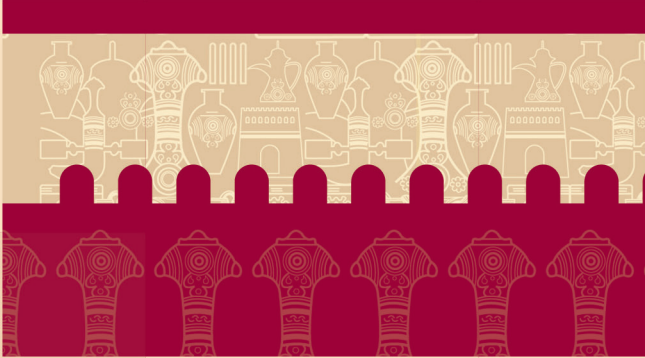


الفصل السابع

التنمية البشرية وقضايا التشغيل



٧-١- تطور تشريعات العمل في السلطنة:

تعتبر التشريعات العمالية إحدى المقومات الأساسية للتنمية البشرية، كونها تحفظ التوازن في العلاقة بين أطراف العملية الإنتاجية وتنظم مشاركة القوى العاملة في النشاطات الاقتصادية المختلفة. وانطلاقاً من الدور الهام للتشريعات العمالية في تنظيم سوق العمل في القطاعين العام والخاص، فقد حرصت حكومة السلطنة على سن التشريعات التي تنظم العلاقة بين أطراف الإنتاج من عاملين وأصحاب أعمال.

ولقد شهدت الفترة التالية للعام ٢٠٠٠ م العديد من التطورات في ميدان تشريعات العمل لمسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية محلياً وعالمياً وبالانسجام مع روح النظام الأساسي للدولة، حيث نصت المادة (١٢) من النظام المذكور على أن:

« تسن الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما. ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل».

وبناء على ما تقدم، فقد تم تطوير منظومة تشريعات العمل في السلطنة وتحديثها لمواكبة التطور الحاصل في البيئة العالمية وللاستفادة من معايير العمل الدولية وإعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر عام ١٩٩٨م ومفهوم هذه المنظمة للعمل اللائق. ويعرف هذا المفهوم الذي تم تبنيه في عام ١٩٩٩م العمل اللائق ليكون: عملاً منتجاً يوفر للعاملين حماية حقوقهم ويدبر عليهم دخلاً كافياً يحقق لهم مستوى معيشياً لائقاً.

وقد شمل تطوير القوانين والتشريعات الآتي:

٧-١-١- قانون الخدمة المدنية:

تم تحديث قانون الخدمة المدنية بإصدار قانون جديد للخدمة المدنية عام ٢٠٠٤ م، متضمناً معايير للعمل

تركز التنمية البشرية على تكوين قدرات البشر وتعزيز مشاركتهم في جهود التنمية، ويعتبر الاستثمار في التعليم والتدريب المهني، شرطاً أساسياً لضمان تلك المشاركة وجعلها ممكنة. ولابد أن تتكامل هذه الجهود مع إتاحة الفرصة لهذه القدرات البشرية للمشاركة بجهودها لتحقيق التنمية والاستفادة من خيراتهم. ولكي تكتمل الصورة، ينبغي إتاحة المجال لهذه القدرات البشرية بتنظيم مشاركتها في تحمل مسؤوليات اتخاذ القرارات ذات العلاقة بالمستوى المعيشي للبشر ونوعية حياتهم. ومن هذا المنطلق، فإن المتابع لمسيرة النهضة في عمان يلاحظ استمرار التوجيه السامي لصاحب الجلالة السلطان للاهتمام بالإنسان باعتباره صانع التنمية وهدفها وغايتها إيساعده.

الإطار (٧-١) : التنمية ليست بغاية في حد ذاتها

إن التنمية ليست بغاية في حد ذاتها، وإنما هي من أجل بناء الإنسان الذي هو أدواتها وصانها، ومن ثم ينبغي ألا تتوقف عند مفهوم تحقيق ثروة مادية وبناء اقتصاد متنوع، بل عليها أن تتعدى ذلك إلى تكوين المواطن القادر على الإسهام بجدارة ووعي في مسيرة البناء والتنمية الشاملة، وذلك من خلال تطوير قدراته الفنية والمهنية وحفز طاقاته الإبداعية والعلمية وصقل مهاراته المتنوعة، وتوجيه كل ذلك نحو خدمة الوطن وسعادة المواطنين.

قابوس بن سعيد
٢٢ يونيو ١٩٩٥م

لقد شكلت هذه الرؤية الاستراتيجية بأبعادها الإنسانية والإنمائية، المركز الأساس للتنمية البشرية في السلطنة. حيث انعكست في الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني (عمان ٢٠٢٠)، والخطط الخمسية التي أعدت بموجب توجهاتها.

تم تحديث قانون الخدمة المدنية بإصدار قانون جديد للخدمة المدنية عام ٢٠٠٤ م، متضمناً معايير للعمل تتسجم مع المستويات العالمية

أخرى على قانون العمل بعد العام ٢٠٠٦ بموجب المرسومين السلطانيين (٢٠٠٩/٦٣) و (٢٠١١/١١٣).

٧-١-٢- قانون التأمينات الاجتماعية:

تم في عام ١٩٩١ م إصدار قانون التأمينات الاجتماعية والذي أنشئت بموجبه الهيئة العامة للتأمينات بهدف توفير التأمين للقوى العاملة الوطنية باجر في القطاع الخاص ضد الشيخوخة والعجز والوفاة. وتوسيعا لمظلة الحماية الاجتماعية للقوى العاملة الوطنية تم في عام ٢٠٠٠ م إصدار نظام للتأمينات الاجتماعية خاص بالعمانيين العاملين في الخارج ومن في حكمهم.

ولجعل هذا القانون أكثر ملائمة للتطورات في ظروف الحياة، فقد تم إجراء عدة تعديلات عليه كان من أهمها تلك الصادرة عام ٢٠٠٨ م لرفع الحد الأدنى لمعاشات الشيخوخة ومعاشات العجز والمعاشات المستحقة للعاملين في الخارج ومعاشات وتعويضات الوفاة.

٧-١-٤- اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية:

تنفيذا لأحكام قانون العمل الصادر عام ٢٠٠٣، تم إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل بقرار من وزارة القوى العاملة عام ٢٠٠٨ م. وتهدف اللائحة إلى توفير الحماية والوقاية للعاملين في المنشآت الخاصة، وتشترط توفير المتطلبات اللازمة لوقاية العاملين.

وتلزم اللائحة صاحب العمل بإحاطة العمال قبل استلامهم العمل علما بالأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها في العمل وتدريبهم على طرق الحماية منها وبأن يتخذ جميع الإجراءات اللازمة لتوفير بيئة عمل سليمة وصحية للعاملين وتقديم وسائل ومعدات الوقاية لهم.

كما حددت اشتراطات أماكن العمل من مباني وأدوات كمتطلبات الإنارة والتهوية والحرارة والبرودة والضوضاء ومواصفات ملابس العمل ومعدات الوقاية. واشترطت حماية النساء والعاملين ذوي الإعاقة والاحتياطات ضد الحريق والمخاطر الميكانيكية والكهربائية والكيميائية.

وقد تم بموجب قرار وزاري من وزارة القوى العاملة، تشكيل لجنة للسلامة والصحة المهنية تضم في عضويتها ممثلين من مختلف الجهات الرسمية والخاصة.

تتسجم مع المستويات العالمية، حيث جعل تكافؤ الفرص والجدارة أساسا للتعيين، وحدد أسس ترقية الموظفين ورواتبهم ومكافآتهم. كما ركز على التدريب وتوفير الفرص الدراسية لرفع قدرات العاملين.

ونظم القانون مواعيد العمل والإجازات، مع مراعاة حقوق المرأة العاملة بمنحها إجازة خاصة في حالة وفاة زوجها براتب كامل وإجازة خاصة لرعاية أطفالها، وإجازة أمومة براتب كامل ولمدة (٥٠) يوما. وتضمن القانون تحديدا لإصابات العمل وحقوق الموظف في الحصول على التعويض المناسب إلى جانب تحديد واجبات الموظفين وتنظيم العلاقة بين الموظف والوحدة الحكومية.

٧-١-٢- قانون العمل:

أشتمل قانون العمل الجديد الصادر عام ٢٠٠٣ م، على الأحكام والإجراءات المتعلقة بتشغيل القوى العاملة الوطنية وإعطاءهم الأولوية في إشغال فرص العمل في المنشآت الخاصة. حيث ألزم أصحاب العمل بإبلاغ وزارة القوى العاملة عن الوظائف الشاغرة لديهم.

ونظم القانون عمل الأجانب في القطاع الخاص ونشاط توريد العمالة الأجنبية ومنع تقاضي أية مبالغ من العامل الوافد مقابل تشغيله واشترط أن تكون عقود العمل مكتوبة باللغة العربية وأن تكون بنود العقد أساس العلاقة بين العامل ورب العمل.

كما حدد شروط تشغيل النساء والإحداث في المنشآت، وعلى خلاف القانون السابق، فقد نص القانون الجديد على أنه فيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به، فإن عقد العمل يبقى قائما ويكون الخلف مسؤولاً عن تنفيذ الالتزامات المقررة قانونيا. وأعطى الأولوية للأجور والحقوق المستحقة للعامل. كما نظم أسس اقتطاع الديون والالتزامات من اجر العامل، وشروط تأدية الأجور للعمال وعدم جواز تأجيل تأديتها لمدة تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقها. وقد أعطى القانون الحق لمجلس الوزراء بوضع حد أدنى للأجور وفقا لما تقتضيه الظروف الاقتصادية.

ولعل من أهم التعديلات التي جرت على قانون العمل هو التعديل الذي تم في العام ٢٠٠٦ م وأعطى للعاملين في أية منشأة حق تشكيل نقابة عمالية لرعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم. ومنح هذه النقابات الحق بتشكيل اتحادات عمالية وتشكيل اتحاد عام لعمال سلطنة عمان ونظم المفاوضة الجماعية لحل النزاعات العمالية بما ينسجم مع معايير العمل العربية والدولية. كما طرأت تعديلات

تلزم اللائحة صاحب العمل بإحاطة العمال قبل استلامهم العمل علما بالأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها في العمل وتدريبهم على طرق الحماية منها

أعطى القانون الحق لمجلس الوزراء بوضع حد أدنى للأجور وفقا لما تقتضيه الظروف الاقتصادية

لعل من أهم التعديلات التي جرت على قانون العمل هو التعديل الذي تم في العام ٢٠٠٦ م وأعطى للعاملين في أية منشأة حق تشكيل نقابة عمالية لرعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم

٧-١-٥- نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان:

استناداً لإحكام قانون العمل وتعديلاته، تم في العام ٢٠١٠ م إصدار نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان. ووفقاً لهذا النظام فإن للعمال أن يشكلوا فيما بينهم نقابات عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم.

وأجاز النظام للنقابة العمالية الدخول في اتحادات عمالية مع نقابات أخرى تعمل في نفس المهن أو الأعمال المماثلة وأفسح المجال واسعاً للنقابات العمالية لإنشاء الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان كشخصية اعتبارية مستقلة تمثل العاملين بمنشآت القطاع الخاص محلياً وإقليمياً ودولياً.

ويصدر هذا النظام يكتمل التشكيل الثلاثي لأطراف الإنتاج في السلطنة وفقاً لمعايير العمل العربية والدولية (الحكومة- أصحاب الأعمال- العمال).

وقد تم بتاريخ ٢٠١٥/٢/٢٠م عقد المؤتمر التأسيسي للاتحاد العام لعمال سلطنة عمان وأشهار هذا الاتحاد ليمثل نقطة انطلاق لمسيرة العمل النقابي في السلطنة ودليلاً على أهمية الشراكة والحوار البناء في جميع المسائل ذات الاهتمام المشترك للشركاء الاجتماعيين. هذا وبلغ عدد النقابات العمالية في أواخر يوليو ٢٠١٢، (١٦٥) نقابة.

