

# تعزيز الموقف التنافسي للعمانيين في سوق العمل من خلال تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

**د. عبدالرحمن محمد السلطان**

أستاذ الاقتصاد المشارك

قسم الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام

الرياض- المملكة العربية السعودية

# تساؤلات الدراسة

- 1- هل من المبرر استمرار هذا الاعتماد الكبير على العمالة الوافدة في سوق العمل العماني؟
- 2- هل يمكن تفسير اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة بكون العمالة المواطنة تفتقر إلى التأهيل والخبرة التي تمتاز بها العمالة الوافدة؟
- 3- هل يملك الاقتصاد العماني الدافعية والبيئة المحفزة التي تساعد على خلق مزيد من الوظائف عالية الإنتاجية ما يقلل من الحاجة إلى العمالة الوافدة متدنية المهارة والأجر؟
- 4- هل يمكن تحسين الموقف التنافسي للعمالة العمانية أمام العمالة الوافدة من خلال رفع رسوم توظيف العمالة الوافدة فقط؟

# تساؤلات الدراسة

5- هل يمكن أن يسهم تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص لدعم أجور العمالة العمالية في هذا القطاع في زيادة تنافسية العمالة المواطنة والحد من جاذبية توظيف العمالة الوافدة؟

6- هل يمكن أن يسهم تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص في زيادة قدرة الاقتصاد العماني على خلق وظائف عالية المهارة والدخل مرتفعة الإنتاجية ما يجعلها أكثر مناسبة للعمالة المواطنة؟

7- هل يمكن أن يسهم تدوير رسوم التوظيف في جعل تعمين الوظائف عملية طوعية بدلاً من كونها قسرية توجد الحافز لدى منشآت القطاع الخاص لمقاومتها والتحايل عليها؟

# أهمية الدراسة

النمو الكبير في عدد الباحثين عن عمل في سلطنة عمان خاصة بين الشباب يحمل مخاطر اقتصادية واجتماعية وامنية هائلة تستدعي بذل كل جهد ممكن لإنجاح جهود التعمين والحد من الاعتماد على العمالة الوافدة، فهذا التوظيف المبالغ فيه لها لم يتسبب فقط في تهميش دور القوة البشرية العمانية في سوق العمل، وارتفاع معدلات البطالة، وتدني مستويات المعيشة، بل أصبح أيضا يمثل تهديداً ديموغرافياً خطيراً يهدد الاستقرار والنسيج الاجتماعي في السلطنة.

# خصائص سوق العمل العماني

1- هناك نمو كبير في عدد الوافدين في السلطنة، فبعد أن كان عدد الوافدين لا يتجاوز حوالي 624 ألف وافد في عام 2000 وبنسبة لا تتعدى 26% من إجمالي السكان، نجد أن عددهم قد ارتفع بشكل كبير خلال حوالي عقد من الزمن بحيث وصل في عام 2013 إلى حوالي مليون 744 ألف وافد، وبنسبة تشكل 44.2% من إجمالي السكان.

سكان سلطنة عمان بين عامي 2000 و2013

عام 2000	النسبة %	عام 2013*	النسبة %
عمانيون	1,778,000	74.0	2,204,984
وافدون	624,000	26.0	1,744,081
إجمالي	2,402,000	100.0	3,949,065

\*بيانات عام 2013 هي لشهر نوفمبر 2013

المصادر: سكان عمان في عام 2000، الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2012، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. ولعام 2013، النشرة الإحصائية الشهرية لشهر ديسمبر 2013.

# خصائص سوق العمل العماني

2- أن هناك دلائل واضحة على أن هذا النمو في أعداد الوافدين ليس مبرراً ويأتي على حساب مشاركة أكبر للقوة البشرية العمانية في سوق العمل. فإجمالي القوة البشرية العمانية، أي العمانيين الذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً فأكثر، بلغت في عام 2010 حوالي مليون و266 ألف مواطن، لم يتجاوز النشطون اقتصادياً منهم 591 ألفاً، أي ما نسبته 46.6% فقط. وترتفع هذه المشاركة بالنسبة للذكور لتصل إلى 67.7%، فيما تتدنى بشكل حاد بالنسبة للإناث بحيث لا تتعدى 25.2% فقط.

## مشاركة القوة البشرية العمانية في سوق العمل عام 2010 (15 عام فأعلى)

الجنس	القوة البشرية	النشطون اقتصادياً	نسبة المشاركة %
ذكور	638,323	432,248	67.7
إناث	628,312	158,610	25.2
إجمالي	1,266,635	590,858	46.6

المصدر: خصائص القوى العاملة من واقع التعدادات السكانية، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2013.

# خصائص سوق العمل العماني

3- هناك نمو كبير في أعداد الباحثين عن عمل من العمانيين، ما يؤكد حدة المنافسة التي تواجه العمالة المواطنة من العمالة الوافدة. فعدد الباحثين عن عمل في السلطنة قد بلغ في عام 2010م حوالي 144 ألف مواطن، بنسبة بلغت 24.4% من إجمالي قوة العمل، وهي نسبة مرتفعة جداً هي الأعلى بين دول مجلس التعاون الخليجي.

