حوليات آداب عين شمس المجلد ٤٧ (عدد يناير – مارس ٢٠١٩)
http://www.aafu.journals.ekb.eg
(دورية علمية محكمة)
جامعة عين شمس
كلية الآداب

سياسات الحماية والتمكين لأسر الضمان الإجتماعي في سطنة عمان

محمد بن سعود بن سليمان الشعيلي *
قسم علم النفس

المستخلص

يستعرض البحث سياسات الحماية الاجتماعية والتمكين المقدمة من قبل حكومة سلطنة عمان لأسر الضمان الاجتماعي، وقد اشتمل البحث على الاتي:-

١-سياسات العمل والتشغيل في سلطنة عمان

يستعرض في هذه الجزئية على أهم سياسات العمل في السلطنة وواقع الاقتصاد الوطني وكذلك توزيع العمالة الوافدة مقارنة بالعمالة الوطنية وأهم السياسات والخطط التي تعتمدها الدولة في تعمين تلك الوظائف .

٢-برامج الحماية الاجتماعية والتمكين في سلطنة عمان

في هذه الجزئية يتم استعراض أهم برامج الحماية الاجتماعية والتمكين في السلطنة ومدى تحقيق هذه البرامج لأهدافها المحددة.

٣-برامج التمكين المقدمة لأبناء اسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان.

هنا يتم استعراض عن أهم البرامج المخصصة لفئة الضمان الاجتماعي وهي كالآتي:-

أ. برنامج (مورد) ضمن برامج صندوق الرفد لتمويل المشاريع.

ب. برامج المنح التعليمية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

ج. البرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي.

© جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لحولية كلية الآداب - جامعة عين شمس ٢٠١٧.

المقدمة:-

تمثل الرعاية الاجتماعية ظاهرة اجتماعية عامة في جميع المجتمعات وهي إحدى ضرورات استمرارية الحياة الاجتماعية وبدونها ينعدم الاستقرار الاجتماعي ويعيش الانسان غير آمن على حياته وأسرته، ذلك لأن الأصل في الحياة الاجتماعية أن يعيش الانسان أمنا مكرما، مستمتعا بثمار كده وعرقه مستفيدا من منجزات جماعته، متعاونا مع أبناء جماعته.

ومن هنا تحرص جميع المجتمعات على اختلاف نظمها ومستويات تطورها على توفير سبل الرعاية الاجتماعية لأبنائها، غير أن صور وأشكال هذه الرعاية والخدمات التي يوفرها المجتمع في اطارها والأسس التي تقوم عليها ممارستها تختلف من مجتمع لآخر بل تختلف في المجتمع الواحد من حقبة زمنية إلى حقبة أخرى وذلك وفقا لطبيعة الأوضاع الاقتصادية والنظم الاجتماعية والسياسية والثقافية السائدة في كل منها (البوسعيدي، ٢٠١٠، صفحة ١)، لقد أصبح تدخل الدولة في مجال توفير الرعاية الاجتماعية في جميع المجتمعات الحديثة حقيقة قائمة، وتسعى مختلف الحكومات لتوفير صور الرعاية الاجتماعية لأبناء شعوبها من خلال التشريعات الاجتماعية التي تصدرها والحقوق والامتيازات التي تكفلها لمواطنيها في حالات طفولتهم وهرمهم، صحتهم ومرضهم، عملهم وتقاعدهم، قدرتهم وعجزهم، في أفراحهم وكوارثهم، وهو ما يعرف بالحقوق الاجتماعية للمواطنة (النبي، ١٩٩٠، الصفحات ٢٣٣-٢٣٤)

وفي الوقت الراهن أدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وبروز ظاهرة العولمة إلى تزايد الاهتمام بدور شبكات الأمان الاجتماعي في الحد من مشكلات الفقر، وحظي دورها باهتمام بالغ في دول العالم الثالث التي لا زالت تتأثر بقوى وتيارات العولمة، تلك الظاهرة التي تسعى لزيادة الهوة بين الفقراء والأغنياء، وإقصاء البعد الانساني عن التنمية، الأمر الذي يستوجب زيادة تفعيل دور شبكات الأمان الاجتماعي لأجل الحد من الأثار السلبية للعولمة وخاصة جانبها الاقتصادي، وذلك من خلال قيام هذه الشبكات بدورها الفاعل في الحد من هذه المشكلات.

وتسهم شبكات الأمان الاجتماعي وما تقوم به من جهود تنموية في مجالات الحياة المختلفة في ترجمة الاحتياجات المحلية إلى أهداف وخطط عمل، وتمثل معنى آخر شبكة حماية اجتماعية تشمل جهود وبرامج حكومية وأهلية تستهدف مكافحة الفقر والحد من مشكلاته (البوسعيدي، ٢٠١٠، صفحة ٢)

وفي الاطار نفسه اعتمدت الدول العربية عامة بتوفير شبكات الأمان الاجتماعي فمثلا تبنت كل من الدول الأردن والجزائر وتونس استراتيجيات استهدفت بصورة أساسية رفع المستوى المعيشي لشعوبها وتحسين توزيع الدخل فيها، واهتمت هذه الاستراتيجيات بشكل خاص بتحسين أوضاع (مجموعات ذات الدخل المحدود المنخفضة)، فتم لتحقيق ذلك إنشاء برامج وآليات موسعة لتوفير الخدمات الاجتماعية وتقديم المساعدات النقدية والعينية لهذه الفئات مباشرة أو من خلال المعونات والخدمات المقدمة بصورة عامة، ونذكر من ضمن هذه البرامج: الضمان الاجتماعي، تنظيم ودعم أسعار المواد الغذائية الأساسية، التحويلات النقدية، الدعم الصحي، صندوق الزكاة، التأمين ضد البطالة، التأمينات الاجتماعية (طاهر، ١٩٩٦، الصفحات ٦٦-١٢٠)

تطبق سلطنة عُمان سياسات الاصلاح الاقتصادي المعتدلة والمتدرجة وبالتالي لم تتوقف عن تقديم الخدمات الأساسية، فقد استمرت في تقديم تلك الخدمات مجانا إلى المواطنين أو مقابل رسوم رمزية بسيطة لترشيد الاستهلاك.

لم تزل السلطنة دولة رعاية اجتماعية، تتكفل فيها سياسات وبرامج متعددة بتوفير الحماية الاجتماعية والأمان الاجتماعي للمواطنين، وبخاصة سياسات الأجور والتشغيل، وبرامج الدعم السلعي والخدمي العمومية، وغيرها من سياسات وبرامج الانفاق العام الاجتماعي.

وقد تطورت سياسات الرعاية الاجتماعية في السلطنة من الجهود التلقائية التي يغلب عليها الطابع الفردي التطوعي غير المنظم والتي يحكمها نسق القواعد العرفية التي تفرضها العادات والتقاليد وعلاقات القربى والدين كالزكاة والصدقات، إلى نظام حديث تتحمل الدولة مسئولية الايفاء بالتزاماته بشكل أساسي، ويخدم هذا النظام مختلف فئات وشرائح المجتمع العماني، وقد أخذ النظام الطابع المؤسسي من حيث التنظيم والتخطيط للبرامج الخاصة بتحسين مستوى المعيشة وبما يجعلها تتكامل مع استراتيجيات الدولة التنموية والتي تستهدف تحقيق التنمية البشرية المستدامة بمعناها الواسع (عبدالنبي، دراسات في المجتمع العماني المعاصر، ١٩٩٢، الصفحات ٢٣٩-٢٤٠)

ومع تطور البرامج وتنوع الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والتنموية المقدمة لهذه الفئات المحتاجة في المجتمع العماني، ومع تزايد الاهتمامات بالتنوع والجودة في المشروعات الإنتاجية والخدمية والتجارية للأفراد والأسر من محدودي الدخل الذين يندرجون تحت مظلة الضمان الاجتماعي، صدر في يناير من عام ٢٠١٣م المرسوم السلطاني رقم (٢٠١٣/٦) والذي بموجبه تم إسناد تمويل مشاريع ثلاث صناديق سابقة وهي: (مشروعات موارد الرزق ، مشروع صندوق سند، مشروع المرأة الريفية)، إلى القروض التمويلية المقدمة من صندوق الرفد وبتمويل من بنك التنمية العماني. (الاجتماعية، القروض التمويلية المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي، ٢٠١٦، صفحة ١)

ومن أشكال التمكين منحة الراغبين في الدراسة الجامعية تقدم وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي (١٥٠٠) منحة سنوية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي الراغبين في الدراسة الجامعية، والذين لم يشملهم القبول في البعثات الحكومية التابعة لوزارة التعليم العالي أو وزارة القوى العاملة وغيرها، بحيث يتم إلحاقهم بالجامعات والكليات الخاصة بالسلطنة وخارجها (الاجتماعية، التقرير السنوي، ٢٠١٥، صفحة ٢٧)

تشغيل أبناء أسر الضمان الاجتماعي والأشخاص ذوي الاعاقة تسعى الوزارة بالتعاون مع وزارة القوى العاملة والقطاع الخاص والجهات الأخرى اجاد فرص عمل لهذه الفئات حيث تم خلال. (الاجتماعية، التقرير السنوي، ٢٠١٥، صفحة ٢٩)

ولم تقتصر برامج التمكين على البرامج المقدمة من قبل الحكومة، وإنما تم نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية وتفعيل دور الشراكة المجتمعية، ويعزز أدوار

مؤسسات القطاع الخاص ضمن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع كجزء أصيل في استراتيجيتها وخططها السنوية من خلال تقديم واجباتها من خدمات ومنتجات وبرامج لتساهم في تحقيق التنمية المستدامة، حيث أعلن مؤتمر الرؤية المستقبلية (عمان٢٠٢٠) الذي عقد في عام ١٩٩٥م أن من ضمن ما يجب أن يقوم عليه الاقتصاد العماني في المرحلة القادمة هو تحمل القطاع الخاص مسؤولياته الاجتماعية والبيئية (الاجتماعية، برامج ومشاريع الاستثمار الاجتماعي، ٢٠١٦)

أولا: أهداف البحث:

يحاول البحث الراهن التحقق من الأهداف الآتية:-

- **الهدف الأول: التعرف على ملامح السياسات التنموية في سلطنة عمان،** ويتحقق ذلك من خلال التعرف على كل من:-
  ١- السياسات الحقوقية للمواطن العماني.
  ٢- السياسات الاجتماعية للمواطن العماني.
  ٣- سياسات العمل والتشغيل في سلطنة عمان.
- **الهدف الثاني: رصد واقع شبكات الحماية الاجتماعية.**
- **الهدف الثالث: الوقوف على برامج التمكين المقدمة لفئات الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان.**

ثانيا: أهمية البحث:

تعود أهمية البحث الراهن إلى تناوله موضوعا يتعلق بالبرامج التنموية التي تعتمد عليها الوزارات والمؤسسات الحكومية المختلفة لتقييم وضعيتها وتحديد مدى كفاءتها.

