

إن قرار الإدارة بسحب يد الموظف لا يعد عقوبة انضباطية بل تتخذه الإدارة لضمان سلامة إجراءات التحقيق وعدم التأثير عليه (التحقيق) وإن الجهة المختصة التي أصدرت قرار إجراء التحقيق هي المختصة بإصدار قرار سحب اليد بناء على توجيه من اللجنة التحقيقية المختصة بالتحقيق، وقد حددت م(١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل فترة سحب اليد بستين يوماً ويعاد الموظف إلى وظيفته بأنتهائها إلا إذا رأت الإدارة أن بقاء الموظف في عمله يؤثر على المصلحة العامة عند ذلك يجوز للإدارة نقله إلى قسم أو دائرة أخرى ويمكن أن يكون سحب يد الموظف وجوبي في حالة توقيف الموظف أو حبسه أو اعتقاله ففي هذه الحالة يجب على الإدارة أن تصدر قرارها بسحب يد الموظف من الوظيفة خلال تلك الفترة والتي لم تحدّد بفترة معينة ولا تملك الإدارة أي سلطة تقديرية في هذه الحالة بل هي ملزمة باتباع القانون وهو ما نصت عليه م(١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.

وهناك آثار كثيرة تترتب على الموظف في حال سحب يده من الوظيفة وهي:

١- حرمان الموظف من مزاولة وظيفته وإي عمل يقوم به الموظف أثناء سحب يده يعد باطلاً لصدوره من شخص لا ولاية له ويمكن أن يعد مزاولة الموظف المسحوب يده جريمة انتحال شخصية ويعاقب عليها القانون.

٢- يتقاضى الموظف المسحوب يده إنصاف رواتبه فقط طيلة فترة سحب يده ويتقرر مصير النصف الآخر حسب نتيجة التحقيق الإداري وكالاتي:

أ. إذا عوقب بالفصل أو العزل لا يدفع له شيء من الراتب الموقوف.

ب. إذا عوقب بإنقاص الراتب أو تنزيل درجة فتنفذ العقوبة من تاريخ سحب يده ويدفع له الباقي من إنصاف رواتبه.

ت. إذا عوقب بغير هذه العقوبات أو قضت المحكمة المختصة عدم مسؤوليته فتدفع له إنصاف رواتب.

ث. إذا حكم عليه بإحدى العقوبات الجزائية مع وقف التنفيذ فلا تعاد إليه إنصاف رواتبه إلا بعد انتهاء مدة وقف التنفيذ المنصوص عليها في الحكم وهو ما أشار إليه قرار مجلس الانضباط العام رقم ٩٦/ج/٢٠٠٦ في ١٢/١٢/٢٠٠٦.

٣- لا يجوز ترقية الموظف أثناء فترة سحب يده وعلى الدائرة التريث حتى انتهاء فترة سحب اليد وحسم القضية فإذا ثبت براءة الموظف تحتسب له الترقية من تاريخ استحقاقها وإذا ثبتت ادانته وعوقب فيترتب على الإدارة تأخير الترفيع حسب العقوبة الموجهة إلى الموظف.

٤- تعد مدة سحب اليد خدمة وظيفية بنصف مدتها إذا لم يصرف للموظف شيء من إنصاف رواتبه وهو ما أشارت إليه المادة (١٩/أ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.

ولقد قضت محكمة قضاء الموظفين بأن سحب اليد متروك للوزير أو رئيس الدائرة ولا رقابة للمحكمة أعلاه عليه باعتبار أنها ليس عقوبة انضباطية حسب قرار المحكمة رقم ٧٧/٣٦٧ في ١٢/٣١/١٩٧٧. وينبغي الإشارة إلى أن القانون قد ساوى ما بين حالة الموظف البريء والموظف المعاقب بعقوبات لفت النظر والإنذار وقطع الراتب والتوبيخ في استحقاق إنصاف الرواتب الموقوفة مراعاة للجانب الإنساني وفي حالة وفاة الموظف المسحوب يده قبل صدور قرار بحقه تعتبر وفاته إسقاطاً للتهم الموجهة إليه وبالتالي يستحق الورثة إنصاف الرواتب الموقوفة.

