

"صناعة التعمين الذكي: إحلال الكم بالكيف"

المقدمة:

صعود عُمان -الدولة الحديثة- أعيق بتحديات كبرى، ولمحدودية الخيارات أنثقي القطاع النفطي ليصبح الأداة الدافعة لمشروع تجاوز هذه التحديات "النهضة". تمكن هذا القطاع من النهوض بالدولة ولكن -على المدى الطويل- أفرز هذا الخيار معضلتين: الأولى بنشأت اقتصاد ريعي يتمحور حول النفط، والثاني بتشكيل سوق عمل قائم على العمالة الأجنبية ومنافس للعامل العُماني. المشكلة الأخيرة حاولت الدولة معالجتها ببرنامج -التعمين-؛ والذي تبين -لاحقاً- أنه السبيل الأمثل لمعالجة عقبات أخرى؛ كمحو التجارة المستترة، واستدامة تدوير الأموال بالدولة، بجانب الحفاظ على العقول للنهوض بمجالات الابتكار والابحاث بعد الاستثمارات المكلفة في مجالي التعليم والتدريب. ولكن التعمين -حالياً- أمام تحديات كبرى تتمثل أبرزها باستعادة التوازن بالسوق بعد التراجع بنسب التعمين خلال 2011⁽¹⁾؛ واستيعاب العمالة العمانية التي تتزايد بنسبة 40 ألف سنوياً خلال 2016-2020⁽²⁾. ولذلك تأتي هذه المقالة لتشخص أبرز التحديات، واقتراح الحلول نحو صناعة التعمين الذكي.

ركود التعمين يرجع لحزمة من الأسباب المترابطة يتقدمها الهيكل الاقتصادي. فحين قاد القطاع النفطي نشاط أعمار الدولة دُعم بقطاع تعليم وطني ناشئ؛ وبالتالي نشأ عجز بسوق العمل عُطي بعمالة أجنبية. ولأن التعليم عملية مستهلكة للوقت فقد تأجل صعود التعمين للثمانينات؛ حينها كان من الممكن تعمين العمالة بمعالجة (الإحلال) أو (تغطية الاحتياج) بالتزامن مع المخرجات السنوية، إلا أن الهيكل الاقتصادي طور اقتران (نفطي-تشغيلي) لاستثمار أرباح النفط في التشغيل، ونتيجة (أزمة صرف الريال حينها) أو (أسعار النفط اليوم) أعيق هذا الارتباط ليتبع العجز المالي عجز تشغيلي وهنا تعثر التعمين وتراكمت المخرجات بالسوق، لذلك ينبغي أن يرتبط التعمين الذكي بقطاعات أكثر استقراراً. من جانب آخر تعدى هذا الاقتران ليطور سلوك مجتمعي يُصنف القطاع "المدني أو النفطي والأنشطة المرتبطة" بالبيئة الأمثل للعامل بالمقارنة مع بقية أنشطة القطاع الخاص.

السلوك المجتمعي الأخير يُعزى أيضاً لمجموعة خصائص بيئة العمل. فالقطاع المدني يمتلك امتيازات مالية "موحدة-مستقرة-مرتبطة بسلم مالي"، وأجر تقاعدي يُحتسب بنسبة 4%⁽³⁾؛ يقابل ذلك تباين بأجور القطاع الخاص لنفس الدرجة العلمية والوظيفة، وفارق بنسبة 1% باحتساب الأجر التقاعدي⁽³⁾⁽⁴⁾. يتفاقم هذا التباين بتعديل سلم الدرجات المالية عشوائياً؛ ويمكن قياس تأثيره بتراجع نسب التعمين بإعلان 50 ألف وظيفة بالقطاع المدني عام 2011⁽¹⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾ لكونه يمتلك قوة استقطاب للعمالة بالمقارنة مع القطاع الخاص. ولحل هذه المشكلة شرّعت الدولة قانوني الحد الأدنى للأجور⁽⁷⁾، وتحديد العلاوة الدورية⁽⁸⁾. لكن هذه القوانين لم تنجح كلياً فلا يزال الفرق المالي بين القطاعين 226 ريال؛ وبإعادة صياغة قانون العلاوة الدورية⁽⁹⁾ ليستثني العامل الأجنبي، وكنتيجة لتحديد الحد الأدنى لأجور، ومساهمة أرباب العمل بنسبة 10.5% بنظام التأمينات الاجتماعية⁽⁴⁾ زادت الكلفة

