

الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العقاري

التقائيم وأثرها على شروط العمل
في صناعات بيروت
العربي

بمقتضى
الدكتور نقولا شكريس



منشورات مركز الابحاث

١٩٦٩

الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

الحركة النقابية وأثرها على شروط العمل
في صناعة البترول
العربي

مؤلف
الدكتور نقولا سركيس

١٩٦٦

الجامعة اللبنانية

مركز العلوم الاجتماعية

مركز الأبحاث

—

الحركة النقابية والنهضة على شروط العمل في صناعة البترول

العربي

بتسلم
الدكتور نقولا سركيس

لشروط العمل في صناعة البترول العربي ميزات خاصة تعود للظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة في البلدان المنتجة (المملكة العربية السعودية والكويت والعراق وقطر وبلدان افريقيا الشمالية) وبلدان المدور (مصر والاردن وسوريا ولبنان) . فهذه البلدان كلها من البلدان المتخلفة اقتصادياً وتتميز بهذه الصفة بلامح معينة في اقتصادياتها وعلاقاتها الاجتماعية مما يؤثر بشكل واضح على ظروف العمل الصناعي في اراضيها وعلى طبيعة المشاكل التي يثيرها نشوء صناعات كبرى مثل هذه البلدان . لا بد ان بعضها وخصوصاً البلدان المنتجة الكبرى كانت حتى بدء عمليات الاستثمار تعيش حياة البداوة وتقسم بشتى ميزات المجتمعات البدائية . فلا عجب بعد هذا ان يستتبع نمو صناعات كبرى كصناعة البترول في هذه البلاد مشاكل عديدة في مجال استخدام اليد العاملة وتدريبها وتوفير شروط العمل والخدمات الاجتماعية الملائمة لها .

الجزء الأول

نشأة الحركة النقابية وتطورها في صناعة البترول العربي

الفصل الأول

تاريخية على نشأة الحركة النقابية

كلمة نقابة هي كلمة حديثة نسبياً في قاموس السياسة والاقتصاد . والنقابات على مختلف أنواعها ظاهره من ظواهر المجتمع الصناعي تربطها بالحركات الاشتراكية والتعاونية روابط وثيقة اذ انها ولدت في وقت واحد تقريباً ، وفي النصف الأول من القرن التاسع عشر على وجه التحديد ، كما ان الحركة النقابية ، شأنها في ذلك شأن الحركات الاشتراكية والتعاونية ، قد نشأت ونمت كردة فعل وكنتيجة طبيعية للآزمات الاقتصادية والاجتماعية التي تمخضت عنها الثورة الصناعية . انها بتعبير آخر جاءت لحل هذه المفارقة العجيبة القائمة في المجتمع الحديث الا وهي ظاهرة الفقر الذي ينشأ عن انتشار الآلة .

وقد تلاقت جهود المسؤولين والشركات في معالجة وحل هذه المشاكل بجهود المنظمات النقابية التي انبثقت عن تجمع العمال في مناطق الانتاج وحول معامل التكرير ومحطات الضخ . وبهذا المعنى يمكن القول ان نمو الحركة النقابية في صناعة البترول في البلاد العربية هو ظاهرة اجتماعية واقتصادية لا تقتصر آثارها على الحياة العمالية بل تتجاوز ذلك الى البنيان الاجتماعي كله في البلاد المعنية .

وفي سبيل تحليل هذه الآثار سنقسم هذا البحث الى ثلاثة اجزاء :

(١) نشأة الحركة النقابية في صناعة البترول العربي

(٢) الاستخدام : مصادره وشروطه

(٣) ظروف العمل في صناعة البترول العربي

بهذا المعنى يمكن القول ان الحركة النقابية بمفهومها الحديث هي جزء من الصراع القائم في المجتمعات الصناعية بين رأس المال من جهة والعمل من جهة ثانية ، بين المالكين وغير المالكين ، بين الاقوياء اقتصادياً والضعفاء اقتصادياً .

وقد تطورت هذه الحركة منذ القرن التاسع عشر حتى الآن وتعددت اوجهها وذلك كثيراً من الصعاب قبل ان تصبح في وقتنا الحاضر ركيزة من اهم الركائز التي تقوم عليها حياتنا الاقتصادية ، ووسيلة من اهم الوسائل التي تعتمد عليها القوى العاملة للدفاع عن مصالحها وتحقيق المستوى المعاشي اللائق بها وتقوية قوتها التفاوضية تجاه شتى انواع الاحتكار والاستغلال التي ينزع اليها النظام الرأسمالي .

والظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي رافقت نشأة ونمو الحركة النقابية في البلاد العربية وفي صناعة البترول العربي بشكل خاص هي شديدة الشبه بالظروف التاريخية التي خلقت المناخ الملائم لانطلاق الحركات النقابية في اوربا في اواخر القرن التاسع عشر . فتطور النظام الرأسمالي من وحدات صغيرة الى وحدات كبيرة والتركز الذي رافقه قد كان لها اسوأ الأثر على شروط العمل . ذلك ان انحسار المنافسة (المنافسة قتلت المنافسة كما قال لاسال) بين المنتجين كان على حساب الأجور . كما انه جعل من العمل سلعة معروضة في سوق العرض والطلب . وقد جاءت التكتلات العمالية كردة فعل

للدفاع عن كيان ومصالح افرادها تجاه الطبقة المسيطرة . وكان مرد هذه التكتلات العمالية الى التمرکز الصناعي ذاته الذي ادى بطبيعة الحال الى تجمع العمال بأعداد كبيرة في مؤسسة واحدة مما جعلهم يشعرون بوحدة في المصلحة والمصير وخلق وقوى فيهم « الوجدان الطبقي » .

وقد عرفت الطبقة العاملة في صناعة النفط العربي التجربة ذاتها اذ ان صناعة البترول تمتاز كما هو معروف بضخامتها وبتمرکزها الشديد . وقد بلغ هذا التمرکز حده الأبعد في البلاد العربية حيث تقوم عادة شركة واحدة بكافة عمليات استثمار البترول من تنقيب وحفر وانتاج وتكرير وتصدير وتوزيع في الأسواق الأجنبية . كما ان الشركات العاملة في الشرق العربي تتمتع بامتيازات واسعة جداً تمتد بعيداً في الزمان والمكان اذ ان معظم هذه الامتيازات كانت تغطي في السنوات القليلة الماضية كل مساحة البلد مانح الامتياز . وتصح هذه الملاحظة بالنسبة لشركة نفط الكويت وشركة نفط العراق (مع فرعها شركة نفط الموصل وشركة نفط البصرة) وشركة نفط البحرين وشركة الارامكو التي يشمل نشاطها كل المنطقة الغربية في المملكة . وقد انتزع من هذه الشركات في السنوات الخمس الماضية جزء من مساحة امتيازاتها كما ان بعضها قد تخلى بالتراضي عن المساحات التي لم يستغلها بعد . ولكن بالرغم من ذلك ما تزال امتيازات البترول العربي اوسع الامتيازات البترولية في العالم .

نتيجة لهذا أصبحت صناعة البترول في البلاد العربية لا أقوى صناعة فحسب بل أحياناً الصناعة الوحيدة وكثيراً ما يشار إلى الشركة البترولية الأجنبية العاملة في البلاد بكلمة « الشركة » فقط . ونظراً لما تتمتع به هذه الشركات من امتيازات واسعة وامكانيات مالية ضخمة ودعم سياسي من الدول التي تنتمي إليها فإنها أشبه ما تكون بدولة داخل الدولة .

ان تركز عمليات استثمار البترول العربي في يد شركات على هذه الدرجة من القوة قد أدى بطبيعة الحال إلى اجتذاب اليد العاملة من البلد المضيف والبلدان المجاورة وإلى تجمع القوى العاملة العربية بأعداد كبيرة في مناطق الحقول والمصافي ومراكز التجميع وموانئ التصدير، وسرعان ما حدث التفاعل المنتظر بين هذه القوى التي أخذت تشعر بوحدة المصالح والمصير وبضرورة التكاتف لتحسين شروط العمل ومستوى الأجور . ومما أذكى روح المطالبة تجاور اليد العاملة العربية والموظفين الأجانب وتفاوت المستوى المعاشي بين الفئتين .

ثمّة ظاهرة أخرى على غاية من الأهمية مؤداها ان تجمع العمال العرب حول منشآت البترول كان تربة خصبة لفتح الوعي القومي إذ ان العمال الوافدين من بلدان وآفاق وبيئات مختلفة لم يلبثوا ان شعروا بروابط مشتركة تشد بعضهم إلى بعض منها اللغة ووحدة التفكير والشعور السياسي . فلا غرو بعد ذلك ان تتأثر القوى العاملة

بالتيارات والأحداث السياسية في المنطقة وتتجاوب وإياها وان تتقدم شيئاً فشيئاً إلى مركز الطليعة في حركات التحرر السياسي .

بهذا المعنى يمكن القول ان صناعة البترول أصبحت بمثابة بوتقة انصهرت فيها قوى لم يكن بينها أية رابطة فيما قبل . ولعل هذه الظاهرة هي اهم الأسباب التي أثارت الشكوك والخاوف في نفوس رجالات الشركات وحملتهم على الوقوف منها موقف العداء والتضييق ومنعها من ممارسة حرياتها النقابية . حتى ان القسم الأكبر من عمال الكويت والمملكة السعودية والعراق والبحرين وغيرها ظلوا حتى سنوات قليلة مضت يعتبرون ان منعهم من انشاء النقابات هو قدر مفروض عليهم . والواقع ان مطالبتهم بهذا الحق لم تتخذ شكلاً جدياً الا في أواخر الخمسينيات . وحتى تلك الفترة كانت سوريا البلد العربي الوحيد الذي تمكن عمال البترول فيه من ممارسة النشاط النقابي .

ولم تظهر التشريعات النقابية في البلاد العربية الا في السنوات الخمس عشرة الماضية ، ولكن بعض هذه التشريعات ظل حبراً على ورق . وقد لا يكون من الصدق ان تكون البلدان التي ضيّقت الحنق على الحركات العمالية هي بالذات التي بلغ فيها النضال النقابي اوج عنفوانه كما سنرى ذلك فيما بعد .

الفصل الثاني

الاعتراف القانوني بحق التنظيم النقابي

جاء الاعتراف القانوني بحق تنظيم نقابات عمال البترول في البلاد العربية نتيجة للاعتراف القانوني بالنقابات بصورة عامة . وقد كان العراق في طليعة البلدان العربية التي اقرت مبدئياً على الأقل حق تنظيم النقابات اذ وضع المشرع العراقي عام ١٩٣٦ قانوناً يقر الحريات النقابية ، وتلتها مصر عام ١٩٤٢ ثم سوريا ولبنان عام ١٩٤٦ والسودان عام ١٩٥٨ والاردن عام ١٩٥٣ والبحرين عام ١٩٥٨ والكويت عام ١٩٥٩ وليبيا عام ١٩٥١ والمغرب عام ١٩٥٧ وتونس عام ١٩٥٩ .

وهذه التشريعات وفق تسلسلها التاريخي هي التالية :

العراق	قانون ١٩٣٦ وقانون ١٩٥٨
مصر	قانون النقابات رقم ٢٧٩ سنة ١٩٤٢
سوريا	قانون العمل رقم ٢٧٩ سنة ١٩٤٦
لبنان	قانون العمل سنة ١٩٤٦

السودان قانون نقابات العمل والعمال سنة ١٩٤٨
ليبيا قانون النقابات رقم ٦ سنة ١٩٥١
الاردن قانون نقابات العمال رقم ٢٥ سنة ١٩٥٣
البحرين قانون العمل - شهر يناير ١٩٥٨
المغرب ظهير رقم ١-٥٧-١١٩ سنة ١٩٥٧ الخاص بالتنظيمات المهنية
الكويت قانون العمل للقطاع الأهلي سنة ١٩٥٩
تونس القانون الخاص بالتنظيمات المهنية رقم ٤٠٥٩ سنة ١٩٥٩ .
اما الدول العربية الأخرى كالمملكة العربية السعودية وقطر فما زالت ترفض الاعتراف بالحرية النقابية مما عرقل حتى الآن قيام علاقات صناعة سوية في صناعة البترول . اضافة الى ذلك ان التشريعات المنظمة للحركة النقابية قد ظلت مدة طويلة حبراً على ورق في بعض الدول العربية نظراً للموقف المعادي الذي وقفته بعض الحكومات في وجه الحركات العمالية بشكل عام .

ففي العراق مثلاً لم يعرف قانون ١٩٣٦ اي تطبيق عملي قبل عام ١٩٥٨ لان الحكومات العراقية المتعاقبة حتى تلك السنة كانت تعتقد ان الحركات العمالية هي بمثابة رأس الحربة بالنسبة لحركات التحرر الوطني ومقاومة النفوذ الغربي وتقويض دعائم الحكم . ومهما كانت مبررات المسؤولين العراقيين السابقين في هذا المجال فالواقع ان عدم

اطلاق الحريات النقابية كان العامل الرئيسي في الاضطرابات التي وقعت في العراق قبل عام ١٩٥٨ واهمها اضرابات عمال كركوك عام ١٩٤٦ وعمال البصرة عام ١٩٥٣ وما رافقها من اعمال العنف والتخريب وسقوط الضحايا . كما تجدر الإشارة الى ان التشريعات العمالية في العراق التي وضعت عام ١٩٣٦ و ١٩٥٦ و ١٩٥٨ لم تطبق لانعدام او تقصير الاجهزة الادارية اللازمة لوضعها موضع التنفيذ .

