

دور التشريعات في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية سلطنة عمان 2040 قانون العمل العماني رقم 53 / 2023 نموذجاً

**The role of legislation in achieving sustainable development in light of Oman
Vision 2040 Labor Law No. 53/2023 is a model**

د. محمد بن سعيد بن حميد الفطيسي

سلطنة عمان

باحث دكتوراه في القانون العام

جامعة المنصورة-جمهورية مصر العربية

د. أحمد بن سالم بن شامس الحجري

سلطنة عمان

باحث دكتوراه في القانون العام

جامعة محمد الخامس- المملكة المغربية

تاريخ النشر: 2024/11/16

تاريخ القبول: 2024/09/28

تاريخ الاستلام: 2024/05/18

الملخص :

تُسلط الدراسة الضوء على دور التشريع في تعزيز التنمية المستدامة، تناولت قانون العمل العماني رقم 53 لسنة 2023 كنموذج تطبيقي على تعزيز تلك الأدوار في رؤية سلطنة عُمان 2040 أو من خلال تمكين التنمية المستدامة خصوصاً في بعدها الاقتصادي والجانب الاجتماعي، ولغاية تحقيق أهداف الدراسة تم تقسيمها الى مبحثين وستة مطالب على النحو الآتي: ركز المبحث الأول الضوء على الإطار المفاهيمي للدراسة من حيث تعريف المصطلحات الرئيسية مثل قانون العمل والتنمية المستدامة ومفهوم رؤية سلطنة عُمان 2040، أما المبحث الثاني فقط سلط الضوء على دور التشريع في تحقيق التنمية المستدامة وتمكين رؤية سلطنة عُمان 2040 على النحو التالي: تناول المطلب الأول. دور التشريعات في تحقيق التنمية المستدامة، المطلب الثاني تناول دور رؤية عُمان 2040 في تمكين التشريعات الخاصة بسوق العمل، أما المطلب الثالث فتناول دور قانون العمل العماني في تعزيز التنمية وتحقيق رؤية سلطنة عُمان، خلُصت الدراسة الى عددٍ من النتائج منها أن تحقق التنمية المستدامة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمواكبة التشريعات وتمكينها بالإضافة الى ضرورة توفير البنى الأساسية للمشاركة بين القطاعين الحكومي والخاص؛ أوصت ببعض التوصيات منها على سبيل المثال ضرورة إستمرار تحديث قانون العمل العماني بشكل دوري بما يضمن مواكبته لمتطلبات

ومتغيرات التنمية المستدامة، بالإضافة الى ضرورة أن تحتوي مساعي تطوير قانون العمل في المستقبل على كل ما من شأنه إعادة تشكيل الحوافز التجارية لتشجيع الاستثمارات طويلة الأجل والبحث العلمي فيما يتعلق بتطوير وتحسين بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: قانون لعمل، التنمية المُستدامة، الرؤية، التشريع.

Abstract: -

The study sheds light on the role of legislation in promoting sustainable development, it dealt with the Omani Labor Law No. 53 of 2023 as an applied model to enhance those roles in the vision of the Sultanate of Oman 2040 or by enabling sustainable development, especially in its economic dimension and the social aspect, and in order to achieve the objectives of the study, it was divided into two sections and six demands as follows: The first section focused on the conceptual framework of the study in terms of defining key terms such as labor law, sustainable development and the concept of the Sultanate's vision. Oman 2040. The second topic only highlighted the role of legislation in achieving sustainable development and enabling the vision of the Sultanate of Oman 2040 as follows: Addressing the first requirement. The role of legislation in achieving sustainable development, the second requirement dealt with the role of Oman Vision 2040 in enabling legislation on the labor market, while the third requirement dealt with the role of the Omani labor law in promoting development and achieving the vision of the Sultanate of Oman, the study concluded a number of results, including that achieving sustainable development is closely related to keeping pace with legislation and enabling it, in addition to the need to provide infrastructure .It recommended some recommendations, including, for example, the need to continue updating the Omani labor law periodically to ensure that it keeps pace with the requirements and variables of sustainable development, in addition to the need for efforts to develop the labor law in the independent to contain everything that would reshape commercial incentives to encourage long-term investments and scientific research with regard to the development and improvement of the work environment.

Keywords: - Labor law, sustainable development, vision, legislation.

تعمل التشريعات بشكل كبير ومباشر على تعزيز الأدوار التنموية المختلفة خصوصاً الاجتماعية منها والاقتصادية والبيئية في البيئة الوطنية والدولية، من بين تلك القوانين التي يُعتمد عليها لتحقيق هذا الدور الكبير قانون العمل، وذلك لما له من أدوار مباشرة ورئيسية في التكاليف البيئية والاجتماعية والحسابات الاقتصادية والعمل على تخفيض مستويات الفقر وتحقيق المساواة في توزيع الموارد والحد من التفاوت في المداخل ودعم اليات تحقيق الحوكمة الرشيدة في كل المؤسسات والقطاعات.

مشكلة الدراسة:

يثير موضوع إرتباط القوانين بالتنمية المستدامة العديد من التحديات والإشكاليات، منها على سبيل المثال قدرته على تحقيق الأهداف الوطنية العليا مثل رؤية سلطنته عمان 2040، ومدى قدرته على التوفيق بين متطلبات سوق العمل الوطني وضرورات الانفتاح مع الخارج، ولا شك يبقى التحدي الأكبر هو قدرته على تحقيق الاستقرار في بيئة العمل الوطني وما تفرضه من صعوبات الموائمة بين حق المواطن في العمل والضغوط الاقتصادية والمالية التي تكابدها المؤسسات والشركات وتوجهاتها الى تقليص العمالة.

على ضوء ذلك تسعى هذه الدراسة الى تسليط الضوء على تلك الأدوار التي يجب أن تلعبها القوانين والتشريعات في تعزيز الأدوار التنموية، فكما للقوانين أهداف خاصة قد تكون موضوعية أو إجرائية فهي في ذات الوقت تسعى لتحقيق أهداف عامة مثل تعزيز الأدوار التنموية والحضارية وتحقيق الاستقرار والامن الإنساني، وتتضح هذه الأدوار بشكل أكبر في قوانين العمل، حيث تبرز بجلاء تلك الأدوار الإنسانية والتنموية.

سنركز على قانون العمل العماني الجديد الصادر في العام 2023م كمثال تطبيقي للتعرف بشكل أكبر على مدى قدرة وإمكانية القوانين على تحقيق تلك الأدوار التنموية، تحديداً التنمية المستدامة، مع ربط ذلك مع رؤية سلطنة عمان 2040.

