



سلطنة عمان

البرنامج الوطني للعمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية

٢٠١٠-٢٠١٣

حزيران/يونيو ٢٠١٠

## ١. مقدمة

العمل اللائق هو ما تصبو إليه الشعوب وما تهدف لتحقيقه بحيث يطمح الإنسان إلى تأمين عمل يعتاش منه ويعيل من هم متكلين عليه في جو من الحرية والمساواة والعدل والأمن والكرامة الانسانية.

يهدف البرنامج القطري للعمل اللائق إلى اعتماد نهج شامل ومتكامل ومتماusk من أجل الترويج للعمل اللائق وفقاً لمجموعة من الأولويات المحددة والمتوافق عليها بين منظمة العمل الدولية والشركاء الاجتماعيين. يشكل البرنامج إطاراً استراتيجياً للتعاون بين منظمة العمل الدولية وسلطنة عمان، ويعبر أيضاً عن التزام حكومة سلطنة عمان ومنظمات العمال وأصحاب العمل للتعاون معاً، سعياً إلى تحقيق أهداف محددة لتحسين ظروف الاستخدام والعدالة الاجتماعية والإنصاف تماشياً مع الخطط التنموية الوطنية.

تحدد هذه الوثيقة أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق وفقاً لتحليل قضايا العمل، والنتائج المتوقع تحقيقها، والاستراتيجيات لتنفيذ البرنامج خلال مهلة زمنية محددة.

## ٢. السياق الوطني

### ٢.١ السياق الاجتماعي - الاقتصادي لسلطنة عمان

تقع سلطنة عمان في أقصى الجنوب الشرقي لشبه الجزيرة العربية وتبلغ مساحتها ٣٠٩.٥٠٠ كلم<sup>٢</sup> وعدد سكانها ٢.٥ مليون شخص مع معدل نمو سريع يصل إلى ٣.١%<sup>١</sup>. تشمل منتجاتها الأساسية النفط الخام والتعدين وإستغلال المحاجر والصناعات التحويلية (صناعة المنتجات النفطية المكررة وصناعة الغاز الطبيعي المسال والمواد الكيماوية بالإضافة إلى إمدادات الكهرباء والمياه). وقد ساعد ارتفاع أسعار النفط خلال السنوات الأخيرة في زيادة الميزانية العامة للسلطنة والفوائض التجارية والاحتياطات الأجنبية. فبلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ١٥.٢٥٩ دولار أميركي<sup>٢</sup> لكل فرد.

<sup>١</sup>الوضع السكاني في سلطنة عمان ٢٠٠٥-٢٠٠٥ - وزارة الاقتصاد الوطني - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.  
<sup>٢</sup>تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التنمية البشرية لعام ٢٠٠٦.

## القوى العاملة الوافدة في سلطنة عمان:

تشهد سلطنة عمان ومنذ بداية سبعينات القرن الماضي نقلة حضارية كبيرة ونموً مطرداً في جميع نواحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وكان من الضروري أن تستعين البلاد بالقوى العاملة الوافدة لتنفيذ البرامج الاقتصادية والاجتماعية الطموحة التي تتضمنها خطط التنمية الخمسية المتوالية إلى جانب القوى العاملة العمانية غير الكافية وغير مؤهلة أو المدربة أو القادرة على العمل في هذه المجالات.

أضحت وزارة القوى العاملة لديها مرونة تامة بالترخيص باستقدام القوى العاملة الوافدة إلى السلطنة وبخاصة للقطاعات التي تعاني من عدم وجود قوى عاملة وطنية كافية للعمل بتلك القطاعات. حيث أن القوى العاملة الوافدة في سلطنة عمان تعمل في شتى القطاعات الاقتصادية ويتمركز وجود القوى العاملة غير الماهرة وشبه الماهرة في قطاع المقاولات (الانشاءات) والذي يمثل ما نسبته ٣٢.٥% من مجموع القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص حسب البيانات الاحصائية لعام ٢٠٠٧ م.

ووفقاً لنتائج التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت الثاني عام ٢٠٠٣، تشكل القوى العاملة ٣٧.٣% من إجمالي السكان مع معدل نمو يصل إلى ٤.٧% في السنة. بينما يمثل نصف القوى العاملة تقريباً من القوى العاملة الوافدة ٢٣.٩% من السكان، وتشكل النساء ٢٤.٧% من القوى العاملة العمانية في القطاعين العام والخاص. يظهر معدل البطالة المرتفع الذي كان يقدر بحوالي ١٥% ويغطي ثلث الشباب للفئة العمرية ما بين ١٥ و ٢٤ عاماً، يظهر أن السكان المحليين يواجهون تحدياً مهماً على مستوى الاستخدام.

وحسب البيانات الاحصائية لعام ٢٠٠٧ م، بلغ إجمالي القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص ٧٩٩٧٥٤ عاملاً وافداً، يتم تصنيفها كما يلي: ١٠.٤% إختصاصي، ٦.٨% فني، ٢١.٧% عامل مهني، ١٩.١% عامل ماهر، و ٤١.٨% محدود المهارات، وفئات أخرى ٣٩.١%. كما يعمل معظم العمال المحدودي المهارات في الخدمات المنزلية (سائقين، عاملات المنازل، ورعاية الأطفال). وقد وصلت نسبة العمال الوافدين من آسيا، الهند وبنغلادش وباكستان إلى ٨٥.٥% من إجمالي العمالة الوافدة في القطاع الخاص خلال عام ٢٠٠٧.

بما أن سلطنة عُمان بلد مستقبل للقوى العاملة الوافدة، إعتمدت الحكومة عمل لا يميز بين المواطنين والأجانب. كذلك، إعتمدت الحكومة قوانين وتشريعات تنظم عملية استقدامها من الدول الأخرى من خلال مكاتب توريد العمال الأجانب المعتمدة وفق القرار الوزاري الصادر رقم (١٩٩٣/٥٩ م)، فعلى الرغم من أن نسبة بسيطة من العمال الوافدين يوظفون عبر وكالات الاستخدام في البلدان المرسله، تقوم السلطنة ممثلة بوزارة القوى العاملة حالياً، بتنظيم عمليات إستقدام القوى العاملة، وتسن القوانين والاجراءات المنظمة لهذه العملية المتسقة مع المعايير الدولية في هذا الخصوص.

وفي إطار هذا العمل تقوم الوزارة بين الحين والآخر بمراجعة وتعديل القوانين والتشريعات بما يتلاءم مع المستجدات والتطورات الحاصلة في سوق العمل العماني، وقد حدد قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥) أحكام تنظيم عمل الأجانب في السلطنة، حيث أنه لا بد أن يكون العامل من ذوي الكفاءة المهنية أو المهارة الفنية أو المؤهلات التي تحتاجها البلاد، وأن يكون قد رخص لصاحب العمل باستقدام العامل وفقاً لأحكام القانون وأن يكون العامل قد دخل البلاد بطرق مشروعة، ومستوفياً للشروط المنصوص عليها في قانون إقامة الأجانب وغير ذلك من القوانين ذات العلاقة.

وعلى الرغم من ذلك، يتم استخدام أغلبية العمال الوافدين وخصوصاً النساء اللواتي يعملن كعاملات منازل عبر اتصالات شخصية. يتوفر القليل من المعلومات حول أنواع العقود التي تم التفاوض عليها عبر وكالات التوظيف النظامية، وحول ما إذا كان صاحب العمل يحترم بنود العقد. كما أن الرسوم التي تطلبها وكالات التوظيف مرتفعة جداً مقارنة مع ما سوف يجنيه العامل المهاجر. وتعتبر وسائل التوظيف في هذه الفئة غير واضحة ولا تدل على أن العمال الوافدين وعاملات المنازل الوافدات يعاملون بشكل متساو.

تولي عُمان قضية العاملات الوافدات اهتماماً خاصاً كما في دول الخليج الأخرى، خصوصاً لجهة العقد ونظام الكفيل. ولقد دعت بعض البلدان المرسله للعمالة دول الخليج إلى اعتماد إجراءات لحماية العاملات الوافدات؛ كما أجرت دول الخليج المستقبلية مشاورات من أجل تحديد المشاكل

واتخاذ الإجراءات لحلها من خلال مباحثات مشتركة لإبرام اتفاق ثنائي موحد مع الدول المرسلة في ما يخص التعاملات الوافدات.

### **تجربة سلطنة عمان في مجال إحلال القوى العاملة العمانية محل القوى العاملة الوافدة:**

تسعى سلطنة عمان كغيرها من دول العالم إلى إيجاد فرص عمل لمواطنيها في شتى القطاعات الاقتصادية، ويعتبر توفير فرص العمل، ونمو الانتاجية، وتحقيق التشغيل الكامل، والمحافظة على التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل، من أهم التحديات التي تواجهها السلطنة لتحقيق الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية. وقد خطت خطوات رائدة في تنمية مواردها البشرية وجعلتها على رأس أولوياتها. وكانت سياسة إحلال القوى العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة من أبرز هذه الخطوات واعتبرت التشغيل هدفاً وطنياً. وتسعى وزارة القوى العاملة جاهدة لاجتاد شراكة حقيقية بين كل الأطراف المؤثرة في سوق العمل من أجل تدريب وتأهيل وتشغيل القوى العاملة الوطنية، وتقليل إحتياجات البلاد من القوى العاملة الوافدة إلى أدنى حد ممكن، وجعلته أساساً لكل تحركاتها في تطوير إجراءاتها ورفع مستوى الخدمات التي تقدمها للمواطنين سواء كانوا عمالاً أو أصحاب أعمال.

إن توسيع سوق العمل، وزيادة مشاركة القوى العاملة الوطنية وتأهيلها، وتوسيع وتحسين دور القطاع الخاص لخلق فرص عمل أكثر للعمانيين، وتحسين قطاع التعليم، وتحديث قطاع التعليم والتدريب المهني، تبقى من أولويات الحكومة العمانية.

### **العمل في القطاع الحكومي:**

وبهدف تخفيض الاستخدام والحد من الاعتماد على العمالة الأجنبية، بدأت الحكومة منذ العام ١٩٩٨ بتعمين الوظائف لاستبدال العمالة الأجنبية بعمالة عمانية مؤهلة بشكل تدريجي في سوق العمل مع التركيز على زيادة مشاركة المرأة في القطاعين العام والخاص. وبالرغم من ذلك، لا تزال القوى العاملة العمانية تعاني من خلل في التوازن، في القطاع العام على وجه العموم، بحيث يتفوق العرض على الطلب لأن العمانيين يميلون إلى التوجه إلى القطاع العام إعتقاداً منهم أنه يؤمن لهم دخلاً أكبر وظروف عمل وحوافز أفضل، ونظام التقاعد بعد الخدمة الذي يوفر لهم الأمن الاجتماعي.

ولكن التوجه للعمل في القطاع الحكومي قد تأثر بسبب التشبع في تشغيل القوى العاملة والحاجة الفعلية لهذا القطاع إلا لغرض الإحلال، والضوابط والاجراءات المحددة من قبل وزارة الخدمة المدنية، كذلك توفر فرص العمل وتحسن الأجور في القطاع الخاص وشمول العاملين بالتأمينات الاجتماعية. لكن الشركات الخاصة تظل تعتمد على العمال الأجانب في مجالات مختلفة.

