

## دراسة مقارنة بين قانون العمل السابق لعام 1959 وقانون العمل الجديد لعام 2010 و مزاياه

التأثيرات:		مقارنة يبين مواد القانون الجديد والقديم	
الصناعي	العامل		
من شأنه سهولة تشخيص نوعية العمل منعاً للالتباس حين التعرض لمشكلة عمالية.	معرفة العامل لنوع العمل الذي يعمله والتعامل معه على هذا الأساس.	1. جاء القانون الجديد بالمادة رقم 1: بتوضيح لا لبس فيه ولا غموض لكثير من المصطلحات التي اختلف عليها مثل: (عمل مؤقت- عرضي- موسمي- ليلي- جزئي- الأجر) ولم يتطرق القانون القديم لهذا التفصيل.	
	تعتبر ميزة للعامل حيث أن عمله هو الذي يقيمه فقط، وفي هذا مسابرة للنظم العالمية.	2. جاءت المادة رقم 2: تطبيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة لا سيما التمييز بين العمال من حيث العرق، اللون، الحالة الاجتماعية، العقيدة الدينية، الرأي السياسي أو حتى الانتماء النقابي، في حين لم يتعرض القانون القديم لهذه الناحية.	
	يضمن العامل حقوقه كاملة حتى نهاية مدة عقده، حتى لو تعرضت المنشأة لمستجدات لم تكن واردة في الحسابان.	3. تحدثت المادة رقم 12: عن إمكانية حدوث بعض عمليات الدمج الكلي و الجزئي للمنشآت وبالتالي لا يجوز إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون أصحاب العمل السابقون مسؤولين بالتضامن مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود حتى تاريخ التنازل، في حين لم يتناول القانون القديم أحكام لعملية الدمج.	
	جاء لمصلحة العامل السوري وذلك	4. أجرى القانون الجديد حسب المادة رقم 15: تنظيمًا دقيقاً وشاملاً لحقوق	

<p>إحكاماً لمسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية الدولية.</p>	<p>وواجبات العمالة السورية داخل وخارج الجمهورية العربية السورية، انسجاماً مع اتفاقيات العمل الدولية، ولا يوجد مقابل لهذه المادة في القانون القديم.</p>	
<p>فيه الكثير من التناقض للعامل والصناعي حيث انه لا يعتد بالتسجيل في المكاتب الخاصة التي نص عليها القانون الجديد وأجازها في المادة رقم 23، فماذا لو قام رب العمل بتشغيل عامل غير مسجل في مكتب العمل فهل نمعنه أم نؤيده؟</p>	<p>5. اشترط القانون الجديد في المادة رقم 17: انه لا يجوز تشغيل أي متعطل إلا إذا كان حاصلًا على شهادة قيد من احد المكاتب العامة للتشغيل .</p>	
<p>تحتاج لإعادة نظر شاملة لدورها وعملها وتغير الأدوار بمناسبة القانون الجديد وليس مجرد بعض التحسينات.</p>	<p>6. أجازت المادة رقم 23: من القانون الجديد الترخيص بفتح مكاتب خاصة للتشغيل، ومكاتب خاصة لاستقدام عمال الخدمة المنزلية الغير السوريين، او استخدام عمال الخدمة المنزلية من السوريين، في حين لم تكن هذه المكاتب مرخصة قانوناً في ظل قانون العمل السابق.</p> <p>خطوة هامة لتنمية الدور الاقتصادي لهذه المكاتب التي هي إحدى المؤسسات الرئيسية المشكلة لسوق العمل والتي تحتاج لاهتمام كبير بينما كانت ه ذه المكاتب الخاصة قبل ذلك تمارس نشاطها خارج القانون.</p>	
<p>ضرورة اتفاقيات العمل الدولية، وتنظيم عملهم.</p>	<p>7. جاءت المواد رقم (26-27-28-29-30): لتنظيم عمل غير السوريين بشرط المعاملة بالمثل في دول العاملين الأجانب، وذلك بتوصيف المهن المناسبة لظروفنا وضرورتها عبر تحديد حجم أقصى لعدد الوافدين الأجانب، ووضحت شروط افتتاح المكاتب الخاصة وما فيها من ضمانات مالية، وهذه مسألة هامة لم تكن موجودة في ظل القانون القديم.</p>	

