



# ورقة عمل حول : "الحوار الاجتماعي ... الواقع والطموح"

مقدمة خلال ندوة عمل  
"اتفاق التعاون بين أطراف الإنتاج الثلاثة"  
صحار  
(٨-٩ سبتمبر ٢٠١٢م)

**تقديم:**

نبهان بن أحمد البطاشي  
نائب رئيس الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان



## المحور الأول

# الحوار الاجتماعي

"تعريفه ونشأته في السلطنة"



## أولاً/التعريف بالحوار الاجتماعي:

بالإمكان القول بأن الحوار الاجتماعي هو وسيلة وغاية في ذات الوقت، كما إن للحوار الاجتماعي تعاريف متعددة تختلف باختلاف البلدان والأزمان، وبالتالي قد يعتمد التعريف بالحوار إلى حد كبير على الظروف السائدة في الأوطان وعلى التجارب بها، إلا إننا قد نرى بأن معظم هذه التعاريف تتفق على أساسيات الحوار الاجتماعي ومنها تبادل الأفكار والاستعداد للإصغاء واحترام الرأي الآخر.

كما أنه لا يمكننا القول بأن الحوار الاجتماعي فكرة جديدة خاصة في بلداننا الإسلامية، حيث أمرنا جل علاه في القرءان الكريم بالحوار الحسن حيث قال في محكم كتابه "ادْعِ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ" (النحل ١٢٥).

علاوة على أن منظمة العمل الدولية أرست خيار الحوار الاجتماعي منذ بداية نشأتها عام ١٩١٩م، والتي اتخذت مفهوماً أوسع لتعريف الحوار الاجتماعي يتضمن كل أنواع التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك المتصلة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

## ثانياً/ تاريخ الحوار الاجتماعي في السلطنة:

يعد الحوار الاجتماعي في السلطنة أحد أبرز الممارسات اليومية لأفراد المجتمع، بحيث يترجم هذا المفهوم في المجالس العُمانية حين يجتمع كافة أفراد القبيلة أو المنطقة في مكان واحد يتم التفاوض فيه بكل شفافية وحرية أمام الحضور، والتوصل إلى آراء يتفق فيها الأطراف لتسري كقاعدة ملزمة للجميع. ومن جانب آخر، تجد الدور الذي يقوم به الوالي في تلك الحقبة لهو تفسير للمعنى الحقيقي للحوار حين تجتمع الأطراف أمامه، وبدوره يراعى سير العملية التفاوضية من أجل الوصول إلى صيغة نهائية توافقية بينهم للعمل بموجبها.

ومع التطور الاقتصادي والسياسي الذي شهدته البلاد، نجد بأن الحوار الاجتماعي حظي بموقور واسع من الاهتمام، وشُرعت القوانين والقرارات التي تعزز من تنظيم الحوار الاجتماعي بما يتواءم مع النهضة التي تشهدها السلطنة على كافة الأصعدة. حيث أشار قانون العمل السابق رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣! إشارة غير مباشرة إلى أهمية اللجوء إلى الحوار الاجتماعي، وذلك حين تكون لدى العامل شكوى ضد المنشأة التي يعمل بها، حيث نصت المادة (٤٩) على الآتي: "على العامل الذي لديه شكوى أن يتبع أولاً النظام المعمول به مع صاحب العمل، فإذا لم يوجد مثل هذا النظام، أو وجد ولكن لم يجد حلاً لشكواه فله أن يقدم طلباً إلى الجهة المختصة للسعي في حسم النزاع القائم بينه وبين صاحب العمل. وعلى الجهة المختصة أن تحاول إجراء تسوية ودية للنزاع القائم بين العامل وصاحب العمل، في ضوء ما يبديه كل منهما من إيضاحات



**وما يقدمه من مستندات...."**، وتعبّر هذه المادة عن أسلوب من أساليب الحوار الاجتماعي الذي يعنى بحل الشكاوى الفردية للعمال.