٧-٢- سياسات التشغيل:

استندت سياسات التشغيل والتعمين خلال الفترة منذ العام ٢٠٠٠ م وإلى وقتنا الحاضر، في المقام الأول إلى الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني (عمان-٢٠٢٠م). والتي دعت إلى تنمية الموارد البشرية والتنوع الاقتصادي وتنمية القطاع الخاص وإحداث نقلة نوعية في سياسات تشغيل القوى العاملة الوطنية وتوفير فرص العمل لها، والانتقال من حالة الاعتماد على القطاع الحكومي كمشغل رئيسي للقوى العاملة الوطنية، إلى جعل القطاع الخاص يحتل هذه المكانة بتوفير المقومات لمنشآت للنمو والتوسع. ومن هذا المنطلق فإن سياسات التشغيل والتعمين المعتمدة للتنفيذ، يمكن أن تلخص بما يلي:

٧-٢-١- سياسات التشغيل والتعمين في القطاع الحكومي (المدني):

ركزت سياسات التشغيل والتعمين في هذا القطاع على

تنفيذ الإجراءات التالية:

- ١- إحداث تغيير في هيكلية عرض القوى العاملة الوطنية بما يتلاءم واحتياجات القطاع عن طريق تطوير التعليم والتدريب.
- ٢- توفير فرص العمل في هذا القطاع للقوى العاملة الوطنية من خلال:
 - إشغال فرص العمل الجديدة بقوى عاملة وطنية.
 - إحلال القوى العاملة الوافدة بقوى عاملة وطنية.
- ٣- توفير البرامج التدريبية والبعثات الدراسية بهدف رفع كفاءة الأداء للقوى العاملة الوطنية.
- ٤- وضع خطط للتعمين دون الإخلال بالكفاءة والمحافظة على العاملين ذوي الكفاءة والخبرة.
- ٥- تعيين المواطن المؤهل علمياً للعمل في الوظائف التخصصية إلى جانب الوافد الذي يعمل بهذه الوظائف وذلك لاكتساب الخبرة اللازمة بهدف الإحلال.

٧-٢-٢- سياسات التشغيل والتعمين في القطاع الخاص:

يهدف زيادة مساهمة القوى العاملة الوطنية في مختلف الأنشطة الاقتصادية، فقد ركزت سياسات التشغيل والتعمين في القطاع الخاص، على ما يلي:

- ١- التأكيد على الالتزام بنسب التعمين المحددة.
- ٢- التوسع في حظر المهن والأعمال التي يمكن أن يشغلها المواطنون وتدريب الباحثين عن عمل.
- ٣- تطوير التشريعات العمالية بما يتناسب ووضع سوق العمل وتحديد حد أدنى للأجور وخدمات التوجيه المهني والتثقيف بقيم العمل.
- ٤- توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية لتغطي العاملين في القطاع الخاص والعاملين لحسابهم.
- ٥- تطوير أجهزة التشغيل ونظام المعلومات بوزارة القوى العاملة وإنشاء مكاتب التشغيل في الولايات.
- ٦- زيادة مساهمة المرأة العمانية في سوق العمل في القطاع الخاص.

ودعماً لهذه السياسات وللمساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية في السلطنة، جاء التوجيه السامي بعقد ندوات تشغيل القوى العاملة الوطنية، حيث عقدت الأولى عام (٢٠٠١م) والثانية عام (٢٠٠٣م) والثالثة عام (٢٠٠٥م).

ويصدر هذا النظام يكتمل التشكيل الثلاثي لأطراف الإنتاج في السلطنة وفقاً لمعايير العمل العربية والدولية (الحكومة- أصحاب الأعمال- العمال)

بلغ عدد النقابات العمالية في أواخر العام ٢٠١١، (١٣٢) نقابة.

لعملية التدريب والتعليمية، كما أنها تتيح الفرصة للمجدين من خريجي مراكز التدريب للالتحاق بالبرامج الدراسية والتعليمية بالكلية التقنية.

الإطار (٧-٢) : تطور التدريب المهني

اعتمد التدريب المهني في بداياته الأولى ، عالميا ، على الجهد الفردي حتى حلول الثورة الصناعية، إذ أنشئت مراكز متخصصة للتدريب المهني لأول مرة في الدول الأسكندنافية عام ١٨٦٦ ، وفي الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٨٨٠ . ونظرا لازدياد حاجة سوق العمل إلى المهن ، أصبح التدريب المهني جزءا أساسيا من منظومة التعليم في ألمانيا والنمسا وفنلندا وسويسرا وبريطانيا وغيرها . ففي ألمانيا مثلا شرع قانون في العام ١٩٦٩ لتنظيم برامج التدريب المهني وتحديد مسؤوليات الحكومة وغرفة التجارة والصناعة بتهيئة متطلبات ومستلزمات هذه البرامج . وتشير بعض الإحصاءات إلى أن ثلثي الشباب الألمان دون سن الثانية والعشرين قد انخرطوا بهذه البرامج ، وأن نسبة (٧٨٪) منهم قد أكملوها بنجاح .

٧-٣-٢- تطوير البنية الأساسية والمؤسسية للتعليم التقني والتدريب المهني:

تطلب تطبيق منظومة التعليم التقني والتدريب المهني إحداث عمليات تطوير هامة في الكليات التقنية ومراكز التدريب المهني الحكومية، حيث أجريت فيها توسعات وتحديث لمرافقها وتجهيزاتها لزيادة طاقاتها الاستيعابية وتحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية لبرامجها وبما ينسجم مع احتياجات سوق العمل، وقد تم تحقيق الأتي:

□ إنشاء كليتين تقنيتين جديدتين والتوسع في المباني والمرافق بزيادة عدد الفصول والقاعات الدراسية والمختبرات والورش الهندسية، مما أدى إلى زيادة مساحة هذه المرافق في كليات التعليم التقني من حوالي (٧١ ألف م²) عام ٢٠٠٣ م إلى حوالي (١٩٥ ألف م²) عام ٢٠٠٩ م .

□ إضافة مباني جديدة لمراكز التدريب المهني وتحديث الورش المهنية فيها وإنشاء مركز جديد للتدريب المهني في ولاية شناق وذلك لخدمة منطقة صحار الصناعية،

وشهدت جميع هذه الندوات مشاركة واسعة لأصحاب الأعمال والعاملين والوزارات والجهات الحكومية المختصة ومجلسي الدولة والشورى وفعاليات المجتمع . وقد جاءت بياناتها الختامية وتوصياتها لتشكل برنامج عمل لتنفيذ سياسات التعمين في القطاع الخاص . ويمكن تلخيص أبرز نتائجها على النحو الآتي:

- ١- إنشاء برنامج سند لدعم المشاريع الصغيرة.
- ٢- تطوير برامج التدريب وأساليبه بمشاركة القطاع الخاص.
- ٣- تشكيل لجان قطاعية مشتركة من القطاعين الحكومي والخاص لإعداد خطط عمل للتدريب والتعمين على المستوى القطاعي بلغ عددها حتى نهاية مارس ٢٠١٠م (١٥) لجنة ، شملت مختلف القطاعات.
- ٤- إعداد خطط قطاعية للتعمين جرى تعديلها تنفيذا لتوصيات الندوة الثالثة تمتد في بعض القطاعات حتى عام ٢٠٢٠م.
- ٥- اتخاذ إجراءات داعمة لتنفيذ الخطط القطاعية أعلاه تشمل مشروعات التشغيل الذاتي وإطلاق حملة للتوعية والتثقيف بأهمية العمل والانضباط فيه وتشجيع الشركات على اعتماد جداول بالأجور والعلاوات وجعل التدريب مقترنا بالتشغيل وترشيد استقدام القطاع الخاص للقوى العاملة.

٧-٣-٣- تطوير القدرات المهنية والتقنية للقوى العاملة الوطنية :

عملت وزارة القوى العاملة منذ إنشائها عام ٢٠٠١ م من أجل تطوير القدرات المهنية والتقنية للقوى العاملة الوطنية لإحداث تغييرات جوهرية في هيكل عرض القوى العاملة . واستلزم ذلك توفير المزيد من الفرص للالتحاق بمراكز التدريب المهني والكليات التقنية والتوسع في التخصصات التدريبية والتعليمية فيها وتنويع نواتجها ومستويات مهاراتها وبما ينسجم مع الاحتياجات التنموية . وتم في هذا الشأن تحقيق الأتي:

٧-٣-١- إعداد منظومة متكاملة للتعليم التقني والتدريب المهني:

بالتعاون مع الجهات الحكومية المختصة والقطاع الخاص وبلاستفادة من الخبرات العالمية ، تم تطوير منظومة متكاملة للتعليم التقني والتدريب المهني في السلطنة لكي يتم تطبيقها في مراكز التدريب المهني الحكومية والكليات التقنية . وتتميز بالدمج بين الجوانب النظرية والتطبيقية

تطلب تطبيق منظومة التعليم التقني والتدريب المهني إحداث عمليات تطوير هامة في الكليات التقنية ومراكز التدريب المهني الحكومية

وإنشاء مركزين جديدين في مجالات صيد الأسماك.

■ إنشاء المزيد من المختبرات الهندسية ومختبرات العلوم والورش الهندسية في الكليات التقنية وتحديث معداتها وتجهيزاتها، حيث ازدادت أعداد هذه المختبرات وورش العمل على النحو الذي يظهره الشكل (١-٧).

الإطار (٣-٧) : خطة لإحلال المحاضرين العمانيين في الكليات التقنية

وضعت وزارة القوى العاملة خطة طموحة لتأهيل الكوادر العمانية بهدف إحلال المحاضرين العمانيين بدل المحاضرين الوافدين في مجال التدريس في الكليات التقنية . وتهدف الخطة إلى أبتعاث (٥٠٠) طالبا وطالبة من العمانيين الحاصلين على شهادة البكالوريوس للحصول على شهادة الماجستير في مختلف التخصصات. وقد قامت الوزارة ابتداء من عام ٢٠٠٥م بأبتعاث ثلاث دفعات من مساعدي المحاضرين والبالغ عددهم (٩٧) طالبا وطالبة لدراسة الماجستير في المملكة المتحدة وأستراليا والولايات الأمريكية في تخصصات مختلفة .

■ تطوير مراكز تدريس اللغة الانجليزية وإنشاء مركز في الكلية التقنية العليا في مسقط .

■ زيادة أعداد مختبرات وأجهزة الحاسوب في الكليات التقنية ، حيث ارتفع عددها من (١٨) عام ٢٠٠٢م

إلى (١٢٢) مختبرا عام ٢٠٠٩م تضم (٣٢٢٥) جهاز حاسب آلي ، إلى جانب إدخال برامج المحاكاة وأساليب التعليم الحديثة كالتعليم الإلكتروني.

■ إصدار اللوائح التنظيمية للكليات التقنية ومراكز التدريب المهني الحكومية والمؤسسات التدريبية الخاصة والتي نصت على مشاركة ممثلين عن القطاع الخاص في المجالس التي نصت هذه اللوائح على تشكيلها.

■ تم في العام ٢٠٠٤م إنشاء دائرة متخصصة لضبط جودة التعليم التقني والتدريب المهني ، تتولى إعداد وتطبيق خطة ضبط الجودة للبرامج الدراسية والتدريبية.

■ بدأ العمل في عام ٢٠٠٥م ، على إنشاء مركز للمعايير المهنية واختبار المهارات بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الفني (GTZ) لإنشاء هذا المركز ولللمباشرة بإعداد المعايير المهنية العمانية البالغ عددها (٦٠) معياراً مهنيًا.

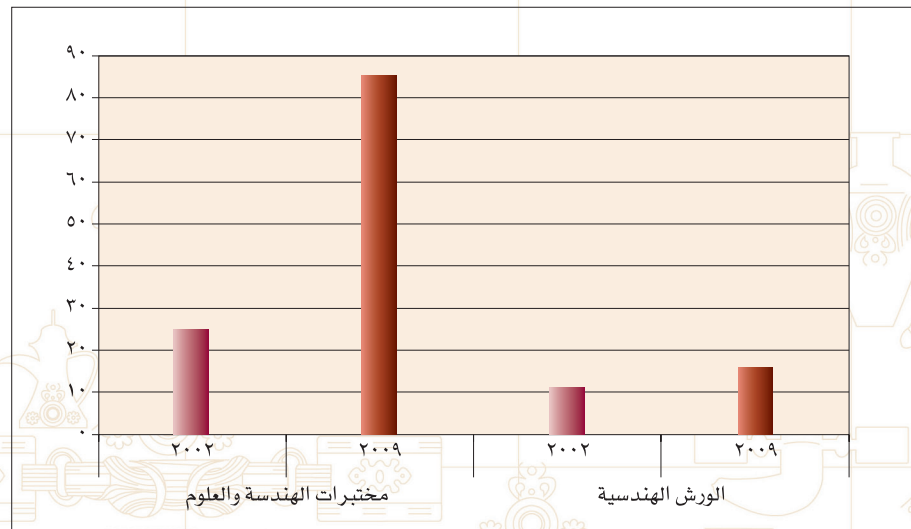
٧-٣-٣- التوسع في التخصصات التعليمية والتدريبية وتنويع المهارات :

ساهم إعداد منظومة التعليم التقني والتدريب المهني وتطوير البنى الأساسية والمؤسسية والذي تقدم ذكره ، في توسع التخصصات في الكليات التقنية ومراكز التدريب المهني الحكومية والمعاهد والمؤسسات التدريبية ، وكما يلي:

١- التخصصات التعليمية والتدريبية في الكليات التقنية:

ارتفع عدد التخصصات في الكليات التقنية من (١٢) تخصصا دراسيا عام ٢٠٠٢م إلى (٣٣) تخصصا دراسيا في العام الدراسي (٢٠٠٩/٢٠١٠م)، إضافة إلى (٤)

الشكل (١-٧) : تطور عدد المختبرات العلمية والهندسية والورش بالكليات التقنية لعامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٩م



المصدر : وزارة القوى العاملة

تم في العام ٢٠٠٤م إنشاء دائرة متخصصة لضبط جودة التعليم التقني والتدريب المهني

ارتفع عدد التخصصات في الكليات التقنية من (١٢) تخصصا دراسيا عام ٢٠٠٢م إلى (٣٣) تخصصا دراسيا في العام الدراسي (٢٠٠٩/٢٠١٠م)

السنة التأسيسية والانتقال إلى السنة الدراسية الثانية فأعلى ، بين مختلف التخصصات الدراسية منسجماً مع احتياجات سوق العمل من مختلف التخصصات وعلى النحو المبين في الشكل (٧-٣) ، الذي يوضح بأن ما نسبته:

- ٤٦,٣٪ من الطلبة يدرسون في التخصصات الهندسية.

