



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: 2025/05/10 06:59 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام

<https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفلد في مكتبة الموسوعة السياسية
مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المنشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.



الأحكام القانونية بالعمال في المناطق الصناعية المؤهلة

أ.م.د. صبا نعман رشيد الويسي

جامعة بغداد / كلية القانون

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

Abstract

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

ما فاته من تطور في مجال التنمية والاستثمار

ناهيك عن المعرفة التكنولوجية.

المقدمة

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

المُلخص

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

الفصل الأول

ماهية المناطق الصناعية المؤهلة

تتعدد المناطق الحرة - E P Z حسب النشاط الذي تمارسه مشروعاتها الاستثمارية ! سواء ما كان منها خاصاً ينحصر في مشروع استثماري واحد أم كان متعدد تتولى الدولة إنشاؤها وإدارتها^١. فمنها ما يختص بتقديم الخدمات المتعددة المصرفية أو التأمين أو مكان منها تجارياً (سواء كان يتولى عمليات التخزين أو الفحص أو التحويل أو عمليات التصدير) وأخيراً قد تختص تلك المناطق في عمليات التصنيع بجمع أشكالها، فكان لنا الحديث مطولاً في هذا البحث في هذه النوع من المناطق الحرة.

المبحث الأول

مميزات المناطق الصناعية المؤهلة

لقد شهد التاريخ إنشاء أول منطقة حرة للصناعة في جمهورية أيرلندا عام 1959^٢ ، لتتولى بعدها وأن كان متأخراً ببعض عشرات السنوات الاستثمار عن طريق الاستفادة من الحوافز الكمركية والضرебية والتسهيلات التي تمنحها الدول المضيفة لأنتشار مناطق صناعية في مختلف دول العالم مما أسهم في انخفاض 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

اقتصاد صناعي متتطور، وحيث تتصل الحرفيات الاقتصادية بممارسة الحقوق والحرفيات المكفولة له قانوناً وبعد حق العمل أهمها وأكثرها توسيطاً لفاهيم الحياة في البلد فهو مركز الحياة الاقتصادية والأجتماعية والسياسية ! .

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

فإن ذلك يستدعي منا التوقف على ضمادات قانونية ولكن للطرف الأضعف في إطار هذه العلاقة الثلاثية (الدولة ، المستثمر الأجنبي ، العمال) ، ومن ثم الانتقاد من حقوقه التي حاول المفكرون لسنوات العمل تنميتها وأستقرارها ولذلك سيدور بحثنا حول الأحكام القانونية للعمل في الأطار الصناعي من المناطق الحرة بتجارب سابقة لدول عربية (مصر ،الأردن ،اليمن) للمقارنة 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 أبتداءً من تنظيم العمل ووصولاً إلى تقادم حقوق العمال الناجمة عن العمل في مثل هذه المناطق الصناعية.

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

ما 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 الماثل العالمي.

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

ثانياً : صور المناطق الصناعية المؤهلة.

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

1- المنطقة الاقتصادية الخاصة.

البيروقراطية إلى أقل حد ممكن عن طريق
الأستعانة بمصادر خارجية لتعزيز عائدات النقد
الأجنبي بالدرجة الأولى ناهيك عن الأهداف
الأخرى المتعلقة بخلق فرص عمل إذا كانت الدولة
تعاني بطالة حادة كنتيجة للحروب المتعددة والحد
من الفقر عن طريق جذب أصحاب العمل حيث
غالباً ما تستخدم عن طريق الشركات متعددة
الجنسيات لأقامة مصانع لها من حرية
اقتصادية أكثر من الشركات المحلية وقد تلجأ
الدول إلى هذه الأنشطة بغية تطوير الصناعات
الموجهة نحو التصدير وتوليد لفرصة العمل ،
وحيث بينما أسباب إنشاء 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 الانتاج لتوليد سلعة نهائية[□] ،
فتكون تبعاً لذلك المناطق الصناعية الحرة (هي
المناطق التي يجري بها عمليات التغيير الجوهرى
على المواد الخام لأنتج السلع مشاريع صناعية
سواء كانت محلية أو أجنبية مقامة على أرض
دولة معينة للأفاده من كل التسهيلات والأمتيازات
التي تقدمها طبقاً للقوانين الاستثمارية) ،

خمس أو سبع بما فيها تقييد إنشاء النقابات والتطبيق الكامل القانون العمل □ .

الفرع الثاني: التمييز بين المناطق الصناعية المؤهلة والنظم المشابهة لها

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

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

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

تبرز من هذه الصورة اللاءات الثلاث □، المتمثلة في عدم خصوصياتها لأغلب نصوص قانون العمل وتعديل الضريبة وتعديل الأجراءات الأدارية بغية أنعاش منطقة أو أقليم في الدولة يعاني من الركود أو التخلف الصناعي ، وأن كان نشوء الأول في كل من الولايات المتحدة وبريطانيا بغية تشجيع المستثمرين المحليين ، فإنه قد أخذنا الانتشار لما فيه من حافز ضريبية وإعفاءات كمركية تقدمها الدولة للمشاريع الصناعية والتجارية وما تعلق منها بالبني التحتية.

2- المنطقة التجارية والتخزينية.

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

3- المناطق الحرة للصناعات التصديرية.

وتعتبر هذه أقدم أنواع المناطق الصناعية وأكثرها في الانتشار لتصل إلى (76) منطقة في أغلب دول العالم المستخدمة لهذا البرنامج لشمولها أغلب أنواع الصناعات المعدة للتصدير خارج أقليم الدولة كالادوية والأجهزة الكهربائية والالكترونية مستفيدين من الحوافز التشجيعية وتصل فيها اللاءات إلى أكثر من المتقدمات من الصور لتصل إلى

تحدد موقع معينة من الموانئ البحرية والجوية لبيع السلع الاستهلاكية المكتملة الصنع للأفراد لسد حاجاتهم تحت عنوان الأسواق الحرة^{٢٠} ، فإن المناطق الصناعية تتولى صنع أو أكمال تصنيع المنتجات بغية توفير فرص العمل وجذب التكنولوجيا وزيادة صادرات الدولة وفي مناطق قد تبتعد عن المنافذ الحدودية.

٢- المناطق المؤهلة ونظام الأعفاء المؤقت.
يتشابه نظام أعفاء السلع والمواد الأولية المؤقت الداخلة في العمليات الصناعية للسلع المعدة للتصدير لاحقاً بجانبي التصنيع والأعفاء الكمركي^{٢١} ، إلا أنه يبتعد عنه في وجوب إعادة التصدير وهو أمر كثير واجب بنظام المناطق الصناعية المؤهلة لأن البضائع تعامل عن أنها خارج الأقليم الكمركي للدولة المضيفة.

المبحث الثاني

الأقتصاد العراقي وحاجته إلى المناطق الصناعية

المؤهلة

لقد أثبتت تجربة المناطق الحرة جدواها الاقتصادية في جميع دول العالم^{٢٢} . فإن تطبيق مثل هذه التجارب في العراق سيؤدي إلى استنفار القدرة الاقتصادية لما يعانيه من مشاكل سنوية تقتضي سياسة بعيدة المدى تتمثل في التعاون بين القطاعين العام والخاص من جهة ومن جهة أخرى العمل على تنمية القطاع الخاص ، وحيث أن للعراق تجارب سابقة في إنشاء مناطق تجارية حرة طبقاً

التجارية فأنها تبتعد عن المناطق الحرة للخدمات لقيامها بهذه الأنشطة المتعلقة بالأعمال المصرفية ، إذ يتولى فيها أعمال التي تحتاجها المشاريع من نقل وتأمين و مختلف العمليات المصرفية بما فيها المبادلة للنقد الأجنبي أو القيام بالأعمال الجبائية لتوفير قدر كبير من الاستقرار السياسي والأقتصادي والقانوني بالدول المضيفة ولما لهذه الدول التي تستخدم هذا النظام من تمييز من ثبات سعر صرف عملتها الوطنية أزاء العملات الأجنبية وسرعة وسرية في معاملات البنوك ومما يستدعي عدم إمكانية إنشاء مشاريع استثمارية من هذا النوع إلا 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 ، فإن المملكة الأردنية الهاشمية تكاد تسخير 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 اقتصادية مستخدمة تدور فيها الاختلاف حول الأهداف أو أسلوب العمل.

١- المناطق الصناعية المؤهلة والسوق الحرة.

- 1 توافر التكنولوجيا سواءً ما تمثل ذلك ببرامج ، مكائن ، اكتشافات والأختراعات المختلفة.
- 2 توافر الأيدي العاملة بمختلف تدرجاتها من العمال بأختلاف تدرجاتهم وصولاً إلى الخبراء المختصين في مجالات معينة للإنتاج .
تبعاً لذلك فإن إنشاء المناطق الصناعية المؤهلة وطريق الاستثمار سيؤدي إلى نقل المعرفة التكنولوجية التي تشكل فراغاً في دائرة الانتاج الصناعي العراقي . إن استراتيجية نقل أو استقدام التكنولوجيا تترجم بأنها عجلة حياة العملية الانتاجية الصناعية بحيث يمكن مشاريعها من السيطرة على السوق بنطاق جغرافي مفتوح أو إقليمي ، وهذا لا يستدعي الاستقدام المؤقت للتكنولوجيا وإنما الأستمرار بها عن طريق إدخال التعديلات الالزمة عن طريق تطوير استخدام طرق جديدة في العملية الانتاجية أو تكليفها بهدف تحسين كافة مقدراتها الاقتصادية من حيث كيفية ربط المواد المتاحة لزيادة فعالية الانتاج السلعي والخدمات يلاحظ مع هذا التركيز على الاستقدام التكنولوجي فإنه له في العواقب الأثار على الدول المتقدمة وخاصة في وفرة الشروط التي تملئها الشركات المتعددة الجنسيات عند إبرام عقد لنقل التكنولوجيا مقابل لاكتساب المعارف الفنية الأجنبية مما يدفع إلى تزويد القدرة الاقتصادية للبلد .

لأحكام قانون الاستثمار رقم (٣) لسنة 1998 ، فإنه بحاجة إلى إنشاء 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 تض محل.

الفرع الأول: أهداف إنشاء مناطق صناعية مؤهلة في العراق.

تعمد الدول إلى تشجيع إنشاء المناطق الصناعية المؤهلة لأهداف سيشترك معها الاقتصاد العراقي في الآتي منها:

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

ثانياً : استقدام التكنولوجيا.
ترتبط التكنولوجيا عموماً والصناعية منها خصوصاً بالتطبيق العملي لها ، مما يستدعي أمررين هما.

و خاصة ما تعلق منها بالمناطق الصناعية المؤهلة^١ ! ألا أنه تبرز عدة عوامل يعاني منها واقع البلد قد يرجح كفة السلبية في نجاح مثل هذه التجربة لو طبقت لدينا.

أولاً : العوائق الأمني والسياسي.

يلقي الأزدحام 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 الاستقرار ووجود الميليشيات المسلحة العاملة لصالحها الخاصة لا المصلحة الوطنية عموماً عامل هروب الاستثمار المحلي مما يمنعه من توظيف أموال لأنشاء مشاريع يكون فيها عرضة للقتل والخطف والأبتزاز بطلب الفدية ، فكيف بالمستثمر الأجنبي ! ناهيك عن تعرض البلاد لموجات من التفجيرات الدموية تكاد تضعف قدرة المواطن العادي على الخروج للعمل وحيث يقال سابقاً بأن رأس المال جبان فهو يفر إلى الأماكن الأكثر أمناً وأضمن ربحاً^٢ .

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

ثالثاً : توفير العملة الأجنبية.

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

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

2- إلزام المشاريع الصناعية الاستثمارية ببيع جزء من المنتج للسوق المحلية العراقية ولكن بالعملة الوطنية بدلاً من قيام التجار بأتيراد ذات العملة وبينفس المواقف من السوق العالمية وبالعملة الأجنبية.

3- توفير مصادر العملة الأجنبية مباشرة لخزينة الدولة من خلال الضرائب التي تستخلصها السلطات بعد انتهاء فترة الأعفاء ، ناهيك عن قيام المشاريع التي تدخل ضمن البنية التحتية والتي تتطلب مصاريف إنشائية ضخمة من العمارات الأجنبية مما يستدعي انشاؤها استثمارياً وبالذات ما تعلق منها بالمحانع الكبرى^٣.

الفرع الثاني

المناطق الصناعية المؤهلة ومعوقاتها في العراق حيث تتعالى الأصوات منادية بضرورة تطبيق تجارب الدول الأخرى في إنشاء المناطق الحرة

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

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

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

ج- البيروقراطية السائدة في مجلس مفاسيل إدارات الدولة العراقية والفساد الإداري الذي يكاد يتفشى فيها.

4- اجتماعية وتعلق 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 باستخدام مبدأ العمل قليلاً والراحة كثيراً مما دفع لكثير من الأحيان الأعتماد على العمالة الوافدة المصرية، السودانية ، وفي الوقت الراهن وبخرق قوانين العمل سيتم استقدام العمالة من دول آسيا لرخصها وجديتها من العمل .^{٣٠}

الفصل الثاني

النظام القانوني للعمل في المناطق الصناعية

المؤهلة.

تمثل الصناعة عنصر تنمية كونها تقدم فرص عمل دائمة ومتعددة^{٣١} ، كما أنها تساهم في تنشيط سائر القطاعات وخاصة القطاع الزراعي شرط إنشاء

سياسة الدولة مما لا يحقق الأنماط السياسية في البلد ف تكون القرارات حكراً على فئات دون أخرى .^{٣٢}

ثانياً. المعوقات البنوية وتمثل هذه المعوقات بمجملها بثلاث.

