

التنظيم القانوني لتوظيف العامل الوطني مجال النفط¹ (دراسة تحليلية مقارنة)

كفي مغيد قادر

قسم إدارة القانون، كلية شقلاوة التقنية، جامعة بولتكنيك أربيل، أربيل، العراق

kayfi.lawyer@epu.edu.iq

أ.م.د. ظاهر مجيد قادر

قسم القانون، كلية القانون، جامعة صلاح الدين، أربيل، العراق

dhahir.qadir@su.edu.krd

الملخص

يعد موضوع توظيف الكوادر الوطنية في مجال النفط من الموضوعات القانونية الجديدة بالبحث والدراسة، إذ انه قلما تناوله الباحثون من ذي قبل. ومن الملاحظ أن الموضوع كان محل خلاف وتباين كبير بين وجهات نظر الفقهاء وحتى في محتوى عقود النفط وكذلك القوانين المتعلقة بالموضوع، حيث أن البعض من الدول قد ركزت كثيراً على توظيف أكبر قدر ممكن من الكوادر الوطنية في مجال النفط وخاصة في مراكز القرار التي لها التأثير الكبير على توجيه سياسة النفط في الدولة، بينما هناك دول لم تهتم بالموضوع كثيراً واعتمدت على العلاقات العقدية المبرمة بينها وبين شركات النفط الأجنبية.

عليه، فإن هذا البحث عبارة عن محاولة قانونية لبيان مواقف قوانين الدول محل المقارنة وعقود النفط المبرمة مع شركات النفط الأجنبية حول الاهتمام بحق التوظيف للكوادر الوطنية من جهة، ولعرض أفضل الحلول المتبعة لحل المشاكل القانونية الناجمة عن عدم الاهتمام بالموضوع وخاصة على المدى البعيد. وقد قسم البحث على مبحثين، ففي المبحث الأول تصدينا لتعريف التوظيف في مجال النفط بشكل عام وبينا موقف القوانين محل المقارنة وعقود النفط المبرمة بينها وبين شركات النفط الأجنبية حول

معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: 2020/7/23

القبول: 28/9/2020

النشر: صيف 2020

الكلمات المفتاحية:

Employment, Right, ICO
Percentage, condition
Obligation

Doi:

10.25212/lfu.qzj.5.3.15

¹ بحث مستل من مشروع أطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس فاكنتي القانون والعلوم السياسية والإدارية، جامعة سوران- أربيل من قبل الطالب كفي مغيد قادر بإشراف أ.م. د. ظاهر مجيد قادر، تحت عنوان (حقوق العامل في عقود النفط المبرمة بين حكومة إقليم كوردستان و شركات النفط الأجنبية (دراسة مقارنة).

الموضوع، أما في المبحث الثاني فقد ركزنا على الخطط الوطنية لزيادة عدد الكوادر الوطنية في قطاع النفط وخاصة في مراكز القرار. وقد توصلنا في نهاية البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات بشأن موضوع البحث، فمن أهم الاستنتاجات أن مواقف القوانين محل المقارنة مختلفة بشأن كيفية معالجة موضوع توظيف العامل الوطني في مجال النفط، وتبين لنا أن موقف القانون النيجيري كان أفضل من غيره من حيث تنظيمه لهذا الموضوع، كونه دخل في تنظيم تفاصيل الأحكام المتعلقة بالموضوع. ومن أهم التوصيات التي طرحناها في نهاية البحث أن من الضروري إجراء تعديل في قانون النفط والغاز في الاقليم بخصوص تحديد نسبة معينة لتوظيف العاملين الوطنيين في مجال النفط وفرض ذلك على شركات النفط الأجنبية العاملة في الاقليم وعدم ترك هذا الأمر المهم لمصالح تلك الشركات.

١. المقدمة:

- موضوع البحث

اللافت للنظر، أن القوانين الخاصة بالنفط والغاز وكذلك عقود النفط المبرمة بين شركات النفط الأجنبية والجهات الحكومية قد ركزت على حقوق أساسية للعمال والتي لها بعد وطني، حيث في الغالب ان التركيز كان/ يكون على: حق عامل النفط الوطني في التوظيف بنسبٍ مقاربة من نسبة توظيف العامل الأجنبي. ويأتي هذا الحق ضمن مفهوم أكبر وهو (الوطنية)، إذ أن النفط والغاز الموجود في أية دولة يعتبر من الثروة المادية الوطنية من جهة، ويعتبر العمال الوطنيون من الثروة البشرية الوطنية فيها (Schrijver, (N.J,1995, p15).

ولدى الإمعان في غالبية عقود النفط المبرمة بين الحكومات وشركات النفط الأجنبية يتبين ان هناك تبايناً واضحاً بين عقود النفط التقليدية وعقود النفط الجديدة من حيث عدد فرص العمل المتاحة من جهة، ونوعية المناصب المتاحة للوطنيين في قطاع النفط من حيث الكمية والنوعية من جهة أخرى، وكان هذا نتيجة أكيدة لتعارض وتضارب المصالح التاريخية بين حق شركات النفط الأجنبية في جلب أكبر قدر ممكن من العمال الأجانب وخاصة الخبراء والمهندسين والعمال المهرة، لكي تسهل مهمة تلك الشركات على أرض الواقع، وحق الحكومة في ضمان أكبر عدد ممكن من فرص العمل للعمال الوطنيين ومن ثم تنفيذها على أرض الواقع أيضاً، حتى اصبحت هاتان المصلحتان مبدأين ثابتين في غالبية عقود النفط.

- مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في أن إقليم كوردستان العراق، منذ الاعتراف به دستورياً كإقليم فيدرالي في العراق وبالتحديد بعد صدور قانون النفط والغاز الكوردستاني رقم 22 لسنة 2007 قد أبرم العديد من عقود النفط، وأن الغالبية منها هي من عقود طويلة المدة، وأن شركات النفط الأجنبية العاملة في الإقليم لديها قدرات مالية وبشرية عالية الجودة، وبما أن الموارد البشرية الوطنية من العمال لا يمكن لها ان تنافس تلك الشركات

دون اشتراط توظيف عددٍ من العمال الوطنيين حتى تساند الخطة الوطنية نحو خلق أكبر نسبة من فرص العمل للوطنيين.

ويلاحظ أن معظم عقود النفط المبرمة في الإقليم مع شركات النفط الأجنبية خالية من هكذا اشتراط، وبالتالي فإن شركات النفط الأجنبية هي الوحيدة المتحكمة بالموضوع، وهناك إشكالية تخص الجانب النوعي من المناصب التي تحدد للكوادر الوطنية، إذ أن إفتقار الخبرة لدى الكادر الوطني ساهم في السيطرة الكاملة للعمال الأجانب على المناصب الحساسة في تلك الشركات، وذلك لعدم وضع شروط في تلك العقود بشأن تحديد نسبة معينة من تلك المناصب لكي تدار من قبل العمال الوطنيين، وكل هذا ساهم في خلق إشكالية كبيرة بخصوص بقاء السيطرة الكاملة لتلك الشركات في إدارة العمليات النفطية.

- أهمية موضوع البحث

تتم أهمية الموضوع هذا في أهمية الدور الذي يلعبه فئة الكوادر الوطنية في عملية تأميم ثروة النفط والغاز في إقليم كوردستان، حيث كلما ازداد عدد الكوادر الوطنية في شركات النفط الأجنبية العاملة في إقليم كوردستان ازدادت معه فرص العمل للوطنيين وسيطرة الكوادر الوطنية على ثروة النفط والغاز، والعكس صحيح، والإزددياد لا يكون عادة بزيادة عدد الكوادر الوطنيين بل بالتواجد في مناصب القرار الحساسة في إدارة تلك الشركات حتى تشارك في قرارات حاسمة تتعلق بمستقبل السياسة النفطية في الإقليم.

وللبحث أهمية أخرى متعلقة بالخطط الوطنية الخاصة بتأميم ثروة النفط والغاز، حيث ان كل خطة من هذا القبيل تبقى دون جدوى على أرض الواقع عند عدم وجود مساندة وأيدي عاملة وطنية خبيرة في جميع المجالات المتعلقة بالعمليات النفطية، إذ انه لا يكفي قرار التأميم لوحده، بل لابد من وجود بنيان بشري حتى تتولى بسهولة عملية تسلم ملف النفط في الإقليم وتديرها على أكمل وجه.

- منهجية البحث

يتبنى البحث كلاً من المنهج التحليلي والمقارن، وذلك عن طريق تحليل النصوص المعنية بالمسألة في كل من قانون النفط والغاز في إقليم كوردستان العراق رقم 22 لسنة 2007، مع كل من نظيره من قانون النفط النيجيري رقم 350 لسنة 1990 مع قانون العمل الكويتي رقم 28 لسنة 1969 بشأن العمل في قطاع النفط، مع قانون العمل العراقي القديم رقم 71 لسنة 1978 و قانون العمل العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015 وقانون العمل النيجيري رقم 198 لسنة 1990 وقانو تعويض العمال النيجيري رقم 13 لسنة 2010، مع إجراء المقارنة بين مواقف القوانين المذكورة، وكذلك المقارنة بين مجموعة من عقود النفط المبرمة في إقليم كوردستان العراق و الدول محل المقارنة من الكويت و نيجيريا.

وسوف نبحت الموضوع على وفق الخطة الآتية:

المبحث الأول: توظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط

المطلب الأول: عدم تحديد نسبة معينة لتوظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط

المطلب الثاني: تحديد نسبة معينة لتوظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط
المبحث الثاني: الخطط الوطنية لتوظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط
المطلب الأول: منهج التخصيص في توظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط
المطلب الثاني: منهج الشمولية في توظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط
الخاتمة

المبحث الأول

توظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط

عرف مصطلح التوظيف بعدة تعاريف وفي عدة نواحي، فقد عرف بأنه: النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في أي منظمة حكومية كانت أو غير حكومية، ثم إختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعيينهم، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعة (ربحي مصطفى عليان، 2007، ص14-14).

ويقصد بحق التوظيف حصول شخص معين على فرصة من فرص العمل التي يجب أن تتاح للعاملين من الوطنيين والأجانب. وتعد عقود النفط المبرمة بين الحكومات وشركات النفط الأجنبية مكاناً خصباً لخلق فرص عمل متنوعة للعمال، إذ أن الكثرة من العمليات النفطية من جهة والمخاطر الجمة التي تصاحب تلك العمليات من جهة أخرى جعلت من إبرام عقود النفط مرحلة تحويلية في أغلب البلدان الغنية بالنفط من حيث خلق معدلات عالية من فرص العمل سواء أكان للوطنيين أم الأجانب (ا.د. إبراهيم خليل العلاف، 2012، ص17).

