مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: الأحكام القانونية بالعمال في المناطق الصناعية المؤهلة
اسم الكاتب: أ.م.د. صبا نعمان رشيد الويسي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/916
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 19:46 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

الأحكام القانونية بالعمال في المناطق الصناعية المؤهلة

أ.م.د. صبا نعمان رشيد الويسي
جامعة بغداد / كلية القانون

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 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.

المُلخص

تعمل الدول جاهدة على توفير مناخ الأستثمار بغية جذب الأستثمار الأجنبي والمحلي ألا أنه في مقابل ذلك يتم الأنتقاص من حقوق العمال التي عمل المفكرون والقانونيون على أستقرارها 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 يحأول ملاحقة ما فاته من تطور في مجال التنمية والأستثمار ناهيك عن المعرفة التكنولوجية.

المقدمة

إن تطور دور الدولة الحديثة ألقى بثقله على عاتقها ، فلم يعد دورها تقليدياً ، بهذا أمتد لتنظيم الحياة الأقتصادية وتنميتها ومسايرة أحدث الوسائل العصرية التي تساهم في إزالة العقبات والعوائق أمام التقدم في شتى مجالات الحياة.

يمثل الأستثمار أهمية قصوى لدولة مثل العراق ، فيوفر رأس المال اللازم لتمويل خطط التنمية الأقتصادية والأجتماعية من جهة ومن جهة أخرى يساعد على مزيد من المعرفة الفنية الحديثة لخلق

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

وإذا كانت الدول تعمل جاهدة على توفير مناخ الأستقرار السياسي والأقتصادي والقانوني لجذب الأستثمارات الأجنبية والتي قد تصل إلى حد الأجراءات 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 الأنتقاص من حقوقه التي حأول 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 أبتداءاً من تنظيم العمل ووصولاً إلى تقادم حقوق العمال الناجمة عن العمل في مثل هذهِ المناطق الصناعية.

الفصل الأول

ماهية المناطق الصناعية المؤهلة

تتعدد المناطق الحرة – E P Z حسب النشاط الذي تمارسه مشروعاتها الأستثمارية ! سواء ما كان منها خاصاً ينحصر في مشروع أستثماري واحد أم كان متعدد تتولى الدولة أنشاؤها وإدارتها . فمنها مايختص بتقديم الخدمات المتعددة المصرفية أو التأمين أو ماكان منها تجارياً (سواء كان يتولى عمليات التخزين أو الفحص أو التحويل أو عمليات التصدير) وأخيراً قد تتخصص 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 التأريخ أنشاء أول منطقة حرة للصناعة في جمهورية أيرلندا عام 1959 ، لتتولى بعدها وأن كان متأخراً ببضع عشرات السنوات الأستثمار عن طريق الأستفادة من الحوافز الكمركية والضريبية والتسهيلات التي تمنحها الدول المضيفة لأنتشار مناطق صناعية في مختلف دول العالم مما أسهم في أنخفاض أسعار الأنتاج في العالم.

الفرع الأول: تحديد المناطق الصناعية

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

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 لابد 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 أدخال 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) , كالصناعات التجميعية والتكميلية كتجميع الحاسبات الألكترونية والسيارات والآلآت الثقيلة والصناعات الثقيلة كالبتروكيميأويات , 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- المنطقة الاقتصادية الخاصة.

تبرز من هذه الصورة اللاءات الثلاث[1]، المتمثلة في عدم خضوع مشروعاتها لأغلب نصوص قانون العمل وتعطيل الضريبة وتعطيل الأجراءات الأدارية بغية أنعاش منطقة أو أقليم 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[2].

3- المناطق الحرة للصناعات التصديرية.

وتعد هذهِ 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 أقليم الدولة كالادوية والأجهزة الكهربائية والألكترونية مستفيدين من الحوافز التشجيعية وتصل فيها اللاءات إلى أكثر من المتقدمات من الصور لتصل إلى خمس أو سبع بما فيها تقيد أنشاء النقابات والتطبيق الكامل القانون العمل[3].

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 أقتصادية أخرى.

أولاً : تمييز المناطق الصناعية المؤهلة من النظم المنضوية تحت المناطق الحرة[4].

يترتب ذلك التمييز على النشاط الذي تخصص له المنطقة الحرة ، فحيث تتخصص المناطق الصناعية المؤهلة بالعمليات الصناعية أبتداءاً وتزيدها تخزيناً ومتاجرة أو مبادلة بمنطقة تتوافر فيها المواد الأولية أو يسهل وصولها أليها. 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 فأنه 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

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 أنشاء 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.

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

1- المناطق الصناعية المؤهلة والسوق الحرة.

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

2- المناطق المؤهلة ونظام الأعفاء المؤقت.

يتشابه نظام أعفاء السلع والمواد الأولية المؤقت الداخلة في العمليات الصناعية للسلع المعدة للتصدير لاحقاً بجانبي التصنيع والأعفاء الكمركي[□□]، ألا أنه يبتعد عنه في وجوب أعادة 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 أثبت تجربة المناطق الحرة جدواها الأقتصادية في جميع دول العالم[□□]. فأن تطبيق مثل هذه التجارب في العراق سيؤدي إلى أستنفار القدرة الأقتصادية 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

لأحكام قانون الأستثمار رقم (3) لسنة 1998 [illegible]، فأنه 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.

تعمد الدول إلى تشجيع إنشاء المناطق الصناعية المؤهلة لأهداف سيشترك 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 [illegible]، مما يستدعي أن يرافق الأستثمار الأجنبي والمحلي تنظيم تشغيل العمال العراقيين وتقييد تشغيل العمال الأجنبية المستوردة [illegible].

ثانياً : أستقدام التكنلوجيا.

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

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 المختصصين في مجالات معينة للأنتاج [illegible].

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

ثالثاً : توفير العملة الاجنبية.

إن المتفق عليه إبتداءاً تحقيق إرباح المستثمرين في المشاريع الصناعية ، فإن ذلك يعطي وجهاً أخر للعملة ! وهي إيجاد مصدر أقتصادي لايراد العملات الأجنبية للعراق من خلال النقاط الأتية :

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

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

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

الفرع الثاني

المناطق الصناعية المؤهلة ومعوقاتها في العراق

حيث تتعالى الأصوات منادية بضرورة تطبيق تجارب الدول الأخرى في أنشاء 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 الأزدهار 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 الأكثرا أمناً 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 أنشاء ما يدعى بالقلق السياسي كما أن أستمرار نهج التهميش لجانب من مكونات المجتمع يدعو إبنائه إلى الوقوف معارضة أمام

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

ثانياً. المعوقات البنيوية

وتتمثل هذه المعوقات بمجملها بثلاث.

1- الأقتصادية وتتمثل في الحاجات العامة للمناطق الصناعية الخاصة بإدامة العمل وعدم التسبب بخسارة المستثمر وتوقف الأنتاج وخاصة مصادر الطاقة منها وبالذات الطاقة الكهربائية ((وهي غير مستقرة أو متوفرة في العراق)) ثم يليها الماء ووسائل النقل والأتصال 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 هينة 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 لتطبيقة 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.

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

أ- التضخم وعجز الموازنة العامة للدولة وأعتمادها على سعر بيع برميل النفط تنخفض وترتفع معه.

