

الرؤية - ريم الحامدية

بلغ حجم التداولات المصرفية بوزارة الإسكان والتخطيط العمراني، خلال النصف الأول من العام الجاري، أكثر من ١,٥ مليار ريال عماني، كما طرحت الوزارة ٣٤٢ أرضاً للمزايدة بحق الانتفاع؛ منها: ٢٩٦ أرضاً حكومية في مختلف محافظات السلطنة، و٣٦ أرضاً استثمارية، و١٠ أرضاً صناعية وتجارية في ولاية الجازر بمحافظة الوسطى، ولتعزيز العائد الاقتصادي وقتت الوزارة على ٨ اتفاقيات بقيمة استثمارية تتجاوز ١٥٠

مليون ريال عماني، و٦ عقود لإنشاء مشاريع زراعية لتحقيق لرفد الأمن الغذائي، وتوقيع ٧ اتفاقيات لمشاريع للمخططات الهيكلية والمدين المستقبلة. كما دشنت الوزارة مدينة السلطنة هيثم «إرث المستقبل» وتبعتها حارة إعلامي خاص، والذي شرح تفاصيل المبادرات التي سقّام على مساحة ١٤,٨٠٠,٠٠٠ متر مربع، وسيكون التنفيذ في ٤ مراحل، ستبدأ من العام المقبل وستنتهي في عام ٢٠٤٥، وتتبع هذه المدينة إنشاء ٤ مدن أخرى.. وذلك حسب إحصاءات الوزارة عن النصف الأول لهذا العام.

05



أعزائي المساهمين،

يسرني بالنيابة عن مجلس الإدارة في البنك الأهلي أن اعرض لكم النتائج المالية غير المدققة للبنك للأشهر الستة المنتهية في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣.

ارتفع التصنيف الائتماني لسلطنة عُمان في مايو ٢٠٢٣ وفقاً لموديز من "Ba3" إلى "Ba2"، ويشير هذا الارتفاع إلى التحسن في الوضع الاقتصادي الناتج عن الجهود المكثفة التي بذلتها الحكومة في هذا الشأن. هذا ووظفت الحكومة الفائض المالي بحذر لتقليل الدين العام، وذلك يعد دليلاً على التحسن المتواصل في السياسات المالية وكفاءة الحكومة المالية. ودعمت وكالة فيتش هذه التصريحات مؤكدة أن قطاع الخدمات المصرفية والمالية العماني سيظل بالتعافي خلال الفترة القادمة، والذي بدوره سيجد الطلب على الائتمان ويعزز نشاط الإقراض، وبالتالي يؤدي إلى نمو في الأصول على المدى القريب. مع الأخذ بعين الاعتبار، احتمالية تراجع الطلب على الإقراض بسبب ارتفاع أسعار الفائدة.

واصل البنك الأهلي تعزيز سمعته كواحد من أكثر البنوك تفضيلاً في البلاد من خلال الحفاظ على نموه المستدام ومجموعة متنوعة من المنتجات والخدمات. وبهذا سيتمكن البنك من المضي قدماً بخطه لهذا العام مدعوماً بالوضع الاقتصادية المستقرة. وتعتبر الجوائز العديدة التي حصدها البنك مؤخرًا شاهداً على دوره المؤثر في القطاع المصرفي.

الأداء المالي

الأداء المالي للأشهر الستة الأولى للعام ٢٠٢٣، كما هو موضح أدناه:

	٣٠ يونيو ٢٠٢٣	٣٠ يونيو ٢٠٢٢	نمو %
	مليون ريال		
صافي القروض والسلف والتمويل	٢,٦٦٢.٦	٢,٤٩٤.٢	٦٦.٨
ودائع العملاء	٢,٤١١.٣	٢,٢١٢.٢	٩.٠
إجمالي الأصول	٣,١٨٣.٧	٣,٠٤٦.٣	٤.٥
إجمالي حقوق المساهمين	٤٥٩.٣	٤٢١.٤	٩.٠
إيرادات التشغيل	٤٩.٠٦	٤٤.٧٢	٩.٧
مصاريف التشغيل	١٩.٥٨	١٩.٣٢	(١.٣)
ربح الفترة	١٩.٩١	١٥.٧٨	٢٦.٢

سجل صافي القروض والسلف والتمويل البنك نمواً بنسبة ٦٦.٨ لتصل إلى ٢,٦٦٢.٦ مليون ريال عماني في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣، مقارنة بـ ٢,٤٩٤.٢ ريال عماني خلال نفس الفترة من العام الماضي. وزادت ودائع العملاء بنسبة ٩.٠ لتصل إلى ٢,٤١١.٣ مليون ريال عماني مقارنة بـ ٢,٢١٢.٢ مليون ريال عماني في ٣٠ يونيو ٢٠٢٢. وسجل إجمالي الأصول نمواً بنسبة ٤.٥ من ٣,٠٤٦.٣ ريال عماني في ٣٠ يونيو ٢٠٢٢ إلى ٣,١٨٣.٧ ريال عماني كما في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣. وارتفعت إيرادات التشغيل بنسبة ٩.٧ لتصل إلى ٤٩.٠٦ مليون ريال عماني لفترة الستة أشهر المنتهية في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣. وارتفعت مصاريف التشغيل بنسبة ١.٣ لتصل إلى ١٩.٥٨ مليون ريال عماني لفترة الستة أشهر المنتهية في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣. وارتفع ربح الفترة في السنة أشهر المنتهية في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣ بنسبة ٢٦.٢ لتصل إلى ١٩.٩١ مليون ريال عماني، مقارنة بـ ١٥.٧٨ مليون ريال عماني للنصف الأول من عام ٢٠٢٢.

الإنجازات الرئيسية

احتفل البنك الأهلي بالذكرى السنوية الخامسة عشرة على تأسيسه خلال الربع الأول من هذا العام وتزامن ذلك مع افتتاح المبنى الرئيسي الجديد في الوطية. بالإضافة إلى ذلك شهد البنك خلال الربع الثاني تكريماً على إنجازاته وحصد العديد من الجوائز، مشيراً إلى مساهمته في دعم القطاع المصرفي على الصعيد المحلي والإقليمي.

حصد البنك الأهلي ثلاثة جوائز مرموقة خلال حفل توزيع جوائز عمان للصيرفة والمالية في مؤتمر العصر الجديد للصيرفة ٢٠٢٣ وهي: جائزة "الرئيس التنفيذي للعام" وجائزة "التميز في الخدمات المصرفية للشركات" وجائزة "التميز في التحول الرقمي". وفي وقت سابق، توج البنك الأهلي بجائزة "أفضل بنك للأعمال المصرفية الخاصة في عمان" في حفل توزيع جوائز التميز المصرفي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

لعام ٢٠٢٣، والذي يعد إنجازاً كبيراً للبنك مع الأخذ بعين الاعتبار الطبيعة التنافسية للقطاع المصرفي في سلطنة عُمان، ويعد ذلك دليلاً على المكانة الرائدة التي تقلدها البنك الأهلي في السلطنة.

إضافة إلى الجوائز، تم تكريم الرئيس التنفيذي للبنك بجائزة "سي إي أو توداي ميدل إيست" الفخرية. وتعد هذه المنصة واحدة من أهم المنصات التي تكرم القادة المميزين من أصحاب الفكر الاستراتيجي الذين يعملون في مختلف القطاعات الرئيسية في منطقة الشرق الأوسط.

هذا وأحرز البنك تقدماً ملحوظاً ضمن مساعيه لقيادة التحول الرقمي من خلال مشاركته في معرض كومكس للتكنولوجيا لعام ٢٠٢٣. كما أقام البنك حفل تخريج دفعة جديدة من الموظفين الذين التحقوا ببرنامج اعتماد، كما وأطلق مجموعة من العروض والمزايا لعملائه عبر مختلف القطاعات. ولا تزال مبادرات وبرامج تنمية المواهب من أهم المحاور الرئيسية التي يركز عليها البنك، مثل برنامجي همم و iGeneration، وأيضاً برنامج تطوير خريجي الأعمال، وبرنامج تدريب الإدارة الوسطى.

المسؤولية الاجتماعية

يواصل البنك الأهلي التزامه بوضع الأولوية للمشاريع والأنشطة التي تدعم المجتمع والأفراد محلياً. وتماشياً مع الأهمية التي يوليها لقيم المشاركة والعطاء، أطلق البنك مجموعة من حملات المشاركة المجتمعية تحت مظلة "الأهلي يهتم" لمساعدة الأسر المعسرة خلال شهر رمضان المبارك. وتعاون البنك الأهلي مع فريق السيب الخيري لتوفير المؤن الأساسية للعديد من الأسر في ولاية السيب.

وكجزء من الحملات التي يطلقها تحت بند المسؤولية الاجتماعية، أطلق البنك "سوق البنك الأهلي" لشهر رمضان المبارك في شهر أبريل من هذا العام، والتي تعتبر إضافة مميزة إلى مبادراته المبتكرة في هذا السياق. ويعد هذا السوق أول مبادرة من نوعها في تاريخ البنك، حيث تمكنت ٤٠ مؤسسة صغيرة ومتوسطة من مختلف القطاعات من عرض منتجاتها وخدماتها. واستطاع من خلال هذه المبادرة دعم المجتمع المحلي، ومشاريع الشباب، ورائدات الأعمال.

وفي الربع الثاني من عام ٢٠٢٣، حقق البنك إنجازاً جديداً مع مبادرة التمويل الجماعي "تمكين"، حيث تم تحقيق صفقات بارزة بقيمة مليوني ريالاً عُمانياً خلال ٩ شهور فقط على إطلاقها. وأقيمت فعالية اليوم المفتوح للاحتفال بهذا النجاح مع المساهمين والشركاء المستفيدين من البرنامج، ونجح في تسليط الضوء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها المهم في توفير فرص العمل وتنويع الاقتصاد وتعزيزه.

النظرة المستقبلية

كواحد من أسرع البنوك نمواً وأكثرها تفضيلاً في البلاد، ساهم البنك الأهلي في تشكيل الشمول المالي في السلطنة، وذلك عن طريق وضع معايير للتميز في خدمة العملاء من خلال منتجاته وخدماته الرقمية المتطورة. ويعد عملائنا من مختلف الفئات المساهمون الأساسيون في رحلة نمونا. لهذا سنستمر في مساعدتنا لتوفير تجربة مصرفية تفاعلية ومرضية. وسبواصل البنك استثماره في رأس المال البشري، من خلال تطوير مهارات وخبرات المدراء والمتخصصين لتحقيق رؤيته التي تركز على تأسيس مركز مصرفي حيوي ومبتكر.

ويدرك البنك الأهلي الدور المهم الذي يلعبه القطاع المصرفي في التنمية المستدامة للاقتصاد. وبناء على ذلك كرّس رحلته في التحول الرقمي تماشياً مع رؤية عُمان ٢٠٤٠، والتي تعد محورية للتقدم وفقاً لأهداف الحكومة.

كلمة شكر

يسرني بالنيابة عن أعضاء مجلس الإدارة، أن أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى المساهمين على إيمانهم بقدرتنا على الوفاء بالتزاماتنا وتحقيق المزيد من النمو. نحن ممتنون لدعمهم المتواصل الذي شجعنا للاستمرار في مسيرتنا لتحقيق إنجازات جديدة.

كما أعرب عن امتناني لأعضاء الإدارة التنفيذية ولكل فرد من أسرة البنك الأهلي على جهودهم الدؤوبة التي رفعت من شأن البنك ودفعته لأفاق رحة.

وفي الختام أود أن أعثتم هذه الفرصة للتأكيد على التزامنا بتوجهات مقام حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم – حفظه الله ورعاه – فيما يخص خطط التنمية الاقتصادية لسلطنة ضمن رؤية عُمان ٢٠٤٠.

محمدان بن علي بن ناصر الهنائي

رئيس مجلس الإدارة

قائمة المركز المالي المرحلية المختصرة

كما في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣

غير مدققة ٣٠ يونيو ٢٠٢٣ ريال عماني بالآلاف	غير مدققة ٣٠ يونيو ٢٠٢٢ ريال عماني بالآلاف	مدققة ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ ريال عماني بالآلاف
١١٦,٧٣٥	٧١,٨٤٤	١٣٢,٢١٢
٥٠,٠٥٧	١٤,١٤	٧٥,٤٤٧
٢٧٥,٤٥٣	٤٠٤,٧٩٨	٢٩٣,٦٦٣
٢,٦٦٢,٦٤	٢,٤٩٤,٢٠٨	٢,٥٠٠,٤٣٥
٤٠,١٥٣	٣٣,٠٠٨	٣٩,٤٠٥
٣٨,٦٤١	٢٨,٤١٠	٣٥,١٠٤
٣,١٨٣,٦٥٣	٣,٠٤٦,٨٨٢	٣,٠٧٥,٤٦٦
١٦٥,٢١٦	٢٣١,٨٨٤	٢٢٣,٣٥٣
٢,٤١١,٢٩٨	٢,٢١٢,٢١٢	٢,٢٩٦,٢٣١
٣٨,٥٠٠	١٠٠,١٠٠	—
١٢,٥٦٢	٩,٠٥٣	١١,٤٤٤
٩٦,٧٦٣	٧١,٦٦٣	٨٣,٤٩٩
٢,٧٢٤,٣٣٩	٢,٦٢٤,٩١٢	٢,٦١٤,٥٢٧
١٩٤,٩٦٦	١٩٤,٩٦٦	١٩٤,٩٦٦
٤٠,٢١٣	٣٦,٩٠٤	٤٠,٢١٣
(٩٨٥)	(٤,٦٣٦)	(٢,٤٦٣)
٩٩٨	٩٩٨	٩٩٨
١٠,١٢٧	١٠,١٢٧	١٠,١٢٧
٦٤,٩٩٥	٥٩,١١٠	٦٨,٠٩٨
٣١٠,٣١٤	٢٩٧,٣٧٠	٣١١,٩٣٩
١٤٩,٠٠٠	١٢٤,٠٠٠	١٤٩,٠٠٠
٤٥٩,٣١٤	٤٢١,٣٧٠	٤٦٠,٩٣٩
٣,١٨٣,٦٥٣	٣,٠٤٦,٨٨٢	٣,٠٧٥,٤٦٦
١٥٩	١٥٣	١٦٠
٢٢٢,٣٢٩	٢٢٥,١٩٠	٢٣٦,٣١٩

قائمة الدخل الشامل المرحلية المختصرة

لفترة الستة أشهر المنتهية في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣

فترة الثلاثة أشهر المنتهية في	فترة الستة أشهر المنتهية في	فترة الستة أشهر المنتهية في
غير مدققة ٣٠ يونيو ٢٠٢٣ ريال عماني بالآلاف	غير مدققة ٣٠ يونيو ٢٠٢٣ ريال عماني بالآلاف	غير مدققة ٣٠ يونيو ٢٠٢٢ ريال عماني بالآلاف
٣٥,٦٧٩	٦٩,٤١٠	٦٠,٧٥٢
(١٩,٩٧٧)	(٣٨,٢٠١)	(٣٠,٩٤٢)
١٥,٧٠٢	٣١,٢٠٩	٢٩,٨١٠
٧,٨٢٠	١٤,٥٦٣	١١,٧٢٢
(٤,١١٠)	(٣,٢٤١)	(٦,١٣٤)
٣,٧١٠	٦,٩٦٦	٥,٥٨٨
١٩,٤١٢	١٧,٤٧٥	٣٥,٣٩٨
٤,٨٤٥	٣,٧٧٤	٧,٣٣٢
(٣١٣)	(١٥٣)	(٤٠٠)
٤,٥٣٢	٣,٦٢١	٦,٩٣٢
١,٧٨٤	١,٣٢٧	٢,٣٨٨
٢٥,٧٢٨	٢٢,٤٢٣	٤٤,٧١٨
(٥,٦٣٧)	(٥,٦٩٥)	(١١,٨٧٠)
(٩٣٧)	(٨٣٠)	(١,٦٣٢)
(٢,٨٤٦)	(٣,٠٧٧)	(٥,٨١٢)
(٩,٤٣٠)	(٩,٥٩٢)	(١٩,٣١٤)
(٣,٣٥٥)	(٣,٠٢١)	(٦,٦٩٣)
١٢,٩٥٣	٩,٨١٠	١٨,٧١١
(١,٣٩٣)	(١,٥٥٠)	(٢,٩٣٤)
١١,٥٦٠	٨,٢٦٠	١٥,٧٧٧
الدخل / المصروف الشامل الآخر – بالصافي من الضريبة		
البنود التي لن يعاد تصنيفها إلى الربح أو الخسارة		
– استثمارات أسهم بالقيمة العادلة من خلال الدخل الشامل الآخر – بالصافي من التغيرات في القيمة العادلة	٧٥	(١٥٤)
بنود يحتمل إعادة تصنيفها في الربح أو الخسارة		
التغيرات في القيمة العادلة لتغطية التدفق النقدي – بالصافي	٩٧	٤٢٢
التغيرات في القيمة العادلة لاستثمارات الدين بالقيمة العادلة من خلال الدخل الشامل الآخر – بالصافي (المصروف) / الدخل الشامل الآخر للفترة	١٧١٣	١,٢٥٥
إجمالي الدخل الشامل للفترة	٦,٧١٩	٢,١٤٥
ربحية السهم الواحد الأساسية والمعدلة (بيسة)	٥	٧

خدمة تصديق الوثائق بالتعاون مع وزارة الخارجية

تصديق مستنداتك أصبح أسهل وأسرع:

- أكثر من 40 نوعاً من المستندات الرسمية مقبولة منها الشهادات العلمية والوثائق التجارية وشهادات الزواج.
- متوفر في الأفرع التالية: مرتفعات المطار، وصور، وصلالة، ونزوى، والبريمي، وصحار، ودبا، وخطب، وعبر موقعنا الإلكتروني: www.omanpost.om

حاتم الطائي يكتب:



قانون العمل وتحديات المستقبل

ما تحقق خلال

الفترة الماضية

من منجزات يؤكد

أننا نمضي وفق

أسس واضحة

تمضي مسيرة نهضتنا المتجددة في العهد الزاهر لحضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم -حفظه الله ورعاه- لتحقيق المزيد والعديد من المنجزات على مختلف الأصعدة؛ اجتماعياً واقتصادياً ودبلوماسياً، وغيرها من مجالات شؤون الدولة وإدارة الحكم.

