



سلطنة عُمان  
وزارة القوى العاملة

# المرأة العمانية العاملة بأجر في القطاع الخاص

الإصدار الثاني

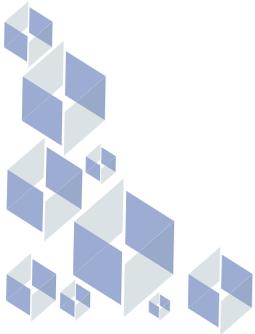
بمناسبة الإحتفال بيوم المرأة العمانية  
١٧ أكتوبر ٢٠١٦م

إعداد

المديرية العامة للتخطيط والتطوير

دائرة التخطيط والدراسات

١٤٢٧هـ - ٢٠١٦م





# المحتوى

رقم الصفحة	الموضوع	م
٥	المقدمة	١
٦	تمهيد	٢
٨	المحور الأول: التشريعات المنظمة لعمل المرأة العمانية في سوق العمل	٣
١١	المحور الثاني: تشغيل المرأة العمانية في القطاع الخاص	٤
٢١	المحور الثالث: التعليم التقني والتدريب المهني للمرأة العمانية	٥
٢٣	المحور الرابع: رؤى مستقبلية	٦
٢٤	الخاتمة	٧





## مقدمة

تمكنت المرأة العمانية منذ بداية النهضة المباركة من المشاركة في بناء وتنمية مجتمعتها وممارسة الحقوق التي منحت لها وترجمتها من مجرد نصوص قانونية إلى واقع ملموس ، حيث ترسخ وجودها اجتماعيا وثقافيا وسياسيا نتيجةً للثقة التي منحها إياها حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه - منذ توليه الحكم عام ١٩٧٠م ، واجتهدت المرأة العمانية في الاستفادة من هذه الفرص وفتحت أمامها أبواب التعليم والعمل فاختلفت صورة المرأة اليوم عنها بالأمس، إذ نجدها اليوم في كل المواقع العلمية والعملية بعد أن نالت على التعليم حتى مراحلها العليا وحصلت على وظائف بمختلف مستوياتها بنسبة متكافئة مع رجل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وذلك انطلاقاً من مبدأ الاستثمار البشري والنهوض بقدرات المواطن العماني وتعليمه لتحقيق الرخاء والتقدم في مسيرة النهضة المباركة .

ولقد أعطت المرأة العمانية وأجزلت العطاء متسلحة بالعلم وروح العمل وقادرة على إثبات الذات والتفاعل فتجاوزت الحدود المتعارف عليها وشقت طريقها في مسيرة الخير والنماء لتكون بحق الأم الصالحة ومربية الأجيال وحاملة لواء العمل من أجل التنمية مساندة وداعمة للرجل ليتكامل البناء ولينهض الوطن متسلحاً ويقوي أبنائه على مواكبة عصر الحديث بكافة متطلباته .

ولتكريم المرأة العمانية تم عقد ندوة المرأة العمانية بسبح المكارم بولاية صحار خلال الفترة من (١٧-١٩) أكتوبر لعام ٢٠٠٩م حيث هدفت إلى إبراز الدور الذي تقوم به المرأة العمانية في البناء الحضاري ، وأهمية مساهمتها في التنمية المستدامة وتفضل حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه- بتخصيص يوماً للمرأة العمانية يوافق ١٧ أكتوبر من كل عام تكريماً للمرأة وتحفيزاً لها مواصلة العمل والنماء.

عليه فمن مكنونات هذا الإصدار سنجد الإنجاز الذي حققته المرأة العمانية العاملة بأجر في القطاع الخاص والذي يأتي إصداره تزامناً مع احتفالات السلطنة بيوم المرأة العمانية.

## تمهيد

قطعت المرأة العمانية شوطاً كبيراً في مجالات العمل المختلفة في القطاع الخاص، حيث تبلغ نسبة النساء العاملات بأجر (٩, ٢٣٪) من إجمالي القوى العاملة الوطنية بالقطاع حتى نهاية عام ٢٠١٥م، وتتبوأ المرأة العمانية مواقع قيادية في الدولة والمجتمع، حيث تبلغ نسبة العمانيات في الوظائف الإدارية العليا والوظائف الإشرافية في القطاع الخاص نحو (٦, ٢١٪) في عام ٢٠١٥م، وتشير التقارير الإحصائية إلى أن نسبة (٤, ٣٥٪) من إجمالي العاملات العمانيات بأجر في القطاع الخاص حاصلات على مستوى جامعي فأكثر.

