

## مداخلة في ندوة " تنمية الموارد البشرية والموازنة الطموحة" والتي نظمتها جريدة الرؤية في يناير ٢٠١١م

### مقدمة

حيث أن المحور المطلوب التحدث عنه يتعلق بمدى الاهتمام بالموارد البشرية وتحسين جودتها في موازنة ٢٠١١م والخطة الخمسية الثامنة ولا يتطرق الى مسيرة التنمية البشرية في السلطنة وانجازاتها و بسبب وجود جهات متخصصة ستتحدث عن ذلك خلال هذه الجلسة خاصة فيما يتعلق بموضوع البرامج الحكومية للتعليم العام الاساسي او الجامعي او التخصصي ، فإنني سأحصر ملاحظاتي على موضوع التأهيل والتدريب والوظائف التي يتطلبها القطاع الخاص لتنفيذ الخطط الخمسية وبمعنى أدق تأهيل المخرجات اللازمة لدخول سوق العمل الذي دائما ما يشككي بأن المخرجات التعليمية والفنية يتوجب اعادة تربيها وتأهيلها قبل دخولها سوق العمل.

من القراءة السريعة للبرامج الاستثمارية في الخطة الثامنة نجد وجود فجوة كبيرة بين متطلبات تنفيذ المشاريع الواردة في الخطة والإمكانات البشرية للسلطنة، وقد قيل ان تنفيذ الخطة قد يتطلب توفير ما يصل الى ٢٧٥٠٠٠ وظيفة جديدة ، وفي الوقت نفسه فإن معظم المشاريع التي سيتم تنفيذها خلال الخطة الخمسية القادمة ستكون من حصة مشاريع المقاولات والانشاءات ، وبسبب محدودية الإمكانيات البشرية الوطنية من حيث الكم والنوع فلن يكون هنالك بديل لتنفيذ الخطة إلا بزيادة الاعتماد بصورة أساسية على العمالة المستوردة وحيث ان معظم فرص العمل تلك ستكون في قطاع المقاولات والانشاءات فإن ذلك سيسبب اشكالية في الحصول على وظائف مناسبة للباحثين عن عمل من العمانيين بشكل خاص بسبب طبيعة الوظائف التي تتطلبها مشاريع الخطة وتدني الاجور في ذلك القطاع، وبالتالي سنرى مع نهاية الخطة زيادة في العمالة الوافدة وفي نفس الوقت زيادة في الباحثين عن العمل من العمانيين ، إلا اذا كان ذلك الزاميا بموجب القانون وذلك سيسبب خلا في التنافسية وكفاءة الاداء وخاصة اننا نعمل في اسواق حرة ، وسينتج عنه اضافة الى ذلك تعيين العمال في وظائف بأجور متدنية وسيكون لذلك انعكاسات سلبية على المؤشرات العامة للتنمية بسبب زيادة نسب العمالة في الفئات المتدنية الاجور.

كما ان فرص التشغيل في الوظائف الفنية ستكون محدودة ، حيث يعاني القطاع الخاص حاليا من غياب العمالة الوطنية المؤهلة والمدربة بسبب طبيعة الهيكلية الحالية لإدارة العملية التدريبية في السلطنة والتي ما زالت تخضع وللأسف ومنذ عشرين سنة للكثير من التجارب والتقلبات لم تكن دائما نحو الأفضل ولم يحالفها الحظ الاستقرار حتى الآن بالرغم من وجود استراتيجية للتنمية البشرية والسبب الرئيس لذلك هو عدم استقرار السياسات التي تعتمد وبشكل كبير على اجتهادات القائمين عليها في مراحلها المختلفة .

أهداف خطة التنمية الخمسية الثامنة مقبولة وعند زيارتي لمجلس الشورى اطلعت على السياسات والآليات التي لا شك ان مجهوداً كبير بذل لإعدادها ولكن الاشكالية على ما اعتقد ستكون في أمرين الاول توفير الموارد التي تتطلبها تحقيق تلك الوسائل و تحقيق التناغم في العمل المؤسسي بين التنفيذ والاهداف العامة من جهة و وجود جهة مستقلة تقييم فاعلية وكفاءة تلك السياسات خاصة على المستوى الجزئي (Micro Economics) ، وألا تخضع لتقلبات جذرية بمجرد تغيير في هرم الوزارة .