<p>الحصول على عمل بصورة متطورة و بتقنية اكبر وذلك يصب في مصلحة رب العمل.</p>	<p>تطوير مهارات العامل التقنية أو الفنية أو الإدارية مما تساعده في انجاز مهامه بدقة أكثر وبسرعة اكبر.</p>	<p>8. أولى القانون الجديد التدريب أهمية أكبر فقد نصت المادة رقم 41: على إلزام صاحب العمل في المنشآت التي يزيد عدد العمال فيها على خمسين عاملاً بتخصيص ما لا يقل عن 1/ بالمئة من كتلة الأجور لدعم عملية التدريب ورفع مستوى مهارات العاملين لديه ، ولم يولي القانون القديم أهمية للتدريب.</p>	<p>8.</p>
	<p>تعتبر هذه المادة لصالح العامل حيث انه يكتسب خبرة إضافية للقيام بالعمل المؤقت الموكل له مما يزيد في رصيد مهاراته.</p>	<p>9. جاءت المادة رقم 51: في حال تكليف العامل بعمل جديد مختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه فيجب أن لا يزيد عن ثلاثة أشهر، وإذا كان العمل الجديد فنياً فيلتزم رب العمل بتدريبه تحت طائلة تسريحه في حال الرفض، وتتشابه أحكام هذه المادة مع المادة رقم 56 من القانون القديم وتتماشي مع سياسة الاستخدام الجديدة المقترحة.</p>	<p>9.</p>
	<p>احترم القانون الجديد حقوق المرأة العاملة وجاءت هذه المادة في صالحها.</p>	<p>10. لم تجز المادة رقم 57: توجيه الإخطار الى المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة ولا للعامل خلال مدة إجازته، وهذه الأحكام غير موجودة في القانون القديم.</p>	<p>10.</p>
	<p>إعطاء فرصة للعامل بالبحث عن عمل بديل ولو ساعتين باليوم أثناء دوامه الرسمي لإيجاد مورد آخر للعيش، مع العلم أن هذه المدة قصيرة جداً نسبة للهدف الذي أنشئت من اجله.</p>	<p>11. أجازت المادة 59: الحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع خلال مهلة الإخطار، وذلك للبحث عن عمل آخر دون الاقتراع من أجره بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغيب، في حين لم يعطي القانون السابق مثل هذه الحق للعامل.</p>	<p>11.</p>

