

Work rules for juveniles in accordance with Palestinian Labor Law No. 7 of 2000



DR. Labeeb Ali Abu Aqeel
dr.labeeb.abuaqeel@gmail.com

Issn online: 3006-7286, Impact Factor: 1.705

Orcid: 000- 0003-4452-9929

Doi: 10.5281/zenodo.13623030

Abstract: This study aimed to research the rules for regulating the work of juveniles in accordance with the Palestinian Labor Law, as it addressed the Palestinian legislator's resort to placing restrictions on the work of juveniles, by addressing the procedures preceding the work of juveniles, then the subsequent procedures, highlighting what the legislator prohibited and what it made restricted according to the provisions of the law, and we also touched on Legal regulation of juvenile work by studying the organization of juvenile work in accordance with the law, including daily work, annual leave, medical examination, and vocational training, in addition to addressing the legally prescribed penalties for violating the provisions that regulate juvenile work.

Keywords: events, labor law, restrictions, legal regulation, penalties.

قواعد عمل الأحداث وفقاً لقانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠

الملخص: هدفت هذه الدراسة للبحث في قواعد تنظيم عمل الأحداث وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، حيث تناولت فيها لجوء المشرع الفلسطيني إلى وضع قيود لعمل الأحداث، بالتطرق للإجراءات السابقة لعمل الأحداث، ثم الإجراءات اللاحقة، مبرزين ما حظره المشرع وما جعله مقيداً بموجب نصوص القانون، وتطرقنا أيضاً إلى التنظيم القانوني لعمل الأحداث من خلال دراسة تنظيم عمل الحدث وفقاً للقانون من عمل يومي وإجازات سنوية والفحص الطبي والتدريب المهني، بالإضافة إلى التطرق للجزاءات المقررة قانوناً لمخالفة الأحكام التي تنظم عمل الأحداث.

الكلمات المفتاحية: الأحداث، قانون العمل، القيود، التنظيم القانوني، الجزاءات.

المقدمة

منذ أن خلق الله عزوجل الأرض وما عليها، عرف الانسان العمل والسعي لجلب رزقه وقوت يومه وكل ما هو مفيد له على هذه الأرض، فالعمل من الصفات الإنسانية التي تنمو بالفطرة البشرية التي منحنا إياها الله عزوجل، وبالتالي لا يمكن تصور نمو المجتمعات وتطورها وتقديمها دون أن يسعى الانسان ويبذل الجهد، لذلك فإن أهمية العمل تكمن في أنه السبب الأساسي في تلبية حاجات الانسان ويتمثل العمل في العامل ورب العمل.

إذ أن ظاهرة العمل تعد ظاهرة منشرة منذ الأزل، ونظراً لما تعاني منه المجتمعات البشرية والدول من ظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية، دفعت لتفشي ظاهرة عمل الأحداث من هم فوق سن الخامسة عشر سنة ولم يتجاوزا سن الثامنة عشر سنة، أما المجتمع الفلسطيني ونظراً لتردي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها البلاد كان ذلك سبباً دافعاً ورئيسياً لتوسع عمل الأحداث، حيث أن الحدث يشكل اللبنة الأساسية وحجر الارتكاز والاساس في أي مجتمع لأنه واجه التطور والمستقبل لهذا المجتمع وأي ضرر يلحق به سيلحق بالمجتمع ككل.

ويعتبر العامل في عقد العمل والحلقة الاقتصادية ككل الطرف الضعيف والحلقة الأقل قدرة على الاختيار وتحديد الشروط نظراً لقلّة فرص العمل، وعليه فإن العامل الحدث هو الأضعف في المنشأة الاقتصادية، لذلك ومن هذا الباب سعت أغلب التشريعات والاتفاقيات الدولية ومن ضمنها المشرع الفلسطيني لتنظيم عمل الأحداث وفقاً للقواعد القانونية المنظمة لذلك.

وبالنظر لنصوص قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ فإن العامل الحدث يعرف بأنه كل إنسان يعيش على قيد الحياة ويعمل في مؤسسة أو منشأة ما ولم يقل عمرة عن خمسة عشر سنة ولم يتجاوز الثامنة عشر سنة.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أن عمل الأحداث يشكل ظاهرة اجتماعية خطيرة تتطلب النظر إليها بصرامة قانونية، وتنطلق أهمية الدراسة من خلال النظر في القيود الواردة لعمل هذه الفئة، وكذلك التنظيم القانوني لعمل الأحداث، بالإضافة لنشر الوعي بحقوق العاملين الأحداث المقررة في القانون.

