جامعة بغداد

كلية التربية للعلوم الانسانية

ابن رشد /

قسم التاريخ

عنوان البحث //

(العمالة الوافدة في سلطنة عمان)

الباحثة :

هند نجم عبد

اشراف

أ.د عفراء عطا عبد الكريم

للعام الدراسي

2020 -2021

المبحث الاول : العمالة في سلطنة عمان:

شهدت سلطنة عمان منذ بداية سبعينات القرن العشرين تطورا حضارية في جميع نواحي الحياة السياسية ، والاقتصادية ، والاجتماعية ، اذ كان لاكتشاف النفط في داخل السلطنة وانتاجه في عام ١٩٧٠ ، عاملا مهم في نهضة البلاد ، وكان من الضروري أن تستعين عمان بالقوى العاملة الوافدة لتنفيذ البرامج الاقتصادية الطموحة التي تتضمنها خطط التنمية الخمسية المتوالية إلى جانب القوى العاملة العمانية الغير مؤهلة و الغير القادرة على العمل في هذه المجالات ، وما نتج عنه من وفرة اقتصادية شكلت مركز جذب للعمالة الوافدة من الدول الاسيوية ، لاسيما ، من العمالة الهندية ، ويرجع اعتماد الدولة على العمالة الاجنبية لتفشي الامية بين العاملين العمانيين ، اذ بلغت نسبة الامية بين العاملين العمانيين نحو (٧٠%) في عقد السبعينات ·

أن قدوم العمالة اجنبية للسلطنة بشكل كبير اثر زيادة عوائد النفط التي اسهمت في ارساء البنية التحتية تتطلب العمل بضرورة استقدام العمالة الاجنبية وبلغ عدد العمال الوافدين في عمان نحو (٦٣٠) الف عامل ويشكلون(٢٦ %) من اجمال عدد السكان العماني البالغ عددهم مليونين نسمة ، اثرت تلك الزيادة الى اخلال بالتوازن السكاني ، مما نجمت عنه من اثار سلبية من نشوء البطالة ، فضلا عن تأثيراتها الاجتماعية والثقافية ، وكذلك الامنية ، كما أن التحويلات المالية اضاف عاملا اخر من الاثار السلبية ·

- **اسباب استقدام العمالة الوافدة :**

أن من بين العوامل التي دفعت دول الخليج العربي ومن ضمنها سلطنة عمان بالاستعانة بالعمالة الاجنبية افتقار الايدي العاملة المحلية للخبرة وعزوف اغلب العمانيين العمل بوظائف المتدنية الاجور، في حين عملت وزارة القوى العاملة العمانية باستقدام القوى العاملة الوافدة الى السلطنة ، لاسيما ، القطاعات التي تعاني من عدم وجود قوى عاملة وطنية كافية للعمل فيها حيث أن القوى

العاملة الوافدة في سلطنة عمان تعمل في شتى القطاعات الاقتصادية ويتمركز وجود القوى العاملة غير الماهرة وشبه الماهرة في قطاع المقاولات والذي يمثل نسبته نحو (٥.٣٢%) ·

وفيما يتعلق بنسبة العمالة الوافدة الاسيوية لسلطنة عمان والمهيمنة على سوق العمل ، نحو (٩٢,٤%) ، وتتركز عملها في معظم قطاع الخدمات منها قطاع المقاولات ، والبناء ، والمزارع ، واعمال النظافة ، والمطاعم ، والفنادق ، والحراسة ، وتعمل هذه العمالة بأجور منخفضة ، وتحت ظروف قاسية لا يستطيع المواطن العماني العمل فيها ·

وتحتل نسبة العمالة الوافدة بسلطنة عمان بالقطاع الزراعي نسبة عالية تصل الى (٤١,٢) في العام ١٩٩٥ بخلاف دول الخليج ، اما في عام ٢٠١٠ فتقدر بمعدل العاملين بقطاع الزراعة (٢٨,٩) ، في حين تصل معدل العمالة الوافدة في قطاع الصناعي في عام ١٩٩٥ نحو (١٢,٦) ، اما عام ٢٠١٠ بلغت نسبتها نحو (٨,٠) ، وفي مجال الخدمات الأخرى فقد بلغت نسبة العماليين فيها خلال العام ١٩٩٥ نحو (٤٦,٢) ، اما في عام ٢٠١٠ بلغت نحو (٦٣,١).

