

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة آل البيت

كلية القانون

رسالة ماجستير بعنوان:

عقود عمل الأحداث في القانون الأردني

Juveniles' Labor Contracts in Law Jordan

إعداد الطالبة:

نعمات عبد الكريم خريوش الحراحشة

الرقم الجامعي: (١١٢٠٢٠٠٠١٤)

المشرف

الدكتور عمر فلاح العطين

٢٠١٣م – ٢٠١٤م

رسالة ماجستير بعنوان:
عقود عمل الأحداث في القانون الأردني
Juveniles' Labor Contracts in Law Jordan

إعداد الطالبة:

نعمات عبد الكريم خريوش الحراحشة

الرقم الجامعي: (١١٢٠٢٠٠٠١٤)

المشرف

الدكتور عمر فلاح العطين

٢٠١٣م - ٢٠١٤م.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

.....	مشرفاً ورئيساً	الدكتور عمر فلاح العطين
.....	عضواً	أ.الدكتور نائل المساعدة
.....	عضواً	الدكتور علاء عباينة

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون كلية القانون/
جامعة آل البيت نوقشت وأوصي بإجازتها/تعديلها/رفضها بتاريخ ٢٠/٣/٢٠١٤م.

الإهداء

إلى نور حياتي وقنديل صبري ونبع الوفاء والإخلاص
والديّ الغاليين
إلى من شاطرني همي وعلمني الصبر والنجاح " أغدق علي
من فيض حبه
زوجي الغالي "
إلى من حببت وأحب وسأبقى فلذات كبدي
أبنائي سلطان / دانية / كرم
إلى من أضاءوا لي الطريق وساندوني واختصروا بوجودهم
مرّ العناء
أصدقائي
إلى هؤلاء اهدي ثمرة جهدي

الباحثة

نعمات الحراحشة

الشكر والتقدير

الشكر والثناء لله تعالى أولاً

ومن ثم إلى أستاذي الدكتور عمر العطين على ما بذله من جهد في الإشراف على هذه الدراسة وعلى ما أبداه من ملاحظات وتوجيهات أسهمت في انجازها، كما وأتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الكريمة الذي سيثرون هذه المناقشة بأرائهم النيرة والشكر الموصول إلى الدكتور الفاضل علي روادنة والدكتور الفاضل نائل مساعدة اللذين ذللا الصعاب في طريقي وأضاءا بعلمهما ظلمة دربي.

الباحثة

نعمات الحراحشة

قائمة المحتويات

Contents

ملخص.....ك	١
المقدمة.....١	٣
مشكلة الدراسة :.....٣	٤
أهمية الدراسة :.....٤	٥
أهداف الدراسة:.....٥	٥
الدراسات السابقة:.....٥	٨
التعليق على الدراسات السابقة.....٨	٩
حدود الدراسة:.....٩	١٠
منهجية الدراسة:.....١٠	١٠
خطة الدراسة:.....١٠	١١
الفصل التمهيدي : ماهية عمالة الإحداث وحجم هذه الظاهرة.....١١	١٢
المبحث الأول : مفهوم الحدث وكيفية عمل الأحداث.....١٢	١٢
المطلب الأول: ماهية الحدث.....١٢	١٢
أولا: الحدث في اللغة:.....١٢	١٣
ثانيا: تعريف الحدث في الشريعة الإسلامية:.....١٣	١٤
ثالثا: مفهوم الحدث في القانون الدولي.....١٤	١٥
رابعا: الحدث في بعض التشريعات القانونية.....١٥	١٨
خامسا: مدلول مصطلح الحدث.....١٨	١٩
المطلب الثاني: كيفية عمالة الأحداث.....١٩	٢٢
المبحث الثاني : عمالة الأحداث بين الحاجة والظاهرة.....٢٢	٢٢
المطلب الأول: حجم عمل الأحداث.....٢٢	٢٤
المطلب الثاني: أسباب عمالة الأحداث وآثاره.....٢٤	٢٥
الفرع الأول: أسباب عمالة الأحداث.....٢٥	٢٥
أولا: الأسباب اقتصادية:.....٢٥	٢٧
ثانيا: أسباب تعليمية.....٢٧	٢٩
ثالثا: الأسباب السياسية والحروب.....٢٩	٣٠
رابعا: العوامل الاجتماعية.....٣٠	

٣١	الفرع الثاني: الآثار السلبية الناتجة عن عمالة الأحداث.....
٣٥	الفصل الأول : عقد عمل الأحداث.....
٣٥	المبحث الأول : أركان عقد عمل الأحداث ومحتوياته.....
٣٦	المطلب الأول: خصائص عقد العمل وعناصره.....
٣٦	الفرع الأول: خصائص عقد العمل.....
٣٦	أولا : عقد العمل من العقود الرضائية،.....
٣٧	ثانيا : عقد العمل عقد تبادلي ملزم لطرفيه وهو من عقود المعاوضة.....
٣٧	ثالثا : عقد العمل من عقود المدة.....
٣٧	رابعا: إن عقد العمل عقد ملزم للجانبين.....
٣٧	خامسا : عقد العمل من العقود الواردة على العمل.....
٣٧	سادسا : عقد العمل عقد شخصي،.....
٣٨	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل وأطرافه.....
٣٨	أولا: عناصر عقد العمل:.....
٤٢	ثانيا : أما العقد غير محدد المدة.....
٤٢	الفرع الثالث: أطراف عقد العمل.....
٤٢	أولا : المقصود بالعامل.....
٤٣	ثانيا: المقصود برب العمل.....
٤٤	المطلب الثاني: إبرام عقد العمل.....
٤٥	الفرع الأول: أركان عقد العمل.....
٥١	الفرع الثاني: الأهلية المطلوبة لإبرام عقد العمل.....
٥٣	الفرع الثالث: إثبات عقود العمل الخاضعة للقانون المدني.....
٥٥	المبحث الثاني : الآثار المترتبة على عقد عمل الأحداث.....
٥٦	المطلب الأول: التزامات الحدث العامل وصاحب العمل.....
٥٦	الفرع الأول: القيود والشروط على عمل الأحداث.....
٥٦	أولا: شروط والتزامات عقد عمل الأحداث.....
٥٨	ثانيا :التزامات صاحب العمل اتجاه العامل الحدث.....
٦٠	ثالثا: العناية الطبية.....
٦١	الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفات رب العمل.....
٦١	أولا: الجزاء المدني المترتب على مخالفة أحكام عمل الأحداث،.....
٦٣	ثانيا: الجزاء الجنائي المترتب على مخالفة أحكام عمل الأحداث.....

٦٥	ثالثاً: الجزاء على مخالفة رب العمل للقواعد الخاصة بالتفتيش (تفتيش العمل)
٦٧	المطلب الثاني: عقد التدريب المهني وأثره
٦٨	الفرع الأول: مفهوم عقد عمل الأحداث
٦٨	أولاً: التكليف القانوني لعقد التدريب المهني
٦٩	ثانياً: الغرض من عقد التدريب
٦٩	ثالثاً: شروط عقد التدريب المهني
٧٢	الفرع الثاني: آثار عقد التدريب
٧٢	أولاً: التزامات صاحب العمل في عقد التدريب
٧٣	ثانياً: التزامات العامل المتدرب
٧٣	الفرع الثالث: انقضاء عقد التدريب
٧٥	الفرع الرابع: الفرق بين عقد عمل الحدث وعقد تدريبه
٧٦	المطلب الثالث: تطبيق قانون الضمان الاجتماعي
٧٩	الفصل الثاني: التنظيم القانوني لعمل الأحداث في قانون العمل الأردني
٨٠	المبحث الأول: القيود الخاصة بالفئات العمرية
٨٠	المطلب الأول: قيود عمل الأحداث حسب السن
٨٢	المطلب الثاني: القيود الصحية والمهنية
٨٢	أولاً: حضر عمل الأحداث في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة
	ثانياً: موقف التشريعات العربية من تشغيل الأحداث في الأعمال والمهن والصناعات الخطرة والمضرة بالصحة
٨٨	والمضرة بالصحة
٨٩	المطلب الثالث: عدم عمل الأحداث ليلاً
٩٢	المبحث الثاني: القواعد المنظمة لعمل الأحداث
٩٢	المطلب الأول: مراقبة معايير ساعات عمل الأحداث
٩٣	أولاً: تحديد ساعات عمل الأحداث
٩٤	ثانياً: حضر تشغيل الأحداث في أيام العطل الأسبوعية وأيام العطل الرسمية
٩٦	ثالثاً: الإجازة السنوية
٩٧	المطلب الثاني: مراقبة الفحص الطبي للأحداث
٩٨	الفرع الأول: الفحص الطبي والدوري للأعمال العادية
٩٨	أولاً: الكشف عن مدى ملائمة الحدث لعمله الذي سيلتحق به
٩٨	ثانياً: الكشف المبكر عن عوامل التغذية أثناء العمل
٩٩	ثالثاً: الكشف عن مخاطر عمل الأحداث

٩٩	رابعاً: اكتشاف تأثير الحدث بالضوضاء أو المواد الكيماوية وغيرها
٩٩	خامساً: مراقبة نمو الحدث بالفحص الطبي الدوري
١٠٠	الفرع الثاني: الفحص الطبي والدوري للأعمال غير العادية
١٠١	أولاً: العمل البحري
١٠١	ثانياً: العمل تحت سطح الأرض
١٠٤	المبحث الثالث : التنظيم الدولي لعمل الأحداث
١٠٥	المطلب الأول: عمل الأحداث في اتفاقيات الأمم المتحدة
١٠٥	أولاً: اتفاقية حقوق الطفل(١٩٨٩) ^١ :
١٠٦	ثانياً: العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام ١٩٦٦
١٠٦	ثالثاً: الإعلان العالمي لبقاء الطفل وحمايته ونمائه(١٩٩٠)
١٠٧	المطلب الثاني : عمل الأحداث في مستويات العمل الدولية
١٠٧	أولاً: الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام ^٢
	ثانياً: الاتفاقية الدولية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩١ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأحداث والقضاء عليها
١٠٩	المطلب الثاني: عمل الأحداث في مستويات العمل العربية
١١٠	أولاً :- ميثاق حقوق الطفل العربي: لسنة ١٩٨٤م
١١١	ثانياً : الاتفاقيات العربية التي خصصت بعض نصوصها لعمل الأحداث
١١٦	الخاتمة
١١٦	أولاً : النتائج
١١٧	ثانياً: التوصيات :
١١٩	المصادر والمراجع
١١٩	أولاً المصادر :
١١٩	ثانياً: المراجع
١٢٠	ثالثاً: الرسائل :
١٢١	رابعاً: الدوريات:
١٢١	خامساً: القوانين:
١٢١	سادساً : الاتفاقيات والمواثيق
١٢٢	سابعاً: القرارات
١٢٢	ثامناً : الأبحاث
١٢٣	الملاحق

قائمة الملحق

الصفحة	اسم الملحق	الرقم
١٢٧	اتفاقية بشأن الحد الأدنى. لسن الاستخدام (رقم ١٣٨)	١
١٣٧	اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (رقم ١٨٢) اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ١٧/٠٦/١٩٩٩	٢

ملخص
عقود عمل الأحداث في القانون الأردني
وتطبيقاته الواقعية والقانونية: دراسة مقارنة
إعداد الطالبة:

نعمات عبد الكريم خريوش الحراحشه

المشرف

الدكتور عمر فلاح العطين

بالنظر إلى الأوضاع الاقتصادية التي تعاني منها الأسر الفقيرة التي تدفع باطفالها إلى سوق العمل مبكراً وما يتطلبه هذا العمل من قدرة بدنية ونضج عاطفي ونفسي لدى الحدث العامل وذا أهلية قانونية تمكنه من اكتساب الحقوق واداء الواجبات وبالمقابل الآثار السلبية المترتبة على عمل هذا الحدث والتي لها انعكاسات صحية ونفسية واخلاقية وبالتالي تمتد لتشمل التأثير على مجتمعه بالأكمل .

ويتطلب ذلك ضرورة وجود قوا عد خاصة واحكام معينة تنظم وتحكم عمل الأحداث وتوفر الحماية القانونية لهؤلاء الفئة المستضعفة .

ولذلك فقد تدخل المشرع الوطني في مختلف دول العالم ، لتنظيم عمل الأحداث وذلك من اجل توفير الحماية القانونية لهم ، لأنهم أحوج ما يكونون لها ، وقد جاءت هذه الحماية بواسطة وضع قواع قانونية في التشريعات الاجتماعية خاصة بهؤلاء الأحداث ، تتفق مع متطلبات سنهم وظروفهم وأوضاعهم الخاصة، ومن تلك التشريعات التشريع الأردني.

وقد اتخذت هذه الحماية مظاهر متعددة، ومن أهمها وضع حد أدنى لسن قبول الأحداث في العمل ، وحظر تشغيلهم في الأعمال الشاقة الخطرة أو المرهقة، وحظر تشغيلهم ليلاً، وتحديد ساعات عملهم اليومية والأسبوعية ، وإجازاتهم وأوقات راحتهم أثناء العمل ، وضرورة فحصهم الطبي المبدئي والدوري للتثبت من لياقتهم للعمل ، وكذلك النص على الجزاء الجنائي في حال مخالفة هذه الأحكام.

وعلى المستوى الدولي لم تكن الطفولة ولا عمالة الأحداث بعيده عن اهتمامات المنظمات الدولية وخاصة منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ، وأما على المستوى الإقليمي فلم تكن أيضاً منظمة العمل العربية بعيدة عن هذا الاهتمام .

المقدمة

يشهد واقعنا المعاصر حالة من التعدي على حقوق الأحداث، الذين هم في طور الرعاية والتنشئة الصحيحة بتشغيلهم في وظائف شتى، مع أن بنيتهم البدنية لا تحتمل ذلك وقد حباهم الباري ﷻ بالذكر الجميل، فوصفهم بزينة الحياة الدنيا، بقوله تعالى: "الْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا"^(١)، وقد حضي الحدث على مر العصور في التشريع الإلهي بنصوص شرعية تحفظ له حقوقه وتصور كرامته.

لقد كثرت الجدال حول ازدياد ظاهرة عمل الأحداث، والإساءة لهم، وقد أجمعت كافة شعوب العالم على أن الحدث فرد من المجتمعات ضعيف البنية، ويحتاج إلى رعاية أسرية، كما انه لا يملك وسائل الدفاع عن نفسه، ومن هنا فان الاعتداء عليه يعد جريمة اجتماعية قبل أن تكون قانونية، فالاعتداء عليه مر فوض بكل أشكاله، وأساليبه، وذلك لخطورته على المجتمع وعلى الأسرة بصورة عامة.

ومن مظاهر الإساءة الواقعة على الأحداث، هي ظاهرة تشغيلهم وهي ظاهرة من الظواهر القديمة الحديثة، قدم الإنسانية حيث وجدت أنماطا متعددة منها في مختلف المجتمعات الإنسانية، إذ يعمل الأحداث جنبا إلى جنب مع أسرهم في أعمال الزراعة، والرعي وكافة الأنماط الأخرى، وتعد هذه الظاهرة موجودة في الوطن العربي، والمجتمعات الإنسانية الأخرى، وقد كان العربي يفرح كثيرا إذا زاد عدد أبنائه بهدف الاستفادة منهم كأيدي عاملة، تساعد في أعماله الزراعية والرعي، ولهذا تنبعت الدول إلى ما يحيط كيانها من خطر جراء شيوع تشغيل الأحداث، الذين لم يبلغوا بعد مرحلة القدرة على العمل، فما كان من هذه الدول المختلفة إلا التدخل من قبل المشرع لتنظيم عمل الأحداث، وحمائتهم كونهم الفئة العاملة الأكثر ضعفا والأكثر استهدافا واستغلالا من قبل أرباب العمل .

ولقد لاقت إشكالية عمالة الأحداث اهتمام المسؤولين، والتي أخذت طريقها إلى مجتمعنا الأردني، لتصبح مشكلة تحتاج إلى حل سريع، وحاسم وهذه المشكلة تتفاقم يوماً بعد يوم، وهذه الزيادة السريعة تدعونا إلى الالتفات إليها بشيء من الجدية، فكما هي مشكلة إنسانية إلا أنها أيضا تمس حياة أطفالنا، وتضيف أعدادا من الأفراد الأميين، لأنهم من الفئة المتسربة من التعليم، وكذلك يزداد عدد الأفراد ذوي البنية الضعيفة لما لها من آثار صحية ونفسية واجتماعية تنعكس على الأحداث.

(١) سورة الكهف ، الآية (٤٦)

وتعد الأردن من الدول السبابة في الاهتمام بظاهرة تشغيل الأحداث، وقد أنظمت إلى منظمة العمل الدولية في عام ١٩٦٥م، وصادقت على عشرين اتفاقية من الاتفاقيات التي أصدرتها الأمم المتحدة في مجال العمل والمساواة، وتحديد السن الأدنى للقبول في ميدان العمل، وتعد من أهم الاتفاقيات المتعلقة بعمل الأطفال، الاتفاقيتين ذات الأرقام (١٣٨، و١٨٢)، وذلك للأسباب الآتية:

أولاً: تهدف اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨) إلى القضاء الكامل على عمل الأطفال، وذلك على المدى البعيد، حيث وضعت حداً أدنى لسن العمل هو سن إتمام التعليم الإلزامي، والذي رأت أنه لا يجوز أن يقل عن الخامسة عشرة، كما منعت تشغيل الأحداث حتى سن الثامنة عشرة في الأعمال الخطرة، وقد صادق الأردن على هذه الاتفاقية في عام ١٩٩٧م.

ثانياً: هدفت الاتفاقية الدولية رقم (١٨٢) إلى كونها أتت متممة ومكملة للاتفاقية رقم (١٣٨)، وذلك للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأحداث، وقد أكدت هذه الاتفاقية على أهمية التعليم الأساسي المجاني، وأكدت بأن عمل الأطفال يعود لسبب أساسي ألا وهو الفقر.

فالمشاكل التي تعاني منها الطفولة تبرز بشكل أكبر في الدول النامية، ومن أهم هذه المشاكل عمالة الأطفال، التي تتردى أحياناً لتصل إلى مرحلة استغلالهم، وفي هذا تقول إحدى مراجعات البنك الدولي، " حيثما يسود الفقر واللامساواة في مجتمع ما تتزايد احتمالات انخراط الأطفال في العمل، كما تتزايد مخاطر استغلالهم"، فالمساهمة البسيطة التي يقدمها دخل الطفل العامل لعائلته الفقيرة، أو مساعدته في الأعمال المنزلية لإتاحة الفرصة للأباء والأمهات للعمل، قد تشكل الحد الفاصل بين الجوع وعيش الكفاف، وقد أثبتت المسوحات المتعاقبة هذه الحقيقة، إذ أن نسبة عالية من الأطفال العاملين يقدمون أجورهم كامل إلى أهاليهم، وما يجنيه الأطفال العاملون يشكل عاملاً أساسياً في الحفاظ على المستوى الاقتصادي للأسرة^(١).

وقد صادق الأردن على هذه الاتفاقية في عام (٢٠٠٠) وقد نصت المادة (٢٢) الفقرة (١) من اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة عام (١٩٨٩) على ما يلي: "تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً، أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي".

وعلى الرغم من كل هذه الجهود والاتفاقيات الرامية لحماية هذه الشريحة إلا أن العنف بمختلف أشكاله المادية والمعنوية ضدهم، لا يزال في زيادة مضطردة، ومقلقة واحد أشكال هذا

(١) المحامية فاتن بوليفة، تشغيل الأطفال بين القانون والواقع، ص ٣.

العنف هو عمالة الأحداث في سن مبكرة حيث تعتبر هذه الظاهرة والاعتداءات الصريحة على شخصية وبناءه النفسي والصحي والاجتماعي، فبدلاً من أن ينعم الطفل بالأمن والاستقرار في ظل مؤسسة الأسرة ويترعرع في كنفها الدافئ نجد أنه يدخل في معترك العمل، الذي قد يكون في كثير من الأحيان، وليد خاصية أساسية ألا وهي المساهمة في توفير الدخل المادي للأسرة، إما نتيجة لوفاة معيل الأسرة، أو بسبب الفقر والفاقة وكبر حجم الأسرة. وتعد عمالة الأحداث من الأمور المخالفة لكافة التشريعات الدولية حول حقوق الحدث إذ تنطوي على اعتداء مباشر على عالمه، وكيانه بما قد يترتب عليها من آثار سلبية على الصعيد النفسي والاجتماعي والصحي والسلوكي، حيث تنتشر ظاهرة عمالة الأحداث في دول العالم بشكل يدعو إلى القلق، وإن كانت أسبابه تختلف من مجتمع إلى آخر.

ولقد تناول قانون العمل الأردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦م عمل الأحداث، وقد عرف الحدث على أنه: " كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة"، كما عرف العامل على أنه: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل" فالحدث يقع ضمن تعريف العامل، مع أن القانون قد أشار إلى خصوصية عمل الأحداث إلا أنها لا تخلو من بعض الثغرات التي لم تستكمل حقوق عمالة أو تشغيل الحدث، إضافة إلى التطبيقات على أرض الواقع والتي تشهد الإجحاف في حق الأحداث، إضافة إلى انخراط الأحداث في مجالات عمل تصنف بالخطيرة، دون أن يكون هناك متابعة تضع حداً لمثل هذه المخالفات القانونية والتي تعرض جيلاً من الناشئة للمخاطر.

مشكلة الدراسة :

في ظل الأوضاع الاقتصادية التي يعاني منها المجتمع الأردني، ومع زيادة ضغوط الحياة ومتطلباتها، تلجأ الكثير من الأسر لتشغيل أطفالها، للهروب من دائرة الفقر، ومع ازدياد هذه الأوضاع من خلال ارتفاع الأسعار، وتدني مستوى الأجور وازدياد عدد الأسر التي تقع دون خط الفقر، يزداد عدد الأحداث العاملين في مجتمعاتنا.

فبدلاً من أن ينعم الطفل بالأمن والاستقرار في ظل أسرته نجد أنه يدخل في معترك العمل.

وتعد ظاهرة تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في مجالات العمل المتنوعة الخطر منها أو غيره سمة مجتمعات الدول النامية، كما أن القانون أجاز تشغيل الأحداث بين

السادسة عشر و سن الثامنة عشر، ولكنهم يتم استغلالهم على ارض الواقع استغلالا بشعا، مما يستدعي أن تثير الدراسة الأسئلة الآتية:

- (١) ما حجم ظاهرة عمالة الأحداث عالميا ومحليا؟
- (٢) ما هي المساحة القانونية التي يشملها عقد عمل الأحداث؟
- (٣) ما هو الأثر القانوني المترتب على عقد عمل الحدث أو عقد تدريبه أو تأهيله؟
- (٤) هل تتم معاملة الحدث العامل كمعاملة العامل البالغ؟
- (٥) ما موقف قانون العمل من إصابات العمل على الحدث، وإذا كان نوع العمل موافق للعقد والقانون أو لا؟
- (٦) ما هي العقوبات المترتبة على المخالفات بتشغيل الأحداث وهل هي رادعه؟
- (٧) هل استطاع قانون العمل الأردني تطبيق الاتفاقيات الدولية المصادق عليها والمتعلقة بعمل الأحداث؟
- (٨) ما دور مفتش العمل في متابعة عمل الأحداث؟
- (٩) ما طبيعة وظروف أماكن عمل الأحداث والمخاطر التي يمكن أن تسببها والأمراض التي يمكن أن يتعرض لها الحدث.
- (١٠) ما مدى تأثير عمل الأحداث على المستوى التعليمي والصحي والاجتماعي والنفسي.

أهمية الدراسة :

إن موضوع عمل الأحداث من الموضوعات المهمة والحديثة، إلا أن الدراسات التي بحثت عن هذه الظاهرة قليلة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على شريحة مهمة من شرائح المجتمع وهم الأحداث وحيث أنهم يمرون بمرحلة عمرية حرجة تحتاج إلى التعليم والنمو العقلي والاجتماعي والنفسي السوي.

الأمر الذي دفعني إلى البحث في دور تشريعاتنا الوطنية، وبيان موقفها من عقود عمل الأحداث، وحمائتهم وكذلك بيان موقف التشريعات المقارنة من هذا الموضوع، ومدى نجاعتها في مجابهة أخطر أنواع الإساءة الواقعة على الحدث وموائمتها بالطبيعة الخاصة به، والمتمثلة بعجزه عن حماية نفسه بسبب صغر سنه.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسات إلى الآتي:

- ١) التعرف على الأسباب التي دفعت الأحداث للالتحاق بالعمل.
- ٢) التعرف على الآثار التي تقع على الحدث من جراء العمل وهو في سن مبكرة .
- ٣) بيان الموقف القانوني لعمل الأحداث.
- ٤) الإشارة إلى الثغرات القانونية التي أغفلها القانون منها تحديد أعمار الحدث.
- ٥) رصد الواقع العملي لتشغيل الأحداث ومدى التزام رب العمل بقانون تشغيل الأحداث.
- ٦) ما اثر الدور الرقابي على عمل الأحداث.

الدراسات السابقة:

هناك بعض الدراسات التي تناولت تشغيل الأحداث بصورة عامة منها:

أولاً: تشغيل الأحداث في المناطق المحتلة- صالح غنيمات، ركزت الدراسة على التّحاق الأطفال بالعمل دون سن الخامسة عشرة وأشار إلى الإحصائيات الخاصة بذلك خصوصاً في المناطق المحتلة، ولم تشر إلى عقد عمل الأحداث وما يترتب عليه من آثار.

ثانياً: ظاهرة تشغيل الأطفال والأحداث... ومسؤولية المجتمع الدولي لحمايتهم- رفعت نافع الكناني، أشارت الدراسة إلى توسع هذه الظاهرة وأنها تنتشر في الكثير من دول العالم وما هي الآثار الاقتصادية المترتبة على ذلك إضافة إلى السلوك السيئ الذي يمارس على هذه الفئة العمرية وما ينتج عنه من ضرر جسدي ونفسي، أو دفعهم إلى مسالك الانحراف بأنواعها.

ثالثاً: دراسة قانونية حول عمل الأطفال في لبنان- المحامي وليم غريب، تناول الموضوع بعض الجوانب القانونية لعمل الأطفال في لبنان مقارنة مع الاتفاقيات الدولية والمواثيق الخاصة بعمل الأطفال وكيفية مكافحة ذلك.

رابعاً: تشغيل الأطفال بين القانون والواقع- المحامية فائق بوليفة، تناولت الدراسة المشاكل التي يعاني منها الأطفال جراء تشغيلهم في المهن الخطرة و عدم الالتزام بما جاء به القانون الدولي في حماية الأطفال من الاستغلال البشع لهم.

خامساً: الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة- عاطف عوض الهريشات، رسالة ماجستير في جامعة مؤتة عام ٢٠٠٧، تتناول هذه الدراسة موضوع الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، من حيث حق

المرأة في العمل ومشروعيتها، وتنظيم الأوضاع الخاصة بالمرأة العاملة في قانون العمل الأردني بالمقارنة مع المعايير الدولية والعربية وتنظيم عمل المرأة في المستويات الدولية والعربية، والحماية القانونية لعمل الأحداث من حيث تحديد مفهوم الحدث ونطاق تطبيق القواعد المتعلقة بتنظيم عمل الأحداث، وأسباب ظاهرة عمالة الأحداث، والتنظيم القانوني لعمل الأحداث في قانون العمل الأردني بالمقارنة مع المعايير الدولية والعربية.

سادسا : كما قامت (هيفاء درويش، ٢٠٠١) بدراسة بعنوان " عمالة الأطفال وعلاقتها بزمائهم ونشأتهم الاجتماعية : دراسة على عينة من الأطفال العاملين وأترابهم من طلبة المدارس في محافظة الزرقاء"، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين عمالة الأطفال وعملية النماء الاجتماعي والنفسي والجسمي للأطفال والمقارنة في عملية النماء بينهم وبين الأطفال غير العاملين والنفسي والجسمي للأطفال العاملين والمقارنة في عملية النماء بينهم وبين الأطفال غير العاملين (طلبة المدارس) بالإضافة إلى معرفة أهم الآثار الناجمة عن عمل الأطفال، تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) طفل منهم (٢٠٠) طفل عامل و(٢٠٠) طفل غير عامل (طلبة المدارس) تم اختيار عينة قصدية من الأطفال العاملين واختيار (٥) مدارس بطريقة عشوائية للأطفال غير العاملين. وقد توصلت الدراسة إلى أن الأطفال العاملين ينتمون إلى أسر ممتدة وذات حجم كبير (٥) أفراد فأكثر وذات مستوى تعليمي واقتصادي متدني، كما اتصفت أسر الأطفال غير العاملين بالأسر المتماسكة والحجم الكبير، وارتفاع مستوى تعليم الوالدين ومستوى اقتصادي متوسط، في حين أن الأطفال العاملين يعملون لساعات طويلة وبأجور منخفضة وأن أهم الأسباب التي دفعتهم للعمل هي: مساعدة الأسرة وضعف تحصيلهم الدراسي كما يتعرض الأطفال العاملون إلى كثير من المخاطر أثناء العمل.

سابعاً: وفي دراسة ميدانية قامت بها (وزارة العمل، ٢٠٠٢) وذلك للتعرف على حجم ظاهرة عمل الأطفال وخصائص الأطفال العاملين، حيث تم جمع المعلومات ميدانياً من خلال مكاتب العمل المنتشرة في أنحاء المملكة الأردنية، وتم الحصول على هذه المعلومات من الأطفال أنفسهم وذلك من خلال مقابلتهم في أماكن عملهم. ونظراً لعدم وجود معلومات سابقة على المستوى الوطني عن حجم الظاهرة وخصائص الأطفال العاملين، فقد تم إجراء مسح ميداني باستخدام أسلوب المعاينة الغرضية، وذلك لعدم توفر إطار للمجتمع الإحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج حول عمل الأطفال أهمها ما يلي :

(١) تختلف طبيعة عمل الأطفال في الأردن بشكل كبير من محافظة إلى أخرى، حيث تشير المعلومات إلى أن أكثر من نصف الأطفال العاملين (٥٧%) هم من محافظة

العاصمة، تليها محافظة الزرقاء (٢١%) ثم محافظة اربد (٨%) ثم محافظة البلقاء (٧%).

(٢) ينتمي معظم الأطفال العاملين إلى أسر ذات حجم كبير، يزيد عدد أفرادها عن سبعة، حيث تشير النتائج إلى نحو ١٢% من الأطفال العاملين ينتمون لأسر بها سبعة أفراد، وترتفع هذه النسبة تدريجياً مع ارتفاع عدد الأسر.

(٣) أن نصف الأطفال العاملين قد تسربوا من المدارس، بهدف مساعدة أسرهم مادياً في تكاليف المعيشة، أما السبب الثاني من حيث الأهمية لتسرب الأطفال من المدارس، فهو رغبتهم في تعلم مهنة، ويشكل هذا السبب ما نسبته ٤٢% من مجموع أسباب التسرب.

(٤) يعد العامل الاقتصادي السبب الرئيسي لعمل الأطفال، أما الأسباب الأخرى وخاصة الاجتماعية والتعليمية فتأتي في الدرجة الثانية من حيث الأهمية.

(٥) أفاد ٥٣% من الأطفال قيد الدراسة أن أهم سبب لعملهم هو الرغبة في تعلم مهنة، كما أوضحت الدراسة أن نحو ٥٢% منهم يعملون لمساعدة أسرهم مادياً.

ثامناً: أجرى (زيد راشد ٢٠٠٢) دراسة بعنوان "ظاهرة عمالة الأطفال في الضفة الغربية وسياسة مكافحتها"، هدفت الدراسة بصورة أساسية إلى تشخيص واقع عمالة الأطفال في الضفة الغربية، وتحليل الجوانب المتعلقة بالظاهرة كافة. اعتمد الباحث بدراسته على مسح عمل وأنشطة الأطفال من ضمن الفئة العمرية (٥-١٧) سنة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود ٤٨٠٠٠ طفل من الفئة العمرية (٥-١٧) سنة في الضفة الغربية ممن يعتبرون أطفالاً عاملين سواء باجر لدى غيرهم أو لحسابهم الخاص وأظهرت الدراسة أهمية العوامل الاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها واحدة من أهم العوامل التي تسهم بقوة في وجود الظاهرة في الضفة الغربية، حيث أن ٨.٦٥% من إجمالي الأطفال ضمن (٥-١٧) سنة في الضفة الغربية يعملون لأسباب اقتصادية.

من أجل رفع دخل الأسرة المتدني، كذلك أظهرت الدراسة الدور المهم للعوامل التعليمية والذي يدفع بالأطفال للعمل، حيث بنيت الدراسة أن ١٣.٣% من الأطفال العاملين توجهوا إلى العمل لعدم وجود بديل أمامهم بعد ترك المدرسة، كذلك بينت الدراسة وجود تأثيرات اجتماعية نفسية خطيرة يمكن أن تلحق بالطفل والمجتمع الفلسطيني نتيجة توجه ١٣.١% من الأطفال في الضفة الغربية للعمل في إسرائيل والمستوطنات وهم يتعرضون للمعاملة المهينة من قبل أصحاب العمل.

تاسعا: في دراسة (ليوسف، ٢٠٠٢) بعنوان "الأطفال الباعة والمتسولون في مدينة الرياض" (المشار إليها في مطالفة، ٢٠٠٤)، هدفت إلى التعرف على العوامل التي تدفع بالأطفال للتسول والبيع على الإشارات، وطبيعة الظروف الحياتية التي يعيشونها وتدفع بهم لممارسة هذه الأعمال. تكونت العينة من ١٤٨ طفلا من باعة الإشارات والمتسولين، أشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم الأطفال العاملين في البيع على الإشارات الضوئية يقعون ضمن سن التاسعة، ويعانون أوضاع اقتصادية متردية. وأن هؤلاء الأطفال يقضون من ٥-٧ ساعات في البيع يوميا. كما بينت الدراسة أن الأسباب الرئيسية لانتشار ظاهرة الباعة المتسولون هو أن هؤلاء جاءوا من أسر فقيرة وعدد أفرادها مرتفع كذلك ضعف التعليم وغياب الدور المؤثر للأب في الأسرة. أكدت الدراسة أن كل الأطفال الباعة المتسولين سوف يستمرون في هذا السلوك مستقبلا نتيجة أسرهم شبه الكامل على هذه الأعمال كمصدر وحيد للدخل، مما يؤدي إلى اتساع حجم هذه الظاهرة، واستفحالها في المستقبل.

عاشرا: قام (خليل هلال، ٢٠٠٣)، بدراسة بعنوان: "ظاهرة عمالة الأطفال في القطاع السياحي في مدينة البتراء". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على خصائص الأطفال العاملين وخصائص أسرهم والكشف عن ظروف عملهم بالإضافة إلى التعرف على أهم الآثار الصحية والاجتماعية لعمالة الأطفال على الأطفال العاملين. تكونت عينة الدراسة (١٣٠) طفلا عاملا في لواء البتراء من الفئة العمرية (٧-١٨) سنة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى نسبة الأطفال العاملين تزداد بازدياد أعمارهم وأن الأطفال العاملين ينتمون إلى أسر تتصف بالحجم الكبير (٦-٩) أفراد، وأنها أسر متماسكة وذات مستوى تعليمي متدني للوالدين ومستوى اقتصادي جيد، كما أن معظم الأطفال يعملون ستة أيام في الأسبوع بمعدل ساعة يوميا وأن معظمهم بدأ العمل في سن اقل من ١٢ سنة. ومن أهم الأسباب التي تدفعهم إلى العمل، هو مساعدة الأسرة في الدخل والإنفاق على الذات. أما في الجوانب الصحية فقد بينت نتائج الدراسة أن الأطفال يتعرضون إلى عدد من المخاطر الصحية وإصابات العمل والأمراض مثل ضربة الشمس والشعور بالإجهاد وآلام البطن والظهر للجروح والكسور.

التعليق على الدراسات السابقة

بالاطلاع على الدراسات السابقة يمكن استخلاص النتائج التالية :

- أن هناك تعدد واختلاف في عناوين الدراسات حول تعريف مفهومي العمل والاطفال وهذا يتضح في خلال عناوين الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة عمل الأطفال وعماله الأطفال .
 - ان عمالة الأطفال درست من عدة باحثين و من مختلف التخصصات مثل (علم النفس، القانون، العمل الاجتماعي، علم الاجتماع).
 - ان معظم العينات التي تناولتها الدراسات السابقة اشتملت على الأطفال العاملين بالدرجة الأولى والغير ملتحقين بالمدرسة، وعلى أسرهم، ومعظم أفراد العينة يقعون ضمن الفئة العمرية (٥-٩) سنة.
 - اعتمد أغلب الباحثين على الإستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات.
 - اهتمت معظم الدراسات بالتعرف على حجم ظاهرة عمالة الأطفال، وأسبابها وخصائص الأطفال العاملين وأسرهم وظروف عملهم.
 - اتفقت معظم الدراسات على أن الأسباب الاقتصادية والاجتماعية هي التي تدفع بالأطفال للعمل وأهمها: (الفقر وتدني مستوى الدخل، البطالة، حجم الأسرة الكبير، تدني المستوى التعليمي للوالدين).
- أما هذه الدراسة فإنها مختلفة من حيث النوع، فهي تختص بعقود عمل الأحداث وحمائهم، وفقا لقانون العمل الأردني: لعام ١٩٩٦ ، والتشريع المقارن المصري، واللبناني لتكون أكثر دقة واختصاصاً في هذا المجال، وتشمل الحدث من خلال عقود العمل، والحماية التي يتمتع بها هذا الحدث العامل، حيث تطرقت من خلالها لموضوع الأثر القانوني المترتب على هذا العقد، والمساحة القانونية التي شملها عقد عمل الأحداث.

حدود الدراسة:

تتناول هذه الدراسة طبيعة عقد عمل الأحداث من حيث: أصولية هذا العقد ومدى تكامل أركانه وشروطه والآثار المترتبة عليه، مع دراسة بعض القضايا المعروضة على القضاء وما هي الثغرات التي لم يتناولها القانون.

دراسة عمل الأحداث على ارض الواقع سواء من كان على رأس عمله وخصوصا في المصانع أو المدن الحرفية أو الصناعية، وكذلك من هم في مراكز الأحداث الذين تم التحفظ عليهم على ضوء المخالفات القانونية لقانون العمل أو إشكاليات حصلت في مجال عملهم.

دراسة مدى تمتع الأحداث بحقوقهم في العمل من حيث مقدار الراتب، أو تمتعهم بالتأمين الصحي، أو الضمان الاجتماعي وما إلى غير ذلك حسب مستجدات الدراسة. سيتم مقارنة قانون عمل الأحداث الأردني مع القانون اللبناني والقانون المصري.

منهجية الدراسة:

منهج الباحثة في إعداد الدراسة هو:

المنهج الاستقرائي: وذلك بجمع المواد القانونية ذات العلاقة بعمل الحدث المذصوص عليها في قانون العمل الأردني وتعديلاته والقانون اللبناني والمصري والاطلاع على بعض قوانين العمل العربية والأجنبية التي قد تثير الدراسة كمادة علمية للدراسة مع استقراء واقع عمل الأحداث حسب الواقع.

المنهج التحليلي: تحليل الموضوعات التي تطرقت لها تلك المواد القانونية واستخلاص النتائج وتحديد المخالفات أو مجالات التوافق والاختلاف مع المواثيق الدولية.

خطة الدراسة:

سيتم بسط الدراسة حسب المخطط الآتي:

الفصل التمهيدي: ماهية الحدث وكيفية عمالة الأحداث وحجمها.

المبحث الأول: مفهوم الحدث وكيفية عمل الأحداث.

المبحث الثاني: عمالة الأحداث بين الحاجة والظاهرة.

الفصل الأول: عقد عمل الأحداث.

المبحث الأول: أركان عقد عمل الأحداث ومحتوياته.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على عقد عمل الأحداث.

الفصل الثاني: التنظيم القانوني لعمل الأحداث في قانون العمل الأردني.

المبحث الأول: القيود الخاصة بالفئات العمرية.

المبحث الثاني: القواعد المنظمة لعمل الأحداث.

الخاتمة.

الفصل التمهيدي : ماهية عمالة الإحداث وحجم هذه الظاهرة

تعد فئة الأحداث النشء الجديد الأكثر استجابة، لتطور الأحداث المتسارعة في عالم متغير، لا سيما ان ثلاثي المجتمع الأردني هم من سن الأحداث، دون توفير الآليات والخطط الناجعة لدمجهم ولاستفادة من قواهم وإمكانياتهم والمساهمة الفعالة في حل المشكلات اليومية التي تعترض حياتهم.

يعد الحدث كل شخص ذكرًا كان أم أنثى، الذي لم يصل إلى سن الرشد، أي يكون في مرحلة التكوين والنمو، ولم يكتمل بعد نموه الجسمي والعقلي، فهو إنسان يحتاج إلى حماية من أجل نموه البدني والنفسي والفكري السليم، حتى يصبح بمقدوره الانضمام إلى عالم البالغين. وهذه الحماية تقع على كاهل الأسرة والمجتمع والقانون، ولذلك تدخل المشرع بمجموعة من الأحكام التي تهدف إلى حماية هذا الحدث، الذي اضطرته الظروف الاستثنائية للعمل، ودخول السوق في سن مبكرة، وكذلك تنامت الجهود العالمية والعربية للاهتمام بحقوق الأحداث عامه، وحمايته من الإساءة إليه بكافة أشكالها، وإن من أسوأ أشكال هذه الإساءة لهذه الفئة في المجتمع هي عمل الأحداث.

المبحث الأول : مفهوم الحدث وكيفية عمل الأحداث

يشكل الحدث شريحة كبيرة من المجتمع، والأصل هو في مرحلة الرعاية الأسرية، ولكن قد تحول ظروف طارئة على الحدث دون استكمال طور الرعاية، فيخرط في مجال العمل بأنواعه، مما يعرضه إلى إشكاليات متنوعة، نعرض إلى بيان الفئة العمرية التي تمثل الأحداث.