وقد كانت الدول المنتجة للنفط بحسب هذا المعيار مقسمة إلى قسمين: دول لا تحدد نسبة معينة من فرص العمل وبالتالي توظيف العامل الوطني في مجال النفط، ودول كانت ولا تزال تركز على تحديد نسبة مئوية محددة من فرص العمل المتاحة للعمال التي يجب أن تكون متاحة أمام الراغبين للعمل في مجال النفط، وسنسلط الضوء على هاتين الحالتين في المطلبين الآتيين:

المطلب الأول

عدم تحديد نسبة معينة لتوظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط

كانت هذه المنهجية لها نصيب في أغلب عقود النفط التقليدية، ومع ذلك كان تركيز الدول الغنية بالنفط والغاز في تلك العقود على الموارد المالية المتأتية من جراء عقود النفط أكثر من التركيز على حماية البيئة أو توظيف الأيدي العاملة الوطنية وتطوير مهاراتهم في مجال النفط، لذلك يلاحظ ان العشوائية وعدم

الدقة في تحديد نسب فرص العمل المتاحة للعمال الوطنيين أو الأجانب كانت من أبرز السمات التي كانت تشترك فيها أغلب عقود الإمتياز التقليدية، إذ ان الأغلبية منها لم تحدد تلك النسبة على الإطلاق، عدا قلة قليلة منها، ومنها عقد إمتياز النفط المبرم بين الحكومة المصرية وشركة أبار زيت أنكلو المصرية عام 1938م، حيث حدد نسبة التوظيف بـ (90%) للعمال الوطنيين والباقي 10% للعمال الأجانب (د. احمد عبدالحميد عشوش و د. عمر ابوبكر باخشب، 1990، ص201).

وقد تبنت مجموعة من الدول المنتجة للنفط ومنها: إيران، المملكة العربية السعودية، العراق، الكويت ... الخ المنهجية المذكورة أعلاه، حيث في أولى عقود الإمتياز في إيران وهي إتفاقية النفط المبرمة بين الحكومة الإيرانية وشركة نفط (ويليام دارسي) عام 1901م، وبالتحديد في المادة الثانية منه جاء: (يجب أن يكون العمال المستخدمون في خدمات الشركة من رعايا الإمبراطور (الشاه) ويستثنى من ذلك الفنيون والمديرون والمهندسون) (د. أحمد عبد الحميد عشوش، النظام القانوني للإتفاقيات البترولية في البلاد العربية ، 1975، ص129).

أما بشأن الدولة العراقية نجد أنها من خلال أولى عقودها النفطية من نوع الإمتياز التقليدية قد أصرت على الزام شركات النفط الأجنبية بتوظيف الكوادر الوطنية قد الإمكان، حيث جاء في المادة (السادسة والعشرون) من إتفاقية الإمتياز المبرمة بين الحكومة العراقية وشركة (نفط العراق) لعام 1925: (ينبغي ما امكن ان يكون مستخدموا الشركة في العراق من رعايا الحكومة، أما المديرون وملاحظوا العمال والميكانيكيون وغيرهم من العمال الفنيين والكتبة، فيمكن استخدامهم من خارج العراق إذا لم يكن إيجاد الأشخاص الاكفاء من هذه الأنواع في العراق.....) (كامل السامرائي، 1968-1969، ص26).

وقد تكرر هذا النص في عقود إمتياز النفط التي تلت العقد الأول، وبعد تغيير نظام الحكم في العراق ونفاذ الدستور العراقي لسنة 2005 فان الحكومة العراقية من خلال سنتين قامت بمحاولات كثيرة والعمل على تشريع قانون موحد للنفط والغاز في العراق، وبسبب تباين الآراء والمواقف السياسية للكتل والأحزاب السياسية في العراق بقيت تلك المحاولات في ظل مشروع قانون النفط في العراق لا أكثر، وبالتالي فان وزارة النفط العراقية من جانبها سنة 2007 قد أعلنت ثلاث جولات تراخيص لإبرام عقود من نوع الخدمة التقنية، وعقود التطوير والإنتاج، وكانت الرؤية بعيدة المدى للحكومة العراقية -من جراء اعلان تلك الجولات من التراخيص- إبرام زمرة جديدة من عقود النفط بحيث عن طريقها تحققت مجموعة من الأهداف الاستراتيجية، منها: تطوير حقولها النفطية المدمرة، وضمان إيجاد فرص العمل للأيدي العاملة الوطنية، إضافة إلى توسيع مساحات الإنتاج في بعض حقولها وإكتشاف حقول جديدة للغاز في العراق (ريبين فتح، 2017، ص93).

وعلى الرغم من إبرام العديد من عقود النفط والغاز من نوع الخدمة التقنية وكذلك التطوير والإنتاج في العراق فإن وزارة النفط العراقية لم تفصح عن محتوى أي واحدة منها، وبالمقابل كشفت الوزارة عن انموذجين للعقد وهما انموذج لعقد الخدمة التقنية (STC) وأنموذج لعقد التطوير والإنتاج (DPC)، واللتين إعتمدت عليهما للدخول في المفاوضات العقدية مع شركات النفط الأجنبية.

<<https://www.oil.gov.iq/index.php?name=Pages&op=page&pid=104>>

ففي كلا الانموذجين وبالتحديد في المادة (1/26) منهما جاء: (مع عدم الإخلال بحق المشغل في اختيار وتوظيف عدد من الموظفين ، حسب رأي المشغل ولكن وفقاً للمادة 13.2، يلزمهم تنفيذ العمليات النفطية بطريقة آمنة وفعالة من حيث التكلفة وفعالية، إلى أقصى حد ممكن، توظيف وكذلك أن تطلب من المقاولين من الباطن لتوظيف الرعايا العراقيين الذين لديهم المؤهلات والخبرة اللازمة. يتم توظيف المواطنين العراقيين بطريقة تشاركونهم في تنفيذ العمليات النفطية بالاشتراك مع المشغل وتهدف إلى تحمل المسؤولية الكاملة عن إدارة وتنفيذ العمليات النفطية من قبل المواطنين العراقيين وفقاً للمادة 9.12 (أ) .

ومن هنا نلاحظ، ان كلا الانموذجين كانا خاليين من الاشارة ولو بفقرة واحدة إلى تحديد نسبة معينة لتوظيف العمال الوطنيين مقابل العمال الأجانب، بحيث تلتزم بها الوزارة، ومع ذلك فان الوزارة امام لجنة المبادرة الدولية للشفافية في الصناعات الاستخراجية قد اكدت على التزامها بأن لا تقبل استخدام نسبة من العمال الوطنيين تقل عن 85% من عدد العاملين، في عقود النفط المبرمة مع شركات النفط الأجنبية. وهذا يعني ان لشركات النفط الأجنبية ان توظف نسبة 15% من العمال الأجانب فقط (تقرير العراق للشفافية في الصناعات الاستخراجية، كانون الأول ، 2014، ص32).

اما بالنسبة للجانب الكمي لنسبة التوظيف من العمال الوطنيين والأجانب في إقليم كوردستان- فانه يلاحظ ان الإقليم قد اتبع المنهجية ذاتها في عقود النفط المبرمة، حيث من مجموع أكثر من خمسين عقداً من نوع المشاركة بإنتاج النفط لم نجد أي إشارة إلى تحديد نسبة معينة لتوظيف العمال الوطنيين مقابل نسبة للعمال الاجانب، وقد أدلى أحد المختصين على تلك المنهجية بالقول: (صحيح ان المشرع الكوردستاني لم يحدد نسبة مئوية محددة لتوظيف العمال الوطنيين مقابل العمال الأجانب، ولكن هذا لا يعني ان شركات النفط الأجنبية مختارة تماماً في جلب أعداد غير محددة من العمل وقد يكون الواقع شاهداً على ذلك، وقد يكون عند قسم التدريب والتأهيل المهني في وزارة الثروات الطبيعية في الإقليم معلومات دقيقة حول ذلك ...) (مقابلة مع د. جمال عثمان، 23 كانون الأول 2019).

في حين يرى مختص آخر، ان عدم تحديد نسبة معينة من العمال الوطنيين مقابل نسبة العمال الأجانب قد يكون بسبب عدم وجود الخبرات لدى العمال الوطنيين (مقابلة مع السيدة أفين عبدالله رسول، تاريخ 23 كانون الأول 2019).

وإذا رجعنا إلى الواقع العملي نجد عدم الدقة في نشر عدد العمال الوطنيين مقابل عدد العمال الأجانب في مجال النفط، فعلى سبيل المثال: في ثلاثة تقارير شهرية للوزارة بتاريخ تشرين الأول لحد كانون الأول لسنة 2003 تبين ان عدد العمال في حقول نفط الإقليم كان (12334) عامل، وكان (7851) منهم من العمال الوطنيين، وان (4483) منهم كانوا من العمال الاجانب، في حين من خلال دراسة أخرى منشورة من قبل الوزارة ذاتها، تبين ان هناك عدداً كبيراً من شركات النفط الأجنبية (الشركات المدبرة) أمثال (DNO, CHIVRON, MOL, DAN, TOPCO) تستخدم اكبر قدر ممكن من العمال الأجانب، ولوحظ ذلك ايضاً بالنسبة لمجموعة كبيرة من شركات النفط الأجنبية التي تقدم الخدمات في مجال النفط أمثال: (GGFZCO, Schlumberger, Oil Serv, Sakson, Casco Petrolum) <<http://mnr.krg.org/index.php/ku/the-ministry-ku/capacity-building>> آخر زيارة (2019/12/26).

وتجدر الإشارة إلى أن إنتاج الدول المنتجة للنفط لهذا الأسلوب ترتبت نه إشكاليات كبيرة، ومنها الاعتصامات التي قامت بها نقابات العمال، كنقابة عمال النفط في العراق ضد البريطانيين والشركات التابعة لهم حيث في عام 1948 تظاهر نحو (3000) ثلاثة آلاف عامل في بغداد. (Shawna Bader- (Blau, Iraqi Unions vs. Big Oil, 2007, p18).

إلا أن أول دولة اعترضت على تلك السياسة التشريعية في عقود إمتياز النفط التقليدية كانت الدولة الإيرانية، إذ ان وزير الخارجية الإيرانية في مذكرة موجهة إلى رئيس محكمة العدل الدولية في شكوى ضد شركة ALOC البريطانية قد ذكر: (... أن ما يدعو للدهشة ان نجد ان عدد المستخدمين الأجانب بعد ان كان (1800) عامل سنة 1963 اصبح (4200) عامل اجنبي سنة 1967.....) (icj,Anglo-Iranian Oil) (Co.case.pleadings,1955, p677).

وكان هناك شكوى مماثلة للشكوى الإيرانية في العراق ضد كل من شركة نفط العراق وشركة نفط الموصل وشركة نفط البصرة عام 1958، والتي دفعت بالدول نحو اصدار قوانين خاصة لتقلص بها هيمنة شركات النفط الأجنبية على قطاع النفط، ونذكر هنا قانون تحديد مناطق الاختصاص لشركات النفط الأجنبية في العراق رقم 80 لسنة 1961 حيث رأت الحكومة بأنه يحقق مطلباً مهماً وعادلاً من مطالب أبناء الشعب في الجمهورية العراقية (د. احمد عبدالحميد عشوش، 1975، ص122).

وقد حددت بموجب القانون المذكور مناطق الإمتياز لكل شركة من الشركات صاحبة الامتياز في العراق التي كانت شركة نفط العراق المحدودة، وشركة نفط الموصل المحدودة، وشركة نفط البصرة المحدودة، بحيث يكون ما عداها لشركة النفط الوطنية العراقية التي تم الاستعداد لتأسيسها عند تشريع القانون رقم 80 لسنة 1960م، وتأسست بعد ذلك في 8 شباط 1964م، لتتولى الإشراف على الصناعة النفطية بجميع مراحلها (د. عبدالمنعم عبدالوهاب، 1964، ص234).

