

واقع العمالة الوافدة في العراق بعد ٢٠٠٣ لعينة عشوائية

((بأستخدام التحليل العاملي))

أ.م. د. جمال عزيز فرحان*

حيدر عبد الأمير جاسم*

المخلص :

إن العراق بعد عام ٢٠٠٣ شهد عسراً جديداً وتحولاً سياسياً واقتصادياً جذراً يهدف إلى إعادة ما دمرته الحروب المتعاقبة ، وفق آليات الانتقال إلى سوق بموجب الدستور الجديد الى فتح الابواب أمام الاستثمارات الاجنبية والسماح للمستثمرين في استخدام عمالة غير عراقية كما سمح للعمالة الوافدة للدخول الى العراق ومزاولة العمل في الانشطة الاقتصادية بالعراق.

تهدف الدراسة إلى تحليل واقع العمالة الوافدة من حيث الأجر والحزمة الأجرية في العراق من خلال بيان اهم عوامل الجذب لهذه العمالة في العراق لاستشفاف صورة عامة عن العمالة الوافدة في العراق بعد ٢٠٠٣، ومن اجل بلوغ هذا الهدف، تم تقسيم الدراسة على محورين تناول المحور الأول الاطار السياسات والتنظيمية المتعلقة بمزاولة الأجانب العمل في العراق ، أما المحور الثاني فقد تناول واقع العمالة الوافدة في العراق من ناحية الأجر والحزمة الأجرية التي تعد عوامل الجذب الاقتصادية فضلاً عن بعض العوامل الاجتماعية الذي تؤثر على قرار العمل في العراق بنسبة للعامل الاجنبي ، من خلال أخذ عينة عشوائية للظاهرة المدروسة .

وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها ، أن ظاهرة العمالة الوافدة في العراق لم ترع بالاهتمام من قبل واضعي السياسات الاقتصادية وتسليط الضوء على انعكاسات هذه العمالة على الاقتصاد العراقي وسوق العمل العراقي ، كما أن الدوائر الإحصائية قد اهتمت احصاءات هذه العمالة وتبويبها مما جعل هذه الظاهرة مجهولة من حيث واقعها في العراق وانماط استخدامها واتجاهاتها ، بالرغم من العراق أصبح من الدول التي تملك الكثير من العوامل الاقتصادية الجاذبة لهذه للعمالة الوافدة ، فضلاً من ان العمالة الوافدة اصبحت جزء من القوى العاملة في العراق.

Abstract: –

Iraq after 2003 witnessed a new era, and a radical political and economic shift aims to restore what was destroyed by successive wars, according to the mechanisms of transition to market system under the new constitution to opening the doors to foreign investment, and allowing investors in the use of non-Iraqi labor, as also allowed for foreign workers to enter Iraq, and conduct business in economic activities in Iraq.

The study aims to analyze the reality of expats in terms of pay and the wage system in Iraq, through the most important factors of the attractions of this employment in Iraq to discern an overall picture of the employment in Iraq after 2003. In order to achieve this goal, the study was divided into two aspects. The firstone deals with the frame and regulatory policies relating to practice foreigners working in Iraq, while the second one dealt with the reality of the foreign labour in Iraq in terms of pay the wage package, which is a factor of economic attractions in addition to some social factors that influence the decision to work in Iraq by the worker foreign, by taking a random sample of the phenomenon studied.

The study concluded a set of conclusions. The most important of them is that the foreign labor phenomenon in Iraq did not graze attention by the makers of the economic policies, and to shed light on the implications of such employment on the Iraqi economy and Iraqi labourmarket, and the statistical departments have been neglected statistics such employment, and its classifying, making this phenomenon unknownin terms of its reality in Iraq, and usage patterns and trends, although that Iraq has become of the countries that have a lot of economic factors that attract these foreign labor, as well as that of foreign workers has become a part of the forces operating in Iraq.

المقدمة :

إن الهجرة وانتقال الناس كأفراد أو جماعات، بصورة دائمة او مؤقتة من بلد إلى آخر، ظاهرة حدثت ومازالت تحدث في كل زمان ومكان، إذ إن هجرة الأفراد والجماعات وترحالهم بدأت منذ وجود الإنسان

على سطح الأرض، وهذه الظاهرة تتغير بحجمها واتجاهاتها وأنماطها وأسبابها وآثارها، من وقت إلى آخر ومن بلد إلى آخر.

لقد أضحت اليوم عدداً من الدول تعرف كبلدان هجرة، ومقصد للمهاجرين كما عرفت بلدان أخرى كبلدان مستقبلية للعمال الوافدين فقط، وأن كل بلد له أسبابه الذي تفرض عليه فتح الأبواب للمهاجرين أو للعمال الوافدين، كما أن هناك بلدان مرت بمرحلة تحول من بلد مستقبل للعمال الوافدين إلى بلد مستقبل للهجرة كألمانيا مثلاً، وذلك لأن استقبال العمال أو المهاجرين يرتبط وبشكل مباشر بالمستجدات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يكون لها الأثر المباشر في نظرت البلد المستقبل للوافد إليها سواء كان عاملاً أو مهاجر.

أن انتقال العمال من بلد إلى آخر يعد شكلاً من أشكال الهجرة الحديثة نسبياً مقارنةً بأشكال الهجرة الأخرى، وأن هجرة العمال دولياً أصبحت ظاهرة عالمية ترعى بالاهتمام من قبل المنظمات الإقليمية والعالمية.

إن عملية انتقال العمال دولياً تعود إلى أسباب عديدة إلا أن الأسباب الاقتصادية تكون في المقام الأول سواء كانت هذه الأسباب اقتصادية تعود بالنسبة للعامل الوافد نفسه أو البلد الذي هاجر منه أو البلد الذي وفد إليه، كما أن عوامل الجذب الاقتصادية وغير الاقتصادية في بلد الاستقبال وعوامل الطرد في بلد الإرسال هي المؤثرات الرئيسية لقرار الهجرة بالنسبة للعامل وهذه العوامل بدورها تخضع لعدة معايير متعلقة باقتصاديات تلك البلدان المرسله والمستقبله لهذه العمالة.

وتأتي أهمية البحث في تسليط الضوء على ظاهرة مستجدة في العراق تشكل تحدياً إضافياً من تحديات سياسات التشغيل والاستخدام للقوى العاملة الوطنية في ظل ضبابية هذه الظاهرة وعدم وضوحها، خاصة بعد ٢٠٠٣ وما رفقتها من ظروف استثنائية وتداعيات لا حصر لها، خاصة في جانب القوى العاملة ليس الوافدة فحسب بل حتى القوى العاملة الوطنية.

مشكلة البحث

أن ما أصاب البنية التحتية والقطاعات الإنتاجية من أضرار ودمار في أحداث ٢٠٠٣ عام فرض على السياسة الاقتصادية الجديدة الاستعانة بالشركات الأجنبية لإعادة تأهيل وتطوير البنية التحتية والقطاعات الإنتاجية في العراق وقد اصطحبت هذه الشركات معها عمالة أجنبية لغرض تصميم وتنفيذ المشاريع المطلوبة. وفي المقابل أن القطاع الخاص في العراق بدأ يفضل العمالة الوافدة على حساب القوى العاملة الوطنية في الكثير من الأعمال خاصة أعمال الخدمات. وبالتالي تتمثل مشكلة البحث في عملية تحليل نمط استخدام العمالة الوافدة من حيث الأجر والحزمة الأجرية في ظل غياب سياسات اقتصادية تنظم هذه العمالة في العراق.

فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضية مفادها : أن العراق يمتلك عوامل اقتصادية جاذبة للعمالة الوافدة ، من حيث الأجر والحزمة الأجرية ، كما أن عملية التنمية الاقتصادية في العراق بعد عام ٢٠٠٣ فرضت الاستعانة بالعمالة الوافدة لأغراض متعددة من أبرزها العوامل الاقتصادية والاجتماعية بالرغم من العامل الأمني المقلق.

هدف البحث

يتمثل هدف البحث في :

- ١- تحديد عوامل الجذب والطرْد للعمالة الوافدة في العراق من خلال أخذ عينة عشوائية لانعدام البيانات للعمالة الوافدة في العراق.
- ٢- تحديد أهم الأسباب الذي دعت إلى استخدام العمالة الوافدة .

حدود البحث

- ١- الحدود المكانية : يتحدد البحث في جمهورية العراق .
- ٢- الحدود الزمانية : يتحدد البحث بالفترة التي أعقبها سنة ٢٠٠٣ .

منهجية البحث

تم استخدام منهجي البحث العلمي الاستنباطي والاستقرائي للوصول إلى فرضية البحث وأهدافه معززاً ذلك بالتحليل الإحصائي للعينة المختارة إذ تم استخدام التحليل العاملي للوصول إلى نتائج تلك العينة .

هيكل البحث

من أجل الوصول إلى هدف البحث تم تقسيم البحث إلى ثلاثة محاور تتناول الأول السياسات المنظمة لاستقدام العمالة الوافدة في العراق ، أما المحور الثاني تضمن تحليل أهم عوامل الجذب والطرْد لهذه العمالة في العراق بعد عام ٢٠٠٣ من خلال عينة عشوائية لهذه العمالة ، في حين تتناول المحور الثالث تطبيق الأسلوب الإحصائي المتمثل بالتحليل العاملي لبيان أهم عوامل الجذب والطرْد للعمالة الوافدة في العراق بعد ٢٠٠٣ .