1- الأقتصادية وتمثل في الحاجات العامة للمناطق الصناعية الخاصة بإدارة العمل وعدم التسبب بخسارة المستثمر وتوقف الانتاج وخاصة مصادر الطاقة منها وبالذات الطاقة الكهربائية ((وهي غير مستقرة أو متوفرة في العراق)) ثم يليها الماء ووسائل النقل والاتصال ثم وجوب توافر الحاجات الخاصة للمشاريع الصناعية وهذه تكون بتوفير المستوى العلمي والفنى في الدولة وتوافر مراكز البحث العلمي ومراكز التدريب الفنى للعمال وخاصة في القطاع الصناعي منها حتى لا يجعل منها هيئة برغبات المشاريع الاستثمارية لما لها من أغلبية علمية .^{٣٣}

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

حماية حقوق العمال 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 بحجية القوانين الاستثمارية ولتبنيان الفكرة المتقدمة تجد لزاماً دراسة العديد من الحقوق التي كانت تعد مستقرة للعمال ومقارنتها مع التغيير الواقع على هذا الاستقرار في عدد من القوانين الاستثمارية المتخصصة.

المطلب الأول

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

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

صناعة في المناطق الزراعية وتساهم في تطويره ومن ثم ترسيخ النوعية والأبداع والنظام لما فيها من متطلبات 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 ومسيرة التطور الدولي ، وحيث أن القطاع الصناعي بحاجة لموارد تمويلية ضخمة وبشكل مستمر يمليها طبيعة النشاط على المستويين الأنتاجي والتسويقي وحيث يحقق ذلك الأرتقاء بالمستوى الاقتصادي للبلد عموماً لما له من مردودات إيجابية إلا أن لذلك أفرادات سلبية على العمال تقتضيها طبيعة ضمانات الاستثمار وخاصة الأجنبي منها .

المبحث الأول

أحكام قواعد العمل في المشاريع الصناعية المؤهلة المؤتمرة على حقوق العمال

يعد خلق فرص العمل من أهم نتائج ديناميكية القطاع الصناعي ومضاعفة الاستثمار وبخاصة في الدول التي تتوافر فيها عوامل النجاح ، إن استخدام قوة الألة في الصناعة وما يتطلبه ذلك منوعي في استخدامها الدقيق والأدامة والتصليح وحتى السعي بمواد التزييت والتنظيف فكيف باستخدام القوة البشرية للعمل وقد كان شعار قوانين العمل عند خطها أبداً هي

٣- حاجة الاقتصاد الوطني لليد العاملة ،
وتتمثل هذه الحاجة بنقص في اليد العاملة التي قد
تواجهها في مجالات قد لا ي العمل بها أبناء البلد
كأعمال الفندقة والبناء .

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

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

١- حرية المستثمر في التشغيل ، أي أن للترخيص
المشروع استقدام أو استخدام عمال أجنب دون
حاجة لرعاة تشغيل العمالة الوطنية ، قد أتبعت
هذا الأسلوب الأمارات العربية المتحدة كحافز
للإستثمار بموجب القانون رقم (١) لسنة 1980
بشأن إنشاء المنطقة الحرة في جبل علي والقانون
رقم (٢) بشأن الأعمال الحرة بميناء جبل علي

تنقسم إلى دول مستقبلة للقوى العاملة العربية
والأجنبية لاحتاجها لليد العاملة وقلة الحجم
السكاني ومنها دول منطقة الخليج العربي ،
ودول تقاد تغلب عليها البطالة بحيث تحاول سد
احتاجتها 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 وتقاد
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 أبداً ومن
جهات محددة ، إلا أن عمل الأجانب طبقاً
لسياسة قوانين العمل تقييد بالشروط التالية : -

١- موافقة الجهات الأجنبية على تشغيل
العامل الأجنبي ، فإن ثبت أن بقاءه أصبح مضرأ
بالمصلحة العامة تم إلغاء أجازته .

٢- تطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة ،
حيث الزم قانون العمل الأردني إلا يكون هناك
عامل أردني يستطيع القيام بالعمل المطلوب بالنظر
إلى الخبرة والكفاءة فيما يعمل بهذا المركز .

قانونية قد لا تتمكن العراقيي مستقبلاً من القضاء على جيش العاطلين.

الفرع الثاني

إدارة العمل

تهدف المشاريع الاستثمارية عادة إلى تحقيق أكبر عائد من إنشاء وتشغيل رأس المال وبأدنى تكلفة ممكنة في أقل مدى ممكن من المخاطر الداخلية للمشاريع والخارجية المؤثرة على سير العمل مما يعني أنفرد المستثمر في إدارة المشروع الصناعي المؤهل بغية السماح له بالحركة بحرية لتحقيق غايتها النهائية ولذلك فقد خرجت القوانين المنظمة للأستثمار على فكرة كانت مستقرة في أغلب التشريعات المرتبطة بالعمل ألا وهي ((مشاركة العمال في إدارة المشاريع))^{٢٠} ، بغية التقليل من أوتوقراطية رأس المال.

أولاً. مساهمة العمال في إدارة المشاريع قبل قوانين الاستثمار.

أن المشاركة في إدارة صاحب العمل يتم عن طريق اختبار ممثلي عن عمال المشروع فيكون لهم صوت (أو أصوات إذا أردن الحق) في القرار الصادر لمساسه بهم أما مباشرة أو بشكل غير مباشر^{٢١} ، لقد أخذ كل من العراق ومصر فكرة اقتسام سلطة أصدار القرار^{٢٢} ، حيث يجب ألا يقل عدد أعضاء محل الأدارة من العمال عن نصف العدد إذا كان يمارس نشاطاً أنتاجياً في الصناعة أو

المعدلة بعض مواده بالقانون رقم (٢) لسنة 2001.

- ٢- تقييد المستثمر بتشغيل نسبة من العمال الوطنيين ، كما في مصر والأردن واليمن ، ويعود ذلك الزيادة السكانية الكثيفة وأنتشار البطالة ، ففي مصر نص القانون رقم (٢٣٠) لسنة 1989 الذي ألغى بالقانون رقم (٨) لسنة 1997 الخاص بضمانات وحوافز الاستثمار على أشتراط ٧٥٪ من العمالة المحلية كما نصت المادة (١٧) من قانون رقم (٤) 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 (٥٨) لسنة 2003 في وجوب استخدام ما لا يقل عن (٥٠٪) من الأردنيين من مجموع العاملين^{٢٣}.

والظاهر من خلال دراسة قانون الاستثمار العراقي رقم (١٣) لسنة 2006^{٢٤} ، أنه أعطى الأولوية في التشغيل للعامل العراقي إذا كان يملك المؤهلات اللازمة وقدر على القيام بنفس المهام^{٢٥} ، مما يستدعي أنه للمستثمر استخدام العمال الأجانب إذا أستطاع ثبات عدم كفاءة العمال العراقيين وهي مسألة غير منطقية لصعوبة ثباتها وإن كان طبقاً لما ستصنعه هيئة الاستثمار من ضوابط ، وفي عدم فرض وجوب تشغيل نسبة من العمال العراقيين في المشاريع الاستثمارية ثغرة

بذلك^١ ، أي وجوب اختيار 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 إنشائهما أبداً.

المطلب الثاني

أحكام حقوق العمل في المشاريع الصناعية المؤهلة
تحكم علاقة العمل فئة تخضع أثناء إداء العمل للطرف الثاني من هذه العلاقة وأجزاء التفاوت في القراءة الاقتصادية بين طرف علاقه العمل التابع للمؤجر لاسيما في الدول التي تتزايد فيها معدلات البطالة لفئة القادرين على العمل إذا تزايدات نسبة عدم التأهيل الفني والتكنولوجي تبعاً للتطور العلمي الهائل من الالات وأساليب الانتاج ومن ثم يتوقف تكيف العمال الاجتماعي على مدى ما تتحقق لهم القوانين المنظمة لعلاقة العمل من حماية عادلة لهم.

الفرع الأول

الحقوق المالية للعمال

لا شك في أن للقيود التشريعية الوراءة على تنظيم حقوق العمال المالية ، آثاراً اقتصادية على حجم الناتج والتكلفة^٢ ، وأجزاء المنافسة بين المشاريع ذات الانتاج المتشابه سواء كان داخل البلد الواحد أم عالمياً فإن سياسة أجتذاب الشركات الاستثمارية لأنشاء مشاريع صناعية

الزراعية من الشركات المساهمة^٣ ، أما في العراق فقد نظم بموجب قانون الشركات رقم (21) لسنة 1997 الذي يوجب أشراف العمال في مجلس إدارة الشركات المساهمة المختلطة إذ يمثل العمال في الشركات عاملين أصليين مع اختيار ممثلهم أح提اط ويكون ذلك من أصل تسعه أعضاء أصليين.

ومثلهم أحتياط يمثلون القطاع العام والمساهمين والعمال^٤ ، 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 تسعه^٥.

ثانياً : مساهمة العمال في إدارة المشاريع ضمن قوانين الاستثمار. لقد أحالت القوانين الاستثمارية مسؤولية تحديد مستوى مشاركة العمال في إدارة المشاريع الاستثمارية إلى أنظمتها الخاصة^٦ ، أي أنه أحيل لصاحب العمل تحديد مستوى المشاركة ونوعها ودرجتها بموجب النظام الذي تصنعه الشركات إبتداءً قبيل بدء العمل فيها ، وحيث يقييد المشرع المصري سلطات العمال في أصدار القرار جنباً إلى جنب مع صاحب العمل ، فإن المشرع العراقي اتخذ منها سلبياً في معالجة الأمر بعدم النص على أية معالجة بأقرار المساهمة العمالية في الإدارة أو بنفيها ، مما يقتضي استمرار سريان القوانين المتخصصة

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

بـ- الأعفاءات الضريبية

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

مؤهلة ينتج عندها ضرورة البحث في النقطتين التاليتين :-

أولاًً - إيجابية الحقوق المالية للعمال في المناطق الصناعية.

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

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

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

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

تـ تشغيل أكبر قدر من العمال. ورغم استقرار تحقق مثل هذه الأنجازات ! فإنه تبقى حقوق العمال غير مستقرة إن لم نقل مهدورة ، فهو في سبيل الحصول على عمل والتخلص من البطالة نجده سوف يقبل بأي حد من الأجور وتغلب الطرف القوي اقتصادياً على العامل فله أن يفرض الأجر الذي يرغب به ^{□□} ، وعند البحث في القوانين التي تناولتها في البحث نجد إن المشرع

قد تبني أحد الأساليب التالية :-

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

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

وبهذا السبيل س يتم أطفاء 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 الاستثماري اليمني والأماراتي ^{□□} ، في حين ألغى قانون ضمانات وحوافز الاستثمار المصري لمدة عشر سنوات على إيرادات الشركات والمنشآت التي تقام داخل المناطق الصناعية الجديدة والمجتمعات العمرانية الجديدة والمناطق النائية دون ذكر لأطفاء 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 الاتفاق على أقل منه ^{□□} . كما ينظم المشرع طريقة استلامه من حيث المكان والزمان وأسلوب للدفع ويلحقه بحماية تتسم بطابع اللازم فلا يجوز الاتفاق على خلافه إلا أن حقق ذلك مستوى أعلى مما قرر من التشريعات ^{□□} . ويبعدوا أنه في سبيل تحقيق أهداف متعددة ، فقد عمد مشرعوا قوانين الاستثمار تعطيل الازامية تطبيق هذه الحقوق في سبيل.

أـ تحقيق مرونة اقتصادية للمشاريع أزاء المنافسة القوية بين المشاريع المنتجة.

متعددة الجنسيات للسيطرة على المشاريع
الأستثمارية^{١٠}.

وبذلك تعمد الشركات الاستثمارية إلى إيصال المعرفة الفنية عن طريق مجمل العملية الانتاجية للمشاريع وخاصة عن طريق المعدات والآلات وهي ما يطلق عليها بالتقنولوجيا المتقدمة وبخلاف ذلك لا تتجسد المعرفة التكنولوجيا بل تكون ضمنية من خلال العنصر البشري العامل في المشاريع الاستثمارية فنياً وأدارياً^{١١}، وبذلك تغيير مهارات العمال باتجاهين ، الأتجاه الأول : القاعدة العريضة للمهارات حيث تستخدم برامج فنية للتأهيل والتعليم ثم التدريب فيحصل العامل المتدرب على مهارة ذات قاعدة عريضة يبني عليها التخصص لتعزيز تجاوبه مع التطور في بيئته العمل ومتطلبات المؤسسة الانتاجية.

أما الاتجاه الثاني فيكون :-

أ- لتطوير مهارات العمل الأساسية بما فيها من مهارات العمل التطبيقية والإادئية والمعرف والمعلومات ، استخدام التقنية الحديثة في الانتاج ، الصحة والسلامة المهنية.

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

-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 ومغایر للمصطلحات التي استخدمها المشرع السابق في القانون المتخصص بتنظيم علاقة العمل ألا وهي (الأجر)^{١٢} ، مما يفهم منه أحالة الحماية لرواتب الموظفين (القطاع العام) لأعمال القطاعات الخاص والمختلط والتعاوني ممن شملوا بقانون الاستثمار رقم (13) لسنة 2006.

