جامعة السلطان قابوس
مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية

Sultan Qaboos University
Journal of Arts & Social Sciences

تجزئة سوق العمل بين العمالة الوافدة في المحافظات العمانية

منتصر إبراهيم عبد الغني

أستاذ مساعد
قسم الجغرافيا - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
جامعة السلطان قابوس، ومدرس الجغرافيا -
جامعة المنيا - مصر
montaser@squ.edu.om

نورة خليفة الناصري

أستاذ مساعد
قسم الجغرافيا - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
جامعة السلطان قابوس
noura@squ.edu.om

طلال يوسف العوضي

أستاذ مشارك
قسم الجغرافيا - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
جامعة السلطان قابوس
alawadhi@.squ.edu.om

تاريخ الاستلام:١٦/٠١/٢٠٢٠
تاريخ القبول للنشر:٢٠/٠٧/٢٠٢٠

تجزئة سوق العمل بين العمالة الوافدة في المحافظات العمانية

منتصر إبراهيم عبد الغني، ونورة خليفة الناصري، وطلال يوسف العوضي

الملخص

شهدت بلدان الخليج العربية منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين تدفقات كبيرة من الهجرة الوافدة إليها من البلدان العربية والآسيوية نتيجة لحاجة أسواق العمل إلى القوى العاملة. ساهمت تلك العمالة الوافدة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكانت لها تأثيرات واضحة - إيجابية وسلبية – على جميع جوانب الحياة. أحد أهم تأثيراتها هو تأثيرها على أسواق العمل، حيث أظهرت دراسات سابقة على أسواق العمل الخليجية أن العمالة الوافدة تتركز في القطاع الخاص، وفي أنشطة اقتصادية محددة. وعلى الرغم من وجود هذه الدراسات التي بحثت في توزيع العمالة الوافدة في أسواق العمل الخليجية - ومنها سلطنة عمان – على المستوى الوطني، إلا أنه لا تتوفر دراسات كافية تناولت تلك الظاهرة على مستويات أسواق العمل المحلية. لذا يهدف هذا البحث إلى دراسة توزيع العمالة الوافدة وفقا للجنسيات المختلفة في أسواق العمل على مستوى المحافظات العمانية، ويبحث في الإجابة عن الأسئلة التالية: هل هناك اختلاف في توزيع العمالة الوافدة من الجنسيات المختلفة على أقسام النشاط الاقتصادي في المحافظات العمانية؟ هل يرتبط سوق العمل في محافظة مسقط أو ظفار مثلا بجنسيات محددة، لها خصائص سكانية متجانسة؟ وهل للبيئة الجغرافية بمكوناتها الطبيعية والبشرية والظروف الاقتصادية المختلفة للمحافظات تأثيرا في ذلك؟ ساعدت نظرية تجزئة سوق العمل في فهم أبعاد الموضوع قيد الدراسة. ومن أهم النتائج أن هناك بعض المحافظات تتركز فيها العمالة الوافدة من جنسيات معينة في قطاعات عمل محددة، فمثلا يتركز المصريون في قطاع التعليم في كل من محافظات جنوب الشرقية والوسطى والظاهرة. وتتركز العمالة البنجلادشية في نشاط الصيد في محافظات الوسطى وجنوب الشرقية ومسندم. ولقد كانت العوامل الاقتصادية والديموغرافية والإدارية المختلفة مسؤولة عن هذا التوزيع.

الكلمات المفتاحية: سلطنة عمان – تجزئة سوق العمل – العمالة الوافدة – الأنشطة الاقتصادية.

The Segmentation of Labor Market among the expatriate workers in the Omani Governorates

Montaser Ibrahim Abdel-Ghani
Noura Khalifa Al-Nasiri - Talal Youssef Al-Awadi

Abstract

The Arab Gulf countries have witnessed since the beginning of the second half of the twentieth century large inflows of immigration from many of Arabic and Asian countries. That was a result of the labor market's need to have a workforce. They, generally, contributed to the economic and social development processes and they had clear positive and negative impacts on all aspects of life in the Gulf countries. One of these significant effects is the impact of the emigrant workers on labor markets. Some previous studies that were conducted on the Gulf labor markets have shown that expatriates work mainly in the private sector and in specific economic activities. Although there are many studies that examine the distribution of expatriate labor at the national level in the Gulf labor markets including the Sultanate of Oman, there are no enough studies that investigate this phenomenon at the local levels. Therefore, this research aims to study the distribution of expatriate workers according to their nationalities in labor markets at the Omani governorate›s level. This study will answer the following questions: Are there any differences in the distribution of expatriate workers in regard to their nationalities at the various economic activities in the Omani governorates? Is the labor market in Muscat and Dhofar Governorates, for example, linked to specific nationalities that have homogeneous population characteristics? Does the geographical environment, represented in the natural and human components as well as the various economic circumstances of the governorates, have an impact on that distribution? Labor market segmentation theory helped in understanding the dimensions of this study. Among the most important results are that there are some governorates where migrant workers from certain nationalities are concentrated in specific economic sectors. For example, Egyptians are concentrated in the education sector in the governorates of South Asharkia, Al-wasta, and Adahira. The Bangladeshi labor force is concentrated in fishing activity South Asharkia, Al-wasta and Musandam. Various economic, demographic and administrative factors were responsible for this distribution.

Keywords: Oman - Labor market segmentation - Expats - Economic activities- Local labor market.

١. مقدمة

توسعت في الفترة الماضية الدراسات التي تناقش أحوال العمالة الوافدة المهاجرة في بلدان العالم لتضم موضوعات أكثر تفصيلاً، بحيث لم تقتصر المعالجات العلمية على النماذج التقليدية المتمثلة في عوامل الطرد (Push Factors)، التي دفعت هؤلاء العمال للخروج من بلدانهم، وعوامل الجذب (Pull Factors) التي جذبتهم للعمل في بلدان المهجر. وظهرت معالجات علمية معتمدة على أطر نظرية جديدة مثل الشبكات الاجتماعية (Social Networks)، المجتمعات الموازية (Parallel Societies)، رأس المال البشري (Human Capital)، الأقليات العابرة للحدود (Transnational and Diaspora)، تجزئة سوق العمل (Segmentations of Labor Market)، تجانس/عدم تجانس سوق للعمل (Homogeneity/Heterogeneity of Labor Market) وغيرها. أثبتت تلك الأطر النظرية فعاليتها وأهميتها في تحليل الواقع الجغرافي الاجتماعي المعقد لظاهرة العمالة المهاجرة (Samers M. 2010,Castles et. al. 2014). يساهم ذلك البحث في النقاش العلمي الدائر حول موضوع تجزئة أسواق العمل وعلاقة ذلك بالعمالة الوافدة في بلدان المهجر. من خلال ملاحظة تطور حجم العمالة الوافدة في المجتمع العماني، وتنوع جنسياتها، وتباين خصائصها الديموغرافية والاقتصادية، وانتشارها في سوق العمل، وما يصاحب ذلك من آثار اقتصادية واجتماعية؛ فقد ظهرت مشكلة الدراسة الحالية وأصبح من الضروري البحث فيها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بالدرجة الأولى إلى تحقيق هدفاً رئيسياً متمثلاً في المساهمة في تحليل أوضاع سوق العمل العماني خاصة فيما يتعلق بتجزئة العمالة الوافدة فيه، ويرتبط بذلك مجموعة من الأهداف الفرعية الأخرى يمكن إيجازها فيما يلي:

- التعرف على توزيع العمالة الوافدة من الجنسيات المختلفة في الأنشطة الاقتصادية في المحافظات العمانية.
- معرفة القطاعات التي تتركز فيها العمالة الوافدة في محافظات السلطنة وأسباب ذلك التركز.
- تحليل وفهم التباين الجغرافي بين المحافظات العمانية فيما يتعلق بتقسيم وتجزئة سوق العمل بين الوافدين.

لتحقيق الأهداف سابقة الذكر يلزم الحصول على إجابات للتساؤلات التالية:

- ما واقع توزيع العمالة الوافدة من الجنسيات المختلفة في سوق العمل العماني؟
- كيف تتجزأ أسواق العمل في المحافظات العمانية بين العمالة الوافدة من دول وثقافات مختلفة؟
- ما الأسباب والظروف والعوامل التي أدت إلى وجود تلك التجزئة؟
- هل تجزئة سوق العمل بين جنسيات متعددة من العمالة الوافدة يعد عاملاً ايجابياً للاقتصاديات المحلية أم يعد عاملاً معوقاً لها؟

هناك مجموعة من الأسباب دفعت الباحثين لعمل هذه الدراسة، يمكن إيجازها فيما يلي:

- قلة عدد الدراسات المتطرقة لموضوع تجزئة سوق العمل وتقسيمه بين العمالة الوافدة من جنسيات مختلفة في دول الخليج العربية، وفي سلطنة عمان على الخصوص. حيث يلاحظ في الأدبيات الجغرافية سواء كان ذلك في جغرافية السكان أو الجغرافية الاقتصادية والاجتماعية قلة الدراسات التي ناقش هذه الظاهرة.
- المساهمة في دراسة أسواق العمل المحلية العمانية، من خلال معرفة تركيب وتجزئة العمالة الوافدة في هذه الأسواق، والبحث عن إيجابيات وسلبيات تنوع العمالة الوافدة في أسواق العمل المحلية العمانية، مما يساهم في فهم الأبعاد والخصائص الاقتصادية والتنموية لتلك الأسواق.
- تفادي حدوث خلل في التركيبة الديمغرافية التي يخلقها السكان الوافدين، خاصة فيما يتعلق بتوزيع قوة العمل على الأنشطة الاقتصادية وأماكن العمل المتاحة في الدولة.
- طرح أراء علمية يمكن أن تساهم في تفادي مشكلة ارتفاع معدلات البطالة بين العمانيين بسبب تفاقم أعداد العمالة الوافدة.

٢. منهج الدراسة

تتبنى الدراسة المنهج التحليلي، وتعتمد بشكل أساسي على الأسلوب الكمي في تحليل بيانات تعداد السكان العماني لعام ٢٠٠٣ وتعداد السكان لعام ٢٠١٠، وتتبع مجموعة من التحليلات الإحصائية لإظهار الفروق بين اسواق العمل في المحافظات العمانية. هذا فضلاً عن تحليل البيانات المستمدة من المصادر الإحصائية الأخرى مثل إصدارات المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في سلطنة عمان، ومركز الإحصاء الخليجي، وتحليل البيانات من المراجع والمصادر العلمية التي كتبت في ذلك الموضوع عن سلطنة عمان أو دول مجلس التعاون الخليجي، مع ملاحظة أن بعض هذه الإحصاءات والدراسات أُجريت في تواريخ مختلفة عن تاريخ التعداد السكان العماني (٢٠٠٣ و٢٠١٠)، وسوف يشار إلى تاريخ البيانات عند استخدامها في متن البحث.

٣. الإطار النظري للدراسة

تعني تجزئة سوق العمل وجود سوق عمل مجزأ إلى جزأين أو أكثر، لكل جزء ظروف سوقية (أجور وساعات عمل وأمان وظيفي، وجهد مبذول لأداء الأعمال ....)، تتفاوت في ما بينها تفاوتا جوهريا. وتستند التجزئة غالبا إلى أساس قطاعي أو جنسي أو عرقي أو إقليمي أو ديني ونحو ذلك. من أوضح أمثلة تجزئة سوق العمل في بعض البلدان وجود قطاع حكومي

بظروف سوقية تختلف اختلافا واضحا عن ظروف سوق العمل في القطاعات غير الحكومية. ولقد أشارت بعض الدراسات المعنية بالتحليل الاقتصادي لسوق العمل أن تجزئة سوق العمل تضرب الاقتصاديات، فهي على سبيل المثال تؤدي إلى وجود أو تعمق مشكلات اقتصادية هيكلية يكون تأثيرها بعيد المدى في اكتساب المهارات والإنتاجية والتوظيف وتوزيع الموارد وعدالة الفرص. ونظرا لهذه الأضرار فإن الدول تسن تشريعات للحد من تلك الظاهرة. كما توجد نقاشات علمية متعددة حول تأثيرات تركز العمالة من جنسية أو عرقية واحدة في قطاع اقتصادي بعينه، أو في مؤسسة عمل واحدة. حيث أشار البعض إلى أن سهولة التواصل بين أفراد العرقية أو الجنسية الواحدة، وزيادة الثقة فيما بينها، يؤدي إلى سرعة إنجاز الأعمال ومن ثم زيادة الإنتاجية، وتقليل التكلفة الموجهة لإدماج هذه المجموعات مع بعضها البعض لتسهيل التواصل فيما بينها (Peri, Giovanni 2009)، في المقابل تشير دراسات أخرى إلى ظاهرة تنوع فريق العمال (Team Heterogeneity) في المؤسسة الاقتصادية، والذي قد يعتمد على متغيرات مثل الجنسية أو العرقية أو اللغة أو الدين أو الثقافة أو غيرها من المتغيرات الاجتماعية الديموغرافية للأفراد.

وأشار Alesinaو La Ferrara (٢٠٠٥) إلى أن العرق هو أحد أهم أبعاد عدم التجانس، فالتنوع العرقي يمكن أن ينطوي في عدم التجانس في اللغة الأم، والأديان والثقافات. وينتج عن هذا التنوع اختلافات وتعددات في مستوى المعلومات والمعرفة والقدرات التي يمتلكها الأفراد (Lazear 1999 Morgan and Vardy 2009) يؤدي هذا التنوع إلى مزيد من الإنتاجية، حيث يمنح الفرصة لتبادل الخبرات وللتعليم المتبادل بين الأطراف، وتعزيز إمكانيات الإبداع والابتكار، كما تشير (Hoogendoorn & Praag 2012).

توجد مجموعة أخرى من الاتجاهات النظرية ناقشت توزيع العمالة في أسواق العمل، البعض منها ركز على الجوانب الاقتصادية، حيث تعتبر الأجور وتكلفة العمالة السبب الرئيسي المؤدي إلى تقسيم العمالة في سوق العمل من وجهة نظر اتباع ذلك الاتجاه. بينما ركز اتجاه ثان على البعد الاجتماعي الثقافي، حيث كان لتباين قيم وثقافات العمل بين العرقيات المختلفة دوراً واضحاً في تقسيم العمالة، خاصة في الدول التي تشهد هجرات وافدة اليها، مثل بلدان العالم الجديد، وبلدان دول مجلس التعاون الخليجي (قارن دراسات لورنس إي هاريزون ٢٠٠٥، ناثان جليزر ٢٠٠٥، دافيد لانديس، ٢٠٠٥، ميشيل إي بورتر ٢٠٠٥)، وتقدم نظرية تجزئة سوق العمل

(Dual Labor Market Segmentation Theory: Markets) إطارا نظريا مهما للدراسة الحالية. ولقد أُسست هذه النظرية في سبعينيات القرن العشرين بواسطة مايكل رايش وآخرين (Reich, Michael; Gordon, David M.; and Ed-wards, Richard C: 1973). واستخدمت ثلاثة معايير أساسية لتقسيم سوق العمل في البلدان التي طبقت عليها وهي:

- الأول: تجزئة سوق العمل حسب قطاعي العمل الأول والثاني (Segmentation into Primary and Secondary Markets)، ويقصد بها هنا نوعية وطبيعة وخصائص العمل في كل قطاع والتي يمكن صياغتها في مفهوم ازدواجية سوق العمل (Dual Labor Market Theory)
- الثاني: التجزئة حسب الجنس (ذكور/ إناث) (Segmentation by Sex)، حيث لوحظ في كثير من البلدان تركز الإناث في أعمال محددة، بينما يستأثر الذكور على أعمال أخرى، وذلك وفقا لطبيعة المجتمعات وطبيعة الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لها. حيث يذكر تايلور وفلنت".....ففي غالبية مجتمعات العالم يتوزع العمل بحيث يسهل على الرجال الحصول على المال ومن ثم التحكم في السوق، بينما يترك للمرأة مهمة تدبير شؤون المنزل..... وفي مناطق الأطراف تقوم المرأة بنصيب وافر في إنتاج الغذاء، بينما ينصرف الذكور إلى إنتاج المحاصيل التي تدر عائداً كبيراً من الأموال. وهكذا فإن توزيع العمل يتم هنالك بحيث يبقى الذكور ممسكين بناصية المال.....ففي مجال العمل تحصل المرأة على أجور أقل من أجور الرجال، وكلما صعدنا على سلم الوظائف الكبرى نجد نسبة ضئيلة من النساء" (تايلور وفلنت ٢٠٠٢: ٦٠).
- الثالث: التجزئة حسب العرق (Segmentation by Race)، ويقصد بها تركز عمال من جنسيات وأعراق معينة في وظائف وأعمال بعينها، بل أكثر من ذلك حيث يعمد أبناء العرقية الواحدة على توريث الأعمال داخل الأجيال المتعاقبة فيها. ".....ويلاحظ أنه في البلدان التي تحوي أعراقاً متعددة تتوزع فيها أنواع العمل في شكل تراتبي بحيث يصبح لكل جماعة عرقية نطلق عمالة لصيق بها" (المرجع السابق)

ومن خلال تطبيق النظرية على أسواق عمل في بلدان مختلفة أثبتت نن أسواق العمل في بلدان كثيرة تعد مثالاً لسوق العمل العالمي (In-ternational Labor Market)، كما أن هناك تجزئةً أو تقسيماً (Segmentation) وفقا لمعايير مختلفة في هذه الاسواق. ففي بلدان الخليج العربية هناك تجزئة واضحة حسب:

١) القطاع الاقتصادي حكومي/خاص(Segmentation by economic sector, governmental vs. private)، حيث تتركز العمالة الوطنية في القطاع الحكومي لما له من مميزات، بينما تتركز العمالة الوافدة في القطاع الخاص.

