

جامعة المنوفية  
مركز البحوث الجغرافية  
والكارتوجرافية  
بمدينة السادات

مجلة مركز البحوث  
الجغرافية والكارتوجرافية

العدد التاسع

القوى الحاملة في سلطنة عمان

وسياسة التعمين

وكتور

صبري محمد محمد حمل

أستاذ الجغرافيا البشرية المساعد  
بجامعة الأزهر

## المحتويات

- مقدمة.....١٣٧
- ١- النمو العددي للقوى العاملة في الفترة من ١٩٧٥:٢٠٠٣.....١٣٩
- ٢- الخصائص الديموجرافية للقوى العاملة ١٤٥.....
- القوى البشرية والقوى العاملة ..... ١٤٥
  - القوى العاملة والتركيب النوعي والعمرى..... ١٤٦
  - معدل النشاط الاقتصادي بين عامي ٢٠٠٣:١٩٩٣..... ١٤٨
- ٣- القوى العاملة وقطاعات النشاط الاقتصادي.....١٥٢
- تطور هيكل النشاط الاقتصادي في سلطنة عمان..... ١٥٢
  - القوى العاملة حسب الأنشطة الثلاثية بين الوافدين والعمانيين عام ٢٠٠٣..... ١٥٤
  - القوى العاملة بالأنشطة الاقتصادية حسب التركيب النوعي..... ١٥٥
  - الأنشطة الاقتصادية الفرعية..... ١٥٧
- ٤- القوى العاملة الوافدة والعمانية في القطاعين الحكومي والخاص.....١٦٣
- توزيع المحافظات للقوى العاملة ومناطق السلطنة..... ١٦٦
  - جنسيات القوى العاملة الوافدة..... ١٧٣
  - الخصائص التعليمية للقوى العاملة..... ١٧٣
- ٥- مستقبل القوى العاملة وسياسة التعمين في السلطنة..... ١٧٩
- ٦- النتائج والتوصيات..... ١٩٥
- ٧- ملاحق..... ١٩٨
- ٨- المراجع والمصادر..... ٢٠٤

**مقدمة:**

مع بداية مرحلة التنمية العمانية التي انطلقت منذ سبعينيات القرن الماضي استقدمت السلطنة أعداداً متزايدة من القوى العاملة الوافدة، شكلت إلى جانب العمانيين ثنائية في سوق العمل العماني، كانت في صالح الوافدين بنسب كبيرة حتى منتصف التسعينيات، ثم بدأت تتراجع نسبتهم لصالح العمانيين على أثر تحولات تنموية وديموجرافية، بالإضافة إلى أسباب اقتصادية واجتماعية وسياسية.

ففيما يختص بالتحولات التنموية بدأت السلطنة في جني ثمارها في جوانبها المادية البنية الأساسية من طرق وصرف صحي وتليفونات وكهرباء، بالإضافة إلى النهضة في مجالات التنمية البشرية من خلال الارتفاع بمستوى الخدمات الصحية والتعليمية، والزيادة الكبيرة التي تحققت في مستويات دخول الأفراد، حتى بلغت السلطنة ترتيباً متقدماً في مستوى التنمية البشرية، السادسة على مستوى الوطن العربي والعاشرة على مستوى دول العالم الإسلامي و٧٤ على مستوى العالم، وكان من أهم مخرجاتها توافر كوادر متخصصة ساهم العديد منها في سوق العمل.

وتمثل أعداد العاطلين المتزايدة وانعكاساتها السلبية في المجالين الاقتصادي والاجتماعي أحد الأسباب التي تدفع باتجاه تقليص العمالة الوافدة، كما أدركت الدوائر الاقتصادية في السلطنة -وعلى مستوى الدول الخليجية- ارتفاع قيمة العوائد المادية المحولة إلى الدول المصدرة للعمالة، بالإضافة إلى هاجس قصر عمر وإمدادات البترول والغاز والتي تشكل أكثر من ٨٠% من جملة الإيرادات الفعلية للسلطنة.

ومن المنظور الاجتماعي كان للعمالة الوافدة غير العربية انعكاسات سلبية على مجتمعات دول الخليج في الجوانب التربوية والثقافية واللغوية والقيمية.

وفي الجانب السياسي ظهرت متطلبات عالمية لحقوق الإنسان بشأن منح الجنسية للوافدين الذين تتعدى مدة إقامتهم فترة معينة الأمر الذي يمكن أن يهدد النسيج الاجتماعي- في حالة حدوثه- لعدد من الدول الخليجية وبخاصة التي ترتفع بها نسبة الوافدين.

وعلى ذلك فقد تبنت دول مجلس التعاون الخليجي سياسة إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة، ومنها سلطنة عمان- وهو ما ينفذ الآن على أرض الواقع منذ عدة سنوات.

وتطبق هذه الدراسة المنهج الجغرافي التحليلي لقطاع القوى العاملة في السلطنة من خلال تتبع نموها العددي وتوزيعها القطاعي والجغرافي ودراسة خصائصها، ومستقبل القوى العاملة في ضوء سياسة توطين العمالة الوطنية محل الوافدة فيما يعرف بالتعمين.

### مصادر الدراسة:

تعتمد الدراسة على عدد من المصادر الإحصائية، تعدادي السكان لعامي ١٩٩٣ و٢٠٠٣- ومجموعة تقارير وإحصائيات تصدرها وزارات الخدمة المدنية وشؤون البلاط السلطاني والهيئات العامة مع ملاحظة أن هناك تبايناً في تقديرات أحجام القوى العاملة بين عدد من المصادر يرجع إلى اختلاف التوقيت الزمني لإجرائها-بالإضافة إلى قيام الباحث بعمل مقابلات شخصية مع بعض المسؤولين، ومشاهدات واستطلاعات للرأي بين مجموعات من الشباب في قطاع الأعمال الخاص.

### أهداف الدراسة:

١ إبراز ثنائية القوى العاملة بين وطنية ووافدة وبين القطاعين الخاص والحكومي.

٢ دراسة خصائص وتراكيب القوى العاملة.

٣ التعرف على مستقبل القوى العاملة في ضوء سياسة التعمين.

وتتضمن الدراسة المباحث التالية:-

أولاً: النمو العددي للقوى العاملة في الفترة ١٩٧٥-٢٠٠٣.

ثانياً: الخصائص الديموجرافية.

ثالثاً: القوى العاملة وقطاعات النشاط الاقتصادي.

رابعاً: القوى العاملة الوافدة والعمانية في القطاعين الحكومي والخاص.

خامساً: مستقبل القوى العاملة وسياسة التعمين.

## أولاً : النمو العددي للقوى العاملة في الفترة ١٩٧٥-٢٠٠٣

انعكست المسيرة التنموية العمانية على حجم واتجاه الزيادة العددية للقوى العاملة، فقد بلغت ٦٦٣ ألف بنسبة ٣١٥% خلال الفترة ١٩٧٥-٢٠٠٣، وكانت معظمها خلال مدتين: جدول "١" وشكل "١".

الأولى: وتمتد من ١٩٧٥-١٩٨٥ وبلغت جملة الزيادة ٢٩٥ ألف وكانت معظمها من القوى العاملة الوافدة بنسبة ١٨٤% في مقابل ٤٢% فقط للعمانية، وترتب على ذلك ارتفاع نسبة العمالة الوافدة إلى ثلاثة أخماس في مقل الخمسين للعمانية.

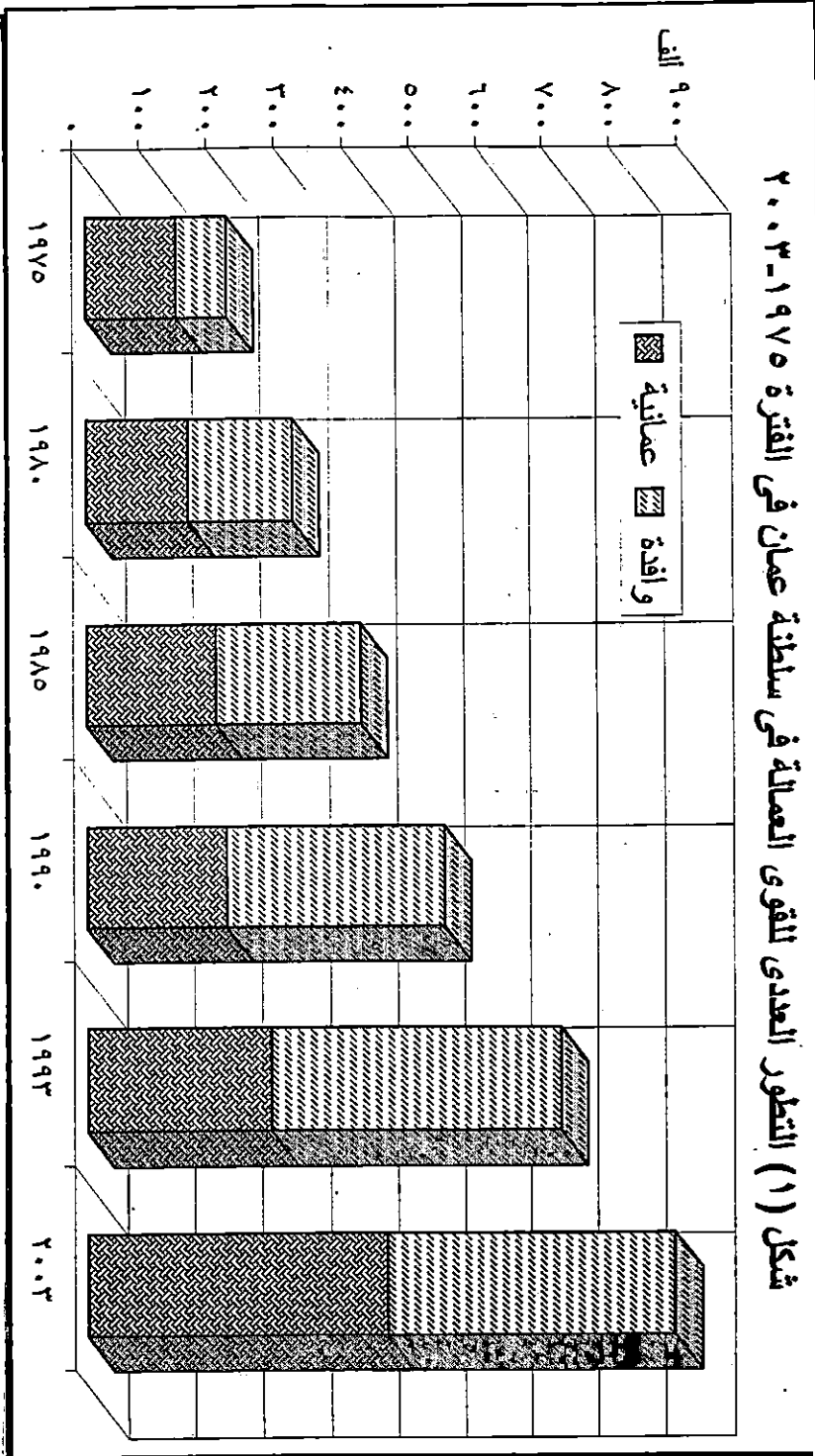
جدول (١) النمو العددي للقوى العاملة في عمان في الفترة ١٩٧٥-٢٠٠٣

السنة	العمانية		الوافدة		الكلية		% للزيادة	
	العدد بالألف	% لجملة العمانيين	العدد بالألف	% لجملة العمالة	العدد بالألف	عمانيون	وافدون	
١٩٧٥	١٣٥	٦٤,٦	٧٥	٣٥,٤	٢١٠	-	-	-
١٩٨٠	١٥٢	٤٩,٧	١٥٤	٥٠,٣	٣٠٦	١٢,٦	١٠٥,٣	
١٩٨٥	١٩٢	٣٨,٠	٣١٣	٦٢	٥٠٥	٢٦,٣	٣٨,٣	
١٩٩٠	٢٠٧	٣٩,١	٣٢٢	٦٠,٩	٥٢٩	٧,٨	٥١,٢	
١٩٩٣	٢٧٢	٣٨,٦	٤٣٢	٦١,٤	٧٠٤	٣١,٤	٣٤,٢	
٢٠٠٣	٤٤٢	٥٠,٦	٤٣٠	٤٩,٤	٨٧٣	٦٢,٥	٠,٥ -	

المصدر: التقديرات ١٩٧٥-١٩٩٠ "سعود العنسي"، ١٩٩٤، التنمية والموارد البشرية في عمان، ص ٧٢.  
ونتايج تعدادي ١٩٩٣ و٢٠٠٣، وحساب الباحث.

وقد تراكب نمو العمالة الوافدة والتي تضاعفت بأكثر من مرتين مع متطلبات الطفرة التنموية العمانية في جانبها المادي والهيكلية في قطاعات البنية الأساسية والطرق والمنشآت والهيكل الاقتصادي والتعليمية والصحية والتوسعات العمرانية، وفي جانبها البشري من خلال التوسع في التعليم بمراحله المتعددة، والاهتمام بالصحة والتنمية البشرية بوجه عام.

الثانية: وتمتد خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠٠٣، وتحققت خلالها زيادة بلغت ٣٤٤ ألف بنسبة ٦٥%، لكنها ارتفعت لأكثر من الضعف بين العمانيين ٢٣٥ ألف بنسبة ١١٣%، وبمقدار الثلث فقط بين الوافدين "١٠٨ ألف" حتى أن نسبة العمالة تناصفت بين كل من الوافدين والعمانيين عام ٢٠٠٣.



وخلال سنوات النصف الثاني من الثمانينات لم تزد القوى العاملة إلا بمقدار ٢٤ ألف فقط بنسبة ٤,٨%، الوافدة تسعة آلاف فقط، ويرجع ذلك إلى تراجع إيرادات النفط والذي شكل أكثر من ٨٠%<sup>(١)</sup> من مجموع الإيرادات الفعلية، الأمر الذي انعكس على انخفاض نمو الناتج المحلي بالمقارنة بما كان عليه خلال السنوات الخمس الأولى للثمانينيات جدول "٢".

جدول (٢) إيرادات النفط ومعدلات نمو الناتج المحلي ١٩٩٠-١٩٨٠

السنة	إيرادات النفط بمليارات الدولارات	معدلات نمو الإنتاج المحلي الحقيقي %
١٩٨٠	٢,٣٢	٥,٧٢
١٩٨١	٤,٤٠	١٧,٠٤
١٩٨٢	٤,١٠	١١,٥٥
١٩٨٣	٤,٢٠	١٥,٩٦
١٩٨٤	٣,٩٠	١٦,٧٤
١٩٨٥	٤,٧٠	١٣,٧٦
١٩٨٦	٢,٥٠	٢,١٤
١٩٨٧	٣,٥٠	٣,٩٩-
١٩٨٨	٣,١٠	٥,٢٥
١٩٨٩	٣,٦٦	٢,٩٨
١٩٩٠	٣,٩٩	٨,٣٨

المصدر: الإسكوا، المجموعة الإحصائية لمنطقة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، أعداد مختلفة.  
-International Financial Statistics Year Book, 1976-1999.

وقد ظلت القوى العاملة العمانية أقل من الوافدة حتى عام ٢٠٠٣ ويرجع ذلك إلى: كـ ارتفاع نسبة صغار السن "أقل من ١٥ سنة" إلى أكثر من نصف السكان ٥١,٦% عام ١٩٩٣، والتي نتجت عن ارتفاع معدلات الزيادة الطبيعية إلى ما يتراوح بين ٣٠ لأقل من ٤٠<sup>(٢)</sup> في الألف خلال النصف الثاني من السبعينات وحتى التسعينات مما قلل من نسبة القوى العاملة العمانية لأقل من خمس "١٨,٤%" العمانيين.

كـ قلة الكوادر العمانية المتخصصة التي تطالبتها مرحلة التنمية للتوسع في النشاطين الثنائي والثلاثي، حيث كان الاقتصاد العماني يستوعب معظم القوى العاملة في الأنشطة الأولية قبل مرحلة التنمية.

<sup>١</sup> الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، ٢٠٠١، التوزيع الاقتصادي في البلدان المنتجة للنفط، حالة دول مجلس التعاون الخليجي، ص ٤٩.

<sup>٢</sup> مأخوذة من الإحصاءات الحيوية للسلطنة، وتقديرات الأمم المتحدة لسنوات متعددة.

كما انخفضت نسبة مشاركة الإناث العمانيات في النشاط الاقتصادي قبل التسعينات والتي بلغت ٨,٦% من مجموع القوى العاملة العمانية عام ١٩٩٣، وذلك لارتفاع نسبة الأمية بينهم، وثقافة المجتمع العماني السلبية نحو عمل المرأة خارج المنزل.

وقد كانت مرحلة التنمية السابقة لسنوات التسعينات انعكاساتها على المجتمع العماني من خلال إحداث تحولات ديموجرافية واجتماعية واقتصادية، ويمكن القول أن السلطنة بدأت تجني ثمارها من خلال ما توافر لها من كوادر بشرية، كما أن مشاريع البنية الأساسية والهيكلية للاقتصاد العماني والتوسعات العمرانية والمنشآت والطرق قد تم استكمال الجزء الأكبر منها، وقد انعكس ذلك على نمو القوى العاملة إيجاباً في جانب العمانيين وسلباً في جانب الوافدين خلال سنوات التسعينات.

ففي مقابل زيادة القوى العاملة العمانية بمقدار ١٧٠ ألفاً بين تعدادي ١٩٩٣ و٢٠٠٣ انخفض عدد الوافدين بمقدار الفين، وترجع زيادة أعداد القوى العاملة العمانية إلى:-

كما الزيادة السكانية بمعدلات مرتفعة والتي أدت إلى دخول مواليد السبعينات وأوائل الثمانينات إلى سوق العمل بعد إتمامهم مراحل التعليم والتي انتهت لدى قطاع كبير من الشباب بحصولهم على الثانوية العامة.

كما التوسع في تعليم الإناث، وتغير ثقافة المجتمع نحو عمل المرأة إيجاباً مما ضاعف من نسبتهم ضمن القوى العاملة إلى حوالي الخمس عام ٢٠٠٣.

كما ارتفاع العمر المتوقع عند الميلاد بين سكان السلطنة والذي تزايد من ٥٩ سنة في مطلع التسعينات إلى ٧٢ عاماً عام ٢٠٠٤<sup>(١)</sup>، الأمر الذي ترتب عليه فترة زمنية أطول لاستمرار الأفراد في العمل.

وفي جانب القوى العاملة الوافدة تكشف الإحصائيات أن الحد الأقصى لإعداد القوى العاملة الوافدة بلغ ٦٥٤ ألفاً عام ١٩٩٥، ويمكن أن نعتبره عاماً فاصلاً نحو مرحلة تقليص القوى العاملة الوافدة والحد من إعدادها الكبيرة، فقد انخفضت بمقدار ٢٠٥ ألف خلال السنوات ١٩٩٦-٢٠٠٣<sup>(٢)</sup>، أي بمتوسط ٢٥ ألف سنوياً.

<sup>١</sup>2004 world population data sheet.

<sup>٢</sup> مصدر الأرقام الواردة عالية مأخوذة من وزارات الخدمة المدنية والكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠٠٤.



ويأتى ذلك ضمن سياسة توطين العمالة العمانية محل الوافدة، كما بدأت تظهر أعداد من العاطلين العمانيين دفعت نحو التسريع بعملية تعمين المهين والوظائف في قطاعات متعددة لم يكن يقبل بها العمانيون من قبل مثل قيادة سيارات الشاحنات وإصلاح المركبات والمعدات، كما بدأت تتزايد أعداد العمانيين في القطاع الخاص.

### تطور مشاركة الإناث في القوى العاملة:

استوعب سوق العمل العماني أعداداً متزايدة من الإناث في النشاط الاقتصادي ضمن القوى العاملة، وهي ظاهرة تواكبت مع مرحلة التنمية وتزايدت مع تزايد مخرجات التعليم من الإناث.

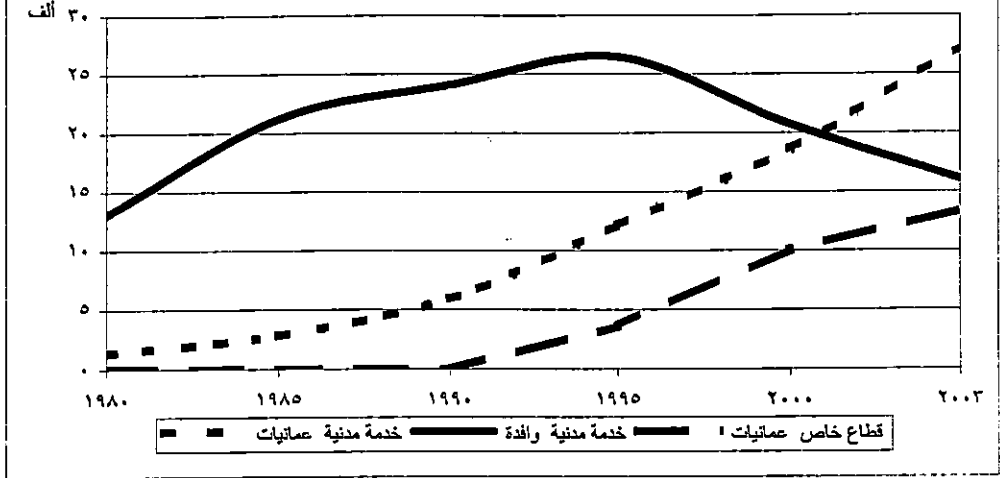
وقبل إجراء التعداد الأول لسكان السلطنة تتوافر إحصائيات لأعداد الإناث ضمن جملة القوى العاملة في بعض القطاعات "وزارات الخدمة المدنية والقطاع الخاص جدول ٣" وشكل "٢" يؤخذ منها أن نسبة العمانيات في وزارة الخدمة المدنية ارتفعت من ٦,٣% عام ١٩٨٠ إلى الثلث عام ٢٠٠٣، كما تشارك بما يقرب من الخمس في القطاع الخاص، وفي جانب الوافدات تزايدت أعدادهن في الفترة ١٩٨٠-١٩٩٥ حتى بلغت "١٠٣٢٠" وارتفعت نسبتين من الربع إلى خمسي جملة الوافدين، وفي ضوء سياسة التعمين منذ منتصف التسعينيات تراجعت أعدادهن مع ارتفاع النسبة إلى النصف بتأثير انخفاض العمالة الوافدة في جانب الذكور بمعدلات أكبر من الإناث.

جدول (٣) القوى العاملة "الأنثوية" في وزارة الخدمة المدنية والقطاع الخاص في الفترة ١٩٨٠-٢٠٠٣

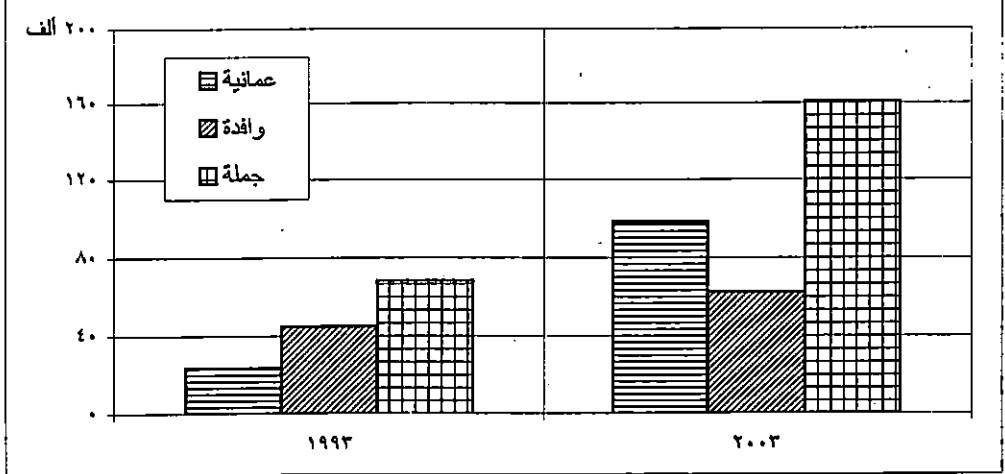
الفترة	وزارة الخدمة المدنية								
	عمانيات فقط			وافدون			عمانيون		
	جملة	إناث	%	جملة	إناث	%	جملة	إناث	%
١٩٨٠	٢١٦٢٥	١٣٦٤	٦,٣	١٣٠٢٧	٣٣٢٣	٢٥	-	-	-
١٩٨٥	٣٣٧٧٢	٢٨٣١	٨,٤	٢١١٩٠	٥٦٨٢	٢٦,٨	-	-	-
١٩٩٠	٤٤٠٢٤	٥٩٢٥	١٣,٤	٢٤٠٩٦	٨٦٦٠	٣٦	-	-	-
١٩٩٥	٥٩٧٢٨	١٢١٩٣	٢٠,٤	٢٦٤٧٤	١٠٣٢٠	٣٩	١٤,٧	٣٦٣٢	٢٤٦٩٠
٢٠٠٠	٦٣٩٣٤	١٨٦٤١	٢٩,٢	٢٠٧٢٨	٩٤٦٨	٤٥,٦	١٨	١٠٠٤٨	٥٥٦٧١
٢٠٠٣	٧٩٠٩٩	٢٧٢١٣	٣٤,٤	١٦٠٥٩	٧٩٠١	٤٩,٢	١٧,٨	١٣٣٨٥	٧٤٨١٦

المصدر: مستخلص من وزارة الخدمة المدنية وحساب الباحث.

