

العمالة الوافدة وتكاليفها الاقتصادية في العراق

*Expatriate Workers and Its Economic Costs In Iraq*أ.م. سونيا آرزوني وارتان¹

جامعة البصرة - العراق

sonia.arzony@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/03/03

تاريخ القبول: 2022/11/27

تاريخ الاستلام: 2022/05/07

ملخص:

إن تعليمات دخول العمالة الوافدة الى العراق يكون وفق قانوني العمل رقم (1) لسنة (1987) ورقم (37) لسنة (2015)، لذا تهدف الدراسة إلى معرفة تصنيفها على وفق نوعها إلى (الماهرة / شبه الماهرة/ غير الماهرة) ونمط الطلب عليها (ثقلها في القطاع العام مقارنة مع القطاع الخاص) و(تخصصها الوظيفي: المهن الرئيسية) وأسباب استقدامها الذي يرجع الى عوامل عدة منها (انخفاض الأجور/ الطاعة والكفاءة في العمل/ كبر حجم الاسرة/ ارتفاع ساعات العمل/ ظهور العديد من المؤسسات الوهمية، الخ.)، وما يترتب عليها من تكاليف اقتصادية هما (الإيجابية: الضئيلة) و(السلبية: الغالبة) والأخيرة على الدولة والشركات والافراد والمجتمع، وتوصلت الى نتائج عدة أهمها (سن قوانين تمنع دخولها بعد تحقيق الاستخدام الكامل للطاقات البشرية/ تطبيق الضريبة على دخولهم، الخ.).

الكلمات المفتاحية: العمالة الوافدة، الدولة، الشركات، الافراد، المجتمع.

Abstract:

The instructions for the entry of expatriate workers to Iraq are in accordance with labor law no. 1 of 1987 and no. 37 of 2015. Therefore, the study aims to know its classification according to its type skilled (skilled / semi-skilled / unskilled) and the pattern of demand for it (its weight in the public sector compared to the private sector) and (job specialization), hence, reliance on it is due to several factors, including (low wages/obedience and efficiency at work/the cultural factor/the emergence of many fake institution ,,etc). However, at the same time, it has economic costs, namely (positive: insignificant), (negative: dominant), and the latter on the state, companies, individuals and society .The study reached several results, the most important of which are (the enactment of laws that prevent their entry after achieving the full use of human energies / the application of tax on their income, , etc.).

Key words: Expatriate Workers , The State, Companies, Individuals, Society.

مقدمة:

على وفق التنظيم القانوني للعمل في العراق، يعتمد تعليمات دخول العمالة الوافدة إليها على قانوني العمل رقم (1 لسنة 1987) ضمن المواد (3 و4 و5) ورقم (37 لسنة 2015) المعدل بمادتيه (30 و31)، وبدورها تصنف حسب نوعها إلى (الماهرة/ شبه الماهرة/ غير الماهرة) ونمط الطلب عليها (ثقلها في القطاع العام مقارنة مع القطاع الخاص) و(التخصص الوظيفي)، ومن ثم، فإن الاعتماد عليها يكون لأسباب عدة كـ (كثرة أعداد الشركات الأجنبية/ عدم تناسب مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل/ غياب المرأة عن البيت و الاسرة، الخ.)، إلا في الوقت ذاته لها تكاليف كثيرة على الاقتصاد والمجتمع العراقي على حد سواء كونها تمتاز في عاداتها وتقاليدها ولغاتها وثقافتها، فالاقتصادية (الإيجابية هي الضئيلة) و(السلبية هي الغالبة) ومنها على الدولة (تزايد الأعباء المالية/ عدم التوزيع العادل للثروة والدخل القومي/ تحويلات العاملين للخارج) وعلى الشركات (سيطرة العمالة الوافدة على معظم الأعمال/ عدم استقرار سوق العمل) وعلى الافراد (ارتفاع نسبة البطالة/ تخفيض الأجور/ الكسل والاتكالية، الخ.). والمجتمع (ثقافتها وعاداتها/ التنشئة الاجتماعية للأطفال/ أمنها، الخ.)، مما يستدعي وضع عدد من الإجراءات للحد من تكاليفها السلبية.

أهمية البحث: إن للعمالة الوافدة "على الرغم من تفضيلها على العمالة الوطنية لامتلاكها مؤهلات عدة" تكاليف اقتصادية سلبية على كل من الدولة والشركات والفرد والمجتمع، مما يتطلب النظر فيها من أجل تخفيف حدتها.

مشكلة البحث: تنطلق من صياغة السؤال الآتي: ما هي التكاليف الاقتصادية المترتبة على استقدام العمالة الوافدة إلى العراق؟

فرضية البحث: إن للعمالة الوافدة إلى العراق تكاليف اقتصادية بين إيجابية وسلبية والأخيرة هي الغالبة.

هدف البحث: يكمن في معرفة اسباب استقدام العمالة الوافدة إلى العراق مع بيان تكاليفها الاقتصادية بغية وضع المعالجات للحد منها. **هيكلية البحث:** قسمت الدراسة إلى أربعة محاور، اهتم المحور الأول بالإطار النظري للعمالة الوافدة والمحور الثاني بواقع العمالة الوافدة في العراق من حيث التصنيف والأسباب، في حين أختص المحور الثالث بالتكاليف الاقتصادية الإيجابية منها والسلبية على حد سواء واختتمت بعدد من الاستنتاجات والمقترحات في المحور الرابع.

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للعمالة الوافدة

أولاً: مفهوم العمالة الوافدة: في بادئ الأمر، أن مصطلح العمالة يطلق على كل من يزاول عملاً "معيناً" سواء كان مهنيًا أو حرفيًا، والعمالة هي جمع عمال ومفردهما عامل، والعامل "هو كل من ارتبط بعقد معين بصرف النظر عن نوع المهنة التي يزاولها". (الدوحاني، 2015: 10)، أما الوافد: ذلك الشخص الذي ينتقل من دولة إلى أخرى لغرض معين سواء كان قدومه إليها بقصد العمل أو الزيارة أو السياحة... الخ. وعليه، للعمالة الوافدة مفاهيم عدة، منها:

على وفق الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولي رقم (143) لسنة 1975 ضمن المادة (11) (مؤتمر العمل الدولي، الجزء الثاني: المساواة في الفرص والمعاملة، بدون سنة: 6)، يعرف العمالة الوافدة:

" شخص يهاجر أو هاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة ما بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، ويشمل أي شخص يقبل قانوناً بوصفه عاملاً "مهاجرًا"، ويستثنى من ذلك كل من (عمال "الحدود- البحر"/ القادمين بقصد التدريب والتعليم/ الفنانين والأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة ودخلوا البلد لفترة قصيرة).

عرفت اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وافراد أسرهم ضمن المادة (2/فقرة أ) لسنة (1990) العامل المهاجر: "الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا" مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها علما" أن المادة (3) ترد فيها قائمة بالأشخاص الذين لا ينطبق عليهم هذا التعريف وهم (المسؤولون الحكوميون/ موظفو المنظمات الدولية/ الأشخاص الذين تقوم دولة ما أو من ينوب عنها بأرسالهم أو تشغيلهم خارج إقليمها والذين يشتركون في برامج التنمية/ المستثمرون/ عمالهم الجنسية/ اللاجئون/ الطلاب/ المتدربون/ الملاحون والعمال على منشآت بحرية من غير المواطنين وغير المقيمين)". (مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الانسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية، بدون سنة: 6-7).

تشير العمالة الوافدة إلى: " الافراد الأجانب الذين دخلوا العراق بصورة نظامية "بتأشيرة دخول من إحدى ممثلياته في الخارج" أو بطريقة غير نظامية" لغرض العمل عبر منافذ البلد الجوية والبرية والبحرية". (الصباح، 2015: 631). ومن المفاهيم السابقة، تعرف الباحثة العمالة الوافدة: (هجرة الافراد الى الدولة من خارجها بهدف ممارسة مهنة داخلها مقابل أجر " هجرة لغرض العمل" التي قد تكون مؤقتة "أقل من سنة" أو "دائمة: أكثر من سنة").

ثانياً: التنظيم القانوني للعمالة الوافدة قبل عام (2003) وبعده في العراق:

أ. سياسات استقدام العمالة الوافدة للمدة (1936-1958): بعد تأسيس الدولة العراقية في (1927)، ظهرت الروح الوطنية لدى الافراد والمسؤولين من (ان العمل في داخل العراق هو من حق المواطنين مع ضرورة الحد من تزايد العمالة الأجنبية ومزاحمتها لليد العاملة الوطنية)، وعلى وفقها، صدر قانون رقم (21) لسنة (1936) (بحصر المهن بالعراقيين) بوضع الاحكام والقواعد العامة التي تمنع- تقييد تشغيل الأجانب^(*) (وزارة العدل: جريدة الوقائع العراقية: 1936: 138) بهدف حماية القوى العاملة الوطنية في الداخل والمشتغلون من العراقيين في الخارج من جهة، والسماح للعمالة الوافدة بمزاولة العمل في النشاطات الاقتصادية التي يسمح للعامل العراقي العمل بها في بلدانهم من جهة أخرى، علماً، أن استثناء بعض العمالة الوافدة من هذه الاحكام يعود إلى نقص الخبرات والمهارات فيه آنذاك، فقد تم تأسيس مجلس الاعمار العراقي في (1950/4/25)، ومن ثم الاستعانة بالخبرات المحلية والأجنبية على حد سواء في تصميم المشاريع التنموية وتنفيذها من خلال التعاقد مع الشركات النفطية الأجنبية ومع الشركات في مجالي الري وإصلاح الأنهار، إلا أن الحكومات المتعاقبة لم تستطيع تنفيذ القوانين على نحو تام حتى تم الغائه بعد ثورة (14 تموز 1958) وسن قانون عمل جديد.

ب. سياسات استقدام العمالة الوافدة للمدة (1958-1963): في ضوء تغير النظام السياسي من (الملكي الى الجمهوري في 1958/7/14)، بدأ التطلع الى التقدم الاقتصادي من حيث وضع الخطط التنموية (الخمسية: أول خطة اقتصادية مؤقتة (1959-1961) ثم استبدلت بخطة اقتصادية تفصيلية (1961-1965)) المثبتة من فلسفة الدولة بغية النهوض بواقعها الاقتصادي، وعلى وفقه، تم الغاء قانون العمل لسنة (1936) واستبداله بقانون رقم (1) لسنة (1958) الذي نص على: "ان الاعمال والمهن في العراق من حق العراقيين وحدهم) نتيجة البطالة المتفشية في تلك الفترة، إذ بلغ عدد السكان لسنة (1957) ما يقارب (6298) ألف نسمة وعدد القوى العاملة (3333) ألف ما يعادل (52,9%) من إجمالي السكان، وعدد المشتغلين (1789) ألف عامل و (1544) ألف عاطل بنسبة بطالة (46,3%) والمتمركزة بشكل أكبر في الريف (70%) مقابل (30%) في الحضر من الاجمالي (فرحان وجاسم، 2017: 49)، إلا قد أحاز الاشتغال مع الأجانب المقيمين والوافدين إليه بشروط وقيود معينة^(**) (وزارة العدل: جريدة الوقائع العراقية، 1958: 1) لحاجة البلد اليهم "تعذر وجود بعض أنواع الايدي العاملة العراقية لممارسة بعض الاعمال أو رغبة بعض المؤسسات والأشخاص في تشغيل

الأجانب لأسباب مختلفة" من ناحية، ولعدم المساس بحقوقيين المستوطنين في العراق كـمقيمين بصورة اعتيادية قبل (1940) من ناحية أخرى، فقد تم إصدار قانون (14 لسنة 1958): (ممارسة العمل غير العراقيين العمل والمهن في العراق) بفسح المجال لاستقدام العمالة الماهرة "لأنخفاض العرض منها" شرط "أن تقوم بتدريب العمالة العراقية على وفق العمل الذي يزاوله العامل الوافد"، وعليه، ان القانون المذكور ذو جانب أنساني بالنسبة للمقيمين منذ فترة لا تقل عن (19) سنة وعدم المساس بقوتهم لأنهم جعلوا من العراق موطناً وليس فرصة عمل، وأستثنى من ذلك، كل الاعمال المنصوص عليها في الامتيازات والعقود مع الشركات والعمل في السفارات والمفوضيات والقنصليات الأجنبية والموظفين الإداريين في دوائر الدولة. (جاسم: 2015: 41-42)

ج. سياسات استقدام العمالة الوافدة للمدة (1963-1980): تم الغاء النظام الخاص بالعمالة الوافدة في العراق ليحل نظام (ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم (23) لسنة (1963) النافذ في (23/9/1963)) ضمن المادة (6): (يسمح للأجانب العمل في العراق بشرط عدم مزاحمتهم الأيدي العاملة الوطنية وبعد حصولهم على الاجازة بالعمل) مع إضافة فقرة "تم انتقادها من الكثير" وهي (يسمح العمل للمقيمين في العراق بصورة مشروعة قبل 1958/9/24) (وزارة العدل، جريدة الوقائع العراقية، 1967: 3) وفتح الباب أمام جميع العمالة الوافدة دون استثناء. الجدير بالذكر، تم وضع أول خطة للقوى العاملة في العراق (1976-1980) كونه يعاني من انخفاض عرض العمل لكل من العمالة الماهرة "يغطي (71%) من متطلبات التنمية الاقتصادية وبنسبة عجز (29%) لهذه الفئة من القوى العاملة" وشبه الماهرة "تغطي (55%) وبعجز (45%) من هذه الفئة من القوى العاملة مع استمرار نسبة العجز في عرض القوى العاملة الماهرة وشبه الماهرة (25% و38%) ضمن خطة العمل الثانية (1980-1985) (جاسم، 2015: 42) لتجنيد الشباب من هم في سن العمل خلال الحرب العراقية الإيرانية، ومن ثم، فإن استقدام العمالة الوافدة من الخارج كان مبرراً لتغطية العجز في الخطة الخمسية.