أهداف الدراسة

تكمن أهداف الدراسة في:

- توضيح وتحديد القيود الواردة على عمل الأحداث.

- تحديد الإجراءات التي يتوجب على صاحب العمل القيام بها قبل تشغيل الأحداث.
- بيان التنظيم القانوني لعمل الأحداث.
- التطرق للجزاء المترتبة على مخالفة أحكام عمل الأحداث.

إشكالية الدراسة

تدور إشكالية الدراسة حول القواعد القانونية التي تحكم وتنظم عمل الأحداث، أين تركز الدراسة على التنظيم القانوني لعمل الأحداث وما يرد عليها من قيود، حيث يمكن طرح الإشكالية التالية:

• فيما تتمثل قواعد عمل الأحداث وفقاً لقانون العمل؟

وعليه، يمكن طرح بعض الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما هي القيود الواردة على عمل الأحداث؟
- فيما يتمثل التنظيم القانوني لعمل الأحداث؟

منهجية الدراسة

للإحاطة بكامل عناصر الدراسة فقد ابتعت المنهج الوصفي من أجل الوصف العامل للموضوع محل الدراسة، وكذلك المنهج التحليلي لتحليل بعض النصوص القانونية ذات الصلة بالدراسة، وبناءً عليه تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين:

المبحث الأول: تقييد عمل الأحداث.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعمل الأحداث.

المبحث الأول: تقييد عمل الأحداث

تعد الأحداث الفئة العمرية الأكثر حساسية في المجتمع، فالأصل أن قواعد قانون العمل تسري على جميع أفراد المجتمع بغض النظر عن الفئة العمرية لهم، إلا أنه ونظراً للمكانة العمرية للأحداث، فقد سعى المشرع لوضع قواعد خاصة تميزهم في بيئة العمل عن غيرهم من العاملين، وذلك بهدف الحفاظ عليهم وعدم المساس بحقوقهم، فقد فرض القانون قيوداً على عمل الأحداث، وأوجب عب صاحب العمل المشغل للأحداث مجموعة من الإجراءات موجبة الاتباع والقيام بها تحت طائلة المسائلة القانونية، لذلك سنتناول القيود السابقة لعمل الأحداث في المطلب الأول، ثم القيود اللاحقة لعمل الأحداث في المطلب الثاني.

المطلب الأول: القيود السابقة لعمل الأحداث

نظراً لصغر سن الأحداث ودخولهم سوق العمل مبكراً فقد أقر القانون بعض الإجراءات

السابقة لبدء تشغيلهم، وتتمثل في تحديد السن القانونية للحدث العامل وندرسها في الفرع الأول، ثم حظر تشغيل الحدث ليلاً في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تحديد السن القانونية لتشغيل الأحداث

أقرت المادة ٩٣ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ بأنه لا يجوز تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر سنة كاملة^١، وهذه قاعدة عامة أوردتها المشرع الفلسطيني تشمل جميع الأعمال الخاضعة لأحكام قانون العمل، وهذا من منطلق حماية الطفل العامل.

الفرع الثاني: حظر عمل الأحداث ليلاً

ذهب المشرع الفلسطيني على نهج التشريعات المقارنة بحظر تشغيل الأحداث في أوقات الليل لما يتبع هذا العمل من مساوئ ومخاطر بالغة للأحداث، وبالرجوع لأحكام قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ سيما المادة ٩٥ منه في فقرتها الثانية، نجدتها قد تطرقت لحظر تشغيل الأحداث في ساعات الليل والأعمال الليلية أو أي عمل يمارس ليلاً^٢ من جهة، ومن جهة أخرى جاء قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٤ في المادة ٢ منه واضحاً بهذا الشأن وذهب أيضاً لحظر عمل الأحداث ليلاً من الساعة السادسة مساءً إلى حتى الساعة السادسة صباحاً.^٣

المطلب الثاني: القيود أثناء عمل الأحداث

كقاعدة عامة فإن الحدث العامل يستفيد من بعض الإجراءات الوقائية واجبة التنظيم، والتي أوردتها المشرع في شكل قيود على عمل الأحداث، ويجب الأخذ بها لحمايته وعدم المساس به من أي مخاطر، وتتمثل في إعداد سجلات خاصة بعمل الأحداث تناولها في الفرع الأول، ثم حظر عمل الأحداث في الأعمال الخطرة في الفرع الثاني.

