



**المنتدى الخليجي الثاني  
للمؤسسات الوطنية لحقوق الانسان  
سلطنة عمان - مسقط  
(١١-١٢ مارس ٢٠١٢م)**

**ورقة عمل حول :  
واقع الحقوق والحريات النقابية في سلطنة عمان**

سعود بن علي بن عبدالله الجابري  
رئيس الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان



## ١. مقدمة

لقد أولت السلطنة منذ بداية فجر النهضة المباركة في عام ١٩٧٠ الإنسان العماني جل اهتمامها باعتباره أداة التنمية وغايتها، وأكد حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد العظم - حفظه الله ورعاه- في الكثير من خطابه السامية على أهمية إيلاء الموارد البشرية الأولوية في خطط وبرامج التنمية المختلفة بالسلطنة، كبرامج التعليم والتأهيل والتشغيل وغيرها من البرامج التنموية.

ومع تطور الاقتصاد العماني خلال سنوات النهضة المباركة وتسارع التحاق المزيد من القوى العاملة للعمل بمنشآت القطاع الخاص في كافة المجالات والأنشطة الاقتصادية بالسلطنة، حرصت الحكومة على مراجعة التشريعات والقوانين المتعلقة بتنظيم سوق العمل وتطويرها وفق معايير العمل الدولية بما يتلائم مع نمو الاقتصاد وتنامي مشاركة القوى العاملة بالقطاع الخاص. وقد تم تضمين مبادئ الحقوق والحريات النقابية في تشريعات العمل بالسلطنة بصور متعددة عبر المراحل المختلفة في تطوير تلك القوانين والتشريعات. وتعني الحقوق والحريات النقابية حق العمال في تنظيم شؤونهم وإيجاد الآليات المناسبة لهم لتمثيلهم أمام صاحب العمل والجهات الرسمية من أجل المطالبة بتحسين أوضاعهم.

وتستعرض هذه الورقة واقع الحقوق والحريات النقابية في سلطنة عمان عبر مراحل تطور منظومة العمل والتشريعات العمالية في السلطنة. وتبرز الورقة المراحل المتدرجة في تأسيس العمل النقابي بالسلطنة ومبادئ حقوق الانسان التي يقوم على أساسها ممارسة هذا العمل وفقا للقوانين والضوابط التي أقرها المشرع العماني. كما تستعرض الورقة الدور الذي قامت وتقوم به النقابات العمالية والاتحاد العام لعمال السلطنة في تعزيز وحماية حقوق العمال.

## ٢. الحق في العمل في النظام الأساسي للدولة

لقد كانت عمليات التخطيط السليمة والعادلة والتي تحفظ الحقوق وتصون الواجبات من الركائز الأساسية لتوفير العيش الكريم لكل من يعيش على أرض السلطنة، ويعتبر قطاع العمل أحد هذه الركائز. وقد أكد النظام الأساسي للدولة الصادر بالرسوم السلطاني (٩٦/١٠١) على أن حق الانسان في اختيار العمل اللائق له هو أحد المبادئ الاجتماعية التي تكفلها الدولة.

فقد جاء بالمادة (١٢) في النظام الأساسي للدولة بأن "تسن الدولة 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".

### ٣. التزام السلطنة بمعايير منظمة العمل الدولية

وتماشيا مع المنظومة الدولية في تعزيز حقوق الإنسان عامة وحقوق العاملين بشكل خاص، فقد انضمت سلطنة عمان في عام ١٩٩٤م إلى منظمة العمل الدولية بموجب المرسوم السلطاني رقم (٩٤/١٠). وتعتبر عضوية السلطنة في المنظمة تجسيدا لدور السلطنة على الصعيد الدولي في المسائل والقضايا العمالية، بالإضافة إلى التزامها باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيق معايير العمل الدولية. وقامت السلطنة منذ انضمامها إلى المنظمة بالتصديق على أربع من أصل ثمان اتفاقيات أساسية للمنظمة. وهذه الاتفاقيات هي :