اما في المملكة العربية السعودية فلم يمنع عدم الاعتراف القانوني بالنقابات عمال شركة ارامكو من التكتل وتنظيم الاضرابات واهم هذه الاضرابات الذي قام به نحو ١٣٠٠٠ عامل من عمال الارامكو في شهر تشرين الاول ١٩٥٩ والذي جاء مفاجأة لإدارة الشركة والمسؤولين السعوديين . وقد برهن هذا الاضراب على ان العمال قد نظموا انفسهم في لجان نشيطة لم تلبث ان تقدمت بطلباتها بشأن زيادة علاوة الغلاء وتحسين السكن والنقل وانشاء مدارس لأبناء العمال والاعتراف القانوني بحرية التنظيم النقابي . ومما يلفت الانتباه الطابع السياسي الذي سرعان ما غلب على هذه الحركة التي تألفت لبحث مطالب العمال باعتقال زعمائهم مما ادى الى توسع رقعة الاضراب بحيث شمل كل عمال الشركة في الظهران وابقيق ورأس تنورة . وعندها اعلنت الحكومة الاحكام العرفية وقضت بلا هوادة على الحركة . ولكن بالرغم من القساوة التي رافقت قمع اضراب عام ١٩٥٣ تكررت الدعوة للاضراب عام ١٩٥٦ وكادت تعم وتتسع لولا تدخل الملك سعود شخصياً وامره بقبول

مطالب العمال . الا ان الحكومة اصدرت في نفس الوقت قراراً يمنع الاضراب والتظاهر في المؤسسات الصناعية ووقفت عمل لجان الاتصال بين الشركة والعمال وطاردت قادة العمال . وقد نص القرار الملكي رقم ٢٦٣٩/٢٣/٢١٧ الذي صدر في ١١ حزيران ١٩٥٦ على ما يلي :

« يحظر على عمال وموظفي الشركات صاحبة الامتيازات وعلى عمال وموظفي الشركات الخاصة ذات النفع العام او التي تقوم باعمال لحساب الدولة ان يتركوا عملهم او ينقطعوا عنه نتيجة لاتفاق يتم بين ثلاثة او اكثر منهم . والذين يخالفون احكام هذا القرار يعرضون انفسهم لعقوبات لا تقل عن اسبوع سجن . اما الذين يحرضون الموظفين والعمال المشار اليهم على مغادرة مكان او الانقطاع عن عملهم اكان هذا التحريض بالكلام او العمل او الكتابة او اية وسيلة اخرى، وحتى اذا لم يؤد هذا التحريض الى ايقاف العمل فانهم يعرضون انفسهم لعقوبات لا تقل عن سنة سجن » .

ويرى البعض ان مسؤولية هذا الوضع تقع على عاتق الحكومات بالدرجة الأولى والشركات في الدرجة الثانية اذ ان الحكومات تتبع سياسة واعية الغاية منها التضييق على الحركات العمالية التي تستهدف فيما تستهدف مناهضة الاقطاع والحكم القائم والسياسة الغربية . اما الشركات فتقبل بهذه السياسة وتشجعها وتتواطأ في ذلك مع الحكومات المحلية . لا بل ان الطرفين كثيراً ما يحكمون الخناق على التكتلات العمالية وذلك تحت ستار مكافحة الشيوعية .

ومهما كان نصيب هذه الاتهامات من الصحة فالواقع ان الاصطدامات التي حصلت بين العمال من جهة والشركات والسلطة من جهة ثانية كان بالامكان تفاديا لو اتاحت للعمال حرية التعبير عن مطالبهم وشكاويهم .

وتصح هذه الملاحظة بالنسبة للدول العربية الأخرى المنتجة للبتروال التي لم تستجب حتى الآن لضرورة اطلاق الحريات النقابية كقطر والبحرين وتلك التي ما زالت فيها تشريعات العمل حبرا على ورق .

اما البلدان التي يمر البتروال عبر اراضيها كسوريا ولبنان والتي لا تنتج سوى كميات قليلة نسبياً من البتروال كالجهورية العربية المتحدة والمغرب فقد حققت خلال السنوات العشر الماضية تقدماً سريعاً في ميدان تحقيق العدالة الاجتماعية لعمالها وذلك بفضل اطلاق حرية تنظيم النقابات في اراضيها .

ففي لبنان نص قانون العمل اللبناني في المادتين ٨٣ و ١٠٦ على التنظيم النقابي واعترف للنقابات بالشخصية المعنوية وحق التقاضي ، واناط بها جميع الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها . الا ان القانون اللبناني لقاء ذلك يحظر على النقابات تعاطي النشاط السياسي . ومن المبادئ الاساسية في التشريع الاجتماعي في لبنان حرية الانضمام الى النقابة وذلك اذا توفرت الشروط التالية :

- ١ - ان يكون طالب الانضمام من الجنسية اللبنانية .
- ٢ - ان يمارس المهنة وقت الطلب .
- ٣ - ان يكون قد اتم الثامنة عشرة من عمره .
- ٤ - ان لا يكون محكوماً عليه بجناية او مجرمة شائنة .

وتنشأ النقابة بترخيص من وزير العمل والشؤون الاجتماعية ولهذه الوزارة حق رفض الترخيص الا انها قلما تمارس هذا الحق .

وتأتي الجمهورية العربية المتحدة في طليعة الدول العربية من حيث التشريعات النقابية التي توالى ما بين ١٩٤٢ و ١٩٦٤ . وقد حدد الميثاق الوطني دور النقابات كما نصت المادة ١٦ من قانون ١٩٦٤ على ان النقابات « تعمل على رفع كفاية العمال الانتاجية وعلى تمكينهم من الاسهام في التطوير الصناعي وتصون حقوقهم ومصالحهم كما تعمل على رفع مستواهم المادي والثقافي والاجتماعي » (١) .

تأكيداً لهذه الأهداف نصت اللائحة النموذجية للنظام الاساسي للنقابة العامة على ضرورة تحقيق الأغراض التالية :

- أ - توعية وتكوين المواطن الصالح .
- ب - الاسهام في التطوير الصناعي والعمل على رفع الكفاية الانتاجية وضمان الاستقرار في العلاقات الصناعية .

(١) راجع كتاب « شرح التنظيم النقابي الجديد في الجمهورية العربية المتحدة » تأليف محمد فهم امين القاهرة ١٩٦٤ - نشر « عالم الكتب » .

الجزء الثاني

الاستخدام
مصادره وشروطه

الفصل الأول

سياسة الاستخدام في صناعة البترول العربي

تختلف سياسة وشروط استخدام اليد العاملة في صناعة البترول في البلاد العربية باختلاف شروط الامتيازات من جهة والقوانين المعمول بها والظروف السياسية والاجتماعية في البلاد المعنية من جهة ثانية . ويمكن القول بصورة عامة ان سياسة الاستخدام تخضع للعوامل الرئيسية الثلاث التالية :

- شروط اتفاقيات الامتياز
- القوانين والأنظمة المعمول بها في الدول العربية
- ميزات سوق العمل في البلدان المعنية

- ج - تحقيق التضامن بين عمال الصناعة وذلك بتشجيعهم على الانضمام الى اللجان النقابية .
- د - صيانة حقوق الأعضاء وحماية شروط عملهم .
- هـ - رفع المستوى الاجتماعي والصحي والثقافي والاقتصادي للأعضاء .

هذا وقد منح القانون المصري للنقابة العامة شخصية اعتبارية مستقلة عن اعضاءها كما الغى النص الذي كان يحرم على النقابات الاشتغال بالمسائل السياسية والدينية ، كما وضع شروطاً ثلاثة للانضمام الى النقابة وهذه الشروط هي :

- ١ - ان يكون العضو عاملاً في المهن والصناعات التي تمثلها النقابة .
- ٢ - ان لا يقل عمره عن ١٥ سنة .
- ٣ - الا يكون منضماً الى نقابة اخرى .

أخيراً اتاح القانون المصري للنقابات الحق في تكوين اتحاد عام يرعى مصالحها المشتركة ولكنه حظر انشاء اكثر من اتحاد واحد في الجمهورية العربية المتحدة .

(١) اتفاقيات الامتياز

من المميزات المشتركة بين اتفاقيات امتياز البترول التي منحت للشركات الأجنبية خلال فترة ما بين الحربين انها تترك لهذه الشركات حرية تصرف واسعة في اختيار عمالها . فمعظم هذه الاتفاقية تنص على ان الشركة صاحبة الامتياز تتعهد باستخدام اليد العاملة الوطنية وذلك في حال توفرها الا انها تحتفظ بحق استخدام الأجانب كلما دعت الحاجة الى ذلك .

وهكذا فان الاتفاقية المعقودة بين المملكة العربية السعودية وشركة ستاندر اويل اوف كاليفورنيا تنص في المادة ٢٣ على :

« ان الشركة يديرها ويراقبها اميركيون يستخدمون مواطنين سعوديين في حدود المستطاع . والشركة لن تستخدم رعايا دول اخرى اذا توفر عدد من السعوديين يمكنهم القيام بالأعمال المطلوبة » .

وهذا النص مشابه الى حد بعيد للنصوص التي تضمنتها الاتفاقيات المعقودة في ايران والدول العربية حول مسألة استخدام اليد العاملة .

الا ان الاتفاقيات التي عقدت في البلاد العربية منذ اواخر الخمسينيات تختلف عن السابقة بكونها تلزم الشركات الأجنبية باستخدام نسبة مئوية معينة من رعايا الدولة مانحة الامتياز وتناهز هذه النسبة في معظم الحالات ٧٥٪ . غير ان هذه الامتيازات الجديدة لم تحدث

بعد اثرأ يذكر على الأوضاع السابقة نظراً لأن القسم الاكبر من عمليات استثمار البترول العربي ما زال يتم على يد الشركات الكبرى التي حصلت على امتيازاتها قبل الحرب العالمية الثانية .

(٢) القوانين والانظمة

لم تكن الدول العربية حين عقد اتفاقيات الامتياز الرئيسية قد وضعت بعد تشريع عمل كما انها لم تكن بعد قد رسمت سياسة واضحة للتعليم ولتوجيه النشء شطر الدراسات الفنية والتدريب المهني . وقد حمل هذا الوضع الشركات للجوء الى استخدام رعايا الدول الاجنبية لا في مراكز الادارة والأعمال الفنية فحسب ، بل ايضاً في ابسط الاعمال اليدوية . ففي العراق مثلاً كانت شركة نفط العراق في بادئ الأمر تعتمد الى حد بعيد على اليد العاملة الهندية كما ان شركة نفط الكويت ما زالت حتى الآن تشغل عدداً كبيراً من العمال الايرانيين وغيرهم من رعايا الدول غير العربية كما يتضح ذلك من الجدول رقم (٢) ادناه .

وقد بدأ هذا الوضع يتبدل في العراق بادئ الأمر حيث وضع اول قانون للعمل عام ١٩٣٦ وتلاه قانون الضمان الاجتماعي عام ١٩٤٦ وغيره من الانظمة التي استهدفت تأمين بعض الخدمات الاجتماعية للعامل وحمايته ضد الصرف التعسفي والبطالة .

وقد اتخذت خطوات مماثلة في المملكة العربية السعودية حيث

عممت الحكومة على مختلف الشركات العاملة في البلاد وذلك بتاريخ ٢١ آب ١٩٥٤ كتاباً طلبت فيه الا يقل عدد العاملين السعوديين في الشركات التي تمارس نشاطها في المملكة عن ٧٥٪ من مجموع اليد العاملة التي تستخدمها هذه الشركات . الا انه مما يلفت الانتباه ان المملكة العربية السعودية ليس لديها حتى الآن قانون عمل كما ان الحركات العمالية والنقابية فيها ما زالت ممنوعة .

٣) ميزات سوق العمل

اما العامل الرئيسي الثالث الذي يؤثر على سياسة الاستخدام فيعود لميزات سوق العمل في البلاد العربية او بتعبير آخر للظروف الديموغرافية والاقتصادية والسياسية التي تمتاز بها بلدان المنطقة .

واول ما يلفت الانتباه في هذا الميدان ان الدول العربية المنتجة للبتروال هي بلدان قليلة السكان لا يتجاوز سكان بعضها بضعة آلاف . كما ان هؤلاء السكان كانوا قبل نمو صناعة البتروال يعيشون حياة البداوة ولا يمارسون من النشاطات الاقتصادية سوى بعض العمليات البدائية كراية الماشية والصيد والتبادلات التجارية . وتصح هذه الملاحظة بالنسبة للمملكة العربية السعودية وبلدان الخليج العربي . والعراق هو البلد العربي الوحيد الذي كان يمتاز قبل اكتشاف البتروال باقتصاد زراعي .

اضف الى ذلك ان البلدان المعنية كانت خاضعة للسيطرة الاجنبية وكانت فضلاً عن جهلها عاجزة عن رسم وتنفيذ سياسة وطنية في مجال التشريع العمالي .

