



DECENT WORK CHECK
OMAN 2025

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

Acknowledgements

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Oman. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tjijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tjijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

Bibliographical information

WageIndicator Foundation, February 2025. *Oman Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

For an updated version in the national language, please refer to <https://rawateb.org/oman>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2025

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org.

جدول المحتويات

1	المقدمة	
2	التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل	
3	العمل والأجور	01/13
6	التعويض	02/13
9	الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية	03/13
12	أمن العمالة	04/13
16	المسؤوليات العائلية	05/13
18	أجازة الوضع والعمل	06/13
21	الصحة والامن في العمل	07/13
25	العمل والمرض	08/13
29	المساواة في العمل	09/13
33	المساواة في العمل	10/13
36	عمالة الاطفال	11/13
39	العمالة القسرية	12/13
42	حقوق النقابات العمالية	13/13
46	العمل الكريم تحقق استبيان	

المقدمة

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour

legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes.

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل

1. دستور سلطنة عمان لسنة 1996 والذي تم تعديله سنة 2011
2. قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)
3. قرار وزاري رقم 2013/222 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص
4. قرار وزاري رقم ٥٤١ / ٢٠١٣ بتحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية للعمانيين العاملين بالقطاع الخاص وإجراءات وشروط صرفها
5. قرار وزاري رقم ٢٨٦ / ٢٠٠٨ بإصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل
6. قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)
7. قانون الطفل (المرسوم السلطاني رقم 2014/22)
8. قانون الجزاء (المرسوم السلطاني رقم 2018/7)
9. قرار وزاري رقم ٢١٧ / ٢٠١٦ بشأن نظام تشغيل الأحداث والأعمال والمهن التي يجوز تشغيلهم فيها
10. قرار وزاري رقم ٥٧٠ / ٢٠١٢ بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان
11. قرار وزاري رقم ٢٩٤ / ٢٠٠٦ بشأن تنظيم المفاوضات الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق

01/13 العمل والأجور

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للأجور: اتفاقية 131 (1970)
الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و117 (1962)

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 95، 117 و131.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يراعى الحد الأدنى للأجور نفقات معيشة الموظف/ الموظفة وأسرته/ أسرته. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الأدنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى. يجب أن يتم دفع الأجور بشكل دوري سواء يومي، أسبوعي أو شهري.

اللوائح المنظمة للعمل والأجور:

- قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)
- قرار وزاري رقم 2013/222 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص
- قرار وزاري رقم ٢٠١٣ / ٥٤١ بتحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية للعمانيين العاملين بالقطاع الخاص وإجراءات وشروط صرفها

الحد الأدنى للأجور

يتم تحديد الحد الأدنى للأجور من قبل وزارة العمل بالتشاور مع لجنة الحوار المشترك ويتطلب موافقة مجلس الوزراء.

تصدر وزارة القوى العاملة قرار بمعدلات الحد الأدنى للأجور لموظفي القطاع الخاص كما تقوم أيضا بتحديد الإجراءات والشروط الخاصة بالدفع. يتم تحديد الحد الأدنى للأجور وفقا لما تقتضيه الظروف الاقتصادية (في البلد). حيث يتم وضع حداً أدنى لأجور فئة بذاتها من العمال الشاغلين لوظائف أو مهن تقتضي ظروف أو طبيعة العمل بهذا التحديد.

ويبلغ الحد الأدنى الحالي للأجور للعاملين في القطاع الخاص في عمان 325 ريال عماني شهريا (225 ريال عماني قيمة الاجر الاساسي بالإضافة الى 100 ريال قيمة البدلات). وينص القرار الوزاري رقم 541 / 2013 على تحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية التي تضاف الى الأجور الاساسية للعمانيين العاملين بالقطاع الخاص ويكون 3% من الأجر الاساسي يستحق في الاول من يناير من كل عام. ويشترط لاستحقاق العامل العلاوة الدورية ألا تقل مدة خدمته عن ستة أشهر لدى صاحب العمل كما يجب ألا يكون حاصل على تقدير ضعيف في تقرير الأداء السنوي.

المصدر: المادة رقم 88 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)، قرار وزاري رقم 2013 / 222 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمانيين العاملين في القطاع الخاص وقرار وزاري رقم ٢٠١٣ / ٥٤١ بتحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية للعمانيين العاملين بالقطاع الخاص وإجراءات وشروط صرفها

الدفع العادي

تؤدى الاجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً وهي الريال العماني. ويجوز الحصول على أجر بشكل عيني ولكن ذلك يجب أن يكون بالاتفاق بين الطرفين.

يجب على صاحب العمل أن يؤدي أجور العمال في أحد أيام العمل وفي مكانه. وتتراوح فترة دفع أجور العاملين ما بين أسبوع الى شهر. العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل شهر. وبالنسبة الى العامل الذي يحصل على أجره بالقطعة واستلزم عمله مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل (خلال اسبوع واحد) وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لإنهاء ما كلف به من عمل. وفي جميع الأحوال سواء كان يتم دفع الأجر اسبوعياً أو شهرياً، يتعين أداء الأجر خلال سبعة أيام من نهاية المدة التي يستحق عنها الأجر. ويجوز بقرار من الوزير المختص دفع أجور العاملين قبل تاريخ الاستحقاق خلال المناسبات الرسمية والاعياد القومية.

يجب على صاحب العمل الالتزام بإيداع جميع الرواتب في الحسابات المصرفية الخاصة بالموظفين في احد البنوك المعتمدة محلياً. ويجوز بقرار من الوزير تحديد بعض الحالات الاستثناءات لهذا القرار.

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 15% وفاء لما يكون قد اقترضه من مال اثناء سريان العقد (لإعادة قيمة الدين الذي حصل عليه العامل) ولا يجب أن يتقاضى عن هذه القروض أية عوائد. ويجوز تعديل النسبة المشار إليها إذا كان صاحب العمل قد أدخل نظاماً للقروض معتمداً من قبل الوزارة. ويجوز الحجز أو التنازل عن الأجر المستحق للعامل فقط في حدود 25% وذلك لسداد دين النفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عليه للحكومة أو لصاحب العمل. فإذا انتهت خدمة العامل يتم خصم مستحقات الحكومة والمستحقات التي تثبت لصاحب العمل - إن وجدت - من مكافأة نهاية الخدمة، ومن أي استحقاقات أخرى.

وبناءً على طلب الصندوق، يجوز لصاحب العمل خصم المبالغ المستحقة للصندوق من الأجر الشهري للشخص المؤمن عليه، وذلك طبقاً إلى الحدود القانونية التي تحددها اللوائح.

لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو إلى فئة العمال المعيّنين بأجر أسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

إذا تغيب العامل، لا يحق له الحصول إلا على أجر الساعات التي عمل فيها فعلاً. ولا يجوز الخصم من أجر العامل عن أية ساعة أو يوم يتغيب فيه عن العمل بسبب استدعائه للحضور أمام المحكمة أو الادعاء العام كشاهد.

المصدر: المواد من 68، 85-92، 94-97 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 53/2023)

الأجور وأوقات العمل 02/13

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 01 و 171.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

بشكل عام يجب تجنب العمل الإضافي. ولكن كلما كان أمرا لا مفر منه يجب ان يكون هناك تعويض إضافي – الحد الأدنى للأجر الاساسي لكل ساعه بالإضافة إلى المزايا الإضافية التي يحق لك الحصول عليها. وفقا الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1، يجب الا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (125%).

يعني العمل الليلي كل الأعمال التي يتم تنفيذها خلال فترة لا تقل عن سبع (07) ساعات متتالية، ويشمل الفاصل الزمني من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا العامل الليلي الذي يتطلب عمله أداء عدد كبير من ساعات العمل الليلي التي تتجاوز حدا معيناً (3 ساعات على الأقل). وتنص الاتفاقية 171 على تعويض العمال الليليين بتقليص وقت العمل أو زيادة الأجور أو ما شابه ذلك من الاستحقاقات. وترد أحكام مماثلة في توصية العمل الليلي رقم 178 لعام 1990.

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية/ دينية أو خلال أجازة الراحة الأسبوعية، يحق للموظف أو الموظفة الحصول على تعويض. وليس شرط أن يكون التعويض في نفس الاسبوع ، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.

إذا طلب من العامل العمل خلال ايام اجازة نهاية الاسبوع، يجب ان يحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الايام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض في نهاية الاسبوع ولكن على الأقل في خلال الاسبوع التالي. وبالمثل إذا كان من الضروري العمل خلال اجازة رسمية، يجب أن يحصل على أجازة تعويضية. زيادة معدلات الاجور في العمل خلال الاجازات الرسمية واجازات نهاية الاسبوع لا يلغي للعامل حقه في الحصول على إجازة/راحة.

اللوائح الخاصة بالتعويضات:

- قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

تعويض ساعات العمل الإضافية

تُعرَّف ساعات العمل بأنها الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه .

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (٨) ثماني ساعات عمل فعلية في اليوم الواحد، وبحد أقصى (٤٠) أربعين ساعة عمل فعلية في الأسبوع على أن تتخللها، ولا تكون من ضمنها ساعة للراحة يومياً، وتناول الطعام، وألا تزيد مدة العمل المتواصل على (٦) ست ساعات إلا إذا تم إصدار قرار من الوزير بخلاف ذلك. ويكون الحد الأقصى لساعات العمل في شهر رمضان (٦) ست ساعات في اليوم، أو (٣٠) ثلاثين ساعة عمل في الأسبوع، وذلك بالنسبة للعمال المسلمين.

لا يجوز تشغيل العامل الحدث فيما بين الساعة السادسة مساءً، والسادسة صباحاً، كما لا يجوز تشغيله تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على (٦) ست ساعات في اليوم الواحد. ولا يجوز إبقاء العامل الحدث في مكان العمل أكثر من (٧) سبع ساعات متصلة، ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة فأكث للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل العامل أكثر من (٤) أربع ساعات متصلة. ولا يجوز تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو خلال العطلات والإجازات الرسمية.

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام اللوائح فيما يخص الأعمال الموسمية وقطاعات العمل التي يصدر بتحديدها وتنظيمها قرار من الوزير .

وإذا استدعت ظروف العمل، قد يُكلف العامل بالعمل لأكثر من ثماني ساعات يومياً وذلك بحد أقصى 12 ساعة

في اليوم الواحد بما في ذلك ساعات العمل الإضافية. وعلى صاحب العمل أن يمنحه أجراً إضافياً يوازي أجره الذي يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه 25% على الأقل بدلاً من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي وذلك عن ساعات العمل النهارية و50% عن ساعات العمل الإضافية إذا كانت ساعات ليلية. ويمكن لصاحب العمل أن يمنح العامل إذناً بالتغيب عن العمل بدلاً من الساعات التي قام فيها بعمل إضافي بدلاً من دفع الأجر الإضافي شريطة أن يوافق العامل على ذلك كتابة سواء على ساعات العمل الإضافية ودفع الأجر الإضافي أو على الإذن بالتغيب.

لصاحب العمل الحرية في عدم التقيد بالأحكام الواردة التي تم ذكرها سابقاً وتشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد وأكثر من 40 ساعة في الأسبوع في الحالات الآتية : أعمال نهاية السنة المالية (أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة)، ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد على خمسة عشر يوماً في السنة، ما لم ترخص الدائرة المختصة بمدد أطول وإذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف وإذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط غير عادي والأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير.

على صاحب العمل أن يمنح العامل في حالات العمل السابقة المنصوص عليها، أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه 25% على الأقل عن ساعات العمل الإضافية النهارية و50% عن ساعات العمل الإضافية الليلية. إذا تم أداء مثل هذا العمل خلال يوم الراحة الأسبوعية أو العطلات العامة / الرسمية، يحق للعامل الحصول على ضعف الأجر عن ذلك اليوم ما لم يتم منحه يومين إجازة بدلاً من ذلك

(بعد الاتفاق مع العامل).

المصدر: المواد من 1 و 70-73، 99 و 100 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

تعويض العمل الليلي

ساعات العمل الليلية هي ساعات العمل التي تتم في الوقت ما بين الساعة التاسعة مساءً والخامسة صباحاً.

