



سلطنة عُمان  
وزارة الإقتصاد الوطني  
المديرية العامة للإحصاءات الإجتماعية



# المرأة العمانية في سوق العمل الواقع والتحديات

2011

إصدار بمناسبة يوم المرأة العمانية

١٧ أكتوبر ٢٠١١م



سلطنة عُمان  
وزارة الإقتصاد الوطني  
المديرية العامة للإحصاءات الإجتماعية



# المرأة العمانية في سوق العمل الواقع والتحديات

2011

إصدار بمناسبة يوم المرأة العمانية  
١٧ أكتوبر ٢٠١١م



حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم

## مقدمة

إن قضايا سوق العمل تحمل في طياتها أبعادا متشعبة ومتعددة، اجتماعية واقتصادية وسياسية. ويعد تأمين فرص العمل إحدى القضايا المهمة التي شغلت حيزا كبيرا من الفكر والجهد التنموي لدول العالم المختلفة. فبالرغم من اختلاف الشعوب وتباين الدول في ثقافتها وحضاراتها وأيدلوجياتها الفكرية إلا أن قضايا سوق العمل تظل متشابهة فيها ومتكررة وإن بتفاصيل مختلفة، فاستيعاب القوى العاملة وتأمين الفرص الوظيفية والمواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وقضايا الأجور والحوافز الوظيفية ودور القطاعين العام والخاص في التوظيف، وأنظمة التقاعد وغيرها من القضايا لازالت مثار اهتمام الساسة ورجال المال والاقتصاد والمخططين بل وجميع أفراد المجتمع لارتباطها بالحياة اليومية للأفراد والأسر.

وسلطنة عمان - كغيرها من دول العالم - أولت اهتماما كبيرا لقضايا العمل واستيعاب الكوادر الوطنية في سوق العمل منذ ابتداء نهضتها في عام ١٩٧٠م. ففي العقدين الأولين من عمر هذه النهضة كانت العملية التنموية التي ابتدأت من الصفر في حاجة ماسة لجميع كوادرها لتأسيس دعائم التنمية والنهوض بالدولة. وانحصرت قضايا العمل حينها في تأمين النقص من الأيدي العاملة المؤهلة - نتيجة لقلة عدد السكان من جهة وقلّة الكوادر المؤهلة من جهة أخرى - بالاستعانة بالقوى العاملة الوافدة العربية منها والأجنبية. وقد لعب القطاع الحكومي في تلك الفترة دورا كبيرا في استيعاب القوى العاملة الوطنية ولاسيما في القطاعات الخدمية وأهمها التعليم والصحة.

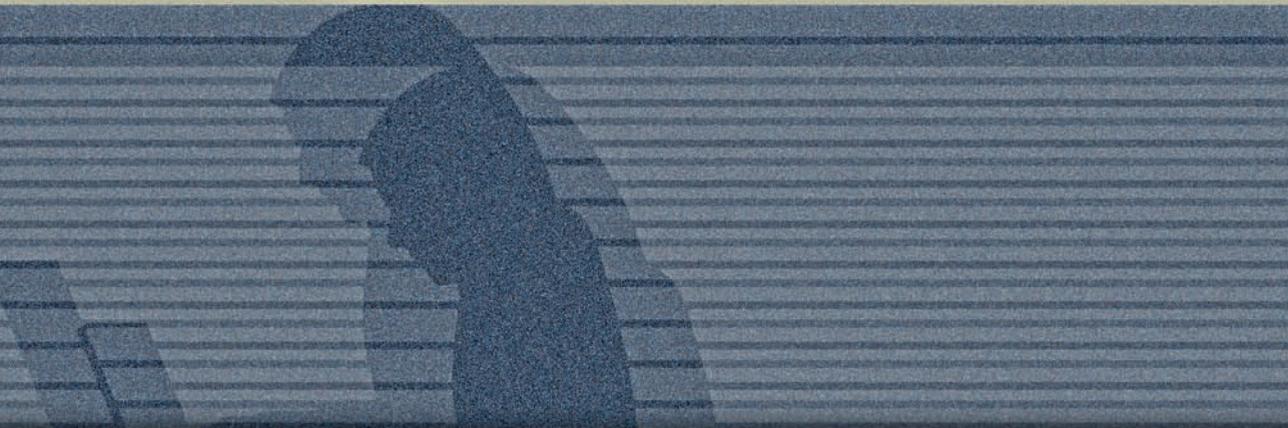
ومع تطور المجتمع ودوران عجلة التنمية تطور الكيان المؤسسي المعني بقضايا توفير فرص العمل للمواطنين، وتبلورت التشريعات والقوانين المتعلقة بهذه القضايا. وأصبحت وزارة الخدمة المدنية مسؤولة عن التوظيف في مؤسسات القطاع العام الخاضعة لقانون الخدمة المدنية، كما أنشئت وزارة مستقلة للقوى العاملة تتولى قضايا العمل في القطاع الخاص وأهمها توفير فرص العمل للمواطنين وفقا لقانون العمل العماني الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥م وتعديلاته الصادرة بموجب المراسيم السلطانية ٢٠٠٦/٧٤م و٢٠٠٦/١١٢م و٢٠٠٩/٦٣م. ومع تنامي أعداد مخرجات التعليم من المواطنين بمختلف المستويات والمؤهلات العلمية والتخصصات في حقبة التسعينيات من القرن الماضي والعقد الأول من القرن الحالي، وارتفاع حجم العمالة الوافدة في القطاع الخاص برزت قضايا

سوق العمل بأوجهها المختلفة، وأهمها زيادة عدد المواطنين الباحثين عن عمل في فترة شهد فيها الاقتصاد العماني انتعاشا ملحوظا وبدأت السلطنة فيها باستقطاب رؤوس الأموال الأجنبية للاستثمار في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والسياحية وغيرها. وفي مارس ٢٠١١م توجت السياسات الحكومية الموجهة نحو استيعاب الأعداد المتزايدة للشباب الباحثين عن عمل بعدد من السياسات التي أمر بها المقام السامي لسلطان البلاد المفدى، وشملت توفير فرص العمل للشباب الباحث عن عمل في مختلف قطاعات العمل إلى جانب تحسين المستوى المعيشي للمواطنين لاسيما من خلال رفع قيمة الأجور والمعاشات الممنوحة للموظفين والمتقاعدين.

وانطلاقا من أهمية دور المرأة في دفع عجلة التنمية والتطور، أولت الحكومة اهتماما كبيرا بتعليم المرأة وتشغيلها. وصدرت تشريعات العمل لتراعي خصوصية المرأة في المجتمع وأدوارها الاجتماعية المتنوعة. فخصصت أوقات عملها في ساعات معينة، وخصصت لها إجازة مدفوعة الأجر للأمومة والعدة في حال الترميل.

وتستهدف هذه الدراسة إلقاء الضوء على واقع المرأة العمانية في سوق العمل والتحديات التي تواجهها. وهي في ذلك تستند إلى النتائج المتوفرة من تعداد ٢٠١٠م، ونتائج مسح القوى العاملة ٢٠٠٨م لتسليط الضوء على الجوانب التي لم يتم تناولها بالتعداد، إضافة إلى البيانات الإدارية المتوفرة حول التوظيف في القطاعين العام والخاص عام ٢٠١٠م لاستعراض صورة عن العمانيين في سوق العمل، ولاسيما المرأة والتحديات التي تواجهها، عبر جزأين أساسيين. يقدم الباب الأول منها لمحة إحصائية عن سكان السلطنة وخصائص القوى العاملة الوطنية وفقا للإحصاءات الإدارية المتوفرة. أما الباب الثاني فإنه يركز على المرأة العمانية تحديدا ويستعرض خصائص المشتغلات والباحثات عن عمل والتحديات التي تواجههن.

ويتزامن نشر هذه الدراسة مع الاحتفال الثاني بيوم المرأة العمانية والذي يوافق السابع عشر من أكتوبر، والذي حظي تخصيصه لهذا الغرض بمباركة سامية من قائد البلاد المفدى تعبيرا عن التقدير والدعم الذي تحظى به المرأة العمانية من قبل الحكومة الرشيدة، وتأكيدا على دورها وحقوقها وإمكاناتها، ودافعا لها لتتطلق في ميادين التنمية المختلفة وتؤدي ما أنيط إليها من مهام ومسؤوليات على أكمل وجه.