وكان ختام البحث مجموعة من التوصيات والتي جاءت استناداً على استنتاجات البحث.

أولاً: الواقع التنظيمي للعمالة الوافدة في العراق

- ١ - الواقع التنظيمي العمالة الوافدة في العراق قبل عام ٢٠٠٣ .

لم يكن العراق يعرف سابقاً وضع القيود والشروط في مجال العمل فكان كل إنسان قادر على العمل ويستطيع أن يعمل سواء كان عراقياً أم أجنبياً وكان هذا معروفاً فيه منذ أمد طويل وذلك بسبب عدم اهتمام السلطات الحاكمة والأفراد بهذه الناحية وبسبب أن العراق كان مزاراً ومحطاً ومعبراً للكثير من الأجانب منذ أجيال عديدة ولذا فقد استوطنت فيه الكثير من الجاليات الأجنبية وأخذت تمارس أنواع

النشاط الاقتصادي خاصة تلك التي لم يكن يستطيع العراقيين القيام بها كـ بعض الأعمال العلمية والفنية والمهنية أو تلك الحرف التي يكره معظم أهل البلاد ممارستها كعمل الخدمات المنزلية وعمال تصليح الأحذية وفلاحة الحدائق المنزلية والرقص والغناء . بعد تأسيس الدولة العراقية عام ١٩٢١ ظهرت الروح الوطنية وبدأت الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بالتطور برزت لدى الأفراد و المسؤولين فكرة أن العمل في داخل العراق هو من حق المواطنين كما ظهرت في بعض الأوساط الاقتصادية والسياسية ضرورة الحد من تزايد العمالة الأجنبية في العراق ومزاحمتها لليد العاملة الوطنية، لذلك صدر عام ١٩٣٦ قانون حصر المهن بالعراقيين وأريد به في الدرجة الأولى حرمان بعض الأجانب من العمل في البلاد وتوفير العمل للمواطنين وحدهم ولكن الحكومات المتعاقبة لم تستطيع من تنفيذ القوانين بشكل تام حتى تم إلغائه بعد ثورة ١٤ تموز ١٩٥٨ وسن قانون عمل جديد^(١).

تم استبدال القانون القديم بقانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ إذ نص هذا القانون على ((أن الأعمال والمهن في العراق من حق العراقيين وحدهم)) ومن أهم الأسباب التي يمكن أن يعزى إليها حصر العمل في العراق للعراقيين وحدهم هو البطالة المتفشية في العراق في تلك الفترة حيث بلغ عدد السكان في العراق لسنة ١٩٥٧ حوالي (٦٢٩٨) ألف وقد بلغ عدد القوى العاملة حوالي (٣٣٣٣) ألف ، أي أن نسبة القوى العاملة (٥٢.٩%) من إجمالي السكان، وان عدد المشتغلون بلغ (١٧٨٩) ألف وأن عدد البطالة بلغ (١٥٤٤) ألف، أي أن نسبة البطالة بلغت لعام ١٩٥٧ (٤٦.٣%) . حيث كانت البطالة متركزة في الريف إذ تشكل البطالة نسبة (٧٠%) في الريف من إجمالي البطالة أما في المدن تشكل البطالة نسبة (٣٠%) من إجمالي البطالة^(٢). ولكن أجاز نفس القانون الاشتغال مع ذلك للأجانب المقيمين والوافدين إليه بشروط وقيود معينة بسبب حاجة البلد إليهم وتعذر وجود بعض أنواع الأيدي العاملة العراقية لممارسة بعض الأعمال أو رغبة بعض المؤسسات والأشخاص في تشغيل الأجانب لأسباب مختلفة .

لقد تم إلغاء النظام الخاص بالعمالة الوافدة في العراق و أحل محله نظاماً آخر نفذ بتاريخ ٢٣ - ٩ - ١٩٦٣ هو (نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٣) وأهم ما جاء فيه (أنه يسمح للأجانب العمل في العراق بشرط عدم مزاحمتهم الأيدي العاملة الوطنية وبعد حصولهم على الأجازة بالعمل) مع إضافة فقرة تم انتقادها من قبل الكثير وهي (يسمح العمل للمقيمين في العراق بصورة مشروعة قبل تاريخ ٢٤-٩-١٩٥٨) حيث بين الكثير أن سبب وضع هذا التاريخ دون غيره هو رغبة واضعي هذا النظام في طرد جميع الوافدين الذين حصلوا على أجازة عمل والدخول بعد ١٩٥٨ وهو مجرد انتقام من الوافدين بعد هذا التاريخ لأسباب سياسية^(٣) . كما فتح الباب أمام جميع العمالة الوافدة دون استثناء . أما قانون العمل لسنة ١٩٧٠ فقد عرف العمل على أنه (النشاط النوعي المميز للخصائص الإنسانية لذلك هو حق طبيعي للأفراد) ليصدر نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٣ ولم يختلف بشكل كبير عن ما سبقه من أنظمة صادرة بصدد العمال الاجانب^(٤).

أما عقد الثمانينات من القرن الماضي فإن هذه الفترة تخرج عن النطاق الاقتصادي، حيث كانت السياسات الاقتصادية تهدف إلى التصدي لانعكاسات الظروف الخارجية والداخلية، ففي عقد الثمانينات اندلعت الحرب العراقية الإيرانية التي استمرت (١٩٨٠ - ١٩٨٨)، ومن ضمن الإجراءات التي أتخذها العراق أثناء الحرب هو فتح الأبواب للعمالة الوافدة لتجعل العراق في المرتبة الثانية أو الأولى من حيث استقبال العمالة بين الدول النفطية وخاصة دول الخليج حيث أستقدم العراق أكثر من مليوني عربي معظمهم من المصريين^(٤). لتغطية العجز الذي حصل في عرض القوى العاملة بسبب تعبئة القوى العاملة لجبهات القتال. أما المدة (١٩٩٠-٢٠٠٣) وبعد حرب الخليج الثانية وفرض العقوبات الدولية على العراق والحصار الاقتصادي انعدمت كل عوامل الجذب للعمالة لتظهر عوامل الطرد للعمالة الوطنية منها ارتفاع معدلات التضخم بشكل كبير وانخفاض سعر صرف العملة العراقية اتجاه العملات الأخرى وانخفاض مستوى المعيشة وتفشي البطالة ليصبح العراق من البلدان المصدرة للعمالة. ومن الجدير بالذكر فقد تم أستثناء العمالة الأجنبية الوافدة التي تعمل في معظم مؤسسات الدولة والشركات النفطية، من الألتزامات الواردة في القوانين والانظمة طيلة هذه العقود التي سبقت عام ٢٠٠٣، لأسباب تعود إلى نظرة واضعي السياسة آنذاك ومتطلبات تلك الحقب الزمنية لهذه الفئة من العمالة.

٢- الواقع التنظيمي العمالة الوافدة في العراق بعد عام ٢٠٠٣

لقد قامت الحكومة العراقية بعد ٢٠٠٣ على فتح الأبواب للاستثمارات الأجنبية وتقديم جملة من الضمانات والمزايا ومن هذه المزايا التي نص عليها قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل^(٥) هي:

١- يحق للمستثمر توظيف واستخدام عاملين غير عراقيين في حالة عدم إمكانية استخدام عراقي يملك المؤهلات اللازمة وقادر على القيام بنفس المهمة وفق ضوابط وشروط تصدرها الهيئة الوطنية للاستثمار.

٢- منح العمالة الأجنبية العاملين في المشاريع الاستثمارية حق الإقامة في العراق وتسهيل دخولهم وخروجهم من وإلى العراق .

كما ألزم هذا القانون المستثمر الأجنبي

١- الالتزام بالقوانين العراقية النافذة في مجالات الرواتب والأجازات وساعات وظروف العمل وغيرها .

٢- تدريب مستخدميه من العراقيين وتأهيلهم وزيادة كفاءتهم و رفع مهاراتهم وقدرتهم وتكون الأولوية لتوظيف واستخدام العاملين العراقيين.