١- الإطار النظرى والمنهجي للتمكين الإجتماعي

يعرف التمكين لغة حسب ما ورد في لسان العرب لابن منظور بمعنى القدرة والاستطاعة (وأمكنه) من الشيء أي جعل له عليه سلطانا وقدرة وسهّل ويسر عليه (منظور، ٢٠١٠، صفحة ٤١٠)

ويقتصر تعريف الأمم المتحدة على أن التمكين هو:- (المتحدة ا.، ٢٠١٠، صفحة ٦٦)

١-ضمانات حقوق الانسان في حياة مديدة وصحية ومستوى معيشي لائق وتعليم مناسب وفرص عمل منتج وتوسيع كافة الخيارات الايجابية للإنسان

٢-عدم التمييز على أساس النوع الاجتماعي ومنع كافة أشكال العنف والتمييز ضد المرأة

٣-الحق في التنمية لكل انسان

٤-الاستفادة من العولمة التي جاءت نتيجة تمكن الناس من العلم والمعرفة وتقدم الاتصالات وتدفق رؤوس الأموال

٥-التمكين في بعده الايجابي الانساني يعني جعل الانسان قادرا على المشاركة الفاعلة في صنع التنمية البشرية والاستفادة من نتائجها وهو محور التنمية وجوهرها وليس فقط أداتها.

كما يرى البنك الدولي بأن التمكين: هو عملية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد أو الجماعات لطرح خيارات معينة وتحويلها إلى إجراءات أو سياسات تهدف في النهاية إلى رفع الكفاءة والنزاهة التنظيمية لمؤسسة أو تنظيم ما (يزة، ٢٠٠٨، صفحة ٢٠)

تعريف Nina التمكين: على أنه الاستراتيجية التي يمكن بواسطتها مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات أن تتحكم في ظروفها وتستطيع انجاز أهدافها، وهكذا تكون قادرة على العمل لمساعدة نفسها وغيرها من زيادة مستوى معيشتها (Nina, ١٩٩٣, p. ٧٣)

ويعرف Kurpius Brown التمكين أنه يهدف إلى حصول الأفراد والجماعات المحرومة على الموارد الأساسية عن طريق المشاركة باتخاذ القرارات المجتمعية (Comple, ١٩٥٥, p. ٤٨٨) فالتمكين عملية موجهة لزيادة وعي المجتمع وبناء قدراته من خلال مشاركة واسعة في صنع القرارات عن طريق القيام بأعمال تستهدف تحويل المجتمع من حالة إلى أخرى أفضل (Griffen, ١٩٨٧, p. ١١٧)

ويعرف David Harrison التمكين بأنه استراتيجية محورية لممارسة تنمية المجتمع المحلي حيث تهتم بتعزيز أداء المحلية عن طريق تنمية قدرات أفراد المجتمع ولتمكينهم من القرارات وتحديد الاختيارات المتعلقة بهم (Herrison, ١٩٩٥, p. ٥٦٠)

يعرف (Dorothy, ١٩٩٥, p. ٤٨٨) التمكين: على أنه استراتيجية تزيد من قدرات الأفراد على التعامل مع العوائق المتعلقة بالمشكلات، وتنمي دورهم القياسي، وتزيد من قدراتهم على اتخاذ القرارات المجتمعية وأيضا القرارات المتعلقة بحياتهم الخاصة.

في حين يعرف (السكري، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، ٢٠٠٠، صفحة ٣٦٠) التمكين: بأنه الاستراتيجيات التي يقوم بها الممارس المهني لمساعدة أفراد المجتمع على تحقيق مطالبهم المشروعة، وذلك بمساعدتهم على أن يصبحوا قادرين على التواكب مع الضغوط والمواقف والتحولات التي يمر بها المجتمع، وذلك من خلال زرع الأمل وتقليل المقاومة، والتكافؤ، وتحديد وتدعيم مناطق القوة في الشخص وقدراته الاجتماعية وتجزئة المشاكل إلى أجزاء يمكن حلها بسرعة أكثر.

٢-منهجية البحث

اعتمد الباحث على منهج الوصف التحليلي، حيث استخدم الباحث تحليل البيانات والمعلومات الرسمية الصادرة من أجهزة الدولة والمعتمدة ممثلة في : تقرير التنمية البشرية والاحصاءات الرسمية الصادرة من المجلس الأعلى للتخطيط والمركز الوطني للإحصاءات والمعلومات وكذلك التقارير الصادرة عن وزارة التنمية الاجتماعية وغيرها من وحدات الحكومة المختلفة.

٣- السياسات التنموية التمكينية في سلطنة عمان:

جاء في التقرير التشخيصي الذي أعدته وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع البنك الدولي أثناء اعداد استراتيجية التنمية الاجتماعية في الفصل الثاني بعنوان (**الإطار السياسي والاقتصادي والتنموي في سلطنة عمان**):- (الاجتماعية، مسودة التقرير التشخيصي لإستراتيجية العمل الإجتماعى بسلطنة عمان (٢٠١٥ – ٢٠٢٥)، ٢٠١٥).

تُعد الأنظمة الأساسية للدول ودساتيرها هي الميثاق الذي يحدد القواعد الأساسية لشكل الدولة ونظامها وينظم السياسات العامة فيها ويقر الواجبات والحقوق الأساسية لكل أفراد المجتمع. ودائماً ما تعمل الدول على إعداد أنظمتها الأساسية بما يضمن مراعاة أفراد المجتمع لواجباتهم وحصولهم على حقوقهم الأساسية بما يضمن لهم كرامة وحرية العيش.

أ. السياسات الحقوقية وواقع التنمية البشرية للمواطن العماني:-

يضم النظام الأساسي لسلطنة عمان – المعدّل وفقاً للمرسوم السلطاني رقم ٢٠١١/٩٩م – العديد من المواد التي تضمن وتكفل الحقوق والحريات لأفراد المجتمع العماني. فتشمل المبادئ السياسية (مادة ١٠) من النظام الأساسي "إقامة نظام إداري سليم يكفل العدل والطمأنينة والمساواة للمواطنين، ويضمن الاحترام للنظام العام ورعاية المصالح العليا للوطن".

وأفرد النظام الأساسي العديد من النقاط الهامة تحت بند المبادئ الاجتماعية (مادة ١٢) والتي تؤكد على أن "العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعامات للمجتمع تكفلها الدولة"، وأرست المبادئ الاجتماعية أيضاً أن "الأسرة أساس المجتمع، وينظم القانون وسائل حمايتها، والحفاظ على كيانها الشرعي، وتقوية أواصرها وقيمها، ورعاية أفرادها وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم". كما تنص المبادئ الاجتماعية أيضاً على أن "تكفل الدولة للمواطن وأسرته المعونة في حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة، وفقاً لنظام الضمان الاجتماعي، وتعمل على تضامن المجتمع في تحمل الأعباء الناجمة عن الكوارث والمحن العامة". وأن "تعنى الدولة بالصحة العامة وبوسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة، وتسعى لتوفير الرعاية الصحية لكل مواطن، وتشجع على إنشاء المستشفيات والمستوصفات ودور العلاج الخاصة بإشراف من الدولة ووفقاً للقواعد التي يحددها القانون. كما تعمل على المحافظة البيئية وحمايتها ومنع التلوث عنها". وانطلاقاً من الدور الهام والرئيسي الذي تلعبه الوظائف العامة في الدولة؛ فقد نص القانون الأساسي تحت بند المبادئ الاجتماعية على أن "الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة وخدمة المجتمع. والمواطنون متساوون في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقررها القانون".

وحرصاً من سلطنة عمان على ترسيخ المبادئ الثقافية في المجتمع بما تتضمنه من التعليم بجميع مراحله، والعلوم والفنون وغيرها. فقد أكد القانون الأساسي تحت بند المبادئ الثقافية (مادة ١٣) على أن "التعليم ركن أساسي لتقدم المجتمع ترعاه الدولة وتسعى لنشره وتعميمه"، وعلى أن "يهدف التعليم إلى رفع

المستوى الثقافي العام وتطويره وتنمية التفكير العلمي، وإذكاء روح البحث، وتلبية متطلبات الخطط الاقتصادية والاجتماعية، وإيجاد جيل قوي في بنيته وأخلاقه، يعتز بأمته ووطنه وتراثه، ويحافظ على منجزاته". كما تضم المبادئ الثقافية "توفر الدولة التعليم العام وتعمل على مكافحة الأمية وتشجع على إنشاء المدارس والمعاهد الخاصة بإشراف من الدولة ووفقاً لأحكام القانون"، وأن "ترعى الدولة التراث الوطني وتحافظ عليه، وتشجع العلوم والفنون والآداب والبحوث العليمة وتساعد على نشرها".

وأفرد النظام الأساسي لسلطنة عمان باباً عن الحقوق والواجبات العامة، حيث تؤكد المادة ١٧ على المساواة بين أفراد المجتمع في حقوقهم وواجباتهم العامة وتنص على أن "المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي". وتُعد المادة ٣٣ من النظام الأساسي من المواد الهامة حيث تؤكد على "حرية تكوين الجمعيات على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية وبما لا يتعارض مع نصوص وأهداف هذا النظام الأساسي مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون. ويحظر إنشاء جمعيات يكون نشاطها معادياً لنظام المجتمع أو سرياً أو ذا طابع عسكري، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أية جمعية" وعليه؛ فإن النظام الأساسي لسلطنة عمان يمثل القاعدة الأساسية التي من خلالها يمكن تحقيق التنمية الاجتماعية للدولة والتي تهدف إلى توفير وضمان سبل العيش والكرامة الإنسانية لجميع أفراد المجتمع العماني. كذلك فإن النظام الأساسي يضع الإطار العام والضوابط التي تحكم العمل الاجتماعي والخدمات المقدمة من وزارة التنمية الاجتماعية، باعتبارها المسئول الأول عن تقديم هذه الخدمات، والوزارات والكيانات الأخرى ذات العلاقة وعلى رأسها وزارتي التربية والتعليم والصحة.

