



آن الكندية: نريد مخزوننا من المواهب

الحكومي على الخاص بعد رفع رواتب القطاع الحكومي وعدم وجود سياسة عامة للأجور وأصبح القطاع الخاص قطاعاً منفراً. وتشير البيانات الرسمية، التي نشرت ضمن دراسة لتوجهات الشباب العماني قام بها المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، إلى أن ٩٥ بالمائة من الباحثين عن عمل يفضلون العمل بالحكومة وأن ٥٨ بالمائة من العاملين بالقطاع الخاص يرغبون بالانتقال إلى القطاع الحكومي حتى وإن كان الراتب أقل.

وحول العمالة الوافدة تقول آن الكندية ان مشكلة سوق العمل ليست في زيادة عدد الوافدين في حد ذاتها إذ ان الجزء الأكبر من الأيدي العاملة الوافدة هم دون مستوى التعليم الثانوي ويتجاوز عددهم مليون عامل وافد يتركزون في مشاريع الإنشاءات ومجالات أخرى لا تلبى طموحات ومتطلبات العماني، والمواطن العماني لا يجب أن ينافس الوافد في وظائف دنيا لا تتطلب حتى شهادة الدبلوم بل يجب أن نركز على إحلال العماني في المهن الفنية في منتصف الهرم.

وإذا كان ما سبق يمثل الملامح العامة للتشوهات التي يعاني منها سوق العمل فإن آن الكندية تنتقل بعد ذلك إلى طرح عدد من الحلول أولها البحث في كيفية رفع القدرة التنافسية للأيدي العاملة الوطنية، ولا يكون ذلك إلا عبر

واشاروا في استطلاع أجرته «التكوين» الى ان نجاح التعمين في قطاعي البنوك والنفط يؤكد ان النجاح في بقية القطاعات رهان ممكن تحقيقه لكن الامر قد يحتاج الى سياسات مبتكرة وجديدة على ان يتم اعطاء الاهتمام لتنوع مسارات التعليم وتعمين الوظائف الوسطى والقيادية.

• فكر جديد

وترى آن بنت سعيد الكندية، عضوة الجمعية الاقتصادية العمانية، أن الوضع الحالي للتعمين يعد معضلة وهناك حاجة ملحة لاتباع فكر جديد يكون بديلاً للحلول التي تم تطبيقها خلال الفترة الماضية ولم تحقق نجاحاً بل استمر واقع التعمين لا يرضي المواطن العماني، ولا يخدم القطاع الخاص بل إن نسب التعمين المفروضة تعد أحد أسباب عزوف الاستثمار الأجنبي.

وأضافت أن نصف حل المشكلة يكمن في التشخيص السليم والعميق، مع شجاعة مواجهة الحقائق، وإحدى أكبر المشكلات حالياً هي نقص البيانات والدراسات التفصيلية حول سوق العمل، وعلى سبيل المثال جميع بيانات التعمين الرسمية المنشورة لا تعطي تفصيلاً عن التوزيع الوظيفي للعمانيين (عدد العمانيين في القيادات الوسطى والعليا) بل فقط نسبة تعمين عامة في كل قطاع، وطوال العقود الماضية كان يتم توظيف العماني في الوظائف الدنيا بالقطاع الخاص تاركين منتصف الهرم الوظيفي (مدير ورئيس قسم) لغير العماني ما عدا تخصص واحد وبشكل صوري (مدير دائرة الموارد البشرية)، كما انه في ظل تنامي عدد مخرجات التعليم العالي اصبح لدى الحكومة اليوم صورة واضحة عن مخرجات التعليم أي المعروف من القوى العاملة لكن ليست هناك قاعدة بيانات لحجم الطلب الفعلي للتخصصات المطلوبة حالياً والتي سيتطلبها سوق العمل العماني في المستقبل على المدى القريب والمتوسط، وليس هناك استراتيجية تهدف لإيجاد مخزون من الموارد البشرية الموهوبة، فضلاً عما سبق فإن حركة التوظيف الواسعة في القطاع العام أدت الى ان العماني أصبح وبشكل بديهي يفضل القطاع

