



## مظاهر تحقيق السلام الاجتماعي

### في قانون العمل العماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣م

الدكتور/ أحمد التهامي عبد النبي أنور\*

#### الملخص:

يقوم مفهوم السلام الاجتماعي والوحدة الوطنية بين أفراد المجتمع على تحقيق التكامل بين أفراد المجتمع، وعدم الانحياز لمذهب أو جماعة دينية أو سياسية معينة على حساب جماعة أخرى، أو الانحياز لطرف قوي في علاقة على حساب طرف ضعيف؛ إذ يتكون كل مجتمع من مجموعة من البشر، هم بالضرورة مختلفون عن بعضهم البعض، سواء في انتمائهم الديني، أو اتجاههم السياسي، ويجب أن يكون هذا التنوع سبباً للتكامل بين أفراد المجتمع، وليس للإضرار بحقوق الآخرين، وأمام هذه الحقائق استعرضت دور قانون العمل العماني الحالي رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣م في توحيد إرادة أفراد المجتمع في العمل سوية من أجل الاستقرار والتعايش السلمي في جو من الإخاء والتعاون، بما يحقق ما فيه خير لأفراد المجتمع جميعاً دون استثناء، فقانون العمل بالتأكيد له دور كبير في ذلك؛ حيث ينظم العلاقة بين أرباب العمل والعمال، كما أنه معني بالضمانات التي تكفل للعمل أن يحقق الأهداف المرجوة منه، بما يكفل في النهاية تحقيق الوحدة الوطنية، والسلام الاجتماعي بين أفراد المجتمع.

**الكلمات المفتاحية:** السلام الاجتماعي - حماية العمال - حقوق العمال - الحياة الكريمة - توافق المصالح.

\*أستاذ القانون المدني المساعد - كلية القانون بالجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان.



## Manifestations of Achieving Social Peace In the Omani Labor Law No. 53 of 2023 AD

Dr. Ahmed Eltohamy Abdelnaby Anwar\*

### Abstract:

The concept of social peace and national unity among members of society is based on achieving integration among members of society, and not taking sides with a particular sect, religious or political group at the expense of another group, or taking sides with a strong party in a relationship at the expense of a weak party, as every society consists of a group of people, They are necessarily different from each other, whether in their religious affiliation or political orientation, and this diversity must be a reason for integration among members of society, and not to harm the rights of others. In the face of these facts, I reviewed the role of the current Omani Labor Law No. 53.2023 AD in unifying the will of the members of society. In working together for stability and peaceful coexistence in an atmosphere of brotherhood and cooperation, in a way that achieves what is best for all members of society without exception, the labor law certainly has a major role in this, as it regulates the relationship between employers and workers, and it is also concerned with the guarantees that ensure that work It achieves the desired goals, which ultimately ensures the achievement of national unity and social peace among members of society.

**Keywords:** Social Peace - Workers' Protection - Workers' Rights- Decent Life - Consensus of Interests.

---

\*Assistant Professor of Civil Law, Arabic Open University, Sultanate of Oman.

## المقدمة

قانون العمل دائماً ما يحتل مكاناً مرموقاً في تشريعات معظم دول العالم، حيث ينظم علاقات حياة ملايين العمال، ومن أجل ذلك تطور قانون العمل العماني، وأصبح له من المبادئ والأسس التي تهدف إلى حماية العمال وتحقيق مبدأ الوحدة الوطنية والسلام الاجتماعي بين العمال وأرباب الأعمال.

تبعاً لما تقدم فلقد وضع قانون العمل للعمال حد أدنى من الضمانات لحمايتهم كونهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية مع أرباب العمل، ومن تلك الضمانات ما هو متعلق بحماية العامل نفسه، ومن الأمثلة على ذلك ما كفل به المشرع العماني المرأة من الضمانات، ومنها ما يتعلق بخصوصية العامل كحماية الوثائق الخاصة بالعامل، ومنها ما يتعلق بحماية الحقوق العامة للعمال، كحفظ حقهم في التقاضي، أو حقهم في المشاركة في النشاط النقابي.

كما أن بعض تلك الضمانات تهدف إلى حماية الحريات العامة للعامل، كالحرية والمساواة التي تتحقق بهما كرامة الإنسان العامل وعزته، وعدم التمييز في المعاملة بين العمال، لأسباب قائمة على عدد غير محدد من الدوافع والأسس المتعلقة بالعرق أو اللغة أو الدين أو الجنس أو الرأي السياسي، وقد حظرت العديد من الاتفاقيات الدولية هذا التمييز، منها اتفاقية منظمة العمل رقم ١١١ لعام ١٩٥٨م المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، وكذلك اتفاقيات حقوق الإنسان العامة.

### هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على مدى الحماية القانونية، والضمانات المقررة في نصوص قانون العمل العماني ٥٣ لسنة ٢٠٢٣م، لتحقيق السلام الاجتماعي، فضلاً عن البحث عن الأسس اللازم توافرها لتحقيق السلام الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل.

## أهمية البحث:

تدور أهمية هذا الموضوع الذي وقع عليه اختياري في حادثة قانون العمل العماني الحالي من ناحية الإصدار، كون هذا القانون قد صدر في (٢٥ من يوليو لعام ٢٠٢٣م)، أما من ناحية أهمية موضوع البحث فهي محاولة لإظهار أهمية السلام الاجتماعي في تحقيق التوفيق بين مصلحة العمال وأرباب العمل.

## إشكالية الموضوع:

إن التعرف على الجوانب المختلفة لهذا الموضوع يثير التساؤل حول مدى الحماية القانونية، والضمانات المقررة في نصوص قانون العمل العماني رقم ٥٣ لسنة ٢٠٢٣م، لتحقيق السلام الاجتماعي، وما الأسس اللازم توافرها لتحقيق السلام الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل، وهل حماية الضمانات الموجودة في قانون العمل العماني كافية أم تحتاج إلى تعديل؟

## المنهج العلمي المتبع:

إن المنهج العلمي المتبع في معالجة هذا الموضوع هو المنهج المعتمد على الدراسة التحليلية لموضوع البحث، من خلال تحليل نصوص قانون العمل العماني وذلك بعرض المسألة محل البحث ثم بيان موقف قانون العمل العماني منها.

## خطة البحث:

اقتضت طبيعة البحث أن أقسمه إلى ثلاثة مطالب وخاتمة على النحو التالي:

- المطلب الأول: مفهوم السلام الاجتماعي.
- المطلب الثاني: الأسس القانونية لتحقيق السلام الاجتماعي.
- المطلب الثالث: مظاهر تحقيق السلام الاجتماعي في قانون العمل العماني.
- الخاتمة.



## المطلب الأول

### مفهوم السلام الاجتماعي

إن الاهتمام بتحقيق السلام الاجتماعي هو مطلب إنساني، فكثيراً ما تعاني البشرية من الصراعات بين الأطراف القوية والأطراف الضعيفة، وعلاقة العمل من أهم العلاقات التي يجب أن يتحقق لها السلام الاجتماعي؛ حيث تخدم وتنظم علاقات ملايين العمال، مما ينعكس بدوره على السلام الاجتماعي وفرص التنمية والرخاء داخل المجتمع.

