الأسباب الاقتصادية كأحد المبررات المشروعة لتقليص العمالة: دراسة تحليلية نقدية في ضوء قانون العمل الجديد رقم 2023/53

Economic Reasons as a Legitimate Ground for Workforce Reduction: An Analytical and Critical Study in Light of the New Labour Law No. 53/2023

1- عبد الله بن أحمد السعدي، طالب دراسات عليا
كلية الحقوق جامعة الشرقية – سلطنة عمان
abdulla.ahmed.alsaadi@gmail.com

2- د. راسم بن المنجي قصارة، أستاذ مساعد في القانون التجاري
كلية الحقوق جامعة الشرقية – سلطنة عمان
racem.gassara@asu.edu.om

3- د. فهد بن يوسف الأغبري، أستاذ مساعد في القانون الدولي العام
كلية الحقوق جامعة الشرقية – سلطنة عمان
fahad.alaghbari@asu.edu.om

تاريخ الاستلام: 2026/05/14 تاريخ القبول: 2026/06/03 تاريخ النشر: 2026/06/12

الملخص: يتناول البحث الأسباب الاقتصادية بوصفها مبررًا مشروعًا لتقليص العمالة في القانون العُماني، في ضوء أحكام قانون العمل رقم 2023/53 وما يتصل بها من مبادئ قانون المعاملات المدنية رقم 2013/29. ويخلص إلى أن هذا التنظيم يعبّر عن معالجة خاصة لآثار الظروف الاقتصادية الطارئة في العلاقات العمالية، بما يوازن بين مقتضيات استمرارية المنشأة وضمانات حماية العامل من الفصل التعسفي. كما يبين أن المشرّع العُماني قد سعى إلى إقامة منظومة من الضوابط الإجرائية والرقابة الإدارية والتعويض العادل لتحقيق هذا التوازن. ويوصي البحث بتطوير معايير أكثر دقة لتحديد حالات تقليص العمالة ونطاقها، وتوسيع برامج التدريب وإعادة التأهيل للحد من آثار التقليص على سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: السبب الاقتصادي، تقليص العمالة، قانون العمل العُماني، الفصل التعسفي، الظروف الطارئة.

Abstract: This paper examines economic reasons as a legitimate ground for workforce reduction under Omani law, in light of Labour Law No. 53/2023 and its relationship with the general principles of Civil Transactions Law No. 29/2013. It argues that the Omani framework constitutes a distinctive legal response to the effects of economic contingencies in employment relations, striking a careful balance between the continuity of the undertaking and protection of employees against arbitrary dismissal. The study further shows that the legislator has

established an integrated system of procedural safeguards, administrative oversight, and fair compensation to secure this equilibrium. It concludes by recommending more precise criteria for defining the scope of redundancy, stronger trade union involvement, and expanded training and redeployment programs to mitigate the impact of workforce reduction on the labour market.

Keywords: Economic Grounds – Workforce Reduction – Omani Labour Law – Arbitrary Dismissal – Unforeseen Circumstances

المؤلف المرسل: راسم بن المنجي قصارة، الإيميل: racem.gassara@asu.edu.om

1. المقدمة

يُعدّ عقد العمل من أكثر العقود التصاقًا بالحياة الاقتصادية والاجتماعية، إذ يمثل الأداة القانونية التي تنظم العلاقة بين صاحب العمل الذي يقدم رأس المال والتنظيم، والعامل الذي يقدّم جهده وخبرته في سبيل تحقيق غاية اقتصادية مشتركة. ويترتب على هذا العقد التزامات متبادلة جوهرها التعاون والعدالة، فيلتزم العامل بأداء العمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل، في حين يلتزم الأخير بمنحه الأجر المستحق وتوفير بيئة عمل آمنة ومستقرة تحفظ كرامته وحقوقه. ومن ثمّ، فإن استقرار عقد العمل لا يقتصر على كونه التزامًا تعاقديًا فحسب، بل يُعد ركيزة لاستقرار سوق العمل والاقتصاد الوطني.

واكتسب تنظيم علاقة العمل في سلطنة عُمان، أهمية خاصة مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي رافقت مسار التحديث القانوني والمؤسسي للدولة، ولا سيما في ظل رؤية عُمان 2040 التي تسعى إلى بناء اقتصاد تنافسي قائم على الحوكمة. وقد حرص المشرّع العُماني على إيجاد توازن بين متطلبات استمرارية المنشآت وتنافسيتها من جهة، وضمان الاستقرار الوظيفي للعاملين وحماية مصدر رزقهم من جهة أخرى. وتوّجت هذه الجهود بصدور قانون العمل الجديد بموجب المرسوم السلطاني رقم 2023/53[1]، الذي جاء ليعالج أوجه القصور في التشريعات السابقة ويستجيب للتحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة. ومن أبرز المستجدات التي حملها هذا

[1] قانون العمل العُماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٢٣/٥٣) بتاريخ ٢٥ يوليو ٢٠٢٣. الجريدة الرسمية، العدد (١٥٠٤)، ٣٠ يونيو ٢٠٢٣. https://mola.gov.om.

القانون إقراره الصريح للأسباب الاقتصادية كأحد المبررات المشروعة التي تتيح لصاحب العمل إنهاء بعض عقود العمل أو تقليص حجم العمالة في منشأته[2]، وفق ضوابط وشروط محددة.

مشكلة البحث:

تتمحور الإشكالية الرئيسة لهذا البحث حول التساؤل الآتي:

إلى أي مدى تعد الأسباب الاقتصادية مبررًا مشروعًا لتقليص العمالة في القانون العُماني، وما الحدود القانونية والاقتصادية التي تميّز بين التقليص المشروع والتقليص التعسفي؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة، أهمها:

1. ما هو الإطار القانوني الذي نظّم من خلاله المشرّع العُماني تقليص العمالة لأسباب اقتصادية؟
2. كيف يمكن التمييز بين التقليص المشروع الناتج عن ظروف اقتصادية حقيقية وبين التقليص المتخذ وسيلة للتخلص من العمال؟
3. ما مدى فعالية الدور الرقابي لوزارة العمل في ضمان مشروعية السبب الاقتصادي قبل تنفيذ قرارات الفصل؟
4. إلى أي حد يمكن اعتبار التحولات التكنولوجية وإعادة الهيكلة من الأسباب الاقتصادية المشروعة في ضوء مبدأ العدالة التعاقدية وحماية استقرار سوق العمل؟

وبناءً على الإشكالية والأسئلة الفرعية، يتبنى البحث الفرضية الرئيسية التالية: يُمثّل السبب الاقتصادي في قانون العمل العُماني الجديد تجسيداً تطبيقياً مقنّناً لنظرية الظروف الطارئة، لكنه ينقل مركز الموازنة من القضاء إلى الإدارة الرقابية. ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

أ) لا يرقى الركود المالي المؤقت أو التحول التكنولوجي الجزئي إلى درجة القوة القاهرة، بل يخضع لمعايير إثبات زمنية وموضوعية.

ب) تتوقف فعالية الدور الرقابي للجنة المختصة على وضوح معايير "الخسارة المستمرة" وشفافية آليات الطعن.

[2] عرفت المادة (١) من قانون العمل العماني السبب الاقتصادي على انه: (خسارة مالية يتعرض لها صاحب العمل لمدة لا تقل عن (٢) عامين متتاليين، ولا يعتبر عدم تحقيق الأرباح أو إغلاق صاحب العمل لأحد أنشطته أو فروعه لأسباب تتعلق بعدم الجدوى في استمرارها خسارة مالية).

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تقديم رؤية تحليلية نقدية تسهم في إثراء الفقه القانوني العُماني، وتدعم تطوير سياسات تشريعية تراعي التوازن بين استمرارية النشاط الاقتصادي وضمان الكرامة الإنسانية للعامل في إطار دولة القانون.

ويسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية، أبرزها:

1. تحليل النصوص القانونية التي نظّمت الأسباب الاقتصادية في قانون العمل العُماني الجديد، وربطها بالمبادئ العامة الواردة في قانون المعاملات المدنية.
2. بيان الضوابط التي يجب توافرها لتقليص العمالة لأسباب اقتصادية، سواء من حيث تحقق المبرر أو من حيث الإجراءات الواجب اتباعها قبل التنفيذ.
3. توضيح الدور الرقابي لوزارة العمل واللجان المختصة في التحقق من مشروعية قرارات التقليص ومدى فعاليتها في حماية العاملين من القرارات التعسفية.
4. استجلاء الطبيعة القانونية للأسباب الاقتصادية كاستثناء على مبدأ استقرار العقد، وتحديد موقعه من نظريات القانون المدني ذات الصلة.

أهمية البحث

تبرز أهمية هذا البحث في دراسة الأسباب الاقتصادية باعتبارها استثناءً على مبدأ استقرار عقد العمل، وتحليل حدوده وضوابطه القانونية في ضوء أحكام القانون والفقه والقضاء، مع محاولة تقييم مدى نجاح المشرّع في تحقيق التوازن بين مرونة إدارة المنشآت الاقتصادية والضمانات الحمائية للعامل. ويُعد ادراج الأسباب الاقتصادية لتقليص العمالة تحوّلًا نوعيًا في السياسة التشريعية العُمانية، إذ لم تتناول القوانين السابقة الأسباب الاقتصادية بصفة صريحة، الأمر الذي أفرز إشكاليات عملية تمثلت في تضارب الاجتهادات القضائية واختلاف مواقف الفقه حول مدى مشروعية الفصل لأسباب مالية أو تنظيمية.