د. سياسات استقدام العمالة الوافدة للمدة (1980-2003): مع اندلاع الحرب العراقية الإيرانية (1980-1988)، شهدت زيادة كبيرة في الطلب على العمل من تكوين القوات المسلحة وحاجة المعامل الحكومية التي تقوم بإنتاج الأسلحة الى اعداد إضافية من العمال مع تنافس الطلب العسكري على العمل مع الصناعات المدنية التي تتولى إنتاج السلع المدنية الأساسية وتوجه فئة السكان القادرة على العمل إلى ميادين القتال والإنتاج الحربي، ومن ثم النقص الكبير في الأيدي العاملة في القطاعات الاقتصادية كافة، مما أدى إلى فتح الأبواب للعمالة الوافدة "أحتل العراق المرتبة الأولى بين أسواق العمل الجاذبة للعمالة المصرية المهاجرة نتيجة سماح الحكومة العراقية بدخولهم دون تأشيرة وتصريح للعمل، إذ بلغت نسبة حملة المؤهلات الجامعية (17%) من إجمالي المهاجرين الحاصلين على مؤهلات عليا، وعدد الأيدي العاملة المصرية (600 ألف مصري في 1980) ثم (مليون ونصف في 1982) لحاجة البلد إليها في قطاعات اقتصادية "الزراعة والبناء والتشييد بنسبة (63%) من إجمالي العمالة آنذاك. (إبراهيم، 1995: 25)، في حين تشير بعض التقديرات الى استقدام (4) ملايين مصري، ومع انتهاء الحرب، عاد مئات الالاف من الشباب العراقي إلى سوق العمل ليجدوا وظائفهم قد شغلتها عمالة مصرية وافدة، ومن أجل دفع المزيد من المصريين لهجرة عائدة، قامت السلطات العراقية بخفض نسبة ما يسمح للعامل بتحويله من مدخرات لأهله في مصر مما أفقد سوق العمل العراقي جاذبيته لمثل هذا النوع من العمالة الى جانب زيادة حوادث الوفاة لأسباب غير واضحة (إبراهيم، 1995: 45)، فقد انخفض عدد العمال المصريين بـ (30% في 1983)، في حين وصلت قيمة التحويلات إلى (ملياري)

دولار، وعدد العمال العاملين في قطاع الخدمات حتى نهاية الحرب (1,5 مليون مصري) و(300 سوداني و 200) أجنبي. (جاسم، 2015: 44)

للمدة (1990-2003): بعد حرب الخليج الثانية (أحداث 1990) وما تبعه من فرض العقوبات الاقتصادية المتمثلة بـ"الحصار الاقتصادي وتدمير البنى التحتية، الخ."، على وفق القرار (661) الصادر في (6/8/1990) بموجب الفصل السابع من ميثاق الأمم المتحدة الذي يختص بـ(فيما يتخذ من أعمال في حالات تهديد السلم والاخلال به ووقوع العدوان الذي يتكون من(13) مادة تبدأ بالمادة(39) وتنتهي بالمادة(15)) (البياتي، 2008: 4)، لجأت الحكومة إلى الإصدار النقدي "تنقيد الدين: طبع النقود بمعدلات مرتفعة) بهدف الاعمار وملئ فجوة الإيرادات "تغطية العجز في ميزانيتها"، ومن ثم أحداث تضخم مزمن ومفرط، إذ ازداد من(51% في 1990 إلى 186% في 1991 وبنسب 207% و492% في 1993 و1994 على التوالي ليسجل انخفاضاً 351% و16% في 1995 و2001 على التوالي)(عبد الرحيم، 2007: 147)، إلا أنها تعد مرتفعة كونها أعلى من المعدل الطبيعي للتضخم(2%) مع ارتفاع الرقم القياسي لأسعار المستهلكين من(161,2) نقطة في 1990 إلى 461,9 نقطة في 1991 ليصل 2611,1 و15461,6 و69792,1 و114612,5 نقطة في 1993 و1994 و1995 و2001 على التوالي)(عبد الرحيم، 2007: 147)، ويعزا إلى ظاهرة الدولار: تجنب الاحتفاظ بالدينار العراقي والتحول الى استخدام الدولار من المواطن العراقي كونه أكثر ثبات وثقة في التعاملات النقدية سواء مخزن للقيمة أو أداة للتحاسب أو أداة للدفع الآجل وعقد الصفقات التجارية مما انعكست على ارتفاع الأسعار المحلية على نحو كبير من حدوث زيادات هائلة في فائض الطلب الكلي مقارنة بالمعروض السلعي، ومن ثم انخفاض في القوة الشرائية للدينار وتوجه الأفراد الى الحصول على الأموال الحقيقية والذهب والعقار والسلع المعمرة، وكتحصيل حاصل فقد وظيفته كمخزن للقيمة واستخدم كوسيط للتبادل فقط)(الجنابي ومهدي، 2014: 161)، ناهيك عن ارتفاع معدل البطالة من(5,5% في 1990 إلى 12,9% في 1995 بمعدل نمو مركب 18,5% لتصل 22,4% في 2000)(الجنابي ومهدي، 2014: 159-160) نتيجة اتباع الدولة سياسة اقتصادية تستهدف تقليص الانفاق الحكومي وعدم خلق وظائف جديدة أو منح زيادات في الرواتب والأجور، فضلاً عن أن القطاع العام لا يشغل إلا (15%) من قوة العمل الفعلية التي تمثل(7%) من إجمالي السكان في سن العمل، لذا فإن حجم التشغيل فيه لا يشكل نسبة مؤثرة في حجم الدخل المتحقق، معنى ذلك، أن ما يقارب(40%) من السكان القادرين على العمل في حالة بطالة(عيسى وجودة، 2010: 71)، ومن ثم انعدمت كل عوامل الجذب للعمالة الوافدة، إلا مع ذلك، تم استثناء العمالة الأجنبية منها التي تعمل في معظم مؤسسات الدولة والشركات النفطية من الالتزامات الواردة في القوانين والأنظمة طيلة العقود التي سبقت(2003)(الأنفة الذكر) لسببين هما نظرة واضعي السياسة آنذاك ومتطلبات تلك الحقب الزمنية لهذه الفئة من العمالة.

هـ. بعد عام(2003): قامت الحكومة العراقية بفتح الأبواب للاستثمارات الأجنبية بتقديم العديد من الضمانات والمزايا التي نص عليها قانون الاستثمار رقم(13) لسنة(2006) المعدل(***)(هيئة استثمار بغداد، بدون سنة: 7-8) وعلى وفق قرار مجلس الوزراء رقم(469) لسنة(2012)(وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دائرة القروض والتشغيل، 2012: 6)، تم تحديد الفئات التي يسمح لها الدخول الى العراق بسمه دخول متعددة (مدير الشركات/ الخبراء/ المديرين التنفيذيين/ باستثناء العمال) وهي بدورها مسؤولة أمام ثلاث جهات رسمية هي(****): (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دائرة القروض والتشغيل، 2013: 8).

الجدير بالذكر، يعتمد العراق في الوقت الحالي تعليمات دخول العمالة الأجنبية على قانون العمل رقم (18 لسنة 1987) ضمن المواد(3): "لا يجوز لصاحب العمل في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني تشغيل أي شخص أجنبي ما لم يكن قد حصل على إجازة العمل وفق الشروط والإجراءات المحددة بهذه التعليمات" والمادة(4): "يجب مراعاة ما يلي عند إصدار إجازة العمل: أولاً: مدى حاجة العراق الى الايدي العاملة الأجنبية على ضوء ما يتطلبه الاقتصاد الوطني وبحسب متطلبات كل محافظة بعد التثبت من ذلك من دائرة العمل والتدريب المهني في بغداد واقسام العمل في المحافظات". ثانياً: "تأييد الدوائر الأمنية المختصة" عدم وجود مانع أمني من اشتغال الشخص الأجنبي في العراق". والمادة (5): "مدة الإجازة سنة واحدة وتجدد على وفق متطلبات الحاجة مع مراعاة ما ورد بهذه التعليمات، وعلى الشخص الأجنبي أن يطلب تجديدها عن طريق صاحب العمل قبل شهر على الأقل من تاريخ انتهاء نفاذها". (وزارة العدل، جريدة الوقائع العراقية، 1989: 7) وقانون العمل رقم (37) لسنة (2015) المعدل بمادتيه (30): "يحظر على الإدارات وأصحاب العمل تشغيل أي عامل أجنبي بأي صفة ما لم يكن حاصلًا" على إجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدد بتعليمات يصدرها الوزير، والمادة (31): "يحظر على العامل الأجنبي الالتحاق بأي عمل قبل الحصول على إجازة العمل". (وزارة العدل، جريدة الوقائع العراقية، 2015: 15-16) والاستثناءات منهما (البعثات الدبلوماسية والدول التي لها معاهدات مع العراق/ الخبراء بعقود عمل قصيرة (شهر) الذين يحتاجهم البلد للصناعة النفطية أو القيام بصيانة بعض المنشآت) علماً، أن دائرة الإقامة التابعة لوزارة الداخلية هي المسؤولة عن عملية دخول العمالة الأجنبية للعراق.

المحور الثاني: واقع العمالة الوافدة في العراق

أولاً: تصنيف العمالة الوافدة في العراق: على وفق:

* التصنيف النوعي:

أ. العمالة الماهرة: الحاصلة على التحصيل العلمي من شهادتي البكالوريوس والماجستير، والعمالة الطبية، الخ. في المجال المذكور، على وفق الاستبيان بعد(2003) (فرحان وجاسم، 2017: 54)، سجلت (69 عامل: 52.6%) من إجمالي العمالة الوافدة(131) موزع بين(43 عامل من حاملي شهادة البكالوريوس: 32.8% و26 عامل من حملة شهادة الماجستير: 19.8%) من الإجمالي، ناهيك عن ذلك، استعانت العديد من المستشفيات الحكومية والأهلية في محافظة البصرة بالأطباء من ذوي الاختصاصات النادرة للعمل ضمن كوادرها الطبية منها(300) ممرضة من الجنسية(الهندية) تم استخدامهن من وزارة الصحة في (2016) (سييله وعبد الكريم: 2020: 520)، ومنهن من انتهت مدة العقد وعادت إلى بلادها، ومنهن من قامت بتجديد العقود "العاملات مع القطاع الخاص وما زالت مستمرة بالعمل حتى(2019)".

ب. العمالة شبه الماهرة: الحاصلة على شهادة تقنية (دبلوم).

