التعمين وسوق العمل العماني

منذ اللحظات الأولى لانطلاق النهضة المباركة بقيادة صاحب الجلالة حفظه الله ورعاه أولت الحكومة اهتماماً فائقاً بإحلال المواطن العماني وتمكينه من العمل في مختلف القطاعات ، مبتدئة بالقطاع الحكومي ، فكان لدعوة جلالته العمانيين الذين يعملون في الخارج بالعودة ليتبوأ كل فرد منهم مكانه المناسب الأثر الأكبر في عودة أبناء هذا الوطن زرافات ووحداناً ليساهموا في بناء عمان الحديثة ، إلا أن للحكومة في أي دولة حدوداً معينة في التوظيف ، ومع نهاية الثمانينيات وجدت الحكومة نفسها مكتفية وليس بمقدورها استيعاب الأعداد الكبيرة من المواطنين الذين يخرجون من المؤسسات التعليمية سواء بإكمال تعليمهم الجامعي أو بالاكتفاء بالمرحلة الثانوية وكمعالجة لهذا الوضع تبنت الحكومة سياسة التعمين في القطاع الخاص والتي ابتدأت مع بداية الخطة الخمسية الرابعة (1991-1995) إلا ان هذه السياسة واجهت و ما زالت تواجه الكثير من التحديات والعقبات ، أهمها تغلغل العمالة الوافدة في جميع مؤسسات القطاع الخاص ، وفي مختلف المستويات الإدارية بها.

أن الصورة التحليلية الواقعية لسوق العمل المحلي هو أن سياسية التعمين ما زالت سياسة هشة وبطيئة النمو لم تبلغ من الأهداف التي تطمح إليها وتنشدها الحكومة ، حيث إن نسبة التعمين في القطاع الخاص بعد أكثر من عقدين على تبني سياسة التعمين في القطاع الخاص ، لم تتجاوز 14% وهي نسبة ما زالت ضعيفة ، ولو توقفنا قليلا مع الإستراتيجية الوطنية 2020 والتي تهدف إلى جعل نسبة التعمين 75%. إن معظم البيانات والمؤشرات حول نسب التعمين ما زالت غير واضحة ودقيقة وفي أغلب الأحيان تكون وهمية وشكلية كما أن أغلبها تكون بيانات ومؤشرات عن نسبة العمانيين العاملين بالقطاع الخاص حسب قطاعته وليس بناءً على التوزيع والترتيب الوظيفي. وبالرغم من البرامج و الخطط التي تم وضعها في السنوات الماضية إلا ان ترتيب السلطنة ما زال 82 في مؤشر التنافسية العالمية الصادر عن دافوس وهذا إن دل عن شي يدل على ضعف التعليم والتأهيل الحالي . ولو بحثنا في نظرة تحليليه إحصائية في الترتيب الوظيفي للعمانيين العاملين بالقطاع الخاص لوجدنا أن النسبة الأكبر هم من يعملون في الوظائف الدنيا بنسبة (43%) مما يعني أن 50% من العمانيين العاملين في القطاع الخاص يتقاضون أجوراً أقل من 500 ريال ، وهذا نتيجة طبيعية للإصرار على سياسة التعمين الكمي . إن التحدي الحقيقي في سوق العمل هو تأهيل العمانيين للعمل في القطاع الخاص ليصبحوا منافسين بقوة للوظائف الوسطى والعليا وليس الوظائف الدنيا ، وهذا يتطلب إستراتيجية وطنية جديدة للتشغيل لإحلال العمانيين محل الوافدين في منتصف الهرم الوظيفي ، وقد خلفت النسبة الكبيرة للعمانيين في الوظائف الدنيا خلفها قضية أخرى وهي قضية النزوح للعمل في القطاع الحكومي لعدم وجود سياسية واضحة للأجور في القطاع الخاص ، وبالتالي احتدام المنافسة في طابور الوظائف الحكومية . وبذلك نجد أن سياسة التعمين الحالية لن تحل مشكلة البطالة بل يمكن القول إنها ضخمتها وزادت من أعباء الحكومة من خلال إجبارها على توظيف المزيد خصوصا مع تنامي مخرجات التعليم الحالي ، وقد تجد الأعذار لعدم شغل العمانيين النسبة الأكبر للوظائف العليا والوسطى من الهرم الوظيفي هو عدم امتلاكهم للخبرة والمهارة وعدم تحملهم المسؤولية ، والسؤال الذي يطرح نفسه ماذا قدمت هذه المؤسسات والشركات من فرص للتدريب والتأهيل لإكسابهم المهارات للازمة لشغل هذه المناصب ، ويبقى عدم وجود قوانين تفرض التعمين النوعي للوظائف وحسب التوزيع الوظيفي بحيث تجبر مؤسسات القطاع الخاص على توظيف العمانيين في الوظائف العليا والوسطى بنسب أعلى مقارنة بالوظائف الدنيا أحد أسباب هذه النسبة العالية من العاملين العمانيين في الوظائف الدنيا .