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

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

4- أجتماعية وتتعلق بالتركيبة الخاصة بنشأة المواطن العراقي وخاصة العمال وأعتمادهم مبدأ عدم أكمال العمل بطريقة مقنعة أو عدم جديتهم في أدائه وأثقالهم كاهل القطاع العام ببطالة مقنعة وأثقالهم كاهل القطاع الخاص بأستخدام مبدأ العمل قليلا والراحة كثيراً مما دفع لكثير من الأحيان الأعتماد على العمالة الوافدة المصرية، السودانية ، وفي الوقت الراهن وبخرق قوانين العمل سيتم أستقدام العمالة من دول أسيا لرخصها وجديتها 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

صناعة في المناطق الزراعية وتساهم في تطويره ومن ثم ترسيخ النوعية والأبداع والنظام لما فيها من متطلبات أنتاج أكثر دقة من بقية القطاعات الأنتاجية , ولابد بهذا الصدد من إيراد العوامل المساعدة للصناعة ومن بينها إقرار سلسلة من القوانين من شأنها تحديث وتطوير الأطار التنظيمي وتحسين نوعية الأنتاج الصناعي بما يضمن مطابقة ومسايرة التطور الدولي , وحيث أن القطاع الصناعي بحاجة لموارد تمويلية ضخمة وبشكل مستمر يمليها طبيعة النشاط على المستويين الأنتاجي والتسوقي وحيث يحقق ذلك الأرتقاء بالمستوى الأقتصادي للبلد عموماً لما له من مردودات إيجابية ألا أن لذلك أفرازات سلبية على العمال تقتضيها طبيعة ضمانات الأستثمار وخاصة الأجنبي منها[1].

_ المبحث الأول _

أحكام قواعد العمل في المشاريع الصناعة المؤهلة المؤتمرة على حقوق العمال

يعد خلق فرص العمل من أهم نتائج ديناميكية القطاع الصناعي ومضاعفة الاستثمار وبخاصة في الدول التي تتوافر فيها عوامل النجاح[2]، إن أستخدام قوة الألة في الصناعة وما يتطلبه ذلك من وعي في أستخدامها الدقيق والأدامة والتصليح وحتى السعي بمواد التزييت والتنظيف فكيف بأستخدام القوة البشرية للعمل وقد كان شعار قوانين العمل عند خطها أبتداءاً هي حماية حقوق العمال بأعتبارها الطبقة الضعيفة في العلاقة الأنتاجية وإن كان بحدها 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 ألأول

تنظيم العمل في المشاريع الصناعية المؤهلة

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

الفرع الأول

القواعد المتعلقة تشغيل الأجانب[3]

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

تنقسم إلى دول مستقبلة للقوى العاملة العربية والأجنبية لحاجتها لليد العاملة وقلة الحجم السكاني ومنها دول منطقة الخليج العربي[□□]، ودول تكاد تغلب عليها البطالة بحيث تحأول 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 إستحصالها أبتداءاً ومن جهات محددة[□□]، ألا أن عمل الأجانب طبقاً لسياسة قوانين العمل تقيد بالشروط التالية : –

1– موافقة الجهات الأجنبية على تشغيل العامل الأجنبي ، فإن ثبت أن بقاءه أصبح مضراً بالمصلحة العامة تم ألغاء 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[□□].

3– حاجة الأقتصاد الوطني لليد العاملة[□□]، وتتمثل هذه الحاجة بنقص في اليد العاملة التي قد تواجهها في مجالات قد لايعمل بها أبناء البلد كأعمال الفندقة 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 المستقبلة لهم وقد أخذت بهذا الأتجاه مصر حيث أنها لا تسمح لعمل الأجانب إلا بحدود تشغيل عمالها مشروطة بمعاملتهم مثلاً [□□].

ثانياً – التشغيل طبقاً لقوانين الأستثمار.

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 الأستثمار على المشاريع الصناعية المؤهلة تتخذ أحد الأساليب التالية.

1– حرية المستثمر في التشغيل , أي أن لمتلتزم المشروع أستقدام أو أستخدام عمال أجانب دون حاجة لمراعاة تشغيل العمالة الوطنية ، قد أتبعت هذا الأسلوب الأمارات العربية المتحدة كحافز للأستثمار بموجب القانون رقم (1) لسنة 1980 بشأن أنشاء المنطقة الحرة في جبل علي والقانون رقم (2) بشأن الأعمال الحرة بميناء جبل علي

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 وأنتشار البطالة , ففي مصر نص القانون رقم (230) لسنة 1989 الذي ألغي بالقانون رقم (8) لسنة 1997 الخاص بضمانات وحوافز الأستثمار على أشتراط 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 (50/ 1) 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 قانونية قد لا تمكن العراقي مستقبلاً من القضاء على جيش العاطلين.

الفرع الثاني

إدارة العمل

تهدف المشاريع الأستثمارية عادة إلى تحقيق ألكبر 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 أدارة 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 أدارة المشاريع))[□□]، بغية التقليل من أوتوقراطية رأس المال.

أولاً. مساهمة العمال في أدارة المشاريع قبل قوانين الأستثمار.

أن المشاركة في إدارة صاحب العمل يتم عن طريق أختيار ممثلين عن عمال المشروع فيكون لهم صوت (أو أصوات إذا أردن الحق) في القرار الصادر لمساسه بهم أما مباشرة أو بشكل غير مباشر[□□]، لقد أخذ كل من العراق ومصر فكرة أقتسام سلطة أصدار القرار[□□] ، حيث يجب ألا يقل عدد أعضاء محل الأدارة من العمال عن نصف العدد إذا كان يمارس نشاطاً أنتاجياً في الصناعة أو

الزراعة من الشركات المساهمة[□□] , أما في العراق فقد نظم بموجب قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997 الذي يوجب أشراك العمال في مجلس إدارة الشركات المساهمة المختلطة إذ يمثل العمال في الشركات عاملين أصليين مع أختيار مثلهم أحتياط ويكون ذلك من أصل تسعة أعضاء أصليين.

ومثلهم أحتياط يمثلون القطاع العام والمساهمين والعمال[□□] ، أما مجلس إدارة الشركة المساهمة فإن تمثيل العمال يكون من عضوين أصليين ومثلهم أحتياط 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 القوانيين الأستثمارية مسؤولية تحديد مستوى مشاركة العمال في إدارة المشاريع الأستثمارية إلى أنظمتها الخاصة [□□] ، أي أنه أحيل لصاحب العمل تحديد مستوى المشاركة ونوعها ودرجتها بموجب النظام الذي تصنعه الشركات إبتداءاً قبيل بدء العمل فيها ، وحيث يقيد المشرع المصري سلطات العمال في أصدار 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 الأدارة أو بنفيها , مما يقتضي أستمرار سريان القوانين المتخصصة بذلك[□□] ،أي وجوب أختيار العمال وفق السائد والمستقر ، ونرى أنه يسري كذلك على المشاريع التي ستقوم لاحقاً لا التي تكون قائمة ومنشأة وتحال للأستثمار , بل ما يحال للمستثمر العراقي أو الأجنبي أنشائها أبتداءاً.

المطلب الثاني

أحكام حقوق العمل في المشاريع الصناعية المؤهلة

تحكم علاقة العمل فئة تخضع أثناء إداء العمل للطرف الثاني من هذهِ العلاقة وأزاء التفاوت في القدرة الأقتصادية بين طرفي علاقة العمل التابع المأجور لاسيما في الدول التي تتزايد فيها معدلات البطالة لفئة القادرين على العمل إذا تزايدات نسبة عدم التأهيل الفني والتكنلوجي تبعاً للتطور العلمي الهائل من الالات وأساليب الأنتاج ومن ثم يتوقف تكيف العمال الأجتماعي على مدى ما تحققه لهم القوانين المنظمة لعلاقة العمل من حماية عادلة لهم.

الفرع الأول

الحقوق المالية للعمال

لا شك في أن للقيود التشريعية الورادة على تنظيم حقوق العمال المالية ، آثاراً أقتصادية على حجم الناتج والتكلفة[□□] ، وأزاء المنافسة بين المشاريع ذات الأنتاج المتشابه سواء كان داخل البلد الواحد أم عالمياً فإن سياسة أجتذاب الشركات الأستثمارية لأنشاء مشاريع صناعية

مؤهلة ينتج عندها ضرورة البحث في النقطتين التاليتين :-

أولاً – إيجابية الحقوق المالية للعمال في المناطق الصناعية.

