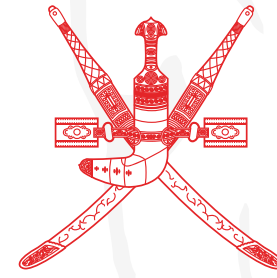


الملك حمد بن محمد
العزيز آل سعود



سَلْطَنَةُ عُضْمَانِ
وَدَارَةُ الْعَمَلِ

لعرض الخطة التنفيذية لعام 2021 وأهم التغييرات والاجراءات القادمة

www.mol.com

f | t | i
labour_OMAN



محااور المررض

نبدؤة عن تاريخ قطاع العمل ومرارطه المرختلفة

تشخيص الؤضع الحالي لقطاع العمل

المرحلة الخامسة إءاعة الهيكلة
(تشريعات - إءراءات - مبادرات)

تحديات سوق العمل العماني

تحديات في التركيبة الهيكلية للإقتصاد

- محدودية حجم السوق ونوع الأنشطة والقطاعات التي تمارسها منشآت القطاع الخاص (الإقتصاد الريعي)
- محدودية الإستثمارات الأجنبية (عدد صغير من المستثمرين الكبار)
- محدودية القدرة على توليد فرص عمل (كل 1% زيادة في الناتج القومي يقابله 0.9% زيادة في الطلب على التوظيف)
- تراجع الإنتاجية رغم الزيادة في القوى العاملة الوافدة بسبب الإعتماد على قوى عاملة رخيصة الأجر وغير منتجة

تحديات في القوانين والتشريعات

- عدم وضوح الإجراءات وتأخر التوظيف
- صرامة قوانين العمل
- تكلفة تشغيل القوى العاملة الوافدة المنخفضة مقارنة بالقوى العاملة الوطنية
- نقص المعلومات والمؤشرات المستقبلية لسوق العمل
- التجارة المستترة

تحديات في التركيبة الهيكلية للعرض من القوى العاملة الوطنية

- ضعف الموائمة بين المهارات التي يحتاج إليها القطاع الخاص مع مخرجات التعليم
- معدلات دوران العمل المرتفعة في القطاع الخاص
- إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل من الباحثين 44 ألف سنويا

المرحلة الاولى (بناء لاساسات) من 1970 إلى 1985م

عدد القوى العاملة الوطنية في القطاع الحكومي والخاص 2010م

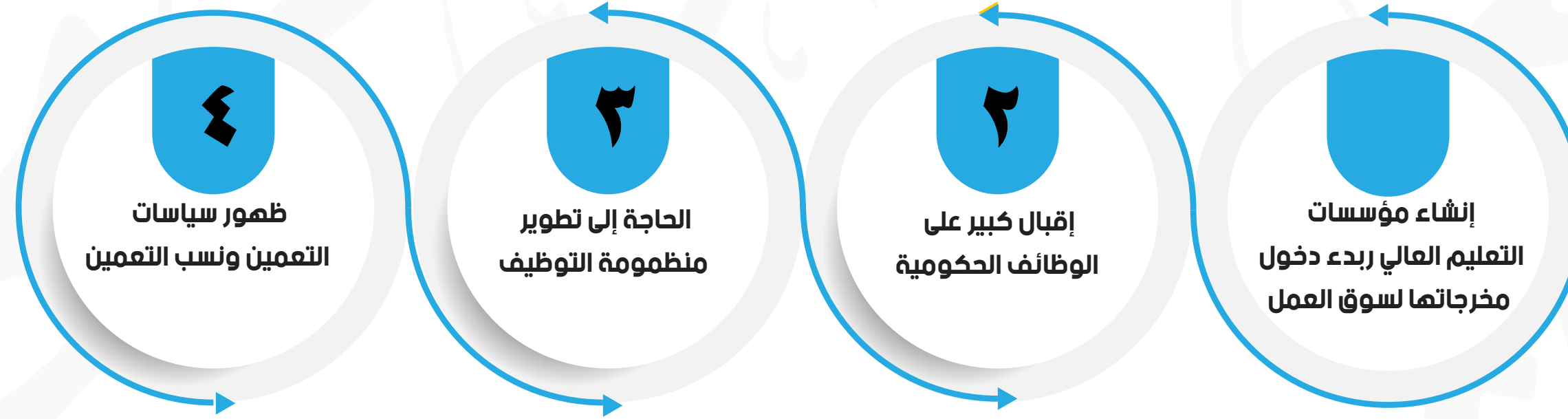
المجموع	الخاص	الحكومي	
3112	2857	255	1971
38840	11982	26858	1980
66648	16907	49741	1985