- الاتفاقية رقم (٢٩) لعام ١٩٣٠ بشأن العمل الجبري
- الاتفاقية رقم (١٠٥) لعام ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري
- الاتفاقية رقم (١٣٨) لعام ١٩٧٣ الخاصة بالحد الأدنى لسن الإستخدام
- الاتفاقية رقم (١٨٢) لعام ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

وتجدر الإشارة إلى أن السلطنة قدمت التزامها الطوعي أمام مجلس حقوق الانسان أثناء الاستعراض الدوري الشامل في شهر يناير العام الماضي بالتصديق على الاتفاقيتين الأساسيتين لمنظمة العمل الدولية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ورقم (٩٨) لعام ١٩٤٩ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

كما وقعت السلطنة مع منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٠م على مذكرة تفاهم بشأن تنفيذ مشروع البرنامج الوطني للعمل اللائق في سلطنة عمان، والذي يركز على تنفيذ عدد من الأنشطة وبرامج التعاون الفني لبناء القدرات وتعزيز الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين بالسلطنة للمساهمة بفاعلية في تطوير السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

### ٤. التطور التشريعي في مجال الحقوق والحرريات النقابية بالسلطنة

شهد الاقتصاد العماني تطورا ملحوظا خلال سنوات النهضة المباركة وتسارعا في التحاق المزيد من القوى العاملة للعمل بمنشآت القطاع الخاص في كافة المجالات والأنشطة الاقتصادية بالسلطنة، الأمر الذي تطلب تطوير التشريعات والقوانين المتعلقة بتنظيم سوق العمل بما يتلائم مع كل مرحلة ويضمن حق العامل وصاحب العمل من خلال تقنين الحقوق والواجبات لكل طرف. فقد تم إصدار أول قانون للعمل بالسلطنة في عام ١٩٧٣، ثم جاء إصدار القانون الحالي للعمل في عام ٢٠٠٣ نظرا للنمو الاقتصادي الكبير الذي شهدته السلطنة خلال الفترة من ١٩٧٣ إلى ٢٠٠٣ وما صاحبه من زيادة

مشاركة القوى العاملة الوطنية والوافدة في سوق العمل، وصدرت بعد ذلك مجموعة من التعديلات على القانون لتتلائم مع النمو السريع الذي يشهده سوق العمل بالسلطنة. كما صاحب تطوير قانون العمل إصدار العديد من اللوائح والقرارات الوزارية المنفذة للقانون والهادفة إلى دعم خطط وبرامج التشغيل والتعمين وغيرها من الإجراءات التي تكفل توفير المزيد من فرص العمل وتحقيق الإستقرار في موقعه.

ولا بد من الإشارة إلى أن مبادئ الحقوق والحريات النقابية قد تم تضمينها في تشريعات العمل بالسلطنة بصور متعددة عبر المراحل المختلفة في تطوير قانون العمل، وذلك على النحو التالي :

#### ● الهيئات التمثيلية للعمال (قانون العمل - ١٩٧٣)

لم يغفل أول قانون عمل بالسلطنة حق العمال في تمثيل أنفسهم أمام أصحاب العمل وذلك من خلال السماح بإنشاء هيئات تمثيلية مشتركة من العمال وممثلي صاحب العمل في المؤسسات التي يصل عدد العاملين بها خمسون عاملاً فأكثر. غير أن القانون أعطى الحق والحرية المطلقة لصاحب العمل في تشكيل مثل هذه الهيئات، ولم يتعد دور العامل من خلال عضويته في هذه الهيئة عن كونه وسيلة لنقل آراء العمال إلى صاحب العمل وآراء صاحب العمل إلى العمال.

