

اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا

E / ECWA / NR / 83 / 6

شعبة الموارد الطبيعية ، العلم والتكنولوجيا

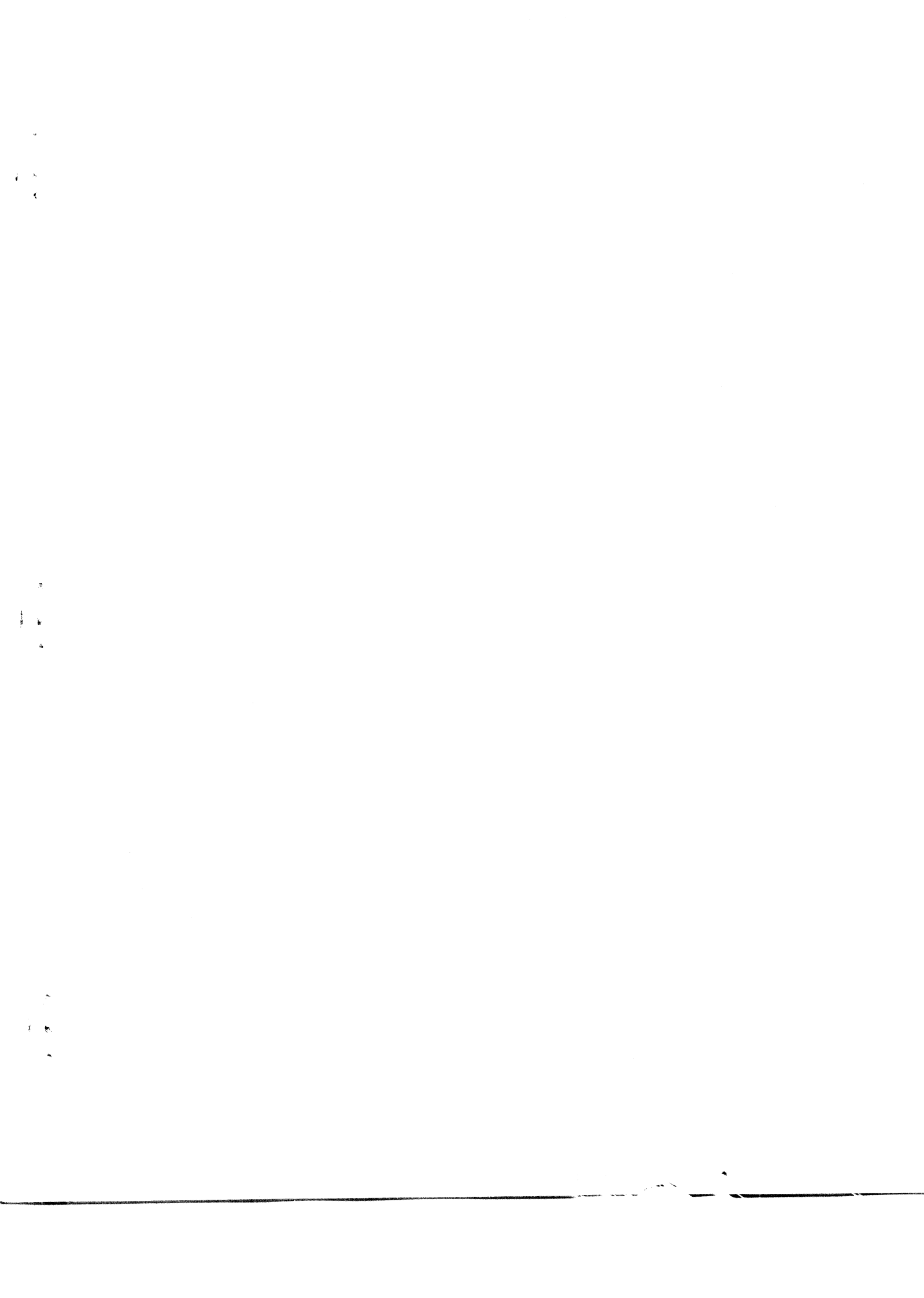
(برنامج الطاقة)

الاحتياجات الى القوى العاملة الماهرة

في قطاعي النفط والغاز

اثناء اعداد هذا التقرير ، عمل الاستاذ محمد جابر حسن ، وكيل وزارة النفط لشؤون التخطيط في الجمهورية العراقية ، كخبير استشاري لدى اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا • الآراء الواردة في هذه الدراسة تمثل رأي الكاتب ولا تعبر بالضرورة عن رأي اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا •

83-0881



| | |
|-----|---|
| ٤٥ | ٤- القوى العاملة في الصناعة النفطية |
| ٤٥ | ٤-١ مسائل فكرية |
| ٤٥ | ٤-١-١ الاكتفاء الذاتي مفاهيمه وشروطه |
| ٤٩ | ٤-١-٢ الادارة العليا ابعادها النظرية والتطبيقية |
| ٥٣ | ٤-١-٣ الارتباط التكنولوجي |
| ٥٥ | ٤-١-٤ المرأة في الصناعة النفطية |
| ٦٥ | ٤-١-٥ العمالة الوافدة والعمالة المهاجرة |
| ٧١ | ٤-٢ ظروفها البيئية |
| ٧١ | ٤-٢-١ ماضيها وحاضرها |
| ٧٤ | ٤-٢-٢ المهمات المستقبلية |
| ٨٠ | ٤-٣ التخطيط للعمالة الماهرة |
| ٨٠ | ٤-٣-١ ارتباط التخطيط بالتخطيط الاقتصادي |
| ٨٢ | ٤-٣-٢ الانتاجية واستعمال التكنولوجيا الحديثة |
| ٨٣ | ٤-٣-٣ مهمات الدولة في التخطيط للقوى العاملة |
| ٨٦ | ٤-٣-٤ صياغة خطة العمالة |
| ٩٤ | ٥- العمالة في الصناعة النفطية (منظمة الاكوا) |
| ٩٥ | ٥-١ نماذج من الخطط |
| ٩٨ | ٥-٢ تحديد العمالة المطلوبة |
| ١١٠ | ٦- تنفيذ خطة العمالة |
| ١١٣ | ٦-١ التعليم العام |
| ١١٥ | ٦-٢ التعليم المهني |
| ١١٦ | ٦-٣ التدريب المهني |
| ١١٧ | ٦-٤ التطوير |

| | |
|-----|---|
| ١٢٨ | ٧- التطورات السلبية في العمالة الماهرة في الصناعة النفطية |
| ١٢٨ | ٧-١ التعليم |
| ١٢٠ | ٧-٢ المتخصصون في العمالة الماهرة |
| ١٢١ | ٧-٣ التعاون بين اقطار الاكوا |
| ١٢٢ | ٧-٤ الادارة |
| ١٢٣ | ٨- البديل الافضل |
| ١٢٣ | ٨-١ سياسات العمالة الجديدة |
| ١٢٣ | ٨-١-١ الالتزام بالاكفاء الذاتي |
| ١٢٥ | ٨-٢-٢ التعاون بين اقطار الاكوا |
| ١٢٧ | ٨-١-٣ انشاء مراكز التدريب على اساس اقليمي |
| ١٢٨ | ٨-٢ تطوير الادارة في الصناعة النفطية |
| ١٢٩ | ٨-٣ التوصيات |
| ١٣٢ | ٩- النتائج والتوصيات |
| ١٤٢ | مصادر عربية |
| ١٤٣ | مصادر اجنبية |

١- موجز التقرير

ان الدراسة المشمولة بهذا الموجز تستهدف تقييم العمالة الماهرة في الصناعة النفطية في منطقة اقطار الاكوا بهدف الوقوف على مدى التطور الذى حصل فيها ومدى قدرتها على سد الاحتياجات الحالية والمستقبلية واقتراح الاجراءات التصحيحية الواجب اتخاذها بصددها لضمان حسن سير الصناعة النفطية وتطويرها .

ان الدراسة كلها تدور حول نقاط مركزية اهمها : طالما ان الصناعة النفطية هي الصناعة الاكثر اتساعا واهمية في المنطقة فلا بد ان تنظر العمالة الماهرة الوطنية بما يتلاءم مع هذه الاهمية . ولا بد ايضا ان يكون هناك تعاون بين اقطار المنطقة في دعم القدرات البشرية لادارة صناعة النفط والغاز في المنطقة وكذلك يجب ان يكون هناك تصور لما يمكن ان تفعله اللجنة الاقتصادية لاقطار غربي اسيا لدعم وتكثيف الجهود مع اقطار المنطقة لوضع سياسات واضحة ومحددة لتحقيق الازدهار الاجتماعي والاقتصادى لاقطار غربي اسيا بغض النظر ان كانت هذه الاقطار منتجة ومصدرة للبتترول ام لا مع امكانية رفع شعار " التكامل في العمالة والعمل " بين مجموعة هذه الاقطار .

يتفق المفكرون في مجالات الادارة والاقتصاد ان الانسان هو مصدر كل رخاء . ولكن لا يمكن تحقيق هذه الرخاء ما لم يكن هذا الانسان مقتدرا ومهيئا للابداع والانتاج . فقد كانت امامي اختيارات متعددة للقيام بهذه الدراسة اولها اتباع الاسلوب التقليدى والتركيز على العمالة الماهرة في الصناعة النفطية كما تدرس في اي مؤسسة بترولية تتعامل مع النفط ولكني فضلت معالجة هذا الموضوع في اطاره الاوسع الذى يتسم بالشمولية فهو الذى يحدد السياسات ويزيد من فاعلية التعاون والتنسيق بين الاقطار المنتجة للنفط من ناحية والاقطار غير المنتجة للنفط من الناحية الثانية .

فالدراصة تتناول الصناعة النفطية واهميتها بالنسبة لاقطار المنطقة
وكيف انها قدرها ومستودع ثراها ولعشرات قادمة من السنين لذافان من
الاحرى بدول المنطقتان تركز جهودها في تطوير هذه الصناعة واول ما تطور
فيها هو بناء الانسان المقتدر على تطوير هذه الصناعة وفقا لاسس اقتصاديية
اجتماعية وتقنية متقدمة.

ان التطور الذي يحصل حاليا في موضوع تطوير العمالة في الصناعة
في منطقة الجزيرة العربية يتطلب نظرة جديدة تهز المسألة المطروحة من الاعماق
من نواحيها النظرية والعملية وتضع لها السياسات السليمة والتي تضمن لها
التطور المتوازن مع بقية الفعاليات الانتاجية والخدمية.

تذكر الدراسة ان خطة التنمية الثالثة في المملكة العربية السعودية
(١٩٨٠-١٩٨٥) جاء في استراتيجيتها ما يلي بالنسبة للقوى العاملة.

- زيادة الاعداد الكلية للقوى العاملة البشرية المتاحة .
 - زيادة انتاجية القوى البشرية في كافة القطاعات.
 - توزيع القوى البشرية على القطاعات التي تتوفر امكانيات كبيرة للنمو
وتحقيق اعلا مستويات الانتاجية .
 - تقليل الاعتماد على القوى البشرية الاجنبية .
- ان الفقرات الاربعة التي جاءت في استراتيجية الخطة السعودية
بقدر ما تعبر عن طموحات مستقبلية الا انها في عين الوقت تعبر عن واقع الحال
يكاد يكون طابعه المتميز في العديد من اقطار المنطقة . فواقع الحال هو كالاتي :
- الاقطار في منطقة الاكوا تحتاج الى اعداد متزايدة من العمالة الماهرة
وخاصة ما يختص منها بالصناعات النفطية .
 - انخفاض الانتاجية بسبب عدم زيادة انتاج العامل الماهر او عدم الاستفادة من
التقنية الحديثة او عدم اجراء استثمارات جديدة او اضافية في مشاريع
جديدة او تطوير القديمة منها بما يساعد على زيادة الانتاجية وتقليص العمالة
المطلوبة .

- مسألة تحديد الاوليات في توظيف العمالة الماهرة مهمة من مهمات الدولة قضية تتطلب النظر فيها بتعمق لانها في واقع الحال تزيد انتاج العامل الماهر وبالتالي تساعد على زيادة النمو الاقتصادي والاجتماعي .
- اما موضوع العمالة الاجنبية فهي الشغل الشاغل للاقطار النفطية في وقتنا الحاضر وقد وجدت ان الاقطار غير النفطية هي الاخرى تعاني من نفس المشكلة ولكن لاسباب اخرى وهي هجرة العمالة المحلية الماهرة الى اقطار اخرى .
- ان الدراسة تحاول في العديد من الشروحات التي اشتملت عليها معالجة مواضيع مهمة ترتبط بالعمالة في الصناعة ولعل اهم هذه الشروحات هي :
- ماهية الصناعة النفطية ؟ وقد كان التركيز على ان الصناعة النفطية تشمل خمسة فعاليات رئيسية هي الاستكشاف (المسح الجيولوجي والجيوفيزيائي والحفر) حيث يجري تحديد وتقييم المصائد النفطية والغاز والانتاج ويشمل تطوير الحقول النفطية والغاز وانتاج النفط الخام وانتاج الغاز بشكليه المصاحب والحرق وقد يدخل ضمن هذا الاطار معالجة النفط الخام والغاز ليكون مطابقا للمواصفات التسويقية والنقل ويشمل نقل النفط الخام والغاز بواسطة وسائل النقل المختلفة الى مركز التصفية والاستهلاك. والتصفية وتشمل تصفية النفط الخام ومعالجة الغاز الى منتجاتها المختلفة والتوزيع وهي المرحلة الاخيرة التي يتم بها تسويق المنتجات النفطية والمشتقات الغازية .

طبيعة الصناعة النفطية

ان الصناعة النفطية تاريخيا كانت وما زالت صناعة دولية والعاملين في هذه الصناعة لهم الكثير من السمات الدولية . ومع كل التغييرات التي حصلت في اقطار الاكوا من تطور في صناعاتها النفطية ما زالت هذه الصناعة هي صناعة الاقطار الصناعية وسوف تبقى كذلك لسنوات قادمة . اما توطين هذه الصناعة في المنطقة فهو يرتبط ارتباطا مباشرا بالوسائل الناجحة التي يمكن اتباعها لبناء الكادر البشري الكفوء بالاضافة الى النظرة الشاملة الى دولية هذه الصناعات ومن عدة اعتبارات واول هذه الاعتبارات هو ان هناك تكامل بين عدة اقطار في هذه الصناعة مما يدعونا الى ان نضع فكرة التكامل في الصناعة النفطية بين اقطار الاكوا وخاصة ما يتعلق منها بالاستثمارات التي تعالج بعض المسائل المتعلقة بالعمالة الوافدة بالاضافة الى قيام تنمية اقتصادية نفطية تشمل جميع الاقطار .

في الماضي كانت الصناعة تدار من قبل الشركات الامتيازية اما في الوقت الحاضر فقد تغيرت الصورة واصبح موضوع العمالة في هذه الصناعة يرتبط بشكل مباشر بسياسة الدولة المعنية وهذا ما يتطلب معالجة مسألة العمالة ابتداء من التعليم الاساسي والتعليم المهني وانتهاء الى التخطيط للعمالة في كامل القطر والذي يشمل عادة العمالة المطلوبة لكل الفعاليات الاقتصادية والخدمية . ولا بد من النظر في طبيعة هذه القضية في المستقبل بكل ما تحمله من تحديات في سبيل اكتشاف المصائد النفطية الصغيرة والمعقدة ونتاج النفوط الثقيلة والاستخلاص الثانوي والثلاثي لانتاج النفط الخام . هذا من ناحية ومن الناحية الاخرى ان التطور التكنولوجي الذي حصل في هذه الصناعة النفطية والتطورات المستقبلية في هذا الضمار تشكل حلقة متصلة من الجهود المختلفة في تطوير الانسان واعداده اعدادا كافية لمواجهة كل هذه التحديات .

ومن المناسب الافادة الى كون الصناعة النفطية هي عملية اقتصاديــــــــــــة
في المقام الاول مما يتطلب التعامل معها على اساس اقتصادية معقولة بعيدا عن
العمالة الريعية والبطالة المقنعة وبالتالي فان العمالة الماهرة تلك العمالة
المنتجة الكفاءة والتي لا مجال فيها لهذه السلبيات.

اهداف العداة

تتحدث الدراسة عن اهداف الاستثمارات النفطية وتضع اربعة اهداف لقيام

هذه الصناعة :

- خلق وظائف جديدة

- القيمة المضافة

- التصنيع ونقل التكنولوجيا

- الاستغلال الامثل لثروات النفط والغاز

ان مسألة خلق الوظائف الجديدة هي مسألة نسبية فالقطار التي تشكو
من فوائض في العمالة يكون لها دورا ايجابيا اما اذا كانت الاقطار تشكو القلة
في العمالة فان الوظائف التي تخلق فهي تخلق لمواطني دول اجنبية .
ان الصناعة النفطية لا يمكن النظر اليها وباهميتها من خلال خلق الوظائف
الجديدة ولا من خلال القيمة المضافة ولا حتى التصنيع ونقل التكنولوجيات وانما
من خلال كون الثروة النفطية ثروة وطنية تستخرج من باطن الارض ولها قيمة ريعية
تفوق التكاليف التي تصرف لانتاجها . وهذا يعني ان الصناعة النفطية سوف تبقي
مجزية اقتصاديا وحتى وان لم تخلق وظائف جديدة او لا تسترجع القيمة المضافة
ولا حتى تنقل التكنولوجيا . وهذا في نظري نقطة الضعف الكبرى في قيام
الصناعات النفطية في الاقطار المنتجة ليس على اساس قدرة الانسان في الانتاج وانما
على الربح المتأتى من تجارة النفط الاستخراجية . وفي الواقع ان الدراسة تدعو

الى تقليص الوظائف وليس خلق وظائف جديدة لمواجهة مشكلة العمالة الوافدة في المنطقة . ويخص ذلك الاقطار المنتجة للنفط اما الاقطار غير المنتجة للنفط التي تشكو التخمّة في العمالة فاهمية خلق الوظائف الجديدة يلعب دوره في تنمية القطر كاي استثمارات تجرى في مرافق صناعية واقتصادية اخرى .

ان الورقة تحدد وبشكل واضح ان القيمة المضافة في صناعة النفط لها اهميتها في رفاه وتطور القوى العاملة الماهرة في الاقطار النفطية وغير النفطية وكذلك التكنولوجيا المتأتية عن الصناعة النفطية لا شك انها تساعد في تطور القطر وتضعه على طريق التنمية الاقتصادية المتوازنة .

بقيت هناك ملاحظة وهي ان الاستغلال الامثل لثروات النفط والغاز تتحقق وبشكل كفو فقط عندما تصل العمالة الماهرة في القطر المنتج للنفط درجة من الكفاءة والسيطرة على ادارة شؤونه النفطية بكوادره الوطنية .

التعليم والتدريب والتطوير

تركز الدراسة على ثلاثة امور في مجالات تهيئة الكوادر في الصناعة النفطية : اولها : ان التعليم هو المرحلة الاساسية لتهيئة عناصر كهوة للعمل في مجالات الصناعة النفطية ؛ وفي المنطقة نلاحظ الجمود في التعليم الاساسي وهو يعتبر من مخلفات ما قبل الحرب العالمية الثانية فبالرغم من التغييرات التي حصلت في متطلبات التنمية الصناعية والتكنولوجية نلاحظ ان طريقة التعليم لم تتطور كثيراً . هنا يجب اعادة النظر في المناهج مما يساعد على تكديف الفكر التقني والاداري لخلق جيل جديد من البشر للتعامل مع الصناعة النفطية وتعقيدها .

وثانيهما : التدريب وهو الذي يختص بتهيئة العاملين المهرة على القيام بمهام عملهم باتقان وكفاءة ونتاجية عالية . وان مراكز التدريب تنتشر في كافة اقطار الاكوا وان مركزية

التدريب عملية غير مجزية ومن المفضل ان يقوم كل قطر بتدريب الكوادر المطلوبة لصناعة النفطية وخاصة ما يتعلق منها بالكوادر العمالية الماهرة . اما التدريب للمستويات المتقدمة في الصناعة فهناك بعض الاختصاصات من المناسب ان تكون مشتركة بين هذه الاقطار نظرا لخصوصية الاختصاص من ناحية ولقلة الاعداد المطلوبة من الناحية الاخرى وكمثل على ذلك التدريب على الآلات الحاسبة والاستفادة منها في الصناعة النفطية والتدريب على الادارة الصناعية النفطية والقضايا المتعلقة بالاعمال المتخصصة في الحفر وتقنية الغاز وغيرها من عشرات الموضوعات التي يمكن التدريب عليها في مراكز تدريب مركزية تشمل عدة اقطار . وهذا لا يعني اغفال النوع الاخر من التدريب وهو التدريب اثناء العمل فله اهميته وضروراته .

وثالثهما : تطوير القوى العاملة الماهرة ضرورة لا غنى عنها في الصناعة النفطية اذا اريد زيادة الانتاجية وتحسين نوعية الانتاج .

ان الدراسة تستخلص مما يجرى في المنطقة في مجالات التعليم والتدريب والتطوير ان الموضوع يتطلب مراجعة جذرية لهذه القضية وتوضع لها الاليات لكي تتحقق الامور التالية - القدرة على ادارة وتشغيل الصناعة النفطية في المنطقة بكوادر وطنية لا مجال فيها للعمالة الوافدة الا في اضيق الحدود والقدرة على تطوير الصناعة النفطية عن طريق البحوث والاضافة عليها وتحقيق قدر كاف من التكامل في العمالة والعمل .

العمالة النسوية

ان المرأة وبسبب من وجود عدم التوازن في العمالة المطلوبة في الصناعة النفطية لا بد لها ان تساهم وبشكل فعال في الصناعة النفطية . فالمرأة قادرة على ان تأخذ دورا مؤثرا في هذه الصناعة على ان تراعى ظروف المرأة الجسمية والاجتماعية .

ان التطورات التي حصلت في هذه الصناعة في مسائل الادارة والتقنية تجمع سبل من الممكن للمرأة ان تشارك في الاعمال الاستكشافية والجيولوجية والهندسية والاقتصادية والتجارية المتعلقة بالصناعة النفطية مع العرض ان معظم المهمات الخاصة بالصناعة النفطية لا تجرى في المعامل بل في مكاتب ودوائر. ان اشتغال المرأة بالصناعة النفطية يجب ان يرتبط بامور حيوية وهي ان المرأة يجب ان تلتزم بانتاجية ونوعية عمل لا يقل عما يقدمه الرجل في هذا المجال . ولا يجوز التساهل في ذلك لكونها امرأة وفي رأبي ان مساهمة المرأة في الصناعة النفطية سوف تخفف الكثير مما تعانيه هذه الصناعة من الاعتماد على المهندسين والمبرمجين من الدول الصناعية .

والنقطة الاساسية في ضمان مشاركة المرأة في الصناعة النفطية هو التأكيد على تعليم المرأة وثقيفها ثقافة متقدمة في الصناعة النفطية و بالتالي تطوير قابلياتها في العمل بالابحاث والتفسيرات الجيولوجية والبرمجة على الحاسبات الالكترونية والتصاميم للمشاريع النفطية وكذلك التعامل مع المهمات الاقتصادية والتجارية والادارية وهي متطلبات سوف تزداد الحاجة اليها في الصناعة النفطية .

العمالة النفطية في منطقة الاكوا

عند الكلام عن العمالة في منطقة الاقطار الاعضاء في اللجنة الاقتصادية لـ
لغربي اسيا لا بد من تحديد جملة من المسائل منها :

١- ان الصناعة النفطية يجب ان تكون القاعدة الصناعية في المنطقة ولقرن من الزمان .

٢- ان العمالة في المنطقة تعاني من جملة مشاكل :- العمالة المهاجرة والعمالة الريعية والبطالة المقنعة - عدم وجود تعاون بين اقطار المنطقة فسي مجالات الصناعة النفطية بالشكل المناسب .

- ٣- العمالة المحلية لم تهبيء ولم تدرّب ولم تطوّر بالعدد والنوعيّة على تحمّل مسؤوليّة هذه الصنّاعة وليست هناك خطط سليمة لمعالجة هذه المسائل في المستقبل ولم يسمح بطرح موضوع العمالة في الصنّاعة النفطية على بساط البحث في مناقشة علمية عامّة.
- ٤- عدم تكامل الصنّاعة النفطية في المنطقة مما يتطلّب توسيع قاعدتها الى الاعمال الاستشارية والتصاميم والانشاء والبحث والتطوير.
- ٥- المرأة تساهم بشكل ضيق في هذه الصنّاعة ووفقا للاسلوب المتبع فقد فشلت التجارب في قيام المرأة بدور فعال في هذه الصنّاعة.
- ٦- لا توجد وسيلة في كل المنطقة لتقييس الانتاجية ولا وسيلة مفيّدة لنقل التكنولوجيا او الاحتفاظ بها لان مواطني الاقطار ما زالوا ينظرون الى العمل الفني والتقني بكونه لا يتناسب مع مركز الفرد الاجتماعي.
- ٧- ان عمليات التعليم والتدريب والتطوير متخلّفة بينما الواقع هو ان هذه الصنّاعة متطورة جدا في المنطقة من ناحية المتطلبات والمعدات مما يتطلّب والحالة هذه تطوير مواطني الاقطار المختلفة باساليب متقدمة ومتطورة كما وان مهمات الصنّاعة النفطية في المنطقة سوف تكون اكثر تعقيدا مما يوجب تطوير بنية العمالة الماهرة لمواجهة هذه التعقيدات.
- ٨- لا يوجد تخطيط بالنسبة للعمالة الماهرة في الصنّاعة النفطية في كافة الاقطار التي زرّتها بينما هناك اجراءات متناثرة في هنا وهناك وقد يتفاوت الوضع من قطر الى اخر ان التخطيط المطلوب هو التخطيط الجيد والذي يتميز بما يلي :-
 - دراسة الوضع السكاني في القطر.
 - التخطيط يبيءا بمرحلة التعليم الاساسي .

- ضرورة دمج خطط العمالة النفطية بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في القطر الواحد .
- بلورة الخطط النفطية البعيدة المدى والمتوسطة المدى وذلك بتحديد اهدافها وطموحاتها وتحديد القسم الاكبر من مشاريعها .
- ضرورة وجود احصائيات دقيقة تحدث من وقت الى اخر للاستفادة منها في التخطيط للعمالة الماهرة بشكل متخصص توضع ضمن اطار القطاع النفطي .
- دراسة موضوع الانتاجية وعلاقته بانتاجية العمالة وانتاجية رأس المال او الانتاجية بتأثير تطور التكنولوجيا والانتاجية الشاملة لانها تؤثر على احتياجات المنطقة للعمالة الماهرة بشكل مباشر ومؤثر. التخطيط للعمالة النفطية يجب ان ينظر اليه في ظل تنسيق شامل ومتوازن مع بقية القطاعات الاقتصادية في القطر وفق منظور اداري متطور يأخذ بالحسبان كافة الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والسايكولوجية .
- ان مهمة التخطيط للعمالة في الصناعة النفطية ليس الهدف منه ^{ذلك} تهيئة الكوادر العمالية الماهرة وانما هو بالاضافة الى وضع مقاييس وقياس الكيفية الاستفادة من هذه العمالة وزيادة انتاجيتها فمعظم الافكار التي تنطلق في تحسين شؤون الادارة تنصومع الفكر التخطيطي حيث توضع الضوابط المهمة في كيفية الاستفادة الكفوءة من العمال الماهرة .
- ان الدراسة تستخلص جملة من الحقائق المهمة في موضوع العمالة الماهرة نود ان نعرضها بايجاز هنا :
- ان العمالة المطلوبة في الصناعة النفطية لا تتجاوز (٣١%) من مجموع القوى العاملة في الاقطار التي تشكو من نقص في عدد سكانها وهذا ما يوجب ان يكون كل قطر من اقطار المنطقة مكثفيا ذاتيا في العمالة النفطية الماهرة .

- ان الفئات العمرية والتي هي اقل من ١٥ سنة تصل الى ٥٠ % وهذا ما يضيف دعما اضافيا في توفير عمالة ماهرة كافية في المستقبل .
- ان انشاء الصناعة النفطية في المنطقة بشكل كثيف سيساعد بلا شك على تطور العمالة في المنطقة والتعاون بين الاقطار في هذا الشأن .
- بعد حسابات مقارنة ظهر بانه في الوقت الحاضر وفي معظم الاقطار التي درست هناك فوائض عملية تزيد على الضعف في بعض الاقطار مما يؤكد لنا وجود البطالة المقنعة والبطالة الريفية وعدم كفاية التدريب والتطوير للعاملين وعدم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة بشكل مكثف بالاضافة الى النظرة الاجتماعية في عدد من الاقطار الى الاختصاصات الفنية والهندسية واحجام المواطنين في بعض الاقطار عن العمل الجدى في هذه الاختصاصات وظهر ايضا فوق كل ذلك ان الادارة المطبقة هي من النوع المتخلف والذي لا يتناسب مع اهمية الصناعة مطلقا وليس هناك من فكر واضح يربط بين مفرداتها .

الاكتفاء الذاتي

- ضروراته : سياسية واجتماعية واقتصادية - انها : دور العمالة الاجنبية تطوير الصناعة وتكاملها في المنطقة .
- وسائل الوصول اليه : زيادة الانتاجية - خلق مهمات خدمية في الاقطار غير النفطية في المنطقة ، تشجيع المرأة للمشاركة في العمالة الماهرة - القضاء على العمالة الريفية والمقنعة - اعطاء امتيازات مجزية للذين يعملون في الاعمال الهندسية والفنية والبحث والتطوير والادارة .

الادارة

ضرورتها: لا يمكن ان تتطور العمالة في المنطقة ما لم يكن هناك اداريون من مستوى متقدم .

وسائل الوصول اليها : تدريب وتطوير جميع الاختصاصين على العمل الادارى على ان يبدأ من مراحل مبكرة بعد التحاق الاختصاصي بالعمل وتشجيع العاملين على متابعة ما يجرى في العالم من تطور في موضوع الادارة .

التخطيط

ضروراته : ان الصناعة النفطية اخذت طابع التعقيد في تطورها في المنطقة ولذا فان مهمات التخطيط للعمالة الماهرة اصبحت مهمة اساسية لتجنب الضياع والفوضى في ادارة هذه الصناعة وتهيأت الكوادر اللازمة لها .

وسائل الوصول اليها : خلق كوادر متطورة في التخطيط للعمالة الماهرة في الصناعة النفطية . تحديد الخطط الاستثمارية بعيدة المدى والمتوسطة - وتحديد - اهدافها - ايجاد نظام دقيق للاحصاء وجعل المعلومات في متناول الجميع - اعادة النظر في التعليم الاساسي وتطويره - ايجاد صيغة من التكامل في تخطيط العمالة بين اقطار المنطقة والاستفادة من المنظمات المحلية وذات الصلة بالعمالة .

زيادة الانتاجية

ضرورتها : هي المدخل الاول لخلق عمالة ماهرة كفوة عن طريق تقييس الانتاجية .

وسائل الوصول اليها - تقييس الانتاجية

- تطوير وتدريب العاملين
- تشجيع البحث والتطوير
- ادخال التكنولوجيا المتقدمة واستعمال الحاسبات الالكترونية
- زيادة الاستثمارات لزيادة الانتاجية .
- تحسين النوعية

مشاركة المرأة

ضرورتها : ان مشاركة المرأة قضية حضارية من ناحية وتعليمها الحاجة الى العمالة الماهرة بشكل متزايد بسبب قلة عدد السكان فسي بعض الاقطار النفطية .

الوصول اليها: تثقيف المرأة ثقافة جامعية في الاختصاصات النفطية المتعددة مراعاة ظروف المرأة الاجتماعية والجسمية .

تجنب البطالة المقنعة والعمالة الريعية ومحاسبتها كالرجل

تدريب المرأة وتطويرها في ميادين اختصاصها .

تطوير التعليم

ضروراته : ان التعليم بشكله الحالي اصبح متخلفا بالنسبة للتطورات الحاصلة في مجمل موازين التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة وخاصة ما يتعلق منها بالصناعة النفطية .

- وسائل الوصول اليه: يبداء التطوير في رياض الاطفال والتعليم الابتدائي .
- تكثيف الفكر الاعلامي باهمية الصناعة النفطية في المنطقة
 - التركيز على الامور التكنولوجية المعاصرة وتقييم الفكر الاقتصادي والاداري بين الطلاب وتشجيع الطلاب على البحث والاستقصاء .
 - تشجيع الاختصاصات ذات الاهمية في الصناعة النفطية كالجيوولوجيا والهندسة والاقتصاد والادارة .
 - متابعة ما يجرى في العالم من نظم واساليب مستحدثة في التعليم - وتكثيف البعثات في الاقطار الصناعية .

التأهيل والتدريب والتطوير

- **الضرورات :** ان الصناعة النفطية صناعة متطورة مما يتطلب الاستجابة الفورية لهذه التطورات عن طريق التأهيل والتدريب والتطوير.
- الوصول الية - تكثيف مراكز التدريب النظرية للاختصاصات المطلوبة والتي باعداد كبيرة إلا تحتاج الى تقنية عالية.
- ايجاد مراكز تدريبية وتأهيلية لتطوير الاختصاصات المطلوبة باعداد قليلة وتتميز بتقنية عالية على اسراقليمية
- الاسفادة من الامكانات الدولية في مجالات التأهيل والتدريب والتطوير.
- اعطاء مهمات التدريب والتطوير اثناء العمل اهمية بالغة في التطبيق وبشكل مستمر.

التعاون والتكامل بين

اقطار المنطقة

- ضروراته : لا يمكن للصناعة النفطية ان تبلغ --رحلة الذروة ، وتحقيق الطموحات المطلوبة ما لم يبدأ تنسيق وتكامل ومنذ الان الوصول اليه.
- الوصول الية - تطبيق مبداء العقود الجماعية من الاقطار التي لديها فوائض في العمالة.
- قيام صناعات نفطية خدمية الاستشارات والتصاميم او بقيام صناعات مساندة للصناعة النفطية كإنتاج المعدات والمواد الكيماوية المطلوبة في هذه الصناعة.
- التعاون بين اقطار المنطقة في مجالات تبادل المعلومات التكنولوجية وتبادل العاملين بين الاقطار العاملة في الصناعة النفطية.

