



# كلية القانون جامعة أهل البيت

## المؤتمر العلمي السنوي السادس عشر

### الهيكلية القانونية لشركات استقدام العمالة الأجنبية {دراسة مقارنة}

بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي السادس عشر لكلية القانون جامعة أهل البيت عليهم السلام

الباحث

م.د. احمد زكي يحيى

يعد أسلوب التوسط في استقدام العمالة الأجنبية عن طريق شركة الاستقدام أحد الأساليب المهمة في عقد تشغيل العمالة الأجنبية، والتي تلعب دوراً مهماً في أبرام هذا العقد، والذي هو عليه أغلب القوانين المنظمة له والمقارنة في هذه البحث، والتي تحقق أهمية سواء بالنسبة لأطراف عقد التشغيل أو على صعيد الاقتصاد الوطني من جانب آخر، ولا سيما هي ليس طرفاً في هذا العقد، ولكن يتم من خلالها، لذلك سنحاول بيانها في هذا المقام، حيث تخضع عملية ممارسة الاستقدام الى الأشخاص الطبيعيه والمعنوية معاً، وأن كان الأشخاص الطبيعيه هم الأكثر ممارسة لهذا النشاط، حيث لم يكن هناك توسع في ممارسة هذا النشاط من قبل الأشخاص المعنوية، حيث لم توضع لها اليات التي يمارس بها النشاط على ما تم التعامل مع الأشخاص الطبيعيين، ولكن بتطور الاستقدام اتجهت الأنظار الى الأشخاص المعنوية في سبيل ممارسة هذا النشاط ووضع اليات لذلك، ولا سيما اختلاف التسميات التي تطلق عليها وذلك باختلاف النظم القانونية المنظمة لها، فنجد على صعيد النظام العمل السعودي يطلق عليها تسمية {مكاتب الاستقدام الاهلية أو شركات الاستقدام}، بينما نجد في دولة الامارات العربية المتحدة تسميها ب {مكاتب التوسط لاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين}، بينما نجد في قانون العمل المصري يطلق عليها تسمية {شركات التشغيل أو الاستقدام أو الاستخدام} لذي سنحاول بيان الهيكيلية القانونية لها في مطلبين ونختتمها بأهم النتائج والمقترحات ان شاء الله.

**الكلمات الافتتاحية:** -هيكيلية - شركات -استقدام - عمالة - اجنبية.

## Summary

The method of mediation in the recruitment of foreign workers through the recruitment company is one of the important methods in the contract of employment of foreign workers, which plays an important role in concluding this contract, which is the basis of most of the laws regulating it and the comparison in this research Which achieves importance both for the parties to the employment contract or at the level of the national economy on the other hand, especially that it is not a party to this contract, but is done through it, so we will try to explain it in this regard, as the recruitment process is subject to both natural and legal persons, and that Natural persons were the most likely to practice this activity, as there was no expansion in the practice of this activity by the legal persons.

## المقدمة: -

سنحاول في هذه المقدمة اعطاء فكرة عن موضوع بحثنا الموسوم بالهيكيلية القانونية لشركات استقدام العمالة الأجنبية [دراسة مقارنة] وذلك من خلال ما يلي وعلى النحو الاتي: -  
 أولاً: -موضوع والبحث وأهميته: -

يعد موضوع الهيكيلية القانونية لشركات استقدام العمالة الأجنبية من المواضيع المهمة في الوقت الحاضر سواء على الصعيد العملي او القانوني، بسبب الدور الكبير التي تؤديه العمالة الأجنبية داخل سوق العمل للبلاد المستقدمة إليها، وذلك بسبب الحاجة الكبيرة للمؤهلات التي تتمتع بها والتي قد لا تتوفر لدى العمالة الوطنية، هذا من جانب، ومن جانب آخر تكمن أهميته بضرورة تقييد وتنظيم عملها عند استقدامها من قبل أصحاب العمل المستقدمين لها، من خلال شركات الاستقدام وتنظيم تواجدها من الناحية القانونية لغرض ابرام عقد التشغيل معها، لمنع تسربها في سوق العمل دون رقابة او توجيه ومنع

مسألة الاتجار بها من قبل شركات الاستقدام ومنع وضعها تحت رحمة أصحاب العمل المستقدمين واستغلالها.

#### ثانياً: - إشكالية البحث: -

تكمن إشكالية البحث في عدة محاور، منها عدم وجود تنظيم متكامل لهذا الموضوع على الصعيد القانوني ولا سيما على صعيد القانون العراقي على عكس التشريعات المقارنة التي حضي بنوع من الأهمية بها، وما وجد لا يفي بالموضوع، فضلاً عن قلة الدور الرقابي على الجهات المستقدمة لها، وعدم فعالية المعالجات الموجودة في تحقيق الغاية المنشودة، ولا سيما ندرة الدراسات القانونية بهذا الخصوص وغيرها من الإشكاليات التي سنعالجها في ثنايا البحث.

#### ثالثاً: - منهجية البحث: -

سنتبع في هذا البحث المنهج التحليلي المقارن من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع والآراء الفقيه والقضائية ان وجدت ومقارنتها بالقانون الاماراتي والنظام السعودي لتنظيمها للموضوع بصورة قد يمكن القول عليها انها تحقق الغاية المنشودة ولا سيما التعديلات الأخيرة بخصوصها.

#### رابعاً: - هيكلية البحث: -

سنحاول بيان أحكام هذا البحث من خلال مطلبين نبين في الأول منه مفهوم شركات استقدام العمالة الأجنبية من خلال بيان تعريفها وخصائصها، فضلاً عن بيان توصيفها القانوني وكذلك شروطها الموضوعية والشكلية وذلك في فرعين، أما في المطلب الثاني فيكون محور أحكامها من خلال بيان الاثار التي ترتبها في ذمتها من التزامات وحقوقاً لها، ذلك بحسب الأسلوب المتبع في استقدامها، وذلك في فرعين، وعلى النحو الاتي: -

## المطلب الاول

### مفهوم شركات استقدام العمالة الأجنبية

#### تمهيد وتقسيم:

تعد شركات استقدام العمالة الأجنبية من أهم دعائم إدارة العمالة الوافدة والمقيمة في العراق لغرض العمل فيه، إذ أضحي هذا النظام محور تركيز للعديد من الأطراف والمؤسسات ليس في العراق فحسب بل على امتداد دول العالم المستقدمة لها.

ولكي نتعرف على مفهوم شركات استقدام العمالة الأجنبية، سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين نبين في الأول تعريف شركات استقدام العمالة الأجنبية وخصائصها، وبيان الطبيعة القانونية لها، بينما يكون محور الفرع الثاني للشروط الموضوعية والشروط الشكلية الضرورية لتحقيق هيكليتها، وعلى النحو الاتي: -

### الفرع الأول

#### تعريف شركات استقدام العمالة الأجنبية

يُعد أسلوب التوسط في استقدام العمالة الأجنبية عن طريق شركة الاستقدام أحد الأساليب المهمة في استقدام العمالة الأجنبية، والتي تلعب دوراً مهماً في أبرام عقد عملها، والذي هو عليه أغلب القوانين

المنظمة له والمقارنة في هذه الدراسة، والتي تحقق أهمية سواء بالنسبة لأطراف العلاقة أو على صعيد الاقتصاد الوطني من جانب آخر.

فهي ليس طرفاً في العلاقة، ولكن يتم من خلالها، إذ تخضع عملية ممارسة الاستقدام الى الأشخاص الطبيعية والمعنوية معاً، وأن كان الأشخاص الطبيعية هم الأكثر ممارسة لهذا النشاط، حيث لم يكن هناك توسع في ممارسة هذا النشاط من قبل الأشخاص المعنوية، إذ لم توضع لها اليات التي يمارس بها النشاط على ما تم التعامل مع الأشخاص الطبيعيين، ولكن وبتطور الاستقدام اتجهت الأنظار الى الأشخاص المعنوية في سبيل ممارسة هذا النشاط ووضع اليات لذلك.

ولا سيما اختلاف التسميات التي تطلق عليها وذلك باختلاف النظم القانونية المنظمة لها، فنجد على صعيد النظام العمل السعودي يطلق عليها تسمية {مكاتب الاستقدام الاهلية أو شركات الاستقدام}، بينما نجد في دولة الامارات العربية المتحدة تسميها ب {مكاتب التوسط لاستخدام أو لتوريد العمال غير المواطنين}، بينما نجد في قانون العمل المصري يطلق عليها تسمية {شركات التشغيل أو الاستقدام أو الاستخدام} (1).

أما على صعيد القانون العراقي فنجد الامر لم يختلف عما سبق فهو لم يعن بتنظيمها بصورة منتظمة وكاملة وترك الامر الى مكاتب خاصة لممارسة هذا الامر، لا في قانون العمل أو في تعليماته، وإشارة الى إمكانية فتح مكاتب للقيام بذلك في قرار (2) خجول على الرغم من الأهمية التي تشكلها هذه العمالة على الواقع الاقتصادي العراقي والأمني على حد سواء، على العكس من تعليمات أقليم كردستان التي أطلقت عليها تسمية الشركات المستقدمة للعمالة الأجنبية (3).

وقد عرفت شركات أو مكاتب الاستقدام للعمالة الأجنبية بكونها {عبارة عن وكالات الاستخدام الخاصة أياً كان شكلها القانوني} سواء كانت أشخاص طبيعية أو معنوية {ولكونها إحدى القنوات الشرعية للقيام بدور الوساطة في إبرام عقد العمل {عقد التشغيل} سواء في داخل سوق العمل الوطنية أو لألحاق العمالة بالخارج} (4).

والملاحظ على هذا التعريف أنه عن شمل نوعي الأشخاص لإمكانية ممارسة عمل الاستقدام سواء كانت طبيعية أو معنوية فضلاً عن عدم بيان طبيعة أو شكل الشخص المعنوي هل هو شركة أم مكتب، ولا سيما أنه وسع من نطاق عملها لأنه شمل الاستقدام ولحاق العمالة الوطنية الى الخارج، وكما نعتقد أن التسميات التي تستخدم مثل الوكالة أو المكتب، أنها لا تؤثر في الشكل القانوني الذي تتخذه هذه الكيانان للتعبير عن حالها لأن كل من الاستقدام والتشغيل هم مفردتان مرادفتان لمعنى الاستعمال أو التوظيف الأكثر استعمالاً في القوانين المنظمة لها.

وكما عرفت بأنها عبارة {عن وكالات التشغيل الخاصة والتي تعمل على الوساطة في إبرام عقد العمل بين أصحاب الاعمال والعمل، والبحث عن فرص عمل للعمل، وخاصة في الخارج} (5) ويتضح من هذا التعريف الدور الأساسي لها ألا هو التوسط في إبرام عقد التشغيل مع الإشارة الى مسألة مهمة وهي لا تقتصر على استقدام العمالة الأجنبية بل تعمل على إيجاد فرص عمل للعمالة الوطنية أيضاً، وهذا يحقق نوع من الحماية للأخيرة.

كما عرفت على أنها عبارة {عن مكاتب تشغيل التي يتم من خلالها استقدام العمالة الأجنبية وإبرام التشغيل بين صاحب العمل والعمال الأجنبي وذلك وفق النماذج المعدة وفق القانون وتصديق العقد منها} (6).

فنلاحظ هذا التعريف فيه إشارة الى إبرام العقد من خلال نماذج معدة من قبل هذه المكاتب وتحت إشراف الجهات المختصة، وهذا مهم لتوفير الحماية لجميع الأطراف وخاصة العامل الأجنبي، وتحقيق الإشراف والاحصائية للدولة عليها، فضلاً عن مسألة التصديق العقد.

وفي تعريفاً آخر لها بأنها {عبارة عن شركات مساهمة تمتهن عمل استقدام العمالة الأجنبية من خلال التوسط بين صاحب العمل المستقدم والعمالة الأجنبية المستقدمة عن طريق طلب يقدمه الأول الى المرخص له {شركة الاستقدام} لغرض إبرام عقد معه يسمى بعقد خدمات التوسط المُعد مسبقاً من قبل

الجهات المختصة، يُحدد فيه التزاماتهم، وحقوقهم والعمالة المطلوبة وغيرها من الأمور التي يتفقون عليها} (7).

فالملاحظ على هذا التعريف لشركات استقدام العمالة الأجنبية نجده اشمل مما سبق من التعريفات لها، حيث بين الشكل القانوني لها بكونها شركات مساهمة حصراً، ومن دون الشخص الطبيعي، أن كان يعيب عليه ذلك لأنه لا يمنع الاستقدام من خلاله ولكن بشروط، فضلاً عن الإشارة الى مسألة في غاية الأهمية وهي تحديد العلاقة العقدية ما بين صاحب العمل المستقدم وشركة الاستقدام، وهو عقد خدمات التوسط الذي يبرم بينهما لتحقيق مسألة الاستقدام من خلال بيان عدد العمالة ونوعيتها وبقية الالتزامات، وذلك وفق النموذج المُعد من قبل الجهات المختصة ، مما يحقق نوع من الرقابة عليه، ولكن لم يبين طبيعة العلاقة ما بين شركة الاستقدام والعمال المستقدم.

ولا سيما نجد هناك من جاء بتسميه خاصة بكونه متعهد توريد العمال والذي عرفه بأنه لكل شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لتأدية العمل لحساب أحد أصحاب الأعمال سواء قام هذا الشخص بالأشراف على تأدية العمل أو كان التزامه مقصوراً على توريد العمال} (8).

ولكن الملاحظ على هذا التعريف انطلق من طبيعة العمل الذي يؤديه المتعهد وهو التوريد وأسس عليه التسمية والمعنى، ولكن لم يبين طبيعة هذا الشخص هو طبيعي ام معنوي، لعمومية المصطلح، فضلاً عن عدم بيانه الضوابط القانونية لها، ولكنه قد حدد طبيعة العلاقة بين صاحب العمل وهي عقدية قائمة على التوريد، أما بالنسبة الى العامل فقد تكون تبعية أو لا توجد حسب الاتفاق مع صاحب العمل كما هو مُبين في عجز التعريف، وأن كانت غير واضحة المعالم كما سوف نبينها لاحقاً.

وبالتالي يتضح لنا الشكل القانوني الذي يجب ان تتخذه هذه الجهات من أجل ممارسة عمل استقدام العمالة الأجنبية وهو شكل الشركات {الشركات المساهمة} والتي تكون قائمة على الاعتبار المالي، حيث يذهب غالبية الفقه الى وجوب ان تكون الجهة التي تعمل على استقدام العمالة الأجنبية هي على شكل شركة وخاصة شركة مساهمة.

وبعض المشرعين (9) وخاصة ان الغاية من اعتبارها شركة مساهمة في تحديد الشكل القانوني لوكالات التشغيل والاستقدام، هو توفير الحماية القانونية للعامل وذلك في حال حدوث ضرراً معين عن الممارسات غير القانونية، لغرض تغطية التعويض لجبره، فضلاً عن تحقيق الرقابة القانونية عليها من قبل الجهات المختصة وتطبيق القانون.