#### ● اللجان التمثيلية للعمال (قانون العمل - ٢٠٠٣)

أولى قانون العمل الجديد الصادر في عام ٢٠٠٣ أهمية بالغة لمبادئ الحقوق والحريات النقابية في علاقات العمل، وذلك من خلال تخصيص باب مستقل تحت مسمى "اللجان التمثيلية"، وهو الباب التاسع في القانون. وعلى عكس القانون الأول، فقد أعطى القانون الجديد الحق للعاملين أنفسهم في أي منشأة بأن يشكلوا فيما بينهم لجنة تمثيلية تهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم المقررة قانوناً. كما نص القانون على أن تختار اللجان التمثيلية في المنشآت لجنة تمثيلية رئيسية تمثلهم في الاجتماعات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.

وتنفيذاً للقانون، فقد أصدرت وزارة القوى العاملة القواعد التي يجرى بموجبها تشكيل اللجان التمثيلية واللجنة التمثيلية الرئيسية لعمال السلطنة، وقد احتوت هذه القواعد على آليات واضحة للعمال يختارون بموجبها فيما بينهم من يمثلهم أمام صاحب العمل بكل شفافية واستقلالية.

#### ● النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان (تعديلات على قانون العمل - ٢٠٠٦)

جاءت التعديلات على قانون العمل العماني بموجب المرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٦/٧٤) الصادر بتاريخ ٨ يوليو ٢٠٠٦م، لتشكل البداية الحقيقية للنقابات العمالية في السلطنة. فقد تم بموجب التعديلات استبدال الباب التاسع في القانون بأخر جديد تحت مسمى "النقابات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان"، وأجازت المواد في هذا الباب للعمال أن يشكلوا فيما بينهم نقابات عمالية

تهدف إلى رعاية مصالح العاملين والدفاع عن حقوقهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤونهم على رأس العمل، إلى جانب النص على إنشاء "الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان" وهو الجهة الرسمية لتمثيل عمال السلطنة أمام الجهات الرسمية وفي المحافل المحلية والإقليمية والدولية.

وأعقب صدور التعديلات على قانون العمل إصدار القرارات الوزارية المنظمة لتشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان. كما صدرت القرارات الوزارية المكملة لعمل النقابات العمالية، والمتعلقة بتنظيم المفاوضات الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق، وهي من الحقوق الأساسية في العمل النقابي التي عززت مبادئ الحقوق والحريات النقابية في السلطنة.

## ٥. مراحل تأسيس العمل النقابي بالسلطنة

اتبعت السلطنة سياسة التدرج في تأسيس العمل النقابي تبعا للتطور التشريعي في مجال الحقوق والحريات النقابية الذي شهدته قانون العمل العماني والقرارات الوزارية المنفذة له. فقد شهدت الفترة ما بين الأعوام (٢٠٠٣ - ٢٠٠٦) تشكيل العديد من اللجان التمثيلية للعمال طبقا لقانون العمل الصادر في عام ٢٠٠٣م، وتم في مايو من عام ٢٠٠٥م تشكيل أول لجنة تمثيلية رئيسية لعمال سلطنة عمان واختيار هيئتها الإدارية المكونة من (١١) عضواً من بين أعضاء الهيئات الإدارية لجميع اللجان التمثيلية والتي بلغ عددها آنذاك حوالي (٣٤) لجنة تمثيلية. وبعد صدور التعديلات على قانون العمل في عام ٢٠٠٦م، بدأ العمل بتشكيل النقابات العمالية، وتم تشكيل وتسجيل وإشهار أول نقابة عمالية في السلطنة بتاريخ ٢١ مايو ٢٠٠٧م بمحافظة مسقط، تلاها بعد ذلك تشكيل نقابات عمالية في مختلف محافظات السلطنة الأخرى وفي سائر قطاعات الإنتاج المتعددة. كما أنشئت اللجنة التأسيسية للاتحاد العام لعمال سلطنة عمان والتي عملت على تسيير أعمال الاتحاد والإعداد والتحضير لعقد المؤتمر التأسيسي للاتحاد العام لعمال السلطنة. وفي الخامس عشر من فبراير من عام ٢٠١٠م، عقد الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان المؤتمر التأسيسي للاتحاد وسط حضور رسمي متميز محلياً وإقليمياً ودولياً، وشارك بالمؤتمر (٨٨) عضواً يمثلون جميع النقابات العمالية المعتمدة بالسلطنة، والتي بلغ عددها (٤٥) نقابة عمالية سجلت لعضوية المؤتمر. وتم بالمؤتمر اعتماد النظام التأسيسي للاتحاد وانتخاب (١١) عضواً لمجلس إدارة الاتحاد للسنوات الأربع المقبلة.