اسئلة الدراسة:

- 1-ما هو تعريف كل من الرؤية والتنمية المستدامة؟
- 2-ما هي الجوانب التبادلية التي تربط التشريع بالتنمية؟
- 3-كيف يمكن تعزيز دور التنمية في تمكين التشريع؟
- 4-كيف يمكن الربط بين التنمية والرؤية بقوانين العمل؟

5-كيف ساهمت رؤية سلطنة عمان 2040 في تمكين التشريعات الخاصة بسوق العمل بهدف تحقيق التنمية المستدامة؟

6-ما هي الاليات والادوات التي إرتكز عليها قانون العمل العماني رقم 53 لسنة 2023 في معالجة التحديات التنموية في حدود المواثمة بين متطلبات بيئة العمل العمانية في القطاع الخاص والانفتاح على الخارج؟
أهداف الدراسة:

تتبلور أهداف الدراسة في الاتي:

1-توضيح الأدوار التي تلعبها قوانين العمل في تحقيق التنمية المستدامة

2- إبراز مكانة قوانين العمل في تعزيز الأدوار الإنسانية والحضارية في بيئة الأعمال الوطنية والدولية

3-تبين الإشكاليات التي يمكن أن تنتج عن ضعف مكانة قوانين العمل في بيئة الاعمال والأثار التي ستنج عنها في حال لم يتم ربطها بأبعاد التنمية المستدامة

4- إبراز دور قانون العمل العماني في تعزيز التنمية وتحقيق رؤية عمان 2040

منهج الدراسة:

لغاية الوصول الى أهداف الدراسة تم استخدام المنهج التحليلي الذي يعتمد على تحليل الإشكاليات والتحديات ونقد بعض القضايا والمواضيع المرتبطة بأسواق العمل والادوار التي تلعبها تشريعات العمل في تحقيق التنمية المستدامة في ظل التحديات التي تعاني منها بيئة الأعمال في المواثمة بين متطلبات وضغوطات الداخل الوطني والتزامات ومتطلبات الانفتاح مع الخارج.

المبحث الأول. الإطار التمهيدي للدراسة

فهم الإطار النظري لأي دراسة مهم للغاية للوصول الى تحقيق أهدافها وفهم مضمونها بشكل أفضل، كما ان التمهيدي لها من خلال التطرق الى توضيح مصطلحاتها الرئيسية والمفاهيم المتعلقة بها يقع على راس تلك الاولويات، لذا وجدت من الضرورة التطرق الى تعريف بعض تلك المفاهيم.
على ضوء ذلك سنقوم بتقسيم هذا المبحث او الإطار النظري للدراسة على النحو الاتي، سيركز المطلب الأول على توضيح معنى التنمية المستدامة، أما المطلب الثاني فسيتناول تعريف رؤية عمان 2040، واخير سيركز المطلب الثالث على تعريف قانون العمل.

المطلب الأول. مفهوم التنمية المستدامة

التنمية عموماً هي " عملية مصيرية ودائمة يتعامل بها عدد من الافراد بهدف إحداث تغيير جذري لأوضاع المجتمع ليتحول الى مجتمع اقتصادي واجتماعي وثقافي وعلمي وحضاري جديد، يتمتع الفرد فيه بنوعية من الحياة أفضل مما كان سابقاً ⁽¹⁾، أما إرتباط التنمية بالاستدامة فيرتكز على " الإستمرارية مع الزمن سواء للمنفعة او الاستهلاك، والحفاظ على الثروات الطبيعية للأجيال القادمة بالحفاظ على فرص الانتاج والموارد بحيث يحق لكل جيل قادم في الانتفاع بفرص الانتاج والاستهلاك والبيئة وغيرها" ⁽²⁾ على ضوء ذلك تعتبر التنمية المستدامة حق أممي فردي وجماعي " يحق بموجبه لكل انسان بدون استثناء ولجميع الشعوب المشاركة والاسهام في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية" ⁽³⁾ وهذا ما اكدت عليه المادة الأولى من الإعلان الأممي للتنمية الصادر عن الأمم المتحدة في العام 1986م، بالإضافة الى تأكيد المؤتمر العالمي لحقوق الانسان المنعقد في فيينا لسنة 1993م، اما التعريف الرسمي للتنمية المستدامة فقد انبثق اول مرة في تقرير (برونتلاند) او (مستقبلنا المشترك) لسنة 1987 ⁽⁴⁾ اذا التنمية بمفهومها الشامل والمستدام تعد "عملية تحول تاريخي متعدد الأبعاد يمس الهياكل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للمجتمع بأسره، كما يتناول الثقافة والهوية الوطنية، وهو مدفوع بقوى وإرادة وطنية داخلية، وليس مجرد استجابة لرغبات قوى خارجية، كما يجري في إطار مؤسسات سياسية تحظى بالثقة والقبول العام وتسمح باستمرار التنمية، ويرى معظم أفراد المجتمع في هذه العملية إحياء وتجديداً وتواصلاً مع القيم الأساسية للثقافة الوطنية" ⁽⁵⁾

¹ - هشام عيسى الشعي، حق التنمية المستدامة في قواعد القانون الدولي لحقوق الانسان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، عمان /الأردن، ديسمبر 2017، ص 5

² - عبد الله حسون ومهدي صالح واسراء خضير، التنمية المستدامة - المفهوم والعناصر والابعاد- مجلة ديالي، ع (67) العام 2015، ص 342 نقلا عن احمد حسين، دور القانون في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس الغرور/ خنشلة، م (9)، ع (1) السنة 2022 ص 395

³ - لؤي بطاينة وحنان الجبوري، مفهوم التنمية والتنمية الرفيعة المتكاملة والمستدامة، مجلة كلية التربية الأساسية، م (22)، ع (96)، سنة 2016، ص 5

⁴ - راجع مكتبة داغ همرشولد، حول وثائق الامم المتحدة: البيئة، تقرير صادر عن اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية، أنشئت بموجب قرار الجمعية العامة 161/38 المؤرخ 19 كانون الأول/ديسمبر 1983، أحيل بموجب الوثيقة A/42/427

على الرابط: <https://research.un.org/ar/docs/environment/conferences>

⁵ - كارل بولاني، التحول الكبير، نيويورك: مطبوعات راينهات، بدون ط / 1994 ، الفصلان 19 - 20

باختصار: التنمية المستدامة تعتبر استراتيجية أساسية للتحقيق الشامل للتنمية. تهدف إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة وتحقيق العدالة الاجتماعية، بمعنى آخر تحقيق التوازن بين الأنظمة الثلاثة، النظام البيولوجي والنظام الاقتصادي والنظام الاجتماعي.

المطلب الثاني. تعريف رؤية سلطنة عمان 2040

الرؤية هي " تلك التصورات أو التوجهات الاستراتيجية لما يجب أن تكون عليه المنظمة في المستقبل البعيد، أي تحديد إلى أين تتجه، وبالتالي فهي صورة ذهنية للغايات والتوجهات والسياسات المنشودة التي يمكن تحقيقها في الوقت الحاضر وضمن الظروف المتاحة أو الممكنة، بينما يمكن استثمار الفرص المستقبلية وتطوير العمل والوصول إليها بعد فترة من الزمن"⁽¹⁾

كما يمكن تعريف الرؤية بانها" الصورة الذهنية للحالة المستقبلية المرغوبة والممكنة، والتي تضعها الادارة العليا بما ينسجم مع اهداف المنظمة لمواكبة المستجدات والتكيف مع الطوارئ والأزمات"⁽²⁾ على ضوء ذلك يمكن تعريف رؤية عمان 2040 بانها المرجع الوطني وخارطة الطريق " للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي وغيرها من التوجهات والسياسات لسلطنة عُمان خلال الفترة 2021-2040، ومنها تنبثق الاستراتيجيات الوطنية القطاعية والخطط الخمسية للتنمية"⁽³⁾

كما يمكن تعريفها بانها: مجموعة السياسات والتوجهات والاولويات الوطنية الاستراتيجية الهادفة الى تحقيق التنمية المستدامة في مختلف القطاعات ومواكبة المتغيرات الإقليمية والعالمية وتحفيز النمو والثقة في كافة العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية في كافة محافظات السلطنة، كما تعد خارطة طريق مستقبلية لما يجب ان تصل اليه وتحققه سلطنة عمان في المستقبل.

