

الحماية القانونية للحقوق المالية لعمال مرفأ طرطوس

وفق عقد العمال الفردي لعام 2019.

(دراسة مقارنة)

إعداد الطالب: نزار شعبان
المعهد الوطني للإدارة العامة

بإشراف: د. جميل صابوني
أستاذ القانون العام في جامعة دمشق

ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى عرض حقوق العمال المالية وفق القانون السوري وكيفية حماية هذه الحقوق، فموضوع البحث يحتاج موسوعة علمية ضخمة وكل حق من هذه الحقوق وحمايتها يأخذ رسالة مستقلة، ولذلك ارتأينا أن نجتهد ونجمع في هذه البحث أهم الحقوق المالية التي يتمتع بها العمال في مرجع موحد ومختصر.

تم التوصل إلى ضرورة الحفاظ والحماية للحقوق المالية للعاملين التي يمنحها لهم القانون الأساسي للعاملين باعتبارهم موظفي دولة في القطاع العام، خاصة عند تطبيق الشراكة بين الجهات العامة والقطاع الخاص (إدارة، استثمار، إنشاء..) التي تتطلبها مرحلة إعادة الإعمار، بالإضافة لتعزيز المزايا الأخرى التي قد يمنحها لهم قانون العمل (أجور ومكافآت قد تكون أفضل من مثيلاتها في القطاع العام..)، وتم عرض تجربة الشركة العامة لمرفأ طرطوس كمثال على ذلك بعد توقيع العقد (22/ص م س) عام 2019 مع الشركة الروسية. سنسلط الضوء على الحقوق المالية لعمال المرفأ المتعاقدين مع شركة صدى الوكيل القانوني للشركة الروسية (STG-E) محدودة المسؤولية وفق عقد العمال الفردي لعام 2019 وكيفية حمايتها وفق هذا العقد وقانون العمل /17/.

الكلمات المفتاحية:

القانون 16 -العقد (22/ص م س) -الحقوق المالية-الحماية القانونية-عمال مرفأ طرطوس-عقد العمال الفردي.

Research Abstract

This research aims to present workers' financial rights in accordance with Syrian law and how to protect these rights, the topic of the research needs a huge scientific encyclopedia and each of these rights and their protection takes an independent message. Therefore, we decided to strive and collect in this research the most important financial rights that workers enjoy in a unified reference and abbreviated.

The necessity of preserving and protecting the financial rights of workers granted by the Basic Law /50/ for workers as employees of the state in the public sector was reached, especially when implementing the partnership between public authorities and the private sector (management, investment, construction...) required by the reconstruction phase, in addition to strengthening Other advantages that the labor law /17/ may grant them (wages and bonuses may be better than their counterparts in the public sector...), and the experience of the public company for Tartous port was presented as an example after signing the contract (22) in 2019 with the Russian company.

We will shed light on the financial rights of port workers contracting with Sada, the legal agent of the Russian company (STG-E) Limited Liability according to the Individual Workers Contract in 2019, and how to protect them according to this contract of individual workers and the Labor Law / 17 /.

Key Words

Law 16 - Contract (22) - Financial Rights - Legal Protection - Workers in Tartous Port - Individual Workers Contract

1. مقدمة

كانت ألوان النضال التي خاضها العمال في شتى البلدان، من العوامل الأساسية التي أدت إلى الإقرار الكبير بعدد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمال، مما جعل المجتمع الدولي (ومنها منظمة العمل الدولية) تعمل على وضع وإعمال طائفة واسعة من الصكوك المتعلقة بحقوق العمال.

شكلت تلك النضالات قوة ضغط كبيرة، وأسست لمجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل على أساس منع الاستغلال وفرض شروط عمل آمنة منصفة، تحقق العدالة الاجتماعية، وتحددت تلك الحقوق آنذاك بمفاوضات حول أجور العمال، والحق بإنشاء النقابات التي من شأنها تولي المفاوضة الجماعية لزيادة أجور العمال وتغيير أوضاع العمل، كما نظمت حملات من أجل تحديد عدد ساعات العمل.

في هذا البحث سنسلط الضوء على حقوق عمال المرفأ المالية وكيفية حمايتها وفق القانون السوري.

2. إشكالية البحث:

تم انتقال ادارة واستثمار مرفأ طرطوس من الشركة العامة لمرفأ طرطوس إلى الشركة الروسية (STG-E) محدودة المسؤولية وفق العقد (22/ص م س) الذي صدر بالقانون 16 لعام 2019 ، والذي ألزم الشركة الروسية في (المادة /2/ فقرة (2-2-6)) بالاستفادة من كافة العاملين في مرفأ طرطوس والحفاظ عليهم، وقد تمت تسوية أوضاع معظم العاملين في الشركة العامة على شكل عقود عمل فردية وفق القانون /17/ لعام 2010 مع شركة صدى الوكيل القانوني للشركة الروسية والطرف الأول في عقد العمال الفردي، بعد منحهم اجازة مفتوحة من الشركة العامة، وبقي قسم آخر تحت مسمى الشركة العامة لمرفأ طرطوس يخضع العاملون فيها للقانون 50 لعام 2004.

لذا عرض الباحث أهم الحقوق المالية للعاملين في المرفأ وفق القانون/50/ والقانون/17/ وعقد العمال الفردي لعام 2019 الموقع بين شركة صدى وكيل الشركة الروسية وعمال المرفأ، بالإضافة الى كيفية الحفاظ على هذه الحقوق وحمايتها وفق القانون السوري. ومن خلال ما ذكرناه نطرح الأسئلة التالية:

- ماهي الحقوق المالية لعمال مرفأ طرطوس وفق عقد العمال الفردي الذي أبرمته شركة صدى وكيل الشركة الروسية مع العاملين في المرفأ؟
- ما مدى كفاية القواعد القانونية التي يقدمها قانون العمل 17 لعام 2010 وعقد العمال الفردي في توفير الحماية القانونية للعاملين في مرفأ طرطوس؟

3. أهمية البحث:

الأهمية العلمية:

تسليط الضوء على حقوق العامل وفق القانون الدولي والسوري وكيفية حماية هذه الحقوق.

الأهمية العملية:

الحد من المنازعات الفردية والجماعية التي قد تحصل بين رب العمل والعمال، وضمان التطوير الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لهما بما يحقق لكل منهما مصالحه.

4. هدف البحث:

يأتي اختيارنا لهذا البحث كونه يعالج أهم حقوق العمال المالية الأساسية في المجتمع، والتي تعتبر المحفز الأساسي لزيادة الإنتاج الذي تعتمد عليه المؤسسات لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن جهة منح الطمأنينة للعامل من خلال تعريفه بالحماية القانونية التي تكفل له حقوقه، فالموضوع المختار يحتاج موسوعة علمية ضخمة وكل حق من هذه الحقوق وحمايتها يمكن أن يأخذ رسالة مستقلة، ولذلك قام الباحث بجمع أهم الحقوق المالية التي يتمتع بها العمال في مرجع موحد ومختصر، قد يصلح كدليل للجهات العامة للحفاظ على حقوق العاملين فيها عند تطبيق الشراكة مع القطاع الخاص.

5. مجتمع البحث:

الإطار المكاني: مرفأ طرطوس.

الإطار الزمني: من 9/27 إلى 2020/12/17.

عينات البحث: العاملين والمدراء في الشركة العامة لمرفأ طرطوس، العمال المتعاقدين مع الشركة الروسية، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، نقابة عمال النقل البحري والجوي، كلية الحقوق في جامعة دمشق.

6. تعاريف ومصطلحات:

- ❖ قانون العمل أو ق17: وهو القانون الذي صدر بعام 2010، ينظم عمل العاملين في القطاع الخاص وفق عقود عمل فردية أو جماعية، وطرق حل المنازعات الفردية والجماعية بين العامل ورب العمل ويخضع له العاملين المتعاقدين الشركة الروسية (STG-E).
- ❖ القانون الأساسي أو ق50: القانون 50 لعام 2004، ينظم عمل العاملين في القطاع العام والشركة العامة لمرفأ طرطوس وحقوقهم المالية.
- ❖ الشركة الروسية أو الجانب الروسي: شركة (STG-E) الروسية المحدودة المسؤولية، وهي الطرف الثاني في عقد ادارة واستثمار مرفأ طرطوس (22/ص م س).
- ❖ الشركة العامة أو الجانب السوري: الشركة العامة لمرفأ طرطوس وهي الطرف الأول الذي تعاقد مع الشركة الروسية وفق العقد (22/ص م س).
- ❖ العاملين في الشركة العامة: والمقصود فيهم بقية العاملين في مرفأ طرطوس والذين لم يوقعوا مع الجانب الروسي، ويقوا على وضعهم الحالي موظفين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس ويخضعون للقانون /50.
- ❖ شركة صدى لخدمات الطاقة: الوكيل القانوني للشركة الروسية والطرف الأول الذي وقع مع عمال المرفأ عقد العمال الفردي.
- ❖ عقد العمال الفردي أو ع ع ف: وهو العقد الذي وقعه معظم عمال مرفأ طرطوس مع شركة صدى عام 2020 وفق القانون 17.

❖ القانون 16: وهو القانون الذي أقر العقد (22/ص م س) الصادر عام 2019

8. الدراسات السابقة:

- غالية، صانع، 2019، الحماية القانونية للعمال، دراسة مقارنة صادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية في الجزائر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم. تذكر هذه الدراسة اهم حقوق العمال الفردية والجماعية للعمال وفق القانون الجزائري وكيفية حماية هذه الحقوق، وتوصلت إلى ضرورة وجود ضمان شامل يحمي حقوق العمال الأساسية التي تحفز العامل على الجد والعمل أكثر من أجل مستوى معيشي رفيع.
- أمال، علال، 2020، مقياس نظرية الحق، جامعة تلمسان كلية الحقوق والعلوم السياسية. يتناول هذا الكتاب مفهوم الحق واركانه ونظريات نشوئه ومصادره والحماية القانونية كأحد أركان هذا الحق.
- العلي، هلا، الآليات الدولية والاقليمية لحماية حقوق العمال، اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان (NHRC).
- تم عرض نشوء منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الموقعة وتأكيد حقوق العمال في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- المؤلفان كونرمان، رولف وغوميز، ألبرتو، الوحدة رقم 10 الحق في العمل وحقوق العمال، دائرة الحقوق.
- تم استعراض الصكوك الدولية المعنية بالحق في العمل وتحليل التزامات الدول المتعلقة بهذا الحق، وتحديد العناصر الأساسية للحقوق المتعلقة بظروف العمل أو حقوق العمال، ومناقشة حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها فيما يتعلق باستقلال النقابات.
- الدليل النقابي للمفاوضات الجماعية، الاتحاد العربي للنقابات، الطبعة الأولى، سنة 2018.
- تم استعراض ما يخص المفاوضات الجماعية وأبرز أطرافها وأهدافها بالإضافة لحق الإضراب وأهم حقوق العمال الاخرى التي يجب التفاوض عليها.

