مجلة العلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: دور النقابات العمالية في حماية حق العمل بالقطاع النفطي
اسم الكاتب: بيداء خليل ابراهيم جهاد، أ.م.د. احمد فاضل حسين
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/6520
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 07:56 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة ديالى ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

كلية القانون والعلوم السياسية – جامعة ديالى

المجلد الثاني عشر – العدد الثاني - 2023 مجلة العلوم القانونية والسياسية

دور النقابات العمالية في حماية حق العمل بالقطاع النفطي

The role of trade unions in protecting the right to work in the oil sector

الاختصاص العام: القانون العام الاختصاص الدقيق: القانون الدستوري

الكلمات المفتاحية: النقابات العمالية، حق العمل، القطاع النفطي

Keywords: Trade unions, right to work, oil sector.

تاريخ الاستلام:2021/8/22 – تاريخ القبول: 2021/10/7 – تاريخ النشر: 2023/12/15

DOI: https://doi.org/10.55716/jjps.2023.12.2.17

بيداء خليل ابراهيم جهاد

جامعة ديالى- كلية القانون والعلوم السياسية

Baydaa Khalil Ibrahim Jehad
University of Diyala – College of Law and Political Sciences
biadakhalil2019@gmil.com

الاستاذ المشرف: ا.م.د. احمد فاضل حسين

جامعة ديالى- كلية القانون والعلوم السياسية

Professor Supervisor Asst. prof. Dr. Ahmed Fadhil Hussein
University of Diyala – College of Law and Political Sciences
dr.ahmed.fadel@law.uodiyala.edu.iq

ملخص البحث

Abstract

يعد الحق النقابي من اهم الحقوق الاجتماعية والمدنية وتسعى اغلب الدساتير لكفالتها، ولقد لعبت النقابات العمالية والمهنية دورا بارزا في حماية حقوق العاملين من خلال الدفاع عن حقوق ومصالح العمال المنتمين اليها، حيث كان لدور النقابات مكانة مهمة من خلال جعلها حلقة وصل بين السلطات العامة أو الادارة من جهة وبين العمال من جهة اخرى، وقد تعزز مكانة النقابات العمالية على المستوى العام من خلال اهدافها التي سعت اليها في تعزيز ضمانات كافية للعمال تضمن لهم ممارسة حقوقهم وتمتعهم بها.

لا يخفى ان النقابات النفطية لعبت دورا بارزا في حماية العاملين في القطاع النفطي ومحاولة ايصال صوت العمال العاملين ضمن عقود جولات التراخيص البترولية ومحاولة استحصال حقوقهم من الشركات الاجنبية العاملين لديها، وكذلك العمال العاملين ضمن مجال النفط والغاز في القطاع الاهلي، الا ان عدم التنظيم والتنسيق فيما بينها بالجهود المبذولة لحماية العامل النفطي ادى إلى ضعف وتشتت واضح في عمل النقابات وبالتالي ضياع حقوق العمال المنتمين اليها.

Abstract

The trade union right is one of the most important social and civil rights that the most constitutions seek to guarantee. Trade and professional unions have played a key role in protecting workers' rights by defending the rights and interests of workers who belonging to them, and trade unions have played an important role in providing a link between public authorities or administration on the one hand, and workers on the other, and trade unions' public position has been strengthened through its objectives that sought to achieve in promoting adequate guarantees for workers to exercise and enjoy their rights. It is not secret that oil unions have played an important role in protecting oil workers by attempting to communicate workers' voices in petroleum license round contracts and obtaining their rights from foreign companies working for them, as well as the oil and gas workers who work in the private sector. However, a lack of organization and coordination among them in efforts to protect oil

workers has resulted in a clear weakness and fragmentation in the work of trade unions, and thus led to loss.

المقدمـــــة

Introduction

اعتبرت التنظيمات النقابية من اهم مظاهر العلاقات العمالية الحديثة كونها منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم المهن وارتباطهم بعقود العمل، كما تسعى إلى تحسين حالتهم الاجتماعية[1]، وان الخدمات التي تقدمها النقابات لأعضائها تقل أو تزداد تبعا للإمكانات المادية ونصوص النظام الداخلي للنقابة.[2]

ويعد الهدف من الانتماء إلى النقابات المهنية كمبدأ دستوري، هو ارساء دعائم الديمقراطية، ويكون ذلك في جعل التنظيم القانوني يقوم على حرية العامل في الانتماء إلى النقابة من عدمه، كما ان النقابات العمالية المهنية لها دور كبير تؤديه في توجيه الراي العام والتأثير المباشر على العاملين بالدفاع عن حقوقهم في مواجهة القرارات التي يصدرها صاحب العمل، كما تتميز النقابات العمالية بصفات مشتركة في عموم بلدان العالم وذلك لاشتراكهم بالمعاناة ذاتها وسعيهم لأهداف مشتركة، فضلا عن ان اغلب قوانيين المنظمة لعمل النقابات قد حدد سريانه على العمال في القطاع الخاص والمختلط والتعاوني من دون الاشارة إلى عمال الموجودين في قطاع الدولة الذين تم تحويلهم إلى موظفين وتحكمهم قوانيين السلطات العامة، واذا كان المشرع حرم على الموظفين انشاء أو الانضمام إلى النقابات فقد ضمن لهم الحق من جانب اخر بأنشاء أو الانضمام إلى الجمعيات التي ترعى شؤونهم الاقتصادية والاجتماعية وان كثيرا من الموظفين كونوا جمعيات واطلقوا عليها اسماء مختلفة (رابطة أو اتحاد).[3]

وعرفت النقابة على انها، منظمة تتكون بطريقة حرة من عدد من العمال على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها ولتحسين احوالهم وحماية مصالحهم[4]، أو هي شكل تنظيمي اجتماعي ينظم لصالح فئات اجتماعية معينة أو منظمة اجتماعية توفر الامان لأعضائها وتوفر الفرص لتنمية قواهم واستعداداتهم وتتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة وتتكون من ابناء المهنة الواحدة وتدار بواسطة مجلس يختار اعضائها من بينهم[5].