وقد شهدت الفترة من عام ٢٠٠٧م إلى نهاية عام ٢٠١١م نمواً مطرداً في أعداد النقابات العمالية بالسلطنة، حيث بلغ عدد النقابات التي تم إشهارها في العام ٢٠١١م (٤٨) نقابة عمالية مقارنة بـ (٢٠) نقابة فقط تم إشهارها في العام ٢٠١٠م. ووصل العدد الإجمالي للنقابات حتى نهاية ٢٠١١م (١٣٣) نقابة عمالية مقارنة بإجمالي (٨٥) نقابة في نهاية العام السابق، بنسبة زيادة (٥٦٪).

## ٦. مبادئ حقوق الانسان التي يقوم على أساسها ممارسة العمل النقابي بالسلطنة

راعت التشريعات المحلية أن يتواءم تنظيم العمل النقابي بالسلطنة مع مبادئ حقوق الانسان ومعايير العمل الدولية من حيث الإجراءات والضوابط الواجب اتباعها في تشكيل النقابات العمالية وعند قيامها بممارسة اختصاصاتها في سبيل تحقيق أهدافها. وهذه المبادئ هي :

(١) الحرية في الانضمام للنقابة والديمقراطية في انتخاب ممثلي العمال بالمنشأة : حيث يتمتع كل عامل بالمنشأة بالحرية المطلقة وبالحق في الإنضمام لعضوية النقابة العمالية إن أراد ذلك. كما يجوز لأي عضو بالنقابة التصويت على قرارات النقابة والترشح وانتخاب من يراه مناسباً لتمثيله أمام صاحب العمل.

(٢) المساواة وعدم التمييز بين جميع العمال : فقد كفل التشريع مبدأ المساواة بين جميع العمال وعدم التمييز بينهم على أساس الجنس أو الجنسية من حيث الحقوق المترتبة على الانضمام لعضوية النقابة العمالية، حيث يحصل الرجل والمرأة على نفس الحق في الانتساب لعضوية النقابة العمالية والتصويت على قراراتها والترشح لأي منصب بالهيئة الادارية للنقابة، وكذلك هو الحال بالنسبة للقوى العاملة الوطنية والوفدة.

(٣) الإستقلالية في ممارسة المهام والاختصاصات : حيث نصت المادة (١١٠) في قانون العمل على أن تتمتع النقابات العمالية بالشخصية الاعتبارية المستقلة، ولها الحق في ممارسة نشاطها بحرية كاملة بدون تدخل في شؤونها أو التأثير عليها.

(٤) الحق في التفاوض مع صاحب العمل : حيث كفل التشريع الحق للنقابة العمالية في الحوار والمفاوضة الجماعية مع صاحب العمل من أجل تحسين شروط وظروف العمل بالمنشأة ورعاية مصالح العاملين والحصول على امتيازات أفضل لهم.

(٥) الحق في اللجوء للإضراب السلمي عن العمل : فقد أتاح القانون كذلك الحق للعمال في اللجوء إلى الإضراب السلمي عن العمل في حال تعذر الحوار والتسوية لحل القضايا والخلافات بين الطرفين، وفق ضوابط محددة وضحتها اللوائح والقرارات الوزارية.

(٦) الحماية القانونية ضد الإجراءات التعسفية في حق ممثلي العمال بالنقابات : فقد كفل التشريع عدم تطبيق عقوبة الفصل أو أية عقوبة أخرى على ممثلي العمال في النقابات العمالية أو الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي العمالي. وتعاقب المادة (١١٢) في القانون صاحب العمل الذي يقوم بأي فعل من شأنه حرمان العامل من حقه في ممارسة نشاطه النقابي أو عرقلة تشكيل النقابات العمالية بالسجن والغرامة أو بإحدى العقوبات.