اقتصاديون: نجاح التعمين يتطلب رفع تنافسية المواطن

■ راتب وبيئة عمل جيدان.. تعليم وتأهيل يوائم متطلبات سوق العمل.. وقواعد بيانات ترصد مخرجات التعليم واحتياجات السوق من العمالة لسنوات مقبلة.. ثلاثة عوامل أساسية حددها اقتصاديون حتى يمكن ان يتخذ التعمين في القطاع الخاص مسارا اكثر نجاحا خلال الفترة المقبلة..■



للكفاءات الوطنية ، كما اتخذت خطوات تدريبية وتأهيلية قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى للعُمانيين من مخرجات ما قبل الدبلوم العام ومخرجات الدبلوم العام.

واضاف ان الفترة التي سبقت انخفاض أسعار النفط شهدت تحولا ايجابيا في اتجاه الكفاءة الوطنية نحو القطاع الخاص، في ظل قناعة بتطورات نوعية شهدها هذا القطاع، وسعي حثيث من الحكومة لضمان مساهمة القطاع الخاص في برامج التنمية والانتاجية الوطنية، كما أن اتجاه الحكومة نحو انشاء صناديق الدعم المساندة للمواطنين لتنفيذ مشاريعهم الاقتصادية والتصحيحات والمراجعات التي تمت لصندوق سند، والاضافات النوعية التي أوجدها صندوق الرفد في عملية دعم الشباب والتنوع في الانشطة الاقتصادية التي ارتبطت به، كما أن زيادة حجم الدعم وتوفير أبعاد لوجستية مساندة عزز من رغبة الشباب في هذا القطاع، ورسخت لديهم امالا كبيرة بالدخول فيه بقوة، ولقد أضافت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الناجمة عن توصيات ندوة التشغيل وسوق العمل في سيج الشامخات والقرارات الاستراتيجية المرتبطة بها والتي اتجهت نحو تعميق القيمة المضافة للتعلمين ومشاريع الشباب باعتبارها أحد المداخل الاستراتيجية التي ينبغي أن تتجه إليها سياسة الحكومة في تنفيذ سياساتها المتعلقة بالتعلمين والتشغيل، حيث أضافت لمسألة التعلمين بعدا أكثر نوعية ورسانة وتمكينا أكبر للموارد البشرية في بناء أرضية عمل ينطلق منها الشباب العماني في عملية التمكين الاقتصادي، ولا شك بأن المسألة برمتها ارتبطت بشراكات متعددة وطنية وعالمية، وتأكيد وجود منهجيات عمل يجب أن تبنى عليها عملية التمكين الاقتصادي، كتحسين هذه الكفاءات وتعميق قدرتها على إدارة المشروعات، وتوفير برامج التوعية والاستشارات ودراسات الواقع وبحوث العمليات ودراسات الجدوى، كما ارتبط أيضا بالالتحاق بدورات داخلية وخارجية ، لذلك كانت هناك استفادة نوعية من هذه المبادرات والخطط التشغيلية عززت من مستوى التمكين الاقتصادي للشباب، على أن تحقيق نواتج ملموسة منها على المدى البعيد،



رجب العويسي: جهود التعليم ينبغي ان تتجه مباشرة نحو التعلمين

اسباب دوران العمل في القطاع الخاص هو وجود علاقات عمل منفرة تضطر المواطن لترك عمله.

• مواثمة بين التعليم وسوق العمل

اما الدكتور رجب بن علي العويسي، كاتب ومؤلف وباحث في التنمية والأمن الاجتماعي والتطوير المؤسسي والتعليم والاستراتيجيات، فهو يعتبر ان التعلمين مثل أحد التوجهات التي اعتمدها الحكومة في سبيل خلق فرص أكبر للمواطن وتمكينه من إدارة مشروعات التنمية، وقد أثمرت هذه الجهود التي انتهجتها مؤسسات الدولة المعنية المرتبطة بالرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني ٢٠٢٠، فرصة مهمة في تعزيز هذا القطاع وتأسيس ثقافة العمل لدى الشباب بشكل خاص، فعلى الرغم من أن هناك العديد من التحديات التي واجهت قطاع التعلمين منذ تسعينيات القرن الماضي، إلا أنها وعلى مر الوقت حصلت على جملة من الحزم التصحيحية والتطويرية تمثلت في بناء منظومة تشريعية وقانونية وضبطية واضحة أسهمت في تقنين عملية التعلمين وفق شروط وأدوات وأطر عمل واضحة تستند إليها المؤسسات في عملية التعلمين