تميزت هذه المرحلة بالتالي

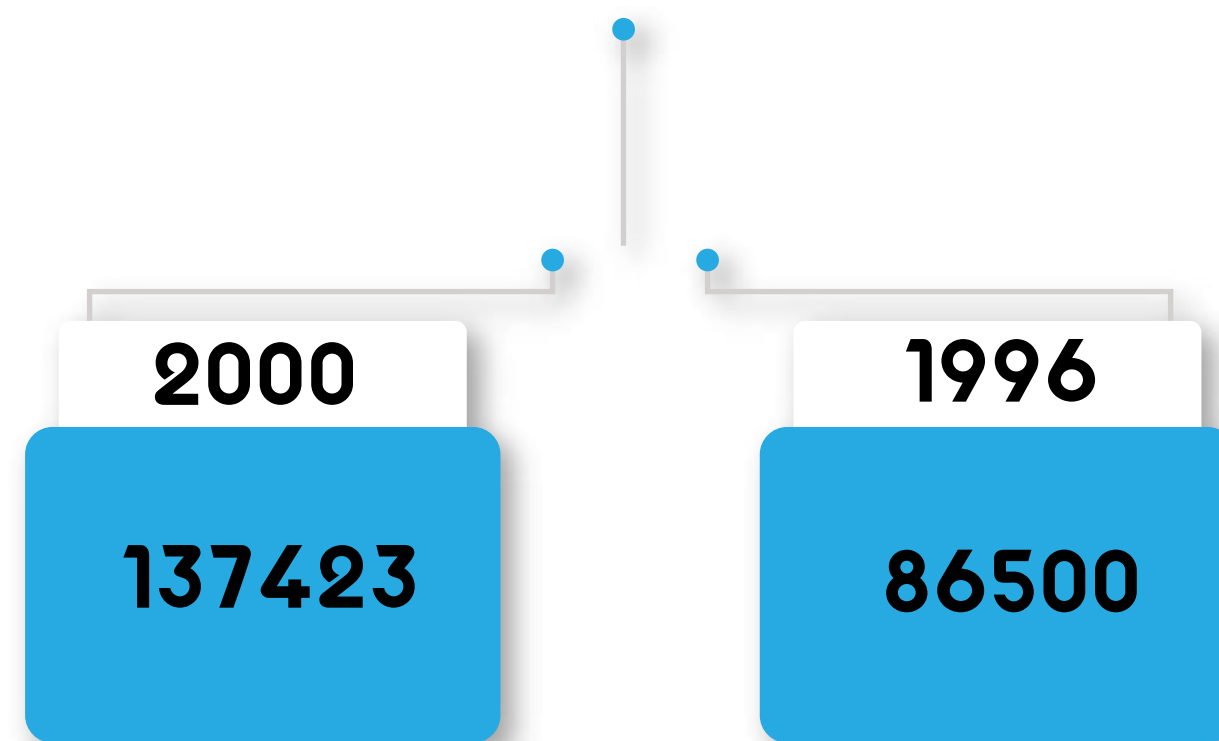


المرحلة الثانية من 1986 إلى 2000م

تميزت هذه المرحلة بالتالي



عدد القوى العاملة الوطنية العاملة في القطاع الخاص
(بمعدل نمو سنوي مقداره 12.4%)