إذا كانت سياسات الدول المستقبلة للأستثمار تتفأوت في تقديم الحوافز المشجعة للشركات الوطنية والأجنبية ! فأنها كذلك تتفأوت بسياسة أستقبال 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 التدأول المالية** ، وبذلك يتمكن العامل الاجنبي من تحويل أجوره وملحقاته إلى خارج بلد الأستقبال ويتسأوى 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 الأمارات العربية المتحدة أو ذات الدولة ودون تحديد لوجهتها[□□] .

ويبدو أن ذلك نفس أتجاه المشرع العراقي بأقرار حق العمال سواء كانوا فنيين أو أداريين بتحويل لا رواتبهم فقط بل وتعويضاتهم و(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 قد سجلنا أعتراضاً على تشغيل العمال الأجانب وتوافر الأيدي العراقية القادرة على العمل في حالة بطالة فأننا نؤكد هذا الأعتراض على معالجة أقتصادية هادفة إلى جذب أستثمارات دون حساب لحالة عدم أستقرار أقتصاد 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- الأعفاءات الضريبة

كانت الحوافز الضريبة ولم تزل تستخدم من قبل الدول المضيفة كوسيلة لجذب الأستثمار ويندرج بذلك الأعفاء الضريبي الدائم أو المحدد أو ذي رسوم منخفضه[□□] ، حيث تتولى الدولة مهام تصميم وإدارة وتوجيه السياسات الأقتصادية لتحقيق أهداف سياسية وطنية لتشجيع حركة التصنيع لديها بأستخدام الأعفاءات الضريبة أو المعاملة الضريبة التفضيلية لصالح بعض الفئات العاملة دون الأخرى، أو لتحقيق التوازن في علاقة العمل في الشركات التي بها عمال يخاف أنهاء علاقة عملهم إذا كانوا يعملون في مشاريع كانت مملوكة للدولة ويتجه بها للخصخصة لصالح القطاع الأستثماري[□□] .

وبهذا السبيل سيتم أعفاء أجور العمال (وما يلحق له من ملحقات أجر تكون له ذات الحماية) من ضريبة الدخل المطبقة في بلد الأستقبال كوارد للخزنية العامة[□□] ، وهو أسلوب وطبق في النظام الأستثماري اليمني والأماراتي[□□], في حين أعفى قانون ضمانات وحوافز الأستثمار المصري لمدة عشر سنوات على إيرادات الشركات والمنشأت التي تقام داخل المناطق الصناعية الجديدة والمجتمعات العمرانية الجديدة والمناطق النائية دون ذكر لأعفاء دخول العمال سواء كانوا وطنيين أو أجانب.

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 الأتفاق على أقل منه[□□]. كما ينظم المشرع طريقة أستلامه من حيث المكان والزمان وأسلوب للدفع ويلحقه بحماية تتسم بطابع ألزامي فلا يجوز الأتفاق على خلافه ألا 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 ألزامية تطبيق هذه الحقوق في سبيل.

أ- تحقيق مرونه أقتصادية للمشاريع أزاء المنافسة القوية بين المشاريع المنتجة.

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

ت- تشغيل أكبر قدر من العمال.

ورغم أستقرار تحقق مثل هذه الأنجازات ! فأنه 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 أقتصادياً على العامل فله أن يفرض الأجر الذي يرغب به[□□] ، وعند البحث في القوانين التي تنأولناها في البحث نجد إن المشرع قد تبنى أحد الأساليب التالية :-

1- إحالة تنظيم أجور العمال لمجلس أدارة المشاريع الحرة حيث يتم أستثناء العمال من القواعد المنظمة للأجور المنصوص عليها في قوانين العمل[□□] ، فيكون فيه نوعا من تدخل الدولة للرقابة.

2- كل مايترتب على أداء العمل من تنظيم لساعات العمل والأجازات والحوافز وما إلى ذلك من حقوق مالية وظروف أداء العمل أضافة إلى الأجور وحدها الأدنى يحال لمجالس أدارة أدارة المشاريع فيكون فيه قدراً كبيراً من السلطة التقديرية في حين يضعف دور الدولة للدخول بذلك[□□].

3- النص على ألزامية 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 والتعأوني ممن شملوا بقانون الأستثمار رقم (13) لسنة 2006.

الفرع الثاني

التأهيل العلمي والعملي (نقل التكنلوجيا)

تسعى الدول إلى نقل التكنلوجيا الصناعية إلى أقاليمها الصناعية المؤهلة لما يترتب على ذلك من فوائد تنعكس على أقتصاد البلد وخاصة إذا جرى توطينها[□□] , فيتم نقل التكنلوجيا عن طريق عقود نقل التكنلوجيا والتي تتعدد أشكالها منها أتفاقات الترخيص فتقوم شركة بتصنيع منتجاتها بناء على ترخيص منح لها من شركة قائمة في دولة أخرى بأستعمال معرفتها الفنية والتكنلوجية ويكون ذلك عادة بمقابل أو بأستخدام عقود الأدارة حيث ترسل الشركة الأم خبرائها المتخصصين لتساعد شركة أخرى في دولة أجنبية في القيام بمهام بعض وظائف الأدارة العامة أو المتخصصة بمدة محددة من الوقت يتم خلالها تدريب الأشخاص المحليين وهي عادة وسيلة الشركات متعددة الجنسيات للسيطرة على المشاريع الأستثمارية[□□].

وبذلك تعمد الشركات الأستثمارية إلى أيصال المعرفة الفنية عن طريق مجمل العملية الأنتاجية للمشاريع وخاصة عن طريق المعدات والآلآت وهي ما يطلق عليها بالتكنلوجيا المتجسدة وبخلاف ذلك لا تتجسد المعرفة التكنلوجيا 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 يبنى عليها التخصص لتعزيز تجأوبه 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 أدارة المشاريع والأنتاج فيهم تطوير التحليل والترتيب ،القابلية للتكيف ، التفكير المنظم والأنضباط وما إلى ذلك.

ج- مهارات التعامل مع العملاء والزبائن والعمل كعضو في العمل وتفهم بيئة لعمل الثقافية ومراعاتها[].

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

أولاً : ألزام المستثمر بتوفير فرص رفع قدرات العمال في أستخدام التقنية الحديثة من الأنتاج مباشرة أو من خلال دورات متقدمة بالأستعانة بالخيرات المهنية المستقدمة، وألزام الشركات الاستثمارية قصر ذلك على العمال الوطنين بغية نقل المعرفة التكلوجية لداخل البلد المقابل للسماح لها بالعمل[].

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

أ- أقامة دورات محلية لأعادة تأهيل العمال وخاصة إذا لم تحتج إلى تدريب واسع كونها تملك خبرة سابقة[].

ب- تقديم أعانات حكومية أو من مؤسسات شبه حكومية أو أستحصالها من بنوك دولية أستثمارية ، وتقدم هذه الأعانات للشركات التي تنشأ مشاريع صناعية لتدريب عمال غير مؤهلين وكوسيلة لجذب الأستثمار لمنطقة معينة.

الفرع الثالث

الحقوق الاجتماعية للعمال

إن أشباع حاجات الأنسان وبشكل عام لا يقتصر على الجانب المادي فقط بل يكبر فيه الجانب المادي ليتغلب على الأول بل أن هذا يكون وسيلة لتأمين العيش الأجتماعي الكريم[] ، وحيث تتراءى الناحية الأجتماعية لعمال المشاريع الصناعية المؤهلة في ثلاثة محأور تكاد القوانين الأستثمارية تخلو من تنظيمها[] ، مما يسهلها على الأتفاقيات 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 وأجتماعي على العامل مما يعطيه أستقراراً في العمل هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تحمي المجتمع المستقبل للعامل الأجنبي من الأمراض الأجتماعية الناجمة على العامل الوحيد الذي لا تحيط به أسرة تلبي حاجاته[].