أولاً:

فحص القوى العاملة في سلطنة عمان

## سكان السلطنة:

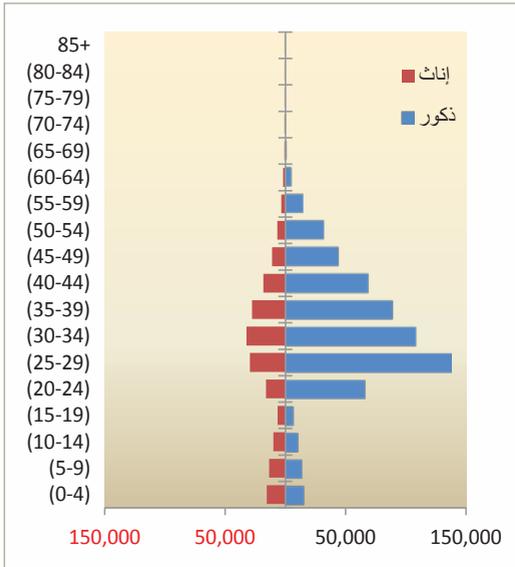
تتكون السلطنة من تسع مناطق إدارية تنقسم بين أربع محافظات وخمس مناطق. وقد بلغ تعداد السلطنة ٢,٧٧٠,٣٢٩ نسمة عام ٢٠١٠م، حوالي ٧٠,٥٪ منهم عمانيون. وتشكل الإناث حوالي خمسي سكان السلطنة (٤١,٩٪)، وما يقارب من نصف المجتمع العماني (٤٩,٤٪). وتبلغ نسبة النوع حوالي ١٠٢ ذكرا لكل مائة أنثى في المجتمع العماني مقارنة بحوالي ٣٢٠ ذكرا لكل مائة أنثى بين الوافدين (شكل ١ و ٢).

وقد أوضح تعداد ٢٠١٠م أن حوالي ٦١٪ من السكان العمانيين هم في الفئة العمرية (١٥-٦٤) سنة، وأن حوالي ٣٥٪ هم أطفال دون الخامسة عشر من العمر. ويختلف هذا التوزيع بالنسبة لإجمالي السكان نظرا لتأثير القوى العاملة الوافدة إذ تبلغ نسبة الأطفال دون سن الخامسة عشر حوالي ٢٨٪ في مقابل ٧٠٪ في الفئة العمرية المنتجة (١٥-٦٤) سنة.

وقد بلغت الكثافة السكانية حوالي ٩ نسمة/كم<sup>٢</sup>، وترتفع هذه الكثافة في محافظة مسقط (عاصمة البلاد) إلى ١٩٨,٨ نسمة/كم<sup>٢</sup>، حيث تستقطب هذه المحافظة ٢٨٪ من إجمالي السكان المتواجدين على أرض السلطنة.

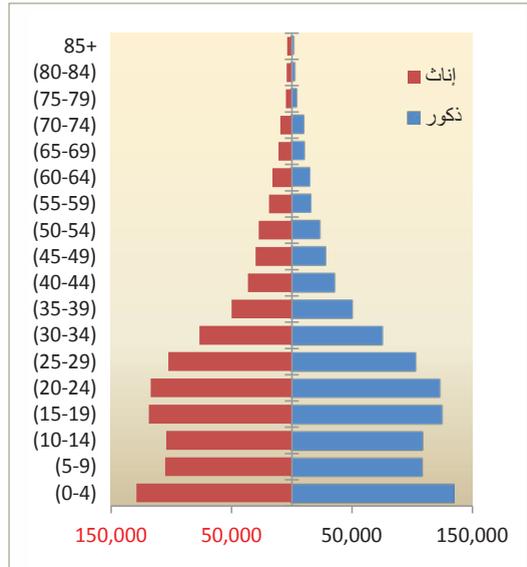
شكل رقم (٢)

الهرم السكاني للوافدين عام ٢٠١٠م



شكل رقم (١)

الهرم السكاني للعمانيين عام ٢٠١٠م



المصدر: تعداد ٢٠١٠م.

## أوضاع سوق العمل عام ٢٠١٠م:

يعد القطاعان الحكومي والخاص هما الجهتان الأساسيتان لتوظيف وتشغيل القوى العاملة في السلطنة بالإضافة إلى الأجهزة الأمنية والعسكرية. يشمل القطاع الحكومي وزارات ومؤسسات حكومية تشرف على التوظيف فيها وزارة الخدمة المدنية (وسيشار إليها لاحقاً بقطاع الخدمة المدنية)، وجهات أخرى لا تتبع نظام الخدمة المدنية وهي ديوان البلاط السلطاني وشؤون البلاط السلطاني وعدد من الهيئات العامة. أما القطاع الخاص فيشرف على التوظيف فيه وزارة القوى العاملة.

يعد قطاع الخدمة المدنية الأكثر استيعاباً للقوى العاملة الوطنية في القطاع الحكومي؛ إذ يشكل موظفيه حوالي ٨١٪ من إجمالي العمانيين الموظفين بالقطاع الحكومي في عام ٢٠١٠م، لذا سيتم استعراض خصائص العاملين بالقطاع الحكومي من خلال التركيز على موظفي قطاع الخدمة المدنية.

### (أ) خصائص العاملين بقطاع الخدمة المدنية:

تشير الإحصاءات إلى ارتفاع نسبة التعميم في قطاع الخدمة المدنية إذ تصل إلى حوالي ٨٩٪ عام ٢٠١٠م، وما يزيد على خمسي العمانيين الموظفين بهذا القطاع هم من النساء (٧٤،٢٪)، وحوالي ٣١،٥٪ هم دون سن الثلاثين من العمر و٦،٦٪ فقط هم في عمر خمسين سنة فأكثر. ومن حيث المستوى التعليمي فإن حوالي ٤٧،٥٪ من الموظفين العمانيين هم من حملة الشهادة الجامعية فأعلى، ويتركز حوالي ٩٣٪ من الموظفين العمانيين بقطاع الخدمة المدنية في وزارتي التربية والتعليم والصحة.

أما الوافدون الموظفون بهذا القطاع فإنهم يتركزون في وظائف الخدمات التعليمية والطب والصحة العامة ووظائفها المساعدة، ويشغلون وظائف المستشارين والخبراء وكبار الفنيين والاختصاصيين في غالبية المؤسسات الحكومية، وهي الوظائف التي تتطلب إما خبرات عملية طويلة وخاصة في مجالي التخطيط والتحليل العلمي أو لا تتوفر كوادر وطنية متخصصة كافية للعمل بها، الأمر الذي يستلزم بقاء القوى العاملة الوافدة لفترات زمنية أطول.

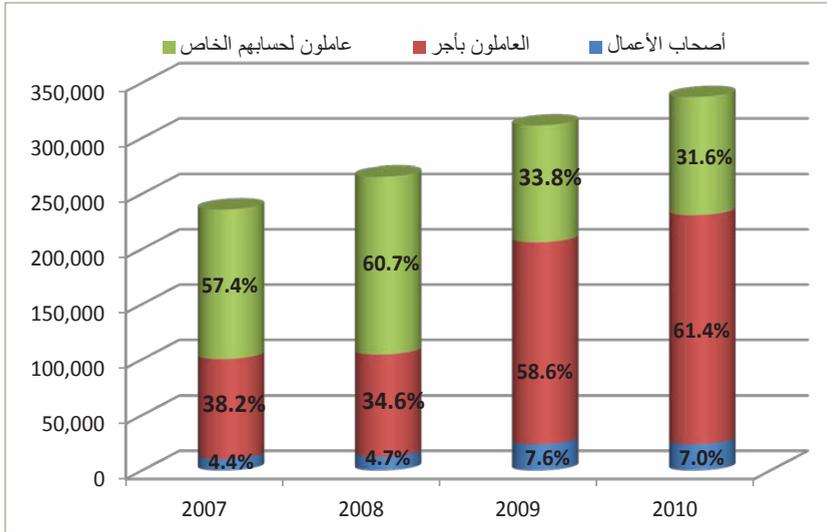
ويشهد قطاع الخدمة المدنية تعيينات بعقود مؤقتة قد تمتد لعدة سنوات، حيث قد يستلزم تنفيذ مشروع ما توظيف كوادر لفترة زمنية محددة قد تتجاوز العام الواحد لحين انتهاء المشروع. وبالرغم من أن إحصائيات الخدمة المدنية تشير إلى قلة أعداد العمانيين المعينين بعقود مؤقتة في مؤسسات القطاع إذ يبلغ عددهم ١٨٦ موظفاً عام ٢٠١٠م.

### (ب) القطاع الخاص:

يعد القطاع الخاص هو المشغل الأول للقوى العاملة الوطنية في السلطنة إذ بلغ إجمالي عدد المواطنين العاملين به ٣٣٧،١٨٥ نسمة ونحو ٦١٪ منهم عاملين بأجر في عام ٢٠١٠م (شكل رقم (٣)). وبلغت نسبة الإناث العاملات بأجر حوالي ٢٠٪ فقط من إجمالي القوى العاملة المواطنة بهذا القطاع.

### شكل رقم (٣)

تطور أعداد العمانيين بالقطاع الخاص خلال الفترة (٢٠٠٥-٢٠١٠م)



المصدر: وزارة القوى العاملة ٢٠١٠م.