— انشاء مراكز اقليمية لتطوير وتدريب العاملين على الاعمال
الاختصاصية التي يقل الطلب عليها او تزداد فيها درجة
التعقيد حيث من الصعب القيام بها على اساس قطري .

— التعاون بين المنظمات والهيئات المتخصصة والتي لها علاقة
بموضوع التكامل واهم هذه المنظمات مجلس الوحدة الاقتصادية
ومنظمة الاقطار المنتجة للنفط ومنظمة اللجنة الاقتصادية لغربي
اسيا التابعة للامم المتحدة وعدد غير قليل غيرها وتخفيف
القيود الموضوعة في سبيل هذا التعاون حاليا .

وفي الختام يشير التقرير الى بعض المعوقات التي قد تقف حائلا
في طريق انجاز مهمات تطوير العمالة في صناعة النفط في الجزيرة العربية
واهمها ضرورة مرور فترة غير قليلة لتطوير التعليم بكافة اشكاله بما ينسجم
مع متطلبات العمالة في الصناعة النفطية وقلة عدد المتخصصين في تخطيط
العمالة الماهرة وضعف التعاون بين اقطار المنطقة بالاضافة الى عدم
وجود الاداريين من الطراز الاول والذين يمكنهم استيعاب وتطبيق
السياسات التي تحقق عمالة ماهرة متطورة تعالج الكثير من المعاناة المالية .

اعداد دراسة علمية تركز على مسألة العمالة في الصناعة النفطية
في اقطار الاكوا .

هذه هي اهم الاهداف التي يمكن تصورها لهذه الدراسة .
٢-٢ تقديم البحث
"في التحليل النهائي ان ثروة اى قطر تستند على قدرة ذلك القطر في التطوير
والاستفادة الكفوءة من قابليات الشعب الاصيل" . (١)

هذه العبارة وبما تضع امام بحث كهذا جملة من الحقائق الاساسية فسي
موضوع العمالة الماهرة في اى قطر ولاى شعب مهما قلنا وكثرت ثراوته الطبيعية
لان الانسان المقتدر على الابداع يمكنه دائما ان يحقق الكفاءة في سد حاجاته
ان هو استفاد من قدراته بالاسلوب الكفوء . ان الانسان كثرته من الثروات
الطبيعية لا بد ان يطور بالشكل الذى يكون/قادرا ومؤثرا في تحريك النشاطات
الاقتصادية المختلفة وحتى يكون كذلك لا بد ان تكون مسألة العمالة الماهرة القضية
الاولى في هذا التكوين الانساني المفكر والمنتج والمبدع . فالعمالة الماهرة اذن
لشروط من شروط اى تقدم حضارى بالمعنى الذى نفهمه الان لا بد وانها تسترعى
اهتمامنا في هذه الدراسة والتي يجب ان تأخذ عمقا فكريا واضحا في كيفية معالجة
هذا الموضوع اصلا ولماذا يعالج بهذه الكيفية ؟ .

ان موضوع العمالة الماهرة وبالرغم من اهميته في كافة اقطار العالم اعتمد في
كثير من الدراسات على النقل الميكانيكي بينما في واقع الامران الموضوع يتعلق
بالانسان هذا الانسان الذى هو حصيلة لمجموعة من التفاعلات والمؤثرات التي تتجاذبه
في بيئة لا يتساوى فيها اثنان من البشر ومع ذلك فاننا نؤكد ان الانسان يأتي في
مقدمة المصادر الطبيعية للثروة .

مثل هذه الملاحظات لا شك وانها تضع امامنا طريقا صعبا ومعقدا ولكنه هو
ذات الطريق الذى يوصلنا الى النتائج الهامة والاساسية . ان موضوع هذه الدراسة

يتعلق بالعمالة الماهرة وبالرغم من ان هذا التعبير يردن في مفهوم واسع ومتشعب الا ان المسألة التي نحن بصدد ها هي العمالة الماهرة في الصناعة النفطية في بيئة معينة هي اقطار غير هي اسيا وفوق ذلك في اقطار معظمها منتجة ومصدرة للنفط . هنا يتحدد الموضوع في مفهوم هذه العمالة الماهرة وحتى في اهدافها ووسائل تكوينها . ان هذه الدراسة لا تبدأ من الصفر وانما لها صلة بتجارب انسانية واسعة ومع ذلك فموضوعها يتطلب وقفة فسي تفكير ؛ وهي انها تجرى لاهداف واضحة ومحددة فهي ليست لاغراض اكااديمية وانما منطلقها بالاساس لتوضيح الصورة في كيفية تكوين وتطوير الاستفاداة من العمالة الماهرة في صناعة نفطية تتميز بالخصوصية في نواحي متعددة والتي سوف نتطرق اليها في اماكن لاحقة منها .

سوف تركز الدراسة الجهود على قضايا متعددة النظرية منها والتطبيقية ولكن المسألة التطبيقية سوف تنال الجهد الاكبر منها ، اما الافكار النظرية التي قد نجد من المناسب الولوج فيها سوف لا تكون/كمراحل وكمقدمات للمسائل العملية في موضوع العمالة الماهرة التي نحن بصدد ها .

ان موضوع التوازن في مثل هذه الدراسة لا بد وان تكون الصفة المميزة لها فالعمالة الماهرة في صناعة النفط مثلا تبدأ بالعامل الذي يتقن صنعة معينة وتنتهي بالرئيس الذي يدير ويقود الفعاليات المختلفة في هذه الصناعة لتحقيق اهدافها المقررة . وقد يكون هناك فارق كبير بين الجهد المبذول لتكوين العامل المحترف وتكوين الرئيس الا ان الاثنين مهمان بالنسبة لادارة هذه الصناعة ولا يمكن للصناعة النفطية ان تنجز مهماتها بدون جهود الاثنين معا . ولذا فان الدراسة سوف تتناول وتعطي الاهميات المتكافئة لتتوسع العمالة الماهرة في صناعة النفط مراعين بذلك الشمولية المطلوبة والاهمية النسبية في التعمق في البحث من عدمه تبعا للموضوع المطروح مستهدفين بذلك استكمال توضيح الشروحات المختلفة .

ان لهذه الدراسة خصوصيتها ايضا من حيث المفهوم والمضمون . انها ليست سلسلة من المحاضرات الاكاديمية المجردة لانها تحاول معالجة قضية واقعية وذات صلة بواقع مجموعة من الاقطار . فالعماله الماهره في صناعة النفط في اقطار هي في بدايه تطورها الحضاري تتطلب التعامل مع عوامل كثيره واحيانا متشابكه يؤثر بعضها في البعض الاخر بطرق مختلفه وينسب متفاوتة السلبيه منها والايجابيه وتتميز خصوصيتها فوق ذلك لانها تكتب من قبل شخص عاش تجربتها بفكره وعمله واحاسيسه ومن خلال ذلك في نظري سوف تكتسب هذه الدراسة اهميتها ومن خلال ذلك ايضا سوف نجد ان مثل هذه الدراسة بلغت التجربة ما بلغت لا بد وان تخضع كافة النتائج الى تمحيص دقيق والاستفاده من تجربه الاخرين في هذا المجال وخاصة المؤسسات الاختصاصيه وهذا ما جرى بالفعل من خلال مجموعه من الاقطار التي قمت بزيارتها لهذا الغرض بالذات . ومن خلال ما اطلعت عليه من كتابات ممن سبقوني في الكتابة في هذا الموضوع له اكبر الاثر في تكوين القناعه لدى انها تعتمد على الاساس المنطقي والتقييم السليم والدقيق للموضوع الذي نحن بصدده . ففي الوقت الذي نتكلم فيه عن واقع حال لا بد من التأكيد في نفس الوقت ان التكييف الفكري والنظري لهذا الموضوع لا يقل اهمية عن التعامل مع الواقع لابل ان الاثنين متلازمان للوصول الى نتائج واضحه وحاسمه / يكتنفها الغموض والتشويش وهو ما سوف تؤكد عليه هذه الدراسة .

ان البحث في مسأله العماله الماهره في الصناعه النفطية في اقطار الاكوا هو في حد ذاته بحث في التطور الحضاري والاقتصادي والاجتماعي والسياسي لهذه الاقطار . ولذا سوف نجد انفسنا في بحث له جوانب متعدده تترايط بأكثر مسن رباط .

ففي الوقت الذي تتميز فيه اقطار الاكسوا في الكثير من السمات المشتركة نجد هناك فروقات كثيرة لها تأثيرها في مجال توفير العمالة الماهرة هي :-

- ١- السكان والكثافة السكانية والتوزيع السكاني .
- ٢- تطور الصناعة النفطية واثرها على الدخل القومي .
- ٣- المرحلة الحضارية والتعليمية التي وصل لها القطر .
- ٤- الوضع الاقتصادي والاجتماعي .
- ٥- ومن الذي يدير الصناعة النفطية - القطاع الخاص - القطاع العام
ام الشركات الاجنبية .
- ٦- تطور العلم والتكنولوجيا .
- ٧- حاجات القطر للعمالة الماهرة خان الصناعة النفطية .
- ٨- خطط التنمية المقررة .
- ٩- الاهداف المقررة للعمالة الماهرة .

هذه افكار لا بد من التطرق اليها في اماكن مختلفة من هذا البحث لانها سوف تضع العلامات التي يهتدى بها .

في هذه المقدمة نجد من المناسب ان تطرح فكرة توضيحية قد لا نجد مكانا لطرحها مرة اخرى وهي ان الصناعة النفطية في معظم اقطار (الاكسوا) هي جزء من الممتلكات العامة وهي بالتالي تدار من قبل الدول ومن ناقلة القول التأكيد على وجود فارق كبير بين مناقشة العمالة الماهرة كجزء من الفعاليات العامة للدوله او كجزء من المهمات الاقتصادية للقطاع الخاص بشكليه الوطنيين والاجنبيين ولذا ونظرا لكون الموضوع يقتصر على اقطار الاكسوا فسوف يجرى التركيز على العمالة الماهرة ضمن هذا الاطار مع ملاحظة ان العديد من الصناعات النفطية تدار على اسس شبه مستقلة عن فعاليات الدولة الاخرى نظرا للخصوصية التي تتميز بها .

لا بد من الإشارة في هذه المقدمة الى نقطة ذات أهمية وهي
ان العمالة الماهرة ترتبط بمسألة مهمة اخرى فعندما نتكلم عن العجز
او الفائض في العمالة الماهرة ينبغي ان نتكلم ليس في نطاق النواحي العددية
فقط وانما ينبغي الكلام عن النوعية ودرجة الكفاءة والتقنية المستعملة فعملية
التقييم الميكانيكي للعمالة سوف لن يحقق اهداف هذه الدراسة وبالتالي سوف
تخزن التوصيات عن واقعيتها وشموليتها .

لقد قمت بهذه الدراسة بعد جولة في عدد من اقطار " الاكسوا "
وقد اجريت لقاءات متعددة مع عدد من المختصين بشؤون العمالة وممن لهم
دور في تهيئة وتكوين العمالة الماهرة والاستفادة منها ^{في} الصناعة النفطية وقد
اغتنيتي هذه اللقاءات بالافكار الجيدة وانا مدين لكل هؤلاء الذين اضافوا لهذا
البحث بعدا هاما في مجال تقييم العمالة الماهرة واكثر ما استفدت من هذه
اللقاءات هو في بلورة مركزة لواقع الحال في اقطار المنطقة والذي يكشف طرق
تفكير المسؤولين عن العمالة والتي سوف احاول جاهدا صياغتها بما يخدم هذه
الدراسة وينسجم مع هدفها .

وبهذه المناسبة او ان اذكر ان الجولة الخليجية اعطتني مؤشرات اضافية
في موضوع العمالة الماهرة في بعض الاقطار وان هذه المؤشرات ولو انها
معروفة ولكن درجة التركيز في معالجتها ضمن الاطار العام لهذه الدراسة سوف
يحقق بعض الاسس الصحيحة لواقعية هذه الدراسة ومن هذه المؤشرات الموضوعات
المتعلقة في :-

- انخفاض اسعار النفط الخام وتقليص استيراد النفط من منطقة الاكسوا
وما ينطوي عليه من تراجع في خطط التنمية وبالتالي الطلب على العمالة
الماهرة .

الاولى : ان ذلك لا يعني عدم وجود تشابه و مميزات مشتركة بين هذه الاقطار

والنقطة الثانية ان مثل هذه المعالجة للموضوع لا تعني عدم امكانية الخروج

• بنتائج مشتركة جراء هذه الدراسة •

وفي هذا المكان نود ان نؤكد ان هذه الدراسة تتعلق بالعمالة الماهرة بصناعة النفط والغاز ومع ذلك في دراسة من هذا النوع في منطقة اقطار الاكوا بالذات لا تكون سليمة ودقيقة ما لم تقويم في محيط هو اكثر شمولاً من الصناعة النفطية بنفسها لا سيما وان هذه الصناعة وفي كافة اقطار الاكوا مع بعض الاستثناءات هي ضمن الممتلكات العامة وبالتالي فأن العمالة الماهرة في هذه الصناعة تعالج بشمولية تتجاوز حتى حدود هذه الصناعة • وهذا ما سوف نتبعه عندما تظهر الضرورة لذلك •

1.1 Manpower and Education by Harbison and Myers
- Mc-Graw Hill series 1965 p.IX.

"In the final analysis, the wealth of a country is based upon its power to develop and to effectively utilize the innate capacities of its people".

1.2 Arab Manpower

Birks and Siclain - Croom Helm, London 1980.

٣ - الصناعة النفطية

٣-١ ما هي الصناعة النفطية

الصناعة النفطية في يومنا هذا توحى بالكثير من المفاهيم والافكار • فهي بالاضافة الى كونها الصناعة التي توثق في الحضارة الانسانية كما نعرفها، هي ايضا مرتبطة بمستقبل هذه الحضارة في جميع نواحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية وغيرها من الظواهر التي ترتبط بالانسان وتوثق في سلوكه كما هو الاخر يوثق فيها • فهذه الصناعة كغيرها من الصناعات تمثل حاجة انسانية متنامية لتطوير قدرات الانسان على تغيير طبيعة ونوعية حياته نحو الافضل والاصح • ولذا فان الصناعة هي من ابتكارات الانسان وتطلعاته المستمرة في تطوير حياته • وفي دراسة كهذه والتي تبحث الاطار الموضوعي لعلاقة الانسان بتطوير هذه الصناعة لا بد ان يدرك المرء مدى الجهود التي بذلت وعلى مدى قرن ونصف من الزمان في بناء القواعد الاساسية لهذه الصناعة و تفرعاتها ويقدر ما بذل من جهد في سبيل تطوير هذه الصناعة وتطوير الانسان الذي قاد مسيرتها فان المستقبل يحتاج الى جهود جديدة وكثيفة في الانتقال بها من عهد الطاقة الرخيصة الى عهد شعر به الانسان باهمية النفط الخام والغاز اكثر من اى وقت مضى • فما هي الصناعة النفطية اذن ؟

الصناعة النفطية هي استكشاف النفط والغاز واستخراجه ونقله وتصفيته وتوزيعه ، خمسة مهمات رئيسية في الصناعة النفطية ، ولغرض تحديد طبيعة ونوعية العمالة الماهرة المطلوبة فيها لا بد من التطرق الى بعض التفاصيل في شرح هذه المهمات • ولكن قبل ان نبدأ به هذه الشروحات نذكر بعض الملاحظات العامة والتي يمكن اعتبارها توضيحية •

- ان عمليات استهلاك المنتجات النفطية و مشتقات الغاز لا يمكن الاشارة اليها كجزء من الصناعة النفطية •
- الصناعات البتروكيمياوية تعتبر من نواحي متعددة صناعة نفطية او غازية ومن نواحي اخرى هي كغيرها من الصناعات تدخل المشتقات النفطية او الغازية كمواد اولية فيها ولذا ولاغراض هذه الدراسة سوف لا نعتبرها جزءا من الصناعة النفطية •
- ما نذكره في هذه الدراسة عن الصناعة النفطية هي صناعة النفط والغاز ولعل التعبير الادق هو الصناعات الهيدروكربونية ومجمع ذلك فسوف نستمر باستعمال تعبير الصناعة النفطية ليشمل النفط والغاز •
- ان صناعة الاجهزة والمعدات والالات التي تستعمل في الصناعة النفطية لا يمكن اعتبارها كجزء من الصناعة ولو اننا سوف نشير اليها في هذه الدراسة كجزء متكامل و متم لهذه الصناعة •
- ان الاعمال المتعلقة بالدراسات والتقييم الاقتصادي والفني والابحاث النفطية والتصاميم والانشاء والمرتبطة بصناعة النفط والغاز كلها تعتبر من الصناعات النفطية •
- ان ما نريد ان نستخلصه هنا هو ان الصناعة النفطية عبارة عن شجرة متماسكة جذورها في الاقطار الصناعية وبعض فروعها في اقطار الجزيرة العربية • وما نتكلم عن العمالة الماهرة في صناعة النفط هو الجزء المطلوب لادامة هذه الفروع • والمطلوب هو ليست ادامة هذه الفروع فحسب وانما نقل قسما من هذه الجذور الى المنطقة لتزدهر هذه الصناعة وهذا لا يتحقق الا من خلال نمط جديد من العمالة الماهرة كما سوف نفضله في هذه الدراسة •

- من الملاحظ انه في الاونة الاخيرة قامت الشركات النفطية بالتعامل مع امور كثيرة هي في الواقع خارج نطاق الصناعة الهيدروكاربونية فمثلا الطاقات الجديدة والمتجددة وصناعة الفحم والعديد من الاعمال والتي لا علاقة لها بالطاقة اصلا . في هذه الدراسة سوف نحاول تكثيف الجهود فقط على صناعة النفط والغاز .

وبعد هذه الملاحظات نبدأ في شرح المهمات الاساسية للصناعة النفطية :

٣-١-١ الاستكشاف

ان استكشاف النفط والغاز هو المرحلة الاولى من مراحل الصناعة النفطية . وهي العمليات والنشاطات التي بواسطتها يجري التحقق من وجود النفط او الغاز او كليهما في المصائد النفطية وتشمل العمليات الاستكشافية واحد او اكثر مما يلي :

- الفحوص الجيولوجية الاستطلاعية .

- الجذب الارضي .

- المسوحات الجوية

- المسوحات الزلزالية .

- الحفر الاستكشافي .

- تحليل وتقييم النتائج .

ومن نتائج هذه العمليات ايجاد المكامن النفطية وتحديد نوعية النفط او الغاز ومواصفاته الفيزيائية والكيميائية وتحديد الاحتياطي الثابت والقابل للاستخراج مع اضافة في المعلومات لجيولوجية المنطقة .

لا شك ان مثل هذا العمل يعتمد بالدرجة الاولى على الجيولوجيين و الجيوفيزيائيين ومهندسي المكامن والاختصاصيين بالحاسبات الالكترونية بما في ذلك كتابة البرامج ان هؤلاء الاشخاص يجب ان يكتسبوا خبرة واسعة في الاختصاصات الاستكشافية المختلفة بعد الحصول على الدراسات الاكاديمية الجامعية المطلوب • اما العمال الماهرين الاخرين فلا يحتاج اختصاصهم اكثر من تدريب و تأهيل في اعمال فنية مختلفة منها الصيانة والتشغيل •

٢-١-٣ انتاج النفط الخام

العملية الثانية في الصناعة النفطية التي بعد مرحلة الاستكشاف هي انتاج النفط الخام وهذه العمليات تشمل :

- دراسة الحقل دراسة مكثفة موسعة ووضع الخطط الانتاجية له
- حفر الآبار التطويرية
- انشاء مرافق الانتاج ونقل النفط الخام و عزل الغاز منه و معالجته من بعض المركبات الكبريتية وازالة الاملاح و تركيز كثافته حسب الطلب ويشمل الانتاج ايضا الامور المتعلقة بسلك الحقل النفطي اثناء الانتاج والموضوعات المتعلقة بالانتاج الثانوي والثلاثي •

في هذه الاعمال نلاحظ ان مهندسي النفط والمكامن والمهندسين الكيميائيين هم الذين يشرفون على هذه الاعمال ، قد يكون المهندسون الكهربائيون والميكانيكيون مؤهلين ايضا للعمل في العمليات الانتاجية • ان الكيميائيين مهمون ايضا في مراحل الانتاج • اما العمال المهرة فلا بد من ان يكون لديهم بعض التحصيل الدراسي العام وان يكونوا مدربين على اعمال التشغيل المختلفة ويشمل ذلك المحليين الكيميائيين ايضا •

٣-١-٣ التصفية والنقل

يرسل النفط بعد استخراجة الى مراكز التصفية لانتاج المنتجات المختلفة منه حيث يتم ذلك بواسطة مجموعة من العمليات الفيزيائية والكيميائية للحصول على منتجات مطابقة للمواصفات . وفي التصفية يظهر جليبا دور المهندس الكيميائي المجرب في السيطرة على عمليات الانتاج وكذلك المهندس الميكانيكي في الاشراف على حسن عمل المعدات الميكانيكية وفحصها وصيانتها وطمان سلامة تشغيلها . والمصافي في واقع الحال تحتاج الى جميع الاختصاصات من المهندسين والكيميائيين والفيزيائيين بالاضافة الى الاخصائيين في الامور الادارية والتجارية التي تجرى عادة في كل مصفى . وهنا ايضا لا يجوز التقليل من اهمية التدريب والتطوير والتخصص للمهندسين والفنيين الاخرين . اما بالنسبة للعمال المهرة فلا بد وان يكون هناك مؤهلين ومدربين للقيام باعمال مختلفة في المصفى مثل الصيانة والتشغيل ونتاج الكهرباء علما بأن تدريب العمال تدريبا جيدا سوف يسهل الجهد على المشرفين الفنيين ويسمح لهم القيام باعمال اكثر اهمية .

اما نقل النفط الخام فيتم اما عبر خطوط للانابيب او بواسطة الناقلات النفطية . ان التكنولوجيا والتدريب المطلوب في منشآت نقل النفط الخام هي الاخرى عمليات تتميز بالتعقيد لاسيما اذا كانت خطوط النقل واسعة في الحجم والطول ووجود مضخات للضخ ، اما النقل بواسطة الناقلات البحرية فهي اختصاصات في معظمها تتعلق بالعلوم التقنية البحرية .

٣-١-٤ توزيع المنتجات النفطية

ان توزيع المنتجات النفطية والغاز هو المرحلة الاخيرة من مراحل الصناعة النفطية وهذه العمليات قد تظهر بسيطة للذين ليست لديهم صورة واضحة

عن هذه العمليات الا انها تتميز بالتغيير ايضا فهي في تماس مباشر ودائم مع المجتمع وما يتطلب ايجاد علاقات عامة متطورة . وفي العمليات التوزيعية تتطلب القضايا الاقتصادية والادارية جهدا اضافيا نظرا لطبيعة العمل .

ان الهدف من هذه الاشارة الموجزة لماهية الصناعة النفطية هو انها لا بد وان تكون كمقدمة لمعالجة العمالة الماهرة في الصناعة النفطية بشكل موضوعي . هذا من ناحية ومن الناحية الاخرى لا بد من الاشارة الى ان الصناعة النفطية تشمل بالاضافة الى ما تقدم التخطيط والدراسات الفنية والاقتصادية وتنفيذ المشاريع (التصاميم ، توفير المعدات والاجهزة ، والانشاء) . البحث والتطوير في مجالات الصناعة النفطية هو الاخر وجه مهم من اوجه هذه الصناعة ، وما يهمنا من كل ذلك ان توفير العمالة الماهرة لكل هذا للعمليات امر متجدد . ملاحظته :

٢-٣ طبيعتها

١-٢-٣ صناعة النفط دولية في تكوينها

لا يكفي ان تكون الصناعة النفطية دولية ان يكون لها وجود في جميع انحاء العالم ، وانما ما نقصده بدولية هذه الصناعة هو ان العاملين فيها تاريخيا تكاد لا تميز لهم جنسية معينة فهذه الصناعة في بداية نشأتها كانت محلية ولكنها انتقلت واصبحت دولية ، ففي العديد من الاقطار الصناعية حيث كانت تصدر المستهلكين اخذت تكثف من جهودها في تطوير شركات نفطية متعددة الجنسيات للاستثمار في اكتشاف النفط والغاز وانتاجه في دول نامية . وحتى يومنا هذا وبالرغم من كل التغييرات التي حصلت في هذه الصناعة نجد انها كانت وما زالت هي صناعة الاقطار الصناعية في الاسس العلمية والتفاصيل التطبيقية وسوف يستمر هذا الحال الى حد كبير وليس من سبيل الى توطين هذه الصناعة الا بالقدر الذي سوف نتناوله في هذا البحث . وهو غير قليل بالطبع ، ومع ذلك تجد الاشارة الى بعض الملامح الدولية في هذه الصناعة وهي كما يلي :

- ان العاملين بهذه الصناعة وعلى كافة المستويات لهم صفات ومميزات وتجارب في التعامل مع هذه الصناعة على نطاق العالم .
- هناك دول منتجة ومصدرة للنفط والغاز واخرى مستهلكة لهما ويتبع ذلك الكثير من العلاقات الدولية المتشابكة مع بعضها .
- تاريخيا كانت هناك الشركات الامتيازية التي كانت عاملة في اقطار منتجة ومصدرة للنفط وقد استثمرت مبالغ كبيرة وهي شركات اما متعددة الجنسيات او عائدة الى واحد او اكثر من الاقطار الصناعية مما نتج عنه علاقات دولية متعددة ، وبالرغم من الغاء الامتيازات او تعديلها فهي ما زالت موجودة عمليا في العديد من الاقطار المنتجة والمصدرة للنفط .
- ان هذه الصناعة ارتبطت بمنظمة الاقطار المصدرة للنفط وارتبطت ايضا بالعديد من المنظمات الدولية كوكالة الطاقة الدولية وتكاد لا توجد منظمة او هيئة دولية تخلو من التعامل مع هذه الصناعة .
- ويقدر ما تكون طبيعة هذه الصناعة دولية فأن معالجة المسائل المتعلقة بالعمال الماهرة لا بد ان تأخذ بعض السمات من دولية هذه الصناعة .
- وبالتالي فانها تختلف عن العديد من الصناعات المحلية .

٢-٢-٣ صناعة النفط في الماضي والحاضر والمستقبل

لعل الامر الغريب في هذه الصناعة انها كانت دائما غير متكاملة في اي قطر من الاقطار فانتاج النفط الخام يجرى في مكان وتصفيته تجرى في مكان اخر واستهلاكه ربما يجرى في مكان ثالث ان عدم تكامل هذه الصناعة في اي قطر لا يفقدها صفة المشاركة في الصناعة النفطية . ومع ذلك فهناك عدد من الظواهر تتميز بها هذه الصناعة . فبقدر ما كانت هذه الصناعة تمثل

الظواهر الاستعمارية في العديد من الاقطار النامية وكان ينظر اليها كصناعة للمستغلين وحتى العاملين في هذه الصناعة من المواطنين ينظر اليهم وكأنهم يعملون في خدمة الاجنبي . ولذا فان العديد من المواطنين كانوا يعزفون حتى عن العمل بهذه الشركات او على الاقل لا يخلصون في عملهم بالقدر الكافي . اما في الوقت الحاضر فتكاد الصناعة النفطية تكون مملوكة للشعوب وبالتالي فان العمل في هذه الصناعة وفي اى مستوى لا بد وان يعتبر شرف لكل مواطن مما يدفعه لان يقوم بدوره النشط في التدريب والتطوير والانتاج . وفوق ذلك يعمل ويخطط لصناعة نفطية لا تغلب عليها الارباح السريعة والخطط قصيرة الاجل وانما التخطيط طويل الامد هو الذى يسود تفكير المسؤولين عن هذه الصناعة . وفي المستقبل فمن المتوقع ان تأخذ هذه النظرة للصناعة الوطنية بعدا جديدا في العناية بها والمحافظة الجادة على الثروات النفطية لانها في واقع الحال هي مستقبل العديد من اقطار الاكوا ولعشرات السنين .

عندما نتكلم عن العمالة الماهرة في الصناعة النفطية في اقطار الاكوا وبالتأكيد نحن لا نتكلم عن الماضي الذى انتهى ولا عن الحاضر الذى لا يمكننا ان نعمل من اجله شيئا وانما نتكلم عن المستقبل الذى ما زال بايدينا . وان كان لا بد من وضع المؤشرات المستقبلية لهذه الصناعة من المفيد ان ندرج ما يلي :-

- صعوبة اكتشاف النفط او الغاز الا في اطار تقنية متقدمة وربما جديدة .
- النفوط التي سيزداد انتاجها هي النفوط الثقيلة وذات المواصفات الردئية كاحتوائها على المعادن ونسب عالية من مركبات الكبريت .
- تكثيف العمل في الانتاج الثانوى للنفط وما يتطلب ذلك من تقنية .
- لا بد ان تتعدد اعمال التصفية لانتاج منتجات نفطية بتكلفه اقل ومواصفات احسن وتحويل المنتجات الثقيلة من برميل النفط الى مكثفات خفيفة ووسطية .

- تدخل صناعة الغاز مرحلة جديدة في ضرورة الاستفادة من كل الغاز المصاحب وتصنيعه ، ونظرة فاحصة الى احتياطي الغاز في العالم ترينا دوره المتنامي .

- سوف يدخل الفكر الاقتصادي والاداري في الصناعة النفطية بالاضافة الى الفكر التقني بقدر اكبر مما جرى في الماضي .

- من المفترض ان تأخذ اقطار الاكوا دورا اكبر في الدراسات والتصاميم وتصنيع المعدات والاجهزة وانشاء المشاريع النفطية .

ان مثل هذه المراجعات لما تنطوي عليه صناعة التصفية من تغييرات فيها تشكل ويدون شك منعطفا جديدا في موضوع العمالة في اقطار الاكوا . فتكثيف استعمال الحاسبات الالكترونية وتكثيف جهود الابحاث والتطوير والقيام بهذه الصناعة على اسس تنافسية مع الصناعات القائمة في مناطق اخرى من العالم تتطلب عمالة ماهرة واعية ومتقدمة ليس من الطراز الموجود حاليا على اية حال .

٢-٢-٣ المنظور الاقتصادي والاجتماعي والحضاري

عند الكلام عن الصناعة النفطية لا بد وان نتكلم عن اهمية الصناعة النفطية والغاز لكافة اقطار الاكوا . تتساوى في ذلك الاقطار المنتجة والمصدرة للنفط والغاز مع الاقطار التي تستورد النفط الخام . فاهمية الصناعة النفطية بالنسبة للاقطار المنتجة والمصدرة للنفط هو ان هذه الصناعة مصدر من مصادر ثروتها الرئيسية ان لم تكن اهمها وهي بالتالي رافد من روافد رفاهها الاقتصادية يمكنها من طريقه زيادة دخلها القومي الذي يمكن استثماره في مشاريع انتاجية وخدمية عديدة وبواسطة ايجاد صناعة وطنية للتصفية وتصنيع الغاز اما الصناعة النفطية بالنسبة للاقطار غير المنتجة للنفط فقد تقتصر هذه الصناعة على التصفية وتوزيع المنتجات النفطية وذلك لسد الاحتياجات المتنامية من الطاقة التي هي قاعدة مهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والحضارية وهي ايضا بالامكان ان تأخذ طريقها في خدمة الصناعة النفطية في الاقطار

المنتجة للنفط والغاز كاعمال التصاميم والدراسات وغيرها .

ان الجانب التحليلي لهذه الحقائق لا بد وان يطور في ضوء ما هو واقع فعلا في اقطار الاكوا فصناعة انتاج النفط الخام وفي عدة اقطار من اقطار الاكوا هي صناعة ريعية تعتبر مادة النفط الخام وهو في باطن ثروة من الثروات الطبيعية . ومعنى اخر ان التكاليف الداخلة في الانتاج لا تتناسب مع قيمة المنتجات المستخرجة من هذه الصناعة بالتالي فان العمالة في هذه الصناعة ان زادت تكاليفها وان قلت فهي بالتالي لا تؤثركثيرا في المدخولات المتأتية عن هذه الصناعة . هذه نقطة هامة يجب ان نتذكرها في مناقشات بحثنا هذا (١) . اما فيما يتعلق بصناعات تصفية النفط ففي كل الاحوال يجب احتساب كلفة النفط الخام والغاز الداخلة في التصفية على اساس اسعار النفط العالمية وهذا ما يجرى بالفعل بالنسبة لاقطار الاكوا التي لا تملك النفط . هنا تظهر اهمية العمالة في تقليص كلف الانتاج وهنا ايضا نلاحظ اختفاء العمالة الريعية والتي يمكن تعريفها وهي ان دخل العامل نتيجة لعمله في هذه الصناعة يتجاوز مساهمته الفعلية في القيمة الصافية للمنتج . وحتى في الاقطار التي تنتج النفط والغاز لا يسد ان تحتسب كلف المدخلات من النفط الخام والغاز على اساس الاسعار العالمية في صناعة التصفية المحلية لتحديد الدعم .

ولذا فالصناعة النفطية في الوقت الذي ينبغي اعتمادها كاساس لنمو اقتصادي ورفاه اجتماعي لا بد وان يجرى التعامل معها على اساس ان النفط الخام والغاز هما لطبيعة ناضبة لا يجب التفريط بهما مما يتطلب تحويلهما الى استثمارات اكثر فائدة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهذه هي الضمانة الاكيدة لنمو حضاري متوازن ، وهذه النظرة هي التي تساعد على قيام عمالة ماهرة متطورة في هذه الصناعة سواء اكان ذلك في الصناعات الاستخراجية ام في صناعة التصفية .

