

المجلس الترويجي
للاجئين

NRC



دليل عن حقوق العمل في سورية

شكر
دليل قانوني من تأليف المجلس النرويجي للاجئين ، بدعم من مستشارين خارجيين، تموز 2023.

التصميم: ExcelSoft، الأردن.

جميع الصور @NRC.

صورة الغلاف: عامل سوري في ورشة خياطة. (تصوير: طارق مناديلي/NRC)

صورة الغلاف الخلفي: خبز البسكويت. (تصوير: طارق مناديلي/NRC)



دليل عن حقوق العمل في سورية

المحتويات

5	ملخص وطريقة استخدام المعلومات	1
6	إطار عمل حقوق الإنسان الدولي المتعلق بحقوق العمل	2
7	إطار العمل القانوني الوطني المتعلق بحقوق العمل	3
9	حقوق العمل وشروطه وظروفه	4
9	علاقة العمل	1-4
9	الحماية من التمييز والتحرش الجنسي والعمل الجبري وغيرها من الممارسات	2-4
9	حقوق العمل الأساسية	3-4
10	حقوق العامل وصاحب العمل	4-4
10	واجبات العامل	1-4-4
11	أفعال يُحظر على الموظف القيام بها قانوناً	2-4-4
11	حقوق أصحاب العمل	3-4-4
13	العمل بدوام جزئي والعمال المؤقتين والعرضيين	5-4
13	العمال اليوميون	1-5-4
13	العمال المؤقتون والمتعاقدون	2-5-4
14	عقود العمل	6-4
15	الأجور	5
16	الصحة والسلامة وشروط مكان العمل	6
18	التأمينات الاجتماعية والصحة وتأمين مكان العمل	7
18	التسجيل في برنامج التأمينات الاجتماعية	1-7
18	تغطية برنامج التأمينات الاجتماعية	1-1-7
19	إجراءات التسجيل	2-1-7
20	الاشتراكات في برنامج التأمينات الاجتماعية	3-1-7
20	معاش التقاعد	2-7
20	الأهلية	1-2-7
20	الفوائد	2-2-7
21	إصابات مكان العمل والتعويض ومعاش العجز	3-7
21	الأهلية	1-3-7
21	الإبلاغ عن حوادث العمل وتغطيتها	2-3-7
22	تقدير الإصابة	3-3-7
22	الفوائد - معاش العجز والتعويض المقطوع	4-3-7
23	دعاوى تعويض إصابة العمل	5-3-7
23	إنهاء التعويض ومعاش العجز	6-3-7
24	معاش الوفاة	4-7
24	الأهلية	1-4-7
24	الفوائد	2-4-7
25	بدلات مقطوعة أخرى	5-7
26	ساعات العمل	8
26	ساعات العمل	1-8
27	العمل الإضافي	2-8
27	الإجازات المستحقة	9



دليل عن حقوق العمل في سورية

27	الإجازة السنوية	1-9
27	الإجازة المرضية	2-9
28	إجازة الأمومة	3-9
28	الإجازة الشخصية الخاصة والإجازة غير مدفوعة الأجر وإجازة الدراسة	4-9
29	العطل الرسمية	5-9
29	الضرائب	10
30	الإجراءات التأديبية	11
31	الفصل وإنهاء العمل	12
31	إنهاء العقود	1-12
32	أسباب ترك العمل	2-12
32	أسباب إنهاء العمل	3-12
34	الاستحقاقات بعد إنهاء العمل	4-12
34	نزاعات مكان العمل والاستئناف	13
35	فئات خاصة من العمال وإجراءات الحماية	14
35	صغار السن/القصر	1-14
35	السن الأدنى للعمل	1-1-14
36	العمل المحظور على القصر	2-1-14
36	ضوابط على القصر في سن العمل	3-1-14
37	النساء	2-14
37	إجراءات الحماية المتعلقة بظروف وقطاعات العمل	1-2-14
38	تغطية الأمومة	2-2-14
38	العاملون ذوو الإعاقة	3-14
39	المتطوعون	4-14
39	الأشخاص العاطلون عن العمل	5-14
39	حماية العمال والخدمة العسكرية	6-14
40	التدريب المهني	15
40	التدرج	1-15
41	التدريب المهني	2-15
41	تقييم المهارات	3-15
42	اتحادات العمال والنقابات المهنية	16
42	العمال الأجانب	17
43	معلومات ومصادر متاحة	18



ورشة الخياطة (تصوير: طارق مناديلي / NRC)

1 | ملخص وطريقة استخدام المعلومات

يغطي هذا الدليل القانوني القوانين والأنظمة والإجراءات التي تحكم حقوق العمل في سوريا للمواطنين السوريين والأجانب. ويُقصد به أن يكون دليلاً مرجعياً للمنظمات والأفراد العاملين في قضايا حقوق العمل في سورية.

هذا التقرير مقدم لأغراض الحصول على معلومات فقط، وهو ليس عبارة عن مشورة قانونية. نحث القراء على طلب المشورة من مستشار قانوني مؤهل فيما يتعلق بظروفهم الخاصة.

تم العمل على أن تكون محتويات التقرير صحيحة ومحدثة عند النشر، إلا أنه لا يمكن ضمان دقة المعلومات واكتمالها، لا سيما وأن الظروف قد تتغير بعد النشر. لا يتحمل المجلس النرويجي للاجئين أي التزام أو مسؤولية عن الإجراءات المتخذة أو غير المتخذة أو أي خسائر تنشأ عن الاعتماد على هذا التقرير أو أي أخطاء واردة فيه. ولا ينبغي أن تؤخذ محتويات هذا التقرير على أنها تعكس وجهات نظر المجلس النرويجي للاجئين.

2 | إطار عمل حقوق الإنسان الدولي المتعلق بحقوق العمل



قامت سورية بالتوقيع والتصديق على عدد من الاتفاقيات والمعاهدات التي تتضمن حماية حقوق العمل بموجب القانون الدولي¹، رغم أنها لم توقع على اتفاقية اللاجئين. ويخضع العديد من هذه الاتفاقيات إلى إشراف منظمة العمل الدولية.

تشمل المعاهدات التي صادقت عليها سوريا ما يلي:

اتفاقية العمل الجبري 1930 (رقم 29) ✓

اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111) ✓

اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100) ✓

اتفاقية تفتيش العمل، 1974 (رقم 81) ✓

اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98) ✓

اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، 1973 (رقم 138) ✓

اتفاقية القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال، 1999 (رقم 182) ✓

وتتوفر معلومات حول المعاهدات الإضافية التي وقعت عليها سورية على نظام معلومات منظمة العمل الدولية للمعايير الدولية.

من الاتفاقيات الدولية الأخرى لحقوق الإنسان التي وقعت عليها سورية والتي تتضمن أحكام العمل ذات الصلة ما يلي:

اتفاقية حقوق الطفل ✓

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية² ✓

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية³ ✓

الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأسرهم ✓

1 انظر مثلاً تصديق سورية على معاهدات منظمة العمل الدولية

2 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، انظر مثلاً المواد 8، 22

3 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، انظر مثلاً المواد 6-9، 11: IESCR





تركيب الألواح الشمسية (تصوير: طارق مناديلي / NRC)

3 | إطار العمل القانوني الوطني المتعلق بحقوق العمل



يوفر **قانون العمل السوري**⁴ الإطار القانوني الرئيسي للعاملين في القطاع الخاص في سورية، وهو يغطي جميع العمال باستثناء ما يلي:⁵

الموظفون العاميون/العاملون الحكوميون

العمال الزراعيون الخاضعون لقانون العلاقات الزراعية⁶

أفراد الأسرة الذين يعيلهم صاحب العمل

عمال الخدمة المنزلية

العمال المؤقتون⁷

العمال غير المتفرغين الذين يعملون ساعتين أو أقل كل يوم

يغطي النظام الأساسي للعاملين في الدولة⁸ حقوق واستحقاقات الأشخاص الذين يعملون في الإدارة العامة. يشغل أولئك الموظفون مراكز «الموظفين الحكوميين» ويتمتعون باستحقاقات منفصلة، تبعا للإدارة العامة التي يعملون فيها.

4 قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010

5 المادة 5 من قانون العمل. كان العاملون في الجمعيات والمنظمات الخيرية معفيين أصلا من التغطية، لكنهم الآن مشمولون بقانون العمل نتيجة للقانون رقم 2010/68. ويشمل ذلك العمال المشمولين بأحكام القانون رقم 59 لعام 1958 (قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة).

6 قانون العلاقات الزراعية رقم 56 لعام 2004

7 المادة 1 من قانون العمل.

8 النظام الأساسي للعاملين في الدولة، القانون رقم 50 لعام 2004.



أما أهم القوانين واللوائح التي تحكم العمل في القطاع الخاص في سورية فهي:

✓ **قانون العمل رقم 17 لعام 2010 (قانون العمل)**، الذي ينطبق على العلاقات بين أصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص.

✓ **قانون العلاقات الزراعية رقم 56 لعام 2004** الذي ينطبق على الأفراد في القطاع الزراعي.

✓ **المرسوم بقانون رقم 65 لعام 2013 وقانون العمل وقواعد العمالة الأجنبية المنصوص عليها في قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 888 لعام 2016** الذي ينطبق على العمالة المنزلية الأجنبية.

✓ **قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 482 لعام 2017**، الذي يتضمن حماية قانونية محددة للمرأة في مكان العمل.

✓ **المرسوم التشريعي رقم 92 لعام 1959** «قانون التأمينات الاجتماعية» المتعلق بمسائل التأمينات الاجتماعية.

✓ **قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (12) لعام 2010** الناظم لتشغيل الأحداث.

للاطلاع على مجموعة كاملة من التشريعات ذات الصلة، انظر موقع منظمة العمل الدولية الخاص بسورية على رابط لوائح العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بسورية.

إن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل هي المسؤولة عن تنظيم عمل العمال السوريين وتأمين رفاههم وحقوقهم من خلال الاتفاقيات الثنائية ومتعددة الأطراف.¹⁰

تشمل الوزارات والهيئات الحكومية المسؤولة عن القضايا المتعلقة بمكان العمل ما يلي:

✓ وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

✓ مديرية العمل

✓ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

تخضع جميع أماكن العمل إلى عمليات تفتيش يقوم بها مفتشون من مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل.¹¹

9 المعدل بالقانون رقم 21 لعام 1960 والقانون رقم 143 لعام 1961 والمرسوم التشريعي رقم 68 لعام 1962 والمرسوم التشريعي رقم 104 لعام 1963 والمرسوم التشريعي رقم 134 لعام 1946 والمرسوم التشريعي رقم 35 لعام 1976 والقانون رقم 46 لسنة 1980 والقانون رقم 78 لسنة 2001 والقانون رقم 26 لسنة 2003 والقانون رقم 36 لسنة 2006 والقانون رقم 28 لسنة 2014.

10 المادة 15 من قانون العمل.

11 المادة 244 من قانون العمل.



خياط (تصوير: طارق مناديلي / NRC)

4 | حقوق العمل وشروطه وظروفه



4 1 علاقة العمل

يعرّف صاحب العمل على أنه «كل شخص طبيعي أو اعتباري يوظف عاملاً واحداً أو عدة عمال مقابل أي نوع من أنواع الأجر»، بينما يعرّف العامل على أنه «كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب عمل، تحت سلطة صاحب العمل وإشرافه، مقابل أي نوع من أنواع الأجر».¹² يحظر على العامل في سورية العمل لدى طرف ثالث بأجر أو بدون أجر دون موافقة صاحب العمل.

4 2 الحماية من التمييز والتحرش الجنسي والعمل الجبري وغيرها من الممارسات

يحظر التمييز ضد العمال على أساس العرق أو اللون أو نوع الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المعتقد أو الرأي السياسي أو العضوية النقابية أو الجنسية أو النسب أو اللباس.¹³ وينطبق ذلك على جميع مجالات العمل، بما فيها تنظيم العمل والتدريب المهني والأجر والترقية والأهلية للحصول على الاستحقاقات الاجتماعية والتدابير التأديبية والفصل من العمل. ويطبق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي في القوى العاملة دون أي تمييز.¹⁴ كما تعتبر أي إجراءات تمييزية يتخذها أصحاب العمل باطلة ويحق للعمال الحصول على تعويض عن الأضرار التي لحقت بهم.¹⁵

4 3 حقوق العمل الأساسية

يكفل الدستور السوري الحق في العمل. وبحسب الدستور، فإن الدولة مسؤولة عن تحديد ساعات العمل وتأمين التأمينات الاجتماعية وتنظيم حقوق الراحة والإجازات، فضلاً عن مختلف أنواع التعويضات والمكافآت للعمال.¹⁶ الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل هي الحد الأدنى من الحقوق المطبقة على العمال، رغم أن أصحاب العمل قد يدرجون شروطاً أكثر ملائمة للعمال في عقود العمل.¹⁷ لا يمكن التنازل عن حقوق العمال، وأي اتفاق أو حكم يحاول القيام بذلك يعتبر لاغياً وباطلاً.¹⁸

- | | |
|----|--|
| 12 | المادة 1 من قانون العمل. يرجى ملاحظة أن كلمة «عامل» وكلمة «موظف» تستخدمان بنفس المعنى في هذا الدليل. |
| 13 | المادة 2 والمادة 67 من قانون العمل. |
| 14 | المادة 7 من قانون العمل. |
| 15 | المادة 1 من قانون العمل. |
| 16 | المادة 40 من الدستور السوري لعام 2012. |
| 17 | المادة 4 من قانون العمل. |
| 18 | المادة 6 من قانون العمل. |

◀ الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وعدم التمييز.

◀ ضمانات الكرامة الإنسانية، إذ لا يجوز لأي صاحب عمل أن يعامل عماله بطريقة غير إنسانية أو غير مهينة.

◀ الحق في زيادة الأجور العادية مرة كل سنتين، وفقاً للمعدل المنصوص عليه في النظام الداخلي للشركة أو عقد العمل.

◀ ضمان ظروف عمل سليمة وآمنة، إذا لا يجوز أن تعرض بيئة العمل حياة العمال أو سلامتهم للخطر.

◀ الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية واتحادات الحرف اليدوية.

4 4 واجبات صاحب العمل والعامل

1-4-4 واجبات العامل

يترتب على العمال أيضاً عدد من **الواجبات العامة** بموجب قانون العمل.¹⁹ إذ يجب عليهم:

◀ أداء الأعمال الموكلة إليهم على النحو المنصوص عليه في القانون وتشريعات العمل وعقود العمل الفردية واتفاقات العمل الجماعية، ويجب عليهم إنجاز العمل في الوقت المحدد مع بذل العناية الواجبة الاعتيادية.

◀ اتباع أوامر وتعليمات صاحب العمل فيما يتعلق بالعمل المنوط بهم، طالما أن هذه الأوامر والتعليمات تتفق مع العقد أو القانون أو أنظمة العمل أو الآداب العامة، ولا تشكل خطراً لا داعي له على سلامة العامل.

◀ احترام جدول أعمالهم واتباع الإجراءات المقررة للغيب أو عدم الالتزام بساعات العمل.

◀ توخي الحرص الواجب لصيانة وحماية الأدوات أو المعدات أو الوثائق أو غيرها من الأشياء التي يعهد بها إليهم صاحب العمل، مع العناية العادية لشخص عادي.

◀ معاملة عملاء صاحب العمل أو زبائنه بشكل صحيح.

◀ احترام مدرائهم وزملائهم في العمل، والتعاون معهم بما يحقق مصلحة الشركة.

◀ العمل والتصرف بطريقة أخلاقية ولائقة.

◀ احترام القواعد واللوائح الموضوعة للحفاظ على سلامة وأمن الشركة.

◀ عدم الكشف عن المعلومات السرية المتعلقة بالعمل أو أي معلومات سرية أخرى وفقاً للتعليمات الخطية لصاحب العمل.

◀ تزويد صاحب العمل في الوقت المناسب بالمعلومات الصحيحة والمحدثة المتعلقة بإمكان إقامة العامل وحالته الاجتماعية وحالة الخدمة العسكرية الإلزامية وأي بيانات أخرى يجب تضمينها في ملفه الشخصي وفقاً للقوانين والأنظمة.