نسبة الباحثين عن عمل بين النشطين اقتصادياً من العمانيين عام 2010

الجنس	النشطون اقتصادياً	المشتغلون	الباحثون عن عمل	نسبة الباحثين عن عمل %
ذكور	432,248	349,363	82,885	19.2
إناث	158,610	97,603	61,007	38.5
إجمالي	590,858	446,966	143,892	24.4

المصدر: خصائص القوى العاملة من واقع التعدادات السكانية، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2013.

# خصائص سوق العمل العماني

4- وتبدو هذه الإشكالية أكثر وضوحاً عند التركيز على الشباب في الفئة العمرية (15-24)، والذي بلغ عددهم عام 2010 بحوالي 478 ألفاً، لم يتعدى النشطون اقتصادياً منهم 172 ألفاً، معظمهم في الواقع من غير المشتغلين، حيث بلغت نسبة الباحثين عن عمل بينهم 53.2%، وترتفع هذه النسبة بين الإناث بشكل خالص لتصل إلى 68.9%.

## القوة البشرية من الشباب (15-24) في عام 2010

الجنس	القوة البشرية	النشطون اقتصادياً	المشتغلون	الباحثون عن عمل	نسبة الباحثون عن عمل (%)
ذكور	244,912	117,128	63,584	53,544	45.7
إناث	233,120	55,868	17,373	38,495	68.9
إجمالي	478,032	172,996	80,957	92,039	53.2

المصدر: خصائص القوى العاملة من واقع التعدادات السكانية، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2013.



# خصائص سوق العمل العماني

5- هناك اعتماد كبير على العمالة الوافدة في القطاع الخاص حيث يعمل فيه حوالي مليون 527 ألف وافد أو 81.6% من العمالة الوافدة، وهم يشكلون ما يزيد على 87% من العاملين فيه.

## العمالة الوافدة حسب جهة التوظيف نوفمبر 2013

جهة التوظيف	ذكور	إناث	إجمالي	النسبة %
الحكومة	38,459	18,904	57,363	3.8
القطاع الخاص	1,217,476	29,231	1,246,707	81.6
القطاع العائلي	101,424	121,608	223,032	14.6
إجمالي	1,357,359	169,743	1,527,102	100.0

المصدر: النشرة الإحصائية الشهرية، شهر ديسمبر 2013، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات.

# خصائص سوق العمل العماني

6- رغم أن من بين أبرز مبررات القطاع الخاص في اعتماده على العمالة الوافدة القول بافتقار العمالة المواطنة للتأهيل والخبرة إلا أن 74% من العمالة الوافدة في القطاع الخاص أمية أو تحمل تأهيلاً متدن، بحيث لم يتجاوز نسبة من يحملوا تأهيلاً أعلى من الثانوية إلا حوالي 10% من هذه العمالة.

العمالة الوافدة حسب المستوى التعليمي نوفمبر 2013

المستوى التعليمي	ذكور	إناث	إجمالي	النسبة %
أمية أو يقرأ ويكتب	392,460	46,271	438,731	28.7
ابتدائي وإعدادي	609,925	75,432	685,357	44.9
ثانوي	205,371	15,333	220,704	14.5
دبلوم وجامعي	115,408	22,249	137,657	9.0
أعلى من جامعي	10,750	2,344	13,094	0.9
غير مبين	23,445	8,114	31,559	2.1
إجمالي	1,357,359	169,743	1,527,102	100.0

المصدر: النشرة الإحصائية الشهرية، شهر ديسمبر 2013، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات.

# خصائص سوق العمل العماني

7- في المقابل نجد ارتفاعاً في تأهيل العمانية الباحثة عن عمل، فحوالي 24% فقط من الباحثين عن عمل من العمانيين يحملون مؤهلاً دون الثانوية، فيما شكل حملة الثانوية 60%، وبلغت نسبة يحملون مؤهلاً عالياً 16%.

الباحثون عن عمل من العمانيين حسب المستوى التعليمي عام 2010 (نسبة %)			
المستوى التعليمي	ذكور	إناث	إجمالي
دون دبلوم التعليم العام	34.7	9.5	24.0
دبلوم التعليم العام	56.8	63.1	59.5
شهادات عليا	8.5	27.4	16.5
إجمالي	100.0	100.0	100.0

المصدر: قام الباحث باحتساب هذه النسب اعتماداً على البيانات الواردة في دراسة خصائص القوى العاملة من واقع التعدادات السكانية، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2013.

# خصائص سوق العمل العماني

## الخلاصة

تدني نسبة مشاركة القوة البشرية العمانية في سوق العمل والارتفاع الكبير في عدد الباحثين عن عمل، خاصة من الشباب، في ظل نمو كبير في إعدادهم وتحسن مستمر في مستوى تأهيلهم، يؤكد الحاجة إلى تبني سياسات توطئ بديلة تشجع على مشاركة أكبر للقوة البشرية العمانية في سوق العمل وتحد من الاعتماد على العمالة الوافدة متدنية المهارة.