## ٢.٢ الأولويات والاستجابة الوطنية

تعتبر خطة التنمية الخمسية السابعة (٢٠٠٦-٢٠١٠) نهجاً مكماً للخطة الخمسية السابقة حيث تقوم على تشجيع النمو الاقتصادي، واستحداث فرص عمل، وتوسيع نطاق الاستثمار، وتسريع الخصخصة التدريجية للعديد من المؤسسات التي تملكها الحكومة. وتجدر الإشارة إلى أن ستة من الاتجاهات الستة عشر في الخطة مرتبطة مباشرة بقضايا الاستخدام والعمل اللائق. وهذه الاتجاهات هي:

- إيلاء أولوية قصوى لتشغيل المواطنين وصياغة برنامج محدد وواضح لفترة الخطة.
- مواصلة الجهود المبذولة في مجال تطوير ورفع كفاءة الجهاز الإداري للدولة .
- إيلاء أهمية خاصة لقضايا السكان والتنمية البشرية المستدامة، والرعاية الاجتماعية، وتعزيز مشاركة المرأة بما يرتبط ويتوافق مع معدلات النمو الاقتصادي على أن تتسق هذه السياسات مع تقاليد وواقع المجتمع العماني.
- تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال توفير التمويل والدعم الفني الإداري لها
- تشجيع استثمارات القطاع الخاص المحلي والأجنبي.
- تطوير المؤسسات المالية، بما يمكنها من التوظيف الأمثل للمدخرات، وتمويل الاستثمارات الأجنبية وتحسين وضعية صناديق التقاعد بتطوير أساليب إدارتها وعملها، ورفع كفاءة الاستثمارية.<sup>٣</sup>

صمم برنامج الإصلاح الاقتصادي لمواجهة الطلب المتزايد على الوظائف الذي يسببه النمو المستدام في عدد السكان الشباب، وهو يستمر بالتركيز على تنويع الاقتصاد في مجالات عمل مكثفة، وتعزيز دور القطاع الخاص، وتطوير موارده البشرية عبر بناء قدرات الشبان العمانيين وتقديم المهارات الضرورية لهم عبر تحسين التعليم المهني والتدريب المهني والتعليم العالي.

<sup>٣</sup> تصريح معالي وزير الاقتصاد الوطني بمناسبة التصديق على الخطة الخمسية السابعة، نيسان/أبريل ٢٠٠٧.

نصت وزارة القوى العاملة على وجود معدل ثابت من القوى العاملة العمانية في العديد من أنشطة القطاع والتي من بينها قطاعات النقل والتخزين والاتصالات (٦٠%) من العمال العمانيين، والمالية والتأمين والعقارات (٤٥%)، والصناعة (٣٥%)، والفنادق والمطاعم (٣٠%)، وتجارة الجملة أو التجزئة (٢٠%)، وغيرها من الأنشطة .

هذه التحولات الاستراتيجية في مسيرة التنمية العمانية تضمنتها الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني بهدف الانتقال بالاقتصاد الوطني من اقتصاد يعتمد على المبادرة الحكومية والانفاق الحكومي وعلى الموارد النفطية والقوى العاملة الوافدة، إلى إقتصاد يعتمد على المبادرات الخاصة والقوى العاملة الوطنية والموارد المتجددة التي تؤدي إلى تحقيق التنمية المنشودة والإرتقاء بالمستوى الحياتي للمواطنين.

على ضوء هذا النمو السريع والإصلاح الاقتصادي، تلعب الحماية الاجتماعية وآلياتها دوراً أساسياً لمواجهة نمو القطاع غير النظامي (عقد الباطن، العمل في المنازل، العمل للحساب الخاص) وضمان تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية بشكل مناسب.

### المرأة العمانية ودورها في التنمية :

تعتبر مشاركة المرأة العمانية في المجالات الاقتصادية من الأمور الهامة وذات مساهمة فعالة في المجتمع. لقد أجبر الاقتصاد الحر وتحديات العولمة المرأة العمانية على المشاركة بشكل فعال في إقتصاد السوق المبني على المعرفة. ولقد شجعت الحكومة طموح المرأة العمانية التي تستمر بتحفيز دورها في تطوير الإقتصاد من خلال تشجيعها ودعمها بشتى الطرق بالتدريب والتوجيه والدعم المالي وكذلك مساعدتها في عملية التسويق.

يشير تقرير الموارد البشرية الصادر عن وزارة الاقتصاد الوطني لعام ٢٠٠٦، إلى أن الإناث تمثل ما نسبته من ٤٩.٥ % من إجمالي السكان العمانيين. تعتبر المرأة العمانية متقدمة من ناحية التعلم على مثيلاتها في دول الخليج الأخرى، حيث لا يزال حضورها في الحياة العامة وفي القوى العاملة خجولاً. فلقد تبوأَت المرأة العمانية مناصب قيادية في القطاعين العام والخاص.

ولكن وبالرغم من ذلك التقدم لا يزال نسبة حضور المرأة لعمانية في القوة العاملة منخفضة، حيث تبلغ نسبة النساء العاملة في القطاع العام ٣١% ويتركز وجودها في الوظائف الأدنى من تلك التي يمارسها الرجل كالوظائف الادارية والكتابية. وتبلغ نسبة تواجدتها في القطاع الخاص ١٧.٩% ويتركز في المهن النسائية مثل التمريض والتعليم. فالمرأة لا تحتل مثلاً المناصب العليا او مراكز القرار في قطاع تكنولوجيا المعلومات، مع أن المتفق عليه بين أصحاب الأعمال أنها أكثر تنظيماً ودقة وتفانيا ومثابرة من الرجل. ويفيد التقرير ايضاً بأنه فقط ٢% من النساء هن اصحاب عمل ويمثلن أقل من ١% من أصحاب الأعمال العمانيين. وتُعزى تلك الفوارق ومساهمة المرأة المتواضعة في المنظومة الاجتماعية والاقتصادية إلى الأعراف الاجتماعية والثقافية التي تعيقها وتقيد من تفكيرها وقدرتها على الحركة.

وبالرغم من تزايد صاحبات الأعمال في السلطنة، إلا أنه ما زال هناك فرص كثيرة من الأعمال التجارية الحرة التي ما زالت متاحة أمام المرأة العمانية. ولقد وفرت استراتيجية التنمية طويلة المدى " الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني ٢٠٢٠" بداية مشجعة للراغبات في تأسيس المشاريع والاستثمار.

وعلى كل حال فإن مشاركة النساء في القطاع غير النظامي بارزة جدا كالصناعات التقليدية والحرفية. وما زالت المعلومات الدقيقة حول مشاركة النساء في المنظومة الاقتصادية غير دقيقة، إما بسبب طريقة تحديد المشاركة، وإما بسبب عدم دقة تعداد العمل في القطاع غير النظامي بما هو أقل من الموجود. لذلك، فإنه من المرجح أن مشاركة النساء الاقتصادية هي أهم بكثير مما تبديه الإحصاءات الرسمية. فإذا ما أخذنا في عين الاعتبار الأنشطة التي لا تُحسب بشكل دقيق في القطاع غير النظامي، تصبح النسبة أعلى بكثير مما هي عليه. بيد أن قانون العمل يتضمن أحكاماً خاصة داعمة للمرأة، مثل القيود المفروضة على ساعات العمل الليلي، وأماكن العمل الخطرة وإجازة الولادة.

### الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة العمانية:

يأتي إنجاز الاستراتيجية الوطنية لتقدم المرأة العمانية حتى عام ٢٠١٠ إمتداداً للجهود التي تقوم بها الحكومة في تعزيز دور المرأة في المجتمع، ومن أهداف الاستراتيجية:



- مشاركة المرأة بشكل كامل في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية كجزء لا يتجزأ من السياسة العامة الوطنية.
- وضع استراتيجيات وسياسات لتعزيز أوضاع المرأة في كافة قطاعات التنمية، والمساواة في الفرص للاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتربوية والثقافية والصحية وغيرها من أجل إلغاء كل العوائق التي تقف في وجه المساواة بين الجنسين.
- توسيع تمثيل المرأة في مواقع اتخاذ القرارات ووضع السياسات والمساهمة في إتخاذ أولويات التخطيط بدءاً من المستويات العليا إلى المستويات المحلية، ولتمكينها من الاستفادة من المشاركة الفعالة في الأعمال القيادية ذات التأثير العام على المستوى الوطني.
- تطوير التشريعات بما يكفل المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وبما يحول دون ظهور صورة جديدة للتمييز مع عمليات التغيير الاقتصادي والاجتماعي.

### ٢.٣ معايير العمل الدولية

سلطنة عمان دولة عضو في منظمة العمل الدولية منذ عام ١٩٩٤ وصدقت على ٤ من أصل ٨ اتفاقيات أساسية:

- اتفاقية رقم ٢٩، اتفاقية العمل الجبري (١٩٩٨/١٠/٣٠)
- اتفاقية رقم ١٠٥، اتفاقية القضاء على العمل الجبري (٢٠٠٥/٠٧/٢١)
- اتفاقية رقم ١٣٨، اتفاقية الحد الأدنى للسن (٢٠٠٥/٠٧/٢١)
- اتفاقية رقم ١٨٢، اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال (٢٠٠١/٠٦/١١)

شهد مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ أول حضور ثلاثي لسلطنة عمان. فقد اتخذت السلطنة خطوة مهمة لتحقيق ديمقراطية أكبر واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ وتمت مراجعة قانون العمل لإدراج اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية، وبالتحديد الاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨ واتفاقيات عمل الأطفال استجابة لدعوة الحكومة تعزيز التوعية ومنع الإساءة إلى الأطفال. تندرج

قضايا عمل الأطفال في مراجعة الحكومة لقانون العمل بشكل واضح، وخصوصاً لجهة استغلال عمل الأطفال، والاتجار بالأطفال لركوب الجمال باعتباره عملاً خطراً.

على الرغم من إحراز تقدم كبير في عمان لتحقيق الديمقراطية، واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ما زال هناك حاجة لتعزيز هذا التقدم وتسريعه والتصديق على الاتفاقيات الأساسية الأخرى. وسيكون ذلك من خلال تقديم الدعم الفني بشأن الاتفاقيات التالية:

- إتفاقية رقم ١٥٥، السلامة والصحة المهنية (١٩٨١)
  - إتفاقية رقم ١٨٧، الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين
  - إتفاقية رقم ١٠٠، مساواة العمال والعاملات في أجر عن قيمة متساوية
  - إتفاقية رقم ١١١، التمييز في الاستخدام والمهنة
  - إتفاقية رقم ١٢٢، سياسة العمالة
  - إتفاقية رقم ١٦١، خدمات الصحة المهنية
  - إتفاقية رقم ١٠٢، الضمان الاجتماعي
- ولقد بينت الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية أواخر عام ٢٠٠٧ بأن السلطنة لم تصدق على أي من إتفاقيات السلامة والصحة المهنية بشكل رئيس إتفاقية رقم ١٥٥، ١٦١، و١٨٧. والجدير بالذكر أن السلطنة قد أبدت إستعدادها التصديق على تلك الاتفاقيات . وعلى أي حال، فلقد قامت السلطنة بإصدار مراسيم سلطانية وقرارات وزارية كالمرسوم السلطاني رقم ٤٠ الصادر سنة ١٩٧٩ بخصوص التعويض عن الحوادث والأمراض المهنية، والقرار الوزاري رقم ١٠ بخصوص قوانين الصحة والسلامة المهنية الصادر سنة ١٩٨٢، والقرار الوزاري رقم ١٩ بخصوص قرار الصحة والسلامة المهنية تاريخ ١٩٨٨، ومعظم تلك المراسيم والقرارات بحاجة إلى تحديث.

#### ٢.٤ التركيبة الثلاثية والحوار الاجتماعي

ما زالت المؤسسات القانونية والنقابات في عمان في مرحلة التشكيل وهي تعتمد على دعم منظمة العمل الدولية والاتحادات النقابية الدولية والإقليمية الأخرى. يحدد قانون العمل الوضع القانوني للجان العمال التي أنشأت في عدد من المؤسسات بعد أن تمت مراجعة القانون وفق معايير منظمة العمل الدولية. ولقد أدى غياب الخبرات والنقص في المهارات التنظيمية إلى تباطؤ تنظيم العمال.