وحسب قرار مجلس الوزراء رقم (٤٦٩)^(٦) لسنة ٢٠١٢ حدد الفئات التي يسمح لها الدخول إلى العراق بسمة دخول متعددة وهم (مدير الشركات ، المديرين التنفيذيين ، الخبراء ، باستثناء العمال) كما أن القرار جعل الفئات المذكورة مسؤولة أمام ثلاث جهات رسمية:

١- مدير الجنسية أو القنصل العراقي في الخارج صلاحية منح سمة تأشيرة الدخول متعددة الأغراض .
 ٢- مدير الجنسية لغرض منح الإقامة لمدة سنة قابلة للتجديد (بعد منح إجازة العمل).
 ٣- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لغرض استحقاقهم على إجازات العمل.
 ليعدل هذا القرار بقرار رقم (٨٠) لسنة ٢٠١٣ الذي سمح بدخول العمالة الوافدة بصفة عامل حيث نص القرار على أن (تمنح سمة الدخول متعددة الأغراض للأجنبي من : المستثمرين ، الشركات الاستثمارية ، رجال الأعمال ، الخبراء ، العمال).
 كما جعل منح الإقامة تصدر من قبل دائرة الإقامة وليس كما في السابق تصدر من قبل مدير الجنسية العام . ومن الملاحظ أن هذا القرار ذو مرونة أكثر مما سبقه حيث منح سمة الدخول متعددة الأغراض لفئات ومسميات ممكن أن يدخل ضمنها ويأتي للعراق ضمن غطاءها الكثير من العمالة غير المرغوب بها في سوق العمل العراقي التي يمكن أن تكون ذو تأثير على العمالة الوطنية حيث ذكر القرار رجال الأعمال على سبيل المثال وهو لم يعرفهم تعريفاً دقيقاً وإنما أعطى مرونة كبيرة في ذلك بمعنى أن أي شخص يحمل هوية رجال أعمال يعتبر رجل أعمال دون تخصيص ماهية الأعمال وتحديدها. مما جعل صعوبة مهمة تحديد العمال من غير العمال الأجانب من قبل الجهات العراقية المختصة بذلك وكذلك الخبراء. وهو أحد الأسباب الذي يفسر الكارثة بكل ما تحمله الكلمة من معنى لمخالفة الشركات والعمالة الوافدة للقوانين والأنظمة الصادرة بشأنهم . حيث بلغ عدد الشركات لسنة ٢٠١٣ (٩٦١) شركة وأن عدد العمالة الأجنبية العاملة في هذه الشركات (١٠٦٧٢٩) عاملاً وأن عدد الشركات المخالفة حسب قرار (٨٠) هي (٩١٩) شركة مخالفة أي بنسبة (٩٧%) من إجمالي الشركات وأن عدد العمالة الوافدة المخالفين في هذه الشركات هو (٩٤١٧٩) أي بنسبة (٨٨%) عمالة وافدة مخالفة من إجمالي العمالة الوافدة وأن عدد العمالة الوافدة التي تم منحها إجازة عمل هو (٧٤٨) أي بنسبة (٧%) فقط من إجمالي العمالة الوافدة تعمل بشكل قانوني . أما العمالة الوافدة البالغ عددهم (١١٨٠٢) لم يتم استكمال إجازاتهم بعد لغرض العمل في العراق هذا ما يخص الشركات المتعاقدة مع مؤسسات الدولة^(٩) أما عدد العمالة الوافدة في شركات القطاع الخاص والمختلط والتعاوني بلغ العدد (١٣٢٤) لغاية سنة ٢٠١٤^(١٠).

ثانياً : واقع العمالة الوافدة في العراق بعد عام ٢٠٠٣

أن تحليل عوامل الجذب والدفع الاقتصادية المتوفرة في البيئة الاقتصادية للعراق بنسبة للعمالة الوافدة إلى العراق، التي من خلالها يمكن تحليل واقع هذه العمالة وما يترتب على تواجدها في سوق العمل العراقي من منافع وكلف ، ينبغي توفر جملة من البيانات التفصيلية التي تخص اعدادهم والتركيب النوعي من حيث (ذكور ، اناث) والتصنيف النوعي من حيث (عمالة ماهرة ، شبه ماهرة ، غير ماهرة) ومستوى الاجر النقدي والحزمة الاجرية ألخ وبما ان مثل هذه البيانات غير متوفرة سوى الرقم الاجمالي التراكمي البالغ (١٠٨٠٥٣) عامل اجنبي لتشكل نسبة العمالة الوافدة في الشركات

المتعاقد مع القطاع العام (٩٨.٨ %) وبالتالي فإن ثقل العمالة الوافدة هي في القطاع العام . وان من اهم اسباب عدم وجود بيانات تفصيلية للعمالة الوافدة هو أن نسبة (٨٨.٢ %) من إجمالي العمالة الوافدة في القطاع العام هم مخالفون لشروط العمل * اما العمالة الوافدة في القطاع الخاص والبالغ عددهم (١٣٢٤) هؤلاء فقط المسجلين في وزارة العمل وهذا لا يعني من عدم وجود عمالة وافدة في القطاع الخاص غير مسجلة وهذا من وجهة نظر الباحث . أن عدم وجود بيانات تفصيلية لهذه الشريحة من القوى العاملة في الوقت التي تسعى السياسة الاقتصادية في العراق ومن خلال خطط التنمية الاقتصادية الى الاستعانة بالشركات الاجنبية سواء كان في القطاع العام او القطاع الخاص لدفع عملية التنمية الاقتصادية في مشاريع البنية التحتية او المشاريع الانتاجية يعد من الامور ذات الانعكاسات السلبية على القوى العاملة الوطنية . فالجهاز المركزي للأحصاء بكافة أقسامه مثل (السكان والقوى العاملة ، دائرة التنمية البشرية ... إلخ) لا يتوفر فيه أي مؤشر أو معلومة بخصوص العمالة الوافدة فضلاً عن النشرات الإحصائية . كما ان دائرة سجل الشركات (وزارة التجارة) لا تمتلك اي بيانات بخصوص العمالة الوافدة مع الشركات الاجنبية، ويرجع ذلك الى ان الوزارات العراقية تتعاقد مع الشركات بشكل مباشر دون الرجوع الى هذه الدائرة الخاصة بتسجيل وتوثيق كافة الشركات وتفصيلها .

أما دائرة الإقامة (وزارة الداخلية) فقد وفرت للباحث اعداد الوافدين والمغادرين من الاجانب والعرب كسلسلة زمنية للمدة (٢٠٠٦-٢٠١٣) دون ذكر اي تفاصيل وبالتالي فإن مثل هذه البيانات لاتدعم تحليل الظاهرة المدروسة .

ومن اجل معرفة واقع العمالة الوافدة لا يسع الباحث إلا من خلال اخذ عينة من العمالة الوافدة وذلك من خلال استمارة استبيان تم توزيعها بشكل ميداني في المناطق المتواجدة فيها الشركات الاجنبية المتعاقد مع الوزارات العراقية حيث تم اختيار ثلاث وزارات حسب اختصاص هذه الوزارات وهي :

١- وزارة النفط (وزارة انتاجية).

٢- وزارة المواد المائية (وزارة ذو انتاج غير مباشر).

٣- وزارة الصحة (وزارة خدمية).

١- التحليل الوصفي للعينة

تم توزيع ورقة الاستبيان بشكل عشوائي على العمالة الوافدة في هذه الوزارات إذ تم توزيع ورقة الاستبيان في حقول نفط الوسط وبالتحديد ما يعرف بحقل (بدر) في شرق محافظة واسط وتم توزيع ورقة الاستبيان في كل من شركة (Samsung engg) وشركة (Insaat ٧٧) وهي شركات متعددة الجنسيات هذا ما يخص وزارة النفط . اما وزارة الموارد المائية فتم توزيع ورقة الاستبيان في ناظم (أبو صخير) في جنوب محافظة النجف وتم توزيع ورقة الاستبيان في شركة (cub international) وهي شركة هولندية . اما وزارة الصحة فتم توزيع ورقة الاستبيان في المستشفيات التابعة لدائرة صحة مدينة

الطب في كل من (مستشفى الحروق، مستشفى الشهيد سعد الغريبي، دائرة التمريض الخاص، مستشفى بغداد) في العاصمة بغداد وتم توزيع ورقة الاستبيان في شركة (M&S international) وشركة (iitr) وشركة (AL.sharief enterprises) وهي شركات هندية . حيث تم توزيع ورقة الاستبيان من قبل الباحث ميدانياً في كل الشركات وحسب الموقع الجغرافي لها.

وبخصوص ورقة الاستبيان فقد تم تقسيمها على ثلاثة محاور الاول تعلق بمعلومات عامة حول العامل الوافد (العمر، الجنس ، التحصيل الدراسي ، التخصص المهني ، ومدة تواجد العامل في العراق ، الحالة الاجتماعية). اما المحور الثاني تعلق بعوامل الجذب والدفع الاقتصادية للعامل الوافد (مقدار الاجر الشهري في العراق وبلد الاصل ، تكاليف المأكل والسكن والخدمات الطبية للعامل ، نظام الاجازات والعطل ، مدة عقد العمل ، تكاليف السفر ، الاجراءات القانوني بخصوص استقدام العامل ، هل كان العامل في حالة بطالة في بلد الاصل) اما المحور الثالث تعلق بعوامل الدفع والجذب الاجتماعية والنفسية للعامل الوافد (هل العقد يسمح بأصطحاب العائلة ، هل تعاني من عزلة اجتماعية ، هل هناك تمييز في العمل ، هل خاضع لضمان اجتماعي). كما تم تحكيم ورقة الاستبيان من قبل الجهاز المركزي للإحصاء (وزارة التخطيط) و المكتب الاستشاري (الجامعة المستنصرية كلية الادارة و الاقتصاد) حيث تم صياغة ورقة الاستبيان باللغة العربية والانكليزية* فقد تم توزيع (١٥٠) ورقة استبيان على كل وزارة (٥٠) ، تم الاجابة على (١٣١) ورقة استبيان وقبل أن ننقل الى تطبيق الاساليب الاحصائية المتمثلة بالتحليل العائلي (factors analysis) لبيان اهم عوامل الدفع والجذب للعمالة الوافدة وجد من الضروري اعطاء وصف عام للبيانات فقد تبين من العينة جملة من المؤشرات هي :

المحور الأول: مؤشرات (المعلومات العامة حول العامل الوافد)

- ١- أن (٨٠.٩%) من العمالة الوافدة حسب العينة هم من الذكور .
- ٢- اظهرت العينة أن (٦٣.٤%) من العمالة الوافدة هم ضمن الفئة العمرية (١٥ - ٣٠) وبالتالي فإن العمالة الوافدة هي عناصر شابة وكما هو موضح في الجدول (١) .