الفرع الثاني

التأهيل العلمي والعملي (نقل التكنولوجيا)

تسعى الدول إلى نقل التكنولوجيا الصناعية إلى أقاليمها الصناعية المؤهلة لما يتربّب على ذلك من فوائد تتعكس على اقتصاد البلد وخاصة إذا جرى توطينها^{١٣} ، فيتم نقل التكنولوجيا عن طريق عقود نقل التكنولوجيا والتي تتعدد أشكالها منها اتفاقيات الترخيص فتقوم شركة بتصنيع منتجاتها بناء على ترخيص منح لها من شركة قائمة في دولة أخرى باستعمال معرفتها الفنية والتكنولوجية ويكون ذلك عادة بمقابل أو باستخدام عقود الإدارة حيث ترسل الشركة الأم خبرائها المتخصصين لتساعد شركة أخرى في دولة أجنبية في القيام بمهام بعض وظائف الإدارة العامة أو المتخصصة بمدة محددة من الوقت يتم خلالها تدريب الأشخاص المحليين وهي عادة وسيلة الشركات

إن أشباع حاجات الإنسان وبشكل عام لا يقتصر على الجانب المادي فقط بل يكبر فيه الجانب المادي ليتغلب على الأول بل أن هذا يكون وسيلة لتأمين العيش الاجتماعي الكريم^١، وحيث تتراءى الناحية الاجتماعية لعمال المشاريع الصناعية المؤهلة في ثلاثة محاور تقاد القوانين^٢، مما يسهلها على الاتفاقيات العربية وقوانين العمل المختصة^٣:-

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 الاجتماعية الناجمة على العامل الوحيد الذي لا تحيط به أسرة تلبّي حاجاته^٤.

المحور الثاني : توفير المسكن وهو التزام تدرجه قوانين العمل على العمال الذين تقع مناطق عملهم خارج المدن أو مناطق نائية عن العمران (مع مراعاة الحالة الاجتماعية للعامل فيما إذا كان غير متزوج أو لديه عائلة معه)^٥ ، ويتم مراعاة الجانب الإنساني في المساكن المخصصة للعمال وتوفير المستلزمات الضرورية فيها وكان الأولى بالقوانين^٦ الأستثمارية أو الأنظمة المنفذة لها تأكيد هذه النصوص لما فيه من فائدة^٧ ، للمشاريع في

ج- مهارات التعامل مع العملاء والزبائن والعمل كعضو في العمل وفهم بيئه لعمل الثقافية ومراعاتها^٨.

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

أولاً : ألزام المستثمر بتوفير فرص رفع قدرات العمال في استخدام التقنية الحديثة من الانتاج مباشرة أو من خلال دورات متقدمة بالاستعانة بالخبرات المهنية المستقدمة ، وألزام الشركات الاستثمارية قصر ذلك على العمال الوطنين بغية نقل المعرفة التكنولوجية لداخل البلد المقابل للسماح لها بالعمل^٩.

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

-أ- إقامة دورات محلية لأعادة تأهيل العمال وخاصة إذا لم تحتاج إلى تدريب واسع كونها تملك خبرة سابقة^{١٠}.

-ب- تقديم أعوانات حكومية أو من مؤسسات شبه حكومية أو استحصلالها من بنوك دولية استثمارية ، وتقدم هذه الأعوانات للشركات التي تنشأ مشاريع صناعية لتدريب عمال غير مؤهلين وكوسيلة لجذب الاستثمار لمنطقة معينة.

الفرع الثالث

الحقوق الاجتماعية للعمال

الذي تقوم فيه^{١٠٠}، حيث أن الحماية الصحية سواء كان الوقائية أم التدبيرية اللاحقة للفرد العامل في المشاريع الصناعية المؤهلة سوف يضفي قيمة اجتماعية على الوظيفة الصناعية ويحفز العمل الاستثماري 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 ! فأأن المبدأ الذي أستقر في ذات المنظمة وبعد سنوات من العمل على أستكمال (الصحة والسلامة في العمل)^{١٠٠} ، ويتم ذلك بأتباع الأسس الصحية والوقائية الازمة والكافية لمنع انحراف صحة العمال في العمل الصناعي سواء كان نتائجة التعرض للمسربات المرضية داخل العمل أو ناتجاً عن أصابات عمل ، أن تطبق هذا المبدأ قد أصبح بمثابة الوقت عسيراً مع تطور العمل الأنابي في الصناعة وأستحداث وسائل حديثة والوصول إلى تقنيات تستخدمن مواد ملوثة ومشعة أو أن ترافق مع ظهور الباحثين المنادين بأستحداث وسائل وقاية مناسبة للتطور التقني - الفني في الصناعة^{١٠٠}.

الفرع الأول

إسكان العمال بمناطق قريبة على عملهم أولاً وعزلهم عن الحياة الاجتماعية الخاصة وما فيها من ثقافة تقاد أن تكون مقيدة عموماً في الدول العربية^{١٠٠}.

المحور الثالث : أنتقال العمال. حيث ينقل العمال بوسائل 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 الوسائل المعتادة حيث أن العمال من الوطنيين أضافة إلى العمال الأجانب وبذلك سوف تكون هناك حاجة لتوفير مقابل للتنقل بالطائرات أو السفن ناهيك عن الوسائل الأخرى كالقطارات والحافلات والوسائل الأصغر كالسيارات ، أما في القانون العراقي فأن التزام صاحب العمل لا يقوم إلا إذا تم فسخ العقد دون سبب مشروع^{١٠٠} ، أو أنقضى آجله العقد لعامل قد تم أستدعائه من مكان آخر غير مكان سكنه^{١٠٠} ، وبذلك فأن الالتزام بأيصال العامل أو أستقدامة أثناء تمتعه بالأجازة 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

على أن ذلك يعتمد على صيغة الأنتاج ، فإذا كان العمل يتطلب مراحل كانت الدراسة متصلة أو متربطة 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 الأمثل لصاحب العمل والعمال في الأنتاج.

2- دراسة ظروف العمل

إن مصطلح ظروف العمل الصناعي يستدعي دراسة [العمال ، المكان ، الوقت ، الأدوات الانتاجية] مما يعني وضع العمال الذين يحملون الكفاءة اللازمة لهذا النوع من الأنتاج ثمأخذ معدل وسطي لمجموعة أفراد يعملون ضمن نطاق ساعات العمل المحددة^٢ ، (8 ساعات) وأيصالها إلى الوقت الأضافي (وهذا يختلف حسب الأعمال إلا أن ساعات التواجد لا تتجاوز 12 ساعة في المشاريع عموماً كحد أقصى) ، ثم أن استخدام الأدوات الانتاجية هل تسبب أي نوع من أنواع المخاطر (كيميائية ، ميكانيكية ، طبيعية ، كهربائية ، ذرية) ، إلا أن ما تقدم لا يمكن ضبطه عند التطبيق مما لم تكن هناك جهات محددة تتولى الرقابة على التنفيذ الصحيح ومن ثم تتوالى

تقليل مخاطر العمل

الإدارة (طبقاً النظرية المنظمة) وإن كانت حقاً لصاحب العمل^٣ ، فأنها تقيد نصوص التشريعات العمالية لما يحقق مصلحة مزدوجة للمشروع أولاً وللعمال ثانياً^٤ ، 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 باتجاه 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^٥ .

1- دراسة أسلوب العمل

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

إذا كان تعيين موقع 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 طرفى العملية الأنtragية العامل وصاحب العمل ، فالعامل يتمسك بالتعليمات التي تصدر له لتقليل ما يتعرض له من مخاطر وصاحب العمل يتولى مهمة توفير المتطلبات وتغييرأساليب العمل الأنtragي الخطر ، وحيث أن مسؤولي السلامة المهنية ذوي خبرة ودراسة فنية فأنهم يتولون مهمات التفتيش المستمر الدوري في موقع العمل بغية :

أ- نشر الوعي الوقائي المهني.

ب- الأشراف على استخدام معدات الوقاية المطلوبة بالشكل الصحيح.

ج- التحقيق في حوادث العمل.

د- زيادة الرقابة على الأعمال التي ستحمل خطورة بطبعتها .

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 .

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 الآلات 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 اختراع لوسائل وقاية متعددة منها ما تستخدم في إطار الآلات بذاتها لتقليل المخاطر التي يتعرض لها العامل الذي يشغلها (الوقاية الهندسية) كالسيور التي تحاط بالمكان فتبعد العامل بمسافة آمنة ، والنوع الآخر هو معدات الوقاية الشخصية للعمال وهي غالباً ما تكون بسيطة للأستخدام للعامل أستخدامها بنفسه (القفاع أو القبعة أو القفازات وإلى غير ذلك....) ألا أن الأمر الأهم هو أ- أقناع العامل بوجوب أستخدامها وإن كان يحس بالضيق في بداية الأمر ويتوى 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 وباستمرار ودون تمييز فيما بينهم ناهيك عن تخصيص وسائل الوقاية المناسبة لكل منهم حسب طبيعة عمله .

4- مشرفي الصحة والسلامة المهنية

5- تعليمات السلامة المهنية

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

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

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

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

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

أولاً : تقدير الأثر البيئي للمشروع الصناعي قبل إنشائه.

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

لغرض ضمان إزالة الخطر في العمل بحيث تتحقق الوقاية أبداً من أصابات العمل ، تعلق في لوحة الأعلانات في موقع بارز واضح للعيان من موقع العمل تعليمات السلامة المهنية^{□□} ، كما يفضل أن يعقد مسؤولي السلامة المهنية لقاءات مع العمال لغرض أمنها مهم أسباب توجيهه مثل هذه الأوامر و مدى تناسبها مع الحفاظ على سلامتهم و توعيتهم بتحقيق مصلحة العامل الفردية (سلامته من الأصابة) وسلامة المشروع (متلكاته) ، ويفضل كتابتها بلغة واضحة ومفهومة مع وجود اشارات دالة و معلمة على موقع الخطر مشابه لأرض الواقع في المشروع ، كما نعتقد بوجوب كتابتها بلغة الدولة الأساسية ناهيك عن اللغات الأخرى إذا كان المشروع يشغل عمال يتكلمون بلغات أخرى معروفة في الدولة ثم تستغل عمال أجنب لا يعرفون اللغة العربية كما في ترجمة تعليمات السلامة المهنية إلى اللغة الأنكليزية.

الفرع الثاني

حماية البيئة

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

تحددتها الجهات المختصة ، ويبدو أن القانون المصري كان أبلغ من قانوننا في علاج هذه النقطة بأحالة الدراسة المقدمة إلى وزارة الصناعة ولجنة المحافظة المعنية^{٢٠٠} ، بينما كان لوزارة الصناعة والمعادن عضوية فيما يسمى لمحل ، حماية وتحسين البيئة مع أعضاء من وزارات أخرى فقط^{٢٠١} .

ثالثاً : خطة طوارئ. تتولى المشاريع الصناعية التي تكون فيها النشاط الأناتجي عالي مع أحتمال حصول كوارث صناعية أو بيئية أعداد خطة طوارئ^{٢٠٢} ، على أن يتم تدريب العمال عليها لمواجهة متطلباتها ، مع وجوب أعلام الجهات الوزارية المسؤولة عن وجود وسائل لمواجهة حالات الخلل حال حدوثه ، ويلاحظ النص التميز الذي أورده المشروع المصري في قانون العمل فيما يخص الكوارث الكبرى من المشاريع الصناعية بالذات والذي كان أولى بالشرع العراقي الأستدلال به والأهتماء لأدراجه في قانون البيئة أو أحالته إلى نص بعدل يدرج في قانون العمل بعده القانون المختص تنظم علاقة العمل.

ثانياً - الرقابة على المشاريع المسيبة للتلوث. حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير المعلومات الأولية التي تبني على أساسها تراخيص العمل ! فأنه تجري الرقابة على مشروعه لتأمين بيئه العمل والمحيطة بها من كافة أنواع المخاطر وألا وقعت الجزاءات القانونية على صاحب العمل.

المشاريع الصناعية الاستثمارية دون تركيز على الآثار البيئية من التلوث الكيميائي والفيزيائي ، ولذلك تتدخل القوانين البيئية المتخصصة بوضع قواعد محددة لهذا الأنشاء بخطوات استباقية في سبيل تدرك الكارثة البيئية^{٢٠٣} .

أولاً - يلتزم صاحب العمل قبل البدء بإنشائه بتقديم تقرير للأثر البيئي السلبي والأيجابي^{٢٠٤} ، من المشروع على البيئة العكس والوسائل البديلة لتلافي الأضرار وبدائل أسلوب الانتاج إذا كان يسبب ضرراً وفيما إذا كان من المتوقع حصول كوارث بيئية كبيرة وأمكانية تقليلها والوسائل الخاصة لمواجهتها سواء كانت داخلية مؤثرة على عمال المشروع أم لعمومية المجتمع ناهيك عن تقدير الجدوى البيئية وتقدير كلفة التلوث نسبة إلى الانتاج وتقليل مخلفات الانتاج وتدويرها أو إعادة استخدامها إذا كان ذلك محكماً^{٢٠٥} .

ثانياً : يستخدم أسلوب التراخيص في المشاريع المنشأة الحديثة أو التوسعات والتجديفات في المشاريع القائمة إذا كان لها من الأثر الملوث على البيئة الداخلية أو المحيطة حيث تتولى مسؤولية السماح للمشاريع وبالذات الصناعية الجهات المشكلة بناءً^{٢٠٦} قوانين البيئة فتسمح التراخيص لممارسة الأعمال^{٢٠٧} ، إذا كان هناك سلبية للتلوث من نشاطها بعد دراسة جدوى المشاريع والأخطاء المحتملة وأمكانية تلافيها أو تغيير أساليب الانتاج باستدعاء صاحب العمل وطرح الأفكار التي

الأستعانة بوزارة البيئة للقيام بهذه القياسات ومن ثم نقلها للمختبرات والمكاتب الاستشارية لتدقيق مستويات التلوث .^{٢٠٠}

٢- رقابة السلطة الأدارية على المشاريع المسببة للتلوث

إن تعليم المشروع بكونه مسبباً للتلوث يجعل منه موضعًا للرقابة من السلطات الأدارية المختصة بالرقابة فيكون لها الدخول إلى موقع العمل والأطلاع على السجل الذي تحدد فيه النشاطات الملوثة^{٢٠١} ، ومن ثم رفع التقارير للسلطات المختصة ، ويلاحظ منح المشرع العراقي بموجب المادة (٢٤/ثانية) سلطة الضبط القضائي للمراقب السيء ، خلال أداء مهامه بمرافقة عناصر من الشرطة البيئية أثناء الدوام الرسمي للمشروع أو بعده .^{٢٠٢}

٣- الأحكام العقابية

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

المراحل الأولى : الإنذار بوجوب إزالة المخالفة خلال مدة تحدد في القوانين المختصة ، على أن يبلغ صاحب العمل في المشروع ويعطى مهلة محددة .^{٢٠٣}

المراحل الثانية : العقاب. وتصل الجهات الأدارية لهذه المراحل إذا لم يقم صاحب العمل

١- التزام 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 باستخدام التقنيات الأنظف بيئياً.