الفرع الأول: إعداد سجلات خاصة بعمل الأحداث

سعت العديد من التشريعات في سلوك مسلك تنظيم قوانين وأنظمة لتشغيل الأطفال، وتحديد التزام يقع على صاحب العمل عند تشغيل الأحداث، يتمثل في مسك وإعداد سجلان خاصة والوثائق يكون بها كل ما يتعلق بالعامل الحدث من اسمه وعمره وتاريخ ميلاده ويجب أن تكون

^١ أنظر المادة ٩٥ الفقرة ٢ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠، المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٣٩، بتاريخ ٢٥ نوفمبر ٢٠٠١ م.

^٢ أنظر المادة ٩٥ الفقرة ٢ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

^٣ أنظر المادة ٢ من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٤، المتعلق بنظام عمل الأحداث طبقاً لقانون العمل رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠، المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٥٣، بتاريخ ٢٨ فبراير ٢٠٠٥ م.

مصدقة حسب الأصول.^١

وفي المقابل نجد أن المشرع الفلسطيني في أحكام قانون العمل فرض على صاحب العمل التزاماً يكمن في تنظيم سجلات خاصة تشمل كل ما يتعلق بالعمال الأحداث^٢، وأكد ذلك قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٤ في مادته الثالثة، حيث يجب على صاحب العمل وقبل تشغيل الأحداث عنده بأن يلتزم بتنظيم سجل خاص للأحداث كلاً منهم باسمه ويجب أن يتضمن على البيانات الآتية:^٣ مكان إقامته، تاريخ استخدامه، طبيعة العمل المناط به، أجره وإجازاته، ساعات العمل وفترات الراحة، مؤهله العلمي، تاريخ ميلاده، موافقة ولي أمره، نتيجة الفحص الطبي الابتدائي، نتائج الفحوصات الطبية، والحصول منهم على المستندات التالية:^٤

١/ صورة مصدقة عن شهادة ميلاد الحدث.

٢/ شهادة صادرة عن لجنة طبية مختصة للتثبت من ملائمة للعمل.

الفرع الثاني: حظر عمل الأحداث في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة

حرصاً من المشرع الفلسطيني على العامل الحدث ولمنع أي عمل قد يلحق به ضرراً بصحته أو سلامته البدنية أو النفسية أو سلوكه الأخلاقي، فقد سعى المشرع على نهج الاتفاقيات الدولية في حظر عمل الأحداث من هم فوق سن الخامسة عشر سنة ودون الثامنة عشر سنة في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة.

وبالنظر لقانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ في المادة ٩٥ منه سيما الفقرة الأولى منها، نجد أن المشرع حظر عمل الأحداث في الصناعات الخطرة والضارة بالصحة^٥، ويكمن الهدف من ذلك حظر عمل الأحداث في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة وعدم تعرض حياتهم وصحتهم أو نموهم الجسدي للخطر، كما أن هذا الحظر يرمي إلى حماية الأحداث العاملين من الناحية الأخلاقية وعدم إفسادهم وجعلهم مطمع لأصحاب النفوس الضعيفة، وبالتالي وجود رقابة عليهم كونهم من

^١ إسماعيل عبدول بالهوش، عدم جواز عمل الأطفال في الأعمال المرهقة وفقاً للاتفاقيات الدولية والتشريع الاماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، العدد ٢، المجلد ١٧، ديسمبر ٢٠٢٠، ص ١٨.

^٢ أنظر المادة ٩٨ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

^٣ أنظر المادة ٣ الفقرة ٢ من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٤.

^٤ أنظر المادة ٣ الفقرة ١ من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٤.

^٥ أنظر المادة ٩٥ الفقرة ١ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

الممكن أن يكونوا فريسة لرفقاء السوء.^١

وجاء قرار مجلس الوزراء رقم ١ لسنة ٢٠٠٤ لتحديد الأعمال والصناعات الضارة بالصحة والتي يحظر ولا يجوز تشغيل العاملين الأحداث فيها ومنها: الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض، العمل في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال الأخرى المتعلقة باستخراج أية مادة، العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية والزجاج أو تكريرها أو انتاجها، صناعة الإسمنت، صناعة المفرقات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها، صناعة ومعالجة الإسفلت، صناعة واستعمال المبيدات الحشرية، الأعمال التي تعرض العاملين بها إلى إشعاعات مؤينة، صناعة التبغ والتبناك، العمل في المسالخ والمذابح، صناعة المشروبات الكحولية وما يشتق منها وأماكن شرائها وبيعها، جميع أنواع اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة، صناعة الكاوتشوك، استخراج البترول والغاز الطبيعي وصناعة تكرير البترول ومصانع البتروكيماويات، العمل في معامل تعبئة الأسطوانات بالغازات المضغوطة، العمل في محطات تعبئة الوقود، صناعة السماد، صناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها.... الخ.^٢