ج. العمالة غير الماهرة: عمالة الخدمات العامة ينتشرون في المطاعم والفنادق والأسواق والمنازل، وتتسم بأنها مطبوعة ورخيصة الأجور مما يفضل أصحاب العمل استخدامها على العمالة الوطنية وهي الحاصلة على شهادة (الاعدادية فما دون). وعلى وفق الاستبيان الآنف الذكر، للفئتين (ب-ج) بلغت (29 عامل: 22.1% - 32 عامل: 24.4%) من إجمالي العمالة الوافدة. (فرحان وجاسم، 2017: 54)

* **نمط الطلب على القوى العاملة:** إن ثقل العمالة الوافدة تمثلت في القطاع العام بنحو (961) شركة ما يقارب (106729) عاملاً: 98,7% من إجمالي (108053) عامل أجنبي مقابل (1324) عامل: 1,2% من إجمالي في شركات القطاع الخاص والمختلط والتعاوني لغاية (2014) (فرحان وجاسم، 2017: 49)، علماً، لا تتوفر قاعدة بيانات علمية لأعداد الوافدين العرب والأجانب على حد سواء منذ (2003) حسب تصريح مدير شؤون الإقامة، سوى ما يتعلق منها بأعداد العمال (الهنود) (30) ألف والبنغال (15) ألف التي تم الحصول عليها من خلال تصريحات الحكومتين الهندية والبنغالية (الصباح، 2015: 629)، في حين تشير مصادر أخرى إلى تسجيل أكثر من (100) ألف عامل أجنبي في العراق صادرة لهم سمات دخول في (2017 و 2018) و (750) ألف عامل في (2019) (شبيب، 2020: 2)، أما في محافظة البصرة، سجل أعداد العمالة الوافدة الداخلة إليها عن طريق القطاع الحكومي (الصحة والكهرباء) (213) عاملاً و (2) وافداً (مراجعة الملحق 1) وبنسبة (8,5%) من إجمالي القوى العاملة الوافدة (2509) عامل في (2019) (الجدول 3) يتم ذكرها لاحقاً، وعلى وفق الجنسية، احتلت (التركية العدد والنسبة الأعلى: 150 عامل: 70,4%) تليها (اليابان 26 عامل: 12,2%) ثم كل من (بنغلادش والهند ولبنان 15 و 12 و 10 عامل على التوالي وبنسب 7,0% و 5,6% و 4,7%) على التوالي من إجمالي (213) عامل وافد، أما في القطاع الخاص (فيزا متعددة) من خلال التعامل مع مكاتب التشغيل عند الحاجة إلى عمالة خدمات أو عمالة تمتلك (فيزا متعددة) التي يمكن تجديدها تبعاً لفترة بقائها في العمل أو تدخل إلى المحافظة بقصد الزيارة أو السياحة وتستقر بواقع (202) عامل وافد وبنسبة (8,1%) من إجمالي القوى العاملة الوافدة (الجدول 3)، واحتلت كل من (إيران وبنغلادش وأمريكا ولبنان العدد والنسب الأعلى 31 و 30 و 22 و 20 عامل على التوالي: 15,3% و 14,9% و 10,9% و 9,9%) على التوالي ثم كل من (بريطانيا وروسيا وبوسنا وأوكرانيا وصربيا 18 و 15 و 13 و 12 و 11 عامل على التوالي: 8,9% و 7,4% و 6,4% و 5,9% و 5,4%) على التوالي من إجمالي (202) عامل وافد (مراجعة الملحق 1)، وعليه، أن التعويل على القطاع العام في استيعاب الزيادة في الاستعمال هي من سمات الدولة الربيعية في ظل الدور المتعاظم لقطاع النفط في توليد الناتج المحلي الإجمالي بنسب (55,4% و 56,1% و 57,3% في 2015 و 2016 و 2022) على التوالي يليه الخدمات بمعدل مساهمة (10,7% و 10,1% و 9,2%) على التوالي في الأعوام المذكورة على التوالي مقابل تدني نسب مساهمة قطاعي الصناعة (0,8% و 0,9% و 1,1%) والزراعة (2,0% و 2,1% و 2,2%) في الأعوام المذكورة على التوالي (وزارة التخطيط، خطة التنمية الوطنية (2018 - 2022)، 2018: 13) مقابل انخفاض عدد العمالة الوافدة في القطاع الخاص لعدة أسباب منها:

1. تعد الوظائف أقل أماناً مقارنة مع الوظائف الحكومية.

2. ضعف الأجور والرواتب مقترنة بطول ساعات العمل التي تعمل لفترتين تلك التي تعمل في مجالات التجارة والخدمات والمطاعم والفنادق عكس العمل في القطاع الحكومي ذات الأجر العالي وساعات الدوام الأقل، وفي السياق ذاته، وعلى وفق تحقيق أجرته جريدة الشبكة العراقية في مدينة الطب في ظل انتشار العمالة البنغالية فيه، بينت رخص الأجور فيه لا يتعدى (200) دولار شهرياً عن عمل يومي ولمدة (7) ساعات، وبعد مطالبة العاملين بساعات إضافية تم رفع الأجور إلى (300) دولار شهرياً لكل (12) ساعة يومياً (الصباح، 2015: 636).

3. قلة الاجازات، على وفق الاستبيان بعدد (2003) الأنف الذكر، ان (69 عامل: 52,7% من إجمالي 131 عامل يكون كل (6) أشهر) تليها (52 عامل: 39,7% ممنوحة لهم كل سنة) و (5 عمال: 3,8% مكرر كل (3) أشهر وغير مبين على التوالي) (فرحان وجاسم، 2017: 56) مع بطء الترقية في القطاع الخاص من (الرواتب/ الترقية/ ساعات العمل/ المهارات المطلوبة، الخ.).

* **التخصص الوظيفي (المهن الرئيسية):** استحوذت الاختصاصات الثلاث (عامل/ مهندس/ ممرض) الموضح في الجدول (1) على أكبر عدد ونسبة (28 عامل: 21,4% / 22 / 16.8% / 20 / 15.3%) من إجمالي على التوالي أي بنسبة (53.5%) من العمالة الوافدة تليها (المهن الأخرى/ اداري/ مساح/ مشرف/ غير مبين/ مساعد بـ 14 : 10.7% / 11% / 8.4% / 9 : 6.9% / 6% / 4.6% / 5 : 3.8% / 4% / 3.1%) من إجمالي على التوالي ، وأقلها عدداً " ونسبة وفي الوقت ذاته تعد نسب متقاربة من نصيب (أمني/ مفتش عمل / مخطط بـ 3 مكرر : 2.3% : 2.2% مكرر / مدير/ منسق : 2 مكرر : 1.6% و 1.5%) من إجمالي على التوالي التي استحوذت على (46.5%) من العمالة الوافدة.

جدول (1)

عدد العمالة الوافدة ونسبتها على وفق التخصص الوظيفي في العراق بعد عام (2003)

التخصص الوظيفي	عدد العاملين (عامل)	نسبة العاملين (%)
عامل	28	21.4
مهندس	22	16.8
ممرض	20	15.3
مهن أخرى	14	10.7
اداري	11	8.4
مساح	9	6.9
مشرف	6	4.6
غير مبين	5	3.8
مساعد	4	3.1
أمني	3	2.3
مفتش عمل	3	2.2
مخطط	3	2.2
مدير	2	1.6
منسق	2	1.5
الإجمالي	131	100

المرجع: د. جمال عزيز فرحان وحيدر عبد الأمير جاسم (2017)، واقع العمالة الوافدة في العراق بعد (2003) لعينة عشوائية (باستخدام التحليل العملي)، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية: مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد (14)، العدد (60): 54.

ثانياً: أسباب انتشار العمالة الوافدة في العراق

1. انخفاض أجور العمالة الأجنبية: يعد تدني أجور العاملين الوافدين من أهم أسباب استقدامهم مع سوء الأوضاع الاقتصادية وانتشار البطالة في الدول المصدرة لها، إذ إن نسبة (26,0%) منهم كانوا في حالة بطالة في بلدانهم قبل استقدامهم مقابل (68,7%) مشغولون فيها و(5,3%) غير مبينة (فرحان وحاسم، 2017: 57)، أن الأجور المنخفضة تدفع للعمالة غير الماهرة لاسيما العاملة في قطاع الخدمات العامة في العراق ما بين (300-500) دولار شهريا "سيله وعبد الكريم، 2020: 512)، وعلى وفق الاستبيان التي تم إجراؤها في مدينة الديوانية في (2014) (الصبح، 2015: 651)، أن ما يقارب (288 من إجمالي (481) وحدة "مبحوث" وبنسبة 60% أكدوا ذلك) مقابل (68 مبحوث: 14% لم يؤكد ذلك) والذين أجابوا بعبارة (إلى حد ما 125 مبحوث: 26%)، إلا في الوقت ذاته، يعد العراق مصدر جذب للجنسيات المختلفة للعمل فيه لارتفاع الأجور بالنسبة لهم، ومن الأرقام المبينة في الجدول (2)، أن أعلى أجر يتقاضاه العمال الأجانب يقدر (3500) دولار مقابل (2000) دولار في بلدانهم وأدنى أجر (200) دولار مقابل (100) دولار في بلدانهم، أي هو ضعف أجورهم في بلدان العامل الأصلي، وعلى وفق التخصص الوظيفي، أعلاها أجر "المخطط: المدير (3000) دولار مكرر) ثم (المهندس على وفق اختصاصه الدقيق (مدني/ حقول نفطية، الخ.) ما بين (2000-3500) دولار وبمعدل أجر (2750) دولار) يليه (المنسق ما بين (1700-3000) دولار وبمعدل أجر (2350) دولار) وأقلها بصفة عامل بين (300-500) دولار وبمعدل أجر (400) دولار، وأجور العمال غير المبين تخصصهم الوظيفي كانت بين (200-3500) دولار مع توفر فرص العمل لـ "المهن الكمالية" الخدم والسائقين والمربيات".

جدول (2)

تصنيف التخصص الوظيفي للعمالة الوافدة على وفق مستوى الأجور في العراق (دولار)

معدل الأجر	مستوى الأجر	التخصص الوظيفي
3000	3000	مخطط
3000	3000	مدير
2750	3500-2000	مهندس
2350	3000-1700	منسق
1780	2500-1260	مفتش عمل
1750	2500-1000	اداري
1650	3000-300	أمني
1650	2600-600	مساح
1600	2600-600	مساعد
1550	2500-600	مشرف
725	850-600	ممرض
400	500-300	عامل
1850	3500-200	مهن أخرى "غير مبينة"

المرجع: د. جمال عزيز فرحان وحيدر عبد الأمير حاسم (2017)، واقع العمالة الوافدة في العراق بعد (2003) لعينة عشوائية (باستخدام التحليل العملي)، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية: مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد (14)، العدد (60): 54.

2. أسباب تنظيمية من حيث أن استخدام العمالة الوافدة من الخارج لم يكن على وفق خطة مسبقة تشرف عليها جهة واحدة (وزارة

العمل)، بل ترك للقطاع الخاص "مكاتب التوظيف الأهلية" على نحو كبير الذي يسير وفقاً لآلية السوق "الأجر وتوافد العمال".

3. كبر حجم الأسرة والمنزل والالتزامات الاجتماعية الضرورية وتعدد الزوجات في ظل ارتفاع المستوى المعاشي للأسرة العراقية من 4,3 ألف دولار في 2015 إلى 5,1 ألف دولار في 2017 ليصل 5,7 ألف دولار في 2018 و 2019) على التوالي (البنك المركزي العراقي، النشرة الإحصائية السنوية (2016 و 2019)، مؤشرات القطاع الحقيقي: صفحات متفرقة)، والأخير وعلى وفق الاستبيان في مدينة الديوانية آنفاً، أكدوا (242: 50%) ذلك و (142: 30% - 79: 20%) ما بين لم يؤكد - إلى حد ما) على التوالي (الصباح، 2015: 655)، ومن ثم تحول اهتمامها من الاحتياجات الأساسية إلى الكمالية مما أسهم في محاولة تقليد ومحاكاة الآخرين في دول الجوار (الخليجية منها في اعتمادها على الخدم) من استعانة العوائل بخادمت أجنبيات لتحل محل ربة البيت في تربية الأطفال وتدير شؤون المنزل، وهذا ما أكدته (311: 65%) مقابل (97: 20%) لم يؤكد) وإلى (حد ما 73: 15%) (الصباح، 2015: 657)، فضلاً عن (المحلات التجارية/المدارس الأهلية/الافران، الخ.) وإنشاء (مراكز التجميل/رياض الأطفال) مع انتشار العديد من المطاعم وصناع المأكولات السريعة ومحال الثلجات، أضف إلى ذلك، ان السوق (العراقية ومنها البصرية) تتمتع بحركة البيع والشراء على وفق القدرة الشرائية العالية للمواطن مما ساعد على تنشيط تجارة الملابس والبضائع الاستهلاكية الترقية، وكتحصيل حاصل ظهرت استثمارات في مجال انشاء مراكز للبيع عملاقة تعود ملكيتها لأشخاص أترك الجنسية في قضاء الزبير. (سيله وعبد الكريم، 2020: 513)

4. ارتفاع ساعات العمل: إن اتخاذ العمالة الوافدة نفس مكان العمل محل إقامة لها، أو في موقع قريب منها، أدى ذلك إلى زيادة ساعات عملها بواقع (12-14) ساعة يومياً (الجوراني، 2015: 2) أي مرتبطة بساعات عمل محددة لا تتجاوزها مما يفضل أرباب الاعمال العمالة الوافدة على العمالة الوطنية.

