

الملف الصحفي لوزارة العمل



شركات المقاولات على حافة الهاوية

رؤاد أعمال لـ«الرؤية»: تأخر المستحقات وشح السيولة من أبرز التحديات.. ونطالب بـ«حلول عاجلة» لإنقاذ القطاع

الرؤية - ناصر العبري

يؤكد عدد من المختصين ورؤاد الأعمال أن شركات المقاولات الوطنية تشهد في السنوات الأخيرة العديد من التحديات التي تتسبب أحياناً في تقليص العمالة أو إغلاق المؤسسة بشكل كامل. وبالتالي، في تصريحات لـ«الرؤية» - بضرورة تحقيق مبدأ المنافسة العادلة وتوفيق التموليات الميسرة وتشجيع الشباب العُماني على اقتحام كافة أعمال مجال المقاولات وعدم تأخير صرف المستحقات المالية.

ويقول إبراهيم بن حمد بن سليمان الهنائي، نائب رئيس فرع غرفة تجارة وصناعة عُمان بمحافظة الظاهرة، إن شركات المقاولات الوطنية في سلطنة عُمان تتعرض لتحديات متزايدة يوماً بعد يوم نتيجة تداخل عوامل اقتصادية وتشغيلية متعددة، الأمر الذي دفع عدداً منها إلى تقليص أعمالها أو تسريح موظفيها، لافتاً إلى أن بعض هذه الشركات أغلقت وهو ما يمثل خسارة حقيقية للاقتصاد الوطني ويؤثر بشكل مباشر على سوق العمل واستدامة التنمية.

ويوضح أن من بين هذه التحديات تأخر صرف المستحقات المالية من بعض الجهات، وارتفاع تكاليف المواد والخدمات، إلى جانب شدة المنافسة في السوق وصعوبة الحصول على التمويل والتسهيلات البنكية، إضافة إلى اشتراطات المشاريع والضمانات التي ترفع كاهل الشركات خصوصاً المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما أن ضعف السيولة في السوق وتأخر الدورة المالية وتباين آليات التقييم وزيادة الأعباء الإدارية كلها عوامل تزيد من الضغط على هذا القطاع الحيوي.

ويرى الهنائي أن من بين هذه التحديات التزام الشركات بنسب التأمين المطلوبة مع وجود فجوة في توفر بعض الكوادر المؤهلة فنياً في تخصصات المقاولات، مما يضاعف الشركات أمام تحدي تحقيق التوازن بين الالتزام بالتشريعات والحفاظ على جودة التنفيذ واستمرارية العمل، مضيفاً: «كما أن ارتفاع تكاليف التوظيف والتدريب للكوادر الوطنية دون وجود دعم كافٍ في بعض الحالات يزيد من الأعباء التشغيلية على الشركات، ومع ذلك تبقى الشركات الوطنية حريصة على دعم التأمين وتوفر فرص العمل لأبناء الوطن متى ما توفرت البيئة المناسبة للتأهيل والتدريب».

ويطالب الهنائي بتسريع صرف المستحقات وتوفر برامج تمويل مرنة وتخفيف بعض الاشتراطات والإجراءات ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز المحتوى المحلي، وتقوية الشراكة بين القطاعين العام والخاص، إضافة إلى تبني برامج عملية لتأهيل الكوادر الوطنية وربطها باحتياجات سوق العمل، بما يسهم في استدامة قطاع المقاولات وتعزيز دوره في دعم الاقتصاد الوطني.

وفي السياق، يرى محمد بن عبدالله بن سيف الشافعي نائب رئيس غرفة تجارة وصناعة عُمان بمحافظة شمال الباطنة أن التحديات التي تواجهها شركات المقاولات الوطنية تؤثر بشكل مباشر على قدرتها على الاستمرار والنمو، وتلقي بظلالها على أداء هذا القطاع الحيوي الذي يُعد أحد الركائز الأساسية للاقتصاد الوطني،



إبراهيم الهنائي



أحمد المحروقي



شيخة المحروقية



عمر العبري



محمد الشاهي



سليم البلوشي

لافتاً إلى أن من أبرز هذه التحديات تأخر صرف المستحقات المالية للمشاريع وارتفاع تكاليف المواد والخدمات إضافة إلى المنافسة غير المتكافئة وضعف هوامش الربحية، فضلاً عن التعقيدات الإجرائية وطول فترات التعاقد والتنفيذ.

ويتابع قائلاً: «كما أن محدودية التسهيلات التمويلية بالشروط المناسبة تزيد من الأعباء على الشركات مما يدفع بعضها إلى تقليص نشاطها أو الخروج من السوق، وهو ما يمثل خسارة اقتصادية لا يُستهان بها، وعليه فإن معالجة هذه التحديات تتطلب تكاتف الجهود بين الجهات المعنية من خلال توفير صرف المستحقات وإعادة النظر في آليات طرح المناقصات، بما يضمن عدالة للمنافسة، وتوفير برامج تمويلية ميسرة ودعم الشركات الوطنية وتمكينها في جانب تبسيط الإجراءات وتعزيز الشفافية في السوق، لأن دعم قطاع المقاولات الوطنية يمثل ضرورة استراتيجية لضمان استدامة التنمية وتعزيز مساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني وخلق فرص عمل مستدامة».