وقد ساهم هذا الأمر بقوة في خلق شعور بالوطنية في مجال النفط ودفع بالدول إلى التفكير في ارتفاع عدد العناصر الوطنية العاملة في تلك الحقول النفطية، لكي تساهم بدورها بشكل فعال في تأمين الثروات النفطية بشكل كامل في النهاية، لذا نجد أن الدول قد فكرت فعلاً في تغيير المنهجية التي كانت تتبعها فيما يخص توظيف العمال الوطنيين، من عدم تحديد نسبة معينة بين العمال الوطنيين والأجانب إلى تحديدها.

وعند الرجوع إلى عقود إمتياز النفط المبرمة في الدول محل المقارنة، نلاحظ أن الدولة الكويتية في المادة الثامنة من عقد إمتياز النفط المبرم بين الحكومة الكويتية وشركة النفط الكويتية (بريطانية الجنسية) المبرم بينهما في 1929 قد أصرت على أن تستخدم الشركة رعايا الحكومة إلى أبعد الحدود الممكنة في الاعمال التي يكونون ملائمين لها تحت اشراف الموظفين الفنيين للشركة، وفي حال عدم التوفر فضلت الحكومة الكويتية توظيف العمال من الأقطار العربية المجاورة، وفي الوقت ذاته سمحت الدولة الكويتية للشركة في ان توظف عدداً من العمال الفنيين والمحترفين (د. سعد علام، 1987، ص158).

بيد أنه يلاحظ على موقف الكويت في هذا العقد عدم دقتها في تحديد نسبة معينة لتوظيف العمال الوطنيين مقابل نسبة لتوظيف العمال الأجانب من جهة، واتباعها لسياسية التمييز بين العمال الأجانب من مواطني الدول العربية مع غيرهم من العمال الأجانب التابعة لدول غير عربية.

وقد كانت عقود امتياز النفط التقليدية في دولة نيجيريا خالية من الإشارة إلى هذا الموضوع بعكس عقود النفط الجديدة التي حددت بدقة نسبة معينة لتوظيف العمال الوطنيين مقابل نسبة أخرى معينة لتوظيف العمال الأجانب.

المطلب الثاني

تحديد نسبة معينة لتوظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط

كرد فعل قوي للمعاناة التي عانى منها عمال النفط الوطنيين، وكذلك الدول المنتجة للنفط من سياسة التوظيف غير العادلة التي انتهجتها شركات النفط العالمية في عقود إمتيازات النفط التقليدية، فكرت الدول المنتجة للنفط في اللجوء إلى سياسات من نوع آخر، متباينة نوعاً ما عما سبق، وقد مرت تلك السياسة بمرحلتين: مرحلة اشراك الحكومة في مجمل عمليات التنقيب عن النفط، الإنتاج والتسويق، وذلك اما من خلال تعديل عقود الإمتياز التقليدية أو من خلال إبرام عقود نفط من نوع المشاركة، وخاصة المشاركة بالإنتاج، ومرحلة تامين قطاع النفط بأكمله ومن ثم إبرام عقود جديدة من نوع الخدمة أو المقاوله أو التطوير والإنتاج (د. فهد محمد العفاسي، 2007، ص126).

وقد اتبعت الدول منهجية جديدة لتوظيف عمال النفط، وهي تحديد نسب مئوية للعمال الوطنيين مقابل نسب مئوية للعمال الأجانب، لتشكل خطوة جيدة نحو إعادة السيطرة على قطاع النفط بشكل تدريجي.

ونبدأ هنا ببيان موقف العراق بهذا الخصوص، إذ نلاحظ أن الحكومة العراقية من خلال عقودها النفطية الجديدة لم تحدد نسباً معينة لتوظيف العمال الوطنيين مقابل العمال الأجانب، إذ أن الفقرة الأولى من المادة السادسة والعشرين من عقد حقل الحلفاية (DPSC) المبرم بتاريخ 27 كانون الثاني سنة 2010 بين شركة نفط ميثان الممثلة للحكومة العراقية، مع كل من شركة بتر وتشانبا الصينية المحدودة وكذلك شركة بتر وناس كالكالي الماليزية المحدودة مع شركة توتال الفرنسية مع الشريك الحكومي (شركة نفط الجنوب) العراقية قد نصت على أنه: (دون الإضرار بحق المشغل في إختيار وإستخدام أي عدد من العاملين.... يكون عليه -وفقاً للمادة (13) توظيف، والطلب من مقاوليه الثانويين، توظيف العراقيين لأقصى حد ممكن من الذين يمتلكون المؤهلات والخبرات الضرورية).

وقد رأى البعض تعليقا على الفقرة المذكورة أنه: صحيح أن المشرع لم يحدد نسبة معينة لكي تملأ من قبل العمال الوطنيين مقابل الأجانب، إلا أنه مع ذلك فإن الفقرة المذكورة لها إيجابيتان: الأولى: أن هذا الالتزام قد امتد إلى أكثر من الشركة الأجنبية المستثمرة، حيث وصل إلى المقاول الثانوي، وهذا يوضّح مدى حرص الطرف الوطني على زجّ الكوادر الوطنية للمشاركة في تنفيذ عقد الخدمة النفطي، والإيجابية الثانية هي: ورود عبارة ضمن نصوص العقد تُوجب على المشغل الذي يمثل المقاول التوظيف "لأقصى حد ممكن" (ياسر عامر حسان، 2017، ص129).

وأن عبارة " لأقصى حد ممكن" تعني أكثر عدد ممكن، مع الحفاظ على نسبة الحد الأدنى، أي لا يسأل المقاول عن زيادة %75 من الكوادر الوطنية، في حين يسأل إذا استخدم أقل من هذه النسبة. وهذا يحتسب لصالح عقد الخدمة على أنه قد توسع في هذا الالتزام من أجل تنمية الكوادر الوطنية. وعلى هذا الأساس،

يفترض أن يقوم الطرف الوطني من خلال الرقابة والتفتيش، بمراجعة الخطط على معرفة المراكز الوظيفية ونسب شاغليها من الوطنيين (ياسر عامر حسان، 2017، ص130).

في حين يرى الباحث، ان انتهاج مسلك عدم تحديد نسبة معينة من مراكز التوظيف لكي تملأ من قبل الوطنيين مقابل نسب أخرى لكي يشغلها العمال الأجانب لا يعني ان المقابل يلزم باستخدام 75% فأكثر من العمال بل ان مصطلح " اقصى درجة ممكنة" يأتي بمعنى محاولة استخدام اكبر قدر ممكن من العمال فقط دون تحديد نسبة معينة، ومن جانب آخر فان عدم تحديد نسبة معينة قد يؤدي إلى عواقب غير محبذة، منها : السيطرة شبه الكاملة للشركة الأجنبية على العمليات النفطية التي تقوم بها، وتقليل عدد الكوادر الوطنية في الحقول النفطية ومن ثم تخلفهم من حيث الخبرات والقدرات التقنية في مجال العمليات النفطية، ويؤدي ذلك بالنهاية إلى تثقل كاهل الحكومة من حيث تخصيص مبالغ كبيرة لتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية، ومن ثم إلى التخلف في مجال النفط، والخسارة بمبالغ كبيرة.

وفي الفقرة (1) من المادة 19 من عقد الإنتاج والتطوير في حقل الحلفاية (DPSC) ذاته جاء: (١- دون الإضرار بحق المشغل في اختيار واستخدام أي عدد من العاملين، والذي حسب رأي المشغل وفقاً للفقرة (26) من المادة (2) يكون مطلوباً لتنفيذ العمليات البترولية بأسلوب آمن واقتصادي وكفوء، يكون عليه - للمادة ٣ توظيف، والطلب من مقاوليه الثانويين، توظيف العراقيين لأقصى حد ممكن من الذين يمتلكون المؤهلات والخبرات الضرورية).

وموقف الحكومة العراقية هذا يأتي في وقت ان العراق منذ السبعينيات من القرن الماضي قد أمتت كل حقولها النفطية، وبالتالي كان من المفروض أن لا يتكرر الخطأ الذي ارتكبه نظام الحكم في السابق، وعدم الخضوع لطلبات شركات النفط الأجنبية بل كان عليها تحديد نسب عالية من المراكز والمناصب لكي يتم ملؤها من قبل الكوادر الوطنية مقابل نسبة ضئيلة للعمال الأجانب.

وكان موقف قانون الاستثمار الخاص في تصفية النفط الخام العراقي رقم (64) عام 2007 (المعدل) أفضل بكثير، حيث في المادة (3) منه جاء : (تلتزم الشركة الاجنبية بتشغيل ملاكات عراقية بما لا يقل عن 75 %خمسة وسبعين من مجموع العاملين).

ولو كان هناك قانون خاص ينظم مجالات النفط المختلفة في العراق، ويوجد فيه مثل هذا النص الذي أورده قانون الاستثمار الخاص في تصفية النفط الخام، لم تكن نواجه هكذا فراغات ونواقص قانونية بخصوص توظيف العمال الوطنيين في مجال النفط، إضافة إلى ذلك، فان كلتا مسودتي قانون النفط العراقي اللتين تم إعدادهما من قبل كل من مجلس النواب العراقي ومجلس الوزراء العراقي كانتا خاليتين من التزام شركات النفط الأجنبية بتحديد نسب معينة لتوظيف العمال الوطنيين مقابل نسب أخرى لتوظيف العمال الأجانب (الموقع الالكتروني لمجلس النواب العراقي : <http://www.parliament.iq> < آخر زيارة (2020/1/17).

أما بخصوص موقف إقليم كوردستان- العراق ، فنجد أنه منذ عام 2005 لحد الان قد ابرم العديد من عقود النفط مع شركات النفط الأجنبية من نوع المشاركة بإنتاج النفط، والتي ابرمت كلها على أساس انموذج

عقد المشاركة بالإنتاج النفطي في الإقليم، ونفرد هنا عقد المشاركة بإنتاج النفط المبرم بين حكومة إقليم كوردستان وشركة DMCC الإماراتية المبرم في 22 ديسمبر 2006 والذي جاء في المادة 23/ الفقرة (1) منه أنه (....على المتعاقد ان يعطي وياخذ مع المتعاقدين الثانويين حق الافضلية للأشخاص في إقليم كوردستان والمناطق الأخرى في العراق للتزويد بأشخاص لديهم القابلية، المؤهلات، القدرات والخبرة المطلوبة لاداء العمل).

ويبدو للوهلة الأولى، ان النص قد ألزم حامله رخص التنقيب عن النفط والغاز في الإقليم من شركات النفط الأجنبية، مثل شركة (DMCC) الاماراتية، وحتى الشركات الأخرى التي ابرمت معها عقود التنقيب عن النفط من نوع المشاركة بالإنتاج، التي كانت فقراتها مماثلة تماماً لهذه الفقرة، بتوظيف اعداد كبيرة من العمال الوطنيين، في حين ان النص بهذه الصيغة لم ولن يؤدي إلى نتيجة مرضية فيما يخص توظيف اعداد كبيرة من العمال الوطنيين، حيث لم تحدد الحكومة - حكومة الإقليم - أي نسب لتوظيف العمال المحليين مقابل نسب محددة لتوظيف العمال الأجانب.