- ٢٤,٧٪ في تقنية المعلومات.

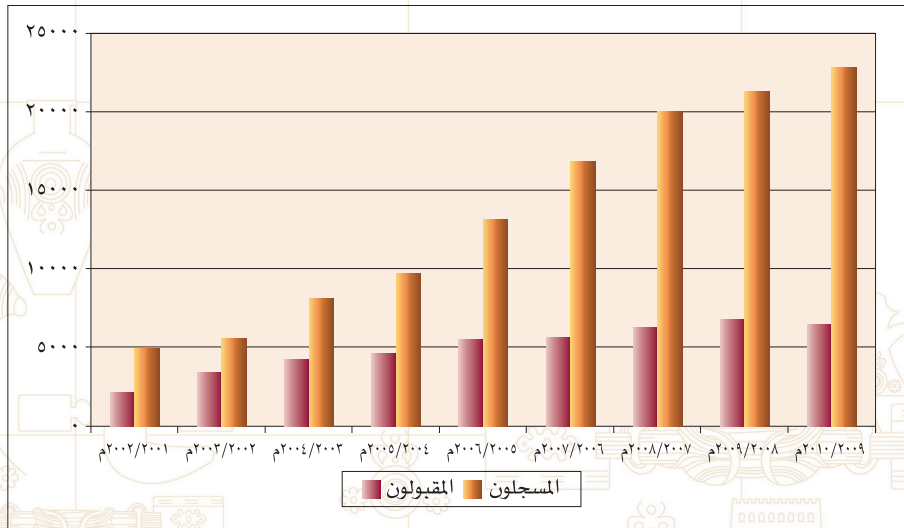
- ٢٢,٨٪ في الدراسات التجارية.

- ٦,٢٪ في تخصصات العلوم والصيدلة والتصوير الضوئي وتصميم الأزياء.

٢- تطور القدرات الاستيعابية بالمراكز والمعاهد التدريبية:

ارتفعت أعداد المتدربين بالمراكز والمعاهد التدريبية الحكومية من (١٨٤١) عام ٢٠٠١م إلى (٣٣٣٠) عام ٢٠١٠م، بنسبة زيادة (٨١٪) وبمعدل نمو سنوي بلغ (٦,٨٪). وساهم برنامج التدريب المقترن بالتشغيل في القطاع الخاص (الممول من الحكومة) في توفير التدريب للمواطنين الباحثين عن عمل حيث بلغ عدد الذين استفادوا منه منذ المباشرة في تطبيقه عام ٢٠٠٢م وحتى نهاية عام ٢٠٠٩م حوالي (٣١) ألف. وكان لهذا البرنامج دور في إعداد القوى العاملة لإشغال فرص العمل في القطاع الخاص وتمكين منشاته من تحقيق نسب التعمين المحددة لها. وقد صدرت في نوفمبر من العام ٢٠١٠ اللائحة التنظيمية للمؤسسات التدريبية الخاصة التي تستهدف رفع جودة التدريب. حيث تلتزم تلك المؤسسات بتسوية أوضاعها وفقاً لأحكام اللائحة خلال فترة سنة من تاريخ العمل بها.

الشكل (٧-٢): الطلبة المقبولين والمسجلين في الكليات التقنية للسنوات (٢٠٠٢/٢٠٠١م) (٢٠٠٩/٢٠١٠م)



المصدر : وزارة القوى العاملة

تخصصات جديدة معتمدة من المقرر تطبيقها في العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١م.

٢- التخصصات التدريبية في المراكز والمعاهد الحكومية:

ارتفع عدد التخصصات التدريبية في مراكز التدريب المهني الحكومية من (١٥) عام ٢٠٠٢م إلى (٢١) تخصصاً مهنيًا في العام التدريبي ٢٠٠٩/٢٠١٠م.

التخصصات التدريبية بمعاهد تأهيل الصيادين بلغت (٦) تخصصات.

ويضاف إلى هذه التخصصات، ما تقدمه المؤسسات التدريبية الخاصة من برامج تدريبية متنوعة، حيث بلغ عدد هذه المؤسسات في نهاية عام ٢٠٠٩م (١٨٢) معهداً ومركزاً تدريبياً خاصاً.

٧-٣-٤- تطور القدرات الاستيعابية:

١- تطور القدرات الاستيعابية للكليات التقنية:

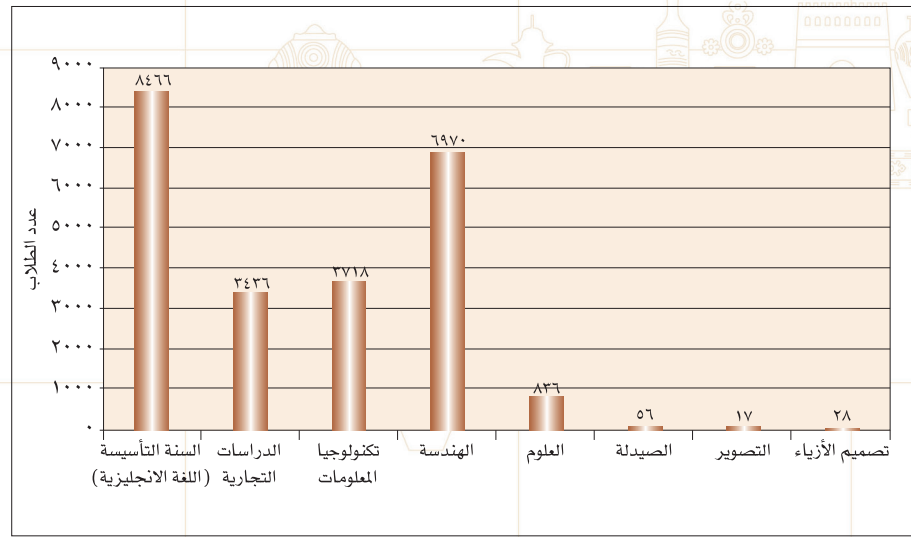
ازدادت أعداد الطلبة من خريجي دبلوم التعليم العام المقبولين في هذه الكليات من (٢٢٠٤) في العام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢م إلى (٦٥٨٤) في العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠م ونسبة زيادة مقدارها (١٩٥٪) في أعداد المقبولين وبمعدل نمو مقداره (١٤,٧٪) سنوياً. كما ازدادت أعداد الطلبة في جميع السنوات الدراسية من (٩٧١) طالباً وطالبة عام ٢٠٠٢م إلى (٢٣٥٢٧) عام ٢٠١٠م ، وبنسبة زيادة مقدارها (٣٧٣٪) ومعدل نمو (٢١,٥٪) سنوياً.

ويتم توزيع الطلبة الدارسين في الكليات التقنية بعد إتمامهم

يتم توزيع الطلبة الدارسين في الكليات التقنية بعد إتمامهم السنة التأسيسية والانتقال إلى السنة الدراسية الثانية فأعلى، بين مختلف التخصصات الدراسية منسجماً مع احتياجات سوق العمل

ارتفعت أعداد المتدربين بالمراكز والمعاهد التدريبية الحكومية من (١٨٤١) عام ٢٠٠١م إلى (٣٣٣٠) عام ٢٠١٠م ، بنسبة زيادة (٨١٪) وبمعدل نمو سنوي بلغ (٦,٨٪)

الشكل (٧-٣): أعداد الطلبة المسجلين بالكليات التقنية للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ وفقاً للتخصص الدراسي



المصدر : وزارة القوى العاملة

العمل لهذه القوى.

وفيما يلي تحليلاً لأوضاع القوى العاملة في القطاعين العام والخاص و تطور التشغيل والتعيين في القطاعات الأكثر تشغيلاً بالاستفادة من نتائج مسح القوى العاملة ٢٠٠٨ م.

٧-٤-١- الخصائص الرئيسية للعاملين في سوق العمل العماني :

١- توزيع القوى العاملة على قطاعات العمل:

أصبح القطاع الخاص في عام ٢٠٠٨ م هو المشغل الرئيس للقوى العاملة (الوطنية والوافدة معاً)، حيث كان يعمل فيه حوالي (٦٠٪) من مجموع العاملين. وبإضافة العاملين في القطاع العائلي يكون ما نسبته (٧٥٪) من القوى العاملة تعمل في مؤسسات ومنشآت خاصة. أما بموجب نتائج التعداد العام للسكان ٢٠١٠، فإن نسبة العاملين في القطاع الخاص (عمانيين ووافدين) بلغت ٦٣٪. وعند إضافة العاملين في القطاع العائلي تصبح النسبة ٧٥٪ من مجموع العاملين. وأصبح العاملون في القطاع العام يشكلون (٢٥٪) من الإجمالي. أما توزيع القوى العاملة على القطاعين العام والخاص فكان كما يلي:

■ بموجب مسح القوى العاملة ٢٠٠٨، كان يعمل (٥٤٪) من القوى العاملة الوطنية في القطاع العام و (٤٦٪) يعملون في القطاع الخاص والعائلي. لكن نتائج التعداد ٢٠١٠ أظهرت أن ٥٣٪ من القوى العاملة الوطنية يعملون في القطاع العام، وأن ٤٦٪ منهم يعملون في القطاع الخاص والعائلي.

٧-٤-٢ مؤشرات القوى العاملة والتشغيل :

كان من نتائج النمو الاقتصادي المستمر وبمعدلات عالية في السلطنة حصول تطورات جوهرية ناجمة عن اتساع النشاط الاقتصادي للقطاعين العام والخاص. وقد انعكست هذه التطورات على سوق العمل الذي شهد ارتفاعاً في الطلب على القوى العاملة مما أدى إلى زيادة أعداد العاملين فيه من حوالي (٧٢٩) ألف عام ٢٠٠٣ م إلى (١٢٠٩) ألف عام ٢٠٠٨ م، أي بمعدل نمو سنوي مقداره (١٠,٧٪) محققاً زيادة في فرص العمل بمقدار (٩٦) ألف فرصة عمل سنوياً في المتوسط.

واستناداً إلى نتائج التعداد السكاني لعام ٢٠٠٣ م والتعداد السكاني لعام ٢٠١٠، فإن الأعداد الفعلية للعاملين في سوق العمل العمانية هي كما يلي :

■ القوى العاملة الوطنية: ازدادت من (٣٠٧) ألف عام ٢٠٠٣ إلى (٤٤٧) ألفاً عام ٢٠١٠، أي بزيادة عددية بلغت (٢٠) ألف فرصة عمل في المتوسط سنوياً للفترة ٢٠٠٣-٢٠١٠.

■ القوى العاملة الوافدة: ازدادت من (٤٢٢) ألفاً عام ٢٠٠٣ إلى (٦٥٢) ألفاً عام ٢٠١٠، وبزيادة بلغت حوالي (٣٣) ألف فرصة عمل في المتوسط سنوياً للفترة ٢٠٠٣-٢٠١٠. الرقم الخاص بالقوى العاملة الوافدة والذي مصدره تعداد العام ٢٠١٠ كان مصدر جدال بسبب تعارضه مع أرقام وزارة القوى العاملة بشكل كبير.

وصاحب تلك التطورات تنوع في هيكل عرض القوى العاملة الوطنية كنتيجة لتطور مجالات التعليم والتدريب والسياسات والإجراءات التي اتخذت لتوفير فرص

أصبح القطاع الخاص في عام ٢٠٠٨ م هو المشغل الرئيس للقوى العاملة (الوطنية والوافدة معاً)، حيث كان يعمل فيه حوالي (٦٠٪) من مجموع العاملين

الثانوية و ٩٪ بمستوى الدبلوم و ١٥٪ جامعيون.

أما القوى العاملة الوافدة، فإن ٦٢٪ منها بمستوى الإعدادية فاقل و ١٦٪ بمستوى الثانوية و ٥٪ بمستوى الدبلوم و ١٧٪ جامعيون.