تأكيداً على ذلك قد حثت كل الشرائع على السلام بين الناس، فقد روي عن ابن عباس رضي الله عنهما قال: سمعت النبي - صلى الله عليه وسلم - يقول: "ليس المؤمن الذي يشبع وجاره جائع"<sup>(١)</sup>.

بناء على ما تقدم ولأن العمال بلا شك في كل أمة من أهم ثرواتها وأثمنها، ولذلك اهتمت كل الدول المعاصرة - وخاصة سلطنة عمان - بأوضاع العمال، وتوفير حد أدنى من الضمانات، لا يجوز لرب العمل أن ينزل عنه، فشريحة العمال داخل أي مجتمع هي شريحة يجب أن تشغل وضعا مميزا في البيئة التشريعية للمجتمع.

وللتعرف على مفهوم السلام الاجتماعي يجب معرفة المقصود منه في اللغة العربية وفي الاصطلاح، وذلك على النحو التالي:

١- المفهوم اللغوي: السلام في اللغة العربية من مصدر سلم بمعنى الأمان والعافية والسلامة والصلح<sup>(٢)</sup>.

(١) صحيح البخاري، الجامع الصحيح المختصر، لمحمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، بتحقيق: د. مصطفى ديب البغا، الطبعة الثالثة عام ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م دار ابن كثير، كتاب الأدب المفرد (ص: ٥٢) رقم (١١٢).

(٢) لسان العرب، لمحمد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري، الطبعة الثالثة عام ١٤١٤هـ دار صادر - بيروت (١٢ / ٢٨٩)، معجم اللغة العربية المعاصرة، د. أحمد مختار عمر، الطبعة الأولى عام ١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م دار عالم الكتب - القاهرة (٢ / ١١٠٠).

٢- المفهوم الاصطلاحي: هي حالة من التوافق بين مصلحة طرفين تتحقق عند توافر الانسجام بين المصالح، وعدم وجود عداوة<sup>(٣)</sup>.

نستخلص مما سبق أن وجود حالة التوافق بين مصلحة العمال ورب العمل بلا شك ستؤثر بدورها على الوئام والأمن والاستقرار داخل مجتمع العمل، مما يؤثر بدوره على المجتمع الذي نعيش به، وينعكس أثر ذلك في صورة تطور وازدهار المجتمع، فالسلام بلا شك يتطلب التوافق والتلاؤم في العلاقة بين أطراف العلاقة، سواء كانت بين رجل وامرأة، أم عامل ورب عمل، أو حتى بين البيئة والإنسان بوصفه نوعاً بيولوجياً<sup>(٤)</sup>.

تفريعاً على ما تقدم فالهدف من تحقيق السلام الاجتماعي، هو أن يعيش المجتمع بمختلف ثقافته في جو من التسامح والوحدة، مما ينعكس بدوره على النماء والتطور داخل المجتمع، وعلى العكس من ذلك تماماً نجد الصراع الاجتماعي والدور السلبي الذي يمكن أن يقوم به داخل المجتمع، لذلك فركيزة السلام الاجتماعي الأساسي هي المساواة والحياة الكريمة وتنفيذ الحقوق المرتبطة بها، فالحياة الكريمة هي المعيار الذي يقاس به حالة السلام الاجتماعي، ولذلك يجب تحقيق الحد الأدنى من الضمانات لتحقيق تلك الحياة الكريمة<sup>(٥)</sup>.

(٣) د. أسماء مصطفى محمود، اتجاه الشباب الجامعي نحو السلام الاجتماعي في المجتمع المصري، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد رقم (١٦٥) الجزء (٣) أكتوبر ٢٠١٥م، ص ٤٤١.

(٤) د. قاسم الصراف، اتجاهات المعلمين والمتعلمين نحو مفهوم السلام في كتاب من ثقافة الحرب إلى ثقافة السلام، الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية، الكتاب السنوي الحادي عشر، ١٩٩٥-١٩٩٦م، الكويت ص ١٣٤.

(٥) د. أسماء مصطفى محمود، اتجاه الشباب الجامعي نحو السلام الاجتماعي، المرجع السابق، ص ٤٤٤.

## المطلب الثاني

### الأسس القانونية لتحقيق السلام الاجتماعي

تقوم الأسس القانونية لتحقيق السلام الاجتماعي في قانون العمل العماني على بعض المبادئ، من أهمها وجوب توافر حسن النية عند تنفيذ عقد العمل، وكذلك حق العمال في التوقع المشروع للمساواة بينهم؛ ولذلك قسمت هذا المطلب إلى فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول: وجوب توافر حسن النية.

الفرع الثاني: حق العمال في توقع المساواة بينهم.

## الفرع الأول

### وجوب توافر حسن النية

اهتم المشرع العماني بضرورة توافر حسن النية في كل العقود فنص في المادة (١١٤) من قانون المعاملات المدنية على أنه: "ليس لمن وقع في الغلط أن يتمسك به على وجه يتعارض مع ما يقضي به حسن النية"<sup>(٦)</sup>.

كما أن الأصل في مبدأ حسن النية أنه مفترض في المعاملات والعلاقات العقدية، فكل تعاملات الأفراد يفترض القانون قيامها على حسن النية إلى أن يثبت العكس<sup>(٧)</sup>.  
تفريعا على ما تقدم فيجب أن يكون أساس تنفيذ كل العقود، هو القيام بالالتزامات على النحو الذي يتلاءم مع حسن النية، ففي عقد العمل يجب على العامل القيام بكل

(٦) المادة (١١٤) من قانون المعاملات المدنية رقم ٢٩/٢٠١٣.

(٧) د. محمد جمال عطية عيسى، حسن النية في العقود دراسة مقارنة، ط دار النهضة العربية / القاهرة عام ٢٠٠٨م، ص ٥٠.

التزاماته في مواجهة رب العمل وفقاً لمبدأ حسن النية، ويجب أيضاً على رب العمل القيام بكل التزاماته في مواجهة العامل وفقاً لهذا المبدأ<sup>(٨)</sup>.

بناء على ذلك فيجب أن يتم تنفيذ العقد على هذا النحو من تعاون وتضامن ووفاء وإخلاص بين العامل ورب العمل، حتى يؤدي بلا شك إلى تحقق السلام الاجتماعي، ويتجلى هذا التعاون في امتناع العامل من كل ما من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة تنفيذ العقد، وبالمقابل ينتظر العامل من رب العمل الوفاء بالتزاماته وفقاً لمبدأ حسن النية<sup>(٩)</sup>.