ب- أبلاغ الجهات الأدارية المسؤولة عن حدوث خلل بيئي ناجم عن نشاط المشروع والتدابير المستخدمة لمعالجته .^{٢٠٤}

٢- بناء قاعدة معلومات خاصة. بحماية البيئة لا أنياً بل وأدامتها على أن تتضمن المعلومات تراكيز ومستويات الملوثات الناتجة عن المشروع وتحديد طبيعة الملوث ونشاط المشروع .^{٢٠٥}

٣- 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 ذرية أو بيولوجية.

ب- سجلات لتدوين مستويات التلوث وأوقات التلوث.

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

المطلب الثاني

التزام المشاريع الصناعية بالرعاية الصحية
يعتمد العامل على جسده في الحصول على مصدر دخله ، وإذا كانت صحة الإنسان وسلامته الجسدية هامة ، فإنها تعد أغلى ما يملك العامل ، حيث يشكل الحفاظ عليها سبباً اقتصادياً إضافة إلى كونه حمايتها سبباً إنسانياً.

الفرع الأول

إجراءات الرعاية الطبية

أن كفالة الرعاية الطبية في الصناعة تعد من مستلزمات الحفاظ على الاستقرار الاقتصادي والأجتماعي للمجتمع ، حيث يتجنب ذلك المجتمع أفراداً عاليين يصبحون عبئاً على اقتصاده كما يتجنب المشروع خسارة عماله وأستبدالهم وقد لا يكونون بنفس الخبرة والكفاءة وهذا لا يمكن تتحققه مالم يكن هناكوعي وقائي صحي قد تناولناه سابقاً يتمثل في أفهم العامل لمخاطر عمله وما يلحقه من أضرار أن لم يتلزم لكل الخطوات الصحيحة المطلوبة منه لأداء العمل ، وخاصة تجنب بسببه بأصابة لنفسه أو أحد زملاءه أو زيادة في مخاطر العمل (إن كان خطراً) كما في قيامه بأعمال أستخدام أجهزة الوقاية الالزمة لحفظ المواد الأولية للإنتاج كما في المواد الكيميائية أو المشعات أو المسببات البيولوجية.

أولاً – الرعاية الطبية الوقائية

بأزالة المخالفات 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 تستخدمنه قوانين لأجبار صاحب العمل المسؤول لأزالة المخالفات ويتمثل أما باغلاق المشروع لمدة معينة حتى أزالة المخالفات أو بغرامة نقدية كبيرة .

ب- عقوبة جنائية وتكون بالحبس لمدة يحددها المشرع أو بالغرامة ، وتشدد القوانين في حال تكرار المخالفات المسيبة 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 تبعث من مشروعه أو أسلوب العمل قد يسبب بأصابة عماله بأصابات عمل أو أمراض مهنية أو كانت حياتهم مهددة بخطر الأصابة أو الوفاة ، فإنه تطبق أحكام قانون العمل في الجزء العقابي المتعلق بأزالة المخالفات التي تولى مفتشي العمل وجوب إزالتها بعد الإنذار ، أو تبين أن صاحب العمل لم يقم بأداء التزاماته التي يفرضها عليه القانون فيما يتعلق بحماية العمال من المخاطر ، كتوفير أدوات الوقاية وما إلى ذلك.

يساهم الأسعاف الأولي في المشاريع بتقليل من أصابات العمل وتدرك خطر الموت ولهذا يعد تأمين صندوق الأسعاف الأولي وتدريب لجنة السلامة المهنية على إجراء 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^{٢٠٠}.

-2 العلاج الطبي

لقد ربط المشرع العربي عموماً الرعاية الطبية التي يلتزم بتوفيرها صاحب العمل بعدد العمال قياساً للمستوى الاقتصادي^{٢٠٠} ، يلاحظ أن منهج المشرع لم يعد متماشياً مع فكرة ربط الاستثمار بنقل تكنولوجيا الصناعة إلى داخل الأقليم العربي ، فالمشروعات الحديثة التي تستخدم الالات التطور لا تحتاج إلى عدد كبير من العمال^{٢٠٠} ، بل إلى أحلال الروبوت في أغلب الأحيان محل العامل مما يعني أن تلك المشروعات تكون ذات رأس مال كبير ، كذلك فإن المشرع متطرق على مجانية الخدمات الصحية المقدمة للعمال وعدم جوازأخذ بدل للرعاية الطبية الأولية أو السعافات أو العلاجية اللاحقة.

الفرع الثاني

الشمول بقواعد الضمان الاجتماعي

إن تطور الحياة الحديثة وتأمين وسائل تقنية لعيشة الإنسان لا تلغى تخوفه من مخاطرها !

يتولى صاحب العمل في المشاريع مهام إنشاء سجلات خاصة ينظم بها بمعلومات متعددة كسجلات الأجور وسجلات العمال الأحداث أو الأجانب ، تبعاً لذلك فإنه ينشأ سجلات طبياً يلوح به الحالة الصحية لعمال مشروعه ، مما يعني وجود نوعين من الفحص يلزم بتوافره فحص طبي يجري على العامل قبل تسلمه للعمل^{٢٠٠} ، ثم فحص طبي يجري بشكل دوري للتأكد من استمرار صحة العامل مثلما أبتدأ بالعمل عند صاحب العمل مما يساعد على تحديد مسؤولية صاحب العمل بما يلحق العامل من أصابات أو حتى يبعدهما عنه إذا كان العامل لديه من الأسباب الصحية المشجعة على المرض المهني أو أصابة التي لحقته فينتجه من العمل عند صاحب عمل سابق ، ناهيك عن تحديد كفاءة العامل ومدى استعداده لاستلام مركزه المهني وكفاءته الصحية له.

ثانياً – الرعاية الطبية العلاجية

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

1- الأسعاف الأولي في المشاريع

يستلزمها الضمان تحديداً ، تبعاً لما تقدم ، كان لابد من توافر الشروط التالية لوصفه بعامل ^{١٠٠} .

- 1 قيامه بأداء عمل ^{١٠٠} .
- 2 أن يكون عملاً تابعاً أي بخضوع العامل لأشراف وتوجيه صاحب العمل.
- 3 استحصال العامل أجرًا 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 تسرى عليهم قواعد خاصة لتنظيم عملهم وتقاعدهم ورعايتهم صحياً ^{١٠٠} ، في حين أشترط المشرع العراقي وجوب العمل بالقطاعات الخاص والتعاوني والمختلط لأتسام الشخص بصفة العامل قانوناً ^{١٠٠} ، فإن القانونين الأردني والمصري أشترطا وجوب أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ^{١٠٠} ، إضافة إلى تجديد سن للشمول ^{١٠٠} . في حين يكون مسألة تحديد سن العمل بحدتها الأدنى كافية ليشمل العامل الحدث بأحكام الحماية المقررة في قانون الضمان الاجتماعي العراقي ^{١٠٠} .

2- فئات مستثناة من الشمول.

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

أولاً : نطاق الشمول بقواعد الضمان الاجتماعي من حيث الأشخاص أن مجموعة الوسائل التي تستخدمنها الدول من أجل ضمان لا من الاقتصادي لأفراد المجتمع ^{١٠٠} ، إنما هي عبارة عن أساليب فنية خاصة بهذا النظام من أجل الحفاظ على العمال في حال مواجهة مخاطر تنص عليها اتفاقية العمل الدولية رقم (102) لتشمل فئات خاصة يحدد صفاتها قانون الضمان الاجتماعي بموجب قواعد ملزمة التطبيق ، حيث يوجب على الفئات المشمولة مبالغة محددة يطلق عليها بالاشتراكات نظير كل من الأمتيازات والمنافع التي يحصلون عليها من حالات يحددها القانون.

1- الصفة القانونية للشمول.

بأمعان النظر إلى النصوص التشريعية لقوانين الضمان نجد أنها تسرى على من ينطبق عليه ! وصف القانوني الملائم لتطبيق قانون العمل ، إذ أن قواعد قانون الضمان ملحة بقواعد قانون العمل وإنما وجِد يطبق مالم يكن هناك شروط قانونية

يعد قانون التقاعد الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 المعدل من القوانين التي لا ينطبق عليها الوصف المحدد بأقليم دولة العراق، حيث أمكن تطبيقه على العمال العراقيين من العاملين في دولة الكويت وال سعودية بموجب شروط معينة^١. في حين بالمقابل فإنه يخرج عن نطاق تطبيقه من لم يكن حاصلاً على الجنسية العراقية (أو العربية حيث يعد العربي كالعامل العراقي في استحصال حقوقه) ، وبذلك لا يطبق قواعد قانون الضمان على الأجانب إذا كانوا يعملون بالواقع الآتية :

- الخبراء الأجانب الذين تستخدمنهم الحكومة بدوائرها الرسمية وشبه الرسمية بموجب عقود الأستخدام.

بـ- الرعايا الأجانب المقيمون في العراق بسبب عملهم في البعثات الدبلوماسية أو الدولية. هــ الرعايا الأجانب الذين يعملون لدى مؤسسات أجنبية يقع مركزها الرئيسي خارج العراق والذين يكون لهم شمول بنظم التقاعد والضمان الاجتماعي^٢.

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

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

أـ- لوجود قواعد تتولى حمايتهم بتعويضهم في حال فقدان القدرة على الكسب كالمرض والعجز ، كما في حال الموظفين أو لوجود صناديق تتولى دفع تقاعدهم^٣.

بـ- العاملين لدى أزوجاهم 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 استثنىهم فقط من سريان نصوص قواعد البطالة.

جـ- صفة خدم المنازل ومن في حكمهم.
دـ- العاملين لحسابهم الخاص لأنطابق قواعد أخرى غير قانون العمل على أعمالهم ، حيث يعودون بمثابة مقاول^٤.

ثانياً. نطاق الشمول بقواعد الضمان من حيث الجنسية.

إذا كانت أنسام الشخص نسبة إلى دولة ما يستحق فيها حقاً من الحقوق الوطنية^٥ ، فإنها غالباً ما تضاف إلى شروط استحقاقه لتعويضات الضمان رغم اتصافه قانوناً بصفة العامل التابع للمأجور.

ـ1ـ موقف المشرع العراقي.

مع مراعاة أحكام عدم إزدواج الحصول على تعويض الضمان الاجتماعي^{٢٠٠} ، فإن قانون الضمان الاجتماعي الأردني كان عاماً في الشمول بقواعد الضمان دون تمييز في الجنسية مما يعني الآتي :

- شمول العمال الأجانب ممن بلغوا السادسة عشرة من العمر مهما كان شكل عقدهم أو طبيعة أداء الأجر.
- شمول العامل الأردني العامل خارج المملكة الأردنية بأحكام الضمان.
- لا يؤثر وجود مكان إداء العمل خارج الأردن أو أجترائه داخل وخارج المملكة.
- استثناء الأجانب العاملين فيبعثات الدولية أو السياسية أو العسكرية من أحكام قانون الضمان.

3- موقف المشرع اليمني.

قصر القانون اليمني تطبيق أحكام التأمينات الاجتماعية على العامل المكتسب للجنسية اليمنية فقط ، مما يستدعي عدم شمول العمال العرب والأجانب لأحكامه^{٢٠٠} ، ويلاحظ أن قانون الاستثمار النافذ أجاز في المادة (35) عدم تطبيق أحكام قانون التأمين إذا كانت أحكام أنظمة العمل الداخلية في المشاريع تكفل لنظم تأمين أفضل للعمال اليمنيين وذلك طبقاً بعد الاتفاق معهم . وإذا كان الضمان بصفة عامة يتمثل في ضمان ما يتربى على حدوث خطر معين ، فإن لا يضمن

2- موقف المشرع المصري.

بغية تفادي إزدواج الحصول على التعويضات الاجتماعية^{٢٠٠} ، فإنه تنص المادة (2/ب) من قانون التأمين رقم (79) لسنة 1975 على شروط لسريان قواعد التأمين الاجتماعي :-

- أن توجد اتفاقية بين مصر وبلد العامل الأجنبي تنص على معاملة العمال المصريين بالمثل ، أي شمولهم بقواعد الضمان الاجتماعي لبلد العامل الأجنبي.
- ألا يقل مدة عقد العامل على السنة وذلك بغية تأكيد استمرارية العقد وعدم انقطاعه.
- الحصول على رخصة لأداء العمل على الأرضي المصرية.
- توافر شرط العمر وهو (18) سنة للعمل أسوة بالعمال المصريين.

أما فيما يخص العمال المصريين في شركات الاستثمار طبقاً لأحكام القانون رقم (34) لسنة 1974 المعدل بالقانون رقم (32) لسنة 1977 بشأن استثمار المال العربي والأجنبي فإنها تعد من شركات القطاع الخاص أياً كانت طبيعتها ، حيث تسرى عليهم طبقاً للمادة (11) منه على نظام التأمينات مالم توفر لهم الشركة الاستثمارية نظام تأمينات أفضل مما يوفره قانون التأمين الساري المعقود^{٢٠٠}.