٢) تجزئة حسب جنسية العمالة الوافدة (Segmentation by nationalities of foreign labors: Indian, Pakistani, Egyptian and etc.)، والتي تتضمن في الأساس تباين ثقافات العمل من مجموعة وافدة إلى أخرى، حسب الحيز الجغرافي والثقافي القادمة منه العمالة. فمثلا تتركز العمالة الأسيوية في قطاعات محددة، والأوربية في قطاعات أخرى،

بينما تتركز العمالة العربية في مجالات عمل ثالثة (انظر منتصر عبد الغني وآخرون ٢٠١٧).

يلاحظ من العرض السابق لبعض المفاهيم النظرية، أن قضية التجانس (Homogeneity) أو التعدد(Heterogeneity)أو التجزئة (Segmentation) للمشتغلين في أسواق العمل شغلت أنتباه الاقتصاديين الاجتماعيين والجغرافيين. وركز الاقتصاديين في معالجتهم لهذ الموضوع على المستويات المؤسساتية الدقيقة، مثل الشركات، والمؤسسات الاقتصادية (Micro Level)، وركز الجغرافيون بدرجة أكبر على المستويات الجغرافية المتوسطة والكبيرة (Meso & Macro Levels)، مثل أسواق العمل في الأقاليم والبلدان، وبذلك فأن الظاهرة تتميز بإمكانية المعالجة العلمية البينية (Multidisciplinary) حيث تتصف بتشابك الخصائص النفس الاجتماعية (Psychosocial) والسلوكية (Behavioral) والجغرافية المكانية (geographical spatial) . تلك المعالجات البينية تعد من الاتجاهات المهمة المعاصرة في علم الجغرافيا البشرية في إطار الجغرافيا الاجتماعية والسلوكية.

في هذا السياق تأتي الدراسة الحالية لتضيف إلى الدراسات السابقة؛ حيث انها تركز على دراسة أسواق العمل المحلية في المحافظات العمانية وليس على المستوى الوطني فقط، وسوف تقدم تحليلاً جغرافياً اجتماعياً لأسباب توزيع العمالة في أسواق العمل على ذلك المستوى المحلي.

٤. الدراسات السابقة

الدراسات التي ناقشت تجزئة سوق العمل في بلدان دول مجلس التعاون قليلة، ولكن ثمة دراسات كافية عن العمالة الوافدة وتطورها وتأثيراتها على جميع مناحي الحياة في هذه البلدان، خاصة المنحى الاقتصادي. وكيف يكون دورها في التأثير على توزيع السكان حسب الأنشطة الاقتصادية، أو دورها في رفع نسبة البطالة مثلا. ومن ثم سوف تعرض هنا مجموعة من الدراسات ناقشت موضوع العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وتأثيراتها المختلفة، مع التركيز على الدراسات التي تناولت الجوانب الاقتصادية.

قام منتصر عبدالغني (٢٠١٢ و٢٠١٨) بإعداد دراستين عن العمالة الوافدة في سلطنة عمان: الأولى بعنوان "تأثيرات العمالة الوافدة على سوق العمل والأنشطة الاقتصادية في سلطنة عمان (٢٠١٢)، ركزت الدراسة على توضيح تأثيرات العمالة الوافدة على سوق العمل والأنشطة الاقتصادية في سلطنة عمان من خلال قياس مساهمتها في قطاعات الأنشطة الاقتصادية وأقسام المهن، وأكدت على أن القطاع الخاص هو العارض الأكبر لاماكن وفرص العمل في السلطنة وهو القطاع الأكثر احتواءً للعمالة الوافدة، ولحل مشكلة الباحثين عن عمل لدى العمانيين يجب زيادة وعي العمالة العمانية بأهمية القطاع الخاص، ويتطلب هذا أمرين هامين الأول هو تحسين خصائص وبيئة العمل في القطاع الخاص، الثاني تدريب وتأهيل العمالة العمانية لتصبح مناسبة لمتطلبات واحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص.

أما الدراسة الثانية جاءت بعنوان «تراتبية العمالة وفقا للجنسية في سوق العمل في سلطنة عمان» ٢٠١٨، والتي أعدها مع طلال العوضي وعلي البلوشي؛ فتشير نتائجها إلى تركز العمالة العمانية في قطاعات العمل الحكومية، بينما تتركز العمالة الوافدة في قطاعات العمل الخاصة. وهناك عمالة وافدة من جنسيات محددة يزداد تمثيلها في أنشطة اقتصادية معينة، مثل تركز العمالة الهندية في قطاع البناء والإنشاءات، والعمالة المصرية في الأنشطة المرتبطة بالتعليم، والعمالة البنجلادشية في نشاط الزراعة، والعمالة الإندونيسية في نشاط الأسر الخاصة. مجموعة متضافرة من الأسباب أدت إلى هذه التراتبية، مثل الأسباب الاقتصادية والسياسية والإدارية والاجتماعية والثقافية. وأسباب مرتبطة ببلدان الأصل، وأخرى مرتبطة ببلدان المهجر. ولم تتناول هذه الدراسة واقع تجزئة سوق العمل على مستوى المحافظات العمانية، حيث اقتصرت المعالجة فقط على المستوى الوطني للسلطنة.

قدم نظام الشافعي (٢٠١٦): دراسة بعنوان «تطور الأحجام السكانية والقوى العاملة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين». أوضحت الدراسة استمرار انخفاض نسبة المواطنين من إجمالي سكان دول مجلس التعاون، إلى أن وصلت سنة ٢٠١٠ إلى ٥٤ ٪، ومن المتوقع أن يصبح المواطنون الخليجيون ذات أقلية عددية في سنة ٢٠٢٠، أي حوالي ٤٥ ٪، إذا ما ظل معدل نمو السكان الوافدين على نفس المستوى، وحوالي٤٧٪ في حالة انخفاض نسبة نموهم إلى نحو ١,٣ ٪ بدلًا من ١,٨ ٪. وتشهد معدلات النمو الطبيعي للمواطنين انخفاضًا عن ذي قبل بسبب ارتفاع مستواهم العلمي والثقافي والاقتصادي، وهو ما يعني زيادة طبيعية أقل في المستقبل. بيّنت الدراسة ايضا أن النسبة الأكبر من الزيادة السكانية الكلية ناتجة عن القوى العاملة القادمة إلى دول الخليج، حيث ارتفع عددهم من نصف مليون تقريبا سنة ١٩٦٥ إلى نحو ١٦ .٥ مليونًا سنة ٢٠١٠، وأن مشاركة المواطنين في قوة العمل انخفضت من ٦٥ ٪ في سنة ٢٠٠٠ إلى حوالي ٦٠ ٪ سنة ٢٠١٠، وذلك على الرغم من ازدياد أعداد الخريجين من المواطنين. أظهرت الدراسة كذلك انخفاض مستمر لنسبة الوافدين العرب في التركيب السكاني لدول الخليج، إذ وصلت إلى نحو ٢٠٪ في المتوسط في نهاية العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. يعود ذلك بالدرجة الأولى إلى الخلافات السياسية العربية التي تحول دون استمرار تدفق العمالة من بلد عربي إلى أخر، بالإضافة إلى ضعف كفاءة العمالة العربية، وارتفاع أجورهم مقارنة بالآسيويين. في المقابل يمثّل الوافدون الهنود أكبر المجموعات الوافدة إلى المنطقة بنحو ٥ ملايين، وهم بالتالي أكثر من إجمالي مواطني خمس دول خليجية باستثناء السعودية في ذلك الوقت.

أعد جاسم حسين (٢٠١٥) دراسة بعنوان «العمالة الوافدة في دول الخليج - واقعها ومستقبلها»

حللت هذه الدراسة وجود العمالة الوافدة من الجنسيات المختلفة في دول الخليج العربية، وركزت على العمالة الأسيوية القادمة من الهند وبنجلاديش وباكستان والفلبين، وأشارت إلى انتشار هذه العمالة في كل أسواق العمل في دول الخليج. خصصت الدراسة جزءاً منفصلاً للعمالة الهندية وتطورها، حيث تستأثر بالنسبة الأعلى بين جنسيات العمالة الوافدة. عرجت الدراسة ايضاً إلى توضيح الأثر الاقتصادي للعمالة الوافدة سواء على الدول المستقبلة أو الدول المصدرة لها.

ركزت دراسة غربي محمد (٢٠١٤): على «الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون والسياسات المتبعة للحد منها». حيث اتخذت دول الخليج العربية مجموعة من السياسات المنظمة للهجرة خلال السبعينيات والثمانينيات من القرن العشرين. وتطرقت الدراسة إلى الآثار الأمنية للمهاجرين التي تتزايد بسرعة وتشكل هاجس خوف قوي لدى السكان الوطنيين. إضافةً إلى الآثار الثقافية، حيث ينقل الوفدين ثقافاتهم مثل اللغة وبعض السلوكيات والعادات - التي لا تتناسب بعضها مع السياق المحلي - إلى دول مجلس التعاون. فضلاً عن الآثار الاقتصادية المتمثلة في التحويلات المالية المستمرة لدول أجنبية متعددة، كما تطرق الباحث إلى السياسات المتبعة للحد من العمالة الوافدة.

أعد خالد الغيلاني (٢٠١٤) دراسة بعنوان «الآثار الاجتماعية والاقتصادية للعمالة الوافدة على المجتمع العماني- دراسة ميدانية. حيث طُبقت الدراسة على مجتمع بالعينة من المحافظات العمانية، أظهرت بحسب رأي العينة أن للعمالة الوافدة العديد من الآثار الاقتصادية على -المجتمع العماني، ومن تلك الآثار:

- التحويلات المالية الكبيرة للأموال خارج البلاد، ممل يؤدي إلى استنزاف موارد الدولة المالية بشكل كبير.
- سيطرة العمالة الوافدة عل سوق العمل في بعض القطاعات مثل الإنشاءات والتجارة وغيرها.
- انتشار التجارة المستترة مما يؤثر على الاقتصاد.
- زيادة أعداد الباحثين عن العمل بين المواطنين العمانيين.
- تزييف الأموال.
- انتشار وزيادة أعداد العمالة الوافدة الرخيصة غير المدربة.

أثبتت الدراسة وحسب رأي العينة أن أكثر الجنسيات أهمية هي الجنسية الهندية بمتوسط حسابي (٧,٠٩)، ثم الجنسيات العربية بمتوسط حسابي (٦,٤٧)، فالأوروبية بمتوسط حسابي(٦,٥٠)، في حين جاءت الجنسية البنجلادشية في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٤٨). أكدت الدراسة فيما يتعلق بالمهن التي يجب تواجد العمالة الوافدة فيها أن مهنة (خدمة المنازل) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حساب يبلغ (١٥,٩)، تليها مهنة البناء والإنشاءات بمتوسط حسابي بلغ (١٤,٩٥)، في حين جاءت المهن الكتابية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٤,١٣). تعد الدراسة من الدراسات الجيدة لكونها اعتمدت على الدراسة الميدانية.

أعدت بان علي حسين المشهداني (٢٠١٣) دراسة عن «العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي». تحدثت فيها عن مفهوم التنمية البشرية وعناصرها والعوامل المؤثرة في تنمية الموارد البشرية، مثل العوامل الاجتماعية المتعلقة بحجم النمو السكاني وطبيعة التوزيع السكاني، والعوامل الاقتصادية والسياسية والدولية. وتناولت الدراسة بالشرح وضع العمالة الأجنبية في الخليج وخصائصها، وآثارها على النواحي الاجتماعية والاقتصادية في تلك الدول. كما عرضت بعض التحديات التي تواجه عملية إحلال العمالة الوافدة بالعمالة الوطنية، والإجراءات التي اتخذتها دول الخليج للحد من الآثار السلبية للعمالة الوافدة. وفيما يتعلق بنسب العمالة الوافدة حسب جنسيتها، وضحت الدراسة ان العمالة الاسيوية هي المهيمنة على سوق العمل حيث شكلت (٦٩,٩٪)، تليها العمالة العربية بنسبة (٢٣,٣٪)، وتوضح المقارنات بين الدول أن سلطنة عمان تستقطب العمالة الاسيوية بالدرجة الأولى بنسبة (٩٢,٤٪) تليها الامارات بنسبة (٨٧,١٪)، البحرين (٨٠,١٪)، السعودية (٥٩,٣٪)، الكويت (٥٦,٤٪)، أخيرا قطر بنسبة (٤٥,٦٪).

قدم ماجد الديحاني (٢٠٠٠) دراسة بعنوان «العمالة الوافدة - دراسة تحليلية» أشارت الدراسة إلى أن التدفق العمالي إلى دول الخليج العربية سوف ينحسر تدريجياً لعوامل عدة منها النمو السكاني المرتفع والمستمر للمواطنين، وصعوبة إيجاد فرص عمل، وسياسة الإحلال التي بدأت بالفعل منذ فترة في بعض دول الخليج مثل الكويت والسعودية والبحرين وعمان، وتدريب أبناءها على الدورات والبرامج التدريبية ذات الطابع التقني والمهني، وتغير توجه أبناء الدول الخليجية نحو العمل اليدوي والذي يتطلب جهداً بدنياً. كما ذكر الأسباب التي أدت إلى الاعتماد على هذه العمالة ومنها: قلة عدد السكان، وفرة رأس المال نتيجة تدفق العائدات النفطية وتوظيفها في مشاريع التنمية الاقتصادية والبنية الأساسية التي تتطلب أعداد كبيرة من العمالة غير المتوفرة في السوق المحلي، انخفاض أجور العمالة الوافدة، وغيرها من الأسباب الأخرى.

أشارت دراسة ناصر أحمد بن الغيث (٢٠١٠) إلى ارتباط خلل التركيبة السكانية بحالة السوق وعوائد النفط، حيث تراجعت نسبة الوافدين في اغلب دول الخليج في الثمانينات والتسعينيات نتيجة للتراجع الواضح في اسعار النفط وعوائده، والذي أدى إلى تراجع كبير في نسب النمو الاقتصادي، كما أن البعد السياسي لعب دوراً في خلل التركيبة السكانية من خلال السياسات التي اتبعتها دول الخليج، وتبنيها لخططا تنموية بالغة الطموح لا تتناسب مع الامكانات البشرية لها.

قام اتحاد الغرف الخليجية (٢٠٠٨) بإعداد دراسة أظهرت انه على الرغم من الجهود التي بذلتها دول المجلس في الحد من العمالة الوافدة؛ إلا أنها ما زالت تفتقر إلى وجود استراتيجية شاملة

تمكنها من الحد من تفاقم مشكلة البطالة، وهو الأمر الذي ينطبق على معظم دول المجلس. عرضت الدراسة تجربتين للملكة العربية السعودية ولمملكة البحرين في مجال وضع برامج عمل فعالة للحد من التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية للعمالة الوافدة.

قامت وزارة القوى العاملة (٢٠٠٧) بعمل دراسة عن «ظاهرة هروب العمال الوافدين من الأعمال المصرح لهم بها بالقطاع الخاص- أسبابها – مخاطرها – والحلول المقترحة لمعالجتها، أشارت الدراسة إلى أن بعض هذه الأسباب يعود إلى الكفيل، من حيث تدني الاجور وإساءة التعامل مع العمالة الوافدة وظروف العمل الشاقة. بينما يعود بعضها للعامل نفسه من حيث عدم الالتزام بضوابط العمل، أو بحثه عن فرص عمل أخرى أكثر دخلا بطرق غير رسمية، وتعمين العديد من الوظائف، واوصت الدراسة بضرورة الحد من ظاهرة العمالة الهاربة عن طريق تشديد الرقابة والمتابعة المستمرة، وعدم تكليف العمال أعمالاً شاقة يصعب عليهم القيام بها، وتوفير الظروف الملائمة لها للعيش، ودفع مستحقاتهم بشكل منتظم ودائم.