لا يذكر قانون العمل في سلطنة عمان الصادر عام 2023 بشكل صريح نسبة محددة لتعويض العامل عن العمل الليلي. ومع ذلك، فإنه ينص على أنه اضطر العامل إلى العمل الإضافي ليلاً، فإنه يحق له الحصول على 150% من معدل الأجر لساعات العمل العادية أو منحه وقتاً إضافياً بدلاً من الساعات الإضافية التي عملها.

المصدر: المواد 1، 71، 72 و 74 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

تعويض الإجازات/ أيام الراحة

يجوز تشغيل العامل في أعمال ومهام محددة خلال أيام العطلات الأسبوعية والإجازات الرسمية. وفي بعض الحالات الاستثنائية يجوز تشغيل العامل خلال أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية. وفي هذه الحالة يحق له أن يحصل على يوم راحة آخر بدلاً منه أو يتسلم أجره عن هذا اليوم مضاعفاً.

ويجوز تشغيل العامل في أيام العطلات الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك وفي هذه الحالة يحق له أن يتسلم أجره الشامل عن هذا اليوم بالإضافة إلى زيادة (100٪) من المائة من الأجر الأساسي اليومي للعامل،

بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته) أو أن يحصل على يوم راحة بدلاً منه. وإذا وقع يوم العطلة الرسمية في يوم الراحة الأسبوعية المقررة يعرض عنه العامل بيوم آخر.

إذا تم أداء العمل الإضافي في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية في حالات استثنائية دون موافقة العامل، يحق للعامل الحصول على مبلغ نقدي يعادل (200٪) مائتين في المائة من الأجر الأساسي بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته، أو تعويضه (2) يومي راحة عن كل يوم عمل إذا كان العمل خلال أيام الإجازات الرسمية.

المصدر: المواد 71 و 72 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

تعويض أيام الراحة الأسبوعية/ العطلات الرسمية

يجوز تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك. في مثل هذه الظروف عندما يتعين على الموظف العمل في أيام العطلات الرسمية، يحق له الحصول على الراتب الإجمالي مع من بدل العمل الإضافي بنسبة 100% أو يوم إجازة. وعندما يضطر العامل إلى العمل في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية بسبب ظروف استثنائية، يحق له الحصول على 200% من الراتب الإجمالي إذا لم يتم منحه يومين إجازة.

المصدر: المواد 71 و 72 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

الاجازات الرسمية والاسبوعية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 132 (1970) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر
اتفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) بشأن أيام الراحة الأسبوعية
بالإضافة الى ذلك، يتم تطبيق اتفاقيات مختلفة للصناعات المختلفة.

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 14 و 47 و 106 و 132.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يستحق العامل أجازة سنوية متتالية بأجر كامل لا تقل عن 21 يوماً ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية والدينية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. طبقاً الى الاتفاقيات الجماعية، يجب أن يحصل العامل على الأقل على يوم من أجازته السنوية بأجر كامل عن كل 17 يوم عمل.
يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية والقومية وفقاً للقوانين المعمول بها.
ويجب أن يحصل العامل على فترة راحة لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية كل 7 أيام، أي كل أسبوع.

اللوائح المتعلقة بالإجازات السنوية والرسمية

- قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

الإجازة المدفوعة/ الإجازة السنوية

للعامل الحق في الحصول على إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن ثلاثين يوماً شريطة أن لا تقل مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل عن ستة أشهر حتى يستطيع الحصول على إجازته السنوية.

يجب أن يراعي العامل مقتضيات ومصالح العمل أثناء حصوله على إجازته السنوية. طبقاً الى قانون العمل تصح تجزئة الاجازة وفقاً الى مقتضيات العمل. يجوز تأجيل الإجازة السنوية للعامل بما لا يتجاوز (6) ستة أشهر. كما يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية لمدة لا تقل عن (30) ثلاثين يوماً مرة كل سنتين .

ويجوز جمع الإجازات السنوية للعامل حسب المتفق عليه بين الطرفين، ويستحق العامل غير العماني تذكرة سفر ذهاباً إلى بلده لقضاء إجازته المتفق عليها في العقد وإياباً إلى مقر عمله.

يستحق العامل الأجر الأساسي عن رصيده من الاجازات السنوية إذا ترك العمل قبل استنفاذه لها. ولصاحب العمل أن يدفع للعامل الاجر الأساسي عن أيام الاجازات السنوية التي لم يحصل عليها إذا وافق العامل كتابة على ذلك.

ولصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة أو أن يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر.

المصدر: المواد من 78، 79 و 81 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

دفع الأجور خلال العطلات الرسمية

الاجازات الرسمية هي أيام الاجازات الدينية أو التذكارية المدفوعة. ولا يجب أن تقل عدد ايام الاجازات الرسمية عن تسعة أيام بأجر كامل بناء على القرار الصادر من الوزير. ويحق للعامل الحصول على اجره الكامل خلال هذه الفترة مثل يوم العمل العادي.

وللعامل الحق في إجازة بأجر كامل في المناسبات الرسمية كما يلي: الهجرة (رأس السنة الهجرية)، المولد النبوي الشريف (ذكرى ميلاد النبي)، ليلة الاسراء والمعراج (صعود النبي)، يوم النهضة العمانية (23 يوليو)، عيد الفطر المبارك (4 ايام)، عيد الاضحى المبارك (4 ايام) ويوم العيد الوطني (18 و 19 نوفمبر). مع الأخذ بالاعتبار أن مواعيد الأعياد الإسلامية عرضة لرؤية القمر وبالتالي فهي عرضة للتغيير.

وتم التعويض عن يوم الجمعة إذا صادف اليوم الأول من أي العيدين.

وإذا وقع أي من يومي الإجازة الأسبوعية أو وقع كلاهما ضمن أيام الإجازات المشار إليها، يتم التعويض عن ذلك بيوم واحد. ومع ذلك، إذا صادف يوم عطلة عامة أو رسمية اثناء إجازة العامل السنوية، فلا يحق له الحصول على تعويض إضافي أو يوم راحة تعويضي.

المصادر: المادة 79 من قانون العمل (المرسوم السلطاني رقم 2023/53)؛ المرسوم السلطاني رقم 2022/88 الذي يحدد العطلات الرسمية

أيام الراحة الأسبوعية

يجب أن يُمنح العامل على راحة أسبوعية لا تقل عن يومين متتاليين بعد خمسة أيام عمل متصلة على الأكثر

في سلطنة عمان. تكون فترة الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر.

لا يُسمح بالجمع بين أيام الراحة الأسبوعية إلا إذا سمح الوزير بذلك واتفق كل من العامل وصاحب العمل كتابيًا على العمل اثناء أيام الراحة الأسبوعية. وإذا اضطر العامل إلى العمل اثناء أيام الراحة الأسبوعية، يتم منحه أيام إجازة إضافية أو تعويض نقدي.

كما يُمنح العامل وقت راحة إلزامي لمدة ساعة واحدة بعد العمل المتواصل لمدة 6 ساعات.

راحة الظهيرة

يحق للعمال الحصول على فترة راحة خلال وقت الظهيرة خلال الفترة من 1 يونيو وحتى 31 أغسطس في الفترة ما بين الساعة 12:30 ظهرا وحتى 3:30 عصرا. ويتعين على اصحاب الاعمال توفير وسائل الإسعافات الأولية، المياه اللازمة للغسيل والاستخدامات الأخرى والحافلات المكيفة لتوصيل العاملين.

المصدر: المواد من 70، 71 و 77 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

04/13 أمن العمالة

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 158 (1982) بشأن إنهاء الاستخدام

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقية رقم 158.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تهدف الأسئلة الواردة في هذا الباب الى قياس ما يتعلق بأمن العمال و مدى مرونة العمل من عدم استقراره. وعلى الرغم من عدم الإشارة الى هذه التدابير بوضوح في اتفاقية واحدة (يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى الإشعار اللازم عند إنهاء خدمته طبقا الى الاتفاقية رقم 158). وبالرغم من ذلك، أفضل ممارسات المجال تتطلب إبرام عقود عمل مكتوبة للموظفين كما أنه لا ينبغي تعيين العاملين بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم. وعند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه (عادة لا تزيد على ستة أشهر) يعقبها تقييم لصلاحيته العامل. ويجب أن تحدد فترة الإشعار في عقد العمل قبل إنهاء خدمة العامل؛ ويدفع للعمال تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل. ففي حين يمكن استخدام العقود المكتوبة أو الاتفاقيات الشفهية، يحق للعامل الحصول على بيان وظيفي مكتوب عند بداية عقد العمل.

لا ينبغي أن يتم تعيين العاملين بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم حيث يؤدي ذلك الى عدم استقرار العمالة. يجب إخضاع العامل لفترة اختباريه معقوله حتى يتثنى له اكتساب المهارات الجديدة اللازمة للقيام بالعمل. يجوز إنهاء العقد للعامل الذي تم تعيينه حديثا خلال الفترة الاختبارية دون أي عواقب سلبية.

يجب أن يقوم صاحب العمل باحتساب مدة الإشعار المحدده بما يتلائم مع مدة خدمة العامل قبل إنهاء عقد العمل. وقد يتطلب من صاحب العمل دفع تعويض عن إنهاء الخدمة (بسبب فائض العمالة أو أي سبب آخر باستثناء عدم القدرة على القيام بمهام العمل أو سوء السلوك).

لوائح بشأن ظروف العمل

- قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

التفاصيل المكتوبة المتعلقة بالضمان الوظيفي

عقد العمل هو كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر.

يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحزراً وموقعاً من قبل طرفي العقد قبل بدء العمل. ويجب أن يتم تحرير العقد من نسختين لكل طرف نسخة وأن يكون محزراً باللغة العربية. وإذا كان العقد محزراً بغير اللغة العربية ترفق به على الأقل نسخة محررة بالعربية يعتمد عليها طرفا العقد، يكون لها ذات القوة في الإثبات. وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات (مثل الإيصالات الخاصة بالأجور المدفوعة). فيجب أن يتم التصديق على العقد من الجهة المختصة قانوناً. يجب على صاحب العمل أن يعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

يجب أن يتضمن عقد العمل على وجه الخصوص البيانات الآتية : اسم صاحب العمل والمنشأة وعنوان محل العمل. اسم العامل وتاريخ ميلاده ومؤهلته ووظيفته أو مهنته ومحل إقامته وجنسيته، طبيعة ونوع العمل ومدة العقد (عقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة)، الأجر الأساسي وأية علاوات أو مزايا أو مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط الخدمة السارية، وطريقة وموعد أداء الأجر المتفق عليه، المدة المناسبة للإخطار الذي يتعين القيام به على من يرغب من طرفي العقد في فسخه شريطة ألا تقل مدة الإخطار التي يمنحها صاحب العمل للعامل عن المدة المحددة في هذا القانون.

يجب أن يرفق بالعقد تعهداً من العامل يتضمن ما يأتي: الالتزام بشروط وإجراءات العمل المنصوص عليها في العقد وهي تشمل احترام الدين الإسلامي وقوانين البلاد وعاداتها وتقاليدها الاجتماعية وعدم التدخل في أية أنشطة قد تضر بأمن البلاد

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك وبصفة مؤقتة، ومع ذلك يجوز أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً.

المصدر: المادة 1، 33، 36 و 53 والمواد من 21 الى 25 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

العقود محددة المدة

طبقاً الى قانون العمل العماني يمكن أن يتم إبرام عقود العمل بشكل محدد المدة وغير محدد المدة. ويعتبر العقد محدد المدة إذا تم إبرامه لمدة محددة أو لإنجاز عمل معين وينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته أو إنجاز العمل المتفق عليه. وكما تم الإشارة سابقاً وطبقاً الى القانون يتم السماح لأصحاب الاعمال بتعيين العمال على اساس العقود محددة المدة (خاصة العمال الاجانب حيث غالباً ما يتم تعيينهم على اساس العقود محددة المدة). ويؤدي تجديد العقد إلى تمديد المدة الأصلية، مما يضيف إلى إجمالي مدة خدمة العامل .