موقف المشرع الأردني.

منازعات العمل في إطار المناطق الصناعية المؤهلة
لقد أتسمت علاقة العمل بالحساسية ، إذ غالباً ما تحصل تجاذبات بين العمال وصاحب العمل ، وإذا كانت العملية الانتاجية تتطلب التعاون المستمر بين أطرافها^١ : ألا أنه لا يمكن إلا الاعتراف بحقيقة حصول الخلاف في إطار الحصول على حق فردي أو جماعي أو في سبيل إعادة التوازن في العملية الانتاجية.

المطلب الأول

المنازعات الجماعية

يؤدي النزاع الجماعي بين أطراف العملية الانتاجية إلى تعطلها والخسارة المادية للمشروع لأنه في ذات الوقت يؤدي غالباً إلى الأقرارات بحق للعمال وحيث أنه يجري وفق المعطيات الآتية :

1- أن أطرافه تتسم باسمة الجماعية ، فإذا كان بالأمكان تقبل أن يكون طرفه صاحب عمل واحد (أو أصحاب الأعمال) فإنه لابد أن يكون الطرف الثاني دائماً جماعة من العمال^٢.

2- موضوع المنازعات 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 المشروع لأساليب محددة لأنها.

الفرع الأول

أشكال المنازعات الجماعية

الخطر ذاته وإنماضرر الناتج عنه^٣ ، وإذا كانت حالات الخطر الموجة للعامل بمختلف أنواعه قد كفل المشرع حمايته وفقاً لقواعد خاصة هي قواعد الضمان ! فإنه يبقى السؤال هو إذا كان العامل قد أخرج من نطاق تطبيق قواعد قانون الضمان الاجتماعي وخاصة إذا كان أجنبياً . وهو لم يزل عامل خاضع لأشراف وتجبيه صاحب أثناء تنفيذه للعمل حيث تلقى الأوامر عليه ، ألا يستحق تعويضاً في هذه الحالة ؟ فأنتا نرى أن صاحب العمل من المشاريع الصناعية المؤهلة أسوة ببقية غيرها من المشاريع يبقى مسؤولاً عن الأصابات التي تلحق العامل (أصابات عمل ، أمراض مهنية) التي تحدث لعماله نتيجة لمارسه لهذه السلطة مما يستدعي تعويضهم ، ناهيك عن ارتفاع مسؤولية إذا كان متعمداً كاداء التزاماته القانونية التي يوجبهها القانون عليه بغية تقليل مخاطر العمل^٤ كامتناعه عن توفير مستلزمات الحماية الشخصية للعامل بغية وقايته^٥ . مما يستدعي تعويض العامل جزائياً بشرط أستطاعة العامل ثبات الخطأ النسوب لصاحب العمل الذي لحق على أساسه الضرر – وتتوفر 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^٦.

المبحث الثالث

3- أما العمال الذين يمتنعون عن الأشتراك في الأضراب فإنه يوجب حقهم في أجورهم طالما أبدوا استعدادهم لأداء العمل ^{٢٠٠}.
ثانياً : الأغلاق.

كأجراء مقابل للأضراب ، فقد يلجأ صاحب العمل لاغلاق مشروعه أو عدة مشاريع لأرغام العمال القبول بشروط العمل التي يعترض عليها العمال مما يحمل بطياته مفهوم التهديد وهو أن كان قليلاً ما يلجأ إليه صاحب العمل خوفاً من المنافسة التجارية وخسارة الزبائن خلال مدة التوقف ناهيك عن الأرباك الناجم عن عدم تنفيذ العقود وما يتحمله صاحب من شروط جزائية وغرامات فإن المشرع العربي قد ألقى إلى عدم النص على مشروعيته من عدمها فيما خلا المشرع الأردني الذي أجازه بشرط ^{٢٠٠}.

الفرع الثاني

أساليب حل المنازعات الجماعية

تتعدد أساليب حل المشاكل القائمة بين العمال وصاحب العمل بتصنيع متعددة تتفاوت في أزماتها.

أولاً. أسلوب المفاوضة الجماعية.

وهي وسيلة تكوين قواعد الاتفاقية لتنظيم شروط العمل وعلاقاته والتي تبرز بصورة حوارات ومناقشات تنتهي إلى الاتفاق على بعض الآراء والخلاف على غيرها ^{٢٠٠}. إن الحوار بين أطراف علاقة العمل لابد أن يلقي بظله على مستويات

أن تعارض المصالح بين طرف العلاقة الانتاجية يأخذ أحد شكليه متبعاً للطرف الذي كان له نقطة خلاف حول حقوقه.
أولاً. الأضراب.

يعد الأضراب من الأساليب القديمة التي يستخدمها العمال للتعبير عن مطالبيهم والدفاع عن حقوقهم ، مما يتطلب توقف العمال ولكن بشكل مؤقت عن تنفيذ التزاماتهم بهدف تحسين شروط وظروف العمل ^{٢٠٠} ، وبعد الأضراب المهني أكثر نوع منها مصروف لارتباطه بالحقوق العمال الناتجة عن العمل وينتج عن الأضراب 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 معاودة العمل فإنه أنهاء للعقد بالأرادة ^{٢٠٠} المنفردة.

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

2- إذا كان العقد محدد المدة ، فإنه وإن كان يوقف العقد طيلة فترة التوقف ألا أنه يتوجب عند اتجاه فقهي تعويض صاحب العمل عن الفترة التي انقطع بها العمال عن أداء التزاماتهم العقدية ^{٢٠٠}.

وسيلة سريعة لحل المنازعات ناهيك عن المرونة الازمة لمواجهة أزمة تعصف بالمشروع ، ويلاحظ الاختلاف في الأحوال لمسؤولية التحكيم إلى جهات معينة :

- 1 القضاء ، أخذ كل من العراق والأردن بمنهج تحويل القضاء مسؤولية التحكيم .
- 2 هيئة مشكلة من عضوية ممثلي أو طرف المنازعه وبرئاسة قاضي .
- 3 تكون هيئة التحكيم في اليمن من ممثل عن طرف المنازعه وبرئاسة موظف عن وزارة العمل .

الفرع الثالث

منظور علاقات العمل الجماعية في إطار قوانين الاستثمار

إذا كانت علاقات العمل الجماعية تقوم على دعائم تنظم نقابي قوي وبخاصة للطرف العمال وقانون يقر قيام هذه الجماعية في صفة العلاقات وينظمها ويدعمها ، فإنه لا يمكن للأقرارات بحل الخلاف الدائر بين جماعة العمال وصاحب العمل المستثمر في مشروع صناعي أزاء المعوقات التي يدرجها المشروع في القوانين التي أستحدثناها سبيلاً لأنارة تجربة إنشاء مشاريع صناعة مؤهلة في العراق ، فإذا كانت تشريعات هذه الدول يؤشر فيها الخطوط الرئيسية التالية :

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

ثانياً - أسلوب التوفيق.

يقصد به تقريب وجهات نظر أطراف المنازعه الجماعية بقصد الوصول إلى حل يرضى عنه كلاهما على أن يتولى ذلك شخص أو هيئة س يتم بالحيادية والاستقلال ، ويكون اللجوء إليها أما اختيارياً ، لأن التشريع جعل البدء بأجراءات موقوفة على طلب من أحد طرفي التنزاع أو لكليهما .

في حين كان للمشرع العراقي اتجاه بألزام طرف النزاع باللجوء إلى التوفيق فتدخل الهيئات الحكومية (وزير العمل) والسلطات النقابية العليا (رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال) بقصد تقريب وجهات النظر وعد محضر رسمي بذلك .

ثالثاً - أسلوب التحكيم.

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

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

المطلب الثاني

منازعة حقوق العامل الفردية

إن رضائية طرفا عقد العمل كافية لأبرام عقد ينشأ عنه التزامات تقع على كاهمها تنفيذاً متقابلاً^{٢٠٠} ، وحيث تنشأ علاقة العمل في المشاريع الصناعية المؤهلة توقيع عقد عمل (والذي غالباً ما يكون مكتوباً فلا يتصور أنه سوف يكون عقد عمل شفهي كما في بقية الأعمال) والذي يحدد فيه موقع العامل الذي سوف يشغله في المشروع حسب خبرته المهنية مما يستدعي الاتفاق على الأجر وما سيلحقه من منافع وأمتيازات ناهيك عن الاتفاق على صيغ إنهاء العقد مما يتطلب تحديد مدة للعقد والحقوق الناجمة على أنقضائه ومروراً بذلك يتم الاتفاق على الترقيات والأستحقاقات المالية عن كل سنة عمل والتعويضات حال انقضاء العقد^{٢٠١}.

الفرع الأول

القضاء المختص بدعوى العامل في المناطق

الصناعية المؤهلة

ما تم الاتفاق عليه مسبقاً قد يكون سبباً لخلاف بين طرفين عقد العمل ، ولذلك كان لابد أن يكون لهما مرجعاً قضائياً للبت بالنزاع حول أحقيته أيهما بادعائه ، وبالاطلاع على التشريعات الاستثمارية نجد أنها قد انقسمت إلى

- 1 - أحالة تنظيم ظروف وشروط العمل إلى نظم داخلية خاصة بالمؤسسات المستثمرة والخروج عن نطاق القواعد الملزمة لقانون العمل^{٢٠٢}.

- 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^{٢٠٣}.

- 3 - أيراد نصوص صريحة تعد نشاط العمال في التنظيم والتجمع بمثابة أعمال شغب مما يعني أحالة القائمين بذلك إلى القوانين العقابية^{٢٠٤}.

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

يكن محدداً بنصوص خاصة بوجوب الخضوع من ذلك خضوع العامل العراقي لأحكام ومشروعه وظروف العمل وفق قانون العمل العراقي النافذ كحد أدنى ، مما يعني أمكانية الاتفاق عقداً على زبادتها .^{٢٠٠}

الأتجاه الثالث : تشكيل محاكم خاصة. فقد نص قانون الاستثمار اليمني على تشكيل محاكم تختص بالمنازعات الناشئة في كل منطقة استثمارية على حدة^{٢٠١} ، أو يلاحظ أن المشرع اليمني :

أولاًً : أنها محكمة أبتدائية.

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

ثالثاً : محدودة الأختصاصات مما يستدعي النظر بالنشاط الاستثماري ومنازعات العمل المرتبطة به ، سواء كانت فردية أو جماعية لم تحل عبر التحكيم أو التوفيق^{٢٠٢}.

رابعاً : يتم الطعن بقرارات المحكمة الأبتدائية الخاصة بالمنطقة الاستثمارية ، أمام محكمة الاستئناف وفقاً للأصول الخاصة بالرافعات اليمنية^{٢٠٣}.

الفرع الثاني

تقادم الدعوى العمالية

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

الأتجاه الأول : عدم النص على تشكيل محاك خاصة بمنازعات قضايا العمل ، مما يعني أحالة الخلاف بين طرفاً المنازعة إلى المحاكم المختصة في البلد والتي من المعتمد أن تقوم بالنظر بالدعوى الناشئة عن عقد العمل والقوانين المنظمة لحقوق الطرفين ومن ذلك قانون الاستثمار الأردني والمصري^{٢٠٤}.

الأتجاه الثاني : النص صراحة على أحالة الدعوى الناشئة عن عقد العمل حصراً لأحكام المحاكم المختصة ، ومن ذلك قانون الاستثمار العراقي ، ولكن يضع المشرع العراقي أبتداءً أولياً استثنائين معتمداً بذلك على أرادة الطرفين في الاتفاق عند التعاقد :-

الاستثناء 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^{٢٠٥}.

الاستثناء الثاني : عدم الخضوع لأحكام القانون العراقي أبتداءً ، حيث يتافق طرفاً عقد الاستثمار إذا كان أحدهم أجنبياً ، لأن يكون صاحب العمل بالخضوع للقانون الدولة التي ينتمي إليها ، ما لم

سماع أية دعوى بشأن مخالفة ارتكبت لأحكام القانون أو النظام أو التعليمات ما لم ترفع الدعوى خلال شهر واحد من تاريخ ارتكابها^{١٠٠}.
الثالث : القانون المصري.

بعد التقادم من القانون المصري أقصرها ، فتسقط الدعوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة^{١٠٠} ، تبدأ من وقت انتهاء العقد ، سواء كانت المطالبة بأجر أو تعوض عن مهلة الأخطار ، ما لم تكن الدعوى متعلقة بالشاركة بالأرباح أو النسب المؤدية في الأيرادات ، حيث لا تبدأ حساب المدة إلا من وقت تسليم صاحب العمل بياناً بما يستحق العامل حسب آخر جرد^{١٠٠}.

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 انتهاء عقد العمل ، ولا يسري الحكم على الدعوى المتعلقة بانتهاء حرية الأسرار الصناعية والتجارية ، بذلك يتم العد للتقادم من تاريخ انقضاء عقد العمل^{١٠٠}.

الخاتمة

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

إذا كانت النظم القانونية قد اختارت ثلاث أساليب لتخصيص محاكم تتولى البت بقضايا العمال ، فإنها طالما أتسمت بذلك فسوف تكون دعاؤى مستعجلة^{١٠٠} ، ومجانية^{١٠٠} ، ومحددة بوقت معين بغية استقرار الحقوق الفردية للعامل وأطمأنانه عليها بأصدار قرار من المحكمة المختصة. إلا 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 استقرار حقوقه المالية ، وبذلك نجد المشرع في القوانين المصرية ، العراقية ، الأردنية قد أتجه إلى النص على جوب تحديد حدة لا يجوز سماع الدعوى العمالية بعدها بثلاث اتجاهات.