كيف تمكنت السلطنة من الحصول على المرتبة الأولى في تقرير الأمم المتحدة عن تنمية الموارد البشرية وما هي أهم إنجازاتها في هذا المجال؟  
(يجيب عنه بما لا يزيد عن ٥ دقائق)

قبل الإجابة على هذا السؤال قد يكون من المناسب التعرف على مفهوم التنمية البشرية التي تم تعريفها بأنها "توسيع لحريات البشر فيعيشوا حياة مديدة ملؤها الصحة والابداع ويسعوا الى تحقيق الاهداف التي ينشدونها ويشاركوا في رسم مسارات التنمية في اطار من الانصاف والاستدامة على كوكب يعيش عليه الجميع . فالبشر أفراد وجماعات هم المحرك لعملية التنمية البشرية وهم المستفيد منها" ص -٢ تقرير ٢٠١٠

كما ان تقرير التنمية البشرية لسنة قد شدد على تحقيق الامن البشري والذي تم تعريفه بأنه " طفل لم يمت ومرض لم ينتشر وتوتر عرقي لم ينفجر عنفا وثنائراً لم يخنق صوته فالأمن البشري ليس انشغالا بالاسلحة بل هو انشغال بحياة الانسان وكرامته". كما يرى التقرير نفسه ان الامن البشري يكمن في " التخلص من الخوف والعوز والعيش في مأمن من المخاطر المزمنة مثل الجوع والمرض والقمع والحماية من الحوادث الطارئة والمؤدية الى تعطيل انماط الحياة اليومية في العمل او المجتمع"

وبعد تلك التعريفات فقد استخدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في سنة ١٩٩٧م مؤشراً مركباً من أربعة متغيرات أساسية لقياس التنمية البشرية هي:-

والناتج المحلي الإجمالي للفرد ليكون مؤشراً يبين الموارد المطلوبة لمستوى معيشي لائق.  
العمر المتوقع عند الميلاد ليتمثل بعد الحياة الطويلة والصحية،  
نسبة البالغين الملمين بالقراءة والكتابة  
مجموع نسب الالتحاق بمستويات التعليم المختلفة ليتمثل البعد المعرفي

ولقد كان متوسط الترتيب العام للسلطنة لعام ٢٠٠٧ هو ٥٦ من بين ١٨٢ دولة في العالم بين الدول التي شملها مقياس التنمية البشرية

وفي المرتبة ٤١ لمؤشر الناتج المحلي الإجمالي للفرد  
وفي المرتبة ٤٧ لمؤشر العمر المتوقع عند الميلاد  
وفي المرتبة ٨٩ لمؤشر نسبة البالغين الملمين بالقراءة والكتابة.  
وفي المرتبة ١٤٤ بين ١٨٢ لمؤشر مجموع نسب الالتحاق بمستويات التعليم المختلفة حيث كان الأقل بين تلك المؤشرات.

مما لاشك فيه اننا انجزنا الكثير في حقل التعليم منذ سنة ١٩٧٠م ، وخاصة فيما يتعلق بنسب الالتحاق المرتفعة في مستوى التعليم الابتدائي الى الثانوي، وأن ما أدى الى خفض المستوى العام للسلطنة في المؤشر نسب الالتحاق المتدنية في التعليم الجامعي الذي هو دون المستويات العالمية للدول التي تقارن دخلها القومي بدخل السلطنة.

أما فيما يتعلق بتقرير التنمية البشرية الجديد الذي اعتمد في سنة ٢٠١٠ وهو محور هذا السؤال ، فإنه اعتمد قياس جديد يختصر الانجازات التي يحققها بلد معين على صعيد التنمية البشرية في ثلاثة ابعاد رئيسية هي الحياة المديدة الصحية واكتساب المعرفة ومستوى المعيشة اللائق وقد وضع لذلك ١٧ دليلاً صنفته شملت ثلاثة محاور رئيسية من بينها ٥ ادلة تتضمن المقاييس المركبة و تسعة ادلة تتضمن ابعاد التنمية البشرية وثلاثة ادلة تتضمن المواضيع الشاملة .