ويستمد البحث أهميته من كونه يتناول مسألة بالغة الحساسية في ميدان علاقات العمل، لما تنطوي عليه من تداخل بين الأبعاد القانونية والاقتصادية والاجتماعية. فمن الناحية العلمية، يسعى البحث إلى تقديم قراءة تحليلية نقدية للإطار القانوني للسبب الاقتصادي في قانون العمل الجديد وربطه بالمفاهيم العامة في قانون المعاملات المدنية، ولا سيما نظرية الظروف الطارئة ومبدأ حسن النية في تنفيذ العقود. أما من الناحية العملية، فيتناول البحث الإجراءات التي يتوجب على

أصحاب العمل الالتزام بها قبل اللجوء إلى تقليص العمالة، والدور الرقابي الذي تمارسه وزارة العمل واللجان المختصة لضمان عدم إساءة استعمال هذا المبرر بما يخل بالتوازن العقدي.

وتكمن الفجوة البحثية التي يسعى هذا البحث إلى معالجتها في غياب الدراسات القانونية المتخصصة التي تناولت السبب الاقتصادي في ضوء قانون العمل العُماني الجديد لعام 2023، إذ إن أغلب الكتابات السابقة اقتصرت على تناول الفصل التعسفي أو إنهاء عقد العمل لأسباب شخصية دون التعمق في الأبعاد الاقتصادية والتنظيمية لهذا المبرر المستحدث. كما لم تحظَ العلاقة بين أحكام قانون العمل وقانون المعاملات المدنية في هذا المجال بالدراسة المقارنة الكافية، رغم ما تحمله من أثر مباشر على تفسير النصوص وتطبيقها القضائي.

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لتقليص العمالة في القانون العُماني، وربطها بالمفاهيم القانونية العامة ذات الصلة، وفي تفسير مواد قانون العمل المتعلقة بإنهاء الخدمة لأسباب اقتصادية، وتحليل تطبيقاتها القضائية والعملية في ضوء التجارب المقارنة، وبوجه خاص الأنظمة القانونية في الدول العربية ذات الأطر التشريعية المتقاربة.

خطة البحث:

تتوزع الدراسة على مبحثين رئيسيين، يتناول المبحث الأول، الإطار القانوني لتقليص العمالة في القانون العُماني، باستعراض الشروط التشريعية والإجرائية التي تضبط عملية التقليص وضمان عدالتها، مع بيان دور وزارة العمل واللجان المختصة في الإشراف والرقابة. أما المبحث الثاني فخصصه الباحثون لدراسة الأسباب الاقتصادية لتقليص العمالة، من خلال تحليل التحديات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية التي تواجه المنشآت وتأثيرها في مشروعية التقليص، وبيان موقف المشرّع العُماني منها في ضوء مبادئ العدالة الاجتماعية والتوازن العقدي.

المبحث الأول: الإطار القانوني لتقليص العمالة في القانون العُماني

يُعد تنظيم مسألة تقليص العمالة من أبرز التحديات التشريعية التي واجهت المشرّع العُماني عند إصداره قانون العمل الجديد بالمرسوم السلطاني رقم 2023/53، لما تثيره هذه المسألة من اعتبارات بين الاستقرار الاقتصادي وضرورات العدالة الاجتماعية. فقد أصبحت بيئة العمل المعاصرة، سواء في سلطنة عُمان أو في العالم، تتسم بتقلبات اقتصادية متسارعة وتحولات

تكنولوجية عميقة تُجبر أصحاب الأعمال أحيانًا على اتخاذ قرارات صعبة تتعلق بإعادة هيكلة منشآتهم أو تقليص عدد العمال حفاظًا على استمراريتها. غير أنّ هذه القرارات، إذا تُركت مطلقة من دون ضوابط قانونية أو رقابة مؤسسية، قد تفتح الباب أمام إهدار حقوق العمال، وتؤدي إلى اضطرابات اجتماعية واقتصادية تمسّ السلم الأهلي وتضعف الثقة في سوق العمل[3].

ومن هذا المنطلق، أدرك المشرّع العُماني أن معالجة هذه الظاهرة يستلزم بناء إطار قانوني يحقق التوازن بين مصلحة المنشأة في البقاء ومصلحة العامل في الأمان الوظيفي. ومن ثم، لم يتعامل المشرّع مع تقليص العمالة بوصفه مجرد مسألة إدارية، بل عالجها كقضية قانونية ذات أبعاد إنسانية واقتصادية، تتطلب ضبطًا تشريعيًا دقيقًا يحدّ من السلطة الانفرادية لصاحب العمل ويخضعها لرقابة الدولة ممثلة في وزارة العمل واللجان المختصة.

وقد استند المشرّع في تنظيمه لأحكام تقليص العمالة إلى فلسفة مزدوجة تجمع بين الأساس العقدي والبعد الاجتماعي الحمائي. فاستلهم، من جهة، من القواعد العامة في قانون المعاملات المدنية، ولا سيما المواد 155–173[4] التي تؤسس لمبادئ الالتزامات المتقابلة والظروف الطارئة وحسن النية في تنفيذ العقود، تأكيدًا على أن علاقة العمل تظل عقدًا ملزمًا للجانبين تحكمه القواعد العامة للعقود. ومن جهة أخرى، صاغ قانون العمل أحكامًا خاصة تراعي الطبيعة غير المتكافئة لعلاقة العمل، فاشترط موافقة اللجنة المختصة قبل تنفيذ قرارات التقليص، وألزم صاحب العمل باحترام معايير موضوعية وعادلة في اختيار العمال الذين سيشملهم القرار، وبضمان حقوقهم المالية كاملة.

وتكشف هذه المعالجة التشريعية عن توجه حديث يقوم على دمج القيم الاقتصادية بالضمانات الاجتماعية، بحيث لا يُنظر إلى المنشأة بوصفها وحدة إنتاجية فقط، بل ككيان اجتماعي له دور في استقرار المجتمع. فلم يسع لمشرّع إلى حماية العامل على حساب صاحب العمل، ولا إلى إطلاق حرية صاحب العمل دون قيود، بل حاول التوفيق بين الحق في الإدارة الاقتصادية والحق في العمل الكريم في إطار من العدالة التعاقدية.

---

[3] الحضرمي، أسعد. إنهاء عقد العمل في قانون العمل العُماني. القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٧، ص ٢٠٣.

[4] قانون المعاملات المدنية العُماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠١٣/٢٩) بتاريخ ٦ مايو ٢٠١٣. الجريدة الرسمية، العدد (١٠١٢)، ١٢ مايو ٢٠١٣. https://mola.gov.om

وانطلاقًا من هذه الرؤية، يتناول هذا المبحث الإطار القانوني لتقليص العمالة من خلال مطلبين رئيسيين. يستعرض الباحثون في المطلب الأول الشروط القانونية والموضوعية لتقليص العمالة، والتي تحدد القيود والإجراءات التي يجب على صاحب العمل مراعاتها قبل الشروع في اتخاذ قرار التقليص ويتناول في المطلب الثاني، الدور الرقابي والتنظيمي الذي تضطلع به وزارة العمل واللجان المختصة في مراقبة قرارات التقليص، وضمان نزاهتها وملاءمتها للظروف الاقتصادية الحقيقية، بما يكفل تحقيق التوازن بين استمرارية المنشأة وصون حقوق العاملين فيها.

المطلب الأول: الشروط القانونية لتقليص العمالة

أقرّ المشرّع العُماني في قانون العمل الجديد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2023/53 مبدأ استقرار علاقة العمل بوصفه قاعدة أصيلة في النظام القانوني العُماني. غير أن هذا الاستقرار، وإن كان أصلاً تشريعيًا، لكنه ليس مطلقًا، إذ قد تفرض الظروف الاقتصادية أو التنظيمية على صاحب العمل إعادة النظر في هيكل القوى العاملة لديه للحفاظ على استمرارية المنشأة وقدرتها التنافسية. ومن ثم، برزت الحاجة إلى إيجاد إطار قانوني متكامل ينظم عملية تقليص العمالة بما يوازن بين حق صاحب العمل في إدارة مشروعه وبين حق العامل في الأمان الوظيفي.

وقد عالج المشرّع هذه المسألة من خلال النصوص الواردة في المواد من 43 إلى 46 من قانون العمل، والتي رسمت بدقة الشروط الإجرائية والموضوعية الواجب توافرها قبل اتخاذ قرار التقليص، إضافة إلى الضمانات المالية والرقابية التي تكفل للعامل حماية قانونية فعالة من أي قرار تعسفي. وتتمثل هذه الشروط في:

أولًا: الشروط الإجرائية لتقليص العمالة

يتضح من قراءة النصوص أن المشرّع لم يترك قرار تقليص العمالة لمطلق السلطة التقديرية لصاحب العمل، بل وضع له مسارًا قانونيًا لضمان الشفافية والرقابة المؤسسية. فقد نصّت المادة 44 صراحة على أنه "لا يجوز لصاحب العمل تقليص عدد العمال إلا بعد ثبوت السبب الاقتصادي وحصوله على موافقة اللجنة المختصة"[5].

[5] نصت المادة (٤٤) من قانون العمل العماني على : (يجوز لصاحب العمل في حال توفر السبب الاقتصادي، وبعد موافقة اللجنة المنصوص عليها في المادة (٤٥) من هذا القانون أن يقلص عدد العمال في منشأته بالقدر الذي تتطلبه المحافظة على استمرارية عمل المنشأة ويجنبها مخاطر الإفلاس).

وتُعد هذه اللجنة تجسيدًا لنهج المشرّع في إشراك الأطراف الاجتماعية والاقتصادية في الرقابة على قرارات الفصل، إذ تتألف من ممثلين عن وزارة العمل، ووزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، وغرفة تجارة وصناعة عمان، والاتحاد العام لعمال السلطنة[6]. ويكشف هذا التكوين المتعدد الأطراف عن فلسفة تشريعية قوامها تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل والمصلحة العامة، بحيث لا تُمارس سلطة التقليص بمعزل عن رقابة مجتمعية ومؤسسية.

