



الواحة للنفط

العدد (١) فصل الخريف 2012

فصلية تصدر عن قسم الإعلام ، بشركة الواحة للنفط

waha oil

الواحة للنفط

Quarterly Issued by Media Section / Waha oil Company



Issue No.1 Autumn / 2012



تعلمنا منكم المثابرة والاخلاص والتفاني في العمل

رئيس لجنة الإدارة:

Chairman of Management Committee:

From you we learned perseverance, honesty and dedication in work.

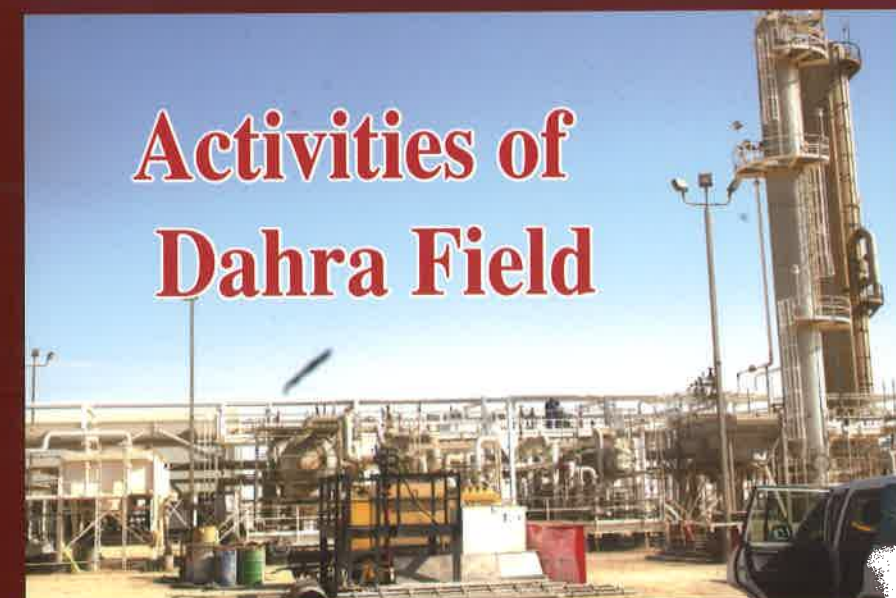


حديث لا تنقصه الصراحة

حول تسكين
العاملين في
الملاك الوظيفي
والتسوية المالية
ومرتبات العاملين
في قطاع النفط

An open talk

about recruitment
of employees,
their financial
settlement and
salaries at oil
sector



Activities of
Dahra Field



أكثر من نصف قرن .. كفاءة عالية .. عطاء متواصل



More then half a century
High efficiency -
continuous performance



أهلاً بكم إلى متى سيستمر تجاهل حقوق العاملين بقطاع النفط؟

رغم ما تعرض له قطاع النفط من تدمير، وتخريب ونهب أثناء الأحداث التي مرت بها البلاد طال أهم شركات الإنتاج وموانئ التصدير ومصافي التكرير وأدت إلى توقف قطاع النفط عن العمل. تمكن العاملون الوطنيون بقطاع النفط من التغلب على أهم وأكبر المشاكل التي واجهت القطاع ودون أية مساعدة أجنبية، فقد عمل هؤلاء الثوار في ظروف غاية في الصعوبة، فعند عودتهم فرادى وجماعات إلى مواقع أعمالهم المنتشرة على رقعة شاسعة من الصحراء، وعلى طول الساحل الليبي منهم من التحق بالعمل على حسابه الخاص ينتقل بين منطقة وأخرى حيث لا يوجد طيران بين المدن الليبية والمواقع النفطية، ووسيلة النقل الوحيدة كانت السيارات. قطعوا بها آلاف الكيلو مترات في مجاهل الصحراء الليبية في ظروف غير آمنة حتى وصلوا إلى حقول وموانئ النفط التي لم يجدوا فيها حتى أبسط متطلبات العمل فلا ماء ولا كهرباء ولا مواصلات ولا اتصالات ولا معدات حتى مزارع سكنهم عذب بها العاؤون، فبعد أن كانت تلك المواقع عامرة بما تنتج من النفط الذي يشكل أكثر من 95 % من دخل البلاد من العملات الصعبة تحولت إلى أماكن لا تشاهد فيها إلا آثار المعارك ومظاهر التخريب والنهب والدمار الذي لحق بتلك المواقع وبشاعة تلك الأفعال التي يعجز الشيطان الأزرق عن القيام بها.

رغم ذلك وبعزيمة صادقة من أبناء هذا الوطن من العاملين بقطاع النفط والغاز الليبي عاد إنتاج وتصدير وتكرير النفط إلى معدلاته السابقة وفي زمن قياسي خلافاً لتوقعات خبراء النفط في الداخل والخارج، وذكرت المؤسسة الوطنية للنفط أن (قطاع النفط تمكن خلال الأشهر السبعة الأولى من هذا العام من تحقيق إيرادات للخرينة الليبية بلغت نحو 68.7 مليار دينار بزيادة 5 % عن تقديرات سابقة، وإن معدلات الإنتاج بلغت نحو 1.600 مليون برميل يومياً

فقد تم احتساب الدخل من النفط والغاز والمشتقات النفطية للسنة المالية 2012 على أساس إنتاج 1.350 مليون برميل يوماً وبسعر (100 دولار للبرميل).

إن هذه النتائج التي تحققت بفضل من الله، ثم بهمة وتضحيات العاملين بها القطاع الاستراتيجي قبالها المسؤولين في المجلس الانتقالي والمكتب التنفيذي ووزارة النفط والغاز والمؤسسة الوطنية للنفط ومن بعدهم الحكومة الانتقالية والمؤتمر الوطني ببعض رسائل الشكر والتقدير تنشر على المواقع الإلكترونية هنا وهناك، وكان عودة الإنتاج وتصديره وتلبية حاجة السوق المحلي من النفط ومشتقاته جاء بكسوة زر واحدة من مكاتب مكيفة.

إن العاملين الوطنيين الذين عرّضوا أرواحهم للخطر وهم يعملون في غابة من الألغام والذخائر التي لم تنفجر بعد، وهم يواصلون الليل بالنهار ومنهم من فقد حياته في سبيل هذا الوطن وما زالوا يعانون من ظروف عمل غير آمنة بسبب التهديدات الأمنية المتمثلة في اقتحام مواقع العمل من قبل مسلحين ولولا معرفة وإدراك العاملين في قطاع النفط بحجم الخطر وفداحة النتائج التي قد تنتج عن طلاقة رصاص واحدة داخل أحد هذه الأماكن والآثار الكارثية التي تخلفها الحرائق في المواقع النفطية التي لا تحتاج إلا لشراة حتى يندلع حريق هائل لا أحد يستطيع التكهّن بنتائجها ولولا حسن وحكمة وتصرف العاملين في الحقول والموانئ النفطية حيال هذه التصرفات لوقعت كوارث في هذا القطاع الذي يؤمن لليبيين كل حاجياتهم.

ورغم المليارات التي يوفرها هذا القطاع التي تصرف وتبخر في الداخل والخارج لم يلتفت أصحاب القرار إلى هذه الشريحة من الليبيين الذين يعملون في ظروف أقل ما توصف به أنها غير طبيعية.

إن الذين قاموا بهذه الجهود الكبيرة يستحقون أكثر من عبارات الشكر والثناء التي لا تشبع ولا تغنى عن جوع.



فصلية تصدر عن قسم الإعلام
بشركة الواحة للنفط

العدد (1)

فصل الخريف 2012

رئيس التحرير:

أبو العيد أبو القاسم الصاكلي

منسق التحرير:

على قجام

العنوان

طريق المطار كيلو 4.5

صندوق بريد: 395 طرابلس - ليبيا

هاتف: 29 - 3331116 00218 21

داخلي 26380 - 26370

فاكس: 2929

wahamag@wahaoil.net

القراء الأعزاء

مجلة

الواحة للنفط

الباب فيها مفتوح أمامكم

للمساهمة بكتاباتكم

وآرائكم ونحن في انتظار ما

تقدموه من مساهمات

هادفة وجادة

العدد (1) - فصل الخريف 2012



oil
waha

Quarterly Issued by Media
Section / Waha oil Company

Issue No.1

Autumn / 2012

Editor in chief :

Abulaid Al-Sakalli

Editig Coordinator

Ali M. Gjam

Address:

4.5 km – Tripoli Airport Road,

P.O.Box:395

Tripoli - Libya

Tel No:00218 21/ 3331116 - 29

Extension:26370 - 26380

Fax No:00218 21 2929

Email: wahamag@wahaoil.net

Dear readers

We welcome
your contributions to
participate through your
writings and your opinions
in our magazine. Looking for-
ward to serious and meaning-
ful participations.

Welcome

When will
disregarding the
rights of the oil sector
employees end?

Despite the devastation, destruction and looting during the incidents through which the country had gone which hit the most important of the production companies, the export terminals and refineries leading to halting the oil sector. The national employees of the oil sector could overcome the most ardent and big problems facing the oil sector without any foreign help. The revolutionaries worked in tough circumstances. When they returned to their work areas, some of them returned to work at his own expense moving from one area to another since there was no aviation from the cities to the oil sites. Land transport was the only available means of transportation for thousands of kilometers deep into the Libyan desert at unsafe places. They could reach the fields and terminals where nothing was available. There was no water, no power, no transportations, no communications and no equipments. Even the housing units were devastated. Once such places used to be buzzing and populated by the oil and derivatives on which the Libyan economy depends 95%. They became places where the debris of fighting, destruction, looting are dominating. Pictures show the size of the destruction and terrible sights of the deeds which even evil cannot perform.

Despite all this, with full dedication of the sons of this country working in the oil and gas sector the production and refining could be resumed to its previous level. This was in contradiction with the forecast of the oil experts inside and outside. The data of Oil and Gas Ministry and NOC indicate that the Libyan production of oil is 1.600 million barrels per day. Noting, that the Libyan treasury revenues from oil sector have reached about 68,7 billion dinar during the first seventh months of this year with an increase of 5% .

Calculations of income from the oil, gas and derivatives in the financial year of 2012 were done on the basis of 1.350 million barrels per day at one hundred dollar per barrel. The results being realized are due to Allah's help and sacrifices of the employees of this strategic sector which were met by the Transitional Council, the Executive Bureau, the Ministry of Oil and Gas, the NOC and the Transitional Government and the National Congress with letters of appreciation as announced on the net sites as if that was reached by pressing a button from air-conditioned offices. The national employees sacrificed their efforts facing danger and risks in a bush of live mines and ammunition scattered in the oil and gas fields. They were working day and night; many lost their lives for the sake of the country and they are still working in unsafe conditions because of the security threats shown by invading the oil sites by armed persons. Yet, the oil sector employees knew the size of risk which can result- it takes only one bullet in any of the oil sector and a catastrophe of fire can happen. Where only a spark could cause an immense hell and none can foretell its results. Had it not been the wisdom and good conduct of the employees in the oil fields and terminals, catastrophes can happen in this sector which is covering the needs of the Libyan.

Despite the billions coming from this sector being spent and scattered inside and outside, the decision makers did not pay attention to this category of Libyans as they are working in to say the least unnatural circumstances. Those who did all great efforts deserve more than expression of appreciation gratitude. Such expression does worth a penny.



Activities of the Drilling Department

Drilling and Workover activities were halted almost completely right after the start of Feb. 17th revolt.

The halt went on up to the liberation of Libya on Oct 26th 2011, when work is back Waha Oil Co. and Life is back again to allover home country, so every noble and ardent national came to aid to build up new Libya. In turn, Drilling and Workover Department took all measures to restore the activities for the over-haul rigs as a first stage, in order to recover as many of the oil wells to their natural status to produce the crude oil as to support the revolution and help in the financial support to cover the costs that are needed in the post revolt era for example, not to limit, the medical treatment of the wounded and the construction of the state.