وكفل النظام الأساسي للدولة حقوقاً مميزة للمرأة العمانية العاملة، أبرزها تكافؤ الفرص في العمل، والتعليم والمساواة في الأجور طبقاً للمؤهلات بين الذكور والإناث، ومراعاة لطبيعة المرأة فقد أولت السلطنة ممثلة بوزارة القوى العاملة أهمية بالغة لحقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص بمنحها حقوقاً إضافية في قانون العمل، منها حق المرأة العاملة في إجازة الولادة والأمومة لمدة (٥٠) يوماً براتب كامل ومنحها إجازة بدون راتب لمدة لا تزيد على عام لرعاية طفلها بعد انتهاء إجازة الولادة، وحق المرأة المسلمة في إجازة العدة براتب كامل لمدة (٤) أشهر وعشرة أيام من تاريخ وفاة زوجها، كما ضمن القانون حق العاملة في الأجور وعدم تشغيل النساء في الفترات الليلية إلا بإقرار من الوزير، وحقها في الحصول على إجازة بدون راتب لمرافقة زوجها الموظف إذا أوفد للخارج لمدة لا تقل عن (٦) أشهر سواء في بعثة دراسية أو تدريبية أو إجازة دراسية أو نقل أو انتدب أو أعيرت خدماته للعمل خارج السلطنة.

وتتسجم الحقوق أيضاً مع معايير العمل الدولية التي ضمنت حق المرأة في الحصول على التدريب المهني بجميع أنواعه ومستوياته، على قدم المساواة مع الرجل، كما أنها أتاحت قدراً من التمييز الإيجابي لصالح المرأة في إطار رسم وتنفيذ سياسات وبرامج التدريب، حيث أكدت منظمة العمل العربية حق المرأة العاملة بوجود ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريبها، للارتقاء بمستواها إلى الحد المطلوب الذي يمكنها من أداء عملها بكفاءة.

ولكن لا يخلو أي عمل من تحديات، ولعل نظام العمل بفترتين في بعض الحالات قد يعتبر من أكبر التحديات التي تواجهها المرأة العاملة في القطاع الخاص، ويمكن للمرأة أن تتفادى ذلك عن طريق العقد، أما في مجال التشغيل فمع مساواة القانون ووضوح حقوقها وتحديد الحد الأدنى للأجر بحيث يحقق لها العيش الكريم مما ساعد المرأة على أن تقدم على العمل في القطاع الخاص، ولكن يبقى الفكر السائد لدى بعض أفراد المجتمع بأن العمل في القطاع العام أفضل

من القطاع الخاص بينما في الواقع أن القطاع الخاص أفضل من الناحية الاقتصادية ، فيستطيع الموظف الحصول على امتيازات اضافية (كالتأمين الصحي ، والترقيات السنوية ، والعلاوات).

وتجدر الاشارة إلى أن العمل بدون عقد يعتبر من المشاكل التي تعرقل حصول العامل على كامل حقوقه ، فبعض العاملات بأجر يفضلن العمل بدون عقد لتفادي ضياع فرصة التنافس للعمل في القطاع الحكومي ، مما يؤدي إلى ضياع حقوق المرأة العاملة و قد نوهت وزارة القوى العاملة من خلال المنشورات و الكتيبات و حتى الاعلانات التلفزيونية و الاذاعية حول اهمية عقد العمل بين العامل و جهة العمل لضمان حقوق الطرفين ، كما أصدرت الوزارة قرارا وزاريا يتيح للعاملين في القطاع الخاص فرصة التنافس على وظائف القطاع الحكومي في عام ٢٠١٤م ، فعقد العمل هو طوق نجاة للعاملة حتى لا تتعرض للظلم ، و يمكن لأي موظف أو عامل أن يحمي حقوقه عن طريق النصوص التي يتضمنها عقد العمل التي لا يستطيع أي صاحب عمل أن يتعدى عليها قانونيا. و من خصائص العقد أنه عقد رضائي أي أنه لا يحتاج إلى شكلية معينة يفرغ فيها بل يكفي لانعقاده توافق الإرادتان وتلاقي الإيجاب بالقبول ، والكتابة لا تعتبر فيه شرط الانعقاد وإنما وسيلة للإثبات ، فيجوز إثباته بكافة طرق الإثبات ولا يمكن أبطال العقد كونه غير مكتوب كما أنه عقد ملزم للجانبين إذ أنه يرتب التزامات متقابلة على طرفي العقد بخلاف العقود الملزمة لجانب واحد ، وكل التزام من طرف ما يقابله التزام بالطرف الآخر ، فالتزام العامل بأداء العمل يقابله التزام صاحب العمل بدفع الأجرة وهكذا .

أن عقد العمل يعتبر من عقود المدة المحددة أو المستمرة فهو يحتاج إلى فترة زمنية لأجل تنفيذه وهو بخلاف العقود فورية التنفيذ التي لا تحتاج إلى فترة زمنية بل تنتج آثارها بمجرد الانعقاد ويترتب على اعتبار العقد من عقود المدة ، و يمكن أن يلجأ العامل و صاحب العمل إلى جعل عقد العمل تحت الاختبار إذا أرادا التثبيت قبل الارتباط نهائياً من أن إبرام هذا العقد في صالحهما، ويترتب على ذلك ثبوت الحق لكل من طرفي العقد في إنهائه في أي وقت خلال فترة الاختبار لعدم الملائمة لكن بشرط أن يخطر الطرف الآخر بسبعة أيام على الأقل ، و يجب تحديد فترة الاختبار إن وجدت في عقد العمل ، فإذا أبرم شخصان عقد عمل دون أن يتفقا على كونه تحت الاختبار ، ولا يجوز لأحدهما أن يدعي بعد ذلك أنه قصد إبرام عقد تحت الاختبار ، و لا يجوز لصاحب العمل إثبات شرط الاختبار إلا بالكتابة ، كما لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل ، و لا يجوز أن تزيد فترة الاختبار عن ثلاثة أشهر. و تبذل وزارة القوى جهود حثيثة لتوعية العاملين في القطاع الخاص حول قانون العمل عن طريق المحاضرات و المنشورات التثقيفية<sup>١</sup>.