إتبعَت السلطنة سياسة التدرج في التنظيمات النقابية حيث بدأت بالهيئات المستقلة في قانون العمل السابق رقم (٧٣/٣٤) ثم تدرجت إلى لجان تمثيلية وبلغ عدد اللجان المشكلة أكثر من ٣٤ لجنة وفقاً للقرار الوزاري السابق رقم (٢٠٠٧/١٧) بشأن تشكيل وتسجيل وعمل النقابات المالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.

والنقابة العمالية هي تنظيم يشكل وفقاً لأحكام القرار الوزاري رقم (٢٠٠٧/٢٤) ويضم عدداً من العمال في منشأة أو قطاع أو حرفة معينة.

وهدف النقابات العمالية هو رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم.

وبناء على التعديل الأخير في قانون العمل، ودستور هيكلية النقابات العمالية المستقلة والفاعلة الذي وضع بمساعدة فنية من منظمة العمل الدولية تماشياً مع الاتفاقيات الأساسية، عقد الاتحاد العام لنقابة العمال العمانية مؤتمره التأسيسي في فبراير ٢٠١٠ ساعياً إلى خلق وجود تمثيل ديمقراطي وحر لكل العاملين دون تمييز. ومن المؤمل تزامن إنبثاق هذا الاتحاد مع التوقيع على المشروع الوطني للعمل اللائق في عمان. سوف يعتمد البرنامج القطري للعمل اللائق على هذا الزخم وسوف تستمر منظمة العمل الدولية بالتعاون مع وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان للتحضير لهذه الركيزة المهمة في عملية الحوار الاجتماعي عبر تصميم عدد من الأنشطة لبناء القدرات ضمن المرحلة الثانية من مشروع التعاون التقني "الإعلان" DECLARATION project. وعلى أي حال، فإن تعزيز نظام العلاقات الصناعية في عُمان يتطلب جهداً أكبر في عملية إصلاح قانون العمل للتماشي مع الإعلان، وخصوصاً في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

ومن الجدير ذكره أن مشاركة المرأة العمانية قد بدأت في التمثيل العمالي من اللجان التمثيلية من خلال اللجنة الفرعية التي تم تشكيلها في اللجنة التمثيلية الرئيسية لعمال سلطنة عمان والتي تسمى (لجنة المرأة والطفل) وتعنى بشؤون المرأة، وكان دور المرأة العمانية العاملة في المرحلة السابقة

واضحاً في المفاوضات الخاصة بالنزاع الجماعي في المنشآت ذات الكثافة العمالية النسائية كمصانع النسيج والخياطة. وسيكون للمرأة العمانية حضور فاعل في النقابات العمالية مما سيسهم في تطور الحركة النقابية في السلطنة. سوف تولي منظمة العمل الدولية أولوية لبناء قدراتهم.

تمثل غرفة تجارة وصناعة عُمان أصحاب العمل وقد تأسست بموجب مرسوم سلطاني في الخامس عشر من أيار/مايو عام ١٩٧٣. تلعب الغرفة دوراً مهماً في تحفيز أنشطة البلاد الاقتصادية حيث تشارك بفعالية في تطبيق الخطط التنموية الوطنية، بما في ذلك مشاركة القطاع الخاص التي تهدف إلى تنويع إيرادات الدخل الوطني. كما اتخذت غرفة تجارة وصناعة عمان خطوات تدريجية لإنشاء وحدة خدمات دعم جديدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تحسين برامج التدريب القائمة، بما في ذلك توسيع تمثيل سيدات الأعمال. ومع تزايد مسؤوليات الغرفة، من الضروري بناء القدرات وتطوير المهارات من أجل مواجهة التطورات المتسارعة في السوق.

وتولي الغرفة أهمية كبرى لتدريب موظفيها العاملين بها، على الأخص الموظفين المسؤولين عن خدمات الاستشارة والدعم للمؤسسات العضو وقد عبر الشركاء الاجتماعيون عن حاجتهم لبناء القدرات والتدريب حول إعلان منظمة العمل الدولية ومتابعتها، وحول الأنشطة الترويجية الأخرى. وقد ركزت الحكومة على ضرورة أن يضطلع ويتفهم أصحاب العمل والعمال لواجباتهم فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية وحق الاضراب.

### سلطنة عمان ومواكبتها للتطورات العالمية :

إنضمت عُمان إلى منظمة التجارة العالمية في تشرين الثاني/نوفمبر عام ٢٠٠٠ وتستمر منذ ذلك الوقت بتحرير أسواقها، كما صدقت السلطنة على اتفاق التجارة الحرة مع الولايات المتحدة في أيلول/سبتمبر عام ٢٠٠٦. تسعى البلاد حالياً إلى تشجيع الاستثمارات الأجنبية، خصوصاً في قطاعات الصناعة وتكنولوجيا المعلومات والسياحة والتعليم العالي. وتركز خطط التنمية الصناعية على الموارد الغازية وصناعة المعادن والبتروكيماويات ومرافئ الشحن الداخلية. ومن المتوقع أن تنشأ بعض القضايا العمالية والاجتماعية الطارئة التي من شأنها أن تعكس نفسها على الوضع الاجتماعي، خاصة في مجال الأمن الاجتماعي وتوفير فرص عمل للمواطنين، لا سيما عند إعداد

السلطنة لبرامج التكيف مع متطلبات الاقتصاد العالمي وتكيف الاقتصاديات والمؤسسات الوطنية مع التغيير العالمي. وهو ما يتطلب تعزيزاً للحوار الاجتماعي في النقاش حول القضايا الاقتصادية والاجتماعية.

## ٢. التعاون الذي قدمته وتقدمه منظمة العمل الدولية ٢٠٠٣-٢٠٠٩

تستفيد عمان، على الصعيد القطري من المساعدة الفنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية والمتوافق عليها في إطار خطط الأنشطة المتفق عليها بين منظمة العمل الدولية ومجلس التعاون الخليجي، منظمة العمل العربية، والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، لعامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

لقد تم وضع إطار تعاون فني إثر بعثتين لعمان حول سياسة الاستخدام عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤. وبذلك، توفر إطار إجمالي لجدول أعمال العمل اللائق في البلاد حتى اليوم حيث يتم التركيز على:

- سياسات سوق العمل والتشغيل ، ونظام معلومات سوق العمل وإحصاءات العمل.
- تطوير سياسات تدريب التعليم المهني، وتطوير المهارات.
- تطوير المؤسسات الصغيرة والصغرى.
- الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).
- معايير العمل الدولية.

## الإجازات الأساسية:

### على صعيد الهدف التنموي الأول لمنظمة العمل الدولية

• تم إرسال بعثة استشارية فنية في أيار/مايو عام ٢٠٠٦ لمراجعة أحكام قانون العمل مع التركيز على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحق بالإضراب. وتمت ترجمة الوثيقة المتعلقة بالخلفية التي أعدها الاختصاصي القانوني من منظمة العمل إلى العربية من أجل إصلاح قانون العمل العماني. وأدرجت مسودة المراجعة اتفاقيات المنظمة الأساسية، وعلى الأخص الاتفاقيات رقم ٨٧ و ٩٨ واتفاقيات عمل الأطفال.

• شاركت عمان في الدورات الإقليمية التي ينظمها المكتب التنفيذي لمجلس التعاون لدول الخليج العربي حول الإعلان، بتمويل مالي وفني من منظمة العمل الدولية، كما يلي:

- الرابعة التي عقدت سنة ٢٠٠٦ في الكويت
- استضافت عمان الدورة الإقليمية الخامسة التي عقدت سنة ٢٠٠٧
- شاركت في الدورتين التدريبيتين الإقليمية السادسة والسابعة التي عقدتا سنة ٢٠٠٨ في اليمن، وسنة ٢٠٠٩ في دبي.

- استضافت سلطنة عمان الدورة الإقليمية التي عقدت بتمويل مالي وفني من منظمة العمل الدولية حول دعم سياسات إدارات العمل لخدمات تفتيش العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي من ١-٣ فبراير/شباط ٢٠٠٩.

### على صعيد الهدف التنموي الثاني لمنظمة العمل الدولية

- تم تقديم المساعدة اللازمة لوزارتي القوى العاملة والاقتصاد الوطني لتصميم وإطلاق استطلاع القوى العاملة عام ٢٠٠٦.
- أجرت منظمة العمل الدولية تقييماً لمراكز التدريب المهني والكليات التقنية عام ٢٠٠٧ تحضيراً لإدراج برنامج "اعرف مشروعك" في مرحلة تجريبية. كما تم تنظيم ورشة عمل لتعريف الأساتذة في الكلية التقنية العليا ببرنامج "اعرف مشروعك" في مسقط عام ٢٠٠٧.
- قدمت منظمة العمل الدولية منح جامعية لخمس عمانيين حول برنامج "اعرف مشروعك" وقامت امرأتان منهم بتدريب المدربين في معهد عمان للتكنولوجيا، بالاشتراك مع خبير دولي.
- تم تنظيم ورشتي عمل لتدريب المدربين لحوالي ٣٥ مدرب من مراكز التدريب المهني والمعاهد التقنية، ومنها المعهد العالي للتكنولوجيا في عمان ومعهد عمان للسياحة، في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. وبدأت أربع مراكز تدريب مهني بتطبيق برنامج "اعرف مشروعك" فور انتهاء ورشة عمل تدريب المدربين التي عقدت في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. وتم استبدال برنامج المبادرة الفردية في السنة الأكاديمية ٢٠٠٧-٢٠٠٨.
- أُجري تقييم للإطار التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نهاية عام ٢٠٠٧ كخطوة تحضيرية لبرنامج "ابدأ وحسن مشروعك". وتلا ذلك دورتان تدريبيتان حول إدارة الأعمال لعملاء برنامج "سند" (المزوّد الوطني للخدمات الداعمة للأعمال) في تشرين/نوفمبر ٢٠٠٧: أحدهما حول برنامج "ابدأ مشروعك" والآخر حول برنامج "حسن

مشروعك". ودفع ذلك وزارة القوى العاملة إلى طلب إضافة جناح غير مالي للخدمات الداعمة للأعمال إلى برنامج "سند" الذي يشكل المرجع الوطني لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تم تقديم دراسة الجدوى الأولية حول إنشاء "المركز الريادي" باعتباره الجناح غير المالي في برنامج "سند" 2008 .
- قامت المنظمة مؤخراً بتقديم وثيقة مشروع برنامج التشغيل الذاتي: "إبدأ وحسن مشروعك" إلى برنامج سند، الذي سوف يؤدي إلى إدراج برنامج "إبدأ وحسن مشروعك" في برنامج سند. ويأتي هذا المشروع، الذي يؤمل أن تموله الحكومة العمانية في إطار متابعة الدراسات اللتين أنجزتا من قبل المنظمة.
- نظمت منظمة العمل الدولية في نيسان ٢٠٠٩ أول ورشة عمل متابعة لأساتذة معاهد التدريب الستة وذلك في غرفة صناعة وتجارة عمان، وقد حضرها ٢٥ متدرباً بينهم سبعة كانت المنظمة قد قامت بتدريبهم في ٢٠٠٧.
- عقدت ورشة العمل الثانية لمتابعة أساتذة معاهد التدريب في مايو/أيار ٢٠١٠ وقدمت خلال تلك الدورة توصيات المنظمة بخصوص مستقبل برنامج تعرف إلى عالم الأعمال.
- تتابع منظمة العمل الدولية تنفيذ مشروع إعادة التأهيل الممول من الحكومة وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية بميزانية إجمالية تبلغ \$٣٠٠.٠٠٠، بالاشتراك مع وزارة التنمية الاجتماعية، ولقد تمديد المشروع إلى نهاية مارس/آذار ٢٠١١.

