

## أثر قوانين العمل في تشجيع الإستثمار

أ.أوس رائد سالم  
مدرس القانون العام المساعد  
كلية القانون | جامعة دهوك / إقليم كردستان- العراق  
aws.salim@uod.ac

أ.م. د. علي يونس إسماعيل  
استاذ القانون العام المساعد  
ali.yunus@uod.ac

## مستخلص البحث:

أن عملية وضع وإصدار التشريعات الخاصة بالاستثمار، وبيان الضمانات الضرورية للمستثمر من جهة، وللدول المستثمر فيها من جهة أخرى، لا يمكن ان تحقق الغاية ما لم تكن مكاملة ومتوائمة مع القوانين والتشريعات الاخرى السائدة في الدولة. ولا سيما قوانين العمل، هذه القوانين التي تحدد المركز القانوني للعامل ولرب العمل على حد سواء. فمن جهة اولى لا يمكن تحقيق نظام قانوني متكامل للعمل وتوفير بيئة مساعدة لتشجيع الاستثمار وتطويره بشكل منفصل عن تحقيق مستوى اجتماعي وتقني مقبول لليد العاملة. هذه اليد التي تلعب دوراً محورياً في عملية الاستثمار ونموه. فتطوير مهاراتهم العملية والتقنية وإحاطتهم بضمانات تكفل لهم حياة كريمة تسهم في توفير بيئة صالحة للإستثمار. إذ ان ذلك يشكل دافعاً لليد العاملة المحلية في الانخراط في العمل، وبل ودافعاً لليد العاملة الاجنبية ايضاً للتوجه نحو الدولة والعمل فيها. ومن جهة ثانية، فإن المستثمر - بحسبانه رب العمل - يدرس جميع الجوانب القانونية التي تؤثر عمله في الدولة التي ينوي الإستثمار فيها، فكلما كانت هذه القوانين على قدر من الشفافية والتنظيم، وتحديد حقوق وواجبات العاملين في المشاريع محل الإستثمار، كلما زاد لديه الدافع في استثمار امواله في هذه الدولة. لذلك ركزنا على تحليل النصوص القانونية لقانون العمل العراقي وقانون العمل الاماراتي الجديد من أجل الوقوف على نقاط الضعف في القانون العراقي ومحاولة توجيه المشرع العراقي الى تعديل قانون ٢٠١٥ مع الأخذ بنظر الاعتبار او الاستعانة بالقانون الاماراتي وافكاره الحديثة باعتباره القانون الجديد افضل القوانين العمل لكونه واكب جميع التحديات الموجودة على ارض الواقع .

**الكلمات المفتاحية :** العامل, رب العمل, انماط العمل, المستثمر, سلطات المستثمر.

## المقدمة : Introduction

إن عمليات الإستثمار وعقوده هي ذات صبغة تجارية، تتطلب حماية وأمناً قانونياً لطرفي العلاقة القانونية، لذلك يستوجب على المشرع المحلي وضع القوانين ذات العلاقة التي تنظم هذه العلاقة وتوفر البيئة القانونية الصالحة لجلب الإستثمار من أجل النهوض بالتنمية الإقتصادية التي تؤثر بدورها في التنمية السياسية والاجتماعية والبشرية، ومن أهم هذه القوانين هي قوانين العمل، التي تهدف بالدرجة الاولى إلى حماية اليد العاملة وتنظم المركز القانوني لهم ولصاحب العمل المستثمر على حد سواء. وقد تدخل المشرع العراقي وشرع قانوناً للعمل سنة ٢٠١٥، محاولاً تجاوز ما اعترى القوانين السابقة من عيوب، وتحقيقاً لوضع أحكام قانونية جديدة تتناغم وتواكب التطورات الحديثة في مجال عقود العمل.

## أهمية البحث : research importance

تنبع أهمية البحث من أهمية الإستثمار ودوره الحيوي في التنمية الاقتصادية في بلدان المنطقة العربية، وبشكل خاص في العراق، إذ أنه صاحب تجربة حديثة في هذا المجال، ولا بد أن تتوافق نصوص واحكام قانون العمل مع قوانين الإستثمار وتدعمها، وذلك من أجل توفير الفرص الممكنة لدخول رؤوس الاموال وأصحاب الخبرات العالمية في مجالات التطوير الحديثة. وأن يتزامن ذلك مع هدف سامي يتمثل في حماية قانونة لليد العاملة في ظل التطورات الاقتصادية الحديثة.

**مشكلة الدراسة:** إن عملية الإستثمار يجب أن تحاط بضمانات تشريعية تحقق بيئة مشجعة لذلك، سواء كانت تشريعات دستورية أو عادية، مثل قوانين الملكية الفكرية وقوانين المنافسة وقوانين الإستملاك والقوانين الضريبية وغيرها، ومن هذه التشريعات العادية التي لا تقل أهميتها عن نظرائها من التشريعات هي تشريعات العمل، وضرورة مواءمتها وتناسقها مع تشريعات الإستثمار نفسها من ناحية، ومع التشريعات الأخرى ذات الصلة بعملية الإستثمار من جهة أخرى، وعلى الرغم من محاولة المشرع العراقي في تلافي العيوب والثغرات القانونية في قانون العمل الجديد، وسن قواعد قانونية تواكب التطورات الاقتصادية والسياسية الحديثة، وتلبي حاجة ارباب العمل وتوفير الحماية اللازمة لليد العاملة، إلا أن السؤال لا زال قائماً عن مدى نجاح المشرع العراقي في إيجاد نوع من الصياغة للحقوق والواجبات التي يمكن أن تخدم عملية الإستثمار في العراق، ولا سيما أن طرفي عقد العمل يمكن أن تشملهم نصوص هذا القانون. لذلك تبرز إشكالية البحث في محاولة الإجابة عن مدى إستجابة قانون العمل العراقي لمتطلبات تشجيع الإستثمار في العراق بقدر تعلق الأمر بنصوصه ومواءمته لها، وبالتالي أثره في تشجيع الإستثمار.

**منهجية الدراسة:** جاءت منهجية البحث دراسة تحليلية ومقارنة للمركز القانوني لطرفي عقد العمل وحقوقهم ذات العلاقة بعملية تشجيع الإستثمار، لذلك إقتصرت الدراسة على بعض الحقوق التي يرى الباحث أهميتها في هذا المجال، وقد شمل التحليل بعض نصوص قانون العمل العراقي الجديد، ومن ثم عرض وتحليل ما يقابلها من نصوص في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة لسنة ٢٠٢١، لكونه واحداً من أهم التشريعات المتطورة في هذا المجال والتي يمكن الإستعانة به في تدعيم وتعزيز قوانين العمل في مرحلة القادمة.

**هيكلية البحث:** إقتصرت البحث على مبحثين إثنين، خصص الاول المركز القانوني للعامل في تشريعات العمل في العراق ودولة الإمارات العربية المتحدة، والثاني للوضع أو المركز القانوني لرب العمل على اعتباره مستثمراً في مجال من مجالات الإستثمار.

## المبحث الأول

## المركز القانوني لوضع العامل في تشريعات العمل

## The first topic

## The legal status of the worker's status in labor legislation

ان معظم دول العالم تحاؤل من خلال تشريعاتها جذب الإستثمارات، وخاصة الاجنبية منها، بأزالة العوائق التي تقف حائلاً دون ذلك، ويجب توفير أو إحاطة الشركات المستثمرة وأصحابها، كونهم أرباباً للعمل بمفهوم قانون العمل، بإطار من القواعد التشريعية التي تحقق التوازن بين الحقوق المشروعة للمستثمر، والتي بدونها تنتفي الجدوى من مشروعه الإقتصادي، وبين مصالح الدول المضيفة للإستثمار، وخاصة الحقوق للصيقة بسيادتها أو مصالحها الاقتصادية العليا والتي لا يجوز التفريط فيها . في هذا المبحث سوف نتكلم عن الإمتيازات والحقوق التي تمنح للعامل الوطني أو الأجنبي في كلا من القانون العمل الاماراتي لسنة ٢٠٢٢ وقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، ومدى ملائمة تطبيقها لتشجيع المستثمرين الأجانب أو الوطنيين.

## المطلب الأول

## المركز القانوني للعامل في العراق

## The first requirement

## The legal status of the worker in Iraq

نص البند (سادساً) من المادة (١) من قانون العمل العراقي ذي الرقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ على أن العامل هو: (كل شخص طبيعي، سواء أكان ذكراً أم أنثى، يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت ادارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الإختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أيا كان نوعه بموجب هذا القانون)<sup>(١)</sup>. كما عرفته المادة الأولى من من المرسوم بقانون إتحادي ذي الرقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة هو (كل شخص طبيعي مصرح له من الوزارة، للعمل لدى إحدى المنشآت المرخصة في الدولة، تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل)<sup>(٢)</sup> فالعامل الذي يعمل في المشاريع الإستثمارية الوطنية منها والأجنبية تشمله أحكام النصوص القانونية الواردة في قوانين العمل، ومن ثم يستفاد من الحقوق الواردة فيه ويلتزم بما وردت فيها من التزامات. وكلما كان مركزه القانوني منظماً تشريعياً كما دفع ذلك الى تحقيق أمن قانوني لليد العاملة، بشكل يصب في مصلحة الإستثمار، ويخلق بيئة مطمئنة للعمل من غير أن يشوبها التردد وعدم الإستقرار. وعليه، فلا بد أن تقدم النصوص القانونية في قوانين العمل، مركزاً قانونياً واضحاً للعمال، على إعتبار إن النصوص الواردة في هذه القوانين تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل، وأن تحدد إلتزاماته القانونية لكي لا يجري إستغلاله من قبل ارباب العمل، فالعامل يمثل الطرف الاضعف في العلاقة التعاقدية، بخلاف رب العمل الذي يتمتع بمركز قانوني ومالي اقوى من المركز القانوني للعمال، ومن هنا سنحاول أن نوضح أهم ما يتعلق

<sup>١</sup> نشر هذا القانون في جريدة الوقائع العراقية بعدد (٤٣٨٦) تاريخه ١١/١١/٢٠١٥، ص ١. وألغي بموجبه قانون العمل ذي الرقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.

<sup>٢</sup> جدير بالذكر أن المرسوم بقانون إتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل الصادر في دولة الإمارات العربية المتحدة، صدر مؤخراً، وسرت أحكامه اعتباراً من ٢ شباط (فبراير) من العام ٢٠٢٢، وألغي بموجبه القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ وحل محله بشأن تنظيم علاقات العمل.

بالمركز القانوني للعامل في قوانين العمل، وما يترتب عليه من حقوق وإلتزامات، ومدى توافقها مع تشجيعاً لاستثمار:

### الفرع الأول: إحترام حريات العمال وكرامتهم

إن إحترام الانسان وإحترام كرامته من أهم حقوق الإنسان التي لا يجوز الإنتقاص منها في أي ظرف من الظروف، والتي تعد من أهم عوامل التنمية البشرية التي تؤدي بدورها لتحقيق تنمية إقتصادية مثلى، وعلى الرغم من تقوت نظرة شعوب العالم في لهذه الحقوق تبعاً لأنظمتها السياسية وأوضاعها الإقتصادية والإجتماعية الداخلية فهناك ثوابت لا يمكن الحياد عنها تمثل الحد الأدنى التي لا يجوز الانحدار عنها، تحقيقاً للكرامة الانسانية وحرية<sup>(٣)</sup>. لقد ورد في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، العديد من النصوص التي تهدف الى حماية حقوق كل العامل وتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع دون اي تمييز، وبشكل يصب في مصلحة بناء اقتصاد وطني قوي مع تحقيق حقوق الانسان والحريات الأساسية وتنظيم عمل العاملين الوطنيين والأجانب العاملين أو الراغبين في العمل، حيث تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال في جمهورية العراق أو من هم بحكمهم، بشكل يضمن جميع الحقوق والحريات المضمونة في القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية بغض النظر عن كون العامل أجنباً دخل الى الجمهورية العراقية من خلال شركات إستثمارية أو عامل وطني عراقي يعمل في شركة محلية إستثمارية أو أي شركة أو مشاريع أخرى.