وبطبيعة الحال فإن الحديث عن الخدمات الاجتماعية المقدمة للمواطنين لا يمكن فصله عن وضعية التنمية البشرية في سلطنة عمان. فهناك العديد من القضايا الأساسية التي قد تسهم في التنمية البشرية والتي تضم قضايا التقدم الاجتماعي التي تختص بتمكين المجتمع وحصوله على أكبر قدر ممكن من المعرفة، وتحسين الخدمات الصحية وغيرها على أن يكون النمو متلازماً مع كل من الإنصاف والعدالة. هذا بالإضافة إلى تحسين المشاركة وتوفير الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية لكل أفراد المجتمع (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٢).

وفى هذا السياق أولت سلطنة عمان اهتماما متزايداً لتطوير سياساتها العامة وبالأخص فى مجالات الصحة والتعليم وتنمية المجتمع.

وانطلاقا من الدور الأساسي والرئيسي الذي يلعبه التعليم في النهوض بالمجتمعات؛ فقد عنيت السلطنة بمنظومة التعليم. وتتمثل رؤية وزارة التربية والتعليم في "تجويد البيئة التعليمية للإدارة والمعلمين والطلاب بالمدارس على نحو يكفل لهم التعاون لبناء جيل مجيد وعامل ومخلص لوطنه قادر على التعلم

المستمر وعلى التعايش مع الآخرين ويلبي متطلبات سوق العمل في إطار من الالتزام والمسئولية" (البوابة التعليمية – وزارة التربية والتعليم العمانية، ٢٠١٢). وقد قامت السلطنة باتخاذ العديد من التدابير لتطوير السياسات والبرامج التعليمية، والتي أدت إلى رفع كفاءة المنظومة التعليمية. وشمل ذلك التطوير التوسع في إنشاء برامج دمج ذوي الإعاقة في المدارس الحكومية بالإضافة إلى التوسع في إنشاء العديد من المدارس في المناطق البعيدة، وتحسين برامج محو الأمية. ومن الجدير بالذكر أن نسبة القيد للتعليم الابتدائي في عام ٢٠١١ بلغت ٩٨.١% مقارنة بنسبة ٨٣.٨% في عام ١٩٩٣ (الأهداف الإنمائية للألفية ، ٢٠١٣). كما تراجعت نسبة الأمية في عام ٢٠١٠ لتصل إلى ١٤% مقارنة بنحو ٢٢% عام ٢٠٠٣ (الخصائص التعليمية للسكان العمانيين ، ٢٠١٤). وتشير البيانات إلى أن هناك صلة وثيقة بين متوسط دخل الأسرة والمستوى التعليمي لرب الأسرة. فعلى سبيل المثال؛ يبلغ دخل الأسرة العمانية في المناطق الحضرية – في المتوسط – التي يعولها فرد يحمل شهادة متوسطة أو أعلى ضعف دخل الأسرة التي يعولها فرد غير متعلم، بينما يصل التفاوت إلى مرة ونصف في المناطق القروية (تقرير التنمية البشرية، ٢٠١٢)

ب. السياسات الاجتماعية في سلطنة عمان

نظراً للدور الذي تلعبه التنمية الاجتماعية في النهوض بالأمم؛ فقد شرعت سلطنة عمان إلى إعداد إطار استراتيجي للسياسات الاجتماعية لتكون أحد القضايا الرئيسية التي تتضمنها الخطة الخمسية التاسعة (٢٠١٦-٢٠١٠). وتتمثل رؤية تلك الاستراتيجية في تأتي السياسات الاجتماعية لتصبح القاعدة الأساسية لتنمية أفراد المجتمع العماني من خلال ضمان التوسع في الاختيارات الاجتماعية المتاحة في إطار نظام متكامل للرفاهة الاجتماعية لجميع أفراد المجتمع. مع الوضع في الاعتبار أن يتصف هذا النظام بالعدالة والإنصاف والاستمرارية، معتمداً على المواطن الذي هو في ذاته هدف التنمية الاجتماعية وأداتها (ندوة السياسات الاجتماعية في إطار الانطلاق الاقتصادي، ٢٠١٣).

ويضم الإطار الاستراتيجي للسياسات الاجتماعية أربعة محاور رئيسية.

يُمثل المحور الأول منها "التعليم والتدريب والتشغيل" والذي يعنى بتوفير القوى العاملة المدربة، والعمل على تحسين القدرة الإنتاجية والقدرة التنافسية والاستجابة لاحتياجات سوق العمل خاصة في القطاع الخاص، بالإضافة إلى العمل على تقليل التفاوت بين المحافظات في فرص التشغيل، والعمل على رفع معدل نمو القطاعات غير النفطية لاستيعاب الأعداد المتزايدة من القوى العاملة. وإيماناً بأن التعليم هو الحجر الأساسي للنمو؛ ضم المحور الأول أيضاً "دور جودة التعليم وريادة الأعمال" والذي يهدف إلى تحسين جودة التعليم في مراحله المختلفة والقضاء على ظاهرة التسرب من التعليم. هذا بالإضافة إلى إنشاء منظومة موحدة للتعليم التقني والفني مع الوضع في الاعتبار التركيز على كل من المعلم والمدرسة والطالب، مع تعزيز مهارات الطلاب وبناء معرفتهم.

ويتضمن المحور الأول أيضاً "تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، وذلك من خلال تحسين مناخ أداء الأعمال وسهولة الحصول على التمويل المناسب لتلك المشروعات.

أما المحور الثاني من تلك الاستراتيجية فيمثل "الاستثمار في البشر" من خلال "السياسات القطاعية" والتي تعتمد على بناء القدرات والمهارات المعرفية للمواطن، هذا بالإضافة إلى الاستثمار في البنية الأساسية والتصنيع والاستثمار وذلك من خلال استعراض السياسات في القطاعات المختلفة وتطويرها وفقاً لتلك القطاعات. ويضم المحور الثاني أيضاً "الصحة" والذي يعمل على تحسين كفاءة منظومة الرعاية الصحية للوفاء باحتياجات المواطنين، مع الأخذ في الاعتبار التغطية المناسبة في المناطق المختلفة، وذلك من خلال وضع نظام حديث للتأمين الصحي، وإدخال نظام حديث للإدارة الصحية، ودعم نظام الوحدات الصحية المتنقلة. كما يضم المحور الثاني "الإسكان" والذي يتمثل في توفير المسكن الملائم للعمل على تحفيز سوق العمل وذلك من خلال التنمية العمرانية، وتطوير سياسة دعم الإسكان وخاصة للشباب، هذا بالإضافة إلى التخطيط لاستيعاب أعداد السكان المتزايدة. ويتضمن أيضاً المحور الثاني "المواصلات" وذلك عن طريق دعم منظومة متكاملة للنقل تهدف إلى توفير وسائل اقتصادية للانتقال بالإضافة إلى مساعدة الشباب على إنشاء شركات خاصة مع توفير التمويل المناسب. ويتضمن المحور الثاني أيضاً "الخدمات المجتمعية" التي تشمل توفير الأسواق، والمنتزهات، ووسائل الترفيه.

ويختص المحور الثالث "بالحماية الاجتماعية" والذي يتضمن تنمية منظومة "التأمينات الاجتماعية وصناديق التقاعد" بما يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع. كما يضم هذا المحور "شبكة الحماية الاجتماعية" بهدف تنمية وتطوير نظام الضمان الاجتماعي بما يتوافق مع نتائج مسح نفقات ودخل الأسرة والتركيز على المجموعات والفئات الأكثر احتياجاً. ويشمل المحور الثالث أيضاً "التكافل الاجتماعي" والذي من خلاله تعمل الدولة على توفير احتياجات الفئات المحرومة وذلك من خلال استهداف المناطق ذات معدلات النمو المنخفضة مع الأخذ في الاعتبار وضع منظومة محددة للاستهداف مبنية على دراسات ومعلومات متعلقة بمستوى المعيشة هذا بالإضافة إلى مشاركة المجتمع.

ويركز المحور الرابع على "آليات التنفيذ والتقييم والمتابعة" وذلك من خلال وضع آليات محددة تعمل على تنفيذ السياسات الاجتماعية من خلال تحديث التشريعية والمؤسسية هذا بالإضافة إلى توفير نظام معلومات متكامل يعتمد على مؤشرات تنموية بعينها قابلة للقياس والمتابعة.

وحتى يدخل هذا الإطار موضع التنفيذ لابد من التأكد من تلبية خمس مجموعات من المتطلبات الأساسية؛

تضم المجموعة الأولى "الجوانب المؤسسية" التي تهدف إلى تطوير مؤسسات الدولة.

وتؤكد المجموعة الثانية على "اللامركزية ودور المحافظات والمجتمع المدني" وذلك من خلال دعم اللامركزية في تنفيذ السياسات الاجتماعية وتفعيل دور المجتمع المدني لتنفيذ تلك السياسات.

أما المجموعة الثالثة فتركز على "التشريعات والقوانين اللازمة لتنفيذ الإصلاحات المقترحة" لتتماشى وخطة التنمية الاجتماعية.

أما المجموعة الرابعة فتختص "بميزانية وتمويل البرامج" مع الوضع في الاعتبار عدم زيادة الأعباء المالية على الموزنة العامة للدولة من خلال المساهمات وشراكات القطاع الخاص وغيرها.

أما المجموعة الخامسة والأخيرة فتتضمن "المتابعة والتقييم" وذلك من خلال وضع منظومة واضحة للتقييم والمتابعة (ندوة السياسات الاجتماعية في إطار الانطلاق الاقتصادي، ٢٠١٣).

ج. سياسات العمل والتشغيل في سلطنة عمان

- **واقع الاقتصاد العماني خلال الفترة (٢٠١٠-٢٠١٥)** (الرشود، ٢٠١٦)

اعتمد الاقتصاد العماني خلال الفترات السابقة (٢٠١٠-٢٠١٥) وما يزال على النفط كمصدر رئيسي للإيرادات الحكومية وللإنفاق الحكومي وكمحرك لمعظم الأنشطة الاقتصادية. وتشير بيانات المركز الوطني للإحصاء أن العائدات النفطية شكلت نسبة تتفاوت بين ٨٠-٨٥% من الدخل الحكومي، ونسبة بلغت في المتوسط ٤٩% من الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ (والمعلومات، ٢٠١٥).

