



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ديالى  
كلية القانون والعلوم السياسية



# التنظيم القانوني لحق العمل في القطاع النفطي

رسالة تقدمت بها الطالبة  
**بيداء خليل ابراهيم جهاد**

إلى مجلس كلية القانون والعلوم السياسية - جامعة ديالى وهي جزء من متطلبات نيل  
درجة الماجستير في القانون العام - حقوق الانسان والحريات العامة

بإشراف  
الاستاذ المساعد الدكتور  
**احمد فاضل حسين العبيدي**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا

ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ تُرْجَعُونَ

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ  
الْعِظَمِ

آیة ۱۵ من سورة الجاثية

## أقرار الخبير اللغوي

أشهد أن الرسالة الموسومة ( التنظيم القانوني لحق العمل في القطاع ) للطالبة  
النفطي ( بيداء خليل المرادم ) قد جرى تقويمها لغوياً بإشرافي وقد وجدتھا صالحة  
الناحية اللغوية للمناقشة .

التوقيع:

اللقب العلمي والاسم: أ.م.د. د. جري عبدالمهدي المرادم

الكلية: التربية، لاسا، جامعة ديالى

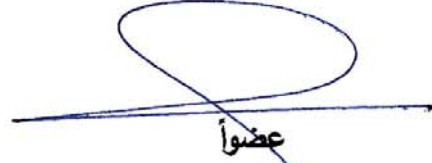
التاريخ: ٢٠٢٢ / ٨ / ٢١

## إقرار لجنة المناقشة

نشهد بأننا أعضاء لجنة التقييم والمناقشة، قد اطلعنا على هذه الرسالة الموسومة " التنظيم القانوني لحق العمل في القطاع النفطي "، المقدمة من قبل طالبة الماجستير "بيداء خليل ابراهيم" ولقد اطلعنا على الرسالة، وناقشنا الطالبة في محتوياتها وفيما له علاقة بها، ونرى بأنها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في القانون العام/ حقوق الإنسان والحريات العامة بتقدير ( صـ عـ ا )، وذلك في يوم (الخميس) الموافق (٢٠٢١/١٢/٣٠)



عضواً  
أ.م.د. بلاسم عدنان عبد الله  
الجامعة: ديالى  
( ٢٠٢١ / / )



عضواً  
أ.م.د. منتصر علوان كريم  
الجامعة: ديالى  
( ٢٠٢١ / / )



رئيس لجنة المناقشة  
أ.د. صعب ناجي عبود  
معهد العلمين  
( ٢٠٢١ / ٩ / ٢٠ )



عضواً ومشرفاً  
أ.م.د. أحمد فاضل حسين  
الجامعة: ديالى  
( ٢٠٢١ / / )

صُدِّقَت الرسالة من قبل مجلس الكلية



أ.د. خليفة ابراهيم عودة  
عميد الكلية



# الإهداء

ألمزبوق جبينه وصلت الهدى المقام ...

والدى العزيز

المزبدعائها وفقني الله ...

والدتي الطيبة الحنونة

المزساندي ودعمي لإكمال دراستي ...

زوجي العزيز

الأبنتي (بنين وميرا)

حفظكم الله من كل مكروه

بكل الحب والاعتزاز والعرفان

اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

# شكر وأمتنان

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد (صلى الله عليه وآله وسلم)

وبعد:

يزيدني شرفاً وقد أتممت هذه الرسالة المتواضعة إن أتقدم بخالص الشكر والثناء والامتنان إلى أستاذي الفاضل (الدكتور أحمد فاضل العبيدي) الذي تفضل بالإشراف على هذه الرسالة ، فأرشدني وسار معي حتى باتت على ماهي عليه بين أيديكم، فهون علي ماصعب وخفف عن كاهلي مائقل، فجزاه الله عني خير الجزاء ووهبه العمر المديد والتوفيق الدائم .  
وأنتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي الأفاضل في كلية القانون والعلوم السياسية ، اخص منهم بالذكر الأستاذ الفاضل ، السيد عميد الكلية (الدكتور خليفة ابراهيم عودة التميمي) لما قدمه لي من عون ونصائح منذ أن كان موضوع الرسالة فكرة ، فجزاه الله خير الجزاء .  
ولا يفوتني ما دمت في معرض العرفان بالجميل إلا إن أسجل شكري وتقديري وامتناني إلى كل من قدم لي النصح والارشاد وتزويدي بالاوليات في سبيل أتمام هذه الرسالة .  
وختاماً، أسأل الله عز وجل إن يجعل عملي رغم تواضعه خالصاً لوجهه الكريم والحمد لله  
اولاً وآخرأ.

(( رب أوزعني إن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وان اعمل

صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين ))

## المستخلص

يسلط البحث الضوء على اعتبار حق العمل من الحقوق للصيقة بشخص الانسان ، وقد نص على هذا الحق في الاتفاقيات الدولية واعلانات حقوق الانسان ، ولأهميته تم النص عليه في الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥ والقوانين الأخرى ذات الصلة .

وبما ان العراق يعتبر من الدول التي تمتلك مخزوناً نفطياً كبيراً فقد أدى ذلك الى اعتماد ميزانية الدولة العراقية على القطاع النفطي بنسبة قد تصل الى ٩٧% مقارنة بغيره من القطاعات الانتاجية الموجودة في العراق وأتجاه أنظار سوق العمل العراقي اليه .

وبما أن الاستثمار في المجال النفطي يتطلب الخوض في كثير من العمليات ، تتمثل بعمليات أستخراجية وأنتاجية وتسويقية ، مما يتطلب توفر أيدي عاملة كبيرة سواء كانت وطنية أم أجنبية ، ولهذا السبب فقد أرتبط هذا الحق بشكل كبير بالقطاع النفطي نتيجة الحاجة الى الايدي العاملة للعمل في الحقول النفطية وظهر التنافس منذ بداية الأستثمار حول احقية العمل بهذا القطاع بين العمال العراقيين والعمال الأجانب .

ولأحاطة بما ذكر أعلاه فقد أختص المبحث التمهيدي للتعريف بالمفاهيم العامة لحق العمل وتنظيمه الدولي والاقليمي ، وأهم الأسس والمبادئ التي يقوم عليها حق العمل في القطاع النفطي ، وبحثنا في الفصل الأول التشريعات المنظمة لحق العمل في القطاع النفطي من خلال عرض حق العمل في القطاع النفطي بالتشريع العراقي ، والتشريعات العربية المقارنة فضلاً عن التشريعات المتعلقة بحق العمل في القطاع النفطي بشركاته (العامة والمختلطة) ، وتنظيم حق العمل بجولات التراخيص البترولية ، أما الفصل الثاني فأشرنا الى حقوق وألتزامات العمال الوطنيين والأجانب مشيرين الى أبرز الفروقات بينهما ، فيما تم

دراسة أهم الضمانات الدستورية والقضائية والنقابية وغيرها من الضمانات الاخرى التي عملت على ضمان حقوق العمال وألتزاماتهم في الفصل الثالث ، كما خُص البحث إلى خاتمة بينت أهم الاستنتاجات والتوصيات ، ومن أهمها ضرورة تفعيل قاعدة بيانات مشتركة بين وزارة النفط ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية لغرض السيطرة على تدفق العمالة الاجنبية العاملة للعمل في القطاع النفطي ، والزام وزارة النفط العراقية وكافة الشركات النفطية العاملة معها بتحديد نسبة معينة من العمالة العراقية للعمل في القطاع النفطي عند التعاقد مع الشركات الاجنبية لأستثمار الحقول النفطية أو تطويرها، وتوجيه وزارتي النفط والعمل والشؤون الاجتماعية بعدم السماح للنقابات بالدخول الى المواقع النفطية والتفاوض مع الشركات الأجنبية تجنباً للوقوع في باب المساومة على حساب العامل العراقي ، وغيرها من المقترحات .

## المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	الآية القرآنية
ج	أقرار المشرف
د	اقرار الخبير اللغوي
هـ	اقرار الخبير العلمي
و	اقرار لجنة المناقشة
ز	الاهداء
ح	الشكر والتقدير
ط-م	المحتويات
٤-١	المقدمة
٣٩-٥	المبحث التمهيدي / حق العمل في القطاع النفطي
٧	المطلب الاول/ ماهية الحق في العمل
٨	الفرع الاول / تعريف الحق في العمل وأهميته
١١-٨	أولاً - تعريف الحق في العمل
١٤-١١	ثانياً - أهمية الحق في العمل
١٤	الفرع الثاني / التنظيم الدولي والاقليمي للحق في العمل
٢١-١٤	أولاً - التنظيم الدولي لحق العمل
٢٤-٢١	ثانياً- التنظيم الاقليمي لحق العمل
٢٥-٢٤	المطلب الثاني/ المبادئ وأساس القانونية لحق العمل في القطاع النفطي
٢٥	الفرع الاول / مبدأ المساواة في العمل
٢٩-٢٥	أولاً - ماهية مبدأ المساواة
٣٣-٣٠	ثانياً -التنظيم القانوني لمبدأ المساواة في حق العمل
٣٤	الفرع الثاني/ مبدأ تكافؤ الفرص
٣٦-٣٤	أولاً- ماهية مبدأ تكافؤ الفرص
٣٩-٣٦	ثانياً - التنظيم القانوني لمبدأ تكافؤ الفرص
٩٦-٤٠	الفصل الاول/ التشريعات المنظمة لحق العمل في القطاع النفطي



٤٢	المبحث الاول/ حق العمل في القطاع النفطي بالتشريع العراقي والتشريعات العربية
٤٣	المطلب الاول/ التأصيل التاريخي لحق العمل في القطاع النفطي العراقي
٤٦-٤٣	الفرع الاول/ التطور التاريخي للاستثمارات النفطية في العراق
٥٢-٤٦	الفرع الثاني/ التطور التاريخي للقوانين التي نظمت حق العمل بالقطاع النفطي
٥٢	المطلب الثاني/ حق العمل في القطاع النفطي بالتشريعات العربية
٥٢	الفرع الاول/ تاريخ الاستثمارات النفطية في دول الخليج العربي
٥٤-٥٢	أولاً - المملكة العربية السعودية
٥٥-٥٤	ثانياً - سلطنة عمان
٥٦-٥٥	ثالثاً- دولة الكويت
٥٦	الفرع الثاني/ تاريخ الاستثمارات النفطية في الدول العربية الأخرى
٥٧-٥٦	أولاً - الجمهورية اليمنية
٥٨-٥٧	ثانياً - الجمهورية الليبية
٥٩	المبحث الثاني/ التشريعات المتعلقة بحق العمل في القطاع النفطي
٦٠	المطلب الاول/ تنظيم حق العمل في القطاع النفطي العام
٦٣-٦٠	الفرع الاول/ ماهية تنظيم حق العمل وحقوق العمال في القطاع النفطي
٦٤-٦٣	الفرع الثاني/ تنظيم حق العمل في الشركات النفطية العامة
٦٨-٦٤	أولاً - قطاع الإستكشاف والحفر والإنتاج
٧٠-٦٨	ثانياً- قطاع النقل والتوزيع والتسويق
٧٤-٧٠	ثالثاً - قطاع المصافي والصناعات التحويلية
٧٤	المطلب الثاني/ تنظيم حق العمل في القطاع المختلط (غاز البصرة أنموذجاً)
٧٦-٧٥	الفرع الاول/ ماهية شركة غاز البصرة
٧٨-٧٦	الفرع الثاني/ تنظيم عمل العاملين في شركة غاز البصرة
٧٩	المبحث الثالث/ حق العمل في عقود الخدمة جولات التراخيص البترولية
٨٠-٧٩	المطلب الاول / ماهية عقود جولات التراخيص البترولية وأهميتها
٨٢-٨٠	الفرع الاول / التعريف بعقود جولات التراخيص البترولية
٨٥-٨٢	الفرع الثاني/ أهمية عقود جولات التراخيص البترولية
٨٦-٨٥	المطلب الثاني/ التنظيم القانوني لحق العمل ضمن جولات التراخيص النفطية
٩٠-٨٦	الفرع الاول / التنظيم القانوني لتشغيل العاملين العراقيين

٩٦-٩٠	الفرع الثاني/ التنظيم القانوني لتشغيل العاملين الاجانب
١٥١-٩٧	الفصل الثاني/ تنظيم حقوق والتزامات العاملين في القطاع النفطي
٩٩	المبحث الاول/ حقوق العاملين في القطاع النفطي
١٠٠	المطلب الاول/ الحق في وجود عقد مكتوب
١٠٣-١٠٠	الفرع الاول/ ماهية عقد العمل وخصائصه
١٠٧-١٠٣	الفرع الثاني/ أطراف عقد العمل في القطاع النفطي
١٠٨	المطلب الثاني/ ألحق في الاجر
١١١-١٠٨	الفرع الاول/ ماهية أاجر
١١٢-١١١	الفرع الثاني/ اجور العاملين بالقطاع النفطي
١١٣-١١٢	المطلب الثالث / الحق في الاجازات
١١٥-١١٣	الفرع الاول/ مفهوم أجازات
١١٧-١١٥	الفرع الثاني/ تنظيم الاجازات للعاملين في القطاع النفطي
١١٨-١١٧	المطلب الرابع/ الحق في توفير ظروف عمل أمنة وصحية
١١٩-١١٨	الفرع الاول/ مفهوم ظروف العمل الامنة والصحية
١٢٣-١٢٠	الفرع الثاني/ ظروف العمل الامنة والصحية بالقطاع النفطي
١٢٤-١٢٣	المطلب الخامس / الحق في الضمان الاجتماعي و التقاعد
١٢٦-١٢٤	الفرع الاول/ الحق في الضمان الاجتماعي
١٣٢-١٢٦	الفرع الثاني/ الحق في التقاعد
١٣٣	المبحث الثاني/ التزامات العاملين في القطاع النفطي
١٣٤	المطلب الاول/ أداء العمل المتفق عليه بنفسه
١٣٧-١٣٤	الفرع الاول/ مفهوم أداء العمل
١٣٨-١٣٧	الفرع الثاني/ أداء العمل وفقاً للتشريعات العراقية
١٣٨	المطلب الثاني/ الاحتفاظ بأسرار العمل
١٤٠-١٣٨	الفرع الاول/ ماهية أسرار العمل
١٤٢-١٤٠	الفرع الثاني / الأحتفاظ بأسرار العمل وفقاً للتشريعات العراقية
١٤٣-١٤٢	المطلب الثالث/ الألتزام بأطاعة أوامر صاحب العمل
١٤٤-١٤٣	الفرع الاول/ مفهوم أطاعة أوامر صاحب العمل
١٤٧-١٤٤	الفرع الثاني/ أطاعة أوامر صاحب العمل وفقاً للتشريعات العراقية
١٤٧	المطلب الرابع/ المحافظة على سلامة أدوات العمل

١٤٨-١٤٧	الفرع الاول / مفهوم المحافظة على أدوات العمل
١٥١-١٤٩	الفرع الثاني/ المحافظة على أدوات العمل وفقاً للتشريعات العراقية
٢١٨-١٥٢	الفصل الثالث/ ضمانات حق العمل في القطاع النفطي
١٥٤	المبحث الاول/ الضمانات الدستورية والقضائية لحق العمل في القطاع النفطي
١٥٤	المطلب أول/ الضمانات الدستورية
١٥٦-١٥٥	الفرع الاول/ ماهية الضمانات الدستورية
١٥٨-١٥٧	الفرع الثاني/ دور القضاء الدستوري في حماية الحقوق والحريات
١٦٣-١٥٨	الفرع الثالث / دور المحكمة الاتحادية العليا في ضمان حق العمل بالقطاع النفطي
١٦٣	المطلب الثاني/ الضمانات القضائية
١٦٧-١٦٣	الفرع أول/ ماهية قضاء العمل واجراءات التقاضي امامه
١٧١-١٦٧	الفرع الثاني/ اجراءات التقاضي أمام محكمة العمل
١٧٢-١٧١	الفرع الثالث/ نطاق اختصاص محكمة العمل
١٧٣-١٧٢	أولاً - الاختصاص الجزائي لمحكمة العمل
١٧٤-١٧٣	ثانياً - الاختصاص المدني لمحكمة العمل
١٧٧-١٧٤	ثالثاً - التمييز
١٨٠-١٧٧	الفرع الرابع/ تقادم الدعاوى العمالية
١٨١-١٨٠	أولاً - الوقف
١٨٢-١٨١	ثانياً- الانقطاع
١٨٢	المبحث الثاني/ دور النقابات العمالية في حماية حق العمل بالقطاع النفطي
١٩٨٣-١٨٢	المطلب الاول/ تاريخ نشوء النقابات العمالية وأهميتها
١٨٥-١٨٣	الفرع الاول/ ماهية النقابات العمالية
١٨٧-١٨٥	الفرع الثاني/ أهمية النقابة
١٨٧	المطلب الثاني/ التنظيم الدولي والدستوري للحقوق النقابية العمالية
١٩٠-١٨٧	الفرع الاول/ التنظيم الدولي لنقابات العمال



١٩٢-١٩٠	الفرع الثاني/ التنظيم الدستوري والقانوني للحق النقابي
١٩٣-١٩٢	الفرع الثالث/ حق العمال الاجانب في التنظيم النقابي
١٩٣	المطلب الثالث/ دور النقابات المهنية في حق العمل بالقطاع النفطي
١٩٦-١٩٤	الفرع الأول/ التنظيم النقابي العمالي في القطاع النفطي
٢٠٠-١٩٦	الفرع الثاني/ دور النقابات العمالية والمهنية في تطبيق قانون العمل بالقطاع النفطي
٢٠١	المبحث الثالث/ الضمانات الاخرى لحماية حق العمل في القطاع النفطي
٢٠٢	المطلب الاول/ الراي العام
٢٠٦-٢٠٢	الفرع الأول/ صحافة وأعلام
٢٠٩-٢٠٧	الفرع الثاني/ المظاهرات السلمية والاعتصامات
٢١٠-٢٠٩	المطلب الثاني/ الاحزاب السياسية
٢١١-٢١٠	الفرع الاول/ تعريف الحزب ومفهومه
٢١٣-٢١١	الفرع الثاني/ حماية الاحزاب السياسية لحق العمل
٢١٣	المطلب الثالث/ منظمات المجتمع المدني
٢١٥-٢١٤	الفرع الاول/ مفهوم منظمات المجتمع المدني
٢١٨-٢١٥	الفرع الثاني/ حماية منظمات المجتمع المدني لحق العمل
٢٢٦-٢١٩	الخاتمة
٢٥١-٢٢٧	المصادر والمراجع
A-C	الملخص باللغة الانكليزية

# المقدمة

أولاً - موضوع الدراسة

ثانياً - أهمية الدراسة

ثالثاً - مشكلة الدراسة

رابعاً-منهج الدراسة

خامساً - خطة الدراسة

## المقدمة

### أولاً – موضوع الدراسة

يعد حق العمل من أهم الحقوق الأصلية و اللصيقة للإنسان وله آثار اقتصادية وأجتماعية على كافة فئات المجتمع ، وقد أدى تطور المجتمعات الانسانية الى تنظيم هذا الحق في الاتفاقيات والاعلانات والتوصيات الدولية مما انعكس ذلك على التشريعات الداخلية الوطنية وقد أقرت أغلبية الدول به وتضمنه في دساتيرها باعتباره حق مكفول لكل المواطنين القادرين عليه ، والعمل على كفاله من خلال أقرار قوانين العمل التي شرعتها لغرض ضمان حقوق والتزامات العمال .

كما أدى ضمان حق العمل في الدساتير والقوانين الى ظهور العديد من التجمعات العمالية والتي أخذت على عاتقها تنظيم أمور العمال وتوفير سبل الأمان في العمل والمطالبة بالعديد من الحقوق الأساسية الأخرى التي يجب على صاحب العمل توفيرها لضمان كفاءة العمال أثناء العمل بأعبائها حقوق مترابطة مع حق العمل ولا يمكن الاستغناء عنها ، وعُد التنظيم القانوني لحق العمل والحقوق الأخرى المترابطة معه من أهم العوامل التي تؤدي الى رفع مستوى الانتاج وكذلك رفع كفاءة العامل أثناء ممارسة عمله اليومي.

إن موضوع التنظيم القانوني لحق العمل في القطاع النفطي له أهمية كبيرة بأعبائه من أهم القطاعات الحيوية في البلد ، وبالرغم من هذه الأهمية ألا أنه لم يتم تضمينه ألا بشكل محدود في العقود والاتفاقيات التي تخص عمل القطاع النفطي وبصورة لا يمكن بها إلزام الشركات الاجنبية العاملة في الحقول النفطية فقد حدد بشروط من ضمنها الخبرة والكفاءة في

العمل مما أدى بالشركات الأجنبية في بدء عملها الى الاعتماد على كوادرها الأجنبية ومحاولة تقليص الكوادر الوطنية الى أقصى حد ممكن وأستقطاب العمال الاجانب للعمل في هذا القطاع الحيوي وأيلائهم المناصب المهمة للعمل في الحقول النفطية معللة ذلك بقلة الخبرات العراقية نتيجة لأزمات التي مر بها العراق قبل عام ٢٠٠٣ .

## ثانياً - أهمية موضوع الدراسة وأسباب اختيارها

١. دراسة أهمية حق العمل والحقوق المرتبطة به في القطاع النفطي.
٢. بيان آلية حماية حق العمل في القطاع النفطي منذ بدء الأستثمار بالعراق حيث أن كل البحوث والدراسات السابقة التي تخص العقود النفطية لم تتناول حقوق الانسان العراقي فيها ، فقد أفترضت على آلية تنظيم العقود وتعديلها وغاياتها متناسية في ذات الوقت حق الانسان العراقي في العمل بهذا القطاع وبيان الظروف التي تحيط بهذا العمل.
٣. بيان الخطة التي أعتمدها وزارة النفط في خلق فرص عمل للشباب بالقطاع النفطي كونه القطاع الرئيس في العراق والذي يكون بدوره قادر على خلق فرص عمل ، بسبب التنمية التي شهدها البلد بعد عام ٢٠٠٣ من خلال عقود جولات التراخيص البترولية وتوافد الشركات العالمية للعمل والاستثمار فيه مما أدى الى خلق المزيد من فرص العمل.
٤. أهمية أحقية العامل الوطني في الانتفاع بموارد بلده وتمييزه عن غيره وتحليل الاسباب التي أدت الى أستقدام العمالة الأجنبية وما لعبته من تأثير على حقوق العامل الوطني في العمل ضمن هذا القطاع.
٥. بيان حقوق والتزامات العمال العراقيين العاملين لدى الشركات النفطية العامة.
٦. بيان الحقوق والالتزامات للعمال الوطنيين وأعمال الأجانب العاملين في الحقول النفطية العراقية .
٧. لفت أنظار الجهات المعنية الى ضمان حقوق العمال العراقيين العاملين لدى الشركات الأجنبية .

٨. إبراز دور وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في التعاون مع وزارة النفط لغرض وضع الآليات المناسبة لضمان حق العمل والحقوق المرتبطة به .
٩. بيان دور النقابات العمالية والمهنية في ضمان حق العمل وحقوق العمال العراقيين ، وإبراز دور أهمية وجود نقابة النفط والغاز ضمن ألتحاد العام لنقابات العراق .