يتضح من العرض السابق لبعض الدراسات السابقة عن الموضوع، أنها تطرقت كثيراً إلى قضية الخلل في التركيبة السكانية، نتيجة لارتفاع نسبة الوافدين في هذه البلدان. وكذلك إلى تأثيرات ذلك الخلل، سواء كانت تأثيرات اقتصادية مثل ارتفاع نسبة البطالة بين المواطنين، وتأثيرات اجتماعية مثل التأثير على الهويات الوطنية في هذه البلدان. كما تطرقت بعض الدراسات، مثل دراسة منتصر عبد الغني، إلى تأثيرات العمالة الوافدة على أسواق العمل، وكذلك إلى تخصصية العمالة الوافدة وتراتبيتها وهيمنتها في بعض الحالات على قطاعات اقتصادية بعينها. ويلاحظ في كل هذه الدراسات انها لم تتطرق إلى تعددية سوق العمل (heterogeneity of labor market) أو إلى تجزئة سوق العمل (Segmentation of Labor Market) بين العمال الوافدين على المستويات المكانية الأصغر (المحافظات أو الولايات) في أي دول خليجية. ولذلك تهدف الدراسة الحالية إلى استكمال ذلك النقص بالتطبيق على سلطنة عمان.

٥. العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي

تحظى العمالة الوافدة بمكان أساسيٍّ في سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي؛ وذلك من خلال المشاركة في قطاعات اقتصادية مهمه مثل الانشاءات، والتعليم، والتعدين، والتجارة، ويساهم نشاطهم الاقتصادي في ديمومة واستمرارية العديد من القطاعات والأنشطة الاقتصادية.

وتتميز دول مجلس التعاون الخليجي بأنها تجذب أعدادًا كبيرة من السكان الوافدين، حيث يشكلون أكثرية القوى العاملة في جميع دول المنظومة الخليجية؛ إذتشكل الغالبية من سكان أربعة دول هي: الإمارات والبحرين والكويت وقطر. ويزيد حجم العمالة الوافدة في دول الخليج العربية عن ١٧ مليون فرد، ترتفع لتصل إلى نحو ٢٣ مليون فرد بعد إضافة أفراد الأسر الخاصة بهم؛ مما يعني قرابة نصف سكان دول الخليج العربية. وتستقطب السعودية وحدها أكثر من ٩ ملايين عامل وافد جُلهم من الدول الآسيوية؛ مثل: الهند، والفلبين وباكستان وبنغلادش واندونيسيا وسريلانكا (جاسم حسين ٢٠١٥).

يتضح من الشكل (١) ارتفاع نسبة السكان الوافدين في كل دول مجلس التعاون عام٢٠١٣ بشكل ملحوظ، حيث تقترب من ٩٠٪ من سكان دولة الإمارات العربية المتحدة، ودولة قطر، وحوالي ٧٠٪ من سكان دولة الكويت، ونصف سكان مملكة البحرين، ونحو ٤٥٪ من سكان سلطنة عمان، وما يزيد عن ثلث سكان المملكة العربية السعودية.

من أهم العوامل التي دفعت العمالة الأجنبية للقدوم إلى دول مجلس التعاون الخليجي ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي، واحتياجات سوق العمل الملحة للعمالة في كل الأنشطة الاقتصادية تقريباً، والرغبة في الاستفادة منها في إقامة مشروعات وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تلك البرامج التي تفوق قدرة البلد في توفير العمالة الوطنية اللازمة لإنجازها.

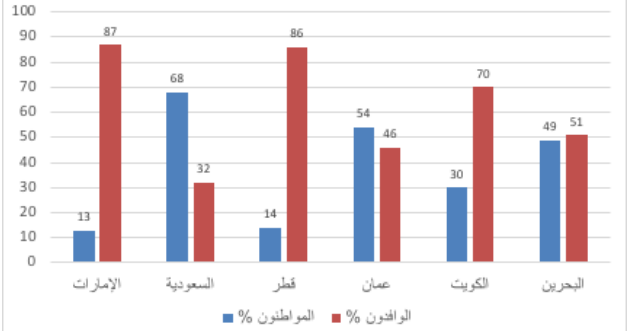
تشّكل الأيدي العاملة الآتية من جنوب وجنوب شرق آسيا الأغلبية الساحقة من الأيدي العاملة الأجنبية في دول الخليج العربية، والسبب الرئيس لذلك هو انخفاض أجورها بالمقارنة بالعمالة من دول أخرى، حيث تعمل أساسا في الوظائف الأقل دخلاً، في حين تتمركز الأيدي العاملة العربية في الوظائف المكتبية والمدارس

جدول (١) التوزيع العددي والنسبي للعمالة الهندية في دول مجلس التعاون في الفترة من ١٩٧٥ إلى ٢٠١٢

الدولة	١٩٧٥		١٩٩١		٢٠٠٤		٢٠١٢	
	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪	العدد	٪
السعودية	١٠٧,٥٠٠	٤١,٧٢	٤٠٠,٠٠٠	٢٦,٩٧	١,٥٠٠,٠٠٠	٤١,١٠	١,٧٨٩,٠٠٠	٣١,٤٥
الإمارات	٣٤,٥٠٠	١٣,٣٩	٦٠٠,٠٠٠	٤٠,٤٦	١,٠٠٠,٠٠٠	٢٧,٤٠	١,٧٥٠,٠٠٠	٣٠,٧٧
عمان	٣٨,٥٠٠	١٤,٩٤	٢٢٠,٠٠٠	١٤,٨٣	٤٥٠,٠٠٠	١٢,٣٣	٧١٨,٦٤٢	١٢,٦٣
الكويت	٣٢,١٠٥	١٢,٤٦	٨٨,٠٠٠	٥,٩٣	٤٠٠,٠٠٠	١٠,٩٦	٥٧٩,٣٩٠	١٠,١٨
قطر	٢٧,٨٠٠	١٠,٧٩	٧٥,٠٠٠	٥,٠٦	١٥٠,٠٠٠	٤,١١	٥٠٠,٠٠٠	٨,٧٩
البحرين	١٧,٢٥٠	٦,٦٩	١٠٠,٠٠٠	٦,٧٤	١٥٠,٠٠٠	٤,١١	٣٥٠,٠٠٠	٦,١٥
المجموع	٢٥٧,٦٥٥	١٠٠	١,٤٨٣,٠٠٠	١٠٠	٣,٦٥٠,٠٠٠	١٠٠	٥,٦٨٧,٠٣٢	١٠٠

المصدر: Kohli, Neha (٢٠١٤) النسب المئوية من حساب الباحثين

شكل (١) نسبة السكان المواطنون والوافدون في دول مجلس التعاون الخليجي ٢٠١٣م



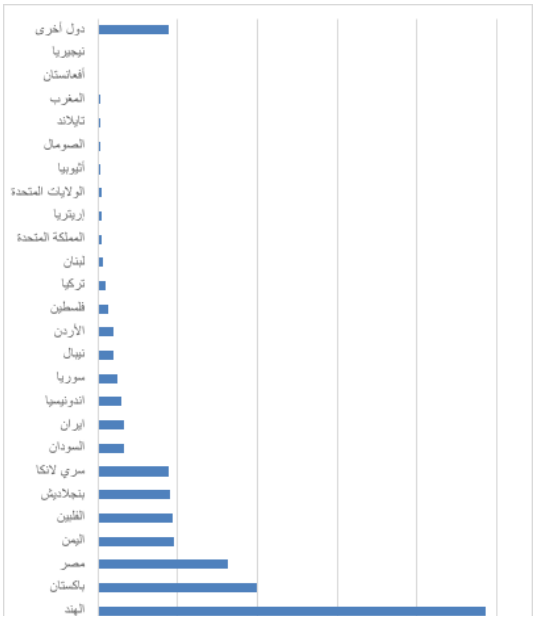
مصدر البيانات: المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (٢٠١٨)

والقطاعات المصاحبة. أما الوافدون من أوروبا وأمريكا الشمالية، فيحتلون في الغالب المناصب التنفيذية مثلا المستشارين والخبراء الفنيين في مجال النفط والغاز والتعدين، والمديرين التنفيذيين.

وتستقطب السعودية وحدها قرابة ٩ ملايين عامل وافد مسجل من مختلف دول العالم وخصوصًا الهند وباكستان ومصر يزيد الرقم عن ذلك نتيجة إلى هروب بعض الوافدين والإقامة في المملكة العربية السعودية بصورة غير قانونية بعد انتهاء موسم الحج، والعمل في الاقتصاد غير الرسمي.

اللافت للأمر في هذا الصدد هو النمو الكبير للعمالة الهندية في دول مجلس التعاون الخليجي منذ أكثر من أربعة عقود. وذلك على خلفية ارتفاع أسعار النفط؛ وبالتالي الحاجة لأعداد كبيرة من العمال لتنفيذ مشاريع تنموية، مما أدى إلى نوع من التناقض بين فرص العمل المتوافرة وبين تطلعات المواطنين؛ الأمر الذي أفسح المجال أمام قدوم عمال من الهند ودول آسيوية وعربية أخرى لملء الفراغ في الوظائف المتاحة. فمن أصل نحو ٢٢ مليونًا يعملون

شكل (٢) توزيع العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون حسب الجنسية عام ٢٠١٠



المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات من جريدة الرياض (٢٠١٥)

ويعيشون في الخارج بمن في ذلك الهنود غير المقيمين، يعمل نحو ٧ ملايين منهم في دول مجلس التعاون الخليجي، وقد يصل العدد الفعلي إلى ٨ ملايين نظرًا إلى بقاء بعضهم بصورة غير قانونية، وعدم تسجيل أسمائهم لدى البعثات الدبلوماسية الهندية (جاسم حسين ٢٠١٥).

وبذلك تأتي العمالة الهندية في مركز الصدارة من حيث العدد حيث ارتفع حجمها في غضون أربعة عقود من نحو ٢٥٠ ألف عامل في عام ١٩٧٥ إلى قرابة ٨ ملايين عامل. ويبين جدول (١) تطور أعداد العمالة الهندية في دول مجلس التعاون في الفترة من ١٩٧٥ إلى ٢٠١٢. ويشير الجدول إلى أن السعودية استقطبت عام ٢٠١٢ نحو ٣١,٥٪ من جملة العمالة الهندية في دول الخليج، تليها دولة الإمارات العربية لنحو ٣٠٪، ثم سلطنة عمان بنحو ١٢,٦٪، والكويت ١٠,٢٪، وقطر ٨,٨٪، والبحرين ٦,١٥٪.

وتأتي العمالة الباكستانية في المرتبة الثانية بعد العمالة الهندية، حيث قدر البنك الدولي عددها عام ٢٠١٠ بنحو ٢ مليون عامل، تليها العمالة المصرية بنحو ١,٦٣ مليون، ثم العمالة اليمنية ٩٥٥ ألف، والعاملون من الفلبين ٩٣٥ ألف، والعاملون من بنجلاديش ٩٠٦ ألف.

فضلاً عن العمالة الهندية تستقطب دول مجلس التعاون عمالة بأعداد ضخمة من دول أخرى في جنوب آسيا مثل باكستان وبنغلاديش، هناكنحو مليون مواطن باكستاني يعملون في السعودية. كما تستقطب كل من الإمارات وقطر والكويت مئات الآلاف من رعايا باكستان يعملون في بعض قطاعات حيوية مثل الأمن والحراسات. إضافة إلى ذلك، تستقطب اقتصادات دول مجلس التعاون أعدادًا ضخمة من العمالة من بنغلاديش؛ حيث تُقدَّر أعدادهم بنحو ٤٤٧ ألفًا في السعودية (انظر شكل ٢).

٦. مساهمة العمالة الوافدة في قوة العمل في دول مجلس التعاون

لا يقتصر الأمر على ارتفاع نسبة السكان الوافدين لجملة السكان في دول مجلس التعاون، بل أن عددهم ونسبتهم في قوة العمل تصل إلى حدود ملفتة للانتباه. يرجع سبب ذلك إلى أن العدد الأكبر من الوافدين يقع في فئات العمر المنتجة، فهي القادرة على الحركة والهجرة من دولها، وهي المطلوب استقدامها إلى دول المهجر. بلغ حجم قوة العمل الكلية في دول مجلس التعاون عام ١٩٩٠ نحو (٧,٧٠٣) مليون نسمة، كان من بينهم (٥,٢١٨) مليون وافد، بنسبة (٦٧,٧ ٪). وصلت قوة العمل عام ١٩٩٩ إلى (١١,٠٩٣) مليون، كان من بينهم نحو (٧,١١٤) مليون وافد، بنسبة (٦٤,١ ٪). وبحلول عام ٢٠٠٨

جدول (٢) تطور حجم السكان في سلطنة عمان (العمانيون والوافدون)

الوصف	*١٩٩٠	١٩٩٣	*١٩٩٥	٢٠٠٣	٢٠١٠	معدل النمو ١٩٩٣-٢٠٠٣	معدل النمو ٢٠٠٣-٢٠١٠
جملة السكان	١,٨٤٣,٠٠٠	٢,٠١٨,٠٧٤	٢,١٧٢,٠٠٠	٢,٣٤٠,٨١٥	٢,٧٧٣,٤٧٩	٪١,٥	٪٢,٤٢
العمانيون	١,٤١٩,٤٢٨	١,٤٨٣,٢٢٦	١,٥٨٩,٥٣٧	١,٧٨١,٥٥٨	١,٩٥٧,٣٣٦	٪١,٨٣	٪١,٣٤
الوافدون	٤٢٣,٥٧٢	٥٣٤,٨٤٨	٥٨٢,٤٦٣	٥٥٩,٢٥٧	٨١٦,١٤٣	٪٠,٤٥	٪٥,٤
نسبة الوافدين لجملة السكان	٪٢٣,٠	٪ ٢٦,٥	٪ ٢٦,٨	٪ ٢٣,٩	٪ ٢٩,٤	-	-

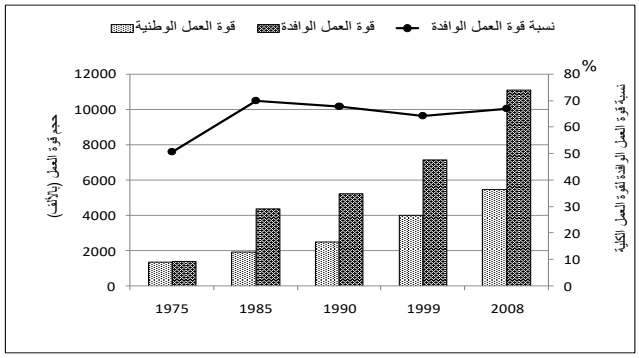
المصدر: المركز الوطني للإحصاء والمعلومات (ب-٢٠١١). معدلات النمو السكاني من حساب الباحثين باستخدام المعادلة الأوسية

*بيانات ١٩٩٠ و١٩٩٥ من الأمم المتحدة: http://esa.un.org/migration/

سـجلت قوة العمل الكليـة (١٦,٥٣٨) مليون، منهـا (١١,٠٧٢) مليـون وافد، بنسـبة (٦٦,٩ ٪). معنى ذلك انه منـذ عام ١٩٨٥ وحتى الأن تشـكل قوة العمل الوافدة حوالي ثلثي حجم قوة العمل الكليـة تقريبا، في مقابل الثلث لقوة العمل الوطنية (أنظر شـكل ٣). يختلف هذا التركيب النسبي لقوة العمل الكلية (بين المواطنين والوافديـن) مـن دولة إلى أخرى. في عـام ٢٠٠٨ كانت هناك دولة واحدة انخفضت فيها نسـبة قوة العمل الوافدة عن متوسط دول مجلس التعاون (البالغ ٦٦,٩٪)، وهي المملكة العربية السـعودية، إذ تسجل قوة العمل الوافدة فيها نحو (٥٠,٦ ٪) في مقابل (٤٩,٤٪) لقوة العمـل الوطنية. أما في باقي الدول فتزيد نسـبة قوة العمل الوافدة عن المتوسط العام لدول مجلس التعاون؛ فنحو ثلاثة أرباع قوة العمل في دولتي سـلطنة عمان والبحرين من الوافدين، وأكثر من أربعة أخماسـها في الكويت، بينما تسـجل في الإمارات العربية (٨٥ ٪)، وفي قطر (٩٤,٣ ٪).