إذا تم تحديد المدة الزمنية للعقد يجب ألا تزيد على (٥) خمسة أعوام قابلة للتجديد باتفاق الطرفين، ويؤدي تجديد العقد إلى تمديد المدة الأصلية، مما يضيف إلى إجمالي مدة خدمة العامل .

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة إذا أبرم العقد دون تحديد مدته، إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على (٥) خمسة أعوام، إذا استمر الطرفان رغم ذلك في تنفيذه دون اتفاق كتابي بينهما. وبالمثل، تصبح عقود العمل المحددة غير محددة المدة إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على (٥) خمسة أعوام.

المصدر: المواد 34 و 35 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

فترة الاختبار

فترة الاختبار هي المدة التي من خلالها يتم اختبار صلاحية العامل وتمكن صاحب العمل من الحكم عليه سواء من الناحية الفنية أو الخلقية وتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل.

لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر لمن يتقاضى أجره شهرياً ولمدة تزيد على شهرين لمن يتقاضى أجره على خلاف ذلك. ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل. وتدخل فترة الاختبار إذا اجتازها العامل في مدة الخدمة.

ويجوز لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة الاختبار إذا تبين له عدم ملاءمة الاستمرار في العمل ، وذلك بعد إخطار الطرف الآخر بسبعة أيام على الأقل.

المصدر: المواد 1 و 37 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

متطلبات الإنذار/ الإشعار

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية: انتهاء مدة العقد أو إنجاز العمل المتفق عليه، وفاة العامل، عجز العامل عن تأدية العمل الذي يقوم به، الاستقالة أو الفصل أو ترك العمل طبقاً لأحكام هذا القانون، مرض العامل (على أن يكون يستوجب هذا المرض انقطاعه عن العمل مدة متصلة أو منفصلة لا تقل عن عشرة أسابيع خلال سنة واحدة).

يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره، وبدون مكافأة نهاية الخدمة في حالات متعددة، على سبيل

المثال، إذا انتحل شخصية غير صحيحة، أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل، إذا ارتكب خطأ نتجت عنه خسارة مادية جسيمة، إذا لم يراع التعليمات المكتوبة واللازم اتباعها للسلامة وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم، إذا تغيب طويلاً دون عذر مقبول، إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها في غير ما هو مصرح به قانوناً، إذا وجد في أثناء ساعات العمل في حالة سكر و إذا أخل العامل إخلالاً جسيماً بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد العمل.

وينص القانون أيضاً على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أو للعامل إنهاء عقد عمل (سواء بإشعار أو بدون إشعار).

إذا كان العقد غير محدد المدة ، جاز لكل من الطرفين إنهاؤه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل موعد الانتهاء بثلاثين يوماً (بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري). أما بالنسبة إلى غيرهم من العمال تكون المدة خمسة عشر يوماً وذلك ما لم يتم الاتفاق في العقد على مدة أطول.

في حالة إنهاء العقد لأسباب اقتصادية، يلتزم صاحب العمل بإخطار الوزارة بسبب الإنهاء قبل (3) ثلاثة أشهر من تاريخ إنهاء العقد.

يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد (صاحب العمل أو العامل) بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها بدلاً عن الإخطار في حالة إنهاء العقد دون استكمال فترة الإخطار. كما لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل أثناء فترات الإجازات والعطلات الرسمية. كما لا يجوز له أن يخطر العامل بإنهاء العقد إذا كانت مهلة الإخطار تنتهي أثناء أي من تلك الإجازات.

المصدر: المواد من 38، 40، 42 و 43 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

مكافأة نهاية الخدمة

إذا انتهى عقد العمل يجب أن يؤدي صاحب العمل إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته أو الاحتفاظ بصندوق ادخار للعامل في المنشأة على أن يكون ما يؤديه صاحب العمل في الصندوق لحساب العامل على الأقل مساوية لمكافأة نهاية الخدمة.

يجب على صاحب العمل إذا انتهت علاقة العمل أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته (مكافأة نهاية الخدمة) يتم تحديدها طبقاً إلى سنوات خدمة العامل لدى صاحب العمل. وتستحق تلك المكافأة بعد مرور سنة على الأقل من الخدمة. وتعادل قيمة مكافأة نهاية الخدمة أجر خمسة عشر (15) يوماً عن كل سنة خدمة من السنوات الثلاث الأولى وأجر شهر (30) عن كل سنة من السنوات التالية، ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة المدة التي قضاها في الخدمة و يتم حساب مكافأة العامل على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه .

يشير قانون الحماية الاجتماعية لعام 2023 إلى تطبيق نظام ادخار إلزامي على العمال غير العمانيين. حيث يحل نظام الادخار محل منحة أو مكافأة نهاية الخدمة التي تصرف من جهة العمل لغير العمانيين عند دخوله حيز التنفيذ قبل شهر يوليو 2026. وحتى ذلك الوقت، يجب على صاحب العمل دفع مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للمادة 61 من قانون العمل لعام 2023. وسيتم تمويل نظام الادخار من خلال مساهمة أصحاب العمل المدفوعة بمعدل 9% من الأجر الأساسي الشهري.

المصدر: المواد 39 و 44 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

المسؤوليات العائلية 05/13

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 156: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

توصيات رقم 165 : العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 156 و 165.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إجازة الابوة هي الإجازة التي يحصل الآباء الجدد بعد ولادة الطفل وعادة ما تكون مدتها قصيرة.

تشير التوصية (رقم 165) إلى الإجازة العائلية كخيار متاح لأحد الابوين للحصول على إجازة طويلة من العمل (مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر) بدون الاستقالة من العمل. عادة ما يتم الحصول على هذه الإجازة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وإجازة الابوة. وبالنسبة للآباء العاملين، يمكن أن تحدد القوانين المعنية جزء من الإجازة العائلية التي يجب أن يحصل عليها الآباء أو الأمهات إجبارياً .

وتحث التوصية رقم 165 الخاصة بخيار العمل المرن للآباء والأمهات/ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاسرية أصحاب العمل أن ينظروا في التدابير التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل بشكل عام من خلال إتاحة ترتيبات العمل المرن.

المؤقت والعمل لبعض الوقت والعمل عن بعد فقط بعد قرار من الوزير والحصول على موافقته .

اللوائح الخاصة بالمسئوليات العائلية:

- قانون العمل (المرسوم السلطاني رقم 2023/53)

المصدر: المادة 17 من قانون العمل (المرسوم السلطاني رقم 2023/53)

إجازة الابوة

يستحق العامل إجازة (٧) سبعة أيام إجازة أبوة، بشرط أن يولد الطفل حيا وألا تتجاوز الإجازة اليوم (٩٨) الثامن والتسعين من عمر الطفل.

المصدر: المادتان 84 و129 من قانون العمل (المرسوم السلطاني رقم 2023/53)

إجازة الوالدين

يجوز منح العاملة بناء على طلبها إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة لا تتجاوز (١) عاما، على أن تتحمل العاملة في هذه الحالة كافة الاشتراكات في صندوق الحماية الاجتماعية وتعتبر هذه الإجازة ضمن مدة خدمة العاملة ولا يعتد بتلك المدة في حساب مكافأة نهاية الخدمة .

كما يمنح القانون أيضا إجازة لمدة (15) خمسة عشر يوما طوال العام للعامل العماني من أجل مرافقة افراد أسرته المقربين بما في ذلك الوالدين، الأبناء والأشقاء .

المصدر: المادتان 83 و84 من قانون العمل (المرسوم السلطاني رقم 2023/53)

خيار العمل المرن للأباء والأمهات/ التوازن بين العمل والحياة الاسرية

لا يوجد في قانون العمل أي أحكام بشأن خيار العمل المرن للأباء من أجل تحقيق التوازن بين العمل والحياة، ولكن القانون بشكل عام يسمح للعمال بتنظيم العمل

06/13 أجازة الوضع والعمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

نصت الاتفاقية السابقة لحماية الأمومة (رقم 103 لعام 1952) على أن تكون مدة إجازة الوضع 12 اسبوعاً على الأقل، ستة أسابيع قبل الولادة وستة أسابيع بعد الولادة. أيضاً يوجد اتفاقية أخرى لاحقة (رقم 183 لعام 2000) تقتضى أن تكون إجازة الوضع 14 أسبوعاً على الأقل من ضمنهم إجازة إلزامية بعد الولادة لمدة ستة أسابيع.

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 103 و 183.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعاملة الحصول على الخدمات والرعاية الطبية اللائقة خلال فترة الحمل والولادة دون تحمل أي تكاليف إضافية. يحظر تشغيل العاملات في الاعمال الخطرة التي قد تلحق ضرر بهن أو بأطفالهن أثناء فترات الحمل والرضاعة. يجب أن لا تقل فترة إجازة الوضع عن 14 أسبوعاً.

يجب أن تحصل العاملة على ما لا يقل عن ثلثي راتبها السابق خلال فترة إجازة الوضع.

ينبغي أن يتم حماية العاملة من الطرد أو الفصل أو أي شكل من أشكال التمييز خلال فترة الحمل وإجازة الوضع.

يحق للعاملة العودة إلى نفس المنصب والوظيفة أو ما يساويها ويعادلها بعد العودة من إجازة الوضع.

يجب أن تحصل العاملة على فترات راحة مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها بعد الولادة والعودة الى العمل.

قوانين اجازة الوضع والعمل

- قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)
- قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)
- قرار وزاري رقم 2008 /286 بشأن إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل

توفير الرعاية الطبية المجانية

طبقا الى قانون العمل يجب على صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج والدواء الخاصة بالعاملين. حيث يجب توفير الرعاية الطبية المجانية الى العمال العمانيين في المستشفيات والعيادات المملوكة من قبل الحكومة دون مقابل ، ويستثنى من ذلك تكاليف علاج الأسنان وقيمة النظارات وتكاليف الولادة.

المصدر: المادة 57 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

الاعمال غير الضارة

طبقا الى قانون العمل يحظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير. كما لا يجوز أيضا تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة التاسعة مساء والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير .

على صاحب العمل الالتزام بعدم تشغيل النساء في أية ظروف أو بشروط عمل تؤدي الى مواد أو عوامل أو ظروف أو ممارسات مهنية قد تؤثر سلبا على قدرات المرأة الفيزيولوجية أو أن تؤدي (بشكل مباشر أو غير مباشر) إلى منعكسات سلبية على صحة أو سلامة الإنجاب أو صحة أو سلامة الجنين أو الطفل الرضيع.

المصدر: المواد 74 و 75 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53) والمادة 28 من القرار الوزاري رقم 2008 /286 بشأن إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل.

إجازة الوضع

تستحق العاملة المؤمن عليها بدل إجازة أمومة لمدة (٩٨) ثمانية وتسعين يوما (قبل الولادة وبعدها)، يجوز أن يكون منها (١٤) أربعة عشر يوما قبل تاريخ الوضع .

يحق للعاملة المؤمن عليها بدل إجازة أمومة في حال احتضان طفل محروم من أسرته الطبيعية، على ألا يزيد عمر الطفل على (٣) ثلاثة أشهر عند تقديم طلب الإجازة، وتكون الإجازة لمدة لا تتجاوز (٩٨) ثمانية وتسعين يوما من تاريخ ميلاد الطفل. كما يستحق الأب المؤمن عليه بدل إجازة أبوة بنفس الشروط .

المصدر: المادة 129 من المرسوم السلطاني رقم 2023/52 - قانون الحماية الاجتماعية.

الدخل

يجب على صاحب العمل أن يمنح المرأة العاملة إجازة وضع مدتها 98 يوماً براتب شامل.

تلتزم جهة العمل بسداد الاشتراكات الشهرية لفرع تأمين إجازات الأمومة إلى الصندوق بواقع (١٪) واحد في المائة من الأجر شهريا، وتحتسب بشكل يومي.