¹ - الرؤية والرسالة (إطار نظري لتعريف الرؤية والرسالة والفرق بينهما) غرفة الرياض، قطاع دعم الأعمال، مركز البحوث والمعلومات، المملكة العربية السعودية، يونيو 2022، ص 3 على الرابط:

https://marsad.chamber.sa/ResearchAndStudies/Worksheets/WorksheetsDocList/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%88%D9%94%D9%8A%D8%A9%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D9%84%D8%A9-%20%D8%A7%D9%95%D8%B7%D8%A7%D8%B1%20%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A_.pdf

² - سلمى حنيفة رحيمه، تأثير الرؤية الاستراتيجية في ادارة الازمة، رسالة مقدمة لإكمال متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الادارية، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد، العام الدراسي 2008، ص 18

³ - موقع رؤية عمان 2040، نبذة تعريفية نقلا عن الصفحة الرئيسية، بدون تاريخ نشر، تاريخ الدخول: 13 / 12 / 2023،

الوقت: 10:30 على الرابط: <https://www.oman2040.om/vision>

راجع كذلك وثيقة الرؤية على الرابط: <https://www.oman2040.om/VisionDocument>

لذا ورد في وثيقة الرؤية "إن رؤية عمان 2040 هي بوابة السلطنة لعبور التحديات، ومواكبة المتغيرات الإقليمية والعالمية، واستثمار الفرص المتاحة وتوليد الجديد منها، من أجل تعزيز التنافسية الاقتصادية، والرفاه الاجتماعي، وتحفيز النمو والثقة في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والاجتماعية والتنمية في كافة محافظات السلطنة"⁽¹⁾

المطلب الثالث. تعريف قانون العمل

القانون بشكل عام هو مجموعة من القواعد القانونية الملزمة التي تنظم علاقات ومعاملات وسلوكيات معينة، فإذا طبقنا ذلك على قوانين العمل فإننا يمكن القول بأن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تختص بتنظيم علاقة العامل بصاحب العمل، وقد أكد قانون العمل العماني على أن "أحكام هذا القانون تسري على جميع أصحاب الاعمال والعمال ممن لا تسري عليهم وتنظم عملهم وقوانين ونظم خاصة"⁽²⁾

لذا "قد يوحي مصطلح قانون العمل بأن هذا القانون يضم القواعد القانونية المنظمة لأداء كل أنواع العمل التي يزاولها الافراد في المجتمع غير ان هذا القول ليس صحيحا على اطلاقه، لان للعمل الذي تنظمه قواعد قانون العمل معني اصطلاحيا لابد من تحديده اولا، لكي نتمكن بعد ذلك من معرفة المقصود بقانون العمل"⁽³⁾

لذا قد اتفق على "قصر إصطلاح قانون العمل على العمل التابع وحده، فخضوع من يقوم بالعمل لسلطة وتوجيه وإشراف صاحب العمل، هو الذي يُعبّر عنه بالتبعية القانونية، ومن المتفق عليه أن العمل التابع الذي يحكمه قانون العمل هو العمل المأجور وحده، فيخرج منه العمل المجاني أو التطوعي"⁽⁴⁾

ملخص المبحث الأول:

تمكن المشرع من ربط قانون العمل رقم 53 لسنة 2023 بمضامين التنمية المستدامة من جهة وبرؤية سلطنة عمان 2040 من جهة أخرى عبر تلك التصورات الذهنية والتوجهات الاستراتيجية والاولويات الوطنية التي هدف الى تحقيقها في الحاضر والمستقبل من خلال مجموعة القواعد القانونية التي تضمنها

¹ - من كلمة السلطان هيثم بن طارق بوثيقة الرؤية، على الرابط: <https://www.oman2040.om/VisionDocument>

² - المادة (2)، الباب الأول، الفصل الثاني، قانون العمل العماني رقم 53 لسنة 2023 الصادر بتاريخ 25 يوليو 2023، ص 5

³ - د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، مطبوعات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد

الفنية، معهد الادارة / الرصافة، بدون ط/ 1989 ص 7

⁴ - دليل معايير العمل الوطنية (دليل المتدرب)، منظمة العمل الدولية/ القاهرة، 2017، ط ع 1، ص 46، على الرابط:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-cairo/documents/publication/wcms_616463.pdf

القانون والتي تسعى الى احداث تغيير جذري لأوضاع الشريحة المستهدفة في الوقت القائم والقادم بما يحقق النفع الشامل للمجتمع في بعده الاجتماعي والاقتصادي تحديدا والعمل على الثقافة والهوية الوطنية وحفظ فرص الإنتاج والموارد والتركيز على الاستمرارية مع الزمن سواء للمنفعة او الاستهلاك.

المبحث الثاني. دور التشريع في تحقيق التنمية المستدامة وتمكين رؤية سلطنة عمان 2040

لا شك ان تمكين دولة المؤسسات والقانون لتعمل على تعزيز مكانة التنمية المستدامة يحتاج الى الارتكاز على "العناصر الجوهرية في الفكر التنموي الجديد والتي تتمثل في شفافية القرارات العامة وتوافر المعلومات وتعرض المسؤولين للمسائلة واحترام الحقوق والواجبات والقيم الإنسانية، وبالطبع فان ذلك لا يمكن ان يتحقق الا ضمن منظومة قانونية متينة وقوية تسهر على مراعاة احتياجات الشعوب وتطلعاتها وتوفر الإطار القانوني لتنفيذ السياسات والبرامج الرامية الى تحقيق التنمية، بالإضافة الى شمولية تطبيقها على الجميع دون استثناء"⁽¹⁾، ومن بين تلك القوانين بكل تأكيد قانون العمل.

على ضوء ذلك سنركز في هذا المبحث على الجوانب التبادلية التي تربط أهمية التشريع في تحقيق التنمية، ودور التنمية في تعزيز مكانة التشريع، على النحو التالي: سيتناول المطلب الأول دور التشريعات في تحقيق التنمية المستدامة، أما في المطلب الثاني فسندسلط الضوء على دور رؤية عمان 2040 في تمكين التشريعات، أما في المطلب الثالث والأخير فسيتم التركيز على مكانة ودور قانون العمل العماني الجديد والصادر في العام 2023 في تعزيز التنمية المستدامة وتحقيق رؤية سلطنة عمان 2040م.