وشهدت الشهور القليلة الماضية إصدار العديد من التشريعات والقوانين المنظمة لقطاعات عدة في الدولة، والداعمة لجهود حكومتنا الرشيدة من أجل توفير الحياة الكريمة والمعيشة اللائقة لكل مواطن ومواطنة، فبعد صدور قانون الحماية الاجتماعية ومنظومتها المتكاملة الجامعة الشاملة، ابتهج المواطن بصور قانون العمل الجديد، بعدما أخذ نصيبه من النقاش المجتمعي والبرلماني، واستطاع المشرع العماني أن يصدره في أفضل وأتم صيغة يمكن أن يكون عليها هكذا قانون؛ إذ يلبي تطلعات المواطن في قانون عمل يضمن له حقوقه ويساعده على أداء واجباته، علاوة على أنه يتماشى مع التطورات والمتغيرات التي يشهدها سوق العمل، ويتواءم كذلك مع القواعد العالمية ومعايير منظمة العمل الدولية؛ الأمر الذي يحقق العديد من المنافع على مستويات عدة؛ لا سيما من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية.

سواء في المراحل التي سبقت إحالته إلى مجلس عمان (الشورى والدولة) أو خلال المراحل التي مرّ بها في هذا المجلس بجناحه. ويؤكد ذلك مفهوم الشراكة بين مختلف الأطراف، خاصة أطراف الإنتاج الثلاثة: الحكومة وأصحاب الأعمال والعُمال، وهي الثلاثية الضامنة لكافة الحقوق والواجبات.. فعلى مدار شهور مضت، كانت هذه الأطراف الثلاثة تجتمع لوضع الخطوط العريضة وصياغة مواد قانون العمل، وتشكلت اللجنة الثلاثية من وزارة العمل (الحكومة) وغرفة تجارة وصناعة عُمان (أصحاب الأعمال) والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان (العمال)، وعكفت هذه الأطراف على الوصول إلى أفضل صيغة مقترحة للقانون، بما يؤسس مرحلة جديدة من العطاء والعمل والإنتاجية، تتجاوز سلبيات الماضي وتُعكس الحاضر المزدهر وتستشرف المستقبل المشرق بإذن الله.

وهذا التعاون المُثمر أفضى إلى نتائج إيجابية للغاية، تمثلت في نجاح القانون الجديد في تحقيق التوازن بسوق العمل، والموازنة بين مصالح أصحاب الأعمال وحقوق العمال، وهو ما يُساعد بدوره على إيجاد قطاع خاص ذي تنافسية عالية، ويحقق النمو الاقتصادي المنشود، ويوفر الوظائف التي تتيح المعيشة الكريمة لكل مواطن، فضلاً عن تميّزه بالتطور والتجديد، من خلال تنمية قدرات الموارد البشرية الوطنية العاملة، عبر برامج التدريب والتأهيل المستمرة.

وإضافة إلى ما سبق، فإن قانون العمل الجديد بالتوازي مع منظومة الحماية الاجتماعية، يسهم في تحسين مناخ الاستثمار وتعزيز مكانة سلطنة عُمان في المؤشرات الدولية؛ إذ إن المستثمر الأجنبي عندما يخطط لضخ رؤوس أموال في أي مشروع، يبحث أولاً عن الدولة التي توفر تشريعات مرنة تخدم جميع الأطراف، بما يحقق مصالح الكل. ولقد ظلت بعض القضايا المتعلقة بقانون العمل محل نقاش وجدل فيما يتعلق بقدرتها على جذب مزيد من الاستثمارات إلى وطننا الغالي، لكن لا عذر اليوم أمام أي طرف؛ سواء المستثمر أو العامل الباحث عن فرصة مناسبة؛ فالحقوق أصبحت مُضامنة، والواجبات باتت معروفة للجميع وواضحة ووضوح الشمس.

ومما يُحسب للمُشرع العماني أنه ضبط باحترافية المواد المتعلقة بالاستغناء عن العمال في حالة تعثر المؤسسة أو تراجع إيراداتها المالية أو اقترابها من حالة الإفلاس، فضلاً عن وضع الضوابط الكفيلة بحماية حقوق المؤسسة أو العمال في حالات عدم

القانون الجديد

بالتوازي مع منظومة

الحماية الاجتماعية

يسهم في تحسين

مناخ الاستثمار

التزام العامل بالتكاليف والمسؤوليات المناطة به، أو تقاعسه عن أداء عمله، أو رغبته في الانتقال لوظيفة أخرى، أو رغبة المؤسسة في فصل العامل نتيجة عدم الالتزام ببند عقد العمل أو الإخلال بمهام عمله، أو التغيب عن العمل حسب الفترة التي يحددها القانون..

وكل ما سبق يتضمنه القانون الجديد ويضع له المسارات التي ينبغي تطبيقها والتقيد بها لضمان حقوق جميع الأطراف. ومن جهة ثانية، فإن قانون العمل -وبفضل ما يحتويه من مواد تدعم حقوق العمال كما تعزز الاستثمارات- سيدفع بتصنيف السلطنة على المؤشرات الدولية نحو مزيد من التقدم، نظراً لأن القضايا العمالية تُمثل جانباً مهماً ومعيّاراً أساسياً من معايير تقييم تنافسية السلطنة على المستوى الدولي، ولا شك أن المكتب الوطني للتنافسية سيعمل على الاستفادة من الميزات الجديدة التي يقدمها

قانون العمل؛ سواء من حيث دعمها لحقوق العمال، خاصة المرأة العاملة، أو بالنسبة لمؤسسات القطاع الخاص التي ستتعامل مع أي قضية عمالية أو نزاع عمالي وفق أسس وآليات تقاضي واضحة مضمونة النتائج العادلة، إلى جانب أن الحقوق التي يضمنها القانون للعامل غير العماني ستكون محل إشادة من المنظمات الدولية، والتي لطالما كانت تُثير بين الفينة والأخرى، بعض القضايا ذات الصلة بالعمالة الأجنبية، لكنها لن تعد ذات صفة من الآن وصاعداً بفضل المواد المصاغة باحترافية وتحقق المساواة والعدالة لجميع الأطراف.

وكما أشرنا في مقالنا السابق إلى المنافع الاجتماعية لمنظومة الحماية الاجتماعية، فإن قانون العمل الجديد جاء ليرسخ الحقوق العمالية ذات الصلة بالأوضاع الاجتماعية للعامل أو العاملة؛ فالقانون الجديد ينظم الإجراءات التي يستحقها العامل خلال مسيرته المهنية، والعامل هنا يشمل كلا من العماني وغير العماني، خاصة المرأة العاملة، التي تحظى بإجازة أمومة تُعينها على تربية رضيعها التربة المناسبة والملائمة، علاوة على إجازة أبوة للرجل العامل، في تأكيد غير مسبوق على أحقية كلا الطرفين في فترة رمنية مناسبة تساعد الأسرة على التماسك والاستقرار الاجتماعي. كما أقر القانون إجازة وفاة أحد الأقارب حسب درجة القرابة، وكذلك إجازة للمرأة العاملة عند وفاة زوجها، مما يُساعد على تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية في الالتزام بفترة العدة. إذن؛ نحن أمام منظومة تشريعية متوازنة، تضمن العدالة للجميع، وتسعى لتحقيق

المساواة قدر المُستطاع، وتُلبي احتياجات سوق العمل وتواكب متغيراته؛ سواء تلك المتعلقة بالجوانب والتطورات الاجتماعية، أو الطفرات التكنولوجية والمعرفية التي تؤثر على سيرة واستمرارية هذا القطاع الحيوي. ويبقى القول.. إن ما تحقق خلال الفترة الماضية من منجزات على مستويات عدة، يؤكد أن وطننا الحبيب عُمان يمضي على أسس واضحة من التقدم والازدهار، وأن مسيرة نهضتنا المتجددة تسير وفق الرؤية السامية التي يريدها المقام السامي لحضرة صاحب الجلالة السلطان المفدى -نصره الله- وأن المواطن العماني يجني الآن ثمار الصبر والتحمل خلال الفترات الماضية، كل ذلك يتوازى مع جهد صادق وحرص شديد على أن يحظى كل مواطن بحقه في حياة كريمة، ومعيشة مُستقرة وأمنة، له ولأبنائه من بعده، وللأجيال القادمة.

«لونغوس هوب» أكبر مكتبة عائمة في العالم ترسو بميناء صلالة



زارت السفينة العديد من المدن حول العالم ومدينة صلالة آخر محطة عربية تتوقف عندها، مشيراً إلى أن هذه الزيارة تعد الثانية منذ عام ٢٠١١م. وستمكث السفينة في ميناء صلالة ٧ أيام تستقبل زوارها من محبي القراءة واقتناء الكتب المتنوعة يومياً من الساعة الرابعة عصراً حتى العاشرة مساءً.

والعلوم المتنوعة. ولفت سموه إلى أن رسو السفينة في ميناء صلالة جاء بالتزامن مع موسم خريف ظفار الذي يوجد فيه العديد من السياح من داخل سلطنة عُمان وخارجها وهذا عنصر إضافي يعزز الجوانب الثقافية الذي يسعى الموسم إلى تواجده خلال فترة إقامته. من جانبه، قال ادوترد ديفيد مدير السفينة:

وقال صاحب السمو السيد مروان بن تركي آل سعيد محافظ ظفار: تحمل السفينة أكثر من عنصر جذب من خلال التواصل بين الشعوب وتعزيز جوانب الصحة العامة والتعليم، مشيراً إلى أن وجود معرض الكتاب المتنقل الأكبر على مستوى العالم والمتنوع بكتب من جميع اللغات المختلفة يستهدف جميع الفئات العمرية لصلقتها بالمهارات الحياتية

صلالة - العُمانيّة

وصلت إلى ميناء صلالة، أمس، سفينة «لونغوس هوب» -أكبر مكتبة عائمة في العالم- حيث افتتحت أبوابها بعرض مرئي عن السفينة وأهدافها وما تقدمه خلال رحلتها حول العالم، من خلال ٤٠٠ متطوع من مختلف أقطار العالم.

«البيئة» تشارك بإجتماعات «مجموعة العشرين» في الهند



نيودلهي - العُمانيّة

جاء هذا الاجتماع للاتفاق على البيان الختامي للمجموعة التي ركزت مناقشاتها خلال الاجتماعات الأربعة على الموضوعات ذات الأولوية في التنوع الأحيائي وتدهور الأراضي وإدارة الموارد المائية والاقتصاد الدائري والاقتصاد الأزرق والمناخ. وتأتي مشاركة سلطنة عُمان في هذه الاجتماعات بدعوة من جمهورية الهند الصديقة.

شاركت سلطنة عُمان -ممثلة بهيئة البيئة- في اجتماعات مجموعة العشرين الاجتماع الرابع لمجموعة عمل استدامة البيئة والمناخ والاجتماع الوزاري للمجموعة ذاتها. وترأس وفد سلطنة عُمان سعادة الدكتور عبدالله بن علي العمري رئيس هيئة البيئة.

«التراث والسياحة» تستعرض مقومات الجذب أمام 200 مؤسسة هندية



كالكتنا - العُمانيّة

الحجربة مدير عام مساعد الترويج السياحي بالمديرية العامة للترويج السياحي. وتتضمن برنامج الحلقات الترويجية تقديم عروض مرئية تعريفية من المختصين بالوزارة ومكتب التمثيل السياحي التابع

لوزارة السياحة، كما شهدت عقد لقاءات بين وفد الوزارة وكبار المسؤولين في قطاع السياحة في الهند وبحث سبل التعاون وإيجاد شراكات والتعاقد مع الشركات الهندية بالإضافة إلى الالتقاء بوسائل الإعلام الهندية.

مسقط - الرؤية

عقدت اللجنة التوجيهية للقيمة المحلية المضافة في قطاعي الطاقة والمياه، اجتماعها الأول برئاسة سعادة الدكتور منصور بن طالب الهنائي رئيس هيئة تنظيم الخدمات العامة رئيس اللجنة التوجيهية للقيمة المحلية المضافة، وبحضور الرؤساء التنفيذيين للقطاعات الخاضعة للتنظيم، وممثلين عن واضعي سياسات قطاعي الطاقة والمياه. وتم خلال الاجتماع استعراض الخطة الاستراتيجية لبرنامج القيمة المحلية المضافة، كما تم تقديم عرض عن البرامج الحالية والمستقبلية التي تعمل عليها القطاعات المشاركة في هذا المجال، وخطط تطوير هذه البرامج. كما بحث الاجتماع الحكومة والتنظيم لبرنامج القيمة المحلية المضافة، والذي يهدف لتحقيق تساوي الفرص المقدمة للمجتمع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويسهم في تعظيم الفوائد المرجوة من خدمة



الفئات المستهدفة، ويحقق شمولية تقديم هذه الخدمات في جميع محافظات سلطنة عمان.

والذي يهدف لتحقيق تساوي الفرص المقدمة للمجتمع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويسهم في تعظيم الفوائد المرجوة من خدمة

الرؤية



والجهد وضمان أكبر للنزاهة، وتسريع لعملية قراءة المؤشرات وذلك من خلال الانتخاب إلكترونياً دون الحاجة لصناديق وأوراق واعتمادات مالية كبيرة ولجان في الخارج وفي مختلف الولايات، هذا يعني تطور مهم جداً في مسار الحكومة الإلكترونية، وخضوة في طريق ترشيح الإنفاق وتوفير الوقت والجهد وضمان أكبر للنزاهة، وتسريع لعملية قراءة المؤشرات.

ولفت الحامدي إلى أن القانون هو لبنة في جدار التجربة الشورية العمانية المتدرجة، وتطور يتواءم ويتناغم مع رؤية «عمان ٢٠٤٠» التي من المأمول أن تنتقل بحمان إلى أعلى سلم التقدم والريادة.

Salam

د. حاتم الطائي

خلفان الطوقي

هل يُمكن تطبيق
«نظام حماية
الأجور»؟

صدر قبل أيام قرار من وزارة العمل يُنظّم حماية الأجور في القطاع الخاص، وربما هذا القرار مر مرور الكرام بسبب أنه صدر في وقت صدرت فيه مراسيم سلطانية دسمة تخض قانون العمل، وقانون منظومة الحماية الاجتماعية وتوحيد أنظمة صناديق التقاعد. وبسبب أن هذا القرار يخص البعض فقط، لهذا لم يتم التطرق إليه مجتمعياً بكثافة في وسائل التواصل الاجتماعي. ومن هنا، أتت فكرة كتابة هذه المقالة.

