

تعمينُ الوظائف .. و توظيف التعمين

إذا كان الاقتصاد مبنياً على مبدأ الندرة، فإن البلد السليم يركز على مبدأ الوفرة: وفرة التعليم، ووفرة الصحة، ووفرة الوظائف. تشهد سلطنة عُمان -كدولة مضطردة النمو- تنافساً ملموساً على الصعيد المهني، وفي ظل إقبال الشباب على اللجوء إلى القطاع الحكومي كخطوة أولى، لوحظ عبر امتداد سنوات النهضة وجود شرخ في نسبة الموظفين العُمانيين في القطاعين، وكحل لهذا التحدي، فرضت الحكومة الرشيدة سياسة التعمين في الوظائف و المهن بالنسبة للموظفين الوافدين.

بيد أن فرض التعمين الكمي لهذا القطاع أثار ثغرةً أخرى؛ فوفقاً لتقرير التنافسية لعام 2016م حصدت سلطنة عُمان المركز الثاني والثمانين من أصل مائة وثمانٍ وثلاثين دولة من حيث كفاءة سوق العمل، و هذه المرتبة المتدنية تمثل وجود إعاقة في ممارسة الأعمال بسلطنة عُمان -كما ذكر في نفس التقرير- كأنظمة العمل المقيدة، و قلة كفاية العمالة المتعلمة، و افتقار قيم العمل لدى القوى العاملة، و القدرة غير الكافية على الابتكار نتيجة مخرجات التعليم الجامدة، و بلغت نسبة التعمين في القطاع الخاص (14%) فقط؛ وذلك لأن التعمين الذي قد تم فرضه يحدد نسباً بعينها بدون تحديد لنوعية الوظيفة، وبالإشارة إلى عدد العُمانيين المسجلين في هيئة التأمينات الاجتماعية تشير النسبة إلى أن ما يقارب نصف العُمانيين العاملين في القطاع الخاص تقل رواتبهم عن خمسمائه ريال عماني.

وبالنظر إلى هذه النسب التي لا تتوافق وخط الحكومة بالمضي قدماً بالمواطن العُماني في سلم العيش الكريم، وجب العمل على تجديد مفهوم التعمين السابق، فماذا لو ارتكزنا على خطة تعمين جديدة ، تتمحور حول النوع و ليس الكم؟

بالنظر لإحصائيات موجز الخطة الخمسية التاسعة، فإن (47%) فقط من الخريجين العُمانيين يدخلون سوق العمل، بينما (53%) من مخرجاتنا لا تدخل سوق العمل من الأساس! هذا يتجلى في أن مخرجات التعليم بالسلطنة لا تتواءم مع متطلبات سوق العمل، موضحاً ضرورة تطوير العملية التعليمية و تركيزها على ما يبتغيه سوق العمل، و على الرغم من اهتمام الحكومة بتعمين الشركات بنسب متزايدة، غير أنها لم تركز على التخصصات، و ضعف التعليم في عُمان من جهة، و انخفاض مؤشر الابتكارية في السلطنة -كما تمت الإشارة عنه في المنتدى الاقتصادي العالمي: تقرير التنافسية العالمية (2016-2017)-. كما أن الشركات لا تساهم في

اكتساب الخريج لخبرة تعينه على خدمة السوق مع مخرجاته النظرية، و قد يكون سبب ذلك عدم رغبتها لأن أجور الوافد أقل! كلها أدت إلى أن نسبة التعمين تقل مع إرتفاع الهرم الوظيفي.

تبلغ نسبة العمانيين الإختصاصيين (7%) بواقع (7840) عُمانياً فقط. فيما يتركز حوالي نصف العمانيين في العمالة الفنية ، و المهنية، و الماهرة حوالي (374,500) عُمانياً. علماً بأن (43%) منهم في الوظائف الدنيا غير المجدي تعمينها -عمالة محدودة المهارة\غير ماهرة - ما مجموعه (278,640) عُمانياً.

مر التعمين بمراحل عدة قبل أن يستقر على هيئته الحالية ، وهذا يعني أن التعمين كمفهوم واجه تحديات، نجح القطاعان بتكاتفهما معاً بالقدرة على تجاوز بعضها، فيما لزم للتطوير لتحقيق الأخرى إذ إنه و قبل كل شيء لا يقتصر التعمين على كونه مجرد نسب مفروضة بل يكون نوعياً.