ونحن نرى وأن كان يمكن للأشخاص الطبيعيين ممارسة هذا العمل، ولكن من الافضل هو اقتصر استقدام العمالة الأجنبية عن طريق شركات استقدام محده وفق القانون وعلى اللوائح المُعدة مسبقاً من قبل الجهات الرسمية لتحقيق الرقابة وحماية العمالة الوطنية والاقتصاد القومي لما لها تأثير كبير عليه، وخاصة هذا هو التوجه القانوني في أغلب القوانين المنظمة لها والمقارنة على وجه الخصوص والعراقي بالأخص، والذي سوف نبينه لاحقاً، ولا سيما حماية العمالة الأجنبية أيضاً في ذات الوقت كما بينا.

وخاصة أنها تمارس دوراً مهماً في مسألة تنظيم عمل استقدام العمالة الأجنبية وذلك من خلال الدورين ، الاول الذي تقوم بالتوسط في استقدام العمالة بأن يلتقي المرخص له {شركة الاستقدام} من صاحب العمل المُستقدم طلب الاستقدام الخاص بالعمالة، والذي يطلق عليه البعض بعقد خدمات التوسط ن أو التوسط لأبرام عقد التشغيل أو العمل، وذلك وفق النماذج المعدة سابقاً بأشراف الجهات المختصة (10) والذي يحدد فيه التزامات الاطراف المتعاقدة وحقوقها، والعدد المطلوب من العمالة، ومهنتهم، ومؤهلاتهم وخبراتهم، وأجورهم، واي شرط آخر يتفق عليه الاطراف، وخاصة هو هذا الدور الذي اقتصرت عليه الدراسة والية الاستقدام كما قلنا سابقاً.

أما الدور الاخر الذي تقوم به شركات استقدام العمالة الأجنبية هو تقديم الخدمات العمالية الى الغير وذلك من خلال البحث عن الوظائف أو توفير معلومات عن عدد العمالة الأجنبية او الاعمال المطلوبة (11) والتعاون مع المنظمات الاكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال والتي لا تكون هناك علاقة بين العمال والعمالة الأجنبية وتلك الشركات كما هو الحال في الدور الاول والذي سنوضح ذلك في قادم البحث.

والملاحظ نجد ان هذه الشركات (مكاتب الاستقدام) غالباً ما تحترف العمل التجاري مما يكسبها ذلك الصفة التجارية، ومما يكون لهذا العقد طبيعة قانونية مختلفة وخاصة كما أسلفنا عند الكلام عن التكييف القانوني لهذا العقد، اي سوف يكون العمل ذات طبيعة تجارية بالنسبة إلى طرفاً واحداً وهي (شركات او مكاتب الاستقدام) وذات طبيعة مدنية بالنسبة إلى الطرف الاخر، مما يصعب الى إخضاعه لنظام قانوني واحد موحد تجاري أو مدني.

وذلك يوجب عليها وبحكم القانون الحصول على ترخيص، حيث يُعد من المسائل المهمة والضرورية لإمكانية ممارسة هذه الشركات لعمل الاستقدام وفق الشروط المعدة سابقاً بحكم القانون، والتي يُمثل أحد أهم الشروط الشكلية الواجب توافرها في هذه الكيانات(12) والتي سوف نفضله عند الكلام عن الشروط الشكلية لأبرام هذا العقد لاحقاً.

والذي من شأنه يفرض على هذه الشركات العديد من الواجبات خلال ممارسة الاستقدام ومنها عامة مثل النسب المحددة للاستقدام أو الامتناع عن المتاجرة بالبشر أو المساعدة فيه أو التعدي على الانظمة والتعليمات، أو الخاصة ومنها مسك السجلات للعمالة أو إنشاء قاعدة بيانات عن أصحاب العمل الذين يتعاملون معه، والتعاون مع الجهات المختصة بذلك(13).

ولا سيما وجود شركة الاستقدام في عقد تشغيل العمال الاجنبية في علاقة التي تربط صاحب العمل المُستقدم والعمال المُستقدم وشركة الاستقدام، حيث نجد هناك علاقة التوسط التي تحصل بين صاحب العمل المُستقدم والعمال المُستقدم حيث يتم الاستقدام من خلال تفويض شركة الاستقدام من قبل صاحب العمل المُستقدم لتوقيع عقد التشغيل مع العامل المُستقدم نيابةً عنه وفقاً للشروط المحددة في العقد المبرم بينهما (14).

أي بمعنى أن التفويض يجب أن يتضمن التوقيع على العقد بالإضافة الى بيان العناصر الاخرى مثل العدد المطلوب من العمالة أو المهن والمؤهلات وغيرها من مسائل عقد التشغيل.

وعليه فإن العقد الذي ابرمته الشركة مع العامل الاجنبي هو تصرف محل النيابة، وينصرف الى ذمة الاصيل وهو صاحب العمل المُستقدم، وهي نيابة من نوع خاص في هذا العقد، لأنها نيابة ليست نيابة التزام بأحكام العقد لها، وإنما هي نيابة إنشاء العقد من الحقوق والالتزامات التي تضاف الى صاحب العمل المستقدم (15).

ويبدو للباحث أن هذا يمثل الغطاء القانوني والرسمي لهذه الشركات من أجل ممارسة عملية الاستقدام للعمالة الاجنبية، مما تكون علاقة العامل الاجنبي بصاحب العمل المستقدم علاقة مباشرة وهو يكون المسؤول عنه وتحت إشرافه ويوجب عليه تنفيذ التزاماته معه دون أن يكون للعامل الاجنبي من الرجوع على شركة الاستقدام بأي شيء من أثار العقد ، وذات الامر بالنسبة للأخيرة فلا يحق لها أن تتمسك بشيء اتجاه العامل الاجنبي المستقدم ، ما عدى الالتزامات التي يفرضها القانون عليها مثل إجراء الفحص الطبي(16) للعامل الاجنبي المستقدم قبل وصوله الى البلد المُستقدم، وغيرها من الالتزامات التي سوف نوضحها لاحقاً.

والتي من شأنها توفير الحماية القانونية للعمالة الاجنبية وصاحب العمل المُستقدم من أي من التجاوزات لشركات الاستقدام من بدأ مرحلة التعاقد الى نهاية تنفيذ عقد التشغيل، فضلاً عن الالتزام بجميع المسائل التي توجبها القوانين.

أذ نجد أن القواعد القانونية المنظمة لعمل هذه الشركات فنجد نظام العمل السعودي قد عنى بتنظيم عمل شركات أو مكاتب الاستقدام للعمالة الاجنبية وذلك من خلال شركات الاستقدام بعد إصدار لائحة تسمى بلائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة للغير وتقديم الخدمات العمالية (17).

أذ كان سابقاً يعتمد في الاستقدام على مكاتب الاستقدام المجازة من قبل الجهات المختصة والذي كان للأشخاص الطبيعيين الدور الاكبر في هذا النشاط، ولكنه بعد إصدار هذه اللائحة أعتمد على الشكل القانوني الجديد وهي شركات الاستقدام في ممارسة هذا النشاط، وخاصة أنه جعل مدة الترخيص للمكاتب هي ثلاث سنوات وبعد انقضائها تتحول الى شركات في حال تجديد ترخيصها (18).

أذ بين معنى شركات الاستقدام وذلك بقوله هي تلك الشركة المساهمة التي يُرخص لها بممارسة نشاطي التوسط في الاستقدام وتقديم العمالية للغير وفقاً لأحكام هذه اللائحة (19). ولا سيما قد تضح معنى التوسط في الاستقدام أذ هو خدمة استقدام العمالة الوافدة من الذكور والاناث، لمصلحة أصحاب العمل في المملكة (20).

ولكن ما يُحسب للمشرع السعودي كونه بين طبيعة العلاقة بين شركات الاستقدام والتي غالباً ما يتم العمل من خلالها والذي لم يمنع الأمر عن الأشخاص الطبيعية في ممارسة هذا النشاط فيما عدى تقديم الخدمات العمالية للغير على الأشخاص المعنوية فقط، بكونها عقود توسط من خلال التفويض الذي تحصل عليه شركات الاستقدام من اصحاب العمل لغرض الاستقدام، والذي تنشئ العلاقة المباشرة بين العامل الاجنبي المُستقدم وصاحب العمل.

بينما نجد على صعيد قانون العمل الاماراتي قد تضمن عدة قواعد قانونية تعمل على تنظيم الجهات التي تمارس عمل استقدام العمالة الاجنبية، ولكن نجد الخصوصية فيه أنه أجاز ذلك لكل من الشخص الطبيعي أو المعنوي، بمعنى يختلف عن المشرع السعودي الذي أقتصرها على الشخص المعنوي {شركة الاستقدام}، أذ بين الأول معنى ذلك بتسميتها بوكالات التوظيف الخاصة بكونها {كل شخص طبيعي أو اعتباري صدر له ترخيص بممارسة كل أو بعض الانشطة الواردة فيها (21)}.

وذلك ايضاً ما ورد في المادة السابعة عشر من قانون العمل الاماراتي (22) والذي نص {لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطاً أو لتوريد العمال غير المواطنين ما لم يكن مرخصاً له بذلك}.

وجاء ذات الامر في المادة الاولى من القرار الوزاري رقم 233 لسنة 1998 بشأن القواعد الخاصة بالترخيص للتوسط للاستخدام أو التوريد العمال غير المواطنين (23)، والاستقدام كونه ادخال شخص طبيعي الى الدولة لغايات توظيفه وفقاً للتشريعات المعمول بها.

على حين نجد المشرع المصري قد جاء بتنظيم يطابق به من جانب ويخالف به من جانب آخر للقوانين المقارنة بشأن تنظيم الجهات التي لها حق ممارسة استقدام العمالة الاجنبية، حيث انه طابق المشرع العمالي السعودي وأقتصر على منح هذا الترخيص فقط الى الاشخاص المعنويين من دون الاشخاص الطبيعية (24) على عكس المشرع العمالي الاماراتي الذي شمل الاثنين.

بينما خالف القانونين عندما ألزم هذه الجهات بالحصول على ترخيص لممارسة عملها، فجعل مدة الترخيص هي خمس سنوات (25) قابلة للتجديد وفق أحكام القانون.

أما على صعيد قانون العمل العراقي فقد جاء بمعالجة خجولة لتنظيم تشغيل العمالة الاجنبية بصفة عامة وتحديد الجهات المختصة بممارسة استقدامها، على الرغم من ضجاجة سوق العمل العراقية بالعمالة الاجنبية الماهرة وغير الماهرة ، فنجد ما أشار الية في قانون العمل هو الحصول على ترخيص للعامل الاجنبي من الجهات المختصة ، وإمكانية فتح مكاتب للتشغيل خاصة بذكر إجراءات شكلية بسيطة (26) لا تتسجم مع الواقع ، ونجد أيضاً ما أصدرته وزارة العمل من تعليمات (27) استناداً لما ذكر من إمكانية منح أجازة شركة لممارسة هذا النشاط ، مما يخلط الأمر بين المكتب والشركات على عكس القوانين المقارنة التي اقتصر على الشركات فقط وخاصة المساهمة منها ، فضلاً عن غموض الأمر بالنسبة الى الاشخاص الطبيعية ومدى إمكانية ممارستها هذا النشاط.

هذا من جانب، ومن جانب آخر لم نجد شيء يخص شركات استقدام العمالة الاجنبية في تعليمات الخاصة بممارسة الاجانب العمل في العراق رقم 18 لسنة 1987، على العكس من تعليمات ممارسة الاجانب في إقليم كردستان رقم 7 لسنة 2007، والتي بينت معنى جهات ممارسة عمل الاستقدام بشركات الاستقدام والتي عرفتها بكونها {كل شركة مسجلة رسمياً ومجازة باستقدام العمالة الاجنبية من الخارج وفقاً للقوانين المرعية}.

وعليه وانطلاقاً من الواقع العملي للعمالة الاجنبية في العراق وكثرتها وعدم وضع ضوابط تحكم استقدامها ندعوا المشرع الى اقتصار الاستقدام على الاشخاص المعنوية أي {شركة مساهمة} لتوفير

الضمانات لتطبيق قواعد المنظمة لها فضلاً عن الحماية للعمالة وصاحب العمل المستقدم معاً ، والحدو حذو القوانين المقارنة وإقليم كردستان ، من خلال تعديل المادة الواحدة والثلاثون من قانون العمل الخاصة بهذا الموضوع وجعلها على النحو الآتي {يحظر على العامل الاجنبي الالتحاق بأي عمل إلا عن طريق شركات الاستقدام وبعد الحصول على إجازة العمل}.

أو من خلال تعديل تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق سالفه الذكر والنص عليها في المادة الاولى منها بكونها لكل شركة مساهمة مسجلة رسمياً ومجازة باستقدام العمالة الاجنبية من الخارج وفقاً للقوانين المرعية}.

## الفرع الثاني

### محددات هيكالية شركات استقدام العمالة الاجنبية

وانطلاقاً من الخصوصية التي يتمتع بها آلية استقدام للعمالة الأجنبية عن طريق شركات {مكاتب} الاستقدام، والمرخصة بحكم القوانين المنظمة لأحكامها، إذ ان الترخيص يُعد الشرط الأساسي والجوهري لممارسة هذه الكيانات عملها، وبغض النظر عن التسمية التي تطلق عليها كما أسلفنا.

وتثير مسألة منح الترخيص بالاستقدام او التوريد الى هذه الكيانات العديد من الإشكالات، إذ تنص القواعد القانونية للمنظمة لشركات استقدام العمالة الأجنبية على الآلية التي سوف تمنح بها الترخيص والضوابط المحددة له، إذ اوجب العديد من الشروط الواجب تحققاً لمنحها الترخيص، ومنها أن يكون مقدم الطلب مواطناً وهو استثناء من الأصل لان الأصل هو اختصاص شركات استقدام بهذا النشاط، ولكن لا يمنع من حصول الشخص الطبيعي على الترخيص باستقدام العمالة الأجنبية والذي صرح به قانون العمل الاماراتي (28).

أما إذا كانت شركة وهو الوضع الغالب، فيجب ان تكون هذه الشركة وطنية، بمعنى اخر يجب ان يكون مؤسسيتها ممن يحملون الجنسية الوطنية لبلد المستقدم بحيث لا يكون من بينهم أي شخص اجنبي، وهذا نصت عليه المادة الثالثة من القرار الوزاري الاماراتي (29) بالقول {يقصر منح تراخيص مزاوله اعمال التوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين على مواطني دولة الامارات العربية المتحدة، وإذا كان الرخص له شركة فيجب ان تكون لها جنسية الدولة وان يكون جميع الشركاء فيها من المواطنين}.

والمادة السابعة من لائحة شركات الاستقدام السعودية لتنظيم استقدام العمالة الأجنبية وتقديم الخدمات العمالية، نصت على كون المستقدم شخصاً طبيعياً وطنياً، وان لا يقل عمره عن ثلاثين سنة وهنا نجد الاختلاف بين القوانين في تحديد سن المرخص له والتي اشترطت فيه السن القانوني لا أكثر على عكس المشرع السعودي فكان مختلفاً، وقد يستفاد من ذلك ان بقية القوانين قد تركت المسألة الى الأنشطة التجارية طالما تم اعتبار نشاط التوريد نشاطاً تجارياً كما أسلفنا سابقاً، والغاية هو للتأكيد على نضج ودراية مقدم الطلب ومدرك لخطورة العمل المقدم عليه او شخصاً معنوياً جميع مؤسسيتها سعوديين.