المحور الثاني : توفير المسكن وهو ألتزام تدرجه قوانين العمل على العمال الذين تقع مناطق عملهم خارج المدن أو مناطق نائية عن العمران (مع مراعاة الحالة الأجتماعية 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 الأستثمارية أو الأنظمة المنفذة لها تأكيد هذه النصوص لما فيه من فائدة[] , للمشاريع في

إسكان العمال بمناطق قريبة على عملهم أولاً وعزلهم عن الحياة الأجتماعية الخاصة وما فيها من ثقافة تكاد أن تكون مقيدة عموماً في الدول العربية[□□].

المحور الثالث : أنتقال العمال.حيث ينقل العمال بوسائط نقل معينة من مكان العمل إلى مناطق سكناه أو العكس إذا كانت بعيدة عن مكان العمل مع ملاحظة أن أنتقال العمال الأجانب سوف يتطلب غير هذه الوسائط المعتادة حيث أن العمال من الوطنيين أضافة إلى العمال الاجانب وبذلك سوف تكون هناك حاجة لتوفير مقابل للتنقل بالطائرات أو السفن ناهيك عن الوسائل الأخرى كالقطارات والحافلات والوسائط الأصغر كالسيارات ، أما في القانون العراقي فأن ألتزام صاحب العمل لا يقوم ألا 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 أستقدامة 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 ضمنياً تطور المجتمع ككل وتقاس الدول الحديثة بتطور القطاع المذكور مرتبطاً بتطور بيئة المجتمع الذي تقوم فيه[□□], حيث أن الحماية الصحية سواء كان الوقائية أم التدبيرية اللاحقة للفرد العامل في المشاريع الصناعية المؤهلة سوف يضفي قيمة أجتماعية 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

تقليل مخاطر العمل

الإدارة (طبقاً النظرية المنظمة) وإن 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 الأدارة 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 بأتجاه 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 الأنتاج مما يزيد من تكلفة الأنتاج[ ].

1- دراسة أسلوب العمل

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

على أن ذلك يعتمد على صيغة الأنتاج , 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 ثم تشغيله.

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

2- دراسة ظروف العمل

إن مصطلح ظروف العمل الصناعي يستدعي دراسة [العمال , المكان , الوقت , الأدوات الأنتاجية] مما يعني وضع العمال الذين يحملون الكفاءة اللازمة لهذا النوع من الأنتاج ثم أخذ معدل وسطي لمجموعة أفراد يعملون ضمن نطاق ساعات العمل المحددة[ ], (8 ساعات) وأيصالها إلى الوقت الأضافي (وهذا يختلف حسب الأعمال إلا أن ساعات التواجد لا تتجأوز 12 ساعة في المشاريع عموماً كحد أقصى) , ثم أن أستخدام الأدوات الأنتاجية هل تسبب أي نوع من أنواع المخاطر (كيميأوية , 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 الأنتاج , سواء كانت الآلآت أو مواد أولية أو طريقة محددة للأنتاج وما يقابل كل منها من مخاطر محتملة أن يتعرض لها العمال وأزاء التطور في البحث العلمي فقد أفرز ذلك أختراع لوسائل وقاية متعددة منها ما تستخدم في إطار الالات 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 أ- أقناع 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 الأنتاج في المشاريع الصناعية تقع على مشرفي الصحة والسلامة المهنية فإن توصياتهم تصبح واجبة الأتباع من طرفي العملية الأنتاجية العامل وصاحب العمل , فالعامل يتمسك بالتعليمات التي تصدر له لتقليل ما يتعرض له من مخاطر وصاحب العمل يتولى مهمة توفير المتطلبات وتغييرأساليب العمل الأنتاجي 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

لغرض ضمان إزالة الخطر في العمل بحيث تتحقق الوقاية أبتداءاً من أصابات العمل , تعلق في لوحة الأعلانات 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 أجانب لا يعرفون اللغة العربية كما في ترجمة تعليمات السلامة المهنية إلى اللغة الأنكليزية.

الفرع الثاني

حماية البيئة

بعد التطور العلمي والتكنلوجي 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 القانونية للبيئة , ويبرز ذلك في الأحداث التالية :

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

2- يدخل مباشر للأنسان في هذا التغيير كألقاء المخلفات الضارة للصناعة في محيط طبيعي كالأنهار أو أستخدام الطاقة النووية.

فإذا كانت العمليات الصناعية المختلفة تسبب التلوث الظاهر للبيئة عن طريق معامل تكرير البترول ومصانع المواد الكيمائية أو الورق والسكر أو الغزل والحلج والنسج ومصانع للبلاستيك المطاط ناهيك عن مصانع صهر المعادن , فأن 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 والتكنلوجيا سلاحاً للمنافسة الدولية الأقتصادية ومن ذلك أنشاء

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 الأنتاج إذا كان يسبب ضرراً وفيما إذا كان من المتوقع حصول كوارث بيئية كبرى وأمكانية تقليصها والوسائل الخاصة لمواجهتها سواء كانت داخلية مؤثرة على عمال المشروع أم لعمومية المجتمع ناهيك عن تقدير الجدوى البيئية وتقدير كلفة التلوث نسبة إلى الأنتاج وتقليص مخلفات الأنتاج وتدويرها أو أعاده أستخدامها إذا كان ذلك محكماً[□□].

ثانيا : 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 بناءاً قوانين البيئة فتسمح التراخيص لممارسة الأعمال[□□]، إذا كان هناك سلبية للتلوث من نشاطها بعد دراسة جدوى المشاريع والأخطاء المحتملة وأمكانية تلافيها أو تغيير أساليب الأنتاج بأستدعاء صاحب العمل وطرح الأفكار التي تحددها 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 الأنتاجي عالي مع أحتمال حصول كوارث صناعية أو بيئية أعداد خطة طوارئ[□□□]، على أن يتم تدريب العمال عليها لمواجهة متطلباتها ، مع وجوب أعلام 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 الأستدلال به والأهتداء لأدراجه في قانون البيئة أو أحالته إلى نص بعدل يدرج في قانون العمل بعده القانون المختص تنظم علاقة العمل.

ثانياً – الرقابة على المشاريع المسببة للتلوث.

حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير المعلومات الأولية التي تبنى على أساسها تراخيص العمل ! فأنه تجري الرقابة على مشروعه لتأمين بيئة العمل والمحيطة بها من كافة أنواع المخاطر وألا وقعت الجزاءات القانونية على 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- أبلاغ 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 اللوث 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 كيمائية أو ذريه أو بيولوجية.

ب- سجلات لتدوين مستويات التلوث وأوقات التلوث.

ويلاحظ نص المشرع العراقي على وجوب توافر أجهزة القياس وفي ذات الوقت يجعل منه نصاً حرفاً بأمكانية عدم ألتزام صاحب العمل يجلب هذه الأجهزة لمشروعه ، حيث يستطيع 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 المعمل 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 السيء , 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 :-

<u>المرحلة الأولى</u> : الأنذار بوجوب أزالة المخالفة خلال مدة تحدد في القوانين المختصة , على أن يبلغ صاحب العمل في المشروع ويعطى مهلة محددة[□□□].

<u>المرحلة الثانية</u> : العقاب. وتصل الجهات الأدارية لهذه المرحلة إذا لم يقم صاحب العمل

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 أدارية 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[□□□] , وتشدد القوانين في حال تكرار المخالفات المسببة للتلوث.

ويلاحظ أزدواج 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 , فأنه تطبق أحكام قانون العمل في الجزء العقابي المتعلق بأزالة المخالفات التي تولى مفتشي العمل وجوب أزالتها بعد الأنذار , أو تبين أن صاحب العمل لم يقم بأداء ألتزاماته التي يفرضها عليه القانون فيما يتعلق بحماية العمال من المخاطر , كتوفير أدوات الوقاية وما إلى ذلك.