تشـير بيانات مركز الإحصـاء الخليجي إلى تركـز العملة الوافدة بشـكل واضح في قطاع الإنشاءات وقطاع أنشطة الأسر المعيشية وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات، مع تباين النسـبة في هذه القطاعات من دولـة إلى أخرى: ففي مملكة البحرين تركزت العمالـة الوافدة في قطاع التشـييد بنسـبة (٢٧,٦٪)، يليه قطاع الأسر المعيشـية وتجارة الجملة والتجزئـة وإصلاح المركبات (٥. ١٦٪ و١٦,٣٪ على التوالي). وفي المملكة العربية السعودية تركزت في قطاعي تجارة الجملة والتجزئة والتشـييد (٢١,٦٪ و٢٠,٩٪) على

شكل (٣) توزيع قوة العمل الوطنية والوافدة في دول مجلس التعاون عام ٢٠٠٨



المصدر: من إعداد الباحثين، مصدر البيانات:
Baldwin-Edwards (2011), Winckler, Onn., 2010 & 2012

جدول (٣) التوزيع النسبي للعمالة الهندية حسب أقسام النشاط الاقتصادي في محافظات سلطنة عمان عام ٢٠١٠

النشاط الاقتصادي	إجمالي العمالة الهندية في السلطنة	النسبة من العمالة الهندية في عمان	البريمي	ظفار	الوسطى	جنوب الشرقية	شمال الشرقية	الداخلية	الظاهرة	مسندم	جنوب الباطنة	شمال الباطنة	مسقط
الزراعة والصيد والحراجة	٤٦٧٢	١,٢١	٣,٠١	١,٨٨	٠,١٤	٠,٨٦	٢,١٠	١,١٧	١,٢٢	١,٠٧	٤,٤٨	١,٧٠	٠,٥٣
صيد الاسماك	٣٦٩	٠,١٠	٠,٠٣	٠,١٥	٠,٧٣	٠,٥٦	٠,٠٤	٠,٠٠	٠,٠١	١,٥٠	٠,٠١	٠,٠٠	٠,٠٤
التعدين واستغلال المحاجر	١٥٩٠٥	٤,١٢	١,٣٠	٤,٨٥	٦,٩٦	٠,٨٠	٠,٣٩	٩,٨٣	٣٠,٩٦	٠,٠٣	٠,٤٢	٢,٣٦	١,٩٦
الصناعات التحويلية	٢٣٦٤٠	٦,١٢	١٩,٨٦	٥,٣٦	١,٩٤	٨,١٦	٦,١٨	٦,٠١	٤,٥٧	٣,٧١	٤,٣٠	٨,٦١	٥,٩١
امدادات الغاز والكهرباء والماء	٦٤٥٢	١,٦٧	٢,٤٥	١,٧٥	٢,٠٥	٢,٠٦	٢,٨١	١,٣٣	١,٤٦	٥,١٩	٢,٣٠	١,٩٧	١,٣٧
الإنشاءات	١٩٦٨٤٠	٥٠,٩٩	٢١,٩٠	٣٩,٠٤	٧٧,٧٣	٣٦,٢٣	٤٨,٣١	٥٧,٠١	٣٩,٥٩	٣٩,٣٢	٦٠,٠٩	٥٠,١١	٥٢,٠١
تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات	٤٨٣٣٠	١٢,٥٢	٢٩,١٢	١٥,٩٤	٢,٤٠	١٥,٣٧	١٤,١٣	٧,٨٠	٨,٣٧	١٦,٩١	١٢,٢٩	١٢,١٢	١٣,١٥
الفنادق والمطاعم	١٤٧٤٦	٣,٨٢	٥,٤٤	٦,١٩	٢,٢٤	٦,٤٥	٥,٩٥	٤,٤٥	٣,٩٨	٧,٩٢	٣,٣٨	٣,٤٦	٣,١٣
النقل والتخزين والاتصالات	٧٤٧٨	١,٩٤	١,٢٧	٣,٦٥	٠,٧٢	١,٧٦	٠,٨٠	٠,٧٢	٠,٩٨	٤,١٤	٠,٧٣	١,١٥	٢,٤٣
الوساطة المالية	١٩٩٢	٠,٥٢	٠,٢٧	٠,١٥	٠,٠٢	٠,١٠	٠,٠٨	٠,٠٥	٠,٠٧	٠,١٢	٠,٠٩	٠,١٣	٠,٩٦
الأنشطة العقارية والإيجارية	١٣٥٤٠	٣,٥١	٣,٣٧	٢,٣٢	٠,٤٩	١,٩٠	١,٢٩	١,٧٦	١,١٤	٢,٠٠	١,٤٤	٢,٧٦	٥,٢٠
الإدارة العامة والدفاع والضمان	٨٥٣٨	٢,٢١	٢,٥٨	٥,٥٨	٠,٥٢	٢,٠٦	٢,٦١	١,٥٣	١,١٤	١٠,٢٥	١,٦٩	١,٦٢	٢,٠١
التعليم	٣٥٨١	٠,٩٣	٠,٤٩	٠,٨٤	٠,٠١	٠,٥٥	٠,٩٣	١,٠٥	٠,٤٩	٠,٤٠	٠,٣٦	٠,٦٧	١,٢٣
الصحة والعمل الاجتماعي	٦١٤٥	١,٥٩	٢,٥١	١,٨٣	٠,٧٨	١,٧٨	٢,٤٨	١,٠٣	٠,٨٢	٢,٥٨	٠,٨٦	١,٤٤	١,٨٢
أنشطة الخدمات الاجتماعية	٣٩٥١	١,٠٢	٢,٢٣	١,٤٦	٠,٢١	١,٨٧	١,٨٥	١,١٦	٠,٩٠	٢,١٥	٠,٨٨	٠,٧٦	٠,٩٣
الأسر الخاصة التي تعين أفرادا	٢٥٣٦٠	٦,٥٧	٣,٢٣	٧,٥٨	٠,٩٦	١٨,٩٨	٩,٣١	٣,٨١	٣,١٥	٢,١٥	٦,٤٢	٩,٤٢	٦,٢٢
المنظمات والهيئات	١٥١	٠,٠٤	٠,٠٠	٠,٠٤	٠,٠٦	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٣	٠,٠١	٠,٠٢	٠,٠٦
أنشطة غير كاملة التوصيف	٤٣٤١	١,١٢	٠,٩٤	١,٣٩	٢,٠٥	٠,٤٩	٠,٧٠	١,٢٨	١,٠٠	٠,٥٢	٠,٢٣	١,٧١	١,٠٥
المجموع	٣٨٦٠٣١	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

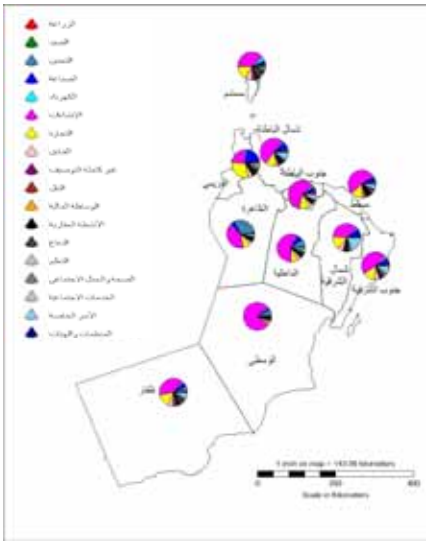
المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان.

التوالي، يليه قطاع الأسر التي تستخدم أفرادا للعمل المنزلي (١٣,٨٪). وفي قطر تركزت في قطاع التشييد بنسبة (٣٩,٩٪)، الأمر الذي يعود إلى حركة البناء والعمران المتصاعدة خاصة للمنشآت الرياضية المتعلقة بكأس العالم لكرة القدم في عام ٢٠٢٢. تختلف دولة الكويت نسبيا في تركز العمالة الوافدة عن باقي دول المجلس حيث تتركز في قطاعات الأسر المعيشية بنسبة (١٨,٤٪) والتشييد بنسبة (١٣,٧٪) (المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون ٢٠١٦: ١٦).

٧. الوافدون في سلطنة عمان

نتيجة للبدء المتأخر نسبياً في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سلطنة عمان حتى بداية السبعينيات مقارنة بدول الخليج الأخرى، اختلفت بعض أبعاد ظاهرة الهجرة في السلطنة عن باقي دول مجلس التعاون الخليجي. يرجع السبب في ذلك إلى البداية المتأخرة (زمنياً)، في استقدام العمالة الوافدة. حيث تغيرت كل الملامح الاقتصادية للدولة تغيراً جذرياً مع تغير الظروف السياسية في بداية السبعينيات. إذ وُضعت خطط تنمية واسعة في كافة المجالات (العمرانية والاقتصادية والاجتماعية، وغيرها) ففي غضون سنوات قليلة، معتمدة بالدرجة الأولى على الفوائض المالية الناتجة عن تصدير النفط، وعلى حسن توزيعها واستغلالها. اعتمدت أيضا على الإرادة السياسية في تحقيق النهضة العمانية. وتحولت الدولة في فترة زمنية قصيرة جدا من بلد مصدر لهجرة العمالة إلى بلد مستقبل له. حيث كان يعمل عدد غير قليل من العمانيين في البلدان الخليجية المجاورة في عقد الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي. عاد عدد كبير من العمانيين الذين

شكل (٤) التوزيع النسبي للعمالة الهندية في محافظات سلطنة عمان حسب أقسام النشاط الاقتصادي عام ٢٠١٠



المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان. (لا يعتد بهذه الخارطة من ناحية الحدود الدولية والإدارية)

جدول (٤) التوزيع النسبي للعمالة الوافدة من بنجلاديش حسب أقسام النشاط الاقتصادي في محافظات سلطنة عمان عام ٢٠١٠

النشاط الاقتصادي	إجمالي العمالة البنجلادشية	النسبة من العمالة البنجلادشية	البريمي	ظفار	الوسطى	جنوب الشرقية	شمال الشرقية	الداخلية	الظاهرة	مسندم	جنوب الباطنة	شمال الباطنة	مسقط
الزراعة والصيد والحراجة	٣٢٧٤١,٠٠	٣٣,٧٩	٢٩,٥٢	٦,٨٥	٣,١٣	٣١,٦٥	٤٧,٦٣	٤٤,٠٩	٥٠,٩٨	٣٥,٥٨	٤٩,٨٩	٥٢,٦٨	١٠,١٣
صيد الاسماك	٤٥١,٠٠	٠,٤٧	٠,٠٠	٠,٥٩	٩,٤٩	١,٤٥	٠,٠١	٠,٠١	٠,٠٠	١,٤٦	٠,٠١	٠,٠٠	٠,٠٢
التعدين واستغلال المحاجر	٢٦٦,٠٠	٠,٢٧	٠,١٠	٠,٢٤	٢,٩٤	٠,٠١	٠,٠٥	٠,٢٣	٠,٥٥	٠,٠٠	٠,٠٩	٠,٠٧	٠,٣٥
الصناعات التحويلية	١١٩٩٥,٠٠	١٢,٣٨	٣٣,٣٤	١٦,٩٦	٠,١٥	١٨,٩٩	٩,٧٣	٧,٧٦	٣,٦١	٤,٧١	١٠,٦٥	٨,٤٢	١٥,٤١
امدادات الغاز والكهرباء والماء	٦٧٧,٠٠	٠,٧٠	٠,٤٦	٠,٧٤	٠,٧٥	٠,٨٣	٠,٤٩	٠,٤٧	٠,٣٣	٢,٣٦	٠,٧٤	٠,٦٩	٠,٨٦
الإنشاءات	٢٤٧١٤,٠٠	٢٥,٥١	٨,٨٩	٢٤,٩٨	٤٩,٤٩	٢١,٠٥	٢٥,٠٧	٢٧,٧٥	٣٠,٦٨	٢٤,١٣	١٩,٦٥	١٦,٨٤	٣٧,٩٥
تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات	٩٠٥٣,٠٠	٩,٣٤	١٣,٩١	١٥,٢٩	٨,٤٠	١١,٤٩	٦,٥٧	٥,٠٣	٢,٤٨	٤,٣٩	٥,٨٣	٧,٢٤	١٤,١٥
الفنادق والمطاعم	٣١٧٧,٠٠	٣,٢٨	٢,١١	٩,٧٣	٤,٦٧	٣,٤٠	١,٩٣	١,٦٣	٠,٩٩	٢,٦٠	١,٦٥	١,٧٥	٤,١١
النقل والتخزين والاتصالات	٤٣٨,٠٠	٠,٤٥	٠,٣١	٠,٦٣	٠,٤٥	٠,٢٤	٠,١٨	٠,٢٢	٠,١٩	١,٨٧	٠,٠٩	٠,٣٤	١,٠٠
الوساطة المالية	٦٦,٠٠	٠,٠٧	٠,٠٣	٠,٠٥	٠,٠٨	٠,٠٣	٠,٠٧	٠,٠٥	٠,٠٣	٠,١٦	٠,٠٣	٠,٠٢	٠,١٩
الأنشطة العقارية والإيجارية	١٣٨٦,٠٠	١,٤٣	١,٨١	١,٨٤	٠,٤١	١,٠١	٠,٧٢	١,٤٨	٠,٧٩	١,٠٦	٠,٨٧	١,١٥	٢,٥٦
الإدارة العامة والدفاع والضمان	٦٠٤,٠٠	٠,٦٢	٠,٣٦	١,٥٤	٠,٥٣	٠,٣٨	٠,٣١	٠,٦٠	٠,٤١	٢,٢٧	٠,٤٥	٠,٤٤	٠,٦٤
التعليم	١٤٩,٠٠	٠,١٥	٠,٠٥	٠,٠٧	٠,٠٤	٠,١٦	٠,٠٣	٠,١٧	٠,٠٥	٠,١٦	٠,٠٩	٠,١٣	٠,٣٧
الصحة والعمل الاجتماعي	٧٣,٠٠	٠,٠٨	٠,٠٣	٠,٠٥	٠,٠٨	٠,٠٥	٠,٠٨	٠,٠٦	٠,٠٣	٠,٣٢	٠,٠٧	٠,٠٤	٠,١٥
أنشطة الخدمات الاجتماعية	٢٣٧٧,٠٠	٢,٤٥	١,٥٠	٣,٠٧	١,٦٦	٣,٩٤	١,٦٤	١,٦٢	٠,٩٦	٠,٦٥	٢,٧١	٣,١٨	٢,٢٢
الأسر الخاصة التي تعين أفرادا	٨٢٠٣,٠٠	٨,٤٧	٥,٧٣	١٧,٠٠	١٠,٨٥	٤,٨٣	٥,٣١	٧,٦٨	٧,٦٦	١٨,١٢	٦,٨٦	٦,٦٢	٩,٢٢
المنظمات والهيئات	١٥,٠٠	٠,٠٢	٠,٠٠	٠,٠٣	٠,١١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٤
أنشطة غير كاملة التوصيف	٥٠١,٠٠	٠,٥٢	١,٨٦	٠,٣٣	٠,٢٦	٠,٥٠	٠,١٩	١,١٧	٠,٢٥	٠,١٦	٠,٣٠	٠,٣٣	٠,٦٤
المجموع	٩٦٨٨٦,٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان.

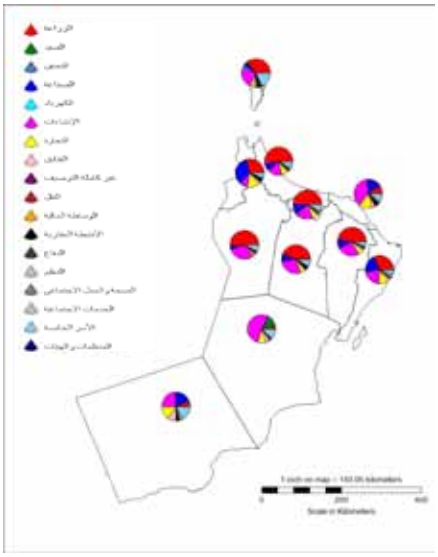
كانوا يعملون في دول الجوار في فترة السبعينيات، وبدأت تيارات الهجرة الوافدة من دول الفائض السكاني مثل الهند، وباكستان، وبنجلاديش، ومصر تتجه نحو السلطنة.