الجدول (١)

عدد ونسب العمالة الوافدة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	٣٠-١٥	٤٠-٣١	٥٠-٤١	٦٠-٥١	غير مبين	المجموع
عدد العمالة	٨٣	٣١	١٤	١	٢	١٣١
نسبة العمالة	٦٣.٤	٢٣.٧	١٠.٧	٠.٨	١.٥	١٠٠

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

- ٣- اظهرت العينة أن أعلى عدد من العمالة الوافدة حاصلين شهادة البكالوريوس أذ بلغت نسبتهم (٨٠.٩%) من اجمالي العمالة الوافدة تليها العمالة الحاصلة على اعدادية فما دون بنسبة (٢٤.٤%)

اما الحاصلين على شهادة تقنية فقد بلغت نسبتهم (٢٢.١%) يليها العمالة الحاصلة على شهادة الماجستير بنسبة (١٩.٨%) . وكما هو موضح في الجدول (٢) .

الجدول (٢) عدد ونسب العمالة الوافدة مصنفة حسب التحصيل العلمي

التحصيل الدراسي	اعداية فما دون	شهادات تقنية	بكلوريوس	ماجستير	غير مبين	المجموع
عدد العمالة	٣٢	٢٩	٤٣	٢٦	١	١٣١
نسبة العمالة	٢٤.٤	٢٢.١	٣٢.٨	١٩.٨	٠.٨	١٠٠

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

ويتضح من الجدول (٢) أن نسبة العمالة الوافدة الماهرة شكلت (٥٢.٦%) من اجمالي العمالة الوافدة اما نسبة العمالة شبه الماهرة فقد بلغت (٢٢.١%) اما العمالة غير الماهرة فقد بلغت (٢٤.٤%) من اجمالي العمالة الوافدة وبالتالي فإن اكبر نسبة للعمالة الوافدة هي للعمالة الماهرة.

٤- اظهرت العينة من ناحية التخصص او العمل الذي يشغله العامل الوافد ان نسبة (٢١.٤%) استقدموا بصفة عامل اما العمالة بصفة مهندس فقد بلغت نسبتهم (١٦.٨%) يليها العمالة بصفة ممرض بنسبة (١٥.٣%) . وهذه الاختصاصات الثلاث استحوذت على اكبر عدد من العمالة الوافدة وبنسبة (٥٣.٥%) اما الاختصاصات الاخرى استحوذت على (٤٦.٥%) من العمالة الوافدة . وكما هو

موضح في الجدول (٣) . الجدول (٣) عدد ونسب العمالة الوافدة حسب تخصصهم الوظيفي

التخصص الوظيفي	عدد العاملين	نسبة العاملين (%)
عامل	٢٨	٢١.٤
مهندس	٢٢	١٦.٨
ممرض	٢٠	١٥.٣
اداري	١١	٨.٤
مساح	٩	٦.٩
مشرف	٦	٤.٦
مساعد	٤	٣.١
مخطط	٣	٢.٢
مفتش عمل	٣	٢.٢
امني	٣	٢.٣
منسق	٢	١.٥
مدير	٢	١.٦
مهن اخرى	١٤	١٠.٧
غير مبين	٥	٣.٨

المجموع	١٣١	١٠٠
---------	-----	-----

المصدر : عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

٥- أظهرت العينة ان نسبة (٩٢.٤%) من العمالة الوافدة متواجدين في العراق بمدة زمنية لا تتجاوز خمس سنوات اما نسبة العمالة الوافدة المتواجدين في العراق بمدة زمنية تتراوح ما بين (٦-١٠) سنوات فقد بلغت (٥.٣%) اما نسبة العمالة المتواجدين في العراق لمدة زمنية تتراوح (١٦-٢٠) سنة فقد بلغت (٠.٨) وبنسبة (١.٥%) غير مبين .

٦- من ناحية الحالة الاجتماعية فقد اوضحت العينة أن نسبة (٥١.١%) غير متزوجين اما نسبة (٤٨.٩%) فهم متزوجون . وهذا يتفق مع التركيب العمري للعمالة الوافدة .

المحور الثاني : مؤشرات (عوامل الدفع والجذب الاقتصادية)

١- أظهرت العينة عن وجود تباين كبير بين الاجر النقدي الشهري للعمالة الوافدة بين الاجر في العراق وأجورهم في بلدانهم حيث اوضحت العينة ان اعلى اجر للعمالة في بلادهم بلغ (٢٠٠٠) دولار بينما اعلى اجر يتقاضاه العمال الاجانب في العراق هو (٣٥٠٠) دولار اما ادنى اجر يتقاضاه العمالة في بلادهم فقد بلغ (١٠٠) دولار اما ادنى اجر في العراق هو (٢٠٠) دولار وبالتالي فأن العمالة الوافدة تتقاضا اجر نقدي في العراق ما يقارب ضعف اجورهم في بلدان الاصل .

٢- أظهرت العينة أن نسبة (٩١.٦%) من العمالة الوافدة لا يتحملون تكاليف السكن وانما يتحملها رب العمل (الشركة) أما العمالة التي تتحمل تكاليف سكنهم فلم تتجاوز (٦.٩%) من اجمالي العمالة اما نسبة (١.٥%) فلم يتبين من يتحمل تكاليف السكن.

٣- كما أظهرت العينة ان نسبة (٩٤.٧%) من العمالة لا يتحملون تكاليف الغذاء و من يتحمل هذه التكاليف رب العمل (الشركة) اما نسبة العمالة التي تتحمل تكاليف الغذاء فلم تتجاوز (٥.٣%) .

٤- أظهرت العينة ان تكاليف الخدمات الطبية اثناء العمل يتحملها رب العمل (الشركة) اما بخصوص الخدمات الطبية بشكل عام فأن نسبة (٧٧.١%) من العمالة الوافدة لا يتحملون تكاليف الخدمات الطبية أما تقدم من قبل رب العمل اما النسبة المتبقية اي (٢٢.٩%) من العمالة الوافدة يتحملون تكاليف خدماتهم الطبية ولكن العامل يمنح اجازة مدفوعة الثمن ويتم تقدير هذه الاجازة حسب اللجنة الطبية وحسب حالة الاصابة او المرض .

٥- اما نظام الاجازات والعطل بالنسبة للعمالة الوافدة فقد بينت العينة ان نسبة (٥٢.٧%) من العمالة الوافدة يكون نظام الاجازات او العطل كل ستة اشهر تليها العمالة الذي يكون نظام الاجازات والعطل الممنوحة لهم كل سنة فقد بلغت نسبتهم (٣٩.٧%) اما بالنسبة للعمالة الذي يكون نظام الاجازات والعطل كل ثلاثة اشهر فقد بلغت نسبتهم (٣.٨%) اما النسبة المتبقية والبالغة (٣.٨%)

فهي غير مبينة . وهذه الاجازات والعطل هي المسموح بها للعامل ان يذهب بها الى بلاده فضلاً عن أن هناك اجازات عن العمل ولكن يبق بها العامل داخل العراق وان اغلب هذه الاجازات تكون لمدة ثلاثة ايام كل شهر . وكما هو مبين في الجدول (٤).

الجدول (٤)

عدد ونسب العمالة الوافدة مصنفيين حسب الاجازات والعطل

مدة الاجازات	ثلاث اشهر	ستة اشهر	سنة	غير مبين	المجموع
عدد العمال	٥	٦٩	٥٢	٥	١٣١
نسبة العمال	٣.٨	٥٢.٧	٣٩.٧	٣.٨	١٠٠

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

٦- أظهرت العينة أن أغلب عقود العمالة الوافدة هي سنة حيث بينت العينة أن نسبة (٨٧.٨%) من العمالة الوافدة عقود عملهم تكون لمدة سنة أما العمالة الوافدة التي تكون عقود عملهم اكثر من سنة فقد بلغت نسبتهم (٣.١%) اما النسبة المتبقية والبالغة (٩.٢%) فغير مبين مدة العقد . علماً أن هذه العقود قابلة للتجديد.

٧- اظهرة العينة أن تكاليف السفر الى العراق بالنسبة للعمالة الوافدة متباينة حيث ان نسبة (٥٠.٣%) من العمالة الوافدة يعانون من ارتفاع تكاليف السفر وفي المقابل اظهرت العينة ان نسبة (٤٥.٨%) من العمالة الوافدة يجدون ان التكاليف متوسطة اما العمالة الوافدة الذي يجدون ان تكاليف السفر منخفضة فقد بلغت نسبتهم (٣.١%) . وكما هو مبين في الجدول (٥).

الجدول (٥)

عدد ونسب العمالة الوافدة مصنفيين حسب تكاليف السفر

مدة الاجازات	تكاليف منخفضة	تكاليف متوسطة	تكاليف مرتفعة	غير مبين	المجموع
عدد العمال	٦٦	٦٠	٤	١	١٣١
نسبة العمال	٥٠.٣	٤٥.٨	٣.١	٠.٨	١٠٠

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

٨- ان العينة اظهرت ان نسبة (٧١.٨%) من العمالة الوافدة يعانون من اجراءات قانونية معقدة وبنسبة (٩.٢%) من العمالة الوافدة يجدون ان الاجراءات القانونية متوسطة اما العمالة الذي يجدون ان الاجراءات القانونية ميسرة فقد بلغت نسبتهم (١٨.٣%) اما النسبة المتبقية البالغة (٠.٨%) من العمالة غير مبين .