هناك محاولات سابقة لوزارة العمل لتطبيق حماية الأجور، ويقصد بنظام حماية الأجور أن يكون لكل عامل في القطاع الخاص حساب بنكي يتم تحويل الراتب «الأجر المالي» المتفق عليه في عقد العمل بين الشركة والموظف الذي يعمل فيها في تاريخ محدد، وأن لا مدة للتأخير -إن حصل- عن سبعة أيام من التأخير كحد أقصى، وإلا فُرِضت وزارة العمل عقوبات إدارية محددة وواضحة، وأعطت وزارة العمل مهلة معينة لشركات القطاع الخاص أن تصحح أوضاعها من النظام الجديد، مع العلم بأن هناك توصية لتبني هذا النظام منذ عام ٢٠١٣م كإحدى توصيات ندوة سيع الشامخات، ولكن ظروفًا وتحديات معينة أرجأت هذا النظام رغم المحاولات المتكررة. والسؤال الذي يطرح نفسه: ما أهمية نظام حماية الأجور للشركة والفرد والدولة؟

أُتوقع أن يكون الجواب من الحكومة بكلمة (نعم)، وهذه أهم أساليبها: تسهيل الرقابة: سوف تتمكن الحكومة -ممثلّة بوزارة العمل- من مراقبة الشركات من مدى تحويلها للمبالغ «الأجور» المتفق عليها فيما بينها وبين العامل لديها. ثانيًا: المعلومات والإحصائيات: يمكن للحكومة معرفة خصائص سوق العمل في السلطنة بشكل دقيق، وعلى ضوء المعلومات والإحصائيات التي سوف تحصل عليها، يمكنها إصدار القوانين والتشريعات والإجراءات التي تتناسب مع الخصائص الواقعية لسوق العمل. ثالثًا: المتطلبات العمالية والحقوقية الدولية: كما هو معلوم فإن عُمان عضو في معظم المنظمات العمالية والحقوقية؛ لذلك إلزاماً عليها حماية حقوق العمالة الوطنية أو الوافدة لديها. أضف إلى ذلك مطالبات الاتحاد العام للعمال في السلطنة واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان والنفابات العمالية في بعض الشركات العمالية. ومن المعلوم أن تطبيق مثل هذا النظام يرفع من مرتبة السلطنة في هذا الجانب من ناحية، ومن ناحية أخرى يبعد عمان عن «رادار» النقد والابتزاز سواء المسييس أو غير المسييس.

رابعًا: تقليل الممارسات الخاطئة؛ وأهمها التوظيف الشكلي ودفع مبالغ «نقدًا» تختلف عمّا تم الاتفاق عليه في عقد العمل المسجل في وزارة العمل. ونفادي أي تحويلات بنكية من الممكن أن تكشف التلاعب الذي تمارسه بعض مؤسسات القطاع الخاص. خامسًا: محاربة تجار المأذونيات: فكما هو معروف أن المنطق يفرض على صاحب العمل أن يدفع للعمال، ولكن ما يحصل لدى تجار المأذونيات أن يحصل العكس، لذلك فإن نظام حماية الأجور سوف يصعب أي تجاوزات قد تحصل. كما يمكن التسهيل للأجهزة التشريعية والتنفيذية والرقابية لتتبع المخالفين للنظام في حال الشك في أي تجاوزات قد تصدر من البعض، خاصة تجار المأذونيات. سادسًا: التحويلات إلى الخارج: سيكون من السهولة في حال تطبيق هذا النظام أن يتم معرفة المبالغ المتوقعة تحويلها خارج السلطنة، وهل هذه المبالغ واقعية أو أن هذه المبالغ المحولة لا تعكس واقع سوق العمالة في عمان، فإن كانت المبالغ غير واقعية، فيمكن للحكومة ممثلة بالبنك المركزي العماني وفرطة عمان السلطانية والإدعاء العام وغيرها من الجهات المختصة رصد المخالفات. ومعالجتها في وقت قياسي بناء على المعلومات والإحصائيات الواقعية والمتوفرة. سابعًا: تقليص الخلافات العمالية: إذا تم العودة إلى الخلافات العمالية الحالية في المحاكم فسوف تجدوها بسبب الأجور، وهذا النظام سوف يقلل إلى حد كبير من مراقبة أي مخالفات وقت وقوعها، ومعالجتها في أسرع وقت ممكن، وتقادي قدر الإمكان -وصولها إلى المحاكم- وضاع وقت الجميع التي قد تمتد لسنوات بلا فائدة مرجوة في أروقة المحاكم، بدلا من الاستفادة من هذه الأوقات المفقودة فيها هو إحدى الدوللة والشركة والفرد. ثامنًا: تنظيم السوق وما ينتج عنه: هذا النظام سوف ينظم سوق العمل بشكل غير مباشر ومن زوايا مختلفة، وأي سوق منظم سوف يشجع الآخرين على الاستثمار في السلطنة، كما أنه سوف يحافظ على سمعة السلطنة لدى المنظمات العالمية وفي المحافل الدولية. وأخيرًا، فبالرغم من مزايا قرار نظام حماية الأجور، إلا أن هناك تحديات عديدة في تطبيقه، ولابد لأي تغير في أي نظام سابق أن تجد له معارضين ومنتقدين، وقد تكون أهم هذه الانتقادات أن الشركات الصغيرة والمتوسطة يصعب عليها فتح حسابات بنكية، وأن مثل هذه الإجراءات ترفع كلفتها. أو أن معظم العمالة الوافدة الموجودة في عُمان هي من العمالة قليلة الأجور، وقد تتعرض لدفع رسوم بنكية في حال عدم وجود مبالغ تزيد على ١٠٠ ريال عماني، أو أن هذا النظام سوف يخرج الكثير من الشركات المحلية من الاقتصاد العماني؛ وبالتالي سوف يزيد من تقليص السوق وإضعافه، أو أن النظام يزيد من تدخل الحكومة في شؤونها، وغيرها من انتقادات، فهل تستطيع الحكومة تطبيق هذا النظام الآن فيما لم تستطع تطبيقه منذ عام ٢٠١٣م؟ ننتظر لنرى.

مروان بن تركي يفتتح غدا ملتقى الاتحادات العربية
و«المنتدى العربي للسياحة» و«أوسكار الإعلام»

مروان بن تركي آل سعيد

الوطن العربي. وأضاف: يصاحب الملتقى تكريم شخصية التراث العربي لهذا العام وحفل أوسكار الإعلام السياحي العربي وتكريم الفائزين المبدعين من مختلف أرجاء الوطن العربي، وتأتي هذه البرنامج ضمن فعاليات خريف ظفار ٢٠٢٣ والتي ينظمها الاتحاد العربي للإعلام السياحي بإشراف ومتابعة من إدارة الاتحادات بالأمانة العامة بجامعة الدول العربية.

وتجدر الإشارة إلى أنَّ جلسات نقاشية وورش عمل سوف تُصاحب الملتقى يقدمها مجموعة من أصحاب المعالي والسعادة والأساتذة والشخصيات المعنية بقطاع التراث والسياحة والإعلام.

الحاجر بمنتهج روتانا صلالة، بحضور عدد من أصحاب المعالي والسعادة والشخصيات المعنية بالتراث وصناعة السياحة وأصحاب الشركات المتوسطة والصغيرة والمسؤولين في القطاعات المعنية بمختلف أرجاء الوطن العربي ورؤساء الاتحادات النوعية العربية التابعة لجامعة الدول العربية والتي تهدف للترويج للمقامات السياحية العربية. وقال الدكتور سلطان بن خميس اليحيائي رئيس الاتحاد العربي للإعلام السياحي: يحظى الملتقى بتغطية إعلامية تتمثل في حضور حوالي ١٢٠ إعلاميا وصحفيًا وناشطًا اجتماعيًا يمثلون كبرى المؤسسات الإعلامية في

صلالة - فائزة الكلبانية

يرعى صاحب السمو السيد مروان بن تركي آل سعيد محافظ ظفار، بعد غد الإثنين، حفل افتتاح الدورة السابعة لملتقى الاتحادات النوعية العربية التخصصية والمنتدى العربي الثالث للسياحة والتراث وحفل أوسكار الإعلام السياحي ٢٠٢٣ والذي ينظمه الاتحاد العربي للإعلام السياحي -عضو الاتحادات النوعية التخصصية التي ترعاها جامعة الدول العربية- وذلك ضمن فعاليات مهرجان خريف ظفار لهذا العام.

ويقيم حفل الافتتاح يوم الإثنين بقاعة

«الإسكان»: 1.5 مليار ريال تداولات عقارية بنهاية يونيو



الرؤية - ريم الحامدية

بلغ حجم التداولات العقارية بوزارة الإسكان والتخطيط العمراني، خلال النصف الأول من العام الجاري، أكثر من ١,٥ مليار ريال عماني، ووقعت الوزارة ١٠ اتفاقيات شراكة؛ ٦ منها مع وزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه، و٤ اتفاقيات مع بنوك محلية؛ هي: بنك نزوى وبنك ظفار ومزن للصيرفة الإسلامية وبنك صحر الإسلامي.

وطرحت وزارة الإسكان والتخطيط العمراني في النصف الأول من العام الجاري ٣٤٢ أرضًا للمزايدة بحق الانتفاع منها: ٢٩٦ أرضًا حكومية في مختلف محافظات السلطنة، و٣٦ أرضًا استثمارية، و١٠ أراضٍ صناعية وتجارية في ولاية الجازر بمحافظة الوسطى، وتعزيز العائد الاقتصادي وقعت الوزارة على ٨ اتفاقيات بقيمة استثمارية تتجاوز ١٥٠ مليون ريال عماني، و٦ عقود لإنشاء مشاريع زراعية تحقيقًا لرشد الأمن الغذائي، وتوقيع ٧ اتفاقيات لمشاريع للمخططات الهيكلية والمدن المستقبلية. كما دشنت الوزارة مدينة السلطان هيثم «إرث المستقبل» وتبعها حوار إعلامي خاص، والذي شرح تفاصيل المدينة التي ستقام على مساحة ١٤,٨٠٠,٠٠٠ متر مربع، وسيكون التنفيذ على ٤ مراحل، ستبدأ من العام المقبل وستنتهي في عام ٢٠٤٥، وستتبع هذه المدينة إنشاء ٤ مدن أخرى. وخلال لقاء إعلامي، قدم معالي الدكتور خلفان بن سعيد الشيعلي وزير الإسكان والتخطيط العمراني شرحًا مفصلاً لمدينة السلطان هيثم، وقال إنها لن تكون الوحيدة؛ بل ستتبعها مدن أخرى، وهي مدينة مرتفعات بوشر على مساحة ٦,٦٥٠,٠٠٠ متر مربع، ومدينة منح على مساحة ٦,٠٠٠,٠٠٠ متر مربع، ومدينة صحر على مساحة ٦,٢٠٠,٠٠٠ متر مربع.

ومدينة صلالة على مساحة ٥,٣٠٠,٠٠٠ متر مربع. وأضاف معاليه أن المخطط الرئيسي لمدينة السلطان هيثم المستقبلية الذكية يقع في ولاية السيب يقدم فرصة استثنائية لتطوير نموذج فريد يُريسي معايير جديدة في بناء المدن المستدامة، مع مواكبة متطلبات وتطلعات الحياة العصرية للشباب، وسيصل إجمالي المساحات الخضراء ٢,٩٠٠,٠٠٠ متر مربع، وتشكل الحديقة المركزية والوادي ١,٦٤٠,٠٠٠ متر مربع، ومن المتوقع أن تستوعب المدينة ١٠٠ ألف نسمة، وتضم ١٩ حُبًا متكاملًا، مع تخصيص ٥٪ من مساحة الأرض لبرنامج المساعدات السكنية. كما ستضمّ «مدينة السلطان هيثم» ١٩ حيا متكاملًا، و٢٥ مسجدًا منها جامعان، أما مرافق الرعاية الصحية فستتضمن مركزين صحيين من الفئة (أ) (يخدم منطقة بعدد سكان ٢٠,٠٠٠ نسمة)، و٦ مراكز صحية من الفئة «ب» (يخدم منطقة بعدد سكان ١٠٠٠٠ نسمة)، ومستشفى مرجعي يحتوي على ١٢٠٠ سرير، ومستشفى خاص ومركز رعاية ذوي الإعاقة وكبار السن، ومستشفى الأومومة والطفولة

«النقل والاتصالات» تستعرض مستقبل الذكاء الاصطناعي بالبريمي

البريمي - ناصر العبري

نظّمت وزارة النقل والاتصالات وتقنية المعلومات، وبالتعاون مع مكتب محافظ البريمي، وشركة تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، برنامجاً نوعياً حول مستقبل الذكاء الاصطناعي وتأثيره على مجتمعنا بقاعة المعرفة في جامعة البريمي، تحت رعاية سعادة الشيخ سيف بن عبدالله العمري والي محضة، واستهدف مختلف شرائح المجتمع وموظفي ومسؤولي الجهات الحكومية بالمحافظة.

وتضمنت الجلسة الأولى من البرنامج عرضاً مفصلاً للذكاء الاصطناعي، أبرز التقنيات المتقدمة والتطبيقات المصاحبة له في مختلف القطاعات، مثل الطاقة والزراعة والتعليم والصحة وغيرها، أما الجلسة الثانية فنوقش فيها تأثير التقنيات، وأهم المهارات التي يتطلب معرفتها لتعزيز القدرات البشرية، وكيفية

انطلاق النسخة الثانية من معرض محضة للمنتجات المحلية

محضة - ناصر العبري

انطلقت بولاية محضة النسخة الثانية من معرض محضة للمنتجات المحلية، تحت رعاية سعادة الشيخ سيف بن عبدالله العمري والي محضة، وبحضور عدد من مسؤولي المصالح الحكومية والخاصة والفرق التطوعية.

وقال راشد بن سعيد الكعبي من اللجنة المنظمة: إنَّ المعرض جاء بتنظيم من فريق محضة الخيري وسيستمر لمدة أربعة أيام خلال الفترة المسائية ومشاركة واسعة من الجهات الحكومية والخاصة والأهلية. وأضاف أنَّ المعرض احتوى على عدد من الأركان للمنتجات الزراعية والحيوانية،

متر مربع وتستوعب أكثر من ٢٢ ألف نسمة وتضم ٤٢٠٠ وحدة سكنية ومساحة بناء حوالي ١,٤ مليون متر مربع.

في حين تبدأ المرحلة الثالثة بحلول عام ٢٠٢٣ وتستمر حتى ٢٠٤٠، وتقع على مساحة ٢,٣ مليون متر مربع وتستوعب أكثر من ٢١ ألف نسمة، وتحتوي على ٣٥٠٠ وحدة سكنية ومساحة بناء ١,٣ مليون متر مربع.

بينما تبدأ المرحلة الرابعة والأخيرة من مراحل البناء بحلول عام ٢٠٢٨ وتستمر حتى ٢٠٤٥، على مساحة حوالي ٥,٥ مليون متر مربع تستوعب أكثر من ٢٦ ألف نسمة، وتضم ٤٥٠٠ وحدة سكنية على مساحة بناء تقدر بحوالي ١,٩ مليون متر مربع.

إحصائيات وأرقام

وأوضحت الوزارة أنها تلقت أكثر من ٣٢ ألف مكالمة وأكثر من ٨٣ ألف رسالة، كما أوضحت الوزارة أنَّ ٦٠ ألف زائر لركن وزارة الإسكان في معرض الكتاب لعام ٢٠٢٣، والتي ركزت الوزارة فيه على تعزيز «الحياة المستدامة لمجتمعات مزدهرة»، والمساهمة في التوعية المجتمعية منهجية التخطيط الحضري لبناء مدن نابضة بالحياة، وأهمية الإستراتيجية العمرانية كونها الممكن والقالب المكاني للتنمية. والمدن الكبرى واللامركزية، وحلقات إثرائية نقاشية حوارية.