هذا وتدرك السلطنة التحديات الناجمة عن تضخم مساهمة القطاع النفطي والقطاع العام على النشاطات الاقتصادية وأنها لا يمكنها أن تكون المشغل الوحيد لا سيما وأنها تواجه مجتمع فتي وقوة عاملة كبيرة تدخل سنويا لسوق العمل وعلى الدولة توفير فرص العمل للعاملين الجدد في ظل غياب او مساهمة هامشية للقطاع الخاص في خلق فرص العمل المجدية وذات القيمة المضافة العالية للعمالة المواطنة. وتشير البيانات المتوفرة من المركز الوطني للمعلومات (٢٠١٥) أن نسبة من هم دون ٣٥ عاما من السكان العمانيون بلغت ٧٥% من إجمالي السكان (السكان العمانيين المسجلين منتصف ٢٠١٤ في بيانات المركز الوطني للمعلومات) (والمعلومات، ٢٠١٥) مما يشكل ضغطا كبيرا على الموارد العامة في مجالات التعليم، والصحة وإيجاد فرص العمل. وهنا لا بد من وجود شراكة حقيقية مع القطاع الخاص وتفعيل دورة في التوظيف وتوفير فرص العمل للعمالة العمانية الجديدة والداخلة لسوق العمل. (الرشود، ٢٠١٦)

وبناء على إدراك السلطنة لهذه التحديات كثفت جهودها خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ في تحقيق تنمية مستدامة حقيقية ومن خلال تنفيذ استثمارات واسعة ومشاريع كبرى في قطاعات واعدة والتي يمكن أن توجد فرص عمل حقيقية، بالتزامن مع تشجيع قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال لخلق فرص العمل وتنويع الاقتصاد وتطوير مشاركة القطاع الخاص في التنمية.

هذا وقد نفذت السلطنة عدداً من المشاريع الكبرى وفي قطاعات متعددة بقصد إيجاد فرص للقوى العاملة العمانية ولرواد الاعمال في المناطق الصناعة، والحرة، والحاضنات مثل منطقة صحار الصناعية، ومشاريع منطقة الدقم الاقتصادية، وفي واحة المعرفة في العاصمة مسقط، وفي السياحة والضيافة وخدمات الإسناد والدعم لقطاع النفط والغاز واللوجستيات والنقل والمواصلات، والزراعة والثروة السمكية.

- **هيكل سوق العمل في السلطنة** (الرشود، ٢٠١٦):

يلاحظ أن هيكل التوظيف في السلطنة ما يزال غير متوازن بدرجة كبيرة:

- يشكل الوافدين نحو ٧٥% من إجمالي المشتغلين بالقطاعات المدنية، إذ بلغ عددهم في منتصف عام ٢٠١٥م حوالي ١.٦ مليون.
- تزايد المواطنين الداخلين لسوق العمل سنوياً والذين يبحثون عن عمل. حيث بلغ عددهم ١٤٠.٩ ألف في منتصف عام ٢٠١٥م.
- هذا ويتوقع تزايد الباحثين عن عمل والداخلين الجدد خلال فترة الخطة الخمسية التاسعة ٢٠١٦-٢٠٢٠ والمتوقع ازديادهم بصورة كبيره ومتصاعدة نتيجة التركيب الفتي للهرم السكاني للمجتمع العماني.
- تتميز السلطنة بمجتمعها الفتي حيث أن (٦٧%) من سكان السلطنة دون سن الثلاثين أي في الفئة العمرية (١٥- ٢٩ سنة)
- يلاحظ كذلك الزيادة المضطردة في معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي
- يتطلب ذلك ضرورة تصحيح أوضاع سوق العمل من ناحية الاحتياجات ومخرجات النظام التعليمي والتدريبي، وعدد من الجوانب الأخرى المتعلقة بقوانين العمل والأجور والحوافز
- ضرورة تعزيز دور القطاع الخاص في التشغيل
- ضرورة تشجيع ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع تنفيذ المشروعات ذات العائد الاقتصادي والتي تساهم في توفير فرص العمل.
- ضرورة تحسين بيئة الاعمال ووضع القوانين الجاذبة للجميع أنواع الاستثمارات في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية والتي تشغل العمانيين.

بيد أن من الملاحظ أن الاستثمارات المتوقعة خلال الفترة القادمة ٢٠١٦-٢٠٢٠ سوف ينتج عنها معدلات نمو كبيرة في القطاعات التي تتميز بالاستخدام الكثيف للعمالة الماهرة ومحدودة المهارة وغير الماهرة، مثل الانشاءات، الصناعة التحويلية وقطاعات التجارة والنقل والتخزين والاتصالات والفنادق والمطاعم وبصورة تفوق العرض الاضافي من العمانيين في هذه الفئات، وإن كانت القطاعات التقليدية (الإنشاءات والتجارة) تستحوذ على أكثر من نصف فرص العمل الجديدة التي تولدها الخطة.

أن التحدي الحقيقي في سوق العمل في السلطنة هو تأهيل الخريجين العمانيين للعمل بالقطاع الخاص او توجيههم للعمل الحر وريادة الأعمال خصوصاً في قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة. ويتطلب ذلك استراتيجية وطنية للتشغيل تشمل على مسارين اساسين هما:

- احلال المواطنين محل العمالة الوافدة في الفئة المتوسطة من هرم التشغيل في السلطنة، إذ توجد شريحة في سوق العمل يمكن استهدافها بالإحلال تمثل ما يقارب ٧٥٠ الف عامل وافد من فئات الفني، والعامل المهني، العامل الماهر، وهي الفئة التي يجب أن تستهدفها استراتيجية الاحلال للعمالة الوطنية في السلطنة في الأجلين القصير والمتوسط.

- اما في الاجل الطويل فيمكن استهداف فئة الاختصاصين (٧% – ١١٢٢٣١ فئة الاختصاصين)

ومن اجل التقييم المبدئي لبيئة الاعمال في السلطنة ووضعها التنافسي والحريات الاقتصادية فانه سيتم التركيز على ثلاثة مؤشرات هي كما يشير الجدول أدناه: مؤشر ممارسة الاعمال الصادر عن البنك الدولي – ٢٠١٦، ومؤشر الحرية الاقتصادية – هيرتج فاونديشن – وول ستريت جورنال (٢٠١٦)، واخيراً مؤشر التنافسية العالمية – المنتدى الاقتصادي العالمي – ٢٠١٦/٢٠١٥. (الرشود، ٢٠١٦)

ومما سبق فلا بد من ان تتكامل جميع هذه المسارات لتحقيق أهداف الخطة التنموية التاسعة ٢٠١٦–٢٠٢٠ والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية: (الرشود، ٢٠١٦)

- تحقيق معدل نمو حقيقي للناتج المحلي الإجمالي بما يصل إلى ٣% سنويا خلال فترة الخطة.
- زيادة معدل الاستثمار ليصل الى (٢٨%) من الناتج المحلي الإجمالي بنهاية الخطة.
- استخدام الموارد المتاحة بفعالية وكفاءة عالية.
- توفير فرص عمل للمواطن العماني ذات قيمة مضافة عالية ومجزية في القطاعين العام والخاص.
- زيادة مساهمة القطاع الخاص في الاستثمارات الكلية لتصل متوسط نسبتها الى (٥٢%) بنهاية الخطة.
- إعطاء الاولوية وضخ استثمارات كافية لتنمية القطاعات الواعدة التي تمتلك السلطنة فيها ميزة نسبية وهي الصناعة التحويلية، الخدمات اللوجستية والنقل، السياحة، الثروة السمكية، والتعدين، مع العمل على زيادة انتاجية هذه القطاعات وصادراتها.
- ضرورة استدامة الأوضاع المالية وزيادة الإيرادات غير النفطية وترشيد الإنفاق العام

٤- برامج الحماية الاجتماعية والتمكين في سلطنة عمان

في إطار الاستمرار المحافظة على حماية الفئات الاجتماعية البسيطة بلورت السلطنة رؤيتها التنموية الجديدة (٢٠٤٠) للانطلاق نحو سياسات اقتصادية واجتماعية متوازنة» بهدف صياغة وبلورة إطار عام للسياسات الاجتماعية «بإتقان تام ودقة عالية في ضوء توافق مجتمعي واسع وبمشاركة فئات المجتمع المختلفة وبحيث تكون مستوعبة للواقع الاقتصادي والاجتماعي ومستشرفة للمستقبل بموضوعية»، وتأخذ بعين الاعتبار خصوصية المجتمع العماني وتعزيز معالم الهوية العمانية التي تستند إلى الأصالة والتاريخ، والتي تتطلع في نفس الوقت إلى اللحاق بموكب التقدم في القرن الواحد والعشرين، كما تأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الإقليمية والدولية مع الاسترشاد بالتجارب الدولية

الناجحة معتمدة على توافق مجتمعي يعكس احتياجات ومرئيات المواطن العماني (رضوان، ٢٠١٤)

وخلال خطط التنمية المتعاقبة جاءت اختصاصات وزارة التنمية الاجتماعية متوافقة مع أسس واستراتيجيات التنمية التي تستهدف تحقيق التنمية البشرية المستدامة بمعناها الواسع وذلك من خلال تحسين مستوى المعيشة للمواطنين، والتنوع في الخدمات الاجتماعية المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي من حيث الكم والكيف ورعاية الأسرة والعمل على تحويلها إلى أسر منتجة من خلال التدريب والتأهيل، وإلى جانب الارتقاء ببرامج التوعية الاجتماعية وتصميم البرامج الملائمة التي تغرس قيم العمل الاجتماعي وتنشر ثقافة العمل الجماعي والعمل التطوعي. (الحرملي، ٢٠١٥، صفحة ١٢)

ومن أشكال الحماية الاجتماعية برامج التمكين المختلفة كمنحة الراغبين في الدراسة الجامعية تقدم وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي (١٥٠٠) منحة سنوية لأبناء أسر الضمان الاجتماعي الراغبين في الدراسة الجامعية، والذين لم يشملهم القبول في البعثات الحكومية التابعة لوزارة التعليم العالي أو وزارة القوى العاملة وغيرها، بحيث يتم إلحاقهم بالجامعات والكليات الخاصة بالسلطنة وخارجها حيث وصل عدد الذين شملتهم هذه المنح إلى أكثر من (٢٩٨٩) طالبا وطالبة للعام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦م (الاجتماعية، التقرير السنوي، ٢٠١٥، صفحة ٢٧)

ولم تقتصر برامج الحماية الاجتماعية على البرامج المقدمة من قبل الحكومة، وإنما تم نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية وتفعيل دور الشراكة المجتمعية، ويعزز أدوار مؤسسات القطاع الخاص ضمن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع كجزء أصيل في استراتيجيتها وخططها السنوية من خلال تقديم واجباتها من خدمات ومنتجات وبرامج لتساهم في تحقيق التنمية المستدامة، حيث أعلن مؤتمر الرؤية المستقبلية (عمان٢٠٢٠) الذي عقد في عام ١٩٩٥م أن من ضمن ما يجب أن يقوم عليه الاقتصاد العماني في المرحلة القادمة هو تحمل القطاع الخاص مسؤولياته الاجتماعية والبيئية (الاجتماعية، برامج ومشاريع الاستثمار الاجتماعي، ٢٠١٦)

وتعمل وزارة التنمية الاجتماعية على تفعيل الحماية الاجتماعية والتمكين وفقا لاختصاصاتها من خلال الاتي:

- **على مستوى القوانين والتشريعات:**

سن التشريعات القانونية وأولها قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته، الصادر بالمرسوم السلطاني عام ١٩٨٤م.