من جهته، يقول رجل الأعمال سليم بن مطر البلوشي: «يوماً بعد يوم تتزايد التحديات التي تواجه الشركات وخاصة شركات المقاولات الوطنية، حيث باتت هذه الشركات تعاني من ضغوط كبيرة أدت في بعض الحالات إلى تقليص العمالة أو حتى الإغلاق الكامل الأمر الذي يشكل خسارة حقيقية للاقتصاد الوطني ويؤثر على تزامي بشكل كافٍ أوضاع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا الأمر يخلق حالة من عدم الاستقرار ويضع صاحب العمل في حيرة عند التوسع، أما التحدي الثاني فيتمثل في ارتفاع أسعار المواد ونقص التوريد حيث تواجه صعوبات كبيرة في توفير مواد البناء الأساسية وعلى رأسها الحديد الذي يشهد تقلبات متسارعة في الأسعار وارتفاع ملحوظ، بالإضافة إلى نقص في بعض المقاسات مثل مقاس (8 ملم)، كما أن أسعار الأخشاب بأنواعها ارتفعت بشكل كبير وأصبحت غير متوفرة بالكميات المطلوبة، مما يضطرنا إلى البحث عن بديل بفترة طويلة، وينطبق ذلك أيضاً على عدد من مواد البناء الأخرى، الأمر الذي يؤثر سلباً على القدرة في الالتزام بالجدول الزمني للمشاريع وهذه التحديات مجتمعة تؤدي إلى زيادة تكاليف التنفيذ وتأخير تسليم المشاريع وهو ما يضاعف للمقاول في موقف صعب أمام الجهات والملاك في ظل عقود لا تراعي تقلبات الأسعار بشكل من».

في دعم الاقتصاد الوطني، مشيراً إلى أن شركات المقاولات تواجه جملة من التحديات المتزايدة التي أثرت بشكل مباشر على استثماراتها وأدت في بعض الحالات إلى تقليص الأعمال أو حتى الإغلاق وهو ما بعد خسارة حقيقية للاقتصاد الوطني.

ويبين: «من وجهة نظري، فإن التحديات تتمثل في ثلاث نقاط رئيسية: أولاً التحديات التنظيمية والتشريعية حيث يواجه والد العمل تحدياً مستمراً في القوانين والأنظمة، خصوصاً تلك المتعلقة بسوق العمل، وهذه التغيرات المتكررة والمتوالية رغم أهميتها في تنظيم السوق، إلا أنها غالباً ما تأتي دون فترة كافية للتكيف معها، ولا تراعي بشكل كافٍ أوضاع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا الأمر يخلق حالة من عدم الاستقرار ويضع صاحب العمل في حيرة عند التوسع، أما التحدي الثاني فيتمثل في ارتفاع أسعار المواد ونقص التوريد حيث تواجه صعوبات كبيرة في توفير مواد البناء الأساسية وعلى رأسها الحديد الذي يشهد تقلبات متسارعة في الأسعار وارتفاع ملحوظ، بالإضافة إلى نقص في بعض المقاسات مثل مقاس (8 ملم)، كما أن أسعار الأخشاب بأنواعها ارتفعت بشكل كبير وأصبحت غير متوفرة بالكميات المطلوبة، مما يضطرنا إلى البحث عن بديل بفترة طويلة، وينطبق ذلك أيضاً على عدد من مواد البناء الأخرى، الأمر الذي يؤثر سلباً على القدرة في الالتزام بالجدول الزمني للمشاريع وهذه التحديات مجتمعة تؤدي إلى زيادة تكاليف التنفيذ وتأخير تسليم المشاريع وهو ما يضاعف للمقاول في موقف صعب أمام الجهات والملاك في ظل عقود لا تراعي تقلبات الأسعار بشكل من».

ويقترح المحروقي ضرورة تحقيق الاستقرار التشريعي من خلال وضع سياسات واضحة وثابتة نسبياً مع إشراك القطاع الخاص في صياغة القرارات قبل تطبيقها وتقديم تسهيلات ودعم للمقاولين المحليين، خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لضمان استمراريتهم إلى جانب أهمية مراجعة العقود الحكومية وعقد الأفراد والمؤسسات لتشمل بنوداً مرنة تتعالج تقلبات أسعار المواد، والعمل على تعزيز سلاسل الإمداد والمستقرة أو عبر اتفاقيات طويلة الأجل ومتناهية أسعار مواد البناء والحد من التذبذب الحاد فيها».

وتذكر شيخة بنت سليمان المحروقية، رئيسة لجنة صاحبات الأعمال محافظة الداخلية، أن بيئة الأعمال المحلية تواجه مجموعة من التحديات التي تؤثر على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واستدامتها، ومن أبرز هذه التحديات: تأخر صرف المستحقات المالية من بعض الجهات، وارتفاع تكاليف المواد والعمالة، إضافة إلى شدة المنافسة من الشركات الأجنبية.

وتشير إلى أن من بين هذه التحديات نقص السيولة وصعوبة الحصول على التمويل، فضلاً عن التعقيدات الإجرائية وطول دورة تنفيذ المشاريع، مبيّنة: «هذه التحديات تعود إلى أسباب مختلفة أهمها ضعف التخطيط المالي وإدارة التدفقات النقدية لدى بعض الشركات، وتأخر اعتماد الميزانيات وطرح المناقصات، إلى جانب تقلبات السوق العالمية ومحدودية الدعم المخصص للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة».

وفيما يخص الحلول العملية لحل هذه التحديات، تؤكد المحروقية: «يجب تسريع صرف المستحقات

وتحسين آليات الدفع، وتخصيص نسبة محددة من المشاريع الحكومية للشركات الوطنية، وتوفير تسهيلات تمويلية ميسرة، وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص، ورفع كفاءة الإدارة والتخطيط داخل الشركات، ومراجعة سياسات المناقصات لتحقيق توازن عادل بين السعر والجودة».

