



EMPLOYER'S GUIDELINE FOR EMPLOYING YOUNG WORKERS

دليل صاحب العمل للتوظيف
القانوني للعمال اليافعين
من عمر ١٦ سنة وحتى ١٨ سنة



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry



Confederation of Danish Industry



Danish-Arab
Partnership Programme



الغرفة التجارية والصناعية الأردنية
JORDANIAN CHAMBER OF INDUSTRY & COMMERCE



OXFAM
أوكتيفام



Overview

لمحة عامة

الهدف من ملخص دليل صاحب العمل للتوظيف القانوني للعمال اليافعين من عمر **16 سنة** وحتى **18 سنة** هو تزويد مسؤولي الشركة بقائمة مراجعة للتأكد من امتثال الشركة لقواعد ومتطلبات العمل الذي يقوم به اليافعين الذين تبلغ أعمارهم من **16-18 سنة**. نظرًا لأن هؤلاء الأشخاص سيكون لديهم سنوات عديدة في سوق العمل ، يجب علينا الاعتناء بهم من اليوم الأول للعمل أو عندما يعملون كمتدربين وطلاب تحت التعليم والتدريب. بالإضافة إلى ذلك ، يتزايد مطالبة العملاء والموردين في الأسواق العالمية بمورديهم الفرعيين لتوثيق أن عمالهم لديهم أماكن عمل لائقة.

تم إعداد هذا الدليل بناءً على أفضل الممارسات التي وضعتها وزارة العمل الأردنية والقوانين الدولية



أولاً : ساعات العمل

• **يحدد** تشريع كل دولة الأعمال التي لا يجوز تشغيل اليافعين فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشرة من العمر ولا يجوز تشغيل اليافعين في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشر وذلك فيما عدا المتدرجين منهم .

• **لا يجوز** تشغيل اليافعين قبل السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح داخل كل دولة .

• **لا يجوز** أن تزيد ساعات العمل في اليوم لليافعين الذين يقل سنهم عن خمسة عشر عن ست ساعات تتخللها فترة او اكثر للراحة لا تقل مدتها عن ساعة وبحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متتالية.

• **يحق** لليافعين الذين يعملون بمقتضى عقد التدرج الحصول على أجر عادل أو منحه ملائمة أثناء فترة تدرجها

• **تعتبر** ساعات العمل التي يمضيها اليافع في التدريب أثناء ساعات العمل العادية ضمن ساعات العمل .

• **لا يجوز** تكليف اليافعين باي عمل إضافي او تشغيلهم بالإنتاج أو أثناء الليل فيما عدا بعض الاعمال التي يحددها التشريع في كل دولة .

• **يجب** اجراء الكشف الطبي على اليافعين قبل التحاقهم بأي عمل للتأكد من لياقتهم الطبية كما يجب إعادة الكشف عليهم في الفترات الدورية التي يحددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة

• **يمنح** اليافعين دون السابعة عشر إجازة سنوية تزيد عن الاجازة السنوية التي تمنح للعمل البالغين ويحدد تشريع الدولة مقدار الاجازة السنوية الإضافية ، ولا يجوز تجزئتها أو تأجيل الاجازة المقررة لليافعين.



أولاً : ساعات العمل

• **كل يافع** يملك الحق في أن يكون محمياً من الاستغلال الاقتصادي ومن تأدية والقيام بأي عمل من الممكن أن يكون مؤذياً له أو يعرضه لمخاطر جسيمة أو يتدخل في تعلمه ودراسته ، أو يضر بصحة أو تطور اليافع الجسمي والعقلي والروحي والمعنوي والنفسي او الاجتماعي (وهذا ينطبق بالضرورة على كل يافع في سن السابعة عشر أو أقل ويحميه من أي شكل من اشكال العمل .

• يحظر تشغيل اليافع

1. أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على ان يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد اربع ساعات متصلة
2. بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً
3. في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية

• **على صاحب العمل** قبل تشغيل أي يافع أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية :

1. صورة مصدقة عن شهادة الميلاد
2. شهادة بلياقة اليافع الصحية صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة
3. موافقة ولي امر اليافع الخطية على العمل في المؤسسة . وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص لليافع مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره واجازاته

• **نص** على معاقبة صاحب العمل المخالف للاحكام الخاصة بعمل اليافعين أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (٣٠٠) دينار ولا تزيد على (٥٠٠) دينار ، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حددها الأدنى أو الاخذ بالاسباب المخففة التقديرية

• **يعاقب** بالأشغال الشاقة المؤقتة مدة لا تزيد على عشر سنوات وبغرامة لا تقل ن خمسة آلاف دينار ولا تزيد على عشرين ألف دينار كل من استقطب أو نقل أو قام بإيواء او استقبال من هم دون الثامنة عشرة متى كان ذلك بغرض استغلالهم ولو لم يفتقرن هذا الاستغلال بالتهديد او بالقوة او استعمالها أو غير ذلك من الطرق .



الاعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة

- **لا يجوز** تشغيل اليافع الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الاعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة .
- **قرار** وزير العمل الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة لليافعين لسنة ٢٠١١ والذي تضمن الأعمال التي تنصوي على المخاطر التالية :

- **المخاطر الجسدية**
- **المخاطر النفسية والاجتماعية**
- **المخاطر الأخلاقية**
- **المخاطر الكيماوية**
- **المخاطر الفيزيائية**
- **المخاطر البيولوجية والجرثومية (فيروسات / بكتيريا / طفيليات وغيرها)**
- **المخاطر الارغونومية (تلاؤم الانسان مع الآلة وأدوات العمل)**
- **مخاطر أخرى**

السلامة والصحة المهنية لعمل الأحداث

• الأهداف العامة للسلامة والصحة المهنية

1. حماية موارد وعناصر الإنتاج البشرية والمالية والمادية من الإصابات والحوادث
2. تهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي لتثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والغزع التي تنتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير آمنة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة
3. توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي
4. تقليل التكاليف الناجمة عن الحوادث والإصابات وزيادة مستوى الأداء والإنتاج
5. منع تعريض العناصر البشرية والممتلكات للحوادث والاصابات والامراض المهنية والحفاظ على المنشآت وأجهزتها ومعداتنا من التلف والضياع
6. خفض نسبة الحوادث والإصابات لحماية الانسان والممتلكات وتوفير بيئة عمل سليمة وآمنة والمحافظة عليها بشكل مستمر

• صنفت المخاطر المهنية إلى أربعة أصناف رئيسية وحسب العوامل المسببة لها ومنها :

1. المخاطر الفيزيائية : وتشمل (التباين في ضغط الهواء ، الضجيج ، والاهتزاز ، والانارة ، الكهرباء)
2. المخاطر الكيماوية وتشمل المذيبات العضوية والغير عضوية والغازات والابخرة والاغبرة
3. المخاطر البيولوجية : تعتبر الامراض المهنية الناتجة عن العوامل البيولوجية والتي تسببها البكتيريا والفيروسات والطفيليات من أكثر الامراض التي يصاب بها العمال في أماكن العمل وذلك نتيجة لقلة الالتزام بشروط النظافة العامة ونظافة الطعام
4. المخاطر الارغونومية

تفتيش الجهة الرقابية على عمل اليافعين

• ويهدف تفتيش العمل إلى

1. التحقق من تطبيق الاحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال اثناء قيامهم بعملهم
2. تقديم المعلومات التقنية والمشورة لاصحاب العمل والعمال بشأن مراعاة الأحكام القانونية
3. تشجيع التعاون بين أصحاب العمل وممثلهم من جهة والعمل ونقاباتهم من جهة أخرى
4. الاهتمام بتأمين شروط السلامة والصحة المهنية في العمل
5. جمع المعلومات الخاصة بتنظيم سوق العمل بما في ذلك عدد العمال وفئاتهم وحاجاتهم التدريبية واي أمور أخرى تتعلق بشروط الاستخدام

• مهام مفتش العمل :

- أولاً :** المهمة الرقابية والتحقق من تطبيق أحكام قانون العمل الأردني والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه فيما يتعلق
- شروط العمل (ساعات العمل ، الأجور ، الاجازات ، .. الخ)
 - ظروف العمل (السلامة والصحة المهنية)
- ثانياً :** المهمة الوقائية
- تقديم النصح والمشورة للعمال وأصحاب العمل والمساهمة في توعيتهم
 - تشجيع التعاون بين أصحاب العمل والعمال وتحسين العلاقات الإنسانية والاسهام بالتنمية الاقتصادية

• آليات اجراء المقابلات مع العمال و اليافعين العاملين وأصحاب العمل

1. يتم مقابلة اليافعين العاملين وأصحاب العمل من خلال الزيارة التفتيشية الميدانية
2. يمتلك مفتشو العمل صفة الضابطة العدلية فيما يخص تطبيق احكام قانون العمل
3. يتم تعبئة الاستمارة الخاصة بالزيارة التفتيشية ويقوم مفتش العمل بتوثيق كافة المعلومات الخاصة بالحدث العامل وصاحب العمل
4. يستطيع مفتش العمل الطلب من صاحب العمل تقديم أي وثائق او مستندات لغايات التحقق من تطبيق القانون
5. في حالات خاصة وعندما يكون اليافعين عرضة للاستغلال في بيئة العمل تتم المقابلات وفق إجراءات خاصة