- **على المستوى الهيكلي:**

أنشئت الوزارة عدد من الدوائر والأقسام واللجان المتخصصة بالتمكين الاجتماعي والمعيشي ليس فقط للفئات التي ترعاها الوزارة بل أيضا للفئات التي بحاجة الى التمكين مثل المرأة ومحدودي الدخل وغيرهم ومن ضمن هذه الدوائر واللجان:

- دائرة الاستثمار والدعم الاجتماعي بالمديرية العامة للتخطيط والدراسات.
- دائرة تنمية وتمكين الأسرة بالمديرية العامة للتنمية الأسرية.
- دائرة الضمان الاجتماعي بالمديرية العامة للرعاية الاجتماعية.
- أقسام تنمية وتمكين الأسرة بدوائر التنمية الأسرية بالمديريات الإقليمية.
- لجان التنمية الاجتماعية برئاسة أصحاب السعادة الولاة.

- **على مستوى التخطيط الاستراتيجي:**

- قامت الوزارة بإعداد استراتيجية العمل الاجتماعي. كما قامت بإعداد خطتها التنفيذية والتي ستغطي الخطتين الخمسيتين التاسعة والعاشرة (٢٠١٦-٢٠٢٥). وقد وضعت الاستراتيجية التمكين ضمن المبادئ التي سيتم العمل وفقها عند تنفيذ البرامج المتعلقة بقطاعات عمل الوزارة ككل. وتولي الاستراتيجية التمكين أهمية كبيرة باعتباره متطلبا أساسيا في التنمية الاجتماعية على المستوى العالمي والوطني على حد سواء.
- تقوم الوزارة حاليا وبالتعاون مع البنك الدولي بمشروع لتطوير شبكات الأمان الاجتماعي. ويتضمن ذلك اجراء مشروع تجريبي لتنشيط سوق العمل لأفراد الضمان الاجتماعي. حيث تم اختيار ولاية صحار لتنفيذ المشروع التجريبي والذي يهدف الى احداث نوع من التغيرات على مسار سوق العمل بحيث يتم اختبارها ومعرفة التحديات والعقبات التي تحول دون انخراط الفئات الشابة والقادرة من أصحاب الضمان الاجتماعي في سوق العمل واختبار الإجراءات الأنسب لتذليل هذه العقبات.

- **على مستوى البرامج والأنشطة:**

تنفذ الوزارة العديد من البرامج والأنشطة التي تهدف عموما الى تمكين الشرائح والفئات التي تستهدفها التنمية الاجتماعية وأيضا بعض الفئات التي هي بحاجة الى التمكين

١- شبكات الضمان والأمان الاجتماعي في سلطنة عمان

تتسم سلطنة عمان بوجود العديد من البرامج والسياسات المتعلقة بشبكات الأمان الاجتماعي. وتشمل تلك البرامج أنظمة التأمينات الاجتماعية التي تضم صناديق التقاعد الحكومية والتي تشمل معظم المتقاعدين بنظام التقاعد مثل صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية، وصندوق تقاعد وزارة الدفاع، وصندوق تقاعد شرطة عمان السلطانية، وصندوق تقاعد الأمن الداخلي. هذا بالإضافة إلى الصناديق غير الحكومية مثل صندوق تقاعد منتسبي شركة تنمية نفط عمان. وتضم أنظمة التأمينات الاجتماعية أيضاً الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية التي تقوم بتطبيق قانون التأمينات الاجتماعية على العاملين العمانيين في مؤسسات القطاع الخاص والعمانيين العاملين خارج سلطنة عمان.
وبالإضافة إلى أنظمة التأمينات الاجتماعية، تقوم الحكومة بتوفير بعض البرامج الأخرى التي تعمل على ضمان حق الفرد في المجتمع من خلال الحصول على قدر مناسب من العدالة والإنصاف وبخاصة الفئات الفقيرة. وتشمل تلك البرامج برامج مكافحة الفقر التي تهدف إلى الارتقاء بمستوى معيشة الفرد. وتضم تلك

البرامج برنامج الضمان الاجتماعي الذي يعنى بتغطية الحالات الاجتماعية الخاصة والتي تتمثل في (الأرامل والأيتام والمطلقات وكبار السن والبنات غير المتزوجات والمهجورات وأسر السجناء والعجز) والذين لا عائل لهم يضمن لهم توفير قدر مناسب من العيش.

ويقوم برنامج الضمان الاجتماعي على صرف معاشات شهرية امتثالاً لقانون الضمان الاجتماعي الصادر في عام ١٩٨٤، ومن الجدير بالذكر أنه في عام ٢٠١١ قد صدرت "أوامر سامية" بزيادة معاشات أسر الضمان الاجتماعي بنسبة ١٠٠% بالإضافة إلى عدم قطع راتب الضمان في حالة عمل أحد أفراد الأسرة. وبجانب المعاشات المقدمة لتلك الأسر فإنها أيضاً تحصل على مميزات أخرة كحصول أبناء تلك الأسر على منح دراسية بالجامعات والكليات الخاصة، والمساعدات المالية الطارئة وأيضاً الإعفاء من رسوم الخدمات العامة. ومن الجدير بالذكر أن الرؤية الاستراتيجية للحكومة العمانية تتمثل في توفير فرص لهذه الأسر للاعتماد على النفس من خلال المشروعات الصغيرة.

جدول يوضح توزيع حالات الضمان الاجتماعي حسب المحافظات حتى نهاية شهر ديسمبر ٢٠١٥

المحافظة	عدد الحالات	النسبة المئوية من إجمالي الحالات	المبالغ المصروفة	النسبة المئوية من إجمالي المنصرف	عدد السكان العمانيين حسب الوضع في منتصف ٢٠١٥م	عدد الأفراد المستفيدين من الضمان الاجتماعي	النسبة المئوية لعدد الأفراد المستفيدين من إجمالي عدد السكان بالمحافظة
مسقط	٨٢٨٣	٩.٨	١١٨٣٧٢٢٣	٨.٩	٤٨٧٥٩٢	١٣٨٧٥	٢.٨
ظفار	٥٨١٤	٦.٩	٧٥٤٣٧٥٥	٥.٧	١٩٦٥٦٠	٨٣٣٥	٤.٢
مسندم	١٣٨٥	١.٦	٢٣٦٧٩٢٨	١.٨	٢٦٢٣٢	٣١٤٣	١٢.٠
البريمي	٣٦٠٦	٤.٣	٦٣٥٨٠٣٢	٤.٨	٥١٥٤٣	٩٠٣٧	١٧.٥
الداخلية	٩٠٥٠	١٠.٧	١٢٨٧٨٨٨٣	٩.٨	٣٢٢٣٥٨	١٤٩١٦	٤.٦
شمال الباطنة	٢١٥٤٣	٢٥.٤	٣٥٨٠١٧٦٦	٢٧.٢	٤٦٣٠٨٠	٤٨١٤٩	١٠.٤
جنوب الباطنة	٩١٣٦	١٠.٨	١٣٨٤٢٥٣٠	١٠.٥	٢٨٠٨٤٠	١٧٨٢٤	٦.٣
جنوب الشرقية	٩٤٠٥	١١.١	١٥١٢٣٧٠٦	١١.٥	١٨٨٤٣١	٢٠٣٦١	١٠.٨
شمال الشرقية	٨٢٠٩	٩.٧	١٢٩٣٣٧٣٣	٩.٨	١٦٣٠٧٥	١٧٠٤٨	١٠.٥
الظاهرة	٦٣٤٦	٧.٥	١٠٠٧٧٦٥٠	٧.٦	١٤٢٤٢١	١٣٣٧٥	٩.٤
الوسطى	١٨٦٧	٢.٢	٣٠٩٦٦٤١	٢.٤	٢٢٨١٤	٤٣٧٤	١٩.٢
الإجمالي	٨٤٦٤٤	١٠٠	١٣١٨٦١٨٤٧	١٠٠	٢٣٤٤٩٤٦	١٧٠٤٣٧	٧.٣
المصدر: التقرير السنوي ٢٠١٥ – وزارة التنمية الاجتماعية							

بالإضافة إلى نظام الضمان الاجتماعي، تضم برامج مكافحة الفقر أيضاً برامج مشروعات توليد الدخل والتوظيف التي تقوم بمساعدة الشباب على إقامة مشاريع تساعدهم كمصدر أساسي للدخل. وفضلاً عن برامج مكافحة الفقر، تقدم عمان أيضاً برامج أخرى في مجال الإسكان، والتي تضمن توفير المسكن المناسب لأفراد المجتمع. تضم هذه البرامج العديد من النماذج مثل برنامج الوحدات السكنية لذوي الدخل المحدود الذي يهدف إلى مساعدة الأسر من خلال توفير المسكن الملائم والمجاور لقراهم لتمكينهم من ممارسة أنشطتهم الاجتماعية والاقتصادية. وبرنامج القروض السكنية الذي يقوم بتوفير قروض ميسرة للمواطنين أصحاب الدخل المحدود للحصول على مسكن ملائم.

وتقوم سلطنة عمان أيضاً بتوفير برامج خاصة لرعاية ذوي الإعاقة، وذلك وفقاً للقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ والخاص برعاية وتأهيل المعوقين. وتقدم عمان تلك الخدمات إما عن طريق مباشر أو عن طريق التأهيل من خلال فتح مجالات مختلفة للتعليم. وهناك العديد من المؤسسات والبرامج التي تقوم بتوفير الخدمات لذوي الإعاقة مثل دار رعاية الأطفال المعوقين وبرنامج التأهيل المجتمعي والذي تقوم به وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وذلك من خلال الشراكة مع المجتمع المحلي للعمل على تأهيل ذوي الإعاقة اجتماعياً وصحياً ونفسياً. ومن الجدير بالذكر أن هناك نادٍ خاص لذوي الإعاقة وذلك لدعم تلك الفئة من خلال مختلف الأنشطة.