بلغ عدد الوافدين في عُمان في عام ١٩٩٠ حوالي (٤٢٣) ألف نسمة، شكلت حوالي ربع عدد السكان الكلي في تلك الفترة. وفي غضون ثلاث سنوات زاد عدد الوافدين عن نصف مليون (٥٣٥ ألف)، بنسبة (٢٦,٥ ٪)، وفي عام ١٩٩٥ زاد العدد ليسجل (٥٨٢,٥) ألف، بنسبة (٢٦,٨ ٪). وسجل تعداد ٢٠٠٣ نجو (٥٥٩) ألف وافد، وهو أقل من عددهم عام ١٩٩٥. لا يعود سبب ذلك إلى انخفاض فعلي في حجم السكان الوافدين، بقدر ما هو اختلاف بين إحصائيات ١٩٩٥ التي اعتمدت على التقديرات، وإحصاءات ٢٠٠٣ التي اعتمدت على تعداد السكان الفعلي. ووفق بيانات تعداد ٢٠١٠ زاد حجم السكان الوافدين ليصبح (٨١٦) ألف نسمة، بنسبة (٢٩,٤ ٪) من حجم السكان الكلي. ويلاحظ أن معدل النمو السكاني للوافدين بلغ في الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠١٠ نحو (٥,٤٪)، وهو معدل مرتفع بالمقارنة بمعدل الفترة من ١٩٩٣ إلى ٢٠٠٣ كما يوضحه جدول ٢.

٨. تجزئة سوق العمل بين العمالة الوافدة في محافظات سلطنة عمان

في البداية يجب الإشارة إلى بعض الملامح العامة عن المشتغلين في سوق العمل العماني. بلغ عدد المشتغلين في السلطنة عام ٢٠١٩ نحو ٢,٢ مليون مشتغل، ٧٨,٤٪ منهم وافدون، في مقابل ٢١,٦٪ عمانيين. وبلغة نسبة الذكور ٨٣٪ من جملة المشتغلين في مقابل ١٧٪ للإناث. ٧٥,٤٪ من إجمالي المشتغلين في السلطنة يعملون في القطاع الخاص، مقابل ١١

شكل (٥) التوزيع النسبي للعمالة البنجلاديشية في محافظات سلطنة عمان حسب أقسام النشاط الاقتصادي عام ٢٠١٠



المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان. (لا يعتد بهذه الخارطة من ناحية الحدود الدولية والإدارية)

جدول (٥) التوزيع النسبي للعمالة الوافدة من باكستان حسب أقسام النشاط لاقتصادي في محافظات سلطنة عمان عام ٢٠١٠

النشاط الاقتصادي	إجمالي العمالة الباكستانية	النسبة من العمالة الباكستانية	البريمي	ظفار	الوسطى	جنوب الشرقية	شمال الشرقية	الداخلية	الظاهرة	مسندم	جنوب الباطنة	شمال الباطنة	مسقط
الزراعة والصيد والحراجة	٥٦٢٦,٠٠	٨,٤٤	٧,٧٨	٧,٧٨	٣,٤١	٧,٨٧	١٥,١١	٥,٦٠	٧,٤٢	١٧,١١	١٤,٣٧	٨,٤٠	١,٧٩
صيد الاسماك	٣٧,٠٠	٠,٠٦	٠,٠٦	٠,٠٦	٠,٢٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,١٨	٠,٠٢	٠,١٤	٠,٠٦
التعدين واستغلال المحاجر	١٤٨٤,٠٠	٢,٢٣	٠,٨٥	٠,٨٥	٦,٢١	٠,٠٩	٠,٩٧	١,٨٥	٢١,٧٨	٠,٠٩	١,٠٠	٠,٩٥	١,٢٨
الصناعات التحويلية	٦٤٣١,٠٠	٩,٦٤	٩,٣٦	٩,٣٦	٣,٩٢	١٢,٩١	٥,١٤	٨,١٠	٥,٥٢	٤,٣٩	١٠,٣٢	١١,٠٨	١٠,٥٢
امدادات الغاز والكهرباء والماء	٩٥٩,٠٠	١,٤٤	١,٩٥	١,٩٥	٢,٩٥	٢,٧٤	٢,٣٣	١,٣٨	٠,٤٦	٣,٥٨	١,٢٢	١,٠٣	١,١٦
الإنشاءات	٢٧٧٢٦,٠٠	٤١,٥٨	٣٣,٦٤	٣٣,٦٤	٦٠,٩٣	٣٤,٤٤	٥٦,٢٢	٥٩,١٣	٤٢,٧٩	٤٧,٧٦	٤٧,٨٦	٣٨,٩١	٤١,٣٤
تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات	١١٣٥٨,٠٠	١٧,٠٣	١٨,٩١	١٨,٩١	٥,٦٥	٢٥,٨٢	١٢,١٤	١١,١٩	٨,٨٠	٧,٩٧	١٣,٨٨	١٩,٠٠	٢٠,٢٥
الفنادق والمطاعم	٢٠٨٩,٠٠	٣,١٣	٥,٧٥	٥,٧٥	٢,١٩	٣,٨٩	١,٢٥	١,٦٨	١,٩٠	١,٤٣	٢,٦٠	٣,٦٥	٣,٠٣
النقل والتخزين والاتصالات	٣٦٠٢,٠٠	٥,٤٠	٥,٢٦	٥,٢٦	٤,٣٨	٣,٤٩	١,٠٣	١,٨٩	٢,٢١	٤,١٢	٢,٦٦	٥,٠٥	٨,٨٢
الوساطة المالية	١٥٩,٠٠	٠,٢٤	٠,١١	٠,١١	٠,٠٠	٠,٠٩	٠,٠٠	٠,٠٤	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٢	٠,١٢	٠,٦٣
الأنشطة العقارية والإيجارية	٧٣٣,٠٠	١,١٠	٠,٨٦	٠,٨٦	٠,٦٦	٠,٨٨	٠,٤٢	٠,٣٨	١,٠٤	٠,٥٤	٠,٧٩	٠,٧٣	١,٩٤
الإدارة العامة والدفاع والضمان	١٤٤١,٠٠	٢,١٦	٥,٧٢	٥,٧٢	٠,٣٦	٠,٧١	٠,٣٦	١,٦٨	١,١٧	٤,٧٥	١,٣٦	١,٤٠	١,٩٦
التعليم	٢٧١,٠٠	٠,٤١	٠,٢٠	٠,٢٠	٠,٠٠	٠,٠٩	٠,١٤	٠,٦٤	٠,٢١	٠,٢٧	٠,٢٤	٠,٣٩	٠,٦٩
الصحة والعمل الاجتماعي	٥٠٦,٠٠	٠,٧٦	٠,٣٣	٠,٣٣	٠,٤١	١,٣٣	١,٠٣	٠,٨٨	٠,٩٥	١,٠٨	٠,٨١	٠,٧٠	٠,٨٨
أنشطة الخدمات الاجتماعية	١٥٥٩,٠٠	٢,٣٤	٣,٢٩	٣,٢٩	٠,٨٢	٢,٣٠	١,٧٨	٢,٧٧	٣,٩٠	٠,٦٣	١,٠٤	٣,٨٢	١,٤١
الأسر الخاصة التي تعين أفرادا	١٦٦٦,٠٠	٢,٥٠	٤,٧٥	٤,٧٥	٤,٩٤	١,٤٦	٠,٨٣	٠,٧٨	٠,٩٨	٤,٧٥	١,٤١	١,٤٣	٢,٨٩
المنظمات والهيئات	٥١,٠٠	٠,٠٨	٠,٠٧	٠,٠٧	٠,١٥	٠,١٨	٠,٠٠	٠,٠٤	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠١	٠,١٦
أنشطة غير كاملة التوصيف	٩٨٥,٠٠	١,٤٨	١,١٠	١,١٠	٢,٨٠	١,٧٢	١,٢٥	١,٩٧	٠,٨٦	١,٣٤	٠,٤٠	٣,١٨	١,١٨
المجموع	٦٦٦٨٣,٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

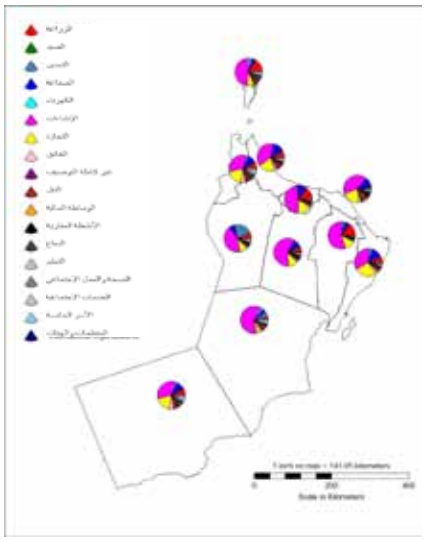
المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتماداً على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان.

٪ يعملـون في القطـاع الحكومي و١٣,٦ ٪ في القطاع العائلي. ٥٥,٧٪ من إجمالي شـاغلي وظائـف الإدارة العامة والأعمال في القطـاع الخاص والعائلي في عام ٢٠١٩ هم وافدون. مثـل العمانيون نحو ٨٥,٥ ٪ من جملة المشـتغلين في القطـاع الحكومي، مقابل ١٦,١ ٪ فقط في القطاع الخاص.

توجد في سـلطنة عمان أكثر من أربعين جنسـية عاملة، ولا يمكن بطبيعة الحال دراسة توزيع النشطين اقتصادياً من كل هذه الجنسيات في سوق العمل في المحافظات العمانية. لذلك سـوف يقتصر الأمر على دراسـة العمالة الوافدة من خمسـة جنسـيات، اختيرت لأهميتها في سوق العمل العماني، ولأنها ممثلة للمناطق والأقاليم الجغرافية التي قدمت منها. فمن العمالة الأسيوية اختيرت العمالة الوافدة الهندية والبنجلادشية والباكستانية والاندونيسية، حيث أنها الأكثر عدداً بين كل أنواع العمالة الوافدة وتحتل المراتب الأربعة الأولى، ووجودها حاسم ومهم في سوق العمل العماني. ومن الجنسيات العربية، اختيرت العمالة المصرية، حيث انها الأكثر عدداً بين كل الجنسيات العربية النشطة في سوق العمل العماني. ومن العمالة القادمة من الدول الغربية، اختيرت العمالة البريطانية، الأكثر عدداً بينها. روعي في ذلك الاختيار ثلاثة معايير مهمه:

- أولا: أهمية هذه العمالة الوافدة في سوق العمل في المحافظات العمانية.
- ثانياً: أن تكون ممثلة للمنطقة الجغرافية والثقافية والعرقية القادمة منها.
- ثالثاً: أن تظهر الفروق فيما بينها في الخصائص وفي توزيعها في سوق العمل العماني، حيث أن هذه الفروق توضح تجزئة سوق العمل فيما بينها.

شكل (٦) التوزيع النسبي للعمالة الباكستانية في محافظات سلطنة عمان حسب أقسام النشاط الاقتصادي عام ٢٠١٠



المصدر: الشـكل من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السـكان ٢٠١٠، مسـتمدة من المركـز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سـلطنة عمان. (لا يعتد بهذه الخارطة من ناحية الحدود الدولية والإدارية)

جدول (٦) التوزيع النسبي للعمالة الوافدة من إندونيسيا حسب أقسام النشاط الاقتصادي في محافظات سلطنة عمان عام ٢٠١٠

النشاط الاقتصادي	إجمالي العمالة الإندونيسية	النسبة من العمالة الإندونيسية	البريمي	ظفار	الوسطى	جنوب الشرقية	شمال الشرقية	الداخلية	الظاهرة	مسندم	جنوب الباطنة	شمال الباطنة	مسقط
الزراعة والصيد والحراجة	٤٤,٠٠	٠,١٨	٠,٣٤	٠,١٧	٠,٠٠	٠,١٤	٠,٠٠	٠,٠٧	١,٠٦	٠,٠٠	٠,٢٠	٠,٢٢	٠,٠٤
صيد الاسماك	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
التعدين واستغلال المحاجر	١٠٨,٠٠	٠,٤٤	٠,٠٠	٠,٠٦	١١,٧١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٧	٠,٠٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٢٢	٠,٩٣
الصناعات التحويلية	٣٨,٠٠	٠,١٥	٠,١١	٠,٤٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٩	٠,٠٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,١٠	٠,٣١	٠,١٦
امدادات الغاز والكهرباء والماء	٦,٠٠	٠,٠٢	٠,٠٠	٠,١٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٣	٠,٠٢
الإنشاءات	١٩١,٠٠	٠,٧٧	٠,٠٠	٠,٠٦	٠,٩٠	٠,١٤	٠,٠٩	٠,١٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٩٠	٠,١٤	١,٧٩
تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات	٦٠,٠٠	٠,٢٤	٠,٤٥	٠,٣٥	٠,٠٠	٠,٠٧	٠,٠٠	٠,٠٣	٠,٠٦	٠,٠٠	٠,٢٥	٠,٢٨	٠,٣٦
الفنادق والمطاعم	٨١,٠٠	٠,٣٣	٠,٤٥	٠,٥٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,١٠	٠,٠٨	٠,٦٩
النقل والتخزين والاتصالات	٤٦,٠٠	٠,١٩	٠,٠٠	٠,٠٦	٠,٩٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٤٥	٠,١٥	٠,٣٦	٠,٣٠
الوساطة المالية	٥,٠٠	٠,٠٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٣	٠,٠٤
الأنشطة العقارية والإيجارية	٢٥,٠٠	٠,١٠	٠,١١	٠,١٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,١٥	٠,١٧	٠,١١
الإدارة العامة والدفاع والضمان	١٣,٠٠	٠,٠٥	٠,١١	٠,٠٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٥	٠,٠٠	٠,١٠
التعليم	٢٧,٠٠	٠,١١	٠,١١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,١٠	٠,٠٦	٠,٠٠	٠,٠٥	٠,٠٦	٠,٢١
الصحة والعمل الاجتماعي	١٣,٠٠	٠,٠٥	٠,٠٠	٠,٠٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٦	٠,١٠
أنشطة الخدمات الاجتماعية	٢١,٠٠	٠,٠٨	٠,١١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,١٠	٠,٠٦	٠,١٨
الأسر الخاصة التي تعين أفرادا	٢٤٠٤٥,٠٠	٩٧,٠٧	٩٧,٦٥	٩٧,٦٩	٨٥,٥٩	٩٩,٥٧	٩٩,٤٩	٩٩,٣٧	٩٨,٦٤	٩٩,٥٥	٩٧,٨١	٩٧,٩٠	٩٤,٧١
المنظمات والهيئات	١,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠١
أنشطة غير كاملة التوصيف	٤٧,٠٠	٠,١٩	٠,٥٦	٠,١٧	٠,٩٠	٠,٠٧	٠,١٧	٠,١٧	٠,٠٦	٠,٠٠	٠,١٥	٠,٠٨	٠,٢٦
المجموع	٢٤٧٧١,٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

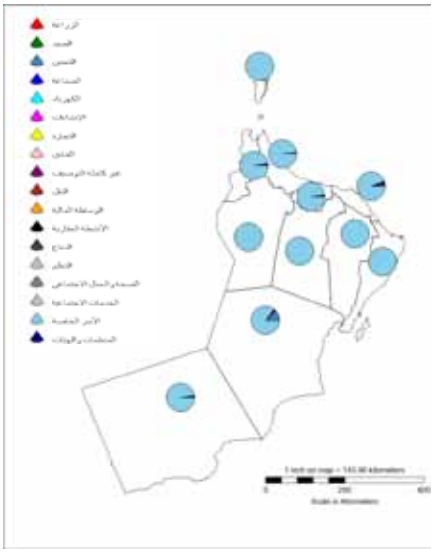
المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتماداً على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان.

٨-١ العمالة الهندية

بلغ عدد العمالة الهندية في سلطنة عمان وفق بيانات تعداد ٢٠١٠ نحو ٣٨٦ ألف عامل. وتشير البيانات إلى أن هناك تركزاً واضحاً لها في بعض الأنشطة الاقتصادية؛ إذ يمثل الهنود نحو ثلاثة أرباع العاملين الوافدين في قطاع التعدين (٧٦,٦٪)، وقطاع البناء (٧٥,٤٪)، والأنشطة العقارية والإيجارية (٧٤,٥٪)، وإمدادات الكهرباء والغاز والمياه (٧٣,٦٪)، والوساطة المالية (٦٩,٧٪). كما يمثل الهنود أيضاً أكثر من ثلاثة أخماس العاملين الوافدين في قطاعات أنشطة غير كاملة التوصيف (٦٤,٥٪)، والصحة والعمل الاجتماعي (٦٤,٣٪)، وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات (٦٤٪)، والفنادق والمطاعم (٦٠٪). في كل القطاعات الاقتصادية السابقة الذكر ترتفع نسبة مساهمة العمالة الهندية لجملة العاملين في النشاط الاقتصادي على متوسط نسبة الهنود النشطين اقتصادياً؛ البالغة (٥٩,١٦٪) في عام ٢٠١٠.