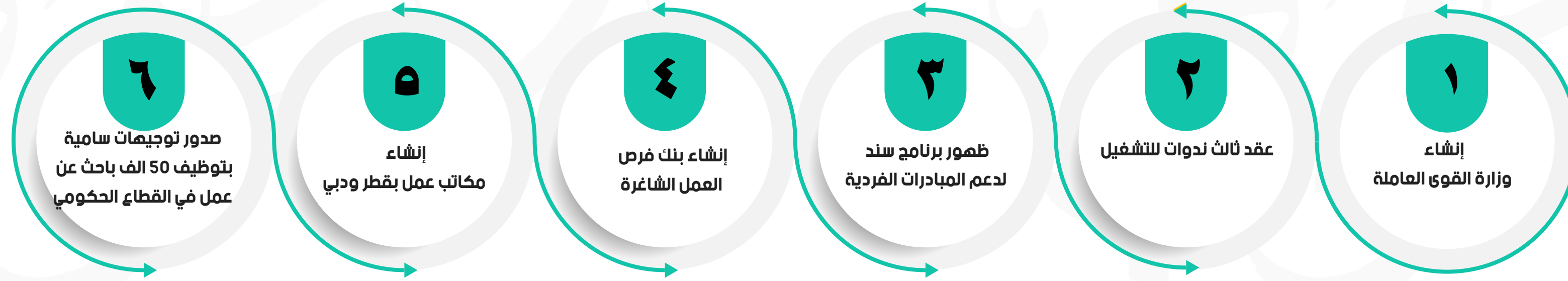


نسب المقررة على حسب القطاعات الاقتصادية
من 1994 وحتى نهاية 1996م

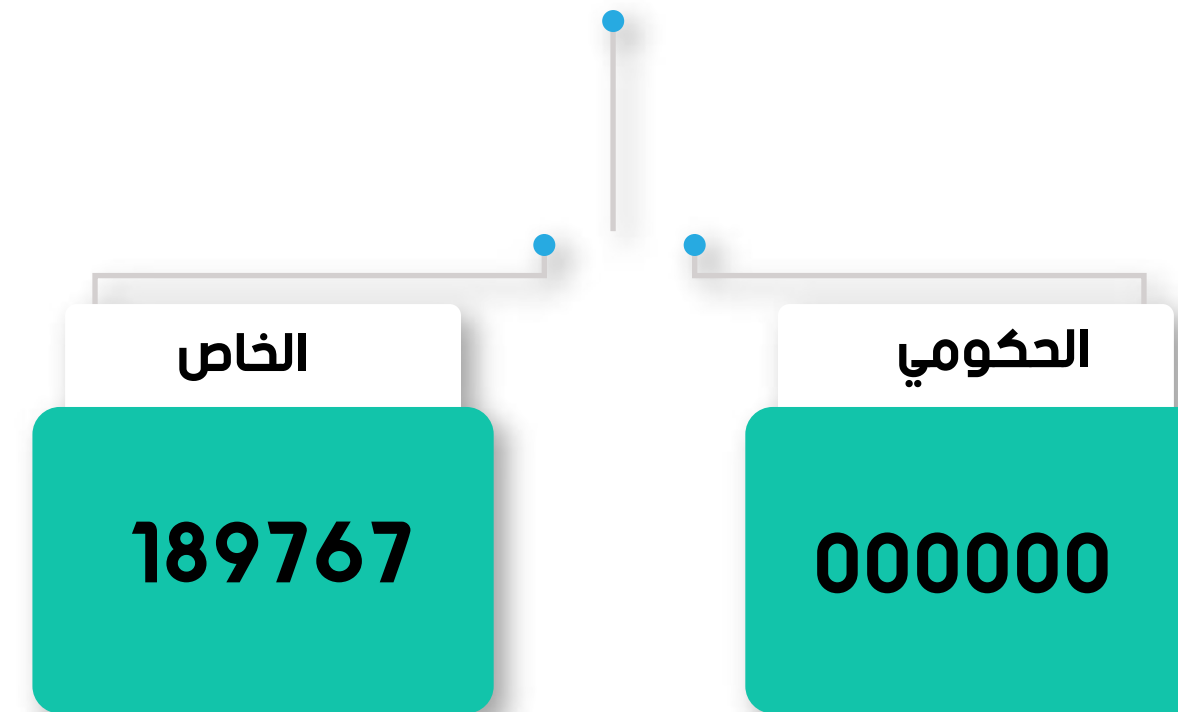


المرحلة الثالثة من 2001 إلى 2011م

تميزت هذه المرحلة بالتالي



عدد القوى العاملة الوطنية في القطاع الحكومي والخاص 2010م



المرحلة الرابعة من 2011 إلى 2020م

تميزت هذه المرحلة بالتالي



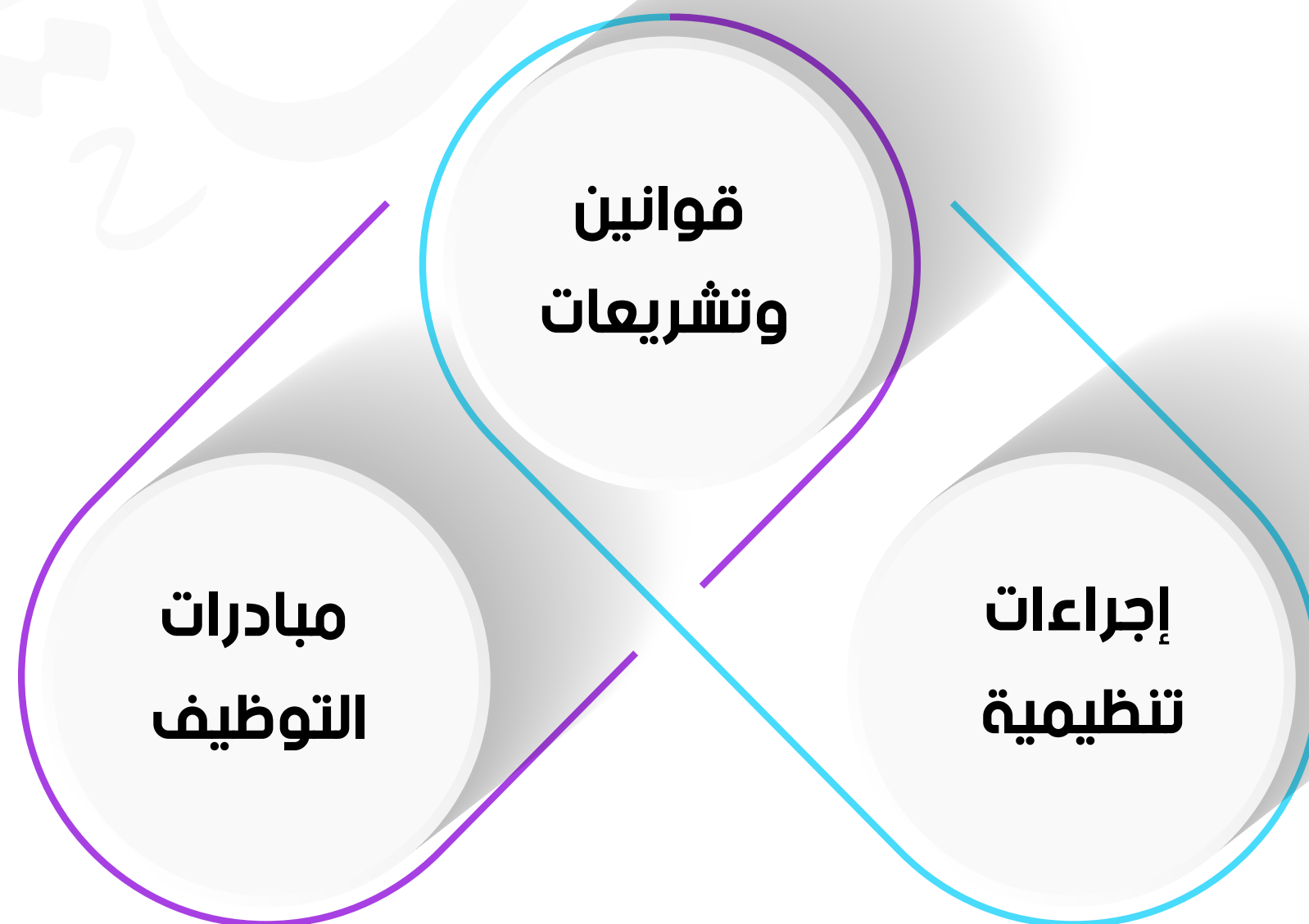
عدد التعيينات للقوى العاملة الوطنية في القطاع الحكومي والخاص

السنوات	الحكومي		الخاص	
	سبق له العمل	لم يسبق له العمل	سبق له العمل	لم يسبق له العمل
2017	118	456	1364	4303
2018	150	538	1278	3435
2019	204	376	1499	2579
2020	53	311	193	2291

المرحلة الخامسة: من أغسطس 2020 إعادة هيكلة قطاع العمل (توطين الوظائف يعزز الاستثمار)

تم إنشاء وزارة العمل في 17 أغسطس 2020م بدمج وزارة القوى العاملة مع وزارة الخدمة المدنية والمركز الوطني للتشغيل والمركز الوطني للتدريب.