المطلب الأول: ماهية الحدث

يرادف الحدث أو صاف كظاهرة منها الطفل والفتى وسن المراهقة، فعلى ذلك لا بد من معرفة الفئة العمرية الصحيحة التي تمثل الحدث من غيره من الأوصاف، فلا بد من توضيح موجز لمفهوم الحدث لغة وشريعة وقانون، وكما يأتي:

أولاً: الحدث في اللغة:

الحدث: الصغير السن والأمر الحادث المنكر غير المعتاد، والحداثة سن الشباب، ويقال أخذ الأمر بحدائته بأوله وابتدائه^(١).

الناشئ: الحدث الذي قد جاوز حد الصغر، والجارية ناشئ أيضاً، وهؤلاء غلمان حدثان، أي أحداث^(٢)، ويقال للفتى "حَدِيثُ السِّنِّ" فإن حذفت السن قلت "حَدَثٌ"^(٣).

قال ابن درستويه: العامة تقول: هو حدث السن، كما تقول: حديث السن، وهو خطأ؛ لأن الحدث صفة الرجل نفسه، وكان في الأصل مصدراً فوصف به، ولا يقال للسن حدث، ولا للضرس حدث، ولا للنباب، ولا تحتاج معه إلى ذكر السن، وإنما يقال للغلام نفسه: هو حدث^(٤).

والطفل بكسر الطاء وتشديد ما يأتي بمعنى الصغير من كل شيء والشيء يستوي ان يكون الشيء عين كالإنسان أو الحيوان أو النبات فصغير كل من طفل أو ان يكون حدثاً كالليل مثلاً فان أوله طفل واصل كلمة طفل من أطفاله ونعومته وقيل بأنه المولود ما دام ناعماً، وكان العرب يطلقون كلمة طفل على الغلام والجارية، وجمعها الجوار، سواء كان المقصود منها

(١) إبراهيم مصطفى، وآخرون، المعجم الوسيط، (١/٦٠)، دار الدعوة، تحقيق: مجمع اللغة العربية.

(٢) إسماعيل بن حماد الجوهري، الصحاح، (٢/٨٨)، الطبعة الرابعة - ١٩٩٠م، دار العلم للملايين - بيروت.

(٣) أحمد بن محمد بن علي الفيومي المقرئ، المصباح المنير - (ص: ٦٨)، المكتبة العصرية، دراسة وتحقيق: يوسف الشيخ محمد.

(٤) محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني، تاج العروس من جواهر القاموس (٥/٢٠٨)، الناشر دار الهداية، تحقيق مجموعة من المحققين.

الإفراد أو المثني أو الجمع، وان أصل لفظ الطفل من الطفالة، أي النعومة والوليد كله طفالة ونعومة والمصدر طفولة^(١).

مما تقدم نجد أن أهل اللغة يطلقون على أطوار نمو الإنسان مصطلحات، تشير إلى فئة عمرية، فبداية حياته يسمى طفلا، ثم حدثا، ثم إذا بلغ سمي شابا.

ثانيا: تعريف الحدث في الشريعة الإسلامية:

اتفق الفقهاء على أن الطفل أو الحدث أو الصبي أو الغلام مراحل عمرية، وهم دون مرحلة البلوغ، وقد أشار القرآن الكريم إلى ذلك، قال تعالى: {يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِن كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِّنَ الْبَعْثِ فَإِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن نُّرَابٍ ثُمَّ مِّن نُّطْفَةٍ ثُمَّ مِّن عَقَقَةٍ ثُمَّ مِّن مُّضْغَةٍ مُّخَلَّقَةٍ وَغَيْرِ مُّخَلَّقَةٍ لِّنُبَيِّنَ لَكُمْ وَنُقِرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ نُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ وَمِنْكُمْ مَّن يَتُوفَىٰ وَمِنْكُمْ مَّن يُرْدُّ إِلَىٰ أَرْدَلِ الْعُمُرِ لِكَيْلَا يَعْلَمَ مِن بَعْدِ عِلْمٍ شَيْئًا وَتَرَى الْأَرْضَ هَامِدَةً فَإِذَا أَنزَلْنَا عَلَيْهَا الْمَاءَ اهْتَزَّتْ وَرَبَّتْ وَأَنْبَتَتْ مِن كُلِّ زَوْجٍ بَهِيجٍ} ^(٢).

وقد يكون بين حال الطفل وحال بلوغ الأشد أطوارا كثيرة، علم أن بلوغ الأشد هو العلة الكاملة لحكمة إخراج الطفل، وقد أشير إلى ما قبل بلوغ الأشد وما بعده، بقوله ومنكم من يتوفى ومنكم من يرد إلى أردل العمر^(٣)، وقد اختلف الفقهاء في سن البلوغ، وكما يأتي^(٤):

فقال أبو حنيفة: بلوغ الغلام بالاحتلام فإن لم يوجد، فحتى تتم له ثماني عشرة سنة، وقيل: تسعة عشرة سنة، وبلوغ الجارية بالحيض والاحتلام والحب، فإن لم يوجد ذلك، فحتى تتم لها سبع عشرة سنة^(٥).

ولم يجد مالك فيه حدا إلا أصحابه قالوا: سبع عشرة سنة وثمانية عشرة في حقها، وروى ابن وهب: خمس عشرة سنة.

وقال الشافعي وأحمد في أظهر روايته حده في حقها خمس عشرة سنة.

(١) ابن منظور ، أبو الفضل جمال الدين، لسان العرب، ج٣، درا صادر، بيروت، ص٤٢٦.

(٢) سورة الحج، الآية رقم (٥).

(٣) ابن عاشور، التحرير والتنوير (١٧ / ٢٠٠).

(٤) أبو المظفر يحيى بن محمد بن هبيرة الشيباني، اختلاف الأئمة العلماء (١ / ٤٢٦)، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية- لبنان، تحقيق: السيد يوسف أحمد.

(٥) أبو الحسن علي بن أبي بكر المرغاني، العناية شرح الهداية (١٣ / ٢٢٧)، المكتبة الإسلامية.

واستدلوا: بقول ابن عمر: عرضت على رسول الله ﷺ في جيش وأنا ابن أربع عشرة، فلم يقبلني، ولم يرني بلغت وعرضت عليه من قابل وأنا ابن خمس عشرة فقبلني ورآني بلغت^(١).

يمكن تجديد الفئات العمرية خمس فئات كما حددها الفقهاء: على أن أهلية الإنسان من مبدأ حياته في بطن أمه إلى اكتمال رجولته تمر في مراحل خمس أو أدوار خمسة هي: دور الجنين، ودور الطفولة عدم التمييز، ودور التمييز، ودور البلوغ، ودور الرشد^(٢).
وعرف الفقهاء بان الحدث: الصغير السن^(٣)، والطفل هو قبل بلوغ سن التمييز وهو تمام سن السابعة^(٤).

مما سبق نستخلص أن الحدث هو من بلغ سن التمييز ولم يبلغ الحلم، وبالتحديد هم من تتراوح أعمارهم من سن السابعة إلى الثامنة عشرة، ورواية خمسة عشرة، وهذه الفئة يمكن أن نقسمها إلى قسمين وذلك حسب البناء البدني، كون موضوع البحث عمل الأحداث:
القسم الأول: من بلغ سن السابعة إلى سن الخامسة عشرة، وهم الذي بينتهم البدنية غير مناسبة إلى أي نوع من العمل.

القسم الثاني: وهم من بلغ سن الخامسة عشرة إلى سن الثامنة عشرة، وهم الذي بينتهم البدنية مناسبة إلى بعض أنواع العمل غير الشاقة.

ثالثاً: مفهوم الحدث في القانون الدولي

ورد مصطلح الطفل في العديد من الاتفاقيات الدولية سواء كانت اتفاقيات حقوق الإنسان، أو اتفاقيات القانون الدولي الإنساني، إلا أن كلا منها لم ينص على تعريف محدد للطفل، وإنما كانت تتضمن الإشارة إليه وفق سنه دون الاتفاق على سن محدد، ينهي مرحلة الطفولة^(٥).

(١) ابن الملقن سراج الدين أبو حفص، خلاصة البدر المنير (٢/ ٨٤)، الطبعة الأولى ١٤١٠، مكتبة الرشد-الرياض، المحقق: حمدي عبد المجيد إسماعيل السلفي.

(٢) وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته (٤/ ٤٧٨)، الطبعة الرابعة، دار الفكر - سورية.

(٣) القاموس الفقهي (ص: ٧٩).

(٤) الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته (٤/ ٤٧٧).

(٥) سفيان محمود عبد العزيز الخوالدة، الحماية الجزائية للطفل في قانون العقوبات الأردنية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، سنة ٢٠١٠، ص ١٠.

وظل العالم ينتظر خروج الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل سنة ١٩٨٩ إلى النور، لتضع ولأول مرة تعريفا للطفل، على الرغم من وجود نصوص دولية سابقة، اهتمت بتكريس حقوق الطفل وحمايته، مثل إعلان جنيف لسنة ١٩٢٤ وإعلان حقوق الطفل له ١٩٥٩، وقد عرفت المادة الأولى من الاتفاقية يعني الطفل كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن (١٨) سنة ما لم يتدخل المشرع الوطني في تحديد سن الرشد بأقل من هذا السن^(١). وعليه يعتبر طفل كل شخص دون سن الثامنة عشرة من لحظة ولادته ما لم يكن قانون الدولة الوطني حدد سن آخر للرشد اقل من ذلك.

رابعاً: الحدث في بعض التشريعات القانونية.

يعرف الحدث وفقاً لموقف التشريعات القانونية الأردنية والمصرية واللبنانية وعلى النحو الآتي:

١. تعريف الحدث في التشريع الأردني:

ينسجم تعريف الحدث في التشريعات الوطنية مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية لحقوق الطفل، وهو: "كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشر من عمره، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه، وحيث أن القانون المدني الأردني قد حدد سن الرشد بثمانية عشر سنة شمسية كاملة"^(٢).

وعرف قانون الأحداث الأردني رقم ٢٤ سنة ١٩٦٨ والقانون المعدل لقانون الأحداث رقم ٧ سنة ١٩٨٣ أن الحدث هو: "كل شخص أتم السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة"^(٣). وادوار الحياة التي يمر بها الحدث تنحصر في دورين هما دور الطفولة قبل سن التمييز ودور التمييز في البلوغ ومراحل الحداثة تقسم إلى ما يلي:

المرحلة الأولى :

وتمتد من حين الولادة وحتى يبلغ الصبي السابعة، وهي سن دون التمييز وفي هذه المرحلة يعتبر إدراكه منعماً ولا يحتمل المسؤولية الجنائية عن أفعاله، وتصرفاته ويسمى: هنا بالصبي غير المميز.

(١) منى يونس بحرى ونازك عبد الحليم قطيشات، العنف الأسري، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط ١، عمان، ٢٠١١، ص ١٠٧.

(٢) اتفاقية حقوق الطفل لسنة ١٩٨٩، الجريدة الرسمية العدد (٤٧٨٧)، عمان، تاريخ ١٦/١٠/٢٠٠٦، صفحة رقم (٣٩٩٣).

(٣) م ٢ قانون الأحداث رقم ٤ لسنة ١٩٦٨.

وقد اخذ المشرع الأردني بما قرر فقهاء الشريعة الإسلامية الغراء، فحدد سن التمييز بتمام السابعة، حيث نصت الفقرة (٣) من المادة (١١٨) من القانون المدني الأردني، على أن "سن التمييز سبع سنوات كاملة".

والمادة (١١٧) من القانون ذاته منعت الصغير غير المميز حق التصرف في ماله، فنصت على انه "ليس للصغير غير المميز حق التصرف في ماله، وتكون جميع تصرفاته باطلة".

المرحلة الثانية:

وتتمت هذه المرحلة من سن السابعة وهي حد التمييز إلى أن يصل الحدث إلى البلوغ، وتسمى مرحلة الاستنارة العقلية، إذ تأخذ فيها الحقائق بالظهور أمام أفق الإنسان، ويسمى الصبي هنا مميزاً، حيث يبدأ في إدراك بعض الأشياء، ويمر في مرحلة النماء العقلي الذي يكتمل بالحلم والبلوغ، وتعد تصرفات الصغير المميز صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً، وباطلة متى كانت ضارة ضراً محضاً، وللولي بترخيص من المحكمة أن يسلم الصغير المميز إذا أكمل الخامسة عشر مقداراً من ماله ويأذن له في التجارة تجريباً له ويكون الابن مطلقاً أو مقيداً، وفق نص المادة (١/١١٩) من ذات القانون أيضاً ولا شك بأن التمييز قد جعل أساساً للعقاب وتحمل المسؤولية الاجتماعية والجنائية^(١).

المرحلة الثالثة:

وهي سن البلوغ الذي يعد انتهاء لمرحلتها الحداثيّة بما قبل التمييز، وما بعده، وبداية لمرحلة مهمة من حياة الإنسان، بل تعد الأهم والأخطر إذ يكون عقله وافقه قد اتسع وصار يدرك المحسوسات والأشياء من حوله ويفهم طبيعة الأفعال وعواقبها.

ويعرف البلوغ بأنه (انتهاء حد الصغر)^(٢)، ويعد سن الرشد في الأردن ثمانية عشرة سنة شمسية، حيث ورد في المادة (١/٤٣) من القانون المدني الأردني أن: "كل شخص يبلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية". وكذلك ورد في نفس المادة (٢/٤٣) أن: "سنة الرشد هي ثماني عشرة سنة شمسية كاملة"^(٣).
إذا تقسم حياة الإنسان من حيث إمكانية تشغيله عاملاً، إلى ثلاث مراحل:

(١) المادة (١/١١٨) من القانون المدني الأردني.

(٢) خليل البناء، انحراف الأحداث بين القانون والمجتمع، دار أمواج للنشر والتوزيع عمان، ٢٠١٠، ص ٣٣.

(٣) انظر المادة (٢/١/٤٣) من القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦.

الأولى مرحلة الطفولة: وتبدأ من الميلاد وحتى بلوغ الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، ويحضر تشغيله مطلقاً حماية لطفولته.

الثانية مرحلة الحداثة: وهي المرحلة التي تبدأ ببلوغ الشخص الحد الأدنى لسن التشغيل، وتستمر لعدة سنوات تختلف بحسب كل تشريع، ويعد فيها حدثاً في مفهوم قانون العمل، ويخصه القانون بمعاملة خاصة، ويشمله بحمايته نظراً لحداثة سنه.

الثالثة مرحلة البلوغ: وتبدأ حينما يتعدى الشخص مرحلة الحداثة، ويكون قد وصل إلى درجة من النمو، يصبح معها غناً عن تلك الحماية، ويرتفع فيها كل قيد عن تشغيله، ويصبح الإنسان المنتج في سنه^(١).

٢. الحدث في التشريع المصري:

ورد في قانون الأحداث المصري تعريف الحدث: "بأنه الإنسان منذ الميلاد وحتى بلوغه سن الثامنة عشرة من العمر، كما ويقدر المشرع المصري وفقاً لقانون الطفل بالأخذ بالتعريف الذي أقرته اتفاقية حقوق الطفل: بأنه من لم يتجاوز سن الثامنة عشرة، وذلك بصريح المادة (٢) من هذا القانون والتي ورد فيها أن الطفل" كل من لم يتجاوز سنة الثامنة عشر سنة ميلادية كاملة"^(٢).

والمشرع المصري جاء تعريفه للحدث لغايات تطبيق أحكام قانون العمل المصري، وليس كحكم عام، كما ورد تعريفه في القانون الأردني، لأن المقصود بالحدث في قانون العمل هو الذي يجوز تشغيله في الحدود العمرية المسموح بها قانوناً، فقد نصت المادة (٩٨) من القانون المصري على أنه "يعتبر طفلاً كل من بلغ الرابعة عشرة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثمانية عشرة سنة كاملة"^(٣).

فتعريف الحدث ينصب ابتداءً وانتهاءً على الحدود الدنيا التي وضعها المشرع لسن الحدث العامل والمتدرب والتي لا يجوز مخالفتها تحت طائلة البطالان^(٤).

(١) محمد احمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣، بدون طبعة، ص ٢ هامش ٢.

(٢) المادة رقم (١٥) من قانون الأحداث المصري رقم (٣١) لسنة ١٩٧٤.

(٣) قانون الطفل المصري، رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦.

(٤) رضوان عبيدات ونائل مساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المنارة، المجلد ١٨، العدد ٤٤، ٢٠١٢، ص ١١١.

٣. الحدث في التشريع اللبناني:

نصّت المادة الأولى من الإتفاقية الدولية الخاصة بالطفل للعام ١٩٨٩، أن الطفل هو كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه.

فتحديد سن الـ ١٨ عامًا مبني على افتراض أن يكون الطفل قد تطوّر جسديًا وعقليًا وعاطفيًا، وبلغ درجة من الرشد والاكتمال، لكن هذا لا يمنع أي دولة من اعتماد سنّ أصغر من السن المذكور يتناسب مع العوامل الطبيعية والعرقية والاجتماعية فيها، والتي تسهم في نمو الطفل وبلوغه سن الرشد.

وإذا كان القانون اللبناني لم يُحدّد تعريفًا للطفل بشكل عام، فإن قانون حماية الأحداث المخالفين للقانون، والمعرضين للخطر، رقم ٢٠٠٢/٤٢٢م، نصّ في مادته الأولى: على أن الحدث هو الشخص الذي لم يتم الثامنة عشرة من عمره إذا ارتكب جرمًا معاقبًا عليه في القانون، أو كان معرضًا للخطر^(١).

خامسًا: مدلول مصطلح الحدث.

يتضح مما تقدم انه يوجد هناك تباين حول مصطلح الحدث في التشريعات العربية، أو في مستويات العمل الدولية والعربية، وذلك من حيث التسمية، وكذلك من حيث تحديد المقصود به، وعلى ذلك نأمل أن يتم توحيد لهذا المصطلح من حيث التسمية، ومن حيث المقصود به، وعلى ذلك استعمال مصطلح الحدث اقرب إلى الدقة من مصطلح الطفل، وخاصة فيما يتعلق بمسألة العمل، وذلك لان مصطلح الطفل يطلق على الإنسان منذ مراحل حياته الأولى، وربما منذ الولادة، وفي هذا يكون مصطلح الطفل بعيد عن مسألة العمل، والتي من الصعوبة بل من الاستحالة مناقشة عمل الطفل منذ ولادته، إضافة إلى ما استقر عليه المشرع الأردني أخيرا في قانون العمل الحالي^(٢).

ونود أن نشير هنا أيضاً إلى أن هناك تباين واضح بين مختلف التشريعات العربية في ما يتعلق بالتسمية التي تطلق على العاملين الصغار فنجد أن نسبة (٥٠%) من هذه القوانين قد استعملت مصطلح (الأحداث) ومنها: الأردن والإمارات العربية والبحرين والعراق وعمان وقطر والكويت ولبنان والسعودية والسودان وسوريا وليبيا ومصر والمغرب وموريتانية واليمن.

(١) القانون اللبناني رقم ٢٠٠٢/٤٢٢م.

(٢) قانون العمل الأردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦م عمل الأحداث.

ونسبة (٢٥%) استعملت مصطلحا آخر بجانب مصطلح الأحداث في ذات القانون كمصطلح (الأولاد)، وهم: لبنان وعمان.

ومصطلح (الأطفال)، أكثر من استعمله: المغرب ومصر والصومال وتونس.

ومصطلح (الصغار)، أكثر من استعمله: الجزائر وتونس وموريتانية.

ومصطلح (المراهقون) أكثر من استعمله: السعودية

و(٢٥%) من هذه القوانين لم تستعمل مصطلح الأحداث ولكنها استعملت مصطلحات

أخرى مثل (العمال القصر)، (الصبيان)، (الفتيان)، (المستخدمون الصغار)، (الأولاد)^(١)،

وهم: لبنان وعمان والجزائر وتونس وموريتانية والمغرب ومصر والصومال.

المطلب الثاني: كيفية عمالة الأحداث

عملية تحديد مفهوم عمالة الأحداث ليست بالأمر السهل، لما يكتنزها الكثير من الصعوبات، من حيث ماهية العمل الذي قد لا يتناسب مع الفئات العمرية، أو تصنيف العمل الصعب والشاق أو السهل والذي يناسب هذه الفئة أو تلك، أو تفاوت التشريعات في تحديد سن تلك الفئات، وعلى النحو الآتي:

أولاً: ظاهرة عمالة الأحداث: على الرغم من الصعوبة التي تكمن في تحديد مفهوم عمالة الأحداث، إلا أنه لا بد من الوصول إلى تحديد لهذا المفهوم، كونه أمراً أساسياً في تحديد ملامح هذه الظاهرة، وجوانبها المختلفة، ويختلف مفهوم عمالة الأحداث من مجتمع لآخر، وفقاً لاعتبارات متعددة كاختلاف الثقافات، والقوانين السائدة وكذلك يختلف من دراسة لأخرى، نتيجة لاختلاف الهدف من هذه الدراسة، ومما يزيد مشكلة عمل الأحداث صعوبة رصدها واستقصائها، وهو اختلاف المفاهيم حول من هو الحدث وتحديد ما هو عمل الحدث؟

ووفق استقصاءات منظمة العمل الدولية في نحو مائة من بلدان العالم، تبين هناك نحو (٣٧) مليوناً من الأحداث العاملين من الفئة العمرية (١٠-١٤) سنة، و(٢٤) مليوناً يعملون كمنشآت ثانوي، وان عدداً من الأحداث ذكورا وإناثا، يعملون دون سن العاشرة في شتى أنحاء العالم^(٢).

فالأطفال هم المفردة المتداولة بالعربية لكلمة (Children) كما استعملتها نصوص الأمم المتحدة وهي تعني من هم دون سن الثامنة عشر وقد حددت الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل: "انه

(١) عاطف الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، ص ٨٦.

(٢) محمد إبراهيم الشيايب، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة اربيد،

رسالة ماجستير، غير منشورة، ٢٠٠٦، جامعة اليرموك، ص ٣، ٤.

كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره ولم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق عليه"^(١).

أما العمل فيقصد به: "الوظيفة ذات المكافأة الثابتة، والمنظمة طبقاً للتشريعات السائدة، ولكن يمكن أن يقصد بالعمل كل أنواع النشاطات المنتجة، أو أي نشاط يقوم به الحدث ويعد إسهاماً في الإنتاج، أو يتيح للبالغين أوقات فراغ أو يسهل عمل الآخرين، أو يحل محل الآخرين، وهو المشاركة في النشاط الاقتصادي"^(٢).

أما بالنسبة للمقصود بعمالة الأحداث فتشير اليونيسيف إلى أن عمل الأحداث هو: "العمل الاستغلالي المحفوف بالمخاطر، الذي يؤثر سلباً على صحة الحدث البدنية، والنفسية ويحرمه من التعلم وغيره من الخدمات الأساسية"^(٣).

أما منظمة العمل الدولية فتشير إلى أن: "العمل باجر أو بدون اجر أو القيام بالنشاطات التي تؤثر على الأحداث جسدياً، وعقلياً واجتماعياً وتحرمهم من حقهم في التعليم، وتكون خطيرة عليهم، أو العمل الذي قد ينطوي على نشاطات لها علاقة بالإنتاج، أو البقاء سواء أكان مدفوع الأجر أم لا، أو سواء تم في إطار الأسرة أم خارجها، أو هو الأنشطة الهامشية التي تؤديها فئة من الأحداث، لقاء اجر معين من اجل استمرار بقائهم أو بقاء أسرهم وهي أنشطة تسهم في استنزاف قوة عمل شريحة عمرية غير مرتبطة بالعملية الإنتاجية مما يؤثر على إسهام هذه الشريحة مستقبلاً في التطور الاجتماعي"^(٤).

ثانياً: أقسام عمل الأحداث : يقسم عمل الأحداث إلى قسمين الإيجابي منها أو السلبي:

القسم الأول: عمل الأحداث السلبي، هو العمل الذي يضع أعباء ثقيلة على الحدث، أو العمل الذي يعيق سلامته وصحته ورفاهيته، وهو الذي يستفيد من ضعف الطفل، وعدم قدرته على الدفاع عن حقوقه، ويستغل الأطفال كأيدي عاملة رخيصة بديلة عن عمل الكبار، ولا يساهم في تنمية الحدث، ويعيق تعليمه وتدريبه ويغير حياته ومستقبله.

القسم الثاني: عمل الأحداث الإيجابي، وهو العمل الذي يشمل كافة الأعمال التطوعية، أو حتى المأجورة التي يقوم الحدث بها، والمناسبة لعمره وقدراته، ويمكن أن يكون لها آثار إيجابية تنعكس على نموه العقلي، والجسمي والذهني وخاصة إذا قام به الحدث باستمتاع، وحافظ

(١) هيفاء محفوظ كامل درويش، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم الاجتماعية، دراسة عينة من الأطفال العاملين وأترابهم من طلبة المدارس في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، ٢٠٠١، ص ١٣.

(٢) الشباب، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة إربد، ص ٤.

(٣) هيفاء درويش، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم الاجتماعية، ص ١٣ - ١٤.

هذا العمل على حقوقه الأساسية، لان من خلاله يتعلم الحدث المسؤولية، والتعاون والتسامح والتطوع مع الآخرين^(١).

وعليه فإن عمل الأحداث الذي ينعكس على الحدث إيجابا على وضعه الصحي، والنفسي، والترفيهي، وينمى قدراته المعرفية، لا يعد من العمل الممنوع سيما وانه يتناسب مع عمره ولا يشكل عبئا، أما العمل الذي يؤثر على الحدث أو ما دونه فهو من الأعمال التي حرمتها التشريعات الدولية، والوطنية، كونه عملا يسيء إلى صحة الحدث ونموه.

ما دام الأمر يدور بين بعده الايجابي أو السلبي، فلا بد من وجود أدوات ضابطة لعمل الأحداث وعلى مختلف الفئات العمرية، فلا بد من إنشاء صيغة تعاقدية تضمن لهم حقوقهم، وتحد من استغلالهم^(٢).

(١) ياسمين حسين السيد بطييط، الآثار الاجتماعية الاقتصادية لظاهرة عمالة الأطفال في منطقة سحاب،

دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ، ٢٠١٠، ص ٢٠-٢١

(٢) ياسمين حسين السيد بطييط ، الآثار الاجتماعية الاقتصادية لظاهرة عمالة الأطفال في منطقة سحاب،

مرجع سابق ص ٢٠.

المبحث الثاني : عمالة الأحداث بين الحاجة والظاهرة

تعد ظاهرة عمل الأحداث من القضايا المقلقة للمجتمعات، لأن هذه الفئة العمرية تتعرض إلى الكثير من حالات الاستغلال السيئ، مما ينعكس على بنيته البدنية وعلى مستقبله المهني والتعليمي، وحتماً أن هذه الظاهرة وليدة أسباب قد أدت إلى انتشارها على هذا النحو.

المطلب الأول: حجم عمل الأحداث

بالرغم من وجود العديد من التقديرات المتداولة حول حجم هذه الظاهرة، إلا أنها لم تستطع أن تعكس الواقع الفعلي لها، وبالتالي لا يمكن لأحد أن يعلم جيداً ما عدد الأطفال العاملين في العالم اجمع، وان الحديث عن رقم واقعي للظاهرة يعد ضرباً من التنجيم، وبعيداً عن الحقيقة، إذ تقف مجموعة من الصعوبات حائلاً أمام الوصول إلى أرقام حقيقة للظاهرة ويمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: اختلاف الأسلوب الإحصائي المستخدم في تعداد الأطفال العاملين من مجتمع لآخر، إذ تعتمد بعض المجتمعات على تعداد الأطفال العاملين لفترات مؤقتة، والبعض الآخر يعتمد على تعداد الأطفال المتفرغين للعمل تفرغاً تاماً.

ثانياً: نقص المعلومات عن الفتيات العاملات في المنازل، وإذكار بعض الحكومات وأصحاب العمل وعدم الاعتراف بوجود الأحداث العاملين لديهم^(١).

اختلفت تقديرات الجهات الدولية أو الوطنية في حجم ظاهرة عمل الأحداث، لقلة الدراسات الميدانية في هذا المجال، إلا أن هذه التقديرات تشير إلى معالم هذه الظاهرة، وجاءت التقديرات على النحو الآتي:

١. قدرت منظمة العمل الدولية وصندوق الأمم المتحدة للطفولة، عدد الأحداث العاملين في الدول النامية، بحوالي (٥) ملايين حدثاً، يعملون بشكل شرعي، أو غير شرعي، وتشير إحصاءات منظمة العمل الدولية إلى أن هناك حوالي (٢٥٠) مليون حدث من سن الخامسة والرابعة عشر يعملون في الدول النامية وحدها، وان ٥٠% من هؤلاء الأحداث أو حوالي (١٢٥) مليون حدث يعملون كل الوقت أو يوماً كاملاً، وان النصف الآخر منهم يجمع بين العمل والدراسة، وتؤكد بيانات المنظمة أن (٧٠%) من هؤلاء الأحداث يعملون في أعمال خطيرة، مثل المناجم ومراكز الدعارة أو تحت المياه في أعمال كبيرة، أو حمل أثقال فوق طاقتهم، وتقدر المنظمة أن نحو (٦٧) مليون حدث عامل موجودون في آسيا وحدها، وهنا التقدير يغطي الأحداث

(١) هيفاء درويش، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٤١.

الذين يندرجون تحت المرحلة العمرية ١٠-١٤ سنة، وهي بالتالي تستبعد ملايين الأحداث العاملين تحت سن العاشرة، وقد أكد بعض خبراء حقوق الإنسان أن نحو (٤٠٠) مليون حدث تحت سن (١٥) سنة، مجبرون على العمل سواء كان عملهم لجزء من الوقت أو كل الوقت^(١).

٢. حجم ظاهرة عمالة الأحداث في المجتمع المصري.

إن المؤشرات الإحصائية تشير إلى ارتفاع نسبة الأحداث ممن هم اقل من (١٥) عام بالمقارنة بمجممل سكانها، وهذا يؤكد نسبتهم تصل إلى (٤١%) من جملة السكان/ والذين تزايد عددهم وفقا للزيادة المطردة في حجم السكان، حيث تقدر بـ (٢٣) مليون حدث عام (٢٠٠٠)^(٢).

٣. حجم ظاهرة عمالة الأحداث في المجتمع لبنان وسوريا واليمن وفلسطين وغزة والأردن في العامين (١٩٩٧ - ١٩٩٨).

لقد أوضحت التقارير التي قدمتها كل من لبنان وسوريا واليمن وفلسطين وغزة والأردن في العامين (١٩٩٧ - ١٩٩٨) إلى أن نسب وأعداد الأحداث العاملين في كل دولة، من هذه الدول كما يأتي:

- في اليمن كان عدد الأحداث العاملين (٥٥٦ و ٢٣١) أي نسبة (٥١.٧%) من الذكور (٤٨.٣%) من الإناث ضمن الفئة العمرية (١٠-١٤) سنة.

- في حين بلغ العدد في لبنان عامي (١٩٩٥-١٩٩٦) (٥٩٣٧) من الفئة العمرية (١٠-١٤) سنة.

- وبلغت نسبة الأحداث العاملين في سوريا للعام (١٩٩٥) وضمن الفئة العمرية (١٠-١٤) سنة (٩.٨%).

- كانت نسبة الأحداث العاملين في الأردن من الذكور (٣%) و اقل من (١%) من الإناث، ضمن الفئة العمرية (١٣-١٤) سنة.

- وتعد اليمن الدولة الوحيدة التي استطاعت إعطاء أرقاما توضح حجم الأحداث العاملين من الفئة العمرية اقل من (١٠) سنوات، إذ تبين في إحدى دراساتها أن هناك ألف حدث عامل أعمارهم بين (١٠-١٤) سنة.

لذا ورغم كل ذلك لا بد من إجراء المزيد من البحوث العلمية الدقيقة لتحقيق قاعدة بيانات علمية يمكن الاستعانة بها من اجل التصدي لهذه الظاهرة، وقد أشارت دائرة الإحصاءات العامة،

(١) هيفاء درويش، عمالة الأطفال وعلاقتها بنماتهم وتنشئتهم الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٤.

(٢) محمد عبد الفتاح محمد ممارسات الخدمة مع مشكلات الأسرة والطفولة، الاسكندرية، ٢٠١٢، بدون طبعة، ص ٢٠٧-٢٠٨.

إلى انه نظرا للظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي مر بها الأردن، فانه من المتوقع أن يزداد عدد الأحداث التي نشطت اقتصاديا، (أي عمل يؤديه الحدث سواء باجر أو بدون اجر أو داخل الأسرة أو خارجها)^(١).

ويوجد في الأردن نقص في المسوح الشاملة، وان مجمل المسوحات التي قامت بها دائرة الإحصاءات العامة لم تستطيع أن تقي بالغرض المنشود، إضافة إلى عدم الدقة في تسجيل الأحداث العاملين داخل نطاق الأسرة، أو الأطفال الذين يجمعون بين العمل والدراسة، وعدم توافر أي معلومات عن الأحداث العاملين دون السن الثالثة عشر^(٢).

وعليه فان جميع الدراسات التي أجريت حول هذه الظاهرة وحجمها، لا تتعدى عن كونها محاولات لكشف النقاب عن مكنوناتها، إذ أوضحت العديد من الدراسات غياب القاعدة المعلوماتية حول الظاهرة، وتكاد لا توجد دراسات دقيقة توضح حجم الظاهرة، إلا الدراسات والتقارير التي قامت بها أو أشرفت عليها كل من منظمة العمل الدولية واليونسيف.

وأما عن الدراسات التي أجريت في الأردن، فإنها لم تستطع توضيح الظاهرة كما هي على ارض الواقع، إذا اعتمدت هذه الدراسات على الجهود الفردية بدراسة الظاهرة، وفي منطقة محدودة، فلم تقدم أية دراسة شاملة تمثل المجتمع برمته، وكذلك يوجد اختلاف في طرق الإحصاء، والإجراءات، وبالتالي فان ما تم التوصل إليه من نتائج لا يتعدى كونه مؤشرا على واقع الظاهرة في الأردن، ولا يمكن اعتمادها كأرقام تفسر الواقع الفعلي للظاهرة^(٣).

ونخلص إلى أن جميع ما تم من دراسات حول عمالة الأحداث سواء على الصعيد العالمي أو على الصعيد العربي، لم يصف الظاهرة وصفا كاملا، أو إعطاء رقما حقيقيا أو حسب واقعها، ليبين حجم هذه الظاهرة.

المطلب الثاني: أسباب عمالة الأحداث وآثاره

تنوعت الأسباب التي أدت إلى انتشار ظاهرة عمالة الأحداث في واقعنا المعاصر، وهي على اختلافها أو تنوعها إلا أن زيادة هذه العمالة مستمرا، وذلك للتحديات التي تشهدها المرحلة، وحتما أن كل ذلك له أثره السلبي على الحدث أو المجتمع.

(١) هيفاء درويش، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٧.

(٢) هيفاء درويش، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم الاجتماعية، المرجع ذاته، ص ١٧-١٨.

(٣) هيفاء درويش، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم الاجتماعية، ص ١٩-٢٠.

الفرع الأول: أسباب عمالة الأحداث.

إذا ما استعرضنا واقع عمل الأحداث نجده قد ساهم في ظهوره العديد من الأسباب، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية، وما إلى غير ذلك من الأسباب التي انعكست على واقع المجتمعات العربية أو الدولية، ومن أهم تلك الأسباب:

أولاً: الأسباب الاقتصادية:

تجمع معظم الآراء إلى أن الأسباب الاقتصادية قد ساهمت في عمالة الأحداث بشكل كبير جداً، ومن أهم مؤشرات الفقر والعوز وانتشار البطالة بين الآباء، وانخفاض دخل الأسرة، كل ذلك يدفعهم لسحب أطفالهم من المدرسة، وزجهم في سوق العمل، لزيادة دخل الأسرة، ويعد عامل الفقر احد الأسباب الرئيسية وراء ظاهرة عمالة الأحداث في الدول النامية، وقد أكدت الكثير من الدراسات على أن الفئات الفقيرة في هذه المجتمعات هم الذين يدفعون أبنائهم إلى سوق العمل، بدلاً من المدرسة وذلك بحثاً عن تحقيق دخل أكبر لمواجهة متطلبات العيش^(١)، ومن هنا نشير إلى أهم العوامل الاقتصادية المؤدية إلى عمالة الأحداث، وهي كالاتي:

(١) **تدني دخل الأسرة:** إذ أن هناك علاقة طردية بين تدني دخل الأسرة، وبين قيام بعض الأسر الفقيرة بزج أبنائها إلى سوق العمل، إذا الفقر يأتي على رأس الأسباب الاقتصادية التي تؤدي إلى ظهور وتفشي ظاهرة عمالة الأحداث، وربما يكون هو السبب الجوهري وراء هذه الظاهرة^(٢).

(٢) **انخفاض أجور العاملين،** وذلك لان من العادة أن يقبل أصحاب العمل في المهن والصناعات على تفضيل الاستعانة بالأحداث على العاملين الكبار، وذلك نظراً لانخفاض الأجور في عمل الأحداث، التي يتقاضاها الأحداث مقارنة مع الأجور التي يتقاضاها العمال العاديين، وكذلك يفضلون عمل الأحداث لان أرباب العمل، لا يتقيدون بالقواعد القانونية المقررة بالأجر، ومن أهمها الحد الأدنى للأجور، وأنهم لا يخضعون لقانون الضمان الاجتماعي، وخاصة من تقل سنه عن ستة عشر سنة، مما يوفر على صاحب العمل الاشتراكات التي يقوم بدفعها^(٣).

(١) عبد الفتاح، ممارسات الخدمة مع مشكلات الأسرة والطفولة، مرجع سابق، ص ٢٠٩-٢١٠.

(٢) عاطف الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ٩٥.

(٣) عاطف الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني مرجع سابق، ص ٩٦.

٣) ارتفاع نسبة البطالة في الدول النامية، ومؤدى ذلك أن الأسر التي تعاني من البطالة وخاصة في صفوف الكبار من أفرادها، والتي عادة ليس لها دخل سوى دخل العامل، الذي يعولها، وان كان هذا العامل عاطلا عن العمل، فانه يقوم بزج أبنائه إلى سوق العمل صغارا، من اجل تعويض انخفاض دخل الأسرة.

٤) انخفاض الحد الأدنى للأجر الحقيقي، إن تخلف العديد من القوانين في الدول النامية عن تقدير حد أدنى للأجور، والتي تكفل للعامل تدبير نفقات المعيشة أن يتقاضى أجراً منخفضاً لا تفي بأبسط الضرورات التي يحتاجها العامل وأسرته، خاصة بعد اتجاه الدول إلى اقتصاد السوق وتحرير الأسعار^(١).

وعليه فان العوامل الاقتصادية لها التأثير الأكبر في ظهور وتفشي ظاهرة عمالة الأحداث، ورغم ذلك هناك عوامل اقتصادية أخرى، لها تأثير ملموس في إحداث هذه الظاهرة الخطيرة^(٢).

اما في الأردن وكغيره من دول العالم فقد تعرض للعديد من الصعوبات منذ نهاية الثمانينات مرورا بحرب الخليج الأولى والثانية، حيث تدهور الاقتصاد الأردني ورافق ذلك تضخم وارتفاع في الأسعار، بالإضافة إلى ندرة المصادر الطبيعية، والزيادة السكانية العالية وارتفاع الدين الخارجي، وما تبع ذلك من آثار أدت إلى تفاوت في المستويات الاجتماعية والاقتصادية للأسر، وانعكاسات سلبية على اكبر شرائح المجتمع ألا وهم الأحداث، حيث ساهمت هذه الظروف مجتمعة إلى ظهور بعض المشكلات الاجتماعية، كالفقر والبطالة التي أدت بالأسر إلى إلحاق أبنائها في سوق العمل، فظهرت عمالة الأحداث وغيرها من المشكلات نتيجة لهذه الظروف^(٣).

أشارت دراسة أجرتها وزارة الشؤون الاجتماعية اللبنانية إلى أن الظروف التي مر بها لبنان خلال العقدين الآخرين، من خلافات طائفية ونزاعات عسكرية التي ترجع إلى الحروب الدائرة في لبنان، قد أدت إلى تدني مستوى الأسر الاقتصادي، وارتفاع نسبة البطالة وقلة فرص

(١) هيفاء محمود كامل ، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم، مرجع سابق، ص ٢٨-٢٩.

(٢) عاطف عوض الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني ، مرجع سابق، ص ٩٥-٩٧.

(٣) محمد إبراهيم الشيايب، الآثار السلبية الناتجة عن عمالة الأطفال من طلبة المدارس في محافظ اربد، مرجع سابق، ص ١٩-٢٠.

العمل، وهي السبب المباشرة الذي يفسر اتجاه ظاهرة عمالة الأحداث، نحو الزيادة الملموسة على الرغم من عدم وجود إحصائيات دقيقة^(١).

ثانياً: أسباب تعليمية

تواجه الأنظمة التعليمية مشكلات متعددة تربط بعضها ارتباطاً كبيراً بظاهرة عمالة الأحداث حيث أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة مباشرة من عمالة الأحداث وما يواجه التعليم الأساسي من مشاكل كذلك ارتباط العوامل التعليمية لتدني المستوى الاقتصادي للأسرة^(٢).

فقد أثرت الأزمة الاقتصادية في الدول العربية التي تعاني انخفاض الدخل على قدرة الأسرة الفقيرة تعليم أبناءها، إذ أدى ارتفاع تكلفة المعيشة وانخفاض الأجور بالقيمة الحقيقية لها في معظم القطاعات، بالإضافة إلى وجود نسبة من أرباب تلك الأسر خارج قوة العمل، فكان التعليم احد الاحتياجات التي تم التضحية بها مما جعل الكثير من الأسر تحجم راضية أو مرغمة عن إلحاق أبنائها بالتعليم، خاصة بعد أن تحول التعليم من تعليم بالمجان إلى تعليم بالمصروفات^(٣).

وأما عن الدراسات التي أجريت على ظاهرة عمالة الأحداث وبخاصة في المجتمع المصري أشارت بوجود ارتباط وثيق بين تردي المنظمة التعليمية، وكثرة مشاكلها وبين انتشار هذه الظاهرة، مما يكشف عن الأهمية المتعاظمة للمنظومة التعليمية، وبذلك تعد كسبب رئيس من أسباب دفع ونزول الأحداث إلى سوق العمل^(٤).