بتاريخ ٢٢/١٠/٢٠١٨ وتحت شعار (تحديات تنفيذ الاستراتيجيات الحالية للدولة العراقية) اقامت هيئة النزاهة / دائرة البحوث والدراسات حلقة نقاشية حول متطلبات التخطيط الاستراتيجي في الاداء الحكومي, استهلها المحاضر بالتعريف بأصل تداول مصطلح الاستراتيجية كونه نتاج للتفكير العسكري مرتبط بكيفية تحقيق الانتصار في الحروب بشرط تجنب قدر المستطاع الأضرار في البنى التحتية الاقتصادية , غير أن تداول المصطلح بشكل عام جاء ضمن المحاضرة التي القاها العالم (الفريد جادلس) في أوائل العام ١٩٦٠ , والذي تضمن السؤال الجوهرى :- اين نحن؟ واين يجب أن نكون؟ كيف نقيس مدى تقدمنا ؟ ..... الخ .

ومن الجدير بالذكر أن الخطط الاستراتيجية تشمل مختلف القطاعات التي تتطلب الاستقلالية النسبية لكل استراتيجية بديل وجود استراتيجيات متمثلة ب:-

- استراتيجية الامن من (٢٠٠٧ - ٢٠٠٩).

- استراتيجية مكافحة الفساد (٢٠١٠ - ٢٠١٤).

- استراتيجية تطوير القطاع الخاص (٢٠١٤ - ٢٠٢٠) ..... الخ , كما أن هناك استراتيجيات جرى أعدادها لكنها لم تنشر , غير أن الاستراتيجيات المعلنة والتي جرى إقرارها اصطدمت بعدة عوائق حالت دون تنفيذها أو التلکؤ في التنفيذ والتي تمثلت ب:-

١. عدم الارتباط الأزمني بين إقرارها والبرنامج الحكومي.

٢. عدم وجود جهة مركزية في الوزارات التنفيذية لمتابعة تنفيذها وعدم تحديد الجهة لذلك.

٣. ضعف اطلاع الجمهور على تقدم إنجاز الاستراتيجية.

٤. ضعف الجانب الإحصائي المحلي والاعتماد على الإحصائيات الخارجية.

٥. ضعف اسهام السلطة التشريعية في مواكبة التطورات القانونية.

أما عوامل نجاح التخطيط الاستراتيجي فترتبط بمدى انسجام الغايات مع الأهداف الوطنية , إضافة إلى التركيز على الأولويات أي بتقديم الأهم على المهم وعلى أن تتصف الاستراتيجية بالمرونة والأخذ بنظر الاعتبار اشراك وتفاعل العاملين على تنفيذ تلك المهمة.

وفي نهاية المحاضرة جرى فتح التعقيبات حول ما طرح من مفاهيم أوردها المحاضر من الحضور كان لمثل مكتبنا تسليط الضوء على وجوب متابعة الاستراتيجية في التنفيذ من الجهات المعنية حيث لاحظنا عدم استكمال تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد (٢٠١٠ - ٢٠١٤) والتي الزم العراق بتنفيذ المعاهدة التي انظم لها العراق في عام ٢٠٠٧ والتي ساهم مكتبنا ولمدة سنة ونصف ولم تستكمل .

وجرى تأشير عدم ضرورة ارتباط تنفيذ الاستراتيجية بتغيير الحكومات بل يتوجب ترصين العمل المؤسساتي كي لا يتأثر بالتغييرات الوزارية.