وفي ذات السياق جاءت المادة الثانية والعشرون من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل بقولها {ان يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين .....}، ولا غضاؤه في ذلك لأن مسألة الاستقدام والتشغيل لا يقدر عليها الا مواطني البلد المستقدم والذي يستشعرون بالحس الوطني، لأنه يفترض همة هو التشغيل وحلحلة مشكاله البطالة، على عكس الاجنبي الذي يكون همة الأموال والاستثمار.

أما على صعيد القانون العراقي فنجد الإشارة الى هذا الامر بصورة خجولة في الثالثة والعشرون من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 في فقرتها الثانية والتي اجازت منح التراخيص بالاستقدام لشركات عراقية، بعد توافر شروطها، وأيضا إشارة الية في تصريح لوزير العمل والشؤون الاجتماعية في تعليمات لها على موقعها بذات الامر (30).

ولا بد من الإشارة الى مسألة إمكانية استقدام العمالة الأجنبية من قبل الشركات الاستثمار الأجنبية العاملة في العراق بموجب قانون الاستثمار رقم 13 لسنة 2006، وكذلك الامر الديواني رقم 46 لسنة

2012، فهذا لا يعني انه يمكن للشركات الأجنبية ممارسة نشاط الاستقدام في العراق، بل كل ما في الامر هو يمكن للمستثمر الأجنبي استقدام عمالة خاصة للخبرات التي يحتاجها مشروعة فقط، وليس ممارسة نشاط التوسط في تشغيلها.

وكذلك يشترط ان لا يكون من بين الأشخاص المؤسسين لشركة الاستقدام قد ارتكب جريمة مخله بالشرف او الأمانة او أي من مخالفات للقواعد المنظمة لتشغيل العمالة الأجنبية او دخولهم والإقامة في بلد الاستقدام، ولا سيما حالة سبق الحصول على الترخيص بالاستقدام وسحب منه، لمخالفة قواعد منحة، بالإضافة الى كون جميع الأعضاء مقدمي الطلب ان يتمتعوا بحسن السيرة والسلوك (31). ونرى ضرورة ذلك لان ممارسة هذا النشاط يعتمد على مقدم الخدمة والذي يجب ان يكون أهلاً لها.

وفضلاً عن ذلك نجد المشرع العمالي السعودي قد انفرد بمسألة المؤهل العلمي الذي يجب ان يتوفر لدى مقدم الطلب، إذ اوجب على طالب الترخيص حاصلاً على شهادة جامعية، او ما يعادلها، ويكتفي في حال عدم توافرها وخاصة في الأماكن البعيدة مؤهل الثانوي، مع خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في هذا المجال (32).

كما ويشترط في شركة الاستقدام من اجل منحها الترخيص بممارسة عملها هو الالتزام بمقدار راس المال الذي نصت عليه القواعد المنظمة لها، إذ نصت المادة الخامسة من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية، في فقرتها الخامسة هو ان لا يقل راس مالها عن مائة مليون ريال سعودي في حال ممارسة نوعي الاستقدام أي التوسط وتقديم الخدمات العمالية، ونجد ضخامة هذا المبلغ هو الغاية منها تأكيد حرص الشركات وبشكل جدي من تطبيق متطلبات والمعايير التي من شأنها خدمة السوق المحلية والاقتصاد الوطني، وحماية وحفظ حقوق الغير والعمال وأصحاب العمل المتعاقدون معها.

ولا سيما ان يكون هذا راس المال يكون مملوكاً بالكامل للشخص الطبيعيين او معنويين سعوديين حصراً (33) ونرى الغاية منه هو الحد من جرائم غسل الأموال وعدم الاضرار بالاقتصاد الوطني.

وايضاً اكدت على ذلك المشرع المصري في المادة الثانية والعشرين من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ولكن اختلف في مقدار نسبة راس المال، إذ حدده بأن لا يقل عن مائة ألف جنيه، أي حدد الحد الأدنى مع ترك الحد الأقصى مفتوحاً، وذلك تبعاً لسياسية التشريعية للدولة ونظرتها في حماية الأطراف المتعلقة بهذا الترخيص، ومملوك لوطنين وليس لأجانب، مما يفهم انه لا يمكن للجانب من تأسيس مثل هذه الشركات وممارسة هذا النشاط.

بينما لم ينص قانون العمل الاماراتي على تحديد راس مال الجهة المختصة في ممارسة الاستقدام وخاصة انه أجاز للأشخاص الطبيعية بممارسة هذا العمل بالإضافة الى الأشخاص المعنوية {شركات الاستقدام}، واكتفى بالضمان المصرفي الذي سوف تشير الية لاحقاً، مما يعني ترك الامر الى القواعد المنظمة للشركات.

أما المشرع العراقي نجد على وفق المادة الثالثة والعشرون من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015، قد اجازة انشاء مكاتب او شركات لممارسة هذا الغرض من دون بيان مقدار راس مالها، وحتى التعليمات الصادرة منها بموجب المادة أعلاه بالقول تقديم أوراق شركة {اجازة شركة} لها مقدرة مالية ويكون من ضمن أنشطتها هذا النشاط، وايضاً ما شارة له تعليمات ممارسة الأجانب العمل في إقليم كردستان العراق رقم 2 لسنة 2007 في مادتها الأولى في فقرتها الرابعة، بالقول ان تكون شركة مسجلة رسمياً ومجازة فقط.

ولكن هذا التنظيم لا ينسجم مع واقع العمالة الأجنبية في العراق، والاشارة الى فقط لشركة من دون تحديد ملامحها من شأنه يدفع المستغلين التلاعب بهذا النشاط بصورة غير قانونية، فضلاً عن اشارته الى ان يكون أحد أنشطتها هو الاستقدام مما يعني انها قد تكون غير متخصصة بهذا الامر وانما ممارسة عرضية له أو كونه احد أنشطتها، لذلك ندعو المشرع الى النص على كونها شركة مساهمة لا

يقبل مقدار راس مالها عن خمسة وعشرون مليون دينار، غير قابل للتصرف فيه يكون لصالح وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وان تكون متخصصة فقط في ممارسة الترخيص.

ومن جانب آخر يشترط في شركة الاستقدام تقديم خطاب ضمان مصرفي، أذ يُعدّ وسايه لضمان تنفيذ شركات الاستقدام التزاماتها سواء بتجاه الجهات المانحة للترخيص وفق القانون او الأشخاص المتعاملين معها، وخاصة هو عبارة عن مبلغ مالي محدد المقدار يوضع من قبل الشركة في أحد المصارف المحلية ولمدة زمنية معينة وتحت تصرف الجهات المختصة (34).

وقد نصت المادة الثانية والعشرون من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على [تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ 100 ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وان يكون هذا الخطاب ساريا طوال مدة سريان الترخيص، ويتعين استكمال قيمة الخطاب بمقدار ما خصم من غرامات او تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موسى عليه بعلم الوصول].

ويتضح لنا على وفق القانون المصري ان خطاب الضمان لا يتعلق بتأسيس بشركة الاستقدام، ولكن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالترخيص بحد ذاته، مما يؤدي ذلك الى ربط خطاب الضمان بالترخيص وجوداً وهدماً، لان المشرع لم يحدد مدة معينة لسريان الخطاب بل ربطة بالترخيص، مما يعني أي تغيير يحصل على الترخيص مثل الانتهاء الطبيعي او غي طبيعي ينصرف الى خطاب الضمان.

ولكن التساؤل الذي يثار بصدد الخطاب هو لو تم إيقاف الترخيص لمدة معينة وهو ليس انتهاء بل هو مرحلة وسط بين الانتهاء والسريان، أي بمعنى ذلك سوف يوقف الخطاب ايضاً؟، وللإجابة ان هذا الامر غير ممكن بل يبقى الخطاب مستمراً وساري المفعول والدليل ان مدة الترخيص هي خمسة سنوات وان المشرع لم يرد هذه المسألة قط.

ومن جهة أخرى نلاحظ ان المشرع حدد مقدار الضمان بمبلغ محدد سلفاً وتكون ثابتة طيلة الترخيص ويجب على الشركة المستقدمة من استكمال النقص فيه، بسبب الغرامات او التعويضات وبالتالي ربط بين مقدار الخطاب وسريان الترخيص ومدة، ولكن نجد المشرع المصري وقع في حالة غموض فلم يحدد حالات الخصم من مبلغ خطاب الضمان والذي يعد بمثابة تامين للإدارة، وانما ذكر فقط الخصم وفق القانون وهذا امراً غير صحيح ومن اجل تفادي استغلال الوزارة حالات الخصم ومقداره.

بينما نجد على صعيد النظام السعودي في هذا الصدد قد اختلف عن المشرع المصري في بيان أحكامه بشكل واضح، أذ جعل خطاب الضمان المصرفي يمر بمرحلتين، الأولى في مرحلة التأسيس للشركة لغرض الحصول على موافقة مبدئية بالترخيص لغرض استقدام العمالة الأجنبية، وجعل مقداره ب 2% من مقدار راس مال الشركة وذلك بحسب المادة السادسة منه (35) وغير قابلاً للإلغاء من أحد البنوك المحلية على وفق النموذج المعد من قبل الوزارة، ويكون سارياً لمدة معينة تحددها هي وقابلاً للتجديد التلقائي، ولا يسترد منه الا بعد الحصول على الموافقة النهائية للترخيص وتقديم الخطاب النهائي، وهنا تبدأ المرحلة الأخرى لخطاب الضمان، وهي بعد الحصول على الموافقة كما اشرنا أعلاه، والذي يكون بمقدار 10% من قيمة راس مال الشركة (36)، والذي لا يتعلق بتأسيسها وانما يتعلق بالترخيص بحد ذاته، ويكون غير قابل للإلغاء ومن احد البنوك المحلية، ويكون طيلة مدة نشاط الشركة، أما اذا كان مكتب للاستقدام وليس شركة فيكون مقدار الضمان المصرفي هو [750.000] (37) وسبب ذلك لأنه ليس شركة ولها راس مال كما اسلفنا، وان كان في الوقت الحاضر الغالبية الى الشركات في ممارسة هذا النشاط.

ويرى البعض (38) وما نرجحه في هذا العقد من جعل خطاب الضمان المصرفي غير قابل للإلغاء هو ضمانه للوزارة في استيفاء كل ما يتعلق في ذمتها من غرامات او تعويضات يقررها القانون، وخاصة لو إن ممارسة هذا النشاط عن طريق تقديم الخدمات العمالية للغير وليس عن طريق التوسط كما هو حال موضوع دراستنا، وعلى الشركة استكمال النقص بمقدار ما خصم لكي تبقى النسبة المحددة ثابتة مقارنة براس مالها.

كما نجد المشرع السعودي قد حدد حالات الخصم من قيمة خطاب الضمان والتي توجب الغرامات المالية او التعويضات التي تفرض عليها، ومنها {عجز المرخص له او امتناعه عن الوفاء بالتزاماته بصدد حقوق العمال، او رد المبالغ التي بذمته للمتعاملين معه، او تنفيذاً لقرار قضائي، وغيرها من الحالات المحددة في المادة الثانية والعشرون من اللائحة منه (39) وحسن ما فعل للقضاء الغموض الذي تعتلي مسألة تطبيق هذه الحالات، وعلى عكس المشرع المصري.

ولا سيما نجد المشرع الاماراتي قد الزم طالب الترخيص بتقديم خطاب الضمان المصرفي بمقدار [مائة ألف] درهم، مما اختلف عن غيره من القوانين المقارنة سالفه الذكر، ويكون صادراً من أحد البنوك في الدولة، ويكون غير محدد المدة، وتحت تصرف الوزارة المختصة (40).

ولا سيما يجب على طالب الترخيص وبعد موافقة الوزارة على طلبه ان يتقدم لها بخطاب الضمان المصرفي ووفق النموذج المعد من قبلها وخلال فترة شهر من تاريخ طلبه فاذا لم يقدم الطلب الخاص بالضمان خلال هذه المدة اعتبر طلبه لاغياً (41).

ونرى بانه يعد وسيلة للضغط والالتزام بالقواعد القانونية المنظمة لها، والجزاء القاسي الا وهو الإلغاء، وعليه إعادة من جديد في إجراءاته للحصول عليه، وهذا حالاً تشير الية القواعد القانونية المقارنة، ولا القانون العراقي كذلك.

فضلاً عن الإشارة الى الحالات التي ترجع الوزارة مقدار خطاب الضمان الى أصحابه، في المادة العشرون من ذات القرار وهي حالة رفض طلب الترخيص وبعد استيفاء مدة التظلم، وإلغاء الترخيص بعد صدور القرار الوزاري في هذا الشأن.

اما على صعيد القانون العراقي نجد ان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية قد نصت على خطاب الضمان عند إصدارها لشروط منح التراخيص هذه، فقالت يجب تقديم خطاب ضمان مصدق معنون الى دائرة التدريب والتشغيل بمبلغ قدره (25.....0) مليون دينار (42)، ولكن ما يُعاب على ذلك انها لم تحدد مدة سريان هذا الخطاب، ولا طبيعة المصرف الذي سوف يصدر عنه وطني ام أجنبي، ولا سيما قلة المبلغ المطلوب والذي لا يعبر عن الجدية الحقيقية في دفع هذه الشركات الى الالتزام بتنفيذ التزاماتها سواء بتجاه القانون او المتعاملين معها.

وبعد تحقق هذه الشروط يجب على طالب الترخيص تقديم طلب الى الجهات المختصة ووفق النموذج المعد من قبلها مسبقاً، ومتضمن كافة الوثائق والمستندات التي نصت عليها القواعد المنظمة لها، وهي نسخة من عقد تأسيس الشركة مع طبق الأصل، السجل التجاري للشركة، فضلاً عن صك ملكية او عقد ايجار مقر الشركة ويجب ان يكون مؤثماً ومعلن عنه، وصك ملكية او عقد ايجار لمساكن العمالة الأجنبية أو تعهداً خطياً بتوفير المساكن خلال شهر من منحة الترخيص، وتعهداً باحترام القواعد القانونية المنظمة لنشاطه في بلد الاستقدام، وصورة عن خطاب الضمان المصرفي، ولا سيما نسخة من الجنسية وجواز سفره اذا كان شخصاً طبيعياً، وصورة من الموقف الضريبي، فضلاً عن كتاب يؤيد شمول الشركة بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي مع ذكر عدد العمال، ولا سيما سلامة الشركة ومؤسساتها من الموقف الأمني (43).

والملاحظ على هذه الشروط أنها تشددت في الية منح الترخيص للشركات لممارسة نشاط التوسط في الاستقدام او تقديم الخدمات العمالية للغير، وتقديم هذه الوثائق لا يعني الحصول على الترخيص، بل يقوم من تسديد الرسوم والتي تختلف عن خطاب الضمان المصرفي لأنه ضمان اما الرسم فهو مقابل الحصول على الترخيص أي هو كرسوم اداري لا ايراد، والذي يختلف من بلد مستقدم الى اخر بسبب اختلاف القواعد القانونية المنظمة له وبحسب السياسة المتبعة فيها (44).