علاوةً على ذلك، فان العقد ذاته، وفي الفقرة التي تلي الفقرة الأولى يتضمن حقاً للمقاول- الذي يتعامل مع شركة النفط الأجنبية وكذلك الشركات التابعة له، وحتى للمقاولين من الباطن في ان يلجوا إلى توظيف عمال اجانب فيما إذا لم يكن لموظفي الإقليم أو باقي أجزاء العراق القدرات الفنية أو الخبرات المطلوبة لتشغيل المناصب المعروضة على النحو المطلوب.

وقد تكررت هذه الفقرات والمواد في العقود التي تلت العقد الذي عرضناه آنفاً، وقد شملت هذه المنهجية تلك العقود التي ابرمت بعد صدور قانون النفط والغاز الكوردستاني رقم 22 لسنة 2007 أيضاً (تنظر: المادة (23) من عقد المشاركة بإنتاج النفط المبرم بين حكومة الإقليم وشركة نفط تيكساس الأمريكية).

وكان ينتظر من مشرع قانون النفط والغاز الكوردستاني تغيير المنهجية المتبعة بخصوص توظيف العمال الوطنيين والأجانب، والواقع هو انه لم يتم بتغيير المسار فقط، بل أنه في أكثر من مادة وفقرة قد رسخ أراضية قانونية لشركات النفط الأجنبية وساعدها في البقاء على المنهجية التي اتبعوها سابقاً أي قبل صدور القانون المذكور، وبالتالي مهد الطريق لشركات أخرى في أن تطالب بجلب العمال الأجانب إلى الإقليم كلما كان ذلك ممكناً لهم.

حيث جاء في قانون النفط والغاز الكوردستاني وفي الفصل الحادي عشر الخاص بالمشاركة المحلية، وبالتحديد في المادة (44) منه أنه (أولاً: يلتزم الشخص المخول بالمخول باعطاء الأفضلية:-
2- لتعيين الأشخاص من الإقليم والمناطق الأخرى من العراق على ان يكون هؤلاء الأشخاص من ذوي المؤهلات والكفاءة والخبرة اللازمة لتنفيذ العمل...).

وبخصوص موقف الدول محل المقارنة نلاحظ أن دولة الكويت قد اتبعت مسلكاً آخر مختلفاً عن المسلك الذي إتبعه سابقاً، إذ من خلال إبرام عقود إمتياز النفط -من النوع الجديد- استطاعت الحكومة الكويتية فرض إلترام على عاتق شركات النفط الأجنبية بتوظيف نسبة عالية من العمال الوطنيين مقابل نسبة معينة من توظيف العمال الأجانب.

ففي عقد إمتياز النفط المبرم بين دولة الكويت وشركة نفط الزيت العربية (اليابانية) المحدودة عام 1958م وفي الفقرة الأولى من المادة (21) جاء: (... وتستخدم الشركة النسب التالية من الكويت: 1- ما لا يقل عن 70% من مستخدمي وعمال الشركة داخل البلاد.

2- ما لا يقل عن 30% في الخارج إذا توفروا، ومن بعدهم يفضل مواطنو الدول العربية ثم الدول الصديقة الأخرى) (د. سعد علام القاضي، مصدر سابق، 349).

فمن هنا يتبين بوضوح ان دولة الكويت من خلال إتباع تلك السياسة العقدية الجديدة قد استطاعت تأمين نسبة عالية من المناصب للعمال الوطنيين والتي كانت في السابق يشغلها العمال الاجانب، وهي نسبة 70% من مجموع تلك المناصب وفرص العمل المتاحة، وفي المقابل فان نسبة العمال الأجانب قد حصرت في 30% فقط من تلك المجموعة، وفيها فضلت الكويت مواطني الدول العربية ثم الدول الصديقة الأخرى على مواطني غيرهم من الدول.

ولقد أثار هذا التفريق بين العمال الأجانب، من العرب وغيرهم من العمال الاجانب، مناقشات كثيرة بين آراء الفقهاء، حيث ذهب البعض (بوجانة محمد، 2016، ص157) إلى عدم احقية الدولة في تفضيل مواطني دولة من الدول على مواطني الدول الأخرى لان هذا يتناقض مع المبادئ الدولية التي تخص حق الإنسان في السفر والتنقل وحقه في الحصول على العمل الذي يناسب قدراته البدنية والعقلية بشكل عام، بينما ذهب البعض الآخر (د. عصام بسيم، 2003، ص20) من الفقه إلى أن من حق الدولة تفضيل بعض العمال الأجانب على البعض الآخر، لان الامر يخص الرؤيا بعيدة المدى للدولة، وكذلك المصالح المشتركة لها مع غيرها من الدول، ولا مناص في قيامها بهكذا تفريق أو تفضيل بما انها يتماشى مع وضعها السياسي، الاقتصادي، الأمني... الخ.

ويرى الباحث مع البعض (حسام الدين فتحي ناصف، 1996، ص86) من خلال عرض الاختلاف الفقهي اعلاه، أنه يجب أن يتم الاعتراف بحق العامل الأجنبي في دخول إقليم أي دولة بالتوفيق بين الإتجاهين السابقين، اذ أن الدول المضيفة للشركات الأجنبية لا تستطيع أن تفرض شروطها على هذه الشركات وتلزمها بأن لا تجلب معها موظفيها ومهندسيها وعمالها وأصحاب الخبرات والمهارات لديها ، ومع ذلك فان للدولة أن تقيد من أعداد هؤلاء الأجانب، بأن لا يكون دخولهم إلى الدولة بصورة مطلقة بل بصورة منتظمة ومتفق عليها، مع حق الأفضلية في استخدام مواطني الدولة المضيفة إن أمكن ذلك.

وقد سلكت دول عربية أخرى السياسة نفسها، حيث الغالبية منها حاولت تحديد نسب أقل من المناصب التي يمكن للشركة ان تملأها بالعمال الأجانب، حيث حددت دولة الصومال بـ5% فقط من مجموع المستخدمين، وحددتها ليبيا بـ10% وفي سوريا وصلت النسبة إلى 25% (د. أحمد عبد الحميد عشوش، 1975، ص129).

وقد كانت دولة نيجيريا ضمن الدول التي حددت نسباً عالية من المناصب لكي تملأ من قبل العمال النيجيريين مقابل نسب أخرى للعمال الأجانب، حيث في عقد المشاركة بإنتاج النفط المبرم في عام 2003 بين شركة النفط الوطنية النيجيرية المشار إليها بـ" الإدارة" والممثلة للحكومة الاتحادية النيجيرية، وكذلك

شركة شيل النيجيرية المحدودة (shell Nigerian ultra-deep limited)، وبالتحديد في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة عشرة والتي نصت على أنه: (ب) (ب) يضمن المشغل ما يلي: بعد مرور عشر (10) سنوات من تأريخ نفاذ هذا العقد، يجب أن يصل عدد مواطني نيجيريا المستخدمين من قبل المشغل فيما يتعلق بالعمليات البترولية في المناصب الإدارية والمهنية والإشرافية على الأقل خمسة وسبعين 75 ٪ في المئة من العدد الإجمالي للأشخاص العاملين من قبل المشغل في تلك الوظائف. يجب على المشغل ضمان زيادة الحد الأدنى لمستوى إجمالي عدد المواطنين النيجيريين العاملين في العمليات البترولية في المناصب الإدارية والإشرافية وغيرها من الوظائف المهنية في العامين الخامس عشر والعشرين بعد تأريخ نفاذ هذا العقد إلى ثمانين (80٪) وخمسة وثمانين (85 ٪) في المئة على التوالي (...).

ففي هذا العقد يتبين أن موقف نيجيريا أفضل من مواقف القوانين الأخرى وبخاصة القوانين محل المقارنة، وذلك لما يأتي:

- 1- لقد ضمنت الحكومة النيجيرية استخدام نسبة 75% على الأقل للعمال النيجيريين من مجموع العمال المستخدمين، وذلك بعد مرور عشر سنوات على تنفيذ العقد، حيث مع الاعتراف بقلة الخبرة والامكانيات للعمال النيجيريين، فانها قد الزمت الشركة بتوظيف العمال النيجيريين بتلك النسبة الثابتة على الأقل. وهو معيار ثابت كما استخدمته الحكومة الكويتية أيضاً.
- 2- كما الزمت الحكومة النيجيرية الشركة في هذا العقد ضمان زيادة الحد الأدنى لمستوى إجمالي عدد المواطنين النيجيريين العاملين في العمليات النفطية في المناصب الإدارية والإشرافية وغيرها من الوظائف المهنية في العامين الخامس عشر والعشرين بعد تأريخ نفاذ هذا العقد إلى (80٪) و(85 ٪) في المئة على التوالي. وهذا موقف فريد من نوعه حيث بهذا المعيار التصاعدي في زيادة استخدام النيجيريين وفي جميع المناصب الإدارية وغير الإدارية وضعت الدولة النيجيرية خطة وطنية لاستعادة السيطرة على قطاع النفط لها ومن ثم تأميمها ببساطة. (Ann Genova,2010, pp. 115-136).

وقد جاءت بنود هذا العقد على أساس ما ورد في قانون النفط الفيدرالي النيجيري المعدل لسنة 1969 وبالتحديد المادة (38) التي جاء فيها : (بضمن حامل رخصة التنقيب عن النفط ما يلي: (أ) في غضون عشر سنوات من منحه الرخصة: (1) توظيف عدد مواطني نيجيريا الذين يعملون لديه سواء، فيما يتعلق بمنح الرخصة، في الدرجات الإدارية والمهنية والإشرافية (أو أي درجات مقابلة يعين من قبله بطريقة وافق عليها الوزير) يجب أن تصل إلى 75 ٪ على الأقل من العدد الإجمالي للأشخاص العاملين به في تلك الدرجات. (2) يجب أن لا يقل عدد مواطني نيجيريا في أي درجة من هذه الدرجة عن 60٪ من المجموع).

ومع ذلك، يرى البعض (Prf. Adamu Kyuka Usman,2007,p293) ان البند أعلاه لم يطبق على أرض الواقع، حيث في أغلب الأحوال لا تنفذ شركات النفط الأجنبية هذا الالتزام كما حدد لها، وفي حال قيام تلك الشركات بتنفيذ تلك الالتزامات، فانها بعد ذلك سوف تفصل أعداداً كبيرة من العمال النيجيريين بشكل تعسفي دون الحصول على موافقة وزير النفط أو حتى دون قيام العامل بأي خطأ جسيم، وكل هذا سوف يترك النيجيريين تحت رحمة أهواء شركات النفط الدولية التي هي تفضل العمال الأجانب دائماً على حساب العمال الوطنيين.

وبعد عرض كل ماسبق، تبين:

1- لم يحدد إقليم كوردستان-العراق نسبة من العمال المستخدمة في مجال النفط من الوطنيين والأجانب وهذا موقف منتقد حيث لا يبني عليه الأرقام وبالتالي لا يمكن تطوير عمال النفط من الوطنيين بها، بخلاف موقف نيجيريا.