وفي السياق، يقول عمر بن حميد العبري عضو سابق في مجلس إدارة غرفة تجارة وصناعة عُمان محافظة الظاهرة: «بواجه قطاع المقاولات الوطني عاصفة خفية تهدد وجوده، تتمثل في تحديات تتسبب في تسريح العمالة وطنية أو إغلاق المؤسسة بشكل كامل».

ويضيف: «هناك نقص في الكفاءات الوطنية الماهرة، ويصعب جذب الشباب العُماني إلى المهنة الفنية والتقنية، كما أن سياسات التقييم تواجهها فجوة في الكفاءات المدربة مما يسبب التأخير وارتفاع التكاليف، كما أن تقلبات أسعار المواد سواء الحديد أو الأسمنت أو المواد الأساسية تؤثر بشدة على الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تنفق على عوامل قوة المنافسين الأجانب، بالإضافة إلى أزمة السيولة وتأخر سداد المستحقات الحكومية وسيطه التراخيس والمواقفات، الأمر الذي يجبر الشركات على الاقتراض بفوائد مرتفعة أو تقليص العمالة للبقاء، كما أن المنافسة الشرسة من الشركات الأجنبية التي تدخل السوق بإمكانيات مالية وفنية هائلة، تعصب الأمر على الشركات الوطنية التي قد تضطر إلى تسريح العمالين أولاً أو الإغلاق الكامل».

ويرى العبري أنه من الضروري إطلاق برامج تدريبية مكثفة مشتركة بين الحكومة والجامعات والشركات، تركز على المهارات الحديثة والاستدامة، مع حملات توعوية لجذب الشباب العُماني إلى مهنة البناء، وبخسر، وكذلك تسريع سداد المستحقات الحكومية، وإنشاء صناديق دعم خاصة، مع تبسيط الإجراءات الإدارية عبر المنصات الرقمية، وتعزيز الشراكة بين القطاع العام والخاص، مع إعطاء أولوية واضحة للشركات الوطنية في المشاريع الاستراتيجية، ودعم التحالفات التي تنقل الخبرة إلى المحليين، وتقديم حوافز للابتكار والاستدامة، مثل استخدام المواد المحلية والتقييمات الحديثة التي تقلل التكاليف طويلة الأمد، وتشكيل لجنة مشتركة دائمة لمراجعة السياسات بسرعة، وحماية العمالة الوطنية من التسريح التعسفي مع تقديم بدائل حقيقية».

ويشير إلى أن من بين هذه التحديات نقص السيولة وصعوبة الحصول على التمويل، فضلاً عن التعقيدات الإجرائية وطول دورة تنفيذ المشاريع، مبيّنة: «هذه التحديات تعود إلى أسباب مختلفة أهمها ضعف التخطيط المالي وإدارة التدفقات النقدية لدى بعض الشركات، وتأخر اعتماد الميزانيات وطرح المناقصات، إلى جانب تقلبات السوق العالمية ومحدودية الدعم المخصص للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة».

وفيما يخص الحلول العملية لحل هذه التحديات، تؤكد المحروقية: «يجب تسريع صرف المستحقات

الهنائي: تأخر الدورة المالية وصعوبة الحصول على التمويل من أبرز التحديات

الشافعي: تأخر صرف مستحقات المشاريع وارتفاع تكاليف المواد والخدمات يؤثر على الشركات

البلوشي: يجب وضع ضوابط للمنافسة العادلة.. وحماية رواد الأعمال

المحروقي: نحتاج إلى تعزيز سلاسل الإمداد وأن تكون العقود مرنة لمراعاة تقلبات الأسعار

المحروقية: من

الضرورة مراجعة سياسات المناقصات لتحقيق توازن عادل بين السعر والجودة

العبري: على الشباب العُماني اقتحام مجال العمل في مهنة البناء والمقاولات

المطالبة بتسريع

صرف المستحقات

وإعادة النظر

في آليات طرح

المناقصات

توفير برامج تمويلية ميسرة لدعم الشركات

اليوم . . الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان يحتفل بيوم العمال العالمي



■ جائزة العمل النقابي تُكرّم عددا من النقابات العمالية

وتطويره؛ بما يساعد على تحقيق التوازن في سوق العمل، ويضمن الاستقرارين الاقتصادي والاجتماعي، وتهدف الجائزة إلى تحفيز كل الفئات المستهدفة لبذل المزيد من الجهد المستمر وتطوير الحركة النقابية. يُذكر أن إجمالي عدد النقابات العمالية في سلطنة عُمان حتى نهاية شهر ديسمبر ٢٠٢٥ بلغ نحو ٣٤٠ نقابة عمالية.

وانطلاقاً من المسؤولية المشتركة بين النقابات العمالية وأصحاب العمل، وإيماناً بأهمية الحوار البناء في تطوير بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي. واعتمد الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان جائزة العمل النقابي، لتكريم عدد من النقابات العمالية والجهات الحكومية والمنشآت الخاصة ومؤسسات المجتمع المدني أو ممثلي هذه الجهات، التي تسهم في دعم العمل النقابي

العُمانيّة؛ ينظم الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان اليوم احتفالاً بمناسبة يوم العمال العالمي الذي يوافق الأول من مايو من كل عام، تقديراً للدور الحيوي الذي يؤديه العاملون في القطاع الخاص في دعم النمو الاقتصادي والإسهام في شتى قطاعات التنمية الوطنية.