ثم بعد ذلك تقوم الوزارة من اعداد سجلاً خاصاً تفيد فيه الطلبات المقدمة مع إعطاء ارقام تسلسلية وفقاً لتاريخ تقديم الطلب، ثم بعدها تعتمد على دراسة هذا الطلب ويمكن ان تتخذ العديد من الخطوات قبل اصدار قرارها، ومنها معاينة مقر الشركة او طلب استكمال الوثائق او تزويدها ببعض المعلومات او التأكد من حصول الشركة على الموافقات الأصولية، ويجب على الوزارة بيان موقفها من الطلب خلال مدة وجيزة قد حددها بعض القوانين من دون الأخرى، ومنها القانون الإماراتي (45) وجعلها بمدة شهر من تاريخ تسليم الطلب الى الجهات المختصة، ويجب ان يكون الإبلاغ مكتوباً، بينما

نلاحظ النظام العمل السعودي قد حدد بمدة ثلاثين يوم عمل (46) من تاريخ تسليم الطلب المستوفي للشروط، ويبلغ بذلك مقدم الترخيص.

ويتضح لنا الفرق في بيان مدة الرد على الطلب بين القانونين، حيث ثلاثين يوم عمل تكون كاملة من دون ان تتخللها أي ن العطل فتكون كاملة، على العكس من قول بشهر واحد مما يعني يكون اقل من ثلاثين يوم، والمغزى من هذا هو إعطاء وقت كافٍ للجهات المختصة في دراسة الطلب من جهة، وعدم تكديس الطلبات لديها من جهة أخرى، وكما يجب ان يكون مكتوباً كما هو الحال في القانون الاماراتي، وهو أفضل في الاثبات، ولكن هذا لا يعني ان بقية القوانين لا تشترط الكتابة وخاصة السعودي الذي لم يشر الى ذلك، لأنه يفهم عندما لم أحاط بتسبب القرار.

وان قرار الجهات المختصة لا يخرج عن امرين الأول هو أما الموافقة على الطلب، وإصدار وثيقة موقعة من قبل الوزير او الشخص الذي يفوضه، وتكون مختومة وتخول الشركة او الشخص الطبيعي طالب الترخيص ممارسة نشاط الاستخدام، او تقديم الخدمات العمالية للغير (47).

أما الامر الثاني يكون قرارها بالرفض ويجب ان يكون هذا القرار مُسبباً، وتعد الموافقة المبدئية ملغية ويمكن ان يسترد قيمة خطاب الضمان المصرفي، وهنا اجازت القواعد القانونية إمكانية الطعن بقرار الجهة الراضة لطلب الترخيص خلال التظلم لدى الوزير وذلك خلال أسبوعين من تاريخ إبلاغه، ويكون قرار الوزير في هذا الامر نهائياً (48).

ونلاحظ ان المشرع السعودي قد إشارة الى مسألة في غاية الأهمية، الا وهيه انه في حال رفض الترخيص لا يمكن لمقدم الطلب التقديم مرة أخرى الا بعد مضي مدة سنة من تاريخ إبلاغه بالرفض (49) وهذا في غاية الأهمية، لسد الطريق على مستغلي هذه المهنة من المتاجرة بالعمالة من الحصول على التراخيص الأكثر من مرة في السنة، ومن جهة أخرى التشديد على مقدمو طلبات الترخيص في مراعاة قواعده وبل الجديدة الحقيقية في الحصول عليه، وعدم اشغال الجهات المختصة بطلبات غير صحيحة، وخاصة مدة سنة هو نوع من أنواع العقوبة لهم، لذى نتأمل من مشرعنا عند تنظيمها الاخذ بهذا الامر.

ويكون الترخيص لمدة محددة، أذ حددت القواعد القانونية المنظمة لإصدار الترخيص المدة التي يمكن من خلالها ان تمارس هذه الشركات نشاطها، ولكن اختلفت في بيان تلك المدة، وذلك حسب السياسة المتبعة من قبل الجهات المانحة في بلد الاستخدام، أذ نجد المشرع المصري قد حدد مدة الترخيص بخمسة سنوات، وهذا ما نصت عليه المادة {.....} ويكون الترخيص امدة خمس سنوات.....}، ولا يجوز ان تزيد عن هذه المدة او تقل عنها.

على حين نجد النظام السعودي قد جعل مدة الترخيص بعشر سنوات هجرية وذلك بحسب المادة العاشرة من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستخدام وتقديم الخدمات العمالية بقولها {تكون مدة الترخيص لشركة الاستخدام عشر سنوات هجرية....}، ولكن نجد هذه المدة مبالغ بها، وان كانت تقضي على مسائل الروتين والزخم على الجهات المانحة لها.

بينما نجد المشرع الاماراتي وفي القرار الوزاري الاماراتي رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنين، قد حدد مدة الترخيص بسنة واحدة فقط، وذلك بقوله في المادة الحادية عشر منه ب {تكون مدة الترخيص سنة ميلادية اعتباراً من صدور القرار الوزاري بالموافقة.....}، والملاحظ على المشرع الاماراتي بتحديد مثالي لمدة الترخيص، ولعدة اعتبارات، ومنها عدم استغلال المدة الطويلة في اغراق سوق العمل بالعمالة الأجنبية غير الماهرة، وإمكانية مراقبة الوضع القانوني للشركات بصورة دورية، ومدى التزامها بالقواعد القانونية وتعليماتها، وتطبيق القواعد الجديدة في حال استجد امراً عند تجديده.

ولا سيما نجد ان مشرعنا لم يثبّر الى مسألة مدة الترخيص لشركات الاستخدام، لا في قانون العمل ولا في تعليماته، وكان الاجدر عليه بيانها وخاصة لم يكن تعديل القانون ببعيد، من جانب، ومن جانب اخر لم يعدل تعليماته، منذ فتره طويلة جداً، بصورة صريحه، وخاصة وجود العديد من مكاتب او شركات الاستخدام غير القانونية او الوهمية، وانما يمكن استخلاص ذلك بصورة ضمنية من مضمون المادة الثالثة والعشرون من قانون العمل ومن فقرتها الثانية من عبارة {....} وشروط تجديد ترخيص هذه

المكاتب سنوياً .....}، فيستخلص من ذلك ان مدد الترخيص للشركات هي لمدة سنة واحدة فقط، لأنه اوجب هنا التجديد السنوي للتراخيص، ولكن نوصي أن يجعل المدة بسنتين من تاريخ الموافقة، مع إمكانية تجديدها على وفق القانون للأسباب التي ذكرناها سلفاً.

ولكن يُثار تساؤل هنا عن مدى ارتباط شركة الاستقدام بالتراخيص لممارسة عملها؟، ومدى تأثير ذلك في عمليات الاستقدام للعمالة الخاصة بعقد تشغيل العمالة الأجنبية موضوع البحث، وخاصة لو أُبرمه خارج نطاق هذه الشركات وقواعدها؟

ويمكن الإجابة على هذا التساؤل من خلال شقين، فبالنسبة الى الشق الأول لا بد التفريق بين امرين، اولهما هو لو كان ممارسة نشاط الاستقدام ضمن أحد أنشطتها، او إذا كانت قد أنشئت لهذا الغرض وحددت مدتها بهذا العمل أي الترخيص بممارسته وهو الآخر، فبالنسبة الى الحالة الأولى، أذ ان ممارسة نشاط استقدام العمالة الأجنبية هو يدور مع حصولها على الترخيص ونفاذة طوال مدته، بمعنى ان الترخيص هو مكنه تمنحها الجهات المختصة الى الشركات الموفرة للشروط القانونية التي يتطلبها القانون، وعلى ذلك فأن وجود الشركة ككيان قانوني، قائم بحد ذاته، ولها شخصية قانونية مستقلة ولا ترتبط بالتراخيص، وخاصة ان الترخيص هو امرا يأتي بعد انشاء الشركة، بعد توافر شروطه، وعلى ذلك في حال الغائه او إيقافه او انتهائه لا يؤثر في وجود الكيان القانوني للشركة، وبالتالي لا تدور الشركة وجوداً وعملاً مع الترخيص، بل يدور ممارسة الشركة لنشاطها في الاستقدام مع الترخيص، لان الترخيص يتعلق في هذه الحالة بنشاط الشركة لا تكوينها (50).

أما بالنسبة الى الحالة الاخر التي يكون فيها شركة الاستقدام او مكتب الاستقدام قد أنشئ لهذا الغرض فقط، وقد حدد ضمن فقرات عقده فترة سريان او نفاذ عقدا لمدة نفاذ الترخيص باستقدام العمالة الأجنبية سواء كان 5 سنوات او 10 سنوات او سنة واحدة، مما يؤدي ذلك الى انتهاء الشركة بانتهاء مدة ترخيصها، لأنها قد ربطت وجودها ونفاذها ونشاطها وانتهائها بوجود الترخيص بالاستقدام ونفاذة وانتهائه (51)، وبمعنى آخر ان الشركة سوف تدور في هذه الحالة وجوداً وعملاً مع الترخيص بنشاطها.

أما بالنسبة الى الشق الثاني من التساؤل، نجد ان جميع القوانين المنظمة لهذ العمليات اوجبت على ضرورة مراعاة قواعدها القانونية، أذ توجب على صاحب العمل المستقدم للعمالة الأجنبية عن طريق التوسط من خلال شركات الاستقدام، فيجب ان تكون هذه الشركات متمتعة بالتراخيص لممارسة هذا النشاط، وألا أصبح الطرف الثاني غير مؤهل لأبرام عقد التوسط لاستقدام العمالة، مما يجعل عملية الاستقدام كلها غير قانونية وغير صحيحة، مما يبطل كل الإجراءات المتخذة من قبلها، وتعرضها الى المسائلة القانونية المدنية والجزائية معاً (52)، وترتيب اثار العقد الباطل بالنسبة لأطرافه والتي سوف نبينها عند الكلام عن أثر هذا العقد بالنسبة الى شركات استقدام العمالة الأجنبية في قادم البحث ان شاء الله.

وبما أن الترخيص باستقدام العمالة الأجنبية وكما أشرنا محدد المدة ينتهي بانتهائها من حيث الاصل، ولكن وللحاجة له يمكن من تجديد الترخيص مدة أخرى من قبل الشركات بعد توافر المتطلبات القانونية، وخاصة ان الجهات المختصة بمنح التجديد تطلب ذات المتطلبات الواجب توافرها حين منح الترخيص لأول مرة، مع الإضافة لبعض المتطلبات الجديدة يوجبها التجديد، ومنها نجد المشرع المصري قد أضاف مسألة التقرير عن نشاطها من اجل التقييم، ودفع الرسم والذي لا يتجاوز عن خمسة الالف جنيه، مع إعطاء الجهات المانحة صلاحية القبول او الرفض وذلك وفق معطيات المصلحة العامة (53).

بينما نجد المشرع السعودي قد اوجب على الشركات تقديم طلب التجديد قبل مئة وثمانين يوماً من انتهاء مدة الترخيص الاصلية، ومرفقاً به تقريراً عن اعمال الشركة خلال المدة السابقة، وخطة عملها خلال المدة الجديدة، وضرورة تجديد الضمان البنكي، واي مستند اخر تطلبه الجهة المانحة للترخيص المجدد (54).

على حين أجاز المشرع الاماراتي إمكانية تجديد الترخيص قبل انتهاء مدته، وذلك بفترة شهر على الأقل ووفق النموذج المعد لهذا الغرض ومشفوفاً بالمستندات، ومنها أصل الترخيص المطلوب

تجديده، وصورة من الرخصة الاقتصادية والبلدية، فضلاً عن الكشف الدورية الخاصة بنشاطها، ووصل رسم التجديد، وغيرها من السندات التي تجدها الإدارة ضرورة تقديمها (55).

وهكذا نلاحظ في التنظيم الاماراتي نوع من الواجهة اختلافاً عن غيره في مسألة التجديد مما سبق، فهو حدده مدة التجديد بمدة شهر على الأقل وهذا وقتاً كافياً لتقييم الشركة لمدى حاجتها للتجديد والذي يتحقق من تعاملاتها، وللجهة المانحة لتقييم نشاطها، على خلاف المشرع السعودي الذي جعلها ب[180] يوماً، وهو وقت مُبالغ فيه، فضلاً عن وضوح الجدية في التأكيد على المصلحة العامة من البيانات المطلوبة والمتضمنة في وثائق التجديد، لذلك ندعو مشرعنا الاخذ بهذه الاحكام عند تنظيم هذا الموضوع.

ولا سيما عند توافر هذه المتطلبات لا يعني حصول التجديد، وانما يكون على وفق السلطة تقديرية لها، فنكون امام احتمالين، فقد تكون بالموافقة مما يوجب تسليم الشركة وثيقة بالمدة الجديدة وموقعة من الوزير او من يخوله، أو تكون بالرفض ويجب ان يكون القرار مسبباً، ويجب على الوزارة ابلاغ الجهات ذات العلاقة، مما يوجب على الشركة التوقف عن ممارسة نشاطها (56)، واتخاذ كافة الإجراءات القانونية التي سوف نبينها عند بيان احكام انتهاء الترخيص.

ولكن وللصفة الوقتية التي يمتاز بها الترخيص في عقد تشغيل العمالة الأجنبية، مما تعني أنه سوف يأتي مؤقتاً وينتهي به، ولانتهاء الترخيص هنا يكون على حالتين، الأولى الانتهاء الطبيعي، ومعياره هو الانتهاء الذي يحصل بانقضاء مدة الترخيص سواء كانت [10 او 5 او 1] سنة، وبالتالي لا يمكن لها ممارسة هذا النشاط بعد ذلك، لارتباط نشاطها وجوداً وعدمياً مع الترخيص كما أسلفنا، ولا يثير ذلك أي إشكالية لأنه سوف تنتهي كافة اعمالها ومعلقاتها، مع ضمان حقوق المتعاملين معها.

ولكن ما يثير الإشكالية هي الحالة الاخرى ألا وهي الانتهاء غير الطبيعي، أذ يقصد به هو انتهاء صلاحية شركات استخدام العمالة الأجنبية من ممارسة هذا النشاط قبل انتهاء مدة الترخيص الاصلية لعدة أسباب، ولا سيما انها جعلت من الأسباب نوعين اما اسباب اجبارية او وجوبية لا تملك الوزارة الا خيار الإلغاء، او جوازيه تمنح لها سلطة تقديرية بالإلغاء من عدمه (57).

ان القواعد القانونية اختلفت في بيان اسباب الانهاء غير الطبيعي من كونها اجبارية ام جوازيه، فنجد كل من المشرع المصري والسعودي قد اتفقوا الى حد ما في بيان ذلك، فتعد كل من انخفاض راس مال شركة الاستقدام عن الحد المقرر المشار له سابقاً ولم يصدر قرار منها في الاستمرار او الحل او التصفية، أو اذا تبين ان المرخص له قد تعمد من تزويد الوزارة ببيانات او معلومات غير صحيحة، او قدم وثائق مزورة عند تقديم طلب الترخيص أي بالترخيص ذاته او بعقد التشغيل بحد ذاته، وإذا فقدت الشركة احد شروطها من شروط الترخيص، او تقاضت أي مبالغ من العمالة الأجنبية (58)، حالات وجوبية لا تملك الجهات المختصة أي صلاحية، وانما تقرر الإلغاء والذي يكون بحكم القانون، واتخاذ الإجراءات المترتبة على ذلك.