وزارة الصحة

إعلان مزاد علني إلكتروني



تعلن وزارة الصحة عن إقامة مزاد إلكتروني عام على موقع صفقة للمزادات الإلكترونية بشأن بيع المركبات الحكومية الملغية (سيارات إسعاف)، وذلك على الموقع الإلكتروني (www.safqaauctions.om)، يمكن معاينة السيارات المعروضة للبيع من تاريخ 13 - 2023/8/14م من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الواحدة ظهراً وسوف تبدأ المزايدة بتاريخ 2023/8/15م وتستمر لمدة يومان وفقاً للشروط التالية:

على الراغبين في الاشتراك اتباع الخطوات التالية:

1. أن يقوم الراغب بالتسجيل في الموقع الإلكتروني (www.safqaauctions.om).
2. على المشترك دفع مبلغ التأمين إلكترونياً وقدره (= /1000) ريال عماني بالموقع الإلكتروني.
3. يلتزم الراسي عليه المزاد بدفع رسوم الدلالة وقدرها (3%) من قيمة المنقولات.
4. وزارة الصحة وصفقة للمزادات لا يتحملان أي التزام بالنسبة للمنقولات في حال عدم تطابق صورة او وصف أي سلعة، كما لا تضمن صلاحيته المعروضة للبيع أو سلامة حالتها الفنية، ويتعين على المشتريين التأكد بأنفسهم بالمعاينة البصرية وذلك في الأيام المخصصة للمعاينة.
5. على المشتري سداد قيمة المنقولات بواسطة التحويل الإلكتروني خلال 48 ساعة عمل بعد رسو المزاد.
6. على المشتري القيام بفك ونقل المنقولات خلال أسبوع بعد رسو المزاد، وفي حالة عدم نقلها في الفترة المحددة فإن وزارة الصحة لن تكون مسؤولة عن فقدانها أو تلفها أو هلاكها.
7. المنقولات المباعة لا ترد ولا تخفض قيمتها، كما لن يتم قبول أي التماس يقدم في هذا الشأن.
8. سيتم مصادرة مبلغ التأمين في حالتي:

1. إذا لم يقم المشتري بسداد قيمة المنقولات خلال المدة المحددة للدفع.
2. إذا لم يقم المشتري بنقل المنقولات المشتراة خلال المدة المحددة للنقل.

لمزيد من التفاصيل يرجى زيارة الموقع الإلكتروني: www.safqaauctions.om

منظومة الحماية الاجتماعية

من منظور المواطن

د. محمد بن عوض المشيخي *



تسعينيات القرن الفائت، ثم أجبرت من أكمل قبل عدة سنوات، في خطوة غير مسبوقة في منطقة الخليج بدون تخصيص مزايا لهؤلاء لا في رواتب التقاعد أو مكافآت ما بعد الخدمة، بزعم أن خزينة الدولة لا تتحمل صرف رواتب الموظفين وبالتالي يجب إحالتهم للتقاعد.

أما اليوم، فقد أصبح التوجه الجديد للحكومة من خلال قوانينها الصادرة هو المحافظة على الموظف على رأس العمل لمدة طويلة، على الرغم من ذلك يستطيع عدد قليل من الموظفين الوصول إلى أهم ميزة في نظام التقاعد الجديد وهي الاحتفاظ بالراتب محالاً دون أي خصم لمن أكمل ستين سنة في الخدمة وحقق السنوات المطلوبة لذلك الشرط الصعب؛ فالعمر المثالي للاتحاق بالوظيفة يفترض أن يكون في العشرينات من العمر للموظف الجديد، وهذا غير وارد بسبب السياسة المتبعة في التوظيف والتي تجبر الباحث عن عمل أن ينتظر سنوات طويلة قد تتجاوز العشر سنوات ثم الاستمرار حتى سن التقاعد المعتمد من الصندوق، يبدو لي أن هناك تخوفاً من نفاد أصول وأموال صندوق الحماية الاجتماعية الذي ورث صناديق فيها عجز كبير وعلى وجه الخصوص صندوق الخدمة المدنية وبعض الصناديق الأخرى. تجربة اليونان التي أفلست صناديقها التقاعدية ما زالت في أذهان الكثير من الاقتصاديين في العالم، من هنا، تحاول الحكومة حل مشكلة الصناديق بزيادة المساهمة من الموظفين باقتطاع ٨٪ من إجمالي الراتب وكل العلوات المتضمنة في راتب الموظف، كما هو معمول به في صندوق التأمينات الاجتماعية في الوقت الحالي، وكذلك عدم التشجيع على التقاعد المبكر بل يتعرض المتقاعد لخصم كبير من الراتب التقاعدي في حالة أمر العامل على التقاعد قبل المدة المحددة في القانون. لقد ألغى القانون الجديد الذي سوف يطبق بعون الله في مطلع ٢٠٢٤، كل أنظمة وقوانين التقاعد المعمول بها في السلطنة من قبل، وحدد سقف الرواتب التقاعدية المدعومة من الحكومة بـ ٣٠٠٠ ريال عُلمي فقط؛ فالسؤال المطروح: هل الوزراء والوكلاء والقادة العسكريون الذين برتبة لواء وفريق سوف يطبق عليهم القانون الجديد عند إحالتهم للتقاعد، أم سيحتفظون بالمزايا المعمول بها حالياً؟ هذا ما سوف تكشفه الأيام القادمة. وفي الختام، هناك مطالبات مستمرة طوال العقود الماضية بتوحيد مكافآت ما بعد الخدمة، ولكننا نتذكر عود الحكومة في العقد الماضي بالعمل على رفع مكافآت التقاعد لموظفي الخدمة المدنية أسوة بمكافآت العاملين في الديوان وشؤون البلاط، وعليه، حان الوقت لتوحيد تلك المزايا التقاعدية لجميع الموظفين الذين هم تحت مظلة صندوق الحماية الاجتماعية، وذلك لتحقيق العدالة والمساواة بين أفراد المجتمع الواحد.

* أكاديمي وباحث مختص في الرأي العام والاتصال الجماهيري

مرت منظومة الحماية الاجتماعية بمراحل عديدة، ومخاص عسير، بداية من مجلس الوزراء مروراً بمجلس الشورى ثم مجلس الدولة والأخير يُعتبر حارس البوابة الأمين للمحافظة على أموال خزينة الدولة العامة من المجتمع الذي يجنب -من وجهة نظر ما يعرف بـ«الحرس القديم» في مجلس عُمان- إلى التذير واستنزاف الأموال العامة؛ فال مواطن يسعى للحصول على مزيد من الحقوق مقابل الواجبات المنوطة به في خدمة الوطن والسيادة، وبالطبع كان حال المواطن هم أعضاء مجلس الشورى الذين أضافوا وعدلوا في مشروع القانون المحال من الحكومة، ولكن هناك من وقف بالمحصن لمنع تمرير بعض المزايا والمواد القانونية المقترحة لتحسين منظومة الحماية الاجتماعية لكي تُصبح مقبولة من الرأي العام العُماني، الذي كان يراقب المشهد من بعيد. وفي نهاية المطاف، صدرت المراسيم السلطانية الخاصة بمنظومة الحماية الاجتماعية، حاملة بشائر الخير لكل مواطن على هذه الأرض الطيبة، وأهم ما في المنظومة من المزايا ما تم تخصيصه للمواطنين الذين يعانون من ضيق الحال والفقر والإعاقة والشيخوخة؛ إذ تضمن تخصيص ٤٠٠ مليون ريال عماني إضافة للمبلغ المعتمد قبل والمتعلق بما يخص الدولة للضمان الاجتماعي وهو ١١٥ مليون ريال سنوي، فقد أصبح المبلغ المخصص للمنافع الخمسة الخاصة بالفئات الضعيفة، أكثر من نصف مليار ريال عماني سنوياً وهذا ليس مقتطعاً من مساهمة الموظفين، أو من أصول صناديق التقاعد كما يزعم البعض. ولعل أهم هذه المنافع الخمسة الجديدة الرواتب الشهرية التي حُصّنت لذوي الإعاقة وكبار السن والأطفال واليتامى وأسر الدخل المحدود بشكل عام، فهذه خطوة متقدمة وجديرة بالتقدير من الجميع في هذا الوطن العزيز، وإن كانت متأخرة، وذلك لكونها لا تخضع للبحث والاستقصاء من بعض الجهات الذين اعتادوا على إيجاد مخارج لحرمان المستحقين من الضمان وكذلك الاستحقاقات الخاصة بالأراضي والدعم الحكومي طوال العقود الماضية، فتلك المنافع الجديدة بالفعل لا تخضع لأي شروط أو بحث من الجهات التي تتولى الصرف.

ومن خلال متابعتي اليومية لوسوم المنصات الاجتماعية، ولمجموعة كبيرة من المواطنين الذين نقابلهم في الأماكن وكذلك الأصدقاء، وعلى وجه الخصوص من يحرصون على التشكيك في كل ما يأتي من المسؤولين وصناع القرار، ويتحدثون بصوت مرتفع عن منظومة الحماية الجديدة من منظور سلبي خاصة للمتقاعدين في المرحلة المقبلة، يعود ذلك إلى تغير إستراتيجية التقاعد الجديدة في السلطة مائة وثمانين درجة عن سياسة الحكومة السابقة في مدة سنوات الخدمة ومزايا الراتب التقاعدي الذي يتطلب أن يعمل الموظف لسنوات طويلة وتنتهي بسن التقاعد ستين سنة بالنسبة للذكور وخمس وخمسين سنة بالنسبة للنساء. فالحكومة شجعت طوال العقود الماضية على التقاعد المبكر منذ

لأي انتهاك. وتبذل سلطنة عُمان جهوداً مكثفة لتحسين ظروف العمل وضمان حقوق العامل من حيث السلامة والصحة المهنية وضمان حقوق العامل القانونية، ومن بين تلك الجهود إصدار قانون العمل بالمرسوم السلطاني رقم ٥٣ / ٢٠٢٣ بتاريخ ٢٥/٧/٢٠٢٣ حيث نصّت مادته الـ (٥) على أنه: «يُحظر على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري على العامل». وكذلك نصت على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل أن يحتفظ بجواز سفر العامل أو وثائقه الخاصة، إلا بموافقة كتابية من العامل».

كما شمل القانون مواد تغطي قضايا العمل كعقد العمل والتزامات صاحب العمل، وساعات العمل والإجازات والأجور، وتشغيل الأحداث، ومعايير السلامة والصحة المهنية في العمل، وتسوية منازعات العمل والعقوبات وغيرها.

وانضمت سلطنة عُمان إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة في عام ٢٠٠٥م، وفي الاتفاقية العربية لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية حسب المرسوم السلطاني (٦ / ٢٠١٥)، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والبروتوكول العربي لمكافحة الاتجار بالبشر والقرصنة البحرية.

وتوفر سلطنة عُمان خطوطاً ساخنة للإبلاغ عن جريمة الاتجار بالبشر وتعمل على مدار الساعة ومتاحة باللغة العربية والإنجليزية، كما يمكن الإبلاغ عبر الموقع الإلكتروني للجنة الذي يوفر البلاغات بـ ١٤ لغة.

وتُمثّل أبرز الجهود المبذولة من قبل سلطنة عُمان في جانب الملاحقة القضائية في تخصيص مكتب مكافحة الاتجار بالبشر في كل من: الادعاء العام وشرطة عُمان السلطانية ووزارة العمل ووزارة الخارجية، ويعمل في اتخاذ الإجراءات المتعلقة بمكافحة جريمة الاتجار بالبشر.

ومن بين الجهود إنشاء فريق التدخل السريع برئاسة الادعاء العام وعضوية كل من: وزارة الخارجية ووزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية وشرطة عُمان السلطانية، وقد باشر عمله في عام ٢٠١٩م وتمّ التعامل مع عدد من القضايا، كما تمّ تخصيص عضو ادعاء عام، وضابط ارتباط يختص بقضايا الاتجار بالبشر في كل محافظة، ووجود إدارة تختص بمكافحة الاتجار بالبشر في شرطة عُمان السلطانية.

ومن الجهود كذلك رفع مستوى قسم مكافحة الاتجار بالبشر في شرطة عُمان السلطانية إلى إدارة وحفاظاً على قيم الإنسانية وصوناً لمكانة الانسان وحمايته من أي شكل من أشكال العبودية تقوم شرطة عُمان السلطانية ممثلة بالإدارة العامة للتحريات والبحث الجنائي بالعديد من الأدوار في سبيل مكافحة جريمة الاتجار بالبشر، وذلك وفق منظومة عمل تتسم بالكفاءة والمهنية العالية.

إشادات دولية بالمُنجزات العمانية لحماية حقوق العمال

جهود وطنية واستراتيجية متكاملة لمكافحة

جرائم الاتجار بالبشر



العميد جمال القريشي

عمان السلطانية تنفذ مهامها بالتعاون مع الجهات المعنية لمكافحة الجريمة بكافة أشكالها، إذ ترجمت شرطة عمان السلطانية ذلك عملياً ضمن مسار إجرائي مرن يوفر استجابة سريعة وفعالة لأية بلاغات من قبل كادر بشري مؤهل، بالإضافة إلى لجان العمل المشتركة وخطوط التواصل الساخنة، وتوعية أفراد المجتمع حول آلية الإبلاغ عن الممارسات المدرجة تحت مفهوم الاتجار بالبشر، وإبراز حراك سلطنة عُمان لمكافحة الاتجار بالبشر والحد من خطورته، موضعا: «تعمل شرطة عمان السلطانية على وعي المواطن في الحفاظ على الأمن والإبلاغ عن أية مخالفات يمكن أن تؤدي إلى استغلال الإنسان فهو مسؤولية المجتمع ولا يمكن أن تقوم به جهة منفردة».

ولقد أولت السلطنة الأهمية القصوى في حماية ضحايا الاتجار بالبشر من الأطفال والنساء والرجال، وخصّصت لهم دار حماية هي «دار الوفاق» لتقديم عدد من الخدمات لضحايا الاتجار بالبشر منها خدمات التأهيل النفسية والاجتماعية والصحية والقانونية. وحققَت عُمان العديد من النجاحات في الفترة الماضية من خلال اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، منها انضمام سلطنة عُمان حسب المرسوم السلطاني (٤٦ / ٢٠٢٠) إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعني بمنح الأفراد بمن فيهم العمال حقوقهم ومنع تعرضهم



الاتجار بالبشر التي تؤدي إلى استغلال تلك العائلة، وأنه لا يُعفى مالك السجل التجاري من المسؤولية الجنائية. وأشار إلى أن الإدارة العامة للتحريات والبحث الجنائي تقوم بالرصد أولاً ثم تتعامل مع الحالات المخالفة التي يمارسها بعض الأجانب الذين يسبّون استخدام التسهيلات التي تمنحها الحكومة للاستثمار، مبيناً أنه تم التعامل مع أشخاص استغلوا هذا الجانب لجلب فتيات من خارج سلطنة عمان وتشغيلهن في ممارسة الدعارة، وقد شكّلت ملفات قضايا آتجار بالبشر لهم وأحيلوا إلى الجهات القضائية. ونوه العميد جمال القريشي إلى أن الإدارة العامة للتحريات والبحث الجنائي تعاملت مع العديد من الحالات التي أكدت أهمية أن يكون التعاقد بين صاحب العمل والعامل واضحاً وشفافاً وموثقاً بشكل رسمي حماية لحقوق الطرفين، إذ يسهم إطلاع العامل على شروط العمل وفهمه لها في تفادي الادعاءات بالاستغلال والخداع، خاصة في ظل انتشار الكثير من المعلومات عالمياً التي تحتوي على بيانات خاطئة وتم الاطلاع على الكثير من الحالات التي لم يتم التوصل إلى ما يشير إلى الاستغلال فيها، إذ تفتقر تلك الحالات إلى توثيق كالعقود وسجلات الرواتب وغيرها، مضيفاً أنه يجب أن يعمل الجميع على تصحيح الأوضاع التي يمكن أن تشكل ثغرات لنشر معلومات خاطئة عن جهود سلطنة عمان في مكافحة جرائم الاتجار بالبشر وكافة أشكال الاستغلال.

وذكر العميد مدير عام التحريات والبحث الجنائي ضرورة تركيز جهود مكافحة الاتجار بالبشر على مساعدة ودعم الفئات الهشة أو الضعيفة التي لا يمكن تصنيفها كضحايا، إلا أنها عرضة للاستغلال من قبل العصابات الإجرامية، منوها إلى أن الفرق المتخصصة بدأت في مكافحة الاتجار بالبشر لمساعدة هذه الفئات من خلال تقديم الدعم للكثير منها لتصبح أوضاعهم في الإقامة أو الترحيل أو استرجاع حقوقهم دون انتظار الإبلاغ، وحظيت جهود شرطة عمان السلطانية في مساعدة العديد من الحالات بإشادة دولية. وتابع العميد جمال القريشي أن شرطة

مسقط- الرؤية

تُشارك سلطنة عُمان دول العالم الاحتفال باليوم العالمي لمكافحة الاتجار بالبشر الذي يُصادف الـ ٣٠ من يوليو من كل عام، تحت شعار «لنصل لكل ضحايا الاتجار بالبشر، ولا نترك أحداً خلف الركب»، إذ تواصل جهودها المتواصلة لمكافحة الاتجار بالبشر، كما أنها تُعد من أوائل الدول التي أصدرت تشريعاً خاصاً للقضاء على هذا الانحراف الجرمي؛ وهو قانون مكافحة الاتجار بالبشر. وقال سعادة الشيخ خليفة بن علي الحارثي وكيل وزارة الخارجية للشؤون السياسية رئيس اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، إن سلطنة عُمان أولت اهتماماً بالغاً بمكافحة جريمة الاتجار بالبشر، وكافة الممارسات المرتبطة بها التي لا تتوافق مع المبادئ والقيم الإنسانية السامية لما فيها من إهانة لحقوق الإنسان المشروعة وكرامته المصونة، مؤكداً أن هذه الظاهرة تتطلب تعاوناً إقليمياً ودولياً، وأن سلطنة عُمان مستمرة في هذا الجهد والعمل لحماية الإنسان وكرامته وتحقيق طموحاته وتطلعاته. وذكر أن سلطنة عُمان أظهرت جهوداً حثيثة في التصدي لهذه الجريمة تماشياً من النظام الأساسي للدولة الذي جاء على رأس التشريعات التي فُكّلت العُدل والمساواة لجميع فئات المجتمع، وحُققَت الأمن والحماية للمواطن والمقيم، من أئة تجاوزات تمسّ كرامتهم وحقوقهم المشروعة، مضيفاً أن قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم (١٣٦/٢٠٠٨) أكّد على توجهات سلطنة عُمان نحو تحقيق تلك الأهداف، ومواكبتها لدول العالم في إصدار القوانين والتشريعات وتنفيذ الآليات اللازمة للحد من هذه الجريمة، ومعالجة مختلف أسبابها.

