

وظيفة « غير » شاغرة

شحنة الشحنة

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 اولوياتها 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 الى ضغط العمل الواقع على الموظف لقيامه بإنجاز العمل نيابة عن موظفين على الأقل، والذي يحتم عليه بقاءه في المكتب الى 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 الى ذلك، وفي كثير من الأحيان، الأجور والرواتب التي يتقاضاها الموظف خاصة في الوظائف الدنيا لا تعادل الجهد المبذول، وكذلك الحال مع عدد ايام الإجازات السنوية التي تعتبر قصيرة اذا 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 ان 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 اعمل ما يقارب العشر الى الاثني عشرة ساعة، بالإضافة الى العمل من البيت أثناء عطلة نهاية الأسبوع، مما اضطرني الى الاستقالة بعد عدة شهور فقط في العمل».

وتؤكد غيداء اللواتية ان القطاع الخاص يجب ان 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 اكبر من المواطنين على العمل في القطاع الخاص. بالإضافة الى أهمية التركيز على موضوع تطوير الموظفين عن طريق اشراكهم في دورات تدريبية في مجالات عملهم وإعطائهم مسؤوليات اكبر 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 الاولى التي تعتبر المصدر الحقيقي لفرص العمل في القطاع الخاص اما منشآت الشركات الدرجة الثانية و الثالثة و الرابعة فهي الاقل تشغيلاً جدا بنسبة ١,٢ بالمائة نظرا لظاهرة التجارة المستترة و تعدد السجلات التجارية التي اصبحت معضلة حقيقية امام البرامج الوطنية الطموحة في نشر ثقافة الاعمال الحرة و ريادة الاعمال و ارتباطها الحقيقي بظاهرة تسريح القوى العاملة الوافدة السائبة في سوق العمل.

ويؤكد انه من الاهمية ان ندرك ان 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 العمالة 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 تنوعا في المجالات التي تنطوي تحت مظلته. فلدينا مثلا المجال المصرفي ومجال النفط والغاز ومجال الاتصالات وغيرها تزخر بالفرص الوظيفية المختلفة على كافة مستويات الهيكل التنظيمي لها وتتعطش للكفاءات العمالية الشابة الطموحة التي تريد أن تسهم في بناء بلدها لتكون ضمن مصاف الدول المتقدمة. كما اننا يجب الانتعاف عن التسهيلات التي أصبحت تقدم للمواطنين في القطاع الخاص ضمن عقد العمل والتي يشمل التأمين الصحي والقروض الشخصية مع نسب الفوائد المنخفضة و احيانا أيضا تشمل التسهيلات دفع رسوم مدارس اطفال الموظفين، هذا فضلا عن مكافآت نهاية العام للموظفين والتي تصل الى 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 الى ان مؤسسات القطاع الخاص