وفي دراسة أجريت عن عمل الأطفال في لبنان أشارت إلى انخفاض المستوى التعليمي لأفراد تلك العينة، حيث بلغت نسبة الأطفال الذين تسربوا من مرحلة التعليم الأساسي (٥٣%)، بينما توجد نسبة من أفراد تلك العينة لم يلتحقوا أساساً بالتعليم، وان الأمية تسود بين النسبة الغالبة من أفراد العينة، كذلك فقد أشارت ذات الدراسة إلى نسبة الأمية بين أفراد أسرهم حيث تصل

(١) ناهد رمزي، ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية نحو استراتيجيات عربية لمواجهة الظاهرة، المجلد الأول، ١٩٩٨م، ص ٦٨. انظر في ذات المعنى : محمد عبد الفتاح احمد ممارسات الخدمة الاجتماعية مع مشكلات الأسرة والطفولة ، ٢٠١٢، ص ٢١٠-٢١١.

(٢) محمد إبراهيم الشباب، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٣) ناهد رمزي، ظاهرة عمالة الأطفال، مرجع سابق، ص ٦٠.

(٤) محمد عبد الفتاح محمد، ممارسات الخدمة مع مشكلات الأسرة والطفولة، مرجع سابق، ص ٢١١.

نسبة الأمية بين أفراد الأسر إلى (٣٧.٥%) بالإضافة إلى نسبة مماثلة لم تنهي مرحلة التعليم الأساسي^(١)، وعلى الإجمال تعد من أهم الأسباب التعليمية التي تدفع الأحداث إلى العمل ما يلي:

- (١) الاعتقاد السائد لدى العديد بعدم جدوى التعليم من الناحية المادية .
- (٢) خلو المناهج المدرسية من التحفيز على الإبداع ورعاية المبدعين بالإضافة إلى قلة البرامج اللامنهجية والنشاطات والأندية الرياضية والاجتماعية، والتي تنمي وتصلق مواهب الأطفال.
- (٣) التسرب من التعليم الأساسي حيث أثبتت الدراسات أن ظاهرة التسرب المدرسي تلعب الدور الكبير في إفراز عمالة الأحداث^(٢).
- (٤) انخفاض مستوى أداء المعلمين وقصور المدارس عن استيعاب أعداد الطلبة، فوجدوا الأحداث العمل ملاذا لهم، ووسيلة لكسب العيش وتلبية احتياجاتهم ومساعدة أسرهم^(٣).
- (٥) ارتفاع كلفة التعليم الناتجة عن قلة المدارس، أو عدم وجودها في المحيط السكني للأسرة بالقدر الذي يشكل عائقا اقتصاديا أمام الأهل فيفضلون عدم إرسال أبنائهم إلى المدرسة، والبحث لهم عن فرصة عمل مناسبة^(٤).
- (٦) انتشار الأمية: إن ارتفاع نسبة الأمية في المجتمع تساهم في التسرب الدراسي في الأحداث، حيث تشير مختلف الدراسات إلى انه كلما كان الأبوين أميين دفعا بأبنائهم إلى سوق العمل مبكرا، ليتبعوا بذلك خطا أبنائهم من خلال العمل في نفس المهنة، أو الحرفة التي عمل بها أبنائهم، ولاعتقاد هؤلاء الآباء أن عمل الحدث في سن مبكرة وسيلة لتدريبه، لمواجهة الحياة مسلحا بالخبرة والتجربة^(٥).

(١) ناهد رمزي، ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية نحو إستراتيجية عربية لمواجهة الظاهرة مرجع سابق، ص ٦٤.

(٢) محمد إبراهيم الشيباب، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة اردب، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٣) هيفاء محفوظ، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم الاجتماعية، دراسة عينة من الأطفال العاملين وأترابهم من طلبة المدارس في محافظة الزرقاء، مرجع سابق، ص ٢٩.

(٤) ياسمين حسين السيد بطييط، الآثار الاجتماعية الاقتصادية لظاهرة عمالة الأطفال في منطقة سحاب، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، ٢٠١٠، ص ٢٢.

(٥) عاطف الهریشات ، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ٩٨-٩٩.

ثالثاً: الأسباب السياسية والحروب

تلعب الصراعات السياسية والحروب دوراً في تفاقم حجم ظاهرة عمالة الأحداث، وذلك من خلال دفع الأحداث نحو سوق العمل، نتيجة لتأثيرها على الوضع الاقتصادي وانتشار البطالة، كما أن الحروب قد تسببت في فقدان الأسرة للأب، والذي يلعب دور المعين لها، مما يدفع بالأحداث لتحمل المسؤولية في إعالة الأسرة في سن مبكرة^(١).

فقد تدفع الحروب بالأحداث لسوق العمل بسبب تأثيرها على الواقع الاقتصادي، وانتشار البطالة وفي بعض دول العالم، يتم استغلال الأحداث في العمل كجنود يرجع ذلك إلى خفة الأسلحة المستخدمة حديثاً، وسهولة استخدامها وسهولة تدريبهم ودفعهم للقيام بما يؤمرون به، وهم أقل ميلاً للفرار من المعركة، وأنهم لا يطالبون برواتب وأجور، وأن الحروب سببت بفقدان رب الأسرة الوحيد مما يدفع بالطفل بتحمل مسؤولية إعالة أسرته في سن مبكرة، وأن الأوضاع السياسية غير المستقرة والحروب الدائرة في بعض أجزاء الوطن العربي، وخصوصاً فلسطين وجنوب لبنان والعراق، لها انعكاسات خطيرة على شعوب هذه البلاد وأفرادها، وبالطبع يقع التأثير والضرر الأكبر على فئة الأحداث^(٢)، ونضيف إلى هذه الدول سوريا وليبيا حديثاً الذي أطلق عليه تسمية الربيع العربي.

وقد أشارت دراسة مسحية قامت بها منظمة اليونيسيف، ووزارة التربية العراقية في عام ٢٠٠٤ إلى زيادة ظاهرة عمالة الأحداث في العراق، حيث بلغ عددهم حسب المسح ١.٣ مليون حدث يقعون ضمن الفئة العمرية (٨-١٦) سنة وفي تقرير لمكتب الإحصائيات المركزية العراقية، أظهرت أن ربع العراقيين يعيشون حالة من الفقر، وارتفاع في معدل البطالة عقب الاحتلال الأمريكي، حيث بلغت نسبة البطالة (٢٦%)^(٣).

(١) محمد إبراهيم الشيبان، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة أربيل، مرجع سابق، ص ٢٣.

(٢) هيفاء محفوظ، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم الاجتماعية، دراسة عينة من الأطفال العاملين وأترابهم من طلبة المدارس في محافظة الزرقاء، مرجع سابق، ص ٣٥.

(٣) محمد الشيبان، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة أربيل، مرجع سابق، ص ٢٣.

ومما تم عرضه سابقا من أسباب يتضح لنا انه وبالرغم من انتشار ظاهر عمالة الأحداث في مناطق كثيرا من العالم عامة والوطن العربي خاصة إلا أن لكل مجتمع خصوصيته ينفرد بها عن باقي المجتمعات^(١).

رابعاً: العوامل الاجتماعية: تعدد العوامل الاجتماعية التي من شأنها دفع الأحداث لسوق العمل ولعل من أهمها :

(أ) التصدع العائلي: وذلك نتيجة الطلاق^(٢)، ويعتبر التصدع الأسري احد العوامل التي أشارت إليه بعض البحوث، باعتبارها عاملا مساعدا يعين على أحداث هذه الظاهرة، فوفاة احد الوالدين قد تساعد على دفع مزيد من الأحداث إلى سوق العمل^(٣).

(ب) ولما كانت الأسرة تعتبر المؤسسة الاجتماعية الأولى التي تعامل معها الحدث وهي البيئة الثقافية التي يكسب فيها الحدث لغته وقيمه وتؤثر في تكوينه الجسدي والنفسي والاجتماعي وتعد الأسرة سوية إذا قامت بأداء وظائفها كاملة وإذا ما أدى كل فرد دوره بنجاح غير انه قد يحدث اختلال في أداء الأسرة لبعض وظائفها نتيجة غياب احد الزوجين مما قد يؤدي إلى اضطراب الأسرة وتعرضها للتفكك ونظر البعض إلى عمالة الأحداث بأنها نتاج لحالة التفكك الأسري في الدول النامية، ويعتبر غياب الاب عاملا حاسما للتفكك الأسري^(٤).

(ج) كذلك أيضا من العوامل الاجتماعية العادات والتقاليد السلبية التي تنفشي بصفة خاصة في المجتمعات الريفية والمناطق العشوائية في المجتمعات الحضارية باعتبارها ألوانا من السلوك تنشأ وتنتشر تلقائيا بين الجماعات المختلفة والتي تتناقلها الأجيال المختلفة فيصبح تقليدا يأخذها السلف عن الخلف دون تفكير وكذلك زيادة عدد أفراد الأسرة مما يثقل كاهل الأسرة ومن ثم تشجيع الافراد على العمل بحثا عن زيادة الدخل^(٥).

(١) هيفاء محفوظ ، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتنشئتهم الاجتماعية، دراسة عينة من الأطفال العاملين وأترابهم من طلبة المدارس في محافظة الزرقاء، مرجع سابق، ص ٣٦.

(٢) محمد عبد الفتاح ، ممارسات الخدمة مع مشكلات الأسرة والطفولة، مرجع سابق، ص ٢١٤

(٣) ناهد رمزي، ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية نحو استراتيجية عربية لمواجهة الظاهرة، مرجع سابق، ص ٧٠.

(٤) محمد إبراهيم الشيبان ، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة اربد، مرجع سابق، ص ٢١.

(٥) محمد عبد الفتاح، ممارسات الخدمة مع مشكلات الأسرة والطفولة، مرجع سابق، ص ٢١٤، وانظر: محمد الشيبان، مرجع سابق، ص ٢١-٢٢.

نلاحظ تنوع الأسباب التي دفعت بالحدث للعمل وان السبب الاقتصادي كان اعلى هرم هذه الأسباب وان الأسباب السياسية والاجتماعية والتعليمية تأتي بعد السبب الاقتصادي من حيث الأهمية وكذلك تعتبر الأسباب مترابطة ومتشابكة مع بعضها البعض وكل سبب يؤدي إلى سبب آخر .

الفرع الثاني: الآثار السلبية الناتجة عن عمالة الأحداث

تتعدد آثار ظاهرة عمالة الأحداث على مستويات مختلفة، إذ أنها تعتبر مشكلة ابتداء، حيث تتكون من عوامل نفسية، واجتماعية وصحية وسلوكية وأمنية، وان دخول الحدث إلى العمل في سن مبكرة، يعد انتهاكا لحقوق هذا الحدث وهذا العمل يترك لدى الحدث آثاراً كبيرة عليه، وعلى أسرته ومجتمعه:

أولاً: الآثار النفسية، إن ظاهرة عمالة الأحداث تأخذ شكلاً مختلفاً تمام الاختلاف في دول العالم النامي عنها في دول العالم المتقدم وان الفروق بينها لا يقتصر على الفرق الكمي وإنما في الفرق النوعي.

فعمل الحدث في مرحلة عمرية مبكرة يمثل خطراً، يهدد نموه النفسي حيث ان هذه المرحلة تعد إحدى أهم المراحل الارتقائية في حياة الإنسان وأية مشكلات أو معوقات في هذه المرحلة تؤثر بالضرورة في عملية ارتقاءهم السوي^(١)، فيعاني الأحداث الذين يعملون في سن مبكرة من:

(١) **عدم النمو الجسدي أي (التخلف الجسدي):** وذلك سبب المخاطر التي يتعرضون لها في عملهم، مثل حمل أشياء أثقل من طاقتهم، وخطر السقوط من أماكن شاهقة، والتعرض للجروح والإصابات واستنشاق الغازات السامة^(٢).

(٢) **تبلد الإحساس وانعدام العاطفة :** فالأحداث الذين يعملون في سن مبكرة يحرمان من الاستمتاع بفترات طفولتهم، ويعانون من عدم تقدير النفس، وهذا الإحساس يراودهم عندما يرون أقرانهم الذي أكملوا تعليمهم وهم في مراكز مرموقة فنتيجة لذلك تترسب في نفوس هؤلاء الأحداث مشاعر الحقد والحسد وسائر الأمراض الاجتماعية الأخرى، وبالتالي ينشئون كارهون للمجتمع الذي لم ينصفهم.

(١) محمد إبراهيم الشيباب، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة أربد، مرجع سابق، ص ٢٥.

(٢) عبد الرحمن بن محمد العسيري، تشغيل الأطفال والاحراف، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٥، ص ١١٨.

٣) **عدم الثقة بالآخرين** : وذلك لما يتعرض له الأحداث أثناء عملهم مبكرا من اعتداءات من قبل أصحاب العمل ومن الزبائن الذين قد يتعاملون بقسوة وعنف مما يؤثر في نفسيات الأحداث ويشعرهم بالاضطهاد ويتولد لديهم شعور بالنقص والدونية.

٤) **عدم التواصل مع المجتمع**: وذلك لأن الأحداث العاملين يقضون اغلب أوقاتهم مع أشخاص اكبر منهم سنا، فيتأثرون بهم وتكون علاقتهم مع من هم في سنهم شبه مقطوعة.

٥) **التخلف الأخلاقي**: فشعورهم سيء بالدونية يساعد على تنشئتهم نشأة عدوانية، فبالتالي اختلاف الأحداث عن أقرانهم الآخرين يدفعهم إلى التحول إلى الشراسة وكره الحياة^(١).

ثانيا: الآثار الاجتماعية: عمل الأحداث قد يترك أثارا سلبية عليه من الناحية الاجتماعية، فيمكن أن يخلق ويسبب العديد من المشكلات، والآثار ومن أهمها ما يلي:

١) يؤدي احتكاك الحدث بعالم البالغين في مرحلة عمرية مبكرة إلى تقليده لسلوكيات غير مستحبة مما يجعله يسلك سلوك الراشدين في أقواله وتصرفاته رغم عدم نموه الجسمي^(٢).

٢) حرمان هؤلاء الأحداث العاملين من حقهم في التمتع بمرحلة الطفولة بسبب التحاقهم بسوق العمل وحرمانهم من اللعب والترفيه والراحة وقيامهم بمهام لا تتناسب وأعمارهم^(٣).

٣) تفشي الجهل والامية والتخلف، لأن عمل الأحداث يؤدي إلى حرمانهم من مواصلة تعليمهم، إذ ينصرف هؤلاء الأحداث من الدراسة، ويتفرغون وهم في سن مبكرة للعمل كمساعدين لمن هم اكبر منهم سنا، فبالتالي ينشأ هؤلاء الأحداث وهم قليلو التجربة والتعليم مما يؤدي إلى زيادة تفشي الأمية في المجتمع^(٤).

٤) إن عمل الأحداث يؤدي إلى شح أو انعدام فرص العمل المتاحة للكبار، ممن هم في سن العمل، حيث أن أصحاب العمل يفضلون صغار السن من الأحداث للعديد من الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية^(٥).

(١) عبد الرحمن العسيري ، تشغيل الأطفال والانحراف، مرجع سابق، ص ١١٩-١٢٠.

(٢) محمد الشيبان، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة اربد، ص ٢٦.

(٣) عبد الرحمن العسيري ، تشغيل الأطفال والانحراف، مرجع سابق، ص ١١٧.

(٤) محمد إبراهيم الشيبان، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة اربد،

مرجع سابق، ص ٢٦، انظر: عبد الرحمن، تشغيل الأطفال والانحراف، مرجع سابق، ص ١١٧.

(٥) عبد الرحمن العسيري ، تشغيل الأطفال والانحراف، مرجع سابق، ص ١١٨.

ثالثا : الآثار والمخاطر الصحية: إن العمل يؤثر على الحالة الصحية للأحداث وان جميع ميادين العمل التي تستقطب هؤلاء العمال الصغار غالبا ما تكون أعمالا غير آمنة صحيا ويعانون من خلالها بإصابات بالغة قد تؤدي إلى عاهات مستديمة وتؤثر على مسيرة حياتهم المستقبلية، والسبب في ذلك إن الأعمال التي يقومون بأدائها غالبا ما تكون تفوق قدراتهم العمرية وكذلك أماكن العمل قد تكون تفتقر إلى ابسط وسائل السلامة^(١).

وان المشكلات الصحية التي يمكن إن يتعرض لها الأحداث العاملون كثيرة جدا واهم هذه الآثار والمشكلات ما يلي:

- التعرض للضوضاء التي قد تحدث له الصمم وكذلك تعرضه لحرارة الشمس والاضواء والتهوية السيئة والغبار وغيرها.
- التعرض للمخاطر التي تحدثها طبيعة العمل أثناء ممارستهم أنشطة صناعية معينة مثل : التعرض للمواد الكيماوية السامة المسببة للسرطان حيث يؤدي ذلك إلى التسمم وأمراض الجهاز العصبي ويؤثر على العمليات الفسيولوجية للجسم والغدد الصماء ودرجة الخصوبة وعلى مستوى الذكاء والإعاقة في النمو.
- تعرض الأحداث العاملين في مجال الصناعة للإصابة بالأمراض الجلدية وأمراض العيون بالإضافة إلى الأمراض الصدرية والعصبية.
- تعرض الأحداث لمخاطر ناتجة عن التعامل مع الآلات والماكينات وعدم توفر الوسائل الواقية من هذه المخاطر^(٢).

ونؤكد هنا على ضرورة الاهتمام بالجانب الصحي وتوفير الرعاية الصحية والوقائية للأحداث.

رابعا: الآثار السلوكية: إن لعمالة الأحداث آثار سلوكية أيضا يكتسبها الحدث العامل من بيئة عمله وقد تنعكس سلبا على سلوكه وطريقة حياته مع الآخرين من حوله ومن هذه الآثار:

- (١) قد يتعلم الأحداث العاملين سلوك الغش والتعرض لإغراء من رفاق السوء مما يؤدي إلى الانزلاق في ارتكاب أعمال غير قانونية كالسرقة أو ترويج المخدرات.
- (٢) التأخر خارج المنزل لساعات متأخرة بسبب العمل مما قد يؤدي إلى اكتسابه لعادات سيئة مثل (شم المواد الطيارة) .

(١) محمد عبد الفتاح، ممارسات الخدمة المدنية، مرجع سابق، ٢٠١٢، ص ٢٢٢.

(٢) محمد إبراهيم الشيبان، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة أربيد، ص ٢٧، انظر ذات المعنى محمد عبد الفتاح، ص ٢٢٢-٢٢٣، انظر في ذات المعنى عبد الرحمن بن محمد، ص ١٢٠-١٢١، انظر: ناهد رمزي، ص ٧٧-٨٠.

- ٣) ضعف التحصيل الدراسي وبالتالي التسرب من المدرسة
- ٤) المشاجرات مع الآخرين في محيط العمل كما قد ينحرف بعض الأحداث العاملين أخلاقيا.
- ٥) التعرض لحوادث السير ومخاطر الطرق .
- ٦) التعرض لأعمال نصب واحتيال وعدم دفع المستحقات .
- ٧) التعرض لمخاطر الجرائم كالخطف^(١).

خامسا: الآثار الأمنية: تتزايد معدلات الجريمة مع تزايد معدلات عمل الأحداث في الدول التي ترتفع فيها عمالة الأحداث إذ ان هؤلاء الأحداث غالبا ما يكونون بلا وازع ولا رقيب ويختلطون بمن هم اكبر منهم سنا ونتيجة لذلك يضطر هؤلاء الأحداث للانخراط في شبكات العصابات المنظمة كما وان الأحداث يعانون من شروط العمل والتي ترغمهم للبقاء لمدة طويلة بعيدا عن رقابة عائلاتهم مما يعرضهم للجريمة وشرب الكحول والقات أو تدخين السجائر^(٢).
إذا نرى مما تقدم ان جميع هذه العوامل تؤثر سلبا على الحدث العامل وعلى حياته وأسرته ومجتمعه بالكامل.

(١) محمد الشباب، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة اربيد، ص ٢٨-٢٩.

(٢) عبد الرحمن العسيري ،، تشغيل الأطفال والانحراف، مرجع سابق، ص ١١٥

الفصل الأول : عقد عمل الأحداث

ينظم قانون العمل العلاقات الناشئة بين العامل ورب العمل، وذلك من خلال ضبط وتحديد الأداة، أو الوسيلة العقدية التي يتم من خلالها إفراغ إدارة الطرفين، وإظهاره أي أن هنالك تدخل تشريعي في حرية المتعاقدين في إنشاء هذه العلاقات، والى حد يمكننا من القول أن هنالك أنموذجا عقديا مفروضا من قبل المشرع على المتعاقدين عند إبرامهما لهذا العقد.

أي أن الكيفية التي يتم من خلالها إبرام عقد العمل تتميز بوجود الكثير من القيود، وتطلب عديد من الشروط على غير أنواع كثيرة من العقود، ولذلك سنقوم بدراسة كيفية إبرام عقد العمل وقوام هذا العقد ومضمونه وكيفية انعقاده.

المبحث الأول : أركان عقد عمل الأحداث ومحتوياته

عرف المشرع الأردني عقد العمل في قانون العمل وتعديلاته بأنه: " هو اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني، يعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى رب العمل، وتحت إشرافه أو إدارته مقابل اجر، ويكون عقد العمل لمدة محددة، أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين"^(١).

كما عرفته المادة (١/٨٠٥) من القانون المدني على أن: " عقد العمل يلتزم احد طرفين بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء اجر".

يتضح مما سبق تقارب مفهومها على الرغم من اختلاف الألفاظ، أو المصطلحات التي استخدمت في كليهما، فهما لا يفيدان إلا مدلولاً متشابه المضمون، والنطاق، فهذا العقد يحكم العمل التابع المأجور والذي لا بد له توافق إرادة الشخصين، وهما:

صاحب العمل: وهو الشخص الذي يتمتع بالإدارة والإشراف على العمل والعامل.

وثانيهما العامل: أو المستخدم أو الفني وهو الشخص الطبيعي الذي يعمل تحت سلطة شخص آخر مقابل اجر.

ومع ذلك فإن ثمة اختلاف بين التعريفين السابقين، وهو أن التعريف الذي ورد في القانون المدني اغفل جانبا مهما من جوانب علاقة العمل، وهو جانب المدة أو الزمن إذ يصعب تصور عقد العمل على الأغلب إذا كان خاليا من إشارة إلى مدته، وسواء أكانت تلك المدة محددة

(١) قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م، المادة الثانية.

أم غير محددة، الأمر الذي تداركه المشرع في تعريفه لعقد العمل في قانون العمل، إذ وردة على نحو أدق فأشار إلى أن هذا العقد قد يكون لمدة محددة أو غير محددة^(١).

ويقابل قانون العمل الأردني قانون العمل المصري، والذي عرف عقد العمل بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء اجر أيا كان نوعه"^(٢).

وهذه المادة تقابلها المادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري التي عرفت عقد العمل بأنه "العقد الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة الآخر، وتحت إدارته وإشرافه مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الآخر"^(٣).

المطلب الأول: خصائص عقد العمل وعناصره

من خلال النظر في تعريف عقد العمل في القانون المدني والعمل الأردني أو المصري تبين لنا انه يتصف بعدد من الخصائص والمميزات التي يتصف بها، تلك العقود أو العناصر التي تتشكل منها.

الفرع الأول: خصائص عقد العمل.

يتميز عقد العمل الأردني ببعض الخصائص التي ترتقي به إلى مرحلة القبول الاجتماعي لمعطيات المرحلة، ومن أهم هذه الخصائص:

أولاً : عقد العمل من العقود الرضائية، إذ يكفي انعقاده التعبير عن الإرادتين المتطابقتين فلا يشترط لانعقاده شكلية معينة، الأمر الذي أكدته تعريف قانون العمل، إذ نص على أن عقد العمل، اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني.

ومع ذلك فقد عاد المشرع ليؤكد ضرورة كتابة هذا العقد وذلك لتلافي المشاكل أو الخلافات التي قد يورثها عدم كتابته، وللحفاظ على حقوق العمل، فقد نصت المادة ١٥/أ من قانون العمل على انه: "ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل، يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية، إذا لم يحرر

(١) هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط١، ٢٠٠٨م، ص ٨٩-٩٠.

(٢) المادة (٢٩) من قانون العمل المصري.

(٣) انظر المادة ٢ من قانون العمل الأردني، رقم ٨ سنة ١٩٩٦، وتعديلاته.

العقد كتابة^(١)، و عليه فتعد الكتابة ركنا للإثبات، وليس للانعقاد، ويعد عقد العمل عقدا رضائيا وليس شكليا.

ثانيا : عقد العمل عقد تبادلي ملزم لطرفيه وهو من عقود المعاوضة، يظهر ذلك من التعريف حيث أن التزام كل طرف هو مقابل التزام الطرف الأخير، وعلى وجه التبادل، فالعامل ملزم بأداء العمل المتفق عليه في العقد، مقابل التزام صاحب العمل بتأدية الأجر إلى العامل، أي كل طرف يأخذ منفعة مقابل ما يعطيه من منفعة للطرف الآخر.

ثالثا : عقد العمل من عقود المدة، الأصل أن عقد العمل هو من العقود التي يعتبر الزمن مقياسا فيها للعمل ولكن استثناء من ذلك قد يتحدد العمل على أساس تحقق نتيجة معنية بصرف النظر عن الزمن اللازم لتحقيق ذلك، ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود المستمرة في الزمن، فإن فسخ هذا العقد أو بطلانه لا يؤدي إلى آثاره إلا بالنسبة للمستقبل، دون أن يكون له اثر رجعي، بحيث يعود الطرفان إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، وفي حالة القوة القاهرة يتوقف تنفيذ العقد لاستحالة التنفيذ دون أن يؤدي ذلك إلى انفساخ العقد منذ تاريخ إبرامه^(٢).

رابعا: إن عقد العمل عقد ملزم للجانبين، يعد عقد العمل من العقود التي يلتزم كل طرف فيها بواجبات تترتب له حقوقا، فالعامل يلتزم بأداء العمل الذي يستفيد منه صاحب العمل، وبالمقابل فإن صاحب العمل يلتزم بدفع الأجر للعامل.

خامسا : عقد العمل من العقود الواردة على العمل، عقد العمل يقوم على عناصر عدة من بينها العمل الذي يتعهد بأدائه العامل، إذ لا يتصور وجود ذلك العقد دون وجود عمل، وإلا كنا بصدد عقد من نوع آخر.

سادسا : عقد العمل عقد شخصي، فشخصية العامل تدخل في اعتبار صاحب العمل عند قيامه بإبرام العقد، لا بل وطوال مدة تنفيذه، فقد يرضى التعاقد من شخص دون آخر، وذلك تبعا للخصائص والصفات التي تتوافر في العامل.

إذ عادة ما يجذب أصحاب العمل بمن يعملون لديهم أن يكونوا ممن يتحلون بصفات معينة، تتعلق بالعمل كالأمانة والصدق والكفاءة والدقة في العمل، والسرعة في الانجاز علاوة على حب التعاون، وحسن المظهر ببعض الحالات، أما صاحب العمل فإن شخصيته لا تعد غالبا محل

(١) هيثم حامد المصاروه، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، مرجع سابق، ص ٩٠.

(٢) احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط ٥، ٢٠١٠م، ص ١١٢-١١٣.

اعتبار في عقد العمل، بدليل أن المشرع الزم من يحل محل صاحب العمل باستكمال عقود العمل التي أبرمها سلفه^(١).

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل وأطرافه.

يتم عقد العمل باتفاق شخصين على عمل، احدهم مقابل اجر لدى الآخر، الذي يتمتع بسلطة الإدارة أو الإشراف على الأول أثناء مدة محددة أو غير محددة، فان ذلك يعني ضرورة توافر مجموعة من العناصر لقيام تلك العلاقة، أو بالأحرى ذلك العقد وهذه العناصر هي العمل والأجر والتبعية والمدة، مفصلة حسب الآتي:

أولاً: عناصر عقد العمل:

يتكون عقد العمل من عناصر لا بد من توافرها في عقد العمل، وهي التي تشكل الانطلاقة المباشرة إلى تكامل عناصر العقد في محله، والذي ينجز أثره، ومن أهم هذه العناصر:

(١) عنصر العمل.

يقصد بالعمل كعنصر في عقد العمل بالجهد المأجور الذي يقوم بأدائه العامل، تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل، وسواء أكان العمل فكرياً أم جسمانياً، وهو بذلك يشكل احد الركائز التي يقوم عليها عقد العمل، إذ لا وجود للعقد إذا لم يتضمن جهداً أو نشاطاً إنسانياً يقوم به العامل، وبالتالي فانه من الضرورة بمكان تحديد نوع وطبيعة ومحل ذلك الجهد. وإذا ما تم الاتفاق على تحديد العمل فانه يقع على عاتق العامل الالتزام بأدائه، وتحت إشراف وتوجيهات صاحب العمل، أو المشروع على أن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد، وبما لا يتجاوز شروط وأحكام عقد العمل، وكذلك قانون العمل.

كذلك يقع على عاتق رب العمل من جهة أخرى الالتزام بعدم تكليف العامل بغير ذلك العمل الذي تم تحديده والاتفاق عليه، فلا يجوز له تغيير العمل من حين إلى آخر، كما لا يجوز له تشغيل العامل في عمل آخر مختلف، إلا إذا دعت إلى ذلك حالة طارئة أو ضرورة كحدوث حريق في المصنع، أو مواجهة فيضان داهم المنشأة فعندها يجوز لرب العمل تكليف العامل بما تمليه الضرورة لمواجهة هذا الخطر أو الحالة الطارئة.

وذلك بصريح نص المادة (١٧) من قانون العمل الأردني والتي نصت على أنه: "لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه، أو في حالة القوة القاهرة، وفي

(١) هيثم المصاروه، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، مرجع سابق، ص ٩١-

الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته، وفي حدود الظرف الذي اقتضى ذلك العمل"^(١).

(٢) عنصر الأجر

يراد بالأجر الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يؤديه، والأجر على هذه النحو يعد احد العناصر التي لا يقوم عقد العمل بتخلفها، فلا يتصور وجود عقد عمل من دون اجر، لان عقد العمل من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها كلا الطرفين مقابلا لما يدفع، ففي مقابل العمل الذي يحصل عليه صاحب العمل، يكون للعامل الحق في الحصول على الأجر المتفق عليه، وبغض النظر عن مقدار ذلك الأجر، أو طريقة دفعه وبغض النظر عن نوعه أو تسميته أيضا، سواء أكان ذلك المقابل نقدا أم عينا، أو كان يسمى أجرا أو مرتبا أو أتعابا تدفع شهريا أم أسبوعيا أم يوميا أم غير ذلك.

وبالتالي فإننا لا نكون أمام عقد إذا ما اتفق الطرفان على قيام احدهما بالعمل لدى الآخر مجانا من دون مقابل، إذ لا يعد مثل هذا العقد من عقود المعاوضة أساسا، بل من عقود التبرعات أو ما يسمى بعقد الخدمات المجانية تحديدا، وهنا تجدر الإشارة إلى أن المشرع افترض في الحاليتين أن العمل باجر حتى وان لم يتفق الطرفان على ذلك، أو هاتين الحاليتين هي أن يقوم شخص بأداء خدمة يكون قوامها عمل لم تجر العادة على التبرع بها، أما ثانيهما تتمثل في أن يقوم شخص بعمل داخل في مهنته حيث نصت المادة (٦٨٠) من القانون المدني الأردني على ما يأتي: "يفترض في أداء الخدمة أن يكون باجر، إذا كان قوام هذه الخدمة عملا لم تجر العادة بالتبرع به عملا داخلا في مهنة أداءه"^(٢).

(٣) عنصر التبعية

بما أن عقد العمل لا يقوم إلا بتراضي الطرفين، على قيام احدهما بعمل تحت سلطة أو إشراف الآخر، فان ذلك يعني عدم إمكانية وجود عقد العمل إذا ما استبعد حق صاحب العمل في الإشراف أو الإدارة أو ما يعبر عنه بعنصر التبعية، فالتبعية التي يقرها قانون العمل تعني أن خضوع العامل إلى الملاحظات والتوجيهات التي يصدرها صاحب العمل، يكون للأخير السلطة والحق في توجيه الأوامر والنواهي، وإيقاع الجزاءات التي تكفل الالتزام بتلك التوجيهات، حيث يبدو ذلك مبررا لضمان أداء العامل للمهام الموكلة إليه على الوجه الأوفق، وما دامت هنالك

(١) المادة رقم (١٧) من قانون العمل الأردني رقم ٨ سنة ١٩٩٦، وتعديلاته .

(٢) انظر المادة ١٩ من قانون العمل والمادة (٦٨٠) من القانون المدني الأردني.

مصلحة تقتضيها طبيعة العمل وبعبارة أخرى، فإن طبيعة العلاقة الناشئة بين الطرفين أثناء تنفيذ العمل تقضي بضرورة هيمنة صاحب العمل على نشاط العامل، عبر تلك التوجيهات أو التعليمات التي تمثل وتضمن التبعية لصاحب العمل^(١).

وهذه التبعية هي صلب ومضمون المعيار الذي حرص المشرع على تنديده في القانون المدني، وقانون العمل فالتبعية القانونية على النحو المحدد تشريعياً يبرز دورها بوصفها عنصراً في عقد العمل، لأنها تلاءم طبيعته، وطبيعة العلاقات الناشئة بموجبه، كما أنها تعد المعيار الذي يتم على ضوئه تمييز هذا العقد عن غيره من العقود التي قد تشبهه به^(٢).

للتبعية القانونية صورتان مختلفتان، تعبران عن مدى ودرجة خضوع العامل لسلطات صاحب العمل الرقابية، أو الإشرافية فهي قد تكون تبعية فيه أو تبعية تنظيمية (إدارية).

وتظهر التبعية القانونية بصورتها الفنية في الحالة التي يتحقق فيها لدى صاحب العمل درجة من الإلمام والمعرفة بالدقائق الفنية الخاصة بالعمل، خاصة إذا كان العمل حرفياً أو مهدياً أو يتمتع صاحب العمل في مثل هذه الحالة بالهيمنة الكاملة في إطار العمل، فهو يضع أسلوب العمل ويراقب جميع خطوات تنفيذه، فصاحب العمل في هذه الحالة لا يمتلك خبرة فنية واسعة فقط، بل انه في الوقت ذاته غالباً ما يكون متواجداً في المنشأة أو المكان الذي يتم فيه تنفيذ العمل، وهو بالتالي على مساس مباشر مع العامل في كافة مراحل تنفيذ العمل، الأمر الذي يجعل التبعية الفنية تتخذ شكلاً أتم صور التبعية القانونية وأشهرها.

ومع ذلك فإنه ليس بالضرورة أن يكون صاحب العمل متخصصاً في التفاصيل المتعلقة بمجال عمله كافة، لا بل انه وفي ظل وجود المشروعات الضخمة التي بدأ انتشارها واسعا في العصر الحالي فإنه قد لا يكون لدى صاحب العمل أدنى معرفة بالمسائل الفنية الخاصة بالعمل، فليس هناك ما يمنع صاحب العمل من الاستعانة بخبراء أو فنيين يقومون بالعمل، وبواجب الإشراف والرقابة بتفويض منه لا سيما وان تلك المشروعات تحتاج إلى إعداد غير قليلة من العمال.

ومن ثم فإن التبعية القانونية في هذه الحالة تبرز في صورتها الأخرى، وهي التبعية التنظيمية أو الإدارية، إذ يكفي لتحقيق هذه الصورة من التبعية في الواقع هيمنة رب العمل على

(١) هيثم حامد المصاروة المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، مرجع سابق، ص ٩٤.

(٢) هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، مرجع سابق، ص ٩٤.

العامل من خلال ممارسة حقه في الإشراف، والتوجيه لظروف العمل وجوانبه المختلفة، من حيث تنظيم ساعات العمل ونطاقه وفترات الراحة، والإجازات ومراقبة جداول المرتبات وإصدار لوائح العمل وما إلى ذلك من مسائل تنظيمية^(١).

ولما كانت التبعية القانونية على هذا النحو ترتبط بتحقيق مظاهر احد الصورتين فإنها والحالة هذه، تعد مسألة وقائع ويكون أمر استخدامها مناطا بقاضي الموضوع الذي يخضع في استنباطه لرقابة محكمة التمييز، وعليه فان اعتبار أصحاب المهن الحرة مثل الطبيب والمحامي، مرتبطون بعقد عمل أم لا، فهو يرتبط بوجود عنصر التبعية بينهم وبين من يمارسون العمل لديه^(٢).

فإذا ما قام طبيب بعلاج عمال المصنع أو المنشأة عبر الاتفاق مع صاحبها وخضوعه تنظيميا له فان العلاقة الناشئة بينهما تمثل عقد عمل، لتوافر عنصر التبعية القانونية، وان كان الطبيب يمارس عمله من الناحية الفنية على وجه الاستقلال، إذا لا يتصور تدخل من قبل صاحب العمل لمزاولة الطبيب لعمله أثناء الفحص، أو العلاج، فارتباط الأخير بصاحب العمل لا يكون في مثل هذه الحالة إداريا^(٣).

٤) عنصر المدة

تعد المدة عنصرا جوهريا في عقد العمل، لأنه قد يشير طرفاه لمدته فيجعله لمدة محددة او غير محددة، كما أنهما قد يقدران الأجر على أساس الزمن، كاليوم أو الأسبوع أو الشهر، إلا انه لا يمكن تصور قيام طرفاه بتنفيذه إلا خلال مدة من الزمن، يستغرقها لذلك العمل، فان المادة (١/٨٠٦) من القانون المدني تنص على^(٤)، أن العقد المحدد هو الذي يتم تحديد ميعاد انتهائه بتحقق واقعه مؤكده الحدوث، لا يرتبط وقوعها بمحض إرادة أي من طرفيه، وبعبارة أخرى هو العقد الذي يضاف إلى اجل فاسخ، إذ قد يكون ذلك الأجل تاريخا محددًا، أو انتهاء فترة معينة، وهذا الأجل على كل حال معلوم لدى الطرفين منذ إبرام العقد، ولا يستطيع أي منهما الانفراد بإنهائه قبل حلول الأجل، فانقضاء موسم الصيف مثلا يعد أجلا فاسخًا، إذا ما تم الاتفاق

(١) هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني،

المرجع ذاته، ص ٩٥ - ٩٦ .

(٢) هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، مرجع سابق، ص ٩٦.

(٣) هيثم حامد المصاروة المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، المرجع ذاته، ص ٩٤-٩٦، وانظر المادة (٨١٤) مدني والمادة ١٩ من قانون العمل.

(٤) أنه "يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين".

بين العامل وصاحب العمل، فيتفق على العمل خلال ذلك الموسم فقط، كما يساوي أن يكون انتهاء العقد مرتبطاً بإتمام القيام بعمل معين، كما في جني محصول وأنتهائه، وتم جزيه لا يتصور استمرار عقد العمل^(١).

ثانياً : أما العقد غير محدد المدة فهو العقد الذي لا يتم عند إبرامه تحديد اجل معين ينتهي بحلوله، اذ لا يكون كلا الطرفين عالماً بميعاد انتهاء العقد حتى وان كان الأجر يحسب على أساس الزمن، اذ لا مانع يحول دون إبرام عقد عمل لغيره مدة محددة، مع أن الأجر فيه يدفع للعامل شهرياً.

وعلى خلاف العقد المحدد المدة فان أي من طرفي العقد غير المحدد المدة يستطيع إنهاءه بالإرادة المنفردة لأنه لا يتصور ان يكون العقد مؤبدا طوال الحياة لتعارض ذلك مع مقتضيات النظام العام، التي راعاها المشرع والتي تقضي بحماية حرية الفرد واستقلاله، وان حرية المتعاقدين بانتهاء العقد غير محدد المدة، لا يعني بالضرورة إمكانية قيام أي منهما بإنهاء العقد كيفما شاء، او في الوقت الذي يريده، فالقانون لا يجيز التعسف في استعمال هذا الحق^(٢).

الفرع الثالث: أطراف عقد العمل

لقد حدد القانون (المدني والعمل) الأردني أطراف عقد العمل الفردي، في طرفين الأول يسمى العامل والثاني يسمى رب العمل لذا سوف تحدد العقود فيما يلي :

أولاً : المقصود بالعامل، عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأردني العامل بـ: "العامل كل شخص ذكرًا كان أو أنثى، يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل"^(٣) ويتبين من النص أن وصف العامل يطلق على كل من يعمل تحت إشراف، أو إدارة شخص آخر مقابل أجر يلزم بدفعه الأخير.

ويستوي في هذا أن يكون القائم بالعمل ذكراً أم أنثى، كما يستوي أن يكون الحدث الذي يحق له العمل بقبود معينة، أو أن يكون ممن يعمل تحت التجربة أو الاختبار أو أن يعمل تحت

(١) هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، مرجع سابق، ص ٩٦.

(٢) هيثم مصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، مرجع سابق، ص ٩٧-٩٨.

(٣) المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦.

التدريب أو التأهيل، ويستوي أيضا أن يكون العمل عقليا، أو ذهنيا أو فنيا أو زراعيا أو تجاريا، فكل منهم تنطبق عليه أحكام قانون العمل.

كما يستوي أن يكون العامل وطنيا، أو عربيا أو أجنبيا، فالجميع يخضعون لأحكام قانون العمل ذاته، إذا وجد نص أو قرار يقضي بغير ذلك، كما ورد في النص الخاص باستخدام العمال الأجانب^(١).

ويشترط في العامل أن يكون شخصا طبيعيا، وذلك على عكس رب العمل الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا، ويرجع استلزامه كونه شخصا طبيعيا، إلى أن العمل يتطلب بذل مجهود أو نشاط معين لا يتصور القيام به، إلا من الشخص الطبيعي إضافة إلى أن قواعد وأحكام قانون العمل التي تحكم علاقات العمل تتسم بطابع إنساني، واجتماعي، الأمر الذي لا يمكن تطبيقه بالنسبة للأشخاص المعنويين (الشخصية الاعتبارية).

وترتبيا على ما سبق فإن مفهوم العامل يتسع ليشمل كل من يخضع في عمله لإشراف أو رقابة شخص آخر مقابل اجر، أيا كانت طبيعة العمل المتفق عليه ومتى تحقق هذا الوصف، فإن العلاقة التي تربط العامل برب العمل تسمى علاقة عمل، ومن ثم تخضع لأحكام قانون العمل، ما لم يكن المشرع استثنائها من أحكام قانون العمل، بنص أو تشريع خاص.