من ضمن النماذج التطبيقية لحسن النية من رب العمل، حالة تغيير مكان العمل بالنسبة للعامل؛ ولذلك دائماً ينظر إلى ما قدمه رب العمل من وسائل تعويضية للتخفيف من أعباء تغيير مكان العمل، وهذا ما أخذت به بعض أحكام محكمة النقض الفرنسية وأحكام مجلس الدولة الفرنسي<sup>(١٠)</sup>.

تبعاً لما تقدم فالعامل بلا شك هو الطرف الضعيف في علاقة العمل؛ ولذلك أقر قانون العمل العماني في المادة الرابعة من قانون العمل الحالي الحماية له؛ ولذا لا يجوز الاتفاق مع العامل على مخالفة هذه القواعد بما ينقص من حقوقه، أما إذا كان الاتفاق المخالف يملئ قواعد أكثر نفعاً للعامل فإنه يعد ملزماً لرب العمل<sup>(١١)</sup>.

(٨) د. عبد الودود يحيى، الموجز في النظرية العامة للتزامات، القسم الثاني أحكام الالتزام، طبعة دار النهضة العربية/ القاهرة، عام ١٩٨٧، ص ١٨٥، د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، سنة ١٤٢٨ هـ - ٢٠٠٨ م، بدون دار نشر، ص ٢٦٧.

(٩) د. حسن كيره، أصول قانون العمل، الجزء الأول عقد العمل، طبعة منشأة المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثانية، عام ١٩٦٩ م ص ٣٢٢، د. حسام الدين كامل الأهواني، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، بدون دار نشر، عام ١٩٩٧/١٩٩٨ م ص ١٦.

(١٠) د. همام محمد محمود، قانون العمل، طبعة دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٧ م، ص ٢٦٨، ٢٦٩.

(١١) المادة (٤) من قانون العمل العماني والتي تنص على أنه: "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل".

كما يلتزم رب العمل بتلك القواعد عند إبرام العقد فيجب عليه الالتزام بالحد الأدنى للأجور والحد الأقصى لساعات العمل، وبالقواعد الخاصة بتشغيل النساء والأحداث، ومنه فلا يجوز لرب العمل أن يتفق مع العامل على أجر يقل عن الحد الأدنى للأجور أو على تشغيله أكثر من الحد الأقصى المنصوص عليه قانوناً، أو يتفق معه على عدم أحقيته في العطلة السنوية أو يرغمه على التنازل عليها<sup>(١٢)</sup>.

كما حافظ قانون العمل على صحة العامل فقد تقرر وضع حد أقصى لساعات العمل في قانون العمل العماني في المادة (٧٠) منه، فنص على أنه: "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً أكثر من (٨) ثماني ساعات عمل فعلية في اليوم الواحد، وبحد أقصى (٤٠) أربعين ساعة عمل فعلية في الأسبوع على أن تتخللها، ولا تكون من ضمنها ساعة للراحة يومياً، وتناول الطعام".

تبعاً لما تقدم فقد اهتم المشرع بالعامل الحدث ووضع قواعد خاصة بأهليته؛ ففي المادة الأولى من قانون العمل العماني نص على أن العامل الحدث: "كل عامل يبلغ من العمر (١٥) خمسة عشر عاماً، ولم يكمل (١٨) ثمانية عشر عاماً"، ومع أن المشرع العماني أجاز للعامل الحدث إبرام عقد العمل، فقد وضع له ضوابط وضمانات مختلفة عن العامل العادي، ومن ذلك لم يكتف المشرع بالأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل إذا اشتمل العقد على شرط المنع من المنافسة فاشتراط أن يكون العامل بالغاً سن الرشد وقت إبرام العقد، وإلا كان عقد العمل الذي أبرمه صحيحاً والاتفاق الذي يتضمن المنع من المنافسة قابلاً للإبطال لمصلحة العامل<sup>(١٣)</sup>.

(١٢) د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، طبعة دار النهضة العربية القاهرة، عام ١٩٩٧م، ص ٣٩.

(١٣) د. عبدالله النجار، مبادئ النظم الاجتماعية وتشريع العمل، طبعة دار النهضة العربية/مصر، الطبعة الأخيرة، عام ٢٠١٧م، ص ٢٣٤.

## الفرع الثاني

### حق العمال في توقع المساواة بينهم

اهتم المشرع العماني في قانون العمل بضرورة المساواة بين العمال فنص في المادة (٢٣) على أنه: "وعلى صاحب العمل أن يساوي بين جميع العمال في حال اتفاق طبيعة العمل وشروطه"<sup>(١٤)</sup>.

فالمساواة بين العمال في المعاملة مع باقي العمال من ذوي المؤهلات المتكافئة سواء في نوع العمل أو مقدار الأجر أو غيرها من الحقوق من أهم التوقعات المشروعة والتي تكون دائماً محل اعتبار لدى العمال، والتي بلا شك تحقق السلام الاجتماعي داخل مجتمع العمل.

ويقصد بمبدأ التوقع المشروع: هي تلك المصلحة التي تتولد لدى العامل نتيجة توقع تصرفات رب العمل على نحو معين، حتى وإن لم ترتق تلك المصالح لدى العامل إلى مرتبة الحق الذي يحميه القانون<sup>(١٥)</sup>.

لأنها بلا شك إن كانت حقاً مضموناً بنصوص القانون، فرب العمل ملزم بالقيام بها حتى ولو لم يعلم بها العامل حتى، فالعامل دائماً يتوقع من رب العمل المساواة بينه وبين العمال من ذوي المؤهلات المتكافئة، فإذا لم يأت رب العمل بهذا السلوك، اعتبر ذلك خروجاً على مبدأ التوقع المشروع.

ومن الملاحظ أن توقع العمال المشروع المساواة بينهم، يختلف عن مبدأ حسن النية، فحسن النية هو من المبادئ العامة الذي يجب على العمال ورب العمل القيام بكل التزاماتهما في مواجهة بعضهم البعض وفقاً لهذا المبدأ، بينما التوقع المشروع للمساواة

(١٤) المادة (٢٣) من قانون العمل الحالي رقم ٥٣/٢٠٢٣م.

(١٥) د. حسين جبر حسين الشويل، نظرية التوقع المشروع في القانون العام، مجلة الجامعة العراقية الجزء الثاني العدد ٣٨، ص ٥٧٠.

بين العمال، هي النتيجة المتوقعة من القيام بتلك الالتزامات والتي يجب ضمانها وحمايتها للعمال<sup>(١٦)</sup>.

ولذلك دائما ما يتوقع العمال من رب العمل المساواة في المعاملة بينهم، إن كانوا من ذوي المؤهلات المتكافئة، وتلك المساواة بلا شك يجب أن تكون في نوع العمل أو مقدار الأجر أو غيرها من الحقوق، وفي مقابل ذلك يتوقع رب العمل من العاملين القيام بالعمل على أكمل وجه، ولا شك أن الإخلال بهذا الحق سيؤدي بلا شك إلى الصراع الاجتماعي، وليس السلام الاجتماعي.