كما تساهم المؤسسات الخيرية في عمان بدعم العديد من الأسر العمانية. وتضم المؤسسات الخيرية الهيئة العمانية للأعمال الخيرية والتي تقوم بالعديد من المساعدات العلاجية والتعليمية هذا بالإضافة إلى الإغاثة التي تقدم للمتضررين من الكوارث الطبيعية. وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة العمانية عملت على تفعيل مساهمة القطاع الخاص للعمل على تنمية المجتمعات المحلية.

تم خلال عام ٢٠١٥م إيجاد فرص عمل لعدد (٣٩٣) فرد من أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم والأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك في إطار التعاون والتنسيق بين هذه الوزارة ووزارة القوى العاملة والقطاع الخاص والجهات الأخرى، منهم (٢٧٨) من أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم و(١١٥) فرد من الأشخاص ذوي الإعاقة.

جدول يوضح عدد الأشخاص الذين تم إيجاد فرص عمل لهم من أبناء أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم حسب المحافظة خلال عام ٢٠١٥م

نوع الحالة / المحافظة	حالات ضمانيه ومن في حكمهم	حالات الأشخاص ذوي الإعاقة	الإجمالي
مسقط	١١٢	٦٣	١٧٥
ظفار	١٠	١١	٢١
مسندم	١٦	٠	١٦
البريمي	٣	٠	٣
الداخلية	١٧	٣	٢٠

شمال وجنوب الباطنة	١١٢	٢٠	١٣٢
شمال وجنوب الشرقية	٠	١٦	١٦
الظاهرة	٦	٢	٨
الوسطى	٢	٠	٢
الإجمالي	٢٧٨	١١٥	٣٩٣

(الاجتماعية، التقرير السنوي، ٢٠١٥، صفحة ٢٩)

٢- برامج التمكين المقدمة لأبناء اسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان

أ. برنامج (مورد لفئة الضمان الاجتماعي) ضمن برامج صندوق الرفد لتمويل المشاريع

بدأت وزارة التنمية الاجتماعية ومنذ انشاؤها عام ١٩٧٢م في تنفيذ العديد من البرامج والمشروعات الخاصة بتمكين أفراد أسر الضمان الاجتماعي ومن في حكمهم من ذوي الإعاقة القادرون على إدارة وتشغيل مشروع بما فيها الأسر محدودة الدخل والتي تعد في حكم أسر الضمان، هدفت إلى تعميق فكرة العمل الحر وتشجيع المبادرات الفردية لهذه الفئات وجعل الاسر قادرة على الوفاء باحتياجاتها وتعتمد على ذاتها في توفير متطلباتها المعيشية والحياتية دون الحاجة أو الاعتماد على الضمان الاجتماعي، ومن برامج التمكين (مشاريع موارد الرزق)، وتتمثل في تقديم منح مالية لا ترد لأفراد وأسر الضمان الاجتماعي ومحدودي الدخل الراغبين في تأسيس مشاريع استثمارية خاصة بهم، هدفت هذه المشاريع إلى إيجاد مصادر دخل إضافية قائمة على العمل والإنتاج الحر لكسب الرزق ولتحسين دخل ومستوى معيشة هذه الأسر وصولاً إلى تمكينهم اقتصادياً وبالتالي إخراجهم من مظلة الضمان الاجتماعي، وقد بلغت هذه المشاريع حتى عام ٢٠١١م (٥٣١) مشروعاً، منها (٨٦) مشروعاً تم تنفيذه في نفس العام ٢٠١١م. (الاجتماعية، القروض التمويلية المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي، ٢٠١٦). ويبين الجدول الآتي تطور مشروعات موارد الرزق.

جدول يبين عدد مشاريع موارد الرزق الممولة خلال الفترة (٢٠٠٧ – ٢٠١١م).

السنة	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	المجموع
عدد المشروعات	٦٤	٦٣	٩٨	١٣٠	٨٦	٤٤١

(وزارة التنمية الاجتماعية، تقرير صادر عام، ٢٠١١)

وتتويجا لندوة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنعقدة بسيح الشامخات خلال الفترة من ١٢إلى ٢٣ يناير ٢٠١٣م، جاءت التوجيهات السامية من لدن مولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم – حفظه الله ورعاه – بإنشاء (صندوق الرفد) وإصدار نظامه وفق المرسوم السلطاني رقم

(٢٠١٣/٦) ويجمع الصندوق برامج التمويل الثلاثة: **(برنامج سند، وصندوق موارد الرزق، وبرنامج المرأة الريفية)**، وذلك بهدف تمكين الشباب والشابات من تأسيس وتطوير مشروعاتهم الصغيرة والمتوسطة. ويبلغ رأس مال الصندوق الذي يتمتع بالاستقلال المالي والإداري (٧٠ مليون ريال عماني.)

وعند أنشاء صندوق الرفد تحولت برامج مشروعات برامج الرزق إلى صندوق الرفد وتم تخصيص برنامج (مورد) لفئات الضمان الاجتماعي، وحسب تقرير صندوق الرفد حول نشاط الصندوق خلال عامي ٢٠١٤-٢٠١٥م، أن عدد القروض الممنوحة لبرنامج (مورد) (٢٣) قرض بتكلفة (١٦٥٥١٦) ريال عماني بنهاية عام ٢٠١٥م من إجمالي القروض التمويلية البالغ عدها (١٦٦٨) قرض بتكلفة اجمالية قدرها (٦٦٤٦٨٦٠١) ريال عماني بنهاية عام ٢٠١٥م. ويفسر ذلك أن فئات الضمان الاجتماعي يمكنها كذلك التسجيل في برنامج (ريادة) إذا تجاوز سقف تمويل مشاريعهم عن (١٠٠٠٠) ريال عماني. (تقرير حول نشاط صندوق الرفد خلال عامي ، ٢٠١٤-٢٠١٥م)

جدول الآتي يبين توزيع القروض ونسبة السداد حسب البرامج التمويلية خلال عامي ٢٠١٤-٢٠١٥م

البرامج التمويلية	الاحصائيات إلى نهاية عام ٢٠١٤م			إحصائيات إلى نهاية ٢٠١٥م		
	عدد القروض	التكلفة	نسبة السداد%	عدد القروض	التكلفة	نسبة السداد%
مورد	١٨	١٢٠٧١٦	%١٠٠	٢٣	١٦٥٥١٦	%٩٧
تأسيس	١٧٥	٢٢٣١٣٤٦	%٩٥	٢٦٠	٣٣٦٦٩٠٤	%٩٤.٥
ريادة	٧٥٣	٣٠٤٠٨١٥٢	%٩٦	١٢٦٦	٥٩٥٠٧٣٨٧	%٩٠.٧
تعزيز	٦٨	١٩٤٠٣٠٠	%٦٣	١١٩	٣٤٢٨٧٩٤	%٩٥.٣
الاجمالي	١٠١٤	٣٤٧٠٠٥١٤	%٩٢.٣	١٦٦٨	٦٦٤٦٨٦٠١	%٩١.٧

ويتولى صندوق الرفد إعداد وتنفيذ برامج تمويلية مدروسة ومرنة تستهدف كافة الفئات والقطاعات، وذلك من خلال تسهيل الإجراءات، ويستهدف الصندوق تمويل المشاريع وخاصة منها المجدية وغير التقليدية في القطاعات الاستراتيجية الواعدة والموفرة لفرص العمل، حيث يقدم قروض لتأسيس أو دعم أو شراء المشاريع القائمة، بنسبة أتعاب إدارية وفنية سنوية لا تتجاوز ٢% والتي يعفى منها المسجلون بالضمان الاجتماعي. وتتم دراسة وتقييم المشاريع وفق آليات حديثة.

ب. برامج المنح التعليمية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

ومن ضمن الفئات التي تم تسليط الضوء عليهم في قضية التعليم العالي، فئتا أبناء أسر الضمان الاجتماعي، وأبناء أسر الحالات الصعبة للسعي بها قدماً نحو الرقي وبناء الذات، ولتوفر لنفسها العيش الكريم، فتتحول تلك الأسر إلى فئات منتجة وفاعلة، ومسلحة بالعلوم المختلفة في شتى التخصصات وتسهم في حركة التنمية الشاملة التي تشهدها السلطنة في مختلف القطاعات، وتقوم الوزارة بتوفير آلاف من البعثات الدراسية الداخلية في الجامعات والكليات الخاصة داخل السلطنة، وقد بلغ عددها بنهاية العام الأكاديمي (٢٠١٠/٢٠٠٩) خمسا وعشرين مؤسسة تعليمية، حيث تقوم الوزارة بتخصيص عدد من البعثات الكاملة، شاملة

للرسوم الدراسية كاملة بالإضافة إلى المخصص الشهري لأبناء أسر الضمان الاجتماعي لمرحلة الدبلوم، كما تقوم الوزارة بتمويل عدد من البعثات الدراسية الجزئية لأبناء أسر ذوي الدخل المحدود، حيث تتحمل الوزارة ما نسبته ٧٥% من إجمالي الرسوم الدراسية، كما تقوم دائرة البعثات الداخلية بالإشراف عليهم منذ ترشيحهم لتلك البعثات ومتابعتهم أكاديمياً ومالياً، وتذليل كافة المعوقات والصعوبات التي قد تواجههم طوال مدة دراستهم. (الاجتماعية، مشكلة تسرب الطلبة من أبناء أسر الضمان الاجتماعي المقبولين في البعثات والمنح الحكومية، ٢٠١٥، صفحة ٢٨)

وتقوم الوزارة بمواصلة تمويل الطلبة المجيدين من أبناء أسر الضمان الاجتماعي، وأبناء أسر الحالات الصعبة لمرحلة البكالوريوس الحاصلين على أعلى المعدلات في مرحلة الدبلوم، والجدير بالذكر أن الوزارة تسعى إلى زيادة أعداد المبتعثين في كل عام أكاديمي، كما تقوم بالتنسيق مع مؤسسات القطاع الخاص للإسهام في هذا المشروع الوطني؛ بهدف تمكين الشباب والشابات لمواصلة دراساتهم وتطوير مهاراتهم المطلوبة للحصول على وظائف، ويأتي إطلاق هذه المبادرات من القطاع الخاص إيماناً بأهمية التعليم من أجل رفع مستويات الدخل، وتحسين الظروف المعيشية لأسر الضمان الاجتماعي وذوي الدخل المحدود؛ باعتبار ذلك أداة من أدوات التنمية الاجتماعية والاقتصادية .كما تقوم دائرة البعثات الداخلية على مشاريع مستقبلية، أهمها الربط الإلكتروني بين الوزارة وبين مؤسسات التعليم العالي الخاصة .