	<p>جاءت هذه المادة لصالح العامل فعلياً، وتداركاً لحالة العصبية أو الغضب.</p>	<p>12. أوجبت المادة رقم 61: تسجيل استقالة العامل في ديوان المديرية المختصة، وللعامل العودة عنها خلال أسبوع ولمرة واحدة فقط، أما القانون القديم فلم يعطي هذه الميزة.</p>	<p>12.</p>
<p>الاستفادة من العامل المدرب وقت أطول.</p>	<p>أعطت فرصة للعامل بالعمل وقت أطول و منحته الإحساس بأهميته بالحياة المهنية.</p>	<p>13. حدد القانون الجديد بالمادة رقم 62: تاريخ انتهاء عمل العامل في سن الستين من العمر إلا إذا كان العقد محدد لما بعد الستين، إلا أنه ينتهي في سن الخامسة والستين حكماً ويستحق التعويض القانوني، أما القانون القديم فلم يحدد العمر لانتهاء عمل العامل.</p>	<p>13.</p>
	<p>التعويض الجديد أفضل من التعويض القديم حجماً وسهولة في الأداء.</p>	<p>14. نصت المادة 63: بالتزام صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية الخدمة للعامل غير المشمول بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية عند انتهاء عقد العمل هي أفضل في القانون الجديد منها في القديم حسب المادة رقم 73: فهي أجر شهر في الجديد عن كامل السنوات مقابل نصف شهر عن السنوات الخمس الأولى في القانون القديم.</p>	<p>14.</p>
<p>بموجب هذه المادة يحق لرب العمل تسريح أي عامل لديه دون أي سبب مقابل تعويض يساوي راتب شهرين عن كل سنة عمل.</p>	<p>يلحق غيباً بأصحاب الرواتب المرتفعة لأن سقف التعويض الآن لن يزيد على نحو 700 ألف ل.س تقريباً مهما كانت خدمة العامل ومهما كان راتبه.<sup>1</sup> وتعتبر هذه المادة تراجعاً عن مكاسب</p>	<p>15. نصت المادة رقم 65: على منح العامل الذي يسرح بدون مبرر تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة خدمة بينما لم ينص القانون السابق على أي تعويض غير أنه وضع سقف لتعويض التسريح غير المبرر على ألا يزيد عن 150 مرة مثل الحد الأدنى العام للأجور، ويستحق تعويضاً عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل. أما بالنسبة للقانون القديم فإن لجان التسريح يحق لها إعادة العامل فإن لم يمتثل رب العمل لذلك فهي</p>	<p>15.</p>

<sup>1</sup> - حسب محاضرة السيد رakan إبراهيم عن قانون العمل الجديد وانعكاساته على قطاع الأعمال في سوريا.

	الطبقة العاملة.	تحكم أن يقدم للعامل 80% من أجره طوال الحياة شريطة ألا يثبت أنه عمل عملاً آخر أثناء فترة التقاضي.
16.	حددت المادة رقم 74: الحد الأدنى العام لأجر العمال العاديين غير المتدرجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى العام للأجور، في حين لم يتطرق القانون القديم لهذه الناحية.	حدد القانون الجديد الحد الأدنى للأجور بمبلغ 6010 ل.س تقريباً <sup>2</sup>
17.	لم تجز المادة رقم 83: لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من 20%/ وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال، في حين أن المادة رقم 51: لم تجز الاقتطاع من الأجر أكثر من 10%/ وكلا القانونين لم يجيزا تقاضي أي فائدة عن هذا القرض.	بسبب ارتفاع الأجور نسبة عما كانت عليه في الماضي، فإن هذه الزيادة تعتبر طبيعية وغير مجحفة بحق العامل.
18.	القانون الجديد راعى بالمادة رقم 90: مسألة وجود نظام داخلي في المنشأة التي تستخدم /15/ عامل فأكثر، حيث وضع نموذج استرشادي عن النظام الداخلي للعمل يسري على جميع القطاعات ويكون بصيغة موحدة، و وضع لائحة للجزاءات. وهذه المسألة من الأمور التي استحدثها قانون العمل الجديد.	تفيد العامل و رب العمل بنفس الوقت حيث يتضمن النظام الداخلي الموضوع كافة الحقوق والواجبات على كلا الطرفين بالإضافة لتنظيم عقد العمل، الإجازات، الأعياد، العطل الرسمية، المكافآت، الزيادة الدورية للأجور، وساعات العمل الأساسي والإضافي، الترقية، التسريح، مع الأخذ بعين الاعتبار بأن هذا النظام ليس مقدس و من الممكن تعديله والاسترشاد بأحكامه بحيث يتم تطبيقه بما يتناسب مع طبيعة عمل المنشأة أو الشركة من دون مخالفة قانون العمل الجديد رقم 17 والتقيد بأحكامه، ولا يمكن اعتماد حقوق أدنى من تلك المقررة في القانون الجديد لأنها مخالفة للنظام العام، أما إذا فاقت الحقوق

<sup>2</sup> - حسب ما تقدم به السيد راكان إبراهيم في محاضرة قانون العمل الجديد وانعكاساته على قطاع الأعمال في سوريا.