وفي هذا المجال أقر المشرع العمالي الدولي في اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بإعادة التأهيل المهني والوظيفي للأشخاص المعاقين رقم ١٥٩ لعام ١٩٨٣، وكذلك التوصية رقم ١٦٨ المرافقة لهذه الاتفاقية الأسباب المباشرة وغير المباشرة التي يمكن أن تستند إليها هذه الظاهرة التمييزية؛ حيث أوصت الاتفاقية باعتماد بعض الإجراءات لضمان المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال مع مراعاة الطبيعة والظروف الخاصة لهذه الشريحة من العمال<sup>(١٧)</sup>.

وفي الواقع إن مبدأ المساواة بين العمال يجب أن يتوافر حتى قبل إبرام عقد العمل بين العامل ورب العمل، وذلك في المرحلة التي تسبق التعاقد (الترشح للعمل)، والتي يتقدم فيها العامل لطلب التوظيف بناء على إعلان من رب العمل، لحاجته إلى بعض العمال.

لكن تلك المساواة في الحقيقة من أجل مصلحة العمل نفسه، يجب أن ترد عليه بعض الاستثناءات والتي تستلزمها طبيعة العمل نفسه، فلا شك أن العمل المعروف إذا كان يستلزم حمل أشياء ثقيلة فمن حق صاحب العمل الاقتصار على استخدام

(١٦) المادة (١٤٨/أ) من القانون المدني المصري.

(١٧) د. محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد ٢٥ - العدد الأول - عام ٢٠٠٩م، ص ٣٦.

الرجال فقط، وكذلك إن كان الأصل أن الغلط في العقيدة السياسية للعامل أو الاتجاه السياسي لا يعد في الغالب غلط في صفة جوهرية يعيب الإرادة، ولذلك فالأصل أنه لا تأثير للغلط فيها على صحة العقد، ومع هذا ففي بعض الحالات النادرة قد يكون للغلط في العقيدة تأثير في صحة عقد العمل، كعمل العامل في مسجد، فلا شك أن ذلك سيقصر على المسلمين فقط دون أن يكون ذلك تمييز بين العمال، أو عدم مساواة بينهم<sup>(١٨)</sup>.

ولذلك إن كان العمل المعلن عنه يتطلب الترويج لأفكار دينية معينة، فإذا كان المرشح لا يؤمن بمثل هذه الأفكار، فلا محل له أن يتمسك بمبدأ عدم التوقع المشروع في المساواة بين كل المرشحين للعمل، ومن حق رب العمل استبعاده أو عدم قبوله في هذا العمل، ولا يكون هناك خطأ من رب العمل<sup>(١٩)</sup>.

ولقد أحسن المشرع العماني حين ألزم رب العمل بالمساواة بين العمال ليس فقط حين إبرام العقد أو تنفيذه، بل حتى حين القيام بتقليص عدد العمالة، وإنهاء عقود بعض العمال، فنص في المادة (٤٦) منه على أنه: "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"، المهم هو وجود معيار ثابت يحقق المساواة بما ينعكس بدوره على تحقيق السلام الإجتماعي.

(١٨) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، عام ١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣ م، مطبعة جامعة القاهرة، ص ٤٠٧.

(١٩) د. صلاح دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمائنها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية - القاهرة، عام ٢٠٠٧ م، ص ٨٤.

## المطلب الثالث

### مظاهر تحقيق السلام الاجتماعي في قانون العمل العماني

تكمن أسس تحقيق مبدأ السلام الاجتماعي في قانون العمل العماني الحالي، من خلال توفير ضمانات للعمال، كونهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، ومن أهم تلك الضمانات، حماية رأي العامل وعقيدته، وكذلك المساواة بين الرجل والمرأة، وحق أصحاب القدرات الخاصة في العمل، وحماية النشاط النقابي والحياة الخاصة للعامل، وأخيراً حق العامل في التفاوض.

تبعاً لما تقدم فقد قسمت هذا المطلب إلى ثلاثة فروع وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: حماية الحقوق العامة للعامل.

الفرع الثاني: حماية العامل نفسه.

الفرع الثالث: حماية الحياة الخاصة للعامل.

## الفرع الأول

### حماية الحقوق العامة للعامل

حمى المشرع العماني العمال في حقوقهم والتي تثبت لهم بمقتضى القانون في ممارسة نشاط معين، أم الامتناع من القيام به، من تأثير العلاقة العقدية بينهم وبين أرباب العمال على تلك الحقوق، ومن أهم تلك الحقوق التي حماها قانون العمل العماني، حماية حرية الرأي للعامل، وكذلك حماية عقيدة العامل، كما حمى حق العامل في التفاوض، وأخيراً حماية حرية النشاط النقابي للعامل، وذلك على التفصيل الآتي:

## أولاً- حماية حرية الرأي للعامل:

من حق العامل التمتع بجميع الحقوق والحريات المكفولة بالنظام الأساسي في الدولة، ومن أهم الحقوق المكفولة بالنظام الأساسي في الدولة، حق العامل في التعبير عن رأيه.

فلقد نص النظام الأساسي لسلطنة عمان في المادة (٢٩) منه على حماية حرية الرأي والتعبير فقال: "حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون".

كما أكد إعلان حقوق الإنسان والمواطن في فرنسا الصادر عام (١٧٨٩م) في المادة العاشرة منه على أنه: "لا أحد يزجج بسبب آرائه"<sup>(٢٠)</sup>.

أما بالنسبة لقانون العمل العماني فلقد عدّ أن إنهاء رب العمل لعقد العمل إنهاء تعسفا في بعض الحالات، نص عليها في المادة (١٢) منها إبداء العامل رأيه بمشاركة المشروعة في العمل النقابي.

وبناء على ما سبق، فلا يجوز لرب العمل معاقبة العامل، أو اضطهاده بسبب اعتناق العامل رأيا معيناً، ما دام لا يخالف النظام العام أو الآداب العامة داخل المجتمع؛ لأن غير ذلك بلا شك يخل بالسلام الاجتماعي بين أفراد المجتمع<sup>(٢١)</sup>.

(٢٠) د. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والدولي، دراسة مقارنة، عام ٢٠٠٣، بدون دار نشر، ص ٨٠، ٨١.

(٢١) المستشار/ علي عمارة، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية، بدون دار نشر، الطبعة الأولى، عام ٢٠٠٣م، ص ٤٠٩.

## ثانياً - حماية عقيدة العامل:

احترم النظام الأساسي لسلطنة عمان حرية العقيدة، حيث نص في المادة (٢١) على أن: "المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي".

فلا شك أن حرية العقيدة تعبر عن مظاهر روحية ذات قيمة عظيمة لكل شخص، ويحرص عليها كل شخص ويتعامل معها بقداسة واحترام؛ لذا فالمساس بها هو إخلال بالسلام الاجتماعي داخل المجتمع<sup>(٢٢)</sup>.

