

التنمية البشرية في قطاع النفط إبعادها ومضامينها

م. احمد عبد الكريم احمد*

المقدمة

رغم ان الانسان ممثلا في العنصر البشري يعتبر الهدف النهائي لجميع أنشطة التنمية بمختلف جوانبها الاقتصادية والاجتماعية الا انه يصعب تناول القوى البشرية ضمن منظور تخطيطي تنموي دون التعرض لعدد من عناصر التنمية الاخرى الاقتصادية والاجتماعية وتكامل تأثير كل منها مع الاخر على هيئة شبكة علاقات معقدة النسيج تؤدي في النهاية الى هدف اسمي هو تحسين مستوى حياة الانسان وتطوير قدراته وتأمين معدل عيش مناسب له حاضرا وكههدف في المستقبل المنظور .

اتجاه زيادة فرص البلدان النامية .
ومن الجدير بالذكر انه حدث اخيرا اتفاق كبير على مستوى عالمي مؤداه ان التنمية لا يمكن ان تستمر الا باطلاق الطاقات الخلاقة لجميع الناس لذا بدأ يظهر توجه قوى نحو تقليص الانفاق العسكري والمشاريع الرامية الى كسب المكانة الى المجالات الاخرى ذات الاولوية المتعلقة بالتنمية البشرية كالصحة الاساسية والتعليم الابتدائي العام والتغذية وتنمية مصادر المياه .

ومن الجدير بالذكر ايضا انه رغم التوجه السريع نحو تحرير الاسواق والاعتماد على التنافس الحر وازالة الحواجز فان الدول الصناعية تزيد من حجم القيود التي تضعها في وجه الدول الفقيرة باقرار ضرائب جديدة غريبة كضريبة البيئة والرسوم الجمركية وتحجيم نشاط الهجرة وعليه فان هذا التضييق المتعمد من طرف الدول الغنية

البلدان النامية ويكفي ان نذكر ان آخر تقرير للأمم المتحدة لعام 1992م حول التنمية البشرية تفيد ببياناته بأن (20٪) من سكان العالم (الدول الصناعية المتقدمة والغنية) تحصل على حوالي (80٪) من مجموع دخل العالم وهذا يعني ان الدول النامية او الفقيرة التي تمثل نسبة 80٪ من سكان العالم تحصل على نسبة حوالي (20٪) من دخل العالم - هذا يقينا سيخلق عوائق صعبة جدا امام دول العالم الثالث لتحقيق معدلات تنميه اجتماعية وصحية وتعليمية مناسبة تؤدي في النهاية الى تحقيق تنمية بشرية كفيلة بتمكين مواطني هذه الدول الفقيرة من ملاحقة التطور والتسهيلات التي تحظى بها الدول الغنية . بمعنى اوضح ان الهوة تتسع كثيرا بين الفقراء والاغنياء في العالم مما يشير الى تمركز احتكار التقدم والرفاهية اذا لم تستحدث تعديلات اساسية في النظام الاقتصادي العالمي في

وكما نعلم فان برامج التنمية البشرية تتأثر بالسياسات العامة المتعددة خاصة في النواحي الاقتصادية والتعليمية والصحية لا على المستوى المحلي فحسب بل على المستوى العالمي ذلك ان التطور المذهل الذي استهدف وسائل الاتصال وأدى الى تمازج الخبرة وسرعة انتقال التقنية وما يتوجه نحوه العالم الان بما يمكن تسميته تعاونا او تبادلا دوليا للسلع في ظل اسس تحرير الاسواق والاعتماد على الجودة والابتكارات المحسنة للمنتجات والعرض الجيد وازالة الحواجز بمختلف أشكالها . كل هذه العوامل تؤثر بشكل او بآخر تأثيرا شديدا على نوعيه وفاعلية برامج وأنشطة التنمية البشرية .

كذلك فان الغبن الكبير والتفاوت المذهل في توزيع الثروة على مستوى العالم بين الفقراء والاغنياء يخلق صعوبات شديدة للتنمية البشرية في

فقط بالنسبة للمجتمعات الفقيرة لما لها من هدف أساسي هو تلبية الاحتياجات الملحة ولكن هذا أيضا غير صحيح فقد تختلف أهداف التنمية من مجتمع لآخر ولكن تظل الحاجة الى برنامج توزيع الفرص واعادة التنظيم من اجل مزيد من العدل او تطوير المنتجات هدفا دائما حتى لدى المجتمعات الغنية .