العُمانيين في منشآت القطاع الخاص، وهناك ١٢ لجنة قطاعية مشتركة برئاسة ممثلين عن القطاع الخاص ووزارة القوى العاملة تغطي فعاليات الاقتصاد العماني كافة وتعقد اجتماعات دورية، إلا أن أعلى نسبة للتعلمين في تلك القطاعات لم تتجاوز ٢٥٪ عدا قطاع النفط والغاز وهو يرى انه توجد في القطاع الخاص عشرات الآلاف من فرص العمل التي يمكن تعميمها وإحلال القوى العاملة الوطنية محل الوافدة، وتحديدًا في الوظائف القيادية التي تجاوز عدد الوافدين فيها ٢٨ ألفًا بعنوان مدير ومدير عام ورئيس تنفيذي، وتبلغ نسبة العُمانيين في الوظائف القيادية فقط ٢٢٪. حتى نهاية مايو ٢٠١٦.

واعتبر ان التعليم بمستوياته الأساسي والعالي كان ولا يزال وسيبقى المسؤول عن واقع سوق العمل في السلطنة قوة أو ضعفا . وبالرغم من أن التعليم في السلطنة مجاني إلا أن وجود نسب عالية من الباحثين عن عمل من تؤكد الحاجة لمزيد من العمل للرفقي بالمخرجات التي تتناسب ومتطلبات الخبرات المتخصصة في سوق العمل.

واوضح ان أهم التحديات التي تواجه القطاع الخاص لرفع نسب التعلمين في سوق العمل هو عدم توفر العدد الكافي من القوى العاملة الوطنية في التخصصات التقنية الوسيطة . إذ ان تقريراً للهيئة العامة لسجل القوى العاملة ذكر أن نسبة الباحثين عن عمل من القوى العاملة الوطنية الذين لم يكملوا شهادة الدبلوم العام (التعليم الثانوي) بلغت ٩٠٪ من جملة الباحثين عن عمل. كما أن تفضيل القوى العاملة الوطنية لوظيفة حكومية يجعل الإقبال على العمل في منشآت القطاع الخاص ضعيفا.

وينصح رياض حمزة بعدد من المعايير التي يجب أن يتبناها القطاع الخاص ليكون أكثر جاذبية للقوى العاملة الوطنية وتبدأ بمنح القوى العاملة الوطنية في منشآته الراتب (الأجر) الذي يتناسب مع تكاليف المعيشة في السلطنة. كذلك الاهتمام بتدريب العامل / الموظف العماني في منشأة القطاع الخاص بذات الاهتمام الذي يدرّب به الوافد. وأيضا توفير بيئة سليمة غير منفرة للمواطن العامل كي يستقر في عله . وقد وجد أن من أهم



رياض حمزة: آلاف فرص العمل يمكن تعميمها

إعادة هيكلة لقطاع التعليم الأساسي والمهني والعالي، وعدم توزيع المسؤولية بين عديد من الجهات، ولا بد من تجميع منظومة التعليم التقني والتطبيقي في منظومة واحدة أسوة بتجارب النور الآسيوية التي أنشأت صناديق التدريب للارتقاء بالإنتاجية والقدرة التنافسية للبشر.

واضافت ان احد الخطوات المهمة التي تمت خلال الفترة الماضية لإنجاح التعلمين هي المبادرة التي قام ديوان البلاط السلطاني بإعلان برنامج إعداد الرؤساء التنفيذي والذي يهتم بالوظائف القيادية لكن مازلنا بحاجة لاهتمام أكبر بالكوادر الوسيطة ومبادرات مماثلة من كافة الجهات المعنية بسياسات التشغيل.