الأول – القانون العراقي.

وهي أعلى المدة للتقادم حيث لا تسمع الدعوى العمالية بالحقوق والمستحقات بعد مرور ثلاثة سنوات^{١٠٠} ، ولا يمنع استمرار قيام العلاقة بين طرف العقد من بدء سريان التقادم^{١٠٠} ، حيث يعد سريان التقادم من تاريخ الأستحقاق وليس من تاريخ انتهاء العقد^{١٠٠}.

الثاني – القانون الأردني.

أن مدة التقادم في القانون الأردني سنتين ، فلا تسمح أي دعوى للمطالبة بحقوق العامل التي ينص عليها القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية^{١٠٠} ، مع ملاحظة أنه لا يتم

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

أن لأستقبال نظام قانوني - اقتصادي جديد لابد أن يكون البلد مهياً أولاً للعمل المعتمد فكان لابد من استقرار سياسي أمني اجتماعي وأخيراً لنصل إلى استقرار اقتصادي حتى ندعوه إلى أستثمار أجنبي أو عربي يحاكي رغبة المواطن في التطور العلمي والفنى.

حساب المشتغلين في إطاره وخاصة العمال ، أن الضمانات القانونية التي يورها قانون العمل تعد الحد الأدنى والتي يفترض زيارتها وأستقرارها أضطراراً لاعكس ، 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 أكثر صراحة لا أن تذكر على سبيل الأستحياء

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

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

المصدر:- تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2009 ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي – المكتب الأقليمي للدول العربية.

جدول رقم (4) مؤشرات انتشار الثقافة والأبتكار

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

المصدر : تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام (2009) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي – المكتب الأقليمي للدول العربية.

جدول رقم (5) نسب الإنفاق من الاستثمار

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

المصدر : تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2009 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المكتب الأقليمي للدول العربية.

المصادر

- أولاً. المصادر باللغة العربية.
- أو لاً. الكتب والأطروحات والبحوث.
- 1- د. أجلال راتب ، الجوانب النظرية لدراسة أثر المناطق الحرة على تنمية الاقتصاد القومي ، العدد (104) سلسلة قضايا التخطيط والتنمية معهد التخطيط القومي ، مصر أكتوبر 1996.
- 2- د. أحمد حسن البرعي ، الخخصصة ومشكلة العمالة الزائدة ، خطة قومية للعلاج ، كتاب الأهرام الاقتصادي 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 محزز ، الخطير في تأمين أصحاب العمل ، مصر ، دون تاريخ.
- 6- د. باسم محمد صالح. القانون التجاري القسم الأول ، مطبعة بغداد ، 1987.
- 7- د. حسان شفيق العاني ، الأنظمة السياسية. الدستورية المقارنة ، الطبعة الثالثة العائد لصناعة النشأة ، مصر ، 2009.
- 8- د. حسن الربيعي ، المناطق التجارية الحرة بوابة الأحتكاك مع العالم المتقدم جريدة الصباح الصادرة بتاريخ 2009/9/23.
- 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 ، المفاؤضة 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 الاجتماعي طبعاً لأحدث التعديلات الطبعة الأولى التويينة ، مصر ، 2002.
- 16- د. سيد محمد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل. قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة ، دار الثقافة ، الأردن ، 2010.

- 17 سمير الأودن ، التعويض عن إصابة العمل في مصر والدول العربية منشأة المعارف بالأسكندرية. مصدر 2004.
- 18 د. السيد عليوة ، إدارة الأزمات والكوارث ، القاهرة ، دار العروبة 1997.
- 19 د. السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد (وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2003 ، 2004).
- 20 د. السيد عبد المولى ، المالية العامة دراسة للأقتصاد العام مع أشارة خاصة للمالية العامة المصرية. دار النهضة العربية - القاهرة 1991.
- 21 المستشار شوقي الليبيجي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية / نادي القضاة / مصر 1984.
- 22 صبا نعمان رشيد الويسى ، 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 - بغداد / 2007.
- 24 المستشار عاطف العزب ، عقد نقل التكنولوجيا وضرورة تنظيميه - مجلة مجلس الدولة المكتب العيني بالهيئة المصرية العامة للكتاب 1994.
- 25 عبد الرحمن يسري أحمد و د. عمرو محي الدين ، مبادئ علم الاقتصاد ، دار النهضة العربية ، بيروت - 1974.
- 26 عبد السلام منصور الشيوبي. 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 إلياس. قانون العمل ، الطبعة الثانية ، مطبع 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 التكنولوجيا ، دار الكتب عمان / الأردن ودار النشر العربي / القاهرة ، مصر ، الطبعة الثانية / 1995.
- 34 د. محمد حسن دخيل ، أشكاليات التنمية الاقتصادية 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 وتحقيقه من المنشآت) ، السلسلة العمالية رقم (17) مؤسسة التقاعة العمالية/ مصر ، 1966.
- 37 د. محمد حسين عبد القوي ، الحماية الجنائية للبيئة الهوائية / النشر الذهبي / مصر ، 2002.
- 38 د. محمد عابد الجابري ، التنمية البشرية في الوطن العربي / الأبعاد الثقافية والمجتمعية) برنامج الأمم المتحدة للأعمال ، 1995 UNDP.
- 39 محمد علي عوض الحرزاوي ، الدور الاقتصادي للمناطق الاستثماري في جذب الاستثمارات (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي - لبنان ، 2007.
- 40 د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، الطبعة الثانية مطبع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1403 هـ إلى 1402 هـ.
- 41 د. مصطفى أحمد أبو عمرو ، التنظيم القانوني لحق الأضرار ، دار الكتب المصرية ، مصر ، 2001.
- 42 د. منذر وأصف المصري ، التنسيق والعلاقة بين أجهزة التشغيل والمؤسسات الانتاجية ومنظومة تنمية الموارد البشرية / منظمة العمل العربية - ورشة العمل الأقليمية الثانية لخططي التشكيل دوله الأمارات العربية / دبي ، 7-6 ديسمبر كانون الأول / 2009.
- 43 د. يوسف الياس ، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية ، مطبع جامعة الدول العربية ، مصر ، 1996.
- 44 د. يوسف إلياس ، أزمة قانون العمل المعاصر بين نجاح تدخل الدولة ومذهب أقتصاد السوق ، وائل ، عمان / الأردن ، 2006.
- 45 يوسف ميخائيل ، الانتماء وتكامل الشخصية ، مكتبة غريب / القاهرة ، 1990.

المصادر باللغات الأجنبية

-1 باللغة الفرنسية.

Durey roux : securite socsiale , précis Dalloz deutieme edition ,Paris, 1977.

-2 باللغة الانكليزية.

Jean- pierre- Singa Boyenge , ILO database on export processing zones, (Revise)
Sector activities program Geneva. 2007

-3 الواقع باللغة الانكليزية على الانترنت

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

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

الهواشم:

- ¹ - محمد علي عوض الحرزاوي الدور الاقتصادي للمناطق الاستثمارية في جذب الاستثمارات (دراسة مقارنة) منشورات الحلي - لبنان 2007 ، ص 85-86 . وأنظر جدول رقم (6).
- ² - وللمزيد من المعلومات حول منطقة شانون الصناعية انظر إلى الصفحة المتخصصة في الانترنت.
<http://www.laireland.com/home/index.aspx>.
 وأنظر في تطور المناطق الحرة بين عامي (1975 - 2006).

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

³ د. باسم محمد صالح ، القانون التجاري ، القسم الأول - مطبعة بغداد - 1987 م - ص 65.

⁴ طلال عبد الله حسين - النظام القانوني - للاستثمار في المناطق الحرة ، رسالة ماجستير كلية القانون - جامعة بغداد ، 2007 ، ص 40.

⁵ د. فضل علي مثنى ، دور المنطقة الحرة في جذب الاستثمارات الأجنبية مع دراسة تطبيقية على اليمن ، رسالة دكتوراه مقدمة للمعهد العربي للدراسات والبحوث العربية ، القاهرة ، 2001 و ص 14 (يلاحظ ان جزء من الانتاج يعاد تصديره أو سحبه للأستهلاك بعد استيفاء الأجراءات الكمركية التي تتم على السلع المستوردة من خارج البلاد).

⁶ تقع المناطق الصناعية غالباً في منطقة معزولة ومحددة كمركياً.

⁷ محمد علي عوض الحرزاوي ، مصدر سابق ، ص 97.

⁷ أنظر في الجدول الملحق رقم (1) (خصائص المناطق الصناعية بأنواعها)

الخاصية	المتطلبات الاقتصادية	المنطقة الحرة للتصدير	المنطقة التجارية والمخزونة
موقع النوع	مساحة معينة في أقليم الدولة	الجيب الصناعي	كل أو جزء من المدينة
الهدف الاقتصادي	المحلي والأجنبي بتحرير التجارة	جذب الاستثمار	تنشيط حركة التبادل التجاري
الأعفاء الكمركية	سلعة الانتاج فقط	المعدات والآلات ومدخلات الانتاج	المبادلة التجارية بأكملها
مثال على النشاط الصناعي	التصنيع والخدمات	التصنيع	جميع الأنشطة المتقدمة

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

Source :
ILO – www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/Epz/t/Tyology.htm.

⁸ د. فضل علي مثنى ، مصدر سابق ، ص 14.

⁹ ILO – sectoral activities programmer , Geneva , 2007.

¹⁰ محمد علي عوض الحزاوي – مصدر سابق – ص 92. (يعود النشأة إلى السوق الحرة في شانون بإيرلندا إذ يتم الأفادة من العملية الأجنبية من الطائرات العابرة الأطلسي بين أوروبا والولايات المتحدة كما توفر فرص عمل كبير للعمال المحليين عند نزول الطائرات للتزوّد بالوقود وثبتت أصواته هذا البرنامج بأختراع الطائرات العابرة للقارات فقادت السلطات الأيرلندية بتحويل السوق التجاري الحر إلى منطقة صناعية للتصدير بدلاً عن ذلك .

¹¹ د. فضل علي مثنى ، مصدر سابق ، ص 19.

¹² د. اجلال راتب ، الجوانب النظرية لدراسة أثر المناطق الحرة على تنمية الاقتصاد القومي ، العدد (104) سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، معهد التخطيط القومي – جمهورية مصر العربية ، أكتوبر / 1996 ، ص 5.

¹³ د. السيد عبد المولى ، المالية العامة ، دراسة للأقتصاد العام مع إشارة خاصة للمالية العامة المصرية. دار النهضة العربية. القاهرة 1991 ، ص 359.

¹⁴ ونتج عن ذلك منافع تجارية وأقتصادية جمة.

¹⁵ وتعد أبرز المناطق 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 (30 - 20) فرداً لاغراض الحراسة ، ناهيك عن عدد قليل من فرص العمل اليومية لا تلبّي 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 علي عوض الحزاوي ، مصدر سابق ، ص 54. بخلاف المناطق الحرة للخدمات وللت التجارة حيث أسهمت في توفير أقل من 6 الف فرصة عمل فقط.

¹⁷ أنظر جدول رقم (2) بالأشاره إلى حجم القوى العاملة في العراق والبطالة.

¹⁸ ((تعرف التكنولوجيا المنقوله (بأنها التطبيق العملي على نطاق تجاري وانتاجي خدمي للأكتشافات والاختراعات المختلفة التي يتمخض عنها البحث العلمي والخبرة الفنية المساعدة في التوسع في الانتاج وتحسين مستوى وخفض تكاليفه وإنتاج مجموعات متزايدة من السلع بين البحث العلمي والانتاج المادي))). المستشار عاطف العزب عقد نقل التكنولوجيا وضرورة تنظيمه ، مجلة مجلس الدولة المكتب الفني بالهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1994 ، ص 111.

¹⁹ يرتبط ذلك بالهدف الأول وهو خلق فرص عمل بأسقدم الخبراء الأجانب في بداية العملية الاستثمارية بغية التدريب ثم الأشراف المؤقت على العمل والأدامة بتعدد عملياتها ضمن نطاق الانتاج.