فضلا عن الإشارة لمجموعة من حالات الإلغاء الجوازي والتي تملك الإدارة سلطة تقديرية في الإلغاء من عدمه، وما يلاحظ ان المشرع الاماراتي عند تنظيمه لحالات الغاء الترخيص، إشارة الى كلمة يجوز للوزارة الغاء ولم يشر الى على الوزارة، مما يفهم انه لم يأخذ بالإلغاء الاجباري، وانما أخذه بالإلغاء الجوازي، فضلاً عن اختلافه عما ذكرته سابق القوانين من حالات وجوبية، وأعتبرها جوازيه، والتي بينها في المادة الثالثة عشر من قراره الوزاري (59)، اذا اعتبر تقديم صاحب الترخيص بيانات للوزارة للحصول على الترخيص او تجديده وكانت غير صحيحة، او تقاضى هو او احد العاملين معه مبلغاً لغرض تشغيلهم، اذا خالف القواعد القانونية المنظمة لهذا النشاط، واذا توفى صاحب الترخيص وعدم رغبة الورثة في الاستمرار بالنشاط، فضلاً عن عدم تجديد الترخيص لأكثر من 90 يوماً من تاريخ انتهاء صلاحيته.

بينما جاء المشرع السعودي بحالتين يمكن الغاء الترخيص جوازياً حال تحققهما، وهي عدم ممارسة الشركة نشاطها خلال مدة سنة من تاريخ منح الترخيص، ورفض المرخص له من زيادة قيمة الضمان البنكي او اكمال النقص الحاصل فيه، في حين نجد المشرع المصري لم يحدد حالات الإلغاء الجوازية للترخيص، بل وضع معياراً لذلك وهو مخالفة الشركة لحكم من الاحكام الجوهرية الواردة في

نصوص القانون والقرارات الوزارية المنظمة للترخيص، (60) وان التفسير الأكثر قبولية لمعنى الاحكام الجوهرية هو الاحكام الموضوعية التي تمس حقوق العمالة الأجنبية وتنقص من الحماية القانونية لهم (61) ونحن نؤيد هذا الرأي لانسجامه مع الطبيعة الحمائية لهذه القواعد، وليس على صعيد العمالة بل على صعيد أصحاب العمل ايضاً.

هذا مع إمكانية الوزارة بإيقاف الترخيص بالاستخدام مدة مؤقتة، إذ قد لا تتجه الجهات المانحة للترخيص من الإلغاء الفوري للترخيص بمجرد مخالفة الشركات القواعد القانونية المنظمة لنشاطها، وخاصة في حالات الإلغاء الجوازية، من أجل إعطاء فرصة لها لتصحيح مسارها وأداء نشاطها ضمن حدود القانون واحترام حقوق المتعاملين معها، ولغرض التأكد من المخالفة من ناحية أخرى.

ولكن يظهر هنا التساؤل حول معنى إيقاف نفاذ الترخيص؟ هل يعني التوقف عن ممارسة نشاطها الحالي، بمعنى التوقف عن تنفيذ التزاماتها الحالية فقط؟ ام يقتصر على عقود التوسط في الاستخدام بالمستقبل؟ أم يشمل جميع نشاطها؟

وللإجابة على هذا التساؤل نرى بان الإيقاف يتعلق بالنشاطات المستقبلية وليس مما هو قائم حالياً، إذ سوف يمنعها من استخدام عمالة اجنبية جديدة لصالح صاحب العمل المتقدم، ومع استمرارها في تنفيذ اعمالها من دون المساس بحقوق المتعاملين معها قبل الإيقاف، ومع فرض الغرامات عليها خلال مدة للمخالفة التي ارتكبت، الى حين البت بهذا الام، وهذا ينسجم مع طبيعة هذه القواعد وهدفها، في احترام حقوق المتعاملين معها.

ويتطلب إيقاف الترخيص مؤقتاً لا بد من ان تكون هناك ضوابط ومنها مخالفة قد وقعت وعلمت بها الوزارة، ويجب على الوزارة التأكد منها من خلال الجولات التفتيشية وغيرها من الوسائل، فضلاً عن توافر أسباب جدية حقيقة للمخالفة وليس مجرد العلم بوجودها، مع تحديد مدة لهذا الإيقاف وعدم جعله مفتوحاً (62) واعتقد ان الوقت للإيقاف يقترن بالمهلة التي سوف تعطى للشركات من اجل تلافي المخالفة التي اقترفتها ومعالجتها.

ولا سيما ان القواعد القانونية الخاصة بها (63) قد بينت الأثر المترتب بعد انتهاء مدة الإيقاف، هو اما رفع التعليق وتمكين الشركة من استئناف نشاطها من جديد بعد زوال المخالفة والالتزام بالقانون، أو انتهاء الترخيص وذلك بعد ثبوت المخالفة عليها، والزامها بتنفيذ وتصفية ما يتعلق بها، مع احتفاظ الوزارة بقيمة خطاب الضمان لمدة معينة مثل سنتان كما هو الحال في النظام السعودي لغرض الوفاء بالتزاماتها المتبقية.

وبالجدير بالذكر نجد المشرع السعودي إشارة الى مسألة في غاية الأهمية، ألا وهي إمكانية شركة الاستقدام من تقديم طلب الغاء الترخيص قبل فترة التي يجب ان تقدم فيها طلب التجديد لعدم رغبتها في الاستمرار في هذا النوع من النشاط، ولكي لا تتحمل العواقب والإجراءات القانونية المترتبة على الغاء الترخيص بانتهاء فترته وعدم تجديدها، وذلك بعد اتخاذ كافة الإجراءات القانونية والتعهدات والضمانات للوفاء بالتزاماتها، والتي نظمتها المادة الثانية عشر من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحقة باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437، وندعو مشرعنا الى الاخذ بها من اجل وضع أسس لممارسة استقدام العمالة الأجنبية في العراق واختصار الإجراءات والوقت والمجهود على الجهات المختصة عندما تعلن الشركات ذات النشاط برغبتها بإنهاء ترخيصها.

**ويمكن ان نتساءل عن مدى إمكانية المرخص له التنازل او نقل او بيع الترخيص للغير؟ وهل يكون لشخصية المرخص له اعتبار هنا ام لا؟ وما هو موقف القانون العراقي منه؟**

ويمكننا الإجابة على تلك التساؤلات من خلال استقراء القواعد القانونية لمشرعي الامارات والسعودية الذين قد وضعوا ملامحها من دون غيرهم، فعلى صعيد القانون الاماراتي فقد أكد على ان الترخيص عندما يصدر للمرخص له فهو يصدر بصورة شخصية سواء كان المرخص له شخصاً طبيعياً او معنوياً، لذلك لا يجوز له من التنازل عنه لأي شخص اخر او حتى ادخال شريك جديد فيه، الا بعد تقديم طلب الى الوزارة مستوفياً الشروط القانونية في هذا القرار، ومقروناً بالموافقة (64).

بينما نجد المشرع السعودي إشارة الى ذات الفكرة ولكن بالقول بنقل ملكية الترخيص للغير، ونقل الملكية يوحي لنا بان الترخيص يمكن ان يباع ويشترى ولكن وفق ضوابط، بينما التنازل يكون اضيق نطاقاً منه في التعامل، فضلاً تأكيداً على الصفة الشخصية من خلال ضرورة توافر ذات الشروط والمتطلبات الترخيص في المرخص له عند اول مره، ومع منع المرخص له من تأجير الترخيص بطريقة مباشرة او غير مباشرة، للغير لمباشرة النشاط او منح حق الانتفاع حتى وان كان بدون مقابل مادي (65).

على حين لم نجد أي إشارة الى هذا الامر في القانون العراقي بالرغم من أهميته، لذلك ندعو مشرعنا الى تنظيم مسألة الترخيص لشركات استقدام العمالة الأجنبية وحصرها ها فقط دون الأشخاص الطبيعية، والتأكيد على الضوابط أعلاه، من اجل السيطرة على العدد الكبير من العمالة الأجنبية لدينا من دون قيد او شرط، لحماية العمالة الوطنية والاقتصاد الوطني على حدٍ سواء.

### المطلب الثاني

#### الاثار القانونية لتحقق هيكالية شركات استقدام العمالة الاجنبية

أما محور المطلب الثاني هذا فيخصص لبيان الاثار التي تترتب على تحقق هيكالية هذه الشركات، لا سيما أن الية عملها يمتاز بتعدد أساليب او صور استقدامها، والتي بدورها سترتب أثراً في ذمة شركات الاستقدام من عدمه، فقد يتم الاستقدام للعمالة الأجنبية بصورة مباشرة من بلد العامل الأجنبي، والذي يسمى بالاستقدام المباشر، في حين قد تكون الصورة الثانية للاستقدام هي عن طريق مكاتب او شركات الاستقدام، وهو الوضع الراجح في أغلب الدول المستقدمة لها، أو قد تكون عن طريق استقدام الشركات لها وتقديم خدماتها للعملاء عن طريقها من دون ان تنشئ علاقة مباشرة بين العمالة الأجنبية، وأصحاب العمل (العميل)، والتي تسمى هذه الطريقة (بتقديم الخدمات العمالية) ولكننا قصرنا البحث على الطريقة الثانية لثبوته، وذلك في فرعين، وعلى النحو الاتي:-

#### الفرع الأول

#### الالتزامات القانونية لشركات التوسط باستقدام العمالة الأجنبية

تُرتب القواعد القانونية المنظمة لممارسة شركات استقدام نشاطها باستقدام العمالة الأجنبية لصالح صاحب العمل المستقدم لغرض استقدام العامل الأجنبي له، بعض الالتزامات ومنها ضمان العمل لمدة معينة، فضلاً عن قيامها بالأخبار، وتوفير سكن للعمالة قبل التسليم واجراء الفحص الطبي لها، ولبيان احكامها سوف نبينها في فقرات متتابعة وعلى النحو الاتي:-

#### الفقرة الاولى:- التزام شركات التوسط باستقدام العمالة الأجنبية بضمانها خلال مدة معينة:-

يعد التزام شركة {مكتب} الاستقدام بضمان والمسؤولية عن العمالة الأجنبية التي توسط باستقدامها لمصلحة صاحب العمل المستقدم من الالتزامات التي تفرضها القواعد واللوائح القانونية (66) عليها بسبب ممارستها لهذا النشاط حتى وان لم تكن طرفاً مباشراً في العلاقة العقدية ما بين العامل الأجنبي وصاحب العمل المستقدم، وأن تمت هذه العلاقة من خلالها.

أي بمعنى آخر أنه التزام قانوني فرض على شركات الاستقدام بمجرد ممارستها لهذا النشاط من دون ان يتم تضمينه في عقد التشغيل أصلاً، لأن مصدره القانون كما قلنا لا عقد تشغيل العمالة الأجنبية، لأنه أثراً مترتباً عن العلاقة التوسطية التي حصلت بين الأطراف نتجه عنها العقد محل الدراسة (67).

ولكن يمكننا التساؤل عن معنى الضمان المقصود هنا في هذا الالتزام لشركات استقدام العمالة الأجنبية بتجاه صاحب العمل المستقدم؟ هل هو الضمان بمعناه المتعارف، أم مقصود به التأمين على العمالة الأجنبية، أم ضمانها بأبدال العمالة الأجنبية خلال مدة معينة بغيرها عند عدم تنفيذ التزامها على وفق ما هو مطلوب، أم رد تكاليفها مع التعويض؟

ويمكننا للإجابة على هذا التساؤل هو أن المقصود من الالتزام الذي فرضته القواعد القانونية المنظمة لنشاطها، هو إلزامها بضمان تبديل العمالة الأجنبية خلال فترة زمنية معينة من تاريخ تسليمها إلى صاحب العمل المتقدم، بعمالة أجنبية أخرى في حال عدم مطابقتها للمؤهلات المطلوبة، هو في الغالب ما يختاره صاحب العمل المتقدم على رد التكاليف الاستقدام (68) ويرى الباحث رجحان هذا الخيار، بسبب حاجته الماسة للعمال الأجانب، وليس معناها الضمان بمعناه العام، أو التأمين عليها لدى شركات التأمين، وأن كان ذلك ممكن من خلال الاتفاق مع صاحب العمل المتقدم، والذي سوف نوضحه في الفقرة التالية في الالتزامات الاتفاقية لشركات الاستقدام، الذي هو ليس بموضوعنا الآن. وما يؤكد ويوثق اجابتنا هذه، ما نصت عليه نصوص القواعد القانونية، أذ نصت المادة الثلاثون من اللائحة التنفيذية الملحقة بنظام العمل السعودي النافذ بالقول {يكون المرخص له مسؤولاً عن العامل الذي توسط في استقدامه .....}، وفي المادة الواحد والثلاثون منها بالقول {توفير عامل بديل لصاحب العمل .....}.

والمادة الرابعة من قانون خدمة العمال المساعدة الاماراتي النافذ بالقول {يلتزم مكتب الاستقدام .... إضافة إلى توفير بديل عنه دون تحميل صاحب العمل أية نفقات إضافية .....}. في حين نلاحظ قانون العمل المصري لم يشير إلى هذا الأمر، على خلاف ما إشارة آلية المشرع العمالي العراقي في إقليم كردستان إلى إلزام الشركات المستقدمة للعمالة الأجنبية بضمان العمالة الأجنبية وتحمل المسؤولية عنها في هذا المجال، وذلك في المادة السابعة في الفقرة (د) منها (69) بقولها {تكون الشركات المجازة والمسجلة مسؤولة وضامنة عن العمال المستقدمين .....}. بينما لم تشر تعليمات تشغيل العمالة الأجنبية في العراق لعام 1987 إلى ذلك، فضلاً عن نصوص نماذج عقود التشغيل للعمالة الأجنبية على هذا الأمر (70) بالقول {8-ممكن تبديل الخادمة خلال فتره ....}.

ويرى الباحث أن لهذا الالتزام أهمية قصوى في عقد تشغيل العمالة الأجنبية، فهو من جانب يحمي الشركات المستقدمة للعمالة الأجنبية إلى تنفيذ التزاماتها بالصورة الصحيحة ووفق ما تم الاتفاق مع صاحب العمل المتقدم من حيث المواصفات والمؤهلات التي يحتاج إليها في مشاريعه، ولا سيما العمالة المهنية أو الماهرة، فضلاً عن منع العمالة الأجنبية من التحايل وتزوير الشهادات التي تخص خبراتهم وإيهاهم صاحب العمل بها، والذي دائماً تحقق مساوئها في الاستقدام المباشر كما أسلفنا سابقاً.

**ولكن يمكن التساؤل عن نطاق هذا الالتزام، وبعبارة أخرى ماهي الحالات التي تتحقق فيها مسؤولية الشركة المستقدمة عن ضمان؟ وهل جاءت الحالات على سبيل الحصر أم المثال؟**

ونتمكن من الإجابة على التساؤل بالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة له، فقد اشارت إلى حالات يتحقق بها الضمان تلتزم بها الشركات المستقدمة، منها امتناع العامل الأجنبي عن العمل لأسباب لا تعود لصاحب العمل على ان يتم اثبات ذلك بقرار صادر من لجان الفصل لعمال الخدمة المنزلية، ومنها انتفاء الكفاءة المهنية وحسن السلوك الشخصي للعامل، أو ثبوت عدم لياقة العامل الصحية وفقاً للشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون بعد دخوله وخلال مدة التجربة على ان تراعى طبيعة كل مهنة.