المطلب الأول. دور التشريعات في تحقيق التنمية المستدامة

لا شك أن "التنمية المستدامة متعددة الابعاد، تتطلب لتجسيد وتمكين أهدافها على ارض الواقع تعاوننا دوليا ، بالإضافة الى ضرورة تضافر الجهود بين مختلف الفاعلين على المستوى الداخلي، ولا يمكن تحقيق هذه الاهداف الا وفق اليات قانونية تعمل على نقل الافكار والرؤى والنظريات الى واقع ملموس، وبقدر الحاجة الى القانون فان التنمية المستدامة تتطلب تجسيد وتفعيل أحكام هذا القانون على ارض الواقع، لذا لا يمكن الحديث عن التنمية المستدامة دون التطرق والتحدث عن القانون، فلا يمكن لهذه التنمية المستدامة ان تتجسد في عالم تنعدم فيه السيادة الكاملة للقانون، ولا مجال للحديث عن النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة الا بتعزيز سيادة القانون"⁽²⁾

وحتى نفهم بشكل أفضل ذلك الدور الهام الذي يلعبه قانون العمل في تحقيق التنمية المستدامة فانه من الضروري أولا تفصيل وربط بعض تلك الابعاد التنموية أو ابعاد التنمية المستدامة بشكل منفصل

¹ - احمد حسين، دور القانون في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مرجع سابق، ص 398

² - أحمد حسين، دور القانون في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية مرجع سابق، ص 393

بالتشريع وهذا ما يستمد من العناصر التي أوردتها قمة الارض بريودي جانيرو بالبرازيل في العام 1996 حيث اوردت العناصر الثلاثة للتنمية المستدامة والمتمثلة في البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. على ضوء ذلك لابد ان تهدف قوانين العمل الى ربط ابعاد التنمية المستدامة سالفه الذكر، وبالنسبة لقانون العمل العماني فانه لابد ان يتضمن ما يحقق الجانب الأكبر من تلك الأهداف المتعلقة بالتنمية المستدامة لأنها جزء لا يتجزأ من رؤية سلطنة عمان 2040.

أولاً. البعد الاقتصادي:

يعد " الاقتصاد هو محرك التنمية الا انه لا يكن بناء هذه التنمية دون موارد طبيعية وبشرية، ولهذا جاء تصور للتنمية المستدامة بإدخال التكاليف البيئية والاجتماعية في الحسابات الاقتصادية، اي ان التنمية الاقتصادية أصبحت تأخذ في الاعتبار المتغيرات البيئية والمتغيرات الاجتماعية" (1)، لذا تأخذ التنمية المستدامة في بعدها الاقتصادي تحقيق مجموعة من الأهداف أبرزها " الاستغلال الامثل والعقلاني لكل الثروات الاقتصادية والطبيعية والحد من تبديد الموارد الطبيعية لضمان حقوق الاجيال القادمة، المساواة في توزيع الموارد والحد من التفاوت في المداخل، تحديد حصة الاستهلاك الفردي من الموارد الطبيعية ضمن أطر معقولة، والعمل على تخفيض مستويات الفقر لدى الدول الفقيرة" (2)

ثانياً. البعد الاجتماعي:

أبرز اهداف البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة هي " محاربة البطالة وتحسين ظروف معيشة الفرد عن طريق ترقية الخدمات الصحية والتعليمية، بالإضافة الى ترقية دور المرأة في المجتمع وتكريس حقوقها المشروعة بالإضافة الى حل اشكالية النمو الديموغرافي السريع والتوازن في التوزيع السكاني، دعم اليات تحقيق الحوكمة الرشيدة في كل المؤسسات والقطاعات، والمراهنة على الانسان في تحقيق التنمية من خلال تدعيم استثمار الموارد البشرية، واستغلال الموارد وفق أسس العدالة والمساواة لتحقيق الانصاف بين افراد الجيل الواحد والاجيال القادمة" (3)

ثالثاً. البعد البيئي:

" تعد البيئة اساس للتنمية المستدامة حيث ان استغلال الموارد الطبيعية ضروري لتحقيق التنمية في كل نشاط زراعي او صناعي مما يمكن ان يكون له الاثر البالغ على البيئة لذا يتعين مراعاة الحدود البيئية

¹- د. شهرزاد زغيب، د. لمياء عماني، البيئة والتنمية المستدامة، مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية/ جامعة عنابة، الجزائر، ع (6)، 2011، ص 249 - 250

²- مرداوي كمال وحبيبة شعور، الإطار القانوني للتنمية المستدامة وتطبيقاته على الدول العربية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، عدد 33 / يونيو/ 2010، ص 284

³- احمد حسين، دور القانون في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مرجع سابق، ص 397

التي لا يمكن تجاوزها من الاستهلاك واستنزاف الموارد لذا يجب حماية الموارد الطبيعية والحد من التلوث بالإضافة الى الحد من اتلاف التربة واستعمال المبيدات وتدمير الغطاء النباتي وصيانة الثروة المائية والحد من استنزاف المياه، كذلك حماية المناخ من الاحتباس الحراري والبحث عن مصادر الطاقة النظيفة والحد من انبعاث الغازات والمحافظة على طبقة الأوزون" (1)

فاذا أردنا ان نربط بين التنمية المستدامة في بعدها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بقانون العمل العماني رقم 53 لسنة 2023 فإنه يمكن القول على أن ذلك يمكن أن يتحقق في النقاط التالية:

- إدخال التكاليف البيئية والاجتماعية في الحسابات الاقتصادية
 - الاستغلال الامثل والعقلاني لكل الثروات الاقتصادية والطبيعية والحد من تبديد الموارد الطبيعية
 - حماية الموارد الطبيعية والحد من التلوث
 - تحقيق المساواة في توزيع الموارد والحد من التفاوت في المداخل
 - دعم اليات تحقيق الحوكمة الرشيدة في كل المؤسسات والقطاعات
 - مراعاة الحدود البيئية التي لا يمكن تجاوزها من الاستهلاك واستنزاف الموارد
 - تحديد حصة الاستهلاك الفردي من الموارد الطبيعية ضمن أطر معقولة
 - العمل على تخفيض مستويات الفقر
 - محاربة البطالة وتحسين ظروف معيشة الفرد
 - ترقية دور المرأة في المجتمع وتكريس حقوقها المشروعة
- على ضوء ما سبق يمكن التأكيد على ان قانون العمل العماني الجديد رقم 53 لسنة 2023 قد عالج بعض القضايا السابقة في حدود الموائمة بين متطلبات بيئة العمل العمانية في القطاع الخاص والانفتاح على الخارج بخصوص الاستثمار والأسواق والتجارة الحرة وحقوق المواطن العماني في الحصول على فرص التوظيف والعمل الناتجة عن إمكانيات الاقتصاد الوطني والثروات والموارد الوطنية؛ عبر النقاط التالية وهي على سبيل المثال:

- تمكين المواطن العماني من فرص العمل والتوظيف بكل الطرق والوسائل الممكنة
- المحافظة على الهوية الوطنية
- الاخذ بالاعتبار للتحديات التي يمكن ان يواجهها سوق العمل مثل الازمات والكوارث
- مواكبة المتغيرات الحاصلة في أشكال العمل المعاصر مثل العمل والتدريب عن بعد
- تمكين المرأة العمانية

¹ - احمد حسين، دور القانون في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية مرجع سابق، ص 397-