٩- أن نسبة (٢٦.٠%) من العمالة الوافدة هم كانوا في حالة بطالة في بلدانهم قبل استقدامهم للعراق اما المشتغلون منهم في بلدانهم قبل استقدامهم الى العراق فقد بلغت نسبتهم (٦٨.٧%) اما النسبة المتبقة البالغة (٥.٣%) غير مبينة .

المحور الثالث : مؤشرات (عوامل الدفع والجذب الاجتماعية والنفسية)

١- بينت العينة ان نسبة (٩٠.٨%) من العمالة الوافدة ضمن شروط عملهم في العراق لا يجوز اصطحاب عوائلهم اما العمالة الذي يجيز عقد العمل لهم اصطحاب عوائلهم فقد بلغت نسبتهم (٦.١%) لتشكل نسبة غير المبين حالتهم بخصوص هذا الامر (٣.١%).

٢- أن نسبة (٥٩.٥%) من العمالة الوافدة يعانون من العزلة الاجتماعية أما نسبة (٣٦.٦%) فأنهم منسجمين مع المجتمع اما العمالة الوافدة غير المبين حالتهم فقد بلغت نسبتهم (٣.٩%).

٣- ان التمييز بين العامل الوافد والوطني هي من أكثر العوامل النفسية التي تكون طاردة للعمالة الوافدة وهي بطبيعة الحال خاضعة لطبيعة المجتمع الذي يعمل فيه ذلك العامل الاجنبي فقد اظهرت العينة ان نسبة (٤٩.٦%) من العمالة الوافدة يعانون من التمييز في العمل بينهم وبين العامل العراقي اما نسبة (٤٥.٨%) من العمالة لا يجدون هذا التمييز في العراق أما نسبة العمالة غير المبينة حالتهم فقد بلغ نسبة (٤.٦%).

٤- اما بخصوص الضمان الاجتماعي فأن نسبة (٩٢.٤%) خاضعين للضمان الاجتماعي أما نسبة العمالة الوافدة غير الخاضعين للضمان الاجتماعي فقد بلغت نسبتهم (٤.٦%) اما نسبة العمالة غير المبينة حالتهم فقد بلغ (٣.٠%). علماً أن العامل الوافد الذي لا يمتلك ضمان اجتماعي في بلده يتم تسجيل ضمان اجتماعي له في العراق.

٢- المقارنة بين التحصيل الدراسي وعوامل الدفع والجذب

ولغرض تحليل عوامل الدفع والجذب فمن الضروري المقارنة بين مؤشرات الدفع والجذب وحسب ما يتميز به العامل الوافد من امكانيات مهنية و ذهنية.

أ- التحصيل الدراسي ومستوى الاجر النقدي

أوضحت العينة أن هناك علاقة طردية بين التحصيل الدراسي ومستوى الاجر النقدي الشهري حيث اوضحت العينة أن العمالة الوافدة ذو التحصيل الدراسي اعدادية فما دون يتراوح الاجر بين (٦٠٠-٣٠٠) دولار أي بمعدل أجر (٣٠٠) دولار أما الحاصلين على شهادة البكلوريوس فأن اجورهم تتراوح بين (٦٠٠ - ٣٥٠٠) دولار اي بمعدل (٢٠٥٠) دولار أما العمالة الوافدة الحاصلة على شهادة الماجستير فأن اجورهم تتراوح بين (١٧٠٠ - ٣٥٠٠) دولار اي بمعدل اجر (٢٦٠٠) دولار أما العمالة الوافدة غير المبين تحصيلهم الدراسي الدقيق وأغلبهم ممن حاصلين على شهادات تقنية (دبلوم) فأن اجورهم تتراوح

بين (٢٠٠ - ٣٠٠٠) دولار اي بمعدل اجر (١٦٠٠) دولار . وان معدل اجر العمالة الوافدة بشكل عام فقد بلغ (١٣٣٧) دولار شهرياً. وكما هو موضح في الجدول (٦).

جدول (٦)

مستوى الاجر النقدي الشهري حسب التحصيل الدراسي للعمالة الوافدة (بالدولار)

التحصيل الدراسي	تكاليف منخفضة	تكاليف متوسطة	تكاليف مرتفعة	غير مبين	المجموع
مستوى الاجر	٦٠٠ - ٣٠٠	٣٥٠٠ - ٦٠٠	-١٧٠٠ ٣٥٠٠	٣٠٠٠ - ٢٠٠	١٣١
معدل الاجر	٣٠٠	٢٠٥٠	٢٦٠٠	١٦٠٠	١٢٨٧

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

تم احتساب معدل الاجر من قبل الباحث حسب مستويات الاجور البالغة (٢١) مستوى للاجور تبدأ من (٢٠٠) دولار الى (٣٥٠٠) دولار.

ب - التحصيل الدراسي ونظام الاجازات والعطل

من خلال العينة يتضح أن ذو التحصيل الدراسي العالي يتمتعون بنظام اجازات وعطل اكثر من ذو التحصيل الدراسي الاولي او المنخفض بمعنى آخر يوجد علاقة طردية بين التحصيل الدراسي ونظام الاجازات والعطل حيث اوضحت العينة أن العمالة الوافدة ضمن نظام الاجازات او العطل كل سنة اكثر من نصفهم ذو تحصيل دراسي اعدادية فما دون اذ بلغت نسبتهم (٥٦.٩%) اما الحاصلين على شهادة البكالوريوس فقد بلغت نسبتهم (٣٥.٣%) اما الحاصلين على شهادة الماجستير فقد بلغت نسبتهم (٣.٩%) كما ان العمالة الوافدة غير المبين التحصيل الدراسي لهم وهم معظمهم حاصلين على شهادات تقنية (دبلوم) فقد بلغت نسبتهم (٣.٩%) .

اما العمالة الوافدة ضمن نظام الاجازات والعطل كل ستة أشهر فقد بلغت نسبة ذوي التحصيل الدراسي اعدادية فما دون (١.٥%) أما الحاصلين على شهادة البكالوريوس فقد بلغت نسبتهم (٣١.٩%) اما الحاصلين على شهادة الماجستير فقد بلغت نسبتهم (٢٧.٥%) كما ان العمالة الوافدة الغير مبين التحصيل الدراسي لهم وهم معظمهم حاصلين على شهادات تقنية (دبلوم) فقد بلغت نسبتهم (٣٩.١%) .

اما العمالة الوافدة ضمن نظام الاجازات والعطل كل ثلاثة أشهر فقد بلغ نسبة ذوي التحصيل الدراسي اعدادية فما دون (٠%) أما الحاصلين على شهادة البكالوريوس فقد بلغت نسبتهم (٢٠%) اما الحاصلين على شهادة الماجستير فقد بلغت نسبتهم (٨٠%) كما ان العمالة الوافدة غير المبين التحصيل

الدراسي لهم وهم معظمهم حاصلين على شهادات تقنية (دبلوم) فقد بلغت نسبتهم (٥٠%) . كما هو موضح في الجدول (٧).

الجدول (٧)

نسبة العمالة الوافدة حسب التحصيل الدراسي مصنفة حسب نظام الاجازات والعطل

التحصيل الدراسي	نظام الاجازات والعطل		
	كل ثلاثة اشهر	كل ستة اشهر	كل سنة
أعدادية فما دون	٠	١.٥	٥٦.٩
بكلوريوس	٢٠	٣١.٩	٣٥.٣
ماجستير	٨٠	٢٧.٥	٣.٩
غير مبين	٠	٣٩.١	٣.٩
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

ج - التحصيل الدراسي وتكاليف السفر

اظهرت العينة ان ذو التحصيل الدراسي العالي والاولي هم ذو مستوى اقتصادي أعلى من ذوي التحصيل الدراسي التقني والثانوي وذلك بدلات تكاليف السفر بمعنى اخر يوجد علاقة عكسية بين التحصيل الدراسي وتكاليف السفر حيث اوضحت العينة أن نسبة (٤٠%) من العمالة الوافدة يعانون من ارتفاع تكاليف السفر هم ذو تحصيل دراسي إعدادية فما دون اما الحاصلين على شهادة البكلوريوس فقد بلغت نسبتهم (٣٨.٥%) من العمالة الوافدة الذي يعانون من تكاليف سفر مرتفعة أما الحاصلين على شهادة الماجستير فقد بلغت نسبتهم (٣.١%) فقط ممن يعانون من تكاليف سفر مرتفعة . كما ان العمالة الوافدة الغير مبين التحصيل الدراسي لهم وهم معظمهم حاصلين على شهادات تقنية (دبلوم) فقد بلغت نسبتهم (١٨.٥%) ممن يعانون من تكليف سفر مرتفعة .

وبالنسبة للعمالة الوافدة التي تتحمل تكاليف سفر متوسطة فقد اتضح أن نسبة (٥%) من العمالة الوافدة ذو التحصيل الدراسي اعدادية فما دون اما الحاصلين على شهادة البكلوريوس فقد بلغت نسبتهم (٣٠%) اما نسبة العمالة الحاصلة على شهادة الماجستير فقد بلغت (٣٨.٣%) كما ان العمالة الوافدة غير المبين التحصيل الدراسي لهم وهم معظمهم حاصلين على شهادات تقنية (دبلوم) فقد بلغت نسبتهم (٢٦.٧%).