يمكن تلخيص تحديات سياسة التعمين وأسباب تعثرها في أن القطاع الخاص مازال بيئة غير مشجعة للعمل فيه من قبل الكوادر الوطنية بدءاً من تدني الأجور ووصولاً إلى المعاشات التقاعدية ، وما بينهما من امتيازات كالقروض بأنواعها ، والبعثات الدراسية والتدريبية ، يضاف إلى ذلك غياب الرقابة ، مع وجود استثناءات تؤكد صحة هذا التشخيص ، كما هو الحال في القطاع المصرفي الذي وصلت نسبة التعمين فيه إلى 90% ، وكذلك هو الحال بالنسبة لقطاع النفط والغاز ، .كما هناك أسباباً أخرى لتعثر مسيرة التعمين في القطاع الخاص أهمها عدم قدرة سوق العمل بصورته الحالية على استيعاب مخرجات التعليم والتدريب لعدم ملاءمة تأهيلها لمتطلبات سوق العمل ، ومحدودية مراكز التعليم والتدريب المهني ، واقتصار القليل الموجود منها على التدريب للوظائف الدنيا ، وكما أوضحت بعض الدراسات أن من أسباب عدم انخراط الباحثين في سوق العمل الخاص هو ضعف التدريب المهني والخبرات ، وضعف إتقان اللغة الإنجليزية التي يعتمد عليها القطاع الخاص في تعاملاته اليومية ، فضلاً عن افتقاد العمالة الوطنية للخبرة ، وهذه الأسباب أدت مجتمعة لإطالة فترة البحث عن عمل حتى وصلت وفقاً لأحدث التقديرات الرسمية إلى ثلاث سنوات ، والفترة قابلة للزيادة إن لم توضع حلول جذرية للمشكلة.

إن الحل الأمثل للخروج من هذه المتاهة هو التخلص من الحلول القديمة والسعي لإيجاد حلول جديدة ومبتكرة من خلال القراءة الواقعية والجريئة لحقائق وأرقام سوق العمل ، بدءاً من إعادة رسم سياسة التعمين ، وجعلها أكثر دقة ووضوحا وملائمة لوضع السوق الحالي ، بحيث يكون مفهوم التعمين الجديد مفهوماً كيفياً والتحول من الاعتماد على التعمين الكمي ، ولن يتأتى ذلك إلا بتوفير التدريب والتأهيل المناسب لهؤلاء الخريجين ، ويمكن استغلال دور الصندوق الوطني للتدريب في هذه النقطة ، كذلك الاستفادة من تجارب شركات النفط في تأهيل الكوادر الوطنية خارج السلطنة لجعلها منافس في سوق العمل العالمي ، وإعادة النظر في سياسات التعليم بمختلف مستوياته وتكثيف التنسيق بينه وبين مؤسسات سوق العمل حتى يكون المعروض في سياق المطلوب ، بالإضافة إلى سد ثغرات القطاع الخاص فيما يتعلق بالأجور من خلال رفع الحد الأدنى للأجور ليصل إلى مستوى مجز ومشجع ، وربط الأجور بالإنتاجية .

أن قضية التعمين قضية وطنية بحتة لا بد من إيجاد حلول جذرية سريعة لها لتفادي تراكم طوابير الباحثين عن العمل. ولاشك في إنها قضية تهم الصغير والكبير في هذه الأرض الطيبة لأرتباطها بأمال وتطلعات الأجيال القادمة .لذا لا بد من إعادة النظر في سياسة التعمين و برمجتها بواقعية أكثر فالقضية ليست مجرد طرح حلول لنفس السياسة القضية تتطلب حلول من الجذور . والان التعمين مسؤولية وطنية مشتركة بين مختلف القطاعات (الخاص،العام) كان لا بد من تكثيف الجهود و تكاتف الأيدي بينها لحصاد ثمار هذه السياسة والتي تترقبها تتطلعات أبناء هذا الوطن ربما تستغرق المسألة بعض الوقت لكن بمزيدا من الصبر والعمل الدؤوب و الجدية سنصل إلى الغايات و الأهداف المرجوة لبناء هذا الوطن المعطاء والسير بعجلات التنمية إلى الأمام وتحقيق العيش الرغيد للمواطن تحت قيادة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد \_حفظه الله ورعاه\_.

كتابة :فاطمة محمد ناصر محمد الخروصي .