النهضة العربية. القاهرة 1991 ، ص 359.
- ¹⁴ ونتج عن ذلك منافع تجارية وأقتصادية جمة.
- ¹⁵ وتعد أبرز المناطق الحرة التجارية من العراق منطقة الزبير المطلة على شواطئ الخليج ومنطقة القائم الحدودية مع سوريا ، وإن كلاً منها لم تحقق فرص عمل سوى لعدد قليل بين (20 – 30) فرداً لاغراض الحراسة ، ناهيك عن عدد قليل من فرص العمل اليومية لا تلبى حاجة الأقتصاد العراقي. علاء محمد راضي الجزائري واقع المنطقة الحرة في خور الزبير وسبل تطويرها ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الأدارة والأقتصاد جامعة البصرة ، 2004 ، ص 79.
- ¹⁶ محمد علي عوض الحرزأوي ، مصدر سابق ، ص 54. بخلاف المناطق الحرة للخدمات وللتجارة حيث أسهمت في توفير أقل من 6 الف فرصة عمل فقط.
- ¹⁷ أنظر جدول رقم (2) بالأشارة إلى حجم القوى العاملة في العراق والبطالة.
- ¹⁸ ((تعرف التكنولوجيا المنقولة (بأنها التطبيق العملي على نطاق تجاري وأنتاجي خدمي للأكتشافات والأختراعات المختلفة التي يتمخض عنها البحث العلمي والخبرة الفنية للمساعدة في التوسع في الأنتاج وتحسين مستواه وخفض تكاليفه وإنتاج مجموعات متزايدة من السلع بين البحث العلمي والأنتاج المادي)). المستشار عاطف العزب عقد نقل التكنولوجيا وضرورة تنظيمه ، مجلة مجلس الدولة المكتب الفني بالهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1994 ، ص 111.
- ¹⁹ يرتبط ذلك بالهدف الأول وهو خلق فرص عمل بأستقدام الخبراء الأجانب في بداية العملية الأستثمارية بغية التدريب ثم الأشراف المؤقت على العمل والأدامة بتعدد عملياتها ضمن نطاق الأنتاج.

- ²⁰ د. حسن محمد هند ، النظام القانوني للشركات متعددة الجنسيات دار الكتب القانونية. مصر. 2009 ، ص 397. حيث تعد أحد خصائص المجتمع الصناعي المتقدم توافر الأمكانية في ازدياد تقدم تكنولوجي مستقل وذلك لهيمنة طبقة من الأختصاصيين والتقنيين في المجتمع. أ.د حسان محمد شفيق العاني ، الأنظمة السياسية والدستورية المقارنة ، الطبعة الثالثة ، العاتك لصناعة الكتاب ، مصر ، 2009 ، ص 352.
- ²¹ د. عبد الرحمن يسري أحمد و د. عمرو محي الدين مبارك ، علم الاقتصاد ، دار النهضة العربية - بيروت ، 1974 ، ص 278.
- ²² الامن مفتاح الأستثمار في العراق ، مجلة المحقق ، المديرية العامة للتحقيقات الجنائية الفدرالية ، نيسان - 2009 ، ص 34.
- ²³ حسن الربيعي ، المناطق التجارية الحرة بوابة الأحتكاك مع العالم المتقدم ، جريدة الصباح. 2009/9/23 ، وأنظر تصريح السيد وزير الصناعة فوزي حريري لأصوات العراق ، وكالة مستقلة للأنباء في 2009/8/17.
- ²⁴ - لعل من أولى شروط المجتمع السليم المتين المكتفي إن يتماسك أفراده فيشعر كل منهم بأنتمائه للوطن ويتمثل أكثر في قوة علاقة الفرد بالدولة من خلال الشعور بعدم الأقباء والتهميش مما يؤدي الخلل في تركيبه مجتمع دولة ما (تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002 (خلق فرص للأجيال القادمة) برنامج الأمم المتحدة الأنمائي والصندوق العربي بالأنماء الأقتصادي والأجتماعي ، ص 91.
- (حيث يسهم الأندماج السياسي وتجاوز الصراعات الداخلية النابعة من الأختلافات الدينية واللغوية والعرقية وبخاصة متى أقرنت بالعدالة في تنمية الدولة) يوسف ميخائيل أسعد ، الأنتماء وتكامل الشخصية ، مكتبة غريب - القاهرة ، 1990 ، ص 82.
- ²⁵ أنظر تقرير التنمية الأنتمائية العربية لعام 2009 برنامج الأمم المتحدة الأنتمائي حول التطورات العلمية والأجتماعية في العراق ونسبها جدأول رقم (3) و(4) و(5).
- ²⁶ ((يلاحظ أنخفاض أنتاجية العامل العربي بشكل كبير مقارنة بأنتاجية العامل من الدول المتقدمة ويرتبط ذلك بالتقييم المجتمعي والقيم الأجتماعية في كثير الدول العربية)).