## المحور الأول : التشريعات المنظمة لعمل المرأة العمانية في سوق العمل

جاء الجانب التشريعي لتنظيم عمل المرأة في منشآت القطاع الخاص رديفاً لسياسة السلطنة الداعمة لعمل المرأة في كافة المجالات وبشتى الوسائل المتاحة ، ويتجلى ذلك في متابعة التشريعات والقوانين الصادرة منذ بزوغ فجر النهضة المباركة وتطورها والتعديلات التي أضيفت عليها ونذكر فيما يلي أهم القوانين والتشريعات المنظمة لعمل المرأة وتعديلاتها في القطاع الخاص :

### أولاً : قانون العمل :

يمثل قانون العمل الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم (٧٣//٣٤) بداية تشريعات العمل في السلطنة ، حيث تضمنت أبوابه وفصوله أحكاماً وتشريعات عامة وأخرى ذات علاقة بتنظيم وتشغيل العمال والأحداث والنساء ، فيما يلي ذكرها :-

**مادة (٨٠) :** تنص المادة بأنه لا يجوز تشغيل النساء فيما بين الساعة السادسة مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني .

**مادة (٨١) :** لا يجوز تشغيل المرأة في الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني .

**مادة (٨٢) :** تنص المادة على أن يجوز للمرأة العاملة إبراز شهادة طبية من طبيب محترف في التغيب عن العمل قبل وأثناء الولادة لمدة لا تزيد في مجموعها عن ستة أسابيع ، وبعد إتمام سنة واحدة من الخدمة المستمرة يكون لها الحق في أن تختار ما بين اعتبار مدة غيابها عن العمل إجازة ولادة بدون راتب أو اعتبارها إجازة مرضية تستحق أن تتسلم مدفوعات عنها طبقاً لأحكام المادة (٦٥) من القانون وذلك على النحو الآتي :



- الأسبوعان الأول والثاني براتب كامل.
- الأسبوعان الثالث والرابع بثلاثة أرباع الراتب .
- الأسبوعان الخامس والسادس بنصف الراتب .

وتنفيذاً لتوصيات الندوة الأولى لتشغيل القوى العاملة الوطنية ، تم تطوير التشريعات العمالية وتحديثها بما يتواءم مع أوضاع سوق العمل وتطوراته الحالية والمستقبلية وقامت وزارة القوى العاملة بالتعاون مع وزارة الشؤون القانونية لإعداد مسودة مشروع قانون جديد للعمل يكون منسجماً مع معايير العمل العربية والدولية وملماً بمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز دور القوى العاملة الوطنية في مسيرة التنمية ونتيجة لذلك صدر في عام ٢٠٠٣م قانون العمل المطبق حالياً بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥) . حيث أفرد القانون باباً خاصاً بتشغيل الأحداث والنساء وتضمن الفصل الثاني من الباب (٧) مواد تتعلق بالأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها ومحظورة التشغيل وذلك كالآتي :-

**مادة (٨٠) :** مع عدم الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم.

**مادة (٨١) :** لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

**مادة (٨٢) :** لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

**مادة (٨٣) :** للمرأة التي أمضت سنة في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع لمدة لا تزيد في مجموعها على ستة أسابيع تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه على أن يكون لها الحق في أن تختار ما بين اعتبار تلك المدة اجازة ولادة بدون أجر أو اعتبارها اجازة مرضية طبقاً لأحكام المادة (٦٦) من هذا القانون.

**مادة (٨٤) :** لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لغيابها بسبب مرض يثبت بشهادة

طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر.

**مادة (٨٥) :** على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يضع في مكان العمل نسخة من نظام تشغيل النساء.

**مادة (٨٦) :** مع مراعاة الأحكام السابقة يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل النساء والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل والأعمال والمهن والصناعات التي يعملن بها.

ومتابعة للتطورات الحاصلة في معايير العمل العربية والدولية فقد شهد قانون العمل منذ صدوره عام ٢٠٠٣م وحتى الآن إجراء العديد من التعديلات على بعض موادته والتي شملت باب تشغيل النساء مرفق رقم (١). كما صدرت العديد من القرارات الوزارية المنظمة لأوضاع سوق العمل بوجه عام وتشغيل النساء بوجه خاص والتي كان من بينها :

■ القرار الوزاري رقم (٢٠٠١/٦٥٦م) بشأن الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً وشروط التشغيل (مرفق رقم (٢)).