إلا أن الحوار الاجتماعي أصبح في الآونة الأخيرة جزءاً أساسياً من طريقة معالجة النمو والتنمية الاقتصادية، ودليل ذلك ليس نجاحه في الدول المتقدمة فحسب، وإنما أيضاً في الدول التي كانت تعاني أوضاعاً صعبة جداً. وتماشياً مع التسارع الذي يشهده العالم في مختلف الميادين، كانت هناك حاجة إلى تطوير ما تم تقنينه من أجل إعطاء مساحة أكبر للحوار، مما أدى إلى إضافة بعض التعديلات ضمن قانون العمل الجديد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٣٥) لعام (٢٠٠٣) حيث نصت المادة (١٠٧) مكرر على:

**"يصدر الوزير قراراً بتنظيم المفاوضة الجماعية التي تتم بهدف حسم النزاع العمالي الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية...."**

إن هذا التعديل فتح آفاقاً أرحب لممارسة الحوار الاجتماعي، حيث تم بناءً عليه إصدار مجموعة من القرارات الوزارية التي تكفل التنفيذ الحقيقي لهذا المبدأ بين الأطراف الثلاثة، ولعل من أبرز هذه القرارات القرار الوزاري رقم (٩٩) لعام (٢٠١٠) الصادر بشأن تشكيل لجنة الحوار الاجتماعي، والتي ضمنت عدداً من أساسيات عوامل نجاح الحوار من أهمها تساوي تمثيل الأطراف.

في عام ٢٠١٢م دعت الحاجة إلى مراجعة القرار السابق وتحسين العمل به من خلال إدخال بعض التعديلات التي تكفل التماسي مع متطلبات سوق العمل وتطوراتها، وتحقيقاً لذلك تم إصدار القرار الوزاري رقم (٤٢١) لعام ٢٠١٢، والذي أضاف عدد من المهام للجنة.

### ثالثاً/ الحوار الاجتماعي والنقابات العمالية:

وبالتوازي مع الحراك الذي طرأ على مفهوم الحوار الاجتماعي ظهرت النقابات العمالية - وعبر التسلسل التاريخي لها- وأصبحت مهدياً للممارسة الفعلية لهذا المفهوم، وذلك من خلال ما يقوم به الاتحاد العام لعمال السلطنة من حوار في كل ما من شأنه تحقيق المصالح العمالية ضمن الإطار الوطني.

ومع تبني الاتحاد العام لفكر الحوار الاجتماعي الهادف البناء؛ تزايد الاهتمام بهذا المفهوم لينتقل من مرحلة التطبيق على مستوى القطاع، إلى هدف وطني تعمل الدولة لإرسائه على كافة المستويات.

إن النظرة المستقبلية للاتحاد العام لعمال السلطنة الذي تندرج تحت لوائه النقابات العمالية، تتوق إلى إرساء قواعد الحوار الاجتماعي داخل أروقة مؤسسات القطاع الخاص، ليصبح منهاج تحاور بين أطرافها، مما يساهم وبشكل ملحوظ في تلاشي العديد من العقبات، وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة من الحوار الاجتماعي بما يكفل مصالح كافة الأطراف.



## المحور الثاني

# ممارسات الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج في السلطنة



أكد قانون العمل الجديد الصادر في عام ٢٠٠٣م على أهمية اللجوء إلى الحوار الاجتماعي حين تكون لدى العامل شكوى ضد المنشأة التي يعمل بها، حيث نصت المادة (١٠٧) على الآتي: "على العامل الذي لديه شكوى أن يتبع أولاً النظام المعمول به مع صاحب العمل فإذا لم يوجد مثل هذا النظام أو وجد ولكن لم يجد حلاً لشكواه فله أن يقدم طلباً إلى الدائرة المختصة للسعي في حسم النزاع القائم بينه وبين صاحب العمل وفقاً لأحكام المادة السابقة" ويعتبر هذا من قبيل الحوار الاجتماعي الذي يهدف إلى حل الشكاوى الفردية للعمال قبل اللجوء إلى الجهات الرسمية المختصة.