وتطبيقا لذلك فإن كل شخص يعمل لدى رب العمل مقابل اجر ويكون خاضعا لإشرافه وإدارته، يعد عاملا سواء أكان يعمل في مصنع، أو مؤسسة تجارية أو صناعية، ومن ثم يسري قانون العمل على هذه العلاقة متى توافرت علاقة التبعية الذي تربطه برب العمل والاجر الذي يحصل عليه العامل، وفي صدد الحديث عن وصف العامل يثور التساؤل، هل يؤثر حجم المنشأة وطريقة دفع الأجر في تحديد صفة العامل؟

إن حجم المنشأة أو المشروع الذي يعمل فيه العامل، لا يؤثر في تحديد صفة العامل وكذلك طريقة دفع الأجر ليس لها تأثير فيستوي أن يكون بأي طريقة^(٢).

ثانيا: المقصود برب العمل.

حددت المادة (٤/٢) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦ وتعديلاته المقصود برب العمل " بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصا أو أكثر مقابل اجر"^(١).

(١) المادة رقم ١٢ من قانون العمل الأردني.

(٢) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، درا الثقافة، عمان، ٢٠٠٦، ط١، الإصدار الثاني. ص ١٠١-١٠٢.

يتضح من النص أن رب العمل قد يكون شخصا طبيعيا وقد يكون شخصا معنويا كما قد يكون فردا، أو شركة من الشركات، أو غيرها من الأشخاص الاعتبارية، فالشركة تعد صاحب عمل حتى ولو لم تقم بإجراءات التسجيل والنشر، لان النص جاء مطلقا وليس مقيدا بشرط التسجيل، ولان الشركة الفعلية تمارس دور صاحب العمل على أعمالها، حتى ولو كانت غير مسجلة في سجل قيد الشركات، ويعد رب عمل أيضا كل من يملك محلا تجاريا، أو صناعيا يستخدم عمالا مقابل اجر أيا كان نوع الاستخدام^(٢).

ويلاحظ أن النص لم يتطلب من رب العمل أن يتخذ من العمل الذي يمارسه حرفة، ولا يهدف إلى تحقيق الربح من مشروعه أو منشأته، لكي يخضع لأحكام قانون العمل، وبالتالي يستوي أن يكون رب العمل قد اتخذ من نشاطه حرفة أو لا كما يستوي أن يكون قد حقق أرباحا من مشروعه ام لا .

إن أحكام قانون العمل الجديد تطبق على جميع أرباب العمل المستخدمين لديهم عمالا وذلك خلافا لما كان عليه الوضع في ظل القانون القديم، الذي كان يفرق بين المؤسسة المنظمة وغير المنظمة.

وترجع العلة من التفرقة بين المؤسسة المنظمة وغير المنظمة إلى التخفيف أو رفع العبء عن المؤسسات الصغيرة بعدم تطبيق بعض أحكام قانون العمل، عليهم كالأحكام المتعلقة بحق العامل في الحصول على إجازة سنوية أو العطلة الأسبوعية محسوبة الأجر.

ولكن هذه التفرقة لم يعد لها مكان في ظل القانون الجديد، الذي أحسن صنعا عندما ألغى هذه التفرقة، بوصفه رب العمل كل شخص يستخدم شخصا أو أكثر، الأمر الذي رتب عليه تحقق المساواة بين العمال في الحقوق والمزايا، والحماية التي يقرها القانون بصرف النظر عن عدد العمال الذين يعملون في المؤسسة، حيث أن عدد العمال ليس بالمعيار السليم والكافي للحكم على مقدرته الاقتصادية^(٣).

المطلب الثاني: إبرام عقد العمل

تتحد مقومات عقد العمل حيث يتكون من شروط صحة وإثبات لهذا العقد، وأركان تحقق وجوده أصلا أو عدمه، وحتى ينتج أثره.

(١) المادة (٤/٢) من قانون العمل الأردني.

(٢) سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لأخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ مرجع سابق، ص ١٠٢-١٠٤.

(٣) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق، ص ١٠٢-١٠٤.

الفرع الأول: أركان عقد العمل.

عقد العمل كسائر العقود يقوم على مقومات لا بد من توافرها، وتتمثل بالمقومات وهي ثلاثة أركان، التراضي، والمحل، والسبب، وإذا كان هذا العقد يخضع للقواعد العامة من حيث انعقاده، إلا أنه يجب ألا تغفل أن هذا العقد له خصوصيته التي ينفرد بها نظرا لوروده على الإنسان الذي يشكل أهمية بالنسبة للعامل والجميع، وهذه الأركان هي:
أولاً: التراضي، الرضا في عقد العمل هو تطابق إرادتي طرفي العقد، على المسائل الجوهرية، وهي:

١. التراضي على ماهية العقد:-

يجب أن تتجه إرادة المتعاقدين إلى إبرام العقد وذلك بأن تكون إرادة العامل منصبة على القيام بالعمل، ولحساب رب العمل، وتحت إشرافه وإدارته، وكذلك أن تتجه إرادة رب العمل إلى دفع الأجر الذي يستحقه العامل، مقابل العمل الذي يقوم به، وعليه فإن عقد العمل لا ينعقد إذا لم تتجه إرادة العامل إلى العمل، أو اتجهت ولكن لم يجعل عمله تحت إشراف رب العمل، وكذلك إذا اتجهت إلى أن يقوم بالعمل بدون اجر فإن عقد العمل لا ينعقد^(١).

٢. التراضي على تعيين العمل:

التراضي على نوع العمل يستوجب تعيينه أو تعيين الأسس التي تجعله معيناً، أو قابلاً للتعيين، وتعيين المحل قد يكون صريحاً بتحديد عمله بنفس العمل المطلوب القيام به، وقد يكون ضمناً متى استخلص من الظروف، والملابسات المحيطة بالعمل، ويكفي في تعيين المحل بيان جنس الخدمة المطلوبة من العامل، وبالتالي فلا حاجة إلى تحديد نوع هذه الخدمة، ولا مداها وكذلك يجب أن يكون العمل الذي يقوم به العامل ممكناً ويكون مشروعاً^(٢).

٣. التراضي على الأجر:

حتى ينعقد عقد العمل لا بد له من أن تتجه إرادة العامل إلى الحصول على أجره في مقابل العمل الذي يقوم به، لحساب رب العمل، وكذلك أن تتجه إرادة صاحب العمل إلى دفع الأجرة، وتحديد الأجر قد يتفق عليه في العقد أو يحدد وفقاً للقانون، فالأجر قد يكون مبلغ من النقود وهذا هو الغالب، ويمكن أن يكون عبارة عن ميزة عينية.

٤. التراضي على تحديد المدة :-

(١) سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ ، مرجع سابق، ١٠٤.

(٢) سيد محمود رمضان ، المرجع ذاته، ص ١٠٤.

يجب أن يشتمل التراضي إضافة إلى ماهية العقد والأجر ونوع العمل، أن يتم التراضي أيضا على تحديد مدة عقد العمل، والتراضي في هذه الحالة لا يخرج عن حالتين:

الأولى: أن يتراضيا على جعل العقد لمدة معينة ينتهي بانتهائها أو أن يتفقا على أن ينتهي العقد بانتهاء خدمة معينة أو عمل معين، ويطلق على هذه الصورة عقد العمل محدد المدة.

الثانية: ألا يتفقا على أن ينتهي العقد بانتهاء خدمة معينة أو عمل معين، ويطلق على هذه الصورة، العقد غير محدد المدة^(١).

وهذين النوعين من العقود هو ما أكدتهما المادتين (١/٨٠٦) من القانون المدني، والمادة (١٢/٢) من قانون العمل الأردني، وكان النص على انه: "يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة ولعمل معين"^(٢).

ونصت على انه: "ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين"^(٣).

وعليه فإن عقود العمل من حيث المدة تأخذ صورتين لذا سوف نعرض لكل واحدة من هاتين الصورتين^(٤).

الصورة الأولى: عقد العمل محدد المدة.

الأصل انه يجوز لطرفي عقد العمل تحديد مدة العقد بشرط ألا تزيد عن خمس سنوات، وترجع علة المشرع من هذا التحديد إلى إتاحة الفرصة للعامل، في تحسين معيشتة إذا حصل على عمل آخر أكثر أجرا، وحتى لا يتمكن رب العمل من تأبيد عقد العمل مدى حياة العامل الأمر الذي يضر بالعامل وأسرته، وعليه يعد عقد العمل صحيحا في حدود الخمس سنوات، وباطل إذا زاد على خمس سنوات، وبالتالي لا يكون العامل ملزما في مواجهة رب العمل إلا في حدود المدة التي حددها المشرع^(٥).

الصورة الثانية: عقد العمل غير محدد المدة.

(١) سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ ، مرجع سابق، ص ١٧١-١٧٣

(٢) المادة (١/٨٠٦) من القانون المدني الأردني.

(٣) المادة (١٢/٢) في قانون العمل الأردني .

(٤) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ١٧٤.

(٥) المادة ٢/٨٠٦، من القانون المدني الأردني.

إذا كان الأصل أن عنصر المدة عنصر من العناصر الجوهرية في عقد العمل، إلا انه لا يلزم التراضي على تحديدها، وبالتالي يجوز لطرفي العقد التراضي على تحديدها كما يجوز أن تكون غير محددة في العقد فإذا اتفقا على تحديدها سمي العقد بأنه محدد المدة، وإذا لم يتفقا أو لم ينصا عليها، كان العقد غير محدد المدة، ويكون عقد العمل غير محدد المدة في الحالات التالية .

- ١- إذا لم يحدد الطرفان له مدة معينة لانتهائه أو مدة محددة لبقائه سارياً .
- ٢- إذا كان العقد محدد المدة في الأصل إلا انه يتضمن شرطاً يخول كلاً من المتعاقدين الحق في إنهائه قبل انتهاء مدته شريطة إشعار الطرف الآخر .
- ٣- إذا استمر العاقدان في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته^(١)، وهذا ما أكدته المادة (١/٨٠٩) من القانون المدني الأردني التي نصت على " إذا كان عقد العمل لمدة معينة انتهى من تلقاء نفسه بإنهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً لمدة غير معينة"^(٢) .
- ٤- إذا لم تتجه إرادة المتعاقدين إلى التحديد بصورة ضمنية كأن يبرم العقد لتنفيذ عمل غير معين أو لعمل موسمي^(٣) .

٥. أهمية التمييز بين العقود المحددة وغير المحددة.

بعد استعراض صورتي العقود محددة المدة وغير محددة المدة يتبين لنا أن كل من العقدين، يتفقا في انه يجمعهما تنظيم وقواعد قانونية واحدة، ولكن رغم هذا التشابه إلا انه يوجد هنالك فوارق هامة تستدعي أن تحدد على وجه الدقة وذلك على النحو التالي:-

- ١- في العقود المحددة المدة يلتزم الطرفان في المدة المتفق عليها بينهما بما انشأ في ذميتيهما من التزامات، ومعنى ذلك انه لا يستطيع احد العاقدين إنهاء العقد بإرادته دون إرادة الطرف الآخر، ويترتب على ذلك المتعاقد في العقد المحدد لا يستطيع، ان يمتنع عن تنفيذ التزامه أو يغير من مضمون هذا الالتزام وإلا كان مسؤولاً أمام المتعاقد الآخر.

أما في العقود غير المحددة يجوز لطرفي العقد غير المحدد إنهائه بالإرادة المفردة شريطة إشعار الطرف الآخر استناداً إلى المادة (١/٢٣) من قانون العمل الأردني لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته .

(١) سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ١٧٥-١٧٧

(٢) المادة ١/٨٠٩ من القانون المدني الأردني.

(٣) انظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٧٢/١٤١ منشور مجلة نقابة المحامين ١٩٧٢ ص ٧٢١.

ومن ثم يحق للمتعاقد أن يمتنع عن تنفيذ الالتزام أو إن يغير من مضمون هذا الالتزام وليس هذا سوى تعبير عم إرادته في إنهاء العقد .

٢- العقد المحدد لا يوفر للروابط العقدية استقراراً أو فر فعلى ذلك فإن العامل في ظل العقد المحدد يوفر له العقد حماية اقل بينما على العكس فإن العقود غير المحددة توفر للعامل حماية اكثر وذلك لان الشارع احاط حق الانهاء بقيود موضوعية تمنع العاقد من استعمال حقه في الانهاء إذا لم يتوافر لديه مبررا مشروع يجيز له ذلك بجانب القيود الشكلية التي تمنع المفاجأة.

٣- العقد المحدد يوفر الحرية لطرفيه على حساب استقرار العلاقات الناشئة عنه بينما العكس العقد غير المحدد لا يوفر هذه الحرية لطرفيه تغليباً لاستقرار الروابط العقدية^(١).

ثانياً: محل عقد العمل:

لم ترد شروطاً خاصة بشأن محل عقد العمل، فيتوجب الرجوع بشأنها إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني بهذا الصدد، علماً ان محل العقد الجوهري هو العمل، والمدة والأجر وتطبيقاً للقواعد العامة في القانون المدني فان شروط المحل هي :-

١. أن يكون المحل ممكناً فإذا كان المحل مستحيلاً في ذاته وقت العقد كان العقد باطلاً وهذا ما نصت عليه المادة (١٥٩) من القانون المدني الأردني، وكل ذلك حتى يتمكن رب العمل من قياس كفاءة العامل بشأن العمل وبالتالي الحكم عليه إما بالنجاح أو الفشل، وحتى يتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل، ومدى ملائمتها لقدراته وتخصصه ويقصد بالاستحالة هنا الاستحالة الموضوعية أي استحالة المحل في ذاته، وليس الاستحالة الشخصية الذاتية أو تلك التي ترجع إلى المدين نفسه، وبعبارة أخرى يجب لبطلان العقد أن يكون مستحيلاً استحالة مطلقة بأن يستحيل على كافة الناس القيام بالأمر الذي التزم به المدين وليس الاستحالة النسبية فقط المتعلقة بظروف هذا المدين بالذات^(٢).

٢. أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعيين، يفهم من نص المادة (١٦١/١) وجوب تعيين المحل تعيناً نافياً للجهالة الفاحشة، أما المادة (٢/١٦١) من ذات القانون فتتص على انه إذا كان المحل معلوماً للمتعاقدين فلا حاجة إلى وصفه، وتعريفه بوجه آخر، ثم نصت المادة (٣/١٦١) من ذات القانون على انه "إذا لم يعين المحل على الوجه المتقدم كان العقد باطلاً"^(٣).

(١) انظر المادة ١/٢٣ قانون العمل الأردني، سيد رمضان، مرجع سابق، ص ١٧٧.

(٢) محمد توفيق، عقد العمل تحت التجربة في القانون المدني الأردني، رسالة ماجستير، غير منشوره، جامعة ال البيت، ٢٠٠٥، ص ٢٩

(٣) القانون المدني الأردني المادة (٣/١٦١).

والواقع انه من الناحية القانونية تنطبق هذه الفقرة الأخيرة على العمل فحسب، إذا لم يتم تعيينه على الوجه المتقدم، أما بالنسبة للأجر فقد بينت المادة (٢/٨١٠) من القانون المدني الأردني انه إذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل اجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فأن لم يوجد عرف تولت المحكمة تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة لذا فلا يمكن قانوناً بطلان العقد بسبب عدم تعيين الأجر في عقد العمل لان المحكمة تتكفل قانوناً بتحديد هذه الحالة بموجب ما نصت عليه المادة (٢/٨١٠) إذا لم يوجد عرف يحدده هذا مع مراعاة ما نصت عليه المادة (٤٥) من قانون العمل الأردني والتي اعتبرته نزاعاً عمالياً على الأجر في هذه الحالة وهي الأولى بالتطبيق^(١).

٣. أن يكون المحل مشروعاً:

بأن لا يخالف النظام العام أو الآداب العامة، فإن كان المحل مخالفاً لشيء من ذلك وقع العقد باطلاً، وذلك فيما لو كان الأجر وارداً على شيء يحرم القانون التعامل به، وعلى ذلك تنص المادة (٢/١٦٣) من القانون المدني الأردني بأنه "إن منع الشارع التعامل في شيء أو كان مخالفاً للنظام العام، أو للآداب كان العقد باطلاً"^(٢).

ومثال ذلك عقد عمل لزراعة مواد مخدرة وفي هذا مخالفة للنظام العام فيعد المحل غير مشروع، وبالتالي يبطل عقد العمل.

٤. أن يكون المحل موجوداً

فالمحل باعتباره عنصراً مادياً لا يقل ضرورة عن التراضي، الذي هو العنصر النفسي لإنشاء العقود، لذلك فكما أن العقد يصبح باطلاً لا نعدم التراضي، فهو يبطل إذا كان محله غير موجود، لتخلف شرط المكان على انه تجب الإشارة إلى عدم وجود الشيء الذي تعلق به محل الالتزام، لا يبطل العقد إذا كان ممكن الوجود في المستقبل، بشرط أن ينتفي الغرر^(٣).

إذا هنا ما هو الجزاء على مخالفة شروط العقد أو أركانه؟

إن الجزاء على ذلك قد يكون بطلاناً مطلقاً، كما هو الشأن في حالة تخلف ركن من أركان العقد، كما لو كان المحل مستحيلاً، أو السبب غير مشروع أو لم تتوفر الأهلية اللازمة للتعاقد، أو تمت مخالفة القيود القانونية على حرية المتعاقدين في التراضي، فبتالي تطلق أحكام البطلان بهذا الصدد، ويجوز لكل ذي مصلحة أن يتمسك بهذا البطلان، ولا تصححه الإجازة، وتحكم به

(١) احمد ابو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق ص ١٤١

(٢) احمد ابو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص ١٤٢

(٣) محمد توفيق عقد العمل تحت التجربة في القانون المدني، مرجع سابق، ص ٣٠

المحكمة من تلقاء نفسها، وعلى ذلك نصت المادة (١/١٦٨) من القانون المدني الأردني، بأن العقد الباطل ما ليس مشروعاً بأصله ووصفه، بان اختل ركنه أو محله، أو الغرض منه، أو الشكل الذي فرضه القانون لانعقاده، ولا يترتب عليه أي اثر، ولا ترد عليه الإجازة، إما المادة (٢/١٦٨) فقد نصت على أنه: لكل ذي مصلحة ان يتمسك بالبطلان وللمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها، اما إذا تخلف في العقد شرط من شروط الصحة كما لو لحق بالرضا عيب من عيوب الرضا كان العقد قابلاً للإبطال، أي باطلاً بطلاناً نسبياً وبالتالي تصححه الإجازة^(١).

ثالثاً: السبب في عقد العمل:

لقد اخذ القانون المدني الأردني شأنه شأن الغالبية العظمى من القوانين بالسبب كركن من أركان العقد، فالسبب في وجوده ومشروعية أمر لازم لا يقوم العقد بغيره، والقانون المدني الأردني يستهدف من ذلك تحقيق العدالة في العقود، وإضفاء المشروعية عليها وهو في ذلك يحدد أيضاً حدود الفقه الإسلامي الذي يمنع العقود من أن تتخذ وسيلة لمخالفة ما يقتضيه الشرع والأخلاق الحميدة مما يضرر بالصالح العام.

وقد شعر المشرع بضرورة التلازم بين سبب الالتزام أو الغرض المباشر الذي تقوم عليه النظرية التقليدية وسبب العقد أو الغرض المباشر أو الباعث الدافع الذي هو قوام النظرية الحديثة، فأقام مفهومه على الفكرتين معاً، فقد جاء في المادة (١٦٥) من القانون المدني الأردني "أن السبب هو الغرض المباشر المقصود من العقد، ويجب أن يكون موجوداً وصحيحاً ومباحاً غير مخالف للنظام العام أو الآداب"، وهذا هو سبب الالتزام وفق مفهوم النظرية التقليدية للسبب، كما جاء في المادة (١٦٦) من القانون ذاته "لا يصح العقد إذا لم تكن فيه منفعة مشروعة لعاقديه" وهذا هو سبب العقد أي الباعث الدافع إلى التعاقد وفق النظرية الحديثة للسبب^(٢).

ويعني هذا أن القانون المدني الأردني قد اعتبر أن الركيزة الأساسية للسبب هي الغرض المباشر، والأول الذي يسعى المتعاقد إلى تحقيقه من وراء ارتضائه العقد، وبالتالي تحمل الالتزامات التي من شأنه العقد أن يرتبها في ذمته، وإلى جانب هذا الغرض المباشر الأول وزيادة عليه وليس بديلاً عنه تجيء المنفعة المشروعة لعاقديه، أي الهدف أو الباعث الدافع إلى التعاقد،

(١) أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص ١٤٢.

(٢) علي حيدر، درر الحكام شرح مجلة الأحكام، دار الكتب العلمية- بيروت، تحقيق تعريب: المحامي فهمي الحسيني، ٦٠٧/٢، المادة ١٤٥٨.

لتضاف إليه بحيث يبطل العقد إذا لم يكن له سبب، أو كان سببه غير مشروع، وعلى ذلك فإن السبب في القانون الأردني في جملته هو الغرض المباشر الأول والباعث الدافع في آن معا^(١).

الفرع الثاني: الأهلية المطلوبة لإبرام عقد العمل

لا بد من توافر الأهلية في أطراف التعاقد، فلا يصح العقد قانوناً إلا إذا كان كل من المتعاقدين أهلاً للتعاقد، وفقاً للقانون وهو كل شخص بالغ سن الرشد القانونية وهي ثمانية عشر سنة شمسية حسب القانون المدني الأردني، وإحدى وعشرون سنة ميلادية كاملة حسب القانون المدني المصري، يعد أهلاً لهذا التعاقد ما لم تسلب أهليته، أو يجرّد منها بحكم القانون، فنصت المادة (١/١٦١) من القانون المدني الأردني على أن كل شخص أهلاً للتعاقد ما لم تسلب أهليته، أو يجرّد منها بحكم القانون، والمادة (١٠٩) من القانون المدني المصري قد نصت على ذلك أيضاً، ويفقد الشخص أهليته سواء كان فاقداً للتمييز ولم يبلغ السابعة من عمره أو لسفه أو جنون، فلا يكون أهلاً لمباشرة الحقوق المدنية، ومنها التعاقد أما من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد أو بلغ سن الرشد وكان سفيهاً أو ذا غفلة فإنه يعد ناقص الأهلية^(٢).

ومقتضى القواعد العامة في الأهلية أن الصبي المميز ليس له إلا مباشره ما كان نافعا له نفعاً محضاً، أما تصرفاته الدائرة بين النفع والضرر فلا يجوز له مباشرتها^(٣)، إذ ليست له أهلية الإدارة وأهلية التصرف،

وينبغي التمييز في شأن أهلية إبرام عقد العمل بين أهلية صاحب العمل من ناحية وأهلية العامل من ناحية أخرى^(٤)، ولا بد من تحقق شروط الأهلية وهي:

أولاً: أهلية العامل، بالاستناد إلى حكم المادة ٢/٤٣ من القانون الأردني الأول، فإن كل من أكمل ثماني عشرة سنة من عمره يحق له إبرام العقد، كما أن قانون العمل الجديد أورد حكماً خاصاً بهذا الصدد، بموجب المادة (٧٣) إذ سمح للحدث الذي أكمل ست عشرة سنة من عمره أن يبرم هذا العقد، ضمن شروط خاصة منصوص عليها في المادة ٧٤ والمادة ٧٥ والمادة ٧٦ من نفس القانون^(٥).

(١) محمد توفيق عقد العمل تحت التجربة في القانون المدني، مرجع سابق، ص ٣١

(٢) نص المادة (١/١٦١) من القانون المدني الأردني، والمادة ١٠٩ من القانون المدني المصري.

(٣) محمد توفيق عقد العمل تحت التجربة في القانون المدني، مرجع سابق، ص ٣١.

(٤) فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد ٢٠٠٤، دار النهضة العربية القاهرة، ص ١٤٢-١٤٣

(٥) احمد ابو شنب شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص ١٢٣، انظر المواد من ٧٣

- ٧٦ من قانون العمل الأردني .

والأهلية في القانون المصري حيث كان قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يمنع تشغيل أو تدريس الصبية قبل بلوغهم اثنتي عشر سنة على الأقل وكذلك طوله يصل ٤٤ سم، وقد تم تعديل هذا النص بمقتضى المادة (٦٤) من قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ والتي رفعت الحد الأدنى لسن العامل إلى أربع عشرة سنة وبناء على ذلك، لا يجوز تشغيل عاملا لم يبلغ من العمر أربع عشر سنة ميلادية كاملة، ويترتب على مخالفة هذا النص أي إبرام العقد قبل بلوغ هذه السن أن يقع باطلا^(١).

ثانياً: أهلية صاحب العمل، إن المادة ٢/٤٣ من القانون المدني الأردني حددت سن الرشد بثمانى عشرة سنة، وعلى ذلك فإن صاحب العمل الذي أكمل الثامنة عشرة من عمره يحق له إبرام العقد شريطة أن يكون متمتعاً بقواه العقلية، ولم يحجر عليه والمادة رقم ١/٤٣ من القانون المدني الأردني، كما يحق للصغير المميز الذي أكمل الخامسة عشرة من عمره، أن يبرم عقود عمل بالنسبة للأموال المأذون له التجارة بها، (١/١١٩) من القانون المدني الأردني حيث يعتبر تصرفه بشأنها كتصرف البالغ سن الرشد، أي غير متوقف على إجازة احد، والمادة ١٢٠ من القانون ذاته أما إذا كان صاحب العمل شخصاً معنوياً فإن أهليته في إبرام العقود والتصرفات القانونية تكون حسب سند، أو ما يقرره القانون، وذلك في نص المادة ٢/٥١ من القانون يعبر عن إرادته ممثله أو المفوض قانوناً بذلك، المادة ٣/٥٢ من ذات القانون^(٢).

وبناءً على ما تقدم ما هو جزاء مخالفة شروط انعقاد العقد أو صحته ؟

في حال مخالفة شروط انعقاد العقد أي إذا لم يكتمل شرط من شروط الانعقاد، فإن العقد يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً، في هذه الحالة.

بينما إذا تخلف شرط من شروط الصحة فإن العقد يعد موقوفاً، على إرادة من عيبت إرادته، ولما كان الحكم بالبطلان للعقد يقتضي إعادة المتعاقد إلى الحالة التي كان عليها قبل العقد، أي الأخذ بفكرة الأثر الرجعي للبطلان، فإنه في هذه الحالة يمنع تطبيق الأحكام الخاصة بعقد العمل سواء ما وورد منها في قانون العمل أو في القانون المدني^(٣).

والحكم ببطلان عقد العمل لا يثير أي صعوبة أو مشكلة، إذا كان عقد العمل لم يكن بدأ في تنفيذه فإنه يعتبر كأن لم يكن، أما الصعوبة تظهر إذا كان عقد العمل قد بدء في تنفيذه، وحكم ببطلانه بعد ذلك البدء، وهذه الصعوبة تكمن في هذه الصورة، إذا كان العامل قد قبض شيئاً من

(١) فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ١٤٣-١٤٤

(٢) احمد ابو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص ١٢٣

(٣) حيدر، دبرر الحكام شرح مجلة الأحكام، ٤٦١/٣، مرجع سابق .

أجره التزم برده إلى رب العمل، ومن الطبيعي أن العامل قد قام بتنفيذ ما تعاقد عليه، فهنا يصعب على رب العمل إعادة الحال إلى ما كان عليه، وبالتالي وجب عليه تعويض العامل تعويضا معادلا لقيمة العمل الذي قام بأدائه حتى لا يكون رب العمل قد أثرى على حساب العامل، وهذا التعويض لا تثبت له صفة الأجر ولا يطبق عليه احكامه لان الأجر يستحق بموجب عقد صحيح، مع التنويه إلى أن العامل لا يستطيع المطالبة بالتعويض إذا كان العمل الذي قام بأدائه غير مشروع إذ لا قيمة له في نظر القانون^(١).

الفرع الثالث: إثبات عقود العمل الخاضعة للقانون المدني

وبعد عرض شروط الانعقاد والصحة وجزاء المخالفة لهذه الشروط نتطرق لكيفية إثبات عقد العمل، ولمعرفة مسألة إثبات عقد العمل تميز بين نوعين من العقود أولها عقود العمل الخاضعة للقانون المدني وثانيهما عقود العمل الخاضعة لقانون العمل، وإن مسألة إثبات عقد العمل تخضع للقواعد العامة في الإثبات، وهي:

أولاً: إثبات عقد العمل بالكتابة، يجب لإثبات عقد العمل إذا كان قيمة الأجر للعامل عن مدة العقد تزيد عن مائة دينار فيثبت بالكتابة، إذا كان العقد محدود المدة، أما إذا كان عقد العمل غير محدود المدة فإنه يكون غير محدد القيمة، ومن ثم يلتزم إثباته بالكتابة سواء أكان الإثبات من جانب رب العمل، أم من جانب العامل، وتطبيقاً للقواعد العامة يجوز الإثبات بالبينة، إذا وجد مانع يحول دون الحصول على دليل كتابي كأن توجد صلة قرابة بين العامل ورب العمل فهذه الصلة تعد مانعاً أدبياً يعفى من إثبات عقد العمل بالكتابة^(٢).

ثانياً: إثبات عقود العمل الخاضعة لقانون العمل.

إن المشرع عندما وضع قواعد إثبات عقد العمل الخاضعة لقانون العمل خرج عن القواعد العامة المقررة في القانون المدني لإثبات التصرفات القانونية، حيث نصت المادة (١٥/أ) على أنه "يجب أن ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة"^(٣).

(١) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون

الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ١٨٦

(٢) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون

الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ١٨٧

(٣) قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦.

ومن هذا النص يتبين أن الكتابة في عقد العمل ليست ركنا من أركانه، لان عقد العمل من العقود الرضائية التي لا تتطلب لتوافر قيامها أي شكل خاص، وهذا ما استقر عليه الفقه، والكتابة في عقد العمل الخاضع لقانون العمل هي وسيلة للإثبات والدليل على ذلك نص المادة ٢/١٥ من ذات القانون حيث أتاحت للعامل إثبات العقد بكافة وسائل الإثبات القانونية .

وتختلف مسألة إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل، بحيث إذا كان الإثبات من جانب العامل ام من جانب رب العمل، فالإثبات من جانب العامل يميز ما إذا كان العقد مكتوبا أم لا، فإذا كان غير مكتوب فان المشرع أجاز للعامل إثباته بكافة طرق الإثبات، حتى لو زادت قيمة العقد عن مائة دينار أو كان غير محدد القيمة، والعلة في ذلك رغبة المشرع في حماية العامل لأنه الحلقة الأضعف، وإذا كان العقد مكتوبا فلا يجوز للعامل إثبات عكس ما ورد في العقد المكتوب الا بالكتابة، وإذا كان الإثبات من جانب رب العمل فقد اوجب عليه القانون اثباته دائما بالكتابة ايا كانت قيمته وحتى لو قلة عن مائة دينار^(١) .

(١) سيد محمود رمضان ، مرجع سابق، ص١٨٨

المبحث الثاني : الآثار المترتبة على عقد عمل الأحداث

إن قيام عقد عمل الأحداث صحيحا مستوفيا لأركانه وشرائطه يرتب التزامات متقابلة على طرفيه، والتزامات كل طرف هي حقوق للطرف الأخر، هذه الالتزامات المتقابلة قد تستقل إرادة طرفين بتقريرها في العقد، وذلك كتحديد مبلغ الأجر (بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور) ونوع العمل ومدة العقد ومكان العمل كما قد يكون مصدرها القانون نفسه بما تضمنته من قواعد أمره لا تجوز مخالفتها الا إذا كان في المخالفة مزايا أفضل للعامل، وذلك باعتبار ان القانون يوفر الحد الأدنى من الحقوق للعامل، فإذا جاء عقد العمل يتضمن شرط أفضل للعامل كان ذلك متوافقا وحكمة المشرع من تقرير هذه الحماية.

وعليه فان عقد عمل الأحداث هو مصدر الالتزامات التي تنشأ عنه مباشرة، كما ان السبب الذي تتولد عنه الالتزامات التي يترتبها القانون على طرفيه إذا لولا العقد لما ترتب الالتزامات المفروضة بموجب القانون على طرفي العقد، وعلى هذا فان الالتزامات المترتبة على عقد عمل الأحداث سواء منها الاتفاقية، أو القانونية إنما هي الآثار التي رتبها هذا العقد على العامل الحدث، وعلى صاحب العمل، وحيث ان عمل الأحداث هو عقد عمل والعامل الحدث هو عامل بالمعنى المقصود في المادة (٦/٢) من قانون العمل الأردني، ولقد نظم القانون الأردني والمقارن أحكام هذه العلاقة التي تربط صاحب العمل بالحدث العامل، بشكل يبين طبيعة تلك العلاقة الخاصة بين طرفيه نظرا لوجود أطفال لم يبلغوا سن الرشد يمثلون احد أطرافها، يقابلهم أشخاص طبيعيين أو اعتباريون أصحاب خبرة وتجربة في الحياة العملية، إضافة إلى موقفهم القوي في تلك العلاقة، وقد أكد المشرع على وجوب قيام كل طرف بما حدده له القانون تحت طائلة الجزاء^(١).

وعليه سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين نبين فيهما التزامات صاحب العمل في عقد عمل الأحداث وبالمقابل التزامات الحدث العامل إضافة إلى العقوبات التي فرضها القانون عند عدم الالتزام بتنفيذ بنود وشروط هذا العقد.

(١) رضوان عبيدات، نائل مساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني: دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المنارة، المجلد الثامن العدد ٤، ٢٠١٢م ص ١٢٣.

المطلب الأول: التزامات الحدث العامل وصاحب العمل

يعد عقد عمل الأحداث من العقود ذات الأهمية في مجال عقدها، وكذلك في مجال التزامات طرفي التعاقد، بحث هذه الشروط أو القيود لا تجدها في عقد العاملين الأخرى، وان الآثار المترتبة على هذه العقود إلا أنها تتأثر بها من حيث المطالبة بتلك الآثار ام لا.

الفرع الأول: القيود والشروط على عمل الأحداث.

نظرا لعدم استكمال أهلية الحدث فقد وضع المشرع مجموعة من القيود، والشروط على عمل الأحداث، فيجب الالتزام بها من طرفي العلاقة، بين ولي أمر الحدث وصاحب العمل، ولا يسمح بتجاوزها تحت طائلة بطلان عقد العمل، ومعاقبة صاحب العمل وفق أحكام المادة (٧٧) من القانون واهم تلك الشروط ما يلي:

أولاً: شروط والتزامات عقد عمل الأحداث.

لا بد من توافر شروط يلتزمها أطراف التعاقد في عقد عقود الأحداث، وتختلفها يؤثر على اثر تلك العقود، ومن ذلك:

- ١- يقدم الحدث أو ولي أمره ما يثبت بلوغه الحد الأدنى لسن عمل الحدث، وذلك من خلال تقديم شهادة ميلاد أصلية، أو صورة مصدقة عنها تحفظ قي ملف مع الوثائق الأخرى الواجب تقديمها، وهذا ما أكدت عليه المادة (٧٦/أ) من قانون العمل الأردني، والمادة (١٩٩) من القانون المصري والمادة (٢٢) من القانون اللبناني والمادة (١١٣) من القانون السوري .
- ٢- تقديم شهادة تثبت لياقة الحدث الصحية للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة ولا يجوز لصاحب العمل استخدامه قبل إجراء الفحص الطبي المقرر للتأكد من قدرته للعمل المطلوب.
- ٣- موافقة ولي أمر الحدث الخطية قبل بدء العمل، لعدم اكتمال أهلية الحدث للتوقيع على عقد عمله، وتحفظ الموافقة مع جميع الوثائق والبيانات التي يتطلبها القانون في الاضبارة الخاصة بالحدث في مكان العمل، كعنوان الحدث و تاريخ بدء العمل ومقدار الأجر الذي اتفق عليه وإجازته، وهذا ما أكد عليه حكم المادة (٧٦/ج) من قانون العمل الأردني، وقد أخذت بهذا الشرط العديد من القوانين المقارنة كالقانون السوري في المادة (٣/١١١) ونظام العمل السعودي في المادة (٣/١٦٥) وقانون العمل الليبي في المادة (١٧)^(١).

(١) عبيدات ومساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، مرجع سابق ، ص١٢٨-١٢٩

كما أكدت محكمة التمييز الأردنية على ضرورة تقديم موافقة خطية من ولي أمر الحدث على عمله، وهذا ما تضمنه الحكم التمييزي رقم (٢٠٠٨/٣٧٨) الذي جاء فيه "إن المشرع اشترط الموافقة الخطية أي صدور الموافقة بشكل محدد (كتابي) وحيث لم تثبت الطاعة صدور الموافقة الخطية من ولي أمر الحدث على تشغيل ابنه، فإنه لا جدوى من تحليفه اليمين على هذه الموافقة ما دام أنها تخالف نص القانون^(١).

وبذلك يمكن القول بان موافقة ولي أمر الحدث على تشغيله يجب أن تكون خطية، تحت طائلة البطلان، وقد بينت المحكمة أن عقد العمل دون تلك الموافقة هو عقد باطل، وهذا الشرط يضع حدا لاستغلال الأطفال في العمل دون موافقة مؤكدة من أولياء أمورهم.

ويلاحظ أن المشرع الأردني قد ابرز موضوع اجر الحدث وإجازته في المادة (٧٦/ج) ضمن البيانات التي يجب تدوينها في ملف الحدث، دون ان يبين فيما إذا كان القصد هو حصول الحدث على اجر وإجازات خاصة به تختلف عن مثيلاتها للعامل البالغ الراشد على اعتبار ان ساعات عمله اقل من ساعات العمل العادية، وكذلك نوع العمل الذي يمارسه وظروفه، إلا أن المتمعن بالأحكام الخاصة بعمل الأحداث لن يجد ما يشير إلى هذا الاعتقاد وان قانون العمل الأردني نص صراحة في الأحكام التي أراد المشرع ان يخص فيها الحدث العامل، وأكد على مزايا محددة، وخاصة به دون غيره كتحديد سن العمل وساعات العمل، مدة وتوقيتا ومنعه من العمل ساعات إضافية، وأيام العطل والدراسة الا ان بعض القوانين المقارنة أعطت الحدث العامل بعض المزايا الأخرى، زيادة على ما تضمنه القانون الأردني، وذلك بنصوص واضحة وصريحة فالقانون السوري على سبيل المثال، وبنص خاص وصريح قرر منح الحدث إجازة سنوية مدتها ثلاثون يوماً، وهي أكثر من ضعف إجازة العامل، كامل الأهلية والبالغة (١٤) يوماً في السنة، ولمدة خمسة سنوات فقد نصت المادة (١١٧) من قانون العمل السوري على انه "يستحق الحدث إجازة سنوية مأجورة مدتها ثلاثون يوماً" وهذا يعني ان المشرع السوري قد خصه في هذه الإجازة طويلة المدة وذلك لمراعاة الظروف الخاصة للحدث وحتى يقضي فترة راحة كافية في العام^(٢).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية، (حقوق)، رقم (٢٠٠٨/٣٧٨) هيئة خماسية تاريخ، ١٩/١٠/٢٠٠٨، منشور مركز عدالة.

(٢) عبيدات ومساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، مرجع سابق، ص١٢٩-١٣٠

كما ان القانون اللبناني قد افرد حكماً خاصاً لإجازة الحدث، في المادة (٢٣) منه جاء فيها " لكل حدث الحق بإجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر كامل بشرط ان يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل " .

علماً بأن الإجازة السنوية كحكم عام للعمال البالغين سن الرشد هي خمسة عشر يوماً لمن أمضى في عمله مدة سنة واحدة، وذلك وفقاً لأحكام المادة (٣٩) من القانون اللبناني. فالقانون اللبناني قد ميز الحدث العامل وخصه بإجازة سنوية تزيد عشرة أيام عن إجازات العمال البالغين، وذلك بحكم خاص كما نصت المادة (٢١) من الاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث لعام ١٩٩٦ العامل الحدث بإجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً كما اشترطت ان يمضي الحدث ثلثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل وان يحصل على باقي مدة الإجازة خلال العام ذاته، وبهذا الحكم تكون الاتفاقية العربية قد أخذت بذات الشروط التي نصت عليها المادة (٢٣) من قانون العمل اللبناني، وعليه يمكن القول بأن المشرع الأردني لم يميز الحدث بإجازة خاصة تزيد مدتها عن الإجازة المقررة للعامل كامل الأهلية، كما فعلت تشريعات مقارنة أخرى فنتمنى عليه ان يعيد النظر في إجازة الحدث، لتتناسب مدتها مع قدراته واحتياجاته الصحية على أن لا تقل مدتها عن (٢١) يوماً^(١) .

ثانياً: التزامات صاحب العمل اتجاه العامل الحدث.

لقد ركز قانون العمل الأردني على حماية الحدث العامل، وذلك لأنه يعتبر الطرف الأضعف في تلك العلاقة وتتمثل هذه الالتزامات بما يترتب على صاحب العمل من عدم استخدام أطفال تقل أعمارهم عن ستة عشر عاماً، وإن استخدام أي حدث يقل عمره عن ذلك ولو شهراً واحداً يؤدي إلى بطلان عقد العمل، ويعاقب صاحب العمل بسبب عدم التزامه بهذا الحكم عن تلك المخالفة^(٢) و"لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور"^(٣).

وكذلك نص قانون العمل المصري و قانون العمل اللبناني، وتلزم التشريعات العربية بصفة عامة صاحب العمل بالإحتفاظ بسجلات العاملين لديه كما تلزمه بعض التشريعات باتخاذ تدابير إضافية تتصل بتقديم بعض المستندات والوثائق إلى الجهة الإدارية المختصة أو إعلانها في محل العمل تسييراً للرقابة، والإشراف على تنفيذ الأحكام المتعلقة باستخدام الأحداث تلافياً لتلاعب

(١) عبيدات ومساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، مرجع سابق ، ص ١٣٠

(٢) عبيدات ومساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، المرجع ذاته، ص ١٢٣

(٣) المادة ٧٣ قانون العمل الأردني.