اسهمت تلك العمالة في عملية البناء والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في سد النقص الحاصل من العمالة الوطنية التي تحتاجها التنمية ونظرا لتحول المجتمع نحو الرفاهية اصحبت العمالة نوع من انواع الاستهلاكية والترفيهية وتسعى الحكومة العمانية جهودا حثية لتوجيه العمالة الوطنية من القطاع العام الى القطاع الخاص الذي يتعمد على العمالة الوافدة بسبب انخفاض اجورهم .

- **الاثار الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة في سلطنة عمان :**

اولا التطورات الاقتصادية : نتيجة للتنوع الاقتصادي الذي عملت عليه حكومة السلطنة بعدم الاعتماد على مواردها النفطية ، والاهتمام بالقطاعات الأخرى منها الصناعية ، والزراعية ، وتربية الاسماك التي اسهمت في زياده الانتاج

المحلي لزياده ارتفاع اسعار النفط مجالات الاستثمار الغير النفطية ، وبطبيعة الحال أن النمو الذي رافق العديد من المشاريع المختلفة في البنية التحتية تحتاج الى ايدٍ عاملة تعتمد عليها الدولة في مختلف المؤسسات وان تكون من الايدي الرخيصة ·

ترتب على استقدام العمالة الوافدة للعمل داخل السلطنة عوامل عده منها :

أ - تفاقم مشكلة البطالة بين المواطنين العمانيين بسبب منافسة العمالة الوافدة للأيدي العاملة الوطنية في سوق العمل وبلغت نسبتها نحو(٥,٧ %)على مستوى دول المجلس ، في حين تفاوت نسبة البطالة بين دول المجلس من دولة الى اخرى ، اذ بلغ معدل متوسط العام للبطالة في عمان نحو (١٤%) في عام ٢٠٠٦ ·

ب -**التحويلات المالية الضخمة** تقوم العمالة الوافدة بتحويل الاموال سنويا الى بلدانهم ، في حين نجد أن دول المجلس التعاون لا تفرض قيودا على الاموال لكونها حقا مكتسبا ، وان من الامكان استثمار جزءا من هذه الاموال داخل البلد الذي يعمل فيه مما يدفع الدولة إلى ضرورة الحد من التحويلات المالية الضخمة التي تقوم بها العمالة الوافدة ، خارج البلد الذي يعملون به ، مما تؤدي الى نتائج سلبية . وفق بيانات البنك المركزي العماني ، فضلا عن التحويلات المباشرة من خلال سفر العمالة الوافدة إلى بلدهم ، أو عن طريق أهلهم او العاملين معهم ، فقد ادركت السلطنة خطورة هذا الأمر وحذرت منه ، عندها اصدرت التعليمات بضرورة مواجهة هذا الخطر المؤثر على مختلف الجوانب ، في حين نجد العديد من العمالة الوافدة تحرص على عدم استثمار أموالها في داخل السلطنة ، الأمر الذي قد لا ينتبه إليه الكثير من أصحاب المؤسسات الذين يجلبون هذه العمالة الوافدة ، سعياً وراء مكسب وقتي ، من دون النظر لآثار العمالة المستقبلية .

ت -الاضطرابات العمالية والاضراب عن العمل والقيام بأعمال تخريبية من لدن العمالة الوافدة .

ث من الاثار السلبية ومنها الاجتماعية التي تسببها العمالة ، اذ تؤثر على المجتمع العماني وتماسكها من تمايز دياناتها وعاداتها وتقاليدها ، مما تسهم في تفاقم معدلات الجريمة والسرقة .

ج -اعاقة برامج تنمية الموارد البشرية في ظل تزايد اعداد العمالة الوافدة واغراق السوق بالعمالة التي تقبل العمل بأجور منخفضة ، مما يؤدي الى حرمان المواطن العماني من فرص تطوير قدراتهم ومهاراتهم .

ح -تأثير على الهوية العربية وعلى نشأة الاطفال بسبب رعاية المربيات الاجانب .

ثانيا: اثار العمالة الوافدة على المجتمع العماني : يطلق مصطلح العمالة الوافدة على العمال القادمين من خارج البلاد سواء بطرق شرعية او غير شرعية ويرتبطون بعقود عمل من اجل مزاولة اعمالهم ، واغلب العمالة الوافدة لسلطنة من العمالة الاسيوية التي تعمل في قطاع الخدمات المقاولات والبناء والزراعة واعمال النظافة والمطاعم والنقل والامن والحراسة التي يرفض المواطن العماني العمل فيها ، لرخص اجور ، كما انها تعمل بوظائف مختلفة ، مما تعكس على العمالة الوطنية مع اصرار اصحاب المؤسسات الاعتماد على العمالة التي تعمل باقل الاجور .