### على صعيد الهدف التنموي الثالث لمنظمة العمل الدولية

- قدمت منظمة العمل الدولية لوزارة القوى العاملة أول نسخة من ورقة السياسة بعنوان "الضمان الاجتماعي للجميع: الاستثمار في التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة"، من أجل مساعدة الوزارة في تطوير سياساتها حول الضمان الاجتماعي.
- قدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في عملية مراجعة التقييم الإحصائي الخامس ٢٠٠٨، وقد نشر التقرير مع بعض التوصيات لتعزيز الإدارة المالية الرشيدة.

• قدم قسم "معايير منظمة العمل الدولية" التعليقات الفنية حول احترام مسودة الأنظمة حول الصحة والسلامة المهنية لمعايير العمل الدولية، وفقاً لقانون الصحة والسلامة لعام ١٩٨٢، بهدف أن تنظر الحكومة في التصديق على اتفاقية أو أكثر من اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية. فلقد ساعدت الدراسة التي قامت بها منظمة العمل الدولية في ٢٠٠٧ والتي راجعت فيها حال الصحة والسلامة المهنية، في سبر التحديات وإمكانية تحسين وضع الصحة والسلامة المهنية في عمان. هناك حاجة لوضع كتاب معلومات أساسية عن الصحة والسلامة المهنية في سلطنة عمان، السياسات أو التشريعات بهذا الشأن، جهاز السلامة والصحة المهنية، و الجهاز الوطني الإداري للصحة والسلامة المهنية تماشياً مع أحكام الاتفاقية رقم ١٨٧. إن إمكانية إستحداث مركز معلومات للصحة والسلامة المهنية، وإقامة حملة توعية وطنية بخصوص الصحة والسلامة المهنية، وكذلك لائحة بأسماء الاختصاصيين في مجال الصحة والسلامة المهنية، كانت من بين التوصيات الرئيسية لتلك الدراسة.

• قامت المنظمة بتنظيم ورشة عمل للاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في مايو/ أيار ٢٠٠٩ حول الصحة والسلامة المهنية بمشاركة وزارة القوى العاملة وقد حضر تلك الورشة ٣٢ ممثلاً من النقابات العمالية سموا من ٢٦ مؤسسة. وقد ركزت تلك الورشة على المعايير الأساسية والصحة والسلامة المهنية ١٥٥ ومن ضمنها بروتوكول ٢٠٠٢، و١٦١، و١٧٠، و١٧٤، و ١٨٧. وقد قامت بعملية تقييم ودراسة شاملة لنظام الصحة والسلامة المهنية في عمان وذلك في سبيل وضع سياسة شاملة للنظام ودليل الصحة والسلامة المهنية الوطنية في نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٩.

#### • على صعيد الهدف التنموي الرابع لمنظمة العمل الدولية

• لقد كان لتنفيذ المرحلة الأولى من مشروع الإعلان الذي تموله وزارة العمل الأميركي لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي في عمان سنة ٢٠٠٦ نتائج مهمة وملحوظة في السلطنة. ولقد أعدت برامج عدة ونفذت لمساعدة نقابات العمال التي يزيد عددها عن ٦٠ نقابة اليوم .



- قدمت منظمة العمل الدولية خدمات إستشارية ومساعدات فنية ونظمت ورش تدريبية خلال عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ لمساعدة تلك الاتحادات على وضع دستورها، نظامها و قوانينها الداخلية وذلك للتصديق عليها في المؤتمر التأسيسي الذي سيعقد نهاية عام ٢٠٠٩.
- تم تنظيم سلسلة من الندوات التدريبية خلال عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ لمفتشي العمل وذلك لمساعدة دائرة التفتيش على تطبيق القوانين . فلقد تم تدريب ١١٠ مفتشو عمل وظفوا خلال عام ٢٠٠٧، ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ . شمل التدريب اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وخصوصاً معايير العمل الأساسية مع التركيز على قضايا الاتجار بالبشر. وقد أختير عشر مفتشين أوائل وتم ترتيب جولة دراسية لهم إلى سنغافورة للإطلاع والاستفادة من خبرة الدولة المضيفة في تفتيش العمل بهدف جعلهم مدربين.
- نظمت ورش عمل ثلاثية لتدريب ممثلي الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والعمال حول المعايير الخاصة بالحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية والتي هدفت إلى تعزيز وعيهم بغية تمكينهم من حل نزاعات العمل والشؤون العمالية، وكذلك تاسيس لجنة ثلاثية إستشارية لحل النزاعات ومشاكل العمل.
- نظمت ورش تدريبية حول حل النزاعات لدائرة حل النزاعات ولممثلي النقابات في وزارة القوى العاملة في مبنى غرفة التجارة والصناعة العمانية، وقد ركزت التدريبات على العمل الجبري، والهجرة، ودور مكاتب التوظيف الخاصة وكيفية رقابتها، والمفاوضة الجماعية، والحرية النقابية، ومنع وحل النزاعات العمالية، والاتجار بالبشر، وانتهاء الخدمة، والعمالة الوافدة، وكيفية صون حقوقهم، والترويج للعمل اللائق.
- قامت المنظمة مؤخراً في ابريل/نيسان ٢٠٠٩ بمساعدة وزارة القوى العاملة بمراجعة نموذج تفتيش العمل، وعملت مع دائرة المعلوماتية في وزارة القوى العاملة على تطوير برنامج معلوماتي لادخال معلومات عمليات تفتيش العمل لتحليلها ولرصدها بهدف متابعة تطبيق معايير العمل. كذلك قامت منظمة العمل في يوليو/ تموز ٢٠٠٩ بعملية تقييم شاملة لنظام التفتيش و الحاجات التدريبية في إطار المشروع التقني الشبه إقليمي المشار إليه أعلاه.
- قامت منظمة العمل الدولية بدراسة وضع العمال الأجانب، ومكاتب التوظيف الخاصة، وآليات التوظيف ومراحلها، وإجراءات التعاقد التي يعاني منها العمال الأجانب في مختلف القطاعات، وشروط العمل والحقوق في عمان.

## الدروس المستفادة

إن التزام الحكومة ممثلة بوزارة القوى العاملة وكذلك أطراف الإنتاج الأخرى في تنفيذ هذه الأنشطة شكل عاملاً أساسياً لتطبيقها بنجاح وخاصة تلك المتعلقة بالحوار الاجتماعي، الجدير ذكره في هذا السياق هو أن وزارة القوى العاملة قامت بتغطية قسم من نفقات الجولة الدراسية لمفتشي العمل إلى سنغافورة، كما ستشارك في تغطية جزء من نفقات الجولتين الدراسيتين التتتين يتم التحضير لهما إلى البرتغال وإسبانيا.

وعلى الرغم من أن دعم منظمة العمل الدولية كان جوهرياً لجهة التغييرات في السياسة وبناء القدرات، برزت الحاجة الى وجوب وضع إطار شامل ومتناسك للنتائج وذلك لضمان الترابط والتعاون بين الأنشطة.

### ٣. أولويات البرنامج الوطني للعمل اللائق ونتائجه

جاءت صياغة هذا البرنامج الشامل بناء على طلب حكومة سلطنة عمان والشركاء الاجتماعيين لتصميم برنامج قطري للعمل اللائق لدعم التنمية الوطنية في البلاد وتوجهها نحو ديمقراطية أكبر. فقد عبر وزير القوى العاملة عن دعمه والتزامه بالعمل بالشراكة مع منظمة العمل الدولية من أجل تصميم هذا البرنامج وإطلاقه ، ووضع سلطنة عمان على خارطة بصفتها أول دولة خليجية تقوم بتقديمه.

صُمم البرنامج القطري للعمل اللائق على أساس الاستشارات الثلاثية الموسعة مع وزارة القوى العاملة ومديرياتها، والشركاء الاجتماعيين، ووزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة الاقتصاد الوطني. وأعاد البرنامج النظر في القضايا الأساسية في سياق مشاريع وبرامج التعاون الفني المستمرة، وعكس الأولويات الجديدة للأطراف المكونة والخطط الإستراتيجية في الوزارات الأخرى.

في غياب إطار تنمية تكميلي (لا يوجد إطار تابع للأمم المتحدة للمساعدة في التنمية في البلد بما أنه يوجد وكالات محدودة تابعة للأمم المتحدة)، يشكل هذان الإطاران الوطنيان الأسس الضرورية لتعزيز العمل اللائق باعتباره جدول أعمال وطني ولتطبيق برنامج متعدد المكونات.

## ٤.١. أولويات ونتائج ٢٠١٠-٢٠١٣

### الهدف التتموي:

المساهمة في النمو الاقتصادي من خلال العمل اللائق

### الأولويات و المخرجات :

#### أ. تعزيز اندماج القوى الوطنية في الاقتصاد

١. سياسات تشغيل فعالة لدعم العمل المنتج في القطاع الخاص
٢. تعزيز قدرات قطاع التعليم التقني والتدريب المهني وخدمات التشغيل لتحسين تشغيل العمانيين ومن ضمنهم ذوي الاعاقات
٣. تعزيز ثقافة الريادة عبر خلق بيئة تشجع الأعمال وعبر تأمين خدمات دعم المؤسسات الصغيرة للشباب (نساء ورجال)

#### ب. ضمان فعالية الحوار الاجتماعي وفق معايير العمل الدولية

٤. تعزيز إدارة العمل لتطبيق قانون العمل وفق معايير العمل الدولية.
٥. تشجيع الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين للمساهمة بفعالية في تطوير السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

#### ج. تعزيز الحماية الاجتماعية

٦. توسيع غطاء التأمينات الاجتماعية ليشمل العاملين لحسابهم الخاص، والالتزام في تطبيق المعايير الدولية للصحة والسلامة المهنية

(أنظر الملحق ١، البرنامج الوطني للعمل اللائق، إطار النتائج والنموذج)

## ٤.٢ إستراتيجية البرنامج الإجمالية وتصميمه

سوف يتم إدراج مكونات البرنامج القطري للعمل اللائق بالكامل في الإستراتيجيات الوطنية والخطط التتموية لتعزيز مركزية معايير العمل الدولية، والنوع الاجتماعي والتركيبية الثلاثية والحوار الاجتماعي. إن دعم الحكومة والشركاء الاجتماعيين ومساعدتهم في المجالات الرئيسية المحددة لتحقيق نتائج البرنامج القطري يتم عبر نهج وتدخلات منسقة ومتعددة المكونات تركز على الأولويات الوطنية والميزة المعيارية التي تتمتع بها منظمة العمل الدولية. يكمن الهدف في

تحسين قدرات وزارة القوى العاملة ومديرياتها والوزارات المعنية الأخرى المشاركة في أهداف التنمية الوطنية في عمان، ومنظمات العمال وأصحاب العمل.

تعتبر بعض تقديرات المنظمة إستكمالاً للإنجازات السابقة بحيث ستقوم المنظمة بتوظيفها لتحقيق نتائج وتماسك أفضل في الإطار المتكامل للبرنامج الحالي. أما المبادرات الجديدة فهي نتيجة مباشرة للمحادثات التي تمت مع الأطراف المكونة والأولويات التي حددت من قبلها.

وبالتحديد، سوف يدعم البرنامج بناء القدرات وخطط التنمية المؤسسية للأطراف المكونة على المستويين الوطني واللامركزي، ويقدم البرنامج كذلك الدعم لتطوير المؤسسات الثلاثية وآلية الحوار الاجتماعي.