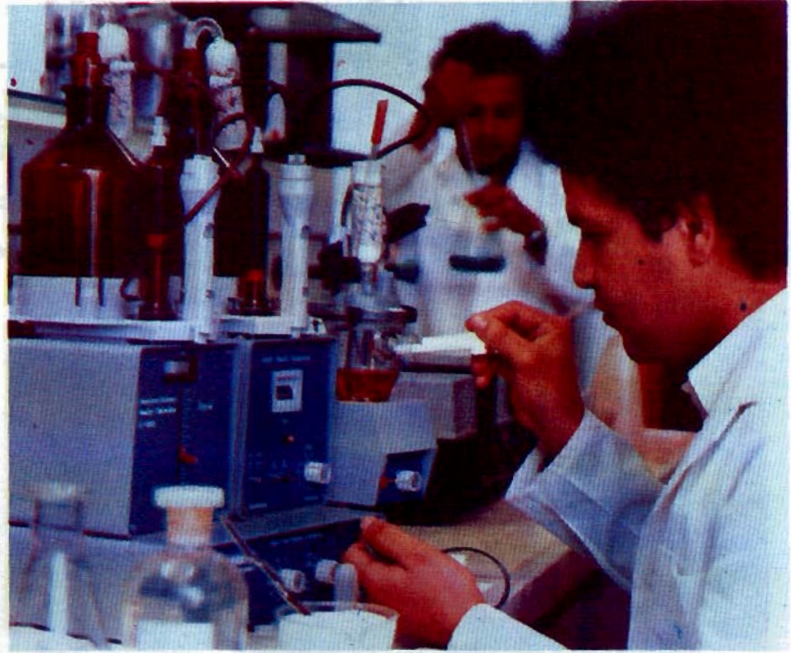
هكذا تصبح التنمية البشرية فكرة واسعة وشاملة فهي تغطي جميع اختيارات الانسان من كل المجتمعات وفي جميع المراحل وهي توسع الحوار من مجرد مناقشة الوسيلة (نمو الناتج القومي) الى مناقشة الهدف النهائي ، ذلك انها تهتم بالنمو الاقتصادي بقدر ماتهتم بالتوزيع وتهتم بالاحتياجات الملحة بقدر ماتهتم بمجموع التطلعات الانسانية الكاملة والمتغيرة وتهتم بمآزق الناس في الشمال بقدر ماتهتم بحرمان الناس في الجنوب .

وتطور مفهوم التنمية اخيرا بحيث اصبح يتضمن توجهات قوية للمحافظة على البيئة الطبيعية التي تعتبر وعاء نشاط التنمية هذه البيئة التي يعمل الانسان في الدول المتقدمة على ان يدمر المناخ الضروري لاستمرارها باحداث ثقب في الاوزون ويعمل الانسان في الدول المتخلفة على تدمير توازنها الطبيعي بالقضاء على اجزاء يعتبر وجودها حيويا مثل الاشجار والحيوانات وغيرها .

ملامح التنمية البشرية في الجماهيرية العظمى

بعد الثورة ترسخت مبادئ اساسية على كافة المستويات السياسية والاقتصادية تستهدف اعادة صياغة كاملة لحياة الفرد والجماعة .

وقد تبلورت اهداف التنمية البشرية بعد ان فرغت الثورة من المعارك الاولى الضروريه لتحرير الوطن من الهيمنة



- مثلاً يرى الكثير ان التنمية البشرية مضادة للنمو لانها تركز على التوزيع بدلا من توليد الدخل اى انها اهتمام اجتماعي وليس اهتماما انمائيا . في الواقع هذا الفهم خاطيء تماما فالتنمية البشرية تهتم بتطوير القدرات البشرية لزيادة فعاليتها فيما يتعلق بتطوير الانتاج اى ان المعادلة تتكون من طرفين الاول يهدف الى الاستثمار في الناس والثاني يرمى الى مساهمة الناس في الانتاج وهكذا فان كلا من طرفي المعادلة ضروري .

- سوء فهم آخر مؤداه ان التنمية البشرية أساسا قطاعية اى تهتم بالاستثمار في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية فقط وبهذا غير صحيح ذلك ان التنمية في مجال الخدمات الاجتماعية لا يمكن ان تتحقق بدون اطراد معدلات التنمية الاقتصادية في مختلف ميادين الصناعة والزراعة وغيرها من ميادين الانتاج .

- سوء فهم ثالث مفاده ان استراتيجيات التنمية البشرية صالحة

سيؤدي الى مزيد من المعاناة والتأخر للدول الفقيرة ويجعل من شعار فتح الاسواق مبدءا اقليميا ضيقا يمارس وفق المصالح الخاصة للدول القادرة على الضغط بدلا من ان يكون شعارا عالميا يخدم الجميع .