وقال العميد جمال بن حبيب القريشي مدير عام التحريات والبحث الجنائي، إن منهجية عمل منتسبي شرطة عمان السلطانية للتعامل مع هذه الجريمة تتضمن تحديثاً وتطويراً مستمراً، عن طريق برامج تدريبية متخصصة لرفع مستوى جاهزيتهم واستعدادهم للتعرف المبكر على ضحايا الاتجار بالبشر من خلال قراءة مؤشرات الاشتباه وتحديد الفئات الهشة والتعامل الاحترافي معها لمكافحة تلك الجريمة ومعالجة الجناة استجابة لبعض المؤشرات العالمية التي تنفيذ بشأن ٤١٪ فقط من الضحايا يقومون بالإبلاغ.

وأضاف أن الإدارة العامة للتحريات والبحث الجنائي أوضحت العديد من السلوكيات الخاطئة التي يمكن أن تكون مقدمة لجريمة الاتجار بالبشر، وعلى رأسها المتاجرة بتأشيرة العمل واستغلال السجلات التجارية دون أي نشاط تجاري حقيقي واستخدامها كغطاء لجلب العمالة، وإدارة السجلات التجارية أحياناً بالكامل من قبل العمالة الوافدة بحيث لا يعرف صاحب العمل نهائياً عنها، مؤكداً أن تلك الممارسات هي مقدمة لجريمة

الرؤية- سالة الشكيلة

يؤكد عدد من أصحاب الاستراحات السياحية أهمية هذه المشاريع في جذب المزيد من الزائرين للولايات والمحافظات التي تتضمن مزارات سياحية وتاريخية، نظراً لما توفره من مساحات كبيرة وخدمات متنوعة وتوفير أجواء استثنائية للعائلات والأصدقاء، لافتين إلى أن هذه المشاريع تعاني في الكثير من الأوقات من «تعقيدات الإجراءات والتراخيص» وتفتقر إلى الدعم الحكومي الذي يساعدهم على الانتشار والمساهمة في نمو القطاع السياحي.

ويؤكد هود المعمري أن فكرة إنشاء الاستراحات تعد من الأمور المهمة التي تساهم في نمو القطاع السياحي، إذ إنها تجذب العديد من الزائرين سواء من داخل السلطنة أو خارجها، لأنها توفر العديد من الخيارات مثل المساحات الخضراء والمساحات والإقامة التي تشبه الفنادق وغير

ذلك من وسائل الترفيه، مضيفاً أن بعض الولايات تحتاج إلى زيادة عدد الاستراحات فيها خصوصاً الولايات التي تتمتع بمزارات سياحية، ويشير إلى أن بعض الزوار يضطرون إلى حجز الاستراحات قبل موعد وصولهم بشهر كامل نظراً لقلة المعروض، مطالباً الحكومة بدعم أصحاب مشاريع الاستراحات وتسهيل إجراءات التراخيص، حتى

يكونوا قادرين على الاستمرار في هذه المشاريع السياحية. كما يتفق معجمل أصحاب الاستراحات على أن الوضع بالنسبة للدول المجاورة فهو أفضل بكثير من السلطنة فيما يخص عناية الحكومة بالاستراحات ووعيمهم مدى أهميتها لرفع الاقتصاد في الوقت الحالي خصوصاً مع توافد السياح إلى شتى مناطق السلطنة للاستمتاع بالطبيعة في فصل الصيف،



محمد آل الشيخ

فإنهم يفضلون حجز الاستراحات بدلاً من الفنادق. ويرى محمود آل الشيخ أن الاستراحات لم تعد مكاناً لقضاء الأوقات الممتعة مع العائلة والأصدقاء لممارسة الأنشطة الترفيهية المتنوعة مثل السباحة والألعاب فقط، بل باتت مكاناً للمناسبات وإقامة الحفلات وأعياد الميلاد، مبيناً أن الاستراحات تتميز بوجود



علي البيجاني

يكونوا قادرين على الاستمرار في هذه المشاريع السياحية. كما يتفق معجمل أصحاب الاستراحات على أن الوضع بالنسبة للدول المجاورة فهو أفضل بكثير من السلطنة فيما يخص عناية الحكومة بالاستراحات ووعيمهم مدى أهميتها لرفع الاقتصاد في الوقت الحالي خصوصاً مع توافد السياح إلى شتى مناطق السلطنة للاستمتاع بالطبيعة في فصل الصيف،



سلطان النهاني

يؤكد عدد من أصحاب الاستراحات السياحية أهمية هذه المشاريع في جذب المزيد من الزائرين للولايات والمحافظات التي تتضمن مزارات سياحية وتاريخية، نظراً لما توفره من مساحات كبيرة وخدمات متنوعة وتوفير أجواء استثنائية للعائلات والأصدقاء، لافتين إلى أن هذه المشاريع تعاني في الكثير من الأوقات من «تعقيدات الإجراءات والتراخيص» وتفتقر إلى الدعم الحكومي الذي يساعدهم على الانتشار والمساهمة في نمو القطاع السياحي.

أصحاب استراحات ومزارع يستغيثون: مزيد من الدعم لتجنب الخسائر

الأشجار كاملة دوت استئذان، ويتكبد أصحاب الاستراحات الخسائر المالية نظير ذلك». ويذكر علي البيجاني: «في السعودية مثلاً تدعم الحكومة أصحاب مشاريع الاستراحات وتقف إلى جانبهم من بداية المشروع وتقوم بتسهيل الإجراءات لهم، لكن في السلطنة نحتاج إلى مزيد من الدعم خصوصاً في محافظة ظفار التي تحتاج إلى تنمية سياحية شاملة وإقامة العديد من مشاريع الاستراحات لاستيعاب أعداد الزوار الكبيرة في موسم الخريف، فبلدنا عمان حبها الله بمقومات سياحية تحتاج إلى الاستغلال الأمثل حتى تكون مورداً مهماً من موارد الدخل». ويطالب البيجاني بإشراك الشباب في طرح الأفكار وتنفيذ المشاريع السياحية للنهوض بهذا الوطن، موضحاً: «نحن العمانيين لسنا أقل من دول العالم، ولدينا موارد كثيرة تحتاج إلى الاستغلال الأمثل لكي تكون في صدارة الدول السياحية بالوطن العربي».

الديكورات المناسبة لمثل هذه المناسبات. ويقول: «العائد المادي لأصحاب الاستراحات يختلف من شهر إلى آخر، كما أن قيمة استئجار الاستراحة تختلف بحسب المساحة والخدمات والمتوفرة، وفي الإجازات تكثر عمليات حجز الاستراحات لإقامة الأعراس والمناسبات وقضاء الأوقات مع العائلة، لكن في غير هذه المواسم يكون الإقبال ضعيفاً جداً، ولذلك نطالب الحكومة بتخفيف الإجراءات والرسوم المفروضة على أصحاب الاستراحات حتى لا يتكبدوا الخسائر». أما سلطان النهاني فيبين أن فكرة الاستراحات باتت غير مجدية في الوقت الحالي، نظراً لزيادة عدد الاستراحات وغلاء المعيشة، ومواجهة العديد من الصعوبات في الإجراءات والتصاريف اللازمة لإقامة هذه المشاريع. ويضيف: «ملاك الاستراحات يعانون من بعض المستأجرين الذين لا يحافظون على الممتلكات والنظافة العامة، بل إن البعض منهم يقومون بقطف ثمار

مذكرة تفاهم لتأسيس «الشركة السعودية العمانية» باستثمار 5 مليارات دولار



متعددة مع جهاز الاستثمار العُماني وشركاته. ويهدف الصندوق من خلال هذه المذكرة إلى تعزيز استثماراته في سلطنة عُمان عبر الاستثمار في مجموعة واسعة من فئات الأصول وعدد من القطاعات المستهدفة، بينما سيقوم جهاز الاستثمار العُماني باستكشاف الفرص الاستثمارية الجاذبة للتعاون والشراكة مع الصندوق، إضافة إلى توفير كافة أوجه الدعم المطلوبة في السوق العماني.

العامه وجهاز الاستثمار العُماني لتوسيع فرص التعاون والاستثمار في الاقتصاد العماني، حيث يسعى الصندوق لبناء شركات إستراتيجية على المدى الطويل في المنطقة لدعم تحقيق عوائد مستدامة. وقامت الشركة السعودية العمانية للاستثمار بإتمام أول استثمار لها في عمان كمستثمر رئيسي بنسبة تصل إلى ٢٠٪ في الاكتتاب العام لشركة أبراج لخدمات الطاقة، كما تواصل الشركة البحث عن فرص استثمارية

المملكة وسلطنة عُمان، بما يُسهم في خلق فرص شراكة للقطاع الخاص في كلا البلدين، وذلك تماشيًا مع جهود جهاز الاستثمار العماني لجذب الاستثمارات المباشرة إلى السلطنة ضمن أهداف رؤية عُمان ٢٠٤٠. فيما قال يزيد بن عبد الرحمن الحميد رئيس الإدارة العامة للاستثمارات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في صندوق الاستثمارات العامة: تعد مذكرة التفاهم خطوة مُهمّة في تعزيز العلاقة بين صندوق الاستثمارات

خاص - الرؤية

وتأمل استقطاب العدد الأكبر في الفترة القادمة. وأكد سعادة المهندس نايف العبري على أن هناك تناميًا مستمرًا بالحركة الجوية بمطارات سلطنة عُمان مقارنة بالأشهر الماضية، وتُأمل خلال الفترة القريبة القادمة أن تعود هذه الحركة إلى ما كان عليه في العام ٢٠١٩ عبر تفعيل الناقلات الوطنية وربطها بالعديد من الوجهات الجديدة ودخول طائرات جديدة للناقلات الوطنية واستقطاب وجذب ناقلات أخرى من دول العالم إلى مطارات سلطنة عُمان.. لافتًا إلى أن مطارات سلطنة عُمان قد استعادت التعافي أكثر مما كانت عليه سابقا حيث وصلت النسبة إلى ما يقارب ٧٠ بالمائة متوقعًا أن تشهد الأشهر القادمة عودة الحركة إلى المطارات بشكل أكثر مما كانت عليه في عام ٢٠١٩.

70 % نسبة التعافي بمطارات سلطنة عُمان

مسقط - العُمانية

قال سعادة المهندس نايف بن علي العبري رئيس هيئة الطيران المدني: إن الهيئة تسعى خلال الأشهر القادمة إلى التوقيع على ٣ اتفاقيات أخرى، وهناك مفاوضات جارية مع العديد من الدول الأخرى، حيث وصل عددها الآن إلى ١٢٢ اتفاقية منها ٦٦ اتفاقية هي أجواء مفتوحة بين سلطنة عُمان ودول العالم.

وأوضح -في تصريح لوكالة الأنباء العُمانية- أن الهيئة تسعى للاستثمار في هذه الاتفاقيات وفتح نوافذ للناقلات الوطنية بتفعيلها وربط سلطنة عُمان بدول العالم الأخرى، مشيرًا إلى أن هناك ما يقارب ٤٠ شركة عاملة تخدم مطارات سلطنة عُمان إجمالًا بين مسقط وصلالة وصحار،

رؤوس أموال شركات التأمين الأجنبية تتخطى 152 مليون ريال

إجمالي الأقساط المباشرة للعام ٢٠٢٢ و١٣ بالمائة من إجمالي التعويضات المدفوعة خلال العام نفسه، كما بلغت الأقساط المحصلة من شركات وسطاء التأمين ما نسبته ٤٦٨ بالمائة.

كما بلغت رؤوس أموال شركات التأمين الأجنبية حوالي ١٥٢,٢٠ مليون ريال في عام ٢٠٢٢ مقارنة بـ ١٤٩,٣١ مليون ريال في عام ٢٠٢١.

شكّل فرع تأمين المركبات بشقّيه: التأمين الشامل والطرف الثالث ما نسبته ١٩ر٦٨ بالمائة من إجمالي حجم الأقساط. وأوضح أن البيانات المالية المدققة العام ٢٠٢٢ تشير إلى أن أقساط التأمين التكافلي قد ارتفعت بنسبة ٧٧ بالمائة، حيث بلغ إجمالي الأقساط المباشرة للتأمين التكافلي ٧٦,٣ مليون ريال عماني، حيث شكلت نسبة التأمين التكافلي ١٤ بالمائة من

ريال عُماني مع نهاية العام ٢٠٢٢، مقارنة بـ٤٧٩ مليون ريال عماني في نهاية العام ٢٠٢١.

وأضاف في كلمته التقديمية بالكتاب الإحصائي السنوي لمؤشرات سوق التأمين في سلطنة عُمان لعام ٢٠٢٢: إن بيانات أقساط التأمين تشير إلى أن التأمين الصحي شكل ما نسبته ٣٥ بالمائة من إجمالي الأقساط المباشرة المكتتبة، في حين

مسقط - العُمانية

قال سعادة عبدالله بن سالم السالمي الرئيس التنفيذي للهيئة العامة لسوق المال: إن نسبة إسهام قطاع التأمين في الناتج المحلي الإجمالي لسلطنة عُمان بلغت ١,٢٣ بالمائة، كما ارتفع إجمالي الأقساط المباشرة لقطاع التأمين بنسبة ١٢,٨ بالمائة، لتصل إلى ٥٤١,٣ مليون

3.8 % ارتفاعا بمؤشر سعر صرف الريال العُماني



مسقط - العُمانية

ارتفع مؤشر سعر الصرف الفعلي للريال العُماني، بنهاية شهر مايو ٢٠٢٣م، بنسبة ٣,٨ بالمائة، مسجلاً ١١٥,٢ نقطة، مقارنة بنهاية شهر مايو ٢٠٢٢م وفق ما بينت الإحصاءات الصادرة عن المركز الوطني للإحصاء والمعلومات.

