

اسباب اخفاق الحكومات في توظيف الوظيف وكيف يمكن معالجة تكديس العمالة



ما زالت الأرقام الإحصائية عن أعداد الباحثين عن العمل، والبطالة بأنواعها تشير إلى أن اكتشاف النفط في أوائل القرن الماضي لم يسهم فعليا في تنمية مستقبل الأجيال المتعاقبة من أبناء الخليج العربي، فقد اختارت الدول الخليجية الاقتصاد الرعوي، والتنمية السريعة لمعالجة الأوضاع الاجتماعية، والصحية، والتعليمية القائمة آنذاك، والاعتماد على الاقتصاد الاستهلاكي أكثر من الإنتاجي مما أثر على الخطط التنموية التي أصبحت تعاني من جرائها الآن خصوصا مع تعاقب الأزمات الاقتصادية العالمية في منطقة ساخنة سياسيا نظرا لأهميتها الاستراتيجية.

في الوقت الذي أصبح يتحدث فيه العالم عن امكانية احلال الإنسان بالذكاء الصناعي، واختفاء وظائف، وظهور وظائف جديدة، ما زالت الدول الخليجية تعاني من مشكلة البطالة الناتج من المخرجات التعليمية الوطنية الباحثة عن فرص وظيفية تتلاءم من مهاراتهم، ومؤهلاتهم في حين تستقبل تلك الدول الآلاف من العمالة الوافدة لشغل وظائف في منشآت القطاع الخاص، إذ تشير الأرقام، والاحصائيات أن أعداد العمالة الوطنية في المنشآت الخاصة في تراجع لحساب العمالة الوافدة، إذ تشير الاحصائيات الى أن عدد العمالة الوافدة في منطقة الخليج يقارب 17 مليون أغلبهم من الجنسيات الآسيوية علما أنه، ومنذ سبعينيات القرن الماضي بدأت دول المنطقة في وضع خطط لتنمية الموارد البشرية، في عالم متغير بسرعة هائلة، ونمو غير مسبوق فيه للسكان، والتطور التكنولوجي الكبير الذي يندرج بتقليص الفرص الوظيفية للبشر لصالح الروبوتات، والذكاء الصناعي، وغيرها من العوامل التي تؤكد أننا مقبلين على مشكلتين اقتصاديتين، وأخرى أمنية ستهدد استقرار الدول، أو على أقل تقدير ستغير من شكل العالم، ومن مفهوم العمل، وطلب الرزق .

توقع تقرير للأمم المتحدة بعنوان "اتجاهات التوظيف العالمية، والتوقعات الاجتماعية" المنشور عام 2015 أن مستويات البطالة في العالم على نحو متزايد بين الشباب لمتغيرات سياسية، واجتماعية، واقتصادية، وعلمية إلا أن منطقة الشرق الأوسط، ودول الخليج العربي، تعد من المناطق التي ستأثر أكثر من غيرها بأزمة البطالة نتيجة الوضع السياسي الساخن، وانخفاض أسعار النفط.

والسؤال المطروح هنا: لماذا لم تتمكن هذه الدول توفير مناخ اقتصادي يستوعب أبناءها مع الأخذ في الاعتبار أن وجود العمالة الأجنبية بنسبة معقولة يحقق توازنا في أسواق العمل؟ إن مشكلة البطالة هي نتيجة لعدد من العوامل يمكن ذكر أهمها

أولاً: ضعف في سياسات تنمية الموارد البشرية، فالسياسات التعليمية، وخططها لم تركز على الربط بين التعليم، وتنمية الاقتصاد، والانتاج لذلك نجد أن هذه الدول مازالت تعاني من ضعف الإنتاج، ومعدلاته، وانخفاض مستوى الجودة في الانتاج مع ارتفاع تكلفة الانتاج المحلي مقارنة بالمنتج المستورد.

وعلى الرغم من احتلال تلك الدول الصدارة في قائمة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية على مستوى العالم إلا أن السياسات التعليمية، وتشريعاتها لا تدعم التعليم الاقتصادي، وبالأخص في القطاع الحكومي الذي تنتج مخرجات تمتلك مهارات عمل متواضعة، فعلى سبيل المثال، مهارات التواصل باللغتين العربية، والانجليزية ضعيفة، والسبب ليس فقط في جودة المساقات التعليمية في الجامعات المحلية نظراً أن هناك مخرجات من الابتعاث الخارجي، لكن الخلل في ثقافة التعليم كونه يركز على الحصول على الشهادات، والدرجات العلمية من أجل التوظيف، ولا يركز على مفهوم التعليم من أجل الحياة، وطلب الرزق، ولا توجد معايير، وأسس جودة لقياس مهارات المتعلم .

ثانياً: إن ثقافة التعليم المرسخ بعد النفط كانت تركز على التعليم الأكاديمي أكثر من المهني لذلك نجد الكثير من الفرص الصائغة في مجال التخصصات المهنية التي تتطلب مهارات يدوية، وحرفية، وتقنية.

ومن جانب آخر، فإن التشريعات المعمول بها في القطاع الخاص الخليجي لا يمنح المواطنين أحقية في التوظيف بنفس الامتيازات التي تمنح للعمالة الوافدة من منطلق اعتماد معيار الكفاءة، والأداء، وليس الجنسية وبالتالي يعزف الشباب عن الالتحاق بالعمل بتلك المنشآت .