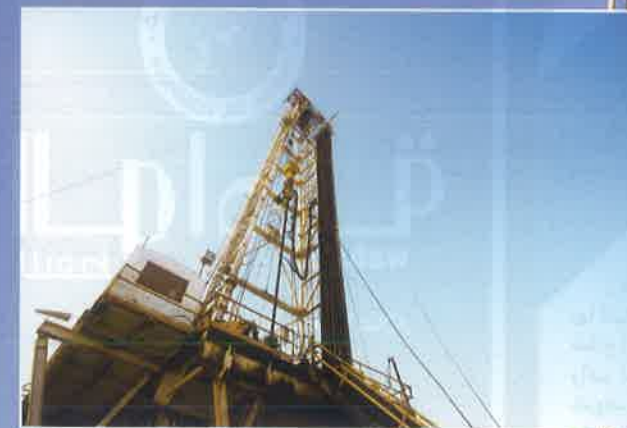
This Department could restart a number of over-

haul rigs respectively as of Dec 2011 and the number is 17 overhaul rigs now and are contributing to promote the level of the daily production.

Along with that the Department took the necessary action for the return of the drilling equipments that had been devastated and this took some time to be overhauled.

In cooperation with the contracting companies, Drilling Department could reactivate the oil rigs as of Apr 2012. The total number of rig floors is 8 rigs now working in different locations of Waha Oil Company concessions and work is in progress to add 3 rigs in the third and fourth quarters of this year.

The Department also prepared the technical specifications and designs of equipment required to execute the drilling ambitious program of Waha Oil Company for the next year and the coming ones.



نشاط إدارة الحفر وصيانة الآبار

وصل العدد في الوقت الحالي إلى 17 حفارة صيانة آبار النفط ساهمت وتساهم في رفع مستويات الإنتاج اليومي .

وبالتوازي مع ذلك قامت الإدارة باتخاذ ما يلزم لعودة أجهزة حفر الآبار التي تعرضت هي الأخرى إلى العبث والتخريب بأجهزتها مما استلزم بعض الوقت لصيانتها .

حيث تمكنت الإدارة بالتعاون مع الشركات المقاوله من إعادة حفارات آبار النفط إلى النشاط ابتداءً من شهر أبريل 2012م. وقد بلغ عدد أبراج الحفر حالياً 8 حفارات تعمل في مواقع مختلفة من إمتيازات شركة الواحة للنفط وجار العمل لإضافة عدد 3 حفارات خلال الربع الثالث من هذه السنة .

وكذلك في الإطار نفسه قامت الإدارة بإعداد المواصفات الفنية والتصاميم الخاصة بالمعدات اللازمة لتنفيذ برنامج الحفر الطموح لشركة الواحة للنفط للسنة القادمة والسنوات التي تليها .

لقد توقف نشاط الحفر وصيانة الآبار كلياً تقريباً مباشرة بعد اندلاع أحداث ثورة السابع عشر من فبراير، وقد استمر هذا التوقف إلى أن تم إعلان تحرير ليبيا في 2011/10/23م عندها دبت الحياة في شركة «الواحة» للنفط كما دبت في كامل ربوع الوطن ونهض كل شريف وغيور على وطنه ليأخذ دوره في بناء ليبيا الجديدة، من جهتها إدارة الحفر وصيانة الآبار أخذت على عاتقها اتخاذ كافة التدابير لعودة النشاط إلى حفارات صيانة الآبار كمرحلة أولى وذلك للمساهمة في إعادة أكبر عدد ممكن من آبار النفط إلى وضعها الطبيعي وإنتاج النفط الخام منها مرحلة ثانية وذلك دعماً للثورة ومساندة لها لتوفير الدعم المالي لتغطية التكاليف التي استلزمها مرحلة ما بعد الثورة ومنها على سبيل المثال لا الحصر معالجة الجرحى وبناء الدولة. في هذا الإطار تمكنت هذه الإدارة من تشغيل عدد من حفارات الصيانة تبعاً ابتداءً من بداية ديسمبر 2011م إلى أن



Second Contrastive Meeting between National Oil Corporation & Waha Oil Company

The second contrastive meeting between Waha Oil Company and National Oil Corporation was held recently at the meeting hall at Waha Oil Company Site. NOC was represented by the Manager of Exploration Department and the Technical Team of NOC. Waha representatives were Chairman and Members of Management Committee, Manager of Exploration Department, Second Party representatives and Managers of Technical Departments at the company. Chairman of Management Committee started the meeting welcoming the attendees and participants insisting on the importance of such extensive meetings that have great effect on the improvement of performance level through giving chances for showing the programs of the company whether in the field of exploration or in the other fields. Consequently, NOC will be cognizant of the company's works and plans and how shall be pursued. Then, Manager of Exploration Department reviewed the Agenda items which consist of the following:

- Revision of Exploration Program for 2012.
- Reviewing the activities relating to exploration and drilling for 2012 and determines the accomplished percentage in treating the seismic data in the concessions as well as reviewing the geological and geophysical studies



ies carried out by Exploration Department for this year in addition to the studies which will be executed during the next year 2013. Besides, reviewing the proposed programs of exploration activity for 2013. Item (4) of the Agenda includes reviewing the status of Exploration Department personnel (man power) for 2012 and the estimated proposals for 2013.

- Reviewing the budget proposal and financial data for exploration programs for 2013.

*There will be an interview with Manager of Exploration Department during the next issues.

Modern Water Desalination Plant / Waha Oil Field

Waha Oil Company has been able to import and install a new water desalination plant at Waha Oil Field instead of the old one that was out of order for years. The production capacity of the new plant is 420 thousand liters of potable water per day.

Mr/ Abdelmajid Salem Oun, Plant Supervisor said that we suffered a lot from water shortage. In the past, we brought water by trucks from areas far from the field such as Ejdaibia and Albriga about (15) water trucks daily



containing (40) forty thousand liters each in order to cover the needs of the field and the companies working for Waha and these quantities cost Waha a lot.

We asked Mr/Abdelmajid about the type or quality of water produced by the plant and he said. It is potable water and it does not differ from the

water quality fill in bottles. From time to time we carry the required tests at Essider Terminal Laboratory as well as Oil Researches Center. All previous results are identical to the approved Libyan standards.

About the old plant, Mr/ Abdelhamid said we have a plant in Gialo Field similar to this old plant, it is still working. As you know all useful equipments and parts were disassembled in order to benefit from as spare parts for Gialo Field Plant.

الاجتماع التقابلي الثاني بين المؤسسة الوطنية للنفط وشركة الواحة

عقد مؤخراً بقاعة الاجتماعات بمقر شركة «الواحة» للنفط الاجتماع التقابلي الثاني بين المؤسسة الوطنية للنفط وشركة الواحة للنفط، وقد مثل المؤسسة الوطنية في الاجتماع السيد بشير قريعة مدير إدارة الاستكشاف والفريق الفني بالمؤسسة وحضر عن شركة الواحة للنفط كل من رئيس وعضوي لجنة الإدارة بالشركة ومدير إدارة الاستكشاف بها والشريك الأجنبي ومديرو الإدارات الفنية بالشركة. وقد أفتتح رئيس لجنة إدارة الشركة الاجتماع بكلمة رحب في مستهلها بالحضور.

وأكد على أهمية مثل هذه الاجتماعات التقابلية الموسعة لما لها من أهمية في تحسين مستوى الأداء من خلال إتاحة الفرصة لتعرض الشركة برامج عملها سواء في مجال الاستكشاف

أو غيره وبالتالي تتعرف المؤسسة على خطط وبرامج عمل الشركة وإمكانية متابعتها، قام بعد ذلك مدير إدارة الاستكشاف بالشركة عرض بنود جدول الأعمال والتي منها:

* مراجعة برنامج الاستكشاف لسنة 2012م، ثم استعرض النشاطات المتعلقة بالاستكشاف والحفر لعام 2012م، وتحديد نسبة ما تم إنجازه في معالجة بعض البيانات السيزمية في الامتيازات وعرض الدراسات الجيولوجية والجيوفيزيائية التي

تقوم بها الإدارة لهذه السنة التي ستنفذها السنة القادمة 2013م. وكذلك عرض البرامج المقترحة للنشاط الاستكشافي لعام 2013م وتضمن البند الرابع من جدول الأعمال مراجعة وضع القوى العاملة للإدارة لسنة 2012 والمقترحات المتوقعة لسنة 2013م. ثم عرض مشروع الميزانية المقترحة والبيانات المالية للبرامج الاستكشافية لعام 2013م. في الأعداد القادمة حديثاً موسعاً مع د. إبراهيم موحان مدير إدارة الاستكشاف بالشركة إن شاء الله.

معمل حديث لتحلية المياه في حقل الواحة

المعمل قال: هي مياه صالحة للشرب ولا تختلف عن المياه المعبأة في القنينات ونقوم من وقت لآخر بإجراء الاختبارات اللازمة في مختبر ميناء السدرة وكذلك في مركز بحوث النفط في طرابلس وكل النتائج السابقة متوافقة مع المقاييس الليبية المعتمدة.

وعن مصير المعمل القديم قال السيد عبدالمجيد لدينا في حقل جالو معمل مماثل لهذا المعمل وما زال يعمل لذلك تم تفكيك المعدات والقطع الصالحة لغرض الاستفادة منها في المعمل القديم.



الحقل والشركات التي تعمل لصالح شركة الواحة وهذه الكميات تكلف الشركة مبالغ كبيرة. ويسألنا السيد عبدالمجيد عن نوعية المياه الذي ينتجها

تمكنت الشركة من توريد وتركيب معمل لتحلية المياه بحقل الواحة ليحل محل المعمل القديم المتعطّل منذ سنوات، وتبلغ الطاقة الانتاجية للمعمل الجديد 420 ألف لتر في اليوم من المياه الصالحة للشرب.

ويقول السيد عبدالمجيد سالم عون مشرف المعمل كنا نعاني كثيراً من شح المياه في الماضي نجلب المياه بواسطة سيارات النقل من مناطق بعيدة عن الحقل مثل اجدايبا والبريقة بمعدل يومي 15 شحنة 40 ألف لتر للشحنة الواحدة لتغطية احتياجات

A visit to Oil Fields and Terminal



In the frame work of granted efforts by Waha Oil Company to contact and communicate with employees in various sites of the company to get over and cope with difficulties which may face work progress and clarifying some matters and problems that concern work and employees. In addition to create a clean and pure work environment, managers of (operations ,materials and transport and services departments) have carried out a visit to oil fields and terminal during Ramadan month includes (Waha ,Gialo, Samah, Dhahra) oil fields and Essider Terminal. To clarify the purposes and goals of this visit we met Mr/Fawzi Rajab Argibi who gave us a brief description about this visit:

We were assigned by Chairman , Management Committee to carry out a visit to oil fields and terminal in order to see how work is going on during Ramadan month besides seeing the employees circumstances and solving the existing problems. In addition to live with our colleagues the work circumstances during the month of Ramadan and to hear about their needs and their proposals and suggestions about work progress.

We have first visited Gialo Field in which we visited the first and second stations for gathering and pumping oil and gas as well as other field divisions such as warehouse, maintenance workshops and field management. All Employees' requirements and demands were to have safety equipment such as boots, gloves and overalls

provided .Noting, that the company granted great efforts in order to provide some of them which were stored at the warehouses. The reason of delay of providing them in addition to other materials is due to destroying of warehouses system by Gaddafi criminal brigades. We have mentioned and clarified that to employees in all sites that we visited.