وستعمل الوزارة على تحقيق ذلك من خلال



وتسعى الوزارة خلال 2021 إلى:

- تفعيل الإحلال والتوطين
- غرس مفاهيم العمل السليمة في المجتمع
- التأكيد على أن الأصل في الوظيفة للعُماني
- التأكيد على إن التوطين يعزز الاستثمار

تحرير سوق التوظيف وصناعة قطاع خاص موازي

3
الاعلان
المباشر
للوّاطف

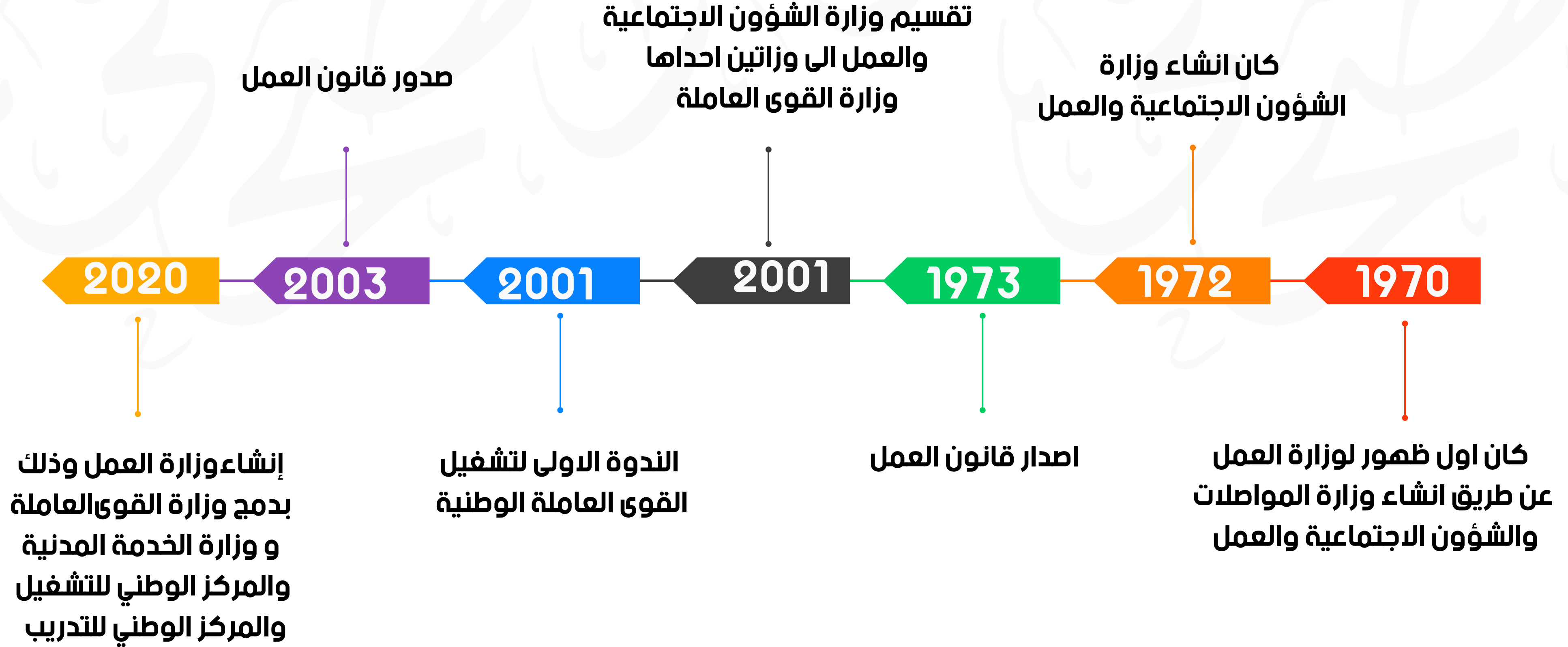
2
الانتقال الحر
بين القطاعات

1
التوظيف
المباشر

5
التفتيش
بعد
الترخيص

4
طلب
توظيف
مباشر

نبذة تاريخية عن العمل في عمان منذ 1970 وحتى 2020م



التحديات المتعلقة بالتصورات الذهنية

عدم الثقة في
القوى العاملة الوطنية



نظرة المجتمع
اتجاه العمل في بعض المهن

رغبة الباحثين
عن عمل بالتوظيف المباشر

التعاقد مع القطاعات المختلفة على توفير فرص العمل

قطاع الاتصالات

قطاع السياحة

المدارس الخاصة

قطاع التعليم

قطاع الصحة

جامعة
السلطان قابوس

قطاع
الطاقة والمعادن

قطاع البنوك

قطاع
المناطق الاقتصادية
والمناطق الحرة

قطاع اللوجستي

قطاع الكهرباء

قطاع
تقنية المعلومات

قطاع الصناعة

قطاع المؤسسات
صغيرة والمتوسطة

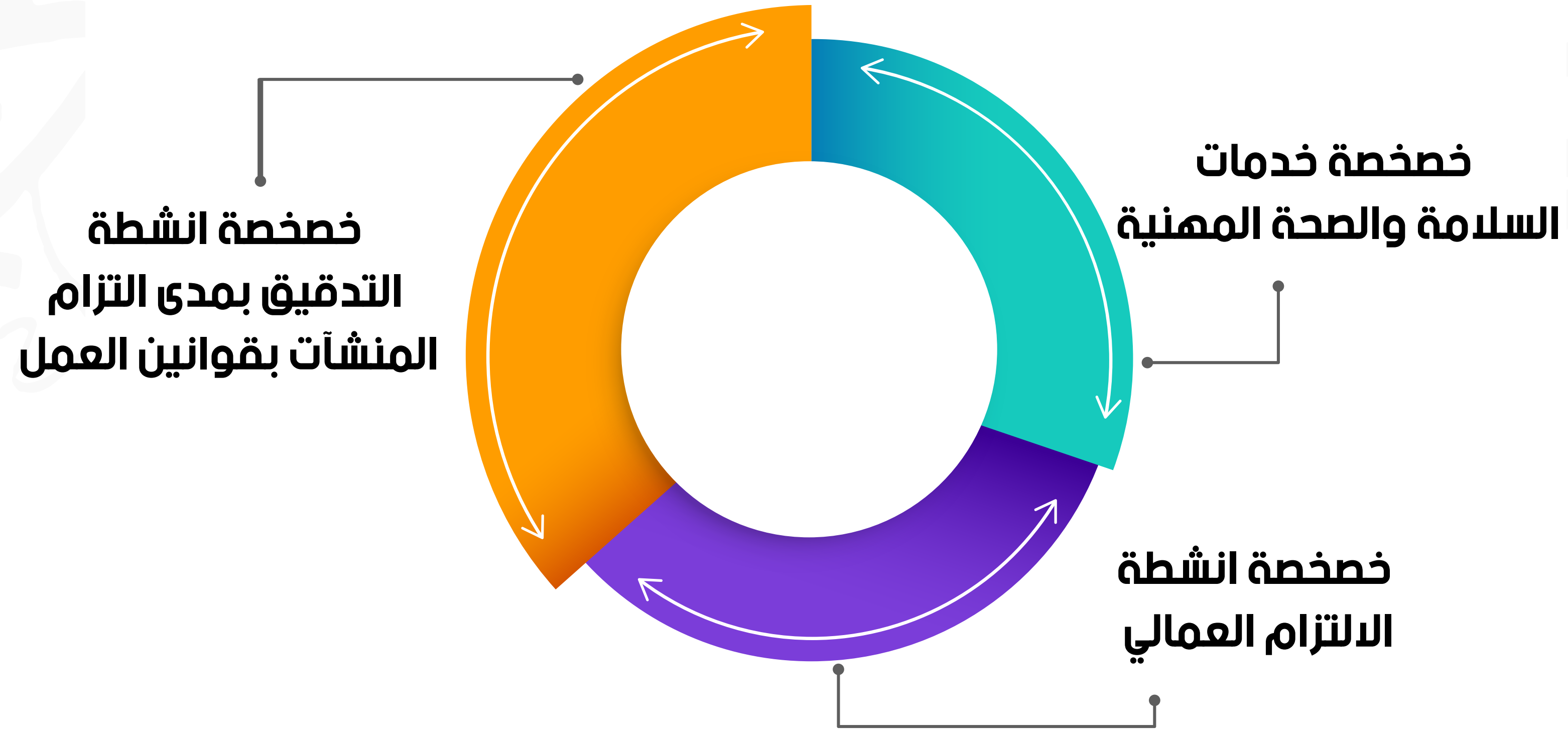
قطاع
الشركات الحكومية

قطاع الزراعة
لثروة الحيوانية

قطاع
الثروة السمكية

قطاع المقاولات