ولغرض تعزيز كرامة العامل وإنسانيته، فقد حظر القانون التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة سواء أكان على صعيد البحث عن عمل أو التشغيل أو شروط وظروف العمل<sup>(٤)</sup>. لقد أكد قانون العمل العراقي على أن حرية العامل مصونة، ولا يجوز تقييد الحق في العمل أو إنكاره، وتعمل الدولة على تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الأساسية بشكل عام<sup>(٥)</sup>. كما حظر القانون جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، سواء للعمال الاجانب أو الوطنيين<sup>(٦)</sup>. ومثاله حظر العمل بالرق أو المديونية، أو العمل بالقيود المربوط بها الاشخاص، أو المتاجرة السرية بالأشخاص و العمال المهاجرين والذي هو بطبيعته عمل غير إختياري، والعمل المنزلي الذي يتضمن عوامل قهرية<sup>(٧)</sup>.

وأخيراً، من اهم حقوق العامل في هذا المجال هو تحديد ساعات العمل وأوقاته تجنباً لإستغلال العامل في اعمال مرهقة لأوقات طويلة، بشكل يؤثر سلباً على سلامته الجسدية، وعليه فقد ساوى قانون العمل العراقي بين جميع العمال من حيث ساعات العمل، وذلك سيراً على نهج الاعراف والاتفاقيات الدولية، وتطبيقاً لمبادئ حقوق الانسان، إذ أوجب ان لا تزيد ساعات العمل اليومي عن ثمان ساعات أو ثمان وأربعون ساعة عمل في الأسبوع، لا تدخل فيها فترات الراحة، ومستثنى منها أو مع مراعاة بعض الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون، على سبيل المثال العمل الاضافي أو عمل الاحداث أو المرأة الحامل وغيرها من الإستثناءات المقررة لأسباب خاصة متعلقة باصحابها على وجه

٣ د. محمد عبدالله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، ٢٠٠٤، ص ١٩.

٤ المادة (٩) من قانون العمل النافذ لسنة ٢٠١٥.

٥ المادة (٦) من قانون العمل لسنة ٢٠١٥.

٦ العمل الجبري حسب ما ورد في المادة (٦) من القانون هو كل عمل او خدمة تفرض قسراً على اي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص لأدائه بمحض ارادته.

٧ تنظر المادة (٩) من قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥.

الخصوص<sup>(٨)</sup>. وبالرجوع إلى موقف المشرع العراقي في قانون الإستثمار ذي الرقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦، وكذلك الحال بالنسبة للمشرع في قانون الإستثمار في إقليم كردستان العراق ذي الرقم (٤) لسنة ٢٠٠٦، نجد أن أياً منهما لم يلتفت إلى ذكر هذه الحقوق المعترف بها في قانون العمل بخصوص إحترام العامل وكرامته بشكل صريح، بيد أن هذا لا يعفي المستثمر الوطني والأجنبي من الإلتزام بنصوص قانون العمل وتطبيقها بهذا الخصوص، إذ لم يهمل قانون الإستثمار العراقي إلزام المستثمر بالقوانين العراقية النافذة، إذ ورد في البند سادساً من المادة (١٤) من القانون بخصوص إلتزامات المستثمر: ( الإلتزام بالقوانين العراقية في مجالات الرواتب والإجازات وساعات العمل وظروفه وغيرها كحد أدنى). ومن ثم نرى أن هذا النص كفيل بإلزام المستثمر بحماية هذه الحقوق وإحترامها وعدم فرض القيود عليها إلا بموجب التشريعات النافذة محلياً<sup>(٩)</sup>.

أما في إقليم كردستان العراق، فنجد المشرع – وعلى خلاف نظيره المشرع الإتحادي- قد غفل في قانون الإستثمار في الإقليم عن إيراد نص قانوني شبيه وهو في خضم عرض إلتزامات المستثمر في الإقليم، ولعل الموقف التشريعي هذا يؤثر سلباً على المركز القانوني للعامل في الإقليم، ويقف عائقاً أمام إقدام العمال على العمل في المشاريع الإستثمارية، لذلك حري بالمشرع في الإقليم تدارك موقفه هذا، وإلزام المستثمرين بالعمل على وفق التشريعات النافذة في العراق والإقليم على حد سواء.

#### الفرع الثاني: تحقيق مبدأ المساواة بين العمال

مما لا خلاف فيه هو ضرورة حظر تجاوز مبدأ تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة بين العمال ومن اهم صوره عدم التمييز بين العمال، أياً كان السبب، وسواء أكان ذلك تمييزاً مباشراً أم غير مباشر، وفي كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بخصوص شروط العمل وظروفه . لقد حرم قانون العمل أي أسلوب من اساليب التفضيل بين العمال على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، بشكل قد ينتج عنه إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة علي صعيد الإستخدام أو المهنة، علاوة على أي ضرب آخر من ضروب التمييز أو الإستثناء أو التفضيل يؤدي الى النتائج السابقة. على أنه لا يعتبر تمييزاً أي ميزه أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين اذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل<sup>(١٠)</sup>. وهذا ينبع من كون العمل حق لكل مواطن قادر عليه ، و تعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز<sup>(١١)</sup>.

ومن صور تحقيق المساواة التي وردت في القانون ايضاً هو القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة في العمل، ونرى هنا ان قانون العمل العراقي قد تبني مبادئ الاتفاقية الخاصة للقضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة، و التي تنص في مضمونها على ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.

<sup>٨</sup> المواد (٦٧) و (٧١) و (٧٤) من قانون العمل النافذ لسنة ٢٠١٥.

<sup>٩</sup> هفال صديق إسماعيل، المركز القانوني للمستثمر الأجنبي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٥، ص ١٣٣.

<sup>١٠</sup> المادة (٨) من قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥.

<sup>١١</sup> المادة (٤) من قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥.

فللمرأة العاملة الحق في حرية إختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، وكذلك الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛ وغيره من الحقوق الواردة في القانون<sup>(١٢)</sup>.

وهنا يثار سؤال مهم بشأن التمييز بين العامل الوطني والعامل الأجنبي، وحق رب العمل المستثمر في إستقدام العمال الأجانب وإستخدامهم دون العمال الوطنيين<sup>(١٣)</sup>. للإجابة على هذا السؤال ومدى تأثيره في تشجيع الإستثمار، نجد أن هناك من يذهب إلى أن موقف المشرع بإلزام المستثمر بإستخدام العامل الوطني على إطلاقه وسلبه حق إستقدام اليد العاملة الأجنبية قد يكون سبباً في إرتفاع أجور العمالة الوطنية والحد من إنتقال الخبرة غير المتوفرة محلياً، الأمر الذي قد يؤدي إلى تردد المستثمر، ولا سيما الأجنبي، وإحجابه عن الإستثمار في تلك الدولة. وبالمقابل، فإنه يترتب على إعطائه الحق في إستقدام العمالة الأجنبية من دون قيود أثراً سلبياً قد يفوق سابقه، إذ ينتج عنه البطالة المحلية وعدم إتاحة الفرصة لليد العاملة الوطنية في العمل، وهذا من أسباب زيادة نفمة الطبقة العاملة على الشركات الإستثمارية، وما يفرز عنه من خلق ظروف غير آمنة للعمل والإستثمارن لذلك يتطلب الأمر إيجاد نوع من التوازن بين تشغيل اليد العاملة الوطنية والأجنبية<sup>(١٤)</sup>.

ولمعالجة هذا الوضع درجت التشريعات العمالية والإستثمارية على تقديم بعض الحلول، ومنها ما ورد في المادة (٣٠) قانون العمل و (٣) من تعليمات ممارسة الأجانب العمل في العراق ذي الرقم (١٨) لسنة ١٩٨٧، اللتان ألزمتا العامل الأجنبي بالحصول على إجازة عمل في العراق صادرة من الوزارة، وكذلك نص المادة (٧) التي ألزمت العامل الأجنبي بتقديم تعهد خطي بتدريب عدد كاف من عمال المشروع على العمل الذي يمارسه خلال مدة الإجازة. ويلحظ على هذه المواد أنها جاءت عامة، ولم تتضمن تمييزاً واضحاً ومؤثراً بين العامل الوطني والعامل الأجنبي. الأمر الذي يطلق يد المستثمر في تفضيل تشغيل وإستخدام اليد العاملة الوطنية أو الأجنبية بشكل حر ومن غير قيود. وتتنافى إلى حد ما مع أهداف قانون الإستثمار العراقي الذي جعل من ضمنها تنمية الموارد البشرية حسب متطلبات السوق وتوفير فرص عمل للعراقيين<sup>(١٥)</sup>.

أما تشريعات الإستثمار في العراق وإقليم كردستان، فسارت على نهج تشريعات العمل، ولم تنظم هذه المسألة خلا المادتين (١٤) ومن قانون الإستثمار في العراق، التي أعطت الأولوية في التوظيف والإستخدام للعمالة المحلية، والمادة (٨) من قانون الإستثمار في إقليم كردستان اللتي ألزمت رب العمل المستثمر بتدريب وتأهيل العمالة المحلية من غير أن تنطرق لمسألة الأولوية في التوظيف والإستخدام.

<sup>١٢</sup> المواد (٨٤-٩٤) من قانون العمل النافذ لسنة ٢٠١٥.

<sup>١٣</sup> هناك إتجاه يميز بين التمييز المشروع والتمييز غير المشروع بين العاملين المواطنين وغيرهم، سواء أكانوا عمالاً أو أصحاب عمل، وذلك إستناداً لبعض النصوص القانونية وأحكام التحكيم، مثالها حكم التحكيم الدولي في قضية شركة تلغراف الامتداد الشرقي لاوسترالاشيا والصين لعام ١٩٢٣ بقولها: (من المشروع تماماً لحكومة ما، في غياب إتفاق خاص على غير ذلك، أن تقدم الى مواطني حكومة معينة معاملة ترفض تطبيقها على مواطني الحكومات الأخرى، أو أن تحتفظ لمواطنيها بمعاملة لا تقدم للأجانب، وقد يتأسس هذا التمييز على باعث سياسي أو على خدمة قدمت أو على علاقة صداقة تقليدية أو على معاملة متبادلة في الماضي أو الحاضر). للمزيد ينظر: م حمد احمد غانم، تشريعات الإستثمار في مرحلة ما قبل وما بعد الإنفتاح الإقتصادي، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٣٧.

<sup>١٤</sup> للمزيد ينظر: هفال صديق، مصدر سابق، ص ١٥٣.

<sup>١٥</sup> البند (ثالثاً) من المادة الثانية من قانون العمل لسنة ٢٠١٥.

وفي ضوء ما تقدم، ونظراً لكون النصوص المعالجة لمسألة تشغيل العمال قد جاءت عامة وغير ملزمة لرب العمل بتشغيل عدد أو نسبة معينة من العمال المحليين، ندعو المشرع العراقي والمشرع في إقليم كردستان- العراق لمراجعة موقفهم التشريعي، وتحديد نسب معينة لليد العاملة الوطنية في المشاريع الإستثمارية، وألا يترك ذلك لإتفاقات طرفي العقد، وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة، ولا سيما أن العراق من الدول التي تتميز بالكثافة السكانية وتوفر اليد العاملة وحاجتها للعمل والتدريب واكتساب الخبرات في مجالات العمل.