أصحاب العمل، وتمكين الأحداث من معرفة حقوقهم، وقد تناول المشرع الأردني التزامات صاحب العمل تجاه الحدث العامل في المادة (٧٦) من قانون العمل الأردني حيث جاء النص " على صاحب العمل تشغيل أي حدث ان يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية^(١):

(أ) صورة مصدقة عن شهادة الميلاد .
(ب) شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة .

(ج) موافقة ولي امر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته ."

وكذلك تم النص على هذا في القانون المصري والقانون اللبناني.

يتبين لنا من خلال نص المادة (٧٦) من قانون العمل الأردني، ان التزام صاحب العمل بالاحتفاظ بسجلات لأحداث العاملين لديه هو القاعدة الأولية في تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بهؤلاء الأحداث، ولتسهيل مهمة مفتشي العمل لمراقبة هذا التطبيق.

وقد اهتمت منظمة العمل الدولية بالأحداث العاملين في هذا الجانب في العديد من الاتفاقيات الدولية، ومنها على سبيل المثال لا الحصر الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة (١٩٧٣) بشأن الحد الأدنى لسن العمل، والتي تقضي أحكامها بأن " تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها، وتتضمن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم، أو يعملون من اجله وتقل أعمارهم عن (١٨) سنة، على ان تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان.

أما على صعيد مستويات العمل العربية فقد تناولت هذه الالتزامات الملائمة على عاتق صاحب العمل الاتفاقية العربية رقم (١٨) سنة (١٩٩٦) بشأن عمل الأحداث والتي تشترط الحصول على موافقة خطية ممن لهم الولاية على الحدث قبل تشغيله كما ألزمت كل صاحب عمل يعمل لديه حدث ان تتوفر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل، ومصلحة الحدث وعلى الأخص، ان تسجل في هذه السجلات أسماء الأحداث وأعمارهم، وتاريخ التحاقهم بالعمل، وأيضا الأعمال الموكولة إليهم، وساعات عملهم وفترات الراحة

(١) المادة (٧٦)، قانون العمل الأردني.

المخصصة لهم، وإجازاتهم السنوية وتاريخ الكشوف الطبية التي تجري عليهم والشهادات الطبية المبينة للياقتهم الصحية للعمل^(١).

ثالثاً: العناية الطبية

ويلاحظ على نصوص قانون العمل أنها ورغم اشتراطها حصول الحدث على شهادة بلياقته الصحية عند بدء عمله، إلا أنها لم توجب إجراء الفحص الطبي الدوري له، كما اشترطت الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة (١٩٩٦) وقد أوجبت الاتفاقيات الدولية والعربية ضرورة إجراء الفحص الطبي الدوري للعامل في كثير من الأعمال التي تتطلب طبيعتها إجراء مثل هذه الفحوصات، وعليه فمن باب أولى سلامة الحدث العامل تتطلب رقابة خاصة أفضل مما هو عليه الحال بالنسبة للعامل البالغ، وبشكل خاص من حيث إجراء الفحوصات الطبية الدورية له أثناء ممارسته للعمل، وعلى فترات متقاربة للتأكد من عدم تسبب هذه الأعمال لأي أضرار على صحته أو سلامته في أي مرحلة من المراحل.

وكذلك يلتزم صاحب العمل بموجب هذه الاتفاقية أن يضع في مكان ظاهر في العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وان يقوم بإبلاغ الجهة الادراية المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه، وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل واي معلومات اخرى تتعلق بهم، وقد أوكلت هذه الاتفاقية إلى التشريعات الوطنية تنظيم هذه الأحكام^(٢).

اما في القانون المصري فقد اتزم صاحب العمل الذي يستخدم حدثاً دون السادسة عشرة من عمره بمنحه بطاقة تثبت انه يعمل لديه على ان تكون هذه البطاقة ملصق عليها صورة الحدث ومعتمدة من مكتب القوى العاملة المختص ومختومة بخاتمه^(٣).

ويتبين لنا مما تقدم ان قانون العمل الأردني لم يكن منسجماً تماماً مع المعايير الدولية والعربية في هذا الشأن بالرغم من ان الأردن قد صادق على الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) في عام ١٩٩٧ ولذلك فهو مدعو للالتزام كما ورد في هذه الاتفاقية من حيث الالتزامات الواجب الالتزام صاحب العمل بها تجاه الأحداث العاملين لديه واما الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ فان الأردن إلى الان لم يصادق على هذه الاتفاقية، وليس هناك عذر لعدم التصديق عليها لذلك نطالب بالتصديق على هذه الاتفاقية وندعو مشرعنا الكريم لتضمين قانون العمل مختلف

(١) المادة ، ٢٣ و ٢٨، من الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦

(٢) المادة، (١٠٢) من قانون العمل المصري الجديد، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

(٣) انظر المادة ١٠٢ من قانون العمل المصري والمادة ١١٥ من قانون العمل السوري.

الالتزامات التي تضمنتها هذه الاتفاقية على صاحب العمل تجاه الأحداث العاملين وذلك لمزيد من الحماية والرعاية لهؤلاء الأحداث .

الفرع الثاني: الجزاء المترتب على مخالفات رب العمل.

إن المخالفات التي تقع من رب العمل يحاسب عليها، حال تشغيل الأحداث دون السن القانونية، أو مخالفات مجاله الوظيفي بحيث تعطى له الأشغال الشاقة، أو ما إلى غير ذلك من المخالفات، ومن ذلك:

أولاً: الجزاء المدني المترتب على مخالفة أحكام عمل الأحداث، تعد قواعد قانون العمل قواعد أمره تتعلق بالنظام العام ويترتب على ذلك بطلان كل اتفاق يخالفها إلا إذا كان ذلك في مصلحة العامل^(١).

ولقد نضم القانون الأردني عمل الأحداث بمجموعة من الأحكام غطت إلى حد ما كل متطلبات حماية الحدث العامل، بدءاً بوضع حد أدنى لسن العمل، في المادتين (٧٣، ٧٤) ومروراً بشروط العقد والتزامات صاحب العمل، في المادتين (٧٥، ٧٦) وانتهاءً بالجزاءات التي عوقب بها صاحب العمل عن أي مخالفة لأي حكم من تلك الأحكام الخاصة بعمل الأحداث، والمذكورة في المادة (٧٧) التي نصت على أنه "يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن مئة دينار، ولا تزيد عن خمسمائة دينار، وتضاعف العقوبة في حالة التكرار، ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة".

وقد ترك المشرع للمحكمة سلطة تقدير الغرامة المالية بين حدها الأدنى والأعلى في المخالفة الأولى إلا أنه بالمقابل لا يجوز النزول بالغرامة المقررة قانوناً عن الحد الأدنى لأسباب تقديرية، وفي حال العود تضاعف العقوبة^(٢).

وفيما يتعلق بعمل الأحداث يثار التساؤل حول الجزاء المدني المترتب في حالة إبرام عقد يتضمن مخالفة لأي من تلك الأحكام حيث يتوجب هنا التفرقة بين حالتين :

الحالة الأولى : إذا كانت المخالفة تتعلق بأهلية الحدث للعمل فإن الجزاء المدني المترتب على ذلك هو البطلان المطلق ذلك ان المشرع اشترط لعمل الحدث ان يبلغ سن ستة عشر سنة وهي الأهلية المطلوبة للحدث لإبرام العقد وتطبيقاً لذلك إذا إبرم صاحب العمل عقد مع العامل الحدث الذي لم يبلغ هذا السن فإن هذه العلاقة لا تعتبر علاقة عمل ومن ثم لا تخضع لأحكام

(١) احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص ١٤

(٢) عبيدات ومساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، مرجع سابق، ص ١٣٠-١٣١

قانون العمل وإنما تخضع في هذه الحالة لأحكام القانون المدني الخاصة بالبطلان المطلق وعلى ذلك فإنه إذا تعرض الحدث لإصابة عمل فإنه لا يخضع للقواعد المقررة لإصابة العمل المقررة في قانون العمل بل يخضع لقواعد المسؤولية المدنية المقررة في القانون المدني.

الحالة الثانية: إذا كانت المخالفة تتعلق بالعقود الخاصة بعمل الأحداث الأخرى فإن الجزء هنا يتمثل في بطلان الشرط المخالف ويبقى العقد قائماً، إن هذا الحكم يعد تطبيقاً لنص المادة (٤/ب) من قانون العمل الأردني التي تقضي، بأنه "يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده ينزل بموجب أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون"^(١).

فعلى ذلك إذا قام رب العمل بإبرام عقد تشغيل لحدث وتضمن العقد بنداً أو شرطاً يقضي بعمل الحدث غير الأوقات التي حددها المشرع، كأن يتم تشغيله بعد الساعة الثامنة مساءً فإنه يبطل هذا الشرط، كونه الذي ورد مخالفاً لقواعد قانون العمل، مع أن العقد يبقى صحيحاً، ومن ثم يلزم رب العمل بتطبيق القاعدة التي تقضي بتشغيل الحدث في الوقت المحدد له، وهو ما بين السابعة صباحاً والثامنة مساءً وتفريعا على ما سبق يثور التساؤل الآتي **ما الحكم لو قام رب العمل بالاستغناء عن خدمات الحدث لتعذر تشغيله في هذا الوقت؟**

لمعرفة هذا الحكم نفرق بين أمرين:

١- إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام رب العمل بإنهاء العقد قبل انتهاء مدته فإن من حق الحدث الحصول على الأجرة المتبقية من مدة العقد، وجميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد.

ويعد هذا الحكم تطبيقاً لنص المادة (٢٦) من قانون العمل الأردني التي تقضي بأنه "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل إنهاء مدته أو أنهاه العامل لأي سبب من الأسباب الواردة في المادة (٢٩) من هذا القانون، يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد، كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (٢٨) من هذا القانون.

(١) سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ٢٢٧-٢٢٩.

٢- إذا كان العقد غير محدد وصادر صاحب العمل قرار بالاستغناء عن الحدث فإن القانون أوجب عليه الإشعار شريطة أن يكون ذلك قبل شهر على الأقل من التاريخ الذي حدده لإنهاء العقد، ومن ثم إذا خالف رب العمل ذلك فإن قراره يدخل في دائرة الفصل التعسفي^(١).

ثانياً: الجزاء الجنائي المترتب على مخالفة أحكام عمل الأحداث.

يمثل الجزاء الجنائي الحماية الجنائية لقواعد قانون العمل بسبب الصفة الأمرة التي تتمتع بها تلك القواعد، وتعلقها بالنظام العام وبسبب ما تقوم عليه هذه الصفة من توفير حماية فعالة للعامل حيث يتشدد المشرع في تطبيق الجزاء الجنائي فيقرر عدم جواز النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة لأسباب مخففة تقديرية، وتشديد العقوبة في حالة العود وتتعدد العقوبات بتعدد عدد العمال وعلى ذلك فإن التشريعات المقارنة قد قررت جزاء جنائياً على مخالفة القواعد الأمرة لقانون العمل، وذلك إمعاناً منها في الحرص على احترام أحكامه، وتختلف هذه القوانين من حيث تقدير العقوبة التي تفرض في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بعمل الأحداث، فبعضها اكتفى بفرض عقوبة الغرامة المالية فقط، ومن بينها التشريع الأردني والمصري والسعودي والمغربي والتونسي والفرنسي، وغيرها والبعض الآخر فرض إلى جانب الغرامة المالية عقوبة سالية للحرية كالتشريع العراقي، والجزائري والبلجيكي وغيرها^(٢).

أما بالنسبة لمشرعنا الأردني فقد وضع جزاءات عن مخالفة أي حكم من الأحكام الخاصة بعمل الأحداث، والمذكورة في القانون والتي تنص على أنه "يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن مئة دينار، ولا تزيد عن خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة حالة التكرار، ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة"^(٣).

كما قرر ذات العقوبة في القرار الخاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بصحة الأحداث حيث جاء نص المادة الثالثة من هذا القرار بما يلي "يعاقب كل من صاحب عمل أو

(١) سيد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٢٢٧-٢٢٩ انظر المواد ٢٣/٢٥/٢٦ من قانون العمل الأردني.

(٢) عاطف الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص ١٣٩

(٣) المادة (٧٧) من قانون العمل الأردني ٨ لعام ١٩٩٦.

مدير المؤسسة يخالف أحكام هذا القرار بالعقوبة المنصوص عليها في المادة (٧٧) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م.

لكن ما هو المقصود بعبارة حالة التكرار الواردة في هذه المادة ؟

وهل المقصود تكرار المخالفة القانونية ذاتها من قبل صاحب العمل مع الحدث نفسه؟ أم ان المقصود هو تكرار صاحب العمل لذات المخالفة القانونية، بغض النظر عن شخص الحدث، أم انه تكرار مخالفة صاحب العمل لأي حكم من أحكام الفصل الثامن من القانون (تنظيم العمل والإجازات) مع أي حدث يعمل عنده؟

وللإجابة على هذا التساؤل لابد من القول بأن المقصود بحالة التكرار " هو تكرار لصاحب العمل، أو مدير المؤسسة، وللمخالفة القانونية ذاتها ومع الحدث نفسه فعلى الرغم من ان نص العبارة جاء مطلقا فإنه لا يمكن القول عن حالة التكرار إذا لم يرتكب المخالفة الثانية صاحب العمل الذي ارتكب المخالفة الأولى، ومع ذات الحدث كما لا يمكن مضاعفة الغرامة المالية، وبذات المقدار إذا لم يكن التكرار مع الأطراف أنفسهم ولذات المخالفة القانونية^(١).

ومما يلاحظ على العقوبة الجزائية التي فرضها المشرع الأردني على صاحب العمل، أو مدير المؤسسة المخالف لأحكام عمل الأحداث، أنها لا تتناسب مع حجم المخالفة المرتكبة إذ ان هذه المخالفة تقع على فئة هي بأمس الحاجة إلى الرعاية، والحماية القانونية ومما يلاحظ أيضا على هذا النص انه لم يشير إلى تعدد العقوبة بتعدد الأحداث الذين وقعت بشأنهم المخالفة المرتكبة، أي تعدد العقوبة وكذلك لم يشر النص إلى تحميل ولي أمر الحدث أو وصيه أية مسؤولية جزائية إذا وافق على تشغيل الحدث أو تركه يعمل بالمخالفة لأحكام القانون في هذا الشأن.

وبناء على ما تقدم فإننا ندعو مشرعنا إلى سرعة التدخل بالتشديد في هذه العقوبة ليردع بها أصحاب العمل من جانب العقوبة، وذلك ان يقوم بتشديد العقوبة وذلك برفع الغرامة بحيث لا تقل في حدها الأدنى عن خمسمائة دينار في حالة مخالفة أي حكم من أحكام عمل الأحداث لأول مرة، وكذلك ان ينص المشرع على عقوبة حبس إلى جانب الغرامة في حالة التكرار ولتكن من أسبوع إلى ثلاثة أشهر، وذلك من اجل الردع لأرباب العمل الذين يجنون مكاسب كبيرة من عمل الأحداث، ويمتلكون في بعض الأحيان مؤسسات ومصانع كبرى فإن العقوبة المالية تعد غير مؤثرة بالنسبة لهؤلاء أصحاب العمل، وكذلك وضع جانب من المسؤولية الجنائية على عاتق ولي

(١) عبيدات ومساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، مرجع سابق، ص ١٣١

أو وصي الحدث إذا ما وافق على عمل الحدث، وهو عالم انه مخالف لأحكام قانون العمل المتعلق بعمل هؤلاء الفئة.

أما على الصعيد الدولي للعمل فقد نصت الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ أحكامها بشأن الحد الأدنى لسن العمل وفرض العقوبات المناسبة لتنفيذ هذه الأحكام حيث نصت المادة (٩) من هذه الاتفاقية "تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة بما فيها فرض عقوبات مناسبة لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية تتحدد القوانين واللوائح الوطنية أو السلطة المختصة بالأشخاص المسؤولين عن الالتزام بالأحكام التي توضع لإنفاذ هذه الاتفاقية تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها وتتضمن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وأعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم أو يعملون من اجله وتقل أعمارهم عن ١٨ سنة ثم أن تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان"^(١).

وأما على الصعيد العربي فقد ترك الأمر للتشريع الوطني لكل دولة فنصت تلك الدول على تدابير وعقوبات لمخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث حيث نصت المادة (٣٢) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة (١٩٩٦) بشأن عمل الأحداث على ما يلي: "ينص التشريع الوطني على تدابير وعقوبات مناسبة لمخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث"^(٢). وبناء على ما تقدم وباستقراء بعض القوانين العربية نرى أن العقوبة الجزائية المفروضة على أرباب العمل غير رادعة وغير كافية، فعلى مشرعنا التشدد من اجل التخفيف على الأطفال وأنصاف هذه الفئة المستضعفة.

ثالثاً: الجراء على مخالفة رب العمل للقواعد الخاصة بالتفتيش (تفتيش العمل)

فرض المشرع على رب العمل التزاماً خاصاً بالتفتيش عليه، ووضع له القواعد كما منح المفتش الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية، ويطلق عليهم (مفتشو العمل) وقد نظم المشرع الأردني الأحكام الخاصة بالتفتيش على العمل في الفصل الثاني من قانون العمل الأردني، في المواد من (٥-٩) حين نصت المادة السابعة من ذات القانون على تحديد المؤهلات لمفتش العمل ومهامهم وصلاحياتهم، ومكافأتهم والتزامات أصحاب العمل تجاههم، بموجب أنظمة تصدر بهذه الغاية وتطبيقاً لهذه المادة فقد صدر نظام مفتشي العمل رقم (٥٦) لسنة ١٩٩٦.

(١) المادة (٩) الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣.

(٢) المادة ٣٢ من الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث.

والمادة الأولى من هذا النظام عرفت مفتش العمل بأنه الشخص المفوض بالتفتيش على العمل كما حدد الشروط الواجب توافرها في المفتش، والصلاحيات المخولة له، والواجبات الموكولة له، والالتزامات الملقاة عليه في حين تناولت المادة الثالثة من هذا النظام الأهداف المبتغاة أو المرجوة من وراء هذا التفتيش وهي ما يلي:

أ- التحقق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم.

ب- تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن مراعاة الأحكام القانونية.

ح- تشجيع التعاون بين أصحاب العمل ونقاباتهم من جهة والعمال وتجار باهم من جهة أخرى وذلك في سبيل تحسين العلاقات الإنسانية والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية.

د- الاهتمام بتأمين شروط السلامة والصحة المهنية في العمل

هـ- جمع المعلومات الخاصة بتنظيم سوق العمل بما في ذلك أعداد العمال وفئاتهم وحاجاتهم التدريبية^(١).

وقد نصت المادة التاسعة من قانون العمل على أن مفتش العمل هو احد أفراد لضابطة العدلية وخولته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني، وقد أعطى هذا القانون الضبط الذي ينفذ المفتش القوة الإثباتية ضمن شروط محددة^(٢).

وإذا كان تفتيش العمل أمر لازم لترجمة نصوص قانون العمل بصفة عامة إلى واقع فعلي إلا انه يأخذ أهمية خاصة في الإشراف على عمل الأحداث الذين لا يستطيعون في غالب الأحيان ممارسة أي تحكم في أوضاعهم الخاصة أو المهنية.

لقد حظي تفتيش العمل باهتمام على مستويات العمل الدولية، وذلك من خلال الدعوة إلى وجوب أن تتضمن التدابير التي تتخذ ضمان تطبيق الاتفاقيات الدولية الخاصة بالأحداث بصورة فعالة، وكما يلي:

١- تعزيز أقسام تفتيش العمل والأقسام المرتبطة بها بالقدر اللازم من التدريب لكشف التجاوزات في استخدام أو عمل الأحداث ولتصحيح هذه التجاوزات.

(١) سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٣٨٧-٣٨٨

(٢) المادة ٩ من قانون العمل الأردني.

٢- التأكيد على الدور الذي يمكن أن يؤديه المفتشون في تقديم المعلومات والنصائح بخصوص الوسائل الفعالة التي تكفل ضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث .

٣- إيلاء عناية خاصة في مجال التفتيش^(١).

وذلك من خلال تنفيذ الأحكام المتعلقة بممارسة أنواع الاستخدام أو الأعمال الخطرة ومنع استخدام أو عمل الأحداث أثناء ساعات الدراسة أو التدريب إذا كانوا إلزاميين .

وحيث ان الأردن قد صادق على الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن العمل فإنه ملزم أدبيا بتوجهات التوصية الدولية رقم (١٤٦) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن العمل وهي التوصية المقترنة بالاتفاقية المذكورة .

أما على صعيد العمل العربي فقد اقر مؤتمر العمل العربي الاتفاقية العربية رقم (١٩) لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل، ورغم ان الأردن إلى الآن لم يصادق على الاتفاقية العربية المذكورة، إلا أن قانون العمل الأردني وكذلك نظام مفتشي العمل رقم (٥٦) لسنة ١٩٩٦ قد جاء متوافق إلى حد كبير في العديد من نصوصه مع الاتفاقية العربية المذكورة، وكذلك مع توجهات التوصية العربية رقم (٨) لسنة ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل المقترنة بها، وبناء على ما تقدم فإن الرقابة التي يقوم بها مفتش العمل فإنه تعامل مع ظاهره عمل الأحداث ليس فقط من خلال حرصه على تنفيذ الأحكام القانونية التي يتضمنها التشريع الاجتماعي، التي تهدف إلى حماية الأحداث العاملين وإنما يتعامل معها على اعتبارها ظاهرة اقتصادية- اجتماعية لها أسبابها التي تتحكم في وجودها، وحجمها ومع التسليم أن ظاهرة عمل الأحداث هي وليدة تفاعل أكثر من سبب، وان السبب الرئيسي فيها هو (الفقر) الذي يدفع بأرباب الأسر، لتشغيل أبنائهم، وبالتالي سيصطف هؤلاء الأحداث وأسرهم في الصف المضاد لعمل المفتش وسعيه إلى تنفيذ أحكام القانون المنظمة لعمل الأحداث^(٢).

المطلب الثاني: عقد التدريب المهني وأثره.

إن عمل الإنسان في المؤسسات ذات الطبيعة الفنية أو الحرفية بحاجة إلى إعداد مسبق للعمل لتدريبه على مثل هذه الأعمال وهذا الأمر ليس جديدا ففي نطاق نظام الطوائف الذي عرف

(١) محمد احمد إسماعيل، تنظيم عمل الأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية- القاهرة، ١٩٩٣م، ص١٣٤.

(٢) عاطف الهرিশات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني مرجع سابق، ص١٣٧-١٣٨، انظر في ذات المعنى إسماعيل، مرجع سابق، ص١٣٤-١٣٦.

في القرون الوسطى كان مدخل الصبي للعمل في حرفة معينة يأتي بعد تدريبه على هذه الحرفة من قبل (المعلم) حيث كان الصبي يلزم معلمه ويقتبس منه عملية وأحوال، وتفصيل العمل بالحرفة حتى إذا تأهل للعمل بها حق له أن يعمل بها بالاستقلال عن هذا المعلم ولعل الحاجة اليوم إلى تدريب العامل وتأهيله اكبر بكثير مما مضى^(١).

الفرع الأول: مفهوم عقد عمل الأحداث.

بالنظر إلى دقة الآلات الحديثة وتعقيدها، مما حدا بالدول الحديثة إلى إنشاء المدارس الفنية، والمعاهد المهنية بقصد إعداد وتدريب الشباب على العمل في المصانع، والمؤسسات الحديثة وقد حذا الأردن حذو الدول الحديثة، وقد أنشأ مؤسسة للتدريب المهني التي تساهم في تدريب وتأهيل الشباب على المهن المختلفة كما أنها تتطلع هذه المؤسسة بواجب الإشراف على تدريبهم في المصانع والوحدات الحرفية والمؤسسات المختلفة^(٢).

وقد نظم قانون العمل الأردني عقد التدريب المهني في الفصل الخامس منه في المواد من (٣٦-٣٨) وعلى ذلك سنتناول في هذا الصدد تعريف عقد التدريب المهني وتكليفه القانوني وشروطه:

أولاً: التكليف القانوني لعقد التدريب المهني

لم يضع المشرع الأردني تعريفاً محدداً لعقد التدريب المهني في القانون الجديد، مثلما كانت في القانون القديم، الذي يعرف التدريب المهني بأنه " عقد كتابي يوضع بمقتضاه المتدرب لدى صاحب عمل لكي يقوم بتدريبه تدريباً منتظماً لمدة يتفق عليها مقدماً".

وإزاء خلو القانون الجديد من تعريف فانه يمكن استخلاص التعريف من خلال النصوص الخاصة في عقد التدريب في قانون العمل بأنه " اتفاق كتابي بين العامل وصاحب العمل يتعهد بمقتضاه الثاني بأن يؤهل الأول تأهيلاً منتظماً وكافياً مقابل التزام الأول بالعمل في خدمة صاحب العمل وذلك خلال مدة معينة ووفقاً للبرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني"^(٣).

(١) احمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق، ص ٩٢.

(٢) احمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق، ص ٩٢-٩٣.

(٣) سيد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ١٩٦. انظر المواد (٣٦، ٣٧) من قانون العمل الأردني.

وعرفته المادة (١٣١) من قانون العمل المصري رقم ١٢/ لسنة ٢٠٠٣ يقصد بالتدريب المهني " الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب"^(١).

وكذلك عرفه قانون التعليم المهني اللبناني رقم (٦٢/٦٤) لسنة ١٩٦٤ في المادة الأولى بأنه هو "العقد الذي بموجبه يلتزم رب العمل في المؤسسة التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية، تأمين إعطاء تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل، يلتزم بدوره أن يعمل لحساب رب العمل ضمن شروط و زمان يتفق عليها"^(٢).

ثانياً: الغرض من عقد التدريب

يرجع الغرض إلى تنظيم المشرع لهذا العقد، لأن عدم تدخل المشرع قد يجعل هؤلاء العمال راغبين التدريب فريسة لدى أرباب الأعمال، الذين ينتفعون من قيامهم بمساعدتهم في الأعمال التي تسند إليهم دون الاهتمام بتأهيلهم وتعليمهم أصول المهنة.

كما أن تدريب العامل يترتب عليه تزويده بالمهارات اللازمة التي تؤهله في العمل المناسب له، الأمر الذي يعود على المجتمع والعامل معا بالنفع، وننوه إلى أن تدريب العامل أو تأهيله يعد مرحلة سابقة على إبرام عقد العمل، وان كان التدريب ليس شرطاً لإبرام عقد العمل^(٣).

ثالثاً: شروط عقد التدريب المهني

نصت المادة (٣٦) من قانون العمل الأردني على ما يلي :

يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل، ويكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة، أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب.

(أ) ينظم عقد التدريب وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني، بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض، وتنتشر في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع.
(ب) يتولى المدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه، وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه"^(١).

(١) المادة (١٣١) من قانون العمل المصري ، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

(٢) المادة (١) من قانون التعليم المهني رقم ٦٢/٦٤ لسنة ١٩٦٤.

(٣) سيد رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ١٩٦-١٩٧.

أشار النص إلى شروط يجب توافرها في عقد التدريب المهني وهي:

أولاً: كتابة عقد التدريب المهني خطياً بين العامل و صاحب العمل فلا يجوز ان يكون عقد التدريب شفهيأ أو ضمناً بل يجب أن يكون خطياً وصريحاً وبهذا فهو يختلف عن عقد العمل الذي يجوز ان يكون شفهيأ أو خطياً صريحاً أو ضمناً وعليه فان تشغيل صاحب العمل لعامل تحت التدريب دون تحرير عقد خطي بينهما يعد تصرفاً باطلاً ومخالفاً للقانون ويوجب المسائلة القانونية، أما الحكمة من اشتراط خطية عقد التدريب فهي لضمان جدية صاحب العمل، والتزامه بتنفيذ أحكام القانون المنظمة لشؤون التدريب المهني، ولضمان حقوق العامل والمتدرب وأيضا لتسهيل مهمة الرقابة على تطبيق أحكام القانون في هذا المجال، وخاصة من قبل مفتشي العمل^(٢). وكذلك نصت على ذلك المادة (٢) من قانون التعليم المهني اللبناني رقم ٦٢/٦٤ لعام ١٩٦٤ حيث جاء فيها " ينظم عقد التدريب خطياً بسند رسمي أو بسند ذي توقيع ويعطى السند ذو التوقيع الخاص تاريخاً صحيحاً بالتأشير عليه من قبل قلم دائرة التدريب المهني في وزارة العمل وينظم العقد على ثلاث نسخ واحدة لرب العمل وأخرى للأجير أو لممثله أو لوصيه والثالثة تودع قلم دائرة التدريب المهني"^(٣).

وكذلك المادة (١٤٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حيث نصت هذه المادة على ما يلي (يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة، أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافئة في كل مرحلة بصورة تصاعدية على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة، أو الصنعة التي يتدرج فيها"^(٤). ثانياً: أن يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه، وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه.

اعتبرت المادة الثانية من قانون العمل الحدث العامل عاملاً بالمعنى القانوني لتعريف العامل في تلك المادة، وعليه فان الأحكام القانونية المتعلقة بالعامل البالغ تنطبق على الحدث العامل، سواء كان تحت التدريب أو عاملاً عادياً، فهو يستفيد من كافة الامتيازات المعطاة للعامل، سواء في قانون العمل أو الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه، أو في الأنظمة واللوائح الداخلية التي يصدرها صاحب العمل، إلا في المجالات التي وردت فيها نصوص خاصة

(١) انظر المادة (١٣١) من قانون العمل الأردني

(٢) عاطف الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق ص ١٣٣.

(٣) المادة ٢ من قانون التعليم المهني اللبناني رقم ٦٢/٦٤ لسنة ١٩٦٤.

(٤) المادة (١٤٢) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

بالعامل الحدث، وتنطبق بدقه في هذه الحالة النصوص الخاصة، ويكون الحدث الذي لم يبلغ الثامنة عشر من عمره يعد ناقص الأهلية، سنداً لأحكام القانون المدني الأردني^(١)، يحضر عليه التعاقد بنفسه بأي صورة من صور التعاقد سواء في العمل أو التدريب أو في أي مجال آخر، ومن هنا تأتي أهمية وضع الحماية اللازمة للحدث المتدرب التي افتقدها قانون العمل، وبشكل خاص من حيث وضع شروط واضحة للمؤهلات، والخبرات الواجب توافرها في الجهة التي تتولى التدريب حتى لا يكون في عملية التدريب استغلال وإساءة للحدث، وخروجاً عن قصد المشرع وهدفه من النصوص الخاصة في التدريب المهني^(٢).

وكذلك نصت المادة الخامسة من قانون التعليم المهني اللبناني رقم ٦٤/٦٢ لسنة (١٩٦٤) على ما يلي " يتولى المتدرب البالغ السن القانونية التعاقد بنفسه أما القاصر فينوب عنه والده أو وصيه الشرعي أو وصيه المنسوب"^(٣)، وكذلك قانون العمل المصري^(٤).
ثالثاً: أن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة، ذلك وان تتوافر في المؤسسة التي ستتولى التدريب الشروط المناسبة للتدريب.

مع أن قانون العمل لم يحدد ماهي المؤهلات والخبرات والمطلوبة في المدرب، والشروط اللازم توفرها في المؤسسة أو الجهة صاحبة الصلاحية في تحديدها أو في الرقابة على مدى توفرها في المدرب.

علماً بأنه لمؤسسة التدريب المهني وسنداً للأحكام الخاصة بعقد التدريب المهني في قانون العمل وفي إطار الصلاحيات المعطاة لها في تحديد شروط التدريب، فهي تملك بشكل خاص صلاحية تحديد شروط الجهة التي تتولى التدريب، ورغم ذلك فان المؤسسة لم تضمن التعليمات الصادرة عنها بهذا الخصوص أي شروط تتعلق بالمدرّب ومؤهلاته وخبراته، ولا أي شروط تتعلق بالمؤسسة التي تتولى التدريب، وكان عليها أن تسد هذا الفراغ نظراً لأهمية هذا الموضوع، ودوره في فعالية وجدية التدريب والحفاظ على حقوق العامل المتدرب وخاصة

(١) وذلك في نص المادة (٤٥) حيث جاء فيها " كل من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد يكون ناقص الأهلية وفقاً لما يقرره القانون".

(٢) أبو نجمة والقدومي ، دراسة عمل الاطفال في التشريع الأردني ، مرجع سابق، ص ١٩٦-٢٠٠. انظر بذات المعنى أبو شنب ص ٩٤-٩٥

(٣) م ٥ من قانون التعليم المهني اللبناني، رقم ٦٤-٦٢ لسنة ١٩٦٤م.

(٤) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

العامل المتدرب الحدث^(١)، وكذلك نص قانون التعليم المهني اللبناني، وكذلك قانون العمل المصري^(٢).

رابعاً: أن يكون العقد منضماً وفقاً للذموج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض .

أصدرت مؤسسة التدريب المهني تعليمات تنظم عقد التدريب المهني في عام (١٩٩٩) تضمنت نموذجاً لعقد التدريب بين العامل المتدرب و صاحب العمل، ونموذجاً آخر لاتفاقية تدريب بين صاحب العمل ومؤسسة التدريب المهني، غير أن هذه العمليات قد خلت من تحديد برامج التدريب التي يجب على صاحب العمل تنفيذها، وكان على مؤسسة التدريب المهني بيان هذه البرامج، وبالتفصيل تنفيذا لصريح النص في المادة (٣٧) من القانون وحتى لا يقوم صاحب العمل بوضع برامج تدريبية تتلائم مع المتدرب، وسنه والهدف من عملية التدريب، أو استغلال العامل وتشغيله لمدة أطول بدون اجر، أو بأجر منخفض بدعوى انه متدرب^(٣).

الفرع الثاني: آثار عقد التدريب.

إن عقود التدريب شأنها شأن أي عقد يرتب التزامات على عاتق طرفيه، رب العمل المدرب، والعامل المتدرب، ومن أهم هذه الآثار:

أولاً: التزامات صاحب العمل في عقد التدريب، يرتب عقد التدريب على صاحب العمل آثار يلتزمها وعليه الوفاء بها حسب مقتضيات العقد وهي:

(١) أن يقوم رب العمل بتدريب الحدث العامل على المهنة أو الحرفة التي يرغب فيها خلال المدة المحددة في العقد.

(٢) أن يلزم صاحب العمل المدرب بالبرامج التي تعدها مؤسسة التدريب المهني، لتنظيم عملية التدريب وكذلك تنفيذ كافة الشروط التي تضعها المؤسسة.

(١) أبو نجمة والقُدومي، دراسة عمل الاطفال في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، ص ٢٠.

(٢) المادة رقم ١٣٨ عمل مصري ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، نص قانون التعليم المهني اللبناني رقم ٦٤/٦٢ لسنة ١٩٦٤ ما يلي: وكذلك نصت المادة (١٣٦) والمادة (١٣٧) والمادة (١٣٨) والمادة (١٣٩) والمادة (١٤٠) من قانون العمل المصري هذا الموضوع حيث حددت المادة ١٣٨ شروط المدربين حيث نصت " يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم ، بذلك من الوزارة المختصة . ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص ، وحالات سحبه وإلغائه، ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المتدربين المرخص لهم ، ويتم التأشير بحالات سحب التراخيص وإلغائها".

(٣) أبو نجمة والقُدومي، دراسة عمل الاطفال في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص ١٩

٣) يلزم القانون صاحب العمل بأن يدفع للعامل المتدرب اجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم، بحث لا يقل أجره في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى لأجور عمل مماثل في المهنة التي تدرب عليها^(١).

فعلى ذلك لا يجوز لرب العمل تحديد اجر المتدرب على أساس القطعة، أو الإنتاج على حساب تعليمه، وتدريبه الأمر الذي يترتب عليه قلة خبرته في المهنة، أو الحرفة التي يتدرب عليها.

ثانياً : التزامات العامل المتدرب، بالرجوع إلى أحكام قانون العمل في تنظيمه عقد التدريب لم يوجد به نص يحدد التزامات المتدرب^(٢)، الأمر الذي يمكن معه القول بأن التزامات العامل المتدرب هي انه ملزم بتنفيذ كافة شروط العقد المتفق عليها، هذا بالإضافة إلى التزامه بالقواعد العامة في تعلم المهنة، والتي تفرض عليه احترام المدرب وإطاعته لأوامر صاحب العمل خلال مدة التدريب المحددة^(٣).

الفرع الثالث: انقضاء عقد التدريب، بطبيعة الحال ينقضي العقد بتمام مدته، ولكن يجوز انهاءه بناءً على طلب احد الفريقين قبل انتهاء مدته، وحسب المادة (٣٨) من قانون العمل في الحالات التالية:

- ١) إذا ارتكب احدهما أي مخالفة لأحكام قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بموجبه .
- ٢) إذا لم يقيم احدهما بواجباته إزاء الآخر وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما^(٤).
- ٣) إذا استحال تنفيذ شروط العقد المبرم بينهما.
- ٤) إذا انتقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب أو يضر بمصلحته ولا يجوز للمتدرب ان يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد.
- ٥) إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة.

(١) سيد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ١٩٩.

(٢) أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٩٦

(٣) سيد رمضان، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٩٩

(٤) غالب الداوودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة ملحق بالنصوص، وآخر التعديلات، عمان ، دار

التقافة ، ٢٠١١، ط١، ص ٨٦

وهكذا فان الطرف الذي تقوم لديه أي من الحالات السابقة يستطيع إنهاء العقد بإرادته المنفردة، ودون أن يكون للطرف الأخر مطالبته بالتعويض فإذا ارتكب احدهما مخالفة لأحكام القانون جاز للطرف الأخر إنهاء العقد بإرادته المنفردة، وإذا انتقل مكان التدريب نقلا يضر بمصلحة المتدرب أو يسبب صعوبة له جاز له إنهاء العقد بإرادته المنفردة، خلال شهر من تاريخ نقله مع التنويه إلى أن قانون العمل الملغي لم يكن ينص على حالات الانتهاء هذه^(١).

كما أن عقد التدريب لا يخضع لأحكام عقد العمل الفردي، فان ذلك لا يعني انه لا يخضع لأحكام قانون العمل بصفة عامة، بل يخضع لأحكامه ما عدى الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي، وذلك لان قانون العمل يطبق على كل علاقات العمل الخاضع التابع أي الذي يتوافر فيه عنصر التبعية وهو متوافر في عقد التدريب^(٢).

لقد تضمن الفصل الخاص بالتدريب المهني في قانون العمل أحكاما أخرى تتعلق بإنهاء عقد التدريب، غير انه ورغم تقدم النصوص في القانون الحالي عما جاء في القانون السابق في هذا المجال، وعلى الرغم من أن بعض النصوص التي كانت قد وردت في القانون السابق قد افتقر إليها القانون الحالي رغم أهميتها، فالقانون السابق كان يوجب على صاحب العمل ان يسلم المتدرب شهادة تثبت إتمامه التدريب لديه، وكان يوجب على صاحب العمل توجيه إشعار إلى مفتش العمل خلال مدة أسبوع واحد من إبرام عقد التدريب يشعره فيه بإبرامه، كما كان يشترط في صاحب العمل المسموح له قبول متدربين لديه أن يكون قد أتم الحادية والعشرين من عمره، ولم يحكم عليه بجناية أو جنحة مذلة بالاشرف أو الأمانة، وان يكون متزوجا في حالة قيامه بتدريب فتيات قاصرات، وأعطى ذلك القانون وزير العمل صلاحية تحديد عدد المتدربين المسموح لصاحب العمل وان يقوم بتدريبهم لديه، وان يقرر منع صاحب العمل من قبول متدربين لديه لفترة من الزمن في حالة إهماله في تدريب المتدربين أو استغلالهم، وقبل كل ذلك سمح بتدريب الحدث ابتداء من سن الثالثة عشرة فقط وليس قبل ذلك، أي انه وضع حداً أدنى لسن التدريب بصريح النص بعكس القانون الحالي^(٣).

لقد أصبح الأمر يتطلب معالجة هذا النقص في نصوص القانون النافذ في مجال التدريب بشكل عام وتدريب الأحداث بشكل خاص فمثلا" يلاحظ قيام بعض أصحاب العمل باستغلال

(١) أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ،مرجع سابق ص ٩٧.

(٢) سيد رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ ، مرجع سابق ، ص ٢٠٠

(٣) أبو نجمه والقُدومي ، دراسة عمل الاطفال في التشريع الأردني ، مرجع سابق، ص ٢٦.

النقص الواضح في النصوص المنظمة لعملية التدريب من خلال الادعاء بان الأشخاص الذين يعملون لديهم هم أشخاص متدربون، وذلك تهرباً من دفع الحد الأدنى للأجور لهم أو للتهرب من الالتزام بمنحهم الامتيازات والحقوق التي أوجبها عليهم القانون وبشكل خاص للتهرب من الالتزام بالنصوص الخاصة بالحد الأدنى لسن الاستخدام في قانون العمل^(١).

إن معظم أصحاب العمل يقومون بتدريب العمال دون تنظيم عقد تدريب خطي وفق الشروط والبرامج التي تضعها مؤسسة التدريب المهني، وحسب النموذج الذي وضعت له هذه الغاية في تعليماتها المشار إليها سابقاً، وهنا يأتي دور مفتش العمل في توجيه صاحب العمل في هذا المجال وإلزامه بالشروط القانونية لعملية التدريب.

الفرع الرابع: الفرق بين عقد عمل الحدث وعقد تدريبه.

تتلخص علاقة الأحداث بأصحاب العمل من خلال نوعين من العقود، لبيان وتنظيم طبيعة ونوع تلك العلاقة، وهما عقد عمل وعقد تدريب، وقد ميز المشرع الأردني والتشريعات المقارنة بين عقود عمل الأحداث وعقود تدريبهم، حيث وضعت أحكاماً خاصة بكل عقد بشكل يتلاءم مع ظروف ومعطيات كل منهما، كما برزت تلك الأحكام تبايناً لعقد عمل الحدث وعقد تدريبه، وتتلخص بالآتي:

(١) **محل العقد**: يتمثل محل العقد بين الحدث وصاحب العمل بالعمل مقابل الأجر كأى عقد عمل آخر بمعناه، وشروط انعقاده، وصحته وآثاره القانونية، بينما يمثل محل عقد التدريب في تعليم الحدث وتدريبه على اكتساب مهارة ومعرفة، وخبرة عملية لحرفة يمتنها ويعمل في مجالها ويكسب منها أسباب عيشه.