من الطبيعي وهذه هي الحال ان تلجأ الشركات البتروالية الى استخدام اليد العاملة الاجنبية او اليد العاملة القادمة من البلدان المجاورة كالهند والباكستان وايران والدول العربية غير المنتجة للبتروال . وقد اعتمدت الشركات في ذلك على مصدرين رئيسيين :

١ - القوى العاملة المتعاقدة في الخارج سواء كان ذلك في البلدان الأجنبية التي تنتمي اليها الشركات او في الهند وباكستان حيث افتتحت الشركات العاملة في البلدان العربية مكاتب خاصة بها للتعاقد مع العمال وترحيلهم للعمل في مؤسساتها في الشرق العربي .

ب - اليد العاملة التي هاجرت باختيارها من البلدان المجاورة بدافع البحث عن العمل في شركات البتروال . وتجدر الاشارة هنا الى ان حرب فلسطين عام ١٩٤٨ قد دفعت بعدد كبير من ابناء فلسطين الى البلدان المجاورة ومنها البلدان العربية المنتجة للبتروال كما ان ازمة ايران عام ١٩٥١ واغلاق مصفاة عبادان قد دفعا عدداً كبيراً من العمال والموظفين المسرحين الى امارات الخليج العربي وقد ظهرت جماعات كبيرة منهم في البحرين والكويت والمملكة العربية السعودية والمنطقة المحايدة .

وفيما يلي جدول بعدد العمال المستخدمين حالياً في صناعة البترول في البلاد العربية .

جدول رقم ١

عمال البترول في الدول العربية

عدد العمال	البلد
١٣٥٧٣	المملكة العربية السعودية
٢٠٠٠	المنطقة الحمايدة
٨٥٠٠	البحرين
١٢٠٨٣	العراق
٩١٥٠	ليبيا
٣٦٤٥	قطر
٥٣٠٠	الكويت
١٠٥٠٠	ج . ع . م
٦٤٧٥١	المجموع

وتختلف نسبة استخدام الاجانب من بلد لآخر . ففي الكويت مثلاً بلغ عدد عمال شركة نفط الكويت عام ١٩٦٨ ٢١٧٧ عاملاً منهم ٢٤٧٢ من العرب . اما في فئة الموظفين فقد بلغ عدد موظفي الشركة في السنة المذكورة ٢١١٥ موظفاً من اصلهم ١١٧٧ (اي ٥٥%) من العرب .

اما في المملكة السعودية فتناهم نسبة السعوديين ٧٠% مقابل ٣٠% من الجنسيات الاخرى وفي العراق تشير الاحصائيات المتاحة الى وجود نسبة محدودة من العمال الاجانب وتقدر هذه النسبة بـ ٧% من المجموع . ولكن مما تجدر الاشارة اليه ان الاجانب يحتلون مناصب ادارية وفنية عالية في حين ان العراقيين هم من الخدم والعمال غير المهرة وقليل ما يصلون الى مرتبة المراقب والموظف .

اخيراً في ليبيا ترتفع نسبة الاجانب الى ما يناهز ٣٠% اذ ان عددهم يقارب ٢٨٥٠ موظفاً وعاملاً مقابل ٦٢٠٠ من الليبيين . والسبب في ذلك يعود الى ان صناعة البترول ما تزال على عتبة انطلاقها في ليبيا وليس في سوق العمل الليبية ما يكفي لسد حاجات الشركات .

من خلال هذه الارقام يتضح مدى اعتماد شركات البترول في البلدان المنتجة على القوى العاملة الاجنبية ، من جهة ، وعلى اليد العاملة من البلدان المجاورة من جهة ثانية . كما يتضح من هذه الدراسة الاحصائية ان عدد العمال العرب في صناعة البترول هو عدد ضئيل بالنسبة لمجموع سكان المنطقة وبالنسبة لعدد العمال العاملين في نفس الصناعة في البلدان الاخرى . وسنفرّد لبحث كل من هذه النقاط قسماً خاصاً من الاقسام التالية من هذا البحث .

الفصل الثاني

مناك عدد العمال في صناعة البترول في البلاد العربية

تحتاج صناعة البترول الى عدد ضئيل نسبياً من العمال شأنها في ذلك شأن سائر الصناعات الكبرى التي تعتمد على الآلة في قسم كبير من ميادين نشاطها . هذا فضلاً عن كون البترول مادة سائلة لا يمكن نقلها او معالجتها بالأيدي . وهذا ما يفسر ضآلة عدد العمال في صناعة البترول في الشرق العربي يتضح ذلك من الجدول رقم (١) اعلاه .

ولكن وان كان صحيحاً ان صناعة البترول لا تحتاج لحجم كبير من اليد العاملة فالواقع ان قلة عدد العمال العاملين في هذه الصناعة في البلاد العربية يعود لسبب آخر وهو تأخر صناعة التكرير المحلية . فالبتروال الذي يستخرج من الآبار العربية يصدر خاماً الى الخارج ولا يكرر منه محلياً سوى ٢٠٪ تقريباً لسد حاجات الاستهلاك المحلي ولتموين السفن الاجنبية . ولتأخر صناعة التكرير في البلاد العربية آثار سيئة على اقتصاد المنطقة اذ انه يسهم الى حد بعيد في ظاهرة الازدواجية الاقتصادية بين صناعة البترول والاقتصاد العربي كما انه يشكل عاملاً أساسياً في عدم قيام صناعة البترول بالدور الذي

يعود لها في تنمية اقتصاد البلاد المنتجة . واذا حصرنا البحث هنا باليد العاملة لتبين لنا استناداً الى الاحصائيات المقارنة بين مختلف البلدان ان صناعة التصفية تحتاج الى نسبة من العمال لكل طن من المشتقات اعلى مما تحتاج اليه صناعة استخراج البترول من الارض ونقله بالانابيب او الناقلات الى الخارج .

ففي المكسيك مثلاً كانت الحاجة بنسبة عامل واحد لكل ٥١٢,٥ طناً من المشتقات خلال الفترة ١٩٣٩ - ١٩٥٥ . وفي ايران كانت هذه النسبة عامل واحد لكل ٤٣٢,١ طناً من المشتقات خلال الفترة ١٩٥٠ - ١٩٥٨ . وفي عدت كانت عامل واحد لكل ٦٤٠ طناً من المشتقات في غضون ١٩٥٤ - ١٩٥٨ .

اما في العراق فلم تتجاوز نسبة العاملين في صناعة الاستخراج عاملاً واحداً لكل ٢١٩٧ طناً من البترول الخام .

من هذه الامثلة يتبين ان معدل العمال المستخدمين في صناعة التصفية في البلدان المذكورة يناهز ثلاثة اضعاف معدل العمال المستخدمين في عمليات الانتاج .

ويستدل من خلال الجدول رقم (١) ان عدد عمال البترول في الجمهورية العربية المتحدة يبلغ ١٠٥٠٠ عاملاً و انتاجها لا يتجاوز ٦ ملايين طن في السنة في حين ان عدد عمال البترول في بلد كالكويت

الفصل الثالث

التدريب المهني

تجمع نظريات الانماء الاقتصادي على ان التدريب المهني وتحسين مهارة اليد العاملة هما شرطان اساسيان لا يمكن بدونها تحقيق التنمية الاقتصادية سواء أكان ذلك في البلاد المتخلفة ام في البلدان المتقدمة صناعياً .

هذا وبما ان صناعة البترول هي من الصناعات التي تستلزم عملياتها عدداً كبيراً من المهندسين والفنيين والعمال المهرة ومستوى رفيعاً من الخبرة والتقنية ، فمن الطبيعي ان تواجه هذه الصناعة صعوبات كبرى في اختيار عاملها وموظفيها في بلدان متخلفة اقتصادياً كالبلدان العربية . وقد حمل هذا الوضع شركات البترول كما رأينا الى الاعتماد على القوى العاملة الأجنبية كما دفعها في الوقت ذاته الى الاهتمام اكثر فأكثر بالتدريب المهني للعمال الوطنيين .

ومن اهم الأسباب التي حملت الشركات على الاهتمام بالتدريب المهني للعمال العرب :

لا يزيد عن ٧٥ آلاف عامل بالرغم من ان انتاجها قد تجاوز ١٠٠ مليون طن في السنة . ويعود السبب في ذلك الى التقدم الكبير الذي حققته الجمهورية العربية المتحدة في انماء صناعة التصفية المحلية ومختلف صناعات البتروكيميا كالأسمدة الكيماوية والغاز السائل والعقاقير والاصباغ ... الخ .

بالاضافة الى مسألة عدد العمال يطرح تأخر صناعة التكرير في البلاد العربية مشكلة التدريب المهني التي سنعالجها في القسم التالي .

ا - حاجاتها الى الكفاءات الفنية .

ب - سياسة الشركات الرامية لما يسمى « التكامل الانساني مع المحيط العربي » .

فيما يتعلق بالنقطة الاولى تجدر الاشارة الى ان مصلحة الشركات تلمي عليها الاعتماد على اليد العاملة في البلد المضيف لتأمين بعض الحاجات والخدمات الفنية او شبه الفنية . ويعود السبب في ذلك الى ان الاعباء المالية الضخمة التي يتطلبها نقل العمال من الخارج واستقرارهم في البلاد المنتجة .

من جهة اخرى شعرت الشركات منذ سنوات طويلة بخطر بقائها معزولة عن الوسط العربي اكان ذلك على الصعيد الاقتصادي ام على الصعيد الاجتماعي والانساني الذي يهمننا هنا . فالمعروف ان الموظفين الاجانب يعيشون في معظم الاحيان في مجموعات سكنية معزولة حيث لهم مساكنهم ونواديم الخاصة وذلك كما يقولون نظراً لعدم وجود « مصالح مشتركة » ، بينهم وبين المواطنين العرب . وقد حاولت الشركات في السنوات الماضية وضع حد لهذه الظاهرة بعدة وسائل اهمها تشجيع الاجانب على السكن في المدن الكبرى كالكويت وبغداد وجدة ، من جهة ، وحمل بعض كبار الموظفين من العرب على السكن في المناطق التي كانت مخصصة للاجانب من جهة ثانية . وذلك بغية تحقيق « التكامل الانساني » . وبالرغم من النتائج الجزئية التي ادت

اليها هذه السياسة فالواقع ان ثمة موانع نفسية وفكرية واجتماعية ما تزال تقف عائقاً في سبيل « التكامل » المنشود . فالاجانب كثيراً ما يفكرون ان صناعة البترول تتطلب مستوى عالياً من التدريب الفني وتجربة طويلة ومؤهلات علمية ليست متوفرة محلياً . ومثل هذا التفكير الذي كثيراً ما يعبر عنه علناً يولد لدى الموظفين والعمال العرب شعوراً بالنقمة والحرمان .

وتجدر الاشارة هنا الى ان الاتحاد العربي لعمال البترول قد وجه عناية خاصة لموضوع التدريب المهني منذ قيام الاتحاد عام ١٩٦١ . كما عمل الاتحاد خلال السنوات الماضية على تنمية الوعي باهمية التدريب المهني في الصناعة البترولية العربية وحث الحكومات والشركات على حد سواء على تحمل مسؤولياتها في هذا المجال وتشجيع النقابات المنضمة اليه على انشاء لجان متخصصة في مجال التدريب تتولى حصر الاحتياجات ومتابعة ما تبذله الجهات المختصة من جهود للوفاء بهذه الاحتياجات .

هذه هي الاسباب التي كانت وراء برامج التدريب المهني التي بدأت شركات البترول منذ مطلع الخمسينيات بتنظيمها للعمال العرب . وسنلقي هنا لمحة عامة على خطوطها الرئيسية قبل ان نحاول قياس ابعادها الحقيقية وأثرها على شروط العمل في صناعة البترول في البلاد العربية .

الكويت

كانت شركة نفط الكويت السابقة في مجال التدريب المهني اذ

افتتحت عام ١٩٥١ مركزاً لتدريب العمال الكويتيين يستوعب ٣٠٠ عامل . وتهدف البرامج التي اعدت حتى الآن الى :

- ١ - اعداد العمال للعمل في خدمة الشركة بعد تدريبهم .
- ب - توفير الفرص والمؤهلات لهم للترقية في خدمتها .

وتشمل هذه البرامج تدريب العمال على بعض المهن التي لا تتطلب سوى حد ادنى من الثقافة العامة كالتدريب على صيانة وادارة مواتورات الديزل ، وقيادة السيارات ، والصيانة والكهرباء واعمال الحدادة واللحام وما شابه ذلك .

وتتراوح مدة التدريب في المركز بين بضعة شهور وسنتين وتتراوح اعمار العمال المقبولين في المراكز بين ١٥ و ٢٥ سنة .

والجدير بالملاحظة ان المركز يقبل احياناً عمالاً من خارج الشركة ، كما ان عمال الشركة الذين يخضعون للتدريب لهم مطلق الحرية في مغادرة الشركة بعد انتهاء مدة التدريب للعمل حيث يشاؤون او لحسابهم الخاص .

وقد نص القانون رقم ٤٣ الذي صدر عام ١٩٦٨ على مكاسب جديدة للعمال بالنسبة لقانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٤ . وتشتمل هذه المكاسب بصورة خاصة على :

- ١) جعل الكتابة شرطاً لازماً في عقود عمل صناعة النفط .

٢) تحديد ساعات العمل الفعلي بأربعين ساعة في الاسبوع .

٣) صرف الأجر الكامل خلال العطلة الاسبوعية اما اذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل يوم الراحة الاسبوعية فعلى رب العمل ان يدفع للعامل ثلاثة اضعاف اجره اليومي العادي .

٤) تحديد الاجازات المرضية والسنوية .

٥) توفير العلاج الطبي والسكن .