المطلب الثاني

التزام المشاريع الصناعية بالرعاية الصحية

يعتمد العامل على جسده في الحصول على مصدر دخله , وإذا كانت صحة الأنسان وسلامته الجسدية هامة , فأنها تعد أغلى ما يملك العامل , حيث يشكل الحفاظ عليها سبباً أقتصادياً أضافة إلى كونه حمايتها سبباً أنسانياً.

الفرع الأول

أجراءات الرعاية الطبية

أن كفالة الرعاية الطبية في الصناعة تعد من مستلزمات الحفاظ على الأستقرار الأقتصادي والأجتماعي للمجتمع , حيث يجنب ذلك المجتمع أفراداً عليلين يصبحون عبئاً على أقتصاده كما يجنب المشروع خسارة عماله وأستبدالهم وقد لا يكونون بنفس الخبرة والكفاءة وهذا لا يمكن تحققه 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 أستخدام أجهزة الوقاية اللازمة لحفظ المواد الأولية للأنتاج كما في المواد الكيمائية أو المشعات أو المسببات البيولوجية.

أولاً – الرعاية الطبية الوقائية

يتولى صاحب العمل في المشاريع مهام أنشاء سجلات خاصة ينظم بها بمعلومات متعددة كسجلات الأجور وسجلات العمال الأحداث أو الأجانب , تبعاً لذلك فأنه 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 أستمرار 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 ألصابة 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 أومرض 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

يساهم الأسعاف الأولي في المشاريع بتقليل من أصابات العمل وتدارك خطر الموت ولهذا يعد تأمين صندوق الأسعاف الأولي وتدريب لجنة السلامة المهنية على أجراء الأسعافات الأولية ضرورة أساسية وخاصة أن طرق أسعاف كل أصابة 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 الأقتصادي[□□□] , يلاحظ أن منهج المشرع لم يعد متماشياً مع فكرة ربط الأستثمار بنقل تكنلوجيا الصناعة إلى داخل الأقليم العربي , فالمشروعات الحديثة التي تستخدم الالات 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 الأجتماعي

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

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 أستمرار الأنظمة القانونية مسايرة المعهود من حماية للفرد العامل بتقرير ومصادر دخل بدخيله ناهيك عمل مسايرة التطور الحاصل من الأنظمة الأقتصادية والأنتاجية الجديدة.

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

1- الصفة القانونية للشمول.

بأمعان النظر إلى النصوص التشريعية لقوانين الضمان نجدها تسري على من ينطبق عليه ! وصف القانوني الملازم لتطبيق قانون العمل ، إذ أن قواعد قانون الضمان ملحقة بقواعد قانون العمل أينما وجدٍ يطبق مالم يكن هناك شروط قانونية 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 قاصداً 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 أشترط المشرع العراقي وجوب العمل بالقطاعات الخاص والتعاوني والمختلط لأتسام الشخص بصفة العامل قانوناً[□□□] ، فأن القانونين الأردني والمصري أشترطا 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 الأجتماعي العراقي[□□□] .

2- فئات مستثناة من الشمول.

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 أبائهم 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[□□□] ، فأنها غالباً ما تضاف إلى شروط أستحقاقه لتعويضات الضمان رغم أتصافه قانوناً بصفة العامل التابع المأجور.

1- موقف المشرع العراقي.

يعد قانون التقاعد الضمان الأجتماعي 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 فأنه يخرج عن نطاق تطبيقه من لم يكن حاصلاً على الجنسية العراقية (أو العربية حيث يعد العربي كالعامل العراقي في أستحصال 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 الأستخدام.

ب- الرعايا الأجانب المقيمون في العراق بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية أوالدولية.

هـ- الرعايا الأجانب الذين يعملون لدى مؤسسات أجنبية يقع مركزها الرئيسي خارج العراق والذين يكون لهم شمول بنظم التقاعد والضمان الأجتماعي في أوطانهم[□□□].

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

2- موقف المشرع المصري.

بغية تفادي أزدواج الحصول على التعويضات الاجتماعية[□□□]، فأنه تنص المادة (2/ب) من قانون التأمين رقم (79) لسنة 1975 على شروط لسريان قواعد التأمين الأجتماعي:-

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

ب- ألا يقل مدة عقد العامل على السنة وذلك بغية تآكيد أستمرارية العقد وعدم أنقطاعه.

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 الأستثمار طبقاً لأحكام القانون رقم (34) لسنة 1974 المعدل بالقانون رقم (32) لسنة 1977 بشأن أستثمار المال العربي والأجنبي فأنها تعد من شركات القطاع الخاص أياً كانت طبيعتها ، حيث تسري عليهم طبقاً للمادة (11) منه على نظام التأمينات مالم توفر لهم الشركة الأستثمارية نظام تأمينات أفضل مما يوفره قانون التأمين الساري المعقود[□□□].

موقف المشرع الأردني.

مع مراعاة أحكام عدم إزدواج الحصول على تعويض الضمان الأجتماعي[□□□]، فأن قانون الضمان الأجتماعي 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 أجتزائه داخل وخارج المملكة.

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

3- موقف المشرع اليمني.

قصر القانون اليمني تطبيق أحكام التأمينات الأجتماعية على العامل المكتسب للجنسية اليمنية فقط ، مما يستدعي عدم شمول العمال العرب والأجانب لأحكامه[□□□]، ويلاحظ أن قانون الأستثمار 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 الأتفاق معهم.

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

الخطر ذاته وإنما الضرر الناتج عنه[□□□]، وإذا كانت حالات الخطر الموجة للعامل بمختلف أنواعه قد كفل المشرع حمايته وفقاً لقواعد خاصة هي قواعد الضمان ! فأنه يبقى السؤال هو إذا كان العامل قد أخرج من نطاق تطبيق قواعد قانون الضمان الأجتماعي 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 بغيرها 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 أرتفاع مسؤولية إذا كان متعمداً كاداء ألتزاماته القانونية التي يوجبها القانون عليه بغية تقليل مخاطر العمل[□□□] كأمتناعه عن توفير مستلزمات الحماية الشخصية للعامل بغية وقايته[□□□]. 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 أرتبط بصاحب العمل بعلاقة عمل باطلة ، كتشغيل عامل حدث دون السن القانونية مما يستدعي تعويضه بغض النظر من توفير ركن الخطأ[□□□].

المبحث الثالث

منازعات العمل في إطار المناطق الصناعية المؤهلة

لقد أتسمت علاقة العمل بالحساسية ، إذ غالباً ما تحصل تجإذبات بين العمال وصاحب العمل ، وإذا كانت العملية الأنتاجية تتطلب التعأون المستمر بين أطرافها[□□□] : ألا أنه لا يمكن ألا الأعتراف بحقيقه حصول الخلاف في إطار الحصول على حق فردي أو جماعي أو في سبيل أعادة التوازن في العملية الأنتاجية.

المطلب الأول

المنازعات الجماعية

يؤدي النزاع الجماعي بين أطراف العملية الأنتاجية إلى تعطلها والخسارة المادية للمشرع ألا أنه في ذات الوقت يؤدي غالباً إلى الأقرار بحق للعمال وحيث أنه يجري وفق المعطيات الأتية :

1- أن أطرافه تتسم بسمة الجماعية ، فإذا كان بالأمكان تقبل أن يكون طرفه صاحب عمل واحد (أو أصحاب الأعمال) فأنه لابد 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 أدراج المشرع لأساليب محددة لأنهائه.

الفرع الأول

أشكال المنازعات الجماعية

أن تعارض المصالح بين طرفي العلاقة الأنتاجية يأخذ أحد شكليه 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 أكثير نوع منها مصروف لارتباطه بالحقوق العمال الناتجة عن العمل وينتج عن الاضراب تأثر الحالة القانونية للعقود الفرادية 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 أتجهت نيتهم إلى عدم معأودة العمل فأنه أنهاءاً للعقد بالأرادة[□□□] المنفردة.