وبناء على ما سبق، فحرية اختيار العقيدة هي حق لكل عامل، وتعتبر العبادة هي المظهر الخارجي للعقيدة، ولذا فأى تضيق على حرية العبادة لا شك هو إخلال بالسلام الاجتماعي داخل المجتمع<sup>(٢٣)</sup>.

ولقد حظيت حرية العقيدة بالاهتمام من قبل المجتمع الدولي، وتم التأكيد عليها في المعاهدات الدولية، وفي بنود الإعلانات العالمية مؤكدة على حرية العقيدة وممارستها وصورها وعدم الانتقاص منها ونبذ كل تمييز بسبب العقيدة<sup>(٢٤)</sup>.

كما حظيت حرية العقيدة بالحماية في قانون العمل العماني حيث نص في المادة (١٢) منه بقوله: "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية: ١- الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين".

(٢٢) د. طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة مصر وفرنسا، الطبعة الثانية، عام ١٩٩٨م، ص ١٥، د. نبيل أحمد حلمي، حقوق الإنسان دراسة قانونية وفقاً لقواعد القانون الدولي العام، نسخة منقحة، عام ٢٠١١م، بدون دار نشر، ص ٩١.

(٢٣) د. طارق الزيات، المرجع السابق، ص ١٥ وما بعدها، د. السيد عبد الحميد، المرجع السابق، ص ١١٨، ١١٩.

(٢٤) د. السيد عبد الحميد، المرجع السابق، ص ١٢٠.

كما نصت المادة (٣٢) أيضاً من قانون العمل العماني على أنه: "يحظر الإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو اللون أو التكلفة والإعلان عنها بطريقة مهينة لكرامة الإنسان".

وإن كانت حرية العقيدة مكفولة على هذا النحو، فيجب على أرباب العمل احترام عقيدة العامل؛ لأن كل إجراء يوجه لهم بسبب عقيدته فقط، هو بلا شك إجراء تعسفي، مما يترتب على ذلك الإخلال بالسلام الاجتماعي داخل المجتمع.

### ثالثاً- حماية حق العامل في التقاضي:

من حق الجميع أن يطالب بحقوقه دون خوف من عقوبة أو جزاء يمكن أن يوقع عليه بسبب مطالبته بحقه، حيث يقول الحق سبحانه وتعالى: "يوم تأتي كل نفس تجادل عن نفسها"<sup>(٢٥)</sup>.

فهذه الآية تشير إلى حق كل نفس في المجادلة عن نفسها أمام الله سبحانه وتعالى عند محاسبتها عن أعمالها، وإذا كان القرآن الكريم قد أجاز المجادلة أمام الله يوم القيامة، فمن باب أولى يحق للبشر جميعاً ومنهم العمال في المطالبة بحقوقهم وتقديم شكوى لعدم حصولهم على حقوقهم<sup>(٢٦)</sup>.

فحق العامل في التقاضي من الحقوق المكفولة قانوناً له، فنص المشرع العماني في المادة (١٠) على حق العامل في حالة فصله أن يتقدم بشكوى إلى الجهة المختصة خلال (٣٠) يوماً، بل وأعطى العامل في المادة (١٣) من كل الرسوم القضائية سواء رفعها العامل أم المستحقون عنه<sup>(٢٧)</sup>.

(٢٥) سورة النحل/ الآية ١١١.

(٢٦) د. عبد الرحمن بكر، السلسلة العمالية: علاقات العمل في الإسلام، طبعة الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، عام ١٩٧٠م، ص ٨٢.

(٢٧) نصت المادة (١٣) من قانون العمل العماني على أنه: "تعفى من الرسوم القضائية جميع الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العمال، أو المستحقون عنهم".

فلا يمكن أن تكون حقوق العمال في التقاضي مبرراً لكي يتخلص رب العمل منهم، طالما تم استخدام تلك الحقوق وفقاً للضوابط المحددة لها، ومن بين هذه الضوابط عدم تعسف العمال في استعمال الحق<sup>(٢٨)</sup>.

ولذلك اعتبر القضاء المصري أن الجزاء الموقع على العامل تعسفياً، إن كان بسبب مطالبة العامل بشكوى إلى وزارة الشؤون الاجتماعية للمطالبة بحقوق حسب اعتقاده أو تقديره مستحقه لعمال الشركة التي يعمل بها<sup>(٢٩)</sup>.

ولقد أحسن المشرع العماني حين نص في المادة (١٤) على حق العامل في البقاء داخل السلطنة بعد انتهاء عقده مع رب العمل، في حالة قيامه برفع دعوى قضائية للمطالبة بمستحققاته حتى يتم البت في دعواه<sup>(٣٠)</sup>.

#### رابعاً- حماية حرية النشاط النقابي للعمال:

للعامل الحق في التمتع بجميع الحريات المكفولة له بالنظام الأساسي في الدولة، ومن تلك الحقوق المكفولة، حق العامل في التعبير عن رأيه، ولا شك أن انضمام العامل إلى نشاط نقابي يعبر فيه عن رأيه من أبسط حقوق العامل.

فحرية الرأي والتعبير عنه في حدود القانون مكفولة بنص المادة (٣٥) من النظام الأساسي لسلطنة عمان بقولها: "حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون".

وكذلك نص قانون العمل العماني صراحة على حق العامل في الانتماء إلى نقابة عمالية، واعتبر أن إنهاء رب العمل لعقد العمل إنهاء تعسفياً إن أنهى عقد العامل لهذا

(٢٨) د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص ٨٧٤.

(٢٩) القضية رقم ٣١٢٦ سنة ١٩٥٩ م في ١/٢٧/١٩٦٠م، عصمت الهواري، المرجع السابق، ص ٣١٥.

(٣٠) المادة (١٤) من قانون العمل العماني.

السبب، حيث نصت المادة (١٢) منه على أنه: "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية: ٢- انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها أو بسبب تمثيله في العمل النقابي.....".

فالحرية النقابية للعامل من الحريات التي حماها المشرع لتحقيق السلام الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وأكد على حق العامل في ممارسة العمل النقابي، دون أن يكون لرب العمل الحق في معاقبتهم بسبب نشاطهم النقابي<sup>(٣١)</sup>.

ولذلك من أهم مظاهر الحماية في أي قانون عمل لتحقيق السلام الاجتماعي، هو ضمان حرية العامل النقابية؛ حتى لا يكون نشاطه النقابي ومطالبته بالحقوق سواءً لنفسه، أو لغيره من العمال، باعتباره مندوباً عن هؤلاء العمال، سبباً لتعسف صاحب العمل في اتخاذ إجراءات معينة ضده مما يخل بالسلام الاجتماعي<sup>(٣٢)</sup>.

ولقد ذهب المشرع الفرنسي في المادة L.412-2 إلى منع كل شكل من أشكال التمييز المستند إلى معايير نقابية؛ حيث نص صراحة على أنه: من المحظور على صاحب العمل أن يأخذ بالحسبان الانتماء إلى نقابة، أو ممارسة نشاط نقابي في معرض قراراته، ولا سيما فيما يتعلق بمسألة التشغيل، أو توزيع العمل، أو الإدارة، أو التكوين والتأهيل المهني، أو الراتب، أو منح الميزات الاجتماعية، أو الإجراءات التأديبية، أو التسريح، وكل إجراء يتخذ من قبل صاحب العمل يخالف النصوص المقررة فيما سبق يعد تعسفياً<sup>(٣٣)</sup>.