### ثالثاً - أشكالية الدراسة:

قد تمحورت أشكالية الدراسة حول طبيعة الضمانات المقدمة للعمال والتي برزت من خلالها عدة تساؤلات قانونية منها، حاولنا جاهدين الاجابة عنها في متن دراستنا ومنها :-

- ١- البحث بأشكالية أحقية الدولة عند أستثمار مواردها الطبيعية الاستعانة بالكوادر الوطنية الموجودة أم اللجوء الى الكوادر الاجنبية من خارج البلد ، حيث ظهر هذا الاشكال عند بدء الاستثمار في المجال البترولي العراقي وخاصة بعد الانفتاح الاقتصادي على دول العالم عام ٢٠٠٣ ، وما صاحبه من دخول الشركات الاجنبية لأستثمار النفط العراقي وبدء عقود جولات التراخيص البترولية .
- ٢- مدى وجود تنظيم قانوني يحدد نسبة العمالة الاجنبية ، وماهية القوانين والتشريعات التي تحكم حق العمل والحقوق المرتبطة به في القطاع النفطي سواء ضمن الشركات الحكومية العاملة في أنحاء العراق كافة أم ضمن عقود جولات التراخيص .
- ٣- ماهي أبرز الضمانات التي وضعت لحماية حق العمل بالقطاع النفطي .
- ٤- مدى التزام الشركات الاجنبية بالحفاظ على ضمانات كافية لعمال البلد ومدى تساوي هذه الضمانات لمثيله العامل الاجنبي في الشركات الاجنبية العاملة في العراق .
- ٥- البحث بأشكالية عدم وجود تفعيل بارز للضمانات التي أقرها القانون لحماية هذا الحق ومنها النقابية ، الاحزاب ،الرأي العام والجمعيات ، هذه الاسئلة وغيرها سنجيب عنها في هذه الدراسة بأذن الله .

## رابعاً- منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي لوصف الواقع السابق والحالي لتنظيم حق العمل وحقوق العمال في القطاع النفطي العراقي ، فضلاً عن اعتماد المنهج المقارن للمقارنة بين القوانين العراقية وبعض قوانين الدول ذات الصلة بالموضوع ، وللمقارنة بين حق العمل في القطاع النفطي بالعراق وعدة دول أخرى تمتلك ذات الامكانيات النفطية من حيث التشريعات والاتفاقيات المنظمة لحق العمل ، فضلاً عن استخدام المنهج التحليلي لتحليل المشكلة ومحاولة الاجابة عنها ، كما تم الاستعانة بالمصادر المكتبية ذات الصلة بالموضوع .

## خامساً - خطة الدراسة:

لدراسة موضوع حق العمل في القطاع النفطي أرتأينا تقسيم الدراسة على مبحث تمهيدي وثلاثة فصول وعلى النحو الآتي :-

**المبحث التمهيدي :** حق العمل في القطاع النفطي ، تناولنا في هذا المبحث مفهوم حق العمل بصورة عامة متناولاً فيه المبادئ الاساسية لهذا الحق في القطاع النفطي .

**الفصل الاول:** التشريعات المنظمة لحق العمل في القطاع النفطي ، نتعرف فيه على التأصيل التاريخي لحق العمل بالقطاع النفطي وكذلك تنظيم هذا الحق في القطاع العام والمختلط وضمن جولات التراخيص النفطية.

**الفصل الثاني :** تنظيم حقوق والتزامات العاملين في القطاع النفطي ، تناولنا فيه حقوق والتزامات العمال سواء كانوا عاملين ضمن القطاع العام أم ضمن عقود جولات التراخيص البترولية للعمال العراقيين والاجانب .

**أما الفصل الثالث:** فعنوانه ضمانات حق العمل في القطاع النفطي، تم بحث ضمانات هذا الحق في ثلاثة مباحث (ضمانات دستورية و قضائية ، ضمانات نقابية ، ضمانات أخرى تتضمن رأي عام وأحزاب وجمعيات)

**الخاتمة :** أنهينا فيها الى عرض أبرز نتائج الدراسة مع الإشارة الى أهم المقترحات التي ترى الباحثة اعتمادها من قبل الجهات المختصة.



# **المبحث التمهيدي**

## **حق العمل في القطاع النفطي**

**المطلب الاول**

**ماهية الحق في العمل**

**المطلب الثاني**

**المبادئ وأساس القانونية لحق العمل في القطاع النفطي**

## المبحث التمهيدي

### حق العمل في القطاع النفطي

يعتبر القطاع النفطي من أهم القطاعات التي تسيطر عليها الدولة ، ويلعب دوراً بارزاً في الحد من الفقر من خلال جذب الاستثمارات الاجنبية ، مما أدى الى خلق فرص عمل كبيرة فيه ، وترتب على خلق هذه الفرص حقوق لمواطني البلد بالعمل بهذا القطاع دون غيرهم ، بأعتبار ان حق العمل في البلد هو أحد حقوق الانسان الاقتصادية والاجتماعية ، ويلاحظ أن هذه الحقوق أرتبطت دائماً بفكر سياسي متغير ويتباين من مجتمع لآخر تبعاً لطبيعة النظام السياسي القائم فهو يتسع في دولة ، ويضيق في دولة أخرى . (١)

عليه من المفترض وحسب ماورد في العقود والاتفاقيات التي أبرمتها وزارة النفط العراقية ، أن يؤول العمل في القطاع النفطي في نهاية مدة هذه العقود الى الكوادر الوطنية وتقليل نسبة العمالة الاجنبية الى أقصى حد ممكن .

ويرتبط أيضاً حق العمل في القطاع النفطي بالسياسة النفطية الموجهة لأدارة هذا القطاع التي تعمل على تنظيمه بمراحله المختلفة من تنقيب و أستكشاف ، وحفر الابار ، و انتاج النفط الخام ، وغيرها من العمليات النفطية ، وتتحدد هذه السياسة بالقوانين والانظمة والتعليمات فضلاً عن القرارات التنظيمية لأستغلال الثروة النفطية التي تصدرها الهيئات المختصة في الصناعة النفطية بالاتفاق مع الشركات الوطنية والاجنبية التي تحدد أسس عمل هذا القطاع وأحقية عمل العامل الوطني في العمل بهذا المجال ، ولأهمية التعريف بحق العمل في القطاع النفطي لابد من معرفة مفهوم حق العمل بصورة عامة أبتداءً بأعتبره حق من حقوق الإنسان ، ومن أجل تسلسل

(١) د. حميد حنون خالد، حقوق الانسان، بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٣، ص ٢٠.



الدراسة أرتأينا تقسيم هذا المبحث على مطلبين تناولنا فيه المفاهيم العامة لحق العمل ، أشرنا في المطلب الاول الى مفهوم حق العمل وتنظيمه الدولي والاقليمي ، أما المطلب الثاني فتناولنا فيه الأسس والمبادئ التي يقوم عليها حق العمل في القطاع النفطي وكما يلي :-

## المطلب الاول

### ماهية الحق في العمل

من المعروف ان حق العمل يعد حجر الزاوية في هذه الحياة حيث يعتبر السمة الرئيسية للإنسان، ويساهم هذا الحق في الحفاظ على كرامة الانسان وأحترامه وتأثيره في الحقوق الأخرى وعلى التمتع بها وممارستها ، فهو حقٌ ليس منفرداً أو أحادي الأبعاد وإنما يتضمن عدداً من الحقوق المترابطة<sup>(١)</sup> ، وقد وردت عدة مفاهيم لحق العمل من قبل الفقهاء والمنظمات الدولية ، منهم من اشار الى كونه حقاً من حقوق الانسان فعرفه بصورة صريحة ، ومنهم من عرف العمل فقط وأهميته وخصائصه وشروطه ، وعند البحث في ماهية هذا الحق وجب التطرق الى تعريف هذا الحق ومن ثم أهميته ، وبناءً عليه تم تقسيم هذا المبحث الى :-

الفرع الاول :- تعريف الحق في العمل

الفرع الثاني :- التنظيم الدولي والاقليمي للحق في العمل

(١) د. محمد يوسف علوان ،د. محمد خليل موسى ، القانون الدولي لحقوق الانسان المصادر ووسائل الرقابة ، ج٢، ط٣ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠١١ ، ص ٣٢٣

## الفرع الأول

### تعريف الحق في العمل وأهميته

#### أولاً : - تعريف الحق في العمل

أختلف الفقهاء في تعريف حق العمل تبعاً لاختلاف وجهات النظر فمنهم من اعتبره حق يتطلب تدخل الدولة بصرف النظر عن طبيعة وشكل نظام حكمها ، حتى يمكن كفالاته وضمان التمتع به ، أو هو حق يتلزم مع الشخصية الانسانية ، أي حق كل أنسان في الحياة بالحصول من خلال عمله على الموارد الضرورية . (١)

ومنهم من اعتبره " هو حق الشخص في الأمن المادي والاقتصادي، ويفرض هذا الحق على الدولة توفير العمل المنتج والمجزي والتأمين على المستقبل" (٢) ، مما يترتب على هذا التعريف ألتزام على الدولة أعمالاً لهذا الحق توفير فرص عمل مناسبة للأفراد بما يضمن لهم توفير مصدر دخل لحياة كريمة بعيدة عن العوز والفقر ، أن ألتزام الدولة بضمان هذا الحق يستتبع ضمان الدولة لمبدأ المساواة في الحصول على عمل وضمان مستوى عادل من الأاجور.

وقد عرف الفقهاء الفرنسيون حق العمل هو حق كل مواطن بأختيار مهنته بحرية ، وممارسة المهنة التي أختارها بحرية لضمان وجوده ووجود عائلته ، كما وأعتبرت فرنسا من أوائل الدول التي أقرت هذا الحق بموجب وثيقة إعلان حقوق الإنسان والمواطن التي أصدرتها

(١) د. مصدق عادل طالب ، " دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال " ، بحث ، مجلة

الحقوق ، الجامعة المستنصرية ، كلية القانون ، العدد ٥٥ ، المجلد ٢ ، ٢٠٠٩ ، ص ١٧٩

(٢) د. ثروت بدوي ، النظم السياسية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٣ ، ص ٤٢٩

الجمعية التأسيسية الوطنية في ٢٦ آب/أغسطس ١٧٨٩ ، كما تم النص على حق العمل على رأس مشروع الدستور الفرنسي لعام ١٨٤٨ متضمناً توفير العمل للرجال الأصحاء. (١)

أما على الصعيد الدولي فقد عرف حق العمل بأنه تلك المصالح المحمية بالاتفاقيات والاعلانات الدولية والتشريعات الداخلية والممنوحة لكل من يؤدي عملاً لقاء أجر تحت إشراف صاحب العمل ويستوي في ذلك أن يكون العمل مؤدى داخل نطاق دولة معينة أو خارجها وسواء كان العامل وطنياً أم أجنبياً وتشمل حق العامل في الاجر والضمان الاجتماعي . (٢)

كما تم تعريف حق العمل بموجب دستور منظمة العمل الدولية في مقدمته ، بأعتبار أن حق العمل ، يعد من الحقوق الاساسية التي يقوم عليها مبدأ حقوق وحرريات الانسان وأنه ليس ضرورياً فقط لمعيشة الانسان ولكن لتنمية شخصيته أيضاً . (٣)

وقد أعتبر الحق في العمل من حقوق الجيل الثاني من اجيال حقوق الانسان حيث تتميز هذه الحقوق بأنها قابلة للتطبيق التدريجي بمعنى يتطلب تطبيقها اتخاذ إجراءات حكومية قد تستغرق وقتاً طويلاً كونها تتطلب تدخلاً من الدولة في تأمين هذه الحقوق ، وقد أولت غالبية التشريعات جل اهتمامها بالتعليم والعمل، كونهما عاملين يقضيان على البطالة (٤) ، ونتيجته

(١) Henri Bonne , La protection du travail national, Millot, Bibliothèque municipale de , Lyon, 1896,p7

متاح على الموقع الالكتروني، تمت الزيارة ٢٠٢٠/١١/٨ [/https://books.google.iq](https://books.google.iq)

(٢) د. مصدق عادل طالب ، "دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال" ، مصدر سبق ذكره ، ص١٧٩

(٣) د. غازي حسن صباريني ، الوجيز في حقوق الانسان وحرياته الاساسية ، ط٣، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠١١، ص٢٠٩

(٤) د. ماهر عبد مولا ، حقوق الانسان وحرريات العامة في تونس- جدلية التأصيل والتحديث ، مجمع الاطرش للكتاب المختص ، ٢٠١٤ ، ص١١٩ وما بعدها .

لاختلاف النظم السياسية في الدول وما تقوم عليه من أيديولوجيات سياسية مختلفة أدى الى أختلاف مدى تدخل الدولة في ضمان هذا الحق أو تهيئة ظروف ملائمة للحصول على عمل . (١)

فيما أشارت لجنة الامم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم ١٨ الى أرشادات مفصلة للدول حول التزاماتها بأحترام الحق في العمل وحمائته، حيث أشارت اللجنة الى أن حق العمل يتضمن السمات المترابطة والاساسية الآتية وهي: (٢)

١- التوافر- حيث يجب على الدولة أن تكفل توافر الخدمات لمساعدة الافراد في تحديد فرص العمل وأيجاد الوظائف.

٢- إمكانية الوصول الى العمل وعدم التمييز في الحصول على عمل والاستمرار فيه وكذلك يحق للافراد ألتماس المعلومات المتعلقة بفرص العمل والحصول عليها.

٣- الحق في أختيار العمل والقبول به بحرية والتمتع بشروط عمل عادلة .

إن ما يميز حق العمل عن غيره من الحقوق مميزات عديدة منها واقعية تتكيف مع ظروف الواقع فهي تختلف بأختلاف العمل وظروفه مما يجعله مرناً متنوعاً يتفق مع الظروف الخاصة بكل شخص على حدة فالمشرع ينظم هذا الحق كل حالة على حدا بما يلائم طبيعة العمل وظروف العامل (٣) ، كما أن حق العمل يتضمن عدداً من الحقوق المختلفة والمتكاملة تكاملاً وثيقاً وهي حقوق كلها تدور حول غاية واحدة وهي حماية الحق في العمل ، فهو ليس

(١) د. مهند ضياء الخزرجي ، د. مصدق عادل ، حقوق الانسان وحرياته، دار السنهوري، ٢٠١٩، ص١٦-١٧

(٢) قاعدة بيانات هيئة معاهدات الامم المتحدة ، هيئة حقوق الانسان،

متاح على الموقع الالكتروني تمت الزيارة ١٨/١١/٢٠٢٠ ، <https://tbinternet.ohchr.org>

(٣) د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل، بيروت، دار المحجة البيضاء، ٢٠٠٨، ص٩٥

حقاً منفرداً وأما يتضمن عدداً من الحقوق والحريات ترتب بمجملها التزامات قانونية على عاتق الدول<sup>(١)</sup> ، أهمها حق الحصول على عمل ، الحماية من الفصل التعسفي ، المساواة في العمل ، الحق في شروط عمل لائقة ومنصفة .<sup>(٢)</sup>

من هنا نذهب الى ماذهب اليه الفقهاء بتعريف حق العمل بأنه " هو حق الشخص في الامن المادي والاقتصادي ، ويفرض هذا الحق على الدولة توفير العمل المنتج والمجزي والتأمين على المستقبل " <sup>(٣)</sup> ، مع أختلافنا بأن واجب الدولة في الزامية توفير فرص العمل يعتبر التزاما بتوفير هذه المستلزمات في حدود إمكانياتها ، كما أنه ليس حقاً مطلقاً فهناك عدد من القيود وضعتها قوانين الدول لعدة اعتبارات وغايات متعددة قد تكون غايات اجتماعية أو أخلاقية أو صحية وقد تكون أمنية وسياسية تتمثل بتنظيم عمل الاجانب ، كما أننا نرى أن هذا المفهوم يحمل بين طياته عدة التزامات من أهمها، للعامل حق المساواة في تولي الاعمال دون تمييز ، وتوفير العمل المجزي لحفظ كرامة الانسان ، وضمان توفير مستوى لائق لحياة كريمة وكذلك حظر احتكار بعض الاعمال لهيئات معينة وحماية حقوق العامل في المؤسسات الخاصة .

## ثانياً :- أهمية الحق في العمل

يحتل حق العمل أهمية كبيرة تفوق غيره من الحقوق الأخرى بأن له أهمية بالغة متعددة الأوجه ، كونه حق يمس المصالح الحيوية لمجموعة كبيرة من السكان وهم العمال الذين يشكلون

(١) د. محمد يوسف علوان ،د. محمد خليل موسى ،مصدر سبق ذكره ،ص٣٢٢

(٢) د. محمد يوسف علوان ،د. محمد خليل موسى ، المصدر نفسه ، ص٣٣٣

(٤) د. ثروت بدوي ، النظم السياسية ،مصدر سبق ذكره،ص٤٢٩



الأكثرية في أي مجتمع ، لذا قد أهتم المجتمع الدولي بوضع قانون يضمن حق المواطنين بالعمل ، كما يحكم العمل العلاقات التعاقدية ويضمن حقوق أطراف العقد (العمال ، أصحاب العمل) فأهمية حق العمل مرتبطة بوجود قانون يحمي هذا الحق وهو قانون العمل ، وتظهر أهميته للمجتمع والفرد من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية وكالاتي :-

١- الأهمية الاجتماعية :- تعود هذه الأهمية الى أن قانون العمل له دوراً اجتماعياً واضحاً في الحياة العملية، ولا يقتصر هذا القانون على العمال فقط ، بل يمتد إلى أسر العمال الذين يعيهم، وتأتي أهميته من كونه يمس شريحة واسعة من المجتمع (١) ، كما يترتب على أقرار قانون العمل أهمية كبيرة في حياة الجماعة كونه ينظم نشاط أفرادها من الناحية الاجتماعية ، مما يؤثر في حياتهم الفردية والعائلية ويقوم التوازن اللازم بين مصالح العمال وأصحاب الاعمال ، بما يشجع الامن في الحياة الاجتماعية ويقضي على سبب من أكبر أسباب القلق والاضطراب في المجتمع (٢) ، كما ويساعدنا على أدراك الدور الذي يلعبه قانون العمل بتحقيق ألمان الاجتماعي والعدالة الاجتماعية وتوفير بيئة سليمة نقيه من الامراض المهنية وأصابات العمل وغيرها من الامور التي تتعلق بصميم حياة الانسان في المجتمع . (٣)

٢- الأهمية الاقتصادية :- لقانون العمل تأثير مباشر في الحياة الاقتصادية ، فهو يؤثر في إعادة توزيع الدخل القومي وتنظيم الاجور التي لها أثر مباشر في زيادة القوة الشرائية ،

(١) د. هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة بالقانون المدني، ط١،الأردن،دار

الحامد للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٨، ص٢٦

(٢) د. حسن كيرة ،أصول قانون العمل - عقد العمل ، ط٣،الاسكندرية،منشأة المعارف ، ١٩٨٣ ، ص٢٤-٢٦

(٣) د. غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ط٣،الأردن،دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٤،

كما أن قانون يعمل على توازن مصالح العمال وأصحاب الاعمال مما يؤدي الى أستقرار علاقات الانتاج وتحسين مستواها ، وأن أقراره يساعد في القضاء على البطالة وتوفير فرص عمل لأكبر قدر من الافراد ، لكونه يعتبر من وسائل التوجيه الاقتصادي فيما يتعلق بتوزيع الدخل وتشغيل الايدي العاملة والقوة الشرائية للأفراد . (١)

إن أهميته من الناحية الاقتصادية تأتي لما يوفره المشرع في قانون العمل من أداة فعالة لحماية العمال من أستغلال أصحاب العمل وما يتبعها من تحمل المشروعات الاقتصادية أعباء وتكاليف مالية باهضة نتيجة مايلتزمون به من توفير خدمات اجتماعية لصالح العمال . (٢)

ويجب أن لانغفل عند البحث في أهمية حق العمل دور الشريعة الاسلامية في أقرار حقوق الانسان كافة ومنها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، فقد أقر الاسلام حق العمل وبين اهميته في حياة الافراد ، وشجع عليه ، وحث المجتمع على توفيره للقادرين عليه بأجر مناسب لما يبذله الانسان من جهد ، ويتمثل ذلك في دعوة القران الى العمل والحث عليه وتوجيه الناس الى الانتشار في الارض أبتغاء لفضله في قوله تعالى (وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) (٣) .

وحت الرسول أصحابه على العمل والتشجيع عليه وأمره بأنه يعطي للأجير حقه قبل أن يجف عرقه ، ولم تقتصر التعاليم الاسلامية على أقرار حق العمل والاعتراف به والتشجيع

(١) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته ، مصدر سبق ذكره ، ص٦

(٢) د. السيد عيد نايل ، شرح قانون العمل الجديد ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٦ ، ص١٨-١٩

(٣) سورة التوبة الآية ١٠٥

عليه ولكنها أوجبت على الدولة توفيره للقادرين عليه ، وأذا كان الاسلام رتب حقوقاً للأفراد في أيجاد العمل وتوفيره ،فأنة رتب عليهم واجبات تتمثل في ضرورة أتقانهم له و بذل جهودهم ، شريطة أن يكون هذا العمل مؤدياً الى كسب العيش عن طريق الحلال بدون أستغلال الاخرين . (١)

## الفرع الثاني

### التنظيم الدولي والاقليمي للحق في العمل

إن تنظيم حق العمل على المستويين الدولي والاقليمي يتطلب تضامن الدول من أجل تحقيق هذا الهدف ووضع السبل لضمان احترام الجميع للمبادئ القانونية الأساسية التي يتم وضعها في الاتفاقيات والمعاهدات المنظمة له، وتمت دراسة تنظيم حق العمل في هذا الفرع من الناحيتين هما حق العمل في التنظيم الدولي والاخر في التنظيم الاقليمي .

### أولاً - التنظيم الدولي لحق العمل

لمعرفة حق العمل وتطوره في ضمان حق الانسان في الحصول عليه يتطلب معرفة هذا الحق من المنظور الدولي في الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومنظمة العمل الدولية وكالاتي :-

١- الاعلان العالمي لحقوق الانسان عام ١٩٤٨:- أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة

الاعلان العالمي لحقوق الانسان مشتملاً على ثلاثين مادة ، بوصفه المثل الاعلى

المشترك الذي ينبغي أن تبلغه الشعوب والامم كافة ، كما يسعى جميع أفراد المجتمع

(١) د. ساسي سالم الحاج ، المفاهيم القانونية لحقوق الانسان عبر الزمان والمكان، ط٣، دار الكتب الجديدة



وهيئاته الى توطيد احترام هذه الحقوق والحريات وأتخاذ التدابير الوطنية والدولية للأعتراف بالحقوق الواردة في الاعلان (١) ، وأن اغلب الدساتير أشارت صراحة الى ضمان الحقوق والحريات الواردة الاعلان العالمي لحقوق الانسان وأعتبرتها جزءاً لايتجزأ من دساتيرها الامر الذي يلزم هيئات الدولة بالعمل بموجبها ويضع قيدياً على السلطات بعدم أنتهاك الحقوق والحريات الواردة فيه بل والسعي الى كفالة احترامها ومن هذه الدساتير ، دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ (٢) ، دستور جمهورية الجزائر لعام ١٩٦٣ (٣) ، دستور جمهورية مصر العربية عام ٢٠١٤ (٤).

وقد نص الاعلان العالمي لحقوق الانسان على كفالة حق العمل في المادة الثالثة والعشرين

منه الى :- (٥)

أ- لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة.

ب- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي.