أو قيام العامل الأجنبي بترك العمل في الأحوال المرخص بها، على الآلية التي توضحها اللوائح التنفيذية للقوانين، أو قيام العامل بنهاء عد التشغيل برغبة، أو بسبب منه لعدم تحقق الشروط المتفق عليها في العامل الأجنبي كالمؤهلات، أو عدم التزام العامل الأجنبي بتنفيذ مهماته وفقاً لعقد العمل المبرم معه، فضلاً عن تغيب العمال عن العمل بدون عذراً مشروع، أو إصابة العامل الأجنبي بمرض لا يمكن معه أداء العمل المطلوب، أو ثبوت عدم صحة التقارير والفحوصات الطبية، والأمنية التي أجريت له (71). ويتبين لنا أن حالات تحقق الضمان جاءت على سبيل الحصر، لأنها وردت بنص القانون، ولم تشر النصوص إلى مصطلح وغيرها من الحالات، على عكس مشرعنا العراقي فان موقفه يشوبه الغموض، إذ أشار إلى مسألة الضمان ولكن بدون تحديد الحالات مما يطلق نطاقه، وأن كان فيه مصلحة لصاحب العمل المتقدم، الا انه يلحق ضرر بمكتب أو شركة الاستقدام مما يضعه تحت رحمة الأول والعامل الأجنبي معاً، مما يجعل حصول النزاعات بينهم أمراً وارداً جداً.

ولا سيما نجد أن التزام الشركة المستقدمة للعمالة الأجنبية بتنفيذها لهذا الالتزام يكون محدد في حالات استحقاقه، فهو أيضاً محدد من حيث المدة التي تبقى بها الشركة ملزمة بضمان استبدال العامل فيما لو تحقق سببه، والملفت هو اختلاف المدد بحسب الفلسفة التي يتبعها المشرع الى اخر، فنجد المشرع السعودي قد نص في المادة الثلاثون من اللائحة التنفيذية الملحق بنظام العمل النافذ، الى القول ب {يكون المرخص له مسئولاً عن العامل الذي توسط في استقدمه لمدة لا تقل عن تسعين يوماً من تاريخ تسليمه الى صاحب العمل ....}.

بيمنا نجد المشرع العمالي الاماراتي قد جعل مدة هذا الالتزام في المادة التاسعة من قانون عمال الخدمة المساعدة النافذ ب {.... لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه للعمل}.

في حين نجد المشرع العمالي في إقليم كردستان العراق، قد شدد من هذا الالتزام ووسع نطاقه كما قلنا، ومدته أذ جعل مدته هي من تاريخ دخولهم للأراضي الإقليم الى حين خروجه منه، وذلك في المادة السابعة من تعليمات ممارسة الأجانب في الإقليم ب {.... مسؤولية وضامنة عن العمال المستقدمين عند دخولهم أراضي الإقليم ولحين مغادرتهم إياه بشكل نهائي، ولكن يرى الباحث بانه ضماناً عاماً، ومن ضمنه ضمان الاستبدال، ولكن بمدة اقل، والدليل على كلامنا هو ما ورد في نماذج عقود تشغيل العمالة الأجنبية في الإقليم، التي تجعل مدة تنفيذ هذا الالتزام من شهر الى شهرين لا أكثر (72) بينما لم تشر تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق الى هذا الامر، بالرغم من أهميته.

وكما يشترط على شركات استخدام العمالة ان توفر البديل بذات الشروط والمؤهلات التي كان يتأمل يحصل عليها في العامل الأجنبي الأول، فضلاً عن ذات الجنسية، ويجب ان يكون بموافقة كتابية من صاحب العمل المستقدم.

ولكن نرى وان كان استبدال العامل الأجنبي، هو الصورة الأرجح لضمان التزامها بالضمان في عقد تشغيل العمالة الأجنبية هذا، قد يختار صاحب العمل المستقدم إعادة تكلفة الاستقدام له، ولكن بعد حسم منها المدة التي قضاه العامل في العمل لديه، وذلك وفق معادلة اقترتها نصوص القوانين المقارنة (73) والتي تقتضي ب {أجمالي تكلفة الاستقدام ÷ مدة عقد العمل العامل بالأشهر} × المدة المتبقية من مدة عقد العمل العامل بالأشهر}.

وعليه ولأهمية هذا الالتزام ولا سيما الإشارة البسيطة التي أشارت اليها تعليمات ممارسة الأجانب العمل في إقليم كردستان-العراق، ندعو المشرع العراقي الى الاخذ به من خلال تعديل تعليماته لعام 1987، والنص بما جاء به المشرع السعودي كما أسلفنا سابقاً، وجعل المدة ب(45) يوماً فقط من تاريخ التسليم، مع النص على حالات تحققه وجعلها على سبيل الحصر لا المثال لتجنب النزاعات مستقبلاً، مع أضافة حالة انهاء العقد برغبة العامل الأجنبي أو بسبب منه لعدم تحقق شروط المتفق عليها فيه.

#### الفقرة الثانية: -التزام شركات او مكاتب التوسط باستقدام العمالة الأجنبية بالأخبار: -

يُعد التزام شركات أو مكاتب استخدام العمالة الأجنبية بالأخبار من الالتزامات القانونية المهمة التي تفرضها القواعد واللوائح المنظمة لعملها بسبب طبيعة النشاط الذي تمارسه في استخدام العمالة الأجنبية لمصلحة صاحب العمل المستقدم لغرض ابرامه عقد التشغيل معها محل الدراسة.

ولا سيما أن الخصوصية التي يمتاز بها عقد تشغيل العمالة الأجنبية وهي طبيعة أطرافه، وخاصة الطرف الثاني (العامل الأجنبي)، الذي يكون من بلد غير بلد صاحب العمل المستقدم وعن البلد الذي سوف يعمل فيه، مما يتوجب ان يكون على دراية بماهية العقد المقدم عليه ولو بالحد الأدنى لتكوين الرضى الصحيح له، لذلك ألزمت بهذا الالتزام.

ويقصد بالالتزام بالأخبار هو (التزام المحترف بالإدلاء بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالسلعة أو الخدمة محل التعاقد، والتي من شأنها التأثير في قبول التعاقد أو رفضه) (74).

وأن كان هذا التعريف يتصف بالعمومية، إلا أنه جانب الصواب بعض الشيء في بيان معنى الأخبار، الذي من شأنه التأثير على أرادة العامل الأجنبي في القبول أو الرفض بعد الاطلاع على البيانات التي تخص عقد التشغيل كاملاً والخدمة محل العقد على وجه الخصوص.

وكما يمكن استخلاص معنى التزام شركات التوسط لاستقدام العمالة الأجنبية لأبرام عقد تشغيل العمالة الأجنبية من خلال ما تضمنه نص المادة الرابعة من قانون عمال الخدمة المساعدة الاماراتي بالقول {يلتزم مكتب الاستقدام بالآتي: 1- عدم استقدام العامل من دولته إلا بعد أعلامه بنوع العمل وطبيعته ومقدار الاجر الشامل وتوافر ما يثبت لياقته وحالته الصحية والنفسية والمهنية وغيرها من الشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون على ان تراعى طبيعة كل مهنة}. وفي ضوء ما تقدم هو التزام شركات التوسط بالاستخدام أخبار أو أعلام العامل الأجنبي المراد استخدامهم من خلالها، بالمعلومات المتعلقة بعقد التشغيل المزمع ابرامه مع صاحب العمل المُستقدم، من أجل تكوين الرؤية الكاملة لديه.

وتكمن أهمية هذا الالتزام بالنسبة للعامل الأجنبي بصورة كبيرة، فمن جهة أن ممارسة شركات الاستقدام لنشاطها يقوم على أساس الثقة المشروعة التي تكون بين العامل الأجنبي وبينها، من اطلاع على معلومات العقد بصورة كاملة، سواء من حيث مزاياه او عيوبه، ولا سيما قيامها باختبار الأخير لمعرفة قدراته للعمل المطلوب، مما يتوجب عليها الاخبار لتحديد مدى انسجامه معها (75). ويرى الباحث أن صفة الاحتراف التي تمتاز بها شركات التوسط بالاستخدام، واطلاعها الكافي على معلومات نشاطها وعقود التشغيل التي تبرم من خلالها، والشروط والمؤهلات التي يتطلبها اصحاب العمل المتقدمين، فتجعل منها موضع الثقة من قبل العمالة الأجنبية، الذي لا تتوفر غالباً ببيانات عقد التشغيل وظروفه، مما يوجب عليها التزام الأخبار محل الدراسة.

كما نرى أن هذا لا يعني اقتصر التزامها بالأخبار لمصلحة العامل الأجنبي فقط، بل يكون لصاحب العمل المتقدم نصيباً منه، إذ يجب عليها تنفيذ متطلبات الأخير من حيث المؤهلات المطلوبة من خلال ما تقدمه من بيانات عن العمالة الأجنبية التي لديها عن طريق شهادات الخبرة والوثائق وغيرها، لتمكينه من ابرام عقد التشغيل معه وهو على بصيره واضحة.

**ويمكن التساؤل هنا عن حدود نطاق التزام شركات الاستقدام بالأخبار لغرض التوسط لأبرام عقد تشغيل العمالة الأجنبية؟**

لا يمكننا الإجابة على هذا التساؤل من خلال وضع معياراً واحداً يمكن من خلاله تحديد نطاقه، لأن الأمر يختلف من عقد تشغيل الى آخر، وبحسب طبيعة كل مهنة، وطبيعة الخدمة المراد تقديمها من قبل العامل الأجنبي، ولكن يمكن ان تجتمع تحت معيار العلم الكافي العرفي او المهني، الذي يمكن الأخير من تكوين إرادة حرة وسليمة عن عقد التشغيل المزمع ابرامه مع صاحب العمل المتقدم. إذ يجب أن يتضمن الأخبار عن طبيعة ونوع العمل او عن الخدمة التي سوف يؤديها العامل الأجنبي، فضلاً عن مدة عقد التشغيل الذي دائماً يكون محدد المدة كما قلنا سابقاً، مع بيان مقدار الاجر الشامل لكل متعلقاته التي سوف يتقاضاه، ومكان العمل، والسكن، والبلد الذي سوف يعمل فيه، والاجازات التي يتمتع بها، والضمانات القانونية والمالية له وغيرها من البيانات (76) وكذلك ما نصت عليه عقود تشغيل العمالة الأجنبية، بتعهدها بأعلام العمالة بالبلد الذي سوف تعمل به وطبيعة العمل وغيرها من الامر (77).

مما يتضح لنا أن شروط التزام شركات التوسط باستخدام العمالة الأجنبية بالأخبار، هما شرطان أساسيان، أولهما جهل العامل الأجنبي ببيانات عقد التشغيل المزمع ابرامه مستقبلاً، ولا سيما أن هذا الشرط يخضع الى قاعدة {لا التزام بإعلام لكل من كان يمكنه الاستعلام} (78) أي بمعنى أن على العمالة الاستعلام عن طبيعة الخدمة التي سوف يؤديها ولا سيما انها عمالة مهنية، ولديها المعلومات الكافية عنها بمجرد معرفة طبيعة العقد والتي تختلف عن غير المهنية، ولكن لا يعني نخلي شركات الاستقدام عن التزامها بالأخبار بل يسهل او يخفف عليها الامر (79).

والاخر هو علم شركات الاستقدام بكل المعلومات المتعلقة بعقد التشغيل المزمع ابرامه، من خلال امدادها بالبيانات من قبل صاحب العمل المُستقدم لها، والثقة المشروعة التي يضعها أطراف عقد التشغيل هذا بها، وللصفة الاحترافية في ممارسة عملها مما يجعلها على علم كافي ببيانات العقد، من

اجل احاطة العامل الأجنبي بها، وليمتد بكل ما يتعلق بصاحب العمل والعمل من ظروف، بحيث يتوقف بها قبول العامل الأجنبي بأبرام العقد من عدمه (80).

ولأهمية هذا الالتزام نجد القواعد القانونية المنظمة لهذا النشاط قد أقرت به، ومنها ما نصت عليه المادة الرابعة من قانون عمال الخدمة المساعدة بالقول {يلتزم مكتب الاستقدام عدم استقدام العامل من دولته إلا بعد اعلامه بنوع العمل .....}.

وكذلك ما جاءت به المادة السابعة والاربعون من اللائحة التنفيذية الملحقة بنظام العمل السعودي الى القول {يجب على المرخص له قدوم العامل المستقدم الى المملكة ..... القيام بتوعية العمالة الذين يقوم باستقدامهم، ..... للتحقق من معرفته بالالتزام بالواجبات ومعرفته بحقوقه، وكل ما يتعلق بطبيعة العادات، والتقاليد، وظروف المعيشة، والأنظمة المعمول بها في المملكة}.

كما نصت مادة (24) من اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات الحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل على أزام الشركات المصرح لها ..... بيان شروط ومواصفات شغل الوظيفة المطلوبة -الاجر والمزايا الممنوحة من قبل صاحب العمل -المدة الزمنية التي يطلب صاحب العمل شغل الوظائف خلالها .....} (81).

مما يتضح لنا الأساس القانوني لهذا الالتزام لشركات التوسط بالاستقدام بالأخبار عن العمالة الأجنبية، وأن اختلفت من حيث نطاق المعلومات وطبيعتها، والتي كان المشرع السعودي أكثر جدية في التعامل معه، بينما لم يشر المشرع العراقي ولا الكردستاني الية بالرغم من أهميته، تخمة السوق العمالية به، أن كان يمكن استخلاصه من طبيعة عملها الذي أجازه من دون وضع قواعد كافية تنظمه، وهذا نجده متضمن في نماذج لعقود الاستقدام لتشغيل العمالة الأجنبية، كما في عقد شركة {كولى سان} المشار الية سلفاً من ذات الموضوع.

لذلك نوصي المشرع العراقي الى النص في قواعد استقدام العمالة الأجنبية على {لتلتزم شركات الاستقدام بأخبار العمالة المستقدمة بنوع العمل او الخدمة وطبيعتها ومقدار الاجر وملحقاته ومدة العقد وامتيازاته و ضمانتها ووجباته وكل ما يتعلق بظروف العمل وصاحب العمل المستقدم}.

**الفقرة الثالثة: - التزام شركات التوسط لاستقدام العمالة الأجنبية بتوفير السكن المؤقت واتمام الفحوصات للعمالة الاجنبية: -**

يعد التزام شركات التوسط لاستقدام العمالة الأجنبية بتوفير السكن المؤقت من الالتزامات القانونية المهمة التي فرضتها القواعد التي تنظم عملها، والتي لا تقل أهمية عن الالتزامات الأخرى. ويقصد بالالتزام بتوفير السكن للعمالة الأجنبية المستقدمة، هو على شركة الاستقدام ملزمة بتهيئة مسكن مجهز بكافة وسائل الراحة المعيشية اللائقة لها، لأن العمالة الأجنبية القادمة من دول متعددة لا تباشر او تلتحق مباشرة في العمل لدى صاحب العمل المستقدم بمجرد الوصول، بل تبقى فترة معينة لدى شركة الاستقدام لاستكمال بعض الإجراءات التي يتطلبها النظام القانوني لبلد الاستقدام (82).