وذلك معناه ان الدول النامية ستحتاج الى استشارات ضخمة من رأس المال البشرى اذا كان لها ان تتعامل مع حركة النشاط الاقتصادي العالمي بقدر افضل من التكافؤ وذلك لان معرفة واتقان التقنية الجديدة هما افضل ميزه تنافسية لاي بلد اليوم .

والتنمية وفق المفهوم السليم شبكة مترابطة من الانشطة المبرمجة زمنيا وجغرافيا وماليا مترابط خيوطها حول الانسان في ضوء اهداف محددة طويلة المدى وبمعنى اوضح فالتنمية تنسج حول الناس وليس الناس حول التنمية .

وقد ارتبط مفهوم التنمية حتى لدى بعض المتخصصين بسوء الفهم احيانا :



الاجنبية وتحرير الاقتصاد من سيطرة الاحتكارات مهما كان نوعها ويمكن تلخيص اهم مبادئ التنمية البشرية في الجاهلية في النقاط الاتية :

1 - ان الانسان هو هدف التنمية الاساسي وهو ايضا أدواتها .

2 - الاستغلال بجميع اشكاله من اهم معوقات التنمية البشرية ولذلك أقرت مبادئ اكتسبت نوعا من القداسه تستهدف تحرير الحاجات الاساسيه مثل المسكن والملبس والمركوب والمعاش وغيره .

3 - تنظيم الانتاج بحيث يتم بالشارك بين عدد من الافراد الذين يستثمرون جهدهم ومالهم بعيدا عن الاستغلال .

4 - المساهمة في الانتاج واجب وطني مقدس فمن لا ينتج لا ياكل الا العجزة .

5 - التعليم الاساسي الزامي مع تكثيف برامج محو الامية .

6 - توجيه التعليم لا ينبغي ان يتم باجبار المتعلم مع ضمان حرية اختيار التعليم او التخصص المناسب .

7 - تكثيف نشاط التدريب والتطوير .

هذا بالاضافة الى اقرار عدد من السياسات الرامية الى مجانية الخدمات الاجتماعية والصحية مع تحميل القطاع العام بادارة عدد من المشاريع ومرافق الانتاج الكبيرة وصولا الى استكمال البنية التحتية مما اتاح الفرصة اخيرا الى تضمين مرونة اكثر من خلال سياسات جديده ترمي الى تشجيع المبادرات الخاصة وتخفيف العبء تدريجيا على الدولة وفق هذه المبادئ العامة خطط لمختلف برامج التنمية البشرية .

وفيما يلي عرض موجز لنشاط تطوير وتنمية القوى العاملة في قطاع النفط باعتباره احدي قطاعات التطبيق المهمه في البلاد .

لمحة تاريخية

بجدية وكانت العناصر الاجنبية تحتكر الوظائف الهامة صاحبة القرار وكذلك الوظائف المهنية والفنية والعليا والمتوسطة .

وفي بداية سنة 1970 بلغت نسبة الليبيين الى الاجانب (72 ٪) في شركات الانتاج ، وكان معظمهم في الاعمال غير الماهرة وشبه الماهرة .

بالرغم من التغير النوعي الذي طرأ على تركيبة العمالة الوطنية في قطاع النفط بعد قيام ثورة الفاتح من سبتمبر العظيمة وتوجه الدولة لفرض سيطرتها على هذه الصناعة الاستراتيجية حيث تم تلييب (543) وظيفة خلال الفترة

قبل الدخول في الحديث عن وضع القوى العاملة في قطاع النفط تستدعي الضرورة اعطاء لمحة تاريخية عن واقع القوى العاملة الوطنية في هذا القطاع منذ اكتشافه .

- اعتمدت الشركات النفطية في مراحل الانتاج الاولى اعتمادا كلياً على العمالة الاجنبية رغم السياسات التي تضمنتها عقود الامتياز والتي كانت تلزم تلك الشركات بتشغيل (75 ٪) من القوى العاملة بها من العناصر الوطنية غير ان تلك الشركات لم تنظر الى هذا الموضوع

التنظيمية ووظائف شركات النفط والبرامج الزمنية لتلييها جميعا خلال مدة لا تتجاوز سنة 1980 م . وقد استهدفت الخطة تلييب ما مجموعه (1466) وظيفة فنية وادارية عليا ومتوسطة تشغلها في تلك الفترة عناصر أجنبية .

كما صدر بمقتضى الخطة العديد من القرارات من امانه النفط ادت الى فتح (1317) وظيفة جديدة داخل القطاع منها (1240) وظيفة لشركات الانتاج على أن يتم تلييها خلال سنوات الخطة ويكون بالتالى مجموع الوظائف التي استهدفت الخطة تلييها (2783) وظيفة .