٦) زيادة مكافأة نهاية الخدمة .

العراق

وفي العراق افتتحت شركة نفط العراق عام ١٩٥١ مركزاً للتدريب الصناعي في مدينة كركوك . وتشمل الدراسة في المركز سبعة برامج تعليمية هي :

١ - برنامج للتلمذة الصناعية مدته خمس سنوات يقبل فيه ٦٠ تلميذاً في السنة لدراسة اللغتين العربية والانكليزية والحساب والعلوم والميكانيك والتدرب العملي في الورش واماكن العمل ويتقاضى التلميذ خلال فترة الدراسة اجراً شهرياً قدره عشر جنيهاً في السنة الاولى ترتفع تدريجياً حتى تبلغ عشرين جنيهاً في السنة النهائية .

٢ - برنامج لتدريب المباشرين وهو برنامج يغلب عليه الطابع العملي ومدته سنتان ويقبل فيه عشرون عاملاً في السنة . ويتضمن

ويبدو حالياً ان العراق مؤهل اكثر من اي بلد عربي آخر منتج للبتروول لسد العجز الذي عاناه حتى الآن في العمال المهرة والمهندسين والفنيين اللازمين لتطوير ثرواته البترولية .

المملكة العربية السعودية

لعل تجربة التدريب المهني في المملكة العربية السعودية ابلغ مثال على آثار التطور الصناعي في بلد متخلف . فعالية سكان المملكة قبل اكتشاف البترول كانوا من البدو والقوى العربية العاملة في شركة ارامكو كانت حتى سنوات قليلة مضت تقتصر على خامة من العمال غير الفنيين مما اضطر الشركة لاستخدام العمال الاجانب والعمال العرب الوافدين من الاقطار المجاورة لسد حاجاتها لا في المراكز العليا فحسب بل ايضاً في الاعمال المتوسطة التي تستلزم حداً ادنى من التربية الفنية .

وقد ادت برامج التدريب المهني التي نظمتها الشركة حتى الآن الى دفع عدد متزايد من المواطنين السعوديين لاحتلال مراكز كانت مغلقة في وجهم بالامس وللانتقال من الوظائف والاعمال غير الفنية الى الوظائف والاعمال نصف الفنية . اما الاعمال الفنية والصناعية المتقدمة وأعمال الاشراف فما تزال حتى الآن تقتصر الى حد بعيد على غير السعوديين .

البرنامج دراسات نظرية بالمركز لمدة ستة شهور يتلوها تمرين عملي في الوظيفة مدته ١٨ شهراً .

٣ - برنامج للتعليم التجاري للطلبة الذين اتموا دراستهم الابتدائية او المتوسط ويقبل فيه ٢٠ طالباً في السنة .

٤ - برنامج للدراسات المسائية مدته ١٠ أشهر يقبل فيه نحو ٥٠٠ عامل في السنة .

٥ - تدريب عملي في الورشات للمباشرين والمشرفين .

٦ - بعثات للتخصص في بريطانيا للتلاميذ والعمال الذين يبرهنون عن كفاءات خاصة ومدة البعثة تتراوح بين ستة وتسعة اشهر^(١) .

٧ - منحاً دراسية لنحو خمسين طالباً عراقياً للدراسة في المعاهد العليا في بريطانيا مع التعهد بالعمل لدى الشركة او الحكومة بعد عودتهم الى العراق .

بالاضافة الى برامج التدريب في مركز كركوك بدأت الحكومة العراقية في السنوات القليلة الماضية بايفاد بعثات يتزايد عددها من عام لآخر الى البلدان الاوروبية والى الاتحاد السوفياتي كما اخذت تشجع النشء العراقي للاتجاه شطر الدراسات العلمية والفنية في جامعاتها ومعاهدها العليا .

(١) راجع التقرير الذي قدمه السيد « Annison » من شركة نفط العراق لمؤتمر البترول العربي الخامس الذي عقد في القاهرة في شهر آذار ١٩٦٥ .

جدول رقم ٢

مدة خدمة الموظفين السعوديين عام ١٩٦٨

عدد الموظفين	مدة الخدمة
٣١٩	٢٥ سنة او اكثر
٢٦٥٣	٢٠ - ٢٤ سنة
٣٧٥٣	١٥ - ١٩ سنة
١٨٢٩	١٠ - ١٤ سنة
٥٢٥	٥ - ٩ سنوات
٣٩١	اقل من ٥ سنوات
٩٤٧٠	المجموع

وتدل الاحصائيات المتوفرة على ان برامج التدريب التي تنظمها ارامكو حالياً والتي يطلق عليها اسم ' برامج تدريب الموظفين السعوديين ' يستفيد منها سنوياً ما يناهز ٦٠٠ موظف وعامل ما بين مشرف ومراقب . وتستهدف هذه البرامج تنمية قابلية السعوديين واستعدادهم للملء الوظائف المتوسطة وبعض المراكز القيادية ، كما يدل على ذلك الجدول ادناه :

جدول رقم ٣

تطور التدريب في شركة ارامكو

نوع التدريب	
التدريب في الوظيفة	٢٢٤٨
تدريب اختياري	١٢١٦
تدريب المباشرين	١١٤
تدريب صناعي متقدم	٢٣
تدريب للمهن العليا الحرة	١٥
المجموع	٣٧١٦

علاوة على برامج التدريب داخل المملكة تعمل الحكومة السعودية منذ مطلع الخمسينيات الى ايفساد بعثات تخصص الى البلدان الاجنبية وقد ارتفع عدد المنح المعطاة سنوياً من ١٥ منحة عام ١٩٥٤ الى ما يقارب ٥٠ منحة عام ١٩٦١ .

على ضوء هذا العرض للجهود المبذولة لتدريب القوى الوطنية العاملة في صناعة البترول العربي يتضح ان الحكومات والشركات قد توصلت ولا شك الى بعض النتائج الايجابية في مساعيها الرامية لدفع القوى العاملة العربية في سبيل التدريب المهني والقيام ببعض الاعمال الفنية وتسلم بعض المراكز الادارية .

الا ان هذه النتائج كما تدل الارقام اعلاه ما تزال جزئية اذ ان القوى العاملة الاجنبية ما برحت تسيطر على المراكز القيادية وعلى

المراتب العليا في حين ان العمال الوطنيين يملؤون المراتب الدنيا وبعض المراتب الوسطى .

وان كان صحيحاً ان مثل هذا الوضع كان له ما يبرره عند بداية الصناعة في فترة ما بين الحربين ، فالحقيقة ان الحكومات العربية لم تعر هذا الموضوع الحيوي ما يستحق من اهتمام خلال الثلاثين سنة الماضية بل تركت للشركات حرية تصرف واسعة في هذا المجال . ومصالحه الشركة تقتضي كما رأينا الاعتماد على العمال الوطنيين في المراتب الدنيا . اما المراكز الادارية والشركات تعتبرها بشكل طبيعي وفقاً على موظفين يدينون لها بالولاء المطلق ويشاطرونها نظرتها ومصالحها وشعورها في علاقاتها مع الدول المضيفة .

ولا يخفى ان موقف الشركات هذا كان ولا يزال مبعث شكوك كثيرة وموضع انتقاد الكثيرين من المهتمين بشؤون النفط العربي فضلاً عن انتقادات المنظمات العمالية . وتتركز هذه الانتقادات على نوايا الشركات وعلى اتهامها بالتمييز في الاستخدام بين الاجانب والعرب . ومما تقوله الشركات رداً على هذه الاتهامات بان العمال العرب ما تزال تنقصهم الكفاءات اللازمة لادارة الصناعة وبان تصنيف العمال والموظفين الاجانب في الدرجات العليا يعود سببه الى ضرورة التعويض لهم عن العمل بعيداً عن بلادهم وذويهم .

والحقيقة ان مسؤولية هذا الوضع لا تقع على الشركات بقدر ما

تقع على الحكومات العربية التي لم تتخذ بعد التدابير الكافية لتعريب الوظائف في صناعة البترول . ويمكن تصنيف التدابير اللازمة لتحقيق هذه الغاية كما يلي :

١ - التوسع في التدريب المهني للعمال والموظفين العرب لشغل اكثر ما يمكن شغله من الوظائف والاعمال المتاحة في الصناعة .

٢ - وضع مبدأ الافضلية في التوظيف للمواطنين العرب وتحقيق ذلك عملياً عن طريق الاعلان عن الوظائف شاغرة في مختلف البلدان العربية .

٣ - انشاء مركز عربي مشترك للتدريب الفني على عمليات صناعة البترول وتبادل التجارب والمعلومات في هذا الميدان بين مختلف البلدان العربية .

٤ - اجبار الشركات على توظيف حملة الشهادات العرب الذين يتخرجون من الجامعات العربية والاحندية واثاحة الفرصة لهم للتدريب على العمل لدى الشركة . ومما يلفت النظر هنا ان الشركات كثيراً ما تعلن عن حاجتها لملء مراكز شاغرة لديها ولكنها تشترط في المرشحين ان تكون لديهم خبرة عدد معين من السنين . ومثل هذا الشرط يقطع بطبيعة الحال الطريق على الشبان العرب الذين يحملون شهادات جامعية والذين لم يتمكنوا بعد من اكمال ثقافتهم النظرية بتجارب عملية . فلا عجب بعد هذا ان نرى مئات الشباب العرب

الفصل الرابع

تتلك اليد العاملة بين الدول العربية

من الظواهر الرئيسية التي كشف عنها نمو صناعة البترول في البلاد العربية ظاهرة عدم التوازن الديموغرافي بين البلاد العربية المنتجة للبترول كالكويت وامارات الخليج ، من جهة ، والبلاد العربية المكتظة بالسكان ك مصر ولبنان والاردن من جهة ثانية . وقد تجلت هذه الظاهرة بشكل واضح في هجرة اليد العاملة من غربي المنطقة الى شرقها ، من البلدان غير المنتجة الى البلدان المنتجة وهذه الهجرة لا تقتصر على اليد العاملة في صناعة البترول بل تتعداها الى عدد كبير من العمال والموظفين والمعلمين والخبراء والتجار وغيرهم الذين يؤمنون ببلدان الخليج سعياً وراء الرزق والعمل .

ولا يمكن للباحث الاجتماعي ان يتجاهل هذه الظاهرة الهامة نظراً لمغزاه العميق على الصعيد الديموغرافي ونظراً لما تحدثه من تفاعلات بين مختلف العمال العرب . فالمعروف ان العمال العرب الوافدين الى البلدان المنتجة للبترول ينقلون معهم مشاعر وافكار كان لها الاثر

الذين تخصصوا في مختلف فروع صناعة البترول يفضلوا البقاء في البلدان الاجنبية حيث تلقوا دروسهم والعمل في شركاتها او السعي وراء وظائف لا علاقة لها بنوع اختصاصهم . اضافة الى ذلك ان الشركات ترفض توظيف الشباب العرب الذين تلقوا علومهم في الاتحاد السوفيتي او بلدان اوربا الشرقية .

خلاصة لهذا العرض لمشاكل التدريب المهني يمكن القول ان مسألة التوظيف والادارة هي جزء لا يتجزأ من مشكلة نظام استثمار البترول العربي . فالنظام الحالي الذي يقوم على منح امتيازات واسعة للشركات الاجنبية يتيح لهذه الشركات حرية تصرف كثيراً ما تتعارض ومصالح الدول العربية المضيفة . وتبديل الوضع القائم في ميدان الاستخدام يقتضي الاقلاع عن دور المتفرج الذي التزمه المسؤولون العرب في الماضي وفرض رقابة مباشرة ومستمرة على سياسة الاستخدام التي تنتهجها الشركات .

وغني عن القول انه لا امل للبلاد العربية في تعريب صناعة النفط ودمجها باقتصادها الوطني طالما ظلت تفتقر بصورة تكاد تكون كلية الى الخبرة الاجنبية في مختلف مراتب الادارة والاعمال الفنية . والتجربة دلت على ان العمال والموظفين العرب يتمتعون بمؤهلات كبيرة لتلقي العلوم والتدريب والتدرج بسرعة الى اعلى المراتب اذا اتاحت لهم الفرص لذلك .

الفصل الخامس

توزيع السكان في الشرق العربي

ان متوسط كثافة السكان في البلاد العربية لا يتجاوز ١٥ نسمة في الكيلومتر المربع . الا ان هذه الكثافة تختلف كثيراً ما بين بلد وآخر مما يسبب وجود ما يسمى « مناطق ضغط ومناطق انفراج » متلاصقة على حد تعبير الفريد سوفي^(١) .

وتشير المعطيات الاحصائية الى ان هذه الفوارق في توزيع السكان تتفاقم نتيجة لارتفاع نسبة تزايد السكان في بعض البلدان العربية كمصر والاردن ولبنان . وتتراوح هذه النسبة بين ٢ و ٣٪ وهي نسبة عالية جداً اذا قورنت بنسبة ازدياد السكان في العالم التي تتراوح بين ١ و ١,٥ ٪ . ومن المنتظر استناداً الى هذا الرقم ان يرتفع عدد سكان الشرق العربي من ٥٣,٧ مليون نسمة عام ١٩٦٥ الى ما يناهز ٦٠,٦ مليوناً عام ١٩٧٠ وان تبلغ هذه الزيادة ١٤ مليون خلال الفترة ١٩٦٠ - ١٩٧٠ منها ٧,٧ ملايين في الجمهورية العربية المتحدة وحدها كما يتضح ذلك من البيان ادناه :

(١) راجع كتاب الفريد سوفي « من مالتوس الى ماركسي تونغ » صفحة ٢٨ و ٢٩ - باريس

الأكبر في انطلاقة الحركات العمالية في البلاد العربية المنتجة للبتروول . وبهذا المعنى يمكن القول ان التجمعات والحركات العمالية في صناعة البتروول العربي يغلب عليها الطابع القومي العربي اكثر من الطابع الوطني الضيق ، وان هذه الحركات تتفاعل فيما بينها وتتكتف وتتشكل نزعة متجانسة في مختلف بلدان المنطقة .