أما عن توزيع العمالة الهندية فيما بينها والتي تعتبر أحد الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة؛ فيتضح أن أكثر من نصف العاملين الهنود يتركزون في قطاع البناء، و(١٢,٥٪) منهم يعملون في تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات، و(٦,٦٪) في الأسر الخاصة، و(٦٪) في الصناعات التحويلية (انظر جدول ٣). حيث يعتبر قطاع البناء والتجارة هما القطاعين الأكثر جذباً للعمالة الهندية. يختلف التوزيع عن ذلك من محافظة إلى أخرى، ففي محافظة الوسطى يعمل أكثر من ثلاثة أرباع الهنود فيها بالبناء، ونحو ثلاثة أخماسهم في محافظة جنوب الباطنة يعملون في هذا النشاط، بينما تنخفض نسبة العاملين الهنود في ذلك النشاط في محافظة البريمي لتسجل ٢١,٩٪ فقط.

شكل (٧) التوزيع النسبي للعمالة الإندونيسية في محافظات سلطنة عمان حسب أقسام النشاط الاقتصادي عام ٢٠١٠



المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان. (لا يعتد بهذه الخارطة من ناحية الحدود الدولية والإدارية)

جدول (٧) التوزيع النسبي للعمالة الوافدة المصرية حسب أقسام النشاط الاقتصادي في محافظات سلطنة عمان عام ٢٠١٠

النشاط الاقتصادي	إجمالي العمالة المصرية	النسبة من العمالة المصرية	البريمي	ظفار	الوسطى	جنوب الشرقية	شمال الشرقية	الداخلية	الظاهرة	مسندم	جنوب الباطنة	شمال الباطنة	مسقط
الزراعة والصيد والحراجة	٣٠٥,٠٠	٢,٢٢	٢,٣٥	١,٦٢	٠,٠٠	٠,٣١	٠,٨١	٣,٠١	٢,٢٣	١,٦٩	١٢,٤٧	٣,٩١	٠,٧٦
صيد الاسماك	٥,٠٠	٠,٠٤	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,١٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٢٣	٠,٠٢
التعدين واستغلال المحاجر	١٤٦,٠٠	١,٠٦	٠,٤٩	٠,١١	٦,٩٩	٠,١٥	٠,٢٠	١,٠٧	١,١١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٢٣	١,٩٣
الصناعات التحويلية	٤٩٨,٠٠	٣,٦٣	٧,٩١	٢,١١	٠,٠٠	٢,١٦	١,٤٢	٣,٤٩	٣,٧٩	٠,٠٠	١,٣٤	٣,٣١	٥,١٤
امدادات الغاز والكهرباء والماء	١١٠,٠٠	٠,٨٠	١,١١	٠,٣٩	١,٣٤	٠,١٥	٠,٦١	٠,١٩	٠,٠٠	٣,٣٩	٠,٦١	١,٠٥	١,١٣
الإنشاءات	٢٠١٩,٠٠	١٤,٧١	١٨,٩١	٢٦,٣٠	٢,٩٦	٣,٢٤	١,٨٣	١٨,٧٢	٤,٠١	٥,٠٨	٤,٤٠	٥,٣٤	١٥,٧٩
تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات	١١٩٩,٠٠	٨,٧٤	١٥,٣٣	٥,٢٢	٠,٥٤	٣,٠٩	٢,٢٣	٣,١٠	٨,٢٤	٣,٣٩	٥,٧٥	٧,٧٤	١٤,٠٥
الفنادق والمطاعم	١٠٢٥,٠٠	٧,٤٧	٧,٦٦	٣,٩٥	٠,٢٧	٨,٠٢	٤,٠٦	٣,٩٨	٣,٥٦	٦,٢١	٦,٦٠	٨,٥٧	١١,٣٨
النقل والتخزين والاتصالات	٢٣٠,٠٠	١,٦٨	٢,٢٢	١,٥٢	٠,٥٤	٠,٩٣	٠,٤١	٠,٣٩	٠,٤٥	١,٦٩	٠,٦١	٠,٧٥	٢,٨٣
الوساطة المالية	٩٩,٠٠	٠,٧٢	٢,٢٢	٠,٣٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٢٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٣٧	٠,٦٨	١,١٨
الأنشطة العقارية والإيجارية	٥٧٧,٠٠	٤,٢٠	٧,٧٩	٢,٤٧	١,٠٨	٠,٩٣	٢,٠٣	١,١٦	١,٧٨	٢,٢٦	١,٧١	٣,٠٨	٧,٢٤
الإدارة العامة والدفاع والضمان	٢٦٩٣,٠٠	١٩,٦٢	١٤,٠٩	٢٦,٦٥	٤١,١٣	١٨,٩٨	٢٩,٢١	١٦,٤٩	١٨,٤٩	٣٨,٩٨	٢٧,٢٦	٢١,٢٠	١٢,١٠
التعليم	٣٤٦٠,٠٠	٢٥,٢١	١٢,٢٤	٢٢,٦٦	٣٨,٩٨	٤٦,١٤	٣٦,٥١	٣٦,٣٧	٣٩,٢٠	١٤,٦٩	٢٧,١٤	٢٩,٢٥	١٩,٠٣
الصحة والعمل الاجتماعي	٩٠٠,٠٠	٦,٥٦	٣,٥٨	٣,٩٥	٤,٥٧	١٠,٩٦	١٧,٠٤	١٠,٤٨	١٤,٩٢	١٦,٣٨	٧,٩٥	٩,٨٥	٣,٩٣
أنشطة الخدمات الاجتماعية	٢٣٧,٠٠	١,٧٣	٢,٧٢	١,٥٢	٠,٠٠	٣,٥٥	١,٤٢	٠,٢٩	١,١١	٤,٥٢	٢,٨١	٢,٩٣	١,٣٤
الأسر الخاصة التي تعين أفرادا	٦٦,٠٠	٠,٤٨	٠,٣٧	٠,٢٨	٠,٠٠	٠,١٥	٠,٨١	٠,٥٨	٠,٦٧	٠,٠٠	٠,٣٧	١,٠٥	٠,٥٠
المنظمات والهيئات	٣٥,٠٠	٠,٢٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,١٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,١٢	٠,٠٠	٠,٦٩
أنشطة غير كاملة التوصيف	١٢٢,٠٠	٠,٨٩	٠,٩٩	٠,٩٢	١,٦١	٠,٩٣	١,٤٢	٠,٣٩	٠,٤٥	١,٦٩	٠,٤٩	٠,٨٣	٠,٩٤
المجموع	١٣٧٢٦,٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

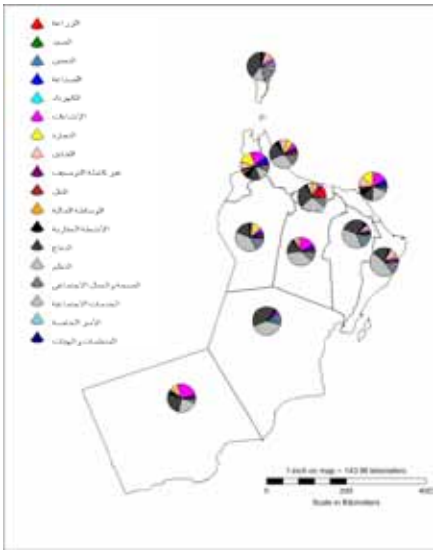
المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان.

وعلى الرغم من أن ٤٪ تقريبا من الهنود العاملين في سلطنة عمان يعملون في نشاط التعدين، إلا أن النسبة ترتفع عن ذلك كثيراً في محافظة الظاهرة، حيث ثلث العاملين الهنود في المحافظة يعملون في نشاط التعدين، هذا يعود إلى طبيعة النشاط الاقتصادي في المحافظة، حيث يلعب التعدين واستخراج النفط دوراً رئيسياً في نشاطها الاقتصادي. تظهر العمالة الهندية تركزاً واضحاً في نشاط الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي في محافظة مسندم، حيث ترتفع نسبتهم لأكثر من ١٠٪، بينما يبلغ المتوسط العام على مستوى السلطنة نحو ٢,٢٪. ربما يعود سبب ذلك إلى عدم توفر الكوادر العمانية من أبناء المحافظة التي تغطي احتياجات ذلك القطاع فيها.

٨-٢ العمالة البنجلادشية

تحتل العمالة البنجلاديشية المرتبة الثانية في سوق العمل العماني وفق تعداد ٢٠١٠، إذ بلغ عددهم (٩٦٨٨٦) عامل، بنسبة (١٤,٨٪) من جملة الوافدين النشطين اقتصادياً. ويلاحظ أن هناك تركزاً مطلقاً لهم في قطاعي الزراعة وصيد الأسماك. إذ يشكلون نحو ثلاثة أرباع العاملين الوافدين في الزراعة والصيد البري وقطع الأخشاب (٧٣,٧٥٪)، ونحو نصف العاملين الوافدين في صيد الأسماك (٤٩,٤٪). ويمثلون نحو (٢٦,٦٥٪) من الوافدين العاملين في الصناعات التحويلية، و(٢٦,٥٪) من العاملين في أنشطة الخدمات المجتمعية والاجتماعية. أما في باقي الأنشطة الاقتصادية فتنخفض نسبة مساهمتهم عن متوسط نسبتهم في جملة العاملين الوافدين.

شكل (٨) التوزيع النسبي للعمالة المصرية في محافظات سلطنة عمان حسب أقسام النشاط الاقتصادي عام ٢٠١٠



المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان. (لا يعتد بهذه الخارطة من ناحية الحدود الدولية والإدارية)

جدول (٨) التوزيع النسبي للعمالة الوافدة من بريطانيا حسب أقسام النشاط الاقتصادي في محافظات سلطنة عمان عام ٢٠١٠

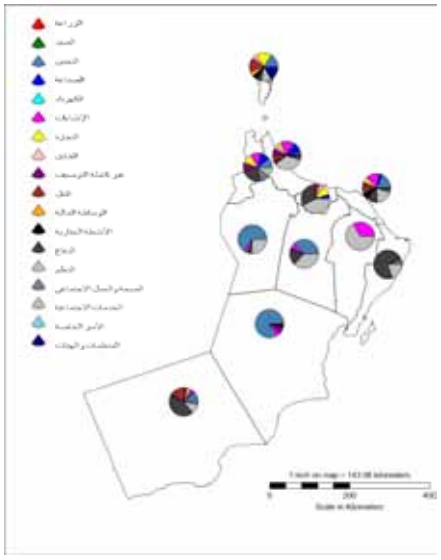
النشاط الاقتصادي	إجمالي العمالة البريطانية	النسبة من العمالة البريطانية	البريمي	ظفار	الوسطى	جنوب الشرقية	شمال الشرقية	الداخلية	الظاهرة	مسندم	جنوب الباطنة	شمال الباطنة	مسقط
الزراعة والصيد والحراجة	٤,٠٠	٠,١٨	٠,٠٠	٠,٦٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١,٥٩	٠,١١
صيد الاسماك	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠
التعدين واستغلال المحاجر	٤٢٢,٠٠	١٨,٧٦	١١,١١	١١,١٨	٧٦,٩٢	٥,٥٦	٠,٠٠	٣٦,٩٦	٦٥,٢٢	١٦,٦٧	٠,٠٠	٣,١٧	١٨,٦٤
الصناعات التحويلية	٦٢,٠٠	٢,٧٦	١١,١١	٠,٦٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٥,٢٦	١١,١١	٢,٨٢
امدادات الغاز والكهرباء والماء	٢٣,٠٠	١,٠٢	٠,٠٠	٠,٦٢	٣,٨٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١,٥٩	١,٠٨
الإنشاءات	٢٩٣,٠٠	١٣,٠٣	١١,١١	٤,٣٥	٧,٦٩	٠,٠٠	٣٣,٣٣	٦,٥٢	٤,٣٥	٠,٠٠	٠,٠٠	١٤,٢٩	١٤,٥٨
تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات	١١٨,٠٠	٥,٢٥	١١,١١	٣,٧٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٦,٦٧	١٠,٥٣	٤,٧٦	٥,٥٨
الفنادق والمطاعم	٣٥,٠٠	١,٥٦	٠,٠٠	٠,٦٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٥,٥٦	٥,٢٦	٤,٧٦	١,٥٧
النقل والتخزين والاتصالات	١٧٧,٠٠	٧,٨٧	٠,٠٠	١٦,٧٧	٠,٠٠	٢,٧٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٦,٦٧	٥,٢٦	٧,٩٤	٧,٥٩
الوساطة المالية	٤٠,٠٠	١,٧٨	٠,٠٠	٠,٦٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٥,٥٦	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٠٦
الأنشطة العقارية والإيجارية	١٤٦,٠٠	٦,٤٩	٠,٠٠	٠,٦٢	٣,٨٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٥,٥٦	٠,٠٠	١,٥٩	٧,٧٠
الإدارة العامة والدفاع والضمان	٣٥٠,٠٠	١٥,٥٦	٢٢,٢٢	٤٣,٤٨	٠,٠٠	٧٢,٢٢	٠,٠٠	١٧,٣٩	٤,٣٥	٥,٥٦	٣١,٥٨	١,٥٩	١٢,٧٤
التعليم	٤٣٦,٠٠	١٩,٣٩	٠,٠٠	١١,١٨	٠,٠٠	١٩,٤٤	٦٦,٦٧	٣٦,٩٦	٢٦,٠٩	١١,١١	٤٢,١١	٣٤,٩٢	١٩,١٩
الصحة والعمل الاجتماعي	٤٥,٠٠	٢,٠٠	١١,١١	٠,٦٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١,٥٩	٢,٢٨
أنشطة الخدمات الاجتماعية	٢٧,٠٠	١,٢٠	١١,١١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١,٤١
الأسر الخاصة التي تعين أفرادا	١٠,٠٠	٠,٤٤	٠,٠٠	٢,٤٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١,٥٩	٠,٢٧
المنظمات والهيئات	٢٥,٠٠	١,١١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١٦,٦٧	٠,٠٠	١,٥٩	١,١٤
أنشطة غير كاملة التوصيف	٣٦,٠٠	١,٦٠	١١,١١	٢,٤٨	٧,٦٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,١٧	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٧,٩٤	١,٢٥
المجموع	٢٢٤٩,٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠	٪١٠٠

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان.

تعد الأجور المنخفضة للعمالة البنجلاديشية هي الدافع الرئيسي لتفضيل أرباب العمل العمانيين لهذه العمالة في النشاط الزراعي. حيث يتقاضى العامل في المتوسط نحو ٧٥ ريال شهرياً، ويوفر رب العمل المسكن له، ويتولى العامل شراء الغذاء لنفسه من هذا الراتب. ويعتبر هذا الأجر قليلاً بالنسبة لرواتب العمالة من جنسيات أخرى مثل العمالة المصرية، ولذلك تحجم العمالة المصرية عن العمل في نشاط الزراعة. ومما يعكس تركز العمالة البنجلاديشية في قطاع الزراعة والصيد البري والحرجة يستأثر ذلك النشاط بنحو ثلث العمالة البنجلاديشية في سلطنة عمان، يليه قطاع الإنشاءات الذي يستحوذ على أكثر من ربعهم. كما يزيد تمثيلهم في الصناعات التحويلية (١٢,٤٪) وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات (٩,٣٪)، والعمالة المنزلية (٨,٥٪).

وعلى مستوى المحافظات يلاحظ زيادة تركز العمالة البنجلاديشية في نشاط الزراعة في محافظات شمال الباطنة (٥٢,٧٪)، الظاهرة (٥١٪)، جنوب الباطنة (٤٩,٩٪)، شمال الشرقية (٤٧,٦٪)، مسندم (٣٥,٦٪). ففي هذه المحافظات الخمس تزداد نسبة العاملين البنجلاديش في نشاط الزراعة عن نسبتهم على مستوى السلطنة والبالغة (٣٣,٨٪). بينما ينخفض تمثيلهم بوضوح في هذا النشاط في محافظتي الوسطى وظفار، في المقابل ترتفع نسبة وجودهم في صيد الأسماك في محافظة الوسطى لتبلغ(٩,٥٪). مع ملاحظة أن العدد الفعلي للعاملين البنجلاديش في صيد الأسماك قد يزيد عن العدد المسجل، حيث يعمل عدد منهم بطريقة غير رسمية، إذ تمنع القوانين مزاولاتهم لنشاط الصيد في بعض المحافظات. كما يرتفع تمثيلهم في نشاط البناء في محافظة الوسطى بوضوح، حيث نصف العمالة البنجلاديشية هناك يعمل في هذا النشاط.