كما ألزم المشرّع صاحب العمل بتقديم المستندات المالية الموثقة التي تثبت وجود الخسائر الاقتصادية المبررة للتقليص، على أن تكون تلك الخسائر مستمرة لمدة لا تقل عن سنتين متتاليتين، وفقًا لتعريف المادة 1 من القانون. ولا يخلو هذا الشرط الزمني من دقة تشريعية، إذ يقصد به منع التحايل على القانون أو استخدام ذريعة الخسارة العابرة لتبرير الفصل[7]، وهو ما يعكس توجهًا يوازن من خلاله المشرع بين حماية حرية المشروع وصون العدالة الاجتماعية.

ويؤيد هذا النهج ما استقر عليه قضاء المحكمة العليا العُمانية، التي قررت في حكمها الصادر بالطعن رقم 2005/194 أن: "سلطة صاحب العمل مطلقة على مشروعه – علة ذلك، أن المالك مسؤول عن الإدارة، وهو من يجني ثمار الازدهار ويتحمل نتائج الفشل. تسريح العمال تلافيًا لأزمة اقتصادية أو لتقلص نشاط صاحب العمل لا يُعدّ تعسفًا بشرط أن يكون الإدعاء حقيقيًا، وألا يُتخذ ذلك حيلة للفصل لأسباب لا علاقة لها بمصلحة المشروع"[8].

ويُظهر هذا الاجتهاد القضائي أن سلطة الإدارة ليست مطلقة، بل مشروطة بتوافر مبرر اقتصادي حقيقي يمكن التحقق منه موضوعيًا، وهو ذات التوجه الذي كرّسه قانون العمل الجديد بتقييد سلطة صاحب العمل بالرقابة المسبقة للجنة المختصة.

---

[6] نصت المادة (٤٥) من قانون العمل العماني على : (تنشأ بقرار من الوزير لجنة خاصة للنظر في الطلبات المقدمة من منشآت القطاع الخاص بشأن تقليص عدد العمال، برئاسة الوزارة وعضوية الجهات الآتية: ١- وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار. ٢- غرفة تجارة وصناعة عمان. ٣- والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان).

[7] الطعن العمالي رقم (٢٠٠٥/٨) المحكمة العليا العمانية: (أن مجرد تحقيق خسارة سنة من السنوات لا يكون مبررا كافيا لإستغناء المؤسسة عن عمالها والتنصل من التزاماتها اتجاههم). والمقرر أيضا (أن الظروف الاقتصادية العادية التي لا تصل بالشركة إلى شفا الانهيار وكذا تقليص النشاط كل ذلك لا يعد مسوغا كافيا لاستغناء الشركة عن عمالها والتنصل من التزاماتها تجاههم). (الطعن رقم ٣٥٤/٢٠١٨م عمالي عليا - جلسة الأربعاء١٦/١/٢٠١٩م).

[8] مجموعة الاحكام الصادرة عن الدوائر المدنية، المحكمة العليا، المبادئ المستخلصة منها من ٢٠٠٦/١/١ لغاية ٢٠٠٤/٦/٣١م، ص ٥٨٨.

ثانيًا: العدالة في اختيار العمال وإجراءات الإخطار

لم يكتفِ المشرّع بإخضاع قرار التقليص للرقابة المسبقة، بل ألزم صاحب العمل بمراعاة العدالة والموضوعية في اختيار العمال الذين سيشملهم التقليص. فقد نصت المادة 46 من القانون على أن يتم التقليص وفق معايير مهنية واضحة[9]، مثل الأداء الوظيفي أو الحاجة الفعلية للوظيفة، مع منح العامل فترة إخطار لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل إنهاء العقد.

ويُعدّ هذا الإخطار ضمانة أساسية لتحقيق الأمن الوظيفي النسبي، إذ يمنح العامل فرصة للبحث عن عمل بديل أو إعادة ترتيب أوضاعه المعيشية، ويحول دون تحوّله إلى عاطل دون إنذار[10]. ويجد هذا المبدأ سنده في قواعد حسن النية في تنفيذ العقود المنصوص عليها في المادة 156 من قانون المعاملات المدنية[11]، التي توجب على كل طرف مراعاة مقتضيات العدالة في سلوكه أثناء تنفيذ العقد أو إنهائه. ومن ثم يمكن القول إن المشرّع نقل مفهوم حسن النية من نطاق النظرية العامة للعقود إلى نطاق علاقات العمل، ليرسّخ به مبدأ العدالة الإجرائية في حالة إنهاء العقد.

---

[9] نصت المادة (٤٦) من قانون العمل العماني على : (على صاحب العمل في حال حصوله على موافقة بتقليص عدد عماله أن يلتزم بالآتي: ١- اتباع معيار عادل في اختيار العمال الذين سيتم إنهاء عقودهم، كالعمال أصحاب الدرجات الأدنى في الأداء أو أي معيار آخر. ٢- منح العمال الذين سيتم إنهاء عقودهم فترة إخطار لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر. ٣- أن يكون للعمال الذين سيتم إنهاء عقودهم الأولوية في إعادة التعيين في ذات المنشأة في حال توفر فرصة وظيفية تتناسب متطلباتها مع مؤهلاتهم).

[10] استقر قضاء المحكمة العليا على: (إذا كان الانهاء بالإرادة المفردة من النظام العام بمعنى أنه لا يجوز حرمان طرف من طرفي العقد من حق الإنهاء منعا لتأبيد العقد، إلا أنه مقيد بقيدين هما سبق الإخطار وعدم التعسف...). مجموعة الاحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا، الدائرة العمالية، دائرة شؤون القضاء والمبادئ المستخلصة منها لغاية ٢٠٠٤/١٢/٣١م، ص ١٦.

[11] نصت المادة (١٥٦) من قانون المعاملات المدنية على: (يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه ولا يقتصر على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة التصرف).

ثالثًا: الحقوق المالية للعامل في حالة التقليص

وسع المشرّع من نطاق الحماية القانونية للعامل المتضرر من التقليص ليشمل الجانب المالي أيضًا. فقد نصّت المادة 11 من قانون العمل على أنه في حال ثبوت تعسف الفصل[12]، يُلزم صاحب العمل بدفع تعويض لا يقل عن أجر ثلاثة أشهر ولا يتجاوز أجر اثني عشر شهرًا، فضلًا عن مكافأة نهاية الخدمة وجميع الحقوق والمزايا التعاقدية الأخرى.

ويُلاحظ أن المشرّع تبنّى منهجًا أكثر حماية للعامل مقارنةً بما قررته المادة 159[13] من قانون المعاملات المدنية التي تناولت نظرية الظروف الطارئة[14]، إذ خولت المحكمة تعديل الالتزامات المرهقة حفاظًا على التوازن العقدي دون تقرير تعويض إلزامي للطرف المتضرر. أما قانون العمل فقد ذهب أبعد من ذلك، فاعترف بالسبب الاقتصادي كظرف مبرر لإنهاء العقد، لكنه في الوقت نفسه ألزم صاحب العمل بالتعويض المالي حمايةً للعامل من تحمل كامل تبعات الأزمة الاقتصادية، وهو ما يعكس الطبيعة الحمائية الاجتماعية لقانون العمل.

12 نصت المادة (١١) من قانون العمل العماني على : (إذا تبين للمحكمة المختصة أن فصل العامل من عمله كان تعسفيا أو مخالفا للقانون فيجب الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله، وإما بإلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل تعويضا لا يقل عن أجر (٣) ثلاثة أشهر، وبحد أقصى (١٢) اثني عشر شهرا، يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه، مع مراعاة ظروف العامل ومدة خدمته، وذلك بالإضافة إلى: ١- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانونا وجميع المزايا الأخرى التي يقررها القانون أو عقد العمل، أيهما أكبر. ٢- الأجر الشامل عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل، أيهما أكبر. ٣- الاشتراكات التأمينية المقررة للفترة من تاريخ الفصل التعسفي حتى صدور الحكم النهائي).

13 نصت المادة (١٥٩) من قانون المعاملات المدنية على: (إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وقت التعاقد وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي وإن لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعا للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك).

14 نصت المادة (١٥٩) من قانون المعاملات المدنية على: (إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وقت التعاقد وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي وإن لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للمحكمة تبعا للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن ترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك).

رابعًا: التوازن بين العقد كالتزام خاص والمصلحة العامة

يتضح من مجموع هذه النصوص أن المشرّع العُماني أسّس نظامًا قانونيًا متكاملًا لتقليص العمالة يقوم على ثلاث ركائز رئيسية:

1. وجود سبب اقتصادي حقيقي ومثبت يبرر التقليص.
2. الخضوع لرقابة لجنة مختصة تضمن نزاهة القرار وموضوعيته.
3. كفالة الحقوق الإجرائية والمالية للعمال المتضررين من القرار.

ومن خلال هذا الإطار، يظهر أن المشرّع سعى إلى تطبيق مبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" ولكن ضمن حدود تتفق مع اعتبارات العدالة الاجتماعية ومقتضيات المصلحة العامة، خاصة في العلاقات التعاقدية التي تتسم بعدم التوازن بين الطرفين. وهو ما يتجلى بوضوح في المادة 4 من قانون العمل التي نصّت على بطلان "كل اتفاق، أو شرط، أو إبراء، أو تنازل إذا لم يكن في مصلحة العامل"[15].

المطلب الثاني: دوروزارة العمل في تنظيم تقليص العمالة

يُظهر قانون العمل العُماني الجديد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2023/53 أن المشرّع لم يترك مسألة تقليص العمالة رهينة لتقدير صاحب العمل وحده، بل منح وزارة العمل دورًا محوريًا في تنظيم هذه العملية وضبطها، تحقيقًا لمبدأ التوازن بين مصلحة المنشأة في الاستمرار ومصلحة العامل في الأمان الوظيفي. ويأتي هذا التوجه التشريعي استجابةً للواقع الاقتصادي المتقلب، الذي يفرض أحيانًا إعادة هيكلة القوى العاملة داخل المنشآت الخاصة، مع الحرص على ألا تُستغل هذه الظروف كذريعة للفصل التعسفي.