• ١٢ لجنة قطاعية

وأوضح الدكتور محمد رياض حمزة، المحلل الاقتصادي وخبير سوق العمل، انه من خلال متابعة تطورات الاقتصاد العماني وعلاقة سوق العمل بنموه وتطور يمكن القول ان القطاع الخاص حظي برعاية الحكومة بما يمكنه من تنفيذ أنشطته برحابة ويسر، وحكومة السلطة ماضية في تدليل كافة الصعاب لمزيد من فرص العمل للمواطنين

صحيحة من قبل بعض الافراد والمؤسسات خاصة بالتعمين السوري الذي يسبب اضرارا ونتائج سلبية نحن في غنى عنها. خاصة انه خلال السنوات الماضية لسياسة التعمين كان هناك الزام على القطاع الخاص بالتزام بتحقيق نسبة معينة لتعمين مرتبطة بمفهوم الكم و العدد مما اوجد ذلك قيام بعض مؤسسات القطاع الخاص بتحقيق هذه النسبة بطرق مختلفة سوى عن طريق توظيفها للوظائف الاقل راتبا حيث تشير الاحصائيات الرسمية إلى ان النسبة الكبيرة من القوى العاملة الوطنية تقع في هذه الشريحة اما معظم الوظائف العليا والمتوسطة فقد كانت من نصيب القوى العاملة الوافدة. و هنا يتبادر علامات الاستفهام والتي بحاجة الى حلول وهذا الذي اكد عليه مجلس الشورى حول اهمية استحداث اجراءات لتسريع نسبة التعمين في الوظائف العليا وكذلك من الاهمية التأكيد ان تكون سياسات استخدام القوى العاملة الوافدة مكتملا وليس بديلا عن تشغيل القوى العاملة الوطنية. و لا يكون الا بعد التأكد عن عدم وجود مواطن مؤهل لشغل هذا العمل. كما لا بد من زيادة نسبة انتاجية القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص وجاذبيته واستقراره بما يواكب متطلبات هذه المرحلة ومسار نمو الحركة الاقتصادية و مخرجات مؤسسات التعليم لتوفير مزيدا من الفرص لهذه المخرجات

واضاف ان هناك جهود اتمم للتوظيف في القطاع الخاص لكن اغلبها لا ينجح الا في الشركات الكبيرة حيث تشير احداث التقارير الصادرة حول حركة توظيف القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص إلى بتوفير ١٤ الف فرصة عمل تتركز معظمها في منشآت الشركات العالمية والاستشارية و الممتازة منها ٨٥٤١ فرصة للذكور و ٥٨٩٢ فرصة للإناث اما عدد المواطنين العاملين المؤمن عليهم حتى شهر مارس الماضي فقد بلغ ٢٠٩ آلاف و ٦٠٨ شخصا، بينهم ١٥٨ ألفا و ٧٩١ من الرجال، و ٥٠ ألفا و ٨١٧ من النساء، بحيث وصلت نسبة التعمين في القطاع الخاص في الوقت الحاضر ١٢,٢٪ و في الجانب الاخر بلغ عدد القوى العاملة الوافدة ١,٧٠٢ مليون عامل بحسب المؤشرات الصادرة المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، و من جانب اخر يلاحظ



غيداء اللواتية: على القطاع الخاص مراعاة طبيعة المواطن والتركيز على التدريب

القطاع الخاص هو المحرك و المشغل الرئيسي للباحثين عن عمل و ليس الاتكال على الوظيفة الحكومية و الضغط على الموارد المالية للدولة على حساب تنفيذ الخطط الانمائية و المستدامة. و زيادة الاعتماد على القوى العاملة الوافدة على حساب القوى العاملة الوطنية و الذي لا يخدم المصلحة العامة التي يحرص عليها الجميع. وهو يؤكد على ان القطاع الخاص هو المصدر المولد لفرص العمل في ظل وجود اكثر من مليون وسبعمائة الف وافد في سوق العمل وهذا الجانب يتطلب مزيدا من الجهود المرتبطة بتنظيم سوق العمل واصدار قانون العمل الجديد بتوافق اطراف الانتاج و تطوير خطط و آلية التعمين التي كان لها الفضل في السنوات الماضية بتوعية المجتمع بأهمية العمل في القطاع الخاص والذي صاحبه وجود ملاحظات و تحديات تتطلب اعادة النظرة في آلية التعمين من حيث الكم والكيف لنوعية الوظائف المطلوب إحلالها حتى نتجنب الممارسات غير