شكل (٩) التوزيع النسبي للعمالة البريطانية في محافظات سلطنة عمان حسب أقسام النشاط الاقتصادي عام ٢٠١٠

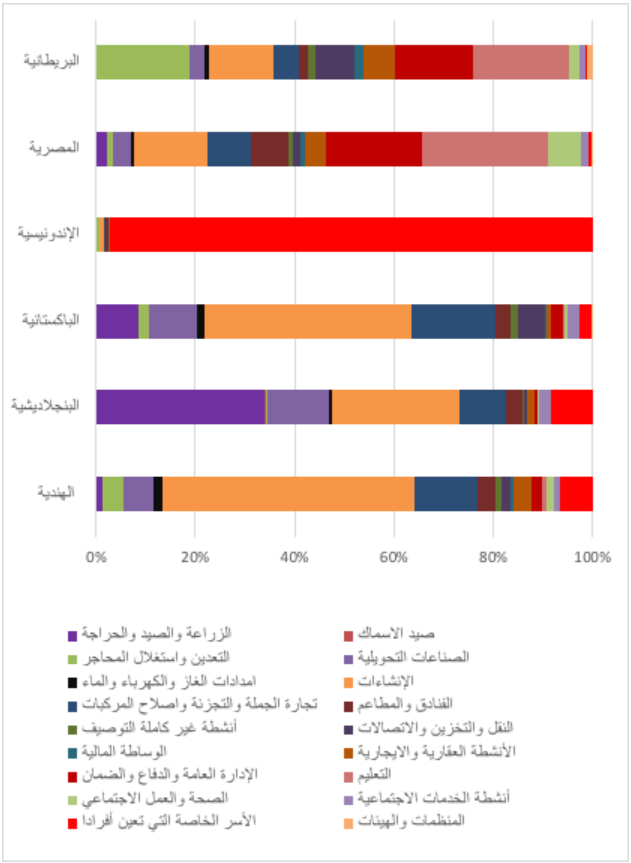


المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان. (لا يعتد بهذه الخارطة من ناحية الحدود الدولية والإدارية)

وعلى مستوى السلطنة يعمل نحو (٩,٣٪) من جملة العمالة البنجلاديشية في قطاع تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات. ترتفع النسبة عن ذلك في محافظات ظفار (١٥,٣٪)، مسقط (١٤,١٪)، البريمي (١٣,٩٪). وعلى مستوى السلطنة يعمل ايضاً نحو (٨,٥٪) منهم كعمالة منزلية، ترتفع النسبة عن ذلك في محافظة مسندم (١٨,١٪)، وفي محافظة ظفار (١٧٪)، وفي مسقط (٩,٢٪).

لا شك أن العمالة البنجلاديشية تستحوذ على نصيب كبير من أماكن العمل المتاحة في سوق العمل في سلطنة عمان، وتتميز برخص أجورها، وقبولها للعمل في أنشطة مثل الزراعة وصيد البحر، تلك الانشطة التي قد يكون صعب أو مستحيل ممارستها من قبل بعض الجنسيات الأخرى نظراً لطبيعة العمل الصعبة في هذه المجالات.

شكل (١٠) التوزيع النسبي للعمالة من الجنسيات قيد الدراسة في سلطنة عمان حسب أقسام النشاط الاقتصادي عام ٢٠١٠



المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على بيانات تعداد السكان ٢٠١٠، مستمدة من المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات، سلطنة عمان.

٨-٣ العمالة الباكستانية

يأتي العاملون الوافدون من باكستان في المرتبة الثالثة بعد الهنود والبنجلاديشيين، حيث يبلغ عددهم (٦٦٦٨٣) عامل، يمثلون نحو (١٠,٢٢٪) من جملة الوافدين النشطين اقتصاديا في السلطنة عام ٢٠١٠. وترتفع نسبة مساهمة العمال الباكستانيين عن هذا المتوسط في أنشطة النقل والتخزين والاتصالات لتسجل (٢٤,٩٪)، والخدمات المجتمعية والاجتماعية والشخصية (١٧,٣٣٪)، وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات (١٥٪)، وأنشطة غير كاملة التوصيف (١٤,٦٪)، والصناعات التحويلية (١٤,٢٦٪)، والزراعة

والصيد البري (١٢,٦٧٪)، وإمدادات الغاز والكهرباء والماء (١٠,٩٥٪)، والإنشاءات (١٠,٦٪). أما في باقي الأنشطة فتنخفض نسبة مساهمة العمالة الباكستانية عن متوسط نسبتهم من جملة العاملين الوافدين.

ويلاحظ تركز العمالة الباكستانية في ثلاثة قطاعات رئيسية، الإنشاءات، حيث أكثر من خمسي العمالة الباكستانية يعمل في ذلك النشاط، يليه تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات بنسبة (١٧٪)، ثم الزراعة والحراجة بنسبة (٨,٤٪). وعلى مستوى المحافظات فأن نسبة تمثيل العمالة الباكستانية في نشاط الإنشاءات ترتفع بوضوح في محافظات الوسطى، الداخلية، شمال الشرقية، جنوب الباطنة، ومسندم، أذ تبلغ نسبة العمالة الباكستانية المشتغلة في ذلك النشاط من جملة العمالة الباكستانية في كل محافظة كما يلي (٦٠,٩٪)، (٥٩,١٪)، (٥٦,٢٪)، (٤٧,٩٪)، (٤٧,٨٪) على التوالي. ويتفق ذلك الوضع ايضا مع توزيع العمالة الهندية، حيث ترتفع نسبة تمثيل العمال الهنود المشتغلين بالإنشاءات في هذه المحافظات ايضا. مما يؤكد أمرين مهمين، الأول هو طبيعة النشاط الاقتصادي في هذه المحافظات، وزيادة أعمال الانشاءات والبناء، والثاني هو تفضيل العمالة الأسيوية للعمل في هذا القطاع بالمقارنة مع أنواع العمالة الأخرى في سوق العمل.

يلاحظ من الجدول (٥) ايضا ان نسبة تمثيل العمالة الباكستانية في نشاط تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات في محافظات جنوب الشرقية ومسقط وشمال الباطنة أعلى من النسبة العامة المسجلة للعمالة الباكستانية العاملة في هذا النشاط على مستوى السلطنة. فعلى مستوى سلطنة عمان يعمل حوالي (١٧٪) من العمالة الباكستانية في هذا النشاط، بينما ترتفع النسبة في المحافظات الثلاثة السابقة الذكر لتسجل (٢٥,٨٪)، و(٢٠,٥٪)، (١٩٪) على التوالي. وبمقارنة ذلك الوضع مع توزيع العمالة الهندية يلاحظ أن هناك بعض الاختلاف، حيث ترتفع نسبة العمالة الهندية العاملة في هذا النشاط في محافظات البريمي ومسندم وظفار، حيث تبلغ نسبة المشتغلين الهنود في تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات في هذه المحافظات (٢٩,١٪) و(١٦,٩٪)، و(١٥,٩٪). بينما تبلغ النسبة العامة للعاملين الهنود في هذا النشاط على مستوى السلطنة نحو (١٢,٥٪). ويبدو من ذلك أن بعض المحافظات تجتذب أنواع معينة من العمالة في نشاط اقتصادي محدد، مما يؤكد أن هناك تجزئة واضحة لسوق العمل في محافظات السلطنة.

٨-٤ العمالة الإندونيسية

تأتي العمالة الإندونيسية في المرتبة الرابعة في سوق العمل في سلطنة عمان؛ إذ يبلغ عددها (٢٤٧٧١) عامل، مثلت نحو (٣,٨٪) من جملة العاملين الوافدين. تُظهر العمالة الإندونيسية تركزا واضحا في أعمال الأسر الخاصة كعاملات منازل (Domestic work)، إذ تمثل نحو (٢٩,٩٪) من جملة العاملين الوافدين في هذا القطاع. وأكثر من (٩٧٪) من العمالة الإندونيسية في سلطنة عمان يعملون في هذا المجال، معظمهم من النساء.

ولا يختلف تمثيلهم في سوق العمل في المحافظات عن ذلك، أكثر من (٩٩٪) من الإندونيسيات في محافظات مسندم والداخلية وشمال الشرقية وجنوب الشرقية يعملون في قطاع الأعمال المنزلية. بينما تبلغ النسبة في محافظة مسقط (٩٤٪) وفي محافظة الوسطى (٨٥٪)، حيث هناك (١١٪) يعملون في التعدين واستغلال المحاجر في الوسطي، ونحو (١,٨٪) يعملون في قطاع الإنشاءات في مسقط، أنظر جدول (٦).

تتميز العمالة المنزلية الإندونيسية بارتفاع أجورها بالمقارنة بالعاملات القادمات من الهند أو بنجلاديش، إذ يبلغ الأجر الشهري للعاملة نحو ١٥٠ ريال عماني، في مقابل ١٠٠ ريال للعاملة الهندية، و٧٥ ريال للعاملة القادمة من بنجلاديش أو الدول الأفريقية، وتنخفض في باقي القطاعات الاقتصادية مساهمة العمالة الإندونيسية بوضوح. ورغم ارتفاع أجور العمالة الاندونيسية في قطاع الأنشطة المنزلية؛ إلا إنها مفضلة من قبل الأسر العمانية، خاصة الأسر المرتفعة الدخل، ولربما يعود السبب في ذلك إلى اعتناق أغلب العاملات الإندونيسيات للديانة الإسلامية مقارنة بالعاملات الهنديات أو الإفريقيات.

٨-٥ العمالة المصرية

يُظهر سوق العمل في سلطنة عمان اختلافا واضحا في توزيع العمالة العربية بالمقارنة بالعمالة الآسيوية. فالأنشطة الاقتصادية التي تتركز فيها العمالة العربية تختلف عن الأنشطة الاقتصادية التي تتركز فيها العمالة الآسيوية. يعود ذلك إلى مجموعة من الأسباب منها بلا شك عامل اللغة، حيث أن اللغة العربية لكل الشعوب العربية عززت قدرة العمالة العربية على ممارسة أنشطة اقتصادية ثقافية محددة مثل العمل في قطاع التعليم، وخاصة أحادي اللغة منه، والعمل في المؤسسات الدينية مثل المساجد ومدارس تحفيظ القرآن الكريم. الأمر الذي كان من الصعب على العمالة الأسيوية ممارسته نتيجة لعامل اللغة. كذلك كان للحد الأدنى المقبول من الأجر لدى كل جنسية من الجنسيات دورا في تجزئة سوق العمل بين العمالة العربية والأسيوية، يضاف إلى ذلك اختلاف التدريب والمهارات ونظم التدريب المهني في هذه البلدان عن بعضها البعض. وفي هذه الدراسة تم اختار العمالة المصرية كنموذج للعمالة العربية لتوضيح طريقة توزيعها في سوق العمل العماني، والأنشطة الاقتصادية التي تتركز فيها؛ وذلك لأن العمالة المصرية هي الأكثر عددا بين كل أنواع العمالة العربية في السلطنة. حيث بلغ عدد العاملين من مصر عام ٢٠١٠ حوالي (١٣٧٢٦) مشتغل، بذلك تحتل المرتبة السادسة، بنسبة (٢,١٪) من جملة الوافدين المشتغلين في السلطنة. يوجد تركز ملحوظ للعمالة المصرية في قطاع التعليم؛ إذ يمثلون نحو (٢٩,١١٪) من العاملين

في هذا القطـاع. ويعمل العديد من المصريـين في المدارس الخاصة المنتشرة في مسـقط، ويحظى المصريون العاملون في مجال التعليم بسمعة جيدة في المجتمع العماني؛ إذ يثق المجتمع في مستوى أدائهم التعليمي. وتبلغ نسبة المصريين في الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي (١٥,١٪)، والصحة والعمل الاجتماعي (٩,٤٪).

بصفـة عامة تظهر العمالة المصرية تركـزا واضحا في القطاعات المرتبطـة بالمهن التعليميـة والإدارية، حيث يعمـل أكثر من ربع المصريـين (٢٥,٢٪) في الأنشـطة الاقتصادية المرتبطـة بالتعليم، وخمسـهم تقريبـا (١٩,٦٪) يعملـون في نشـاط الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي، و(١٤,٧٪) يعملون في الإنشـاءات، و(٨,٧٪) في تجارة الجملـة والتجزئة وإصلاح المركبات، و(٧,٥٪) في الفنادق والمطاعم.

ويوضـح الجـدول (٧) أن هنـاك محافظات أكثر جذبـا للعمالة المصرية في بعض قطاعات الأنشـطة الاقتصادية، ربما يكون ذلك بسـبب الظروف الإدارية، فعلى سـبيل المثال ترتفع نسـبة تمثيل المصريين في نشاط التعليم في محافظات جنوب الشرقية، والظاهرة، والوسطى، وشمال الشرقية، والداخلية، حيث تبلغ نسبة المصريين العاملين في نشاط التعليم في تلك المحافظات على التوالي: (٤٦,١٪)، (٣٩,٢٪)، (٣٨,٩٪) (٣٦,٥٪)، (٣٦,٤٪). كمـا يظهـر المصريـون ايضا تركزا في نشـاط الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي في بعض المحافظات، حيث تبلغ نسبة العاملين منهم في هذا القطاع في محافظة مسندم (٣٩٪)، وشـمال الشرقية (٢٩,٢٪)، وجنوب الباطنـة (٢٧,٣٪)، وظفار (٢٦,٦٪)، وهـي بذلك أعلى بكثير من النسـبة العامة للعاملين المصريين في هذا النشـاط على مسـتوى السلطنة والبالغة (١٩,٦٪).

٨-٦ العمالة الأوربية

يتوفر في سلطنة عمان مناخا من العيش والحرية ومستوى الحياة يجعـل الحياة سـهلة للجاليات الأوربية، ينعكس ذلك على سـوق العمـل، حيث يعمل عـلى جذب العمالة الأوربية المدربة. وسـوف يناقش هنا توزيع العمل بالنسـبة للعمالـة الوافدة من بريطانيا كمثـال للعمالـة الغربيـة في المجتمـع العماني. وتتميـز العمالة البريطانيـة والأوربية بصفة عامة بالمسـتوى العالي من التدريب والتأهيل.

هناك جاليات أوربية عاملة في سـوق العمـل العماني؛ إذ بلغ عدد الأوربيين العاملين (دون البريطانيين) نحو (٢٤٧٦) مشـتغلا عام ٢٠١٠، شـكلوا نحو (٠,٣٨٪) من جملة المشتغلين الوافدين. يوجد تركز واضح للأوربيين في مجال المنظمات والهيئات غير الإقليمية؛ إذ يشكلون حوالي (١١,٤٣٪) من جملة المشتغلين الوافدين ويأتون في المرتبة الثانية بعد العمالة الهندية. وترتفع مشـاركة الأوربيين في مجال التعليم (٢,٣٩٪)، والنقل والتخزين والاتصالات (١,٩٪)، والأنشـطة العقارية والإيجاريـة (١,٣٧٪). وتشـير البيانات إلى أن (١٧٪) مـن الأوربيين يعملون في مجال الإنشـاءات، معظمهم مهندسـون، و(١٤,٦٪) في مجال التعديـن، خاصة في شركة تنمية نفـط عمان (الشركة الرئيسـية لاسـتخراج وتصديـر النفط في الدولة)، و(١١,٣٩٪) في التعليم، و(١١,١٥٪) في النقل والاتصالات، و(٦,٥٪) في الإدارة العامة، و(٥,٦٪) في الأنشطة العقارية.

بلغ عدد البريطانيين المشـتغلين نحو (٢٢٤٦) مشـتغلا، بنسـبة (٠,٣٤٪) من جملة المشتغلين الوافدين في سلطنة عمان لعام ٢٠١٠. هناك تركز واضح للعمالـة البريطانية في المنظمات والهيئات غير الإقليمية، وفي مجال التعليم، حيث يمثلون نحو (٤,٥٪) من جملة الوافدين المشتغلين في النشـاط الأول، و(٣,٧٪) في النشاط الثاني. كما ترتفع مشـاركتهم في التعدين (٢٪)، والإدارة العامة والدفاع (١,٩٧٪)، والوساطة المالية (١,٤٪)، والنقل والاتصالات (١,٢٣٪). ويؤكد جدول (٨) أن خمس البريطانيين يعملون في التعليم، خاصة في المدارس الدولية المنتشرة في مسقط، و(١٨,٨٪) منهم في التعدين، و(١٥,٦٪) في الإدارة العامـة، و(١٣٪) في الإنشـاءات، و(٧,٩٪) في النقل والاتصالات، و(٦,٥٪) في الأنشطة العقارية والإيجارية.