- **الاثار الاجتماعية للعمالة الوافدة :**

أ - زيادة الاثار الاجتماعية للعمالة الوافدة مع زيادة عدد الباحثين عن العمل من العمانيين مما يؤدي الى تفكيك الاسري .

ب - ارتفاع حالات الجريمة بين العمالة الوافدة ، فضلا عن العمالة الهاربة وتجمعاتهم في اماكن بعيدة عن اعين الدولة .

ت - ظهور جيل يعتمد على الاتكالية : نظرا لتمتع المجتمع العماني بحياة الرفاهية اصبح ابناء المجتمع يعتمدون بصورة كلية على العمالة الوافدة بالقيام

في اعمال المنازل ، والمزارع ، والمرافق الخاصة ، وامتناع الشاب العماني العمل ، مما عكس اثاره السلبية على المجتمع مع تنامي العمالة الوافدة التي حلت محل الايدي العاملة ، كما أن المواطن العماني يرفض العمل ببعض الاعمال مما دفع بعض اصحاب المزارع على تأجير مزارعهم للعمالة .

ث - التأثير على الهوية العمانية : تعد الهوية رمزا الى الشخص وتعبر عن انتماء الى المجتمع ، فقد امتاز المواطن العماني بتقاليده وهويته .

ج - التأثير على اللغة : من الاثار الاجتماعية التي اثرت عليها العمالة الوافدة مسالة اللغة التي اثرت على المجتمع نتيجة الاختلاط مع العمالة وتكلهم بالغات مختلفة ، لاسيما ، بين الاطفال واختلاطهم مع مربيات لا يعرفون لغتهم الام .

ح - التأثير على الملابس : لكل مجتمع من المجتمعات زي خاص به ، اذ يمتاز العماني باللباسة الخاص ، في حين تعد انتشار الملابس العمالة الوافدة تأثيرا على الشخصية العمانية.

خ - محاربة الموروث : نتيجة الانفتاح والسفر اخذت العديد من القيم عند الشاب العماني يأخذ بعدا اخر باعتباره مدعاة للتخلف والرجعية ، وهم في ذلك يقلدون العمالة الوافدة التي تلعب دوراً كبيراً في تشجيع الشباب على التخلي عن الموروث وعادات المجتمع .

د - الخلل في التركيبة السكانية : إن الزيادة المطردة لأعداد الوافدين تؤدي الى خلل في التركيبة السكانية عندما يصبح الوافدون أغلبية ، في حين أنها في سلطنة عمان تقارب ثلث السكان ، وعلى الرغم من تحذير الباحثين من ضرورة عدم زيادة هذه النسبة التي بلغت نحو (٤٠%) في سلطنة عمان من حيث الزيادة المطردة في الأعداد يدفع الوافدين للإحساس بأنهم جزء من البلد الذي يعملون فيه الشعور بالمواطنة .

المبحث الثاني : تجربة سلطنة عمان في مجال إحلال القوى العاملة العمانية محل القوى العاملة الوافدة:

عملت سلطنة عمان على إيجاد فرص عمل لمواطنيها في شتى القطاعات الاقتصادية ، و توفير فرص العمل ، والمحافظة على التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل ، كما خطت خطوات رائدة في تنمية مواردها البشرية وجعلتها في مقدمة أولوياتها، وكانت سياسة إحلال القوى العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة من اهم الخطوات ، اما وزارة القوى العاملة فقد عملت جاهدة لإيجاد شراكة حقيقية بين كل الأطراف المؤثرة في سوق العمل من أجل تدريب وتأهيل وتشغيل القوى العاملة الوطنية ، وتقليل احتياجات البلاد من القوى العاملة الوافدة ، فضلا عن رفع مستوى الخدمات التي تقدمها للمواطنين سواء كانوا عمالا أو أصحاب أعمال .

وبهدف تخفيض الاستخدام والحد من الاعتماد على العمالة الأجنبية ، بدأت الحكومة منذ العام ١٩٩٨ بتعمين الوظائف لاستبدال العمالة الأجنبية بعمالة عمانية مؤهلة بشكل تدريجي في سوق العمل مع التركيز على زيادة مشاركة المرأة في القطاعين العام والخاص ، والرغم من ذلك ، لا تزال القوى العاملة العمانية تعاني من خلل في التوازن في القطاع العام على وجه العموم ، اذ تفوق العرض على الطلب لأن العمانيين يميلون إلى التوجه إلى القطاع العام اعتقادا منهم أنه يؤمن لهم موردا ، فضلا عن الحوافز ونظام التقاعد .