يرعى الحفل معالي الدكتور هلال بن علي السبتي وزير الصحة، وبحضور عدد من أصحاب المعالي والسعادة، وممثلي بعض منشآت القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، والمهتمين بقضايا العمل والعمال.

ويأتي الاحتفال بهذا اليوم للتأكيد على أهمية الحركة النقابية في سلطنة عُمان، ودورها في تحسين شروط العمل وظروفه، في منشآت القطاع الخاص، إضافة إلى تكريم مستحقي جائزة العمل النقابي لعام ٢٠٢٥.

وسيطبق الاتحاد بالتزامن مع الحفل حملة إعلامية، تركز على أهمية تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية، وحماية العمال من حالات إنهاء عقود العمل، مع التركيز على واقع الأمان الوظيفي خلال فترة فقدان العمل.

وسيمت خلال الحفل استعراض أبرز الإنجازات والقضايا والمؤشرات التي تضمنها التقرير السنوي للاتحاد العام لعام ٢٠٢٥، إضافة إلى إطلاق العمل الفني «سواعد عُمان» الذي يسعى الاتحاد العام من خلاله إلى إبراز قيمة العامل، ومكانته في المجتمع وترسيخ صورة إيجابية معاصرة للعامل تعكس قيم الاحترافية والتفاني والطموح والولاء، وتعزيز الانتماء المهني لدى العمال، وتحفيزهم على الاستمرار في العطاء.

كما سيوقع الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان خلال الحفل على اتفاقية تعاون مع شركة تنمية نفط عُمان، ومنذكرة تعاون مع الجمعية العُمانيّة للطاقة «أوبال»، تجسيدا للتعاون المستمر بين الاتحاد ومؤسسات القطاع الخاص، بما يخدم الصالح العام للقوى العاملة،



د. رجب بن علي العويبي
Rajab.2020@hotmail.com

في الاحتفال باليوم العالمي للعمال : منفعة الأمان الوظيفي أمام تساؤلات مشروعة

مدة قد لا تكون كافية في ظل محدودية الفرص الوظيفية وبطء دورانها في بعض القطاعات. كما أن الفجوة بين الأجور السابقة والفرص المتاحة حالياً أمام المسرح من عمله، تضع المستفيد أمام خيارات صعبة قد لا تضمن له مستوى معيشة لائقاً. وعليه، فإن الحاجة باتت ملحة لإعادة النظر في هذه المدة، ليس فقط من حيث التمديد، بل من حيث المرونة وربطها بمغريات السوق وطبيعة التخصصات. بالإضافة إلى تحديثات أخرى تتعلق بالعلم، حيث يواجه بعض المسرحين، خصوصاً من تجاوزوا سن الثلاثين، صعوبات أكبر في العودة إلى سوق العمل، نتيجة المنافسة واضحة وعدم إساءة استخدام هذه الممارسات، وبعض القطاعات، وهو ما يستدعي إعادة النظر في الأطر والتشريعات، وتبني سياسات أكثر مرونة، تركز على الكفاءة والخبرة، وتوفر برامج إعادة تأهيل مهني تواكب متطلبات السوق.

وفي المقابل، لا بد من التأكيد على أن نجاح نظام الأمان الوظيفي لا يعتمد فقط على الدعم المالي، بل يتطلب منظومة متكاملة تشمل برامج إعادة التأهيل والتدريب، وخلق فرص عمل حقيقية تتناسب مع مؤهلات المسرحين. كما ينبغي ضمان جودة الفرص الوظيفية المعروضة، بحيث لا تكون مجرد استغناء شكلي للشروط، بل خيارات حقيقية تتيح للمستفيد إعادة الاندماج في سوق العمل بكرامة. وهنا يبرز دور التكامل المؤسسي بين الجهات الحكومية والاقتصادية؛ إذ إن خلق فرص العمل يتطلب سياسات اقتصادية مستدامة تحفز الاستثمار، وتدعم ريادة الأعمال، وتفتح المجال أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للنمو. كما أن تعزيز ثقافة العمل الحر، وتبسيط الإجراءات، وتوسيع نطاق الابتكار، تمثل مسارات واعدة لاستيعاب القوى العاملة الوطنية وتقليل الاعتماد على الوظائف التقليدية. وفي هذا الإطار، يشكل تفعيل دعم الأجور أحد الأدوات المهمة التي يمكن أن تساهم في الحد من التسريح، خصوصاً في حالات الأزمات المالية المؤقتة التي تواجهها بعض المؤسسات. غير أن نجاح هذا التوجه مرهون بوجود معايير واضحة، ورقابة فعالة تضمن توجيه الدعم بشكل عادل، وتمنع أي محاولات للحيلال أو الاستغلال.

وعليه، فإن تطوير هذا النظام يجب أن ينبثق من رؤية استراتيجية شاملة، توازن بين الحماية المعيشية للمواطن وضمان الاستفادة المالية، وتستند إلى فهم عميق لواقع سوق العمل وتحدياته في ظل استمرار سيطرة العالة الوافدة، وتزايد الممارسات السوقية غير المنضبطة كالاحتكار والتجارة المستترة. وبهذا يمكن لمنفعة الأمان الوظيفي أن تتحول من إجراء مرحلي إلى أداة فاعلة في تحقيق التنمية المستدامة، وتعزيز الثقة بين المواطن ومؤسسات الدولة، بما يتسجم مع أفضل الحاضر وأفاق المستقبل. فإن كفاءة وجاهزية الأمان الوظيفي في تحقيق دوره لا يقتصر تأثيرها على الفرد، بل يمتد ليضمن الاقتصاد الوطني ككل، إذ يساهم في الحفاظ على القوة الشرائية، ودعم الطلب المحلي، واستقرار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وفي المقابل، فإن أي تراجع في هذا الأمان قد يؤدي إلى تراجع اقتصادي نتيجة انخفاض القوة الشرائية والإنفاق وإغلاق الأنشطة التجارية.