فالوزارة، وفق الفلسفة التشريعية المستحدثة، أصبحت ضامنة للعدالة في سوق العمل عبر ممارستها لوظيفتين أساسيتين: الأولى رقابية تسبق تنفيذ قرارات التقليص، والثانية تسوية تُتيح للعمال المتضررين اللجوء إلى آليات طعن ومراجعة إدارية فعّالة قبل الوصول إلى القضاء. وتمثل

[15] نصت المادة (٤) من قانون العمل العماني على : (يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل كما يقع باطلا كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كان مخالفا لأحكامه، ويستمر العمل بأي شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون).

هذه الازدواجية في الدور نقلة نوعية في الفكر التشريعي العُماني، إذ تُرسّخ مفهوم الحوكمة الإدارية لعلاقات العمل بما يحقق التوازن بين حرية المشروع والعدالة الاجتماعية.

أولًا: الرقابة المسبقة على قرارات تقليص العمالة

أكّد المشرّع في المادة 45 من قانون العمل على إنشاء لجنة مختصة للنظر في طلبات تقليص العمالة المقدّمة من منشآت القطاع الخاص، وتتكوّن هذه اللجنة من ممثلين عن وزارة العمل، ووزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، وغرفة تجارة وصناعة عمان، والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.

ويكشف هذا التشكيل التعددي عن وعي تشريعي عميق بطبيعة القرار الاقتصادي المتعلق بتقليص العمالة، إذ لا يعد هذا القرار شأنًا خاصًا بصاحب العمل، بل قضية تمسّ الأمن الاجتماعي والاقتصادي في آنٍ واحد. لذلك، فإن مبدأ المشاركة المؤسسية في مراجعة طلبات التقليص يهدف إلى ضمان أن يصدر القرار النهائي بعد موازنة دقيقة بين مصلحة المشروع واستقرار العمالة وحاجة السوق الوطني.

وتتولى وزارة العمل، من خلال هذه اللجنة، فحص الوثائق المالية المقدمة لإثبات السبب الاقتصادي، ولا سيما التقارير التي تُظهر الخسائر المالية المستمرة لمدة سنتين متتاليتين، كما حددتها المادة 1 من القانون. وهذه الممارسة الرقابية لا تقتصر على الجانب الشكلي، بل تتضمن تقييمًا موضوعيًا لطبيعة الخسارة، للتحقق من أنها ليست مجرد انخفاض في الأرباح أو نتيجة لإدارة غير رشيدة، بل خسارة حقيقية تبرر تدخلًا استثنائيًا في علاقة العمل.

ويُلاحظ أن هذا الدور الرقابي يعكس تحولًا في فلسفة التدخل الإداري في علاقات العمل، إذ انتقل من الرقابة اللاحقة إلى الرقابة المسبقة الوقائية، بما يمنع التعسف قبل وقوعه، بدل الاكتفاء بإصلاح آثاره لاحقًا عبر القضاء. ويُعد ذلك استلهامًا لتجارب تشريعية مقارَنة، مثل النظامين الفرنسي والإسباني، اللذين منحا الدولة سلطة اعتماد خطط التسريح الجماعي بعد التحقق من مبرراتها الاقتصادية.

كما أن هذا الإشراف الإداري يرسخ مبدأ الشفافية في إدارة علاقات العمل، ويُسهم في تعزيز ثقة العمال وأصحاب الأعمال في عدالة النظام القانوني، بما ينسجم مع أهداف رؤية عُمان 2040 الرامية إلى بناء سوق عمل متوازن ومستدام.

ثانيًا: آليات الطعن والمراجعة الإدارية لحماية العمال

لا يقتصر دور وزارة العمل على الرقابة المسبقة فحسب، بل امتد ليشمل ضمان حق العامل في الطعن والمراجعة الإدارية ضد قرارات الفصل أو التقليص، بما يتيح له الوصول إلى العدالة دون تحمل أعباء التقاضي منذ البداية.

وقد نظّمت المادة 10 من قانون العمل إجراءات التظلّم[16]، حيث يجوز للعامل المتضرر التقدّم بشكوى إلى الجهة المختصة بوزارة العمل خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إخطارِه بالفصل. وتلتزم الوزارة بمحاولة تسوية النزاع وديًا خلال ثلاثين يومًا، وفي حال نجاحها يُحرّر محضر صلح يُعتبر سندًا تنفيذيًا، بينما يُحال النزاع إلى المحكمة المختصة إذا فشلت التسوية، مرفقًا بمذكرة توضح وقائع الخلاف وما آلت إليه محاضر الصلح.

وتعد هذه الآلية الإدارية من أهم مظاهر العدالة التصالحية في التشريعات الحديثة، إذ تحقق سرعة الفصل في النزاعات العمالية وتخفف العبء عن القضاء. كما تُجسد فلسفة "العدالة القريبة من المواطن"، التي تقوم على تقريب الخدمة القانونية من المتقاضين، وضمان تسوية المنازعات في بيئة ودية بعيدة عن الصراعات القضائية الطويلة والمكلفة.

ويتّسق هذا النهج مع أحكام المادة 9 من قانون العمل[17]، وكذلك المادة 7 من قانون تبسيط إجراءات التقاضي[18]، اللتين تكرّسان مبدأ تسوية النزاعات العمالية بالطرق الإدارية قبل عرضها على القضاء، تعزيزًا للفعالية والسرعة في حماية الحقوق.

---

[16] نصت المادة (١٠) من قانون العمل العماني على:(يجوز للعامل الذي يفصل من العمل أن يتقدم بشكواه إلى الجهة المختصة خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ إخطاره بالقرار، وعليها اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة (٩) من هذا القانون).

[17] نصت المادة (٩) من قانون العمل العماني على:(وإذا تمت التسوية بين أطراف النزاع أمام التقسيم الإداري المختص في الوزارة، أثبت هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في الوزارة، ومن يتم انتدابه من القضاة، ويكون له قوة السند التنفيذي، وينتهي به النزاع في .حدود ما تم الصلح فيه، وتعطى صورة رسمية من المحضر مذيلة بالصيغة التنفيذية وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية).

[18] نصت المادة (٧) من قانون تبسيط الإجراءات على (وإذا تمت التسوية بين أطراف النزاع أمام التقسيم الإداري المختص في وزارة العمل، أثبت هذا الصلح في محضر يوقعه الأطراف، والموظف المختص في وزارة العمل، وممن يتم انتدابه من القضاة، ويكون له قوة السند التنفيذي، وينتهي به النزاع في حدود ما تم الصلح فيه، وتعطى صورة

ثالثًا: دور النقابات العمالية كشريك في الرقابة والتسوية

يبرز دور الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان والنقابات العمالية كطرف مساند في حماية العمال المتضررين من قرارات التقليص، بموجب المادة 116من قانون العمل، التي جاء فيها أنه تشارك هذه النقابات في لجنة تسوية المنازعات العمالية، وتُسهم في إبداء الرأي حول الطلبات المقدمة من المنشآت، كما تتولى تمثيل العمال في الطعون والتظلمات.

ولا يُعدّ هذا الدور شكليًا، بل هو امتداد طبيعي لمفهوم التمثيل الجماعي للعاملين، الذي يُعدّ أحد أهم ضمانات التوازن في علاقات العمل. فوجود النقابات في لجان النظر بالتقليص يمنح العملية بعدًا تشاركيًا، ويحول دون انفراد الإدارة أو صاحب العمل باتخاذ قرارات مصيرية تمسّ حياة الأفراد. كما يسهم في تعزيز مبدأ الشفافية الاجتماعية، من خلال مشاركة ممثلين عن العمال في تقييم المبررات الاقتصادية ومدى مشروعيتها.

وتتلاقى وظيفة وزارة العمل الرقابية مع الفلسفة العامة لقانون المعاملات المدنية، وخاصة المادة159 التي تناولت نظرية الظروف الطارئة، إذ أجازت للقاضي تعديل الالتزامات المرهقة لتحقيق التوازن العقدي. غير أن قانون العمل اختار نهجًا إداريًا وقائيًا، فأسند مهمة تحقيق هذا التوازن إلى لجنة مختصة في وزارة العمل، قبل الوصول إلى القضاء، ضمانًا للسرعة والفعالية.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول إن المشرّع نقل تطبيقات نظرية الظروف الطارئة من نطاق القضاء إلى نطاق الإدارة العمالية، إدراكًا منه لخصوصية علاقات العمل التي تتطلب قرارات فورية تتناسب مع طبيعة النزاع العمالي وضرورة استمرار المنشأة في الوقت ذاته. فالتوازن لا يتحقق ببطء المرافعات القضائية، بل بآلية إدارية مرنة تحفظ استقرار السوق وتحمي حقوق الأفراد.

ويجسد الدور الذي منحته التشريعات العُمانية لوزارة العمل في تنظيم تقليص العمالة تحولًا في فلسفة التدخل التشريعي في سوق العمل. فلم تعد الوزارة جهة رقابية فحسب، بل أصبحت فاعلًا يعمل على موازنة مصالح الأطراف كافة: العامل، وصاحب العمل، والمجتمع.

رسمية من المحضر مذيلة بالصيغة التنفيذية وفقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والتجارية، مع مراعاة قواعد الاختصاص المقررة في هذا القانون). سلطنة عُمان. قانون تبسيط الإجراءات، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٢٠/١٢٥) بتاريخ ١٢ نوفمبر ٢٠٢٠. الجريدة الرسمية، العدد (١٣٦٧)، ٢٢ نوفمبر ٢٠٢٠. https://mola.gov.om

ويكرّس هذا التنظيم التوجه العالمي نحو "الحوكمة الاجتماعية لعلاقات العمل"، التي تستند إلى مبادئ الشفافية والمساءلة والمشاركة المؤسسية في صنع القرار. فوزارة العمل لا تفرض سلطتها بمعزل عن الأطراف، بل تمارسها ضمن منظومة تشاركية تستند إلى مبدأ "العدالة التوافقية".