### **ثانياً: قانون التأمينات الاجتماعية :**

الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٩١//٧٢) وتعديلاته عام ٢٠٠٦م حيث تطبق أحكام القانون على نوعين من التأمين وهما:

■ التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة

■ التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية

وتسري أحكام هذا القانون على جميع العاملين في القطاع الخاص ذكوراً وإناً دون تمييز ويمكن الإطلاع عليه عبر الموقع الإلكتروني للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية:

[www.pasi.gov.om](http://www.pasi.gov.om)

أما فيما يتعلق بالاتفاقيات الدولية فقد انضمت السلطنة في الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) في عام ٢٠٠٦، والتي تعمل على تحقيق المساواة بين



المرأة والرجل والعمل على توفير قاعدة بيانات حول أوضاع المرأة المختلفة، وإجراء عدد من التعديلات القانونية والتي منحت المرأة مجالاً أوسع للمشاركة في كافة قطاعات المجتمع.

## المحور الثاني : تشغيل المرأة العمانية في القطاع الخاص

أصبحت المرأة العمانية بجانب الرجل في مسيرة التنمية الشاملة بالسلطنة تنفيذاً للتوجه السامي منذ بداية النهضة المباركة في عام ١٩٧٠م ، حيث أولى جلالتاه اهتمامه الكبير لمشاركة المرأة العمانية في مسيرة التنمية ، من خلال توفير فرص التعليم والتدريب والتوظيف لها ، وتأسيس مظلة من التشريعات المتكاملة التي تضمن حقوقها وتبين واجباتها ، بما يساهم في مشاركتها في شتى المجالات ، وجعلها قادرة على الارتقاء بذاتها وخبراتها .

وإذا كانت الخطط الخمسية الثلاث الأولى ركزت على تشغيل المواطنين في القطاع العام فإن الخطة الخمسية الرابعة (١٩٩١-١٩٩٥م) شهدت رسم السياسة الخاصة بالتعمين في القطاع الخاص كأحد المحاور الأساسية لسياسات التشغيل بهدف توفير فرص العمل لاستيعاب القوى العاملة الوطنية سواء بتشغيلها في فرص العمل الجديدة الناجمة عن الاستثمارات التنموية والتوسع في النشاط الاقتصادي أو من خلال إحلال القوى العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة.

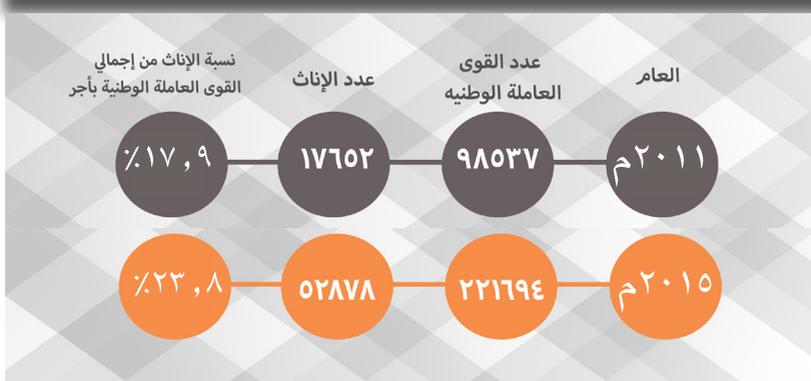
وتوجت الجهود في هذا الجانب بعقد الندوات الثلاث لتشغيل القوى العاملة الوطنية (٢٠٠١، ٢٠٠٥، ٢٠٠٣) إلى جانب إنشاء وزارة القوى العاملة عام ٢٠٠١م بهدف تنظيم سوق العمل الذي شهد اتساعاً في أنشطته المختلفة واستناداً إلى الخطة الخمسية الثامنة (٢٠١١-٢٠١٥م) والتي تهدف إلى مواصلة العمل من أجل تعزيز دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني بحفز الاستثمارات الخاصة المحلية والأجنبية ومن ثم زيادة مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي وتوفير فرص عمل جديدة خاصة للقوى العاملة الوطنية ذكوراً وإناثاً ، فإن وزارة القوى العاملة سعت إلى تمكين المرأة العمانية في القطاع الخاص عبر ثلاث وسائل رئيسية متمثلة في:

- التشريعات والقوانين الخاصة بتشغيل المرأة في سوق العمل
- التشغيل في منشآت القطاع الخاص بأنشطته المختلفة
- التعليم التقني والتدريب المهني من خلال الكليات التقنية ومراكز التدريب المهني

كما تم تدشين نظام الترشيح الإلكتروني بوابة للاتصال الإلكتروني المباشر بين المنشآت (أصحاب الأعمال) والمواطنين الباحثين عن عمل، حيث يتم من خلاله عرض فرص العمل الشاغرة في منشآت القطاع الخاص لتمكين الباحثين عن عمل من الاطلاع عليها بهدف ترشيح أنفسهم بشغلها وفقاً للنموذج (رسالة الترشيح) الذي تم إعداده لهذه الغاية ولتتم الترشيح بصورة مباشرة لشغل هذه الفرص وذلك دون الحاجة إلى مراجعة الوزارة، وتعمل الوزارة من أجل تطوير آليات البحث عن عمل في البرنامج ليشمل في المرحلة القادمة جميع فئات ومستويات الباحثين عن عمل.