ولا بد لنا قبل التوسع في بحث تنقلات اليد العاملة بين البلدان العربية من القاء نظرة على خريطة المنطقة من الناحية الديموغرافية اي من ناحية توزيع السكان .

البلاد العربية المنتجة للبتروال

مجموع عدد السكان

السنة	العراق	العربية السعودية	قطر والكويت والبحرين	المجموع
١٩٦٠	٦٥١٥	٦٦٥٠	٤٠٣	١٣٥٦٨
١٩٦٥	٧٤٠٠	٧٥٥٤	٤٥٩	١٥٤١٣
١٩٧٠	٨٤٦٥	٨٦٤١	٥٢٤	١٧٦٣٠
الزيادة	١٩٥٠	١٩٩١	١٢١	٤٠٦٢

القسم العامل من السكان

١٩٦٠	٢٤٩٨	٢٥٤٩	١٥٥	٥٢٠٢
١٩٦٥	٢٨١١	٢٨٦٩	١٧٤	٢٨٥٤
١٩٧٠	٣١٩١	٣٢٥٧	١٩٧	٦٦٤٥
الزيادة	٦٩٣	٧٠٨	٤٢	١٤٤٣

جدول رقم ٤

سكان الشرق الاوسط العربي والقسم العامل منهم

(الف نسمة)

البلاد العربية غير المنتجة للبتروال

مصر	سوريا	لبنان	الاردن	المجموع	
٢٥٩٤١	٤٥٦٠	١٦٠١	١٠٥٦	٣٣١٥٨	١٩٦٠
٢٩٤٦٥	٥١٧٩	١٨١٨	١٢٠٠	٣٧٦٦٤	١٩٦٥
٣٣٧٠٦	٥٩٢٤	٢٠٨٠	١٣٧٢	٤٣٠٨٢	١٩٧٠
٧٧٦٥	١٣٦٤	٤٧٩	٣١٦	٩٩٢٤	الزيادة

القسم العامل من السكان

مصر	سوريا	لبنان	الاردن	المجموع	
٩٩٤٤	١٧٤٨	٦١٤	٤٠٥	١٢٧١١	١٩٦٠
١١٢٩٢	١٩٦٧	٦٩١	٤٥٦	١٤٣٠٦	١٩٦٥
١٢٧٠٤	٢٢٣٣	٧٨٤	٥١٧	١٦٣٣٨	١٩٧٠
٢٧٦٠	٤٨٥	١٧٠	١١٢	٣٥٢٧	الزيادة

الفرع الثاني

الآثار الاقتصادية والاجتماعية
المرتبة على توزيع السكان في البلاد العربية

ان اهم ما يلفت الانتباه في الجدول اعلاه ان المناطق الغنية بالثروات النفطية معزولة عن مناطق التجمعات البشرية في المنطقة مما شكل حتى الآن عائقاً جوهرياً من عوائق نمو البلاد العربية وسبباً رئيسياً من اسباب ظاهرة الازدواجية الاقتصادية بين صناعة البترول والاقتصاد العربي . كما تدل الارقام اعلاه على ان عدد سكان البلاد العربية غير المنتجة للبترول يبلغ حالياً ٣٧,٦ مليون نسمة اي ٧١٪ من مجموع سكان الشرق الاوسط العربي كما يبلغ القسم العامل من سكان البلاد المذكورة ١٤,٣ مليون عامل اي ما يزيد عن ٧٢٪ من مجموع قسم السكان العامل في المنطقة . وفي عام ١٩٨٠ ستصبح هاتان النسبتان ٨٠ و ٧٣٪ مما يعني ان اختلال التوازن في توزيع الطاقات البشرية داخل المنطقة سيزداد في السنوات القادمة . ولا يخفي ما يترتب على هذا الوضع من آثار سيئة فيما اذا ظلت الحواجز السياسية ما بين بلدان المنطقة تشكل عائقاً لتنقل الاشخاص ولحرية استخدام اليد العاملة العربية حيث تدعو الضرورات الاقتصادية الى ذلك .

ومما يزيد في مساوئ هذا الوضع ان البلدان العربية المنتجة للبترول تشكو حالياً وستشكو اكثر واكثر في المستقبل من فائض متزايد

في اليد العاملة العاطلة عن العمل في حين ان البلاد المنتجة تشكو على العكس نقصاً في اليد العاملة كما يستدل ذلك من الجدول رقم ٥ ادناه:

جدول رقم ٥

توزيع اليد العاملة بين البلاد العربية

١ - فائض اليد العاملة في البلدان غير المنتجة للبترول

مصر	سوريا	لبنان	الاردن	المجموع
٧٧	١١	٧	٩,٢٥٠	١٠٤,٢٥
٤٧١	٥٧	٤٣	٤٧,٢٥٠	٦١٨,٢٥
٦١٣	٦٠	٥٠	٥٧,٠٠٠	٧٨٠,٠٠٠
١١٦١	١٢٨	١٠٠	١١٣,٠٠٠	١٥٠٢,٥٠

ب - نقص اليد العاملة في البلدان المنتجة للبترول

العراق	العربية السعودية	قطر والكويت والبحرين	المجموع
٢٩ ^(٢)	١٤	١٤٣	١٨٦٠
١٧٧	٩٢	٨٧٠	١١٣٩
٢٥١	١٤٤	١١١٧	١٥١٢
٤٥٧	٢٥٠	١٢٣٠	٢٨٣٧

(٢) الاشارة (-) تعني نقصاً في اليد العاملة ، والكويت ابلغ مثل على ذلك اذ ان عدد السكان الكويتيين قد بلغ بموجب تعداد سنة ١٩٦٥ ٢١٩,٥٨٩ مقابل ٢٤٨,٠٨٠ غير كويتي ، ومعظم هؤلاء من مواطني البلدان العربية الأخرى .

الا ان اطلاق حرية تنقل اليد العاملة بين الدول العربية يصطدم في الواقع بعقبة من الخطأ تجاهلها الا وهي تفاوت مستوى الاجور والمستوى المعاشي بين الدول المعنية . ولا يخفى ان التدابير المرجلة والاجراءات الاعتباطية في اطلاق حرية هجر العمال من بلد عربي الى بلد عربي آخر ستؤدي حتماً الى عكس النتائج المتوخاة اي الى بلبله سوق العمل وانخفاض مستوى الاجور في البلد المضيف ، هذا فضلا عن الاضطرابات الاجتماعية ومخاطر الاصطدام والتنافر بين مختلف فئات القوى العاملة .

وتصح نفس الملاحظة بالنسبة لليبيا حيث اعلن المسؤولون في مطلع عام ١٩٦٩ عن حاجة البلاد لما لا يقل عن ١٠٠٠٠٠٠ عامل من الخارج . والمؤسف انه لم تتخذ حتى الآن اية تدابير فعلية لتأمين هذا العدد من العمال من البلدان العربية التي تشكو فائضاً متزايداً من العمال واليد العاملة كمصر ولبنان والاردن وغيرها .

لهذا السبب يمكن القول ان التدابير المتعلقة برفع القيود وازالة الحواجز التي تحول في الوقت الحاضر دون تنقل الاشخاص بين بلدان المنطقة ، ان هذه التدابير لا يمكنها ان ترسم وتنفذ الا في اطار تخطيط انمائي مشترك بين الدول المعنية وعلى ضوء مصالحها المتبادلة .

ان المشاكل التي تواجهها الدول العربية في هذا الميدان قد سبق وواجهتها كافة التكتلات الاقتصادية في العالم اكان ذلك في الولايات

المتحدة الاميركية ام في اوروبا الشرقية ام في بلدان السوق المشتركة الاوروبية . ويكنينا مثلاً على ذلك ما تبذله الدول الست الاعضاء في السوق المشتركة الاوروبية في سبيل توحيد سوق العمل فيما بينها كتنسيق سياسة الخدمات الاجتماعية وتحديد ساعات العمل واتخاذ الاجراءات اللازمة لتوحيد مستوى الاجور بين الدول الاعضاء وخصوصاً بين ايطاليا من جهة والدول الخمسة الاخرى من جهة ثانية .

بمثل هذه الشروط يمكن لحرية تنقل اليد العاملة ان تلعب الدور الذي يعود لها في تنمية الاقتصاد العربي وفي تنسيق جهود الحركة العمالية العربية .

الجزء الثالث

شروط العمل في صناعة البترول العربي

تستحق شروط وظروف العمل في صناعة البترول العربي دراسة مسهبة وانتباهاً خاصاً إذ انها تلقي الضوء على مختلف جوانب الحياة العمالية ، من جهة ، كما انها من جهة ثانية ، تفسر كثيراً من الظواهر والدوافع التي ادت الى نشأة وتطور الحركة النقابية . والمقصود عادة بشروط او ظروف العمل في صناعة ما شتى العناصر التي تؤلف جو المصنع او مكان العمل ومختلف الوسائل المتوفرة لتأمين وقاية العامل وراحته وسبل عيشه الى ما هنالك من الخدمات المقدمة له .

ولا بد قبل التطرق لتحليل ظروف العمل في صناعة البترول في البلاد العربية من الاشارة الى الخصائص التي تمتاز بها هذه الصناعة والتي تؤثر بشكل مباشر على حياة العامل وظروف عمله فعمليات استثمار البترول في الشرق العربي تقوم بشكل رئيسي وتكاد تقتصر في معظم الاحيان على عمليات البحث والتنقيب والحفر والانتاج وكلها عمليات تتم في مناطق صحراوية نائية . وتشير مختلف الدراسات التي

وضعت حول تأثير العمل في مثل هذه المناطق الى صعوبة التحكم في الاحوال الجوية وفي شتى اوجه شروط العمل فكثيراً ما يتعرض العامل للحرارة وقيظ الصحراء والرياح الساخنة والعواصف الرملية مما يتطلب منه كثيراً من الصبر والجلد وتكييفاً شاقاً من اعضاءه الجسدية . وقد يكون اشق من ذلك كله الصعوبات النفسية التي يتعرض لها والتي تنشأ عن الابتعاد عن الاماكن الآهلة بالسكان وعن الشعور بالوحشة والوحدة . أضف الى ذلك كله ان العمال ينتمون عادة لبيئات واجناس واديان مختلفة وان نمت فيما بينهم بعض الالفة احياناً فانهم كثيراً ما يحتفظون بالحنين لبيئاتهم وعاداتهم الاصلية مما يزيد شعور الوحدة لدى الفرد بالنسبة للمجموعة .

هذه العوامل كلها تضيف على شروط العمل في صناعة البترول ميزات خاصة وتضاعف مسؤوليات الشركات والحكومات في تأمين اسباب الترفيه والراحة للعمال كالسكن والمطاعم وصالات السينما والنوادي والملاعب الى ما هنالك من الخدمات التي قد تشكل في سائر الصناعات نوعاً من الترف في حين انها تؤلف في صناعة البترول ضرورة ملحة . فلا عجب بعد هذا ان نرى مختلف المنظمات النقابية في صناعة البترول العربي تعير هذه الناحية ما تستحق من اهتمام وتضعها في صلب مطالبها الاساسية . وسنحاول هنا الالمام بمختلف اوجه هذه المسألة بدراسة مختلف شروط العمل كالايجور والعلاقات الصناعية والخدمات الاجتماعية .

الفصل الأول

الأجور

كانت الاجور ولا تزال مطلباً يمثل مكان الطليعة بين مطالب الحركات العمالية ومنظماتها النقابية في صناعة البترول العربي كما انها اثرت وما تزال تثير كثيراً من النزاعات والآراء المتضاربة سواء اكان ذلك بين المعنيين بمشاكل الصناعة ام بين السياسيين والاقتصاديين واصحاب الشركات . وتكاد قضية الاجور تكون قطب الرحى في برامج النقابات البترولية وليس هذا بالامر المستغرب اذ ان الاجور في مختلف ميادين النشاطات الاقتصادية اكان ذلك في صناعة البترول ام غيرها تعتبر على حق مورد العامل الرئيسي ومقياس انتاجيته ومصدر رزقه .

الا ان طبيعة النزاعات التي تثيرها قضية الاجور في صناعة البترول العربي تختلف عن غيرها من النزاعات التي تطرحها قضية الاجور في سائر الصناعات بميزتين رئيسيتين .

١ - الميزة الاولى تعود لأهمية الخدمات الاجتماعية في صناعة البترول تلك الخدمات التي تستوجبها شروط العمل في هذه الصناعة كما سبقت الاشارة الى ذلك اعلاه . فالعامل الذي يقيم في الصحراء لا ينظر الى اجره نظرة العامل المقيم في المدينة مثلاً ذلك لان وسائل الانفاق في المناطق الصحراوية هي محدودة مما يزيد في امكانيات الانفاق ويحمل العامل البترولي على الاحتفاظ بالجزء الاكبر من اجره وارساله لعائلته وذويه والاعتماد الى درجة بعيدة على الخدمات الاجتماعية المقدمة له لسد حاجاته اليومية ، مما يزيد كما سنرى ذلك فيما بعد اهمية الخدمات الاجتماعية في صناعة البترول .