- ²⁷ حيث تمثل الصناعة عنصر تطور نوعي وكمي لما لها من مردودات كالحد من الأستيراد الأستهلاكي وتزيد التطور والأحتياطي من العملات وتخفيض عجز الميزانية التجاري ويمنع التضخم. د محمد حسن دخيل - إشكاليات التنمية الأقتصادية المتوازنة (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى ، منشورات ، كلي ميروع لبنان ، 2009 ، ص 215.
- ²⁸ وإن كان لها من إيجابيات فأنا سوف نبرزها من البحث تلقائياً وإن كانت بطبيعة الحال قليلة المردودات على العمال.
- ²⁹ كمركز البلد في مركز الطرق التجارية ، توافر المواد الأولية.
- ³⁰ (الاجنبي كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية أو الجنسية لأحد الأقطار العربية يرغب العمل في العراق بصفة عامل من القطاع الخاص والتعاوني والمختلط) ، المادة (1/أولاً) تعليمات العمل رقم (18) ممارسة الأجانب العمل في العراق لسنة 1987.
- ³¹ حتى يكاد أن يخشى على الهوية الوطنية والنسيج الأجتماعي فيها ومنها التخوف من الناحية الأمنية ، د. منذر واصف المصري ، التنسيق والعلاقة بين أجهزة التشغيل والمؤسسات الأنتاجية ، نظرية تنمية الموارد البشرية ، منظمة العمل العربية ، ورشة العمل الأقليمية الثانية لخططي التشغيل ، دولة الإمارات العربية - دي (6-7 ديسمبر /كانون الأول 2009) ، ص 51.
- ³² د. محمد عبد القادر الحاج ، شرح قانون العمل اليمني ، مكتبة الجيل الجديد - صنعاء ، 1989 ، ص 76.
- ³³ انظر جدول رقم (2).
- ³⁴ (إجازة العمل : وثيقة رسمية تصدر من وزارة العمل والشؤون الأجتماعية وفق النموذج المرفق بهذه التعليمات) المادة (الأولى / ثالثاً) وقد حددت المادة (6) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق رقم (18) لسنة 1987. وتولت هذه المهمة (دائرة العمل والتدريب المهني) وكذلك المادة (12/ب) قانون العمل الأردني (8) لسنة 1996 المعدل والمادة (21) مرسوم تشغيل الأجانب اللبناني رقم (17561) الصادرة في (1964/9/18).
- والمادة (27) قانون العمل المصري الموحد رقم (12) لسنة 2003.
- ³⁵ المواد (4 / ثانياً) و(9) تعليمات تشغيل الأجانب في العراق رقم (18) لسنة 1987.

- 36 المادة (12) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.
- 37 المادة (الرابعة /أولاً) تعليمات رقم (8) لسنة 1987. و (12) قانون العمل رقم (8) السنة 1996.
- 38 د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المكتبة القانونية 1990، ص 110.
- 39 المادة (28) قانون العمل الموحد رقم (12) لسنة 2003 والمادة (2) لقرار وزارة القوى العاملة رقم (136) لسنة 2003.
- 40 كصناعة تجميع الأدوات الكهربائية والألكترونية والصناعات النسيجية، المؤسسة العربية لضمان الأستثمار، دراسة حول المناطق الحرة العربية، الكويت 1987، ص 11. وتمثل هيكلية العمالة بارتفاع نسبة الأناث فيها لتصل 70٪ ويعود ذلك إلى ارتفاع أنتاجهن وأنخفاض أجورهن قياسياً بالرجال ناهيك عن قيامهم بالأمتناع عن الحمل طيلة فترة العمل بغية الحفاظ على موقعهن. د فضل علي مثنى، مصدر سابق، ص 26.
- 41 صدر هذا النظام بناءً على المادة (14) و(19) من القانون رقم (32) لسنة 1984.
- 42 المنشور في الوقائع العراقية رقم العدد 4031 تاريخ 1 / 17 / 2007 ص 4 وما بعدها.
- 43 المادة (12 /أولاً) قانون رقم (13) لسنة 2006.
- 44 التعاون بين عنصرى الإنتاج المتمثل بالعمل ورأس المال في إدارة المشروع بحيث لا ينفرد به أحدهما دون الآخر وذلك عن طريق السماح لممثلي العمال ممن يتم اختيارهم بطريقة حرة ومباشرة وديمقراطية بالمساهمة الفعلية من إدارة وتنظيم المشروع (د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري الطبعة الثانية - مطابع الهيئة المصري العامة للكتاب، 1403 هـ - 1982 م، ص 22.
- 45 هناك ثلاث درجات المساهمة في الإدارة 1- بصفة استشارية 2- المشاركة عن طريق اقتسام السلطة 3- النوع المختلط.