ونتيجة لذلك ارتفعت أعداد القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص خلال الخطة الخمسية الثامنة (٢٠١١-٢٠١٥م) ليبلغ إجماليهم (٢٢١٦٩٤) عاملاً وعاملة حتى نهاية عام ٢٠١٥م، شكلت الإناث ما نسبته (٢٣,٨٥%) منهم، وللمزيد من التوضيح انظر الشكل البياني رقم (١).

شكل بياني رقم (١) التطور العددي للعمانيات العاملات بأجر في منشآت القطاع الخاص خلال سنوات الخطة الخمسية الثامنة (٢٠١١-٢٠١٥م)

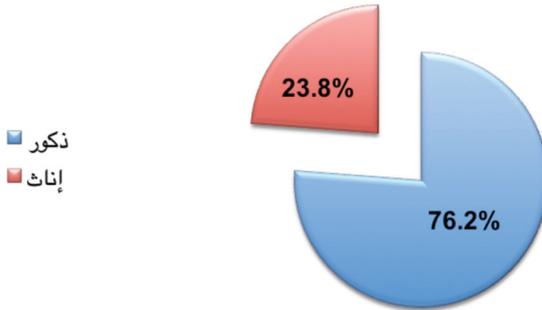


وفيما يلي تحليل مفصل حول الخصائص النوعية والعددية للعمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص حتى نهاية عام ٢٠١٥م.

### ١- المرأة العمانية العاملة بأجر في منشآت القطاع الخاص (نهاية عام ٢٠١٥)

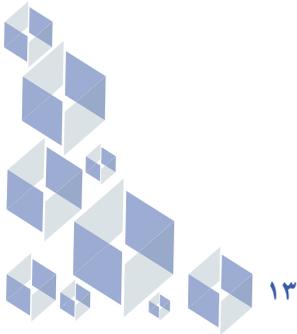
بلغ عدد العمانيات العاملات بأجر في منشآت القطاع الخاص (٥٢٨٧٨) عاملة حتى نهاية عام ٢٠١٥م ويشكلن ما نسبته (٢٣,٨%) من إجمالي القوى العاملة الوطنية بأجر.

شكل بياني رقم (٢) توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر بمنشآت القطاع الخاص حسب النوع حتى نهاية عام ٢٠١٥م



وجاء توزيع العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص حسب الخصائص الرئيسية على النحو الآتي:

١-١ **حسب الفئات العمرية** : تشير البيانات الإحصائية في الشكل البياني رقم (٣)، إلى أن أكثر من ثلثي العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص هن ضمن الفئة العمرية (٢٥-٣٩) سنة، وهذا إن دل فإنه يدل على أن هناك إقبال متزايد من قبل الفئة الشابة ذكوراً كانوا أو إناثاً للالتحاق بالقطاع الخاص إذا وجدت البيئة المناسبة للعمل.



شكل بياني رقم (٣) توزيع العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص  
حسب الفئات العمرية (نهاية عام ٢٠١٥ م)

الفئات العمرية	العدد	التوزيع النسبي
أقل من ٢٥ سنة	٥٣٦٨	٪ ١٠.١
٢٠ - ٣٩ سنة	٣٦١٩٩	٪ ٦٨.٥
٤٠ سنة فأكثر	١١٣١١	٪ ٢١.٤
<b>الإجمالي</b>	<b>٥٢٨٧٨</b>	<b>٪ ١٠٠</b>

٢-١ حسب المستوى التعليمي : توضح المعطيات الواردة في الجدول رقم (٤) أن ما يقارب من نصف العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص هن بمستوى دبلوم التعليم العام ، بينما شكلت الجامعيات ما نسبته (١٤٪) من الإجمالي وهذا مؤشر إيجابي لتقبل المرأة العمانية الجامعية للعمل في منشآت القطاع الخاص.

شكل بياني رقم (٤) توزيع العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص  
حسب المستوى التعليمي (نهاية عام ٢٠١٥ م)

المستوى التعليمي	العدد	التوزيع النسبي
أقل من شهادة دبلوم التعليم العام	١٦٤١٣	٪ ٣١
شهادة دبلوم التعليم العام	٢٤٨٦٠	٪ ٤٧
الدبلوم بعد شهادة دبلوم التعليم العام	٤٢٢٣	٪ ٨
جامعيون	٧٣٨٢	٪ ١٤
<b>الأجمالي</b>	<b>٥٢٨٧٨</b>	<b>٪ ١٠٠</b>

٣-١ حسب مستوى المهارة : تشير المعطيات الواردة في الشكل البياني رقم (٥) والمتعلقة بتوزيع العمانيات العاملات بأجر بالقطاع الخاص وفقاً لمستوى المهارة إلى أن الغالبية العظمى منهن بمستوى المهارة (الذي) حيث شكلن ما نسبته (٦٢,٥%) من الإجمالي ، يليه المصنفات بمستوى المهارة الاختصاصي بنسبة (١٨,٩%) ، في حين كانت نسبتهن في مستوى المهارة الماهر أقل نسبة حتى نهاية عام ٢٠١٥ م ب(٣,٨%).