بما أنه البرنامج القطري الأول في عمان ، سيمتد هذا البرنامج لفترة ثلاث سنوات. سوف يسمح ذلك التركيز على تخصيص الموارد ومرونة أكثر في مراجعة وتقييم نتائج البرنامج واتخاذ الإجراءات الضرورية حيث يلزم ذلك. ويأخذ هذا البعد في عين الاعتبار قدرة الأطراف المكونة على تطبيق الأنشطة وتقييمها بسرعة. سوف يتم إدراج البرنامج القطري للعمل اللائق بالكامل على المستوى الإقليمي ضمن إطار أنشطة مجلس التعاون الخليجي، منظمة العمل العربية، ونشاطات المركز العربي للتشغيل والادارة - تونس، كما أن منظمة العمل سوف تضمن منظوراً إقليمياً لأنشطتها من أجل ضمان التكامل والتعاون بين دول الخليج وتشاطر الدروس المستنتجة ونقل الخبرات.

#### أ. تعزيز إدماج القوى الوطنية في الاقتصاد

إن التحدي الأكبر الذي تواجهه الحكومة العمانية هو استحداث فرص عمل كافية للشباب والرجال والنساء من أجل استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل. وتثار الحكومة على تطبيق سياسة التعمين في القطاع الخاص (الذي يستحدث وظائف ست مرات أكثر من القطاع العام ويشمل على أغلبية العمال الوافدين<sup>6</sup>) عبر إستراتيجية قطاعية هادفة. لكن التفاوت الحالي بين القطاعين العام والخاص يتطلب الحصول على خدمات العمل النشطة ذات النوعية الجيدة بشكل أفضل لتعزيز

<sup>6</sup>وفقاً للخطة الخمسية السادسة (٢٠٠١-٢٠٠٥)، وصل عدد العمال المغتربين في القطاع الخاص إلى ٤٩٤.٤٧٩ عام ٢٠٠٠ مقارنة مع ٩٨.٤٢١ عماني. بحلول عام ٢٠٠٣، كان هناك حوالي ٥٤٣.٠٠٠ مغترباً يعملون في القطاع الخاص.

قابلية الاستخدام في إطار إستراتيجيات وسياسات تتم مراقبتها بشكل جيد لاستحداث الوظائف وتحقيق الاندماج في سوق العمل

استراتيجية البرنامج: يركز البرنامج على نتيجتين:

#### ١. سياسات تشغيل فعالة لدعم العمل المنتج في القطاع الخاص

على الرغم من أن الحكومة وضعت سياسة استخدام شاملة وموثوق فيها ونظام معلومات سوق العمل، يكمن التحدي في الحاجة إلى إستراتيجية استخدام شاملة تتضمن سياسات العمل الخاصة بالمواطنين والوافدين، وتجمع بين سوق العمل والضمان الاجتماعي وهجرة العمال ومؤسسات الصحة والسلامة المهنية ودرس إمكانية إصلاحها.

سوف تقدم منظمة العمل الدولية المساعدة الفنية لتقوية القدرات الفنية لوزارة القوى العاملة ضمن جهودها المستمرة لتطوير سياسة الاستخدام وتحليلها، ومراقبة تطورات سوق العمل والاستخدام، إلى جانب تطبيق السياسات المناسبة للتأكد من أن عملية النمو وخطط التنمية الخمسية تؤدي إلى تعزيز قدرة الاقتصاد على توليد العمل. علاوة على ذلك، سيتم التركيز على القوى العاملة الشابة والنسائية والمناطق الأقل نمواً.

سوف تعتمد إستراتيجية البرنامج على تعزيز هيكلية الوزارة وعملها المستمر - على الأخص الآلية المصممة لتنسيق سياسة توظيف العمانيين مع القطاع الخاص عبر تشكيل اللجان القطاعية. من جهتها، سوف تدعم منظمة العمل الدولية المديرية العامة للتخطيط والتطوير في وزارة القوى العاملة من خلال إنشاء فريق عمل متعدد الاختصاصات للاستخدام والنمو وبناء قدرات الفريق، مع وجود ممثلين من الأطراف والوزارات المعنية الأخرى وفق ما تراه وزارة القوى العاملة مناسباً.

سوف يتم إجراء عدد من الدراسات حول سوق العمل العماني، مع التركيز على تطوير سياسات استخدام ملائمة تكمل أطر التنمية القائمة وتدعم استحداث الوظائف في القطاع الخاص. وسوف تلقي الدراسات الضوء على الولايات والأقاليم، وسوف تتضمن ما يلي:

- دراسة تقييمية لسياسات سوق العمل لتشغيل العمانيين

- استطلاع حول الانتقال من المدرسة إلى العمل
- دراسة تقييمية لنتائج الاستخدام المتعلقة بإستراتيجية التويع الاقتصادي
- دورات تدريبية لمدراء التشغيل لتطوير متابعة إستراتيجية سوق العمل

على الصعيد نفسه، سوف تطبق أنشطة أولية لبناء القدرات (التدريب) المتعلقة بالاستخدام وسياسة سوق العمل بشكل مباشر مع الأقسام المعنية في المديرية العامة للتخطيط والتنمية واللجان القطاعية التي تم إنشاؤها لتطبيق سياسة توظيف العمانيين. وعبر أنشطة بناء القدرات، تصبح المديرية العامة للتخطيط والتطوير مجهزة بشكل أفضل لوضع جدول أعمال للاستخدام لوزارة القوى العاملة وللتنسيق مع الوزارات المعنية، وخصوصاً وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة الخدمة المدنية والشركاء الاجتماعيين وذلك ب:

- دعم إعداد أدلة إرشادية لتحسين مهارات وانتاج العاملين في القطاع الخاص
- دعم اللجان القطاعية لتصبح ثلاثية التركيب وبناء قدرتها من خلال التدريب لتصبح أكثر فعالية في تحليل سوق العمل ولصقل مهاراتهم ونتاجيتهم وفهم أكثر لعملية الطلب والعرض في سوق العمل

مؤشرات الأداء الأساسية	
سياسات سوق العمل والاستخدام الجديدة، والإستراتيجيات وخطط العمل التي تأخذ في عين الاعتبار النتائج والتوصيات الناتجة عن الدراسات التي تأخذ بعين الاعتبار موضوع الجندرة والتي تتضمن إجراءات للترويج لعمل منتج ولائق .	
الشركاء	النتائج
<ul style="list-style-type: none"> <li>- وزارة القوى العاملة (المديرية العامة للتخطيط والتطوير)</li> <li>- غرفة التجارة والصناعة في عمان</li> <li>- الاتحاد العام للعمال في عمان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>١.١ تعزيز قدرات موظفي الوزارة في تنفيذ سياسات سوق العمل والتشغيل بالتعاون مع القطاع الخاص .</li> <li>١.٢ تطوير دور اللجان القطاعية المشتركة للتعمين في مجال التدريب والتشغيل للقوى العاملة في عمان</li> </ul>

٢. تعزيز قدرات قطاع التعليم التقني والتدريب المهني وخدمات التشغيل لتحسين تشغيل العمانيين ومن ضمنهم المعاقين

لقد إستطاعت السلطنة تحقيق تقدم ملحوظ بخصوص توسيع سوق العمل وزيادة نسبة مشاركة القوى الوطنية العاملة. كذلك ربط المعرفة التقنية ومهارات العمانيين لتواكب شروط التغير التقني العالمي السريع وتلائم حاجات سوق العمل. وعلى أي حال، لا يزال هناك حاجة إلى تزويد القطاع الخاص بتلك المهارات مما يعني ضرورة إعداد وتوفير القوى العاملة المهنية والتقنية لتكون قادرة على التكيف مع التغيرات الحاصلة في بيئتها وتوسيع وتطوير القطاع الخاص.

حالياً، تقدم نظام التدريب المهني والفني في عُمان بعد أن واجه تحديات كثيرة في وجه إنتاج القوى العاملة المرنة والقادرة على التأقلم. في هذا الإطار، يعتبر الحصول على خدمات سوق العمل ذات النوعية الجيدة عاملاً رئيسياً، إلى جانب اندماج النساء والشباب والمعاقين في العمل بشكل أفضل.

**إستراتيجية البرنامج:** سوف تدعم منظمة العمل الدولية مراكز التدريب المهني الحالية، ومعهد السياحة والكليات التقنية، ومديرية التدريب المهني في ثلاث مجالات:

الأول: مساعدة تقنية لتطوير الآلية المؤسسية لمزودي التعليم التقني والتدريب المهني كقياس للمتابعة. هذا يعني الطلب إلى جميع مزودي الخدمات التعليمية التقنية والتدريب المهني الالتزام بمعايير ثابتة. سوف تقدم منظمة المعمل الدولية المساعدة اللازمة في بناء قدرات الموظفين في مجال ضمان جودة التدريب كما يودها القطاع الخاص، وسوف تقوم أيضا بتزويدهم بالمراجع والمواد اللازمة.

الثاني: برنامج تدريبي لصقل الكفاءات لإدراج خدمات التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية ومراكز التدريب المهني ومكاتب التشغيل

الثالث: التركيز على القدرة التشغيلية وتعيين المعاقين في وظائف مناسبة.

وسيكون ذلك من خلال:

- إدراج آلية ضمان جودة التدريب في مراكز التدريب المهني
- تطوير الآلية المؤسسية لضمان جودة التدريب وتدريب موظفي مراكز التدريب المهني لتحسين خدمات التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي في المؤسسات التدريبية وفي مكاتب خدمات التشغيل في السلطنة.
- إعداد خطة تدريبية لإدراج خدمات التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية ومراكز التدريب المهني ومكاتب التشغيل
- إعداد وتنفيذ خطة عمل لتوظيف ذوي الإعاقات

كما ستدعم قدرات موظفي الفئات الأولى لضمان وجودة التدريب وفق ما يحتاجه القطاع الخاص إضافة إلى تأمين المراجع الخاصة لذلك. وسوف تكمل هذه الاستراتيجية الدعم المالي والفني الذي تقدمه الأطراف المانحة الأخرى (ألمانيا ، الولايات المتحدة واليابان) في مجال التدريب المهني ، كما سيطور البرنامج إستراتيجية تهدف إلى تحسين الإرشاد والاستشارة الوظيفية في مراكز الإستخدام الأربعة.

أما لجهة اندماج المجموعات الممثلة جزئياً في القوى العاملة، سوف يتم تأمين المساعدة الفنية وبناء القدرات المؤسسية لدعم تطبيق الإستراتيجية الوطنية حول تقدم المرأة العمانية التي وضعتها وحدة المرأة والطفل في وزارة التنمية الاجتماعية. الإستراتيجية هي وثيقة تشمل مجالات أساسية، بما فيها الاستخدام.

سوف يتم إجراء بحوث ودراسات عن وضع المرأة العاملة وجمع البيانات عن عوامل النوع الاجتماعي في التشغيل، مع أخذ تجربة البلدان الأخرى في عين الاعتبار. سوف تركز الدراسات على أفضل الوسائل لتعزيز مشاركة المرأة والمساواة في الفرص (التدريب، الترقية، الخ) في القطاع الخاص، إلى جانب الاستخدام غير النظامي والعمال المنزليين المهاجرين. وسوف تستعمل النتائج في صنع السياسة الوطنية.

تتابع منظمة العمل الدولية تطبيق مشروع التعاون الفني بعنوان "تحسين خدمات الاستخدام وإعادة التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقات" من أجل دعم البرنامج الوطني الذي تنفذه وزارة التنمية



الاجتماعية والذي يسعى إلى تحسين إجراءات إعادة التأهيل ووضع سياسات واستراتيجيات إعادة تأهيل ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقات.