تأمين إجازة الأمومة إلزامي لجميع الموظفات العمانيات، ويشمل أنواع مختلفة من العقود، باستثناء العاملين لحسابهم الخاص أو بدوام جزئي أو العاملات العمانيات

يحظر إنهاء عقد العمل بسبب الحمل أو رعاية الطفل أو الرضاعة الطبيعية.

الرضاعة

تمنح العاملة المرضعة (١) ساعة يوميا لرعاية طفلها، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع لمدة (١) عام واحد .

المصدر: المادة 76 من قانون العمل (المرسوم السلطاني رقم 2023/53)

في الخارج. ويشترط لاستحقاق المؤمن عليها أو المستحقة لبدل الأمان الوظيفي بدل إجازة أمومة أن يكون الحمل قد تجاوز الأسبوع (٢٥) الخامس والعشرين، وفي حال وفاة الطفل بعد الأسبوع (٢٥) الخامس والعشرين يحق للمؤمن عليها بدل إجازة عن الفترة المتبقية، وفي حال وفاة المؤمن عليها في أثناء الوضع أو خلال الإجازة المشار إليها، يستحق الأب المؤمن عليه بدل الإجازة المتبقي للأم لرعاية الطفل، كما يستحق الأب المؤمن عليه بدل الإجازة ذاته في حال وفاة الأم غير المؤمن عليها في أثناء الوضع أو خلال الإجازة المشار إليها .

كما يحق للمؤمن عليها - في حال الاحتضان - بدل إجازة في حال احتضان طفل محروم من أسرته الطبيعية، على ألا يزيد عمر الطفل على (٣) ثلاثة أشهر عند تقديم طلب الإجازة، وتكون الإجازة لمدة لا تتجاوز (٩٨) ثمانية وتسعين يوما من تاريخ ميلاد الطفل. كما يحق للأب المؤمن عليه الحصول على بدل إجازة الأبوة وفقًا لنفس الشروط.

المصدر: المادة 127 - 129 و 131 من المرسوم السلطاني رقم 2023/52 - قانون الحماية الاجتماعية، المادة 84 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

الحماية من الفصل

يحظر القانون الجديد صراحة إنهاء عقد العمل بسبب الحمل أو وجود طفل أو الحاجة إلى الرضاعة الطبيعية.

المصدر: المادة 12 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

الحق في العودة الى نفس الوظيفة

لا يوجد نص في القانون بشأن الحق في العودة إلى نفس المنصب بعد الاستفادة من إجازة الأمومة، ولكن القانون

07/13 الصحة والامن في العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تشمل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كيفية التعامل مع المخاطر المهنية مثل مواد الاسبست والمواد الكيميائية.

اتفاقية رقم 155 (لعام 1981) هي الاكثر ملائمة لذلك .

اتفاقية تفتيش العمل: رقم 81 (1947)

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 81 و155.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لتحقيق امن وسلامة العمال بكل نزاهة.

كما يجب توفير الملابس الواقية والمعدات والأجهزة الأخرى اللازمة للعمال مجاناً.

يجب أن يحصل العمال على البرامج التدريبية والتثقيفية المتعلقة بالأمن والصحة المهنية ويجب أن يُعلن في مكان ظاهر عن مخارج الطوارئ.

لضمان السلامة والصحة المهنية، يجرى التفتيش على منشأة العمل من خلال نظام تفتيش عمالي مركزي مستقل وفعال.

اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل:

- قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)
- قرار وزاري رقم 286 / 2008 بشأن إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل

مسئوليات صاحب العمل

يلتزم صاحب العمل بأن يحيط العامل قبل تشغيله بمخاطر مهنته وأن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية صحة وسلامة العمال في مكان العمل وفقاً لأحكام قانون العمل. وللعامل الحق في اختيار نوع العمل وبيئة العمل المناسبة للأمن التي لا تحمل مخاطر تجاه صحته.

يجب على كل صاحب عمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات وتوفير ما يلزم من شروط السلامة والصحة في أماكن العمل أو الوسائل التي يقدمها للعمال ليتمكنوا من تنفيذ واجباتهم وذلك بأن يتثبت من أن تكون أماكن العمل نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الراحة والسلامة والصحة المهنية ويتثبت من أن تكون الآلات والقطع والعدد مركبة ومحفوظة بأفضل شروط السلامة.

يجب على العامل أن يقوم باستخدام وسائل الوقاية بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات. بالإضافة إلى ذلك يجب على العامل الامتناع عن أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة وصحة العمال المشتغلين معه.

ويتم تحديد بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات الحكومية المختصة التدابير الوقائية الخاصة ببعض

أنواع العمل بالإضافة إلى تدابير السلامة والصحة المهنية التي يجب أن تطبق في جميع أماكن العمل ولاسيما ما يتعلق بالإضاءة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب ودورات المياه وإخراج الغبار والدخان وأماكن نوم العمال والاحتياطات المتخذة ضد الحريق. كما يجب أن تكون أماكن نوم الموظفين وأماكن تغيير ملابسهم والمنطقة المخصصة لتقديم الطعام آمنة من أجل الحفاظ على صحة وسلامة العاملين.

يجب أن يقوم صاحب العمل بالانتظام في إجراء الفحوص الطبية الدورية للعمال الذين يعملون في ظروف عمل يمكن أن تعرضهم إلى بعض المخاطر وذلك للتأكد من قدراتهم الجسدية والعقلية والنفسية. كما يجب على صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية الأولية في مكان العمل بالإضافة إلى اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للتصدي لمخاطر الحريق والمخاطر الميكانيكية والكهربائية والكيميائية ومخاطر الأشعة الضارة والسرطان المهني والأسبستوس.

يلتزم صاحب العمل بوضع نظام لحماية العمال ويشمل هذا النظام على الإشراف الداخلي على بيئة العمل، بما في ذلك تقييم مختلف المخاطر الناجمة عن بيئة العمل وإنشاء هيكل تنظيمي خاص بحماية نظام العمل والتشاور مع العاملين بهدف إشراكهم في تحسين نظام حماية العمل.

المصدر: المواد من 103 - 106 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)، القرار الوزاري رقم 286 / 2008 بشأن إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل

الحماية المجانية

طبقاً إلى قانون العمل يجب على كل صاحب عمل توفير وسائل الوقاية والحماية بدون مقابل إلى العمال كما لا

الخاصة بالسلامة والصحة في مكان العمال.

يجوز أن يحملهم أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الوسائل.

إذا كان يعمل لدى صاحب المنشأة عشرة عمال فأكثر، تعين عليه وضع برنامج للسلامة والصحة المهنية يتناسب مع طبيعة وحجم العمل بالمنشأة.

يلتزم صاحب العمل بتزويد العمال بالملابس والمعدات الشخصية الخاصة بالوقاية والتي تتناسب مع طبيعة العمل. يجب أن تتوافق ألبسة العمل ومعدات الوقاية الشخصية للمواصفات القياسية المحددة لأمان استخدام كل وسيلة وفقا لظروف التعرض الفعلي للمخاطر. كما يجب تعريف وتدريب العمال على أفضل طرق استخدام وسائل الوقاية الواجب عليه استخدامها.

على صاحب العمل تعريف وتدريب العمال على أفضل طرق استعمال وصيانة وحفظ المعدات والوسائل الخاصة بالعمل كما يجب أن يقوم أيضا بإعداد دليل لاستخدام وصيانة ملابس العمل ومعدات الحماية الشخصية على أن يعلق هذه الدليل في أماكن الاستخدام المحددة لهذه الوسائل.

كما يجب وضع إشارات مرئية مفهومة وبلغة مقروءة في جميع الأماكن الخطرة التي يحظر دخولها دون استخدام معدات الحماية الشخصية. يلتزم صاحب العمل بوضع نظام لحفظ وصيانة وتنظيف وتعقيم جميع ألبسة العمل ومعدات الحماية المستخدمة في العمل ومنع نقل ألبسة ومعدات الحماية المعرضة للتلوث إلى خارج أماكن الاستخدام. بالإضافة إلى ذلك يلتزم صاحب العمل بتوفير طرق أمنه وملائمة للتخلص من هذه الألبسة والمعدات.

المصدر: المادة 104، 105 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)، المواد 7، 10 و 18 من القرار الوزاري رقم 2008 /286 بشأن إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل

نظام التفتيش على العمل

المصدر: المادة 104 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)، المواد 9 و 18 من القرار الوزاري رقم 2008 /286 بشأن إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل

تعتبر مسؤولية التفتيش على العمل واحده من المسؤوليات الرئيسية لدائرة العمل بوزارة القوى العاملة بسلطنة عمان، وهو يخضع للمديرية العامة لرعاية العمل (GDLC). ويقوم بتنفيذ عمليات التفتيش اربع دوائر من أصل ست دوائر داخل المديرية العامة لرعاية العمل (دائرة التفتيش، دائرة السلامة والصحة المهنية، دائرة خدمات العمل ومكتب التفتيش المشترك) من أجل ضمان الامتثال لأحكام قانون العمل المختلفة.

التدريب

يلتزم صاحب العمل أو من يمثله بأن يحيط العامل قبل تشغيله بمخاطر مهنته التي قد يتعرض لها اثناء العمل وأن يقوم بتوفير التدريب اللازم لتعريف العمال بالتدابير الوقائية التي يجب اتخاذها لضمان الصحة والسلامة في مكان العمل وتوفير التدريب اللازم على نفقة صاحب العمل لتعريف العمال بالمخاطر المصاحبة لمهنتهم وكيفية الوقاية منها. كما يجب على العامل الالتزام بالتعليمات

يتم تعيين المفتشين من قبل الوزير من أجل مراقبة تطبيق شروط ومعايير حفظ سلامة وصحة العمال في مكان العمل والتحقق من أن أصحاب الأعمال ينفذون التعليمات الواردة في القرارات الصادرة من قبل الوزير. ويكون للمفتشين الحق في الدخول الى اماكن العمل في أي

وقت من أوقات العمل بدون سابق إنذار، الاطلاع على السجلات المتعلقة بالعمال وسؤال من يريدون سؤاله وتحضير المحاضر اللازمة. وفي حالة ثبوت مخالفة صاحب العمل، على الدائرة المختصة استناداً لهذه المحاضر إنذار صاحب العمل المخالف لإزالة المخالفة خلال المدة التي تحددها.

يتم تنظيم زيارات التفتيش الى منشآت القطاع الخاص من أجل مراقبة التزام المنشأة بتطبيق أحكام وتشريعات قانون العمل. كما يقوم ايضا قسم السلامة والصحة المهنية التابع للمديرية العامة الرعاية العمالية بإجراء زيارات دورية للتفتيش على العمل من أجل ضمان امتثال العامل لأحكام السلامة والصحة المهنية. وتقوم دائرة خدمات العمل بمراقبة التزام صاحب اعمل بالأحكام المتعلقة بالرعاية الاجتماعية للعمال بينما يقوم مكتب التفتيش المشترك بالتأكد من عدم تعيين العمال الاجانب بشكل غير قانوني وأن جميع العاملين لديهم تصاريح العمل اللازمة والسارية من خلال زيارات التفتيش التي يقوم بها.

المصدر: المادة 137 - 139 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 53 /2023)، المواد من 1 الى 6 من القرار الوزاري رقم 286 /2008 شأن إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952)، اتفاقيات 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 102، 121 و 130.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوق العامل وضمان الحصول على أجره عند الإصابة بالمرض. طبقاً إلى قانون العمل اليمني يمكن عدم دفع إعانة المرض خلال الأيام الثلاثة الأولى من غياب العامل كما يجب أن يحصل العامل على أجره لمدة خلال الستة أشهر الأولى من مرضه. ويجب أن لا يقل هذا الأجر عن 45% من الحد الأدنى للأجور. (كل الدول لها حرية اختيار النظام الذي يضمن حصول العامل 60% من أحدث أجر حصل عليه خلال الستة أشهر الأولى للمرض أو خلال السنة الأولى). يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضيه مدفوعة الأجر.

يجب أن يحصل العامل على الرعاية الصحية اللازمة اثناء مرضه بدون تحمل أي تكاليف إضافية. كما ينبغي أن يتم توفير الحد الأدنى اللازم من الرعاية الصحية للعاملين ولعائلاتهم بتكلفة معقولة.