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعمل الأحداث

تتمثل الحماية القانونية للأحداث في إقرار قواعد قانونية تنظيمية تكفل لهم حماية ناجحة وفعالة تتضمن لهم حقوقهم، حيث نظم المشرع الفلسطيني ضمن أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ كل ما يتعلق بالعامل الحدث، معززاً ذلك بالأنظمة والتعليمات والقرارات سواء أكانت صادرة عن الوزير المختص أو عن مجلس الوزراء، لذلك سنتطرق لتنظيم عمل الأحداث وفقاً للقانون في المطلب الأول، ثم الجزاءات المترتبة على مخالفة أحكام عمل الأحداث في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تنظيم عمل الأحداث وفقاً للقانون

جاء المشرع الفلسطيني حريصاً وجدياً في توفير أكبر حماية قانونية للعامل الحدث شأنه شأن أي عامل آخر إذ لم نقل أكثر من ذلك، وعليه سنتناول تنظيم وقت العمل اليومي والإجازات السنوية في الفرع الأول، ثم الفحص الطبي والتدريب المهني في الفرع الثاني.

^١ محاسن يحيى الجمل، قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنة بالمعايير الدولية، قانون خاص، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠١٧، ص ٩٤.

^٢ أنظر المادة ١ من قرار وزير العمل الفلسطيني رقم ١ لسنة ٢٠٠٤، والمتعلق بالأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها، المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٤٥، بتاريخ ٢٣ ابريل ٢٠٠٥م.

الفرع الأول: تنظيم وقت العمل اليومي والإجازات السنوية

اهتم المشرع الفلسطيني شأنه شأن باقي التشريعات الأخرى بتنظيم أوقات عمل الأحداث من خلال نظام محدد، ينظم فيه ساعات العمل وأوقات الراحة، بما في ذلك تنظيم ما يحق للعامل الحدث من إجازات سنوية.

وانطلاقاً من المادة ٩٦ في فقرتها الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ فإن ساعات العمل اليومي للأحداث تختلف عن ساعات العمل اليومي للعامل المتجاوز سن الثامنة عشر سنة، بحيث تخفض ساعات العمل اليومي للعاملين الأحداث بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً، بحيث تصبح أقل من عمل العمال البالغين بساعة واحدة.^١

وانطلاقاً من النصوص القانونية المنظمة لساعات العمل اليومي داخل المنشأة، فإذا فرضنا أن عدد ساعات العمل اليومي في منشأة ما مقرر أن يكون ست ساعات عمل يومياً، وبرجوعنا لنص القانوني المنظم لساعات العمل فإنه يتوجب على هذه المنشأة أن تقلص ساعات العمل اليومي فيها للأحداث فيها إلى خمس ساعات عمل يومياً تطبيقاً لنص المادة التي تفرض أن تخفض ساعات العمل بساعة واحدة، ومن هذا الباب يجب أن لا تزيد عدد ساعات العمل للأحداث عن خمس ساعات هذا من جهة، ومن جهة أخرى وبالنسبة لساعات العمل الفعلي الأسبوعي فهي للعاملين الكبار تقدر بـ ٤٥ ساعة عمل فعلي أسبوعياً وبالمقارنة مع النصوص المنظمة لعمل الأحداث نجدها تفرض أن يخفض العمل اليومي بمقدار ساعة، وبالتالي فإن ساعات العمل الأسبوعي الفعلية للأحداث تصبح ٣٩ ساعة عمل أسبوعية بعكس العاملین الكبار التي تكون ٤٥ ساعة عمل أسبوعية، وعليه يكون عمل الأحداث الأسبوعي بمقدر ٣٩ ساعة عمل فعلي فقط.^٢

بالإضافة لما ذكر فإن نص المادة ٩٥ من نفس القانون في فقرتها الثالثة ذهب إلى حظر تشغيل الأحداث لساعات العمل الإضافية أو على أساس وحدة الإنتاج^٣، وهذا يكون نابع من حرص المشرع على نخبة المجتمع وأمل المستقبل في التطور والتقدم، وذلك لمنحه الوقت الكافي للراحة والاهتمام بالتعليم، ومن أجل سلامة الحدث وجعله يتمتع بالوقت الكافي للراحة الجسدية والبدنية، وكان هدف المشرع في هذه الحالة حماية الأحداث وعدم إرهاقهم بعملهم لساعات أخرى فوق ساعات عملهم تفوق قدرتهم، وذلك من منطلق أن عدد ساعات العمل التي أقرها وحددها المشرع تتلاءم

^١ أنظر المادة ٩٦ الفقرة ١ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

^٢ محاسن يحيى الجمل، مرجع سابق، ص ١١١.