- حظر تشغيل الاحداث
- حظر جميع اشكال العمل القسري او الجبري
- انشاء صندوق تنمية الموارد البشرية
- دمج المواطنين من ذوي الاحتياجات الخاصة أو المعاقين المؤهلين في سوق العمل
- الاهتمام بمتطلبات الصحة والسلامة المهنية
- تمكين الأدوار النقابية واتحادات العمال
- انشاء لجنة الحوار المشترك بين أطراف الإنتاج

المطلب الثاني. دور رؤية عمان 2040 في تمكين التشريعات الخاصة بسوق العمل

لا شك أن "عملية تحقيق النمو الاقتصادي والرفاه الاجتماعي للمجتمع، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمواكبة مختلف التشريعات الوطنية والاقتصادية والقضائية لمسيرة النمو، وإعدادها بشكل يتواءم مع متطلبات العصر والتغيرات السريعة، وتمكين الكفاءات الوطنية المؤهلة بما يعزز الثقة بالمنظومة التشريعية، والتنفيذ المتوازن للتشريعات بوضوح وشفافية، كما تستدعي مراعاة الفصل بين السلطات والعمل على تحقيق المشاركة المجتمعية، وبناء ثقافة قانونية بالحقوق والواجبات لدى أفراد المجتمع بشكل عام"⁽¹⁾

لذا ركزت رؤية سلطنة عمان 2040 اهتمامها على تمكين مختلف التشريعات ذات العلاقة بتعزيز التنمية المستدامة، وفي مختلف جوانبها؛ وليس ادل على ذلك من تخصيص أولوية خاصة بالتشريع والقضاء والرقابة في وثيقة الرؤية، والتي ارتبطت بعض أهدافها الاستراتيجية في تلك الأولوية على ايجاد تشريعات مرنة وسلطة تشريعية مستقلة ذات صلاحيات كاملة، بالإضافة الى نظام رقابي فاعل ومستقل يوظف الشفافية والافصاح ويكافح الفساد ، وكذلك صناعة مجتمع واع قانونياً ومشارك بفاعلية في التشريع والرقابة، بالإضافة الى ايجاد كفاءات وطنية تشريعية وقضائية ورقابية متخصصة ومؤهلة تحقق الثقة وتعمل في بيئة جاذبة.

وكما انصب اهتمام رؤية سلطنة عمان 2040 على تعزيز دور القطاع العام في تمكين التنمية عموماً والتنمية المستدامة على وجه الخصوص، كان للقطاع الخاص مكانته كذلك في تلك الأولويات والاهتمامات والتي لا تقل ابداً عن القطاع العام هذا ان لم يكن الاهتمام والتركيز على القطاع الخاص قد نال النصيب الأكبر والأشمل.

¹ - وثيقة رؤية سلطنة عمان 2040، أولوية التشريع والقضاء والرقابة، ص 40

الامر الذي حتم بدوره ضرورة الاهتمام والتركيز على " الإطار القانوني المحكم في عمليات الخصخصة، وتوفير البنى الأساسية للشراكة، وخاصة بين القطاعين الحكومي والخاص، والذي سيؤدي إلى رفع مستويات الكفاءة والإنتاجية، وتقديم الخدمات الحكومية التقليدية والحديثة بفاعلية وكفاءة وبأقل التكاليف، مع مواكبة التطورات العالمية، وتوظيف التقنية في المجالات الخدمية المختلفة"⁽¹⁾

على ضوء ذلك عملت الرؤية على تمكين التشريعات الخاصة بسوق العمل، حيث خصصت الرؤية أولوية خاصة بذلك تحت عنوان: سوق العمل والتشغيل وذلك بهدف تحقيق التنمية المتوازنة والتي تتطلب بدورها "وجود سوق عمل ذي منظومة تشريعية كفؤة، يحقق مبدأ الفعالية، ويحفّز استيعاب القدرات الوطنية القادمة من مخرجات النظام التعليمي داخلياً، واستقطاب الكفاءات الفنية الماهرة من الخارج. وتطوير أساليب خاصة لتحسين الإطار الإداري والمؤسسي لإدارة سوق العمل؛ لذا فان تشريعات سوق العمل وسياسات العمل المرنة، تعزز دور القطاع الخاص في توفير فرص عمل للشباب العماني المؤهل، بمشاركة مؤسسات المجتمع المدني؛ إضافة إلى مواكبة سوق العمل العماني في تركيبته للتطورات العالمية في مجال وظائف المستقبل، أو استيعاب أنواع جديدة من القوى العاملة القادمة إلى سوق العمل، بما يواكب التحديات المستقبلية"⁽²⁾

أكدت على ما سبق خطة التنمية الخمسية العاشرة (2021م - 2025م) والتي بدأت من اليوم الذي صدر فيه المرسوم السلطاني رقم (1 / 2021) وهي الخطة التنفيذية الأولى للرؤية المستقبلية "عمان 2040"⁽³⁾ وبالعودة الى أهم تلك الاهداف الواردة في اولوية سوق العمل والتشغيل والهادفة في توجيهها الاستراتيجي الى تحقيق سوق عمل جاذب للكفاءات ومتفاعل ومواكب للتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والمعرفية والتقنية، تم التركيز في وثيقة الرؤية والخطة الخمسية العاشرة على أهمية استحداث "قوانين وتشريعات نافذة لسوق العمل وفق معايير مهنية، لذا صدر قانون العمل العماني الجديد رقم 53 لسنة 2023م تأكيد على تلك الاستراتيجيات والاولويات الوطنية، خصوصاً ما يتعلق منها بدعم الرؤية لمختلف التشريعات ومن بينها التشريعات الخاصة بتمكين سوق العمل العماني.

المطلب الثالث. دور قانون العمل العماني في تعزيز التنمية وتحقيق رؤية عمان 2040

ركز قانون العمل العماني رقم 53 / 2023 على العديد من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تساهم في دعم وتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية عمان 2040م منها على سبيل المثال لا الحصر:

¹- وثيقة رؤية سلطنة عمان 2040، أولوية القطاع الخاص والاستثمار والتعاون الدولي، ص 34

²- وثيقة رؤية سلطنة عمان 2040م، أولوية سوق العمل والتشغيل، ص 32

³- راجع وثيقة خطة التنمية الخمسية العاشرة، 2021- 2025 (دليل المواطن)، صادرة عن وزارة الاقتصاد، ص 16

على الرابط: <https://www.economy.gov.om/library/10thplansum/>

- 1- إنشاء لجنة للحوار والتفاهم والتنسيق المشترك بين أطراف الإنتاج
- 2- إقرار ما يطلق عليها بالظروف الطارئة أو السبب الاقتصادي
- 3- حظر جميع أشكال العمل القسري أو الجبري
- 4- اعتماد اللغة العربية كلغة رئيسية في التعاقدات والمخاطبات واللوائح والقرارات
- 5- إقرار ما يطلق عليه (بالعمل عن بعد) من ضمن أشكال العمل المعتمدة في السلطنة
- 6- تعزيز وتمكين التدريب للعامل العماني
- 7- إنشاء صندوق لتنمية الموارد البشرية
- 8- دمج المواطنين من ذوي الاحتياجات الخاصة أو المعاقين المؤهلين في سوق العمل
- 9- حظر تشغيل الأحداث
- 10- الاهتمام بمتطلبات الصحة والسلامة المهنية
- 11- تمكين المرأة العمانية العاملة
- 12- تمكين الأدوار النقابية واتحادات العمال