شكل بياني رقم (٥) توزيع العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص حسب مستوى المهارة ( نهاية عام ٢٠١٥ م )

مستوى المهارة	العدد	التوزيع النسبي
الاختصاصيون	١٠٠٠	٪ ١٨.٩
الفنيون	٣٣٠٣١	٪ ٦٢.٥
العامل الماهر	٢٠١٩	٪ ٣.٨
العامل محدود المهارات	٧٨١٨	٪ ١٤.٨
<b>الإجمالي</b>	<b>٥٢٨٧٨</b>	<b>٪ ١٠٠</b>



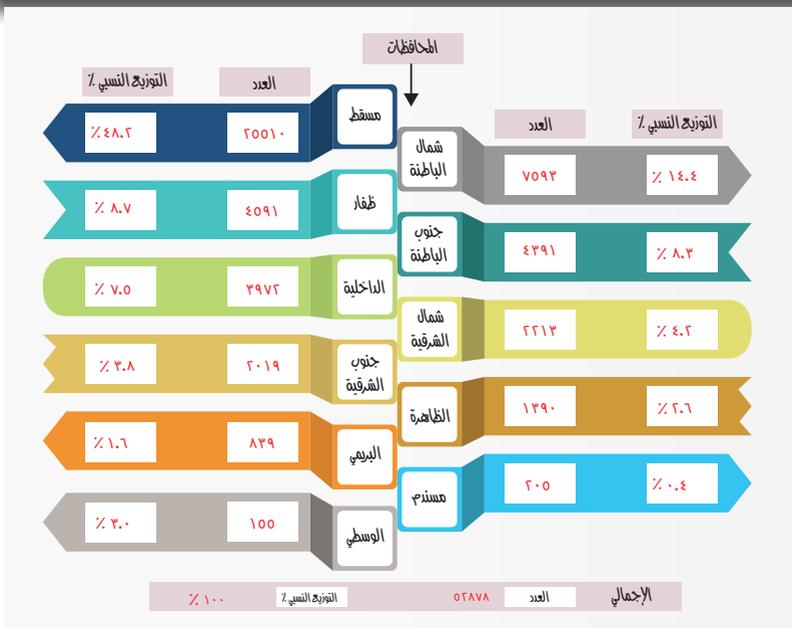
٤-١ حسب الأقسام المهنية : تشير البيانات الإحصائية الواردة بالشكل البياني رقم (٦) إلى أن ما يقارب من نصف العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص يعملن في المهن الكتابية، تليها المهن الاختصاصية (١٤,٥٪) ، بينما شكلت مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والصيد أقل نسبة بقسم مهن تعمل فيه المرأة العمانية العاملة بأجر وتقدر ب(٠,٣٪) من الإجمالي ، كما أن نسبة العمانيات الشاغلات للمهن القيادية والإشرافية بلغت (٤,٤٪) حتى نهاية عام ٢٠١٥م.

شكل بياني رقم (٦) توزيع العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص حسب الأقسام المهنية ( نهاية عام ٢٠١٥م )



**٥-١ حسب المحافظات :** تركز العدد الأكبر من العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص في محافظة مسقط بنسبة (٤٨,٢٪) من الإجمالي، ويعود ذلك إلى تركز المنشآت الخاصة بالمحافظة، في حين سُجِّل العدد الباقي منهن بالمحافظات الأخرى والتي تصدرتها محافظة شمال وجنوب الباطنة بنسبة (٢٢,٧٪)، تليها محافظة ظفار بنسبة (٨,٧٪) وسُجِّل أقل عدد لهن في محافظتي مسندم والوسطى بنسبة (٠,٤٪)، (٠,٣٪) على التوالي ، وهذا أمر طبيعي حسب تباين أعداد المنشآت من محافظة لأخرى.

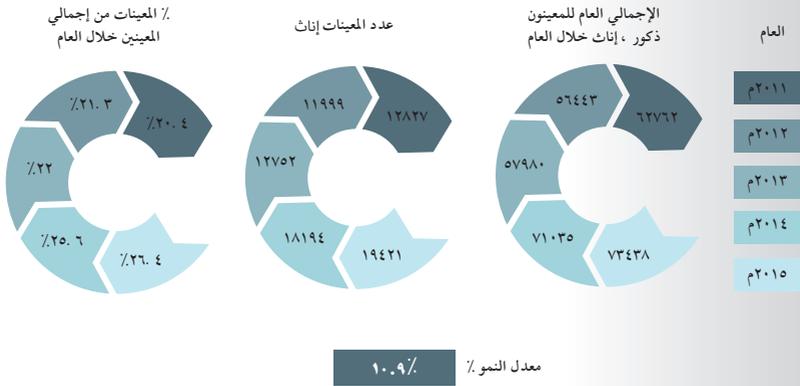
شكل بياني رقم (٧) توزيع العمانيات العاملات بأجر في القطاع الخاص حسب المحافظات (نهاية عام ٢٠١٥م)