## ٧. دور النقابات العمالية والاتحاد العام لعمال السلطنة في تعزيز وحماية حقوق العمال

تمارس النقابات العمالية والاتحاد العام لعمال السلطنة اختصاصاتها بموجب ما كفله لها قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، وبناء على ما تنص عليه أنظمتها التأسيسية من أهداف، مع التزامها جميعاً بتحقيق المصلحة العامة والقوانين والنظم المعمول بها في السلطنة.

وتسعى النقابات العمالية بوجه خاص إلى رعاية مصالح العاملين بالمنشآت وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم المقررة قانوناً وتمثيلهم أمام أصحاب العمل، وإلى تعزيز ملائمة بيئة العمل لمتطلبات ومعايير الصحة والسلامة المهنية بما يضمن للعامل بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر يستطيع من خلالها ممارسة عمله دون إكراه أو تمييز. بالإضافة إلى ذلك، يحق للنقابة العمالية التفاوض مع صاحب العمل وإبرام اتفاقيات جماعية تمنح للعمال شروط وظروف عمل أفضل من الحدود الدنيا التي يوفرها القانون، إلى جانب دور النقابات في نشر الوعي النقابي والقانوني بين العمال ورفع المستويات الثقافية والمهنية والصحية والإقتصادية والإجتماعية لأعضائها. كما أن النقابات العمالية معنية برصد المخالفات التي تقع من المؤسسة في بيئة العمل وتقديم شكاوى عمالية أمام الدائرة المختصة بوزارة القوى العاملة بسبب عدم التزام المؤسسة بأحكام قانون العمل والقرارات واللوائح المنفذة له.

من جانبه، فإن الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان يعنى برعاية مصالح جميع العاملين على أرض السلطنة والدفاع عن حقوقهم والمطالبة بتحسين شروط وأوضاع عملهم، ورفع الكفاية الإنتاجية للعمال، وترسيخ قيم العمل. ويسعى الاتحاد إلى تعزيز الحوار الإجتماعي بين أطراف الإنتاج بما يؤدي إلى دعم مشاريع الانتاج المختلفة التي تساهم بصورة فاعلة في الجهود الوطنية لتنمية الموارد البشرية وزيادة الانتاجية وتحقيق التوازن والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي المنشود في سوق العمل بالسلطنة. ويتمتع الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بالشخصية الاعتبارية المستقلة، وله الحق في ممارسة نشاطه بحرية كاملة بدون التدخل في شؤونه أو التأثير عليه.

ويقوم الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بتمثيل العاملين بالسلطنة في العديد من المجالس واللجان ذات العلاقة بقضايا العمل والتي يكون فيها التمثيل بأطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال)، وذلك بهدف المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير سياسات سوق العمل والتشريعات والقوانين ذات الصلة. ومن أبرز هذه المجالس واللجان لجنة الحوار الاجتماعي، اللجنة الوطنية لحقوق الانسان، لجنة متابعة تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق، اللجنة الإشرافية للجان القطاعية للتعمين، مجلس إدارة هيئة التأمينات الاجتماعية، وغيرها.