على ضوء ما سبق، سنركز في هذا المطلب على بعض تلك الجوانب التي تؤكد دور التشريع العماني ممثلاً في قانون العمل في دعم وتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية سلطنة عمان 2040 استناداً على المواد التي تضمها القانون والتي تؤكد تلك التوجهات والسياسات والأولويات الوطنية، على النحو الآتي:

أولاً. تمكين المواطن العماني من العمل بالقطاع الخاص على إعتباره حق وألوية:

تضمن قانون العمل مادة تؤكد أن الأعمال الشاغرة في شركات ومؤسسات القطاع الخاص العاملة في سلطنة عمان هي حق وألوية للمواطن العماني سواء أكان ذلك عبر التوطين والتعيين أو عبر الاحلال أو غير ذلك من أشكال التوظيف حيث جاء في نص المادة (18) أن " العمل حق للعمانيين، ولا يجوز لغيرهم ممارسة العمل داخل سلطنة عمان إلا وفقاً للشروط والأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له " وأكدت هذا التوجه المواد (23) و (27 / 1) من ذات القانون.

وعند النظر للمواد سالفة الذكر نرى أن المشرع العماني هدف من وراء تلك النصوص، خصوصاً المادة (18) إلى التقييد الإيجابي لحق التوظيف في الوظائف التي تتوفر في القطاع الخاص بالعماني أولاً، فإذا لم يتوفر الشاغر من أبناء البلد فيمكن حينها الاستعانة بالعامل الوافد، وهذا التوجه يعزز من فرص حصول المواطن على فرص التوظيف، الأمر الذي سيساهم كثيراً في تحقيق الاستقرار الاقتصادي ودعم التنمية البشرية ورفع مستويات دخل الفرد وغيرها من الأسباب التي يمكن أن تعزز التنمية وتحقق رؤية سلطنة عمان 2040.

ثانيا. الظروف الطارئة أو السبب الاقتصادي

للظروف الطارئة تعريفات عديدة ومختلفة، فهي على سبيل المثال " حالة عامة غير مألوفة أو غير طبيعية أو استثنائية، وهي واقعة مادية عامة، لم تكن في حساب المتعاقدين وقت التعاقد، ولم يكن في وسعهما ترتيب حدوثها بعد التعاقد، ويترتب عليها أن يكون تنفيذ الالتزام التعاقدي مرهق للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة وأن لم يصبح مستحيلاً"⁽¹⁾، أو هو اي الظرف الطارئ " كل حادث عام لاحق على تكوين العقد، وغير متوقع الحصول على التعاقد، ينجم عن اختلال واضح في المنافع المتولدة عن عقد يتراخى تنفيذه الى أجل أو أجال مختلفة ويصبح تنفيذ المدين لالتزامه كما أوجبه العقد يرهقه ارهاقا شديدا ، ويهدده بخسارة فادحة تخرج عن الحد المألوف في خسائر التجار"⁽²⁾.

فالظروف الطارئة من القضايا المهمة والخطيرة للغاية، والتي أفلح المشرع في تناولها بقانون العمل، فهي أولا تؤثر بشكل مباشر في الاستقرار الاقتصادي للدولة بشكل عام وفي استقرار المؤسسات والشركات والاستثمارات الخاصة على وجه التحديد، بالإضافة الى انها تؤدي الى خسائر فادحة قد ينتج عنها تعطل التعاقدات بين الأطراف وتعثّر أو توقف الاعمال والمشاريع التنموية، ولا شك أن ذلك يمكن أن ينتج عنه في كثير من الأوقات كذلك دخول أحد الأطراف الى السجن نتيجة عجزه عن تمام تعاقداته وقد تؤدي الظروف الطارئة الى افلاس الشركات.

و"بالرغم من محاولة الفقه تعريف السبب الاقتصادي الا ان ذلك ليس بالأمر الهين لتعلقه بمسألة لا يمكن لأحد الوقوف على حقيقتها الا صاحبها، أي تقرير عجز المؤسسة ماليا وتجاريا أو تقنيا بوصفها من الامور الداخلية للمستخدم ولتفادي هذه المشكلة حاول المشرع النص على حالات محددة للسبب الاقتصادي"⁽³⁾ لذلك حدد المشرع العماني مفهوم ونطاق السبب الاقتصادي في المادة (22/1) بقوله هو " خسارة مالية يتعرض لها صاحب العمل لمدة لا تقل عن عامين متتاليين ولا يعتبر عدم تحقيق الارباح أو اغلاق صاحب العمل لأحد أنشطته أو فروعه لأسباب تتعلق بعدم الجدوى في استمرارها خسارة مالية"

على ضوء ذلك حدد المشرع العماني شروط وقوع السبب الاقتصادي بانه:

1- وقوع خسارة مالية على صاحب المنشأة أو صاحب العمل

2- التعرض لها لمدة لا تقل عن عامين متتاليين

¹- محمد عبد الرحيم عنبر، الوجيز في نظرية الظروف الطارئة، 1987م، ص 19، نقلا عن: د.أ قصاصي عبد القادر، نظرية الظروف الطارئة وأثرها على تنفيذ الالتزام التعاقدي، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار/الجزائر، م (2) العدد (2)، السنة: ديسمبر/2018، ص 129

²- د. عائشة مبارك الكتي، سلطة القاضي في تعديل وفسخ عقد الاجارة في الظروف الطارئة (دراسة فقهية مقارنة بقانون دولة الامارات العربية المتحدة)، مجلة البحوث العلمية والدراسات الاسلامية، جامعة زايد/كلية العلوم الانسانية، م (15)، ع (1) السنة 2023، ص 243

³- د. حاج سودي محمد، السبب الاقتصادي كشرط أساسي للجوء لتقليص العمال في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، ع (5)، ديسمبر/2018، ص 238

ثم تطرق المشرع العماني في ذات المادة الى بعض الحالات التي لا تدخل او لا تعتبر من الأسباب الاقتصادية مثل:

1- عدم تحقيق ربح

2- إغلاق صاحب العمل لاحد أنشطته التجارية أو فروع مؤسسته

على ضوء ما سبق فان هذه المادة هدفت الى دعم أصحاب الاعمال والمنشآت التي يمكن أن تتعرض لخسائر مالية لسبب يدخل في سياق الأسباب الاقتصادية مثل الكوارث والأزمات التي تطول مدتها لفترة تصل الى عامين متتاليين، الامر الذي لا شك بانه سيكبد أصحاب الاعمال خسائر فادحة، الامر الذي دفع المشرع العماني الى التخفيف من اثار ونتائج تلك الأسباب الاقتصادية، ما سيساهم كثيراً في الدفع بعجلة التنمية المستدامة.