We have also listened to and discussed with the employees at the oil fields and terminal some other matters such as lack of spare parts required for work progress. As everyone knows the company's sites were destroyed, burned and stolen and this also happened to many divisions, workshops, spare parts warehouses, trucks and vehicles .Even housing blocks were damaged and Gialo Field warehouse

was totally destroyed by Gaddafi's Brigades, whereas, the rest of warehouses were stolen as well as the vehicles, trucks and generators and other necessary materials for operating oil fields and terminal. Of course, to provide lost and damaged equipments requires great efforts and intensive work besides huge amounts of money. Here, I would like to point out to the big role that National employees at Waha Oil Company, particularly in oil fields and terminal played in very critical and hard circumstances. When they were called to join their positions at work, they came back quickly to work without having their basic work requirements of electricity, water, usable housing units, spare parts, equipments or vehicles. Despite of these difficult circumstances, they could be

مديرو إدارات العمليات والنقل والمواد بالشركة يقومون بزيارة تفقدية للحقول النفطية وميناء السدرة



مدير إدارة المواد:

الهدف من الزيارة

التعرف على ظروف

العمل وحل مشاكل

العاملين

ضمن الجهود التي تبذلها شركة الواحة للنفط في سبيل تعزيز التواصل مع العاملين بمواقع عمل الشركة لتذليل الصعاب التي قد تواجه سير العمل وتوضيح بعض الأمور والقضايا التي تهم العمل والعاملين وخلق بيئة عمل سليمة قام السادة مديرو إدارات العمليات والمواد والنقل والخدمات بزيارة الحقول والميناء خلال شهر رمضان المبارك شملت الزيارة حقول (الواحة- جالو-السماح-الظهرة- وميناء السدرة النفطي)، ولتوضيح أسباب وأهداف هذه الزيارة كان لنا لقاء مع السيد فوزي الرقيب مدير إدارة المواد بالوكالة الذي حدثنا عن هذه الزيارة فقال :

لقد تم تكليفنا من قبل رئيس لجنة إدارة الشركة للقيام بزيارة حقول وميناء الشركة لغرض الوقوف على سير العمل في شهر رمضان المبارك والتعرف على ظروف العاملين هناك وحل المشاكل التي قد تكون موجودة والعيش مع زملائنا العاملين في ظروف العمل خلال شهر رمضان الصيام واللقاء معهم لسماع مقترحاتهم حول سير العمل واحتياجاتهم وكانت أولى محطات زيارتنا هي :

تغيير نظام العمل في الحقول شجع العاملين على الرجوع إليها

تصل إلى إدارات الشركة من العاملين بالحقول والميناء لغرض النقل للعمل بطرابلس أو حتى النذب لفترات زمنية محددة والآن يحدث العكس هناك من العاملين بالمدينة يفضل العمل بالحقول والميناء وهناك عدد من العاملين الذين تركوا العمل بحقول شركة الواحة عادوا الآن بعد النظام الجديد .

الواحة : تطرقنا في بداية هذا الحديث إلى ان مواقع الشركة تعرضت للتدمير والتخريب والسرقة . باعتبارك مدير إدارة المواد الجبهة المسؤولة عن توفير متطلبات الحقول من مواد وآليات ومعدات وسيارات وقطع غيار وغيرها إلى أين وصلتم في تلبية تلك الاحتياجات ؟

إدارة المواد تعمل على توفير هذه الاحتياجات التي ذكرتها قدر الإمكان ولكن الوصول إلى الهدف ليس بالأمر السهل واليسير فكما هو معروف فإن معظم متطلبات الإنتاج والصيانة تأتي من خارج البلاد الأمر الذي يتطلب معه إجراءات وتعقيدات وضمينات مصرفية هذه الأمور تحتاج لوقت خاصة إذا علمنا أن أكبر مشكله تواجهها الآن هي الضمانات المصرفية الخارجية فأني مورد تتعامل معه يطلب ضماناً مصرفياً وهم متخافون من التعامل مع المصرف الليبي الخارجي في بريطانيا حيث يوجد حساب شركة الواحة للنفط وحتى المبالغ البسيطة التي لا تتعدى 10 أو 20 ألف دولار يطالبون بالضمان المصرفي . فمثلاً لدينا طلبية سيارات استغرقت من الوقت خمسة أشهر في إجراءات الضمان المصرفي .

الواحة: هل يعود هذا التعطيل إلى ما أشرت إليه أن المصرف الذي يوجد به حساب الشركة أم لأسباب أخرى ؟

المصرف ليس لديه مشكلة في إصدار خطابات الضمان للشركة لأن لدينا المال في حساباتنا ما يغطي خطابات الضمان التي يصدر المصرف الليبي الخارجي في بريطانيا ولكن المشكلة تكمن في الموردين ليس لديهم الثقة الكاملة في هذا المصرف والشركة ساعية لإيجاد حل لهذا المعضلة من خلال فتح حساب في مصارف أخرى لتسهيل إصدار وقبول خطابات الضمان المصرفي ومن ثم حصولنا على احتياجاتنا من السوق العالمي في الوقت المناسب .



المبارك يحث يحصل العاملون على خدمات تموينية يراعى فيها متطلبات العاملين في شهر الصيام وخلال زيارتنا هذه تناولنا وجبتي (الإفطار والعشاء) مع العاملين في مطعم الشركة لم نلاحظ نقصاً في المواد الغذائية المقدمة ولم يشترك لنا أي من العاملين .

الواحة البعض يقول إن وجبات الأكل تتحسن أثناء زيارة المسؤولين للحقول وتعود للتراجع بعد انتهائهما ما هو تعليقك على ذلك؟

نحن كمسؤولين الآن في الشركة كنا نعمل بالحقول ولو هناك شيء من هذا القبيل لابد أن نسمع عنه حتى من أصدقائنا الذين عملنا معهم عشرات السنين في تلك المواقع وأنا لا أرى بأن هناك رضا عن الخدمات بنسبة 100 % ولكن لم نستلم شكاوى في هذا الشأن .

الواحة : هل هناك مشاكل أخرى عرضت عليكم أثناء زيارتكم ؟.... ؟

هناك موضوع التسوية لبعض العاملين حيث يشككي البعض بأنهم ظلموا أثناء عملية التسكين على الوظائف مثال العاملين في مجال التكيف في المخيمات نجد أنهم وضعوا على الدرجة التاسعة في حين نجد أن زميلهم الذي درس معهم وتخرج تم تعيينه في قسم الكهرباء تم تسكينه في درجة أفضل منه . وهذا الفئة من العاملين لديها الحق وتعتقد أن الشركة في طريقها لوضع حل لهذه الفئة الذي نود أن نؤكد عليه لجميع العاملين أن شركة الواحة لن تظلم أحداً فقد المسألة تحتاج لوقت لعمل الترتيبات والإجراءات اللازمة لمعالجة مثل هذه الأمور .

وخلاصة القول إن التسوية تأخذ وقتاً أطول والحقوق ستصل إلى أصحابها كاملة

الواحة: ما هي انطباعات العاملين حول نظام العمل بالحقول والميناء الذي اقترحتته الشركة مؤخراً ؟

إذا كنت تقصد نظام العمل أسبوعين عمل يقابلها أسبوعان راحة حقيلة فهذا النظام الذي اقترحتته لجنة الإدارة الحالية لقي قبولاً كبيراً بين العاملين بالحقول والميناء ولا حظنا إنه قبل العمل بهذا النظام هناك طلبات كبيرة



السيد فوزي الرقيبي مدير إدارة المواد

حقل جالو حيث قمنا بزيارة المحطتين الأولى والثانية لتجميع وضخ النفط والغاز وكذلك أقسام الحقل الأخرى كالمخازن وورش الصيانة وإدارة الحقل وكانت مجمل طلبات العاملين تتلخص في توفير مستلزمات السلامة تتمثل في الأحذية والقفازات وملابس العمل (العفريّة) وللعلم فإن الشركة بذلت جهوداً كبيرة في سبيل توفيرها وبعضها متوفر في المخازن ويتم صرفها والسبب في تأخر توفيرها وبعض المواد الأخرى يعود في المقام الأول إلى أن منظومة المخازن لدينا لا تعمل بالطريقة الصحيحة و أوضحنا ذلك للأخوة العاملين في جميع المواقع التي شملتها الزيارة .

كما استمعنا وناقشنا العاملين بالحقول والميناء في بعض المسائل الأخرى كتنقص بعض قطع الغيار اللازمة للعمل وكما يعلم الجميع بأن مواقع شركة الواحة للنفط تعرضت لعمليات تدمير وسلب ونهب وحرق طالة العديد من الأقسام والورش ومخازن قطع الغيار و المركبات الثقيلة والخفيفة وحتى سكن العاملين لم يسلم من العبث ومخزن حقل جالو تم تدميره بالكامل نتيجة أعمال عسكرية وبقي المخازن تعرضت للسرقة وكذلك الحال بالنسبة للسيارات والآليات والمولدات وغيرها الأمر الذي تطلب معه البحث على توفير هذه النواقص وهي كبيرة جداً وهنا لابد لنا من هذه الإشادة بالدور الذي قام به العاملون بشركة الواحة للنفط خاصة في الحقول والميناء حيث تمكنوا وفي ظروف عمل في غاية الصعوبة والتعقيد وعند عودتهم إلى مواقع أعمالهم لم بلا كهرباء ولا ماء ولا سكن صالح ولا قطع غيار ولا معدات ولا آليات ورغم هذه الظروف الصعبة تمكنوا بعزيمة صادقة وحبهم لوطنهم ولشعبهم من تأهيل هذه الحقول والمواقع وعودة معدلات إنتاج النفط في زمن قياسي دون مساعدة أجنبية، ونحن في إدارة الشركة نعمل بكل طاقتنا في سبيل خلق بيئة عمل سليمة تتوفر فيها كل متطلبات العمل ونعتقد إننا قطعنا أشواطاً كبيرة في هذا الاتجاه .

الواحة : هل توفرت للعاملين خدمات جيدة في شهر رمضان ؟

شركة الواحة للنفط تولي أهمية كبيرة لتوفير خدمات جيدة جداً خلال هذا الشهر



Manager, Materials Department / Fawzi Argibi

able to equip fields and sites and to resume oil production to normal levels in a short time without being helped or interfered by any foreign expertise. Management Committee works strongly to create safe work environment having all work requirements for employees and we believe that we took huge steps in this regard.

WAHA

Were employees provided good services in the month of Ramadan?

Waha Oil Company devotes a great importance to provide very good services during the month of Ramadan in order that employees get good catering services in the month of fasting. During our visit we had breakfast (IFTAR) and dinner meals with the employees in the mess halls. We did not note any lack of foodstuffs offered and no one of employees complained about the meals offered.

WAHA

Some said" meals become better during officials' visits to oil fields and they become quite good when they leave. What do you think?

We as officials in the company worked in oil fields for a long time and If there was something like that we would have heard about it from our colleagues that we worked with during decades in these sites .Of course, that does not mean that services offered are satisfying 100%, but at least we did not receive any complain in this regard.

WAHA

Is there any other problems presented to you during your visit?

There is the subject of job title settlement for some employees. Some complained that they have been treated unjustly during their hiring. For example, the workers or employees of air condition maintenance division in the camps were hired on (category 9) at the same time their colleagues who



have studied with and graduated together were hired with a higher category. Those employees have the right to complain about that. Waha is currently working to provide a solution for this problem regarding all employees. Waha will not oppress any employee. However, this matter requires time for taking the proper actions to sort such matters out. Finally, what we would like to insist on for employees that their rights are reserved and protected.

WAHA

What is the impression of employees about the new work system at oil fields and terminal suggested lately by the company?

If you mean work system; two weeks of work against two weeks field break, this system proposed by current management committee was greatly welcomed by all employees at oil fields and terminal. We have noted that before this new work system, there were lots of requests submitted to the departments of the company by employees working at oil fields and terminal for transferring to work at the Main Office in Tripoli or even seconding for a specified period of time, but now, we note the opposite, there are some employees town assigned preferring to work at oil fields and terminal and there are a number of them who left work at oilfields coming back after applying this system.

WAHA

At the beginning we talked about the company sites that were devastated and stolen. As you are the manager of materials department and in charge of providing the requirements of oil fields such as materials, vehicles, trucks, spare parts etc... To what extent did you fulfill these requirements?

Materials Department works in coordination with other departments

to provide all the needs that you have stated as possible as we could, however, to realize goals is not easy and facilitated. As it is known that production and maintenance requirements such as spare parts and equipment are imported from outside and this matter requires contracting procedures and bank guarantees. These matters need more time to be provided. The biggest problems we face nowadays are the foreign bank guarantees. Most suppliers we deal with ask for a bank guarantee and this is due to their fear of dealing with the Libyan foreign Bank in the UK in which Waha Oil Company has a bank account. Even the simple purchase value for purchase orders which does not exceed (10 to 20 thousand dollars), they ask for a bank guarantee. For example, we have a purchase order of four wheel drive vehicles for oilfields; the procedures to finish a letter of credit took full five months.

WAHA

This delay is it due to what you referred to that the bank which the company has an account or to other reasons?

The bank has no problem in issuing letters of credit for the company because we do have enough money in our account that covers letters of credit that Libyan foreign bank issues in the UK, but the problem is that suppliers do not have a full trust in this bank because they believe that there is an existing relation with Gaddafi's Sons and loyalists and it will affect that bank at any time. Waha is currently seeking a solution for this problem by opening an account in other international banks to facilitate the process of issuing and accepting letters of credit. Then we will be able to obtain our needs from the international market in due course.