٢-٤ الصناعة النفطية والفعاليات الاقتصادية الوطنية

ان قيام صناعة نفطية في اى قطر من الاقطار لا يعني بالضرورة تقدم صناعي في ذلك البلد . فالصناعة النفطية وفي اقطار عديدة نامية كانت قائمة منذ بدايات هذا القرن الا انه لا يجوز ان نتكلم عن تقدم صناعي في هذه الاقطار وذلك لانها في الواقع غريبة عن هذه الاقطار واهم ما فيها من غربة هو ان ادارتها وعمالها المهرة وتقنياتها مستوردة من الخارج . ان التطورات التي تحصل في الصناعة النفطية وفي منطقة الاكوا بالذات خير دليل على انها تتوطن في الوقت ^{الحاضر} في المنطقة وفوق ذلك انها ترتبط وفي عدة اتجاهات بالفعاليات الاقتصادية الوطنية الاخرى لا سيما وان هذه الصناعة تدار حاليا بواسطة القطاع العام . ان ترابط الصناعة النفطية على المستوى القطري في اى قطر من الاقطار امر له بالغ الاهمية في تنمية وتطوير هذه الصناعة . ان هذه النظرة متأتية من حقيقة ان التطور الحضارى الذى حصل في الاقطار الصناعية هو ليس بقيام صناعة واحدة وانما بقيام عدد كبير من الصناعات المختلفة تتوازن وتتربط مع بعضها البعض لتشكل الحلقة الكبرى في التطور الاقتصادى الذى نشاهده الان . ان سواء ما قامت به ونجحت فيه الشركات الامتيازية النفطية التي كانت عاملة في منطقة الاكوا هي انها عزلت صناعة النفط عن بقية الفعاليات الاقتصادية الوطنية وخاصة الجوانب الصناعية منها مما عرقل في واقع الحال تأثيرات هذه الصناعة المتطورة في دول المنطقة واكثر ما اثرت هي عدم وجود عمالة ماهرة متقدمة تأخذ على عاتقها ادارة هذه الصناعة بالكيفية والتقنية المطلوبتين ناهيك عن التخلف في الصناعات الاخرى . الصناعة النفطية هي صناعة متقدمة تعتمد في الكثير من شؤونها على منتجات وخدمات قطاعات اقتصادية يجب ان تنمو معها . هذه حقائق يجب الا ننساها ونحن نعالج مسألة العمالة في هذه الصناعة مشيرين بذلك الى نظرة غير سليمة وهي ربما من مخلفات الشركات النفطية الامتيازية والتي تقول ان الصناعة النفطية لها خصوصيات ويجب ان تكون معزولة عن

القطاعات الاقتصادية الاخرى • في رأى ان الصناعة النفطية يجب ان تندمج في كل شؤونها بالاقتصاد الوطني لكل قطر من اقطار الاكوا و مسألة العمالة الماهرة غير مستثناة من ذلك •

٣-٢ اهدافها

الصناعة النفطية كغيرها من الفعاليات الاقتصادية يجب ان تكون لها اهداف وهذه الاهداف ليست بالضرورة مستقرة غير متغيرة • اذن فما هي اهداف الصناعة النفطية ؟ ففي المقام الاول عندما قامت الصناعة النفطية في عدد من الاقطار المنظمة للاكوا كانت الاهداف المقرر لها هي ليست الاهداف التي نعرفها الان ، غرضها لم يكن لتنمية اقطار و شعوب المنطقة وانما اهداف وضعتها الدول الصناعية والشركات المتعددة الجنسية التابعة لها للحصول على النفط والحصول على الارباح وما يتبع ذلك من خطط استراتيجية محلية ودولية • من المفيد وللمعالجة هذا الموضوع بشئ من الوضوح والدقة لا بد من معالجة اربعة مسائل هي خلق وظائف جديدة والقيمة المضافة التصنيع ونقل التكنولوجيا والاستغلال الامثل لثروات النفط والغاز ، وهناك اهداف اخرى لهذه الصناعة من المفيد أن يقتصر البحث على هذه الفقرات الاربعة و نشير الى الاهداف الاخرى ضمن سياق الحديث عن هذه الفقرات •

٣-٢-١ خلق وظائف جديدة (٣)

في هذا المجال ونحن نتكلم عن الصناعة النفطية والغاز في شبه الجزيرة العربية ومصر لا بد من الاستفسار ان كانت هذه الصناعة والنمو فيها هو في الواقع وسيلة لخلق وظائف جديدة ؟ واذا كان الامر كذلك فلنم خلق هذه الوظائف ؟ المعروف ان خلق وظائف جديدة من خلال التنمية الاقتصادية يستهدف اول ما يستهدف خلق وظائف جديدة لمجموعات من العمال المهرة العاطلين او سيكونوا عاطلين في المستقبل • ومن المعروف ايضا ان الاقطار العربية تتفاوت في موضوع وفرة او ندرة العمالة الماهرة • ففي مصر مثلا تتوفر العمالة الفائضة بشكل

يفوق الوظائف التي تخلق في جمهورية مصر العربية وبالتالي انها مهددة
بالبطالة المقنعة او الظاهرة وعلى النقيض من ذلك فان الاقطار الخليجية
تشكو من نقص في العمالة وخلق وظائف جديدة يعني فيما يعنيه زيادة في
هذه الشكوى . ان التنمية النفطية التي تجرى في بعض الاقطار النفطية
بكل تأكيد ليس من اهدافها خلق وظائف جديدة لفتح مجالات واسعة للعمالة
الوافدة من شتى اقطار العالم . لذا فان مسألة خلق وظائف جديدة مسألة
يجب النظر اليها من خلال الاجابة على السؤال لمن تخلق هذه الوظائف ؟
فان كانت تخلق للمواطنين فانها هدف له ، ايجابياته اما ان تخلق الوظائف
للعامل الوافدين فهذا له مدلولات اخرى ليس هدفا في حد ذاته من اهداف
التنمية . وان كانت له مبررات اخرى كما سنرى .

هذا من ناحية ومن الناحية الاخرى لا بد وان نشير ان خلق وظائف
جديدة لمجرد توزيع الدخل بين الشعب يخدم عملية التنمية بقدر ضيق جدا
ومن المناسب اللجوء في تدابير اخرى لمعالجة هذه المشكلة . فمثل هذه
الوظائف لا بد ان تعشعش فيها البطالة المقنعة وهو امر ندعو الى تجنبه .
في تجربة الصناعة النفطية العراقية يمكننا ان نعبر عن قضية معبرة عن خلق
الوظائف ولكن باسلوب آخر . ففي بداية الستينات قامت الحكومات العراقية
المتعاقبة بالضغط على شركات النفط بتعريف الوظائف التي لا يشغلها العراقيون
في الشركة ، وقد استجابت الشركات تحت الضغط وعرفت عدد من الوظائف اما
العمل الذي كان يقوم به موظفو الشركة عند اشغالهم لهذه الوظائف فقد نقل
الى مركز الشركة في لندن ولذا فان الشركات النفطية قد عرفت الوظائف ولم تعرق
العمل ، ولم تعرق الوظائف والعمل بالمفهوم الصحيح الا بعد التأميم وعندما
انقطعت صلة هذه الشركات بالصناعة النفطية العراقية . ومن ذلك نستنتج ان

خلق وظائف جديدة بحد ذاته لا يشكل هدفا ايجابيا الا اذا كانت هذه الوظائف ترتبط بتشغيل الوطنيين الكوئيين بعيدا عن البطالة الربعية او البطالة المقنعة مع التأكيد على مبدأ خلق الوظيفة والعمل لها في وقت واحد . وعلى ان يساهم هذا العمل بالعملية الانتاجية .

ان هذا لا يكفي للانتهاء من الموضوع فعملية التنمية ليست بالضرورة تشترط خلق وظائف جديدة وانما قد يكون العكس هو الصحيح ايضا وهي انها تلغى وظائف قديمة او انها تتجنب خلق وظائف جديدة عن طريق الاستثمارات في التقنية الحديثة ومنها استعمال الحاسبات الالكترونية او الانتقال الى نظام السيطرة الذاتية المتقدمة في التشغيل والانتاج . وهذه بالفعل ستجد الفرصة في هذه الدراسة للتبسط في شرحها بما يخدم موضوع البحث .

٣-٢-٣ القيمة المضافة

مرة اخرى في موضوع كالموضوع الذي نتعرض له وهو موضوع القوى العاملة الماهرة في الصداة النفطية لا بد وان نناقش موضوع شائك هو الاخر ايضا وهو موضوع القيمة المضافة تعرف القيمة المضافة في التعبير الاقتصادي لاي منتج هو مجموع قيمة المنتجات خلال فترة زمنية محددة مصححة بمقدار التغيير في المخزون مطروحا منه قيمة المواد والخدمات المدجها من خارج الوحدة الانتاجية^(٣) . وحتى يتم تحديد القيمة المضافة عن العمالة فقط واذا افترضنا ان مجموع الاجور تمثل قيمة حقيقية مضافة يمكننا ان نحدد القواعد التالية في مسألة العمالة في الصداة النفطية :-

- ان في اسعار النفط عنصر ريعي ناتج عن ان النفط الخام هو ثروة طبيعية يجب ان تكون لها قيمة وهي في باطن الارض تساوى التكاليف التي تصرف عليها لاستكشافه ونتاجه ومعالجته ونقله وتسويقه مطروحة منه اسعاره في السوق العالمية .

- ان كلفة الاجور نتيجة للعمالة في الصناعة الاستخراجية لا تشكل الا جزءاً ضئيلاً من تكاليف الانتاج اولا ومن القيمة السوقية للنفط الخام في الاسواق العالمية ثانياً .

ولذا فأنا سوف نتناول هذا الموضوع لتحليل العديد من الاقطار عند طرح مسائل تتعلق بالعمالة الوافدة والعمالة الوطنية او معالجة

الانتاجية والكفاءة الادارية وغيرها من الموضوعات . ان العنصر الريعي في البرميل المنتج من النفط هو المشجع الاول لقيام عمالة ريعية في الصناعة الاستخراجية . وحتى في موضوع صناعة التصفية المحلية ان المواد الداخلة في الانتاج كالنفط الخام مثلاً يحتسب على اساس الاسعار العالمية . ولذا فان بعض المميزات الريعية تنتقل مع انتقال النفط من البئر الى المصفاة .

٣-٣-٣ التكنولوجيا ونقلها

كثير الحديث خلال الاعوام الماضية عن التكنولوجيا واثرها في التقدم الحضارى وفي مجال نقل التكنولوجيا عقدت العديد من الندوات والمؤتمرات وهنا ليس المكان الانسب لطرح الافكار المتعلقة بنقل التكنولوجيا وانما يهمننا بكل تأكيد النظر في مسألة نقل التكنولوجيا الى الصناعة النفطية في اقطار الاكوا والاحتفاظ بها بعد توطيئها طالما ان حديثنا يستمر عن العمالة في الصناعة النفطية .

فالتكنولوجيا هي ليست قضية مجردة من المسائل الحسية وانما هي مجموعة الافكار والمعلومات العلمية والآراء متفاعلة مع الوسط الذي تعيشه . والمهم في ذلك هو ان الانسان هو مصدرها ووسيلتها . فالانسان هو الذى يصنع التكنولوجيا وهو الذى يوظفها لاغراضه في الحصول على المنتجات والخدمات وهو ايضا يطورها وينقلها ويحتفظ بها وعلى هذا الاساس يمكننا تصور ثلاثة شروط لانتقال التكنولوجيا .

- الشرط الاول - وجود من يمتلك التكنولوجيا وله الرغبة في نقلها .
- الشرط الثاني - وجود من يمكنه استلام التكنولوجيا ويستفيد منها .
- الشرط الثالث - القدرة على الاحتفاظ بها وتطويرها والاضافة عليها .

ففي مجال الصناعة النفطية من دون التوسع في هذا البحث لانه خارج اهداف هذه الدراسة نجد ان الاقطار موضوعة البحث كلها هي جهات تستلم التكنولوجيا من الاقطار الصناعية والكلام عن الاستفادة من التكنولوجيا المتطورة امر مفروغ منه وشرط لازم لهذا الصناعة ولكن الوسيلة لنقل التكنولوجيا وفي مجال الصناعة النفطية يتطلب الامر اكثر من استثمارات في مشاريع صناعية بل يتطلب استثمارات اضافية ومكثفة احيانا لتكوين الانسان القادر على استيعاب التكنولوجيا ونقلها والاحتفاظ بها وتطويرها والاضافة عليها . وان الاخلال باى شرط من هذه الشروط معناه لا يوجد نقل للتكنولوجيا ولغرض توضيح العبارات التي اسلفنا ذكرها نذكر ما يلي :

- الصناعة النفطية وفي كافة مراحلها تتميز بكثافة الاستثمارات الرأسمالية بالاضافة الى كثافة التكنولوجيا الموظفة فيها .
- الصناعة النفطية في منطقة اقطار الاكوادور يمكنها ان تستمر وتزدهر الا من خلال النقل المتواصل للتكنولوجيا وبالکثافة المطلوبة .
- القوى العاملة في هذه الصناعة لها الدور الاول والاخير في نقل التكنولوجيا النفطية .
- من الممكن ان تنقل التكنولوجيا بواسطة العمال الوافدين الى اى قطر من الاقطار ومن الممكن الاستفادة من هذا النقل ولكن التكنولوجيا سوف تهاجر مرة اخرى عندما يعود هؤلاء الوافدون الى اوطانهم .

- حتى هذه اللحظة نلاحظ وفي العديد من اقطار الاكوا وخاصة
الاقطار الخليجية عدم تطوير الانسان للاستفادة من التكنولوجيا
بالشكل المطلوب وفي هذه الصناعة بالذات والتي تشكل نسبة عالية
جدا من واردات هذه الاقطار •

- ان الصناعة النفطية في اقطار الاكوا لا بد ان توظف الجهود في
تطوير التكنولوجيا والاضافة عليها عن طريق الابحاث والمتابعة وبعكسه
ستبقى هذه الاقطار متخلفة تكنولوجيا لا يسمح لها ان تدير هذه
الصناعة بشكل تنافسي و بمواجهة اعرق الشركات النفطية العالمية •
وفي ختام هذه الملاحظات لا بد من الاشارة الى نقطة اساسية في
موضوع العمالة في الاقطار العربية مفادها ان رفع المستوى النوعي للعمالة

في الصناعة النفطية يجب ان يكون هدفا مهما وبدون ذلك

فسيبقى العديد من الافكار والاراء المتعلقة بموضوع التكنولوجيا في
الصناعة النفطية سائبة غير واضحة •

٣-٤ الاستغلال الامثل للثروة النفطية

ان الاستفادة الكاملة من الثروات النفطية المخزونة في باطن الارض
يبقى الهدف النهائي لقيام الصناعة النفطية في المنطقة العربية • فالصناعة
النفطية هي مفروضة على المنطقة من عدة وجوه اولها وجود الاحتياطات
الضخمة من النفط والغاز في المنطقة ولا بد من انتاج هذه
الاحتياطات طالما ان النفط هو مصدر الدخل الرئيس في هذه
الاقطار • ولذا فالعمالة النفطية هي ضرورة تاريخية تفرضها
ضروف المنطقة ولا يشترط ان تكون الدولة منتجة ومصدرة
للنفط وانما بالامكان التعاون المستمر والبناء في

- استكشاف النفط والغاز وانتاجه و تصفيته و تصديره .
- ان الاستغلال الامثل للثروة النفطية يفرض جملة من الامور في تطوير الصناعة النفطية • فبعد ان اصبحت الصناعة النفطية صناعة وطنية في المنطقة لا بد من التفكير باهداف وتطلعات جديدة في هذه الصناعة تختلف في بعض قيمها عما كان عليه الوضع في عهد الشركات الامتيازية وفي مجال تعداد بعض الافكار في هذا المجال •
- تكثيف عمليات الاستكشاف للعثور على المجمعات النفطية الصغيرة و انتاج النفوط الثقيلة بالاضافة الى استخلاص اكمية من النفط من الحقول النفطية في ظل الاطر الاقتصادية والفنية •
- الاستفادة الكاملة من الغاز الطبيعي والتنسيق بين عمليات انتاج الغاز و انتاج النفط الخام و خاصة في المسائل المتعلقة بالغاز المصاحب •
- ان الاستغلال الامثل للنفط والغاز يرتبط من ناحية بموضوع العمالة الماهرة و دخول الافكار الاقتصادية لهذه الصناعة امر لا بد منه لهذا الاستغلال وهنا تبرز اهمية هذه العمالة •
- الاستيعاب الضروري للتكنولوجية و تطويرها •

المصادر

- ١-٣ ابراهيم شحاته (مقدمات شورية لحوار الشمال والجنوب)
- النفط والتعاون العربي المجلد السابع العدد الاول ١٩٨١ ص ١١
- ٢-٣ محمد جابر حسن — دراسة في الانتاجية في الصناعة النفطية بحث مقدم ل (ندوة و مشاكل و كفاية القوى العاملة) في الصناعة النفطية — بغداد تشرين ثاني ١٩٨١
- ٣-٣ حسن النجفي — القاموس الاقتصادي صفحة ٣٣٣ مديرية مطبعة الادارة المحلية سنة ١٩٧٧

٤- القوى العاملة في الصناعة النفطية

١-٤ مسائل فكرية

٤-١-١ الاكتفاء الذاتي لمهامه وشروطه

الاكتفاء الذاتي في العمالة يعني ان القطر الواحد يهيء من العمال الماهرين بالكمية والنوعية ما يوازي احتياجات ذلك القطر من العمال بنفس الكمية والنوعية ان مبداء الاكتفاء الذاتي هو منطق نظري لقضية شائكة ومتشابكة في عين الوقت. ففي المقام الاول ماذا يعني الاكتفاء الذاتي لقطر يصدر الكثير من انتاجه الى الخارج فهو اشبه بمن يرسل عماله المهرة للعمل في خارج القطر. وفي المقام الثاني ماذا يعني الاكتفاء الذاتي في العمالة لقطر يستورد الكثير من حاجاته السلعية والخدمية فهو كمن يستورد العمال الماهرين من الخارج للعمل فيه. لذا فان فكرة الاكتفاء الذاتي في العمالة هي مشوشة لا تصلح ان تكون اساسا لمنطلقات فكرية في تقويم العمالة الا بالقدر الذي ندرك به عن اي الامور نتكلم ؟ عندما نتكلم عن الاكتفاء الذاتي هذا .

فطالما ان موضوع الاكتفاء الذاتي هو تعبير غير واضح للتعبير عن وضعية العمالة الماهرة في اي قطر لا بد وان ندرج الايضاحات التالية لتقريب الفكرة الى الذهن .

النقطة الاولى :

- ان الصناعة النفطية في اقطار الاكوا ينبغي ان تضع في حساباتها ان مبداء الاكتفاء الذاتي لا يمكن تحقيقه وليس من المفيد اذا ما

علمنا ان الصناعة النفطية متشعبة المسالك تبدأ بالنواحي
البحثية المتقدمة والاستفادة من التكنولوجيا المتطورة والدراسات
واجراء التصاميم وتصنيع المعدات وتنتهي بالفعاليات المباشرة
في انتاج النفط وتصنيعه . ولذا وقبل كل شيء يجب ان نضع
الهدف في كل قطر من اقطار الاكوا فان كان الهدف هو تشغيل
المشاريع النفطية فذلك شيء وان كان الانشاء والتشغيل والبحث
والتطوير فذاك شيء اخر ولذا فان اولى المهمات لتحديد
الاكتفاء الذاتي في العمالة الماهرة في الصناعة النفطية لا بد
من وضع الخطوط المرصدة للامور التي نريد ان تحقق اكتفاء
ذاتيا بصددها . والجدول رقم (١) يوضح مجموعة من الاعمال
يمكن لاي قطر ان يقوم بواحدة او اكثر منها على ان يختارها
طريقا وهدفا في مساهمته في الصناعة النفطية .

من المناسب ان نذكر في هذا الصدد ان الصناعة النفطية
قد تشمل ادارة العديد من الفعاليات المطلوبة فمن طرق
العقود الخدمية فاعمال الاستشكاف والحفر والدراسات والتقييم
والابحاث كلها بالامكان انجازها عن طريق عقود مع شركات متخصصة .
واذا كان الهدف هو تشغيل وصيانة المشاريع النفطية في
الاستخراج والتصفية فهذه مهمة يسيره ولا تتطلب عمالة كبيرة
من غير الصحيح ايضا اقتصر مسألة الاكتفاء الذاتي على العمالة في
هذا الجانب وترك الجوانب الاخرى للعمالة الاجنبية .

لذا فمن وجهة نظري ان الاكتفاء الذاتي في العمالة في
اقطار الاكوا هي مهمة قطرية بالدرجة الاولى لا بدوان تشمل ان طال
الزمن ام قصر كافة الابعاد المتعلقة بالصناعة النفطية ولا مجال فيها
للعقود الاجنبية ان تلعب دورا مهما .

جدول رقم (١) - الفعاليات في الصناعة النفطية

| تصنيف المعدات | التوزيع | التصنيفية | النقل | الاستخراج | الحفر | الاستكشاف |
|--|---|---|--|---|--|---|
| - تصنيع ادوات الحفر - تصنيع المعدات الكاشن والمعدات - تصنيع الآلات الدقيقة | - دراسة وتصميم مشاريع التوزيع - التصميم - التوزيع الانتاجية والغاز | - دراسة وتصميم المصافي - تصميم وانشاء المصافي - تشغيل المصافي | دراسات خطوط انابيب النفط الخام والغاز تشغيل خطوط الانابيب | الدراسة المكنية وتصميم وتطوير الحقول تشغيل محطات عزل الغاز والمعامل الكيميائية لمعالجة النفط | - الحفر الاستكشافي - الحفر التطويري | - تكوين فرق زلزالية - الدراسة الجيولوجية - المسوحات الجيولوجية - الابحاث الجيولوجية المختلفة |

ملاحظات عامة حول أهمية الجدول :

- ان هذا الجدول يوضح الفعاليات المختلفة في الصناعة النفطية بشكل موجز من المفيد ان يقوم كل قطر من اقطار الاكوا بعمل جدول قطري من هذا النوع يحدد فيه الفعاليات التي يمكن القيام بها وفقا لخطة زمنية ذات الامد بين المتوسط والبعيد وبما توفى تنفيذ هذه الخطة ابتداء من التعليم والتدريب والتطوير والاستثمارات الرأسمالية في نقل التكنولوجيا.
- كذلك ان مثل هذا الجدول يمكن توسيعه ليشمل كل اقطار الاكوا بحيث توضع خطة لكافة الاقطار وتوزع فيها الفعاليات المختلفة بينها وتحقيق الاكتفاء الذاتي للمعالجة بالنسبة للمنطقة بدلا من الاكتفاء الذاتي للقطر.

النقطة الثانية :

— ان الكفاية في العمالة الماهرة هي كمية ونوعية في نفس الوقت وتتجلى الناحية النوعية في كون العمالة الماهرة والمطلوبة يجب ان تتوفر فيها الخبرة والكفاءة المنتجة فالعمالة بسدون الخبرة لا يمكنها اشغال الفراغات للوظائف المطلوب اشغالها والخبير غير المنتج ليس بخبير من الناحية العملية . ولذا فان احدى المهمات الاساسية بشروط تحقيق الاكتفاء الذاتي هي تحديدها وفقا للمفاهيم التي اسلفنا ذكرها وان مسألة تقييم الخبرة والكفاءة الانتاجية قضية ليست مرغوبة فحسب وانما هي ضرورة في تقويم العمالة الماهرة في اي قطر .

النقطة الثالثة :

ان الكفاية في العمالة الماهرة في الصناعة النفطية هي ليست قضية مستقرة وانما هي متحركة ومتغيرة وسمة التغيير فيها ناتجة عن تحديدها مهمات الصناعة النفطية في اي قطر من الاقطار وكما اسلفنا ذكره ناتجة ايضا عن الوقت الذي نتكلم عنه الان ، بعد خمس وعشرات سنوات . فالكفاية هي متغيرة لا تتباين في المفهوم بين قطر واخر فحسب وانما في القطر الواحد يجب ان توضح اهدافها ضمن فترة زمنية معينة . فلا يجب ان نتكلم عن المطلق في قضية دائمة التغيير ولنضرب مثلا : في قطر من الاقطار لا نحتاج الى متخصصين في صناعة المعدات النفطية لان ذلك القطر لا يمكنه انتاج المعدات الا بعد خمس سنوات . وعندما تهيب الظروف المناسبة لصناعة المعدات النفطية في ذلك القطر . وكمثل لقطر آخر لا يحتاج الى متخصصين في صناعة التصفية اليوم بسبب عدم وجود مصفى في ذلك القطر ولكن بعد سنوات قد يحتاج الى هذه الاختصاصات بسبب توقع انشاء مصفى جديد فيه وهكذا .

هذه هي الافكار التي من المناسب ان نطرحها في موضوع تقييم العمالة في الصناعة النفطية وتبقى نقطة اخرى لا بد من تأشيرها وهي ان الكفاية في العمالة الماهرة ووفقا للتصورات المذكورة فيما تقدم تشير الى ان مبداء الاكتفاء الذاتي في العمالة في الصناعة النفطية وفي منطقة الاكوا بالذات لا يمكن تحقيقه في اى قطر من الاقطار وكل ما يمكن عمله هو الاقتراب من هدف الاكتفاء الذاتي في العمالة الماهرة . وهذه الملاحظة تطرح قضيتين اولهما ان التعاون الاقليمي بين اقطار الاكوا قد يشكل رأس الرمح في تحقيق كفاية اقليمية في العمالة الماهرة في الصناعة النفطية وثانيهما هي ان الكفاية الذاتية في العمالة يجب ان تؤخذ بتحفظ شديد بسبب كون العمالة الوافدة قد تفسح المجال لقطر من الاقطار قليل السكان بالتركيز على الوظائف العالية الانتاج كالمهندسين والاقتصاديين والاداريين وترك الوظائف المنخفضة الانتاج كالمشغلين الى العمال الوافدين والقضية هنا قد تكون اقتصادية وستراتيجية في نفس الوقت وعلى اية حال فلهذا الحديث تكملة عند ما نتكلم عن (البدل الافضل) في سد الاحتياجات من العمالة الماهرة في الصناعة النفطية .

٤-١-٢ الادارة العليا واعادها النظرية والتطبيقية

من الامور المهمة في الصناعة النفطية هي انها تتميز بضخامة الاستثمارات والتعقيد بالاضافة الى المخاطرة وعمق تأثيرها الاقتصادي على كافة الاقطار في منطقة الاكوا . وخاصة تلك الاقطار التي تنتج وتصدر النفط . ان تشابك هذه الصناعة مع الفعاليات الاقتصادية الوطنية يتطلب قبل كل شيء الاداريين المجربيين . فالادارة الكفوءة في هذه الصناعة لها مردودات واسعة . من الامور التي يلاحظها المتتبع لهذه الصناعة بين الشركات العالمية النفطية او ما يطلق عليها الشركات متعددة الجنسيات

تأخذ الإدارة منها جهدا مكثفا وحيويا نظارا للاهمية التسي
توليها هذه الشركات للموضوع .

ففي خلال الثمانين سنة الماضية اتخذت العلوم الادارية
اتجاها متقدما بين العلوم الاخرى وان كانت الادارة علم من
العلوم ام لا فأن القضية تهم المنظرين في الادارة فسي
المقام الاول اما ما يهمننا فأن العلوم الادارية وتطبيقات الادارة
الحديثة اصبحت مركز الثقل في الحركة الصناعية ومنذ بدايــــة
هذا القرن . هنا ليس المكان لبحث هذا الموضوع ولكن لا بد
من التأكيد على كون التدريب الادارى قضية جدية بالنسبة
للادارة الناجحة فهناك من الوسائل والاساليب التي تساعد
الادارى على القيام بمهامه الادارية ومما تجدر الاشارة اليه ان
الادارة المعاصرة اخذت اسلوبا متطورا ينسجم مع المنظور الذى
حصل في ميادين اقتصادية واجتماعية مختلفة فهي بالاضافة الى
معالجتها لموضوع الانتاجية باساليب تختلف في تفاصيلها مع
ما جاء به فردريك تايلر (FREDERICK W. TAYLOR)
في زيادة الانتاجية عن طريق ما سمي (دراسات الحركة والوقت)
باساليب اكثر انسانية تأخذ بالحسبان قيم اجتماعية اضافية فسي
العلوم الاجتماعية والعلوم السايكولوجية وهي التي تكثف جل نشاطها
في عقل الانسان وطاقاته الخلاقة في الابداع والانتاج .
ان الكثير من السلبيات التي نلاحظها في الاقطار النامية والتي
هي بالتأكيد ليست دائما ناتجة عن قلة في الموارد المالية وخاصة
في الاقطار النفطية وانما الادارة هي احد الفاتيح لمعالجتها
فالادارة اول ما تهتم به هو موضوع الانتاجية عن طريق خلق نظام
متكامل للعمل الكفوء .

- وفي هذا المجال وزيادة في التأكيد على تخريج اداريين من النوع المتقدم نشير الى الامور التالية بالنسبة لاقطار الاكوا .
- ان الفكر الادارى في الصناعة النفطية ما زال يحتاج الى تطوير واسع يبداء بخلق جيل من الاداريين المدربين في العلوم الادارية بالاضافة الى اختصاصاتهم الاكاديمية .
 - تطوير العمل الادارى في الصناعة النفطية الوطنية بعيدا عن البيروقراطية والروتين .
 - وضع الصيغ السليمة والصحيحة في موضوع التخطيط فسي هذه الصناعة وبما فيها التخطيط للقوى العاملة .
 - تقييس الانتاجية في الصناعة النفطية ان كانت هذ الانتاجية بسبب طاقة الانسان العضلية والفكرية .
 - الاستفادة الكاملة من الفرص المتوفرة لتكثيف استعمال التكنولوجيا المتطورة لانها احدى الوسائل لزيادة انتاجية الفرد في بلدان تعاني من شحة في العمالة الماهرة .
 - وضع نظام للعمل (SYSTEM) كفيل بالسيطرة على جميع الفعاليات الجارية في اية مؤسسة بترولية وبدون وجود هذا النظام لا يمكن للصناعة النفطية ان تتطور بالشكل المطلوب .
 - من الامور المهمة في موضوع الادارة ان يكون واضحا ان الادارة يجب ان تمتد الى كل حلقة من حلقات الهيكل التنظيمي للكوارر العاملة في المؤسسة النفطية والادارة لا تعني مسؤولي الادارة الكبار وانما جميع العاملين مسؤولين عن الادارة كل في مجال اختصاصه ونطاق صلاحياته .

في هذا البحث الذي يتناول مسألة العمالة في الصناعة النفطية في نظري ان العديد من السلبيات في هذه العمالة بالا مكان معالجتها عن طريق الاساليب الحديثة في العمل النفطي وخاصة ما يتعلق بمعالجة العمالة الريعية والعمالة المقنعة او مشاركة المرأة في العمل النفطي وتوظيف التكنولوجيا المتقدمة لتجاوز الشحة في العمالة وغيرها من المسائل التي سوف نعود لتفصيل شرحها في القسم الثاني في هذه الدراسة .

لقد اطلعت بشيء من التفصيل عما تقوم به شركات النفط المتعددة الجنسية في جهود مكثفة في سبيل تهيئة العاملين فيها الى مهام ومسؤوليات ادارية مستقبلية تبدأ منذ اليوم الاول لدخول الخريجين الى الشركة وهي عملية مستمرة ما دام هذا الخريج في الخدمة . قبل ان انهي هذا الموضوع اود الاشارة الى ما يقوله منظر العلوم الادارية البروفسور بيثرد روكرفي كتابة (التكنولوجيا الادارة والمجتمع) حيث يقول (يمكن القول وبدون تبسيط للموضوع : انه لا توجد اقطار متخلفة النموبل هناك اقطار متخلفة في الادارة . فاليابان قبل مئة عام كانت دولة متخلفة النمو بكل المقاييس المادية . ولكنها وفي فترة قصيرة انتجت ادارة عظيمة الكفاءة ومن الطراز المتقدم . في مدة ٢٥ سنة يابان ماياجي اصبحت دولة متقدمة وفي الحقيقة وفي بعض الجوانب لمحو الامية مثلا اصبحت تتقدم الاقطار جميعا واليوم تشعر ان يابان ماياجي وليس انكلترة القرن الثامن عشر والمانيا القرن التاسع عشر هي التي يجب ان تكون النموذج للتطور للدولة المتخلفة النمو في العالم . وهذا يعني ان الادارة هي المحرك المباشر وان التطور نتيجة لها) . (١)

٤-١-٣ الارتباط التكنولوجي

ان صناعة النفط وبكافة مراحلها ترتبط ارتباطا وثيقا بامرئ هامين اولهما هو اقتصاديات الصناعة وثانيهما هو التكنولوجيا بكافة مستوياتها . فالشركات الامتيازية التي كانت تحمل في الصناعة النفطية في منطقة الاكوا كانت تنظر الى موضوع اقتصاديات هذه الصناعة بشيء من الجدية فلم تكن تنظر الى هذه الصناعة نظرة استراتيجية وانما الاساس في عملها هو مقدار الارباح التي تكسبها هذه الشركات من عملياتها . ومن هذه المنطلقات تصبح اهداف ادخال التكنولوجيا المتطورة ما هو الا وسيلة من وسائل زيادة هذه الارباح وفي عهد الصناعة النفطية الوطنية لم يتغير شيء من هذه الحقيقة الا ان تغيير الاسس والمنطلقات الاقتصادية قد اختلفت من شركات تحاول تحقيق اعلى الارباح في فترة قصيرة الى مؤسسات وطنية تهتم باقتصاديات هذه الشروة على المدى الابد ولذا فان الاهتمام قد ينصب على صيانة الشروة النفطية وزيادة كفاءة استخلاص النفط من الارض او الاستخلاص الثانوي او الثلاثي للنفط او معالجة قضايا بيئية او تكثيف الجهود في استعمال الغاز المصاحب او اكتشاف الحقول النفطية الصغيرة منها والكبيرة هذه تفرص من الحقائق في تيسير الاستفادة من التكنولوجيا الشيء الكثير ومتطلباتها ربما تفوق المتطلبات التي كانت سائدة في زمن الشركات الاجنبية ومن هذه الافكار يمكننا النظر في تحديد بعض مهماتها التكنولوجية في دعم العمالة الماهرة في هذه الصناعة:

- علاقة العمالة بنقل التكنولوجيا وقد شرحنا هذا الموضوع في وقت سابق .

