

## التعمين في سوق العمل العماني ..آلية مستدامة أم مجرد بقاء ؟

لقد هدف برنامج التعمين منذ إقراره في عام (1988م) إلى تعزيز مشاركة القوى العاملة الوطنية وتمكينها في سوق العمل ، وكبح نمو أعداد العمالة الوافدة . ومع تنامي أعداد الباحثين عن عمل في السلطنة ، أصبحت التعمين المتبع محلاً خصباً للنقاش، لاسيما على مستوى القطاع الخاص ؛ فيما إذا كان قادراً على مواصلة دوره في تعزيز المشاركة الوطنية في قوة العمل ، أم أنه بات من الضروري إعادة صياغته بما يتوافق مع الخطط الحالية التي تسعى إلى جعل القطاع الخاص الركيزة الأساسية للتشغيل.

إن النمو المتزايد في القوى العاملة العمانية - خاصة بين الشباب في الفئة العمرية (25-29 سنة) - والمقدر بمعدل سنوي يبلغ (3.5%) خلال الخطة الخمسية التاسعة (2016-2020م)، والذي يفوق معدل النمو السنوي للسكان العمانيين والمقدر بنحو (2.6%) ، يشكل التحدي الأصعب الذي يواجه الاقتصاد العماني في توليد فرص عمل على نطاق كافٍ لاستيعاب الطاقات البشرية الوطنية ، وتمكينها في سوق العمل ؛ في ظل الأوضاع الاقتصادية الراهنة ، وهذا ما يتطلب تضافر الجهود ، لإيجاد حلول إستراتيجية وطنية للتشغيل، تتسم بالجودة والإستدامة ، بدلاً من مدارات الأعراض بخطط تكتيكية قصيرة الأمد، وعلى هذا الأساس يتناول هذا المقال بصورة تحليلية واقع سوق العمل العماني، والتحديات التي تواجهه نحو تمكين الشباب لتحقيق نسب معقولة للتعمين، والحلول التي يمكن بها تعزيز مشاركة أكبر للعمال الوطنية في سوق العمل.

إن هيكل التشغيل في سوق العمل العماني يتمثل في كثرة الطلب الذي يتجاوز المعروض من القوى العاملة الوطنية ، وليس في نقص الطلب عليها ، إذ يتسم الاقتصاد العماني بقيامه على عوامل الإنتاج الأساسية ، التي تستقطب عدداً كبيراً من العمالة الوافدة ذات المستوى التعليمي المنخفض ، والذي يعكس على خصائصهم من حيث مستوى المهارة وتوزيعهم في المهن والأنشطة الاقتصادية التي يغلب عليها كثافة اليد العاملة ، فبحسب بيانات المركز الوطني للإحصاء والمعلومات لعام (2016م) ، فإن نحو (90%) من جملة القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص مستواهم التعليمي ثانوي فما دون ، و(8%) فقط هم في المستوى التعليمي دبلوم وجامعي، وقد انضم إلى القطاع الخاص من العمالة الوافدة في عام 2016م نحو (152) ألف عامل، جميعهم من المستوى التعليمي ثانوي فما دون ، بنسبة وصلت إلى (100%)، وفي المقابل تتزايد أعداد العمانيين الداخلين إلى سوق العمل من ذوي المستويات العلمية الجيدة ، إذ تشير الإحصائيات أن (55.5%) من الباحثين عن العمل العمانيين - بنهاية 2016م - هم من المستوى التعليمي جامعي ودبلوم جامعي. ويقدر عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل من العمانيين خلال الخطة الخمسية التاسعة بنحو (220) ألف فرد، بمتوسط سنوي يبلغ (44) ألفاً، منهم (84.5%) من خريجي النظام التعليمي والتدريب في السلطنة.