◀ احترام إجراءات الشركة التي تهدف إلى تطوير وتحسين خبراتها ومعارفها ومهاراتها المتعلقة بالأداء الوظيفي.²⁰

19 المادة 95(ب) من قانون العمل. يصف هذا الحكم أخلاقيات العمل العامة والأداء المتوقع من الموظفين.
20 المادة 95 من قانون العمل.

2-4-4 الأفعال التي يُحظر على الموظف القيام بها قانوناً

يُحظر على العاملين القيام بأفعال معينة بموجب قانون العمل، إذ ينبغي على العامل:

- ◀ عدم الاحتفاظ بنسخ أصلية من أي وثائق متعلقة بالعمل خارج المكتب
- ◀ عدم العمل لدى الغير دون موافقة صاحب العمل، سواء بأجر أو بدونه. وفي حال موافقة صاحب العمل، يجوز للعامل العمل لدى طرف ثالث ولكن ليس بطريقة غير أخلاقية تسمح للطرف الثالث بالتنافس مع صاحب العمل؛ وهذا يشمل عدم الكشف عن الأسرار المهنية لصاحب العمل
- ◀ عدم المشاركة في الأنشطة التي تنافس أنشطة صاحب العمل، ما لم يكن العامل وصاحب العمل قد توصلا إلى اتفاق آخر يسمح بممارسة تلك الأنشطة
- ◀ عدم قبول القروض من عملاء صاحب العمل أو من الأشخاص الذين يقومون بنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل. إلا أن هذا الحظر لا ينطبق على القروض المصرفية.
- ◀ عدم قبول الهدايا أو المكافآت أو العمولات أو الأموال أو غيرها أثناء العمل دون موافقة صاحب العمل
- ◀ عدم جمع الأموال أو التبرعات أو توزيع المنشورات أو جمع التوقيعات أو تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل، ما لم يكن هذا النشاط مأذوناً به بموجب أحكام قوانين النقابات العمالية.²¹

3-4-4 حقوق أصحاب العمل

لأصحاب العمل الحقوق التالية:

- ◀ تنظيم العمل في مكان العمل وإصدار القرارات والتعليمات ذات الصلة
- ◀ تحديد المهارات والمسؤوليات اللازمة للعمال
- ◀ فرض عقوبات على انتهاك تشريعات مكان العمل والقانون²²

أما واجبات أصحاب العمل فتشمل ما يلي:

- ◀ توفير ظروف وشروط وضمانات وبيئة عمل مناسبة.
- ◀ تنظيم العاملين وفقاً لمؤهلاتهم ومهاراتهم. إذ لا يجوز تكليف أي موظف دون موافقته بوظيفة مختلفة لا تتفق مع مؤهلاته وقدراته.
- ◀ تطوير البرامج التدريبية بما يتماشى مع خطط العمل، وتقديم التسهيلات اللازمة للعاملين لتحسين مهاراتهم المهنية والفنية والثقافية.
- ◀ توفير وسائل النقل المناسبة إلى أماكن العمل النائية التي لا توجد فيها وسائل نقل عام، إلا إذا تم الاتفاق على دفع بدل نقل للعاملين.

21 المادة 96 من قانون العمل.

22 المادة 92 من قانون العمل.

◀ عدم إهانة الموظفين أو الإساءة إليهم.

◀ الاحتفاظ بسجلات خاصة وعامة تتضمن قائمة بأحكام وشروط توظيف العاملين.

◀ إعلام العاملين بجميع شروط العمل وعرضها في مكان بارز.

◀ مناقشة القضايا المتعلقة بالعمل وشؤون الموظفين مع ممثلي العمل.

◀ إصدار شهادة نهاية خدمة للعاملين توضح تاريخ بدء العمل وتاريخ إنهاء العقد ومنصب العامل.

◀ منح العامل براءة ذمة عند انتهاء العقد، شريطة أن يكون قد أوفى بجميع التزاماته تجاه صاحب العمل.

◀ توفير الرعاية الصحية على النحو المطلوب بموجب قانون العمل.

◀ تقديم وجبات الطعام للعاملين إذا اقتضت ظروف وطبيعة عملهم ذلك.

◀ تسجيل جميع العاملين في التأمينات الاجتماعية.²³

يجب على صاحب العمل أيضاً الاحتفاظ بملف شخصي للعامل يغطي جميع القضايا المتعلقة بعمله، ويشمل ذلك الاسم والجنسية والعمر ومكان الإقامة والمستوى التعليمي والمهنة والحالة الزوجية والاجتماعية وتاريخ بدء العمل والأجور المدفوعة والعقوبات والإجازات وتاريخ إنهاء العمل وأسباب إنهائه. كما يجب أن يتضمن الملف الشخصي تقارير التحقيق والعقوبات وتقارير المدير المباشر وأية وثائق أخرى تتعلق بالعمل.²⁴

لكي يتم توظيف شخص بشكل قانوني، يجب أن يكون لدى صاحب العمل شهادة تسجيل من أحد مكاتب التوظيف العامة في سورية.²⁵ ويلزم أصحاب العمل بتزويد مديرية العمل ببيان مفصل عن العاملين لديهم، مقسماً حسب المنصب والمهنة والمؤهلات والعمر ونوع الجنس والجنسية والأجر، وذلك مرتين في السنة.²⁶

التكليف بأعمال خارجة عن واجبات العامل الاعتيادية

لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه، إلا إذا كان ذلك العمل لا يختلف اختلافاً كبيراً عن العمل الأساسي. إلا أنه في حالات الضرورة أو القوة القاهرة²⁷ أو لمنع وقوع حادثٍ ما، يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأنواع أخرى من العمل، شريطة ألا تزيد مدتها عن ثلاثة أشهر.²⁸ كما يجوز لصاحب العمل تكليف العمال بأعمال غير تلك المتفق عليها عندما يستخدم التكنولوجيا الحديثة أو يُجري تغييرات في الهيكل التنظيمي بغية تطوير العمل، إذا كانت تلك التقنيات والتغييرات تتطلب مهارات جديدة.²⁹ وفي مثل تلك الحالات، يتعين على صاحب العمل تدريب العاملين على المهارات الجديدة اللازمة. إذا قام صاحب العمل بنقل مكان العمل، ينبغي عليه تقديم تعويض نقل أو دفع بدل سفر للموظف.³⁰

إغلاق العمل من قبل صاحب العمل

لا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بإغلاق العمل كلياً أو جزئياً أو التقليل من حجم العمل بطريقة تؤثر على القوة العاملة لديه إلا لضرورة اقتصادية وضمن الأحكام والشروط المنصوص عليها في قانون العمل،³¹ بل يتم بدلاً من ذلك تشكيل لجنة وزارية للبت في طلبات تقليص حجم العمل أو إغلاقه.³²

23 المادة 93 من قانون العمل.

24 المادة 91 من قانون العمل.

25 المادة 17 من قانون العمل.

26 المادة 26 من قانون العمل.

27 القوة القاهرة هي نتيجة غير متوقعة تخرج عن سيطرة صاحب العمل أو العامل، مثل إضراب في مكان العمل أو كارثة طبيعية أو أي حدث آخر يمنع العامل من أداء واجباته.

28 المادة 51 من قانون العمل.

29 المادة 51 من قانون العمل.

30 المادة 52 من قانون العمل.

31 المادة 224 من قانون العمل.

32 المادة 225 من قانون العمل.

هناك فئات مختلفة من العمال غير الدائمين أو العمال العرضيين وفق القانون السوري، إلا أن قانون العمل لا يشمل العمال العرضيين ولا العمال بدوام جزئي الذين لا تزيد ساعات عملهم عن ساعتين في اليوم³³، بل تخضع تلك الفئات من العمال غير الدائمين إلى الشروط المذكورة في عقود عملهم. غير أنه لا يجوز أن تنص شروط عقود العمل على استحقاقات أقل من تلك المنصوص عليها في قانون العمل.³⁴

◀ **العمل المؤقت** يعرّف بأنه العمل الذي يتم القيام به في إطار زمني محدد أو الذي يكون خاصاً بمهمة وينتهي عند انتهاء المهمة.³⁵

◀ **العمل العرضي** هو العمل الذي لا يشكل جزءاً من نشاط صاحب العمل ويتم إنجازه في أقل من ستة أشهر.³⁶

◀ **العمل الموسمي** هو العمل الذي يتم تنفيذه في مواسم متكررة ولا يتجاوز ستة أشهر متتالية.³⁷

◀ **العمل بدوام جزئي** يعرّف بأنه العمل بأقل من ساعات العمل اليومية القانونية (أقل من 8 ساعات في اليوم).³⁸

يتوقف الفرق بين أنواع العمل على طبيعة العمل والفترة والموسم. حيث يتم التعاقد مع الموظفين في أنواع العمل الأربعة المختلفة بناء على مدة العمل وعلى الاتفاق الذي يتم مع صاحب العمل. ويكون الدفع إما بشكل يومي أو شهري أو في نهاية فترة التعاقد، بحسب نوع العمل ووفقاً للاتفاق المبرم بين الطرفين. ومع ذلك، لا يجوز أن يكون الأجر المدفوع للعمال العرضيين أقل من الحد الأدنى للأجور، محسوباً على أساس تناسبي.

4-5-1 العمال اليوميين

يعتبر **العمال اليوميون** أشخاصاً يتلقون أجورهم على أساس يومي، وبالتالي يمكن أن يكونوا مؤقتين أو عرضيين أو موسميين، لكن مصطلح «العامل اليومي» غير معرّف صراحة في قانون العمل. ومع ذلك، يمكن اعتبار العمال اليوميين عمالاً مؤقتين إذا كان عملهم محدد المدة وخصوصاً بمهمة معينة وإذا كان مرتبطاً بأنشطة صاحب العمل. أما إذا لم يكن العمل مرتبطاً بأنشطة صاحب العمل، مثل العمل المنجز لفرد خاص، فقد يتم تصنيف العمل على أنه «عمل عارض» ولا يشمل قانون العمل. على سبيل المثال، يمكن اعتبار العامل اليومي الذي يطلب منه حمل الطوب أو الرمل في موقع بناء لمدة يومين من قبل الباني عاملاً مؤقتاً لأن عمله يتعلق بأنشطة صاحب العمل، ويكون مشمولاً بقانون العمل. إلا أن العامل اليومي الذي يُطلب منه المساعدة في بعض أعمال البستنة أو الصيانة لمدة يومين في منزل خاص يُعتبر عاملاً عرضياً لأن عمله ليس جزءاً من النشاط المعتاد لصاحب العمل.

4-5-2 العمال العرضيون والمتعاقدون

يشمل **العمال العرضيون** الأشخاص الذين يتم التعاقد معهم لأغراض محددة، مثل السبّاك الذي يتعاقد معه فرد خاص، أو مستشار تكنولوجيا المعلومات الذي يطلب منه تحديث أنظمة الكمبيوتر في مكان العمل، وهم غير مشمولين بقانون العمل ولا يعتبرون في علاقة عمل، بل يعتبرون متعاقدين أو أشخاصاً يعملون لحسابهم الخاص، ويجب عليهم المطالبة بحقوقهم بموجب القانون المدني وعن طريق الدعاوى المدنية وليس من خلال قانون العمل. كما يكون أولئك الأشخاص ملزموين بشروط اتفاقهم مع الشخص المتعاقد معهم، إما في عقد مكتوب أو من خلال اتفاق شفهي. يمكن أن يحدد عقد مكتوب شروط أولئك الأشخاص وأحكامهم، بما في ذلك معدّل الأجر، كما يمكن أن يتضمن اتفاقاً شفهيّاً اتفاقاً على دفع مبلغ معين من المال يومياً لقاء نوع معين من العمل.

33 المادة 1 من قانون العمل.

34 المادة 5(أ) و(ب) من قانون العمل.

35 المادة 1 من قانون العمل.

36 المادة 1 من قانون العمل.

37 المادة 1 من قانون العمل.

38 المادة 1 من قانون العمل.

إلا أن قانون العمل ينص على أن حقوق العمال الذين لا يشملهم القانون بموجب عقود عملهم المنفصلة لا يمكن أن تقل عن الحد الأدنى الوارد في قانون العمل رغم أن قانون العمل لا يشمل العمال العرضيين، إلا أن أولئك العمال مشمولون بالتأمين ضد إصابات العمل. إذ ينص قانون التأمينات الاجتماعية على أن أحكام الفصل المتعلق بالتأمين ضد إصابات العمل تنطبق على العمال الذين يعملون في أعمال عرضية مؤقتة لدى واحد أو أكثر من أرباب العمل، ولا سيما عمال البناء والموردين وعمال إزالة الأنقاض والعمال الموسميون وعمال الشحن.³⁹ بعبارة أخرى، يعرض العاملون المياومون في القطاع الخاص عن إصابات العمل حتى لو لم يكونوا خاضعين لقانون العمل، وحتى لو لم يكونوا خاضعين للأحكام العامة لقانون التأمينات الاجتماعية.

لا يمكن معاملة العمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس أسبوعي أو ساعي أو شهري كعمال عرضيين دون موافقة العامل.⁴⁰ وينص قانون العمل أيضاً على أنه إذا تم الاتفاق على تحديد الأجور وفقاً لمستويات الإنتاج أو عن طريق العمولة، فلا يمكن أن يقل راتب العامل عن الحد الأدنى للأجور لفئة عمله.⁴¹

ويستثنى من قانون العمل العمال العرضيون أو المياومون الذين لا يعملون لأكثر من ستة أشهر لدى نفس صاحب العمل، ويعتمدون بدلاً من ذلك على عقود عملهم. إلا أن قانون العمل يشمل العمال العرضيين الذين يعملون لدى صاحب عمل واحد لأكثر من ستة أشهر.⁴²

4 6 عقود العمل

يمكن أن تكون **عقود العمل** عقوداً **محددة المدة** لها تاريخ بدء وانتهاء ثابت، أو أن تكون عقوداً **غير محددة المدة** تكون مدتها مفتوحة، أو عقود مرتبطة بمهمة محددة.⁴³

ويجوز تجديد **العقود محددة المدة** وفق المصلحة المتبادلة للطرفين. إذا استمر الطرفان في تنفيذ الاتفاقية بعد تاريخ انتهاء صلاحية العقد محدد المدة، فإنه يصبح عقداً غير محدد المدة. وهذا هو الحال أيضاً إذا تم تمديد العقد محدد المدة لأكثر من خمس سنوات.⁴⁴

تنتهي العقود المرتبطة بمهمة محددة عند الانتهاء من تلك المهمة. إلا أنه إذا كانت تلك المهمة متكررة بطبيعتها واستمر الطرفان في العقد بعد الانتهاء من المهمة، فإن العقد يعتبر ممتداً طالما كان ذلك ضرورياً لإكمال المهمة مرة أخرى.⁴⁵

نموذج عقود العمل

يطلب من أصحاب العمل صياغة **عقود مكتوبة** لموظفيهم باللغة العربية. ويتعين على كل طرف الاحتفاظ بنسخة من عقد العمل، كما يجب على صاحب العمل إيداع نسخة من العقد لدى مديرية العمل المختصة في محافظته خلال ثلاثة أشهر من تاريخ توقيع العقد.⁴⁶ وتقدم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل نماذج موحدة لعقود العمل.⁴⁷

في حالة عدم وجود اتفاق مكتوب، يجوز للموظف إثبات وجود علاقة عمل وإثبات استحقاقه باستخدام جميع طرق الإثبات. ويجوز لصاحب العمل أن يفعل الشيء نفسه إذا ادعى أنه لم تكن هناك علاقة عمل.⁴⁸

39	المادة 5 من قانون العمل.
40	المادة 19 من القانون رقم 28 لعام 2014 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية.
41	المادة 85 من قانون العمل.
42	المادة 77(أ) من قانون العمل.
43	المادة 50 من قانون العمل.
44	المادة 54 من قانون العمل. إلا أنه يوجد استثناء لموظفي الجمعيات والمؤسسات الخاصة. ووفقاً للمادة 2 من القانون رقم 28 لعام 2010، تعتبر عقود العمل لهذه الفئة عقوداً محددة المدة لا تتحول إلى عقود دائمة، بغض النظر عما إذا كانت عقودها ممتدة أو مجددة.
45	المادة 55 من قانون العمل.
46	المادة 47 من قانون العمل.
47	المادة 48 من قانون العمل.
48	المادة 47 من قانون العمل.