شكل (٢) النمو العددي للقوى العاملة الأنتوية ١٩٨٠-٢٠٠٣ في وزارات الخدة والقطاع الخاص



شكل (٣) القوى العاملة الأنتوية عامي ١٩٩٣-٢٠٠٣



وحسب نتائج تعداد ١٩٩٣ فقد بلغت الإناث "عُشر" القوى العاملة جدول "٤" وشكل "٣" وكانت الوافدات في حدود الثلثين في مقابل الثلث للعمانيات، وقد تزايدت أعدادهن بمقدار ٩٢ ألفاً حتى عام ٢٠٠٣، مما ضاعف من نسبتهم إلى ما يقرب من الخمس ١٨,٤%، وكانت نسبة الزيادة في جانب العمانيات ٣١٨% في مقابل ٤٠% للوافدات، وترتب على ذلك ارتفاع نسبة العمانيات إلى ثلاثة أخماس في مقابل الخمسين للوافدات.

جدول (٤) القوى العاملة من الإناث بين تعدادي ١٩٩٣ و ٢٠٠٣

تعداد ٢٠٠٣			تعداد ١٩٩٣			الجنسية
%	الإناث	جملة القوى العاملة	%	الإناث	جملة القوى العاملة	
٦١,٢	٩٨٢٦٩	٤٤٢٥١٧	٣٤,٤	٢٣٤٨٠	٢٧٢٣٩٧	عمانية
٣٨,٨	٦٢٣٨٩	٤٣٠٩٤٩	٦٥,٦	٤٤٨٨٣	٤٣٢٣٥٦	وافدة
١٨,٤	١٦٠٦٥٨	٨٧٣٤٦٦	٩,٧	٦٨٣٦٣	٧٠٤٧٥٣	جملة

المصدر: نتائج تعدادي ١٩٩٣ و ٢٠٠٣ وحساب الباحث.

## ثانياً: الخصائص الديموجرافية للقوى العاملة

### القوى البشرية والقوى العاملة:

تعرف القوى البشرية\* بأنها عدد السكان القادرين على العمل المنتج، وهو كل مجهود ذهني أو عضلي يؤدي أو يساهم في إيجاد سلعة أو تادية خدمة، وطبقاً للتعداد العماني - تبلغ القوى البشرية في السلطنة ما يزيد على المليون ونصف "١٥٤٨٨٠٢" أي حوالي ثلثي جملة السكان جدول "٥" وتمثل القوى البشرية ٨٨% من جملة الوافدين و ٥٩,٦% من جملة العمانيين، وتتساوى كل من الذكور والإناث في القوى البشرية العمانية، بينما تصل نسبة الذكور بين الوافدين إلى ٧٧% مقابل ٢٣% للإناث.

\* حدد التعداد السكاني لعمان عام ٢٠٠٣ تعريف إجرائي للقوى البشرية على أنها تتألف من الأفراد الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة أو أكثر مفترضاً بذلك أن كل الأعمار في الفئات العمرية ٦٥ سنة فأكثر في عدد القوى البشرية.

## جدول (٥) القوى البشرية والقوى العاملة في عمان عام ٢٠٠٣

جملة السكان	جملة القوى البشرية	غير مابين	القوى البشرية ١٥ سنة فأكثر		النوع	الجنسية
			خارج القوى العاملة	القوى العاملة		
٩٠٠٥٤٠	٥٣٢١٢٨	٣٧١	١٨٧٥٠٩	٣٤٤٢٤٨	ذ	عماني
٨٨١٠١٨	٥٢٦٠٦٧	١٥٣٣	٤٢٦٢٦٥	٩٨٢٦٩	أ	
١٧٨١٥٥٨	١٠٥٨١٩٥	١٩٠٤	٦١٣٤٤٧	٤٤٢٥١٧	ح	
٤١٢٦٩٩	٣٧٧١٠٠	٣١٣	٨٢٢٧	٣٦٨٥٦٠	ذ	وافد
١٤٦٥٥٨	١١٣٥٠٧	١٩٧	٥٠٩٢١	٦٢٣٨٩	أ	
٥٥٩٢٥٧	٤٩٠٦٠٧	٥١٠	٥٩١٤٨	٤٣٠٩٤٩	ح	
١٣١٣٢٣٩	٩٠٩٢٢٨	٦٨٤	١٩٥٧٣٦	٧١٢٨٠٨	ذ	الجملة
١٠٢٧٥٧٦	٦٣٩٥٧٤	١٧٣٠	٤٧٧١٨٦	١٦٠٦٥٨	أ	
٢٣٤٠٨١٥	١٥٤٨٨٠٢	٢٤١٤	٦٧٢٩٢٢	٨٧٣٤٦٦	ح	

مصدر الجدول: نتائج تعداد ٢٠٠٣ وحساب الباحث

وتنقسم القوة البشرية إلى مجموعتين<sup>(١)</sup>:

الأولى: القوى العاملة وقد بلغت ٨٧٣٤٦٦ بنسبة ٥٦,٤% من جملة القوى البشرية أو ٣٧,٣% من جملة السكان، والتي تتألف تقريباً بين العمانيين والوافدين، وتشارك الإناث بـ ١٨,٤% من جملة القوى العاملة وتزيد بين العمانيات إلى ٢٢,٢% وتقل إلى ١٤,٥% بين الوافدات من مجموع القوى العاملة لكل منها.

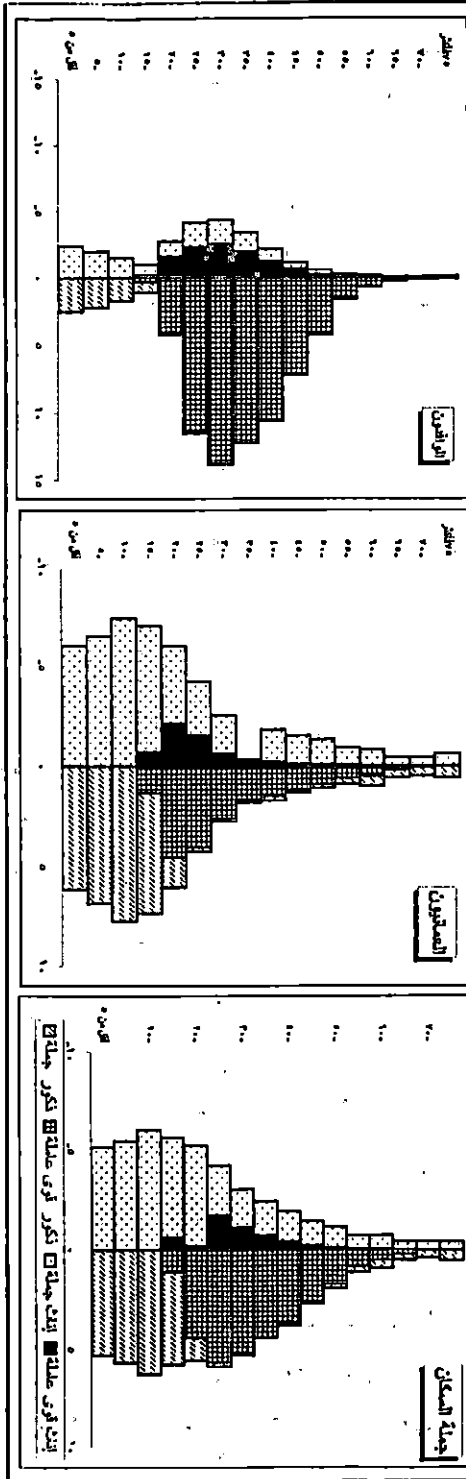
الثانية: الخارجون عن قوة العمل ويبلغون ٦٧٢٩٢٢ بنسبة ٤٣,٥% من جملة القوى البشرية، أو ٢٨,٨% من جملة السكان، ويشملون المتفرغون في المنازل والطلاب والمكتفين وغير القادرين على العمل.

**القوى العاملة والتركيب النوعي العمري:**

يرتبط حجم القوى العاملة ومعدلات النشاط الاقتصادي بالتركيب النوعي والعمري للسكان، ففي هرم السكان والقوى العاملة لجملة سكان السلطنة شكل "٤" يتضح تأثيره بضخامة حجم القوى العاملة الوافدة إلى جملة السكان، وتقل الفروق في جانب الذكور إلى "١,٠%" بين جملة السكان والقوى العاملة في الفئات العمرية ٢٥ أقل من ٥٠ سنة، وتصل لحددها الأقصى في الفئة العمرية ١٥ لاقبل من ٢٠ سنة، وذلك لاستمرار القطاع الأكبر من هذه الفئة في مراحل التعليم المختلفة، بينما تبدو الفروق كبيرة في جانب الإناث، وتتضح الصورة أكثر من خلال مقارنة هرمي

١ فتحى محمد أبو عيانة: ١٩٩٥، جغرافية السكان، دار المعرفة الجامعية، ص ٣١٣.

شكل (٤) حجم القوى العاملة في اهرام السكان في عمان



السكان والقوى العاملة لكل من العمانيين والوافدين حيث يبدو واضحاً تضخم القوى العاملة الوافدة إلى جملة الوافدين بالمقارنة بالقوى العاملة العمانية إلى جملة العمانيين".

وتكاد الفروق بين نسبيتي السكان والقوى العاملة للذكور في الفئات العمرية ٢٥ لأقل من ٦٥ سنة لا تذكر "٠,١%" لكل من العمانيين والوافدين،

أما في جانب الإناث فتبدو الفروق واضحة بين حجم القوى العاملة ومجموع الإناث، وأكبر فئتين عمريتين للقوى العاملة في جانب الإناث العمانيات من ٢٠ لأقل من ٣٠ سنة، وتقل مساهمتهم في الفئات العمرية الأعلى لأدنى حد لها، ويرجع ذلك حدائثة مخرجات التعليم في السلطنة، وفي جانب الوافدات فترتفع الفئات العمرية في القوى العاملة إلى جملة السكان حتى أقل من ٦٥ سنة.

### معدلات النشاط الاقتصادي بين عامي ١٩٩٣-٢٠٠٣:

ارتفع معدل النشاط الاقتصادي في السلطنة من ٣٤,٩% إلى ٣٧,٣% بين عامي ١٩٩٣ و ٢٠٠٣ جدول "٦"، وذلك بتأثير ارتفاع معدل النشاط الاقتصادي بين العمانيين من أقل من الخمس إلى الربع خلال نفس المدة، ويرجع ذلك إلى زيادة نسبة متوسطي السن "١٥-٦٤ سنة" من ٤٥,٥% إلى ٥٦,٥% بين العمانيين، ويبدو تزايد طفيف لمعدل النشاط الاقتصادي في جملة الذكور ٣، % وبنسبة أكبر من جملة الإناث ١,٤%.

جدول "٦" معدلات النشاط الاقتصادي النوعية بين عامي ١٩٩٣-٢٠٠٣

النوع	١٩٩٣			٢٠٠٣		
	وافدون	عمانيون	جملة	وافدون	عمانيون	جملة
ذ	٨٩,٥	٣٣	٥٤	٨٩,٣	٣٨,٣	٥٤,٣
أ	٤٠,١	٣,٢	١٤,٢	٤٢,٦	١١,٢	١٥,٦
جـ	٨٠,٨	١٨,٤	٣٤,٩	٧٧	٢٤,٨	٣٧,٣

المصدر: من حساب الباحث بالاعتماد على نتائج تعداد السكان

وللمقارنة بين معدلات كل من الوافدين والعمانيين جدول "٦" يتضح تزايد معدلات النشاط بين العمانيين بـ ٦,٤% وانخفضت بين الوافدين بـ ٣,٨% خلال الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٣ ومع ذلك تظل معدلات النشاط بين الوافدين اعلى من مثلتها بين العمانيين ويصل الفرق بينهما إلى ٥٢,٢% عام ٢٠٠٣، وتبدو الصورة أوضح بمقارنة معدلي النشاط لكل من الذكور والإناث بين العمانيين والوافدين فمعدلات

الإناث الوافدات ما زالت مرتفعة وتصل إلى ٤٢,٦% وتمثل أربعة أمثال معدلات النشاط بين العمانيات، وتمثل معدلات الذكور الوافدين ٢,٣ مرة في مقابل العمانيين، ويرجع ذلك إلى :-

كـ ارتفاع حجم القوى العاملة الوافدة إلى إجمالي الوافدين، إذ لا يصطحب معظم الوافدين أسرهم خلال فترة عملهم وبخاصة عمالة القطاع الخاص.

كـ استمرار أعداد من العمانيين في مراحل تعليمية دون سن الـ ٢٥ سنة مما يؤخر التحاقهم بسوق العمل.

كـ حداثة تعليم الإناث في السلطنة فضلاً عن انخفاض معدلات نشاطهن بشكل عام فإن معدلات النشاط متدنية في الفئات العمرية ٤٠ سنة فأكثر وتتشابه في ذلك مع عدد من دول الخليج التي بدأت تعليم الإناث متأخراً.

وبمقارنة معدلات الذكور والإناث للعمانيين نجد أن معدل النشاط الاقتصادي بين العمانيات قد تزايد بمقدار ثلاث مرات ونصف فقد ارتفع من ٣,٢% إلى ١١,٢%، بينما تزايد معدل الذكور من ٣٣ إلى ٣٨,٢%.

وفي جانب الوافدين تناقصت معدلات النشاط الاقتصادي بين الذكور بشكل طفيف ٠,٢%، وارتفعت في جانب الإناث بـ ٢,٥% ولضخامة أعداد الذكور إلى جملة القوى العاملة الوافدة كانت المحصلة النهائية انخفاض معدل نشاط الوافدين من ٨٠,٨ إلى ٧٧%.

### معدلات النشاط الاقتصادي العمري النوعي عام ٢٠٠٣. Age-sex specific activity rate :

تتضح صورة معدلات النشاط الاقتصادي العمري والنوعية من خلال دراستها على مستوى الفئات العمرية لكل من الذكور والإناث بين كل من الوافدين والعمانيين.

#### معدلات النشاط الاقتصادي للذكور:

كما يتضح من جدول "٧" وشكل "٥" تبدأ معدلات النشاط الاقتصادي منخفضة في الفئة العمرية "١٥-١٩ سنة" بين كل من الوافدين ٣٠,١% والعمانيين ١٧,٦%، ثم تتجه نحو الارتفاع في الفئات العمرية الوسطى حتى ٦٥ سنة، وتتجاوز الـ ٩٠% في معظمها، وتعاود الانخفاض في الفئات العمرية الأعلى شكل "٥-أ" إلا أن المعدلات بين الوافدين والعمانيين تختلف في:-

كـ إن معدلات النشاط لدى الفئات الوسطى بين الوافدين مرتفعة بالمقارنة بمثلتها لدى العمانيين وتتجاوز الـ ٩٩% في سبع فئات عمرية ٣٥-٥٩ سنة، وفي المقابل تتراوح بين ٩١ و ٩٦% في أربع فئات فقط ٢٥- ٤٤ سنة بين العمانيين.

كـ تستمر معدلات النشاط بين الوافدين مرتفعة حتى أقل من ٦٩ سنة وتصل إلى ٨٢,٣% وتنتهي عند ٥٦,٣% في الفئة الأخيرة ٨٥ سنة فأكثر، بينما تبدأ معدلات النشاط انخفاضها بين العمانيين لأقل من ٥٠% بداية من الفئة ٦٠-٦٤ سنة وتنتهي عند ١٥,٦% في الفئة الأخير.

#### معدلات النشاط الاقتصادي للإناث:

تتكرر الصورة السابقة لاتجاه معدلات النشاط بين الذكور؛ لكن بنسبة منخفضة بين الإناث جدول "٧" وشكل "٥ ب" حيث تصل معدلات النشاط في الفئة العمرية ١٥-١٩ سنة إلى ٢٢,٢% بين الوافدات و ٩,٤% بين العمانيات ثم تزيد في الفئات التالية لتصل إلى ما يتراوح بين ٥٦ وأقل من ٦٠% بين الوافدات في ست فئات ٢٠-٤٩، بينما ترتفع معدلات النشاط بين العمانيات في الفئتين ٢٠-٢٩ سنة "إلى ٣٤,٥%، وبتجاه المعدلات نحو الانخفاض في الفئات التالية، نجدها أعلى بكثير بين الوافدات حتى تنتهي إلى ١٣,٦ في الفئة العمرية الأخيرة في مقابل، ٣% للعمانيات.

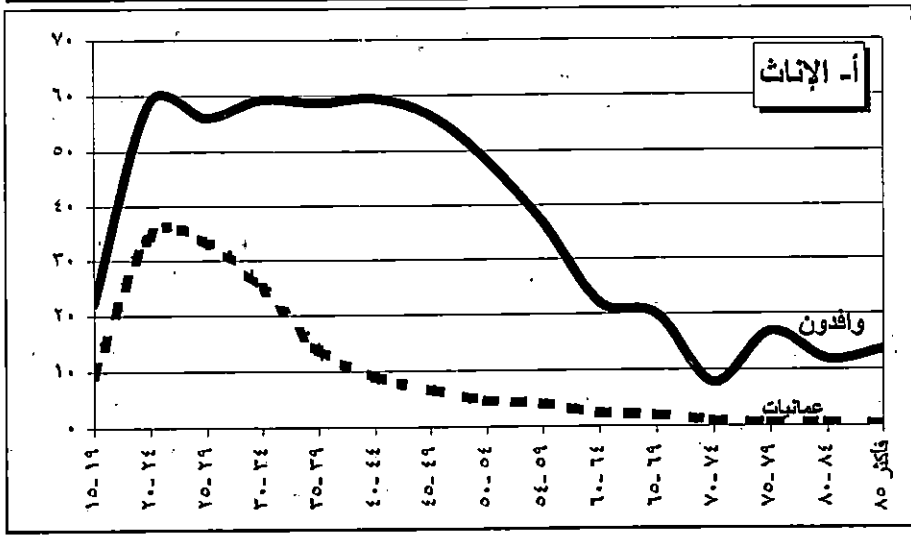
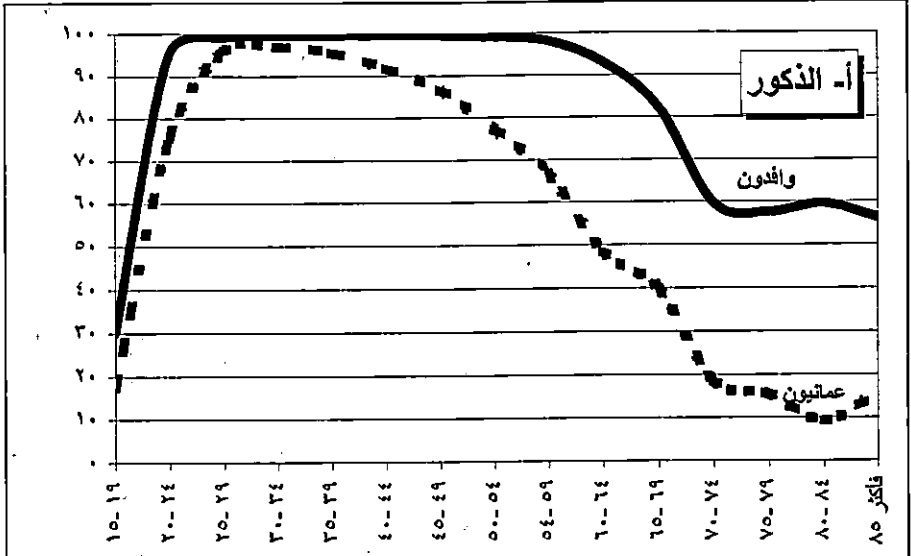
#### جدول (٧) معدلات النشاط الاقتصادي العمري النوعية للقوى العاملة في عمان عام ٢٠٠٣

فئات السن	ذكور		إناث	
	وافدة	عمانية	وافدة	عمانية
١٩-١٥	٣٠,١	١٧,٦	٢٢,٢	٩,٤
٢٤-٢٠	٩٥,١	٧٥,٣	٥٨,٨	٣٤,٥
٢٩-٢٥	٩٩,٥٧	٩٥,٩	٥٦,١	٣٣,٤
٣٤-٣٠	٩٩,٥	٩٦,٩	٥٩,٣	٢٥
٣٩-٣٥	٩٩,٦	٩٥,٥	٥٨,٧	١٣,٨
٤٤-٤٠	٩٩,٥	٩١,٨	٥٩,٥	٩
٤٩-٤٥	٩٩,٥	٨٦,٧	٥٦,٥	٦,٧
٥٤-٥٠	٩٩,١	٧٧,٣	٤٨,٤	٤,٧
٥٩-٥٤	٩٨,١	٦٦,٧	٣٦,٨	٤,١
٦٤-٦٠	٩٣,١	٤٨,٤	٢٢,١	٢,٤
٦٩-٦٥	٨٢,٣	٣٩,٨	٢٠	٢
٧٤-٧٠	٥٩,٧	١٨,٥	٧,٨	١
٧٩-٧٥	٥٧,٦	١٥,٥	١٦,٨	٠,٦
٨٤-٨٠	٥٩,٦	٩,٢	١١,٩	٠,٦
٨٥ فأكثر	٥٦,٣	١٥,٦	١٣,٦	٠,٣

المصدر: نتائج تعداد ٢٠٠٣، المجلد الأول، ص ١٠٩-١١٠.



شكل (٥) معدلات النشاط الاقتصادي العمرية النوعية للقوى العاملة الوافدة والعمانية عام ٢٠٠٣



## ثالثاً: القوى العاملة وقطاعات النشاط الاقتصادي

### تطور هيكل النشاط الاقتصادي في سلطنة عمان:

كان الاقتصاد العماني حتى مطلع السبعينيات يعتمد على الأنشطة الأولية "الزراعة وتربية الماشية والرعي وصيد الأسماك" والتي كانت تستوعب أكثر من أربعة أخماس القوى العاملة، ويتدنى حجم القوى العاملة في النشاطين الثاني والثالثي لأقل من ١٥% جدول "٨" وشكل "٦".

جدول (٨) تطور نسب القوى العاملة حسب التفسير الثلاثي في الفترة ١٩٧٢-٢٠٠٣

النشاط	أولي	ثانوي	ثلاثي	أخرى
١٩٧٢	٨٢,٥	٤,٤	١٠,١	٣
١٩٩٣	١١,٥	٢٤,٦	٦٢,٧	١,٢
٢٠٠٣	١٠,٦	٢٤,١	٦٣,٤	١,٩

المصدر: فتحي أبو عيانه، ١٩٨٤، السكان والعمران الحضري، ص ٢٨٠، عن I Europa publications pub limited ١٩٧٢ ونتائج تعدادي ١٩٩٣-٢٠٠٣.

وخلال مرحلة التنمية ومشروعاتها الاقتصادية وهيكلها الخدمية والبنوية والإنشائية تغير هيكل النشاط الاقتصادي بشكل جذري، ترتب عليها انخفاض حجم القوى العاملة في الأنشطة الأولية إلى "العشر"، وتضخمت الأنشطة الثلاثية إلى أكثر من ثلاثة أخماس والثانوية "الرابع"، ويلاحظ أن المدة التي استغرقتها تغير هيكل النشاط الاقتصادي في حدود عشرين عاماً ١٩٧٣-١٩٩٣، وهي قصيرة بالقياس إلى تجارب دول أخرى مثل مصر كما تشير بذلك نظرية التنمية المرحلية. ويتفق التطور الهيكلي في النشاط الاقتصادي للسلطنة مع نظرية القطاع الاقتصادي Economic Sector Stage، وهي من ملاحظات كلارك CLARK وفيشر FISHER، والتي تم ربطها بنظريات التوطن عند لوش LOSCH وهووفر HOVER<sup>(١)</sup> ليكونوا نظرية التنمية المرحلية Theory of development stages<sup>(١)</sup>، إلا أن التجربة العمانية في تطور هيكلها الاقتصادي استغرقت فترة وجيزة وبأسلوب القفز إلى الأنشطة الثلاثية دون التدرج من الأنشطة الأولية فالثانوية فالثلاثية، ويرجع ذلك إلى:-

<sup>١</sup> فتحي محمد مصيلحي، مرجع سبق ذكره، ص ص ٢١٦-٢١٨، وأيضاً:-  
-Bradford, M.G., and Kent, W.A., 1978, Human Geography, Their applications, P.P. 158-165.

شكل (٦) تطور التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب التقسيم الثلاثي للأنشطة في الفترة ١٩٧٢-٢٠٠٣



شكل (٧) التوزيع النسبي للقوى العاملة حسب التقسيم الثلاثي للأنشطة عام ٢٠٠٣



كـ أن التنمية اعتمدت بشكل أساسي على عوائد البترول والتي شكلت ما يزيد على أربعة أخماس الإيرادات الفعلية منذ أواخر السبعينات.

كـ إن التنمية في عمان تكاد تكون بدأت من الصفر فلم يكن في السلطنة حتى عام ١٩٧٠ إلا ثلاث مدارس ابتدائية ومستشفى وحيد به ١٢ سرير تابع للبعثة الأمريكية وأقل من عشرة مستوصفات، وحالياً لا تخلو الوديان المبعثرة في الجبال من وجود مدارس ابتدائية ومستوصفات.

كـ الارتفاع الكبير في مستويات الدخل بالمقارنة بما كان عليه الحال قبل سنوات التنمية مما زاد من الطلب على السلع الأساسية والكمالية.

كـ ضخامة العاملين في قطاع الخدمات التعليمية والصحية وقطاعي التجارة والنقل بما يتوكل مع الطفرة التنموية اقتصادياً وبشياً.

كـ التوسع في عمل خادمت المنازل من الوافدات حتى أصبحن يمثلن نسبة كبيرة ضمن الأنشطة الثلاثية.