وعرفها اخر، بانها تنظيمات جماعية يقوم العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها وتهدف للدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم وحماية مصالحهم[6]، اما من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987، عرفها على، انها "منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة ولها شخصية معنوية وتتمتع باستقلال مالي واداري لتحقيق اغراضها، ويمثلها رئيس النقابة".[7]

فيما عرفها قانون المنظمات غير الحكومية رقم 12 لسنة 2010، "هي مجموعة من الاشخاص الطبيعية أو المعنوية سجلت واكتسبت الشخصية المعنوية وفقا لأحكام هذا القانون، تسعى لتحقيق اغراض غير ربحية " وهذا الوصف للمنظمات الغير حكومية يطبق ايضا على النقابات العمالية.(8)

اهمية البحث:

The research significance:

تأتي اهمية البحث بهذا الموضوع من خلال بيان التنظيم الدولي والدستوري لحق انشاء النقابات العمالية واهم الفئات المشمولة بالانتماء إلى النقابات العمالية النفطية وبيان ماهية الحقوق للعامل النفطي المنتمي إلى النقابة.

اشكالية البحث:

The research problem:

قد تمحورت اشكالية البحث حول بيان التنظيم الدولي والدستوري للنقابات العمالية وبيان احقية انشاء النقابات العمالية النفطية والتدخل في عمل القطاع النفطي العام، فضلا عن بيان التزام النقابات في الحفاظ على حقوق العاملين في جولات التراخيص البترولية والعمل على تثقيف هذه الفئة لضمان كافة حقوقهم، وبيان اهم الاسباب التي ادت بوزارة النفط العراقية إلى منع انتماء اي عامل من الشركات النفطية العامة إلى النقابات النفطية الموجودة.

منهجية البحث:

Methodology:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على استخدام منهج الوصفي لوصف حق تكوين النقابات والاشتراك بها في القطاع النفطي العراقي، فضلا عن اعتماد المنهج المقارن للمقارنة بين القوانيين العراقية وبعض قوانيين الدول ذات الصلة بالموضوع، فضلا عن استخدام المنهج التحليلي لتحليل المشكلة ومحاولة الاجابة عليها، كما تم الاستعانة بالمصادر المكتبية ذات الصلة بالموضوع.

خطة البحث:

The research plan:

تم تقسيم هذا البحث إلى مقدمة ومبحثين وخاتمة واستنتاجات، تناولنا في المبحث الاول ليسلط الضوء على التنظيم الدولي والدستوري للحقوق النقابية العمالية، اما المبحث الثاني فقد سلطنا الضوء على دور النقابات العمالية والمهنية في حماية حق العمل بالقطاع النفطي.

المبحث الاول

Chapter One

التنظيم الدولي والدستوري للحقوق النقابية العمالية

The International and Constitutional Organization of the Labor and Syndicates Rights

يحظى موضوع تنظيم الحريات النقابية باهتمام كبير من قبل المنظمات الدولية أو الحكومات الوطنية، حيث اعتبرت من متطلبات ومستلزمات التقدم لاي مجتمع ديمقراطي، وعليه تم دراسة هذا المبحث بثلاثة افرع وكالاتي:

المطلب الاول – التنظيم الدولي لنقابات العمال

المطلب الثاني – التنظيم الدستوري والقانوني للحق النقابي.

المطلب الثالث – حق العمال الاجانب في التنظيم النقابي

المطلب الاول: التنظيم الدولي لنقابات العمال:

First issue: the international organization of labor syndicates:

كفلت المواثيق الدولية الحق في تكوين النقابات والانضمام اليها ومن اهم الاتفاقيات التي كفلت هذا الحق:

اولا– اتفاقيات منظمة العمل الدولية: هي الاتفاقيات التي عقدتها المنظمة في حماية الحريات النقابية، واول اتفاقية ضمنت هذا الحق هي "اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي" رقم 87 لسنة 1948 ان هذه الاتفاقية قد جاءت استكمالا لما ورد في دستور منظمة العمل الدولية المتضمن الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية، وقد اشارت الاتفاقية في الباب الثاني (حماية حق التنظيم النقابي) إلى التزامات الدول حيث تضمنت "يتعهد كل عضو من اعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة ازاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال واصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية" [9]، واعتبرت هذه الاتفاقية اليوم المصدر الاساسي الدولي لحماية الحرية النقابية. اما الاتفاقية الثانية رقم98 لسنة 1949 تعد هذه الاتفاقية استكمالا لاتفاقية عام 1948، وهي اتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 تموز/يوليه 1949، في دورته الثانية والثلاثين، اما تاريخ بدء نفاذها فكان في عام 1951، وقد ارست هذه الاتفاقية المبادئ الاساسية لمناخ ديمقراطي يسمح بقيام حوار اجتماعي وقيام منظمات عمال واصحاب عمل مستقلة، وقد نصت الاتفاقية على: [10]

أ- توفر منظمات العمال واصحاب العمل حماية كافية من اية تصرفات تمثل تدخلا من بعضها في شؤون بعضها الاخر سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو اعضائها، سواء استهدف هذا التدخل تكوينها أو اسلوب عملها أو ادارتها.

ب- وعلى وجه الخصوص، تعتبر من اعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة اية تدابير يقصد بها الدفع إلى انشاء منظمات عمالية تخضع لهيمنة اصحاب العمل أو منظماتهم، أو دعم منظمات عمالية بالمال أو بغيره من الوسائل على قصد اخضاع هذه المنظمات لسلطان اصحاب العمل أو منظماتهم.

ثانيا: الاعلان العالمي لحقوق الانسان: بصدور الاعلان عام 1948، قد حدد مجموعة من الحقوق المدنية والاقتصادية والثقافية لجميع البشر واكد على المساواة بين البشر وحرية التعبير واعتناق الاراء والافكار ومن ضمن الحقوق التي اقرها هو الحرية النقابية " لكل شخص حق انشاء النقابات مع الاخرين والانضمام اليها من اجل حماية مصالحه".[11]

ثالثا: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام 1966: ورد في العهد الاشارة إلى حق التنظيم النقابي "لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع اخرين، بما في ذلك حق انشاء النقابات والانضمام اليها من اجل حماية مصالحه" فضلا عن تقييد حق الدول بعدم وضع القييود على ممارسة هذا الحق الا اذا كانت تعتبرها الدول تدابير ضرورية لحمايتها، كما بين العهد إلى انه ليس فيه مايؤدي إلى الاخلال بالضمانات المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل"اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي"رقم 87 لسنة 1948.[12]

