

الوعي بالأنظمة

د. وفاء بنت ناصر المبيريك

■ العديد من
الشباب السعودي
يفتقد المفاهيم
والقيم الضرورية
للعمل في القطاع
الخاص والتعرف
على اللوائح
التنظيمية
ضروري ■

سلمى فتاة سعودية لم تكن وافرة الحظ من التعليم، لكنها كانت محظوظة من بين صويحاتها بأن تحصل على وظيفة تضمن لها دخلاً شهرياً ثابتاً رغم ضالته. عملت حاضنة في إحدى مؤسسات القطاع الخاص لساعات متواصلة ابتداء من الساعة السابعة صباحاً حتى الساعة الثالثة دون كلل أو ملل. ورغم التزامها ومثابرتها فقد كانت تعاقب إذا تغيبت لأي ظرف من الظروف وذلك بالخصم المباشر من الريالات المعدودة والتي تتقاضاها بلهفة نهاية كل شهر.

"سلمى" نموذج من الشباب السعودي والذي يعمل في القطاع الخاص وهو يفتقد العديد من المفاهيم والقيم الضرورية للعمل في هذا القطاع. إن متطلبات العمل في هذا القطاع تخفى على الكثير من الشباب، وهي بالتأكيد تختلف بدرجة كبيرة عن متطلبات العمل الوظيفي الثابت في المرافق العامة. ونظراً لأنه ليس هناك مجال سوى القطاع الخاص في ظل نسبة من السعودة لا تتجاوز 5%، فإنه من الضروري إدراك خصائص هذا القطاع، والتي منها طول فترة العمل اليومي، وأهمية كل من الانضباط في العمل والإنتاجية، والتحمل والصبر والمثابرة، وضرورة التفكير الابتكاري، مع امتلاك المهارة المعرفية والفنية والشخصية والسلوكية. بدون هذه المتطلبات يجب أن يدرك الشاب السعودي (ذكر وأنثى) أنه سيكون ذا قيمة متدنية وسيعمل في الوظائف الهامشية في هذا القطاع.

ومما يسترعي الانتباه في قصة "سلمى"، هو افتقارها لمتطلب ضروري من متطلبات العمل، وهو المعرفة والإلمام بالأنظمة والقوانين التي توطر العمل في القطاع الخاص بإطار نظامية تحفظ حقوق جميع الأطراف من رئيس ومرؤوس. معرفة هذه الأنظمة أو على الأقل معرفة وجودها أمر على قدر كبير من الأهمية لكل من يرغب مزاوله العمل في القطاع

الخاص، خاصة في ظل توفر لائحة تنظيمية معتمدة.

لا تدرك "سلمى" ضرورة وجود عقد مكتوب لمزاوتها العمل كحاضنة، وأن محتويات هذا العقد يجب أن تشمل محددات واضحة تحكم عملها مثل: طبيعة العمل، ساعات العمل، راتبها، مدة العقد، وغيرها من العناصر الضرورية والتي تنظم العلاقة بينها وبين رئيسها. إن محتويات هذا العقد هي التي تحدد طبيعة عملها ومتطلباتها، كما تساعد كثيراً في تحديد واجباتها ومسؤولياتها بمقابل الصلاحيات الممنوحة لها. كما أن هذه العناصر تساعد كثيراً في تحديد العوائد التي تستحقها وتنظم الحوافز التي تشجعها لتقديم المزيد من العطاء. وبذلك فإن النظام وجد لكي ينظم علاقة العمل بحيث لا تترك عشوائية تحكمها الأهواء الشخصية.

إذا كانت "سلمى" تفتقد الفهم الواضح لعقد العمل النظامي، فهي بالتأكيد لا تدرك أن هذا النظام يحفظ العديد من المزايا للموظف والتي منها على سبيل المثال: مكافأة نهاية الخدمة، عدد ساعات العمل النظامية، إصابات العمل، التدريب، والإجازات، شهادة الخدمة. ولكي تكتمل الصورة، فإن الأنظمة تحفظ حق الرئيس كما أنها تحفظ حق المرؤوس. ولا شك أن معرفة جميع هذه المواد التنظيمية يعتبر من المتطلبات التي يجب أن يلم بها السعوديين قبل الالتحاق بأي عمل.

جميع هذه المعايير والأحكام يمكن بناؤها وتعزيزها لدى الشباب السعودي من خلال البرامج التأهيلية المتاحة. فيمكن - على سبيل المثال - إلزام جميع البرامج التدريبية بإدراج تنمية المعرفة بهذه الأنظمة كمتطلب أساسي من متطلبات الحصول على شهادة الحضور لهذه البرامج، وبذلك يتمكن من بناء جيل واع يملك من المعرفة ما يؤهله لدخول سوق العمل بكل ثقة واقتدار.