خطة التعمين الجديدة تسعى إلى التركيز على جودة التعليم حيث تتواءم مخرجاته مع متطلبات سوق العمل، و تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتعليم، و التي تتطلع إلى بناء المورد البشري المشبع بالمهارات التي تعينه على العيش و الأداء و الإنتاج في عالم المعرفة. كما اقترحت وجود صندوق وطني للتدريب يهدف لتعزيز قوة بناء العامل العماني تعليمياً لتجسير الفجوة بين مخرجاته التعليمية بما تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، كما يسعى لتجميع منظومة التعليم التقني و التدريب، و برنامج التدريب من أجل التشغيل، الذي يسعى لبناء فرد ذي خبرة عملية في ميدان العمل.

و هنا يطفح تساؤل على السطح: كيف نجهز الشباب العُماني ليكون جزءاً فاعلاً و إيجابياً في التعمين ؟

الخريج يُعاني بشكل كبير من ضعف التدريب العملي أثناء الدراسة، و ضعف اللغة الإنجليزية بسبب مخرجات التعليم الضعيفة، الأمر الذي يستدعي تطوير العملية التعليمية و تركيزها على اللغة التي يحتاجها الفرد للولوج لساحة العمل. من جهة أخرى يحتاج الخريج للتدريب على رأس العمل ليمتلك الخبرة، و بالتالي يؤهل للعمل في القطاع الخاص، و هذا واجب على الشركات تحمله بحيث تعين على تجهيز الباحث عن عمل الذي أُشبع بالمناهج النظرية غير المتلائمة مع بيئة العمل. الجدير ذكره هنا أن الخريج العماني يستهلك في المتوسط قرابة الثلاث سنوات و النصف من حياته في البحث عن عمل.

ترتكز الرؤية الجديدة للتعمين إلى تبني تعمين نوعي و ليس كمي، كما تسعى لإيجاد سياسة أجور ترتكز على الإنتاجية، و الأداء و الجودة، حيث أن أجور الأفراد تعتمد على مدى إنتاجهم في العمل. و تخطط لمسار وظيفي للموظف العماني المميز للوصول لوظائف عليا، التي قد تساهم في تحقيقها تركيز مخرجات التعليم لدينا بما يحتاجه سوق العمل، فتجسير الفجوة التي خلقها عدم تناسب التخصصات المطروحة و متطلبات سوق العمل هو ما يرفع كفاءة الفرد العماني، و بالتالي وصوله للوظائف العليا في سلطنة عُمان و خارجها. و تسعى لسد فجوة مميزات التقاعد بين القطاعين الخاص و الحكومي، و فك تعقيدات نظام التقاعد في القطاع الخاص الذي يدفع الشباب للإقبال عليه، و الاستفادة من تجربة الشركات النفطية في تأهيل الكادر العماني في شركات عالمية خارج السلطنة، الجدير ذكره أن العماني لا يزال مفتقراً للخبرة و التخصص و الابتكارية التي تطلبها الدول المجاورة للاستفادة منه كيد عاملة قوية قادرة على إدارة دفعة الوظائف الأولى هناك. كل هذا لا يتأتى إلا بسن الحكومة للتشريعات و الأنظمة التي تدفع الشركات في القطاع الخاص للإلتزام بما سلف.

و تقترح الرؤية الجديدة للتعمين الحاجة الملحة للإسراع ببدء تفعيل الصندوق الوطني للتدريب الصادر بموجب المرسوم السلطاني السامي رقم (48\2016) و الذي يركز على تأهيل العماني و تدريبه ليكون منافساً عالمياً في سوق العمل، حيث يعمل على ربط مخرجات التعليم بما يطلبه سوق العمل. و يعمل هذا الصندوق على تقييم الوضع الدارج لجهود التدريب بالسلطنة و الاستفادة من تجارب مختلف الدول لتطويره. و هو ما يعمل على رفع كفاءة الفرد في العمل و يصنع يد ماهرة و متخصصة قادرة على إدارة أعلى المناصب في الدولة و خارجها.

و مجموعة الحلول هذه مرجح أن تكون خارطة العبور لاستراتيجية تعمين أكثر وضوحاً و فاعلية من سابقتها، و التي تضمن الرفاهية و السعادة للمواطن و المقيم على أرض سلطنة عُمان، حيث إن التعمين يسعى لتنمية السواعد العمانية و الأخذ بيدها و تطعيمها بالخبرة و التدريب المناسبين لتطوير البلد و الرقي به، كما أنها ستعمل على ضخ الابتكارية و الإبداع في قطاع العمل قبل جعلها يداً لخدمة الوطن.