كما صدر القرار الوزاري ٢٠١٠/٥٩ بشأن تشكيل وتسجيل وعمل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان، ومنحت النقابات العمالية الصلاحية بتمثيل أعضائها على المستوى الفردي وكذلك على المستوى الجماعي.

ومن خلال القرارين الوزاريين رقم ٢٠٠٦/٢٩٤ ورقم ٢٠٠٧/١٧ بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق نجد بعض أساليب الحوار الاجتماعي على المستوى المؤسسي. كما إن صدور القرار الوزاري رقم ٢٠١٠/٩٩ بتشكيل لجنة الحوار الاجتماعي والقرار العدل له نظم أعلى أساليب الحوار الاجتماعي والذي يكون بين أطراف الإنتاج على المستوى الوطني.

### ١- ممارسة الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة.

تتم ممارسة الحوار الاجتماعي بين العمال وصاحب العمل من خلال ممثلين عن كل طرف من طرفي الإنتاج، حيث يتم تمثيل العمال من قبل النقابة العمالية والتمثلة تحديداً في أعضاء هيئتها الإدارية، وفي المنشآت التي لا توجد بها نقابة عمالية يتولى تمثيل العمال خمسة من العمال يتم اختيارهم من قبل عمال المنشأة. وفي المقابل يقوم صاحب العمل بتمثيل نفسه أو باختيار من يمثله في الحوار الاجتماعي مع ممثلي العمال. حيث يمكن للطرفين القيام بإجراء مفاوضة جماعية من أجل تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاية الإنتاجية وتسوية النزاعات ذات الصلة بالعمل. كما يمكن لهم أن يقوموا بإبرام اتفاقية عمل جماعية تهدف إلى تنظيم ظروف العمل وشروطه.

ويعد الإضراب عن العمل أسلوباً مشروعاً من أساليب الدعوة إلى الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج، إذ يسبق الإضراب إخطاراً كتابياً لصاحب العمل والوزارة المختصة قبل ثلاثة أسابيع على الأقل من التاريخ المحدد للإضراب، والهدف من وجود هذه المدة إعطاء الفرصة الكافية لأطراف النزاع للجلوس على طاولة الحوار قبل الشروع في الإضراب.

وفي هذا السياق ينبغي التنويه إلى إن الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج، يعتبر صمام الأمان لأي مؤسسة من الوقوع في الإضرابات التي تكبدها والعمال على السواء خسائر مادية. ولا ينبغي اللجوء إلى



الإضراب عن العمل إلا حين يتعذر الحوار الاجتماعي. إذ يعتبر وقوع الإضراب إعلاناً رسمياً عن فشل الحوار الاجتماعي بين طرفي الإنتاج داخل المؤسسة.

وقد تدخل أطراف الإنتاج على المستوى الوطني في بعض هذه الأساليب لتسوية النزاعات، والوصول بهم إلى اتفاقية عمل ينتهي على إثرها النزاع.

## ٢- ممارسة الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني.

سبق وأن تطرقنا في المحور الأول من هذه الورقة إلى القرار الوزاري رقم ٢٠١٠/٩٩ بتشكيل لجنة الحوار الاجتماعي والقرار الوزاري رقم ٢٠١٢/٤٢١ بإعادة تشكيل لجنة الحوار الاجتماعي، والتي تضم ممثلين من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال)، حيث تتضح معالم ممارسة الحوار الاجتماعي على هذا المستوى من خلال الأعمال التي تسعى هذه اللجنة إلى تحقيقها وهي كالآتي:

دراسة المستجدات في معايير العمل العربية والدولية للاستفادة منها في تعزيز الحوار الاجتماعي بما يخدم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج.