(١) د. رفعت صبري سلمان البياتي ،حقوق الانسان في دساتير العالم العربي (دراسة تحليلية مقارنة) ،

ط٣،بيروت،دار الفارابي،٢٠١٣ ، ص٤٦

(٢) ينظر الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥ ، الباب الثاني- الفصل الاول (الحقوق والحريات) نشر بجريدة

الوقائع العراقية بالعدد٤٠١٢ في ٢٨/١٢/٢٠٠٥

(٣) ينظر الدستور الجزائري وفقاً لآخر تعديلاته لعام ٢٠٢٠ ، الفصل الرابع - الحقوق والحريات

(٤) ينظر الدستور المصري لعام ٢٠١٤ وفقاً لآخر تعديلاته عام ٢٠١٩ ، الباب الثاني المقومات الأساسية

للمجتمع الفصل الأول- المقومات الاجتماعية

(٥) ينظر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ،اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة

٢١٧ المؤرخ في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨ ، للمزيد ينظر ، ألبير بايبي ، تاريخ إعلان حقوق

الانسان ، ترجمة : د. محمد مندور ، القاهرة ، جامعة الدول العربية - الادارة الثقافية ، ١٩٥٠ ، ص١٣٥

ت- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشةً لائقةً بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية .

مما يتبين من نص المادة أعلاه ، حق كل أنسان في العمل وفي حرية اختيار عمله بشروط عمل عادلة ومرضية والحماية من البطالة ، كما قد أقرت الاجر العادل المرضي الذي يكفل له ولاسرته عيشة لائقة ، كما أعتبرت ان حرية العمل فرع من فروع الحق في العمل مما يعني من باب المخالفة تحريمها للعمل الجبري .<sup>(١)</sup>

كما أشار الإعلان حق الانسان في الراحة والفراغ ووجوب تحديد ساعات العمل تحديداً معقولاً وضرورة تقرير ساعات أجازات دورية لكل عامل لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة".<sup>(٢)</sup>

٢- العهد الدولي للحقوق والاقتصادية والاجتماعية :- أعتبر الحق في العمل من أول الحقوق التي أقرها العهد ، ألا أن العهد الدولي لم يحتم على الحكومات تنفيذ الحقوق الواردة فيه فوراً ومباشرة ومنها حق العمل ، وأما سمح لها بتوفير ما يمكن توفيره من هذه الحقوق بالتدرج وعلى فترات زمنية وبمساعدة المنظمات والهيئات الدولية والدول الاخرى<sup>(٣)</sup> .

(١) د. مصدق عادل طالب ، دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، مصدر سبق ذكره ، ص ١٨١

(٢) تنظر المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان.

(٣) د. الشافعي محمد بشير ، قانون حقوق الانسان (مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية) ، ط٣، الاسكندرية ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٩، ص ٢٥١

وكما ورد في نص المادة الثانية /الفقرة الأولى على أن " تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تتخذ، بمفردها وعن طريق المساعدة والتعاون الدوليين، ولا سيما على الصعيدين الاقتصادي والتقني، وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد ، سالكة إلى ذلك جميع السبل المناسبة، وخصوصا سبيل اعتماد تدابير تشريعية" ، وقد أعتبرت كثير من الدول أن التزاماتها بهذه الحقوق لايعتبر التزاماً مباشراً بتوفيرها على الفور، بل يعتبر التزاماً بوضع برامج معينة يمكنها أن توفر تلك الحقوق بشكل تدريجي وفقاً لامكانياتها وموارد كل منها<sup>(١)</sup>.

وتم النص على حق العمل في المادتان (السادسة ، السابعة) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، حيث أشارت المادة السادسة منه الى :-

أ- تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

ب- يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية

<sup>(١)</sup> د. جابر سعيد عوض ، "الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في الدساتير العربية" ، رؤية مقارنة، بحث منشور على الموقع الالكتروني، تمت الزيارة ١٨/١٢/٢٠٢٠ <https://www.bibliotdroit.com>

مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

وهذا يعني أن الدول الاطراف في هذه الاتفاقية تتحمل مسؤولية تأمين العمل لكل المواطنين أو الافراد المقيمين فيها ضمن شروط قانونية عادلة ، تتيح لهم العيش بكرامة وتحميمهم من البطالة ، فيما أشارت الفقرة الثانية من المادة أعلاه الى الخطوات التي ينبغي أن تتخذها الدول لضمان هذا الحق ، حيث يبدو واضحاً أن مسؤولية أنماء المجتمع اقتصادياً وأجتماعياً وثقافياً تقع بالدرجة الاولى على عاتق الدول التي ينبغي أن تضع الخطط والبرامج والسياسات الانمائية لتطوير المجتمع ، ووضع الشروط القانونية العادلة التي تؤمن للفرد ممارسة حرياته الاقتصادية والاجتماعية .<sup>(١)</sup>

فيما أشارت المادة (السابعة) من العهد الى شروط عمل منصفة ومرضية أو لائقة وهي فكرة تتضمن في الواقع أكثر من مجرد تحديد ساعات العمل والاجازات وأوقات الراحة ، وتتضمن كذلك الحفاظ على صحة العمال وتوفير تدابير الامان داخل المنشأة العمالية ، كما أشارت المادة أنفة الذكر الى حق الحصول على الأجر المنصف أو العادل ، أن عدالة الأجر تعتمد على الظروف المحيطة بالعمل كذلك تختلف من عمل لأخر ولكنها تشتمل على عدد من المعايير منها (مهارة العامل، حجم المسؤولية الملقاة على العامل ،مخاطر السلامة والصحة ، أن الغاية المرجوة في الأجر العادل هي ضمان الحد اللائق من العيش) .<sup>(٢)</sup>

(١) د . سعدى محمد الخطيب ، حقوق الانسان و ضماناته الدستورية في اثنتين وعشرين دولة عربية - دراسة

مقارنة ، ط١ ، بيروت ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠١١ ، ص ١٨

(٢) د. محمد يوسف علوان ، د. محمد خليل الموسى ، القانون الدولي لحقوق الانسان المصادر ووسائل الرقابة

، مصدر سبق ذكره ، ص ٣٢٦-٣٣٣



٣- منظمة العمل الدولية :- تعد منظمة العمل الدولية ، والتي يُمكن اختصارها بالرمز (ILO) وكالة مُتخصِّصة تابعة للأمم المُتَّحدة، حيث تأسَّست بعد الحرب العالميَّة الأولى في عام ١٩١٩ بموجب معاهدة فرساي، والحقت بعصبة الامم وحالياً أصبحت تابعة لمنظمة الامم المتحدة وللنظمة ثلاثة أجهزة هي (المؤتمر، ومجلس الادارة ، والأمانة العامة المعروفة بأسم مكتب العمل الدولي)، وتسعى المنظمة الى تعزيز العدالة الاجتماعية ، واحترام حقوق الانسان من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي تعلنها وتحدد المعايير الدنيا التي يجب احترامها في الميادين المتعلقة بالعمل . (١)

قد وضعت منظمة العمل الدولية معايير بالاتفاق مع (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) تتضمن المبادئ والحقوق ، والحد الأدنى من معايير تتعلق بالعمل وأماكن العمل ويمكن لهذه المعايير أن تكون على شكل اتفاقيات دولية ملزمة أو توصيات غير ملزمة ، وقد عقدت المنظمة عدة مؤتمرات دولية ترمي جميعها الى حماية العمال بمختلف فئاتهم ، كما لعبت المنظمة دوراً مهماً في تطوير التشريعات العمالية والاجتماعية في العالم . (٢)

كما أقرت المنظمة عدة مبادئ منها، توفير فرص عمل لجميع الاشخاص الباحثين عنه ، أن يكون العمل منتجاً قدر الامكان ، حرية اختيار العمل وتوفيره بما يتناسب مع قدراته ، عدم اعتبار العمل سلعة والسعي لحماية العمال ، وقد ركزت في قراراتها منذ تأسيسها على حماية العمال وتثبيت حقوقهم وخاصة فيما يتعلق بساعات العمل والحد الأدنى للأجور والأجازات

(١) د. خضر خضر ،مدخل الى الحريات العامة وحقوق الانسان، ط٤، لبنان ،المؤسسة الحديثة للكتاب ،٢٠١١، ص١٤٤

(٢) بورزيق خيرة ،"أليات الحماية الدولية لحقوق العمال - كحق من حقوق الانسان في إطار منظمة العمل الدولية" ،بحث منشور، جامعة د. الطاهر مولاي - سعيدة - كلية الحقوق والعلوم السياسية ،الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، ٢٠١٧، ص٦

والمساواة في الاجور وعدم التمييز في العمل ومنع السخرة والحد الأدنى للضمان الاجتماعي (١) ، وتسعى هذه المنظمة إلى تعزيز الحقوق في العمل، وفهم العلاقة المعقدة بين حقوق العمل ، من خلال عقد اتفاقيات متعددة تميزت بعدة خصائص منها : - (٢)

أ- أعتبر الاتفاقيات تطبيقاً لدستور منظمة العمل الدولية

ب- وضوح نصوص الاتفاقيات فهي تأتي واضحة لا تحتمل شكاً أو تأويلاً

ت-فعالية هذه الاتفاقيات يتبين ذلك من خلال عدد الاتفاقيات التي عقدت والدول التي

صادقت عليها

ث-تعتبر أداة تشريعية لتوحيد القوانين الداخلية للدول بأعتبارها مستمدة من النصوص التي

أصدرتها المنظمة .

وقد عقدت منظمة العمل الدولية مع الدول الاعضاء فيها عدة اتفاقيات لتنظيم حق العمل

، كان من أهمها :- (٣)

أ- اتفاقية العمل الدولية بخصوص عدم التمييز في العمال والمهن رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ :-

أكدت على مساواة الاجور في نفس العمل، والقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ،

سواء كان قائماً على الدين أم العنصر أم الجنس أم الاراء السياسية ، أن التمييز العنصري

(١) مكتب العمل الدولي ، دليل بشأن سياسة العمالة ومعايير العمل الدولية ، ط١، جنيف، منظمة العمل الدولية ، ٢٠١٣، ص ٢٠

(٢) الطيب فرجان ، "دور منظمتي العمل الدولية في حماية حقوق العمال"، (رسالة ماجستير، جامعة الدكتور فارس بالمدينة ، كلية الحقوق، الجزائر ، ٢٠١٠، ٢٠١١) ، ص ٣٦-٣٩

(٣) د. غازي حسن صباريني ، الوجيز في حقوق الانسان وحرياته الاساسية ، مصدر سبق ذكره ، ص ٢١١

المقصود في هذه الاتفاقية كل ما من شأنه أبطال تكافؤ الفرص، كما أشارت الاتفاقية الى تعهد الدول الاطراف بأن تعلن وتتابع سياسة وطنية تتوخى تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص . (١)

ب- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ :- عرفت هذه الاتفاقية ، باتفاقية سياسة التوظيف (٢) ، حيث تتعهد بموجبها الدول الاطراف بتنشيط النمو الاقتصادي ، والتنمية الاقتصادية ورفع مستويات المعيشة ومواجهة متطلبات الايدي العاملة ، والتغلب على مشكلة البطالة ونقص التشغيل وأن أحد أهدافها الرئيسية هو تحقيق التشغيل الكامل والمنتج القائم على الاختيار الحر ، كما تستهدف هذه الاتفاقية تحقيق عمل لجميع أولئك القادرين عليه والبحث عنه. و ضمان العمل المنتج قدر الامكان . (٣)

### ثانياً - التنظيم الاقليمي لحق العمل :-

يوجد الى جانب المواثيق الدولية لحقوق الانسان ، مواثيق تخاطب نطاقاً اقليمياً محدداً ، تتضمن هذه المواثيق مبادئ حقوق الانسان محل الحماية التي تتفق في مجملها مع المبادئ الواردة في المعايير الدولية ، وقد أولت عدة منظمات اقليمية اهتماماً بحقوق الانسان ومنها حق العمل كأحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، ومنها هذه على مستوى الوطن العربي منظمة العمل العربية وجامعة الدول العربية في إصدارها الميثاق العربي لحقوق الانسان :-

(١) تم أقرار الاتفاقية في أجتتماع المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف بدورته الثانية والأربعين في ٤/ حزيران /١٩٥٨ ، للمزيد ينظر الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية على الموقع الالكتروني، تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٨ <https://web.archive.org>

(٢) تم أقرار الاتفاقية في أجتتماع المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف في دورته الثامنة والأربعين في ٩ /تموز/ ١٩٦٤ ، للمزيد ينظر د. محمود سلامة جبر ، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ، مصر، منشورات مكتب منظمة العمل العربية ، ٢٠١٣، ص١٩

(٣) د. غازي حسن صباريني ، الوجيز في حقوق الانسان وحياته الاساسية ، مصدر سبق ذكره ، ص ٢١٣

١- منظمة العمل العربية عام ١٩٦٥ :- وافق المؤتمر الاول لوزراء العمل والشؤون الاجتماعية الذي عقد في بغداد بتاريخ ١٢/١/١٩٦٥ على دستور منظمة العمل الدولية كمنظمة متخصصة في إطار جامعة الدول العربية تعنى بشؤون العمل والعمال .

تضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية ، و تنفرد دون سائر المنظمات العربية المتخصصة بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك (الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال ) في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتميمته على أسس متينة وسليمة ، ومن أهم أهدافها ( تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي ، تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها ) فضلاً عن أهداف أخرى تسعى منظمة العمل العربية لتحقيقها .<sup>(١)</sup>

٢- الميثاق العربي لحقوق الإنسان :- لقد جاء ميثاق الجامعة العربية خالياً من الإشارة الى حقوق الانسان ، وقد حاولت جامعة الدول العربية أن تلحق بركب المبادرة في التنظيم الدولي فأصدرت ميثاقاً مماثلاً لما جاء في النموذج الأمريكي والافريقي<sup>(٢)</sup> ، وعقد في إطار الجامعة العربية الميثاق العربي لحقوق الانسان بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٠٤ ، ويتكون

<sup>(١)</sup> للمزيد ينظر الموقع الرسمي لمنظمة العمل العربية/ متاح على الموقع الالكتروني، تمت الزيارة بتاريخ

<https://web.archive.org> ٢٠٢١/٢/١٢

<sup>(٢)</sup> د. علي عبد الرزاق الزبيدي ، د.حسان محمد شفيق ،حقوق الانسان ،عمان ،دار اليازوري العلمية للنشر

والتوزيع ،٢٠٠٨،ص١٢٥



الميثاق من ٤٣ مادة ويتضمن حقوقاً أقل من تلك المعترف بها عالمياً وأقليمياً<sup>(١)</sup>، وجاءت بدعاية الميثاق ، الاشارة الى ايمان الأمة العربية بكرامة الانسان الذي أعزه الله منذ الخليقة ، وبأن الوطن العربي مهد الديانات وموطن الحضارات ذات القيم الانسانية السامية وتأكيد حق الانسان في الحياة الكريمة، ورفض كل أشكال العنصرية التي تشكل انتهاكاً لحقوق الانسان وتأكيداً لمبادئ ميثاق الأمم المتحدة والأعلان العالمي لحقوق الانسان وأحكام العهدين الدوليين للأمم المتحدة بشأن الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، إن الميثاق العربي لحقوق الانسان الذي أعمدته القمة العربية دخل حيز النفاذ في ٢٠٠٨/٣/١٥ ، يصلح لأن يكون مظلة هامة لمنظومة عربية لحقوق الانسان تساهم في ترسيخ مفاهيم وقيم حقوق الانسان .<sup>(٢)</sup>

وقد أكد الميثاق على مدى الاهمية التي تعطيها الجامعة العربية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومنها الحق في العمل، وقد وصفه في المادة ( ٣٤ )، بأنه حق طبيعي لكل مواطن، وهو وصف لم يرد بصدد هذا الحق في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العربية لقضية حقوق الإنسان وقد أكد الميثاق على اعتبار العمل حق طبيعي للإنسان ويتوجب على الدولة السعي لتأمين فرص عمل لجميع مواطنيها ولأن الحكومات العربية لم تهتم بموضوع حقوق الانسان اهتماماً حقيقياً ، فقد جاء خالياً من المضمون وبالرغم من جملة الحقوق والحريات التي أقرها الميثاق ، الا أن كل هذا الجهد لم يتجاوز كونه حبراً

(١) المحامي محمد نعيم علوه ، موسوعة القانون الدولي ، حقوق الانسان ، ج٨، بيروت، مكتبة زين الحقوقية-

مركز الشرق الاوسط الثقافي، ٢٠١٢، ص ٢٦٨

(٢) محمد ربيع حروق، مقال حول إمكانية اعتماد الميثاق العربي لحقوق الانسان مرجعاً موحداً لمادة حقوق

الانسان في الجامعات العربية ، اتحاد الجامعات العربية ، جامعة الجنان، ٢٠١٧، ص٢٦٧ ، منشور على

الموقع الالكتروني ، تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/١١/٢٨ <https://digitalcommons.aaru.edu>

على ورق (١) ، لم تكن جمهورية العراق ضمن الموقعين على الميثاق في قمة الجامعة العربية بتونس عام ٢٠٠٤ ، وبصدور القانون رقم ٢٧ لسنة ٢٠١٢ ، تم انضمام جمهورية العراق إلى الميثاق العربي لحقوق الانسان الصادر عن الجامعة العربية عام ٢٠٠٤ ، أما أهم الاسباب التي حثت العراق للانضمام الى هذا الميثاق ، فهي لهدف وضع حقوق الانسان في الدول العربية ضمن الاهتمامات الوطنية الأساسية للعراق ولترسيخ مبدأ أن حقوق الانسان عالمية وغير قابلة للتجزئة . (٢)

## المطلب الثاني

### المبادئ والأسس القانونية لحق العمل في القطاع النفطي

العمل ضرورة فردية ، ومن ثم ضرورة اجتماعية ، ومع تطور المجتمعات ، تطور معها طرفا المعادلة (العمال، أصحاب العمل) فكان من جراء انتشارها انهيار سائر التنظيمات القديمة ، وقيام علاقات العمل على أسس جديدة تتلاءم مع هذه الأفكار والأسس والمبادئ (٣) وأن كثيراً من المبادئ التي جرى التعامل معها أوحى بها الانسانية كسلوك اجتماعي وقد اكتسبت صفة الالتزام وتطورت ضمن معاهدات شارعة بين الدول وتضمنت نصوصاً وأحكاماً للعمل بها كمبادئ قانونية تحكم الدول التي صادقت عليها ، والغاية الاساسية هي توفير حماية خاصة للإنسان (٤) ، لذا سيتم دراسة المبادئ الرئيسة يقوم عليها حق العمل بمفهومه العام فضلاً عن

(١) د. علي عبد الرزاق الزبيدي ، د.حسان محمد شفيق، حقوق الانسان ،مصدر سبق ذكره ،ص١٢٥

(٢) نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٢٤٩ في ٣/أيلول/٢٠١٢

(٣) بكور عبود ،صفحات ناصعة من تاريخ الطبقة العاملة السورية: (دراسة نقابية)، نون للنشر والطباعة والتوزيع،٢٠٠٩،ص١٨

(٤) د.عامر علي سمير الدليمي،مقدمات في شرح مبادئ حقوق الانسان وفقاً للاتفاقيات والسياسات الدولية ،ط٣، عمان،الاكاديميون للنشر والتوزيع ،٢٠١٦،ص١٤

خصوصيته في القطاع النفطي حيث تمت الاشارة اليه في العقود والاتفاقيات النفطية التي أبرمت مع الشركات الاجنبية، وهي (مبدأ المساواة ،مبدأ تكافؤ الفرص) .

## الفرع الاول

### مبدأ المساواة في العمل

أشار الاعلان العالمي لحقوق الانسان في مادته الاولى الى " يولد الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضاً بروح الإخاء " ، عليه أعتبر أول حق أقر من حقوق الانسان هو المساواة في الحقوق التي يقرها الاعلان ، وحق العمل هو أحد حقوق الانسان ويرتبط بالمساواة بهذا الحق الكثير من الحقوق الاخرى منها ، حق المساواة بين الرجل والمرأة وحق المساواة في ظروف العمل وحق المساواة في الاجور وغيرها من الحقوق المتفرعة التي أقرتها المواثيق الدولية والاقليمية والوطنية .

### أولاً - ماهية مبدأ المساواة

يقترن الحق في العمل بمبدأ المساواة ، ويعتبر مبدأ المساواة من المبادئ الدستورية الحديثة ، وأن التنفيذ الفعلي للحق في العمل يفترض المساواة في فرص الحصول عليها ، اي أن الافراد سواء أمام القانون دون تمييز في أكتساب الحقوق وممارستها وتحمل الالتزامات وأداءها ، فالمساواة يعني عدم التمييز بين أبناء الدولة الواحدة ، وتحقق هذه المساواة أمام القانون بأن تكون قواعده عامة مجردة <sup>(١)</sup> ، إن الاقرار الفعلي لأي حق من حقوق الانسان يقتضي أن يؤسس على قدم المساواة وعدم التمييز ، ولا خلاف في أن تحقيق المساواة يستلزم عدم التمييز

(١) د. علي مجيد العكلي ، د. لمى علي الظاهري، حرية العمل بين الاطلاق والتقييد، مصر ،المركز العربي

للنشر والتوزيع ، ٢٠١٩، ص٢٢

وأن اللامساواة تعني التمييز ، مما يعني أن ذكر كلمة المساواة أو التمييز تعني المبدأ ذاته (١) ، وأن الإنسان يستمد هذا الحق من كونه إنساناً ، وليس من وثيقة دولية أو دستور وطني وليس المقصود هنا المساواة الطبيعية والاجتماعية ، وإنما المقصود بها المساواة أمام القانون بمعيار واحد للجميع .(٢)

وأن مبدأ المساواة وعدم التمييز قد عرف في الشريعة الاسلامية قبل ١٤ قرناً، وأن القوانين والنظم الدستورية في دول أوروبا لم تعرفه إلا أواخر القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر ، و من أول الثورات التي عبرت عن رفضها واقع الاستبداد وطالبت بحقوق الإنسان هي الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ حيث كان شعارها (الحرية ،الاخاء ،المساواة) وبعد الثورة الفرنسية والوثيقة التي صدرت عنها والتي تضمنت على المساواة بين جميع المواطنين أمام الشرائع والقوانين ، قامت الثورة الامريكية ، وفيما بعد قامت عصبة الامم المتحدة في عام ١٩٢٠ وضمنت ميثاقها بياناً بمضمون الوثيقة الفرنسية .(٣)

ويعد مبدأ المساواة من أعقد مبادئ نظام الحكم في العصر الحديث ، وأن مفهومه يختلف من نظام لآخر ، ويتطور في النظام الواحد من فترة لأخرى ، ويعتبر هو الدافع الاساسي لكثير

(١) ثوابتي أيمن ريماء سرور ،"القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام"، (أطروحة دكتوراة، جامعة باتنة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق ، الجزائر ، ٢٠١٥) ، ص ٧٩

(٢) د. جبار صابر طه ، النظرية العامة لحقوق الإنسان ، بيروت ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠٠٩، ص ١٥٣  
(٣) ياسر محمد عبد التواب ، حق المساواة بين الاسلام والمواثيق الدولية ، ط١، الامارات، دراسة مقارنة مكتبة الصحابة ، ٢٠٠٤ ، ص ٥



من الثورات قديماً وحديثاً<sup>(١)</sup> ، ذلك لان مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي ناضل الأفراد في سبيل تحقيقها ، ويكاد التلازم بين مبدأ المساواة والحقوق والحريات العامة تلازماً حتمياً ، فلا مساواة بلا حرية وحقوق ، وأن الاساس الذي تقوم عليه الحقوق والحريات العامة هو مبدأ المساواة .<sup>(٢)</sup> ، ويعتبر مبدأ دستورياً تستند إليه جميع الحقوق والحريات ، وهو المفتاح الرئيس لتمتع الانسان بالحقوق والحريات والتي تصدر عن جميع المواثيق الدولية والاعلانات العالمية الخاصة بحقوق الانسان ، كما أكدته الديانات السماوية لأرتباطه بكرامة الانسان<sup>(٣)</sup> ولضمان حق العمل للجميع تحظر القوانين الفرنسية التمييز في الحصول على عمل أو مقابلة عمل على أسس تشكل تمييزاً في المعلومات المقدمة من قبل الشخص طالب العمل ، ولا تعتبر المعلومات المطلوبة تمييزاً إذا كان القصد منها هو تلبية لمواصفات معينة يطلبها بعض اصحاب العمل .<sup>(٤)</sup>