التشغيلية للعماني بمقابل العامل الأجنبي. وهنا يستنتج أن التعمين أما معضلة فثبات الأجور يمهّد لزيادة الفرق المالي، وبزيادتها (الأجور) تزداد الكلفة التشغيلية للعماني دون الأجنبي؛ لذلك الوصول للتعين الذكي يحتاج لتعزيز التنافسية بمراجعة نظام الكفالة وقانون الأجور للتحكم بمتغير الكلفة التشغيلية؛ وبمعالجة التضخم عوضاً عن تعديل أجور القطاع المدني للتحكم بالفرق المالي بين القطاعات.

توزيع العمالة العمانية بين القطاع المدني والخاص لا يتماشى وتوجهات التعمين الذكي، التي تستهدف القطاع الخاص نظراً لعدد العمالة العُمانيّة المنخفض "200 ألف" لحجم العمالة الكلي المرتفع "2 مليون" (6) بنسبة تعمين 12% عام 2016⁽¹⁰⁾؛ النسبة الأخيرة ستزيد ببطء فمسح الخريجين 2015⁽¹¹⁾ أوضح أن 47,7% من الخريجين ألتحق بالعمل؛ لكن نسبة 33% فقط توجهت للقطاع الخاص بالرغم أن القطاع الخاص أستقبل قرابة 200 ألف عامل أجنبي بالعام نفسة⁽⁶⁾. تخطي العمالة العُمانيّة للأجنبية يُعَلّل لعدم ملائمة شرط (المؤهل-التدريب-الخبرة) مع المتطلبات، أو نقص بالمهارات الشخصية؛ وهو ما دفع 19.3% من الشركات لتوفير برامج تدريب لمهارة اللغة الإنكليزية⁽¹²⁾.

التعمين الذكي يجب أن يتماشى مع استراتيجية شاملة تربط (التعليم-التدريب-التشغيل)، ويتطلب ذلك وعي مراكز التوجيه الوظيفي بتوجهات أرباب العمل -حالياً-، ونحو استيفاء العمالة لمعايير "مركز المعايير والاختبارات المهنية -مستقبلاً-"; واستشعار صانع القرار لهذه التوجهات للموائمة الفعالة بين المخرجات والاحتياجات التشغيلية. العناصر الثلاثة تتصف بالتراكمية لذلك أي خلل في المراحل المبكرة من الممكن أن يؤثر لاحقاً. يجب أن ينظر للتعليم -كحجر أساس التعمين الذكي- هذا العنصر ينبغي أن يتوسّع أفقياً بتعدد المسارات (أكاديمي / مهني/تقني...)، ورأسياً بتعدد التخصصات. وأن يربط استيفاء الدرجات الأكاديمية بشهادات تدريبية "Professional Degrees"; واقتصار المسارات البحثية للعاملين بالمراكز البحثية والسلك الأكاديمي، هذا التوجه الأخير من الممكن أن يعيد تشكيل عنصر التدريب.

التدريب للتعين الذكي يُناقش على مستويين: الأول التدريب (قبل/بعد) التخرج، حيث يشير المسح السابق أن 60.5% حصل على فرص تدريبية ولكن 79.6% تدرّب لمدة 1-3 أشهر؛ ويبدو أن هذا النوع من برامج التدريب لا تلبّي الاحتياجات، مما يدفع 33.3% من الشركات لوضع برامج تدريب فني للعاملين حديثي التخرج. المستوى الثاني التدريب التخصصي ويمثل هذا النوع عائق نحو تعمين الوظائف الدقيقة والتخصصية بدليل أن السلطنة تأخرت بتقرير التنافسية العالمية⁽¹³⁾ بمحور "توافر خدمات التدريب التخصصي المحلي" لتصل للمرتبة 138/112. وينبغي الإشارة أنه خلال فترة الثمانينات والتسعينات ساهم قانون "مساهمة القطاع الخاص بالتدريب المهني"⁽¹⁴⁾ بتطور شراكة نحو إعداد عمالة عمانية مدربة مهنيّاً، ومن جهة أخرى قدم حافز نحو التعمين باستثناء أجور العمالة العمانية من نسبة المساهمة. ويستنتج أن التعمين الذكي ينبغي أن يدعم بتدريب فعّال يلبي الاحتياجات وبشراكة بين الدولة والمؤسسات الخاصة.