وإلى جانب ما تم ذكره من دور للاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في تعزيز وحماية حقوق العاملين بالسلطنة، يولي الاتحاد أهمية بالغة في تعزيز مبدأ الحقوق والواجبات بين العاملين في مؤسسات القطاع



الخاص من خلال توعيتهم بحقوقهم وواجباتهم التي أقرها القانون سواء تلك المتعلقة بالعمل النقابي أو بقانون العمل. كما يقوم الاتحاد بتنفيذ زيارات ميدانية إلى مؤسسات القطاع الخاص والنقابات العمالية بكافة محافظات السلطنة بهدف تعزيز مفهوم العمل النقابي والحوار الإجماعي والتأكيد على دور النقابات في تمثيل العاملين ورعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والتعرف على الصعوبات التي تواجه النقابات العمالية في ممارسة صلاحياتها وتسوية المنازعات التي تواجه العاملين مع أصحاب العمل. ويوفر الاتحاد العام لعمال السلطنة الدعم المطلوب والمساندة للعمال الراغبين في تشكيل النقابات العمالية وفقا للطرق القانونية والمعايير الدولية التي تتميز بالشفافية والديمقراطية في إنشاء النقابات وانتخاب من يمثلها.

ويسعى الاتحاد العام لعمال إلى إدراج مشاركة المرأة العاملة في العملية النقابية بالسلطنة من خلال برامج التمكين المناسبة التي تهدف إلى توعية المرأة العاملة بحقوقها وواجباتها، وتفعيل دورها في النقابات، وزيادة مساهمتها في تطوير التشريعات الخاصة بشروط وظروف عملها في مؤسسات القطاع الخاص، سواء التشريعات الوطنية أو على مستوى المؤسسة.

ونظرا لحجم القوى العاملة الوافدة بالسلطنة والتي بلغت أكثر من مليون وثلاثمائة عامل بنهاية عام ٢٠١١م، فقد حرص الاتحاد العام لعمال السلطنة على إدماج مشاركة القوى العاملة الوافدة في العمل النقابي بالسلطنة. وقد تم إنشاء لجنة من مجلس إدارة الاتحاد تعنى بالقوى العاملة الوافدة وتهدف إلى نشر برامج التوعية والتثقيف المناسبة بالحقوق والواجبات التي كفلتها القوانين والأنظمة لهم على أرض السلطنة، بالإضافة إلى إشراكهم في مختلف البرامج والأنشطة التي ينفذها الاتحاد العام للعمال من أجل تشجيع انتسابهم بالنقابات العمالية في المؤسسات التي يعملون بها. وتتمتع القوى العاملة الوافدة بالسلطنة كذلك بالحق في الإنتساب إلى عضوية النقابات العمالية على قدم المساواة مع أقرانهم العمانيين، ويتواجد البعض منهم بالهيئات الإدارية في نقابات عدة. وقد قامت بعض النقابات العمالية في مختلف مؤسسات القطاع الخاص بإنشاء لجان مختصة بالقوى العاملة الوافدة لديها، على غرار ما قام به الاتحاد العام لعمال السلطنة.

## ٨. الخلاصة

استعرضت هذه الورقة واقع الحقوق والحريات النقابية في سلطنة عمان من جوانبها التشريعية والتطبيقية، وخلصت إلى ما يلي :

(١) حرصت سلطنة عمان على مراجعة التشريعات والقوانين المتعلقة بتنظيم سوق العمل وتطويرها وفق معايير العمل الدولية وبما يتلائم مع مراحل نمو الاقتصاد العماني وتنامي مشاركة القوى العاملة بالقطاع الخاص.

٢) واكب التطور في قوانين العمل بالسلطنة تطورا ملحوظا في قوانين الحقوق والحريات النقابية.

٣) اتبعت السلطنة سياسة التدرج في تأسيس العمل النقابي، بدءًا بالهيئات التمثيلية للعمال وصولاً إلى النقابات العمالية وإعلان قيام الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان.

٤) تلتزم النقابات العمالية بالسلطنة والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان عند تشكيلها وممارسة اختصاصاتها بمبادئ حقوق الانسان ومعايير العمل الدولية.

٥) تقوم النقابات العمالية بالسلطنة والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان بدور أساسي في تعزيز وحماية حقوق العمال من خلال توعيتهم بحقوقهم وواجباتهم والدفاع عن مصالحهم والمطالبة بتحسين شروط وظروف عملهم، وبما يراعي المصلحة العامة ويؤدي إلى تحقيق التوازن والإستقرار في بيئة العمل.