في حين أن العمالة الوافدة التي تتحمل تكاليف سفر منخفضة فقد اقتصر على الحاصلين على شهادة البكالوريوس بنسبة (٢٥%) والحاصلين على شهادة الماجستير بنسبة (٧٥%). كما هو موضح في الجدول (٨).

الجدول (٨)

نسبة العمالة الوافدة حسب التحصيل الدراسي مصنفة حسب تكاليف السفر

تكاليف السفر			التحصيل الدراسي
تكاليف مرتفعة	تكاليف متوسطة	تكاليف منخفضة	
٤٠	٥	٠	أعدادية فما دون
٣٨.٥	٣٠	٢٥	بكالوريوس
٣.١	٣٨.٣	٧٥	ماجستير
١٨.٥	٢٦.٧	٠	غير مبين
١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

٣- الأجر النقدي والتخصص الوظيفي

أوضحت العينة أن أعلى ثلاثة تخصصات وظيفية من حيث الأجر هي المخطط ويبلغ الأجر الشهري (٣٠٠٠) دولار وكذلك المدير بأجر (٣٠٠٠) دولار أما ثاني أعلى تخصص وظيفي هو المهندس إذ يتراوح أجره بين (٢٠٠٠ - ٣٥٠٠) دولار بمعدل أجر (٢٧٥٠) دولار إذ يتراوح الأجر حسب اختصاص المهندس الدقيق (مهندس حقول نفطية، مهندس مدني... الخ) يأتي بعد ذلك المنسق حيث يتراوح أجره الشهري بين (١٧٠٠ - ٣٠٠٠) دولار وبمعدل أجر (٢٣٠٠) دولار كما ان أقل أجر تتقاضاه العمالة الوافدة يتراوح بين (٣٠٠ - ٥٠٠) وهي تتقاضاه العمالة المستقدمة الى العراق من قبل الشركات بصفة عامل . اما العمالة غير المبين تخصصهم الوظيفي فهم تشملهم جميع مستويات الأجر إذ تتراوح أجورهم بين (٢٠٠ - ٣٥٠٠) دولار وبمعدل أجر (١٨٥٠) دولار . وكما هو موضح في الجدول (٩).

الجدول (٩)

تصنيف التخصص الوظيفي للعمالة الوافدة حسب مستوى أجور هذه التخصصات (بالدولار)

معدل الأجر	مستوى الأجر	التخصص الوظيفي
٣٠٠٠	٣٠٠٠	مخطط
٣٠٠٠	٣٠٠٠	مدير
٢٧٥٠	٣٥٠٠-٢٠٠٠	مهندس
٢٣٥٠	٣٠٠٠-١٧٠٠	منسق
١٧٨٠	٢٥٠٠-١٢٦٠	مفتش عمل
١٧٥٠	٢٥٠٠-١٠٠٠	اداري
١٦٥٠	٣٠٠٠-٣٠٠	امني
١٦٥٠	٣٠٠٠-٣٠٠	مساح
١٦٠٠	٢٦٠٠-٦٠٠	مساعد
١٥٥٠	٢٥٠٠-٦٠٠	مشرف
٧٢٥	٨٥٠-٦٠٠	ممرض
٤٠٠	٥٠٠-٣٠٠	عامل
١٨٥٠	٣٥٠٠-٢٠٠	مهن اخرى

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

ثالثاً : التحليل العائلي : Factor analysis

سيتم استخدام التحليل العائلي لتحديد أهم المتغيرات التي تؤثر في عملية استقدام العمالة الوافدة وأهمية كل متغير من هذه المتغيرات ومعرفة أن كان تأثير كل متغير مستقل أو له علاقة بالمتغيرات المؤثرة الأخرى وتحديد مقدار تأثير كل من هذه المتغيرات .

والتحليل العائلي هو عبارة عن نموذج رياضي يوضح العلاقة بين مجموعة كبيرة من المتغيرات بدلالة عدد قليل من العوامل الرئيسية وأن اعتماد الارتباط لتفسير العلاقة بين المتغيرات ينطوي على صعوبة كبيرة خاصة عندما يكون هناك عدد كبير من المتغيرات لذلك فالتحليل العائلي يقدم وسيلة لتلخيص هذه العلاقات مما يسهل عمل الباحثين لتفسيرها وشرحها حيث أن الفائدة من التحليل العائلي في مختلف العلوم وتطبيقاتها والذي استخدم في مجالات الاجتماع والاقتصاد والطب وغيرها ولم يعد يقتصر على البحوث التربوية كأول ظهوره على يد العالم سبيرمان (spearman) عام ١٩٠٤ منها^(١)، أن الهدف من استخدام التحليل العائلي هو أن التحليل العائلي يقيم المتغيرات على أساس العلاقات القائمة بين هذه المتغيرات وليس على المعاملة المنفصلة لكل متغير عن باقي المتغيرات وقد تم اعتماده لغرض تحديد أهم

المتغيرات التي تؤثر على أستقدام العمالة الوافدة وأهمية كل متغير من هذه المتغيرات ومعرفة أن كان تأثير كل المتغيرات مستقلة او له علاقة بالمتغيرات الاخرى وتحديد مقدار أوكمية كل منها.

١ - التحليل العاملي : طريقة العامل الرئيسي Principal factor method

يتم التحليل في هذه الطريقة باستخراج معاملات العوامل بصورة متتالية فتستخرج معاملات العامل الاول الذي يتميز بأكبر قيمة شيوع للمتغيرات ثم نستخرج معاملات العامل الثاني الذي يمثل أكبر قيمة من الشيع المتبقي من البواقي ونستمر بنفس الطريقة لحين استخراج كل المعاملات المطلوبة . حيث تم أذخال الاسئلة الواردة في ورقة الاسباب كمتغيرات في التحليل العاملي وهي :

متغيرات المحور الثاني		متغيرات المحور الاول	
الرمز	المتغير	الرمز	المتغير
Y1	١ - أصطحاب العائلة	Xb1	١ - اجر العامل في العراق
Y2	٢ - العزلة الاجتماعية	X2	٢ - تكاليف السكن
Y3	٣ - التمييز في العمل	X3	٣ - تكاليف الغذاء
Y4	٤ - الضمان الاجتماعي	X4	٤ - تكاليف الخدمات الطبية
		X5	٥ - نظام الاجازات والعطل
		X6	٦ - مدة العقد
		X7	٧ - تكاليف السفر
		X8	٨ - الاجراءات القانونية
		X9	٩ - حالة العامل في بلد الاصل
			(يعمل ، عاطل)

تم إعطاء الرمز (X) للمحور الأول الذي يشير إلى عوامل الدفع والجدب الاقتصادية، والرمز (Y) لعوامل الدفع والجدب الاجتماعية والنفسية.

٢ - التحليل العاملي : للمحور الأول (عوامل الدفع والجدب الاقتصادية)

من خلال القيم القاعدية ونسبة تباين العامل من التباين الكلي والتباين المتجمع للعوامل المشتركة الخاصة بالمحور الاول (متغيرات الدفع والجدب للعمالة الوافدة الاقتصادية) حسب الجدول (١٠) . أتضح أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية وأن معيار استخلاص العوامل من المتغيرات هو أن لا تقل القيمة القاعدية أو الذاتية للعامل المستخلص عن الواحد الصحيح حتى لو كانت هناك تشبعات ذات دلالة على ذلك العامل . وفي ما يخص المحور الاول يتضح أن هناك ثلاثة عوامل ، وأن هذه العوامل تشكل نسبة (٦٩.٨٤%) من التباين الكلي ويضم كل عامل مجموعة من المتغيرات يتم اختيارها حسب مساهمتها، فالعامل الأول اجتمعت فيه أقوى المتغيرات وأكثرها تأثيراً في العامل الوافد والتي كونت هذا العامل وجعلته الأكثر تأثيراً في العامل الوافد .

الجدول (١٠)

القيم القاعدية ونسبة تباين العامل من التباين الكلي والتباين المتجمع للعوامل المشتركة

العامل	القيم القاعدية	نسبة تباين العامل %	التباين المتجمع
١	٣.١٣٣	٣٤.٨١٤	٣٤.٨١٤
٢	١.٧٢٧	١٩.١٨٨	٥٤.٠٠٢
٣	١.٤٢٥	١٥.٨٣٦	٦٩.٨٣٨
٤	٠.٨٩٣	٩.٩٢٠	٧٩.٧٥٩
٥	٠.٨٠٦	٨.٩٥٩	٨٨.٧١٨
٦	٠.٤٣٦	٤.٨٣٩	٩٣.٥٥٧
٧	٠.٢٧٧	٣.٠٧٢	٩٦.٦٢٩
٨	٠.١٧٨	١.٩٣٩	٩٨.٥٦٨
٩	٠.١٢٩	١.٤٣٢	١٠٠.٠٠٠

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

والجدول (١١) يبين خلاصة التحليل العاملي للعوامل (الثلاثة)، إذ يبين تشعبات المتغيرات على العوامل المشتركة، أي مساهمة كل متغير (X_n) من متغيرات الجذب والطرود الاقتصادية في العوامل التي افترضها التحليل العاملي (العوامل المشتركة):

جدول (١١) تشعبات المتغيرات على العوامل المشتركة

المتغيرات	العوامل المشتركة		
	الاول	الثاني	الثالث
X1b	٠.٨٨٨	-٠.١٩٣	٠.٠٤١
X2	-٠.٥٦	٠.٠٧٠	٠.٨٧٩
X3	-٠.٠٤٤	٠.٠٣٧	٠.٨٩١
X4	٠.٧٤٦	-٠.٣٧٩	-٠.٠٨١
X5	-٠.٨٧٤	٠.١٧٧	٠.١٩٣
X6	٠.١٠٤	٠.٨٣٠	-٠.٠٣٤
X7	٠.٨٥٢	٠.٣٧٣	٠.٠١٩
X8	٠.١٣٢	-٠.٦٢٥	-٠.٢١١
X9	-٠.٢٣٢	٠.٥٢٠	-٠.٠١٩

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

العامل الاول : هذا المتغير يعتبر العامل الأول والاساسي حيث انه شرح نسبة (٣٤.٨ %) من التباين الكلي وهي أعلى نسبة تباين لذلك يعتبر العامل الاول ولقد شمل التغيرات الآتية :

١- أجر العامل الوافد في العراق .