### الفرع الثالث- حماية الأجور

من الدارج فقهاً أن الأجر هو مقابل العمل، أو ثمن العمل، فهو المقابل المالي الذي يلتزم رب العمل بدفعه للعامل لقاء إلتزامه بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل، ومن ثم يعد من أهم عناصر هذا العقد<sup>(١٦)</sup>. أما تشريعاً فقد ذكر المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١ نوعين من الاجور، وهي الأجر الأساسي، ويقصد به: (الأجر الذي ينص عليه عقد العمل، والذي يُعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل شرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة، ولا تدخل ضمنه أي بدلات أو مزايا عينية أخرى)، علاوة على الأجر، والذي يقصد به الأجر الأساسي إضافة الى البدلات النقدية أو المزايا العينية التي تتقرر للعامل بموجب عقد العمل أو هذا المرسوم بقانون<sup>(١٧)</sup>.

أما قانون العمل العراقي فقد عرف الأجر بأنه: (كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل ايا كان نوعه ، و يلحق به و يعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها ، و الأجور المستحقة عن العمل الإضافي)<sup>(١٨)</sup>. وبذلك ترك القانون- بخلاف المرسوم بقانون- للمتعاقدین تحديد الأجر من غير أن يترك للمشرع دوراً في تحديد أو إضافة مزايا أو بدلات عينية، ما عدا مسألة تحديد الحد الأدنى للأجور.

وتعد مسألة الأجور وتوفير الحماية القانونية لها من أهم المسائل التي رصدت لها التشريعات المحلية والاتفاقيات الدولية إهتمامها البالغ، ولا سيما في ضوء وفرة رأس المال واليد العاملة من جهة، وارتفاع مستوى الإنتاجية والتطور التقني في مجال العمل من جهة أخرى<sup>(١٩)</sup>. لقد أولى قانون العمل العراقي حماية خاصة لأجور العمال الوطنيين والاجانب، وذلك بتخصيص فصل خاص لحماية الأجور، وهو الفصل السابع، إذ تولّى المشرع بالتدريج ذكر الضمانات الحماية للأجور والتي تحفظ حق العمال وكرامتهم بشكل عام، إذ أوجب على اصحاب العمل دفع الأجور بوقتها للعمال بدون تأخير، وكما أكد على المساواة بين أجر المرأة والرجل العامل، كما عد كل إتفاق على التنازل عن الاجور المقررة للعمال باطلاً<sup>(٢٠)</sup>، وأيضا منع الحجز عليها إلا بحكم قضائي بات، إضافة الى تحديد النسبة التي يمكن إستقطاعها من الأجر في الحالات التي ينص عليها القانون بنسبة لا تزيد ٢٠٪ أو ٣٠٪ من الراتب أو الاجر الكلي بالاعتماد على مقدار ما يتقاضاه العامل من أجر مقارنة بالحد الأدنى للاجور<sup>(٢١)</sup>. ، كما قدم اجر العمال على جميع الديون

<sup>١٦</sup> د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ٣٦٢؛ كذلك ينظر: عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٨٨.

<sup>١٧</sup> المادة الاولى من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

<sup>١٨</sup> البند (رابع عشر) من المادة (١) من قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥.

<sup>١٩</sup> د. محمد عبدالله الظاهر، مصدر سابق، ص ٦٠.

<sup>٢٠</sup> المادة (٥٦) من قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥.

<sup>٢١</sup> البند (ثانياً) من المادة (٥٧) من قانون العمل العراقي.

المستحقة في ذمة المستثمر صاحب العمل، إذ أكد في نص المادة ٥٨ بان جعل ديون العمال في ذمة المستثمر من الديون الممتازة واعطاها أعلى درجات الإمتياز على جميع أموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة، علاوة على أنه أكد على عدم براءة ذمة صاحب العمل - اي المستثمر- من دين الأجر إلا بتوقيع العامل في سجل الأجور المخصص، ولا يعد توقيعه تنازلاً منه عن أي حق من الحقوق<sup>(٢٢)</sup>.

أما بخصوص أسلوب الوفاء بأجور العمال، وبغياب نصوص منظمة له في قوانين الإستثمار، فقد أجاز قانون العمل بأن يكون وفاء أجور العمال بالعملات الأجنبية غير العراقية شريطة أن يكون منصوصاً على ذلك في العقد، وبخلافه للعامل أن يمتنع عن إستلام أجوره بالعملات غير الوطنية، لأن قاعدة الوفاء بالعملة العراقية من القواعد التي جاء بها قانون العمل لتنظيم الوفاء الأجر<sup>(٢٣)</sup>. وهذا لا يشكل إرهاباً لصاحب العمل المستثمر، وخصوصاً أن البند (خامساً) من المادة (١١) من قانون الإستثمار الإتحادي أجاز له فتح حساب مصرفي للمشروع بالعملة الوطنية أو الأجنبية أو كليهما لدى أحد المصارف في العراق أو خارجه.

#### الفرع الرابع- شمول العمال بقوانين الضمان الإجتماعي

تهدف هذه القوانين الى تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع افراد الطبقة العاملة بشكل عام، كما يهدف الى تهيئة ظروف وتوفير خدمات التي تساعد على تطوير الطبقة العاملة إجتماعياً ومهنياً الى مستوى افضل . و من الجدير بالملاحظة ان احكام قانون الضمان الاجتماعي العراقي ذي الرقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ تسري على جميع العمال المشمولين باحكام قانون العمل العراقي، وان أحكام الواردة في هذا القانون تمثل الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية المقررة فيه، وحيثما وجد قانون أو نظام عام أو عقد خاص يشمل فروعاً أخرى للضمان أو يحتوي على مزايا أخرى أفضل في فروع الضمان المقررة في هذا القانون أو في إحداها يعتبر حقاً مكتسباً بالنسبة للمستفيدين منه، ولا يجوز الرجوع عنه سواء كان ذلك قبل صدور هذا القانون أو بعده<sup>(٢٤)</sup> ، وهذا مؤداه أن العمال الاجانب العاملين في الشركات المستثمرة داخل الأراضي العراقية يستفيدون من أحكام هذا القانون بكل فروع (ضمان صحي \_ ضمان اصابات العمل \_ ضمان التقاعد \_ ضمان خدمات). بالإضافة الى أن قانون الضمان الاجتماعي العراقي اوجب على جميع الإدارات وجميع أصحاب العمل أن يضمنوا جميع عمالهم المشمولين باحكام هذا القانون وتسند عنهم مجمل الإشتراكات التي يحددها القانون<sup>(٢٥)</sup>.

<sup>٢٢</sup> البند ثانياً من المادة (٥٨) من قانون العمل العراقي النافذ.

<sup>٢٣</sup> نص البند (أولاً) من المادة (٥٣) من قانون العمل لسنة ٢٠١٥ على انه (تدفع الأجور بالعملة العراقية باستثناء ما ينص عليه عقد العمل).

<sup>٢٤</sup> الاسباب الموجبة لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١

<sup>٢٥</sup> د. عدنان عابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، المكتبة القانونية بغداد، ٢٠٠٩.



## المطلب الثاني

## المركز القانوني للعامل في دولة الإمارات العربية المتحدة

## The second requirement

## The legal status of the worker in the United Arab Emirates

تواصل دولة الإمارات تطوير منظومة القوانين والإجراءات التي من شأنها تعزيز سهولة الأعمال وتنافسية وإنتاجية سوق العمل، إضافة إلى رفع قدرته على استثمار الطاقات والمواهب المحلية والعالمية. ويشكل المرسوم بقانون الجديد نقلة نوعية في جهود تطوير واستدامه سوق العمل بالدولة، نظراً لمجموعة الامتيازات والحقوق التي نص عليها بالنسبة للعمالة والحفاظ عليها، وتنظيم علاقات العمل، وتحديد حقوق وإلتزامات كافة الأطراف المعنية. ويظهر ذلك جلياً في الخطوات التشريعية التي خطاها المشرع الإماراتي في قانون العمل الجديد، وهو المرسوم بقانون إتحادي ذي الرقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١.

## الفرع الأول- حق العامل في المساواة و إحترام كرامته

بالعودة إلى المرسوم بقانون إتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١، فقد نص في التعديلات التي تضمنها على أنه لا يجوز أن يستعمل صاحب العمل أي وسيلة من شأنها حمل أو إجبار العامل عنوة أو تهديده بأي عقوبة للعمل لديه أو إجباره على القيام بعمل أو تقديم خدمة رغماً عن إرادته. وشملت المقتضيات التحرش الجنسي أو التئمر أو ممارسة أيّ عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل من قبل صاحب العمل أو رؤسائه في العمل أو زملائه أو العاملين معه<sup>(٢٦)</sup>. وبخصوص المساواة بين العمال فقد حظر قانون العمل الجديد ، التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو بسبب الإعاقة بين الأشخاص الذي يكون من شأنه إضعاف تكافؤ الفرص أو المساس بالمساواة في الحصول على الوظيفة أو الاستمرار فيها والتمتع بحقوقها. كما حظر التمييز في الأعمال ذات المهام الوظيفية الواحدة فيما لا تعد القواعد والإجراءات التي يكون من شأنها تعزيز مشاركة مواطني الدولة في سوق العمل تمييزاً<sup>(٢٧)</sup>.

## الفرع الثاني- تحديد نوع العمل وعقوده

ومن أبرز التعديلات في المرسوم بقانون، إستحداث أنماط جديدة من أنواع العمل بما يتيح لأصحاب العمل تلبية احتياجاتهم من العمالة والاستفادة من طاقاتها وإنتاجيتها بأقل التكاليف التشغيلية، بمعنى أن قانون العمل الجديد شكل نقلة نوعية على مستوى قوانين في الشرق الأوسط أو في العالم على حد سواء حيث قام باستحداث أنواع جديد من العمل مواكبة للظروف الحالية التي يمر بها العالم وخاصة فترة انتشار فايروس الكورونا حيث قسم العمل بناءً على طبيعته الى العمل ذو دوام كامل والعمل ذو دوام جزئي والعمل الموقت والعمل المرن واي نوع اخر تحدده اللوائح التنفيذية بقانون<sup>(٢٨)</sup>. ويجري ذلك من خلال العمل الجزئي والعمل المؤقت والعمل المرن بالتوازي مع توفير خيارات عدة أمام أصحاب العمل لتوظيف العمالة المنتهية عقود عملها والمتواجدة في الدولة عبر إجراءات

<sup>٢٦</sup> البندين (١) و (٢) من المادة (١٤) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١

<sup>٢٧</sup> المادة ٤ من قانون العمل من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١

<sup>٢٨</sup> المادة (٧) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١

تتميز بالسهولة والمرونة<sup>(٢٩)</sup>. كما حدد المرسوم بقانون نوعاً واحداً للعقود من حيث المدة وهو العقد محدد المدة بما لا يزيد على ثلاث سنوات، ويجوز باتفاق الطرفين تمديد أو تجديد هذا العقد لمدد مماثلة أو أقل مرة واحدة أو أكثر<sup>(٣٠)</sup>.