وفي هذا دلالة واضحة على أن غالبية العمال الوافدين هم إما عمال عاديون أو عمال محدودي المهارات، خاصة وأن غالبيتهم يتركز عملهم في قطاعات الخدمات والإنشاءات التي يتطلب العمل فيها أعدادا كبيرة من العمال العاديين ومحدودي المهارات.

ويستفاد من هذه النتائج بأن هنالك حاجة ماسة في سوق العمل العمانية للقوى العاملة بالمستوى التعليمي الأعلى من الثانوية وأن هنالك فرصا حقيقية للتعمين في تلك الوظائف، وللدلالة على صحة ما تقدم نشير إلى الآتي:

■ العدد الإجمالي للجامعيين العاملين عام ٢٠٠٨ م حوالي (١٩٦) ألفا ٣٥٪ منهم عمانيون.

■ العدد الإجمالي للعاملين بمستوى دبلوم قبل الجامعي حوالي (٨١) ألفا، ٥١٪ منهم عمانيون.

■ حوالي (٢٨٨) ألفا من العاملين هم بمستوى الثانوية، ٥٩٪ منهم عمانيون.

وخلاصة ما تقدم، فإن فرص العمل المتوفرة في سوق العمل العماني للعاملين بالمستوى التعليمي "الثانوية فأعلى" بلغ عددها في عام ٢٠٠٨ م حوالي (٥٦٥) ألف فرصة عمل يشغل العمانيون منها ما نسبته حوالي ٥٠٪.

وهذه فرص عمل يمكن إشغال نسبة كبيرة منها بقوى عاملة وطنية خلال السنوات القادمة في حال تمت دراستها بشكل دقيق للوقوف على خصائصها وتوجيه الطلبة نحو التخصصات الدراسية والتدريبية التي يتطلبها سوق العمل.

■ وبلغت نسبة القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص (٩٣٪)، أما العاملين منهم في القطاع العام فقد بلغت نسبتهم (٧٪) بموجب مسح القوى العاملة ٢٠٠٨. وبموجب نتائج تعداد العام ٢٠١٠، فإن نسبة العاملين الوافدين في القطاع الخاص والعائلي بلغت حوالي ٩٥٪ وفي القطاع العام حوالي (٤٪).

وتعود أسباب هذا النمط من التوزيع لوجود قوانين ونظم للعمل في القطاع العام أفضل منها في القطاع الخاص وهي ميزة هامة تستقطب المواطنين. إضافة إلى الانطباع العام بأن فرص العمل في القطاع العام إنما هي للقوى العاملة الوطنية، وأن عمل الوافدين فيها يعتبر استثناء. وأخيرا فإن غالبية المنشآت الخاصة لا يتوفر فيها لوائح للأجور والترقيات وبالتالي تصبح غير مستقطبة للقوى العاملة الوطنية. كما أن عدم شمول القوى العاملة الوافدة بالحد الأدنى للأجور قد أتاح المجال لمنشآت القطاع الخاص لتحديد مستويات أجور العمال الوافدين وفقا لعوامل العرض والطلب.

ووفقاً لنتائج مسح القوى العاملة ٢٠٠٨، فإن نسبة التعمين على مستوى سوق العمل الكلي بالسلطنة بلغت حوالي (٣٨٪). أما على مستوى قطاعات العمل فإن النسب كانت: (٨٢٪) في القطاع العام و (٢٣٪) في القطاع الخاص و (٢٣٪) في القطاع العائلي.

وذلك يؤكد أن القطاع العام ما يزال هو المشغل الرئيس للقوى العاملة الوطنية، وبأن القطاع الخاص ما يزال معتمداً وبشكل أساسي على القوى العاملة الوافدة، الأمر الذي يجعله قطاعاً واعداً لتوفير المزيد من فرص العمل للباحثين عنه من المواطنين.

٢- القوى العاملة والمستوى التعليمي:

طبقاً لنتائج المسح المذكور، فإن حوالي ٣٨٪ من القوى العاملة الوطنية بمستوى الإعدادية فاقل و (٣٧٪) بمستوى

أن عدم شمول القوى العاملة الوافدة بالحد الأدنى للأجور قد أتاح المجال لمنشآت القطاع الخاص لتحديد مستويات أجور العمال الوافدين وفقا لعوامل العرض والطلب

وفقاً لنتائج مسح القوى العاملة ٢٠٠٨، فإن نسبة التعمين على مستوى سوق العمل الكلي بالسلطنة بلغت حوالي (٣٨٪)

الجدول (٧-١) : توزيع القوى العاملة في السلطنة حسب المستوى التعليمي عام ٢٠٠٨ م

المستوى التعليمي	عماني (%)	وافد (%)	المجموع (%)
أمي	٦,٥	١٢,٧	١٠,٣
يقرأ ويكتب	٨,٨	١٩,٤	١٥,٤
ابتدائية	١١,٣	١٤,٤	٢٣,٢
إعدادية	١١,٨	١٥,٨	١٤,٣
ثانوية	٣٧,٤	١٥,٦	٢٣,٩
دبلوم	٩,١	٥,٣	٦,٧
بكالوريوس	١٣,٨	١٤,٢	١٤,١
ماجستير	١,١	٢,٠	١,٦
دكتوراه	٠,٢	٠,٦	٠,٥

المصدر: مسح القوى العاملة ٢٠٠٨

٣- الخصائص المهنية للقوى العاملة:

تتوزع القوى العاملة في السلطنة وفقا للأقسام المهنية والمبينة في الشكل (٧-٤) إلى الأتي:

■ يعمل في المهن الهندسية الأساسية المساعدة حوالي (٢٤٪) من العدد الإجمالي للعاملين وتليها مهن الخدمات بنسبة (١٩٪) والفنيون ثم الاختصاصيون بحوالي (١٠٪) و (٩٪) علي التوالي. ويعمل بهذه المهن معا حوالي (٦٣٪) من العاملين (عماني / وافد). أما بموجب نتائج تعداد العام ٢٠١٠ فان هذه النسب أصبحت ٣٢٪ للمهن الهندسية وحوالي ١٩٪ للخدمات و٨٪ للفنيين ثم الاختصاصيون بنسبة حوالي ١١٪.

■ يعمل حوالي (٦٣٪) من القوى العاملة الوطنية في المهن الهندسية الأساسية المساعدة ومهن الفنيون والخدمات والمهن الكتابية ومهن الاختصاصيون.

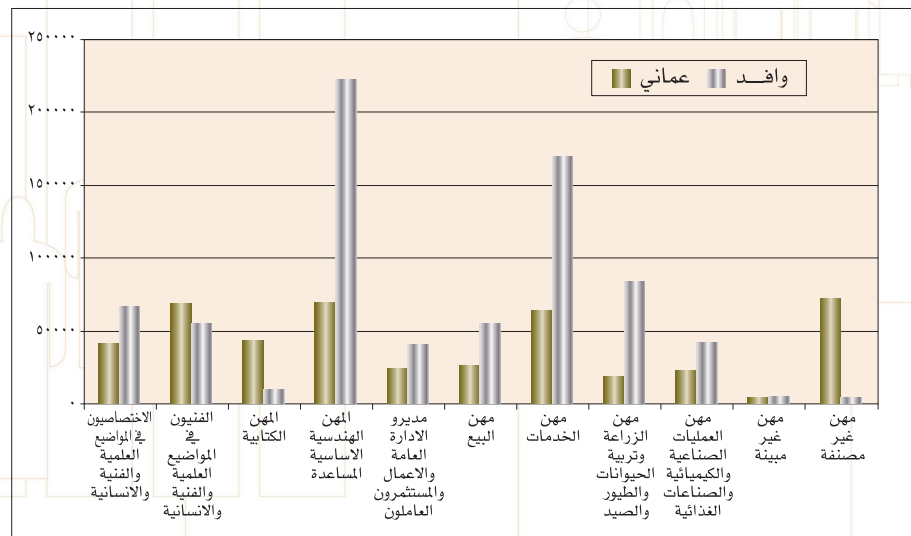
يعملون في قطاع الإدارة العامة والدفاع حوالي (٤٦٪ من الإجمالي) ، في حين أن غالبية العمال الوافدين الذكور يعملون في قطاعي التجارة والإنشاءات (حوالي ٤٠٪ من الإجمالي).

ويعمل ما يقارب (٨١٪) من النساء العمانيات في قطاعات التعليم والإدارة العامة والصناعات التحويلية والصحة والعمل الاجتماعي والتجارة.

أما العاملات الوافدات فان حوالي ٩٠٪ منهن يعملن في قطاعات الأنشطة الأسرية (٧٦٪ منهن في المنازل) والتعليم والصحة والعمل الاجتماعي.

وقد تجاوزت نسب التعمين أل (٥٠ ٪) في سبعة قطاعات هي : الإدارة العامة والتعليم والتعدين والمحاجر والنقل والتخزين والاتصالات والوساطة المالية والصحة والعمل الاجتماعي وصيد الأسماك. ويعمل فيها مجتمعة حوالي

الشكل (٧-٤): توزيع القوى العاملة في السلطنة (عماني / وافد) حسب الأقسام المهنية ٢٠٠٨ م



المصدر: مسح القوى العاملة ٢٠٠٨

غالبية العمال الوافدين الذكور يعملون في قطاعي التجارة والإنشاءات (حوالي ٤٠٪ من الإجمالي)

(٣١٥) ألف مواطن ومواطنة يشكلون نسبة (٦٩ ٪) من العدد الإجمالي للقوى العاملة الوطنية (العاملون فعلا) عام ٢٠٠٨ م.

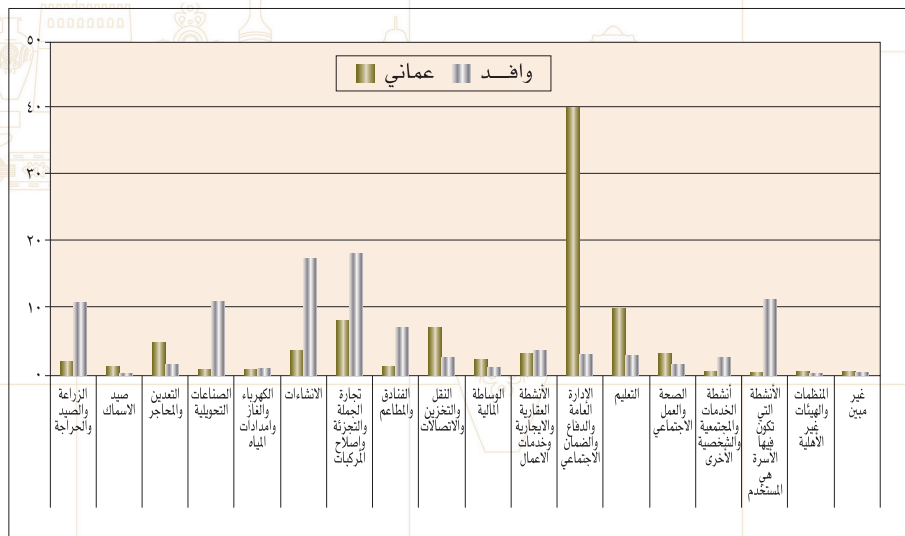
■ (٨٦٪) من القوى العاملة الوافدة يعملون في المهن الهندسية الأساسية المساعدة ومهن الخدمات والزراعة ومهن الاختصاصيون والفنيون ومهن البيع.

٤- القوى العاملة والنشاط الاقتصادي:

تستحوذ قطاعات الإدارة العامة والتجارة والإنشاءات والصناعات التحويلية والزراعة على حوالي (٦٢ ٪) من إجمالي العاملين (عماني / وافد).

أما بالنسبة للعاملين العمانيين الذكور فان اغلبهم

الشكل (٥-٧): توزيع القوى العاملة في السلطنة حسب النشاط الاقتصادي والجنسية لعام ٢٠٠٨م



المصدر: مسح القوى العاملة ٢٠٠٨

٥- التوزيع الجغرافي للقوى العاملة في السلطنة:

□ (٥٨٪) من إجمالي القوى العاملة في السلطنة.

□ (٥٧٪) من العدد الإجمالي للقوى العاملة الوطنية.

□ (٥٩٪) من العدد الإجمالي للقوى العاملة الوافدة.

يتأثر توزيع القوى العاملة جغرافيا بمجموعة من العوامل أهمها:

- التركيز السكاني: توزيع السكان بين المحافظات والمناطق.
- التركيز الاقتصادي: توزيع الأنشطة الاقتصادية والمنشآت الخاصة ومؤسسات القطاع العام بين المحافظات والمناطق.

أخذين في الاعتبار هذه العوامل فإن الجدول رقم (٧-٢) يظهر بوضوح أن محافظة مسقط ومنطقة الباطنة تستحوذان معا على حوالي:

ومن المتوقع أن تؤدي السياسات الجارية العمل بها لتوزيع الاستثمارات التنموية بشكل متوازن إقليميا، إلى النهوض بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لمختلف المحافظات والمناطق

ومن المتوقع أن تؤدي السياسات الجارية العمل بها لتوزيع الاستثمارات التنموية بشكل متوازن إقليميا، إلى النهوض بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لمختلف المحافظات والمناطق وبالتالي التأثير على توزيع القوى العاملة فيما بينها مستقبلا ووفقا لقدرات وإمكانيات كل منها على استقطاب الاستثمارات.