^٣ أنظر المادة ٩٥ الفقرة ٢ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

وقدراتهم الصحية وتتناسب مع قدرتهم في العمل دون اللجوء لساعات عمل إضافية التي تعتبر عبء على الأحداث.^١

وحرصاً على العاملين الأحداث فقد أقر مجلس الوزراء قرار رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٤ بنظام عمل الأحداث، وأقر في مادته الأولى أنه لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الأحداث عن ست ساعات ونصف في اليوم الواحد هذا من جهة، ومن جهة أخرى فقد حدد المشرع حد أقصى لعدد الساعات التي يجب على العامل الحدث أن يتواجد داخل المنشأة وهي سبع ساعات ونصف ساعة يومياً.^٢ وأقرت الفقرة الثانية من المادة ٩٦ من قانون العمل، وبالنظر للعامل للحدث وقدرته الجسدية على العمل بأن ساعات العمل اليومي يجب أن يكون من ضمنها فترة راحة أو أكثر من ذلك، بحيث اشترط المشرع في نص المادة بأن لا تقل فترات الراحة في مجملها عن ساعة واحدة، ويحظر عمل الحدث أكثر من أربع ساعات عمل متواصلة^٣، وهذا يعتبر التزام يقع على عاتق رب العمل يجب تنفيذه تحت طائلة المسائلة القانونية.

أما بالنسبة للإجازات السنوية، فقد اهتمت جميع التشريعات وفي مقدمتها المشرع الفلسطيني بتنظيم إجازة سنوية للعمال ومن ضمنهم العمال الأحداث باعتبارها حق لهم والالتزام يقع عبء على صاحب العمل لتنفيذه.

فالإجازة السنوية تهدف لتحقيق مصلحة العامل ورب العمل بالتوازي باعتبارها مصلحة قائمة لاحدهما على الأخرى ولا تنفذ بدونه، حيث بمجرد حصول العامل على الإجازة السنوية يجعله ذلك مستريحاً وأكثر نشاطاً ذو رغبة عالية في العمل والإنتاج مما يجدد له طاقته الإيجابية هذا من جهة، ومن جهة أخرى بالنسبة لرب العمل فإن العامل يقدم كل ما باستطاعته لتحقيق الإنتاج المتزايد والجيد مما يزيد القوة الإنتاجية والسوقية لصاحب العمل وزيادة أرباحه^٤، وهذه حالة تعتبر علاقة تكاملية كلاً منهما قائم على الآخر.

ومراعاة لذلك وتطبيقاً لمصلحة العامل الحدث فقد أقر المشرع الفلسطيني للعامل الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر ومدتها واحد وعشرون يوماً غير قابلة للتأجيل.^٥

^١ زاهر، محمود عبد الفتاح، شرح قانون العمل الجديد، دار الإسلام للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ٢٠٠٣، ص ٥٢.

^٢ أنظر المادة ١ من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٤.

^٣ أنظر المادة ٩٦ الفقرة ٢ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

^٤ العتوم منصور إبراهيم، شرح قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦-دراسة مقارنة-، دون دار نشر، ١٩٩٢، ص ١٢٢.

^٥ أنظر المادة ٩٧ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

وعليه فإن العامل الحدث يستحق إجازة سنوية وقدرها ثلاثة أسابيع سواء كان يعمل بالمياومة أو بأجر شهري أو على أساس الساعة، ويكون رب العمل ملزم بإعطاء العمال الأحداث الإجازة المذكورة بغض النظر عن حجم المنشأة كانت صغيرة أم كبيرة، فالمشرع نص على حق الأحداث بشكل مطلق بالإجازة السنوية وتجدر الإشارة أن القانون لم يشترط مضي مدة معينة حتى يستحق العامل الإجازة السنوية فإنه لا يشترط أن يكون العامل قد أمضى سنة كاملة في العمل حتى يستحق الإجازة.^١

الفرع الثاني: الفحص الطبي والتدريب المهني

تبدو أهمية الفحص الطبي الأولي والدوري للعاملين الأحداث لما للعمل في سن مبكر من آثار سلبية تنعكس على الصحة النفسية والجسدية للعالمين الأحداث، حيث يعتبر الفحص الطبي للعاملين الأحداث قبل تشغيلهم من المبادئ الأساسية التي حرصت عليها الاتفاقيات الدولية باعتبارها في قمة الهرم التشريعي والقانوني وتليها الاتفاقيات الوطنية.^٢