ورغم أن نسبة التعمين في القطاع الخاص لا تتجاوز (12%) حتى نهاية (2016م) ، مقارنة بنحو 85% في القطاع الحكومي ، إلا أن تلك النسب في مجملها لا تعطي تفسيراً كاملاً عن القوى العاملة الوطنية ما لم يتم النظر في أعداد القوى العاملة الوافدة في كلا القطاعين ، حيث إن إجمالي العمانيين العاملين في القطاع الخاص والبالغ عددهم نحو (233) ألفاً ، تتقارب أعدادهم مع موظفي القطاع الحكومي والبالغ عددهم (196) ألفاً (دون تضمين الجهات العسكرية)، لذلك فإن انخفاض نسبة مشاركة القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص يُعزى في الأساس إلى العدد الكبير من القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص ، وانخفاضها في القطاع العام. فمن حيث الأعداد، هناك عدداً لا بأس به من العمانيين العاملين في القطاع الخاص ، لذلك فإن الإشكالية الأساسية تكمن في نوعية الوظائف والمهن التي يشغلها العمانيون حالياً ، ومدى ملاءمتها للقادمين لسوق العمل ، إذ تشير الأرقام إلى تحقيق نسب تعمين عالية جداً في بعض المهن ، وانخفاضها الملحوظ في البعض الآخر ، حيث بلغ تعمين المهن الكتابية - متواضعة المهارة - نحو (95%)، بينما بلغ في مهن مديري الإدارة العاملة والأعمال (24%)

وفي الاختصاصيون والفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية، على التوالي (20,2%) و (23.6%) .  
جدول رقم (1)

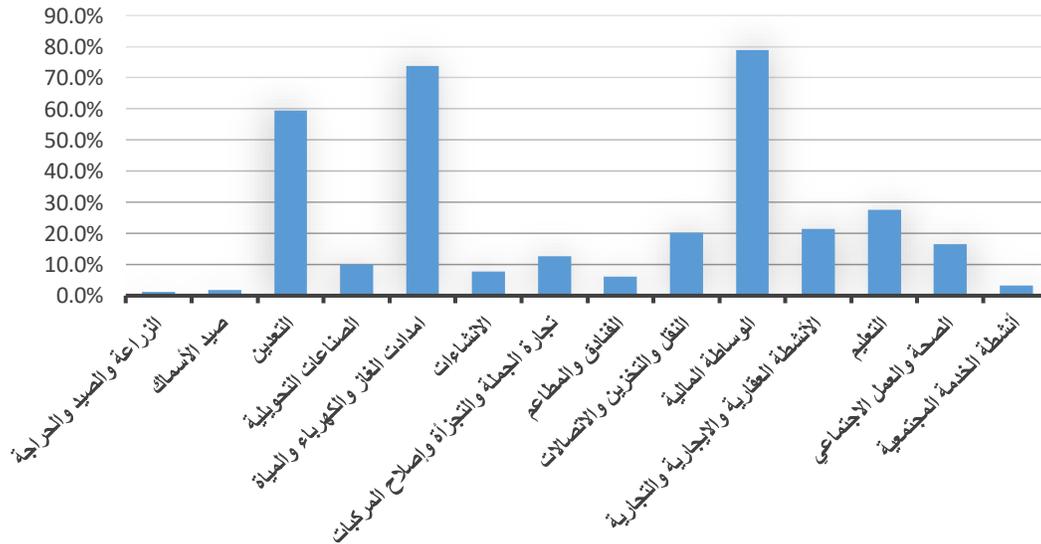
جدول (1): نسب التعمين المتحققة بحسب المجموعات المهنية (2016م)

المجموعات المهنية	العمانيون	الوافدون	الإجمالي	نسبة التعمين المحققة
مديرو الإدارة العامة والأعمال	11,679	36,994	48,673	24.0%
الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	20,527	81,124	101,651	20.2%
الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	18,401	59,549	77,950	23.6%
المهن الكتابية	50,579	2,495	53,074	95.3%
مهن البيع	11,474	92,730	104,204	11.0%
مهن الخدمات	41,740	446,055	487,795	8.6%
مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد	424	94,207	94,631	0.4%
مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية	13,280	131,867	145,147	9.1%
المهن الهندسية الأساسية المساعدة	50,083	842,958	893,041	5.6%
غير مبين	4,895	0	4,895	-
الإجمالي	223,082	1,787,979	2,011,061	11.1%

وتقل نسبة التعمين كثيراً في مهن العمليات الصناعية والكيميائية والغذائية، إذ تبلغ نحو (9%) من اجمالي العاملين في تلك المجموعة المهنية، وتصل الى (5,6%) فقط في المهن الهندسية الأساسية والمساعدة والتي تستحوذ على (44%) من جملة الوظائف في القطاع الخاص.