رابعا: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966: فقد الزم الدول الاطراف بالتعهد في حماية الحقوق النقابية "حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع اخرين وفى الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز اخضاع ممارسة هذا الحق لاية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الامن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الاخرين وحرياتهم" فضلا عن جملة من التزامات على الدول مشابهة لما ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.[13]

خامسا: الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشان الحريات والحقوق النقابية: صدرت هذه الاتفاقية عن منظمة العمل الدولية وقد اشارت الاتفاقية في مقدمتها إلى الدور الاساسي الذي لعبته النقابات العربية في

تحرير وتنمية وتقدم الوطن العربي، لذلك يعتبر صيانة هذه الحريات والحقوق النقابية شرطا جوهريا لتمكين هذه النقابات من القيام بعملها.[14]

سادسا – الميثاق العربي لحقوق الانسان لعام 2004: حيث نص على ان " لكل شخص الحق في حرية تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية والانضمام اليها وحرية ممارسة العمل النقابي من اجل حماية مصالحه"، كما اشار إلى عدم فرض الدول قيود على ممارسة هذا الحق الا لحماية المصلحة العامة أو الاداب العامة أو غيرها من التدابير الضرورية التي تفرضها الدولة.[15]

ان كل الاتفاقيات الدولية والعربية التي عقدت لتنظيم الحقوق النقابية للعمال قد اثرت بصورة كبيرة على تحول الاهتمام إلى تشريع قوانين داخل الدول تنضم هذا الحق وتضمن حقوق العمال الوطنيين والزمت هذه الدول بعدم مخالفة ماورد في هذه الاتفاقيات وسنبين اهم التنظيمات الوطنية في المطلب الاتي من هذا المبحث.

المطلب الثاني: التنظيم الدستوري والقانوني للحق النقابي:

Second issue: the constitutional and legal organization of the syndicate right:

حرصت الحكومة العراقية منذ تاسيسها على تطبيق احكام المواثيق الدولية سواء كانت ضمن نطاق الامم المتحدة ام جامعة الدول العربية، المتضمنة احترام الحقوق والحريات العامة ومنها حق تاسيس النقابات، ان اول تاسيس للنقابات العمالية في العراق كان عام 1929 وسميت (جمعية اصحاب الصنائع) وكان اغلب منتسبيها من عمال السكك الحديدية وفي عام 1933 استبدل اسمها إلى (اتحاد عمال العراق)، وعقد اول مؤتمر تاسيسي للاتحاد العام لنقابات العراق في العراق عام 1959، حيث تميز العمل النقابي في العراق منذ تاسيسه بارتباطه بالنشاط السياسي والنضال من اجل الاستقلال الوطني وضد نهب الشركات الاحتكارية لخيرات البلاد[16]، وقد نص الدستور العراقي المؤقت لعام 1970 " يكفل الدستور حرية الراي والنشر والاجتماع والتظاهر وتاسيس الاحزاب السياسية والنقابات والجمعيات وفق اغراض الدستور وفي حدود القانون. وتعمل الدولة على توفير الاسباب اللازمة لممارسة هذه الحريات..."[17]، كما اشار دستور جمهورية العراق لعام 2005 في المادة 22/ ثالثا "تكفل الدولة حق تاسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام اليها وينظم ذلك بقانون.[18]

وتمت الاشارة إلى ممارسة الحق النقابي في قوانيين العمل العراقية ومنها قانون العمل (الملغي) رقم 151 لسنة 1971 حيث اشار إلى " حرية التنظيم النقابي مصونة وتلتزم الدولة بتوفير جميع الضمانات المعنوية والمادية التي تمكن الحركة النقابية من اداء رسالتها في تاكيد قدسية العمل وحماية

حقوق وكرامة العمال...."[19]، وقانون العمل (الملغي) رقم 71 لسنة 1987 "التنظيم النقابي طرف فعال في تنظيم علاقات العمل، وحماية حقوق العمال، وتنمية شخصيتهم ومواهبهم"[20]، وتم اخيرا كفالة الحقوق النقابية بقانون العمل العراقي الاخير رقم 37 لسنة 2015، في المادة السادسة والتي نصت "الحرية النقابية والاقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية" حيث اعترف للعمال بحق التنظيم النقابي بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم بوصفهم الشريحة المهمة في المجتمع امام تسلط اصحاب العمل في القطاع الخاص والسلطة العامة في القطاع العام.

وقد اقر المشرع العراقي للنقابات المهنية بصفة النفع العام لكون انشاؤها تم بقانون واغراضها وهدفها يعود بالنفع العام وقد اضفى عليها قانون النقابات الشخصية المعنوية المستقلة، نظرا لما تقوم به من تنظيم وتسيير المهنة من قبل اعضائها.[21]

المطلب الثالث: حق العمال الاجانب في التنظيم النقابي:

Third issue: the right of the foreign labors in the syndicate right:

اولت منظمة العمل الدولية اهتماما خاصا للعمال الاجانب وقد وضعت عدة اتفاقيات ومعاهدات لتنظيم عمل الاجانب، ومنها ماورد في الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من اجل العمل (رقم97) ان من حقوق العامل الاجنبي "عضوية المنظمات النقابية والتمتع بالمزايا التي تتيحها الاتفاقات الجماعية"[22] وكذلك تمت الاشارة في توصية مؤتمر العمل الدولي بشان حماية العمال المهاجرين في البلدان والاقاليم المتخلفة رقم 100 "تكفل الحقوق النقابية وحرية ممارسة النشاط النقابي المشروع للعمال المهاجرين في المراكز التي يعملون فيها، وتتخذ كل التدابير العملية لضمان حق النقابات الممثلة للعمال المعنيين في عقد اتفاقات جماعية مع اصحاب أو منظمات اصحاب العمل"[23]

اما تشكيل النقابات للعمال الاجانب في القانون العراقي فلم يشر قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987 بصورة واضحة إلى موقف العمال الاجانب من تشكيل النقابات، الا انه اشار إلى سريان هذا القانون على عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني[24]، ووضع استثناء في المادة 7/ الفقرة ثالثا /ا ببند تاسيس لجنة نقابية حيث وردت إلى ان من شروط من ينتخب من اعضاء مكتب اللجنة النقابية ان يكون عراقيا قد اكمل الثامنة عشر من العمر، كما جاء القانون الكويتي متوافقا مع ماجاء بالقانون العراقي في الانضمام إلى النقابات والجمعيات القائمة في الكويت الا انه ورد بصورة اكثر وضوحا من ناحية التمتع بالامتيازات والحماية التي تمنحها هذه النقابات للعمال الاجانب، غير انه لا يجوز للعمال الاجانب بموجب القانون الكويتي انشاء نقابات خاصة بهم وكذلك يحظر الترشيح للعمال