استغرقت الحلقة النقاشية (مناقشة ومداخلات) لأكثر من الساعتين والتي اقيمت في دار الحكمة



النفط  
الشمس  
الزهر



الزهر  
الشمس  
الزهر

## مفهوم الترقية الوظيفية

تعد الترقية الوظيفية من القرارات الهامة للموظف لأنها تحدث تغييراً في مركزه الوظيفي القانوني وذلك بتقديمه على غيره وارتقائه درجات السلم الإداري أما بنقله إلى درجة أعلى من درجته التي كان يشغلها داخل الفئة الوظيفية أو انتقاله من الفئة الوظيفية إلى فئة أعلى وفق السلم الإداري لترتيب الوظائف كما وأن الترقية الوظيفية تعد من الدعامات الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة فهي لا تحقق مصلحة الفرد فحسب بل تسهم في تحقيق مصلحة المنظمة كما وأن الترقية الوظيفية تعد من أكثر نظم شؤون العاملين حساسية و دقة لارتباطها الوثيق بمصير العاملين من حيث تقدمهم في السلم الوظيفي وتأثير ذلك على أوضاعهم المادية والمعنوية والاجتماعية لذا فهي تعد من سلسلة المواقع التي يحتلها الفرد خلال فترة محدودة من حياته لذ تحرص الإدارات على تقنين نظم حديثة لتطوير الترقية الوظيفية تقوم على أسس سليمة و دقيقة ليس فقط من الناحية الفنية ولكن أيضاً من ناحية تحقيقها لرضا العاملين حتى يشعروا بعدالة النظام و موضوعيته وعدم التأثير في تطبيقه بأي ميول أو اتجاهات شخصية تعكس المحاباة والتمييز غير المنطقي أو غير العادل.

فالترقية الوظيفية هي سلسلة الوظائف المتتابعة والتي تمثل تقدماً متناسقاً عمودياً وافقياً خلال فترة حياة الفرد في المنظمة ويعرف ديسلر الترقية الوظيفية على أنها مجموعة المراكز الوظيفية التي يتدرج خلالها الفرد خلال حياته الوظيفية.

ألا أن المنظمات الحكومية العراقية لا تزال تطبق النظرة التقليدية لترقية الفرد الوظيفي من خلال التشريعات التي وضعها لاسيما قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ والذي لم يأتي بجديد عما ورد في التشريعات السابقة له فقد حددت المادة (٦) منه شروط الترقية من درجة إلى أخرى والتي منها اكمال المدة الاصغرية لغرض الترقية من درجة إلى الدرجة التالية لها مع عدم إمكانية الانتقال من وظيفة إلى وظيفة أخرى حسب متطلبات العمل وإنما يكون التدرج لنفس الوظيفة طوال حياته الوظيفية. ولغرض تغطية مستلزمات الترقية تعتمد إدارة التشكيلات النفطية:-

تقديم وتوفير فرص التطوير والتدريب والتأهيل واعداد الموظفين لوظائف أعلى في السلم الوظيفي.

توفير الدرجات الوظيفية المطلوبة لغرض الانتقال الوظيفي ضمن المسار الوظيفي المعتمد

التقويم الدوري والمستمر لاداء الموظف للتعرف على مدى قدرته على النمو والتطور ومدى قدرته على تحمل المسؤوليات اكبر في العمل وفق نماذج معدة لهذا الغرض.

تدوين المعلومات المناسبة والتي ترتبط باداء الموظف كالدورات التدريبية التي تلقاها الموظف خلال الاربع او الخمس سنوات الماضية ليكون للمقيم (المسؤول المباشر) على دراية تامة بالدورات التدريبية السابقة والحصول على المعلومات المرتدة حول تأثير نتائج هذه الدورات في تحسين اداء الموظف فضلا عن ذلك فيتم تدوين العقوبات الانضباطية التي تعني وجود سلوك سيء من قبل الموظف وكتب الشكر والتقدير التي منحت للموظف والتي تعني تطور ادائه وتقديم اعمال متميزة لتطوير العمل.