وارتفع إجمالي الأصول الأجنبية بالبنك المركزي العُماني بنسبة ٠,٩ بالمائة، مسجلاً بنهاية شهر مايو ٢٠٢٣م ما قيمته ٦ مليارات و٧٦٧ مليونًا و٣٠٠ ألف ريال عماني مقارنة بنهاية شهر مايو ٢٠٢٢م، حيث بلغ إجمالي الأصول الأجنبية وقتها ٦ مليارات و٧٠٥ ملايين و٧٠٠ ألف ريال عماني. وأشارت البيانات المبدئية الصادرة

شركة المركز المالي ش.م.ع. (فينكوب) وشركاتها التابعة		
البيانات المالية غير المدققة للستة أشهر المنتهية في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣		
بيان المركز المالي كما في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣		
٣١ ديسمبر ٢٠٢٢ ع.ج	٣٠ يونيو ٢٠٢٣ ع.ج	
١,٥٢٥,١٥٤	٦٩٢,٤٧٠	الأصول
٣,٧٥٨,٢٧٢	٤,٢٠٦,٠٥٢	تقد وأرصدة لدى البنك
٧٥٢,٧٨٦	١,١٠٥,٢١٢	أصول مالية بالقيمة العادلة من خلال الأرباح أو الخسائر
٧٩٠,٠٠٠	-	دعم تجارية مدينة وأرصدة مدينة أخرى
١,٥٥٧,١٤١	١,٧٤٨,٦٨٠	استثمار في شركات تابعة
٧٨,٣٢٧	٣٩,٢٧٤	استثمار في شركات شقيقة
٥,٥٥٢	٦,٦٠٣	أصل ضروري مؤجل
٢٧٠,٠٠٠	٢٧٠,٠٠٠	ممتلكات ومعدات
-	-	استثمارات عقارية
٨,٧٥٧,٣٧٧	٨,٠٦٨,٤٧١	مجموع الأصول

٧,٠٠٢,٩٩٦	٧,٠٠٢,٩٩٦	حقوق الملكية
٩٩٩,٣٩٢	٩٩٩,٣٩٢	أسهم مسؤولة تملك الشركة الأم
(١,١١٦,٥٧٨)	(٦١٢,٥٧٧)	رأس مال
-	-	احتياطي قانوني
-	-	خسائر متراكمة
٦,٨١٥,٦٩٠	٧,٣١٩,٨١١	مجموع حقوق الملكية

١,٨٩٧,٦٣٥	٧٠٤,٣١٠	الالتزامات والالتزامات
٧,٦١٤	٧,٦١٤	دعم تجارية دائنة وأرصدة دائنة أخرى
٣٦,٦٩٨	٣٦,٧٦٦	الالتزامات ضريبية
-	-	مكافآت نهاية الخدمة
١,٩٤١,٦٧٧	٧٤٨,٦٦٠	مجموع الالتزامات
٨,٧٥٧,٣٧٧	٨,٠٦٨,٤٧١	مجموع حقوق الملكية والالتزامات

بيان الدخل الشامل لفترة الستة أشهر المنتهية في ٣٠ يونيو ٢٠٢٣		
٣٠ يونيو ٢٠٢٢ ع.ج	٣٠ يونيو ٢٠٢٣ ع.ج	
٦٢,٥١٦	٨٥,٨٨٩	الدخل
٥٢,٥٢٦	٥٤,١٨٨	عمولات وساملة (بالصافي)
١٢,٥٣٣	١٩,١٠٤	الدخل التشغيلي الآخر
-	-	صافي الربح / (الخسارة) من الاستثمار
(٦٤,٧١٥)	(٣٨,٣٤٥)	- غير محققة
٦٠,٦٨٨	٩٩,١٥٧	- محققة
١٧٤,٣٣٦	١٤٢,٤٤٠	توزيعات أرباح
٢,٥٥١	٨,٨١١	إيرادات أخرى
٣٠١,٦٦٠	٣٦٢,٢٤٤	إجمالي الدخل

٢٢٧	١,٩٣٧	المصروفات
(٢٢٦,٧٩٦)	(٢٠٧,١٤٩)	مصرفات عمومية وإدارية
(٨,٤١٥)	(٢,٥١٣)	استهلاك
(٢٣٥,٢٩١)	(٢٠٩,٦٦٢)	مصرفات التشغيل
٦٤,٨٦٩	١٥٢,٥٨٢	أرباح / (خسائر) التشغيل
٣٢٧	١,٩٣٧	إيرادات التمويل
-	(١,٠٤١)	تكاليف التمويل
٣٢٧	٨٩٦	تكلفة التمويل - بالصافي
-	٢٠٨,٠١٧	إعادة قيد مستحقات من تصفية شركة تابعة
(٦٦٥,٨٨٨)	١٨١,٧١٩	عكس / (الخصايس) الاستثمار في شركة شقيقة/ حصة في أرباح شركة شقيقة
(٢٠٠,٦٩٢)	٥٤٢,٢١٤	الأرباح / (الخسائر) قبل الضريبة
(١٥,٨٩٨)	(٣٩,٠٩٣)	الضرائب
(٦٦٥,٥٩١)	٥٠٤,١٢١	الربح / (الخسارة) للفترة
٠,٠٠٣	٠,٠٠٧	ربح / (خسارة) الفترة للسهم الواحد

P.O. Box 782, Postal Code 131, Sultanate of Oman, Phone: (968) 24822327, Fax: (968) 24822390 E-mail: fincorp@fincorp.org, Website: www.fincorp.org		
شركة المركز المالي ش.م.ع. The Financial Corporation Co. s.a.o.c		
ادارة الاصول وساطة تمويل الشركات والاستشارات بحوث Asset Management / Brokerage / Corporate Finance and Advisory / Research		
ملاحظة: ان كافة البيانات متوفرة لدى شركة المركز المالي ومكتمة وسترسل بواسطة البريد لكل مساهم في حالة طلبه باللغة العربية او الانجليزية في خلال سبعة ايام من استلام الطلب على عنوان الشركة ب.ب ٧٨٢ وب ١٣١ سلطنة عمان		



مسقط - العُمانية

سجلت بورصة مسقط، الأسبوع الماضي، أدنى قيمة للتداولات الأسبوعية في ١٢ أسبوعًا، متراجعة إلى ٩,٣ مليون ريال عماني، مقابل ١٠,٨ مليون ريال عماني و١٦,٤ مليون ريال عماني في الأسبوعين السابقين.

واتسمت تداولات الأسبوع الماضي بحالة من الترقب والانتظار لمزيد من الإفصاحات عن توجهات الصناديق والمؤسسات الاستثمارية الكبرى بشأن ضخ مزيد من السيولة في البورصة في الوقت الذي أظهرت فيه النتائج المالية للنصف الأول من العام الجاري أداءً متقلّبًا. وتركزت التداولات على سندات



ميسرة
MAISARAH
Oman

استفد من معدلات أرباح تنافسية تصل لغاية 3.75% مع حساب العوائد العالية

لتقديم طلبك، قم بزيارة أقرب فرع لك

2477 5777 | www.maisarah-oman.com

عقد تدريب

التدريب للتعليم المستمر
Training for continuous learning

ميسرة

يعكس حجم التطور التشريعي في ضوء مستهدفات «عمان 2040»

قانونيون يثمنون لـ«الرؤية» مواد وأحكام قانون العمل الجديد: ضمانات تشريعية تغلق ملف «التسريح» إلى الأبد

د. محمد ربيع فتح الباب *

قانون العمل العماني الجديد.. نحو تشريع يواكب المتغيرات (2)



استكمالاً لما تم ذكره في الجزء الأول من المقال فيما يتعلق بأهم ما جاء في قانون العمل الجديد، يقرر القانون الجديد، في شأن الإجازة السنوية، حق العامل في استحقاق الأجر الشامل عن رصيده من الإجازات السنوية إذا انتهت خدمته قبل استنفاده لها، بعد أن كان الأجر الأساسي هو المعوّل عليه في هذا الشأن في القانون الملغي.

وبالنسبة لعقد العمل، فقد اشترط القانون الجديد ألا تزيد مدته على ٥ أعوام قابلة للتجديد باتفاق الطرفين، مع اعتباره عقدًا غير محدد المدة إذا جاوزت مدته هذا الحد. وفي شأن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فقد اشترط القانون الجديد لإنهائه بالإرادة المنفردة لأي من الطرفين، أن يستند الإنهاء إلى سبب مشروع، مع إضافة نص يلزم صاحب العمل بالسماح للعامل خلال فترة الإخطار بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، بالتغيب عن عمله بواقع ١٠ ساعات مدفوعة الأجر في الأسبوع للبحث عن عمل جديد.

وفيما يتعلق بفترة اختبار العامل، فقد رفع القانون الجديد الحد الأقصى لها فيما يتعلق بالعمال الذين يتقاضون أجورهم بصورة غير شهرية من شهر واحد في القانون الملغي إلى شهرين.

ولتوفير حماية أوسع للعمال، ينظم قانون العمل الجديد الأسباب الاقتصادية التي تمر بها المنشأة، وأثرها على حقوق العمال، واستحدث نصوصاً عدة لأجل تنظيمها؛ حيث عرّف السبب الاقتصادي بأنه: «خسارة مالية يتعرض لها صاحب العمل لمدة لا تقل عن عامين متتاليين»، وأجاز لصاحب العمل الذي تعرضت منشأته لأسباب اقتصادية بهذا المفهوم، أن يتقدم إلى لجنة خاصة تنشأ لهذا السبب، برئاسة وزارة العمل، وعضوية كل من: وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، وغرفة تجارة وصناعة عُمان، والاتحاد العام لعمال السلطنة، بطلب لتقليص عدد العمال، على أن يشفعه بالأسانيد المؤيدة لذلك مع التزامه باتباع معيار عادل في اختيار العمال الذين سيتم إنهاء عقودهم، ومنحهم فترة إخطار لا تقل عن ٣ أشهر قبل التاريخ المحدد للإنهاء.

وفي شأن منازعات العمل الفردية، ينص القانون الجديد على آليات لتسويتها، تبدأ بتقديم طلب للتسوية إلى التقسيم الإداري المختص في الوزارة، ليتولى مساعي التسوية بين الأطراف خلال مدة أقصاها ٣٠ يوماً من تاريخ تقديم الطلب. وفي حال فشل التسوية الودية، يُحيل التقسيم الإداري المختص في الوزارة النزاع إلى المحكمة المختصة خلال ٧ أيام من تاريخ آخر جلسة للتسوية.

وبالنسبة إلى فصل العامل من عمله فصلاً تعسفياً أو مخالفاً للقانون، فقد حدد القانون الجديد أسباب الفصل التعسفي في المادة (١٢) منه، ومنها: الجنس أو الأصل أو العقيدة أو المركز الاجتماعي أو الانتماء إلى منظمة نقابية أو تقديمه شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، مع تحفظي على هذا الأمر وتفصيلنا أن تكون تلك الأسباب داخلة في نطاق السلطة التقديرية للقاضي بحسب ظروف وملامسات كل حالة على حدة، إلا إذا كانت تلك الأسباب المنصوص عليها في هذه المادة واردة على سبيل المثال، واعتقادي الذي أكاد أجزم به، من خلال وضوح أحكام نص هذه المادة، يذهب خلاف ذلك.

إضافة إلى رفع القانون الجديد للمدة التي يتعين خلالها على العامل المفصول تقديم شكواه خلالها إلى الجهة المختصة، من ١٥ يوماً في القانون الملغي إلى ٣٠ يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار.

كما وضع القانون الجديد حداً أقصى للتعويض المستحق للعامل الذي يثبت فصله تعسفياً، وجعله لا يزيد على ١٢ شهراً، مع الإبقاء على الحد الأدنى المقرر لهذا التعويض في القانون الملغي، وهو ٣ أشهر، وإضافة الاشتراكات التأمينية المقررة للفترة من تاريخ الفصل التعسفي حتى صدور الحكم النهائي، هذا كله بجانب التعويض ومكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانوناً والأجر الأساسي عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل، مع تحفظي على مسألة وضع حد أقصى للتعويض الذي يستحقه العامل حال ثبوت فصله تعسفياً.

كما استحدث القانون الجديد عدة لجان، منها: «لجنة السلامة والصحة المهنية» والتي يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها ونظام عملها قراراً من الوزير.

وفيما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية، فقد استحدث القانون الجديد لجنتين لهذا الأمر: الأولى «لجان تسوية منازعات العمل الجماعية»، والتي تختص بحل النزاع ودياً خلال ١٥ عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب، وإلا قدمت تقريراً للجهة المختصة، خلال ٧ أيام من تاريخ تعذر التسوية، يتضمن ملخصاً للنزاع، وما تم قبوله، أو رفضه من الطرفين، أو أحدهما، وأسباب الرفض، و«لجنة تحكيم منازعات العمل الجماعية»، والتي تشكل برئاسة رئيس إحدى دوائر محاكم الاستئناف، وعضوية مُحكم عن الوزارة يختاره الوزير، ومُحكم عن صاحب العمل يختاره رئيس غرفة تجارة وصناعة عُمان، ومُحكم عن العمال يختاره رئيس الاتحاد العام للعمال، وتختص هذه اللجنة بتسوية النزاع حال فشل تسويته ودياً من قبل «لجان تسوية منازعات العمل الجماعية» أو إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التسوية الودية، خلال مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره.

وإن كنت أنتظر من القانون الجديد معالجة أمور أخرى لعلها كانت تشوب القانون الملغي، كفترة السنة التي يسقط بعد انقضاءها حق العامل في المطالبة بأي من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون، وكنت أرجو أن يتم تعديل الواقعة التي تبدأ عندها السنة في الانقضاء، بحيث لا تبدأ من تاريخ استحقاق الحق؛ وإما من تاريخ انتهاء العقد، وكذلك فيما يتعلق بإعفاء العامل -دون صاحب العمل- من أداء التعويض حال عدم مراعاته لمدة الإخطار بالإنهاء الانفرادي من جانبه لعقد العمل غير محدد المدة، شرطاً أن يكون العامل -والحالة هذه- حسن النية، وغيرها. وفي الأخير، وبعد استقراي لنصوص قانون العمل الجديد، أستطيع أن أذهب وكلي يقين بأنه في مجمله -مع الأخذ بالحسبان بعض التحفظات- يستحق أن يوصف بالقانون الذي صدر ليواكب المتغيرات العملية الحديثة، ويسهم في تحقيق رؤية عُمان ٢٠٤٠، ويثبت الطمأنينة في نفوس العمال بأن هناك تشريعات قوية ومُجدبة تكفل لهم حقوقهم، وتُعبد لعلاقة العمل التوازن المنشود.

* أستاذ القانون المدني بكلية الحقوق جامعة عين شمس، وكلية البرهي الجامعية، ومنسق الدراسات العليا ببرنامج القانون

الرؤية - ناصر العربي

ثمن قانونيون -في تصريحات خاصة لـ«الرؤية»- المرسوم السلطاني القاضي بإصدار قانون العمل الجديد، مؤكدين أن القانون بمثابة حزمة تشريعية مُتجددة تضمن ضبط سوق العمل وفقاً لجملة حقوق وواجبات تحقق مرونة ودهومة التوازن بين العمال وأصحاب العمل، وتوفر في الوقت ذاته بيئة جاذبة للعمل في القطاع الخاص؛ من خلال مواكبة المتغيرات الدولية، وإدارة التحديات الحالية والمستقبلية. ويقول الدكتور أحمد بن علي العجمي مستشار ومحام مقبول بالمحكمة العليا، إن كل دولة تُراهن على السبق الاقتصادي والنهوض الاستثماري، مُراعياً المكسب البشري والمادي بمفهوم المصلحة الوطنية، وتتسارع في سلطنة عُمان وتيرة التشريع القانوني شاملة كافة الأطراف التي شاركت في رسم ملامح رؤية «عُمان ٢٠٤٠»، وكذلك الأطراف المنفذة لها، لإيجاد مناخ عمل جاذب للاستثمار يُراعي في جانبه الأساسي التوازن بين مصلحة صاحب العمل والعامل؛ كون تلك العلاقة تُراهن عليها الاقتصادات الناجحة؛ وترجمة لذلك جاء قانون العمل الجديد ليحل محل القانون القديم الذي تناول عدة أدبيات تصوغ النظرة التشريعية العُمانية الخاصة وفق الآتي: اللغة العربية هي لغة الدولة وأساس التشريع في عُمان وتوافقاً مع المخاطبين بقانون العمل في الأساس يكون التنظيم للعلاقة العقدية بلغة الدولة دون سواء، لذلك أزم القانون الجديد صاحب المنشأة [صاحب العمل] بأن تكون كافة قراراته ولوائحه باللغة العربية، وحال استخدام لغة أجنبية يستلزم قربه ترجمة باللغة العربية ويكون النص العربي هو العمدة وعليه التعويل حال الالتباس أو النزاع القضائي وذلك موافقة مع مقتضيات المادة (٢٧) من قانون الإجراءات المدنية التجارية التي نصت على أن اللغة العربية هي لغة التقاضي وترك المشرع في قانون العمل الجديد بالمادة (١٥٠) مساحة للوزير بإيقاع أو فرض عقوبة أو غرامة على مخالفة أحكام هذا القانون.