# كيف تبادت سنفافورة هذه الإشكاليات؟

1- نمو أعداد العمالة الوافدة في نهاية الستينات والذي كان جزء كبير منها عمالة غير ماهرة جعل سنفافورة تدرك أنها إن استمرت في هذا التوجه فسيتحول الاقتصاد السنفافوري إلى اقتصاد يخلق في الغالب فرص عمل متدنية الأجر والإنتاجية، فقررت مباشرة البدء في وضع قيود صارمة أمام تدفق العمالة الوافدة خاصة العمالة غير الماهرة.

2- قادت اقتصادها نحو التحول بعيداً عن الصناعات كثيفة اليد العاملة إلى الصناعات عالية التقنية والقيم المضافة أو الصناعات كثيفة رأس المال capital-intensive industries والذي يحقق بالإضافة إلى تقليل الحاجة لليد العاملة الوافدة أن تصبح معظم الوظائف في الاقتصاد عالية الدخل والإنتاجية وتتطلب مهرة عالية، ما يخلق مزيداً من الفرص للعمالة المواطنة ويسهم في تحسين معدلات النمو الاقتصادي ومستويات المعيشة.

## كيف تفاعلت سنغافورة هذه الإشكاليات؟

3- تم فرض رسوم عالية على توظيف العمالة الوافدة تزداد مع تدني مهارة الوافد يتحملها صاحب العمل، بدأ تطبيقها عام 1980. وخلال السنوات التالية حدثت زيادات متتالية في هذه الرسوم، كان آخرها الزيادة التي جرى تطبيقها اعتباراً من الأول من يوليو 2013.

4- وضعت سنغافورة حداً أقصى لنسبة العمالة الوافدة من إجمالي العاملين في المنشأة Dependency Ceiling، والذي يتفاوت من قطاع لآخر بحسب مدى توفر العمالة المحلية، على سبيل المثال يرتفع في قطاع الإنشاءات بينما ينخفض في قطاع الخدمات.

## كيف تفادت سنغافورة هذه الإشكاليات؟

5- أصبحت تصاريح العمل تصدر للعمالة الوافدة وفق تصنيف يعتمد على مؤهلاتها وخبراتها وذلك على النحو التالي:

-تصريح (Employment Pass (EP، وهو تصريح يمنح للمهنيين الوافدين foreign professionals الذي يعملون في مناصب إدارية وتنفيذية عليا أو يؤدون أعمال متخصصة. ولا يفرض أي رسوم على توظيف من يحملون هذا التصريح.

-تصريح S Pass، ويمنح لأصحاب المهارات في المستوى الإداري المتوسط بشرط أن يتجاوز أجر العامل 2,200 دولار سنغافوري ويحمل مؤهلا مناسبة او شهادة فنية مناسبة كما يلزم ان يكون لديه خبرة في نفس المجال لعدد من السنين.

-تصريح (Work Permit (WP، ويمنح لبقية العاملين الوافدين، بما في ذلك العمالة المنزلية، الذين لا تنطبق عليهم الشروط السابقة وتقل أجورهم عن 2,200 دولار سنغافوري، ويصنف حاملي هذا التصريح إلى عمالة ماهرة skilled workers وعمال غير ماهرة unskilled workers

# أمثلة على رسوم توظيف العمالة الوافدة في سنغافورة

## رسوم توظيف العمالة الأجنبية في قطاع الخدمات

القطاع	نسبة العمالة الأجنبية من إجمالي عدد العاملين في المنشأة	تصنيف العامل	الرسم الشهري (دولار سنغافوري)	الرسم الشهري (ريال عماني)
الخدمات	للعمالة الأجنبية التي تشكل 10% من إجمالي العاملين في المنشأة فأقل	ماهر	300	90
		غير ماهر	400	120
	للعمالة الأجنبية التي تشكل أعلى من 10% من إجمالي العاملين وحتى 25%	ماهر	400	120
		غير ماهر	500	150
	للعمالة الأجنبية التي تزيد على 25% من إجمالي عدد العاملين وحتى 40%	ماهر	600	180
		غير ماهر		

المصدر: Singapore Ministry of Manpower

لصاحب العمل في هذا القطاع حق دفع رسوم منخفضة للعامل الماهر للعمالة الأجنبية التي تشكل 25% من إجمالي عدد العاملين أو أقل فقط، ولا يجوز أن يتجاوز عدد العمالة الأجنبية في منشآت هذا القطاع سقف 40% من إجمالي عدد العاملين في المنشأة.



# أمثلة على رسوم توظيف العمالة الوافدة في سنغافورة

## رسوم توظيف العمالة الوافدة في قطاع الإنشاءات

القطاع	نسبة العمالة الوافدة من إجمالي عدد العاملين في المنشأة	تصنيف العامل	الرسم الشهري (دولار سنغافوري)	الرسم الشهري (ريال عماني)
الإنشاءات	عامل محلي واحد لكل 7 عمال وافدين	مهارات أعلى وضمن MYE	300	90
		مهارات أساسية وضمن MYE	450	135
		مهارات أعلى ومغف من MYE	600	180
		مهارات أساسية مع خبرة ومغف من MYE	750	225

لمصدر: Singapore Ministry of Manpower

تقصد ب MYE أو Man-Year Entitlements الحصّة المخصصة للمقاول الأساسي للمشروع من العمالة الوافدة من دول الاستقدام غير التقليدية كالهند وبنغلادش وسيرلانكا.