## ٢- المعينات من البحوث عن عمل خلال عام ٢٠١٥ م

شهدت بدايات سنوات الخطة الخمسية الثامنة (٢٠١١-٢٠١٥ م) ارتفاعاً في معدل نمو المعينات في منشآت القطاع الخاص بمقدار (٩, ١٠٪) وتشير البيانات إلى أن نسبة المعينات من البحوث عن عمل قد ارتفعت من (٤, ٢٠٪) عام ٢٠١١ م إلى (٤, ٢٦٪) عام ٢٠١٥ م بمختلف القطاعات الاقتصادية في القطاع الخاص وذلك من إجمالي المعينين من الباحثين عن عمل وهو مؤشر إيجابي يدل على استمرارية تقبل المرأة العمالية للعمل في القطاع الخاص.

شكل بياني رقم (٨) إجمالي المعينات في منشآت القطاع الخاص خلال الفترة (٢٠١١م - ٢٠١٥م)

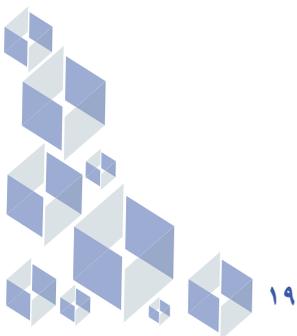


• توصيف المعينات حسب الخصائص النوعية جاء كما يلي:

١-٢ حسب القطاع الإقتصادي : تشير البيانات الموضحة بالشكل البياني رقم (٩) إلى أن قطاع الإنشاءات كان من أكثر القطاعات الاقتصادية تشغيلاً للمرأة العمالية، حيث بلغت نسبة تعيينها في هذا القطاع (٥, ٢٤٪)، يليه قطاع تجارة الجملة والتجزئة ب (٣, ٢٣٪).

شكل بياني رقم (٩) توزيع المعينات في منشآت القطاع الخاص حسب القطاع الاقتصادي خلال عام ٢٠١٥م

التوزيع النسبي %	إناث	القطاع الاقتصادي
٢٣.٥	٤٥٧٣	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات
١٣.٩	٢٦٩٥	الأنشطة العقارية الإيجارية وأنشطة المشاريع التجارية
٢٤.٥	٤٧٤٩	الإنشاءات
٨.٣	١٦١٠	الصناعات التحويلية
٤.٢	٨١٩	الفنادق والمطاعم
٥.٩	١١٤٥	النقل والتخزين والاتصالات
٤.٩	٩٥٠	التعليم
٧.٧	١٤٩١	الوساطة المالية
١.٤	٢٧٦	أنشطة الخدمة المجتمعية والشخصية
٢.٧	٥٢٦	الصحة والعمالة الاجتماعية
١.٨	٣٥٩	التعمدين واستغلال الحاجر
٠.٨	١٤٨	الزراعة
٠.٤	٦٥	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه
٠	٦	صيد الأسماك
٠	٧	الإدارة العامة والدفاع والضمان الإجتماعي
٠	٢	الأسر التي تعين أفراد
١٠٠	١٩٤٢١	الإجمالي



٢-٢ حسب الأقسام المهنية : يشير الشكل البياني رقم (١٠) إلى أن المهن الكتابية تستحوذ على أعلى نسبة (٤٩%) من المعينات، تليها مهن الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية بنسبة (١٤,٩%) ومهن الخدمات بنسبة (١٠,٤%) ، وكانت أقل نسبة للمعينات في مهن الزراعة وتربية الحيوانات والطيور ب (٢,٠%).

شكل بياني رقم (١٠) توزيع المعينات في منشآت القطاع الخاص حسب الأقسام المهنية (خلال عام ٢٠١٥م)

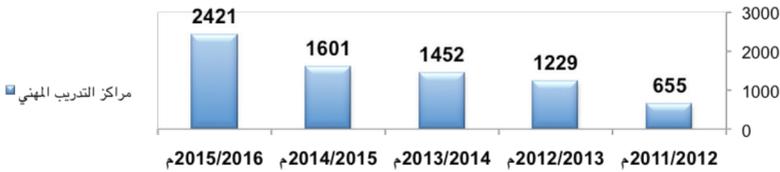
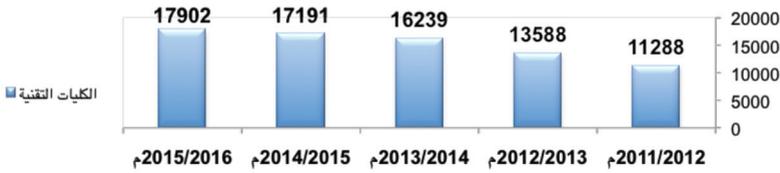
التوزيع النسبي (%)	إناث	الأقسام المهنية
٤٩%	٩٥٢٠	المهن الكتابية
١٤,٩%	٢٨٩٦	الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
١٠,٤%	٢٠١٦	مهن الخدمات
١٠,٣%	٢٠١٠	الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية
٨,٨%	١٧٠١	مهن البيع

## المحور الثالث : التعليم التقني والتدريب المهني للمرأة العمالية

يعد التعليم التقني والتدريب المهني أحد السياسات الاستراتيجية التي تتبناها السلطنة في مجال التنمية البشرية وخاصة تعزيز دور المرأة في القطاع الخاص، حيث تبذل وزارة القوى العاملة جهوداً مكثفة لتنفيذ التوجيهات السامية بضرورة الاهتمام بقطاع التعليم التقني من أجل استيفاء المتطلبات الآنية والمستقبلية من المعارف والمهارات والتي تتلاءم مع حاجة سوق العمل بقطاعاته المختلفة.