- لقد كان ترتيب دولة الامارات العربية المتحدة في الدليل الاولي بين الدول العربية بينما كان ترتيبها ٣٢ بين دول العالم وقطر في المرتبة ٣٨ وتلتها البحرين في المرتبة ٣٩ واتت بعد ذلك الكويت في المرتبة ٤٧ والسعودية في المرتبة ٥٥ بين الدول التي تضمنتها الادلة والبالغة ١٦٩ دولة.
- عمان استبعدت من جداول التصنيف في جميع الادلة الرئيسة التي ضمت ١٦٩ دولة بسبب عدم توفر بيانات حولها. بينما حافظت النرويج على مركز الصدارة في الدليل. فدلّل التنمية البشرية يستند الى بيانات مستقاة من الوكالات الدولية المتخصصة ومن أي مصادر اخرى موثقة تتوفر عند اعداد التقرير ، وحيث ان البيانات الموثوقة والتقديرات الدقيقة الخاصة ببعض الدول لم تكن متوفرة لدى الوكالات المختصة فقد تم استبعادها حرصا على مصداقية دليل التنمية البشرية ومجموعة الادلة المدرجة في تقرير التنمية البشرية ( ص ١٤٠ من تقرير التنمية البشرية ٢٠١٠م ) ، علما انه تم تصنيف دول مجلس التعاون ضمن المجموعتين التاليتين

البلدان المتقدمة غير الاعضاء	البلدان النامية
الامارات	عمان
البحرين	الكويت
قطر	السعودية

( ص ٢٣٠ من تقرير التنمية البشرية ٢٠١٠م )

- وفي التقرير صنفت عمان ضمن البلدان الاسرع تقدما من حيث الابعاد غير المرتبطة بالدخل في دليل التنمية البشرية من حيث الناتج المحلي الاجمالي ( ١٩٧٠ - ٢٠١٠ ) ، ويقاس التحسن في تقرير التنمية والابعاد غير المرتبطة بالدخل بالانحراف عن المسار أي قياس البلدان نسبة الى بلدان اخرى بدأت من النقطة نفسها ، وقد كان قياس التقدم في عمان مقارنة بالدول الاخرى على اساس الوضع الذي كانت عليه تلك الدول سنة ١٩٧٠ ، والجميع يعرف ما هو الوضع الذي كانت عليه السلطنة سنة ١٩٧٠م حيث كانت تعاني البلاد من ثلوث المرض والجهل والفقر .
- لقد ورد في التقرير وخارج نطاق التصنيف الرئيس للأدلة ان البلدان التي حلت في المرتبة الاولي من حيث التحسن في دليل التنمية البشرية تشمل بلدان حققت معجزات في نمو الدخل مثل اندونيسيا وكوريا الجنوبية والصين وبلدانا اخرى كان التقدم فيها ملحوظا في ابعاد التنمية البشرية غير المرتبطة بالدخل مثل تونس وعمان ونيبال ( ص ٣ من تقرير التنمية البشرية ٢٠١٠م )
- اندونيسيا وكوريا الجنوبية البلدان الوحيدان في قائمة البلدان العشرة الاولي اللذان حققا تقدما في الابعاد المرتبطة بالدخل والابعاد غير المرتبطة بالدخل على حد سواء . البلدان الاخرى ومن بينها عمان دخلت القائمة عبر تحقيق مستويات افضل في الصحة والتعليم ، ما عدا الصين التي دخلت على أساس معدلات النمو المحققة .

**مجلس الشورى:** ما دور مجلس الشورى في ضمان استمرار التنمية البشرية وهل كان لها دور ما عندما أقرت أرقام الموازنة التي منحت للبنى الأساسية حيزا أكبر على حساب التنمية البشرية- إن صح التعبير؟

يجب ألا يحمل مجلس الشورى أكبر من طاقته فهو ليس بالجهاز التشريعي ولا التنفيذي وتوصياته غير ملزم حتى قرأتها.

**وزارة القوى العاملة:** تشكي أغلب المؤسسات عن ضعف مستوى خريجو المعاهد وعدم جاهزيتهم للانخراط الفاعل في السوق. ما هو دور وزاراتكم الموقرة في الارتقاء بهذا القطاع من التعليم المهني؟