الجدول (٧-٢): توزيع القوى العاملة في السلطنة (عماني/وافدي) حسب المحافظات والمناطق لعام

٢٠٠٨م

المجموع	وافدي	عماني	المحافظات والمناطق
%	%	%	
١١,١	١٠,١	١٢,٧	المنطقة الشرقية
١,٢	١٠,٤	٠,٨	المنطقة الوسطى
١٠	١١,٤	٧,٩	محافظة ظفار
٣٧,٦	٤١,٨	٣٠,٧	محافظة مسقط
١,٣	١,٣	١,١	محافظة مسندم
٢٠,٥	١٧,٢	٢٥,٩	منطقة الباطنة
٨,٨	٦,٦	١٢,٥	منطقة الداخلية
٩,٥	١٠,٢	٨,٤	منطقة الظاهرة
١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

المصدر: مسح القوى العاملة ٢٠٠٨

٦- القوى العاملة والعلاقة بالعمل:

بلغت نسبة العمانيين من أصحاب أعمال ١,٨٪ من إجمالي عدد القوى العاملة الوطنية، مقابل ٠,٨٪ للقوى العاملة الوافدة. وبإستناد للبيانات المبينة في الجدول رقم (٧-٣) فإن:

□ (٥٩٪) من أصحاب الأعمال عمانيون.

□ (٤١٪) وافدون، وهذه نسبة مرتفعة وليس هنالك ما يؤكد أنهم مستثمرون فعليون.

وبلغت نسبة العاملين لحسابهم الخاص (٦,٥٪) من إجمالي القوى العاملة الوطنية و (١,٢٪) من إجمالي القوى العاملة الوافدة. ووفقاً للبيانات المتوفرة، فإن من بين العاملين لحسابهم الخاص في سوق العمل العماني حوالي (٧٧٪) عمانيون و (٢٣٪) وافدون.

الإطار (٧-٤) : استمرار وجود ظاهرة التجارة المستترة

تشير الأرقام المتعلقة بأصحاب الأعمال والعاملين لحسابهم الخاص من العمالة الوافدة إلى وجود ظاهرة التجارة المستترة بينهم. حيث يكون فيها العامل الوافد هو صاحب العمل الفعلي في المنشأة أو المحل التجاري على الرغم من أن هذه المنشأة أو المحل التجاري مسجلاً باسم مواطن عماني قام في الأصل باستقدام العامل الوافد للعمل لديه بأجر، وهي حالة يصعب التأكد من حقيقتها عند إجراء المسوحات والتعدادات الإحصائية.

أما بخصوص العاملين بأجر فإن النسبة بلغت ٩٤٪ لإجمالي العاملين و حوالي ٨٩٪ للعمانيين و ٩٧٪ للوافدين. وبلغت نسبة التعمين في صفوف القوى العاملة بأجر في الاقتصاد العماني في عام ٢٠٠٨ م ، ٢٥,٦٪.

٧- القوى العاملة ومستوى الأجر:

يتقاضى ٥٢٪ من إجمالي القوى العاملة أجراً شهرياً لا يتجاوز ١٥٠ ر.ع.، وتكون النسبة أعلى في صفوف القوى العاملة الوافدة منها بالنسبة للقوى العاملة الوطنية، حيث أن ٢٢٪ من القوى العاملة الوطنية يتقاضون أجوراً شهرية بما لا يتجاوز ١٥٠ ر.ع. مقابل حوالي ٧١٪ للقوى العاملة الوافدة. (ولابد أن تكون هذه النسبة قد تغيرت في الوقت الحاضر بعد رفع الحد الأدنى للأجور للعمالة الوطنية إلى ٢٠٠ ريال شهرياً في فبراير ٢٠١١).

ويرتبط هذا الأمر بطبيعة الحال بقطاع العمل (عام أو خاص) وبالمستوى التعليمي والمهني للعامل، إذ أن غالبية العمال الوافدين هم عمال عاديون ومحدودو المهارات كما سبق ذكره.

ويلاحظ أن حوالي ٢٠٪ من العاملين يتقاضون أجوراً شهرية تصل إلى ٤٥١ ر.ع. فأكثر، وبلغت هذه النسبة حوالي ٣١٪ في صفوف القوى العاملة الوطنية و ٢٧٪ في صفوف القوى العاملة الوافدة. وفي كلتا الحالتين فإن نسبة الإناث الحاصلات على أجر شهري مقداره ٤٥١ ر.ع. هي أعلى من نسب الذكور الحاصلين على هذا الأجر الشهري سواء بالنسبة للقوى العاملة الوطنية أو للقوى الوافدة. ويعود ذلك لطبيعة قطاع العمل للعمليات ومستواهن التعليمي والمهني.

ومن الممكن تلخيص الأسباب الرئيسية لانخفاض مستوى أجور العمال الوافدين عموماً مقارنة بأجور القوى العاملة الوطنية في مسح العام ٢٠٠٨ ، فيما يلي:

□ عدم شمول العمال الوافدين في القطاع الخاص بالحد الأدنى للأجر.

□ تحمل صاحب العمل تكاليف إضافية لاستخدام العامل الوافد وتشغيله لديه، وهو ما لا يتحمله عند تعيينه مواطناً للعمل في منشأته.

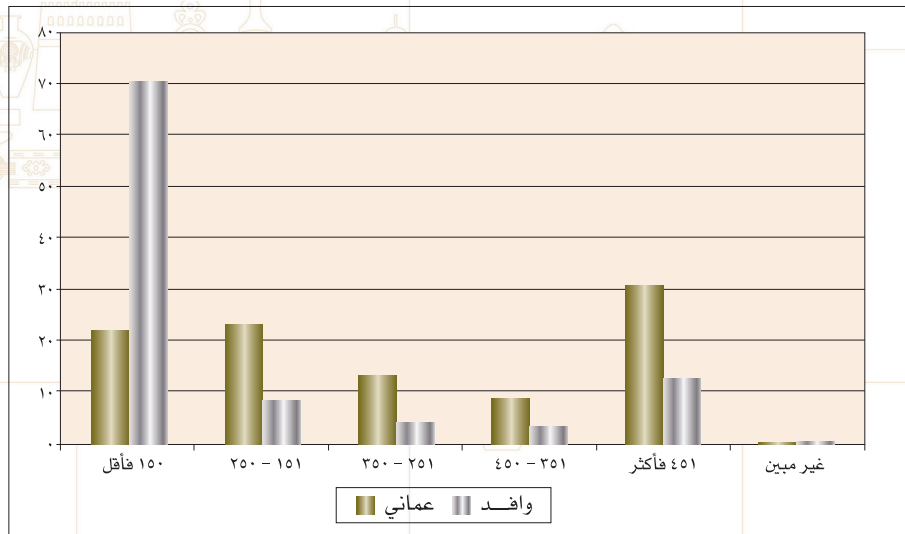
الجدول رقم (٧-٣) القوى العاملة في السلطنة (عماني/وافد) حسب العلاقة بالعمل: ٢٠٠٨ م

العلاقة بالعمل	عماني		وافد		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
صاحب عمل ويديره	٨٢٢٥	١,٨	٥٧٥٩	٠,٨	١٣٩٨٤	١,٢
يعمل بأجر	٤٠٥٧٢٢	٨٨,٨	٧٣٢٤٩٣	٩٧,٣	١١٣٨٢١٥	٩٤,١
يعمل لحسابه الخاص	٢٩٥٠٨	٦,٥	٨٦٤٣	١,٢	٣٨١٥١	٣,٢
يعمل لدى أسرة	١٣٠٨٢	٢,٩	٥٢٩٠	٠,٧	١٨٣٧٢	١,٥
غير مبين	١٧٢	-	٢٥٨	-	٤٣٠	-
المجموع	٤٥٦٧٠٩	١٠٠	٧٥٢٤٤٣	١٠٠	١٢٠٩١٥٢	١٠٠

المصدر: مسح القوى العاملة ٢٠٠٨

من بين العاملين لحسابهم الخاص في سوق العمل العماني حوالي (٧٧٪) عمانيون و (٢٣٪) وافدون

الشكل (٦-٧) : توزيع القوى العاملة في السلطنة (عماني/وافد) حسب مستوى الأجر: عام ٢٠٠٨م (%)



المصدر: مسح القوى العاملة ٢٠٠٨

الإطار (٧-٥) : أسباب تفاوت الأجور

وللوقوف على أسباب التفاوت الحاصل في مستويات الأجور، فإن الأمر يتطلب إجراء دراسة خاصة لتحديد المتغيرات ذات العلاقة بتفاوت الأجر بين القطاع العام والخاص وبين النشاطات الاقتصادية المختلفة وكذلك فيما بين المستويات التعليمية ومستويات المهارة المهنية.

ولاستكمال الحديث عن مستوى الأجر الشهري للعاملين فإن من المفيد الإشارة إلى تطور مستوى الأجر الأساسي للقوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص وذلك وفقا لبيانات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، التي يتضمنها الجدول (٤-٧) للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٩:

الجدول (٤-٧) : مستوى الأجر الشهري الأساسي للمؤمن عليهم خلال عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٩م (%)

فئة الأجر (ر.ع)	عام ٢٠٠١م	عام ٢٠٠٩م
١٤٠ فأقل	٦٤	٤٣,٣
١٤١ - ٢٠٠	١٧	٣٠,٦
٢٠١ - ٣٠٠	١٠,٢	١١,٤
٣٠١ - ٤٠٠	٣,٦	٥,١
٤٠١ فأكثر	٥,٢	٩,٦
المجموع	١٠٠	١٠٠

المصدر: الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، التقارير الشهرية (٢٠٠١-٢٠٠٩).

٨- القوى العاملة والفئات العمرية:

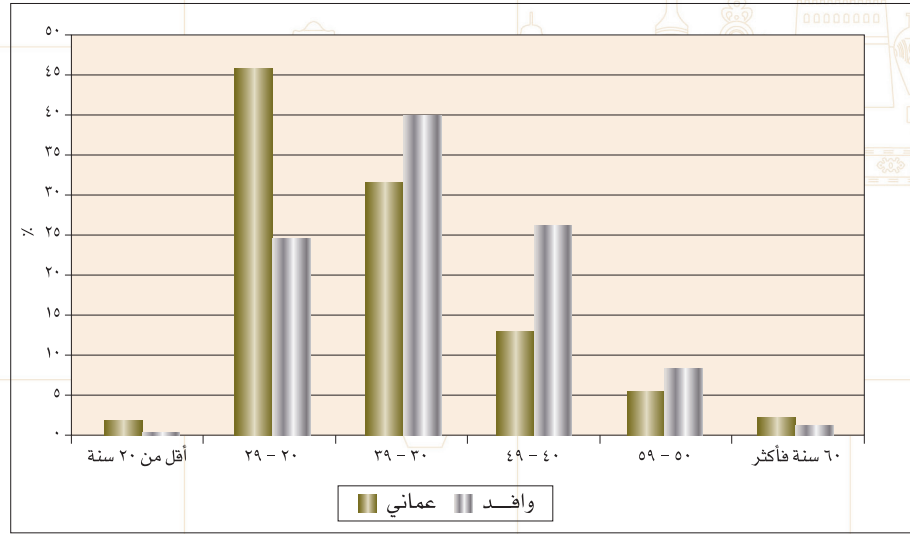
تشير البيانات الخاصة بالتوزيع النسبي للقوى العاملة في السلطنة حسب الفئات العمرية، إلى أن نحو ثلث العاملين هم بالفئة العمرية أقل من ٣٠ عاما إذ تبلغ نسبتهم حوالي ٣٣٪ من إجمالي العاملين العمانيين والوافدين بالسلطنة. و٣٧٪ هم من الفئة العمرية (٣٠-٣٩) عاما، أي أن (٧٠٪) من إجمالي العاملين تقل أعمارهم عن (٤٠) عاما.

وبالنسبة للقوى العاملة الوطنية فإن حوالي ٤٨٪ منهم بالفئة العمرية أقل من ٣٠ عاما و٣١٪ بالفئة ٣٠-٣٩ عاما. أي أن ٧٩٪ منهم هم من فئة العمر أقل من ٤٠ عاما. وذلك يعني بأن أمامهم سنوات عديدة قادمة للعمل والإنتاج.

أما القوى العاملة الوافدة، فإن ٢٥٪ منهم بفئة العمر ٢٩ عاما فأقل و ٤٠٪ بالفئة العمرية ٣٠-٣٩ عاما و ٣٥٪ بالفئة العمرية ٤٠ سنة فأكثر، الأمر الذي يدل على أن استخدام القوى العاملة الوافدة يستند بالأساس لخبرتها في مجال العمل.