مؤشرات الأداء الأساسية	
<p>- عدد الخدمات التي تم تطويرها وتشغيلها في مجال الارشاد الوظيفي والتوجيه المهني للنساء</p> <p>- عدد مراكز التدريب المهني التي أدخلت إليه ضمان الجودة.</p> <p>- عدد الخدمات التي تم تطويرها وتشغيلها لتعزيز دخول ذوي الإعاقات إلى سوق العمل</p>	
الشركاء	النتائج
- وزارة القوى العاملة، مركز السيب SEEB للتدريب المهني، المراكز الفنية	٢.١ إدراج آلية ضمان جودة في مراكز التدريب المهني
- وزارة القوى العاملة	٢.٢ تحسين خدمات التوجيه المهني والارشاد الوظيفي في المؤسسات التدريبية وفي مكاتب خدمات التشغيل في السلطنة
وزارة القوى العاملة وزارة التنمية الاجتماعية المنظمات الوطنية الغير حكومية	٢.٣ تطوير خدمات وسياسات عامة لإعادة تأهيل واستخدام المجموعات الهشة، مع التركيز على النساء وذوي الإعاقات

### ٣. تعزيز ثقافة الريادة عبر خلق بيئة تشجع الأعمال وعبر تأمين خدمات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إستراتيجية البرنامج: بما أنه من المتوقع أن يلعب قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً قيادياً في الأنشطة الاقتصادية المستقبلية في السلطنة، سعت منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠٠٧ وحتى الآن بتقديم المساعدة الفنية والتدريبية في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سبيل دعم ثقافة الريادة عبر متابعة برنامج " تعرف إلى عالم الأعمال". ومن الجدير ذكره بأن هذا البرنامج قد أدرج في ستة من معاهد التدريب المهني والكليات التقنية بمساعدة المنظمة. ولقد نظمت هذه النشاطات بناء على توصيات التقرير الذي أعدته المنظمة " تقييم الخدمات الداعمة للأعمال" و " دراسة الجدوى الأولية حول إنشاء المركز الريادي" بإعتباره الجناح الغير مالي لبرنامج "سند".

- قامت المنظمة مؤخراً في نيسان ٢٠٠٩ بتقديم وثيقة مشروع برنامج التشغيل الذاتي " إبدأ وحسن مشروعك" إلى برنامج سند وقامت بتنظيم ورشة عمل تحديث/متابعة لأساتذة

التدريب المهني في ستة معاهد تدريب في السلطنة لتدريبهم على الأنماط الجديدة لهذه المبادرة وللاستماع إلى الصعوبات والتحديات التي تواجههم. وقد حضر هذه الدورة ٢٥ متدرباً، سبعة منهم درّبوا من قبل المنظمة في ٢٠٠٨ وذلك في غرفة صناعة وتجارة عمان. وسوف تعقد ورشة مماثلة في نهاية شهر نوفمبر من العام نفسه. ومن المهم الإشارة إلى أنه مع نهاية عام ٢٠٠٩ ستكون الدفعة الأولى من المتدربين على برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال" قد أكملت تدريبها بشكل كامل.

- سوف تستمر المنظمة في دعم برنامج سند ومراكزه الأخرى لتصبح قادرة على تقديم خدمات أكثر دأمة للأعمال للمؤسسات الصغيرة الحالية والمستقبلية وكذلك استهداف برنامج التشغيل الذاتي الذي يدعمه برنامج سند حالياً وذلك من خلال متابعة إعداد دورات تدريبية وإنشاء وحدة متابعة في مركز التشغيل الذاتي لسند.
- ستقوم المنظمة بتكليف البرنامج التدريبي لمنظمة العمل الدولية لإبدأ وحسن مشروعك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع التركيز على تلك التي تخص المرأة في عمان، وكذلك تدريب المدربين.
- سوف تقوم المنظمة بمراجعة وتكليف الحزمة التدريبية ل " تعرف إلى عالم الأعمال" لتنتمشي والثقافة العمانية لإطلاقه وإدراجه في المناهج.
- ستقوم المنظمة بعملية تقييم لبرنامج تعرف إلى عالم الأعمال بعد سنة من إطلاقه، وسيكون هذا التقييم أساساً في تقديم التوصيات اللازمة لوضع إستراتيجية لنشر وإدراج تلك المبادرة في المناهج التعليمية في السلطنة.

مؤشرات الأداء الأساسية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة نسبة الحصول على الخدمات الدأمة للأعمال ضمن المجموعات المستهدفة</li> <li>• عدد مراكز التدريب المهني والكليات التقنية التي أدخلت برنامج كاب في مناهجها</li> </ul>	
الشركاء	النتائج
<ul style="list-style-type: none"> <li>- وزارة القوى العاملة</li> <li>- برنامج "سند"</li> <li>- غرفة التجارة</li> <li>- وزارات الاقتصاد والمالية والصناعة</li> </ul>	<p>٣.١ مركز سند ومراكزه الأخرى قادرة على تقديم خدمات أكثر دأمة للأعمال للمؤسسات الصغيرة الحالية والمستقبلية</p> <p>٣.٢ إدراج البرنامج التدريبي "تعرف إلى عالم</p>

### ب. ضمان فعالية الحوار الاجتماعي وفق معايير العمل الدولية

تعتبر قدرة وزارة القوى العاملة والشركاء الاجتماعيين على مراقبة وتطبيق معايير العمل الدولية والاتفاقيات المصادق عليها حجر الأساس في عملية الحوار الاجتماعي، إلى جانب إنشاء نقابة عمالية حقيقية. كما أن قدرة الشركاء الاجتماعيين على إجراء حوار اجتماعي فعال والإعتراف بهم كأطراف فاعلة في عملية الإصلاح الإقتصادي عاملان أساسيان في هذا الإطار. سوف يتم تطبيق إطار بناء القدرات الاجمالي مع التصديق على إتفاقيات إضافية وتطبيقها. ولتحقيق هذه الأولوية، حدد البرنامج نتيجتين:

#### ١. تعزيز إدارة العمل لتطبيق قانون العمل وفق معايير العمل الدولية

##### إستراتيجية البرنامج

حالياً تعتبر إدارة العمل التي تمثلها مديريات الرعاية العمالية في العمل ، وفض النزاعات والرفاهية في العمل في حاجة إلى تعزيز قدرتها على تطوير السياسات ومراقبة ظروف العمل والتوسط في نزاعات العمل وتطبيق قانون العمل. فالإنتهاكات الحاصلة لحقوق بعض العمال وخاصة الوافدين منهم هي بسبب عدم ملائمة آلية تفتيش العمل، ونقص الخبرة في مجال تفتيش العمل.

لقد بينت الدراسة التقييمية التي أجرتها منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٧ لنظام فض النزاعات في عُمان أن معظم تلك النزاعات كانت بسبب عدم إحترام معايير العمل وعدم وجود إجراءات وقائية لتعزيز إدارة علاقات العمل. فإن أكثر من ٤٥% من الحالات التي عولجت عن طريق الوساطة إنتهت إلى المحاكم المدنية. والجدير ذكره انه قد تمت مراجعة نظام فض النزاعات بعد التقييم، ولكن لا زال هناك حاجة لمراجعة هذه الآلية من أجل إنشاء محكمة تنظر في تلك الأمور وتكون تابعة أو تحت وصاية وزارة القوى العاملة. وقد أجريت دورة تدريبية للمسؤولين في قضايا النزاعات وقضايا التسوية في وزارة القوى العاملة، إلى جانب العمال وأصحاب العمل والقضاة والمسؤولين الآخرين في الوزارات المعنية الأخرى لجهة التعامل بفعالية مع فض النزاعات الفردية والجماعية عبر مهارات الوساطة.

سيرتكز برنامج العمل اللائق على الدعم الفني والتقني والتدريبي الذي قدمته منظمة العمل الدولية خلال الأعوام ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ لمديريات التفتيش والرعاية في العمل التابعة لإدارة العمل في وزارة القوى العاملة حول مسائل المعايير الدولية، تفتيش العمل، العمل الجبري والاتجار بالبشر. وستقوم المنظمة بتنظيم ورش وبرامج تدريبية لبناء قدرات وزارة القوى العاملة لتطوير آليات تفتيش العمل، لتحديث مهارات المسؤولين في الوزارة وقدراتهم لتطبيق وتعزيز قانون العمل الذي تمت مراجعته، ولرفع كفاءة وتدريب مفتشي العمل لديها حول معايير العمل الدولية والحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، بما في ذلك قضايا العمل الجبري، والاتجار بالبشر. ومن المهم الإشارة إلى أن المنظمة ستبني على الخطوات التي إتخذتها الوزارة لزيادة عدد المفتشين ب ٦٨ مفتشاً بينهم ١٢ مفتشة. وقد رتبت منظمة العمل الدولية جولة دراسية لعشرة مفتشين أوائل من السلطنة إلى سنغافورة للاستفادة من تجربتها وتبادل الخبرات في مجال تفتيش العمل.

ومن الجدير ذكره صدور المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٨/١٢٦ بتاريخ ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠٠٨ بخصوص قانون مكافحة الاتجار بالبشر.

سوف تسعى منظمة العمل الدولية بعدما قيمت حاجات وحدة تفتيش العمل وبعد مراجعة مسودة قانون تفتيش العمل ودليل الإرشاد وفق قانون العمل العماني ومعايير العمل الدولية إلى دعم استقلالية الوزارة في تطويرها لنظام تفتيش العمل لديها معتمدة على الخطوات التي أخذتها الوزارة لزيادة عدد مفتشي الذي وصل حالياً إلى ١٦٠ مفتشاً. سوف تشمل الأنشطة الإضافية ورشات عمل تدريبية للمفتشين الجدد، تكييف وترجمة وإنتاج أدلة للتدريب حول تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية وحل النزاعات باللغة العربية. وبذلك، تتفهم المكاتب الحكومية المعنية طلبات منظمة العمل وتحترمها عند مراجعة الاتفاقيات وتطبيقها.

سوف يستمر بناء قدرات قسم التفتيش لضمان تطبيق القواعد والأنظمة من قبل المؤسسات وأصحاب العمل الفرديين. ويجري الآن الإعداد لجولتين دراسيتين إلى البرتغال وإسبانيا لتدريب ١٢ مفتشاً لصقل مهاراتهم التعليمية والتدريبية في البرتغال وإسبانيا، وذلك بالتكافل مع وزارة القوى العاملة، وذلك في إطار المشروع الشبه إقليمي الذي تنفذه منظمة العمل الدولية. كما تقوم

المنظمة بالبحث عن مصادر تمويل أخرى لدعم جهود السلطنة في خطواتها الرائدة نحو تعزيز جهاز التفتيش وجعله رائداً في المنطقة العربية .

ستقوم المنظمة ضمن إطار مشروع الإعلان والبرنامج الشبه إقليمي بتنفيذ نشاطات تدريبية لموظفي وحدة حل النزاعات في وزارة القوى العاملة، وبتحضير حزمة تدريبية لمفتشي العمل في اللغة العربية تتضمن معلومات حول سياسات، استراتيجيات وقوانين تفتيش العمل، المعايير الدولية، قوانين العمل وكتابة التقارير. وسيكون بعض هذه الأنشطة ، إدارة العمل" تفتيش العمل " والعمل الجبري و الاتجار بالبشر وكذلك الصحة والسلامة المهنية.

ستستمر منظمة العمل الدولية بتقديم الدعم للتصديق على الاتفاقيات ٨١ و ١٥٠ و ١٤٢. والجدير بالذكر هو تحقيق وزارة القوى العاملة لعدة إنجازات أهمها إصدار الوزارة كتيب لمفتشي العمل، ودليل الصحة والسلامة المهنية للصحة والسلامة المهنية.