### الفرع الثالث- حماية حقوق العامل في الإجازات والمستحقات المالية

مما يلفت النظر في قانون العمل الجديد لسنة ٢٠٢١ هو إتيانه بأنواع عديدة من الإجازات بأجر، وهذا يعكس الدور الإنساني الذي إنتهجه المشرع في مراعاة الظروف الإجتماعية للعمال، فبالإضافة إلى الإجازة المرضية وإجازة الوضع، فقد جاء القانون بإجازة (الوالدية) ومدتها خمسة أيام عمل، سواء للأب أو للأم العاملين، وذلك لرعاية الطفل المولود، يستحقها بصورة متصلة أو متقطعة خلال ستة أشهر من تاريخ ولادة الطفل، بالإضافة إلى إجازة الحداد وإجازة الدراسة وإجازة الخدمة الوطنية للعامل الوطني، وأية إجازات أخرى يقرها مجلس الوزراء<sup>(٣١)</sup>. وحماية للجانب المالي للعامل الاجنبي، فقد أنط القانون بصاحب العمل تحمل رسوم وتكلفة الإستقدام والاستخدام وعدم تحصيلها من العامل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة<sup>(٣٢)</sup>. أما بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة فقد ميز القانون بين العامل الوطني، حيث تصرف له المكافأة بحسب القوانين المنظمة للمعاشات والتأمينات، وبين العامل الأجنبي من جهة، وبين مكافأة نهاية الخدمة للعاملين بنمط الدوام الكامل والعاملين بأنواع أخرى من الدوام من جهة أخرى<sup>(٣٣)</sup>. فقد أولى المشرع إهتماماً ملحوظاً بالعمال الأجانب، إذ ورد في المادة (٥١) (ثانياً) تأكيداً على أحقية العامل الأجنبي بمكافأة نهاية الخدمة سواسية مع العمال الوطنيين في الدولة وعلى النحو التالي :

- ١ أجر ٢١ يوم عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الاولى؛
- ٢ أجر ٣٠ يوم عن كل سنة مما زاد عن ذلك ؛
- ٣ يستحق العامل الأجنبي مكافأة عن اجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرطان يكون قد اكمل سنة من الخدمة المستمرة؛
- ٤ تحسب مكافأة نهاية الخدمة وفق آخر أجر أساسي كان يستحقه العامل؛
- ٥ واشترط القانون ان لاتزيد مكافأة نهاية الخدمة للعامل الاجنبي في مجموعها عن اجر سنتين ،كما اجاز لصاحب العمل اقتطاع اي مبالغ مستحقة قانونا او بحكم قضائي من مكافأة نهاية الخدمة وفقا للشروط والاجراءات التي تحددها لوائح تنفيذية لهذا المرسوم بقانون<sup>(٣٤)</sup>.

أما بشأن أيام الراحة، فذهب القانون إلى التأكيد على منح العامل يوم راحة مدفوع الأجر مع إمكانية زيادة أيام الراحة الأسبوعية وفق تقدير المنشأة إلى جانب استحداث عدد من الإجازات للعامل تشمل إجازة حداد تتراوح بين (٣) و (٥) أيام وفقاً لدرجة قرابة

<sup>٢٩</sup> وقد اضافت اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١، والصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء ذي الرقم (١) لسنة ٢٠٢٢، وفي المادة (٥) منها نمطاً جديداً للعمل هو (العمل عن بعد) إذ يتم فيه تأدية العمل كله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون الإتصال بين ما بين العامل وجهة العمل إلكترونياً عوضاً عن التواجد فعلياً وسواء أكان العمل جزئياً أم كان بدوام كامل.

<sup>٣٠</sup> المادة (٨) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

<sup>٣١</sup> المادة (٣٢) من القانون نفسه.

<sup>٣٢</sup> البند (٤) من المادة (٦) من القانون نفسه.

<sup>٣٣</sup> المادة (٥١) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

<sup>٣٤</sup> البند (٢) من المادة (٥١) من المرسوم بقانون لسنة ٢٠٢١.

المتوفى<sup>(٣٥)</sup>. بالإضافة الى إن قانون العمل الجديد أكد على ان المبالغ المستحقة في ذمة صاحب العمل من مستحقات له او لعائلته بمقتضى احكام هذا القانون لها إمتياز على جميع اموال صاحب العمل، فبذلك اصبحت رواتب واجور العمال من الديون الممتازة في النظام القانوني لدولة الإمارات العربية<sup>(٣٦)</sup>. وعلى أن تؤدي جميع مستحقات العامل من أجر وغيره خلال (١٤) يوماً من تاريخ انتهاء عقد العمل<sup>(٣٧)</sup>. كذلك في حالة تكليف العامل بعمل آخر لم يتم الإتفاق عليه بالعقد فالأصل انه غير جائز حسب قانون العمل، أما بالنسبة الى حماية اجر العامل في مواجهة الظروف ودائني العامل؛ فقد قرر قانون العمل الجديد في نصوص المواد المتعلقة بالموضوع، وبالأخص نص المادة (٢٥) بانه لا يجوز إقطاع او خصم اي مبلغ من اجر العامل إلا في حالات معينة :

١- **تسديد القروض:** بالنسبة لتسديد القروض قرر المشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة أن يتم تسديد القروض الممنوحة للعامل، وحسب الإسب القانونية، ولكن بدون اي فوائد إضافية، فهذا بحد ذاته اضافة نوعية لقانون العمل من ناحية اخرى فان المبالغ التي دفعت للعامل فيمكن استردادها ولكن بشرط ان لا يتجاوز القسط عن (٢٠٪) من الاجر العامل؛

٢- **مبالغ التعويض:** وهي التعويضات التي يجب أن يدفعها العامل لصاحب العمل تعويضاً عن الضرر الذي حصل من قبله متمثلاً بخرقه لتعليمات السلامة مثلاً ، أو إتلاف أو تدمير آلاتٍ معينة، وحد القانون مقدار الإستقطاع للتعويض على ان لا يزيد القسط عن أجر (٥) أيام فقط في الشهر، ولا يجوز إقطاع اكثر من ذلك إلا بموافقة من المحكمة المختصة<sup>(٣٨)</sup>.

٣- **إستقطاعات أخرى:** أما الإستقطاعات التي تفرض على العامل نتيجة مخالفته لقواعد أو النظام الداخلي للمشروع، أو التعليمات المعدة من قبل الوزارة، فيجب أن لا تتجاوز (٥٪) من قيمة الأجر الكلي. وأخيراً، أعفى قانون العمل الإتحادي الجديد العمال من الرسوم القضائية في جميع مراحل الدعوى والتقاضي والتنفيذ ولكن بشرط ان لا تزيد قيمتها عن (١٠٠,٠٠٠) درهم إماراتي<sup>(٣٩)</sup>.

#### الفرع الرابع- حق العامل في تغيير عمله وإنهائه

نص قانون العمل الجديد لسنة ٢٠٢١ على آلية إنتقال العمال الأجانب في حالة عقد العمل لغرض التجربة والذي حدد مدته القانون ب(٦) ستة أشهر فقط ، ولكن مع جواز الإنتقال الى عمل آخر إذا رغب العامل الاجنبي في ذلك فيجب عليه اخطار صاحب العمل بذلك خطياً بمدة لا تقل عن شهر من تاريخ رغبته بالإنتقال، ويلتزم صاحب العمل الجديد بتعويض صاحب العمل الأصلي بتكاليف الإستقدام او التعاقد مع العامل ما لم يتم الإتفاق على خلاف ذلك<sup>(٤٠)</sup>.

اما في حالة ما إذا رغب العامل الأجنبي بترك الدولة وإنهاء عقد العمل قيد التجربة، فاجاز قانون العمل ذلك بشرط إخطار صاحب العمل بذلك خطياً قبل (١٤) يوماً كحد أدنى من

<sup>٣٥</sup> المادة (٣٢) من القانون نفسه.

<sup>٣٦</sup> البند (٧) من المادة (٦٥) من القانون نفسه.

<sup>٣٧</sup> المادة (٥٣) من القانون نفسه.

<sup>٣٨</sup> المادة (٢٥) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

<sup>٣٩</sup> البند (١) من المادة (٥٥) من المرسوم بقانون لسنة ٢٠٢١.

<sup>٤٠</sup> البند (٣) من المادة (٩) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

التاريخ المحدد لإنهاء العقد. ولضمان حسن التنفيذ قام قانون العمل الجديد بفرض عقوبة على من يخالف هذه النصوص حيث نصت المادة (٩) فقرة (٥) على : (إذا أنهى أحد طرفين العقد العمل دون مراعاة أحكام هذه المادة والمقصود بها المادة التاسعة الزم بأن يؤدي تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الاخطار أو المدة المتبقية من مدة الإخطار)<sup>(٤١)</sup>.

### الفرع الخامس – الضمان الصحي وإصابات العمل

إن الضمان الصحي الذي تقررته نظم الضمان الاجتماعي المعاصرة لا يقتصر فقط على توفير الخدمات الصحية للمؤمن عليهم وإنما يضمن لهم الحق في إعانة تعادل كل أو بعض أجرهم بقصد مساعدتهم على الحصول على العيش خلال فترات عجزهم عن العمل<sup>(٤٢)</sup>. أن حماية العامل وجدت لها مكاناً خارج فكرة المسؤولية والتأمين عليها بحيث أصبح موضوع تغطيته مختلف المخاطر الاجتماعية، وهي الغاية المنشودة من حماية العامل، فلم تعد مسألة التعويض للعامل بسبب الإصابة وإنما أمر كفالة الرعاية الصحية وضمان دخل له عند انقطاعه بسبب المرض أو الإصابة أو العجز أو الشيخوخة، بمعنى آخر دخلت الحماية في إطار قوانين التأمينات الاجتماعية وأصبحت مسؤولية أصحاب العمل هي تضامنية يدفعون وحدهم اشتراكات إصابات العمل ضماناً للتعويض عن هذا الخطر الاجتماعي<sup>(٤٣)</sup>. وأصبح صاحب العمل يدفع الاشتراكات إلى صندوق الضمان الاجتماعي وهو غير مسؤول عن تعويض هذه الإصابات بموجب القانون، وهذا ما أخذ به القانون الضمان الاجتماعي العراقي ذي الرقم (٣٩) لسنة ١٩٧١، إذ أصبحت إصابات العمل من المخاطر المغطاة في إطار الضمان الاجتماعي<sup>(٤٤)</sup>. وبالإشارة إلى قانون العمل الجديد لسنة ٢٠٢١ في هذا الصدد، نلاحظ بأنه نظم موضوع المرض المهني وإصابات العمل، متضمناً نوعين من المزايا العينية والنقدية، فبالنسبة للمزايا العينية، أوجب المشرع على صاحب العمل أن يتحمل كافة النفقات المتعلقة بالعلاج من مراجعات للمستشفيات وإجراء فحوصات الأزمات إلى أن يشفى العامل، ويكون قادراً على العمل مرة أخرى أو يثبت عجزه بتقرير طبي، أما المزايا النقدية فنص القانون في المادة (٣٧) على أن صاحب العمل يتحمل عبء دفع أجر العامل كاملاً خلال فترة العلاج أو لمدة (٦) أشهر أيهما أقل، أما إذا زادت فترة مرض العامل إلى ما بعد (٦) أشهر أوجب القانون أن يقوم صاحب العمل بدفع نصف الأجر لمدة (٦) أشهر أخرى، أو حتى يتم شفاء العامل أو يثبت عجزه بتقرير طبي صادر من جهة صحية معتمدة في الدولة أو وفاة العامل. وقد نظم القانون أيضاً حالة وفاة العامل بسبب المرض المهني أو إصابة العمل، حيث تستحق عائلة العامل المتوفي أو من خلفه تعويضاً نقدياً مساوياً لأجر العامل لمدة (٢٤) شهراً، على أن لا تقل قيمة التعويض عن (١٨٠٠٠) درهماً، ولا تزيد عن (٢٠٠٠٠٠) درهماً وتحسب قيمة التعويض وفقاً للأجر الأساسي الذي كان يتقاضاه العامل قبل وفاته<sup>(٤٥)</sup>.