ب - الميزة الثانية الاجور المدفوعة لليد العاملة في صناعة البترول العربي هي انها تخضع لمعايير ومقاييس تختلف بعض الشيء عن المعايير والمقاييس المألوفة في علم الاقتصاد . فمستوى الاجور كما هو معروف يحدد عادة على ضوء طبيعة وانتاجية العمل من جهة ، وعلى اساس تكاليف المعيشة من جهة ثانية . اما في صناعة البترول فننالمع ان مستوى الاجور لا يقاس بتكاليف المعيشة بقدر ما يقاس بطبيعة العمل وبالايجور المعمول بها في صناعة البترول في الدول الاخرى . ومن الجدير بالملاحظة هنا ان النشاط البترولي في البلدان العربية هو اهم نشاط صناعي لا بل النشاط الصناعي الوحيد في معظم الحالات ولا توجد من ثمة صناعات اخرى يمكن اعتماد اجورها مقياساً و اساساً للأجور الواجب دفعها لعمال البترول .

كما سبق يتضح ان الحوار الدائر حول مشكلة الاجور كثيراً ما يشبه حوار الطرشان ففي حين يؤكد البعض ان اجور صناعة البترول العربي منخفضة جداً مشيرين بذلك الى مستوى نفس الاجور في بعض البلدان الاجنبية ، يرى البعض الآخر ان هذه الاجور مرتفعة جداً بدليل انها اعلى من مستوى سائر الاجور الصناعية والزراعية في البلد المضيف .

والحقيقة ان كلا هذين الرأيين صائب فأجور صناعة البترول ، من جهة ، هي بشكل عام اعلى من غيرها في البلاد العربية ويكفيها مثلاً على ذلك ان متوسط الاجور في عمليات استخراج البترول بمنطقة البحر الاحمر هو عشر جنيهاً اسبوعياً في حين ان المتوسط العام للاجور في الصناعات المصرية الاخرى لا يتجاوز وفق الاحصاءات الرسمية جنيهاً في الاسبوع الواحد . كما ان اجور صناعة البترول في الجزائر تزيد بمعدل ٨٠٪ عن متوسط الاجور في النشاطات الاقتصادية الاخرى ، وهكذا قس في سائر بلدان الشرق العربي المنتجة للبترول ، ولهذا الواقع تفسيرات ومبررات عديدة اهمها :

اولاً : ان شركات البترول هي شركات دولية كبرى لديها من الامكانيات المالية من يتيح لها دفع اجور مرتفعة لعمالها وموظفيها .
ثانياً : ان طبيعة العمل في صناعة البترول تتطلب مقدرة وكفاءات خاصة لا تتوفر لدى العامل العادي وتستحق من ثمة مستوى عالياً من الاجور .

اما اصحاب الرأي الثاني ومنهم طبعاً رجالات النقابات فهم ايضاً على صواب عندما يؤكدون ان الاجور المدفوعة لعمال البترول العرب منخفضة مشيرين بذلك الى ان مستواها هو ما دون مستوى الاجور التي تمنحها نفس الشركات في بلدان اخرى . ويعتبر اصحاب هذا الرأي ان هذا الوضع هو جائر بحق العامل العربي وذلك لعدة اسباب اهمها :

١ - ان البترول سلعة دولية لا يختلف سعرها الا في حدود فروق تكاليف النقل الى اسواق الاستهلاك ولذا يجب ان تكون اجور عمال البترول متقاربة في مختلف البلدان المنتجة والا فان الشركات تحصل على نوع من الربح (Rente) غير المشروع عندما تدفع اجور منخفضة للعمال العرب .

ب - اذا اخذنا بعين الاعتبار الانتاج اليومي للآبار العربية وقسناها بنفس الانتاج في البلاد المنتجة الاخرى امكن القول ان انتاجية العامل العربي هي اعلى من انتاجية العامل الاجنبي استناداً الى ذلك يرى رجال النقابات انه ليس من الانصاف ان يحصل العامل العربي على اجر يقل عن اجر العامل الاجنبي ويضيفون الى ذلك ان العمال العرب لم يلجأوا الى تقييد عملهم كما يفعل عادة العمال في البلدان الاخرى عندما يمتنعون عن القيام ببعض العمليات او يضعون شروطاً قاسية لتحديد عدد ساعات العمل وغير ذلك .

والواقع ان شركات البترول العاملة في البلاد العربية لا تعتمد على اسس ثابتة ومتجانسة في تحديد اجور عمالها وموظفيها . ففي العراق مثلاً تطبق شركة نفط العراق المبادئ التالية :

ا - يجب ان تكون الاجور بمستوى كافي لاجتذاب افضل انواع اليد العاملة المتوفرة .

ب - ان الحد الأدنى للأجور يجب ان يتيح للعامل حياة كريمة وحداً معقولاً من الوفر .

ج - يجب ان تقاس الاجور بطبيعة العمل ونتاجية العامل .

د - يجب ان يحدد جدول الاجور بشكل يشجع العامل على ممارسة عمله ويساعده على التدرج في سلم الاجور .

وتوجد في العراق جداول اجور مختلفة منها جدول للعمال المياومين وجدول للأجور الشهرية وجدول للكادرات والموظفين الاداريين . وتجدر الملاحظة ان دخل العامل يتألف من اجره الاساسي مضافاً اليه بعض العلاوات التي تختلف باختلاف عمله واهمها علاوة غلاء المعيشة ، وعلاوة العمل في محطات الضخ وعلاوة اعمال الحفر وعلاوات السفر .

اما في الكويت فتعيد الشركة النظر في جدول الاجور استناداً الى عدة اعتبارات اهمها تطور الاسعار في الداخل وتغير الاجور المدفوعة من قبل الشركات العاملة في الدول المجاورة .

وفي السعودية تتبع الشركات سياسة مماثلة للسياسة المطبقة في العراق وقد تطور الحد الأدنى للأجور باطراد خلال السنوات الماضية اذ ارتفع من ١,٥ ريال سعودي في اليوم الواحد عام ١٩٤٥ الى ٣ ريالات عام ١٩٥٠ و ٧,٥ ريالات ١٩٥٧ وما يناهز ١٠ ريالات حالياً .

جدول رقم ٦

متوسط الدخل السنوي للموظفين السعوديين بالريال السعودي

١٠٦٣٠٠	١٩٦٤
١١٦٨٠٠	١٩٦٥
١٢٦٤٠٠	١٩٦٦
١٣٦٥٠٠	١٩٦٧
١٤٦١٠٠	١٩٦٨

وتصح نفس الملاحظة بالنسبة للبلدان التي يلعب فيها البترول دوراً اقل اهمية كالجمهورية العربية المتحدة ولبنان . فشركة التابلاين مثلاً قد عدلت مراراً جداول الاجور المعمول بها في لبنان والتي وضعتها عام ١٩٤٧ فقد ارتفعت هذه الاجور بنسبة ١٠٪ عام ١٩٤٧ و ٢٥٪ سنة ١٩٥٢ ذلك فضلاً عن العلاوات القانونية عن الاعباء العائلية وغيرها . وفي الجمهورية العربية المتحدة تضاعف متوسط الاجر لعمال البترول خلال السنوات الماضية اذ ارتفع متوسط الاجر

الاسبوعي وفق الاحصاءات الرسمية من ٥٢٥,٥ قرشاً عام ١٩٤٩ الى ٩٩٣ قرشاً سنة ١٩٥٩ .

ولكن بالرغم من الارقام الرسمية المتوفرة فان الاحصاءات الكافية حول مستوى ودرجات الاجور في صناعة البترول العربي ما زالت ناقصة . انما من الملاحظ استناداً الى الارقام المتوفرة ان المستوى العام لهذه الاجور يظل ما دون المستوى السائد في سائر الدول المنتجة . ويعود ذلك لجملة اسباب اهمها :

- ١ - الاحتياطي الكبير من القوى العاملة ونسبة البطالة العالية التي تمتاز بها سوق العمل في الدول العربية . ولا يخفي ان لهذين العاملين آثار سيئة على مستوى الاجور بشكل عام .
- ب - انخفاض مستوى التدريب الفني وفقدان الكفاءات اللازمة لدى العامل العربي .
- ج - ضعف قوة العامل التفاوضية في المساومة على تحديد اجره .
- د - انخفاض مستوى المعيشة في الدول العربية مما يعطي الشركات مبرراً لعدم رفع الاجور لمستوى الدول الصناعية الكبرى .

الفصل الثاني

العلاقات الصناعية

لتعبير « العلاقات الصناعية » بمعناه الحديث مدلول ليس من السهل تطبيقه على الوضع الراهن في صناعة البترول العربي . فاذا استثنينا بعض البلدان كالجهورية العربية المتحدة وسوريا ولبنان والمغرب والجزائر لوجدنا ان العلاقات القائمة بين ارباب العمل من جهة والعمال من جهة ثانية في البلدان العربية المنتجة للبترول لا تخضع بعد لتنظيمات واتفاقيات يمكن وصفها بالعلاقات الصناعية . والسبب في ذلك كما رأينا اعلاه عدم نمو المنظمات النقابية في هذه البلدان نمواً كافياً يسمح لها بالتعامل مع الشركات معاملة الند للند وانشاء علاقات عمل منتظمة معها لتحديد الاجور والاتفاق على شروط العمل وعقد اتفاقيات عمل جماعية . والشروط الاساسية اللازمة لنمو مثل هذه العلاقات هي :

اولاً : الاعتراف القانوني بحق التنظيم النقابي للعمال .

ثانياً : قدرة النقابات على المفاوضة الجماعية .

ثالثاً : توفر الجو اللازم من الثقة المتبادلة بين القيادات النقابية من جهة وممثلي اصحاب العمل والسلطات الرسمية من جهة ثانية .

سبق وبجثنا اعلاه الوضع القانوني لنقابات العمل في الدول العربية ورأينا ان عدم اعتراف بعض الدول المعنية بالحريات النقابية كان عائقاً لنشوء النقابات كما ان اعتراف بعضها الآخر ما يزال نظرياً .

وإذا نظرنا الآن الى الجهود التي بذلتها المنظمات القائمة في مجال المفاوضة الجماعية لوجدنا ان التقدم الاكبر في هذا الميدان قد حدث في البلدان المنتجة الكبرى بل في بلدان المدور او البلدان التي لم تصل بعد الى مستوى عال من الانتاج . ففي لبنان مثلاً تمكنت نقابات العمال من ممارسة حقها في المفاوضة الجماعية وتمكنت من ابرام عدد من عقود العمل والاتفاقيات الجماعية مع الشركات العاملة في لبنان . وتتناول هذه الاتفاقيات بشكل رئيسي تحديد الاجور ومكافآت نهاية الخدمة واعادة العمال المسرحين . وفي الجمهورية العربية المتحدة توصل اتحاد عمال ومستخدمي البترول من ابرام سلسلة من عقود العمل الجماعية مع شركة آبار الزيوت البريطانية وشركة شل وغيرها منذ عام ١٩٥٠ حتى الآن . وتتناول هذه العقود تحديد الفئات الدنيا للأجور وعدد ساعات العمل ومدد الاجازات وتنظيم التدريب والتدرج والاجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم وفي تعديل العقد

ومكافأة نهاية الخدمة الى ما هنالك من الشروط التي تكفل راحة العامل وصحته وامنه . وينص القانون المصري رقم ٩١ الصادر عام ١٩٥٩ على ان عقد العمل الجماعي يجب ان يكون خطياً وان يعرض على الجمعية العمومية للنقابة او الاتحاد للموافقة عليه وتم الموافقة باغلبية الاعضاء . وتسرى احكام عقد العمل المشترك على نقابات العمل واتحادها وارباب العمل او المنظمات الممثلة لهم والذين يكونون طرفاً في العقد وقت ابرامه او ينضمون اليه بعد ابرامه . ومن الجدير بالذكر ان العمال يظنون خاضعين لاحكام عقد العمل المشترك طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية النقابة قبل انتهاء هذه المدة .

اخيراً في المغرب اجاز القانون عقد اتفاقيات جماعية بين نقابة او اكثر من نقابات العمال او بين ممثلين للعمال في حالة عدم وجود نقابة وبين صاحب عمل او اكثر من منظمات ارباب العمل . وينص القانون المغربي كالقانون المصري على ان مثل هذه الاتفاقيات يجب ان تكون مكتوبة كما يلزم من وقع نيابة عنهم وعلى انها تسرى على جميع عمال المؤسسة الا اذا نص صراحة على خلاف ذلك .