إن من تطبيقات مبدأ المساواة في العمل هو مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال ، حيث يعد من المبادئ الاساسية التي يستند إليها حق العمل أعمالاً لقواعد العدالة ، وينبغي على صاحب العمل التسوية في المعاملة بين العمال في نفس المشروع سواء أكانوا يقومون بالعمل نفسه وذات الظروف مع تساوي مؤهلاتهم ، كما لاضير على صاحب العمل إذا أقام نوعين من

(١) د. فؤاد عبد المنعم أحمد ، مبدأ المساواة في الاسلام - بحث من الناحية الدستورية مع المقارنة بالديمقراطيات الحديثة ، الاسكندرية ، المكتب العربي الحديث، ٢٠٠٢، ص ١٠

(٢) د. أحمد فاضل حسين العبيدي ، "تصوص دستور العراق ٢٠٠٥ ودورها في حماية مبدأ المساواة" ، بحث منشور، مجلة أبحاث ديالى للبحوث الانسانية ، كلية التربية للعلوم الانسانية ، جامعة ديالى، العدد ٢٠٠٩، ص ١

(٣) حمد فريدي، "الحق في تولي الوظائف العامة تولية المراة القضاء ،دراسة مقارنة" ، (رسالة وهران ، كلية العلوم الانسانية - والحضارة الاسلامية ، الجزائر)، ٢٠١١ ، ص ١٠

(4) Robert P. Gagnon, Robert Gagnon, Louis LeBel, Pierre Verge, Droit du travail, Presses Université Laval, 1991,p7٣



التفرقة بين أجور عماله تبعاً لأختلاف نوع عملهم وطبيعة ظروف أدائه لأن من حقه أن يميز في الاجور بين عماله لأعتبارات يراها وليست العبرة بالتمييز بين العمال ببيان أوجه الاختلاف ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توفرها . (١)

إن الدعوة الى مبدأ المساواة، في العمل أو الاجر أو الاجازات وغيرها من الاعمال المرتبطة بحق العمل لا يراد بها أن يأخذ الصفة المطلقة ، فكثير من فقهاء القانون والمختصين ذهبوا الى أن المساواة المقصودة هي المساواة النسبية لأن بعض الاعمال تتطلب من الشخص الذي يؤديها ذكراً أم أنثى أو أن يكون بعمر معين أو أجادة لغة خاصة أو دين معين وعلى هذا الأساس فأن مبدأ المساواة لا يتحقق إلا حين يتساوى الافراد في ظروفهم ومراكزهم الواقعية والقانونية، وأن عدم التمييز بين الافراد الذين يحملون نفس الشروط المطلوبة مثل شرط الكفاءة والمؤهل والخبرة والمقدرة الوظيفية يعتبر من الامور الضرورية لتطبيق مبدأ المساواة على جميع الافراد بدون أستثناء ، وأن أشتراط الذكور أو الأناث في تولي بعض الوظائف لا يتعارض مع مبدأ المساواة ، نظراً لتولي الرجال أعمال لا تتمكن المرأة من القيام بها نظراً لتكوينها الفسيولوجي ، كذلك أن التفرقة بين الاجور لا يتنافى مع مبدأ المساواة حيث يتم تخصيص مبالغ إضافية كمخصصات لبعض الاعمال يكون لخطورة بعض أماكن العمل (٢) ، وأن المساواة عموماً في مجال العمل ، تعد مظهراً من مظاهر المساواة في الحقوق والواجبات

(١) د. محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، ط١، بيروت ، دار النهضة العربية، ١٩٩٥، ص٤٠-٤١

(٢) د. محمد علي السالم عياد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الاسلامية والقانون الوضعي، ط١، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص١٦٤-١٦٥

بين جميع الفئات وهو من بديهيات الحياة الحرة الكريمة ، وأن جميع الحقوق والحريات تستند في أقرارها الى هذا المبدأ .<sup>(١)</sup>

فيما أشارت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ ، بشأن المساواة في الاجور وأن عدد من البلدان قد أحرزت تقدم في تعزيز مبدأ المساواة في العمل لكن لاتزال هنالك عقبات كثيرة تحول دون التمتع بهذا الحق في بلدان كثيرة ، مع أن مبدأ المساواة في العمل والاجور تكرر في التشريعات الوطنية في معظم البلدان ، ألا أن التفاوت في الاجور مايزال قائماً في الواقع العملي .<sup>(٢)</sup>

وقد تمت الإشارة الى حق المساواة في العمل والاجور في عقود الخدمة (للتطوير والإنتاج) النفطي في العراق عام ٢٠٠٩<sup>(٣)</sup> ، حيث أشارت الى أنه ( يجب مراعاة مساواة الاجور والرواتب ... بين العراقيين وغير العراقيين) للعاملين ضمن عقود جولات التراخيص<sup>(٤)</sup> ، ومن وجهة نظرنا ، كانت رؤية وزارة النفط في تضمين هذه الفقرات في عقودها الى هدفين رئيسيين ، أولهما ضمان حقوق الاجر المتساوي وثانيهما هما المساواة بين العامل العراقي والعامل الاجنبي .

(١) علي كريدي رشيد ، "مبدأ المساواة في قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥" ، (رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، بغداد، ٢٠١٩) ، ص٤

(٢) الحق في العمل وحقوق العمال ، جامعة منيسوتا - مكتبة حقوق الانسان ، متاح على الموقع الالكتروني ، تمت الزيارة ٢٠٢٠/١٢/٢٢ <http://hrlibrary.umn.edu>

(٣) عقد الخدمة النفطية ، هو عقد أبرمته وزارة النفط مع الشركات الاجنبية في عقود جولات التراخيص النفطية ، ويقصد به ، عقد طويل المدة ، تقوم الدولة المالكة للنفط بمنح شركات أجنبية جزء محدد من الفعاليات في القطاع النفطي مع تحمل اعبائها ومخاطرها لقاء نصيب متفق عليه تحصل عليه في الفعاليات التي تتكون لاحقاً .

(٤) تنظر المادة (٩/الفقرة الواحدة والعشرون) من عقود الخدمة النفطية(للتطوير والانتاج). عقد غير منشور

## ثانياً - التنظيم القانوني لمبدأ المساواة في حق العمل

### ١ - التنظيم القانوني لمبدأ المساواة في العمل بالتشريع الدولي :-

بفعل تزايد الاهتمام بحقوق الافراد المدنية والسياسية والاقتصادية وتنظيمها واحترام تطبيقها داخل الدول ، فقد أشارت جميع المواثيق الدولية واعلانات حقوق الانسان صراحةً إلى تأكيد مبدأ المساواة بين الافراد في الحقوق والواجبات وكالاتي:-

أ- ميثاق الامم المتحدة عام ١٩٤٥ :- يعتبر أول وثيقة نصت على المساواة حيث أشار الى (تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والانسانية وعلى تعزيز احترام حقوق الانسان والحريات الاساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك أطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء في ذلك) <sup>(١)</sup> ، كما نص على (أنماء التعاون الدولي في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية ، والاعانة على تحقيق حقوق الانسان والحريات الاساسية للناس كافة بلا تمييز بينهم في الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء) <sup>(٢)</sup> ، وبما انه تمت الإشارة الى المساواة في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وأن مواد الميثاق أعلاه تنطبق أيضاً على المساواة في العمل كونه أحد هذه الحقوق ، وأخيراً نص الميثاق على كفالة المساواة في المعاملة في الامور الاجتماعية والاقتصادية والتجارية لجميع أعضاء الامم المتحدة <sup>(٣)</sup> .

<sup>(١)</sup> تنظر المادة ١ / الفقرة الثالثة من ميثاق الامم المتحدة

<sup>(٢)</sup> تنظر المادة ١٣ / الفقرة الثانية من ميثاق الامم المتحدة

<sup>(٣)</sup> تنظر المادة ٧٦ / الفقرة الرابعة من ميثاق الامم المتحدة

ب- الاعلان العالمي لحقوق الانسان عام ١٩٤٨ :- أكد الاعلان العالمي لحقوق الانسان على مبدأ المساواة في ممارسة الحقوق والحريات فجاءت المادة الثانية متضمنة (كل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع) <sup>(١)</sup> ، كما أشارت المادة السابعة منه (الناس جميعا سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز) ، وأشار الاعلان الى عدم التمييز في الاجر. <sup>(٢)</sup>

ت- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية عام ١٩٦٦ :- أشار العهد الى الحق في العمل هو فرصة للجميع لكسب رزقهم من عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية، كما يلزم الأطراف على اتخاذ "خطوات مناسبة" لصون هذا الحق بما في ذلك التدريب التقني والمهني والسياسات الاقتصادية الرامية إلى تحقيق التنمية الاقتصادية المطردة وعمالة كاملة في نهاية المطاف، حيث أن الحق يعني يجب على الأطراف أن تضمن المساواة في الحصول على فرص العمل وحماية العمال من حرمانهم من العمل ظلماً، ويجب أن يمنع التمييز في مكان العمل وضمان الوصول للفئات المحرومة من حق المساواة في العمل ، كما أشارت المادة السابعة من العهد الى حق كل إنسان في ظروف عمل "عادلة ومرضية" ، لأن الأجور العادلة والأجر المتساوي للعمل المتساوي تكون كافية لتوفير العيش الكريم للعمال وعائلاتهم ، كما أشارت المادة الى المساواة في ظروف عمل وأوقات الراحة والعطلات . <sup>(٣)</sup>

<sup>(١)</sup> تنظر المادة ٢ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان

<sup>(٢)</sup> تنظر المادة ٢٣ من الاعلان / الفقرة ٢

<sup>(٣)</sup> تنظر المادة ٦ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية



## ٢- التنظيم القانوني لمبدأ المساواة في العمل بالتشريع العراقي

إن النصوص المتعلقة بمبدأ المساواة لها قيمة خاصة ، فلما كانت المساواة من أعلى القيم المرتبطة بشخص الانسان فقد بات من المؤكد أن يكون مكانها الطبيعي في صلب الدساتير<sup>(١)</sup> ، وقد كفلت معظم دساتير دول العالم هذا الحق ومنها الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥ ، فقد نص على حق المساواة بمجملها (العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييزٍ بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي )<sup>(٢)</sup> ، أما في المادة ٢٢ من الدستور فأشارت إلى المساواة في حق العمل لكافة المواطنين دون تمييز وأن النص أشار بصورة مطلقة من دون تمييز هذا الحق على فئة معينة من المواطنين في كفالتة<sup>(٣)</sup> ، كما يأتي الحق في العمل في مقدمة الحقوق الاقتصادية بل يعد من أهمها مع مايتضمنه من المساواة من توفير العمل ومايتفرع عنه من ضرورة تنظيم شروط العمل بما يجعله مجزياً وملائماً وتحديد ساعات العمل وتنظيم أجازات وأوقات الراحة وتوفير الظروف الملائمة والمناسبة للعمل<sup>(٤)</sup> .

إن أي نظام قانوني حديث لا يكاد يخلو من تشريعات تنظم شؤون حق العمل ، وإن العمل المتساوي هو العمل الذي يتطلب نفس المهارة ، والجهد ، والمسؤولية التي تتم في إطار

(١) د. أحمد فاضل حسين العبيدي ،نصوص دستور العراق ٢٠٠٥ ودورها في حماية مبدأ المساواة ، مصدر سبق ذكره ،ص٦

(٢) تنظر المادة ١٤ من الدستور العراقي النافذ

(٣) أشارت المادة ١ الى (أولاً : العمل حقّ لكل العراقيين بما يضمن لهم حياةً كريمةً ،ثانياً :- ينظم القانون، العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اسسٍ اقتصادية، مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية)

(٤) كوثر عبد الهادي محمود الجاف ، "التنظيم الدستوري لعلاقة الدولة بالفرد" ، (رسالة ماجستير ، جامعة بابل - كلية القانون ،٢٠٠٧) ،ص٩٥-٩٦



متشابه، مما يتطلب وضع قانون ينظم المساواة في الاجور، الاجر الاضافي ، وغيرها من حقوق العاملين<sup>(١)</sup> كما أن المساواة المشار اليها في القوانين لا يقصد بها تقييد ممارسة حق صاحب العمل في حرية التعاقد ووضع الشروط التي لا تناسبه<sup>(٢)</sup>، ولهذا فقد جاء من أهداف قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في المادة (الثانية) الى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كل منهما وتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الاقتصاد الوطني وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية .

كما أن من أهداف قانون العمل هو منع التمييز في المهنة وكما ورد فيه من (القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة)<sup>(٣)</sup> ، أما المادة الثامنة/الفقرة الثالثة فأشارت الى الحالات التي لا تعتبر فيها عدم مساواة اذا كان مبنياً على المؤهلات ( لا يعتبر تمييزاً أي ميزة أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على اساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل) .

(١) DAVID A.BALDWIN,EMPLOYER RIGHTS AND RESPONSIBILITES,LIBRARIES UNLIMITED,INC,1996,P40

(٢) LAURA J.COOPER,CATHERINE L.FISK,LABOR LAW STORIES ,FOUNDATION PREES ,2005,p19

(٣) تنظر المادة ٦/رابعاً من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٣٨٦ في ٢٠١٥/١١/٩

## الفرع الثاني

### مبدأ تكافؤ الفرص

يعني مبدأ تكافؤ الفرص بالمعنى البسيط ، التساوي بين أفراد المجتمع في المجالات المختلفة ومنها مجال العمل ويعتبر هذا المبدأ هو أحد الوسائل التي تساعد في تحقيق العدالة الاجتماعية بسبب أن تكافؤ الفرص في المجتمع يساعد في تنمية هذا المجتمع وتقوية العلاقات بين أفرادها ، كما أنه يقلل من النزاعات والخلافات التي تنتج عن الشعور بغياب العدالة والمساواة بينهم <sup>(1)</sup> ، عليه سيتم في هذا الفرع التعريف بماهية هذا المبدأ والتنظيم الدولي والوطني له:-

### أولاً - ماهية مبدأ تكافؤ الفرص

يعرفه البعض هو أحد المبادئ المهمة في النظم الدستورية ، لما يعنيه من أتاحه معاملة واحدة لكافة المواطنين ويكفلها القانون لمن أستوفى شروطه <sup>(2)</sup> وقد يراد بمبدأ تكافؤ الفرص في معناه أن لا يكون في المجتمع عمل متاح لدعم بعض الافراد ولكنه غير متاح للبعض الاخر ، لان الانسان الذي لا عمل له ينظر الى تكافؤ الفرص على أنه وهم أو أسطورة . <sup>(3)</sup>

كما يعد مبدأ تكافؤ الفرص أحد البوابات الرئيسة لتحقيق العدالة الاجتماعية وأن وجود هذا المبدأ في قانون الدولة يعتبر أرادة وطنية تتجه بصدق لازالة كافة المعوقات والعوامل التي

<sup>(1)</sup> بيبير جيوفيني ،نحو تكافؤ الفرص في التربية ،ترجمة : محمد أبراهيم زكي ،وكالة الصحافة العربية (ناشرون) ، مصر ، ٢٠١٩، ص٥ .

<sup>(2)</sup> شيماء علي سالم الجبوري ،"ضمانات الحقوق والحريات العامة ووسائل تفعيلها"، (رسالة ماجستير جامعة - الموصل كلية الحقوق ، ٢٠١٠)، ص١١٤

<sup>(3)</sup> ERIC DOUMERC, THE ENGLISH SPEAKING CARBBEAN SINCE INDEPENDENCE, PRESSES UNIVERSITAIRES DU MIRAIL , 2003, P100

تجعل التمييز قائماً بين المواطنين، أن معيار تقدم أي مجتمع في مجالات الحياة يستند الى مدى تطبيق هذا المبدأ ، وأن المنظمات العالمية ومنظمات حقوق الانسان في سعي مستمر ودائم لكي تجعل من هذا المبدأ كأحد الحقوق الاساسية من حقوق الانسان ، بأعتبار أن هذا الحق يكون من ضمن حق المساواة وعدم التمييز لذا تتجه الدول والمنظمات الى أعتباره ، كحق مستقل ، إن مبدأ تكافؤ الفرص ليس مبدء مطلق بل يتقيد من الناحية العلمية بقيود منها توافر الكفاءات والمهارات والاعداد العلمي والمقدرة الادارية (١) ، وأن من قواعد تطبيقات هذا المبدأ هو الاعلان عن الوظائف الشاغرة أو المستحدثة ويتم الاعلان عنها عن طريق وسائل الاعلان المختلفة ويعد هذا تطبيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص المتاحة أمام الجميع ، ومن الاحكام والقواعد التي تعد تطبيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص والتي لم تتوقف على تقريرها بنص ، منها قاعدة عدم جواز استخدام الشخص لأسباب تنطوي على تفرقة عنصرية أو دينية أو سياسية ، لأن مثل ذلك يعد عملاً غير مشروع لأستناده الى أسباب غير مشروعة . (٢)

كما يعد هذا المبدأ من الاسس التي تستند اليها قواعد قانون العمل ، ويحرص المشرع على تساوي فرص الالتحاق بالعمل أمام جميع المواطنين ، أن حسن تطبيق هذا المبدأ يتوقف من الناحية العملية على التكافؤ في المؤهلات والقدرات والملكات الشخصية وترشيحهم للأعمال الشاغرة انطلاقاً من أسس موضوعية ثابتة . (٣)

وينظر الى مبدأ عدم تكافؤ الفرص في حياة العمل على أنه من المشاكل الخطيرة ولها تأثير على الدخل والوضع الاجتماعي من قبل الافراد الذين يتم أستبعادهم من سوق العمل ،

(١) سوسن سعد عبد الجبار ، حماية المرأة العاملة على المستوى الدولي،دراسة مقارنة ط١، القاهرة ،المركز

القومي للأصدارات القانونية ، ٢٠١٥، ص٦٠

(٢) د. محمد بن براك الفوزان ، عمل المرأة في المملكة العربية السعودية ، ط١، الرياض ،مكتبة القانون

والاقتصاد ، ٢٠١٢ ، ١٤٩،

(٣) د. محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مصدر سبق ذكره ، ص٤٢

حيث يؤدي الاخلال بهذا المبدأ الى أهدار الموارد البشرية وقلة استخدام المهارات، مما يؤثر على مكانة الشخص في الحياة الاقتصادية. (١)

أما أهم أسباب غياب تكافؤ الفرص في العراق أو تقويضها هو غياب المؤسسات وضعف وأستشراء الفساد قبل وبعد عام ٢٠٠٣ ، مما أنعكس فعلياً على مبدأ تكافؤ الفرص بالإضافة الى ريعية الاقتصاد العراقي ، أي ان الاقتصاد العراقي أحادي الجانب في أغلب مؤشراتته وأن النفط مايشكل نسبة عالية من الإيرادات المالية ، فهيمنة الريع النفطي وأنخفاض أهمية القطاعات الأخرى في الاقتصاد وأنخفاض فرص العمل أسهم في توليد المزيد من الضغط على مبدأ تكافؤ الفرص. (٢)

## ثانياً- التنظيم القانوني لمبدأ تكافؤ الفرص

### ١- التنظيم القانوني الدولي لمبدأ تكافؤ الفرص

أ- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية:- أشار العهد الى أعتراف الدول الى كفالة هذا المبدأ لجميع العمال في الاجر ، ظروف العمل ، أوقات الفراغ وفرص الترقية داخل العمل وغيرها من الحقوق التي تمس العمال. (٣)

ب-الميثاق العربي لحقوق الانسان:- يعتبر من المواثيق الاقليمية التي أشارت الى مبدأ تكافؤ الفرص في المادة الرابعة والثلاثين /الفقرة الاولى الى (العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص، ودون أي نوع من أنواع التمييز على

(١) Karen Kraal, Judith Roosblad, John Wrench Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Marketsa.Amsterdam university press,Amsterdam ,2009,p24

(٢) حامد عبد الحسين الجبوري ، العدالة والمساواة ركيزتا تكافؤ الفرص ، مقال منشور، متاح على الموقع

الالكتروني ، تمت الزيارة بتاريخ ١٣/١٢/٢٠٢٠ <http://www.fcds.com>

(٣) تنظر المادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية



أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي

أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي وضع آخر).<sup>(١)</sup>

ت- منظمة العمل الدولية :- أشارت في الاتفاقية الخاصة بعدم التمييز في العمالة والمهن

رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨ متضمنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري سواء كان

قائماً على اللون أم الدين أم العنصر أم الجنس أم الآراء السياسية أم الأصل الوطني أم

النشأة الاجتماعية ، والتمييز العنصري في هذه الاتفاقية يعني كل ما من شأنه أبطال

تكافؤ الفرص .

## ٢- التنظيم القانوني لمبدأ تكافؤ الفرص في التشريع العراقي

إن مبدأ تكافؤ الفرص مرتبط بالإنسان لأنه يمس رغبة الإنسان في الحصول على عمل

وقد أوجهت العديد من الدول إلى اعتماد هذا المبدأ في دساتيرها ومنها الدستور العراقي إلى مبدأ

تكافؤ الفرص حيث نص في المادة (السادسة عشر) " تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين،

وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك" <sup>(٢)</sup> ، كما أشارت المادة الثانية من الدستور

على عدم جواز تشريع أي قانون يتعارض مع الحقوق والحريات الأساسية المشار إليها في

الدستور ، وعالج المشرع العراقي الحق في تكافؤ الفرص في العديد من التشريعات والقوانين

ومنها ماورد في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ حيث اعتبر حق العمل ، حق

لأفراد المجتمع يجب الالتزام بتوفيره من قبل الدولة لمن يعتبر من مواطنيها وأن يكون قادراً

على الاداء بصورة تامة كما تلتزم الدولة بتوفير العمل كحق ملزم على أساس تكافؤ الفرص

<sup>(١)</sup> صدر الميثاق عن جامعة الدول العربية بتاريخ ١٥/يناير/٢٠٠٤

<sup>(٢)</sup> المادة ١٦ من الدستور النافذ



دون تمييز ، وأشارت المادة الثامنة من قانون العمل الى حظر المخالفات أو التجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص أيا كان السبب ، على أن لا يعتبر أخلاقاً بهذا المبدأ إذا كان التمييز على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة العمل .

أما نموذج عقود الخدمة (للتطوير والإنتاج) النفطي في العراق عام ٢٠٠٩ فقد أشارت في المادة (٩) على أنه يجب مراعاة شروط التوظيف بين العراقيين وغير العراقيين ، فضلاً عن الاسبقية للمواطنين العراقيين في العمل شرط امتلاكهم المؤهلات والخبرة المتماثلة<sup>(١)</sup> وهنا إشارة واضحة الى ان يكون حق العمل أساسه هو مبدأ تكافؤ الفرص بين المتقدمين للعمل في القطاع النفطي من العمال العراقيين والعمال الاجانب ، وان جولات التراخيص قد أعطت الاولوية في العمل الى العراقيين ويكون مبدأ تكافؤ الفرص هو الاساس في الافضلية للعمل، ومن ثم يتم العمل بمبدأ تكافؤ الفرص بين العمال العراقيين والاجانب ، كون نص المادة قد جاء مطلقاً دون تحديد.