ج. البرامج التدريبية المقدمة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي

تقوم وزارة التنمية الاجتماعية ممثلة بدائر تنمية وتمكين الأسرة بالمديرية العامة للتنمية الأسرية ودوائر التنمية الأسرية بالمديريات الإقليمية بالمحافظات، ودائرة الاستثمار والدعم الاجتماعي بالمديرية العامة للتخطيط والدراسات وبالتعاون مع مؤسسات القطاع الخاص العاملة في السلطنة ضمن مسؤوليتها الاجتماعية تقوم على تدريب وتأهيل ودعم أبناء أسر الضمان الاجتماعي على مجموعة من البرامج والمشاريع تساعدهم على ايجاد مصدر دخل أو الحصول على شهادة مهنية تمكنهم بالبحث عن عمل من خلالها.

وقد نفذت الوزارة العديد من البرامج والأنشطة التدريبية والتمويلية التي تهدف عموما الى تمكين الشرائح والفئات التي تستهدفها التنمية الاجتماعية وأيضا بعض الفئات التي هي بحاجة الى التمكين، وذلك بالتعاون مع مؤسسات القطاع الخاص ومن هذه البرامج:-

١-**مشروع حرفتي** :- تدريب عدد من أبناء أسر الضمان الاجتماعي والدخل المحدود وذوي الاعاقات ممن لديهم رغبة في امتهان الحرف التقليدية مثل الفخار والسعف والمنسوجات والحلي وغيرها من الحرفيات العمانية ومن ثم العمل في صناعة هذه الحرف

٢-**مشروع مسيرتي:**- عبارة عن برامج تدريبية تأهيلية للشباب من أبناء أسر الضمان الاجتماعي في عدة مجالات لتعزيز مهاراتهم المهنية والذاتية ليستطيعوا المنافسة في سوق العمل

٣-**مشروع برنامج نماء:**- عبارة عن دورات تدريبية للأطفال المعاقين في عدة مجالات منها السعفيات وتصفية وتغليف التمور والرسم علي الفخار والزجاج والخياطة وعمل التحف والهدايا من أجل صقل مواهب المعاقين واكسابهم خبرة في هذه الحرفيات ولتكون مصدر دخل لهم.

٤-**مشروع برنامج ابتكاراتي ورفعتي:**- عبارة عن دورات تدريبية تستهدف نساء من أسر الضمان الاجتماعي والدخل المحدود والفتاة المعاقة في مجال تدوير المشغولات التراثية وتنمية المشروعات الصغيرة لزيادة دخل الأسرة في المناطق الريفية وذلك بهدف تحقيق الاكتفاء الذاتي للأسرة.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة من قبل وزارة التنمية الاجتماعية ومؤسسات القطاع الخاص في برامج التدريب والتأهيل لفئة أبناء أسر الضمان الاجتماعي إلا أن هناك تحديات كبير تواجه هذا المشروع نذكر من ضمنها:-

- عدم متابعة المتدربين بعد انتهاء البرنامج التأهيلي ومدى استفادتهم من البرنامج وتطبيقه في حياتهم
- الخوف من الفشل يصعّب على المستفيدين وأفراد عائلاتهم للانتقال من الوضع الراهن، حتى ولو كان التغيير قد ينتج نوعية حياة أفضل. مع مرور الوقت تصبح البطالة طويلة الأمد نمطا سلوكيا متأصلا وبرؤية محدودة للذات بعدم القدرة على البحث عن التشغيل أو استغلال فرص العمل، وبدائرة مفرغة، تقلل هذه الحالة المستمرة طويلة الأمد من الخمول من الصحة النفسية والعقلية الجيدة.
- قد يكون هناك نقص في فرص العمل المناسبة في بعض المواقع مثل المناطق الريفية النائية، ويمكن لقلة توفر المواصلات – العامة أو الخاصة – أن تشكل عائقا قد يبدو بسيطا إلا أن له آثار كبيرة.
- الخوف أو الرهبة من العمل أو تحمل المسئولية.
- عدم وضوح الأهداف لدى إدارة المؤسسة التي تساعد الباحثين عن عمل.
- عدم المتابعة للباحثين عن عمل فلا يعرف المجد من غير المجد.
- قلة التدريب على البحث عن العمل وقلة التوجيه لتصحيح الأخطاء.
- عدم وجود قنوات اتصال بين الموجهين والباحثين الاجتماعين والعاطلين عن العمل وقلة الثقة بينهم.
- الأخطاء الإدارية كتعدد القرارات وتضاربها كتعدد القيادات وتضارب أوامرها.

٥- التحديات التي تواجه برامج التمكين:-

هناك بعض التحديات التي تواجه القائمين والمستهدفين من برامج التمكين وتتمثل هذه التحديات في الثقافة والوعي، وكذلك في الخبرة والتخصص، وبعض التحديات الاجتماعية المتمثلة في العادات والتقاليد ومن هذه التحديات:-

١- قلة الوعي بفرص التعليم والتدريب المتوفرة:

أغلب المستفيدين من الضمان الاجتماعي ليسوا على دراية ببرامج التشغيل. وحتى الآن، فان أغلب جهود التشغيل التي تبذلها وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة القوى العاملة ركزت على فئة الأشخاص ذوي الاعاقة من أجل تلبية الحصة (الكوتا) بنسبة ٢% للمشاركة في سوق العمل، بالإضافة إلى أن مؤسسة ريادة وصندوق الرفد لا تزالا مؤسسات جديدة وبحاجة الى مزيد من الوقت لتحقيق الأهداف الوطنية للتمكين

٢- قلة الوعي بأهمية ريادة الأعمال:

كثير من المستهدفين من برامج التمكين وخاصة فئة الضمان الاجتماعي لديهم عزوف من الالتحاق بريادة الأعمال، بسبب الخوف من الفشل وعدم الربح المجزي، وكذلك الخوف من فقد الامتيازات التي يحصل عليها المستفيدين من مظلة الضمان الاجتماعي.

٣- العوائق الاجتماعية والثقافية:

وتتمثل في فئة النساء على الرغم من مشاركة المرأة في سوق العمل قد ازدادت في السنوات الأخيرة، إلا انه لا تزال هناك بعض التقاليد المتعلقة بالنظرة نحو النوع الاجتماعي حول دور المرأة في العائلة والميل لأن تبقى في المنزل، إلا في الأعمال الثابتة مثل الوظائف الحكومية او القطاع الخاص.

التوصيات:-

- تدريب المشغلين المعنيين ببرامج التمكين ووضع آليات عمل واضحة لهم للقيام بتمكين الفئات المستهدفة
- إعداد الخطط والبرامج المتكاملة الهادفة الى تمكين المستهدفين اقتصادياً واجتماعياً.
- زيادة الوعي في مشاريع ريادة الأعمال وعدم الاتكال على المعاش الضماني أو الانتظار للوظيفة الثابتة في القطاع العام أو الخاص.
- خلق ضمانات للفئات المستهدفة في ترويج منتجاتهم ومشروعاتهم من خلال وجود حضانات خاصة لهم
- ايجاد القوانين التي تمنع العمالة الوافدة من منافسة المشاريع الصغيرة والمتوسطة المستهدفة للفئات المستفيدة من برامج التمكين
- ايجاد القوانين التي تلزم اصحاب المجمعات الكبيرة أن تستورد من منتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

Abstract

Policies of protection and empowerment for social security' families in the Sultanate of Oman.

By Mohammed Saud Suleiman Al -shouili

The research reviews the policies of social protection and empowerment provided by the Government of the Sultanate of Oman to the families of social security. The research included the following:

١. Employment and employment policies in the Sultanate of Oman

Reviews in this section on the most important work policies in the Sultanate and the reality of the national economy as well as the distribution of expatriate labor compared to national employment and the most important policies and plans adopted by the State in the modernization of those jobs.

٢. Social protection and empowerment programs in the Sultanate of Oman

In this section, the most important programs of social protection and empowerment in Oman are reviewed and the extent to which these programs achieve their specific objectives.

٣. Empowerment programs for children of social security families in the Sultanate of Oman.

Here is a review of the most important programs for the social security category as follows:

١. Program (supplier) within the programs of Al-Refaid Fund for projects.

٢. Educational grant programs for children of social security families.

٣. Training programs provided to the children of social security families.

المراجع العربية

١. أبراهيم عبدالله المنيف. (١٩٨٣). الإدارة : المفاهيم الأسس المهام. الرياض: دار العلوم للطباعة والنشر.

٢. أحمد السيد كردي. (٢٠١٠). موقع الاسلام والتنمية ٢٠١٠،١٩٤٠٦٩/http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts.

٣. أحمد شفيق السكري. (٢٠٠٠). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

٤. أحمد عبدالنبي أحمد. (٢٠١٤). التدخل المهني بنموذج التمكين في الخدمة الاجتماعية وتنمية المهارات المطلوبة لسوق العمل عند الشباب ، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية. القاهرة.

٥. الأمم المتحدة. (٢٠١٠). برنامج الأمم المتحدة الانمائي، تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٠ الثورة الحقيقية للأمم، مسارات إلى التنمية البشرية ، ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسياء. نيويورك: برنامج الأمم المتحدة الانمائي.

٦. الجمعية العامة للأمم المتحدة. (٢٠١٥). أجندة ٢٠٣٠ لتحقيق التنمية المستدامة، اعتمدتها لأمم المتحدة في ٢٨ سبتمبر ٢٠١٥م ، تعزيز النمو الاقتصادي المضطرد والشامل والمستدام للجميع، والتشغيل الكامل والمنتج وتوفير فرص العمل اللائق للجميع.

٧. المركز الوطني للاحصاء والمعلومات. (٢٠١٥). مسح الشباب وسوق العمل. مسقط.