وعليه، يمكن القول إن المشرّع العُماني قد أحسن إدراك التحديات التي يثيرها الفصل الاقتصادي، فوفّر من خلال وزارة العمل واللجان المختصة آلية مؤسسية فعالة توازن بين ضرورات الاقتصاد ومتطلبات العدالة، في نموذج يُمكن وصفه بأنه تحديث تشريعي متكامل يواكب المعايير الدولية للعمل اللائق ويعزز ثقة الأطراف في النظام القانوني.

المبحث الثاني: الأسباب الاقتصادية لتقليص العمالة

يُعد السبب الاقتصادي أحد أهم المبررات القانونية التي أقرّها المشرّع العُماني لتقليص العمالة في منشآت القطاع الخاص، إذ يمثّل توازنًا بين مبدأ استقرار علاقة العمل من جهة، وحق صاحب العمل في حماية منشأته من الانهيار الاقتصادي من جهة أخرى. فالقاعدة العامة، المقرّرة في المادة 155 من قانون المعاملات المدنية، تقضي بأن "يثبت حكم العقد الصحيح النافذ في المعقود عليه وبدله بمجرد انعقاده، وعلى كل متعاقد الوفاء بما أوجبه العقد عليه من التزامات". غير أن هذا الإلزام المطلق بالوفاء لا يمكن أن يُفسَّر على نحوٍ جامد يُغفل التحولات الاقتصادية الطارئة التي قد تُرغم صاحب العمل على تعديل نطاق التزاماته أو إعادة هيكلة مشروعه لتفادي الخسائر الجسيمة.

وجاء تنظيم السبب الاقتصادي في قانون العمل الجديد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2023/53 ليعبّر عن تحول تشريعي في الفكر القانوني العُماني، إذ انتقل المشرّع من مفهوم العقد كالتزام مطلق إلى مفهوم أكثر مرونة يُراعي الواقع الاقتصادي والاجتماعي. فإقرار هذا السبب لم يكن استجابة لمصلحة فردية لصاحب العمل، بل كان استجابة تشريعية لواقع اقتصادي عالمي متغير يفرض على الدولة إيجاد حلول قانونية توازن بين الاستمرارية الإنتاجية وحماية القوى العاملة الوطنية.

أولًا: تعريف السبب الاقتصادي

عرّفت المادة 1/22 من قانون العمل السبب الاقتصادي بأنه: "خسارة مالية يتعرض لها صاحب العمل لمدة لا تقل عن عامين متتاليين، ولا يعتبر عدم تحقيق الأرباح أو إغلاق صاحب العمل لأحد أنشطته أو فروعه لأسباب تتعلق بعدم الجدوى في استمرارها خسارة مالية".

ويكشف هذا التعريف عن دقة تشريعية في رسم نطاق تطبيق هذا المبرر، إذ حرص المشرّع على تقييده بمعيار موضوعي محدد يتمثل في الخسارة المالية المستمرة لمدة عامين متتاليين، مع استبعاد الحالات التي لا تتجاوز حدود التراجع المرحلي في الأرباح أو إعادة الهيكلة الجزئية للأنشطة التجارية. فالمشرّع هنا يفرّق بين الركود الاقتصادي العابر، الذي يُعد من المخاطر المعتادة للنشاط التجاري، وبين الخسارة المستمرة التي تهدد بقاء المنشأة، وهي وحدها التي تُجيز تقليص العمالة. وبذلك، يكون المشرّع قد أرسى قاعدة توازن تشريعي تمنع أصحاب الأعمال من التذرع بأزمات مؤقتة لتبرير الفصل الجماعي، وتضمن في الوقت ذاته حماية المنشآت من الانهيار عند استمرار الخسائر.

ويرى الباحثون أن اشتراط سنتين متتاليتين، رغم أهميته في منع التحايل، قد يكون متعسفاً في قطاعات دورية (مثل السياحة والبناء) حيث تتناوب فترات الربح والخسارة. وكان الأولى بالمشرع إضافة معيار بديل مثل 'تراجع الإيرادات بنسبة معينة خلال سنة واحدة'، أو إعطاء اللجنة سلطة تقديرية لتقليص المدة في حالات استثنائية (مثل الجوائح). وأن غياب المرونة التشريعية قد يؤدي إلى إفلاس المنشأة قبل تحقق الشرط الزمني، وهو ما يتعارض مع الغاية من تقنين السبب الاقتصادي أصلاً الذي يهدف إلى حماية سوق العمل من القرارات الانفعالية أو غير المدروسة، ويؤكد أن اللجوء إلى التقليص ينبغي أن يكون خيارًا استثنائيًا بعد استنفاد جميع البدائل الإدارية والمالية الممكنة. وهو ما يتوافق مع فلسفة العدالة التعاقدية التي تسعى إلى تحقيق توازن موضوعي بين مصالح الأطراف دون الإخلال بالثقة المشروعة التي يُفترض أن يتمتع بها العامل في استقرار عمله.

يُلاحظ أن اشتراط "خسارة مالية لمدة عامين متتاليين" كحد أدنى قد يُشكّل عبئاً إثباتياً ثقيلاً على المنشآت المتوسطة والصغيرة، التي قد تضطر لتقليص العمالة استجابةً لأزمات سيولة حادة لا ترقى إلى مستوى الخسارة المحاسبية المستمرة. لذا، كان الأجدر بالمشرّع أن يدرج معياراً مرناً يعتمد على "مؤشر الاستدامة التشغيلية" بدلاً من التمسك الحرفي بالسنتين المحاسبيتين، مع إبقاء الرقابة الإدارية كصمام أمان ضد التعسف.

ثانيًا: العلاقة بين السبب الاقتصادي ونظرية الظروف الطارئة

يتضح من قراءة نصوص قانون العمل، ولا سيما المادة 44، أن المشرّع العُماني منح صاحب العمل رخصة استثنائية لتقليص العمالة[19]، ولكنه قيّدها بشرطين أساسيين:

[19] يعرف جانب من الفقه الفصل لأسباب اقتصادية أنه: (مجموعة من القواعد الموضوعية والإجراءات الشكلية اليت يتقيد بها رب العمل من أجل طلب التخفيض من حجم القوى العاملة نتيجة أزمة اقتصادية أو تحولات

1. تحقق السبب الاقتصادي وفقًا للتعريف المحدد في القانون.
2. الحصول على موافقة اللجنة المختصة التي تضم ممثلين عن الجهات الحكومية والاقتصادية والعمالية ذات الصلة.

ويظهر من هذا التنظيم أن المشرّع استلهم فكرة الظروف الطارئة الواردة في المادة 159 من قانون المعاملات المدنية، التي تُجيز تعديل الالتزامات المرهقة حفاظًا على التوازن العقدي، غير أنه نقل مركز هذا التقدير من السلطة القضائية إلى اللجنة الإدارية بوزارة العمل. ويعكس هذا التحول وعيًا تشريعيًا بطبيعة العلاقة العمالية التي تستلزم حلولًا سريعة وفعّالة تسبق القضاء، نظرًا لخصوصية عنصر الزمن في عقود العمل.

ويمكن القول إن السبب الاقتصادي يُمثل تطبيقًا خاصًا لنظرية الظروف الطارئة في المجال العمالي، إلا أن نطاقه أضيق من الناحية المفاهيمية، إذ لا يهدف إلى تعديل الالتزامات، بل إلى تخفيف آثارها عبر تقليص حجم القوى العاملة كإجراء إنقاذي للمنشأة. وهنا يتضح أن المشرّع لم يلغِ مبدأ استقرار عقد العمل، بل أدخل عليه مرونة مقننة تتيح المواءمة بين مقتضيات العدالة العقدية ومصالح الاقتصاد الوطني.

ثالثًا: التمييز بين السبب الاقتصادي والقوة القاهرة

من الأهمية بمكان التفرقة بين السبب الاقتصادي والقوة القاهرة، إذ يخلط بعض الفقه بينهما رغم الاختلاف الجوهري في الطبيعة والأثر. فوفقًا للمادة 339 من قانون المعاملات المدنية، تقوم القوة القاهرة على حادث خارجي غير متوقع يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا استحالة مطلقة،

تكنولوجية أو نتيجة إعادة هيكلة المنشأة). في حين عرفه المشرع الفرنسي في المادة (٣٢١) من قانون الشغل المؤرخ في (١٩٧٥/١/٣) المعدل بتاريخ (١٩٨٩/٨/٢) والمتمم بقانون (٧٣-٢٠٠٢) المسمى la loi de modernization sociale: أي كل إعفاء يجري رب العمل لسبب أو أكثر غير متعلق بشخص العامل يكون مصدره إلغاء للوظيفة أو ما يطرأ عليها من تغيير أو تعديل جوهري لعقد العمل فرضته بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، وبالتالي يستخرج من نطاق تطبيق هذا النظام جميع صور إنهاء علاقة الشغل لأسباب تتعلق بشخص العامل كالفصل التأديبي وانعدام الكفاءة المهنية إلى غير ذلك). أنظر محمد عبدو، الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية، مجلة الملف، عدد ٦، مايو ٢٠٠٥، ص١٨١.

مما يؤدي إلى انقضاء الالتزام وانفساخ العقد تلقائيًا[20]. أما السبب الاقتصادي فلا يصل إلى حد الاستحالة، بل يقتصر على جعل تنفيذ العقد مرهقًا أو مهددًا لاستمرار المشروع، دون أن ينفي إمكانية التنفيذ[21].