ترى الباحثة أنه وبالرغم من كثرة النص على حق العمل وما أستتبعه من حقوق أخرى متصلة به كحق المساواة وحق تكافؤ الفرص في التشريعات الدولية والوطنية ، إلا أنه ليس واجباً ملزماً يفرض على الدول توفيره لكافة مواطنيه إنما يكون هذا الحق مقيداً في حدود إمكانياتها الاقتصادية وأن من واجب الدولة توفير مستلزمات الحصول على عمل ، فضلاً عن أن حق المساواة في العمل لا يمكن تطبيقه بصورة كاملة بسبب التفاوت الذي يتم بين العمال الذين يعملون بقطاعات مختلفة ومنهم العاملون بالقطاع النفطي حيث أن عدم المساواة وعدم

<sup>(١)</sup> نصت المادتين (٩/٢٢، ٢١/أ-ب) من نموذج عقود جولات التراخيص البترولية الاولى ، منشور على الموقع الالكتروني الرسمي لدائرة العقود والتراخيص البترولية ، تمت الزيارة ٢١/١/٢٠٢١ .  
/http://www.moo.oil.gov.iq

العدالة في الاجور تكون بسبب نسبة الخطورة العالية التي ترافق عملهم ومايصاحبها من تلوث ناتج عن عمليات الحفر والتنقيب والاستخراج فضلاً عن الغازات المنبعثة من الابار النفطية والحوادث غير المتوقعة والتي تؤدي الى اصابة العامل أو وفاته .

# **الفصل الاول**

## **التشريعات المنظمة لحق العمل**

### **في القطاع النفطي**

#### **المبحث الاول**

**حق العمل في القطاع النفطي بالتشريع العراقي**  
**والتشريعات العربية**

#### **المبحث الثاني**

**التشريعات المتعلقة بحق العمل في القطاع النفطي**

#### **المبحث الثالث**

**حق العمل في عقود الخدمة لجولات التراخيص البترولية**

## الفصل الاول

### التشريعات المنظمة لحق العمل في القطاع النفطي

تعد من مظاهر سيادة الدولة أملاكها حق إصدار التشريعات داخل أقليمها وأتخاذ الاجراءات الادارية ، فالدولة تقوم بأصدار التشريعات داخل أقليمها ، ويمتد أختصاصها التشريعي ، بشكل عام تجاه الاشخاص الموجودين كافة في أقليمها ، وكذلك الى الاشياء والاموال المتواجدة فيه ، والى التصرفات والاعمال التي تجري فيه . (١)

لذلك وضعت الدول التي تمتلك ثروات نفطية عدة حقوق لحماية العمال الوطنيين في تشريعاتها الوطنية وأتفاقياتها مع الشركات الاجنبية عند أستثمار هذه الثروات ، ذلك لضمان حق مواطنيها في الانتفاع بموارد البلد ومجابهة أي تهميش لحقوق العمال الوطنيين من قبل الشركات الاجنبية عند الاستثمار ، وكذلك فرضت الدول تدريب العمال الوطنيين على التقنيات الحديثة لضمان السيطرة الفعلية على أهم القطاعات الحيوية في البلاد ، لذا سيتم تقسيم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث وكالاتي :-

المبحث الاول :- حق العمل في القطاع النفطي بالتشريع العراقي والتشريعات العربية المقارنة

المبحث الثاني :- التشريعات المتعلقة بحق العمل في القطاع النفطي

المبحث الثالث :- حق العمل في عقود الخدمة لجولات التراخيص البترولية

(١) د. علي عبد الرزاق علي الانباري ، أثر القانون الدولي في تطور عقود الامتيازات النفطية- دراسة تطبيقية حول دول منظمة الدول المصدرة للنفط أوبك ١٩٥٢-٢٠٠٠ م ، ط١ ، منشورات زين الحقوقية ، ٢٠١٦ ، ص٤٣

## المبحث الاول

### حق العمل في القطاع النفطي بالتشريع العراقي والتشريعات العربية

إن أستغلال النفط بالايدي الوطنية قد أصبح رمزاً وتطبيقاً لسيادة الدول على مواردها الطبيعية وتعد الإدارة الوطنية للقطاع النفطي متقدمة في أمكانياتها وأدائها قياساً لأمكانات الدولة العراقية بأعتبره بلداً نامي يسعى الى بناء وتطوير وتنمية الكوادر المتخصصة لهذا القطاع ، ألا أن أتفاقات الحكومة العراقية مع الشركات النفطية الأجنبية لغرض توسيع الأستثمار في هذا القطاع أدى الى حصول الشركات على حقوق فيما يخص استقدام العمال الاجانب وتعيينهم في المواقع النفطية المهمة ومحاوله الشركات الأجنبية تحديد كفاءة العمالة الوطنية في هذا القطاع . (١)

لذا لابد من معرفة هل تم ضمان حق العمل في القطاع النفطي من خلال الاتفاقيات والعقود التي أبرمتها الحكومة العراقية ممثلة بوزارة النفط منذ بدء أستثمار الموارد النفطية من قبل الشركات الاجنبية ، خصوصاً أن هذه الشركات تستقدم معها عمالة أجنبية كبيرة عند التعاقد معللة ذلك بقلة الخبرة للكوادر النفطية الوطنية مما جعل المواطن العراقي تحت مطرقة وسندان الشركات الاجنبية في تحديد نسبة العمالة الوطنية المطلوبة للعمل أو تشغيلهم في مواقع غير رئيسة أو مهمة وأيلاء الكوادر القيادية الى العمالة الاجنبية ، لذا أرتأينا تقسيم هذا المبحث على مطلبين وكالاتي :-

(١) عايد خلف منصور ، الإدارة الوطنية لأستغلال النفط وقواعد أستغلال الحقول المشتركة ، أوراق مؤتمر الأطار القانوني للأستثمار في العراق ، مجلس الوزراء ، مكتب وزير الدولة لشؤون مجلس النواب، ٢٠٠٩ ص، ٢٨٨-٢٩٩



## المطلب الاول

### التأصيل التاريخي لحق العمل في القطاع النفطي العراقي

يعد العراق من أوائل الدول التي تم اكتشاف النفط فيها وعلى أعماق سطحية منذ عشرينات القرن المنصرم كما أنه من أوائل الدول المنتجة التي بدأت صناعة التكرير على أراضيها ويكتسب النفط أهميته من طبيعته كسلعة حيوية أثرت وتؤثر في صياغة المشهد العراقي وتوجيه دفة مستقبل الاقتصاد العراقي<sup>(١)</sup>، ولغرض معرفة هل تم ضمان حق العمل وحقوق العامل العراقي منذ بدء الاستثمارات النفطية تم تقسيم الدراسة في هذا المطلب على فرعين متضمناً الفرع الاول التطور التاريخي للاستثمار النفطي في العراق ، والتطور التاريخي للتشريعات التي نظمت هذا الحق في القطاع النفطي في الفرع الثاني .

## الفرع الاول

### التطور التاريخي للاستثمارات النفطية في العراق

يعود تاريخ صناعة أستخراج النفط في العراق الى عام ١٩١٦ وكان العراق لم يعرف الصناعة النفطية قبل ظهور وأستكشاف النفط ، لذا فقد كان من الطبيعي أن تجذب هذه الصناعة عمال فنيين وغير فنيين من داخل العراق وخارجه ، لكي يسد حاجة الشركات الاستخراجية تلبية لفرص العمل العديدة التي ظهرت بناءً على متطلبات الصناعة الجديدة ، وكان للاستثمارات

(١) د. أرشد مزاحم مجبل ، دور النفط في رسم الاستراتيجيات الامريكية وألية التعامل مع القطاع النفطي في العراق بعد احتلاله ، وقائع المؤتمر الدولي للعلوم والاداب ، ٣ مايو ٢٠١٧ ، أربيل - العراق ، متاح على الموقع الالكتروني ، تمت الزيارة ٢٣/١/٢٠٢١ ، <http://proceedings.sriweb.org> .

النفطية أثراً كبيراً في أحداث تغيرات كبيرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي العراقي<sup>(١)</sup>، وبما أن تاريخ الاستثمارات الاجنبية في قطاع النفط يرجع الى النصف الاخير من القرن التاسع عشر، تم منح الامتياز الاول لاستغلال نفط العراق عام ١٩٢٥ الى شركة البترول التركية لمدة (٧٥) سنة ، وأول حملة حفر آبار تمت من قبل الشركة التركية في عام ١٩٢٧.<sup>(٢)</sup>

إن تطبيق قوانين العمل على الشركات الاجنبية العاملة في العراق ، أمر معترف به منذ العهد الملكي بلا خلاف عليه ففي الاتفاقية المعقودة بين الحكومة العراقية وشركة النفط التركية عام ١٩٢٥، أشارت المادة (٢٩) "ينبغي ما أمكن أن يكون مستخدموا الشركة في العراق من رعايا الحكومة ،أما المديرون والمهندسون والكيميائيون والحفاريون وملاحظوا العمال والميكانيكيون وغيرهم من العمال الفنيين والكتبة فيمكن أستخدامهم من خارج العراق إذا لم يمكن إيجاد الاشخاص الكفاء من هذا النوع في العراق " كما أشرت المادة انفة الذكر أن تقوم الشركة بتدريب العمال العراقيين في الاعمال النفطية فضلاً عن أن يكون دخول الاجانب الى العراق تابعاً لاحكام قوانين المهاجرة المعمول بها في العراق<sup>(٣)</sup>، أما الاتفاقية المعقودة بين الحكومة العراقية وشركة النفط العراقية المسماة قديماً (شركة النفط التركية) عام ١٩٣١ ، فقد جاءت بتعديلات أضيفت للاتفاقية عام ١٩٢٥ ، وبناءً عليه أضيفت للمادة (٢٩) من الاتفاقية ، حقوق الشركة بترتيب مناوبة عمالها والابقاء على سير العمل متواصل ليلاً ونهاراً وفي أيام

(١) د. دلشاد عمر عبد العزيز ، (اكتشاف النفط وآثره على زيادة السكان وتطور العمران في كركوك ١٩٣٤-١٩٧٢ ، دراسة تاريخية) ، بحث،مجلة جامعة كركوك،كركوك، العدد ٤،المجلد ١٢، ٢٠١٧ ، ص ١٥٩  
(٢) د. محمد صادق الهاشمي وجماعته ، النفط والسياسة النفطية في العراق والمنطقة في ظل الاحتلال الامريكي ط١،مركز العراق للدراسات،٢٠٠٧، ص ١١.  
(٣) د. محمد لبيب شقير ،د. صاحب ذهب ،أتفاقيات عقود البترول في البلاد العربية ،ج١،ط٢،جامعة الدول العربية ،معهد البحوث والدراسات العربية ، ١٩٦٩،ص٢٤٦

العطل الرسمية ، وأن تمنح الحكومة التسهيلات للشركة لغرض تسهيل نقل موظفيها ومستخدميها في الحدود المتفق عليها . (١)

أما الاتفاقيتان ألتتان عقدتا بين الحكومة العراقية وشركة أستثمار النفط البريطانية المحدودة عام ١٩٣٢ والآخرى بين الحكومة العراقية وشركة نبط البصرة المحدودة في عام ١٩٣٨ فكانتا لا تختلفان من حيث الشروط الواردة فيها على حق العمل للعراقيين في أنفاقيتي عام (١٩٣١،١٩٢٥) . (٢)

كما ورد في الاتفاق المعقود في ٢٥ كانون الاول ١٩٥١ بين الحكومة العراقية وشركتي نبط خانقين المحدودة ونبط الرافدين المحدودة ، فقد أشار الاتفاق كجزء من أعمال الشركات تقوم بالنيابة عن الحكومة بتدريب العراقيين على نفقة الحكومة كي يستخدموا في صناعة النفط في العراق وذلك بقدر ما تقتضيه الاعمال . (٣)

اما بخصوص التفاوض الذي تم في عام ١٩٦٠-١٩٦١ مع الشركات الاجنبية العاملة في العراق ، فقد كان الموضوع الاساسي الذي قد أثير في المفاوضات هو تقديم خطة لتعريق الوظائف في الشركات الاجنبية وتدرجهم في وظائف ليحلو محل الموظفين الاجانب في وظائف الشركات الفنية والادارية ، وقد حاولت الشركات الاجنبية أن تثبت قيامها بالالتزام بتقديم بيانات عن عدد الموظفين العراقيين في الشركات بصرف النظر عن الاهمية الحقيقية لمناصبهم ، وأثر هذه المناصب على التعريق الجدي للشركة وكان رأي الحكومة أنذاك بالزام الشركات الاجنبية

(١) د.محمد لبيب شقير ،د. صاحب ذهب ،اتفاقيات وعقود البترول في البلاد العربية ،مصدر سبق ذكره ص٢٦٤

(٢) د.محمد لبيب شقير ،د. صاحب ذهب ،اتفاقيات وعقود البترول في البلاد العربية ،المصدر نفسه ،ص ٢٧٢

(٣) د.محمد لبيب شقير ،د. صاحب ذهب ،اتفاقيات وعقود البترول في البلاد العربية ،المصدر نفسه ،ص ٣٤٣

بتقديم ملاك سنوي كامل لموظفيها ومستخدميها على أن تبين فيه الوظائف وأسماء شاغليها ومؤهلاتهم ، ووضع برامج تدريب خاصة لتدريب العراقيين والمستخدمين لدى الشركات وتسليمهم وظائف ذات جانب فعلي تناسب أختصاصاتهم بدلاً من قصرها على الاجانب ، وأن لا تزيد مدة عقود الاجانب على سنتين (١) .

من خلال أطلاعنا على الاتفاقيات التي عقدت في العهد الملكي لاحظنا أنه رغم الإشارة الى أحقية العراقيين في العمل بالشركات النفطية إلا أنه لم يتم تحديد حجم العمالة الوطنية بنسبة معينة مقارنة بغير دول أستثمرت ثروتها النفطية بذات الوقت الذي أستثمرت فيه الحكومة العراقية ويعزى ذلك في رأينا الى ضعف الحكومات العراقية آنذاك وخضوعها للأنتداب البريطاني، مما جعل الشركات الاجنبية تستقدم الاجانب وتنوط بهم مراكز مهمة في الشركات النفطية ، مما أدى بعد ذلك الى محاولة الحكومة لبدء المفاوضات مع الشركات لغرض تعريقها ومن ثم تأمين النفط .

## **الفرع الثاني**

### **التطور التاريخي للقوانين التي نظمت حق العمل بالقطاع النفطي العراقي**

بعد سيطرة الحكومة العراقية على الحقول النفطية العراقية ، ولغرض مواكبة التطور في تنظيم حقوق والتزامات العاملين في القطاع النفطي ،عملت الحكومة على إصدار عدة قوانين تنظم سير العمل بهذا القطاع ، منها تشريع القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٦٠ المتضمن التعديل الثاني لقانون الهيئة العامة لشؤون النفط رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٩ ، حيث نص في المادة الاولى الفقرة/

(١) عبد اللطيف الشواف ، حول قضية النفط في العراق،بيروت،منشورات دار المكتبة العصرية ،بدون سنة طبع



الثالثة الى " يتبع في تعيين موظفي إدارة شؤون النفط ومستخدميها ورواتبهم ومخصصاتهم وغير ذلك من الأمور الخاصة بهم القواعد المتبعة في تعيين موظفي ومستخدمي الهيئة العامة من قبل وزير النفط مباشرة " (١) حيث أشار المحلق لهذا القانون الى الاختلاف في إدارة أعمال النفط عن باقي المؤسسات مما يتطلب الإشراف على امتيازات النفط ومراقبة الشركات وبأتصال مباشر مع الوزير ، فيما اشار قانون تنظيم شؤون النفط ذي العدد ١٣ لسنة ١٩٦١ (٢)، الى تنظيم حقوق العاملين والمستخدمين على " اعداد لوائح الانظمة والتعليمات المتعلقة بتعيين موظفي المصالح ومستخدميها واجورهم ومخصصاتهم وترفيعهم وانضباطهم وتقاعدهم والشروط الاخرى لخدمتهم " (٣) حيث أشار القانون إلى أن من أهم الاسباب الموجبة لأصداره هي لغرض ضمان حسن سير العمل في وزارة النفط والمؤسسات التابعة لها .

وقد تم على أثر المفاوضات مع الشركات النفطية ، أقرار القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٦١ متضمناً تعيين مناطق الاستثمار لشركات النفط في العراق ، حيث أشار القانون الى عدد من القضايا النفطية المهمة التي تخص عمل الشركات الاجنبية في العراق ، ومنها الامتياز الذي منح الى (شركة النفط التركية) وبدل أسمها فيما بعد الى (شركة نفط العراق) ، وهذا الامتياز منح الى الشركة عندما كان العراق تحت الانتداب البريطاني آنذاك ، حيث أعتبر عقد الامتياز مع الشركة التركية بداية لدخول الشركات الاجنبية الى العراق ، وأمتداد سيطرتها تدريجياً الى جميع الاراضي العراقية أن ديباجة القانون أعلاه أشارت الى عدد من القضايا التي ينبغي حلها مع

(١) نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٥٢ في ٢٣/٥/١٩٦٠

(٢) نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٨٩ في ٧/٣/١٩٦١

(٣) تنظر المادة ٥/الفقرة الثانية من قانون تنظيم شؤون النفط



الشركات الاجنبية وأهمها تعريق وظائف الشركات تدريجياً ، تعيين المدراء العاميين وأشراكهم في مجالس إدارة الشركات في لندن وبأشراف الحكومة العراقية بما يضمن مصلحة العراق .

لقد كان القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٦١ أول قانون يضمن حق العمل والعمال العراقيين في القطاع النفطي في ضوء وجود الشركات الاجنبية ، والسبب في ذلك يعود الى كثرة المطالبات التي تدعو الى تعريق الشركات النفطية في المفاوضات والقوانين العراقية التي صدرت آنذاك وكذلك بسبب السياسة التي أتبعها الشركات النفطية الاجنبية وهي سياسة الاهمال المتعمد في التدريب والتأهيل للعمال الوطنيين على نحو يمكنهم من أتقان صناعة النفط والمهن المرتبطة به وخاصة أن القوى العاملة قد انتقلت من أعمال بدائية الى العمل في الشركات النفطية (١) ، وجاء في ملحق قانون مصلحة التخطيط والانشاءات النفطية رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٤ "أهم الأهداف التي تسعى لتحقيقها وزارة النفط هو تمكين مؤسساتها الصناعية من النمو والتجدد بإمكانياتها الذاتية وتقليص الاعتماد على الأجنبي إلى حد ضئيل جدا " (٢) ، وأثراً لصدور القوانين أعلاه صدر القانون رقم ٩٧ في ٦/آب/١٩٦٧ و القانون رقم ١٢٣ في ٢١/أيلول/١٩٦٧ متضمناً تأسيس شركة النفط الوطنية العراقية وكان من ضمن أهدافها أنشاء صناعة نفطية وطنية مستقلة وتحقيق التوازن والاستقلال الاقتصادي ، والعمل على تكوين صناعة نفطية قوامها كفاءة المواطنين العاملين بالشركة من عمال ومستخدمين ورفع المستوى

(١) عمر هشام الشهابي وجماعته ، سكان الخليج -مظاهر الخلل واليات المواجهة ، ط١، الكويت، مكتبة أفاق

٢٠١٤، ص ١١

(٢) نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٩٩٩ في ٩/٩/١٩٦٤

العلمي والفني والاقتصادي للعاملين فيها الى جانب الدورات والمعاهد والبعثات العلمية للموظفين العاملين بالشركة والتشجيع على أتقان العمل .(١)

وصدر بعده قانون المصالح النفطية رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٠ متضمناً مهام مجلس إدارة المصالح النفطية في المادة الرابعة الفقرة/ الاولى الى إعداد لوائح الانظمة والتعليمات المتعلقة بتعيين موظفي المصالح ومستخدميها وأجورهم ومخصصاتهم وترفيعهم وانضباطهم وتقاعدهم والشروط الاخرى لخدمتهم.(٢)

وبعد تأميم النفط العراقي وصدور قانون تأميم عمليات شركة نفط العراق المحدودة رقم (٦٩) لسنة ١٩٧٢ ، أشارت المادة الثامنة منه الى أحتفاظ مجلس ادارة الشركة العراقية للعمليات النفطية بموظفي ومستخدمي وعمال (شركة نفط العراق المحدودة ) المؤممة عملياتها بموجب هذا القانون ، ولا يجوز لاي منهم ترك عمله او التخلي عنه بأي وجه من الوجوه ولأي سبب من الاسباب الا باذن من المجلس المذكور او من يخوله ، عليه أن القانون قد ضمن حقوق العمال العراقيين ، مع الاشارة الى حقوق العمال الاجانب في المادة (التاسعة) للموظفين الاجانب الخيار بين استمرارهم في اعمالهم او ترك العمل ، أما فيما يخص تقاعد الموظفين فقد نص قانون الشركة العامة للاستشارات والتخطيط للمشاريع النفطية رقم (١٣) لسنة ١٩٧٢ على أحتساب الخدمة في الشركة مشمولة بقانون تقاعد الموظفين والمستخدمين رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٧ أو أي قانون يحل محله . (٣)

(١) حسين عبد الله ،أقتصاديات البترول ، القاهرة ، دار الهنا للطباعة ،١٩٧١، ٣٢٥

(٢) نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ١٨٥٦ في ١٩٧٠/٣/٢٣

(٣) تنظر المادة ١٨ من القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٢ ، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢١٠٥ في

إن تطوير الحقوق النفطية ساعد في أقرار قوانين تهدف الى حماية حق العمل للعراقيين ، مما وفر قدر كبير من العمالة المحلية وتطوير البنية التحتية للمحافظات التي يتم تطوير حقولها النفطية (١).

وقد نصت أغلب الاتفاقيات النفطية أن على الشركات الأجنبية التي أبرمت عقود واتفاقيات مع الدول التي تمتلك الثروات النفطية عليها أن تخضع للقوانين والانظمة النافذة في الدولة المضيفة عند قيامها بالانشطة النفطية المباشرة أو الانشطة غير المباشرة ألا أنها ترتبط بالعمليات النفطية ، مالم ينص العقد على غير ذلك ، وأن هذا التزام لا يقع على عاتق الشركة التي يتم التعاقد معها فقط بل أيضاً على المقاوليين الثانويين الالتزام بالقوانين والانظمة والتعليمات العراقية الصادرة (٢) ، مما يترتب عليه خضوع العمال الاجانب والعراقيين العاملين في العراق الى قوانين العمل العراقية .

وفي رأينا أن تحديد حجم العمالة الحقيقية في القطاع النفطي بالدول النفطية في بدايات أستثماره ومنها العراق يكون غير دقيق ولا يمكن الكشف عن الارقام الحقيقية عن عدد العمال الاجانب بسبب ضعف الحكومات آنذاك أو عدم وجود الخبرات اللازمة لوضع شروط في الاتفاقيات مع الشركات الاجنبية تحدد بوضوح شروط أستخدامهم وتشغيلهم فضلاً عن قلة مهارات العمالة الوطنية الموجودة، وفي العادة أن أغلب البلدان النفطية تقوم الشركات الوطنية بتوظيف عمال أقل مما تقوم به الشركات المشغلة والمرتبطة بعقود مع القطاع النفطي الحكومي

(١) روبن ميلز ، مستقبل النفط في العراق ،ترجمة مركز البيان للدراسات والتخطيط ،ط١،بغداد، ٢٠١٨ ،ص٧٥.

(٢) كاوان أسماعيل إبراهيم ،عقود التنقيب عن النفط وأنتاجه ، بيروت ، دار الكتب القانونية ، ٢٠١١ ،ص٩٠.

