

النظام الأساسي للدولة بأن "الدولة (تسن) القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما، ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل إجباري على أحد إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل" وقد جاء قانون العمل العماني ليضع المادة ١٢ من النظام الأساسي للدولة موضع التطبيق بما اشتمل عليه هذا القانون من أحكام تقضي بحماية حقوق العمال.

يصور القانون تأسيس عدد من الكيانات القانونية المستقلة مثل:

محكمة تختص بشؤون العمل وتم إنشاؤها بموجب مرسوم سلطاني.

لجنة تختص بتسوية الخلافات والنزاعات في العمل، مع قدرة تحويل القضايا إلى المحاكم.

لجنة تهتم بالحوار الاجتماعي لطرح مشروعات القوانين والتعليق عليها لما لها من تأثير على السياسات الاقتصادية، حيث تقوم لجان التعميم بتقديم التقارير إليها فيما يتعلق بالقطاعات الاقتصادية المختلفة.

كما اتخذت وزارة القوى العاملة قرار تنظيم العمل بدوام جزئي للعُمانيين؛ حيث

لا يتجاوز عدد ساعات العمل ٤ ساعات في اليوم.

لا يقل أجر العامل عن ٣ ريال عُماني في الساعة.

يُعد العامل بدوام جزئي، بمثابة الباحث عن عمل.

يعمل الموظفون بدوام جزئي وفي سن ١٦ بين الساعة ٦ صباحاً و ٦ مساءً فقط.

لا يتجاوز معدل الموظفين بدوام جزئي ١٠ بالمائة من نسبة التعمين.

وكما ينص قانون العمل أنه يجب على جميع أصحاب العمل توفير السكن للموظفين والمواصلات حسب طلب الموظف، بالإضافة إلى التأمين الصحي، والتكفل بتوفير تذكرة رجوع الموظف إلى بلده، ودفع فوائد الخدمة. هذا ويرتقب من قانون العمل الجديد أن يعمل على تعزيز الحماية القانونية للأعضاء النقابيين، وكذلك إقرار أحكام تتعلق بتخصيص ساعة راحة يومية، وحضانة في مقر العمل، وإجازة تصل إلى ٦٠ يوماً. وسيؤدي إصدار هذا القانون إلى توفير بيئة عمل مناسبة في القطاع الخاص وضمان استقرار العمالة الوطنية فيها وبالتالي تعزيز التعمين. وتختلف الرواتب والعلاوات في القطاع الخاص حسب نوعية وحجم العمل، ومؤهلات الموظف، وخبرته ومجال عمله. وينبغي على كل من الموظفين وأرباب العمل التعرف على حقوقهم في وسط العمل الذي ينخرطون فيه:

حقوق رب العمل:

التصديقات

تغيير صاحب العمل

حقوق الموظفين:

هناك نوعان من حقوق الموظفين وهي الحقوق الشرعية والحقوق المتفق عليها في عقد العمل، وكلاهما يُعنى بإدراك حقوق الموظف والتأكد من عدم اختراقها وذلك لضمان تقديم أفضل معاملة للموظف في العمل، ومن هذه الحقوق:

حقوقك في العمل : أساسيات قانون التوظيف، والتي توضح كيفية تطبيق قوانين التوظيف، وأنواع الموظفين واختلاف حقوقهم باختلاف أعمالهم.

الصحة والسلامة : ما يجب أن يفعله صاحب العمل لضمان تمتعك ببيئة عمل صحية وسليمة، وتحديد مسؤولياتك ومسؤوليات زملائك.

الإجازات: ويتضمن ذلك الإجازات المرضية، وإجازات الأمومة والأبوة.

التعمين

يجب على أصحاب العمل تشغيل العمال العُمانيين على أوسع نطاق ممكن. وتحدد بقرار من وزير القوى العاملة نسبة التعمين المطلوبة في كل قطاع من قطاعات الأنشطة الاقتصادية. ويتم فرض غرامة على أصحاب العمل غير الملتزمين بنسب التعمين بمقدار ٥٠% من متوسط مجموع أجور العمال غير العُمانيين الذين يمثلون الفرق بين نسبة التعمين التي يلتزم بها صاحب العمل قانوناً ونسبة التعمين المحققة فعلاً.

تسوية المنازعات

يتخصص قسم تسوية المنازعات في مساعدة الموظفين وأصحاب العمل بتحويل القضايا إلى محاكم العمل، حيث: يختص بـ

تلقي وفيد الشكاوي العمالية (الفردية والجماعية) .

استلام إخطارات الإضرابات والإغلاق والتدخل الفوري لفضها .

مراجعة اتفاقيات العمل الجماعية للتأكد من عدم مخالفتها للقوانين النافذة أو النظام العام وفيدته في سجل خاص.