ويلاحـظ ان نسـبة تمثيل العمالـة البريطانية في هذه الأنشـطة الاقتصاديـة ترتفـع بوضوح في بعـض المحافظـات، فنحو ثلثي المشـتغلين البريطانيـين في محافظة شـمال الشرقيـة يعملون في التعليم (٦٦,٧٪)، وخمسي المشتغلين في جنوب الباطنة، و(٣٦,٩٪) في الداخلية، و(٣٤,٩٪) في شـمال الباطنة يعملون في هذا النشاط. وهـي بذلك محافظـات يتركز فيها البريطانيـين في مجال التعليم بوضوح، حيث أن النسـبة العامة للمشـتغلين البريطانيين في هذا المجال على مستوى السلطنة تبلغ (١٩,٤٪).

وعلى الرغم من نسـبة المشتغلين البريطانيين في مجال التعدين على مستوى السـلطنة تبلغ (١٨,٧٪)، إلا انها تزداد عن ذلك المتوسط بوضـوح في بعـض المحافظات. حيـث ثلاثة ارباع البريطانيين المشـتغلين في محافظة الوسـطى يعملون في هذا النشـاط، وذلك لطبيعة النشـاط الاقتصـادي فيها، ونحـو (٦٥,٢٪)، و(٣٦,٩٪) مـن البريطانيـين في محافظتي الظاهـرة والداخليـة يعملون في التعدين. كذلك ترتفع نسـبة تمثيل العمالة البريطانية في نشـاط الإدارة العامـة والدفاع والضمان الاجتماعي في محافظتي جنوب الشرقية وظفار بصورة ملحوظة، حيث تسجل في الأولى (٧٢,٢٪)، وفي الثانيـة (٤٣,٥٪)، وذلك على الرغم من أن نسـبة البريطانيين المشتغلين في هذا النشاط على مستوى السلطنة بلغت (١٥,٦٪) من جملة النشطين البريطانيين كما هو واضح في جدول (٨).

٩- الخاتمة

أوضحت الدراسـة أن نظرية تجزئة سوق العمل والتي طبقت على بلدان وأسـواق عمـل في بلدان كثيرة في العالم، تنطبق على سـوق العمـل في سـلطنة عمان كمثال لأسـواق العمل في بلـدان الخليج العربيـة. حيث تتركز العمالة الوافدة في أنشـطة القطاع الخاص، وفيما بين جنسـيات العمالة الوافـدة ذاتها توجد تجزئة واضحة لسـوق العمـل، فمثلا يـزداد تركيـز العمالة الهندية في أنشـطة

الإنشـاءات وتجارة الجملـة والتجزئة وإصـلاح المركبات، بينما يزداد تمثيل العمالة البنجلادشـية في الأنشطة المرتبطة بالزراعة، والعمالة الإندونيسية في نشـاط الأعمال المنزلية، في المقابل تتركز العمالة المصرية –كمثال للعمالة من الدول العربية – في الأنشـطة المرتبطـة بالتعليم والإدارة العامة والدفـاع. ويزداد تركز العمالة البريطانية في الأنشطة المرتبطة بالتعدين واستغلال المحاجر، حيث تعمل نسـبة كبيرة منهم كمهندسـين وفنيين في قطاع استخراج النفط، ويرتفع تمثيلهم ايضا في الأنشطة المرتبطة بالتعليم (انظر شـكل ١٠). وفي داخل اسـواق العمل في المحافظات العمانية هناك ايضا تباين واضح لتوزيع العمالة، حيث تجتذب بعض المحافظات عمالـة معينة في قطـاع اقتصادي بعينه. مثـل تركز المصريين في قطاع التعليم في محافظات جنوب الشرقية، والوسطى والظاهرة. وتركز العمالة البنجلادشية في نشاط الصيد في محافظات الوسطى وجنـوب الشرقية ومسـندم. كان للعوامل الإداريـة دورا وضحا في ذلك، حيث تسـمح القوانـين بعمل العمالة الوافدة في أنشـطة اقتصادية معينة في بعض المحافظات، بينما تمنعها من ممارسـة نفـس العمـل في محافظات أخرى، مثل نشـاط صيد الأسـماك. أو ايضا اسـتجلاب المدرسـين المصريين للعمـل في مهنة التعليم في المحافظات البعيدة، مثل الوسـطى والظاهـرة، خاصة مع تعمين مهنة التعليم في المدارس الحكومية في محافظة مسقط. كذلك كان لطبيعة النشاط الاقتصادي في كل محافظة دورا في اجتذاب عمالة وافدة من جنسـية معينة، فنظرا لأن التعدين يلعب دورا مهما في اقتصاد محافظتي الوسـطى والظاهرة، كان لذلك دروا رئيسيا في جـذب العمالة الوافدة الهندية والبنجلادشـية للعمل فيه، خاصة للعمـال ذوي المهارات المنخفضة. ولمـا كان للزراعة دورا مهما في اقتصاد محافظات شمال وجنوب الباطنة وشمال الشرقية، ساعد على جذب العمال البنجلادشية للعمل فيه. مع ضرورة الإشارة إلى أن التكوين المهني والمهاراتي. بالإضافة إلى العوامل السابقة تلعب قيم العمل المتباينة من جنسـية إلى أخرى دورا رئيسـيا في تجزئة سوق العمل بين العمالة الوافدة في المحافظات العمانية حتى ظهر سوق العمل كما وضحته هذه الدراسة بهذا التوزيع.

يتضح من العرض السـابق ايضاً أن سـوق العمـل في المحافظات العمانية يتميز بالتنوع والتعدديـة (Market Heterogeneity) والمقصود هنا تنوع المشـتغلين فيه من الجنسيات المختلفة، وذلك وفق متطلبات وقدرات كل جنسـية، أو كل مشـتغل، وايضا وفق متطلبات وإمكانيات أسواق العمل في الحافظات ذاتها.

الجدير بالذكر أن الوافدون المشتغلون من البلدان المختلفة يشكلون شـبكات اجتماعيـة فيمـا بينهم، فهناك الشـبكة أو الشـبكات الاجتماعية للهنود (Social Network)، والشـبكات الاجتماعية للباكسـتانيين، والبنجلاديـش، والمصريـين. تلك العلاقـات التي يمارسها العمال في إطار شـبكاتهم الاجتماعية، وفي مؤسساتهم الخاصة، مثل المدارس وأندية الجاليات؛ تعمل أولا على مساعدتهم في مجالات حياتية كثيرة مثل البحث عن عمل أو البحث عن سكن، وتعمـل ثانيا على سـهولة التواصل وزيادة التفاهـم فيما بينهم الأمر الذي قد ينعكس ايجابيا على الإنتاجية وعلى سـوق العمل في المحافظات. وتؤكد هذه الدراسـة من خلال المشاهدات الميدانية إلى وجود اسـتفادة متبادلة بين أفراد الجالية الواحدة في سوق العمل ولكـن هـذا لا يمنع من وجود شـبكات بينيـة أو متعددة تجمع جنسيات مختلفة في سلطنة عمان.

المراجع والمصادر العربية:

أبو عمشة، محمد كمال (٢٠١١). العمالة الأجنبية في دول الخليج، الحاضر والمسـتقبل، بحث منشـور عبر موقع أسـبار للدراسات والبحـوث والإعـلام، نقلا عن مركـز الخليج لدراسـات التنمية (تاريخ الزيارة: ٢٦ / ٧ / ٢٠٢٠).

اتحـاد الغرف الخليجية (٢٠٠٨). العمالـة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي وسياسة مواجهة سلبياتها، دراسة ميدانية.

باترسـون، أورلاندو (٢٠٠٥). الثقافـة في صورة جادة: إطار عام وصورة توضيحية للأفارقة الأمريكيين. في: لورانس إي هاريزون، وصمويل بي هنتنجتـون، الثقافات وقيم التقدم. مترجم. ترجمة شـوقي جلال، المجلس الأعلى للثقافة، المشورع القومي للترجمة، القاهرة.

المشـهداني، بان علي حسـين (٢٠١٣). «العمالـة في دول مجلس التعـاون الخليجي» مجلـة الاقتصادي الخليجي، مركز دراسـات الخليج العربي.

تيلـور، بيتر؛ فلنت، كولـن (٢٠٠٢). الجغرافيا السياسـية لعالمنا المعاصر، ترجمة عبد السـلام رضوان وإسحق عبيد، عالم المعرفة، ٢٨٢.

حسـين، جاسم (٢٠١٥) «العمالة الوافدة في دول الخليج - واقعها ومستقبلها»، مركز الجزيرة للدراسات.

هنـداوى، جمال محمد السـيد (٢٠٠٨). دول مجلس التعاون بين الحاجة للعمالة الوافدة والخلل في التركيبة السـكانية، مجلة آراء حول الخليـج، مركز الخليج للأبحاث، العدد السـابع والأربعون، أغسـطس ٢٠٠٨، الإمارات العربية المتحدة، www.araa.ae: 19-23.

الغيلانـي، خالـد (٢٠١٤). دراسـة بعنوان " الآثـار الاجتماعية والاقتصاديـة للعمالة الوافدة على المجتمع العماني. وزارة التنمية الاجتماعية، سلطنة عمان.

جريـدة الريـاض (٢٠١٥): الهنـد تسـيطر على سـوق الوافدين إلى دول المجلـس. ٨ فبرايـر ٢٠١٥. http://www.alriyadh.com/1019854 . أخر زيارة للموقع ٢٠١٩/١١/٢٩

لانديس، دافيد (٢٠٠٥)، الثقافة وحدها سـبب كل الاختلافات، في: لورانـس إي هاريزون، وصمويل بـي هنتنجتون، الثقافات وقيم التقـدم. مترجم. ترجمة شـوقي جلال، المجلس الأعـلى للثقافة، المشروع القومي للترجمة، القاهرة.

محمد، غربي (٢٠١٤). "الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها". مجلة المفكر، العدد ١٠، الجزائر.

هاريزون، لورانس إي؛ هنتنجتون، صمويل بي. الثقافات وقيم التقدم. مترجم. ترجمة شوقي جلال (٢٠٠٥)، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومي للترجمة، العدد ٥٣٦، القاهرة.

الديحاني، ماجد (٢٠٠٠). "العمالة الوافدة - دراسة تحليلية. دراسات وبحوث مجلس الأمة الكويتي، الكويت.

جروندونا، ماريانو (٢٠٠٥). في: لورانس إي هاريزون، وصمويل بي هنتنجتون، الثقافات وقيم التقدم. مترجم. ترجمة شوقي جلال، المجلس الأعلى للثقافة، المشورع القومي للترجمة، القاهرة.

المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (٢٠١٨). الإحصاءات السكانية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ٢٠١٦م.

المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (٢٠١٦): ملامح سوق العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ٢٠١١-٢-٢٠١٤.

المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات (٢٠٢٠). الكتاب الإحصائي السنوي، أغسطس ٢٠٢٠، بيانات ٢٠١٩، سلطنة عمان.

المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات (٢٠١٢). مؤشرات تعدادية ٢٠١٠، حسب التقسيمات الإدارية. سلطنة عمان

المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات (أ-٢٠١١). مشروع التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت ٢٠١٠، أهم نتائج التعداد على مستوى السلطنة ٢٠١٠. سلطنة عمان.

المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات (ب-٢٠١١). بيانات ومؤشرات مختارة من نتائج التعدادات العامة للسكان والمساكن والمنشآت (١٩٩٣-٢٠٠٣-٢٠١٠). سلطنة عمان.

عبد الغني، منتصر (٢٠١٢). تأثيرات العمالة الوافدة على الأنشطة الاقتصادية وسوق العمل في سلطنة عمان، مجلة الآداب والعلوم الانسانية، جامعة المنيا، العدد ٧٥، ١٤٥ -١٩٧.

عبد الغني، منتصر ؛ العوضي، طلال؛ البلوشي، علي (٢٠١٧). تراتبية العمالة الوافدة في سوق العمل في سلطنة عمان، مجلة الجمعية الجغرافية المصرية، سلسلة بحوث جغرافية، العدد ١٠١.

بورتر، ميشيل إي (٢٠٠٥). الاتجاهات والقيم والمعتقدات والاقتصاد الجزئي للرخاء، في: لورانس إي هاريزون، وصمويل بي هنتنجتون، الثقافات وقيم التقدم. مترجم. ترجمة شوقي جلال، المجلس الأعلى للثقافة، المشورع القومي للترجمة، القاهرة.

بن الغيث، ناصر أحمد (٢٠١٠). التركيبة السكانية: مشكلة اقتصادية بالمقام الأول، دراسة بحثية غير منشورة.

الشافعي، نظام (٢٠١٦). «تطور الأحجام السكانية والقوى العاملة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين» عمران، العدد ٢٠١٦/٤، ربيع ٢٠١٦. ١٠٣ - ١٢٨.

وزارة القوى العاملة (٢٠٠٧). ظاهرة هروب العمال الوافدين من الأعمال المصرح لهم العمل فيها بالقطاع الخاص) أسبابها مخاطرها - والحلول المقترحة لمعالجتها (دراسة ميدانية). سلطنة عمان.

المراجع الأجنبية:

Alesina, A. and La Ferrara, E. (2005). Ethnic diversity and economic performance. Journalof Economic Literature, 43 (3) :762_800.

Alesina, Alberto, and Eliana La Ferrara, «Who Trusts Others?» Journalof Public Economics, 85 (2002), 207-234.

Carter, D., D'Souza, F., Simkins, B., and Simpson, G. (2010). The gender and ethnic diversity of us boards and board committees and firm financial performance. Corporate Governance: An International Review, 18 (5) :396_414.

Castles Stephen, Hein de Haas&Mark J. Miller (2014) The Age of Migration – International Population Movements in the Modern World, Fifth Edition, Palgrave Macmillan, New York.

Charness, G., Rigotti, L., and Rustichini, A. (2007). Individual behavior and group membership. The American economic review, 97 (4): 1340_1352.

Chen, Y. and Li, S. (2009). Group identity and social preferences. The American Economic Review, 99 (1): 431_457.

Kohli, Neha (2014): Indian Migrants in the Gulf Countries. In Dahiya Rumel (ed.): Developments in the Gulf Region, Prospects and Challenges for India in the Next Two Decades. Institute for Defense Studies and Analyses (IDSA), published by Pentagon Press.

Hamilton, B., Nickerson, J., and Owan, H. (2003). Team incentives and worker hetero-geneity: An empirical analysis of the impact of teams on productivity and participation. Journal of Political Economy, 111 (3): 465_497.

Hartog, J. (2011). 9. ethnic minorities in the Netherlands. Ethnic Diversity in European Labor Markets: Challenges and Solutions, page 198.

Hoogendoorn, S., Oosterbeek, H., and Praag, M. (2011). The impact of gender diversityon the performance of business teams: Evidence from a field experiment. Tinbergen Institute Discussion Papers.

Hoogendoorn, S., & Praag, M. (2012): Ethnic Diversity and Team Performance: A Field Experiment. Discussion paper series. IZA DP No. 6731.

Lazear, E. (1999). Globalization and the market for team-mates. The Economic Journal,109 (454): 15-40.

Lee, N. and Nathan, M. (2011). Does cultural diversity help innovation in cities: evidence from London firms.

Leonard, J. and Levine, D. (2006). Diversity, discrimination, and performance. Institute for Research on Labor and Employment, Working Paper Series.

Montalvo, J. and Reynal-Querol, M. (2005). Ethnic diversity and economic development. Journal of Development economics, 76 (2) :293_323.

Morgan, J. and Vardy, F. (2009). Diversity in the workplace. The American Economic Review, 99 (1): 472_485.

Ottaviano, G. and Peri, G. (2006). The economic value of cultural diversity: evidence from us cities. Journal of Economic Geography, 6 (1) :9_44.

Ozgen, C., Nijkamp, P., and Poot, J. (2011b). The impact of cultural diversity on innovation: Evidence from dutch firm-level data. IZA Discussion Papers.

Parrotta, P., Pozzoli, D., and Pytlikova, M. (2010). Does labor diversity affect firm productivity? Working Papers.

Peri, Giovanni. 2009. “The Effect of Immigration on Productivity: Evidence from U.S. States.” NBER Working Paper 15507. www.nber.org/papers/w15507. Last access 27/11/2019.

Prat, A. (2002). Should a team be homogeneous? European Economic Review, 46 (7): 1187_1207.

Reich, Michael; Gordon, David M.; and Edwards, Richard C., (1973): «Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation». American Economic Review 63: 2,. 359-365.

Rienzo, Cinzia. “Migrant in the UK Labour Market: An Overview.” Migration Observatory briefing, COMPAS, University of Oxford, UK, November 2014.

Samers, M. (2010): Migration (Key Ideas in Geography Series), Routledge. London.

Solomon W. Polachek, 2017. «Heterogeneity in the Labor Market: Ability and Information Acquisition,» Eastern Economic Journal, Palgrave Macmillan; Eastern Economic Association, vol. 43 (3), 377-390, June.