وتابع العجمي: يخاطب قانون العمل وينظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمالين بالقطاع الخاص دون القطاع العام التي تحكم العلاقة القوانين والأنظمة واللوائح الوظيفية الواردة بقانون الخدمة المدنية، وقد جاءت أحكام القانون ترجمه سريعة لقانون الحماية الاجتماعية التي تبلي المرحلة القادمة لمطالبات المجتمع. وأوضح العجمي أنه وبقرعة ثمانية لنصوص القانون المكملة لبعضها البعض، نجدتها تدور في فلك تحقيق الصالح العام، إذ منح المشرع الأولوية في شغل الوظائف الشاغرة التي يستلزم على وزارة العمل ربط سجل الباحثين عن العمل وبيان المؤهل والخبرة لدى العماني، بالطلب الوارد إليها من القطاع الخاص للحصول على ترخيص لتشغيل غير العُماني قبل التصريح مع وضع نسب محددة لكافة المهن سواء الفنية والإدارية، ووضع جدول زمني لتحقيقها لتحقيق نسب التعمين ونجح برنامج التعمين عملياً في القطاع المصرفي كما هو مشاهد. وتابع: وكهدف كل تشريع يرنو لمواكبة التقدم الاقتصادي العالمي، فإن قانون العمل الجديد وبغية تحفيز القطاع الخاص أفرد مواد تتضمن التفويض بإصدار قرار وزاري لوضع آلية التدريب والتأهيل للعامل العُماني للحلول محل الأجنبي، والذي بدوره يكون ضمن إطار التفاعل المتكامل؛ بحيث يستنهض معاهد التدريب القائمة وربطها بصندوق دعم التدريب وتشكيل لجان، يكون أعضاؤها من القطاع الخاص والجامعات لوضع برامج مهنية موجهة بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي لرصد سوق العمل وربط التدريب المقرون بالتشغيل.

وأكد العجمي أنه ووفقاً للقاعدة العامة بأن عقد العمل شريعة المتعاقدين؛ فإن فلسفة وجود عقد إلى ما لا نهاية حد منها المشرع

العجمي: نصوص القانون يكمل بعضها البعض وتدور في فلك الصالح العام

الجساسي: القانون الجديد يعكس حجم الرعاية السامية لتنظيم سوق العمل

الراشدي: خطوة مهمة نحو تعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي

الزبيدي: المُشرع العماني ضَمن للعمال استمرارية خدماتهم دون تسريح

البلوشي: تعديلات تحقق المرونة لسوق العمل وتعزيز دور العمالة الوطنية

في القانون الجديد وقّدها؛ فقرر أن العقد غير محدد المدة يكون مدته (٥) سنوات قابل للتמיד باتفاق الطرفين، ونظم القانون إبرام عقود العمل بشكل أوسع سواء للعاملين.

مزايًا اجتماعية واقتصادية

ويرى الدكتور عبدالله بن حمد الجساسي، أن قانون العمل الجديد جاء مراعيًا للكثير من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والصحية، والذي هدف لتنظيم العلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة -الموظفين وأصحاب العمل والحكومة- وتحديد حقوق وواجبات كل منهم، وما يدل على الاهتمام السامي لحضرة مولانا صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم -حفظه الله ورعاه- بتنظيم سوق العمل والسير بالبلاد إلى تحقيق تطلعات المواطن والمقيم؛ من خلال مواد القانون التي حفظت للعامل حقوقه وأعطت أصحاب العمل خارطة طريق؛ من خلالها يُمكنه السير نحو مستقبل آمن بعيد عن كل ما قد يؤدي لأي معوقات اقتصادية. وأضاف أن القانون غلب المصلحة العامة التي من المعول عليها أن تخلق توازناً في السوق وتعزز الاستثمار وتحسن بيئة العمل من خلال وضع تشريع واضح لدى أطراف العمل والإنتاج يمكن من خلاله السير نحو عمان الغد وفق رؤية ٢٠٤٠.

وقال المحامي يونس بن علي بن حمد الراشدي: يعد صدور قانون العمل الجديد بمثابة إضافة لجهود سلطنة عُمان نحو تحسين



د. عبدالله الجساسي



د. أحمد العجمي



يوسف البلوشي



يونس الراشدي



عبدالرحمن الزيدى

مثل هذه الصدمة، وقد يكون المعيل الوحيد لأسرته، وهنا تتفاقم المشكلة ويكبر معها حجم الضرر. وأوضح الزيدى: بالاطلاع على قانون العمل العماني الجديد أرى أنه جاء مواكباً مع ما يحتاجه العمال العمانيون سواء من ناحية ضمان استمرارية خدمتهم ومنع التسريح العشوائي والفصل التعسفي أو من ناحية الامتيازات في الإجازات، وفي غير ذلك. الأمر الذي أعتقد معه أن هذا القانون سيحقق نقلة نوعية كبيرة لا سيما أنه جاء ليعالج مشكلة اجتماعية خطيرة.

وأضاف الزيدى: من وجهة نظري المتواضعة كمحام، أشيد جداً بما وضعه المشرع العماني من نصوص قانونية في القانون الجديد لأنها نصوص قوية وتكاد تكون أقوى من تلك التي وردت في قانون العمل السابق؛ مما يعني أن هذا القانون سيقحق -وبلا شك- مطالب العمال العمانيين، وس يوفر لهم الحماية اللازمة التي تكفل لهم ضمان استمرارية خدمتهم مع صاحب العمل، وضمان حصولهم على حقوقهم الوظيفية الأخرى التي أقرها القانون لهم .

وقال المحامي يوسف بن أحمد بن جمعة البلوشي: إن صدور قانون العمل الجديد يعكس التطور الذي تشهده سلطنة عمان في العديد من المجالات، والتي من بينها المجال التشريعي القانوني، حيث جاء القانون مواكباً لمطالبات المرحلة المقبلة من العمل الوطني والظروف الاجتماعية والاقتصادية والتنمية، وأيضاً يتماشى مع المتطلبات الدولية فيما يخص الرعاية العمالية والأجور وأيضاً أطراف العمل الثلاثة.

وأضاف البلوشي: أصبح الاقتصاد الآن عصب المجتمعات الحديثة؛ وبالتالي فإن المحافظة عليه تخدم تطلعات الشعوب والدول؛ حيث أتى القانون الجديد مواكباً لجهود السلطنة لتطوير المنظومة العمالية، فخلال السنوات العشر الماضية صدرت العديد من القرارات المهمة فيما يخص تعديل القانون، ليأتي قانون العمل الجديد مواكباً وبشكل أساسي لرؤية «عمان ٢٠٤٠»، التي تطلع للمزامنة علي مصاف الدول المتقدمة، وبلا أدنى شك، فإن قطاع العمل بموجب التعديل الجديد -الذي جاء في مواد القانون- سوف يضمن المرونة الكافية لسوق العمل، ويسهم في تعزيز دور العمالة الوطنية؛ حيث إن التعديل الأخير في المواد القانونية روعي فيه تعزيز نسبة مشاركة العمالة الوطنية من خلال ما تم استحداثه وتعديله في بعض المواد.

الظروف العملية، وتعزيز حقوق العمال، فالقانون الجديد لم يأخذ في الاعتبار فقط حقوق العامل باعتباره عاملاً بل شمل أيضاً حقوق أسرة العامل، والتي تتأثر بواقع عمل العامل في سوق العمل؛ حيث يهدف القانون إلى «تحديث إطار العمل وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال»، مما يشكل خطوة هامة نحو تعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي في البلاد، وإيجاد حالة من التوازن بين طرفي العلاقة، كما أنه جاء متوأكباً مع التطور الجديد، في مجال العمل المصاحب لتطبيق التكنولوجيا الجديدة في ممارسة طرق العمل، والتي يطالع عليها العمل عن بعد.

وفيما يتعلق بالأحكام العامة للقانون، قال الراشدي: رسم القانون الجديد العديد من الأحكام العامة منها ما يلامس ممارسة الدولة لسيادتها الداخلية، والمتمثلة في فرض استخدام اللغة العربية في اللوائح، والقرارات، والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل لعماله، مع اعتماد الحجية للنص المحرر باللغة العربية في حال صياغته بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية، وهذا المبدأ يترجم نص المادة (٣) من النظم الأساسي للدولة، والتي تنص على أن «لغة الدولة الرسمية اللغة العربية»، ومنها ما يلامس حقوق العامل والمتمثل في حظر فرض أي شكل من أشكال العمل القسري، أو الاحتفاظ بجواز سفر العامل، أو وثائقه الخاصة ملزماً في ذات الوقت صاحب العمل بتوفير الحد الأدنى من الحقوق المقررة للعامل في هذا القانون، ومقرراً بعدم قبول الاتفاق في حالة مخالفته للقانون إلا في الأحوال التي تحقق رضاء أكبر للعامل. ومتسلسلة، والتي كانت محل خلاف في التفسير، والتطبيق وفقاً لأحكام قانون العمل السابق.

يعدُّ من إشكالية «التسريح»

من جانبه، قال المحامي عبدالرحمن بن حمدان بن سالم الزيدى: إن ما شهدناه خلال السنوات الأخيرة من أحداث مأساوية تتمثل في تسريح العمال العمانيين بشكل متواتر، أدى لإحداث صخب واسع بين أوساط المجتمع المحلي؛ الأمر الذي بدأت معه المطالبات تكثر بشأن تعديل قانون العمل العماني -السابق- كونه لا يتناسب مع ما جرى من أحداث اقتصادية واجتماعية مؤخراً، ومع ما قد يستجد من أحداث في المستقبل؛ ذلك أن التسريح من العمل هو من أسوأ ما قد يواجه العامل؛ لأنه في ليلة وضحاها يفاجأ بإنهاء خدماته ويكون غير مستعد لتلقي

Barbie

اتهامات بالعنصرية والأفكار «الشاذة» رغم الإيرادات «غير المتوقعة»

نقاد لـ «الرؤية»: فيلم «باربي» بمثابة «أجندة

نسوية» للتأثير سلبا على أفكار الناشئة

الرؤية - مدرين المكتومية

استطاع فيلم «باربي» أن يتجاوز التوقعات ويصل إلى السادس في قائمة الأفلام الأعلى تحقيقاً للإيرادات خلال عام ٢٠٢٣، إذ استطاع الفيلم تخطي حاجز الـ ٧٠ مليون دولار في شبك التذاكر حول العالم، على الرغم من الانتقادات التي وجهت له ووصفه بالعنصرية وترسيخ المفاهيم المغلوطة لدى الناشئة.

وتدور أحداث الفيلم حول دمية تدعى «باربي» تعيش في مدينة «باريلاند»، ويتم طردها من المدينة لأنها غير مثالية لكي تعيش فيها، لتتطلق في مغامرة بالعالم الحقيقي على أمل إثبات جدارتها والعودة إلى وطنها، وهو من بطولة مارغوت روبي ورايان غوسلينغ وعيسى راي، وإخراج غريتا جيروج، وشارك في كتابته المخرج والسيناريست نواه بومباخ. ويقول الصحفي والناقد السينمائي أحمد البعاد، إن الحديث عن هذا الفيلم أصبح حديثاً يومياً للنقاد، إذ إن كثيرا من الفتيات يعتبرونها رمزا وإيقونة لهم، مضيفا: «ننتظر عرض الفيلم في الشرق الأوسط ولا أجد

تفسيرا لتأخير ذلك، ومع ذلك فإن التسويق الناجح للفيلم جعل الجميع ينتظر عرضه في الشرق الأوسط، خصوصا في ظل ما حققه من نجاح في دور العرض بعض الدول وتحقيق إيرادات عالية». أما هيثم سليمان -سيناريست ومخرج سينمائي- فيرى أن الفيلم بعيد تماما عن شخصية باربي أو الدمية التي يلعب بها الأطفال ويحبونها، إذ إن قصة الفيلم عبارة

عن أجندة نسوية منقّرة، موضحا: «كان من المفترض تسمية الفيلم: حرب النساء ضد الرجال، لأنه لا تمت بصلة لأي توقعات رسمناها عن قصة الدمية باربي وما يحيط بها من عالم بريء يتناسب مع أنوثة المرأة في طفولتها، وإنما جاء ليغير الكثير من المفاهيم لدى الناشئة ناهيك عن وجود شخصية شاذة بالفيلم، ومؤخرا بدأت هوليوود في تقديم أعمال تتماشى مع ثقافة «الوك» التي

يدعّمها الحزب اليساري الأمريكي باستخدام آلة الإعلام، وما الترويج الضخم لفيلم باربي إلا مثالا صارخا لهذا التوجه الذي لن يسهم إلا في تدمير العلاقات الاجتماعية وإفساد بها من عالم بريء يتناسب مع أنوثة المرأة في طفولتها، وإنما جاء ليغير الكثير من المفاهيم لدى الناشئة ناهيك عن وجود شخصية شاذة بالفيلم، ومؤخرا بدأت هوليوود في تقديم أعمال تتماشى مع ثقافة «الوك» التي

تدخل محرك البحث جوجل على صفحة باربي باللغة الإنجليزية، وهذا مثال بسيط على تكثيف الحملة الترويجية للفيلم لكي يقبل عليه الكبار والصغار، منساقين نحو فخ يقتل ما تبقى من عقلانية وممسك بالمبادئ والقيم». من جهتها، تؤكد إسرائ الردايدة -صحفية متخصصة بالفن والسينما- أن فيلم باربي له جوانب إيجابية وسلبية، لافتة إلى أن الجانب

الإيجابي يُظهر أن المرأة يمكن أن تكون قوية ومستقلة وقادرة، كما يظهر أن المرأة يمكن أن تكون ناجحة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وغيرها من المجالات التي يهيم عليها الذكور تقليديًا.

وتضيف: «في الجانب السلبي، يمكن اعتبار الفيلم ترويجاً للقوالب النمطية الجنسانية، وعلى سبيل المثال غالبًا ما تظهر باربي على أنها مهتمة بالموضة والجمال أكثر من اهتمامها بموضوعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، بالإضافة إلى أن الشرير في الفيلم «ريك» هو رجل يتم تصويره على أنه شرير وجشع، يمكن اعتبار ذلك بمثابة تعزيز للصورة النمطية القائلة بأن الرجال أكثر عرضة لأن يكونوا أشرارًا من النساء».

وتساءل السينمائي محمد الكندي: هل سيصمد الفيلم في شبك التذاكر على الرغم من الانتقادات الموجهة له وما يحتويه من مشاهد تعارض مع المعايير الأخلاقية كحربة التعبير ومشاهد لا يجوز أن يشاهدها الأطفال مع أنه مصنف من الأفلام العائلية؟.

هيثم سليمان

محمد الكندي

إسراء الردايدة

أحمد البعاد

«ضغوطات العمل».. مسار سلبي يؤدي إلى «الاحتراق الوظيفي»!

الرؤية - سارة العبرية

تؤثر ضغوطات العمل بشكل مباشر على الصحة النفسية لدى الموظفين، وهو ما ينعكس سلبا على القدرة الإنتاجية وعلى حياتهم الاجتماعية والصحية، ولذلك تسعى العديد من المنظمات إلى التخفيف من تأثير ضغوط العمل واعتماد استراتيجيات متنوعة لإدارة هذه الضغوط.

وتشير إحصائيات صادرة عن منظمة الصحة العالمية إلى أن نحو ٢١٥٪ من البالغين في سن العمل عانوا من اضطرابات نفسية خلال عام ٢٠١٩، لافتة إلى أنه بسبب الاكتئاب والقلق يتم إهدار نحو ١٢ مليار يوم عمل كل عام، وهو ما يكلف الاقتصاد تريليون دولار سنويا من الإنتاجية المهدرة.

ويرى الدكتور إبراهيم الفريح استشاري الطب النفسي في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود بالملكة العربية السعودية، أن الاحتراق الوظيفي يُعد مشكلة شائعة في بيئة العمل ولا يُصنّف على أنه مرض نفسي، إذ إنه تم اعتماد هذا المفهوم من قِبل منظمة الصحة العالمية في دليلها التشخيصي للأمراض والاضطرابات، مبينا: «الاحتراق الوظيفي ظاهرة شائعة في بيئات العمل المجهدة والمضطربة، حيث تظهر له ثلاثة أعراض رئيسية وهي: الشعور المستمر بالتعب النفسي والجسدي، ووجود أفكار ومشاعر سلبية تتعلق بالعمل، وتراجع الأداء والإنتاجية».

ويؤكد أهمية الصحة النفسية في بيئة العمل: نظراً لارتباطها الوثيق بالصحة الجسدية، حيث إن الأشخاص الذين يتعرضون للتوتر والضغط النفسية المستمرة يكونون عُرضة للإصابة بمشاكل صحية مثل ارتفاع ضغط الدم ومشاكل السكري وأمراض القلب والجلطات، مضيفاً أن معالجة الجانب النفسي تساهم في حل المشاكل الجسدية لدى الأفراد، كما أن الاضطرابات النفسية لا تمنع الإنسان من أداء مهام عمله بشكل

كامل؛ حيث يمكن أن يعاني الأفراد من الاكتئاب والقلق ومع ذلك يؤدون مهامهم الوظيفية بفاعلية.

ويتابع الفريح: «هناك أشخاص مصابون بالاضطرابات النفسية في جميع المجتمعات، وهناك تقديرات ودراسات علمية تشير إلى أن نسبة الأشخاص الذين سيعانون من اضطرابات نفسية في مرحلة من حياتهم تتراوح بين ٣٠ إلى ٤٠٪».