(٢) **استحقاق الأجر**: يستحق العامل الحدث أجراً يتم الاتفاق عليه بين طرفي العقد، ولا يجوز أن يكون اقل من الحد الأدنى للأجور باعتبار أن الأجر ركن أساسي من أركان عقد العمل، أما بالنسبة للحدث المتدرب فقد اشترط القانون أن يكون تدريب الحدث مأجوراً في المرحلة النهائية لعقد التدريب فقط، وإن المراحل الأخرى فيعطى مبالغ رمزية لا يمكن تسميتها أجراً، لأن الأجر يجب أن لا يقل عن حده الأدنى، وهي لا تصل لهذا الحد^(٢).

(٣) **سن الحدث**: يقتصر عمل الأحداث في القانون الأردني على من أكمل السادسة عشر من عمره، ولم يتم الثامنة عشرة كما حددت معظم القوانين المقارنة سن الحدث العامل بخمسة عشر عاماً كحد أدنى، أما بالنسبة للحد الأدنى لسن الحدث تحت التدريب فهو اقل من سن العمل،

(١) أبو نجمه والقدومي، دراسة عمل الأطفال في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص ٢٧.

(٢) عبيدات ومساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، مرجع سابق، ص ١١٢-١١٣.

ويتراوح بين (١٢-١٤) عاما في القوانين المقارنة علما بان المشرع الأردني لم يضع حدا أدنى لسن الحدث تحت التدريب، أما من الناحية العملية والواقعية فان مؤسسة التدريب المهني لا تستقبل في برامجها التدريبية من يقل عمره عن (١٦) سنة.

(٤) **ساعات العمل وساعات التدريب** : حدد القانون الأردني المدة الزمنية لعمل الحدث بست ساعات في اليوم الواحد يتخللها مدة ساعة واحدة للاستراحة بعد أربع ساعات عمل، وقد أخذت معظم القوانين المقارنة بهذه المدة، باستثناء القانون اليمني الذي حددها بسبع ساعات، وفي المقابل لم يحدد المشرع ساعات تدريب للحدث تقل عن ساعات تدريب البالغ سن الرشد وهي ساعات العمل القانونية المحددة بثماني ساعات ولهذا لم يتضمن القانون الأردني والقوانين المقارنة أية نصوص خاصة تتعلق بعدد ساعات التدريب.

(٥) **تحديد مدة العقد**: لا شك أن عقد العمل مع الحدث كأى عقد عمل آخر، يمكن أن يكون محدداً أو غير محدد المدة، كما يمكن أن يكون عملاً بالقطعة أما بالنسبة لعقد تدريب الحدث فهو عقد محدد المدة، لأنه يجب أن يكون مكتوباً على النموذج المعد من مؤسسة التدريب المهني يبين فيه مدته، ومراحل التدريب، وأجره في كل مرحلة وترسل نسخة منه لوزارة العمل^(١).

المطلب الثالث: تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

لقد شمل قانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ بأحكامه كما فعل سابقة القانون المؤقت الملقى رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨ العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل الاساري المفعول فقط، دون المستثنين منه، معتبرا أن تطبيق التأمينات على باقي قطاعات العمل يبقى معلقا إلى أن يقرر مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وتطبيقها عليهم وهم:

(١) العمال المستخدمون في الأعمال الزراعية أو الحرجية أو أعمال الرعي ما عدا الذين يعملون على آلات ميكانيكية، أو في أعمال الري الدائمة أو الذين يعملون في الحكومة أو في المؤسسات العامة التابعة لها .

(٢) البحارة والصيادون البحريون.

(٣) خدم المنازل ومن في حكمهم .

(٤) التأمين الصحي للعامل والمستحقين.

(٥) المنح العائلية .

(٦) التأمين ضد البطالة.

(١) عبيدات ومساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، مرجع سابق، ص ١١٣.

وبهذا النص يكون قانون الضمان الاجتماعي قد استثنى من أحكامه قطاعاً آخر إضافة إلى الاستثناءات الواردة في قانون العمل لم يستثنه قانون العمل نفسه وهو قطاع البحارة والصيادون البحريون، ورغم أن هذا القانون قد صدر حديثاً إلا أن تعليق شمول هذه الفئات المشار إليها أعلاه، يتطلب إعادة النظر وخاصة بالنسبة لعمال الزراعة وخدم المنازل والبحارة والصيادين البحريين، كون تعليق شمولهم بأحكام قانون الضمان يخالف أحكام الاتفاقية الدولية التي صادق عليها الأردن.

وقد حدد هذا القانون حداً أدنى لسن العمل للمشمولين بأحكامه، وهو سن السادسة عشر، ورغم ذلك فإنه شمل من يقل عمره عن ذلك، إذا كان متدرباً وذلك في الأحكام الخاصة بالتأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة، بالإضافة إلى أحكام خاصة بالعجز الكلي أو الجزئي والوفاة الناتجين عن إصابة عمل^(١).

وبذلك يكون المشرع الأردني قد أصاب في هذه الموازنة بين قانون العمل والضمان الاجتماعي في القانونين حتى لا يبقى الحدث المتدرب وهو الأكثر عرضة لحوادث العمل دون تأمين ضد إصابات العمل، ولو بصورة محدودة إلا أن الاستحقاقات المقررة لإصابة العمل للحدث المتدرب الذي يصل عمره ستة عشرة عاماً، تقل كثيراً عن مثيلاتها في التأمين الإصابي للخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني بمن فيهم الحدث المتدرب، أو العامل الذي أكمل سن السادسة عشر فأكثر، فقد نصت المادة (٥) في ذلك القانون على أنه:

(أ) تسري أحكام هذا القانون المتعلقة بالتأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة على العمال المتدربين الذين لم يكملوا ستة عشر سنة من أعمارهم.

(ب) إذا أصيب العامل المتدرب بالعجز الكلي أو توفي نتيجة إصابة العمل فيستحق راتباً شهرياً يعادل الحد الأدنى المقرر لراتب الاعتلال أو راتب التقاعد.

(ج) إذا أصيب العامل المتدرب بعجز جزئي ناشئ عن إصابة عمل يستحق تعويضاً يعادل نسبة ذلك العجز إلى الراتب المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة عن ستة وثلاثين شهراً^(١).

وهذا الاستحقاق يقل كثيراً عن ما تضمنته نصوص المواد من (٢٥-٣٧) الخاصة بالتأمين الإصابي، لمن يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي الأردني، ممن أكمل السادسة عشر من عمره كحد أدنى لسن الخضوع للقانون.

وعليه نلاحظ أن هنالك فرق شاسع بين الاستحقاق الإصابي لحدث متدرب لم يكمل السادسة عشر من عمره، وحدث متدرب آخر أكمل السادسة عشر من عمره، وذلك عندما يكونون

(١) أبو نجمه والقدمي، دراسة عمل الأطفال في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص ٢٨-٢٩

متساويين في الأجر ويعزى ذلك إلى أن الحدث الذي أكمل السادسة عشرة من عمره، يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي في حين لا يخضع له الحدث الذي يقل عمره عن ستة عشرة عاماً، وكذلك أن هذا القانون لم يضع حداً أدنى لسن الخضوع الاستثنائي، وهذا ما تم تجاهله في قانون العمل الأردني أيضاً في عدم وضعه حداً أدنى لسن التدريب.

الفصل الثاني : التنظيم القانوني لعمل الأحداث في قانون العمل الأردني

نظراً لخطورة تشغيل الأحداث ولا اعتبارات إنسانية واجتماعية فقد وضع المشرع الأردني والتشريعات المقارنة أحكاماً خاصة لتنظيم عملهم، تتضمن قيوداً على حرية تشغيل الحدث، اقتضتها حداثة سنه، وخطورة المرحلة العمرية التي يمر بها، وقد جاءت تلك القيود لعدة اعتبارات تصب جميعها في مصلحة الحدث، تمثلت بوضع حد أدنى لسن الحدث العامل تساعده على عدم إضاعة الفرصة للحصول على قسط من التعليم لأنه في تلك السن المبكرة يفترض أن يكون مكانه الطبيعي على مقاعد الدراسة، وليس في أماكن العمل كما توفر له حماية من الاعتداء عليه وعدم إلحاق الضرر به جسدياً وعقلياً وأخلاقياً^(١).

وقد اتخذت هذه الحماية مظاهراً متعددة ومن أهمها وضع حد أدنى لسن قبول الحدث في العمل، وحضر تشغيلهم قبل هذا السن وحضر تشغيلهم في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو الضارة بالصحة، وكذلك حضر تشغيلهم ليلاً وتحديد ساعات عملهم اليومي ومنحهم فترة راحة خلال العمل وضرورة إجراء الفحص الطبي لهم قبل التحاقهم بالعمل لضمان لياقتهم الطبية للعمل وفي ذات الوقت نص على عقوبة جزائية عند مخالفة رب العمل لهذه القواعد والأحكام.

وعليه نتناول مختلف جوانب الحماية القانونية في قانون العمل الأردني رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ وذلك بالمقارنة مع معايير العمل الدولية والعربية، وكذلك بالمقارنة مع قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، والقانون اللبناني رقم ٦٤/٦٢ لسنة ١٩٦٤م والهدف من ذلك هو بيان مدى ما يخوله القانون الأردني للأحداث من حقوق وبما أحاطهم من حماية ورعاية خاصة.

(١) رضوان عبيدات، نائل مساعدة، مشروعية عمل الأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق،

المبحث الأول : القيود الخاصة بالفئات العمرية

لا تزال مكافحة عمل الأحداث تطرح تحدياً كبيراً على كل المستويات الوطنية منها والدولية، فقد صدرت تشريعات وطنية للحد من عمل الأحداث، وخاصة في أعمال تشكل خطورة عليهم إذا عملوا بها ووضعت حداً أدنى لسن الحدث العامل، لا يجوز تجاوزه حفاظاً على صحته وسلامته، ولهذا حرص المشرع الأردني والمقارن على تنظيم عمل الأحداث بشروط وقيود^(١).

المطلب الأول: قيود عمل الأحداث حسب السن.

جاء في الاتفاقيات الدولية والتشريعات العربية القيود على عمل الأحداث، خلافاً لقوانين العمل للبالغين، وهذه القيود جاءت لتحافظ على الحدث من شبح الاستغلال وجشع أرباب العمل. اقتضت الإعتبارات الإنسانية عدم جواز تشغيل الأحداث قبل بلوغهم سناً معيناً للحفاظ على صحتهم وسلامتهم وإتاحة الفرصة، لهم لينالوا قسطاً من التعليم وقد تمثلت القيوم العمرية للحدث العامل بوضع حد أدنى لسن الحدث الذي قد تضطره ظروف حياته الدخول في معترك الحياة في سن مبكرة، وقد تباينت التشريعات المقارنة في أحكامها المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل مما يستوجب بيان موقف المشرع الأردني بهذا الخصوص، وكذلك موقف التشريعات المقارنة^(٢).

وبالرجوع إلى التشريع الأردني فقد منع المشرع تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور، أي وضع حد أدنى عام يشتمل جميع الأعمال الخاضعة وغير الخاضعة لقانون العمل، إذ جاء النص بإنه: "لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور"^(٣).

يتضح من خلال نص المادة (٧٣) أن المشرع قد وضع حداً أدنى لسن تشغيل الأحداث، وهو ستة عشرة سنة ولم يرد أي استثناء على هذا السن باستثناء مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني والوارد في المواد من (٣٦ - ٣٨) من قانون العمل^(٤).

(١) رضوان عبيدات، نائل مساعدة، مشروعية عمل الأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق،

(٢) رضوان عبيدات، نائل مساعدة، المرجع ذاته، ص ١١٤.

(٣) المادة ٧٣ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

(٤) رضوان عبيدات، نائل مساعدة، مشروعية عمل الأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق،

ونشير هنا إلى أن معظم الدول العربية قد اعتمدت تشريعات أو لوائح تنظم السن الأدنى للاستخدام أو العمل، غير أن هذه التشريعات تعرف تفاوتاً في تحديد هذا الحد الأدنى حيث يتراوح منها ما بين ١٢ إلى ١٦ سنة:-

١. القانون المصري حدد سن الحدث العامل بأربعة عشر عاماً أو إتمامه مرحلة التعليم الأساسي أيهما اكبر.

٢. منظمة العمل الدولية جاء التحديد خمسة عشر عاماً، بما أخذت به التشريعات المقارنة وقد أبلغت المنظمة الدولية بالظروف الخاصة بعمل الأحداث في المجتمع المصري التي استدعت النزول بسن الحدث سنة واحدة عما حددته الاتفاقية التي توصلت لها المنظمة الدولية للحد الأدنى لسن العمل رقم (٣٨) لسنة ١٩٧٣ وهو خمسة عشر عاماً.

٣. القانون السوري فقد حدد سن تشغيل الحدث بخمسة عشر سنة كاملة أو إتمامه مرحلة التعليم الأساسي أيهما اكبر^(١).

٤. القانون اللبناني فقد حدد سن عمل الحدث بإكماله الثالثة عشرة من عمره وذلك ما نصت عليه المادة (٢٢)^(٢)، إلا أن المشرع اللبناني عاد وعدل هذا السن للحدث العامل، وزاد عمره ثلاثة سنوات ليصبح الحد الأدنى لسن الحدث الذي يجوز استخدامه هو ستة عشر عاماً^(٣).

٥. ذهب الفقه الإسلامي إلى تحديد سن عمل الحدث بمن بلغ سن الخامسة عشرة إلى سن الثامنة عشرة، وهم الذي بنيتهم البدنية مناسبة إلى بعض أنواع العمل غير الشاقة^(٤).

نجد أن الخلاف في تحديد السن الأدنى للعمل هو القدرة البدنية للحدث، لقد ميز قانون العمل اللبناني في عمل الأحداث بين الأعمال العادية والأعمال الخطرة، حيث منع استخدام أي حدث في الأعمال التي تشكل خطراً على حياته أو صحته أو أخلاقه قبل إكماله سن السابعة عشرة من عمره ويعتبر هذا التمييز في سن عمل الأحداث غير واقعي أو منطقي لأن خطر العمل

(١) إذ نصت المادة (١١٣) من القانون السوري على أنه "يمنع تشغيل الأحداث من الذكور والإناث قبل مرحلة التعليم الأساسي أو إتمام سن الخامسة عشرة من عمرهم أيهما اكبر".

(٢) المادة (٢٢) من قانون العمل اللبناني على أنه: "يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة ويجب ألا يستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها".

(٣) فقد نصت المادة الأولى من المرسوم رقم (٧٧) لسنة ١٩٩٩ على أنه "يحظر استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن السادسة عشرة أو السابعة عشرة في الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطراً على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجري فيها".

(٤) وَهَبَةُ الرَّحِيلِيّ، الفقه الإسلامي وأدلته (٤/ ٤٧٨).

في المهن الخطرة يجب أن يشمل كل الأحداث ممن تقل أعمارهم عن الثامنة عشرة للأسباب ذاتها.

ومن جهة أخرى يمكن القول بأنه كان الأجدر بالمشروع اللبثاني رفع سن الحدث في الأعمال العادية إلى خمسة عشرة عاما كاملة كما حددته منظمة العمل الدولية وأخذت به معظم القوانين المقارنة بدلا من ثلاثة عشر عاما لان سن الثالثة عشر يعتبر سنا مبكرة بالنسبة للحدث العامل^(١).

ومن الممكن من الناحية النظرية أن تتراجع وتسمح بتدريب من يقل عمره عن ذلك الأمر الذي يستدعي إيجاد نص صريح يعتبر الحد الأدنى لسن العمل هو الحد الأدنى لسن التدريب المهني سواء في قانون العمل أو في قانون مؤسسة التدريب المهني وذلك بما يتوافق مع سن التعليم الإلزامي في قانون التربية والتعليم، وهناك من يرى أن الحد الأدنى لسن التدريب المهني هو ست عشرة سنة على أساس إن من اتم السادسة عشرة يحق له أن يترك مقاعد الدراسة^(٢).

المطلب الثاني: القيود الصحية والمهنية

تكفل الدولة حياة الطفولة وترعى حقوق الطفل المنصوص عليها باتفاقية حقوق الطفل المنصوص عليها وفي كل المواثيق الدولية ذات الصلة وتعمل على تهيئة الظروف المناسبة لتنشئتهم في كنف أسرة متماسكة وحمائتهم من كافة أشكال العنف أو الإساءة الجسدية أو المعنوية وان لا يتعرض امن الحدث أو أخلاقه أو صحته أو حياته للخطر وهذا ما دفع المشروع الأردني إلى وضع قيود على عمل الأحداث من أهمها:

أولاً: حضر عمل الأحداث في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة.
أكدت النصوص القانونية على الحفاظ على صحة وسلامة الحدث الذي أجاز له المشروع الأردني العمل في سن مبكرة وذلك ضمن شروط وقيود لا بد لصاحب العمل من مراعاتها مثل استخدامه تحت طائلة العقوبة وتتعلق هذه القيود بنوع العمل وزمانه ومكانه التي لا بد من مراعاتها وإبعاد الحدث عن الأعمال الخطرة والصعبة التي تؤثر سلبا على حياته أو على صحته

(١) رضوان عبيدات، نائل مساعدة، مشروعية عمل الأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ١١٨-١٢١.

(٢) عاطف الهرشيات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني مرجع سابق، ص ١٠٦-١٠٧.

وسلامته وهذا ينطبق أيضا على بعض أماكن العمل كالمناجم وعلى زمان العمل بحيث لا يزيد عن المدد المحددة قانونا حفاظا على صحة الحدث^(١).

ولهذا كان الحرص على حياة وصحة الأحداث هو الدافع إلى الاهتمام بوضع القواعد الدولية والوطنية التي تمنع تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة وقد تناول المشرع الأردني هذه المسألة في قانون العمل إذ جاء نص المادة (٧٤) بما يلي: " لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وتجدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة"^(٢).

لقد أعطى المشرع الأردني لوزير العمل أن يصدر قرارا يحدد فيه الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيل الأحداث وكل من لم يكمل الثامنة عشرة من عمره فيها وفعلاً صدرت عنه قرارات متعاقبة كان آخرها عام (٢٠١١) بين فيه الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وقد صنف الوزير تلك المهن حسب نوع المخاطر التي تسببها والتي من أهمها المخاطر الجسدية والاجتماعية والأخلاقية والمخاطر الكيميائية والفيزيائية والجرثومية وللوزير أيضا أن يقرر أي أعمال أخرى.

لم تذكر في هذا القرار أعمال خطرة أو مرهقة أو مضرة بالصحة للأحداث بناء على تقرير من جهة مختصة يفيد بعدم ملائمة العمل للحدث المعني أو لا يتناسب مع سنه أو قدراته الجسدية أو العقلية أو النفسية وهذا ما أخذت به معظم القوانين العربية المقارنة كالقانون المصري في المادة (١٠٠) والقانون اللبناني في المادة (٢٣) والقانون السوري في المادة (١١٣/ب) ونظام العمل السعودي في المادة (١٦١)^(٣).

(١) رضوان عبيدات، نائل مساعدة، مشروعية عمل الأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ١٢١.

(٢) تم تعديلها بموجب القانون المؤقت رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٢ قانون معدل لقانون العمل، نشر في الجريدة الرسمية العدد ٤٥٦١ الصادرة بتاريخ ٢٨ آب ٢٠٠٢ ومن حيث النص السابق فقد كان يحدد السن ب ١٧ سنة بخصوص هذه الأعمال.

(٣) رضوان عبيدات، نائل مساعدة، مرجع سابق، ص ١٢٢.

وبناء على ما تقدم نرى أن قانون العمل الأردني قد كان متوافقاً ومنسجماً مع الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن العمل^(١).
 وأيضاً مع الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث^(٢).
 وقد اصدر وزير العمل قراراً خاصاً بالإعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث لسنة (١٩٩٧) وذلك تطبيقاً لما جاء في نص المادة (٧٤) من قانون العمل التي سبق ذكرها^(٣).
 وقد وضع هذا القرار ليحدد الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث اللذين لم يكملوا سن الثامنة عشرة وهذه الأعمال وردت في المادة الثانية من القرار^(٤).

(١) تنص المادة ١/٣ من الاتفاقية المشار إليها على أن: لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن ١٨ سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي تؤدي فيها".

(٢) تنص المادة ١٠ من الاتفاقية المشار إليها على أن: " يحظر تشغيل الحدث قبل إتمامه الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة".

(٣) نشر في الجريدة الرسمية العدد (٤١٨١) الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٢/١.

(٤) وهي قد جاءت على النحو الآتي:

(١) الأعمال التي تتطلب التعامل مع الآلات أو الأجهزة المشغلة ميكانيكياً والتي لا يمكن وضع حماية عليها من المخاطر الميكانيكية مثل التعامل مع آلات تهذيب المعادن كآلات الجرخ والمكابس، المنشار الدائري، المتقاب، آلات النجارة (كالمنشار الدائري أو المتحرك) آلات قص وتقطيع الورق والجلد والقماش، ص وكبس وضغط المطاط وغيرها.

(٢) الأعمال التي تتطلب تشغيل وإدارة الآلات المتحركة ذاتياً مثل :

(أ) الأعمال مع الآلات الزراعية (كالتراكورات والحصادات) .

(ب) قطاع البناء والإنشاءات (كالجرافات والحفارات واللودرات) .

(ج) قطاع النقل والتحميل والتفريغ (كالرافعات والشوكات والشاحنات) .

(٣) التعامل مع الآلات والأجهزة الخاصة بصناعة النفط والغاز .

(٤) العمل في المحطات الحرارية ومحطات الغازات المضغوطة.

(٥) تشغيل وإدارة الرافعات المختلفة في الموانئ والمطارات والمصانع وغيرها.

(٦) الأعمال التي تتطلب إعطاء الإشارات (ربط الحمولات وإعطاء الإشارة مع الرافعة وتوجيه الحمولة وإعطاء الحمولة وإعطاء الإشارة أثناء العمل مع الرافعة وتوجيه الحمولة وإعطاء التحذيرات من المخاطر وغيرها مثل :

وغيرها مثل :

- (أ) أعمال ربط الحمولة التي تنقل بواسطة الرافعة.
- (ب) إعطاء الإشارات أثناء العمل مع الرافعة.
- (ج) توجيه حركة المرور على الطرق أو حركة النقل الجوي أو البحري أو الخطوط الحديدية.
- (د) إعطاء التحذيرات من المخاطر في المناجم.
- (٧) الأعمال التي تتطلب التعامل مع الأجهزة اللازمة في تخزين وتصنيع السوائل والغازات سريعة الاشتعال أو الانفجار.
- (٨) الأعمال التي تتطلب معدات الغوص.
- (٩) الأعمال التي تتطلب التحكم بالأجهزة الخاصة بتأمين الهواء للعاملين في المناجم (الكيسون) مثل : العاملون في التحكم بأبواب وأجهزة التهوية لباطن المناجم، أعمال التحكم بتأمين الهواء للغاضين في (الكيسون) .
- (١٠) أعمال تركيب وصيانة وفحص الأجهزة والتمديدات والتجهيزات الكهربائية ذات الضغط العالي من ٢٠ فولت إلى ٢٥٠ فولت بمتطلبات خاصة إضافية إلى تمديدات خطوط الضغط العالي التي تزيد على ٢٥٠ فولت.
- (١١) أعمال البناء والنشاء والصيانة التي تتطلب رفع الصقالات مثل :
- (أ) رفع الصقالات في عمليات البناء والتركيب في البنايات العالية والشاهقة.
- (ب) وضع القوالب والقواطع الخشبية عند صب الاسمنت في الأجزاء المختلفة من المشاريع الإنشائية.
- (ج) وضع الصقالات والقوالب في أعمال البناء التي تتم في المناجم، ولأنفاق.
- (١٢) صنع واستعمال المتفجرات.
- (١٣) إعداد وتعبئة وتفجير الألغام.
- (١٤) إعداد رجال الإطفاء.
- (١٥) أعمال حراسة الأنفس والممتلكات.
- (١٦) الأعمال التي تتطلب إجهادا جسميا شديدا مثل :
- (أ) رفع حمل أو دفع الأثقال أكثر من ٢٥ كغم للذكور و ١٥ للإناث.
- (ب) فك وتركيب الآلات والماكنات.
- (ج) الحصاد اليدوي.
- (د) الأعمال التي تتطلب نفس الحركات بالأيدي بشكل مستمر أو وضع مفروض على الجسم ولا يتطلب جدا كبيرا جسديا كبيرا مثل تركيب البلاط الصيني والأعمال المشابهة لها وأعمال الطابعات وعمال التلغراف وأعمال السجاد اليدوي.
- (١٧) العمل على ظروف البيئة الداخلية غير الملائمة مثل :
- أعمال صب وصهر ونفخ الزجاج والعمل في الأفران الصناعية والمخابز والمطابع الكبيرة والعمل في المناجم والبرادات.

- ١٨) الأعمال التي يتعرض فيها العامل للضجيج بما يزيد عن ٨٥ ديسبل D.B.
- ١٩) الأعمال التي يتعرض فيها العامل للاهتزازات .
- ٢٠) العمل تحت الضغط الجوي العالي، أعمال الكيسون.
- ٢١) الأعمال التي يتعرض فيها العامل للإشعاعات المؤينة مثل :
- أ) التعامل مع مصادر الإشعاعات المؤينة.
- ب) العمل بالقرب من أماكن استعمال مصادر الإشعاعات المؤينة كالعامل مع النظائر المشعة في المختبرات والمعاهد والمحطات النووية.
- ج) العمل في صيانة المفاعلات.
- د) العمل في مراقبة المنتجات بواسطة رنتجن في النظائر المشعة.
- هـ) العمل في التصوير الشعاعي والمعالجة بالأشعة.
- و) أعمال مراقبة وصيانة أجهزة الرنتجن.
- ٢٢) الأعمال التي تعرض فيها العامل للأشعة غير المؤينة مثل :
- أ) التعرض للأشعة تحت الحمراء أو الأشعة فوق البنفسجية أو أشعة الليزر أو أشعة الميكروويف أو الأشعة ذات التردد العالي.
- ب) الأعمال التي تتم بالقرب من مصادر هذه الإشعاعات سواء في الصناعات أو الصيانة أو الأبحاث مع الأجهزة التي تنتج هذه الإشعاعات وتضم كذلك أعمال الرصد الجوي ومراقبة الرادارات وغيرها.
- ٢٣) الأعمال التي يتعرض فيها العامل للغبار الذي لا يؤدي إلى التليف مثل : غاز المعادن أو الخشب أو الاسمنت وغيره من الغبار الذي يحتوي على أقل من ١% من السيليكا مثل حفر ودق الحجارة والفحم والمعادن والخشب وصناعة الاسمنت.
- ٢٤) الأعمال التي تعرض فيها العامل للغبار الذي لا يؤدي إلى التليف:
- أ) الغبار الذي يحتوي على أكثر من ١% من السيليكا.
- ب) غبار الاسمنت.
- ج) ج- التلك والفحم الحجري الناجم عن أعمال الحفر والتفجير والنقل في المناجم والمحاجر والأنفاق أو حفر وتحميل وتفريغ الرمل الذي يحتوي على السيليكا والعمل في مناجم الاسبست والصناعات الاسبستية والإسمنتية وصناعة المنتجات من الاسبست.
- ٢٥) الأعمال التي يتعرض فيها العامل للأغبر العضوية (القطن والكتان والشعر والأعشاب وصناعة النسيج) .
- ٢٦) الأعمال التي يتعرض فيها العامل لأغبره وأدخنة الرصاص ومركباته العضوية مثل صهر وصب الرصاص وصناعة البطاريات السائلة، الخ.....
- ٢٧) التعرض لرابع ايثيل الرصاص الناجم عن تصنيعه أو استعماله أو تنظيف الصهاريج التي تنقل رابع ايثيل الرصاص أو البنزين الحاوي عليه.

- (٢٨) الأعمال التي يتعرض فيها العامل لما يلي :
- (أ) أبخرة وأغبرة الزئبق ومركباته.
- (ب) الكروم ومركباته.
- (ج) النيكل ومركباته.
- (د) المنغيز ومركباته.
- (هـ) أغبرة وأدخنة الكادوميون.
- (و) غبار المعادن الصلب .
- (ز) اليورانيوم ومركباته.
- (ح) أغبرة وأدخنة الفاتاديوم والبلاتين.
- (ط) غبار المعدن الصلب.
- (ي) اليورانيوم ومركباته.
- (ك) أغبرة وأدخنة البريليوم .
- (ل) غبار الزرنيخ ومركباته.
- (م) أغبرة وأدخنة الفسفور وأملاحه.
- (ن) الحوامض والقواعد.
- (س) الفلور ومركباته.
- (ع) أول أكسيد الكربون.
- (ف) السيانيد.
- (ص) ثاني سلفايد الكربون.
- (ق) الجلوكولات.
- (ر) مشتقات الكربوهيدرات الهيلوجينية.
- (ش) أبخرة النفط ومشتقاته.
- (ت) الفينيل كلورايد.
- (ث) مشتقات البنزين النترولينية.
- (خ) البنزين ونظائره.
- (ذ) المواد الكيميائية أثناء إنتاج وتجهيز الأصباغ الاصطناعية واللدائن البلاستيكية .
- (ض) المبيدات الفسفورية العضوية والكاربامينة.
- (غ) أغبرة الأسمدة الاصطناعية.
- (ظ) العوامل البيولوجية.
- (٢٩) الأعمال في المكاتب والفنادق والمطاعم وفي أماكن الترفيه العامة والنوادي..

وباستعراض الأعمال الواردة في قرار وزير العمل الصادر بموجب (٧٤) من قانون العمل، يتبين أن المشرع أراد حظر تشغيل الأحداث في هذه الأعمال حفاظاً على سلامتهم، ووقاية لصحتهم من الأضرار التي يمكن أن تنجم عن العمل في هذه الأعمال. إلا أن هذا لا يعني أن هناك عدد من الملاحظات حول نص المادة (٧٤)، وكذلك حول القرار الصادر تطبيقاً لها من وزير العمل:

١. فيما يتعلق بنص المادة (٧٤) من قانون العمل، فإنه قد جاء متوافقاً مع الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن العمل في هذه الأعمال وهو سن ١٨ سنة، إلا أنه اقتصر على الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة ولم يتطرق هذا النص إلى أية الأعمال تتعلق بالحفاظ على أخلاق الحدث وسلوكه.
٢. من خلال استعراض الأعمال الواردة في القرار السالف بيانه، يتبين لنا أن هذه الأعمال أغلبها محصورة في العمل الصناعي، وهذه خطوة في الاتجاه الصحيح فتجاهل المخاطر التي توجد في القطاعات الأخرى كالعمل الزراعي وغيره لما ينطوي عليه هذا العمل من مخاطر جمة^(١)

ثانياً: موقف التشريعات العربية من تشغيل الأحداث في الأعمال والمهن والصناعات الخطرة والمضرة بالصحة.

اختلفت وجهات النظر حول طبيعة المهنة التي تشكل حالة خطرة أو شاقة، أو عدم موافقة هذه القوائم إلى مستجدات واقعا المعاصر، فلذا يمكن ان يسجل عليها الملاحظات الآتية:

- يتعين مراجعة القوائم الخاصة بالأعمال والمهن والصناعات الخطرة أو المضرة بصحة الأحداث في التشريعات العربية بهدف تحديثها أولاً ثم التنسيق فيما بينها ثانياً، ومحاولة الوصول إلى قائمة موحدة تعد نموذجاً يحتذى به في هذا الصدد، ويفضل الأخذ بنظام القائمة الواحدة والتي تضم حصراً للأعمال والمهن والصناعات الخطرة أو المضرة بالصحة والتي يحظر تشغيل الأحداث فيها، فهذا النظام بفضل القائمتان لأنه أكثر منه سهولة وبعدا عن التعقيد، ومن جهة أخرى لغياب توافر معايير علمية منضبطة يمكن من خلالها إجراء تصنيف بين الأعمال والمهن والصناعات لاعتبار بعضها أكثر خطورة والبعض الآخر أقل خطورة.

(١) عاطف الهريشات ، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق ص ١١٣.

- يجب إعادة النظر دورياً في القوائم القائمة وفي القائمة الموحدة المقترحة إذا ما اخذ بها. وتعديلها عند الضرورة لتواكب حركة تقدم البحوث والدراسات العلمية والطبية التي تتلاحق لتكشف عن أمراض مهنية جديدة وأسباب معينة جديدة للإصابة بأمراض موجودة.
- إذا كانت التشريعات العربية قد أعطت اهتماماً خاصاً للعمل الصناعي وهي بصدد تحديد الأنواع الخطرة أو المضرة بالصحة من المهن والأعمال، فإنه ينبغي اعتبار ذلك بمثابة خطوة أولى .
- يفضل توحيد الحد الأدنى للسن الذي يسمح للحدث فيه بالاشتغال في الأعمال أو المهن أو الصناعات الخطرة أو المضرة بالصحة، ويقترح أن يكون الحد الأدنى المذكور هو ١٨ سنة، وهذا التحديد يأخذ بالحكم الوارد في الاتفاقية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ والخاص بهذه المسألة ويضمن رعاية أفضل للأحداث وأكثر ملائمة مع مراحلهم السنوية ويساعد على ذلك تقارب الأوضاع الاجتماعية والثقافية والعربية.
- من الضروري إخضاع تشغيل الحدث الذي يستكمل الحد الأدنى لسن العمل في الأعمال والمهن والصناعات الخطرة أو المضرة بالصحة إلى القيود والشروط التي يتعين أن يخضع لها هذا التشغيل، وفي مقدمتها الفحص الطبي المبدئي لتقرير لياقة الحدث الصحية لممارسة العمل الذي سيلتحق به، والفحص الطبي الدوري الذي يضمن له استمرارية تلك اللياقة وتأمين بيئة وظروف العمل، على أن تستمر هذه التدابير الخاصة إلى حيث بلوغ الحادية والعشرين.

المطلب الثالث: عدم عمل الأحداث ليلاً.

إن عمل الأحداث ليلاً ليس الأمر فيه من حيث الخطورة أو الضرر، وإنما هو بعد امني لحماية الحدث من تعرضه للتعدي، أو لحماية الحدث من الناحية الأخلاقية، والذهنية حيث حدد المشرع هذه القيود في قيد واحد يتعلق بوقت عمل الأحداث مفاده يمنع تشغيل الحدث ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً إن مثل هذا القيد يرمي إلى حماية الحدث من الناحية الأخلاقية لأن الأعمال الليلية قد تؤدي إلى إفساد أخلاق الحدث وان قلة خبرة الحدث تجعله يقع فريسة في أيدي رفاق السوء وكذلك لعدم الرقابة الكافية عليه في هذا الوقت^(١).

إذا من الصعب جداً وضع مفهوم حصري وجامع للعمل الليلي فهذا العمل قد يكون منتظماً أو عرضياً ودائماً أو على نوبات متعاقبة وامتصلاً أو غير متصل بالعمل النهاري وان كانت بعض الاتفاقيات الدولية والتشريعات قد قدمت تعريفاً لمصطلح الليل أو العمل الليلي ويشير

(١) سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان

الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٢٢٤

تعريف الليل بصفة عامة إلى مدة ترفيه ليلية لا تقل عن إحدى عشر ساعة متوالية في الغالب أو اثني عشر ساعة متوالية، والعمل الليلي هو كل عمل يؤدي خلال تلك الفترة وتدل البيانات المتاحة أن عدد العمال الذين يقومون بعمل ليلي بصورة منتظمة أو عرضية مرتفع في الدول الصناعية، وانه قد ازداد فيها بشكل بالغ خلال السنوات الثلاثين الأخيرة وبينما تقل الأهمية النسبية لإعداد العمال الليلين عموماً في الزيادة في بلدان العالم الثالث.

إلا انه يمكن القول بان هذا العمل يتجه إلى الزيادة فيها تدريجياً مع تقدم التصنيع والتعمير والعمل الليلي أكثر انتشاراً عموماً في الصناعة مما هو عليه في فروع النشاط الاقتصادي والأخرى، وان كان قد ازداد بدرجة ملحوظة حالياً في قطاع الخدمات وهو أكثر شيوعاً في المهن اليدوية والحرفية والأنشطة الإنتاجية بمعناها الحقيقي.

وبالنظر للعمل الليلي وما يترتب عليه من مساوئ قلقة كشفت الأبحاث العديدة التي تناولت آثار العمل الليلي على صحة العمال عموماً عن سببين رئيسيين يحدثان مخاطر صحية وهما اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية.

فالعامل الذي يضطر إلى العمل في الليل والنوم في النهار تحت ضغط مزدوج فهو مجبر على أداء عمله من ناحية في فترة الركود الليلي لجهازه العصبي المركزي، وهذا يتطلب منه بذل جهد إضافي ومن ناحية أخرى يتعين عليه أن ينام في فترة النشاط النهاري في وقت يكون فيه العالم يقضا ومفعماً بالنشاط فيكون العمل الليلي أكثر إرهاقاً من العمل النهاري^(١).

وتختلف الآثار الضارة للعمل الليلي بدرجة ملحوظة وفقاً للعمر وتصل أقصاها بالنسبة للعمال الأطفال والإحداث الذي لم يكتمل نموهم البدني والعقلي والاجتماعي بعد الأمر الذي يفسر حرص المنظمة الدولية للعمل على إيلاء اهتمام خاص لاعتماد الوثائق الدولية التي تحضر عمر الأحداث ليلاً أو تقيده .

وقد تناول المشرع الأردني مسألة حضر عمل الأحداث ليلاً من خلال نص المادة (٧٥/ب) حيث نصت على ما يلي " يحضر تشغيل الحدث بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً"^(٢) .

بينما كان النص في قانون العمل الملغى يحضر تشغيل الحدث بين الساعة السابعة والسادسة صباحاً.

(١) محمد احمد إسماعيل، تنظيم عمل الأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق ، ص ٨٠-٨١

(٢) المادة ٧٥/ب من قانون العمل الأردني .

أما بالنسبة لمنظمة العمل الدولية فقد اعتمدت سلسلة من الاتفاقيات والتوصيات بشأن عمل الأحداث والأطفال ليلا وهي الاتفاقية رقم ٦ بشأن عمل الأحداث ليلا (في الصناعة) عام ١٩١٩ والتوصية رقم ١٤ بشأن عمل الأحداث ليلا في الزراعة عام ١٩٢١ والاتفاقية رقم ٧٩ والتوصية رقم ٩٠ بشأن، عمل الأحداث ليلا في المهن غير الصناعية عام ١٩٤٦ واخيرا الاتفاقية رقم ٩٠ بشأن العمل الليلي للأحداث المشتغلين في الصناعة (معدلة) سنة ١٩٤٨ .

وعلى الصعيد العربي فقد منعت التشريعات العربية بصفة عامة استخدام أو تشغيل الأحداث ليلا ولكنها في تحديدها للسن الذي يسمح فيه للأحداث بالعمل الليلي والفترة الليلية التي يحضر فيها تماما استخدام أو تشغيل الأحداث وفي نطاق الاستثناءات الواردة على هذا الحضر .

يختلف السن الذي يسري عليه حضر العمل الليلي بالنسبة للأحداث في التشريعات العربية فقوانين سوريا واليمن تقضي بعدم تشغيل الأحداث الذي تقل سنهم عن خمس عشر سنة ليلا .

ويمكن القول بأن لحضر استخدام الأحداث ليلا في التشريعات العربية نطاقا عاما بمعنى أن الحضر ينطبق من حيث المبدأ على جميع الأحداث ومختلف القطاعات والأنشطة لكنه عادة ما يكون مصحوبا باستثناءات أحيانا ما تكون واسعة جدا، وقد تكون جزئية أو كلية أو ذات طابع مؤقت أو دائم، وتتعلق تلك الاستثناءات في اغلب الأحيان بمهن أو أنشطة أو مؤسسات محددة نظرا لطابعها الخاص أو مراعاة لظروف استثنائية أو حالات طارئة وقهرية أو تلبية لاحتياجات التلمذة الصناعية والتدريب المهني.

ففي مصر مثلا لا يسري هذا الحضر على العاملين في الفلاحة البحتة ويقتصر نطاق الحضر في الإمارات العربية المتحدة على عمل الأحداث ليلا في المشروعات الصناعية وفي السعودية يجوز استثناء تشغيل الأحداث ليلا في الحالات التي يصدر بها قرار من وزير العمل للعمل في المهن غير الصناعية وفي حالات الظروف القاهرة وفي الأردن أعطى القانون لوزير العمل إمكانية تحديد الحالات التي يجوز فيها تشغيل الحدث ليلا^(١).

(١) محمد احمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية ، مرجع سابق ص ٩٠

المبحث الثاني : القواعد المنظمة لعمل الأحداث

تكفل الدولة حياة الطفولة وترعى حقوق الطفل المنصوص عليها باتفاقية حقوق الطفل وفي كل المواثيق الدولية ذات الصلة وتعمل على تهيئة الظروف المناسبة لتنشئتهم في كنف أسرة متماسكة وحمائتهم من كافة أشكال العنف أو الإساءة الجسدية أو المعنوية وان لا يتعرض امن الحدث أو أخلاقه أو صحته أو حياته للخطر، وهذا ما دفع المشرع الأردني إلى وضع قيود على عمل الأحداث^(١).

وذلك لتوفير الحماية اللازمة لهؤلاء العمال الأحداث ومنع استغلالهم وتمثل هذه الحماية في وضع قواعد قانونية خصوصاً فيما يتعلق بتحديد ساعات عمل الأحداث، وتحديد فترات الراحة اليومية خلال ساعات العمل وعدم تشغيلهم ساعات عمل إضافية ومنحهم إجازة سنوية مدفوعة الأجر وضرورة إجراء الفحوصات الطبية قبل واثناء عملهم لمساعدة الحدث بالاحتفاظ بقوته الذهنية والجسدية ولكي يكون قادر على مواصلة عمله أطول فترة ممكنة من سنة وبالتالي استمرار مصدر الدخل للأسرة لتحقيق العيش الكريم.