وبالإضافة، سوف يعمل على ضمان تماشي ظروف عمل العمال الوافدين مع المعايير التي تنص عليها الاتفاقيات الدولية وقانون العمل المحلي. علاوة على ذلك، سوف تقوم منظمة العمل بتقديم الدعم الفني اللازم للجهود الوطنية الإستراتيجية المهمة وكذلك التعاون والتفاعل مع البلدان المرسله التي دعت دول الخليج إلى اعتماد إجراءات لحماية العمال المهاجرين، مع التركيز على عاملات المنازل. وسوف يتم ذلك عبر دراسة نظام الكفيل، وتحديد المشاكل والإجراءات الضرورية لحلها، وعبر اتفاق ثنائي تجريبي مع الدول المرسله للعاملات المهاجرات حيث يمكن تطبيقه على المستوى الإقليمي الفرعي في دول مجلس التعاون الخليجي.

سوف تقوم منظمة العمل الدولية بتقديم الدعم الفني اللازم من أجل ضمان تطبيق إستراتيجية القوى العاملة الهادفة إلى إدراج قضايا المساواة بين الجنسين على كل المستويات وضمن البرنامج (من التوظيف إلى التدريب والترقية إلى مراكز أعلى)، وفق ما طلبته وزارة القوى العاملة، وسوف يركز التدريب على مسائل مرتبطة بتعزيز العمل اللائق للشباب (رجالاً ونساءً)، ويشمل ذلك توعية كافة الأطراف حول دور المرأة في مسيرة التنمية في البلاد، وتطبيق مكونات مشاركة المرأة الاقتصادية والاستخدام ضمن خطة العمل الوطنية المتعلقة بالمرأة العمالية، والاستفادة من

تشريعات العمل. ويشمل ذلك إطلاق حملة توعية حول حقوق العاملات في القطاع الخاص من خلال استعمال الوسائل الإعلامية لهذه الغاية بالتعاون مع الوزارات الأخرى كوزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة التجارة وغيرها، كما ترى وزارة القوى العاملة مناسباً.

مؤشرات الأداء الأساسية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نسبة المفتشين المدربين الذين يقومون بعملهم حسب العايير الدولية المعتمدة</li> <li>• نسبة الاجراءات المتخذة بخصوص تطبيق السياسات المتعلقة بالعمل الجبري</li> <li>• نسبة النقاط التي أدخلت علة آليات فض النزاع لتوصية التوفيق والتحكيم الاختياريين رقم ٩٢ ( Recommendation No. 92 Voluntary Conciliation and Arbitration)</li> <li>• وضع آليات نظام حل النزاعات العمالية في العمل</li> </ul>	
الشركاء	
٤.١ دائرة تفتيش فعالة	- وزارة القوى العاملة
٤.٢ تعزيز قدرات الوزارة في تسوية المنازعات	- وزارة القوى العاملة
٤.٣. تعزيز قدرات وزارة القوة العاملة والشركاء الاجتماعيين حول مسائل معايير العمل الدولية، التشريعات الوطنية وكتابة التقارير	- وزارة القوى العاملة والشركاء الاجتماعيين
٤.٤ تحسين الإداء المؤسسي لإدارة مسائل العمال الوافدين	
٤.٥ تحسين القدرة المؤسسية للعمل على مواضيع العمل الجبري والإتجار بالبشر	

٥. تشجيع الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين للمساهمة بفعالية في تطوير السياسات الاجتماعية والاقتصادية

إستراتيجية البرنامج: إن الشرط الأساسي لتحسين الحوار الاجتماعي في البلاد وتطوير آليات ثلاثية هو إنشاء نقابات عمالية فاعلة. قدم البرنامج المساعدة للاتحاد العام للعمال في سلطنة عمان، كما فعل في وضع مسودة دورها ومهمتها وأهدافها ووضعها القانوني ونظامها الداخلي من

أجل إنشاء اتحاد وزيادة العضوية وانتخاب مشاركين تحضيراً للمؤتمر الوطني للتأسيس الذي عقد في شباط ٢٠١٠.

ومن المهم الإفادة بأن قدرات وزارة القوى العاملة والشركاء الاجتماعيين في مراقبة وتطبيق معايير العمل الأساسية الدولية والاتفاقيات المصدق عليها هي حجر الأساس لعملية الحوار الاجتماعي التي أسست لإنشاء اتحاد عمال مستقل. كما أن قدرة الشركاء الاجتماعيين في على إجراء حوار اجتماعي فعال والإعتراف بهم كأطراف فاعلة في عملية الإصلاح الإقتصادي هما عاملان أساسيان في هذا الإطار. سوف يتم تطبيق إطار بناء القدرات الإجمالي مع التصديق على اتفاقيات إضافية وتطبيقها.

قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية والمالية لتوعية أعضاء الاتحاد حول كيفية إجراء الانتخابات وتسيير إدارة نقابة العمال، وأولت أهمية خاصة لزيادة عدد الأعضاء من النساء عبر تشكيل لجنة نسائية وطنية لنقابة العمال. ويتم بناء قدرات قادة نقابات العمال (أعضاء اللجنة الوطنية، ولجان العمال في المؤسسات والشركات الرئيسية) حول معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي، وخلافات العمل، والاتفاقيات الجماعية، ومهارات التفاوض، واتصالات والتواصل مع الاعلام ومن ضمنها تلك التي على مستوى المؤسسة الواحدة، وتفتيش العمل من أجل تحديد طبيعة ومضمون إصلاح قانون العمل. كما سيعمل على تنظيم جولات دراسية خارجية لتبادل الخبرة حول كيفية عمل النقابات العمالية الحرة، ودورات تدريبية لموظفي وزارة القوى العاملة حول مسائل النقابات العمالية. بالإضافة إلى ما سبق، سوف تعمل المنظمة على إعداد إستراتيجية عامة لتعزيز ودعم الاتحاد العمالي الجديد.

سوف يتم تطوير هذه الأنشطة بالتوازي مع مشاريع بناء القدرات المستمرة التي تنفذها مبادرة SOLIDARITY، (مبادرة نقابة العمال النرويجية)، والسفارة الأميركية.

سوف تستهدف أنشطة خاصة أصحاب العمل لتمكينهم من توعية مختلف أعضائهم حول قانون العمل الجديد والدور الذي يضطلعون به لتغيير الاقتصاد العماني. سوف يركز البرنامج كذلك على تعزيز قدرات مؤسسات أصحاب العمل، ودعم عملية إعادة بناء هيكلية غرفة التجارة

والصناعة العمالية وتعزيز إدارتها، ودراسة تقييمية لقسم الموارد البشرية مع التركيز على المجالات التالية: التخطيط الإستراتيجي، وخدمات التدريب، ومهارات التفاوض، وقضايا سوق العمل بما في ذلك معايير العمل الدولية، مع التشديد على المعايير المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والقطاع الخاص. ستقوم منظمة العمل الدولية بتقديم المساعدة لكبار المسؤولين في المؤسسات وذلك لتحسين التعاون والتفاوض في أمور إدارة قضايا العمل والعمال، وتنظم دورات تدريبية لغرفة تجارة وصناعة عمان حول القضايا المتعلقة بالمفاوضة الجماعية ومهارات التفاوض، ومهارات التواصل والاعلام. كذلك لبعض مدراء قسم الموارد البشرية حول سياسات الموارد البشرية والتعاون في إدارة قضايا العمل والتفاوض.

ستقوم منظمة العمل الدولية بتقديم مساعدة تقنية لإنشاء وحدة عمل ضمن الغرفة وتدريب حول مسائل العمل لتحسين تطبيق قانون العمل وفق المعايير الدولية ومن ضمنها الحماية الاجتماعية .

سوف تعمل وزارة القوى العاملة، بمساعدة منظمة العمل الدولية، على تحسين الإطار القانوني والمؤسسي لآليات الحوار الاجتماعي الثنائية والثلاثية. سوف يدعم البرنامج تشكيل لجنة عمل ثلاثية استشارية من أجل تعزيز الاستشارة حول القضايا المتعلقة بالعمل والتفاوض الاجتماعي، والاهتمام بالوقاية من خلافات العمل وحلها. كما سوف يضمن مشاركة الشركاء الاجتماعيين في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية وسوف يسهل التصديق على الاتفاقيات الأساسية الأربعة المتبقية (اتفاقية رقم ٨٧، اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق بالتنظيم؛ الاتفاقية رقم ٩٨، اتفاقية الحق بالتنظيم والمفاوضة الجماعية؛ اتفاقية رقم ١٣٥، اتفاقية ممثلي العمال؛ اتفاقية رقم ١٥٤، اتفاقية المفاوضة الجماعية). قد تكون هذه الخطوة الأولى تجاه إنشاء مجلس اجتماعي واقتصادي. وستنظم في هذا الإطار دورتين تدريبيتين ثلاثية حول الحوار الاجتماعي على أن تشمل إطار إنشاء اللجنة الثلاثية.

مؤشرات الأداء الأساسية



<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء لجنة ثلاثية استشارية وطنية وتفعيلها.</li> <li>• عدد الاجتماعات الثنائية (عمال وأصحاب العمل) لبحث أمور السياسات العامة</li> <li>• عدد القرارات المشتركة الصادرة عن المؤسسات الثلاثية المدمجة في إطار السياسات العامة والقانونية</li> <li>• عدد الخدمات الجديدة أو المحسنة التي يقدمها أصحاب العمل (تدريب، أنظمة إعلامية، خدمات استشارية، منشورات)</li> <li>• عدد الأهداف التي تضمنتها استراتيجية التخطيط للمنظمات العمالي من أجندة العمل اللائق</li> <li>• عدد الاجراءات المتخذة المضمنة في السياسات الحالية لتسهيل عملية المفاوضة الجماعية</li> </ul>	
الشركاء	النتائج
<ul style="list-style-type: none"> <li>- منظمة العمال</li> <li>- وزارة القوى العاملة</li> </ul>	<p>٥.١ هيكليات مستقلة لنقابات العمال وتعزيزها لخدمات وتمثيل أفضل ومن ضمنها على مستوى المؤسسة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- منظمة العمال</li> <li>- منظمة أصحاب العمل</li> <li>- وزارة القوى العاملة</li> </ul>	<p>٥.٢ تعزيز قدرات مؤسسات أصحاب العمل</p> <p>٥.٣ تشكيل لجنة ثلاثية من أجل تعزيز الاستشارات حول القضايا المتعلقة بالعمل والتفاوض</p>

### ج. تعزيز الحماية الاجتماعية

١. **توسعة غطاء التأمينات الاجتماعية، والالتزام في تطبيق المعايير الدولية للصحة والسلامة**

**إستراتيجية البرنامج:** تم تأسيس نظام التأمين الاجتماعي في عمان بموجب مرسوم سلطاني رقم ٩١/٧٢ حيث ما زال مطبقاً منذ عام ١٩٩٢ لتقديم المساعدات الخاصة بالشيخوخة والوفاء والإعاقة لموظفي القطاع الخاص. إن الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي هي هيئة ثلاثية تمثل الموظفين وأصحاب العمل والحكومة، وأكملت حتى الآن خمس مراجعات إحصائية بمساعدة شركة استشارات إحصائية. وتم توسيع الخطة لتغطية الإصابات والأمراض المهنية وتقديم خطة للعاملين العمانيين لحسابهم الخاص. تهدف إستراتيجية الحكومة إلى ضمان الحفاظ على إدارة مالية شفافة في المؤسسات العامة. وحيث أن الخطوات التالية لاستراتيجية الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي للسنوات الخمس القادمة ترمي إلى توسيع غطاء الضمان الاجتماعي وشمله فئات أخرى كالعاملين لحسابهم (من المتوقع أن تنفذ التغطية الإلزامية للمجموعات المنظمة من العاملين لحسابهم الخاص سنة ٢٠١١ كالمهن وتبدأ التغطية الطوعية أو الإختيارية للمجموعات الأخرى