يجب أن تحتوي عقود العمل على التفاصيل التالية: اسم كل طرف وجنسيته وعنوانه، ومكان العمل، وطبيعة ونوع العمل المتفق عليه، ومدة العقد ونوعه، والأجر المتفق عليه بين الطرفين، وطريقة الدفع وتاريخه، وأي منافع نقدية أو عينية أخرى يتفق عليها الطرفان، وساعات العمل، وأي استحقاقات ومزايا إضافية تُمنح للعامل لا يشملها القانون.⁴⁹

وتعتبر أي عقود عمل تمنح الموظفين حقوقاً أقل من تلك المنصوص عليها في قانون العمل لاجية وباطلة.

فترة الاختبار

يجوز الاتفاق على فترة اختبار لا تزيد عن ثلاثة أشهر بين صاحب العمل والموظف، مما يمنح كلا الطرفين فترة سماح قبل الدخول في علاقة عمل طويلة الأجل. خلال فترة الاختبار تلك يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد دون إشعار مسبق ودون تحمل أي مسؤولية قانونية. إذا كان الطرفان سعيدين بمواصلة علاقة العمل، فإن فترة الاختبار تحتسب ضمن الخدمة الفعلية للموظف.⁵⁰ يجب ألا تتجاوز أي فترة اختبار ثلاثة أشهر ولا يمكن وضع الموظفين تحت الاختبار أكثر من مرة لدى نفس صاحب العمل.



تعرف **الأجور** بأنها «أي مكافأة نقدية أو عينية تعطى للعمال مقابل عملهم، بالإضافة إلى أي بدلات تُمنح للعمال بموجب عقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية أو أنظمة العمل الأساسية، على أساس يومي أو أسبوعي أو شهري أو موسمي أو سنوي. ولا تشمل الأجور بدلات السفر والنفقات اليومية التي يتكدها العمال أثناء العمل».⁵¹

يطلب من أصحاب العمل في سوريا الالتزام **بالحد الأدنى** للأجور، والذي تمت زيادته بموجب المرسوم التشريعي رقم 29 لعام 2021 من 16,175 ليرة سورية إلى 92,970 ليرة سورية شهرياً لجميع القطاعات. ويتم تحديد الحد الأدنى للأجور من قبل اللجنة الوطنية للحد الأدنى العام للأجور.⁵²

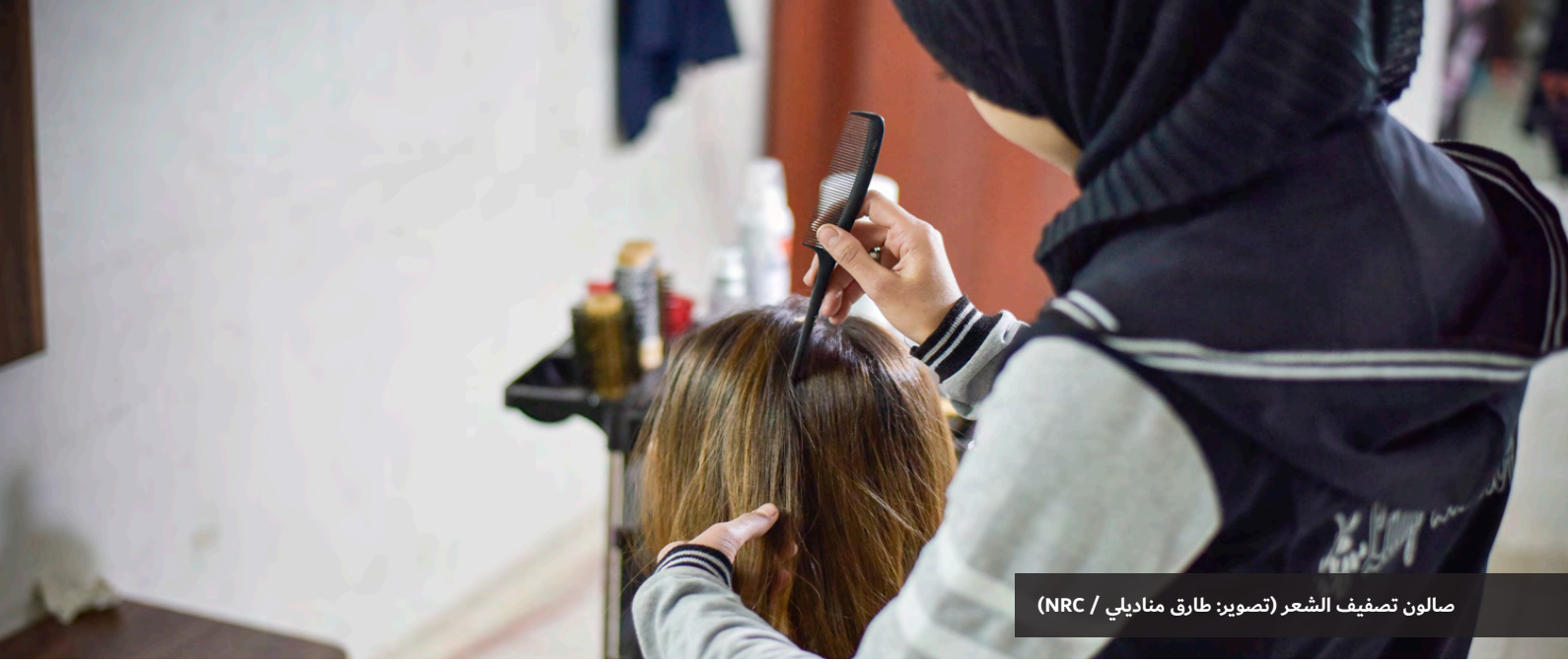
يتم تحديد الأجور وفقاً لعقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعية أو نظام العمل الأساسي للمؤسسة أو الشركة. وفي جميع الحالات الأخرى، ينطبق الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه في القانون السوري.⁵³ ولا يجوز أن تكون الأجور المحسوبة على أساس الناتج أو العمولة أقل من الحد الأدنى للأجور مستحقة الدفع لنفس فئة العمل.⁵⁴

يجب دفع الأجور في يوم عمل، في مكان العمل أو البنوك المحلية وخلال ساعات العمل العادية. يمكن دفع رواتب الموظفين شهرياً أو أسبوعياً أو من خلال ترتيبات أخرى للأشخاص الذين يعملون على أساس المخرجات.⁵⁵ ويجوز إجراء بعض الاقتطاعات القانونية من الأجور بموجب القانون، مثل دفع النفقة أو سداد الديون الأخرى.⁵⁶

يحق للموظفين الحصول على بدلات للتمثيل والنقل والإقامة وغيرها من النفقات إذا طُلب منهم الذهاب في مهمة محددة، مثل السفر المتعلق بالعمل، لصالح صاحب العمل.⁵⁷ ويمكن تحديد هذه البدلات داخلياً من قبل الشركة.

ويحق للأشخاص الذين يحضرون للعمل ولكن لا يستطيعون أداء عملهم لأسباب تتعلق بصاحب العمل الحصول على أجر كامل. أما إذا لم يتمكنوا من العمل لأسباب خارجة عن سيطرة صاحب العمل، فيحق لهم الحصول على نصف الأجر.⁵⁸ كما يحق للعمال الحصول على أجر إذا حضروا تدريباً متعلقاً بالعمل.⁵⁹

49	المادة 48 من قانون العمل.
50	المادة 49 من قانون العمل.
51	المادة 1 من قانون العمل.
52	المادة 69 من قانون العمل.
53	المادة 76 من قانون العمل.
54	المادة 77 من قانون العمل.
55	المادة 78 من قانون العمل.
56	المادة 84 من قانون العمل.
57	المادة 89 من قانون العمل.
58	المادة 86 من قانون العمل.
59	المادة 87 من قانون العمل.



صالون تصفيف الشعر (تصوير: طارق منادلي / NRC)

6 | الصحة والسلامة وشروط مكان العمل



يقع على عاتق أصحاب العمل التزامات بضمان ظروف عمل سليمة وآمنة للعمال وتوفير الرعاية الطبية في مكان العمل وللإصابات الناجمة عن العمل.⁶⁰ كما يجب ألا تعرض بيئة العمل حياة العمال أو سلامتهم للخطر.

يجب على أصحاب العمل اتخاذ جميع الاحتياطات المناسبة لحماية العمال من مخاطر مكان العمل ويجب عليهم اتباع جميع المعايير والتعليمات لحماية العمال بموجب القوانين واللوائح المعمول بها. ويشمل ذلك ضمان بيئة عمل آمنة تحمي من الضوضاء والضوء والمخاطر الكيميائية والبيولوجية والميكانيكية.⁶¹ كما ينبغي على أصحاب العمل إنشاء لجان للصحة والسلامة المهنية⁶² وتعيين أشخاص لتدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية.⁶³ يجب على أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسة عشر (15) عاملاً أو أكثر اتخاذ جميع احتياطات الحريق اللازمة ذات الصلة بمكان العمل.⁶⁴ وبالإضافة إلى ذلك، يجب على أصحاب العمل:

◀ إعلام العمال بالمخاطر المهنية.

◀ توفير أجهزة وقائية شخصية لحماية العمال من المخاطر المهنية.

◀ تدريب العمال على كيفية أداء عملهم بأمان.

◀ توفير أجهزة الحماية اللازمة دون أي تكلفة على العمال.⁶⁵

كما يجب على أصحاب العمل تعيين أطباء دوريين لفحص العمال المعرضين للأمراض المهنية الناتجة عن طبيعة العمل. وتلك الأمراض مدرجة في الجدول الملحق بقانون التأمينات الاجتماعية.⁶⁶

ويتعين على العمال اتباع تعليمات ونصائح صاحب العمل الموضوعية لحمايتهم، واستخدام أجهزة الحماية العامة والشخصية المقدمة لهم وبذل العناية الواجبة بها.⁶⁷

60 المادة 94 و95 من قانون العمل.

61 المادة 223 من قانون العمل.

62 المادة 240 من قانون العمل.

63 المادة 243 من قانون العمل.

64 المادة 236 من قانون العمل.

65 المادة 239 من قانون العمل.

66 المادة 43 من قانون التأمينات الاجتماعية.

67 المواد 241-242 من قانون العمل.

يتعين على أصحاب العمل توفير الإسعافات الأولية بغض النظر عن عدد العمال العاملين في منشآتهم⁶⁸، إلا أن هناك التزامات إضافية لأصحاب العمل الأكبر. إذ يجب على أصحاب العمل الذين يوظفون ما بين 100 و200 عامل، إما في موقع واحد أو في مواقع متعددة على بعد 15 كم من بعضها البعض، أن يوفرُوا ما يلي: ممرض متخصص وغرفة مخصصة حيث يتم فحص العمال وعلاجهم من قبل طبيب، بالإضافة إلى الأدوية الضرورية والخدمات الضرورية مثل الأشعة السينية. يجب تقديم تلك الخدمات مجاناً للعاملين. كما يجب على أصحاب العمل الذين يوظفون أكثر من 200 عامل، إما في مكان واحد أو في مواقع متعددة على بعد 15 كم من بعضها البعض، تقديم نفس الخدمات المذكورة أعلاه بالإضافة إلى توفير أي علاجات أخرى تتطلب أطباء متخصصين وجراحة وأدوية، بالمجان.⁶⁹

في حالة وقوع حادث، يجب على صاحب العمل أو مشرف مكان العمل مساعدة الموظف ونقله إلى منشأة طبية مناسبة. كما يجب عمل سجل للحادث والإصابة في مكان العمل.⁷⁰ وعندما يتلقى العامل العلاج في مستشفى عام أو خيري عن إصابة أو حالة متعلقة بمكان العمل، يجب على أصحاب العمل دفع تكاليف العلاج والأدوية والإقامة في المستشفى.⁷¹

من الضروري أيضاً توفير شروط خاصة للحماية والصحة والسلامة للأشخاص العاملين في المحاجر أو المناجم.⁷² يجب على أصحاب العمل الحصول على اختبار طبي وإثبات أن العامل يتمتع بلياقة للقيام بهذا النوع من العمل قبل البدء. كما يجب إجراء اختبار طبي آخر على العامل قبل نهاية فترة الاختبار المتعلقة بالعمل.⁷³

في حين أن هذا الحكم يشير إلى أدوات الإسعافات الأولية، إلا أنه تم تفسيره عملياً على أنه توفير حقيبة الإسعافات الأولية.	68
يعني هذا أن منشآت العمل الأكبر يجب أن توفر خدمات طبية أوسع نطاقاً من المنشآت الأصغر.	69
المادة 70 من قانون التأمينات الاجتماعية.	70
المادة 94 من قانون العمل.	71
المواد من 141 إلى 154 من قانون العمل.	72
المادة 142 من قانون العمل.	73





إزالة الأنقاض ، حلب (تصوير: طارق مفادلي / NRC)

7 | التأمينات الاجتماعية والصحة وتأمين مكان العمل



7 1 التسجيل في برنامج التأمينات الاجتماعية

7-1-1 تغطية برنامج التأمينات الاجتماعية

تشير **التأمينات الاجتماعية** إلى الاستحقاقات التي يمولها العاملون وأرباب العمل من خلال المساهمات في أنظمة التأمين الصحي والاجتماعي الحكومية التي توفر الحماية ضد أحداث مثل **الإصابات والأمراض المتعلقة بالعمل وتغطي الأمومة والتقاعد**. وهي نظام وطني أنشأته وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وتنفذه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للعاملين في القطاع الخاص. أما العاملين في القطاع العام فلهم نظام منفصل تنظمه المؤسسة العامة للتأمينات والمعاشات. وفيما يلي أربعة من المزايا الرئيسية التي يقدمها صندوق التأمينات الاجتماعية:

المعاش التقاعدي <

التعويض عن إصابات العمل/معاش العجز <

معاش الوفاة <

بدلات أخرى <

وبشكل منفصل تماما، هناك حق عام في المعونة الاجتماعية الحكومية في سورية، توفر ضمانا لكل مواطن وعائلته في حالات الطوارئ والمرضى والعجز والشيخوخة.⁷⁴ وهذا النظام متاح للجميع، وفق معايير أهلية للحصول على استحقاقات مختلفة، ويتم تمويله من الميزانية العامة للحكومة وليس من مساهمات العاملين. تلك المعونة متاحة للأشخاص حتى لو لم يسبق لهم التسجيل في التأمينات الاجتماعية أو دفع اشتراكات في النظام.

يجب على أصحاب العمل تسجيل العاملين في نظام التأمينات الاجتماعية، إلا إذا كانوا غير مشمولين بقانون العمل، كالعامل المؤقتين.⁷⁵ يحصل العاملون المسجلون على رقم ضمان اجتماعي فريد يمكن استخدامه لدى جميع أصحاب العمل.

74 المادة 22 من الدستور السوري لعام 2012.

75 تذكر المادة 2 من قانون التأمينات الاجتماعية فئات العاملين الذين لا يشملهم القانون.



يخضع أصحاب العمل الذين لا يسجلون موظفيهم لغرامة قدرها مرة ونصف (1.5) من الحد الأدنى للأجور الشهرية لكل عامل غير مسجل.⁷⁶ وإذا غادر العامل مكان عمله ولم يتم تسجيله، يكون صاحب العمل السابق مسؤولاً عن دفع تعويض نقدي للعامل يعادل ضعف الأجر الأخير له عن كل سنة من سنوات الخدمة.⁷⁷ يحق للعاملين الذين يتم توظيفهم من قبل أكثر من صاحب عمل واحد أن يتم تسجيلهم بشكل منفصل لكل مكان عمل.

إذا اكتشف العامل أنه غير مسجل في التأمينات الاجتماعية، فيمكنه تسجيل شكوى ضد صاحب العمل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. ويمكن لموظفي القطاع الخاص رفع دعوى قضائية ضد صاحب العمل في محكمة العمل.