ثالثاً: حظر جميع أشكال العمل القسري أو الجبري

عرفت الاتفاقية الدولية المعنية بالعمل القسري رقم 29 لسنة 1930 (البند 1/ المادة 2) بانه "جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره"⁽¹⁾، وعرف فقهاء القانون العمل القسري أو العمل الجبري بأنه: "حالة شخص في وضع التبعية تم إجباره أو إرغامه من قبل آخرين كي يؤدي خدمة، سواء لذلك الشخص أو غيره، وانعدمت أمامه أية بدائل معقولة، وعُرفَ أيضاً بأنه: اي خدمة أو عمل انتزعت من شخص بالقوة أو الإكراه أو التهديد بهما ولم يتطوع الشخص لأدائها من تلقاء نفسه سواء بأجر أو بغير أجر"⁽²⁾

قانون العمل العماني رقم 53 لسنة 2023 لم يتطرق لتعريف العمل القسري او الجبري في فصل التعريفات، ولكنه حظر هذا النوع من السلوكيات أو التصرفات القسرية الغير قانونية والمخالفة لكل القيم الدينية والأخلاقية والإنسانية في نص المادة الخامسة، حيث جاء في نصها أنه "يحظر على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري على العامل"

وبما أن حقوق الإنسان أساساً لا غنى عنها لتحقيق التنمية المستدامة في وقت ينتهك فيه العمل الجبري تلك الحقوق والكرامة الإنسانية ويساهم في إدامة الفقر ويقف حجر عثرة في طريق تحقيق العمل اللائق للجميع فانه بلا شك يضر بشكل خطير بأي نوع من أشكال التنمية المستدامة خصوصاً في بعدها

¹- أخرجت المادة الثانية البند الثاني من ذات الاتفاقية مجموعة من الأعمال لم تعد من قبيل العمل القسري أو السخرة منها على سبيل المثال لا الحصر الاعمال التي تفرض على الأشخاص بناء على أحكام القضاء (وفق شروط)، بعض الاعمال التي تفرض وفق قوانين الخدمة العسكرية، أعمال تفتضها بعض الظروف الاستثنائية او حالات الطوارئ القاهرة كالحرب او الكوارث الطبيعية

²- أحمد لطفي السيد، نحو إستراتيجية وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، م(22)، ص 78 وما بعدها، نقلاً عن: د. أبو الخير نشأت أحمد، العمل القسري في ضوء أحكام الفقه الاسلامي، مجلة قطاع الشريعة والقانون، جامعة القاهرة، كلية الشريعة والقانون/ القاهرة، ع(13) السنة 2022/2021، ص 666

الاقتصادي والاجتماعي، لذا فإن تضمين قانون العمل العماني لأي نص يجرم هذا النوع من أشكال الانتهاك لحقوق الإنسان سيساهم كثيراً في تعزيز دور التنمية المستدامة في بعدها الاجتماعي والاقتصادي في البيئة الوطنية والدولية.

رابعا: اعتماد اللغة العربية كلغة رئيسية في التعاقدات واللوائح والقرارات

نظراً إلى أهمية اللغة العربية الفصحى في حياة الأمة الإسلامية والعربية لأنها "اللغة التي يفترض أن تحقق الإبداع والابتكار، وهي الدافع المهم وراء تحقيق التنمية المستدامة للبلدان العربية، كما أن التنمية المستدامة لن تحدث بعيداً من اللغة الوطنية في البلدان العربية"⁽¹⁾

وإذا كان ذلك مهماً في عموم أشكال التنمية فهو أكثر أهمية في الجانب الاقتصادي الذي تركز عليه قوانين العمل لكونه يدور تحديداً حول أطراف الإنتاج في أي عملية اقتصادية وتنموية، وفي هذا السياق يؤكد الدكتور جواد العنابي أن " اللغة والاقتصاد مترابطان ومتلازمان خاصة في مجال الأعمال والأسواق فيقول "إن العلاقة بين اللغة والاقتصاد عضوية طردية، إذا ازدهر أحدهما ازدهر الآخر، فاللغة مرآة لصورة أمتها ومقياس لمكانتها بين الأمم، كما يؤكد أن اللغة هي القاسم المشترك بين التجارة والاتصال وهي عنصر من عناصر التنمية المستدامة وازدهار الاقتصاد"⁽²⁾

استناداً على الأهمية السابقة للغة في حياة الأمم والشعوب عموماً، وفي التنمية المستدامة خصوصاً في الجانب الاقتصادي، أقر المشرع العماني اللغة العربية كلغة أولى وواجبة الاستخدام في تنظيم اللوائح والقرارات والاتصال بين أطراف الإنتاج في سلطنة عمان وذلك بهدف تعزيز أدوار التنمية المستدامة، حيث ورد في نص المادة السابعة من قانون العمل العماني رقم 53 لسنة 2023 أن " اللغة العربية هي اللغة الواجبة الاستعمال في اللوائح والقرارات والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل لعماله، وإذا استعمل صاحب العمل لغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية في أي من الحالات المذكورة ، فإن النص العربي هو المعتمد دون غيره"

وتمكيناً لدور اللغة العربية في عملية التنمية الوطنية المستدامة والتي تعبر عن الهوية الوطنية للشعب العماني فقد ألزم المشرع العماني في نص المادة (33) من ذات القانون أطراف العمل باعتماد اللغة العربية في كتابة العقود بين العامل ورب العمل فجاء في نص المادة السابقة أنه " يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة، ومحرراً باللغة العربية من نسختين، ومع ذلك يجوز أن يكون العقد محرراً بغير اللغة العربية، على أن ترفق به نسخة محررة باللغة العربية يعتمدها طرفا العقد"

¹- د. ربما أمهر، اللغة العربية ودورها في التنمية المستدامة، مجلة أوراق ثقافية، بيروت/لبنان، ع (6)، س (2)، ربيع 2020، على الرابط:

<https://www.awraqthaqafya.com/780/>

²- سعد مقص(ط/د)، أمباركة عليوات، اللغة ودورها في التنمية الاقتصادية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة/

الجزائر، ع (1)، م (4)، مارس / 2019، ص 287

خامساً: إقرار ما يطلق عليه (بالعمل عن بعد) من ضمن أشكال العمل المعتمدة بسلطنة عمان

لا شك في حدوث تغيير هائل في بيئة العمل والإنتاج نتيجة تلك التغيرات التكنولوجية والصناعية العابرة للحدود الوطنية، الأمر الذي أثر بشكل مباشر وعميق في طبيعة الوظائف والأعمال، كما دفعت الأزمات والكوارث المختلفة مثل الأمراض والأوبئة وكذلك أحوال الطقس الى أهمية إيجاد بدائل لإستمرار العمل دون توقف تلافياً للخسائر الهائلة التي يمكن أن تحدث على المستوى المادي أو حتى إنعكاس ذلك على الكادر البشري.

الأمر الذي دفع العديد من المؤسسات والشركات بالإضافة الى مؤسسات القطاع العام الى إقرار ما يطلق عليه بالعمل عن بعد، حيث أن هذا الشكل من أشكال تسيير الأعمال كان له الأثر الإيجابي البالغ في تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية وتوفير الوقت والمال وتقليل الجهد البشري، بالإضافة الى ضمان إستمرار العمل في أوقات الأزمات والكوارث، كما انه وفر فرص عمل للعديد من الباحثين عن عمل خصوصاً من ذوي الإعاقة.