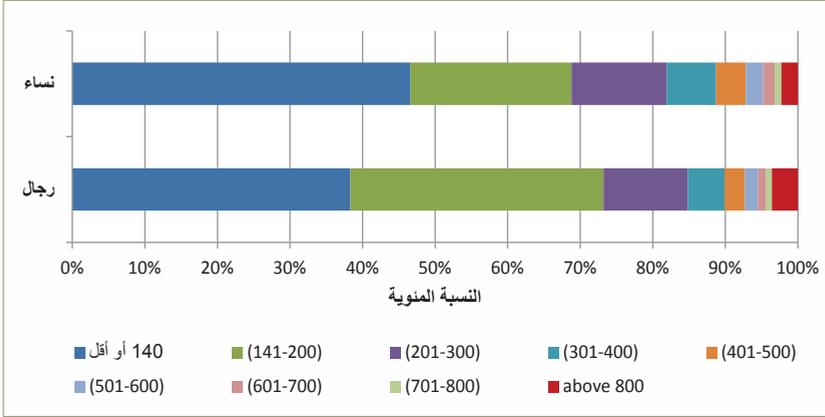
ويشير التركيب العمري للقوى الوطنية العاملة بأجر في القطاع الخاص أن حوالي ثلاثة أرباعهم (٧٤,٤٪) دون سن الخامسة والثلاثين، وأن حوالي نصفهم (٥٠,٧٪) لم يكمل مراحل التعليم العام، وأن حوالي (٥,٣٪) فقط يحملون مؤهلا جامعيًا فأعلى، الأمر الذي يبرر أن ما يزيد عن ثلث هؤلاء العاملين بأجر (٣٦,٣٪) هم بمستوى العامل محدود المهارات، و(١٧,٩٪) هم بمستوى العامل الماهر. وهو ما يبرر أيضا تدني نسب التعمين المحققة حسب مستوى المهارة، حيث تبلغ حوالي ١٧٪ فقط بالنسبة للاختصاصيين، وحوالي ٥,١٩٪ فقط للفنيين، كما يفسر أيضا تدني الأجور الشهرية للعمانيين النشطين المسجلين بهيئة التأمينات الاجتماعية، إذ أن حوالي خمسيهم يتقاضون أجرا أقل من أو يعادل الحد الأدنى الرسمي للأجور المعتمد في القطاع الخاص منذ مارس ٢٠٠٩ وحتى فبراير ٢٠١١م وهو مائة وأربعون ريالًا عمانيًا<sup>١</sup>.

ويتضح من الشكل رقم (٤) أن ما يقارب ٤٧٪ من النساء العاملات في القطاع الخاص والمسجلات في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية يتقاضين أجرا شهريا لا يتجاوز ١٤٠ ريالًا عمانيًا مقارنة بحوالي ٢٨٪ من نظرائهن الرجال. غير أن البقية منهن يتقاضى أجورا أفضل عن نظرائهن الرجال لثبات الأجر الأكبر من ٣٠٠ ريال عماني. وبصفة عامة فإن حوالي ٥٢,٥٪ ممن يتقاضون أجرا شهريا أعلاه ١٤٠ ريال هم من الشباب الذين لا تتجاوز أعمارهم سن ٢٥ سنة.

١. تم رفع الحد الأدنى للأجور بالقطاع الخاص إلى (٢٠٠) مائتي ريال عماني شهريا في فبراير ٢٠١١م.

#### شكل رقم (٤)

التوزيع النسبي للعاملين بأجر في القطاع الخاص المسجلين في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وفقا لفئة الأجر الشهري بالريال العماني عام ٢٠١٠م



المصدر: وزارة الاقتصاد الوطني، النشرة الإحصائية الشهرية، يناير ٢٠١١، المجلد ٢٢، العدد ١.

وبالرغم من الجهود المبذولة من أجل توفير فرص العمل للمواطنين في القطاع الخاص إلا أن الملاحظ أن نسبة العمانيين من إجمالي العاملين بأجر في فئة الأعمال التجارية بالقطاع الخاص كانت دوماً أقل من ١٩٪ خلال الفترة (٢٠٠٥-٢٠١٠م) كما هو موضح في جدول (١). ويتركز العمانيون العاملون بأجر في القطاع الخاص عام ٢٠١٠م بالمهن الهندسية الأساسية المساعدة بالرغم من أن نسبة التعمين في هذه المهن لا تتجاوز ٣، ١١٪ الأمر الذي يشير إلى وجود فرص عمل كثيرة للمواطنين في هذه المهن. كذلك فإن مهن الخدمات والمهن الكتابية تستقطب حوالي ٢٢٪ و ٢١٪ من إجمالي القوى العاملة المواطنة العاملة بأجر في القطاع الخاص علماً بأن نسبة التعمين في المهن الكتابية تعد الأعلى ضمن فئة المهن.

#### جدول (١)

العاملون بأجر في فئة الأعمال التجارية بالقطاع الخاص حسب الجنسية خلال الفترة (٢٠٠٥-٢٠١٠م)

صافي التعمينات السنوية	العاملون بأجر				العام	
	عماني	عماني	المجموع	وافد*		
وافد	عماني	نسبة العمانيين	المجموع	وافد*	عماني	
		١٧,٧٤	٥٥٥,٣٥٢	٤٥٦,٨١٥	٩٨,٥٣٧	٢٠٠٥
٣١,٤٩٩	١٥,٧٧٤	١٨,٩٧	٦٠٢,٦٢٥	٤٨٨,٣١٤	١١٤,٣١١	٢٠٠٦
١٢٨,٣٠٨	٢١,١٦٦	١٨,٠١	٧٥٢,٠٩٩	٦١٦,٦٢٢	١٣٥,٤٧٧	٢٠٠٧
١٤٥,٠٩٥	٢٥,٥٢٧	١٧,٤٤	٩٢٢,٧٢١	٧٦١,٧١٧	١٦١,٠٠٤	٢٠٠٨
٧٤,٠٣٦	٢١,٣٦١	١٧,٩١	١,٠١٨,١١٨	٨٣٥,٧٥٣	١٨٢,٣٦٥	٢٠٠٩
٨٧,١٩٤	٢٤,٦٤٤	١٨,٣٢	١,١٢٩,٩٥٦	٩٢٢,٩٤٧	٢٠٧,٠٠٩	٢٠١٠

\*يشمل الوافدين على رأس العمل الذين يحملون بطاقات سارية المفعول وغيرهم في فئة الأعمال التجارية.

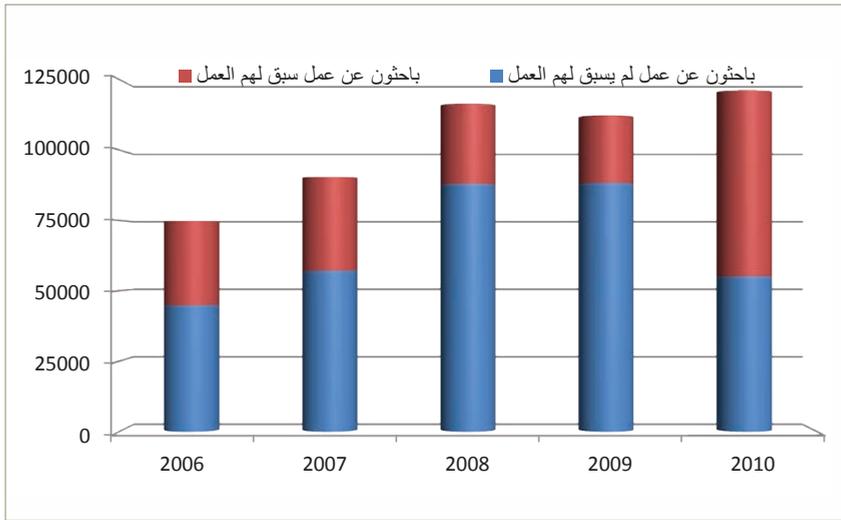
المصدر: وزارة القوى العاملة، ٢٠١٠، التقرير السنوي لعام ٢٠٠٩.

وعلى مستوى القطاعات الاقتصادية فإن قطاع الانشاءات هو المشغل الأساسي للقوى العاملة في السلطنة ولاسيما الوافدة، إذ أن ٤٦٪ من إجمالي القوى العاملة بأجر في القطاع الخاص تعمل في قطاع الانشاءات وحوالي ٨٧٪ منهم هم من الوافدين. وتبلغ نسبة العمانيين العاملين في هذا القطاع من إجمالي العمانيين العاملين بأجر في القطاع الخاص حوالي ٢٩٪، وحوالي ٢٦٪ يعملون في قطاع تجارة الجملة والتجزئة.