ومن ثم، لا تعد الأزمات المالية أو الركود الاقتصادي قوة قاهرة لأنها من الظروف المتوقعة في الحياة التجارية، بل تدخل ضمن المخاطر العادية التي يمكن إدارتها أو الحدّ من آثارها. ولهذا السبب، فإن تنظيمها ضمن إطار "السبب الاقتصادي" لا بوصفها قوة قاهرة يُعد توجهًا تشريعيًا متوازنًا يعترف بواقع السوق دون الإخلال بمبدأ استقرار العقود.

ويؤكد فقه القضاء المقارن أنه لا وجود لقوة قاهرة[22] اقتصادية[23] بالمعنى الدقيق، لأن التقلبات المالية بطبيعتها قابلة للتوقع والتعامل المسبق معها، ومن ثم يُلزم صاحب العمل بإثبات الخسائر المالية وفقًا للمعايير القانونية المحددة دون الإضرار بحقوق العمال. ويتسق هذا التوجه مع المنهج الاحترازي للقانون العُماني الذي يسعى إلى حماية العامل من الفصل غير المبرر تحت ذريعة "الخسارة الاقتصادية".

ويمكن اعتبار إقرار السبب الاقتصادي في قانون العمل الجديد تحولًا في فلسفة التشريع العُماني. فالمشرّع لم ينظر إلى المؤسسة الاقتصادية باعتبارها كيانًا ربحيًا فحسب، بل كيانًا ذا وظيفة اجتماعية يسهم في تحقيق الاستقرار الوطني. ومن ثم، فإن السماح لصاحب العمل بتقليص العمالة لا يُعدّ ترخيصًا مطلقًا، بل إجراءً حمائيًا متبادلًا يهدف إلى حماية المنشأة من الإفلاس وحماية العامل من الفصل التعسفي في الوقت ذاته.

---

[20] نصت المادة (٣٣٩) من قانون المعاملات المدنية على: (ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه).

[21] Gamerlynck, G. H. Le contrat de travail. In Traité de droit du travail, 2nd ed. Paris: Dalloz, 1992, p. 380.

[22] P Pélissier, Jean, Alain Supiot, and Antoine Jeammaud. Droit du travail. 20th ed. Paris: Dalloz, 2000 p. 437.

[23] مبدأ المحكمة العليا العمانية: (وأنه إذا كان من المستقر فقها وقضاء أن الظروف الاقتصادية السيئة لصاحب العمل أو المنشأة تعد سببا كافيا ومشروعا لإنهاء عقد العمل إلا إنه يجب أن تكون الظروف حقيقية وجدية بحيث يضطر صاحب العمل أو المنشاة إلى تخفيض المصروفات أو تخفيض عدد العمال). (الطعنين رقمي٢٠٠٣/١٢٥م، و٢٠٠٤/١٢٦م جلسة الإثنين ٢٠٠٤/١/٥م)،

إن المشرّع العُماني، وهو ينظم هذا المبرر، حاول المواءمة بين مبدأ استمرارية العقد كأصل، ومبدأ العدالة الاجتماعية كغاية. وقد نجح في صياغة نظام قانوني يستلهم فلسفة التوازن بين الحقوق والواجبات، حيث لا يمكن لصاحب العمل أن يتذرع بالسبب الاقتصادي إلا إذا أثبت توافر شروطه بدقة، وخضع قراره لرقابة اللجنة المختصة. وفي المقابل، لا يُلزم العامل بتحمّل كامل تبعات الأزمة الاقتصادية، بل يظل مستفيدًا من الضمانات المالية التي يقررها القانون[24].

ومن ثم، فإن السبب الاقتصادي يُعدّ أداة تشريعية مزدوجة الوظيفة، فهو من جهة آلية إنقاذ اقتصادي تتيح استمرارية المنشآت في ظروف استثنائية، ومن جهة أخرى وسيلة لحماية العدالة الاجتماعية عبر منع التعسف وضمان الحد الأدنى من الحقوق للعامل المتضرر.

ويمكن القول إن المشرّع العُماني قد نجح في تحقيق التوازن بين منطق السوق ومقتضيات العدالة، حيث لم يُضحِّ بحماية العمال لصالح حرية المشروع، ولم يجمّد حرية الإدارة باسم الحماية المطلقة للعامل، بل أرسى نظامًا قانونيًا مرنًا ومنضبطًا يجسد مفهوم "الاستدامة التشريعية" في سوق العمل.

المطلب الأول: التحديات الاقتصادية كأسباب لتقليص العمالة

تُعد الأزمات الاقتصادية من أبرز المحركات التي تدفع المنشآت الاقتصادية إلى التفكير في تقليص العمالة، وذلك في إطار سعيها للحفاظ على استمراريتها وضمان قدرتها على المنافسة والنمو. فالمنشآت، شأنها شأن الكائنات الحية، تتطلب بيئة اقتصادية مستقرة تمكنها من الوفاء بالتزاماتها التعاقدية وتطوير أعمالها. وعندما تتعرض هذه البيئة لاضطرابات حادة، سواء على الصعيد العالمي كالتباطؤ الاقتصادي العام أو انخفاض أسعار السلع الأساسية، أو على المستوى المحلي كارتفاع تكاليف الإنتاج أو فرض ضرائب جديدة أو تقليص الدعم عن السلع الحيوية، أو حتى في أوقات

[24] قرار تعقيبي مدني عدد ٣٣٧٦٠ مؤرخ في ٣٠-١٠-١٩٩٣ - تونس. (وجود صعوبات اقتصادية من شأنها أن تؤدي إلى التخفيض من نشاط المؤسسة أو حتى غلقها لا يعتبر قوة قاهرة، إذا أن هذه الصعوبات تعتبر من الأخطار المتوقعة لكل نشاط مهني).

الجوائح مثل جائحة كورونا عام 2020[25]، يصبح الالتزام تجاه العمال والالتزامات المالية الأخرى مرهقًا إلى حد يهدد بقاء المنشأة.

وفي هذا السياق، جاء تنظيم المشرع العماني لموضوع تقليص العمالة استناداً إلى السبب الاقتصادي في المادة 22/1 من قانون العمل، حيث عرّف السبب الاقتصادي بأنه: "خسارة مالية يتعرض لها صاحب العمل لمدة لا تقل عن عامين متتاليين". ويهدف هذا النص إلى وضع معيار موضوعي يحمي المنشآت من ضغوط مالية قد تهدد بقائها، وفي الوقت ذاته يحول دون استخدام الفصل الاقتصادي كأداة تعسفية لمعالجة تراجع مؤقت في الأرباح. ويؤكد اشتراط استمرار الخسارة لمدة سنتين على طبيعة الأزمة المستمرة، بما يواكب نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني، التي تحصر استخدام الحلول القانونية الطارئة في حالات الخطر الفعلي والمستمر، لا في حالات التذبذب المؤقت.

ويجدر التنويه بأن الأزمات الاقتصادية العالمية مثل الأزمة المالية عام 2008 وجائحة كورونا عام 2020[26] قدمت أمثلة واقعية على كيفية تأثير التباطؤ الاقتصادي العالمي على الشركات المحلية[27]. فقد أدى انخفاض أسعار النفط وتراجع الإنفاق الحكومي إلى تقلص موارد العديد من الشركات، خاصة في قطاع المقاولات والخدمات النفطية، الأمر الذي اضطرها إلى طلب الموافقة على تقليص العمالة. وهنا، برز دور الدولة من خلال وزارة العمل ولجانها المختصة في محاولة إيجاد حلول توازن بين استمرارية المنشأة وحقوق العمال.

ولا يقتصر أثر التحديات الاقتصادية على العوامل العالمية فحسب، بل تتداخل السياسات الاقتصادية المحلية أيضاً، حيث يمكن لقرارات مثل فرض ضرائب إضافية أو خفض الدعم عن بعض السلع الاستراتيجية أن تؤثر على تكاليف الإنتاج وتضع ضغوطاً مالية جديدة على الشركات. ومن ثم، نجد أن التشريع العماني يمارس دوراً مزدوجا، فيسعى من جهة إلى تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية وفق رؤية عمان 2040، ويعمل من جهة أخرى على حماية العمال من التداعيات السلبية لهذه السياسات.

---

[25] رضوان، أمينة. "مدى مساهمة فيروس كورونا في إنهاء العلاقة الشغلية." مجلة الباحث، العدد ١٧، المغرب، ٢٠٢٠، ص ١٢.

[26] رضوان، فيروس كورونا، ص ١٤.

[27] شريعة، نسيمة بو. "التسريح العمالي لأسباب اقتصادية في ظل كوفيد–١٩ وآثاره." مجلة الحقوق والحريات، العدد ٢، الجزائر، ٢٠٢٢، ص ٩١٧.

وقد أعطى المشرع العماني أولوية لدراسة البدائل الممكنة قبل اللجوء إلى التقليص، حيث ألزمت المادة 45 اللجنة المختصة بفحص حلول بديلة، تشمل تقليص ساعات العمل، منح إجازات غير مدفوعة، أو تخفيض الأجور بشكل مؤقت ومحدد. وتعكس هذه الإجراءات فلسفة تشريعية تهدف إلى جعل الفصل الاقتصادي خياراً استثنائياً، وهو ما ينسجم مع المادة 159 من قانون المعاملات المدنية التي تمنح المحكمة سلطة تعديل الالتزامات المرهقة بدل إنهائها كليةً، ما يبرز توجهاً نحو إعادة التوازن بين مصالح الأطراف.