لا يجوز التعميم والشكوى تشمل مخرجات الجامعات والكليات التقنية ، شخصيا رأس بعض من هذه المعاهد الخاصة وبدون ذكر أسماء وقد تم استثمار مبالغ كبيرة في هذه المعاهد تصل الى ملايين الريالات ، أحدها في المجال الإداري وحاصل على شهادة الجودة الايزو وحاليا يدرّب ما يصل ٥٠٠٠ متدرب سنويا في أحدث البرامج التدريبية العالمية وأكثر أولئك المتدربين يدرسون على حسابهم الخاص. والثاني فني وحاصل على شهادة الايزو ، و ضمن البرامج المهمة التي نفذها تدريب أكثر من ٧٠٠ متدرب لشركة بكتل الامريكية للعاملين في مشروع الألومنيوم في صحار من خريجي الشهادة العامة ومن بينهم خريجي جامعة السلطان قابوس والجامعات والكليات التقنية الحكومية والخاصة وتم تأهيلهم للعمل في الشركة ومن بينهم أكثر من ٤٠ فتاة عمانية تخصصن في الميكانيكا، كما نفذ المعهد العديد من البرامج المتطورة شارك فيها مهندسين من شركات نفط كبرى مثل تنمية نفط عمان واوكسدنتال ومن السعودية وقطر والامارات وحتى من نيجريا بالإضافة الى العديد من الشركات الكبرى في السطنة واستلمنا طلبات تدريب حتى من فيتنام. ويتم حاليا تأهيل ١٢٧ متدرب للعمل في شركة فالي البرازيلية لتكوير الحديد وسيتم ارسال بعضهم الى البرازيل واليابان لاستكمال تدريبهم ومعظم هؤلاء من خريجي جامعة السلطان قابوس والجامعات والكليات التقنية الحكومية والخاصة .

ولدينا الكثير من التجارب والنماذج الناجحة على الصعيد الفردي مثل بعض تخصصات الحدادة وبعد اكتساب شهادات دولية تمكن بعض المتدربين الذين بدؤوا بالعمل ب ٢٥٠ ريال في الشهر تحقيق ما يزيد عن الف ريال في الشهر بعد اربع او ٥ سنوات فقط من اكتسابهم الخبرة في العمل ، معظم شبابنا العماني مثابر وقادر على الانتاج اذا منحت له الفرصة والتأهيل والاحترام ، المؤسف ان نجد الكثير من الشركات الكبرى في البلاد تقف عائقا امام الشباب العماني وهذه مسألة بحاجة الى دراسة وتقييم ميداني بدلا من التعميم ، حيث تنتظر بعض تلك الشركات الى التدريب كرافد لأعماله التجارية الاخرى وتدريب ثم تسرب ثم تدريب من جديد ، يجب الزام مثل تلك الشركات بإعادة مصاريف التدريب الى الوزارة في حالة تسببها بتسرب المتدرب وليس فرض العقوبات على المتدرب.

توجد لدينا معاهد جيدة وأخرى سيئة ولكن لا يوجد لدينا نظام جيد لمكافأة المجيد ومعاقبة المسيء ، فبدلا من التقييم والتطوير يتم تغيير النظام وتبداء عملية التجارب من جديد، اعتقد ان المشكلة هنا ان العملية التدريبية في

السلطنة خضعت خلال العشرين سنة الماضية للكثير من التجارب والتقلبات وللأسف لم تكن دائما نحو الأفضل ولم يحالفها الحظ الاستقرار حتى الآن بالرغم من الجهود الكثيرة التي بذلت والسبب الرئيس كما أراه كمراقب لتلك الفترة ، تغييب القوانين واللوائح التنظيمية وغياب التخطيط الاستراتيجي خاصة على مستوى الاقتصاد الجزئي (Micro Economics) والاعتماد على الاجتهادات التي أثرت عليها رؤى القائمين عليها في مراحلها المختلفة ولا أرى ان هذه الجلسة مناسبة للخوض في التفاصيل.

من الناحية الاجرائية وعلى سبيل المثال نجد انه تم تجميد العمل بمشروع المؤهلات المهنية العمانية الذي كانت الوزارة تسعى لتطويرها قبل سنة ٢٠٠٠م دون وضع أي بديل له ، وفي الوقت ذاته بالرغم من توقف العمل في برامج التأهيل على المؤهلات المهنية الوطنية والتي وضعت لها أنظمة قوانين واضحة من خلال اجراءات ادارية منذ سنة ٢٠٠١ حيث تم تجميدها بدون صدور قرار رسمي بذلك فإنه لم تصدر أية لائحة بديلة لها ولقد نجم عن ذلك الكثير من المشاكل خاصة من الناحية التنظيمية والإجرائية ، ومما لا شك فيه ان وجود آليات واضحة لتقييم السياسات وانشاء جهاز للرقابة الادارية في الدولة سيؤدي الى تحسين الوضع.