وهذا ما ذهب إليه المشرع الفلسطيني ومنحه اهتماماً خاصاً، وذلك للتأكد والتحقق من مدى الياقة وسلامة الصحة الجسدية والبدنية للعاملين الأحداث وقدرتهم على العمل، وهذا ما أكدته المادة ٩٤ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠، وحرصاً من المشرع الفلسطيني على هذه الفئة من العاملين نظراً لصغر سنهم فقد اشترط على رب العامل وصاحب منشأة العمل إجراء فحص طبي كل ستة أشهر بشكل دوري، لما لذلك من أهمية بالغة للحفاظ على العامل وصحته والتأكد من مدى سلامتها وإمكانية الاستمرارية في العمل.^٣

ومن ناحية أخرى أقرت التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية ما يسمى بالتدريب المهني كشرط من شروط تطبيق قانون العمل، فهو يعتبر من الوسائل البديلة والبرامج العملية والنظرية التي تمنح العمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم بقصد الارتقاء بمستوى الكفاءة الإنتاجية لهم أو توفير إمكانيات إعدادهم لمهنة معينة أو تحويلهم من مهنة إلى أخرى، ويكون التدريب أما داخل المنشأة أو في المعاهد أو أي مكان مناسب ومخصص لهذا الغرض.^٤

بالإضافة لذلك فإن التدريب يعتبر عملاً مهماً لإتقان أي عمل أو حرفة أو مهنة، وعليه فقد

^١ محاسن يحيى الجمل، مرجع سابق، ص ١١٩.

^٢ مرتضى عبد الله خيرى عبد الله، الحماية القانونية المقررة لعمل الأحداث في التشريع العماني - دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد ٢، المجلد ٥، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، جوان ٢٠٢٠، ص ٢١٢.

^٣ أنظر المادة ٩٤ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

^٤ عدنان العابد، قانون العمل، دار المعرفة، القاهرة، مصر، ٢٠٠٧، ص ٨٦.

اهتم المشرع الفلسطيني بتنظيم عملية التدريب ضمن نصوص قانون العمل الفلسطيني، وجعل مسؤولية وضع ومتابعة وتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهني من مسؤوليات وزارة العمل بما يحقق المطلوب وتوفير العمالة الفنية اللازمة.^١

وعليه، فقد عرف المشرع الفلسطيني التدريب المهني في قانون العمل لاسيما في المادة ١٨ الفقرة الثانية منه، على أنه النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة ودائمة.^٢

المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة على مخالفة أحكام عمل الأحداث

إن أهم ما يميز القاعدة القانونية عن غيرها من القواعد الأخرى هو اقترانها بجزاء عقابي يفرض من الجهات القضائية بنص القانون المختص على المخالف سواء أكان هذا الجزاء مدني أو جزائي أو إداري^٣، وإن قانون العمل هو أحد هذه القوانين التي تتميز قواعده القانونية بأنها قواعد أمره من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وتضاف الصبغة الآمرة إلى قواعد قانون العمل نظراً لأهميتها الكبيرة في تنظيم العمال وعمل والحفاظ على حقوقهم.^٤

لذلك سنتناول جزاء مخالفة أحكام عمل الأحداث اتجاه عامل واحد في الفرع الأول، ثم جزاء مخالفة أحكام عمل الأحداث في حالة التكرار في الفرع الثاني.

الفرع الأول: جزاء مخالفة أحكام عمل الأحداث اتجاه عامل واحد

إن مخالفة رب العمل لشروط تشغيل الأحداث وعملهم المقررة في أحكام الباب السادس تحت عنوان تنظيم عمل الأحداث من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠، ومخالفة الشروط المتعلقة بحظر تشغيلهم في أماكن العمل الخطرة أو الأعمال الليلية أو عدم إخضاع العامل الحدث للفحص الطبي أو عدم مطالبة العاملين الأحداث بهذا الفحص والاستمرار على الفحص بصورة دورية، لما لذلك من أهمية كبرى بالنسبة لصحة العامل الحدث، كذلك عدم الالتزام بساعات العمل والراحة والاجازة الأسبوعية وفقاً للقانون، فإن العقوبة المقررة لذلك هي ما لا يقل عن مئتان دينار أردني وما لا تزيد عن خمسمائة دينار أردني، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في حالة كانت المخالفة جاءت في اتجاه أكثر

^١ أنظر المادة ١٩ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

^٢ أنظر المادة ١٨ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

^٣ ذو الفقار كاظم مطير، التنظيم القانوني لعمل الأحداث " وفقاً للقانون الدولي والتشريعات الوطنية"، مجلة كلية الامام الكاظم للعلوم الإسلامية، العدد ١، المجلد ٤، الجامعة الإسلامية، العراق، ٢٠٢٠، ص ٢٥٨.