عليه فقد تم خلال سنوات الخطة الخمسية الثامنة (٢٠١١-٢٠١٥م) قبول عدد أكبر من خريجات دبلوم التعليم العام بالكليات التقنية ومراكز التدريب المهني حيث ارتفع معدل نمو المسجلات بالكليات التقنية ومراكز التدريب المهني بنسبة (١٢,٢%) و (١٩,٩%) على التوالي على النحو المبين في الشكل رقم (١١).

شكل بياني رقم (١١) إجمالي الطالبات المسجلات بالكليات التقنية  
ومراكز التدريب المهني خلال الأعوام الأكاديمية (٢٠١١-٢٠١٥م)



و بلغ العدد لإجمالي للخريجات من الكليات التقنية (٢٢٨٩) خريجة في عام ٢٠١٥م بمستوى الدبلوم والدبلوم المتقدم والباكالوريوس في تخصصات مختلفة مثل :



كما وساهمت مراكز التدريب المهني بالسلطنة على إعداد الباحثات عن عمل وتأهيلهن بالمستوى المهني المناسب لشغل فرص العمل بمنشآت القطاع الخاص ضمن مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث تم تدريبهن في التخصصات الآتية:



## المحور الرابع : رؤى مستقبلية

إن ما حققته المرأة العمانية في كافة المجالات، هو خطوة إيجابية في كل ما تطمح إليه اليوم من تعزيز دورها الهام على كافة الأصعدة الإجتماعية والإقتصادية والتي بلورتها ندوة المرأة العمانية ، حيث قدمت العديد من التوصيات كالآتي:

- زيادة معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة العمانية في سوق العمل من خلال توفير برامج دراسية وتدريبية متنوعة للمرأة لمرحلة ما بعد دبلوم التعليم العام بنحو ينسجم مع متطلبات سوق العمل.
- توفير برامج دراسية وتدريبية متنوعة للمرأة ذات الإعاقة وزيادة نسبة مشاركتها في الالتحاق بالعمل المناسب لقدراتها.
- إشراك المرأة في مواقع اتخاذ القرار التي تخدم المرأة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة والتي من شأنها أن تسهم في زيادة التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.
- تفعيل برامج التوجيه المهني للطلبات في مرحلة التعليم العام لتوسع المدارك لاختيار مختلف التخصصات العلمية والاقتصادية التي تتناسب مع فرص الوظائف بسوق العمل واستمرار التثقيف والتوعية بأهمية عمل المرأة، والانعكاسات الايجابية لمشاركتها في الحياة الاقتصادية على الأسرة والمجتمع.
- تحسين ظروف ومزايا وحوافز التشغيل في القطاع الخاص وتوفير بيئة عمل جاذبة للإناث لشغل الوظائف المختلفة التي تتناسب مع طبيعتها.
- تنفيذ برامج التوعية والتثقيف للمجتمع من خلال وسائل الإعلام المتنوعة بأهمية عمل المرأة والانعكاسات الايجابية لمشاركتها في الحياة الاقتصادية على الأسرة والمجتمع.
- توفير الحاضنات لرعاية أطفال الأم العاملة بهدف تعزيز الانسجام بين عمل المرأة وإلتزاماتها العائلية.

## الختام

إن قضايا المرأة العمانية اليوم أصبحت محط اهتمام الجميع نظراً لمشاركتها الفاعله والمتميزة في عملية التنمية الشاملة للبلاد ، والتي أستطاعت أن تثبت من خلالها أنه متى ما توفرت وتهيأت الظروف المناسبة فهي قادرة على العمل بفاعلية في شتى المجالات والأنشطة الإقتصادية المختلفة بالقطاعين العام والخاص .

إن التكريم السامي الذي حظيت به المرأة العمانية من لدن المقام السامي حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم- حفظه الله ورعاه- بتخصيص يوم ١٧ من شهر أكتوبر من كل عام يوماً لها ، دفعها نحو المزيد من العمل نحو تعزيز دورها في سوق العمل ودعم مشاركتها في كافة المجالات.

وتسعى كافة الجهات الحكومية والخاصة في تقديم الدعم اللازم لها من خلال توفير بيئة عمل آمنة وجاذبة لها في مختلف الأنشطة الإقتصادية والمهن التي تتناسب مع طبيعتها وتوفير فرص التدريب والتأهيل المتنوعة والتي تنسجم مع متطلبات سوق العمل ، كما تم الاهتمام بتوفير الحماية القانونية للمرأة العاملة لضمان حصولها على كافة حقوقها.