- 46 لقد سرى قانون رقم (73) لسنة 1973 على شركات القطاع العام التي لا يسري عليها أحكام قانون الشركات رقم (159) لسنة 1981 وكذلك على الجمعيات والمؤسسات الخاصة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير القوى العاملة (مادة 3).
- 47 المادة (3) قانون رقم (73) لسنة 1973 بشأن تحديد شروط وأجراءات أنتخاب ممثلين العمال في مجال إدارة وحدات القطاع العام، الشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة، لقد كان القانون يميل إلى تحديد هذه الشروط والأجراءات على قرار لرئيس الجمهورية إضافة إلى تضمنه أحكاماً موضوعية هامة فيما يتعلق بتنظيم الممارسة ناهيك عن أحكام قانون رقم (159) لسنة 1981 بخصوص شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة من القطاع الخاص.
- 48 المادة (103) قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997 المعدل.
- 49 على أن يكون من بين الأعضاء الأصليين ما لا يقل عن (3) ولا يزيد عن (7) أعضاء تنتخبهم الهيئة العامة للشركة إضافة إلى ممثلي العمال، مادة (104) قانون الشركات رقم (2) لسنة 1997 المعدل.
- 50 المادة (14) قانون ضمانات وحوافز الأستثمار رقم (8) لسنة 1997. حيث حلت الجهة الإدارية المختصة محل مصلحة الشركات من تطبيق أحكام القانون رقم (159) لسنة 1981 وعدم خضوع الشركات المساهمة لأحكام القانون رقم (73) لسنة 1973 فيما يتعلق بأجراءات أنتخاب ممثلي العمال في محل إدارة الشركات الخاضعة له.
- 51 المادة (32) (تسري أحكام هذا القانون على مشاريع القطاع المختلط والقطاع الخاص القائمة والعاملة ويطلب من إدارتها وموافقة الهيئة دون أثر رجعي) قانون الأستثمار رقم (13) لسنة 2006.
- 52 (على فرض بقاء العوامل الأخرى ثابتة) د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، منشأة المعارف بالأسكندرية، مصر، 2004، ص 24.
- 53 على أساس حاجة بلدها للعمال الأجانب بسبب نقص في الأيدي العاملة الوطنية أو خبرة في مجال معين، كما سبق لنا البحث فيه.
- 54 المادة (10) قانون رقم (2) لسنة 1986 الاماراتي بشأن الأعمال في المنطقة الحرة بجبل علي المعدل بالقانون رقم (2) من 2001. والأجر كل ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة مضافاً إليه سائر الأستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها) المادة (1) قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995.
- 55 المادة (12/رابعاً) قانون رقم (13) لسنة 2006 وهذا أيضاً أتجاه المشرع اليمني في المادة (15) قانون رقم (4) لسنة 1993.

- ⁵⁶ (تتفاوت الضرائب من حيث الوعاء الذي تقاس على أساس الضريبة) د. محمد علي عوض الحرزأوي ، مصدر سابق ، ص 113. والضرائب /مساهمة مالية تجبر الأفراد على تقديمها بصفة نهائية وبدون مقابل وذلك بهدف تغطية النفقات العامة) د. عبد الناصر محمد حسين ، محاضرات في التشريع الضريبي المصري ، المنصورة ، 2001-2002 ، ص 423.
- ⁵⁷ د. أحمد حسن البرعي ، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة ، خطة قومية للعلاج، كتاب الأهرام الاقتصادي، مصر، يوليو 1996 ، ص 17.
- ⁵⁸ (منح المشاريع الحاصلة على أجازة الاستثمار في الهيئة تسهيلات إضافية وأعطيات من الضرائب والرسوم بحسب ماورد في هذا القانون) المادة (3/ ثانياً) قانون رقم (13) لسنة 2006 ويلاحظ عدم أدراج المشرع العراقي دخول العمال الأجانب في الإعفاء من الضرائب.
- ⁵⁹ المادة (37) قانون رقم (4) لسنة 1998 ومادة رقم (10) قانون رقم (1) لسنة 1980 المعدل ، وبذلك لا يشمل الإعفاء العمال الوطنيين اليمنيين بالذات في حين كان القانون الإماراتي شاملاً للجميع بالإعفاء الضريبي.
- ⁶⁰ (يفترض أنه عند تحديده (روعي منه مستوى المعيشة اللائق بالكرامة الأدمية). د. عصام أنور سليم. مصدر سابق ، ص 2.
- ⁶¹ د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، مطابع العمال المركزية - بغداد 1989، ص ص 284 - 308.
- ⁶² وقد كان نصرة الطرف الضعيف اقتصادياً سبب إصدار تشريعات عمالية ملزمة وبذلك نهدم أنجزاً وحقاً ثابتاً للعمال منذ عشرات السنين.
- يوسف الياس ، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق ، وائل / عمان الأردن ، 2006. ص 27.