وبمقارنة النموذج العماني في تغير هيكله الاقتصادي نجده يتشابه مع مجموعة الدول الخليجية التي تشترك معه في نفس المتغيرات والظروف الاقتصادية والتنموية، مع الأخذ في الاعتبار أن السلطنة بدأت مسيرتها التنموية متأخرة عدة سنوات كما تنفق إلى حد كبير مع التجربة المصرية<sup>(١)</sup> مع اختلاف الأسباب والمدة الزمنية ومن المعروف أن انخفاض نسبة العاملين في الأنشطة الأولية ظاهرة عالمية اجتاحت الدول الصناعية المتقدمة، ومازالت مستمرة في عدد من الدول النامية، وفي المقابل ارتفعت نسبة إعداد العاملين في الأنشطة الثانوية والثلاثية<sup>(٢)</sup>.

القوى العاملة حسب الأنشطة الثلاثية بين الوافدين والعمانيين عام ٢٠٠٣:

بلغت جملة القوى العاملة النشطة اقتصادياً ما يقرب من ثلاثة أرباع المليون

"٧٣٦٦٢٤" بنسبة ٨٤,٣% من جملة القوى العاملة\*، يتوزعون بين الوافدين بنسبة

٥٧,٦% في مقابل ٤٢,٤% للعمانيين جدول "٩". وشكل "٧"

١. فتحي محمد مصيلحي، المرجع السابق، ص. ٢١٨-٢٢٠.

٢. فتحي أبو عيانه، المرجع السابق ص. ٣٢٧-٣٣٤ وأيضاً

Trewartha, G.T., 1969, Geography of population, world patterns, jonenwiley, Newyork, p 171.

\* يتضح أن هناك ١٣٦٨٤٢ من القوى العاملة في عداد البطالة وهو ما سنتناوله لاحقاً، وتجب الإشارة إلى أن المصطلح المتعارف عليه بين العمانيين في الخطاب الرسمي والعلمي للبطالة هو "الباحثين عن العمل".

جدول (٩) القوى العاملة النشطة اقتصادياً بين الوافدين والعمانيين حسب التفسير الثلاثي عام ٢٠٠٣

الأنشطة	عمانيون		وافدون		جملة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%
أولية	٢٦٢٠٨	٨,٤	٥٢٠٢١	١٢,٣	٧٨٢٢٩	١٠,٦
ثانوية	٢٣٩٥٩١	٧,٧	١٥٣٧٩٠	٣٦,٣	١٧٧٤٩	٢٤,١
ثلاثية	٢٥٦٣٩٦	٨٢	٢١٠٧٣٤	٤٩,٦	٤٦٧١٣٠	٦٣,٤
غير مبين	٥٩٧٣	١,٩	٧٦٣٣	١,٨	١٣٦٠٦	١,٨
جملة	٣١٢٤٤٦	٤٣,٤	٤٢٤١٧٨	٥٧,٦	٧٣٦٦٢٤	١٠٠

المصدر: نتائج تعداد ٢٠٠٣ المنشورة بالكتاب الإحصائي السنوي وحساب الباحث

ويتباين توزيع القوى العاملة حسب قطاعات الأنشطة بين الوافدين والعمانيين، ففي قطاع الأنشطة الثلاثية التي تستوعب أكثر من ثلاثة أخماس القوى العاملة بعدد يقترب من نصف مليون، يتركز العمانيون بنسبة ٨٢% في مقابل نصف الوافدين، أما الأنشطة الثانوية التي يعمل بها حوالي ربع القوى العاملة، فترتفع نسبة القوى العاملة الوافدة إلى ما يقرب من الخمسين في مقابل ٧,٧% من العمانيين، وتقل مساهمة القوى العاملة في الأنشطة الأولية إلى العشر %، تزيد نسبة الوافدين إلى الثمن، وتقل بين العمانيين إلى ٨,٤%.

القوى العاملة النشطة اقتصادياً حسب التركيب النوعي :

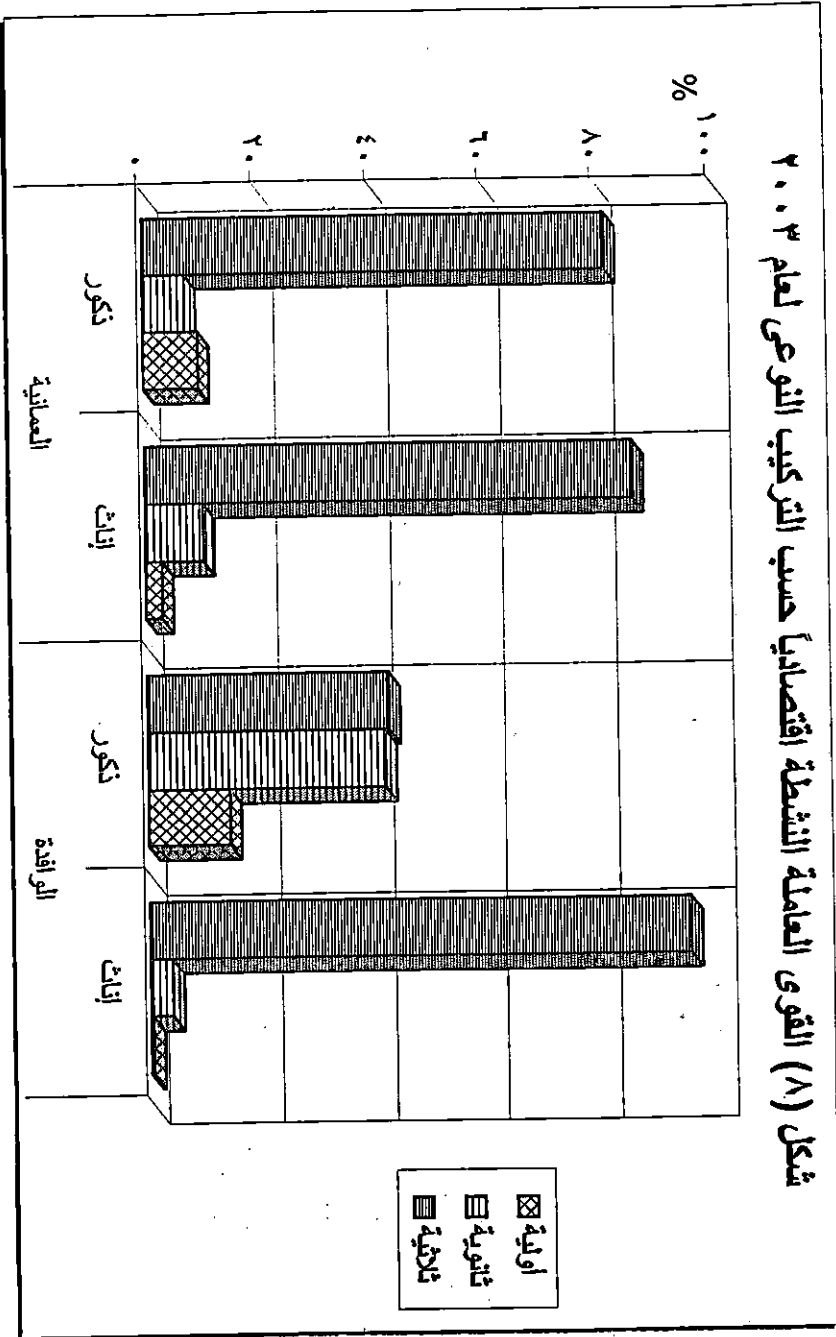
تمثل القوى العاملة النشطة اقتصادياً النسبة الأكبر من الذكور من العمانيين

٨٣% والوافدين ٨٦%، والنسب المقابلة تمثل الإناث، جدول "١٠" وشكل "٨".

جدول (١٠) القوى العاملة النشطة اقتصادياً حسب النوع في قطاعات الأنشطة عام ٢٠٠٣

الأنشطة	العمانية			
	ذكور	%	إناث	%
أولية	٢٤٧١١	٩,٥	١٤٩٧	٢,٨
ثانوية	١٨٥١١	٧,٢	٥٤٤٨	١٠,١
ثلاثية	٢١٠٢٨٢	٨١,٣	٤٦١١٤	٨٥,٧
غير مبين	٥٢٤١	٢	٧٣٢	١,٤
جملة	٢٥٨٧٤٥	٨٢,٨	٥٣٧٠١	١٧,٢
الأنشطة	الوافدة			
	ذكور	%	إناث	%
أولية	٥١٧٧٣	١٤,٢	٢٤٨	٠,٤
ثانوية	١٥١٤٩١	٤١,٥	٢٢٩٩	٣,٨
ثلاثية	١٥٣٨٧٥	٤٢,٢	٥٦٨٥٩	٩٥
غير مبين	٧١٩٨	٢	٤٣٥	٠,٨
جملة	٣٦٤٣٣٧	٨٥,٩	٥٩٨٤٦	١٤,١

المصدر: نتائج تعداد ٢٠٠٣ المنشورة بالكتاب الإحصائي لعام ٢٠٠٤ وحساب الباحث.



وتتركز القوى العاملة العمانية لكل من الذكور والإناث في قطاع الأنشطة الثلاثية بنسبة ٨١% للذكور و٨٦% للإناث، وفي قطاع الأنشطة الثانوية تتفوق نسبة الإناث التي تصل إلى العشر في مقابل ٧,٢% للذكور، وتتعكس الصورة في قطاع الأنشطة الأولية حيث تصل نسبة الذكور إلى حوالي العشر في مقابل ٢,٨% للإناث.

وفي جانب القوى العاملة الوافدة يبدو تركيز واضح للإناث في الأنشطة الثلاثية ٩٥%، ونقل نسبتهن لأدنى حد لها في قطاعي الأنشطة الأولية ٠,٤% والثانوية ٣,٨%، أما الذكور فيعمل ١٤,٢% منهم في قطاع الأنشطة الأولية، والنسبة الباقية تتناصف بين قطاعي الأنشطة الثانوية والثلاثية.

الأنشطة الاقتصادية الفرعية\* :

نظراً لطبيعة التغيرات التي شهدتها المجتمع العماني خلال العقود الثلاثة الماضية، والتغير في نمط هيكلية النشاط الاقتصادي، وما أحدثته التنمية ومتطلباتها من القوى العاملة الوافدة، نجد تباينات واضحة بين طبيعة النشاط الاقتصادي للوافدين بالمقارنة بالعمانيين على مستوى الأنشطة الثلاث الرئيسية وما تضمنه من أنشطة فرعية ملحق "٢" وشكل "٩".

الأنشطة الأولية: ويعمل بها عشر القوى العاملة على مستوى السلطنة، وتتفوق فيه نسبة العمالة الوافدة ١٢,٣% في مقابل ٨,٤% للعمانية ويضم هذا القطاع ثلاثة أنشطة فرعية.

الزراعة والرعي والحراثة: ويعمل بها عشر الوافدين في مقابل ٢,١% للعمانيين، والذين هجروا هذا النشاط خلال مرحلة التنمية ويكاد يقتصر على كبار السن فقط، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب:-

• انخفاض قيمة الدخل الزراعي والرعي بالمقارنة بالأنشطة الأخرى.  
 • التوسع في التعليم وانخراط الشباب في مرحلة، والذين يتطلعون بعد تخرجهم إلى أنشطة أعلى دخلاً وبخاصة في الوظائف الحكومية.  
 • إجراءات رخص العمالة الآسيوية، والتي دفعت العمانيين نحو استقدامهم للعمل في هذا المجال.

\* يصنفها التعداد العماني إلى ١٨ نشاطاً فرعياً.

كما توافر المنتجات الزراعية المستوردة وسهولة الحصول عليها من السوق الداخلي أو من أسواق مجاورة "مثل دبي" وبتكلفة اقتصادية أقل.

كما العوامل الطبيعية، ومنها قلة كميات الأمطار السنوية وتذبذبها، فضلاً عن محدودية المياه من المصادر الأخرى، وقسوة حرارة الصيف .

صيد الأسماك: ويعمل به ١,٣% من جملة القوى العاملة، ولأن مستوى الدخل في هذا النشاط أعلى من الإنتاج الزراعي، ويكاد يكون بشكل يومي وليس موسمي مثل الزراعة، ولذا ترتفع به نسبة العمانيين إلى ٢,٤% في مقابل ٠,٤% للوافدين.

التعدين واستغلال المحاجر: ويعمل به ضعف القوى العاملة في صيد الأسماك ٢,٧%، وما زال هذا النشاط الأفضل والأكبر نسبة بين العمانيين أيضاً، حيث تتضاعف نسبة العاملين فيه بالمقارنة بالوافدين ٣,٨% و١,٩% على التوالي.

**الأنشطة الثانوية:**

ويعمل بها ربع إجمالي القوى العاملة وتتضمن نشاطين فرعيين يحتاجا إلى خبرات وكوادر فنية متخصصة ومجهود عضلي لا تتوافر بين العمانيين بشكل كافي، خاصة وإن مرحلة التنمية وإنشاء هياكل البنية الأساسية وهياكل القطاع الإنتاجي والخدمي تكاد تكون بدأت من الصفر، بالإضافة إلى التوسعات العمرانية التي شملت كل مناطق ومحافظات السلطنة، ولذلك ترتفع نسبة الوافدين إلى ٣٦,٣% في مقابل ٧,٧% للعمانيين، ففي قطاع الإنشاءات يعمل ربع الوافدين في مقابل ٣,٢% للعمانيين شكل "٩" والصناعات التحويلية ١٠,٨% للوافدين في مقابل ٤,٤% للعمانيين.

#### الأنشطة الثلاثية:

يضم هذا القطاع ١٢ نشاطاً فرعياً، يعمل بها ٦٣,٤% من جملة القوى العاملة، يستوعب أكثر من أربعة أخماس العمالة العمانية ونصف الوافدة، ويتركز الوافدون في ثلاثة أنشطة، يقابلها ثلاثة أخرى يتركز بها العمانيون. شكل "٩".

أما أنشطة التركيز للوافدين فهي:-

كما تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المعدات، وتصل نسبتهم إلى ١٥,٤% في مقابل ٧% للعمانيين إلا أنه خلال السنوات الثلاث الأخيرة يتم التركيز على تعميم هذا القطاع.



الخدمات الأسرية والمنزلية، ويعمل بها ٧% من جملة القوى العاملة، تصل إلى ١٢,١% من الوافدين وتكاد تختفى بين العمانيين ٠,٢% فقط، حيث لم يعد هناك من الأسر العمانية من تقبل العمل خادماً، وقد تزايد العمل في هذا النشاط مع الزيادة في مستوى الدخل وخروج المرأة للعمل.

الفنادق والمطاعم، ويعمل بها ٣% من جملة القوى العاملة، تصل بين الوافدين إلى ٥%، وتقل بين العمانيين إلى ١,١% ويدخل هذا النشاط ضمن القطاعات التي تطبق بها سياسة التعمين بشكل مكثف.

وتتركز أنشطة العمانيين في:

الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي: بنسبة تزيد على خمس ٢٢,١% القوى العاملة تزيد إلى الضعف ٤٦,٣% بين العمانيين في مقابل ٤,٣% بين الوافدين.

التعليم: ويعمل به ٧,٢% من جملة القوى العاملة ١٢,٥ للعمانيين في مقابل ٣,٢% للوافدين وذلك نتيجة لمخرجات التعليم المرتفعة بين العمانيين حيث يوجد بالسلطنة ستة كليات للتربية تابعة لوزارة التعليم العالي بالإضافة إلى جامعة السلطان قابوس وبها كليات أحدهما للأداب والثانية للتربية، ويقتصر العجز في المعلمين العمانيين على تخصصات التربية الفنية والموسيقية والرياضية وأعداد قليلة من اللغة الإنجليزية والرياضيات والأحياء، ولذلك تم إغلاق خمس كليات للتربية وحولت إلى كليات تخصصية في مجالات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والاقتصاد واللغات والعلوم الطبية والصيدلية بما يتفق وحاجة سوق العمل والتسريع بعملية تعميم الوظائف والمهن.

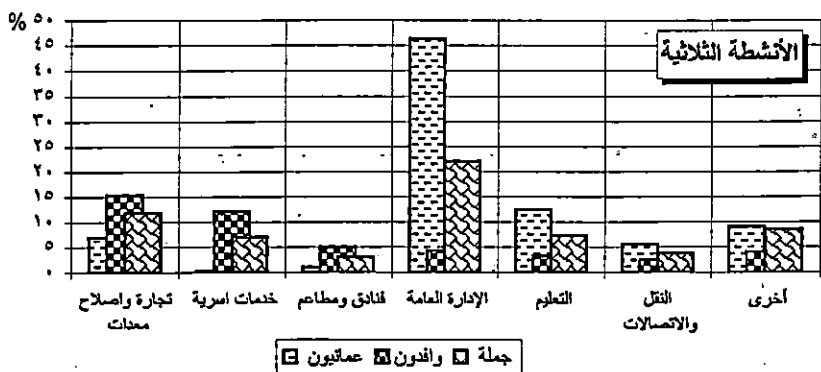
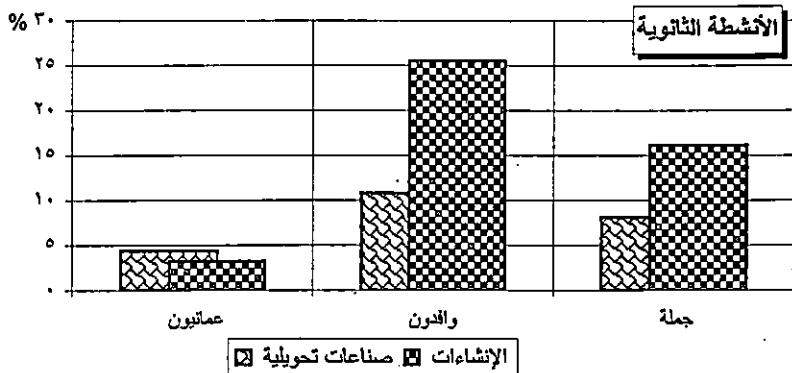
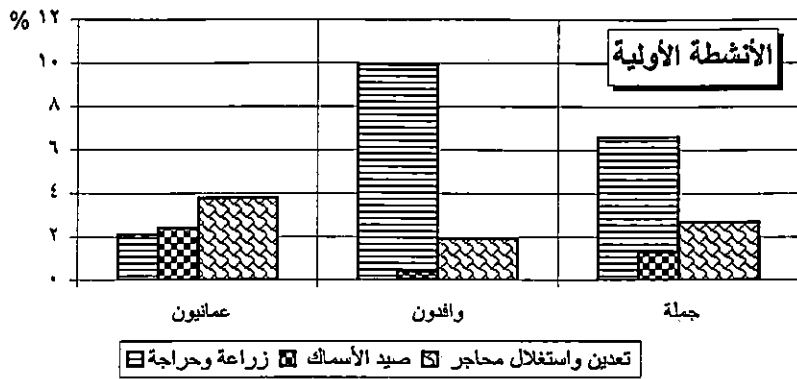
النقل والتخزين والاتصالات، ويعمل به ٣,٨% من جملة القوى العاملة ٥,٥% من العمانيين و ٢,٥% من الوافدين، ويتم تعميم هذا النشاط بشكل كبير فتقتصر قيادة سيارات الأجرة على العمانيين، ويتم تعميم قيادة سيارات الشاحنات.

أما الأنشطة الخمس الأخرى فتقل بها نسبة العاملين لكل من الوافدين والعمانيين ملحق "٢" وشكل "٩".

الإثبات في الأنشطة الاقتصادية:

يتركز توزيع الإثبات بنسبة ٨٥,٦% في ستة أنشطة ملحق "٢" وشكل "١٠" على النحو التالي:-

شكل (٩) القوى العاملة في الأنشطة الاقتصادية الفرعية عام ٢٠٠٣



- كـ الخدمة لدى الأسر: وتعمل فيه أكثر من ثلث الإناث ٣٥,٦%، ويكاد يقتصر على الوافدات حيث تقفز نسبتهن إلى الثلثين في مقابل ٥,٥% للعمانيات.
- كـ التعليم: ويستوعب ربع القوى العاملة الأثوية تزيد إلى الخمسين بين العمانيات والعشر بين الوافدات.
- كـ الصحة والعمل الاجتماعي: وتعمل به ١١,٦% تزيد بين العمانيات إلى ١٤,٢% وبين الوافدات ٩,٣%.
- كـ الإدارة والدفاع: وتشارك بـ ٨% ترتفع مساهمة العمانيات إلى ١٤,٨% ونقل بين الوافدات إلى ١,٩%.
- كـ الصناعات التحويلية: وتعمل به ٦,٢% ترتفع بين العمانيات إلى ٩,٤% ونقل بين الوافدات إلى ٣,٤%.
- كـ تجارة الجملة والتجزئة: ويعمل به ٤,١% تزيد بين العمانيات إلى ٦,٩% وتنخفض إلى ١,٦% بين العمانيات.
- كـ أما بالنسبة القليلة الباقية فتعمل في ١٢ نشاطاً بنسب قليلة ملحق "٢"، شكل "١٠".

#### التركيب المهني للقوى العاملة:

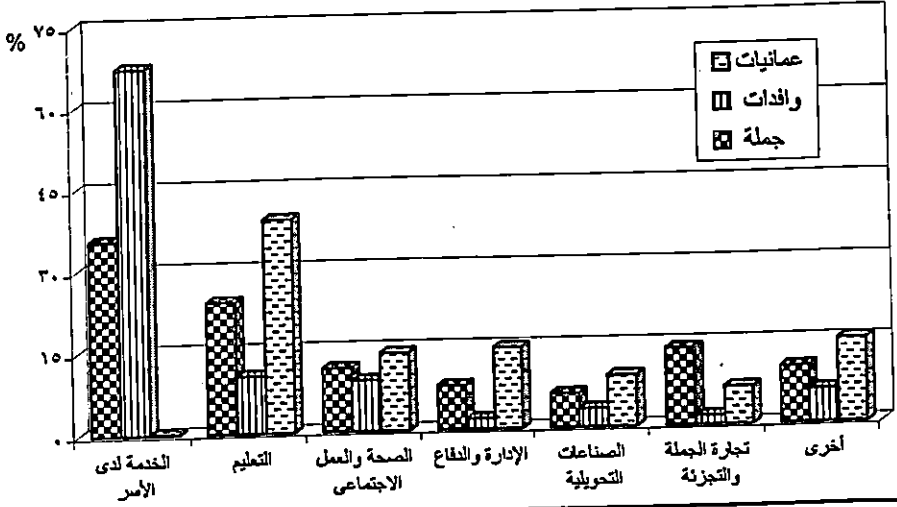
يصنف التعداد العماني التركيب المهني للقوى العاملة إلى عشرة أقسام، واحدة غير مصنفة تستوعب خمس العمالة العمانية، وفي المقابل نجد المهن التي يعمل بها الوافدين أكثر تحديداً وتستوعب ٩٩,٥% من جملتهم، ولا يخرج عن دائرة التصنيف إلا ٥,٥% فقط.

وتفرض التركيبة الثنائية لهيكل القوى العاملة، وطبيعة المهن ومتطلبات مرحلة التنمية، ومخرجات التعليم العماني تبايناً واضحاً بين المهن التي يمارسها كل من العمانيين والوافدين.

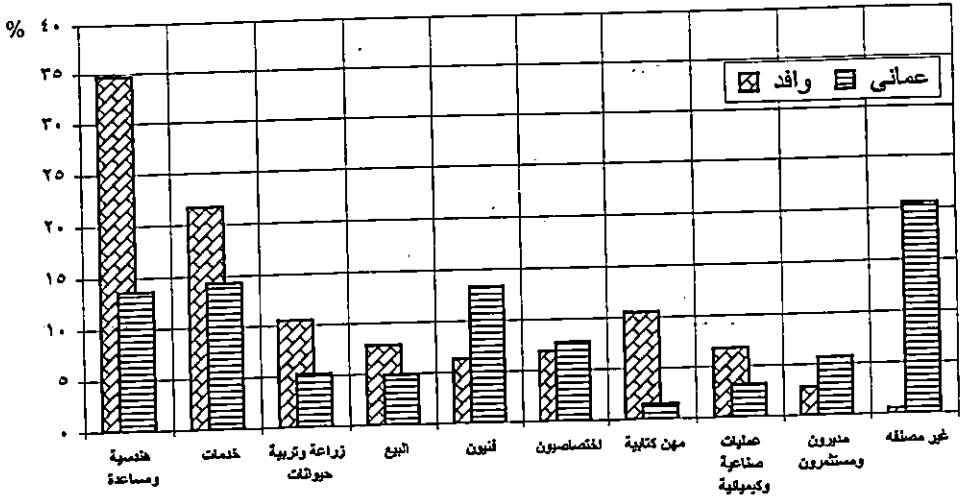
ففي مهنتي الهندسة الأساسية المساعدة والخدمات تتركز النسب الكبرى لكل منهما "أكثر من نصف الوافدين" ٥٦% في مقابل ٢٨% للعمانيين ملحق "٣" وشكل "١١". فنظراً لما تقتضيه مرحلة التنمية الشاملة في السلطنة، والتي تتطلب أعمالاً في مجالات التشييد والبناء، وإنشاء الطرق والجسور والبنية التحتية، فإن ثلث الوافدين يتركزون في مهنة الهندسة الأساسية المساعدة في مقابل ١٣,٦% من العمانيين، كما يعمل خمس ٢١,٧% الوافدين في أعمال الخدمات، حيث يضم هذا القطاع خادمت المنازل في مقابل ١٤,٣% للعمانيين والذين يتركزون في أعمال خدمية بالوظائف الحكومية.