^٤ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٤، ص ٢٤٨.

من عامل في هنا تكون العقوبة بالتمثلة بالغرامة متعددة بعدد العمال الواقعة عليهم المخالفة.^١

الفرع الثاني: جزاء تكرار مخالفة أحكام عمل الأحداث

إن الباب الخاص بتنظيم أحكام تشغيل العاملين الأحداث ضمن قانون العمل جاء بهدف حماية حقوق العمال الأحداث بصفة خاصة وقانون العمل جاء لحماية حقوق العمال بصفة عامة ودرجة أولى باعتبارهم الشريحة الأكبر من العاملين، أما العاملين الأحداث باعتبارهم الطرف الأضعف في عقد العمل، فضلاً عن طبيعة عملهم وما له من نظرة قانونية خاصة من ناحية صغر السن والبنية الجسدية الضعيفة التي لا تقوى على العمل.^٢

وعليه، فإن المشرع الفلسطيني أفرد عملية تكرار ارتكاب مخالفات لأحكام قانون العمل وتشغيل العاملين الأحداث وأقر لها عقوبة، بحيث يعرف التكرار بأنه ارتكاب المخالف لنفس المخالفة أو الخطأ أكثر من مرة أو إعادة ارتكابها، في هذه الحالة تصبح العقوبة مضاعفة.

حيث أقر قانون العمل الفلسطيني في مادته ١٣٤ ضمن الباب الذي ينص على العقوبات على

أن أحكام عمل الأحداث المقررة في القانون تكون عقوبتها في حالة التكرار مضاعفة.^٣

^١أنظر المادة ١٣٤ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

^٢ذو الفقار كاظم مطير، مرجع سابق، ص ٢٥٨.

^٣أنظر المادة ١٣٤ من قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠.

خاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع " قواعد عمل الأحداث وفقاً لقانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠"، حيث يتضح لنا جلياً الاهتمام البالغ الذي نتحه المشرع الفلسطيني للعامل الحدث، ويرجع ذلك لما للعمل الأحداث في هذا السن المبكر من آثار صحية ونفسية وغيرها من الآثار التي تنعكس على حياة الحدث اليومية ومستقبله باعتباره نبت المستقبل والتطور، وما له من مساوئ ومخاطر عليه لصغر سنه، حيث أقر المشرع الفلسطيني قواعد قانونية تشكل الضمان الأساسي لحماية العامل الحدث أثناء عمله مقررراً جزاءات لمخالفة أحكام عمل الأحداث المقررة في القانون، حيث توصلنا لبعض النتائج وبعض التوصيات.

*النتائج:

- ١/ اهتم المشرع الفلسطيني اهتمام بالغ بالعاملين الأحداث من خلال فرض قواعد قانونية وأنظمة وتعليمات لحمايتهم وتنظيم عملهم.
- ٢/ سمح المشرع الفلسطيني بعمل الذين تجاوزوا سن الخامسة عشر سنة ولم يتجاوزوا سن الثامنة عشر سنة تحت مصطلح العاملين الأحداث.
- ٣/ حظر قانون العمل الفلسطيني عمل الأحداث في الأماكن الخطرة والصناعات الضارة بالصحة والأعمال الليلية، نظراً لما لها من آثار تنعكس سلبياً على العامل الحدث.
- ٤/ فرض القانون على صاحب العمل اجراء فحص طبي للعاملين الأحداث وإخضاعهم للتدريب المهني.
- ٥/ فرض على رب العمل القيام بتنظيم سجل خاص بالعاملين بشكل عام والعمال الأحداث بصفة خاصة يحتوي على بيانات كل عامل وجميع المستندات والوثائق المتعلقة به.

*التوصيات:

- ١/ تنظيم ورشات وندوات توعية وإعلام لنشر الوعي في المجتمعات وثقافات العمالية بين العمل والمجتمع ككل حول عمل الأحداث وما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات.
- ٢/ إعادة النظر في النصوص القانونية التي تجيز تجزئة الإجازة السنوية للأحداث وذلك لما للعامل الحدث من حاجة للراحة الطويلة، ومن نفس الوقت النظر في إمكانية زيادة مدة الإجازة السنوية للعامل الحدث.
- ٣/ إعادة النظر في العقوبات المالية المفروضة على مخالفة أحكام عمل وتشغيل الأحداث، كون هذه العقوبات المالية مقررة منذ سنوات ولا توكب التطور المالي والاقتصادي في الوقت الحالي، لأنها تعتبر قليلة جداً مقابل ما يأتي من مردود مالي لصاحب المنشأة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: قائمة المصادر:

- ١/ قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠، المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٣٩، بتاريخ ٢٥ نوفمبر ٢٠٠١م.
- ٢/ قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم ١٦٧ لسنة ٢٠٠٤، المتعلق بنظام عمل الأحداث طبقاً لقانون العمل رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠، المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٥٣، بتاريخ ٢٨ فبراير ٢٠٠٥م.
- ٣/ قرار وزير العمل الفلسطيني رقم ١ لسنة ٢٠٠٤، والمتعلق بالأعمال والصناعات الخطرة او الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها، المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٤٥، بتاريخ ٢٣ ابريل ٢٠٠٥م.

ثانياً: قائمة المراجع:

١/ الكتب:

- ١/ عدنان العابد، قانون العمل، دار المعرفة، القاهرة، مصر، ٢٠٠٧.
- ٢/ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٤.
- ٣/ محمود عبد الفتاح زاهر، شرح قانون العمل الجديد، دار الإسلام للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ٢٠٠٣.
- ٤/ منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ - دراسة مقارنة، دون دار نشر، ١٩٩٢.

٢/ الرسائل الجامعية:

- محاسن يحيى الجمل، قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنة بالمعايير الدولية، قانون خاص، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠١٧.

٣/ المقالات والأبحاث العلمية:

- ١/ إسماعيل عبدول بالهوش، عدم جواز عمل الأطفال في الأعمال المرهقة وفقاً للاتفاقيات الدولية والتشريع الاماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، العدد ٢، المجلد ١٧، ديسمبر ٢٠٢٠.
- ٢/ ذو الفقار كاظم مطير، التنظيم القانوني لعمل الأحداث " وفقاً للقانون الدولي والتشريعات الوطنية"، مجلة كلية الامام الكاظم للعلوم الإسلامية، العدد ١، المجلد ٤، الجامعة الإسلامية، العراق، ٢٠٢٠.

٣ / مرتضى عبد الله خيرى عبد الله، الحماية القانونية المقررة لعمل الأحداث في التشريع العماني – دراسة مقارنة-، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد ٢، المجلد ٥، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، جوان ٢٠٢٠.

List of Sources and References:

First: List of Sources:

1/ Palestinian Labor Law No. 7 of 2000, published in the Official Gazette No. 39, dated November 25, 2001.

2/ Palestinian Cabinet Resolution No. 167 of 2004, related to the juvenile labor system according to Labor Law No. 7 of 2000, published in the Official Gazette No. 53, dated February 28, 2005.

3/ Palestinian Minister of Labor Resolution No. 1 of 2004, related to hazardous or harmful work and industries in which juveniles may not be employed, published in the Official Gazette No. 45, dated April 23, 2005.

Second: List of references:

1/ Books:

1/ Adnan Al-Abed, Labor Law, Dar Al-Ma'rifa, Cairo, Egypt, 2007.

2/ Essam Anwar Salim, Origins of the New Labor Law, Ma'arif Establishment, Alexandria, Egypt, 2004.

3/ Mahmoud Abdel Fattah Zaher, Explanation of the New Labor Law, Dar Al-Islam for Printing and Publishing, Cairo, Egypt, 2003.

4/ Mansour Ibrahim Al-Atoum, Explanation of the Jordanian Labor Law No. 8 of 1996 - A Comparative Study -, without a publishing house, 1992.

2/ University Theses:

Mahasin Yahya Al-Jamal, Rules for Regulating the Work of Juveniles in Palestinian Legislation and Compared to International Standards, Private Law, College of Graduate Studies, An-Najah National University, Palestine, 2017.

3/ Articles and Scientific Research:

1/ Ismail Abdul Balhoush, The Inadmissibility of Children's Work in Exhaustive Work According to International Agreements and Emirati Legislation, Sharjah University Journal of Legal Sciences, Issue 2, Volume 17, December 2020.

2/ Dhu al-Fiqar Kazim Mutair, Legal Regulation of Juvenile Labor "According to International Law and National Legislation", Journal of Imam al-Kadhim College of Islamic Sciences, Issue 1, Volume 4, Islamic University, Iraq, 2020.

3/ Murtadha Abdullah Khairi Abdullah, Legal Protection Established for Juvenile Labor in Omani Legislation - A Comparative Study -, Journal of Legal and Social Sciences, Issue 2, Volume 5, Ziane Achour University in Djelfa, Algeria, June 2020.