المطلب الأول: مراقبة معايير ساعات عمل الأحداث

أن أي تنظيم قانوني مهما بلغت أهميته لا يمكن أن يتحقق له النفاذ والاحترام والفاعلية ما لم يتوافر له من الضمانات ما يكفل الالتزام بأحكامه والشعور بوجوب تنفيذه ويلزم لذلك نوع من الرقابة على تطبيقه تدرج من مجرد التعريف والتوعية بقواعده والحث على الالتزام بنصوصه إلى حد المؤاخذة على التخلف عن هذا التنفيذ وتوقيع الجزاء المقرر على من يخالفه^(٢)، ولا بد من تحديد مجالات العمل للأحداث في بعدها الإداري، والذي يتناسب مع قدرة الحدث البدنية، من حيث ساعات العمل أو أوقات الراحة والعطل الأسبوعية والسنوية، وكل ذلك ضمن معايير حددها المشرع وفق حالة الأحداث المتوقعة عند استخدامهم المهني، فلا بد من مراقبة مراعاتها فعلاً، لما يترتب عليها من وضع صحي للحدث، ومن أهم تلك المجالات:

(١) عبيدات ومساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، مرجع سابق، ص ١٢١

(٢) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ١٢٧.

أولاً: تحديد ساعات عمل الأحداث.

حدد المشرع ساعات عمل للعامل بصورة عامة ولكن الحدث له خصوصية في المجالات المهنية، مما يستدعي من المشرع وضع الضمانات التي تضمن لحدث عدم دمج مع أوقات الكبار، لأنه قد يخشى المطالبة بها، لذا نص قانون العمل الأردني على عدم تشغيل الحدث، أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد، على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة^(١).

وكذلك كان أول قانون عمل صدر في الأردن وهو قانون رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ قد وضع نفس القيد في المادة (٣/٤٨) من هذا القانون حيث نصت على عدم جواز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد^(٢).

إن ما ذهب إليه المشرع الأردني من أحكام جاءت مراعية للمعايير التي نصت عليها الاتفاقية الدولية ومتطابقة تماماً مع ما جاءت به أحكام المادتين السابعة عشرة والتاسعة عشرة من الاتفاقية العربية رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وهذه القاعدة هي الغالبة في التشريعات العربية انه لا يجوز تشغيل الحدث فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد كحد أقصى وهذه التشريعات هي الأردن ومصر والسعودية واليمن وسوريا وليبيا والكويت والإمارات المتحدة والبحرين وقطر ويرتفع إلى سبع ساعات في قوانين العراق والسودان ولبنان^(٣).

ويذهب الفقه إلى التفرقة بين فترات الراحة وبين ما يتخلل فترات العمل من أوقات قد لا يؤدي فيها العامل عملاً مع استعداده للقيام بما هو مكلف به أصلاً من أعمال ويطلق عليها اصطلاحاً فترات الفراغ أو ساعات الفراغ ويميزها عدم إمكان تقديرها ويرى أن هذه الأخيرة تدخل ضمن ساعات العمل الفعلية^(٤).

وبالنسبة لعدم جواز تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية، فيرتبط بالحد الأقصى المقرر لساعات عمل الأحداث قاعدة مكملة تقضي بعدم جواز تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال، وهي قاعدة وردت مطلقاً في قوانين الأردن ومصر والسودان وسوريا

(١) المادة ٧٥/أ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦

(٢) المادة ٣/٤٨ قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠

(٣) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ٦٨-٦٩

(٤) محمد إسماعيل، المرجع ذاته، ص ٦٩، هامش ٤

وليبيا والإمارات العربية والبحرين بينما يجيز قانون سلطنة عمان تكليف الأحداث بالعمل ساعات عمل إضافية بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل^(١). أما فيما يتعلق بمسألة الراحة اليومية فتضمنت معظم القوانين العربية للأحداث راحة يومية تتخلل ساعات العمل وهي ضرورية لحفظ صحتهم ونموهم البدني والأخلاقي فقوانين كل من الأردن ومصر وسوريا والعراق وليبيا والإمارات والبحرين توجب أن يتخلل ساعات عمل الحدث فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام أو أداء الصلاة لا تقل في مجموعها عن ساعة، ويحدد صاحب العمل هذه الفترة أو الفترات ولكن ينبغي عليه وهو بصدد تنظيم فترات العمل أو الراحة أن يراعي ألا يشتغل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة، ويمنح القانون القطري للحدث خلال ساعات العمل اليومي فترة واحدة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام أو لأداء فريضة الصلاة بحيث لا يعمل الأحداث بصورة مستمرة أكثر من ثلاث ساعات متتالية^(٢).

ثانياً: حضر تشغيل الأحداث في أيام العطل الأسبوعية وأيام العطل الرسمية.

الراحة أو العطلة الأسبوعية ضرورية ليجدد فيها العامل نشاطه بعد عناء العمل طوال الأسبوع، كما تمكنه من التفرغ للتمتع بمباهج الحياة والاجتماع مع أسرته وأقاربه وأصدقائه لذلك تقرر قوانين العمل في مختلف الدول على تقرير راحة أسبوعية للعمال مدتها عادة أربع وعشرون ساعة متتالية، وفي حين بعض الدول تجعل الراحة الأسبوعية للعمال يوماً ونصف ولكنها تجيز استثناء تعطيل هذه الراحة بالنسبة للعمال البالغين حيث تقضي بإمكان تشغيلهم أيام الراحة الأسبوعية في بعض الحالات وبتوافر شروط معينة إلا أن هذا الاستثناء لا يذبح في معظم هذه القوانين على الأحداث، حيث تقدر كقاعدة مطلقة على جواز تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية وتحظر تماماً تعطيل راحتهم الأسبوعية مهما كانت الأحوال حماية ورعاية لهم وهو حكم ورد في تشريعات الأردن ومصر والسودان والسعودية وسوريا والجزائر وتونس وليبيا، في حين يجيز القانون العماني تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية بعد الحصول على ترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بذلك^(٣).

(١) عاطف هريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ١١٨.

(٢) محمد إسماعيل، مرجع سابق، ص ٧٠-٧١.

(٣) عاطف هريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ١١٩.

كما حرصت بعض القوانين على النص على قاعدة عدم جواز تشغيل الأحداث في العطلات الرسمية وهي العطلات التي تتضمن أيام الأعياد الوطنية والدينية بينما يمكن تشغيل العمال البالغين في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك^(١)، وقد نص المشرع الأردني على العطلة الأسبوعية للحدث^(٢).

وهذا فيه مراعاة لمشاعرهم لان أقرانهم غير العاملين يكونون في فترة راحة، وان ما ينطبق على العطلة الأسبوعية للأحداث ينطبق أيضا على العطل الرسمية أما بالنسبة للبالغين فيجوز تشغيلهم إذا اقتضت ظروف العمل ذلك.

وفي مصر يجوز لرب العمل إلا يتقيد بمبدأ الراحة الأسبوعية للعامل في حالات معينة، وهي حالات مستثناة من أحكام تنظيم العمل فيما عدا الحكم الخاص بالراحة اليومية، وقد نصت على الحالات والشروط التي يتعين توفرها لتطبيق الحكم الخاص بها^(٣). وهذا الحكم لا ينطبق على الأحداث حيث يحظر تماما تعطيل راحتهم الأسبوعية مهما كانت الأحوال^(٤).

أما على مستويات العمل الدولية فهناك بعض الاتفاقيات الدولية الخاصة بقواعد الراحة الأسبوعية للبالغين وتسري أحكامها على الأحداث العاملين ومن هذه الاتفاقيات على سبيل المثال لا الحصر^(٥).

وإما على مستويات العمل العربية فقد أكدت اتفاقيات العمل العربية فقد أكدت اتفاقيات العمل العربية على حق الحدث في الراحة الأسبوعية بصورة إلزامية مدتها (٢٤) ساعة متصلة

(١) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ٧٢-٧٣

(٢) في المادة (٦٠) من قانون العمل إذ جاء في نص هذه المادة "أ- يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك" ونشير إلى أن هذا الاستثناء لا ينطبق على الأحداث، حيث أن القاعدة عدم جواز تشغيلهم في يوم العطلة الأسبوعية مهما كانت الظروف وذلك حماية ورعاية لهم وحيث انه جاء نص المادة ٧٥/ج مطلقا بدون أي استثناء عليه" يحضر تشغيل الأحداث: ج- في الأعياد الدينية والعطلة الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية".

(٣) المادة (١٣٩) من قانون العمل المصري.

(٤) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ٧٣.

(٥) الاتفاقية الدولية رقم (١٤) لسنة ١٩٢١ الخاصة بالراحة الأسبوعية في الأعمال الصناعية.

على الأقل، وان تكون هذه الراحة مدفوعة الأجر كما تمنع الاتفاقية تشغيل الحدث في يوم عطلاته الأسبوعية^(١).

ثالثاً : الإجازة السنوية.

يترتب على قيام العامل بالعمل طوال السنة دون راحة إلا ما يحصل عليه كل أسبوع أضراراً صحية واجتماعية فجسم الإنسان يحتاج إلى راحة لا تتوفر له بمجرد الامتناع عن العمل لمدة أربع وعشرون ساعة كل أسبوع^(٢).

ولذلك يوجب القانون منح العامل إجازة سنوية تكون أطول بغرض إتاحة الفرصة أمامه لاستعادة نشاطه وتجديد قواه البدنية والمعنوية ولاشك أن حاجة الأحداث من العمال الى تلك الراحة السنوية تكون أكثر إلحاحاً بالنظر إلى سنهم المبكر ومتطلبات نموهم جسمانياً وذهنياً، وتختلف الأحكام المتعلقة بالإجازة السنوية للأحداث في التشريعات العربية من حيث مدتها وكيفية الحصول عليها .

ولأهمية الإجازة السنوية بالنسبة للأحداث فقد حرصت بعض التشريعات على النص على تحديد مدة دنيا تكون هي مدة الإجازة السنوية للأحداث وفي مقدمة تلك التشريعات القانون العراقي والقانون البحريني حيث تقضي أحكامها بعدم جواز أن تقل الإجازة السنوية للأحداث عن شهر كامل وذلك بصريح نص المادة ١٣ والتي تنص على ما يلي : " يستحق الحدث الذي يجوز تشغيله إجازة سنوية مأجورة لمدة ثلاثين يوماً في السنة " وهنا نرى ان إجازة الحدث تزيد على إجازة البالغ والذي حددها ذات القانون بعشرين يوماً في السنة"^(٣)، وكذلك القانون البحريني اشتمل على ذات الحكم^(٤).

ويرفع القانون التونسي مدة الإجازة السنوية إلى يومين عن كل شهر شغل بالنسبة للعمال الأحداث الذين تقل سنهم عن الثمانية عشر عاماً في ٣٠ مايو من كل سنة على ان لا تتجاوز مدة الإجازة ثلاثين يوماً يدخل فيها أربعة وعشرون يوماً من أيام العمل^(٥).

(١) عاطف هريشات ، مرجع سابق، ص ١٢٠، انظر المادتان (١٩) و(٢٠) من الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث .

(٢) عاطف هريشات ، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٣) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية ، مرجع سابق، ص ٧٤.

(٤) المادة (٥٥) من قانون العمل في القطاع البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦.

(٥) المادة (٢/٢١) من قانون العمل التونسي

وفي قانون العمل الأردني اكتفى هذا القانون بأن تكون إجازة الأحدث السنوية هي نفس الإجازة السنوية بالنسبة للعامل البالغ والمحددة بأربعة عشر يوماً فقط وإحدى وعشرين يوماً إذا أمضى على خدمته أكثر من خمس سنوات متواصلة بالعمل لدى صاحب العمل، حيث نصت المادة (٦١/أ) من قانون العمل على أن " لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحد وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمسة سنوات متصلة ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطلة الأسبوعية من الإجازات السنوية إلا إذا وقعت خلالها^(١).

وفي مصر تختلف مدة الإجازة السنوية تبعاً للمدة التي قضاها العامل في خدمة صاحب العمل فنقتصر الإجازة في السنة الأولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوماً ولا يمنحها العامل إلا بعد مضي ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل فإذا زادت مدة العمل على سنة ولم يكمل عشر سنوات فإنه يستحق إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً، أما إذا بلغت مدة الخدمة عشر سنوات كاملة أو أكثر فيستحق العامل إجازة مدتها شهر وتطبق هذه المادة على العمال الأحداث وهم (الإناث والذكور البالغين اثني عشرة سنة كاملة وحتى سبع عشرة سنة كاملة) فإن مدة إجازتهم السنوية ستكون إما خمسة عشر يوماً وهي مدة الإجازة المقررة للسنة الأولى من خدمة الحدث أو واحد وعشرين يوماً وهي مدة الإجازة المستحقة في حالة زيادة مدة عمل الأحدث على سنة وعدم اكتمالها عشرة سنوات^(٢).

المطلب الثاني: مراقبة الفحص الطبي للأحداث.

تكمن أهمية الفحص الطبي في ضمان المحافظة على صحة الحدث بداية إذا كان مناسباً لما سيقوم به من عمل، كما أن السجل الطبي للحدث له إيجابية في تحديد مراحل الأحدث الطبية،

(١) محمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ٧٥. المادة (٦١/أ) من قانون العمل الأردني، رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

(٢) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ٧٥.

١. أكدت التوصية رقم ١٤٦ لسنة ١٩٧٣ الصادر عن منظمة العمل الدولية بأن لا تقل الإجازة السنوية للأحداث عن أربعة أسابيع ويبقى أحوال ان تكون مدتها أطول من المدة المقررة للعمال البالغين".

٢. وكذلك تنص الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن كل الأحداث في المادة ١/٢١ على انه "

يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين على ان لا

تقل في جميع الأحوال عن (٢١) يوماً".

وتكمن الحاجة إلى هذه المراقبة الطبية كضمانة حقيقية لعمل الأحداث^(١)، واكتشاف ما تستدعيه مرحلة العمل، كما أن العمل قد تختلف بيئاته، كالعمل في الزراعة أو الصناعة، وقد تكون هناك بيئات أخرى، كالعمل في البحار أو الحفريات تحت الأرض وغيرها، فكل منها بحاجة إلى الفحص الطبي.

الفرع الأول: الفحص الطبي والدوري للأعمال العادية.

نظراً لاختلاف بيئات العمل لا بد من تحديد بيئة العمل المراد الفحص الطبي لها، وهنا نشير إلى الفحص الطبي للأعمال المباشرة كالأعمال الزراعية أو الصناعية، وتكمن ضرورة الفحص الطبي فيما يترتب عليه من كشف للوضع الصحي للحدث، ومن ذلك:

أولاً: الكشف عن مدى ملائمة الحدث لعمله الذي سيلتحق به، تبدو أهمية

الفحص الطبي الأولي والدوري للأحداث نظراً لما للعمل في سن مبكرة من آثار صحية سيئة بالنسبة للتكوين الجسماني للحدث، إذ انه غير مهياً لما يتعرض له البالغون من مخاطر، هذا إلى جانب أن الأحداث في طور النمو أكثر عرضة وتأثراً بالعوامل التي تؤدي إلى اختلال الوظائف الحيوية ومعدل النمو وتوازن الأجهزة المختلفة في الجسم وقل تحملاً لمصاعب العمل وللضغوط النفسية والعصبية التي تصاحبه^(٢).

ثانياً: الكشف المبكر عن عوامل التغذية أثناء العمل:

وذلك لانشغاله بالعمل قد لا يهتم بالحاجة البدنية للغذاء، هذا بالإضافة إلى إن معظم الأحداث العاملين يعانون سوء تغذية والأمراض المتوطنة مما يؤدي إلى ضعف مقاومة الجسم للأمراض المختلفة كما أن المخاطر الصحية للأمراض المهنية وحوادث العمل توجد بينهم بمعدلات مرتفعة^(٣).

(١) نص المادة (٧٦/ب) من قانون العمل حيث جاء النص بما يلي " على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث ان يطلب منه أو من ولي أمره تقديم شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادر عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة..

(٢) عاطف هريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ١٢٢.

(٣) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ٩٤.

ثالثاً: الكشف عن مخاطر عمل الأحداث

بزيادة نسبة المخاطر الميكانيكية وحوادث وإصابات العمل بين الأحداث عذها بين البالغين لأسباب كثيرة، منها سرعة الشعور بالإجهاد نظراً لطول ساعات العمل، ونقص الخبرة، وعدم الاهتمام بالتدريب المهني مما يؤدي إلى الاستعمال الخاطئ للمعدات وانخفاض درجة التركيز عند الأحداث.

رابعاً: اكتشاف تأثير الحدث بالضوء أو المواد الكيماوية وغيرها

من المستجبات التي يتعرض لها الحدث، لأن التعرض للمخاطر الطبيعية (الضوء والحرارة والإضاءة الضعيفة) أو التعرض للكيماويات وما يترتب عليها من إعاقة النمو الجسماني والعقلي للصغار والتعرض للغبار والأتربة ومخاطر العمل في سن مبكرة من بعض الأعمال اليدوية والدقيقة، قد يؤدي إلى ضعف الإبصار أو عاهات بالعمود الفقري كما تزداد نسبة الإصابة بالطفيليات والأمراض المتوطنة والأمراض المنقولة من الحيوان إلى الإنسان بين الأحداث العاملين في مجال الزراعة والمخاطر النفسية التي يتعرض لها الأحداث والتي تبدأ منذ أن يغادر الحدث محيط أسرته وما يلاقيه بعد ذلك من استغلال من جهة صاحب العمل والظروف المعيشية السيئة التي قد يتعرضون لها وقلة الرعاية الاجتماعية مما قد يدفع الحدث إلى بعض العادات السيئة^(١).

خامساً: مراقبة نمو الحدث بالفحص الطبي الدوري

إن بيئة العمل غالباً ما تكون سيئة غير صالحة لنمو الطفل أو الحدث بدنياً فهي غير صحية حيث تزرخ بالضوء والروائح النفاذة والكريهة والحرارة المرتفعة والمخلفات الملقاة في إرجائها وكثيراً ما تخلوا من المياه ودورات المياه وتزرخ بمصادر متعددة للتلوث وقد تأكد علمياً أن الظروف التي يعيش فيها الأحداث العاملون بخلاف التعرض للحوادث المهنية والأمراض المضرّة بالحدث بشكل مباشر وغير مباشر ويظل تأثيرها مصاحباً له في حياته^(٢). ولهذا يعتبر مبدأ إجراء الفحص الطبي للأحداث قبل تشغيلهم للتأكد من مقدرتهم الصحية على القيام بالأعمال التي يكلفون بها وإجراء فحوص دورية لهم بعد التحاقهم بالعمل لضمان

(١) محمد إسماعيل ، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية ، المرجع ذاته، ص ٩٥.

(٢) عاطف هريشات ، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق،

استمرار تلك المقدره يعتبر من المبادئ الأساسية التي حرصت عليها الاتفاقيات الدولية وقوانين دول عديدة ومن بينها الدول العربية على النص عليها وهي بصدد تنظيم عمل الأحداث^(١).
غير أن مبدأ الفحص الطبي للأحداث كان قد ورد قبل ذلك في توصية مؤتمر العمل الدولي رقم (٤) لسنة ١٩١٩ بشأن حماية النساء والأطفال من التسمم بالرصاص والتي أوصت بمنع استخدام النساء أو الأحداث دون الثامنة عشرة في أعمال تتطلب استعمال تلك المركبات و أوردت مجموعة من الشروط يسمح توافرها ضد الاستخدام على سبيل الاستثناء ونصت من بين هذه الشروط ضرورة إجراء فحص طبي دوري للأشخاص المستخدمين في مثل هذه العمليات^(٢).

الفرع الثاني: الفحص الطبي والدوري للأعمال غير العادية.

هناك من الأعمال غير الاعتيادية بالنسبة للأحداث كعملهم في البحار، أو بعض الأعمال تحت الأرض وغيرها في هذا المجال، لأنها من العمال العاديين تحتاج منهم إلى قدرات معيضية، وعمل الأحداث يحتاج ضرورة إلى الفحص الطبي والدوري لهذه الأعمال، وعلى المستوى الدولي فقد تعددت اتفاقيات العمل الدولية التي خصصت لتنظيم موضوع فحص الأحداث قبل استخدامهم وأثناء عملهم بحسب قطاعات النشاط التي يعمل فيها الأحداث وجاءت على النحو التالي:

(١) محمد إسماعيل ، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية ، مرجع سابق، ص ٩٤-٩٥، وفي عام (١٩٤٦) اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفائنين تشترطان إجراء فحص طبي للأحداث لتقرير لياقتهم للعمل في الصناعة رقم (٧٧) وفي المهن غير الصناعية رقم (٧٨).
وكان من أهم الأحكام التي تضمنتها اتفاقية الفحص الطبي للأحداث في الصناعة وقد وردت أحكام مماثلة لها في اتفاقية الفحص الطبي للأحداث في المهن غير الصناعية.

- لا يسمح للأحداث والشباب الذين هم دون الثامنة عشرة بالالتحاق بالعمل في أي منشأة صناعية ما لم تثبت لياقتهم الصحية للعمل الذي يستخدمون فيه بناء على فحص دقيق^(١).
- يجب أن يقوم بإجراء الكشف الطبي للتأكد من اللياقة للعمل لطبيب مؤهل تعتمده السلطة المختصة، ويثبت هذا الكشف إما بشهادة طبية أو تأشيرة على بطاقة الاستخدام أو سجل العمل^(١).
- صدور شهادة اللياقة للعمل بالشروط المعنية وتعين القوانين واللوائح الوطنية السلطة المختصة لإصدار هذه الشهادة ويجب أن تخضع لياقة الحدث للعمل الذي يمارسه للإشراف الطبي حتى يبلغ الثامنة عشرة وتشترط كذلك إعادة الفحص الطبي على فترات لا تتجاوز سنة واحدة ولا يجوز أن تحمل الفحوص الطبية المذكورة الحدث أو ذويه أية نفقات^(١).

(٢) محمد إسماعيل ، ص ٩٥ هامش رقم ٢.

أولاً: العمل البحري، تشكل اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري) رقم ١٦ لسنة ١٩٢١ أول اتفاقية دولية تشترط إجراء فحص طبي إجباري قبل استخدام الأطفال أو الأحداث دون الثامنة عشرة^(١)، حيث تنص على عدم جواز استخدامهم على ظهر أي سفينة، إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم لهذا العمل، وموقعة من طبيب معتمد من السلطة المختصة^(٢). على أن يعاد فحصهم على فترات لا يتجاوز كل منها سنة واحدة وان تقدم شهادة طبية بعد كل مرة يجري فيها هذا الفحص الطبي تثبت لياقتهم للعمل البحري^(٣). ويجوز في الحالات العاجلة أن تسمح السلطة المختصة بتشغيل حدث تقل سنه عن الثامنة عشرة على ظهر سفينة دون أن يجري الفحص الطبي على ان يكون ذلك دائماً رهنا بإجراء هذا الفحص في أول ميناء ترسو فيه السفينة^(٤).

ثانياً: العمل تحت سطح الأرض.

العمل تحت سطح الأرض يعد ليس من بيئات العمل الطبيعية نظراً لاختلاف الوضع الطبيعي الذي عاشه الحدث، مما يستدعي رعاية طبية خاصة، لضمان استمرار حياة الحدث دون أية مؤثرات تعيق حركة نمو الحدث واستقراره النفسي والبدني، وكان ذلك مدار اهتمام التشريعات الدولية وغيرها.

في يونيو عام ١٩٦٥م اعتمد مؤتمر العمل الدولي إلى اتفاقية رقم (١٢٤) بشأن الفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض، وقد تضمنت الاتفاقية معايير دولية تتفق مع المخاطر الصحية الكبيرة الكافية في الاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض وتقضي بأنه يشترط إجراء فحص طبي دقيق وإعادة فحوص دورية على فترات لا تزيد عن سنة لضمان لياقة الأشخاص دون الحادية والعشرين للعمل في المناجم تحت سطح الأرض وعدم تحمل الحدث أو والديه أية نفقات أو تكاليف لأجراء الفحوص الطبية التي تشترطها هذه الاتفاقية^(٥).

(١) الاتفاقية رقم ١٦ لسنة ١٩٢١ بشأن الفحص الطبي الإجباري للأحداث المستخدمين على ظهر السفينة.

(٢) المادة (٢) فقد استنتت من أحكام الاتفاقية السفن التي لا يعمل عليها سوى افراد من نفس الأسرة.

(٣) المادة (٣) تقضي بأنه إذا انتهت اجل صلاحية الشهادة الطبية أثناء الرحلة فانها تظل سارية حتى نهاية هذه الرحلة.

(٤) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ٩٥-٩٦.

(٥) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ٩٨.

و على مستوى منظمة العمل العربية فقد نصت في مختلف اتفاقياتها على إلزامية إجراء الفحص الطبي للأحداث قبل التحاقهم بالعمل، فالاتفاقية العربية رقم (١) لسنة (١٩٦٦) بشأن مستويات العمل قد أكدت على ضرورة إجراء الفحص الطبي للأحداث قبل التحاقهم بأي عمل للتأكد من لياقتهم الصحية^(١).

كما أن الاتفاقية السرية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧م بشأن السلامة والصحة المهنية نصت على ضرورة إجراء الفحص الطبي المبدئي للأحداث قبل التحاقهم بالعمل^(٢).

والاتفاقية رقم (١٨) سنة ١٩٩٦ فقد تضمنت وجوب إجراء الفحص الطبي للأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من مدى ملائمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية وكذلك أوجبت إعادة الفحص الدوري في مدة أقصاها سنة^(٣).

تنص تشريعات عدد من الدول العربية على ضرورة إجراء فحص طبي عام لجميع الأحداث قبل استخدامهم بغية التأكد من لياقتهم الصحية للقيام بالأعمال المنوي قيامهم بها.

وتنص قوانين عدد آخر من الدول علاوة على الفحص المبدئي على شرط إعادة الفحص الطبي للأحداث على فترات دورية مرة في كل سنة على الأقل، للمحافظة على لياقتهم الصحية لمزاولة العمل بصفة مستمرة ومثلها المواد (١، ٢) من القرار الوزاري رقم (١٤) لعام ١٩٨٢ في شأن تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم التشغيل فيها في مصر والمادة (٨٩) من قانون العمل العراقي والمادة ١/٩٥ من القانون الصومالي والمادة ٤٢ من القانون القطري^(٤).

وفي مصر لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال والمهن الصناعية التي تحدد لهم الاشتغال بها إلا بعد تقديمه شهادة طبية تثبت خلوه من الأمراض وتقرر لياقته الصحية على مزاولة العمل كما يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم حدثاً أن يوقع عليه الكشف الطبي بصفة دورية مرة كل عام على الأقل وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة كما يجب توقيع الكشف الطبي عليه عند انتهاء خدمة لإثبات حالته^(٥).

(١) المادة ٦٣ من الاتفاقية المشار إليها.

(٢) المادة ٨ من الاتفاقية المشار إليها.

(٣) المادتان ١١-١٢ من ذات الاتفاقية.

(٤) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ٩٩ هامش ٢.

(٥) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ١٠٠-١٠١.

ويظهر التزام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي للحدث من صياغة المادة الثانية من القرار الوزاري المصري رقم ١٤ لسنة ١٩٨٢ والتي تقضي بأنه " على كل صاحب عمل يستخدم حدثاً أن يوقع عليه الكشف الطبي بصفة دورية مرة كل عام على الأقل ويحمل القانون العراقي صراحة الإدارة و صاحب العمل نفقات الكشف الطبي كما يجب القانون التونسي أن يكون الفحص الطبي للتأهيل للعمل مجاناً من طرف الطبيب الملحق بالقسم الطبي للمؤسسة^(١).

(١) محمد إسماعيل، المرجع ذاته ص ١٠١-١٠٢.

المبحث الثالث : التنظيم الدولي لعمل الأحداث

إن موضوع تنظيم عمل الأحداث العاملين من المواضيع الهامة في مختلف المستويات الدولية والوطنية ولقد حظي باهتمام كبير على جميع الأصعدة وقد ارتبط عمل الأحداث في أوروبا بالثورة الصناعية حيث سمح حلول الآلة كوسيلة للإنتاج بالاستعاضة عن القوة العضلية للعامل البالغ بقوة العامل الحدث الذين يتقاضون أجوراً أقل بكثير من العمال البالغين ولقد اتسع تشغيل الأحداث ليشمل كل البلاد التي وقعت فيها الثورة الصناعية بل كان الأحداث يمثلون أغلبية العمال في بعض الصناعات في مطلع الثورة الصناعية وكانت ظروف وشروط تشغيل الأحداث بالغة السوء تتنافى مع أبسط قواعد الأخلاق أو الصحة وتفاقت المشكلة إلى أن تنبثت الجماعة إلى ما يحيط كيانها من خطر شديد لهذا تدخل المشرع الانجليزي الذي كان سباقا في هذا المجال وقد كانت كل من إنجلترا^(١) ، وفرنسا^(٢) من الدول السابقة في أوروبا لتنظيم عمل الأحداث^(٣).

ثم بعد ذلك اتسعت دائرة التشريع الوطني المنظم لعمل الأحداث وانتقلت من دولة إلى أخرى في أوروبا لتكون قواعد هذا التنظيم النواة لقوانين العمل المعاصرة ومع قيام منظمة العمل الدولية عام ١٩٩١ دخل الاهتمام الدولي بعمل الأحداث مرحلة جديدة وقد أصدرت هذه المنظمة

(١) اصدر المشرع الانجليزي أول قانون لحماية الأطفال العاملين في عام ١٨٠٢ ولكنه لم يلقى هذا القانون تطبيقاً فعالاً على الرغم من ضيق نطاقه وبعدها اصدر قانون المصانع عام ١٨٣٣ وهو أول قانون لحماية الأطفال أثناء العمل فلقى هذا القانون حضا من التطبيق الفعال وقد طبق على عمال صناعة النسيج وقد ضمن هذا القانون احكاما هامة.

(٢) وفي عام ١٨٤٤ أكمل المشرع خطواته السابقة بقانون استهدف حماية الأطفال من حوادث العمل وفي فرنسا صدر أول قانون لتنظيم عمل الأطفال في ٢٢ مارس عام ١٨٤١ واقتصر بتطبيقه على المصانع لمزيد من التفاصيل انظر إسماعيل مرجع سابق ص ٣٥ هامش ١.

وفي مصر وصلت ضروب العمل القاسية منتهاها بالنسبة للأطفال في محالج القطن حيث بلغ يوم العمل في جو لطيف خمسة عشر أو ست عشر ساعة دون انقطاع وزج أصحاب العمل فيها أطفالا في سن السادسة الأمر الذي دفع المشرع إلى تنظيم العمل للأحداث في تلك المحالج بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ الذي يعتبر أول محاولة له في هذا الصدد وتتلخص الحماية التي أقرها في منع الأطفال من العمل في تلك المحالج قبل بلوغهم التاسعة من عمرهم انظر تفصيلا محمد إسماعيل، المرجع ذاته، ص ٣٦.

(٣) عاطف هريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ١٤١.

كوكالة متخصصة بشؤون العمل العديد من الاتفاقيات الدولية بخصوص عمل الأحداث بلغت (١٩) اتفاقية و(٩) توصيات^(١).

وعلى المستوى الإقليمي العربي لم تكن منظمة العمل العربية منذ قيامها في عام ١٩٧٠ بمنأى عن هذا الاهتمام الدولي بهذه القضية (عمل الأحداث) إذ صدر عنها العديد من الاتفاقيات بشؤون العمل بصفة عامة وخصصت بعض نصوص هذه الاتفاقيات لعمل الأحداث إلى أن أصدرت في عام ١٩٩٦ الاتفاقية المتخصصة في شؤون الأحداث وهي الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث^(٢).

المطلب الأول: عمل الأحداث في اتفاقيات الأمم المتحدة

اعتنت التشريعات الدولية بعمل الأحداث بصورة عامة ولم يقتصر الانشغال بعمل الأحداث على منظمة العمل الدولية، بل تجلى هذا القلق في عدد من المواثيق الدولية المهمة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة^(٣)، ومن ذلك:

أولاً: اتفاقية حقوق الطفل (١٩٨٩)^(٤):

وقد أعادت هذه الاتفاقية التأكيد على الحقوق الواردة في إعلان حقوق الطفل الذي صدر في عام (١٩٥٩)^(٥)، ولكن بصورة اشمل وأكثر تفصيلاً وأوسع مدى وقد نصت المادة الثالثة والثلاثين من هذه الاتفاقية على ما يلي: "تتعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون مضراً أو يمثل إعاقة تعليم الطفل أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بزموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي^(٦) وتبين الفقرة الثانية من نفس المادة التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة مع مراعاة أحكام الاتفاقيات الأخرى ذات الصلة، وتقوم الدول بوجه خاص بما يلي:

(١) عاطف هريشات، المرجع ذاته، ص ١٤٢.

(٢) عاطف هريشات، مرجع سابق، ص ١٤٢.

(٣) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص ٤٠.

(٤) صدرت هذه الاتفاقية عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠/١١/١٩٨٩ ودخلت حيز النفاذ في ٢/٩/١٩٩٠ وقد حظيت هذه الاتفاقية بالتوقيع عليها من عدد كبير من الدول في غضون فترة قصيرة جداً ومنها الأردن الذي صادق على هذه الاتفاقية في عام ١٩٩١.

(٥) صدر هذا الإعلان عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٢٠/١١/١٩٥٩.

(٦) محمد إسماعيل، مرجع سابق، ص ٤٢.

- (أ) تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بالعمل.
- (ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.
- (ج) فرض عقوبات مناسبة لضمان تنفيذ هذه المادة بفعالية. (١)
- وقد عرفت المادة الأولى من هذه الاتفاقية الطفل بأنه " كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق عليه" (٢)

ثانياً: العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام ١٩٦٦.

إذاً تأكدت حقوق الأحداث هذه فيما بعد في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي اعتمده الجمعية العامة في عام (١٩٦٦) وقد لفت هذا العهد الانتباه إلى ضرورة اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لكل الأحداث والشباب.

وأكد على وجود حماية الأحداث والأطفال من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي ووجوب المعاقبة قانوناً على استخدامهم في أي عمل يكون مفسداً في أخلاقهم، أو مضرراً بصحتهم، أو خطراً على حياتهم، أو مؤدياً إلى إعاقة نموهم الطبيعي، ووجوب قيام الدول أيضاً بتحديد الحدود الدنيا للسن التي يحظر القانون دونها استخدام الصغار في عمل مأجور ويقرر له العقوبات اللازمة.

كما ودعت إستراتيجية التنمية الدولي لعقد الأمم المتحدة الإنمائي الثالث التي اعتمدت في ١٩٨٠ إلى بذل الجهود لمنع عمل الأطفال عملاً باتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة (٣).

ثالثاً: الإعلان العالمي لبقاء الطفل وحمايته ونمائه (١٩٩٠).

اجتمع مؤتمر القمة العالمي من اجل الطفل في نيويورك الأمم المتحدة في سبتمبر ١٩٩٠ للتعهد بالتزام مشترك وتوصية نداء عالمي ملح لتوفير مستقبل أفضل لكل طفل وتضمن الإعلان التزام جميع الدول بتوفير حماية خاصة للأطفال العاملين والقضاء على التشغيل غير المشروع للطفل (٤).

(١) ناهد رمزي ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية نحو إستراتيجية لمواجهة الظاهرة ، مرجع سابق، ص ٢٥٦.

(٢) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية مرجع سابق، ص ٤٢.

(٣) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية ، مرجع سابق، ص ٤١.

(٤) محمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية ، المرجع ذاته، ص ٤٢-٤٣.

المطلب الثاني : عمل الأحداث في مستويات العمل الدولية

لقد حظي عمل الأحداث باهتمام كبير من قبل منظمة العمل الدولية كمنظمة متخصصة في شؤون العمل وذلك منذ إنشائها في عام (١٩١٩) وقد تبنت هذه المنظمة في مجال عمل الأحداث (١٩) اتفاقية دولية و (٩) توصيات دولية. وكون المجال لا يتسع لاستعراض مختلف الأحكام في هذه الاتفاقيات والتوصيات الدولية وإضافة إلى أن الأردن لم يصادق على أغلبها لذلك سنكتفي بالتعرض لأهم اتفاقيتين دوليتين صادق عليها الأردن وهما الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ والاتفاقية الدولية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩.

أولاً: الاتفاقية الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام^(١)

أقرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (١٣٨) بشأن الحد الأدنى للاستخدام على جميع قطاعات النشاط الاقتصادي وتحمي جميع الأطفال النشطاء سواء كانوا يؤدون عمل مأجور، أم كانوا يعملون لحسابهم، وهي تعطي تعريفاً دولياً أوسع وأكثر ملائمة للحد الأدنى لسن الاستخدام فهي تلزم الدول الأعضاء التي تصادق عليها أن تقرر الحد الأدنى الخاص بها لسن الاستخدام وعلى وضع سلسلة من الحدود الدنيا للسن ولا يمكن السماح لأي طفل في العمل دونها وتتنوع هذه الحدود في السن تبعاً لمستوى نمو البلد ولنوع الاستخدام أو العمل وفيما يلي سنقوم بتحليل نصوص هذه الاتفاقية ذات العلاقة بموضوع الدراسة للوقوف على أهم الأحكام الواردة فيها:

(١) أوجبت هذه الاتفاقية على كل دولة عضو فيها فإنها تعد نافذة بالنسبة لهذه الدولة فيستوجب على هذه الدول المنظمة لهذه الاتفاقية إتباع سياسة وطنية للقضاء الفعلي على عمل الأحداث (الأطفال) والى رفع الحد الأدنى للاستخدام أو العمل بشكل تدريجي إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث^(٢).

(٢) يقع على عاتق كل دولة عضو من هذه الاتفاقية وبعد تصديقها عليها أن تقرر حد أدنى لسن الاستخدام أو التشغيل للأحداث بحيث لا تقل عن سن إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز في

(١) صدرت هذه الاتفاقية في (٢٦) حزيران سنة (١٩٧٣) وبدأ نفاذها في ١٩ حزيران عام ١٩٧٦.

(٢) المادة (١) من الاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣.

أي حال أن يقل عن (١٥) سنة مع جواز النزول عن هذا الحد إلى ١٤ سنة في الدول التي لا يكون اقتصادها أو تعليمها لم يبلغ درجة كافية من التقدم^(١).

(٣) حددت هذه المادة الحد الأدنى لتشغيل الحدث أو استخدامه في أي نوع من أنواع الاستخدام التي يحتمل أن يعرضه للخطر أي الأعمال الخطرة والمضرة وقد حدده بسن ١٨ سنة بقبوله في هذه الأعمال ويجوز النزول لسن ١٦ سنة شريطة أن تصان صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين^(٢).

(٤) السماح للسلطة المختصة في الدولة المصادقة على هذه الاتفاقية بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين أينما وجدت ان تستثني من نطاق انطباق هذه الاتفاقية وبالقدر الضروري فئات محددة من الاستخدام أو العمل التي تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصة وهامة مع عدم السماح باستثناء انطباق هذه الاتفاقية على أنواع الإستخدام أو العمل التي تغطيها المادة (٣)^(٣).

(٥) أجازت هذه الاتفاقية للدول التي لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما الإدارية درجة كافية من التطور أن تضيق في البداية من نطاق تطبيقها وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت مع جواز لهذه الدول أن توسع رسمياً نطاق تطبيق هذه الاتفاقية من خلال إعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي^(٤).

(٦) استثنت هذه الاتفاقية من نطاق تطبيقها العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسسات التدريب الأخرى والعمل في المنشآت الذي يؤديه الأشخاص الذين بلغوا سن (١٤) عاماً على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقاً لشروط تقررها السلطة المختصة وذلك بعد التشاور مع أصحاب العمل^(٥).

(٧) السماح للقوانين أو اللوائح الوطنية باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٣-١٥) سنة في الأعمال الخفيفة التي لا تضربهم أو بدموهم ولا تعطل مواظبتهم في المدرسة أو في برامج التدريب المهني^(٦).

(١) المادة رقم (٤/١/٢) من ذات الاتفاقية.

(٢) المادة رقم (٣/١/٣) من ذات الاتفاقية.

(٣) المادة رقم (٣/١/٤) من الاتفاقية رقم (١٣٨) سنة ١٩٧٣ بشأن الأحداث.

(٤) المادة رقم (٥/٤/١/٥) من ذات الاتفاقية.

(٥) المادة رقم (٦) من ذات الاتفاقية.

(٦) المادة رقم (٧) من ذات الاتفاقية.

٨) السماح للسلطة المختصة في كل دولة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين في الدول أن تسمح بإعفاءات من الالتزام بحضور الاستخدام أو العمل الذي تنص عليه المادة (٢) من هذه الاتفاقية لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية مثلاً وذلك يكون بترخيص تمنح في كل حال على حده^(١).

٩) تتخذ السلطة المختصة في كل دولة من الدول المصادقة على هذه الاتفاقية جميع التدابير اللازمة بما فيها فرض عقوبات مناسبة لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية^(٢).
إذاً من خلال استعراض وتحليل أحكام هذه الاتفاقية المتعلقة بموضوع دراستنا نخلص إلى أن هذه الاتفاقية قد وضعت حداً أدنى لسن التشغيل أو استخدام الأحداث وقد حددته بسن ١٥ سنة على أن يطبق هذا الحد في كافة القطاعات الاقتصادية سواء كان هذا العمل يؤديه الأحداث مأجوراً أم غير مأجور، وعلى أن يكون التطبيق متدرجاً ويكون مراعيّاً لظروف الدول التي تعاني من الظروف الاقتصادية والتعليمية المتدنية.

ثانياً: الاتفاقية الدولية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩١ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأحداث والقضاء عليها.

لقد جاءت هذه الاتفاقية مكملة لما جاءت به الاتفاقية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ التي سبق وانه عرضناها وقد جاءت من اجل الحث على القضاء على أسوأ أشكال عمل الأحداث تمهيدا للقضاء التام على كافة أشكال عمل الأحداث، وذلك عندما اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والثمانون في حزيران من عام ١٩٩٩ هذه الاتفاقية والمتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأحداث والقضاء الفوري عليها^(٣).