- ⁶³ المادة (119) قانون رقم (4) لسنة 1998.
- ⁶⁴ لا تخضع المشروعات من المناطق الحرة العامة لأحكام القانون رقم (113) لسنة 1958 والمادة (24) والفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل ويضع مجلس إدارة الجهة الإدارية المختصة القواعد المنظمة لشؤون العاملين من تلك المشروعات) مادة (43) قانون رقم (8) لسنة 1997.
- ⁶⁵ المادة (41) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- ⁶⁶ د. محمد علي عوض الحرزاي ، مصدر سابق - ص 180.
- ⁶⁷ عقد نقل التكنولوجيا هو (العقد الذي يتم بمقتضاه قيام الأجنبي بتقديم خبرته الفنية التي اكتسبها سواء من براءة الاختراع أو مجرد المعرفة يشير قيام الطرف المتلقي بإنتاج سلعة معينة). المستشار عاطف عزب ، مصدر سابق ، ص ص 111-112.
- ⁶⁸ د. محمد الكيلاني ، عقود التجارة الدولية في مجال نقل التكنولوجيا ، دار الحبيب - عمان ، الأردن ودار الفكر العربي - القاهرة / مصر ، الطبعة الثانية /1995 ، ص ص 26-27.
- ⁶⁹ منذر واصف المصري ، مصدر سابق ، ص 52 وما بعدها.
- ⁷⁰ المادة (14/ ثامناً) قانون الاستثمار رقم (13) لسنة 2006 حيث ألزم القانون على تدريب العمال العراقيين صراحة ولم يشر إلى العمال الأجانب في إشارة إلى أن أقدام العمال الأجانب أساساً لنقل معرفتهم الفنية.
- ⁷¹ المادة (35) قانون رقم (4) لسنة 1994 حيث تعمل هيئة الاستثمار اليمنية على تولى فرص التدريب للعمال الوطنيين.
- ⁷² د. محمد عابد الجابري ، التنمية البشرية في الوطن العربي (الأبعاد الثقافية والاجتماعية) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UN ، 1995 ، ص 110. وألا فما الهدف من الكسب المادي إن لم يكن هناك أستماع بالناحية الاجتماعية.
- ⁷³ يحيل تنظيمها عموماً أسوة ببقية الحقوق قانون الاستثمار اليمني على مجالس الاستثمار طبقاً للمادة (119) أما في قانون الاستثمار العراقي ذي الرقم (13) لسنة 2006 فإنه يحيلها لقانون العمل إذا كانت فيه مواد تنظم تلك الأحكام تحت عنوان ظروف العمل في المادة (14/ ثامناً).
- ⁷⁴ المادة (6/2) الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 المعدل بشأن تنقل الأيدي العاملة.
- ⁷⁵ المادة (221) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 ، في حين نص قانون أزام المشاريع الصناعية رقم (84) لسنة 1959 العراقي على تشييد مساكن للعمال في المشروع الصناعي الذي يستخدم مائة عامل فأكثر مع توفير كامل الخدمات لها.
- ⁷⁶ المادة (4/ 123) قانون العمل الموحد رقم (12) لسنة 2003.

- 77 المادة (78) قانون العمل الموحد رقم (12) لسنة 2003.
- 78 بذلك ينقضي حق العامل إذا كان قد فصل لسبب تأديبي.
- 79 وينقضي حق العامل في المطالبة بالمصروفات خلال خمسة عشرة يوماً. المادة (913/د) قانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951. أما في قانون العمل اليمني فقد نص على إلزام صاحب العمل بتوفير وسائل الانتقال اليومية من وإلى أماكن العمل أو تجمع العمال أو يتحمل بدل الانتقال نقدياً حال عدم توفر الخدمة. المادة (69) قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995.
- 80 د. محمد حسن دخيل ، مصدر سابق ، ص 222.
- 81 د. حكمت جميل ، الصحة والسلامة المهنية ، الطبعة الرابعة ، مطبعة النور - بغداد ، 1420هـ - 1999م ، ص 9.
- 82 د. السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد (وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل) ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2003-2004.
- 83 يتساوى بذلك أن كان مالكاً أو ممثلاً له طالماً كان العمل تابعين له تبعيه قانونية فيمثلو لأوامره وأحق توجيه العقاب طبقاً لأحكام القانون.
- 84 صبا نعمان رشيد الويسي ، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع (دراسة مقارنة) أطروحة دكتوراة ، كلية القانون / جامعة بغداد 2002/2 ، ص 14.
- 85 د. محمد مختار عبد اللطيف وجماعته ، دليل الأمن الصناعي (تنظيم الأمن الصناعي وتخطيطه في المنشآت ، السلسلة العمالية رقم (17) مؤسسة الثقافة العمالية ، مصر ، 1966 ، ص 88.