<sup>٤١</sup> البند (٤) من المادة (٩) من المرسوم بقانون إتحادي.

<sup>٤٢</sup> د. عدنان عابد ود. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٩، ص ٧٩.

<sup>٤٣</sup> ينظر: محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص ٨١٦.

<sup>٤٤</sup> د. خيرى مراد، محاضرات القيت على طلبة الدراسات الأولية، كلية القانون، جامعة دهوك، ٢٠١٩.

<sup>٤٥</sup> البندين (٢) و (٣) من المادة (٣٧) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

## المبحث الثاني

المركز القانوني لوضع اصحاب العمل (المستثمر) في تشريعات العمل

## The second topic

## The legal position of the employer (the investor) in labor legislation

من المتعارف عليه أن قوانين العمل تهدف الى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، وصاحب العمل قد يكون مستثمراً، لأن المشاريع الإستثمارية تشملها قواعد قانون العمل على اعتبار أن صاحب المشروع يعد من أرباب العمل حسب التعريفات الواردة في قوانين العمل، فورد في المادة الأولى من المرسوم بقانون إتحادي ذي الرقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل ما نصّه: (صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر). كذلك نص البند (ثامناً) من المادة (١) من قانون العمل العراقي ذي الرقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ على أن: (صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه). وسنبدأ أولاً بقانون العمل العراقي، وبيان أهم النصوص القانونية التي تحقق إمتيازاً أو سلطة لرب العمل المستثمر، و لنتطرق بعده لأهم ما ورد في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك في مطلبين كما هو وارد في أدناه:

## المطلب الأول

المركز القانوني لرب العمل المستثمر في قانون العمل العراقي

## The first requirement

## The legal status of the employer invested in the Iraqi labor law

بالرجوع إلى قانون الإستثمار في العراق ذي الرقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦، نلاحظ أنه لم يميز بين المستثمر الوطني أو الاجنبي سوى في جنسيته، فهو كل شخص طبيعي او معنوي حاصل على إجازة الإستثمار في العراق، وحامل للجنسية العراقية إذا كان شخصاً طبيعياً، أو معنوياً مسجلاً في العراق، أما الأجنبي فلا يحمل الجنسية العراقية إذا كان شخصاً طبيعياً أو مسجلاً في بلد أجنبي إذا كان شخصاً معنوياً<sup>(٤٦)</sup>.

وبمقارنة هذا التعريف مع تعريف رب العمل الوارد في قانون العمل، ونظراً لعدم معالجة قانون الإستثمار للعلاقة العقدية بين المستثمر وعماله، فيكون المستثمر رباً للعمل بموجب قانون العمل وتسري عليه الأحكام الخاصة بأرباب العمل بقدر تعلق الأمر بمشروعه الإستثماري<sup>(٤٧)</sup>.

<sup>٤٦</sup> البندين (٩) و(١٠) من قانون الإستثمار ذي الرقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ والنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٤٠٣١ في تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٧، ص ٤. كما أن قانون الإستثمار في إقليم كردستان- العراق لم يعرف يميز بين المستثمر الوطني والأجنبي، وإنما إكتفى بتعريف المستثمر بصورة عامة، وذلك في المادة الاولى من قانون الإستثمار في إقليم كردستان العراق ذي الرقم (٤) لسنة ٢٠٠٦، والمنشور في جريدة وقائع كردستان بالعدد (٦٢) بتاريخ ٢٠٠٦/١١/٢٧: بأنه (الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يستثمر أمواله في الإقليم وفق أحكام هذا القانون وطنياً كان أم أجنبياً).

<sup>٤٧</sup> ويتطابق موقف المشرع في القانونين العراقي وفي إقليم كردستان مع المبدأ المقرر في مجال الإستثمار، وهو مبدأ المساواة بين المستثمرين وعدم التمييز بينهم مبدعاً أساسياً لتشجيع الإستثمارات، ولا سيما الأجنبية منها، للمزيد ينظر: نورة حسين، الحماية القانونية لملكية المستثمر الأجنبي، ط ١، المركز القومي للإصدارات القانونية،

و يلاحظ أن قوانين العمل العراقية المتتالية لم تتوانى ، وكما هو حال اتفاقات العمل الدولية جميعها من غير استثناء، عن مراعاة العلاقة التعاقدية بين طرفي عقد العمل، اي العمال وأصحاب العمل، والأخير المعني بموضوع الإستثمار، إذ نجد أن الكثير من اصحاب العمل، وخاصة بعد سنة ٢٠٠٤ في العراق، هم من شركات إستثمارية أجنبية، وبشكل خاص في مجال النفط والغاز والانشاءات والمشاريع السكنية، وهذه الشركات -بكل تأكيد- أتت للإستثمار في العراق لأسباب عديدة، منها: حداثة التجربة الإستثمارية الأجنبية في العراق، بالإضافة للتسهيلات القانونية والمالية التي قدمها العراق من أجل إستقطاب الإستثمار، فكان على المشرع أن ينظم المركز القانوني للمستثمر بموجب قانون الإستثمار، كما يعد رباً للعمل بموجب قانون العمل كما بينا سابقاً، ولذلك كان على المشرع في قانون العمل ان يراعي الضمانات التي يقررها المشرع للمستثمر في قوانين الإستثمار منعاً لتعارض النصوص وتجنباً للحد من الإمتيازات أو الحقوق التي قد تسبب عائناً أمام تشجيع الإستثمار، وبموجب ما تقدم سننطرق هنا لأهم حقوق رب العمل في قانون العمل النافذ، والتي نرى أنها ذات اثر مباشر في خدمة الإستثمار وتشجيعه:

#### الفرع الأول- السلطات الإدارية والعقابية لرب العمل المستثمر:

أعطى قانون العمل لرب العمل الحق في إدارة نشاط مشروعه من أجل توجيه نشاط المشروع وفقاً للأهداف التي قام من أجلها، فمنح صاحب العمل سلطات تمكنه من التحكم في مختلف العناصر، ومنها القوى العاملة. ولكونه رئيساً للمشروع فإنه يمتلك إمتيازات رئيسيين، فنجد بداية إعترافاً قانونياً له بسلطة إدارية تتمثل في توجيه نشاط العامل والإشراف عليه، وسلطة تأديبية تتمثل في العقوبات التأديبية التي يفرضها على العامل. وكما هو مبين:

#### أولاً سلطة صاحب العمل الإدارية:

تعد السلطة الإدارية معياراً مميزاً لعلاقة العمل، فيكون لصاحب العمل سلطة تمكنه من التحكم في عناصر المشروع المختلفة بما فيها عنصر القوى العاملة، ويمارس صاحب العمل سلطته الإدارية في المشروع بإصدار أوامر منفردة تأخذ شكل أمر أو نهي، وتمتد سلطة صاحب العمل الي كل ما يتصل بتنفيذ العمل، فيعين العمال ويوزعهم على القطاعات المختلفة، ويحدد المكان والزمان لأداء كل واحد منهم لعمله، ويعيد توزيع العمل على وفق مصلحة العمل في إطار القانون، وكذلك وضع القواعد المتعلقة بأسلوب تنفيذ العمل وتحديد قواعد السلوك داخل المشروع، وكذلك قواعد الترقية والمكافأة و اتخاذ القرار بشأن حجم العمل في المشروع سواء بزيادة عدد العمال أو انقاصهم بحسب الأحوال، أو تصفية العمل نهائياً<sup>(٤٨)</sup>. وهذا يوضح إن أسلوب ممارسة هذا السلطة الإدارية من جانب صاحب العمل تتمثل في إصدار الأوامر والنواهي، وكما هو معلوم فإن هذه السلطة تعد إمتيازاً ذا أثر قوي لرب العمل تجاه عماله، إذ أنها تفرض عليهم إلتزاماً قانونياً، وتكتسب أهمية بالغة لرب العمل لأن بخلاف ذلك يستحيل له أن يمارس سلطته في الإدارة ، وتجد هذه السلطة أساسها في القانون المدني أيضاً، وليس قانون العمل فحسب، وذلك عندما جعل من بين إلتزامات العامل ان يخضع لأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه مادام هذه الأوامر لا تخالف العقد أو القانون أو الآداب العامة، ولم يكن

<sup>٤٨</sup> المادة (١١٠) من قانون العمل النافذ لسنة ٢٠١٥، كذلك للمزيد ينظر: د. محمد عبدالله الظاهر ، مصدر سابق، ص ٣٥٠ وما بعدها.

في اطاعتها ما يعرضه للخطر<sup>(٤٩)</sup>. ونظراً لخطورة هذه السلطة وأهميتها، وكونها تمنح لرب العمل مركزاً سامياً بالمقارنة مع المركز القانوني للعامل، فقد قيدها القانون بضوابط عديدة، ومنها:

- ١- ان تكون الأوامر متعلقة بتنفيذ العمل .
- ٢- ان لا تكون الأوامر مخالفة للعقد أو القانون أو الاداب العامة .لكي تظل سلطته في إطار الشرعية القانونية، ووجوب عدم مخالفة الأوامر للعقد لفردى هو نتيجة لعدم جواز أن يغير صاحب العمل أحكام العقد بإرادته المنفردة.
- ٣- ألا تكون في الأوامر ما يعرض العامل للخطر، فاذا كان أمر صاحب العمل يعرض العامل لخطر الموت أو الإصابة فإن العامل لا يلزم بإطاعته، ولكن يجب ملاحظة أن هناك بعض الاعمال الخطرة بطبيعتها وهم ملزمون بتنفيذ أوامر صاحب العمل بشأن تنفيذها في حدود التي تقتضي بها أصول مزاولة ذلك العمل ولكنهم غير ملزمون بتنفيذ الأوامر التي تعرضهم لأخطار غير مألوفة<sup>(٥٠)</sup>.

#### ثانياً- السلطة الانضباطية لرب العمل المستثمر

المقصود بالسلطة الانضباطية الجزاءات القانونية المقررة لمصلحة صاحب العمل يوقعها على العمال حين مخالفتهم للإلتزامات أو الواجبات العمالية المفروضة عليهم لصفته العمالية<sup>(٥١)</sup>. بفرض الجزاء الانضباطي هو عقوبة يفرضها صاحب العمل إذا لم ينفذ العامل إلتزاماته المحددة بموجب العقد أو القانون أو بموجب القواعد العامة، إذ يكون مسؤولاً تجاه صاحب العمل، وتنقسم مسؤوليته إلى مسؤولية عامة تتمثل بالجزاءات العامة، بالإضافة إلى مسؤوليته الانضباطية التي تستوجب فرض عقوبات العمل الانضباطية من قبل صاحب العمل. فيكون لصاحب العمل أن يطالب العامل بتعويض مالي عن كل إخلال بالإلتزام عقدي، وذلك بشروط أن يثبت صاحب العمل خطأ العامل ، وأن ينتج عن خطاه ضرراً عمدياً ناتجاً عن إهمال فادح أو نتيجة خطأ جسيم. ومن ثم يحدد التعويض المستوجب على العامل بحكم قضائي، ما لم يتفق الطرفان على تسوية ودية<sup>(٥٢)</sup>. غير أنه في أغلب الحالات قد يستحيل إيقاع هذا الجزاء، وذلك لأن العامل قد لا يكون قادراً على الوفاء بمبلغ التعويض بسبب صعوبة وضعه المالي ، علاوة على - وكما سبق أن بينا- ان المشرع قد ضمن حماية كبيرة لأجر العامل، إذ جعل إستيفاء التعويض من العامل بالإستقطاع من أجره أمراً صعباً، ولهذا فإن تطبيق القواعد العامة للمسؤولية العقدية غير مجدية في كثير من الأحيان في نطاق علاقات العمل. كما أنه في بعض الحالات قد لا تتوافر أركان المسؤولية العقدية من خطأ وضرر وعلاقة سببية، كما في حال عدم إلتزام العامل بالقواعد المقررة في نظام العمل، فإن هذا الفعل لا تتوافر فيه أركان المسؤولية المدنية، لأنه في أغلب الأحوال لا يؤدي فعل العامل الي وقوع ضرر مادي أو معنوي، ومع ذلك يجب أن لا يترك فعل العامل دون جزاء.