٢- الخدمات الطبية.

٣- نظام الاجازات والعطل .

٤- تكاليف السفر .

أن الاجر المرتفع الذي يتقاضاه العامل الوافد مقارنة بأجر ذلك العامل في بلد الاصل كما بينت سابقاً يعد من عوامل الجذب للعمالة الوافدة . كما أن الخدمات الطبية هي مدى ما توفرة بشكل يسير في بلد الأستقبال تعد عامل جذب للعامل الوافد ، حيث بينت العينة أن نسبة (٧٧.١%) من أجمالي العينة لا يتحملون تكاليف الخدمات الطبية وإنما يتحملها رب العمل (الشركة) وهذا يعد من عوامل الجذب الذي يعد من ضمن الحزمة الأجرية للعامل الوافد. في حين أن نظام الاجازات والعطل وبافتراض أن عملية الجذب تتماشى عكسياً مع نظام الاجازات والعطل بمعنى كلما قصر أمد العمل لحين منح الاجازة أو العطلة كان ذلك عامل جذب وبالعكس فأن التحليل أوضح هذه العلاقة العكسية حيث أن نظام الاجازات الذي يقضي بمنح اجازة أو عطلة كل (٣-٦) أشهر شمل (٥٦.٥%) من اجمالي العمالة الوافدة في حين بلغت نسبة المشمولين بنظام الاجازات والعطل كل سنة (٣٩.٧%) حسب العينة . أما المتغير الثالث الذي يخص تكاليف السفر فأن تكاليف السفر تعد من أولى المعوقات التي يواجهها العامل الوافد ، حيث كلما انخفضت تكاليف السفر كلما كان العامل على استعداد للسفر وبالعكس وأن التحليل العملي بينت هذه العلاقة العكسية. وبالرغم من أن العينة أوضحت أن الذين يعانون من ارتفاع التكاليف وبنسبة (٥٢.١%) من اجمالي العينة لكن هذا لا يعد عامل طرد وذلك لأن نسبه (٨١.٦٥%) ممن يعانون من ارتفاع التكاليف هم ذو تحصيل دراسي اعدادية فما دون (عمالة غير ماهرة) فضلاً عن ان نسبة الذين في حالة بطالة في بلدانهم (٤٦.٩%) من ذو التحصيل الدراسي اعدادية فما دون كما اوضحت العينة أي انهم يعانون من أحوال اقتصادية صعبة في بلدانهم .

العامل الثاني : فسر هذا العامل نسبة (١٩.٩%) من التباين الكلي وهو ذو تأثير قوي من الناحية القانونية وعملية الطرد من بلدان الاصل للعامل الوافد ولقد شمل التغيرات الآتية :

١- مدة عقد العمل

٢- الأجراءات القانونية

٣- حالة العامل الوافد من ناحية الاستخدام في بلد الاصل.

يتضح من هذا العامل أن مدة عقد العمل هي مهمة في عملية جذب أو استقدام العمالة الوافدة إذ كلما كانت مدة العقد منسجمة مع رغبة العامل في التواجد في بلد الاستقبال كلما كان ذلك اكثر جذباً للعمالة خصوصاً في بلد مثل العراق الذي لا تتسم بالأستقرار الامني . أما بخصوص الاجراءات القانونية المتعلقة بمنح اجازة العمل في العراق فبالرغم من ان هذه الاجراءات تتسم بالتعقيد إلا انها غير مفعلة بشكلها الصحيح حيث أن (٨٨%) من العمالة الوافدة هي غير مجازة ومخالفة للقوانين* . وبخصوص حالة

الاستخدام للعمالة الوافدة في بلد الاصل فإن هذا العامل يعتبر من أهم عوامل الطرد للعمالة التي هي في حالة بطالة في بلد الاصل وبالتالي ايجاد فرصة عمل في بلد آخر يعد عامل جذب جدا قوي لهم خصوصا إذا كان العامل ذو مهارة أو تحصيل دراسي غير مرغوب به في بلد الاصل وأن العينة أوضحت أن نسبة (٢٦.٠%) من اجمالي العينة كانوا في حالة بطالة في بلدانهم.

العامل الثالث: يأتي هذا العامل في المرتبة الثالثة من حيث اهميته حيث انه فسر نسبة (١٥.٨٥%) من اجمالي التباين وهذا العامل له تأثير جداً مهم بعملية جذب العمالة من ناحية الحزمة الاجرية ويشمل هذا العامل المتغيرات التالية:

١- تكاليف السكن

٢- تكاليف الغذاء

أن من أهم التكاليف الذي يواجهها العامل الوافد في بلد الاستقبال هي تكاليف السكن وتكاليف الغذاء وهذه التكاليف تأتي بالمقام الاول الذي يواجهها العامل الوافد . وقد أوضحت العينة أن نسبة (٩١.٦%) من اجمالي العمالة المشمولين بالدراسة لايتحملون تكاليف السكن وإنما يتحملها رب العمل (الشركة) كما أن نسبة (٩٤.٧%) من اجمالي العمالة المشمولين بالدراسة لا يتحملون تكاليف الغذاء وإنما يتحملها رب العمل (الشركة) وبالتالي فإن هذا العامل يعد من عوامل الجذب المهمة في استقدام العمالة الى العراق .

٢ - التحليل العاملي: للمحور الثاني (عوامل الدفع والجذب الاجتماعية والنفسية)

فمن خلال الجدول (١٢) الذي يوضح القيم القاعدية ونسبة تباين العامل من التباين الكلي والتباين المتجمع لعامل المتغيرات الخاصة بالمحور الثاني (متغيرات الدفع والجذب للعمالة الوافدة الاجتماعية والنفسية) . أتضح أن هناك عاملين رئيسيين حيث أن هذه العوامل تشكل نسبة (٥٧.٥٠%) من التباين الكلي ويضم كل عامل مجموعة من المتغيرات يتم اختيارها حسب مساهمتها.

الجدول (١٢)

القيم القاعدية ونسبة تباين العامل من التباين الكلي والتباين المتجمع من قبل العوامل المشتركة

العامل	القيم القاعدية	نسبة تباين العامل %	التباين المتجمع
١	١.٢٥٥	٣١.٣٨٦	٣١.٣٨٦
٢	١.٠٤٥	٢٦.١١٦	٥٧.٥٠٣
٣	٠.٩١٣	٢٢.٨٣٢	٨٠.٣٣٥
٤	٠.٧٨٧	١٩.٦٦٥	١٠٠.٠٠٠

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

جدول (١٣)

تشبعات المتغيرات على العوامل المشتركة

العوامل		المتغيرات
الثاني	الأول	
-٠.٠٧٥	٠.٧٣٦	Y1
٠.٧٤٦	-٠.٢٧٢	Y2
-٠.٠٨٤	-٠.٧٤١	Y3
٠.٦٩١	٠.٣٠١	Y4

المصدر: عمل الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS).

العامل الأول: فسر هذا العامل نسبة (٣١.٣٩%) من التباين الكلي وهو يعتبر من التكاليف الاجتماعية

التي يتحملها العامل الوافد في العراق ولقد شمل التغيرات الآتية :

١- السماح بأصطحاب العائلة الى العراق

٢- التمييز في العمل

حيث بينت العينة ان نسبة (٩٠.٨٥%) من العمالة غير مسموح لهم بأصطحاب العائلة . أما بخصوص

التمييز في العمل فقد اوضحت العينة أن نسبة (٤٩.٦٥%) من العمالة يعانون من التمييز في العمل .

وهذا ينعكس سلباً على أنتاجية العامل وتذمره من واجبات العمل الموكلة اليه.

العامل الثاني: يأتي هذا العامل في المرتبة الثاني حيث فسر نسبة (٢٦.١٢%) من اجمالي التباين

ويشمل المتغيرات التي ذو تكلفة اجتماعية .

١- العزلة الاجتماعية

٢- الضمان الاجتماعي

أن العزلة الاجتماعية تعد من التكاليف التي يتحملها العامل في العراق ويرجع ذلك لعدة أسباب ومن

اهمها أختلاف اللغة والعادات والتقاليد والارتباطات الروحية والمعتقدات الدينية فضلاً على ان مجتمع

العراق يعتبر من المجتمعات المغلقة التي لا تتقبل الغريب اجتماعياً بصورة عامة .