والمقصود هنا بالسكن المؤقت وليس دائماً، لأنه مرحلة مؤقتة ثم ينتقل بعدها العامل الأجنبي الى العمل عند صاحب العمل المستقدم والحصول على السكن الدائم طيلة مدة تنفيذ عقد التشغيل، والذي يُعد من التزاماته كما اسفنا سابقاً في هذه الدراسة، أي ينحصر السكن المؤقت في الفترة ما بين الدخول للبلاد والالتحاق بصاحب العمل، والتي لا تتعدى أياماً معدودة (83) ولكن بطبيعة الحال على شركات الاستقدام توفير مكان سكن دائم لسكن المؤقت للعمالة المستقدمة، لأنها ذات نشاط مستمر وحركة دائمة في وصول العمالة والتحاقها بالعمل.

ويشترط في السكن المؤقت توافر فيه الحد الأدنى من كافة سبل العيش الكريم والراحة التامة واللائقة لهم، على نحو تحترم فيه خصوصية العامل الأجنبي، ولا سيما توافر فيه كافة الشروط الصحية العامة (84) ويجب أن يتم ذلك بدون مقابل مادي يستوفيه صاحب الشركة منها، بل الأكثر من ذلك لا يجوز للأخير استيفاء أي عموله أو أي مبلغ لقاء استقدامه او منحه ميزة تتعلق بتقديم خدماته، لأي سبب من الأسباب (85).

وقد نصت القواعد القانونية على هذا الالتزام، ومنها المادة الثامنة والعشرون من اللائحة التنفيذية السعودية لنظام العمل بالقول {يجوز لمكتب الاستقدام الاتفاق مع أي جهة لاستقبال، وإيواء العمالة التي تتوسط في استقدامها لحين تسليمها لأصحاب العمل، ..... وللوزارة أن تلزم المكتب باستقبال العمالة، وأيوائها}.

مما نلاحظ ان المشرع السعودي اعطى الصلاحية لمكاتب الاستقدام انابة جهة أخرى عنها لسكن العمالة الأجنبية التي تستقدمها، فضلاً عن إلزامها بنفسها.

بينما فصل المشرع الاماراتي بمؤهلات المسكن الذي وصفه بالمؤقت أذ نص في المادة الرابعة من قانون عمال الخدمة المساعدة على {5-توفير مسكن مؤقت للعامل مجهز بوسائل المعيشة اللائقة كلما كانت هنالك ضرورة لبقاء العامل لدى المكتب مدة تقتضي ان يكون له مكان يقيم فيه}.

على حين لم يُشر المشرع العمالي المصري عليه، وتمائل مشرعنا العراقي على الرغم من أهميته، لذلك ندعوه الى النص عليه عند تعديل تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق، بالقول {تلتزم شركات الاستقدام بتوفير مسكن مؤقت للعمالة المستقدمة من خلالها تتوافر فيه وسائل العيش اللائحة، ليحن تسليمها لأصحاب العمل المستقدم، مع إمكانية تكليف جهات بذلك بعد موافقة الوزارة}.

هذا من جانب، ومن جانب آخر تلتزم شركات استقدام العمالة الأجنبية بأجراء الفحوصات التي جعلت القواعد القانونية تحققها شرطاً لعماله في العمل ببلد الاستقدام، والمقصود هنا بفحوصات العمالة الأجنبية هي الفحوصات الطبية والأمنية، أذ يجب التأكد من مدى خلو العامل الأجنبي من الامراض السارية والمعدية، وأنه يتمتع بلياقة عالية تمكنه من أداء العمل المقدم عليه وفق المعايير المرعية، وخالياً من العاهات الجسمية التي من شأنها ان تمنعه من العمل او تضر بصاحب العمل أو بتابعيه، فضلاً عن اجراء الفحص الأمني للعامل الأجنبي، للتأكد من الجهات الرسمية لبلدة المختصة خلوه من السوابق الجنائية، لكي لا يكون وجوده في بلد الاستقدام خطراً.

مع ملاحظة أن اجراء هذه الفحوصات هي فحوصات أولية تختلف عن التي سوف تجرى في بلد العمل، من حيث الجهة المسؤولة عنها، ففي الأولى تكون شركات الاستقدام هي المسؤولة عنها، بينما في الثانية يكون صاحب العمل المستقدم، ومن حيث وقت اجرائها فتجرى الأولى في بلد العامل الأجنبي وقبل الدخول، بينما تجرى الثانية عند وصوله لبلد العمل، وبمعنى آخر أنها لا تغني عن الفحوصات التي تتطلبها الجهات المختصة من صاحب العمل المستقدم.

وقد نصت القواعد القانونية المنظمة له، ومنها المادة الرابعة من قانون عمال الخدمة المساعدة الاماراتي {يلتزم مكتب الاستقدام بأجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعامل خلال ثلاثين يوماً على الأكثر سابقة على دخوله} فيتبين أن المشرع الاماراتي قد حُسن ما فعل عندما حدد الوقت الذي تجرى به الفحوصات بمدة ثلاثين يوماً على الأكثر، مما يبعد احتمال الإصابة في الفترة ما بين الفحص والدخول إذا كانت أطول، على خلاف المشرع العمالي السعودي الذي اكد على هذا الالتزام في المادة السابعة والاربعون منه ولكن من دون تحديد الوقت، وأما فقط أشار إلى اجراءه قبل الوصول {يجب على المرخص له قبل قدوم العامل المستقدم اجراء فحص طبي شامل للعامل، للتأكد من أنه لائق صحياً، وفق المعايير المرعية، .....} ولكن اختلف عنه بأجراء أضافة لذلك الفحص الأمني في ذات المادة بالقول { اجراء فحص أمني للعمل من الجهات الرسمية المختصة في بلده، للتأكد من خلوه من السوابق الجنائية}.

بينما لم يوضح المشرع المصري العمالي هذا الالتزام، في قانون العمل والقرارات المنظمة لها، لكن يمكن القياس باللائحة المنظمة لألحاق العمالة المصرية بالخارج، في المادة (25) منها بتقديم ما بين حالته الجنائية، أما على صعيد مشرعنا فلم يوضح ذلك لا في قانون العمل ولا في تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق، لكنه لزم الشركات الاستقدام فقط بالفحص الطبي من خلال التعليمات التي أصدرتها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عام 2018 (86).

لذلك نوصي المشرع العراقي الى عدم الاكتفاء بهذه الإشارة الخجولة، لخطورة هذا الالتزام واثرة على الامن العام للدولة والمجتمع على حدٍ سواء، وجعل الوقت الفاصل بين الفحص والوصول ان

لا يزيد عن 20 يوماً، وجعل الجزاء الاخلال هو تعريم الشركة المستقدمة، وإلغاء الموافقة لها بدخول العمالة المخالفة لها لمدة ستة أشهر من وقوع المخالفة.

## الفرع الثاني

### الالتزامات الاتفاقية لشركات التوسط باستقدام العمالة الأجنبية

بالإضافة الى الالتزامات القانونية التي تقع على عاتق شركات التوسط باستقدام العمالة الأجنبية التي بينها في الفقرة السابقة، قد تلتزم هذه الشركات ببعض الالتزامات بمناسبة استقدامها للعمالة الأجنبية لمصلحة صاحب العمل المستقدم، وذلك بموجب اتفاق التوسط الذي يتم بين الطرفين. إذ ينفق صاحب العمل المستقدم مع الشركات المستقدمة للعمالة من الالتزام ببعض الالتزامات بدلاً عنه، وذلك مقابل مبلغ نقدي يلتزم به بتجاهها، ونرى ذلك لعدت اعتبارات، منها الخبرة الكبيرة التي تتمتع بها شركات الاستقدام في ممارسة عملها، والاحترافي في الوقت القصير الذي تستغرقه في اكمالها، لا سيما قلة خبرة أصحاب العمل بشأنها، كما يمكن ان يكون نوع من الضمان والترغيب للعمالة الأجنبية لدفعها لإبرام عقد التشغيل، فضلاً عن تخفيف صاحب العمل المستقدم العبء عن كاهله من بعض الالتزامات التي يفرضها واقع استقدامه للعمالة الأجنبية.

مما يتضح لنا الأساس الذي تستند له هذه الالتزامات هو اتفاق التوسط الذي يحصل بين صاحب العمل المستقدم وشركة او مكتب الاستقدام، ولكن لا يعني هي لا تستند الى القانون، لكنه مصدر غير مباشر لها، لأنه هو من أتاح إمكانية الزامها بذلك، على خلاف الالتزامات الأولى سالفه الذكر فهي قانونية نص عليها القانون مباشرة عليها بسبب ممارسة هذا النشاط (87).

والدليل على كلامنا هو ما جاءت به القواعد القانونية المنظمة لعملية الاستقدام، من تمكين تكليف صاحب العمل المستقدم للشركات ببعض الالتزامات الاتفاقية، ما نصت عليه المادة السابعة والعشرون من اللائحة التنفيذية الملحقه بنظام العمل السعودي النافذ، بالقول {للمرخص له ببناء على اتفائه مع صاحب العمل في خدمات التوسط أو بموجب عقد آخر أن يقدم له الخدمات التالية: 1- استخراج تأشيرة عمل ..... 2- استخراج بطاقة الإقامة للعامل .....}.

وكذلك ما جاء في نهاية المادة الثالثة من قواعد الترخيص الاماراتية للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين (88) الخاصة بتنظيم العلاقة بين صاحب العمل المستقدم وشركة الاستقدام بالقول {.....، وغير ذلك من الأمور التي تحدد العلاقة بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال}. لا سيما نجد المشرع العمالي المصري وان لم ينص على هذا الامر، على عكس القوانين سالفه الذكر، ولكن لا يمنع من ذلك للإقرار لعمل هذه الشركات (88) لكن نلاحظ الموقف السعودي أفضل من الإماراتي، لأنه قد أوضح بعض صور الالتزامات الاتفاقية لشركات التوسط بالاستقدام، بينما الأخير اجازة لكنه لم يحدد بعض الصور.

وتتعدد صور الالتزامات الاتفاقية هنا، ومنها تكليفها باستكمال إجراءات 1 أو متابعتها لدى الجهات المختصة، ومنها استخراج بطاقة الإقامة للعامل المستقدم وبعض شهادات اللياقة الصحية، أو استخراج تأشيرة خروج العامل وعودة أو الخروج النهائي، أو ترحيل العامل، أو ضمان وتأمينها طوال مدة العقد، أو مراجعة الجهات المختصة بشأن الشكاوى العمالة بتجاه صاحب العمل، وغيرها من الالتزامات.

أما على صعيد المشرع العراقي فلم ينظم هذا الامر، سواء في قانون العمل او تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق، ولكن بما أن تعليمات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أجازت انشاء هذا النوع من الشركات والذي يُعد من صميم عملها، لذلك ندعو المشرع الى النص عليه في تعليمات ممارسة الأجانب العمل لدينا، مع ضرورة خضوع هذه الاتفاقيات الى رقابة الجهات المختصة، لمنع استغلال شركات الاستقدام الحاجة لها من خلال اجبارهم على تحويلها من الحصول على عمولات نقدية ضخمة منهم.

الخاتمة: -

سنحاول وبعد الانتهاء من كتابة مضامين بحثنا هذا بيان هنا أهم النتائج التي قد توصلنا لها وبيان أهم المقترحات التي ندعو مشرعنا الى الأخذ بها لتحقيق الغاية المنشودة وعلى النحو الآتي: -  
**أولاً: -النتائج: -**

1- تبين لنا ان بعض المشرعين اعتبارها شركة مساهمة في تحديد الشكل القانوني لوكالات التشغيل والاستقدام، لغرض توفير الحماية القانونية للعامل وذلك في حال حدوث ضرراً معيناً عن الممارسات غير القانونية، بهدف تغطية التعويض وجبره، فضلاً عن تحقيق الرقابة القانونية عليها من قبل الجهات المختصة وتطبيق القانون.

2- اتضح لنا ان طبيعة عملها نيابة من نوع خاص والتي تمثل الغطاء القانوني والرسمي لهذه الشركات من أجل ممارسة عملية الاستقدام للعمالة الأجنبية، مما تكون علاقة العامل الاجنبي بصاحب العمل المتقدم علاقة مباشرة وهو يكون المسؤول عنه وتحت إشرافه ويوجب عليه تنفيذ التزاماته معه دون أن يكون للعامل الاجنبي من الرجوع على شركة الاستقدام بأي شيء من أثار العقد ، وذات الامر بالنسبة للأخيرة فلا يحق لها أن تتمسك بشيء اتجاه العامل الاجنبي المتقدم ، ما عدى الالتزامات التي يفرضها القانون عليها مثل إجراء الفحص الطبي للعامل الاجنبي المتقدم قبل وصوله الى البلد المستقدم.

3- كما يقع على شركات الاستقدام التي يبرم هذا العقد عن طريقها بالعديد من الالتزامات منها الفحص الطبي والاخبار والإسكان للعمالة وغيرها من الالتزامات، سواء كانت قانونية ام اتفاقية، ولا سينا بتقديم الخدمات العمالية.

**ثانياً: -المقترحات: -**

1- نوصي المشرع العراقي الى تضمين الأساليب التي يتم استقدام ابرام عقود التشغيل مع العمالة الأجنبية، والتأكيد على الطبيعة الثنائية للأطراف، وتنظيم مسألة شركات الاستقدام التي تعتبر الأسلوب الأكثر شيوعاً في الوقت الحاضر في ابرام مثل هذا النوع من العقود، سواء من حيث التأسيس ممارسة النشاط، وفق ما أشرنا له في حيثيات البحث، وذلك من خلال تعديل المادة الواحدة والثلاثين من قانون العمل الخاصة بهذا الموضوع وجعلها على النحو الآتي {يحظر على العامل الاجنبي الالتحاق بأي عمل إلا عن طريق شركات الاستقدام وبعد الحصول على إجازة العمل}.

2-نوصي المشرع بتعديل تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق سالفه الذكر والنص عليها في المادة الاولى منها بكونها {كل شركة مساهمة مسجلة رسمياً ومجازة باستقدام العمالة الاجنبية من الخارج وفقاً للقوانين المرعية}.

3-كما نوصي المشرع العراقي الى اعداد نماذج لعقود التشغيل وذلك بحسب أسلوب الاستقدام، لتحقيق التوحيد، فضلاً عن ضمان حقوق طرفي العقد معاً.

**الهوامش: -**

(1) وغيرها من التسميات حيث نجد من يطلق عليها تسمية {استقدام عمال من الخارج لحساب الغير} كما هو الحال في القانون القطري ، وهناك يسميها {توريد عمال أجانب} كما في القانون الأردني ، وهناك يسميها ب{ مكاتب أهلية بغرض استقدام العمالة الوافدة} في القانون الكويتي ، وفي القانون اليمني بكونها { مكاتب تشغيل خاصة}، وفي البحرين تسمى ب{وكالات لتوريد عمال غير بحرينيين}، وللمزيد في تسميات مكاتب او شركات الاستقدام ينظر سالم بن علي المهيري، التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة الى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 59 ، الطبعة الأولى ، البحرين ، 2010 ، ص79.