<sup>٤٩</sup> حسن كيره، أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل، الطبعة الثانية، الإسكندرية، ١٩٦٩، ص ٢٣٢.

<sup>٥٠</sup> د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الثانية، العاتك للنشر، القاهرة، ص ١٣٠،

<sup>٥١</sup> د. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية فيقانون العمل في مصر والدول العربية، دار الحقانية، القاهرة، بدون سنة طبع، ص ٦٧١.

<sup>٥٢</sup> المادة (١٣٧) من قانون العمل لسنة ٢٠١٥

بسبب ما تقدم؛ ولضمان حسن سير العمل وإنظامه، فقد إقتضى الأمر بوجود جزاء خاص في إطار علاقات العمل؛ وهو الجزاء التأديبي أو الإنضباطي، ويتولى صاحب العمل إيقاعه على العامل المخل ببعض إلتزاماته، أو بنظام المنشأة، أو عدم إطاعته لأوامره . وقد ذكرت المادة (١٣٨) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ العقوبات التي يمتلكها صاحب العمل، والتي يمكن له أن يفرضها على العامل، إذ ورد فيها أنه إذا أخل العامل بالتعليمات أو بالنظام الداخلي للمشروع، أو أخل بإلتزاماته بموجب عقد العمل، فيمكن أن تطبق بحقه إحدى العقوبات الآتية:

أ- الإنذار: ويكون بإشعار العامل تحريراً بالمخالفة التي إرتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات عمله مستقبلاً.

ب- الإيقاف عن العمل لمدة لا تزيد عن (٣) ثلاثة أيام.

ج- حبس الزيادة السنوية عن العامل عن السنة التي إرتكب فيها المخالفة التي استوجبت الإجراء الإنضباطي، ولمدة لا تزيد عن (١٨٠) مئة وثمانين يوماً.

د- تنزيل الدرجة، ويستتبعه أجره في ضوء درجته الجديدة بعد التنزيل.

هـ- الفصل من العمل.

### الفرع الثاني- السلطة التنظيمية لرب العمل

وهذه السلطة التنظيمية تتشابه مع سلطة رب العمل الإدارية، بيد أنها تختلف عنها في كون مصدرها الأساسي العقد، وتتمثل غي أغلبها بتوزيع مهام ومسؤوليات العمال، فقد أعطى قانون العمل العراقي النافذ لرب العمل الحرية التامة بتوزيع مهام العمل بين العمال، بشرط أن يكون ذلك ضمن العقد المتفق عليه بينهم، وفي حدود القانون والعرف، بالإضافة الى أن حق صاحب العمل هذا في التوزيع الواضح للمسؤوليات يمكنه من تنفيذ متابعة وإشراف فعالين على مستويات الأداء، وتقادي حالات التهرب من المسؤولية والمساءلة<sup>(٥٣)</sup>. فأتناء فترة مرحلة أداء العمل التي تتسم عادةً بكثير من الضغط، يسهل نسيان أو إهمال مهام قد تكون مفصلية على الرغم من كونها تبدو أقل أهمية لكونها من مهام المستويات الدنيا في السلم الوظيفي. لذلك يجب على صاحب العمل تحديد الأفراد المسؤولين عن كل واحدة من المهام بكل وضوح، والتحقق من معرفة أولئك الأفراد لذلك وفهمهم لمسؤوليتهم المتعلقة بإتمام تلك المهام. كما وأن العديد من المهام المتعلقة بعمليات العمل المهمة تصاحبها مسؤولية قانونية تتعلق باستيفائها. ومن المهم جداً التحقق من قيام الوعي التام لدى المسؤولين عن كل واحدة من المهام لمسؤولياتهم الفردية، وكذلك للعلاقة التي تربط تلك المسؤوليات بباقي مهام وفعاليات العمل . ومما يساعد كلاً من رب العمل والعمال في ذلك هو تزويدهم بنسخ من القوانين، والأنظمة، والإجراءات والتعليمات الواضحة، والأدلة الإرشادية وقوائم الجرد من قبل صاحب العمل نفسه. وهذا يساهم بدوره في تحسين مستويات الأداء التركيز على الأوجه الشخصية والإيجابية لعملية توزيع المسؤوليات. حيث أن تعزيز روح المسؤولية والمسائلة لدة العمال يرفع من إحساسهم بضرورة المثابرة على الإنجاز، وتطوير أدائهم تلقائياً<sup>(٥٤)</sup>.

<sup>٥٣</sup> المادة (٤١) من قانون العمل لسنة ٢٠١٥.

<sup>٥٤</sup> ينظر: هفال صديق إسماعيل، مصدر سابق، ص ١٣٣.



### الفرع الثالث: إتخاذ القرارات اللازمة بشأن العمل والإشراف على سير العمل وإداء العمال للمهام الموكلة لهم حسب عقد العمل

وهذا الحق الممنوح للصاحب العمل هو من الحقوق البديهية للمستثمر، فبالإكيد لصاحب المشروع الحق باتخاذ القرارات المطلوبة لضمان نجاح عمله وإستثماراته التي عقد من أجلها عقوده الإستثمارية، وتحقيق الربح المتوقع، وقد تشمل هذه القرارات النظام الداخلي للعمل داخل المشروع، مثل تحديد ساعات بدء العمل وانتهائه، وأوقات الراحة والطعام، بشرط أن لا يخالف قوانين العمل والإتفاقات والعقود المبرمة بينهم، بالإضافة الى نظام الحوافز الذي قد يقرره لتشجيع العمال على العمل بأفضل ما يمكن، وغيرها من القرارات التي تصب في مصلحة المشروع، كل هذا يجب ان لا يتجاوز القانون والنظام العام، وكذلك العقود المبرمة بين العامل واصحاب العمل<sup>(٥٥)</sup>.

#### المطلب الثاني

#### المركز القانوني لرب العمل المستثمر في قانون العمل الاماراتي:

#### The second requirement

#### The legal status of the investor employer in the UAE labor law:

سبق أن ذكرنا أن قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة الجديد يهدف إلى تحقيق ضمان كفاءة سوق العمل في الدولة، بشكل يساهم في جذب أفضل الكفاءات والمهارات المستقبلية من العمالة والحفاظ عليها وتوفير بيئة اعمال جاذبة لأصحاب العمل، مما يساعد الأطراف في المشاركة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية للدولة، وكذلك تنظيم علاقات العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف في هذه العلاقة القانونية بالشكل الذي يحقق توازناً بين الشركات المستثمرة وبين الطبقة العاملة لديهم، كذلك من أهداف هذا القانون تعزيز مرونة وإستدامة سوق العمل في الدولة، وذلك من خلال ضمان حماية الأطراف في العلاقة العمالية وتمكينهم من الحصول على حقوقهم في إطار هذا القانون. وكما ذكرنا في السابق، فإن القوانين الإستثمارية قد منحت أصحاب العمل من الشركات الإستثمارية مميزات وحقوق عدة تشجع على الإستثمار. ولا سيما أن تعريف المستثمر الوارد في التشريعات المختلفة في دولة الإمارات العربية المتحدة لا تحول دون تطبيق مفهوم رب العمل الوارد في المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١<sup>(٥٦)</sup>. ونظراً لإقتصار نطاق بحثنا على تلك الحقوق والامتيازات التي يمكن أن نستمدّها من قوانين العمل، فإن ما يهمنا هنا هو الحقوق الممنوحة للمستثمرين من أصحاب العمل المستثمرين وحقوقهم المقررة وفقاً لقانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة. وهنأسنحاول توضيح أهمّ تلك الحقوق والامتيازات في أدناه:

#### الفرع الاول- سلطات ربّ العمل في إختبار العمال وإنهاء خدماتهم

يقرّ قانون العمل الجديد لسنة ٢٠٢١ الحق لصاحب العمل في تعيين العمال تحت فترة التجربة، بشرط ان لا تتجاوز (٦) ستة أشهر من تاريخ المباشرة في العمل، وله الحق بإنهاء العمل بشرط أن يبلغ العامل خطياً قبل (١٤) يوم حداً أدنى من التاريخ المحدد لإنهاء الخدمة. فهذا الإمتياز الممنوح لأصحاب العمل الوطنيين والأجانب يوفر لأصحاب

<sup>٥٥</sup> المادة (٤١) من قانون العمل العراقي النافذ.

<sup>٥٦</sup> ورد تعريف المستثمر الاجنبي في المادة الاولى من المرسوم بقانون إتحادي ذي الرقم (١٩) لسنة ٢٠١٨ بشأن الإستثمار الأجنبي المباشر بأنه: ( الشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي لا يحمل جنسية الدولة ويقوم بالإستثمار في الدولة وفقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون).

العمل الوقت والمال، إذ تستطيع الشركات المستثمرة أن توفر المال والجهد والوقت من خلال هذا النوع من العقود، لأنه يمكنهم من إختيار أجود وأمهر الأيدي العاملة والتعاقد معهم بشكل دائم مادام هدف الإستثمار الأول هو تحقيق الأرباح ، كذلك أجاز قانون العمل لسنة ٢٠٢١ أن يشترط صاحب العمل على العامل في عقد العمل أن لا يقوم بعد إنتهاء عقد العمل بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له في القطاع ذاته، وهذا مايسمى (بشرط عدم المنافسة)<sup>(٥٧)</sup>. ولكن أورد قانون العمل بعض الشروط لتحقيق هذا الشرط منها أن يكون هذا الشرط محدد من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الذي يحمي به مصالح صاحب العمل، وأن لا تزيد مدة الشرط عن سنتين من تاريخ إنتهاء العقد.

### الفرع الثاني- سلطة صاحب العمل في التنازل عن مشروعه الإستثماري

أجاز قانون العمل الإماراتي أن يقوم صاحب العمل الأصلي بتحويل العمل الأصلي أو المشروع الإستثماري الى صاحب عمل آخر، سواءً بالتنازل أو بالبيع، ويكون في ذلك صاحب العمل الثاني مسؤولاً وحده عن حقوق العمال القائمين بهذا العمل المترتبة لهم بموجب أحكام هذا القانون<sup>(٥٨)</sup>.