- 86 فلا يكون الفرد وصل إلى مرحلة الأجهاد مما يجعله عرضة لوقوع الأغلط أثناء العمل ، د. حكمت جميل، السلامة المهنية ، دار التقني للطباعة والنشر ، 1985 ، ص 36.
- 87 د. حكمت جميل ، الصحة والسلامة المهنية ، مصدر سابق ، ص ص 117-142.
- 88 مادة (108) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (204) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- 89 معهد السلامة المهنية ، السلامة المهنية ومفهومها وأهميتها ومداهها ، المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - العراق ، 1979 ، ص 27-35.
- 90 تختلف مسؤولية السلامة المهنية حسب عدد العمال في المشروع حيث تتبع بكمبر حجم المشروع ، (المادة الرابعة /أولاً) تعليمات السلامة والصحة المهنية عدد (22) لسنة 1987 فتمثل من صاحب العمل ((من يتمثله المدير الفني ، طبيب المشروع ، ممثل اللجنة النقابية واحد العمال (مسؤول السلامة الصحية المهنية المتفرغ) (المادة رابعاً/ أولاً /ج)).
- 91 المادة (ثالثاً/م/4) تعليمات الصحة والسلامة المهنية عدد (22) لسنة 1987.
- 92 المادة (107) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 كما أن تقييد العامل بهذه التعليمات المتعلقة بأحتياجات العمل والسلامة المهنية ووسائل الوقاية نصت عليها المادة (109) وأن أخلاله بهذا الألتزام يلحق العامل جزاء مدى تعويض العامل عن الأضرار التي تلحق به أو بأمواله كما يلحق جزاء أنضباط يصل إلى حد الفصل طبقاً للمادة (137/ثالثاً) إذ خالف تعليمات أكثر من مرة والمادة (78) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 والنظام رقم (43) لسنة 1998 فيما تعلق بنظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكينات الصناعية ومواقع العمل والمادة (217/ب) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 والقرار الوزاري رقم (114) لسنة 2003 بشأن القواعد والأجراءات الخاصة بالبحوث والدراسات في مجال السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- 93 د. محمد حسين عبد القوي ، الحماية الجنائية للبيئة الهوائية ، النشر الذهبي - مصر ، 2002 ، ص 9. م للبيئة عنصران هما العنصر الأول وهو كل ما يحيط للإنسان من عناصر طبيعية ولأدخل للإنسان فيها كالماء والهواء والتربة والبحار والبحيرات والأنهار والنباتات والحيوانات ، أما العنصر الثاني فيتمثل بكل ما ينشأ الإنسان من صناعات وحدى وطرق ومطارات ومواصلات وغيرها من الأنشطة الأنسانية في البيئة.
- 94 البيئة هي المحيط بجميع عناصره الذي تعيش فيه الكائنات الحية والتأثيرات الناجمة عن نشاطات الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) المادة (1/خامساً) قانون حماية وتحسين البيئة العراقي رقم (27) لسنة 2009 أما المادة (1) من قانون البيئة المصري رقم (4) لسنة 1994 تعرف البيئة بأنها (المحيط الحيوي الذي يشمل الكائنات الحية وما يحتويه من حداد وما يحيط بها من هواء وماء وتربة بقيمة الإنسان من منشآت).

- 95 د. عبد السلام منصور الشيبوي ، التعويض عن الأضرار البيئية في نطاق القانون الدولي العام ، دار الكتب ، مصر ، 2009 ص 2.
- 96 وهو ضرر جسيم يلحق بالبيئة لا يمكن تداركه بقدرات أعتيادية ، المادة (1 / رابع عشر) قانون (رقم 271) لسنة 2009.
- وإن كانت بعض الدول تنص صراحة في قانون أستثمارها على وجوب حماية البيئة كما في المادة (14/ خامساً) من قانون الأستثمار رقم (13) لسنة 2006 العراقي والمحافظة على سلامة البيئة والألتزام بنظم السيطرة المعمول بها في العراق والأنظمة العالمية المعتمدة من هذا المجال والقوانين المتعلقة بالأمن والصحة والنظام العام وقيم المجتمع العراقي) أو بأستخدام أسلوب الحظر كما في القانون الأستثماني اليمني الذي حظر في المادة (54) على إدخال البضائع الفاسدة أو المواد المشعة ماعدا التي يسمح بأدخالها للأغراض الصناعية والطبيعة بشروط الترخيص.
- 97 المادة (19) قانون البيئة رقم (4) لسنة 1994.
- 98 المادة (1 / أولاً) قانون البيئة رقم (27) لسنة 2009.
- ويلاحظ أنه يقاس ماسمي (T.W.A) وهو متوسط الوزن من المادة الذي يمكن التعرض له لفترة عمل (8) ساعات يومياً و(40) ساعة عمل أسبوعياً دون أضرار لأغلب العمال. وعدد كذلك في المواد الكيماوية (S.T.E.L) وهو التركيز الأعلى الذي يمكن يتعرض له بشكل متواصل لمدة (15) دقيقة ، أنظر مادة (10) لتعليمات رقم (943) لسنة 1998 بنظام الوقاية والسلامة من الالات والمكانات الصناعية ومواقع العمل الأردني.