**ضوء** جاء اقرار الامر (٥٧) لسنة ٢٠٠٤ قانون المفتشين العموميين

( كمحاولة لخلق مؤسسة رقابية رديفة لديوان الرقابة المالية, الجهة المتابعة لحركة الاموال والاشراف على اوجه الهدر في المال العام في الدوائر الحكومية العراقية . وبما ان قانون المفتشين العموميين المشار له اعلاه جاء في خضم التحولات التي حدثت في عام ٢٠٠٣ وتعاقبت على العمل به الحكومات الخمسة حيث ترافق مع عدم استقرار الظرف العام مما اثار الاسئلة عن جدوى تلك المكاتب لكنها اثبتت بانها ذراع من الاذرع التي يتركز عليها عمل هيئة النزاهة في القضايا المحالة لآمر التحقيق بها من قبل تلك المكاتب او تلك القضايا التي ترفع الى الهيئة لوجود شائبة قضائية تستوجب التحقيق بصفتها الجهة صاحبة الاختصاص بذلك لاقتصار صلاحيات مكاتب المفتشين العموميين على العقوبات الادارية التي يحكمها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ / المعدل.

وبدخول الحكومة السادسة لمزاولة اعمالها وما ينطوي برنامجها على مكافحة الفساد كأولوية للنهوض بالواقع الاجتماعي , لذا فان هذه المكاتب تكون امام مهمة كبيرة للاستفادة من تجاربها السابقة ووضع برامج تتجاوز الاخفاقات التي افرزها الواقع واقتراح اساليب جديدة للعمل مع هيئة النزاهة وذلك من خلال ايجاد الية عمل تستهدف الحد من الظواهر التي تم تأشيرها في الاستراتيجية الوطنية ( ولم تستكمل), لمكافحة الفساد(٢٠١٠ - ٢٠١٤) والاستراتيجية الحالية التي تعمل عليها الهيئة والمكاتب التفتيشية.

وبما ان الكشف عن الذم المالية التي نصت عليها المادة / ١٧ من قانون هيئة النزاهة الرقم ٣٠ لسنة ٢٠١٧ النافذ وما ورد في المادة ٤/ من تعليمات كشف الذمة المالية رقم ٢/ لسنة ٢٠١٧ والتي تنص على ( تلتزم دوائر الدولة بأشعار الهيئة بكل شخص يشغل احدى الوظائف او المناصب بتقديم استمارة كشف الذمة المالية او اية تغيرات طرأت على تلك الوظائف.... خلال (٣٠) يوماً من اشغال المنصب او حصول التغيير ) .

وفي ضوء هذا النص يتوجب متابعة تنفيذ ذلك من مكاتب المفتشين العموميين وللعناوين التي اشرها القانون والمتمثلة بـ ( المستشارين , الوكلاء , مستشار بدرجة خاصة ) بصفة عقد ) , مدير عام فما فوق , مدراء التشكيلات التعاقدية حسب مستوى التشكيل ( هيئات , اقسام , شعب), مدراء المشاريع مدراء اقسام دائرة العقود والتراخيص البترولية).

حيث ان هذه المهمة ومتابعتها تجعل العناوين المؤشرة في اعلاه امام مسؤولية المتابعة من قبل الاجهزة الرقابية والقانونية التي اوجبها الشعار المرفوع ( من اين لك هذا ؟) لذا يتوجب المتابعة من قبل مكاتب المفتشين العموميين ومن مكتبنا خصوصاً كمفصل اساسي للعمل المستقبلي بصفة وزارة النفط من الوزارات القطاعية



## كيفية تحقيق الرقابة على مشتريات الاصول التي تقوم بها الشركات النفطية الاجنبية العاملة

يقصد بالاصول هنا ما تقوم شركات إنتاج النفط بشرائه أو استيراده من معدات وآليات لمزاولة نشاطها الخاص بالعقد في البلد المضيف، وهي أصول ذات كيان مادي ملموس يتم الحصول عليها بهدف استخدامها في عمليات المشروع ومن المتوقع الاستفادة من خدماتها خلال فترة زمنية طويلة نسبياً، أي الغرض من الحصول عليها في الأساس هو استخدامها وليس بيعها. تتمثل الرقابة على الأصول في شركات إنتاج النفط في شقين أساسيين هما:

**الشق الأول:** يتمثل في إحكام الرقابة على شراء وإستيراد الأصول: وهذا يتطلب الرقابة على الأصول منذ طلب شرائها أو إستيرادها من قبل الشركات النفطية، وذلك من خلال دراسة خطة الشركات النفطية ومن خلال وضع التعليمات والإجراءات الكفيلة بتنفيذ آلية الإستيراد ودخول الأصول من المنافذ الجمركية باعتبار الشركات النفطية تمنح ميزة الإعفاء الجمركي بناء على عقد المشاركة في الإنتاج. كما أن الأمر يتطلب وضع نظام مناسب لمتابعة مشتريات المقاولين من الباطن من الأصول لكونهم معفيين أيضاً من الرسوم الجمركية وفقاً لعقد المشاركة في الإنتاج مع الشركات النفطية التي يعملون لصالحها. وتعتبر هذه النقطة في غاية الأهمية وإن لم تكن مرتبطة مباشرة بأصول الشركات النفطية غير أن الرقابة عليها تتضمن عدم استرداد تلك الأصول إلى البلد ثم التصرف فيها دون سداد الرسوم الجمركية لصالح الدولة المضيفة.

**الشق الثاني:** يتمثل في إحكام الرقابة على الأصول التي سبق شرائها: وفقاً لنمط عقود المشاركة في الإنتاج لبعض الدول المضيفة بما فيها دراسة الحالة، فإن الأصول المختلفة المشتراه تعود ملكيتها في الأخير للدولة (عند انتهاء التعاقد)، وإن كانت تلك العقود تسمح للشركات النفطية باستخدامها في مزاولة نشاطها. وذلك نظراً لأن قيمة تلك الأصول قد إستردتها الشركة النفطية في تاريخ الشراء ضمن حصة النفقات القابلة للاسترداد بنفط التكلفة.

لتحقيق الرقابة الفاعلة على الأصول فإنه يجب أن تكون لدى الجانب الحكومي سجلات مكتملة بالأصول لكل شركة نفطية على حده يسجل فيها كافة أنواع الأصول ويتم تحديث هذه السجلات بأي تحركات للأصول من مكان لآخر أو إستبعادها للتلف ومعرفة حالتها في كل وقت، وهل يتم تسليمها للدولة أم لا تزال في ذمة الشركة النفطية. وفي حالة عدم حاجة الشركة النفطية للأصول، فإنه يجب التأكد من اتباع الإجراءات الصحيحة لتسليمها للجانب الحكومي، ليس هذا فحسب بل أن الأمر يتطلب التأكد من حسن استخدام تلك الأصول من قبل الشركات النفطية وأنها تخضع للصيانة اللازمة.

وتجدر الإشارة هنا أن معظم عقود المشاركة في الإنتاج للدول المضيفة تتضمن فقرة أساسية تنص أيضاً كما في حالة شراء المواد على إعطاء الأولوية للآليات والمعدات

المصنوعة محلياً إن كانت مماثلة من حيث الجودة ومواعيد التسليم مقارنة بالإستيراد من الخارج، إضافة إلى عامل السعر، فإذا كان سعر المواد والآليات المحلية يزيد بـ ١٠٪ على سعرها قبل إضافة الرسوم الجمركية وهي النسبة الغالبة أو تزيد أحياناً وفق سياسة الدولة المضيفة، ويشمل ذلك إضافة مصروفات النقل والتأمين، عندها يجوز الإستيراد من الخارج.

د. هيثم رؤوف / قسم العقود

## نشاط هيئة شؤون الفروع / مكتب المفتش العام

- اجراء زيارة تفتيشية الى قسم مصفى ميسان شملت الوحدات الانتاجية وعملية التحميل ومشروع وحدة التكرير الرابعة وشعبة السلامة والصحة والبيئة ووحدة تجهيز الوقود وتم تثبيت العديد من الملاحظات بما يخص الجوانب الفنية والانتاجية وتم مخاطبة شركة مصافي الجنوب بهذا الصدد.