# تقييم مدى نجاح سياسات سوق العمل في سنغافورة

1- أن تدفق العمالة الوافدة لم يكن على حساب مشاركة العمالة المحلية في سوق العمل، فمشاركتها في الواقع ارتفعت بين عامي 2003 و 2013 من 63.2% إلى 66.6% على الرغم من تضاعف عدد العمالة الوافدة خلال هذه الفترة.

قوة العمل في سنغافورة عامي 2003 و 2013 (منتصف العام)

2013	2003	
2,138,800	1,706,600	قوة العمل المحلية
1,304,900	605,700	قوة العمل الوافدة
3,443,700	2,312,300	إجمالي قوة العمل
66.7	63.2	نسبة مشاركة العمالة المحلية

العمالة المحلية تشمل مواطني سنغافورة بالإضافة إلى من يحملون إقامة دائمة

المصدر: Singapore Ministry of Manpower

# تقييم مدى نجاح سياسات سوق العمل في سنغافورة

2- أن نمو عدد العمال الوافدين لم يتسبب في انسحاب قسري للقوة العاملة المواطنة من سوق العمل نتيجة عدم قدرتها على منافسة هذه العمالة، فمشاركة من في سن العمل في سوق العمل تصل في سنغافورة إلى 66.1%.

## مشاركة السكان المحليين في قوة العمل في عام 2012

3,207,288	عدد السكان المحليين 15 عام فأعلى
2,119,600	قوة العمل المحلية
66.1	نسبة المشاركة

المصدر: Singapore Ministry of Manpower

# تقييم مدى نجاح سياسات سوق العمل في سنغافورة

3- لم يترتب على تدفق العمالة الوافدة ارتفاع في معدل البطالة في صفوف العمالة المحلية فمعدل البطالة تراجع بين عامي 2003 و2013 من 5.2% إلى 2.8%، بحيث ان معدل البطالة العام لم يتجاوز 1.95 في عام 2013 مقارنة بمعدل 4.0% في عام 2003.

معدلات البطالة في سنغافورة عامي 2003 و2013 (%)

2013	2003	
1.9	4.0	المعدل العام للبطالة
2.8	5.2	معدل بطالة العمالة المحلية
3.0	5.4	معدل بطالة مواطني سنغافورة

المصدر: Singapore Ministry of Manpower

# مقارنة أداء سياسات سوق العمل في كل من سلطنة عمان وسنغافورة

مقارنة نتائج سياسات سوق العمل في سلطنة عمان وسنغافورة		
سنغافورة	سلطنة عمان	
66.1%	36.2%	نسبة مشاركة القوة البشرية المحلية في سوق العمل
66.6%	28%	نسبة العمالة المحلية من إجمالي قوة العمل
2.8%	24.4%	معدل بطالة العمالة المحلية
80% من قوة العمل تحمل الثانوية أو أعلى	74% من الوافدين دون الثانوية	مستوى تأهيل قوة العمل

# أهم الدروس المستفادة من تجربة سنغافورة

1- أن أهم آليتين استخدمتهما سنغافورة للحد من تدفق العمالة الوافدة وخاصة العمالة غير الماهرة كانتا وضع سقف أعلى لاعتمادية المنشآت على العمالة الوافدة وفرص رسوم عالية على توظيف العمالة الوافدة تتزايد مع تدني تأهيل وخبرة العامل ومع نسبة العمالة الوافدة من إجمالي عدد العاملين في المنشأة.

2- أن سنغافورة كانت واعية تماماً للآثار السلبية الخطيرة التي يمكن أن تترتب على تدفق غير مقيد للعمالة الوافدة، خاصة العمالة غير الماهرة، لذا كانت سياساتها العمالية استباقية وجزءاً من استراتيجية اقتصادية أشمل تقود الاقتصاد بعيداً عن التوظيف المكثف للعمالة خاصة العمالة غير الماهرة.

# أهم الدروس المستفادة من تجربة سنغافورة

3- أن سنغافورة لم تقصر فرض رسوم توظيف عالية على القطاعات والأعمال التي يوجد عمالة محلية ترغب في العمل بها، وإنما كانت شاملة لكافة القطاعات والأعمال كونها تستهدف بالأساس دفع الاقتصاد بعيداً عن الاستخدام المكثف للعمالة وخاصة العمالة غير المهارة.

4- أنه لا يمكن تبرير فتح أسواق العمل المحلية أمام العمالة الوافدة بكونه جزءاً من عملية تحرير اقتصادي، بل يجب أن يكون هناك ما يكفي من قيود وإجراءات تضمن عدم وضع العمالة المحلية في منافسة غير عادلة أمام عمالة وافدة ظروفها تجبرها على القبول بأجور متدنية، ينتج عنه انسحاب قسري لجزء كبير من القوة البشرية المحلية من سوق العمل، فيتزايد الاعتماد على العمالة الوافدة في نفس الوقت الذي تتسع فيه شريحة قوة العمل المحلية غير المستغلة.

5- أنه وفي ظل الانخفاض الحاد في مساهمة العمالة العمالية في سوق العمل والارتفاع الحاد في نسبة الباحثين عن عمل، فإنه لا بد من إعادة النظر في سياسات التعمين المطبقة وهناك حاجة لتبني سياسات بديلة تضمن رفع تكلفة توظيف العمالة الوافدة، ما يحد من جاذبية توظيفها ويجبر القطاع الخاص على تبني نموذج أعمال يعتمد على عمالة أقل إنتاجية أعلى.