لا يمكن فصل العامل خلال الستة أشهر الأولى من المرض.

إذا أصيب العامل بعجز ناشئ عن مرض مهني أو عن حادث يجب أن يحصل على تعويض أكبر. وفي حالة العجز المؤقت أو العجز الكلي المستديم، يحصل العامل على 50% على الأقل من متوسط أجره بينما إذا كانت الإصابة قاتلة، يحصل الورثة والمستحقين على 40% من متوسط أجر العامل المتوفي في المدفوعات الدورية.

اللوائح الخاصة بالإجازات المرضية وإعانات إصابات العمل:

- قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)
- قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)

الدخل

يستحق العامل، في حالة المرض، إجازة مرضية مدفوعة الأجر بما لا يتجاوز (١٨٢) مائة واثنين وثمانين يوماً في العام. وتظل المدة الإجمالية كما هي بغض النظر عما إذا كانت الإجازة مقسمة أو متصلة، ويتم منحها على النحو التالي: (١٠٠٪) مائة بالمائة من الأجر حتى اليوم (٢١) الحادي والعشرين، (٧٥٪) خمسة وسبعون بالمائة من الأجر الإجمالي من اليوم (٢٢) الثاني والعشرين حتى اليوم (٣٥) الخامس والثلاثين، (٥٠٪) خمسون بالمائة من الأجر من اليوم (٣٦) السادس والثلاثين حتى اليوم (٧٠) السبعين، (٣٥٪) خمسة وثلاثون بالمائة من الأجر من اليوم (٧١) الحادي والسبعين حتى اليوم (١٨٢) المائة والاثنتين والثمانين. تلتزم جهة العمل بسداد الاشتراكات الشهرية للصندوق للتأمين على الإجازات المرضية وغير الاعتيادية بنسبة واحد في المئة (1%) من الأجر الشهري، حيث تحتسب على أساس يومي .

المصدر: المادة 82 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)، المواد 123 و 124 من قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)

الرعاية الطبية

على صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة. يلتزم صاحب العمل بتعيين ممرض مؤهل للقيام بالإسعافات الطبية الأولية في حال زاد عدد عماله في مكان واحد على (٢٠٠) مائتي عامل. أو التعاقد

مع مؤسسة مختصة لتوفير تلك الخدمات. يجب أيضاً أن يقوم طبيب بزيارات منتظمة، ويجب توفير الأدوية اللازمة مجاناً. كما يجب على صاحب العمل أيضاً توفير مرافق العلاج التي تتطلب استشارة الأطباء المتخصصين أو العمليات الجراحية وجميع الأدوية اللازمة مجاناً.

وإذا عولج العامل في مستشفى حكومي أو خاص وجب على صاحب العمل أن يتحمل نفقات العلاج والدواء والإقامة بالمستشفى وذلك طبقاً للوائح والنظم المالية المعمول بها في تلك المستشفيات مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

المصدر: المادة 57 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)، المواد 97 و 103 من قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)

الضمان الوظيفي

يكون عمل العامل مضموناً خلال عشرة أسابيع من إجازة المرض المدفوعة المثبتة بشهادة طبية .

ينتهي عقد العمل إذا مرض العامل مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة إجمالية لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر خلال عام واحد، شريطة استنفاد مدة الإجازة المرضية ورصيده من الإجازات الاعتيادية.

المصدر: المواد 42 و 47 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

تعويضات العجز/ إصابة العمل

يمكن أن تؤدي إصابات العمل إلى إحدى الحالات التالية:
(1) العجز الكلي المستديم، (2) العجز الجزئي المستديم،
(3) العجز المؤقت و (4) الإصابة القاتلة التي تؤدي إلى وفاة العامل.

قدرة المؤمن عليه على العمل.

ستكون اللجنة الطبية التي ينظمها وزير الصحة مسؤولة عن إصدار التقارير الخاصة بتقييم الإعاقة وتحديد نوعها ونسبتها.

يلتزم صاحب العمل بسداد (1%) واحد في المائة من الأجر الشهري للشخص المؤمن عليه لتأمين إصابات العمل والأمراض المهنية.

في حالة الإعاقة/ العجز المهني الكلي أو وفاة الشخص المؤمن عليه، يستحق المؤمن عليه أو المستحقون عنه معاشا شهريا يعادل (75%) خمسة وسبعين في المائة من الأجر الإجمالي أو معاش كبار السن، أيهما أكبر .

إذا وقعت إصابة عمل للمؤمن عليه في العمليات الحربية او العسكرية ذات الصلة أدت إلى عجز مهني كلي دائم للمؤمن عليه أو إلى وفاته، استحق المؤمن عليه أو المستحقون عنه معاشا شهريا يعادل (85%) خمسة وثمانين في المائة من المتوسط النسبي للأجور، على ألا يقل عن معاش كبار السن.

إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة تساوي 30% أو أكثر، يتقاضى معاش العجز الجزئي المستديم. يحق للمصاب الحصول على تعويض بنسبة من إجمالي قيمة المعاش ويتم تقديره بناء على درجة العجز المقرره (إجمالي الأجر مضروباً في 75% ثم مضروباً في نسبة العجز). في حالة العجز الناجم عن الإصابة الذي لا تصل نسبته إلى 30% من العجز الكلي المستديم، يحق للمصاب تقاضي تعويض إصابة مقطوع يساوي 36 مرة من المعاش الشهري المحدد طبقاً إلى نسبة العجز (إجمالي الأجر مضروباً في 75% ثم مضروباً في نسبة العجز).

في حالة العجز المؤقت الناجم عن إصابة العمل، يستحق المصاب تعويض يومي يعادل 75% من قيمة الأجر الخاضع للاشتراك مقسماً على 30 وذلك في حالة عدم

في حالة عجز العامل المؤمن عليه عن العمل بسبب الإصابة، يتم تعليق صرف الأجر. بدلاً من ذلك، يوفر الصندوق بدلاً يومياً حتى تمام الشفاء. يبلغ البديل 100% من أجر الاشتراك الأخير لمدة (٦) ستة أشهر، و(٧٥٪) خمسة وسبعين في المائة من أجر الاشتراك الأخير للأشهر (٦) الستة التالية. وتستمر جهة العمل بسداد الاشتراكات المترتبة عليها لفروع التأمين الاجتماعي طوال فترة صرف البديل، ويستقطع من البديل اشتراكات المؤمن عليه المنصوص عليها في هذا القانون إذا كان البديل مساوياً (١٠٠٪) في المائة، ويتحمل فرع تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية فارق اشتراكات المؤمن عليه .

في حالة الإصابة التي تؤدي إلى الوفاة، يستحق معاش المؤمن عليه الأرملة أو الأرملة (ويسقط الحق في المعاش عند الزواج)، الأبناء غير المتزوجين، شرط ألا يكون الابن قد تجاوز سن (٢٢) الثانية والعشرين إلا في الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في القانون، والابنة على ألا تكون قد تجاوزت سن (٣٠) الثلاثين، ويسقط حقها في المعاش عند الزواج .

يكون توزيع معاش الوفاة على المستحقين بالتساوي بينهم، وفقاً للحالات الآتية :

- ١ - إذا كان عدد المستحقين (٣) ثلاثة أشخاص فأكثر، فيصرف بنسبة (١٠٠٪) مائة في المائة من معاش الوفاة .
- ٢ - إذا كان عدد المستحقين (٢) شخصين، فيصرف بنسبة (٨٠٪) ثمانين في المائة من معاش الوفاة .
- ٣ - إذا كان المستحق للمعاش شخصاً واحداً فيصرف بنسبة (٦٠٪) ستين في المائة من معاش الوفاة .

ويتم صرف معاش الوفاة بنسبة (١٠٠٪) مائة في المائة لمدة (٦) ستة أشهر من تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، على أن تتم بعد ذلك إعادة توزيع المعاش وفقاً للنسب المنصوص عليها. وفي جميع الأحوال، يجب ألا يقل

إجمالي معاش الوفاة – بعد تطبيق النسب الواردة في هذه المادة – عن مبلغ مساو للأقل بين ضعف منفعة كبار السن أو معاش الوفاة قبل تطبيق النسب الواردة في هذه المادة .

يحق للمؤمن عليه العماني الذي حدثت له إصابة عمل تلقي العلاج والرعاية الطبية والخدمات التأهيلية في المستشفيات والمراكز الطبية الحكومية.

المصدر: المواد من 22، 99-90، 106، 111، 112 و 113 من قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)

09/13 المساواة في العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا): اتفاقية رقم 102 (لسنة 1952). ولضمان الحصول على الاستحقاقات المختلفة، بطريقة ما، تم وضع معايير أفضل في الاتفاقيات اللاحقة
إعانات إصابات العمل: اتفاقية رقم 121 (لسنة 1964)،
إعانات العجز والشيخوخة والورثة: اتفاقية رقم 128 لعام (1967)
الرعاية الطبية وإعانات المرض: اتفاقية رقم 130 (لسنة 1969)
النهوض بالعمالة والحماية من البطالة: اتفاقية رقم 168 (لسنة 1988)

لم تصدق سلطنة عمان على أي من الاتفاقيات السابق ذكرهم.

ملخص الأحكام الواردة بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف الطبيعية، يجب الا يتم تحديد سن التقاعد عن العمل بما يزيد على 65 سنة. وإذا تم ذلك، يجب أن يؤخذ في الاعتبار "قدرة كبار السن على العمل" و"المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن التدليل عليهم احصائياً". ويمكن تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر المكتسب.

في حالة وفاة الشخص المعيل، تحصل أسرته متمثلة في الزوجة والابناء على إعانة تعادل نسبة من الحد الأدنى للأجور أو نسبة من الأجر الشهري المكتسب بحيث لا تقل قيمة الإعانة عن 40% من الأجر المرجعي.

يشترط للحصول على تأمين البطالة أن يكون لفترة زمنية محددة وأن يتم احتسابه على اساس نسبة محدد من الحد الأدنى للأجور أو الحد الأدنى للأجر الشهري المكتسب.

يتم دفع إعانة العجز عندما يصاب المؤمن عليه بعجز دائم غير مهني يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه قبل سن التقاعد ويؤدي الى الإصابة بمرض، إصابة أو إعاقة. لا تقل إعانة العجز عن 40% من الأجر المرجعي.

اللوائح المتعلقة بالأمن الوظيفي:

- قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 52/2023)

حقوق المعاش

يكفل القانون الحق للعامل في معاش الشيخوخة والمعاش المبكر. شرط التأهل للحصول على المعاش هو بلوغ سن 60 عامًا للرجال أو سن 55 عامًا للنساء. ويجب أن يكون الشخص قد ساهم في النظام لمدة 20 عامًا على الأقل ليكون مؤهلاً للحصول على المعاش .

تكون الاشتراكات الشهرية لفرع تأمين كبار السن والعجز والوفاة على النحو الآتي: الحصة التي تلتزم جهة العمل بسدادها للصندوق بواقع (١١٪) أحد عشر في المائة من الأجر الشهري للمؤمن عليه، والحصة التي يلتزم المؤمن عليه بسدادها بواقع (٧,٥٪) سبعة ونصف في المائة من الأجر الشهري للمؤمن عليه .

يتم رفع سن كبار السن بمعدل عام كل (٧) سبعة أعوام لحين وصوله سن (٦٥) الخامسة والستين، وتتم مراجعة السن المحدد لكبار السن كل (٥) خمسة أعوام بعد وصوله سن (٦٥) الخامسة والستين، بحسب تقديرات العمر المتوقع عند الولادة وفق القدرة العملية للقوى البشرية في سلطنة عمان .