9. منهج البحث:

المنهج المستخدم هو الوصفي التحليلي لتحليل النصوص القانونية والمنهج المقارن للمقارنة بين الحقوق المالية للعمال والحماية القانونية لهذه الحقوق وفق قوانين الدول المجاورة والاتفاقيات الدولية والقوانين السورية، مع اعتماد المقابلة والملاحظة (مع نقابة عمال مرفأ طرطوس والعاملين في مرفأ طرطوس ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل السورية..) كأدوات للحصول على المعلومات التي تخص البحث.

10. الإطار النظري للبحث:

أ. مفهوم الحق وأركانه:

تعريف الحق [5، ص3]:

التعريف اللغوي: الحق ينصرف إلى المناب أو الحصة أو النصيب.

للحق معان متعددة في اللّغة، فهو اسم من أسماء الله تعالى، وهو نقيض الباطل. والحق: الموجود الثابت الذي لا يسوغ إنكاره، الحق هو العدل... اختلف الفقهاء اختلافاً كبيراً حول تعريف الحق، مما أدى إلى ظهور نظريات عدة في تعريف الحق منها:

نظرية الفقيه روبييه Roubier: [34] تقوم هذه النظرية على التفريق بين القاعدة القانونية والمركز القانوني. فالقاعدة القانونية تمتاز بأنها عامة ومجردة وملزمة، وتتضمن أحكاماً معينة من أجل الموازنة بين المصالح المتقابلة في سبيل تحديد المراكز القانونية لأصحابها.

ب. أركان الحق:

إن للحق ثلاثة أركان وهي:

أ- الأشخاص: لا يمكن أن ينسب الحق إلا إلى الأشخاص، وبالتالي الأشخاص هم أصحاب الحق، وأشخاص الحق إما أن يكونوا طبيعيين أو اعتباريين.

ب- المحل: لا يكفي أن يكون للحق صاحب حتى يقوم، وإنما لا بد أن يكون له محل أيضاً، ومحل الحق هو الشيء أو العمل الذي يقع عليه.

ج- الحماية القانونية: لا يمكن صاحب الحق أن يتمتع بالسلطات والقدرات التي يمنحها له حقه إلا إذا كان القانون يضمن له ذلك، وبمعنى آخر إلا إذا كان القانون يحمي حقه من أي اعتداء قد يقع عليه، وتعد هذه الحماية ركناً أساسياً من أركان الحق، وحتى يستحق صاحب الحق هذه الحماية يجب أن يستعمل حقه استعمالاً مشروعاً، وقد نص القانون على وسائل عديدة لضمان حماية الحق، ومن أهمها الدعوى القضائية بنوعيتها الجزائية والمدنية والوساطة والتحكيم.

منظمة العمل الدولية (ILO): [33]

تأسست منظمة العمل الدولية في عام 1919 كجزء من عصبة الأمم لحماية حقوق العمال، أدمجت المنظمة بعد ذلك في منظومة الأمم المتحدة. من أهم نجاحات المنظمة اعتماد العديد من دول العالم لمقترحاتها بتحديد ساعات العمل بثمانى ساعات يومياً مع منح عطلة أسبوعية، وإلغاء عمالة الأطفال وزيادة حقوق المرأة في العمل؛ ووضع قوانين للحماية من حوادث الشغل والأمراض.

أكدت الأمم المتحدة نفسها حق العمل لكل شخص دون أي تمييز ومقابل أجر عادل يؤمن له حياة كريمة وأكدت على الحق النقابي وحقه في الراحة وذلك بإدراج فقرتين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان في (المادتين 23 و24).

في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 اتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً باعتماد (العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، الذي أكد على ذات حقوق العمال التي وردت في الإعلان العالمي، ووضع الآليات اللازمة لتطبيقها.

انضمت [4، ص12] الجمهورية العربية السورية إلى منظمة العمل الدولية في عام 1947 وصادقت على 50 اتفاقية من اتفاقياتها.

وَقَّع المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية على خطة عمل مشتركة (2005-2007) مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل السورية لتعزيز حقوق العمال والحوار الاجتماعي.

وسّعت منظمة العمل الدولية في عام 2008 تعاونها مع سورية من خلال البرنامج القطري الأول للعمل اللائق في البلد، كان البرنامج متسقاً مع الخطة الخمسية العاشرة وغطى الفترة من 2008-2010، علّقت منظمة العمل الدولية عملياتها داخل سورية منذ اندلاع الأزمة السورية في عام 2011.

د. حق الإنسان في العمل: [6، ص 191]

يقضي الاعتراف بالحق في العمل باعتباره من حقوق الإنسان وان لكل فرد الحق في العمل، فالحق في العمل يعني أولاً الحق في المشاركة في انتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني والحق في المشاركة في الفوائد عن طريق هذه الأنشطة المشتركة إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشيا لائقا.

الحق في العمل وفق الدستور السوري:

ورد في (المادة 40 من الدستور السوري) الدائم لعام 2012: " العمل حق لكل مواطن وواجب عليه، وتعمل الدولة على توفيره لجميع المواطنين، ويتولى القانون تنظيم شروطه وحقوق العمال ".

العاملون في القطاع العام:

ينظم عمل العاملين في القطاع العام القانون رقم 50 لعام 2004 إلا إذا نص قانون إحداث الجهة العامة غير ذلك، كما ورد في (المادة 4) منه فيما يخص إنشاء نظام داخلي لكل جهة عامة ويتضمن هذا النظام تصنيف الوظائف وتوصيف وتحديد وطرق تعيين العمال وشروط تشغيل الاحداث والنساء، وتحديد فئات العاملين والحقوق (أجر - ترفيع - تعويضات - حوافز - مكافآت - رعاية صحية-...) والواجبات والتنظيم النقابي، وفي بحثنا هذا يهمننا النظام الداخلي للشركة العامة الصادر (بقرار وزير النقل رقم 1250/ لعام 2004).

العاملون في القطاع الخاص:

ينظم عمل العاملين في القطاع الخاص وحقوقهم القانون رقم 17 لعام 2010 كما نص في (المادة 4 منه)، وأكد أيضا (في المادة 6) أنه يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان ذلك سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة بموجبه وفق عقود العمل الفردية والجماعية. وفي (المادة 46 عرف القانون 17) عقد العمال الفردي بأنه العقد الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر. وذكر (القانون 17 في المادة 48) ضرورة أن يتضمن عقد العمال الفردي الأجر والمزايا النقدية أو العينية المتفق عليها والحقوق والمزايا الممنوحة للعامل وفق هذا القانون. وورد في (المادة 90) منه أيضا ضرورة وجود نظام داخلي لكل شركة خاصة تملك أكثر من 15 عاملا نظام داخلي للعمل يتضمن شروط العمل وتنظيم عقد العمل والترفيه والزيادة الدورية للأجور والعطل والمكافآت والتزامات وحقوق العامل...

10. عرض البحث والمناقشة والتحليل:

للإجابة عن أسئلة البحث انتهج الباحث خطة من مطلبيين:

- المطلب الأول: تحت عنوان الضمانات القانونية للحقوق الفردية المالية تناولنا فيه الأجر والسلف والمنح والحوافز والحق في التعويضات والحوافز والمكافآت بالإضافة للترفيه والترقية والزيادة الدورية للأجور.
- المطلب الثاني: جاء تحت عنوان الحماية القانونية للحقوق الجماعية تناول الباحث فيه حق الإضراب، والحق النقابي ووسائل الحماية القانونية (التفاوض-الوساطة-التحكيم-التقاضي).

المطلب الأول: الضمانات القانونية للحقوق الفردية المالية وفق القانونين /50/ و/17/:

يتمتع العامل العام بجملة من الحقوق في مقابل الواجبات التي تقع على عاتقه، وتتمثل حقوق العامل في حقوق مالية [36] مثل: الرواتب والتعويضات والسلف والمكافآت

والحوافز، وأخرى غير مالية يتمتع بها العامل وتخدم غالباً مصالحه ومصصلحة الوظيفة في الوقت نفسه، كالترفيه والتدرج والترقية والعطل والإجازات التأمينات الاجتماعية.

سنتناول في هذا البحث الحقوق المالية للعامل ويمكن تلخيصها كما يلي:

(1) الفرع الأول: الحقوق المالية المرتبطة بأجر العامل والتعويضات والسلف والمنح.

(2) الفرع الثاني: الحق في التعويضات والحوافز والأجر المتحول.

(3) الفرع الثالث: إن الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العامل أو الموظف متصلة

ببعضها البعض ولا يمكن أن تفصل الحقوق الاقتصادية (المالية منها) عن

الحقوق الاجتماعية، فالترفيه مثلاً يؤدي إلى زيادة الراتب فحق الراتب له صلة

وثيقة بحق الترفيه، ومن هذه الحقوق (الترقية - الترفيه الدوري بناء على تقييم -

الزيادة الدورية للأجر).

الفرع الأول: الحقوق المالية المرتبطة بأجر العامل والتعويضات والسلف والمنح:

الحق في الأجور:

عرفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 الخاصة بـ "حماية الأجور" الصادرة عن منظمة

العمل الدولية بموجب (المادة 10) الأجر كما يلي [31]:

"يعني تعبير الأجور في هذه الاتفاقية " أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أيا

كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية

ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات يقدمها

بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب "

عرف المشرع السوري الأجر وفق (المادة الأولى من القانون 50) بأنه " المبلغ الشهري

المقطوع الذي يستحقه العامل في مقابل أدائه العمل المحدد في صك تعيينه وفق أحكام

هذا القانون وطبقاً للجدول الملحقة به "

ووفق (المادة الأولى من القانون 17) بأنه " كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان

نوعه نقداً أو عينياً مضافاً إليه جميع العلاوات المقررة للعامل بموجب عقود العمل الفردية

أو اتفاقات العمل الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل سواء أكان الأجر يومياً أم

أسبوعياً أم شهرياً أم موسمياً أم سنوياً ولا يدخل في مفهوم الأجر بدلات السفر والمصاريف اليومية التي يتكبدها العامل في معرض أدائه لعمله".

إلا أنه يوجد حد أدنى للأجور للعاملين في القطاع العام والخاص حيث صدر المرسوم رقم 23 لعام 2019 الذي قضى بزيادة 20 ألف ليرة سورية على الرواتب والأجور الشهرية للعسكريين والمدنيين، بعد دمج التعويض المعيشي الحالي مع أساس الراتب المقطوع ليكون جزءاً منه، كما زاد المرسوم 23 الحد الأدنى العام للأجور والحد الأدنى لأجور المهن لعمال القطاع الخاص والتعاوني والمشارك ليصبح 47675 ليرة سورية شهرياً (المادة 2 منه).