حيث يعقد سنوياً مؤتمراً للعمل العربي ومؤتمراً للعمل الدولي، وتشارك سلطنة عمان في هذه المؤتمرات ممثلة بأطراف الإنتاج الثلاثة. من خلال هذه المؤتمرات يستجد الكثير مما يتعلق بالاتفاقيات ومعايير العمل العربية والدولية، فتقوم لجنة الحوار الاجتماعي بدراسة هذه المستجدات، مما ينعكس إيجابياً على علاقات العمل في القطاع الخاص.

التعاون المشترك لتوجيه جهود الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل من أجل زيادة الإنتاج وتعزيز التنافسية وتحقيق التوازن والانسجام بين مصالح العاملين وأصحاب الأعمال على نحو يعزز الجهد الوطني لبلوغ التنمية الشاملة والمستدامة.

وتكون اجتماعات اللجنة بناءً على دعوة من رئيسها، وذلك من خلال سكرتاريا تقوم بتحديد المواعيد بعد الاتفاق مع الأعضاء على جدول الأعمال الذي سيتم مناقشته أثناء الاجتماع. كما ترسل السكرتاريا للأعضاء قبل الاجتماع جميع الأوراق والمواضيع المراد مناقشتها، وذلك ليتسنى للأطراف دراستها قبل موعد الاجتماع.

وينبغي أن تجتمع اللجنة أربع مرات على الأقل في السنة الواحدة، كما يمكن أن تجتمع أكثر من مرة في الموضوع الواحد، بغية التوصل إلى اتفاق بشأن القضايا العالقة، كما حدث في مشروع تعديل قانون العمل العماني، حيث أخذ مساحة كبيرة من الحوار الساخن بين أطراف الإنتاج، والذي أفضى عن تعديل بعض





مواد قانون العمل. وقد تجتمع اللجنة كذلك عند زيارات بعض الوفود للسلطنة المهتمة بقطاع العمل وغيرها من المواضيع ذات الصلة باختصاصات اللجنة.

كما يمارس الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان الحوار الاجتماعي من خلال تمثيل العاملين بالسلطنة في العديد من المجالس واللجان ذات العلاقة بقضايا العمل، والتي يكون فيها التمثيل بأطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال)، وذلك بهدف المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير سياسات سوق العمل والتشريعات والقوانين ذات الصلة. ومن أبرز هذه المجالس واللجان لجنة الحوار الاجتماعي، اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، لجنة متابعة تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق، اللجنة الإشرافية للجان القطاعية للتعمين واللجان المنبثقة منها، مجلس إدارة هيئة التأمينات الاجتماعية، وغيرها.

تجدر الإشارة إلى أن الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان قد تبنى أسلوباً جديداً من أساليب الحوار الاجتماعي، وهو ما قام به خلال العام ٢٠١١م حين دعا جميع النقابات العمالية بالسلطنة إلى لقاء حوار مفتوح مع معالي وزير القوى العاملة بحضور ممثلي غرفة تجارة وصناعة عمان، وذلك لطرح جميع القضايا المتعلقة بالعمل بشكل عام والمتعلقة بالعمل النقابي بشكل خاص، مما عزز الحوار الاجتماعي وأبرزه في أبهى حلّة، فكان اللقاء الحواري السنوي المفتوح الأول. ويعزم الاتحاد العام على عقد اللقاء الحواري السنوي المفتوح الثاني خلال العام الحالي، وهكذا..

وأخيراً فإن أشكال وأساليب الحوار الاجتماعي قد تتعدد وتتنوع، فالندوة التي تقدم فيها هذه الورقة والتي يشترك فيها أطراف الإنتاج لا شك أنها تمثل أسلوباً مميزاً مباشراً من أساليب الحوار الاجتماعي.