- **سياسة سلطنة عمان تجاه العمالة الوافدة خلال المدة (١٩٩٦ -٢٠٢٠)**

١ - تحقيق التوازن بين النمو السكاني والنمو الاقتصادي عبر تخفيض النمو الحالي الى اقل من (٣%) عبر وسائل التوعية .

٢ - ايجاد فرص عمل التوظيف في القطاع العام والخاص للعمانيين وتدريبهم من اجل تأهيلهم **وفق ما يحتاجه السوق وفق الشروط الاتية :**

- احلال العمالة الوافدة بعمالة عربية ذات كفاءة عالية والهدف من وراء ذلك الانتقال من اقتصاد ذي قيمة مضافة منخفضة الى قيمة مضافة عالية وايجاد فرص عمل للعمانيين لتفادي البطالة بينهم .

- رفع كفاءة السوق العمل العماني عبر التقرب بين القطاعين العام والخاص .

- توطين العمالة المحلية : أن الزيادة المفرطة الغير عادية للعمالة الوافدة في دول المجلس التعاون الخليجي ادت الى ظاهرة البطالة بين اوساط العمالة المحلية ، لاسيما ، في سلطنة عمان وعلى وفق الاحصاء الاقتصادي العالمي في سويسرا ، اذ بلغت معدل البطالة في عمان نحو (٨,١ %) ومن اجل الخروج من هذه الظاهرة عملت السلطنة على توفير فرص عمل ووضع خطة مدروسة في عام ٢٠١١ .

- **قانون العمالة :**

أن تنظيم عملية استخدام العمالة الأجنبية وفق القانون العمل العماني الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٣ فقد نصت المادة (١٩) من هذا القانون لا يحق لغير العمانيين أن الذين يزاولوا عملاً في سلطنة عمان إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من لدن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووفقاً للإجراءات التي تقررها الوزارة ولا تعطي هذه التراخيص إلاّ **بعد توافر الشروط الآتية:**

١ -أن يكون العامل الأجنبي قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة.

٢ - أن يكون من ذوي الكفاءات أو المؤهلات التي تحتاجها البلاد ولا يوجد بين أبناء البلاد من يستطيع القيام بها.

٣ -أن يكون قد حصل على موافقة من الوزارة قبل دخول البلاد .

٤ -أن يكون متعاقداً مع صاحب عمل عماني أو غير عماني حائز على الترخيص المنصوص عليه في نظام استثمار رأس المال الأجنبي رقم (٥) لسنة ١٩٧٢.

في حين تنص المادة (٢١) للوزير الحق في تحديد عدد العمالة عند صاحب العمل وتقضي المادة (١٠٥) يعاقب كل من يستخدم عمالا غير العمانيين من دون ترخيص من دائرة بغرامة لا تتجاوز ٢٥ ريال ، وان العقوبة تتوقف على من وقعت بحقهم المخالفة ·

- الاجراءات التي اتخذتها سلطنة عمان للحد من الاثار السلبية للعمالة الوافدة :

سعت سلطنة عمان للحد من التواجد العمالة من اجل تحقيق التوازن بين متطلبات العمالة الوطنية ومتطلبات العمالة الاجنبية ، مع الاحتفاظ بالعلاقات والمصالح التي تربطها بلدان العالم في استقطاب العمالة الاجنبية ونظرا لزيادة السكانية في بلدان المجلس التي بلغت ٣% سنويا ادت الى تفشي البطالة الى ٢٠% ، مما احدثت ضغوطا على القطاعين العام والخاص فكان على دول المجلس ومن ضمنها عمان اتخاذ اجراءات منها عدم فتح بعض القطاعات امام العمالة الوافدة .