- بالامكان التعويض عن اعداد قليلة من العمالة الماهرة في هذه الصناعة عن طريق الاستثمارات في التكنولوجيا المتطورة .

- ان تطوير الـتكنولوجيا بالصناعة النفطية وبالرغم من امكانية شـراء التقنية الا ان من الضروري جدا ان يتطور جزء من العمالة الماهرة الى علماء وباحثين لتطوير العلم والتكنولوجيا في هذه الصناعة .
- ان النظر الى الصناعة النفطية في اطار الفكر الاقتصادي المنطلق من القيمة المضافة يشكل يحد ذاته خطأ سليماً للتعامل مع التكنولوجيا المتطورة .
- ان موضوع التعامل بالتكنولوجيا المتطورة يتطلب النظر في الوسائل التعليمية واستدراج الكفاءات العلمية وتدريبها وتطويرها ووضع الوسائل الضرورية تحت تصرفها للقيام بمهام التعامل مع التكنولوجيا وتطويرها .
- من المفيد ان نذكر ان الشركات النفطية العالمية والاقطار الصناعية تعمل على ايجاد استثمارات في التكنولوجيا المتطورة وفي الصناعة النفطية بالذات لزيادة وارداتها مما يتطلب التعامل مع هذه الخطة ولو على المدى البعيد .
- وفي هذه الدراسة والتي يقتصر الحديث فيها على اقطار الاكوا لا بد من الاشارة الى التقنيات المتقدمة التي ستكون هناك حاجة اليها بدرجات متفاوتة في هذه الصناعة .
- الحاسبات الالكترونية برمجة ونماذج رياضية وانتاج وسيطرة ودراسة وتصاميم . تشكل مدخلا لتكثيف الاستفادة من التكنولوجيا المتطورة .
- انتاج مواد اولية او تصنيعها محليا ، مثل طين الحفر ومحسنات الدهون ورابع اثيلات الرصاص وغيرها من المواد الضرورية لاية صناعة نفطية .
- استيعاب وتطوير التقنية في وحدات المعالجة الكيماوية للنفط الخام او التصفية او الغاز .

- ترشيد استهلاك الطاقة في الصناعة النفطية .
 - معالجة مسائل البيئة الناتجة عن هذه الصناعة انتاجا وتصفية واستعمالا .
 - تطوير العمل الاستكشافي في جميع مراحل تحليل المعلومات واستعمال تقنية متطورة في ذلك بما فيها الاستفادة من الاقمار الصناعية .
 - انتاج وتصفية النفوط الثقيلة .
 - الاستفادة من التكنولوجيا المتوفرة عن الاستخلاص الثانوي والثلاثي للنفط بما يضمن زيادة الحصيلة النهائية للحقول النفطية .
- هذه بعض الافكار بخصوص ما تنطوى عليه مسألة التقنية المتطورة في الصناعة النفطية وضمن هذه الافكار ينبغي ان نتصور دور العمالة الماهرة في تحقيق هذه المهمات .
- بقيت هناك ملاحظة اخيرة لا بد من الاشارة اليها في هذا المكان وهي ان تدريب وتطوير العمالة الماهرة في اعمال ومسؤوليات كالمسؤوليات التي ذكرناها في اعلاه تفوق في انتاجيتها الكثير من الوظائف في الصناعة النفطية . من غير المعقول ان تركز اقطار الاكوا على العمالة الماهرة الاعتيادية وتترك هذه المهمات للاقطار الصناعية .

٤-١-٤ المرأة والعمالة في الصناعة النفطية

في كل ما يكتب وما يقال عن العمالة في منطقة اقطار الاكوا لا بد وان يتطرق الحديث حول مساهمة المرأة في العملية الانتاجية . يقال ان المرأة بعد ان نالت قسطا من الثقافة وبعد ان اصبح في المجتمع حاجة الى مساهمة المرأة وخاصة بعد التطور الكبير الذي حصل في المنطقة وهناك امور نذكرها من بين امور اخرى :-

- ان المرأة لا يمكن لها ان تبقى بين جدران البيت عندما تكون مؤهلة وقادرة على المشاركة في العملية الانتاجية .
- ان الظروف الاجتماعية التي تحيط بالمرأة يجب الا تحد من مساهمتها في القيام بعمل انتاجي مفيد يضيف الى الدخل القومي اضافة لها اهمية .
- ان عدم مشاركة المرأة يعني ان نصف طاقة المجتمع معطلة .
- يجب منح المرأة الحق والمجال للمشاركة في الانتاج .
- ان المرأة قادرة على القيام بجهد غير قليل في رفاه المجتمع ان هي شاركت في كافة الفعاليات الاقتصادية الانتاجية والخدمية .

هذه وغيرها من الافكار العامة دائما ما نسمع عنها وهي تكاد تكون صالحة لكل قطر في العالم ولكل شعب من شعوبه . ومع ذلك وبالرغم من سلامة الافكار المذكورة اعلاه لا بد من معالجة هذا الموضوع كغيره من مشاكل الحياة والمجتمع في ضوء الواقع الذي تعيشه اية تجربة نتكلم عنها ان ما يهمننا من دور المرأة في العمالة الماهرة هو ان تكون المرأة عاملة ماهرة ومنتجة في نفس الوقت وان تكون منسجمة مع المجتمع الذي تعيش فيه وهو شرط تلتزم به المرأة كما يجب ان يلتزم به الرجل هو الاخر ايضا وفي نظري ان ما يكتب عن عمالة المرأة لا يعطي الصورة بالكامل وبالتالي نجد الكثير من المشاق في فهم هذا الموضوع بتعمق اولا والعجز عن وضع الحل الذي يمكن تطبيقه ثانيا . بالاضافة الي ذلك ان المجتمع العربي والاسلامي ربما هو اكثر شعوب العالم خصاصة في احترام المرأة ولولم يكن كذلك لما وجدت هذه القيم الاجتماعية المتعلقة بحرمه المرأة والتعامل معها بهيبة واحترام . ولذا فان اول ما يجب عمله في سبيل

مشاركة المرأة في العملية الانتاجية الاقتصادية لا بد وان تحتفظ
المرأة بتوازنها الاجتماعي في القيم وهذه بالمناسبة هي مسؤولية
الرجل قبل ان تكون مسؤولية المرأة • فالمرأة ينبغي ان تدرك ان
حقوقها واحترامها يجب ان يتحقق في بيتها اولا ثم في مجتمعها
والقيم الاجتماعية كلها تتطابق مع هذا التفكير ومن هذا المنطلق
المبدئي لا بد ان نضع جملة من المسائل التي من المناسـب
تأشيرها في مسألة عمالة المرأة في اقطار الاكـوا •

— ان ثقافة المرأة يجب الا تنقل عن ثقافة الرجل في مراحل التعليم
المختلفة •

— ان تقييم الامكانات في توفير العمالة الماهرة لا بد وان ندرك بعاد
القيم الاجتماعية التي اشرنا اليها في اعلاه •

— يمكن للمرأة ان تقوم بدور واسع في العملية الانتاجية مما هو حاصل
فعلا او ما يجرى التخطيط له بشرط ان تكون هناك قناعة بأن
المرأة هي ليست كالرجل في التكوين ويجب ان توضع في موضع
يليق بها اجتماعيا وجسميا •

— وبالرغم مما كتب عن دور المرأة في العمالة لم اجد تفكيرا واضحا في
كيفية مساهمة المرأة في هذه العمالة وما هي الاهداف منها
وكثيرا ما نسمع ان المرأة تصلح في اعمال السكرتارية ولماذا السكرتارية؟
ولماذا يكون الرجل هو المدير والمرأة هي السكرتيرة • انني اذكر
بأن للمرأة قابليات فكرية وعملية ويمكن ان تقوم بكل ما يقوم به الرجل
ان هي احسن تأهيلها و تدريبها مع ملاحظة ان المرأة هي ليست
كالرجل في التكوين الجسماني فلقد وجدت في بعض المهندسات ما
يفوق الوصف في شجاعتهم في انجاز الاعمال وقدرتهم على تقييم

المسائل الهندسية مثلاً . ان اخطر ما يضر بمصلحة المرأة والمجتمع هو اننا نوحى لانفسنا ان المرأة لا تصلح الا للاعمال الكتابية .
- ان دور المرأة يجب الا يأخذ دور الاشفاق على المرأة وانما يجب ان تحاسب كما يحاسب الرجل وتنتج كما ينتج الرجل والمرأة العاملة غير المنتجة هي تعبير عن بطالة مقنعة يجب تجاوزها .
ففي عملية تشغيل المرأة لا يجب ان يكون المنطلق هو اخراج المرأة من البيت او توحى النواحي الاعلامية او الاستفادة من العمالة الريعية المنتشرة في منطقة اقطار الاكوا بشكل مريع وانما يجب ان تركز هذه العمالة على انتاج ونتاجية وبغية هذه الصيغة اعتقد اننا نقلل من شأن وقيمة المرأة في المجتمع وهي اصلا يجب الا تقبل بذلك .

المرأة في الصناعة النفطية

ما يقال عن دور المرأة في الحاجة الى العمالة الماهرة يقال نفس الشيء عن العمالة الماهرة في الصناعة النفطية والصناعة النفطية من حيث الاساس لا تختلف عن غيرها من المؤسسات الانتاجية . وكثير ما نسمع النقاش الذي يسدور كالآتي :

هل تتمكن المرأة ان تعمل بالمناوبة ؟ - الجواب كلا

هل تتمكن المرأة ان تعمل في التصفية ؟ - الجواب كلا

هل تتمكن المرأة ان تعيش في مخيمات في المناطق النائية - الجواب كلا

هل تتمكن المرأة ان تعمل على برج الحفر - الجواب كلا .

اذن : فالمرأة لا تصلح ان تعمل في الصناعة النفطية .

ان مثل هذا المنطق الجدلي في مساهمة المرأة في الصناعة النفطية هو ذات المنطق الذي يقول ان المرأة يمكنها ان تساهم في كل الفعاليات في الصناعة النفطية وكل عمل يقوم به الرجل تكون المرأة مرشحة للقيام به .
ان مشاركة المرأة في الصناعة النفطية تنطلق اساسا من قدرتها على تطوير امكاناتها الفكرية والعلمية والادارية حيث يمكنها ان تقدم في هذه المجالات ما يفوق الرجل . وحتى تعمل المرأة في الصناعة بعد تعليمها وتدريبها وتطويرها لا بد وان نؤشر في هذا المكان المجالات التي بالامكان ان تعمل بها المرأة . فلواخذنا الصناعة النفطية حسب المراحل التي تمر بها وهي : -

الاستكشاف : في ظل التقنية الحديثة نجد ان عمليات الاستكشاف عن النفط والغاز لا تتركز باهمية القيام بالجولات الاستكشافية ولا حتى المشاركة بالفرق الزلزالية وانما بتحليل المعلومات وتقييم النتائج وباساليب متطورة تتوضح من خلال الاستثمارات الهائلة في الحاسبات الالكترونية والتي تستعمل التقنية المتطورة جدا فلماذا ان نؤكد على مساهمة المرأة في الفرق الزلزالية ونترك المجالات الواسعة في العلوم الجيولوجية والجيوفيزيائية والتي يمكن للمرأة ان تساهم بشكل فعال ومفيد فيها ان الموضوع لا يتطلب ان تعمل المرأة في الفرق الزلزالية وانما يمكنها ان تأخذ هذا المعلومات الحقلية وتحاول تحليلها واستخراج النتائج وهو عمل ابداعي ويتميز بالكثافة العلمية المتقدمة . هنا يجب ان ندرك معنى التكييف والتدريب والتطوير في العمليات الاستكشافية . واذ اردنا ان نذكر الاختصاصات التي بالامكان ان تعمل فيها المرأة العمليات الاستكشافية نجد انفسنا امام سيل هائل من الاختصاصات الجامعية وغير الجامعية للمشاركة في العمل الاستكشافي النفطي وعلى سبيل المثال لا الحصر نذكر : -

- الجيولوجية
- الجيوفيزياء
- الفيزياء
- الكيمياء
- علم المتحجرات
- العلوم الادارية
- المحاسبة
- الرياضيات

الحاسبات الالكترونية بكافة اختصاصاتها (التشغيل والبرمجة .)
وبالطبع ان دخول هذه الاختصاصات في الصناعة النفطية
الاستكشافية لا يعني ان المرأة يمكنها ان تساهم بانتل مقبول لمجرد
انها متخصصة اكاديميا بهذه الاختصاصات وانما قبل ان نتكلم عن
انتاجية المرأة في مجالات الاستكشاف لا بد من التركيز على تدريب
المرأة وتطويرها وبالاسلوب العلمي السليم على القيام بكامل هذه
الفعاليات كما يجب في نفس الوقت ان يدرّب ويطور الرجل . ويمعد
ذلك على المرأة والرجل ان يثبتا الجدارة في انجاز الاعمال الاستكشافية
وليس هناك من سبب في ان نطالب الرجل بانتاجية معينة ونتساهل مع
المرأة لانها امرأة فهذا يدخل في اطار التقليل من اهميتها في العمل .
ومجرد قبولها بهذا الواقع فانها (اى المرأة) تضع نفسها من حيث
لا تشعر بمستوى اقل من الرجل وتكون تابعة له وهذا ما لا يجب ان
يحصل اثناء العمل .

التطوير والانتاج والمعالجة

هذه هي المرحلة الثانية من مراحل الصناعة النفطية - التطوير
اول ما يبدأ بالدراسات المكنية والتخطيط لحفر الابار مرة ثانية ككل
هذه العمليات تجرى من خلال الاعمال المكتبية ويمكن للمرأة ان تساهم
مساهمة فعالة فيها ومع تهيئة الظروف المناسبة للقيام باعمالها وانا
اردنا ان نذكر الاختصاصات الاكاديمية التي بالامكان ان تختص بها
المرأة بما فيها العمليات الانتاجية والمعالجة نذكر ما يلي :-

الرياضيات

الهندسة - الكيماوية - وهندسة المكامن

الكيمااء

المحاسبة

الادارة

الحاسبات الالكترونية

الاقتصاد

التجارة

هذه كلها ممكن ان تكون اختصاصات للمرأة . ومرة ثانية نذكر ان العمل
في التطوير والانتاج والمعالجة لا يشترط ان تعمل المرأة في الحقل
بنظام المناوبة ولا ان تعمل في وحدة المعالجة . وانما يجب ان تدرب
تدريبيا كافيا وعلى كافة المستويات وتطور لكي تكون منتجة ولها القدرة
على الاضافة في كمية ونوعية العمل الذي تقوم به وحتى في حالة تدريب
وتطوير المرأة على العمل في هذه الاختصاصات في الامكان ان يكون تأهيل
وتدريب الرجل باسلوب يختلف في بعض تفاصيله عن تدريب وتطوير المرأة
وهذا مطلوب للتعامل السليم مع مسائل التدريب والتطوير على ارض الواقع .

التصفيه

المرحلة الثالثة من مراحل الصناعة النفطية هي التصفيه ولكي تعمل المرأة في اعمال التصفيه فهل يشترط ان تعمل المرأة في المناوبة وتتعلق ابراج التصفيه كما يجب ان يعمل الرجل . كم من الاعمال يمكن للمرأة ان تساهم بها في اعمال التصفيه من دون ان تعمل بالمناوبة في المصفي او ان تتعلق ابراج التصفيه . فما هي تلك الاعمال التي بالامكان ان تقوم بها المرأة في التصفيه بعد تدريبها وتطويرها :

- كسل الدراسات التي تجرى لتقييم النفوط الخام والغاز .
 - الدراسات الخاصة بتقييم اقامة مصافي تصفيه النفط الخام واجراء المتابعات المستمرة لما يجرى من تطور في هذه الصناعة .
 - تخطيط وتصميم المصافي .
 - التخطيط للانتاج وتطوير المصافي القائمة ودراسة احتياجات السوق للمنتجات النفطية وكل ما يتعلق بمواصفات المنتجات النفطية وتلوث البيئه .
 - المسائل المتعلقة بالمحاسبة والتكلفة ومتابعة الخطة الانتاجية ومراجعة المسائل المتعلقة بالانتاجية او تأهيل وتدريب وتطوير العاملين للعمل على الحاسبات الالكترونية .
 - العمل في المختبرات والمخازن والاعمال الادارية .
- ان مثل هذه الاعمال لا تتطلب من المرأة ان تعمل بالمناوبة ولا ان تتعلق ابراج التصفيه مع شرط واحد هو تنظيم البرنامج التدريبي والتطويري للمرأة لكي تكون فعالة ومؤثرة في العملية الانتاجية وضمن ما تدرب عليه في الاعمال وحتى يمكن ان نوضح الدور الذي بالامكان

ان تقوم به المرأة في صناعة التصفية لا بد من الاشارة الى حقائق هامة في هذا المجال • هو ان قبل ثلاثين سنة كانت صناعة الـ تصفية تعني وجود علاقة بين من يعمل في التصفية والمصفي • اما الان فأنا الصورة قد تغيرت كلية فاعمال التصفية المهمة لا تجرى ضمن سياج المصفي بقدر ما هي تخطيط و تنظيم دراسات وابحاث و تطوير و ادارة و حاسبات الكترونية و محاسبة و تجارة و اقتصاد و لا يوجد بين هذه الاعمال عملا واحدا لا يمكن للمرأة ان تساهم فيه • فلذا يجب ان نذكر التصفية لا كما عرفناها قبل ثلاثين سنة وانما كما نعرفها الان و كما نتوقعها في المستقبل • و اذا اضفنا الى ذلك ان عمالة المرأة ولسنوات قادمة هي عمالة حديية (RESIDUAL EMPLOYMENT) عرفنا ان كل امرأة لا تؤهل ولا تطور لمثل الاعمال المشار اليها فسوف يكون الحل الوحيد هو استيراد العمالة ومع ما تعنيه هذه العمالة الموافدة من تكلفة اجتماعية و مادية •

التسويق

ان اعمال لتسويق في الصناعة النفطية هي نفسها لا تجرى في مصنع وانما تعتمد هي الاخرى الـ تخطيط و الدراسات و تقييم السوق و التوجه نحو الاصول القانونية و التعاقدية و المحاسبة و المتابعة و العمليات المصرفية و التجارية الدولية فالمرأة بالامكان ان تتجز العديد من المهمات الخاصة بالتسويق •

من هذا الشرح التحليلي لا بد للمرأة المتتبع لما يجرى في الصناعة النفطية في المنطقة العربية وفي اقطار الكوا بالذات لا بد وان يشير الى نقاط الضعف التالية في تطوير المرأة •

١- وجود حاجز نفسي يقول ان المرأة في هذه المنطقة لا يمكنها العمل

في الصناعة النفطية الا في اعمال السكرتارية •

- ٢- ان المستوى الحضارى للجتمع لا يساعد على تطوير امكانيات المرأة في ان تقدم انجازات مهمة في ميدان الصناعة النفطية •
- ٣- تطبيق مبادئ العمالة الربعية والبطالة المقنعة بابشع صورها على المرأة في المنطقة •

— عندما تبدأ المرأة بالعمل في اى مجال من مجالات الصناعة النفطية لا تحاول تطوير قابلياتها الفكرية والانتاجية لانها تبقى مرتبطة بمسؤولياتها العائلية وهذا ما يرهقها •

ولذا فان التوصيات التي بالامكان طرحها في مجال عمالة المرأة في الصناعة النفطية يجب ان ترتبط بافكار جديدة تنصب في معظمها على ان تحافظ المرأة في هذه المنطقة على توازنها لاجتماعي وان تكون مسؤولة في اداء مهاماتها كمسؤولية الرجل وان تكون منتجة مع ملاحظة ما يلي :

١- يجب الا يشترط على المرأة ان تعمل في الاعمال المرهقة او الاعمال التي تؤثر عليها اجتماعيا • ودائما يجب ان يكون واضحا في الذهن ان المرأة هي غير الرجل في تكوينها الجسمي وفي وظيفتها الاجتماعية •

- ٢- ينبغي التركيز على تثقيف المرأة ثقافة متقدمة في مجالات الصناعة النفطية المختلفة وان تدرب للقيام بمهام متقدمة في هذه الصناعة و تطور في الاختصاصات العلمية والادارية والاقتصادية بما يؤهلها لان تتساوى مع الرجل في انتاجها في الكمية والنوعية وان يدفع لها ما يدفع للرجل من اجور •

٣- من الضروري التفير في التحقق من الجهد الذى تبذلـه
المرأة في منطقة الاكوا في الاعمال البيتية لان مثل هـذا
الجهد سوف يوه ثر على انتاجيتها وبالتالي يضعها في مستوى
اقل من الرجل وهذا ما لا يجب ان نقبله في مجال الصناعة
النفطية •

٥-١-٤ العمالة المهاجرة والعمالة الوافدة

الحديث عن العمالة الماهرة في الصناعة النفطية يجرنـا
الى حديث غير شيق ولكنه مهم • فأى كلام عن العمالة الماهرة
في الصناعة النفطية لا يمكن ان يكون شاملا وسليما الا اذا نوقشت
العمالة الوافدة معه • وفي التحليل التالي نود ان نتطرق الى
بعض المعايير والافكار في هذا الشأن النفط هو المصدر لكل ما
نشكو منه وما لا نشكو منه بسبب العمالة الوافدة • وحسبما يظهر
ان التوزيع السكاني او الجغرافية السكانية لا تتناسب
باى شكل كان مع توزيع الثروات النفطية في باطن الارض ونكاد
نجد بين اقطار المنطقة كل المفارقات ، اقطار كثيفة السكان قليلة
الموارد النفطية او بدون موارد اقطار قليلة السكان غنية الموارد
النفطية واقطار ثالثة بين هذا وذاك • المنطقة من الناحية الاخرى
اصابها الدوار نتيجة للثروات الكبيرة التي اغدقت عليها نتيجة
لارتفاع اسعار النفط • مما لم يفسح الفرصة لاجاد الصيغ العملية
لاستيعاب هذه الهزة العنيفة نتيجة لزيادة الواردات النفطية • ومن
بين الامور التي لم تعالج بنظرية صحيحة وسليمة هي موضوع العمالة
الوافدة • فماذا حصل ؟

ان الذى حصل هو ان عدة اقطار منتجة ومصدرة اعتقدت ان عملية التنمية هو تحويل الواردات النفطية الى استثمارات تنموية للتعويض عما سمي بالتعويض عن النفط قبل نضوبه • افكار صحيحة و سليمة ولكن تنقصها سلامة التطبيق و هناك عدة اسباب لذلك منها :-

- ان الفرع الذى اصاب الاقطار المنتجة للنفط من كون اهمية طاقة النفط ستؤول الى زوال جعل الكثير يفكر في تعويض واردات النفط باسرع ما يمكن مما ترتب عليه سرعة في استنزاف النفط وسرعة في التنمية •

- ان كل هذه الاقطار هي دول نامية ومن صفات الدول النامية هي انها لا تعالج الامور بالمشمولية التي تتبعها الاقطار الصناعية عندما تعالج مشكلة من مشاكلها وبالتالي تكون الحلول ناقصة او تخلق مشاكل جديدة لم تكن في حساباتها مذكرونا في حديث سابق ان التنمية في اليابان جرت عبر تأهيل و تطوير العمالة الماهرة ومن خلال الادارة • واول شىء في التنمية هي ليست بناء المشاريع وقيام الصناعات المختلفة وانما هو ان يبني الانسان وبناء الانسان لا يتم الا من خلال المشاركة في عملية التنمية نفسها وقيامه بها اما العمالة الوافدة من اقطار جنوب شرقي آسيا فهي عملية تنمية لهذه الاقطار لانها تحاول تطوير قدراتها البشرية من خلال عملها في اقطار الجزيرة العربية وكل التقنية التي ممكن ان تكتسب من خلال تنفيذ خطط التنمية سوف تنهاجر مرة اخرى عندما يعود هو*لا* الى اوطانهم •

ان الاستمرار في الاعتماد على العمالة الاجنبية الوافدة سوف لن يستمر اذا ما تطورت اقطار شرقي آسيا وارتفعت اجور العمالة فيها وقد تصبح في نفس مستوى الاجور للعمالة في الاقطار الصناعية ومنها اليابان وبالتالي فسوف يصبح الاعتماد على العمالة الوافدة عملية استنزاف للمصادر الاقتصادية في منطقة الاكوا لا سيما وان هذه الاقطار لا تخطط ولا تعمل من اجل القضاء على العمالة الربية لا بل ان هذه العمالة الربية وحصول زيادة في المدخولات ركزت مسألة الترف الاجتماعي في الكثير من العقول مما تسبب في زيادة العمالة الخدمية الى الحدود غير المعقولة وان هذه الخدمات كلها تقريبا تتطلب العمالة الوافدة الاضافية •

تدل التقارير عن العمالة الوافدة في بعض اقطار الخليج انه في الكويت مجموع السكان هو (١٠٦٢ ١٠٠) الف والاجانب فيه (٩٥٥) الف وعلى هذا الاساس ان الاجانب يشكلون حوالي ٦١% من مجموع السكان و حسب توقعات وزارة التخطيط ان هذه النسبة سوف ترتفع الى ٦٤% في سنة ١٩٨٥ (١) اما في دولة الامارات العربية حيث بلغ مجموع السكان مليون تقريبا نجد ان مواطني الامارة لا يشكلون الا ٢٠% من السكان • (٢) وفي المملكة العربية السعودية يبلغ عدد السكان الاجانب (٣) مليون نسمة فيما السكان السعوديين يبلغ عدد هم خمسة ملايين (٣) •

واذا اخذنا هذه الاقطار الثلاثة واستعرضنا هذه الارقام لا بد وان نصل الى استنتاج ان مسألة العمالة المهاجرة وبالرغم مما كتب ويقال عنها فهي تشكل في منطلقاتها و تكوينها و تطورها الضوء الاحمر الذي يجب الوقوف عند • فالتنمية الاقتصادية ما كانت في يوم من الايام لتبني على مبادئ الترف الاجتماعي ولا العمالة الربية ولا على العمالة الوافدة • وان كانت التنمية الاقتصادية

هذه قواعد ها فانها التخلف بعينه . وللحديث تكلمة في القسم الاخير
من هذه الدراسة .

اما فيما يتعلق بالعمالة المهاجرة من الاقطار التي تتميز بكثافة
سكانية عالية وشحة في موارد ها كمصر وسوريا والاردن واليمنين فلا بد من
ملاحظة جملة من العوامل منها ان هذه الاقطار اخذت في الاونة الاخيرة
تشكو من قلة الكفاءات والمهارات لان العمال المهرة اخذوا يهاجرون
ويفدون الى اقطار اكثر رخاءاً وفرصاً للعمل حيث ترتفع فيها مستوى الاجور .
وبعد استقصاءات لما يجرى في هذا المجال من تفكير وتقييم وجدنا
حتى بين المؤسسات ذات الصلة بالعمالة وانتقالها من لم تتوضح الصورة له
نظراً لشدة وكثافة الغيوم التي تحيط بمثل هذه الموضوعات . فانتقال
العمالة العربية الماهرة من بلد عربي الى اخر عربي يصور وكأنه اعلى
درجات التعاون بين هذه الاقطار . الاستفادة من قوة عمل عربية فائضة
الى بلد يحتاج الى قوة عربية اضافية وانتقال العملة الصعبة التي تحتاج
اليها الاقطار ذات الكثافة السكانية العالية وتحقيق العديد من الروابط
السياسية والاجتماعية بين الاقطار العربية وفوق ذلك عدم تشجيع العمالة
الوافدة من اقطار هي خارج المجموعة العربية كل هذا التفكير له بالتأكيد
ما يبرره الا اننا ومن ناحية اخرى يهمننا ان نعالج هذه الافكار بروحية
متطورة مضافا اليها بعدا فكريا اخر هو في نهاية المطاف يحقق كافة
الاهداف التي اشرفنا اليها في اعلاه . والان دعونا نناقش بعض هذه
المنطلقات .

- ان هجرة العمالة الماهرة من بلدان كثيفة السكان قليلة المصادر
الاقتصادية الى بلدان عربية اخرى قليلة السكان كثيرة المصادر

الاقتصادية • وفي ضوء الظروف الحالية نجد ان مثل هذه الهجرة اخذت تؤثر على وتائر التنمية في اقطار المجموعة الاولى واخذت تترك الكثير من الاعمال الخدمية والانتاجية في هذه الاقطار • هناك بعض الشروط ومنها مثلا ان العامل المهاجر لا يصطحب معه عائلته • فمن الذي يمكنه ان يقيم مدى الضرر الحالي والمستقبلي بالنسبة لعائلة المهاجر واطفاله وعندما يعيشوا بعيدين عن رعاية الاب هذه قضية انسانية تربوية اجتماعية لا يجوز التخفيف من اثارها السلبية القريبة والبعيدة •

في مجالات التدريب والتطوير نجد ان العمال المهاجرين لا يدربون على العمل كما يجب لان ذلك يعتبر تكلفة اضافية للقطر المضيف • فبعض اقطار الخليج ومنها الكويت لديها برامج تدريبية لبعض العمال الوافدين وذلك لغرض زيادة انتاجيتهم ولكن لا يوجد هناك تطوير كما يجرى للمواطنين الكويتيين مثلا لان التطوير عملية طويلة الاجل وبالغة التكاليف فمثل هؤلاء العاملين المهرة لا يحصلون على فرص التطوير او التأهيل لوظائف جديدة وبالتالي حرمان العمالة الماهرة من فرص تطويرية ضرورية •

واذا ما تصورنا ان احدى الافكار في منطقة الاكوا في تنمية العمالة الماهرة في المنطقة هي في تعليم وتأهيل وتدريب وتطوير هذه العمالة وبشكل مكثف لترتفع الى مستويات عالية من الانتاجية نجد ان هذه النقاسط لا بد وان تشير اهتماما متزايدا من وجهة نظرنا • ولذا فان التوجهات التي بالامكان ان نضعها هي :-

١- العمالة الماهرة في منطقة الاكوا يجب ان يكون لها مرونة في تنقلها
لا كافراد ولكن لمجموعات ترتبط بمؤسسات وضمن عقود محددة ولفترة محددة
ايضا .

٢- انتقال الافراد يجب ان يرتبط بمبادئ والتزامات اخلاقية واجتماعية في كون
انتقال الشخص الموفد مع عائلته وتوفير كافة الامكانيات الاقتصادية
والاجتماعية للوافد في الاجر والمركز الاجتماعي كما هو للمواطن في الوطن
المضيف وان تكون مثل هذه العمالة بشكل محدود جدا .

٣- ومن المفضل ان تدرس الحالات التي يمكن للاقطار لديها فائض من
العمالة بالتعاون مع الاقطار النفطية للقيام بالكثير من الاعمال لهذ
الاقطار عن طريق خلق صناعات نفطية وخدمية في اقطارها تخدم الافكار الاخرى
ولسد حاجاتها وبدون الانتقال الى الاقطار النفطية فمثلا الاعمال التالية
نموذج لما نتكلم عنه :-

- تصميم ودراسات في الصناعات النفطية المختلفة .
- القيام بالابحاث العلمية وتطوير الصناعة النفطية .
- انتاج المعدات النفطية والمواد الكيماوية المرتبطة بالصناعة النفطية .
- القيام بعدود انشاء المنشآت النفطية في الاقطار النفطية ضمن مدة
محدودة .
- تدريب وتأهيل العاملين في الصناعة النفطية من الاقطار المنتجة للنفط .

ان مثل هذه الاعمال سوف تحدد من كثافة العمالة المهاجرة المطلوبة اولا
وسوف تعالج في نفس الوقت بعض الظواهر السلبية التي اشرفنا اليها .

٤-٢ ظروفها البيئية

٤-٢-١ ماضيها وحاضرها

لعل الظروف التي عاشت فيها الصناعة النفطية في منطقة الجزيرة العربية هي التي حددت مسيرتها الى حد ما فقد اعتمدت الشركات الامتيازية الاجنبية الى الاستعانة بالعمالة الاجنبية لعدة اسباب اهمها:

- عدم توفر الايدي العاملة الماهرة في الدول المضيفة بالمسدد والنوعية المطلوبتين.
- لا تحبذ الشركات في ظل الاتفاقيات الامتيازية مشاركة المواطنين بالعمل لديها لاسباب سياسية واجتماعية وتقنية وادارية.
- ان لكافة الشركات مراكز خارج البلد المضيف مما يتطلب القيام باعمال كثيرة خارج القطر كالدراست والتصاميم وتوفير المواد وغيرها.

ومع ذلك فان الشركات قد استفادت من العديد من العمال غير الماهرين والكتاب ومسؤولي الادارة والخدمات لان توفير هذه الكوادر اقل كلفة من توفير هؤلاء من الخارج بالاضافة الى ذلك ان الشركات كانت تستفيد من هؤلاء لتظهر للدولة المظيفة انها تستعين بالعمالة المحلية وتستعمل لغة الأرقام والنسب المئوية وتذكر ان عدد الافراد العاملين الوطنيين هم اكثر من الاجانب ونسبتهم ٩٥% من المواطنين و ٥% من الاجانب ومن المناسب السؤال ماذا يعمل ال ٩٥% وماذا يعمل ال ٥% هذا من ناحية ومن الناحية الاخرى ان اهداف الشركة الامتيازية تختلف عن اهداف الدولة المظيفة من صناعتها النفطية فالشركة وما يهمها تطوير فعاليتها في الاتجاه الذي تسترد به رأس المال بأسرع ما يمكن

بالإضافة إلى استنزاف النفط والذي يدور عليها أرباحا كبيرة ولذا فهي لا تهتم بأمور قد تكون حيوية بالنسبة للدولة مثل اهتمامها بتدريب وتكثيف العمالة الوطنية والمحافظة على ثروتها النفطية من الاستنزاف السريع بالإضافة إلى خلق وظائف جديدة للمواطنين والتأكيد على أهمية القيمة المضافة في هذه الصناعة وارتباطها ببقية القطاعات الاقتصادية الوطنية.