## المحور الثالث

# منجزات الحوار الاجتماعي



## منجزات الحوار الاجتماعي في قطاع العمل:

لقد رافق تطور الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج الثلاثة في السلطنة العديد من المنجزات التي ساهمت في توفير بيئة عمل جاذبة للقوى العاملة. وتتمثل منجزات الحوار الاجتماعي في الآتي:

### ١- التسويات الودية واتفاقيات العمل الجماعية:

كفل التشريع في السلطنة الحق لمثلي العمال في الحوار والمفاوضة الجماعية مع صاحب العمل، من أجل تحسين شروط وظروف العمل بالمنشأة ورعاية مصالح العاملين والحصول على امتيازات أفضل لهم.

وقد ساهم ذلك في تعزيز العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وحصول العمال على العديد من الامتيازات وبالتالي توفير بيئة عمل مناسبة لهم. ولقد بلغ عدد التسويات واتفاقيات العمل الجماعية التي تم التوقيع عليها في عام ٢٠١١م حسبما ورد في التقرير السنوي الأول للاتحاد (٥٧) تسوية واتفاقية عمل جماعية موزعة على كافة القطاعات، أبرزها الاتفاقية الجماعية التي تم التوقيع عليها بين العاملين بقطاع النفط والغاز بمناطق الامتياز والمؤسسات التي يعملون بها.

### ٢- التعديلات على قانون العمل:

تعتبر التعديلات الأخيرة على قانون العمل والتي قدمت العديد من الامتيازات للعاملين في مؤسسات القطاع الخاص من بينها: تقليص ساعات العمل وإجازة الأمومة والإجازة السنوية بالأجر الشامل وتعديل المادة رقم (١٠٦) في النص الخاص بتقدير التعويض عن الفصل التعسفي، وغيرها من الامتيازات.

### ٣- برنامج العمل اللائق بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (٢٠١٠ - ٢٠١٣م):

إن التدريب والتأهيل المستمر لمثلي العمال يقع على رأس أولويات عمل الاتحاد العام لعمال السلطنة، ومن أجل إرساء أسس للحوار الاجتماعي للمنتسبين للنقابات العمالية؛ فقد نفذ الاتحاد العام وبشراكة مع منظمة العمل الدولية برنامجاً تدريبياً شاملاً تمثل في تقديم حلقات تدريبية للنقابات العمالية في كافة محافظات السلطنة، قدمها خبراء متخصصين من منظمة العمل الدولية.

إضافة إلى ذلك، يقوم الاتحاد بتنفيذ برنامج تدريب المدربين والذي يستهدف تأهيل عدد من المنتسبين للهيئات الإدارية للنقابات العمالية في مهارات مختلفة مثل الاتصال الناجح، وتقنيات التفاوض ومناهجه، والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. للوصول إلى تحقيق الاكتفاء الوطني من القيادات في مجال العمل النقابي والتي ستضطلع مستقبلاً بأدوار تدريب وتأهيل الكوادر النقابية.



#### ٤- مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية لدراسة المركز المالي للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية؛

وكثمرة أخرى من ثمار الحوار الاجتماعي؛ فقد وقعت السلطنة ممثلة في أطراف الإنتاج الثلاثة في يونيو ٢٠١٢م على مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية، لدراسة المركز المالي للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، حيث نصت الاتفاقية والتي تنفذ على مدى عشرة أشهر من تاريخ التوقيع على قيام المنظمة بإجراء دراسة لتقييم المركز المالي للهيئة، وتقديم المقترحات اللازمة حول تحقيق مطالب العاملين في القطاع الخاص التي تضمنها خطاب الاتحاد العام لعمال السلطنة المقدم إلى مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال شهر إبريل من نفس العام.