(٣١) د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، طبعة دار النهضة العربية القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٨٧٢.

(٣٢) د. همام محمد محمود، قانون العمل، المرجع السابق ص ٥٣٢.

(٣٣) د. محمد عرفان، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، المرجع السابق ص ٣٧، ٣٨.

ولذلك العامل المنضم إلى منظمة نقابية، لا بد من أن يتمكن من ممارسة عمله النقابي بحرية تامة، وأن يكون هناك بعض القيود على سلطة رب العمل في تعديل عقد هذا العامل؛ لأنه لا يمكن أن تمثل هذه الحقوق مبرراً لكي يتعسف رب العمل معه، مما يترتب عليه الإخلال بالسلام الاجتماعي، طالما استخدم العامل هذه الحقوق وفقاً للضوابط القانونية<sup>(٣٤)</sup>.

ولذلك قضت محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة بأن فصل العامل المدعي بسبب نشاطه النقابي، هو فصل تحقيقاً لغرض غير مشروع، وهو التخلص من نشاط العامل النقابي؛ ولذلك يكون هذا الفصل باطلاً<sup>(٣٥)</sup>.

## الفرع الثاني

### حماية العامل نفسه

وضع المشرع في قانون العمل العماني بعض الضمانات التي ترجع إلى طبيعة العامل نفسه، فوضع بعض الضمانات لحماية المرأة من العمل في أوقات معينة أو أنواع معينة من الأعمال كما أوجب على أرباب العمل ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق عند التساوي في نوعية الأعمال، وكذلك ضمن لأصحاب القدرات الخاصة في العمل الحق في العمل، وذلك على التفصيل الآتي:

(٣٤) د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص ٨٧٤.

(٣٥) القضية رقم ٣١٢٦ سنة ١٩٥٩ في ١٩٦٠/١/٢٧م، عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، المكتبة الأنجلو مصرية عام ١٩٦٠، ص ٣١٦.

## أولاً-ضمانات حماية المرأة العاملة:

كفل المشرع العماني المرأة بمجموعة من الضمانات في قانون العمل، فأوجب على صاحب العمل الذي يستخدم في مؤسسته أكثر من (٢٥) عاملة، أن يوفر لهن مكان مخصص للاستراحة في مقر المنشأة<sup>(٣٦)</sup>.

أيضاً من أوجه الحماية التي قررها المشرع العماني، أن تشغيل النساء خلال ساعات العمل الليلية في الأحوال التي يحددها قرار من الوزير، ولا شك أن تلك الحماية تسهم بدورها في حماية المرأة وتحقيق السلام الاجتماعي داخل المجتمع<sup>(٣٧)</sup>.

نستخلص مما سبق أن الأصل هو عدم تشغيل النساء في الفترة الليلية إلا في الأحوال التي يصدر بها قرار من الوزير المختص<sup>(٣٨)</sup>.

تفريعاً على ما تقدم فالمساواة بين الرجل والمرأة من المبادئ الهامة التي يجب مراعاتها لتحقيق السلام الاجتماعي بين أفراد المجتمع، ولذلك تضمن النظام الأساسي لسلطنة عمان المساواة بين المرأة والرجل فنص في المادة (١٥) منه بقوله: "..... تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل".

فالمساواة من المبادئ الهامة التي يجب مراعاتها وعدم الحياد عنها، ولقد نصت لائحة الأمم المتحدة على أن اختيار الموظفين يكون دون تمييز بسبب الأصل أو الجنس أو الدين<sup>(٣٩)</sup>، كما يجب على أرباب الأعمال المساواة بين الرجل والمرأة في

<sup>(٣٦)</sup> المادة (٦٠) من قانون العمل رقم ٢٣/٥٣ م٢٠٢٣.

<sup>(٣٧)</sup> المادة (٧٥) من قانون العمل رقم ٢٣/٥٣ م٢٠٢٣.

<sup>(٣٨)</sup> المستشار علي عمارة، المرجع السابق ص ٣٦٦، ٣٦٧.

<sup>(٣٩)</sup> وفي هذا الإطار أكد التقرير الأوروبي حول المساواة بين الرجال والنساء في دول الاتحاد الأوروبي لعام 2005 بأن معدل تشغيل النساء الذين لديهن أطفال في المراحل الأولى من العمر أقل 13.6% من النساء اللواتي ليس لديهن أطفال، في حين أن هذه النسبة تنخفض إلى 10% بين الرجال الذين لديهم أطفال في المراحل الأولى من العمر، من الرجال الذين ليس لديهم أطفال، د. محمد عرفان الخطيب، المرجع السابق، ص ١٩ هامش ٢٤.

الأجر متى تماثلت الأعمال، فمن أهم تطبيقات مبدأ المساواة هو المساواة في الأجر، لأن الأجر من أهم عناصر علاقات العمل على الإطلاق ومستوى معيشة العامل يرتبط أساساً بالأجر الذي يحصل عليه<sup>(٤٠)</sup>.

### ثانياً- حق أصحاب القدرات الخاصة في العمل:

حرص المشرع العماني على حقوق أصحاب القدرات الخاصة في النظام الأساسي فنص في المادة (١٥) على أن: "الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق والوطنية، وتعمل الدولة على تماسكها واستقرارها وترسيخ قيمها، وتكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، وتلتزم برعاية الطفل، والأشخاص ذوي الإعاقة".

كما اهتم المشرع العماني بذوى القدرات الخاصة، في قانون العمل فنص في المادة (٢٤) على أنه: "يلتزم رب العمل الذي يشغل (٤٠) أربعين عاملاً فأكثر بتعيين العمانيين من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا في الأعمال التي تتناسب مع حالاتهم وذلك في حدود النسبة التي تحدد بقرار من الوزير"<sup>(٤١)</sup>.

فضمان حق أصحاب القدرات الخاصة في العمل، ما دامت إعاقتهم لا تشكل عائقاً أمام إتمام المهام الموكلة إليهم، من أهم أشكال تحقيق السلام الاجتماعي داخل المجتمع، فتلك القدرات يجب أن تحصل على فرصتها وأن يتم إدماجها داخل المجتمع. كما راعى المشرع العماني قدرة العامل وظروفه الصحية، فأوجب على رب العمل إذا ثبت بشهادة طبية معتمدة عدم قدرة العامل على أداء العمل خلال ساعات العمل الليلية، أن ينقله إلى نظام ساعات العمل النهارية<sup>(٤٢)</sup>.

(٤٠) د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص ٢٦٠.