Honoring Waha Oil Company

for the level of services and efforts undertaken to restore the oil production

Organized by the National Contact and Accord Gathering, a celebration of honoring was held on Aug 12th 2012 in Tripoli, for a number of the national companies and cadres which indeed have clearly proved that when the chance is available, they could make wonders. The celebration started with the recitation of holy Quran and the national anthem followed by speeches of welcome for guests and the honored persons. Doctor Taher Mansour, head of the gathering prayed for the martyrs of Feb 17 and wishing soon recovery for the wounded. Dr Taher gave a general idea about the Gathering as an institution of the civil society doing its best like the other parties of the Libyan society to implant the State of citizenship, justice, law and the peaceful exchange of the power within a national consensus guarding and protecting Libya ... He expressed his happiness because of the Gathering step to appreciate a number of national companies which extended the best services for the homeland among them Waha Oil Company with the efforts of its national employees could recover the oil production at all sites and fields in an ideal time and with its normal rates despite the destruction and devastation. Christina Company for drilling and work over was honored as Christina national employees played an effective role in the maintenance of oil wells making production as before

With this touch of devotion from the National Contact and Accord Gathering, General Electricity Com-

pany was honored for the role played in supplying power to all parts of dear Libya and for dealing with all jams and devastation which inflicted on a number of its stations and lines.

Also the National Museum keeping the history of Libya in Tripoli was honored, represented by Mr. Ibrahim Mukhtar Aburaja who protected the museum of Saraya Hamra with his own arms during the events. The honoring of the museum was handed to Mr. Jumoa Sifaw, the supervisor of antiquities in Tripoli.

During the celebration, representatives of the honored entities gave short and expressive statements when receiving the honoring of the National Contact and Consensus. Mr. Ahmed Abdullah Ammar, the chairman of the Management committee of Waha Oil Company gave a brief speech. He thanked Allah for being generous with the Libyan people by according him victory and ended their revolt with success. He added this is the day after the revolution success, Libyans prove to the world that they are not less than other peoples of the globe in civilization and progress... yesterday Libyans astonished the world by their uprising against the tyrant, the success of the election and the success of the national congress when receiving the legislative authorities.

In the field of oil, many gambled that Libya would never be as before in exporting oil; not before the elapse of two years they said. In Waha Company we cared so much through purely Libyan arms and in ideal time to real-

ize a success that surprised the world.

Ladies and gentlemen we are entitled to be honored by Libya our homeland and prove progress and unity each day. Also every Libyan has the right to be proud of those who sacrificed their lives for us. In my name and the name of the employees of Waha Oil thank the National Contact and Accord Gathering and all others for this generous initiative».

Mr. Khalid Abdullah and Mr. Tahir Mohamed Bakkoush received the honoring for Christina Co Drilling and Work Over. They said that the company was one of the pioneer companies that gave all its efforts to elevate oil sector through Libyan arms and contributed to increase production in the areas where it is working.

Mr. Khalil Angoudi, chairman of the board for general electricity company blessed the martyrs of Feb 17th revolution and wished soon recovery for the wounded. He confirmed that these civil organizations are the most important ones in the society by contributing to its services and progress. He added that assuring the power supplies is the base in the services of the company which cared for so much. He highly appreciated the role of the civil society organizations in the construction of new Libya based on justice, law, freedom and respect for human rights.

At the end of the celebration, National Contact and Accord Gathering provided a meal of Sohor for attendees.



تكریم شركة الواحة

على مستوى الخدمات والجهود التي قامت بها لإعادة إنتاج النفط

الوطن ونبرهن كل يوم على الرقى والوحدة ومن حق الليبيين الافتخار بالذين ضحوا وقدموا أرواحهم واستشهدوا.

بأسمي وباسم العاملين في شركة الواحة للنفط نشكر تجمع التوافق والوفاء الوطني ونشكر الجميع على هذه المبادرة الكريمة .

* شركة كريستينا لحفر وصيانة آبار النفط تسلم تكريمها السيد خالد عبدالله، والسيد الطاهر محمد البكوش، حيث أقيمت كلمة الشركة التي أكدت .. أن هذه الشركة من أوئل الشركات التي قدمت جهودها للنهوض بقطاع النفط وبسواعد ليبية أسهمت في زيادة الإنتاج بالمناطق التي تعمل فيها .

كلمة الشركة العامة للكهرباء ألقاها السيد خليل العنقودي رئيس مجلس إدارة الشركة مترحماً على شهداء ثورة 17 فبراير متمنياً الشفاء العاجل للجرحى مؤكداً بأن هذه المؤسسات المدنية هي من أهم مكونات المجتمع للمساهمة في خدمته وتقديمه مضيفاً أن تأمين امتدادات الطاقة الكهربائية هي الأساس في خدمة الشركة العامة للكهرباء وهو ما تحرص عليه كل الحرص. مثمناً عالياً دور مؤسسات المجتمع المدني في بناء ليبيا الجديدة ليبيا العدل-

القانون - الحرية - واحترام حقوق الإنسان في ختام حفل تكريم تجمع التوافق والوفاء الوطني قدم التجمع للحضور وجبة سحور رمضاني .

لل كهرباء لدورها في مواصلة إمدادات الطاقة الكهربائية لكافة أنحاء ليبيا العزيزة ومعالجتها للمخترقات والتخريب الذي طال عديد محطاتها وخطوطها ..

كما تم تكريم السيد إبراهيم مختار ابورجه الذي حمى متحف السراية الحمراء أثناء الأحداث بسلاحه من أي تخريب، وتم تسليم تكريم المتحف للسيد جمعة السيفاو مراقب آثار طرابلس.

تحدث أثناء حفل التكريم ممثلو الجهات المعنية المكرمة في كلمات قصيرة ومعبرة عقب تسليمهم تكريم تجمع (التوافق والوفاء الوطني) حيث تحدث السيد أحمد عبدالله عمار رئيس لجنة إدارة شركة الواحة للنفط في كلمة موجزة حمد فيها الله الذي أكرم الشعب الليبي بالنصر وكل ثورته بالنجاح مضيفاً: ها هو اليوم وبعد نجاح ثورته يبرهن الشعب الليبي للعالم أنه لا يقل عن شعوب العالم حضارة ورقياً.

بالأمس القريب ابهر الليبيون العالم بثورتهم ضد الطاغية وابهره بنجاح الانتخابات وابهره بنجاح المؤتمر الوطني العام وتسلمه السلطات التشريعية ..

وفي مجال النفط الكثيرون راهنوا على أن ليبيا لا يمكنها الرجوع للتصدير إلا بعد سنتين من الزمن!! في شركة الواحة حرصنا بسواعد ليبية خالصة وفي زمن قياسي بنجاح أبهر المختصين في العالم . أيها السادة من حقنا أن نفتخر بليبيا

بتنظيم من تجمع (التوافق والوفاء الوطني) انتظمت بطرابلس يوم الأحد 2012/8/12 احتفالية تكريم لعدد من الشركات الوطنية ولكوادر وطنية أثبتت بالبرهان الساطع إنها عندما تتاح لها الفرصة تبذل أيما إبداع.

الاحتفالية بدأت بآيات من الذكر الحكيم ثم النشيد الوطني أعقبتهما كلمات الترحيب بالضيوف والمكرمين بدأها الدكتور الطاهر منصور رئيس التجمع الذي ترحم على شهداء ثورة 17 فبراير متمنياً الشفاء العاجل للجرحى، ثم أعطى نبذة عن التجمع كمؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني الذي يسعى كغيره من مؤسسات المجتمع الليبي لترسيخ دولة المواطنة والعدالة والقانون والتداول السلمي للسلطة ضمن وفاق وطني يصون ويحمي التراب الليبي معرباً عن سعادته لخطوة التجمع والمتمثلة في تكريم عدة شركات وطنية قدمت أفضل الخدمات للوطن ومنها شركة (الواحة للنفط) التي بمجهودات العاملين الوطنيين بها عاد الإنتاج النفطي من مواقعها وحقوقها في زمن قياسي وبمعدلاته الطبيعية رغم التدمير والتخريب الذي طال منشآتها كافة. كما تم تكريم شركة «كريستينا» لحفر وصيانة آبار النفط التي كان لجهود العاملين الوطنيين بها دور فاعل في صيانة الآبار النفطية حتى عادت إلى إنتاجها السابق . لمسة الوفاء هذه من تجمع التوافق والوفاء الوطني كرمته الشركة العامة

التأكيد على أهمية تطبيق نظم وقواعد السلامة المهنية في مختلف مواقع الشركة



إنطلاقاً من مبدأ السلامة أولاً والسلامة للجميع وبالجميع وضمن الاهتمام الذي توليه لجنة الإدارة بشركة الواحة للنفط فيما يخص تطبيق تعليمات وإجراءات السلامة وحماية البيئة عند تنفيذ جميع الأعمال بمختلف مرافقها وعملياتها عقد مؤخراً الاجتماع الرابع بقاعة الاجتماعات الرئيسية بحضور كل من السادة أحمد عبد الله عمار رئيس لجنة الإدارة والفيتوري الفرجاني عضو لجنة الإدارة والسيد جيفري كوري عضو لجنة الإدارة «ممثل الشريك الأجنبي» ومديري الإدارات والمراقبين ورؤساء الأقسام بالشركة .

هذا وقد افتتح السيد رئيس لجنة الإدارة بكلمة أوضح فيها أهمية الاجتماع الذي يعقد شهرياً لمناقشة ودراسة كل الأمور ذات العلاقات بالسلامة وحماية البيئة واتخاذ كل ما يتطلب من إجراءات لتنفيذها .

مؤكداً على ضرورة التعاون وتكثيف الجهود في هذا المجال لتحقيق الأهداف المرجوة من تطبيق نظم وقواعد السلامة وحماية البيئة في كل عمليات الشركة بمختلف المواقع .

قام بعدها السيد سعد امحمد فرج مراقب السلامة بعرض إحصائيات لوضع السلامة المهنية لشهر يوليو من هذه السنة ومقارنتها بإحصائيات سنة 2011 .

ثم بعد ذلك قام السيد جيفري كوري عضو لجنة الإدارة بتقديم عرض مرئي تحت عنوان: (القيادة الفعالة ودورها في تفعيل السلامة وحماية البيئة وتطبيق اللوائح والتعليمات للوصول إلى الأهداف المرسومة).

وفي نهاية الاجتماع حث رئيس لجنة الإدارة جميع المستخدمين على العمل بالطريقة التي تضمن سلامتهم والمحافظة على حياتهم وسلامة منشاتهم ومواقع عملهم طالباً من جميع الجهات الإشرافية توجيه مستخدميهم إلى اليقظة والحرص الدائم على السلامة وحماية البيئة حتى نصل إلى تحقيق بيئة عمل خالية من الحوادث والاصابات بإذن الله تعالى.

The fourth safety meeting

In application of the principle 'safety first, safety for all and safety with all' and within the scope of concern of Management Committee of Waha Oil Company to abide by safety instructions and environment protection in all works and operations, the fourth meeting of safety was held on Monday Aug 13th 2012, in the Main Conference Room and was attended by Ahmed Abdullah Ammar, Chairman of Management Committee and Mohamed Fituri Forjani, Member of Management Committee, and Jeffry Corey, Member of Management Committee 'representative of second party', Department Managers and Section Heads of the company.

Chairman of Management Committee opened the meeting and he referred to importance of this meeting which is being held monthly to consider and study all matters relating to safety and environment protection as to take proper steps to be executed. He also stressed on the importance of cooperation and concerted efforts to realize the prospective targets by applying the systems and rules of safety and environment protection throughout the operations of the company in all locations.

After that Saad Imhimmed Farah, Safety Superintendent, presented data showing the accidents during July of this year and compared them with that of the year 2011.

Then Jeffry Core, Member of Management Committee, made a presentation under the title of 'effective leadership and its role in



safety and environment protection and application of regulations and instructions to realize the prospective targets'.

At the end of the meeting, Chairman of Management Committee encouraged all employees to work according to the procedures that

guarantee their safety and life, the safety of installations and jobsites. He asked those in supervisory positions to encourage their personnel that way for the sake of safety and environment protection to reach a work environment free of accidents and injuries, with God willing.

The Day of Faithfulness

On the days of honor and gratitude, it is the day of reward for Sacrifice and giving. Waha Oil Company held the annual Celebration for the company employees who reached the age of retirement and the martyrs of duty



Chairman of Management Committee

From you we learned perseverance, loyalty and dedication to work

The celebration was attended by Messrs, Chairman and members of the management Committee, Department managers, Company employees and families of the honored; the ceremony was opened by reciting Verses of the holy Koran and the National Anthem, after which a number of speeches were given greeting the revolution, the revolutionists and the victory of the 17th of February. Also retirees were praised for their role, efforts and work offered throughout the years of their service with the company.