أما النتائج المستهدفة من هذه الخطة فيمكن ايجازها في الآتى :-

- دفع الشركات الى الاهتمام بالتدريب والتطوير في الداخل والخارج وانشاء بعض مراكز التدريب المهني بها .
- اضطرت الشركات للنظر الى القوى العاملة الوطنية داخلها على اسس نوعيه .

- استحداث مرافق تعليميه وتدريبيه داخل الجماهيرية تتولى عمليه الاعداد الاساسي للملاكات الفنيه والمتوسطه والمتقدمة والعليا مثل معهد النفط للتأهيل والتدريب والمركز النوعي للتدريب على صناعة النفط والصناعات الكيماوية والبتروكياوية . كلية هندسة النفط علاوة على التخصصات الهندسية الأخرى .

- ايفاد اعداد كبيره الى الخارج للدراسات الجامعية في مختلف التخصصات العلميه والهندسية علاوة على بعض المجالات الفنية والمتوسطة في مجال الصيانة والتشغيل .

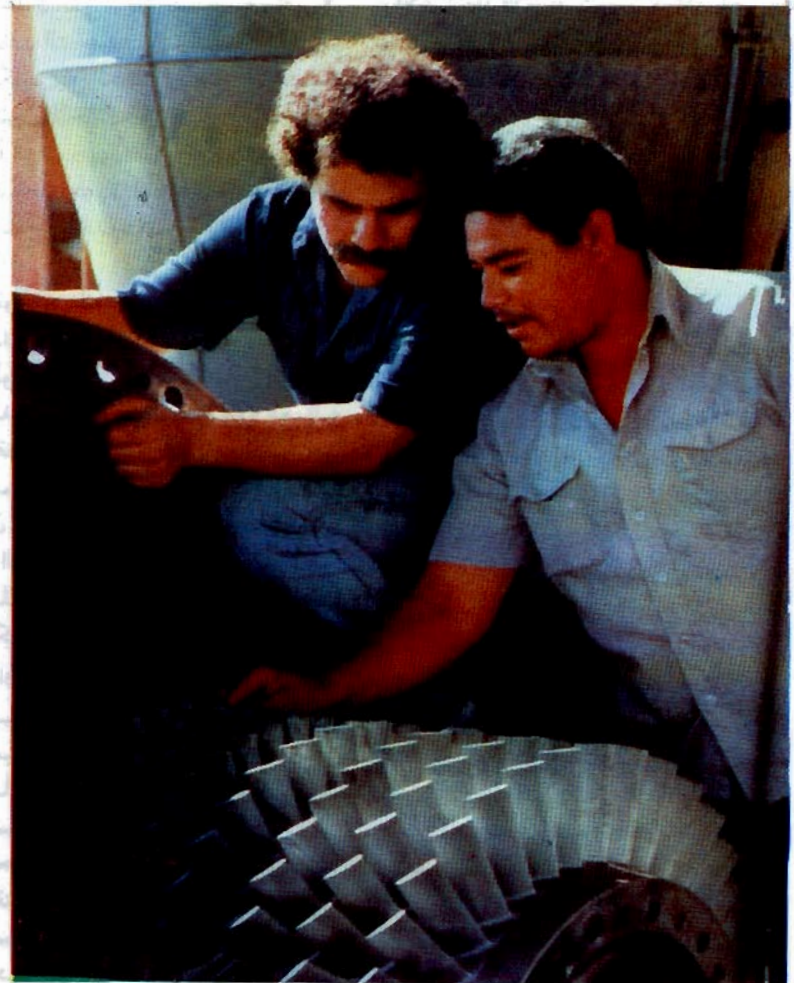
تبلغ نسبة الليبيين بها (74 %) .

وسوف تكون الصورة اوضح عند التطرق الى الاحصائية التي توضح تطور القوى العاملة خلال الثلاث والعشرين سنة الماضية .