## المحور الرابع

# التحديات والرؤية والتوصيات



## ● أولاً / التحديات:

على الرغم من تحقيق العديد من الانجازات على مستوى سياسات وتشريعات سوق العمل خلال الفترة الماضية، والتي كان للحوار الاجتماعي دورا كبيرا في تحقيقها مثلما أشرنا في المحاور السابقة، الأمر الذي ساهم في تحسين شروط وظروف العاملين في القطاع الخاص، وتنامي أعداد النقابات العمالية، إلا أن هناك عدد من التحديات التي لا تزال قائمة وتحد من الوصول إلى مستوى طموح العاملين. ويمكننا تقسيم هذه التحديات كالتالي:

### أ- في مجال التشريعات:

#### ١- التفرغ النقابي:

لا يزال هناك قصور في التشريعات الخاصة بالعمل النقابي والتي تدعم الحوار الاجتماعي، فبالإضافة إلى العضو النقابي غير مفرغ ولو بشكل جزئي؛ قلل ذلك من فرص الحوار بين العمال والنقابة من ناحية وبين النقابة العمالية وإدارة المنشأة من ناحية أخرى.

#### ٢- الحماية القانونية:

بالرغم من أن قانون العمل قد نصّ في المادة رقم (١١٢) على أنه: "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله... أو يقوم بأي فعل من شأنه حرمان العامل من حقه في ممارسة نشاطه النقابي، أو عرقلة تشكيل النقابات العمالية أو الاتحاد العام لعمال السلطنة، بالسجن لمدة لا تزيد عن شهر وبغرامة لا تزيد على خمسمائة ريال أو بأحد هاتين العقوبتين"، إلا أننا نجد أن أغلب القضايا المتعلقة بالعمل النقابي يتم حفظها من قبل الادعاء العام ويتم تأييد قرارات الحفظ من قبل المحاكم المختصة، وذلك بسبب حداثة هذه القضايا وقلة تداولها من قبل هذه الجهات، الأمر الذي يؤدي إلى عدم تكييف الأفعال التي يقوم بها صاحب العمل أو من يمثله ضد النقابيين على أنها تلك الأفعال المجرمة والتي من شأنها حرمان العامل من حقه في ممارسة العمل النقابي.

#### ٣- محاكم عمالية:

في ظل غياب مثل هذه المحاكم المتخصصة؛ يظل الهاجس كبيرا لدى العامل في حال وصل الحوار إلى طريق مسدود، ولجوءه إلى الدوائر العمالية في المحاكم العادية والتي يطول فيها التقاضي والبت في القضايا.



#### ٤- الاتفاقيات الدولية:

لا تزال السلطنة غير موقعة على اتفاقيتي العمل الجماعية رقم "٨٧" و "٩٨" بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والحق في المفاوضة الجماعية.

#### ب- في مجال تطبيق التشريعات:

هناك قصور كبير في تطبيق التشريعات النقابية الموجودة، فبالرغم من نص قانون العمل في المادتين (١١٠) و(١١٠ مكررا) على استقلالية النقابة وحرية ممارسة عملها النقابي بدون تدخل أو تأثير عليها، وعدم جواز تطبيق عقوبة الفصل أو أي عقوبة أخرى على ممثلي العمال في النقابات العمالية بسبب ممارستهم عملهم النقابي، إلا أنه في الواقع تتم ممارسة الضغوطات على الأعضاء النقابيين من قبل بعض أصحاب الأعمال وممثليهم، كالنقل التعسفي والحرمان من المزايا والترقيات وغيرها، أو حرمان العضو من حق ممارسة عمله النقابي، أو فصله تعسفا. حيث تم فصل الكثير من العمال النقابيين بسبب ممارستهم لحقوقهم المشروعة وتطبيق عقوبات أخرى تحت مبررات مختلفة. لا يزال متابعة تطبيق التشريعات العمالية والنقابية من الجهات المعنية دون مستوى الطموح ويحتاج إلى تكثيف لدور فرق التفتيش.

#### ج- في مجال الوعي بأهمية الحوار الاجتماعي

من خلال برنامج الزيارات الميدانية التي ينفذها الاتحاد العام لعمال السلطنة لكافة النقابات العمالية بمحافظات السلطنة، تبين أن هناك إدارات في بعض منشآت القطاع الخاص لا تولي الحوار الاجتماعي أية أهمية، وتعمل بكل السبل إلى عرقلة أي نشاط نقابي للعمال بالنشأة، الأمر الذي يتطلب أن تقوم غرفة تجارة وصناعة عمان بدور أكبر في غرس الوعي بأهمية الحوار الاجتماعي لدى أوساط أصحاب العمال، والتأكيد على أن الحوار هو السبيل الأمثل لحل كافة القضايا العمالية.