شكل ١٠-١١

شكل (١٠) مشاركة الإناث في الأنشطة الاقتصادية الفرعية عام ٢٠٠٣



شكل (١١) التركيب المهني للقوى العاملة بين الوافدين والعمانيين عام ٢٠٠٣



أما بقية المهن فيتركز الوافدون في مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد بمقدار العشر، وأربع مهن أخرى تتراوح نسبة العاملين فيها بين ٦-٨%، وهي البيع، والعمليات الصناعية والاختصاصيين والفنيين في المواضيع العلمية والفنية، والأخير تشمل معظم العاملين في مهن التعليم والصحة "أطباء ومعلمين". أما باقي العمانيين فيتركزون في ثلاث مهن رئيسية، الاختصاصيون والفنيون في المواضيع العلمية والفنية، وتصل نسبتها معاً إلى الخمس، والمهن الكتابية العشر، وتقل نسبتهم في ثلاث مهن أخرى إلى ٥% وأقل، وهي الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والبيع والعمليات الصناعية.

التركيب المهني للإناث:-

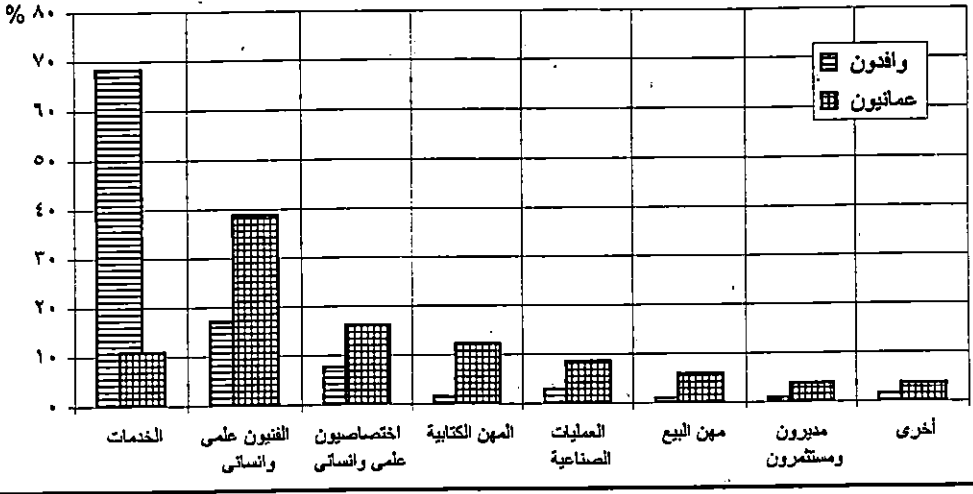
تعمل ثلثي الإناث في مهنة الخدمات ملحق "٣" وشكل "١٢" ومعظمهن خادمت في المنازل" وتكاد تقتصر جنسياتهن على بلاد جنوب شرق آسيا، وتعمل بها عشر العمانيات في وظائف الخدمات في المصالح الحكومية، ويعمل في مهنتي الفنيين والاختصاصيين في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية ربع الوافدات في مقابل ٥٥% من العمانيات، كما يعمل في المهن الكتابية ثمن العمانيات في مقابل ١,٥% من الوافدات، وتخفض نسب كل من العمانيات والوافدات في بقية المهن ملحق "٣" وشكل "١٢".

#### رابعاً: القوى العاملة الوافدة والعمانية في القطاعين الحكومي والخاص:

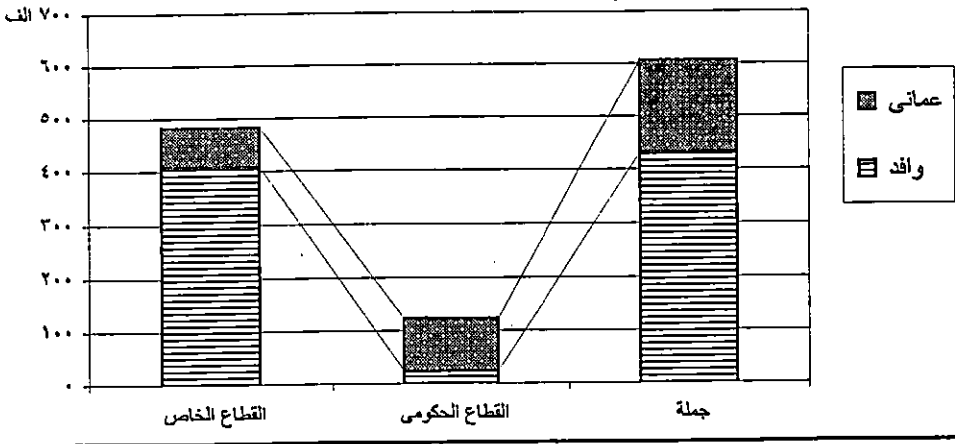
تبلغ جملة القوى العاملة في القطاعين الحكومي والخاص "٦٠٥٤٠٧" \* يستوعب القطاع الخاص أربعة أخماسهم والحكومي الخمس جدول "١١" وشكل "١٣"، ويختلف توزيع القوى العاملة الوافدة والعمانية بين القطاعين الحكومي والخاص، حسب هيكلية النظام الاقتصادي العماني، ومستويات التعليم ومخرجاته، ومدى توافر الكوادر العمانية في سوق العمل ومستوى الزوابع في القطاع الخاص، ففي القطاع الخاص الذي يعمل به ما يقرب من نصف مليون "٤٨٢ ألف" ترتفع نسبة الوافدين إلى ٨٤,٥% في مقابل ١٥,٥%، للعمانيين وهو ما يمكن تفسيره بالآتي:-

\* لا يشمل هذا العدد على ١٣١٢١٧ من القوى العاملة العمانية سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وجزء منهم يعمل في القطاعين الأهلي والعائلي والباقي في وظائف غير ملحق عنها.

شكل (١٢) التركيب المهني للأثاث بين الوافدين والعمانيات عام ٢٠٠٣



شكل (١٣) القوى العاملة بين القطاعين الحكومي والخاص لكل من الوافدين والعمانيين عام ٢٠٠٣



## جدول (١١) القوى العاملة بين القطاعين الحكومي والخاص والوافدين والعُمانيين عام ٢٠٠٣

الجنسية	النوع	القطاع الحكومي		القطاع الخاص		جملة	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
وافد	ذ	١٥٢٣١	٦٣,٥	-	-	-	-
	أ	٨٧٣٨	٣٦,٥	-	-	-	-
	ح	٢٣٩٦٩	١٩,٥	٤٠٧١٨٦	٨٤,٥	٤٣١١٥٥	٧١,٣
عماني	ذ	٦٩٨٥٨	٧٠,٥	٦١٤٣١	٨٢,١	١٣١٢٨٩	٧٥,٥
	أ	٢٩٢١٨	٢٩,٥	١٣٣٨٥	١٧,٩	٤٢٦٠٣	٢٤,٥
	ح	٩٩٠٧٦	٨٠,٥	٧٤٨١٦	١٥,٥	١٧٣٨٩٢	٢٨,٧
الجملة	ذ	٨٥٠٨٩	٦٩,٢	-	-	-	-
	أ	٣٧٩٥٦	٣٠,٨	-	-	-	-
	ح	١٢٣٠٤٥	٢٠,٣	٤٨٢٠٠٢	٧٩,٧	٦٠٥٠٤٧	١٠٠

المصدر: ديوان البلاط السلطاني، وحساب وتجميع الباحث.  
 - شؤون البلاط السلطاني.  
 - وزارات الخدمة المدنية.  
 - الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠٤.

كما انخفض الأجور في القطاع الخاص، والذي تقبل به العمالة الوافدة، أكثر من تقبل العمالة العمانية، مع ملاحظة أن هناك إقبال من العمانيين على العمل في القطاع الخاص في السنوات الأخيرة بالرغم من أجرة المنخفض.

كما نظام الاستقدام للقوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص عن طريق الكفيل، والذي قد يتم تحت مسميات صورية، يتقاضى من خلالها الكفيل مبالغ مالية من مكفوليها نظير السماح لهم بالعمل في غير المجالات التي استقدموا من أجلها.

كما عدم رغبة أصحاب الأعمال العمانيين في تشغيل العمالة الوطنية لاعتقادهم بأن أدائها دون مستوى العمالة الوافدة، وأن الأخيرة أكثر طاعة والتزاماً.

كما عدم استقرار العمالة العمانية على رأس العمل، وتطلعها إلى وظائف ومهن أكثر ضماناً وأعلى دخلاً وبالذات في القطاع الحكومي.

كما البعد النفسي لدى العمالة الوطنية والتي تستشعر صعوبة العمل لدى أصحاب الأعمال العمانيين، حيث يولد لديهم إحساساً بالدونية من خلال تساويهم في ذلك مع العمالة الوافدة.

وفي مقابل تركيز الوافدين في القطاع الخاص يتركز العمانيون في القطاع الحكومي والذي بلغ جملة العاملين فيه ١٢٣٠٤٥، يمثل العمانيون أربعة أخماس

في مقابل الخمس للوافدين، الأمر الذي يتفق ودور القطاع الحكومي في ظل اقتصاد حر يعتمد بشكل أساسي على القطاع الخاص.

وتصل نسبة الإناث العمانيات في القطاعين الخاص والحكومي إلى ربع جملة العمالة العمانية، وتقل في القطاع الخاص إلى ١٧,٩% وتزيد في القطاع الحكومي إلى ٢٩,٥%، أما الوافدات فتبلغ نسبتهم ٣٦,٥% من جملة الوافدين في القطاع الحكومي، ولم تتوافر بيانات عنهن في القطاع الخاص.

### التوزيع الجغرافي للقوى العاملة على محافظات ومناطق السلطنة :

تتوافر بيانات إحصائية عن القوى العاملة في القطاع الخاص عن الوافدين فقط، أما القطاع الحكومي \* فتتوافر عن العاملين في وزارات القطاع المدني "وزارة الخدمة المدنية" لكل من الوافدين والعُمانيين وهي تمثل أكثر من ثلاثة أرباع العاملين في القطاع الحكومي.

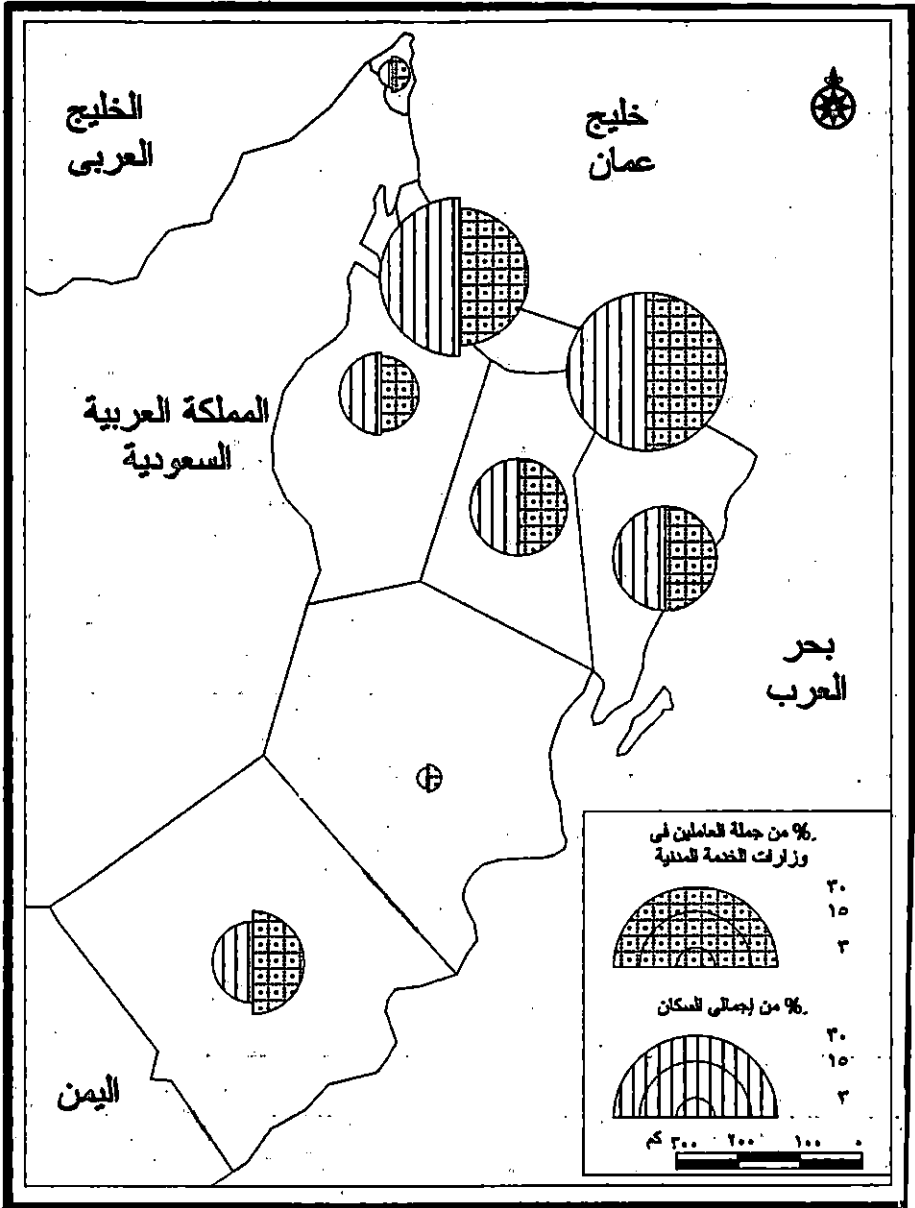
### القطاع الحكومي :

يعتبر توزيع السكان في مناطق ومحافظات السلطنة مؤشراً ومعياراً لتوزيع القوى العاملة في القطاع الحكومي، بعكس القوى العاملة في القطاع الخاص الذي تحكمه قواعد أخرى، وهذا ما يتضح عند مقارنة نسب توزيع السكان والقوى العاملة في القطاع الحكومي مع وجود فروق تقل عن ٠,٥% في كل من الداخلية والوسطى والشرقية جدول "١٢" وشكل "١٤"، ويتضح من خلالهما الآتي:-

كما تتساوى نسبي السكان والقوى العاملة في محافظة مسقط، إلا أن ذلك يقتصر على القوى العاملة في وزارات الخدمة المدنية فقط، بينما يبقى العاملون في الهيئات العامة وديوان وشؤون البلاط السلطاني والذين تبلغ نسبتهم ٢٢,٧% من جملة القوى العاملة في القطاع الحكومي يتركزون في مسقط، فهي العاصمة السياسية والإدارية والتجارية، ومقر الحاكم والأجهزة التابعة له، مما يتوقع معه زيادة أعداد ونسبة القوى العاملة الحكومية في مسقط .

\* يتوزع العاملون في القطاع الحكومي البالغين ١٢٣ ألف بين ثلاث جهات، وزارات الدولة "الخدمة المدنية" وتضم ٧٧,٢% وديوان وشؤون البلاط السلطاني ويتبعه تسع جهات ويعمل بها ١٦%، والهيئات العامة ٦,٧% ولا تتوافر بيانات إحصائية على مستوى المناطق والمحافظات للقوى العاملة في الجهتين الأخيرتين.





شكل (١٤) التوزيع الجغرافي لنسب السكان والقوى العاملة في وزارات الخدمة المدنية في مناطق ومحافظات سلطنة عمان عام ٢٠٠٣

جدول (١٢) التوزيع الجغرافي لنسب السكان والتري العاملة في القطاعين الخاص والحكومي على مناطق ومحافظة السلطنة عام ٢٠٠٣

المحافظة المنطقة	% السكا ن	العمالة الوافدة في القطاع الخاص		العمالة الوافدة في وزارة الخدمة المدنية		العمالة العمالية في وزارة الخدمة المدنية		جملة العاملين في وزارة الخدمة المدنية	جملة العاملين في
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		
مسقط	٢٧,٩	٢٠.٨٧٢٨	٥١,٣	٤٦٢١	٢٨,٨	٢١٨٤٢	٢٧,٧	٢٦٤٦٣	٢٧,٩
الباطنة	٢٧	٥٩٥٥٨	١٤,٦	٣٢٨٧	٢٠,٥	١٧٨١١	٢٢,٦	٢١٠٩٨	٢٢,٢
مسندم	١,٢	٣٦٥٩	٠,٩	٣٧٥	٢,٣	١٥٥٧	١,٨	١٩٣٢	٢
الظاهرة	٨,٩	٢٦٧٠٩	٦,٦	٨٨٠	٥,٥	٦٩٣١	٨,٨	٧٨١١	٨,٢
الشرقية	١٣,٤	٣٧٧٩٤	٩,٣	١٨٦٥	١١,٦	١١٣٨٠	١٤,٤	١٣٢٣٦	١٣,٩
الدخلية	١١,٤	٢٢٨٠٧	٥,٦	١٣٧٠٠	٨,٥	٩٥٢٣	١٢,١	١٠٨٩٣	١١,٥
الوسطى	١	١٦٩١	٠,٤	٤٥٩	٢,٩	٧١١	٠,٩	١١٧٠	١,٢
ظفار	٩,٢	٤٦٢٤٠	١١,٤	٣٢٠٢٠	٢٠	٩١٤٩	١١,٦	١٢٣٥١	١٣
جملة	١٠٠	٤٠٧١٨٦	١٠٠	١٦٠٥٩	١٠٠	٧٨٩٠٤	١٠٠	٩٤٩٦٣	١٠٠
خارج السلطنة	-	-	-	-	-	١٩٥	-	-	-

المصدر: وزارة العمل: إحصائيات عن العاملين في القطاع الخاص.  
 وزارة الخدمة المدنية: إحصائيات عن العاملين بوزارات الدولة.  
 الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠٤، والنتائج بتعداد ٢٠٠٣ وحساب الباحث.

كما تزيد نسبة القوى العاملة عن نسب السكان في محافظتي ظفار ومسندم ٢,٨%

و ٠,٨% على التوالي، وذلك يرجع إلى:-

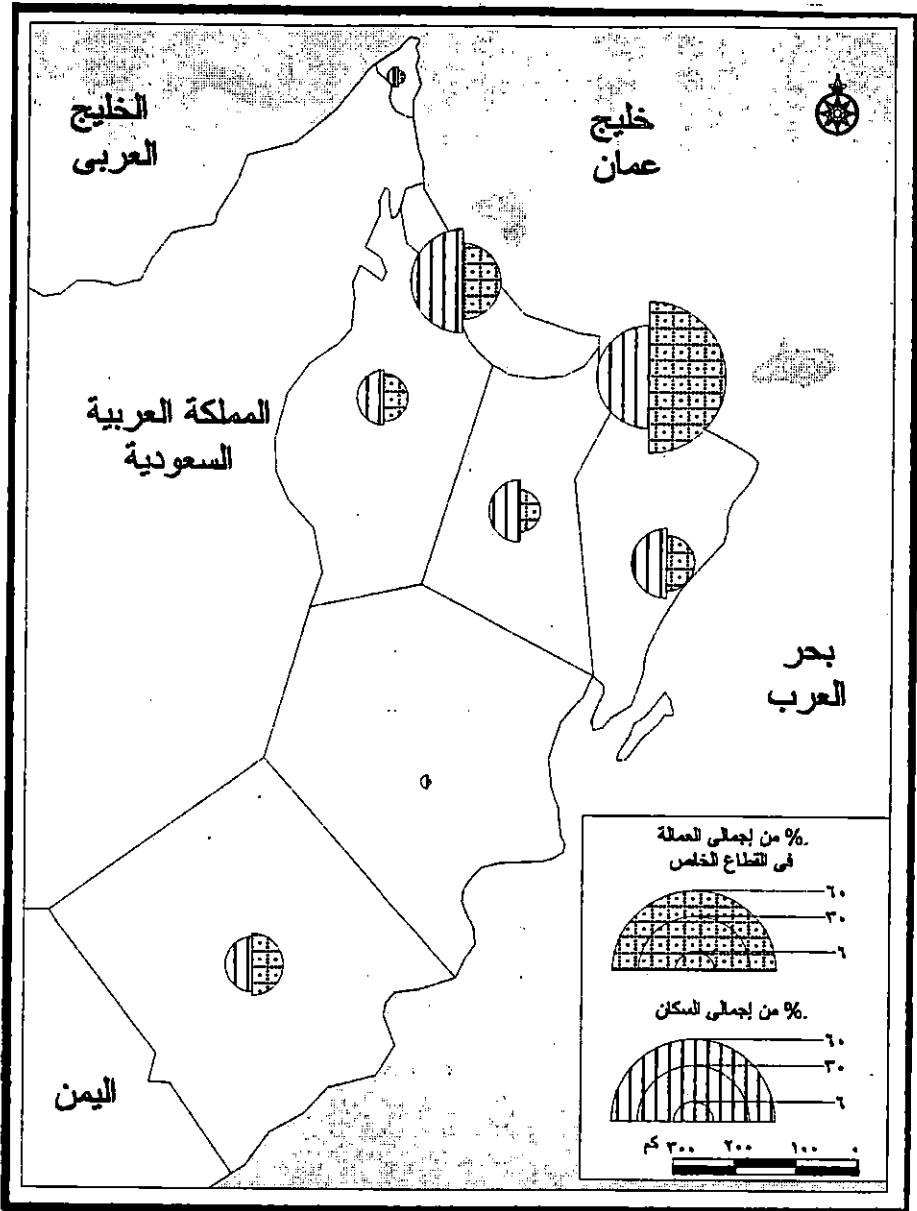
١- الوضع الإداري المتميز للمحافظتين، فهما في ترتيب إداري متقدم عن بقية المناطق ومتساويتان مع محافظة مسقط\*.

٢- كانت حركة التمرد في إقليم ظفار في السبعينات، وتطرف موقعها الجغرافي نحو الجنوب، وبعد المسافة بينها وبين عاصمة الدولة "مسقط" دافعاً نحو تسريع عملية التنمية بها وذلك لدمجها مع بقية مناطق السلطنة لتثبيت أركان الدولة واستقرارها\*.

٣- الموقع الجغرافي الاستراتيجي لمسندم على الخليج العربي وعزلتها عن بقية أراضي السلطنة بواسطة أراضي أماراتيه، والتداخل السكاني بين القبائل في كل من الدولتين يؤدي إلى الاهتمام بالتنموي بها، خاصة وإن الولاء القبلي كان هو المعيار الترجيحي للانضمام لأي من الدولتين.

كما تقل نسبة القوى العاملة عن نسب السكان في كل من الباطنة والظاهرة بـ ٤,٨% و ٠,٧% على التوالي ويفسر النقص في منطقة الباطنة في ضوء

\* تقسم سلطنة عمان الى ثمانية أقسام إدارية ثلاث محافظات وهي مسقط ومسندم وظفار، وخمس مناطق الباطنة والظاهرة والدخلية والشرقية للوسطى والمحافظات لها وضع إداري متميز ويرأسها محافظ برتبة وزير ولها هيكل إدارية متميزة عن المناطق الخمس الأخرى.



شكل (١٥) التوزيع الجغرافي لنسب السكان والقوى العاملة الواحدة في القطاع الخاص في مناطق ومحافظات سلطنة عمان عام ٢٠٠٣

كقربها الجغرافي والتحامها العمراني مع محافظة مسقط، مما يوفر للمواطنين مرونة في قضاء مصالحهم المرتبطة بوزارات الخدمة المدنية بمقرها في مدينة مسقط دون الحاجة لتوافر فروع لهذه الوزارات في منطقة الباطنة، أما الظاهرة فيتضح بها انخفاض نسبة العمالة الواحدة - ٣,٤%، والذي يمكن تفسيره في ضوء مقتضيات أمنية لتدخلها الحدودي مع الإمارات، وأن البيانات غير دقيقة.

#### ب- القطاع الخاص:

بلغت العمالة الوافدة في القطاع الخاص ٤٠٧ ألف، جدول "١٢" وشكل "١٥" يتركز في مسقط أكثر من نصفها ٥١,٣% من ويرجع ذلك إلى ثلاثة أسباب هي:-  
أولاً: أن البواكير الأولى للتنمية وما صاحبها من مشروعات في مجالات البنية الأساسية والطرق الداخلية والإقليمية والتوسعات العمرانية منذ عام ١٩٧٠ بدأت بها كعاصمة للسلطنة وما زالت مستمرة حتى الآن.

ثانياً: الهيمنة الحضرية لمدينة مسقط وتضخم حجم سكانها، بالإضافة إلى هجرة أصحاب رؤوس الأموال وتركزهم فيها، مما يقلل من فرص الاستثمار في المناطق الأخرى، فالمستثمر يستهدف الحصول على الحد الأقصى من الربحية والذي يتناسب طردياً مع حجم السوق الذي يمثله عدد السكان، كما أن المشروعات الاستثمارية يجذب بعضها بعضاً.

ثالثاً: اجتذابها لمعظم المشروعات الاقتصادية والتجارية الكبرى مثل الأسواق والمراكز التجارية والمعارض والفنادق ووكالات السفر والمشروعات السياحية والمنطقة الصناعية والميناء.

كما تضم محافظة ظفار ١١,٤%، أي بما يزيد ٢,٢% بالمقارنة بحجم سكانها، وذلك لتوافر فرص العمل في المجال السياحي كما أن وضعها الإداري المتميز عن بقية المناطق لكونها محافظة يجعلها مركزاً جاذباً للاستثمار في القطاع الخاص موازي ومناظر للعاصمة مسقط، ولا تتنافسها فيه مناطق أخرى قريبة.

وتقل أعداد القوى العاملة في القطاع الخاص في محافظة مسندم والمناطق الخمس الأخرى بالمقارنة بنسب سكانها، وأكبر انخفاض للقوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص بالمقارنة بنسب السكان في منطقة الباطنة ١٤,٦% من القوى العاملة في مقابل ٢٧% من السكان، حيث يمكن أن ندخل إقليم الباطنة ضمن الإقليم

الاستثماري لمدينة مسقط ومجالاً لنفوذها بحكم التداخل العمراني بينهما، كما أن طبيعة النشاط الزراعي بها لا تجتذب إعدداً كبيرة من القوى العاملة. جنسيات القوى العاملة الوافدة :

تنتمي معظم جنسيات القوى العاملة الوافدة في سلطنة عمان إلى دول آسيوية غير عربية، وبذلك تنتمي السلطنة إلى نمط يجمعها مع كل من الإمارات وقطر والبحرين، بينما تركز كل من الكويت والسعودية على القوى العاملة العربية<sup>(١)</sup>، ويرجع ذلك إلى:

✓ رخص العمالة الآسيوية في القطاع الخاص بالمقارنة بمثلتها العربية.  
✓ القرب الجغرافي والعمق التاريخي والعلاقات الاجتماعية والتجارية بين السلطنة ودول الوافدين بخاصة الهند وباكستان.