ويُظهر التنظيم العماني للسبب الاقتصادي حرصاً على تحقيق توازن دقيق بين ثلاثة أهداف مترابطة: استدامة المنشأة، حماية حقوق العمال، وضمان استقرار سوق العمل. فالفصل غير المنظم قد يؤدي إلى زيادة البطالة وتفاقم المشكلات الاجتماعية، ما يتعارض مع مبادئ العدالة الاجتماعية المنصوص عليها في المادة 10 من النظام الأساسي للدولة. في المقابل، يُتيح التنظيم القانوني للشركات التعامل مع أزمات مالية مستمرة بطريقة منظمة، مع مراعاة الحد الأدنى من الحقوق العمالية، وهو ما يعكس فهماً تشريعياً عميقاً للتداخل بين الاقتصاد والقانون والاجتماع. ويُخلص التحليل إلى أن تنظيم السبب الاقتصادي في قانون العمل العماني يمثل نموذجاً متقدماً لتطبيق نظرية الظروف الطارئة على عقود العمل، حيث يجمع بين الصرامة في إثبات الخسائر، والمرونة في التعامل مع الأزمات، وإعادة التوازن بين مصلحة صاحب العمل واستقرار العمال والمصلحة العامة للمجتمع. ويؤكد هذا التنظيم على أن تقليص العمالة يجب أن يكون الخيار الأخير بعد استنفاد جميع البدائل الممكنة، مع ضمان التحقق من جدية الأسباب الاقتصادية واستدامتها على مدى فترة زمنية مناسبة، بما يعزز من التوازن بين الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

المطلب الثاني: التحولات التكنولوجية وإعادة الهيكلة كأسباب لتقليص العمالة

لم يعد السبب الاقتصادي محصورًا في الخسائر المالية المباشرة الناجمة عن الأزمات أو السياسات الاقتصادية، بل امتد ليشمل التحولات العميقة التي تشهدها بيئة الأعمال، لا سيما في مجالات التكنولوجيا وأساليب الإدارة الحديثة. فقد فرض التطور التكنولوجي واقعًا جديدًا على سوق العمل، حيث أُدخلت أنظمة إنتاج وإدارة متقدمة أدت إلى إلغاء العديد من الوظائف التقليدية واستحداث وظائف جديدة تتطلب مهارات مختلفة. ونتيجة لذلك، أصبحت الشركات مضطرة إلى إعادة هيكلة أعمالها، وأحيانًا إلى تقليص أعداد العمال، تحت غطاء التكيف مع هذه التحولات التكنولوجية.

ويُلاحظ أن المشرع العماني قد أدرك هذه الظاهرة القانونية والاقتصادية، فأتاح لصاحب العمل الحق في إنهاء عقود العمل استنادًا إلى التحولات المؤسسية والتكنولوجية، كما جاء في المادة 4/43 من قانون العمل، التي تنص على أنه: "يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد بعد إخطار العامل في حالات إغلاق المنشأة كليًا، أو جزئيًا، أو تقليص حجم نشاطها، أو استبدال نظام إنتاج بآخر بما يمس حجم العمالة". ويترتب على هذا النص أن إدخال تكنولوجيا جديدة أو تحديث أساليب الإدارة يمكن أن يُعد سببًا مشروعًا للفصل، لكن مع مراعاة الرقابة القانونية من قبل اللجنة المختصة وفق المادة 45، لضمان أن يكون التقليص نتيجة ضرورة اقتصادية أو تشغيلية حقيقية، لا مجرد رغبة في التخلص من العمال.

وينبغي للمحكمة المختصة عند البت في نزاعات التقليص التكنولوجي ألا تقتصر على التحقق من وجود خطة تحديث، بل أن تمتد رقابتها إلى دراسة "التناسب والضرورة"، والتأكد من استنفاذ صاحب العمل لبدائل إعادة التأهيل الداخلي قبل اللجوء إلى الفصل. وهو اتجاه تتبناه الاجتهادات المقارنة في فرنسا التي تشترط إثبات "استحالة المواءمة المهنية" قبل إجازة التسريح الهيكلي.

ولا يقتصر أثر التكنولوجيا على الجانب النظري، بل هو واقع ملموس في عدة قطاعات. فقد أدى إدخال أنظمة الدفع الإلكتروني والخدمات المصرفية الرقمية إلى تقليص الحاجة إلى موظفين بعدد كبير في الفروع التقليدية للبنوك[28]، فيما شهد قطاع النفط والغاز استخدام تقنيات الحفر الذكية وأنظمة التحكم الآلي، ما قلل الاعتماد على العمالة اليدوية المكثفة[29]. ويُبرز هذا الوضع أهمية التوازن الذي سعى المشرع إلى تحقيقه: الاعتراف بحق صاحب العمل في تحديث نظم الإنتاج، مع ضمان العدالة والشفافية عند الاستغناء عن العمال، ومنحهم حقوقهم المالية كاملة وفق المادة 11 من قانون العمل.

ويُشير هذا التوجه إلى صلة بمبدأ القوة القاهرة في قانون المعاملات المدنية، وبخاصة المادة 172، التي تنص على أن: "في العقود الملزمة للجانبين، إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، انقضى الالتزام المقابل وانفسخ العقد تلقائيًا". فعلى الرغم من أن استبدال التكنولوجيا لا يُعد قوة قاهرة بالمعنى الدقيق، إلا أنه يشبهها من حيث الأثر، إذ قد يجعل استمرار بعض

[28] International Labour Organization (ILO). Digitalization and the Future of Work in the Financial Services Sector. Discussion Paper. Geneva: ILO, 2021–2024. https://www.ilo.org/

[29] Journal of Petroleum Technology (SPE). "New Papers Show Automated, Autonomous Drilling Systems Headed in the Right Direction." April 1, 2025. https://jpt.spe.org/

الوظائف غير ممكن عمليًا أو غير مجدٍ اقتصاديًا[30]. وما يميز التشريع العماني هو أنه لم يكتفِ بالإنهاء التلقائي للعقد، بل أوجد آلية رقابية وإلزامية للتعويض، لضمان عدم الإضرار بالعمال وحفظ حقوقهم القانونية.

أما من زاوية إعادة الهيكلة، فإن كثيرًا من الشركات تضطر إلى دمج وحداتها، أو إغلاق بعض فروعها، أو إعادة توزيع المهام الإدارية بهدف رفع الكفاءة وخفض النفقات[31]. وقد اعتبر القانون هذه الإجراءات مبررة بشرط الالتزام بالإطار القانوني المنظم، كما ورد في المادة 4/43 من قانون العمل. وتهدف هذه الضوابط إلى التفريق بين إعادة الهيكلة المشروعة، التي تهدف إلى إنقاذ المنشأة وضمان استدامتها[32]، وبين التقليص غير المشروع الذي قد يخفي وراءه نية الاستغناء عن العمال دون سبب حقيقي.

ولم يغفل المشرع الأبعاد الاجتماعية لهذه التحولات، إذ ألزم صاحب العمل بمراعاة حقوق العمال الذين تم الاستغناء عنهم، من خلال إعطائهم أولوية في إعادة التعيين إذا توفرت فرص مناسبة لاحقًا، وفق المادة 46[33] من قانون العمل. وتعكس هذه الضمانة إدراكًا تشريعيًا بأن التحولات التكنولوجية لا تمثل نهاية المطاف للعامل، بل قد تتحول إلى فرصة لإعادة تأهيله ودمجه في وظائف جديدة تتوافق مع مهاراته وخبراته، إذا توافرت الإرادة المؤسسية والدعم المناسب.

ويشير الواقع العملي إلى أن كثيرًا من الشركات الكبرى في سلطنة عمان، ولا سيما في قطاعات النفط والغاز والتجارة والصناعة والمقاولات والإنشاءات، لجأت إلى برامج إعادة هيكلة تضمنت

---

[30] سالم، محمد خالقي. الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية. المغرب: مطبعة الوراقة الوطنية، ٢٠٠٤، ص ٤٨٦.

[31] الحيمودي، بدر. "الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية." مجلة القانون والأعمال، العدد ٨٨، المغرب، ٢٠٢٣، ص ٩٥.

[32] سالم، المرجع، الوسيط في مدونة الشغل، ج١، ص ٢٢٩.

[33] نصت المادة (٤٦) من قانون العمل العماني على:(على صاحب العمل في حال حصوله على موافقة بتقليص عدد عماله أن يلتزم بالآتي: ١- اتباع معيار عادل في اختيار العمال الذين سيتم إنهاء عقودهم، كالعمال أصحاب الدرجات الأدنى في الأداء أو أي معيار آخر. ٢- منح العمال الذين سيتم إنهاء عقودهم فترة إخطار لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر. ٣- أن يكون للعمال الذين سيتم إنهاء عقودهم الأولوية في إعادة التعيين في ذات المنشأة في حال توفر فرصة وظيفية تتناسب متطلباتها مع مؤهلاتهم).

تقليص العمالة. وقد أثار ذلك جدلاً قانونيًا واجتماعيًا حول مدى مشروعية التسريح، إلا أن تدخل وزارة العمل واللجان المختصة ساعد على ضمان تنفيذ التقليص وفق ضوابط موضوعية، بما يضمن حقوق العمال واستمرارية المنشآت[34].

ويظهر التنظيم القانوني العماني توازنًا دقيقًا بين مصلحة صاحب العمل في التكيف مع التحولات التكنولوجية، وحق العمال في الحماية من التعسف، مع مراعاة الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. فبينما يسمح القانون بالتحديث والتطوير المؤسسي، فإنه يفرض آليات رقابية وإلزامية لضمان العدالة والشفافية في عمليات الفصل، ويعكس بذلك تطبيقًا حديثًا لفلسفة القانون المدني في إعادة التوازن بين الالتزامات عند حدوث ظروف جديدة لم تكن متوقعة وقت التعاقد، مع مراعاة الخصوصية الاجتماعية لعلاقة العمل. ويخلص التحليل إلى أن المشرع العماني قد نجح في صياغة آلية قانونية متكاملة تسمح للمنشآت بالتكيف مع التحولات التكنولوجية وإعادة الهيكلة، دون المساس بحقوق العمال، ويعكس ذلك فهمًا عميقًا للتفاعل بين الاقتصاد والتكنولوجيا والقانون والعمل، بما يعزز من استدامة سوق العمل الوطني ويحفظ التوازن بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية.