وילفت الدكتور إبراهيم الفريح إلى أن عدم الاهتمام بالصحة النفسية في بيئة العمل يترتب عليه تداعيات اقتصادية جسيمة؛ إذ تشير الأبحاث والدراسات إلى أنه يتم صرف حوالي ١٢٥ مليار دولار سنوياً في الولايات المتحدة الأمريكية لعلاج الضغوط النفسية في بيئة العمل، ويصل الاحتراق الوظيفي إلى أعلى الأسباب التي تُكبد الشركات والمؤسسات خسائر تصل إلى ٥١ مليار دولار بسبب غياب الموظفين عن العمل بسبب الاكتئاب، كما تُظهر الدراسات أن الإجهاد والتوتر يتسبب في غياب ما يُقارب مليون موظف يومياً في العالم.

ويقول الدكتور عزيز بن ناصر النعماني أخصائي أول الأمراض النفسية والعصبية بمركز القمة للرعاية الطبية، إن ضغوط العمل تتمثل في التغيرات النفسية والجسمية والسلوكية التي تحدث للفرد في ردود أفعاله أثناء مواجهته للمواقف المحيطة به، مضيفاً أنه على الفرد أن يتعلم كيف يواجه هذه الضغوط وتحديد مصادرها بعوامل تنظيمية تتعلق بالعمل وعوامل شخصية تتعلق بالفرد نفسه.

ويوضح: «لكي يتحرر المرء من الضغوط السلبية في العمل، يجب تحليل مسببات الضغط السلبي الذي يواجه الموظف، وذلك

عن طريق الوعي بالضغط ونوعه ثم التعرف على أسباب ونتائج هذا الضغط، ثم البحث عن فروض لحل هذا الضغط ومن ثم تطبيقها،

يحقّق رفاهية العاملين على الصعيد النفسي والجسدي.

ويعتبر الدكتور عزيز بن ناصر النعماني أن الشعور بالراحة والرضا الوظيفي سوف ينعكس على زيادة الإنتاجية ورفع معنويات العاملين وخلق حالة من التطوير المهني للموظفين، مؤكداً: «لا بد تحديد مهام كل موظف وعدم خرق أي موظف لمهام الآخر، وتحديد ساعات العمل، وتحفيز الموظف بالترقيات أو الحوافز المالية، وتحديد الأهداف والتوقعات المهنية داخل العمل وتشجيع فترات الراحة والإجازات»، ويوجه النعماني بأهمية الاستماع لوجهة نظر أطراف النزاع عند وجود صراعات ومشاكل داخل العمل، ووضع قواعد وقوانين حاسمة للتعامل بين الموظفين وتحديد المهام وإعطاء كل ذي حق حقه، والتعامل مع التحديات والتغييرات.

ويعتمد التوازن بين العمل والحياة الشخصية على التوافق بين احتياجات الفرد ومتطلبات العمل، إذ إنه من المهم أن يكون الفرد واعياً لأولوياته وأهدافه في الحياة ويسعى لتحقيق التوازن الذي يعزز سعادته ورفاهيته الشخصية والمهنية. ويقول الدكتور عزيز: «يجب خلق حدود واقعية بين عناصر العمل وغير المتعلقة بالعمل، وتحديد المسؤوليات والأهداف التي يأمل الشخص الوصول لها في كل مجال من مجالات الحياة، ووضع استراتيجيات واضحة لتحقيق كل هدف، والتقييم المستمر والدوري لمعرفة مدى استقرار الوضع، والتجلب بالمرور للتعامل مع المستجدات وتقبل الطوارئ والعقبات في العمل بمرونة، والالتزام بوقت الراحة وتخصيص هاتف للعمل من أجل الاستمتاع بالعطلة بدون إزعاج».

ويختتم النعماني قائلاً: «ليس الموظف وحده من يحتاج إلى التوازن بين العمل والحياة الشخصية، فصاحب العمل أيضاً لديه مصلحة في رؤية الموظف سعيداً، ويجب أن يعمل على تشجيع الموظفين بكل الوسائل لزيادة إنتاجية الشركة، وإذا قرر الموظف مغادرة الشركة بسبب إرهاق العمل فستجني عن ذلك تكاليف يتعين على صاحب العمل تحملها».

وكذلك عدم تهويل الضغط الواقع والبدا في التفكير بمنطقية، إذ يمكن تقسيم المهام وضبط الجدول اليومي مع الوضع في الاعتبار مشاعر القلق والضغط بأنها مشاعر مؤقتة ولا تدوم وتنتهي بانتهاء المسبب، بالإضافة إلى وضع حدود حاسمة مع الأشخاص السلبيين الذين يمتنون الشكوى في كل شاردة وواردة داخل بيئة العمل، كما أن ممارسة الرياضة تُعزز الانتباه والتركيز طوال اليوم».

ويشير إلى أن من أفضل الطرق لتنظيم اليوم، البدء بتنظيم الساعة البيولوجية أو عدد ساعات النوم، لتعزيز صحة الدماغ والخلايا العصبية، والمحافظة على شرب الماء بانتظام لأنه يعمل على تنظيم الهضم مما ينعكس إيجابيا على نشاط أجهزة الجسم، كما أنه لا بد من وضع خطة تعليمية لصلق المهارات الشخصية والعملية والاستفادة منها في العمل لإتجاز المهام بشكل أسرع.

ويمكن للحكومات وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثل العاملين وأصحاب المصلحة الأخرى المسؤولة عن صحة وسلامة العاملين، أن يساهموا في تحسين الصحة النفسية في محيط العمل من خلال اتخاذ إجراءات تهدف إلى الوقاية من اضطرابات الصحة النفسية المرتبطة بالعمل، وذلك بحماية وتعزيز الصحة النفسية في مكان العمل، وتقديم الدعم للعاملين الذين يعانون من اضطرابات صحة نفسية ليشاركوا ويزدهروا في بيئة العمل. كما يجب توفير بيئة مواتية للتغيير واتخاذ إجراءات لمعالجة الصحة النفسية في محيط العمل بمشاركة فعالة من العمال وممثلهم وأشخاص ذوي تجربة في اضطرابات الصحة النفسية، وبذلك تتحقق الرعاية الكاملة لصحة وسلامة العاملين، ويُعزز البيئة العملية بها



عزيز النعماني

إبراهيم الفريح

جراوند حياة مسقط

GRAND | HYATT

MUSCAT

حفلات موسم الصيف

احتفل بلبيلة العُمر في إحدى أفخم قاعات الأعراس
تجهيزات على أعلى مستوى.. وخدمات مميزة للضيوف

♦ 13 ريالاً عُمانياً للفرد مع إقامة للعروسين لليلتين ♦

للحجز والاستفسارات: 24641234 - 95077699

مسعود الحمداني

Samawat2004@live.com

مشاريع كسولة..
وسوق مكتظة

ما زلْتُ أتساءل عن قدرة القطاع الخاص على استيعاب كم الباحثين عن عمل، وتوظيف الكوادر والكفاءات الوطنية، وهو القطاع الذي يعاني من كثير من الانتكاسات، والكثير من العثرات، وهو قطاع صغير ومحدود وضعيف في نفس الوقت، إلا ما رَجَم ربي؛ فمعظم المشاريع الفردية قائمة على «الاستنساخ»، والقروض البنكية، وهي لذلك حلقة ضعيفة في سلسلة المنظومة الاقتصادية المحلية، وأقصد بالاستنساخ تلك المشاريع ذات الكلفة القليلة، والأفكار المُنشأية؛ ففي كل فترة تشاهد الكثير من المشاريع ذات الفكرة الواحدة، تظهر فجأة في السوق، وتنتشر كانتشار النار في الهشيم، ولا يكلف التاجر فيها نفسه إدخال أي إضافات، أو الاشتغال على بعض التفاصيل المختلفة -على الأقل- للتمييز عن المشروع الآخر. فحين يرى البعض أنَّ مشروعاً ما قد نجح، يبدؤون في إقامة ذات المشروع، وبنفس المواصفات، ولو كان ذلك في نفس المنطقة التجارية، وعلى حساب النوع والكم، وأبسط مثال على ذلك، محلات «شاي الكرك» أو مطاعم «المندي» اللذان ظهرا في فترة سابقة، أو محلات «غسيل السيارات» البدوية التي ظهرت مؤخرًا، حيث امتلأت البلاد بها، وأصبح بين كل محل ومحل محل آخر يشبهه!! يقدم نفس السلعة، وبنفس المواصفات، ونفس الأدوات، فالتاجر الصغير يرى في مثل هذه المشاريع ملاذاً آمناً من الخسائر المفاجئة، حتى ولو كان عدد هذه المحلات يفيض عن حاجة السوق، ولكنها في كل الأحوال لا تحتاج إلا إلى عدد قليل من العمال الوافدين، وأدوات بسيطة -قد يشتريها العامل نفسه- لذلك تجد أنَّ معظم المشاريع البسيطة تنجح إلى تلك المشاريع المستنسخة، ولو أنَّ شخصاً أتى بفكرة أخرى مبتكرة في السوق، ذات كلفة بسيطة، فستجد في اليوم التالي أنَّ الشارع امتلأ بنفس المشروع؛ فالأفكار الكسولة، والمشاريع الجاهزة والمعلبة لا تحتاج للكثير من الجهد، والوقت، والطاقة، والمال، ما أريد إيصاله أنَّ مثل هذه المشاريع وغيرها كمحلات «الحلاقة، وغسيل الملابس...إلخ»، لن تكون قادرة على تشغيل الشباب العجائين، كما يريدُها «قانون العمل»، ولن تكون إضافة نوعية للتجارة والاقتصاد الوطني، ولن تشكل فارقاً يُذكر في سوق العمل الذي تتطلع إليه الدولة، ولا أعتقد أنَّ شاباً عُمانياً يبحث عن عمل، سيلتحق بمثل هذه المشاريع البسيطة، والتي تعيش على «قوت يومها»، بمعنى أنَّ دخلها يذهب بين المصروفات التشغيلية، والفواتير، والإيجارات، ورواتب العمال، ولا يمكن أن تكون ملاذاً آمناً للباحثين عن عمل، ولن يثق الشباب فيها كمصدر ثابت للدخل، وستشكل عبئاً على صناديق التقاعد، والأمان الوظيفي، لأنها مشاريع بسيطة، يديرها في معظم الأحيان الوافدون.

طبعاً لا يُمكن منع مثل هذه المشاريع، ولكن يُمكن تقنين وضعها، حيث تقوم الجهة المسؤولة بدراسة المنطقة، ومدى حاجتها لأنشطة إضافية من ذات النوع، بحيث يمر طلب افتتاح نشاط تجاري من هذا النوع بدراسة تكشف حاجة الموقع الذي يريد صاحب النشاط إضافته له، وأن يُكتفى بعدد مُعين في كل نطاق تجاري؛ وذلك حماية للمشاريع المماثلة، وفي نفس الوقت حماية لصاحب المشروع الجديد، فكلما قلَّ العرض زاد الطلب كما هي قاعدة السوق، وبهذا «قد» يفتح هذا التقنين مجالاً أفضل للتطوير، والابتكار، وربما التعمين مستقبلاً لهذه الأنشطة البسيطة.

السلطنة ومصيف «بطولة المصم» بروسيا



مسقط - الرؤية
الزوجي للبولنج مشاركة ١٥٠٠ لاعب يمثلون ٣٠ دولة.

وتمكن اللاعبان حميد بن ناصر العامري وموسى بن راشد العامري من ذوي الإعاقة السمعية من التغلب على الفريق الروسي والتأهل للمباراة النهائية، لمواجهة فريق روسي آخر، إلا أنه خسر الجولة النهائية وحصل الفريق العماني على الميدالية الفضية.

تعاون بين «OMPay» و«زمر» لتوفير الأموال

لمنصة زُمر: نستهدف من خلال المنصة جذب ربات البيوت وطلاب الجامعات الذين يهتمون بالمشاركة في الجمعيات لتوفير المال، حيث تتميز المنصة بالشفافية وسهولة الدفع الشهري والموثوقية عوضاً عن التسليم النقدي والتأكيد الشفوي للإيداعات بدون وجود أدنى دليل، وأوضح المهندس عبد العزيز الرواحي الرئيس التنفيذي لـ«OMPay»: «نسعى للتركيز على العملاء في مختلف عملياتنا حيث لدينا مجموعة واسعة من المنتجات التي تناسب الجميع.

الرؤية

الأحد ١٢ من محرم ١٤٤٤ هـ الموافق ٣٠ يوليو ٢٠٢٣م - العدد رقم ٣٦٥٣
تصدر عن مؤسسة الرؤية للصحافة والنشر
المراسلات: ص.ب ٣٤٣ - الرمز البريدي: ١١٨
مسقط - سلطنة عمان
هاتف: ٢٤٦٥٢٤٠٠ فاكس: ٢٤٦٥٢٤٤٤ البريد الإلكتروني: info@alroya.om

رسلوا إلينا لتزيدناكم عبر الهاشتاج: #معزود الرؤية

إبراهيم الجهضمي

الاقتصاد السعودي العماني يسبح بخطط متزنة ورؤية مستقبلية وضعتها قادة البلدين حفظهما الله، لا نلتفت لما كتبه الصحف الصغراء ولا من ينقل عنها ولكن نغفر بما كتبه صندوق الاستثمارات العامة السعودي فقد وصف الاقتصاد العماني بأنه الأسرع نمواً في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لذلك تتسابق الدول للاستثمار في سلطنة عُمان.

شاكّر آل حمودة

عتلانة (الاحراق الوطني) تفر عن حالة نفسية يعاني بها الموظف فئودي به إلى فقدان رغبته في العمل برافقها انخفاض في معدل الإنتاجية بخلاف الإرهاق الجسدي والعقلي بسبب أجواء ومسؤوليات العمل ويعتبر ضعف المزايا والاعتماد التعزيز والإجراءات الموجهة بحق الموظف دون مبررات وضعف الترابط والشفافية والصدق في المجتمع الوطني وعراق القيم والظلم الوطني أحد أهم أسباب نفوذ عتلانة الاحراق الوطني

د. سعيد المحرمي

شكراً جهاز الاستثمار العماني لإطلاق برنامج معتمد للحصول على شهادة المحاسبين القانونيين المعتمدين ACCA لخريجي المالية والمحاسبة. ونظراً للنقص الكبير في حملة هذا المؤهل، فمن المناسب أن يتم إطلاق برنامج على المستوى الوطني يستهدف كل شركات القطاع الخاص وليس فقط الشركات التابعة للجهاز.

الشبكة الإعلامية للمسؤولية الاجتماعية

الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية

الرؤية
www.alroya.om Al Roya

المنتدى العُماني للشراكة والمسؤولية الاجتماعية

تحت رعاية صاحب السمو السيد مروان بن تركي آل سعيد محافظ ظفار

منتدى شركاء المسؤولية الاجتماعية والاستدامة 2023

مبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.. المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة

الورشة التدريبية الأولى (AM 11:30 – 10:00)

تصميم برامج الاستثمار المجتمعي وقياس مؤشرات الأداء

الأستاذ الدكتور علي آل إبراهيم

نائب رئيس الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية دولة قطر

الورشة التدريبية الثانية (PM 01:30 – 12:00)

برنامج الاستثمار الاجتماعي في المنظمات

سعادة المستشار فايز العمري

رئيس المركز الأممي لخدمات المانحين بالشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية المملكة العربية السعودية

محاور الورشة

- ماهية المبادرات المجتمعية المبتكرة
- خماسية نجاح المبادرات المجتمعية
- مراحل تصميم المبادرات المجتمعية المبتكرة وفق نموذج معتمد عالمياً
- كيف تجعل من مقترح المبادرة جاذباً للمانحين والداعمين والشركاء؟
- أدوات استدامة تأثير المبادرة المجتمعية على المستفيدين والداعمين

محاور الورشة

- خطوات تنفيذ مشاريع الاستثمار الاجتماعي في المنظمات بفاعلية
- الموازنة بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية في تحقيق العوائد
- أسس اختيار مشاريع الاستثمار الاجتماعي المتوافق مع التوجهات المستقبلية
- أدوات وطرق التمويل وآليات التغلب على العقبات
- الاستدامة وطرق قياس الأثر لمشاريع الاستثمار الاجتماعي

الراعي الإستراتيجي

الراعي الفضي

رسم المشاركة: 100 ريال عُماني (خصم خاص للمجموعات)

للتسجيل والتواصل: 92279335

www.bit.ly/3rkHGrb

ميليونيوم صلالة

29-28 أغسطس 2023

Midwesco

Khareef Dhofar