الاجانب لمنصب قيادي أو التصويت لمرشحي منصب قيادي في النقابات اذا كان عضو فيها، ويوجد في دولة الكويت نوعان من الاتحادات النقابية هما، اتحاد عمال البترول والبتروكمياويات، واتحاد العاملين بالقطاع الحكومي ومن مجملهما يتكون الاتحاد العام لعمال الكويت[25]، كما جاء قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 متوافقا مع ماجاء به القانونيين العراقي والكويتي في الموافقة للاجنبي على الانضمام إلى النقابة العمالية وعدم اعطاء العامل الاجنبي الحق في انشاء النقابات العمالية.

المبحث الثالث

Chapter Three

دور النقابات العمالية والمهنية في حماية حق العمل بالقطاع النفطي

The Role of the Labor and Professional Syndicate in the Protecting the Right to Work in Oil Sector

يقوم الاتحاد العام لنقابات العمال بتمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم في مواجهة اصحاب العمل، الا انه يوجد ضمن هذا الاتحاد نقابات عمالية مهنية تعمل على تنظيم شؤون العمال وبالتنسيق مع الاتحاد العام، ومنها نقابة النفط والغاز، ولغرض بيان اهمية النقابة في حماية حقوق العاملين بالقطاع النفطي، تم تقسيم الدراسة بهذا المبحث إلى مطلبين وكالاتي:

المطلب الاول – التنظيم النقابي العمالي في القطاع النفطي

المطلب الثاني – دور النقابات العمالية والمهنية في تطبيق قانون العمل بالقطاع النفطي

المطلب الاول: التنظيم النقابي العمالي في القطاع النفطي:

First issue: the labor syndicate organization in oil sector:

توجد ضمن الاتحاد العام لنقابات العمال، نقابة النفط والغاز، وهي نقابة تم تشكيلها عام 2019 تعنى بحقوق العاملين في القطاع النفطي، وليس فقط العاملين في الحقول النفطية ضمن جولات التراخيص البترولية، فهي شملت حماية فئات العمال المدرجة ادناه وكالاتي: [26]

1. العاملين في الشركات الاجنبية والمحلية في الحقول النفطية.
2. العاملين في الحقول النفطية.
3. العاملين في معامل الغاز والنفط الاهلية.
4. العاملين بمحطات تعبئة الوقود الاهلية.
5. العاملين في ساحات الغاز و النفط الاهلية.
6. الباعة المتجولين للنفط والغاز.

7. الشركات الناقلة للمنتوجات النفطية الاهلية
8. العاملين بالمولدات الاهلية
9. محلات بيع وتبديل الزيوت والتشحيم للسيارات

ان النقابة لم تشمل العمال من اختصاص واحد وانما شمل عدة اختصاصات مختلفة من مهندسين وفنيين وكتبة وعمال خدمات وغيرهم من الاختصاصات، وقد تعددت الاراء الفقهية بصدد الاعضاء المنتمين إلى نقابة واحدة فذهب بعضهم إلى انه لا يجوز للنقابة الواحدة ان تجمع اجراء يمارسون مهنا مختلفة، اما الراي الاخر يذهب إلى ان التشابه يكون بين العمال في النقابة الواحدة في ظروف العمل وليس في الاختصاص، مما يسهل لهم النضال ضمن نقابة واحدة.[27]

اما راي وزارة النفط بوجود النقابات، فقد كانت الوزارة من اشد المعارضين على وجود النقابات في القطاع النفطي، وقد وجه وزير النفط الاسبق في عام 2007 بمنع مشاركة اي عضو في اي نقابة عمالية أو اتحاد نقابي في اية لجنة من اللجان المشكلة بعنوانهم النقابي في مؤسسات وشركات الوزارة، كما لا يجوز لهم السماح باستخدام اي مكتب أو اليات ومعدات تكون تابعة للوزارة، بسبب ان النقابة لا تتمتع باي صفة قانونية للعمل داخل القطاعات الحكومية، كما اعطى النقابات مهلة اسبوعين لانهاء وجودهم في القطاع النفطي[28]، وقد اتخذت ذات الاجراءات عدة وزارات اخرى، ان من اهم الاسباب التي تدفع الوزارات لاتخاذ هكذا خطوات بمنع انتماء الموظفين في النقابات القائمة هي:[29]

1. عدم حاجة الموظف للدفاع عن حقوقه ومصالحه، كون الدولة قد ضمنت هذه الحقوق والمصالح في قوانيين الخدمة المدنية للموظف والقوانيين الاخرى ذات الصلة.
2. ان السماح للموظفين بالانتماء إلى النقابات يؤدي إلى المساس بمبدا سير العمل بانتظام واطراد، كون السماح الذي منح للعاملين بالاضراب في قانون عمل التنظيم النقابي يضر بمبدا سير المرافق العامة بصورة منتظمة.
3. يؤدي السماح للموظفين بتكوين النقابات أو الانتماء اليها بنوع من التضامن بين الموظفين الذين هم على ملاك الحكومة وعمال القطاع الخاص في مواجهة الادارة.
4. يؤدي السماح بالانتماء إلى النقابات العمالية إلى اختلاف المركز التنظيمي للموظف لكون الموظف محكوم بقوانيين ولوائح تنظم سير عمله وحقوقه وامتيازاته والتزاماته، ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها.