✓ قبول الوافدات من جنوب آسيا للعمل خادمت في المنازل لدى الأسر وهو ما لا تقبل به العمالة العربية.

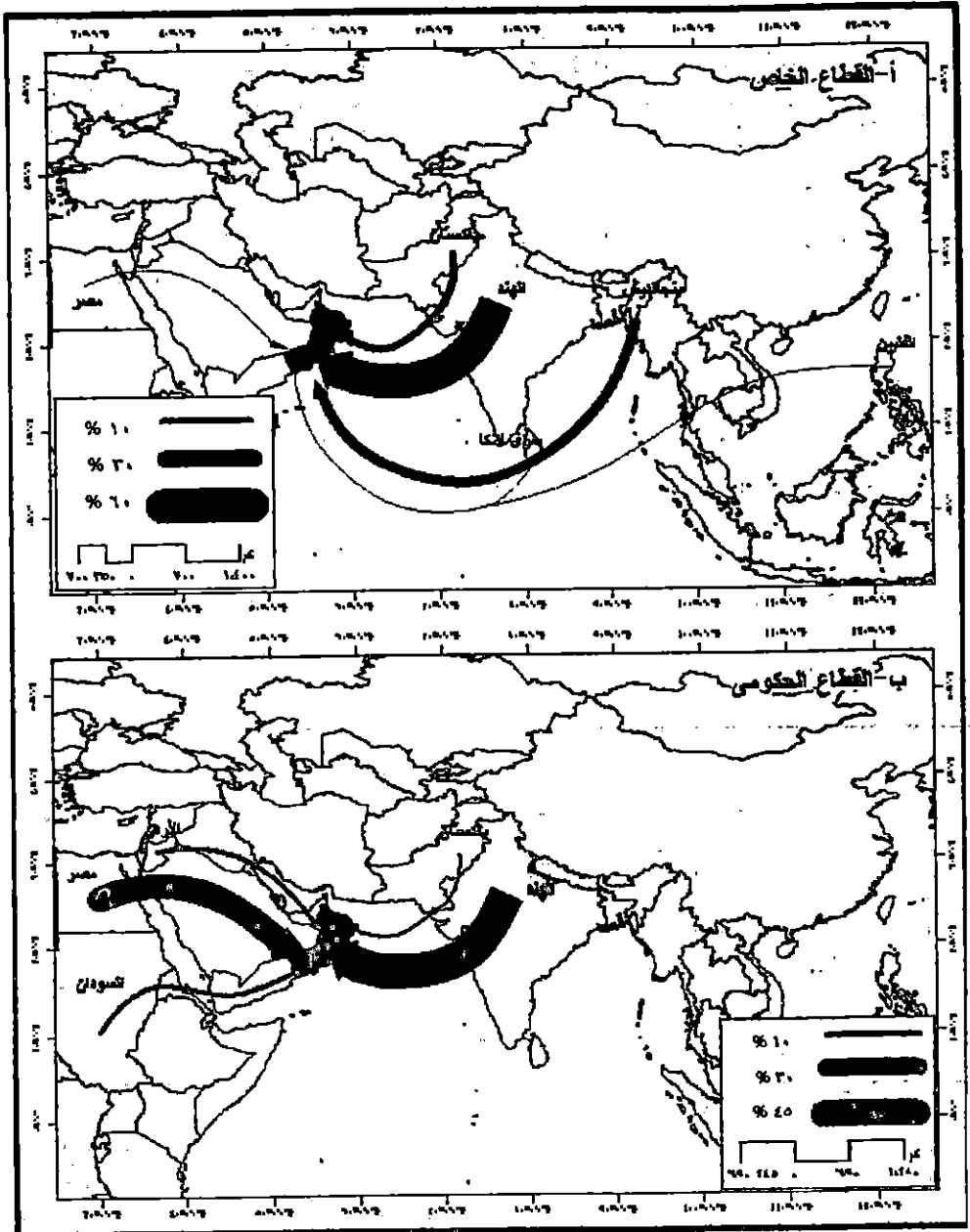
وكما يوضح الجدول "١٣" وشكل "١٦" أ و ب" تتباين أعداد ونسب جنسيات الوافدين بين القطاعين الخاص والحكومي.

جدول "١٣" جنسيات القوى العاملة الوافدة إلى السلطنة في القطاع الخاص والحكومي عام ٢٠٠٣

القطاع الحكومي	الجنسية	القطاع الخاص		الجنسية
		عدد	%	
٣٥	مجلس التعاون	٢٤٧٥٩٠	٦٠,٨	هندي
٤٩٠,٦	مصري	٦٩٥٦٠	١٧,١	بنجلاديش
٩٨٦	سوداني	٤٧٢٠٧	١١,٦	باكستاني
٩٨٦	أردني	٧٥٦٠	١,٩	سريلانكي
١٤٦٧	عرب آخرون	٤١٣٥	١	فلبيني
٦٩٢٤	هندي	٤٧٨٥	١,٢	مصري
٤٣٥	باكستاني	٥٨٠٩	١,٤	عرب آخرون
٧٠٥	آخرون	٢٠٥٣١	٥	جنسيات أخرى
١٦.٥٩	جملة	٤٠٧١٨٦	١٠٠	جملة

المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي ص ١٢١ وص ١٤١ وحساب الباحث.

<sup>١</sup> محمد محمد زهرة، ١٩٩٤، هجرة الآسيويين إلى دول الخليج العربي في "انتقال القوى العاملة في البلاد العربية" معهد البحوث والدراسات العربية، تحرير أ.د/ محمد صبحي عبد الحكيم، ص ٥٣٠.



شكل (١٦) جنسيات القوى العاملة الوافدة إلى سلطنة عمان في القطاعين الخاص والحكومي عام ٢٠٠٣

ففي القطاع الحكومي نصف القوى العاملة من العرب أكبرها من المصريين ٣٠,٥%، وتترك بقية الجنسيات العربية في نسبة الخمس وعلى رأسها السودانية ثم الأردنية، أما النصف الثاني من جنسيات هندية ٤٣,٦% وباكستانية ٢,١%.

أما القطاع الخاص فيكاد يقتصر على الجنسيات الآسيوية غير العربية بنسبة "٩٢%" الهند بمفردها ثلاثة أخماس، ثم بنجلادش وباكستان ١٧,٦% و ١١,٦% على التوالي، وأعداد قليلة من سريلانكا والفلبين وتقل نسبة الجنسيات العربية لأدنى حد لها ٣%.

### الخصائص التعليمية للقوى العاملة في القطاع الخاص والحكومي:

تقتصر بيانات الخصائص التعليمية للقوى العاملة في القطاع الخاص على الوافدين دون العمانيين، كما أن خصائص القوى العاملة في القطاع الحكومي تأتي منفصلة بين الهيئات العامة ووزارات الخدمة المدنية لكل من الوافدين والعمانيين.

وبمقارنة المجموعات الثلاث يتضح أن أفضل الخصائص التعليمية في الهيئات العامة وتليها وزارات الخدمة المدنية وأدناها في القطاع الخاص، وكذلك هي أفضل بين الوافدين بالمقارنة بالعمانيين، ويتباين الموقف بالنسبة للذكور والإناث كما يتضح من الدراسة التفصيلية التالية.

أولاً: الخصائص التعليمية في القطاع الحكومي:

أ- الهيئات العامة: وتضم ١٧ جهة فرعية يعمل بها ٦,٧% من جملة القوى العاملة الحكومية: ومنها جامعة السلطان قابوس والشركة العمانية للاتصالات وتضمن معاً ثلثي العاملين في الهيئات العامة ٤٢% للجامعة و ٢٦% للاتصالات، بالإضافة إلى البنك المركزي وسوق المال .. الخ، ولذلك نجد أن المستويات التعليمية بها متميزة.

الوافدون: كما يوضح جدول "١٤" وشكل "١٧" فإن ما يقرب من ربع القوى العاملة الوافدة حاصلين على درجة الدكتوراه، ونسبة تقل عن الخمس حاصلين على درجة الماجستير، أي يشكلون معاً حوالي الخمسين، والدبلوم\* فوق المتوسط الخمس، وفي مقابل ذلك تخفتي الأمية تماماً، وتقل الفئات الحاصلة على الثانوية وما دونها إلى ٦,٤% فقط.

\* يقصد بالدبلوم دراسة سنتان بعد الثانوية، وهي تعادل المؤهل فوق المتوسط.

وبمقارنة الإناث بالذكور نجد تبايناً في صالح الذكور في فئة الحاصلين على الدكتوراه التي تصل في حدود الثلث ٣٤,٨% في مقابل ٥,٥% من الإناث، ويتساويان في فئة الحاصلين على الماجستير، أما فئة الحاصلين على المؤهل الجامعي والدبلوم العالي والدبلوم المتوسط فتبلغ نسبة الإناث أكثر من ضعف الذكور ٧٦,٢% في مقابل ٣٧,٣%.

جدول "١٤" الفئات التعليمية للقوى العاملة في القطاع الحكومي "الهيئات العامة" عام ٢٠٠٣

عمانيون						المستوى التعليمي
%	جملة	%	إناث	%	ذكور	
٠,٨	٤٨	-	-	١	٤٨	أمي
٥,٤	٣٤١	٠,٥	٧	٦,٧	٣٣٤	يقرأ ويكتب
٨,٢	٥٢٠	١,٦	٢١	١٠	٤٩٩	ابتدائية
١١,٩	٧٣٢٥	٥,٢	٦٩	١٣,١	٦٥٦	إعدادية
٢٤,٧	١٥٦٢	٢٦,٧	٣٥٤	٢٤,٢	١٢٠٨	ثانوية
٢٣,١	١٤٦١	٢٨,٦	٣٨٠	٢١,٧	١٠٨١	جامعي
٠,٨	٤٩	١,٢	١٦	٠,٧	٣٣	دبلوم عالي
٦,٣	٣٩٨	٨	١٠٦	٥,٨	٢٩٢	ماجستير
٢,٤	١٥٠	١,٧	٢٣	٢,٥	١٢٧	دكتوراه
١٠٠	٦٣٢٠	١٠٠	١٣٢٨	١٠٠	٤٩٩٢	جملة
وافدون						المستوى التعليمي
%	جملة	%	إناث	%	ذكور	
-	-	-	-	-	-	أمي
١,٤	٢٧	-	-	٢,٣	٢٧	يقرأ ويكتب
٠,٣	٦	-	١	٠,٤	٥	ابتدائية
٠,٧	١٤	-	-	١,٢	١٤	إعدادية
٤	٧٧	٠,٤	٣	٦,٣	٧٤	ثانوية
٣١,٦	٦١٠	٤١,٦	٣١٥	٢٥	٢٩٥	جامعي
١,٢	٢٤	١,٨	١٤	٠,٩	١٠	دبلوم عالي
١٧,٧	٣٤١	١٧,٨	١٣٥	١٧,٦	٢٠٦	ماجستير
٢٣,٣	٤٥٠	٥,٥	٤٢	٣٤,٨	٤٠٨	دكتوراه
١٠٠	١٩٣١	١٠٠	٧٥٨	١٠٠	١١٧٣	جملة

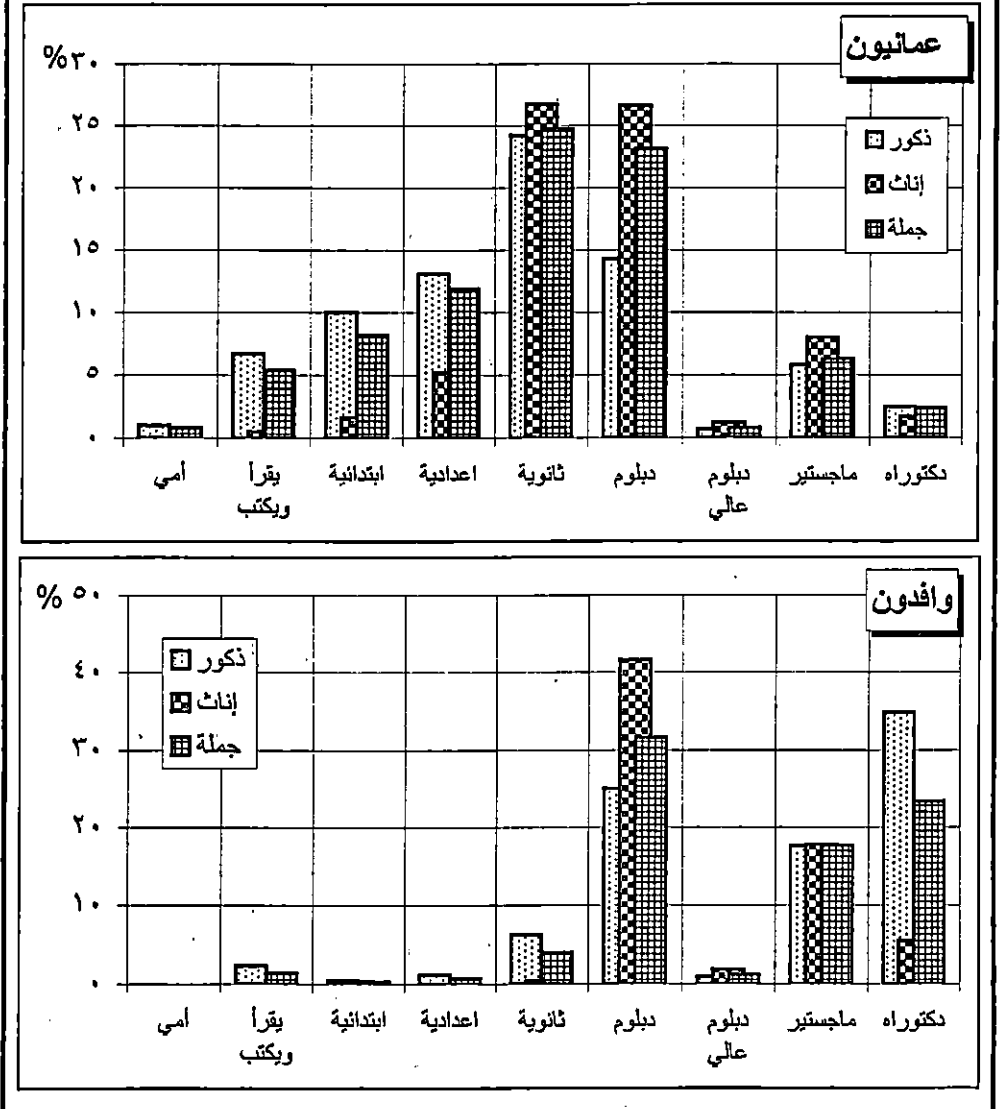
المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠٠٤، ص ١٢٩ وحساب الباحث.

#### العمانيون:

يتركز العمانيون في الهيئات العامة في ثلاث فئات تعليمية، الحاصلين على المؤهل الجامعي ما يقرب من الربع، وأكثر من الخمسين من الحاصلين على الدبلوم فوق المتوسط (الثانوية) كما تصل نسبة الحاصلين على الابتدائية والإعدادية إلى الخمس، وتقل نسبهم في طرفي السلم التعليمي ٨,٧% من الحاصلين على الماجستير والدكتوراه، والأميون ومن يقرأون ويكتبون ٦,٢%.



شكل (١٧) الخصائص التعليمية للقوى العاملة في الهيئات الحكومية عام ٢٠٠٣



وبمقارنة الإناث بالذكور، يتضح أن مستوى الإناث أفضل، حيث تتركز في مؤهلات الدبلوم العالي والجامعي وفوق المتوسط والثانوية، وتبلغ نسبتهم ٨٣% في مقابل ٦١% للذكور، كما تخففي بينهن الأمية، وتبلغ نسبتهم في التعليم دون مستوى الثانوية ٧,٢%، في حين تصل بين الذكور لما يقرب من الثلث كما تتفوق الإناث على الذكور في فئة الحاصلين على الماجستير، والعكس في فئة الحاصلين على الدكتوراه.

#### ب- وزارات الخدمة المدنية :

تضم وزارات الخدمة المدنية، أكثر من ثلاثة أرباع العاملين في القطاع الحكومي، منها وزارات التعليم العالي والتربية والتعليم والصحة وتضمن معاً ثلثي القوى العاملة، ٤٦,٢% للتعليم و ١٩,٦% الصحة ولذلك نجد تركزاً واضحاً للفئات التعليمية من الدبلوم المتوسط والجامعي والعالي.

الوافدون: يتضح من جدول "١٥" وشكل "١٨" ارتفاع نسبة الحاصلين على مؤهل جامعي والدبلوم المتوسط والعالي إلى ٨٢,٦%، كما تصل نسبة الحاصلين على الماجستير والدكتوراه إلى ثمن القوى العاملة ومعظمهم يتركز في وزارة التعليم العالي التي يتبعها ست كليات للتربية، وتقل الفئات التعليمية دون الدبلوم المتوسط إلى ٥,٢% فقط.

وتتباين الصورة بين الذكور والإناث، فنصف الوافدات حاصلات على دبلوم فوق المتوسط في مقابل ١٣,٨% من الذكور، وفي المقابل فإن نصف الحاصلين على مؤهل جامعي من الذكور في مقابل الثلث من الإناث، كما يتفوق الذكور أيضاً في فئة الحاصلين على الماجستير والدكتوراه في حدود الخمس مقابل ٥,٤% من الإناث، أما الفئات التعليمية دون الدبلوم المتوسط فتصل بين الذكور إلى ٦% في مقابل ٠,٥% بين الإناث.

العمانيون: تصل نسبة الحاصلين على دبلوم فوق المتوسط والمؤهل الجامعي والدبلوم العالي إلى ٥٦%، ولكل من الثانوية الثمن والابتدائية والإعدادية تتناصفان الثمن، كما تصل نسبة الأمية ومن يقرأون ويكتبون إلى ١٧,٣%، وتقل نسبة الحاصلين على الماجستير والدكتوراه إلى ١,٢% فقط.

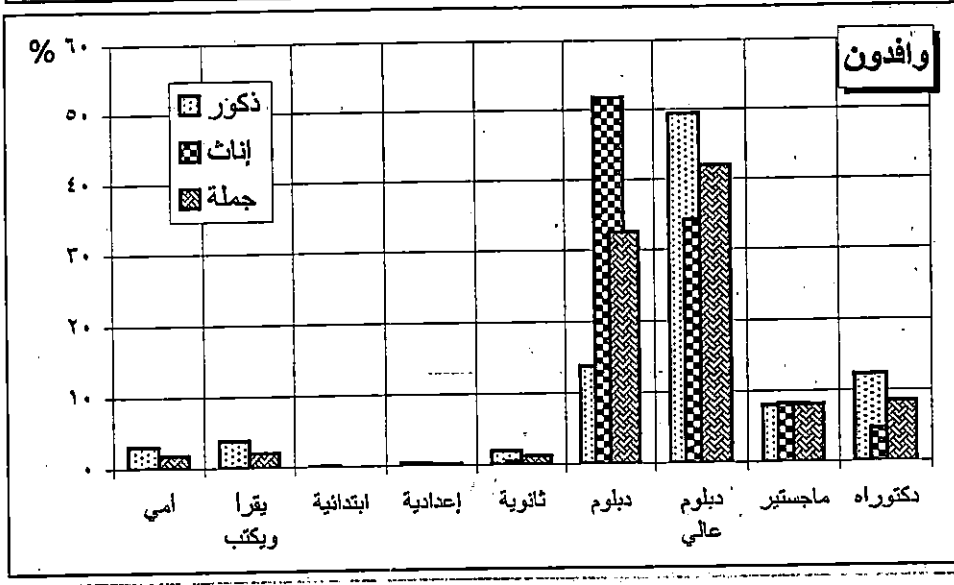
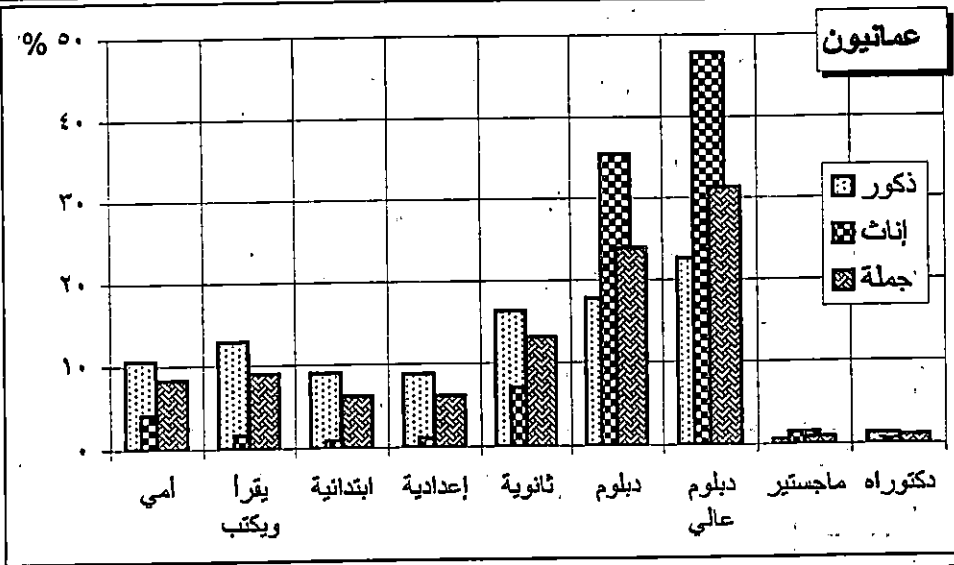
جدول "١٥" الفئات التعليمية للقوى العاملة الوافدة والعمانية  
في وزارات الخدمة المدنية عام ٢٠٠٣

عماني						المستوى التعليمي
%	جملة	%	إناث	%	ذكور	
٨,٣	٦٦٠٠	٤,١	١١٢٠	١٠,٦	٥٤٨٠	أمي
٩	٧٠٨٦	١,٦٥	٤١١	١٢,٩	٦٦٧٥٠	يقرأ ويكتب
٦,٢	٤٩١٨	٠,٩	٢٣٨	٩	٤٦٨٠	ابتدائية
٦,١	٤٨٥٩	١,١	٢٩٧	٨,٨	٤٥٦٢	إعدادية
١٣,١	١٠٣٧٤	٧,١	١٩٢٢	١٦,٣	٨٤٥٢	ثانوية
٢٣,٩	١٨٨٨٩	٣٥,٤	٩٦٣٥	١٧,٨	٩٢٥٤	دبلوم
٣١,٣	٢٤٧٥٤	٤٧,٨	١٣٠٠٨	٢٢,٦	١١٧٤٦	جامعي
٠,٩	٦٨٨	١,٥	٤٠٠	٠,٦	٢٨٨	دبلوم عالي
١,١	٨٣٨	٠,٦	١٧٠	١,٣	٦٦٨	ماجستير
٠,١	٩٣	-	١٢	٠,٢	٨١	دكتوراه
١٠٠	٧٩٠٩٩	١٠٠	٢٧٢١٣	١٠٠	٥١٨٨٦	جملة
والد						المستوى التعليمي
%	جملة	%	إناث	%	ذكور	
١,٨	٢٩٥	-	١	٣	٢٤٩	أمي
٢	٣١٢	-	١	٣,٨	٣١١	يقرأ ويكتب
-	١٠	-	١	٠,١	٩	ابتدائية
٠,٢	٢٦	-	٢	٠,٣	٢٤	إعدادية
١,٢	١٨٨	٠,٤	٣٤	١,٩	١٥٤	ثانوية
٣٢,٥	٥٢١٤	٥١,٨	٤٠٨٩	١٣,٨	١١٢٥	دبلوم
٤٢	٦٧٣١	٣٤,٢	٢٧٠٤	٤٩,٤	٤٠٢٧	جامعي
٨,١	١٣٠١	٨,٢	٦٤٥	٨	٦٥٦	دبلوم عالي
٨,٥	١٣٦٢	٤,٦	٣٦١	١٢,٣	١٠٠١	ماجستير
٣,٩	٦٢٠٠	٠,٨	٦٣	٦,٨	٥٥٧	دكتوراه
١٠٠	١٦٠٥٩	-	٧٩٠١	١٠٠	٨١٥٨	جملة

المصدر: الكتاب الإحصائي، ص ١٢٣ وحساب الباحث.

وبمقارنة الذكور والإناث، يتضح تفوق الإناث في الفئات التعليمية دون الماجستير والدكتوراه، حيث تبلغ نسبتهم في فئات الدبلوم المتوسط والمؤهل الجامعي والدبلوم العالي أكبر من ضعف الذكور ٨٤,٧% في مقابل ٤١%، أما فئات الثانوية وأقل فتصل نسبة الذكور ٥٨% في مقابل ١٥% للإناث، إلا أن نسبة الحاصلين على الماجستير والدكتوراه أعلى بين الذكور ١,٥% مقابل ٠,٦% للإناث.

شكل (١٨) الخصائص التعليمية للقوى العاملة في وزارات الخدمة المدنية عام ٢٠٠٣



### الخصائص التعليمية للقوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص:

تتبعس طبيعة النشاط الاقتصادي للوافدين في القطاع الخاص على مستواهم التعليمي حيث تعمل نسبة كبيرة منهم في الزراعة والرعي والخدمة المنزلية، فكما يتضح من جدول "١٦" وشكل "١٩"، أن أكثر من خمسي القوى العاملة في القطاع الخاص غير حاصلة على مؤهلات، وتبلغ نسبة الحاصلين على الابتدائية والإعدادية معا في حدود الثلث، والثانوية العشر، والدرجة الجامعية ٧%.