بعض فئات العمال لا تخضع لنظام التأمينات الاجتماعية لكنها تبقى محمية في حالة حدوث إصابات في مكان العمل. ويشمل ذلك العمال المؤقتين، بمن فيهم عمال البناء والعمال الموسميون والأشخاص الذين يعملون من المنزل والسائقين والحراس وعمال الحدائق.⁷⁸

يمكن للحرفيين والمهنيين العاملين لحسابهم الخاص والعمال الموسميين والمؤقتين التسجيل طوعاً في نظام التأمينات الاجتماعية وتقديم مساهمات خاصة إلى الصندوق. يتم ذلك وفق إجراءات مماثلة، لكنه يوجد داخل قسم مختلف من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

2-1-7 إجراءات التسجيل

للتسجيل في التأمينات الاجتماعية يجب على صاحب العمل تقديم نموذجين للتسجيل موقعين من العامل في غضون 15 يوماً بعد بدء العمل. ويمكن أن تُفرض غرامة على صاحب العمل إذا تأخر في تسجيل العاملين لديه.⁷⁹ يجب أن يتضمن نموذج التسجيل المعلومات التالية:

◀ اسم صاحب العمل ورقم التأمين الخاص به.

◀ اسم العامل وتاريخ ميلاده

◀ رقم الهوية الوطنية للعامل

◀ تاريخ بدء العمل مع صاحب العمل

◀ أجر العامل

◀ نوع العمل الذي يقوم به العامل

بالإضافة إلى نموذج التسجيل، يجب على أصحاب العمل تقديم نسخة عن بطاقة هوية العامل وصورة فوتوغرافية له ونسخ من عقد عمله. تُدفع رسوم قدرها 100 ليرة سورية لإصدار بطاقة التأمينات الاجتماعية التي تحتوي على رقم التأمين الاجتماعي الفردي للعامل.

بهدف توفير الرقابة وضمان تسجيل جميع العاملين، يحق للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية دخول المباني أثناء ساعات العمل والقيام بالتفتيش والاطلاع على السجلات والمستندات.⁸⁰

76	المادة 111 من قانون التأمينات الاجتماعية المعدل بالقانون رقم 28 من 2014.
77	المادة 111 من قانون التأمينات الاجتماعية المعدل بالقانون رقم 28 من 2014.
78	المادة 19 من قانون التأمينات الاجتماعية.
79	المادة 93 من القانون رقم 143 لعام 1961 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية.
80	المادة 107(ب) من القانون رقم 28 لعام 2014 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية.



يبلغ مجموع اشتراكات أرباب العمل والعاملين في نظام التأمينات الاجتماعية 21.1 في المائة من مرتب العامل. حيث يساهم أصحاب العمل بنسبة 14% ويساهم العاملون بنسبة 7%. كما تُستحق نسبة 0.1% أخرى من قبل صاحب العمل إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من أجل تغطية التكاليف الإدارية. ويقوم أصحاب العمل بخصم 7% من راتب العامل وإرسالها إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. يجب تقديم الاشتراكات خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من كل شهر، ويؤدي عدم تسديد تلك المدفوعات في الموعد المحدد إلى إلزام صاحب العمل بدفع فائدة.⁸¹

يجب على الأشخاص الحرفيين والأفراد العاملين لحسابهم الخاص الذين يرغبون في أن يشملهم نظام التأمينات الاجتماعية تقديم اشتراكاتهم بنسبة 21.1% مباشرة إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وحيثما ينطبق ذلك، يساهم أصحاب العمل بنسبة 3% إضافية من الرواتب الأساسية للتأمين ضد إصابات العمل. يُطلب هذا في المهن الخطرة حيث تكون نسبة الإصابات العمل مرتفعة.

يمكن للأعضاء الأفراد المساهمة طواعية بنسبة 1% إضافية لتغطية العجز وتعويض الوفاة.

7 2 معاش التقاعد

1-2-7 الأهلية

بحسب قانون التأمينات الاجتماعية، تتولى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية دفع المعاشات التقاعدية للموظفين المتقاعدين من الاشتراكات التي قدمها كلٌّ من أرباب العمل والموظفين في السنوات السابقة. السن المؤهلة لمعاش الشيخوخة هي كما يلي:

◀ 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء بعد 15 سنة من الاشتراكات

◀ 55 سنة للرجال و50 سنة للنساء بعد 20 سنة من الاشتراكات

◀ في أي عمر للرجال والنساء الذين لديهم 30 عاماً من الاشتراكات

◀ في أي عمر للرجال والنساء الذين يعملون في أعمال شاقة بدنياً أو خطرة بعد 15 عاماً من الاشتراكات.⁸²

2-2-7 الفوائد

تحسب المعاشات التقاعدية بمعدل 2.5 من متوسط الإيرادات الشهرية مضروباً في عدد سنوات الاشتراك. وبعد 30 عاماً من اشتراك العمل، يحدد الحد الأقصى للمعاش التقاعدي المتاح بنسبة 80% من متوسط الراتب الشهري.⁸³

أما الأشخاص الذين يبلغون سن 60 عاماً دون الوفاء بالحد الأدنى لفترة الاشتراكات فيحصلون على مبلغ مقطوع قدره 15% من متوسط مرتباتهم على مدى العامين الأخيرين.⁸⁴ الحد الأدنى لفترة الاشتراكات هو نفس الفترة المؤهلة لمعاش الشيخوخة. إلا أن العامل يستطيع الاشتراك بشكل مستقل ودفع كامل اشتراك صاحب العمل والعامل بنسبة 21.1%، وعندها يحق له الحصول على الفوائد كاملة.

81 لاحظ أنه تم تمرير تشريع يعفي أصحاب العمل من مدفوعات الفائدة المتأخرة إذا كانوا قد دفعوا الاشتراكات.

82 المادة 57 من قانون التأمينات الاجتماعية.

83 كما عدله القانون رقم 78 لعام 2001 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية.

84 المادة 59 من قانون التأمينات الاجتماعية.

يعرّف القانون إصابة العمل بأنها إصابة وقعت نتيجة لحادث أثناء أداء العمل أو بسبب شيء متعلق بالعمل.⁸⁵ ويشمل ذلك الأمراض المهنية المدرجة في قانون التأمينات الاجتماعية (مثل السرطان بسبب التعرض للمواد المسرطنة أو أمراض الرئة التي يسببها الأسبستوس). ويحق للعامل الحصول على المزايا التي يغطيها التأمين ضد إصابات العمل، إذا:

◀ أصيب أثناء العمل أو في الطريق من وإلى مكان العمل

◀ عانى من مرض مهني، ونتيجة لذلك فقد القدرة على العمل.

تصنّف إصابات مكان العمل إلى إصابات تنطوي على إعاقة مؤقتة أو إعاقة جزئية دائمة أو إعاقة كاملة. وتوجد أنواع مختلفة من التعويض اعتماداً على كيفية تصنيف الإصابة أو الحالة.

العجز المؤقت هو إصابة أو حالة تتحسن بمرور الوقت و/أو مع العلاج الطبي، وقد يحتاج بسببها العامل إلى أخذ إجازة من العمل لكن دون وجود إعاقة مستمرة أو عدم قدرة على العمل. ويقوم صاحب العمل بتغطية النفقات الطبية اللازمة. أما **العجز الجزئي الدائم** فهو إعاقة مستمرة تمنع العامل من العمل بشكل كامل. وفي تلك الحالة يحصل العامل إما على مبلغ مقطوع من التعويض أو على معاش عجز، اعتماداً على ما إذا تم تقدير أن حالته تؤدي إلى عجز عن العمل بنسبة تزيد أو تقل عن 35%. يعرّف **العجز التام** بأنه إعاقة من شأنها أن تمنع العامل بشكل دائم من ممارسة أي مهنة أو عمل ضروري له لكسب العيش. وأي عجز دائم يتم تقدير أنه تتجاوز 80% من قدرة الموظف على كسب عيشه يُعتبر عجزاً كاملاً، ويُدفع معاش العجز في مثل تلك الحالات.⁸⁶

تلتزم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بدفع تعويضات للعمال المصابين حتى وإن لم يقدّم صاحب العمل بتسجيل عماله في نظام التأمينات الاجتماعية.⁸⁷ كما يحق للعمال رفع دعوى قضائية بشكل منفصل ضد الشخص أو الهيئة التي تسببت بالإصابة. تُفرض غرامة على أصحاب العمل الذين لا يسجلون العاملين لديهم⁸⁸، إلا أن العاملين لحسابهم الخاص لا يتمتعون بتغطية إصابات العمل، حتى وإن كانوا قد اشتركوا في نظام التأمينات الاجتماعية، بل يتعين عليهم تغطية نفقاتهم الطبية الخاصة.

2-3-7 التبليغ عن حوادث العمل وتغطيتها

ينبغي على أصحاب العمل أو المشرفين في مكان العمل إبلاغ الشرطة في غضون 48 ساعة عن أي حادث يعاني فيه العامل من إصابة تجعله غير قادر على العمل. ويجب أن يتضمن تقرير الشرطة تفاصيل عن الشخص المصاب، وموجزاً بالحادث، وأي إفادات للشهود، وتفاصيل عن المرفق الطبي الذي تلقى فيه المصاب العلاج.⁸⁹ كما يجب على الشرطة إعلام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بنتائج التحقيق وأن تزودها بنسخة من التقرير.⁹⁰

يجب على أصحاب العمل أيضاً إبلاغ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بشكل رسمي عن أي حادث عمل وتقديم نسخة من البلاغ إلى العامل أو أحد أقاربه.⁹¹

85 المادة 1 من قانون التأمينات الاجتماعية.

86 المادة 18 من قانون التأمينات الاجتماعية.

87 المادة 46 من قانون التأمينات الاجتماعية.

88 قرار المحكمة الإدارية العليا رقم 611/474 من عام 1999.

89 المادة 41 من قانون التأمينات الاجتماعية.

90 المادة 42 من قانون التأمينات الاجتماعية.

91 المادة 39 من قانون التأمينات الاجتماعية.

غير أن بعض الإصابات في مكان العمل التي تنطوي على خطأ أو سوء تصرف من العامل لا يغطيها نظام التأمينات الاجتماعي. ويشمل هذا الحالات التي:

◀ إذا تعمد العامل إلحاق الأذى بنفسه.

◀ إذا وقعت الإصابة بسبب سوء سلوك جسيم وسوء نية من جانب العامل المصاب، مثل:

◀ أن يكون العامل المصاب تحت تأثير أو كحول أو مخدرات.

◀ أي انتهاك صريح لتعليمات السلامة في مكان العمل.⁹²

في مثل تلك الحالات، لا يحق للعاملين الحصول على تعويض عن إصابات العمل أو على معاشات العجز، إلا إذا أدى الحادث إلى الوفاة أو إلى العجز الدائم الذي يتجاوز 25% من إجمالي القدرة الجسدية. وتقوم الشرطة بإجراء تحقيق في الحالات التي يُدعى فيها أن الموظف لا يستحق الحصول على تعويض، كما يجوز للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أن ترسل مفتشيها للتحقق من أي معلومات والتأكد منها. وتحدد نتائج التحقيق ما إذا كان العامل مسؤولاً وما إذا كان سيتم تغطية الحادث.⁹³

3-3-7 تقدير الإصابة

بعد وقوع إصابة في مكان العمل، تقوم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتغطية نفقات العلاج الطبي اللازمة، إلا أنه يجب على العامل إثبات عجزه من خلال التقارير الطبية.⁹⁴ وتشمل التغطية دفع أجور الأطباء وغيرهم من المتخصصين، ودخول المستشفى بما في ذلك الزيارات المنزلية للطبيب حسب الحاجة، والجراحة والصور الشعاعية حسب الاقتضاء، بالإضافة إلى تكاليف الأدوية.

يتم تقييم إصابة العامل بحسب نسبة إعاقته، وذلك بناءً على مستوى عدم القدرة على العمل. ويبين الجدول الثاني الملحق بقانون التأمينات الاجتماعي النسبة المئوية لمستويات العجز بالنسبة لمختلف أنواع الإصابات.⁹⁵ هذا التقييم هو الأساس لدفع التعويض النهائي للعامل، إما عن طريق دفع مبلغ مقطوع أو معاش عجز شهري. ويتم تحديد تقييم الإعاقة من قبل لجنة طبية تشكّل بقرار من مجلس إدارة مكان العمل.⁹⁶

يحق للعامل المصاب ولصاحب العمل طلب إعادة الفحص الطبي بعد ستة أشهر خلال السنة الأولى من تاريخ العجز، ومرة واحدة في السنة لمدة أربع سنوات بعد ذلك.⁹⁷ ووفقاً لنتائج إعادة الفحص الطبي، يمكن تعديل معاش العجز أو تعليقه اعتماداً على ما إذا كانت درجة العجز تزيد أو تنقص.⁹⁸ يجب على العمال أيضاً الخضوع إلى الفحوصات الطبية التي تنظمها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. وإذا لم يوافق العامل على الخضوع إلى الفحص الطبي الذي تجريه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، يمكن أن يتم تعليق معاش العجز الخاص به إلى أن يخضع للفحص. إذا انخفضت درجة العجز إلى أقل من 35%، يوقف معاش العجز ويحصل المصاب على تعويض مقطوع.⁹⁹ وإذا زاد مستوى العجز في وقت لاحق عن 35%، يجوز إعادة العمل بمعاش العجز ولكن يجب على الموظف أن يسدد المبلغ المقطوع الذي حصل عليه، وذلك عن طريق اقتطاعات من المعاش التقاعدي.

4-3-7 الفوائد - معاش العجز والتعويض المقطوع

خلال الفترة التي يكون فيها العامل غير قادر على العمل، تدفع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للعامل 80% من أجره الشهري للشهر الأول بعد الإصابة. وبعد الشهر الأول تتم زيادة المبلغ إلى 100% من الراتب الشهري إلى أن يتمكن العامل من العمل مرة أخرى، أو لمدة سنة واحدة كحد أقصى. لا يجوز أن يقل التعويض الشهري عن الحد الأدنى للأجور أو الأجر الشهري الفعلي للشخص المصاب. وإذا استمرت إعاقة العامل بعد انقضاء سنة، تطلب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تقريراً طبياً لتقييم مستوى إعاقة العامل.

92 المادة 10 من قانون التأمينات الاجتماعية.

93 المادة 4 من قانون التأمينات الاجتماعية.

94 المادة 25 من قانون التأمينات الاجتماعية.

95 على سبيل المثال، يتم تقدير فقدان القدرة على استخدام الذراع حتى الكتف على أنه إعاقة بنسبة 80%، بينما يتم تقييم عدم القدرة على استخدام الساق أسفل الركبة على أنه إعاقة بنسبة 55%. وإذا كان أي جزء من الجسم غير قادر على أداء عمله بالكامل، فإن هذا الجزء يعتبر عجزاً كاملاً.

96 المادة 85 من قانون التأمينات الاجتماعية.

97 المادة 86 من قانون التأمينات الاجتماعية.

98 المادة 87 من قانون التأمينات الاجتماعية.

99 المادة 87 من قانون التأمينات الاجتماعية.

ينقسم التعويض عن إصابات العمل إلى فئات مختلفة:

العجز الكامل. إذا أدت الإصابة إلى عجز دائم كامل يتجاوز 80% من قدرة الشخص المؤمن عليه على العمل، يحصل العامل المصاب على معاش عجز بنسبة 75% من متوسط أجره الشهري عن السنة السابقة للإعاقة.¹⁰⁰

العجز الجزئي الدائم بنسبة 35% أو أكثر. إذا نتج عن الإصابة عجز جزئي دائم بنسبة 35% أو أكثر من قدرة العامل على العمل، يحق له الحصول على معاش مساوٍ لمعاش العجز مضروباً في النسبة المئوية لإعاقته. فإذا كانت نسبة العجز 40% مثلاً، يستحق العامل الحصول على 40% من معاش العجز.¹⁰¹

العجز الجزئي الدائم بنسبة 35% أو أقل. إذا أدت الإصابة إلى عجز جزئي دائم بنسبة 35% أو أقل، يحق للشخص المصاب الحصول على تعويض مقطوع يعادل نسبته العجز مضروباً في مجموع معاش العجز لمدة خمس سنوات ونصف.¹⁰²

يستمر الشخص الحاصل على معاش العجز بتلقي ذلك المعاش حتى سن التقاعد، وعندها ينتقل إلى معاش التقاعد. يمكن أيضاً أن تؤخذ إصابات العمل السابقة في الاعتبار عند حساب التعويض عن الإصابة الجديدة. وتُدفع بعض الفوائد أيضاً في الحالات التي يتعافى فيها العامل من إصابة أو حالة سابقة لكن يعاني من انتكاسة لاحقاً.