# إصلاح سوق العمل العماني (الحل السنغافوري)

ليس من المناسب تطبيق السياسات نفسها التي طبقتها سنغافورة فيما يتعلق بفرض رسوم عالية على توظيف العمالة الوافدة، ويلزم أن يحمى القطاع الخاص العماني من التأثير السلبي الذي يمكن أن ينتج عن تغيير جذري في سياسات توظيف العمالة الوافدة، على الأقل في المستقبل المنظور، بما يسمح لهذا القطاع بالتكيف مع الواقع الجديد.

لذا يلزم إجراء تعديل جذري مهم على آلية التحكم بتدفق العمالة الوافدة المطبقة في سنغافورة لتتناسب مع واقع فرض نفسه في السلطنة، والمتمثل في سيطرة نموذج أعمال يقوم على استخدام مكثف للعمالة الوافدة متدنية الأجر والمهارة.



# إصلاح سوق العمل العماني (الحل السنغافوري)

لإيضاح هذه الحقيقة سنجري محاكاة تفترض تطبيق الحل السنغافوري المتمثل في إجراء رفع كبير في رسوم توظيف العمالة الوافدة بهدف رفع القدرة التنافسية للعمالة العمانية في سوق العمل. وسنفترض أن لدينا عاملين الأول عماني يطلب أجراً شاملاً قدره 400 ريال شهرياً، وعامل وافد يقبل بأجر أساسي لا يتعدى 100 ريال شهرياً.

ووفق هذه المعطيات، نستطيع مقارنة تكلفة التوظيف الكلية للعاملين على صاحب العمل وذلك على النحو التالي:

# إصلاح سوق العمل العماني (الحل السنغافوري)

تكلفة العامل العماني الذي يبلغ راتبه الشامل لكافة البدلات 400 ريال

راتب	إصدار بطاقة	ترخيص استقدام	سكن	تأمين صحي	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
سنويا 4800	0	0	0	180	0	432	200	5612
شهريا 400	0	0	0	15	0	42	17	474

تكلفة العامل الوافد الذي يبلغ راتبه 100 ريال

راتب	اصدار بطاقة	ترخيص استقدام	سكن	تأمين صحي	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
سنويا 1200	200	201	300	180	120	12	50	2213
شهريا 100	8	8	25	15	10	2	4	173

تكلفة السكن تعادل راتب ثلاثة أشهر وتكلفة النقل 10% من الراتب السنوي

# إصلاح سوق العمل العماني (الحل السنغافوري)

مقارنة تكلفة العامل الوافد بتكلفة العامل العماني

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الوافد	تكلفة توظيف العامل العماني	نسبة تكلفة توظيف الوافد إلى العماني
الراتب	100	400	
تكاليف التوظيف الأخرى	73	74	
إجمالي تكلفة التوظيف	173	474	%36

## إصلاح سوق العمل العماني (الحل السنغافوري)

هل يمكن تحسين تنافسية العامل العماني من خلال الحل السنغافوري؟

لنفرض أن السلطنة قررت رفع رسوم توظيف العمالة الوافدة بحيث أصبحت تكلفة رخصة الاستقدام 1000 ريال كل سنتين بدلاً من قيمتها الحالية البالغة 200 ريال، أيضاً تم رفع تكلفة إصدار وتجديد بطاقة العمل لغير العماني من 201 ريال كل سنتين إلى 1000 ريال أيضاً، أي أن رسوم توظيف العمالة الوافدة قد رفعت بنسبة 400% تقريباً.

# إصلاح سوق العمل العماني (الحل السنغافوري)

تكلفة العامل الوافد الذي يبلغ راتبه 100 ريال

راتب	اصدار بطاقة	ترخيص استخدام	سكن	تأمين صحي	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
1200	1000	1000	300	180	120	12	50	3862
100	83	83	25	15	10	2	4	323

سنويا

شهريا

مقارنة تكلفة العامل الوافد بتكلفة العامل العماني (ريال)

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الأجنبي	تكلفة توظيف العامل العماني	نسبة تكلفة توظيف الوافد إلى العماني
الراتب	100	400	
تكاليف التوظيف الأخرى	223	74	
إجمالي تكلفة التوظيف	323	474	68%

# إصلاح سوق العمل العماني (الحل السنغافوري)

## إجمالي الرسوم المحصلة من القطاع الخاص بعد زيادة الرسوم\*

العدد	الرسم (ريال)	الإجمالي (ريال)
124,671	1,000	124,670,700
1,246,707	1,000	623,353,500
إجمالي الرسوم		748,024,200

\*تقديرات الباحث بافتراض اصدار تراخيص استخدام سنوية تعادل 10% من إجمالي عدد العمالة الوافدة العاملة في القطاع الخاص

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

رغم فاعلية رفع رسوم توظيف العمالة الوافدة في الحالة السنغافورية، إلا أنه كان حلاً وقائياً استبق فتح الاستقدام وتشبع سوق العمل بعمالة وافدة مهاراتها وأجورها متدنية. وفتح باب الاستقدام غير المقيّد في السلطنة على مديّ عقود فرض واقعاً يتطلب حلاً مطوراً ومختلفاً بعض الشيء عن الحل السنغافوري، ما يضمن أقل قدر ممكن من الضرر على القطاع الخاص.