أما ما يخص الضمان الاجتماعي فإنه عامل جذب للعامل الوافد حيث يخضع للضمان الاجتماعي

العراقي في حالة عدم وجود ضمان اجتماعي للعامل في بلده الذي وفد منها وهذا ضم شروط وزارة العمل

والشؤون الاجتماعية^(١٢).

الاستنتاجات :-

- ١- لقد تميزت السياسات التنظيمية والقرارات التي تم إصدارها من قبل السلطات السياسية لغرض تنظيم مزاوله العمل للعمالة الوافدة في العراق منذ تأسيس الدولة العراقية إلى سنة ٢٠٠٣ ، بإنها قد ميزت بين العمالة الوافدة العاملة في القطاع العام والعمالة الوافدة في القطاع الخاص ، إلا أنه بعد سنة ٢٠٠٣ فأن القرارات الصادرة لغرض تنظيم مزاوله العمل للعمالة الوافدة في العراق لم تميز بين العاملين في القطاع العام والقطاع الخاص.
- ٢- إن الجهاز المركزي للإحصاء الذي يعد بنك المعلومات والإحصائيات بالنسبة للسكان والقوى العاملة لا يمتلك رقماً واحداً أو مؤشراً للعمالة الوافدة وبالتالي فأن العمالة الوافدة تعتبر ظاهرة مجهولة الهوية بالنسبة للجهاز المركزي للإحصاء وهذا يعد جانباً سلبياً لمثل هذه الدائرة الإحصائية التي تعد المصدر الأساسي والمعتمد لواضي السياسة الاقتصادية والباحثين.
- ٣- إن العمالة الوافدة بعد ٢٠٠٣ تتركز في القطاع العام ، إذ تشكل العمالة الوافدة في القطاع العام نسبة (٩٨.٨%) من إجمالي العمالة الوافدة ، وبالتالي فأن سوق العمل في العراق للعمالة الوافدة يتمثل في القطاع العام .
- ٤- لقد أغفلت السياسات الاقتصادية وبشكل واضح ظاهرة العمالة الوافدة ولم تتطرق لها قط إذ أن خطط التنمية الوطنية الخمسية بعد ٢٠٠٣ التي تعد هوية الاقتصاد العراقي وأهدافه من اجل التطور الاقتصادي والسياسات والاستراتيجيات الاقتصادية الأخرى لم تسلط الضوء بل لم تذكر العمالة الوافدة إطلاقاً.
- ٥- إن سوق العمل في العراق أصبح يمتلك الكثير من عوامل الجذب الاقتصادية للعمالة الوافدة من حيث الأجر النقدي والحزمة الأجرية بالرغم من الظروف الاستثنائية من الناحية الأمنية التي يمر بها البلد .
- ٦- لقد أظهرت العينة أن أغلب العمالة الوافدة هي عمالة ماهرة تتوافق مع متطلبات التنمية الاقتصادية وهذا بخصوص العمالة الوافدة التي تعمل ضمن الشركات المتعاقدة مع القطاع العام ، كما أن طبيعة القطاع الخاص في العراق تتسم باستخدام قوى عاملة غير ماهرة مما جعل القطاع الخاص يفضل العمالة الوافدة لانخفاض أجورهم مقارنةً بأجور العمالة المحلية وبالتالي فأن العمالة الوافدة تعد مكسباً للقطاع الخاص .

التوصيات :-

في ضوء الإستنتاجات التي تم التوصل إليها والتي أظهرت تطور القوى العاملة في العراق و واقع العمالة الوافدة في العراق وسلطت الضوء على أهم المنافع والكلف للعمالة الوافدة ، يمكن صياغة التوصيات التالية:

- ١- تعديل القوانين والقرارات المتعلقة بالعمالة الوافدة وتحديد الفئة أو نوع العمالة الوافدة التي يسمح لها بمزاولة العمل في العراق بما يتفق مع متطلبات التنمية الاقتصادية .
- ٢- ضرورة اتخاذ مسوحات للعمالة الوافدة في العراق سواء في الشركات المتعاقدة مع الدولة أو العمالة الوافدة في القطاع الخاص وتبويب كافة التفاصيل المتعلقة بالأجر والحزمة الأجرية لهذه العمالة.
- ٣- على السياسة الاقتصادية أن تأخذ هذه الظاهرة في نظر الاعتبار وتسليط الضوء على تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة على الاقتصاد العراقي بصورة عامة وعلى سوق العمل بصورة خاصة من أجل رسم السياسات التي تجعل من اتجاهات ونمط استخدام العمالة الوافدة يتفق مع الأهداف الاقتصادية.
- ٤- ضرورة وجود وتفعيل اللجان التفتيشية تعمل على الحد من ظاهرة العمالة الوافدة التي تكون في وضع غير قانوني للعمل، وتطبيق شروط وقوانين العمل المعمول بها في العراق بما يخص الأجر والحزمة الأجرية بالنسبة للعمالة الوافدة ، وذلك لأن نسبة (٨٨%) من إجمالي العمالة الوافدة هي مخالفة لشروط مزاولة العمل في العراق.

قائمة المصادر :-

أ- الكتب

- ١- السعيد ، د.صادق مهدي ، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٤.
- ٢- العابد ، د.عدنان ، د.يوسف ألياس، قانون العمل ، العاتك لصناعة الكتب ، ، بدون سنة طبع، القاهرة .
- ٣- حسن ، د.محمد سلمان ، التطور الاقتصادي في العراق ، ج١، المكتبة العصرية ، صيدا-بيروت ، ١٩٦٥.
- ٤- صالح ، د.مالك ابراهيم ، د. محمد العبيدي، التخطيط الحضري والمشكلات السكانية والأنسانية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد، ١٩٩٠.

ب- البحوث والدراسات والمقالات

- النقاش ، د.أفتخار عبد الحميد ، دراسة احصائية لتحديد أهم العوامل المؤدية إلى فقدان السمع، كلية الادارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، بحث غير منشور .

ج- المصادر الرسمية

- ١- هيئة أستثمار بغداد ، قانون الأستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل والانظمة الصادرة بموجبه، يونايته للطباعة والنشر، بدون سنة طبع.
- ٢- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة القروض والتشغيل ، الشعبة القانونية ، قرار مجلس الوزراء رقم (٤٦٩) لسنة ٢٠١٢ وقرار مجلس الوزراء رقم (٨٠) لسنة ٢٠١٣ .
- ٣- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة القروض والتشغيل ، شعبة الاحصاء ، عدد الشركات الاجنبية المتعاقدة مع الدول وعدد العمال الاجانب في هذه الشركات وعدد العمال الاجانب في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني لغاية ٢٠١٤.

د- المقابلات الشخصية

- ١- أحمد أبراهيم علي ،مدير قسم المتابعة والتوثيق ، وأحد ممثلي وزارة النفط أمام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ،وزارة النفط العراقية ، مقابلة شخصية ، ٢٠١٥/٢١٣.

المصادر :-

- ١- د.صادق مهدي السعيد ، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٤، ص٩٩-١٠٠.
- ٢- تم استخراج اجمالي البطالة ونسبة البطالة وكذلك نسبة البطالة في الريف والمدن ونسبة القوى العاملة من قبل الباحث بالاعتماد على البيانات الواردة في (د. محمد سلمان حسن ، التطور الاقتصادي في العراق ، ج١، المكتبة العصرية ، صيدا - بيروت ، ١٩٦٥ ، ص٧٨-٨٨).
- ٣- د. صادق مهدي السعيد ، مصدر سابق ، ص١٥٩.
- ٤- للمزيد أنظر في ذلك : د. عدنان العابد ، د.يوسف الياس، قانون العمل ، المكتبة القانونية ، بغداد ، بدون سنة طبع ، ص١١٥-١١٦.
- ٥- د. مالك إبراهيم صالح ، د.محمد جاسم العبيدي ، مصدر سابق ، ص٤٨٣.
- ٦- للمزيد من التفاصيل أنظر في ذلك : هيئة استثمار بغداد ، قانون استثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ المعدل والأنظمة الصادرة بموجبه ، يونايته للطباعة والنشر بدون سنة طبع . ص٧-٨.
- ٧- للمزيد من التفاصيل أنظر في ذلك : قرار مجلس الوزراء (٤٦٩) لسنة ٢٠١٢ : المصدر: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة القروض والتشغيل ، الشعبة القانونية .
- ٨- للمزيد من التفاصيل أنظر في ذلك : قرار مجلس الوزراء (٨٠) لسنة ٢٠١٣ :المصدر: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة القروض والتشغيل ، الشعبة القانونية .
- ٩- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة القروض والتشغيل ، شعبة الإحصاء ، عدد الشركات والعمالة الاجنبية في هذه الشركات المتعاقدة مع مؤسسات الدولة ، لغاية سنة ٢٠١٤.

- ١٠- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، دائرة القروض والتشغيل ، شعبة الإحصاء ، عدد العمالة الأجنبية في شركات القطاع الخاص والمختلط والتعاوني لغاية سنة ٢٠١٤ .
- (*) غير ممنوحين اجازة عمل من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
- (*) تم ارفاق نسخة لورقة الاستبيان باللغة العربية والانكليزية وكتاب تحكيم وزارة التخطيط في الملحق .
- (*) حسب بيانات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، المشار إليها سابقاً، ص.
- ١١- أحمد ابراهيم علي ، مدير قسم المتابعة والتوثيق، وأحد ممثلي وزارة النفط أمام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، مقابلة شخصية ، وزارة النفط .
- ١٢- المصدر نفسه .