ثمة فئات خاصة من التعويضات للمتدربين بأجر أو بدون أجر، إذ يحصل المتدربون المأجورون أو غير مدفوعي الأجر الذين يعانون من عجز كامل على معاش تقاعدي محسوب بالحد الأدنى العام للأجور. وإذا أدت الإصابة إلى الوفاة، يُدفع معاش الوفاة للورثة المستحقين بمعدل الحد الأدنى للأجور. ويحق للمتدربين المأجورين أو غير المأجورين الذين يعانون من إصابات تؤدي إلى عجز جزئي دائم يزيد على 50% الحصول على معاش شهري يعادل معاش العجز المحسوب على أساس الحد الأدنى العام للأجور.¹⁰³ تعفى مدفوعات التعويضات والمعاشات التقاعدية من الرسوم والضرائب،¹⁰⁴ ولا يجوز لصاحب العمل أن يحجز منها أي تعويض أو مستحقات له، باستثناء النفقة أو الديون المستحقة لصاحب العمل.¹⁰⁵

5-3-7 دعاوى المطالبة بتعويض إصابة عمل

يجب رفع دعوى التعويض في غضون خمس سنوات من تاريخ الحادث أو الوفاة. كما يجب رفع دعاوى الطعن في اكتمال العلاج في غضون خمس سنوات من الإخطار.¹⁰⁶ وتعفى الدعاوى القضائية التي يرفعها العمال فيما يتعلق بإصابات العمل من جميع رسوم المحكمة على جميع مستويات التقاضي. وتعجل المحاكم أيضاً بقضايا إصابات العمل.

6-3-7 إنهاء التعويض ومعاش العجز

يمكن أيضاً إيقاف التعويضات إذا انخفض مستوى الإعاقة أو لم يعد العلاج الطبي ضرورياً. ويحق للعاملين أن يطلبوا من مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل ذات الصلة إعادة النظر في أي قرار بإنهاء في غضون 15 يوماً من تاريخ إخطارهم به.¹⁰⁷ إذا كان العامل لا يوافق على التقييم النهائي لمستوى إعاقته من قبل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، يحق له إحالة الملف إلى لجنة الفحص الطبي.¹⁰⁸

لا يمكن لأي من صاحب العمل أو العامل الطعن في قيمة المعاش التقاعدي بعد انقضاء أكثر من سنة على تاريخ إخطاره بالقرار النهائي المتعلق بذلك المعاش.¹⁰⁹

100	المادة 29 من قانون التأمينات الاجتماعية.
101	المادة 28 من قانون التأمينات الاجتماعية.
102	المادة 31 من قانون التأمينات الاجتماعية.
103	المادة 54 من قانون التأمينات الاجتماعية.
104	المادة 102 من قانون التأمينات الاجتماعية.
105	المادة 99 من قانون التأمينات الاجتماعية.
106	المادة 100 من قانون التأمينات الاجتماعية.
107	المادة 52 من قانون التأمينات الاجتماعية.
108	المادة 43 من قانون التأمينات الاجتماعية.
109	المادة 95(أ) من قانون التأمينات الاجتماعية.

يُدفع معاش الوفاة إلى الورثة عند وفاة العامل. ويستحق الورثة معاش الوفاة إذا حدثت الوفاة أثناء خدمة المؤمن عليه أو خلال 6 أشهر من تاريخ انتهاء الخدمة، شريطة ألا يكون العجز أو الوفاة ناجمين عن إصابة عمل وألا يزيد عمر المؤمن عليه عن 65 عاما وقت تأكيد العجز أو حدوث الوفاة.¹¹⁰

تدفع المعاشات للورثة وفقا لحصر الإرث المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية.¹¹¹ حيث يُدفع معاش الوفاة للمستحقين في الحالات التالية وللمدد الزمنية التالية:

◀ مدى الحياة للأرملة ما لم تتزوج مرة أخرى أو تحصل على عمل،

◀ مدى الحياة للأرمل ما لم يكن يعمل،

◀ مدى الحياة للأخوات والبنات ما لم يكن متزوجات أو يعملن،

◀ حتى سن 21 عاما للأبناء والإخوة ما لم يكونوا متزوجين أو يعملون،

◀ مدى الحياة للوالدين ما لم يكونا يعملان،

◀ في الحالات التالية:

◀ حتى سن 26 عاما إذا كان المستفيد طالبا في جامعة أو معهد،

◀ بشكل مستمر إذا كان المستفيد يعاني من إعاقة شديدة تجعله غير قادر على العمل، شريطة أن يقدم دليلا طبيا على الإعاقة، إلى أن يتعافى من إعاقته،

◀ يحق للبنات بأثر رجعي الحصول على المعاش التقاعدي من تاريخ وفاة والدهن إذا كن مطلقات أو أصبحن أرملات في غضون 10 سنوات من زواجهن.

في حالة اختفاء عامل مؤمن عليه، يحصل من يعيلهم على معاش يعادل معاش الوفاة إلى أن يتم العثور عليه. وإذا لم يتم العثور على المفقود بعد أربع سنوات ونصف من تاريخ اختفائه، يُعلّق المعاش ما لم يعلن رسميا عن وفاته.

يقدم معاش الوفاة الفوائد التالية:

◀ تعويض وفاة لتغطية نفقات الجنازة. ويكون ذلك إما مبلغا يعادل أجر المؤمن عليه لمدة ثلاثة أشهر، أو معاش التقاعد لمدة ثلاثة أشهر، أو ثلاثة أضعاف الحد الأدنى لمستوى الراتب، أيهما أعلى.¹¹² وفي حالة الوفاة المرتبطة بالعمل، يعادل التعويض راتب أربعة أشهر.

110 المادة 62 من قانون التأمينات الاجتماعية.
111 المادة 88 من قانون التأمينات الاجتماعية.
112 المادة 89 من قانون التأمينات الاجتماعية.

للوفاء المرتبطة بالعمل:

◀ يحتسب المعاش على أساس 75% من متوسط أجر المؤمن عليه خلال السنة الأخيرة من الخدمة.

للوفاء غير المرتبطة بالعمل:

◀ يحسب معاش الوفاة على أساس متوسط أجر العامل المتوفى خلال السنة الأخيرة من خدمته. (40% من الأجر المرجعي بالإضافة إلى 2% إضافية تضاف عن كل سنة خدمة).

7 5 بدلات مقطوعة أخرى

ينص نظام التأمينات الاجتماعية أيضاً على أنواع أخرى من البدلات والاستحقاقات. إذا دفع الموظف اشتراكات لأكثر من 360 شهراً (30 عاماً)، يصبح مؤهلاً للحصول على بدل مقطوع يساوي أجر شهر واحد عن كل سنة يخدمها بعد 30 عاماً حتى خمس سنوات.

إذا ترك الموظف عمله قبل بلوغه سن 60 عاماً، يحق له دفع مبلغ مقطوع في الحالة التالية:

◀ إذا تركت موظفة وظيفتها بسبب الزواج أو الولادة في غضون ستة أشهر من الزواج أو الولادة، تكون مؤهلة للحصول على مبلغ مقطوع قدره 15% من متوسط دخلها عن السنتين الأخيرتين من الخدمة عن كل سنة من سنوات الخدمة.

◀ إذا لم يعد الشخص مشمولاً بقانون التأمينات الاجتماعية لأي سبب من الأسباب (مثل الاستقالة من العمل أو السفر إلى الخارج) وكان قد دفع أكثر من 240 شهراً (20 عاماً) من الاشتراكات، فإنه يحق له الحصول على مبلغ مقطوع من:

◀ 11% من الاشتراكات المدفوعة إذا كانت أقل من 60 اشتراك شهري.

◀ 13% من الاشتراكات الشهرية المدفوعة إذا كان ما بين 60-120 اشتراك شهري.

◀ 15% من الاشتراكات الشهرية المدفوعة إذا كان ما بين 120-240 اشتراك شهري.¹¹³

يحق للعامل أيضاً الحصول على مبلغ مقطوع مقابل الاشتراكات المقدمة إذا كان ينوي الإقامة خارج سورية.





بائع فواكه (تصوير: طارق مناديلي / NRC)

8 | ساعات العمل



1 8 ساعات العمل

يوم العمل هو ثماني ساعات في اليوم وثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع.¹¹⁴ يجب جدولة ساعات العمل واستراحات الراحة بحيث لا يقضي الموظف أكثر من عشر ساعات يومياً في مكان العمل.¹¹⁵ يمكن زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات يومياً لبعض فئات العمال أو بعض فئات الصناعات والأنشطة. وبدلاً من ذلك، يمكن تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات يومياً لبعض فئات العمال أو بعض الصناعات والأنشطة الضارة.¹¹⁷ وتحدد ساعات العمل للعمال الزراعيين بثمانية ساعات يومياً وثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع. يجوز بقرار من الوزير زيادة ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة واحدة أثناء حصاد المحصول في الأعمال الخفيفة وتخفيضها بمقدار ساعة واحدة للأعمال الخطرة.¹¹⁸

يجب أن تشمل ساعات العمل وجبة واحدة أو عدة وجبات واستراحات راحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة في اليوم. ويجب جدولة هذه الاستراحات بحيث لا يعمل الموظفون أكثر من خمس ساعات متتالية.¹¹⁹ إلا أنه يجوز للوزير إعفاء الأعمال التي تتطلب عدم الانقطاع لأسباب فنية أو تشغيلية.¹²⁰

أسبوع العمل هو ستة أيام. ويجب جدولة العمل بطريقة تجعل كل موظف يحصل على يوم عطلة واحد لا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية في الأسبوع بأجر كامل، بعد ستة أيام متتالية على الأكثر.¹²¹ عند الضرورة، يمكن أن يطلب صاحب العمل من الموظفين العمل في يوم العطلة الأسبوعية. وفي تلك الحالة، يحصل الموظف على ضعف الأجر اليومي بالإضافة إلى يوم عطلة آخر خلال الأسبوع التالي.¹²² عندما يعمل الموظف في أيام العطل الرسمية، يحق له ضعف أجره اليومي.¹²³ في المناطق النائية والأنشطة التي تتطلب عملاً دون انقطاع لأسباب متصلة في طبيعة العمل أو لأسباب تشغيلية، يمكن تجميع أيام الإجازة الأسبوعية المستحقة للموظف على مدى ثمانية أسابيع كحد أقصى، بالإضافة إلى وقت التنقل إلى مكان العمل.¹²⁴

المادة 106 من قانون العمل.	114
المادة 106 من قانون العمل.	115
يدرج القرار رقم 9 لعام 2010 الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الصناعات الضارة التي يمكن فيها تخفيض ساعات العمل إلى 7 ساعات يومياً، مثل صناعة الصابون، وصناعة الزجاج، وما إلى ذلك.	116
المادة 107 من قانون العمل.	117
المادة 42 من القانون رقم 56 لعام 2004 المعدّل لقانون التأمينات الاجتماعية.	118
المادة 108 من قانون العمل.	119
قرار رقم (9) لعام 2010 الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل يتضمن قائمة بالأنشطة الضارة التي يمكن فيها تخفيض ساعات العمل، مثل أنواع معينة من الصناعات.	120
المادة 109(أ) من قانون العمل.	121
المادة 109(ب) من قانون العمل.	122
المادة 109(ج) من قانون العمل.	123
المادة 109(د) من قانون العمل.	124

هناك حالات يمكن فيها زيادة عدد الساعات في اليوم¹²⁵ وحالات أخرى لا ينطبق فيها الحد الأقصى للساعات، مثل الحالات التي يكون فيها الموظف مكلفاً بالتعامل مع عبء عمل ثقيل بشكل غير عادي أو حيث يهدف العمل إلى منع وقوع حادث خطير أو خسارة كبيرة.¹²⁶ في مثل تلك الحالات التي يطلب فيها من الموظفين العمل لساعات إضافية فوق الحد اليومي أو في أيام العطل أو العطلات الرسمية، يجب أن يتقاضوا أجراً عن العمل الإضافي. ويجب على أرباب العمل أن يدفعوا للموظفين مقابل ساعات العمل الإضافي بمعدل الأجر العادي في الساعة بالإضافة إلى تكملة بنسبة 25% للعمل النهاري وتكملة بنسبة 50% للعمل الليلي، ويتضاعف هذا الأجر في حالة ساعات العمل الإضافي خلال العطلات الرسمية. يعرّف العمل الليلي بأنه العمل المنجز بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.¹²⁷

9 | الإجازات المستحقة



1 9 الإجازة السنوية

بالإضافة إلى أيام العطل الرسمية، يحق للأشخاص الذين مضى على توظيفهم سنة واحدة على الأقل وحتى خمس سنوات الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 14 يوم عمل. وتزيد الإجازة السنوية إلى 21 يوم عمل للأفراد العاملين مضى على توظيفهم مدة تتراوح بين خمس وعشر سنوات. أما بالنسبة للذين مضى على توظيفهم أكثر من عشر سنوات أو الذين تزيد أعمارهم عن 50 عاماً، فيحق لهم الحصول على إجازة سنوية مدتها 30 يوم عمل. تحسب الإجازة السنوية للموظفين الذين مضى على توظيفهم مدة تقل عن سنة على أساس تناسبي.¹²⁸ كما يحق للأشخاص الذين يعملون في أعمال شاقة أو صعبة أو خطيرة أو ضارة أو في مناطق نائية الحصول على إجازة إضافية مدتها سبعة أيام.¹²⁹

ينبغي على أصحاب العمل السماح للعمال بأخذ ما لا يقل عن ستة أيام متتالية من الإجازة السنوية سنوياً. ويجوز لأصحاب العمل تحديد أي أيام إضافية بناء على متطلبات وظروف العمل.¹³⁰ يجب السماح للعمال بأخذ إجازتهم السنوية ما لم تكن هناك أسباب جديّة تتطلب تأجيل الإجازة. ويجوز لهم الاستفادة من تراكم الإجازة السنوية غير مستخدمة في السنة التالية بموافقة صاحب العمل.¹³¹ إذا لم يوافق صاحب العمل على الإجازة المستحقة، يحق للعامل الحصول على تعويض نقدي عن الإجازة غير المستخدمة.¹³² يجوز أن يقطع أصحاب العمل الإجازة السنوية لأسباب مهمة،¹³³ كما يجوز لهم إلغاء الإجازة السنوية أو خصم الأجر إذا كان الموظف يعمل لدى شخص آخر أثناء الإجازة.¹³⁴

2 9 الإجازة المرضية

يحق للموظفين المطالبة بإجازة مرضية ويحق لهم الحصول على إجازة مدفوعة الأجر بمعدل 70% من راتبهم لأول 90 يوماً و80% من راتبهم لمدة 90 يوماً التالية.¹³⁵ تستند الإجازة المرضية إلى شهادة طبية صادرة عن طبيب مفوض من صاحب العمل.

المادة 108 من قانون العمل.	125
المادة 111 من قانون العمل.	126
المادة 1 من قانون العمل.	127
المادة 155 من قانون العمل.	128
المادة 156 من قانون العمل. ويدرج القرار رقم (30) لعام 2011 الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والضمان الاجتماعي الوظائف التي تعتبر شاقة.	129
المادة 157 من قانون العمل.	130
المواد 157 و161 من قانون العمل.	131
المادة 161 من قانون العمل.	132
المادة 159 من قانون العمل.	133
المادة 162 من قانون العمل.	134
المادة 167 من قانون العمل.	135

تمنح المرأة العاملة إجازة أمومة بأجر كامل عن الفترة التالية:

120 يوماً بعد الطفل الأول.

90 يوماً بعد الطفل الثاني.

75 يوماً بعد الطفل الثالث.

ويحق لها أيضاً الحصول على إجازة أمومة إضافية لمدة شهر واحد بدون أجر.¹³⁶ ويمكن للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لأسباب تتعلق بالأمومة لمدة أقصاها ثلاث مرات طوال فترة عملها.¹³⁷ كما يجوز للموظفات اللاتي يعملن في شركة يعمل فيها أكثر من 15 موظف طلب إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عن سنة واحدة لرعاية أطفالهن، ويحتفظن بالحق في العودة إلى العمل عند انتهاء تلك الإجازة.¹³⁸

يمكن أخذ إجازة الأمومة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل. وبموجب قانون العلاقات الزراعية، يحق للعاملة التي أمضت ستة أشهر متواصلة في العمل لدى صاحب عمل الحصول على إجازة أمومة مدتها 75 يوماً بنسبة 80% من الأجر الكامل.¹³⁹ ويجوز لها طلب إجازة أمومة إضافية لمدة شهر واحد بدون أجر.¹⁴⁰

تمنح العاملة المرضعة إجازة مدتها ساعة واحدة يومياً، إلى أن يبلغ مولودها الجديد سنتين.¹⁴¹ وتعتبر فترات الرضاعة تلك جزءاً من ساعات العمل العادية.