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

الحل الذي نقترحه هو تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص على شكل إعانة تدعم أجور العمالة العمانية في القطاع الخاص والتي تحقق هدفين هامين:

1- فمن جهة، تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص يخفف العبء المالي الذي سيتربى على الزيادات المتتالية في هذه الرسوم على هذا القطاع.

2- ومن جهة أخرى، تدوير الرسوم على شكل إعانة تدعم أجور العمالة العمانية يساهم في الحد من تكلفة توظيفها ويضغط على القطاع الخاص للحد من اعتماده على العمالة الوافدة التي سترتفع تكلفة توظيفها مع الزيادة المستمرة في رسوم توظيفها.



# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

وتقوم آلية التدوير على إعادة كامل رسوم توظيف العمالة الوافدة التي يتم تحصيلها من موظفي هذه العمالة إلى القطاع الخاص، على شكل إعانة تدفع عن كل عامل عماني يعمل في القطاع الخاص، بشرط بلوغ أجره حد معين، ولنفترض أنه أجر شامل يبلغ 400 ريال عماني.

ووفق برنامج التدوير تقوم الحكومة بتحمل جزء من أجر العامل العماني في نطاق ما يمكن أن نسميه أجر الدخول إلى سوق العمل، والذي يمكن أن نفترض أنه أجر شامل بين 400 ريال و 500 ريال شهريا، ثم تخفض الإعانة المستحقة عن كل عامل بنسبة 25% عن كل زيادة في أجره تبلغ مائة ريال شهريا، بحيث تتوقف إعانة أجر العامل العماني تماما عندما يزيد أجره الشهري الشامل عن 800 ريال شهريا.

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

## مبلغ التدوير

إجمالي الرسوم (ريال)	عدد العمانيين المستحق عنهم إعانة	المبلغ المدور سنويا (ريال)	المبلغ المدور شهريا (ريال)
163,656,000	120,000	1,364	114

## مقارنة تكلفة العامل الوافد بتكلفة العامل العماني (ريال شهريا)

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الوافد	تكلفة توظيف العامل العماني	نسبة تكلفة توظيف الوافد إلى العماني
الراتب	100	400	
تكاليف التوظيف الأخرى	73	74	
إعانة توظيف	0	-114	
إجمالي تكلفة التوظيف	173	360	48%

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

الآن لنفرض تزايد اقبال العمانيين على العمل في القطاع الخاص بحيث ارتفع عدد العمانيين المستحق عنهم إعانة إلى 140 ألف عامل. أمام هذا الوضع، وتفادياً لتخفيض المبلغ المدور، يكون الحل في رفع رسوم توظيف العمالة الوافدة، ولنفرض أن الحكومة قررت زيادة رسوم ترخيص الاستقدام لتصبح 400 ريال كل عامين ورفع رسوم إصدار بطاقة العمل لغير العمانيين لتصبح 400 ريال كل عامين أيضاً.

# إصلاح سوق العمل العماني

## الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

### تكلفة العامل الوافد الذي يبلغ راتبه 100 ريال

راتب	اصدار بطاقة	ترخيص استقدام	سكن	تأمين صحي	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
1200 سنويا	400	400	300	180	120	12	50	2612
100 شهريا	17	17	25	15	10	2	4	190

### مبلغ التدوير

عدد العمانيين المستحق عنهم إعانة	المبلغ المدور سنويا (ريال)	المبلغ المدور شهريا (ريال)
140,000	2,338	195

### مقارنة تكلفة العامل الوافد بتكلفة العامل العماني (ريال)

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الوافد	تكلفة توظيف العامل العماني	نسبة تكلفة توظيف الوافد إلى العماني
الراتب	100	400	
تكاليف التوظيف الأخرى	90	74	
إعانة توظيف	0	-195	
إجمالي تكلفة التوظيف	190	279	68%

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

مرة أخرى لنفرض أن عدد العمانيين المستحق عنهم إعانة ارتفع إلى 180 ألف عامل، وأمام ذلك، قررت الحكومة رفع رسوم ترخيص الاستقدام ورسوم إصدار بطاقة العمل لغير العماني لتصبح 600 ريال لكل منهما كل سنتين، أيضاً سنفترض حدوث انخفاض عدد العمالة الوافدة نسبته 5%.

تكلفة العامل الوافد الذي يبلغ راتبه 100 ريال

راتب	إصدار بطاقة	ترخيص استقدام	سكن	تأمين صحي	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
سنوياً	600	600	300	180	120	12	50	3012
شهرياً	25	25	25	15	10	2	4	206

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

## مبلغ التدوير

إجمالي الرسوم (ريال)	عدد العمانيين المستحق عنهم إعانة	المبلغ المدور سنويا (ريال)	المبلغ المدور شهريا (ريال)
466,419,600	180,000	2,591	216

## مقارنة تكلفة العامل الوافد بتكلفة العامل العماني (ريال)

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الوافد	تكلفة توظيف العامل العماني	نسبة تكلفة توظيف الأجنبي إلى العماني
الراتب	100	400	
تكاليف التوظيف الأخرى	106	74	
إعانة توظيف	0	-216	
إجمالي تكلفة التوظيف	206	258	80%

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

مرة أخرى واستكمالاً لهذه المحاكاة لنفرض أن عدد العمانيين المستحق عنهم إعانة ارتفع إلى 220 ألف عامل، وأن الحكومة قررت رفع رسوم ترخيص الاستقدام ورسوم إصدار البطاقة إلى 800 ريال كل عامين لكل منهما.