الفصل الثالث

الخدمات الاجتماعية

اصبح لتعبير « الخدمات الاجتماعية » في ايامنا مفهوم واسع يشمل مختلف التسهيلات والمساعدات التي يقدمها رب العمل للعامل كما اصبحت الخدمات الاجتماعية ركناً رئيسياً في شؤون العمل الصناعي بشكل خاص . ولا ريب ان اهمية هذه الخدمات في صناعة البترول اوسع واهم مما هي عليه في اية صناعة اخرى وذلك نظراً لشروط العمل الخاصة بهذه الصناعة التي تقوم في احيان كثيرة وفي البلاد العربية بشكل خاص في مناطق صحراوية نائية عن المدن وعن وسائل الترفيه والراحة . ولذا يمكن القول ان الخدمات الاجتماعية في صناعة البترول العربي تكاد لا تقل اهمية عن الاجر اذ ان رب العمل يجد نفسه مضطراً لتوفير طائفة من الخدمات لعماله لضمان استقرارهم ولتشبيد المساكن والمستشفيات والمدارس والاسواق والمتاجر والمحابر وشتى انواع وسائل الترفيه كالملاهي والنوادي ودور السينما والملاعب الرياضية والطرق وغيرها مما يؤدي في بعض الاحيان الى قيام مدن بأكملها قرب حقول البترول .

ولقد شعرت شركات البترول العاملة في البلاد العربية منذ البدء بعمليات الاستثمار بالحاجة الملحة للاقدام على هذه الاعمال لا لتأمين حياة العامل فحسب بل ايضاً لتوفير المناخ النفسي والاجتماعي اللازم له ولتخفيف شعور الوحشة والوحدة الذي كثيراً ما يعتريه بعيداً عن بيئته ووسطه الاجتماعي والعائلي المألوف بل ان بعض الشركات علاوة على ذلك تتبع ما يسمى « سياسة الادمج » اي قيام مدن كاملة مستقلة تتوفر فيها مختلف مرافق الحياة وسائر الخدمات البلدية وغيرها التي تشعر العامل بانه يعيش في وسط اعتاده . وقد دلت التجارب ان مثل هذه السياسة تؤمن علاقات عمل طبيعية بين العمال وارباب العمل كما برهنت على ان الاجر مهما كان سخياً لا يعوض عن مثل هذه الخدمات التي يعتبرها العامل على حق شرطاً اساسياً من شروط عمله . كما ان بعض الشركات زيادة منها في انجاح هذه السياسة تفسح المجال امام مستخدميها للمساهمة في ادارة الخدمات الاجتماعية التي تقدمها لهم .

بعد هذه النظرة العامة على الاسس التي تقوم عليها الخدمات الاجتماعية في صناعة البترول لا بد لنا من دراسة اهم هذه الخدمات لادراك اهميتها بالنسبة للعامل ولقياس آثارها على حياته وهي :

- الاسكان
- الخدمات الطبية
- وسائل النقل

- الخدمات الترويجية

- الخدمات الاخرى

اولاً : الاسكان

يتضح من شرح شروط العمل في صناعة البترول في البلدان العربية ان الاسكان يحتل بطبيعة الحال مكان الصدارة بين الخدمات المقدمة للعمال كما ان ايهظ هذه الخدمات واصعبها . فلا غرو اذا ان نلاحظ ان بعض الحكومات العربية قد تدخلت منذ بدء عمليات الاستثمار لتأمين المساكن اللازمة لعمال البترول . ففي المملكة العربية السعودية مثلاً نصّت المادة ٥٠ فقرة ٤ من نظام العمل والعمال على الزام ارباب العمل بتقديم المساكن الصحية للعمال بدون مقابل وذلك وفق شروط يحددها القانون . كما ان القانون العراقي رقم ٢٨ الصادر عام ١٩٤١ قد نص على ان من واجبات صاحب العمل توفير السكن الصحي المناسب لعمال البترول . ونجد مثل هذا النص في القانون المصري.

ومهما اختلفت سياسة الشركات حول موضوع الاسكان فالواقع انها تتبع كل اساليب متشابهة مستوحاة من تطور مراحل العمل في صناعة البترول . ففي بدء عمليات التنقيب والاستكشاف والحفر اي قبل العثور على البترول يسكن الخبراء والعمال في خيام منصوبة في اماكن عملهم وتتحول الخيام عند العثور على البترول الى مخيم دائم كما

حدث ذلك في الظهران مثلاً في المملكة العربية السعودية عام ١٩٣٦ . وبعد استقرار العمل في الآبار تعتمد الشركات الى تشييد مساكن ومباني بواسطة المواد المتوفرة محلياً والمواد والتركيبات والاجهزة الاخرى التي تجلبها من المدن او الخارج . ونظراً لارتفاع تكاليف هذه المساكن كانت الشركات تخصصها بالعذاب بادئ الامر ثم اخذت شيئاً فشيئاً تستقبل فيها المتزوجين وعائلاتهم كما انها في احيان كثيرة تضيف الى المسكن حديقة صغيرة واماكن لتربية الدواجن وبعض الحيوانات الاليفة وذلك كله بغية توفير جو مماثل للبيئة التي ألفها العامل .

ولكن بالرغم من الجهود التي بذلت في هذا الميدان فن الملاحظ ان حركة البناء لم تجاري تطور عمليات الاستثمار وتزايد العمال . ففي العراق مثلاً لا يزيد عدد العمال المستفيدين من مساكن الشركة عن خمس مجموع العمال . ولذا اخذت الشركة منذ مطلع الخمسينيات تطبق سياسة جديدة تقوم على تمليك العامل للبيت الذي يسكنه . وقد ارتفع عدد التملك من ١٦ مسكن في سنة ١٩٥٢ الى ٢٦٨ مسكناً عام ١٩٥٧ كما وضعت منذ عام ١٩٦١ سياسة تملك واسعة في كركوك والموصل والبصرة . ويفترض في العامل الذي يود التملك ان يوفر ١٠٪ من قيمة المسكن المخصص له اما الباقي فتقوم الشركة بتسديده وتسترجعه من المستفيد بشكل قروض طويلة الاجل لقاء فائدة تزيد نصف بالمئة عن الفائدة المعمول بها في بنك انكلترا . اما مدة القروض

فتتراوح بين سنة واحدة وعشرين سنة . و احياناً تترك للعامل حرية اختيار تصميم منزله وموقعه و ثمن الارض كما تقوم الشركة بتقديم بعض الخدمات المجانية المتعلقة بالبناء كالتصاميم وغيرها .

اما في المملكة العربية السعودية فقد انتهجت شركة ارامكو سياسة مشابهة وخصوصاً منذ الاضرابات التي دعت اليها المنظمات العمالية عام ١٩٥٣ . ولا يقل حالياً عدد العمال المستفيدين من هذه السياسة عن ١٤٥٦٨ عامل اي ما يناهز ٨٠٪ من مجموع عمال الشركة . كما ان ارامكو قد تبنت بدورها سياسة التمليك اذ بدأت منذ عام ١٩٥٢ بتقديم السكن لذوي المراتب العليا واخذت تدريجياً تطبق هذه السياسة على سائر العمال . ويقوم التمليك على منح قروض بدون فائدة وعلى تقديم بعض الخدمات المجانية التي تبلغ احياناً ٢٠٪ من تكاليف البناء . وقد حذت شركة التابلاين حذو ارامكو في انتهاج سياسة التمليك للعمال السعوديين العاملين في محطات الضخ على طول الخط الممتد من حقل ابيق حتى الحدود الاردنية .

وفي الكويت اختارت الشركة منطقة الاحدي لتشييد الابنية اللازمة لادارتها وموظفيها ولعدد كبير من عمالها وتعتبر الاحدي نموذج « المدن ، القطر » التي نبتت في الصحراء نتيجة لعمليات استثمار البترول .

ويشترط في العامل الذي يود تملك مسكنه ان يدفع نقداً ما لا

يزيد عن ١٠٪ من ثمن المسكن والارض وتكفل له الشركة قرضاً يمثل بين ٧٠ و ٨٠ من ثمن البيت والارض لقاء فائدة ٤٪ .

ولقد اثرت السياسة المتبعة في بناء الاحدي بعض الانتقادات اذ ان الكثيرين يشيدون الى ما تمتاز به من طابع طبقي اذ انها مخصصة للعمال والموظفين الاجانب من الاميركيين والاوروبيين وبعض الفنيين الشرقيين من الهنود والباكستانيين وبعض العرب . وتتمتع الفئة الاولى بوسائل ترفيه ضخمة من نوادي وغيرها . اما باقي العمال فقد فرض عليهم السكن خارج الاحدي في شروط لا يحسدون عليها من الناحيتين الصحية والاجتماعية .

اما في الجزائر فقد عمدت الشركات منذ بضع سنوات الى بناء مساكن من البلاستيك بجهزة بمكيفات الهواء وبشقي وسائل الراحة كما قامت بتشيد مستعمرات سكنية في الصحراء على مقربة من الحقول وعلى مصب خطوط الانابيب على ساحل البحر المتوسط .

اخيراً في مصر وسوريا وفرت الشركات بفضل جهود الحكومات والنقابات مساكن صحية لعمالها وموظفيها وذلك منذ الحرب العالمية الثانية .

ثانياً : الخدمات الطبية

تختلف اهمية الخدمات الطبية باختلاف اماكن العمل وبعدها عن

العمران وتتراوح بين الطب الوقائي والعيادات والمستشفيات وغيرها . كما ان نوع هذه الخدمات يتعلق بسياسة الحكومة في هذا المجال فحيث توجد خدمات طبية حكومية لا تقوم الشركات الاجنبية الا بخدمات تكميلية ، وفي الحالات الاخرى تتعهد الشركات بكل ما تقتضيه الرعاية الطبية والصحية اللائقة لعمالها . ففي العراق مثلاً انشئت شركة نفط العراق مستشفى في كركوك منذ عام ١٩٢٧ سعتة ١٢٥ سريراً كما اقامت عدداً من العيادات في كركوك وغيرها من مناطق الانتاج .

وفي قطر اقامت شركة نفط قطر مستشفى سعتة ٤٠ سريراً في منطقة ام سعيد ومستشفى آخر في دوخان . ويزيد عدد المراجعين الذي تتم معالجتهم في هذين المستشفيات وفي عيادات الشركة على ٧٠ الفاً في السنة . ولكن بالرغم من الجهود التي بذلتها الشركة في هذا الميدان وعلى الرغم من الاحصائيات التي تنشرها حول هذا الموضوع فان الحاجة ما زالت قائمة لزيادة عدد العيادات والاسرة ولانشاء مستوصف متجول يجوب المناطق المعزولة في البلاد . كما ان الوضع الصحي في قطر ما زال يستدعي اتخاذ تدابير سريعة لوقاية العمال وعائلاتهم ضد الامراض السارية والموسمية ، وبمكافحة الحشرات ، كما ينبغي زيادة العناية بصحة العمال المعرضين للامراض المهنية كتملك التي تنجم عن استعمال مركب اثيل الرصاص واعمال اللحام وغيرها .

وفي المملكة العربية السعودية انشأت الارامكو ثلاثة مستشفيات تستوعب ٣٢٧ سريراً وذلك في رأس تنورة والظهران وابقيق بالاضافة الى المستوصفات والعيادات ومشاريع مكافحة الملاريا والامراض المستوطنة .

ومما تجدر الاشارة اليه ان الخدمات الطبية التي تقدمها الارامكو كثيراً ما تكون مجانية لا للعمال وعائلاتهم فحسب بل احياناً لابناء المدن والقرى والقبائل المستوطنين على مقربة من آبار الانتاج او من محطات الضخ بالنسبة لشركة التابلاين . وتقدم التابلاين نفس الخدمات في بلد المرور اي الاردن وسوريا ولبنان .

اما في البلدان العربية الاخرى كالجمهورية العربية المتحدة والجزائر والمغرب ولبنان وسوريا فان القسم الاكبر من الخدمات الطبية يقع على عاتق الحكومات .

ثالثاً : وسائل النقل

لا بد لبحث الخدمات التي تقدمها الشركات في مجال توفير وسائل النقل من التمييز بين تأمين النقل في حالات الاجازات الاسبوعية والسنوية ، من جهة ، ونقل العمال من مساكنهم الى اماكن العمل من جهة ثانية . ففي سوريا مثلاً تمكنت نقابة عمال شركة نفط العراق في حمص من كسب حكم لجنة تحكيم يوجب نقل العمال كل اسبوعين مرة

من اماكن عملهم الى المدن او القرى التي يسكنونها . كما ان شركة نفط العراق تؤمن نقل عمالها لقضاء عطلم السنوية والاسبوعية في منازلهم .

علاوة على ذلك تؤمن الشركات عادة وسائل النقل اللازمة داخل المدن البترولية وفي مناطق العمل وذلك بتوفيرها سيارات الاتوبيس او بالاتفاق مع شركات السكك الحديدية كما في الحال مثلا في معمل تكرير السويس حيث يتم نقل الوردية (نوبة العمل) بقطار خاص تتحمل الشركة جزءاً من تكاليفه . وتتبع شركة نفط العراق اساليب مشابهة اذ ان شركة سكك الحديد في العراق قد وضعت في المناطق البترولية جداول لمواعيد القطارات تتفق مع مواعيد نوبات العمل وخروج ودخول العمال الى اعمالهم .

رابعا : الخدمات الترويحية

المقصود بتعبير « الخدمات الترويحية » شتى انواع ووسائل الترفيه التي تضعها الشركات في متناول عمالها وموظفيها . وليست هذه من الكماليات بل من الضروريات نظراً لشروط العمل التي سبق وصفها في الحقول وفي مناطق العمل . وتشمل هذه الخدمات بشكل خاص النوادي والمكثبات وصلات السينما والملاعب الرياضية ... الخ . وهي تأتي من حيث الاهمية بعد المساكن وتوفير المواد الغذائية الا ان مثل

هذه الوسائل الترويحية كثيراً ما تعرضت للانتقاد لانها كثيراً ما تكون مقتصرة على العمال والموظفين الاجانب ولا يستفيد منها ذوي المراتب الدنيا من العمال مما يزيد في شعور العزلة والوحشة لدى هؤلاء ويزكي فيهم روح التباعد بينهم وبين رؤسائهم من كبار الموظفين .