خطة التلييب 1973م - 1980م

صدر قرار مجلس الوزراء (سابقا) بتاريخ 24 جمادى الاولى 1393 و.ر الموافق 1973/6/25م بشأن الهياكل

من 1970 الى 1973 وشملت هذه الوظائف الشؤون الادارية والتقليبات والعلاقات العامة والتدريب والتطوير والخدمات وان هذا الاجراء جاء كرد حاسم على عدم جدية واهتمام الشركات بالعنصر الوطني . ومع ذلك فإن نسبة الليبيين في الوظائف الهامة والمهنية والفنية العليا والمتوسطة بقيت محدوده ونظرة سريعة على تركيبة القوى العاملة الوطنية بالمقارنه بالاجنبية في عام 1973م تعطى صورة واضحة عن ذلك حيث بلغت نسبة العمالة الوطنية في الوظائف الفنية المتوسطة (21 %) لثلاثة من اكبر شركات الانتاج والتي



خطة التلييب 1981م - 1985م

- شكلت لجنة انيطت بها مهمة تقييم خطة التلييب 73 - 80م ووضع خطة تطوير القوى العاملة في قطاع النفط للفترة 81 - 85م
- قامت اللجنة بدراسة متكاملة عن واقع القوى العاملة في قطاع النفط وتعتبر هذه الدراسة الاولى من نوعها التي قامت على اسس علمية دقيقة وشملت المواضيع التالية :-
- توزيع القوى العاملة داخل قطاع النفط .
- توزيع القوى العاملة المؤهلة حسب الاعمال التي تمارسها .
- بيانات عن القوى العاملة الملتحقة بالخدمة الوطنية .
- بيانات عن الوظائف الشاغرة في قطاع النفط .
- توضيح خطوات التطبيق المقترحة للتدريب والتطوير .
- اعداد صيغة منظومة التطوير الوظيفي المركز .
- ويمكن في ايجاز اعطاء صورة لما تم تلييبه خلال الفترة المنوه عنها سلفا .

ر.م	السنة	الوظائف المليية
1	1981م	360
2	1982م	457
3	1983م	665
4	1984م	760
5	1985م	980

ومجدد بالذكر هنا أن جميع الوظائف القيادية صاحبة القرار في كافة شركات القطاع تم تلييبها بالكامل اما فيما يخص

بعض الوظائف الفنية التي لازال القطاع يستعين بأجانب لشغلها والتي يجري العمل على تلييبها فيمكن توضيح بعض الامور بشأنها :

- توجد في القطاع عناصر علمية وهندسية متقدمة اجنبية وعددها محدود نسبيا وتطلبها ظروف العمل وهذه الظاهرة ليست بالغبية اذ انها موجودة في كافة الدول المنتجة للنفط والغاز تقريبا .

- يستفيد القطاع من خدمات عمالة اجنبية فنية ذات خبرة وممارسة طويلة لتسيير الأعمال في مجالات التشغيل والصيانة وعدد هذه الفئة أخذ في التناقص سنه بعد أخرى اذ أن مرافق الاعداد الفنى ترفد القطاع بخريجين في مختلف التخصصات اثبتوا كفاءتهم وتمكنهم من العمل بنفس مستوى الفنيين الأجانب او افضل ومن الجدير بالذكر ان جهودا كبيرة تبذل لتطوير هذه العناصر لضمان الحفاظ على معدلات الانتاج وبالحدود المقررة وتحسين كفاءة الاداء .

- توجد في القطاع عمالة اجنبية عادية تخدم عادة في مواقع العمل بالحقول والمواقع النفطية واغلبها يمارس اعمالا خدمية ، وأن سبب بقاء هذه العمالة بالقطاع هو عزوف الشباب الليبي عن العمل في هذه المجالات . ومع ذلك فإن هذه الفئة من العمالة الاجنبية آخذة في التناقص بصورة مستمرة وليس ببعيد ذلك اليوم الذى ينتهى فيه دورها بالكامل .

- ان مخططات التلييب تعطى نتائج جيدة في المجالات المستقرة والتي اصبحت مألوفه لدى العاملين وبالامكان استيعاب التقنية المستعملة فيها بشكل سريع وطبيعى ، الا ان التحديث والتغيير في منظومات التقنيات النفطية واستعمالها بالشكل الصحيح يؤدي الى ضرورة توفير عناصر قادرة على السيطرة عليها وتشغيلها

وصيانتها ويكون استخدامها خاضعا لسقف زمني محدد .

- ومن المعروف ان الصنابعه بكل فروعها يغلب عليها جانب عدم الاستقرار في العمالة الموجودة فيها وبشكل ظاهر . اذ أن دوران العمالة وعملية ترك العمل من قبل العناصر المدربة ودخول عناصر جديدة عديدة الخبرة يتطلب تدريبا وتطويرا مكثفا لأعضائها الى المستوى المطلوب . ان هذه الظاهرة هي الاخرى تؤدي الى استمرار الاعتماد على بعض العناصر الاجنبية لسد العجز وتسيير العمل .