وتواجه القوى العاملة الوطنية عدة تحديات في سوق العمل أهمها ارتفاع نسبة الباحثين عن عمل، وارتفاع نسبة الدوران الوظيفي وانخفاض مستوى الأجر الشهري والذي تم تناوله في الصفحات السابقة. فقد ازدادت أعداد الباحثين عن عمل ولاسيما من الشباب الذين لا يملكون خبرة عمل سابقة، كنتيجة طبيعية للنمو السكاني الذي شهده العمانيون خلال الأربعين سنة من عمر النهضة. وقد تجاوزت أعداد المسجلين رسميا كباحثين عن عمل في سجل وزارة القوى العاملة في نهاية عام ٢٠١٠م مائة وعشرون ألف نسمة كما هو موضح في الشكل رقم (٥)، ما يزيد على نصفهم سبق لهم العمل وتم إنهاء خدماتهم بالفصل أو التسريح لانتهاء المشروعات التي كانوا يعملون بها، أو نتيجة لاستقالة الأفراد أنفسهم من الأعمال التي كانوا يزاولونها.

#### شكل رقم (٥)

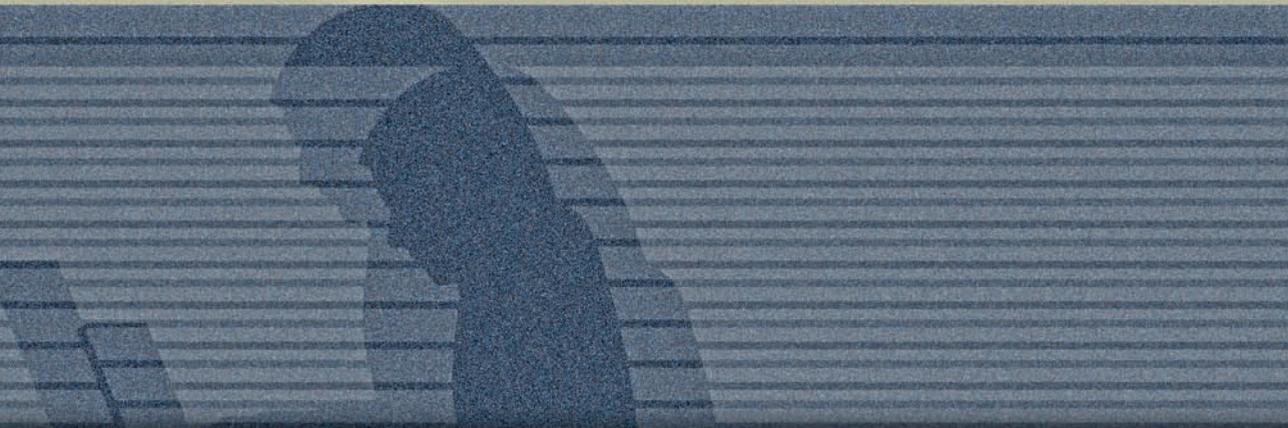
التوزيع النسبي للعمانيين الباحثين عن عمل المسجلين في سجل القوى العاملة وفقا لخبرة العمل السابقة خلال الفترة (٢٠٠٦-٢٠١٠م)



المصدر: وزارة القوى العاملة ٢٠١٠م.

ويشكل المستقيلون والمفصولون ضغطا إضافيا على سوق العمل، فهم يتنافسون مع الباحثين الجدد على فرص العمل المتاحة مع محدوديتها، ويمكننا تصور حجم المشكلة الكامنة وراء عدم الاستقرار الوظيفي إذا علمنا أن سوق العمل الخاص يوفر سنويا حوالي ٢٥ ألف وظيفة، وقد بلغ إجمالي عدد العمانيين العاملين بأجر والذين تركوا عملهم خلال عام ٢٠١٠م بالاستقالة أو الفصل ٦٢٥٥١ عاملا وعاملة. أضف إلى ذلك أن نسبة كبيرة منهم هم دون سن الـ ٢٥ سنة، ونسبة

أقل بقليل في الفئة العمرية (٢٥-٣٩) ، كما أن غالبيتهم لا يحمل مؤهل دبلوم التعليم العام، أضف إلى ذلك أن حوالي ٢٨٪ من المستقلين هم من العمال المهنيين وحوالي ٦٨٪ من الذين تم فصلهم هم عمال محدودي المهارات. وبالطبع فإن عدم الاستقرار في العمل ينطوي على تبعات نفسية واجتماعية واقتصادية سلبية على الفرد وأمنه الاجتماعي وعلى سوق العمل في آن واحد.



ثانياً:

المرأة العمانية في سوق العمل

إن الإحصاءات الإدارية السنوية المتوفرة من مصادرها المختلفة لا تعد معينا كافيا لتتبع أوضاع المرأة العمانية في سوق العمل، إذ أن هذه الإحصاءات لا تتعدى توفير أعداد مطلقة حول حجم القوى العاملة وتوزيعها وفقا لفئات العمر والمؤهل الدراسي، في حين أن المسوح المتخصصة ومنها مسح القوى العاملة يوفر بيانات متنوعة يمكن الاستفادة منها بشكل أكبر لرسم صورة لأوضاع المرأة العمانية في سوق العمل. ومن هنا، فإن المصدرين الأساسيين للبيانات الواردة في هذا الجزء هي تعداد ٢٠١٠م و مسح القوى العاملة ٢٠٠٨م.

## خصائص المرأة العمانية العاملة:

### نسبة النشاط الاقتصادي:

ارتفعت نسبة المساهمة الاقتصادية للمرأة العمانية في سوق العمل بشكل ملموس عام ٢٠١٠م مقارنة بعام ١٩٩٣م، حيث ارتفع عدد النشاطات اقتصاديا من ٢٣,٢٦١ امرأة يمثلن حوالي ٩٪ من إجمالي العمانيين النشطين اقتصاديا عام ١٩٩٣م إلى ١٥٨,٦١٠ امرأة يمثلن ٢٦,٨٪ من إجمالي العمانيين النشطين اقتصاديا عام ٢٠١٠م. وبالتالي ارتفع معدل النشاط الاقتصادي للعمانيات - أي نسبة النشاطات اقتصاديا من إجمالي النساء في الفئة العمرية (١٥ سنة فأكثر) - من ٦,٩٪ إلى حوالي ٢٥٪ في الفترة ذاتها مرورا بـ ١٨,٧٪ عام ٢٠٠٣م. ويعكس هذا الارتفاع أموراً عدة أهمها تأثير التعليم في إعداد الأفراد وتأهيلهم للدخول إلى سوق العمل من جهة، ومن جهة أخرى التغيير الإيجابي للأفكار والممارسات السلوكية المتعلقة بانخراط المرأة في سوق العمل، سواء من قبل أفراد المجتمع أو من قبل مؤسسات العمل المختلفة.

وبالرغم من التطور في نسبة المساهمة الاقتصادية للمرأة خلال السنوات السبعة عشر الأخيرة، إلا أن الفجوة لا زالت كبيرة ولصالح الذكور في معدلات المساهمة الاقتصادية كما هو مبين في الجدول (٢). فحوالي ٧١٪ من الرجال في الفئة العمرية (١٥-٦٤) سنة هم نشطون اقتصاديا مقابل حوالي ٢٧٪ فقط من النساء عام ٢٠١٠م. وتشير بيانات ٢٠١٠م إلى أن نصف العمانيات في الفئة العمرية (١٥ سنة فأكثر) هن خارج القوى العاملة لتفرغهن للأعمال المنزلية، وحوالي خمسهن على مقاعد الدراسة كما هو موضح في الشكل رقم (٦)، الأمر الذي يطرح تساؤلات عدة حول أسباب ضعف المساهمة الاقتصادية للمرأة العمانية في سوق العمل ووجوب دراسة نوع العلاقة بين المستوى التعليمي للمرأة وحالتها العملية وتأثير ذلك على استمراريتها في سوق العمل.

## جدول (٢)

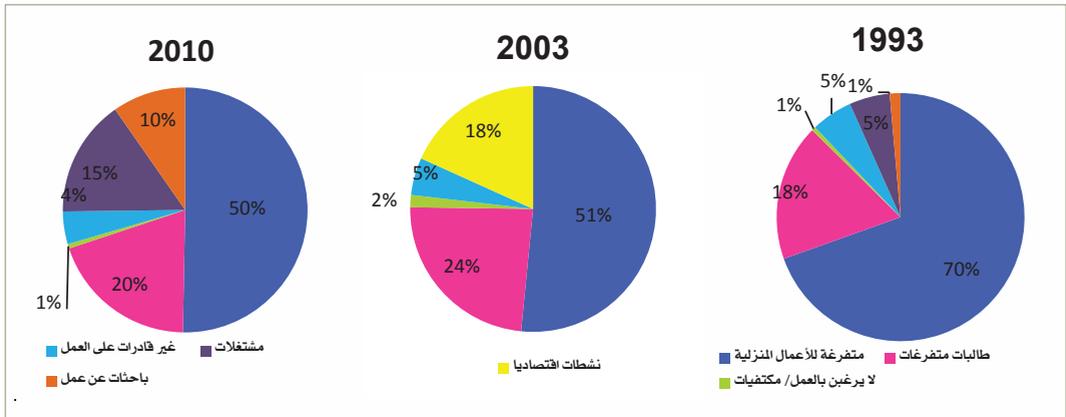
معدلات النشاط الاقتصادي للعمانيين حسب العمر والنوع ١٩٩٣م و٢٠٠٣م و٢٠١٠م