خامساً ، الخدمات الاخرى

ثمة خدمات اجتماعية اخرى تقدمها الشركات وتشكل جزءاً من مطالب العمال ومنظمتهم النقابية . ونظراً لضيق المجال هنا فسيتقصر البحث على اهمها وهي :

١ - توفير المواد التموينية

نظراً لبعدها اماكن العمل عن المناطق الآهلة لم تجد الشركات بدأ من انشاء متاجر ومن توفير الحاجات والمواد التموينية ، كما انشئت بعض المتاجر الكبيرة من نوع السوبر ماركت التي تبيع مختلف انواع الملبوسات والاغذية وغيرها . الا ان الموضوع الذي ما زال يثير كثيراً من الجدالات هو موضوع الاسعار ففي السعودية مثلاً حاولت الارامكو اطلاق حرية الاسعار ايماناً منها بحسنات الحرية الاقتصادية وزادت لقاء ذلك اجور العمال الا ان النتائج لم تكن مرضية اذ ان اسعار المواد الضرورية ارتفعت بسرعة نتيجة تحكم التجار في الاسواق

وقد كان ذلك من اسباب الاضطرابات والاضرابات التي وقعت في المملكة عام ١٩٥٣ . وقد عادت الازامكو عن سياستها هذه واخذت بنظام السلع المصانة وذلك بتحمل جزء من ثمن بعض السلع كالبن والشاي والارز والسكر والزيت والدقيق ، بحيث اصبح بإمكان العمال الحصول على هذه المواد باسعار تقل بمعدل ٢٠٪ عن اسعار مثيلاتها في السوق . وكذلك توفر الشركات في مختلف البلدان المنتجة كالجزائر والسعودية والعراق بعض السلع الاساسية التي لا وجود لها في المناطق الصحراوية كالخضار والفواكه وغيرها .

ب - المدارس

ان مسؤولية ادارة المدارس وخاصة الابتدائية منها تقع بطبيعة الحال على عاتق وزارات التربية في البلاد العربية . الا ان الشركات قد استجابت لطلب العمال والمسؤولين ولضرورات الوقع وانشأت مدارس لاولاد العمال في المناطق النائية بعد ان ظلت هذه المشكلة رديحاً طويلاً من الزمن موضع نزاع بين الشركات من جهة والعمال ومنظماتهم من جهة ثانية . وتتحمل الشركات عادة نفقات تشييد المدارس وادارتها وتتفق مع وزارة التربية والتعليم في البلد المضيف على تعيين المعلمين والاشراف على مناهج الدراسة .

ثمة خدمات اخرى تختلف اهميتها من بلد لآخر نذكر منها على سبيل التعداد لا الحصر قيام الشركات في بعض الحالات بتزويد عمالها

وموظفيها ببعض المواد كالنفط الابيض والبنزين والثلج . ففي العراق مثلاً تقدم الشركة لعمالها في كركوك وعلى طول خطوط الانابيب النفط الابيض بمعدل ٨ غالونات في الشهر في فصل الصيف واثنى عشر غالوناً في الشتاء لقاء عشرة فلوس فقط لكل غالون في حين ان السعر للمستهلك العادي هو ٣٥ فلساً . كما انها تقدم البنزين لعمالها ومستخدميها من اصحاب السيارات بسعر ٧٥ فلساً فقط بدلاً من ١٢٠ فلساً للمستهلك العادي . كما انها تتولى في فصل الصيف توزيع الثلج مجاناً على العمال في بعض المناطق^(١) .

خلاصة لهذه الدراسة حول الخدمات الاجتماعية في صناعة النفط العربي يتضح ان الرعاية الاجتماعية في صناعة البترول كما في سائر الصناعات لها مضمون يختلف كثيراً باختلاف البلد والعادات الاجتماعية السائدة وشروط العمل . والواقع ان حدود هذه الرعاية تحدد اما بالنص عليها في تشريعات العمل واما بالاتفاق حولها في عقود العمل المشتركة والأنظمة الداخلية للشركات .

ولكن جاءت هذه الرعاية نتيجة التشريع الحكومي ام تنظيم الشركات فالحقيقة انها تتأثر دوماً والى حد بعيد بتكتل العمال وبمقدرة منظماتهم النقابية على التفاوض وعلى نيل حقوقها والدليل على

(١) راجع البحث الذي قدمه الاستاذ خالد عزي لمؤتمر البترول العربي الخامس الذي عقد في القاهرة في شهر مارس ١٩٦٥ بعنوان « الرعاية الاجتماعية لعمال صناعة النفط في العراق » .

ذلك ما نلاحظه في مختلف البلدان المنتجة للبتروول حيث نرى ان الرعاية الاجتماعية تنمو وتتخذ معناها وابعادها الحقيقية بصورة مؤازية لنمو النقابات .

خاتمة

ختاماً لهذه الدراسة حول الحركة النقابية وأثرها على شروط العمل في صناعة البتروول العربي لا بد لنا من القاء نظرة على اتجاهات هذه الحركة وعلى تطورها المنتظر في المستقبل .

اولاً : على صعيد العلاقات مع ارباب العمل اي مع الشركات الأجنبية بالدرجة الأولى يبدو في الظروف الراهنة ان جو الثقة والتعاون المتبادل لم يتوفر بعد بين الطرفين بشكل يضمن قيام علاقات صناعية منتظمة . فالشركات وبعض المسؤولين الحكوميين ما زالوا يرون في المنظمات النقابية خطراً يهدد مصالح الشركات والاطواق السياسية القائمة في بعض البلدان العربية . وتبديل هذا الوضع يتوقف على مقدرة النقابات في فرض نفسها كقوة منظمة وممثلة للمصالح العمالية .

اما على صعيد العلاقات بين النقابات البتروولية في مختلف البلدان العربية فقد حقق تقدم ملموس في السنوات القليلة الماضية وخصوصاً منذ مطلع الستينيات . فنقابات البتروول في البلاد العربية قد أخذت

اما في البلدان الأخرى حيث لم توفر الحياة السياسية بعد المناخ الملائم لامتداد الحركة النقابية فان الرعاية الاجتماعية ما تزال رهناً بارادة الشركات التي كثيراً ما تتسم تصرفاتها في هذا المجال بما يسمى سياسة « العطف » وكان الخدمات الاجتماعية التي تقدمها هي نوع من الامتيازات او التنازلات من جانبها لا حقوق اساسية من حقوق العمال . فلا عجب بعد هذا ان نرى العمال في بعض البلاد العربية يتذمرون من طبيعة هذه الخدمات ويطالبون بالاشتراك في ادارتها .

ومن الجدير بالملاحظة ان الاتحاد العربي لعمال البترول قد تقدم من مؤتمري البترول العربي الرابع والخامس ببحثين يتعلقان بالمطالبة بمشاركة العمال في ارباح الشركات .

اما على الصعيد الخارجي فان النقابات البترولية تتعاون اما مباشرة واما بواسطة اتحادها العام مع المنظمات والهيئات الدولية المختصة كهيئة الامم ومكتب العمل الدولي .

ويبدو في الظروف الراهنة ان هذه النقابات قد بلغت من النضج ما يكفل لها القيام بالدور الذي يترتب عليها في الدفاع عن المصالح العمالية وفي توطيد اسس العلاقات الصناعية مع الحكومات والشركات العاملة في البلاد العربية .

منذ عام ١٩٦١ تنظم في اطار الاتحاد العربي لعمال البترول دورات ثقافية يشترك فيها ممثلون عن بلدان الانتاج وبلدان المرور . وقد قدم لهذه الدورات دراسات قيمة حول مختلف مشاكل العمل المطروحة على العمال العرب وحول توثيق التعاون بين النقابات . ومن اهم المطالب التي تبنتها هذه الدورات :

- ١ - انشاء هيئة عامة لصناعة البترول تضم البلاد العربية المعنية ويناط بها امر رسم وتخطيط سياسة بترولية عربية موحدة .
- ٢ - تأكيد سيادة الدولة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً على ثرواتها البترولية .
- ٣ - اعتبار تاميم البترول العربي هدفاً جوهرياً يجب ان تنزع اليه جهود البلاد المعنية .
- ٤ - تنفيذ برامج التدريب الفني والمهني للارتفاع بمستوى العامل العربي والحد من تشغيل الأجانب .
- ٥ - اطلاق الحريات النقابية واعتبارها حقاً اساسياً من حقوق عمال البترول .
- ٦ - توحيد قوانين العمل والمصطلحات القانونية في البلاد العربية .
- ٧ - تحديد جزء من ارباح البترول للعمال .

فهرس

صفحة

٣ الحركة النقابية واثرا على شروط العمل في صناعة البترول العربي

الجزء الاول

نشأة الحركة النقابية وتطورها في صناعة البترول العربي

٥ الفصل الاول : لمحة تاريخية عن نشأة الحركة النقابية

١٠ الفصل الثاني : الاعتراف القانوني بحق التنظيم النقابي

الجزء الثاني

الاستخدام : مصادره وشروطه

١٧ الفصل الأول : سياسة الاستخدام في صناعة البترول العربي

٢٤ الفصل الثاني : ضآلة عدد العمال في صناعة البترول العربي

٢٧ الفصل الثالث : التدريب المهني

٣٩ الفصل الرابع : تنقل اليد العاملة بين الدول العربية

٤١ الفصل الخامس : توزيع السكان في الشرق العربي

البحرُورِيَّة اللبْنَانِيَّة

مَكْتَب وَزَيُّر الدَّوْلَة لِشُؤُون التَّمْيِة الإِدَارِيَّة
مَرْكَز مَشَارِيح وَدَرَسَات المَقْطَاع العَام

صفحة

الفرع الثاني

٤٤ الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على توزيع السكان في البلاد العربية

الجزء الثالث

٤٨ شروط العمل في صناعة البترول العربي

٥٠ الفصل الاول : الاجور

٥٧ الفصل الثاني : العلاقات الصناعية

٦٠ الفصل الثالث : الخدمات الاجتماعية

٧٣ خاتمة

مطابع النجف والبيروت

جونييه - لبنان

مطبعة، ١٩٠٢٧٧

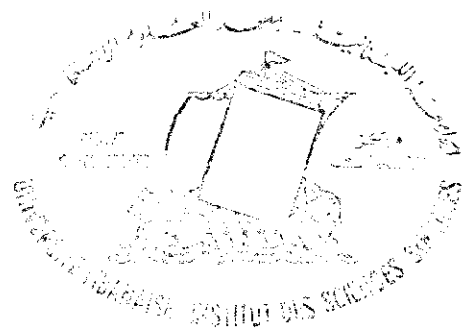
UNIVERSITE LIBANAISE
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES
CENTRE DE RECHERCHES

République Libanaise
Bureau du Ministre d'Etat pour la Réforme Administrative
Centre des Projets et des Etudes sur le Secteur Public
(C.P.E.S.P.)

LE MOUVEMENT SYNDICAL ET SES INCIDENCES

SUR LES
CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS L'INDUSTRIE PETROLIERE ARABE

PAR
NICOLAS SARKIS
DOCTEUR-ÈS-SCIENCES ÉCONOMIQUES



Publications du Centre de Recherches

1

1969

LE MOUVEMENT SYNDICAL ET SES INCIDENCES

SUR

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE PETROLIERE ARABE

En dépit de son caractère hautement capitalistique, l'industrie pétrolière dans les pays arabes a eu, au cours des trente dernières années, des effets déterminants sur la naissance et le développement du mouvement syndical dans le monde arabe. Etant donné la nature des rapports entre les sociétés pétrolières opérant dans la région, d'une part, et les pays sous-développés dans lesquels elles opèrent, d'autre part, et vu les bouleversements sociaux et politiques qui affectent cette partie du monde, le syndicalisme ouvrier dans l'industrie pétrolière arabe a vite pris la forme d'un vaste mouvement qui, au-delà des revendications salariales et sociales, a fini par représenter une puissante force politique.

Ceci explique les conflits qui n'ont cessé d'opposer les syndicats pétroliers à la plupart des régimes politiques établis dans les pays arabes. Ainsi, les législations du travail autorisant la création de syndicats ouvriers sont très récentes. Dans certains cas, le mouvement syndical a même dû se développer dans la clandestinité en dépit de l'existence de législations qui le reconnaissent en principe. Dans certains autres pays, comme l'Arabie Séoudite par exemple, le syndicalisme reste purement et simplement banni.

Ce n'est donc qu'au prix d'énormes difficultés que les syndicats pétroliers créés jusqu'à présent ont pu, petit à petit, s'imposer, et améliorer progressivement les conditions de travail de leurs adhérents. Cette évolution a pu être réalisée grâce notamment aux modifications apportées aux législations du travail, aux conventions collectives conclues avec les sociétés étrangères, et à de nombreuses réglementations édictées, sous la pression du mouvement syndical, par les pouvoirs publics.

Mais, malgré le progrès accompli jusqu'à présent, les ouvriers arabes sont encore loin de bénéficier des conditions de travail dont jouissent leurs homologues dans les pays industrialisés, et voire même dans certains autres pays sous-développés producteurs de pétrole.