### الفرع الثالث- سلطة رب العمل في إدارة وتنظيم العمل

نظم قانون العمل الجديد سلطات رب العمل في إدارة وتنظيم العمل من خلال منحه سلطات واسعة، فقد أعطى لصاحب العمل السلطات والصلاحيات كافة لإدارة مشروعه المتمثلة بالسلطات الادارية والسلطات الإنضباطية بشرط أن يكون صاحب العمل محكوم بمبدء عدم التعسف في إستخدام حقه، وأن لا تكون القرارات الصادره منه مخالفة للقانون أو العقد أو النظام العام<sup>(٥٩)</sup>. فبالنسبة للسلطة التنظيمية الإدارية فيجوز لصاحب العمل القيام بجميع الأعمال التي من شأنها تنظيم العمل، والتي تصب في مصلحة مشروعه الاستثماري، فيحق لصاحب العمل أن يحدد مكان ووقت الدوام في المشروع أو الشركة، وكذلك فترات الراحة ووقت بدء الدوام وانتهائه، وكذلك أوقات المناوبة أو العمال الذين سوف يعملون بدوام ليلي أو جزئي. وكذلك وسائل النقل الخاصة بمكان العمل واجراءات الصحة والسلامة في المشروع وكذلك النظام الداخلي للعمل في المشروع بشرط ان تكون معلنه بشكل واضح للعمال. أما بالنسبة للسلطة الانضباطية أو التأديبية فلصاحب العمل، ووفقاً لقانون العمل، إيقاف العامل مؤقتاً عن العمل لمدة لا تزيد عن (٣٠) يوم، بهدف إجراء تحقيق تأديبي معه إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، مع وقف نصف الأجر خلال مدة الوقف، وإذا إنتهى التحقيق لعدم المخالفة أو مجازاة العامل بجزاء الإنذار فقط، يصرف للعامل ما تم إيقافه من الأجر خلال مدة الإيقاف، ولصاحب العمل أيضاً إيقاف العامل مؤقتاً أيضاً عن العمل عند إتهامه بارتكاب جريمة من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو جرائم الأمانة أو الشرف، ويستمر ذلك لحين صدور قرار نهائي من جهة قضائية مختصة، ويوقف أجره عن مدة الوقف، أما اذا إنتهى التحقيق مع العامل ولم يثبت عليه الفعل أو الجريمة لعدم كفاية الادلة مثلاً أو صدور حكم بالبراءة، فأوجب القانون على صاحب العمل ان يعيد العامل الى عمله مع صرف جميع مستحقاته عن فترة الوقف<sup>(٦٠)</sup>.

<sup>٥٧</sup> المادة ١٠ من المرسوم بقانون إتحادي ٢٠٢١

<sup>٥٨</sup> المادة (١١) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

<sup>٥٩</sup> المادتان (١٣) و (٢٦) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

<sup>٦٠</sup> المادتان (٣٩) و (٤٠) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

كما أجاز القانون لصاحب العمل إيقاع العقوبات الإنضباطية على العامل المخالف لنظام العمل أو لعقد العمل الموقع بينهم، ومن هذه العقوبات عقوبة الفصل من العمل، فقد أجاز قانون العمل لصاحب العمل أن يفصل العامل من دون إنذار بعد إجراء تحقيق خطي معه، بشرط أن يكون قرار الفصل كتابياً ومسبباً ويسلمه صاحب العمل أو من ينوب عنه الى العامل في الحالات المذكورة في المادة (٤٤) من قانون العمل، وهي كثيرة لا مجال لذكرها هنا. وتجدر الإشارة هنا إلى أن قانون العمل الجديد قد أعطى لصاحب العمل الحرية في إستحداث أو تطبيق برامج أو لوائح تنظيمية في المنشأة تكون أكثر نفعا للعامل مما هو مقرر بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون أو لائحته التنفيذية، وإذا تعارضت هذه اللوائح مع أحكام هذا القانون تطبق الشروط الأكثر منفعة للطبقة العاملة<sup>(٦١)</sup>.

### المطلب الثالث

#### حماية حقوق المستثمر في براءات الاختراع ومنع المنافسة

#### The third requirement

#### Protecting investor rights in patents and preventing competition

قد يتوصل العامل أثناء عمله في المشاريع الإستثمارية إلى براءة إختراع، كما وقد

يتعرض المستثمر للمنافسة، فكيف عالجت قوانين العمل هذا المسائل، أم أن المشرع

تدارك هذه الأمور في التشريعات الأخرى، ولا سيما الإستثمارية منها؟:

**الفرع الاول- حق رب العمل المستثمر في براءات الاختراع:** والبراءة هي الشهادة الدالة على تسجيل الاختراع، تمنحها الجهة الإدارية المختصة بناءً على طلب صاحب الاختراع وتتضمن البيانات الخاصة بالاختراع ووصف كامل عن الاختراع ، وحق صاحبه في احتكار استغلاله وفق القانون ، وهي لا تمنح إلا إذا توافرت للاختراع ثمة شروط موضوعية تتمثل بالابتكار والجدة والقابلية للتطبيق الصناعي والمشروعية وشروط شكلية تتحدد بموجب تقديم طلب منح البراءة من قبل المخترع الى الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية ، ولم يشترط المشرع العراقي فيمن يتقدم بطلب البراءة أن يكون عراقياً ، بل أجاز ذلك أيضاً للمواطنين العرب والأجانب المقيمين في العراق ومواطنو الدول الأطراف في اتفاقية دولية ذات صلة والتي يكون العراق طرفاً فيها<sup>(٦٢)</sup> . وهذه البراءة تعطي لمالكها الحق في التصرف بها بكافة أنواع التصرفات القانونية كالتنازل كلياً أو جزئياً بمقابل أو بدون مقابل والاقتراض بضمانها رهناً وكذلك الترخيص للغير باستغلالها ترخيصاً مطلقاً أو مقيداً ، كما تمنحه الحق في الإستثناء باستغلال الاختراع لمدة معينة<sup>(٦٣)</sup>. وبالرجوع إلى نصوص المرسوم بالقانون الإتحادي في دولة الإمارات، نجد أنه لم يتطرق إلى موضوع براءات الاختراع، فيكون الأمر متروكاً للقواعد العامة بهذا الخصوص، وكذلك لم يعالج قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥ في العراق هذا الموضوع، وعليه إلزام المشرع في قانون الإستثمار في العراق بالتأكيد على حق المستثمر في تسجيل براءة الاختراع لمشروعه الإستثماري وفقاً للقانون<sup>(٦٤)</sup> . كما أشار

<sup>٦١</sup> المادة (٦٥) من المرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١.

<sup>٦٢</sup> تنظر المواد (٢) و(١٦) و(١٨) و(١٩) و(٢٠) من قانون براءة الاختراع والنماذج الصناعية والمعلومات غير المفصح عنها والدوائر المتكاملة والأصناف النباتية رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٠ المعدل بموجب أمر سلطة الائتلاف المؤقتة رقم ٨١ لسنة ٢٠٠٤.

<sup>٦٣</sup> تنظر مواد من (٢) إلى (٥) من التعليمات المرقمة (١) لسنة ١٩٩٠، الخاصة بتنفيذ قانون براءات الاختراع والنماذج الصناعية رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٠.

<sup>٦٤</sup> البند (د) من المادة (١١) من قانون العمل لسنة ٢٠١٥.

إلى براءات الاختراع كونها نوعاً من الحقوق المعنوية التي تكون رأس مال المستثمر<sup>(٦٥)</sup>. ونرى أن هذا نقص تشريعي يجب تداركه في قانون العمل بخصوص تحديد الحق في براءات الاختراع أثناء العمل.

### الفرع الثاني: شرط منع المنافسة

مما لا شك فيه أن المنافسة في العمل والإنتاج تعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى عكس القيمة الحقيقية للسلعة المنتجة، والخدمة المقدمة، فهي من أهم عناصر جودة السلعة والخدمة للمستهلك، لذلك يجب أن تحرس الدولة محل الإستثمار على وضع التشريعات لترسيخ مبدأ المنافسة المشروعة ومعالجة مظاهر المنافسة غير المشروعة ودرئها<sup>(٦٦)</sup>. وذلك حمايةً للمستثمر صاحب العمل المنتج للسلعة أو المقدم للخدمة. على أن يتحقق ذلك من خلال حماية الملكية الفكرية وإيجاد السبل القضائية لرفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة مثل دعوى المنافسة غير المشروعة، التي هي الوسائل التي يمكن التوصل بها لحماية الملكية، ولا سيما الملكية الصناعية. إذ يتمتع المستثمر الأجنبي والوطني على حد سواء بالحماية المدنية المقررة في القواعد العامة للمسؤولية المدنية، والتي تكفلها كافة التشريعات المقارنة<sup>(٦٧)</sup>.

إن هذا يعنى عدم جواز تقييد المنافسة المشروعة قاعدةً عامة، بيد أن المشرع في المرسوم بقانون إتحادي في دولة الإمارات العربية المتحدة، أجاز لصاحب العمل أن يدرج في عقد العمل بنداً يمنع بمقتضاه العامل من منافسته أو من الاشتراك في أي مشروع منافس له في القطاع ذاته بعد انتهاء العقد بشرط:

- ١- أن يكون العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله،
  - ٢- أن يكون البند محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة،
  - ٣- ألا تزيد مدة عدم المنافسة على سنتين من تاريخ انتهاء العقد.
- ويبطل هذا الشرط المتضمن في بنود العقد إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل بالمخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون. كما لا تسمع الدعوى المرفوعة من صاحب العمل لمخالفة العامل أحكام هذه المادة بعد مضي سنة من تاريخ اكتشافه المخالفة<sup>(٦٨)</sup>.
- ولا شك إن وجود مثل هذا الإقرار القانوني بحق رب العمل في اشتراط عدم المنافسة من الأمور التي تصب في مصلحة المستثمر الذي يمكن أن يستفاد منها في الحد من إنتقال اسرار المهنة والإحتفاظ بسرية المعلومات الفنية والاقتصادية الخاصة بالمشروع وحفظ المبادرات الاستثمارية وذلك طبقاً لأحكام القانون. أما بخصوص قانون الإستثمار العراقي لسنة ٢٠٠٦ فلم يتضمن أي إشارة لبنود عدم المنافسة، وكذلك حال قانون الإستثمار في الإقليم الذي أكتفى بإيراد بإيراد عقوبات على كل من يفشي باية معلومات تكون بحوزته

<sup>٦٥</sup> البند (ج) من (ثانياً) من المادة (٢١) من قانون الإستثمار العراقي لسنة ٢٠٠٦، إذ تنص على أنه: (يتكون رأس مال المشروع المشمول بأحكام هذا القانون مما يأتي: ج - الحقوق المعنوية التي تشمل براءات الاختراع والعلامات التجارية المسجلة والمعرفة الفنية والخدمات الهندسية والإدارية والتسويقية وما في حكمها)

<sup>٦٦</sup> للمزيد ينظر: د. أحمد محمد مصطفى نصير، دور الدولة إزاء الإستثمار، دار النهضة العربية، المجلد ٢، بدون سنة طبع، ص ١٣٣١.

<sup>٦٧</sup> د. نؤارة حسين، المصدر السابق، ص ٥٩٤.

<sup>٦٨</sup> المادة (١٠) من المرسوم بقانون إتحادي.

بحكم وظيفته وتتعلق بالمبادرة الإستثمارية والجوانب الفنية أو الإقتصادية أو المالية للمشروع بموجب هذا القانون (٦٩).