		الممنوحة في النظام الداخلي منها في القانون رقم 17 فيوافق عليها لأنها تصب في مصلحة العامل.
		19. المادة رقم 113: منع تشغيل الأحداث قبل إتمام التعليم الأساسي وهذا يعني بلوغ سن الـ 15 سنة إضافة لشرط التعليم، في حين أن القانون القديم بالمادة رقم 124: يمنع بتاتا تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة ولا يعمل أكثر من 6 ساعات
	يخشى في حال تطبيق هذه الشروط أن	20. منعت المادة رقم 114: من جواز تكليف العامل الحدث بساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقائه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له ولا تشغيله في أيام الراحة، أو في عمل ليلي، والمادة 127 من قانون العمل القديم نصت على ذلك ولكن بتطبيق رحو
	يمنع أرباب العمل عن استخدام الأحداث أو عدم الالتزام بهذه الشروط.	21. إن المادة رقم 117: منحت الحدث إجازة سنوية مأجورة مدتها ثلاثون يوماً بغض النظر عن سنوات الخدمة لرب العمل، في حين القانون القديم منحه إجازة 30 يوماً مقابل 14 يوماً للبالغ.
		22. بالنسبة لإجازة الأمومة فقد منح القانون السابق 60 يوم إجازة أمومة عدلها و رفعها القانون الجديد حسب المادة رقم 121: لتصبح 120 يوماً للمولود الأول فـ 90 يوماً للمولود الثاني فـ 75 يوماً للثالث.
	الاهتمام بالمرأة العاملة ومراعاة حياتها الخاصة، وتوفير أمكنة مخصصة لرعاية أطفالها في مكان	23. كما ونصت المادة رقم 126: على صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من مئة عاملة في مكان واحد أن يوفر داراً للحضانة أو يعهد الى دار للحضانة

	عملها.	برعاية أطفال العاملات، على ألا يقل عدد هؤلاء الأطفال عن خمسة وعشرين طفلاً ولا تزيد أعمارهم على خمس سنوات ويحدد الوزير بقرار منه أحكام ترخيص وشروط عمل هذه الدور.	
24.	إعطاء فرصة للمعوقين بالعمل وتفعيل دورهم و تنمية مهاراتهم في الحياة الاقتصادية.	فرضت المادة رقم 136: عقوبة غرامة تعادل الحد الأدنى للأجور في حال عدم تقييد صاحب العمل بتشغيل النسبة المحددة من المعوقين وتودع الغرامة في حساب خاص للمعوقين لدى الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات.	
25.	الحصول على جودة اكبر نتيجة توفير مدة أطول لراحة العامل.	زاد القانون الجديد مدة الإجازة السنوية حسب المادة رقم 155: حيث أصبحت 21 يوماً للعامل الذي أمضى في الخدمة خمس سنوات ولم تتجاوز مدة خدمته عشر سنوات، وتزداد الإجازة إلى ثلاثين يوم عمل لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات فأكثر أو تجاوز الخمسين من عمره، بينما في قانون العمل القديم صاحب العمل يلتزم بإعطاء كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة إجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل. وتزداد الإجازة إلى 21 يوماً متى أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل.	
26.	يعتبر العامل بإجازة مأجورة يتقاضى خلالها بالإضافة إلى أجره، نفقات الانتقال والإقامة، وتساعدته في تطوير ذاته.	تضمن القانون الجديد في المادة رقم 169: أحكاماً جديدة لم تكن موجودة في ظل القانون السابق وهي منح العامل إجازة دراسية وتكون مأجورة.	