- 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 الامكانية في أزيدiad تقدم تكنولوجي مستقل وذلك لهيمنة طبقة من الأختصاصين والتقنيين في المجتمع. أ.د حسان محمد شفيق العاني ، الأنظمة السياسية والدستورية المقارنة ، الطبعة الثالثة ، العاشر لصناعة الكتاب ، مصر ، 2009 ، ص 352.
- ²¹ د. عبد الرحمن يسري أحمد و د. عمرو محي الدين مبارك ، علم الاقتصاد ، دار النهضة العربية - بيروت ، 1974 ، ص 278.
- ²² الأمن مفتاح الاستثمار في العراق ، مجلة المحقق ، المديرية العامة للتحقيقات الجنائية الفدرالية ، نيسان - 2009 ، ص 34.
- ²³ حسن الريبيعي ، المناطق التجارية الحرة بوابة الأحتكاك مع العالم المتقدم ، جريدة الصباح. 2009/9/23 ، وأنظر تصريح السيد وزير الصناعة فوزي حريري لأصوات العراق ، وكالة مستقلة للأباء في 2009/8/17.
- ²⁴ - لعل من أولى شروط المجتمع السليم المكتفي إن يتماسك أفراده فيشعر كل منهم بأتمائه للوطن ويتمثل أكثر في قوة علاقة الفرد بالدولة من خلال الشعور بعدم الأقصاء والتهميش مما يؤدي الخل في تركيبه مجتمع دولة ما) تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002 (خلق فرص للأجيال القادمة) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي بالأمم الأقتصادي والأجتماعي ، ص 91.
- (حيث يسهم الاندماج السياسي وتجاوز الصراعات الداخلية النابعة من الاختلافات الدينية واللغوية والعرقية وبخاصة متى أقترنت بالعدالة في تنمية الدولة) يوسف ميخائيل أسعد ، الأنتماء وتكامل الشخصية ، مكتبة غريب - القاهرة ، 1990 ، ص 82.
- ²⁵ أنظر تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2009 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التطورات العلمية والأجتماعية في العراق ونسبها جداول رقم (3) و(4) و(5).
- ²⁶ ((يلاحظ انخفاض انتاجية العامل العربي بشكل كبير مقارنة بانتاجية العامل من الدول المتقدمة ويرتبط ذلك بالتقسيم المجتمعي والقيم الاجتماعية في كثير الدول العربية)).
- ²⁷ حيث تمثل الصناعة عنصر تطور نوعي وكمي لها من مردودات كالحد من الاستيراد الاستهلاكي وتزيد التطور والأحتياطي من العمارات وتخفيض عجز الميزانية التجاري ويعيق التضخم. د محمد حسن دخيل - إشكاليات التنمية الاقتصادية المتوازنة (دراسة مقارنة) الطبعة الأولى ، منشورات ، كلي مبروك لبنان ، 2009 ، ص 215.
- ²⁸ وإن كان لها من إيجابيات فأنتا سوف نبرزها من البحث تلقائيا وإن كانت بطيئة الحال قليلة المردودات على العمال.
- ²⁹ كمركز البلد في مركز الطرق التجارية ، توافر المواد الأولية.
- ³⁰ (الاجنبي كل شخص لا يحمل الجنسية العراقية أو الجنسية لأحد الأقطار العربية يرغب العمل في العراق بصفة عامل من القطاع الخاص والتعاوني والمختلط) ، المادة (1/أولاً) تعليمات العمل رقم (18) ممارسة الأجانب العمل في العراق لسنة 1987.
- ³¹ حتى يكاد أن يخشى على الهوية الوطنية والنسيج الاجتماعي فيها ومنها التخوف من الناحية الأمنية ، د. منذر واصف المصري ، التنسيق والعلاقة بين أجهزة التشغيل والمؤسسات الأنذاجية ، نظرية تنمية الموارد البشرية ، منظمة العمل العربية ، ورشة العمل الأقليمية الثانية لخططي التشغيل ، دولة الإمارات العربية - دي 7-6 ديسمبر /كانون الأول 2009 ، ص 51.
- ³² د. محمد عبد القادر الحاج ، شرح قانون العمل العراقي ، مكتبة الجيل الجديد - صناع ، 1989 ، ص 76.
- ³³ انظر جدول رقم (2).
- ³⁴ (إجازة العمل : وثيقة رسمية تصدر من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية 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 المعديل والمادة (21) مرسوم تشغيل الأجانب اللبناني رقم (17561) الصادر في 18/9/1964.
- ³⁵ والمادة (27) قانون العمل المصري الموحد رقم (12) لسنة 2003.
- المادة (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 الكري姆 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 الاستثمار ، دراسة حول المناطق الحرة العربية ، الكويت 1987 ، ص 11 . وتمثل هيكلة العمالة بأرتفاع نسبة الآثار فيها لتصل 70٪ ويعود ذلك إلى ارتفاع أنتاجهن وأنخفاض أجورهن قياسياً بالرجال ناهيك عن قيامهم بالأمتناع عن الحمل طيلة فترة العمل بغية الحفاظ على موقعهن. د فضل علي مثنى ، مصدر سابق ، ص 26.
- ⁴¹ صدر هذا النظام بناءً على المادة (14) و(19) من القانون رقم (32) لسنة 1984.
- ⁴² المنشور في الواقع العراقي رقم العدد 4031 تاريخ 17 / 1 / 2007 ص 4 وما بعدها.
- ⁴³ المادة (12 /أولاً) قانون رقم (13) لسنة 2006.
- ⁴⁴ التعاون بين عنصري الانتاج المتمثل بالعمل ورأس المال في إدارة المشروع بحيث لا ينفرد به أحدهما دون الآخر وذلك عن طريق السماح لممثلي العمال من يتم اختيارهم بطريقة حرة و مباشرة وديمقراطية بالمساهمة الفعلية من إدارة وتنظيم المشروع) د. محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري الطبعة الثانية – مطباع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1403 هـ - 1982 م ، ص 22.
- ⁴⁵ هناك ثلاث درجات المساهمة في الأدارة 1- بصفة استشارية 2- المشاركة عن طريق تقسيم 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 انتخاب ممثلين العمال في مجال إدارة وحدات القطاع العام ، الشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة ، لقد كان القانون يميل إلى تحديد هذه الشروط والأجراءات على قرار رئيس الجمهورية إضافة إلى تضمنه أحكاماً موضوعية هامة فيما يتعلق بتنظيم الممارسة ناهيك عن أحكام قانون رقم (159) لسنة 1981 بخصوص شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسمهم 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 منتخبهم الهيئة العامة للشركة إضافة إلى ممثلي العمال ، مادة (104) قانون الشركات رقم (2) لسنة 1997 المعدل.
- ⁵⁰ المادة (14) قانون ضمانات وحوافز الاستثمار 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 انتخاب ممثلي العمال في محل إدارة الشركات الخاصة له.
- ⁵¹ المادة (32) (تسرى أحكام هذا القانون على مشاريع القطاع المختلط والقطاع الخاص القائمة والعاملة ويطلب من إدارتها وموافقة الهيئة دون أثر رجعي) قانون الاستثمار رقم (13) لسنة 2006.
- ⁵² (على فرض بقاء العوامل الأخرى ثابتة) د. عاصم أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003 ، منشأة المعارف بالأسكندرية ، مصر ، 2004 ، ص 24.
- ⁵³ على أساس حاجة بلدها للعمال الأجانب بسبب نقص في الأيدي العاملة الوطنية أو خبرة في مجال معين ، كما سبق لنا البحث فيه.
- ⁵⁴ المادة (10) قانون رقم (2) لسنة 1986 الاماراتي بشأن الأعمال في المنطقة الحرة بجبل علي المعدل بالقانون رقم (2) من 2001. والأجر كل ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة مضافاً. اليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيًّا كان نوعها) المادة (1) قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995.
- ⁵⁵ المادة (12/رابعاً) قانون رقم (13) لسنة 2006 وهذا أيضاً اتجاه المشعر اليمني في المادة (15) قانون رقم (4) لسنة 1993.

- ⁵⁶ (تفاوت الضرائب من حيث الوعاء الذي تقاس على أساس الضريبة) د. محمد علي عوض الحرزاوي ، مصدر سابق ، ص 113 . 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 ، ص 423.
- ⁵⁷ د. أحمد حسن البرعي ، الخخصصة ومشكلة العمالة الزائدة ، خطة قومية للعلاج، كتاب الأهرام الاقتصادي ، مصر، يوليوز 1996 ، ص 17.
- ⁵⁸ (من المشاريع الحاصلة على أجازة الاستثمار في الهيئة تسهيلات أضافية وأعفاءات من الضرائب والرسوم بحسب مأورد في هذا القانون) المادة (3/ ثانية) قانون رقم (13) لسنة 2006 وبلاحظ عدم إدراج 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 يشمل الأعفاء العمال الوطنيين اليمنيين بالذات في حين كان القانون الأماراتي شاملًا الجميع بالأعفاء الضريبي.
- ⁶⁰ (يفترض أنه عند تحديده (روعي منه مستوى المعيشة اللاقى بالكرامة الأدمية). د. عاصم أنور سليم. مصدر سابق ، ص 2.
- ⁶¹ د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، مطبع العمال المركزية - بغداد 1989، ص ص 284 - 308.
- ⁶² وقد كان نصرة الطرف الضعيف اقتصاديًّا سبب أصدار تشريعات عمالية ملزمة وبذلك نهدم أنجازاً وحقاً ثابتًا للعمال منذ عشرات السنين.
- يوسف الياس ، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق ، وائل / عمان الأردن ، 2006.
- ⁶³ المادة (119) قانون رقم (4) لسنة 1998.
- ⁶⁴ لا تخضع المشروعات من المناطق الحرة العامة لأحكام القانون رقم (113) لسنة 1958 والمادة (24) والفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل ويضع مجلس إدارة الجهة الإدارية المختصة القواعد المنظمة لشؤون العاملين من تلك المشروعات) مادة (43) قانون رقم (8) لسنة 1997.
- ⁶⁵ المادة (41) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- ⁶⁶ د. محمد علي عوض الحرزاوي ، مصدر سابق - ص 180.
- ⁶⁷ عقد نقل التكنولوجيا هو (العقد الذي يتم بمقتضاه قيام الأجنبي بتقديم خبرته الفنية التي أكتسبها سواء من براءة الاختراع أو مجرد المعرفة يشير قيام الطرف المتلقى بانتاج سلعة معينة). المستشار عاطف عزب ، مصدر سابق ، ص ص 111-112.
- ⁶⁸ د. محمد الكيلاني ، عقود التجارة الدولية في مجال نقل التكنولوجيا ، دار الحبيب - عمان ، الأردن ودار الفكر العربي - القاهرة / مصر ، الطبعة الثانية/ 1995 ، ص ص 26-27.
- ⁶⁹ منذر واصف المصري ، مصدر سابق ، ص 52 وما بعدها.
- ⁷⁰ المادة (14/ ثامناً) قانون الاستثمار رقم (13) لسنة 2006 حيث ألزم القانون على تدريب العمال العراقيين صراحة ولم يشر إلى العمال الأجانب في أشارة إلى أن استدام العمال الأجانب أساساً لنقل معرفتهم الفنية.
- ⁷¹ المادة (35) قانون رقم (4) لسنة 1994 حيث تعمل هيئة الاستثمار اليمنية على تولي فرص التدريب للعمال الوطنيين.
- ⁷² د. محمد عابد الجابري ، التنمية البشرية في الوطن العربي (الأبعاد الثقافية والمجتمعية) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UND ، 1995 ، ص 110. وألا فما الهدف من الكسب المادي إن لم يكن هناك استمتاع بالناحية الاجتماعية.
- ⁷³ يحيل تنظيمها عموماً أسوة ببقية الحقوق قانون الاستثمار اليمني على مجالس الاستثمار طبقاً للمادة (119) أما في قانون الاستثمار العراقي ذي الرقم (13) لسنة 2006 فإنه يحيلها لقانون العمل إذا كانت فيه مواد تنظم تلك الأحكام تحت عنوان ظروف العمل في المادة (14/ ثامناً).
- ⁷⁴ المادة (6/2) الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 المعدل بشأن تنقل الأيدي العاملة.
- ⁷⁵ المادة (221) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 ، في حين نص قانون أ Zimmerman للمشاريع الصناعية رقم (84) لسنة 1959 العراقي على تشيد 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 ينقضى حق العامل إذا كان قد فصل لسبب تأديبى.
- ⁷⁹ وينقضى حق العامل في المطالبة بالمستروفات خلال خمسة عشرة يوماً. المادة (913/د) قانون المدنى العراقى رقم (40) لسنة 1951. أما في قانون العمل اليمنى فقد نص على ألزم صاحب العمل توفر وسائل الانتقال اليومية من وإلى أماكن العمل أو تجمع العمال أو يتحمل بدل الانتقال نقدياً حال عدم توفر الخدمة. المادة (69) قانون العمل اليمنى رقم (5) لسنة 1995.
- ⁸⁰ د. محمد حسن دخيل ، مصدر سابق ، ص 222.
- ⁸¹ د. حكمت جميل ، الصحة والسلامة المهنية ، الطبعة الرابعة ، مطبعة النور - بغداد ، 1420 هـ - 1999 م، ص 9.
- ⁸² د. السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد (وحماية العمال من مخاطر بيئه العمل) ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2003-2004.
- ⁸³ يتتساوى بذلك أن كان مالكاً أو مثلاً له طالحاً كان العمل تابعين له تبعيه قانونية فيمثلوا لأوامره وأحق توجيه العقاب طبقاً لأحكام القانون.
- ⁸⁴ صبا نعمان رشيد الويسى ، سلطة صاحب العمل الأدارية في إطار المشروع (دراسة مقارنة) أطروحة دكتوراه ، كلية القانون / جامعة بغداد 2002/2 ، ص 14.
- ⁸⁵ د. محمد مختار عبد اللطيف وجماعته ، دليل الأمن الصناعي (تنظيم الأمن الصناعي وتحقيقه في المنشآت ، السلسلة العمالية رقم (17) مؤسسة الثقافة العمالية ، مصر ، 1966 ، ص 88).
- ⁸⁶ فلا يكون الفرد وصل إلى مرحلة الأجهاد مما يجعله عرضة لوقوع الأغلال أثناء العمل ، د. حكمت جميل، السلامة المهنية دار التقني للطباعة والنشر ، 1985 ، ص 36.
- ⁸⁷ د. حكمت جميل ، الصحة والسلامة المهنية ، مصدر سابق ، ص ص 117-142.
- ⁸⁸ مادة (108) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل والمادة (204) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- ⁸⁹ معهد السلامة المهنية ، السلامة المهنية ومفهومها وأهميتها ومداهاه ، المؤسسة العامة للتقادع والضمان الاجتماعي للعمال ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية - العراق ، 1979 ، ص 27-35.
- ⁹⁰ تختلف مسؤولية السلامة الصحية المهنية حسب عدد العمال في المشروع حيث تتبع بغير حجم المشروع ، المادة الرابعة /أولاً) تعليمات السلامة والصحة المهنية عدد (22) لسنة 1987 فتمثل من صاحب العمل ((من يتمثله المدير الفني ، طبيب المشروع ، ممثل اللجنة النقابية واحد العمال (مسؤول السلامة الصحية المهنية المتفرغ) المادة رابعاً /أولاً /ج).
- ⁹¹ المادة (ثالثاً/م 4) تعليمات الصحة والسلامة المهنية عدد (22) لسنة 1987.
- ⁹² المادة (107) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 كما أن تقييد العامل بهذه التعليمات المتعلقة بأحتياجات العمل والسلامة المهنية ووسائل الوقاية نصت عليها المادة (109) وأن أخلاله بهذا الالتزام يلحق العامل جزاء مدى تعويض العامل عن الأضرار التي تلحق به أو بأمواله كما يلحق جزاءً أنسباط يصل إلى حد الفصل طبقاً للمادة (137/ثالثاً) إذذا خالف تعليمات أكثر من مرة والمادة (78) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 والنظام رقم (43) لسنة 1998 فيما تتعلق بنظام الوقاية والسلامة من الآلات 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 وتأمين بيئه العمل.
- ⁹³ د. محمد حسين عبد القوي ، الحماية الجنائية للبيئة الهوائية ، النشر الذهبي - مصر ، 2002 ، ص 9. م للبيئة عنصران هما العنصر الأول وهو كل ما يحيط الإنسان من عناصر طبيعية ولأدخل للإنسان فيها كالماء والهواء والتربة والبحار والبحيرات والأنهار والنباتات والحيوانات ، أما العنصر الثاني فيتمثل بكل ما ينشأ الإنسان من صناعات وحدى وطرق ومطارات ومواصلات وغيرها من النشطة الإنسانية في البيئة.
- ⁹⁴ البيئة هي المحيط بجميع عناصره الذي تعيش فيه الكائنات الحية والتأثيرات الناجمة عن نشاطات الإنسان الاقتصادية 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 الشبيوي ، التعويض عن الأضرار البيئية في نطاق القانون الدولي العام ، دار الكتب ، مصر ، 2009 ص 2.