يجوز للمؤمن عليه طلب التقاعد المبكر غير الخاضع لنسب الخصم في الأحوال الآتية: بلوغ الرجل المؤمن عليه سن كبار السن، بلوغ المرأة المؤمن عليها سن يقل عن سن كبار السن ب (٥) خمسة أعوام، بلوغ المؤمن عليه في الأعمال الخطرة والشاقة سن يقل عن سن كبار السن ب (٥) خمسة أعوام للرجل، ب (١٠) عشرة أعوام للمرأة، على ألا تقل مدة الخدمة في الأعمال الخطرة والشاقة عن (٢٠) عشرين عامًا، بلوغ المؤمن عليه في الأجهزة العسكرية أو الأمنية سن يقل عن سن كبار السن ب (٥) خمسة

أعوام، على ألا تقل مدة خدمته في تلك الأجهزة عن (٢٠) عشرين عامًا وبلوغ المؤمن عليه من الأشخاص ذوي الإعاقة سن يقل عن سن كبار السن ب (١٠) عشرة أعوام، على ألا تقل مدة خدمته الفعلية في أثناء الإعاقة عن (١٥) خمسة عشر عامًا .

يجوز للمؤمن عليه طلب التقاعد المبكر غير الخاضع لنسب الخصم في الأحوال الآتية: بلوغ الرجل المؤمن عليه سن كبار السن، العمل في وظيفة خطيرة أو شاقة لمدة (20) عشرين عامًا من الخدمة، الخدمة العسكرية أو الأمنية لمدة (20) عشرين عامًا من الخدمة، أو الإعاقة لمدة 15 عامًا من الخدمة الفعلية في أثناء الإعاقة .

تكون الاشتراكات الشهرية لفرع تأمين كبار السن والعجز والوفاة على النحو الآتي: الحصة التي تلتزم جهة العمل بسدادها للصندوق بواقع (١١٪) أحد عشر في المائة من الأجر الشهري للمؤمن عليه والحصة التي يلتزم المؤمن عليه بسدادها بواقع (٧,٥٪) سبعة ونصف في المائة من الأجر الشهري للمؤمن عليه وتحسب بشكل يومي .

يتم احتساب معاش كبار السن بالجمع بين كل من :

١ - (٢٪) اثنين في المائة مضروباً في متوسط القيمة المستقبلية للأجور، مضروباً في مدة الخدمة اللاحقة بدءاً من تاريخ العمل بأحكام هذا القانون .

٢ - (٢٪) اثنين في المائة مضروباً في الراتب الأخير المعاد تقييمه حتى وقت الاستحقاق، مضروباً في مدة الخدمة السابقة لتاريخ العمل بأحكام هذا القانون .

بالإضافة إلى معاش الشيخوخة، هناك أيضاً أحكام بشأن منحة نهاية الخدمة ومكافأة نهاية الخدمة. يزيد القانون الجديد من مكافأة المغتربين، من 15 يوماً في السنة للثلاث سنوات الأولى من الخدمة و(30) ثلاثين يوماً بعد السنة الثالثة، إلى (30) ثلاثين يوماً لكل سنة خدمة من السنة الأولى من الخدمة في القانون الجديد، ويتم احتسابها وفقاً للمساهمات الشهرية .

استحق المستحقون عنه المعاش إذا بلغت مدة الاشتراك (٦) ستة أشهر متصلة على الأقل قبل وقوع الوفاة أو (١٢) اثني عشر شهراً، منها على الأقل (٣) ثلاثة أشهر اشتراك قبل وقوع الوفاة. يحتسب معاش العجز والوفاة بسبب غير ممي بقيمة (٥,٠٪) نصف في المائة عن كل سنة خدمة فعلية إضافة إلى (٥,٠٪) خمسين في المائة من المتوسط النسبي للأجور، على ألا يقل عن معاش كبار السن دون احتساب نسبة خصم.

يستحق المؤمن عليه الحصول على قيمة نقدية مضمونة للمعاش إذا كانت مدة خدمته لا تقل عن 20 سنة في نظام التقاعد السابق قبل هذا القانون.

المصدر: المواد من 1، 6، 29، 68-70 و 73-76 من قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)

استحقاقات الورثة/ المعالين

يستحق أفراد الأسرة ورثة الشخص المؤمن عليه الحصول على معاش تقاعدي بواقع (٨٠) ثمانين ريالاً عمانياً شهرياً.

المستحقون للمعاش (يجب أن يكونوا مواطنين من سلطنة عمان) وهم الأرملة أو الأرملة، والأطفال، أو أي شخص مصرح له، أي والدا المتوفى وأخوته (في حالة عدم وجود الأرملة أو الأرملة والأطفال). ويتوقف معاش الأرملة أو الأرملة عند الزواج مرة أخرى.

يتم سداد معاش الأيتام إلى الأبناء حتى سن (٢٢) الثانية والعشرين (وحتى سن (٢٦) السادسة والعشرين إذا كان طالباً في إحدى مراحل التعليم، بدون حد أقصى للسن للمعاقين) والبنات غير المتزوجات حيث ويسقط حقها في المعاش عند الزواج (ألا تكون قد تجاوزت سن (٣٠) الثلاثين). ومع ذلك، يتم دفع منحة الزواج للابنة اليتيمة عند زواجها. ويتم دفع مبلغ مقطوع كمنحة وفاة ومنحة جنازة للخص المؤمن عليه.

بالإضافة إلى ذلك، يتم سداد منفعة للطفولة. حيث يجوز الجمع بين منفعة الطفولة وكافة المنافع والمعاشات الأخرى فيما عدا منفعة الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي حال استحقاق الطفل منفعة الأشخاص ذوي الإعاقة تصرف الأعلى بينهما.

إذا انتهت خدمة المؤمن عليه للوفاة بسبب غير ممي،

إذا كان عدد المستحقين (٣) ثلاثة أشخاص فأكثر، فيصرف بنسبة (١٠٠٪) مائة في المائة من معاش الوفاة خلال الستة أشهر الأولى. وإذا كان عدد المستحقين (٢) شخصين، فيصرف بنسبة (٨٠٪) ثمانين في المائة من معاش الوفاة. بعد الأشهر الستة الأولى، تصبح هذه النسب المئوية هي أساس التوزيع الدائم. ومع ذلك في جميع الأحوال، يجب ألا يقل إجمالي معاش الوفاة عن مبلغ مساوٍ للأقل بين ضعف منفعة كبار السن أو معاش الوفاة قبل تطبيق أي مستقطعات بغض النظر عن عدد المستفيدين. تُدفع منفعة الزواج، وهي 15 ضعف معاش اليتيم، للابنة عند الزواج.

تُدفع منحة الجنازة. تصرف للمستحقين عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش منحة مصاريف جنازة وعزاء بمبلغ وقدره (١٠٠٠) ألف ريال عمانياً.

المصدر: المواد من 33-36، 62، 68-70، 85، 86، 111-113 من قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)

إعانات البطالة

وفقاً لقانون الحماية الاجتماعية لعام 2023، إذا تم إنهاء عمل عامل عماني بدون خطأ منه (البطالة غير الإرادية)، فإنه يحق له الحصول على بدل الأمان الوظيفي بواقع 60% من متوسط أجره لآخر (٢) عامين بدون سقف. يتم

كما ينص القانون على مكافأة أخرى وهي مكافأة نهاية الخدمة.

المصدر: المواد من 31، 85 و 86 من قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)

دفع هذه المنفعة لمدة أقصاها 6 أشهر. يتم تمويل بدل تأمين العمل من خلال مساهمة بنسبة 1% مقسمة بالتساوي بين العمال وأصحاب العمل.

المصدر: المواد من 116-119 من قانون الحماية الاجتماعية (المرسوم السلطاني رقم 2023/52)

إعانات العجز

يستحق العامل تعويض للعجز طبقا الى احكام قانون التأمينات الاجتماعية. حيث يستحق العامل تعويض العجز إذا بلغت مدة اشتراكه في التأمين 6 أشهر متصله على الأقل قبل حدوث العجز أو 12 شهراً متقطعه منها على الاقل ثلاثة أشهر اشتراك في التأمين متصله قبل حدوث العجز مباشرة.

يحق للعامل المؤمن عليه الحصول على معاش العجز قبل بلوغه سن الستين (أو قبل بلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين) على أن يتم اثبات العجز بموجب شهادة صادرة عن السلطة الطبية المختصة.

يحتسب معاش العجز والوفاء بسبب غير مهني بقيمة (٥,٠٪) نصف في المائة عن كل سنة خدمة فعلية إضافة إلى (٥٠٪) خمسين في المائة من المتوسط النسبي للأجور، على ألا يقل عن معاش كبار السن دون احتساب نسبة خصم.

تستحق منفعة الأشخاص ذوي الإعاقة بواقع (١٣٠) مائة وثلاثين ريالاً عمانياً شهرياً، وذلك إذا توفرت في الشخص الشروط الآتية أن يكون عمانياً و أن يكون لديه إعاقة دائمة أو مرض مستديم يستدعي الرعاية وأن يكون مقيماً في سلطنة عمان.

10/13 المساواة في العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 (لسنة 1958) توضح الاتفاقية اسباب التمييز الممنوعة
الاتفاقية رقم 110 (لسنة 1952) بشأن المساواة في الاجور لكافة العمال عند تساوي ظروف العم

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 100 و 111.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور عن كل الاعمال ذات القيمة المتساوية في أماكن العمل بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية. كما يحظر التمييز وعدم المساواة في الأجور بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الآراء السياسية أو الجنسية/ موطن الميلاد. يجب أن يتم تحديد نظام واضح وشفاف يكفل تحقيق المساواة في الأجور ويمنع جميع اشكال التمييز في هذا الشأن.

بالإضافة الى ذلك يعتبر الترهيب والتحرش الجنسي أحد انواع التمييز القائم على النوع الاجتماعي بالرغم من عدم ذكر ذلك صراحة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

لا يستطيع صاحب العمل التمييز ضد احد العمال في أي جانب من الجوانب المتعلقة بالعمل (التعيين، الترقى، التدريب، النقل) بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية أو بسبب تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو لأي أسباب أخرى مثل العرق، اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، المسؤوليات العائلية، الحمل، الدين، الآراء والمعتقدات السياسية، الجنسية، الأصل الاجتماعي، الغياب المؤقت بسبب المرض، السن، عضوية احدي النقابات العمالية، الإعاقة/ الإصابة بمرض الإيدز أو الغياب من العمل بسبب إجازة الوضع. (اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111، 156، 158، 159 و 183).

الحق في العمل مكفول للجميع دون أي تمييز أو تفرقة مهنية على اساس النوع الاجتماعي.

اللوائح الخاصة بالمساواة في العمل:

- دستور سلطنة عمان لسنة 1996، والذي تم

تعديله سنة 2011

- قانون العمل (المرسوم الملكي رقم 53/2023)

المساواة في الأجر

طبقا الى الدستور العماني ، العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعامات للمجتمع تكفلها الدولة والمواطنون متساوون في تولي الوظائف العامة وفقا للشروط التي يقررها القانون.

المصدر: المادة 12 من الدستور العماني لسنة 1996 والذي تم تعديله في سنة 2011

التحرش الجنسي

لا يوجد حكم أو نص محدد في القانون العماني بشأن حماية العاملات من التحرش الجنسي في أماكن العمل. ولكن يجوز للعاملة إنهاء عقد العمل إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته أو إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله. ومثل هذه الأفعال تندرج تحت التحرش الجنسي.

يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن شهر، ولا تزيد على سنة، وبغرامة لا تقل عن (١٠٠) مائة ريال عماني، ولا تزيد على (٣٠٠) ثلاثمائة ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص تعرض لأذى على وجه يهدس حياءها بالقول أو الفعل.

المصدر: المادة 41 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 53 لسنة 2023) والمادة 266 من قانون الجزاء (مرسوم سلطاني رقم 7 لسنة 2018)

عدم التمييز

طبقا الى الدستور العماني ، المواطنون جميعهم سواسية

أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة. ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي.

ومن ناحية أخرى، طبقا الى قانون العمل تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام واللوائح المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم.

طبقا إلى قانون العمل الجديد، يجب على صاحب العمل المساواة بين جميع العمال في المعاملة، وفقاً إلى طبيعة وشروط العمل المتفق عليها.

المصدر: المادة 17 من الدستور العماني لسنة 1996 والذي تم تعديله في سنة 2011، المادة 23 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 53/2023)

المساواة في اختيار العمل

طبقا الى الدستور العماني، لكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون. وبموجب قانون العمل المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بين الرجل والمرأة. تسرى على النساء جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز مثل الرجل في العمل الواحد بينهم.