ويعتبر الأجر من أهم حقوق الموظف العام وهو السبب الرئيس للالتحاق بالوظيفة وهو المورد الأساسي لمعيشة الموظف وأسرته، ولذلك يجب أن تراعي الدولة مجموعة من الاعتبارات عند تحديد أجر الموظف ومن أهم هذه الاعتبارات: الشهادات التي عين على أساسها الموظف العام، ومستوى الوظيفة وأسعار السوق وذلك من أجل تأمين حياة كريمة للموظف العام (الدستور السوري وفق مادتين 8 و40).

تجدر الإشارة إلى أن تعديل الحد الأدنى للأجور، والأجور للعاملين في القطاع العام وفق القانون 50 يتم تعديله كل فترة بمراسيم تشريعية كالمرسوم 23 لعام 2019.

في حين أن الحد الأدنى للأجر للعاملين في القطاع الخاص يتحدد وفق اللجنة الوطنية للحد الأدنى العام للأجر، وتراعي في ذلك الأزمات الاقتصادية وهبوط النقد والقوة الشرائية والمستوى العام للأسعار وفق (المادتين 69 و70) من قانون العمل 17، لكن فعليا هذه اللجنة غير مفعلة لأنه يتم حالياً تحديد الحد الأدنى للأجر ضمن نص المرسوم التشريعي. وتم تحديد الحد الأدنى للأجور (المرسوم 23 المادة رقم 2) بحوالي (47) ألف، ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى العام لأجر العمال العاديين غير المتردجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى العام للأجور (المادة 74 من ق 17).

حدد عقد العمال الفردي الموقع بين عمال المرفأ (ذكرت قيمة الراتب في المادة 5 من عقد العمال الفردي) والشركة الروسية الحد الأدنى لكل فئة وظيفية بسقف الفئة المحدد للعاملين وفق القانون /50/ بالإضافة مبلغا قدره 10 الاف ليرة سورية مضافة للحد الأدنى السابق مقدم من الشركة الروسية.

على سبيل المثال يصبح الحد الأدنى الجديد للفئة الأولى (الحد الاعلى للأجر للفئة الأولى وفق القانون 50 وتعديلاته وهو 80 ألف + 10 الاف منحة اي 90 ألف)، وهكذا بالنسبة لباقي الفئات.

نص (المادة 5 من عقد العمال الفردي) لأحد العمال من الفئة الأولى:

"يتقاضى الطرف الثاني (العامل) من الطرف الأول (شركة صدى وكيل الشركة الروسية) أجرا وقدره 90 ألفا يتم دفع الأجر في مكان العمل في موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي..."

ومن الممكن زيادة الأجر للعاملين المتعاقدين وفق (ع ع ف) كلما زاد الإنتاج كما نص (عقد العمال الفردي في المادة 8 منه).

لكن العاملين في الجانب السوري بقي الحد الأدنى للأجور كما هو عليه وفق القانون 50 وتعديلاته (الحد الأدنى للفئة الأولى 52 ألف..) ويتقاضون الأجر قبل بداية الشهر التالي.

نلاحظ أن هناك تفاوت في الأجور بين العاملين في الشركة العامة والعمال المتعاقدين رغم أن العاملين في الطرفين يعملون وفق عقد واحد ويتقاضون رواتبهم من الجانب الروسي، مما يخلق نوع من الظلم للعاملين في الطرف السوري الذي من المفروض أن تكون رواتبهم متقاربة.

مستوى الأجر في سورية من وجهة نظر اقتصادية وقانونية:

إن نظام الأجور هو أداة مهمة لتحقيق العدالة الاجتماعية في سورية، وأن هذه الأداة الموجودة بيد الدولة وجدت لتحقيق السلم الاجتماعي الضامن لاستقرار النظام الاقتصادي والسياسي.

لا يوفر الحد الأدنى للأجور للعاملين مع الجانب السوري والروسي للعامل حياة حرة كريمة بسبب الحرب التي تعيشها البلاد والحصار وارتفاع معدلات الفقر، وهذا يخالف الدستور الذي أكد في المادتين (13 و 40) منه على ضرورة تأمين حياة كريمة للمواطن، مما يدفع بمعظم العاملين للتحايل واتباع طرق أخرى لاستكمال ضرورات حياتهم والعمل في أعمال أخرى داخل وخارج أوقات عملهم الرسمي.

السلف على الأجر:

وهي من الحقوق التي نص عليها القانون الأساسي للعاملين في (المادة 93 منه)، يجوز للعامل عند وجود أسباب مبررة يقبلها الوزير المختص أو من يفوضه بذلك أن يطلب خطياً منحه سلفة على أجره لا يتجاوز مقدارها مثلي أجره الشهري (ف أ من المادة 93 من القانون 50).

وهذا يعني أنه يشترط في منح السلفة على الأجر أن يتقدم العامل بطلب خطي يبين فيه الأسباب المبررة لطلب السلفة بالتفصيل، يرفع إلى الوزير المختص أو من يفوضه بذلك للموافقة على الطلب، مقترنا ببيان من محاسب الإدارة بأن ذمة طالب السلفة غير مشغولة بسلفة سابقة ممنوحة على أجره، ولم يسبق للعامل أن استفاد من سلفة على الأجر خلال العام نفسه (ف ب من المادة 93 من القانون 50) والفقرة أ من تعليمات وزارة المالية رقم 1/3965 تاريخ 2004/12/30).

ويحق للعاملين المتعاقدون وفق ع ع ف اقتراض المال من صاحب العمل وفق صيغة ما، إذ لا تشريع يمنع ذلك ونصت (المادة 83 من ق 17): "لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 20 بالمئة وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى عن هذا القرض أي فائدة".

المنح المالية:

تقدم الحكومة السورية منح مالية للعاملين في القطاع العام (الشركة العامة) وفق القانون 50 ، وآخرها المرسوم التشريعي رقم 25 للعام 2020 الذي نص على استحقاق المنحة للعاملين في القطاع العام «بصرف منحة لمرة واحدة بمبلغ مقطوع وقدره 50 ألف ليرة

سورية، معفاة من ضريبة دخل الرواتب والأجور وأية اقتطاعات أخرى" (وفق المادة 1 منه)، ويستحقها العاملين المتعاقدين وفق ع ع ف (وفق المادة الخامسة من ع ع ف) الذي ألزم الشركة الروسية بمنحها للعاملين: "...كما يحق للعامل جميع المنح والتعويضات وفق المراسيم والقوانين السورية".

الفرع الثاني: التعويضات والحوافز والأجر المتحول:

وعرفها القانون الأساسي في (المادة الأولى) منه على أنها المبالغ التي تمنح للعامل في مقابل ظروف العمل أو مشقته ومخاطره أو مكانه وزمانه أو لقاء تكوينه المهني ولا يدخل في مفهوم الأجر أي من الحالات المذكورة في هذا التعريف.

لم يلزم قانون العمل 17 صاحب العمل بتعويضات مالية للعاملين في القطاع الخاص الا في حالات معينة (انتهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل قبل انجاز العمل المحدد..)، بل ترك لصاحب العمل الحرية في منح العاملين لديه المزايا والمكافآت (كما ورد في المادة 48) منه على أنه يجب أن يتضمن عقد العمل، على الأخص المعلومات التالية: الأجر المتفق عليه بين الطرفين، وطريقة وموعد أدائه وسائر المزايا النقدية أو العينية المتفق عليها بين الطرفين، والحقوق والمزايا الممنوحة للعامل والتي لم يرد عليها نص في هذا القانون.

نص القانون الأساسي للعاملين على مجموعة من التعويضات التي تمنح للعامل، وذكر (عقد العمال الفردي في المادة السادسة) منه على منح العاملين المتعاقدين والغير متعاقدين معه التعويضات التي يمنحها القانون الأساسي للعاملين، بالإضافة للمزايا المالية الاخرى التي يتقاضاها العمال في الشركة العامة لمرافاً طرطوس كالأجر المتحول، ونصت (المادة السادسة من عقد العمال) الفردي على منح العمال المتعاقدين:

1. وجبة غذائية للعمال المناوبين.
2. تعويض عن مخاطر الاعمال والاعمال المجهدة وفق قوانين الجمهورية العربية السورية.
3. تأمين وسائل النقل من مكان الإقامة ولمكان العمل وبالعكس.
4. المكافآت والتعويضات الاخرى وفق القوانين النافذة.

5. الحفاظ على جميع الميزات والتعويضات الخاصة بكل عامل وفق القوانين النافذة
6. تأمين لباس خاص للعمل ومعدات وقاية شخصية وأحذية السلامة صيفا شتاءات.
7. أجر ساعات العمل الاضافي والعطل الاسبوعية والاعياد الرسمية.
8. نسبة الأجر المتحول المحددة وفق المرسوم 8 لعام 2011 وتعليماته التنفيذية.
9. الحوافز وجميع التعويضات الاجتماعية المستحقة للعامل والتعويض العائلي.

اي أن عقد العمال الفردي حافظ على التعويضات والمزايا المالية التي يتقاضاها عمال مرفأ طرطوس وفق القوانين السورية (التعويضات وفق القانون 50 + الأجر المتحول وفق المرسوم 8+الحوافز وفق المرسوم 476).

وقد حدد (القانون الأساسي/50/ في المادة 96) منه هذه التعويضات بسبع فئات (التعويض العائلي، تعويض طبيعة العمل والاختصاص أفني، تعويض المسؤولية المالية، تعويض العمل الإضافي، تعويض الانتقال وأجور النقل)

1.التعويض العائلي:

يتقاضى العاملون وفق ع ع ف والعاملين في الشركة العامة التعويض العائلي كما بينا سابقا، نصت (المادة 97 من ق 50) على تطبيق المرسوم التشريعي رقم /146/ تاريخ 1952/2/28 وتعديلاته، المتضمن قانون التعويض العائلي على العاملين في جميع الجهات العامة.

مقدار التعويض العائلي وكيفية حسابه:

يحدد التعويض العائلي عن كل فرد من أفراد العائلة وفق (المادة 1 من المرسوم التشريعي 33 لعام 2002 المعدل للمادة 4 من المرسوم التشريعي 146 لسنة 1952).

كما يلي:

(300 ل.س لزوجة واحدة . 200 ل.س عن الولد الأول . 150 ل.س عن الولد الثاني .. 100 ل.س عن الولد الثالث)، وما زاد على الولد الثالث لا يصرف له شيء.

2. تعويض طبيعة العمل والاختصاص أفني:

ويمنح تعويض طبيعة العمل والاختصاص للعاملين وفق (ف أ من المادة 98 من القانون ال أساسي50) لقاء:

أ . الطبيعة الخاصة لوظائفهم وأعمالهم.

ب . صعوبة الإقامة في منطقة عملهم.

ج . المخاطر التي يتحملونها في العمل.

د . الإجهاد الجسماني أو الفكري المتميز الذي تتطلبه الوظيفة.

هـ . العمل الفني المتخصص.

وفي كل الحالات يجب ألا يتجاوز تعويض طبيعة العمل والاختصاص مهما تعددت أنواعه الممنوحة للعامل الواحد /40/ بالمئة من الأجر بتاريخ أداء العمل (ف ب من المادة 98 من القانون 50).