5. الكفاءة والطاعة في العمل: ان كفاءة العمالة الوافدة لاسيما في مجال "الاعمال المنزلية والخدمات الشخصية" ومؤهلاتها وطاعتها العمياء "احترام القواعد والقوانين واللوائح المعمول بها في مكان العمل" لا يبدي ملاحظات على ظروف العمل أو مكان الإقامة ونوعية الطعام مع التزامها بمواعيد العمل لاحترامها قيمة الوقت ولديها روح التفاني في العمل وتحملها لساعات طويلة الآنفه الذكر تعد من أسباب سهولة استقدامها، وهذه ما تفتقر اليها معظم القوى العاملة الوطنية (كثرة جدالها ومعارضتها لأرباب العمل) والأخيرة، وعلى وفق الاستبيان في مدينة الديوانية آنفاً، تم تأكيد ذلك (380: 79%) وما بين (51: 11% - 50: 10%) لم يؤكد ذلك - إلى حد ما) على التوالي. (الصباح، 2015: 653)

6. توفر العديد من القنوات لدخول العمالة الوافدة: تتم عملية هجرة العمالة الوافدة بطريقة ميسرة من خلال قنوات منظمة بحيث يمكن استخدام اعداد كبيرة منها على نحو أسهل وأسرع في مختلف المهن منها المنزلية والشخصية، ومنها (مكاتب تشغيل الشركات المستثمرة و فيزا المتعددة و رغبة القطاع الحكومي في استخدام القوى العاملة الوافدة)، سجلت المكاتب التجارية "تشغيل" التي تعود ملكيتها لأشخاص لهم علاقات مع مكاتب مقامة في الدول المصدرة للعمالة الوافدة (ك(الآسيوية والأفريقية) الموضح في الجدول (3) حوالي (535) عاملاً" وبنسبة (21,3%) من إجمالي (2509) عامل إلى محافظة البصرة لاسيما (القوى العاملة غير الماهرة العاملة في مجال الخدمات العامة) عمال محطات وود/ مدبرة منزل/باعة، الخ.)، وقد احتلت الجنسية (البنغلادشية) العدد الأكبر والنسبة الأعلى (273 عامل: 51,0% من اجمالي 535 عامل) تليها (جنوب افريقيا: 75 عامل: 14,0%) و (أثيوبيا والهند 53 و 49 عامل: 9,9% و 9,2%) ثم (أوغندا: 27

عامل: 5,0%) وكل من (تركيا وسوريا وايران وباكستان بأعداد ونسب متقاربة 16 و 15 و 13 و 11 عامل على التوالي : 3,0% و 2,8% و 2,4% و 2,1%) على التوالي وادناها من الجنسية (الكورية 3 عمال ونسبة 0,6%) (مراجعة الملحق 1).

جدول (3)

التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة الوافدة على وفق طريقة الاستخدام في محافظة البصرة لعام (2019)

النسبة (%)	العدد	طريقة الاستخدام
62,1	1559	فيزا عمل (شركات مستثمرة)
21,3	535	مكتب تشغيل
8,4	213	فيزا من (القطاع الحكومي)
8,1	202	فيزا متعددة
100	2509	المجموع

المرجع: حنان فاضل سيله و د. شكريه عبد الله عبد الكريم (2020)، أسباب وآثار استخدام العمالة الوافدة الى محافظة البصرة لعام (2019)، مجلة الخليج العربي، جامعة البصرة: مركز دراسات البصرة والخليج العربي، المجلد (48)، العدد (4): 514.

7. كثرة أعداد الشركات الأجنبية: إن تزايد عدد الشركات الأجنبية المستثمرة (نفطية/ تجارية/ عقارية) في العراق ومنها في محافظة البصرة أدى زيادة قواها العاملة الأجنبية (مهندسين/ خبراء/ فنيين/ عمال خدمات) التي تقضي فترة طويلة حسب العقد، إذ سجلت فيزا عمل متعدد (شركات استثمارية) (راجع الجدول 3) ما يقارب (1559) عاملا " ونسبة (62,1%) من إجمالي (2509) عامل وافد، وعلى وفق الجنسية، أكبر عدد وأعلى نسبة كانت من نصيب (مصر وبريطانيا وروسيا وأمريكا 290 و 185 و 156 و 120 عامل على التوالي: 18,6% و 11,9% و 10,0% و 7,7%) على التوالي ثم كل من (صربيا وبوسنا وأوكرانيا والصين ولبنان والهند واليابان: 92 و 84 و 83 و 79 و 69 و 62 و 60 عامل على التوالي : 5,9% و 5,4% و 5,3% و 5,1% و 4,4% و 4,0% و 3,8%) على التوالي تليها (كوريا وفرنسا وتركيا وبنغلادش وكازخستان: 51 و 46 و 45 و 35 و 22 عامل على التوالي : 3,3% و 3,0% و 2,9% و 2,2% و 1,4%) على التوالي وادناها (إيطاليا وجنوب افريقيا والأردن وباكستان والجزائر: 19 و 16 و 7 و 5 و 3 عامل على التوالي: 1,2% و 1,0% و 2,4% و 0,3% و 0,2%) على التوالي من إجمالي قواها العاملة (مراجعة الملحق 1)، في حين تشير مصادر أخرى، على ان عدد العمالة الأجنبية المسجلة والداخلة إلى البلاد من خلال تعاقد الشركات الأجنبية مع القطاع الحكومي (140 ألف عامل في 2012). (الخوراني، 2015: 3)

8. عدم تناسب مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل مقترنة بانخفاض تقنية العمالة الوطنية (ضعف مهارتها وكثرة تسربها): على الرغم من إزدياد عدد الخريجين سنويا، إلا قد لا يفون بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، فأكثر من (45) ألف شخص يتخرجون سنويا من الجامعات والمعاهد في العراق، وفي عام (2019) وحدها كان هناك (50) ألف خريج، وتم تعيين (2000) فقط منهم (كوران، 2020: 2) في ظل عزوف الشباب الطموح عن الالتحاق بالكليات والمعاهد المهنية والفنية واندفاعهم للكليات النظرية طلبا للشهادة الجامعية للوجهة الاجتماعية من جهة، وافتقار العامل "الشباب" العراقي الى المهارات والكفاءة في إدارة وتشغيل المكننة الحديثة التي انقطع عنها ما بين (20-30) عاما" وانشغالهم بمواقع التواصل الاجتماعي والألعاب الإلكترونية من جهة أخرى، نجم عنها قلة اكتساب للمهارات

الحديثة، وهذا ما يؤكد "على وفق الاستبيان في مدينة الديوانية الأنفة الذكر (230: 48%) و(155: 32% - 96: 20%) بين (نفسى ذلك - الى حد ما) على التوالي (الصباح، 2015: 653) على اعتبار ان الوظائف الإدارية والمكتبية تعد طريقاً للتقدم والترقي بعكس الوظائف الأقل "المهنية والفنية في المصانع والورش - الاعمال اليدوية" (ريان، 1998: 23)، والأخيرة سببها يعود إلى اقتران في ذهن الافراد والمجتمعات العربية الذي يرتبط غالباً بالعبودية وبالنفقات الأقل في المجتمع وانه لا يؤدي إلى المناصب الحكومية التي تعطي صاحبها الاحترام والسلطة، وقد أدى الفصل بين التعليم العام والفني إلى تأكيد هذه النظرة خاصة، وأن الافراد يعتقدون أن نوع التعليم هو الذي يحدد نوع الطبقة التي ينتمي اليها المتعلم (ريان، 1998: 24)، يضاف اليها كثرة تسرب العمالة الوطنية خلال ساعات العمل أو تأخرها عن مواعيد العمل لحجج كثيرة منها (الاختناقات المرورية/ التمارض وارتباطاتها الاجتماعية، الخ.) لتبديد أوقات العمل، ومن ثم تبدي الإنتاجية، إلا أن العامل الوافد لا توجد لديه أي التزامات أسرية، فيكون ارتباطه بالعمل أكثر وإنجازته بدون معارضة، وبمعنى آخر، شجع الشاب العراقي بشخصيته الاتكالية وعدم تقديره وادراكه للعمل على استيراد العمالة الأجنبية.

9. ظهور العديد من المؤسسات الوهمية التي تتاجر باستقدام العاملين واطلاقهم للعمل في البلاد نظير مبالغ معينة يدفعونها مقابل كفاءتهم نتيجة غياب التنظيم الجيد في انتقال الايدي العاملة وقصور الرقابة على تلك المؤسسات، وفي السياق ذاته، سجلت عدد الشركات المتعاقدة مع مؤسسات الدولة لعام (2013) المخالفة حسب قرار (80) حوالي (919) شركة وبنسبة (96% من إجمالي 961) شركة، وعدد المخالفين لشروط العمل من العمالة الوافدة (94179: 88% من إجمالي 106729) عامل في القطاع الحكومي مقابل (748: 7%) فقط من الإجمالي تم منح إجازة عمل لهم بشكل قانوني، و(11802) عامل وافد لم يتم اكمال اجازاتهم بعد لغرض العمل (فرحان وجاسم، 2017: 51)، إذ توجد في بغداد وباقي المحافظات العراقية مئات المكاتب التي تقوم بتوريد العمالة الأجنبية على نحو غير مشروع التي تعمل متخفية خلف عناوين شركات سفر وسياحة ونشاطها الرئيسي هو بيع العمال الأجانب ممن يتم تهريبهم إلى شركات أخرى داخل البلاد، فقد تم أغلاق (150) مكتب سياحة وسفر وهمية وغير مرخصة خلال النصف الثاني من (2020) وأحيل أصحابها الى القضاء بعد ثبوت تورطهم باستقدامهم، وما يقارب (95%) من العمالة الوافدة هي خارج إطار القوانين (الزبيدي وبجاي، 2021: 3-4).

10. غياب المرأة لساعات طويلة عن "البيت والأسرة": إن زيادة رغبة المرأة في تطوير نفسها، أدى إلى خروجها للعمل أو لإكمال دراستها الأولية والعليا أو للمشاركة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية عبر منظمات المجتمع المدني والجمعيات الخيرية وغيرها من المؤسسات، إذ بلغت مشاركتها في معدل النشاط الاقتصادي بعمر (15 سنة فأكثر) (13,5% و 14,5% في 2014 و 2016) على التوالي، وفي مجال التمكين السياسي وصنع القرار، حظيت في مجلس النواب العراقي بـ (83) مقعد مكرر وبنسب (25,3% و 25,2%) من إجمالي عدد المقاعد (328 و 329 في 2014 و 2018) على التوالي (وزارة التخطيط، التنمية المستدامة نحو تمكين أفضل للنساء والفتيات، 2018: 13: 17) وفي الدرجات الخاصة (أ-ب) من (وزير، وكيل وزير، الخ.) في الوزارات والهيئات ودواوين مجالس المحافظات بـ (65) امرأة (وزارة التخطيط، التنمية المستدامة نحو تمكين أفضل للنساء والفتيات، 2017: 18)، ومن ثم فان غيابها لساعات طويلة زاد من الحاجة إلى العمالة المنزلية (السائق - المربية) لسد الفراغ، فقد يتولى (السائق ايصالها إلى العمل وارجاعها) و(مربية المنزل أمور البيت والعناية بالأطفال)، وفي السياق ذاته، وعلى وفق الاستبيان الأنف الذكر في مدينة الديوانية، أكد ذلك (330: 69%) وما بين (106: 69%- 45: 9% لم يؤكد - إلى حد ما) على التوالي (الصباح، 2015: 656)، ناهيك عن ذلك، بلغ عدد العمالة الوافدة عن طريق

قطاع خاص (400) مديرة منزل في (2012) (الجوراني، 2015: 3)، ووصلت اعدادهن في محافظة البصرة ما لا يقل عن (710) خادمة من الجنسية الأفريقية بأجور تتراوح ما بين (300-350) دولار شهريا، في حين تتقاضى ذات الجنسية الآسيوية "الفلبينية والسريلانكية" أجورا أعلى ما بين (400-500) دولار شهريا لأنها تجيد اللغة الإنكليزية وذا تحصيل دراسي لا يقل عن الاعدادي من جهة، ولأنها مسلمة يتم تفضيلها على الأفريقية من جهة أخرى، والأخيرة يقتصر عملها على التنظيف وتلبية متطلبات الأطفال ورعايتهم لحين عودة الأم للمنزل. (الخياط، 2000: 316: 334).