9 4 الإجازة الشخصية الخاصة والإجازة بدون أجر وإجازة الدراسة

يحق للموظفين طلب إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً متتالياً في السنة.¹⁴² الإجازة الطارئة متاحة لأسباب عاجلة ووجيهة ويتم خصمها من الإجازة السنوية. وإذا استنفدت الإجازة السنوية، يجوز للموظفين الحصول على إجازة بدون أجر.¹⁴³

يحق للموظفين الحصول على إجازة حج لمرة واحدة مدفوعة الأجر،¹⁴⁴ وإجازة زواج مدفوعة الأجر،¹⁴⁵ وإجازة جداد أو وفاة مدفوعة الأجر.¹⁴⁶

كما يجوز لأصحاب العمل أن يرسلوا العمال في إجازات تدريبية أو تعليمية ذات صلة بالعمل، وتعتبر إجازة مدفوعة الأجر.¹⁴⁷

المادة 121 من قانون العمل. 136

انظر فقرة إجازة الأمومة لمزيد من التفاصيل عن الإجازات غير مدفوعة الأجر. 137

المادة 12 من القانون رقم 17 لعام 2010 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية. 138

المادة 21 من القانون رقم 56 لعام 2004 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية. 139

المادة 21 من القانون رقم 56 لعام 2004 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية. 140

المادة 123 من قانون العمل. 141

المادة 172 من قانون العمل. 142

المادة 165 من قانون العمل. 143

المادة 173 من قانون العمل. 144

المادة 174 من قانون العمل. 145

المادة 175 من قانون العمل. 146

المادة 169 من قانون العمل. 147

يحق للعمال الحصول على إجازة بأجر كامل في أيام **العطل الرسمية**،¹⁴⁸ ولكن يحق لأصحاب العمل أن يطلبوا من موظفيهم العمل في مثل تلك الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك. وفي مثل تلك الحالات، يحق للعمال ضعف الأجر اليومي.¹⁴⁹ كما يحق للعمال الحصول على ثلاثة عشر يوماً من أيام العطل الرسمية في السنة على النحو المنصوص عليه في التوجيه الوزاري. إذا صادفت العطلات الرسمية يوم العطلة الأسبوعية، فيحصل العمال على يوم بديل.¹⁵⁰

10 | الضرائب

تتراوح ضريبة الدخل في سوريا بين 5% و22% ويتم فرضها بمعدلات تصاعدية اعتماداً على مستوى الراتب. أول 15,000 ليرة سورية معفاة من الضرائب.¹⁵¹

القرار الوزاري رقم 2/16 الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.	148
المادة 166 من قانون العمل.	149
المادة 166 من قانون العمل.	150
Deloitte, International Tax, Syria Highlights, Deloitte International Tax Syria	151





11 | الإجراءات التأديبية

يجب على الشركات التي لديها أكثر من خمسة عشر عاملاً تطوير لوائحها الداخلية الخاصة التي يجب أن تكون متسقة مع قانون العمل. وتشمل هذه اللوائح التشريعات المتعلقة بظروف العمل، والإجازات والعطل الرسمية، والترقيات والمكافآت، والزيادات في الأجور والعلاوات، ومسؤوليات صاحب العمل والموظف.¹⁵²

يجب عرض اللوائح الداخلية في مكان بارز في مكان العمل. ويجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أيضاً أن تصدر لوائح داخلية موحدة وقائمة عقوبات للاسترشاد بها. ويمكن فرض عقوبات على العمال لخرقهم التزامات مكان العمل. وقد تشمل تلك العقوبات التحذيرات الشفوية أو الكتابية، أو الاقتطاعات من الأجور حتى حدود معينة، أو تأجيل أو إلغاء العلاوة، أو الفصل.¹⁵³

لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة لكل مخالفة على العمال.¹⁵⁴ ولا يمكن لصاحب العمل فرض عقوبة على الموظف بعد 15 يوماً من تاريخ الانتهاك أو بعد 30 يوماً من نهاية أي تحقيق.¹⁵⁵ يمكن زيادة العقوبات إذا عاود الموظف المخالفة في غضون ستة أشهر.¹⁵⁶

في الحالات التي يتهم فيها العامل بارتكاب انتهاك، يجب أن تتاح له الإجراءات القانونية الواجبة والمحاكمة العادلة.¹⁵⁷ ويجب إبلاغه بالتهم الموجهة إليه وبدء التحقيق في غضون 15 يوماً. كما يجب على صاحب العمل الاستماع إلى العامل وأي شهود آخرين وتسجيل ذلك في ملف العامل. ويجوز أن يمثل العامل ممثل نقابي. أثناء التحقيق قد يتم إيقاف العامل عن العمل.¹⁵⁸

قد يتم أيضاً إيقاف العامل عن العمل إذا اتهم بارتكاب جريمة أو مخالفة في العمل. ومع ذلك، إذا ثبتت براءته أو عدم مسؤوليته، فيجب إعادته إلى عمله. إذا تم توجيه الاتهام من قبل صاحب العمل، يحق للعامل الحصول على تعويض.¹⁵⁹

يطلب من العمال دفع تعويض عن فقدان أو تدمير المواد أو الآلات أو المواد الخام المملوكة لصاحب العمل أو الموجودة في حوزتهم إذا تسببوا هم في الضرر.¹⁶⁰ ويجوز لصاحب العمل إجراء تحقيق في الضرر وخصم مبلغ التعويض عن الضرر من راتب العامل. كما يجوز للعامل تقديم شكوى للطعن في ذلك.¹⁶¹

المادة 90 من قانون العمل.	152
المادة 98 من قانون العمل.	153
المادة 98 من قانون العمل.	154
المادة 99 من قانون العمل.	155
المادة 100 من قانون العمل.	156
المادة 105 من قانون العمل.	157
المادة 101 من قانون العمل.	158
المادة 88 من قانون العمل.	159
المادة 105 من قانون العمل.	160
المادة 105 من قانون العمل.	161



صنع الحلويات (تصوير: طارق مناديلي / NRC)

12 | الفصل وإنهاء العمل



12 | 1 إنهاء العقود

تعتمد القواعد المتعلقة بإنهاء العقود على ما إذا كان الموظف مرتبطاً بعقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة.

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد محدد المدة في أي وقت ولأي سبب من الأسباب، شريطة أن يدفع راتب الموظف للفترة المتبقية من العقد. أما إذا أنهى الموظف العقد، فيجب عليه تقديم إشعار كتابي قبل شهرين من الإنهاء أو دفع تعويض الموظف الذي يصل إلى ضعف الراتب لفترة الإشعار أو الفترة المتبقية.¹⁶²

يجوز لصاحب العمل أو للموظف إنهاء عقد غير محدد المدة شريطة أن يقدم إشعاراً كتابياً قبل شهرين. إذا لم يقدم الشخص الذي ينهي العقد الإشعار اللازم، فيجب عليه دفع تعويض يعادل الأجور المتبقية بموجب العقد.¹⁶³ ولا تعتبر استقالة الموظف صحيحة إلا عندما يتم تسجيلها لدى مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل ذات الصلة. ويكون للموظف خيار سحب استقالته كتابة مرة واحدة فقط في غضون أسبوع واحد من إبلاغه بأن صاحب العمل قد قبلها، ومن ثم استعادة وضعه الوظيفي.¹⁶⁴

إذا تم إنهاء العقد من قبل صاحب العمل، فيجب تزويد الموظف بيوم عطلة واحد في الأسبوع خلال فترة الإشعار لأغراض البحث عن عمل.¹⁶⁵ ويجوز لأصحاب العمل أن يطلبوا من العمال عدم حضور العمل خلال فترة الإشعار.¹⁶⁶

خلال أزمة وباء كوفيد-19، أعلنت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أنها لن تسجل أي استقالات من قبل الموظفين، كما تم إصدار أوامر لأصحاب العمل بمواصلة دفع الرواتب واشتراكات التأمينات الاجتماعية للموظفين.

المادة 53 من قانون العمل.	162
المادة 56 من قانون العمل.	163
المادة 61 من قانون العمل.	164
المادة 59 من قانون العمل.	165
المادة 60 من قانون العمل.	166

يمكن للموظفين ترك العمل دون أي فترة إشعار إذا:

- ◀ قام صاحب العمل أو من ينوب عنه بتضليل الموظف بشأن شروط وأحكام العمل،
- ◀ لم يفي صاحب العمل بالتزاماته تجاه الموظف، مثل عدم دفع الأجور،
- ◀ ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه فعلا غير أخلاقي تجاه الموظف أو أي من أفراد أسرته،
- ◀ إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة أو صحة الموظف، شريطة أن يكون صاحب العمل على علم بهذا الخطر ولم يتخذ الإجراء اللازم في الوقت المناسب،
- ◀ إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على الموظف.¹⁶⁷

في مثل تلك الحالات، يمكن للموظف رفع دعوى فصل تعسفي.¹⁶⁸ ويجوز للموظفين أيضا إنهاء عملهم إذا تم استدعاؤهم للخدمة العسكرية، بما في ذلك واجبات الاحتياط.¹⁶⁹

يمكن إنهاء عقود العمل بشكل قانوني للأسباب التالية دون دفع أي تعويض:

- ◀ إذا ارتكب الموظف فعلا غير مشروع.
- ◀ إذا اتفق كل من صاحب العمل والموظف كتابة على إنهاء العمل.
- ◀ إذا بلغ الموظف 60 عاما من العمر.¹⁷⁰
- ◀ في حالة وفاة الموظف.
- ◀ إذا أصيب الموظف بعجز كلي.
- ◀ إذا أصيب الموظف بمرض يسبب غيابا سنويا لا يقل عن 180 يوما متتاليا أو أكثر من 200 يوم متقطع في سنة تعاقدية واحدة.
- ◀ في حال قوة القاهرة لا يمكن التخفيف منها.¹⁷¹

يجب تقديم التقارير الطبية في حالة إنهاء العقد بسبب العجز.¹⁷² ولا يمكن إنهاء العقد إلا على أساس العجز الكلي، وليس العجز الجزئي إذا كان من الممكن تعيين الموظف في منصب مختلف يناسب قدراته المنخفضة.

يجوز أيضا إنهاء العقود على أساس سوء السلوك، أي عندما يقوم الموظف بما يلي:

- 167 المادة 66 من قانون العمل.
- 168 المادة 66 من قانون العمل.
- 169 المادة 68 من قانون العمل.
- 170 إلا أن العقود محددة المدة يمكن أن يستمر فيها العمل بعد ذلك السن.
- 171 المادة 62 من قانون العمل.
- 172 المادة 62 من قانون العمل.

- ◀ يرتكب عملية احتيال، مثل انتحال شخصية شخص آخر أو تقديم شهادات أو توصيات كاذبة. ويجب إثبات ذلك بقرار نهائي من المحكمة.
- ◀ يرتكب خطأ يؤدي إلى خسارة مادية كبيرة لصاحب العمل، شريطة أن يبلغ صاحب العمل السلطات المختصة بالحادث في غضون 48 ساعة من علمه بوقوعه.
- ◀ لا يتبع تعليمات السلامة المعمول بها في مكان العمل على الرغم من توجيه تحذيرين خطيين له. يجب أن تكون هذه التعليمات مكتوبة وأن توضع في مكان واضح.
- ◀ التغيب عن العمل دون سبب وجيه لأكثر من 20 يوماً متقطعاً أو أكثر من 10 أيام متتالية في السنة. يجب على صاحب العمل إرسال إنذار خطي للموظف بعد عشرة أيام غياب لأول مرة وبعد خمسة أيام من الغياب للمرة الثانية.
- ◀ فشل في الوفاء بالتزاماته الأساسية بموجب عقد العمل أو اللوائح الداخلية للشركة.
- ◀ أفصح عن الأسرار المهنية.
- ◀ أدين بجريمة أو مخالفة للآداب العامة والآداب العامة.
- ◀ وجد تحت تأثير الكحول أو المخدرات، خلال ساعات العمل.
- ◀ الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المباشر، أو الاعتداء الخطير على أي من رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.¹⁷³

في مثل تلك الحالات، يقع عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل لإثبات سوء سلوك الموظف. يمكن لصاحب العمل استخدام جميع الطرق القانونية لإثبات الحقائق.¹⁷⁴ ويمكن أن يشمل ذلك إفادات الشهود، والسجلات الإلكترونية، والتقارير عن الأضرار التي لحقت بالمعدات، وما إلى ذلك. إلا أنه لا يمكن فصل الموظفين للأسباب التالية:

- ◀ إذا قام الموظف بأداء أنشطة نقابية أو تنظيمها أو المشاركة فيها.
- ◀ إذا شارك الموظف في أنشطة انتخابية.
- ◀ إذا قدم الموظف شكوى أو شارك في إجراءات قانونية ضد صاحب العمل لانتهاكه القوانين وأنظمة العمل والتشريعات.
- ◀ بسبب العرق أو اللون أو نوع الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤولية الأسرية أو الحمل أو الدين أو المعتقد أو الرأي السياسي أو الجنسية أو النسب أو اللباس أو نمط اللباس بما يتوافق مع الحرية الشخصية.¹⁷⁵

يعتبر الفصل في تلك الحالات **فصلاً تعسفياً**. ويجوز للمحكمة أن تأمر بإعادة الموظف إلى وظيفته، أو أن تأمر بدفع تعويض إذا لم يكن ذلك عملياً أو ممكناً أو مناسباً.¹⁷⁶ وتشمل ظروف **الفصل التعسفي** الحالات التالية:

- ◀ أن ينهي صاحب العمل عقد العمل دون أن يستطيع إثبات أن الموظف ارتكب فعلاً غير مشروع.¹⁷⁷
- ◀ أن يرتكب صاحب العمل فعلاً غير مشروع، بما في ذلك الأفعال المذكورة أعلاه. في مثل هذه الحالات، يجوز للموظف إنهاء عقد عمله دون إشعار.¹⁷⁸

المادة 64 من قانون العمل.	173
المادة 62 من قانون العمل.	174
المادة 67 من قانون العمل.	175
المادة 67 من قانون العمل.	176
المادة 65 من قانون العمل.	177
المادة 66 من قانون العمل.	178

إذا كان الموظف مشمولاً بالتأمينات الاجتماعية، سيحصل على تعويض بناء على راتبه الشهري الأخير مضروباً في عدد سنوات خدمته. أما إذا لم يكن مشمولاً في التأمينات الاجتماعية، يحق له الحصول على مكافأة نهاية الخدمة التي تبلغ مرتب شهر واحد على أساس آخر راتب شهري تقاضاه الموظف عن كل سنة من سنوات الخدمة، أو على أساس تناسبي إذا استمر العمل لمدة تقل عن سنة واحدة.¹⁷⁹

يجب دفع الأجور المتبقية للموظفين في غضون سبعة أيام من إنهاء العقد. وإذا أنهى الموظف عمله، يجب دفع أي أجور متبقية في غضون خمسة عشر يوماً.¹⁸⁰

13 | النزاعات في مكان العمل والاستئناف



تم إنشاء محاكم متخصصة بالعمل، أو محاكم عمالية، في كل محافظة لحل النزاعات بين الموظفين وأرباب العمل.¹⁸¹ كما تتوفر عمليات بديلة لتسوية النزاعات، وتكون إلزامية فقط في حالات النزاعات الجماعية. يجوز للموظفين أيضاً تقديم شكوى ضد صاحب العمل إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إذا لم يكن لدى صاحب العمل بطاقة تأمين أو لم يتم بتسجيل عماله في التأمينات الاجتماعية.