وقد اقترح بعض الباحثين (روشنا أكرم سعد ، ص 63) بهذا الخصوص تحديد نسبة مئوية لتوظيف العمال الوطنيين بحيث لا يقل عن (25%) أو (30%) من مجموع العمال الشاغلة في مجال النفط في الإقليم. والذي قد تكون هذه النسبة قليلة مقارنة بالدول التي حددت النسب – كما عرضناها سابقاً- في حين انه لأول وهلة – وبما ان الإقليم جديد كلياً فيما يتعلق بالتنقيب عن النفط واستخراجه، قد يكون جيداً مع الاعتماد على آلية ثانية ايضاً، وهي زيادة نسب توظيف العمل الوطنيين كل سنة تلو أخرى أي بصورة تصاعدية سنوياً، حتى يصل تواجد العمال الوطنيين في أغلب المناصب إلى 80% أو حتى إلى 90%، مثلما وجدنا ذلك بالنسبة لموقف دولة نيجيريا الاتحادية، حيث لم تعتمد على آلية النسب الثابتة فقط بل اعتمد بجانبه على آلية زيادة النسب مع مرور فترات معينة من العقد سنة تلو أخرى بصورة تصاعدية.

2- لم تلزم حكومة إقليم كوردستان- العراق شركات النفط الأجنبية بتعيين أو توظيف العمال الوطنيين – سواء في الإقليم أو باقي المحافظات العراقية- وانما اعطت الفرصة للشركة بشكل اختياري للقيام بذلك في حال توفر القدرات والمؤهلات الفنية لدى هؤلاء، وبمفهوم المخالفة، في حال عدم تمتع هؤلاء بتلك القدرات والخبرات فيمكن للشركة جلب – قدر ما تشاء – من العمال الأجانب!.

وهناك تقارير قد صدرت من وزارة الثروات الطبيعية في الإقليم تثبت تلك الحقيقة، إذ ان عدم تحديد نسبة معينة لتوظيف العمال الوطنيين مقابل الأجانب وعدم الزام شركات النفط الأجنبية بها قد أدى إلى التباين بين اعداد العمال الوطنيين في مجال النفط في الإقليم، حيث – كما اشرنا سابقاً- ان الوزارة ذاتها بين كل فترة وأخرى تعلن نسباً متباينة، وليس هناك مؤشر واضح لإزدياد نسب توظيف العمال الوطنيين مقابل الأجانب.

ففي سنة 2012 ومن خلال صور توضيحية أعلنت الوزارة المعنية بأن المجموع الكلي لعمال قطاع النفط قد وصل إلى (15989) عامل، وقد شكل العمال الوطنيون من تلك المجموعة (6906) عامل، حيث ان (2118) منهم كانوا يعملون في شركات النفط الأجنبية الرائدة مباشرة، وكان (3552) منهم يعملون في شركات النفط الخدمية و(1236) منهم كانوا يعملون في مصافي النفط، بينما عدد العمال الأجانب المهرة كان (9083) وان (2930) منهم كانوا يعملون في شركات النفط الرائدة و(4617) منهم كانوا يعملون في شركات النفط الخدمية و(1536) منهم كانوا يعملون في مصافي النفط
[http://mnr.krg.org/images/articles/Percentage local to expatriate staff pie](http://mnr.krg.org/images/articles/Percentage%20local%20to%20expatriate%20staff%20pie)
(. chart 2012.png last visit 8/1/2020).

وهذا يتعارض مع السياسة التي أعلنتها الوزارة وهي سياسية تأمين قطاع النفط في الإقليم بشكل تدريجي، حيث نجد ان الوزارة في نشرة رسمية في موقعها أعلنت سياسة باسم سياسة تأمين قطاع النفط الكوردستاني سنة 2015 وقد نشرت بهذا الخصوص: (... نحن على يقين ان نقل الخبرات الفريدة من الكوادر الأجنبية

إلى الكوادر الوطنية مفيد لشعب كوردستان والشركات كذلك، وان التأميم هو الحل الوحيد للاستجابة على الطلبات الكثيرة على الكوادر المهرة وأنه في الوقت ذاته يساعد على تقليل مصاريف التدريب أيضاً... واليوم وصلت نسبة العمال الوطنيين في قطاع النفط والغاز إلى 70% من مجموع العاملين في قطاع النفط، ويعد هذا زيادة بنسبة 15% منذ نيسان 2011 ونستهدف في سنة 2016 بان نأتمم 90% من الكوادر النفطية) (<http://mnr.krg.org/index.php/ku/the-ministry-ku/local-content>) اخر زيارة ((2020/1/4)).

وبالاستفادة من التجارب التي مرت بها الدول محل المقارنة من تأميم النفط ومنها العراق، الكويت ونيجيريا، فان عملية تأميم النفط لا تكون بالزيادة في عدد براميل النفط المنتجة، بل بدعم وتكوين كوادر وطنية خبيرة في مجال النفط والتي تساند الحكومة في تسريع خطواتها نحو تأميم النفط في النهاية، وقد يواجه الإقليم المصير ذاته الذي واجهته الدولة العراقية سابقاً، حيث ان العراق بعد مرور قرابة خمسين سنة على تأميم النفط العراقي، لا يزال يحتاج إلى تدريب وتأهيل كوادره الوطنية ويبرم عقوداً من نوع الإنتاج والتطوير مع شركات النفط الأجنبية. وعلى الرغم من أن هذه الخطوة تعد أمراً طبيعياً إذا كانت في حقول غير مستكشفة، أما في الحقول المستكشفة والتي لا يزال العمل جارياً فيها، ففي مثل هذه الحالة تعد خطوة إلى الوراء.

المبحث الثاني

الخطط الوطنية لتوظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط

للخطط الوطنية حول التوظيف في مجال عقود النفط في إقليم كوردستان والدول محل المقارنة إهتمام كبير، وخاصة من قبل حكومات الدول المانحة لرخص التنقيب عن النفط حيث يلاحظ ان أغلب العقود المبرمة قد ركزت على تخصيص مراتب إدارية أو مناصب عليا في إدارة العمليات النفطية للعمال الأجانب، إذ أن هؤلاء هم الذين يقودون تلك العمليات النفطية، ويطلق عليهم المدراء والعمال المهرة، بعكس الحال بالنسبة للعمال الوطنيين، حيث ان الأغلبية منهم في أغلب عقود النفط المبرمة مع شركات النفط الأجنبية يعملون في الاعمال الثانوية، ولا يقدرّون الوصول إلى مناصب عليا في إدارة العمليات النفطية، وأكثر من ذلك، فان هؤلاء العمال الوطنيين حتى بعد الحصول على تدريبات جيدة يبقون في حدود معينة، ولا يجتازون عادةً تلك المناصب الدنيا، وبالتالي يطلق عليهم مصطلح "العمال غير المهرة" عادةً.

لذا فان موضوع توظيف العمال في المناصب الإدارية ومواقع القرار كان مثيراً للاهتمام، حيث ان البعض من الدول قد اتبعت منهجية شمولية فيما يخص توظيف العمال الوطنيين والأجانب دون التمييز بينهم، بل ان بعضها قد أصرت على تخصيص نسب أو أعداد من المناصب الإدارية العليا ومواقع القرار لكي تخصص للعمال الوطنيين في عقود النفط المبرمة مع شركات النفط الأجنبية.

وفي الجهة المقابلة ان دولاً أخرى مثل "العراق وكذلك إقليم كوردستان" قد اتبعت منهجية أخرى، وهي المنهجية التخصصية فيما يتعلق بتوظيف العمال من الوطنيين والأجانب، بحيث انهم قد فتحوا الأبواب امام شركات النفط الأجنبية بشكل واسع لكي توظف العمال الأجانب، فيما قللوا المجال امام العمال الوطنيين وحصرّوا توظيف هؤلاء في مناصب وظيفية محددة فقط.

ولا يخفى ان اتباع منهجية من المنهجيتين المذكورتين من قبل أي دولة منتجة للنفط، يعتمد على مجموعة من العوامل ومنها: مدى القوة الاقتصادية التي تتمتع بها الدولة من جهة، والإرادة والإصرار في بقاء هكذا فقرات ومواد بهذه الشاكلة دون التنازل عنها في المفاوضات العقدية التي تقوم بها الدولة مع شركات النفط الأجنبية من جهة أخرى، وكذلك مدى التضحية التي تكون الدولة مستعدة لتقديمها امام بقاء وتقوية فقرات ومواد أخرى قد تكون أكثر تأثيراً على الواقع الحالي للدولة ومنها: المواضيع المالية.

لذلك نجد انه كلما تغيرت العوامل التي ذكرناها فانها بدورها تؤثر بشكل إيجابي في تغيير مواقف الدول تجاه الموضوع، بحيث لو لم تكن الدولة في السابق وفي اطار عقود النفط التقليدية مهتمة بتوظيف العمال الوطنيين في مراكز القرار الحساسة في السابق، فانها بعد تغيير مستوى قوتها امام شركات النفط الأجنبية، قد احست فعلاً بمدى أهمية الاعتماد على الايادي العاملة الوطنية وتخصيص مراكز إدارية ومناصب عليا لكي تدار من قبل الكوادر الوطنية بدلاً من الاعتماد على الكوادر الأجنبية (د. احمد بريهي علي، 2018، ص3). ولتسليط الضوء على المنهجين المذكورين سنتناولهما في مطلبين متتابعين، وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول

منهج التخصيص في توظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط

يقصد بالمنهجية التخصيصية فيما يتعلق بتوظيف العامل في مجال النفط، تلك الطريقة التي تكون لشركات النفط الأجنبية اليد العليا فيها، بحيث انها بفضل تمتعها بالقدرات الفنية (التقنية) والمالية العالية واحتياج العمليات النفطية إلى الأيادي العاملة الخبيرة، وفي المقابل افتقار الدول الغنية بالنفط لتلك القدرات والامكانيات، كلها أدت إلى أن تحصر أغلب المناصب الإدارية الحساسة على العمال الأجانب دون الوطنيين.

وقد كانت عقود النفط التقليدية خير مثال على تطبيق تلك المنهجية، حيث ان شركات النفط الأجنبية كانت لها الغلبة فيها ليس فيما يخص الجوانب المالية فقط، كما في قلة المردودات المالية التي كانت تعطيها الشركات للدول، وكذلك السيطرة الشاملة على مناطق كبيرة وشاسعة والتي كادت ان تشمل مساحات تلك البلدان النفطية كلها، وطول مدة الإمتياز التي كانت تتجاوز في البعض منها نصف قرن وأكثر، بل ان الغلبة لتلك الشركات كانت تشمل جوانب توظيف العمال الأجانب في أغلب المناصب، وحصر توظيف العمال الأجانب على مناصب قليلة وغير فاعلة (د.محمد يوسف علوان، 1982، ص58).

ومن هنا نذكر على سبيل المثال ما ورد في المادة (29) من إتفاقية إمتياز شركة نفط العراق لعام 1925م مع الحكومة العراقية حيث نصت على أنه: (ينبغي -ما أمكن- أن يكون مستخدمو الشركة في العراق من رعايا الحكومة، أما المديرون والمهندسون والكيميائيون والحفارون وملاحظو العمال والميكانيكيون وغيرهم من العمال الفنيين والكتابة فيمكن استقدامهم من خارج العراق إذا لم يكن إيجاد الأشخاص الكفاء من هذه الأنواع في العراق).