شراكة فاعلة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص تحسين الكفاءة الإنتاجية والالتزام العمالي



القوانين والتشريعات والقرارات الوزارية

- 1 مشروع قانون العمل
- 2 مشروع قانون الخدمة المدنية
- 3 مراجعة الحد الأدنى للأجور
- 4 رفع رسوم استقدام القوى غير العمالية حسب المهن العاملة
- 5 تنظيم التصريح في استقدام قوى عاملة غير عمالية في بعض المهن
- 6 منافذ للتوفيق والمصالحة ومحاكم العمالية خلال الفترة المسائية
- 7 حقوق ما بعد الخدمة للوافدين

تشخيص الـ 90 يوم

بعد صدور المرسوم السلطاني رقم (2020/89) بإنشاء وزارة العمل و تحديد اختصاصاتها قامت الوزارة بتشكيل فريق لتشخيص تحديات سوق العمل و معالجتها و جاءت أبرز التحديات كالتالي:

التركيز على التوظيف الكمي و ليس النوعي بسبب الاهتمام الشديد بنسب التعميم مما أدى الى كثرة توفير فرص عمل في مهن لا تناسب حاملي المؤهلات العلمية و قل المعروض لحاملي المؤهلات العلمية

الاكتفاء التام من التوظيف في القطاع الحكومي

قلت المشاريع الحكومية بسبب اكمال بناء البنية الاساسية بالتالي قل الطلب

بيانات مشوقة ولا تخدم في صناعة القرارات

سوق عمل مقيد لا يواكب المتغيرات

إرتفاع الدوران الوظيفي

عدم وجود قطاع خاص استثماري حقيقي في السلطنة و اعتماده على المشاريع الحكومية