إن الحقيقة التي يمكن التوصل إليها هو أن الشركات كانت ولمصالح معينة لا تحبذ أصلا استخدام الوطنيين في الوظائف القيادية المهمة أو الوظائف الفنية المتقدمة وذلك لشعورها بأن مثل هذا الاستخدام قد يؤثر سلبا على استمرارية تمتعها بالحقوق التي نصت عليها الامتيازات النفطية. وكذلك كما نلاحظ أن هذه الشركات كانت تتبع أسلوبا غامضا أحيانا في محاولاتها لتجنب القوى العاملة الماهرة الوطنية وخاصة المتقدمة من أن يكون لها دور مهم في فعاليتها وحتى في الأوقات التي كانت الدولة المضيفة تلجأ بضرورة لتوظيف الوطنيين كانت الشركات تتسرك الوظائف المختارة للوطنيين إلا أنها في نفس الوقت تنقل عمل هذه الوظائف إلى خارج القطر المضيف. أما في الحالات التي لا يكون فيها الحاح لتوظيف الوطنيين فالشركات تأخذ الحرية بالتصرف بالكيفية التي أسلفنا ذكرها.

أما المشاركة والتأميم والتي جرى الأخذ بها لتصفية الامتيازات النفطية القديمة تعتبر نقطة تحول بارزة في تاريخ الصناعة النفطية في منطقة أقطار الأكواد وأرجوها. وعلى سبيل المثال فالتأميم الذي جرى في العراق والغاء دور الامتيازات النفطية حقق أهدافا أوسع بكثير من مبدأ السيطرة على الثروة النفطية الوطنية واستكمال الاستقلال الاقتصادي

واوسع من موضوع زيادة العائد المالي لقاء تصدير البرميل الواحد من النفط الخام بل تتعدى اهمية ذلك الى مواضيع نذكر منها ما يلي :

- ان مبدأ دمج الصناعة النفطية بالاقتصاد الوطني امر حقيقي .
- تأكيد وحدة الصناعة النفطية في العراق بعدما كانت الصناعة مجزأة بين الشركات الامتيازية والمؤسسات الوطنية في التصفية والتوزيع .

- استلم الخبراء العراقيون مسؤولية الصناعة النفطية في العراق بكاملها ادارة وتخطيطا وتشغيلا في كافة مراحلها ابتداء من مرحلة الاستكشاف وانتهاء بمهمات الشحن والتسويق .

وقد وفرت هذه المسؤوليات فرص مهمة للكوادر العراقية لان تقرر بنفسها الوسائل التي تستخدمها في تدريب وتطوير الكوادر العاملة في الصناعة النفطية مثل هذه الفرص قد مكنت العراق ان يدير صناعته بنفسه بشكل يتجاوز مجرد امتلاك الثروة النفطية . اما في ظل المشاركة فالصورة لا تختلف الا ان الاقطار المضيفة الاخرى ونتيجة شعورها بعدم توفر القوى الماهرة العاملة التي تحتاجها في هذه الصناعة قد قامت بابرام عقود ادارة واستشارات مع الشركات الامتيازية القديمة وبالرغم من كون هذه العملية املتها ظروف معينة على هذه الاقطار الا ان مثل هذه الترتيبات لا يمكن ان تمنع القوى العاملة الوطنية بالقيام بدورها في هذا المضمار وهي تقوم حاليا بدور متزايد في ادارة وتشغيل صناعتها النفطية . الا اننا يجب ان نميز من الناحية الموضوعية بين العراق واقطار الاكوا المنتجة والمصدرة للنفط فهذه الاقطار لا تتوفر فيها الامكانيات المتوفرة للعراق فهي ما زالت تعتمد على الاجانب في الكثير من فعاليتها الاقتصادية والصناعية وخاصة في مجال الصناعة النفطية . والكويت نموذج حي للجهود التي تبذل من اجل ادارة

- الصناعة النفطية الكويتية من قبل القوى العاملة الكويتية ومع ذلك فقد علمت من المسؤولين انه حتى في سنة ١٩٩٥ سيبقى حوالي ٢٠٪ من غير الكويتيين يساهمون في الصناعة النفطية الكويتية.
- ان الافكار التي نستخلصها في ظل التجربة القديمة في موضوع العمالة مع الشركات الامتيازية والتجربة الحديثة في ظل التأميم والمشاركة لا بد ان نلاحظ الامور التالية :-
- تطوير العمالة في الصناعة النفطية لاتتم الا بالممارسة.
 - ينبغي التوجه الى قيام القطر المعني بادارة وتشغيل صناعته النفطية وبالكامل.
 - التكامل في ادارة وتشغيل هذه الصناعة وليس الاقتصار على الادارة.
 - في الاقطار ذات الامكانيات السكانية المنخفضة يجب التركيز على الاختصاصات ذات التأثير والانتاجية الكبيرة.
 - المهم في كل ذلك ان تكون هناك خطة واهداف للعمالة الماهرة في كل قطر مع التأكيد على تنفيذ هذه الخطة.

٤-٢-٢ المهام المستقبلية

من الافكار التي يطرحها منظري العلوم الادارية هو ان الادارة يجب الا تعالج مشاكل الماضي لانه قد انتهى ولا تعالج مسائل الحاضر لانه في طريقه الى الزوال وان ما يجب التركيز عليه هو المستقبل ولذا فاني عندما اتكلم عن المستقبل فانما اتكلم عن مسألة حقيقية تحتاج الجهد الكبير من التفكير في تصويرها وتحسم ابعادها ووضع الحلول المناسبة لها.

اننا هنا نتكلم عن مستقبل المهام النفطية ، ان المهام التي نتكلم عنها هي بالضرورة لا تصور ولا تحسم في فراغ فهي لها قيم في حالة واحدة وهي عندما تحدد اهدافها في مسألة العمالة المستقبلية في الصناعة النفطية وهي ليست متشابهة في كل الاقطار والسؤال الذي يطرح في كل قطر ما هي

الامور المطلوبة في الصناعة النفطية وفي مرحلة معينة وعلى ضوء ذلك فقط يمكن تحديد هذه المهمات . كذلك ان الاهداف التي نتكلم عنها هي ليست امور صعبة المنال لا يمكن تحقيقها انما المهم في ذلك هو اننا ندرك ان التفكير والتخطيط والتنفيذ السليم هو الكفيل بتحقيق الاهداف وهنا ايضا نؤكد ان المواجهة قد تختلف نوعا واسلوبا من قطر الى اخر حسب ظروفه الموضعية الا ان الشيء الاهم هو الا تبقى الصناعة النفطية سائبة في عمالتها الماهرة وما يؤسف له ان الكثير من الاقطار لا توجد حتى فيها منهجية للعمل في هذا المظمار والربيع الاقتصادي من الثروة النفطية هو الذي يغطي علس الكثير من هذه السلبيات ولا يجعلها تظهر الى السطح .

من الامور المهمة في مسألة العمالة في الصناعة النفطية هي تحديد المهمات المطلوبة من هذه العمالة القيام بها فالموضوع برمتيه يتحول من مسألة العمالة الماهرة في الصناعة النفطية الى قضية وضع السياسات الخاصة بالعمل والعمالة . فليس من المناسب ان نتكلم عن العمالة ما لم نتكلم عن العمل المطلوب انجازه .

ففي الوقت الحاضر نحن نعرف مثلا ان الصناعة النفطية كما نعرفها في منطقة الاكوا تتألف من اعمال متعددة يجرى تنفيذها في الاقطار المنظمة للاكوا وهناك/لهذه الصناعة وفي هذه المنطقة تجرى في اقطار صناعية متقدمة ، التشغيل وادارة المصافي مثلا ليس هو كل صناعة التصفية في المنطقة وانما قبل ان تكون هناك مصافي يجب ان تكون هناك دراسات تقييمية اقتصادية تقنية وهناك تصاميم اولية وتصاميم تفصيلية وهناك المسائل المتعلقة بتوفير المواد للاجهزة والمعدات وهناك ايضا عمليات برمجة وانشاء هذه المصافي ومن ثم تشغيلها .

فعندما نتكلم عن التصفية فهل نتكلم عن كل ذلك ام نتكلم عن عملية
تشغيل وادارة المصافي وبين هذا وذاك يمكننا وضع بدائل متعددة .
فهنا ان مسألة معالجة القوى العاملة في الصناعة النفطية لا بد وان يكون
في ذهننا ماذا نريد ان نتجزه هذه العمالة . والمثل المتعلق
بالتصفية يمكن تطويره ليشمل كافة الفعاليات المتعلقة بالصناعة النفطية .

ولهذا السبب نرى من المناسب ان نؤشر الملاحظات التالية في هذا
الموضوع :-

١- ان نوعية وطبيعة مهمات العمالة في الصناعة النفطية في الوقت
الحاضر ليست بالضرورة هو كل طموحاتنا في تطوير العمالة وانما
هناك مهمات اضافية قد تتجاوز ما نقوم به حاليا من مهمات .

٢- ان التحدي الكبير في تطوير العمالة في الصناعة النفطية هو خلق
جيل من العماله اوسع علما وقدرة ونتاجية مما عرفناه ومارسناه لحد
الان مع التأكيد ان مثل التحدي لا يواجه الا بشكل مرحلي
ومدرسي

٣- بالتأكيد ان اقطار المنطقة تتباين في الكثير من الصفات فيما يتعلق
بامكانيات الصناعة النفطية والامكانيات البشرية للقيام باعباء هذه
الصناعة وبالتالي وقبل كل شي يجب ان تكون هناك سياسة مركزة
واضحة عن العمالة في الصناعة النفطية ومهماتها في كل قطر من
اقطار " الاكوا " . ان هذه السياسة هي الدالة التي منها تبدا
بالتخطيط للقوى العاملة ووضع هذه الخطط موضع التنفيذ .

٤- ان الامر هنا لا يتعلق بتوفر النفط او عدم توفره في اي قطر من
الاقطار . فالعديد من دول العالم الصناعية لها جهود مكثفة في
هذه الصناعة وفي شتى اختصاصاتها وفي نفس الوقت انها لا تملك

حقول نفطية وكمثل على ذلك ايطاليا واليابان وحتى فرنسا .
وهذه النقطة مهمة بالنسبة للعديد من اقطار "الاكوا" التي
لا تمتلك النفط .

ما تقدم نتمكن ان نوكد ولو على اساس نظرية ان بعض الاقطار
يمكنها ان تعمل في الصناعة النفطية وهي لا تملك برميل واحد من النفط
فيما توجد اقطار تملك احتياطات نفطية واسعة ولا تعمل من حيث
الواقع في هذه الصناعة . هذه ملاحظة لا يجب ان نغفلها عن حديثنا
عن العمالة في منطقة الاكوا .

ولتوضيح هذه الحقائق نستعين بالجدول التالي ليعبر عن الملاحظات
التي شرحناها في اعلاه ولناخذ على سبيل التوضيح ثلاثة اقطار وفسفي
اعمال التصفية .

| قطر رقم (١) | قطر رقم (٢) | قطر رقم (٣) |
|---------------|---------------|---------------|
| x | x | |
| | x | x |
| | x | |
| x | x | x |
| | x | |
| x | x | x |

في الاقطار الثلاثة المذكورة اعلاه لا بد للمرء ان يصل الى نتيجة
وهي ان العمالة الماهرة في الاقطار الثلاثة تختلف عن بعضها فسي
العدد والتنوعية ولذا فإنه وبالرغم من كون الاقطار الثلاثة تعمل في مجال

الصناعة النفطية الا انها تختلف في مجالات اختصاصها وبالتالي
فأن السياسة العامة هي التي تحدد المجالات التي يجب ان تتناولها
الصناعة النفطية في اى قطر من الاقطار وفقا لظروف ذلك القطر
الموضوعية .

ان الجدول المبسط الذى وضعناه عن التصفية يمكننا من الانتقال
به الى صيغة جديدة للتعاون الاقليمي في مجالات الصناعة النفطية
فكما يجرى تعاون بين اقطار الاكوا والعديد من الاقطار الصناعية بالامكان
خلق نماذج متعددة للتعاون بين اقطار الاكوا بعد وضع الصيغ العملية
في السياسة التطبيقية لاقطار غربي اسيا والتنسيق فيما بينها في مسألة
العمالة الماهرة لايجاد نوع من التكامل الاقليمي في العمل للمستقبل
القريب او التخطيط لمستقبل ابعد . ونظرة اخرى الى الجدول نجد ان
القطر (١) مثلا لا يتعامل بتصميم المصافي بينما قطر رقم (٢) وقطر رقم (٣)
نجد ههما يتعاملان بالفعل بتصميم المصافي . ففي هذه الحالة
بالامكان ان يقوم القطران باعمال التصاميم التي تتطلبها الصناعة النفطية
في القطر رقم (١) .

من الجدول رقم (١) ايضا يمكننا ان نضع في تصورنا مسألة التكامل
بين دول المنطقة من بين المهمات الاساسية في هذه الصناعة . فمن المعروف
ان دول المنطقة لا يسعها مثلا ان يقوم كل قطر بكافة الفعاليات المطلوبة
في صناعة التصفية وكما اوضحنا في الجدول اعلاه ومن ناحية اخرى ان اى قطر
لا يمكنه الاستغناء عن كافة الفعاليات المطلوبة في فعاليات التصفية وخاصة
تلك الاعمال التي تتعلق بالتشغيل الصيانة مثلا ولكن من الممكن ان يقوم
قطر او اكثر ببعض الفعاليات المتخصصة كالدراستات التقييمية للمصافي وآخر

يتخصص في التصاميم وثالث بتخصص في انتاج المعدات والاجهزة
الخاصة بالتصفية وبالتالي يمكن بناء تخصصات هيكلية في العمالة
الماهرة ضمن اطر مؤسسية قادرة على انجاز مهمات التصفية المختلفة
مع التأكيد على النواحي العددية والنوعية وضمن الانتاج الجيد
من العمل والانتاجية العملية التي يجب ^{ان}تطور الى مستوى الاقطار
الصناعية والابتعاد كلية عن مبداء بناء هذه الصيغة في العمالة
على اسس غير اقتصادية وغير علمية لانها في المقام الاول سوف تحتاج الى
استثمارات واسعة في التكنولوجيا والبحث والتطوير واستثمارات
رأسمالية واسعة بالاضافة الى استثمارات لا يمكن التقليل من شأنها في بناء
الانسان القادر على العمل والانتاج بالاضافة الى بناء القواعد التحتية
ولكي نوضح الاهداف والاسس التي شرحت والتي بالامكان تسميتها
بالخطة الهيكلية للعمالة لا بد وان نؤشر الى ما يلي :-

- ١- ان تنفيذ مثل هذه الخطة لا يمكن ان يجرى الا على مراحل .
- ٢- ان الخطة الهيكلية للعمالة تنفذ من خلال الاستثمارات في تعليم
وتدريب وتطوير الانسان والاستثمارات في البناء المؤسسي للفعاليات
المذكورة واقامة الاستثمارات في انشاء صناعات للتصفية .
- ٣- ان العديد من هذه الفعاليات لا تتطلب انتقال العمالة بالشكل المكثف
من قطر الى آخر انما الخدمات والمنتجات هي التي تنقل واذا تطلب
انتقال العمالة من قطر الى قطر في المنطقة فيجب ان يكون هذا
الانتقال ضمن الاطر المؤسسية ذات الاختصاص بالعمل المطلوب ولفترات
محددة وواضحة كالقيام بانشاء مصفى مثلا .
- ٤- ينبغي ملاحظة ان الصناعة النفطية وفي مجال التصفية هي ليست
بفعالية منعزلة في تكوينها عن بقية الفعاليات الاقتصادية الجارية
في اي قطر من اقطار الاكوا وانما هي جزء متم ومتفاعل معها كما كان

الوضع في عهد الشركات .
في نهاية هذه الملاحظات لا بد/الإشارة إلى جملة من المسائل
بخصوص التعاون والتكامل في العمالة الماهرة في الصناعة النفطية
ان أي تعاون لا يجب ان يكون على اساس الغرض وانما يجب ان يكون
على اساس المنفعة المتبادلة الحقيقية لان التعاون المفروض سوف
يفشل في نهاية المطاف . وكذلك ان التعاون لا يمكن ان يكون
مفيدا الا بقيام تقنية متقدمة ملتزمة بالنوعية والموصفات كتلك التي
تقدمها الاقطار الصناعية حيث ان اهمية هذه الصناعة لا يمكنها ان
تستوعب منتجات وخدمات من الدرجة الثانية .

٣-٤ التخطيط للعمالة الماهرة

١-٣-٤ ارتباط التخطيط بالتخطيط الاقتصادي

ان طبيعة الصناعة النفطية في شبه الجزيرة العربية كما اسلفنا
ذكره سابقا هي مملوكة للقطاع العام عدا بعض الاستثناءات . ولهذا
السبب ان تخطيط العمالة الماهرة في الصناعة النفطية يرتبط بشكل
او بآخر بالتخطيط الشامل للقوى العاملة في كل قطر من الاقطار
العربية . فالدولة مسؤولة عن تطوير العمالة الماهرة لا في الصناعة النفطية
فحسب وانما عن كل ما هو مطلوب من عمالة سواء في المجالات الخدمية
او الانتاجية . ان حقيقة كون المؤسسات النفطية لها بعض الخصوصيات ولها
قدر قليل او كبير من الاستقلال في ادارة شؤونها وقيام هذه المؤسسات
بالتخطيط لتوفير احتياجاتها من العمالة الماهرة لا يغير من الواقع
شيئا سوى في التفاصيل .

من التغييرات الجذرية التي حصلت في الصناعة النفطية في المنطقة بعد
تأميمها او تملكها باحدى الوسائل هي دمج الصناعة النفطية بالاقتصاد

الوطني لكل قطر . ولذا اصبحت خطة التنمية الاقتصادية تعتمد
بالاساس على الواردات النفطية في الاقطار المنتجة للنفط وحتى خطة
النفط تأثرت بخطة التنمية القومية لتوفير الموارد النفطية الضرورية
اولا لسد الاحتياجات المحلية من الطاقة ثانيا . اما في الاقطار
التي لا تنتج النفط فاقترنت هذه الصناعة على تصفية النفط الخام
الى المشتقات النفطية المختلفة وتوزيعها وفي هذه الحالة نجد الترابط
ايضا بين خطط التصفية والنقل والتوزيع ومجمل الخطة القومية لذا فان
موضوع العمالة في الصناعة النفطية يرتبط بمسألة العمالة واعدادها
في كامل القطر وقد لا يكون في التفاصيل ولكن في العموميات كالتعليم
ومراكز التدريب والتطوير والعمالة الوافدة ومشاركة المرأة وغيرها .

ان حقيقة ارتباط الصناعة النفطية بمجمل الفعاليات الاقتصادية
في القطر لا يعني ان يكون التخطيط للعمالة في الصناعة النفطية هو مهمة
خارج مهمات المؤسسات النفطية . ان التخطيط للعمالة الماهرة فسي
الصناعة النفطية يجب ان يكون جزءا من الخطة النفطية التي تقوم بها
المؤسسة البترولية المسؤولة بعد استلام الخطوط الرئيسية للخطة من
الدولة . والذين يعملون في الصناعة النفطية لهم القدرة على تقييم
هذه القضية بأسلوب دقيق وقابل للتطوير في نفس الوقت . وفي هذا
المجال لا بد من التحذير من المحاولات التي تجرى من وقت لآخر لسد
حاجات العمالة في الصناعة النفطية عن طريق التنافس مع القطاعات الاقتصادية
الآخري في نفس القطر . وقد تكون الطريقة المثلى هو ان يجرى التعاون
المستمر والدءكثف بين اجهزة التخطيط المركزية لكامل القطاعات الاقتصادية
لاى قطر والمؤسسات البترولية المعنية في وضع الخطوط الرئيسية الموجه
في معالجة مسألة العمالة في الصناعة النفطية وان تترك التفاصيل للمؤسسة
البترولية .

قبل المباشرة في منافسة التخطيط للقوى العاملة لا بد من النظر في دور التكنولوجيا وزيادة الانتاجية وتقليل الاحتياجات للعماله الماهرة . نحن نعرف ان هذا الموضوع في تطور مستمر . فالمصافي التي صممت قبل ثلاثين سنة كانت تحتاج الى عمال مهرة يزيد على المرتين ما تحتاجه المصافي ^{في} /يومنا هذا اذا اخذنا نفس السعات الانتاجية بنظر الاعتبار . ان التطور الهائل الذي حصل في تصميم المصافي قد جعل كل ذلك ممكنا وما زالت هذه التطورات تحصل في كل يوم . وحتى المصافي القديمة قد ادخلت عليها التحويلات المهمة والتي ساعدت على تقليل العمال الماهرة المطلوبة ولذا فأن الفهم الواضح لما يمكن ان تحققه التكنولوجيا الحديثة في تطوير العمل في الصناعة النفطية والاخذ بالحسبان التطورات التي قد تحصل في المستقبل كلها مسائل ذات اهمية بالغة في التخطيط للقوى العاملة في هذه الصناعة . هذا من ناحية ومن الناحية ^{الآخري} /ان الاستثمارات الاضافية في الصناعة قد تساعد في زيادة الانتاجية بالاضافة الى ان تحسين انتاجية العامل الماهر وزيادة كفاءته وتحسن بنية النظام الذي يعمل فيه كلها مهمات اساسية يجب تقييمها وتجري التعديلات عليها كلما كان ضروريا وممكنا لان مثل هذه التطورات تؤثر في عدد العمال الماهرين المطلوبين في اية صناعة نفطية من ناحية وتحديد نوعية وكفاءة هذه العمال من الناحية الآخري . والان لو طبقنا هذه الافكار على الصناعة النفطية في منطقة الاكوا نلاحظ : - ان تحسن الانتاجية في المنشآت النفطية التي انشأت حديثا في المنطقة هي الآخري قد استفاد من الانجازات التي حصلت في تكنولوجيا النفط وذلك لكون هذه المنشآت تصمم وتنشئ * من قبل الشركات العالمية المتقدمة في هذه الصناعة . - ما زال الاعتماد يجري على عماله تكثرت فيها نسبة التخلف في استعمال التقنية الحديثة او العمل الاشرافي او المهمات الادارية بالاضافة الى تفشي البطالة المقنعة والعماله الريعية وخاصة في الاقطار النفطية .

وفي ضوء توزيع المسؤوليات التخطيطية /الصناعة النفطية بين الدولة والمؤسسة البترولية يجب التأكيد ان هذا الفصل ليس نهائيا فهناك تعاون مستمر في انتقال المعلومات والتعاون في حل المشاكل المختلفة .

من الملاحظ ان خطة التنمية الثالثة (١٩٨٠-١٩٨٥) في المملكة العربية السعودية قد اعطت الاولوية في استراتيجيتها للاستفادة من القوى البشرية المتاحة . لهذا الغرض حددت الخطة الاهداف التالية :

- زيادة الاعداد الكلية للقوى البشرية المتاحة .
- زيادة انتاجية القوى البشرية في كافة القطاعات .
- توزيع القوى البشرية على القطاعات التي تتوفر فيها امكانيات كبيرة للنمو وتحقيق اعلا مستويات الانتاجية .
- تقليل الاعتماد على القوى البشرية الاجنبية .

ان مثل هذه الاهداف هي نفس الاهداف لكافة اقطار الاكوا مع الاختلاف في التفاصيل وخاصة في الاقطار التي تعاني من شحة في العمالة الوطنية . في رأي ان هذه الاهداف طموحة لدرجة انه من المتوقع الا يتحقق الا الجزء اليسير منها . ان الافكار والطموحات التي جاءت في الخطة الثالثة للمملكة العربية السعودية تحتاج الى ايجاد تخطيط متكامل للطاقات البشرية في القطر ليس على اساس الخطة الخمسية (١٩٨٠-١٩٨٥) ^{هذا} وانما يجب ان يمتد الى عدة خطط خمسية . ان مثل التفكير يمنح الفرصة للمخططين لكي يعالجوا الجذور الاساسية في تختلف العمالة في المنطقة العربية . ومن العدل ان نذكر ان الخطة الخمسية لم يقصد بها معالجة هذه التخلف وخلال خمسة سنوات وانما أردت ذكره هو ان مسألة التخطيط للعمالة يتطلب خطة بعيدة المدى . وحتى نكون على قدر من الوضوح نذكر ان تخطيط العمالة في الصناعة النفطية يتطلب جانبي المعادله الاول يتعلق بالطلب والاخر يتعلق بالعرض ففي جانب الطلب قد عالجتنا هذا الموضوع بشيء من التفصيل اما في جانب العرض فيجب ان نذكر ما

يجب ان تقوم به الدولة وما يجب في سبيل تسهيل مهمة التخطيط القطري

في العمالة الماهرة النفطية : _____

التي

١- المعلومات : من المهمات الاساسية يجب ان تقوم بها الدولة هو

المعلومات الاحصائية وبدون ايجاد مثل هذه المعلومات يصبح الكلام

عن تخطيط القوى العاملة امرا لا معنى له فالمعلومات المطلوبة في

التخطيط للقوى العاملة ما يلي : -

- السكان - النمو السكاني في الماضي والحاضر والمتوقع في

في المستقبل ، الاناث والذكور ، معدل الولادات والوفيات

الفئات العمرية في مراحل الاعمار المختلفة بحيث تحدد عدد

السكان في سن ما قبل المدرسة الابتدائية وسن الدراسات

الابتدائية والمتوسطة والثانوية وعدد السكان الذين يعتبرون

من القوى العاملة .

- التعليم - عدد المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية والمدارس

المهنية وعدد المدرسين في كل نوع _____ منها

واستيعاب هذه المدارس ونوع المناهج التي تقدم فيها

كذلك الكليات والمعاهد المتوفرة في القطر وتحديس

الطاقات الاستيعابية لها ومدى الدراسة . كما وان المقبولين

من الطلاب في هذه المؤسسات التعليمية والخريجين في

كل سنة واختصاصهم امر له اهميته في التخطيط .

السياسة العامة للدولة - ومن الضروري ان تحدد الدولة سياستها في

جملة من المسائل منها مثلا : -

- تحديد الولايات في استثمارات القوى العاملة .

- السياسة المتعلقة بالاجور والتقاعد .

- القوانين المتعلقة بالعمالة : الموقف من العمالة الوافدة والعمالة

النسوية .

٢- التخطيط على مستوى القطر : وكما على المستوى سسة ان تخطط للقوى

العامة على مستوى الوحدة الانتاجية فعلى الدولة وكذلك التخطيط للقوى العاملة في عموم القطر وفق سياسات تقررها هي • ان تخطط القوى العاملة على مستوى القطر هو مجموعة الخطط القطاعية للمؤسسات الانتاجية والخدمية • ان تخطط القوى العاملة على مستوى الدولة هو ليس عملية جمع ارقام كما يبدو ولا اول وهلة وانما هو امر يتعلق بمدى فاعلية الدولة في المقام الاول في تحديد السلوك التخطيطي في كافة المؤسسات الانتاجية وهنا لا نريد ان نتوسع في فكر التخطيط الاقتصادي والعلاقة التي تربط بين الدولة والمؤسسات الانتاجية سواء كانت هي ممتلكات الدولة او الممتلكات الخاصة وانما نود ان نؤكد ان التخطيط على مستوى المنشأة مرتبط ومنسق مع التخطيط الاقتصادي والاجتماعي في كامل القطر • وبالتالي فإن خطط العمالة القطاعية هي بالنتيجة منسقة الى حد كبير مع الخطط القطاعية الاخرى عن طريق الضوابط التي تضعها الدولة •

وما يعنينا ومن هذا الامر هو تخطيط العمالة في صناعة النفط في الاقطار المنظمة للجنة الاقتصادية لغربي آسيا و عندما نتكلم عن تخطيط العمالة في صناعة النفط يجب الرجوع الى المستوى النفطية ذات الاختصاص لانها وحدها هي التي يمكنها وضع الخطة •

٤-٣-٤ صياغة خطة العمالة في صناعة النفط

ما تقدم من البحث يمكننا ان نضع الملاحظات التالية لا سياسات الخطة في
الصناعة النفطية .

١- في المقام الاول يجب ملاحظة انه وبدون اضافة اى مشروع صناعي نفطي او خدمي
تحتاج المشاريع الانتاجية والخدمية النفطية الى خطة للعمالة وذلك بسبب
الاستقالة وترك الخدمة والترفيعات والتقاعد وهذه عملية مستمرة في الصناعة
النفطية .

٢- هناك بالاضافة الى ذلك خطة متوسطة المدى للعمالة المطلوبة لمشروع انتاجي
او خدمي يقرر تنفيذه وهذه الخطة يجب وضعها بالاضافة الى الخطة المشار اليها
اعلاه .

٣- خطة بعيدة المدى للعمالة في الصناعة النفطية التي تمتد الى فترة طويلة قد
تتجاوز العشرين سنة .

ان الخطة في (١) و (٢) هي خطط متخصصة في العمالة في الصناعة النفطية
ويفترض ان تقوم بدراستها واعدادها المؤسسة البترولية المختصة . وفي هذا المجال من
المناسب ان تدمج المخطتين في خطة واحدة وقد تكون مدتها خمسة سنوات تستحدث
في نهاية كل سنة لتشمل السنة التي تليها وفي مثل هذه الخطط بالامكان تحديد متطلبات
العدد والنوعية .

اما الخطة بعيدة المدى فهي الخطة التي تبين الحاجة الى العمالة النفطية في
الهديات الابعاد ومثل هذه الخطط يجب ان تعالجها الدولة بشكل مركزي اخذاً بالاعتبار
الحاجة في القطاعات الاقتصادية الاخرى للعمالة . مثل هذه الخطة هي في الواقع التي
تتناول جوهر التخطيط للعمالة الماهرة والذي يشمل من بين اموراخرى مسألة التعليم
وتنظيم السكان وفتح المراكز المهنية للتدريب وهذه الخطط هي التي تقرر السياسات التي
تريد الدول تطبيقها في مسألة العمالة الماهرة .

في هذا العمل النموذجي للعمال لا نقصد القيام بعمليات تخطيط للعمال في مؤسسة نفطية وإنما هدفنا من ذلك تحديد الخطوط العامة لهذا التخطيط • وإذا افترضنا أن الخطة التي نتكلم عنها هي خطة نفطية فعلاً ترتبط بخطة استثمارية وإنتاجية لإنتاج النفط الخام أو الغاز أو التصفية ونفترض أن هذه الخطة هي التي سوف تنفذ ونحاول جهداً ألا يمكن أن نعكس هذه الخطة على الوضع في المنطقة ربما تأخذ هذه الخطة المسار التالي :

- ١- القيام بدراسة واسعة للعمال الماهرة في صناعة النفط للمؤسسات الإنتاجية القائمة حالياً لتحديد عدد العاملين في كل وحدة إنتاجية وطبيعة عملهم واختصاصاتهم ودرجة كفاءتهم • وأخذ الحالة التاريخية لهذه المعلومات المستتبطة ومحاولة تحليلها والحصول على النتائج السلبية والإيجابية منها • كذلك من المهم تحديد الفئات العمرية للعاملين في المنشأة النفطية وذلك لتحديد شبابيتها وتنشيطها وكذلك لتحديد توقعات ترك الخدمة والأحالة على التقاعد •
- من المسائل المهمة للتخطيط للعمال في المؤسسة النفطية دراسة إنتاج الوحدة الإنتاجية خلال الخمسة سنوات الماضية ومحاولة وضع علاقة منطقية بين الإنتاج وعدد العمال ومثل هذه العلاقة سوف توضح وبدون شك تأثير مستوى التدريب والتكنولوجية الحديثة (في حالة التجديد) مما يتطلب أخذها بنظر الاعتبار في تخطيط العمال مستقبلاً •

وقد يكون من المفيد أيضا ان نذكر ان العمالة^{في}الصناعة النفطية تختلف من بعض الوجوه عن العمالة في الاقطار الصناعية ففي الاخيرة فسي الكثير من الحالات تشمل الشواغر عن طريق اما الترفيع من داخل المؤسسة النفطية او من المتفرجين في سوق العمالة وعددهم غير قليل اما في الاقطار موضوعة البحث فليس هناك سوق محلية للعمالة في صناعة النفط الا اننا نزر القليل مع الملاحظة انه بالامكان سد العديد من الشواغر عن طريق العمالة الوافدة . و اذا كان ذلك غير مرغوب فيه فيبقى المجال الوحيد لسد الشواغر هو عن طريق الترفيعات من داخل المؤسسة النفطية من الذين اكتسبوا الخبرة جراء العمل في نفس المؤسسة النفطية . وهذا يعني ان يزداد ضخ العاملين في المؤسسات النفطية باعمار مبكرة من حياتهم وهم في سن العمل . ومن هذا المنطلق لا بد وان نأخذ في الحسبان الترفيعات والتنقلات التي سوف تحصل مستقبلا داخل المؤسسة النفطية سواء كان ذلك لاشغال وظائف سوف تشغرها بسبب من الاسباب او لوظائف جديدة بسبب التوسعات الاستثمارية او متطلبات الانتاج .

والان وبعد ان عرضنا هذه الحقائق لا بد من الاشارة الى ان تخطيط العمالة الماهرة في اية مؤسسة انتاجية او خدمية يتألف من شقين .

١- جانب الطلب

ا- التقاعد

ب- النقل

ج- انتهاء الخدمة (الوفاة الفصل وترك الخدمة)

د- التوسيع او التقليل في العمل .

٢- جانب العرض

ا- التعيينات الجديدة

ب- الترفيعات

ج- خريجي المعاهد التدريبية في المؤسسة النفطية

في جانب الطلب يمكننا تحديد عدد الذين سوف يتقاعدون سنويا من جدول الفئات العمرية العاملين في المؤسسة النفطية اما النقل وانها الخدمة يمكن تحديدها هي الاخرى عن طريق التجربة السابقة . اما فيما يتعلق بتوسيع العمل او تقليص في الانتاج والاستثمار فهو امر غير معقد طالما انه يرتبط بالخطط الاستثمارية والانتاجية والتي من المفروض ان تكون قد اعدت قبل وضع خطة العمالة في المؤسسة النفطية موضوعة البحث .