وتوزع النسبة المحددة بالفقرة السابقة على النحو الآتي:

أ . 8% لقاء الطبيعة الخاصة للوظائف والأعمال.

ب . 10% لقاء صعوبة الإقامة في منطقة العمل.

ج . 9% لقاء المخاطر التي يتحملونها بالعمل.

د . 5% لقاء الإجهاد الجسماني أو الفكري المتميز.

هـ . 8% لقاء العمل الفني المتخصص.

وتجدر الإشارة إلى أن العاملين في الشركة الروسية يتقاضون تعويضاتهم على أساس الأجر المذكور في عقد العمال الفردي، والعاملين في الشركة العامة يتقاضون تعويضاتهم وفق الأجر لعام 2013 كما ذكرت (المادة 7 من المرسوم 38 لعام 2013).

4. تعويض المسؤولية المالية:

يأخذ هذا التعويض العاملون في الشركة العامة كنسبة من أجر عام 2013 والمتعاقدون وفق ع ع ف يأخذونه حسب الأجر المذكور في العقد، حيث نصت (المادة /100/ من ق 50) على منح تعويض المسؤولية للعاملين لقاء المسؤولية المالية التي يتحملونها، ويحدد الحد الأقصى لتعويض المسؤولية المالية بـ/7%/ بالمئة من الحد الأقصى لأجر

الفئة الأولى، وتحدد الوظائف التي يستفيد شاغلوها من تعويض المسؤولية المالية ومقدار استفادة كل منهم وشروط وقواعد منحه وحجبه بقرار من وزير المالية.

الشركة العامة لمرفأ طرطوس هي شركة ذات طابع اقتصادي، ويبلغ تعويض المسؤولية 7% من الحد الأقصى لأجر الفئة، وفي نطاق القطاع العام الاقتصادي يمنح هذا التعويض وفق (قرار وزارة المالية رقم 3940/ وتاريخ 2004/12/31) للمديرين الماليين ومعاونيه ومديري الحسابات.....

5. تعويضات الانتقال وأجور النقل:

بينت (المادة رقم 93 ف د من ق 17) أنه يتوجب على صاحب العمل توفير وسائل الانتقال المناسبة إلى أماكن العمل، ما لم يتم الاتفاق على منح التعويض بوصفه بدل انتقال العامل.

نصت (ف 3 من م 6 من عقد العمال الفردي) على ضرورة تأمين الشركة الروسية وسائل نقل للعاملين من مكان العمل إلى مكان الإقامة والعكس، وعمليا يوجد وسائل نقل لغاية ذلك بالتالي لا داعي لقبض هذا التعويض كقيمة مادية.

7. الحوافز :

يتقاضى العاملون في الشركة العامة والمتقاعدون نفس قيمة الحوافز، وينظم عملية منح الحوافز وفق المرسوم 476 لعام 2004 كما نصت (المادة / 130 / من ق 50)، وتحددت بالمرسوم 476 حدود وأسس وقواعد منح وحجب الحوافز المادية والمكافآت التشجيعية المشار إليها في (المادة 1 منه) ومن أهمها :

ف 5 "أن يتم المنح ضمن حدود الاعتمادات المرصدة في موازنة الجهة العامة للحوافز المادية وبما لا يتجاوز 3% من كتلة الأجور السنوية محسوبة على أساس الأجر المقطوع"

ف 6 "أن لا يتجاوز مقدار الحوافز المادية الممنوحة للعامل خلال الشهر الواحد 30% من الأجر الشهري المقطوع وخلال السنة الميلادية الواحدة و25% من أجره السنوي المقطوع".

8. الأجر المتحول:

يستحق العاملون في الشركة العامة والمتعاقدون وفق ع ع ف هذا الأجر كما نص (ع ع ف في المادة 6 ف 8)، نظم هذا الحق المرسوم رقم 8 لعام 2011 الذي نص على إعادة توزيع كتلة الأجر المتحول المستحقة وفق أحكام القانون رقم / ٧٥ / لعام ١٩٧٩ والمرسوم التشريعي (رقم / ٨ / لعام ١٩٧٥ م 1) على المشاركين في العملية الإنتاجية، في كل من الشركة العامة لمرفأ اللاذقية والشركة العامة لمرفأ طرطوس بعد حسم 10% منها لصالح الإيرادات في الشركتين المذكورتين، بقرار يصدر عن رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير المالية والنقل يتضمن تحديد الوظائف المستحقة وأسس المنح والحجب وسقف المبالغ الممنوحة، حيث قسم العمال إلى أربع فئات حسب الإنتاج، كل فئة تقبض مستحقاتها مع الأجر بما فيها الإداريين (صنفوا فئة رابعة).

الفرع الثالث: الترفيع الدوري والزيادة الدورية للأجور والترقية:

الترفيع الدوري للعاملين:

لم ينص عقد العمال الفردي على طريقة ترفيع العاملين المتعاقدين بناء على تقييم أداءهم، رغم ورود ذلك في (ق 17 مادة 90) لكنه لم يحدد نسبة الترفيع المطلوبة، وقد يتم ذكر ذلك من خلال النظام الداخلي وفق القانون 17 المتوقع صدوره قريباً للعاملين المتعاقدين مع الشركة الروسية.

الترفيع الدوري بناء على نتائج تقييم الاداء يطبق على العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس، حيث نص عليه (القانون 17 في المادة 90)، ويجب تحديد هذه النسبة وطرق التقييم وكيفية تحقيقها.

الترفيع في الشركة السورية للاتصالات مذكور في (نظام العمل والعاملين للشركة السورية لعام 2013 م 25)، حيث نصت على الترفيع السنوي وفق نسبة ترفيع أعلاها 5% من الأجر، ونصت (مادة 27 من نفس النظام) على استحقاق علاوة الترفيع مع بداية كل سنة مالية.

الترفيه للعاملين في الشركة العامة (وفق القانون 50 يتم وفق المادة 23) و(المرسوم 322 لعام 2005)، ويبدأ بقياس كفاءة وأداء الموظفين، كما نصت (المادة 2 من المرسوم 322).

وتحفظ نتائج تقييم الأداء نصف السنوي بعد اعتماده أصولاً لدى الرئيس المباشر ومديره، إلى حين إيداعها لدى لجنة تقييم الأداء المختصة في الموعد المحدد تمهيداً لإنجاز التقييم بقصد الترفيه (المادة 4 من المرسوم 322).

وتجرى عملية تقييم أداء العاملين بقصد ترفيعهم كل سنتين بعد تقييم أداء العاملين من قبل لجان مختصة، وذلك بناءً على متوسط تقديرات تقييم الأداء نصف السنوي التي تمت خلال فترة السنتين الماضيتين (راجع المادتين 5 و6 من المرسوم 322 / 2005).
يتم تقدير درجات تقييم الأداء وفق ما يلي (المادة 12 من المرسوم 322/2005):
من 1 إلى 2.49 ضعيف // من 2.50 إلى 3.49 وسط // من 3.50 إلى 5 جيد.

نصت (المادة 24 من ق 50) على ان يمنح من بلغت درجة كفاءته درجة جيد فما فوق علاوة على أجره المقطوع قدرها 9% من الأجر المقطوع، أما من بلغت كفاءته درجة وسط فيمنح علاوة قدرها 5% من الأجر، ونصت (المادة 25 منه) "إذا لم يرفع العامل مرتين متواليتين أو ثلاث خلال خدمته لدى الجهات العامة فإنه يسرح بصك من الجهة صاحبة الحق في التعيين".

نلاحظ أن التقييم سنوي والترفيه يتم بناء عليه ويستحق العامل علاوة الترفيه في بداية كل سنة مالية.

الترقية:

عادة ما تذكر ضمن النظام الداخلي لأي شركة ولكن لم ينص ع ع ف على الترقية، ويقصد بالترقية كما ورد في (نظام العمل للشركة السورية للاتصالات في المادة 24) منه:

أ - يقصد بالترقية نقل العامل من درجته الوظيفية الحالية إلى وظيفة أعلى أو إلى مستوى وظيفي أعلى ذي مسؤوليات أكبر، على أن يحصل العامل على المزايا الوظيفية المرافقة لهذه الترقية".

الزيادة الدورية للأجور:

تم ذكرها في (المادة 90 والمادة 95 من ق)17 ولم يحدد القانون نسبة الزيادة، وذكرت (م) 64 من نظام العمل لدى الشركة السورية للاتصالات):

" تزداد الأجور في الشركة مرة كل سنتين بنسبة 9% كحد أدنى وتتغير هذه النسبة تبعاً للتضخم وزيادة الأسعار"، يشمل هذا الحق العاملين المتعاقدين فقط وفق عقد العمال الفردي الذي نص في (المادة السابعة) منه على أن تتم الزيادة الدورية للأجور للعامل 9% كل سنتين من الأجر.

لا يأخذ هذه الزيادة العاملين في الشركة العاملين الخاضعين للقانون /50/ حيث يخضعون فقط لعلاوة الترفيع الدوري كل سنتين كما ذكرنا سابقاً.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للحقوق الجماعية:

- الحماية القانونية[34]: وهي عنصر أساسي ولا يمكن أن يوجد الحق من دونه، فالحق لا يكون كاملاً إلا إذا تكفل القانون بحمايته.

يقسم هذا المطلب إلى فرعين:

- الفرع الأول:تناولنا فيه الحقوق الجماعية للعمال كالحق في الإضراب والحق النقابي.

- الفرع الثاني: وسائل الحماية القانونية لحقوق العمال.

الفرع الأول: الحقوق الجماعية:

هي تلك الحقوق التي بإمكان العامل أن يمارسها بحكم مركزه القانوني كحق الإضراب والحق النقابي، ان أغلب هذه الحقوق أصبحت القوانين الوطنية تنص على حمايتها بما فيها الدساتير المقارنة، وكذا الاتفاقيات الدولية التي أبرمت في إطار منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية، كما أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية نص في (مادته 22) على حماية هذه الحقوق.

وقد تطرقنا في هذا المطلب إلى قسمين يتحدث الأول عن حق الإضراب و الثاني عن الحق النقابي.

أولاً: حق الإضراب:

الإضراب: توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع جماعي. [2، ص91] الإغلاق: إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً أو إيقاف العمل فيها من قبل صاحب العمل.

حق الإضراب في الدستور والمواثيق الدولية :

نص قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 على حق العمال في الإضراب السلمي عن العمل، حيث نصت المادة (107) منه على الآتي: "يصدر الوزير قراراً بتنظيم المفاوضات الجماعية التي تتم بهدف حسم النزاع العمالي الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية وتنظيم الإضراب السلمي والإغلاق".

