

تمليل:

مستقبل التوظيف..

بين أزمة المهارات وفجوة التوقعات

■ يبلغ معدل المواطنين الباحثين عن عمل في الوقت الحالي نحو ٦ بالمائة، وهناك عوامل ايجابية ساعدت في ابقاء معدل الباحثين عن عمل عند حدود معقولة في صدارتها الاجراءات التي اتخذتها الحكومة العمانية بدءاً من عام ٢٠١١، بناء على الأوامر السامية لصاحب الجلالة، والتي تم بموجبها توفير ٥٠ ألف فرصة عمل للشباب، كما أن فتح مجال واسع أمام ريادة الأعمال أوجد كثيراً من فرص العمل حيث تشير الاحصائيات إلى وجود ١٨ ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة، كما توضح دراسة صادرة عن المركز الوطني للإحصاء والمعلومات أن تراجع اعداد الباحثين عن عمل يمكن أيضاً تفسيره بالجهود المتتالية في مختلف مجالات التنمية وقطاعات الانتاج علاوة على جهود تنويع مصادر العائدات العامة، حيث سعت السلطنة من خلال الرؤية الاستراتيجية ٢٠٢٠ إلى فتح قطاعات اقتصادية جديدة منها السياحة والتوسع في إقامة المناطق الصناعية والاهتمام بدعم الصناعات الحرفية التقليدية وتشجيع قطاعات الشباب من المواطنين على دخول مجال العمل الحر عن طريق نشر ثقافة العمل الحر والخاص، وتنمية المبادرات الفردية وتشجيع رواد الأعمال من الجنسين. ■

ورغم هذه التطورات الجيدة في قطاع التوظيف الا أن قضية البحث عن عمل مازالت تحتل أهمية كبيرة نظرا لعاملين أساسيين أولهما تشبع وضع التوظيف في القطاع الحكومي وثانيهما شباب الخريجون الذين يدخلون سوق العمل سنويا ويحتاجون وظائف جديدة خلال السنوات القادمة خاصة ان سكان السلطنة يتميزون بشكل عام بتركيب عمري شاب حيث يبلغ متوسط الاعمار ٢٤ عاما ويتسم السكان بارتفاع متوسط العمر وانخفاض سن الزواج ويعيش غالبية السكان في الحضر بنسبة ٧٥ بالمائة وفي القرى بنسبة ٢٥ بالمائة، ومن المعروف ان سكان الحضر غالبا ما يتجهون للبحث عن وظيفة في حين ان طبيعة الوضع الاقتصادي المتنوع في الريف تجعل سكانه يعملون في مهن متعددة بعيدا عن التوظيف الرسمي سواء في القطاع العام او الخاص.

وبينما تتبع مشكلة البحث عن عمل في دول عديدة من عدم وجود وظائف جديدة فإن المشهد يبدو مختلفا في السلطنة إذ ان احد التناقضات الكبيرة التي يشهدها سوق العمل هو توفر الوظائف لدى القطاع الخاص لكن يشغلها وافدون وهو وضع أن له أن يتغير لان استراتيجيات النمو الحكومية تعتمد على ان القطاع الخاص معول عليه في استيعاب الباحثين عن عمل الحاليين والقادمين الجدد إلى سوق العمل، وتشير بيانات التوظيف إلى أن نحو مليوناً وظيفاً متاحة حالياً في القطاع الخاص، ويشغل المواطنون ٢١٠ ألف وظيفة منها بنسبة تعمين لا تتعدى ١٢,٢ بالمائة. وتعدد الأسباب وراء نسب التعمين المنخفضة في القطاع الخاص لكن جميع الاسباب يمكن جمعها في عنوان واحد هو: أزمة المهارات وفجوة التوقعات، ورصدت العديد من الدراسات التي أجريت حول تناقضات سوق العمل ان شركات القطاع الخاص تشكو دائماً من صعوبة استبقاء الموظفين المواطنين وذلك بسبب ارتفاع توقعاتهم في