Mr. Khalifa Dahnos, Acting Manager, Personnel Department, delivered a speech at the beginning of which he prayed to Allah for mercy and forgiveness for those Martyrs who sacrificed their lives and irrigated the homeland with their pure blood for the liberation of our beloved Country Libya for establishing the state of right, justice and law. Mr. Dahnos added that we are now living the best historical moments on the land of our beloved country (Free Libya) we are now inhaling the breeze of freedom under the shadow of 17th,

of February Glorious revolution which bravely remove the Tyrant and fear of his retaliation. Mr. Dahnos said, it is my honor, and for myself and on behalf of my Colleagues in Personnel Department to welcome all those attending this ceremony which Waha Oil Company has always observed for honoring those who gave the Company through their years of service the best of their youth, and in recognition of faithfulness, Sincerity, and unlimited fruitful efforts of those who reached the age of retirement and those who passed away, we pray to Allah for his mercy and forgiveness be upon them, and added that we highly appreciate efforts exerted by those on their way to retirement at the expense of their families and health for the service of the company, despite of the difficult Situations and Circumstances experienced by the company,

Mr. Dahnos Concluded his speech by saying, all of us highly appreciate your efforts and success in your duties for which you deserve all appreciation, respect and the highest Medal. It



is worth mentioning that retirement has not, is not and will not be the age of hopelessness or laziness, but a rest of fighter and a beginning of new life for realizing dreams that have been postponed and the time has come to be realized. I thank all those who participated in this ceremony of honoring, giving the best image which Waha Oil Company accustomed to hold every year for those retirees and the management Committee deserves the best and many thanks for this tradition.

Persistence and dedication to work

Mr. Ahmed Abdullah Ammar, Chairman of management Committee, delivered a speech in which he greeted



يوم التكريم في الشركة

رئيس لجنة إدارة الشركة:

لقد تعلمنا منكم المثابرة والإخلاص والتفاني في العمل



في يوم من أيام التقدير والعرفان وفي يوم من أيام الوفاء والجزاء والبذل والعطاء أقامت شركة الواحة للنفط الحفل السنوي لمستخدمي الشركة الذين بلغوا سن التقاعد وشهداء الواجب وقد حضر حفل التكريم السادة رئيس وعضو لجنة الإدارة ومديرو الإدارات وجمع من العاملين وأسر المكرمين .



أزاحت عنا خوف الطاغوت، وقال يشرفني بالأصالة عن نفسي وبالنسبة عن زملائي مستخدمي إدارة شؤون العاملين أن أرحب بالجميع في هذا الحفل السنة الحميدة التي حرصت عليها شركة الواحة للنفط لتكريم الذين أعطوا للشركة طيلة عملهم معها زهرة شبابهم في هذه المؤسسة العريقة ووفاء منا لهؤلاء الذين



مدير إدارة شؤون العاملين بالوكالة كلمة ترحم في مستهلها على أرواح الشهداء الذين رروا تراب هذا الوطن بدمائهم الزكية لتحرير ليبيا ومن أجل إقامة دولة الحق والقانون. وقال إننا نعيش أجمل اللحظات التاريخية. على أرض ليبيا الحرة ونحن نستنشق عبير الحرية في ظل ثورة 17 فبراير المجيدة التي



وقد استهل الحفل الذي أقيم بمقر الشركة الرئيس بآيات من الذكر الحكيم ثم النشيد الوطني ألقى بعد ذلك عدد من الكلمات التي حيت الثورة والثوار وانتصار ثورة 17 فبراير والإشادة بدور المستخدمين المتقاعدين وما قدموه من عمل وجهد طيلة مدة عملهم مع الشركة حيث ألقى السيد خليفة الدحنوس



Member of Management Committee

It's time to realize what you desired to be achieved.



and highly praised the 17th, of February revolution and prayed for mercy and forgiveness to the martyrs, full recovery of the wounded and safe return to their families and homeland of those still missing, and (said we are meeting today to greet our brothers and colleagues, not to say goodbye to them, but to thank them for their Sincerity, dedication and great efforts they exerted in the service of the Company through out the years of their employment, Dear Ladies and Gentlemen, the accomplishments you have presented, are the corner stone of what we are enjoying today, we learned from you Sincerity, Dedication and persistence for and in the work and determination by the company and its employees for more offering and sacrifice and continuing contacts with you, you have offered to the homeland in the past and at present during the most difficult circumstances, where you have continued working with the minimum capabilities in the past , and your participation in the battles of liberation fought by the blessed revolution against the rule of the Tyrant who humiliated and Coerced all Libyans. You have alone contributed to resume oil production within short time. Finally, I conclude my speech to say that we are pleased and wish to express my deep appreciation and full respect to our brother and colleague Mohamed Abdussalam Abu-Na ama who presented five of his sons, among them (the engineer, Technician, and the one who know the Holy Koran by heart) as sacrifice for the sake of this country. We pray to Allah to be merciful to them and ask Allah to bless his and your sons and wives and to enjoy health

(LONG LIVE, FREE LIBYA) Retirees' speech

On behalf of the retirees, Mr.Makhzoum Alhiblo Alfitori, delivered short speech, at the beginning and after greeting the attendees, he said I would like to pray for mercy and forgiveness to our heroes (the martyrs of freedom) who sacrificed their lives for our beloved Libya and supplicate to Allah all mighty for the safe return of those missing and soon recovery of the wounded.

Mr. Makhzoum added that we retirees feel these moments are the hardest moments of our life. As they are moments of farewell to our colleagues in the greatest corporation (Waha Oil Company) to which we, our previous retirees and those who passed away have all contributed to its promotion and prosperity. We hope that our colleagues will forgive us for any mistakes or mistreatment by us during the years of our service.

Finally, please accept our appreciation and respect and our advice to our colleagues is to take care of this great institution.

Honoring Gifts

Following end of the Oratorical ceremony, Distribution of Gifts started to those honored and retirees for the years 2010-2012 and due to inability of holding the ceremony last year because of the circumstances Libya experienced until full Victory and Liberation of the country is bravely realized.



The Gifts included cheques as end of service compensation for retirees In addition to performance of Pilgrimage and Umra religious Duties and other gifts. The number of the honored reached more than sixty employees.

After distribution of the Gifts, we met a number of retirees who expressed the final moments of leaving the employment after long years of diligence and hard work to start a new trip in life with new ambitions (and new life of different taste).

We first met the retiree, Mr. Mohamed Basheir Sagar, (Senior Safety Specialist) who worked for more than 36 years for Waha Oil Company. He started talking that due to the importance of safety in the Oil Industry, I Suffered much in this field .On this occasion, I would like to advise the Company Officials that they should benefit from the previous mistakes with number of employees whether in procedures or negligence. Each employee should be treated according to his performance, Sencirity, Obedience and experience. Honoring of the distinguished in their work and opportunity should be given to them. Finally I salute and respect everyone and I thank Waha Oil Company. I am thankful to Allah that I performed my duties with sincerity, diligence and Professionalism.

We become free

We are proud of you

Mr.Forjani added that retirement does not mean stop working, there are many fields and services you may pro-

بلغوا سن التقاعد ومنهم من انتقل إلى رحمة الله تعالى داعين الله أن يرحمهم ويتغمدهم بواسع رحمته . وأضاف إننا نقدر الجهد الذي بذله المحالون على المعاش في خدمة الشركة حتى على حساب عائلاتهم وصحتهم رغم كل الظروف الصعبة والعصيبة التي مرت بها الشركة. واختتم بالقول إننا نقدر جهودكم ونجاحكم في أعمالكم بكل تقدير وتميز تستحقون عليها أرفع الأوسمة ولعل وسام الرضا عن النفس في أداء الواجب تجاه الوطن هو أجمل وسام وأن التقاعد ما كان يوماً سن يأس أو كسل بل هو استراحة محارب ومرحلة جديدة من العمر لتحقيق أحلام ظلت مؤجلة وحان الوقت لتحقيقها، والشكر موصول إلى كل من ساهم في إحياء هذا التكريم الذي يعد صورة رائعة دأبت الشركة على إقامتها لمن أحيوا على المعاش وهي سنة تشكر عليه لجنة إدارة الشركة .

المثابرة والتفاني في العمل

ألقى بعد ذلك السيد أحمد عبد الله عمار رئيس لجنة إدارة الشركة كلمة حيا في بدايتها ثورة السابع عشر من فبراير ودعا فيها بالرحمة لأرواح الشهداء والشفاء للجرحى والعودة للمفقودين إلى أهلهم ووطنهم سالمين.



عضو لجنة الإدارة

لقد حان الوقت لتحقيق ما كنتم تتمنون تحقيقه

نعي



الشركة كرمّت أحد العاملين الذي فقد خمسة من أبنائه خلال حرب التحرير.

اتشاء طباعة هذا العدد بلغنا أن السيد عبدالسلام ابونعامه الذي فقد خمسة من أبنائه أثناء حرب التحرير والذي كرمته الشركة في وقت سابق انتقل إلى جوار ربه ولجنة الادارة وجميع العاملين بالشركة يتقدمون بأحر التعازي والمواساة إلى اسرة ابن الشركة المرحوم بأذن الله داعيين الله أن يتغمده بواسع رحمته وأن يلهم أهله وذويه جميل الصبر والسلوان إنا لله وإنا إليه راجعون.

old system and has been in charge of supervisory position for a number of years, and then placed in a position of a level less than his previous one with a number of categories. As such, the committee has seen to present the placement to the management committee for information and discussion with the proper departments and approval because the committee as not authorized to interfere in the placement of employees then. The committee decided to stop the financial placement prior to considering the placement point by the proper manager and signing it and the approval of the chairman of the management committee. This is what took place. Thereafter the committee went on with the financial settlement by having the job as placed according to the conditions of the job filling and of course the salary accordingly. The committee completed its mission and the NOC approved it. Then system of the new salaries was started.

As expected in a work like this, a big number of employees protested the placing and considered it unjust. A 25-30% of Waha's employees protested plus a number of protests to the NOC. In response, a committee was formed to consider the protests but on the basis of considering the financial settlement, not the job placement. The committee made a new table of the conditions of filing any job different from the previous one designed by the central committee. Most important of differences in the financial settlement was in the calculation of the experience. The protests committee considered the experience years as the years served by employees regardless of whether the experience was in the job occupied by employees or not. The years of experience according to which the settlement done was calculated in light of the years spent by the employee in the position he/she

A new classification was set up based on the regulations of resolution (75). Previous mistakes were corrected

was placed. When we were again charged to consider the financial settlement according to the amended conditions for the protesting employees, we saw that the situation was going to be unjust for the employees who have not protested. As such we decided to reconsider the financial statement for all employees regardless whether or not they protested. the new financial settlement of all employees was according to the conditions as amended taking into consideration that the best would be given to the employee in both cases-meaning that if the position filling was according to the old system we gave the salary accordingly; if the new system is in favor of the employee we gave the salary accordingly as well. As such financial difference showed us for about 90% of the employees.

Yet due to the fact the most of protests was due to placement; employees protested again. The situation remained as it was until the revolution of Feb 17. The regime changed and so were the officials of the NOC and its companies. It was imperative to again consider the situation and find solutions.

The new management committee of Waha Oil Company gave ample attention to the matter. It asked the committee to reconsider the subject. We told the management committee that the problem is in the placement; and it has been agreed to place all employees and to reconsider the financial settlements accordingly. The committee placed all employees in the

positions they were on Feb 28 2007 that is prior to the application of decision 75 of 2007. The financial settlement took place accordingly taking into consideration all previous tables and we gave the best to the employees. Here I would like to refer that the process was approved for settling the situation according to the jobs as per the new table of jobs-that is to place employees in jobs as ones on Feb 28 2007 taking into consideration the fulfillment of job terms as per the table of position terms and in all cases we gave them the best. Whoever was promoted to a higher position it was kept for him and whoever was placed in a supervisory position we made the financial settlement accordingly if he was placed there on; in case he was placed in a job like the previous one, we gave the highest of the salaries. This is how it was with all who were placed in jobs not like the previous ones.