اما في جانب العرض فيمكن العمل^{على} سد الشواغر عن طريق مراكز التدريب المتوفرة او الترفيعات او التنقلات من داخل المؤسسة النفطية ومن ثم يجرى التفكير في الحصول على تعيينات جديدة من خارج المؤسسة النفطية سواء كان ذلك عن طريق العمالة المحلية ان توفرت او العمالة الوافدة .

فيما سبق قمنا بعرض مبسط جدا لموضوع التخطيط للعمالة في الصناعة النفطية ونضيف هنا قضية وهي ان التخطيط للعمالة لا يجب ان يتناول الاعداد وانما الاختصاصات المطلوبة في الكم والنوعية في الصناعة النفطية . وحتى نوضح الموضوع بدقة اكثر نذكر على سبيل المثال ان المطلوب هو مهندس كيميائي ذا خبرة لا تقل عن خمسة سنوات في تشغيل وحدة تصفية للزيوت الخفيفة عندما نريد المهندس ان يشتغل في تشغيل معمل التصفية اما اذا كان هدفنا هو التصميم فهذا امر اخر ونذكر ان المهندس الكيميائي المطلوب له خبرة عشر سنوات في تصاميم وحدات التصفية النفطية . نلاحظ ان اختصاص الاثنين هو الهندسة الكيميائية ولكن هناك فرق بين الاثنين في الممارسة ولا يمكن لاحدهما ان يحل محل الاخر . وهذا يعني ان كفاءة الاختصاصات يجب ان تدرس الواحدة تلو الاخرى واما في الان قائمة بالموظائف في صناعة التصفية وهي تتجاوز (٣٠٠) وظيفة تختلف الواحدة عن الاخرى (٤) . وان دل ذلك على شيء فانما يدل على تشابك موضوع التخطيط للقوى العاملة واهميته ويجب ان توكل مهماته الى اناس اكتسبوا قدرات كافية من الخبرة في هذه الصناعة ولهم ادراك اوسع في تنمية القوى العاملة وتدريبها وتطويرها .

بقيت هناك قضية مهمة في مجال التخطيط وهي ان العمالة في
الصناعة النفطية يجب ان تحدد بعدد العمالة ونوعيتها . والنوعية
سوف تلعب دورا مهما في تحديد العدد . هنا نذكر توقعاتنا
في نوعية العمالة المطلوبة في هذه الصناعة خلال العشرين سنة
القادمة في منطقة الاكوا .

المهندسون والجيولوجيون والاقتصاديون وغيرهم : من المتوقع الا يحصل
تطور كبير في العلوم النفطية الا بقدر محدود على شكل تحسينات هنا
وهناك ولكن الامر الذي يجب ان يحصل وسوف يحصل هو:

- المتطلبات التقنية الحديثة التي يجب ان يستعملها هؤلاء المهندسون

والجيولوجيون واهمها الاستفادة من تسهيلات الكمبيوتر والتخطيط
المنظم في القيام باعمال التصميم النفطية وانشاء المشاريع النفطية
بما فيها شراء المواد التي تدخل في انشاء هذه المشاريع واستعمال
الحاسبات الالكترونية في عمليات تشغيل المؤسسات النفطية
وكذلك تسويق المنتجات النفطية . بالاضافة الى القضايا المتعلقة
بتحليل المعلومات الجيولوجية وتقييم المكامن النفطية والغازية .

وسوف يلعب الاقتصاديون والمحاسبون دورا مهما وبارزا في
الاستثمارات المالية النفطية والكلف الانتاجية في كافة مراحل الصناعة
النفطية وتقييم اقتصاديات هذه الصناعة بمنظور اوسع مما عرف عنه في
هذه المنطقة ولحد الان ولذا فمن المهم ان يتعلم كل هؤلاء مبادئ
البرمجة على الحاسبات الالكترونية بشكل يسهل دخول هذه التقنية
الى الصناعة النفطية في المنطقة بشكل مكثف .

- المتطلبات الادارية في تكوين هؤلاء سوف يكون من الامور الملحة في ادارة الصناعة النفطية حيث لا يوجد في المنطقة اداريون من الطراز الاول الذي يساعد على تعديل مسيرة الصناعة النفطية في القضاء على العمالة الريعية والعمالة المقنعة والاستفادة من طاقات نسوية كبيرة في هذه الصناعة بالاضافة مما يحقق منافع اقتصادية مهمة ويساعد على نقل التكنولوجيا وتقليص متطلبات العمالة الوافدة ان هذه المتطلبات يستغرق تطويرها سنين متعددة ويجب اختيار الاداريين من بين العاملين المتخصصين في الصناعة النفطية وتطويرهم لهذا الغرض اثناء خدمتهم في المؤسسة النفطية.

- يجب ان يهيا في الصناعة النفطية علماء في هذه الصناعة يقومون بالابحاث العلمية والتي اصبحت في كافة انحاء العالم المتقدم جزءا لا يتجزأ من الصناعة النفطية وما لم تطور الامكانيات في ايجاد مراكز بحثية ومختبرية متقدمة سوف تبقى المنطقة تعتمد على التسهيلات المتوترة في الاقطار الصناعية في هذه المجال . ان مهمات هذه المراكز يجب ان يكون هدفها الاستفادة من الابحاث الجارية في انحاء العالم المختلفة من ناحية وتطويرها والاضافة عليها من ناحية اخرى . ان هؤلاء العلماء من المهندسين والجيولوجيين والكيميائيين والاقتصاديين سوف تحتاجهم الصناعة النفطية بشكل مكثف وباعداد متزايدة . العمال الفنيون : ان هؤلاء العمال سيكون لهم دورا مهما في الادارة والتشغيل والاشراف على المجموعات العمالية المهنية . ان هؤلاء التقنيون يجب ان يحلو محل المهندسين في الكثير من اعمالهم التي يقومون بها في الوقت الحاضر . ان متطلبات التدريب

لهؤلاء تتطلب نقلة جذرية في اعدادهم للمسؤوليات التي نتكلم عنها
هنا فيجب تطويرهم وتأهيلهم على استعمال التقنية المتقدمة في التشغيل
وإدارة الاعمال وكذلك تطوير قابلياتهم في العلاقات الانسانية فسي
الادارة وزيادة الانتاجية.

العمال الماهرون : ان متطلبات هؤلاء تتطلب في المقام الاول
تدريب العمال مبادئ اتقان المهنة وزيادة الانتاجية والعلاقات
الانسانية بين العاملين . ولتحقيق هذا الفرض يجب ان يكون هؤلاء
من مستوى ثقافي معين لا يقل عن مستوى الثانوية .

هذه هي الافكار التي يجب ان تؤخذ بنظر الاعتبار عند التخطيط
للعاملة المستقبلية في الصناعة النفطية في منطقة الاكوا . وهو يوصلنا
الى نتيجة حاسمة وهو ضرورة ان يكون التخطيط للعدد والاختصاص
والنوعية . ان التخطيط الحالي في اقطار المنطقة يأخذ احد او اكثر
من المجالات التالية .

١- التخطيط لتأهيل العاملين على حرف معينة ولكن ذلك لا يرتبط
باسلوب مباشر لا بحاجات الصناعة او الصناعة النفطية وانما هناك
قرار سياسي لاجل الوطنيين محل العمالة الوافدة والاستفادة
من العمالة المحلية كما يجري في البحرين لتدريب " العشرة الاف
بحراني " (٥)

٢- هناك خطط خمسية في الكثير من اقطار الاكوا وبالتالي فان هناك
مشاريع محددة وتمدد احتياجاتها من العمالة وبياسر باعدادها
او الحصول عليها من الخارج ان مثل هذا التخطيط هو احسن
من اللاتخطيط ولكن مثل هذه التخطيط سوف لا يتناول البنية
الاساسية للقوى العاملة وهو التعليم الاساسي والتدريب التقني
والمهني وكثير ما يكون تنفيذ هذه الخطط بوسائل التدريب المعجل
والذي لا يفي بالغرض المطلوب .

٣- هناك نظرة عامة بين الاقطار المنظمة الى اقطار الاكوا بالتخطيط للاتجاهات المستقبلية لمتطلبات العمالة عن طريق افكار متفرقة تطرح في الندوات او الاجتماعات للنظر في بنية الطاقات البشرية والربط بين التعليم والحاجات المستقبلية للعمالة ولكن هذه الافكار لا تأخذ طريقها الى التنفيذ بالشكل المطلوب الذي يتطلب ايجاد خطة تنمية بعيدة المدى تنتج عنها خطة عمالة ماهرة بعيدة المدى ومن تكوناتها خطة للعمالة المستقبلية في الصناعة النفطية.

مصادر المصل

- 1- An-Nahar Arab Report
2. Ibid
3. Ibid
4. Guide to Refinery Operation Costs
W. Nelson Third Edition 1976
5. خطة تدريب ١٠.٠٠٠ بحريني
دولة البحرين
وزارة العمل والشؤون الاجتماعية
ادارة تنمية القوى العاملة

٥- العمالة في الصناعة النفطية (منطقة الاكروا)

من المناسب ان نذكر ان العمالة في الصناعة النفطية وفي منطقة الجزيرة العربية تعتبر من المبهيات التي لا نجد لها اى تفصيلا يمكن الاعتماد عليه . ومن الملاحظ ايضا ان الشركات الامتيازية التي كانت تعمل في المنطقة كانت تتجنب وبشكل واضح الاشارة الى التفصيلات الاحصائية للعاملين لديها وبعد ان انتقلت ملكية الشركات الى الاقطار المعنية انتقل هذا التفكير على ما يظهر الى المؤسسات الوطنية . فترى الاحصائيات تتكلم عن حجم الاحتياطي وحجم الانتاج النفطي والمصافي ونتاجها واستهلاك المنتجات النفطية الا الحديث عن العمالة في الصناعة النفطية فتكاد لا تجد شيئا يذكر عنها وان ذكر فهو بأسلوب غير علمي ومشوش . ان مثل هذا الاسلوب في التعامل مع العمالة في الصناعة النفطية قد ساعد على تكثيف الفراغ في مسألة العمالة لسببين : اولهما ان العمالة في هذه الصناعة يجب ان توضع على بساط البحث في كل مؤسسة نفطية وتولى الاهتمام الذى يعطى لغيرها من المهتمات في صناعة النفط وثانيهما : ان العمالة في الصناعة النفطية كغيرها من الامور التي يجب ان تعالج على المستوى القطرى وحتى المستوى الاقليمي لترايط ذلك الوثيق مع مسألة العمالة في القطاعات غير النفطية حيث يفسح المجال للمتخصصين والمفكرين ان يساهموا في ايجاد الصيغ النظرية والتطبيقية الكفيلة بحلها . وعلى هذا الاساس فاننا نؤكد مرة اخرى ان عملية عزل موضوع العمالة في الصناعة النفطية عن بقية الفعاليات الاقتصادية والاجتماعية له مردودات سلبية لا سيما وانه وبسبب كون الصناعة النفطية مهمة وذات ابعاد واضحة في مستقبل المنطقة وهي في نفس الوقت رائدة فلا بد من الاخذ بالاعتبار ان التطور الذى يحصل العمالة في الصناعة النفطية يجب ان ينتقل الى المتغيرات التي يجب ان تحصل في الصناعات الاخرى .

٤- نماذج من الخطط

في ضوء الشروحات والافكار التي استعرضناها سابقا بخصــــص التخطيط في صناعة النفط لم اجد ما يشجع على القول ان الاقطار المنظمة لاقطار غرب اسيا هي فعلا دخلت مرحلة التخطيط للقوى العاملة في الصناعة النفطية . فهناك بعض المحاولات لعمل شيء ما في هذا المجال ولكن بقي الشيء الكثير الذي لم ينجز . فبعد ان امتلكت الاقطار النفطية المختلفة قوسيطرت على صناعة النفط المحلية ظهرت بوادر مشجعة بربط الخطط النفطية في هذه الاقطار بخطة التنمية القومية وهذا يعني ان ربط هذه الخطط هو من الناحية الاخرى طريقا لربط خطط العمالة في الصناعة النفطية في خطط العمالة في القطر وهذا يعني ان الدولة يجب ان تمارس دورها في المشاركة في التخطيط للعمالة في الصناعة النفطية والمشاركة في تنفيذها ايضا . وفوق ذلك اخذت بعض الاقطار بتشكيل لجان على اعلى المستويات لتحديد السياسات الخاصة بالعمالة كما في السعودية والبحرين وهذه خطوة مهمة في سبيل تطوير وتنسيق الجهود في بناء القواعد الاساسية في قياس تنمية اقتصادية وحضارية متقدمة عن طريق تنمية القوى العاملة وتطويرها في هذه الاقطار .

اما في الكويت فقد شملت خطة سنة ١٩٧٦ / ٧٧ - ١٩٨٠ / ٨١ (١) على خطة لتطوير الصناعة النفطية وتدريب الكوادر النفطية الكويتية لتحل محل العمالة الاجنبية في الادارات العليا .

هذه في منظور التخطيط للعمالة لا يمكن اعتبارها خطة للعمالة وانما اجزاء متناثرة منها لا سيما وان هذه الخطة لم تتناول بشيء من التحديد حجم القوى العاملة في صناعة النفط بل جاءت مندمجة مع الخطة الصناعية الشاملة (٤).

والان بعد هذا الاستعراض للاوجه المختلفة للعماله الماهره فـ في
الصناعه النفطية و نحن نتكلم ايضا عن المستقبل لا بد لي من جمع بعض
الافكار مع بعضها لتوضع في صيغه افكار مستقبلية سوف تساعدنا بلا شك
في الاعداد القسم الاخر من هذه الدراسة وفي هذا المكان سوف اتجنب
الشرح والتبسيط مما سبق شرحه سابقا بشكل افكار ايضاحية لهـ هذه
التحديات وما لم يشرح فهو من متمات الجزئي الثاني سوف نأتي الي
التفصيل في شرحه • قبل تعداد هذه التحديات وهي الاهداف المستقبلية
للعماله الماهره اعيد واذكر ان الاهداف التي توضع للعماله تختلف من
قطر لاخر في الهدف من ناحيه ومن الناحيه الاخرى ان طبيعة الاهداف
هي دايمنية تفيد الزمن ويجب ان تحدد لزمان معين • وتسهيلا للامر
لا بد من ذكر بشكل شامل :

- ١- الاستفاده الكامله من النظريات والتطبيقات الادارية و توسيع القاعده
الادارية تشمل العاملين الماهرين في الصناعه النفطية لمعالجه
المشاكل الاساسية في :
- زياده الكفاءات الانتاجية للسكان •
- زياده الانتاجية •
- التدريب والتطوير •
- حل مشاكل البيوقراطية والعماله الريعيه والبطاله الظاهره والمقنعه •
- عماله المرأه في الصناعه النفطية •
- التكنولوجيه الحديثه ، نقلها الاحتفاظ بها و تطويرها والاستفاده منها •

في هذه الدراسات حاولت ان اجد الصيغة والاسلوب التي بواسطتها
يتمكن المرء ان يحدد فيها الاحتياجات للعمالة الماهرة في الصناعة النفطية
في " منطقة الاكوا " وانعكاس كل ذلك على مجمل الفعاليات الاقتصادية
والاجتماعية والسياسية في كل قطر من الاقطار بغيره او التأثير عليها
كمجموعة . ولكن قبل الدخول في تفصيلات الاسلوب لا بد من الاشارة الى
بعض الحقائق :

- افتراض ان العمالة الماهرة في الصناعة النفطية تعني كل من يعمل
في هذه الصناعة من الموظفين والعمال المنتجين . لقد حصلت
تطورات واسعة خلال الثلاثين سنة الماضية حيث لا وجود ولا حاجة
للعاملة غير الماهرة في هذه الصناعة في يومنا هذا وان وجد فهو
القليل القليل . بالعكس ان العمليات النفطية تتطلب مهارات
متقدمة في الوقت الحاضر اكثر من اى وقت مضى .

- ان صناعة النفط في المنطقة وفي معظم الاقطار توازى في تقنيتهما
واتساعها الصناعة النفطية في الاقطار الصناعية ومتطلبات ادارة وتشغيل
هذه الصناعة لا تقل عن المتطلبات التي تدار وتشغل بها في هذه
الاقطار وعلى هذا الاساس يجب التأكيد على انتاجية العامل والتي
يجب الا تقل عن انتاجية العامل في الاقطار الصناعية او على الاقل
يجب ان يكون هذا المستوى من الانتاجية كهدف . ومع ذلك فيبغي
ان نأخذ في الاعتبار ان المنشآت النفطية التي انجزت خلال
الستينات او قبل ذلك هي من النوع الذي كان سائدا في الخمسينات
في الاقطار الصناعية .

الاساس الى ١٩٩٦ سنة ١٩٧٤ ونجد في نفس الجدول الاثـر
الذي احدثته زيادة الانتاجية هذه على العمالة . وجاء فيه ولمصفى
بسعة (١٠٠) الف برميل في اليوم وبدرجة تعقيد (٩) كان
احتياجه للعمالة (٨٤٣٠) فاصح في سنة ١٩٧٤ (٤٢٢) عاملا ماهرا .
ان جدول الانتاجية يجب ان يصحح الى سنة ١٩٨٠ بتابعـة
جداول الانتاجية في الصناعة النفطية الامريكية نلاحظ من الجدول المنشور
في مجلة (Oil & Gas Journal) في الاسبوع الاول من
كانون الثاني لسنة ١٩٨٠ في الصفحة ٧٩ تطور الانتاجية وفقا لما يلي :
تموز
السنة ١٩٥٤ ١٩٦٢ ١٩٧٢ ١٩٧٣ ١٩٧٨ ١٩٧٩
الانتاجية ارب ١٣١٨ ١٩٧٠٥ ٢١٤٩ ٢٢٦٤ ٢٢٠٤

علما بأن سنة الاساس المتخذ هو (١٠٠) في سنة ١٩٥٦ .

ان التغييرات في الانتاجية ليست ناتجة فقط عن زيادة انتاجية العاملين
فحسب كما اسلفنا شرحه وانما ناتج بالاضافة الى ذلك الى تطور التقنية وتكثيف
الاستثمارات الرسالية في زيادة الانتاجية ايضا .

بقيت هناك ملاحظتين او ثلاثة نجد من المناسب الاشارة اليهما قبل وضع
الجدول في صيغته النهائية .

- ان الانتاجية المشار اليها اعلاه قد تكون صحيحة عندما يكون المصفى
حديثا فانتاجيته تكون ٢٢٠٤ للمصافي التي تنشأ في سنة ١٩٨٠
اما المصافي التي انشأت في سنة ١٩٥٦ وهي سنة الاساس فانها
تكاد تتطلب من العمالة ^{الآن} كانت تتطلبه في سنة ١٩٥٦ عدا التغييرات التي
حصلت في المصفى . ولذا فان تقييم العمالة في الصناعة يجب ان يأخذ
بالاعتبار انواع المصافي المتباينة القديم منها والحديث .

— ان الانتاجية التي نتكلم عنها في اعلاه هي الانتاجية في هذه الصناعة في الولايات المتحدة الامريكية — ادارة وتشغيلة وصيانة ، اما في منطقة غربي آسيا فأن المعدل الموزون لانتاجية العامل الماهر في الصناعة النفطية حوالي ١٥٠٪ من سنة الاساس في الولايات المتحدة الامريكية وهي ١٠٠٪

ان الرقم (١٥٠٪) انتج بموجب الجدول التالي :

| عناصر الانتاجية | الانتاجية في سنة ٧٩ ١٠٠٪ في امريكا منطقة الاكوا | الانتاجية في منطقة الاكوا | الوزن المعدل الموزن % |
|---|---|------------------------------|--------------------------|
| العمالة الماهرة | ١٠٠٪ | ٤٠ | ١٠ |
| العمالة الاشراف والمتخصص | ١٠٠٪ | ٢٠ | ٣ |
| الادارة والتنظيم | ١٠٠٪ | ٥٠ | ٣٠ |
| استعمال التقنية المتقدمة وتوفر البناء التحتاني | ١٠٠٪ | ٢٠ | ٣٠ |
| ضخامة الحقول النفطية | ١٠٠٪ | ٢٠٠ | ٢٠ |
| | ١٠٠٪ | | ٦٨٧ |

وبأحساب انتاجية سنة ١٩٧٩ على اساس ٢٢٠٤ تكون الانتاجية الشاملة فسي

$$\text{للمنطقة العربية} = \frac{٢٢٠٤ \times ٦٨٧}{١٠٠} = ١٥٠$$

ولاكمال الحديث عن العمالة في الصناعة النفطية في منطقة الاكوا نعود ثانية الى (GUIDE TO REFINERY OPERATION COSTS) والذي اشرنا اليه في الصفحة ٧٧ لاجراء بعض الحسابات على العمالة المطلوبة في صناعة النفط العربية ومقارنتها ببعض الارقام لدراسات سابقة او لارقام فعلية . ان الجدول رقم (٢) يبين طاقات الانتاج من النفط الخام والغاز والتصفية والجدول رقم (٣) هو نتيجة لبعض العمليات الحسابية نظرا لان الخط البياني للعمالة يتطلب استخراجه :

$$\text{مجموع () } \frac{\text{التصفية / برميل في اليوم}^{\text{الف}}}{100} + \frac{\text{انتاج النفط / برميل في اليوم}^{\text{الف}}}{50} + \frac{\text{الغاز معمق}}{400000}$$

اما الجدول رقم (٣) فهو جدول يوضح النتائج النهائية للعمالة المطلوبة
في اقطار الاكوا لسنة ١٩٧٩ والتي يمكن اخذها لبداية سنة ١٩٨٠.

اما الجدول رقم (٤) فهو يوضح نسخة العمالة المطلوبة في الصناعة النفطية
مجموع القوى العاملة المتوفرة في كل قطر من اقطار الاكوا .

جدول رقم (٢)

جدول انتاج النفط والغاز والتصفية لسنة ١٩٨٠

| اسم القطر | النفط الخام ١٠٠٠ برميل / يوم | التصفية ١٠٠٠ برميل / يوم | الغاز انتاج الغاز معمق |
|---------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| ١- مصر | 570 | 235 | 119 |
| ٢- العراق (*) | 3476 | 305 | 1070 |
| ٣- سوريا | 204 | 180 | 51 |
| ٤- ليبيا | - | 53.5 | - |
| ٥- الاردن | - | 75 | - |
| ٦- السعودية | 9808 | 1178 | 5606.4 |
| ٧- اليمن الشمالي | - | - | - |
| ٨- اليمن الديمقراطي | - | 34 | - |
| ٩- الكويت | 2500 | 594 | 1305 |
| ١٠- سلطنة عمان | 295 | 50 | 125 |
| ١١- الامارات | 1998 | 135 | 1534 |
| ١٢- البحرين | 49 | 244 | 483 |
| ١٣- قطر | 415 | 10.5 | 636 |

* ملاحظات حول الجدول

١- الارقام المتعلقة بالاقطار المنتجة والمصدرة للنفط "اوبك" اخذت من

OPEC Annual Statistical Bulletin 1981

٢- اما الارقام الخاصة بالاقطار الاخرى فهي مستقاة من (Arab Oil & Gas Directory '81)

كافة الارقام اخذت فيها الطاقة التصميمية لانتاج النفط الخام والغاز والتصفية.

٣- معمق - مليون قدم مكعب قياسي

جدول رقم (٣)

جدول العمالة الماهرة والمطلوبة لسنة (١٩٨٠)

| المجموع A + B + C | (C) انتاج الغاز | (B) التصفية | (A) انتاج النفط | اسم القطر |
|----------------------|--------------------|----------------|--------------------|---------------------------------|
| 6385 | 398 | 2350 | 11400 | ١- جمهورية مصر العربية |
| 75250 | 2675 | 3055 | 69520 | ٢- الجمهورية العراقية |
| 6108 | 128 | 1800 | 4090 | ٣- الجمهورية العربية السورية |
| 535 | - | 535 | - | ٤- لبنان |
| 750 | - | 750 | - | ٥- الاردن |
| 221956 | 14016 | 11780 | 196160 | ٦- السعودية |
| - | - | - | - | ٧- اليمن الشمالي |
| 340 | - | 340 | - | ٨- اليمن الجنوبي |
| 59202 | 3262 | 5940 | 50000 | ٩- الكويت |
| 6714 | 312 | 500 | 5902 | ١٠- سلطنة عمان |
| 45155 | 3835 | 1350 | 39970 | ١١- دولة الامارات |
| 4636 | 1209 | 2443 | 984 | ١٢- البحرين |
| 10000 | 1591 | 105 | 8304 | ١٣- قطر |

جدول رقم (٤)

العمالة الماهرة معدلة وفقا للانتاجية في
المنطقة العربية بمقياس سنة ١٩٧٩

| اسم القطر | أ | ب | ج | د | العمالة المطلوبة أ + ب / د |
|---------------------------------|---------------------------------|------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| | المجموع من الجدول رقم (١) | متطلبات التوزيع (١) | الانتاجية في الولايات المتحدة | الانتاجية معدلة للمنطقة | |
| ١- جمهورية مصر العربية | 6385 | 1165 | 220.4 | 1.5 | 5134 |
| ٢- الجمهورية العراقية | 75250 | 1527 | 220.4 | 1.5 | 52208 |
| ٣- الجمهورية العربية السورية | 6018 | 900 | 220.4 | 1.5 | 4704 |
| ٤- لبنان | 535 | 267 | 220.4 | 1.5 | 545 |
| ٥- الاردن | 750 | 375 | 220.4 | 1.5 | 765 |
| ٦- السعودية | 221956 | 2945 | 220.4 | 1.5 | 149934 |
| ٧- اليمن الشمالي | - | 800 | 220.4 | 1.5 | 544 |
| ٨- اليمن الجنوبي | 340 | 340 | 220.4 | 1.5 | 462 |
| ٩- الكويت | 59202 | 594 | 220.4 | 1.5 | 40661 |
| ١٠- سلطنة عمان | 6714 | 250 | 220.4 | 1.5 | 4735 |
| ١١- دولة الامارات العربية | 45155 | 625 | 220.4 | 1.5 | 35314 |
| ١٢- البحرين | 4636 | 244 | 220.4 | 1.5 | 3318 |
| ١٣- قطر | 10000 | 55 | 220.4 | 1.5 | 6837 |

المجموع 305157

(١) اعتبرت متطلبات التوزيع ٥٠٪ من الحاجة للعمالة في التصفية في الاقطار التي تصفي النفط الخام لاغراض الاستهلاك المحلي و ١٠٪ بالنسبة للاقطار التي تصفي لاغراض التصدير كالكويت والبحرين اما السعودية فقد اخذت على اساس ٢٥٪ نظرا لترامي اطراف المملكة.

جدول رقم (٤) يبين نسبة العمالة النفطية
المطلوبة في سنة ١٩٨٩ الى العمالة الكلية
في كل قطر

| اسم القطر | عدد العمالة المطلوبة لسنة ١٩٨٠ الصناعة النفطية | عدد القوى العاملة (١) في سنة ١٩٨٠ (بالالف) | % نسبة العمالة النفطية الى العمالة بشكل عام |
|---------------------------------|---|--|---|
| ١- جمهورية مصر العربية | 5,134 | 11,865 | .04 |
| ٢- الجمهورية العراقية | 42208 | 3232 | 1.6 |
| ٣- الجمهورية العربية السورية | 4708 | 2183 | .21 |
| ٤- الجمهورية اللبنانية | 545 | 756 | .07 |
| ٥- المملكة الاردنية الهاشمية | 765 | 756 | .01 |
| ٦- المملكة العربية السعودية | 149934 | 2692 | 5.6 |
| ٧- الجمهورية العربية اليمنية | 544 | 2140 | .02 |
| ٨- جمهورية اليمن الديمقراطية | 462 | 497 | .09 |
| ٩- دولة الكويت | 40661 | 378 | 10.7 |
| ١٠- سلطنة عمان | 4735 | 250 | 1.9 |
| ١١- دولة الامارات العربية | 35314 | 300 | 11.8 |
| ١٢- دولة البحرين | 3318 | 90 | 3.7 |
| ١٣- دولة القطر | 6837 | 100 | 6.8 |

والان من المناسب الاشارة الى الجدول رقم (٤) والخاص بالاستنتاجات في مجال العمالة الماهرة ونحاول ايجاد بعض التطبيقات للجدول ومسدى صحتها نقبس من الجدول التالي لتقديرات احتياجات الترويج للعمالة الماهرة في القطاع النفطي للسنوات ١٩٧٨ - ١٩٨٥ (١) .

| سنة ١٩٨٥ | سنة ١٩٧٨ | المُرشِحون |
|--------------|-------------|-----------------|
| ٥٠٤٠ | ٢٤٦٨ | مستوى الماجستير |
| ٧٦١٠ | ٢٢٢٥ | المهندسون |
| ٣١٧٠ | ٨٦٣ | الفنيون |
| <u>١٥٨٢٠</u> | <u>٥٥٥٦</u> | |

ان التقديرات اعلاه قد احتسبت على اساس انتاج ٩٠ مليون طن في السنة في نهاية المدة . وقد احتسبت بطريقة اخري وهي طريقة العمالة المطلوبة عن طريق تقييم الوحدات المنتجة المطلوبة . فاذا طبقنا نفس النظرية التي اتبعناها في تقييم الاحتياجات مع احتساب الانتاجية (٢٢٠٤) وهي نفس الانتاجية المستعملة في الولايات المتحدة نجد ان العدد يصل الى (١٦٣٣٣) عامل ماهر وهو رقم مقارب لحسابات العمالة في الترويج .

في دراسة اخرى قدمت لمؤتمر الطاقة العربي الثاني في الدوحة قطر ١١-١٢ آذار ١٩٨٢ (٢) قدرت بعض الارقام لمتطلبات العمالة لاقطار الاوابك وجبرت هذه التقديرات باسلوب اخر نشبت هذه الارقام للاطلاع عليها مع الارقام التي توصلنا لها .

(١) احتياجات الصناعة النفطية لكوار والفنيين (تجربة الترويج) اعداد المستر كيولف ،

ايجلاند ورقة قدمت لندوة مشاكل وكفاية الايدي العملة في صناعة النفط العربية

- بغداد تشرين الثاني ١٩٨١

(٢) حلقة نقاش الكوار الضرورية والتدريب في مجال الطاقة - الموارد البشرية واحتياجات الطاقة المستقبلية من كوار وباحث وتدريب في البلدان العربية .

— الأرقام التي جاءت عن الكويت ربما متضاربة ولكن المهم هو ان الأرقام الكويتية في سنة ١٩٨٠ هي (١٠٢٨١) وهذا الرقم ينخفض^(١) عن كلا الرقمين وعلى ما يظهر ان الكويت تتعاقد في الكثير من اعمالها كالحفر والدراسات بالاضافة ان الأرقام اعلاه افترضت الانتاج النفطي يساوي (٢٥) مليون برميل يوميا بينما الواقع هو اقل من مليون برميل يوميا ومن عدة سنوات مما يخفض الحاجة الى العمالة الماهرة .

في العراق تتقارب الأرقام ومع ذلك فان الأرقام الحقيقية تقرب من ذلك ، والعراق من بين الاقطار التي تقوم بفعاليات مكثفة في شتى فعاليات الصناعة النفطية .

— الأرقام في السعودية تبدو قليلة التي جاءت بحلقة النقاش (٧٠٠٠٠) عامل اما الرقم ١٤٩٩٣٤ فهو الرقم الاكثر دقة . ولكن الأرقام في السعودية تكون منخفضة جدا بسبب ان الشركات الاجنبية ما زالت تقوم بمعظم الفعاليات في الصناعة على هيئة عقود اما الدراسات والحفر فكلها تجرى بكوادر متقدمة من الاقطار الصناعية .

— وفي البحرين تقترب ارقام الحلقة من الواقع ولكن على ما يبدو ان البحرين لديها تضخم في العمالة في مجال الصناعة النفطية بعد ان جرى تأميمها بسبب قلة الايدي العاملة ومع ذلك فالرقم لا يتجاوز الستة الاف بضمنهم موزعي المنتجات النفطية . ولكن ارقام الدراسة ما زالت هي بحدود (٣٣١٨) يجب ان يطور ليكون هو الرقم المعقول للفعاليات في البحرين .

— اما في الامارات العربية فتبلغ الطاقة الانتاجية (٣٥) مليون برميل في اليوم وهذا سبب تضخم ارقام الدراسة ومع ذلك فرقم الحلقة الدراسة هو واطيء جدا .

١- تخطيط القوى العاملة في القطاع النفطي وتجربة الكويت
النفط والتعاون العربي المجلس السابع العدد الثالث
نزار سامي نهاد

امثلة .

ان الفكرة الاساسية من مناقشة هذه الارقام لغرض طرح / ان هذه الارقام تشمل معظم الاقطار المهمة في الصناعة النفطية في منطقة الاكوا . وفي كل بلد يجب ان يكون تقييم منفصل حسب ظروف ذلك البلد وتطوره . ولا بد قبل الانتهاء من هذا الموضوع من الاشارة الى ما يلي :-

- ان الحاجة الى العمالة الماهرة يجب ان تتطور وفق منظور جديد فسي دراسة الانتاجية ولذا فان الحاجة سوف لا تكون الا بتبديل الكوادر الحالية بكوادر متقدمة فكرا وتدريبيا لزيادة الانتاجية في الاقطار التي تعاني القلة في عدد سكانها .

- ان اقطار المنطقة جميعها يمكنها تحقيق اكتفاء ذاتيا في العمالة فسي الصناعة ان هي خططت لذلك .

- ان اهمية المعلومات التي جاءت في الجداول المختلفة يمكن ان تستعمل لاجراض عملية تقييس العمالة في الصناعة النفطية في اي قطر من الاقطار لتحديد الاقطار التي لا تساهم بشكل فعال في هذه الصناعة اولد يهيها بظالة مقنعة او ان منشأتها النفطية تحتاج الى تطوير او وجب استفادة اكثر من التقنية الحديثة في هذه الصناعة . والاستفادة من الفوائض في القيام ببعض الخدمات النفطية للاقطار المنتجة للنفط .