### الخاتمة: Conclusion

لا غرو أن تحتل التشريعات العمالية مركز الصدارة من حيث أهميتها في مجال التأثير في السياسات الإقتصادية والإجتماعية، وذلك نظراً لما تقدمه من تأثير كبير وواضح في هذه المجالات، فهي تنظم العلاقة بين أكبر شرائح المجتمع عدداً من عمال واصحاب العمل. وعليه كان من البديهي أن ترتبط هذه التشريعات بالاوضاع الإقتصادية والسياسية، وان تلعب دوراً بارزاً في توجيه عجلة الإقتصاد، بالمشاركة مع التشريعات الاخرى التي تنظم المجالات المختلفة، ولما صدرت قوانين الإستثمار لتنظم الإستثمار الوطني والأجنبي، لم يكن غريباً أن تتضاعف أهمية هذه التشريعات العمالية، فأطراف العلاقة في هذه التشريعات من عمال وأصحاب عمل هم أنفسهم أشخاص قانون الإستثمار بالإضافة إلى الدولة المستثمر فيها. فكان من الواجب على الدول أن تسارع الخطى من أجل وضع النصوص القانونية العمالية التي تتلاءم وتتواءم مع تطور وتسارع عجلة الإقتصاد والإستثمار، وكان العراق من الدول التي تأثرت بموجة الإستثمار وضروراته، فأصدرت قانوناً جديداً للعمل سنة ٢٠١٥، وكذلك كان الحال في دولة الإمارات العربية المتحدة، هذات التشريعات اللذان كانا محلاً لدراستنا بقدر تعلقهما بالتأثير في عملية تشجيع الإستثمار وتقدمه، وقد خرجنا من خلال تحليل بعض الاحكام القانونية لهذين التشريعين ببعض

### الاستنتاجات: Conclusions

#### أولاً- فيما يتعلق بالعمال:

١- إهتمت تشريعات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة والعراق بالمركز القانوني للعامل كونه الطرف الاضعف في العلاقة العقدية للعمل، إذ جعلت من إحترام حريات العمال والحفاظ على كرامتهم من أولوياتها، ومبادئ قانونية تلتزم بها الدولة أولاً وأصحاب العمل ثانياً؛ بيد أن تشريعات الإستثمار في العراق وإقليم كردستان- العراق لم يكن لديها موقفاً واضحاً من ذلك.

٢- أكدت تشريعات العمل على المساواة بين العمال، وعدم التمييز على أساس العرق أو المنشأ أو الوطنية، بيد أن موقفها كان متفاوتاً بين التمييز بين العامل الوطني والعامل الأجنبي، وعلى النهج ذاته جاءت تشريعات الإستثمار ولم تقدم إمتيازاً للعامل الوطني بإستثناء أولويته في الإستخدام والتدريب من غير تحديد نسب او اعداد معينة للتشغيل في المشاريع الإستثمارية.

٣- لم يغفل المشرع العمالي عن حماية المركز المالي للعمال، وأورد حماية قانونية للأجور والمستحقات المالية لهم تتلاءم مع تكاليف المعيشة والاوضاع الإقتصادية، آخذاً بنظر الإعتبار احتمالية أن يكون العامل أجنبياً؛

٦٩ البند (تاسعاً) من المادة (٧) من قانون الإستثمار في إقليم كردستان- العراق. وعلى الرغم من خلو قانون العمل العراقي النافذ لسنة ٢٠١٥ من نص صريح على إمكانية أن يتضمن عقد العمل بنداً يشترط عدم المنافسة، يذهب البعض إلى إمكانية إدراج مثل هذا الشرط في عقد العمل إستناداً للبند (ج) من (ثانياً) من المادة (٤٢) من قانون العمل بشأن التزامات العامل والتي تنص على: ( يلتزم العامل بما يأتي: .... ج - عدم افشاء أي اسرار يطلع عليها بحكم عمله). ينظر د. عماد حسن، مصدر سابق، ص ١٢٩.

٤- لقد حرص التشريعين، وبمستويات مختلفة، على توفير الحماية الصحية والاجتماعية والعائلية للعمال، من خلال النص على صور متعددة للإجازات وأيام الراحة والرعاية الصحية وغيرها؛

٥- تنبه المشرع في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة إلى تنوع العمل وصوره، فنظم أنماط العمل، الجزئي منه والكامل، وأستحدث صورة جديدة تطلبتها المرحلة ألا وهو العمل عن بعد. وكذلك كان موقف المشرع العراقي، متلافياً ما كان يعتري تشريعات العمل السابقة بهذا الخصوص، فعدد صور العمل بالعمل الدائم والعرضي والمؤقت والجزئي والموسمي؛

٦- أخذت التشريعات العمالية في دولة الإمارات العربية المتحدة والعراق في الحسبان مسألة تنظيم موضوع المرض المهني وإصابات العمل، متضمناً نوعين من المزايا العينة والنقدية، ألزمت صاحب العمل ببعض المزايا العينية بان يتحمل كافة النفقات المتعلقة بالعلاج من مراجعات للمستشفيات وإجراء فحوصات الأزمة إلى ان يشفى العامل؛

**ثانياً- فيما يتعلق بأصحاب العمل (المستثمرون):** تشجيعاً للمستثمر الوطني والاجنبي لاستثمار رؤوس الاموال في الدولة، حققت تشريعات العمل إمتيازات كثيرة لأرباب العمل المستثمرين، تضاف إلى ما يحققها لهم التشريعات الخاصة بالإستثمار، ومنها:

١- اعطى المشرع لرب العمل إختيار العمال ذوو الكفاءة والخبرة من خلال وضع العمال تحت التجربة لمدة زمنية نظمها القانون؛

٢- من السلطات التي يتمتع بها صاحب العمل حصراً تنظيم العمل في المشروع وإدارته، فيحق لصاحب العمل أن يحدد مكان ووقت الدوام في المشروع أو الشركة، وكذلك فترات الراحة ووقت بدء الدوام وانتهائه، وكذلك أوقات المناوبة أو العمال الذين سوف يعملون بدوام ليلي أو جزئي؛

٣- أعطى قانون العمل الجديد في دولة الإمارات العربية المتحدة لصاحب العمل الحرية في إستحداث أو تطبيق برامج أو لوائح تنظيمية في المنشأة تكون أكثر نفعاً للعامل مما هو مقرر بموجب أحكام هذا المرسوم بقانون أو لائحته التنفيذية، وإذا تعارضت هذه اللوائح مع أحكام هذا القانون تطبق الشروط الأكثر منفعة للطبقة العاملة؛

٤- من أهم الإمتيازات الممنوحة لرب العمل هو سلطة فرض العقوبات التأديبية والإنضباطية على العمال في مشروعى على وفق القانون.

### المقترحات: Suggestions

لقد خطى المشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة خطوات كبيرة في إصدار تشريع يستجيب لمتطلبات العمل والاستثمار في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهذه الخطوة التشريعية هي نتاج خبرة عملية ونظرية طويلة، وصلت من خلالها الدولة إلى مطاف الدولة المتقدمة على مستوى العالم، وعليه ندعو المشرع العراقي إلى أن يحذو حذو المشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة وأن يضمن قانون العمل الجديد النصوص التي تواكب التحول الإقتصادي في العراق: ومنها:

١- تحديد حقوق العامل بشكل مفصل بحسب نوع وطبيعة العمل؛ وذلك لظهور انواع جديدة من انماط العمل وخاصة بعد جائحة الكوفيد نذكر منها (العمل من المنزل، والعمل الجزئي لدى اكثر من رب عمل، والاعمال التي تتضمن اجراءات وقائية واحترافية، الاجازات الممنوحة في حالة الاصابة بالكوفيد بأجر او بدون اجر؟ كل هذه المواضيع وغيرها طرئت في السنوات الاخيرة لم تعالجها القوانين القديمة.

- ٢- الوقوف بشكل أكثر تنظيماً لحقوق رب العمل المستثمر، وتمييزه عن رب العمل الذي يستثمر أمواله في مشاريع أخرى غير استثمارية بموجب قانون الإستثمار. ومنحه السلطات والحرية اللازمة لتوظيف وتشغيل العمال؛
- ٣- الأخذ بنظر الاعتبار المركز القانوني للعامل الوطني، وتفضيله على العامل الأجنبي لا سيما إن العراق يحتوى على وفرة من الأيدي العاملة.

### المصادر: Sources

أولاً- الكتب:

١. د. أحمد محمد مصطفى نصير، دور الدولة إزاء الإستثمار، دار النهضة العربية، المجلد ٢، بدون سنة طبع؛
٢. حسن كيره، أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل، الطبعة الثانية، الإسكندرية، ١٩٦٩؛
٣. خيرى مراد، محاضرات القيت على طلبة الدراسات الأولية، كلية القانون، جامعة دهوك، ٢٠١٩؛
٤. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الثانية، العاتك للنشر، القاهرة؛
٥. عدنان عابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، المكتبة القانونية بغداد، ٢٠٠٩؛
٦. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة السنهوري، بيروت، ٢٠١٨؛
٧. محمد احمد غانم، تشريعات الإستثمار في مرحلة ما قبل وما بعد الإنفتاح الإقتصادي، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠٠٩؛
٨. محمد عبدالله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى، ٢٠٠٤؛
٩. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢؛
١٠. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية فيقانون العمل في مصر والدول العربية، دار الحاقية؛
١١. نواره حسين، الحماية القانونية لملكية المستثمر الأجنبي، ط١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٧؛
١٢. هفال صديق إسماعيل، المركز القانوني للمستثمر الأجنبي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٥، ص ١٣٣.

### ثانياً- القوانين والأنظمة:

١. المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣٣) لسنة ٢٠٢١ بشأن تنظيم علاقات العمل الصادر في دولة الإمارات العربية المتحدة؛
٢. المرسوم بقانون إتحادي الاماراتي ذي الرقم (١٩) لسنة ٢٠١٨ بشأن الإستثمار الأجنبي المباشر
٣. قانون العمل العراقي ذي الرقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ نشر في جريدة الوقائع العراقية بعدد (٤٣٨٦) تاريخه ٢٠١٥\١١\٩؛
٤. قانون الإستثمار العراقي ذي الرقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦ والنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٤٠٣١ في تاريخ ٢٠٠٧\١١\١٧؛

٥. قانون الإستثمار في اقليم كردستان العراق ذي الرقم (٤) لسنة ٢٠٠٦، والمنشور في جريدة وقائع كردستان بالعدد (٦٢) بتاريخ ٢٧/٨/٢٠٠٦
٦. قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١؛
٧. قانون براءة الاختراع والنماذج الصناعية والمعلومات غير المفصح عنها والدوائر المتكاملة والأصناف النباتية رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٠ المعدل بموجب أمر سلطة الائتلاف المؤقتة رقم ٨١ لسنة ٢٠٠٤.
٨. اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون إتحادي لسنة ٢٠٢١، والصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء الإماراتي ذي الرقم (١) لسنة ٢٠٢٢.
٩. تعليمات ممارسة الاجانب العمل في العراق، ذي الرقم (١٨) لسنة ١٩٨٧.
١٠. التعليمات المرقمة (١) لسنة ١٩٩٠، الخاصة بتنفيذ قانون براءات الاختراع والنماذج الصناعية رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٠

## The impact of labor legislations on encouraging investment

Aws Raed Salem

Dr. Ali Younes Ismail

Law College of Law / University of Duhok

Kurdistan Region - Iraq

ali.yunus@uod.ac

aws.salim@uod.ac

### Abstract;

Despite the Iraqi legislator's efforts to avoid issues pertaining to investment process, to have laws compatible with modern economic and political developments and to provide the necessary protection for the labor force, the question, yet, remains which is to what extent Iraqi legislator was successful in providing rights and duties that can serve the investment process, in particularly to both mentioned contracted parties= This research conducted with the analytical study method of the legal status of the two parties to the employment contract and their rights related to the process of encouraging investment, therefore, the study was limited to some rights that the researcher deems important in this area, and the analysis included some texts of the new Iraqi labor law, and then presented and analyzed what they correspond to among the texts in the UAE Labor Law for the year 2021, as it is one of the most important developed legislation in this field, which can be used to support and strengthen labor laws in the next stage.

### Key words:

The Worker, employer, Kinds of work, Investor, Investor Powers.