ويتضح من هذه البيانات التحسن الحاصل في نسبة العمانيين العاملين في فئات الأجر الأعلى في عام ٢٠٠٩م مقارنة بعام ٢٠٠١م.

الشكل (٧-٧): التوزيع النسبي للقوى العاملة في السلطنة (عماني/وافد) حسب الفئات العمرية: عام ٢٠٠٨م



المصدر: وزارة الاقتصاد الوطني، نتائج مسح القوى العاملة لعام ٢٠٠٨م

انخفضت نسبة العاملين العمانيين في الخدمة المدنية، بالمستوى التعليمي أقل من دبلوم التعليم العام، من حوالي ٣٤٪ عام ٢٠٠١م إلى ١٨٪ من إجمالي العاملين العمانيين عام ٢٠٠٩م، مقابل ارتفاع حملة الشهادات الجامعية من ٢٦٪ إلى ٤٧٪ لنفس الفترة

٧-٤-٢- مسيرة التعمين في القطاع الحكومي (المدني):

يسلط هذا الجزء الضوء على التطور الحاصل في أعداد القوى العاملة الوطنية والوافدة في القطاع الحكومي (المدني) لبيان مسيرة التعمين وما تحقق في مجال تشغيل القوى العاملة الوطنية في هذا القطاع. وسيتم لهذه الغاية استعراض التطور الحاصل في مجال الخدمة المدنية للفترة بين عامي ٢٠٠١ م و ٢٠٠٩م. كما يشمل استعراض التطور الحاصل في تلك الجوانب في المؤسسات والهيئات الحكومية العامة (غير الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية).

١- التعمين في قطاع الخدمة المدنية:

ارتفع عدد العاملين في قطاع الخدمة المدنية (عماني/وافد) في السلطنة من حوالي ٨٨ ألف عام ٢٠٠١ م إلى ١٢٦ ألف عام ٢٠٠٩م، وبمعدل نمو سنوي مقداره ٤,٧٪. وقد ازداد عدد القوى العاملة الوطنية بالخدمة المدنية بمعدل نمو سنوي بمقدار (٣,٦٪) خلال تلك الفترة، مما رفع عددها من ٦٨,٥ ألف عام ٢٠٠١م إلى ١١٢ ألف عام ٢٠٠٩م. وتراجعت حصة العمالة الوافدة في هذا القطاع من ١٩ ألف إلى ١٤ ألف لنفس الفترة.

ونتيجة لإقبال الإناث على العمل في الخدمة المدنية، وخاصة في قطاعي التعليم والصحة، فقد ارتفعت نسبة المواطنين العاملات في الخدمة المدنية بالمقارنة مع إجمالي العاملين العمانيين من حوالي ٣١٪ عام ٢٠٠١ م إلى ٤٢٪ عام ٢٠٠٩م. وتم إشغال الزيادة في فرص العمل لتلك الفترة بقوى عاملة وطنية بلغت حوالي ١٧ ألف من الذكور و

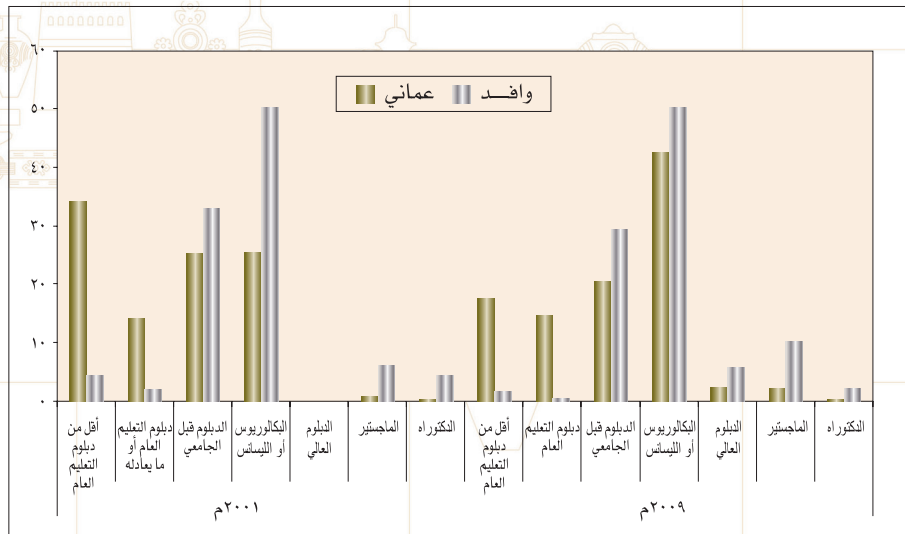
٢٦ ألف من الإناث، مما أدى إلى ارتفاع نسبة التعمين في قطاع الخدمة المدنية إلى حوالي ٨٩٪ عام ٢٠٠٩م بعد أن كانت ٧٨٪ عام ٢٠٠١م.

وكان لتطور المستوى التعليمي للقوى العاملة الوطنية دورا أساسيا في تحقيق ذلك التقدم، حيث انخفضت نسبة العاملين العمانيين في الخدمة المدنية، بالمستوى التعليمي أقل من دبلوم التعليم العام، من حوالي ٣٤٪ عام ٢٠٠١م إلى ١٨٪ من إجمالي العاملين العمانيين عام ٢٠٠٩م، مقابل ارتفاع حملة الشهادات الجامعية من ٢٦٪ إلى ٤٧٪ لنفس الفترة.

ويتركز عمل القوى العاملة الوافدة في وظائف تتطلب مؤهلات مهنية وتقنية حيث بلغت نسبة الحاصلين منهم على شهادات جامعية بمستوى البكالوريوس فأعلى عام ٢٠٠٩م، ٦٨٪. ويعمل غالبيتهم في وظائف تتعلق بقطاعي الصحة والتعليم العالي والتقني والتدريب المهني.

ارتفع عدد العاملين في قطاع الخدمة المدنية (عماني/وافد) في السلطنة من حوالي ٨٨ ألف عام ٢٠٠١م إلى ١٢٦ ألف عام ٢٠٠٩م، وبمعدل نمو سنوي مقداره ٤,٧٪

الشكل (٧-٨): التوزيع النسبي (%) للعاملين في قطاع الخدمة المدنية حسب المستويات التعليمية



المصدر: وزارة الخدمة المدنية.

١- التطور الكلي في أعداد العاملين في القطاع الخاص:

تضاعفت أعداد القوى العاملة في القطاع الخاص بين عامي ٢٠٠١م و٢٠٠٩م حيث ازدادت من ٦٣٤ ألف عام ٢٠٠١م إلى ١,٣٦ مليون عام (٢٠٠٩م) وبنسبة زيادة مقدارها ١١٥٪ وبمعدل نمو سنوي مقداره ١٠٪. وجاء هذا التطور في أعداد العاملين نتيجة لانتعاش نطاق العمل في القطاع الخاص والزيادة الكبيرة في أعداد منشأته ونشاطاته. وأدى ذلك التطور إلى زيادة أعداد القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص من ١٠٤ ألف عام ٢٠٠١م إلى ٣١١ ألف عام ٢٠٠٩م، بنسبة زيادة مقدارها ٢٠٠٪ وبمعدل نمو سنوي مقداره ١٥٪ تقريباً. أن عدم كفاية الفرص الجديدة في القطاع العام من ناحية، والوعي الذي خلقتة ندوات تشغيل القوى العاملة الوطنية والتعاون الذي تحقق بين القطاعين الحكومي والخاص لتطبيق توصياتها من ناحية أخرى، قد أدت جميعها إلى تحقيق هذه الزيادة. ويعتبر القطاع الخاص هو قطاع التشغيل الرئيس للقوى العاملة الوطنية في المستقبل وذلك وفقاً للرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني: عمان ٢٠٢٠م.

٢- نسب التعمين المتحققة في القطاع الخاص لعام ٢٠٠٩م:

شهد القطاع الخاص ارتفاعاً في نسب التعمين خلال الفترة ٢٠٠١م - ٢٠٠٩م، من حوالي ١٦٪ إلى ٢٣٪. وازدادت أعداد القوى العاملة الوطنية في منشأته على الرغم من الزيادة الحاصلة في أعداد القوى العاملة الوافدة للعمل في هذا القطاع وذلك على النحو المبين في الجدول رقم (٥-٧).

٢- التعمين في المؤسسات والهيئات الحكومية العامة:

ازدادت أعداد العاملين الإجمالية في المؤسسات والهيئات الحكومية العامة من حوالي ٢٧ ألف عام ٢٠٠١م إلى ٣٤ ألف عام ٢٠٠٩م. وازدادت أعداد القوى العاملة الوطنية فيها من حوالي ١٩ ألف إلى ٢٦ ألف وبنسبة زيادة بلغت (٤٠٪) وبمعدل نمو سنوي مقداره (٣,٤٪).

وشهدت هذه الفترة تراجع أعداد القوى العاملة الوافدة بشكل طفيف مما يعني ذهاب الفرص الجديدة كلها تقريباً إلى القوى العاملة الوطنية. أما نسب التعمين في هذه المؤسسات والهيئات، فقد ارتفعت من ٧٠٪ عام ٢٠٠١م إلى ٧٧٪ عام ٢٠٠٩م، حيث بلغت (٦١٪) بديوان البلاط السلطاني و٨٦٪ في شؤون البلاط السلطاني و٧٦٪ في الهيئات الحكومية العامة.

٧-٤-٣- التعمين في القطاع الخاص:

انسجماً مع متطلبات التصنيف الدولي الموحد، تم البدء في عام ٢٠٠٧م بتطبيق تصنيفات جديدة للقطاعات الاقتصادية والأقسام المهنية، أدت إلى إعادة توزيع القوى العاملة في السلطنة بموجب تلك التصنيفات. ونظراً لاختلاف التصنيفات الجديدة بالنسبة للعديد من القطاعات الاقتصادية والأقسام المهنية عن تلك السابقة، فإنه يصعب مقارنة المعلومات والإحصاءات في بداية هذا العقد مع المعلومات والبيانات لعام ٢٠٠٧م وما بعده. ولهذا ستم الاستعاضة عن ذلك ببيان التطور في نسب التعمين وأعداد العاملين العمانيين والوافدين في القطاع الخاص.

الجدول (٥-٧): التطور في أعداد العاملين ونسب التعمين في القطاع الخاص للأعوام ٢٠٠١ م و ٢٠٠٩ م

الجنسية	العدد لعام		
	٢٠٠٩ م	٢٠٠١ م	معدل النمو السنوي (%)
عماني	٣١١٤٢٣	×١٠٤٠٠٠	١٤,٧
وافد	١٠٥٢٨٤٦	٥٢٩٩٩٨	٩,٠
المجموع	١٣٦٤٢٦٩	٦٣٣٩٩٨	١٠,١
(%) التعمين	٢٢,٩	١٦,٤	

المصدر: وزارة الاقتصاد الوطني: خطة التنمية الخمسية السابعة (٢٠٠٦ - ٢٠١٠ م). جدول رقم (١ - ١) ص ١٨٥
وزارة القوى العاملة: التقرير السنوي لعام ٢٠٠٩ م (بالنسبة للقوى العاملة الوافدة).
× تقديرات وزارة الاقتصاد الوطني للعاملين العمانيين بالقطاع الخاص (عاملين بآجر وعاملين لحسابهم الخاص).

استنادا إلى بيانات وزارة القوى العاملة فإن نسب التعمين المحققة حتى نهاية عام ٢٠٠٩ م قد سجلت أعلى نسبة لها والبالغة ٨٠٪ في قطاع الكهرباء والمياه

ب- نسب التعمين المحققة بالقطاع الخاص حسب الأقسام المهنية:

حققت المهن الكتابية أعلى نسبة تعمين بين الأقسام المهنية عام ٢٠٠٩ م إذ بلغت نسبة التعمين فيها ٩٤٪ تأتي بعدها مهنة الخدمات بنسبة تعمين بلغت حوالي ٣٠٪. في حين سجلت المهن الهندسية الأساسية المساعدة أقل نسبة تعمين إذ بلغت (١٢,٣٪)، وتفاوتت نسب التعمين بين الأقسام المهنية عام ٢٠٠٩ م بين هذه الحدود. ويلاحظ انخفاض نسبة التعمين في المهن التي تحتاج إلى مستوى أعلى من المهارة.

ج- نسب التعمين المحققة في القطاع الخاص حسب مستوى المهارة:

وجاءت هذه النسبة لعام ٢٠٠٩ م على النحو المبين في الجدول (٦-٧)

الجدول (٦-٧): نسبة التعمين المحققة في القطاع الخاص لعام ٢٠٠٩ م حسب مستوى المهارة

مستوى المهارة	نسبة التعمين (%)
الاختصاصيون	١٥,٠
الفنيون	١٧,١
العامل المهني	٢٤,٩
العامل الماهر	١٤,٥
العامل محدود المهارات	٢٤,٤
المجموع	٢٠,٥

وبالإضافة إلى ما تقدم، فقد ساهمت سياسات التعمين في توفير المزيد من فرص العمل الحر للقوى العاملة الوطنية، وذلك بجعل العمل في بعض المهن مقتصرًا على القوى العاملة الوطنية.

