غياب المتطلبات الوظيفية يعرقل إعلانات توظيف القطاع الخاص

يلاحظ في الفترة الأخيرة نشر وظائف وبأعداد كبيرة دون تحديد متطلبات معينة للوظيفة، وعند التقديم على الوظائف يتم رفض البعض، بحجة نقص المتطلبات، والبعض الآخر بسبب أن الشهادات والخبرات أعلى من المطلوب، ليقع عديد من الباحثين عن عمل في حيرة من أمرهم في معرفة المتطلبات التي تتناسب ومهاراتهم ومؤهلاتهم.

واشتكى عدد من الباحثين عن عمل من تعرضهم لرفض لمرات متعددة أثناء بحثهم عن عمل مما يتسبب لهم بحالة من الإحباط ويشعرهم بأنهم لا يزالون غير مؤهلين للعمل، حيث تتطلب عديداً من الوظائف خبرة لفترة محددة، ووظائف أخرى تتطلب مهارة معينة، بينما تتطلب عديداً من الوظائف شهادات متخصصة، وشهادات احترافية في جانب معين، إلا أن جميع هذه المتطلبات لا يتم توضيحها في الإعلان الوظيفي وكثير من شركات القطاع الخاص تكتفي بالإعلان عن المسمى الوظيفي المراد شغله دون توضيح المتطلبات أو المهارات أو حتى المهام الوظيفية لتلك الوظيفية المطروحة ما يجعل التقديم على هذا النوع من الإعلانات كبيرا جدا كونه يستهدف فئة كبيرة من الباحثين عن عمل، وبعد تحديد مواعيد المقابلات مع جزء من المتقدمين يتم رفض أغلبهم بسبب عدم انطباق المتطلبات معهم، مضيفين أن الوظائف التي يتم طرحها بمتطلبات محددة بشكل دقيق لا يتقدم لها غالباً إلا من تنطبق عليه تلك المتطلبات ويحفظ ذلك وقت أصحاب العمل في الوصل للشخص المناسب، والباحثين عن عمل في الوصول للوظيفة التي تتناسب ومؤهلاتهم، مؤكدين ضرورة أن يكون هناك نموذج موحد للإعلان عن الوظائف يتم فيه ذكر جميع المتطلبات التي تحتاجها الوظيفية ليصل الجميع للهدف من هذا الإعلان.

توضيح المتطلبات

وحول نظامية الإعلان الوظيفية دون ذكر جميع المتطلبات أكد الخبير في الموارد البشرية، أحمد الفضلي لـ«الوطن» أن النظام لا يجيز نشر الإعلانات الوظيفية دون تحديد متطلبات وشروط واضحة حيث تنص المادة 3 من نظام العمل السعودي على ضرورة تحقيق العدالة والمساواة في التوظيف ومنع التمييز، وهو ما يتطلب من أصحاب العمل توضيح المتطلبات الأساسية للوظيفة لتفادي الظلم أو التمييز بين المتقدمين، وعدم ذكر المتطلبات الوظيفية بشكل واضح قد يُعد إخلالاً بمبدأ الشفافية الذي تسعى إليه الأنظمة السعودية.

مخالفات نظامية

قال الفضلي: وجود مخالفات نظامية على الإعلان الوظيفي: وفقًا للمادة 4 من نظام العمل، فإن الإعلان الوظيفي الذي لا يحتوي على الشروط والمتطلبات بوضوح، قد يُعد تجاوزًا على حقوق المتقدمين؛ لأن هذه المادة تلزم صاحب العمل بخلق بيئة عمل تضمن العدالة والمساواة، ويشمل ذلك إجراءات التوظيف، كما تشير المادة 38 إلى ضرورة أن يكون الموظف ملمًا بمهام الوظيفة ومتطلباتها، وبالتالي عدم توضيح المتطلبات منذ البداية قد يتعارض مع ما تفرضه هذه المادة.