- 99 المادة (19) قانون رقم (4) لسنة 1994 والمادة (205) قانون رقم (12) لسنة 2003. وكذلك المادة (1/ أولاً) قانون رقم (27) لسنة 2009.
- 100 المواد (205) و (206) و (207) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- 101 المادة (4) قانون رقم (27) لسنة 2009.
- 102 المادة (215) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003. وتختلف التزامات صاحب العمل في أعداد خطة لمواجهة الكوارث حسب نوعية العمل الذي يمارسه فتكون الأشد إذا كان العمل يجري في المناجم أو كان يجري لأنتاج مواد يقتضي التعامل معها بغاية خاصة لخطورتها د. السيد عليوه ، إدارة الأنتاج والكوارث القاهرة ، دار العربية 1997 ، ص 169.
- 103 المادة (9 / أولاً) قانون (27) لسنة 2009 ، ومن ذلك نص قانون البيئة المصري رقم (4) لسنة 1994 بوجوب ألا تزيد مستوى النشاط الأشعاعي عن الحد المسموح به ووجوب ألا تنخفض الحرارة أو ترتفع عن الحدود التي يسمح بها التعليمات المتعلقة تشغيل العمال في إطارها المادة (44) على أن تحديد مواقع محددة للتضمين على أن لا تكون معلقة المادة (46).
- 104 المادة (91 / ثالثاً) قانون البيئة رقم (27) لسنة 2009.
- 105 المادة (ج/ثانياً) قانون رقم (27) لسنة 2009.
- 106 المادة (13) اللائحة التنفيذية لقانون البيئة المصري رقم (4) لسنة 1994 وأنظر في أختصاصات اللجنة وأجتماعاتها وسجل التأثير البيئي والمتابعة من جهاز الشؤون البيئية لبيانات السجل في المادة (15) من اللائحة التنفيذية المذكورة سابقاً وما بعدها.
- 107 وهو ذات الأتجاه لقانون البيئة المصري في المادة (78) الذي حد وجهات الضبط الإداري وأعطى صلاحيات الضبط لموظفي جهاز شؤون البيئة وفروعه في المحافظات في أثبات الجرائم المحددة (مادة 102). كما يمكن للجهات المختصة حالياً معونة وزارة الداخلية والدفاع أو اية جهة أخرى طبقاً للمادة (83) من قانون البيئة رقم (4) لسنة 1994.
- 108 المادة (16) اللائحة التنفيذية لقانون البيئة رقم (4) لسنة 1994. والمادة (33/أولاً) قانون رقم (27) لسنة 2009.
- 109 المادة (110) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (215) قانون رقم (12) لسنة 2003.
- 110 المادة (256) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003. والمادة (34/ثانياً) قانون رقم (27) لسنة 2009.
- ويلاحظ أن المشرع العراقي قد تدارك مسألة الأستثمار حيث منح مهلة ثلاث سنوات من تأريخ نفاذ القانون وبالأمكان تمديدها لسنة أخرى بموافقة الوزير ليقوم المشروع بترتيب أوضاعه فيما يتعلق بأساليب الأنتاج المسببة للتلوث. المادة (36).
- 111 المادة (78) و(83) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 الأردني ولم ينص المشرع العراقي على الفحص الأبتدائي سوى للعامل الحدث للتأكد من قابليته على أداء العمل المادة (91) قنانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

- 112 د. حكمت أنطوان وأكيم و د. حكمت جميل ، دراسة حالات العوق من جراء العمل في العراق ، مجلة طب المجتمع في بغداد / المجلد 7 العدد (1) 1994 ، ص 105.
- 113 حيث يتدرج المشرع العراقي بوجوب توفير صندوق للأسعافات إذا كان (50) عاملاً ليصل أعلى مستواه تشغيل (500) عامل حين يعين طبي مقيم من مقر العمل المادة (111) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 وكذلك المادة (121) قانون العمل المصري رقم (13) لسنة 2003 حسب إذا زاد عدد العمال عن (50) عامل في بلد بدائرة قطرها (15) الكيلومتر باستخدام ممرض أما أقل من ذلك فصندوق أسعاف أولي ليصل إلى طبيب مقيم إذا تم تشغيل (300) عاملاً ، وكذلك الأردني مادة (78/أ) قانون رقم (8) لسنة 1996.
- 114 أنظر رأي ، د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 284.
- 115 Dupeyroux : securte Sociale ,precis Dalloz deutieme. edition. paris 1977. p14
- 116 المادة (1) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 المعدل العراقي والمادة (3/ب) قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 الأردني والمادة (ب) قانون التأمين الاجتماعي رقم (79) لسنة 1975 المصري.