كان الكثير من فقهاء القانون في السابق ينظرون للإضراب على أنه جريمة تستوجب العقاب التأديبي، ويرى أصحاب هذا الرأي أن امتناع العمال عن العمل (الإضراب) ينطوي على مخالفة تأديبية لخروجهم على مقتضى الواجب الوظيفي مما يستوجب العقاب التأديبي، بينما نظر البعض الآخر من فقهاء القانون إلى أن الإضراب حق للعمال إلى أن العمال حين يضربون لا تتجه نيتهم إلى ترك العمل نهائياً، ولكنهم يقصدون الضغط على صاحب المنشأة من أجل أن يعرض عليهم شروطاً أفضل، بذلك يكون الإضراب حق يجب حمايته، وكلا الرأيين يستندان إلى فلسفة معينة في النظر إلى هذا الحق .

حق الإضراب في التشريع السوري:

اعتبر قانون العقوبات السوري الصادر في عام 1949 الإضراب غير مشروع مهما كان سببه لا بل وجريمة يعاقب عليها القانون، وقد سمى قانون العقوبات هذه الجرائم بالجرائم الواقعة على حرية العمل، فقد منعت (المادة 330) موظفي الدولة من الإضراب بشكل نهائي تحت طائلة التجريد المدني.

كما نصت (المادة 331): إن توقف أرباب العمل أو العمال عن الشغل بقصد الضغط

على السلطات العامة ، أو لمجرد الاحتجاج على قرار أو تدبير صادر منها يعاقب المجرمون (من يقوم بالإضراب) بالحبس أو الإقامة الجبرية لمدة 3 أشهر على الأقل. يعد حق الإضراب السلمي أهم حق من حقوق الطبقة العاملة التي أقرها (الدستور السوري لعام 2012 في المادة 44) منه، وقد اتسق الدستور السوري في ذلك مع ما نص عليه العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي صادقت عليه سورية، كما جاء (بالمادة 8 من ذلك العهد بفقرة د)، ولم يتطرق قانون العمل 17 وقانون التنظيم النقابي 84 لعام 1968 لهذا الحق، ويجب تعديل القوانين السابقة لتعترف بحق العمال في الإضراب كما أقرها الدستور.

ثانياً: الحق النقابي:

مفهوم النقابة العمالية:

كلمة نقابة مشتقة من كلمة النقيب والتي تعني كبير القوم، والذي يمثل شخصاً معنوياً منتخباً من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح جماعة من الأشخاص والدفاع عن حقوقهم [32، ص35].

أما بالنسبة لجوهري[1، ص361] فقد عرّف نقابة العمال بأنها تنظيم العاملين ينشأ بغرض إحلال المساومة والمفاوضة الجماعية مكان المساومة الفردية في سوق العمل، ويهدف بشكل عام إلى ضمان خضوع الأجور وظروف العمل لقواعد تطبق بصورة عادلة على كافة الأعضاء.

الحق النقابي في القانون الدولي:

وافقت الجمعية العمومية للأمم المتحدة على الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في 16/12/1966 (وقد تضمنت المادة 8) على حرية تشكيل النقابات وممارسة عملها وفق قيود يحددها القانون لحماية القانون العام وحقوق الآخرين.

وقد تؤكد ذلك الحق من خلال اتفاقيات منظمة العمل الدولية وعلى رأسها:

الاتفاقية رقم 78 الصادرة عام 1948 والخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم.

الاتفاقية رقم 98 الصادرة عام 1949 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

تاريخ الحركة النقابية في سورية:

جاء تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال في سورية في 18 آذار 1938 ليكون حدثاً بارزاً في تاريخ الطبقة العاملة والحركة النقابية العمالية السورية، وتطوراً نوعياً في مسيرتها الطويلة، تطوراً عمق مفاهيم النقابية الطبقية والسياسية وجسد وعي الطبقة العاملة لدورها ومصالحها، وأسس للانطلاقة المستقبلية التي أثبتت فيها الحركة النقابية أن لها دور وطني هام ساهم في تحسين ظروف العمل ورعاية العاملين.

- يعتبر أحد أعضاء الجبهة الوطنية التقدمية [35، م1]، ويتألف الهيكل التنظيمي للاتحاد:

المكتب التنفيذي والمجلس العام والمؤتمر العام للاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية.

نقابة عمال النقل البحري والجوي:

وتتبع الاتحاد المهني لعمال النقل التي تتبع الاتحاد العام لنقابات العمال في دمشق ، وتنتمي لها اللجنة النقابية والعاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس، وهي المعنية بالحفاظ على حقوق عمال مرفأ طرطوس وتعزيزها وفق القوانين السورية وفق القانون 50 والقانون 17، وهي أيضاً معنية بمراقبة تنفيذ بنود عقد العمال الفردي والحفاظ على المكاسب العمالية بعد وأثناء التنفيذ، وذلك استناداً إلى العقد الموقع بين الشركة العامة لمرفأ طرطوس وشركة أس تي جي محدودة المسؤولية رقم (22/ ص م س) المصادق عليه بالقانون /١٦/ تاريخ 2019/6/17 لإدارة واستثمار مرفأ طرطوس.

ذكر الدستور السوري لعام 2012 في (المادتين (8) و(45)) حرية تشكيل نقابات والجمعيات على أسس وطنية وأهداف مشروعة وممارسة الحق النقابي بشكل ينظمهم القانون.

ينظم العمل النقابي قانون التنظيم النقابي 84 لعام 1968 الذي جاء في أسبابه الموجبة إطلاق الحريات النقابية وتشجيع الحركة العمالية وتقوية منظماتها واعتماد مبدأ الانتخابات لتسمية القيادات النقابية [3،3].

نصت (المادة 14 من قانون 84) على أن اللجنة النقابية تختص ب:

إمداد النقابة بالمعلومات اللازمة عن وضع وأداء العاملين ومستويات الأجور والإنتاج ومراقبة قضايا الصحة والسلامة المهنية، والأمن الصناعي، وبيئة العمل والتأمينات الاجتماعية.

وتهدف النقابة وفق (المادة 17 ف د) من نفس القانون على توحيد نضال العمال، ورعاية مصالحهم المادية والمعنوية والصحية والثقافية والاجتماعية، والدفاع عن حقوقهم.

الفرع الثاني: الوسائل القانونية لحماية حقوق العمال:

ان مجرد الاقرار بالحق النقابي دون السماح بممارسته ميدانيا لا معنى له، لذلك تم تكريس أحكام الدساتير والقوانين والتأكيد عليه من خلال اعطاء الحق باستعمال وسائل قانونية متمثلة في الحق في المفاوضة الجماعية مع أرباب العمل والوساطة وحق التقاضي وحق التحكيم كما ورد في (المادة 18 من قانون التنظيم 84النقابي لعام 1968).

1.المفاوضة الجماعية:

عرفها القانون 17 وفق (المادة 178) بأنها الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية، وبين أصحاب العمل أو منظماتهم من أجل تحسين ظروف وشروط العمل وأحكام الاستخدام التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة وتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل.

نصت (المادة 18 من القانون 84) على حق النقابة في إجراء المفاوضات، وإبرام العقود الجماعية مع أصحاب العمل باسم العمال الذين يعملون لديهم وذلك وفق القوانين والأنظمة النافذة، ونصت (المادة 211 من ق17) على طرفي النزاع اللجوء إلى حله ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية، وتذكر المواد (من 179 حتى 183 من ق 17) إجراءات المفاوضات وشروطها وآلية تشكل اتفاق جماعي بين العمال ورب العمل يضمن به وغالبا ما ينتهي التفاوض بتوقيع اتفاق العمل الجماعي.

2. حق الوساطة:

تدخل مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل كوسيط لحل الخلافات بين النقابات واصحاب العمل أثناء التفاوض حول الاتفاق الجماعي كما نصت (المادة 212 من ق 17).
نصت (المادة 183 من ق 17) على أنه إذا لم تسفر المفاوضات عن اتفاق يجوز لأي من الطرفين أن يلجأ إلى المديرية المختصة لمحاولة التوسط بينهما وفقاً لأحكام الفصل الثاني من الباب التاسع من أحكام هذا القانون 17.

ذكرت (المادة 211 من ق 17 ف ب) على أنه إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً أو جزئياً بصورة ودية جاز لأي من الطرفين، أولمن يمثلهما قانوناً التقدم إلى المديرية المختصة (مديرية الشؤون الاجتماعية) بطلب اتخاذ إجراءات الوساطة.

تحدثت (المادة 17 من ع ع ف) حول الحل الودي في حال نشوب نزاع بين صاحب العمل والعامل.

3. حق التحكيم:

ويستخدم هذا الحق بعد فشل التفاوض والوساطة في حال اتفق الطرفان على استخدام التحكيم كما نص قانون العمل 17 في فصل المنازعات الجماعية من (المادة 210 إلى المادة 214)، وتتألف هيئة التحكيم حسب (المادة 215 من القانون 17).
وتفصل هيئة التحكيم في النزاع خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لها حسب (المادة 218 من ق 17)، ويكون حكم هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في المديرية المختصة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية عن طريق دائرة التنفيذ المختصة بناءً على طلب أي من الطرفين حسب (المادة 222 من ق 17).

رابعاً: حق الإضراب: تكلمنا عنه سابقاً.

4. حق التقاضي:

من أهم أسباب التقاضي بين النقابات وأصحاب العمل أو بين العاملين واصحاب العمل هي حدوث منازعات فردية أو جماعية، للنقابات حق رفع دعوى ضد أصحاب العمل كما ورد في (المادة 18 من قانون تنظيم العمل النقابي فقرتين ب و ج).

ميز المشرع السوري ما بين العاملين في القطاع العام والعاملين في باقي القطاعات، إذ صدر القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم / 1 / في عام /1985/ والذي أضحى نافذاً منذ بداية عام / 1986 / ثم استبدل لاحقاً بالقانون رقم / 50 / لعام / 2004 .

بموجب هذا القانون أضحى النزاعات العمالية بالنسبة للمشمولين بأحكامه من اختصاص المحاكم الإدارية في المحافظات والتي نابت عنها محكمة البداية المدنية، أما مرجع الطعن بقراراتها فالمحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة وفق (المادة 143 من ق 50)، وتتولى محكمة البداية المدنية في مركز كل محافظة صلاحيات واختصاصات المحكمة الإدارية وفق (المادة 160 من ق 50).

بموجب (القانون رقم / 17 / وفق المادة 198) أضحى النزاعات العمالية للقطاعين الخاص والتعاوني تنتظر من قبل محكمة بدائية مدنية تشكل وفق (المادة 205 من ق 17) لها في تشكيلها وضع خاص وغير مألوف في تشكيل المحاكم البدائية.

نصت (المادة 17 من ع ع ف) أنه في حال نشوب نزاع بين صاحب العمل والعامل وإذا لم يتم الحل بشكل ودي بمشاركة نقابة العمال تختص محكمة البداية المدنية بطرطوس بحل جميع نزاعات العمل الناسئة عن هذا العقد، هذا بالنسبة للعمال المتعاقدين وفق عقد العمال الفردي والعاملين في القطاع الخاص وفق ق 17، أما بالنسبة للعاملين وفق القانون 50 فيتم التقاضي أمام القضاء الاداري.