المطلب الثاني: عمل الأحداث في مستويات العمل العربية

كان اهتمام منظمة العمل العربية بعمل الأحداث ضئيلاً في البداية بالمقارنة مع ما جاءت به منظمة العمل الدولية لان هذه المنظمة جاءت بنصوص شاملة ومتقدمة، فجاء اهتمام منظمة العمل العربية بعدما دق المهنيين نواقيس الخطر معلنين خطورة هذه المشكلة وهي وضع الأحداث في العالم وفي الدول العربية تحديداً فقامت بإصدار ميثاق حقوق الطفل العربي في سنة

(١) المادة رقم (٨) من ذات الاتفاقية.

(٢) المادة رقم (٩) من ذات الاتفاقية.

(٣) عاطف هريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق،

١٩٨٤ وفي سنة ١٩٩٦ صدرت الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث^(١)، ومن هذه الاتفاقيات العربية:-

أولاً :- ميثاق حقوق الطفل العربي: لسنة ١٩٨٤م

لقد جاءت ديباجة الميثاق منطلقة من عقيدة الأمة العربية وحقيقة أن وطنها مهد الديانات ووطن الحضارات والثقافات وتطلعها لمستقبل زاهر وقناعتها بأن أطفال اليوم هم شباب الغد ورجاله ونسائه وصناع مجده، والتزاماً بالأهداف المضمنة في ميثاق جامعة الدول العربية وما تضمنته مؤتمرات قمتها وضع الميثاق لحماية أطفال الوطن العربي من ميلادهم وحتى بلوغهم سن الثامنة عشر، والذي جاء مرتكزاً على المبادئ العامة^(٢).

(١) عاطف هريشات، المرجع ذاته، ص ١٥٠.

(٢) ومن هذه المبادئ: أ) المنطلقات الأساسية: وتقع في المواد من ١ إلى ٧ وتتلخص في:

- ١) إن تنمية الطفولة ورعايتها وصون حقوقها أولوية مقدمة في التنمية.
 - ٢) تنمية الطفل التزام ديني ووطني نابع من العقيدة.
 - ٣) التنشئة السوية للأطفال مسؤولية عامة على الدولة والأمة.
 - ٤) وجوب رعاية الأسرة من جانب الدولة باعتبارها نواة المجتمع ولا تسحب رعاية الأسرة عن أبنائها إلا للضرورة القصوى.
 - ٥) مسؤولية الدولة عن توفير الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.
 - ٦) إن الأسرة هي البيئة المفضلة لتنشئة الطفل.
 - ٧) الالتزام بتأمين الحقوق الواردة في الميثاق العالمي لحقوق الطفل.
- أ) الحقوق الأساسية للطفل:

وتقع في المواد من ٨ إلى ١٤ وتتلخص في

- ٨) تأكيد حق الطفل في الرعاية الأسرية وتأمين البيئة الاجتماعية السليمة وإشباع الحاجات الأساسية دون تمييز بين البنين والبنات.
- ٩) تأكيد حق الطفل في الأمن والصحة والغذاء ورعاية الأمومة.
- ١٠) حق الطفل في الجنسية.
- ١١) كفالة حق الطفل في التعليم قبل المدرسي والأساسي المجاني وحقه في الترفيه وأوقات الفراغ.
- ١٢) تأكيد الحق في الخدمة الاجتماعية للأطفال في الحضر والبادية وبخاصة لأبناء الفقراء والمعوقين الموهوبين.
- ١٣) كفالة الدولة حق الطفل في الرعاية وحمايته من الاستغلال والإهمال وأن يكون مقدماً في الحماية والوقاية والإغاثة عند الكوارث وخاصة الأطفال المعاقين .

ثانياً : الاتفاقيات العربية التي خصصت بعض نصوصها لعمل الأحداث.

لقد خصصت الدول العربية بعض النصوص لحماية الأحداث في ظروف العمل، ومن

هذه الاتفاقيات^(١):

(١) الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل العربية لقد تناولت هذه الاتفاقية موضوع عمل الأحداث في المواد من ٥٧ إلى ٦٤^(٢).

(١٤) حقه في أن ينشأ على حب الخير والسلام.

ب) صون الحقوق وضبط المناهج:

وتقع في المواد ١٥، ١٦، ١٧ من الميثاق وتتناول صون حقوق الطفل العربي بحمايتها التشريعية في كل دولة والأخذ بالمناهج التنموية الوقائية كحل جذري لقضايا الطفولة ومبدأ التكافل في توفير الحاجات الأساسية للأطفال.

ج) الأهداف العامة للميثاق:

وتقع في المواد من ٨ إلى ٢٣ وتتمثل في أن الهدف الأسمى للميثاق هو ضمان تنشئة أجيال من الأطفال بالصورة الأمثل وحماية الأسرة وتوفير احتياجاتها وتوفير الرعاية والصحة للطفل وأمه وإقامة نظام تعليمي سليم مسترشدين بالاستراتيجيات الموضوعية في هذا المجال والعناية بالأسر الفقيرة وتأسيس نظام لرعاية المعوقين وتأهيلهم..

(١) عاطف هريشات ، الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث في قانون العمل الأردني، مرجع سابق، ص ١٥١.

(٢) وعلى النحو التالي:

- جاء في المادة (٥٧) من هذه الاتفاقية انه يتوجب على كل دولة في تشريعها ان تحدد الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث بها وحددت كذلك سن العمل للأحداث (١٢) سنة ومنعت تشغيل هؤلاء الأحداث في الأعمال الصناعية قبل بلوغهم سن (١٥) سنة فيما عدا المتدرجين.
- والمادة (٥٨) منعت تشغيل الأحداث قبل (١٧) سنة في الصناعات الخطرة والضارة بالصحة.
- أما المادة (٥٩) منعت العمل الإضافي للأحداث الذين تقل سنهم عن (١٥) سنة وحددت فترات الراحة بالنسبة للأحداث.
- وبموجب المادة (٦٠) حق المتدرب أو المتدرج بالحصول على اجر أثناء تدريبه أو تدرجه.
- حضرت المادة (٦٢) العمل الإضافي أو العمل الليلي بالنسبة للحدث باستثناء بعض الأعمال التي يحددها تشريع كل دولة.
- الزمت وأوجبت هذه المادة (٦٣) بإجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بأي عمل للتأكد من لياقته الصحية وأيضا ان تكون هنالك فحوصات دورية أثناء العمل^(٢).
- منحت المادة (٦٤) الأحداث دون السابعة عشرة إجازة سنوية تزيد عن إجازة العامل البالغ.

(٢) الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل العربية (معدلة) ان النصوص الواردة في هذه الاتفاقية والتي تخص عمل الأحداث هي ذاتها الواردة في الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦^(١).

(٣) الاتفاقية العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية ان المادة السادسة من هذه الاتفاقية حضرت تشغيل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة باستثناء من كان متدرجا وكذلك حضرت تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة والتي تحددها تشريعات كل دولة^(٢).

(٤) الاتفاقية العربية رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين : أن هذه الاتفاقية أنت خالية من أي حكم يتعلق بالأحداث باستثناء حكم وحيد وهو ما ورد في المادة الخامسة إذ نصت هذه المادة على ما يلي " يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة ويحدد كذلك الأحكام الخاصة بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم"^(٣).

ثالثا : الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث في منظمة العمل العربية ان منظمة العمل العربية بإصدارها لهذه الاتفاقية كانت قد تداركت الوضع بشأن عمل الأحداث وتعتبر هذه الاتفاقية شاملة ومختصة في مجال عمل الأحداث وبما أنها هي الاتفاقية العربية الوحيدة الشاملة لهذا الموضوع إلا وهو عمل الأحداث لذا سنقوم بتحليل نصوصها المتعلقة بموضوع الدراسة وهي كالتالي:

(١) عرفت المقصود بالحدث في مجال تطبيق أحكام هذه الاتفاقية حيث عرفته بأنه كل شخص أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره بغض النظر عن جنسه ذكر أم أنثى^(٤) وكذلك حضرت عمل الحدث الذي يقل عمره عن (١٣) سنة .

(٢) حضرت عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره ونصت على ان أحكامها تشمل جميع الأنشطة الاقتصادية باستثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير المضرة بالصحة ووفق ضوابط تحددها السلطة المختصة في الدول تراعي فيها الحد الأدنى لسن الأحداث^(٥).

(١) الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل (معدل) .

(٢) المادة رقم (٦) من الاتفاقية العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية

(٣) المادة رقم (٥) من الاتفاقية العربية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين.

(٤) المادة (١) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث .

(٥) المادة (٢) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث .

- (٣) وأوجبت الاتفاقية أن لا يتعارض عمل الأحداث مع التعليم الإلزامي الموجود في برامج كل دولة من الدول الأعضاء في هذه الاتفاقية وان لا يقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي^(١).
- (٤) تقوم الدولة ومن خلال أجهزتها المختصة بإجراء الدراسات حول أسباب عمل الأحداث فيها^(٢).
- (٥) وان تقوم هذه الأجهزة بكل دولة بالتوعية بالإضرار المحتملة لعمل الأحداث^(٣).
- (٦) وفي الأعمال الصناعية منع تشغيل الحدث قبل إتمام سن الخامسة عشرة وتحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته^(٤).
- (٧) أجازت للحدث الذي بلغ سن الرابعة عشرة بالعمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته ويكون احد أفراد الأسرة مسؤولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه^(٥).
- (٨) أجازت الاتفاقية ولأغراض التدريب المهني عمل الأحداث الذين أتموا سن الثالثة عشرة في الأماكن المعتمدة لذلك من السلطة المختصة في كل دولة وكذلك أجازت للسلطة المختصة في كل دولة تخفيض هذه السن بالنسبة للمتدرب الصناعي والمعاهد ومركز التعليم المهني الخاضعة للإشراف وفي كل الأحوال يجب أن تتوفر ضمانات كافية لمراقبة الأحداث وحمايتهم صحياً وأخلاقياً وان تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية المناسبة للحرفة المختارة ولا يؤثر ذلك بتعليمهم الإلزامي^(٦).
- (٩) حظر تشغيل الحدث قبل بلوغه سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة أو الأخلاق والتي تحددها تشريعات كل دولة^(٧).
- (١٠) نصت على ضرورة إجراء الفحص الطبي للأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من مدى ملائمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به ويجب أن يكون هناك فحص دوري في مدة أقصاها سنة^(١).

(١) المادة (٣) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٢) المادة (٤) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٣) المادة (٥) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٤) المادة (٦) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٥) المادة (٧) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٦) المادة (٨) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٧) المادة (٩) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

- (١١) يجري هذا الفحص من قبل جهة طبية معتمدة وتحدد السلطة المختصة في كل دولة الشروط الواجبة توافرها في الشهادة^(٢).
- (١٢) أعطت صلاحية لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي^(٣).
- (١٣) تحدد السلطة المختصة في كل دولة الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي^(٤).
- (١٤) حضرت تشغيل الحدث ليلا مع إجازة للتشريع الوطني بالسماح لبعض الأعمال لفترات محدودة وكذلك يحدد تشريع كل دولة المقصود بالليل طبقا لظروف كل بلد^(٥).
- (١٥) أما بالنسبة للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد تدريب الحصول على اجر مناسب أثناء فترة تدريبهم وكذلك الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحصول على اجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر لكل دولة^(٦).
- (١٦) كما ان هذه الاتفاقية لم تسمح بأن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات يتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات.
- (١٧) حضرت هذه المادة العمل الإضافي أو العمل في الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية للعامل للحدث.
- (١٨) منحت هذه الاتفاقية الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين وعلى أن لا تقل في جميع الأحوال عن (٢١) يوماً ويجب أن يتمتع الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه^(٧).
- (١٩) للعامل الحدث الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية العمالية التي تتلائم مع عمره^(٨).
- إذاً في النهاية نرى أن منظمة العمل العربية تسعى إلى استصدار أداة قانونية عربية بشأن الأحداث، وكان احد بنود جدول أعمال مؤتمر العمل العربية لسنة (١٩٩٦) وتهدف

(١) المادة (١٠) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٢) المادة (١١) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٣) المادة (١٢) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٤) المادة (١٣) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٥) المادة (١٤) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٦) المادة (١٥) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٧) المادة (١٦) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

(٨) المادة (١٧) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث

المنظمة في ذلك بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية أو الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية حيث أن توحيد تلك التشريعات وشروط العمل وظروفه في الأقطار العربية، إنما هي هدفها الأساسي الذي أنشئت من أجله.

وبعد الفراغ من تحليل النصوص المنظمة لعمل الأحداث في مستويات العمل الدولية والعربية نذكر أن الأردن قد صادق على الاتفاقيتين الدوليتين التي سبق وان قمنا بعرضهن و هن الاتفاقية (١٣٨) و (١٨٢) أما عن الاتفاقية العربية فقد صادق الأردن على الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ في حين أن هناك كثير من الاتفاقيات لم يصادق عليها الأردن.

الخاتمة

وبعد أن انتهينا من دراسة موضوع عقود عمل الأحداث في قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتناولنا تطبيقاته الواقعية والقانونية ومقارنتها مع التشريعات المقارنة توصلنا إلى ما يلي :

أولا : النتائج

- (١) وجود تباين بين القوانين العربية من حيث تحديد المقصود بمفهوم (الحدث) وكان المشرع الأردني قد حدد هذه المرحلة من السابعة وحتى الثامنة عشر من عمره أو من عمر الحدث .
- (٢) ان المسوحات والإحصاءات التي أجريت حول ظاهرت عمل الأحداث لمعرفة حجم هذه الظاهرة لم تستطع إعطاء رقم حقيقي وواقعي لحجم هذه الظاهرة.
- (٣) لقد كان السبب الرئيسي وراء عمل الأحداث هو (الفقر) الذي يدفع بالحدث لدخول سوق العمل مبكرا قبل أوانه .
- (٤) تتعدد الآثار السلبية الناتجة عن عمالة الأحداث وهي كثيرة وتؤثر في الحدث وأسرته ومجتمعه بالأكمل.
- (٥) لقد حدد المشرع الأردني الحد الأدنى لسن العمل بستة عشر عاما وفي هذا التحديد كان متوافقا مع سن التعليم الإلزامي في قانون التربية والتعليم وأيضا توافق مع المعايير الدولية .
- (٦) هناك توافق وانسجام بين نص المادة (٧٤) من قانون العمل الأردني مع المعايير الدولية العربية وذلك من حيث الحد الأدنى للسن المسموح به للعمل في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة وهذا السن هو ١٨ عام الا انه خلا من الإشارة الى المحافظة على أخلاق العامل الحدث.
- (٧) وكذلك توافق قانون العمل الأردني مع المعايير الدولية والعربية وذلك من حيث تحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومي للأحداث العاملين وكذلك من حيث فترة الراحة لمدة ساعة بعد عمل أربع ساعات متصلة الا انه خلا من النص صراحة على عدم تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية.
- (٨) عدم توافق المشرع الأردني مع المعايير الدولية والعربية من حيث الإجازة السنوية للحدث العامل إذ انه لم يخصه بإجازة خاصة بل انه تسري عليه الإجازة السنوية الممنوحة للعامل البالغ.
- (٩) إن قانون العمل الأردني خلا من الإشارة للفحص الطبي الدوري للأحداث العاملين للتأكد من استمرارية لياقتهم الصحية للعمل.

- ١٠) اشترط قانون العمل الأردني لإبرام عقد التدريب المهني الكتابة وذلك على عكس عقد العمل الذي من الممكن ان يكون شفهيًا أو ضمناً وذلك حفاظاً على حقوق العامل المتدرب الا انه خلا من الإشارة إلى الحد الأدنى لسن المتدرب وخاصة بالنسبة للأحداث .
- ١١) ان الجزاءات القانونية التي وضعها المشرع الأردني في حال مخالفة أحكام قانون العمل بشأن العمل الأحداث تعتبر غير رادعة لأصحاب العمل .

ثانياً: التوصيات :

- ١) إعادة لتحديد مفهوم الحدث الواردة في المادة الثانية من قانون العمل بحيث يتم تقليص المرحلة العمرية التي يعتبر فيها الشخص حدثاً.
- ٢) تطوير التشريعات الأردنية وتعديلها للحد من عمل الأحداث بما يندمج مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية وخصوصية المجتمع الأردني .
- ٣) نشر الوعي القانوني للحقوق والالتزامات الخاصة بعمل الأحداث .
- ٤) التعديل على نص المادة ٧٣ من قانون العمل والذي حدد الحد الأدنى لسن العمل بستة عشر سنة. بحيث يشمل هذا الحد الأحداث المتدربين .
- ٥) تطوير وتعديل أحكام قانون العمل الخاصة بعمل الأحداث ومن ذلك
- أ) شمول قطاع الزراعة خدم المنازل ومن في حكمهم بأحكام قانون العمل أو على الأقل شمول الأطفال منهم بالحماية الواردة فيه .
- ب) مراجعة وتحويل قائمة الأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بالصحة الخاصة بالأحداث الصادرة بموجب أحكام قانون العمل وإضافة قائمة إليها تتضمن الأعمال التي تضر بسلوكهم الأخلاقي وذلك من خلال تعديل نص المادة (٧٤) من قانون العمل.
- ج) وضع نصوص قانونية توجب إجراء الفحص الطبي الدوري للأحداث العاملين وإعطائهم إجازات سنوية تزيد في مدتها عن الإجازة المعطاه للعامل البالغ .
- د) تشديد العقوبة على صاحب العمل المخالف للأحكام الخاصة بعمل الأحداث وذلك من خلال تعديل نص المادة (٧٧) من قانون العمل بحيث يتم رفع مقدار الغرامة المالية في حدها الأدنى الى خمسمائة دينار في حالة مخالفة أحكام عمل الأحداث من قبل صاحب العمل لأول مرة والنص على عقوبة الحبس مع الغرامة في حالة التكرار للمخالفة .
- هـ) وضع شروط واضحة تحدد المؤهلات والخبرات الواجب توفرها في أصحاب العمل المسموح لهم بتولي عميلة التدريب .

- (و) تكثيف المراقبة والتفتيش على الأماكن التي يعمل بها الأحداث للتأكد من تطبيق أحكام قانون العمل والأنظمة والقرارات الصادرة بموجبه.
- (ز) تنفيذ برامج تعليمية تهدف إلى توعية المجتمع بشكل عام والطلبة وأولياء أمورهم بشكل خاص بأهمية التعليم وبالآثار السلبية لانتسرب
- (٦) العمل على تغيير مفاهيم المجتمع العربية نحو ظاهرت عمالة الأحداث بعد الوقوف على حجمها بإجراء المسوح والدراسات الشاملة لها من خلال الخبراء المتخصصين في دراسة ومتابعة هذه الظاهرة .
- (٧) التركيز على متابعة رصد كافة الانتهاكات وخاصة لأطفال الورش والمصانع ومدى التزام القائمون عليها بحقوق الحدث العامل كما نصت عليها كافة المواثيق المحلية والدولية وكما أرادت هذه المنظمات.
- (٨) على الجهات المعنية ان توفر مناخا مناسباً لنمو الطفل وان تتبنى سياسات واليات لمكافحة (الفقر) من خلال إرساء دعائم الحكم السليم الذي يقوم على الشفافية ويجب على النظام السياسي الذي هو قائد المجتمع ان يقوم برعاية الأسر وتوفير الدعم لها حتى تتمكن من تربية أطفالها على نحو سليم.

المصادر والمراجع

أولا المصادر :

- (١) القرآن الكريم
- (٢) ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين، لسان العرب، ج٣، دار صادر، بيروت.
- (٣) إبراهيم مصطفى، وآخرون، المعجم الوسيط، (١٦٠/١)، دار الدعوة، تحقيق: مجمع اللغة العربية.
- (٤) إسماعيل بن حماد الجوهري، الصحاح، (٨٨/٢)، الطبعة الرابعة- ١٩٩٠م، دار العلم للملايين- بيروت.
- (٥) أحمد بن محمد بن علي الفيومي المقرئ، المصباح المنير، المكتبة العصرية، دراسة وتحقيق: يوسف الشيخ محمد.
- (٦) محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني، تاج العروس من جواهر القاموس (٥/٢٠٨)، الناشر دار الهداية، تحقيق مجموعة من المحققين.
- (٧) ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين، لسان العرب، ج٣، دار صادر، بيروت.
- (٨) أبو المظفر يحيى بن محمد بن هبيرة الشيباني، اختلاف الأئمة العلماء (١/٤٢٦)، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية- لبنان، تحقيق: السيد يوسف أحمد.
- (٩) أبو الحسن علي بن أبي بكر المرغياني، العناية شرح الهداية (١٣/٢٢٧)، المكتبة الإسلامية.
- (١٠) ابن الملقن سراج الدين أبو حفص، خلاصة البدر المنير (٢/٨٤)، الطبعة الأولى ١٤١٠، مكتبة الرشد- الرياض، المحقق: حمدي عبد المجيد إسماعيل السلفي.
- (١١) وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته (٤/٤٧٨)، الطبعة الرابعة، دار الفكر - سورية.

ثانيا: المراجع

- (١٢) احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط٥، ٢٠١٠م.
- (١٣) حمادة أبو نجمة، رحاب القدومي، دراسة حول عمل الأطفال في التشريع الأردني، منشورات منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣.
- (١٤) خليل البناء، انحراف الأحداث بين القانون والمجتمع، دار امواج للنشر والتوزيع عمان، ٢٠١٠.

- ١٥) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١، درا الثقافة، عمان، ٢٠٠٦، ط١، الاصدار الثاني.
- ١٦) غالب الداودي، شرح قانون العمل ، دراسة مقارنة ملحق بالنصوص، واخر التعديلات، عمان ، دار الثقافة ، ٢٠١١، ط١.
- ١٧) فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد ٢٠٠٤، دار النهضة العربية القاهرة.
- ١٨) محمد احمد إسماعيل ، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣، بدون طبعة.
- ١٩) محمد عبد الفتاح محمد، ممارسات الخدمة مع مشكلات الأسرة والطفولة ، بدون طبعة ، الإسكندرية ، ٢٠١٢.
- ٢٠) منى يونس بحرى ونازك عبد الحليم قطيشات، العنف الاسري، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط١، عمان، ٢٠١١ .
- ٢١) هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل ، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، ط١، ٢٠٠٨م.
- ٢٢) عبد الرحمن بن محمد العسيري، تشغيل الأطفال والانحراف ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، ٢٠٠٥.
- ٢٣) ناهد رمزي ، ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية نحو إستراتيجية عربية لمواجهة الظاهرة، منشورات المجلس العربي للطفولة والتنمية، المجلد الأول، ١٩٩٨م.

ثالثا: الرسائل :

- ١) سفيان محمود عبد العزيز الخوالدة، الحماية الجزائية للطفل في قانون العقوبات الأردنية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت ، سنة ٢٠١٠.
- ٢) ياسمين حسين السيد بطييط ، الاثار الاجتماعية الاقتصادية لظاهرة عمالة الأطفال في منطقة سحاب، دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ، ٢٠١٠.
- ٣) هيفاء محفوظ كامل درويش، عمالة الأطفال وعلاقتها بنمائهم وتذشتهم الاجتماعية ، دراسة عينة من الأطفال العاملين واتراهم من طلبة المدارس في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ، ٢٠٠١.

- (٤) سفيان محمود عبد العزيز الخوالدة، الحماية الجزائية للطفل في قانون العقوبات الأردنية ، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت ، سنة ٢٠١٠.
- (٥) عاطف عوض الهريشات، الحماية القانونية لعمل المرأة والاحداث في قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة، ٢٠٠٧.
- (٦) محمد إبراهيم الشياب، الآثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال من طلبة المدارس في محافظة اربد، رسالة ماجستير، غير منشورة، ٢٠٠٦، جامعة اليرموك .
- (٧) محمد توفيق ، عقد العمل تحت التجربة في القانون المدني الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، ٢٠٠٥.
- (٨) مرام إبراهيم المواجدة، عمالة الأطفال من منظور شرعي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير غير منشورة، مؤتة، ٢٠٠٦.

رابعاً: الدوريات:

- (١) رضوان عبيدات ، نائل مساعدة، مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني، دراسة مقارنة ، بحث منشور، مجلة المنارة، ج١٨، العدد٤، ٢٠١٢.

خامساً: القوانين:

- (١) قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته
- (٢) قانون الأحداث رقم ٤ لسنة ١٩٦٨.
- (٣) قانون العمل الجزائري رقم ٣١/٧٥ لسنة ١٩٧٥ .
- (٤) قانون العمل المصري الجديد، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
- (٥) قانون الطفل المصري، رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦.
- (٦) قانون الأحداث المصري رقم (٣١) سنة ١٩٧٤.
- (٧) قانون العمل في القطاع البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦
- (٨) القانون المدني الأردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦
- (٩) قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠

سادساً : الاتفاقيات والمواثيق

- (١) الاتفاقية العربية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين.
- (٢) الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٩٦ بشأن مستويات العمل العربية.
- (٣) الاتفاقية العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية

- (٤) الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل (معدل)
- (٥) الاتفاقية الدولية رقم (١٨٢) لسنة ١٩٩٩ .
- (٦) الاتفاقية الدولية رقم(١٣٨) لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن العمل
- (٧) الاتفاقية العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث
- (٨) اتفاقية حقوق الطفل لسنة ١٩٨٩، الجريدة الرسمية العدد(٤٧٨٧)، عمان ، تاريخ ٢٠٠٦/١٠/١٦، صفحة رقم (٣٩٩٣).
- (٩) الاتفاقية رقم ١٦ لسنة ١٩٢١ بشأن الفحص الطبي الإجباري للأحداث المستخدمين على ظهر السفينه.
- (١٠) ميثاق حقوق الطفل العربي الصادر عن الأمانة العامة لجامعة الدول العربية الإدارة العامة للشؤون الاجتماعية والثقافية تونس ١٩٨٤

سابعاً: القرارات

- (١) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٧٢/١٤١ منشور مجلة نقابة المحامين ١٩٧٢ ص ٧٢١.
- (٢) قرار محكمة التمييز الأردنية ، (حقوق)، رقم (٢٠٠٨/٣٧٨) هيئة خماسية تاريخ ، ٢٠٠٨/١٠/١٩، منشورات مركز عدالة.

ثامناً : الأبحاث

- (١) سعد الدين صالح دواش، حق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون والاتفاقيات الدولية، بحث مقدم إلى المؤتمر العالمي حول حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوضعية والدولية والسماوية جامعة اليرموك، اربد، ٢٠٠١.

الملاحق

ملحق رقم (١)

اتفاقية بشأن الحد الأدنى. لسن الاستخدام (رقم ١٣٨)

اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ١٩٧٣/٦/٢٦

بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١٩ حزيران/يونيه ١٩٧٦

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والخمسين في ٦ حزيران/يونيه ١٩٧٣ ؛

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية الحد الأدنى لسن (الصناعة)، ١٩١٩، واتفاقية الحد الأدنى لسن (العمل البحري) ١٩٢٠ واتفاقية الحد الأدنى لسن، (الزراعة) ١٩٢١ و اتفاقية الحد الأدنى لسن (الوقادون ومساعدوهم) ١٩٢١ واتفاقية الحد الأدنى لسن (الأعمال غير الصناعية) ١٩٣٢ واتفاقية الحد الأدنى لسن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦ واتفاقية الحد الأدنى لسن (الصناعة) (مراجعة) ١٩٣٧ واتفاقية الحد الأدنى لسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة) ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى لسن (صيادو الأسماك) ١٩٥٩، واتفاقية الحد الأدنى لسن، (العمل تحت سطح الأرض) ١٩٦٥ ؛

وإذ يرى أن الوقت قد حان لوضع صك عام بخصوص هذا الموضوع، بحيث يحل تدريجياً محل الصكوك الموجودة المنطبقة على قطاعات اقتصادية محددة، وذلك بغرض القضاء كلياً على عمل الأطفال

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام وهي موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران/ يونيه عام ثلاث وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الحد الأدنى للسن ١٩٧٣ :

المادة ١

تتعهد كل دولة عضو هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني و الذهني للأحداث.

المادة ٢

١- تقرر كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في إعلان ترفقه بصك تصديقها حداً أدنى لسن الاستخدام أو العمل على أراضيها أو على وسائل النقل المسجلة على أراضيها ولا يجوز قبول أي شخص لم يبلغ هذا السن للاستخدام أو العمل في أي مهنة، مع مراعاة المواد ٤ إلى ٨ من هذه الاتفاقية.

٢- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تخطر في وقت لاحق المدير العام لمكتب العمل الدولي، عن طريق إعلانات جديدة، أنها وضعت حداً لسن أعلى من الحد الذي حددته وقت تصديقها.

٣- لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة ١ من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن ١٥ سنة.

٤- على الرغم من أحكام الفقرة ٣ من هذه المادة، يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور، أن تقرر في البداية حداً أدنى للسن يبلغ ١٤ سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت.

٥- تورد كل دولة عضو قررت حدا أدنى للسن يبلغ ١٤ سنة عملا بأحكام الفقرة السابقة، في التقارير التي تقدمها عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، بيانا توضح فيه:

(أ) أن الأسباب التي دفعتها إلى ذلك لا تزال قائمة؛ أو

(ب) أنها تتخلى عن حقها في الاستفادة من الأحكام المشار إليها ابتداء من تاريخ تحده.

المادة ٣

١- لا يجوز أن يقل الحد الأدنى، للسن عن ١٨ سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.

٢- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت، أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطبق عليها الفقرة ١ من هذه المادة.

٣- على الرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح بالاستخدام أو العمل ابتداء من سن ١٦ سنة شريطة أن تصان تماما صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين ، أن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليما محددًا أو تدريبًا مهنيًا كافيًا بخصوص فرع النشاط المقصود.

المادة ٤

١- يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تستثني من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بالقدر الضروري، فئات محددة من الاستخدام أو العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصة وهامة.

٢- تبين كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية، في تقريرها الأول عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، الفئات التي يمكن أن تكون قد استثنتها عملا بالفقرة ١ من هذه المادة مع بيان الأسباب التي دفعتها إلى هذا الاستثناء، وتبين في تقاريرها

اللاحقة وضع قوانينها وممارساتها تجاه الفئات المستثناة ومدى ما وصل إليه تنفيذ الاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذ لها فيما يتعلق بهذه الفئات.

٣- لا يجوز أن تستثنى من نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملاً بهذه المادة، أنواع الاستخدام أو العمل التي تغطيها المادة ٣.

المادة ٥

١- يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات الإدارة درجة كافية من التطور، أن تضيق في البداية نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل، وعمال المعنيين حيثما وجدت.

٢- تبين كل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، في إعلان ترفقه بتصديقها، فروع النشاط الاقتصادي أو أنواع المؤسسات التي ستطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية،

٣- تنطبق أحكام هذه الاتفاقية، كحد أدنى، على ما يلي: التعدين وقطع الأحجار، الصناعة التحويلية، البناء، الكهرباء والغاز والمياه، الخدمات الصحية، النقل، التخزين والمواصلات، المزارع الكبيرة وغيرها من المشاريع الزراعية التي يخصص إنتاجها أساساً للأغراض التجارية، ولا تشمل الحيازات الأسرية والصغيرة التي تنتج من أجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالاً باجر بصورة منتظمة.

٤- كل دولة عضو ضيقت نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملاً بهذه المادة:

(أ) تبين في التقارير التي تقدمها بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية الوضع العام فيما يتعلق باستخدام أو عمل الأحداث والأطفال في فروع النشاط المستثناة من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، وأي تقدم محرز نحو التوسع في تطبيق أحكامها

(ب) يجوز لها في أي وقت أن توسع رسمياً نطاق تطبيق هذه الاتفاقية بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

المادة ٦

لا تنطبق هذه الاتفاقية على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تنطبق على العمل في المنشآت الذي يؤديه الأشخاص الذين بلغوا سن ١٤ سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل، العمال المعنيين، حيثما وجدت، وكان يشكل جزءا أساسيا من:

(أ) دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب؛

(ب) برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة، إذا كانت السلطة المختصة قد أقرته؟

(ج) برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب.

المادة ٧

١- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣، ١٥ سنة في أعمال خفيفة:

(أ) لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم؛

(ب) لا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

٢- يجوز أيضا للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين بلغوا سن ١٥ سنة على الأقل ولم يذهبوا لدراساتهم الإلزامية في أعمال تفي بالشروط المبينة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة.

٣- تحدد السلطة المختصة الأنشطة التي يجوز السماح باستخدام أو العمل فيها بموجب الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة، و تقرر عدد الساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بهذا الاستخدام أو العمل.

٤- على الرغم من أحكام الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة، يجوز لكل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة ٤ من المادة ٢ وطالما ظلت تستفيد منها، أن تستعويض عن سني ١٣. ١٤ سنة بسني ١٣ و ١٥ سنة في الفقرة ١ من هذه المادة، وعن سن ١٤ سنة بسن ١٥ سنة في الفقرة ٢.

المادة ٨

١- يجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح بإعفاءات من الالتزام بحظر الاستخدام أو العمل الذي تنص عليه المادة ٢ من هذه الاتفاقية لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية، وذلك بتراخيص تمنح في كل حالة على حدة.

٢- تقيد التراخيص التي تمنح لهذه الغاية و عدد الساعات التي يسمح فيها باستخدام أو العمل، وتحدد الشروط التي يجب أن يخضع لها.

المادة ٩

تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة، بما فيها فرض عقوبات مناسبة، لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية.

٢- تتحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة الأشخاص المسؤولين عن الالتزام بالأحكام التي توضع لإنفاذ هذه الاتفاقية.

٣- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها ، و تتضمن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وأعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن ١٨ سنة، على أن تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان.

المادة ١٠

١- تراجع هذه الاتفاقية، بالشروط المبينة في هذه المادة، اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٢١،، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ أو واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة) ١٩٣٦، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧، ، اتفاقية الحد أو دنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥.

٢- لا يستتبع بدء نفاذ هذه الاتفاقية إقفال باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧،، اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥.

٣- يقفل باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحر)، ١٩٢٠، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٢١، عندما توافق جميع الأطراف فيها على ذلك بتصديق هذه الاتفاقية أو بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

٤- عندما تقبل الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧ وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة، يستتبع ذلك قانوناً النقص المباشر للاتفاقية المذكورة،

(ب) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، يستتبع ذلك قانوناً النقص المباشر للاتفاقية المذكورة.

(ج) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، ١٩٣٧، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة، يستتبع ذلك قانوناً النقص المباشر للاتفاقية المذكورة؟

(د) فيما يتعلق بالعمل البحري من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة) ١٩٣٦، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة أو بينت هذه الدولة أن المادة ٣ من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل البحري، يستتبع ذلك قانوناً النقص المباشر للاتفاقية المذكورة،

(هـ) فيما يتعلق بالعمل في الصيد البحري، من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة ٢ من هذه

الاتفاقية لا يقل عن ١٥ سنة أو بينت هذه الدولة أن المادة ٣ من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل في الصيد البحري يستتبع ذلك قانونا النقض المباشر للاتفاقية المذكورة،

(و) من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملا بالمادة ٣ من هذه الاتفاقية لا يقل عن الحد المقرر عملا بالاتفاقية المذكورة أو بينت هذه الدولة أن هذا الحد ينطبق على العمل في المناجم تحت سطح الأرض بموجب المادة ٣ من هذه الاتفاقية، يستتبع ذلك قانونا النقض المباشر للاتفاقية المذكورة بشريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

٥- يستتبع قبول الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩ بموجب مادتها ١٢؛

(ب) فيما يتعلق بالزراعة، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١ بموجب مادتها ٩

(ج) فيما يتعلق بالعمل البحري، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠، بموجب مادتها ١٠ ونقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، ١٩٣١، بموجب مادتها ١٢، شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١١

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٢

١- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها.

٢- يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.

٣- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها.

المادة ١٣

١- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها و ذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار إليها في الفقرة السابقة الحق في النقض المنصوص عليه في هذه المادة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة عشر سنوات وفقا للأحكام التي تنص عليها هذه المادة.

المادة ١٤

١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يلفت المدير العام نظر الدول الأعضاء إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ فيه.

المادة ١٥

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقا لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٦

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، كلما رأى ذلك ضروريا تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٧

١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك.

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة قانونا وبغض النظر عن أحكام المادة ١٣ أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة،

(ب) يقلل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

٢- تظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها و مضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٨

النصان الإنجليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

ملحق رقم (٢)

اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

(رقم ١٨٢)

اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

في ١٧/٠٦/١٩٩٩

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية. إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والثمانين في الأول من يونيو ١٩٩٩

وإذ يلاحظ الحاجة إلى اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بوصف ذلك الأولوية الرئيسية للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك التعاون والمساعدة الدوليان، وذلك من أجل تكملة الاتفاقية والتوصية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام ١٩٧٣ اللتين تظلان صكين أساسيين في مجال عمل الأطفال.

وإذ يلاحظ أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال أعمال الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة، على أن تؤخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني وضرورة انتشال الأطفال المعنيين من مثل هذا العمل وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً مع أخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار.

وإذ يذكر بالقرار المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة والثمانين في عام ١٩٩٦.

وإذ يقر بأن الفقر هو إلى حد كبير السبب الكامن وراء عمل الأطفال وأن الحل على الأمد الطويل يكمن في النمو الاقتصادي المستدام الذي يفضي إلى التقدم للأمم المتحدة في ٢٠ نوفمبر ١٩٨٩.

وإذ يذكر بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، وهو الإعلان الذي أعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين عام ١٩٩٨.

وإذ يذكر بأن بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال مشمولة بصكوك دولية أخرى، ولا سيما اتفاقية العمل الجبري ١٩٣٠، واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق ١٩٥٦.

وإذ قرر اعتماده بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة.

وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، يعتمد في هذا اليوم السابع عشر من يونيو عام تسع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩.

المادة ١

تتخذ كل دولة عضوة تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها.

المادة ٢

يطبق تعبير الطفل في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة.

المادة ٣

يشمل تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:

- (أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري. بما في ذلك التجديد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدام في صراعات مسلحة.
- (ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة. أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.
- (ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها.
- (د) الأعمال التي يربح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

المادة ٤

- ١- تحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، أنواع العمل المشار إليها في المادة ٣ (د) مع أخذ المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار، لا سيما الفقرتان ٣ و ٤ من وصية أسوأ أشكال عمال الأطفال. ١٩٩٩
- ٢- تحدد السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، مكان وجود الأعمال التي حددت على أنها من هذا النوع.
- ٣- تقوم السلطة المختصة بفحص القائمة المنظمة بأنواع العمل التي تم البت بشأنها بمقتضى الفقرة ١ من المادة، ومراجعتها عند الاقتضاء بصورة دورية وبالتشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.

المادة ٥

- تنشئ كل دولة عضوة أو تحدد آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال.

المادة ٦

- ١- تقوم كل دولة عضوة بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في المقام الأول
- ٢- ينبغي تصميم برامج العمل، وهذه تنفيذها بالتشاور مع المؤسسات الحكومية المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمال مع أخذ وجهات نظر المجموعات المعنية الأخرى، عند الاقتضاء بعين الاعتبار.

المادة ٧

- ١- تتخذ كل دولة عضوة كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غير ها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها.
- ٢- تتخذ كل دولة عضوة، واضعة في اعتبارها أهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال، تدابير فعالة ومحددة زمنياً من أجل:
 - (أ) الحيولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال.
 - (ب) توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً.
 - (ج) ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً.
 - (د) تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم.
 - (هـ) أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.
- ٣- تعيين كل دولة عضوة السلطة المختصة المسؤولة عن تنفيذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية.

المادة ٨

تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة بعضها بعضاً في إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية من خلال تعزيز التعاون أو المساعدة الدوليين، بما في ذلك تدابير لتقديم الدعم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولبرامج اجتثاث الفقر والتعليم على صعيد عالمي.

المادة ٩

ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ١٠

- ١- لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
- ٢- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضويتين لدى المدير العام.

٣- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضوة بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة ١١

١- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها إلى المدير العام الدولي لتسجيلها ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله.

٢- كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفترة السابقة. تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ١٢

١- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات وذكوك النقض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ١٣

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات وذكوك النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة ١٤

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما ارتأى ضرورة ذلك،
وينظر فيما إذا كان من الصواب إدراج مسألة مراجعتها بشكل كلي أو جزئي في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ١٥

١- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك.

أ) يستتبع تصديق دولة عضوة على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانونياً، وبغض النظر عن أحكام المادة ١٩ أعلاه،

النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها.
ب) ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقلل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.

٢- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ١٦

النص الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجة.

Abstract

Juveniles' Labor Contracts in Law Jordan

Prepared by:

Ne'mat Abdelkareem Khraiwesh Alharahsheh

Supervisor:

Dr. Omar Falah Alatain

By reviewing economical issues that poor families suffer from, which lead them to send their children earlier to marketplaces, and what this work requires of physical abilities, emotional and psychological maturity for the working juvenile, also, the capability to gain his rights and to perform his tasks. On the other hand, the negative impacts resulted from juvenile's work, such as physical, psychological, and moral impacts, which extends to affect the whole society.

This requires the necessity of special terms and rules that organize and control juveniles' work and provide them the legal protection.

In various countries of the world, the national legislator intervened to organize juveniles' work in order to provide them with legal protection, since they need it, by putting legal rules in social legislations specified for juveniles which complies with their requirements according to their age, circumstances, and special needs, one of these legislations is the Jordanian legislation.

The protection was presented in many aspects; the most important was putting the minimum age to accept juveniles for work, forbid their employment in hard, dangerous, or exhausting works, forbid their night working, specifying their weekly and daily working-hours, their leaves and rest times, the necessity of basic and periodic medical examination to verify their fitness to work, also, providing the penal retribution in case of breaching these rules.

On the international level, childhood or juveniles' work were not out of the concerns of international organizations, especially the United Nations' organizations and international working organization. On the regional level, juveniles' work, also, was not out of Arab working organization concerns; even it did not reach the international working criteria.