- 117 المادة (8) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل العراقي المادة (1) قانون العمل المصري رقم (1) لسنة 2003 والمادة (2) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 المعدل.
- 118 يلاحظ أتجاه المشرع المصري من المادة (2) من قانون التأمين رقم (79) لسنة 1979 الشمول العاملين المدنيين في الوحدات الاقتصادية بالتأمين والتي أطلق عليها قطاع الأعمال بالقانون رقم (203) لسنة 1991.
- 119 المادة (8) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 120 المادة (2/ب/2) قانون التأمين رقم (79) لسنة 1975 والمادة (3/7/4) قانون الضمان رقم (19) لسنة 2001.
- 121 حددها المشرع المصري (18) لسنة المادة (1/ب/2) قانون التأمين رقم (79) لسنة 1975 والأردني (16) سنة المادة (4) قانون الضمان رقم (19) لسنة 2001.
- 122 المادة (26/هـ) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 المعدل.
- 123 المادة الثالثة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة المعدل المادة (4) قانون الضمان رقم (19) لسنة 2001.
- 124 د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 11.
- 125 د. عصام العطية القانون الدولي العام الطبعة السادسة /منقحة ومريدة ، العاتك /بغداد ، 2006 ، ص 541.
- 126 قرار محل قيادة الثورة المعدل رقم (296) السنة 1976 والشروط هو أن لا يكون العامل خارج العراق رتباً تقاعدياً سواء داخل العراق أم خارجه وله جواز سفر نافذ مع وجوب أن يقوم بتشديد الاشتراكات الشهرية بنسبة (7٪) من أجره وأنظر بيان رقم (6) لسنة 1976 ورقم (2) لسنة 1977.
- 127 مادة الثالثة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971.
- 128 د. سعيد سعد عبد السلام ، قانون التأمين الاجتماعي طبقاً لأحدث التعديلات الطبعة الأولى ، المنوفية - مصر ، 2002. 2003 ، ص.
- 129 المستشار شوقي المليجي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، نادي القضاة - مصر ، 1984 ، ص 764.
- 130 المادة (4) قانون الضمان رقم (19) لسنة 2001.
- 131 المادة (35) قانون الأستثمار رقم (4) لسنة 1993.
- يلاحظ أن المشرع اليمني في المادة (4) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم (26) لسنة 1991 قد أستثنى فئات معينة بصفة دائمة فمنهم (الموظفين والأعضاء الهيئات الدبلوماسية والعاملين في البعثات الدولية وبصفة فرصة حتى تسوية أوضاعهم منهم البحارة ، خدم المنازل ، عمال الشحن والتفريغ والعاملون المؤقتون.
- 132 (على أساس أثبات توافر أو كان المسؤولية التقصيرية) طعن رقم 1169 لسنة 69 وجلسة 2000/9/71 سميير الأودن ، التعويض عن أصابة العمل في مصر والدول العربية ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، مصر ، 2004 ، ص 312.
- 133 المادة (178) القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948 والمادة (186-202) قانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951 وأنظر كذلك المادة (219) من ذات المادة. وقد أدرج أحد الفقهاء فكرة خطأ صاحب العمل تحت عنوان الخطأ غير المغتفر مثل.
- أ- أفعال صاحب العمل أتخاذ الإجراءات الاحتياطية.
- ب- سوء حالة المواد الأولية وعدم صيانتها.

- ج- قيام صاحب العمل بمد خطوط الكهرباء في محل العمل مع عدم توافر شروط الفنية اللازمة لذلك.
- د- د. أحمد محمد فخري، الخطر في تأمين أصابات العمل، مصر، دون تاريخ، ص 41.
- 134 أوضحت المادة (62) قانون التقاعد الضمان الاجتماعي العراقي بأنه في جميع الحالات يلزم الشخص المتسبب بالأصابة بالتعويض الذي تقرره المحكمة للدائرة على ضوء القواعد العامة إذا ثبت أن نقله نتيجة خطأ غير مقصود أفان حالة ثبوت القصد فتحكم عليه للدائرة بتعويض تقدره المحكمة يعادل جميع ما يمكن أن تتحمله الدائرة من أعباء ماليه تبعاً للأصابة)) كذلك المادة (48) قانون التأمينات الاجتماعية اليمني رقم (26) لسنة 1991.
- 135 مادة (95) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 136 د. مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الأضراب، دار الكتب المصرية، مصر، 2009، ص (11).
- 137 عرفه الشرع الأردني في المادة (13) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل بأنه (كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى في تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه)). في حين عرفه المشرع الأردني في المادة (2/22) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 المعدل بالقانون رقم (11) لسنة 1999 على أنه لكل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب لمحل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل مما عُين أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه) وكذا المصري في المادة (168) من قانون العمل الموحد رقم (12) لسنة 2003 المعدل بأنه (كل نزاع يتعلق بشرط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل ومجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم)).