11.النتائج:

بعد عرض الحقوق المالية للعاملين وكيفية حمايتها قانونيا توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

- عقد العمال الفردي يلتزم بمضمون الدليل الاسترشادي لعقد العمال الفردي الموجود لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
- عدم مراعاة عامل الخبرة والقدم الوظيفي عند حساب الأجور لدى العمال المتعاقدين حيث يقبض جميع العاملين في الفئة الوظيفية الأجر نفسه.

- عقد العمال الفردي مازج بين الحقوق والمزايا المالية التي تحقق للعمال وفق القانون 50 والقانون 17 وخصوصاً لناحية الأجر واحتساب التعويضات على أساس الأجر بالعقد ولم يحدد سنة أساس معينة لاحتسابها مثل ما يتقاضاها عمال الشركة العامة لمرفأ طرطوس على أساس راتب 2013.
- لم يصدر نظام داخلي للشركة الروسية يبين نظام العمل والعاملين فيها وفق القانون 17 رغم استلامها ادارة واستثمار المرفأ منذ حوالي سنة تقريباً.
- القانون 17 والقانون 50 لا يقران بحق الاضراب رغم وجوده في الدستور.
- اللجنة الوطنية للحد الأدنى للأجور وفق القانون 17 غير مفعلة.
- الحد الأدنى للأجور وفق ع ع ف رغم ارتفاعه عن نظيره في الجانب السوري الا انه لا يؤمن للعامل حياة حرة كريمة بسبب ظروف الحرب والحصار.
- لم ينص عقد العمال الفردي على الترفيع الدوري للعمال رغم ورود ذلك في قانون العمل 17.
- تفاوت الأجور والتعويضات بين العاملين المتعاقدين والعاملين في الشركة العامة.

12. المقترحات:

- تعزيز التنسيق والتعاون بين نقابة عمال النقل البحري والشركة الروسية لتحسين الحقوق المالية للعمال والحفاظ عليها بما يحقق للعامل حياة حرة كريمة.
- ضرورة مراعاة الأقدمية والخبرة الوظيفية عند تحديد الأجر للعمال.
- ربط الحد الأدنى للأجور بمعدلات التضخم وتفعيل اللجنة الوطنية للحد الأدنى للأجر وفق القانون 17/، ومنح تعويض للعاملين في الشركة العامة يعادل فجوة الأجر مع الجانب الروسي.
- وضع نظام داخلي للشركة الروسية المستثمرة يبين نظام العمل والعاملين لديها وفق القانون 17، ويمكن الاستفادة من نظام العمل والعاملين الموجود لدى الشركة السورية للاتصالات، وأن يلحظ هذا النظام شروط التقييم والترقية والترفيع الدوري وباقي الحقوق المالية للعاملين وكيفية حمايتها حيث يذكر النظام الداخلي

- لأي شركة خاصة الحقوق والمزايا المالية الأخرى للعاملين (م90 من القانون/17/) والتي قد لا يذكرها عقد العمال الفردي.
- إمكانية الاستفادة من صياغة عقد العمال الفردي لعام 2019 الموقع بين عمال المرفأ وشركة صدى اذ من الممكن اعتباره دليلا استرشاديا للعقود الفردية للجهات العامة، للحفاظ على حقوق العاملين المالية لديها في حال شراكتها مع القطاع الخاص في مرحلة اعادة الاعمار.
 - تعديل القانون 50 والقانون 17 بما يضمن للعمال ممارسة حق الإضراب السلمي بما يتفق مع الدستور السوري لعام 2012 حيث يعتبر هذا الحق أحد أهم الحقوق الجماعية التي يحميها الدستور السوري لعام 2012 والتي يمكن العمال من خلالها المطالبة بحقوقهم في حال تخلف رب العمل عن أداء هذه الحقوق.

قائمة المصادر والمراجع

المؤلفات باللغة العربية:

الكتب العامة:

1. الجوهرى، محمد محمود، 2011، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم. دار المسيرة للنشر، الطبعة الثانية، عمان. عدد الصفحات 368.
2. الدليل النقابي للمفاوضات الجماعية، 2018، الاتحاد العربي للنقابات، الطبعة الأولى. عدد الصفحات 96.
3. الكنج، عزت، 2006، دور النقابات في اقتصاد السوق الاجتماعي. جمعية العموم الاقتصادية السورية. عدد الصفحات 10.
4. العلي، هلا، الآليات الدولية والإقليمية لحماية حقوق العمال. اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان (NHRC). عدد الصفحات 15.
5. د.أمال، علاء، 2020، مقياس نظرية الحق. جامعة تلمسان كلية الحقوق والعلوم السياسية. عدد الصفحات 117.
6. كونرمان، رولف، وغوميز، البرتو، الوحدة رقم 10 الحق في العمل وحقوق العمال. دائرة الحقوق. عدد الصفحات 18.

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/M10.pdf>

النصوص القانونية:

الداستير:

7. دستور سورية لعام 2012.

النصوص التشريعية:

قوانين:

8. قانون العقوبات السوري الصادر في عام 1949 في سورية.
9. قانون التنظيم النقابي 84 لعام 1968 في سورية.
10. قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2003/35 في عمان.

11. قانون أساسي للعاملين في الدولة رقم /50/ لعام 2004 في سورية.

12. قانون العمل 17 لعام 2010.

13. القانون 16 لعام 2019 الذي صادق العقد (22/ص م س).

مراسيم سورية:

14. المرسوم التشريعي رقم /146/ تاريخ 1952/2/28 وتعديلاته بخصوص

التعويض العائلي في سورية.

15. المرسوم التشريعي 33 لعام 2002 المعدل للمادة 4 من المرسوم

السابق/146/

16. المرسوم 476 لعام 2004 خاص بالحوافز.

17. المرسوم 322 لعام 2005 عن التقييم.

18. المرسوم رقم 8 لعام 2011 الذي نص على اعادة توزيع كتلة الأجر المنحول.

19. المرسوم 38 لعام 2013 الخاص بزيادة الأجر فقط بدون التعويضات.

20. المرسوم 23 لعام 2019 الخاص بتعديل الحد الأدنى للأجر.

21. المرسوم التشريعي رقم 25 لعام 2020 الخاص بإعطاء منحة للعاملين في

سورية.

النصوص التنظيمية:

22. تعليمات وزارة المالية رقم 1/3965 تاريخ 2004/12/30.

23. نظام العمل والعاملين للشركة السورية للاتصالات لعام 2013 عن الموقع

الرسمي للشركة السورية للاتصالات.

24. عقد العمال الفردي لعمال مرفأ طرطوس لعام 2019.

القرارات:

25. قرار وزارة المالية رقم 3940/ و تاريخ 2004/12/31.

26. النظام الداخلي للشركة العامة الصادر بقرار وزير النقل رقم /1250/ لعام

2004.

الاتفاقيات:

27. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 10 ك 2 عام 1948.
28. الاتفاقية رقم 78 الصادرة عام 1948 والخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم.
29. الاتفاقية رقم 98 الصادرة عام 1949 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
30. الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 الخاصة ب "حماية الأجور " الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949.
31. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966.
اطروحات ورسائل عن مواقع الكترونية:
32. عيوش، حورية، 2006، استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية. دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
33. عن مقال عن موقع منظمة العمل الدولية بعنوان الجمهورية العربية السورية
https://www.ilo.org/beirut/countries/syria/WCMS_614084/la
<ng--ar/index.htm>
34. صالح، فواز، الحق وأنواعه. هيئة الموسوعة العربية، الموسوعة القانونية المتخصصة.
<http://arab-ency.com.sy/law/detail/163163>
35. النظام الأساسي للجهة الوطنية التقديمية.
http://www.pnf.org.sy/index.php?page=category&category_id=5
36. العموري، محمد، حقوق العاملين الحق في الإجازات الإدارية. موقع هيئة الموسوعة العربية، الموسوعة القانونية المتخصصة.
<http://arab-ency.com.sy/law/detail/164625>

qayimat almasadir walmarajie
almanshurat bialearabiat:
kutib

1. eamat: aljuhraa , muhamad mahmud , 2011 , eilm alaijtimae alsinaei waltanzimi. dar almasirat llnashr , altubeat alththaniat , eamman , aleadad 368 safhatan
2. alkatib alniqabiu lilmufawadat aljamaeiat , 2018 , alaitihad alniqabiu alearabiu , altabeat al'uwlaa , s. 96
3. alkunaj , eizat , 2006 , dawr alniqabat aleamaliat fi aiqtisad alsuwq alaijtimaei. aljameiat alaiqtisadiat aleamat alsuwriat , eadad alsafahat 10
4. aleali wahlaan walaliat alduwaliat wal'iiqlimiyaat lihimayat huquq aleamal. allajnat alwataniat lihuquq al'iinsan (NHRC) 15 safhatan
5. 'amal , eilal , 2019 , muhadarat ealaa miqyas nazariat alhaqiqa. jamieatan talamisan , kuliyaat alhuquq waleulum alsiyasiat , 117 safhatan
6. kunrman, rwlf, waghwmyz, albrtw, alwahdat raqm 10 alhaqi fi aleamal wahuquq aleamali. dayirat alhuqwq.eudd alsafahat 18
<http://hrlibrary.umn.edu/arab/M10.pdf> linusus alqanuniat :
aldasatir:
7. dustur suriat lieam 2012.

alnusus altashrieiat :

qawanin :

8. qanun aleuqubat alsuwrii alssadir fi eam 1949 fi suriat.
9. qanun altanzim alniqabii 84 lieam 1968 fi suriat.
10. qanun aleamal aleumanii alssadir bialmarsum alsultani raqm 35/2003 fi eaman.
11. qanun 'asasiun lileamilin fi aldawlat raqm /50/laeam 2004 fi suriat.
12. qanun aleamal 17 lieam 2010 .
13. alqanun 16 lieam 2019 aldhy sadiq aleaqd (22).
marasim suriat :
14. almarsum altashrieiu raqm /146/ tarikh 28/2/1952
wataedilatih bkhsws altaewid aleayilii fi suriat.
15. almarsum altashrieiu 33 lieam 2002 almueadal lilmadat 4 min

16. almarsum alsabq/146/ almarsum 476 lieam 2004 khas bialhawafiz.
17. almarsum 322 lieam 2005 ean altaqyim .
18. almarsum raqm 8 lieam 2011 aldhy nas ealaa 'iieadat tawzie kutlat al'ajr almutahawl.
19. almarsum 38 lieam 2013 alkhasi biziadat al'ajr faqat bidun altaewidat .
20. almarsum 23 lieam 2019 alkhasi bitaedil alhadi al'adnaa lil'ajr.
21. almarsum altashrieiu raqm 25 lieam 2020 alkhasi bi'iieta' minhat lileamilin fi suriat

alnusuz altanzimiat :

22. taelimat wizarat almaliat raqm 3965/1 tarikh 30/12/2004.
23. nizam aleamal waleamilin lilsharikat alsuwriat lilaitisalat lieam 2013 ean almawqie alrasmii lilsharikat alsuwriat lilaitisalati.
24. eaqad aleummal alfardiu lieummal marfa turtus lieam 2019 .

alqararat :

25. qarar wizarat almaliat raqm 3940/ w tarikh 31/12/2004.
26. alnizam alddakhiliu lilsharikat aleamat alssadir biqarar wazir alnaql raqm /1250/ lieam 2004.

liaitifaqiat :

27. al'iielan alealamiu lihuquq al'iinsan 10 k 2 eam 1948.
28. alaitifaqiat raqm 78 alssadirat eam 1948 walkhasat bialhuriyat
alniqabyt wahaqi altanzim.
29. alaitifaqiat raqm 98 alssadirat eam 1949 alkhasat bihaqi altanzim
walmufawadat aljamaeiati.
30. alaitifaqiat alduwaliat lileamal raqm 95 alkhasat b "hmayat al'ujur
alssadirat ean munazamat aleamal alduwaliat sanat 1949. 32
31. aleahd alduwaliu lilhuquq alaiqtisadiat walaijtimaeiat walthaqafiat 1966.

atruhat warasayil ean mawaqie 'iiliktruniat :

32. euyush, hawrit, 2006, 'iistratijiati almunarasat alniqabiat fi muasasat alkhutut aljawiyyat aljazayiriati. dirasat munawghrafiatan liniqabat altayarayn almadaniyyin aljazayiriyya, risalat majstir, kuliyat aleulum al'iinsaniat walaijtimaeiati, aljazayir.