ويلاحظ أنفراد المشرع المصري بأعتبارها أجازه بدون أجر خلافاً للقوانين العربية الأخرى.

2- إذا كان العقد محدد المدة ، فأنه وإن كان يوقف العقد طيلة فترة التوقف ألا أنه يتوجب عند أتجاه فقهي تعويض صاحب العمل عن الفترة التي أنقطع بها العمال عن أداء التزاماتهم العقدية[□□□] .

3- أما العمال الذين يمتنعون عن الأشتراك في الأضراب فأنه يوجب حقهم في أجورهم طالما أبدوا أستعدادهم لأداء العمل[□□□] .

ثانياً : الأغلاق.

كأجراء 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 أليه 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 فأن المشرع العربي قد ألقأ إلى عدم النص على مشروعيته من عدمها فيما خلا المشرع الأردني الذي أجازه بشروط[□□□] .

الفرع الثاني

أساليب حل المنازعات الجماعية

تتعدد أساليب حل المشاكل القائمة بين العمال وصاحب العمل بصيغ متعددة تتفأوت في ألزاميتها.

<u>أولاً. أسلوب المفأوضة الجماعية.</u>

وهي وسيلة تكوين قواعد الأتفاقية 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

الأقتصاد من البلد كما أنها تحقق العدالة بين أطراف العلاقة بحصول كل طرف على مطالبه أو المسأومة عليها ، وتبعاً لذلك أوجبت بعض القوانين أستنفاذ جهود الطرفين في تسوية المنازعة مفأوضة قبل الأنتقال إلى المراحل الأخرى[□□□] ، فإن بعضها الآخر قد ألزم الطرفين بنص صريح إلى السعي إلى حل النزاع عن طريق التفأوض[□□□].

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 أليها أما أختيارياً[□□□] ، لأن التشريع جعل البدء بأجراءت 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 اللجؤ أليه إلا بفشل أساليب الحل السابقة ، حيث يتميز التحكيم بكونه وسيلة سريعة لحل المنازعة ناهيك عن المرونة اللازمة لمواجهة أزمة تعصف بالمشروع[□□□] ، ويلاحظ الأختلاف 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 الأستثمار

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

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 الأعتبارات الأجتماعية 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 الأجتماعية في الدول الصناعية إلى الأخذ بمنحنى الجماعية 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 تندرج تحت جانب المجتمع المنسحق من المتغيرات السياسية للقرن الحالي ومكاسب علمية على حساب خسارة مكاسب أنسانية.

المطلب الثاني

منازعة حقوق العامل الفردية

إن رضائية طرفا عقد العمل كافية لأبرام عقد ينشأ عنه ألتزامات تقع على كاهلهما 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 الأتفاق على الأجر وما سيلحقه من منافع وأمتيازات ناهيك عن الأتفاق على صيغ أنهاء العقد مما يتطلب تحديد مدة للعقد والحقوق الناجمة على أنقضائه ومروراً بذلك يتم الأتفاق على الترقيات والأستحقاقات المالية عن كل سنة عمل والتعويضات حال أنقضاء العقد[□□□].

الفرع الأول

القضاء المختص بدعأوى العامل في المناطق الصناعية المؤهلة

ما تم الأتفاق عليه مسبقاً قد يكون سبباً لخلاف بين طرفي عقد العمل ، ولذلك كان لابد أن يكون لهما مرجعاً قضائياً للبت بالنزاع حول أحقية أياً منهما بأدعائه ، وبالأطلاع على التشريعات الأستثمارية نجد أنها قد أنقسمت إلى

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

الأتجاه 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 بالدعأوى الناشئة عن عقد العمل والقوانين المنظمة لحقوق الطرفين ومن ذلك قانون الأستثمار الأردني والمصري[□□□].

الأتجاه الثاني : النص صراحة على أحالة الدعأوى الناشئة عن عقد العمل حصراً لأحكام المحاكم المختصة ، ومن ذلك قانون الأستثمار العراقي ، ولكن يضع المشرع العراقي أبتداءاً أستثنائين معتمداً بذلك على أرادة الطرفين في الأتفاق 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 أبتداءاً , حيث يتفق طرفا عقد الأستثمار إذا كان أحدهم أجنبياً ، كأن يكون صاحب العمل بالخضوع للقانون الدولة التي ينتمي أليها ، ما لم يكن محدداً بنصوص خاصة بوجوب الخضوع من ذلك خضوع العامل العراقي لأحكام ومشروط وظروف العمل وفق قانون العمل العراقي النافذ كحد أدنى ، مما يعني أمكانية الأتفاق عقدياً على زيادتها[□□□].

الأتجاه 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 قضاه وفق الشروط الواجبة لتعيين القضاه.

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

تقادم الدعوى العمالية

إذا كانت النظم القانونية قد أختارت ثلاث أساليب لتخصيص محاكم تتولى البت بقضايا العمال ، فأنها طالما أتسمت بذلك فسوف تكون دعأوى 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 أتجاهات.

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 الأضافية[□□□] ، مع ملاحظة أنه لا يتم سماع أية دعوى بشأن مخالفة أرتكبت لأحكام القانون أو النظام أو التعليمات ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من تأريخ أرتكابها[□□□] .

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 تعوض عن مهلة الأخطار ، ما لم تكن الدعوى متعلقة بالمشاركة بالأرباح أو النسب المئوية في الأيرادات ، حيث لا تبدأ حساب المدة إلا من وقت تسليم صاحب العمل بياناً بما يستحق العامل حسب أخر 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 الدعأوى 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 تكلنلوجيا الأنتاج الصناعي الحديث ، ألا أن ذلك لا يعني إجراء ذلك على

حساب المشتغلين في إطاره وخاصة العمال ، أن الضمانات القانونية التي يورها قانون العمل تعد الحد الأدنى والتي يفترض زيارتها وأستقرارها أضطراداً لا العكس ، وبغية توفير فرص عمل لليد العاملة العراقية والتي تعد في حالة بطالة نرى بوجوب 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 الأستفادة من التقنية المستقبلة والخبرة الأجنبية التي يتم تشغيلها ، وتسمية تلك الدورات بشكل أكثير صراحة لا أن تذكر على سبيل الأستحياء ورغبة منا في أن تكون تعويض أصابات العمل أكثر عدالة كان لابد من تذكير المشرع العراقي بوجوب تعويض العمال لا أتفاقاً في العقود الفردية بل أدراجها صراحة في التشريع من لم يشمل بالضمان الأجتماعي أو أن ينظم ذلك في عقود العمل الجماعية.

أن لأستقبال نظام قانوني – أقتصادي جديد لابد أن يكون البلد مهيأ أولاً للعمل المعتاد فكان لابد من أستقرار سياسي أمني أجتماعي وأخيراً لنصل إلى أستقرار أقتصادي حتى ندعو إلى أستثمار أجنبي أو عربي يحاكي رغبة المواطن في التطور العلمي والفني.

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	أُخرى
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 ألأف شخص (1990-2005)	المشتركون في الهواتف الخلوية لكل ألف شخص (2005)	مستخدمو الأنترنيت (2005)	العاملون بالأبحاث والتنمية (2005) (لكل مليون شخص)
الأردن	119-78	304	118	1927
العراق	37-38	20	1	لا أحصائية
مصر	140-209	184	68	493
اليمن	39-10	95	9	لا أحصائية

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 التعليم 2005	الأنفاق على الصحة 2004
الأردن	622,3	12,1-0,9	صفر	4,7	4,70
العراق	21653,5		صفر		%4,20
مصر	925,9	6,0 -1,7	0,20	لا أحصائية	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 الفقة 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 بتأريخ 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 الأجتماعي طبعاً لأحدث التعديلات الطبعة الأولى النوينة ، مصر ، 2002.