- 138 د. عدنان العابد د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص 213.
- 139 المادة (136/أولاً) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (136) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 والمادة (195) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 والمادة (144) قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995.
- 140 د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون العمال (دراسة مقارنة) دار الثقافة الأردن، 2010، ص 506.
- 141 المادة (33) قانون رقم (71) لسنة 1987 والمادة (41) قانون العمل رقم (12) السنة 2003.
- 142 المادة (134/أ و ب) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، يلاحظ إذا كان الاتجاه إلى عدم النص عليه صراحة فإنه يستدعي الأقرار بحق العمال في أجورهم طالبا كان تصرفه غير مشروع، أما إذا أنصرفت فيه إلى إنهاء عقود العمال فإنه يعد فاسخاً للعقد. د. عدنان العابد د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص 219.
- 143 د. رأفت الدسوقي، المفاوضة الجماعية من قانون العمل، دار الكتب القانونية مصر، 2008، ص 7.
- 144 المادة (130) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 145 المادة (94) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- 146 المادة (95) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- 147 المادة (131) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 148 خلافاً للقضاء المدني الذي يتطلب إجراءات تقليدية قد تعطل حل الأزمة.
- د. رأفت الدسوقي، التحكيم في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2008 ص 7.
- 149 هيئة قضايا العمل) مادة (132/خامساً) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل و (محكمة عمالية) المادة (124/أ) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.
- 150 المادة (181) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- 151 المادة (131) قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995.
- 152 د. يوسف الياس، علاقات العمل الجماعي في الدول العربية، مطابع جامعة الدول العربية، مصر، 1996، ص 228.
- 153 المادة (43/أ و ب) قانون رقم (8) لسنة 1997.
- 154 المادة (42) قانون رقم (8) لسنة 1997 والمادة (99) و (100) تلغي تراخيص العمال وتمنحهم من الدخول إلى أماكن العمل إذا تهموا بالتحريض للشغب والفوضى.
- 155 المادة (91/د) اللائحة التنفيذية لقانون الأستثمار اليمني رقم (4) لسنة 1994.

- 156 د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن ، الدراسات البحثية في نظرية العقد (في الفقه والقضاء المصري) ، منشأة المعارف
بالأسكندرية 2006 ، ص 638.
- 157 ما لم يكن قد تم النص على متطلبات التدرج والأجور وتصنيف المهنة في النظام الداخل للعمل في الشركات الاستثمارية
مما يقتضي قبول العامل بها أو رفضها ما لم يكن ذا خبرة مهنية عالية (خبير) والذي يتطلب فرض شروط خاصة تمنح له
بغية التعاقد (أنظر سابقاً تنظيم العمل من خلال الإدارة).
- 158 ويلاحظ أنه يحال العامل الذي لا يستخرج رخصة عمل من الجهات الإدارية المختصة في المناطق الحرة إلى المحاكم
الجنائية ما لم يتم التصالح مقابل أداء مبلغ الحد الأدنى للغرامة. مادة (45) قانون ضمانات وحوافز الاستثمار رقم (8) لسنة
1997.
- 159 المادة (1/27) قانون رقم (13) لسنة 2006.
- 160 المادة (14/سادساً) قانون رقم (13) لسنة 2006.
- 161 المادة (107) نظام تنفيذ قانون الاستثمار رقم (4) لسنة 1994.
- 162 المادة (109) من نفس النظام.
- 163 المادة (113) من نفس النظام.
- 164 المادة (137) قانون رقم (8) لسنة 1996 حيث تحدد بثلاثة أشهر يصدر قرار المحكمة بحسب من تأريخ وصول
الدعوى إليها على أن يتم الطعن خلال مدة عشرة أيام بقرار (محكمة الصلح).
- 165 المادة (140) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 166 المادة (145) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- 167 د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 348.
- 168 المادتان (435) و (437) قانون مدني عراقي. أنظر القرار العراقي 2/علياً ثالثة / 1973 ، قضاء محكمة العمل
العلياء / المجلد الثالث ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد 1974 ، ص 73.
- 169 المادة (138/ب) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.
- 170 المادة (138/أ) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ، أي أن المدة سوف تكون سنتين وأربعة أشهر حساباً بذلك في
مدة إصدار القرار.
- 171 المادة (1/698) قانون مدني مصري.
- 172 د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص 1182.
- أنظر القرار رقم (158) سنة قضائية 43 مكتب فني 29 تأريخ الجلسة 1/4/1978 ، د.حسن محمد هند ، الموسوعة
القضائية في شرح أحكام قانون العمل دار الكتب / مصر ، 2007 ، ص ص 35-36.
- 173 د. محمد عبد القادر الحاج ، مصدر سابق ، ص 300.