وللوقوف على نسب التعمين المحققة فعليًا في القطاع الخاص حتى نهاية عام ٢٠٠٩ م، وتصحيحًا للنهج المتبع في احتساب نسب التعمين بما يجعلها تعكس الواقع الفعلي، ينبغي إجراء المقارنة بين أعداد العاملين العمانيين بآجر في القطاع الخاص بأعداد القوى العاملة الوافدة في فئة الأعمال التجارية (ممن هم على رأس العمل وبطاقات عملهم سارية المفعول) والبالغ عددهم ٧٠٨ ألف.

ذلك يعني عدم الأخذ في الحسبان أعداد القوى العاملة الوافدة في فئة الخدمات الشخصية (عمال المنازل، سائق خاص، مزارع خاص، مربية أطفال ...) حيث لا تستقطب هذه المهن قوى عاملة عمانية للعمل فيها بآجر.

عليه فإن نسب التعمين المحققة لعام ٢٠٠٩ م في القطاع الخاص بموجب التصحيح الذي تقدم ذكره، جاءت على النحو التالي:

أ- نسب التعمين في القطاع الخاص حسب القطاعات الاقتصادية:

استنادا إلى بيانات وزارة القوى العاملة فإن نسب التعمين المحققة حتى نهاية عام ٢٠٠٩ م قد سجلت أعلى نسبة لها والبالغة ٨٠٪ في قطاع الكهرباء والمياه، وبأن قطاع المقاولات (الإنشاءات) قد سجل أقل نسبة تعمين بين جميع القطاعات الاقتصادية، إذ بلغت ١٣٪. أما على المستوى الإجمالي فقد بلغت النسبة حوالي ٢١٪.

ويجري التنسيق بين وزارة القوى العاملة واللجان القطاعية المشتركة للتعمين وفعاليات القطاع الخاص عند تطبيق نسب التعمين المحددة على المستوى القطاعي. والهدف من ذلك هو إتباع المرونة في تلبية احتياجات المنشآت الخاصة من القوى العاملة في حال لم يتوفر العرض الكافي من القوى العاملة الوطنية لتلبية احتياجات هذه المنشآت من القوى العاملة، كما هو الحال بالنسبة لقطاع المقاولات (الإنشاءات) وقطاع المطاعم والفنادق وغيرها.

ساهمت سياسات التعمين في توفير المزيد من فرص العمل الحر للقوى العاملة الوطنية، وذلك بجعل العمل في بعض المهن مقتصرًا على القوى العاملة الوطنية

٧-٥- الباحثون عن عمل في السلطنة:

يعتبر مسح القوى العاملة من أفضل المصادر للحصول على بيانات واقعية عن حالة القوى العاملة في البلد وبشكل خاص تلك المتعلقة بالباحثين عن عمل. إلا أنه يلاحظ وجود تباين بين أعداد الباحثين عن عمل التي أظهرها مسح القوى العاملة لعام ٢٠٠٨ م، باعتباره المسح الأحدث، والأرقام الصادرة عن وزارة القوى العاملة في هذا الشأن (وأخيراً ظهر تناقض جديد مع الأرقام التي أظهرها تعداد العام ٢٠١٠ والتي بينت أن عدد العمانيين الباحثين عن عمل قد بلغ حوالي ١٤٤ ألفاً منهم ٨٣ ألفاً من الذكور و ٦١ ألفاً من الإناث). إن ذلك يعود بشكل أساسي إلى:

(أ) اعتماد مسح القوى العاملة على المفهوم القياسي الدولي للباحثين عن عمل لدى منظمة العمل الدولية والذي يعرف الباحث عن عمل بأنه: بدون عمل وقادر على العمل وراغب فيه ومستعد وجاهز لأدائه وبيحث عنه بجدية.

(ب) تقوم وزارة القوى العاملة في تحديدها للباحثين عن عمل بإضافة شرط أساسي للمفهوم القياسي المشار إليه أعلاه، وذلك وفقاً لما أقره مؤتمر إحصاءات العمل الدولية رقم (١٣) المنعقد في جنيف (أكتوبر ١٩٨٢) وهذا الشرط الأساسي هو: القبول بالعمل وفقاً لمستوى الأجر السائد. وقد أجاز المؤتمر المذكور الأخذ بهذا الشرط للتوسع في تعريف الباحث عن عمل في أسواق عمل ذات طبيعة خاصة. حيث ترى الوزارة بأن ذلك ينطبق على سوق العمل العمانية نظراً لارتفاع نسبة القوى العاملة الوافدة فيها من ناحية، ولإحجام الباحثين عن عمل من المواطنين عن قبول العمل في مهن متوفرة وتناسب مع مؤهلاتهم من ناحية أخرى.

الإطار (٧-٦) : صرف المنحة للباحثين عن عمل

يؤدي إلى تحسين قواعد البيانات

من المتوقع أن يؤدي قرار صرف منحة مقدارها ١٥٠ ريالاً للباحثين عن عمل ممن تنطبق عليهم الشروط، والذي صدر في شهر فبراير عام ٢٠١١، إلى تحسين وتوحيد قواعد البيانات الخاصة بالباحثين عن عمل. حيث أن مراجعتهم أو تواصلهم مع الدوائر المعنية لغرض استلام المنحة سوف يؤدي إلى تحديث بياناتهم بشكل مستمر من النواحي المختلفة. هذا ويعتبر سجل القوى العاملة هو الأسلوب الأفضل للحصول على البيانات الخاصة بالباحثين عن عمل بشرط أن تطور إلى المستوى المطلوب.

ونتيجة لذلك، فإن البيانات والمعلومات الصادرة عن وزارة القوى العاملة بشأن تسجيل المواطنين الباحثين عن عمل وتشغيلهم في القطاع الخاص أظهرت بعض الاختلاف عن تلك التي تم الحصول عليها من مسح القوى العاملة لعام ٢٠٠٨ م. ففي حين بلغ عدد المسجلين منهم في سجل القوى العاملة الوطنية، والباحثين عن عمل لأول مرة خلال عام ٢٠٠٨ (٨٨) ألفاً وفي عام ٢٠٠٩ م (٨٨,٤) ألفاً، أظهرت نتائج المسح بأن عدد الباحثين عن عمل بلغ حوالي ٧٠ ألفاً.

أما خصائصهم بموجب المسح فكانت أن من بينهم ٤٥ ألفاً من الذكور (٧٨٪) منهم لم يسبق لهم العمل و ٢٥ ألفاً من الإناث (٨٩٪) منهن لم يسبق لهن العمل. كما أن نسبة الباحثين عن عمل قد بلغت بين الذكور (١١٪). أما بين الإناث فقد بلغت النسبة (٢٠,٥٪). وبينت نتائج المسح بأن حوالي (٥٨) ألف مواطناً ومواطنة من الباحثين عن عمل هم بمستوى دبلوم التعليم العام فأقل، ويشكل هؤلاء نسبة مقدارها (٨٣٪) من إجمالي الباحثين عن عمل، وهم في غالبيتهم من غير المؤهلين مهنيًا للعمل.

أما خصائص الباحثين عن عمل وفقاً لمعلومات سجل القوى العاملة الوطنية، فسوف يتم استعراضها فيما يلي مما يوفر صورة عن طبيعة البنية الهيكلية للباحثين الجدد عن عمل للسنوات القادمة:

١- المستوى التعليمي للباحثين عن عمل:

- (٤٠٪) منهم أقل من مستوى شهادة دبلوم التعليم العام.
- (٤١٪) بمستوى شهادة دبلوم التعليم العام.
- (١٩٪) بمستوى أعلى من شهادة دبلوم التعليم العام.

وبهذا يتضح بأن غالبيتهم (٨١٪) بمستوى شهادة دبلوم التعليم العام فأقل، وهذا لا يعكس مستويات مهارة مهنية في صفوفهم، مما قد ينعكس سلباً على استقرارهم واستمرارهم في العمل.

٢- الفئات العمرية للباحثين عن عمل:

- (٦٥٪) منهم في الفئة العمرية (أقل من ٢٥ سنة)،
- (٢٨٪) في الفئة العمرية (٢٥-٣٩ سنة)،
- (٧٪) في الفئة العمرية (٤٠ سنة وأكثر).

أي أن غالبيتهم هم من الشباب الداخلين الجدد لسوق العمل.

٣- توزيع الباحثين عن عمل (لأول مرة) حسب المحافظات والمناطق:

الباحثين عن عمل الذين لم يتم تعيينهم خلال الفترة من ٢٠٠٦ م إلى ٢٠٠٩ م.

يتوزع الباحثون عن عمل إقليمياً كما يلي: (١٩,٥) مسقط، (٣٤,٥) الباطنة، (١٤,٥) الشرقية، (١٣,٥) الداخلية، (٧,٦) ظفار، (٦,٦) الظاهرة، (٢) البريمي، (٠,٩) مسندم، (٠,٩) الوسطى. ٢٠٠٨ م.

وتمثل نسبة الباحثين عن عمل في مسقط والباطنة ٥٤٪ من مجموع الباحثين عن عمل. وهذا يبدو منسجماً مع نسبة السكان فيهما إلى مجموع السكان العمانيين والتي بلغت عام ٢٠٠٨ م حوالي ٥٣٪. مما يعني أن ارتفاع النسبة فيهما لا تعود إلى قلة المشاريع أو النشاطات التنموية فيهما بل هي تتناسب مع توزيع السكان.

٤- توزيع الباحثين عن عمل حسب النوع:

بلغ عدد الذكور منهم حوالي ٦٢ ألفاً ونسبة ٧١٪. في حين بلغ عدد الإناث حوالي ٢٦ ألفاً ونسبة ٢٩٪. وقد تم خلال العام تعيين حوالي ٦٦ ألفاً، كان من بينهم ٥٥ ألفاً من الذكور و ١١ ألفاً من الإناث.

إن ما تقدم يعني أن (٨٨٪) من الذكور الباحثين عن عمل و(٢٤٪) من الإناث الباحثات عن عمل تم تعيينهم للعمل في القطاع الخاص. ويعود سبب انخفاض نسبة الإناث المعينات إلى تفضيل الإناث العمل في القطاع الحكومي على العمل في القطاع الخاص نتيجة طول ساعات العمل أو عدم ملائمة طبيعة العمل للإناث في العديد من الأحوال، إلى جانب عوامل أخرى.

ولغرض إجراء تقدير لإعداد ونسبة الباحثين عن عمل من القوى العاملة الوطنية وفقاً للمفاهيم المعتمدة في سجل القوى العاملة الوطنية، فقد تم بالاستناد إلى البيانات والمعلومات الإحصائية الصادرة عن وزارة القوى العاملة إعداد الكشف الوارد في الجدول (٧-٧):

ويعتبر عدم المواءمة بين العرض والطلب من القوى العاملة في سوق العمل، السبب الأساسي لهذه الزيادة في أعداد

وحيث أن أعداد الباحثين عن عمل الذين لم يتم تعيينهم حتى نهاية عام ٢٠٠٩ م بلغت حوالي ٤١ ألفاً - كما هو مبين في الجدول أعلاه - فإن نسبة الباحثين عن عمل لعام ٢٠٠٩ م، وفقاً لبيانات سجل القوى العاملة الوطنية، تبلغ (٧,٤)٪ من العدد الإجمالي للقوى العاملة الوطنية.

الإطار (٧-٧) : أبرز توصيات ندوة سجل القوى العاملة

من أبرز توصيات ندوة سجل القوى العاملة التي عقدت في شهر مايو ٢٠٠٨ : ربط سجل القوى العاملة الوطنية بقاعدة بيانات السجلات التجارية واعتبار قاعدة بيانات سجل القوى العاملة الوطنية المصدر الرئيسي لبيانات العاملين والباحثين عن عمل في السلطنة وربطه بقاعدة بيانات كل من وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي والجهات الأخرى ذات الاختصاص.

الجدول (٧-٧) : العدد الإجمالي للباحثين عن عمل والمعينين منهم للفترة (٢٠٠٦ - ٢٠٠٩ م)

البيان	العدد لعام			
	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩
إجمالي الباحثين عن عمل	٧٤٧٩٤	٩٠٤٦٢	١١٦٤٠٤	١١٢١٧٥
إجمالي المعينين	٥٧٣٨٠	٦٦٣٢٧	٨٢٢٣١	٧١٤٧٧
باحثون عن عمل لم يتم تعيينهم	١٧٤١٤	٢٤١٣٥	٣٤١٧٣	٤٠٦٩٤

المصدر: وزارة القوى العاملة، التقارير السنوية لسنوات متعددة.