ثالثاً: لا توجد سياسات في أغلب الدول الخليجية تفرض على أصحاب المنشآت الخاصة، خصوصاً الكبيرة منها التي تحظى بامتيازات، كإعفاءات ضريبية، والأولوية في المناقصات الحكومية والقيام بتدريب المواطنين، وتسليحهم بمهارات العمل من أجل احلال محل العمالة الوافدة وفق استراتيجية توظيف الوطائف.

رابعاً: لا توجد استراتيجية واضحة طويلة المدى لتحديد الوطائف، والفرص الوظيفية المتوقعة على مدى أعوام مبنية على حصر شامل للفرص الوظيفية المشغولة من قبل العمالة الوافدة، أو المشروعات الاقتصادية المراد تطبيقها في المستقبل تبنى على أساسها سياسات التعليم والابتعاث والتدريب المهني.

خامساً: مازالت الوطائف القيادية في قطاع الخاص الخليجي تشغله العمالة الوافدة خصوصاً الآسيوية ومن جنسيات معينة أصبحت تحتكر الوطائف لصالح أبناء جلدتها، ونظراً لعدم وجود سياسات، وخطط تفرض توظيف

تلك الوظائف، فإنه من الطبيعي أن يتمسك الموظف الأجنبي بالوظيفة، ويساهم في افشال أية خطط تنتزع منه مصدر رزقه.

سادسا: لا توجد قوانين، أو تشريعات في عقود الوظيفية للعمال الأجانب تلزم الموظف الأجنبي أن يدرّب المواطنين أضف الى ذلك أن معايير انتقاء العمال الأجانب لا يشترط امتلاك الموظف مهارات التدريب بغرض الاحلال بعد فترة زمنية محددة يعلمها الطرفان ولا يمر الموظف الأجنبي لفحص وتدقيق لمهاراته ومؤهلاته العلمية كما يمر بها المواطن .

سابعا: لم تعمل دول المنطقة على تأسيس بنية اقتصادية متقدمة توفر فرصا وظيفية متجددة في فترة توفر الوفورات المالية، إذ أن أغلب الصناعات الموجودة بالمنطقة هي صناعات تحويلية، وليس انتاجا أصيلا للصناعات الوطنية المعتمدة على الموارد الطبيعية المتوفرة في المنطقة، كالمعادن، والموارد السمكية الزراعية، على سبيل المثال وليس الحصر.

وحتى تتمكن الدول الخليجية من توطيد الوظائف وخلق فرص وظيفية لأبنائها عليها ،

أولا: وضع خطة استراتيجية، وخطط تنفيذية شاملة لكافة القطاعات، والأنشطة الاقتصادية.

ثانيا: تغيير النظام التعليمي إلى نظام يهدف إلى خلق انسان منتج يمتلك من المهارات الفنية، والعملية يجعله صالحا للعمل في بقله من العالم باعتماد معايير تعليم عالمية.

ثالثا: الربط بين التعليم، والتدريب للمواطنين من خلال برامج سنوية تبدأ فور تخرّج الطالب بحيث يتمكن من الحصول على مهارات العمل قبل أن يتوظف بالإضافة الى التشريعات المتعلقة بالعمل الجزئي، أو باليومية في المؤسسات الخاصة، والحكومية لتتمكن من تدريب، وتزويد الشباب بالمهارات اللازمة مقابل مكافأة، وفتح مجال للتدريب أثناء الدراسة للطلبة، منذ المستوى الدراسي التاسع، ليكتسب مهارات العمل، وطلب الرزق.

رابعا: وضع قوانين، وتشريعات، وعقوبات على المنشآت الاقتصادية الكبيرة تصل الى منعها من مزاوله نشاطها في حالة عدم التزامها بخطط توطيد الوظائف.

خامسا: اقتصار توطيد الوظائف على المنشآت الاقتصادية الكبرى، لأنها تمتلك الامكانيات الفنية،

والمالية على تدريب وتوظيف المواطنين، لأنّ الموظف الملتحق بتلك المنشآت سيضمن مستقبله نظرا لوجود مسار وظيفي، وتدريب واضح، وحوافز، وامتيازات مناسبة.

سادسا: تشجيع الشباب على الانخراط في العمل الحر و تأسيس أعمالهم الخاصة من خلال وضع استراتيجية تحدّد المجالات التي تسهم في بناء هذا القطاع الاقتصادي المهم، وذلك من خلال عرض الفرص المتاحة لهم، ودعمهم تسويقيا محليّا، وخارجيا، وحمايتهم من الاحتكار.

سابعا: وضع خطط، وبرامج لمساعدة الشباب على العمل بالخارج في مؤسسات عالمية من أجل اكتساب المهارات، والخبرات التي تساهم في بناء المجتمع، والاستعاضة عن الخبرات الأجنبية مستقبلا.

لا تخلو المجتمعات من العمالة الأجنبية ،الا ان تجاوزهم نصف عدد السكان يشكل خطرا امنيا واجتماعيا وثقافيا واقتصاديا ، لذلك من الأهمية بمكان ان تستوعب الدول الخليجية ان بناء المجتمعات لا يعتمد على العقول المستوردة لأنها لن تنقل المعرفة وعندما يحين رحيلها سوف تأخذ معها خبراتها ،لا يكون امام تلك الدول الا ان تبدأ ممن حيث بدأت.

- كاتبة وباحثة عمانية