٦- تنفيذ خطة العمالة

يشترط في تنفيذ خطة العمالة هناك خطة استثمارية في المشاريع النفطية وهي في طريقها الى التنفيذ والتي جزء منها خطة للعمالة الماهرة ترتبط بالخطة الاستثمارية وتكون جزءا منها . ان الخطة الاستثمارية هذه قد تكون خطة متوسطة المدى وهي واضحة المعالم او تكون خطة بعيدة المدى وهي محددة بطلاقات الانتاجية وحجم فقط . هذا من ناحية ومن الناحية/ان الاقطار في منطقة الاكوا ليس لديها تخطيط بعيد المدى فعال وانما هناك خطط استثمارية لا تتجاوز في مدياتها الخمسة سنوات وبالتالي فان خطة العمالة التي يتكلم عنها العديد من اقطار الاكوا لا سيما النفطية منها هي خطة امدها خمسة سنوات تعد في اكثر الاحيان من قبل الاستشاريين الذي قاموا بدراسة المشاريع في المقام الاول .

ان تنفيذ خطة العمالة الماهرة يتطلب ووفقا للتصورات التي اشترت اليها في هذه الدراسة هي تنفيذ خطة بعيدة المدى . والتي تتطلب اعادة النظر في الروابط المختلفة للعمالة الماهرة ويشمل ذلك اعادة النظر في التعليم وبكافة درجاته وتوجهاته .

اما تنفيذ الخطة متوسطة المدى فهي لا تعطي الفرصة الكافية للنظر في امور مهمة كالتعليم العام وانشاء مراكز تدريبية وغيرها . لذا فان مثل هذه الخطط كثيرا ما تنفذ عن طريق العمالة الاجنبية او الوافدة ومثل هذه العمالة لا تحتاج الى تخطيط لانها متوفرة على اية حال . او قد يصار الى عمل دورات معجلة تخفف من الحاجة الى العمالة الاجنبية بعض الشيء الا انها ليست العلاج الوافي لهذا الموضوع .

في دراسة اولية (١) قامت بها منظمة الاقطار العربية المصدرة للنظ لوضع القوة العاملة في القطاع البترولي افرزت خمسة مستويات في المهارة :

١- ذوو المؤهلات العالية .

٢- التقنيون

٣- المساعدون والكتابيون

٤- العمال المهرة

٥- العمال شبه المهرة .

وتستخلص الدراسة ان الكوادر من ذوى المؤهلات العالية سوف لا تشكل اختناقاً الا بقدر محدود نظراً للنسبة القليلة من خريجي الجامعات بالنسبة للحاجات الوطنية الاخرى وخاصة في جمهورية مصر العربية .

اما التقنيون فأن الحاجة اليهم تكاد تكون شاملة في كافة الاقطار النفطية والعربية الاخرى عدا مصر بالنظر للكثرت السكانية وهناك وسائل تدريب منظمة لهذا النوع من التدريب .

وفيما يتعلق بالمساعدون والكتابيون يشير التقرير الى عدم وجود مشكلة فسي توفير هذه الكوادر ونظراً لتوفرهم في كافة الاقطار عدا المملكة العربية السعودية حيث ان طلبها البترولي يكون ٦١% من العرض العام اما فيما يتعلق بالعمال المهرة فان الحاجة تكون شديدة في كل من العراق والسعودية ومصر هي الدولة التي يمكنها ان تيسر هذه الحاجات كذلك فيما يتعلق بالعمال انصاف المهرة فالصورة غير واضحة في هذا الموضوع ودولة قطر هي الدولة التي تعاني اكثر من غيرها من الشحة في بحث اخر (٢) قدم الى ندوة تخطيط التعليم التقني في الوطن العربي يشير الى عدد من التوصيات لتحسين نوعية وكفاءة التعليم التقني نوجزها فيما يلي :

- توحيد مفهوم التعليم التقني في كافة الاقطار العربية .

- ربط خطط التعليم بكافة مراحله بخطة التنمية القومية واعتباره استثماراً .

- توزيع مراكز التعليم المهني بما يتناسب والتوزيع الجغرافي للسكان .

- تحسين المكانة الاجتماعية للتقنيين بما يساعد اعداد كبيرة للانخراط في

هذا النوع من التعليم .

١- دراسة وضع القوى العاملة في القطاع البترولي في الدول الاعضاء او اياها كالكويت

- ... الاكثار من المعاهد المتعددة التقنيات (البوليتكنيك) .
- ... تقديم الدعم للاقطار التي لا تتوفر فيها مراكز للتعليم التقني .
- ... اعادة النظر في مراكز التعليم للمدرسين التقنيين وتوسيعها .
- ... التركيز على النواحي التطبيقية في التعليم التقني .
- ... ادخال فقرة التعليم المتوازي (وهو ان يدرب بعض العاملين وهم فسي الخدمة) .

- ... الاكثار من المعاهد الاقليمية العربية للتعليم التقني .
- ... ايجاد صيغة من التعاون بين الاقطار العربية للتعليم التقني .

هذه بعض الافكار التي نذكرها لما يعاني منه التعليم التقني في الاقطار العربية وهو بالتأكيد ينطبق عن منطقة الاكوا .

وفي تصوري ان التعليم الاساسي والتعليم التقني لا يمكن الا ارتفاع بهما الى مستوى ^{متقد} ما لم تكن هناك خطة بعيدة المدى للعمال اما الاعتماد على الخطط الخمسية فسوف لن يحل المشكلة ولا يخفف من وطأتها وهذا ما سارت عليه اقطار الاكوا خلال السنوات الماضية ولم يحقق اي هدف سوى زيادة معدلات تدفق العمالة الوافدة على المنطقة وزيادة في انتشار البطالة المقنعة . هذا من ناحية ومن الناحية الاخرى ان الصداقة سوف تعاني بنسب متزايدة من شحة في العمالة الماهرة للعمال الماهرين او المشرفين ولا بد من وضع الصيغ العملية لمعالجة هذا الموضوع لا عن طريق العمالة الوافدة بالطبع ولما كانت جمهورية مصر تتوفر فيها امكانيات واسعة لسد بعض الاحتياجات فلا بد ان تتبلور بعض الافكار لقيام عقود عمالة جماعية عربية بين اقطار الاكوا لتلافي العجز ولمعالجة العديد من المشاكل المرتبطة بالعمالة الوافدة وعلى اساس مفتوح .

هذه الافكار نضعها في مستهل تنفيذ الخطة لتتكلم عن التعليم العام والتدريب

التقني والتطوير .

١-٦ التعليم العام

أوضحت الدراسات التقييمية للعمال المطلوبة في الصناعة النفطية في منطقة الاكوا لا تشكل الا ١٢ ٪ من مجموع العمالة المطلوبة . وهذا يعني بالضرورة ان الاستشارات النفطية على ضخامتها في المنطقة لا تحتاج الا الى عدد محدود من العمال الماهرين حيث قدرت الاوابك ان الاستثمارات للفترة ١٩٧٥-١٩٨٠ هي (٧٠٠) الف دولار امريكي لكل عامل ماهر (١) يدرب للعمل في الصناعة النفطية . وهذا يعني ايضا ان الفترة القادمة التي تتطلب استثمارات اضافية لتقليص العمالة المطلوبة في الاقطار النفطية المقلية السكان . ان مثل هذه الخطوات يجب ان تبدأ بالتعليم الاساسي . القوى العاملة المطلوبة في الصناعة النفطية اذن لا يمكن ان تبدأ من الفراغ وانما يجب ان تعد الخطوات الجيدة في تحسين التعليم الاساسي بصورة عامة . ان مبادئ التعليم في المنطقة تعتمد بالاساس على مبادئ الحصول على الشهادة او كواسطة للحصول على الثقافة . ان التعليم الاساسي يتطلب نظرة شاملة اوسع وهي اعداد جيل قادر على العمل ومنتج فسي ظل التطورات التقنية الهائلة التي تحصل في العالم . ان التعليم الاساسي يجب الا ينظر اليه كوسيلة من وسائل مكافحة الامية لان العالم المعاصر قد تجاوز هذه المرحلة وما نسميه ببطالة المثقفين في بعض الاقطار يرجع في اسبابه الكثيرة الى اساليب التعليم المتخلفة المتبعة في المنطقة . واذا جاز لنا ان نعدد بعض هذه الاساليب:

١- ان التعليم الاساسي لم يتمكن لحد الان من مواكبة المتطلبات المعاصرة في كون التكنولوجيا هي عماد التقدم الحضاري وفشل في غرس هذه الافكار في ذهن الطالب وقد ترتب على ذلك ان الطالب يستعمر ان يعمل في القضايا التكنولوجية .

٢- لا يوجد ترابط وثيق بين المؤسسات الصناعية وخاصة النفطية منها وبين المؤسسات التعليمية وعلى كافة المستويات وفي كافة الفروع حتى الذين يدرسون الاختصاصات النفطية لم يعملوا مطلقا في هذه الصناعة على ارض الواقع الا ما ندر .

٣- التعليم في المنطقة ما زال يتبع الاساليب التدريسية التي كانت متبعة فسي الاقطار الصناعية في بداية هذا القرن ولم يطرأ تغيير عليها بالرغم من كون الاقطار الصناعية قد غيرت هذا الاسلوب في التعليم .

٤- لا يوجد توازن في الاختصاصات والحاجات القطرية المطلوبة للعمالة ولذا نجد شحة في بعض هذه الاختصاصات ووفرة في اختصاصات اخرى والشحة يجب تغطيتها عن طريق العمالة الاجنبية والوفرة تعمل في اعمال غير مهمة وغير منتجة .

ان التعليم في المنطقة يجب ان تكون له اهداف اوسع من الاهداف التي نلسمها حاليا . السياسات التعليمية ينبغي ان تنصب على الاكتفاء الذاتي في العمالة وهي سياسة تكاد تجمع عليها كافة الاقطار ولو على المستوى النظرى . التعليم يجب ان يوجه الى الصناعات الاكثر شيوعا واهمية في المنطقة وهي الصناعات النفطية وما يرتبط بها وخاصة في بعض الاقطار الخليجية وعلى العموم في مجال التعلم نجد هناك بعض الظواهر المهمة والايجابية في جانب تطور العمالة الماهرة في المستقبل . ومن هذه الظواهر ما يلي :

- شباية السكان العالية حوالي (٥٠ %) والذين هم في سن التعليم تشكل نقطة ايجابية في توفير العمالة المطلوبة في الصناعة النفطية مستقبلا .
 - التعليم يجرى بشكل موسع في المنطقة وخاصة في مجالات تعليم المرأة .
 - توفر الامكانيات المادية في التعليم في كافة اقطار المنطقة تقريبا .
- والاستنتاج الذى نحاول استخلاصه من كل ذلك انه بالرغم من التخلف في بعض مناهج التعليم الا ان التعليم بحد ذاته لا يشكل عقبة في سبيل توفير العمالة الماهرة في الصناعة النفطية وان الذى نشكركم منه هو التخلف الذى نجده ملازما له .

٦-٢ التعليم المهني

توفير العمالة الماهرة في الصناعة تعتمد بالاساس على التعليم المهني في هذا المجال لا يريد الاقتصار على التعليم المهني على تعليم الطالب بعض الاختصاصات في العمالة الماهرة كاللحامين والكهربائيين ومصمحي الانابيب وغيرها من المهن التي تحتاجها الصناعة النفطية ولكي اتكلم عن التعليم الجامعي وما يمكن ان يقدمه في سبيل توفير العمالة الماهرة في الصناعة النفطية . فالتعليم المهني هو الركيزة الاولى في توفير العمالة . الصناعة النفطية وكما اسلفنا ذكره هي الصناعة ذات الاختصاصات المتنوعة والمتشعبة . واول المسائل التي تتطلب العناية في هذا التعليم هي اعداد الاختصاصات المهنية في هذه الصناعة والتخطيط للاستجابة لها . فالمهندسون والجيولوجيون والاقتصاديون والمحاسبون والاداريون بالاضافة الى الاختصاصات المهنية الاخرى يشكلون العمود الفقري لاحتياجات هذه الصناعة .

والتعليم المهني في المقام الاول يحتاج الى وضع التصور للاحتياجات المستقبلية المطلوبة ومن ثم تعد الكوادر وفقا لذلك . ولعل من اهم المشاكل التي تواجهها الصناعة النفطية هو موضوع التعليم المهني . ففي مجال التعليم الاساسي من غير المطلوب ولا الجائز ان تعد العمالة الماهرة وفقا للمتطلبات ولكن في موضوع التعليم المهني يجب ان يكون هناك توافق بين ما هو مطلوب من الاختصاصات وبين ما يجري في المعاهد التعليمية المهنية . لان اساس المشكلة تبدا هنا ومسألة الاكتفاء الذاتي لا يمكن تلافيتها ما لم نخلق هذه الموازنة في العرض والطلب في مجال توفير الكوادر المهنية وفوق ذلك ان الكوادر المهنية يجب الا تدرب للصناعة النفطية فحسب بل لمجموع احتياجات القطر . وبالتالي فان التخطيط القطري لهذا النوع من التعليم هو الطريق الانجح والاسلم .

٢-٦ التدريب المهني

التدريب المهني يختلف عن التعليم المهني بكونه اكثر تماسا بالعمل المطلوب هنا تصبح التقنيّة كما مل مباشر مع الحاجة المطلوبة للعمال في الصناعة النفطية في العدد والنوع ولذا فأن التدريب المهني هي من مهمات الصناعة النفطية فالمهندس بعد تخرجه من الكلية يحتاج الى تدريب عملي ولفترات تطول او تقصر للقيام بواجبه في مهنته . وكثّل على اهمية هذا التدريب ان الشركات النفطية تجسد من الانسب تدريب المهندس تدريباً كافياً في اختصاصات متقدمة قبل ان تباشر باعطاء هؤلاء المهندسين مسؤوليات مباشرة وذات اهمية المهندس وفي نظر هذه الشركات ان يتعلم ويدرب على العمل الهندسي المتخصص كالمعمل على تصاميم فرع من فروع المشاريع النفطية والمهندس يجب ان يدرب في الشؤون المالية والحسابات والادارة والاقتصاد ودرجات تؤهله للقيام بمهامه الاساسية في التصاميم وفوق ذلك يدرب على اساليب المناقشات والمفاوضات وكتابة التقارير ويدرب ليكون قائدا اذ ادا في عمله . حسب معرفتي لا توجد اية مؤسسة نفطية في منطقة الاكوا تعطي الاهتمام لموضوع التدريب بالشكل الذي تهتم به الشركة بتدريب موظفيها . هناك بعض الفرص التدريبية غير الكفوءة ، فمثلا في الكويت وجدت المهندسين الكويتيين يدربون لمدة اربعة سنوات ولكن لا يعملوا كمهندسين بل ليعملوا كمديرين لمؤسسات نفطية لاجلهم محل المديرين الاجانب . التدريب المهني هو عملية مستمرة مرة تنجز في الصف بواسطة الاستاذ ومرة اخرى تنجز عن طريق ممارسة العمل الفعلي .

ان موضوع التدريب في الصناعة النفطية اصبحت قضية واضحة ومعروفة والتبسيط بها سوف لا يضيف شيئا ولكن الشيء الذي اود ان اذكره ان هذا النوع من التدريب يجب ان يوكل الى المؤسسات النفطية لانها هي ادرى باحتياجاتها الاختصاصية

وهذا شرط . وكذلك ان التدريب يجب ان يجرى على المستوى القطرى الا فسي بعض الاختصاصات التي تتميز بالتعقيد ، والاختصاصات التي تتصف بقله الطلب من ناحية العدد في هذه الحالة بالامكان التدريب بواسطة مراكز تدريبية على مستوى الاقليم . بقيت هناك اضافة واحدة وهي ان المركز العربي للتدريب النفطي والتابع لمنظمة الاقطار العربية المصدرة للبتترول سوف لن يحقق هدفا مفيدا ان كان هدفه التمريض عن مراكز التدريب المطلوبة في الصناعة النفطية في الاقطار النفطية اما اذا كان الهدف منه تدريب العاملين على اختصاصات متقدمة كاستعمال الحاسبات الالكترونية في الصناعة النفطية باسلوب متقدم او تدريب في الاختصاصات التي يقل عليها الطلب او لتدريب المدراء القيادين في الصناعة النفطية او كالتدريب على المسائل المتعلقة بمكافحة التلوث في صناعة النفط او التدريب على تقييم اقتصاديات الصناعة النفطية فسوف يكون له اثر مفيد .

٤-٦ التطوير

ان عملية تطوير العاملين في الصناعة النفطية هي المحط الاخير في سبيل الاستجابة لمتطلبات العمالة في الصناعة النفطية / تطوير العاملين في الصناعة النفطية يجب ان يجرى على كافة المستويات من المدير وحتى العامل الذي يعمل على ماكنة من الماكائن . وفي هذه الدراسة ذكرنا الشيء الكثير عن اهمية تطوير العاملين لتوسيع حلقات عملهم وبالتالي زيادة اناجيتهم وتعليم العمال المهرة على التقنيات التي تتغير باستمرار في هذه الصناعة . فمثل هذا التطوير الذي يزيد في قدرات الفرد في زيادة الانتاجية وتحسين نوعيتها لا يمكن التقليل من شأنه . تزداد اهمية هذا التطوير في الوظائف القيادية لان النتائج المترتبة على هذا التطوير تكون واسعة جدا . والتطوير لا يقتصر على ارسال العامل الماهر لدورات تدريبية اوقت لآخر ولكن المشاركة في المؤتمرات العلمية والاقتصادية المحلية والدولية يساعد بدون شك في تطوير امكانيات الفرد على مواجهة متطلبات هذه الصناعة المتنامية .

٧- التطورات السلبية في العمالة الماهرة في الصناعة النفطية

ان اقرار السياسات المختلفة واثره في توفير العمالة الماهرة في الصناعة النفطية يرتبط اساساً بماهية هذه السياسات واسلوب تطبيقها . ان السلبيات التي تكلمنا عنها في هذا البحث لا نجد ما يبرر للاعتقاد بانها غير حقيقية او هي في طريقها الى الزوال . ان امرا من هذا لم يحدث .

من نافلة القول انه فوق كل ذلك هناك بعض الظواهر السلبية الاضافية التي هي في طريقها الى مسح العمالة الماهرة في الصناعة النفطية وان هذه السلبيات ليست بالضرورة غير قابلة للحل وانما يجب الوقوف عندها ووضع الحلول المناسبة لها واتخاذ الاجراءات بصددها . وفيما يلي نلقي الضوء على بعض من هذه السلبيات :

١-٧ التعليم : يعاني التعليم مشكلة اساسية وهو اساليب التعليم المتبعة في اقطار اللجنة هي اساليب متكيفة لمجتمعات زراعية صحراوية ومن غير المحتمل ان تتطور هذه الاساليب بالسرعة والعجالة المطلوبة مما يوفر ظروف تنمية للعمالة الماهرة مناسبة لمجتمعات تبغي تطورا حضاريا واجتماعيا متسارعا . ان عامل الوقت امر ضروري في هذا الموضوع . ان التعليم الذي يدفع باعداد كبيرة من خريجي الجامعات وهم يستعارون من الاعمال التقنية حتما انه فاشل وسوف يحتاج الى وقت طويل قبل ان يكون الانخراط في التخصصات الفنية نابع من شعور الفرد وقناعته الذاتية ويجب ان نبدأ هذه الرحلة في رياض الاطفال كما يقول خبراء علم النفس . تكلمنا كثيرا عن عمالة المرأة في الصناعة النفطية ، متى واين نبدأ في تشييف وتهيئة المرأة على نمط جديد من العمل التقني المتقدم . منحت فرص كثيرة للمرأة للدخول الى الكليات التقنية في العراق كالمهندسة والجيولوجية وهندسة النفط الا ان الصعوبة التي برزت لا قدرة المرأة على الحصول على شهادة جامعية في الهندسة ولكن بعد ان حصلت على الشهادة وياشرت في العمل حيث لم تطور المرأة للعمل في التقنيات الحديثة التي

اشرنا في هذه الدراسة وبالتالي فشلت التجربة عدا بعض الاستثناءات . ومع ذلك وحتى تنجح هذه التجربة فلا بد للمرأة ان تحصل على شهادة متقدمة ترتبط بالتقنيات الحديثة وليس الحصول على نوع الشهادة التي تؤهلها فقط للتشغيل والصيانة وهذا غير مناسب للمرأة القيام به على اية حال .

من الملاحظ ان التعليم الجامعي في كافة اقطار الاكوا يتخلف في الكثیر من تفاصيله عن الاقطار الصناعية وبالتالي فأن العمالة الماهرة المتخصصة التي تنتج عنه هي عمالة لا ترتقي الى المستوى المطلوب من العمالة في الاقطار الصناعية . ان النظام التعليمي الجامعي هو بالاساس يعتمد على الجامعة وامكاناتها والمدرسين والاساتذة العاملين فيها بالاضافة الى الظروف البيئية التي تحيط بالطالب هناك . ان مثل هذه الظروف لا يمكن تحقيقها على ارض الواقع وفي منطقة الاكوا ولعشرات قادمة من السنين . كذلك نلاحظ التعليم التقني وقد ذكرنا شيئا عما يقوله الخبراء فيه في بحثنا عن تنفيذ خطة العمالة ولكن ما زال هذا التعليم يحتاج الى عناصر اساسية في ربط هذا النوع من التعليم بخطط التنمية الاقتصادية وتطويره لينسجم مع متطلبات التنمية المستقبلية في المنطقة . هذا ناهيك عن ضرورة الاكثار من هذا النوع من التعليم حيث لا يتجاوز في الوقت الحاضر عن ٢٨ طالبا لكل ١٠٠٠٠ نسمة من السكان مقارنة بـ ٥١٥ طالب في سنغافورة ١٨٠ طالب في المملكة المتحدة .

في منطقة الجزيرة العربية هناك عدد من الاقطار التي لا يوجد فيها معاهد للتعليم المهني بسبب حاجة هذه المعاهد الى تكاليف تزيد على تكاليف التعليم الاساسي .

ان مثل هذه التحويلات في اتجاهات التعليم تتطلب نمطا جديدا من التفكير من الصعب توفيره في هذه الفترة القصيرة وان جرى شيء بصدده فبالساليب ربما تكون مرتجلة وربما ايضا تعطي عكس النتائج .

(١) ندوة تخطيط التعليم التقني في الوطن العربي - المشاكل والافاق - مرفق رقم ٥

٢-٧ المتخصصون في العمالة الماهرة

ان التعامل مع العمالة الماهرة وعلى كافة مستوياتها يتطلب قسداً واسعاً من الخبرة والتجربة والاختصاص. ان هذه الاختصاصات والخبرة غير متوفرة في المنطقة مما يضعف ولحد كبير معالجة مسألة العمالة في المنطقة ناهيك عن العمالة الماهرة في الصناعة النفطية. من ملاحظاتي ان الاقطار المشمولة بهذه الدراسة لا تتوفر فيها الكوادر الاختصاصية في شؤون العمالة الماهرة تعليمياً واعدادها وزجها في قوة العمل الفاعلة وكل ما هو موجود هو لجان او هيئات غير اختصاصية ذات مهمات اشرافية يمكنها ان تلعب ذلك الدور المهم في تطوير الافكار ووضعها موضع التنفيذ ولذلك فاني ارى ان اول المهمات في تطوير العمالة الماهرة في الصناعة النفطية هو تعبئة العمالة المتخصصة في شؤون العمالة لتضع الصيغة الصحيحة لمواجهة متطلبات العمالة في الصناعة النفطية وفق منظور اكثر بعداً واتساعاً من المؤسسة النفطية نفسها. تبدأ اعمالها بوضع خطة بعيدة المدى للعمالة وتسمى على تحقيقها ضمن منظور قطري واقليمي شامل. ان تهيئة مثل هذه الاختصاصات لا يمكن تحقيقه بين عشية وضحاها لا سيما اذا تطلب الامر الى تجربة ميدانية في العمالة الماهرة النفطية. هناك بعض الاختصاصيين في المسائل الادارية المتعلقة بالعمالة وحتى مسائل التدريب ولكن مسألة الاختصاصات المطلوبة تتعدى هذه الصيغ الى تقييس الانتاجية وتوصيف الوظائف وتطوير العاملين والنظر في تأثيرات التكنولوجي المستقبلية على العمالة ومراجعة القضايا المتعلقة بالتعليم بكافة اشكاله بالاضافة الى المنظر الاجتماعي والانماني لكل ما يتعلق بشؤونها.

٣-٧ التعاون بين اقطار المنطقة

قد يصعب على المراء ان يقر واقعا مؤلما وهو قلة التعاون على المستوى الاقليمي في مجالات العمالة الماهرة على العموم في منطقة اقطار غربي آسيا . فليس العبرة هنا في تشخيص السبل المؤدية الى نتائج سليمة ولكن الامر يتطلب تنفيذاً وفوق ذلك يجرى التنفيذ بالاسلوب الصحيح . ان التعاون في نظري هو الاسلوب الاكثر فائدة ولكن تنفيذه يجب ان يمر بمراحل من التجربة والخطأ حتى في نهاية الامر يصل الى نتيجة واضحة تفنم الجميع وفي هذا المجال اود التأكيد على ضرورة عدم الافراط في تقديم الافكار والتوصيات في هذا الشأن ولكي اود ان اذكر فقط بعض المجالات في الصناعة النفطية التي بالامكان تطوير العمالة الماهرة نتيجة للتعاون بين اقطار المنطقة .

- تقييس الانتاجية - التعاون في وضع صيغة موحدة للانتاجية في الصناعة النفطية لاقطار المنطقة .
- تبادل الاساتذة والمهندسين في مجالات التعليم التقني او التدريب والتطوير في مجالات الصناعة النفطية وخاصة في الاختصاصات النادرة في المنطقة
- تبادل الاختصاصيين بين الاقطار المختلفة ولفترة محددة لتبادل التجربة ونقل التكنولوجيا بين اقطار المنطقة .
- دراسة مسألة العمالة في الصناعة النفطية على المستوى الاقليمي واتخاذ الاجراءات الموحدة المنسقة لمعالجة بعض السلبيات في ذلك .
- اجراء الدورات التدريبية والتطويرية بصورة مشتركة .
- استعمال برامج /الالكترونية بصورة مشتركة وتقسيم التخصص لهذه الحاسبات بين الاقطار المختلفة .

- توحيد المصطلحات المستعملة في الصناعة النفطية في المنطقة وتشجيع حركة التأليف والنشر والبحوث في مجالات صناعة النفط.
- الاستفادة من المختبرات والمراكز البحثية المتطورة في المنطقة بما يخدم الصناعة النفطية ويشجع العلماء والاختصاصيين للعمل في هذه المراكز من جميع اقطار المنطقة.
- تقديم خدمات مشتركة في التصاميم والدراسات الاقتصادية والفنية.

٤-٧ الادارة

ما زال التفكير الادارى في ادارة الصناعة النفطية لا يرتقي الى ما وصلت اليه العلوم الادارية فكرا وتطبيقا وعلى ما يظهر انه من الصعب تجاوز فكرة كون هذه الاقطار هي الاقطار النامية. فموضوع الادارة سيبقى احد المعوقات في عدم تطوير الصناعة النفطية بالشكل المطلوب لان الادارة وتطورها لا يمكن النظر فيها بمعزل عن المحيط الذي تعيش فيه واعتقد ان هذا الامر سوف يتطلب وقتا غير قليل لتجاوز هذه المعوقات.

وفي الختام ان الكلام عن هذه السلبيات لا يعني مطلقا اننا نعمل شيئا من اجلها لمعالجة ما / وانما حاولت الاشارة الى حقائق منها في موضوع العمالة فسي الصناعة النفطية. ان العمل لمعالجة هذه السلبيات يجب الا يتوقف مطلقا والحلول الجزئية هي الوسيلة الوحيدة للوصول الى الحلول الشاملة او على الاقل التخفيف من هذه السلبيات.

٨ - الهدىء الالفءل

الصناعة النفطية في شبه الجزيرة العربية حقيقة قائمة طالما ان الاحتياطات النفطية في هذه المنطقة عالية جدا بالنسبة للاحتياطات الدولية (٤٥ ٪ تقريبا) وان هذه الصناعة ستبقى فوق ذلك في تطور مستمر وسوف تكون ايضا مصدرا للثراء والازدهار في المنطقة لعشرات قادمة من السنين وفي هذا المجال لا بد من التاكيد على حقيقة هامة هو ان العمالة الماهرة وامكانيات تطورها سوف تبقى مركز الثقل في الصناعة النفطية في منطقة الاكوا ولذا فان الاهتمام بهذه المسألة وتقييم الصيغة التي تعالج بها وهي خطة بعيدة المدى تتطلب من الجميعة المشاركة في وضعها والمشاركة في تنفيذها لهي الحل الواقعي الصحيح لهذه المسألة . هنا نود ان نشير الى امرين مهمين الاول يتعلق بانتهاج سياسة جديدة في مسألة العمالة في الصناعة النفطية والامر الثاني يتعلق بالاستفادة من الامور الادارية في الارتقاء بهذه الصناعة الى المستوى الذي يتناسب واهميتها وفيما يلي نشرح هذين الامرين بشيء من التفصيل .

٨-١ سياسات العمالة الجديدة

٨-١-١ الالتزام بالاكفاء الذاتي :

ذكرنا سابقا ان قضية الاكفاء الذاتي في العمالة لا تفرضها الضرورات الاقتصادية بقدر ما تفرضها الضرورات الاجتماعية والسياسية . ونذكر الان انه وفي ظل مجموعة من الظروف السياسية والاجتماعية قد تكون فكرة العمالة الوافدة ونحن نتكلم عن الاقطار المنتجة للنفط امرا غير ملائم ويجب والحالة هذه معالجة الامر بشكل ايجابي . قلنا ايضا ان العمالة في الصناعة النفطية لا تشكل من مجموع السكان العاملين الا قدرا قليلا نسبيا من مجموع السكان (راجع الجدول رقم (٥٧) ص٧) نجد من المناسب ان نوكد على ضرورة وجود سياسة

للاكتفاء الذاتي في الصناعة النفطية وطالما ان هذه الصناعة هي القاعدة الاساسية لاي تطور حضارى وتقني يصبح من المفيد والضرورى جدا ان يقوم المواطنون في كل بلد بالسيطرة على هذه الصناعة وان تعذر ذلك في المراحل الاولى فيجب السيطرة عليها في الادارات العليا واتخاذ كل ما يمكن من الاجراءات لتوطين العمالة في هذه الصناعة . ان مسألة الاكتفاء الذاتي يجب الا تشكل اية هعوبة في الاقطار غير النفطية لان احتياجاتها اصلا هي قليلة اما في الاقطار النفطية وبالاخص الاقطار الخديجية ففي كل بلد يمكن ان توضع السياسات لتلافي الحاجات للعماله الماهرة الوطنية وليست هناك صيغة واحدة لكل قطر من الاقطار انما بالامكان ايجاد صلات تعاقدية مع الخان للقيام ببعض الاعمال عن طريق العقود كالحفر مثلا او انشاء المصافي او انشاء الانابيب الا ان المهم ان الاعمال ذات الطبيعة المستمرة كالتشغيل والصيانة والدراسات والتطوير يجب ان تلقى على عاتق المواطنين في كل بلد وحسب ظروف ذلك البلد وعلى ان تجرى دراسات مستفيضة للمكانيات . ان مبداء الاكتفاء الذاتي يوجب النظرة الشاملة للعماله الماهرة في المنطقة بصورة عامة والتركيز على الصناعة النفطية وهذه النقطة يجب ان تحقق المبادئ التالية .

- القضاء التام على العمالة الريعية في الصناعة النفطية وكذلك البطالة المقنعة وفقا للاساليب الادارية الحديثة في زيادة انتاجية العاملين .
- استعمال التكنولوجيا المتقدمة وتوجيه بعضا من الاستثمارات المالية في زيادة الانتاجية وتحسين نوعيتها .
- الاهتمام بالتعليم الاساسي وخاصة ذلك الذي يودى الى زيادة عدد التقنيين في هذه الصناعة وياحبذا لو جرى بعض التركيز على الصناعة النفطية حتى في مراحل الدراسة الثانوية والجامعية .

فيها
- هناك العديد من الاعمال التي يمكن للمرأة ان تشا رك ابشكل فعال
في هذه الصناعة كما اسلفنا شرحه .
- من المسائل التي يجب تجنبها هو تشغيل المهندسين وخريجي الكليات
الاخرين بوظائف غير مهمة حيث تضع وضع العامل الماهر والمهندس
في صف واحد . المهندس في الاقطار الصناعية يعمل بامور توسع فسي
انتاجيه عدة مرات الانتاجية التي يحققها مهندس يعمل في الصناعة
النفطية العربية وهنا ادعوا الى زيادة في الاجور تتناسب فقط مع
زيادة في الانتاجية . فالمهندس في الاقطار الصناعية يعمل على تصاميم
المصافي باستعمال الحاسبات الالكترونية حيث تتعاظم انتاجيته اما
المهندس في منطقة الاكوا فهو يعمل كمشرف في الصيانة او التشغيل
وهي وظائف عمالية متقدمة على اية حالة ولا ترقى انتاجيته الى ذلك
المهندس الذي يعمل على الحاسبة الالكترونية .