يوجد بعد آخر للنفور من القطاع الخاص يتمثل بالقضايا العمالية؛ وسياسات التسريح العشوائي، والتي أنعكس تأثيرها على كفاءة سوق العمل لتتراجع السلطنة بمحور "سياسة التوظيف والترحيل" للمرتبة 138/120 بتقرير التنافسية العالمية، وعلى الرغم من إسهام النقابات العمالية بتسوية النزاعات، إلا أن القرار (2013/575)⁽¹⁵⁾ عطل أداة تعبير نقابي بقطاعات النفط والمطارات في حين أن القطاعات المحددة شهدت تسريح عشوائي للعمال. هنا ينبغي الإشارة أن عنصر التشغيل بالتعمين الذي يجب أن يُؤمن مرحلي: التوظيف، والاستقرار؛ ويتطلب هذا الأخير المشاركة النقابية بصنع القرار أو رفضة.

يمكن تمثيل توزيع العمالة العُمانية بالقطاع الخاص بالهرم واسع القاعدة، وذلك يرجع من جهة لسياسة التعمين باستهداف القطاعات نحو تحقيق نسب كُلية؛ والذي تسبب باستيعاب المؤسسات للعمال الغير الماهرة؛ لاعتبارات الكلفة والمتطلبات المهنية. ولخلق حالة توازن شَرع القرار (2009/321)⁽¹⁶⁾ ليضمن توزيع فرص التشغيل بجميع المستويات المهنية بتحقيق نسب سنوية كُلية، ونسبة (مهنة/نشاط)؛ ولكن كفاءة تطبيق القرار لاتزال غير مقبولة حيث يفترض أن يصل قطاع المياه والكهرباء لنسبة 90% بعام 2010، ولكن لم يحقق سوى 80% بعام 2016⁽¹⁷⁾. التعمين الذي يجب أن يقيس كفاءة المبادرات التشغيلية ويحدد العقبات ويعالجها مثلاً بموائمة نسب(نشاط/مهنة) مع العمالة المتوافرة، واستخدام البيانات التشغيلية كتغذية راجعة لتجويد التعليم والتدريب.

توزيع العمالة العُمانية أيضاً يبين التوجه نحو جندرة القطاع الخاص. بالرغم من تفوق أعداد مخرجات التعليم العالي الإناث على الذكور⁽⁶⁾، وتراجع النوع للمرتبة 8 كميّار للتوظيف⁽¹²⁾؛ إلا أن النوع لايزال -فعلياً- يتحكم بالتشغيل، فمسمح الخريجين أكد أن 76% من ذكور يعملون بمقابل 33% إناث، نمط التشغيل بالنوع يتكرر بالقطاع الخاص حيث يشكل الذكور ضعف عدد الإناث. نتيجة لهذا السلوك أزداد عدد الذكور العاملين، وأزداد عدد الإناث بسوق العمل، لذلك لا يُستغرب تذيّل السلطنة تقرير التنافسية العالمية بمحور "مشاركة المرأة بالقوى العاملة" للمرتبة 138/128. التعمين الذي يجب أن يضمن -تكافؤ الفرص-، ويمكن الوصول لذلك بتحديد نسب الإناث بمبادرة التعمين سالفة الذكر.

من جهة أخرى التعمين الذي يجب أن يرتبط بالتوزيع الديموغرافي، وذلك بربط الأنشطة الاقتصادية بمناطق الكثافة العمالية وليس العكس. وأخيراً، ينبغي الإشارة أن أبحاث يجب أن تُجرى لتحديد موقع التعمين من الانفتاح الاقتصادي، فهذا الأخير من الممكن أن يزاحم المنتج المحلي مما يتسبب بانسحاب العامل العماني صاحب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. يضاف لذلك أن سياسات الانفتاح الاقتصادي الكُلي (الغير ممنهجة) تقوم على أسواق توازن نفسها، بدون تدخل من الدولة.