بخيت مسن: لابد من إصدار قانون العمل الجديد بتوافق أطراف الإنتاج

عبر التحاق الطلبة في الاجازات الصيفية والفصلية في المؤسسات، أو توفير المختبرات والورش العلمية المعززة للابتكار والاختراع ، وفق إطار وطني واضح، وخطط عمل مقننة تستهدف صقل مهارات الطلبة وتمييزها بالشكل الذي يضمن توفير قدر مناسب من الخبرات والتجارب والمعارف المساندة.

• تعمين الوظائف العليا

ويقدم الكاتب الاقتصادي بخيت بن مسن الكثيري رؤيته لتطلعات القوى العاملة الوطنية في سوق العمل مشيرا الى ان المتبع لمسار البرامج و الخطط الاقتصادية في السلطنة يلامس الجهود الحثيثة من قبل الدولة بالشراكة مع القطاع الخاص واستثمار الموارد الطبيعية والبشرية والمالية بكفاءة لدعم النمو والتنمية المستدامة في كافة القطاعات خاصة المشروعات الصناعية والانتاجية الكبيرة حتى يكون

بحاجة إلى وعي الشباب ذاته وتغيير قناعاته، وقدرته على الوفاء بالالتزامات وتنفيذ الأنشطة والبرامج والاليات التي يمكن أن تتيح فرص لنمو المشروع وقدرته على المنافسة وما يمتلكه من أدوات الترويج والتسويق وغيرها.

وباعتبار تخصصه في قطاع التعليم، رأى الدكتور رجب العويسي أن العمالة التي تشتغل في القطاع الخاص تصنف ضمن العمالة غير الماهرة أو شبه الماهرة، بمعنى أن القطاع الخاص يركز على جانب المهارة والمعرفة المهنية التخصصية أكثر من الشهادات أو مخرجات الشهادة الجامعية الأولى والمتوسطة، لما تتطلبه من موارد وامتيازات أكثر، ودور التعليم ينبغي أن يكون حاضرا في هذه المسألة في ظل مسؤوليته في ترسيخ ممارسة فعلية للمواءمة بين التعليم وسوق العمل، وإيجاد البرامج التعليمية المرتبطة بتعميق الجانب المهني والممارسة المهنية، وبالتالي أن تتجه جهود التعليم بشكل مباشر نحو التعامل مع موضوع التعمين من خلال جملة من الموجهات ، ويأتي من بينها: التنوع في المسارات التعليمية بعد الصف التاسع، كما كان معمولا به في التسعينات، بحيث يتاح للطلاب فرص الدخول للتعليم المهني والتقني والفني والتجاري والصناعي بالإضافة إلى التعليم الأكاديمي العام، هذا التنوع في المسارات لا شك بأنه سيعزز وجود العمالة الوطنية القادرة على تحقيق أهداف المؤسسات والشركات بالقطاع الخاص، لما يمتلكه من مهارات وقدرات واستعدادات برزت معه بوقت مناسب واستطاع خلالها أن يكتشف الكثير عن ملامح المرحلة القادمة التي يعمل في إطارها، بمعنى تهيئته بصورة مباشرة ونوعية للعمل في هذا القطاع مع إتاحة الفرصة له لإكمال دراساته الجامعية وغيرها عبر أنظمة عمل واضحة وأطر مقننة كالتعليم عن بعد أو غيرها، بالإضافة إلى تعزيز الخطة الدراسية للتعليم العام بمواد مهنية وتخصصية يحتاجها القطاع الخاص، والتي يمكن مع قليل من التدريب أن تقدم للشباب خريجي هذا النوع من التعليم فرصة أكبر لإثبات ذواتهم وجودة ممارساتهم وانطلاقتهم للعمل المهني، كما أن دور التعليم يتأكد من خلال ما يطرحه من مساقات وبرامج وفرص للتدريب والبحث أثناء الدراسة