المحكمة العمالية هي المحكمة المختصة بحل جميع النزاعات التي تنشأ بين موظفي القطاع الخاص وأصحاب العمل.¹⁸² يجب تقديم المطالبات في أقرب محكمة أو المحكمة التي يقع فيها الفرع ذي الصلة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إذا كانت القضية تتعلق بقضية تأمين اجتماعي.¹⁸³ وتخضع قرارات المحكمة العمالية للاستئناف أمام محكمة الاستئناف في غضون خمسة عشر يوماً من تاريخ الإخطار. ولا يمكن استئناف قرارات محكمة الاستئناف مرة أخرى.¹⁸⁴

تعفى مطالبات العمال والشكاوى المقدمة بموجب قانون العمل من جميع الرسوم.¹⁸⁵ ويجب على المحاكم أن تعالج المسائل المتعلقة بمكان العمل بسرعة وأن تتخذ تدابير مؤقتة في مثل تلك الحالات.¹⁸⁶ إذ يمكن للتدابير المؤقتة أن تحمي حقوق العامل في الفترة الانتقالية إلى أن يتم الانتهاء من القضية. يجب أن يحتوي أي استئناف يقدم إلى المحكمة بشأن قضايا العمل على المعلومات التالية:

◀ اسم المحكمة

◀ اسم الطرفين (الموظف وصاحب العمل)

◀ بيان يبين وقائع القضية

◀ الأساس القانوني للمطالبة (الفصل التعسفي، الأجور غير المدفوعة، ظروف العمل غير الآمنة)

◀ البيانات والأدلة لدعم قضية المدعي

◀ توقيع المدعي أو الوكيل المفوض، مثل المحامي

179 المادة 63 من قانون العمل.

180 المادة 79 من قانون العمل.

181 المادة 205 من قانون العمل.

182 هي محكمة من الدرجة الأولى أنشئت في كل محافظة بموجب المرسوم رقم 64 لعام 2013، وتتألف من رئيس قضاة يعينه وزير العدل وممثل عن العمال يسميه الاتحاد العام لنقابات العمال وممثل عن أصحاب العمل يسميه وزير العدل.

183 المادة 84 من قانون أصول المحاكمات المدنية.

184 المادة 207 من قانون العمل.

185 المادة 8 من قانون العمل.

186 المادة 7 من قانون العمل.

عندما يتعلق نزاع ما بالفصل، يجب أولاً محاولة الوساطة عن طريق مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة. عندما يطالب العمال بالتأمينات الاجتماعية بما في ذلك التعويضات والمعاشات التقاعدية، تكون المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية هي المدعى عليه في القضية. كما يجوز للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رفع دعوى قضائية منفصلة ضد صاحب العمل للمطالبة بالتعويض ودفع اشتراكات التأمين الاجتماعي غير المدفوعة من قبل صاحب العمل.¹⁸⁷ ويُنظر لأول مرة في منازعات العمل الجماعية بين صاحب العمل أو مجموعة من أرباب العمل من جهة ونقابة أو عدة نقابات عمالية من جهة أخرى أمام هيئة تحكيم. ويجوز الطعن في قراراتها أمام محكمة النقض. يصبح قرار هيئة التحكيم ملزماً بعد تسجيله لدى مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة.

14 | فئات خاصة من العمال وإجراءات الحماية



14 | 1 صغار السن/القصر



1-1-14 السن الأدنى للتوظيف

الحد الأدنى لسن العمل هو 15 سنة أو عند الانتهاء من التعليم الأساسي (الصف التاسع)، أيهما أكبر.¹⁸⁸ ومع ذلك، لا توجد قيود عمرية على القاصرين الذين يعملون في الشركات العائلية تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم.¹⁸⁹ أرباب العمل ووكلائهم مسؤولون عن التحقق من أعمار القاصرين والحصول على موافقة خطية من والديهم.¹⁹⁰ أما بالنسبة للأنشطة الزراعية فيجب ألا يقل عمر العامل عن 18 عاماً باستثناء العمال الذين يقومون برعاية الماشية والأعمال الخفيفة، إذ يجب ألا يقل عمرهم عن 15 عاماً. تم تعريف العمل الذي لا يعتبر عملاً خفيفاً في قانون العلاقات الزراعية.¹⁹¹ ويحظر القانون الذي يحكم العمل الزراعي على وجه التحديد على القصر الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة دخول مكان العمل، أي المزرعة أو المنشآت الزراعية.¹⁹² يجب أن يتم توظيف القصر الذين تزيد أعمارهم عن 15 عاماً للعمل الزراعي من خلال عقود مع ولي أمر الطفل.¹⁹³ غير أن قانون العلاقات الزراعية لا ينطبق على الأشخاص العاملين في الأعمال العائلية، بما في ذلك الأعمال التجارية التي تستخدم الزوجة والزوج والأصول والأحفاد والإخوة والأخوات وأطفالهم والحمو.¹⁹⁴ وبعبارة أخرى، يمكن للأطفال العمل في الأعمال الزراعية العائلية. تتطلب بعض الوظائف أن يكون عمر الطفل 16 عاماً على الأقل للسماح له بالعمل.¹⁹⁵ وهي تشمل:

المعاهد التجارية،

المعاهد الإدارية التي يقوم فيها الموظفون بأعمال مكتبية،

توزيع الصحف وبيعها،

الفنادق والمطاعم والصالات الرياضية،

مندوبو مبيعات (لأنواع مختلفة من السلع)،

محلات بيع الزهور،

المؤسسات التي تقدم الرعاية للمرضى والمسنين والأيتام،

الأعمال الأخرى التي لا تؤثر على نمو القاصر ولا تضر بصحته أو أخلاقه.

187	القرار 1477 لعام 1970 قرار 1970/427، مرجع حمورابي: diligence No. 52481
188	تحدد المواد 3-1 من قانون التعليم الأساسي رقم 32 لعام 2002 عمر الطفل في فترة التعليم الأساسي. عادة ما يبلغ الطفل 15 عاماً عند الانتهاء من الصف التاسع.
189	المادة 118 من قانون العمل.
190	المواد 18-19 من قانون العلاقات الزراعية.
191	قانون العلاقات الزراعية. انظر القرار رقم 972 لعام 2006.
192	المادة 16 من قانون العلاقات الزراعية.
193	المادة 10 من قانون العلاقات الزراعية.
194	المادة 164(ج) من قانون العلاقات الزراعية.
195	المادة 8(ب) من تشريعات عمل القصر رقم 12 لعام 2010 (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل).

يحظر على القصر القيام بعمل يعرض صحتهم أو سلامتهم للخطر جسدياً أو نفسياً أو عاطفياً.¹⁹⁶ كما لا يُسمح للقاصرين بحمل أو سحب أو دفع أوزان تتجاوز الحدود القصوى المنصوص عليها في القانون.¹⁹⁷ ويحظر قانون حقوق الطفل كذلك الاستغلال الاقتصادي لأي طفل أو جعله يؤدي أي عمل يُحتمل أن يكون خطراً أو أن يعيق تعليم الطفل أو يضر بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو الأخلاقي أو الاجتماعي.¹⁹⁸

وتقدم لوائح عمل القصر قائمة مفصلة بالصناعات التي يحظر على القصر العمل فيها.¹⁹⁹ وهي تشمل الأعمال تحت الأرض، والمناجم أو المحاجر، والصناعات الاستخراجية، والأفران، والصناعات المعرضة للإشعاع الضار، ومصانع الغاز، ومحطات الوقود، ومحطات توليد الطاقة، والمسالخ، وتبييض الأقمشة وصبغها، والعمل الذي ينطوي على آلات الضغط العالي، والمختبرات الطبية والكيميائية، والطلاء، وجمع القمامة، والقيادة، والمراحيض العامة، وأعمال الغابات والأخشاب، والعمل على ارتفاعات، وتصنيع المتفجرات والإسمنت والقصدير والزجاج والبطاريات والمطاط والغراء والسكر والصابون والأسمدة والمبيدات الحشرية والصناعات الكيميائية والزيتية والدباغة والتبغ والمشروبات الكحولية والحدادة والكهرباء واللحام.²⁰⁰

وعلى العكس من ذلك، يمكن للقاصرين العمل في الحرف اليدوية والمهن التي لا تؤثر على نموهم البدني والعاطفي والنفسي.²⁰¹ كما يمكن للقاصرين الذين تزيد أعمارهم عن 16 عاماً العمل في مجالات معينة (انظر الحد الأدنى لسن العمل) بالإضافة إلى أعمال عامة أكثر لا تؤثر على نمو الأطفال وصحتهم ومعنوياتهم وأخلاقهم.²⁰²

3-1-14 ضوابط على القصر في سن العمل

لكي يقوم صاحب العمل بتوظيف قاصر، يجب أن يكون لديه إخراج قيد مدني للقاصر، وشهادة تشير إلى أن القاصر يتمتع بصحة جيدة وقادر على العمل، وموافقة خطية من ولي أمر القاصر.²⁰³ كما يجب على صاحب العمل إعداد ملف خاص يتضمن المستندات المذكورة أعلاه وكذلك مكان الإقامة ونوع العمل وتاريخ التوظيف والأجور والإجازات وساعات العمل وفترات الراحة. ويجب على أصحاب العمل تسجيل الأطفال في سن العمل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في المحافظة.²⁰⁴

يجب ألا تتجاوز ساعات العمل للقاصرين 36 ساعة في الأسبوع، ويوم الراحة الأسبوعية إلزامي. كما يُحظر العمل الإضافي على القاصرين، ولا يسمح لهم بالبقاء في مكان العمل بعد ساعات العمل المحددة. تقتصر ساعات العمل على ست ساعات يومياً بما في ذلك ساعة استراحة واحدة على الأقل للطعام أو الراحة. يُحظر على القصر أيضاً العمل في نوبات ليلية ويحق لهم الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً في السنة.²⁰⁵

يُفرض على أصحاب العمل الذين يخالفون الأحكام المتعلقة بتشغيل القاصرين غرامات تتراوح بين 25,000 ليرة سورية و50,000 ليرة سورية.²⁰⁶ ويجب على أرباب العمل توفير الحماية الأخلاقية لموظفيهم، ولا سيما القصر والنساء،²⁰⁷ ولا يجوز توظيف القاصر إلا بموافقة ولي أمره أو من يراه.²⁰⁸ تتولى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل مسؤولية إصدار اللوائح والأحكام والشروط والمعايير المتعلقة بظروف عمل القصر، والأنشطة والمهن والحرف المحظورة في مختلف الأعمار.²⁰⁹

196	المادة 2 من تشريعات عمل القصر رقم 12 لعام 2010 (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل).
197	المادة 7(أ) من تشريعات عمل القصر رقم 12 لعام 2010 (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل). على سبيل المثال، الحد الأقصى للأوزان التي يمكن حملها هي: 7 كغ (للإناث)؛ 10 كغ (للذكور) في حين أن الحد الأقصى للوزن الذي يمكن سحبه على قضبان هو 150 كغ (للإناث) و300 كغ (للذكور). يحظر على القصر أيضاً دفع الأوزان على عربات ذات عجلة واحدة أو عجلتين.
198	المادة 36 من قانون حقوق الطفل رقم 21 لعام 2021.
199	المواد 2 و5 و6 و8 من تشريعات عمل القصر رقم 12 لعام 2010 (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل).
200	المواد 2 و5 و6 و8 من تشريعات عمل القصر رقم 12 لعام 2010 (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل).
201	المواد 8(أ) من تشريعات عمل القصر رقم 12 لعام 2010 (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل).
202	المواد 8(ب) من تشريعات عمل القصر رقم 12 لعام 2010 (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل).
203	المادة 116 من قانون العمل.
204	المادة 36 من قانون حقوق الطفل رقم 21 لعام 2021.
205	المادة 117 من قانون العمل.
206	المادة 264 من قانون العمل.
207	المادة 15 من قانون العلاقات الزراعية.
208	المادة 17 من قانون العلاقات الزراعية.
209	المادة 113 من قانون العمل.



1-2-14 إجراءات حماية تتعلق بظروف وقطاعات العمل

تتمتع النساء بظروف عمل مساوية للرجال في قانون العمل دون أي تمييز.²¹⁰ وينص القانون أيضا على الحق في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي بين الرجل والمرأة.²¹¹ وتتمتع المرأة أيضا ببعض الحقوق والاستحقاقات والحماية بموجب القانون فيما يتعلق بظروف العمل والحمل ورعاية الطفل.

ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل مخولة بإصدار توجيهات فيما يتعلق بعمل المرأة ليلا وفيما يتعلق بالأنشطة الأخرى الضارة و«غير الأخلاقية» وغيرها من الأنشطة المحظورة على المرأة.²¹² فعلى سبيل المثال، يحظر على أرباب العمل توظيف نساء للعمل في صناعات وأعمال تجارية محددة يمكن أن تنطوي على تعرض ضار للمواد الخطرة.²¹³ ويحظر أيضا توظيف النساء في أعمال يمكن أن تضر بالنساء الحوامل و/أو الجنين والأمهات المرضعات و/أو المواليد الجدد.²¹⁴

يجب ألا تعمل المرأة في وظائف تتطلب العمل في نوبات ليلية²¹⁵ مع بعض الاستثناءات بما في ذلك:²¹⁶

المستشفيات والعيادات والصيدليات،

الإعلام

العمل الإداري والفني،

المحلات التجارية أو العمل لحسابها الخاص،

المسارح وقاعات الموسيقى،

شركات الطيران الخاصة ومكاتب السياحة،

مؤسسات الرعاية الاجتماعية،

الفنادق والمطاعم.

ويحظر توظيف النساء للعمل الليلي²¹⁷ أو الزراعي إلا في الحالات التالية:²¹⁸

حصاد المحاصيل في الصيف

فرز وتعبئة المنتجات الزراعية، ولكن ليس بين الساعة 9 مساءً و5 صباحاً

أعمال الطوارئ اللازمة لتجنب فقدان المواد/السلع القابلة للتلف.

210	المادة 75 من قانون العمل.
211	المادة 75 و119 من قانون العمل.
212	المادة 120 من قانون العمل.
213	المادة 4 من القرار 482 لعام 2017. انظر الملحق 2 للاطلاع على لائحة من الضوابط المحددة.
214	المادة 6 من القرار 482 لعام 2017.
215	المادة 120 من قانون العمل.
216	المادة 2 من القرار 482 لعام 2017.
217	المادة 20 من قانون العلاقات الزراعية. ووفقاً للقرار رقم 2006/981 الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، تعرف ساعات العمل ليلاً بما يلي: بعد الساعة 6:00 مساءً في فصل الشتاء وبعد الساعة 7:00 مساءً في فصل الصيف.
218	القرار رقم 2006/980 الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

تمنح العاملات اللاتي عملن لمدة ستة أشهر متواصلة إجازة أمومة بأجر كامل للفترة التالية:

120 يوماً بعد الطفل الأول.

90 يوماً بعد الطفل الثاني.

75 يوماً بعد الطفل الثالث.