تكلفة العامل الوافد الذي يبلغ راتبه 100 ريال

ترخيص استقدام	سكن	تأمين صحي	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
800	300	180	120	12	50	3412
33	25	15	10	2	4	223

# إصلاح سوق العمل العماني

(الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص)

مبلغ التدوير			
إجمالي الرسوم (ريال)	عدد العمانيين المستحق عنهم إعانة	المبلغ المدور سنويا (ريال)	المبلغ المدور شهريا (ريال)
590,783,390	220,000	2,685	224

## مقارنة تكلفة العامل الوافد بتكلفة العامل العماني (ريال)

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الوافد	تكلفة توظيف العامل العماني	نسبة تكلفة توظيف الوافد إلى العماني
الراتب	100	400	
تكاليف التوظيف الأخرى	123	74	
إعانة توظيف	0	-224	
إجمالي تكلفة التوظيف	223	250	89%



# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

ولفرض ان العمانيين المستحق عنهم إعانة تزايد وصولاً إلى 250 ألف فرد، وقررت الحكومة رفع رسوم ترخيص الاستقدام ورسوم إصدار البطاقة لتصبح 1000 ريال كل عامين لكل منهما، في ظل انخفاض إضافي في عدد العمالة الوافدة قدره 5%.

تكلفة العامل الوافد الذي يبلغ راتبه 100 ريال

راتب	إصدار بطاقة	ترخيص استقدام	سكن	تأمين صحي	بدل نقل	التأمينات	مكافأة نهاية الخدمة	تكلفة التوظيف
سنويا 1200	1000	1000	300	180	120	12	50	3812
شهريا 100	42	42	25	15	10	2	4	240

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل : تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

## مبلغ التدوير

إجمالي الرسوم (ريال)	عدد العمانيين المستحق عنهم إعانة	المبلغ المدور سنويا (ريال)	المبلغ المدور شهريا (ريال)
701,555,276	250,000	2,806	234

## مقارنة تكلفة العامل الوافد بتكلفة العامل العماني (ريال)

عناصر تكلفة التوظيف	تكلفة توظيف العامل الوافد	تكلفة توظيف العامل العماني	نسبة تكلفة توظيف الوافد إلى العماني
الراتب	100	400	
تكاليف التوظيف الأخرى	140	74	
إعانة توظيف	0	-234	
إجمالي تكلفة التوظيف	240	240	100%

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

## استنتاجات:

1- في حين لم ينتج عن مضاعفة رسوم توظيف العمالة الوافدة أربع مرات من دون تدوير إلا رفع للتكلفة النسبية للعامل الوافد لتعادل 68% من تكلفة العامل عماني، فإن رفع مماثل مع تدوير لها إلى القطاع الخاص أفقد العامل الوافد كامل ميزته التنافسية من حيث الأجر، حيث تساوى في تكلفة التوظيف مع العامل العماني، من ثم فإن أي رفع إضافي في رسوم التوظيف سينتج عنه لا محالة أن تصبح تكلفة العامل العماني أقل من تكلفة العامل الوافد، ما يزيد من جاذبية توظيفه ويحد الرغبة في توظيف العامل الوافد.

# إصلاح سوق العمل العماني

الحل البديل: تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص

2- في حين وجدنا أن مضاعفة رسوم التوظيف أربع مرات دون تدوير تسببت في رفع الرسوم المحصلة من القطاع الخاص على توظيف العمالة الوافدة من حوالي 150 مليون ريال إلى حوالي 750 مليون ريال كل عام، نجد أن رفع رسوم التوظيف مع تدوير أعاد إلى القطاع الخاص حوالي 700 مليون ريال كل عام، على شكل إعانة تدعم أجور العمالة العمانية في هذا القطاع.

تأثير عملية التدوير

173	التكلفة الشهرية لتوظيف العامل الوافد قبل بدء عملية التدوير
240	التكلفة الشهرية لتوظيف العامل الوافد بعد عملية التدوير
39%	نسبة الزيادة في تكلفة التوظيف
702	إجمالي المبلغ المدور للقطاع الخاص (مليون ريال)

# خاتمة

نختم هذه الدراسة بإجابات على تساؤلاتها، والتي يمكن إيجازها في النقاط الهامة التالية:

1- أنه لا يوجد مبرر لهذا الاعتماد المبالغ فيه والمتزايد على العمالة الوافدة في سلطنة عمان وأنه يأتي على حساب مشاركة القوة البشرية العمانية في سوق العمل، يدل عليه الانخفاض الحاد في نسبة مشاركة العمانيين في سن العمل في سوق العمل، والارتفاع الكبير جدا في نسبة لباحثين عن عمل بين أفراد قوة العمل العمانية.