جدول "١٦" الفئات التعليمية للقوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص عام ٢٠٠٣

المستوى التعليمي	عدد	%
دون الابتدائي	١٧٧,٣١٠	٤٣,٥
الابتدائي	٧١,٦٠١	١٧,٦
الإعدادي	٧٠,٧٢٩	١٧,٤
الثانوي	٤٢,٨٠٧	١٠,٥
دبلوم	١٣,٩٦٠	٣,٤
درجة جامعية	٢٨,٣٤٩	٧,٠
فوق جامعية	٢,٤٣٠	٠,٦
إجمالي العاملين	٤٠٧,١٨٦	١٠٠

المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي، ص ١٣٩ وحساب الباحث.

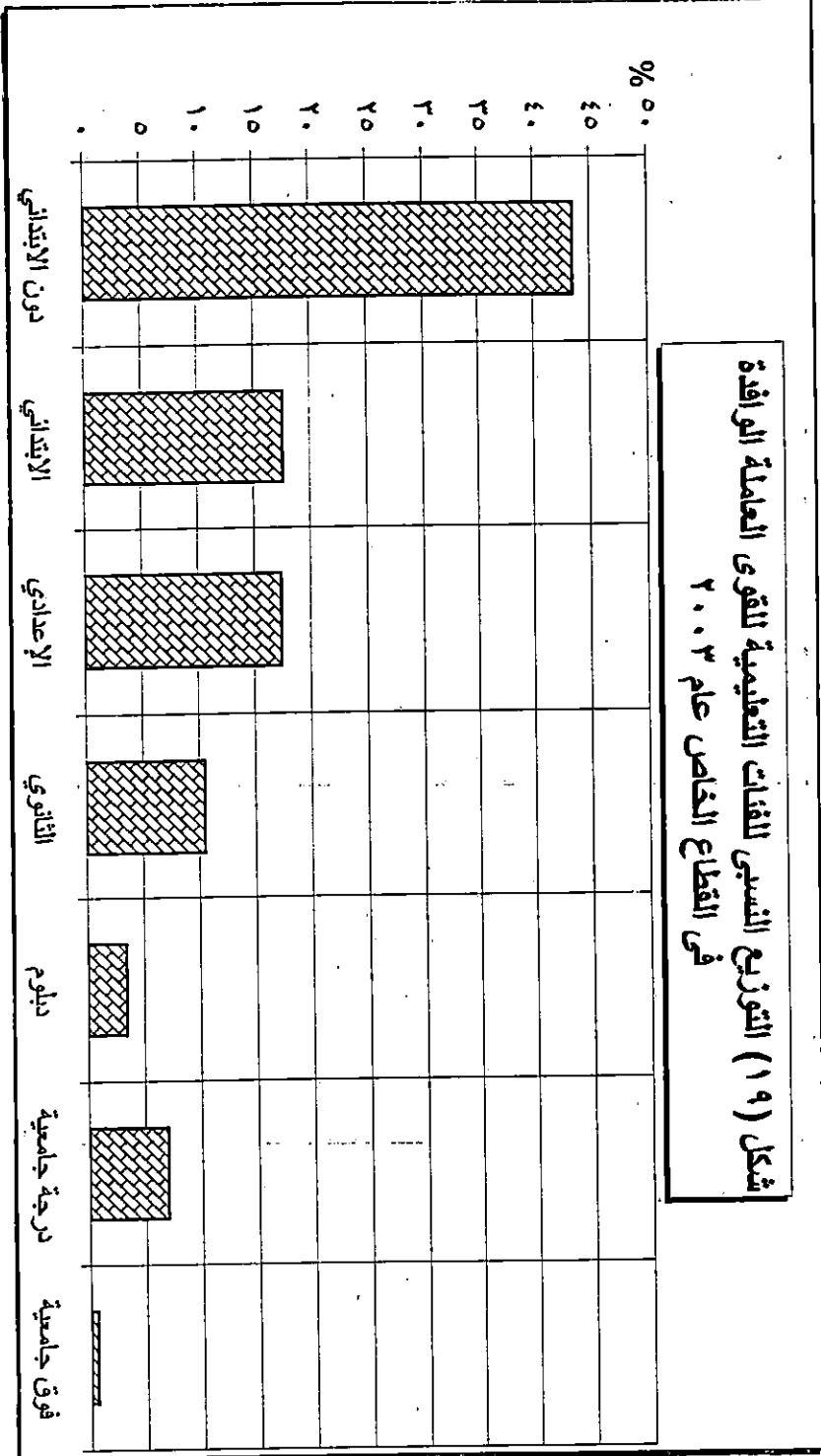
### خامساً: مستقبل القوى العاملة وسياسة التعمين في السلطنة

يتحدد مستقبل القوى العاملة في عمان في ضوء نجاح الأهداف المرصودة وآليات التنفيذ في مجال سياسة إحلال العمالة العمانية محل الوافدة المعروفة بسياسية "التعمين" وهذه القضية تتداخل وتتأثر بمجموعة من الموضوعات وتتجابه بعدد من التحديات نتناولها من خلال المحاور التالية:-

كـ الأول: أهداف الخطط العمانية في مجال القوى العاملة وتوقعاتها المستقبلية وحجم البطالة.

كـ الثاني: سياسة توظيف القوى العاملة العمانية "التعمين"

كـ الثالث: مقومات وتحديات الاقتصاد العماني.



## المحور الأول: أ- أهداف الخطط العمانية في مجال القوى العاملة:

تضمنت الخطط الخمسية العمانية التي بدأت منذ عام ١٩٧٦، اهتمامات بسياسات تنمية الموارد البشرية والقوى العاملة، ومنذ خطه الخمسية الرابعة ١٩٩١-١٩٩٥ تبلورت أهداف محددة اعتمدت على وثيقة الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية والرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني ٢٠٢٠ والتي تضمنت محورين<sup>(١)</sup> :-

١- توفير احتياجات سوق العمل كماً ونوعاً.

٢- القضاء على البطالة من القوى العاملة.

وقد استهدفت الخطط الخمسية الموضوعة للفترة ١٩٩٦-٢٠٢٠ الأهداف

الكمية التالية:-

١- زيادة القوى العاملة العمانية من ١٧ إلى ٥٠% من إجمالي السكان.

٢- رفع مساهمة المرأة من ٦% إلى ١٢% من إجمالي القوى العاملة.

٣- رفع نسبة التعمين في القطاع الحكومي من ٦٨ إلى ٩٥%.

٤- زيادة نسب التعمين في القطاع الخاص من ١٥ إلى ٧٥%.

## ب- التوقعات المستقبلية لنمو القوى العاملة الوطنية

بلغت القوى العاملة العمانية ٤٤٢ ألف عام ٢٠٠٣، تمثل الإناث منهن

٢٢,٢% ومن خلال إسقاطات القوى العاملة للفترة ٢٠٠٣-٢٠٢٣ جدول "١٧"

وشكل "٢٠" يتضح منها أن حجم القوى العاملة العمانية سيزيد بمقدار الضعف

تقريباً ٩٥% بما يتراوح بين ٨١١ و٨٨٥ ألف حتى عام ٢٠٠٣\* ، أي بما يوازي

ثلث حجم السكان تقريباً، كما ستزيد نسبة الإناث إلى ٢٩% من جملة القوى

العاملة.

<sup>١</sup> وزارة الاقتصاد الوطني، الخطة الخمسية الخامسة ١٩٩٦-٢٠٠٠، ص ١٩٠-٢٠١.

\* تم حساب الإسقاطات المستقبلية لحجم القوى العاملة بالاعتماد على توقعات النمو السكاني خلال نفس الفترة، ودراسة التركيب النوعي والعمري، من خلال دراسة أجراها الباحث عن سكان سلطنة عمان في ندوة سلطنة عمان، الأرض والسكان والموارد، والتي أقيمت بكلية التربية بصحار في الفترة ٤-٥ فبراير ٢٠٠٦.

## جدول "١٧" توقعات القوى العاملة العمانية حتى عام ٢٠٢٣

العام	الاحتمالات	ذكر	انثى	جملة
٢٠٠٣	-	٣٤٤	٩٨	٤٢٢
٢٠٠٨	أول	٣٧٦	١٠٩	٤٨٥
	ثاني	٣٩٠	١١٨	٥٠٨
	ثالث	٤٠٧	١٢٦	٥٣٣
٢٠١٣	أول	٤٢٩	١٥٠	٥٧٩
	ثاني	٤٤٤	١٥٨	٦٠٢
	ثالث	٤٥٢	١٦٤	٦١٦
٢٠١٨	أول	٥٠٣	١٨١	٦٨٤
	ثاني	٥١٥	١٩١	٧٠٦
	ثالث	٥٣٢	٢٠٢	٧٣٤
٢٠٢٣	أول	٥٨١	٢٣٠	٨١١
	ثاني	٦٠٢	٢٣٥	٨٤٠
	ثالث	٦٣٠	٢٥٥	٨٨٥

المصدرة من أعداد الباحث بالاعتماد على توقعات النمو السكاني للسلطنة

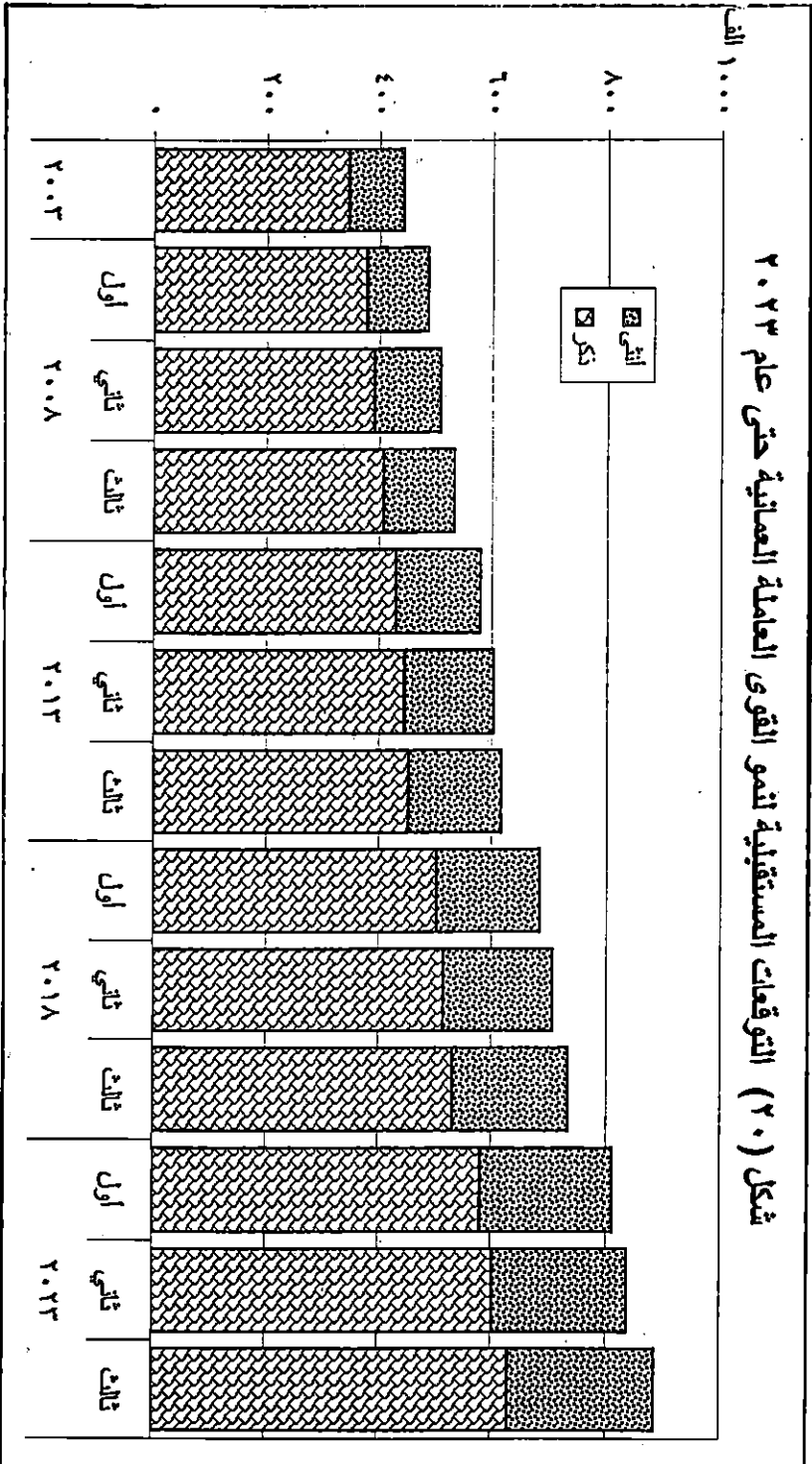
## ج - حجم البطالة وخصائصها :

تمثل البطالة أحد التحديات التي تؤثر في رسم خريطة وتركيب القوى العاملة في المستقبل، فضلاً عن آثارها السلبية التي تنعكس على الأفراد والمجتمعات، فليس من المتصور أن نجد قطاعاً من القوى العاملة الوطنية عاطلة عن العمل في ظل وجود ما يقرب من ثلاثة أخماس القوى العاملة النشطة اقتصادياً من الوافدين.

ويأتي تناولنا لحجم البطالة من الناحية الكمية، بمعنى البطالة الصريحة والمعلن عنها، فلا يخفى أن هناك أنواع أخرى من البطالة المقنعة والموسمية والدورية، كما أن سياسة التعمير في القطاع الخاص قد خلقت نوعاً من البطالة المستترة\* يصعب تحديد حجمها.

\* تفرض إجراءات التعمير في القطاع الخاص تشغيل أعداد من العمانيين مقابل السماح لهم بعدد معين من العمال الوافدين، ويلجأ أصحاب الأعمال إلى تشغيل العمانيين بشكل صوري لاستيفاء الإجراءات، وبعد استخدام العمالة الوافدة يقومون بالتخلص من العمالة العمانية أو إعطائهم رواتب صغيرة تمثل إعانات شهرية في مقابل عدم حضوره للعمل وهو ما يقصد به البطالة المستترة.





وقد بلغت أعداد العاطلين في السلطنة ٣٤٥٢٣ فرداً<sup>(١)</sup> بنسبة ٤,٩% من جملة القوى العاملة عام ١٩٩٣، ترتفع بين العمانيين إلى ١١,٥%، وتقل بين الوافدين إلى ٠,٥% من مجموع القوى العاملة لكليهما.

وطبقاً لتعداد ٢٠٠٣ لم تتوافر بيانات عن العاطلين أو خصائصهم بشكل مباشر، لكن من خلال مقارنة حجم القوى العاملة الكلية بالنشطة الاقتصادية، أمكن التعرف على حجم البطالة جدول "١٨" والتي بلغت ١٣٦٨٤٢ بنسبة ١٥,٧% من جملة القوى العاملة، والتي ارتفعت بين العمانيين إلى ٢٩,٤% في مقابل ١,٦% بين الوافدين، كما بلغت البطالة بين العمانيات ٤٥,٤% في مقابل ٢٤,٨% للذكور بالنسبة لمجموع القوى العاملة لكل منهما.

جدول "١٨" حصر البطالة في السلطنة عام ٢٠٠٣

الجنسية	النوع	القوى العاملة	القوى العاملة النشطة اقتصادياً	البطالة	%
عماني	ذكر	٣٤٤٢٤٨	٢٥٨٧٤٥	٨٥٥٠٣	٢٤,٨
	أنثى	٩٨٢٦٩	٥٣٧٠١	٤٤٥٦٨	٤٥,٤
	جملة	٤٤٢٥١٧	٣١٢٤٤٦	١٣٠٠٧١	٢٩,٤
وافد	ذكر	٣٦٨٥٦٠	٣٦٤٣٣٧	٤٢٢٣	١,١
	أنثى	٦٢٣٨٩	٥٩٨٤١	٢٥٤٨	٤
	جملة	٤٣٠٩٤٩	٤٢٤١٧٨	٦٧٧١	١,٦
جملة	ذكر	٧١٢٨٠٨	٦٢٣٠٨٢	٨٩٧٢٦	١٢,٦
	أنثى	١٦٠٦٥٨	١١٣٥٤٢	٤٧١١٦	٢٩,٤
	جملة	٨٧٣٤٦٦	٧٣٦٦٢٤	١٣٦٨٤٢	١٥,٧

المصدر: من حساب الباحث بالاعتماد على جدول، ص ١٠٦ والكتاب الإحصائي السنوي، ص ص ٦١-٦٣، والمنشور به نتائج التعداد عن النشاط الاقتصادي.

أما عن خصائص العاطلين فسنستعرض بيانات مسح القوى العاملة<sup>(٢)</sup> الذي أجرى عام ٢٠٠٠ فقد قدر المسح حجم البطالة بـ ١٣% من جملة القوى العاملة، وكانت نسبة الإناث ١٧% والذكور ١٢% من إجمالي قوة العمل لكليهما، وقد تركزت نسبة المتعطلين في الفئتين العمريتين ١٥-٢٤ سنة، وإن ٩٠% من المتعطلين من غير المتزوجين، ومن الناحية التعليمية كان نصف ٤٩% العاطلين من الحاصلين على الثانوية العامة و ٤٥% حاصلين على أقل من الثانوية وإعدادي وابتدائي، أما بالنسبة الأقل فهي للحاصلين على تعليم متوسط "دبلوم" ٣,٩%، والتعليم الجامعي ١,٧%.

<sup>١</sup> من حساب الباحث بالاعتماد على نتائج تعداد ١٩٩٣، ص ص ١٦٩-١٧٢.  
<sup>٢</sup> وزارة الاقتصاد الوطني، مسح القوى العاملة لعام ٢٠٠٠، صفحات متعددة.

ويمكن القول أن الصورة السابقة عن خصائص العاطلين لا تختلف كثيراً عما هو قائم الآن، فمعظم العاطلين في الوقت الحالي من حملة شهادة الثانوية العامة، فالتعليم الجامعي ليس متاحاً إلا لعدد قليل حاصل على درجات عالية جداً في الثانوية العامة وهم ممن تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة<sup>(١)</sup>.

### المحور الثاني: سياسة توظيف القوى العاملة "التعمين":

نجحت السلطنة في الوصول بنسبة التعمين في القطاع الحكومي إلى معدلات مرتفعة بلغ متوسطها ٨٠,٥%، أي بما يمثل أربعة أخماس القوى العاملة من العمانيين في مقابل الخمس للوافدين وينعكس الموقف في القطاع الخاص الذي بلغت نسبة التعمين فيه ١٥,٥% من جملة القوى العاملة جدول "١٩" وشكل "٢١".

جدول "١٩" نسب التعمين في القطاعين الحكومي والخاص حتى عام ٢٠٠٣

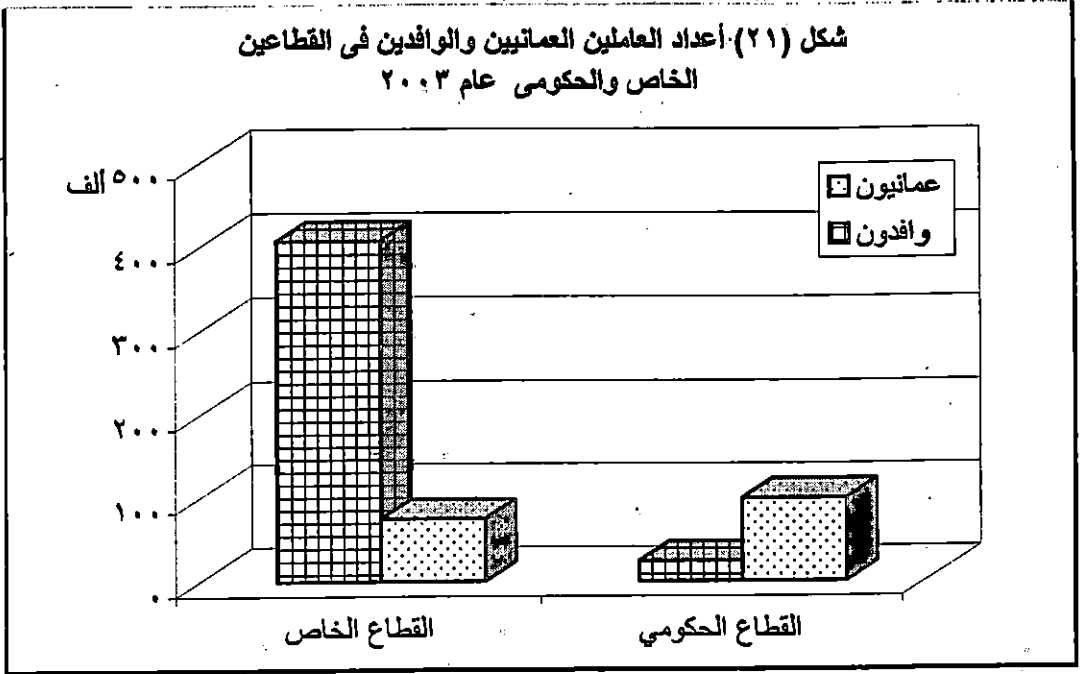
جملة	قوى عاملة واعدة		قوى عاملة عمانية*		القطاع الحكومي
	%	عدد	%	عدد	
٩٥١٥٨	١٦,٩	١٦٠٥٩	٨٣,١	٧٩٠٩٩	الخدمة المدنية
١٩٦٣٦	٣٠,٤	٥٩٧٩	٦٩,٦	١٣٦٥٧	البلاط السلطاني
٨٢٥١	٢٣,٤	١٩٣١	٧٦,٦	٦٣٢٠	الهيئات العامة
١٢٣٠٤٥	١٩,٥	٢٣٩٦٩	٨٠,٥	٩٩٠٧٦	ج القطاع الحكومي
٤٨٢٠٠٢	٨٤,٥	٤٠٧١٨٦	١٥,٥	٧٤٨١٦	القطاع الخاص
٦٠٥٠٤٧	-	٤٣١١٥٥	-	١٧٣٨٩٢	جملة

المصدر: من حساب وتجميع الباحث من الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠٤، ص. ١٠٨ - ١٥١.

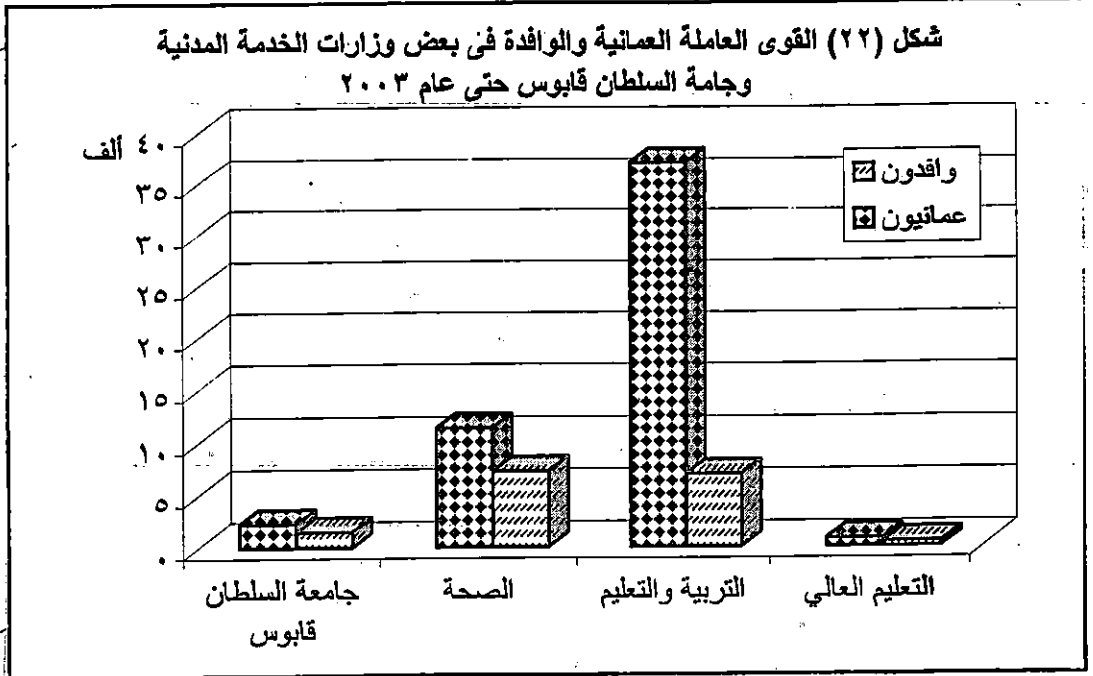
التعمين في القطاع الحكومي: يرجع ارتفاع نسبة التعمين في القطاع الحكومي إلى طبيعة النظام الاقتصادي الحر الذي تنتهجه السلطنة، وقيامها بمسؤولياتها في مجال البنية الأساسية وتوفير مقومات التنمية البشرية في مجالات التعليم والصحة والتنمية الاجتماعية، وبالتالي وجهت مخرجات التعليم لسد النقص في احتياجاتها في هذا المجال، كما يتضح من جدول "١٩" فإن أعلى نسبة للتعمين في وزارات الخدمة المدنية ٨٣,١% وأقلها في قطاع البلاط السلطاني ٦٩,٦%.