وان المادة (35) من إتفاقية الإمتياز نفسها، قد نصت على انه: (للكومة حق تعيين مدير واحد إلى مجلس مديري الشركة يتمتع بنفس ما يتمتع به المديرون الآخرون من الحقوق والإمتيازات ويتقاضى

عين الراتب والمخصصات من الشركة). ويلاحظ على هاتين المادتين أن مثل هذه النصوص لا يعني السماح للدولة بالإشراف والإطلاع على شؤون الشركة وان وجود مدير واحد من بين المدراء لا يضمن الإشراف والرقابة للدولة على العمليات النفطية.

وقد كان هذا موقف دولة الكويت أيضاً، حيث في حدود عقود النفط التي أبرمتها مع شركات النفط الأجنبية، لم يكن التركيز فيها على المناصب الادارية العليا لكي تدار من قبل العمال الوطنيين، بعكس الحال بالنسبة لموضوع التدريب المهني، حيث كان التركيز عليه عالياً، وإذا دل هذا على شيء فانه يدل على قلة الخبرة لدى العامل الوطني الكويتي وعدم تمكنه من إدارة المناصب العليا في العمليات النفطية، لذا فان العمال الأجانب كان لهم الغلبة في هذا الخصوص (المادة 21/ب) من عقد امتياز النفط المبرم بين الحكومة الكويتية وشركة نفط الزيت العربية المحدودة اليابانية في الخامس من يوليو سنة 1958).

أما بخصوص دولة نيجيريا الاتحادية فانها بدورها قد قبلت الاعتماد على الكوادر الأجنبية- في البداية- فيما يخص إدارة المناصب العليا في الشركات الأجنبية الحاصلة على رخص التنقيب عن النفط فيها، حيث في عقد المشاركة بإنتاج النفط المبرم في عام 2003 بين شركة النفط الوطنية النيجيرية المشار إليها بـ"الأدارة" والممثلة للحكومة الاتحادية النيجيرية، وكذلك شركة شيل النيجيرية المحدودة (shell Nigerian ultra-deep limited) جاء: (13.2 يجب توظيف النيجيريين المؤهلين في جميع الوظائف غير المتخصصة). ومع ذلك فانها في الفقرات التي تلي هذه الفقرة قد اكدت على الزام الشركة بتدريب العمال النيجيريين وتأهيلهم لتولي تلك المناصب أيضاً، والذي سوف نبحث فيه في المطلب الآتي.

المطلب الثاني

منهج الشمولية في توظيف العامل الوطني في مجال عقود النفط

لقد كانت شركات النفط الأجنبية مستمرة على اتباع المنهجية التخصيصية فيما يتعلق بتوظيف العامل من الوطنيين والأجانب، حيث انها كانت تفرق بوضوح بين الفئتين، وانها لم تكن تسمح للعمال الوطنيين بتسلم مناصب ذات قرارات حساسة، وظل هذا الوضع لحين صدور قرارات دولية تخص سيادة الدول على الموارد النفطية، ومنها القرار الدولي المرقم (626) الخاص بسيادة الدول على المصادر الطبيعية، والذي أثر في استعادة سيطرة الحكومات على مواردها النفطية، من خلال اتباع منهجية أخرى لتوظيف العمال من الأجانب والوطنيين. مغايرة عن المنهجية التي اتبعتها الدول في السابق، وكانت المنهجية الجديدة تسمح للدول في ان تطالب بتوظيف العمال الوطنيين في كل منصب من المناصب، دون تخصيصها، والتي يمكن تسميتها بالمنهجية الشمولية (د.محمد مغربي، 1973، ص22).

وفي مقدمة الدول التي طالبت بتوظيف العمال الوطنيين في المناصب الحساسة هي الدولة العراقية، حيث انها تأثراً بالقرارات الدولية التي تخص ملكية الحكومات والشعوب للموارد النفطية وبالتحديد في 1961/4/10 من خلال بيان وزاري صادر من وزارة النفط العراقية طالبت الحكومة العراقية من شركات النفط الدولية المشاركة الفعالة لكوادر عراقية في هيئات إدارة الشركات في لندن، من خلال توظيف عدد لا بأس به من العراقيين الاكفاء والخبراء، حتى تكون قريبة من صانعي القرارات الحساسة فيما يتعلق

بموارد النفط (وزارة الإعلام العراقية، النفط العراقي من منح الإمتياز الى قرار التأميم، 1972، ص50).

وبعد ذلك فان العراق من خلال اتباع سياسية تأميم قطاع النفط ومن خلال العمل المستمر من جميع الجوانب وخاصة القانونية منها قد تمكنت من استعادة السيطرة على قطاع النفط بعد ما كانت تحت هيمنة شركات النفط الأجنبية، وبدأ ذلك في ستينيات القرن المنصرم من خلال اصدار مجموعة من القوانين الخاصة، ومنها: قانون تخصيص مناطق الاستثمار لشركات النفط المرقم (80) لسنة 1961 (المنشور في الوقائع العراقية، العدد (616) في 12/12/1961).

وكانت هناك حاجة لتكوين أيادي عاملة مهرة لكي تكون حاضرة لتحل محل الأيدي العاملة المهرة من الأجانب، لذا نجد ان الحكومة العراقية ومن خلال اتباع سياسة جولات التراخيص، تمكن من إبرام العديد من عقود الخدمة من نوع (التطوير والانتاج) وبها حاولت تطوير حقول انتاج النفط الموجودة بهدف الاستفادة منها لأكثر قدر ممكن من الأهداف التي كانت ترمي اليها العراق من خلال جولات التراخيص من زيادة وتطوير الكوادر الوطنية لكي تقود جميع المجالات المختلفة في حقول النفط (حيدر حسين عذابة، 2017، ص73).

وتطبيقاً لتلك الرويا، نجد ان المادة (9) من عقد الخدمة للتطوير والانتاج النفطي (عقد منطقة بدر) من كانون الأول 2009 قد اشارت إلى انه : (.... بشكل " قسم تشغيل الحقل " في 31 يوم الأولى من نفاذ العقد من عدد من الموظفين التابعين لكلا الطرفين المتعاقدين، ويرأس القسم مدير تنفيذي ونائبه، ويتم تعيين المدير المفوض من قبل الشركة الأجنبية ونائب المدير من قبل الطرف الوطني، وتستمر إدارتهم للقسم لمدة دورة كاملة (سنتين متتاليتين)، وفي الدورة الثانية يتم تدوير مراكز التعيين بين الطرفين، فيقوم الطرف الوطني بتعيين المدير التنفيذي للقسم، ويقوم الطرف الأجنبي بتعيين نائب المدير، وهكذا يستمر التناوب بين الأطراف إلى أن ينتهي العقد).

كما نصت المادة (8/6) من نموذج عقد الخدمة (للتطوير والانتاج) النفطي في العراق على انه:(...كما يقوم قسم تشغيل الحقل بتعيين عدد من العاملين في الحقل النفطي لتنفيذ المهام المكلف بها ويكون هؤلاء العاملون من أصحاب الكفاءة والخبرة بالدرجة التي تُمكنهم من القيام بوظيفتهم وفقاً لنسب الكوادر الوطنية والأجنبية التي تم تحديدها).

وأكثر من ذلك، فان المادة (19/9) من نموذج عقد الخدمة (للتطوير والانتاج) النفطي في العراق، قد نصت على أنه: (على المشغل أن...يلتزم ببرامج التوظيف والتدريب التي تهدف إلى تعريق القوة العاملة).

ويرى البعض (ياسر عامر حسان، 2017، ص129) ان في كلمة " تعريق " القوى العاملة دلالة واضحة وصريحة على رغبة الحكومة العراقية في السيطرة خطوة تلو أخرى على مفاصل المشاريع النفطية، ويبدو ان إحدى هذه الآليات هي تنمية قدرات الكوادر الوطنية في مجال النفط وتحضيرهم لتسلم المهمات الصعبة في النهاية.

وأكثر من ذلك فان الحكومة العراقية قد اتبعت سياسة التبدل التدريجي للعمال الأجانب بالعمال الوطنيين، وذلك من خلال تدريبهم على التقنيات التي تخص كل مرحلة من مراحل العمليات النفطية بما في ذلك المناصب المهارية والفنية والمناصب التنفيذية والإدارية (ياسر عامر حسان، 2017، ص129).

ولدى الرجوع إلى موقف عقود النفط المبرمة في إقليم كوردستان مع شركات النفط الأجنبية نجد انها لم تتضمن نصوصاً شبيهة أو حتى مقارنة لنصوص الدول المقارنة، وأكثر من ذلك، فإن قانون النفط والغاز في الإقليم بدوره لم يول الأهتمام الذي كان لابد وان يعطى لموضوع الجانب النوعي من التوظيف، حيث الجودة فيما يخص موضوع التنقيب عن النفط والغاز في الإقليم من جهة، وعدم وجود خطة وطنية شاملة بهذا الخصوص قد جعل من الأيادي العاملة الوطنية في مجال النفط غير قادرة على تولي مناصب عليا في إدارة العمليات النفطية على الأقل في البعد القريب من الزمن.

وليس لدى الإقليم تعليمات أو خطط عملية لزيادة الأيادي العاملة الوطنية في مجال النفط، وما تم التركيز عليه هو الموارد المالية المتأتية من العمليات النفطية التي تقوم بها شركات النفط الأجنبية الحاصلة على رخص التنقيب عن النفط والغاز (مقابلة مع السيد د.جمال محمد، 2020).

وأكثر من ذلك، فان وزارة الثروات الطبيعية بعد سنة 2017 لحد الان لم يبق لها أي دخل في عمليات وإجراءات تحديد العمال للمناصب الإدارية في شركات النفط الأجنبية، وقد ترك المجال لشركات النفط الأجنبية لكي تقوم من جانبها بتلك الاعمال مباشرة دون أي تدخل من قبل الوزارة (مقابلة مع السيد د.جمال محمد، 2020).

وفي ظل وجود هذه التداعبات، والحقائق التي اشيرنا اليها، يتبين ان دور الإقليم فيما يخص الجانب النوعي من فرص العمل المتاحة للعمال الوطنيين وكذلك توظيف العمل في المناصب العليا في مجمل العمليات النفطية الجارية في الإقليم ضعيف جداً ولم تعد لديه رؤيا بعيدة المدى والتي هي من أهم الأمور التي كان من المفروض أن يكون للإقليم رؤيا واضحة بشأنها.

ونتيجةً لذلك فإن موضوع توظيف العمال وآلية تحديدهم في المناصب ومواضيع أخرى تخص ترقية العامل من منصب إلى منصب آخر أو عقوبته انضباطياً، أو حتى طرده من العمل وانهاء عقده تعسفاً، كلها أصبحت تحت سيطرة الشركة ذاتها وليست حكومة الإقليم، وإذا كانت الأثار السلبية المتأتية من هذه السياسة المتبعة مخيبة للأمال في العهد القريب، فانها سوف تكون كارثية على المدى البعيد، وبالتالي لا يتكون ما يسمى بالأيادي العاملة المهرة في الإقليم، ومن ثم فان الحاجة إلى تمديد عقود النفط المبرمة مع شركات النفط الأجنبية تكون حتمية في المستقبل، وكل ذلك سوف يشارك في اهدار الموارد الطبيعية الموجودة في الإقليم ويؤدي إلى تأخير عملية التأميم لقطاع النفط أكثر وأكثر، فضلاً عن وجود الكثير من الشباب العاطلين عن العمل في الإقليم، وبشكل خاص خريجي الأقسام ذوات الاختصاص المتعلقة بالنفط والغاز.