Mr. Zanati said that the new placement and the financial settlement resulting from it were to be applied retroactively- as of March 1 2007. The salaries were adjusted accordingly. The financial differences would be paid as soon as the liquidity is available. The committee is still going on correcting the situation of the employees who have been hired by the company after March 1 2007.

Mr. Zanati said that some employees are seeing the conditions of job filling and say «my qualification is so and so and my experience is so and so... as such I am entitled to that category». We would like

to remind them that the table is the conditions and the guide for the salary... the position that is right for the employee is the position similar to his previous one provided the conditions to fill it are available and in case they are not, the employee would be placed in the position next to it. If we just disregard the job status of the employees in the old cadre and place them without taking into consideration the same positions of the old positions, the cadre of the company would be totally spoiled.

Mr. Zanati added that positions cannot be repeated and there is only one category for each one. The category is given according to the job of placement; some employees believe that the category is changeable with the department of the employee, this is incorrect. For example JR analyst, programming and system is 8b category, regardless of the department he works at whether Engineering, Exploration or Data Processing; and so is the case with an air-conditioning technician where the category is 8b with operations or services Departments.

Mr. Zanati added that 100% of employees benefited from the duty that the committee did; we discarded a lot of points, for example we took into consideration that qualifications of a number of employees in areas not related to their jobs. Placement of secretaries:

Regarding the secretaries and their positions, Mr. Zanati said that their placement has gone through a number of phases. The management committee has seen that placement given to the secretaries by the departments was exaggerated in some cases and lacked credibility in many cases. The management committee replaced the secretaries; the committee noticed that the placement was unjust in so far as some are concerned. The management committee hurried to cor-

في حديث لا تنقصه الصراحة

رئيس لجنة شؤون العاملين ورئيس لجنة التسكين الوظيفي بشركة

يتحدث عن التسوية المالية وتسكين العاملين في الملاك الوظيفي بالشركة

يعد موضوع التسوية المالية وتسكين العاملين في الملاك الوظيفي أحد الموضوعات المهمة التي أولتها لجنة إدارة شركة الواحة للنفط اهتماماً مباشراً.

وقد أوجد هذا الإجراء بعض التساؤلات والملاحظات بل والطعون في بعض الإجراءات من قبل بعض العاملين بالشركة الأمر الذي دعا لجنة إدارة الشركة إلى تشكيل لجنة مختصة للنظر في كل التساؤلات والملاحظات التي تقدم بها العاملون.

أسندت رئاسة هذه اللجنة إلى السيد «محمد سعد الزناتي» رئيس لجنة شؤون العاملين، وحول مهام هذه اللجنة والخطوات القانونية التي اتخذتها والإجراءات الإدارية والمالية التي توصلت إليها خلال فترة عملها جاء هذا الحديث معه فبدأه موضحاً:

إن إنشاء اللجنة يهدف إلى استقبال الطعون التي يتقدم بها العاملون فيما يخص شكاوى التسكين الوظيفي للعاملين والتسوية المالية لهم وفقاً لشروط شغل الوظيفة وأن مهمة هذه اللجنة هو النظر في التسوية الوظيفية المالية فقط وليس لديها صلاحيات إعادة النظر في موضوع التسكين الوظيفي للعاملين لأن التسكين الوظيفي إجراء تختص به الإدارات المتخصصة في الشركة. وعليه فقد باشرت اللجنة عملها في مراجعة التسوية المالية التي تتخذ بناءً على شروط شغل الوظيفة. وأضاف إن الفكرة بدأت لإيجاد حلول للمشاكل المصاحبة للقانون رقم (15) لسنة 1981 المتعلق بنظام المرتبات وما يوجد به من ضعف في الناحية المالية الأمر الذي صاحب هذا التطبيق عديد المشاكل نتيجة العلاوات والزيادات السنوية التي كانت بسيطة جداً وهي لا تتعدى (8) دينارات. وهذه خلقت الكثير من المشاكل والتي منها سنوات طويلة لم تتحسن مرتبات المستخدمين في قطاع النفط الأمر الذي ترتب عليه ضعف في الأداء الإداري بحكم نظرة المستخدمين

إلى هذه الزيادة السنوية الضئيلة وبذلك لم يعد للكفاءة أي دور حتى التقرير السنوي للمستخدمين أصبح روتينياً ويتم دون مبالاة بالنظر إلى قيمة الزيادة السنوية البسيطة التي أصبح النظر إليها على أنها تقييم للمستخدم، ومن هناك بدأت المشاكل ثم أصبحت تكبر في القطاع حتى أن المؤسسة الوطنية للنفط بدأت تنظر إلى إيجاد نظام آخر بديل للقانون 15/1981 في محاولة منها لإيجاد حل حتى يتخلص القطاع من قانون 15 وإيجاد نظام جديد للمرتبات بمعايير تعمل على حل المشاكل المالية للمستخدمين إلا أن عمل المؤسسة الوطنية للنفط في هذا الخصوص مقيد بإجراءات (اللجنة الشعبية العامة سابقاً) حتى أن المراسلات عندما تدخل دهاليز اللجنة الشعبية فإن المسؤولين بها في ذلك الوقت نظرتهم تختلف عن نظرة المسؤولين في قطاع النفط لذلك فقد أخذت الإجراءات سنتين أو ثلاثاً بين الأخذ والرد وفي النهاية تجاوبت اللجنة الشعبية العامة نوعاً ما مع مطالب المؤسسة الوطنية للنفط واقتضت بعمل جدول مرتبات لقطاع النفط وصدر القرار رقم 2007/75

الخاص بمرتبات العاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط والشركات التابعة لها. وقد جاء هذا القرار بصورة أفضل من القانون رقم 15 حيث أصبح الحد الأدنى من المرتب يصل إلى 450 ديناراً ويتدرج المرتب بفارق 100 دينار لكل فئة ماعدا الفئات الأساسية فيه 50 ديناراً وهذا يعد مجرد عملية ترميم للقانون 15 لكنه ليس الحل للمشكلة التي بقيت موجودة ولكن القطاع رضي بتطبيق هذا القرار 2007/75 وقد تم وضع شروط التطبيق هذا القرار وأوكل ذلك إلى المؤسسة الوطنية للنفط

وكالعادة عندما يتولى الإجراء غير المختصين والعارفين بالموضوع فإن الكثير من المشاكل يتم إهمالها بقصد أو دون قصد وهو ما جعل ضوابط تطبيق القرار تهمل عديد الجوانب حيث إن القرار كانت به مجموعة كبيرة من الوظائف إلا أنها لا تتعدى 300 وظيفة بينما نجد أن هناك في القطاع وظائف كثيرة، فشركة الواحة على سبيل المثال لديها أكثر من 800 وظيفة لذلك نجد أن هناك عدداً من الوظائف تم إغفالها ولم يشملها القرار كما نجد أن موضوع التدرج الوظيفي في القرار غير محافظ عليه في الوظائف المدرجة وأصبح هناك خلل في ترتيب وتسمية الوظائف والضوابط التي وضعتها المؤسسة الوطنية للنفط سميت شروط تشغيل الوظيفة بمعنى أن أية وظيفة لا تعطى إلا لمن تتطابق عليه الشروط المطلوبة، وهذه الشروط لشغل الوظيفة بُنيت على المؤهل العلمي في مجال التخصص والخبرة العلمية في الوظيفة التي يكلف بها وهي تهدف إلى إصلاح وضع الموظف وتغيير النظرة التي كانت سائدة طبقاً للقانون رقم 15 الذي يركز على التدرج الوظيفي بالبناء على عامل الزمن وليس الكفاءة وطبقاً لذلك



نقله من وظيفة إلى وظيفة أفضل كما أن الذين سكنوا في وظائف إشرافية احتفظنا لهم بالوظيفة نفسها كما أخذنا في الاعتبار التقيد بشروط شغل الوظيفة وجدول شغل الوظيفة بالمؤسسة الذي يتضمن المؤهل والخبرة وإذا كان المستخدم لا يستحق الوظيفة التي كان يشغلها نضطر لمنحه الوظيفة التي تليها لفقدان شروط الوظيفة في الأولى أو ننظر إلى الوظائف الإشرافية والوضع المالي المناظر لوظيفته التي كان عليه أفضل أو الوضع المالي للوظيفة الإشرافية أفضل في هذه الحالة نبقي عليه في الوظيفة الإشرافية ونعطيه المقابل المالي سواء الوظيفة الأصلية أو الجديدة بحيث لا يتضرر مالياً.

وأوضح السيد الزناتي لقد قمنا بكل التسويات والتسكين وفقاً للشروط المحددة وأتينا كلجنة لأول مرة نتدخل في التسكين الوظيفي وتم تسكين الموظفين كلهم بتاريخ رجعي تاريخ 2007/3/1م على الوظائف المناظرة التي كانوا عليها، لكن الإشكالية جاءت أن المستخدمين ينظرون إلى جدول شغل الوظيفة التي كانوا عليه وليس الملاك الوظيفي الذي كان موجوداً ونضع كل مستخدم وفقاً لشروط شغل الوظيفة وهي المؤهل العلمي والخبرة ونضعه في الجدول لكن هذا خطأ ولو تتبعنا ذلك تم تدمير شامل للملاك الوظيفي بالشركة ونحن لا يمكننا جعل الجدول هو شرط شغل الوظائف وليس للتسكين لكن التسكين أقصى وظيفة يمكن أن يأخذها المستخدم هي الوظيفة المناظرة للوظيفة التي كان فيها لأنه سينقل من نظام المرتبات إلى نظام مرتبات ثان ونحن طبقنا هذا بتاريخ رجعي ولا يمكن أن نطبق أي شيء بعد هذا التاريخ وعندما يأتي مستخدم ويقول أنا في 2010 حصلت على مؤهل كذا في هذه الحالة سيتم التسكين على العام 2010 وليس العام 2007 وليس له الحق في الفارق المالي ولذلك حدث بعض الإرباك لدى الشركات لأنه ليس هناك ضوابط لكن تاريخ 2007/3/1 هو الذي حدد وظيفة الموظف والحساب المادي استمر للأفضل وكل الناس رجعت للوظائف التي كانت عليها بشروط شغل الوظيفة لكن الإشكالية الموظف يأتي لشغل الوظيفة ويقول أنا لدى بكالوريوس و20 سنة خبرة ووضعي الوظيفي يتطلب التعديل والتغيير ومكاني هو (كدا) وبينما الوظيفة المناظرة لوظيفته هي (كدا)، والعملية

لقد تم وضع تصنيف جديد بناءً على ضوابط القرار 75 وتم تصحيح الأخطاء السابقة

نحن كلجنة لأول مرة نتدخل في التسكين الوظيفي وتم تسكين الموظفين بتاريخ 1-3-2007م

ليأخذ الموظف هذه الوظيفة وبناءً عليه نحن نخصم الخبرة اللازمة لشغل الوظيفة وما تبقى من الخبرة نحوله إلى مقابل مالي ونضيفه للمرتب الأساسي وعلى هذا الأساس اشتغلنا على كل وظائف الشركة ونتج عن هذا العمل أن هناك فروقات مالية لحوالي 90 % من مستخدمي الشركة وتمت التسوية على هذا الأساس إلا أن الموضوع إلى حد الآن لم تدخل فيه إعادة عملية التسكين حيث احتفظ كل موظف بوظيفته لأن تشغيل الوظيفة غير وفقاً للتسوية المالية ولذلك اشترى بعض المستخدمين من جديد على شغل الوظائف وقالوا إن التسكين ليس بسليم واستمر الوضع إلى ما هو عليه حتى ثورة السابع عشرة من فبراير وتغير النظام والمسؤولين فيه وأصبحت النظرة تختلف نتيجة لشكاوى المستخدمين إلى المسؤولين الجدد في المؤسسة الوطنية للنفط الذين دعوا إلى إيجاد حل للمشكلة وطلبت لجنة إدارة الشركة الحالية منا الشروع في إيجاد حل لذلك وقتنا قد تكون المشكلة تقع بناءً على إجراء تسكين الوظائف وللخروج من هذه المشكلة تم الاتفاق على إعادة تسكين المستخدمين وإعطاء المستخدم الوظيفة التي كان موجوداً بها قبل تطبيق القرار 75 وفي هذه الحالة لا يكون هناك أي ظلم لأي شخص أو وظيفة وهنا عدنا إلى العملية السابقة الزيادة المالية ولذلك تركنا التسكين جانباً واتبعنا كل مستخدم بوظيفته التي كان يشغلها في 28-2-2007م لأن تطبيق القرار كان منذ بداية 1 مارس 2007 فبدأنا بتاريخ 28 فبراير 2007 وقمنا بتسكين كل مستخدم على الوظيفة المناظرة لوظيفته مع الاحتفاظ ببعض الأشياء مثل شخص لم يتم تسكينه من إدارته في وظيفة أعلى من الوظيفة التي كان موجوداً بها أو أي مستخدم تم