- تدقيق استمارات متابعة خطابات الضمان النافذة لشركة نفط البصرة حيث بلغ عدد الاستمارات (٤٥) استمارة واجمالي مبالغ خطابات الضمان المددقة. كما مبين ادناه:

١- (١٠٨,٧٣٦,٩٦١) مائة وثمانية ملايين وسبعمئة وستة وثلاثون الف وتسعمائة وواحد وستون دولار).

٢- (٥,٢٤٧,١١٧) خمسة ملايين ومائتان وسبعة واربعون الف ومائة وسبعة عشر يورو).

٣- (٤٤٥,٠٩١) اربعمائة وخمسة واربعون الف وواحد وتسعون باون).

- اجراء العديد من الزيارات التفتيشية لمعمل شركة الحديد والصلب في محافظة نينوى (قطاع خاص) وتثبيت العديد من المخالفات التي تتعلق باحتساب كميات تفوق الحاجة الفعلية للمعمل .

- اعداد تقرير عن مشروع تطوير حقل (مكمن اليمامة) يبين مراحل تقدم العمل والموقف الحالي حيث وصلت نسبة الإنجاز الى ٩٨٪ وتم انجاز اغلب الاعمال الميكانيكية والكهربائية ومنظومة السيطرة والآلات الدقيقة وحاليا المشروع في مرحلة الفحص المائي للوحدات والانابيب.

- تم زيارة ميناء البصرة بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٣ مع وفد شركة نفط البصرة للاطلاع على سكن ميناء العمية وسكن ميناء البصرة حيث تبين ان السكن الحالي في ميناء البصرة قديم ومتهالك يعاني الكثير من المشاكل الفنية وبالتالي يؤثر ذلك على سلامة العاملين في الموقع مع توصيتنا بضرورة الإسراع في حسم موضوع شراء او تأجير سكن يليق بمنتسبي شركة نفط البصرة

- الكشف عن وجود شبهات فساد مالي وإداري في لجان مشتريات مستودع ... التابع لشركة خطوط الانابيب النفطية وحالة الموضوع الى لجنة تحقيقية من مكتبنا.

- تثبيت وجود تلاعب في منفذ النسيئة لمنتوج البنزين في محطة ... الحكومية / فرع توزيع بابل ومخاطبة شركة التوزيع بصده لاعلامنا اجراءاتهم بصدد الموضوع .

## الاثار البيئية للطاقة النفطية

من الاوصاف التي تواتر على ترديدها علماء الجيولوجيا عن البيئة الحاضنة للإنسان والحيوان والماء والشجر (أمن الأرض) فالتطورات الصناعية افرزت مشكلة تستوجب سبل معالجة العوادم التي تنتجها المصانع والمخارج الغازية الصادمة للحياة البشرية والطبيعية مثل غاز ثاني اوكسيد الكبريت و اول اوكسيد الكربون و الرصاص وما تترشح من نواتج تعود على هيئة امطار حامضية تقلل من خصوبة الارض وتتسبب بأمراض بشرية على المدى القريب والبعيد , وبما ان البيئة العراقية وخلال اواخر القرن الماضي وما تمخض عن الحروب العبيثة التي دخل بها العراق و التلوث في البيئة الحالية انعكست على الزرع والضرع والبشر , يمكننا الاشارة لأبواب ذلك من خلال :-

**اولاً:-** الماء من الملوثات الكبيرة في حال سوء استخدامه وتعد المصافي النفطية ونواتجها العرضية من اهم الملوثات , لذا فان كادر العاملين في المصافي من اولى مهامهم رفع تقاريرهم عن الافرازات التي ترمى في المياه والحرص على معاملتها صناعياً ورفع تقارير بهذا الخصوص عن نسب تلوث النواتج العرضية للصفحة التشغيلية لعملها , كما ان البقع النفطية التي نتجت عن تفجيرات الانابيب النفطية اثرت على البيئة العراقية بشكل مباشر ولنا ان نذكر البقعة النفطية التي تسربت في نهر دجلة بعد الهجوم على مصفاة بيجي منتصف العام ٢٠١٤ والاجراء الذي اتخذه البعض بإحراق هذه البقعة وما انتجته من غازات سامة على مواطني جرف دجلة من سلبات صحية.