اما من الناحية المالية نجد ان الدولة خصصت بندا مستقلا لتنمية الموارد البشرية خلال الخطة الخمسية السادسة بمبلغ ٢٠٧ مليون ريال عماني اي بمعدل يزيد عن ٤٠ مليون ريال عماني سنويا ، وفي الخطة الثامنة نجد تراجعا كبيرا في ذلك ، ففي الوقت الذي تحصل فيه الحكومة اكثر من ١١٠ مليون ريال في السنة كمساهمات من القطاع الخاص اقرت اساسا للتدريب المهني وتعدل مسماها الى رسوم استقدام عمالة وافدة فقد تم اعتماد حوالي ٢٧ مليون ريال فقط لمشاريع التدريب الوطنية اي بواقع حوالي ٥ مليون ريال عماني سنويا، وهذه المبالغ تكفي لتأهيل ما بين ١٦٠٠ و ٢٠٠٠ متدرب في السنة أي اقل من ٣ % من الاعداد المفترضة كحرص عمل متوقع ان توفرها الخطة ، بينما الامر يتطلب ان يشمل ما لا يقل عن ٥٠% من العمالة الوطنية الجديدة لضمان اكتسابهم حرفة وفرص عمل افضل ولضمان خروجهم من دائرة مستوى الحد الادنى من الاجور.

اود ان اختتم بالقول ان الندوة الثالثة لتشغيل القوى العاملة الوطنية اعتمدت الكثير من القرارات للمساهمة في رفع نسب التعمين في القطاع الخاص ومن بين تلك القرارات إعداد خطة خمسية للتدريب في مؤسسات وشركات القطاع الخاص بهدف تأهيل وتشغيل العمانيين حتى تتماشى مع الخطة الخمسية القادمة للحكومة لتنمية وتطوير الموارد البشرية ، ولم يتم تنفيذ ذلك القرار ولاغيرها من التوصيات الكثيرة للجان القطاعية ، إلا فيما يتعلق بزيادة النسب السنوية من التعمين وهناك مشكلة كبيرة وستزداد مع سنوات الخطة السابقة للتوفيق بين العرض والطلب في القوى العاملة الوطنية ، ولمعالجة هذه الفجوة يجب إعادة تقييم النسب المحددة للتعمين ليتم احتسابها بطريقة علمية ومنهجية ومبنية على مسوحات ميدانية وتوجد تناغم بينها وبين الموارد البشرية المتوفرة في سوق العمل وأن يتم انشاء صندوق لتمويل برامج التدريب والتأهيل لخطط التعمين المعتمدة من لجان التعمين القطاعية يؤول اليه جميع رسوم استقدام العمالة الوافدة ، فهذه المبالغ فرضت للتدريب والتأهيل وليست كضرائب تدخل في الخزنة العامة للدولة ، واعتقد ان هذا هو احد أقصر الطرق لتحقيق متطلبات الامن البشري في السلطنة وتكلفته ستكون أقل بكثير من تكلفة تجاهله، وهذه المسألة بحاجة الى تنظيم جيد ولدينا من الاسس والتجارب ما يمكن الاستفادة منها اذا عرفنا كيف نقرأها قراءة سليمة

## توصيات ومقترحات

(الكل يقدم رأيه فيما لا يزيد عن ٦ دقائق)

هنالك سلبيات كبيرة سنترتب من تنفيذ بعض مشاريع الخطة الخمسية خاصة فيما يتعلق بتأثيرات بعضها الكارثية على البيئة ، وعدم جدوى بعضها وتمثل مغامرات كبيرة ، وتأثير البعض الاخر على التركيبة السكانية وعلى زيادة المديونية بسبب أعباء الكثير من المشاريع بعضها معرفة والاخرى مجهولة وغير مضمنة في الاطار العام الخطة . تحقيق التوازن يتطلب اعادة ترتيب هيكلية الجهاز الاداري لضمان العمل المؤسسي الفعال غير المتضارب وتحديد المسؤوليات بوضوح لتكون جماعية وليست فردية والا سنكون في وضع أسوأ بعد خمس سنوات من الان ، وعلينا ان نتعض بما يدور حولنا في المحيط العربي ونسأل الله ان يحفظ سلطاننا وان يديم علينا نعمة الامن والاستقرار .

وهناك خلاف بين ما هو اجدى للاقتصادات الوطنية هل يجب التوجيه نحو التعليم الجامعي الاكاديمي أو التعليم الفني والتقني وتشير بعض الدراسات التي اعدت في هذا المجال ان ذلك يختلف من دولة الى اخرى ، حيث يتم التوصية بالتركيز على التعليم الجامعي الاكاديمي في الدول الذي يكون مؤشر التقدم العلمي والتكنولوجي فيها مرتفعا والزيادة في التعليم الفني والتقني كلما انخفض ذلك المؤشر .