(٤١) كان العدد المطلوب للعمال في القانون السابق ٥٠ عاملاً، وقد أحسن المشرع أن قلل العدد، وذلك لتوفير فرص أكبر لذوي القدرات الخاصة.

(٤٢) المادة (٧٤) من قانون العمل رقم ٢٠٢٣/٥٣ م.

أيضاً عدم قدرة العامل الصحية على البقاء في نوعية معينة من الأعمال تعد مبرراً لتعديل عمله إلى عمل يتفق مع حالته الصحية، ويقتضي هذا التعديل أن تكون الوظيفة الجديدة أقل أداءاً وعبئاً من سابقتها، وبالتالي فإن هذه الوظيفة لا بد وأن تختلف اختلافاً جوهرياً عن سابقتها، وإلا لماذا تم نقله مادام الأداء والمطلوب واحد<sup>(٤٣)</sup>.

كذلك من أشكال الحماية للعامل عدم المساس بجسم العامل من خلال إجراء فحوصات غير ضرورية له، والتي قد يترتب عليها ضرر، فجعل القانون رضاء المريض شرط عام لخضوعه للعلاج<sup>(٤٤)</sup>، ولقد حظر المشرع الفرنسي هذا المسلك في المادة (١٦.١٠) من التقنين المدني الفرنسي حيث حظرت إجراء الدراسة الجينية أو الوراثة لصفات أو خصائص تتعلق بأحد الأشخاص وتبيحه فقط للأغراض الطبية أو البحث العلمي وأيضاً نصت المادة (L122.45) من تقنين العمل الفرنسي التي تحظر التمييز بين المرشحين للعمل على أساس الحالة الصحية للعامل<sup>(٤٥)</sup>.

فغالباً ما يكون الهدف من الدراسة الجينية أو الوراثة، هو إنشاء ملفات للعامل، ومن ثم استبعاد بعض الأشخاص الذين يعدون حاملي الكثير من المخاطر الطبية، من

(٤٣) د. محمد عبد الغفار البيسوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، المرجع السابق، ص ١٣٥.

(٤٤) المادة (٢٦) من النظام الأساسي، والتي تنص على أن: "لا يجوز إجراء تجربة طبية على إنسان دون رضائه".

(٤٥) د. صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق ص ٦١، أيضاً نصت المادة (٤١) من الدستور المصري ٢٠١٤ على أنه: (الجسد الإنسان حرمة، ويحظر الاتجار بأعضائه، ولا يجوز أن تجرى عليه التجارب الطبية أو العلمية بغير رضاه الحر الموثق، ووفقاً للأسس المستقرة في العلوم الطبية، وعلى النحو الذي ينظمه القانون).

الإفادة من بعض الحقوق، أو الخدمات، من خلال التعرف على البيانات الواردة في الدراسة الوراثية<sup>(٤٦)</sup>.

## الفرع الثالث

### حماية الحياة الخاصة للعامل

الحق في الخصوصية واحترام الحياة الخاصة للعامل من الحقوق التي كفلها له المشرع العماني، بحيث تكون حياة العامل بمنأى عن تطفل رب العمل وإطلاعه عليها، سواء في ذلك أمور حياته العائلية والصحية والعاطفية أو غيرها مما يتعلق بحياته الخاصة، فلكل شخص الحق في أن تظل حياته الخاصة حجراً محجوراً لا يجوز للغير اقتحامه أو الإطلاع عليها<sup>(٤٧)</sup>.

تبعا لما تقدم فيجب أن نفرق بين المعلومات والوثائق ذات الإطار المهني، والمعلومات والوثائق ذات الإطار غير المهني، فبديهياً يجب أن تكون هناك صلة مباشرة بين المعلومات المطلوبة، والوظيفة المعلن عنها، ويقصد بالصلة المباشرة: "وجود درجة معينة من الموضوعية والتي بدونها تفقد طريقة التقييم كل مصداقية وكل قيمة مرجعية لها"<sup>(٤٨)</sup>.

فالتقييم الذي يجب أن يكون المرشح للعمل محلاً له، يجب أن يكون مستندا إلى معلومات ذات صلة بالعمل المطلوب أدائه فقط، وهذا ما يعد فصلاً بين الإطار المهني للمعلومات، والإطار غير المهني<sup>(٤٩)</sup>.

(٤٦) د. منى الأشقر جبور، د. محمود جبور، البيانات الشخصية والقوانين العربية الهمّ الأمني وحقوق الأفراد، المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية، مجلس وزراء العدل العرب جامعة الدول العربية، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان ٢٠١٨م، ص ٩١.

(٤٧) أ. د. محمد إبراهيم بنداري، المدخل لدراسة القانون العماني، طبعة مكتبة الدراسات القانونية، سلطنة عمان، طبعة عام ٢٠٢٣م، ص ٢٦١، ٢٦٢.

(٤٨) د. صلاح دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، المرجع السابق، ص ٧٦.

(٤٩) د. خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، المرجع السابق، ص ٧٢.

ولذلك من حق العامل أن يرفض كل ما يتضمن تدخلا في حياته الخاصة، فلا يجوز توجيه أسئلة له حول مهنة أقاربه مثلا، كما لا يجوز تكليفه بالتجسس على العمال والتنصت على الأحاديث التي تدور بينهم أو تسجيلها أو نقلها دون إذن صاحبها لما يشكله هذا الفعل من اعتداء على الحياة الخاصة<sup>(٥٠)</sup>.

ويجب على رب العمل الاعتماد على المعلومات ذات الصلة فقط بالوظيفة الشاغرة ولا شيء سواها، ولذلك نصت المادة (١٢١.٦) في الفقرة الأولى من قانون العمل الفرنسي على أن المعلومات المطلوبة تحت أي شكل من الأشكال من المرشح للعمل أو العامل بمناسبة التقييم لا يمكن أن يكون غرضها إلا تقييم قدرته على شغل العمل فقط.

ومع هذا أرى أن الوظائف القيادية بلا شك يجب أن تتطلب كفاءة معينة فيمن يقوم بها؛ ولذلك فإن رب العمل يجب أن تتوافر لديه معلومات معينة حول بعض الصفات الشخصية له، فالكفاءة المهنية (الشخصية المهنية) لدى المرشح لتلك الوظائف القيادية دائما محل اعتبار لدى رب العمل<sup>(٥١)</sup>.

وفي الحقيقة أرى وجوب وجود نصوص تحمي معلومات العامل الخاصة، كما حدث بالنسبة للوثائق الخاصة بالعامل والتي شملتها المادة السادسة من قانون العمل العماني بالحماية بقولها: "لا يجوز لصاحب العمل أن يحتفظ بجواز سفر العامل أو وثائقه الخاصة، إلا بموافقة كتابية من العامل"، لأن عدم وجود تلك النصوص ستجبر المتقدم إلى العمل بأن يكشف عن سرية جوانب من حياته الخاصة التي يطلب منه الكشف عنها من أجل الحصول على عمل، أو يرفض ذلك وتكون النتيجة هي رفض التعاقد معه<sup>(٥٢)</sup>.