الفئة العمرية	١٩٩٣			٢٠٠٣			٢٠١٠		
	ذكور	إناث	الإجمالي	ذكور	إناث	الإجمالي	ذكور	إناث	الإجمالي
١٩-١٥	٢٢,٤٠	٣,١٣	١٣,٠٦	١٧,٢٣	٩,١٥	١٣,٢٨	٢٠,٢٣	١٠,٧١	١٥,٥٩
٢٤-٢٠	٨٤,٥٠	١٦,٥٣	٥٢,١٩	٧٥,٤٤	٣٤,٥٨	٥٥,٠٨	٧٤,٥٤	٣٦,٨٢	٥٦,١٤
٢٩-٢٥	٩٦,٣٢	١١,٨٩	٥٤,٣٧	٩٥,٩٠	٣٥,٤٣	٦٥,٦٣	٩٥,٥٦	٤٦,١١	٧٠,٩٣
٣٤-٣٠	٩٦,٠١	٧,٣٨	٥٠,٩٤	٩٥,٢٩	٢٢,٢٠	٥٩,٦٢	٩٧,٠٤	٣٧,٩١	٦٧,٣٥
٣٩-٣٥	٩٥,٣١	٥,٠٩	٤٧,١٥	٩٤,٣٩	١٢,٨٢	٥٢,٧١	٩٥,٣٤	٢٧,٥٩	٦١,٩٠
٤٤-٤٠	٩٣,١١	٤,٦١	٤٨,٦٢	٨٩,٨٣	٨,٥٥	٤٧,٨٠	٩١,٣٨	١٧,٠٦	٥٤,٢٦
٤٩-٤٥	٨٩,٦٣	٤,١٢	٤٧,٢٥	٨٤,٥٤	٦,٢٦	٤٢,٩٨	٨٠,٧٠	٩,٨٤	٤٤,٧٦
٥٤-٥٠	٨١,٣٩	٣,١٩	٤٣,٧٩	٦٢,٣٤	٤,٠١	٣١,٨٦	٦٨,٣٤	٦,١٥	٣٥,٤٨
٥٩-٥٥	٧٥,٣٦	٢,٥٠	٤٢,٥٦	٥٠,١٥	٣,١٨	٢٧,٢٢	٥٣,٣٠	٤,٢٨	٢٧,٥٧
٦٤-٦٠	٥٢,٥٤	١,٧٤	٢٩,٧٩	٣٢,٢٧	١,٦٧	١٨,١٣	٣٢,١٧	٢,٥٨	١٧,٤٨
الإجمالي	٧٠,٤٩	٧,٠٤	٣٩,٣٨	٦٥,٠١	١٩,١٣	٤٢,١٤	٧٠,٨٠	٢٦,٦١	٤٨,٨٦

المصدر: تعداد ١٩٩٣م و٢٠٠٣م و٢٠١٠م

## شكل رقم (٦)

التوزيع النسبي للعمانيات (١٥ سنة فأكثر) وفقا لحالة النشاط الاقتصادي في الأعوام ١٩٩٣م و٢٠٠٣م و٢٠١٠م.



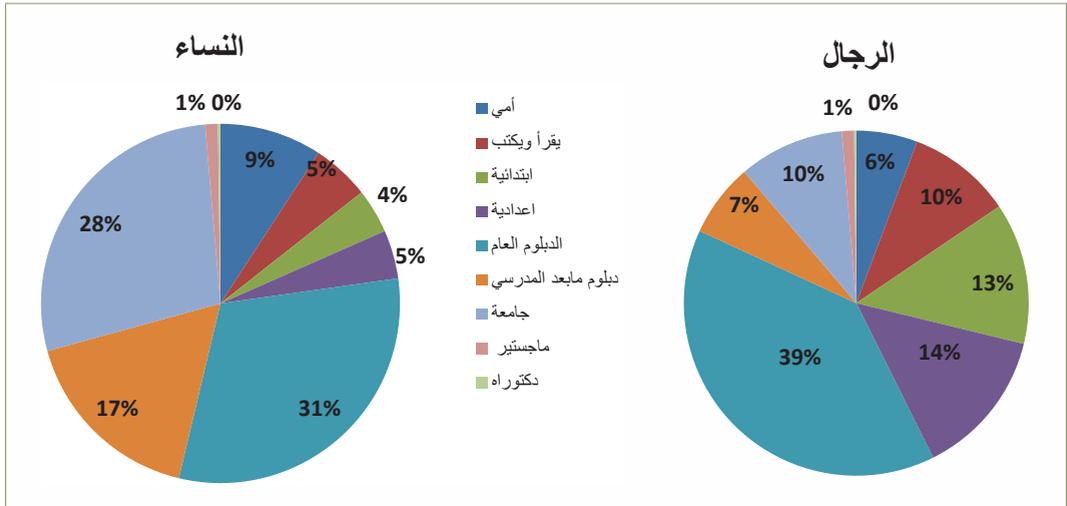
المصدر: تعداد ١٩٩٣م و٢٠٠٣م و٢٠١٠م

## المستوى التعليمي للمرأة العاملة:

وقد بلغ عدد المشتغلات العمانيات ٩٧,٦٠٣ امرأة يشكلن حوالي ٢٨٪ من إجمالي العمانيين المشتغلين في الفئة العمرية (١٥ سنة فأكثر) في عام ٢٠١٠م. وقد أوضح مسح القوى العاملة ٢٠٠٨م (الشكل رقم ٧) أن المستوى التعليمي للمرأة العمانية في سوق العمل هو أفضل عنه لنظيرها الرجل إذ أن حوالي ٤٣٪ من العمانيين الرجال في سوق العمل لديهم إما مؤهل دون الدبلوم العام (الثانوية) أو لا يحملون مؤهلاً دراسياً وحوالي ١١٪ فقط هم جامعيون فأعلى، في حين أن هذه النسب تبلغ بين العمانيات المشتغلات حوالي ٢٣٪ و٢٩٪ على الترتيب.

### شكل رقم (٧)

توزيع المشتغلين العمانيين وفقاً للمستوى التعليمي والنوع الاجتماعي، ٢٠٠٨م.



## قطاع العمل:

وبالرغم من أن القطاع العام هو المشغل الرئيسي للعمانيات في السلطنة حتى عام ٢٠١٠م، إذ أنه يوظف ٥٨,٣٪ من العمانيات المشتغلات، ووفقاً لمسح القوى العاملة ٢٠٠٨م فإن نصف العمانيات المشتغلات في الفئة العمرية (١٥-٦٤) سنة كن عاملات بأجر بهذا القطاع، إلا أن من الملاحظ أن القطاع العائلي بات يلعب دوراً هاماً في تشغيل العمانيات ولا سيما غير المتعلّقات أو الحاصلات على مؤهل دون الدبلوم العام (الثانوية)، ففي عام ٢٠١٠م بلغت نسبة العاملات بهذا القطاع ٨,٨٪ من إجمالي العمانيات في سوق العمل، وفي عام ٢٠٠٨م شكّلت العمانيات المشتغلات بهذا القطاع نصف إجمالي العمانيين العاملين به مقارنة بنسبة لم تتعد ١٧٪ عام ٢٠٠٣م و٧٪ عام ١٩٩٣م. وبصفة عامة تتدنى أجور العاملات بهذا القطاع إذ أن ٩١,٥٪ منهن كن يحصلن على أجر شهري لا يتجاوز ١٠٠ ريال عماني عام ٢٠٠٨م، ويعزى ذلك إلى أن حوالي ٧٢٪ من العاملات في هذا القطاع إما لا يحملن مؤهلاً تعليمياً أو يحملن مؤهلاً دون الثانوية العامة، وبالتالي فإن من الطبيعي أن تعمل حوالي ٦٣,٥٪ من العمانيات المشتغلات بهذا القطاع في الصناعات الغذائية والتي تصنف ضمن مهن (العمليات الصناعية والكيميائية والغذائية).

## الأنشطة الاقتصادية والمهن:

وفقا لتعداد ٢٠١٠م ترتفع نسبة العاملات في نشاط الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري لتبلغ ٤, ٢٩٪ من إجمالي المشتغلات، وفي نشاط التعليم تبلغ نسبتها ٦, ٢٦٪، يليها بدرجة أقل (٩, ١٠٪) في تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات والسلع، وحوالي ٩٪ في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي.

أما من حيث أقسام المهن فإن المستوى التعليمي للمرأة العمالية العاملة كان له دور في ارتفاع نسبة العاملات في المهن الاختصاصية والفنية عام ٢٠١٠م ليتجاوز نصف النساء المشتغلات، فقد بلغت نسبة الاختصاصيات في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية حوالي ٣٠٪، ونسبة المشتغلات كفتيات في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية بلغت حوالي ٢٧٪ كما هو موضح في الجدول (٣).