متابعة تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية والتسويات الودية.

كما يتم اللجوء إلى قانون التّحكيم في المنازعات المدنيّة والتّجاريّة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٤٧/٩٧ لحل النزاعات ذات الطابع الاقتصادي مثل تلك المتعلقة "بتوريد السلع أو الخدمات أو الوكالات التجاريّة وعقود التشييد والخبرة الهندسية أو الفنيّة ومنح التراخيص الصناعيّة والسياحية وغيرها ونقل التكنولوجيا والإستثمار وعقود التنمية وعمليات البنوك والتأمين والنقل وعمليات تنقيب واستخراج الثروات الطبيعيّة وتوريد الطاقة ومد أنابيب الغاز أو النفط وشق الطرق والأنفاق واستصلاح الأراضي الزراعيّة وحماية البيئة وإقامة المفاعلات النوويّة".

النّقابات العماليّة

وتضم عددا من العمّال في منشأة معيّنة أو قطاع أو نشاط محدد. كما يتكون الهيكل التنظيمي للنقابة من:

الجمعية العمومية: وتتكون من عمال المنشأة الذين تقدموا بطلبات الانضمام إلى عضوية النقابة وسددوا الاشتراكات المقررة .

الهيئة الإدارية: هي الهيئة المنتخبة في النقابة وتتولى إدارة شؤونها وتصريف أعمالها اليومية وتنفيذ قرارات الجمعية العمومية .

برنامج حماية الأجور

هو نظام إلكتروني تقدمه كل من وزارة القوى العاملة والبنك المركزي العُماني ويهدف بشكل رئيسي إلى ضمان تقاضي الموظفين أجورهم في الوقت ووفقاً لعقد العمل وذلك تفادياً للمنازعات؛ إذ "يرصد عمليات صرف الأجور لجميع العاملين في منشآت القطاع الخاص، ويعمل على إنشاء قاعدة بيانات تحوي معلومات حول أجور العاملين في القطاع الخاص، إضافة إلى التعرف على حالات التأخر في دفع الأجور، والتدخل قبل حدوث المشاكل وتحديد مدى التزام المنشآت بدفع الأجور في الوقت وبالقدر المتفق عليهما، ويسهل عمليات دفع الأجور بشكل آمن وعملية دفع الاشتراكات التأمينية أيضاً، كما يعزز استقرار القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص، ويقلل النزاعات العماليّة المتعلّقة بالأجور إضافة إلى مساهمته في زيادة الإنتاجيّة وتقليل المنازعات".

القوانين والتشريعات الخاصة بالاستثمار: قامت الجهات المعنية بوضع العديد من السياسات واللوائح والتشريعات لترويج وتشجيع الاستثمار في مختلف القطاعات الاقتصادية. بالإضافة الى سنّ بعض القوانين المتعلقة بالتجارة مثل:

قانون التجارة العماني باللغة الانجليزية

قانون الشركات التجارية

قانون استثمار رأس المال الأجنبي

قانون الوكالات التجارية

قانون الاستثمار الخليجي

قانون السجل التجاري باللغة الانجليزية

قانون تنظيم مكاتب السمسرة العقارية

مناقصات واستشارات:

صدر قانون المناقصات ٢٠٠٨/٣٦ في ٢٤ مارس ٢٠٠٨ م يقضي بتعديل بعض الأمور المتعلقة بالمناقصات. ويتولى مجلس المناقصات المسؤولية التامة المتعلقة بالمناقصات وقد تم تأسيسه عام ١٩٧٢م لما لذلك من أهمية في قطاع الأعمال.

ويقدم هذا القسم خدمات متعلقة بالمناقصات مثل:

إرساء مناقصة

شروط الإشتراك في المناقصات

الإعلان عن مناقص

تسجيل الشركة لدى مجلس المناقصات

نظام المناقصات الالكترونية

كما تقوم غرفة تجارة وصناعة عمان بتقديم خدمات متعددة أهمها تقديم إستشارات اقتصادية حول الأوضاع السائدة في البلد والفرص التجارية السانحة التي من الممكن أن يستغل فيها المستثمر فرصته.

بدء نشاط تجاري:

كما هو معروف فإن السلطنة تحظى بنصيب وافر من الموارد الطبيعية والعديد من الفرص الذهبية التي تفتح أبواب التجارة الحرة لدى المستثمرين. لكن قبل بدء نشاط تجاري

هناك عدة إجراءات يجب إتخاذها:

استيفاء شروط بدء نشاط تجاري

فتح سجل تجاري

الحصول على تصريح وموافقة من الجهات المختصة لفتح أي مشروع