المحور الثالث: التكاليف الاقتصادية للعمالة الوافدة في العراق:

أولا: التكاليف الإيجابية "الضئيلة"

1. أثبتت العديد من الدراسات إن أي تأثير سلبي على أجور العمالة الوطنية الماهرة هو بسيط جدا من خلال دراسة أعدت في المانيا، أن زيادة (1%) للعمالة الوافدة في عدد السكان لها تأثير إيجابي بنسبة (6,6%) على الأجور الوطنية والماهرة منها (3,0%) (العامري، 2008: 46).

2. يعتمد الأثر المالي للعمالة الوافدة على الخدمات العامة للدولة على اعمار الوافدين المستفيدين إليها، فكلما كانت الهجرة من عمالة في سن العمل، كلما زادت مساهمتها في المالية العامة للدولة وفي خدمات الضمان الاجتماعي والعكس بالعكس، وفي المجال المذكور، على وفق الاستبيان بعد (2003) أنفاً، سجلت الفئة العمرية (15-30) سنة العدد والنسبة الأعلى (83 عامل: 4,63%) تليها (31: 23,7% و 14: 10,7% و 2: 1,5% للفئات العمرية (31-40) و (14-50) غير مبين والأدنى (1: 0,8%) للفئة العمرية (51-60) سنة على التوالي من إجمالي (131) عامل. (فرحان وحاسم، 2017: 53)

3. نافذة للحضارات الأخرى باعتبارها أحد الروابط الأساسية التي تربط منطقة الخليج العربي بمحيطها الآسيوي.

ثانياً: التكاليف السلبية "العالية"

1. تأثيرها على الدولة:

أ. تزايد الأعباء المالية من حيث زيادة تكلفة الخدمات العامة والاجتماعية التي تتحملها ميزانية الدولة المستقبلية للعمالة لأنها تحصل على الخدمات المختلفة (الصحة والتعليم والمياه والكهرباء والإسكان والمواصلات وخدمات الترفيه وغيرها) بلا مقابل أو بمقابل رمزي، وعلى وفق الاستبيان بعد (2003) أنفاً، ان نسبة (94,7% و 91,6% و 77,1%) من العمالة الوافدة لا يتحملون تكاليف الغذاء والسكن والخدمات الطبية على التوالي، بل يتحملها رب العمل (الشركة) مقابل (3,5% و 6,9% و 22,9%) على التوالي فقط يتحملون مثل هذه التكاليف و (92,4%) منهم خاضعين للضمان الاجتماعي مقابل (4,6%) غير خاضعين لها و (3,0%) غير مبينة حالتهم (فرحان وحاسم، 2017: 55)، علماً أن العامل الوافد الذي لا يمتلك ضمان اجتماعي في بلده يمتلكه في العراق، ناهيك عن ذلك، تنفق في محافظة البصرة كميات كبيرة من الطاقة الكهربائية والموارد المائية من الحصة المخصصة لها من الدولة من المواد الغذائية والاستهلاكية في ظل تعدد متطلبات المطابخ الخاصة بهم (التركية/الصينية/الهندية/العربية) (سيلة وعبد الكريم، 2020: 523) وهدرها على نحو غير معقول جراء استهلاك العمالة الوافدة لها خاصة التي تقيم نفس مكان العمل، وكل ذلك يؤدي الى العجز في الموازنة العامة للدولة التي تراوحت (7,863,671- و 10,267,266- و 20,157,557- و 4,156,528-) مليون دينار على التوالي في (2014)

و 2015 و 2016 و 2019) على التوالي. (البنك المركزي العراقي، النشرة الإحصائية السنوية (2015 و 2016 و 2017 و 2020)،
المؤشرات المالية : صفحات متفرقة).

ب. **عدم التوزيع العادل للثروة والدخل القومي** لتدني الأجور والرواتب، ومن ثم زيادة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والأمنية لتعدد الثقافات واللغات، وعلى وفق الاستبيان الأنف الذكر بعد (2003)، هناك تمييز بين العامل الوافد والوطني في العمل بنسبة (49,6%) مقابل (45,8%) لا يجدون هذا التمييز، والنسبة غير الميمنة حالتهم (4,6%) (فرحان وحاسم، 2017: 57).
وبالنسبة للفقيرتين (أ- ب) أعلاه، وعلى وفق الاستبيان في مدينة الديوانية الأنفة الذكر، أكد ذلك ما يقارب (405: 99% - 408: 100%) على التوالي. (الصباح، 2015: 659).

ج. **تحويلات العاملين للخارج**: إن أسباب تحويل الأموال تتمحور في أربعة أقسام هي: (عبد القادر وحلطي، 2012: 7):

1. تعتمد على محفز دعم بقية أفراد العائلة في البلد الأصل مما ينتج عنه تحقيق اشباع عند المهاجر من رفع مستوى رفاهيتهم.
2. يعتمد على هدف شخصي من قيام المهاجر بتحويل أمواله لضمان تواجد جزء من أصوله في مكان آمن (البلد الأصلي)، فقد توجه هذه التحويلات الى الاستثمار في شراء عقارات أو أصول مالية تدار من طرف أفراد العائلة.
3. إعادة دفع مستحقات العائلة: يعقد الوافد أو المهاجر عقداً واضحاً بين أفراد عائلته الذين يهاجرون والآخرين الذين يبقون في البلد الأصل على أن يدفع المهاجر بعد استقراره مستحقات التعليم وتكاليف الهجرة عن طريق التحويل.
4. التامين المتبادل: يعد عقد عائلي من أجل ابقائها في مأمّن وتأمين مداخيل مختلفة.

وعليه، من بيانات الجدول (4)، أن قيمة تحويلات العاملين (91,9 و 417,4 و 598,1 و 652,0 و 176,5 و 147,8 و 38,7) مليون دولار قد فاقت قيمة تعويضات العاملين (35,8 و 42,7 و 37,5 و 35,0 و 33,3 و 37,3 و 18,6) مليون دولار للمدة (2014-2020) وكتحصيل حاصل نسبتها من اجمالي التحويلات تعد أكبر من جهة، ونسبتها من الناتج المحلي الإجمالي أخذ اتجاهها "تصاعدياً" (253,8% و 354,2% لاسيما في 2015 و 2016 و 341,0% "على الرغم من انخفاضها على نحو طفيف في 2017) من جهة أخرى، كون أثرها يتوقف على:

* حجم العمالة الوافدة في حالة الزيادة والانخفاض على سواء" يتراوح اعداد العمال الأجانب المرخصين رسمياً ما بين (50-60) ألف عامل (الزبيدي وبجاي، 2021: 6) ونحو (1,5) مليون عامل على وفق لجنة العمل والشؤون الاجتماعية (الأسدي، 2022: 4).
* نوعها (ماهرة/ شبه ماهرة/ غير ماهرة) الأنفة الذكر.

* المدة الزمنية: مدة الإقامة الذي يعد مؤشراً لقياس بعض سمات مجتمع غير المواطنين ومدى استقرار قوة العمل الوافدة للبلاد والتنبؤ بحجم القوى العاملة التي يمكن الاعتماد عليها في التخطيط والتنمية ومدى ضرورة تلبية حاجاتها من الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية واستخدامها للمرافق العامة، وعلى وفق الاستبيان بعد (2003) أنفاً، ان (92,4%) منهم متواجدين بمدة زمنية لا تتجاوز (5) سنوات و (5,3%) بمدة زمنية ما بين (6-10) سنوات و (1,5% غير مبين) و (0,8% ما بين (16-20) سنة) (فرحان وحاسم، 2017: 54-55).

في حين انخفاض نسبة تحويلات العاملين إلى الناتج المحلي الإجمالي (41,1% و 28,2% في 2014 و 2020) على التوالي يعزى الى ارتفاع (السلع والخدمات 145,9 و 105,1 نقطة على التوالي ومعدل التضخم 1,6% و 0,6% على التوالي) في العامين

المذكورين (البنك المركزي العراقي، التقريرين الاقتصاديين السنويين (2014 و 2020): صفحات متفرقة). ومن ثم، ان زيادة حجم تحويلات العاملين من اجمالي التحويلات والنتائج المحلي الاجمالي تشكل استنزافاً لموارد البلد من العملات الأجنبية، لاسيما وان هذه المبالغ يمكن أن تستغل في مشاريع التنمية الداخلية، إلا في الوقت نفسه، تدعم اقتصاد الدول المصدرة للعمالة على وفق أكثرين ايجابيين هما (عبد القادر وجلطي، 2012: 9):

* المدى القصير: تضخ مباشرة لترفع من الاستهلاك والادخار والاستثمار الخاص والاستثمار الجماعي "العائلي"، ومن ثم تخفيض البطالة المتفشية "خلق فرص جديدة للتشغيل".

* المدى الطويل: يوجه الوافد أو المهاجر التحويلات المالية مباشرة للاستهلاك، وفي المستقبل تظهر ثمار كل من الاستثمار الخاص والجماعي والأموال التي بحوزة المقاولين أو المستثمرين على هيئة أحداث تغيرات اقتصادية" تحقيق التنمية الاقتصادية".

جدول (4)

تعويضات وتحويلات العاملين في العراق

للمدة (2014-2020) (مليون دولار/%)

السنة	تعويضات العاملين	تحويلات العاملين	الإجمالي	نسبة التعويضات من الاجمالي	نسبة التحويلات من الاجمالي	الناتج المحلي الإجمالي	نسبة التعويضات من الناتج المحلي الإجمالي	نسبة التحويلات من الناتج المحلي الإجمالي
2014	35,8	91,9	127,7	28,0	71,9	223,508,1	16,0	41,1
2015	42,7	417,4	460,1	9,2	90,7	164,421,8	25,9	253,8
2016	37,5	598,1	635,6	5,8	94,1	166,274,4	22,5	354,2
2017	35,0	652,0	687	5,0	94,0	191,197,3	18,3	341,0
2018	33,3	176,5	209,8	15,8	84,1	212,406,5	15,6	83,0
2019	37,3	147,8	185,1	20,1	79,8	225,203,5	16,5	65,6
2020	18,6	38,7	57,3	32,4	67,5	137,085,7	13,5	28,2

المراجع: البنك المركزي العراقي، النشرة الإحصائية السنوية (2014-2020)، مؤشرات القطاع الحقيقي، مؤشرات ميزان المدفوعات والتجارة الخارجية، بغداد: دائرة الإحصاء والأبحاث، صفحات متفرقة.

* تم احتساب النسب من قبل الباحثة.

2. تأثيرها على الشركات:

أ. سيطرة العمالة الوافدة على معظم الأعمال في بعض القطاعات الاقتصادية لاستقدام المؤسسات والشركات والاعتماد عليها" الرخيصة المتخصصة لا داءها".

ب. عدم استقرار سوق العمل في حالة العمالة المؤقتة والموسمية على حد سواء.

للفقرتين أعلاه، وعلى وفق الاستبيان في مدينة الديوانية آنفاً يؤكد ذلك (408: 100% - 404: 99%) على التوالي. (الصباح، 2015: 659).