### الجدول (٣)

التوزيع النسبي للعمالين العاملين (١٥ - ٦٤ عاما) حسب أقسام المهن والنوع عام ٢٠١٠م

٢٠١٠		المهن
إناث	ذكور	
٤,٣	٧,٠	مديرو الإدارة العامة والأعمال والمستثمرون العاملون
٢٩,٩	١١,٠	الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
٢٧,١	٨,٣	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
١٣,٥	٩,٧	المهن الكتابية
٦,٩	٥,٥	مهن البيع
٨,٩	١٤,٩	مهن الخدمات
٠,٦	٣,٥	مهن الزراعة وتربية الحيوان والطيور
٦,٦	١,٨	مهن العمليات الصناعية والكيميائية والغذائية
٠,٤	١٨,٣	المهن الهندسية الأساسية المساعدة
٢,٠	٢٠,٠	غير مصنّف / غير مبين
١٠٠,٠	١٠٠,٠	المجموع
٩٧.٦٠٣	٣٤٩.٣٦٣	إجمالي العاملون

المصدر: بيانات تعداد ٢٠١٠م

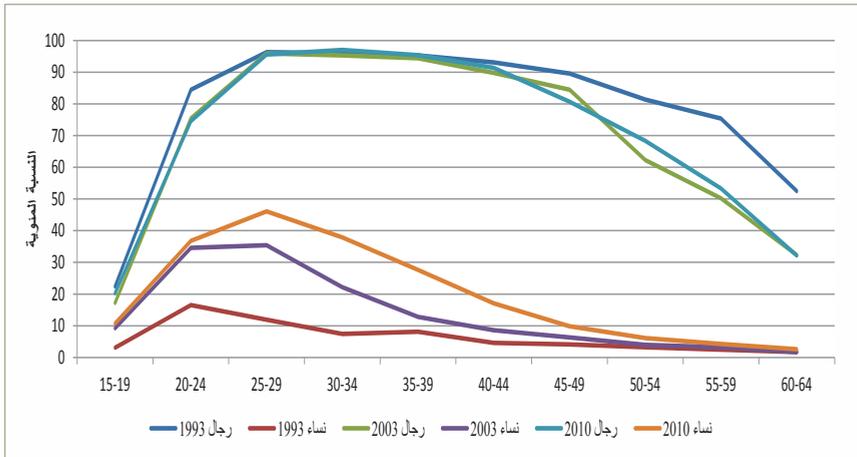
## التحديات التي تواجهها المرأة العمانية في سوق العمل:

### (١) الانسحاب المبكر للمرأة العمانية من سوق العمل:

تبين من الجدول (٣) ارتفاع معدلات نشاط العمانيات مع الزمن في كافة المراحل العمرية وخاصة بين أجيال النهضة الحديثة بالسلطنة والذين هم في سن (٢٠-٣٤) سنة، إلا أن من الملاحظ أن المرأة العمانية سرعان ما تتسحب من سوق العمل بعد سن ٢٩ سنة وهي لا زالت في أوج عطائها، وتبرز الظاهرة أكثر بعد بلوغها سن ٣٤ سنة (شكل رقم (٨)). وبالرغم من أن المادة رقم (٢٢) من قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين والذي كان مطبقاً حتى نهاية فبراير ٢٠١١م كانت تتيح إحالة الموظف المستقيل والذي أكمل خمسة عشر عاماً من الخدمة إلى نظام التقاعد ليتلقى نسبة من راتبه الأساسي كدخل شهري، وابتداءً من مارس ٢٠١١م وتم رفع الحد الأدنى لمدة الخدمة اللازمة لاستحقاق المعاش إلى عشرين سنة إذا انتهت خدمة الموظف بالاستقالة قبل بلوغه سن الخمسين، وخمس عشرة سنة إذا كان الموظف قد بلغ سن الخمسين، إلا أن انخفاض نسبة المكتفيات أو غير الراغبات في العمل من إجمالي العمانيات (١٥ سنة فأكثر) والتي تراوحت بين (١-٢٪) في التعدادات الثلاث يقلل من تأثير هذا التشريع على انسحاب المرأة العمانية المبكر من سوق العمل.

### شكل رقم (٨)

معدلات نشاط العمانيين حسب النوع والعمر للأعوام ١٩٩٣ و ٢٠٠٣ و ٢٠١٠م



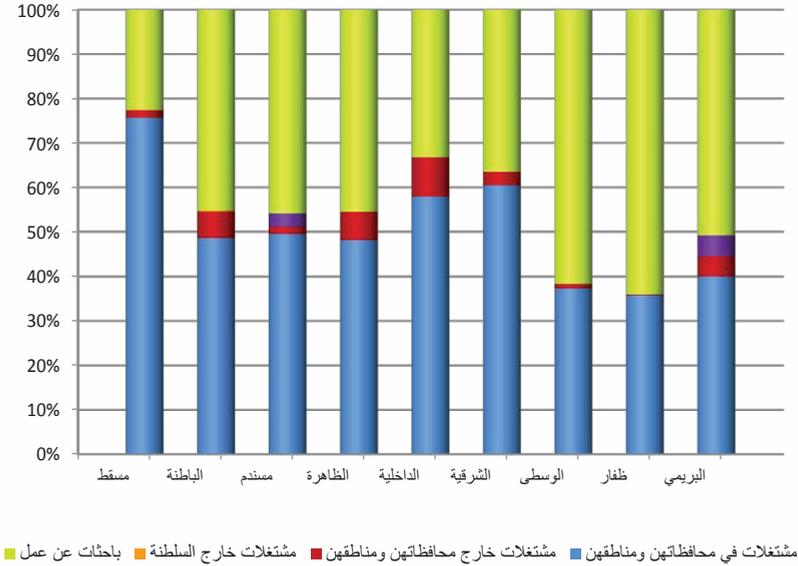
المصدر: تعداد ١٩٩٣ وتعداد ٢٠٠٣ وتعداد ٢٠١٠م

وقد يعزى البعض الانسحاب المبكر للمرأة العمانية في سوق العمل إلى الإحباط الناجم عن طول فترة العمل الأمر الذي يدعوها إلى اليأس والانسحاب من حالة النشاط الاقتصادي، وربما الأعباء الأسرية والمرتبطة بتشكيل أسرة والإنجاب لها تأثير خاصة مع ارتفاع متوسط العمر عند الزواج الأول لدى الجنسين، حيث بلغ حوالي ٢٦ سنة للمرأة العمانية و٢٨ سنة للرجل في تعداد ٢٠١٠م. وبالتالي فإن عند بلوغ المرأة سن الثلاثين قد تضطر إلى الانسحاب من سوق العمل

لتأدية مهام ومسؤوليات رعاية الأسرة. وقد يكون لبعض الأعراف والقيم تأثير على عمل المرأة وانسحابها من سوق العمل كتفضيل العمل في وسط نسائي، والقطاع الوحيد الذي يمكن أن يوفر بيئة العمل هذه هو قطاع التعليم الذي ترتفع فيه نسبة التعمين بين المعلمات، مما يجعل استيعاب كوادر نسائية جديدة أمراً محدوداً. وقد يكون من الأسباب أيضاً تركز مؤسسات قطاعي العمل العام والخاص بمحافظة مسقط وبالتالي محدودية فرص العمل المتوفرة للنساء بالمناطق والمحافظات الأخرى، مما يبرر ارتفاع نسبة المشتغلات بمحافظة مسقط مقارنة بغيرها من المناطق الإدارية الأخرى كما هو موضح في الشكل رقم (٩). وعموماً تبقى هذه جميعاً افتراضات بحاجة إلى دراسات تؤكدتها أو تنفيها، وبالتالي فإن من المهم التركيز في المسوحات المستقبلية على دراسة الأسباب الكامنة وراء الانسحاب المبكر للمرأة العمالية من سوق العمل.

### شكل رقم (٩)

توزيع العمانيات (١٥ سنة فأكثر) في المحافظات والمناطق وفقاً لحالة النشاط الاقتصادي ٢٠١٠م



المصدر: تعداد ٢٠١٠م

## (٢) ارتفاع عدد الباحثات عن عمل:

تشير بيانات مسح القوى العاملة ٢٠٠٨م إلى أن البحث عن عمل أصبح ظاهرة تطلال العمانيين الشباب ولاسيما أولئك في الفئة العمرية (٢٠-٢٩) سنة، إذ أن حوالي ٦٥٪ من العمانيين الباحثين عن عمل هم في هذه الفئة العمرية، وترتفع النسبة بين العمانيات إلى حوالي ٧٩٪ مقارنة بحوالي ٧٠٪ بين العمانيين الذكور. وتجدر الإشارة أيضا إلى أن نسبة الباحثين عن عمل بين الإناث كانت دائما أعلى منها بين الذكور، إذ بلغت ٤٤٪ و ٢٠،٥٪ على التوالي في عامي ٢٠٠٣م و ٢٠٠٨م للعمانيات، مقارنة بـ ٢٢٪ و ١١٪ للذكور العمانيين (الجدول ٤) الأمر الذي يعني أن الذكور لديهم حظ أوفر من الإناث في الحصول على عمل. وهذا ما حدا بوزارة الخدمة المدنية إلى تعيين نسبة أكبر من الإناث في الستة آلاف وظيفة المخصصة بالوزارات التابعة لها عدا وزارة التربية والتعليم وذلك في النصف الأول من عام ٢٠١١م، حيث تم تعيين ٤٠٩ امرأة و ٢٠٨٣ رجلا، وبالرغم من ذلك فإن نسبة الإناث المعينات من إجمالي المتقدمات للوظائف بلغت ٣٤٪ في حين شكل المعينون الرجال حوالي ٣٩٪ من إجمالي الرجال المتقدمين لهذه الوظائف.