27.	منحت المادة رقم 172: الحق للعامل بالحصول على إجازة بلا أجر لمدة ثلاثين يوماً متصلة في السنة الواحدة، في حال لم يكن موجود مثل هذا النص في القديم.	وهذه ميزة انفرد بها القانون الجديد لصالح العامل.
28.	حسب المادة رقم 173: منح إجازة بكامل الأجر لمرة واحدة طوال خدمته، لأداء فريضة الحج للعامل الذي أمضى 151 سنوات في الخدمة، ولا تحسب من مدة الإجازة السنوية.	قيام العامل بمناسك الحج بدون خوف من الانتقاص من أجره.
29.	المادة رقم 174: أعطت العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة ستة أشهر متصلة على الأقل الحق بإجازة زواج لمدة سبعة أيام بأجر كامل لمرة واحدة فقط.	تعتبر كهدية زواج من المنشأة أو الشركة للعامل.
30.	قضت المادة رقم 175: للعامل الحق بإجازة وفاة بأجر كامل لمدة 5 أيام في حال وفاة أحد أصوله أو فروعه أو إخوته أو أخواته أو زوجه ، حيث كانت 3 أيام في ظل قانون العمل القديم.	زيادة اهتمام بالحياة الخاصة للعامل ومراعاة حالته النفسية وتأثيرها على جودة عمله.
31.	أحالت المادة 204: في القانون الجديد نزاع العمل الفردي بين رب العمل والعامل إلى محكمة البداية الموجودة في كل محافظة، بدلاً من لجان قضايا التسريح حسب قانون العمل القديم.	الخوف أحياناً أن تكون من يملك مالا أكثر هو من يربح القضية. مشاركة رب العمل بقرار المحكمة العمالية من خلال الممثل عن أصحاب العمل.
32.	أحدثت المادة رقم 205: في مركز كل محافظة محكمة عمالية، بقرار من وزير العدل مؤلفة من قاضي بداية وممثل عن التنظيم النقابي و ممثل عن أصحاب العمل، في حين كان قاضي منفرد من محكمة البداية المدنية يتبع إدارياً لوزارة العدل" هو صاحب الحق في البت بالمنازعات العمالية في ظل	يوفر على العامل المتنازع أتعاب المحاماة ونفقات السفر والانتقال من محافظة لأخرى لمتابعة أمور الدعوى. توفر على رب العمل الوقت وعدم إطالة البت في الدعاوى المقدمة، كونها تختلف في إجراءاتها عن

<p>المحاكم التي تتبع قانون أصول المحاكمات المدنية.</p>		<p>القانون القديم.</p>	
	<p>اهتمام القانون الجديد بكافة المشاكل والنزاعات التي من الممكن أن يتعرض لها العامل أثناء عمله.</p>	<p>المادة رقم 206: قضت بان المحكمة المختصة بالقضايا العمالية تنظر بقضايا التسريح التعسفي وجميع الحقوق العمالية أياً كانت، أما بالنسبة للقانون القديم فلجان التسريح مهمتها النظر بموضوعين فقط: إما إقرار التسريح أو رفضه.</p>	<p>33.</p>
<p>يعتبر هذا التعويض الذي يدفعه رب العمل بمثابة الغرامة عدا عن أنه صان للعامل حقو بالتأمينات الاجتماعية وحق مكافأة نهاية الخدمة وحق تصفية الحقوق.</p>	<p>هذا التعويض بمثابة نوع من أنواع إيجاد مصدر للمورد المعيشي للعامل بالحد الأدنى أثناء فترة التقاضي.</p>	<p>نصت المادة رقم 208: إذا لجأ العامل المسرح للقضاء فإن لمحكمة البداية المدنية، خلال فترة التقاضي، أن تلزم صاحب العمل بأن يصرف للعامل نسبة 50% من أجره الشهري، على ألا تزيد عن الحد الأدنى لأجر مهنته وألا تتجاوز مدة صرف هذه النسبة سنة والسماح له بممارسة عمل آخر في هذه الفترة دون أن يؤثر ذلك على سير الدعوى، في حين يلتزم صاحب العمل في القانون القديم بأن يصرف للعامل نسبة 80% من أجره الشهري أو الحد الأدنى من الأجر، أيهما أعلى، شرط أن لا يثبت قيامه بأي عمل خلال فترة التقاضي.</p>	<p>34.</p>
	<p>هنا تقوم مديرية العمل بأخذ دور الوساطة فقط بين العامل وصاحب العمل، وقد رفعت هذه المادة الكثير من الظلم الملقى على عاتق العامل المسرح، فبالإضافة إلى فصله من</p>	<p>ألزمت المادة رقم 209: رب العمل بالتعويض للعامل إضافة إلى حقوقه المقررة بالقانون إذا رأت المحكمة أن التسريح غير مبرر إلا إذا قبل صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله وفي هذه الحالة تصرف له أجوره عن فترة التوقف، ولم يعطي القانون القديم للعامل تعويض التسريح التعسفي ولا أي حق من حقوقه.</p>	<p>35.</p>