16- د. سيد محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل. قانون الضمان الأجتماعي 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 ، أدارة 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 أشارة خاصة للمالية العامة المصرية. دار النهضة العربية – القاهرة 1991.

21- المستشار شوقي المليبجي ، الوسيط في التشريعات الأجتماعية / نادي القضاة / مصر 1984.

22- صبا نعمان رشيد الويسي , سلطة صاحب العمل الأدارية في إطار المشروع (دراسة مقارنة) , إطروحة دكتوراه ، كلية القانون جامعة بغداد 2002.

23- طلال عبد الله حسين , النظام القانوني للأستثمار في المناطق الحرة , رسالة ماجستير- قانون – بغداد / 2007.

24- المستشار عاطف العزب ، عقد نقل التكنلوجيا 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 الشيوي. 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 الأدارة 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 التكنلوجيا ، 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 المنشأت) ، 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 والمجتمعية) برنامج الأمم المتحدة الأنمائي ، UNDP 1995.

39- محمد علي عوض الحرزأوي ، الدور الأقتصادي 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 ، 1403هـ 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 الأمارات العربية /دبي ،(7-6) 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 الأنترنيت

. httpl / www. ldaireland. com / home / index. aspx.

. ILO. www. IlO.org / public/ English / dialogue / sector / themes/ epz / + / pobgy. Htm.

الهوامش:

[1] – محمد على عوض الحرزأوي الدور الأقتصادي للمناطق الأستثمارية في جذب الأستثمارات (دراسة مقارنه) 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 الانترنيت.
http // www. ldaireland . 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 ألأول – 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 كمركياً.
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 متفأوتة , أعفاء كمركي , تسهيلات أدارية , حرية تحويل الأرباح ورأس المال , تبادل نقدي , منح أعانات مالية , حرية أنشاء نقابات للعمال في حدود مقيدة , تنظيم علاقات العمل وفقاً لقانون العمل ولكن مقيد	ضرائب مخفضة , تسهيلات أدارية , حظر أنشاء النقابات
تصدير للداخل	محدود بضوابط	محدود بجزء ضئيل من الأنتاج	ممكن
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 , ص14.

[9]. ILO – sectoral activities programmer , Geneva ,2007.

[10] محمد علي عوض الحرزأوي – مصدر سابق – ص 92. (يعود النشأة إلى السوق الحرة في شانون بإيرلندا إذ يتم الأفادة من العملية الأجنبية من الطائرات العابرة الأطلسي بين أوربا والولايات المتحدة كما توفر فرص عمل كبير للعمال المحليين عند نزول الطائرات للتزود بالوقود وخبت 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 ، ص19.

[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 ، ص5.

[13] د. السيد عبد المولى ، المالية العامة ، دراسة للأقتصاد العام مع أشارة 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 تلبي حاجة الاقتصاد 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 على 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 المنقوله (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 بالهيئه 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 ألامكانية في أزدياد تقدم تكنلوجي مستقل وذلك لهيمنة طبقة من الأختصاصين والتقنيين في المجتمع. أ.د حسان محمد شفيق العاني , الأنظمة السياسية والدستوريةُ المقارنة ، الطبعة الثالثة ، العاتك لصناعة الكتاب ، مصر ، 2009 ، ص 352.

[21] د. عبد الرحمن يسري أحمد و د. عمرو محي الدين مبارك ،علم الأقتصاد ، دار النهضة العربية – بيروت ، 1974 ، ص 278.

[22] الامن مفتاح الأستثمار في العراق ، مجلة المحقق ، المديرية العامة للتحقيقات الجنائية الفدراليه ، 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 الأقصاء والتهميش مما يؤدي الخلل في تركيبه مجتمع دولة ما) تقرير التنمية الأنسانية العربية لعام 2002 (خلق فرص للأجيال القادمة) برنامج الأمم المتحدة الأنمائي والصندوق العربي بالأنماء الأقتصادي والأجتماعي , ص91.

(حيث يسهم الأندماج السياسي وتجأوز الصراعات الداخلية النابعة من الأختلافات الدينية واللغوية والعرقية وبخاصة متى أقترنت بالعدالة في تنمية الدولة) يوسف ميخائيل أسعد , الأنتماء وتكامل الشخصية , مكتبة غريب – القاهرة , 1990 , ص82.

[25] أنظر تقرير التنمية الأنشائية 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 فأننا 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 والتعأوني 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 الأمارات العربية – دي (6–7 ديسمبر /كانون الأول 2009) , ص51.

[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 هيكلة العمالة بأرتفاع نسبة الآناث فيها لتصل 70٪ ويعود ذلك إلى أرتفاع 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 بناءاً 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 عنصري الأنتاج المتمثل بالعمل ورأس المال في إدارة المشروع بحيث لا ينفرد به أحدهما دون الأخر وذلك عن طريق السماح لمثلي العمال ممن يتم أختيارهم 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 الأدارة 1– بصفة أستشارية 2– المشاركة عن طريق أقتسام 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 بتحديدها 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 أضافة 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 الأدارية 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 الاخرى ثابتة) د. عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003 ، منشاة 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 تقويمة بالعملة مضافاً اليه 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] (تتفأوت الضرائب من حيث الوعاء الذي تقاس على أساس الضريبة) د. محمد علي عوض الحرزأوي , مصدر سابق , ص113.والضرائب /مساهمة مالية تجير 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 , ص423.

[57] د. أحمد حسن البرعي ، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة ،خطة قومية للعلاج،كتاب الأهرام الأقتصادي, مصر, يوليو 1996 ، ص17.

[58] (منح المشاريع الحاصلة على أجازة الأستثمار في الهيئة تسهيلات أضافية وأعفاءات من الضرائب والرسوم بحسب مأورد في هذا القانون) المادة (3/ ثانياً) قانون رقم (13) لسنة 2006 ويلاحظ عدم أدراج المشرع العراقي دخول العمال الأجانب في الأعفاء من الضرائب.

[59] المادة (37) قانون رقم (4) لسنة 1998 ومادة رقم (10) قانون رقم (1) لسنة 1980 المعدل , وبذلك لا يشُمل الأعفاء العمال الوطنيين اليمنيين بالذات في حين كان القانون الأماراتي شاملاً الجميع بالأعفاء الضريبي.

[60] (يفترض أنه عند تحديده (روعي منه مستوى المعيشة اللائق بالكرامة الأدمية). د. عصام أنور سليم. مصدر سابق ، ص2.

[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 أقتصادياً سبب أصدار تشريعات عمالية ملزمة وبذلك نهدم أنجازاً وحقاً ثابتاً للعمال منذ عشرات السنين.
يوسف الياس ، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب أقتصاد 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 الأدارية 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 الحرازي , مصدر سابق – ص180.

[67] عقد نقل التكنلوجيا هو (العقد الذي يتم بمقتضاه قيام الأجنبي بتقديم خبرته الفنية التي أكتسبها سواء من براءة الأختراع أو مجرد المعرفة يشير قيام الطرف المتلقي بأنتاج سلعة معينة). المستشار عاطف عزب , مصدر سابق , ص ص 111– 112.

[68] د. محمد الكيلاني , عقود التجارة الدولية في مجال نقل التكنلوجيا , 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 أشارة إلى أن أستقدام العمال الأجانب أساساً لنقل معرفتهم الفنية.

[71] المادة (35) قانون رقم (4) لسنة 1994 حيث تعمل هيئة الأستثمار اليمنية على تولي فرص التدريب للعمال الوطنيين.

[72] د. محمد عابد الجابري ، التنمية البشرية في الوطن العربي (الأبعاد الثقافية والمجتمعية) برنامج الأمم المتحدة الأنمائي UND ، 1995، ص 110. وألا فما الهدف من الكسب المادي إن لم يكن هناك أستمتاع بالناحية الأجتماعية.