المراجع:

- 1- إنيس.ك، الجمالي.ر، التوظيف العسير وتخطيط التنمية واتجاهات سوق العمالة في سلطنة عمان، سبتمبر 2014، المعهد الدولي للشؤون الدولية-تشانم هاوس.
- 2- البرنامج الوطني لتعزيز التنويع الاقتصادي «تنفيذ»، كتاب البرنامج، مارس 2017، tanfeedh.gov.om. (الدخول: 28 يوليو 2017).
- 3- المستحقات التقاعدية، صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية، www.civilpension.gov.om، (الدخول: 23 يوليو 2017).
- 4- مرسوم سلطاني رقم: (92/72)، قانون التأمينات الاجتماعية. الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، www.pasi.gov.om، (الدخول: 23 يوليو 2017).
- 5- Romano J, Seeger.L, Rentierism and Reform: Youth Unemployment and Economic Policy in Oman, Institute for Middle East Studies, May 2014, www.imes.elliott.gwu.edu, (accessed on 20 July 2017).
- 6- العمالة-الكتاب الإحصائي السنوي 2017، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، الإصدار 45، www.ncsi.gov.om، (الدخول: 26 يوليو 2017).
- 7- قرار وزاري رقم: (2013/222)، بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص، وزارة القوى العاملة 2013.
- 8- قرار وزاري رقم: (2012/32)، بتحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية وإجراءات وشروط صرفها، وزارة القوى العاملة 2012.
- 9- قرار وزاري رقم: (2013/541): بتحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية للعمانيين العاملين بالقطاع الخاص وإجراءات وشروط صرفها، وزارة القوى العاملة 2013.
- 10- التعمين في القطاع الخاص_المؤشرات التنموية، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، www.ncsi.gov.om، (الدخول: 20 يوليو 2017).
- 11- مسح الخريجين لسنة 2015، وزارة التعليم العالي " دائرة مسح الخريجين"، <http://www.ogss.gov.om>، (الدخول: 22 يوليو 2017).
- 12- مسح أرياب العمل لسنة 2016، وزارة التعليم العالي " دائرة مسح الخريجين"، <http://www.ogss.gov.om>، (الدخول: 22 يوليو 2017).
- 13-The Global Competitiveness Report 2016–2017, World Economic Forum, weforum.org, (accessed on: 25 July 2017).
- 14- قرار وزاري رقم: (83/35)، بتحديد نسبة المساهمة المالية التي يقدمها أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص لمشاريع التدريب المهني، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل 1983.
- 15- قرار وزاري رقم: (2013/575)، بتعديل بعض أحكام القرار الوزاري رقم ٢٩٤ / ٢٠٠٦ بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق، وزارة القوى العاملة 2013.
- 16- قرار وزاري رقم: (2009/321)، بشأن تحديد نسبة القوى العاملة الوطنية في بعض المهن والأنشطة بالقطاع الخاص، وزارة القوى العاملة 2009.
- 17- 80% نسبة التعمين في قطاع الكهرباء والمياه، جريدة عمان 2016، www.omandaily.om، (الدخول: 20 يوليو 2017).

قائمة القراءات الإضافية:

- 18-Françoise De Bel-Air, Demography, Migration, and the Labour Market in Oman- Gulf Labour Markets and Migration, Gulf Research Centre, No. 9/2015, <http://gulfmigration.eu>.
- 19-المرسوم السلطاني رقم: (2003/35)، قانون العمل، وزارة القوى العاملة.
20-بيان وزير القوى العاملة (الجلسة الأولى-مارس2017)، مجلس الشورى 2017،
www.youtube.com/user/MajlisAShuraOman
- 21-Human Development Report, United Nations Development Programme, 2010,
http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf.
- 22-الأونكتاد، استعراض سياسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار-عمان، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية 2014، www.unctad.org.
- 23-الدليل الوطني للتنمية "عمان التي نريد"، الجمعية الاقتصادية العمانية، مارس 2013،
www.oea-oman.org
- 24-موجز خطة التنمية الخمسية التاسعة 2016-2020، المجلس الأعلى للتخطيط- الأمانة العامة، سبتمبر 2016، www.scp.gov.om