5. ان الوظيفة العامة ترتكز على اساس فكرة التدرج الهرمي والتي تعني بتبعية الموظف الادنى وخضوعه لاشراف وتوجيه لمن هم اعلى منه في الاشراف والتوجيه مما يؤدي إلى تضارب التوجيهات والتعليمات للموظف كونه سيخضع لتعليمات نقابته أو تعليمات الادارة، سيما لو تعارضت هذه التوجيهات، فيما اعتبر القانون الفرنسي ان الحرية النقابية لا يسعها ان تنتهك مبدا التراتبية الادارية، اي مما يعني ان الموظف النقابي لا يمكنه ان يتجاهل الواجبات التي تفرضها وظيفته الحكومية.[30]

المطلب الثاني: دور النقابات العمالية والمهنية في تطبيق قانون العمل بالقطاع النفطي:

Second issue: the role of labor and professional syndicates in the implementation of labor law in oil sector:

ان دور التنظيم النقابي في القطاع النفطي ليس بارزا بشكل كبير وان هذه النقابات لا تستخدم وسائل الاعلام المرئية أو السمعية أو مواقع الراي لعرض وجهات نظرهم وبيان الية عملهم وان اكثر ما يتم عرضه هو في مواقعهم الرسمية على وسائل التواصل الاجتماعي (الفيس بوك، التلغرام)، ووضعت النقابة شرطا للدفاع عن حقوق العمال في القطاع النفطي هو ان يكون عن طريق العضوية في النقابة والاشتراك في هوية النقابة، وكان من الاولى ان يكون الانتماء مجانا لاول مرة ومن ثم استقطاع مبالغ بسيطة عن تجديدها سنويا واستقطاع نسبة هذه الاشتراكات من اجور العاملين وكما ورد في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.[31]

ان دور نقابة النفط والغاز المشكلة حاليا يقتصر على مهام متواضعة جدا وبالرغم من وجود عدة فروع للنقابة في المحافظات العراقية الا انه من اكثر فروع النقابة التي يشار لعملها هو فرع نقابة ميسان فلقد اتخذ هذا الفرع على عاتقه مؤازرة العمال في الحفاظ على تطبيق قانون العمل في المواقع النفطية الموجودة في المحافظة فضلا عن حل المشكلات القائمة بين العمال واصحاب العمل بالشركات الاجنبية العاملة بالقطاع النفطي، وكذلك اتاحة عدة مجالات لايصال صوت العامل من خلال وجود عدة مواقع يستطيع العامل التواصل بها، منها موقعهم على قنوات التليغرام والفيس بوك[32] ومن اهم النشاطات التي تقوم بها نقابة الفرع انف الذكر هي:

اولا: التثقيف العمالي: قد وردت الاشارة إلى دور النقابات في التثقيف العمالي بالاتفاقية رقم 140 بشان الاجازة الدراسية مدفوعة الاجر الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام 1974[33] حيث نصت على "تضع كل دولة عضو وتطبق سياسة مصممة لتعزيز منح اجازات دراسية مدفوعة الاجر، وفق طرائق تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية وعلى مراحل عند الاقتضاء ويكون لاغراض مختلفة منها التثقيف

العمالي"[34]، على ان تساهم هذه السياسة التي وضعتها الاتفاقية في اكتساب المهارات المهنية والوظيفية، مما يساهم في تحسينها وتكيفيها لغرض مواجهة التقدم العلمي والتكنلوجي[35]، كما اشار قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987 إلى اهمية تنمية الوعي الثقافي والمهني للعمال.[36] ان نقابة النفط والغاز بفروعها المختلفة في المحافظات لم تستهدف في نشاطاتها إلى التثقيف العمالي فيما عدا نقابة النفط والغاز فرع ميسان، فهو يعتبر من اكثر فروع النقابة نشاطا في تلبية احتياجات العمال من التثقيف في مجالات العمل بالقطاع النفطي وتنظم عدة دورات الكترونية لغرض اسناد العاملين في قطاع النفط والغاز ولا تستهدف فقط عمال المحافظة منها ومن اهم نشاطاتهم اعداد دورات في السلامة المهنية في المواقع النفطية، و دورات تقنيات الحاسوب والانترنت، و ادارة الموارد البشرية وغيرها من الدورات التي تسعى إلى تثقيف العامل النفطي.[37]

ثانيا: تفتيش مواقع العمل: اشار قانون العمل إلى خضوع المشاريع واماكن العمل التي تم شمولها بقانون العمل إلى تفتيش وتوجيه وزارة العمل[38]، وتشكل لجان التفتيش من عدة جهات وتكون برئاسة وزارة العمل بعنوان مفتش، و ممثل عن اصحاب العمل، فضلا عن ممثل عن العمال وان المقصود هنا بممثل العمال هي النقابات العمالية[39]، ان الية دخول النقابات العمالية إلى المواقع النفطية وبالذات الحقول النفطية التي تكون ادارتها تابعة للشركات الاجنبية من دون اتباع الطريق المرسوم لها في قانون العمل يعتبر مخالفة صريحة وواضحة للقانون، حيث ورد في اكثر من تقرير منشور على مواقع التواصل الاجتماعي دخولهم بصورة فردية من دون وجود مفتش وزارة العمل واجتماعهم بالشركات الاجنبية الموجودة، مما يعتبر مخالفة يجب ان تاخذ بنظر الاعتبار تنسيق دخولهم مع الجهات ذات العلاقة ومنع تكرار هذه الحالات، كي لا تكون مثل هذه الافعال بابا من ابواب الفساد والمساومة مع الشركات الاجنبية العاملة ضمن جولات التراخيص البترولية، وتكون مهام لجان التفتيش الرئيسية هي:[40]

1. مراقبة تطبيق احكام قانون العمل وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي وكافة القوانين والقرارات والتعليمات ذات الصلة ومراقبة تطبيق عقود العمل الفردية وكافة متعلقات العمل وحماية العمال.
2. تقديم المعلومات والارشادات إلى اطراف علاقات العمل حول الوسائل والاساليب الكفيلة بتنفيذ احكام القانون

ومن اكثر الطرق التي تستخدمها النقابات لغرض استحصال حقوق العمال المنضمين اليها، هي طريق الاضراب[41]، وقد اشار قانون العمل النافذ إلى حق الاضراب للعمال في سبيل استحصال حقوقهم ووضع له عدة شروط عند اللجوء اليه من اهمها عدم عرقلة حرية العمل أو القيام بافعال من شانها منع