ونجد أن المادة السادسة من اتفاقية امتياز شركة نفط الكويت تنص على أن للشركة رئيس مجلس في منطقة الخليج يمثلها لدى الحكومة، إضافة إلى ذلك فإن للحكومة الكويتية الحق في إختياره، وذلك بعد التشاور مع أمير دولة الكويت، وتكون للحكومة الكويتية الحق في تعيين ممثل لها في لندن وذلك للإطلاع

على سجلات الشركة. ولهذا الممثل حق الحضور في جلسات مجلس إدارة الشركة للتفقد من مدى إعطاء الإعتبار لمصالح الحكومة الكويتية (د.محمد يوسف علوان، مصدر سابق، ص78).

وأن دولة نيجيريا الإتحادية بدورها قد ركزت على شمول توظيف النيجيريين لأغلب المناصب التي تتاح من جراء إبرام عقود النفط مع شركات النفط الأجنبية، وفي حال عدم تمتع العمال النيجيريين بقدرات ومؤهلات فنية لتشغيل تلك المناصب المتخصصة، فإن للشركة الاستعانة بالعمال الأجانب لتحقيق هذا الغرض، شريطة تعيين نيجيريين ومن ثم تدريبهم على تشغيل تلك المناصب لكي يتم تأهيلهم ومن ثم ليحلوا محل العمال الأجانب.

فقد جاء في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة عشرة من عقد المشاركة بإنتاج النفط المبرم في عام 2003 بين شركة النفط الوطنية النيجيرية، وكذلك شركة شيل النيجيرية المحدودة (shell Nigerian ultra-deep) (limited):

(13.3 أ) يجب أيضاً توظيف النيجيريين المؤهلين في مناصب متخصصة مثل تلك الموجودة في الاستكشاف والحفر والهندسة والإنتاج والبيئة والسلامة والتمويل وما إلى ذلك، يكون للمشغل الحق، وفقاً للقوانين والقواعد واللوائح المعمول بها، في توظيف غير النيجيريين في مثل هذه الوظائف المتخصصة حيث لا يتوفر النيجيريون المؤهلون، شريطة أن يقوم المشغل بتعيين وتدريب النيجيريين لشغل هذه الوظائف المتخصصة، بحيث يتم تقليل عدد الموظفين غير النيجيريين إلى الحد الأدنى).

وتأكيداً على ذلك، نجد أن قانون تطوير صناعة النفط والغاز النيجيري (NCA، 2010) قد حدد نسبة إدارة المناصب العليا من قبل غير النيجيريين بأن لا يكون أكثر من 5 ٪ في تلك المناصب الإدارية، ولقد وافق المراقبون من النقابتين الأساسيتين للعمال في نيجيريا وهما Pengassan (رابطة موظفي البترول والغاز الطبيعي في نيجيريا) وكذلك Nupeng (الاتحاد النيجيري لعمال البترول والغاز الطبيعي) يوافقون على هذه النسبة والتي شملت ثلاثة أرباع جميع العمال النيجيريين (بما في ذلك العمال المهرة في الحقل، والحفر، والتكرير، والتقنية، والمناصب الإدارية).

ويرى البعض (Michael Watts,2004,p15)¹تعليفاً على الفقرات المعروضة أعلاه انه: على الرغم من الزام شركات النفط الأجنبية في نيجيريا بأن تخصص نسبة من المناصب العليا في إدارتها لكي تملأ من قبل النيجيريين، فإنها قد لا تتقيد بها، بل انها قد تتقيد في مسألة توظيف العمال (النيجيريين والاجانب) بقوانين الدول المنتمة اليها، وبالتالي فانهم لا يطبقون تلك البنود المشار اليها، وكمثال على ذلك، فان شركة شيل الامريكية في أواخر سنة 1990 قد خمنت نسباً عالية جداً من عمالها من ذوي الجنسية النيجيرية ضمن عناصر الامن! وليس ضمن المناصب الإدارية.

ومن مجمل ما عرض سابقاً يظهر أن التباين بين الموقف القانوني لإقليم كوردستان-العراق والقوانين محل المقارنة، فيما يخص تعيين وتوظيف العمال من الوطنيين والاجانب في مجال النفط واضح جداً، إذ أن كلاً من نيجيريا والكويت تحددان نسباً معينة لتوظيف العمال الوطنيين، وأكثر من ذلك فان دولة نيجيريا لديها خطط وطنية واضحة المعالم تخص ازدياد العمال الوطنيين بشكل تدريجي بحيث عملت عليها منذ عقود

من الزمن حتى تتمكن من تأميم إدارة مواردها النفطية، بعكس الحال بالنسبة للإقليم حيث لا توجد مادة ولا حتى فقرة - لا في قانون النفط والغاز ولا في عقود النفط المبرمة مع شركات النفط الأجنبية- تفرض التحديد النسبي لعدد العمال الوطنيين مقابل العمال الأجانب.

ومن جانب نوعية فرص العمل المتاحة للعمال الوطنيين وتولي العمال الوطنيين للمناصب الحساسة في شركات النفط الأجنبية وجدنا ان قوانين الدول محل المقارنة قد عملت بصورة أو بأخرى محاولة استعادة السيطرة على مواردها النفطية، كل منها في حقبة محددة من الزمن، حيث العراق في السبعينيات من القرن الماضي بعدما تمكنت من تأميم آخر حقول النفط لها، وكذلك الحال بالنسبة لدولة الكويت، بينما تمكنت الدولة النيجيرية من تأميم نفطها في 1979م، على الرغم من أن عمليات التأميم هذه لم تكن بالمستوى الذي يؤدي إلى الاستغناء عن الكوادر الأجنبية في مجال النفط من الجانب التطبيقي، في حين ان الإقليم -لحد كتابة هذه السطور- ليس لديه خطة وطنية شاملة بهذا الخصوص، حتى في الجانب القانوني، الأمر الذي يترتب عليه أنه حين انتهاء مدة عقود النفط المبرمة مع شركات النفط الأجنبية قد يكون الوقت متأخراً لتكوين قوى عاملة وطنية خبيرة في إدارة العمليات النفطية، مما يضطر الإقليم معه إلى الإستمرار في الإستعانة بالخبرة الخارجية والكوادر الأجنبية.

الخاتمة والاستنتاجات

في ختام هذا البحث نسجل أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا إليها:
أولاً: الإستنتاجات

- 1- ان دولة الكويت هي من الدول الفريدة التي شرعت قانوناً خاصاً بالعمل في مجال النفط، وبهذا استطاعت الكويت من توطین مواردها البشرية في مجال النفط، وكانت في تشريعها لهذا القانون رؤياً بعيدة المدى.
- 2- على الرغم من ان إقليم كوردستان العراق قام بتشريع قانون النفط والغاز رقم 22 لسنة 2007، وهو بذلك قد سبق غالبية الدول المنتجة للنفط التي لا تمتلك قانوناً جامعاً لتنظيم مجالات النفط المختلفة، ومن بينها العراق، وقد عالج القانون المذكور جوانب مختلفة للنفط والغاز ومنها حقوق عمال النفط، إلا أن من أبرز جوانب القصور فيه أنه لم ينظم موضوع توظيف الكوادر الوطنية في مجال النفط لا من حيث الكمية ولا النوعية.
- 3- ان هناك تبايناً واضحاً بين موقف الإقليم وقوانين الدول محل المقارنة فيما يخص تعيين وتوظيف الكوادر الوطنية والأجانب في مجال النفط، من الجانب العددي أولاً. حيث ان كلاً من دولة نيجيريا والكويت وحتى العراق حددت نسباً معينة لتوظيف العمال الوطنيين، بعكس الحال بالنسبة للإقليم حيث لا توجد فيه مادة أو فقرة في القانون تحدد نسبة من توظيف الكوادر الوطنية مقابل الكوادر الأجانب.
- 4- ومن جانب نوعية المراكز والمناصب التي يتبوؤها الكوادر الوطنية في مجال النفط وجدنا ان قوانين الدول محل المقارنة قد اشترطت على شركات النفط الالتزام بتوظيف عدد لا بأس به من الكوادر الوطنية في المناصب والمراكز الحساسة، وبها تمكنت من السيطرة على مواردها النفطية، كل منها في حقبة زمنية معينة، في حين ان الإقليم -لحد كتابة هذه السطور- ليس لديه خطة وطنية شاملة بهذا الخصوص، وحين انتهاء مدة عقود النفط المبرمة مع شركات النفط الأجنبية يكون الوقت متأخراً جداً لتكوين قوى عاملة وطنية خبيرة في إدارة العمليات النفطية.

ثانياً: التوصيات

- 1- بما أن إقليم كوردستان العراق ليس لديه قانون خاص بالعمل في مجال النفط وأن قانون العمل العراقي لسنة 1987 النافذ في الإقليم لم يعط أية خصوصية – ولو نسبية – للعامل في مجال النفط، لذا فإننا نوصي الجهات المعنية في الإقليم إما بإنفاذ قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 -النافذ في العراق- أو بإصدار قانون خاص بالعمل في مجال النفط كما هو الحال في دولة الكويت منذ 1969.
- 2- بما أن عقود النفط المبرمة في الإقليم مع شركات النفط الأجنبية كانت خالية من تحديد نسبة معينة من توظيف الكوادر الوطنية مقابل نسبة أخرى للكوادر الأجنبية، وأن هذا كان موقف قانون النفط والغاز فيه أيضاً، لذا فإننا نقترح تعديل قانون النفط والغاز في الإقليم بإضافة فقرة أو مادة مستقلة بحيث يحدد فيها وبكل وضوح إلتزام شركات النفط الأجنبية العاملة في الإقليم والتي سوف تبرم عقود النفط مع حكومة الإقليم مستقبلاً بأن تلتزم بتوظيف نسبة معينة من الكوادر الوطنية لا تقل على الأقل عن نسبة توظيف الكوادر الأجنبية لكي يخطو الإقليم نحو تأميم قطاع النفط فيه تدريجياً، وأن تزداد هذه النسبة بصورة تصاعدية سنوياً.
- 3- أن الخبرات الوطنية بخصوص التوظيف في المناصب العليا والحساسة في شركات النفط التي تعمل في الإقليم غير كافية، وأن الإقليم بحاجة إلى السيطرة على تلك المناصب شيئاً فشيئاً لذا نقترح إضافة فقرة أخرى إلى قانون النفط والغاز في الإقليم لتحديد نسبة معينة من تلك المناصب العليا والحساسة للكوادر الوطنية حتى وإن تطلب الأمر الحصول على تدريبات خاصة بذلك.

المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

- 1- د. أحمد عبد الحميد عشوش (1975) النظام القانوني للاتفاقيات البترولية في البلاد العربية، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية.
- 2- د. احمد عبدالحميد عشوش و د. عمر ابوبكر باخشب (1990) النظام القانوني للاتفاقيات البترولية في دول مجلس التعاون الخليجي (دراسة مقارنة) الإسكندرية، مصر، مؤسسة شباب الجامعة.
- 3- حسام الدين فتحي ناصف (1996) المركز القانوني للأجانب(دراسة مقارنة) القاهرة ، مصر ، ط2، دار النهضة العربية.
- 4- د.سعد علام(1987) موسوعةالتشريعات البترولية للدول العربية، الدوحة، قطر، ط1، مطبعة منطقة الخليج.
- 5- د.عصام بسيم (2003) النظام القانوني للإستثمارات الأجنبية الخاصة في الدول الأخذة بالنمو، القاهرة، مصر، جامعة عين الشمس.
- 6- د.عبدالمنعم عبدالوهاب(1964)النفط بين السياسة والإقتصاد، الكويت، وكالة المطبوعات.
- 7- د.فهد محمد عساف(2007) عقود الثروات الطبيعية في ظل اتفاقيات المشاركة الأجنبية (العقود النفطية نموذجاً)، ط1، الكويت، مكتبة الدار الأكاديمية للنشر والتوزيع.
- 8- د.محمد مغربي (1973) السيادة الدائمة على مصادر النفط - دراسة في الإمتيازات النفطية بالشرق الأوسط والتغيير القانوني-،بيروت، لبنان، دار الطليعة.
- 9- د.محمد يوسف علوان (1982) النظام القانوني لاستغلال النفط في الاقطار العربي (دراسة في العقود الاقتصادية الدولية)، الكويت، ط1، مطبعة كلية الحقوق، جامعة الكويت.
- 10- ربحي مصطفى عليان(2007).أسس الإدارة المعاصرة. عمان ، الأردن، دار الصفاء للطبع والنشر والتوزيع.

11- وزارة الإعلام العراقية (1972) النفط العراقي من منح الإمتياز الى قرار التأميم، بغداد، العراق، مطبعة الجمهورية.

ثانياً: الرسائل والأطاريح

- 1- بوجانة محمد (2016) معاملة الأجانب في ظل القانون الدولي المعاصر، أطروحة الدكتوراه، جامعة بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، الجزائر.
- 2- روشنا أكرم سعد (2011) الإلتزامات التعاقدية لشركات النفط العاملة في إقليم كوردستان- العراق- دراسة مقارنة – رسالة ماجستير، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة صلاح الدين.
- 3- ياسر عامر حسان(2017) الأثار القانونية لعقد الخدمة النفطي (للتطوير والإنتاج) بالنسبة للشركة الأجنبية المستثمرة، رسالة ماجستير، الكويت، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق.

ثالثاً: البحوث

- 1- ا.د. إبراهيم خليل العلاف (2012). تاريخ الحركات العمالية في العراق. مركز الدراسات الإقليمية، جامعة الموصل، الموصل، العراق ، العدد (25).
- 2- د أحمد بريهي علي (2018) الجوانب المالية في عقود الخدمة النفطية لادارة العمليات، بغداد، العراق، في المكتبة الالكترونية في الجامعة الأردنية.
- 3- حيدر حسين عذابة (2017) نظرة تقويمية لجولات التراخيص النفطية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، المثنى ، العراق المجلد(7)، العدد (1).

رابعاً: التقارير

- 1- تقرير العراق للشفافية في الصناعات الاستخراجية(كانون الأول ، 2014) مبادرة الشفافية للصناعات الإستخراجية العراقية.

رابعاً: المقابلات الشخصية

- 1- مقابلة مع السيدة أفين عبدالله رسول، مسؤولة قسم التدريب والتأهيل المهني في وزارة الثروات الطبيعية في إقليم كوردستان بتاريخ 23 كانون الأول 2019.
- 2- مقابلة مع د.جمال عثمان، مستشار في وزارة الثروات الطبيعية في إقليم كوردستان لعلاقات CSR بتاريخ 23 كانون الأول 2019.

خامساً: القوانين

- 1- قانون النفط والغاز لإقليم كوردستان العراق رقم 22 لسنة 2007.
- 2- قانون تحديد مناطق الاختصاص لشركات النفط الأجنبية في العراق رقم 80 لسنة 1961م.
- 3- قانون الإستثمار الخاص في تصفية النفط الخام العراقي رقم 64 لسنة 2007
- 4- قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015
- 5- قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 (الملغى في العراق والنافذ في إقليم كوردستان)
- 6- قانون العمل الكويتي في شأن العمل في قطاع الاعمال النفطية رقم (28) لسنة 1969

- 7- قانون العمل الكويتي في شان العمل في قطاع الاهلي رقم 6 لسنة 2010
- 8- قانون العمل النيجيري رقم 198 لسنة 1990
- 9- قانون النفط النيجيري رقم 350 لسنة 1990
- 10- قانون تعويض العمال النيجيري رقم 13 لسنة 2010

سادساً: المواقع الالكترونية

- 1- <<https://www.rug.nl>>. Accessed :(16/9/2019).
- 2- <<https://www.oil.gov.iq/index.php?name=Pages&op=page&pid=104>> last acces (25/12/2019).
- 3- <<http://ieiti.org.iq/>> Accessed :(5/8/2020).
- 4- <<https://www.jstor.org/stable/25164787>> Accessed: (21-06-2019).
- 5- <<http://mnr.krg.org/index.php/ku/the-ministry-ku/capacity-building>> Accessed: (26/12/2019).

سابعاً: المصادر الإنكليزية

- 1- Ann Genova(2010) Nigeria's Nationalization of British Petroleum, The International Journal of African Historical Studies, Vol. 43, No. 1
- 2- Prf. Adamu Kyuka Usman(2007) Nigerian Oil and Gas law, Nigeria, malthause limited press.
- 3- Michael Watts(2004) “Resource Curse?: Governmentality, Nigeria Delta,Nigeria, Geopolitics 9, no. 1
- 4- Shawna Bader-Blau(summer 2007) Iraqi Unions vs. Big Oil, Middle East Research and Information Project, Iraq, Inc.
- 5- icj,Anglo-Iranian Oil Co.case.pleadings (1955) Oral Arguments and documents.

ريکخستني ياسايي دامه زراندى کريکار له بوارى نوت
(ليکولينه وده کي به راوردکارييه)

پوخته:

بابه تى دامه زراندى كرىكارانى نىشتمانى له كه رتى نهوت به يه كىك له و بابته ياسايىانه داده ندرىت كه شىاوى نهويه توپژينه وهى تىدا بكرىت، كه چى پىشتر زور به كه مى توپژهران لىكولینه وهى ان تىدا كروه.

جىگه تىبىنى يه، بابته كه جىگه جىاوازيه يكى زور بووه له نيوان بوچوونى شماره زايان، گرىبه سته نهوت يبه كان وه هه تا له ياساكانى په پوهست به بابته كه وه ش. به جورىك هه ندىك له ده ولت ان فوكه سىان زور خستوته سهر دامه زراندى زورترين ژماره كرىكاران له بوارى نهوت وه به تاييهت له پو

سته برىاره ده سته كان كه كارىگه زورى زورىان هه يه له سهر ناراسته كردنى سياسيه تى نهوت له ده ولت، كه چى هه ندىك ده ولت تى تر گرىنگى به بابته كه نه داوه و پشتمى به سته به گرىبه سته كانىان له گه كومپانىا نهوتى يه بيانى يه كان.

بوپه، نه م توپژينه وه برىتى يه له هه ولدانىكى ياساى بو روونكرده وهى هه لوىستى ياساى ولتانى به راوردكار و گرىبه سته نهوتى يه كانىان له گه كومپانىا نهوتى يه بيانى يه كان له باره كرىكارى هاونىشتمى له لايهك، وه بو خستنه رووى باشتري چاره سهر بو چاره سهرى كيشه ياساى يه كانى په يداوو له گرىنگى نه دان به بابته كه، به تاييهت له سهر ئاستى درىزخايه ن.

وه توپژينه وه كه دابه شكاروه به سهر دوو به ش، له به شى يه كه مدا پىناسه ي دامه زراندىان كروه له بوارى نهوت به شىوه يه كى گشتى و هه لوىستى ياساى ولاته به راوردكاره كان و گرىبه سته نهوتى يه كانىان له گه كومپانىا نهوتى يه بيانى يه كان خستوته روو.

كوچى له به شى دووه مدا تيشكمان خستوته سهر پلانى نه ته وه يى بو زياد كردنى ژماره كرىكارى هاونىشتمانى له كه رتى نهوت به تاييهت له ناوه ندى برىار. وه كو تاپى توپژينه وه كه شدا گه يشتونه ته كومه لىك دهره نجام و كومه لىك پىشنيارىشمان كروه، له گرىنگترين دهره نجامه كان خستنه رووى هه لوىستى ياساى ولتانى به راوردكار دهر باره چوئىبه تى چاره سهر كردنى بابته تى دامه زراندىان له بوارى نهوت، وه بو مان روون بووه كه هه لوىستى ياساى نيچيرى باشتروو له هه لوىستى ياساى ولتانى تر، چونكه ياسادانه رى نيچيرى زور به قولى نه حكامه كانى تاييهت به بابته كه كى خستوته روو. وه له گرىنگترين پىشنياره كانى توپژينه وه كه مان برىتبه يه له هه موار كردنى ياساى نهوت و گازى هه رىمى كوردستان بو پايه ندى كردنى كومپانىا بيانىبه كان به كار كردن به

مهرجى تاييهت به دامه زراندى ريژيه يه كى باشى كرپكارى هاو نيشتمانى له بوارى نهوت و جى نه هيشتنى بابه ته كه بو ويست و ئاره زوى كو مپانيا بيانى يه كان.

Legal Organization for Right of Natinal Employment in Oil Contracts Between KRG and Iocs

(Comparative - Analistic)

Kayfi M. Qadr

Department of Bussniss Administration, Shaqlawa Technical College,
Erbil Politenchue University, Erbil, Iraq
kayfi.lawyer@epu.edu.iq

Assis. Pro. DR. Dhahir Majid Qadr

Department of law, College of law, Salahadden University, Erbil, Iraq
zmqadr@gmail.com

Keywords: Employment, Right, ICO, Percintage, condition, *Obligation*

Abstract

The issue of employing national worker in the oil field is one of the intrusted legal topics that can be researched, as it has rarely been dealt with by researchers before. It is noticeable that the issue was subject to disagreement and a great disparity between the views of the jurists and even in the content of oil contracts, as well as the laws related to the subject, as some countries have focused a lot on employing the largest possible number of national workers in the oil field, especially in decision posts that have direct effect on the oil policy in the country, while there are countries that did not pay much attention to the issue and relied on the contractual relations concluded between them and forigion oil companies.

Therefore, this research is a legal attempt to clarify the positions of the laws of the oil countries and their oil contracts with forigion oil companies regarding the interest in the right to employment for national workers on the one hand, and to suggest the best solutions to solve the legal problems resulting from the lack of interest in the subject, especially in the future. The research is divided into two sections. In the first setion we have dealt with the definition of employment in the oil field in general and explained the point of views of the oil country lagislations in question and the oil contracts concluded between them and foreign oil companies on the topic. Wile in the second topic, we focused on national plans to increase the number of national workers in the oil sector. Especially in High decision posts. At the end of the research, we reached a set of conclusions and recommendations on the topic.

One of the most important conclusions is that the view of the laws in question are different on how to deal with the issue of employing the national worker in the field of oil, and we found out that the view of Nigerian lagislation was better than others in terms of its regulation of this topic. Being involved in organizing the details of the provisions on the subject. One of the most important recommendations that we put forward at the end of the research is that it is necessary to make an amendment in the oil and gas law in the region regarding setting a certain percentage for the employment of national workers in the field of oil and imposing that on foreign oil companies operating in the region and not leaving this important matter to the interests of these companies.