وزارة العمل

الملف الصحفي
لـــوزارة العمـل

labour_OMAN
www.mol.gov.om

دائـرة التواصـل
والإعـــــلام

علي بن راشد المطاعني

ali.matani2@gmail.com

مافيا الشغالات

كنت أسمع عن (مافيا الشغالات) أو عاملات المنازل، وما يشكلنه من خطورة وخرق للأنظمة المعمول بها في البلاد، ومن خلف الجدر نجد عصابات دولية تدير المنظومة برمتها.

زميل عزيز أسرّ إليّ بتجربة كان هو ضحيتها، حدث ذلك في شهر رمضان الماضي، وأفاد بأنه وفي إطار سعيه المحمود في الحصول على عاملة منزل، قاده هذا السعي إلى الإمساك بخيوط تُفضي لعصابات تدير شبكة عاملات منازل، وعبر وسائل بالغة التعقيد في فنون الاحتيال والكذب والمراوغة والتزوير، وأن الشبكة تعمد إلى تدوير العاملات بين المنازل وأخذ العمولات للإدارة الخاصة بهم والمتواجدة في أحد الكهوف الضبابية في أحد بحور السراب.

في الواقع، وهو يسرد تفاصيل قصته، لم يصل إلى شواطئ التصديق بأن هذا قد حدث فعلًا، وكذلك كنت أنا، فكيف لنا أن نصدق بأن ذلك حدث ويحدث بالفعل في هذه السوق المترعة بالأهوال؟

الأمر الذي يتطلب مراقبة هذه المافيا لما تشكله من خطورة على الفرد والمجتمع في آن معًا، ومن تهديد مباشر للسلم المجتمعي، وأنها ماضية في سعيها الإجرامي لاكتساح المزيد من المنازل، أو لنقل المزيد من الضحايا.

بلا شك أن السوق السوداء للعمالة المنزلية تبدو يانعة ومزدهرة أكثر من غيرها نظرًا لحجم الطلب المتزايد عليها، ولأسباب اجتماعية تكاد أن تكون معروفة لدى الجميع، ولعل من العوامل التي ساهمت في استشراء هذا الداء الوبيل ظاهرة هروب العاملات من كفلائهن، وتأشيرات الزيارة، وبعضها شبكات تدير العاملات عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وغيرها من عوامل تجعل من هذه التنظيمات تنمو كالفطر في المجتمع، عبر ممارسات عدة تتمثل في تأجير الشغالات للعمل المؤقت في البيوت بالساعات والأيام، إلى غير ذلك من أساليب متلوية كحق يُراد به باطل.

واليوم لم تعد هذه الممارسات حالات فردية معزولة، بل أصبحت تظهر بصورة منظمة من خلال حسابات إلكترونية تعرض عاملات للعمل المؤقت دون وجود مكاتب مرخصة أو كفلاء معروفين بالاسم والشكل والعنوان، بل إن بعض هذه الحسابات تغيّر أسماءها بشكل مستمر وتتقافز كالأرانب بين المنصات، الأمر الذي يشير إلى وجود إدارة خفية لهذا النشاط العابر للحدود.

كما أن من الأخطاء التي تتكرر في هذا السوق تشغيل بعض العاملات بتأشيرات عمل غير مخصصة للعمل المنزلي، أو تشغيلهن لدى أكثر من منزل دون إجراء قانوني لنقل الكفالة، وهو ما يفتح الباب أمام سلسلة من المشكلات القانونية والأمنية والاجتماعية التي قد لا تدركها بعض الأسر عند التعامل مع هذه الحسابات.

تشغيل العاملات الهاربات من كفلائهن لدى منازل أخرى مقابل أجور يومية أو أسبوعية عبر وسطاء غير مرخصين، ساهم في تفاقم هذه الظاهرة، الأمر الذي يجعل هذه الحالات تتحول من مشكلة فردية إلى نشاط منظم يستفيد منه البعض دون إدراك لما يترتب عليه من تبعات نظامية وأمنية. فالهروب لا يعني فقط انتهاء العلاقة التعاقدية بين العاملة وكفيلها، بل يفتح الباب أمام تشغيل غير معلوم المصدر والهوية والمسؤولية، ويضع الأسرة أمام مخاطر لا يمكن تقدير تبعاتها الفادحة مسبقًا.

كما ظهرت مجموعات إلكترونية كاملة تُدار عبر وسائل التواصل الاجتماعي، يتم فيها عرض العاملات وتحديد أسعار العمل بالساعات أو الأيام، بل وتبادل معلوماتهن بين المنازل بطريقة أقرب إلى سوق مفتوحة لا تخضع لأي تنظيم، وهو ما يعكس اتساع الظاهرة وانتقالها من نطاق محدود إلى نطاق أوسع.