يجوز تشغيل النساء خلال ساعات العمل الليلية في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير كما يجوز تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحيا أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير. و يجب على صاحب العمل المساواة بين جميع العمال في المعاملة، وفقاً إلى طبيعة وشروط العمل المتفق عليها.

المصدر: المادة 17 من الدستور العماني لسنة 1996
والذي تم تعديله في سنة 2011، المواد من 23، 75 من
قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

11/13 عمالة الاطفال

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للسنة: اتفاقية رقم 138 (1937)

أسوأ أشكال عمالة الأطفال: اتفاقية رقم 182 (1999)

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 138 و 182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في اماكن العمل لا يمكن إجبار الحدث على القيام بالأعمال الضارة التي يمكن أن تؤثر سلبا على صحتهم وقد تعوق نموهم العقلي والبدني.

يجب أن يلتحق الحدث بالمدارس المختلفة. ويجوز استخدام أو تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 12 الى 14 عاما في أعمال بسيطة شريطة ألا يعطل ذلك مواظبتهم في المدرسة.

الحد الأدنى لسنة الالتحاق بالعمل هو 15 عاما ولكن قد تقرر بعض الدول النامية تخفيضه الى 14 عاما في بعض الحالات الاستثنائية. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسنة عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث الى المخاطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها. كما يمكن أيضا تخفيض هذا السن الى 16 عاما في بعض الظروف المحددة.

ولا ينبغي تشغيل الاطفال في أي عمل من شأنه أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم. ويعتبر هذا العمل من أسوأ أشكال عمالة الأطفال. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسنة الالتحاق بالأعمال الخطرة عن 18 سنة.

قوانين عمالة الاطفال

● دستور سلطنة عمان لسنة 1996، والذي تم

تعديله سنة 2011

- قانون العمل (المرسوم الملكي رقم 2023/53)
- قانون الجزاء (المرسوم السلطاني رقم 2018/7)
- قانون الطفل (المرسوم السلطاني رقم 2014/22)
- قرار وزاري رقم ٢١٧ / ٢٠١٦

الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل

يحظر تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغ سن الخامسة عشر. ويجوز بقرار من الوزير رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال المحددة التي تقتضي ذلك. حيث لا يجوز تشغيل أي حدث قبل بلوغ سن الخامسة عشر الا في بعض الحالات الاستثنائية التي يتم تحديدها بموجب القانون.

توفر الدولة مسئولية التعليم المجاني وتعمل على مكافحة الأمية وإنشاء المدارس والمعاهد بإشراف من الدولة. ينص القانون على إلزامية التعليم حتى سن 16 عاما.

للاطفال الحق في التعليم المجاني في المدارس الحكومية حتى إتمام مرحلة التعليم ما بعد الأساسي. ويكون تعليم الطفل إلزاميا حتى إتمام مرحلة التعليم الأساسي، ويقع على ولي الأمر مسؤولية تسجيل الطفل، وانتظامه في المدرسة، والحيلولة دون تسريه منها.

المصدر: المادة 13 من الدستور العماني لسنة 1996 والذي تم تعديله في سنة 2011، المواد من 98 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)، المواد من 36 من قانون الطفل (المرسوم السلطاني رقم 2014/22)

السن الأدنى لمزاولة الأعمال الخطرة

لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل اعمارهم عن ثمان عشرة سنة في الاعمال الخطرة. كما لا يجوز تشغيل

العاملين التي تقل اعمارهم عن ثمان عشرة سنة تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد ولا تشغيلهم ليلاً (فيما بين الساعة السادسة مساءً والسادسة صباحاً). كما لا يجوز في جميع الأحوال تشغيلهم في أيام الراحة أو العطلات الرسمية.

على صاحب العمل أن يحزر كشفاً أو سجلاً متضمناً جميع الأحداث العاملين في محل العمل ويجب أن يضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية. يلتزم صاحب العمل بإبلاغ مقدماً الدائرة المختصة بأسماء الأحداث قبل تشغيلهم والأشخاص الذي يتم استخدامهم من أجل مراقبة عملهم. مع مراعاة الأحكام السابقة يحدد بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل والأعمال والمهن والصناعات التي يعملون بها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

طبقاً إلى قانون الطفل، يحظر تشغيل أي طفل لم يكمل سن (١٥) الخامسة عشرة في الأنشطة التي قد تضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقياتهم، وفقاً لما يحدده وزير القوى العاملة. ويجوز بقرار من وزير القوى العاملة رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال التي تقتضي ذلك بحسب طبيعتها. وبالرغم من ذلك يستثنى من شرط الحد الأدنى تشغيل الطفل في الأعمال الزراعية، والصيد البحري، والأعمال الصناعية، والحرفية، والعمل في المنشآت التي يكون العمل بها مقصوراً على أفراد الأسرة الواحدة، وألا يكون من شأنه إعاقة تعليم الطفل، أو الإضرار بصحته، أو نموه. يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن (١) شهر واحد، ولا تزيد على (6) ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن (٥٠٠) خمسمائة ريال عماني، ولا تزيد على (5000) خمسة آلاف ريال عماني، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف أحكام المواد (45 و46) من قانون العمل. يُعاقب كل من يعرض طفلاً دون سن الثامنة عشرة للخطر عمداً بالسجن من ثلاثة أشهر إلى سنتين.

المصدر: المواد من 99-101 من قانون العمل (مرسوم
سلطاني رقم 53/2023)، المواد من 284 من قانون الجزاء
(المرسوم السلطاني رقم 7/2018)، المواد من 45، 46 و
71 من قانون الطفل (المرسوم السلطاني رقم 22/2014)،
قرار وزاري رقم 217 / 2016

العمالة القسرية 12/13

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمل الجبري: اتفاقية رقم 29 (1930)، إلغاء العمل الجبري اتفاقية رقم 105 (1957)
العمل القسري هو جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب مثل: عدم الحصول على الأجر، الفصل التعسفي من العمل، التحرش أو العنف بل وفي بعض الاحيان العقاب البدني. ويعد العمل القسري احد اشكال التعدي على حقوق الانسان.

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 29 و 105.
ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحظر العمل القسري أو الجبري (وهو أي عمل إجباري انتزع من شخص قدمه بشكل غير طوعي تحت وطأة التهديد باستعمال القوة) فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية.

يجب على اصحاب الاعمال السماح للعمال بالبحث عن العمل في اماكن أخرى. وإذا كان العامل يبحث عن عمل في مكان آخر، فلا ينبغي فقدان أجورهم أو تهديدهم بالفصل. (يعتبر عكس ذلك احد اشكال العمل القسري طبقا الى القانون الدولي). يتعرض العامل الى احد اشكال ظروف العمل غير الإنسانية إذا تجاوزت مجموع ساعات عمله بما في ذلك ساعات العمل الإضافية 56 ساعة في الأسبوع.

لوائح بشأن العمل الجبري:

- دستور سلطنة عمان لسنة 1996، والذي تم تعديله سنة 2011
- قانون العمل (المرسوم الملكي رقم 2023/53)

- قانون مكافحة الإتجار بالبشر (مرسوم سلطاني رقم 126/2008)

حظر العمل الجبري / القسري

قانون العمل الحق للعامل في ترك عمله بعد الاعلان كتابة قبل موعد إنهاء العمل بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم. وفي بعض الحالات الأخرى التي يتم تحديدها من قبل القانون، يمكن للعامل أن يترك عمله بعد إخطار صاحب العمل مع الاحتفاظ بكامل حقوقه.

يجوز للعامل إنهاء العقد بموجب إخطار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل موعد الإنهاء بـ (٣٠) ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري، و(١٥) خمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم، في الحالات الآتية: إذا ارتكب صاحب العمل غشاً في أثناء التعاقد مع العامل فيما يتعلق بشروط العمل، إذا لم يحمي صاحب العمل بمنح العامل أجره أكثر من (٢) شهرين متتاليين، إذا لم يحمي صاحب العمل تجاه العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون وعقد العمل، إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالأداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته، إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله، إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يحمي بتنفيذ التدابير المقررة والتي تفرضها الجهات المختصة في الموعد المحدد لها.

المصدر: المادة 12 من الدستور العماني لسنة 1996 والذي تم تعديله في سنة 2011، المواد 38 و 41 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

ظروف العمل اللاإنسانية

يجوز تمديد ساعات العمل إلى ما بعد أوقات العمل العادية التي تبلغ (40) أربعين ساعة في الأسبوع و(8) ثماني ساعات في اليوم من ضمنها ساعة واحدة يومياً للراحة أو لتناول الوجبات. أن لا يزيد مجموع ساعات العمل الأصلية والإضافية على (12) اثنتي عشرة ساعة في اليوم. و لمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، يرجى الرجوع

طبقاً إلى الدستور لا يجوز بأي حال من الأحوال فرض أي عمل إجباري على أي شخص. وعلى نحو مماثل يحظر قانون العمل على صاحب العمل فرض أي شكل من أشكال العمل الجبري أو القسري على العاملين.

يعد الإتجار بالبشر جريمة سواء قام بها الشخص عمداً أو بغرض الاستغلال عن طريق استخدام شخص أو نقله أو إيوائه أو استقباله عن طريق الإكراه والتهديد أو الحيلة أو باستغلال الوظيفة أو النفوذ أو باستغلال حالة الاستضعاف أو باستخدام سلطة ما على ذلك الشخص أو بأية وسيلة أخرى غير مشروعة سواء كانت مناسبة أو غير مناسبة. يتم تعريف الاستغلال بأنه الاستخدام غير المشروع للشخص ويشمل الدعارة وأي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي أو السخرة أو العمل قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستبعاد أو النزاع غير المشروع للأعضاء.

يعاقب كل من ارتكب جريمة الاتجار بالبشر بالسجن مدة لا تقل عن سبع سنوات ولا تزيد على خمس عشرة سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال (5000) ولا تزيد على مائة الف ريال (100,000). ويعاقب طبقاً إلى المواد المنصوص عليها في القانون كل من اشترك في جريمة الاتجار بالبشر بشكل غير مباشر وكل من اخفى معلومات عن الجرائم من وجه جهات العدالة المختصة.

المصدر: المادة 12 من دستور سلطنة عمان لسنة 1996 والذي تم تعديله في سنة 2011، المادة 5 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)، المواد من 9 – 12 من قانون مكافحة الإتجار بالبشر (مرسوم سلطاني رقم 2008 /126)

حرية تغيير الوظائف والحق في الاستقالة

يكفل الدستور العماني لكل مواطن الحق في حرية اختيار العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون. كما يكفل

إلى القسم الخاص بالتعويضات المستحقة.

المصدر: المواد 70 و 71 من قانون العمل (مرسوم
سلطاني رقم 2023/53)

13/13 حقوق النقابات العمالية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: اتفاقية 87 (1948)

حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: اتفاقية 98 (1949)

لم تصدق سلطنة عمان على الاتفاقيات رقم 87 و98.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الحق في حرية الانضمام إلى الجمعيات أو تكوينها هي الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية وهو جزء من الحقوق الأساسية للإنسان. ولا يجوز فرض عقوبات على العمال بسبب ممارستهم للنشاط النقابي خارج أوقات العمل الرسمية. ويجب أن تكون قائمة الاستثناءات قصيرة بالنسبة إلى قطاعات الأنشطة الاقتصادية والعمال في منظمة ما. ويحق للمنظمات النقابية التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط واحكام العمل دون عائق. وبموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولي للمنظمات النقابية الحق في حرية التفاوض مع اصحاب العمل لمحاولة إبرام اتفاقيات جماعية. (منظمة العمل الدولية لديها إجراء خاص لمعالجة الشكاوى المقدمة من النقابات بشأن انتهاك هذا المبدأ). ويحق للعمال ممارسة الاضراب من اجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية وهو امر عرضي ونتيجة طبيعية للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

الوائح الخاصة بالمنظمات النقابية:

- دستور سلطنة عمان لسنة 1996 والذي تم تعديله سنة 2011
- قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

حرية تكوين النقابات العمالية والانضمام عليها

يكفل الدستور العماني حرية تكوين الجمعيات على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية وبما لا يتعارض مع نصوص وأهداف هذا النظام الأساسي مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون. ويحظر إنشاء جمعيات أو نقابات يكون نشاطها معادياً لنظام المجتمع أو سرياً أو ذا طابع عسكري. لكل شخص حرية الانضمام إلى الجمعيات/الاتحادات ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أية جمعية/اتحاد.