(٥٠) د. صلاح دياب، المرجع السابق، ص ١٢١.

(٥١) د. خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، المرجع السابق، ص ٣٧.

(٥٢) د/ صلاح دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمائنها المرجع السابق، ص ٤٦، ٤٥.

## الخاتمة

أحمد الله تعالى أن وفقني لإنجاز هذا العمل، وأرجوه سبحانه وتعالى أن يكون التوفيق قد حالفني، وعن الخطأ والزلل قد جانبني، وبعد.

فموضوع تحقيق السلام الاجتماعي في قانون العمل العماني من الموضوعات الهامة، كون هذا الموضوع يمس حياة ملايين العمال، وخاصة بعد بيان مدى أهمية هذا الموضوع في إرساء السلام الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وحماية العمال كونهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، ودائماً ما يكونون تحت ضغط الحاجة للأجر، مما يدفعهم للقبول بالاشتراطات التعاقدية التي قد تكون على الأغلب في مصلحة أرباب العمل لاسيما من حيث تحديد الأجر، وساعات العمل، وغيرها من الأمور التي يمكن أن يمثل انتهاكها أساساً للصراع الاجتماعي.

## النتائج والتوصيات:

### أولاً- النتائج:

لقد توصلت من خلال هذا البحث إلى ما يلي:

١- فاعلية نصوص قانون العمل العماني في تحقيق السلام الاجتماعي، ومواجهة صور الاعتداء على العمال، من خلال الصياغة المتميزة لنصوصه، والتي تظهر ذاتيته واستقلاله، ولا شك أن تلك الصياغة المتميزة تسهم بدورها في حماية العمال وتحقيق السلام الاجتماعي.

٢- كفل قانون العمل العماني مجموعة من الحريات لتحقيق السلام الاجتماعي، كضمان حرية الرأي والعقيدة للعامل، وكذلك المساواة بين الرجل والمرأة، وكذلك حق أصحاب القدرات الخاصة في العمل، وحرية النشاط النقابي للعامل، وأخيراً حق العامل في التقاضي.

## ثانياً- التوصيات:

أوصى المشرع العماني بضرورة وضع قواعد تضمن حماية أكبر للعمال، بما يسهم في تحقيق السلام الاجتماعي، وذلك على النحو التالي:

١- وجوب النص على ضوابط للمعلومات ذات الإطار المهني فقط، فعدم وجود نصوص تحمي المتقدم إلى العمل قد تجبره بأن يكشف عن سرية جوانب من حياته الخاصة من أجل الحصول على العمل.

٢- وجوب النص على حظر إجراء أي فحوصات غير ضرورية للعامل، كإجراء الدراسة الجينية أو الوراثية، والتي تسمح لأرباب العمل باستبعاد الأشخاص الذين يعتبرون حاملين للكثير من المخاطر الطبية، من خلال التعرف على البيانات الواردة في الجينوم.

٣- وجوب النص على حظر تعديل عقد العامل المنضم لمنظمة نقابية، قبل عرض التعديل على المنظمة النقابية التابع لها هذا العامل.

وختاماً الله تعالى أسأل أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن يعلمنا، وأن ينفعنا بما علمنا، إنه نعم المولى ونعم النصير، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

## المراجع

أولاً- علوم القرآن ومعاجم اللغة العربي:

- صحيح البخاري، الجامع الصحيح المختصر، لمحمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، بتحقيق: د. مصطفى ديب البغا، الطبعة الثالثة عام ١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧م دار ابن كثير.
- لسان العرب، لمحمد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري، الطبعة الثالثة عام ١٤١٤ هـ دار صادر - بيروت.

- معجم اللغة العربية المعاصرة، د. أحمد مختار عمر، الطبعة الأولى عام ١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م دار عالم الكتب - القاهرة.

### ثانياً- المراجع العامة:

- د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، طبعة دار النهضة العربية القاهرة، بدون سنة نشر.
- د. أسماء مصطفى محمود، اتجاه الشباب الجامعي نحو السلام الاجتماعي في المجتمع المصري، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد رقم (١٦٥) الجزء (٣) أكتوبر ٢٠١٥م.
- د. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والدولي، دراسة مقارنة، عام ٢٠٠٣ بدون دار نشر.
- د. حسام الدين كامل الأهواني، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، بدون دار نشر، عام ١٩٩٧/١٩٩٨م.
- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، الجزء الأول عقد العمل، طبعة منشأة المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثانية، عام ١٩٦٩م
- د. حسين جبر حسين الشويل، نظرية التوقع المشروع في القانون العام، مجلة الجامعة العراقية الجزء الثاني العدد ٣٨.
- د. طارق حسنين الزياد، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة مصر وفرنسا، الطبعة الثانية، عام ١٩٩٨م.
- د. عبد الرحمن بكر، السلسلة العمالية: علاقات العمل في الإسلام، طبعة الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، عام ١٩٧٠م.
- د. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، سنة ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٨م، بدون دار نشر.
- د. عبد الودود يحيى، الموجز في النظرية العامة للالتزامات، القسم الثاني أحكام الالتزام، طبعة دار النهضة العربية. القاهرة، عام ١٩٨٧م.

- د. عبدالله النجار، مبادئ النظم الاجتماعية وتشريع العمل، طبعة دار النهضة العربية. مصر، الطبعة الأخيرة، عام ٢٠١٧م.
- د. قاسم الصراف، اتجاهات المعلمين والمتعلمين نحو مفهوم السلام في كتاب من ثقافة الحرب إلى ثقافة السلام، الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية، الكتاب السنوي الحادي عشر، ١٩٩٥-١٩٩٦م، الكويت.
- د. محمد إبراهيم بنداري، المدخل لدراسة القانون العماني، طبعة مكتبة الدراسات القانونية، سلطنة عمان، طبعة عام ٢٠٢٣م.
- د. محمد جمال عطية عيسى، حسن النية في العقود دراسة مقارنة طبعة دار النهضة العربية. القاهرة، عام ٢٠٠٨م.
- د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، طبعة دار النهضة العربية القاهرة، عام ١٩٩٧م.
- د. محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد ٢٥ - العدد الأول - عام ٢٠٠٩م.
- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، عام ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م، مطبعة جامعة القاهرة.
- د. منى الأشقر جبور، د. محمود جبور، البيانات الشخصية والقوانين العربية الهمّ الأمني وحقوق الأفراد، المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية، مجلس وزراء العدل العرب جامعة الدول العربية، الطبعة الأولى، بيروت - لبنان ٢٠١٨م.
- د. نبيل أحمد حلمي، حقوق الإنسان دراسة قانونية وفقا لقواعد القانون الدولي العام، نسخة منقحة، عام ٢٠١١م.
- د. همام محمد محمود، قانون العمل، طبعة دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٧م.
- المستشار/ علي عمارة، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية، بدون دار نشر الطبعة الأولى، عام ٢٠٠٣م.