⁹⁶ وهو ضرر جسيم يلحق بالبيئة لا يمكن تداركه بقدرات اعتيادية ، المادة (1 / رابع عش) قانون (رقم 271) لسنة 2009.

وان كانت بعض الدول تنص صراحة في قانون استثمارها على وجوب حماية البيئة كما في المادة (14 / خامساً) من قانون الاستثمار رقم (13) لسنة 2006 العراقي والمحافظة على سلامة البيئة والالتزام بنظم السيطرة المعمول بها في العراق والأنظمة العالمية المعتمدة من هذا المجال والقوانين المتعلقة بالأمن والصحة والنظام العام وقيم المجتمع العراقي) أو باستخدام أسلوب الحظر كما في القانون الاستثماري اليمني الذي حظر في المادة (54) على إدخال البضائع الفاسدة أو المواد المشعة ماعدا التي يسمح بادخالها للأغراض الصناعية والطبية بشرط الترخيص.

⁹⁷ المادة (19) قانون البيئة رقم (4) لسنة 1994.

⁹⁸ المادة (1 / أولاً) قانون البيئة رقم (27) لسنة 2009.

ويلاحظ أنه يقاس ماسمي (T.W.A) وهو متوسط الوزن من المادة الذي يمكن التعرض له لفترة عمل (8) ساعات يومياً (40) ساعة عمل أسبوعياً دون أضرار لأغلب العمال. وعدد كذلك في المواد الكيمائية (S.T.E.L) وهو التركيز الأعلى الذي يمكن يتعرض له بشكل متواصل لمدة (15) دقيقة ، أنظر مادة (10) لتعليمات رقم (943) لسنة 1998 بنظام الوقاية والسلامة من الآلات 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 إعداد خطة لمواجهة الكوارث حسب نوعية العمل الذي يمارسه فتكون الأشد إذا كان العمل يجري في المناجم أو كان يجري لأنتج مواد يقتضي التعامل معها بغاية خاصة لخطورتها د. السيد عليوه ، إدارة الانتاج 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 موقع محددة للتضمين على أن لا تكون معلقة المادة (46).

¹⁰⁴ المادة (91 / ثالثاً) قانون البيئة رقم (27) لسنة 2009.

¹⁰⁵ المادة (ج / ثانيًا) قانون رقم (27) لسنة 2009.

¹⁰⁶ المادة (13) اللائحة التنفيذية لقانون البيئة المصري رقم (4) لسنة 1994 وأنظر في اختصاصات اللجنة وأجتماعاتها وسجل التأثير البيئي والمتابعة من جهازشؤون 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 أي 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/ثانية) قانون رقم (27) لسنة 2009.

ويلاحظ أن المشرع العراقي قد تدارك مسألة الاستثمار حيث منح مهلة ثلاثة سنوات من تاريخ نفاذ القانون وبالإمكان تمديدها لستة أخرى بموافقة الوزير ليقوم المشروع بترتيب أوضاعه فيما يتعلق بأساليب الانتاج المسيبة للتلوث. المادة (36).

¹¹¹ المادة (78) و(83) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 الأردني ولم ينص المشرع العراقي على الفحص الابتدائي سوى للعامل الحدث للتأكد من قابليته على أداء العمل المادة (91) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.

- ¹¹² د. حكمت أنطوان وأكيم و د. حكمت جميل ، دراسة حالات العوق من جراء العمل في العراق ، مجلة طب المجتمع في بغداد / المجلد 7 العدد (1) 1994 ، ص 105.
- ¹¹³ حيث يتدرج المشرع العراقي بوجوب توفير صندوق للأسعافات إذا كان (50) عاملًا ليصل أعلى مستوى 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) عاملًا ، وكذلك الأردني مادة (78/أ) قانون رقم (8) لسنة 1996 .
- ¹¹⁴ انظر رأي ، د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 284.
- ¹¹⁵ Dupeyroux : securite Sociale , precis Dalloz deutieme. edition. paris , 1977. p14
- ¹¹⁶ المادة (1) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (39) لسنة 1971 المعدل العراقي والمادة (3/ب) قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001 الأردني والمادة (ب) قانون التأمين الاجتماعي رقم (79) لسنة 1975 المصري.
- ¹¹⁷ المادة (8) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل العراقي المادة (1) قانون العمل المصري رقم (1) لسنة 2003 والمادة (2) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 المعدل.
- ¹¹⁸ يلاحظ اتجاه المشرع المصري من المادة (2) من قانون التأمين رقم (79) لسنة 1979 الشمول العاملين المدنيين في الوحدات الاقتصادية بالتأمين والتي أطلق عليها قطاع الأعمال بالقانون رقم (203) لسنة 1991 .
- ¹¹⁹ المادة (8) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- ¹²⁰ المادة (2/ب/2) قانون التأمين رقم (79) لسنة 1975 والمادة (3/7/4) قانون الضمان رقم (19) لسنة 2001 .
- ¹²¹ حددها المشرع المصري (18) المادة (2/ب/1) قانون التأمين رقم (79) لسنة 1975 والأردني (16) المادة (4) قانون الضمان رقم (19) لسنة 2001 .
- ¹²² المادة (26/هـ) قانون التقاعد الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 المعدل.
- ¹²³ المادة الثالثة قانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم 39 لسنة المعدل المادة (4) قانون الضمان رقم (19) لسنة 2001 .
- ¹²⁴ د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 11.
- ¹²⁵ د. عصام العطيه القانون الدولي العام الطبعة السادسة /منقحة ومرتبطة ، العاتك /بغداد ، 2006 ، ص 541.
- ¹²⁶ قرار محل قيادة الثورة المعدل رقم (296) السنة 1976 والشروط هو أن لا يكون العامل خارج العراق راتبًا تقاعدياً سواء داخل العراق أم خارجه وله جواز سفر نافذ مع وجوب أن يقوم بتشديد الأشتراكات الشهرية بنسبة (٪7) من أجراه وأنظر بيان رقم (6) لسنة 1976 ورقم (2) لسنة 1977 .
- ¹²⁷ مادة الثالثة قانون التقاعد الضمان الاجتماعي رقم (39) لسنة 1971 .
- ¹²⁸ د. سعيد سعد عبد السلام ، قانون التأمين الاجتماعي طبقاً لأحدث التعديلات الطبعة الأولى ، المنوفية - مصر ، 2002 ، ص .
- ¹²⁹ المستشار شوقي المليجي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، نادي القضاة - مصر ، 1984 ، ص 764 .
- ¹³⁰ المادة (4) قانون الضمان رقم (19) لسنة 2001 .
- ¹³¹ المادة (35) قانون الاستثمار رقم (4) لسنة 1993 .
- يلاحظ أن المشرع اليمني في المادة (4) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم (26) لسنة 1991 قد استثنى فئات معينة بصفة دائمة فمنهم (الموظفين والأعضاء الهيئات الدبلوماسية والعاملين في البعثات الدولية وبصفة فرصة حتى تسوية أوضاعهم منهم البحارة ، خدم المنازل ، عمال الشحن والتغليف والعاملون المؤقتون .
- ¹³² على أساس ثبات توافر أو كان المسؤولية التقتصيرية) طعن رقم 1169 لسنة 69 وجلسة 2000/9/71 سمير الأودن ، التعويض عن أصابة العمل في مصر والدول العربية ، منشأة العارف بالأسكندرية ، مصر ، 2004 ، ص 312 .
- ¹³³ المادة (178) القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948 والمادة (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 اتخاذ الأجراءات الاحتياطية .
- ب- سوء حالة المواد الأولية وعدم صيانتها .

- ج- قيام صاحب العمل بمد خطوط الكهرباء في محل العمل مع عدم توافر شروط الفنية الازمة لذلك.
- د- د.أحمد محمد فخري، الخطر في تأمين أصابات العمل ، مصر ، دون تاريخ ، ص 41.
- ¹³⁴ أوضحت المادة (62) قانون التقاعد الضمان الاجتماعي العراقي بأنه في جميع الحالات يلزم الشخص المتسبب بالأصابة بالتعويض الذي تقرره المحكمة للدائرة على ضوء القواعد العامة إذا ثبت أن نقله نتيجة خطأ غير مقصود أفال حالة ثبوت القصد فتحكم عليه للدائرة بتعويض تقرره المحكمة يعادل جميع ما يمكن أن تتحمله الدائرة من أعباء ماليه تبعاً للأصابة) كذلك المادة (48) قانون التأمينات الاجتماعية اليمني رقم (26) لسنة 1991.
- ¹³⁵ مادة (95) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- ¹³⁶ د. مصطفى أحمد أبو عمرو ، التنظيم القانوني لحق الأضراب ، دار الكتب المصرية ، مصر ، 2009 ، ص (11).
- ¹³⁷ عرف الشرع الأردني في المادة (13) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل بأنه (كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى في تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه) . في حين عرفه المشعر الأردني في المادة (22) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 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
- ¹⁴⁰ والمادة (195) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 والمادة (144) قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995.
- ¹⁴¹ د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون العمال (دراسة مقارنة) دار الثقافة الأردن ، 2010 ، ص 506.
- ¹⁴² المادة (33) قانون رقم (71) لسنة 1987 والمادة (41) قانون العمل رقم (12) السنة 2003.
- ¹⁴³ المادة (134/أ وب) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 ، يلاحظ إذا كان الاتجاه إلى عدم النص عليه صراحة فإنه يستدعي الأقرار بحق العمال في أجورهم طالباً كان تصرفه غير مشروع ، أما إذا انصرفت فيه إلى أنهاء عقود العمال فإنه يعد فاسحاً للعقد. د. عدنان العابد د. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 219.
- ¹⁴⁴ د. رافت الدسوقي ، المفهوم الجماعي من قانون العمل ، دار الكتب القانونية مصر ، 2008 ، ص 7.
- ¹⁴⁵ المادة (130) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- ¹⁴⁶ المادة (94) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- ¹⁴⁷ المادة (95) قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.
- ¹⁴⁸ المادة (131) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.
- خلافاً للقضاء المدني الذي يتطلب إجراءات تقليدية قد تعطل حل الأزمة.
- د. رافت 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 ، مطبع 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) تلغى تراخيص العمال وتنحهم من الدخول إلى أماكن العمل إذا تهموا بالتحريض للشغب والغوضى.
- ¹⁵⁵ المادة (91/ د) اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار 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 الداخلي للعمل في الشركات الاستثمارية مما يقتضي قبول العامل بها أو رفضها ما لم يكن ذا خبرة مهنية عالية (خبير) والذي يتطلب فرض شروط خاصة تمنح له بعية 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 الاستثمار رقم (8) لسنة 1997.

¹⁵⁹ المادة (1/27) قانون رقم (13) لسنة 2006.

¹⁶⁰ المادة (14/سادساً) قانون رقم (13) لسنة 2006.

¹⁶¹ المادة (107) نظام تنفيذ قانون الاستثمار رقم (4) لسنة 1994.

¹⁶² المادة (109) من نفس النظام.

¹⁶³ المادة (113) من نفس النظام.

¹⁶⁴ المادة (137) قانون رقم (8) لسنة 1996 حيث تحدد بثلاثة أشهر يصدر قرار المحكمة بحسب من تاريخ وصول الدعوى إليها على أن يتم الطعن خلال مدة عشرة أيام بقرار (محكمة الصلح).

¹⁶⁵ المادة (140) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.

¹⁶⁶ المادة (145) قانون العمل رقم (71) لسنة 1987 المعدل.

¹⁶⁷ د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، مصدر سابق ، ص 348.

¹⁶⁸ المادتان (435) و (437) قانون مدني عراقي. أنظر القرار العراقي /2 علياً ثلاثة / 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 إصدار القرار.

¹⁷¹ المادة (698/1) قانون مدني مصرى.

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

أنظر القرار رقم (158) سنة قضائية 43 مكتب فني 29 تاريخ 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.