3. تأثيرها على الافراد:

أ. ارتفاع نسبة البطالة "زيادة نسبة الشباب العاطلين عن العمل": يعد سوق العمل المجال الذي يتفاعل فيه عرض العمل (عدد الافراد العاملين فعلا" أو المستعدين للعمل خلال فترة زمنية معينة تقع أعمارهم ما بين (15- 65) سنة "النشطين اقتصاديا": السكان الفعال: القوة البشرية" الذي تراوح ما بين (56% و 57% من إجمالي سكان العراق البالغ (38 و 39 مليون نسمة في 2018 و 2019) على التوالي بعد استبعاد الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن (15) بنسبة (40,5 % في 2017) (وزارة التخطيط، تقرير المرأة و الرجل، 2018: 14) و (40% مكرر في 2018 و 2019) سنة (وزارة التخطيط، تقديرات سكان العراق (2015- 2018): 2018 و 2019: 5-6) أو تزيد عن (65) سنة بنسبة (3,1% في 2017) (وزارة التخطيط، تقرير المرأة والرجل، 2018: 15) و (3% مكرر في 2018 و 2019) (وزارة التخطيط، تقديرات سكان العراق (2015- 2018): 2018 و 2019: 5-6) ك ربات البيوت/طلاب المدارس والجمعيات/ العاجزين عن العمل بسبب العاهات/غير الراغبين بالعمل/ السجناء/ الشحاذون) والطلب على العمل (قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين "اجمالي العاملين الحاليين مضافا" اليهم الوظائف الشاغرة سواء كان ذلك في القطاع الخدمي/الإنتاجي)، وعليه، عندما يكون عرض العمل أكبر من الطلب عليه، تنشأ البطالة، إذ ازدادت معدلاتها للفئة العمرية (15 عاما" فأكثر) من (10,6% في 2014 الى 10,8% لتصل 13,8% في 2017) (وزارة التخطيط، التقرير الطوعي الأول حول اهداف التنمية المستدامة، 2019: 57) لتصل (27,5% في 2018 واقصاها 40% في 2020) (كوران، 2020: 2) لتفشي فيروس كورونا في العراق بتاريخ 2020/2/24 وفرض حظر التجوال التي اعتمدها الحكومة للحد منه بنوعيه الشامل في 2020/3/15 والجزئي في 2020/4/21 (كاظم، 2020: 3) ناهيك عن ارتفاع معدل البطالة المقنعة في مؤسسات القطاع العام ما بين (50%-60%) في قطاعي النفط والصناعة في البلاد (الحلبي، 2008: 95) ولأسباب عدة منها:

* تلكؤ عملية إعادة اعمار العراق " لم تستطع توفر أكثر من (20) ألف فرصة عمل للعراقيين في مشاريع إعادة الاعمار من بين قوة عمل تقدر (7) ملايين شخص، ومن ثم بقاء نسبة العاطلين عن العمل عالية" (عبد الرضا، 2012: 4).

* زيادة الاعتماد على الأمتة في الإنتاج ويمكن تسميتها بالبطالة التكنولوجية التي تنشأ عن الاستعمال المكثف لرأس المال التقني وتعويض العمال بالآلات في عملية الانتاج أو استبدال العمال بوسائل تكنولوجية كالحاسوب التي أسهمت في زيادة المنفعة الاقتصادية على الشركات بتقليل نفقات الدخل للعمال".

* على وفق المسح الوطني للفتوة والشباب في العراق لعام (2019)، أن من أهم أسباب البطالة بين الشباب للفئات العمرية (15- 24) و (25- 30) سنة تكمن في: (قلة فرص العمل بنسب 78,9% و 82,3% على التوالي/ضعف دور الدولة في توفير فرص العمل 48,7% و 54,5% قلة تأهيل الشباب بنسب متقاربة 13,0% و 13,2%/عدم جدية الشباب في البحث عن العمل 11,2% و 11,6%/كثرة الأيدي العاملة الأجنبية بنسبة ثابتة 11,0% مكرر/محدودية النمو الاقتصادي في البلد 7,9% و 10,0%/عدم الموائمة بين اعداد طالبي العمل والوظائف المتوفرة 5,4% و 7,0%/ أخرى 0,8% و 1,2%) على التوالي. (وزارة التخطيط، المسح الوطني للفتوة والشباب في العراق (2019)، 2020: 148).

* العامل الديموغرافي: ارتفاع معدل النمو السكاني (3%) سنويا، " إذ ازداد عدد سكان العراق من (35 مليون نسمة في 2015 الى 36 و 37 و 38 و 39 و 40 و 41 و 42 مليون نسمة للمدة (2016-2022)) على التوالي (وزارة التخطيط، تقديرات سكان

العراق (2015-2018)، (2018: 2019: 6:5-7) ما يعادل " مليون شخص سنويا"، ومن ثم زيادة الطلب على فرص العمل "دخول اعداد كبيرة من العاملين إلى سوق العمل سنويا" لحاجتهم الى التوظيف والمال على حد سواء" وبدوره يبطل نظرية الحيادية السكانية مع تدني ظروف الإنتاج عن سابقتها.

* تدني النظرة الاجتماعية للعمل اليدوي لاسيما مع رفض الشباب الالتحاق بالمهن والاعمال اليدوية أو التي تتطلب مجهودا "جسمانيا" ويفضلون البحث عن وظيفة حكومية حتى وإن أتت بعد مدة قد تطول أو تقصر.

* ايقاف التعيينات الجديدة وتجميد الاستحقاقات المالية للموظفين الحاليين (العلاوات والترفيعات السنوية واحتساب الشهادات) من الحكومة العراقية للحد من تفشي فيروس كورونا. (كاظم، 2020: 4)

ب. على وفق الفقرة السابقة، منافسة العمالة الوافدة على فرص العمل المتوفرة في السوق الوطني "اشتراكها في التنمية الاقتصادية بشكل وآخر" ومن ثم حرمانهم من فرص تطوير قدراتهم ومهاراتهم" مما ينجم عنه إعاقة برامج التنمية البشرية "تعطيل الاستفادة من الطاقات الوطنية"، ويتنافى ذلك مع كل من: *أحد ضوابط امكانية استفاد عمالة وافدة من عدم منافسة العامل الأجنبي للعامل الوطني" وبذلك يعد خرقا" للدستور العراقي ضمن المادة(22/الفقرة أولا": "العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة"(دستور جمهورية العراق، الباب الثاني: الحقوق والحريات: الفرع الثاني: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 2005: 9)؛ لأنه يهضم حقوقهم.* قرار مجلس الوزراء بتنظيم العمل للأجانب في البلاد رقم(130) الذي يلزم أصحاب الشركات وارياب العمل بأن تكون نسبة العراقيين(50%) بين العاملين واعطاء الحق للشركات الأجنبية العاملة في العراق بأن توظف(1000) عامل أجنبي كحد اقصى، إلا أن بعضها أصبحت تتحايل على القانون بجلب اعداد كبيرة تصل(5000) عامل(عبد الرضا، 2018: 5) وتقوم بتوزيعهم في السوق بالاتفاق مع أصحاب المكاتب الخاصة مما يعرض المسؤولين للغرامة المالية قدرها(500 ألف دينار: 350 دولار) ويخضع الممتنع عن سدادها للتوقيف لمدة يحددها قاضي التحقيق قبل ان يرحل الى بلده(الزبيدي وبجاي، 2021: 2).

ج. تخفيض الأجور نتيجة زيادة العرض في سوق العمل.

وعلى وفق الفقرتين أعلاه (أ-ب) حسب الاستبيان في مدينة الديوانية أنفا" يؤكد (408: 100% - 402: 99%) على التوالي. (الصباح، 2015: 660)

د. الكسل والاتكالية: ساعد وجود العمالة الوافدة (لمنزلية) على تعليم الفرد الاتكالية والاعتماد على الآخرين، فقد يجد الفرد يتكاسل في خدمة نفسه حتى في أبسط الأمور، في السياق ذاته، أثبتت الدراسات في إحدى دول الخليج، أن " (56%) من عينة ربات البيوت: أفراد الأسرة قد تعلموها مقابل (37,3%) من العينة لم تبين شيئا" (بن عيبان، 2011: 14)، وهذا ما يؤكد عزوف أرياب العمل عن متابعة اعمال مؤسساتهم وشركاتهم والاكتفاء ببث العمالة في السوق والاكتفاء بأخذ مبلغ معين من المال عند نهاية كل شهر.

هـ. احتقار وازدراء بعض المهنيين: إن استمرار العمالة الوافدة في العمل لفترات طويلة في أعمال معينة، قد يؤدي بالمواطن العراقي إلى احتقار بعض المهنيين والأعمال التي تمارسها تلك العمالة والتي ارتبطت بشكل أو بآخر بها، فمثالها، لو عمل العامل الوافد في الزراعة ورأى الاطفال أن الفرد العراقي يعمل مديرا" للمشروع الزراعي، فقد يترسخ في ذهنهم، أن الزراعة عمل وضع لا يقوم به سوى مثل هذا النوع من العمالة.

4. تأثيرها على المجتمع

أ. ثقافتها وقيمها وعاداتها (سلامة اللغة العربية) من حيث تأثيرها على الهوية العربية للأفراد من شيوع المفردات والقيم الدخيلة في اللغة والثقافة المحلية، إذ اشارت دراسة للاكاديمي الاماراتي (سعيد حارب) الى عدم اجادة أبناء الخليج ل اللغة العربية لاسيما في المراحل المبكرة لطفولتهم لاعتمادهم على المربيات لتربية الأطفال والدراسة، إذ (80%) متعثرون بالقراءة و(75%) يستخدمون اللغة الإنكليزية في تعاملاتهم في حين (95%) منهم يخطئ فيها (الصباح، 2015: 635)، وعلى وفق الاستبيان في مدينة الديوانية أنفا"، يؤكد ذلك (325: 80%) مقابل (50: 12% - 33: 8%) ما بين (لم يؤكد - إلى حد ما) (الصباح، 2015: 661)

ب. وفقاً للنقطة (أ)، ينشأ ما يعرف ب(صراع الأدوار والعلاقات الأسرية: التنشئة الاجتماعية "نشأة الأطفال") من توظيف العمالة في الخدمات الشخصية في ظل وجود وسيط مشارك الأم ببعض أدوارها الذي اسهم في التقليل من عمق تفاعلها مع اطفالها" تأثرهم بمن يمكث معهم وقتاً أطول ومحادثهم في اللغة والقيم والانماط السلوكية وهذا ما يؤكد (408: 100%) وأصبح السائق لدى بعض الأسر يقضي وقتاً أكبر مع افراد الأسرة أكثر مما يقضيه الأب، والأخير قلل من كثافة تفاعله معه، ومن ثم ضعف علاقة الطفل بوالديه الذي يؤكد (350: 86%) من جهة، وتنمية الاتكالية عند الطفل يؤكد (300: 74%) من الإجمالي على وفق الاستبيان في مدينة الديوانية أنفا" من جهة أخرى. (الصباح، 2015: 660).

ج. أثرها الأمني والسياسي: يعد الأمن من أهم احتياجات الافراد والمجتمعات، ولعل في استقدام العمالة الوافدة بطرق غير شرعية" تقدر نسبتهم بصورة شرعية وغير شرعية ما بين (800 - مليون) عامل (صباح، 2020: 3) التي تنتشر في محافظتي النجف وكربلاء على نحو كبير" (الجوراني، 2015: 3) وفي ظل المؤسسات الوهمية الآنفة الذكر قد جعلهم عبئاً على الوضع الأمني والاجتماعي في ظل كونها تختلف وتتمايز بعاداتها وتقاليدها ودياناتها وثقافتها، الأمر الذي يؤدي الى ارتكاب جرائم متعددة لا حصر:

1. (السرقه: المنازل/السيارات/المحلات التجارية/الدراجات، الخ.) و(النصب والاحتيال/ لعب القمار/ حيازة سلاح بدون ترخيص/ ائتلاف ممتلكات الغير عمداً، الخ.) و(ارتفاع معدلات الجريمة الأخلاقية/ القتل العمد والحظاً/ محاولة القتل/الانتحار ومحاولة الانتحار) و(تهريب البشر والاتجار بهم، فقد وثق المرصد العراقي لضحايا الاتجار بالبشر (157) حالة انتهاك جسدية ضد العمال الأجانب في (2020) من حيث سرقة أعضاء بشرية (الكلي) لهم وبيعها بأموال كبيرة (الزبيدي وبجاي، 2021: 4).