التوقعات المستقبلية لتنمية القوى العاملة الوطنية في صناعة النفط بالجمهورية :-

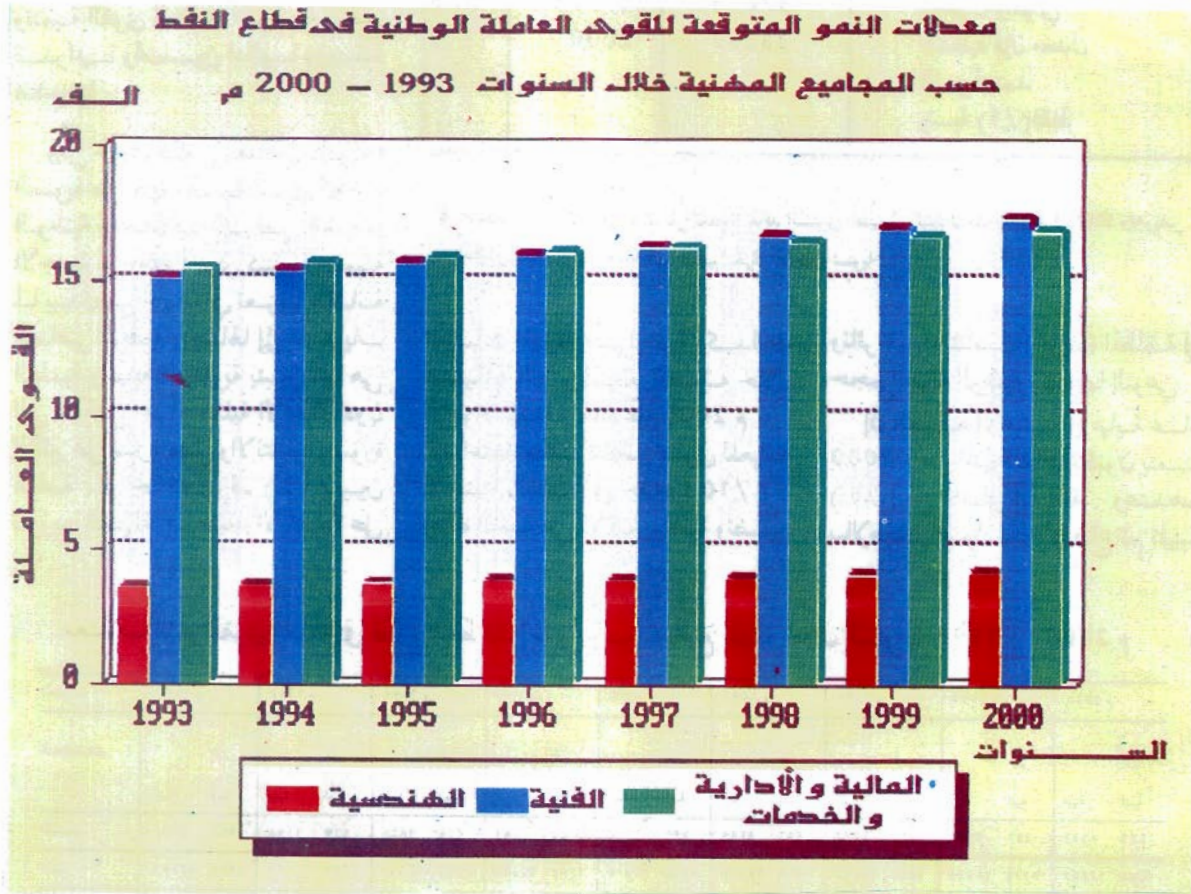
رغم التطور التقني والتحديث المستمر والسريع في كافة مستلزمات التشغيل والصيانة بصناعة النفط الا ان هذه الصناعة لازالت تستوعب طاقة بشرية وباعداد رغم كونها محدوده مقارنة بحجم المردود الاقتصادي العالي الا انها تخضع لتخطيط دقيق لتحقيق أعلى معدلات الاستثمار بالقطاع .

إن هذه الطاقة البشرية يجب ان تتمتع بمواصفات ومؤهلات تناسب التعقيد والتنوع الكبير في طرق وأساليب التعامل مع هذه التقنيات ذات الاستعمال الواسع للممكنه والعقول الالكترونية ، لذا فإن العناصر البشرية الموجودة في هذه الصناعة يجب أن تتحد وفق مؤشرات دقيقة تأخذ بعين الاعتبار الكمية والتنوعه وبموجب

أن تحقيق معدلات الانجاز والتنفيذ العالية لاي نشاط يضمناها التخطيط المسبق العلمي السليم وهذا ما يقوم به قطاع النفط بصورة مستمرة .
ان الخطة المعروضة والتي تغطي الفترة من 1993 م لغاية عام 2000 م تحدد الزيادة العددية المتوقعة سنوياً في حجم العمالة الوطنية والتي على ضوءها يتم تحديد اجمالي الاحتياجات السنوية من الملاكات الهندسية والفنية والإدارية والمالية والخدمية .