	عمله حرمانه من حقوقه وتعويضاته.	
36.	أجاز القانون الجديد حسب المادة رقم 247: لمفتشي العمل ومفتشي الصحة والسلامة المهنية الاستعانة بممثلي التنظيم النقابي وبالأطباء والمهندسين والكيميائيين والصيدلانيين والفنيين المعتمدين، مهمتهم التأكد من تطبيق قانون العمل الجديد رقم 17 كضمان تنفيذه. أما في ظل القانون القديم فلم يكن يوجد مثل هذه الملاكات المستحدثة.	تضمن للعامل ولرب العمل ضبط تطبيق القانون على الوجه الأمثل بما يضمن ويحفظ حقوق كلا الطرفين.
37.	ألزم أصحاب العمل حسب المادة 260: بتشغيل العمال لديهم بالتأمينات الاجتماعية، وقد نص على ذلك القانون السابق أيضاً ولكن بتطبيق رخص واشترط القانون الجديد تسجيل استقالة العامل لدى ديوان المديرية المختصة، وألزم رب العمل بتوثيق عقود العمل ومنح العمال زيادة دورية في الرواتب،	وفي ذلك ضمان لحقوق العامل المادية.
38.	أقح قانون العمل الجديد عن عقوبة الحبس التي كانت مقررة ضمن العقوبات في قانون العمل القديم لاعتبار صعوبة تطبيق هذه العقوبة على رب العمل واستعاض عنها بعقوبة الغرامة بعد رفعها وزيادة قيمتها وذلك للردع العام والخاص وبحيث تكون محققة الهدف الذي أقرت من أجله.	لصالح رب العمل مهما ارتفعت قيمة الغرامة المالية قياساً على عقوبة الحبس السابقة.
39.	القانون الجديد استحدثت مؤسسات حقوقية لم تكن موجودة من قبل في ظل قانون العمل القديم منها (اللجنة الوطنية للحد الأدنى العام للأجور - المجلس الاستشاري للعمل والحوار الاجتماعي - اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنية).	استحدثت هذه المؤسسات للإهتمام بشؤون العامل ورب العمل و تخصيص المهام والمسؤوليات لكل لجنة لمتابعتها وبالتالي توفير الوقت والجهد على وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

بالنهاية نجد أن القانون رقم \17\ لعام 2010 قد ألغى بموجبه قانون العمل السابق رقم \91\ لعام 1959 وتعديلاته في عام 1962 بعد خمس سنوات من الدراسة والمناقشة مع أصحاب الفكر والقانون وممثلي المصالح المنتجة، فهو بشكل واضح يرجح كفة العمال على كفة أرباب العمل، حيث أن المشرع واضع هذا القانون توجه إزاء تجسيد فكرة تطوير القوانين وتحديثها لمواكبة التطور الاقتصادي والصناعي والاستثماري بمرونة، وذلك تلبية لحاجات المجتمع وطرفي الإنتاج "العامل - رب العمل" عن طريق تأسيس علاقة تعاقدية عادلة ومتوازنة بين الأطراف بحيث تراعي البعد القانوني والاقتصادي لهذه العلاقة من دون إغفال البعد الإنساني والاجتماعي في هذا المجال.

إعداد الأنسة: كارمن حربي

ماجستير بالقانون