

مقدمة بحث عن سوق العمل العماني

أصبح هناك مشكل هو عدم توافر وظائف في القطاع العام، والخاص للمواطنين ذكورا وإناثا. ولقد اعتمدت الدولة بعض السياسات، والإجراءات التي تهدف إلى إصلاح الوضع عن طريق توفير فرص العمل للمواطنين، والحد من العمالة الوافدة، وتنمية الموارد البشرية. غير أن هذه الجهود لم تستطع مواكبة نمو السكان، وزيادة أعداد مخرجات التعليم المختلفة، إضافة إلى وجود عوامل اقتصادية، واجتماعية، وتنظيمية أدت إلى تفاقم المشكل. إن هذا المشكل مؤقت وبالإمكان تقديم عدة حلول قصيرة المدى، بالإضافة إلى تخطيط طويل المدى.

بحث عن سوق العمل العماني

تسعى الحكومة العمانية لتنظيم سوق العمل يجب أن تكون في إطار التخطيط الكلي للاقتصاد، و يجب أن تركز على ركيزتين ثابتتين في السياسة الاقتصادية والخطط التنموية للسلطنة؛ أولهما إيجاد فرص عمل مناسبة للمواطنين من حيث نوعية المهن ومستوى أجورها، وثانيهما المساهمة في التنوع الاقتصادي وما يعنيه ذلك من زيادة تنافسية الاقتصاد من خلال تسهيل الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية منخفضة التكاليف.

تحديات سوق العمل العماني

خصائص سوق العمل في السلطنة تعاني من عدد من التشوهات نُوجزها في الآتي:

أولاً: تركيبة سوق العمل العمانية تميل كفة الميزان إلى صالح العمالة الوافدة، خاصة في القطاع الخاص؛ حيث إن نسبة العمالة الوافدة في القطاع الخاص تزيد على 85% من إجمالي الوظائف.

وثانياً: الإنتاجية للعمالة في السلطنة بالسالب، ويرجع ذلك من بين عوامل أخرى لتدني مستويات المهارة للغالبية العظمى من العمالة الوافدة، إلى جانب طبيعة القاعدة الإنتاجية التقليدية وضعف المكوّن التكنولوجي في الصادرات؛ فمعظم الصادرات سلع خام أولية، وكذلك الاعتماد على الاستيراد من الخارج للسلع والخدمات.

وثالثاً: المهارة متدنية للغاية حيث 91% من العمالة الوافدة في القطاع الخاص تحمل مؤهل ثانوية عامة وما دونها من الشهادات الأكاديمية.

ورابعاً: تتركز 76% من العمالة الوافدة في السلطنة في ثلاث جنسيات آسيوية (بنجلاديش والهند وباكستان)، وهي متدنية المهارة ومتدنية الأجر وتصنف عالمياً بأنها أقل الجنسيات ميلا للاستهلاك؛ لذلك تقوم الفئة الكبرى من هذه الجنسيات بتحويل معظم أجورهم للخارج، مما لا يفيد دورة الأنشطة الاقتصادية المحلية إطلاقاً؛ حيث تقدر تحويلات العاملين بنحو 4 مليارات ريال سنوياً.

خامساً: مساهمة المرأة في سوق العمل متدنية بشكل كبير؛ حيث لا تزيد على 7% في سوق العمل، و4% من إجمالي المشتغلين في القطاع الخاص. سادساً: أن الامتيازات الممنوحة والاستقرار الوظيفي في الحكومة وشركاتها تُعتبر أكثر جاذبية من القطاع الخاص، وهذا يفسر الإقبال الكبير على العمل في الحكومة وشركاتها الذي لم يغد قادراً على استيعاب المزيد من الأيدي العاملة وضعف الطاقة الاستيعابية للقطاع الخاص ومحدودية قدرته على توليد وظائف للعمانيين.

حل أزمة سوق العمل العماني وفقاً لرؤية 2040

تقوم رؤية عمان 2040 على إرساء أسس جديدة للاقتصاد العماني تستند إلى التنويع وتوظيف التكنولوجيا والقيمة المضافة العالية. وتنادي بسوق عمل ديناميكية تستوعب التغيرات الديمغرافية والاقتصادية والتقنية، وتنصُّ عبارة التوجه الإستراتيجي لسوق العمل والتشغيل على سوق عمل جاذب للكفاءات ومتفاعل ومواكب للتغيرات الديمغرافية والاقتصادية والمعرفية والتقنية. ووضعت الرؤية اليات واضحة لتحقيق التوجه من خلال تبني إستراتيجية واضحة للتشغيل الوطني، والنهوض ببرامج التدريب والتشغيل بالشراكة مع القطاع الخاص، ووضع القوانين والتشريعات، وتفعيل برامج التدريب داخل العمل والتشغيل الذاتي ودعم المشاريع الريادية... وغيرها.

خاتمة بحث عن سوق العمل العماني

وفي ختام البحث يجدر القول بأن سوق العمل أحد العناصر الأربعة لعملية الإنتاج، ولا تستقيم أية معادلة تنموية بدونها. فالموارد البشرية هي المحرك الأساسي لكل الجوانب الأخرى. ويعتمد سوق العمل على العرض والطلب، ويرتبط جانب العرض بالتركيبة السكانية والنظام التعليمي، لذلك يجب أن يتم الحل وفقاً لتلك العوامل.