### (٤) الجدول

نسبة الباحثين عن عمل من إجمالي العمانيين النشطين اقتصاديا في الفئة العمرية (١٥ - ٦٤ عاما) حسب الفئة العمرية والنوع في الأعوام ١٩٩٣م و ٢٠٠٣م و ٢٠٠٨م

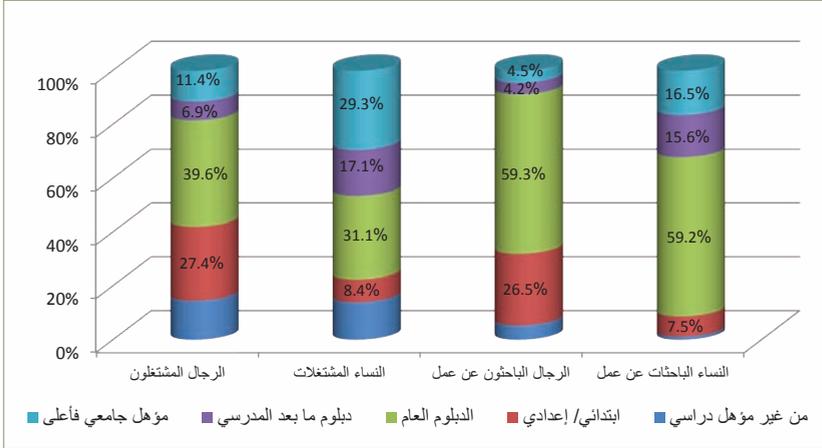
الفئة العمرية	١٩٩٣م			٢٠٠٣م			٢٠٠٨م		
	الذكور	إناث	الإجمالي	الذكور	إناث	الإجمالي	الذكور	إناث	الإجمالي
١٩-١٥	٤٤,٧١	٧٤,١١	٤٨,١٣	٧٥,٩٤	٩٣,٥٤	٨١,٨٧	٥٢,٤٢	٧٠,٣٨	٥٦,٠٣
٢٤-٢٠	١٣,١٤	٢٧,٥٣	١٥,٣١	٤٤,٦٤	٦١,٧٦	٤٩,٩٩	٢٥,٦٠	٣٨,٠١	٢٨,٩٩
٢٩-٢٥	٥,٦٩	٧,٢٧	٥,٨٧	١٤,٧٠	٢٨,٥٤	١٨,٤٤	٨,٩٣	١٩,١٧	١١,٩١
٣٤-٣٠	٤,٦٥	٣,٨٠	٤,٥٨	٥,٦٣	٣,٩٠	٥,٣٢	٤,٦٧	٨,٨٠	٥,٧٠
٣٩-٣٥	٥,٢٢	٣,١٥	٥,١٠	٦,٤٤	٦,٤٣	٦,٤٤	٢,٠٠	١,٥١	١,٩١
٤٤-٤٠	٥,٣٣	١,٨٤	٥,١٧	٨,٤٦	٥,٨٦	٨,٢٢	٨٤,٠٠	٢,٥٤	١,١٢
٤٩-٤٥	٦,٠١	٢,٦٦	٥,٨٦	١١,٥٢	٦,٣١	١١,١١	١,٤٩	١,١٠	١,٤٤
٥٤-٥٠	٧,٨٢	٢,٧٣	٧,٦٤	-	-	-	٦٧,٠٠	١,٢٦	٧٥,٠٠
٥٩-٥٥	٩,٤٠	٤,٧٣	٩,٢٨	-	-	-	١,٠٣	-	٨٨,٠٠
٦٤-٦٠	١٣,٥٢	٤,٧٤	١٣,٢٩	-	-	-	٦٢,٠٠	٤,٠١	١,٠٣
الإجمالي	١٠,٨٣	٢١,٢٠	١١,٧٤	٢٢,٣٦	٤٣,٩٣	٢٧,٢٤	١١,٢٠	٢٠,٥٥	١٣,٤٣

المصدر: بيانات تعداد ١٩٩٣م و ٢٠٠٣م ومسح القوى العاملة ٢٠٠٨

كما يتضح من البيانات أن المرأة العمانية الباحثة عن عمل تتميز بمستوى دراسي أعلى عن نظيرها الرجل، فحوالي ٣٢٪ من الباحثات عن عمل يحملن مؤهلا أعلى من الدبلوم العام (الثانوية) مقارنة بحوالي ٩٪ من نظرائهن الرجال، وحوالي ٩١٪ من الباحثات عن عمل يحملن مؤهل الدبلوم العام فأعلى مقارنة بحوالي ٦٨٪ من الرجال الباحثين عن عمل وحوالي ٥٨٪ من الرجال المشتغلين و ٧٧,٥٪ من النساء المشتغلات (شكل رقم ١٠)). وقد تبين أن متوسط سنوات دراسة العمانيات الباحثات عن عمل بلغ حوالي ١٤ سنة في عام ٢٠٠٨م مقارنة بـ ١٢,٥ سنة للذكور.

## شكل رقم (١٠)

توزيع العمانيين النشطين اقتصادياً في الفئة العمرية (١٥ - ٦٤) سنة حسب المستوى التعليمي عام ٢٠٠٨م



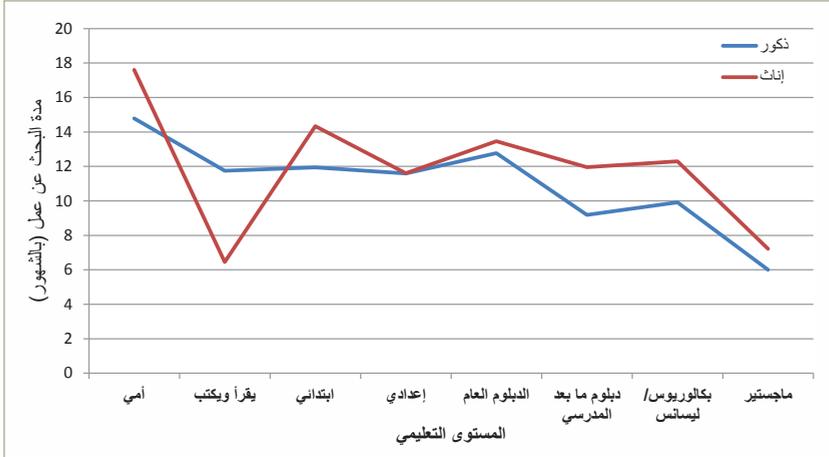
المصدر: مسح القوى العاملة ٢٠٠٨

أضف إلى ذلك أن حوالي ٨٩٪ من العمانيات الباحثات عن عمل هن مستجدات لم يسبق لهن العمل، وأن نحو ٣٢٪ من هؤلاء النساء هن من سكان منطقة الباطنة ونحو ٢٤٪ منهن من سكان محافظة مسقط. أما الباحثات عن عمل ممن سبق لهن العمل فإن ما يزيد على نصفهن (٥١,٧٪) يسكنن بمحافظة مسقط وحوالي ١٧,٧٪ فقط بمنطقة الباطنة. ويعد هذا مؤشر آخر على توفر فرص وظيفية أكثر بمحافظة مسقط مقارنة بغيرها من المناطق الإدارية.

وبالرغم من تقارب متوسط فترة البحث عن عمل بين الجنسين عام ٢٠٠٨م (١٢ شهراً للذكور و١٣ شهراً للإناث) إلا أن هناك فوارق ذات دلالة إحصائية في طول فترة البحث عن عمل إذا ما قرن النوع الاجتماعي بالمستوى التعليمي، فحاملات مؤهل الدبلوم العام فأعلى يقضين فترة أطول في البحث عن عمل مقارنة بنظرائهن الرجال، دون أن يشفع المؤهل التعليمي لهن في سرعة الحصول على عمل (شكل رقم ١١).

## شكل رقم (١١)

متوسط فترة البحث عن عمل للعمانيين حسب النوع والمستوى التعليمي عام ٢٠٠٨م



وأخذاً بعين الاعتبار أن ٤٧٪ من الباحثات عن عمل (١٥ سنة فأكثر) عام ٢٠٠٨م قد التحقن بدورات تدريبية مهنية قصيرة لتحسين فرصة حصولهن على عمل مقابل ٢٠٪ فقط من الذكور وأن ٧٣٪ من الملتحقات بالدورات و٦٣٪ من الرجال الملتحقين بها أفادوا بأن هذه الدورات قد ساعدت على تأهيلهم بشكل كافٍ للوظائف المتاحة.