وظيفة « غير » شاغرة

شحنة الشحبة

لنتخلى صعوبات الحياة المريرة، نسمع من أقرب الناس إلينا «انتوا ما تعرفوا تختاروا تخصصات مثل أولاد فلان وفلان»، هل ابن فلان محظوظ أم هناك واسطة تقف خلف ورقته الاختبارية؟!

للبحث عن الوظيفة نتردد بين الدوائر الحكومية والمؤسسات الخاصة، نركض خلف الوعود والمواعيد والآمال التي تُرسم لنا ممن يجلس مرتاحاً خلف طاولته العريضة، أو حتى من الموظف الصغير الذي يحفظ عبارة واحدة يصم بها أذان المترددين عليه ممن يبحثون عن وظيفة غير شاغرة.

صعبت المعيشة وصعب بها الحال، فالحق كل الحق أن ينال كل باحث فرصته الذهبية كسرعة البرق، يكفيه التعب من الانتظار، فالوقت حان ليبدع ويقدم مهاراته، فخلف الجدران مبدعون لم يجدوا وظيفة شاغرة بعد.

تعددت الأماكن والرد واحد، منذ وقت ليس بالقصير والحال نفس الحال عند البحث عن وظيفة نسد بها حاجاتنا ورغباتنا في حياة أفضل، وبعد طول انتظار، ولسنوات عديدة، كنا نسمع فيها عن مميزات تخصصاتنا، وقد باتت بعد تخرجنا غير مطلوبة، وليس هناك شاغر واحد... للأسف.

سنوات الدراسة الطويلة بين المدرسة والجامعة، نضيف عليها سنوات الانتظار بعد التخرج للظفر بوظيفة نحلم بها، إلا من رحم ربي ممن يتخرج والوظيفة في الجيب، الحظ وارد والواسطة واردة أيضاً، ولطول الانتظار تخوننا دموعنا أحياناً، يخيل إلينا أننا سنموت دون أن نسمع براتب واحد تنفق منه ما نحب فيما نحب، دون طلب «مصروف» من الأم أو الأب أو أي شخص آخر.

تكثر الإعلانات عن الوظائف، نتسابق إليها كأسراب الطيور للتخلص من فراغ قاتل يملأ حياتنا، نود أن نتخلص منه

هي مؤسسات ربحية بحتة وبالتالي في صدارة أولوياتها تقليل تكلفة الموارد بجميع أشكالها حتى يتسنى لها رفع هامش الربح قدر الإمكان، ولكي تقوم بذلك، فهي لا توفر موارد بشرية كافية لإنجاز العمل المطلوب بغية منها تقليل التكلفة مما يؤدي إلى ضغط العمل الواقع على الموظف لقيامه بإنجاز العمل نيابة عن موظفين على الأقل، والذي يحتم عليه بقاءه في المكتب إلى ما بعد ساعات الدوام الرسمي. وكما هو معروف، فإن بقاء الموظف لساعات طويلة في العمل يترتب عليه مشاكل صحية ونفسية واجتماعية هو في غنى عنها. بالإضافة إلى ذلك، وفي كثير من الأحيان، الأجور والرواتب التي يتقاضاها الموظف خاصة في الوظائف الدنيا لا تعادل الجهد المبذول، وكذلك الحال مع عدد أيام الإجازات السنوية التي تعتبر قصيرة إذا ما قورنت بعدد الأيام التي تعطى لموظفي القطاع الحكومي. وبطبيعة الحال، فإن مثل تلك الشروط والظروف في وظائف القطاع الخاص لا تعتبر مصدر جذب لكثير من المواطنين الذين يفضلون أن يعملوا بمؤسسات القطاع الحكومي حيث ساعات الدوام القصيرة نسبياً وضغط العمل المعقول والمناسب لإمكانياتهم.