33. ean maqal ean mawqie munazamat aleamal alduwaliat bieunwan

aljumhuriat alearabiati alsuwriat

https://www.ilo.org/beirut/countries/syria/WCMS_614084/lang--ar/index.htm

34. salih, fawaz, alhaqu wa'anwaeih. hayyat almawsueat alearabiati,

almawsueat alqanuniat almutakhasisat.

<http://arab-ency.com.sy/law/detail/163163>

35. alnizam al'asasiu liljabhat alwataniat altaqdamiat.

http://www.pnf.org.sy/index.php?page=category&category_id=5

36. alemwry, muhamad, huquq aleamilin alhaqu fi al'ijazat al'iidaria .mawqie hayyat almawsueat alearabiati, almawsueat

alqanuniat almutakhasisa .

<http://arab-ency.com.sy/law/detail/164625>

الملحق: نص عقد العمال الفردي للعمال المتعاقدين مع شركة صدى الوكيل
القانوني للشركة الروسية (STG-E) لعام 2019

<p>индивидуальный трудовой договор с определенным сроком в соответствии с статьями Закона о труде № 17 от 2010 года.</p>	<p>عقد عمل فردي غير محدد المدة وفق أحكام قانون العمل رقم 17 لعام 2010</p>
<p>طرف: «SADA for Energy Services», от имени ООО «СТГ Инжиниринг» в качестве ее представителя, и в соответствии с ее с компанией ООО «СТГ Инжиниринг» № Г от 06.10.2019 зарегистрирован в реестре № 17061 от 7.8.2013, в лице директора – Махер Музаффар Алвен личности – Сирия ие личности, выданное гражданским в Сародже Кули № 57 от 06.07.2005 г. номер 01010626628 полнении контракта – Сирия, г. Дамаск, адрес «Виктория», 3 этаж, далее работодатель.</p>	<p>الطرف الأول: شركة صدى لخدمات الطاقة نيابة عن شركة اس تي جي انجينيرينغ محدودة المسؤولية بصفتها وكيلها القانوني بموجب العقد رقم 10-19- التجاري رقم 17061 تاريخ 06.10.2019 المبرم بينهما والمسجلة بالسجل ماهر مظفر علوان جنسيته: عربية سورية يحمل البطاقة الشخصية الصادرة عن أمين السجل المدني في ماروجة قولي 57 تاريخ : 2005/ 7 / 6 الرقم الوطني : 01010626628 عنوانه في معرض تنفيذ هذا العقد : الجمهورية العربية السورية – مدينة دمشق- مجمع فكتوريا التجاري- طابق ثالث المشار اليه لاحقا بصاحب العمل</p> <p>الطرف الثاني: السيد والدته مكان وتاريخ الولادة جنسيته يحمل البطاقة الشخصية الصادرة عن أمين السجل المدني بتاريخ / / الرقم الوطني عنوانه في معرض تنفيذ هذا العقد المشار اليه لاحقا بالعامل</p>
<p>مقدمة العقد: لما كانت شركة صدى لخدمات الطاقة المشار اليها بالطرف الاول قد تعاقدت مع شركة اس تي جي انجينيرينغ محدودة المسؤولية والمتعاقدة مع الشركة العاملة لمرافق طرطوس بالعقد 22/ تاريخ 2019/4/28 المصادق عليه بالقانون 16/ تاريخ 2019/6/17 لتشغيل واستثمار مرافق طرطوس وهذه الاعمال محددة المدة ب 49 سنة ولما كانت اعمال تتاول البيضانع واستثمار وتشغيل المرفأ لها صفة الاستمرار ولما كان الطرف الثاني يعزز ابرام عقد مع الطرف الاول للعمل في مرافق طرطوس بذات فنته ووظيفته وبمهنة والمعتمدة من شركة اس تي جي انجينيرينغ محدودة المسؤولية.</p>	<p>مقدمة العقد: لما كانت شركة صدى لخدمات الطاقة المشار اليها بالطرف الاول قد تعاقدت مع شركة اس تي جي انجينيرينغ محدودة المسؤولية والمتعاقدة مع الشركة العاملة لمرافق طرطوس بالعقد 22/ تاريخ 2019/4/28 المصادق عليه بالقانون 16/ تاريخ 2019/6/17 لتشغيل واستثمار مرافق طرطوس وهذه الاعمال محددة المدة ب 49 سنة ولما كانت اعمال تتاول البيضانع واستثمار وتشغيل المرفأ لها صفة الاستمرار ولما كان الطرف الثاني يعزز ابرام عقد مع الطرف الاول للعمل في مرافق طرطوس بذات فنته ووظيفته وبمهنة والمعتمدة من شركة اس تي جي انجينيرينغ محدودة المسؤولية.</p> <p>فقد اتفق الطرفان على ما يلي:</p>
<p>المادة 1 - تعتبر مقدمة هذا العقد جزء لا يتجزأ منه</p>	<p>المادة 1 - تعتبر مقدمة هذا العقد جزء لا يتجزأ منه</p>

الحماية القانونية للحقوق المالية لعمال مرفأ طرطوس وفق عقد العمال الفردي لعام 2019

<p>Статья 2: Вторая сторона работает на Первую сторону в качестве</p> <p>и это соответствует характеру работы, которую он выполняет в Генеральной компании порта Тартус, и соответствует всем задачам, возложенным на него в пределах его специальности, если обе Стороны не договорились о новой характеристике, основанной на письменном желании работника и согласия Первой стороны в соответствии с категорией и это исключительно в пределах компании порта Тартус, в соответствии с регламентами и должностными инструкциями, установленными ООО «СТГ Инжиниринг».</p> <p>Работодатель имеет право переводить работника с одного места работы на другое в рамках порта Тартус и давать ему подходящую работу в соответствии с его специальностью и должностью.</p>	<p>المادة 2 - يسجل الطرف الثاني لدى الطرف الأول بوظيفة</p> <p>وهي تتسمج مع العمل الذي يقوم به لدى الشركة العمة لمرفأ طرطوس ويكل ما يكلف به من أعمال ومهام ضمن اختصاصه مالم يتفق الطرفان على صفة جديدة بناء على رغبة العامل الخطية وموافقة الطرف الاول وينس القية وضمن شركة مرفأ طرطوس حصراً ، وفقاً للوائح وتوصيف الوظائف الذي وضعتة شركة اس تي جي انجنييرينغ.</p> <p>لصاحب العمل الحق في نقل العامل من مكان عمل الى اخر ضمن مرفأ طرطوس وتكليفه بالعمل المناسب باختصاصه ووظيفته.</p>
<p>Статья 3: Работник сохраняет свои ранее оказанные услуги в портовой компании Тартус, и они считаются одной страховой услугой в учреждении социального страхования того же класса и должности, а также пользуется положениями Указа № 346 года 2006 для тяжелых и опасных профессий, охватываемых его положениями, и Законодательный декрет № 8 от 2011 год.</p> <p>Генеральная компания порта Тартус организует процедуры получения выгоды, связанные с этим, по согласованию с первой стороной.</p> <p>Работник по контракту (временный работник) также пользуется положениями закона о назначении работников на постоянную работу при его издании, и Генеральная компания порта Тартус завершит необходимые процедуры в этом отношении.</p>	<p>المادة 3 - يحتفظ العامل بخماته المؤداة سابقاً لدى شركة مرفأ طرطوس وتعتبر خدمة تأمينية واحدة لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية بذات قنته ووظيفته ويستفيد من احكام المرسوم رقم 346 لعام 2006 الخاص بالمهن الشاقة والخطرة للمشمولين باحكامه ومن احكام المرسوم التشريعي رقم 8 لعام 2011. وتنظم الشركة العمة لمرفأ طرطوس اجراءات الاستفادة من ذلك بالتنسيق مع الطرف الاول كما يستفيد العامل المتعاقد من احكام قانون التثبيت عند صدوره وتقوم الشركة العامة لمرفأ طرطوس باستكمال الاجراءات اللازمة بهذا الخصوص .</p>
<p>Статья 4: Этот договор считается договором неопределённого срока и начинается с его даты и заканчивается при достижении работника законного возраста или при его смерти.</p> <p>Срок службы продлевается автоматически каждый год, если вторая сторона не решила окончить по её просьбе или если обе стороны примут решение продлить срок службы работника до достижения им 65 лет в соответствии с положениями законов. По истечении срока действия контракта работодатель выплачивает компенсацию, определенную за окончание службы в соответствии с сирийскими законами и законодательствами.</p>	<p>المادة 4 - يعتبر هذا العقد غير محدد المدة ويبدأ اعتباراً من تاريخه وينتهي ببلوغ العامل السن القانوني أو الوفاة ويجدد تلقائياً سنة بسنة مالم يترر الطرف الثاني اتهانه بناء على طلبه بغاية الاستقالة من العمل أو قرر الطرفان تمديد خدمة العامل لحين بلوغه من 65 عاماً وفق لأحكام القوانين. ويقع صاحب العمل عند انتهاء العقد للأسباب المذكورة اعلاء التعويضات المقررة لانتهاء الخدمة وفقاً للقوانين والتشريعات السورية.</p>
<p>Статья 5: Вторая сторона получает от первой стороны ежемесячную заработную плату, в размере , которая выдается ему на месте</p>	<p>المادة 5 - يقباضى الطرف الثاني من الطرف الاول اجرا شهرياً وقدره يتم دفع الأجر في مكان العمل في موعد لا</p>