الرواتب، ومن جانبهم يرى أصحاب العمل ان هناك كثير من التحديات التي تواجههم لتوظيف المواطنين في القطاع الخاص ومن أبرزها الافتقار إلى الخبرة في العمل وقلة المهارات والمؤهلات المطلوبة. كما يرصد الخبراء فجوة أخرى بين التعليم والتدريب والتأهيل من جانب وبين الخبرات المطلوبة في القطاع الخاص من جانب آخر، ومع ارتفاع نسب التعليم سواء بين الشباب أو الفتيات وبالتالي زيادة الراغبين في العمل اتجهت الحكومات لإعطاء أولوية لتنمية الموارد البشرية والمهارات، لكن هناك الآن حاجة لتسريع وتيرة تطوير التعليم وتعديل المناهج الدراسية بما يقود الى توازن بين التعليم واحتياجات سوق العمل، ويشير الخبراء الى أربع ركائز يمكن أن تساهم إلى حد كبير في ردم الفجوات المتعددة في سوق العمل هي التوافق بين المناهج التعليمية واحتياجات أصحاب العمل، وتقديم المعلومات حول المهن المتوفرة، وتطوير القوى العاملة من خلال الخبرات والتدريب، وتشجيع ثقافة التوظيف والابتكار وريادة الأعمال، وعند انجاز هذه الاهداف تصل الدول إلى مرحلة تحويل التهديدات التي تصاحب الزيادة السكانية الى قوة ديمجرافية تمثل الدعم الاساسي للنمو الاقتصادي.

وتشير البيانات الرسمية الى ان ١,٨ مليون وافد يعملون حالياً بالقطاع الخاص، وعلى الرغم من ان جانباً كبيراً من هذه العمالة يتركز في قطاعات لا تتمتع بجاذبية أو ليست ذات جدوى مالية ومهنية بالنسبة للعمالة الوطنية مثل الانشاءات والزراعة والخدمات، لكن يبقى عدد كبير من الوظائف التي تصلح للمواطنين في حال اتباع سياسات مبتكرة للتأهيل والتدريب واحلال العمالة الوطنية مع تركيز على اقتصار توظيف ذوي المواهب والمهارات من العمالة الاجنبية والتخلص التدريجي من العمالة الوافدة غير الماهرة والتي وصلت أعدادها الى مستويات مرتفعة



مديرو الإدارة العامة والأعمال	39,130	35,835	2,132	37,966	35,742	2,161	37,903	-0.2
الإخصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	77,222	70,847	7,401	78,248	71,203	7,433	78,636	0.5
الفنون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	59,376	49,392	9,936	59,329	49,321	10,043	59,364	0.1
المهن الكتابية	2,633	2,725	66	2,791	2,725	63	2,789	-0.1
مهن البيع	81,523	82,372	2,960	85,333	83,401	3,032	86,433	1.3
مهن الخدمات	385,067	253,157	154,213	407,371	257,444	155,372	412,816	1.3
مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والميد	94,524	97,209	1	97,210	97,612	1	97,613	0.4
مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية	107,869	115,332	529	115,862	117,711	615	118,326	2.1
المهن الهندسية الإسلامية والمساعدة	788,694	818,024	82	818,106	823,729	85	823,814	0.7
إجمالي العاملين	1,636,038	1,524,894	177,321	1,702,215	1,538,890	178,805	1,717,695	0.9

توزيع الوافدين في القطاع الخاص

للغاية حيث يوجد في السلطنة حاليا ١.٢ مليون وافد يحملون شهادات تعليمية هي الاعدادية او ما دونها واكثر من نصف مليون عامل من هؤلاء إما يكون اميا او يقرا ويكتب فقط.

وإذا اعتبرنا ان الوظائف التي قد تصلح للمواطنين هي تلك التي تتطلب مؤهلات تعليمية تبدأ من مؤهلات الثانوية فما فوق وصولا للدكتوراه فإن ذلك يعني ان نحو

٥٠٠ الف وظيفة متفاوتة المستوى متاحة في القطاع الخاص، وبما ان ظاهرة العمالة المهاجرة موجودة في كافة المجتمعات بنسب متفاوتة فمن المنطقي ان هدف التعمين الكامل في القطاع الخاص لا يمكن تحقيقه لكن ما يمكن بالتأكيد الوصول اليه هو وضع خطة على مدار عدة سنوات تتضمن استهداف اعداد ونوعيات محددة من الوظائف في القطاع الخاص وتأهيل عمالة وطنية لشغلها، وهي خطة يمكن ان تسير بنجاح بالتوازي مع