أخيراً، ومع الشكر لجهود الاتحاد العام للعمال، يبقى دوره المتعاظم في الحد من التحديات التي تواجه نظام الأمان الوظيفي محطة تحول لصناعة الأثر وضبط المسار، عبر تكاملية الأدوات والشراكة الفاعلة مع أطراف الإنتاج، القائمة على تطوير آليات الحوار الاجتماعي المؤسسي، والانتقال من معالجة الأزمات بعد وقوعها إلى الحسد والتنبؤ بالمخاطر، وتحليل قنوات سوق العمل، واقتراح سياسات استباقية تعزز استقرار القوى العاملة الوطنية، وتقديم مبادرات نوعية بالتعاون مع الحكومة وأصحاب العمل لرفع كفاءة بيانات العمل، وتعزيز الالتزام بالتشريعات، وتمكين الجمعيات العمالية من رفع درجة الوعي بالحقوق والتنمية العمل، وتمكين العمال من إقناع أفضل الممارسات، وربط الحوافز الإنتاجية بمستويات الأمان الوظيفي، بما يساهم في تقليل حالات التسريح وتحسين صورة الكفاءة الوظيفية، فإن تعظيم الثقة بين الأطراف يتطلب شفافية في الطرح، ومصداقية في التنفيذ، وقياساً مستمرًا للأثر الناتج عن مخرجات الحوار، بما يحولها إلى قرارات عملية تساهم في خلق بيئة عمل مستقرة ومحذرة، حافظة للحقوق، معززة للقدرة، صانعة للقدوات والنماذج الوطنية من أجل عُمان المستقبل. ۞

يأتي الاحتفال باليوم العالمي للعمال، الذي يوافق الأول من مايو من كل عام، في ظل جملة من التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تلقى بظلالها على بيئة وسوق العمل، وتفرض تحديات مزديداً على منظومات الحماية الاجتماعية، وفي مقدمتها نظام الأمان الوظيفي. حيث استُحدث هذا النظام ليتمثل إحدى أهم أدوات الحماية الاجتماعية في سلطنة عُمان، وصمام أمان للعاملين المعانين في القطاع الخاص والأهلي، ممن تم تسريحهم من وظائفهم قسراً، بما يوفر لهم حلاً مؤقتاً يضمن الحد الأدنى من الاستقرار المعيشي خلال فترة البحث عن فرصة عمل جديدة. غير أن المستجدات الأخيرة المرتبطة بتعميد منفعة الأمان الوظيفي، وتضمر ما يصل إلى (17) ألف موازن مُسرح من عمله، فتحت باباً واسعاً من التساؤلات المشروعة لدى شريحة المسرحين من أفعالهم، إذ ينظر كثيرون إلى هذه القرارات بمريد من القلق والترقب، وتغيب الغايات الوطنية من إقرار منفعة الأمان الوظيفي، وما تؤدي إليه من ضغوط معيشية إضافية في ظل غياب بدائل وظيفية مناسبة، وهو ما يعكس حالة من التوجس حول مدى مراعاة هذه السياسات للظروف الواقعية للمواطن. ولعل يمكن القول في هذا الأمر مرده أيضاً غياب مسار الشفافية والوضوح في الإجابة عن التساؤلات الذي تطرحه الفئات المدرجة، أو المفترض إبراجها ضمن هذه المنظومة (المسرحين من عمل/ والباحثين عن عمل): لماذا يتم اتخاذ مثل هذه القرارات غير المحفزة في وقت تشير فيه المؤشرات الاقتصادية - بفضل الله ورؤية القيادة الحكيمة لجلالة السلطان في كفاءة إدارة الوضع المالي للبلاد - إلى وجود فائض في الموازنة العامة للدولة؟ وبالتالي مدى مراعاة هذه السياسات التي تنتهجها منظومة الحماية الاجتماعية للظروف الواقعية للمواطن، وأولوية توجيه هذه الموارد، ومدى انعكاسها على تحسين مستوى معيشة المواطن، لا سيما الباحثين عن عمل والمسرحين؛ كونهم يمثلون ركيزة أساسية في بناء الاقتصاد الوطني، وأي خلل في استقرارهم الاقتصادي والاجتماعي قد ينعكس سلباً على منظومة الإنتاج ككل. من هنا، نبرز جملة من التحديات المرتبطة بفعالية نظام الأمان الوظيفي، وقدرته على تحقيق التوازن بين تقديم الدعم المالي وتخفيف المستفيدين على العودة إلى سوق العمل بمريد من الدافعية والنشاط والرغبة والشعور والحس الوطني. ولعل من أبرز هذه الإشكالات مسألة الإفصاح عن جدية الباحث عن عمل، حيث تشترط اللوائح إثبات نشاط المستفيد في البحث عن وظيفة، وفقاً لما نصت عليه اللائحة التنفيذية لقانون الحماية الاجتماعية، فإن من متطلبات الاستحقاق إثبات جدية الباحث عن عمل، ومنها عدد الفرص الوظيفية المعروضة والمقبولة أو المرفوضة. ويمكن تحسين مستوى الإفصاح عن هذه البيانات عبر تطوير منظومة أكثر ثقة وشفافية، تعزيز الثقة وترفع درجة الإفصاح وتبادل المعلومات، وأهمية معالجة فجوة المعلومات بين الجهات المختلفة. فإن غياب منظومة بيانات دقيقة ومتكاملة يضعف من كفاءة هذا المعيار. لذلك تبرز الحاجة إلى تطوير مصفات رقمية موحدة، تتيح توثيق الفرص الوظيفية، وقياس مدى ملائمتها، وتوفير مؤشرات أداء تعكس واقع البحث عن العمل بشكل شفاف وعادل.