<sup>١</sup> وزارة الاقتصاد الوطني، ٢٠٠٤، نتائج دراسة استقصائية غير منشورة عن الملتحقين بمراكز التدريب المهني والتحويلي للمهن التي يتم تعميمها في الوقت الحالي.  
\* يلاحظ أن هناك فرق بين جملة القوى العاملة العمانية الواردة بهذا الجدول وجداول سابقة، وهم ممن يعملون في القطاعين الأهلي والعائلي ووظائف غير معن عنها.

شكل (٢١) أعداد العاملين العمانيين والوافدين في القطاعين الخاص والحكومي عام ٢٠٠٣



شكل (٢٢) القوى العاملة العمانية والوافدة في بعض وزارات الخدمة المدنية وجامعة السلطان قابوس حتى عام ٢٠٠٣



لما أكثر الجهات الحكومية التي ما زالت تعتمد على العمالة الوافدة بشكل كبير عددياً أو نسبياً فهي وزارات التربية والتعليم والصحة والتعليم العالي وجامعة السلطان قابوس جدول "٢٠" وشكل "٢٢" ففي وزارة التربية والتعليم التي تستقطب ٤٣٩٥٣ مشغلاً يشكلون ما يقرب من نصف "٤٦,٢%" جملة القوى العاملة في وزارات الخدمة المدنية وإن كانت نسبة الوافدين منخفضة ١٥,٦%، إلا أنهم من أكبر الأعداد ٦٩١٤ مشغلاً، متساوين بذلك تقريباً مع عدد الوافدين في وزارة الصحة، ويرجع ذلك إلى أن مخرجات التعليم ركزت على تخريج المعلمين حتى بلغت نسبة العمانيين في وزارة التربية والتعليم ٨٤,٤%.

جدول "٢٠" نسب العمير في بعض وزارات الخدمة المدنية وجامعة السلطان قابوس حتى عام ٢٠٠٣

جملة	عمانيون		الوافدون		الوزارة أو الهيئة
	%	عدد	%	عدد	
١٢٠٠	٦٤	٧٦٩	٣٦	٤٣١	التعليم العالي
٤٣٩٥٣	٨٤,٤	٣٧٠٣٩	١٥,٦	٦٩١٤	التربية والتعليم
١٨٥٩٨	٦١	١١٣٥١	٣٩	٧٢٤٧	الصحة
٣٧٤٠	٦٠,٥	٢٢٦٣	٣٩,٥	١٤٧٧	جامعة السلطان قابوس

المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠٤، ص ١٠٨-١٥١.

وتترواح نسبة الوافدين بين ٣٦% لأقل من ٤٠% في وزارتي التعليم العالي والصحة وجامعة السلطان قابوس، حيث أنها بحاجة لعمالة متخصصة في النواحي الطبية والأكاديمية من الحاصلين على أعلى الدرجات العلمية "ماجستير - دكتوراه" وهي ما زالت غير متوافرة بالقدر الكافي بين كوادر المجتمع العماني. وإذا كانت الإحصائيات الكلية تعطينا انطباعاً عن أن معدل التعمير مرتفع إلا أن التعمير في التخصصات الأكاديمية والطبية ما زالت نسبته منخفضة، ففي وزارة الصحة التي يعمل بها ١٨٥٩٨ مشغلاً يمثلون خمس العاملين في وزارات الخدمة المدنية، تصل جملة الأطباء والصيدلة منهم إلى ٢٨٧٦، يمثل الوافدون ٧٧% في مقابل ٢٣% للعمانيين، كما ترتفع نسبة الوافدين الحاصلين على الدكتوراه في وزارة التعليم العالي وجامعة السلطان قابوس بشكل كبير، حيث أن الإحصائيات تجمع بين الهيئات المساعدة وجميعهم من العمانيين وأعضاء هيئات التدريس ومعظمهم من غير العمانيين. ولو أخذنا نموذجاً من كليات "وزارة التعليم العالي" التربية بالمرستاق" نجد عضوي هيئة تدريس حاصلين على الدكتوراه وتسع من الحاصلين على الماجستير من العمانيين من مجموع ١١٣ عضو هيئة تدريس في الكلية.

## التعمين في القطاع الخاص:

قامت السلطنة بعدة إجراءات لتعمين القطاع الخاص، وذلك بوضع عدة معايير وضوابط تنظم استخدام العمالة، وتحد في نفس الوقت من الأعداد الموجودة وهي (١)-:

كـ فرض نسب معينة للتعمين على منشآت القطاع الخاص وفقاً لطبيعة نشاطها وحجم العمالة بها.

كـ حظر مزاوله الوافدين لبعض المهن مثل قيادة سيارات الأجرة ثم الشاحنات وعمال البيع في المحلات الغذائية.

كـ تحديد أعداد الوافدين - أحياناً- المسموح باستخدامهم شهرياً للعمل.

كـ فرض رسوم على أصحاب الأعمال عند إدخال العمالة الأجنبية بغرض الحد من تدفقاتها.

كـ فرض رسوم على أصحاب الأعمال بالمشاركة مع الدولة لفتح مراكز تدريب مهني وتحويلي بغرض تدريب العمانيين على مهن جديدة، في قطاعات السياحة والفندقة، وأعمال الصيانة وإصلاح المعدات الكهربائية، وأخيراً الحياكة والحلاقة.

وبالرغم من ذلك فإن وتيرة التعمين تظل وئيدة ويرجع ذلك إلى انخفاض الأجور في القطاع الخاص بشكل لا يفي بمتطلبات الفرد العماني، مع قبول الوافدين بها، وكما يتضح من جدول ٢١ وشكل "٢٣" فإن حوالي ثلاثة أخماس العمانيين العاملين في القطاع الخاص يتقاضون ما يتراوح بين ١٠٠ و٢٠٠ ريال عماني شهرياً و١٦% يتقاضون بين ٢١ و٦٠ ريال، أي ثلاثة أرباع العاملين يتقاضون ١٦٠ ريال وأقل، في نفس الوقت فإن الوافدين يقبل بنصف هذا المبلغ.

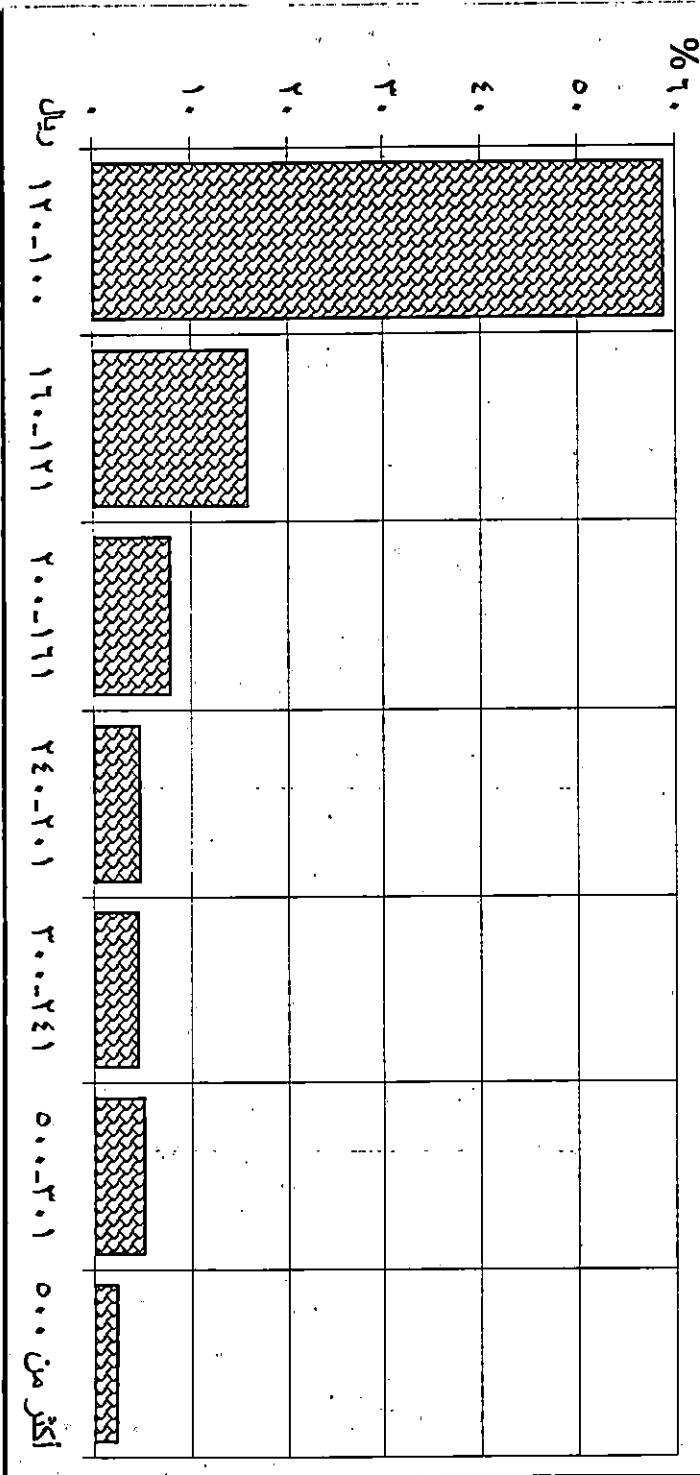
جدول "٢١" مستويات الأجور للقوى العاملة العمانية في القطاع الخاص

فئة الأجر بالريال العماني	عدد العاملين	%
١٢٠ - ١٠٠	٤٣٩٥١	٥٨,٧
١٦٠ - ١٢١	١٠٨٦٠	١٥,٨
٢٠٠ - ١٦١	٥٨٠٥	٧,٨
٢٤٠ - ٢٠١	٤٣٦٢	٤,٧
٣٠٠ - ٢٤١	٣٣٦٤	٤,٥
٣٠١ - ٥٠٠	٣٧٧٥	٥,١
أكثر من ٥٠٠	١٦٩٩	٢,٣

المصدر: غرفة التجارة والصناعة ٢٠٠٤، ص ١٣٥

<sup>١</sup> وزارة القوى العاملة، تقارير غير منشورة عن التعمين في السلطنة.

شكل (٢٣) التوزيع النسبي للقوى العاملة العمالية في القطاع الخاص حسب مستويات الأجور



كما أن ثلاثة أرباع القوى العاملة العمانية في القطاع الخاص أقل من ٣٥ سنة جدول "٢٢" غير مستقرين في عمل معين، ودائمي التنقل بين عمل وآخر، باحثين في نفس الوقت عن عمل حكومي.

جدول "٢٢" التركيب العمري للقوى العاملة العمانية في القطاع الخاص

الفئة العمرية	العدد	%
أقل من ٢١ سنة	٦٥٣٢	٨,٧
٢١ - ٢٥	٢٣٧١٤	٣١,٧
٢٦ - ٣٠	١٧٦٧٣	٢٣,٦
٣١ - ٣٥	٧٩٢٢	١٠,٦
٣٦ - ٤٠	٥٤٣٧	٧,٣
٤١ - ٤٥	٤٩٩٤	٦,٧
٤٦ - ٥٠	٣٦٢٣	٤,٨
٥١ - ٥٥	٢٦٢٣	٣,٥
٥٦ - ٦٠	١٦٣٦	٢,٢
أكثر من ٦٠ سنة	٦٦٢	٠,٩
جملة	٧٤٨١٦	١٠٠

المصدر: غرفة الصناعة والتجارة، تقارير غير منشورة، ص ١٣٦.

وفي دراسة للجنة التعمين ذكرت الأسباب التالية عن معوقات التعمين في القطاع الخاص<sup>(١)</sup>:

- كـ سيطرة الوافدين على مواقع اتخاذ القرار في مؤسسات القطاع الخاص.
- كـ عدم الاطمئنان وضعف الثقة بين العمانيين وأصحاب الأعمال.
- كـ انخفاض إنتاجية وقلة خبرة العامل العماني وعدم استعداده للعمل ساعات أطول بأجر أقل.

#### مقومات وتحديات لاقتصاد العماني:

نجحت التجربة العمانية في تحقيق معدلات عالية للتنمية الاقتصادية والبشرية في ظل اقتصاديات مرحلة البترول طوال العقود الثلاثة الماضية، وهناك تساؤلان مطروحان، الإجابة عنهما تحدد مستقبل هيكل القوى العاملة في السلطنة خلال الربع الأول من القرن الحادي والعشرين.

الأول: إلى أي حد ستجح سياسة تعمين الوظائف بخاصة في القطاع الخاص؟

<sup>١</sup> وزارة الاقتصاد الوطني، التقرير النهائي لتنمية القطاع الخاص وشؤون التخصيص، مايو ٢٠٠٠، دراسة ميدانية عن واقع ومعوقات التعمين في القطاع الخاص، من إعداد اللجنة العليا للتعمين.



الثاني: هل المقومات الاقتصادية للسلطنة تسمح باستيعاب الزيادة المتوقعة في حجم القوى العاملة العمانية مع المحافظة على نفس مستوى الدخل أو ارتفاعه بما يحافظ على مستوى المعيشة الحالي؟ والإجابة على هذين التساولين ليست سهلة، وإنما بحاجة إلى دراسات متخصصة في فروع العلوم الاقتصادية والاجتماعية والموارد البشرية والتخطيط.. إلخ، وفي هذا لمبحث وطبقاً لمقتضيات الدراسة في بحث علمي صغير نطرح لعدد من التحديات التي تجابه الاقتصاد العماني ثم نعرض لمقوماته في حدود المتاح من الدراسات، وننتهي بتقديم نتائج وتوصيات الدراسة .

أولاً: هناك تحديات خارجية لا تشمل عمان أو الدول الخليجية أو العربية فقط، وإنما ستطول وتؤثر في كل الدول النامية من خلال اتفاقيات التجارة الحرة والشركات متعددة الجنسيات وما يصاحب ذلك من تحول نحو مزيد من التخصص، ومحصلة ذلك في النهاية هو تقليل فرص العمل المحلية مما يعني تزايد لمعدلات البطالة<sup>(١)</sup>.

ثانياً: المنافسة الإقليمية بين دول الخليج نفسها، خاصة وإن هناك مراكز اقتصادية وتجارية ومالية تطورت وأصبحت ذات طابع عالمي مثل دبي التي أصبحت أهم محور للتجارة والأعمال والنقل بين الشرق، الأقصى وأوروبا، وأصبح عدد متزايد من الشركات متعددة الجنسيات يعتبرها مركزاً للتوزيع والإدارة لكل منطقة الشرق الأوسط وشبه القارة الهندية<sup>(٢)</sup>.

أما مقومات الاقتصاد العماني فنقسمها إلى مجموعتين :

الأولى: موارد ذات إمكانيات محددة ويصعب التوسع فيها في المستقبل.

الثانية: موارد ذات إمكانيات يمكن تنميتها والتوسع فيها وتخليق فرص عمل من خلالها.

**وتتضمن الموارد ذات الإمكانيات المحددة :**

**البتترول والغاز:**

بلغ احتياطي السلطنة من البتترول ٥,٦ بليون برميل<sup>(٣)</sup>، عام ٢٠٠٣، ويبلغ

متوسط إنتاجها الحالي ٣٣٠ مليون برميل سنوياً<sup>(٤)</sup>، بما يعني أن عمر البتترول

<sup>١</sup> أحمد منير نجار، ٢٠٠٣، آثار اتفاقيات التجارة العالمية في مجلة عالم الفكر مجلد ٣١ ص ١٤١، ١٢٣.

<sup>٢</sup> الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، مرجع سبق ذكره، ص ٣١.

<sup>٣</sup> الكتاب الإحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي ٢٠٠٤ ص ٢٢٣.

<sup>٤</sup> من حساب الباحث بالاعتماد على متوسط الإنتاج للسنوات الخمس الأخيرة كما جاءت في تقارير وزارة النفط والغاز المنشورة بالكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠٠٤، ص ١٨٤.

العماني في حدود ١٥ سنة<sup>(١)</sup> مما يتوقع معه استمرار الإنتاج بمعدله الحالي ثلاث عشر سنة فقط، في حالة استمرار نفس معدلات الإنتاج الحالية ما لم تكتشف آبار جديدة.

كما يقدر احتياطي الغاز بـ ٢٩ ألف بليون قدم مكعب، بلغ الإنتاج ٨٥٢ بليون قدم مكعب سنوياً، عام ٢٠٠٣<sup>(٢)</sup>.

### مقومات التنمية والتوسع الزراعي:

تعتمداً للتنمية والتوسع الزراعي على محددتين رئيسيين هما المياه والتربة: المياه: تقدر كميات المياه المتاحة من كافة مصادرها سواء الأمطار والمياه الجوفية بنحو ١٣٥٦ مليون متر مكعب<sup>(٣)</sup> لعام ١٩٩٩، كما تبلغ جملة الاحتياجات السنوية لكافة الاستعمالات ١٩٨٧ مليون متر مكعب، وتستخدم ٨٤,٣% من كميات المياه في الزراعة و ١٠% استخدامات منزلية و ٥,٧% للاستخدامات الصناعية<sup>(٤)</sup>. التربة: تبلغ المساحة المنزرعة بالسلطنة ١٧٣ ألف فدان بنسبة ٣,٣% من جملة الأراضي القابلة للزراعة والتي تبلغ ٥,٢ مليون فدان، وتقدر الدراسات أن الحد الأقصى لما يمكن التوسع فيه ٥٩٥ ألف فدان أي حوالي ١١% من جملة المساحة القابلة للزراعة، نصفها فقط يمكن التوسع فيه بشكل مباشر والنصف الثاني بحاجة إلى عمليات استصلاح، كما أن التربة جيدة ومتوسطة الخصوبة لا تزيد نسبتها عن ٣٥% من إجمالي ما يمكن التوسع فيه<sup>(٥)</sup>. وعليه يتضح أن التوسع في القطاع الزراعي يقف أمامه محددات كثيرة وهي:-

- ١- ندرة موارد المياه وفقير التربة.
- ٢- تشتت توزيع التربة بعيداً عن مصادر المياه المتوافرة.
- ٣- قسوة المناخ وارتفاع درجات حرارة الصيف.
- ٤- عدم كفاءة نظام الري الحالي المعتمد على الأفلاج.
- ٥- تفتت وقزمية الحيازات الزراعية مما يحول دون التوسع في استخدام المكنة الزراعية.

<sup>١</sup> فتحى محمد مصيلحي، ٢٠٠٤، الجغرافيا الاقتصادية بين النظرية والتطبيق.

<sup>٢</sup> وزارة للنفط نفس المصدر السابق رقم ٣، جامعة المنوفية، ص ١٢٥.

<sup>٣</sup> وزارة البلديات الإقليمية والبيئة، تقرير عن البيئة والموارد الطبيعية في السلطنة ص ١٩.

<sup>٤</sup> الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، مرجع سبق ذكره، ص ١٦.

<sup>٥</sup> وزارة البلديات الإقليمية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٩.

أما الموارد ذات الإمكانيات المستقبلية فتضم:

كـ الثروة المعدنية، حيث يتوافر بالسلطنة ثروات معدنية متعددة بحاجة لمزيد من الدراسة الاقتصادية والجيولوجية وهي النحاس والكروم والمنجنيز والذهب والفحم الحجري ومواد البناء، ومنها ما يشتغل بشكل متواضع.

كـ التوسع في نشاط الثروة السمكية خاصة وأن السلطنة تتمتع بسواحل طويلة ولديها إمكانيات كبيرة في هذا المجال، وقدرت الكميات المتاحة للاستغلال بنمو ٤,٣ مليون طن<sup>(١)</sup>، الإنتاج السنوي في حدود ١٤٠ ألف طن سنوياً<sup>(٢)</sup>.

كـ التوسع في نشاط السياحة خاصة وأن السلطنة تمتلك مقومات سياحية متعددة جبلية وصحرافية وتراثية وتاريخية خاصة في إقليم ظفار الذي يعتدل مناخه صيفاً وتعد مركزاً للجذب السياحي خلال يولييه وأغسطس وسبتمبر.

### مستقبل القوى العاملة في السلطنة خلال العقود القادمة

يتحدد حجم القوى العاملة خلال العقود القادمة في ضوء المعطيات التالية :-

أولاً: تقدر الزيادة المتوقعة في القوى العاملة العمانية بـ ٤٢٣ ألف نسمة حتى عام ٢٠٢٣ وهو ما يساوي تقريباً حجم القوى العاملة العمانية في الوقت الحالي، كما تبلغ أعداد العاطلين ١٣٧ ألف نسمة عام ٢٠٠٣، مما يعني أن السلطنة بحاجة إلى توفير ٥٦٠ ألف فرصة عمل خلال العقود القادمة.

ثانياً: نجاح سياسة التعمين في تحقيق أهدافها والوصول إلى إحلال العمالة العمانية في القطاع الحكومي بنسبة ٩٥% وفي القطاع الخاص بنسبة ٢٥% مما يعني أن حجم العمالة الوافدة ستتقلص إلى حوالي ربع مليون وهو نصف عددها الحالي.

ثالثاً: نجاح الاقتصاد العماني في مواجهة التحديات وتخليق فرص عمل جديدة من خلال تنويع مصادر الإنتاج من أنشطة غير بترولية، حيث يتوقع أن احتياطات البترول الحالية سوف لا تكفي إلا لمدة ١٥ سنة أخرى.

<sup>١</sup> المرجع السابق، ص ٣٢٠.

<sup>٢</sup> الكتاب الإحصائي السنوي، ٢٠٠٤، ص ١٥٩.

- رابعاً: قدرة السياسة الاقتصادية العمانية على الوفاء بمتطلبات الدخول في منظمة التجارة العالمية والموازنة بين المزيد من الخصخصة ومراعاة البعد الاجتماعي في مجال توفير فرص عمل للعاطلين والداخلين الجدد إلى سوق العمل.
- خامساً: قدرة الاقتصاد العماني على مواجهة المنافسات الإقليمية ، وتحقيق التنسيق مع دول مجلس التعاون الخليجي من جهة والدول العربية الأخرى منه جهة أخرى.
- سادساً: تطوير سياسة التعليم والتدريب بما يتواءم واحتياجات سوق العمل الفعلية في السلطنة.

## النتائج والتوصيات

### أولاً: النتائج :

مع بداية الطفرة البترولية في سبعينيات القرن الماضي، بدأت السلطنة مرحلة نهضة تنموية شاملة، اقتضت استقدام أعداد من القوى العاملة الوافدة إلى جانب العمانية ، وكانت تشكل العمالة الوافدة العدد الأكبر خلال الثمانينيات والتسعينيات أكثر من ٦٠%، ومع تزايد أعداد القوى العاملة العمانية تناصفت النسبة بين العمانيين والوافدين حالياً.

كان من آثار ونتائج التنمية البشرية في السلطنة توافر أعداد من الكوادر البشرية المتخصصة استطاعت أن تحل محل العمالة الوافدة في قطاعات منها التعليم والصحة على وجه الخصوص.

ارتفعت نسبة مشاركة الإناث إلى خمس إجمالي القوى العاملة.

بلغ معدل النشاط الاقتصادي ٣٧,٣% عام ٢٠٠٣، يزيد بين الوافدين إلى ٧٧% ويقل إلى ٢٤,٨% بين العمانيين.

ارتفعت معدلات النشاط الاقتصادي العمري وتجاوزت الـ ٩٩% بين الوافدين في الفئات العمرية ٢٠ لأقل من ٦٠ سنة، ويقابلها ارتفاع بين العمانيين في نفس الفئات لكن بمعدلات أقل.

تطور التركيب الاقتصادي للقوى العاملة لصالح الأنشطة الثلاثية وبلغت نسبتها ٦٣,٤% في مقابل انخفاض الأنشطة الأولية إلى العشر وتمثل الأنشطة الثنائية الربع.

تتباين الأنشطة الاقتصادية للقوى العاملة الوافدة والعمانية، حيث تتركز العمالة العمانية في الأنشطة الثلاثية، أكثر من أربعة أضعاف في مقابل نصف العمالة الوافدة، أما الأنشطة الثنائية فتتفوق القوى العاملة الوافدة ٣٦,٣% في مقابل ٧,٧% للعمانية، ويعمل ثمن العمالة الوافدة في الأنشطة الأولية في مقابل ٤,٨% للعمانية.

تتركز الوافدات بنسبة الثلثين في الخدمة لدى الأسر، والباقيات في مهن التعليم والصحة وبعض الأنشطة الأخرى، وفي المقابل يتركز عمل العمانيات في

التعليم بنسبة ٤٠% والإدارة والصحة والعمل الاجتماعي بنسبة مماثلة وتقل مشاركتهم في باقي الأنشطة.

كما يتركز العمانيون في القطاع الحكومي بنسبة ٨٠,٥% وفي القطاع الخاص تنخفض نسبتهم إلى ١٥,٥% والنسب المقابلة للقوى العاملة الوافدة.

كما تتركز جنسيات القوى العاملة في القطاع الخاص من دول الهند وبنجلاديش وباكستان بنسبة ٩٢,٤% وتقل الجنسيات العربية إلى ٢,٦% وفي القطاع الحكومي النصف من الدول الآسيوية، والنصف الثاني من الدول العربية.

كما تتباين الخصائص التعليمية للقوى العاملة الوافدة أفضلها في الهيئات العامة ثم الوزارات وأقلها في القطاع الخاص.

كما بدأت السلطنة في التعمين منذ التسعينات وتستهدف الوصول إلى ٩٥% في القطاع الحكومي و ٧٥% في القطاع الخاص خلال الربع الأول من القرن العشرين.

كما يتوقع أن حجم القوى العاملة العمانية الناتج عن الزيادة الطبيعية للسكان سيتراوح بين ٨٤٠ و ٨٨٥ ألف حتى عام ٢٠٢٣.

كما بلغ حجم البطالة ٣٦٨٤٢ بنسبة ١٥,٧% تزيد بين العمانيين إلى ٢٩,٤% وتقل إلى ١,٦% بين الوافدين.