#### ● ثانيا/ الرؤية المستقبلية للاتحاد العام:

سيواصل الاتحاد العام الدور المنوط به في تحسين شروط وظروف العاملين في القطاع الخاص من خلال الاستمرار في مراجعة القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل والعمال بالتعاون مع الجهات المختصة، بما يخدم العاملين في القطاع الخاص ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويحقق التوازن والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي المنشود في سوق العمل.

كما أن الاتحاد العام ملتزم برصد المؤسسات التي لم تلتزم بتطبيق تعديلات قانون العمل والتنسيق مع الجهات المختصة لاتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها بما يحفظ حقوق العاملين وتطلعاتهم.

ومن منطلق إيمانه بحق أي إنسان في معرفة حقوقه وواجباته التي أقرها القانون، قام الاتحاد العام - ولا يزال - في سبيل ذلك بتنفيذ العديد من البرامج من أهمها:



عقد حلقات عمل ودورات تدريبية بالتعاون والتنسيق مع منظمة العمل الدولية، وبمشاركة فعالة من العاملين والعاملات في مؤسسات القطاع الخاص. ابتعث عدد من النقابيين لدورات تدريبية خارج السلطنة. تنفيذ زيارات ميدانية متكررة بالتعاون - مع وزارة القوى العاملة - للنقابات العمالية في منشآت القطاع الخاص، بغرض إطلاعها على مستجدات العمل النقابي، والتعرف على أبرز التحديات التي تواجه النقابات العمالية في ممارسة أنشطتها داخل المؤسسات وإيجاد الحلول المناسبة لها بالتنسيق مع إدارات المنشآت.

### ● ثالثا/ الخلاصة والتوصيات:

تناولت هذه الورقة عدد من المحاور أهمها: تعريف الحوار الاجتماعي ونشأته ودوره في حل القضايا العمالية، كما تطرقت في المحور الثاني ممارسات الحوار على مختلف المستويات في السلطنة. وفي المحور الثالث تناولت ما تحقق من ثمرات الحوار، وفي محورها الرابع أبرزت التحديات التي تواجه الحوار الاجتماعي والرؤية المستقبلية للاتحاد العام لعمال السلطنة. وخلصت الورقة إلى التوصيات التالية:

- ١- تطوير القوانين والتشريعات المنظمة للحوار الاجتماعي والعمل النقابي، والإسراع في إصدار القرار الوزاري الخاص بالتفرغ النقابي.
- ٢- ضرورة إنشاء محاكم متخصصة للنظر والبت في القضايا العمالية.
- ٣- تكثيف الرقابة والتفتيش على سوق العمل والحد من مخالفة قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له.
- ٤- تكثيف التوعية بالتشريعات العمالية والتشريعات الداخلية للمنشأة ونظام العمل من قبل كافة أطراف الإنتاج.
- ٥- توعية أصحاب العمل بأهمية النقابات العمالية والحوار الاجتماعي ودوره في تعزيز الاستقرار في سوق العمل وزيادة الإنتاجية.
- ٦- توعية أصحاب العمل بواجباتهم تجاه العاملين لديهم وتعزيز انتماء العاملين للمؤسسات التي يعملون بها.
- ٧- حث مؤسسات القطاع الخاص على أن تساهم في بناء الكفاءات الوطنية العاملة لديها، وإتاحة الفرصة للمواطن في التدرج بالسلم الوظيفي، من خلال تأهيلهم وتدريبهم لإبراز إمكاناتهم وقدراتهم المهنية والإبداعية، وتوفير بيئة عمل صحية وجاذبة لهذه الكفاءات.

\*\*\*نهاية الورقة\*\*\*