ولا يفتقر الأمر عند حدود البيانات، بل يمتد إلى ضرورة بناء قواعد معلومات شاملة تراعي الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والمعيشية للمسرحين، بما في ذلك التزاماتهم المالية وظروفهم الأسرية ومهاراتهم المهنية، وكذلك الفئات والحالات الأخرى كالباحثين عن عمل، التي يُفترض أن تدرجها منظومة الحماية الاجتماعية وتضعها في قائمة الأولويات والأهميات. فمثل هذا التكامل في البيانات من شأنه أن يساهم في تقديم فرص عمل أكثر ملائمة، ويعزز ثقة المواطن في منظومة الأمان الوظيفي، ما يؤكد في الوقت نفسه على أهمية إيجاد معالجات جادة للموضوع تتجاوز التفكير النمطي القائم على عدم الثقة وقطع المنفعة الفادئة على التكهانات والمزاجية، إلى امتلاك بدائل وخيارات مرنة تمنح المواطن المسرح من عمله أحقية الاختيار بين بدائل وخيارات وظيفية متعددة، وهو أمر أقرته اللائحة التنفيذية كشرط لقبول المسرح عن عمله. لذلك نجدت الكثير من المسرحين بأنه لم تُعرض عليهم الوظائف اللائحة التي تتناسب مع وظائفهم السابقة، أو تلك الوظيفة التي يقرب راتبها من الوظيفة التي كان يشغلها الموقت بنسبة (٦٠٪) كأقل تقدير، حتى يستطيع أن يواصل مشوار العطاء والإنتاجية، ويحافظ على درجة الاستحقاق الأسري، ويضمن استمرار مستويات العطاء لديه في وضعه الأيمن، بما يعني قدرة هذه المعطيات والمستجدات، في ظل قراءته واعية للواقع واستشراف لحالة الظروف واحتياجات وضع المسرح من عمله، على تحقيق التوازنات في حياته المعيشية.

ومن جانب آخر، تأتي مسألة مدة صرف بدل الأمان الوظيفي كأحد أبرز التحديات، إذ ينص النظام على حد أقصى يبلغ (١٢) شهراً، وهي



د. محمد الفراجي

نائب رئيس مجلس إدارة جمعية جودة الحياة المهنية

يوم العمال العالمي في سلطنة عمان: رؤية جديدة لجودة الحياة المهنية

السلطنة برؤية مستقبلية تجعل العامل محور التنمية المستدامة، وتؤكد أن الاستثمار في الإنسان هو الاستثمار الأجدى.

دور الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان منذ تأسيسه، لعب الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان دوراً محورياً في تغيير الكثير من الأمور على صعيد التشريعات والمفاوضات والاتفاقيات الجماعية بالتعاون مع اطراف الإنتاج ، مما أسهم في ترسيخ حقوق العمال وتعزيز مكانتهم في سوق العمل. ومع ذلك، فإن المرحلة المقبلة تتطلب من الاتحاد العام الانتقال إلى ما هو أبعد من مجرد المطالبة بالحقوق التي كفلتها التشريعات، نحو إرساء مفهوم شامل لجودة الحياة الوظيفية، بحيث يصبح العمل بيئة متكاملة تدعم الصحة النفسية، العدالة، والابتكار.

دعوة لمبادرات مستقبلية

إن تعزيز جودة الحياة المهنية يتطلب:
- المبادرة في دعم الصحة النفسية للعمال كجزء أساسي من بيئة العمل المستدامة.
- إنشاء فريق مختص بقياس مؤشرات جودة الحياة الوظيفية في مختلف القطاعات، بما يتيح تقييمًا موضوعيًا ومستمرًا للتجربة العملية للعاملين.
- تعزيز ثقافة المشاركة والاحترام المتبادل بين جميع الأطراف: الحكومة، اصحاب العمل، والعمال.

كلمات ختامية

إن يوم العمال العالمي دعوة للتضامن من أجل بناء منظومة عمل تحقق التوازن بين الإنتاجية والكرامة الإنسانية. وفي هذه المناسبة، نوجه تحية تقدير لكل عامل وعاملة، ونؤكد أن مستقبل التنمية المستدامة يبدأ من احترام الإنسان في موقع عمله، وأن جودة الحياة المهنية هي الطريق نحو مؤسسات أكثر كفاءة واستدامة.

في الأول من مايو من كل عام، يقف العالم وقفة إجلال وتقدير للعمال، الذين يشكلون الركيزة الأساسية في بناء الحضارات وصناعة التنمية وتحقيق الرفاه المجتمعي. إن يوم العمال العالمي ليس مجرد مناسبة رمزية، بل هو محطة للتأمل في قيمة العمل ودور الإنسان في صياغة مستقبل أكثر عدلاً وإنصافاً.

إنجازات سلطنة عمان لصالح العمال شهدت سلطنة عمان خلال السنوات الأخيرة تحولات مهمة لصالح العمال، من أبرزها: تطوير التشريعات العمالية بما يضمن حقوق العاملين ويعزز بيئة عمل عادلة وأمنة. - تحسين أنظمة الحماية الاجتماعية لتشمل مزايا أوسع في الرعاية الصحية والتقاعد.