والتي تمتلك عدداً أكبر من العمال<sup>(١)</sup>، مما يؤدي الى تأثر واضح لأستثمارات لشركات الاجنبية في سوق العمل في البلد الذي تستثمر فيه وتأثير هذه الشركات على الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلد نتيجة لتوجيه التركيز على العمل في هذا القطاع كونه القطاع الحيوي للبلد النفطي الذي يوظف أكبر عدد من العمال مقارنة بغيره من القطاعات الاخرى .

وتماشيا مع التحولات الاقتصادية الجديدة في العراق وبهدف زيادة الفرص الاستثمارية للقطاع الخاص العراقي والأجنبي وتوسيع قاعدة مشاركته في نشاط تصفية النفط الخام لزيادة طاقات الإنتاج شرع قانون الاستثمار الخاص في تصفية النفط الخام رقم (٦٤) لسنة ٢٠٠٧ ، وقد أورد القانون الى حق العمل للعراقيين حيث نصت (تلتزم الشركة المستثمرة بتشغيل ملاكات عراقية بما لا يقل عن ٧٥% من مجموع العاملين).<sup>(٢)</sup>

كما تم الاشارة في قانون النفط والغاز لاقليم كردستان رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٧ الى مبدأ تكافؤ الفرص والتزام الشخص المخول بأعطاء الافضلية ،لتعيين الاشخاص في الاقليم والمناطق الاخرى من العراق على أن يكون هؤلاء الاشخاص من ذوي المؤهلات والكفاءة والخبرة اللازمة لتنفيذ العمل .<sup>(٣)</sup>

أما في مسودة قانون النفط والغاز العراقي لعام ٢٠٠٧ ، فقد تمت الاشارة الى حق العمل للعراقيين ، والاستفادة لأقصى درجة ممكنة ومقبولة لأستخدام مواطنين عراقيين يتمتعون

(١) توبي شيلي، (النفط ، السياسية ، الفقر، الكوكب) ، ترجمة : دينا الملاح ، مكتبة العكيبان ، السعودية- الرياض، ٢٠١٠، ٩١

(٢) المادة ٣ من قانون الاستثمار الخاص في تصفية النفط الخام ، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٠٦٢ في ٢٠٠٨/٢/١٨

(٣) تنظر المادة ٤١ /أولاً/ ٢ ، نشر بجريدة وقائع إقليم كردستان رقم العدد ٧٥ في ٢٠٠٧/١١/١٥



بالأهلية اللازمة ، ألا أن المادة أعلاه لم تجبر وتلزم حاملي التراخيص والانتاج من تشغيل المواطنين العراقيين ، بل تركت المسألة خاضعة لتقدير الشركات والمستثمرين . (١)

## المطلب الثاني

### حق العمل في القطاع النفطي بالتشريعات العربية

عملت أغلب الدول العربية التي يوجد على أراضيها مكامن نفطية على ضمان حق العمل لمواطنيها في القطاعات النفطية في ضوء وجود الشركات الاجنبية ، وسيتم التطرق في هذا المطلب الى قوانين واتفاقيات (دول الخليج العربي والى عدد من الدول العربية ) كونهم من الدول التي يوجد على أراضيها مكامن نفطية ومنحت الامتياز في أستغلال هذه المكامن الى شركات نفطية فضلاً عن أنها ضمنت في قوانينها إشارة واضحة الى حقوق مواطنيها في العمل بالقطاع النفطي .

## الفرع الاول

### تاريخ الاستثمارات النفطية في دول الخليج العربي

#### أولاً - المملكة العربية السعودية

عملت المملكة على تحقيق توازن صعب ودقيق بين مصالحها ومصالح الشركات الاجنبية ، كي لا تحرم صناعتها البترولية من خبرة أجنبية تؤهلها في المستقبل الاستغناء عنها ، وخاصة أن الصناعة البترولية تعد العمود الفقري لاقتصاد المملكة العربية السعودية ، وقد عقدت خمسة اتفاقيات امتياز مع الشركات النفط الاجنبية تشكل معظم إنتاج النفط السعودي المكتشف ، وتميزت بحمايتها لحق العمل للمواطنين السعوديين في مواجهة العمالة ، وأن اول اتفاقية امتياز عقدت عام ١٩٣٣ مع شركة (الستاندرد أويل كومباني أف كاليفورنيا) بموجب المرسوم الملكي

(١) تنظر المادة ١٥ من مسودة قانون النفط والغاز .



١١٣٥ وجاء في الفقرة التاسعة من الاتفاقية أن يدير المشروع المتعاقد عليه ويراقبه أشخاص أمريكيون ويستخدمون على قدر المستطاع والامكان رعايا الحكومة العربية السعودية ، وطالما بالامكان استخدام موظفين لائقين من الحكومة السعودية فأنها لا يجوز لها استخدام رعايا حكومة أخرى. (١)

أما الاتفاقية الثانية مع الباسفيك وسترن كوربوريشن (جيتي) عام ١٩٤٩ فقد أشارت الى أن تستخدم الشركة في عملياتها في المنطقة المحايدة المذكورة عرباً سعوديين أو غيرهم من العرب إلى أقصى حد ممكن ، وفي هذا السبيل تعطى أفضلية التوظيف أولاً للمواطنين العرب السعوديين ثم لرعايا الدولة العربية الأخرى الصديقة فيما يتعلق بالعمل الذي يكونون أهلاً له، كما يحق للشركة حق إستخدام واستحضار موظفين من غير العرب من طبقة المهرة والفنيين والمشرفين بقدر ما تراه ضرورياً ومرغوباً فيه. (٢)

وورد في الاتفاقية الثالثة الخاصة بشركة خط الأنابيب عبر البلاد العربية عام ١٩٤٧ والتي أشارت في الفقرة الثامنة ، الى أن تتعهد الشركة بأن تستخدم في البلاد العربية السعودية لمقاصد المشروع عمالاً محليين ،على أنه إذا كان عدد العمال المحليين اللائقين غير كاف فيجوز للشرطة بموافقة الحكومة أن تستحضر عمالاً أجانب إلى المملكة السعودية بقدر حاجة المشروع على أن تتعهد الشركة عند إتمام الغرض الذي أدخلوا من أجله أن تعيدهم إلى بلادهم. (٣)

(١) عبد الحميد الاحدب ،النظام القانوني للبتروول في المملكة العربية السعودية، ط١ ،بيروت ،مؤسسة نوفل ، ١٩٨٢، ص٩٥

(٢) عبد الحميد الاحدب ،النظام القانوني للبتروول في المملكة العربية السعودية ، المصدر نفسه ،ص١٠٠

(٣) عبد الحميد الاحدب ،النظام القانوني للبتروول في المملكة العربية السعودية ، مصدر سبق ذكره ،ص١٠٤

أما تحديد نسبة العمالة المحلية فقد أشارت الاتفاقية الرابعة مع شركة التجارة اليابانية للبترول المحدودة لعام ١٩٥٧ في الفقرة السادسة منها الى أن تستخدم الشركة موظفين سعوديين في إدارة عملياتها أن لا يقل عدد الموظفين والعمال السعوديين في داخل المملكة العربية السعودية أو في منطقة الامتياز عن السبعين في المائة (٧٠%) ، وأن لا يقل عدد الموظفين والعمال السعوديين خارج المملكة العربية السعودية وخارج منطقة الامتياز عن ثلاثين في المائة ( ٣٠ %) ، كما تمت الاشارة الى مساواة مرتبات السعوديين وغير السعوديين الذين لهم مؤهلات مماثلة تماثلاً أساسياً أو يتساوون بالمسؤوليات والواجبات تساويماً أساسياً<sup>(١)</sup>، كما أشارت الاتفاقية الاخيرة المعقودة مع شركة أكسيراب (الفرنسية) أيلول ١٩٦٥ الى نفس الشروط الواردة في اتفاقية عام ١٩٥٧ .<sup>(٢)</sup>

## ثانياً - سلطنة عمان

يعود تاريخ أستكشاف النفط في عمان الى عام ١٩٢٥ ألا أنه لم يثبت فعلياً وجود النفط في تلك الفترة ، وفي عام ١٩٦٧ بدء أول شحنة تصدير من البترول ، أما أقرار حق العمل للعمال في سلطنة عمان فقد تمت الاشارة اليه في المرسوم السلطاني رقم ٨ / ٢٠١١ والذي يقضي بإصدار قانون النفط والغاز حيث ورد في الفصل الخامس منه الاشارة الى المواد (٣٦،٣٧،٣٨) المتضمنة ضوابط ضمان تشغيل وحماية القوى العاملة حيث أشارت المادة (٣٦) "مع عدم الإخلال بأحكام قانون العمل يلتزم صاحب حق الامتياز بتشغيل القوى العاملة الوطنية المؤهلة، كما يلتزم - بالتسويق مع الوزارة - بإعداد برامج تدريب سنوية تهدف إلى

(١) عبد الحميد الاحدب ،النظام القانوني للبترول في المملكة العربية السعودية المصدر نفسه ،ص١٠٨

(٢) عبد الحميد الاحدب ،نظام القانوني للبترول في المملكة العربية السعودية ، المصدر نفسه ، ص١١١

تأهيل العمانيين للأعمال المهنية والفنية والمراكز والمسؤوليات التنفيذية العليا المتعلقة بالعمليات وإحلالهم تدريجياً محل القوى العاملة الوافدة" ، وأن الغرض من أقرار هذا القانون ، كون النفط والغاز لا يزال هو الأكثر جاذبية للعمانيين الذين يرغبون بالعمل فيه ، بسبب قيمة الرواتب العالية ، والاجازات ، فطبيعة العمل ومستوى التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في هذا القطاع تؤثر في مستوى الاجور . (١)

### ثالثاً- دولة الكويت

بظهور النفط بالدولة وما ترتب عليه من تغييرات اجتماعية واقتصادية وسياسية ، ظهرت مجالات جديدة من العمل فكان من الطبيعي أن يعمد المشرع الى تنظيم عملها بما يتناسب مع العمل . (٢)

وتم تشريع قانون النفط الكويتي رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ ، حيث وردت المزايا والحقوق الواردة في هذا القانون بشكل تفصيلي أكثر مما وردت في قانون النفط والغاز لسلطنة عمان وتمت الإشارة الى نظام الاجازات والمكافآت وضرورة تنظيم عقود عمل لضمان حقوقهم ، الاجور ، ساعات العمل ، كما عرف قانون النفط الكويتي العمال النفطيين ، هم العمال الذين يشتغلون لدى اصحاب الأعمال النفطية (٣) ، وأشارت المادة الثانية من القانون الى سريان هذا القانون على عمال النفط دون غيرهم ، كما أقر القانون أن المزايا الواردة فيه للعمال لا تخل

(١) مسعود ظاهر، سلطنة عمان أربعون عاماً من التنمية المستدامة (١٩٧٠-٢٠١٠) ، المناهل ، ٢٠١٠ ، ص ١٤٧

(٢) ناهس العنزي ، أسئلة وأجوبة في قوانين العمل والمنازعات العمالية ، ط١ ، الكويت ، ٢٠١٧ ، ص ١٦٠

(٣) تنظر المادة ١ / الفقرة ج من قانون النفط الكويتي أعلاه .

بالمزايا المقررة لهم بموجب عقود عملهم أو نظم العمل المعمول بها لدى أصحاب الأعمال النفطية<sup>(١)</sup>.

## الفرع الثاني

### تاريخ الاستثمارات النفطية في الدول العربية الاخرى

#### أولاً - الجمهورية اليمنية

إن الظروف المحلية في الجمهورية اليمنية لم تكن مؤاتية لاستثمار وتنقيب النفط وخلال فترة نصف قرن ، وقد صاحب عمليات البحث والاستكشاف في اليمن عدة مصاعب من أهمها انعدام خبرة الكوادر اليمنية في مجال البحث والتنقيب عن الثروات البترولية ، ووقعت الجمهورية عدة اتفاقيات للبحث والتنقيب عن النفط ألا أنها لم تنجز أعمالها لأسباب مختلفة ، وتم توقيع أول اتفاقية للمشاركة في إنتاج النفط عام ١٩٨١ مع شركة هنت الأمريكية وألتزمت الشركة أنفة الذكر بتسيير كافة الأعمال الفنية والإدارية وتوفير الموارد المالية .<sup>(٢)</sup>

أما بصدد أقرار حق العمل بالقطاع النفطي في الجمهورية فلم يتم إقراره إلا بصدور القرار الجمهوري رقم (٤٠) لسنة ٢٠٠٠ بشأن لائحة وزارة النفط والثروة المعدنية ، فقد أورد عدة ضمانات لحق العمل ومنها " تحديد الوظائف التي يتوفر لها كوادر يمنية في المجالات الإدارية والفنية والمهنية واعداد البرامج التنفيذية بالتنسيق مع الشركات العاملة والجهات المعنية في الوزارة وخارجها للتوظيف فيها بحسب متطلبات الوظائف " فيما أشارت في الفقرة الثالثة من

(١) تنظر المادة ٣ من قانون النفط الكويتي أعلاه .

(٢) سعيد سليمان بركات الشماسي ، " الرقابة المالية على تنفيذ عقود المشاركة في إنتاج النفط في اليمن - دراسة ميدانية" ، (رسالة ماجستير منشورة ، جامعة آل البيت ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن ، ٢٠٠٠ ) ص٦٠ وما بعدها

المادة المذكورة الى "دراسة البرامج التدريبية الموجهة لاعداد العمالة اليمنية وأحلالها محل العمالة الاجنبية ومتابعة تنفيذها " . (١)

## ثانياً - الجمهورية الليبية

أقر أول قانون للبترول في ليبيا بالعدد ٢٥ لسنة ١٩٥٥ ، الا أنه لم يتناول الاشارة الى حق العمل للمواطنين الليبيين، وتم بعد ذلك أستحداث إدارة عامة بوزارة النفط الليبية ، تسمى الادارة العامة للأستخدام والتدريب ، ونظم عمل هذه الادارة بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٠ ، وأناط القانون مهمة ألتخاذ الاجراءات اللازمة لتلييب الوظائف في شركات النفط وأحلالهم محل العمالة الاجنبية اذا توافرت فيهم المواصفات والمتطلبات اللازمة ، وقد أنطلقت عملية تلييب المواطنين من هدفين أساسين ، الاول قصير المدى يعمل على تلييب الوظائف الادارية عام ١٩٧٤ والآخر عام ١٩٧٥ أقتصر على الوظائف الفنية ، ونتيجة لتباطؤ الشركات في عملية أحلال العمالة الوطنية محل العمالة الاجنبية أصدر وزير النفط الليبي بتلييب كافة الوظائف القيادية في أدارات التدريب ، وظل السعي مستمراً لتحقيق هدف التلييب فقد تضمنت خطة قطاع المؤسسة الوطنية للنفط للأعوام (٢٠٠٢-٢٠٠٦) أهدافاً من ضمنها برامج عمل للتدريب والتأهيل للكوادر الوطنية بالاضافة الى أيجاد فرص عمل للخريجين . (٢)

فضلاً عن أن هنالك العديد من الدول العربية التي وضعت قوانين خاصة لسير عمل القطاع النفطي ألا أنها لم تُشر ألى حق العمل وحقوق العمال مثال (قانون الموارد البترولية في

(١) تنظر المادة ١٦/ ثانيا من لائحة وزارة النفط والثروات المعدنية اليمنية

(٢) خلود خالد الصادق بيوض، "عقد الامتياز النفطي وتطبيقاته في القانون الليبي" ، (رسالة ماجستير، كلية القانون

-جامعة الفاتح، ليبيا، ٢٠٠٨) ، ص٩٢-٩٦



المياه البحرية لدولة لبنان صدر قانون الموارد البترولية (رقم ٢٠١٠/١٣٢ ) في ٢٤/٨/٢٠١٠ ، وقانون المحروقات الجزائري رقم ٥-٧ المؤرخ في ٢٨/٤/٢٠٠٥ والمعدل بالامر ٠٦-١٠ في ٢٩/٧/٢٠٠٦ ) .

ترى الباحثة من خلال المقارنة بين تأريخ التشريعات العراقية وتأريخ التشريعات في دول الخليج العربي والدول العربية الأخرى ، على الرغم من أقرار حق العمل لمواطني هذا البلد في التشريعات التي أصدرتها الحكومة العراقية منذ بدء أستغلال الثروات النفطية فضلاً عن أقراره بالاتفاقيات والعقود النفطية ألا أن المملكة العربية السعودية كانت من الدول التي تعتبر الأكثر ضماناً لحق العمل لمواطنيها ومواطني الدول العربية بالمرتبة الثانية من خلال تحديد نسبة حجم العمالة المحلية بنسب معينة في اتفاقيات النفط التي عقدتها مع الشركات النفطية الاجنبية ، بينما لم تنص اتفاقيات الحكومة العراقية آنذاك على هذه الشروط على الرغم من أن العراق كان الاسبق في أستثمارته النفطية .

## المبحث الثاني

### التشريعات المتعلقة بحق العمل في القطاع النفطي العراقي

إن الاهتمام بالنفط يعني اهتماماً بمجال واسع لكونه مجالاً يمتد لأنواع عديدة من التكنولوجيا الصناعية والمواصلات والزراعة حتى يصل الى مجال الاقتصاد والتنمية السياسية، كل هذه المواضيع نجد أن للنفط علاقة بها<sup>(١)</sup>، لأن النفط ليس سلعة أو أسعاراً فقط، بل هو ثروة وطنية يجب أن توظف لأهداف تحقيق المصالح الوطنية والانسانية<sup>(٢)</sup>، ومن اهم الاهداف الانسانية في البلد الذي تتوافر فيه مكامن نفطية<sup>(٣)</sup>، هي تنظيم عمل لمواطنيه في هذا القطاع وأعطائهم أولوية العمل في صناعته، كونه قطاع رئيسي تعتمد عليه الدولة في تسيير عجلة الاقتصاد للقطاعات الأخرى، ومن هنا جاءت الكثير من القوانين والقرارات المنظمة للعمل في هذا القطاع نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر (قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، قانون تنظيم وزارة النفط رقم ١٠١ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته، قانون الحفاظ على الثروة الهيدروكربونية رقم (٨٤) لسنة ١٩٨٥، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وتعديلاته، قانون الاستثمار رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٦، قانون الاستثمار الخاص في تصفية النفط الخام رقم (٦٤) لسنة ٢٠٠٧،... وغيرها )، عليه سيتم تقسيم الدراسة في هذا المبحث الى تنظيم حق العمل في القطاع العام وحق العمل بالقطاع المختلط النفطي وكالاتي :-

(١) د. محمد الرميحي، النفط والعلاقات الدولية، الكويت، عالم لمعرفة، ١٩٨٢، ص٥

(٢) د. محمد الرميحي، النفط والعلاقات الدولية، المصدر نفسه، ص ١٥

(٣) المكامن النفطية، هي عبارة عن صخور مسامية ذات تقوُب صغيرة تشبه مسام الأسفنج ويملأ البترول هذه المسام كما يملأ الماء مسام الأسفنج بشكل مماثل، وعندما يصطدم البترول بحاجز أو سدادة من الصخر ولا يستطيع النفاذ منه، يستقر ويبقى في الصخور المسامية مكوناً بذلك مكامناً نفطياً، وللمزيد ينظر، د. محمد بن محمود صوة، مكامن غاز وزيت السجيل في البلاد التونسية وأستغلالها، دار المعترف للنشر والتوزيع

## المطلب الاول

### تنظيم حق العمل في القطاع النفطي العام

القطاع العام ، هو المجال الذي يضمّ الدوائر، والمؤسسات الحكومية، وكافة الشركات التي تُسيطر عليها أجهزة الحكومة، وتملكها، وليس للقطاع الخاص علاقة في إدارتها ، وتقوم الحكومة بأعمالها وكيلا عن الشعب بأدارته وتوجيهه والإشراف عليه وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية<sup>(١)</sup> ، وسيتم تقسيم هذا المطلب الى فرعين :

## الفرع الاول

### ماهية تنظيم حق العمل وحقوق العمال في القطاع النفطي

إن القاعدة العليا في الدولة هو الدستور ، والقواعد التي تنظم سلوك أي مجتمع تخضع للدستور نظراً لما يتمتع به من أعلى على كافة القواعد القانونية ، ومن الطبيعي أن تكون هناك تشريعات أخرى تنظم عمل القطاع النفطي فضلاً عن القواعد الدستورية ومن أهمها وجود قانون نفطي يرتكز على نصوص الدستور والقوانين النافذة ، وأن يضم القانون نصوص واضحة فيما يتعلق بالمبادئ الرئيسة وتاركاً الأمور التفصيلية للأنظمة والتعليمات والعقود<sup>(٢)</sup> ، وحرصت أغلب الدول على بناء القواعد التي يقوم عليها حق العمل ، وأوجب على أن يلتزم بها التشريع العادي<sup>(٣)</sup>، ومنها ما نص عليه دستور جمهورية العراق النافذ لعام ٢٠٠٥ في المادة (٢٢/أولاً) العمل حقّ لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة " ، يلاحظ أن المشرع عند تنظيمه حق

(١) سعيد عبود السامرائي، القطاع العام في العراق، ط١، مطبعة ألامة، ١٩٧١، ص ٤١

(٢) فاروق القاسم، النموذج النرويجي - إدارة المصادر البترولية، الكويت، عالم المعرفة، ٢٠١٠، ص ١٨٤

(٣) د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، ط جديدة، مكتبة نور العين، ٢٠٢٠، ص ٥٠

العمل راعى مبدأين تعتبر أساساً لهذا الحق وهما المساواة ونبذ التمييز فضلاً عن تكافؤ الفرص في العمل<sup>(١)</sup>، وتماشياً مع النص الدستوري ، أكد على هذا المبدأ قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ في المادة ٤ " العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز، أن وصف كلمة عامل في قانون العمل لا تسري على جميع عمال الدولة ، فقد أستثنى القانون المشار اليه (الموظفون في الدوائر الرسمية وشبه الرسمية التي تنظم أوضاعهم قوانين تنظيمية خاصة ....) <sup>(٢)</sup> ، وقد سبق قانون العمل المشار اليه في ذلك القرار الصادر من مجلس قيادة الثورة المنحل ، رقم ١٥٠ في ١٩/٠٣/١٩٨٧ <sup>(٣)</sup> ، حيث نص على أولاً :- يعتبر جميع العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي موظفين ويتساوون معهم في الحقوق والواجبات ، ثانيا :- تسري على المشمولين باحكام هذا القرار قوانين وانظمة وقواعد الخدمة والتعليمات الصادرة بموجبها المطبقة على الموظفين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي.