الاهداف الحكومية الاوسع نطاقا التي وضعتها الحكومة في الخطة الخمسية التاسعة والتي تعتمد الى حد كبير على القطاع الخاص في دعم النمو الاقتصادي وتوفير الوظائف خلال الفترة المقبلة. وتؤكد الاحصائيات ان التوظيف بالقطاع الخاص يمكن ان يكون واعدا مع النمو المتوقع لهذا القطاع خلال فترة الخطة الخمسية التاسعة، خاصة ان وزارة القوى العاملة اشارت في تقرير حديث لها ان بيئة العمل في القطاع الخاص شهدت تحسنا ملموسا في السنوات الماضية، ويبقى التحدي الاكبر هو زيادة جاذبية القطاع والقضاء على ظاهرة الدوران الوظيفي التي يعد ابرز مسبباتها هي عدم الاحساس بالرضا الوظيفي لدى الشباب عند العمل في الشركات الصغيرة التي غالبا ما تكون اجواء العمل فيها غير مريحة ولذلك ينجح التعمين في الشركات الكبرى ويتراجع بشدة في الشركات الصغيرة، وهو واقع تؤكده الاحصائيات التي

مديرو الإدارة العامة والأعمال	7,854	2,233	10,087	7,852	2,256	10,108	0.2
الإخصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	11,154	7,472	18,626	11,151	7,547	18,698	0.4
الفنون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	12,390	4,524	16,914	12,387	4,569	16,955	0.2
المهن الكتابية	23,388	24,458	47,846	23,382	24,702	48,084	0.5
مهن البيع	6,092	4,709	10,801	6,090	4,756	10,846	0.4
مهن الخدمات	34,788	5,455	40,243	34,779	5,510	40,289	0.1
مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والميد	337	84	421	337	85	422	0.2
مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية	11,991	1,016	13,007	11,988	1,026	13,014	0.1
المهن الهندسية الإسلامية والمساعدة	47,057	256	47,313	47,045	259	47,304	0.0
المهن غير المبينة	3,741	608	4,349	3,740	614	4,354	0.1
إجمالي العاملين	158,791	50,817	209,608	158,751	51,323	210,074	0.2

توزيع المواطنين في القطاع الخاص

تقول ان المنشآت من الدرجة العالمية هي الأكثر نجاحا في تشغيل المواطنين وتطبيق التعمين، ونسبة تتجاوز ٤٠ بالمائة من العاملين في هذه النوعية من المؤسسات هم مواطنون، تأتي بعدها شركات الدرجة الممتازة بنسبة ٢٦,٦٧ بالمائة، والاستشارية بنسبة ٢٤,٠١ بالمائة، وأقل نسب التعمين هي في المؤسسات ذات التصنيفات الأقل أي شركات الدرجة الثانية والثالثة والرابعة.

ومنذ بداية أزمة النفط، كان سوق العمل من القطاعات التي شهدت حراكا ملموسا نتيجة التراجع الحاد في اسعار النفط وما تلاه من انخفاض في الانفاق العام، لكن الازمة النفطية نفسها ربما تمثل بابا واسعا لاعادة تنظيم سوق العمل اذا حدث ارتباط وثيق بين خطط التنوع الاقتصادي وبين قطاع التوظيف، خاصة ان هناك العديد من المبادرات التي بدأ تنفيذها حتى قبل بدء أزمة النفط مثل فتح قطاعات اقتصادية جديدة كالسياحة والتوسع في اقامة المناطق الصناعية والاهتمام بدعم الصناعات الحرفية التقليدية

وتشجيع قطاعات الشباب من المواطنين على دخول مجال العمل الحر عن طريق نشر ثقافة العمل الحر والخاص، وتمتية المبادرات الفردية وتشجيع رواد الأعمال من الجنسين، وتأتي اهمية تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الدور الكبير الذي يمكن ان تلعبه في توفير فرص العمل والتشغيل فهي المصدر الأول لفرص العمل والمشغل الرئيسي للقوى العاملة في عديد من الدول حيث توفر نحو ٨٠ بالمائة من فرص العمل بالدول المتقدمة صناعيا ونحو ٦٠ بالمائة من فرص العمل بالدول النامية إلى جانب دورها الريادي في مجالات التنمية والتنوع الاقتصادي وتمتية الموارد البشرية وتميز الابتكارات، وزيادة الإنتاج وتوفير الدخل للعاملين فضلا عن مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي على اعتبار انها ركيزة لتنوع الاقتصاد في ظل الخطة الخمسية التاسعة التي بدأ تطبيقها في بداية العام الجاري وتعتمد بشكل كبير على التنوع الاقتصادي وفتح قطاعات جديدة.