2. استخدامها لصالح قوة أجنبية.

3. دخول الهجرة الأجنبية ضمن المخططات الاستعمارية.

بمعنى آخر، (وفق النقطتين 2-3)، قد يكون مدفوعاً "من جهة خارجية لتحقيق أغراض معينة من تجسس أو نشر أفكار منحرفة أو للتعرف على طبيعة البلد وحال أهلها ونقاط القوة والضعف فيهم، ومواطن التأثير عليهم بسبب اختلاف الثقافة وفقدان التفاعل والاتصال الاجتماعي بين العمالة الوافدة والمجتمع الذي يعيشون فيه.

وبالنسبة الى النقاط (1- 2- 3) أعلاه، فقد تم تأكيده من (408- 405- 390) مبحوث وبنسب (100%- 99%- 96%) من الاجمالي على التوالي على وفق الاستبيان في مدينة الديوانية أنفا". (الصباح، 2015: 661) وعلى وفقه أيضاً، ان الاستعانة بالعمالة الوافدة لها تكاليف "آثار" اقتصادية سلبية على كل من المجتمع العراقي الذي يؤكد (408: 85%) مقابل (73: 15%) لم يؤكد ذلك) والاقتصاد الوطني الذي يؤكد (383: 94%) مقابل (17: 4% - 8: 2%) ما بين (لم يؤكد - إلى حد ما) على التوالي والموزعة على

النحو الآتي: (الدولة/ الشركات والمؤسسات/ الافراد/ الأطفال/ آمن المجتمع بـ 408/402/400/393/393 مبحوث وبنسب 100%/99%/98%/96%/95%) من الاجمالي على التوالي. (الصباح، 2015: 658)

ع. نقل الأمراض والأوبئة من البلدان التي وافدت منها، وما يزيد من مخاطرها، إنها هجرة من بلدان فقيرة تنفشي فيها الامراض لسوء حالاتها الاقتصادية والاجتماعية، وعلى الرغم من الإجراءات المتعلقة بدخولهم من الفحوصات الطبية كشرط أساسي لمنح الإقامة، إلا مع ذلك، رصدت لجنة الفحص الخاصة للوافدين وجود حالتين للإصابة بمرض (الايذز) في محافظة البصرة (سيله وعبد الكريم، 2020: 525) واحالة تقاريرهم الى مديرية الإقامة "شعبة شؤون الوافدين" التي عملت على استبعادهم وعدم منحهم تأشيرات دخول علما ان مثل هذه الحالات يمكن رصدها من خلال الإجراءات القانونية للقوى العاملة الوافدة الداخلة الى المحافظة بشكل سليم، اما المخالفة منها فهي مثيرة للقلق لعدم خضوعها لأي فحوصات طبية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

1. صنفت العمالة الوافدة في العراق ما بين (الماهرة: 69 عامل: 52.6%) موزع بين (43 عامل من حاملي شهادة البكالوريوس: 32.8%) و (26 عامل من حملة شهادة الماجستير: 19.8%) و (شبه الماهرة: 29 عامل: 22.1%) و (غير الماهرة: 32 عامل: 24.4%) من إجمالي (131) عامل وافد على وفق الاستبيان الذي تم إجراءه بعد (2003)، والثقل الأكبر منها في القطاع العام بـ (961) شركة و (106729 عامل: 98,7%) من إجمالي (108053) عامل أجنبي مقابل (1324 عامل: 1,2%) من الإجمالي في شركات القطاع الخاص والمختلط والتعاوني لغاية (2014)، وفي محافظة البصرة في (القطاع الحكومي: الصحة والكهرباء) بـ (213) عامل: 8,5%) من إجمالي القوى العاملة الوافدة إليها (2509 في 2019)، أحتلت الجنسية (التركية) العدد والنسبة الأعلى تليها (اليابان) ثم كل من (بنغلادش والهند ولبنان) اما في القطاع الخاص (فيزا متعددة) بواقع (202 عامل: 8,1%) من إجمالي قواها الوافدة، واحتلت كل من (إيران وبنغلادش وأمريكا ولبنان) العدد والنسب الأعلى ثم كل من (بريطانيا وروسيا وبوسنا وأوكرانيا وصربيا)، وعلى وفق تخصصها الوظيفي: استحوذت (عامل/ مهندس/ ممرض) على أكبر نسبة (53.5%) تليها (المهن الأخرى/ اداري/ مساح/ مشرف/ غير مبين/ مساعد) و (أمني/ مفتش عمل/ مخطط/ مدير/ منسق): بنسبة (46.5%) من الإجمالي.
2. يعود أسباب استقدام العمالة الوافدة الى عدة عوامل منها (انخفاض أجورها/ محاولة تقليد ومحاكاة الآخرين/ ضعف مهارة العمالة المحلية/ غياب المرأة لساعات طويلة عن البيت والأسرة، الخ.)، وتم تأكيدها بنسب (60%/65%/48%/69%) على التوالي من إجمالي (481) وحدة "مبحوث" على وفق الاستبيان التي تم إجراءها في مدينة الديوانية في (2014).
3. مما يترتب على النقطة الثانية، تكاليف اقتصادية ما بين (إيجابية: كلما كانت الهجرة من العمالة الوافدة في سن العمل، كلما زادت مساهمتها في المالية العامة للدولة وفي خدمات الضمان الاجتماعي/ نافذة للحضارات الأخرى) و (سلبية هي الغالبة على الاقتصاد والمجتمع على حد سواء، وتم تأكيدها بنسب 73% و 85% على التوالي) ومنها على (الدولة/ تزايد الأعباء المالية/ عدم التوزيع العادل للثروة/ تحويلات العاملين، الخ.)/ الشركات (سيطرهما على مع معظم الاعمال/ عدم استقرار السوق) /الافراد (زيادة نسبة الشباب العاطلين عن العمل/ تخفيض الأجور/ الكسل والاتكالية، الخ.)/ المجتمع (ثقافتها وعاداتها وسلامة اللغة العربية/ التنشئة الاجتماعية للأطفال/ أمنها/ نقل الامراض والابوة)، وأكدت كسابقتها بنسب (100%/99%/98%) المجتمع من حيث تنشئة اطفالها وأمنها بنسب (96%/95%) على التوالي في (2014).

ثانياً: المقترحات:

1. سن قوانين تمنع دخول العمال الوافدين الى العراق بعد تحقيق الاستخدام الكامل للطاقات البشرية كافة "تحقيق التوازن بين القوى العاملة المتاحة والاحتياجات في مختلف الاعمال والمهن ومستويات المهارة ومعرفة العجز والفائض فيها" من خلال تزويد المؤسسات التعليمية باحتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة بغية وضع برامج تعليمية بما يتوافق معها من ناحية، وتشجيع الشباب على الالتحاق بالمهن والاعمال اليدوية مع تنمية روح الإخلاص والالتزام بمواعيد العمل والانضباط دون تسرب خلال ساعات العمل لدى القوى العاملة الوطنية "المحلية" من ناحية أخرى.
2. تطبيق الضريبة على الدخل بالنسبة للعمالة الوافدة لأنها تنفق معظم أموالها في أوطانها وليس في الدول الموجودة فيها.
3. ضرورة وجود تشريعات تضمن المعاملة المتساوية بين العمالة الوطنية والوافدة على حد سواء من أجل تحقيق الطمأنينة الاجتماعية.
4. قيام وسائل الاعلام المرئية والمسموعة والمقروءة ببث برامج تبصر الأسرة العراقية" تنمي في أبنائها الاعتماد على النفس وعدم الاتكالية وتستغل أوقات فراغ افرادها في تعليمهم وتدريبهم على القيام بأعمال وحرف يحتاج إليها المجتمع ومؤسساته" بمخاطر المربيات الأجنبية على الأطفال في نواحي اللغة والمعتقدات والسلوك.
5. من المحبذ وجود اللجان التفتيشية وتفعلها للحد من ظاهرة العمالة الوافدة غير القانونية" وتطبيق شروط وقوانين العمل المعمول به في البلد "للحد من تلاعب أصحاب المؤسسات الوهمية وذلك بسن قوانين تمنع من محاربة الأشخاص الذين يقومون ببيع التأشيرات ويغرقون السوق بالعمالة الزائدة عن الحد المطلوب في سبيل زيادة ارباحهم على حساب الدولة وأمنها وأمانها مع توقيع العقوبات الرادعة عليهم سواء اكانوا مواطنين أم غير ذلك" مع "تأكيد دور الأجهزة الأمنية مقترنة بتوعية المواطنين بأهمية التعاون معها في مراجعة والابلاغ عن أماكن تجمعاتهم لاسيما ذات السلوك المنحرف التي تهدف الى الكسب المادي "يتاجرون في المخدرات" للوقاية من سلبياتها قبل بروزها وانتشارها.

المراجع:

1. أبراهيم، د. احمد حسن (1995)، الهجرة المؤقتة للعمالة المصرية، جامعة الكويت: الجمعية الجغرافية الكويتية، أكتوبر.
2. بن عيبان، د. إبراهيم بن عبد الكريم (2011)، العمالة الوافدة في المملكة العربية السعودية والآثار السلبية المترتبة على وجودها وادوار المؤسسات التربوية في الحد من استفادتها وتلافي آثارها، مجلة دراسات نفسية وتربوية، الجزائر: مخبز تطوير الممارسات النفسية والتربوية، عدد (6).
3. البنك المركزي العراقي، التقريرين الاقتصاديين السنويين (2014 و 2020)، بغداد: دائرة الإحصاء والأبحاث.
4. البنك المركزي العراقي، النشرة الإحصائية السنوية (2016 و 2019): مؤشرات القطاع الحقيقي، و(2015-2016-2017-2020): المؤشرات المالية، و (2014-2020)، مؤشرات القطاع الحقيقي ومؤشرات ميزان المدفوعات، بغداد: دائرة الإحصاء والأبحاث.
5. البياتي، د. وليد سعيد، (2022)، دراسة تحليلية للفصل السابع من ميثاق الأمم المتحدة تنقض مدى تعلقه بالاتفاقية الأمريكية العراقية، شبكة النبا المعلوماتية، 3/15، في 2022/2/15 www.annabaa.org.
6. جاسم، حيدر عبد الأمير (2015)، العمالة الوافدة في سوق العمل لبلدان مختارة مع أشارة خاصة للعراق: المنافع والكلف، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية: كلية الإدارة والاقتصاد.
7. الجوراني، د. عدنان فرحان (2015)، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الأجنبية في العراق، الحوار المثمن. 3/28، في www.ahewar.org. 2022/3/20
8. الجنابي ومهدي، د. نبيل مهدي وعيسى محمد (2014)، البطالة والنمو في الاقتصاد العراقي: دراسة قياسية للمدة (1990-2010)، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية: كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (16)، العدد (2).