١-٢ التعاون بين اقطار الاكوا

التعاون بين الاقطار المنظمة للجنة الاقتصاد يتلغري اسيا تفرضه
الضرورة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعاون في مجال الصناعة
النفطية امر سوف يعالج الكثير من المشاكل التي تعاني منها حاليا فسي
المنطقة واهمها هي العمالة الوافدة وتحقيق قدر غير قليل من المنافع
الاقتصادية المتبادلة بين هذه الاقطار^{ففي} الاقطار التي لديها فائض في العمالة
كمصر والاردن واليمن الشمالية (الفائض يتحقق فقط بالاستغلال الكفوء
للعالة المتوفرة حاليا لا اجد من المناسب الهجرة الى الاقطار الخليجية
بل اجد وسيلة اخرى تحقق نفس الاهداف وهي قيام صناعة تكميلية للصناعة
النفطية في الاقطار كايجاد شركات لحفر الابار وشركات للاستكشاف وشركات
تصميم وانشاء المشاريع النفطية او مؤسسات البحث والتطوير وغيرها بالضبط

كالدور الذي تقوم به الشركات التي هي من الدول الصناعية في تقديم الخدمات للصناعة النفطية في المنطقة . ان مثل هذا العمل يتطلب جهودا مستمرة في تطوير القدرات الادارية والتقنية للقيام بهذه المهام . اما في الاقطار التي تنتج النفط وتصدره فيمكنها الاعتماد على مواطنيها في تشغيل وإدارة المنشآت النفطية والحصول على الخدمات الاضافية من الاقطار غير النفطية . ان مثل هذه الصيغة قد تكون معقدة للتنفيذ وفق القيم والمعايير الحالية الا اننا لا نتكلم عن اليوم او بعد سنة وانما نتكلم عن فترة العشرة سنوات القادمة حيث يجب ان تطور هذه الامكانيات والاقطار المنتجة والمصدرة للنفط . يمكنها الاستثمار في هذه الاعمال في الاقطار التي يتوفر فيها فائض من العمالة . وعن هذا الطريق يمكننا ان نحقق اكتفاء ذاتيا في العمالة الصناعية النفطية ونؤكد على ان يجرى التعاون بين اقطار المنطقة بحيث تكون المنطقة مكتفية ذاتيا في العمالة في الصناعة النفطية في نطاقها الاكمل . ان مثل هذا التخطيط لمستقبل العمالة في صناعة النفط في شبه الجزيرة العربية يتطلب دراسة الحلقات المختلفة وقد بذلت بعض الاقطار العربية المنتجة والمصدرة للنفط بعض الجهود في هذا الاتجاه الا ان هناك ظواهر لا تقوم على الاسس التي ذكرناها . فتأسس شركة الاستثمارات الهندسية في ابو ظبي يتعارض مع هذا الهدف فمثل هذه الشركة يجب ان تؤسس في الاردن او في مصر او في سوريا او في جمهورية اليمن الشمالية وليس في ابو ظبي حيث العالمين في هذه الشركة هم من غير الطبيانيين اصلا .

ان صيغة التعاون المطلوب تتجلى في عقد مؤتمر لمستقبل الصناعة النفطية في منطقة اللجنة الاقتصادية لغرب آسيا وطرح موضوع التعاون على نطاق البحث وقرار سياسات يمكن الالتزام بها اوعلى الاقل وفي المراحل الاولى ايجاد بعض الخطوط العريضة الموجهة في هذا الاتجاه .

٨-١-٣ انشاء مراكز التدريب على اساس اقليمية

في الكثير من الاحيان نتكلم عن مراكز التدريب في الصناعة النفطية بشكل عام فالقيام بمركز تدريبي في الصناعة النفطية لا يعني شيئا ان لم نتكلم عن جملة امور في نفس الوقت اولها واهمها يجب ان توضح الامور بين مراكز التدريب التي من الانسب ان تكون قطرية ومراكز التدريب التي يجب ان تكون اقليمية فالمركز الذي يدرب العاملين طريقة اللحيم بالكهرباء مثلا وهي فترة قصيرة ويمكن دمجها ضمن الدراسات الثانوية للطلاب يجب ان تنشأ على مستوى القطر او حتى في مناطق مختلفة من القطر الواحد اما المركز التدريبي للعلوم الادارية في الصناعة النفطية فيجب ان يكون على مستوى الاقليم كذلك تدريب المهندسين على اعمال التصميم الهندسية بواسطة الحاسبات الالكترونية او التدريب على التفاسير الجيولوجية او بنسب الموديلات الرياضية في تقييم المكامن النفطية كلها امور يجب ان تعالج على المستوى الاقليمي لمنطقة الاكوا وفوق ذلك ان الاقطار التي تتوفر فيها طاقات اضافية من الايدي العاملة هي التي يجب ان تأخذ الدور القائد في مثل هذه التكنولوجيا المتقدمة على ان تقوم الاقطار النفطية بالاستثمار بسخاء في مثل هذه المراكز لظمان مصالحها المستقبلية في تعزيز القدرات الاقليمية في معالجة الشؤون المتعلقة بالصناعة النفطية .

ان الامور المطروحة في اعلاه تشكل ولا شك المدخل في تحديد الاتجاهات الجديدة في تطوير القوى العاملة وهي التي يجب التعبير عنها بسياسات محددة واضحة . ولتحقيق هذا الهدف اجد من المناسب ان اؤكد على المشاركة العامة في تقديم الافكار والمناقشات التي هي ذات صلة فسي تطوير العمالة في الصناعة النفطية من ناحية فهي ليست حكرا على القائمين على هذه الصناعة ولذا فيجب ان تطرح على نطاق البحث على اوسع نطاق للوصول الى نتائج حاسمة . ان اخطر ما قد تواجهه الصناعة النفطية فسي

٢- من المفيد تقييس الانتاجية في الصناعة النفطية في مراحلها المختلفة الاستكشافية والحفر والاستخراج للنفط والغاز والتصفية والتوزيع ومقاييسه هذه الانتاجية بالصناعة الدولية وخاصة في الاقطار الصناعية ان مثل هذا التقييس سوف يخلق جيلا جديدا من العمال المهرة في الصناعة النفطية في منطقة الاكوا متميزون بالانتاجية العالية والتعامل مع التقنية في ظل منظور اقتصادى واجتماعي متقدم .

٣- اعادة النظر في التعليم الاساسي في كافة الاقطار المنظمة للاكوا والتأكيد على :

- رفع مستوى التعليم الاساسي عن طريق توفير الاجهزة والمعدات والمختبرات والمعامل التوضيحية .

- وضع الحلول السايكولوجية لترك اعداد كبيرة من التلاميذ للدراسة في سن مبكر .

- تكثيف المبادئ الحديثة في التصنيع في ذهن الطالب حول الادارة الجيدة : التقنية المتقدمة . الانتاجية العالية واستعمالات الكمبيوتر وكتابة التقارير العلمية والاقتصادية والعمل من خلال " تحليل الانظمة " .

ان التعليم الحالي في المنطقة ما زال يعتمد الفكر والاسلوب للتدريس لفترة ما قبل الحرب العالمية الثانية ولذا فأن الامر يتطلب الى تطويره بالاتجاه الصحيح .

٤- يجب ان يدرس دور المرأة بعناية في كل قطر من الاقطار والتأكيد على الاختصاصات التي قد يكون من المناسب ان تشارك بها المرأة ومع ذلك فلا بد من التأكيد ان مثل هذا التوجه يجب ان يسير في اطر الانظمة الاجتماعية والتقاليد السائدة . وهو ما يتطلب دراسة علمية وواقعية .

٥- من المفيد ان تكون مراكز تدريب قطرية لاغراض التدريب لاعداد كبير
اللاحامين والحدادين وموظفي المشتريات والمحاسبين وهناك مراكز مركزية
للتدريب على الاختصاصات الاكثر تعقيدا والاقبل عداد مثلا في مجالات
الادارة والحاسبات الالكترونية والامور التخصصية للمهندسين والجيولوجيين
والفيزيائيين التي لا يمكن تنظيمها قطريا ان تنظم على مستوى العالم العربي
وخاصة تلك الاختصاصات التي يكون الطلب عليها محدودا في كل قطر من
الاقطار كالبئة مثلا والامور التي تزداد فيها درجة التخصص

٦- من الضروري ان يكون هناك نشاط في التعاون بين اقطار المنظمة في
مجالات متعددة منها نقل التكنولوجيا ، وتبادل الخبراء ، وعقد الحلقات
الدراسية والندوات علما بأن التعاون بين اقطار اللجنة الاقتصادية لغرب
اسيا في هذه المجالات هي ضعيفة في موضوع نقل التكنولوجيا وتبادل الخبرة
والخبراء اما في الملفات الدراسية في الاوابك تقوم بجهود مكثفة في هذا
الاتجاه .

٧- فمن الضروري اعتماد مبدأ الاكتفاء الذاتي لسياسية في العمالة الماهر
في صناعة النفط وان اصبح متعذرا ذلك الهدف فيصار الى الاكتفاء الذاتي
في منطقة الاقليم وذلك بواسطة الوسيل التي فصلت في اعلاه واهمها
العقود الجماعية عن طريق الاقطار التي تشكو تضخما سكانيا كمصر والاردن
وسوريا والجمهورية العربية اليمنية في مجالات الاستشكاف والحفر وتنفيذ
المشاريع النفطية والتصاميم والدراسات .

٩- النتائج والتوصيات

في مثل الدراسة التي هي موضوع بحثنا وفي مثل هذه الروافد الكثيرة التي تصب في نفس الموضوع لا بد للمراء ان يصل الى قناعة بأن موضوع العمالة الماهرة في الصناعة النفطية من السعة والتشعب ما يوحي بعدم الوصول الى نتائج حاسمة. ان النتائج والتوصيات التي بالامكان ان تترتب على هذه الدراسة لا بد وانها تختلف بالاساس عن الكثير من المعالجات لهذا الموضوع التي سبقتها في العلوم الهندسية وفي جميع العلوم الاخرى هناك منهج علمي للابحاث يسمى تحليل النظام (System Analysis) وفي هذه الدراسة لا بد ان يشعر المراء بان دراسة نظام العمالة الماهرة الشامل في الصناعة النفطية في منطقة الاكوا هو الطريق الاصح في تقييم الموضوع فالعمالة بالاساس لا يمكن عزلها عن الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية والعمالة ايضا لا يمكن تقييمها بمعزل عن التكنولوجيا وتطورها وانتقالها . والعمالة الماهرة في الصناعة النفطية لا يمكن عزلها عن العمالة في الصناعات الاخرى القائمة في المنطقة . ولذا فان التشعب في الموضوع ناتج عن شعور بضرورة تطبيق اساليب جديدة في معالجة موضوع الدراسة . ان كل كلمة وجملية جاءت في هذه الدراسة لها معنى يستهدف الدقة في التعبير . ولنضرب لذلك بعض الامثلة فالكلام عن الاكتفاء الذاتي في العمالة وعند وضعها في الميزان الاقتصادي سوف تكون قليلة الاهمية لسبب واحدة هو ان العمالة نوع من الاستثمار في المصادر البشرية وبقدرا ما يدر هذا الاستثمار من ربحية مناسبة تفوق الفرص الاستثمارية الاخرى فان موضوع العمالة الوافدة هي ثروة بالامكان استغلالها ولكن ان هذه الفكرة تنهار من اساسها اذا ما علمنا ان التأثيرات السياسية والاجتماعية تفوق التأثيرات الاقتصادية . ولذا نجد في الاكتفاء الذاتي مخرجا لحل ،

وكمثل اخر مسا همة المرأة في العمالة وقد لاحظت كل الكتاب الغربيين يدعون الى ضرورة مشاركة المرأة في العمل وحتى بين الكتاب العرب من يدعو الى ذلك ونحن كلنا ندعو لذلك ولكن يجب ان نأخذ بالحسبان ان بعض ذلك غير ممكن لاسباب اجتماعية ولذا فالمعالجة يجب ان تأخذ في الاعتبار العديد من هذه المسائل بواقعية وباسلوب "تحليل النظم" ان الصناعة النفطية ليست طلسم والعمل فيها ليس بمعجزة ولكن الطلسم هو ان العمالة الماهرة في الصناعة النفطية في منطقة الاكوا في ضياع ليس لها دليل وليس لها من يناقشها على مستوى الصحافة و دور النشر وليس بالامكان ايجاد احصائيات يمكن الاعتماد في تحليلها .

امامي الان نسخة من الجداول الاحصائية لمنظمة الاقطار المصدرة للنفط لسنة ١٩٨١ وهي تحتوى على الكثير مما يخص الصناعة النفطية وفي الاقطار الاعضاء في الاكوا ولكن لا اجد حتى ولا اشارة عابرة عن العمالة في هذه الصناعة.امامي ايضا نسخة من كتاب (Arab Oil & Gas Directory) لسنة ١٩٨١ وهو يحوى الكثير من المعلومات عن الصناعة النفطية في منطقة الاكوا "عدا الموضوعات المتعلقة بالعمالة في هذه الصناعة وامامي ايضا تقرير الامين العام السنوى الثامن لمنظمة الاقطار العربية المصدرة للبترول لسنة ١٩٨٢ وهو ايضا لا يتطرق الى موضوع العمالة في الصناعة النفطية الا من طرف بعيد جدا . ان مثل هذا الاسلوب في التعامل مع العمالة الماهرة في الصناعة النفطية هو من مخلفات الشركات الامتيازية ويجب العدول عن هذه السياسة لبناء القواعد الاساسية في العمالة واخضاعها للبحث الدقيق لرسم السياسات العملية والصحيحة في هذا المجال . ان مثل هذه الاساليب تغطي على الكثير من الظواهر السلبية في هذه المسألة فالعمالة الريعية والبطالة المقنعة والانتاجية وانتقال التكنولوجيا المهزوزة عن طريق العمالة الوافدة ومن ثم هجرتها معهم مرة اخرى لهي ظواهر يجب الوقوف عندها وتخطيها .

الصناعة النفطية احد المظاهر المهمة في اقطار المنطقة ، مظاهر غير معزولة عن غيرها من الظواهر وترتبط ببقية الفعاليات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية

ولذا فإن العمالة في هذه الصناعة لا بد وان ترتبط بكل ذلك ولا يجوز ان تدرس العمالة في صناعة دون اخرى - فموضوع العمالة وحدة لا تتجزأ ولكن ذلك لا يعني ان ليس هناك اختصاص ومهام متميزة في العمالة في الصناعة النفطية وانما التأكيد يتناول ضرورة وضع سياسة للعمالة في كافة الفعاليات الانتاجية والخدمية مع الاشارة الى ان الصناعة النفطية يجب ان تكون متقدمة من كـل الوجوه ان لم تكن الان ففي المستقبل وعلى هذا الاساس يجب ان يسيـر التخطيط.

ان الحديث عن العمالة في الصناعة النفطية تتناول في ظل "تحليل الانظمة" عدداً غير قليل من العوامل ولكن المهم فيها هو ان الصناعة مستمرة في تطورها في منطقة الاكوا ولذا فإن عمليات انتاج النفط وتصفية وانتاج وتصنيع الغاز سوف تستمر وهذا لا يعني بالضرورة زيادة في طلب العمالة من النواحي العددية وانما نوعية هذه العمالة وقدراتها سوف تأخذ دوراً متميزاً في المستقبل . المطلوب هنا نوعية العامل الماهر انتاجيته وابداعاته كلها عوامل مهمة في تكوين الشكل النهائي للعمالة . ان هذه النتيجة قد توصلنا اليها من ملاحظاتنا لاسعار النفط الخام في السوق الدولية وتراجع تصدير النفط عما كان مخططاً في السابق واستكشاف النفط في الحقول المهمة والكبيرة ودلائل تشير الى ان المرحلة القادمة للعمالة في الصناعة النفطية هو النوعية . وان المهمات الاساسية في الصناعة النفطية التي لم تنجز بالشكل المطلوب لحد الان هي العمالة الماهرة واذا ما حاولت ان اعدد بعضاً من الصيغ المطلوبة في هذه العمالة اشير فقط الى ما يلي :-

- لا يوجد مقياس للانتاجية في هذه الصناعة في هذه المنطقة بينما تقاس الانتاجية في الصناعة النفطية في امريكا منذ الخمسينات .
- لا يتوفر في المنطقة الا قلة من الادرايين المتمرسين في هذه الصناعة من مواطني الاقطار المختلفة وهذه الحقيقة تعكس نفسها في تفشي العمالة الريعية والبطالة المقنعة وانتشار العمالة الوافدة بشكل كثيف .

- الأبحاث والتطوير ما زال دورها متخلفا في صناعة النفط في المنطقة.
- ان عمليات تصميم المنشآت النفطية وطاقاتها وانشاءها ما زالت بيضاء الاقطار الصناعية.
- لا يوجد تعاون جدي بين اقطار المنطقة في مجالات تبادل الخبرات وفي مجالات تبادل الخبراء وفي مجالات التدريب وتقديم الخدمات بعضها للبعض الاخر.
- تخلف الاقطار النفطية في الاستفادة من التكنية الحديثة في استعمال الحاسبات الالكترونية في تطوير هذه الصناعة.
- لا يوجد نظام سليم في المنطقة لتدريب المهندسين والخريجين كما تفعل الشركات العالمية النفطية بحيث أصبحت مثل هذه الوظائف الفنية اما ما يستعار منه او قليله المدخولات. هذه كلها ظواهر للتخلف في هذه الصناعة تحتاج الى هزة من الاعماق.
- ان الاقطار النفطية وخاصة التي تشكو من قلة في سكانها مطلوب منها دراسة موضوع العمالة في هذه الصناعة بشكل مكثف واختزال ما يمكن اختزاله من العمالة عن طريق زيادة الانتاجية للمواطنين والاستثمارات الاضافية في التكنولوجيا اما في الاقطار التي تشكو التخمّة في توفر العمالة فيمكن اتباع احد الاساليب التالية:
- النظر في الموضوع في ظل الضوابط الاقتصادية مع عدم الاسراف في استعمال العمالة غير المنتجة.
- تحويل جزء من قدراتها البشرية الى اعمال خدمية في الصناعة النفطية كالحفر والانشاء والدراسات والتصاميم وتقديمها الى الاقطار النفطية التي تحتاج هذه الخدمات.
- الاستفادة من مبداء العقود الجماعية في الاقطار النفطية.
- الاستثمارات في الصناعات المتممة والمكملة للصناعة النفطية كصناعة الانابيب والمعدات النفطية والاجهزة والمواد الكيماوية وغيرها.

لقد اطلعت على اسلوب تدريب المهندسين الجديدين في احدى الشركات النفطية العالمية ولمدة خمسة سنوات ونحن لا ندرب مهندسينا حتى ولا (٢٠٪) مما يدرب عليه المهندسين في هذه الشركات.

من المناسب ان نذكر ان الاقطار المنتجة والمصدرة للنفط يمكنها القيام بخدمات مهمة في مجال توفير الاستثمارات في الصناعات النفطية او في تطوير العاملين في الاقطار التي لا تمتلك النفط في منطقة الاكوادور وجرى تعويض هذه الاستثمارات عن طريق شراءها للمنتجات والخدمات التي بالامكان ان تقدمها هذه الدول . هذه صيغة عملية وهمة وتتجنب الكثير من مساوي العمالة الوافدة السياسية والاجتماعية . ان العمالة الماهرة في الصناعة النفطية في منطقة الاكوادور هي قضية ما زالت تحتاج الى الرعاية والدراسة والمتابعة وقد ذكرنا الشيء الكثير عن المعلومات المطلوبة للتقييم وعن ضرورة عرض الموضوع على مستوى الراى والمفكرين الاختصاصيين ومع ذلك هنا نود ان نستعرض مجموعة من النقاط والتي نعتقد بانها ذات اهمية وذات صلة بموضوع العمالة في صناعة النفط .

- هناك اختصاصات في الصناعة النفطية يجب ان يكون لها حصة متميزة في التطوير والتدريب وذلك لانها تستغرق وقتا اكثر من غيرها للتدريب الاداريين والاقتصاديين والماليين والمهندسين يتطلب الى وقت غير قليل . لذا فان الاعتراف بهؤلاء واعطائهم الرعاية المطلوبة والتأكد من كونهم يقومون باعمال مهمة تتناسب مع مهارتهم هي الضمانة الاكيدة لتطوير الصناعة النفطية بالشكل المطلوب ان مثل هؤلاء هم مستقبل الصناعة النفطية وتطورها وبالتالي فيجب الانبعاث في تطويرهم وتدريبهم لا في مجال اختصاصهم فحسب انما في الاختصاصات ذات الصلة بذلك .

- في اعمال تدريب العمال الحرفيين من المناسب ملاحظة ان تعليم الحرفة هو ليس الهدف الاول والاخير من هذا التدريب وانما الانتاج العالي والجيد هو الهدف ولذا فان الموضوع يجب ان يرتبط بزيادة الانتاجية وتحسين النوعية وذلك عن طريق

المتطورة

استعمال الاساليب/في ذلك وهذا الامر يتطلب تهيئة مسبقة من الصفـ
لزيادة الانتاجية والعمل المنظم . وهذا ما يتطلب بالبدء بالتعليم وتحسينه
ووضعه في صيغة جديدة تساعد المراء على ان يتدرب على مهنة ويجيد فيها .
- المرأة عنصر مهم في تطور الصناعة النفطية وقد ذكرنا الشيء الكثير عن المهمات
والاعمال التي بالامكان ان تقوم بها المرأة في هذا المجال مؤكدا ان هنا انه لا يجوز
ان يدفع للمرأة الا بقدر انتاجيتها وهذا ينطبق على الرجل ولا مجال للعمالـة
الريعية لاي من الجنسين ولا تحمل المرأة ما لاطاقة لها به جسميا واجتماعيا وتخضع
المرأة للتطوير والتدريب كالرجل ولا بأس من تقديم بعض الخدمات الضرورية عندما
تتواجد المرأة في العمل كروضة للاطفال مثلا .

من المبادئ الاساسية في موضوع العمالة هو وجود خطة للعمالـة وهذه الخطة
ترتبط من ناحية بخطط الصناعة النفطية الاستثمارية والانتاجية ومن ناحية ^{اخرى} وبالخطط للقوى
العاملة في عموم القطر . وهذا يتطلب بالتبعيـة وجود خطة للعمالـة في صناعـة
النفط وخطة اخرى للعمالـة على مستوى القطر . وأن يستمر تحديث هذه الخطط سنويا
للتأكد من مدى مطابقتها على ارض الواقع . كذلك ان هذه الخطط يجب اعدادها في
ضوء السياسات القطرية التي يجب اقرارها وهذه السياسات يجب ان ترتبط بالعمالـة
الوافدة غير العربية والاستفادة من الامكانيات التقنية المتوفرة للتعويض عن متطلبات
العمالـة في بعض الاقطار التي تشكو من قلة السكان وتنظيم دور المرأة في الصناعـة
النفطية ودعم التعليم والتدريب لصالح صناعـة نفطية متطورة تخلو من العمالـة الريعية
والبطالة المقنعة . وفوق ذلك اقرار السياسات واعلانها والعمل بموجبها فيما يتعلق
 بالتعاون بين الاقطار المختلفة في مجالات الصناعة النفطية وخاصة في منطقة الاكوا .
لعل من الامور المهمة التي تخطو بالصناعة النفطية الى امام هو القيام بدراسات
مستفيضة عن واقع العمالـة في الصناعة النفطية تطورها كفاءتها اختصاصها والاهم من
كل ذلك هو ايجاد مقياس للانتاجية في كافة المؤسسات النفطية وتقييمها ومحاولة تحسين
الاداء وزيادة الانتاجية وتنفيذ السياسات المطلوبة . ان مثل هذا العمل لا يمكن تلافيه

من الامور التي بالامكان ملاحظتها ان العمالة الوطنية وعلى المستويات العليا بالامكان توفيرها ولكن ما يشك فيه هو نوعية هذه العمالة فبالامكان تخريج اعداد كبيرة من المهندسين الكيماويين والميكانيكيين والكهربائيين واخصائيسن في الجيولوجيا والجيوفيزياء والكيمياء ولكن ما سوف نواجهه في المستقبل هو ليس عجز في المهندسين ولكن العجز سيكون في كفاءة و انتاجية هؤلاء . هذه نقطة يجب ملاحظتها ابتداءً من مرحلة التعليم الاساسي وحتى قبل الدخول للكليات يقال ان انجح الاستثمارات التي يمكن ان تجرى في اى قطر هي التي تجرى في التعليم . ان الصناعة في مستقبلها سوف لا تعتمد على اعداد كبيرة من المهندسين بقدر ما تعتمد على قلة من المهندسين والاختصاصيين الكهوليين ولكن بنوعية جيدة والعدد سوف لن يعرض عن النوعية بل يكون سببا مباشرا من اسباب البطالة المقنعة والبطالة الريعية .

نظرة واحدة الى جدول تطور الانتاجية في الصناعة النفطية ترينا بما لا يدعرو للشك ان هذه العمالة سوف تقلص في المستقبل وقد انخفضت الى النصف منذ واسط الخمسينات . هذا الحديث يدخل في باب العموم بالرغم من صحته الا ان القضية الاهم من كل ذلك هو لا يعرض المشكلة ولكن بكيفية معالجتها على ارض الواقع ان مسألة اعداد المهندسين والتقنيين الاخرين والاقتصاديين والمحاسبين يتطلب بالدرجة الاولى في دراسة هذه المسائل ووضع الاهداف المطلوبة ومن ثم تنفيذ الخطة للوصول الى هذه الاهداف عملية شاقة طويلة الا انها ناجحة تبداً بالمدرسنة .

تكثيف العمالة الماهرة في الصناعات المرتبطة بالصناعة النفطية كبناء المشاريع النفطية - وعمليات الاستكشاف والحفر وانتهاءً ببناء مشاريع التصفية والغاز هذه في رأيي يجب ان تنفذ بصيغ العقود الجماعية بالنسبة للاقطار التي تشكو من نقص في العمالة وحذا لو تقوم بقية اقطار الاكوا التي لها فائض في العمال من تطوير إمكانياتها للقيام بهذه الاعمال/العقود الجماعية بين اقطار المنطقة لحل الكثير

من مشاكل العمالة الوافدة والعقود الجماعية من خارج المنطقة . ان مثل هذا الجهد يتطلب في المقام الاول تهيئة الكوادر وتدريبها وظمان تشغيلها وهي قابلة للتنفيذ فقط عند تواجد الارادة السياسية لدى اقطار المنطقة لتنفيذ ذلك . ان مثل هذه العلاقات التعاونية تتطلب وقتا طويلا لتنفيذها وبالامكان اجراء هذا التنفيذ/مراحل . بقيت هناك قضية اضافية لا بد من الاشارة اليها وهي انه بالاضافة الى الاعمال المذكورة هناك امكانيات واسعة لقيام الاقطار التي لديها فائض في العمالة في التخصص في انتاج المواد والمعدات والمكائن التي تستعمل في الصناعة النفطية وهذه قضية اخرى بالامكان توظيفها لفتح وظائف جديدة في هذه الاقطار ولا بأس ان تكون الاستثمارات مشتركة او من اقطار نفطية ولكن المهم هو ان تكون هذه الصناعة في الاقطار التي لديها فائض في العمالة .

واخيرا في قضية النتائج لا بد من الاشارة الى كون العمالة في مستويات اللحامين والكهربائيين الكهربائيين الاخرين لا تتطلب الا فترة قصيرة للتدريب واعتقد ان هناك بعض الاقطار سوف تستمر بالاعتماد على العمالة الوافدة في هذه الاختصاصات كأبي ظبي وقطر والكويت ولكن بالحدود الدنيا ويجب تدريب العمالة الوطنية للقيام بهذه الاعمال كما وان التعليم الاساسي له اثر كبير في سرعة التدريب ومثل هذه العمالة يجب الارتفاع بها الى مستوى الشهادة الثانوية على الاقل . ان مراكز التدريب المتوفرة في المنطقة هي متخلفة من كثير من الوجوه ولها عدم توفر العمال لاغراض التدريب وثانيهما عدم توفر الاساتذة وثالثهما مجرد الشعور بأن خريجي هذه المعاهد سوف يقومون باعمال عمالية وبما كاف لعزوف الكثيرين للتدريب عن هذه الاعمال . من الناحية السايكولوجية الانسان اكثر ما يحد نشاطه هو شعوره بانه وضع/حده الاعلى في تطوره وتقدمه . ان المجال وفي كل الاحوال يجب ان يكون مفتوحا للعامل ان هو وجد وعمل لتطوير امكانياته الذاتية والحصول على شهادات عالية .

مصادر عربية مطبوعة

- ١- تقرير عن القوى العاملة في الوطن العربي
مجلس الوحدة الاقتصادية العربية - عمان المملكة الاردنية الهاشمية ١٩٨٢
- ٢- الاحتياجات البشرية لتطوير مصادر الطاقة في دولة البحرين
وزارة التنمية والصناعة البحرين - يوليو ١٩٨٢
- ٣- منظمة الاقطار المصدرة للنفط
تقرير عن دراسة قطاع النفط - الكويت ١٩٨٣
- ٤- مجموعة الدراسات
ندوة وكفاية القوى العاملة في صناعة النفط العربية
- ٥- العمالة في دولة الامارات العربية المتحدة - الحلقة الاولى
مجلة رأس الخيمة ١٩٨٢
- ٦- منظمة الاقطار المصدرة للنفط
تقرير الامين العام لسنة ١٩٨٢ - الكويت
- ٧- البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية
مدخل الى ادارة التنمية في دول الجزيرة العربية المنتجة للنفط
عالم المعرفة الكويت ايلول ١٩٨٢
الدكتور اسمة عبد الرحمان

المصادر الانكليزية

- 1- ARAMCO Annual Report
"Personnel & Training"
upto 1981.
2. Al-Essa Shamlan
Education & manpower
London Kegan Paul 1981
3. Petroleum Committee Report, 182
Geneva 1980 International Labour Office
4. Manpower Planning and the Development of
Human Resources
5. Management & Supervisory Training Report
Catalogue
State of Bahrain - Ministry of Labour and
Social Affairs.



عن طريق العمل الوظيفي وانما يجب ان يتخصص بالنوعية والكمية فمثلا في هذه الدراسة اضطررت الى الدخول في حسابات ليست باليسيرة للوصول الى انتاجية للعمال في صناعة التصفية ومن دون ذلك فلا يمكن تحديد العمالة المطلوبة في كل الاوقات وفي اى مصفى وفي كل قطر من الاقطار ان مثل هذا العمل يتطلب متابعة مستمرة والتأكيد على المسؤولين في الصناعة النفطية انه ما لم تنجز هذه المهمات فستبقى الصناعة النفطية متخلفة فيها في جوانب مهمة تتعلق باقتصاديات هذه الصناعة والعمالة المطلوبة فيها .

النتائج التي من الممكن ان نستخلص من هذه الدراسة ان ادارة الصناعة النفطية ينبغي ان تعطى الاولوية في الصناعة والادارة ففي اتخاذ القرارات والتخطيط للمشاريع الاستثمارية الجديدة والانتاج والمحافظة على الثروة النفطية واعداد القوى العاملة اللازمة لهذه الصناعة وزيادة الكفاءة الانتاجية وادخال التكنولوجيا المتقدمة وتنشيط الابحاث والتطوير ووضع كل هذه الامور في اطار من المصلحة الوطنية التي تتطلبها سياسة الدولة العليا يتطلب بالدرجة الاولى اعداد كوادر متقدمة في الادارات العليا لقيادة كل هذه الفعاليات باسلوب كفوء وليكن دائما في علمنا ان الصناعة النفطية بالامكان ادارتها في المنطقة/ وسائل الاستخراج وانشغال^{وتشغيل} النفط الخام وتشغيل المصافي ومعالجة الغاز وتوزيعه الا ان الموضوع الذي يطرح بأى ثمن ؟ السؤال المهم هنا والذي لا يمكن الاجابة عليهم الا من خلال نظرة تحليلية " للنظام " او ما يمكن تسميته مجازا معالجة المسائل البيئية في الادارات العليا . والادارة لا ترتبط بالضرورة برئيس المؤسسة النفطية وانما هناك مستويات للادارة كل واحد له دور يقوم به . ان هذه المسألة ما زالت لا تحظى بقدر واف من العناية بالرغم من كوني شاهداً في البحرين بعض الخطوات المشجعة في هذا الاتجاه كذلك في الكويت على مستوى اقل .

النتيجة الاخرى التي نصل اليها هو ان العمالة الريعية والبطالة المقنعة بين المواطنين سوف لا يمكن التغلب عليها بسهولة لانها مع الاسف اصبحت جزءا من العرف وتقليد . وبالتالي فأن العمل في هذا الاتجاه يتطلب تكثيف جهود كبيرة وقرارات حاسمة وهي ان العمالة الريعية لا مكانة لها في هذه الصناعة . ومع ذلك فأن الكلام في نظري لا يفيد في هذا الاتجاه ولكن هناك خطوات عملية يمكن التوسع فيها اولها تقييس الانتاجية في الصناعة النفطية لوضع حد بين ما يسمى بالعمالة الريعية والعمالة المنتجة والكفاءة . كذلك دراسة كافة الصناعات النفطية الموجودة في المنطقة والنظر في اسباب التضخم في العمالة من وقت لآخر ومحاولة الحد من هذا التضخم اوعلى الاقل عدم السماح به كذلك تدريب العاملين وتطويرهم وتوسيع نطاق نشاطهم الفكري في العمل الذي يقومون فيه مهما كان هذا العمل بسيطا . ومكافأة المجددين منهم . هذه كلها عوامل لا يسد وان تعالج مسألة العمالة الريعية الوطنية المتفشية في هذه الصناعة في المنطقة .

لعله من المفيد ان ندرك ان هذه الصناعة اقتصادية وتقنية في نفس الوقت ومن الخطاء الاعتماد على كون هذه الصناعة فتية ويهمل الجانب الاقتصادي من المعاملة ولا ان تكون القضية برمتها اقتصادية ويترك الجانب الفني وفي هذا المجال لا بد من الاشارة الى نقطة هامة جدا وهي ان النواحي الفنية يجب ان يفسح لها مجال بين الوطنيين لا ان يستعار منها والاساليب النثرية ولا حتى الاعلامية غير كافية لازالة الاحباط التقني في عدد غير قليل بين مواطني اقطار الجزيرة العربية . ان الموضوع يتعلق ابتداءً بايجاد صيغة سليمة ومقبولة للتعامل مع التقنية والتي بالامكان ان نوجزها في ثلاثة نقاط رئيسة اولها ان يقوم المهندسون والخريجون الفنيون باعمال تقنية رفيعة المستوى وليس رئيس عمال ماهرين وثانيهما ان يعرض التقنيون بأسلوب يفوق الذين لا يعملون بالامور الفنية وثالثهما التأكيد على تطوير هؤلاء الفنيين لان المهندسين اذا لم يطور ولم يدرب تدريبا صحيحا فسوف يصبح لديهم شعور ان العمل الذي يقوم به هو غير مهم .