كما تتباين معدلات التعمين في القطاعين الحكومي والخاص حيث نجحت في القطاع الأول وما زالت تعاني عقبات في الثاني.

كما هناك تحديات تجابه الاقتصاد العماني تصعب من مسيرة التنمية في المرحلة القادمة يجعل من الصعب استمرار العمالة الوافدة.

كما ليس أمام السلطنة إلا النجاح في خطط التعمين وذلك لامتناس حجم البطالة واستيعاب الزيادة المتوقعة في حجم القوى العاملة العمانية.

### ثانياً: التوصيات:

- ١- دراسة تفصيلية لحجم البطالة وخصائصها وتوزيعها الجغرافي على مناطق السلطنة، وإنشاء مراكز تدريب مهني وتحويلي بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- ٢- التخطيط لتهيئة وتغيير ثقافة المجتمع نحو تقبل مهن وأعمال يصعب على العمانيين القبول بها في الوقت الحاضر.

- ٣- تشجيع مجالات الاستثمار في القطاعات الأهلية والعائلية.
- ٤- مراعاة البعد الاجتماعي في عملية الخصخصة.
- ٥- ربط سياسات التعليم في الوقت الحالي بحاجة سوق العمل.
- ٦- تكثيف عمليات التدريب التحويلي لمهن ووظائف يحتاجها سوق العمل خاصة في القطاع الخاص.
- ٧- التسريع بعمليات التعمين في القطاع الخاص وتذليل كافة العقبات أمام توظيف وتشغيل القوى العاملة في القطاعات الأهلية والعائلية الأخرى.
- ٨- رفع أجور ورواتب العمانيين في القطاع الخاص بما يضمن استمرارهم في العمل.
- ٩- تنويع مصادر النشاط الاقتصادي من خلال التركيز على قطاعات الصناعات التحويلية واستغلال الثروات المعدنية والثروة السمكية.
- ١٠- التخطيط لجذب أكبر الاستثمارات لقطاع السياحة والأعمال المالية والخدمات المكتملة.
- ١١- التنسيق على المستوى الإقليمي بين دول مجلس التعاون في مجال المشروعات المالية والتجارية وتسهيل انتقال القوى العاملة الخليجية فيما بينها.
- ١٢- تنمية القطاع الزراعي من خلال بناء عدد من السدود والحواجز لتخزين مياه الأمطار التي تتصرف نحو البحر.
- ١٣- تطوير نظم الري بالطرق الحديثة- الرش- التثقيط.
- ١٤- الاهتمام بالزراعة البعلية ونصف البعلية.

## ملحق "١" الفئات العمرية النوعية لجملة السكان والقوى العاملة

الفئة العمرية	جملة السكان				العسائون				الوالدون		
	ذكور		إناث		ذكور		إناث		إناث	ذكور	
	قوى عاملة	ج إناث	قوى عاملة	ج ذكور	قوى عاملة	ج إناث	قوى عاملة	ج ذكور	قوى عاملة	ج إناث	
٥-	٥,٣	-	٥,١	-	٦,١	-	٦,١	-	٢,٤	-	٥-
٥-	٥,٧	-	٥,٤	-	٦,٨	-	٦,٨	-	٢	-	٥-
١٠-	٦,٣	-	٦	-	٧,٧	-	٧,٧	-	١,٥	-	١٠-
١٥-	٥,٨	١,١	٥,٦	٠,٦	٧,٣	١,٣	٧,٣	٠,٦	١	٠,٣	١٥-
٢٠-	٥,٦	٤,٤	٥,٢	٢	٦	٤,٥	٦	٢	٢,٧	٤	٢٠-
٢٥-	٥,٩	٥,٧	٤,٢	١,٧	٤	٤,٢	٤	٤,٢	٤,١	١١,٤	٢٥-
٣٠-	٥,٣	٥,٢	٤	١,١	٢,٧	٢,٦	٢,٧	١,١	٤,٣	١٣,٧	٣٠-
٣٥-	٤,٤	٤,٤	٢,٤	٠,٧	٢	١,٩	٢	٠,٧	٣,٤	١٢,٢	٣٥-
٤٠-	٣,٨	٣,٧	١,٩	٠,٤	١,٧	١,٥	١,٧	٠,٤	٢,٢	١٠,٥	٤٠-
٤٥-	٢,٧	٢,٦	١,٤	٠,٢	١,٣	١,٢	١,٣	٠,٢	١,٢	٧,٢	٤٥-
٥٠-	١,٩	١,٧	١,١	٠,١	١,١	٠,٩	١,١	٠,١	٠,٦	٤,١٤	٥٠-
٥٥-	١,١	٠,٨	٠,٧	٠,٥	٠,٩	٠,٦	٠,٩	٠,٥	١,٥	١,٦	٥٥-
٦٠-	٠,٩	٠,٥	٠,٧	٠,٣	١	٠,٥	١	٠,٣	٠,٢	٠,٦	٦٠-
٦٥-	٠,٥	٠,٢	٠,٤	-	٠,٦	٠,٢	٠,٦	-	٠,١	٠,١٥	٦٥-
٧٠-	٠,٤	٠,٣	٠,٤	-	٠,٩	٠,١	٠,٩	-	٠,١	٠,٠٦	٧٠-
٧٥ فأكثر	٠,٥	٠,٢	٠,٤	-	٠,٦	٠,٣	٠,٦	-	٠,١	٠,٠٢	٧٥ فأكثر

المصدر: نتائج التعداد السكاني لعام ٢٠٠٣



## ملحق ٢ " توزيع القوى العاملة في سلطنة عمان على أقسام النشاط الاقتصادي الفرعية عام

٢٠٠٣

## جملة السكان:

جملة		إناث		ذكور		أقسام المهن
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٦,٦	٤٨٨٦٣	٠,٧	٧٥٩	٧,٧	٤٨١٠٤	الزراعة والصيد والجرافة
١,٣	٩٢٥١	-	٤٥	١,٠	٩٢٠٦	صيد الأسماك
٢,٧	٢٠١١٥	٠,٨	٩٤١	٣,١	١٩١٧٤	التعدين واستغلال المحاجر
٨,١	٥٩٤٩٢	٦,٢	٧٠٧٧	٨,٤	٥٢٤١٥	الصناعة التحويلية
٠,٦	٤٠٤٥	٠,١	٩٠	٠,٦	٣٩٥٥	إمدادات الكهرباء والغاز المياه
١٦,٠	١١٨٢٥٧	٠,٦	٦٧٠	١٨,٩	١١٧٥٨٧	الإتشاءات
١١,٨	٨٦٨٣٤	٤,١٠	٤٦٥٤	١٣,٢	٨٢١٨٠	تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات ذات المحركات والدرجات النارية والسلع الشخصية والأسرية.
٣,٠٣	٢٢٣٢٣	١,٠	١٦٦٥	٣,٣	٢٠٦٥٨	الفنادق والمطاعم
٣,٨	٢٧٦٧٤	١,٢	١٣٤٠	٤,٢	٢٦٣٣٤	النقل والتخزين والاتصالات
١,٢	٨٨٨١	٢,٣	٢٥٩٦	١	٦٢٨٥	الوساطة المالية
٢,٢	١٦٣١٩	١,٢	١٤١٠	٢,٤	١٤٩٠٩	الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع التجارية
٢٢,١	١٦٢٧٤٢	٨,٠	٩١٠٥	٢٤,٦٦	١٥٣٦٣٧	الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري
٧,١	٥٢٥٧٣	٢٤,١	٢٧٣٧٨	٤,٠	٢٥١٩٥	التعليم
٣,٢	٢٣٣٤٨	١١,٦	١٣١٩٩	١,٦	١٠١٤٩	الصحة والعمل الاجتماعي
١,٣	٩٦٩٩	٠,٨	٩٣٩	١,٤	٨٧٦٠	أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية والشخصية الأخرى
٧,٠	٥١٨٠٠	٣٥,٦	٤٠٤٧٣	١,٨	١١٣٢٧	الأنشطة التي تكون فيها الأسرة المعيشية هي المستخدم (خدمية كانت أو إنتاجية)
٠,٠١	٠٨٠٢	٠,١	١٢٤	٠,١	٠٦٧٨	المنظمات والهيئات غير الإقليمية
١,٨	١٣٦٠٦	١,٠	١١٦٧	٢,٠	١٢٤٣٩	غير مبين - غير كامل التوصيف
١٠٠	٧٣٦٦٢٤	١٠٠	١١٣٦٣٢	١٠٠	٦٢٢٩٩٢	المجموع

المصدر: نتائج تعداد ٢٠٠٣، المنشورة في الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠٠٤، ص ٦١-٦٣، وحساب الباحث.

## العمانيون:

جملة		إناث		ذكور		أقسام للمهن
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
٢,١	٦٦٦١	١,٣	٦٩٦	٢,٣	٥٩٦٥	الزراعة والصيد والجراحة
٢,٤	٧٥٤٩	-	٢٨	٢,٩	٧٥٢١	صيد الأسماك
٣,٨	١١٩٩٨	١,٤	٧٧٢	٤,٣	١١٢٢٥	التعدين واستغلال المحاجر
٤,٤	١٣٨٣١	٩,٤	٥٠٣٩	٣,٤	٨٧٩٢	الصناعة التحويلية
٠,٥	١٨٢٦	٠,١	٧٠	٠,٧	١٧٥٦	إمدادات الكهرباء والغاز المياه
٣,٢	١٠١٢٨	٠,٨	٤٠٩	٣,٨	٩٧١٩	الإشاعات
٦,٩	٢١٦٦٥	٦,٩	٣٦٩٦	٧,٠	١٧٩٦٩	تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات ذات المحركات والدرجات النارية والسلع الشخصية والأسرية.
١,١	٣٣٣٤	١,٢	٦٣٠	١,٠	٢٧٠٤	الفنادق والمطاعم
٥,٥	١٧٢٠٢	١,٨	٩٤٠	٥,٣	١٦٢٦٢	النقل والتخزين والاتصالات
٢,٢	٧٠٤٢	٤,٠	٢٤٠٨	١,٨	٤٦٣٤	الوساطة المالية
١,٨	٥٦١٥	١,٩	١٠٣٥	١,٨	٤٥٨٠	الأنشطة العقارية والإجارية وأنشطة المشاريع التجارية
٤٦,٣	١٤٤٦٩٩	١٤,٨	٧٩٨١	٥٢,٩	١٣٦٧١٨	الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري
١٢,٠	٣٨٩٧٤	٣٩,٢	٢١٠٧٥	٦,٩	١٧٨٩٩	التعليم
٤,٢	١٣٢٢٣	١٤,٢	٧٦١٨	٢,٢	٥٦١٥	الصحة والعمل الاجتماعي
٠,٦	١٩٤٢	٠,٧	٣٧٢	٠,٦	١٥٧٠	أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية والشخصية الأخرى
٠,١٦	٥٠٣	٠,٥	٢٧٧	٠,١	٠٢٢٦	الأنشطة التي تكون فيها الأسرة المعيشية هي المستخدم (خدمية كانت أو إنتاجية)
٠,٠٩	٠٢٧١	-	١٢	٠,١	٠٢٥٩	المنظمات والهيئات غير الإقليمية
١,٩١	٥٩٧٣	١,٤	٧٣٢	٢	٥٢٤١	غير مبين - غير كامل التوصيف
١٠٠	٣١٢٤٤٦	١٠٠	٥٣٧٩١	١٠٠	٢٥٨٦٥٥	المجموع

المصدر: نتائج تعداد ٢٠٠٣، المنشورة في الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠٠٤، ص ٦١-٦٣، وحساب الباحث.

الوافدون:

جملة		إناث		ذكور		أقسام المهن
%	عدد	%	عدد	%	عدد	
١٠,٠	٤٢٢٠٢	٠,١	٦٣	١١,٦	٤٢١٣٩	الزراعة والصيد والجراحة
٠,٤	١٧٠٢	-	١٧	٠,٥	١٦٨٥	صيد الأسماك
١,٩	٨١١٧	٠,٣	١٦٨	٢,٢	٧٩٤٩	التعدين واستغلال المحاجر
١٠,٨	٤٥٦٦١	٣,٤	٢٠٣٨	١٢	٤٣٦٢٣	الصناعة التحويلية
٠,٥	٢٢١٩	-	٢٠	٠,٦	٢١٩٩	إمدادات الكهرباء والغاز المياه
٢٥,٥	١٠٨١٢٩	٠,٤	٢٦١	٢٩,٦	١٠٧٨٦٨	الإثشاءات
١٥,٤	٦٥١٦٩	١,٦	٩٥٨	١٧,٦	٦٤٢١١	تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات ذات المحركات والدرجات النارية والسلع الشخصية والأسرية.
٤,٠	١٨٩٨٩	١,٧	١٠٣٥	٤,٩	١٧٩٥٤	الفنادق والمطاعم
٢,٠	١٠٤٧٢	٠,٧	٤٠٠	٢,٨	١٠٠٧٢	النقل والتخزين والاتصالات
٠,٤	١٨٣٩	٠,٣	١٨٨	٠,٥	١٦٥١	الوساطة المالية
٢,٥	١٠٧٠٤	٠,٦	٣٧٥	٢,٨	١٠٣٢٩	الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع التجارية
٤,٣	١٨٠٤٣	١,٩	١,١٢٤	٤,٦	١٦٩١٩	الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري
٣,٢	١٣٥٩٩	١,٥	٦٣٠٣	٢,٠	٧٢٩٦	التعليم
٢,٤	١٠١١٥	٩,٣	٥٥٨١	١,٢	٤٥٣٤	الصحة والعمل الاجتماعي والشخصية الأخرى
١,٨	٧٧٥٧	١,٠	٥٦٧	٢,٠	٧١٩٠	أنشطة الخدمات المجتمعية
١٢,١	٥١٢٩٧	٦٧,٢	٤٠١٩٦	٣,٠	١١١٠١	الأنشطة التي تكون فيها الأسرة المعيشية هي المستخدم (خدمية كانت أو إنتاجية)
٠,١	٥٥٣١	٠,٢	١١٢	٠,١٢	٥٤١٩	المنظمات والهيئات غير الإقليمية
١,٨	٧٦٣٣	٠,٧	٤٣٥	١,٩٨	٧١٩٨	غير ميين - غير كامل التوصيف
١٠٠	٤٢٤١٧٨	١٠٠	٥٩,٨٤١	١٠٠	٣٦٤٣٣٧	المجموع

المصدر: نتائج تعداد ٢٠٠٣، المنشورة في الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠٠٤، ص ٦١-٦٣، وحساب الباحث.

## ملحق "٣" توزيع القوى العاملة في سلطنة عمان حسب التركيب المهني عام ٢٠٠٣

## أ- جملة السكان:

الجملة		إناث		ذكور		أقسام المهن
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٤	٢٩٦٧٨	٢,٢	٢٥٤٧	٤,٤	٢٧١٣١	مديرو الإدارة العامة والأعمال والمستثمرين
٧,٢	٥٣٣٢٩	١١,٦	١٣١٨٨	٦,٤	٤٠١٤١	الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
٩,٢	٦٨٠٨٤	٢٧,٤	٣١١١٦	٥,٩	٣٦٩٦٨	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
٥,٣	٣٩١١٥	٦,٦	٧٤٦٠	٥,١	٣١٦٥٥	المهن الكتابية
٦,٦	٤٨٣٢١	٣,٣	٣٧٦٢	٧,٢	٤٤٥٥٩	مهن البيع
١٨,٦	١٣٦٧٤٤	٤١,١	٤٦٧٣١	١٤,٥	٩٠٠١٣	مهن الخدمات
٨,٧	٦٠٨٣٤	٠,٧	٧٦٢	٩,٦	٦٠٠٧٢	مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد
٥,٣	٣٨٨٠٢	٥,٦	٦٣٥٢	٥,٢	٣٢٤٥٠	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية
٢٥,٧	١٨٩٥٣٧	٠,٤	٤٥٥	٣٠,٤	١٨٩٠٨٢	المهن الهندسية الأساسية المساعدة
٩	٦٦٢٥٠	٠,٦	٦٥٠	١٠,٥	٦٥٦٠٠	مهن غير مصنفة
٠,٨	٥٩٣٠	٠,٥	٦٠٩	٠,٩	٥٣٢١	المهن غير المبينة
١٠٠	٧٣٦٦٢٤	١٠٠	١١٣٦٣٢	١٠٠	٦٢٢٩٩٢	المجموع

## ب- الوافدون:

الجملة		إناث		ذكور		أقسام المهن
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٢,٨	١١٨٤٢	٠,٩	٥٢٨	٣,١	١١٣١٤	مديرو الإدارة العامة والأعمال والمستثمرين
٦,٩	٢٩٢٦٥	٧,٧	٤٥٣٨	٦,٨	٢٤٧٧٧	الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
٦,٣	٢٦٥٩٧	١٧,١	١٠٢٤٣	٤,٥	١٦٣٥٤	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
١,٥	٦٤٥٩	١,٥	٩١١	١,٥	٥٥٤٨	المهن الكتابية
٧,٨	٣٣٠١٤	١	٦١٤	٨,٩	٣٢٤٠٠	مهن البيع
٢١,٧	٩٢١٨١	٦٨,٣	٤٠٨٧٥	١٤,١	٥١٣٠٦	مهن الخدمات
١٠,٥	٤٤٦٣٧	٠,١	٥٣	١٢,٢	٤٤٥٨٤	مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد
٦,٨	٢٨٧٣٥	٢,٩	١٧٥٠	٧,٤	٢٦٩٨٥	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية
٣٤,٧	١٤٧٠٧٩	٠,٢	١٢٠	٤٠,٣	١٤٦٩٥٩	المهن الهندسية الأساسية المساعدة
٩,٠	٢٠٩٦	٠,١	٥٠	٠,٦	٢٠٤٦	مهن غير مصنفة
٩,٥	٢٢٧٣	٠,٣	١٥٩	٠,٦	٢١١٤	المهن غير المبينة
١٠٠	٤٢٤١٧٨	١٠٠	٥٩٨٤١	١٠٠	٣٦٤٣٣٧	المجموع

## ج- العمانيون:

الجملة		إناث		ذكور		أقسام المهن
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٥,٧	١٧٨٣٦	٣,٧	٢٠١٩	٦,١	١٥٨١٧	مديرو الإدارة العامة والأعمال والمستثمرين
٧,٧	٢٤٠٦٤	١٦,١	٨٦٥٠	٦	١٥٤١٤	الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
١٣,٣	٤١٤٨٧	٣٨,٨	٢٠٨٧٣	٨	٢٠٦٦٤	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
١٠,٥	٣٢٦٥٦	١٢,٢	٦٥٤٩	١٠,١	٢٦١٠٧	المهن الكتابية
٤,٩	١٥٣٠٧	٥,٨	٣١٤٨	٤,٧	١٢١٥٩	مهن البيع
١٤,٣	٤٤٥٦٣	١٠,٩	٥٨٥٦	١٥	٣٨٧٠٧	مهن الخدمات
٥,٢	١٦١٩٧	١,٣	٧٠٩	٦	١٥٤٨٨	مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد
٣,٢	١٠٠٦٧	٨,٦	٤٦٠٢	٢,١	٥٤٦٥	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية
١٣,٦	٤٢٤٥٨	٠,٦	٣٣٥	١٦,٣	٤٢١٢٣	المهن الهندسية الأساسية المساعدة
٢٠,٥	٦٤١٥٤	١,١	٦٠٠	٢٤,٦	٦٣٥٥٤	مهن غير مصنفة
١,٢	٣٦٥٧	٠,٨	٤٥٠	١,٢	٣٢٠٧	المهن غير المصنفة
١٠٠	٣١٢٤٤٦	١٠٠	٥٣٧٩١	١٠٠	٢٥٨٦٥٥	المجموع

## المراجع والمصادر

- ١- أحمد أمين نجار، ٢٠٠٣، آثار اتفاقيات التجارة العالمية، مجلة عالم الفكر، مجلد ٣١.
- ٢- الأسكوا، المجموعة الإحصائية لغرب آسيا، الجنة الاقتصادية والاجتماعية، إعداد مختلفة.
- ٣- الأمم المتحدة ٢٠٠٠-٢٠٠٤، التنمية البشرية في العالم.
- ٤- الأمم المتحدة ٢٠٠١، للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، التنوع الاقتصادي في البلدان المنتجة للنفط، حالة دول مجلس التعاون الخليجي.
- ٥- عمان، ٢٠٠٠ تقرير التنمية البشرية.
- ٦- فتحي أبو عيانه ١٩٩٥، جغرافية السكان، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
- ٧- فتحي أبو عيانه، ١٩٨٤، السكان والعمران الحضري، دار النهضة العربية، بيروت.
- ٨- فتحي محمد مصيلحي، ٢٠٠٤ الجغرافيا الاقتصادية، مطبعة جامعة المنوفية.
- ٩- فتحي محمد مصيلحي، ٢٠٠٤، جغرافيا السكان، مطبعة جامعة المنوفية.
- ١٠- لجنة متابعة ومراقبة التعمين، فبراير ٢٠٠٠، العمالة والتعمين في القطاعين الحكومي والخاص، تقرير نهائي.
- ١١- محمد محمد زهرة، ١٩٩٤، هجرة الاسيويين إلى دول الخليج العربي، معهد البحوث والدراسات العربية تحرير أ.د/ صبحي عبد الحكيم في "انتقال القوى العاملة في البلاد العربية".
- ١٢- وزارة الاقتصاد الوطني، الخطط الخمسية ١٩٧٦-١٩٩٥.
- ١٣- وزارة الاقتصاد الوطني، الخطط الخمسية، ١٩٩٦-٢٠٠٥.
- ١٤- وزارة الاقتصاد الوطني ٢٠٠٢، التقرير النهائي لتنمية القطاع الخاص.
- ١٥- وزارة البلديات الإقليمية والبيئة، ١٩٩٩، تقارير عن البيئة والموارد الطبيعية في السلطنة.
- ١٦- وزارة النفط والغاز، تقارير عن إنتاج البترول والغاز.

- 17- Bradford, M.G., and Kent, W.A., 1978, Human Geography, Their applications, P.P. 158-165.
- 18- Fergany, N., 2001, Human Development and the Acquisition of Advanced Knowledge Development Series, No. 11 ESCWA UNESCO and UNDP, UN, New York 2001.
- 19- Trewartha, G.T., 1969, Geography of population, world patterns, jonenwiley, Newyork, p 171.
- 20- UNDP, Human Development Report, 1990-2000.
- 21- World Bank, World Development Report, Several Issues.
- 22- Population Reference Bureau, 2003, 2004 World Population Data Sheet.

#### مصادر إحصائية:

- ٢٣- التعداد السكاني للسلطنة عام ١٩٩٣.
- ٢٤- التعداد السكاني للسلطنة عام ٢٠٠٣.
- ٢٥- الكتاب الإحصائي السنوي لدول مجلس التعاون الخليجي.
- ٢٦- الكتب الإحصائية السنوية سنوات متعددة.
- ٢٧- وزارة التربية والتعليم، تقارير إحصائية سنوات متعددة.
- ٢٨- وزارة الصحة، نشرات إحصائية سنوات متعددة.
- ٢٩- وزارة التعليم العالي، نشرات إحصائية سنوات متعددة.

## ملخص بحث

## القوى العاملة في سلطنة عمان وسياسة التعمين

د/ صبري محمد محمد

## الملخص باللغة العربية :

تتناول الدراسة النمو العدي للقوى العاملة وخصائصها الديموجرافية وقطاعات النشاط الاقتصادي وتوزيعها بين القطاعين الخاص والحكومي ومستقبل القوى العاملة وسياسة التعمين.

فقد تزايدت القوى العاملة بشكل مضطرد حتى بلغت ٨٧٣ ألف نسمة تتألف بين العمانيين والوافدين، وقد بلغت معدلات النشاط الاقتصادي ٣٧,٣%، وترفع بين الوافدين إلى ٧٧% ونقل بين العمانيين إلى ٢٤,٨% .

وقد تطور هيكل النشاط الاقتصادي، حيث ارتفعت نسبة الأنشطة الثلاثية إلى ٦٣,٤% والأنشطة الثانوية ٢٤,١% في حين انخفضت الأنشطة الأولية إلى العشر، ١٠,٦%

وتتركز القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص بنسبة ٨٤,٥% في مقابل ١٥,٥% للعمانيين، وفي مقابل تركيز الوافدين في القطاع الخاص يتركز العمانيون في القطاع الحكومي بنسبة أربعة أخماس في مقابل الخمسين للوافدين.

وتختتم الدراسة بمناقشة مستقبل القوى العاملة وسياسة التعمين من خلال دراسة أهداف الخطط العمانية، وفي مجال القوى العاملة وتوقعاتها المستقبلية وحجم البطالة، وسياسة التعمين ومقومات وتحديات الاقتصاد العماني.

## الملخص باللغة الإنجليزية :

### Labour Force in sultanate of Oman and policy of replacing foreigners labour force

This study include the increasing of urban force and its Demographic characteristics the sectors of economic activities, the distribution between the private and government sectors, landing with discussing the future of lab our force and replacing of the Omaning instead of foreigners .

The labour force begins in increasing in rapid way, till it becomes 873 thousand, this number is dividing Between omanen and emigration people economic activity rate become 37.3% , it



increase until 77% for the emigrating, and decrease to 24.8% for the omainen .

The structure of economic activity developed where the third activities increasing to 63.4% the second become 24.1%, the first 10.6%.

The foreigner labour force concentrate to 84.5% in private sector on the other hand 15.5% for Omanens for the governmental sector 80% to Omanen , and 20% to emigrating people the study finishing with discussing the future of labour force throw the plans of Oman and replacing emigrating, the size of unemployment and defiance's which face the economy.