**ثانياً:-** الهواء جاءت ( معاهدة كيتو) التي عقدت في اليابان انذاراً مبكراً لتلوث الهواء مما حدى بالدول الصناعية الى عقد مؤتمراً للحد من نسبة تلوث الهواء بالغازات الصناعية التي تقلل من عمر الارض ونقاء البيئة للسكان , كما ان تلوث الهواء في بيئتنا العراقية لا يزال في نسب عالية فالمصافي المصنعة بينت وجود اكثر من (١٥٠٠) مصفى في محيط كركوك و نينوى و هذه المصافي تفتقد للتكنولوجيا التي يمكن معالجة نواتجها الغازية بشكل يتناسب والمقاييس الدولية . كما لا ننسى تلوث الهواء الذي نتج عن احراق مادة الكبريت في معمل المشراق وما نتج عنه من حالات تسمم للساكنين قرب المجمع والتي ادت الى استشهاد اكثر من (٢٠) شخصاً اختناقاً.

**ثالثاً:-** الالغام وكما بينا سابقاً فان الحروب التي مر بها العراق جعلت من الارض العراقية مزارع ملغومة حصدت ارواح بشرية و انتجت اعضاء مشوهة , حيث ان جهد ازالة الالغام التي تقوم بها جهات متخصصة لا يزال عملها متواصل ولا يمكن لشركات الاستكشافات والاستخراج ان تعمل الا بعد صدور تقرير من تلك المنظمات الاختصاصية بخلو الموقع من هذه

المنفلكات ومن الصعوبة التعامل معها حيث ان بعضها (الالغام) قد جرى تحويلها وبذلك تكون المعلومات المتوفرة عنها وعن عملها غير متوفر للعاملين على ازالتها ونزع خطورتها.

## الخلاصة

(أمن الأرض) بحاجة الى رعايتها وعدم اساءة استعمال نعمها وهذا يتأتى من خلال اتباع مفاهيم السلامة في التعامل مع ثرواتها و الواقع العراقي والمجال العملي لمؤسساتنا النفطية يوجب علينا:-

١. تفعيل شعب واقسام السلامة والبيئة حيث ان هذه الدوائر من الاهمية بمكان بتشجيع المستثمرين واخذ ذلك في الشروط التي يجب توفرها للأقدام على العمل الاستثماري وحين توفر ذلك يتوفر الغطاء التعاقدي للعمل.

٢. بتخصيص (دقائق) في برنامج النفط والمستقبل الذي يحرره المكتب الاعلامي في الوزارة لأموال السلامة سواء كانت شخصية او عامة واعتبار هذه التوجيهات اساسية في الحلقات التلفزيونية التي تبث من شاشة الفضائية العراقية.

٣. توجيه اقسام السلامة (H.S.E) في التشكيلات النفطية على عقد ندوات تستقطب محاضرين من منظمات المجتمع المدني لإلقاء الضوء على كيفية التعامل مع النواتج الصناعية وكيفية الحد من اضرارها.

٤. التركيز في المؤتمرات التي يشارك بها ممثلو الوزارة على طرح موضوع السلامة (H.S.E) في محاور تلك المؤتمرات والتأشير على ضرورة حث الجمعية البيئية التابعة للأمم المتحدة للتنسيق ومساعدة الجانب العراقي و تبني قرارات لدعم العراق.

٥. اعتماد الشفافية بالحصول على معلومات معتمدة بخصوص المخاطر الحقيقية التي تتعرض لها التشكيلات النفطية واعمالها على جميع الدوائر في الوزارة كإجراء واقعي يمكن العاملين في التصدي والمعالجة لبعض تلك المخاطر.

طعمة عبد المهدي صالح / قسم التخطيط