- تعزيز برامج التدريب والتأهيل المهني لمواكبة التحولات الرقمية وتغيير أنماط العمل.

- إطلاق مبادرات لدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية بما يعزز الاستقرار الأسري والاجتماعي ومن أبرز هذه المبادرات:

* تعديل ساعات العمل في بعض القطاعات بما يراعي احتياجات الأسرة ويخفف الضغط النفسي.

* إجازات مرنة تشمل إجازات الأبوة والأمومة، وإجازات دراسية أو تدريبية، بما يعزز مشاركة العامل في حياته الأسرية والمجتمعية.

* برامج العمل الجزئي والعمل عن بُعد التي توسعت بعد جائحة كورونا، وأصبحت خياراً معتمداً في بعض المؤسسات.

* مبادرات دعم المرأة العاملة عبر سياسات تحمي حقوقها وتوفر بيئة عمل تراعي خصوصيتها.

* الأنشطة الاجتماعية والرياضية التي تنظمها بعض الشركات لتعزيز الروابط بين العاملين وتخفيف الضغوط.

هذه الإنجازات تعكس التزام

الذكاء الاصطناعي .. هل يهدد الوظائف؟ أم يفتح فرص عمل؟

وما هو التاريخ يعيد نفسه فقد أصبح الذكاء الاصطناعي من أبرز التحولات التي يشهدها العالم، حيث دخل في مختلف المجالات من الطب إلى التعليم وصولاً إلى سوق العمل. هذا التطور السريع أثار جدلاً واسعاً بين من يراه تهديداً مباشراً للوظائف البشرية، ومن يراه فرصة لإعادة تشكيل الاقتصاد وخلق وظائف جديدة.

ولا يمكن إنكار أن الذكاء الاصطناعي بدأ يحل محل الإنسان في بعض الوظائف، خصوصاً تلك التي تعتمد على المهام الروتينية والمتكررة. فالكثير من الشركات باتت تعتمد على الأنظمة الذكية لتقليل التكاليف وزيادة الكفاءة، مما أدى إلى تقليص الحاجة إلى بعض الوظائف التقليدية. وهذا يثير مخاوف حقيقية لدى العاملين، خصوصاً في القطاعات الإدارية والصناعية.

لكن كما أوضحنا، إن التاريخ يظهر أن كل ثورة تكنولوجية كانت تقابل في البداية بالخوف، ثم تتحول لاحقاً إلى مصدر لفرص جديدة. فالذكاء الاصطناعي لا يكتفي بإلغاء وظائف، بل يخلق مجالات عمل جديدة تتطلب مهارات جديدة مثل تحليل البيانات، وتطوير البرمجيات، وإدارة الأنظمة الذكية. وهذا يعني أن التحدي الحقيقي لا يكمن في التكنولوجيا نفسها، بل في قدرة الأفراد على التكيف معها. وهنا يبرز دور المؤسسات التعليمية في إعداد الأجيال القادمة لمواجهة هذا التحول، فمن الضروري تحديث المناهج الدراسية، والتركيز على المهارات الرقمية والتفكير النقدي، بدلاً من الاعتماد على الحفظ والتلقين. كما يجب توفير برامج تدريبية لإعادة تأهيل العاملين الذين قد تتأثر وظائفهم، للعمل في وظائف أخرى.

ويمكننا القول إن الذكاء الاصطناعي ليس عدواً للإنسان، بل أداة قوية تعتمد نتائجها على كيفية استخدامها. فإما أن يكون سبباً في تفاقم البطالة، أو فرصة لبناء اقتصاد أكثر تطوراً وابتكاراً. والاختيار في النهاية يعود إلى مدى استعدادنا للتغيير والتكيف مع متطلبات المستقبل... ونتمم أبناء قومي سالمين. ﷻ

الله ما زلت أنكر ذلك السؤال المقلق الذي كان يطرح في بداية الثمانينيات: هل توظيف الحاسوب (الكمبيوتر) سيلغي وظائف معينة، وستعم البطالة بسبب الاستغناء عن العمال والموظفين والاعتماد على الحاسوب؟ وهل سيراجع دور المعلم؟ وأين سيكون مكان المكتبات العامة؟ هل ستصبح جزءاً من المتاحف؟ أسئلة كانت تثار مع المزيد من القلق. وما زلت أنكر تلك المناظرات الحوارية التي تثار بين الشباب بأن الحاسوب (الكمبيوتر) سيهدد مستقبل الشباب الوظيفي؛ نتيجة إلغاء الوظائف والاستعانة بالحواسيب، وكان رد البعض بأن الشباب الذين ستلغى وظائفهم سيعملون في مجال الحاسوب، سواء في تصنيع الأجهزة أو تصميم البرامج أو استخدامها، وهذا ما حصل فعلاً. فقد ألغيت العديد من الوظائف كالخطاطين والرسامين الذين يعملون في وسائل الإعلام، والمطابع، وكاتب الرسائل الذي كان يطبع الرسائل على الآلة الكاتبة، ولم يعد الناس يعتمدون على الكتب الورقية كمرجع، فلم نجد مكتبة ضخمة في كل منزل، وتغير دور المكتبات العامة وسميت بمصادر التعلم، وبدأت المحال التجارية الإلكترونية تنافس المحال التجارية التقليدية.