العمال الاخرين أو اصحاب العمل أو غيرهم من الالتحاق بالعمل أو استخدام وسائل العنف أو التهديد أو الاضرار بالممتلكات[42]، وقد دعا الاتحاد العام لنقابات العمال العراقيين عدة مرات للاضراب امام الشركات التابعة الوزارة النفط في جنوب العراق مطالبا فيها ضمان حقوق العمال، وكذلك الاعتراض على قانون النفط والغاز، وقد سبق لوزارة النفط عام 2013، وان اتخذت الاجراءات امام المحاكم المختصة رئيس اتحاد النقابات في العراق الاسبق مدعية فيه الاخلال بمصالح العراق الاقتصادية من خلال التحريض على اثارة الاضرابات والتوقف عن العمل.[43]

الخاتمـــــــة

Conclusion

بعد ما اتممنا بحثنا هذا نورد في خاتمته ما توصلنا اليه من استنتاجات وتوصيات وكما يأتي:

اولا: **الاستنتاجات**:

Firstly: Conclusions:

1. تخبط واضح في عمل النقابات وعدم التنسيق فيما بينها، رغم وجود العديد من النقابات النفطية في المحافظات لكنها غير منسقة وضعفها من ناحية التدريب والتثقيف المهني للعمال والدفاع عن حقوق العمال في المواقع النفطية.
2. ان ما جاء بكتاب وزارة النفط لعام 2007 بخصوص منع ممارسة العمل النقابي داخل الشركات النفطية موافقا للقانون لكونها لا تتمتع باي صفة قانونية للعمل داخل القطاعات الحكومية، ولكون ان العاملين في القطاع النفطي قد تم ضمان كافة حقوقهم كسائر موظفي الحكومة العراقية من حيث الرواتب والاجازات والتقاعد وغيرها من الحقوق.
3. مخالفة صريحة وواضحة من قبل النقابات لقانون العمل النافذ فيما يخص الية تفتيش مواقع العمل النفطية، حيث اشارت المادة 128 من قانون العمل إلى ان الية الدخول تكون مشتركة مع الوزارة انفة الذكر، وان ماتقوم به النقابات هو الدخول لمفردها والتفاوض مع الشركات الاجنبية من دون اتباع الطريق القانوني المرسوم لها.
4. ان تدخل النقابات في صلب عمل هذا القطاع يؤدي إلى الارباك في تادية العمل لهذا القطاع الحيوي وان اغلب القائمين على هذه النقابات وبالذات نقابة النفط والغاز ليسوا من الخبراء النفطيين أو الاشخاص ذوي الخبرة والكفاءة ممن سبق لهم العمل ضمن هذا القطاع، انما هم كوادر شبابية

مهمتهم الاساسية هي محاولة الدخول إلى المواقع النفطية وفرض سيطرتهم وتطبيق الاجراءات الواردة بقانون التنظيم النقابي رقم 52 لسنة 1987 ومن ثم النظر بشؤون العمال.

ثانيا: التوصيات:

Secondly: Recommendations:

1. ان تكون القيادة للنقابات النفطية أو اصحاب القرار فيها من العاملين في القطاع النفطي سواء في الحقول النفطية ضمن جولات التراخيص البترولية أو الخبراء ممن علموا في القطاع النفطي سابقا أو من الاكاديمين المختصين بالشؤون النقابية أو النفطية، لكي يكون اتخاذ القرارات المصيرية للعاملين النفطيين من اشخاص ذوي اختصاص وكفاءة في هذا المجال.
2. توحيد كافة الجهود على مستوى النقابات النفطية في كافة محافظات العراق واقامة دورات تثقيفية للعاملين في كافة الحقول النفطية لغرض الحفاظ علة حقوق العمال في المجال النفطي.
3. دعم العامل النفطي وتقديم التسهيلات الكافية عند الانتماء إلى النقابة.
4. تستطيع النقابات ايصال صوتها والعمل بجدية لاستحصال حقوق العمال في القطاع عن طريق:

اولا: حرية الاعلام، ان النقابة تستطيع ان توسع من مجالها في اتخاذ وسائل اخرى للتواصل مع العامل واعلامه بحقوقه وواجباته، ويكون ذلك بوضع لوحات في مواقع العمل وبالاتفاق مع صاحب العمل لغرض تنبيه العامل بوجود نقابة مشكلة وفقا للقانون مهمتها هي المحافظة على حقوقه وضمان سلامته في العمل.

ثانيا: حرية عقد الاجتماعات، تكثيف جهود النقابة بعقد اجتماعات مع العاملين في القطاع النفطي خارج اوقات الدوام الرسمي لغرض عرض مشاكلهم وايجاد الحلول مع الجهات ذات العلاقة في حال حدوث خلل اثناء العمل، ويجب ان تكون هنالك اجتماعات دورية مع العاملين وليس فقط القيادين في النقابة لغرض تعزيز الدور النقابي في نفوس العاملين.

الهـوامـش

Endnotes

(1) جعفر صادق مهدي، "ضمانات حقوق الانسان – دراسة دستورية "، (رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 1999)، ص63

(2) د. عبد الباري ابراهيم درة وجماعته، دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الاردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الاردن، المملكة الاردنية الهاشمية، 2006، ص96

(3) د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط2، مطبعة نهضة مصر، 1953، ص453

(4) د. مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، الاسكندرية، دار الجامعية الجديدة للنشر، 2005 ص46

(5) د. عبد الباري ابراهيم درة وجماعته، دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الاردن، مصدر سبق ذكره، ص62

(6) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010، ص438

(7) المادة 9 من قانون التنظيم النقابي للعمال، نشر القانون بجريدة الوقائع العراقية بالعدد 3154 في 1987/06/15

(8) المادة الاولى / اولا من قانون المنظمات غير الحكومية رقم 12 لسنة 2010، نشر في جريدة الوقائع العراقية العدد 4147 في 9/3/ 2010.

(9) المادة 11 من الاتفاقية، متاحة على الموقع الالكتروني، تاريخ الزيارة 2021/6/16، ***/http://hrlibrary.umn.edu***

(10) المادة 2 من الاتفاقية، متاحة على الموقع الالكتروني، تاريخ الزيارة 2021/6/16، ***/http://hrlibrary.umn.edu***

(11) تنظر المادة 23 من الاعلان.