(2) حيث صدر قرار عن وزارة العمل والشؤون العراقية عام 2018 يتضمن إمكانية فتح مكاتب للاستقدام العمالة الأجنبية، والذي أقتصر على الإجراءات الشكلية دون الموضوعية لها، وللمزيد ينظر القرار على الموقع الرسمي للوزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية [www.molsa.gov.iq](http://www.molsa.gov.iq)..

(3) ينظر المادة الأولى الفقرة الخامسة منها رقم 2 لعام 2007 الخاصة بتنظيم عمل الأجانب في الإقليم.

(4) ينظر د. صلاح علي صلاح، الوساطة في ابرام عقد العمل بين التشريعات العربية والمستويات الدولية دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013. ص 119.

- (5) ينظر ليلي محفوظ عمران، النظام القانوني لعمل الاجانب في ليبيا دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة بني سويف، مصر ، 2016. ص 97.
- (6) ينظر ليلي محفوظ عمران، المصدر سابق، ص 209.
- (7) ينظر د. صبا نعمان رشيد، نور عبد الحميد، التنظيم القانوني لحقوق وامتيازات العمال في إطار قواعد الضمان الاجتماعي لإصابة العمل، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، كلية القانون، المجلد 32، لسنة 2017، ص 4
- (8) ينظر د. صبا نعمان رشيد ، المصدر سابق ، ص 23 ، د. صلاح علي حسن ، المصدر سابق ، ص 139.
- (9) حيث نصت المادة الثالثة من قانون العمل الاردني رقم 21 لسنة 1999 المنشور في العدد 4349 لعام 1999 على منع الاشخاص البيعة من ممارسة الاستقدام وحصرها فقط بالأشخاص المعنوية {الشركات}، والقانون الليبي في المادة الثامنة من قانون رقم 12 لسنة 2006 واقتصرها على مكاتب الاستخدام.
- (10) ينظر د. صبا نعمان رشيد ، المصدر سابق ، ص 22.
- (11) ينظر عبد الله بن محمد بن حمد ،النظام القانوني للعمال الأجانب في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير ،كلية الحقوق ، السعودية . ص 166.
- (12) ينظر ليلي محفوظ عمران، المصدر سابق، ص 209 ، د. صبا نعمان رشيد ، المصدر سابق ، ص 21.
- (13) للمزيد ينظر عبد الله بن محمد بن احمد ، المصدر سابق ، ص 170.
- (14) ينظر عبد الله بن محمد بن احمد ، المصدر سابق ، ص 164.
- (15) ينظر عبدالله بن محمد بن احمد ، المصدر سابق ، ص 142.
- (16) ينظر توفيق أحمد خوجة، الكشف الطبي للعمالة الوافدة بدول مجلس التعاون الخليجي، الطبعة الثالثة، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، 2010 ، ص 13.
- (17) لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استقدام العمالة للغير الصادرة بقرار معالي وزير العمل 1998/1/1
- (19) ينظر المادة الاولى في فقرتها الثانية عشر من لائحة شركات الاستقدام الاجنبية رقم 1998 .
- (20) ينظر المادة الاولى في فقرتها الحادية عشر من لائحة شركات الاستقدام الاجنبية رقم 1998 .
- (21) ينظر المادة الاولى من القرار الوزاري رقم 1283 لسنة 2010 بشأن ترخيص وتنظيم عمل وكالات التوظيف الخاصة الاماراتية.
- (22) قانون العمل الاماراتي رقم 8 لسنة 1980.
- (23) وجاء نصها {لا يجوز لأي شخص طبيعي أو معنوي أن يعمل وسيطاً للاستخدام أو التوريد العمال غير الوطنيين ما لم يكن مرخصاً له وفق لأحكام هذا القرار}.
- (24) وهذا ما نصت عليه المادة 17 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003. (18) ينظر عبدالله بن محمد بن احمد ، المصدر سابق ، ص 142.
- (25) وهذا ما نصت عليه المادة 22 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
- (26) ينظر المادة 23 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.
- (27) ينظر تعليمات وزارة العمل والشؤون العراقية الصادرة بتاريخ 2018/6/24، المنشورة على موقع الوزارة www.
- (28) ينظر المادة السابعة عشر من قانون العمل الاماراتي رقم 8 لسنة 1980.
- (29) المرقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير المواطنين.

- (30) ينظر تعليمات وزارة العمل والشؤون العراقية بخصوص تعليمات نشاء شركات الاستقدام، بتاريخ والمنشورة على الموقع الوزارة
- (31) ينظر توفيق أحمد خوجة، الكشف الطبي للعمال الوافدة بدول مجلس التعاون الخليجي، الطبعة الثالثة، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2010 ص 146.
- (32) ينظر المادة الثالثة في فقرتها الأولى ج من ملحق رقم 4 الخاص بضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام في توظيف السعوديين، التابعة لللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي وملحقاتها، رقم 1982 لسنة 1437.
- (33) ينظر المادة الخامسة من فقرتها الرابعة من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437.
- (34) ينظر، عبدالله بن محمد بن احمد، المصدر سابق، ص 142.
- (35) من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437.
- (36) ينظر المادة الثامنة من الملحق أعلاه في فقرتها الثامنة.
- (37) ينظر المادة الثانية والعشرون من الملحق أعلاه.
- (38) ينظر د. احمد حسن مرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، الطبعة الأولى، الجزء الأول، دار الفكر العربي، مصر، 1983، ص 289.
- (39) من لائحة شركات الاستقدام وتنظيم استخدام العمالة للغير وتقديم الخدمات العمالية.
- (40) ينظر المادة الثالثة من القرار الوزاري رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين.
- (41) ينظر المادة العاشرة من القرار الوزاري أعلاه.
- (42) ينظر تعليمات وزارة العمل والشؤون العراقية بخصوص تعليمات نشاء شركات الاستقدام، والمنشورة على الموقع الوزارة.
- (43) ينظر المادة الثامنة من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437، والمادة السادسة من القرار الوزاري رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين، والمادة الثانية والعشرون من قانون العمل المصري، تعليمات وزارة العمل والشؤون العراقية بخصوص تعليمات نشاء شركات الاستقدام، بتاريخ والمنشورة على الموقع الوزارة.
- (44) وللزيد في تفاصيل رسم الترخيص وموقف القواعد المنظمة للترخيص من ينظر، عبد الله بن محمد بن احمد، المصدر سابق، ص 157.
- (45) ينظر المادة التاسعة من القرار الوزاري الاماراتي رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين.
- (46) ينظر المادة السادسة من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437.
- (47) ينظر عبد الله بن محمد بن احمد، المصدر سابق، ص 157.
- (48) ينظر المادة التاسعة من القرار الوزاري الاماراتي رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين، والمادة الثانية والعشرون من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
- (49) ينظر المادة السادسة من فقرتها الثانية/3 من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحق باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437.
- (50) وللزيد في هذا الراي ينظر عبد الله بن احمد بن محمد، المصدر سابق، ص 207.

- (51) ينظر عبد الله بن محمد بن احمد، المصدر سابق، ص 157، المصدر سابق، ص 169.
- (52) وللمزيد ينظر د. صلاح علي حسين، المصدر سابق، ص 138-139.
- (53) ينظر المادة الثانية والعشرون من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
- (54) ينظر المادة العاشرة في فقرتها الاولى من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحقة باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437.
- (55) ينظر المادة الثانية عشر من القرار الوزاري الاماراتي رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين.
- (56) ينظر المادة العاشرة في فقرتها الثانية من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحقة باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437.
- (57) ينظر عبد الله بن محمد بن احمد، المصدر سابق، ص 159.
- (58) ينظر المادة الثانية والعشرون من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، والمادة الثامنة من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحقة باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437
- (59) ينظر المادة الثالثة عشر من القرار الوزاري الاماراتي رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين.
- (60) ينظر المادة الثامنة من الملحق السعودي أعلاه، والمادة الثانية والعشرون من قانون العمل المصري أعلاه.
- (61) ينظر د. صلاح علي حسن، المصدر سابق، ص 142.
- (62) ينظر عبد الله بن محمد بن احمد، المصدر سابق، ص 161.
- (63) ينظر المادة الثالثة والعشرون من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، والمادة السابعة والسبعين من لائحة شركات الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية للغير، والمادة الثالثة عشر من القرار الوزاري الاماراتي رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين.
- (64) ينظر المادة العشرون من القرار الوزاري الاماراتي رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين.
- (65) ينظر المادة السابعة والثامنة والأربعون من الملحق الخامس من ضوابط وقواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الملحقة باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 لسنة 1437.
- (66) ينظر المادة (39) من قواعد ممارسة نشاط الاستقدام وتقديم الخدمات العمالية الأخرى الملحقة باللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي النافذ، والمادة (4) من قانون عمال الخدمة المساعدة الاماراتي الاتحادي رقم 10 لسنة 2017 النافذ، والمادة (7) ن تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق – إقليم كردستان النافذة.
- (67) ينظر د. صلاح علي حسن، المصدر سابق، ص 76
- (68) وللمزيد ينظر عبد الله بن محمد بن احمد، المصدر سابق، ص 165
- (69) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في إقليم كردستان العراق رقم 2 لسنة 2007 النافذة.
- (70) من شركة ميرري بابان للتجارة العامة وتوفير ايادي العاملة الأجنبي لسنة 2017.
- (71) ينظر المادة التاسعة والثلاثون من اللائحة التنفيذية الملحقة بنظام العمل السعودي النافذ، والمادة الرابعة من قانون عمال الخدمة المساعدة الاماراتي النافذ.
- (72) أد نصت المادة الثامنة من نموذج عقد تشغيل للعالة الأجنبية لشركة ميرري بابان للتجارة العامة وتوفير ايادي العاملة الأجنبي لسنة 2017، بالقول {ممكن تبديل الخادمة خلال الشهرين الاولين}، وفي

نموذج عقد آخر لشركة كولي سان لجلب الايادي العاملة المحدودة، في المادة السادسة منة بشهر واحد فقط.

(73) ينظر المادة (31) من اللائحة التنفيذية الملحقة بنظام العمل السعودي النافذ، والمادة الرابعة من قانون عمال الخدمة المساعدة الاماراتي النافذ.

(74) ينظر د. هادي حسين عبد علي الكعبي، محمد جعفر هادي، الالتزام قبل التعاقد بالاعلام، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثاني / السنة الخامسة، كلية القانون، جامعة بابل، ص 17.

(75) ينظر ليلي محفوظ عمران، المصدر سابق، ص209.

(76) ينظر د. محمد عبد الظاهر حسين، الجوانب القانونية للمرحلة السابقة على التعاقد، الطبعة الأولى، بدون دار نشر، مصر، 2001، ص75.

(77) ينظر المادة الخامسة من عقد تشغيل الايادي العاملة لشركة كولي سان لجلب الايادي العاملة المحدودة، إقليم كردستان.

(78) ينظر د. نزيه محمد الصادق، الالتزام قبل التعاقد بالأدلاء بالبيانات المتعلقة بالعقد، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، 1990، ص80.

(79) ينظر د. عبد الله بن محمد بن احمد، المصدر سابق، ص 157.

(80) ينظر د. محمد عبد الظاهر حسين، المصدر سابق، ص 70.

(81) الصادرة بالقرار رقم 135 لسنة 2003 الخاص بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات الحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل بالوقائع المصرية العدد 172 في 2-8-2003.

(82) ينظر عبد الله بن محمد بن احمد، المصدر سابق، ص 157. ص104.

(83) ينظر عبد الله محمد احمد، المصدر سابق، ص166.

(84) ينظر محمد عبد الظاهر حسين، المصدر سابق ص105.

(85) ينظر المادة (50) من اللائحة التنفيذية الملحقة بنظام العمل السعودي النافذ، والمادة (3) من القرار الوزاري الاماراتي رقم 233 لسنة 1998 في شأن قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير المواطنين، والمادة (23) من قانون العمل العراقي النافذ، والمادة (16) الصادرة بالقرار رقم 135 لسنة 2003 الخاص بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات الحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل بالوقائع المصرية العدد 172 في 2-8-2003.

(86) ينظر عبد الله محمد احمد، المصدر سابق، ص169.

(87) عبد الله محمد احمد، المصدر سابق، ص169 وما بعدها.

(88) بالقرار الوزاري رقم (57) لسنة 1987 النافذة.

المصادر:-

اولاً:- الكتب القانونية:-

1- سالم بن علي المهيري، التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة الى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 59 ، الطبعة الأولى ، البحرين ، 2010.

2-صلاح علي صلاح، الوساطة في ابرام عقد العمل بين التشريعات العربية والمستويات الدولية دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.

3-ليلى محفوظ عمران، النظام القانوني لعمل الاجانب في ليبيا دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة بني سويف، م 2011.

4-صبا نعمان رشيد، نور عبد الحميد، التنظيم القانوني لحقوق وامتيازات العمال في اطار قواعد الضمان الاجتماعي لإصابه العمل، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، كلية القانون، المجلد 32، لسنة 2017، صر , 2016 .

- 5- عبد الله بن محمد , النظام القانوني للعمال الأجانب في المملكة العربية السعودية, رسالة ماجستير, كلية الحقوق , السعودية .
- 6- توفيق أحمد خوجة، الكشف الطبي للعمالة الوافدة بدول مجلس التعاون الخليجي، الطبعة الثالثة، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، 2010
- 7- احمد حسن مرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، الطبعة الأولى، الجزء الأول، دار الفكر العربي، مصر، 1983.
- ثانياً: - القوانين:-**

- 1-. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم 39 لسنة 1971 النافذ
2. قانون الاتحادي الاماراتي رقم 10 لسنة 2017 الخاص بشأن عمال الخدمة المساعدة.
3. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1979 المعدل
4. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل
5. قانون التأمينات المصري المعدل رقم (21) لسنة 1987
6. قانون القوى العاملة والهجرة المصري رقم 485 لسنة 2010
8. نظام الاقامة السعودي رقم 17-2/25/1337 .
9. وثيقة متطلبات الخدمة الموحدة، الصادرة عن وزارة العمل السعودية، الاصدار الاول، 1434
10. تعليمات وزارة العمل والشؤون العراقية الصادرة بتاريخ 2018/6/24
11. تعليمات تنظيم عمل الاجانب في العراق رقم 71 لسنة 1987
12. اتفاقيتي العمل للمساواة بين الوطنيين والاجانب في تعويض الحوادث والضمان الاجتماعي، الأولى رقم 19 لسنة 1925، والثانية 118 لسنة 1962، والاتفاقية رقم 97 لسنة 1990 بشأن العمال المهاجرين.
13. قواعد الترخيص للتوسط للاستخدام او توريد العمال غير الوطنيين الاماراتي رقم 57 لسنة 1987.
14. القرار الوزاري بشأن الترخيص وتنظيم عمل وكالات التوظيف الخاصة الاماراتي رقم 1283 لسنة 2010 الملحق بقانون العمل الاماراتي رقم 8 لسنة 1980.
15. تعليمات ممارسة الأجانب العمل في إقليم كردستان رقم 2 لسنة 2007.
16. اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وافراد اسرهم لعام 1990
17. اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات الحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل رقم 135 لسنة 2003.