4. خاتمة:

يتضح من خلال هذا البحث أن المشرع العماني قد سعى إلى تحقيق التوازن بين متطلبات استمرارية المنشآت الاقتصادية من جهة، وضمان حقوق العامل وحمايته من الفصل التعسفي من جهة أخرى. وقد تمثل هذا التوازن في إقرار السبب الاقتصادي كحافز مشروع لتقليص العمالة، مع وضع ضوابط صارمة تحول دون استخدام هذا السبب ذريعة لإهدار حقوق العمال أو المساس باستقرارهم المالي والاجتماعي.

[34] أشار التقرير السنوي للاتحاد العام لعمال سلطنة عمان لعام 2024 إلى أن عدد العمال الذين تم تسريحهم أو إخطارهم بإنهاء خدماتهم بلغ (2473) عاملاً في (25) منشأة بمختلف القطاعات الاقتصادية، أتت في مقدمتها قطاعي النفط والغاز، وبعدها جاء قطاع التجارة والصناعة، ثم تلتها المقاولات والإنشاءات. كما تلقى الاتحاد (453) شكوى واستشارة قانونية وقدم (79) مساندة قضائية صدرت عنها (36) حكمًا لصالح العمال بنسبة نجاح بلغت (100%). وتولى الاتحاد النظر في هذه القضايا عبر عضويته في لجان تسوية النزاعات وتقليص العمالة، مؤكدًا أن الأسباب الاقتصادية كانت أبرز دوافع التسريح خلال العام). الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان، التقرير السنوي لعام ٢٠٢٤، بدون تاريخ نشر، متاح عبر الرابط الالكتروني: https://gfow.om/?page_id=1094.

وقد أبرز المبحث الأول أن المشرع لم يترك قرار التقليص لصاحب العمل وحده، بل فرض قيودًا جوهرية تشمل الحصول على موافقة لجنة مختصة تضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال، وتطبيق معايير عادلة وشفافة في اختيار من يشملهم التقليص، مع الالتزام بفترة إخطار مناسبة ومنح التعويضات المالية المستحقة. كما أظهر الدور المحوري لوزارة العمل في الرقابة على هذه العمليات، سواء من خلال المشاركة في اللجنة أو عبر آليات الطعن والتسوية الودية، وهو ما يعكس تطورًا تشريعيًا يسهم في إخراج علاقة العمل من الإطار التعاقدي البحت إلى إطار أكثر حماية واستدامة اجتماعيًا.

أما المبحث الثاني، فقد كشف عن الطبيعة الخاصة للسبب الاقتصادي باعتباره ترجمة عملية لنظرية الظروف الطارئة المنصوص عليها في المادة 159 من قانون المعاملات المدنية. فقد جعل المشرع استمرار الخسائر المالية لمدة سنتين متتاليتين شرطًا أساسيًا لتوفر السبب الاقتصادي، ووسع نطاقه ليشمل التحولات التكنولوجية وإعادة الهيكلة التي قد تستلزم الاستغناء عن بعض الوظائف التقليدية. غير أن القانون لم يكتفِ بالاعتراف بهذا السبب، بل ألزم صاحب العمل بفحص البدائل الممكنة قبل اللجوء إلى الفصل، مثل تخفيض ساعات العمل أو خفض الأجور مؤقتًا، كما أكد على منح العمال المستغنى عنهم أولوية في إعادة التعيين إذا توفرت فرص مناسبة لاحقًا، بما يعكس فلسفة تشريعية متكاملة تراعي مصلحة المنشأة وحقوق العمال معًا.

وبناءً على ما سبق، يمكن استخلاص النتائج الآتية:

1. **تطبيق مفهوم الظروف الطارئة في مجال العمل:** لقد جسّد المشرع العماني في قانون العمل 2023/53 مفهوم الظروف الطارئة الوارد في القانون المدني، ولكنه طبقه بشكل محدد وواقعي في ميدان العمل، بما يحقق العدالة العقدية والاجتماعية معًا.
2. **تعزيز الحوكمة:** إدماج وزارة العمل والاتحاد العام للعمال في إجراءات تقليص العمالة يمثل نقلة نوعية تضمن الشفافية والعدالة في إدارة الأزمات التشغيلية.
3. **الاعتراف بالتحولات التكنولوجية:** اعتراف القانون بالتحولات التكنولوجية كسبب مشروع لتقليص العمالة يعكس وعي المشرع بالتغيرات العميقة في سوق العمل، مع الحرص على حماية العمالة الوطنية.

4. **توسيع نطاق الحماية المالية:** لم يقتصر القانون على الإجراءات الشكلية، بل وسع الحماية المالية للعمال، بما في ذلك التعويضات ومكافآت نهاية الخدمة والاشتراكات التأمينية، وهو ما يعزز الطبيعة الحمائية لقانون العمل العماني.

وفي ضوء هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات التشريعية العملية التالية:

• **تحديد معايير دقيقة للانتقاء:** وضع معايير واضحة وشفافة لاختيار العمال الذين يشملهم التقليص، لتفادي أي شكل من أشكال التمييز أو الانحياز الشخصي.

• **برامج إعادة التأهيل المهني:** تشجيع أصحاب العمل على اعتماد برامج لإعادة تدريب وتأهيل العمال المتأثرين بالتحولات التكنولوجية، بما يحول التقليص إلى فرصة لإعادة إدماج القوى العاملة في وظائف جديدة.

• **تعزيز الرقابة والمتابعة:** تقوية دور لجان وزارة العمل والاتحاد العام للعمال في متابعة تنفيذ إجراءات التقليص والتأكد من التزام أصحاب العمل بالقوانين والمعايير الموضوعية.

• **إقرار سياسات دعم مؤسسي:** وضع آليات دعم مالي أو استشاري للشركات التي تضطر لإعادة الهيكلة لضمان قدرتها على الوفاء بالتزاماتها تجاه العمال، بما يوازن بين الاستدامة الاقتصادية والحماية الاجتماعية.

• **تطوير التشريعات المرتبطة بالتكنولوجيا:** إدراج نصوص تنظيمية إضافية تتناول التغيرات التكنولوجية بشكل صريح، بما يحد من النزاعات ويعزز حماية العمالة الوطنية، مع مراعاة التوازن بين تحديث نظم الإنتاج وضمان حقوق العمال.

في الختام، يمكن القول إن المشرع العماني قد نجح في صياغة آلية قانونية متكاملة تسمح بالتكيف مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية وإعادة الهيكلة، مع الحفاظ على حقوق العمال ومصالح المجتمع، بما يعكس رؤية تشريعية متقدمة توازن بين الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية، ويعزز من استقرار سوق العمل الوطني.

5. قائمة المراجع:

أولًا: القوانين

1. **سلطنة عُمان.** قانون الإجراءات المدنية والتجارية. الجريدة الرسمية، مسقط.
2. **سلطنة عُمان.** قانون تبسيط الإجراءات، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2020/125) بتاريخ 12 نوفمبر 2020. الجريدة الرسمية، العدد (1367)، 22 نوفمبر 2020. https://mola.gov.om

3. **سلطنة عُمان.** قانون العمل العُماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2023/53) بتاريخ 25 يوليو 2023. الجريدة الرسمية، العدد (1504)، 30 يونيو 2023. https://mola.gov.om
4. **سلطنة عُمان.** قانون المعاملات المدنية العُماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2013/29) بتاريخ 6 مايو 2013. الجريدة الرسمية، العدد (1012)، 12 مايو 2013. https://mola.gov.om

ثانيًا: الأحكام القضائية والمبادئ القانونية

1. **المحكمة العليا العُمانية.** الطعن العمالي رقم (2005/8).
2. **المحكمة العليا العُمانية.** الطعن رقم (354/2018م) – عمالي عليا، جلسة 16 يناير 2019.
3. **المحكمة العليا العُمانية.** مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية، المبادئ المستخلصة خلال الفترة 2004–2006، ص 588.
4. **المحكمة العليا العُمانية.** مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (الدائرة العمالية) حتى 2004/12/31، ص 16.
5. **المحكمة العليا العُمانية.** الطعنان رقما (125/2003م) و(126/2004م)، جلسة 5 يناير 2004.
6. **محكمة التعقيب التونسية.** قرار تعقيبي مدني عدد (33760)، بتاريخ 30 أكتوبر 1993.

ثالثًا: الكتب والدراسات العربية

1. الحيمودي، بدر. **"الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية."** مجلة القانون والأعمال، العدد 88، المغرب، 2023، ص 95.
2. الحضرمي، أسعد. إنهاء عقد العمل في قانون العمل العُماني. القاهرة: دار النهضة العربية، 2017.
3. رضوان، أمينة. **"مدى مساهمة فيروس كورونا في إنهاء العلاقة الشغلية."** مجلة الباحث، العدد 17، المغرب، 2020، ص 12–14.
4. سالم، محمد خالقي. الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية. المغرب: مطبعة الوراقة الوطنية، 2004.
5. شريعة، نسيمة بو. **"التسريح العمالي لأسباب اقتصادية في ظل كوفيد–19 وآثاره."** مجلة الحقوق والحريات، العدد 2، الجزائر، 2022، ص 917.

رابعًا: الدراسات والأجنبية

1. Gamerlynck, G. H. Le contrat de travail. In Traité de droit du travail, 2nd ed. Paris: Dalloz, 1992.
2. Pélissier, Jean, Alain Supiot, and Antoine Jeammaud. Droit du travail. 20th ed. Paris: Dalloz, 2000.
3. International Labour Organization (ILO). Digitalization and the Future of Work in the Financial Services Sector. Discussion Paper. Geneva: ILO, 2021–2024. https://www.ilo.org/ .
4. Journal of Petroleum Technology (SPE). "New Papers Show Automated, Autonomous Drilling Systems Headed in the Right Direction." April 1, 2025. https://jpt.spe.org/.