أدركت سلطنة عمان أهمية معالجة هذه القضية، ليس بسب خرقها لقانون الجزاء العماني أو قانون العمل فحسب ، لتعديها مبادئ الشريعة الإسلامية والنظام الأساسي للدولة، بالإضافة إلى الأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع العماني، فقد أصدرت السلطنة قانوناً لمكافحة الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٨ م، وأنشأت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر .كما بذلت الجهات المعنية جهوداً حثيثة لمكافحتها من خلال القوانين والنظم والإجراءات مراعية في ذلك الاتفاقيات الدولية والتعاون الإقليمي والدولي، ووضعت خطة لمواجهة هذا التحدي عبر تنسيق الجهود الوطنية، وجمع المعلومات من خلال آلية عمل مناسبة وتحليلها،

بغية معرفة اتجاهاتها، بهدف العمل على الحد من تزايد العمالة الوافدة ·

١ - التوجيهات التي قدمها السلطان قابوس من اجل توعيه المجتمع العماني في مواجهة الزيادة الغير المبررة للعمالة الوافدة، وحث المواطنين بأهمية الحد من هذه العمالة ، والأمر المباشر الذي توجه الحكومة العمانية باتخاذ كافة الترتيبات والإجراءات اللازمة بعدم تجاوز نسبة العمالة الوافدة نحو (٣٠%) من إجمالي عدد السكان.

٢ - القوانين والتشريعات التي تصدرها وزارة القوى العاملة إلى تقليص العمالة الوافدة من جانب، وتشديد العقوبات للمخالفين سواء كانوا من أصحاب العمل أو من العمالة الوافدة من جانب آخر.

٣ - عملت مؤسسات الدولة بأجراء دراسات بهدف الوقوف على أسباب زيادة أعداد العمالة الوافدة ومدى الحاجة إليها، وسبل الحد منها دون تأثير على مشاريع التنمية والبناء، ومنها الدراسات التي قام بها مجلس الدولة ومجلس الشورى ووزارة القوى العاملة.

٤ - إفساح المجال للعمالة الوطنية للعمل بالقطاع الخاص من خلال إلزام مؤسساته بتعيين العمانيين وفق نسب تتزايد بشكل مستمر، ورفع أجور العمانيين لتتقارب مع أجور العمانيين العاملين بالقطاع الحكومي والعسكري والأمني، مع الأخذ بعين الاعتبار التقارب في الحقوق والامتيازات وساعات العمل والإجازات وغيرها، حتى أصبحت الكثير من مؤسسات القطاع الخاص مجالاً خصباً وجاذباً للعمالة الوطنية.

٥ - الحد من بعض الجنسيات التي أظهرت الجهات الأمنية تجاوزهم لأنظمة سلطنة عمان وقوانينها من خلال منعهم من الدخول أو اقتصار عملهم على مهن معنية يمكن من خلالها مراقبتهم ومراقبة مختلف سلوكياتهم.

٦ - فتح الباب على مصراعيه للعمانيين للتدريب والتأهيل على نفقة الدولة من أجل إعدادهم للعمل في مختلف الوظائف الفنية التي يحتاجها القطاع الخاص وبجودة لا تؤثر على مستوى الإنتاجية بل تعززها.

٧ - اقتصار العديد من المهن في القطاع الخاص على المواطنين العمانيين فقط وعدم إلحاق الوافدين بها، وفقاً لقرارات وزير القوى العاملة في هذا الشأن.

٨ - التوعية المستمرة للمواطنين بأثر العمالة الوافدة وضرورة الحد منها، والافادة من مختلف وسائل الاتصال في ذلك ·

- سياسة احلال العمالة العمانية محل العمالة الاجنبية في السلطنة:

عملت حكومة السلطنة احلال العمالة الوطنية مح العمالة الاجنبية في بعض المهن وفق خطط مدروسة :

- ايجاد فرص عمل جديدة للمواطنين العمانيين .
- تحقيق بما يعرف الروح الوطنية الصالحة.
- تخفيض اعداد العمالة الوافدة وبالتالي تؤدي الئ تخفيض حالات السلبية
- انشاء المؤسسات التعليمية والتدريبية تطوير نظام وبرامج التعليم الفني والتدريب المهني للقوى العاملة الوطنية وفق ما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وتطبيق انماط جديدة
- التأكيد علئ الالتزام بسياسات ونسب التعمين ومراجعتها وتطويرها من وقت لأخر والعمل علئ شمول كافة القطاعات والانشطة الاقتصادية بقرار التعمين .
- تشجيع المواطنين لتوجه نحو التشغيل الذاتي لحسابهم الخاص وتقديم الدعم المناسب لهم من خلال توفير التدريب والقروض الميسرة وبرامج التمويل المناسبة لهم وشمول العاملين لحسابهم الخاص بحكام قانون التأمينات الاجتماعية .