وبذلك تحول جميع العمال في الوزارات العراقية الى موظفين ومنها موظفي وزارة النفط كونها إحدى وزارات الحكومة العراقية ، وبناءً عليه تم سريان قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ على جميع العمال في القطاع النفطي حيث نصت المادة الاولى من القانون "تسرى أحكام هذا القانون على جميع الموظفين والمستخدمين في دوائر الحكومة ممن يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة..." بينما نصت المادة الثانية منه الى تعريف الموظف هو " كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين" ، وترتب على تحويل

(١) تنظر المادة ١٤ و١٦ من الدستور العراقي النافذ

(٢) المادة (٣/ثانياً/أ) من قانون العمل النافذ

(٣) ينظر القرار ١٥٠ في ١٩/٠٣/١٩٨٧، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣١٤٣ في ٣٠/٣/١٩٨٧

العمال بموجب القرار ١٥٠ في ١٩/٣/١٩٨٧ خضوعهم أيضاً لكافة القوانين الخاصة بالوظيفة العامة منها قانون أنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، وقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ وقانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ ، أن العلاقة التي نشأت بموجب القرار أعلاه هي علاقة ليست تعاقدية تقوم بين أطراف من أشخاص القانون الخاص بل علاقة وظيفية تحكمها القوانين واللوائح وتدخل في نطاق القانون العام وولاية القضاء الإداري ، مما ترتب عليها عدم الاهتمام بالتسمية التي أطلقت على هؤلاء العاملين في كونهم (عمالاً أو مستخدمين أو موظفين) . (١)

وبما أن وزارة النفط تعتبر هي المسؤولة عن رسم السياسة النفطية بموجب أحكام المادة ١١٢ /أولاً من الدستور"تقوم الحكومة الاتحادية وحكومات الأقاليم والمحافظات المنتجة معاً برسم السياسات الاستراتيجية اللازمة لتطوير ثروة النفط والغاز، بما يحقق أعلى منفعة للشعب العراقي، معتمدة أحدث تقنيات مبادئ السوق وتشجيع الاستثمار...." وأن رسم السياسة النفطية ليس المقصود به فقط الاستثمار في مجال النفط بل إدارة هذا القطاع بأعتباره من المرافق العامة بالدولة والتي يستلزم لتسييرها عدد من العاملين ، وأن كافة العمليات النفطية التي تتم نتيجة رسم السياسة النفطية من تنقيب وأستكشاف وأستخراج وتنقيب وتكرير وتصدير لا تتم بدون وجود إدارة نفطية مكونة من عدد من العاملين لتنظيم عملها ، وتأييداً لما جاء برأينا فقد نص قانون تنظيم وزارة النفط رقم (١٠١) لسنة ١٩٧٦ الى أحقية وزارة النفط في إدارة القطاع النفطي حيث نصت(٢):-

(١) محمد حسين منصور ،قانون العمل في مصر ولبنان ، مصدر سبق ذكره ،ص ٦٣

(٢) المادة ٥ من قانون تنظيم وزارة النفط رقم (١٠١) لسنة ١٩٧٦ ، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢٥٤٨

في ١٣/٩/١٩٧٦



أولاً - تتولى وزارة النفط ، إدارة قطاع النفط ، ويعبر عنه بالقطاع لاغراض هذا القانون ، ويختص بممارسة عمليات استكشاف وحفر واستخراج النفط والغاز ، وعمليات التصفية وصناعة الغاز ، بالإضافة الى نقل وتسويق النفط الخام والغاز ومنتجاتهما ، وتشديد المشاريع النفطية ، واستيراد المستلزمات المتخصصة بالقطاع .

ثانياً - تتحصر بمركز الوزارة ، مهمة اعداد الخطة الاولى لمختلف اوجه نشاط استثمار النفط والغاز ، ورقابة تنفيذها بعد اقرارها ، ويشمل ذلك التخطيط القطاعي ، ورقابة تنفيذ الشركة والمؤسسات والمنشآت لخطة القطاع ، وكذلك الاشراف على تنفيذ قانون القطاع ، وكذلك الاشراف على تنفيذ قانون صيانة الثروة النفطية والمواد الهيدروكربونية الطبيعية .

## الفرع الثاني

### تنظيم حق العمل في الشركات النفطية العامة

يقصد بالشركة العامة وفقاً لاحكام قانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧ ، هي الوحدة الاقتصادية المملوكة ذاتياً والمملوكة للدولة بالكامل والتي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والاداري وتعمل وفق أسس اقتصادية . (١)

وتعرف الشركات النفطية العامة ، بأنها شركات مملوكة للدولة يكون هدفها الرئيس هو الاستغلال الامثل للثروة النفطية في البلد والسيطرة عليه بما يتيح الاستفادة من الريع النفطي والنهوض باقتصاديات البلد ، ويتم أنشائها بموجب قوانين تخولها أن تتولى إدارة عمليات الصناعة النفطية (٢) ، وبما أن الهدف من هذه الدراسة بيان كافة أوجه حقوق العمال العراقيين

(١) المادة الاولى من قانون الشركات رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧

(٢) بوقليلة أحمد ، "التنافس بين الشركات النفطية الوطنية والشركات النفطية العالمية في مجال الصناعة النفطية" ، مجلة آفاق علمية ، جامعة الجزائر ، المجلد ١٢ ، العدد ٢٠٢٠،٢ ، ص ٤٥٥

المتواجدين ضمن ملاك الشركات النفطية العراقية أو الشركات العاملة ضمن جولات التراخيص البترولية ، عليه أرتأينا أستعراض الشركات النفطية العاملة في أرجاء العراق والاهداف التي تعمل بها ، ولبيان حجم العمل الهائل الذي أنيط بوزارة النفط وعدد العمال الكبير الذي تجاوز مئات الالاف من الموجودين في القطاع النفطي والذي لا يضاويه أي قطاع آخر في البلد نتيجة للأعتماد عليه بشكل كامل ، حيث يتكون القطاع النفطي من عدد من الشركات العامة المملوكة للدولة والعاملة في قطاع النفط والغاز والتي تمارس جميعها أغراضها وفقاً لاحكام قانون تنظيم وزارة النفط رقم ١٠١ لسنة ١٩٧٦ وتكون الجهة المؤسسة لها والمشرفة عليها هي وزارة النفط وتمتلك كافة الشركات النفطية عدد من العاملين الإداريين والفنيين يشكلون نسبة كبيرة يساهمون في تنظيم العمل ، وتنقسم هذه الشركات على ثلاث فئات على أساس القطاعات التي تعمل بها (قطاع الاستكشاف والحفر والانتاج ،قطاع النقل والتوزيع والتسويق ، قطاع المصافي والصناعات التحويلية) وكالاتي :- (١)

## أولاً - قطاع الاستكشاف والحفر والانتاج

ويتكون من :-

١. شركة نفط البصرة :- هي شركة مملوكة للدولة ضمن وزارة النفط العراقية وكان سابقاً أسمها (شركة نفط الجنوب) ، تأسست في ١٦ حزيران ١٩٦٩ وهي مسؤولة عن النفط في جنوب العراق، ومقرها في البصرة وتعتبر النواة الاولى والأساس لعمليات الاستثمار المباشر في عقد السبعينات وكان هيكلها وتركيبها مؤسسة تابعة للشركة الوطنية وتعتبر من أكبر الشركات النفطية التي تمتلك الالاف من العاملين من مختلف التخصصات نتيجة

(١) التقرير السنوي لمبادرة الشفافية للصناعات الاستخراجية في العراق لعام ٢٠١٦ ،ص١٧، تمت الزيارة بتاريخ ٢٤/٢/٢٠٢١ ، متاح على الموقع الرسمي <http://www.ieiti.org.iq>

لأمتداد حدود الاستثمار فيها الى كل من ذي قار والنجف وكربلاء وواسط ومن أهم نشاطاتها هي إنتاج و معالجة النفط الخام و عزل الغاز المصاحب، و خزن وضخ النفط الخام وتجهيزه الى المصافي و مواقع الإستهلاك داخل العراق و منافذ التصدير فضلاً عن عدة نشاطات أخرى تمارسها الشركة . (١)

٢. شركة نفط الشمال :- تأسست الشركة بصدور قانون تأميم شركة نفط العراق رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٢ (٢) ، وسميت بالشركة العراقية للعمليات النفطية وبعدها تحول أسمها المؤسسة العامة لنفط الشمال ، وبصدور قانون الشركات العراقي رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧ تم تعديلها لأخر مرة ليصبح أسمها شركة نفط الشمال تمارس الشركة نشاطاتها لتمتد الى الحدود التركية والايرائية والسورية والاردنية ، هي شركة مملوكة للدولة ضمن وزارة النفط العراقية و يقتصر عمل الشركة على حقول النفط في محافظات كركوك وصلاح الدين والموصل. (٣)

٣. شركة نفط ميسان :- هي شركة مملوكة للدولة تقع في محافظة ميسان، العراق تأسست في عام ٢٠٠٨ حيث تم تحويل هيئة حقول نفط ميسان إلى شركة عامة بأسم شركة نفط ميسان وفق إرتباطها من شركة نفط الجنوب ، وتم تسجيلها في ٧ تموز/ يوليو ٢٠٠٨ . (٤)

(١) هالة غالب الناهي، ناظم فضيل عليوي ، "التوثيق والأرشفة في قسم التوثيق الإداري في شركة نفط الجنوب العراقية - دراسة حالة"، بحث، مجلة الخليج العربي ، المجلد ٤٦ ، العدد (١-٢) لسنة ٢٠١٨ ، ص ٣٣٩

(٢) قانون تأميم شركة النفط ، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢١٤٦ في ١٩٧٢/٠٦/٠١

(٣) عبد الرزاق خضر حسن ، "التكليف الهيكلي للصناعة النفطية في ظل قبول الاستثمارات الاجنبية - دراسة حالة في شركة نفط الشمال" ، بحث ، جامعة تكريت ، كلية الادارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد الخامس ، العدد ١٣، ٢٠٠٩ ، ص ١١٢

(٤) نشر بيان التأسيس في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٠٨٢ في ٢١/٧/٢٠٠٨ .

٤. شركة نفط الوسط :- هي شركة مملوكة للدولة تم تأسيسها بموجب بيان التأسيس الصادر عام ٢٠١٠ ، وتعتبر شركة أستخراجية تتولى إدارة الحقول النفطية والغازية في الرقعة الجغرافية بمحافظات (بغداد ، واسط ، بابل ، ديالى ، كربلاء ، الانبار ، النجف ، القادسية ) وهي المسؤولة عن الإشراف على تنمية الحقول النفطية والغازية في وسط البلاد. (١)
٥. شركة نفط ذي قار :- كانت انطلاقه شركه نفط ذي قار عام ٢٠٠٧ حيث قامت بتطوير عدد من حقول الناصرية والاستفاده منها (حقل الغراف النفطي ،حقل صبة النفطي ،حقل الناصرية النفطي ) وغيرها من حقول المحافظة . (٢)
٦. شركة الإستكشافات النفطية :- سابقاً سميت بمؤسسة أستكشاف النفط والغاز وكانت أحد الاذرع الرئيسة لشركة النفط الوطنية تأسست عام ١٩٦٤ ، وتعد من أعرق الشركات الوطنية الناشطة في مجالات استكشاف وتقييم النفط والغاز في جميع أنحاء العراق ، أنشئت كشركة عامة مستقلة إدارياً ومالياً ومن ضمن تشكيلات وزارة النفط العراقية بعد صدور قانون الشركات رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧ ، ومن أهداف الشركة " المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجال القطاع النفطي من خلال اجراء مسح للاحتياط النفطي في عموم القطر لاكتشاف تقويم وتعويض استنزاف النفط والغاز المنتج واكتشاف وتقويم وازضافة احتياطات نفطية وغازية جديدة ضمن خطة مركزية مقررة لاستثمار الثروة الهيدروكربونية الوطنية وبما يحقق اهداف خطط التنمية والخطط المعتمدة في وزارة النفط " . (٣)

(١) نشر بيان التأسيس في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤١٥٥ في ٢١/٦/٢٠١٠ .

(٢) للمزيد ينظر الموقع الرسمي للشركة ، تمت الزيارة بتاريخ ٢٢/٦/٢٠٢١ <http://toc.oil.gov.iq>

(٣) تنظر الفقرة ثانياً من بيان تأسيس شركة الأستكشاف النفطية ، منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٧٩٢ في ٢٠/٠٩/١٩٩٩ وللمزيد ينظر الموقع الرسمي للشركة ، تمت الزيارة بتاريخ ٥/١/٢٠٢١ ،

<https://oec.oil.gov.iq>



٧. شركة الحفر العراقية :- هي شركة مملوكة للدولة أنشئت عام ١٩٩٠ كشركة وطنية رائدة ومتخصصة في مجال حفر واستصلاح الابار النفطية وتهدف الشركة الى "المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجال القطاع النفطي واهداف خطط التنمية والخطط المعتمدة في وزارة النفط".<sup>(١)</sup>

٨. شركة المشاريع النفط ،هي شركة مملوكة للدولة وتهدف الى "المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجال القطاع النفطي من خلال تنفيذ المشاريع النفطية والأعمال الهندسية الاخرى وبما يحقق اهداف خطط التنمية والخطط المعتمدة في وزارة النفط " <sup>(٢)</sup>

٩. شركة غاز الشمال :- سبق وأن تم تأسيس المنشأة العامة لصناعة الغاز في المنطقة الشمالية ، استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة الملغي ذي الرقم (١٤٠٠) في ١/٩/١٩٨٠<sup>(٣)</sup> وقانون تنظيم وزارة النفط لم رقم (١٠١) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته واستناداً إلى المادة (٧) من قانون الشركات رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧ ، وتم استحداث أسم شركة غاز الشمال (شركة عامة) واعتباراً من ١/٦/١٩٩٨.

١٠. شركة غاز الجنوب :- سبق وأن تم تأسيس المنشأة العامة لصناعة الغاز في المنطقة الجنوبية، استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة الملغي ذي الرقم (١٤٠٠) في ١/٩/١٩٨٠<sup>(٤)</sup> وقانون تنظيم وزارة النفط لم رقم (١٠١) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته واستناداً

<sup>(١)</sup> تنظر الفقرة ثانياً من بيان تأسيس شركة الحفر العراقية ،منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٧٧٠ في ١٩/٠٤/١٩٩٩

<sup>(٢)</sup> تنظر الفقرة ثانياً من بيان تأسيس شركة المشاريع النفطية ،منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٧٩٢ في ٣٠/٠٩/١٩٩٩

<sup>(٣)</sup> تنظر الفقرة الرابعة من القرار ، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٩٦ في ٢٩/٩/١٩٨٠

<sup>(٤)</sup> تنظر الفقرة الثالثة من القرار ١٤٠٠ في ١/٩/١٩٨٠ ، نشر القرار بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٩٦ في ٢٩/٠٩/١٩٨٠



إلى المادة (٧) من قانون الشركات رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٧ وتم استحداث أسم شركة غاز الجنوب في حزيران/ يونيو ١٩٩٨، كشركة عامة وفقاً للقانون ومقرها في البصرة .

### ثانياً/ قطاع النقل والتوزيع والتسويق ويتكون من الشركات الآتية :-

١. شركة تسويق النفط (سومو) :- تأسست الشركة عام ١٩٧٢ بأسم (المديرية العامة لتسويق النفط) ، وفي عام ١٩٩٨ تم تغيير أسمها الى شركة تسويق النفط وأعتبرها هي الشركة الرسمية الوحيدة المسؤولة عن تسويق النفط العراقي والمخولة قانوناً بعقود بيع النفط الخام وكذلك عقود المنتجات النفطية وفقاً للمعايير الدولية بموجب بيان شهادة تأسيس شركة تسويق النفط المؤرخ في ١/٣/١٩٩٩<sup>(١)</sup> ، وبعد عام ٢٠٠٣ أوكلت مهمة أستيراد المنتجات النفطية وبذلك أصبحت مسؤولة عن تسويق النفط الخام وأستيراد المنتجات التي يحتاجها المستهلك العراقي .<sup>(٢)</sup>

٢. شركة خطوط الأنابيب النفطية :- تم استحداث هذه الشركة في بدايتها كمنشأة ترتبط بالمؤسسة العامة لتوزيع المنتجات النفطية بموجب قرار مجلس قيادة الثورة الملغي ذي الرقم ١٤٠٠ في ١/٩/١٩٨٠<sup>(٣)</sup> ، وفيما بعد تم إعادة تأسيسها بموجب بيان التأسيس الصادر في ١/١/١٩٩٩ وتهدف الشركة " الى المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في

(١) نشر بيان التأسيس بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٧٦٣ في ١/٣/١٩٩٩

(٢) د. رحيم حسوني زيارة ،محمد حازم عباس، "آليات تسعير نوعيات النفط العراقي وأنعكاساتها على التصدير للمدة (٢٠١٣-٢٠٠٣)" ،مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد ،العدد

٩٧،المجلد٢٣،لسنة ٢٠١٧،ص٣٢١

(٣) تنظر الفقرة الثانية من القرار المرقم ١٤٠٠ في ١٩٨٠

مجال القطاع النفطي من خلال نقل النفط الخام والمنتجات النفطية والغاز بما يحقق اهداف

خطط التنمية والخطط المعتمدة في وزارة النفط" (١)

٣. شركة تعبئة الغاز ، حلت الشركة محل المنشأة العامة لتعبئة الغاز في الأول من حزيران /

يونيو ١٩٩٨ ، وتعتبر الشركة واحدة من الركائز الداعمة لقطاع النفط ، وتهدف الشركة

الى " المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجال القطاع النفطي من خلال تعبئة الغاز

السائل و انتاج المذيبات الهيدروكربونية وبما يحقق اهداف خطط التنمية والخطط المعتمدة

في وزارة النفط" (٢) ، وغير أسمها فيما بعد الى الشركة العامة لتعبئة وخدمات الغاز. (٣)

٤. شركة توزيع المنتجات النفطية ، هي شركة مملوكة للدولة أنشئت عام ١٩٦٧ كهيئة لتوزيع

المنتجات النفطية وتم دمجها في وقت لاحق مع شركة نقل المنتجات النفطية ومن أهداف

الشركة هي " المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجال القطاع النفطي من خلال

توزيع وبيع المنتجات النفطية بما يحقق اهداف خطط التنمية والخطط المعتمدة في وزارة

النفط " (٤)

٥. شركة ناقلات النفط العراقية ، هي شركة متخصصة في النقل البحري للنفط الخام

والمنتجات المكررة التي أنشئت عام ١٩٧٢ بأسم (المنشأة العامة لناقلات النفط العراقية) ،

وبموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٧٥ في ١٨/٥/١٩٨٧ أستبدل أسمها الى

(١) تنظر الفقرة ثانياً من بيان تاسيس شركة خطوط الانابيب النفطية ، منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد

٣٧٩٦ في ١٨/١٠/١٩٩٩

(٢) تنظر الفقرة ثانياً من بيان تاسيس شركة تعبئة الغاز ، منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٧٩٤ في

١٩٩٩/١٠/٤

(٣) منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٥٧٥ في ٣/٢/٢٠٢٠

(٤) تنظر الفقرة ثانياً من بيان تاسيس شركة توزيع المنتجات النفطية ، منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد

٣٧٩٨ في ١١/١١/١٩٩٩

شركة ناقلات النفط العراقية ، وترتبط بمركز وزارة النفط <sup>(١)</sup>، تهدف الشركة وفقاً لما جاء ببيان قرار التأسيس عام ١٩٩٩ الى " هدف الشركة الى المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجال القطاع النفطي من خلال القيام باعمال النقل البحري والنهري للنفط الخام والغاز والمنتجات النفطية بما يحقق اهداف خطط التنمية والخطط المعتمدة في وزارة النفط " <sup>(٢)</sup>

### ثالثاً - قطاع المصافي والصناعات التحويلية

١. شركة مصافي الشمال :- تأسست الشركة عام ١٩٧٦ تنتج مختلف المنتجات منها ، البنزين الخالي من الرصاص، النفط الأبيض الخفيف، النفط الأبيض، الديزل، زيت التشحيم، زيت المحولات، الإسفلت، الكبريت، الغاز السائل ووقود الطائرات ، وتهدف الشركة الى "المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجال القطاع النفطي من خلال تصفية النفط الخام و انتاج المنتجات النفطية على اختلاف انواعها في المنطقة الشمالية من القطر بما يحقق اهداف خطط التنمية والخطط المعتمدة في وزارة النفط" . <sup>(٣)</sup>

٢. شركة مصافي الجنوب :- تأسست الشركة في ١٩٦٩، ولكنها بدأت الإنتاج في ١٩٧٤ ، وتعتبر من أكبر الشركات التحويلية ومن أنشطتها أستلام و خزن النفط الخام لأغراض التصفية ، تكرير النفط الخام وإنتاج مشتقات،البنزين الممتاز، النفط الأبيض، زيت الديزل،

<sup>(١)</sup> قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣١٥٠ في ١٨/٥/١٩٨٧  
<sup>(٢)</sup> تنظر الفقرة ثانياً من بيان التأسيس ، منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٧٩٨ في ١/١١/١٩٩٩  
<sup>(٣)</sup> تنظر الفقرة ثانياً من بيان تأسيس شركة مصافي الشمال ، منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٧٧٣ في ١٠/٥/١٩٩٩

وزيت الغاز، والغاز السائل، وغيرها وتهدف الشركة الى المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني ويكون مركزها في البصرة . (١)

٣. شركة مصافي الوسط، تعتبر من اكبر الشركات النفطية الموجودة في بغداد وأقدمها ، حيث بوشر العمل بها عام ١٩٥٥ وتملك عدد من الفروع (مصفى الدورة ،مصفى النجف،مصفى السماوة ،مصفى الديوانية) ، أن من أهم أهداف الشركة هي " المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني في مجال القطاع النفطي من خلال تصفية النفط الخام وانتاج المنتجات النفطية على اختلاف انواعها في المنطقة الوسطى من القطر بما يحقق اهداف خطط التنمية والخطط المعتمدة في وزارة النفط " . (٢)

وبما أن القطاع النفطي يمتلك أعداداً كبيرة من العمال الفنيين العراقيين والاداريين بحكم وحدات المصافي والتكرير والتسويق والتوزيع ، وغيرها من العمليات النفطية التي تديرها الشركات العاملة والمنتشرة في أرجاء العراق ، تم تنظيم آلية عمل هؤلاء العمال بموجب عقود رسمية بين الشركات النفطية والعمال ، وأستناداً الى قرارات صادرة من مجلس الوزراء العراقي ، حيث يوجد نوعان من العقود التي نظمت عمل العاملين فيها وفقاً للقرارات الواردة اليها من مجلس الوزراء ووزارة النفط وكالاتي :-

أولاً - قرار مجلس الوزراء رقم ٣١٥ لسنة ٢٠١٩

ثانياً- قرار مجلس الوزراء رقم ١٧٤ لسنة ٢٠١٩

(١) تم تأسيس الشركة بموجب بيان التأسيس الصادر في ١/١/١٩٩٩، وللمزيد ينظر الموقع الالكتروني الرسمي

للشركة ، تمت الزيارة بتاريخ ١٣/١٢/٢٠٢٠ ، [www.src.gov.iq](http://www.src.gov.iq)

(٢) تنظر الفقرة ثانياً من بيان تأسيس شركة مصافي الوسط ، منشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣٧٧١ في

١٩٩٩ /٠٤/٢٦

**أولاً - قرار مجلس الوزراء رقم ٣١٥ لسنة ٢٠١٩ (١)**

وضع هذا القرار اعتماد آليات معالجة العاملين بصفة عقود في المؤسسات الحكومية

ممن مضى على تعيينهم بأجور فترة وضمن هذا العقد عدداً من حقوق العاملين منها :- (٢)

١- أحقية العامل في العمل في القطاع الخاص وبما لا يترتب على ذلك تضارب بين مصالح

الجهات التي يعمل بها وبما لا يخل بالتزامتهم .

٢- يحق للعامل أكمل الدراسة الأولية على أن لا يتعارض ذلك مع ساعات العمل المحددة بالعقد

، كما له الحق بأكمل الدراسات العليا ومنحه أجازة دراسية لغرض تطوير عمل الشركة .

٣- الحق في أيفاد العامل المتعاقد .

٤- السماح له برئاسة اللجان والمناصب التنفيذية وبما يتناسب مع قدراته ومهاراته .

٥- للطرف الاول (رب العمل) فسخ العقد مع العامل أو تمديده أو إنهائه .

٦- المساواة بين العاملين وموظفي الملاك الدائم في الحقوق والواجبات .

٧- يمنح المتعاقد أجراً شهرياً قطعياً .