٧-٦- الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل في السلطنة:

١- دراسة المستجندات في معايير العمل للاستفادة منها في تعزيز الحوار الاجتماعي.

٢- التعاون لتوجيه جهود الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل على نحو يعزز الجهد الوطني لبلوغ التنمية الشاملة والمستدامة.

الإطار (٧-٨) : التوقيع على مذكرة للتعاون الفني لتنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق

في شهر يونيو عام ٢٠١٠ تم التوقيع في جنيف على مذكرة للتعاون الفني لتنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق بين السلطنة ومنظمة العمل الدولية. ووقع المذكرة عن الجانب العمالي أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة- أصحاب الأعمال- الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان). وتهدف المذكرة إلى التعاون من أجل تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق وفقا لأهدافه الإستراتيجية وبما يعزز قدرات أطراف الإنتاج في السلطنة كل فيما يخصه للعمل على تحقيق هذه الأهداف كما تعمل منظمة العمل الدولية على توفير الدعم الفني اللازم لانجاز هذا البرنامج وتبذل الجهود لتوفير مصادر التمويل لأنشطته .

يعتبر الحوار الاجتماعي احد المرتكزات الهامة لتطوير علاقات العمل بين أطراف الإنتاج، نظرا لدوره الهام في الحد من المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال وحفظ حقوق جميع الأطراف.

ولتنظيم هذه العلاقة فيما بين أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة - العمال - أصحاب الأعمال) وفقا لمعايير العمل العربية والدولية، فقد تضمن قانون العمل الصادر عام ٢٠٠٣ م، نصوصا تتعلق بتشكيل اللجان التمثيلية للعاملين. وقد نصت المادة (١٠٨) منه على: أن للعاملين في أية منشأة أن يشكلوا فيما بينهم لجنة تمثيلية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونا وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم. وقد تم وفقا لإحكام قانون العمل إصدار قرار وزاري بقواعد تشكيل وعمل اللجان التمثيلية واللجنة الرئيسية لتمثيل العاملين في القطاع الخاص.

وتبع ذلك في عام ٢٠٠٦ م صدور مرسوم سلطاني بتعديل قانون العمل لإتاحة الفرصة للعاملين في منشآت القطاع الخاص بتشكيل نقابات عمالية. وقد مثل ذلك نقلة نوعية بمنح العاملين حق التنظيم وإنشاء النقابات العمالية. وفي ضوء ذلك فقد تحقق التالي:

١- تسجيل وإشهار (١٦٥) نقابة عمالية في منشآت القطاع الخاص (حتى نهاية يوليو ٢٠١٢ م).

٢- إشهار الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بانعقاد مؤتمر التأسيسي بتاريخ ١٥ فبراير ٢٠١٠ م، ويضم الاتحاد في عضويته جميع النقابات العمالية بالسلطنة. واكتملت بإشهار هذا الاتحاد منظومة التمثيل الثلاثي لأطراف الإنتاج في السلطنة:

□ الحكومة : ممثلة بوزارة القوة العاملة.

□ أصحاب الأعمال: ممثلين بغرفة تجارة وصناعة عمان.

□ العمال: ممثلين بالاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.

وتعزيزا لمبدأ الحوار الاجتماعي، فقد صدر في شهر مارس ٢٠١٠ م قرار وزاري بتشكيل لجنة للحوار الاجتماعي تضم ممثلين عن وزارة القوى العاملة وغرفة تجارة وصناعة عمان والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان وحددت مهامها بما يلي:

يعتبر الحوار الاجتماعي احد المرتكزات الهامة لتطوير علاقات العمل بين أطراف الإنتاج، نظرا لدوره الهام في الحد من المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال وحفظ حقوق جميع الأطراف

تعزيزا لمبدأ الحوار الاجتماعي، فقد صدر في شهر مارس ٢٠١٠ م قرار وزاري بتشكيل لجنة للحوار الاجتماعي تضم ممثلين عن وزارة القوى العاملة وغرفة تجارة وصناعة عمان والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان

٧-٧- التحديات في سوق العمل:

٧-٧-١- تحديات التدريب:

تواجه عملية تدريب القوى العاملة الوطنية ، عددا من التحديات تتلخص في الآتي:

□ انخفاض أعداد الملتحقين ببرامج التدريب المهني.

□ يسود الاعتقاد لدى الأسر بان التعليم الجامعي يحقق مستقبلا أفضل للأبناء من التعليم التقني سواء من النواحي الاجتماعية أو الاقتصادية.

□ يركز التدريب المقترن بالتشغيل في القطاع الخاص على إعداد القوى العاملة محدودة المهارات، وهذا يؤهلهم لوظائف ذوات أجور منخفضة مما لا يساعد على استقرارهم في أعمالهم.

□ لا تفي التخصصات الدراسية بالتعليم التقني والتدريب المهني، باحتياجات القطاع الخاص من التخصصات الفنية والمهنية.

□ محدودية البرامج التدريبية الموجهة للإناث، حيث أن

٧-٧-٣-تحديات تنظيم سوق العمل:

تزايد أعداد القوى العاملة الوافدة والاستخدام غير المبرر للعمال الوافدين نتيجة للزيادة في عدد السجلات التجارية دون ضوابط. الأمر الذي يؤدي إلى قيام البعض من أصحاب هذه السجلات باستقدام عمال وافدين للعمل لديهم في منشآت وهمية، وترك العمال بعد وصولهم للبحث بحرية عن عمل.

❑ وجود حالات عدم توافق مهنة العامل الوافد مع المهنة التي تم استقدامه للعمل فيها.

❑ عدم تجديد بعض أصحاب الأعمال والمنشآت لبطاقات العمل للعمال الوافدين العاملين لديهم في مواعيدها.

❑ هروب القوى العاملة الوافدة أو ترك صاحب العمل للعامل الوافد وتشغيله لدى غيره، والتي تشكل في مجملها تحديات لإجراءات تنظيم سوق العمل في السلطنة.

الإطار (٧-٩) : ظاهرة هروب القوى العاملة
الوافدة

تتحدث بعض الإحصائيات عن أن معدل هروب القوى العاملة الوافدة قد يصل إلى ١٠٠٠ عامل في الشهر. ولا شك أن لهذه الظاهرة الكثير من النتائج السلبية على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي. وهناك أسباب عديدة وراء هذه الظاهرة أبرزها البحث عن عمل آخر أكثر ملائمة إضافة إلى عدم تنظيم أصحاب العمل لإعمالهم وعدم وجود مقر للمنشأة وتأخير صرف الأجور.

غالبيتها لا تتناسب وطبيعة المرأة وميولها المهنية. وقد تم مؤخرا إدخال بعض التخصصات المناسبة لعمل المرأة.

□ ارتفاع نسب الانقطاع عن الدراسة في صفوف المتحقيين بالتعليم التقني والتدريب المهني.

٧-٧-٢-تحديات التشغيل والتعمين:

❑ انخفاض مستوى الأجور في القطاع الخاص وتطبيق الحد الأدنى للأجر لدى بعض المنشآت على جميع المواطنين العاملين لديها بغض النظر عن مؤهلاتهم.

❑ عدم توفر لائحة بنظام العمل وفقا لأحكام قانون العمل في العديد من منشآت القطاع الخاص.

■ ارتفاع معدل دوران العمل في صفوف القوى العاملة الوطنية بالقطاع الخاص. حيث بلغ عدد العمانيين الذين أنهت خدماتهم من منشآت القطاع الخاص خلال الفترة ٢٠٠٦م - ٢٠٠٩م، حوالي (١٤٨) ألف، وبلغ العدد الإجمالي للمواطنين الذين تم تعيينهم خلال ذات الفترة حوالي (٢٧٧) ألفاً. وبهذا فإن من استقالوا أو فصلوا يشكلون حوالي (٥٣٪) من عدد الذين تم تعيينهم. وهذا يمثل هدراً كبيراً للجهود.

❑ ضعف فرص الترقى الوظيفي بمؤسسات القطاع الخاص،
ومحدودية البرامج التدريبية فيها.

❑ عدم التزام بعض المنشآت بنسب التعمين وعدم الالتزام والانضباط في العمل من جانب بعض العاملين العمانيين.

استخدام اللغة الانجليزية في القطاع الخاص باعتبارها لغة الأعمال وصعوبة إتقان خريجي التعليم العام لهذه اللغة.

بلغ عدد العمانيين الذين
أنهت خدماتهم من منشآت
القطاع الخاص خلال الفترة
٢٠٠٦م - ٢٠٠٩م، حوالي
(١٤٨) ألف، وبلغ العدد
الإجمالي للمواطنين الذين
تم تعيينهم خلال ذات الفترة
حوالي (٢٧٧) ألفاً

الخلاصة

القوى العاملة جغرافيا بمجموعة من العوامل أهمها:
التركز السكاني والتركز الاقتصادي .

٥- ارتفع عدد العاملين في قطاع الخدمة المدنية (عماني/وافد) إلى ١٢٦ ألف عام ٢٠٠٩. وبلغت نسبة المواطنين العاملات في الخدمة المدنية ٤٢٪. وبخصوص المؤسسات والهيئات الحكومية العامة، ازدادت أعداد العاملين الإجمالية فيها إلى ٢٤ ألف عام ٢٠٠٩، منهم ٢٦ ألفاً من القوى العاملة الوطنية.

٦- من المتوقع أن يؤدي قرار صرف منحة مقدارها ١٥٠ ريالاً للباحثين عن عمل ممن تنطبق عليهم الشروط، والذي صدر في شهر فبراير عام ٢٠١١، إلى تحسين وتوحيد قواعد البيانات الخاصة بالباحثين عن عمل. ويعتبر سجل القوى العاملة هو الأسلوب الأفضل للحصول عن البيانات الخاصة بالباحثين عن عمل.

٧- يعتبر الحوار الاجتماعي أحد المرتكزات الهامة لتطوير علاقات العمل بين أطراف الإنتاج. ولتنظيم هذه العلاقة فيما بين أطراف الإنتاج الثلاثة، فقد أتاح قانون العمل الصادر عام ٢٠٠٣ وتعديلاته، الفرصة للعاملين في منشآت القطاع الخاص بتشكيل نقابات عمالية. وفي ضوء ذلك تم تسجيل وإشهار (١٦٥) نقابة عمالية وإشهار الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان. هذا وتواجه سوق العمل العماني عدة تحديات في ميادين التدريب والتشغيل والتعمين وتنظيم سوق العمل.

١- خضعت مجموعة من القوانين واللوائح إلى عملية تطوير وتحديث لمواكبة التطور الحاصل في البيئة العالمية. فقد تم تحديث قانون الخدمة المدنية بإصدار قانون جديد للخدمة المدنية عام ٢٠٠٤، متضمناً معايير للعمل تتسجم مع المستويات العالمية.

وأشتمل قانون العمل الصادر عام ٢٠٠٣، على الأحكام والإجراءات المتعلقة بتشغيل القوى العاملة الوطنية، ونظم عمل الأجانب في القطاع الخاص ونشاط توريد العمالة الأجنبية. وتم تعديل قانون التأمينات الاجتماعية، الذي صدر في عام ١٩٩١، لجعله أكثر ملائمة للتطورات في ظروف الحياة. وتم إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل. وصدر في العام ٢٠١٠ نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان. وبذلك يكتمل التشكيل الثلاثي لأطراف الإنتاج في السلطنة (الحكومة - أصحاب الأعمال - العمال).

٢- ركزت سياسات التشغيل والتعمين في القطاع الخاص على زيادة مساهمة القوى العاملة الوطنية في مختلف الأنشطة الاقتصادية وزيادة مساهمة المرأة العمانية في سوق العمل. ودعمت هذه السياسات، جاء توجيه جلالة السلطان بعقد ندوات تشغيل القوى العاملة الوطنية الثلاث في الأعوام (٢٠٠١) و (٢٠٠٣) و (٢٠٠٥).

٣- عملت وزارة القوى العاملة من أجل تطوير القدرات المهنية والتقنية للقوى العاملة الوطنية من خلال إعداد منظومة متكاملة للتعليم التقني والتدريب المهني وتطوير البنية الأساسية والمؤسسية لها والتوسع في التخصصات التعليمية والتدريبية وتويع المهارات وتطور القدرات الاستيعابية للكلية التقنية والمراكز والمعاهد التدريبية.

٤- كان من نتائج النمو الاقتصادي المستمر وبمعدلات عالية في السلطنة ارتفاع الطلب على القوى العاملة مما أدى إلى زيادة أعداد العاملين من (٧٢٩) ألف عام ٢٠٠٣ إلى (١٢٠٩) ألف عام ٢٠٠٨. ومن الخصائص الرئيسية للعاملين في سوق العمل العماني، أن القطاع الخاص أصبح في عام ٢٠٠٨ هو المشغل الرئيس للقوى العاملة، حيث كان يعمل فيه حوالي (٦٠٪) من مجموع العاملين. ويتأثر توزيع