٨. أمد سلمان عودة، وفتحي مكاوي. (١٩٩٢). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية. أربد.
٩. إيمان بيه. (٢٠١٢). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الدزائر، دراسة ميدانية شملت صاحبات مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة. الجزائر.
١٠. بطرس البستاني. (١٩٩٨). قاموس محيط المحيط: عربي – عربي ، المجلد الأول، الطبعة الثالثة. بيروت: مكتبة لبنان.
١١. حمود المحرزي. (الاثنين، ٢٩ محرم ١٤٣٨هـ. ٣١ اكتوبر ٢٠١٦م). جريدة عمان. مسقط.
١٢. خالد العمري. (١٩٩٢). (السلوك القيادي لمدير المدرسة وعلاقته بثقة المعلم بالمدير وبفاعلية المدير من وجهة نظر المعلمين ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (٨). اليرموك.
١٣. خالد سعيد أبو هتلة. (١٤٣٠). أثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي. الأردن: دار المأمون.
١٤. دعاء عطية الثلاثيني. (٢٠١٣). فاعلية المنح الصغيرة في التمكين الاقتصادي للأسر الفلسطينة الفقيرة دراسة تطبيقية على برنامج التمكين الاقتصادي في قطاع غزة (ديب) ، ماجستير . قطاع غزة.
١٥. راشد بن حمد البوسعيدي. (٢٠١٠). دور شبكات الأمان الاجتماعي في الحد من الفقر في المجتمع العماني، المؤتمر الدولي الرابع للعلوم الاجتماعية (العلقم الاجتماعية " حلول لقضايا مجتمعية). الكويت: كلية العلوم الاجتماعية – جامعة الكويت.
١٦. سارة صالح عيادة الخمشي. (٢٠١٤). دور شبكات الأ مان في تمكين المرأة السعودية الفقيرة: الأسر المنتجة نموذجا، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية . مصر .
١٧. سعد العنزي و يعرب السعيدي. (٢٠٠٩). فاعلية المنظمة في فلسفة أبرز منظري الفكر الاداري، مجلة كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد،المجلد ١٥، العدد ٥٣. بغداد.
١٨. سعد بن مرزوق العتيبي. (٢٠٠٤). أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية ورقة علمية للملتقى الإداري الخامس المنظمة العربية للتنمية الادارية. القاهرة.
١٩. سعيد بن حميد، الحرملي. (٢٠١٥). تطور برامج الرعاية الاجتماعية ودورها في تحسين مستوى معيشة أسر الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان، دراسة استطلاعية، وزارة التنمية الاجتماعية. مسقط.
٢٠. سمير رضوان. (٢٠١٤). السيايات الاجتماعية في اطار الانطلاق الاقتصادي، ورقة عمل مقدمى إلى مؤتمر إستراتيجية العمل الاجتماعي: نظرة مستقبلية، وزارة التنمية الاجتماعية. مسقط.
٢١. سوسن عثمان عبداللطيف. (٢٠٠٥). التمكين وأجهزته، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية. القاهرة.
٢٢. شعبان حسين محمد. (٢٠١١). دور الجمعيات الأهلية في التمكين الاقتصادي للشباب:دراسة مطبقة على الجمعيات الأهلية بشبه جزيرة سيناء ، كلية التربية جامعة الأزهر. القاهرة.
٢٣. شيرين وأميمة أبوبكر. (٢٠٠٢). إلغاء التمييز الثقافي والاجتماعي بين الجنسين. دمش: دار الفكر.
٢٤. صالح أماني. (٢٠٠٢). التمكين السياسي في الوطن العربي: الشروط والمحددات، دراسة حالة التمين السياسي في الكويت وقطر،. القاهرة: جمعية دراسات المرأة والحضارة.
٢٥. طلعت مصطفى السروجي. (٢٠٠٠). استراتيجيات تقوية الفقراء لتمكينهم من اتخاذ القرار على المستوى المحلي، بحث منشور، المجلس الأعلى للجامعات. القاهرة.
٢٦. طلعت مصطفى السروجي. (٢٠٠٩). رأس المال الاجتماعي. القاهرة: مكتبة الأنحلو المصرية.
٢٧. عالية بنت خلف أخوارشيدة. (٢٠٠٦). المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية. عمّان: دار مكتبة الحامد.

٢٨. عبد الحميد برحومة. (٢٠٠٨). الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والانتاج، مجلة الاقتصاد والمالية ، دورية أكاديمة محكمة تصدر عن المركز الجامعي بالوادي ، العددد الأول.

٢٩. عبدالباسط محمد حسن. (١٩٨٢). أصول البحث الاجتماعي. القاهرة.

٣٠. عبدالسلام أبو قحف. (٢٠٠١). اقتصاديات الأعمال والاستثمار الدولي. مصر: مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية.

٣١. عبير علي علي النعناعي. (٢٠١١). إسهامات الجمعيات الأهلية في تحقيق التمكين المستدام للأسر الفقيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية . القاهرة.

٣٢. علي السلمي. (٢٠٠٥). ملامح الادارة الجديدة في عصر التغيرات وانعكاساتها على إدارة التغيير، الملتقى الاداري الثابت، إدارة التغيير ومتطلبات التطوير في العمل الاداري جدة. جدة.

٣٣. عوني الرشود. (٢٠١٦). "برنـــــــــــــــــامج مهارات التمكين" لموظفي وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان وكيفية وتوجية أسر الضمان،المعـــــــــــهد العربي للتخـــــطيط، خلال الفترة–١٣ نوفمبر/ ٢٠١٦. الكويت.

٣٤. عيسى بن باطاهر. (١٩٩٧). المسلم المعاصر رؤية بين الواقع والطموح. دار البيارق.

٣٥. كنعان طاهر. (١٩٩٦). الآثار الاجتماعية لتصحيح الاقتصادي في الدول العربية، صندوق النقد العربي. أبوظبي.

٣٦. محمد "محمد حسن" آل ياسين. (٢٠١٢). تقييم الفاعلية المنظمية لمؤسسات التعليم الجامعي دراسة تطبيقية على عينة من كليات الإدارة والاقتصاد في الجامعات الرسمية العراقية مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات – العدد السابع والعشرون (٢). بغداد.

٣٧. محمد بن مكرم بن منظور. (٢٠١٠). معجم لسان العرب: عربي – عربي ، المجلد الثالث عشر. بيروت: دار صار.

٣٨. محمد عبد النبي. (١٩٩٠). النظرية الاجتماعية والرعاية الاجتماعية. القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

٣٩. محمد عبدالنبي. (١٩٩٢). دراسات في المجتمع العماني المعاصر. القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

٤٠. ملحم يحيى سليم. (٢٠١٦). التمكين كمفهوم إداري معاصر ، المنظمة العربية للتنمية الادارية. القاهرة.

٤١. وزارة التنمية الاجتماعية. (٢٠١٥). التقرير التشخيصي لواقع التنمية الاجتماعية الاجتماعية في سلطنة عمان – تقرير غير منشور. مسقط.

٤٢. وزارة التنمية الاجتماعية. (٢٠١٥). التقرير السنوي. مسقط.

٤٣. وزارة التنمية الاجتماعية. (٢٠١٥). مسودة التقرير التشخيصي لإستراتيجية العمل الإجتماعى بسلطنة عمان (٢٠١٥ – ٢٠٢٥).

٤٤. وزارة التنمية الاجتماعية. (٢٠١٥). مشكلة تسرب الطلبة من أبناء أسر الضمان الاجتماعي المقبولين في البعثات والمنح الحكومية. مسقط.

٤٥. وزارة التنمية الاجتماعية. (٢٠١٦). القروض التمويلية المقدمة لأسر الضمان الاجتماعي. مسقط.

٤٦. وزارة التنمية الاجتماعية. (٢٠١٦). برامج ومشاريع الاستثمار الاجتماعي. مسقط.

٤٧. يحيى سليم ملجم. (٢٠٠٦). التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الادارية، بحوث ودراسات. القاهرة.

٤٨. يوسف بن يزة. (٢٠٠٨). التمكين السياسي للمرأة وأثره في تحقيق التنمية الانسانية في العالم العربي، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الحاج خضر. الجزائر.

٤٩. وزارة التنمية الاجتماعية، تقرير صادر عام. (٢٠١١).

٥٠. البوابة التعليمية – وزارة التربية والتعليم العمانية. (٢٠١٢). تم الاسترداد من http://home.moe.gov.om/arabic/module.php?module=pages-ID=٥٤٣&CatID=١٩&showpage.

٥١. تقرير التنمية البشرية. (٢٠١٢).

٥٢. الأهداف الإنمائية للألفية . (٢٠١٣).

٥٣. ندوة السياسات الاجتماعية في إطار الانطلاق الاقتصادي. (٢٠١٣).

٥٤. الخصائص التعليمية للسكان العمانيين . (٢٠١٤).

٥٥. تقرير حول نشاط صندوق الرفد خلال عامي . (٢٠١٤-٢٠١٥م).

٥٦. الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط الخطة الخمسية التاسعة (٢٠١٦-٢٠٢٠). (٢٠١٥).

٥٧. الخطة الخمسية التاسعة (٢٠١٦-٢٠٢٠) الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط. (٢٠١٥).

المراجع الأجنبية

.R. Jones" .(٢٠٠٧) .Organizational Theory, Design & Change", ٥th. ed., Pearson Education Inc., Upper Saddler River, N. J.

١) J.B Cunningham" .(١٩٧٨) .Approaches to the Evaluating of Organizational Effectiveness", Academy of Management Review,٢.

٢) J.R Gordon .(١٩٩٠) .Mondy, R.W.Sharpline,A &،Permeaux S.R.

٣) K. Pajunen" .(٢٠٠٦) .Stakeholder Influences in Organizational Survival", Journal of Management Studies,٤٣, ٦.

٤) K.S & Quinn, R. Cameron" .(٢٠٠٦) .Diagnosing& Changing Organizational Culture" , Jossey- Bass, San Francisco

٥) K.S., Kim, M.U & .Whetten. D.A Cameron" .(١٩٨٧) .Organizational Effects of Decline &Turbulence", Administrative Science Quarterly, ٣٢.٢.

٦) Lysons" .(١٩٩٦) .Predicting Taxonomy of Effectiveness in U.K Higher Educational Institutions", International Journal of Higher Education & Educational Planning ٣٢.

٧) M O'Neill" .(١٩٩٨) .Ergonomic Design for Organizational Effectiveness", Boca Raton CRC Press, Florida.

٨) N & .Wijen, F. Roome" .(٢٠٠٦) .Stakeholder Power & Organizational Learning in Corporate Environmental Management", Organization Studies. ٢٧,٢.

٩) R.J & ،Calvert. P. Cullen" .(١٩٩٥) .Stakeholder Perceptions of University Library Effectiveness", Journal of Academic Librarianship. ١٢ Nov.،.

١٠) R.L Daft .(١٩٨٩) .Organization Theory & Design .West Publishig.

١١) R.W. Griffin" .(١٩٩٣) .Management", ٤th. ed., Houghton Mifflin Co., Boston.

١٢) W.C Birdsall " .(١٩٨٧) .When Benefits are Difficult to Measure ،"Evaluation & Program Planning ١٠.

١٣) Y.M., Lam, K.C & .Werner, R.W. Mensah" .(٢٠٠٥) .An Approach to Evaluating Relative Effectiveness in Non- Profit Institutions", International Journal of Higher Education & Educational Planningm, ٤١,٢.