طبقاً إلى قانون العمل، يحق للعمال أن يشكلوا فيما بينهم نقابات عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم. تشكل النقابات العمالية اتحاداً عاماً لعمال سلطنة عُمان يمثلهم في الاجتماعات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية. ويجوز للنقابات العمالية تشكيل اتحادات عمالية فيما بينها.

يشترط فيمن يكون عضواً بالنقابة العمالية أن يكون عاملاً في المنشأة وألا يقل عمره عن (١٨) ثماني عشرة سنة وألا يكون قد حكم عليه بعقوبة جنائية ما لم يكن قد رد إليه اعتباره وألا يكون معاراً أو منتدباً، أو عضواً في نقابة عمالية أخرى، أو صاحب عمل في المنشأة. وألا يكون قد ثبت ممارسته أفعالاً تخل بأمن البلاد أو الوحدة الوطنية أو بمصالح السلطنة.

ويصدر الوزير القرارات المنظمة لتشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان. حيث تتمتع النقابات العمالية

والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بالشخصية الاعتبارية المستقلة وذلك من تاريخ التسجيل لدى الوزارة، ولها الحق في ممارسة نشاطها بحرية كاملة بدون تدخل في شؤونها أو التأثير عليها.

لا يجوز لصاحب العمل تطبيق عقوبة الفصل أو أية عقوبة أخرى على ممثلي العمال في النقابات العمالية أو الاتحادات العمالية أو الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي العمالي وفقاً لهذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له.

لا يجوز إنشاء أكثر من نقابة عمالية في المنشأة الواحدة، كما لا يجوز أن تكون النقابة العمالية عضواً في أكثر من اتحاد عمالي.

المصدر: المادتين 108-110 (مكرر) من دستور سلطنة عمان لعام 1996، المعدل آخر مرة في عام 2011؛ والمواد 12، 108-111 من قانون العمل (المرسوم السلطاني رقم 2023/53)؛ والمواد 4-9 من القرار الوزاري رقم 570 لعام 2012 بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان

حرية تكوين المفاوضات الجماعية

استناداً إلى القرار الصادر عن الوزير، يتم تنظيم المفاوضات الجماعية بهدف حل النزاعات القائمة بين صاحب العمل والعمال أو تحسين شروط وظروف العمل أو تعزيز الكفاءة الانتاجية وتنظيم الإضراب السلمي والإغلاق. ويجب على صاحب العمل تحديد إجراءات حل النزاعات القائمة وإذا لم يتم حلها، يجب على الموظف الاتصال بالمديرية المعنية لتسوية النزاع بينه وبين صاحب العمل. وتتخذ المديرية الخطوات اللازمة لتسوية النزاع وتنفيذ التسويات وفقاً للأنظمة المنصوص عليها في القانون.

يجب تدوين الاتفاق كتابيا ومنح نسخة لكل طرف من اطراف النزاع بالإضافة الى الوسيط. وبخلاف ذلك، يتم تشكيل لجنة تحكيم لمنازعات العمل الجماعية بناءً على اتفاق الطرفين لحل المسألة. وإذا فشلت اللجنة أيضاً في تسوية النزاع، يلجأ الطرفان إلى المحكمة العليا للبت النهائي.

المصدر: قرار وزاري رقم 294/2006 بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق والمواد من 9، 112-115 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 2023/53)

الحق في الإضراب

للعامل الحق في الإضراب السلمي عن العمل بالمنشأة لتحسين شروط وظروف العمل. وعلى النقابة العمالية المعنية إخطار صاحب العمل كتابياً بعزم العمال على الإضراب قبل ثلاثة أسابيع على الأقل من التاريخ المحدد لبدء الإضراب كما يجب أن يبين بالإخطار أسباب الإضراب و مطالب العمال. و يجب أن توافي الوزارة أو أي من مديرياتها بالمحافظات بنسخة من هذا الإخطار.

تتم الموافقة على إعلان الإضراب من قبل ثلاثة أرباع أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية في المنشأة.

تتولى الوزارة عند إخطارها بالإضراب المخطط له تشكيل لجنة بالاتفاق بين صاحب العمل، ممثلين عن العمال والوزارة نفسها حيث يهدف تشكيل هذه اللجنة الى تسوية النزاع القائم والتوصل الى حل لمطالب العمال. يتم التوقف عن الإضراب مباشرة بعد تشكيل اللجنة ويتوجب على العمال العودة الى مباشرة اعمالهم.

ويجب على اللجنة التوصل إلى اتفاق خلال فترة لا تتعدى اربعة أسابيع ويتم ايداع نسخة من هذا الاتفاق لدى الوزارة. وفي حال عدم توصل اللجنة إلى اتفاق وجب عليها

حق تكوين المفاوضات الجماعية مكفول بموجب القانون. يتم إجراء المفاوضة الجماعية في المنشآت من خلال التعاون بين صاحب العمل وممثلين عن النقابة والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان. تُبرم اتفاقية المفاوضة الجماعية لفترة محددة في البداية ويجوز تجديدها بالتراضي. يجب إجراء التفاوض بشأن التجديد قبل ثلاثة أشهر على الأقل من انتهاء الاتفاقية، ويمكن التفاوض على أي شروط أثناء سريانها بناءً على طلب أي من الطرفين.

فإن لم توجد بالمنشأة نقابة عمالية يتم التفاوض بين صاحب العمل وخمسة من العمال الممثلين يتم اختيارهم من قبل الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان. ولا يحق لصاحب العمل الاعتراض على أي من ممثلي العملاء. يحظر على صاحب العمل اتخاذ أي إجراء يتعلق بالنزاع قيد المناقشة. يلتزم صاحب العمل بتقديم البيانات والمعلومات اللازمة لإجراء المفاوضة الجماعية. كما يحظر على صاحب العمل اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات في شأن أي موضوع محل التفاوض إلا في أحوال الاستعجال الطارئة. تُبرم اتفاقية المفاوضة الجماعية كتابةً، ويجب أن تكون باللغة العربية، وأن تكون موقعة من جميع الأطراف، وإلا فإنها تكون باطلة. يتم اعداد ثلاث نسخ (تسلم لكل طرف نسخة واحده منه كما تودع نسخة من هذا الاتفاق لدى الوزارة). تيرم اتفاقية العمل الجماعية لمدة ثلاث سنوات ويتعين إجراء مفاوضة جماعية قبل انتهائها بثلاثة اشهر على الأقل خلال مدة سريانها.

في حالة فشل المفاوضة الجماعية في تسوية النزاع، يحق لأي من أطراف النزاع أن يقدم طلبا الى الوزارة لتسويته. وتتولى الوزارة خلال سبعة أيام عمل من تاريخ استلام الطلب بتكليف وسيط للتوفيق بين اطراف النزاع العمالي المقدم الى الوزارة. في حالة توصل الوسيط الى اتفاق لتسوية النزاع العمالي خلال ثلاثين يوما من تاريخ تكليفه،

إحالتة إلى المحكمة المختصة من أجل اتخاذ القرار النهائي في هذا الشأن.

يُعتبر إنهاء عقد عمل العامل تعسفياً إذا كان بسبب انتمائه إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أنشطة النقابة أو تمثيله في العمل النقابي وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.

تحتسب مدة الإضراب إجازة عمل بدون أجر. ويحظر القيام بالإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت التي تقدم خدمات عامة أو أساسية للجمهور في المنشآت النفطية ، والمصافي البترولية ، والموانئ ، والمطارات. وفي حالة وجود نزاعات في تلك المنشآت يتم حلها بأليه مختلفة بقرار من الوزارة المختصة. وفي حالة اشتراك العامل في إضراب غير القانوني، يحق لصاحب العمل فصل العامل بدون سابق إنذار إذا أخل العامل بالتزامه تجاه عمله كما هو موضح في عقد العمل الخاص به.

يجب على العمال وقف الإضراب عند بدء تسوية منازعات العمال الجماعي.

المصدر: قرار وزاري رقم 2013/575 بتعديل بعض أحكام القرار الوزاري رقم 294 / 2006 بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق استناداً إلى القرار الوزاري رقم 294 / 2006 بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق والمادة رقم 12 ، 127-131 من قانون العمل (مرسوم سلطاني رقم 53 / 2023)

العمل الكريم تحقق استبيان



تعني موافق على القوانين القومية



تعني غير موافق على القوانين القومية

تنظيم قانوني

نعم

لا

01/13 العمل والأجور

1. أكسب على الأقل الحد الأدنى للأجور الذي أعلنته الحكومة
2. أحصل على راتبي بشكل شهري (أساس يومي، أسبوعي، نصف شهري، شهري)

02/13 التعويض

3. كلما عملت عمل إضافي أحصل على تعويض (يتم تثبيت معدل العمل الإضافي على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة في الأسبوع)
4. كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطراً إلى العمل في أجازة رسمية أو في يوم الراحة الأسبوعية.
6. كلما عملت في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.

03/13 الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التي تحصل عليها؟ 1 2 3 4+
8. أحصل على راتبي خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية)
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24 ساعة) في الأسبوع

04/13 أمن العمالة

10. لقد قدمت بيان مكتوب ع في بداية توظيفي.
11. صاحب العمل الذي أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين يعقود ثابتة للمهام الدائمة من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال يعقود دائمة
12. فترة اختباري كانت 3 شهور فقط.
13. صاحب عملي يعطى إنذار قبل إنهاء عقد العمل الخاص بي.
14. صاحب العمل يقدم مكافأة في حالة إنتهاء العمل. تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته

05/13 المسؤوليات العائلية

15. صاحب عملي يقدم أجازة مدفوعة للأبوة - هذه الأجازة تقدم للأباء الجدد /الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل
16. صاحب العمل الذي أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر). تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالي

لا	نعم	تنظيم قانوني	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية- من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن
06/13 أجازة الوضع والعمل			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	19. أثناء فترة حملى (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى-
<i>لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة</i>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بقترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل-
07/13 الصحة والامن فى العمل			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة -
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارئ المختلفة فى حالة حدوث حادث.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .
08/13 العمل والمرض			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة
09/13 الأمن الإجتماعى			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشئ للسيدات)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث
10/13 المساواة فى العمل			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.

لا	نعم	تنظيم قانوني	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	38. يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل .
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	39. أنا أتعامل على قدم المساواة في فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(i) الجنس / النوع الإجتماعى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(ii) العرقية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(iii) اللون
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(iv) الدين
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(v) الرأى السياسى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(vi) الجنسية / مكان الميلاد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(ix) السن
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xi) العضوية في اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	(xii) لغة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xiii) التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xiv) الحالة الاجتماعية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xv) مظهر جسماني
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xvi) الحمل / الأمومة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	40. أنا كإمرأة أستطيع ان أعمل في نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل بدون اى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى

11/13 عمالة الاطفال

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	41. في مكان عملى يحظر عمل الأطفال أقل من 15 سنة. الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	42. في مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل في أعمال خطيرة الحد الأدنى للعمل في الأعمال الخطرة هو 18 سنة

12/13 العمالة القسرية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	43. لدى الحق في إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	44. صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	45. عندما اعمل العمل الإضافي ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافي خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.

13/13 حقوق النقابات العمالية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	46. أنا لدى اتحاد عمال في مكان عملى.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	47. انا لدى الحق في الانضمام إلى اتحادات العمال.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	48. صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	😊	49. أنا وزملائي في العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

.....

عشرات سلطنة عمان 45 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالاً واسعاً للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضاً. أيضاً، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسمياً إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت إلى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائماً مجالاً للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.