العامله فيعني حصر نوعية الطاقة البشرية المتاحة حالياً وثبتت مستوياتها التعليمية والفنية ووضع خطط تطويرها ، وكذلك تحديد حجم الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسد الاحتياجات المتأتية من التوسعات المتوقعة وزيادة الاستثمارات وكذلك الأخذ بعين الاعتبار امكانات المرافق التعليمية والتدريبية التي تتولى مهمة الاعداد والتدريب ومصادر القوى العاملة بصورة عامة .

تخطيط متوسط وبعيد المدى .
ان التحديد الكمي للطاقة البشرية الضرورية لصناعة النفط يجب ان يغطي كافة الانشطة ومراحل العمليات الاستخراجية والتحويلية ، وهذا التحديد مهم جداً ويرتبط بفعاليات اعداد وتهيئة الخطط والبرامج التدريبية والتأهيلية للعناصر البشرية وفق المنظور الانبي والمستقبل .
أما التحديد الكيفي لهذه القوى



جدول رقم (1)

معدلات نمو القوى العاملة الوطنية المتوقعة في نشاط النفط
خلال السنوات 1993 م - 2000 م

م . ر	السنة	القوى العاملة الوطنية	الملاحظات
1.	1992	33619	* معدل النمو الذي
2	1993	34164	أعتمد هو (2%)
3	1994	34725	سنويا ولكافة
4	1995	35292	شركات القطاع عدا
5	1996	35872	شركتي البريقة
6	1997	36458	لتسويق النفط
7	1998	37059	والوطنية لتموين
8	1999	37666	الحقول والمواني
9	2000	38287	النفطية فإن معدل
			النمو أعتمد
			بنسبة (1%) فقط

ان الخطة وكما هو موضح بالجدول رقم (1) أعتمدت زيادة سنوية في حدود (2 %) وهذه النسبة تغطي الاحتياجات المتأتية نتيجة الفاقد الطبيعي السنوي وكذلك سد الشواغر وتلبية متطلبات زيادة حجم الاعمال الحاصلة بسبب التوسعات من جهة وتقادم الحقول المنتجة من جهة أخرى . ان هذه النسبة يمكن اعتبارها المعدل الأمثل لوتائر الزيادة السنوية والتي تم التوصل إليها من خلال التحليل والدراسة المستفيضة لواقع العمالة الوطنية خلال السنوات الخمس الماضية ، كما ان هذه المعدلات تضمن حرية الحركة في مجال تدريب وتطوير وتنمية القوى العاملة الوطنية ورفع قدراتها وتحسين ادائها وزيادة انتاجيتها .

* ان معدلات النمو المحددة تضمن تغطية الفاقد السنوي الطبيعي وكذلك سد الشواغر في الملاك وتعويض النقص الحاصل نتيجة تقليص حجم العمالة الاجنبية سنويا .

الفئات المهنية الرئيسية وكذلك ديناميكية التغير المتوقع حصوله خلال الاعوام المقبلة ولغاية عام 2000 م . لقد اعتمد معدل تناقص سنوي للعمالة الاجنبية بالقطاع في حدود (10 %) . وهذه النسبة هي الاكثر واقعية وتضمن وتاثر تلييب متناسب والزيادة المطلقة في حجم العمالة الوطنية وتقدمها النوعي . ان العمالة الأجنبية في نهاية عام 2000 م من المتوقع أن تكون بنسبة (6 %) من أجمالي العمالة . وعندها بالإمكان القول بأن القطاع تم تلبية

ومن خلال عكس معدلات الزيادة السنوية من جهة بالنسبة للقوى العاملة الوطنية ومعدلات التناقص للعمالة الاجنبية من جهة أخرى كنتيجة حتمية لما يبذل من جهود في تعزيز مكانة العناصر الوطنية وابصالها إلى المستويات العلمية والفنية المطلوبة بتبين انها هي التي ستكفل اجراء عملية الاحلال دون التأثير على سير العمل والانتاجية بصورة عامة ، والجدول رقم (2) يبين توزيع العمالة الوطنية والاجنبية على

جدول رقم (2)

معدلات النمو للقوى العاملة في قطاع النفط المتوقعة وحسب المجاميع المهنية خلال السنوات 1993 م - 2000 م