تضرر من التسكين وبدؤوا في تقديم الطعون وكانت النسبة تتراوح بين 25 إلى 30 % وقد أخذ هذا الإجراء وقتاً طويلاً حتى اقتضت المؤسسة بأن هناك أخطاء وقامت بتشكيل لجنة لمراجعة الطعون إلا أن الأمر انصب على إعادة التسوية المالية فقط ولكن التسكين الوظيفي لم ينظر إليه على أساس أن التسكين نهائي لأنه تم من خلال الإدارات المختصة ومعتمد من لجنة الإدارة بمعنى أن العملية تعد منتهية، إلا أن المشكلة تكمن في أن اللجنة التي نظرت في الطعون وسبقاتها لجنة شروط شغل الوظائف وهذا بالطبع التسكين وعندما جاءت لجنة الطعون نظرت لشروط الوظائف وغيرت بعض هذه الشروط وفي طريقة احتسابها، فمثلاً اللجنة الأولى كانت تنظر أن الخبرة تحتسب سنوات على الوظيفة المسكن عليها الموظف بينما لجنة الطعون نظرت إلى أن سنوات الخبرة هي سنوات الخدمة بغض النظر على شغل الوظيفة بالخصوص وهنا حدث اختلاف لما طلب منا النظر فيه بخصوص الطعون مع العلم أن عندنا 20 % فقط من الذين تقدموا بالطعون لكن الشروط التي وضعتها لجنة الشروط هي الشروط الموضوعية منذ البداية والتي على أساسها تم التقييم وفي هذه الحالات لا يتم النظر لمجموعة الطعون ولذلك اقترحنا على لجنة إدارة الشركة أن تتولى إعادة التسوية المالية لكامل المستخدمين بالشركة باعتبار أن شروط شغل الوظيفة اختلفت بغض النظر عن قدم طعن أو لم يقدم وأعطينا لجنة الإدارة الإذن وبدأنا نعمل كلجنة تسوية مالية من جديد لكامل الشركة بناءً على الشروط الجديدة لشغل الوظائف مع أن موضوع التسكين لا يزال كما هو، وكل ما في الأمر هو الرجوع إلى حساب الموظف وما هي الشروط

لجنة الإدارة إجراءات التسكين التي تقوم به الإدارات لأننا لا نتدخل في شؤون الإدارات المتخصصة ولذلك رفضت القيام بالتسوية المالية إلا بعد اعتماد التسكين الوظيفي من مدير الإدارة أولاً ثم يعتمد بعد ذلك من رئيس لجنة إدارة الشركة في هذه الحالة نبدأ نحن في عملنا وهو إجراء التسوية المالية ونظراً لأن شركة الواحة بها أكثر من 800 وظيفة ونتيجة للأخطاء في الترتيب الوظيفي والتدرج الوظيفي من خلال وضعها في القائمة في موقع خاطئ لذلك قمنا بوضع الملاك الوظيفي الموجود بالشركة المطبق وفقاً للقانون 15 ووضع تصنيف وظيفي جديد للوظائف. بناءً على ضوابط القرار 75 الذي كان فيه تضمين لجميع الوظائف بالشركة وتم فيه تصحيح الأخطاء التي كانت أيضاً موجودة ضمن القرار 75 نفسه فمثلاً عندما تبدأ بأعلى وظيفة في أي إدارة تبدأ بوظيفة مدير الإدارة ثم من يليه بالتدرج الوظيفي فعندما نجد أية وظيفة موضوعة في الجدول وفقاً للقرار 75 وليس في مكانها السليم يتم تصحيح الخطأ وإلا فإنها تسبب خللاً في وضع قائمة الوظائف الموجودة بالشركة بناءً على القانون 15 ووضع الوظائف المناظرة لها وفقاً للقرار 75 وقتنا للإدارات أن الوظائف التي كانت موجودة عندهم القديمة بناءً على الدرجات والمسميات الوظيفية يتطلب وضعها وفقاً للوظائف المناظرة لها بناءً على القرار 75 ويمكن تحريك صاحب الوظيفة الذي لا تتماشى وظيفته الجديدة مع قدراته أو أنها لا تتناسبه بتحريك الشخص بالزيادة أو النقصان بناءً على الجدول المعد لذلك ويتطلب درجة عالية من النزاهة والمصادقية من الإدارات المختصة حتى يكون التقييم سليماً. إلا أن عملية التسكين شابتها بعض الأخطاء ولذلك طلبنا الرجوع للجنة الإدارة لمراجعة التسكين وأصبح دورنا كلجنة العمل على التسوية المالية بناءً على الشروط الوظيفية وهل هذه الوظيفية موجودة بجدول شغل الوظائف؟ وهل تطبيق الشروط على الشخص أم لا لأنه بناءً على الشروط شغل الوظيفة نقوم بتحديد المرتب السنوي وأنجزنا العمل وتم اعتماده من المؤسسة إلا أنه وكما كنا نتوقع بعض من

rect the situation by approving new controls of placement as proposed by the personnel department. It was applied in 2008 yet it remained short of grasping the ambitions of the secretaries. During the last placement we handled the cases of secretaries and typists just like the rest of the employees and placed them in the positions like the positions of Feb 28 2007. The financial settlement was done for them. The status of about 90% of the secretaries was improved and all of them benefited from the financial settlement.

The personnel committee is still going on:

Mr. Zanati clarified that the committee is still going on. All protests would be considered since we, as a committee, are working seriously to avoid causing any injustice. We would not be embarrassed by any protest because we believe it is a sacrosanct right. As such the management committee issued a decision to form a personnel committee made of specialists covering the legal, administrative and financial aspects. In the past, the employee used to protest to his department, if not listened to, he moved to the management committee which usually asked for the opinion of his department. As such, the employee was facing his department again. This made a number of employees stop protesting. Now it is possible for the employees to present their protests to the personnel committee which would consider the matter and present its recommendation to the management committee. If the recommendation is approved it would become mandatory. Mr. Zanati added that the case is not a conflict; rather it is a matter of rights. Whoever is not satisfied by the opinion of the committee could protest to the management committee, and virtually to the courts which are the decisive body and nobody could chal-



According to Job Description all employees have benefited 100 %

lenge. What we are looking for is the improvement of the work conditions for employees and helping them. The committee has presented a number of proposals aiming at enhancing the status of employees and the management committee thankfully approved all of them.

Employees quitting the sector:

We asked Mr. Zanati about his opinion about the current salaries of the nationals in the sector compared to the salaries and incentives given by the oil companies throughout the world and the impact on the national expertise. He said that talk about this would make one feel ashamed since it is not possible to make a comparison about the salaries of the nationals in the sector and salaries of the employees of oil companies in any country in the word regardless of the status of that country in the oil market and whatever its nationality; American, European, Arab or African etc though Libya is the ninth in the world so far as the confirmed reserve is concerned. Very soon Libya would be in a more advanced place once the oil discoveries of the recent years are confirmed. It is enough to say that the salaries of the expatriate employee of the oil companies as much as ten times. We usually avoid talking about the salaries and benefits when we meet a colleague working in the oil industry yet not with the NOC and its companies. Talk makes us feel of inferiority.

Mr. Zanati added we all know that the oil industry has its own peculiarity throughout the world. The salaries and wages system is not subject to the government salaries. Despite the bad conditions which we went through for tens of years, the sector could create big technical expertise which could in the toughest of time go on with recognized success. Unfortunately the national employees were never justly treated and catastrophes went on leading to the departure of the national expertise to the foreign companies in Libya, the Arab world and the west. Some are still determined yet till when?

Mr. Zanati said that even when decision no 75 of 2007 stated that "the provisions of former GPC Secretariat's decision No (240) of 2004 are applied to approve of deciding bonuses for national expertise on national employees of joint oil companies and they are given the salary and the merits decided to expatriates of those companies", but the NOC did not apply that. He added that in oil Arab countries, the national employees are given salaries and merits higher than expatriate ones. We are not asking for that, we are asking just to be treated equally as the expatriate working with us right here in our country.

Mr. Zanati added that there is no justification for the NOC to make a unified table for the salaries and wages for the NOC and its companies. The efforts

given by employees are not equal of those who are working in the NOC and those working in the companies. For example, Waha Oil Company has the biggest reserve in Libya and is considered to be one of the 40th biggest companies in the word. Waha's oil and gas reserve is continuously increasing. It is due to the efforts of its employees, contrary to most of other companies. Its production is 325,000 barrels of oil and 350 million of cubic feet of gas per day. Very soon the average production would be 550,000 barrels of oil and more than 1000 million cubic feet of gas per day. The cost of barrel production is less than 2 dollars. All this at a time when the total of employees of Waha oil is not exceeding 3200 employees of which 95% are national. As such the efforts of Waha employees is far more than given by employees of NOC and its companies? How could they be equal?

Mr. Zanati says that we initiated as a committee of Waha Oil Company to consider the matter seriously. We made a fair table for the salaries of the nationals. We took into consideration the peculiarity of the oil industry and the just treatment by making the national equal to the expatriate. The lowest salary was 1428 LYDs. The highest salary proposed was 26,942 LYDs. We presented it to the management committee which approved it with consent of all members and was sent to the owners' committee of Waha Oil Co. for approval. Three months passed and no reply either negative or positive so far.

As you know the NOC has recently issued a decision to form a committee to consider the current status of salaries for Libyans working for NOC and its companies. Employees at oil sector still have hope that this committee will give them their rights and realize their ambitions..

The Oil Wealth up to when?

Oil and gas are an immense natural wealth given by Allah to some counties in this world; meanwhile wealth such as water, wood and gold and holy places are given to others. All wealth is an Allah given gifts. Those who thank Allah for his wealth and know how to use it for Allah's satisfaction and obedience and use it for the benefit of his peoples will see it blessed and becoming fruitful. But if used for purposes other than Allah's intentions, it would be lost. The wise ones use such wealth to build man and promote his noble desires since man is the one qualified to be the deputy of Allah on this earth. But, not every one!!

Countries chosen by Allah to have this oil and gas should know that studies and scientific resources indicate that this is a depleted wealth. It is not permanent; and one day it is going to end unless we take care and investment it ideally in useful projects such as industry, agriculture, health and education plus the human resources and science research in order to make it bring benefit and welfare for this generation and the generations to come in order to enable them have a blooming life. Or else, the outcome would be ugly to all even if a minority is benefitting from this wealth of billions. As such matters should be given clearly. The returns of oil and gas should be given plus showing how they are being spent. It is not good any more to give promises to enhance the life of the people or spend some billions as an anesthesia to shut the mouths and drug the minds. The Feb 14 revolution has come to make justice a fact and rectify the injustices so that all would live under the umbrella of new life- a life of welfare and happiness as Allah is welling since Allah gave us all this wealth and plethora. We should thank him for all this and should obey him and do everything to get closer to him to escape his punishment. Allah is the most able and powerful .

ثروة النفط إلى متى ؟!

النفط والغاز ثروة طبيعية هائلة حباها الله لبعض الدول في بعض المناطق من العالم كما حبا الله دولاً أخرى بثروات طبيعية أخرى كالمياه والغابات والذهب والأماكن المقدسة وشتان بين خيرات الدنيا وخيرات الآخرة فهذه كلها هبة من الله خالق الكون سخرها لعباده في الدنيا، فمن شكر الله على هذه النعمة وعرف كيف يسخرها لرضي الله وطاعته ووجهها لخدمة مصلحة العباد والبلاد زادها الله بركة ونمت وأثمرت خيراً، وإن وجهت لغير طاعة الله محققها الله وكانت هباءً منثوراً، فالعاقلة من يستثمر هذه الثروة في بناء الإنسان وترقية القيم النبيلة، فالإنسان هو المؤهل للخلافة في هذه الأرض ولكن ليس كل إنسان.