واجبات الموظف

أشار إلى أن كيفية تحديد الشركات لمتطلبات الوظائف: عادة ما يتم تحديد المتطلبات بناءً على المهام والواجبات التي سيتحملها الموظف، وهو ما يتماشى مع المادة 41 من نظام العمل، والتي تؤكد ضرورة أن يكون عقد العمل واضحًا في تحديد واجبات الموظف، وعلى الرغم من أن هذه المادة تخص عقد العمل، فإن تحديد المتطلبات الوظيفية والإعلان عنها يعزز من وضوح أدوار ومسؤوليات الموظف المحتمل.

بيئة عمل عادلة

شدد على الإلزام بنشر المتطلبات بشكل واضح: تشير المادة 50 إلى أن صاحب العمل مسؤول عن توفير الشفافية في ما يتعلق بالوظائف المعلن عنها، حيث تعد هذه الشفافية أساسًا لخلق بيئة عمل عادلة ومتساوية، كما تُلزم المادة 5 صاحب العمل بالامتثال للوائح وتعليمات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، التي تشدد بدورها على الشفافية في إعلانات الوظائف، ومع كل هذا فإن قبول المرشحين أو المتقدمين ليس الزاميا إذ إنه يتبع هذه الخطوات فرز وتقييم ومقابلات شخصية، واختيار المرشح يرجع للشركة.

مسودة لقرار وزاري

بدورها، أكدت مديرة الشؤون القانونية بمجموعة العدالة للمحاماة والاستشارات، المحامية أنوار آل مغيزل لـ«الوطن» أن تحديد المتطلبات عن الإعلان عن شواغر لدى الجهات المعلنة، أمر يحفظ وقت الباحث عن العمل، والمعلن، فلا تتكدس الطلبات لدى الجهة المعلنة، فيضيع كثير من الوقت في فرزها، ويعلم كل

باحث عن العمل، عما إذا كانت هذه الوظيفة تناسب مؤهلاته أو لا، حتى الآن لا يوجد آلية معتمدة لضوابط نشر الإعلانات الوظيفية، وفي فترة ماضية، أعلنت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مسودة لقرار وزاري لضوابط الإعلان عن الشواغر وإجراء المقابلات الوظيفية.

نسبة المتعطلين الباحثين عن عمل حسب مدة البحث عن عمل:

المتعطلون أقل من 12 شهرا=

الربع الثاني 2022= 37.8%

الربع الثاني 2023= 51.9%

الربع الثاني 2024= 52.4%

المتعطلون 12 شهرا وأكثر =

الربع الثاني 2022= 57%

الربع الثاني 2023= 42.2%

الربع الثاني 2024= 43.9%

المتعطلون البادئون في المستقبل=

الربع الثاني 2022= 5.1%

الربع الثاني 2023= 5.9%

الربع الثاني 2024= 3.6%

أبرز أساليب البحث عن عمل ونسبة استخدام الباحثين لكل أسلوب:

استخدام المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف «جدارات» للبحث عن عمل (يشمل منصات طاقات وجدارة وساعد)= 53.8%

إجراء اختبار نظري أو عملي أو مقابلة عمل= 40.2%

التواصل مع مكاتب التوظيف الخاصة= 48.6%

التقديم المباشر لأصحاب العمل بالجهات الحكومية والخاصة= 75.0%

سؤال الأصدقاء أو الأقارب عن فرص العمل= 90.1%

وضع إعلان للبحث عن عمل أو الرد على إعلانات فرص العمل من خلال الصحف أو المواقع الإلكترونية= 56.3%

دراسة إعلانات فرص العمل في الجرائد أو مواقع الإنترنت أو مداخل مواقع العمل= 65.6%

نشر أو تحديث السيرة الذاتية على مواقع التواصل الاجتماعي الخاص بالأعمال= 57.3%

التقدم بطلب للحصول على تمويل أو مساعدة مادية لبدء عمل تجاري جديد= 6.0%

التقدم بطلب للحصول على ترخيص/ تصريح لبدء عمل تجاري جديد= 3.0%

التجهيز لبدء عمل تجاري جديد= 5.2%