وتقول: «عن تجربتي الشخصية، آخر عمل لي كان في إحدى مؤسسات القطاع الخاص حيث كنت أعمل ما يقارب العشر إلى الاثني عشرة ساعة، بالإضافة إلى العمل من البيت أثناء عطلة نهاية الأسبوع، مما اضطرني إلى الاستقالة بعد عدة شهور فقط في العمل».

وتؤكد غيداء اللواتية أن القطاع الخاص يجب أن يراعي طبيعة شخصية المواطن والبيئة التي تربي فيها. فالمواطن العماني طبيعته هادئة واجتماعية في نفس الوقت، فهو لا يجذب ساعات العمل الطويلة التي بكل تأكيد تؤثر على حياته الاجتماعية بشكل مباشر. فإذا تمت معالجة هذه النقطة، أعتقد سيكون هناك إقبال أكبر من المواطنين على العمل في القطاع الخاص. بالإضافة إلى أهمية التركيز على موضوع تطوير الموظفين عن طريق إشراكهم في دورات تدريبية في مجالات عملهم وإعطائهم مسؤوليات أكبر من خلال إعطائهم الفرص لتقلد مناصب قيادية تصقل من شخصياتهم وترفع من مستوى إنتاجهم.

ما نسبته ٩٥,٧٪ من عدد القوى العاملة الوطنية توجد في منشآت الشركات العالمية و الممتازة و الأولى التي تعتبر المصدر الحقيقي لفرص العمل في القطاع الخاص اما منشآت الشركات الدرجة الثانية و الثالثة و الرابعة فهي الأقل تشغيلاً جداً بنسبة ١,٢ بالمائة نظراً لظاهرة التجارة المستترة و تعدد السجلات التجارية التي أصبحت معضلة حقيقية أمام البرامج الوطنية الطموحة في نشر ثقافة الأعمال الحرة و ريادة الأعمال و ارتباطها الحقيقي بظاهرة تسريح القوى العاملة الوافدة السائبة في سوق العمل.

ويؤكد أنه من الأهمية أن ندرك أن هذه الجهود لا يمكن حلها بمعزل عن الخطط الاقتصادية و الاجتماعية والتعليمية فلا بد من تكامل بين هذه المنظومة و تحديد طبيعة المشروعات والاستثمارات التي تسهم بتوفير مزيد من فرص العمل للمواطنين وليس الاعتماد على مزيد من القوى العاملة الوافدة.

• ظروف غير جاذبة

أما غيداء بنت أحمد اللواتية، مدربة واستشارية في مجال تنمية الموارد البشرية، فتري أنه بكل تأكيد هناك فرص عمل جاذبة للمواطنين في القطاع الخاص، فعندما نتكلم عن القطاع الخاص نجد تنوعاً في المجالات التي تنطوي تحت مظلته. فلدينا مثلاً المجال المصرفي ومجال النفط والغاز ومجال الاتصالات وغيرها تزخر بالفرص الوظيفية المختلفة على كافة مستويات الهيكل التنظيمي لها وتتعطش للكفاءات العمانية الشابة الطموحة التي تريد أن تسهم في بناء بلدها لتكون ضمن مصاف الدول المتقدمة. كما أننا يجب الانتعاش عن التسهيلات التي أصبحت تقدم للمواطنين في القطاع الخاص ضمن عقد العمل والتي يشمل التأمين الصحي والقروض الشخصية مع نسب الفوائد المنخفضة وأحياناً أيضاً تشمل التسهيلات دفع رسوم مدارس أطفال الموظفين، هذا فضلاً عن مكافآت نهاية العام للموظفين والتي تصل إلى مبالغ قيمة، مما يجعل عروض العمل في القطاع الخاص في أحيان كثيرة مغرية ومجدية للمواطنين أكثر من القطاع الحكومي.

وحول التحديات التي تواجه رفع معدل التعمين في القطاع الخاص، اشارت غيداء إلى أن مؤسسات القطاع الخاص