إن الدول التي حباها الله بالنفط والغاز هذه الثروة التي تؤكد كل الدراسات والمصادر العلمية إنها ثروة ناضبة وغير دائمة، وستنتهي في يوم ما إذا لم يتم المحافظة عليها واستثمارها الاستثمار الأمثل في المشروعات المفيدة كالصناعة والزراعة والصحة والتعليم ناهيك عن مجالات التنمية البشرية ومجالات البحث العلمي وكل ما يعود على هذا الجيل بالخير والسعادة ويرسي دعائم المستقبل الزاهر للأجيال القادمة التي لها الحق هي الأخرى في ثروة هذا البلد إذا لم يكن الأمر كذلك فإن العاقبة ستكون وخيمة على الجميع وإن انتفع منها بعض المعاشين لهذه الثروة الذين يصلهم القليل منها والتي تقدر بالمليارات إن المرحلة القادمة تتطلب أن توضع الأمور أمام الجميع بوضوح ويحدّد حجم مردود ثروة النفط والغاز ومصادر إنفاقها بكل شفافية ولم تعد الأمور مجرد وعود بإصلاح وضع حياة المواطن أو صرف عدد من الدينارات كمسكنات من حين لآخر لاسكات الأفواه وتخير العقول، إن ثورة 17 فبراير قامت من أجل الحق والعدل وإنصاف أصحاب الحقوق المهضومة ليعيش الجميع تحت مظلة الحياة الجديدة حياة الرخاء والسعادة بفضل الله الذي سخر لنا هذه الخيرات والثروات الذي لله الحمد والشكر وحده على هذه النعم التي تتطلب أن نقابلها بامتثال طاعته والعمل بكل ما يقرّبنا إليه ويبعدنا عن عقابه وعذابه إنه على كل شيء قدير.

فالأمر جد خطير علينا بالمحافظة على هذه الثروة وبانصاف المواطن لينال حقه منها.

مملوكة بالكامل للدولة وليس لها شريك أجبي ولهذا رأت المؤسسة عدم تطبيق هذا البند .

وأضاف السيد الزناتي إن الذي يهم في هذا الموضوع ونحن نعيش ثورة 17 فبراير أن تتحقق العدالة ونعطي الحقوق طاماً أن هناك مزايا ومرتبّات يتمتع بها العاملون في قطاع النفط في جميع أنحاء العالم لأنه ليس هناك مبرر لعدم تطبيق ذلك في الوقت الذي يدفع فيه للأجبي عشرة أضعاف ما يدفع للعنصر الوطني والوطني يقوم بالعمل نفسه وأنا لا أن نبتعد عن أن هذا أفضل من هذا ولكن ما دام هو مستخدم في الشركة ويؤدي الدور المطلوب منه مع أن بعض الدول العربية تعامل المستخدم الوطني أفضل من الأجبي ونحن لا نريد الذهاب إلى كل ذلك ولكن نطالب بالمساواة. ولذلك نحن كلجنة اشتغلنا على هذا الأساس ووضعنا جدول مرتبّات جديد للمستخدمين الوطنيين راعينا فيه طبيعة الصناعة النفطية وطبيعة الخصوصية في صناعة النفط وقدمنا المقترح متكاملًا وشاملاً وفقاً للوظائف ومساواة العنصر الوطني بالأجبي وقدمت اللجنة هذا المشروع للجنة الإدارة وتم اعتماده من قبل لجنة الإدارة واعتمد حتى من الشريك الأجبي ثم قدم إلى لجنة الملاك لاعتماده ولكن إلى هذا التاريخ لم نسمع عن المشروع أي شيء ولجنة الملاك هي المشغل للأطراف الثلاثة وهي المؤسسة الوطنية للنفط رئيس والشريك الأجبي وهذه اللجنة هي المخولة لاعتماد الميزانيات واعتماد الملاكات الوظيفية والموضوع مضي عليه شهران تقريباً ولا إيجاب ولا رفض وقد بذلنا نحن كلجنة جهداً كبيراً حتى تكون المرتبّات مرضية والعملية كلها مبنية على مساواة بين الوظائف وهي مبادرة من شركة الواحة للنفط لأننا نظر للعالم اليوم نراه عالماً حراً ومنافسة فمثلاً نجد شركة الواحة للنفط تنتج 350 ألف برميل يومياً والدخل يصل إلى 15 مليار في السنة وتكلفة البرميل لا تتجاوز 2.5 دولار في الوقت الذي نجد شركة أخرى لا تنتج إلا 5 ألف برميل وتكلفة البرميل 20 دولاراً أو نقارن بشركة خدمية أو حتى بجهة إدارية لا علاقة لها بالإنتاج النفطي وهذا يتطلب أن تعطى الصلاحية للشركات لأن تحدّد مرتبّات مستخدميها وفقاً لجهودها ووضعها الاقتصادي وطبيعة العمل فيها المؤسسة الوطنية للنفط والوزارة خيروا أن تشكل لجنة لتقوم بوضع نظام مرتبّات للشركة التابعة للمؤسسة.



طبقاً لشروط شغل الوظيفة وفي هذه الحالة يكون الكال قد استفاد 100 %

الصعبة وطبيعة العمل في القطاع تختلف عن طبيعة العمل في المجالات الأخرى.

وأضاف إن تدني المرتبّات هو العامل الأساس الذي جعل الخبرات الفنية التي يحتاجها قطاع النفط والمعروف أن النفط هو عصب الحياة في ليبيا وهو عصب اقتصاد الدولة وقطاع النفط في كل أنحاء العالم له خصوصية معينة ولذلك لا تعامل مثل ما تعامل القطاعات الأخرى من بحيث المرتبّات والمزايا . وأضاف السيد الزناتي نحن في قطاع النفط حتى لو نظرنا إلى القرار 75 والمرتبّات الجديدة هي بعيدة كل البعد عن مرتبّات العاملين في أية شركة نفطية عالمية سواء في الدول العربية أو الدول الأخرى، فالفرق نجده عشرة أمثال لما يتقاضاه المستخدم الوطني ونحن كلجنة عندما ننظر لهذه العملية أي الفارق أكبر بين مرتبّات الأجانب ومرتبّات المستخدمين الليبيين ننظر إليه بكل تجرد حاولنا ترجيع الأمر لوضعه الطبيعي ونحن في القطاع لدينا خبرات كبيرة جداً ومؤهلات عالية واستطلعنا حتى في احلك الظروف تسير القطاع والنجاح ولكن التقييم كان غير منصف للقطاع ولذلك الكثير من الخبرات غادرت القطاع وحاول البعض ان يكافح ويستمر في عملة، ونحن كلجنة نظرنا لهذا الموضوع وانه من الأسلم وضع جدول مرتبّات يليق بشركة الواحة للنفط ويليقي بقطاع النفط ومواز ألية شركة نفطية موجودة في أية دولة أخرى وقلنا لا نريد شيئاً أكثر مما يعطى للأجبي عندما تتساوى الخبرة والمؤهل والقدرة وإن حتى القرار 75 يجيز ذلك ونجده في البند (8) الذي يقول: (إن المستخدمين الذين يشتغلون مع شركات بها عناصر أجبية وشركات مشتركة. المستخدمون الوطنيون يتم تسويتهم بالمستخدمين الأجانب من حيث المرتبّات والمزايا) وهذه موجودة في القرار 75 لكن المؤسسة لم تفعله أو تعمل على تطبيقه لأن هناك شركات نفطية

ما جعل لجنة إدارة الشركة تشكل لجنة شؤون العاملين لهذا الغرض وقد كان المستخدم في السابق يتقدم بالشكوى لرئيسه المباشر الذي بدوره يرفعها للمدير والمدير المختص ومن بعد لرئيس لجنة الإدارة إلى المدير المختص وهي حلقة مفرغة ولذلك رأت لجنة إدارة الشركة أن يتقدم المستخدم بطلبه مباشرة إلى لجنة شؤون العاملين وهي لا علاقة لها بإدارته وكل من في هذه اللجنة متخصصون يغطون كل الجوانب الإدارية والقانونية والمالية والعملية ليس خصوصية بل مسألة حقوق ومن لم يرض برأى اللجنة عليه أن يتظلم للجنة الإدارة ولجنة الإدارة تعتمد الرأي الصحيح وبإمكان المتظلم الاتجاه للمؤسسة أو للقضاء الذي هو الفيصل ولا أحد يعترض على قرار القضاء ونحن كلجنة لشؤون العاملين لا نتحسس من أي مستخدم تظلم لأي جهة أخرى.

وأضاف إن كل ما نسعى إليه هو تحسين وضع المستخدم ومساعدته وحل مشاكله وترجيح المزايا للمستخدمين من خلال تصحيح بعض الحالات التي كانت موجودة وتم إلغاؤها على فترات واللجنة تقوم بتقديم الاقتراح للجنة الإدارة الحالية وهي مشكورة اعتمدت جميع المقترحات التي تقدمنا بها التي من شأنها تحفيز المستخدمين وتحسين أوضاعهم بالرغم من أن القرار 75 جاء أفضل من القانون 15 من ناحية المرتبّات لكن المرتبّات في قطاع مازالت ضعيفة جداً مقارنة بالشركات النفطية في العالم .

هجرة الخبرات من القطاع

وعلي ذكر تدني مرتبّات العاملين في النفط رغم زيادة المرتبّات والحوافز إلا أنها مقارنة بمرتبّات وحوافز العاملين في الشركات النفطية في العالم تعد فعلاً متدنية فما رأيك ؟ يقول السيد محمد الزناتي رئيس لجنة شؤون العاملين بشركة الواحة للنفط إن العاملين في قطاع النفط وما يقومون به في الظروف

لا علاقة لها بالجدول، فالجدول هو لتطبيق شغل الوظيفة فقط لكن الوظيفة التي يمكن المستخدم الحصول عليها هي الوظيفة المناظرة.

وقال السيد رئيس لجنة التسكين أن العمل الذي قمنا به استفاد منه 100 % من مستخدمي الشركة وقد تفاضينا على المؤهلات التي يحملها المستخدم وهناك عدد كبير لديهم مؤهلات في غير مجالات الوظيفة التي لا يشغلونها وهناك عدد كبير لديهم مؤهلات في غير مجالاتهم الوظيفية.

أمنيات السر

وفيما يتعلق بموضوع أمنيات السر ووضعهم الوظيفي يقول السيد الزناتي موضوع أمنيات السر كانت لهم وضعية خاصة حيث تم تسكينهم من الإدارات المختصة إلا أن لجنة إدارة الشركة رأت أن التسكين لم يكن سليماً ففي الوقت الذي وقع فيه ظلم على غيرهم من المستخدمين في التسكين الوظيفي ووضعهم معايير وسكنت عليه أمنيات السر في وظائف أقل من الوظائف التي كن فيها وبعد ذلك تداركت الشركة الموضوع وجاءت في عام 2008 ووضعت ضوابط ومعايرة لتسكين أمنيات السر وتمت عملية تصحيح استفاد منها عدد من أمنيات السر وأن ما قمنا به في هذا الموضوع هو تسكين أمنيات السر في الوضع الطبيعي لهم قبل تطبيق القرار ومنحناهم الوظيفة المناظرة مثل زملائهم بالوظيفة نفسها ولكن بعضهم ينظرون للجدول ويطالبون بدرجة (ب) أو السابعة (ب) الثامنة أو (ب) السابعة وهي انتقلت للوظيفة التي كانت عليها. وللتوضيح أن لك الحق في الوظيفة المقابلة للوظيفة التي كنت فيها قبل القرار ولا يحق لك بوظيفة أعلى قبل تطبيق القرار والتسوية المالية تتم على هذا الأساس وهي أن الوظيفة تبدأ مع بداية تطبيق القرار وطبقاً لشروط شغل الوظيفة وفي هذه الحالة يكون الكال قد استفاد 100 % استفادة من الناحية المالية وحوالي 90 % تغيرت وظائفهم ولذلك فإن الكثير من بين الذين تقدموا بالطعون ليس لهم وجه حق في هذه الطعون ونحن كلجنة ليس لدينا أي مانع في مراجعة أي إجراء ولكن من ليس له الحق نقول له ليس لديك حق ونحن مستمرين في عملنا والنظر في أي شكوى من قبل أي مستخدم سواء ظلم قبل تطبيق القرار أو بعده ونحن كلجنة لن نخطف في حق أحد ونحاول أن نعطي للمستخدم الأفضل دائماً وليس لدينا أي حرج من أي مستخدم يتقدم بالطعن وهذا