السنوات	1992 م	1993 م	1994 م	1995 م	1996 م	1997 م	1998 م	1999 م	2000 م
التخصصات	غير لية	غير لية	غير لية	غير لية	غير لية	غير لية	غير لية	غير لية	غير لية
الهندسية	3527	3598	3670	3743	3818	3894	3972	4051	4132
الفنية	14763	15048	15359	15666	15979	16299	16625	16958	17297
المالية والادارية والخدمية	15329	15508	15696	15883	16075	16265	16462	16657	16858
المجموع	33619	34164	34725	35292	35872	36458	37059	37666	38287

جدول (2 ب)

الاحتياجات المتوقعة من القوى العاملة الوطنية لقطاع النفط وفق المجاميع المهنية للسنوات 1993 م - 2000 م

السنة	الملاكات الهندسية والعلمية	الملاكات الفنية	غيرها	الاجمالي
1993 م	130	541	436	1107
1994 م	125	523	419	1067
1995 م	120	506	395	1021
1996 م	118	493	380	991
1997 م	116	482	358	955
1998 م	113	471	349	933
1999 م	110	464	331	905
2000 م	109	457	324	890

كافة الاعداد المحددة في الجدول تشمل تعويض الفاقد السنوي الطبيعي وكذلك سد النقص الحاصل نتيجة تناقص القوى العاملة الاجنبية سنويا بمعدل (- 10 %) .

جدول (3)

التدريب والتطوير المتوقع في نشاط النفط خلال السنوات 1993 م - 2000 م

ر. م	السنة	عدد المشمولين بالتدريب	الملاحظات
1	1992 م	5483	* أعمدت نسبة 20٪ للمشمولين بالتدريب والتطوير من اجمالي القوى العاملة
2	1993 م	5578	ولكافة الشركات
3	1994 م	5677	عدا شركتي البريقة
4	1995 م	5778	لتسويق النفط
5	1996 م	5883	وتموين حقول النفط
6	1997 م	5986	فان النسبة المعتمدة هي 10٪ .
7	1998 م	6093	
8	1999 م	6198	
9	2000 م	6312	

* إن حجم التدريب والتطوير يتناسب طرديا مع النمو الحاصل في حجم العمالة الوطنية وهو يضمن حالة من التوازن في تقدم هذه العمالة ونموها الوظيفي والمهني وزيادة الانتاج .

الوطنية في كل شركة تزج في الانشطة وخارجيا ، وإن حجم التدريب التدريبي والتطويرية سنويا ، وهذا الخارجي يثبت بحيث لا تزيد نسبته عن التدريب يشمل ما ينفذ منه محليا 20٪ من الاجمالي ■

وإن العمالة الاجنبية المتبقية ستكون في مجالات اما متخصصة ونادرة ولكن لوظائف ليست صاحبة القرار او الاعمال يوجد عزوف عنها من قبل العمالة الوطنية .

إن هذه الخطة يمكن أن تعتمد كأساس لتحديد حجم الاحتياجات وبصورة عامة وفق المجاميع المهنية / هندسية ، فنية ، وغيرها / ولغاية عام 2000 م والجدول رقم (2 ب) يبين الاحتياجات من الملاكات الهندسية والفنية والمالية والإدارية والخدمية وهي تشمل تعويض الفاقد الطبيعي السنوي ، وكذلك سد النقص أو الشواغر التي ستحصل نتيجة تنفيذ خطة تقليص العمالة الاجنبية بمعدل (10٪) سنويا .

إن هذه الخطة يمكن الاعتماد على معطياتها وتطبيقها وستكون الصيغة المثل للتحكم في حركة القوى العاملة بالقطاع شرط عدم حصول حالات انقطاع عن العمل أو تركه وباعداد كبيرة ولأي سبب كان .

ومن الجدير بالذكر إنه من المصاعب التي تواجه قطاع الصناعة النفطية في الجماهيرية هي ارتفاع معدلات دوران العمالة سنويا مما يساعد على تفريغ القطاع من كفاءات ذات خبرة طويلة هو في أمس الحاجة إليها وهذا مما يضطر الشركات للأستعانة بعناصر أجنبية . أن الجزء أو الركن المكمل لهذه الخطة والضمان عملها بصورة سليمة سيكون من خلال التنفيذ العلمي والسليم لخطة تدريب وتطوير القوى العاملة الوطنية وبصورة دورية ومستمرة بهدف إيصالها إلى المستويات المتعارف عليها عالميا والضمان مواكبتها للتطور الحاصل في صناعة النفط ، والجدول رقم (3) يوضح إجمالي التدريب المستهدف سنويا (للسنوات 93 م - 2000 م) ولكافة شركات القطاع ، وتم اعتماد نسبة 20٪ من اجمالي العمالة