**ثانياً - قرار مجلس الوزراء رقم ١٧٤ لسنة ٢٠١٩**

تضمن هذا القرار تشغيل العاملين أستناداً الى أحكام قانون الموازنة الاتحادية رقم ١ لسنة

٢٠١٩ (٣) ، وقرر عدداً من الامتيازات تعتبر أقل من الامتيازات الممنوحة بموجب العقد ٣١٥

(١) قرار مجلس الوزراء في جلسته الخامسة والثلاثين بتاريخ ٢٠١٩/٩/٨، غير منشور

(٢) أستناداً الى أنموذج عقد تشغيل العاملين في دوائر الدولة وفق قرار مجلس الوزراء رقم ٣١٥، غير منشور

(٣) أشارت المادة (الحادية عشر/رابعاً/أ) "يمنع التعيين في دوائر الدولة كافة بأسلوب التعاقد مع إمكانية تجديد العقود السابقة في حالة وجود ضرورة لذلك وتحسب مدة التعاقد للمثبتين على الملاك الدائم بعد تاريخ



ومنها وكالاتي :- (١)

- ١- صلاحية الدائرة المعنية في تشغيل العامل بالمكان والعنوان الذي تحدده .
- ٢- يكون الاجر الشهري مقطوعاً .
- ٣- للطرف الاول (رب العمل) تمديد العقد أو أنهاؤه بأي وقت وبما لا يخالف أحكام المادة ٤٣ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- ٤- يحق للعامل إنهاء العقد بأرادته المنفردة على أن يتم تقديم طلب وبعبءه لا تصرف مستحقاته عند تركه العمل .
- ٥- اعتماد ساعات العمل وفقاً لما جاء بقانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٦- يمنح الاجازات الاعتيادية والمرضية وأجازة قبل الوضع وبعد الوضع وأجازة الامومة خلال فترة العقد على أن لا يترتب عليها رصيد تراكمي وكذلك لا تعتبر الاجازات بدون راتب خدمة وظيفية عند التثبيت على الملاك الدائم .
- ٧- تضمين العامل في حال الاهمال أو الحاق ضرر بالاموال والممتلكات العائدة للدائرة ووفقاً للقوانين والأنظمة .
- ٨- يخضع الطرف الثاني لكافة القوانين والتعليمات النافذة لدى الطرف الاول .

---

٢٠٠٣/٤/٩ خدمة فعلية لأغراض العلاوة والترفيه والتعاقد بما لا يترتب أي تبعات مالية بأثر رجعي وعلى أن تستوفى التوقيفات التقاعدية و(بضمنها حصة الدائرة) عن مدة التعاقد المحتسبة ويستثنى من ذلك التعاقد مع شركات التمويل الذاتي الربحية والتي ليس بذمتها أي قروض لدى المصارف عن صرف رواتب منتسبها للسنوات السابقة وعلى أن يحدد مجلس الوزراء أجورهم "

(١) أستناداً الى أنموذج عقد صادر عن شركة مصافي الوسط صادر بتاريخ ٢٠٢٠/٧/٢٦ ، المعطوف على قرار مجلس الوزراء المرقم ٣١٥ لسنة ٢٠١٩ والقرار المرقم ٦٠٣ لسنة ١٩٨٧

فضلاً عن كل الامتيازات الممنوحة للعاملين في صفة عقود في الشركة هناك امتيازات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر (أصابة العامل يكون ضمانها على شركة مصافي الوسط)، (وفاته، يتم منح ورثته مبلغ التأمين على الحياة)، (توفير مساعدات اجتماعية ويكون مبلغها حسب تقدير القيادات العليا في الشركة)، (ساعات عمل إضافية وتكون مبالغها متفاوتة) (١) إن آلية التعاقد المشار اليها تطبق على كافة التشكيلات النفطية الاخرى في عموم العراق لكون التوجيهات الواردة بالتعاقد هي من الامانة العامة لمجلس الوزراء وتم تعميمها الى الشركات النفطية من قبل وزارة النفط ، ويلاحظ أن صلاحية المديرين العامين بالتعيين والتعاقد ضمن ملاك الشركات يكون أستناداً الى قانون المؤسسة العامة المرقم ١٦٦ في ١٤/١١/١٩٦٥ (٢) ، حيث منح مجلس إدارة المؤسسة بموجب المادة ٧/٩ "تعيين الموظفين والمستخدمين في المؤسسات وفي المنشآت التابعة لها ضمن ملاكاتها المصدقة" ، أما الفقرة (٨) من نفس المادة أشارت الى إصدار التعليمات فيما له علاقة بالشؤون الفنية والادارية والحسابية وشؤون الموظفين والمستخدمين في المؤسسة والمنشآت التابعة لها وفيما له علاقة بقواعد الخدمة والملاك والانضباط .

## المطلب الثاني

### تنظيم حق العمل في القطاع المختلط (غاز البصرة أنموذجاً)

شركة غاز البصرة هي شركة عراقية بامتياز أسستها الحكومة العراقية ، حيث تعد الشركة أنموذجاً للشراكة بين القطاعين العام والخاص.

(١) حسن رعد ، وكيل مدير قسم الموارد البشرية ،مقابلة شخصية ،شركة مصافي الوسط، ٢٢/١٢/٢٠٢٠

(٢) نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ١٢٠٠ في ١/١٢/١٩٦٥

## الفرع الاول

### ماهية شركة غاز البصرة

أنفقت كل من شركة غاز الجنوب (أحدى تشكيلات وزارة النفط) وشركتي Shell Iraq و Gas B.V و Diamond Gas Iraq BV على تأسيس شركة غاز البصرة ، شركة محدودة المسؤولية<sup>(١)</sup>، مختلطة<sup>(٢)</sup> ، وفقاً لأحكام قانون الشركات رقم ٢١ لسنة ١٩٩٧ وتعديلاته ، وقد وافق مجلس الوزراء بقراره المرقم ٢٣٤ لسنة ٢٠١٠ في ٢٠١٠/٦/٣٠<sup>(٣)</sup> ، على تأسيس شركة غاز البصرة بأسلوب المشروع المشترك من خلال مشاركة شركة غاز الجنوب (أحدى تشكيلات وزارة النفط) بنسبة ٥١% وأئتلاف شركتي (شل الهولندية ، وميتسوبيشي اليابانية) بنسبة ٤٩% وتكون مساهمة شركة شل الهولندية ٤٤% و ٥% لشركة ميتسوبيشي اليابانية ، وتمت المصادقة على طلب وزارة النفط بتأسيس الشركة بموجب قرار مجلس الوزراء<sup>(٤)</sup> ، وعلى أثر هذه القرارات تم تأسيس الشركة بموجب شهادة التأسيس الصادرة عن دائرة تسجيل الشركات العراقية ذي العدد ٢٣٣٩٥ في ٢٠١٢/١١/١٢ ، وصدر قرار مجلس الوزراء متضمناً المصادقة على اتفاقية(تطوير غاز البصرة)<sup>(٥)</sup> ، أن من أهم ماورد في الاتفاقية الى أنه من أجل تحقيق أهدافها تسعى الشركة الى ممارسة جملة من الحقوق ومنها ماورد في المادة (٣٠) فيما يخص حق العمل والتوظيف في الشركة فقد أشارت الى حقها في (التوظيف والتعاقد مع

(١) يقصد بالشركة محدودة المسؤولية في المادة (السادسة /ثانيا) من قانون الشركات ذو العدد ٢١ لسنة ١٩٩٧ ، هي شركة تتألف من عدد الاشخاص لا يقل عن شخصين ولا يزيد على خمسة وعشرين يكتبون فيها بأسمهم ويكونون مسؤولين عن ديون الشركة بمقدار القيمة الاسمية للاسهم التي اكتتبوا بها.

(٢) اشارت المادة (٧ /اولا ) من القانون المذكور اعلاه الى القصد من كون الشركة مختلطة (تتكون الشركة المختلطة باتفاق شخص او اكثر من القطاع الاشتراكي مع شخص او اكثر من غير القطاع المذكور...)

(٣) قرار مجلس الوزراء المرقم ٢٣٤ لسنة ٢٠١٠ في ٢٠١٠/٦/٣٠ ، غير منشور

(٤) قرار مجلس الوزراء المرقم ٤٢١ لعام ٢٠١١ في ٢٠١١/١١/١٦ ، غير منشور

(٥) قرار مجلس الوزراء ذي العدد ٤٤٦ لسنة ٢٠١٢ في ٢٠١٢/١٢/٣ ، غير منشور

الموظفين المحليين والاجانب، والمقاولين، والمقاولين من الباطن ، والمستشارين ، والاستشاريين وغيرها من الافراد بما في ذلك التعاقد مع المساهمين والشركات التابعة لهم والتوظيف ، والتعاقد ، وأعادة الموظفين العاملين لدى المساهمين والشركات التابعة لهم) .

## الفرع الثاني

### تنظيم عمل العاملين في شركة غاز البصرة

يوجد نوعان من الكوادر في الشركة تبعاً لاتفاقية التعاون المشار اليها فضلاً عن الكوادر العراقية والتي يجب أن تكون الاغلبية بحكم نسبة مشاركة العراق في أسهم الشركة توجد نسبة من الكوادر الاجنبية ، ضمنت شركة غاز البصرة حوالي (٥٥٠٠) فرصة عمل ، أغلب العاملين العراقيين في الشركة يمتلكون الخبرة والمؤهلات ويمتلكون سنوات من الخدمة اكتسبوها من خلال العمل لدى شركة غاز الجنوب (أحدى تشكيلات وزارة النفط) قبل أن ينقل مسؤولياتها الى شركة غاز البصرة عند تأسيسها. (١)

وعملت الشركة على بناء فريق عالي الاداء مكن العمال العراقيين والعمال الاجانب من تبادل الخبرات والمعرفة وتعظيم الاداء بأكبر قدر ممكن ، عن طريق برامج تطوير للعاملين لدى الشركة ومن أهم الاهداف التي سعت اليها برامج التطوير هي العمل على تقليل الفجوة بين الاداء الحالي للعاملين في الشركة والاهداف التي يسعى اليها العاملون في بناء قدراتهم مستقبلاً .

كما عملت الشركة منذ تأسيسها على توفير فرص عمل جديدة وانفقت الملايين من الدولارات لتوظيف الكوادر العراقية المحلية سواء كان ذلك مباشراً ضمن ملاك الشركة أو

(١) منشور متاح على الموقع الرسمي للشركة ،تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٣/١٠



العمال ضمن عقود العمل معها أو بشكل غير مباشر من خلال العقود المحلية والخدمات التي تقدمها والتي تعمل على تشغيل المزيد من العمالة المحلية<sup>(١)</sup>، و تمت أعاره عدد من العاملين من شركة غاز الجنوب الى شركة غاز البصرة للعمل فيها وأكتساب خبرات جديدة عند العمل مع الكوادر الأجنبية التي تعمل في الشركة وتم فيما بعد تثبيتهم على ملاك الشركة .<sup>(٢)</sup>

أما فيما يخص وجود العمال الاجانب في الشركة طبقاً لاتفاقية التطوير ، فيعمل بالشركة عدد من العمال تمت أعارتهم من ٣٠ دولة للعمل ضمن كوادر الشركة ، وقد أشارت الشركة الى أن هؤلاء العمال غير مشمولين ببعض الاجراءات التي تعمل بها وزارة العمل تطبيقاً لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، منها رخص العمل للأجانب فقد بينت الشركة أن الكوادر الاجنبية غير مشمولين بأجازات رخص العمل لكون تواجدهم قد تم بناءً على اتفاقية تطوير غاز الجنوب المبرمة مع شركتي شل ومنتسوبيشي ووزارة النفط والتي تمثل الجانب الحكومي وهذا يوافق ما نصت عليه الاستثناء الوارد في تعليمات رقم ١٨ لسنة ١٩٨٧ .<sup>(٣)</sup>

عليه ترى الباحثة أنه تم ضمان حق العمل في الشركات النفطية العامة وحقوق العاملين بموجب عقود تم تنظيمها بين الشركات النفطية ذات العلاقة والعاملين ، وأستناداً الى قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والقرارات الصادرة من مجلس الوزراء .

<sup>(١)</sup> منشور متاح على الموقع الرسمي للشركة، تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٣/١٠

<https://www.basrahgas.com>

<sup>(٢)</sup> ينظر القرار المرقم ١٧٥١ لسنة ١٩٧١ المتضمن جواز اعارة خدمات العامل في دوائر الدولة الى جهة اخرى غير حكومية داخل العراق أو خارجه، وبالشروط التي تتم بها اعارة خدمات الموظف، الى تلك الجهات ، وكذلك قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ في المادة (١/٣٨) ،يجوز اعارة موظف الى خارج ملاك الحكومة بموافقة التحريرية وبقرار من مجلس الوزراء على أن لا تتجاوز مدة الإعارة خمس سنوات ، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٤٨ في ١٢/٣١/١٩٧٩ .

<sup>(٣)</sup> تنظر المادة ١١/أولاً/ب يستثنى من احكام التعليمات (الاجانب الذين تسمح لهم القوانين والاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تكون الحكومة العراقية طرفاً فيها بممارسة الاعمال في العراق)



أما فيما يخص تنظيم حق العمل في الشركات النفطية المختلطة ( شركة غاز البصرة ) ، فترى الباحثة أن الاتفاقية أشارت الى أن للشركة مطلق الحقوق في التعيين والتوظيف في حين أنه كان من الأفضل إعطاء الأولوية للعاملين العراقيين من ناحية التوظيف أو التعاقد أو تحديد نسبة العاملين من الكوادر العراقية على أساس نسبة المساهمة في الشركة فمن غير الصحيح أن تكون الاتفاقية خالية من شروط تلزم الشركات المساهمة من إعطاء الأولوية للبلد الأم وعليه لا يستطيع المساهم الحكومي إلزام المساهم الاجنبي التقييد بشروط الاتفاقية وضرورة عمل الكوادر الوطنية بنسبة تطغى على نسبة الكوادر الاجنبية .

## المبحث الثالث

### حق العمل في عقود الخدمة لجولات التراخيص البترولية

توجد قاعدة مشتركة لأغلب الدول العربية المالكة للثروات النفطية جعلت هذه الدول البنيان الاقتصادي يكاد يكون متماثلاً لأغلبها وهو الاعتماد على مورد واحد ، ويخضع هذا المورد في إنتاجيته الى اعتبارات متعددة ولكنها تشترك في ضعف تحمل أعباء المشاريع النفطية الجديدة مما جعل هذه الدول تلجأ الى الاستثمارات الاجنبية والاعتماد على الكوادر الاجنبية <sup>(١)</sup> ، وبسبب ميزات الاستثمار الاجنبي عملت وزارة النفط على جذب الاستثمارات الاجنبية عن طريق الاعلان عن جولات التراخيص البترولية وسميت بالبترولية لانها لاتشمل فقط استثمار النفط وانما أستثمار النفط والغاز معاً، وعرفت عقود الاستثمار النفطية بأنها " اتفاق يبرم بين الدول المنتجة للنفط أو إحدى الشركات والمؤسسات أو الهيئات العامة التابعة لها من ناحية وبين الشركة النفطية من ناحية أخرى لغرض البحث عن النفط وأستكشافه والتقيب عنه ومن ثم إنتاجه في منطقة معينة من إقليم الدولة المتعاقدة ولمدة زمنية معينة لقاء مقابل تدفعه الدولة المنتجة للنفط" <sup>(٢)</sup> وعليه سيتم البحث في ماهية جولات التراخيص البترولية وتنظيم حقوق العمال العراقيين والاجانب في هذه الجولات:-

## المطلب الاول

### ماهية عقود التراخيص البترولية واهميتها

تعد جولات التراخيص التي قامت بها الحكومة العراقية بعد عام ٢٠٠٣ خطوة مهمة في رؤية سياسية نفطية جديدة تتمثل بأجتذاب الشركات العملاقة للعمل في الحقول المنتجة والحقول المكتشفة وغير المطورة ، وقد أدى ذلك الى تهافت الشركات النفطية للحصول على عقود نفطية

(١) د. أسامة عبد الرحمن، البيروقراطية ومعضلات التنمية، الكويت ،عالم المعرفة، ١٩٨٧، ص٧

(٢) وسن مقداد عبد الله شاهين،"التزامات الادارة في عقود أستثمارات النفطية - دراسة قانونية مقارنة"،(رسالة

ماجستير،كلية القانون،جامعة الموصل، العراق،٢٠٠٦)، ص١٨

، ذلك أن من مميزات الحقول النفطية العراقية هي ضخامة الاحتياطي وأنخفاض تكاليف الانتاج للبرميل الواحد<sup>(١)</sup> ، وعليه تم تقسيم هذا المطلب على فرعين ، يتم فيها دراسة التعريف بعقود جولات التراخيص البترولية في الفرع الاول ، والتنظيم القانوني لحق العمل في هذه الجولات في الفرع الثاني وكالاتي :-

## الفرع الاول

### التعريف بعقود جولات التراخيص البترولية

إن العوائد النفطية هي المصدر الرئيس في تمويل الميزانية العامة العراقية غير أن الظروف التي مر بها العراق السياسية منها والاقتصادية أثرت على كل القطاعات ومنها القطاع النفطي مما انعكس سلباً على الانتاج وأصبحت منشأته وحقوقه وشبكات تصدير الأنايب لا تتناسب مع حجم النفط الموجود في الحقول ، ولهذا أرتأت وزارة النفط بما لها من صلاحيات مخولة من قبل الحكومة الاتحادية الى اعتماد سياسة نفطية جديدة توازي حجم الاحتياطي العراقي وفي ذات الوقت تعزز مكانة العراق في سوق النفط العالمي تمثلت في اللجوء الى الاستثمارات الاجنبية ، أن الاستثمار الاجنبي يعتبر مصدر وقناة لنقل التكنولوجيا المتطورة والتي تتفاعل وتؤثر على تطوير قوى الانتاج الوطنية وتزيد من كفاءة الانتاج ، كما أن الاستثمار الاجنبي يحفز الاستثمار المحلي ويقلل من معدلات البطالة من خلال خلق فرص عمل جديدة ، ويهيئ قوى العمل الوطنية لاستيعاب التكنولوجيا الحديثة وربما توطينها للعمل مستقبلاً في القطاع النفطي<sup>(٢)</sup> ، عرفت هذه الاستثمارات في العراق بأسم جولات التراخيص البترولية ، وقد عرفها

(١) عصام الجبلي ،قراءة في صناعة العراق والسياسة النفطية - دراسة مقدمة الى ندوة مستقبل العراق ،بيروت ،مركز دراسات الوحدة العربية ، ٢٠٠٥ ، ص٤٠٣

(٢) محمد صادق الهاشمي وجماعته ، النفط والسياسة النفطية في العراق والمنطقة في ظل الاحتلال الامريكي ،صدر سبق ذكره ص١٦٢

مستشار وزارة النفط للشؤون القانونية السابق ، بأنها مجموعة الاجراءات التي تبدأ بالاعلان ثم مؤتمر الترويج و ورش العمل وأخيراً الاحالة الى الشركة أو مجموعة الشركات الفائزة ، وتعتبر جولات التراخيص مناقصة لأستدراج أفضل العقود من ناحية قلة الاجور وزيادة الانتاج ولكنها تختلف عن المناقصة العامة كونها مناقصة علنية وليست سرية (١) ، وتعتبر العقود التي تبرم في ظل هذه الجولات هي عقود خدمة،( أن الفكرة الاساسية في هذه العقود أن الشركة الاجنبية تعمل مقاولاً في خدمة الشركة الوطنية في البلد المنتج ، وتتلقى أجراً من هذه الاخيرة التي تلتزم بأن تبيعها كمية من النفط بسعر تفضيلي ، وعلى هذا فليس ثمة صلة قانونية مباشرة بين الشركة الاجنبية وبين باطن الارض فالشركة الوطنية هي المالك الوحيد للثروة النفطية) (٢).

ويمكن تعريف عقد الخدمة أيضاً بأنه ،عقد تعهد بمقتضاه الدولة المنتجة للنفط ، أو شركة النفط الوطنية الى شركة النفط الاجنبية بمهمة تنفيذ العمليات النفطية لحسابها في منطقة معينة ولقاء أجر معين ، بحيث تبقى الدولة هي مالكة للحقول والبتروال المنتج (٣) وتعتبر عقود الخدمة الشكل الحديث من الاستثمارات الاجنبية في مجال الصناعة النفطية التي تحتاج الى رؤوس أموال ضخمة فضلاً عن معرفة فنية وتكنولوجيا كبيرة .

(١) د. صباح عبد كاظم شبيب الساعدي ،مستشاروزارة النفط للشؤون القانونية ،مقابلة شخصية في وزارة النفط- دائرة العقود والتراخيص البترولية ،٨/١٢/٢٠٢٠

(٢) د. صباح عبد كاظم شبيب الساعدي ، النظام القانوني لعقد التطوير والتطوير والانتاج النفطي في العراق، ط١،بيروت،،الدار العربية للعلوم ناشرون،٢٠١٥،ص٥٧

(٣) د. محمد يوسف علوان ،النظام القانوني لأستغلال النفط في الاقطار العربية-دراسة في العقود الاقتصادية الدولية، ط١،الكويت،مطبوعات جامعة الكويت ،١٩٨٢، ص١٢٧

وقد وردت عدة تعريفات للعقود النفطية التي تبرم بين الدول النفطية والشركات الاجنبية في قوانين الدول بصرف النظر عن كونها عقود (أمتياز أو مشاركة أو خدمة) منها مرسوم سلطنة عمان رقم ٨ / ٢٠١١ حيث عرف العقد النفطي "عقد تبرمه الحكومة أو من ينوب عنها مع الغير بقصد الاستطلاع والتنقيب والاكتشاف والتطوير واستغلال المواد البترولية، أو أي من هذه الأنشطة على استقلال"<sup>(١)</sup>، أما قانون البترول في الجمهورية الاسلامية في إيران رقم ٢ لعام ٢٠٠٢ فعرف العقد النفطي "هو التزامات تعاقدية يتم أبرامها بين وزارة البترول أو أي وحدة عمليات أو أي شخص طبيعي أو كيان قانوني لتنفيذ أو أكمل جزء من العمليات البترولية طبقاً للقوانين والوائح التنظيمية لحكومة جمهورية إيران الاسلامية"<sup>(٢)</sup>، وعرفه قانون النفط والغاز لأقليم كردستان رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٧ هو "عقد مبرم أو رخصة أو أذن أو أي أجازة تمنح بموجب المادة ٢٤ من هذا القانون".<sup>(٣)</sup>

## الفرع الثاني

### أهمية عقود جولات التراخيص البترولية

يترتب على عقود جولات التراخيص حقوق وأمتيازات في طرفي العقد لكل من الشركة الاجنبية والطرف الوطني<sup>(٤)</sup>، وفسرت مشروعية تصديق مجلس الوزراء على عقود جولات التراخيص البترولية من عدمها الممنوحة لشركات النفط العالمية بأعتبار أن هذه العقود لاتخضع

(١) المرسوم السلطاني العماني منشور على الموقع الالكتروني الرسمي لوزارة العدل والشؤون القانونية لسلطنة

عمان ،تمت الزيارة بتاريخ ٢٠٢١/٢/١ <https://mjla.gov.om>

(٢) نص قانون النفط لجمهورية إيران الاسلامية منشور باللغة الانكليزية على الموقع الالكتروني ، تمت الزيارة

بتاريخ ٢٠٢١/٢/٨ <http://alaviandassociates.com>

(٣) المادة ٢٧ من قانون النفط والغاز لأقليم كردستان رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٧ .

(٤) د. صباح عبد كاظم شبيب الساعدي ، النظام القانوني لعقد التطوير والتطوير والانتاج النفطي في

العراق،مصدر سبق ذكره ،ص١٠٩