نعم.. هذا الخوف ليس في محله، فكم من وظائف غابت وانحسرت بسبب ظهور اختراعات لتظهر بدلها وظائف أكثر تنوعاً وأكثر عدداً، فذاك الذي كان يسوق الحمار في الزمن القديم ويحمل عليها البضائع كالخضار والفواكه ويجول في الأحياء، غابت وظيفته بظهور اختراع السيارة، لتظهر وظيفة مدرب السياقة، وتظهر وظيفة مصلح السيارات، وتنتشر محال تصليح السيارات، وتظهر وظيفة السائق، كسائق الأجرة (التاكسي)، وسائق الحافلة، وتظهر الوظائف في محطات البترول.. ولك أن تسمي ما شئت من الوظائف بسبب ظهور اختراع السيارة والذي ألغى بعض الوظائف. وكذلك عندما ظهر تصميم أنظمة صرف المياه والمجاري، ألغت وظيفة ذلك العامل الذي يلف الأحياء ليخطف تلك الحفر الضخمة التي تجمع فيها فضلات حمامات المنازل.

إن التاريخ يظهر أن كل ثورة تكنولوجية كانت تقابل في البداية بالخوف، ثم تتحول لاحقاً إلى مصدر لفرص جديدة. فالذكاء الاصطناعي لا يكتفي بإلغاء وظائف، بل يخلق..



نجوى عبداللطيف جناحي
كاتبة وباحثة اجتماعية بحرينية
متخصصة في التطوع
والوقف الخيري
najanahi@gmail.com
@Najwa.janahi

Oman-Philippines labour ties deepen on welfare, skills

JOMAR MENDOZA
MUSCAT, MAY 2

LABOUR

cooperation between the Sultanate of Oman and the Philippines is entering a more dynamic phase, underpinned by strong institutional coordination, shared policy priorities and a renewed focus on worker welfare and skills development, according to Hans Leo J Cacdac, Secretary of the Department of Migrant Workers of the Philippines.

In an exclusive interview with the *Observer* during his visit to Muscat, Cacdac described bilateral engagement as “very strong” and increasingly “vibrant”, citing continuous dialogue between both governments and close day-to-day coordination through diplomatic and labour channels.

“This is a relationship built on constant communication and goodwill. On a daily basis, our migrant workers office and embassy are in touch with the Omani government, particularly the Ministry of Labour”, he said.

“At the leadership level, there is clear recognition of the support extended by the Omani side to Filipino workers”.

The visit forms part of sustained high-level engagement between the two countries, including recent interactions with Dr Mahad bin Said Baowain, Oman's Minister of Labour, across regional platforms such as the Global Labour Market Conference and the World Government Summit.

Both sides have also worked closely within the framework of the Abu Dhabi Dialogue, where Oman recently handed over its chairmanship to the Philippines.

Cacdac noted that these engagements are translating into concrete outcomes, particularly in strengthening labour governance frameworks and aligning bilateral priorities with broader regional initiatives.

“We have been in constant touch



At the leadership level, there is clear recognition of the support extended by the Omani side to Filipino workers. We have been in constant touch in terms of enhancing our labour cooperative measures, both bilaterally and through multilateral platforms.

HANS LEO J. CACDAC

Secretary of the Department of Migrant Workers of the Philippines

in terms of enhancing our labour cooperative measures, both bilaterally and through multilateral platforms”, he said.

A central pillar of the partnership is Oman's evolving policy environment on migrant worker protection. Cacdac pointed to Oman's regulatory measures and leadership commitment to welfare as key factors reinforcing confidence among overseas Filipino workers (OFWs).

“His Majesty Sultan Haitham bin Tarik has consistently emphasised protection and welfare, not just for Filipino workers but for all migrant workers in Oman”, he said. “This is something we want to highlight and further strengthen in our discussions”.

Looking ahead, both countries are expected to deepen collaboration in areas such as welfare protection, social safeguards and skills development. As the Philippines assumes chairmanship of the Abu Dhabi Dialogue until 2028, it plans to advance an agenda that includes upskilling initiatives and stronger social protection systems – areas where Oman's support is seen as critical.

“Upskilling is a key priority. We want to ensure that workers are not only protected but are also able to progress to higher-value roles through certification and training”, Cacdac said.

“This is being discussed not only at the multilateral level but also in our bilateral engagements with Oman”.

The economic dimension of labour mobility remains significant, with remittances continuing to provide resilience for Filipino households.

While Oman accounts for a smaller share compared to other Gulf markets, Cacdac underscored the broader value of overseas

employment.

“Remittances remain vital, particularly during periods of global uncertainty. Beyond financial flows, there are also social remittances – skills, knowledge and experience – that returning workers bring back to the Philippines”, he explained.

He added that reintegration programmes are being strengthened under the administration of Ferdinand Marcos Jr, with a focus on recognising skills gained abroad and facilitating re-employment across sectors such as healthcare and education.

On the ground, Filipino workers in Oman continue to be valued for their adaptability, communication skills and professionalism, attributes that contribute to sustained demand despite evolving labour market dynamics.

“Filipino workers are recognised for their quality of service, their ability to communicate effectively and their willingness to go beyond defined roles”, Cacdac said. “These are strengths that support long-term employability and mutual benefit”.

He also highlighted ongoing discussions on standardising employment contracts to enhance transparency and prevent disputes, alongside measures to ensure fair compensation aligned with experience and skill levels.

Concluding his visit, Cacdac reaffirmed the Philippine government's commitment to supporting its nationals in Oman, particularly amidst global economic uncertainties.

“We are here to stand with our workers, especially during challenging times”, he said. “Our objective is to ensure that they feel the full support of government programmes and services, wherever they are”.