وعلى صعيد الأنشطة الاقتصادية، فإن الوساطة المالية تحظى بالنسبة الأعلى من التعمين، حيث شكلت القوى العاملة الوطنية نحو (79%) من جملة العاملين في النشاط، يليها أنشطة امدادات الغاز والكهرباء والمياه بنسبة بلغت (73%) ، ثم التعدين واستغلال المحاجر بنسبة (59.9%)، بينما تنخفض النسبة في الأنشطة اللوجستية الواعدة كأنشطة النقل والتخزين والاتصالات لتبلغ (20%)، و(10%) في أنشطة الصناعات التحويلية.

شكل (1): نسب التعمين المتحققة بحسب الأنشطة الاقتصادية (2016م)



نستنتج مما سبق ، أن التعمين بمفهومه الكمي لم يعد يحقق هدفه المأمول ، وبات غير قادرٍ على مواكبة التطور الحاصل في خصائص القوى العاملة الوطنية ذات المستوى التعليمي الجيد ، والمتطلعة نحو فرص عمل مرضية ومجزية ، مالم تتم معالجة ذلك وفق خطة إستراتيجية مستدامة ، موجهة نحو الإعداد النوعي ، تشجع مشاركة فاعلة ومنتجة للقوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص .

إن وجود أعدادٍ كبيرةٍ من العمالة الوافدة من الفنيين والبالغ عددهم ( 59 ) ألفاً ، والعاملين المهنيين والبالغ عددهم ( 337 ) ألفاً ، ومن هم في مستوى العامل الماهر والبالغ عددهم (353) ألفاً ، الذين يمثلون في مجملهم (50%) من مجموع العاملين ، يشير إلى إمكانية إستغلال تلك الوظائف المهنية والفنية ضمن خطة التعمين التي تستهدف جودة الوظائف ونوعيتها ، وذلك يتطلب توجيه البوصلة نحو تطوير جودة مخرجات التعليم والتدريب ، بما يضمن إعداد قوى عاملة متعلمة ومدربة وموجهة نحو إحتياجات سوق العمل ، وما يتلاءم مع القطاعات الإقتصادية الواعدة للإستثمارات الحكومية والخاصة ، حيث أظهرت نتائج المسوحات الوطنية التي أجريت على الخريجين وأرباب الأعمال في القطاع الخاص ، أن أبرز جوانب النقص لدى طلبة التعليم العالي والباحثون عن عمل هي ضعف الخبرة العملية و مستوى اللغة الانجليزية . ولا بد أن تتسم هذه العملية بالتعاون المشترك بين القطاعين العام والخاص ، وفق برامج شراكة متكاملة لتنمية الموارد البشرية . و لا بد أيضاً من الأخذ في الإعتبار ، أن تشجيع وتسهيل عملية التعمين التي تستهدف الوظائف المهنية والفنية ، مرهونة إلى حد كبير بمعالجة فرق المزايا في وظائف القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص كالأجور ، والتي تمثل عنصراً رئيسياً في تحديد اتجاهات و تفضيل الخريجين والباحثين عن عمل ، ومعياراً مهما لقبول العمل في القطاع الخاص ، وهنا تجب الإشارة إلى أن رفع الأجور في القطاع الخاص، يترتبط ارتباطاً وثيقاً بتوسيع و تحسين القاعدة الإنتاجية للمؤسسات ، وتعزيز إستثماراتها ، وتشجيع سياسة الأجور المرتبطة بالإنتاجية .