بسبب الأوضاع الاقتصادية التي شهدتها السلطنة خلال الـ 4 سنوات الماضية لجئت الكثير من منشآت القطاع الخاص الى التسريح مما أدى الى تراكم المنازعات العمالية

إجراءات تنظيمية

لا

لا لتأخير المعاملات

لا للحظر

لا للإستثناءات

خدمة
فرصة عمل

التعاقد مع القطاعات المختلفة
على توفير فرص العمل

إطلاق تقرير الالتزام العمالي
لمنشآت وشركات القطاع الخاص

الزيارة التفتيشية قبل التصريح
باستخدام القوى العاملة غير
العمانية

9

8

7

6

5

4

3

2

1

الإطلال والتعيين في القطاعات
الحكومية

إتاحة البيانات في بوابة البيانات
المفتوحة

تحرير سوق التوظيف وصناعة
قطاع خاص موازي

التركيز على توطين المهن
الفنية و التخصصية

إعتماد نظام طلب التوظيف
والتحليل العمالي الذكي

المبادرات التوظيفية وصناعة الفرص

إطلاق مجموعة من المبادرات التوظيفية لصناعة فرص للباحثين عن عمل

مبادرة فرصة

مبادرة بالتعاون مع بنك التنمية بهدف اعداد وتدشين منتج مالي للراغبين في البدء بادارة اعمالهم الخاصة من الباحثين عن عمل الفئة المستهدفة اطباء الاسنان

مبادرة فرنشايز

الهدف من المبادرة هو اتاحة المجال للراغبين من الباحثين أو اصحاب المؤسسات الصغيرة من شراء حق التملك للعلامة مثل (بيتزاهاات ، ماكدونالدز ، سبار ، صيدلية مسقط الفرع واحد خارج مسقط و ادارته بشرط توطين جميع المهن في الفرع التجارية

شكراً

على حسن الاستماع