### (٣) طبيعة العمل:

من التحديات التي تواجه المرأة العمالية في سوق العمل أيضا نمط وطبيعة العمل المتوفر لها وبيئة العمل. فقد عبرت نحو ٢٦٪ من الباحثات عن عمل عن عدم رغبتهن في العمل بالقطاع الخاص في مقابل ١٠٪ من الباحثين الذكور. وفي حين كان المبرر الرئيسي لدى الذكور لعدم الرغبة هذه هو انخفاض الأجر بالقطاع الخاص، تباينت الأسباب التي أبدتها الباحثات عن عمل لهذا الرفض بين انخفاض الأجر وعدم تناسب العمل بهذا القطاع مع الوضع الاجتماعي - وهو ما يرتبط بنظرة المجتمع للفرد وبالاعراف والتقاليد-، وأسباب أخرى مرتبطة بطول ساعات العمل أو عدم تناسبه مع المؤهلات أو توقيت العمل الذي قد يمتد على فترتين كما هو موضح في الجدول (٨). أضف إلى ذلك أن غالبية العماليات الباحثات عن عمل يفضلن العمل المكتبي (٥٨٪) عن غيره من الأعمال مقارنة بنحو ٢٧,٥٪ من الذكور فقط يميلون إلى الأعمال المكتبية.

## الفاحة

استطاعت المرأة العمانية خلال السنوات الأربعين للنهضة المباركة من تحقيق إنجازات كبيرة على مستوى المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية، حيث ارتفع المستوى التعليمي للمرأة وأصبحت أحد المدخلات المهمة لزيادة مستوى دخل الأسرة وأصبحت عنصرا فاعلا في شتى ميادين التنمية. وبالرغم من ارتفاع نسبة مساهمتها الاقتصادية بصورة واضحة في سوق العمل إلا أنها لازالت منخفضة إذا ما قورنت بالذكور من جهة وبحجم العمالة الوافدة في البلد من جهة أخرى. ويمكن للمرأة أن تلعب دورا أكبر في التنمية الاقتصادية وفي سد احتياجات سوق العمل من الكوادر البشرية المؤهلة إذا ما تم إحلالها محل العمالة الوافدة في المهن والوظائف التي يمكن توطيئها.

غير أن هناك عددا من التحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل أهمها عدم قدرة سوق العمل على إبقائها فيه لفترة طويلة، فالمرأة العمانية تسحب من سوق العمل في عمر مبكر ولا يشفع تأهيلها التعليمي في استبقائها فيه. وقد تعدد المبررات لهذا الانسحاب فقد تكون أوضاع العمل وبيئته غير ملائمة أو مشجعة لها، وقد تكون الحوافز الوظيفية غير كافية أو محفزة لاستمراريتها في العمل، أو قد تكون هناك اعتبارات ومبررات أخرى ترتبط بالأدوار الاجتماعية الأخرى للمرأة وأهمها رعاية الأسرة. وهذه المبررات جميعها بحاجة إلى دراسات وبحوث متخصصة للتحقق منها ووضع البرامج والسياسات المناسبة لها.

من التحديات الأخرى التي تواجهها المرأة العمانية في سوق العمل طول مدة بحثها عن العمل مقارنة بنظيرها الرجل بالرغم من كونها أفضل عنه من حيث المستوى الدراسي بل وأفضل عن العمانية العاملة. وقد يتسبب طول فترة البحث عن عمل في انسحاب المرأة العمانية من سوق العمل لتصبح في عداد غير النشطين اقتصاديا. وقد يوحي هذا الموضوع بوجود تمييز ضد المرأة في عملية التوظيف بالقطاع الخاص إلا أن الشواهد المتوفرة غير كافية للجزم بذلك. كما أن ذلك قد يعود إلى عدم امتلاك المرأة لمهارات تسويق الذات، وقد يرجع أيضا إلى نمط التربية والذي يؤصل الخجل في الفتيات فيكون حاجزا لهن دون إثبات الذات والمنافسة في سوق العمل.

كذلك تلعب التقاليد والأعراف دورا في إعاقة المرأة عن العمل، فقد كان المبرر لحوالي ٢٦٪ من العمانيات غير الراغبات في العمل بالقطاع الخاص هو الوضع الاجتماعي، أي أن العمل بالقطاع الخاص أو نوعية الأعمال المتاحة لهن بهذا القطاع لا تتناسب مع وضعهن في المجتمع مما قد يتسبب لهن بالإحراج والازعاج في المجتمع. من التحديات التي تواجه المرأة العمانية في سوق العمل أيضا نمط وطبيعة العمل المتوفر لها وبيئة العمل.

وبالرغم من أن الإحصائيات الإدارية توضح أن نسبة العمانيات من إجمالي المشتغلات اللاتي يتقاضين أجورا شهرية تتراوح بين (٢٠١-٩٠٠) ريال عماني هي أكبر عن نسبة الرجال من إجمالي المشتغلين الذكور، إلا أن الأجور في القطاع الخاص هي أقل في مجملها عن القطاع الحكومي، وهو أحد الأسباب التي تجعل العمانيات (ذكورا وإناثا) يعزفون عن العمل بهذا القطاع. أضف إلى ذلك أن غالبية العمانيات الباحثات عن عمل يفضلن العمل المكتبي (٥٨٪) عن غيره من الأعمال مقارنة بنحو ٢٧,٥٪ من الذكور فقط يميلون إلى الأعمال المكتبية.

## الفهرس

الصفحة	الموضوع
٥	مقدمة
٧	أولاً: خصائص القوى العاملة في سلطنة عمان
٩	سكان السلطنة
١٠	أوضاع سوق العمل عام ٢٠١٠م
١٥	ثانياً: المرأة العمانية في سوق العمل
١٧	خصائص المرأة العمانية العاملة
٢١	التحديات التي تواجهها المرأة العمانية في سوق العمل
٢٧	الخلاصة

## فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول
١٢	جدول (١): العاملون بأجر في فئة الأعمال التجارية بالقطاع الخاص حسب الجنسية خلال الفترة (٢٠٠٥-٢٠١٠م)
١٨	جدول (٢): معدلات النشاط الاقتصادي للعمانيين حسب العمر والنوع ١٩٩٣م و٢٠٠٣م و٢٠١٠م
٢٠	الجدول ٣: التوزيع النسبي للعمانيين العاملين (١٥ - ٦٤ عاما) حسب أقسام المهن والنوع عام ٢٠١٠م
٢٣	الجدول ٤: نسبة الباحثين عن عمل من إجمالي العمانيين النشطين اقتصاديا في الفئة العمرية (١٥ - ٦٤ عاما) حسب الفئة العمرية والنوع في الأعوام ١٩٩٣م و٢٠٠٣م و٢٠٠٨م

## فهرس الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل
٩	شكل رقم (١): الهرم السكاني للعمانيين ٢٠١٠
٩	شكل رقم (٢): الهرم السكاني للوافدين عام ٢٠١٠م
١١	شكل رقم (٣): تطور أعداد العمانيين بالقطاع الخاص خلال الفترة (٢٠٠٥-٢٠٠٩م)
١٢	شكل رقم (٤): التوزيع النسبي للعاملين بأجر في القطاع الخاص المسجلين في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وفقا لفئة الأجر الشهري بالريال العماني عام ٢٠١٠م
١٣	شكل رقم (٥): التوزيع النسبي للعمانيين الباحثين عن عمل المسجلين في سجل القوى العاملة وفقا لخبرة العمل السابقة خلال الفترة (٢٠٠٦-٢٠١٠م)
١٨	شكل رقم (٦): التوزيع النسبي للعمانيات (١٥ سنة فأكثر) وفقا لحالة النشاط الاقتصادي في الأعوام ١٩٩٣م و٢٠٠٣م و٢٠١٠م.
١٩	شكل رقم (٧): توزيع المشتغلين العمانيين وفقا للمستوى التعليمي والنوع الاجتماعي، ٢٠٠٨م.
٢١	شكل رقم (٨): معدلات نشاط العمانيين حسب النوع والعمر للأعوام ١٩٩٣ و٢٠٠٣ و٢٠١٠م
٢٢	شكل رقم (٩): توزيع العمانيات (١٥ سنة فأكثر) في المحافظات والمناطق وفقا لحالة النشاط الاقتصادي ٢٠١٠م
٢٤	شكل رقم (١٠): توزيع العمانيين النشطين اقتصاديا في الفئة العمرية (١٥-٦٤) سنة حسب المستوى التعليمي عام ٢٠٠٨م
٢٥	شكل رقم (١١): متوسط فترة البحث عن عمل للعمانيين حسب النوع والمستوى التعليمي عام ٢٠٠٨م