(12) تنظر المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

(13) تنظر المادة 8 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

(14) صادق العراق على الاتفاقية بموجب القانون رقم 8 لسنة 1979، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد 2697 في 1979/02/12 |

(15) المادة 35 الميثاق العربي لحقوق الانسان

(16) عدنان الصفار حول الحركة النقابية ونضالات العمال في العراق، مقال منشور، تاريخ الزيارة 2021/1/21 ***https://www.iraqicp.com***

(17) تنظر المادة 26 من الدستور العراقي المؤقت لعام 1970، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد 1900 لعام 1970، ملغي

(18) كما تم الاشارة إلى حق انشاء النقابات والانتماء اليها في المادة (76) من الدستور المصري لسنة 2014 " انشاء النقابات والاتحادات على اساس ديمقراطى حق يكفله القانون، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين اعضائها والدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات، ولا يجوز حل مجالس ادارتها الا بحكم قضائى".

(19) المادة 4 من القانون رقم 151 لسنة 1971، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد 1906 في 1970/8/10

(20) المادة 6 من القانون رقم 71 لسنة 1987، نشر بجريدة الوقائع العراقية بالعدد 3163 في 1987/8/17.

(21) احمد صفاء يحيى، التكييف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية – دراسة مقارنة، ط1، الاردن، دار امجد للنشر والتوزيع، 2017، 146 ومابعدها.

(22) تنظر المادة 6/الفقرة ثانيا من الاتفاقية رقم 97، متاحة على الموقع الالكتروني، تاريخ الزيارة 2021/6/18، ***https://www.ohchr.org/***.

(23) تنظر المادة 41 من التوصية رقم 100، متاحة على الموقع الالكتروني، تاريخ الزيارة 2021/6/18، ***http://hrlibrary.umn.edu/***.

(24) المادة 2 من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987

(25) حقوقك في العمل – الدليل الارشادي للعمالة الوافدة في دولة الكويت، الاتحاد العام لعمال الكويت، منشور على الموقع الالكتروني، تاريخ الزيارة 2021/1/19 ***www.ktuf.org***

(26) التقرير الصادر عن نقابة النفط والغاز فرع ميسان المؤرخ في 2021/2/17، غير منشور، للمزيد ينظر الاعلان عن الفئات المشمولة بالانتماء إلى النقابة على الموقع الرسمي للنقابة، تمت الزيارة بتاريخ 2021/2/21 ***https://www.facebook.com/oilandgazunion***

(27) د. جورج سعد، قانون العمل، ، ط1، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2015، ص43

(28) الكتاب المرقم 12774 في 2007/7/18 الصادر عن الدائرة الادارية والقانونية في وزارة النفط، غير منشور.

(29) د. علي محمد رضا يونس، "التنظيم القانوني للحق النقابي – دراسة مقارنة"، بحث، مجلة دراسات اقليمية، المجلد 14، العدد 43 –كانون الثاني، جامعة الموصل، 2020، ص 180–181.

(30) د. جورج سعد، قانون العمل، مصدر سبق ذكره، ص 64.

(31) اشارت المادة 57/ اولا: لا يجوز استقطاع اجر العامل الا في الحالات التي يقرها القانون من بين عدة امور منها، ج – اشتراكات النقابات العمالية وفقا لاحكام التنظيم النقابي.

(32) الموقع الرسمي لنقابة العاملين في النفط الغاز فرع ميسان، متاح على موقع التواصل الاجتماعي الفيس بوك، تمت الزيارة 2021/2/10 ***https://www.facebook.com/oilandgasunion***

(33) الاتفاقية المرقمة 140 بشان الاجازة الدراسية مدفوعة الاجر الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام 1974، متاحة على الموقع الالكتروني، تاريخ الزيارة 2021/6/18، ***http://hrlibrary.umn.edu***

(34) تنظر المادة 2 /ج من الاتفاقية.

(35) تنظر المادة 3 / ا من الاتفاقية.

(36) المادة 1 /ثانيا من قانون التنظيم النقابي للعمال.

(37) التقرير الصادر عن نقابة النفط والغاز فرع ميسان المؤرخ في 2021/2/17، غير منشور.

(38) تنظر المادة 126 من قانون العمل النافذ.

(39) تنظر المادة 128 من قانون العمل النافذ.

(40) د. عدنان العابد، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي – دراسة قانونية مقارنة، ط1، بدون دار نشر، 2008، ص238.

(41) يقصد بالاضراب، به هو الكف أو الامتناع عن عمل متفق عليه بين عمال احدى المؤسسات بقصد تحسين الاجر أو ظروف العمل، وللمزيد ينظر هشام احمد فؤاد، احكام الاضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، ط1، دار الكتب المصري، ص 59.

(42) تنظر المادة 162/ثانيا من قانون العمل.

(43) التضامن الدولي ووحدة عمال النفط تهزم القمع الحكومي، مقال، متاح على الموقع الالكتروني، تمت الزيارة بتاريخ 2021/2/21 *https://ar.iraqicivilsociety.org/*

المصـــــــادر

الكتب:

I. احمد صفاء يحيى، التكييف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية – دراسة مقارنة، ط1، الاردن، دار امجد للنشر والتوزيع، 2017.

II. بشير الهدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، ط2، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2006.

III. د. جورج سعد، قانون العمل، ، ط1، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2015

IV. د. عبد الباري ابراهيم درة وجماعته، دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الاردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الاردن، المملكة الاردنية الهاشمية، 2006، ص62

V. د. عدنان العابد، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي – دراسة قانونية مقارنة، ط1، بدون دار نشر، 2008، ص238

VI. د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، ط1، بيروت، دار النهضة العربية، 1995.

VII. د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010

VIII. د. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط2، مطبعة نهضة مصر، 1953، ص453

IX. د. مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، الاسكندرية، دار الجامعية الجديدة للنشر، 2005 ص46

X. هشام احمد فؤاد، احكام الاضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، ط1، دار اليسر، 2013.

المجلات والبحوث والدراسات:

I. جعفر صادق مهدي، "ضمانات حقوق الانسان – دراسة دستورية "، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، **1999**.

II. د. علي محمد رضا يونس، "التنظيم القانوني للحق النقابي – دراسة مقارنة"، بحث، مجلة دراسات اقليمية، المجلد **14**، العدد **43** – كانون الثاني، جامعة الموصل، **2020**.

الدساتير:

الدستور العراقي المؤقت لعام 1970.