والأخطر من ذلك أن بعض الأسر، وبحسن نية وبدون قصد، أصبحت جزءًا من هذه المنظومة عند تعاملها مع هذه الإعلانات بحثًا عن حل سريع لبحثها المضني عن عاملة منزلية، دون إدراك منها أن هذا النوع من التشغيل قد يعرّضها للوقوع تحت طائلة القانون، وفي ظل غياب معرفة الوضع القانوني للعاملات أو الجهة المسؤولة عنهن، ونؤكد هنا بأن القانون لا يعفي من العقاب في حالة الجهل به.

كما أن هذه السوق الموازية أصبحت تستنزف مبالغ مالية خارج الإطار الرسمي لمكاتب الاستقدام المرخصة، مما يخلق نشاطا اقتصاديًا غير منظم يستفيد منه الوسطاء غير النظاميين أكثر مما تستفيد منه السوق النظامية، وهو ما يستدعي الوقوف عند هذه الظاهرة بجدية أكبر.

في الواقع أن هكذا وضع يتطلب تعزيز الرقابة على الإعلانات الإلكترونية المتعلقة بالعمالة المنزلية، وتكثيف التوعية بعدم التعامل مع الوسطاء غير المرخصين، ودعم قنوات الاستقدام النظامية، والعمل على تنظيم أفضل لسوق العمل الجزئي في هذا القطاع ضمن إطار قانوني واضح يحمي الأسرة والعاملة في الوقت نفسه.

بالطبع فإن الحديث عن ما يسمى بـ (مافيا الشغالات) تجربة يعيشها كثيرون بصمت لعلمهم بسوءاتها، فهي تبدأ بمحاولة بريئة للبحث عن عاملة منزل وتنتهي بالغرق في يمّ مفض للمساءلة القانونية بعد اكتشاف شبكة لزجة كبيت العنكبوت، والخروج منها ليس نزهة سارة بالتأكيد.

نأمل زيادة المراقبة على هذه الشبكات التي تعمل خارج الأطر النظامية والقانونية، لما تشكله من خطورة أوضحنا تفاصيلها كما ينبغي، الأمر الذي يستدعي وقفة جادة للحد من انتشارها قبل أن تتحول إلى واقع يصعب التعامل معه لاحقًا.

Overtime under Oman's Labour Law: Is employee consent mandatory?

Under Royal Decree 53/2023, Oman's Labour Law clearly protects workers from being required to work overtime without their agreement. An employer may require a worker to perform additional hours where the needs of the work so demand, but the law imposes an essential condition.

In an exclusive interview with Times of Oman, Dr. Mohammed Ibrahim Al Zadjali, Founding Partner of Mohammed Ibrahim Law Firm, explains that, "as a general rule, a worker's consent is required before overtime can be assigned. Where the worker agrees, the total working hours, including overtime, must not exceed 12 hours per day. The worker must be paid the basic wage for each overtime hour plus at least 25% extra for daytime work and at least 50% extra for night work (9 pm to 5 am). Instead of payment, the employer may grant paid time off for the overtime hours worked. If overtime is performed on a weekly rest day or official holiday, the worker is entitled to 100% of the basic wage for those hours in addition to the normal daily wage, or one compensatory rest day for each day worked."

"However, limited exceptions allow the employer to require overtime without the worker's consent: first, for annual inventory, budget preparation, liquidation, closing of accounts, or discounted sales, limited

to 15 days per year unless the competent authority approves otherwise. Second, to prevent an accident, rectify its consequences, avoid loss of perishable materials, or meet unusual work pressure. In such cases, the employer must inform the competent labour authority within 24 hours, explaining the reasons and expected duration of the additional work," he said.

"Dr. Mohammed stated that under these overtime exceptions, the worker receives higher pay, at least 50% extra for daytime overtime hours and 75% extra for night overtime hours, and for work on weekly rest days or official holidays, the worker is entitled to 200% of the basic wage in addition to the normal daily wage, or two rest days for each day worked."

"Additionally, the Minister of

Labour may issue decisions for seasonal work and specific sectors where the standard rules on working hours and overtime may not apply. Outside these statutory and regulatory exceptions, no employer in Oman may require a worker to perform overtime without the worker's consent," he concluded.

(Mohammed Ibrahim Law Firm (info@mohammedibrahim.net), (+968 244 87 600) was established on 14th December 2006 and is serving clients through its offices in Muscat and Sohar, as well as operating on a request basis in other areas. It offers legal representation across a wide range of practice areas that include Labour Law, Corporate, Commercial, Contracts, Banking and Finance, International Trade, Foreign Investment, Insurance, Maritime Law, Construction and Engineering Contracts, International Arbitration, Intellectual Property and more).