سنة ٢٠١٢، ولغير العمانيين ( من المؤمل أن تقدم دراسة الجدوى سنة ٢٠١٢ وأن يكون التنفيذ سنة ٢٠١٤). ومن الممكن تقديم منافع قصيرة الأجل كتأمين البطالة أو التعطل أو كالتأمين الصحي). سيدعم هذا البرنامج إستراتيجية الهيئة العامة للتأمين وستقدم منظمة العمل الدولية الدعم الفني لعملية توسيع هذه التغطية من خلال:

- مساعدة فنية في تنفيذ توصيات التقييم الإحصائي الخامس ٢٠٠٥ .
- دراسة تقييمية شاملة للضمان الاجتماعي وصياغة توصيات لمراجعة السياسات المستقبلية وفق المعايير الدولية، بحيث تؤسس للدعم المستقبلي دعماً للأهداف والتوجهات الوطنية (كإصلاح سوق العمل(التعمين)، ومد غطاء الضمان الاجتماعي إلى فئات أخرى كالعاملين لحسابهم الخاص، المخاطر الإضافية. سيبنى على هذه الدراسة التقييمية لتقديم الدعم الفني من خلال تحضير دراسات جدوى لمقترحات إصلاح محددة.
- دعم قدرات موظفي الحكومة بما فيهم موظفي الهيئة العامة للتأمين والشركاء الاجتماعيين من خلال برامج تدريب حول مختلف قضايا الضمان الاجتماعي، بما فيها معايير الضمان الاجتماعي والمبادئ، التمويل والإدارة الرشيدة، وتوسعة التغطية ( المشاركة في تدريبات دولية وترتيب تدريب في عُمان).
- مساعدة فنية في التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢، الضمان الاجتماعي

## ٢. تعزيز القدرات الوطنية المؤسسية في أمور الصحة والسلامة المهنية ووضع إستراتيجية ودليل الصحة والسلامة المهنية حيز التطبيق وخاصة المتعلقة بالمؤسسات الخاصة

بما أن قضايا الصحة والسلامة المهنية تهم السلطنة في سياق النمو السريع، تم تحديد عامل أساسي لهذا الغرض. فقد أظهرت مراجعة منظمة العمل الدولية لمسودة نظام الصحة والسلامة المهنية أن التشريع الخاص بالصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك مسودة الأنظمة، يركز بشكل أساسي على قضايا الصحة والسلامة المهنية على مستوى المؤسسة. وعلى الرغم من أن مسودة الأنظمة تتضمن أحكاماً حديثة تتطلب اعتماد أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية على مستوى المؤسسة، اقترحت إمكانية إضافة أحكام تدعو أيضاً إلى التحرك على المستوى الوطني إلى التشريع المذكور آنفاً. يمكن لهذه الأحكام، وفقاً للاتفاقية رقم ١٥٥، الدعوة لصياغة سياسة وطنية متماسكة حول الصحة والسلامة المهنية وتطبيقها ومراجعتها بانتظام والعمل على تطويرها بشكل

تدريجي وتطبيقها بفعالية. بالتالي، لا بد من النظر في إطار تنظيمي قانوني وآليات فعالة لتطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية وفقاً للاتفاقية ١٨٧ والتوصية رقم ١٩٧.

ويجدر الإشارة إلى أن الزيارة الفنية التي قام بها خبير الصحة والسلامة المهنية لمنظمة العمل الدولية خلال الفترة الواقعة ما بين ١٥-٢١ آب ٢٠٠٩، لمراجعة شاملة لنظام الصحة والسلامة المهني بهدف وضع الدليل الوطني للصحة والسلامة المهنية وقانون ممارسة وطني، أظهرت الحاجة الماسة إلى ترتيب البنية التحتية لنظام الصحة والسلامة المهنية (قانونياً، مؤسسياً، إدارياً، وفنياً). سيكون الدليل الوطني أساساً في تعزيز برنامج الصحة والسلامة في إطار قانوني دقيق وآليات فعالية لتطبيق نظام الصحة والسلامة.

سوف يتم تقديم المساعدة الفنية الضرورية لوضع الدليل الوطني، ووضع برنامج لتعزيز مقومات نظام الصحة والسلامة، تطوير آليات سياسات فعالة، وتصميم أدوات إرشاد و أنظمة إدارية حول الصحة والسلامة المهنية. سوف يتم مراجعة وتعزيز معرفة وقدرات المديرية واللجنة الوطنية الثلاثية للصحة والسلامة المهنية. كما ستقدم المنظمة الدعم الفني للتصديق على إتفاقيات السلامة والصحة رقم: ١٥٥ و ١٦١ و ١٨٧.

مؤشرات الأداء الأساسية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• التصديق على الاتفاقية رقم ١٥٥ وتطبيقها</li> <li>• عدد الاصلاحات القانونية، المتفق عليها مع العمال وأصحاب العمل حول الصحة والسلامة المهنية،الموضوعة في الاطار القانوني</li> <li>• إنجاز الدليل العام للصحة والاسلامة المهنية والبرنامج التدريبي</li> <li>• نسبة الاجراءات التي نفذت بالاتفاق مع الشركاء</li> <li>• عدد البرامج التي نفذت بالاتفاق مع الاطراف والتي تعنى بالصحة والسلامة المهنية</li> <li>• توسيع غطاء الضمان الاجتماعي</li> </ul>	
الشركاء	النتائج
الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية	٦.١ توسيع غطاء التأمين الاجتماعي وتعزيز القدرات الفنية
- وزارة القوى العاملة	٦.٢. تعزيز القدرات الوطنية المؤسسية في أمور

<p>الصحة والسلامة المهنية ووضع استراتيجية ودليل الصحة والسلامة المهنية حيز التطبيق وخاصة المتعلق بالمؤسسات الخاصة</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

#### ٤. الإدارة والتطبيق

سوف يتم تصميم خطة تطبيق مفصلة لتشكل أداة التقرير والمراقبة الأساسية للبرنامج القطري للعمل اللائق. سوف تحدد الأنشطة والمهل الزمنية والموارد الضرورية ومؤشرات تحقيق الأهداف، وسوف يتم تحديثها بانتظام متماشية مع دورة البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية. سوف يدير المكتب الإقليمي في بيروت البرنامج بدعم الأقسام الفنية المختلفة في المقر الرئيسي ومركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية في تورين.

على المستوى الوطني، سوف تراقب اللجنة الثلاثية التي سيتم تشكيلها البرنامج القطري للعمل اللائق، وسوف تعين وزارة القوى العاملة فريقاً خاصاً للتنسيق بين الأنشطة. وبما أن نتائج هذا البرنامج متداخلة مع بعضها، لا بد من وجود منسق وطني للاهتمام بإدارة البرنامج بأكمله.

على صعيد آخر، سوف تستعمل منظمة العمل الدولية المال من مبادرة تعزيز التشغيل من خلال تطوير المؤسسات الصغيرة للقيام بالعمل التحضيري اللازم ومن وزارة القوى العاملة.

سوف تقدم الحكومة والشركاء الاجتماعيون خبراتهم لتنسيق العمل الذي سيقوم به الخبراء الدوليون، وسوف تقدم كذلك المكاتب اللازمة والدعم اللوجستي. من جهتها، أكدت التركيبة الثلاثية التزامها القيام بالمتابعة الضرورية لتحقيق النتائج المتوقعة.

إن مخاطر فشل هذا البرنامج هو في التغييرات المؤسسية التي يمكن أن تحصل خلال تنفيذ هذا البرنامج. لذلك سوف تحرص المنظمة على تفادي هذه المخاطر من خلال مشاركة مسؤولي الحكومة والشركاء الاجتماعيين بشكل فعال في تنفيذ هذا البرنامج.

#### ٥. إجراءات التقييم ومراقبة الأداء

سوف يتم وضع نظام مراقبة يرتكز على النتيجة مع تحديد المؤشرات والأهداف والنهج المتبع لجمع البيانات، وسوف يدرج هذا النظام في مكون بناء القدرات ضمن البرنامج إلى جانب مكونات المراقبة والتقييم.

يشكل التقييم الأداة الرئيسية لتحديد تقدم البرنامج لجهة تحقيق النتائج المتوقعة، وأداء منظمة العمل الدولية، والثغرات، والإجراءات المعتمدة لمواجهة العجز وتحسين النتائج. سوف تتم عملية تقييم ومراقبة البرنامج بانتظام وفقاً لمشاورات ثلاثية تعقد كل ستة أشهر، وتقرير نصف سنوي حول التقدم المحرز، ومراجعة شاملة للبرنامج كل سنة .

سوف يجري المكتب الإقليمي في بيروت في نهاية كل عام تقييم ذاتي لإنجازات البرنامج ونتائجه. وبذلك ، يمكن الاستفادة من الدروس المستنتجة خلال عملية التقييم للتكيف، حيث تدعو الحاجة، ولتخطيط الأنشطة المستقبلية وبرمجتها: كما أن التقارير الداخلية لبعثات المكتب الإقليمي وخبرائها سوف تستعمل كجزء من عملية المراقبة. ويمكن القيام بالتكيفات الضرورية للتأقلم مع التغييرات والتحسين عند الضرورة وضمان تماسك البرنامج واستجابته للأولويات الوطنية .

## الملحق ٢

### مشاريع منظمة العمل الدولية:

١. المرحلة الثانية من تطبيق حقوق العمل الدولية المعترف بها دولياً في عمان والبحرين،

٢٠٠٨-٢٠١٠

تستمر منظمة العمل الدولية بتنفيذ مشروع قسم العمل الأميركي الذي تبلغ ميزانيته \$٤٥٨.٠٠٠. والجدير بالذكر أن قيمة المشروع في مرحلته الأولى التي تمت بنجاح وأدت إلى نتائج ملموسة كان \$٣٠٠.٠٠٠. يهدف هذا المشروع إلى تقديم المساعدة إلى الحكومة العمانية ومنظمات العمال وأصحاب العمل وغيرها من المنظمات المشابهة من أجل تطبيق حقوق العمل المعترف بها دولياً على غرار:

أ. الحرية النقابية

ب. الحق بالتنظيم والمفاوضة الجماعية

ج. منع استعمال أي شكل من العمل الجبري أو الإلزامي

د. حماية الأطفال والشباب من العمل، بما في ذلك الحد الأدنى لسن استخدام الأطفال ومنع

أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها

هـ. ظروف عمل مقبولة لجهة الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والصحة والسلامة المهنية

و. تعزيز ظروف تسمح لسلطنة عمان باحترام التزاماتها بموجب اتفاقات التجارة الحرة

المبرمة مع الولايات المتحدة.

٢. تعزيز خدمات الاستخدام وإعادة التأهيل المهني لذوي الإعاقات، بتمويل مشترك بين

برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية والحكومة العمانية، -

٢٠٠٨-٢٠١١

تستمر منظمة العمل الدولية بتنفيذ المشروع الذي يموله برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية وتبلغ ميزانيته \$٣٠٠.٠٠٠. يهدف هذا المشروع إلى بناء قدرات الموارد البشرية والمؤسسية لبرامج إعادة التأهيل المهني لذوي الإعاقات في عمان، وتعزيز قدرتهم للحصول على فرص عمل، وتحسين ظروف معيشتهم من أجل تخفيف الدعم الحكومي لهذه الفئة وتخفيف الاعتماد على البرامج الحكومية للمساعدة، وبالتالي، المشاركة والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.

تقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ المشروع الممول من سفارة هولندا في عُمان المتعلق بالعمل الجبري والاتجار بالبشر بميزانية تبلغ ٩٦،٤٢٤ دولار أميركي .