مقالات . مقالات . مقالات

مطلوب: عمال محليون لقطاعي الغاز والنفط

يواجه قطاع الغاز والنفط نقصاً متنامياً من حيث العمّال من أصحاب المهارات. وتُعتبر هذه الفرصة سانحة أمام الدول المنتجة للغاز والنفط من أجل زيادة إنخراط القوى العاملة المحلية.

تحليل | ١٢ كانون الاول/ديسمبر ٢٠١٢

جنيف (أخبار م ع د) – تنامى الطلب العالمي على النفط الخام والغاز الطبيعي بشكل كبير خلال السنوات الماضية ممّا أدى إلى طفرة في الإستثمار وبالتالي إلى تفاقم النقص من حيث العمّال الكفوءون.

وتتوقع الوكالة الدولية للطاقة زيادة الطلب العالمي على الطاقة بواقع ٣٥ في المائة بين العامين ٢٠١٠ و٢٠٣٥. ويعني توافر الموارد الجديدة للغاز والنفط إمكانية تلبية الطلب في المستقبل لكن قد يفتقر القطاع إلى العمّال الضرورين بغية إستغلال الآبار الجديدة.

ويعتبر السيد ياسوهيكو كماكورا، وهو خبير في شؤون الغاز والنفط في منظمة العمل الدولية أن أكثر من نصف إجمالي أهل المهنة في مجال النفط يصلون إلى سن التقاعد في العقد المقبل ممّا يشكل تحدياً حقيقياً ماثلاً أمام القطاع برمّته.

وقال الخبير "بينما تباشر شركات الغاز والنفط في توسيع نطاق أنشطتها وفي الوصول إلى المواقع الجغرافية الجديدة والنائية أكثر فأكثر، يتعيّن عليها البناء على قدرات القوى العاملة المحلية والإعتماد بشكل أقل على خدمات العمّال المهاجرين. ولهذه الغاية، يحتاج كلّ من الحكومات وأصحاب العمل والعمّال إلى التنسيق على المستوى العالمي من أجل تحديد السبل الضرورية الرامية إلى حلّ مشكلة النقص في المهارات في هذا القطاع."

جعل القوى العاملة المحلية تجني ثمار المنافع

قد يشكل إستخدام العمّال المحليين حلاً للنقص الحاصل من حيث المهارات إلى جانب إجتذاب النساء إلى هذا القطاع (أنظر الخانة أدناه).

وقد وردت هذه القضية على جدول أعمال اللقاء بشأن المهارات والموارد البشرية وسلامة التدريب في قطاعي الغاز والنفط الذي عقدته منظمة العمل الدولية برئاسة رويك بووك ريبك، وهو رئيس البعثة الدائمة لجمهورية جنوب السودان لدى مكتب الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى في جنيف.

وسلّط السيد ريبك الضوء على إعتماد قطاع النفط في بلاده على العمّال المهاجرين فقال "يأتي القسم الاكبر من العمّال في هذا القطاع في بلادنا من الصين، وماليزيا وأندونيسيا. وتفتقر جنوب السودان إلى أصحاب المهارات من أجل الحلول مكان هؤلاء العمال."

ارسكو سنتر
شارع جوستنيان - القنطاري
ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١ رياض الصلح ٢١٥٠ - ١١٠٧
بيروت - لبنان
هاتف: ٩٦١ ١ ٧٥٢٤٠٠+
فاكس: ٩٦١ ١ ٧٥٢٤٠٥+
www.ilo.org/arabstates

ويُعتبر تقليص الإعتماد على العمّال المهاجرين مسألة صعبة في بعض الأحيان لا بل مستحيلة في حال عدم توافر العمّال المحليين من أصحاب المهارات.

وأضاف رييك قائلاً "يحتاج أي طالب إلى ستة أعوام من أجل الحصول على شهادة في قطاعي الغاز والنفط. ولكن وتيرة تدريب العمّال والفنيّن الكفوئين أسرع بكثير، الأمر الذي يُعتبر الخطوة الأولى نحو بناء قوى عاملة محلية كفوءة".

وتُظهر نيجيريا نموذجاً يمثّل مدى صعوبة تنمية القوة العاملة المهنية التي تحترم المهارات المطلوبة في قطاعي الغاز والنفط.

وأضاف الخبير لدى منظمة العمل الدولية قائلاً "لا تراعي المواد المُدرّسة في كليّات العلوم والتكنولوجيا في نيجيريا بعد المهارات المطلوبة في معظم الشركات العالمية للغاز والنفط. ولكن، تنظر نيجيريا في إعتماد إستراتيجية جديدة تضمن إستمرار الدور المحوري الذي يلعبه أهل المهنة المحليون في هذا القطاع."

تدريب المواهب المحلية

فيما تسعى الشركات إلى خفض التكاليف المتعلّقة بإستبقاء القوى العاملة الدولية، تعترف بشكل أكبر بضرورة إستخدام المواهب المحلية أي المعرفة والخبرة على المستوى المحلي التي قد تتبوأ في نهاية المطاف المراكز القيادية.

ولقد حظيت مراكز التدريب في أنغولا بدعم من بعض شركات النفط وبادرت بالتالي إلى تدريب العمّال المحليين على العمل في قطاعي الغاز والنفط. وتشمل المناهج تحليل المخاطر، والأنظمة والهياكل الجيولوجية، والرسم الصناعي ومقدمة إلى التنقيب والأنابيب والصمامات.

ومنذ إستكشاف آبار النفط الأساسية في العام ٢٠٠٧، بادرت غانا إلى إعتماد إستراتيجية طموحة تهدف إلى تحقيق ٩٠ في المائة على الأقل من المحتوى المحلي والمشاركة المحلية في جميع الأنشطة المتعلّقة بالغاز والنفط بحلول العام ٢٠٢٠.

وأخيراً، شدّد كماكورا على ضرورة تحسين ظروف وشروط العمل والبرامج المتعلّقة بالمسيرة المهنية من أجل إستقطاب العمّال الموهوبين.

إجتذاب النساء الموهوبات

- يُعتبر عدد النساء العاملات في قطاعي الغاز والنفط متدنياً نسبياً ولقد شهدت نسبة الرجال إلى النساء ركوداً خلال السنوات الستّ الماضية.
- في علوم الأرض، تشكّل النساء من ١٨ إلى ٢٧ في المائة من القوى العاملة.
- ١١ إلى ١٩ في المائة من المهندسين في قطاع النفط هم من النساء. غالباً ما تعاني النساء من التمييز في العمل.
- تتبوأ النساء عدداً أقل من المراكز الأساسية وتعاني أكثر من القيود على المسيرة المهنية.
- عندما تُدمج النساء في جميع مستويات المنظمة، من الأرجح أن تشعر بالإيجابية حيال المنظمة.