I. الدستور العراقي النافذ لعام **2005**.

II. الدستور المصري لسنة **2014**.

القوانين والقرارات والتعليمات:

I. قانون التنظيم النقابي للعمال رقم **52** لسنة **1987**.

II. قانون العمل الاردني رقم **8** لسنة **1996**.

III. قانون العمل الملغي رقم **151** لسنة **1971**.

IV. قانون العمل الملغي رقم **71** لسنة **1987**.

V. قانون المنظمات غير الحكومية رقم **12** لسنة **2010**.

VI. قانون العمل النافذ رقم **37** لسنة **2015** .

الاعلانات الاتفاقيات والتوصيات الدولية:

I. اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم **87** لسنة **1948**.

II. الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام **1948**.

III. الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من اجل العمل (رقم**97**) لعام **1949**.

IV. الاتفاقية الثانية رقم**98** لسنة **1949** الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية.

V. التوصية رقم **100** بشأن حماية العمال المهاجرين في البلدان والاقاليم المتخلفة عام **1955**.

VI. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام **1966**.

VII. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام **1966**.

VIII. الاتفاقية رقم 140 بشأن الاجازة الدراسية مدفوعة الاجر الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام 1974.

IX. الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية.

X. الميثاق العربي لحقوق الانسان لعام 2004.

المواقع الالكترونية:

I. التضامن الدولي ووحدة عمال النفط تهزم القمع الحكومي، الموقع الرسمي لاتحاد نقابات العراق، ***https://ar.iraqicivilsociety.org***

II. جامعة منيسوتا – مكتبة حقوق الانسان، ***http://hrlibrary.umn.edu***

III. حقوقك في العمل – الدليل الارشادي للعمالة الوافدة في دولة الكويت، الاتحاد العام لعمال الكويت ***www.ktuf.org***

IV. عدنان الصفار حول الحركة النقابية ونضالات العمال في العراق، ***https://www.iraqicp.com***

V. المفوضية السامية لحقوق الانسان، ***https://www.ohchr.org/***

VI. الموقع الرسمي للنقابة عن نقابة النفط والغاز فرع ميسان، ***https://www.facebook.com/oilandgazunion***

References

Books:

I. *Ahmed Safaa Yahya, Legal Adjustment of Trade Unions and Professional Federations - A Comparative Study, 1st edition, Jordan, Dar Amjad for Publishing and Distribution, 2017.*

II. *Bashir Al-Hadfi, Al-Wajeez in explaining Labor Law (Individual and Collective Labor Relations), 2nd edition, Algeria, Jusoor Publishing and Distribution, 2006.*

III. *Dr. George Saad, Labor Law, 1st edition, Beirut, Al-Halabi Legal Publications, 2015.*

IV. *Dr. Abdul Bari Ibrahim Durra et, al., The Role of Trade Unions and Professional Associations in Human Resources Development in Jordan, National Center for Human Resources Development in Jordan, The Hashemite Kingdom of Jordan, 2006, p. 62.*

V. *Dr. Adnan Al-Abed, Trade Union Organization and Employers' Organizations in the Arab World - A Comparative Legal Study, 1st edition, without publishing house, 2008, p. 238.*

VI. *Dr. Muhammad Hussein Mansour, Labor Law in Egypt and Lebanon, 1st edition, Beirut, Dar Al-Nahda Al-Arabi, 1995.*
VII. *Dr. Muhammad Hussein Mansour, Labor Law, 1st edition, Beirut, Al-Halabi Legal Publications, 2010.*
VIII. *Dr. Muhammad Hilmi Murad, Labor Law, 2nd edition, Nahdet Misr Press, 1953, p. 453.*
IX. *Dr. Mustafa Ahmed Abu Amr, Collective Labor Relations, Alexandria, New University Publishing House, 2005, p. 46.*
X. *Hisham Ahmed Fouad, the provisions of the strike and its controls between jurisprudence and Law, 1st edition, Dar Al-yusr, 2013.*

Journals, researches, and studies:

I. *Jaafar Sadiq Mahdi, "Human Rights Guarantees - A Constitutional Study," Master's thesis, College of Law, University of Baghdad, Iraq, 1999.*
II. *Dr. Ali Muhammad Reda Younis, "Legal Regulation of the Right to Trade Unions - A Comparative Study," Research, Journal of Regional Studies, Volume 14, Issue 43 - January, University of Mosul, 2020.*

Constitutions:

I. *The Interim Iraqi Constitution of 1970.*
II. *The effective Iraqi Constitution of 2005.*
III. *Egyptian Constitution of 2014.*

Laws and Instruction:

I. *Workers' Union Organization Law No. 52 of 1987.*
II. *Jordanian Labor Law No. 8 of 1996.*
III. *Repealed Labor Law No. 151 of 1971.*
IV. *Repealed Labor Law No. 71 of 1987.*
V. *Non-Governmental Organizations Law No. 12 of 2010.*
VI. *Effective Labor Law No. 37 of 2015.*

International Declarations, recommendation, and treaties:

I. *Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Agreement No. 87 of 1948.*
II. *Universal Declaration of Human Rights of 1948.*
III. *Convention on Migration for Work (No. 97) of 1949.*
IV. *Second Convention No. 98 of 1949 regarding the application of the principles of the right to organize unions and collective bargaining.*
V. *Recommendation No. 100 regarding the protection of migrant workers in underdeveloped countries and territories in 1955.*
VI. *International Covenant on Economic and Social Rights of 1966.*
VII. *International Covenant on Civil and Political Rights of 1966.*

VIII. *Convention No. 140 on paid educational leave issued by the International Labor Organization in 1974.*
IX. *Arab Convention No. 8 of 1977 regarding trade union freedoms and rights.*
X. *Arab Charter on Human Rights of 2004.*

Websites:

I. *International Solidarity and Unity of Oil Workers Defeats Government Repression, the official website of the Iraqi Trade Union Federation, https://ar.iraqicivilsociety.org*
II. *University of Minnesota - Human Rights Library, http://hrlibrary.umn.edu.*
III. *Your rights at work - Guide for expatriate workers in the State of Kuwait, General Union of Kuwaiti Workers, www.ktuf.org.*
IV. *Adnan Al-Saffar on the trade union movement and workers' struggles in Iraq, https://www.iraqicp.com*
V. *The High Commissioner for Human Rights, https://www.ohchr.org.*
VI. *The official website of the Syndicate for the Oil and Gas Syndicate, Maysan Branch, https://www.facebook.com/oilandgazunion*