2- أن هذا الاعتماد المبالغ فيه على العمالة الوافدة ليس سببه افتقار العمالة الوطنية للتأهيل والخبرة مقارنة بالعمالة الوافدة، بل العكس هو الصحيح، أي أن تأهيل العمالة العمانية قد يكون أعلى مما هو مطلوب في سوق العمل العماني ما أعاق وحد من إمكانية توظيفها. يدل عليه تدني مستوى تأهيل معظم أفراد العمالة الوافدة في السلطنة وارتفاع تأهيل معظم الباحثين عن عمل من العمانيين.

# خاتمة

3- أن الاقتصاد العماني يملك قدرة محدودة على خلق وظائف عالية الإنتاجية يؤكد هذا الارتفاع في نسبة العمالة الوافدة غير المؤهلة، حيث تسبب العرض غير المقيد من العمالة الوافدة متدنية الأجر والمهارة إلى انجراف الاقتصاد العماني في مسار خلق الوظائف محدودة الإنتاجية التي تتطلب مهارات متدنية أجورها بالضرورة متدنية أيضا، ما حد من إمكانية توظيفها.

4- أنه حتى لو تمت مضاعفة رسوم توظيف العمالة الوافدة عدة مرات فلن ينتج عن ذلك فقد للميزة التنافسية التي تتمتع بها العمالة الوافدة أمام العمالة العمانية، وأنه وعلى الرغم من الفاعلية الواضحة لزيادة رسوم توظيف العمالة الوافدة في سنغافورة في محافظة العمالة المحلية على جاذبيتها، إلا أنه هناك واقعا فرض نفسه في السلطنة نتيجة الاستقدام غير المقيد للعمالة الوافدة غير الماهرة على مدى عقود، أصبح معه تحقيق النتيجة نفسها يستلزم رفع رسوم التوظيف بمعدلات عالية جدا وفي فترة قصيرة، الأمر الذي سينتج عنه دون أدنى شك عبء مالي هائل على القطاع الخاص يخرج معظم منشآته من السوق ويهمش دوره بشكل حاد.

# خاتمة

5-أكدت المحاكاة التي أجرتها الدراسة أن تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص لدعم التعمين يملك قدرة فائقة على زيادة القدرة التنافسية للعمالة العمانية في سوق العمل، وأن الزيادة المطلوبة في رسوم توظيف العمالة الوافدة ستكون أقل بكثير من تلك التي سنحتاج لضربها لتحقيق ذلك دون عملية تدوير. كما أنه، وعلى خلاف خيار زيادة رسوم التوظيف فقط الذي سيستنزف القطاع الخاص مالياً ويتسبب في تقليص دوره وتهميشه، فإن تدوير هذه الرسوم إلى القطاع الخاص يدعم وضعه المالي ويجعل وحداته عالية التوطين في موقف تنافسي أقوى أمام المنشآت متدنية التعمين.

6-حيث يترتب على آلية تدوير الرسوم رفع تدريجي مستمر في تكلفة توظيف العمالة الوافدة مع ارتفاع رسوم توظيفها لتوفير موارد مالية إضافية يمول بها برنامج التدوير مع تزايد أعداد العمانيين في القطاع الخاص المستحق عنهم إعانة، فإن للاقتصاد العماني سيدفع بعيداً عن نموذج الأعمال المعتمد على التوظيف الكثيف للعمالة متدنية المهارة نحو نموذج أعمال يعتمد التقنية والإنتاجية العالية، والذي سيعني دون شك نمواً مستمراً في نسبة الوظائف عالية الإنتاجية من إجمالي عدد الوظائف في الاقتصاد العماني، والتي تمتاز أيضاً بأجورها المرتفعة، ما يجعلها أكثر مناسبة للعمالة العمانية فتتسارع وتيرة توطين الوظائف في السلطنة.

# خاتمة

7- حيث أن آلية التدوير لا تفرض نسبة توظيفين معينة بل تكافئ المنشآت التي تحقق نسب توظيفين عالية بانخفاض تكلفة عمالتها العمالية نتيجة دعم أجورها من خلال برنامج التدوير، وبانخفاض رسوم توظيف عمالتها الوافدة مع انخفاض نسبتها من إجمالي عدد العاملين، فإن ذلك يضمن أن تصبح عملية توظيف الوظائف عملية طوعية لا قسرية بالنظر إلى المكاسب الكبيرة التي تحققها عملية التوظيف والتكاليف العالية التي ستحملها المنشآت متدنية التعمين.



# توصية الدراسة

وبناء على هذه النتائج المهمة فإن أفضل خيار متاح أمام السلطنة لإنجاح جهود التعمين ودفع الاقتصاد العماني نحو خلق مزيد من فرص العمل المناسبة للعمالة المواطنة هو التطبيق الفوري لآلية تدوير رسوم توظيف العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص، على أن يحدد الحد الأدنى للأجر المستحق عنه الإعانة عند مستواً يضمن إقبالاً ورغبة قوية من قبل قوة العمل العمانية للعمل في القطاع الخاص.

# شكر وتقدير

أشكر لكم حسن إصغائكم