9. الحلفي، عبد الجبار عبود (2008)، البطالة في العراق مع أشاره الى بطالة الشباب، مجلة بحوث اقتصادية عربية، بيروت: لبنان، العددان (43-44)، السنة (15).
10. الخياط، حسن عليوي (2000)، السكان والعمالة في دول مجلس التعاون الخليجي، جامعة قطر: منشورات مركز الوثائق والدراسات الإنسانية.
11. الدوحاني، عبد الحميد سالم (2015)، تأثير العمالة الوافدة على تزايد معدلات الجريمة في المجتمع العماني، رسالة ماجستير، الأردن: جامعة مؤتة.
12. دستور جمهورية العراق (2005)، الباب الثاني: الحقوق والحريات، الفرع الثاني: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بغداد.
13. ريان، د. عادل ريان محمد (1998)، معوقات إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في القطاع الخاص العماني: دراسة ميدانية، مجلة آفاق اقتصادية، الامارات العربية المتحدة: اتحاد غرف التجارة والصناعة، المجلد (19)، العدد (74).
14. الزبيدي وبجاي، محمد وجبار (2021)، العمال العراقيون والأجانب: بطالة وظلم في الأجور واتجار بالبشر، 3/30، في www.daraj.com.2022/3/25
15. سيله وعبد الكريم، حنان فاضل و د. شكرية عبد الله (2020)، أسباب وآثار استقدام العمالة الوافدة الى محافظة البصرة لعام (2019)، مجلة الخليج العربي، جامعة البصرة: مركز دراسات البصرة والخليج العربي، المجلد (48)، العدد (4).
16. الأسدي، جمانة جاسم (2022)، إحلال العمالة العراقية، مقال منشور، جامعة كربلاء: كلية القانون، 4/21، في www.law.uokerbala.edu.iq.2022/3/17
17. شبيب، عادل عبد الزهرة (2020)، هل تؤثر العمالة الأجنبية الوافدة على الفرص في العراق، مجلة الزمان، 2/16، في www.azzaman.com.2022/3/28
18. الصباح، د. بسمة رحمن عودة (2015)، العمالة الوافدة في العراق: الأسباب والآثار: دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية، مجلة أورو، جامعة القادسية: كلية الآداب، المجلد الثامن، العدد الثالث.
19. صباح، محمد (2020)، لا إحصائيات دقيقة عن العمالة الأجنبية والعمل تتوعد بمطاردة غير الشرعيين، صوت العراق 6/20، في www.sotaliraq.com. 2022/4/3
20. عبد الرحيم، د. ثريا (2007)، تقييم أداء السياسة النقدية في العراق وأثرها في التضخم: دراسة تحليلية للمدة من (1980-2003)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد: كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (13)، العدد (48).
21. عبد الرضا، د. نبيل جعفر (2012)، البطالة في العراق: الأسباب والنائج والمعالجات، الحوار المتمدن، 4/28، في www.ahewar.org 2022/4/13
22. عبد الرضا. نبيل جعفر (2018)، العمالة الاجنبية في العراق، الحوار المتمدن، 12/7، في www.ahewar.org 2022/4/21
23. عبد القادر وجلطي، د. دريال وسمير (2012)، الهجرة الدولية: البطالة والتنمية المستدامة، 5/15، في www.iefpedia.com 2022/4/11
24. العامري، صالح احمد سالم هويل (2008)، التغطية الصحفية لقضية العمالة الوافدة في صحافة الامارات -دراسة تحليلية، المملكة الأردنية الهاشمية: رسالة ماجستير: جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا: كلية العلوم الإنسانية: قسم الاعلام.
25. عيسى وجودة، د. رجاء عبد الله ود. ندوة هلال (2010)، العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة في العراق باستخدام قانون Okun واختبار Toda-Yamamoto، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية: كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد(12)، العدد(3).
26. فرحان وجاسم، د. جمال عزيز وحيدر عبد الأمير (2017)، واقع العمالة الوافدة في العراق بعد 2003 لعينة عشوائية باستخدام التحليل العاملي، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية: مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد (14)، العدد (60).

27. كاظم، حسن لطيف (2020)، التداعيات الاقتصادية والاجتماعية لجائحة كورونا في العراق، قطر: المركز العربي للأبحاث والسياسات.
28. كوران، مصطفى (2020)، (40% من سكان العراق يعانون البطالة وشهادات عليا بدون تعيين)، 8/8 في 2022/4/25 www.rudawarabia.net
29. مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الانسان (بدون سنة)، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية: صحيفة وقائع رقم (24)، جنيف: الأمم المتحدة، طبعة أولى منقحة، بدون سنة. www.ohchr.org
30. مؤتمر العمل الدولي (بدون سنة)، اتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافيه وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، الجزء الثاني: المساواة في الفرص والمعاملة. www.ilo.org
31. هيئة استثمار بغداد (بدون سنة)، قانون استثمار رقم (13) لسنة (2006) المعدل والأنظمة الصادرة بموجبه، يوناييتد للطباعة.
32. وزارة التخطيط (2018)، خطة التنمية الوطنية (2018-2022)، بغداد: الجهاز المركزي للإحصاء.
33. وزارة التخطيط (2018 و 2019)، تقديرات سكان العراق (2015-2018)، بغداد: مديرية إحصاءات السكان والقوى العاملة.
34. وزارة التخطيط (2019)، التقرير الطوعي الأول حول اهداف التنمية المستدامة (انتصار أرادة وطن)، بغداد: الجهاز المركزي للإحصاء.
35. وزارة التخطيط (2018)، تقرير المرأة والرجل في العراق، بغداد: الجهاز المركزي للإحصاء.
36. وزارة التخطيط (2017 و 2018)، التنمية المستدامة نحو تمكين أفضل للنساء والفتيات، بغداد: قسم إحصاءات التنمية البشرية.
37. وزارة التخطيط (2020)، المسح الوطني للفتوة والشباب في العراق (2019)، بغداد: الجهاز المركزي للإحصاء.
38. وزارة العدل، جريدة الوقائع العراقية (1936)، قانون حصر المهن بالعراقيين رقم (21) لسنة (1936)، العدد (1496).
39. وزارة العدل، جريدة الوقائع العراقية (1958)، قانون العمل رقم (1) لسنة (1958)، العدد (4115).
40. وزارة العدل، جريدة الوقائع العراقية (1967)، نظام تعديل نظام ممارسة غير العراقيين العمل والمهن في العراق رقم (23) لسنة (1963)، العدد (1504).
41. وزارة العدل، جريدة الوقائع العراقية (1989)، تعليمات رقم (18) لسنة (1987)، ممارسة الأجانب العمل في العراق المعدلة.
42. وزارة العدل، جريدة الوقائع العراقية (2015)، قانون العمل رقم (37) لسنة (2015)، الفصل الخامس: تنظيم عمل الأجانب، العدد (4386)، السنة (السابعة والخمسون).
43. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (2012)، دائرة القروض والتشغيل، الشعبة القانونية، قرار مجلس الوزراء (469).
44. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (2013)، دائرة القروض والتشغيل، الشعبة القانونية، قرار مجلس الوزراء (80).

الهوامش

(*) أ. منع غير العراقيين من الاشتغال بأكثر من (35) عملاً "ومهنة و للحكومة حق في تحديد المدد الذي لا يجوز بعدها للأجانب الاشتغال بهذه الاعمال أو المهن . ب. للحكومة حق اصدار نظام يميز الاشتغال في بعض أو كل المهن والاعمال في العراق لرعايا الدول التي تميز للرعايا العراقيين فيها على أساس التعامل بالمثل. ج. للحكومة حق اصدار نظام يعين أنواع اللاجئين الى العراق الذي يحق لهم الاشتغال والاعمال المسموح لهم ممارستها. د. يستثنى من ذلك، الأجانب العاملون في: * العمل في السفارات والمفوضيات والقنصليات الأجنبية. * الاعمال المنصوص عليها في الامتيازات والعقود مع الشركات أو بموجب معاهدات - اتفاقيات خاصة.

(***) أ. على صاحب العمل الذي يشغل عاملاً "أجنبياً" ان يعهد اليه بتدريب مستخدميه من العراقيين. ب. لا تزيد نسبة غير العراقيين على (10%) من مجموع العمال المستخدمين العراقيين. ج. يستثنى من هذه النسبة كل من: *العمال والمستخدمين الكويتيين والفلسطينيين. * ذو الكفاءات الخاصة ورعايا البلدان العربية الذين ثبت الحاجة إليهم من صاحب العمل في العراق.

(****) أ. يحق للمستثمر توظيف واستخدام عاملين غير عراقيين في حالة عدم إمكانية استخدام عراقي بملك المؤهلات اللازمة، وقادر على القيام بنفس المهمة وفق ضوابط وشروط تصدرها الهيئة الوطنية للاستثمار. ب. منح العمالة الأجنبية العاملين في المشاريع الاستثمارية حق الإقامة في العراق وتسهيل دخولهم وخروجهم من وإلى العراق. أضيف الى ذلك، الزم القانون المستثمر الأجنبي للالتزام بالقوانين العراقية النافذة في مجال الرواتب والاجازات وساعات وظروف العمل وغير ذلك من جهة، وتدريب مستخدميه من العراقيين وتأهيلهم وزيادة كفاءتهم ورفع مهاراتهم وتكون الأولوية لتوظيف واستخدام العاملين العراقيين من جهة أخرى.

(*****) مدير الجنسية أو القنصل العراقي في الخارج صلاحية منح سمة تأشيرة الدخول متعددة الأغراض. *مدير الجنسية لغرض منح الإقامة لمدة سنة قابلة للتجديد (بعد منح إجازة العمل). *وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لاستحصائهم على اجازات العمل. إلا مع ذلك، عدل القرار أعلاه بقرار رقم (80) لسنة (2013) الذي سمح بدخول العمالة الوافدة بصفة عامل، ونص على: " تمنح سمة الدخول متعددة الأغراض للأجنبي من (المستثمرين/الشركات الاستثمارية/رجال الاعمال/الخبراء/العمال) وتصدر منح الإقامة من دائرة الإقامة وليس من مدير الجنسية العام كما في السابق.

(*****) تم اجراءها بعد عام(2003) في المناطق المتواجدة فيها الشركات الأجنبية المتعاقدة مع الوزارات العراقية وبواقع (150) ورقة استبيان تم توزيعها على كل وزارة، تم الإجابة على(131) ورقة استبيان، ومنها (النفط: في حقول(بدره) في شرق محافظة واسط وفي شركتي (Samsung engg) و(Insat77)/الموارد المائية: في ناظم(أبو صخير) في جنوب محافظة النجف في شركة (Cub international) الهولندية / الصحة: المستشفيات التابعة لدائرة صحة الطب في كل من (مستشفى الحروق/ مستشفى الشهيد سعد الغريبي/ مستشفى بغداد/ دائرة التمريض الخاص)، وتم توزيع ورقة الاستبيان في شركات هندية (M&S international) و (iitr) و (AL.sharif enterprises).

(******) لعينة عشوائية تتكون من (481) وحدة "مبحوث" موزعة بين أحيائها الثلاث (الراقية والمتوسطة و الشعبية) ب (156 و 197 و 128) وحدة على التوالي للفترة 2014 /7/1 لغاية 2014 /11 /15.

• الملاحق:

ملحق (1) التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة على وفق الجنسية وطريقة الاستقدام الى محافظة البصرة لعام (2019)

ت	الجنسية	مكتب التشغيل (مكتب)	(%)	فيزا متعددة (قطاع خاص)	(%)	فيزا عمل (شركات مستثمرة)	(%)	فيزا من (قطاع حكومي)	(%)
1	بنغلادش	273	51.0	30	14.9	35	2.2	15	7.0
2	الهند	49	9.2	-	-	62	4.0	12	5.6
3	الصين	-	-	-	-	79	5.1	-	-
4	تركيا	16	3.0	8	4.0	45	2.9	150	70.4
5	ايران	13	2.4	31	15.3	-	-	-	-
6	مصر	-	-	-	-	290	18.6	-	-
7	لبنان	-	-	20	9.9	69	4.4	10	4.7
8	سوريا	15	2.8	6	3.0	-	-	-	-
9	أمريكا	-	-	22	10.9	120	7.7	-	-
10	بريطانيا	-	-	18	8.9	185	11.9	-	-
11	أوكرانيا	-	-	12	5.9	83	5.3	-	-
12	كوريا	3	0.6	-	-	51	3.3	-	-
13	اليابان	-	-	-	-	60	3.8	26	12.2
14	إيطاليا	-	-	-	-	19	1.2	-	-
15	صربيا	-	-	11	5.4	92	5.9	-	-
16	بوسنا	-	-	13	6.4	84	5.4	-	-
17	روسيا	-	-	15	7.4	156	10.0	-	-
18	باكستان	11	2.1	2	1.0	5	0.3	-	-
19	جنوب افريقيا	75	14.0	-	-	16	1.0	-	-
20	اثيوبيا	53	9.9	-	-	-	-	-	-
21	أوغندا	27	5.0	-	-	-	-	-	-
22	فرنسا	-	-	-	-	46	3.0	-	-
23	كازخستان	-	-	6	3.0	22	1.4	-	-
24	الأردن	-	-	8	4.0	7	2.4	-	-
25	الجزائر	-	-	-	-	3	0.2	-	-
	الإجمالي	535	100	202	100	1559	100	213	100

المرجع: حنان فاضل سيهله ود. شكرية عبد الله عبد الكريم (2020)، أسباب وآثار استقدام القوى العاملة الوافدة الى محافظة البصرة لعام (2019)، مجلة الخليج العربي، جامعة البصرة: مركز دراسات البصرة والخليج العربي، العدد (4)، المجلد (48).