<p>работы не позже 6 дня следующего месяца. Первая сторона несет расходы по налогам, установленным для заработной платы, компенсаций и страховых долей каждого работника и работодателя, и передает их соответствующим органам в соответствии с законами САР. Работник также заслуживает любого увеличения заработной платы, компенсации или субсидий, выданных указами и законами САР.</p>	<p>منذ اليوم السادس من الشهر التالي على ان يتحمل الطرف الأول من العمل و رب العمل والتعويضات والمستحقين التأمينيين لكل الجمهورية العربية السورية. كما يستحق العامل اي زيادة في الاجور او التعويضات او المنح التي تصدر بمراسيم وقوانين الجمهورية العربية السورية</p>
<p>Статья 6: В дополнение к месячной заработной плате первая сторона предоставляет второй стороне следующие льготы: 1-Еду для дежурных работников. 2- Компенсация за вредные и тяжелые условия труда в соответствии с законами САР. 3-Обеспечение транспортных средств от места жительства до места работы и наоборот. 4-Вознаграждения и другие компенсации в соответствии с действующими законами. 5-Сохранение всех компенсаций и льгот для каждого работника в соответствии с действующими законами. 6-Предоставление спецодежды для работы, средств индивидуальной защиты и спецобуви летом и зимой. 7-Плату за часы дополнительной работы и за выходные и праздничные дни. 8-Переводный процент заработной платы в соответствии с Законодательным указом № 8 от 2011 года и его исполнительными инструкциями. 9 -Стимулы и все должные социальные компенсации работнику и семейная компенсация.</p>	<p>المادة 6 - يمنح الطرف الأول الى الطرف الثاني اضافة الى الأجر الشهري المزايا التالية: 1. وجبة غذائية للمعلمين المتقاعدين. 2. تعويض عن مخاطر العمل والاعمال المجهدة وفق قوانين الجمهورية العربية السورية. 3. تأمين وسائط النقل من مكان الإقامة الى مكان العمل وبالعكس. 4. المكافآت والتعويضات الأخرى وفق القوانين النافذة. 5. الحافلات على جميع التعويضات والمزايا الخاصة بكل عامل وفق القوانين النافذة. 6. تأمين لباس خاص للعمل ومعدات وقاية شخصية وأخذية السلامة صيفاً وشتاءً. 7. أجر ساعات العمل الإضافي وأجر أيام العطلة الأسبوعية والاعياد الرسمية. 8. نسبة الأجر المتحول المحددة وفق المرسوم التشريعي رقم 8 لعام 2011 وتعليماته التنفيذية. 9. الحوافز وجميع التعويضات الاجتماعية المستحقة للعامل والتعويض العائلي.</p>
<p>Статья 7: Заработная плата работника увеличивается каждые два года на 9% от заработной платы в соответствии с Законом № 17 от 2010 года.</p>	<p>المادة 7 - يتم زيادة أجر العامل بشكل دوري كل سنتين بنسبة 9% من الأجر وفق القانون رقم 17 لعام 2010</p>
<p>Статья 8: Заработная плата работника может увеличиваться с ростом производства, принимая во внимание выполнение работником своих обязанностей и отсутствие дисциплинарных взысканий против него в течение периода, связанного с увеличением.</p>	<p>المادة 8 - من الممكن أن يتم زيادة أجر العامل مع زيادة الإنتاج مع مراعاة تأدية العامل واجباته وعدم وجود عقوبات تأديبية بحقته خلال الفترة المستحقة للزيادة.</p>
<p>Статья 9: А- Система рабочего времени и отдыха Система дневного рабочего времени сотрудников ограничена 7 часами, начиная с 8 утра до 15 дня, а время для отдыха и приема пищи определяется правилами работы в порту Тартус. Б- Рабочая неделя состоит из пяти рабочих дней – недельные выходные дни: пятница и суббота. В- Рабочее время сменных работников: 1. Первая смена с 07.00 утра до 15.00 дня. 2. Вторая смена с 15.00 до 11.00 ночи.</p>	<p>المادة 9 - أ - نظام ساعات العمل والراحة يحدد ساعات العمل النهاري للعامل ب 7 ساعات تبدأ من الساعة 8 صباحاً حتى الساعة 15 بعد الظهر ويتم تحديد وقت مخصص للراحة والوجبات في لوائح العمل في مرفأ طرطوس ب- يتكون اسبوع العمل من خمسة أيام عمل وتحدد العطلة الأسبوعية بالجمعة والسبت ج- ساعات العمل لعاملتي المتناوبة: 1. الوردية الأولى من الساعة 7 صباحاً حتى 15 ظهراً. 2. الوردية الثانية من الساعة 15 ظهراً وحتى 11 ليلاً. الوردية الثالثة من الساعة 11 ليلاً وحتى الساعة 7 صباحاً.</p>

الحماية القانونية للمحقوق المالية لعمال مرفأ طرطوس وفق عقد العمال الفردي لعام 2019

<p>سмена с 11.00 ночи до 07.00 утра. работы сутки через три смены: а) 08.00 часов утра до 08.00 часов утра второго дня. б) с 08.00 часов утра до 08.00 часов третьего дня до следующей смены - 72 часа.</p>	<p>خطة العمل يوم بعد ثلاث ورديات: 24 ساعة: من 8 صباحا وحتى 8 من صباح اليوم التالي وقت الراحة حتى المناوبة التالية هو 72 ساعة.</p>
<p>дождет до окончания контрактного периода работодателя о своем желании расторгнуть договор путем отставки или со ссылкой на работу при условии, что процедуры смены в периоде, до выпуска документа об отпуске, и работник продолжает выполнять его во время проведения процедур, но не ссылаясь с даты уведомления об отставке.</p>	<p>المادة 10 - يجوز للعمال قبل انتهاء مدة العقد أن يخطر صاحب العمل برغبته في إنهاء عقد العمل بالاستقالة أو وفق الأعمال المجهدة على أن تستكمل إجراءاتها لحين صدور الصك اللازم ويستمر العامل على رأس عمله خلال فترة استكمال الإجراءات على ألا تتجاوز فترة شهرين من تاريخ الإخطار بالاستقالة.</p>
<p>предоставляется ежегодный отпуск в соответствии с положениями закона. Есть право на получение ежегодных отпусков, а также дней выходных и праздничных дней, а также на отпуск и учебный отпуск, а также на частный отпуск или иное в положениями законов, регулирующих работу в Республике. Использование других видов отпусков, предусмотренных Законом / 17/2010 / Материнство - Смерть родных и т.д.</p>	<p>المادة 11 - يمنح العامل اجازة سنوية مأجورة لمدة 30 يوماً وفق لأحكام القانون، ويحق للعامل الحصول على الاجازات السنوية والمطلات الرسمية وايام العطل الرسمية والاعياد والاجازات الصحية والدراسية والخاصة بالتدريب أو بلا اجر أو غيرها وفق لأحكام القوانين الناظمة في الجمهورية العربية السورية إضافة إلى استقائه من انواع الاجازات الاخرى الواردة في القانون /17/ لعام 2010 /أمومة - وفاة - اضطرارية -</p>
<p>يعتقدت свою работу в случае, если его назначают на резервную службу или на службу, или когда его приглашают на работу в соответствии с сирийскими законами.</p>	<p>المادة 12 - يحتفظ العامل بوظيفته في حال دعوته الى الخدمة الالزامية ويقدم له اجره مع التعويضات المقررة عند دعوته للخدمة الاحتياطية أو الاحتفاظ به أو عند دعوته لاي دورة تدريبية وفقاً للأنظمة والقوانين السورية .</p>
<p>في حالة ضرورة العمل دعوة العامل للعمل أيام العطل فيدفع له تعويضاته الإضافية إضافة الى بدل الراحة عن ايام العطل وفق القوانين والأنظمة النافذة .</p>	<p>المادة 13 - في حال استدعت ضرورات العمل دعوة العامل للعمل أيام العطل فيدفع له تعويضاته الإضافية إضافة الى بدل الراحة عن ايام العطل وفق القوانين والأنظمة النافذة .</p>
<p>يعتقدت свои трудовые обязанности положениями Закона о труде, 95 и 96, которые считаются обязательными для обязанностей</p>	<p>المادة 14 - يقوم الطرف الثاني بإداء واجباته الوظيفية استناداً لأحكام قانون العمل لاسيما المادة 95 و96 منه والتي تعتبر الحد الأدنى لواجبات العامل .</p>
<p>ую помощь, связанную с лечением каждой болезни в</p>	<p>المادة 15 - تكاليف الرعاية الطبية المرتبطة بعمليات كل مريض وتحاليله وعلاجه في المستشفيات العامة والخاصة ، وكذلك تكاليف علاج الأسنان ، ،</p>

شركة التأمين على امان الاتفاق مع صاحب العمل ولقاية مبلغ 1 500 000 ليرة سورية سنويا ماعدا بعض الحالات الشديدة من مرض التي تتجاوز هذه القيمة يتم دراستها من قبل اللجنة المشكلة لهذا الغرض.

государственных и частных больницах, а также расходы на лечение зубов покрывает Страховая компания на основании договора с работодателем в сумме не более 1 500 000 сирийских фунтов в год, за исключением тяжелых случаев болезни, которые превышают эту стоимость и которые изучаются комиссией, созданный с этой целью.

المادة 16 -

على صاحب العمل تأمين سيارة اسعاف واحدة مجهزة تجهيزاً كاملاً مع ملاتها في مكان العمل يخضع توفير الاسعافات الاولية والنقل الى المستشفى في حال لزم ذلك.

Статья 16: Работодатель должен предоставить одну машину скорой помощи, полностью оборудованную с ее командой на месте работы, с целью оказания первой помощи и перевозки в больницу, если это необходимо.

المادة 17 -

في حال نشوب نزاع بين صاحب العمل والعمال واذ اتم الحل بشكل ودي بمشاركة نقابة العمال تقتض محكمة البداية المدنية بطرطوس يحل جميع نزاعات العمل الناشئة عن هذا العقد.

Статья 17: В случае возникновения спора между работодателем и работником, и если спор не решается мирным путем с участием профсоюза, гражданские суды Тартуса правомочны разрешать все трудовые споры, возникающие из настоящего договора.

المادة 18 -

تم ابرام هذا العقد على ثلاث نسخ نسخة لكل طرف والنسخة الثالثة يبرزها صاحب العمل الى فرع مؤسسة التأمينات الاجتماعية بطرطوس في غضون شهر من توقيعه.

Статья 18: Этот договор был оформлен в трех экземплярах, по одному каждой из сторон, а третий - работодателю, который должен представить его в учреждение социального страхования в Тартус в течение месяца с его подписания.

صاحب العمل : الطرف الأول

Работодатель: Первая сторона

.....

العمل : الطرف الثاني

Сотрудник: Вторая сторона

.....

14/12/2020

موافق

сен

شركة اس تي جي انجنيئرنگ محدودة المسؤولية «СТГ Инжиниринг»