[73] يحيل تنظيمها عموماً أسوة ببقية الحقوق قانون الأستثمار اليمني على مجالس الأستثمار طبقاً للمادة (119) أما في قانون الاستثمار العراقي ذي الرقم (13) لسنة 2006 فأنه يحيلها لقانون العمل إذا كانت فيه مواد تنظم تلك الأحكام تحت عنوان ظروف العمل في المادة (14/ ثامناً).

[74] المادة (6/2) الأتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 المعدل بشأن تنقل الأيدي العاملة.

[75] المادة (221) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 ، في حين نص قانون ألزام 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 (123/ 4) 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 ألزام صاحب العمل توفر وسائل الأنتقال اليومية من وإلى أماكن العمل أو تجمع العمال أو يتحمل بدل الأنتقال نقدياً حال عدم توفر الخدمة. المادة (69) قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995.
[80] د. محمد حسن دخيل , مصدر سابق , ص222.
[81] د. حكمت جميل , الصحة والسلامة المهنية , الطبعة الرابعة , مطبعة النور – بغداد , 1420هـ – 1999م, ص9.
[82] د. السيد عيد نايل , قانون العمل الجديد (وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل) , دار النهضة العربية , مصر , 2003 –2004.
[83] يتسأوى بذلك أن كان مالكاً أو ممثلاً له طالحاً كان العمل تابعين له تبعيه قانونية فيمثلو لأوامره وأحق توجيه العقاب طبقاً لأحكام القانون.
[84] صبا نعمان رشيد الويسي , سلطة صاحب العمل الأدارية في إطار المشروع (دراسة مقارنة) أطروحة دكتوراة , كلية القانون / جامعة بغداد 2002/2 , ص14.
[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 , ص88.
[86] فلا يكون الفرد وصل إلى مرحلة الأجهاد مما يجعله عرضة لوقوع الأغلاط أثناء العمل , د. حكمت جميل, السلامة المهنية , دار التقني للطباعة والنشر , 1985 , ص36.
[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 ومداهاه , المؤسسة العامة للتقاعد والضمان الأجتماعي للعمال , وزارة العمل والشؤون الأجتماعية – العراق , 1979 , ص27–35.
[90] تختلف مسؤولية السلامة الصحة المهنية حسب عدد العمال في المشروع حيث تتبع بكبر 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 الصحة 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 تقيد العامل بهذه التعليمات المتعلقة بأحتياطات 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 الالات والماكنات 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 وتامين بيئة العمل.
[93] د. محمد حسين عبد القوي , الحماية الجنائية للبيئة الهوائية , النشر الذهبي – مصر , 2002 , ص9. م للبيئة عنصران هما العنصر الأول وهو كل ما يحيط الإنسان من عناصر طبيعية ولأدخل للإنسان فيها كالماء والهواء والتربة والبحار والبحيرات والأنهار والنباتات والحيوانات , أما العنصر الثاني فيتمثل بكل ما ينشأة الإنسان من صناعات وحدى وطرق ومطارات ومواصلات وغيرها من النشطة الأنسانية في البيئة.
[94] البيئة هي المحيط بجميع عناصره الذي تعيش فيه الكائنات الحية والتأثيرات الناجمة عن نشاطات الإنسان الأقتصادية والأجتماعية 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 الشيوى , التعويض عن الأضرار البيئية في نطاق القانون الدولي العام , دار الكتب , مصر , 2009 , ص2.

[96] وهو ضرر جسيم يلحق بالبيئة لا يمكن تداركه بقدرات أعتيادية ،المادة (1 / رابع عشر) قانون (رقم271) لسنة 2009.

وإن كانت بعض الدول تنص صراحة في قانون أستثمارها على وجوب حماية البيئة كما في المادة (14/ خامساً) من قانون الاستثمار رقم (13) لسنة 2006 العراقي والمحافظة على سلامة البيئة والألتزام بنظم السيطرة المعمول بها في العراق والأنظمة العالمية المعتمدة من هذا المجال والقوانيين المتعلقة بالأمن والصحة والنظام العام وقيم المجتمع العراقي) أوبأستخدام أسلوب الحظر كما في القانون الأستثماري 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 ماسمى (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 الكيمأوية (S.T.E.L) وهو التركيز الأعلى الذي يمكن يتعرض له بشكل متواصل لمدة (15) دقيقه ، أنظر مادة (10) لتعليمات رقم (943) لسنة 1998 بنظام الوقاية والسلامة من الالات والماكنات 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 يمارسة 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 التاثير 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 الأداري وأعطاء 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) قثانون 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 , ص105.

[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 ثم تشغيل (300) عاملاً , وكذلك الأردني مادة (78/أ) قانون رقم (8) لسنة 1996.

[114] أنظر رأي , د. عدنان العابد ود. يوسف الياس , مصدر سابق , ص284.

[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 الأجتماعي 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 المدنين في الوحدات الأقتصادية 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 (2/ب/1) قانون التأمين رقم (79) لسنة 1975 والأردني (16) سنة المادة (4) قانون الضمأن رقم (19) لسنة 2001.

[122] المادة (26/ هـ) قانون التقاعد الضمان الأجتماعي رقم (39) لسنة 1971 المعدل.

[123] المادة الثالثة قانون التقاعد والضمان الأجتماعي رقم 39 لسنة المعدل المادة (4) قانون الضمان رقم (19) لسنة 2001.

[124] د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص11.

[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 رأتباً تقاعدياً سواء داخل العراق أم خارجه وله جواز سفر نافذ مع وجوب أن يقوم بتشديد الأشتراكات الشهرية بنسبة (7٪) من أجره وأنظر بيان رقم (6) لسنة 1976 ورقم (2) لسنة 1977.

[127] مادة الثالثة قانون التقاعد الضمان الأجتماعي رقم (39) لسنة 1971.

[128] د. سعيد سعد عبد السلام ، قانون التأمين الأجتماعي طبقاً لأحدث التعديلات الطبعة الأولى ، المنوفية – مصر ، 2002. 2003 ، ص.

[129] المستشار شوقي المليجي ، الوسيط في التشريعات الأجتماعية ، نادي القضاة – مصر ، 1984 ، ص764.

[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 الأجتماعية 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 لسنه 69 وجلسة 2000/9/71 سمير الأودن ، التعويض عن أصابة العمل في مصر والدول العربية ، منشاة المعارف بالأسكندرية ، مصر ،2004 ، ص 312.

[133] المادة (178) القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948 والموادة (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– أغفال صاحب العمل أتخاذ الأجراءات الأحتياطية.

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 الأجتماعي 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 الأجتماعية 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) لسنه 1987 المعدل بأنه (كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب العمل أونقابة 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 الأستخدام 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) لسنه 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 وب) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 ، يلاحظ إذا كان الأتجاه إلى عدم النص عليه صراحة فأنه يستدعي الأقرار بحق العمال في أجورهم طالباً كان تصرفه غير مشروع ، أما إذا أنصرفت فيه إلى أنهاء عقود العمال فأنه يعد فاسخاً للعقد. د. عدنان العابد د. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 219.

[143] د. رأفت الدسوقي ، المفأوضة 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 أجراءات 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 أمكن 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 الأستثمارية 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 الأدارة).

[158] ويلاحظ أنه يحال العامل الذي لا يستخرج رخصة عمل من الجهات الأدارية المختصة في المناطق الحرة إلى المحاكم الجنائية ما لم يتم التصالح مقابل أداء مبلغ الحد الأدنى للغرامة. مادة (45) قانون ضمانات وحوافز الأستثمار 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 الأستثمار 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 أليها 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 العليا / المجلد الثالث ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية – بغداد 1974 ، ص 73.

[169] والمادة (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 أصدار القرار.

[171] المادة (698 /1) قانون مدني مصري.

[172] د. محمود جمال الدين زكي ، مصدر سابق ، ص 1182.

أنظر القراررقم (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.