ويحق لهن أيضاً الحصول على إجازة أمومة إضافية لمدة شهر واحد بدون أجر²¹⁹ ويمكنهن الحصول على إجازة بدون أجر بحد أقصى ثلاث مرات طوال فترة عملهن.²²⁰ وبموجب قانون العلاقات الزراعية، يحق للموظفة التي أمضت ستة أشهر متواصلة في العمل لدى صاحب عمل الحصول على إجازة أمومة لمدة 75 يوماً بنسبة 80% من الأجر الكامل.²²¹ ويجوز لها طلب إجازة أمومة إضافية لمدة شهر واحد بدون أجر.²²²

ولا يمكن فصل الموظفات من العمل خلال فترة الأمومة أو أثناء المرض بسبب الولادة أو الحمل.²²³ وتتاح إجازة غير مدفوعة الأجر لأغراض رعاية الأطفال لمدة تصل إلى سنة واحدة للعاملات في الشركات التي يزيد عدد العاملين فيها عن 15 عاملاً.²²⁴ وأرباب العمل مطالبون أيضاً بإنشاء دور حضانة للأطفال في مكان العمل، تبعاً لحجم مكان العمل وعدد العاملات والأطفال.²²⁵

تمنح العاملة المرضعة إجازة مدتها ساعة واحدة يومياً، حتى يبلغ مولودها الجديد عامين من العمر.²²⁶

14 3 العاملون ذوو الإعاقة

يعرف الأشخاص ذوو الإعاقة بأنهم الأشخاص الذين تقل احتمالات حصولهم على عمل مناسب والاحتفاظ به بشكل كبير نتيجة لإعاقة بدنية أو عقلية.²²⁷ ويحق لأولئك الأشخاص التمتع بجميع الحقوق المتاحة للعمال الآخرين بموجب القانون.²²⁸

ينبغي على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أن تشجع دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل،²²⁹ وعليها أيضاً توفير إعادة التأهيل المهني للعمال ذوي الإعاقة من خلال مراكز إعادة التأهيل المهني. يشير هذا إلى التدابير الرامية إلى تمكين العمال ذوي الإعاقة من أداء عملهم الأصلي أو أداء أعمال أخرى تناسب وضعهم. يمكن أن تشمل تلك التدابير التدريب البدني والتوجيه وإعادة التأهيل المهني.²³⁰

تقع على عاتق أماكن العمل التي توظف أكثر من 50 شخصاً التزامات معينة تجاه العمال ذوي الإعاقة، بما في ذلك توظيف 2% من مجموع القوى العاملة فيها كعمال أعيد تأهيلهم مهنياً. وإذا لم تمثل تلك الأماكن لذلك، يتعين عليها المساهمة في الصندوق الحكومي للعمال ذوي الإعاقة لدى الهيئة العامة للتشغيل والنهوض بالمشاريع.²³¹

المادة 121 من قانون العمل.	219
انظر فقرة إجازة الأمومة لمزيد من المعلومات عن الإجازة غير مدفوعة الأجر.	220
المادة 21 من قانون العلاقات الزراعية.	221
المادة 21 من قانون العلاقات الزراعية.	222
المواد 57 و135 من قانون العمل.	223
المادة 124 من قانون العمل.	224
المادة 126-127 من قانون العمل.	225
المادة 123 من قانون العمل.	226
المادة 128 من قانون العمل.	227
المادة 137 من قانون العمل.	228
المادة 132 من قانون العمل.	229
المادة 133 من قانون العمل.	230
المادة 136 من قانون العمل.	231

يجب على أصحاب العمل أيضا تعديل مكان العمل لتمكين العمال ذوي الإعاقة من أداء عملهم وضمان جميع ظروف الصحة والسلامة المهنية لهم. ولا يمكن توظيف العمال ذوي الإعاقة في وظائف تعرضهم للخطر أو تزيد من إعاقتهم سوءا. تحدد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الوظائف التي تعطى فيها الأولوية للعمال ذوي الإعاقة الذين أعيد تأهيلهم.²³² وعلى وجه الخصوص، يجب إعطاء الأولوية للعمل في القطاع الخاص للأشخاص الذين أصيبوا بإعاقة أثناء العمليات العسكرية.²³³

أي عامل يصاب بالعجز لأي سبب من الأسباب يحتفظ بوظيفته ويكلف بالعمل الذي يناسب حالته بعد إعادة تأهيله مهنيا. إلا أن هذا لا ينطبق إذا كانت شدة الإعاقة أو طبيعة العمل لا تسمح بذلك وفقا للتقرير الطبي للطبيب المهني.²³⁴ ويمكن تخفيض أجور العمال ذوي الإعاقة إذا انخفضت إنتاجيتهم انخفاضا كبيرا.²³⁵

14 4 المتطوعون

يمكن اعتبار أن المتطوعين هم أشخاص يقدمون دعما غير مدفوع الأجر للمنظمات أو أصحاب العمل خارج نطاق العمل الرسمي. أما إذا كان أولئك الأشخاص يتلقون أي نوع من الأجور، فيجب اعتبارهم موظفين.²³⁶ ومع ذلك، يمكن القول إنه يمكن أن يُدفع للمتطوعين لتغطية تكاليف النقل أو الطعام أو النفقات الأخرى التي لا تشكل أجرا.

لا يحتوي قانون العمل على أحكام محددة حول العمل مع المتطوعين على الرغم من أن الباب الرابع من القانون يحكم حقوق الموظفين المتدربين. وبما أن المتطوعين غير مشمولين بقانون العمل، لا يشملهم التأمين في مكان العمل على الإصابات أو الحوادث. بل يجب على المنظمات التي تعمل مع المتطوعين النظر في الحصول على تغطية تأمينية منفصلة في مكان العمل إذا كانت تعمل مع متطوعين.

يتعين على المنظمات التطوعية التسجيل لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. وتشتترط الوزارة على المنظمات المرخصة عدم المساس بأي أمور سياسية أو دينية أو أي قضايا تتعلق بأمن البلاد.

14 5 الأشخاص العاطلون عن العمل

يمكن تسجيل العاطلين عن العمل لدى وكالة توظيف عامة أو خاصة في مكان إقامتهم إذا كانوا يبحثون عن عمل.²³⁷ ولا يمكن توظيف العاطلين عن العمل إلا إذا كانوا يحملون بطاقة تسجيل صادرة عن وكالة العمل.²³⁸

14 6 حماية العمال والخدمة العسكرية

أصدرت الحكومة توجيهات توضح أن الأشخاص الخاضعين للتجنيد وفقا لقانون الخدمة العسكرية المنصوص عليه في المرسوم التشريعي رقم 30 لعام 2007 يحتفظون بحقوقهم الوظيفية، بما في ذلك الحقوق المتعلقة بالأجور والترقيات أثناء أدائهم للخدمة العسكرية.

232	المادة 137 من قانون العمل.
233	المادة 138 من قانون العمل.
234	المادة 133 من قانون العمل.
235	المادة 133 من قانون العمل.
236	المادة 1 من قانون العمل.
237	المادة 20 من قانون العمل.
238	المادة 17 من قانون العمل.



ورشة نجارة (تصوير: طارق مناديلي / NRC)

15 | التدريب المهني



15 | 1 التدرج

يعرّف القانون **المتدرج** بأنه الشخص الذي يوافق على العمل لدى صاحب عمل من أجل تعلم مهنة أو حرفة.²³⁹ والتدرج هو اتفاق ملزم للطرفين بين المتدرج وصاحب العمل، حيث يعمل المتدرج لدى صاحب العمل بقصد اكتساب المعرفة والمهارات في مهنة أو حرفة ما.²⁴⁰

يجب أن تكون عقود التدرج مكتوبة باللغة العربية وفي نسختين. كما يجب توقيع اتفاقية التدرج للأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً مع ولي الأمر.²⁴¹ لا يمكن للمتدرجين العمل قبل إكمال تعليمهم الأساسي (الصف التاسع) أو بلوغ سن 15 عاماً، أيهما أكبر.²⁴² يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الوظائف التي تخضع للتدرج وكذلك الحد الأدنى لسن التدرج وشروطه ومدته ومراحل التعلم.²⁴³ المراحل الثلاث في عقد التدرج هي كما يلي:

◀ المرحلة الأولى: ستة أشهر يكون فيها العمل فكرياً أو نظرياً بشكل أساسي.

◀ المرحلة الثانية: من ستة إلى تسعة أشهر يكون فيها العمل غير بدني بشكل أساسي.

◀ المرحلة الثالثة: سنة واحدة يكون فيها العمل بدنياً بشكل أساسي.

يجب ألا تزيد مدة التدرج عن سنتين. وأي استمرار لعلاقة العمل بين المتدرج وصاحب العمل بعد سنتين يعتبر عقد عمل. في نهاية فترة التدرج، يجب على صاحب العمل تزويد المتدرج بشهادة تثبت إتمامه للتدرج ومدته ومستوى مهارة العامل في الحرفة.²⁴⁴ يتمتع المتدرجون بنفس حقوق العمل والاستحقاقات التي يتمتع بها العمال الآخرون بموجب قانون العمل.²⁴⁵

المادة 31 من قانون العمل.	239
المادة 4 من قانون العمل.	240
المادة 33 من قانون العمل.	241
المادة 114 من قانون العمل.	242
المادة 32 من قانون العمل. قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (32/س/16) لعام 2011، المادة 3 - تحديد المهن الخاضعة للتدرج.	243
المادة 36 من قانون العمل.	244
المادة 93 من قانون العمل.	245

لا يوجد حد أدنى لأجور العمال في التدرج، ولكن القانون ينص على أنه يحق للمتدرجين الحصول على دفعة تعويضية في نهاية فترة التدرج.²⁴⁶ ويجب ألا يقل أجرهم الإجمالي عن الحد الأدنى للأجور للعمال الآخرين الذين يؤدون نفس المهنة، كما يجب على أرباب العمل تسجيل المتدرجين في التأمينات الاجتماعية، ويحق للمتدرجين الذين أصيبوا بعجز كلي في حادث عمل الحصول على المعاش على أساس الحد الأدنى للأجور. وفي حالة الوفاة، يحق لورثة المتدرج الحصول على معاش الوفاة بموجب القانون.²⁴⁷

يمكن إنهاء عقود التدرج بناء على رغبة أي من الطرفين. ويجوز لأصحاب العمل إنهاء العقد إذا اعتبروا أن المتدرج غير كفء أو غير راغب في تعلم المهنة أو الحرفة بشكل صحيح. كما يجوز للمتدرج إنهاء العقد إذا لم يتلق الرعاية المناسبة من صاحب العمل.²⁴⁸ يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر قبل ثلاثة أيام على الأقل من إنهاء العقد.²⁴⁹

15 2 التدريب المهني

يعرف قانون العمل **التدريب المهني** بأنه التدريب النظري والعملية الضروري الذي يحتاجه العمال للحصول على الخبرة في مهنة أو حرفة معينة قبل البدء في العمل.²⁵⁰ يختلف عقد التدريب المهني عن عقد العمل. ففي حين أن العامل في عقد العمل يعتبر مؤهلاً لتنفيذ العمل، يكون المتدرب المهني أو المستجد لا يزال في طور تعلم العمل.

يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المهن المناسبة للتدريب المهني وكذلك مدة التعلم وأجوره ومراحلها. ويحدد الوزير أيضاً مستوى المهارات اللازمة لتلك الوظائف.²⁵¹ وعلى غرار التدرج، يجب أن تكون عقود التدريب المهني مكتوبة وباللغة العربية. يجب تقديم ثلاث نسخ من العقد؛ واحدة لكل طرف وواحدة للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. إذا كان عمر المتدرب أقل من 18 عاماً، فيجب على ولي الأمر التوقيع نيابة عنه. كما يجب أن تكون ظروف مكان العمل الذي سيتم تدريب العامل فيه مناسبة للتدريب المهني.²⁵² يحق للمتدربين الحصول على الأجر الأساسي خلال فترة التدريب. وإذا كلف صاحب العمل المتدرب بعمل معين داخل سورية أو خارجها، يحق للمتدرب الحصول على البدلات المناسبة لذلك العمل بناء على طبيعة المهمة، بما في ذلك بدلات النقل والإقامة وغيرها من البدلات.²⁵³

يمكن إنهاء عقود التدريب المهني لأسباب مختلفة بما في ذلك انتهاكات قانون العمل من قبل أي من الطرفين أو عدم الوفاء بالواجبات وفقاً للعقد. ويمكن أيضاً إنهاء تلك العقود عندما يصبح العقد غير قابل للتحقيق بسبب ظروف خارجة عن سيطرة الطرفين، أو عندما يغير صاحب العمل مكان التدريب المذكور في العقد إلى مكان آخر، أو إذا كانت استمرارية اتفاق التدريب المهني تعرض صحة العامل أو سلامته للخطر. ويجب إثبات ذلك من خلال تقرير طبي صادر عن لجنة متخصصة معتمدة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.²⁵⁴ يحق للمتدرب الذي تم قياس درجة إجادته للمهنة أو الحرفة الحصول على شهادة تثبت كفاءته.²⁵⁵ وتُلزم مرافق التدريب المهني بمنح المتدربين شهادة تفيد بأنهم اجتازوا البرنامج التدريبي وتبين المستوى الذي بلغوه.²⁵⁶

246	المادة 74 من قانون العمل.
247	المادة 4 من القانون رقم 78 لعام 2001 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية.
248	المادة 34 من قانون العمل.
249	المادة 34 من قانون العمل.
250	المادة 37 من قانون العمل.
251	المادة 39 من قانون العمل.
252	المادة 37 من قانون العمل.
253	المادة 87 و89 من قانون العمل.
254	المادة 40 من قانون العمل.
255	المادة 44-45 من قانون العمل.
256	المادة 42 من قانون العمل.

يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أن تحدد المهن والحرف التي تخضع لتقييم المهارات وأن تضع شروط التقييم. ويتم منح العمال الذين يستوفون شروط تقييم المهارات درجة تثبت مستوى مهارتهم.²⁵⁷

16 | اتحادات العمال والنقابات المهنية



إن حق العمال السوريين في الانضمام إلى النقابات العمالية محمي بموجب القانون السوري. ويشير الدستور إلى دور النقابات العمالية في المجتمع، ويضمن استقلال تلك النقابات.²⁵⁸ وبالإضافة إلى حماية حقوق العمال، توفر النقابات العمالية أيضاً فرصاً للتدريب المهني والأنشطة الاجتماعية والمساعدة المالية للأعضاء. ويشمل ذلك التعويض عن الوفاة، والتعويض عن إنهاء العمل، وإعانات الزواج، وغير ذلك من المزايا المالية. كما تتخذ النقابة العمالية إجراءات قانونية ضد صاحب العمل نيابة عن الموظف إذا قدم الموظف شكوى فيما يتعلق بنزاع عمالي.²⁵⁹

يشرف اتحاد عمال المحافظات على عمل النقابات العمالية داخل المحافظة، بينما يشرف الاتحاد العام للعمال على أنشطة اتحادات عمال المحافظات والنقابات العمالية في جميع أنحاء سورية. النقابات هي مجموعات من الأشخاص أو الشركات التي تنضم معاً كهيئة تمثيلية لبعض المهن الفنية مثل الممرضين أو المحامين أو المهندسين أو الأطباء. وفي حين أن عضوية الاتحادات اختيارية، إلا أن عضوية النقابات إلزامية لكي يرخّص للشخص بمزاولة المهنة. على سبيل المثال، العضوية في نقابة المحامين إلزامية لممارسة مهنة المحاماة في سورية.

17 | العمال الأجانب



يحتاج جميع العمال الأجانب في سورية إلى تصريح عمل،²⁶⁰ إلا أن الفلسطينيين المسجلين لدى الهيئة العامة للاجئين الفلسطينيين العرب²⁶¹ يُعاملون كمواطنين سوريين لأغراض العمل،²⁶² وهم لا يحتاجون إلى تصريح عمل، كما أن لديهم الحرية في العمل في أي قطاع من قطاعات العمل الخاص.

تصدر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل توجيهات وزارية فيما يتعلق بإصدار تصاريح العمل لغير المواطنين. ويشمل ذلك تفاصيل المهن والوظائف والحرف المقتصرة على السوريين والمحظورة على غير المواطنين، وحصص غير المواطنين في بعض المهن، والضمانات المالية التي يتعين على أصحاب العمل دفعها، ورسوم تصاريح العمل.²⁶³ لا يمكن للعمال الأجانب العمل إلا لدى صاحب العمل المحدد في تصريح عملهم، ولا يجوز لهم ممارسة نشاط مختلف عن النشاط المحدد في ذلك التصريح.²⁶⁴

المادة 44-45 من قانون العمل.	257
المادة 20 من الدستور السوري.	258
المادة 18 من المرسوم 84 لعام 1986 المعدل لقانون الاتحادات العمالية رقم 1 لعام 1972.	259
المادة 27 من قانون العمل.	260
قانون رقم 260 لعام 1956.	261
المادة 28 من قانون العمل.	262
المادة 29 من قانون العمل.	263
المادة 30 من قانون العمل.	264



مصادر منظمة العمل الدولية

تقدم منظمة العمل الدولية (ILO) معلومات شاملة ومحدثة عن قوانين وأنظمة وإجراءات العمل في جميع أنحاء العالم من خلال نظم معلومات NORMLEX التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية. ويشمل ذلك التشريعات الوطنية ومعاهدات العمل الدولية التي صادقت عليها سورية، وروابط البحوث القطرية ذات الصلة. كما يتضمن الموقع معلومات عن التقارير والمعلومات التي قدمتها سورية إلى هيئات رصد معايير العمل الدولية، مثل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وتقارير تلك الهيئات عن سورية.



ملف سورية القطري الخاص بمنظمة العمل الدولية: ILO Syria Country Profile



المجلس النرويجي
للاجئين

NRC

دليل عن حقوق العمل في سورية