ويشير مصطلح العمل عن بعد الى " العمل المنجز في موقع خارج بيئة العمل التقليدية طبقاً لطبيعة الأعمال المسندة والممكنات التي تسمح للموظفين للعمل من المنزل بشكل دائم أو جزئي أو بعض الوقت"⁽¹⁾، كما يمكن تعريف العمل عن بعد بأنه: العمل الذي يتم تنفيذه وإنجازه عبر وسيلة أو أداة من الوسائل أو البرامج التكنولوجية بعيداً عن مكان العمل المعتاد، مثال ذلك أن يقوم العامل أو الموظف بإنجاز عمله الموكل اليه من المنزل أو المركبة أو الطائرة عبر الحاسب الالى أو الهاتف النقال أو غيرها من الأدوات والوسائل التكنولوجية.

أقر المشرع العماني هذا النوع من أشكال العمل في البند الرابع من المادة (17) من قانون العمل العماني رقم 53 لسنة 2023م وترك لوزير العمل الحق في تنظيم هذا النوع من الأعمال، كما عرف العمل عن بعد في المادة (1) البند (14) بقوله " نظام العمل عن بعد يقوم فيه العامل بتأدية عمله أو واجباته باستخدام تقنية المعلومات أو الاتصالات داخل سلطنة عمان في خارج مقر المنشأة سواء بشكل جزئي أو كل".

¹- حسام القرني، دور أخلاقيات العمل عن بعد لدى العاملين في تحقيق جودة الخدمات الالكترونية (دراسة ميدانية)، المجلة العربية للإدارة، ع (41) عدد خاص، مارس / 2021 نقلاً عن حسام قرني أحمد، أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين (دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين بكلية التجارة بجامعة المنصورة)، مجلة كلية السياسة والاقتصاد، جامعة بني سويف، م (15)، ع (14)، إبريل / 2022، ص 15

سادساً. دمج المواطنين من ذوي الاحتياجات الخاصة أو المعاقين المؤهلين في سوق العمل

من أبرز أهداف التنمية المستدامة لأي دولة دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع ، لذا أتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر من العام 2015 خطة التنمية المستدامة لعام 2030، وتتعهد الخطة بعدم ترك أحد خلف الركب، وتتمسك بالرؤية المتمثلة في عالم قوامه العدل والإنصاف والتسامح والانفتاح والإشراك الاجتماعي للجميع، وتلبي فيه احتياجات أشد الفئات ضعفاً، وقد أسفرت عملية مكثفة من المشاورات العامة، شارك فيها المجتمع المدني، عن أهداف التنمية المستدامة البالغ عددها 17 هدفاً، وعن المقاصد المتصلة بها والبالغ عددها 169 مقصداً، منها سبعة مقاصد تذكر بوضوح "الأشخاص ذوي الإعاقة" أو "الإعاقة"⁽¹⁾،

وتتهم سلطنة عمان بهذه الشريحة من أفراد المجتمع بشكل كبير على إعتبار انها جزء لا يتجزأ منه، و" يبلغ إجمالي القوى العاملة الوطنية في سلطنة عُمان من الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين الحكومي والخاص حتى مايو لعام 2023م ألفين و459، منهم ألفان و104 ذكورا و335 إناث تنوعت إعاقاتهم بين الجسدية والسمعية والبصرية والذهنية والصرع ونقص النمو ومتلازمة داون وطيف التوحد"⁽²⁾ نصّت المادة رقم (17) من قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (35 / 2003) على أن: "على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر تعيين من تُرشّحه الدائرة المختصة من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا في الأعمال التي تتناسب مع حالاتهم... ويتمتع ذوو الإعاقة الذين يتم تشغيلهم وفقاً للفقرة السابقة بالحقوق والحريات المقررة للعمال الآخرين".

الخاتمة:

النتائج:

- 1- تمكين دولة المؤسسات والقانون من العمل على تعزيز مكانة التنمية المستدامة يحتاج الى الارتكاز على العناصر الجوهرية في الفكر التنموي الجديد والتي تتمثل في شفافية القرارات العامة وتوافر المعلومات وتعرض المسؤولين للمسالة واحترام الحقوق والواجبات والقيم الإنسانية.
- 2-تحقق التنمية المستدامة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمواكبة التشريعات الوطنية بتلك الدولية وبتعزيز سيادة القانون وتمكين مختلف التشريعات ذات العلاقة

¹ - للاطلاع على الخطة A/RES/70/1 بتاريخ 21/10/2015، على الرابط:

https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

كذلك موقع الأمم المتحدة (الاسكوا)، أهداف التنمية المستدامة واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على الرابط:

<https://e-inclusion.unescwa.org/ar/node/1208>

3- إهتمت رؤية سلطنة عمان 2040 بالإطار القانوني المُحكّم في عمليات الخصخصة، وتوفير البنى الأساسية للشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص

4- عملت رؤية سلطنة عمان 2040 على تمكين التشريعات الخاصة بسوق العمل، حيث خصصت الرؤية أولوية خاصة بذلك تحت عنوان: سوق العمل والتشغيل وذلك بهدف تحقيق التنمية المتوازنة

5- قانون العمل العماني الجديد رقم 53 لسنة 2023 عالج العديد من القضايا التنموية في حدود الموائمة بين متطلبات بيئة العمل العمانية في القطاع الخاص والانفتاح على الخارج

6- ركز قانون العمل العماني رقم 53 / 2023 على العديد من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تساهم في دعم وتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية عمان 2040م مثل حظر جميع أشكال العمل القسري وإعتماد اللغة العربية كلغة رئيسية في التعاقدات واللوائح وإقرار ما يطلق عليه (بالعمل عن بعد) ودمج المواطنين من ذوي الاحتياجات الخاصة أو المعاقين المؤهلين في سوق العمل

التوصيات:

- ضرورة استمرار تحديث قانون العمل العماني رقم 53 لسنة 2023 بشكل دوري بما يضمن مواكبته لمتطلبات ومتغيرات التنمية المستدامة وتمكين رؤية سلطنة عمان 2040
- يجب أن تتضمن المساعي المستقبلية لتطوير قانون العمل العماني المزيد من أهداف تحقق التوازن بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة وتحقيق العدالة الاجتماعية
- استمرار ربط قانون العمل العماني بكل ما من شأنه تمكين الشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص وتعزيز مشاركة مؤسسات المجتمع المدني؛ إضافة إلى مواكبة سوق العمل العماني للتطورات العالمية في مجال وظائف المستقبل، وإستيعاب أنواع جديدة من القوى العاملة القادمة إلى سوق العمل
- أهمية استمرار موائمة قانون العمل العماني مع القوانين والمعاهدات الدولية المتعلقة بسوق العمل
- التوسع في تعزيز البعد البيئي عند تطوير قانون العمل العماني او اللائحة التنظيمية او القوانين الممكنة للقانون مثل الصحة والسلامة المهنية أو السلامة البيئية
- ضرورة أن تحتوي مساعي تطوير قانون العمل في المستقبل على كل ما من شأنه إعادة تشكيل الحوافز التجارية لتشجيع الاستثمارات طويلة الأجل
- تشجيع البحث العلمي فيما يتعلق بتطوير وتحسين بيئة العمل

- أهمية تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة
- ضرورة ربط سياسات التعليم والتعلم والتدريب بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، مع التركيز على التعليم التقني والتدريب المهني والمهن المستقبلية