

حماية الطفل العامل
في التشريعات الخليجية
والشريعة الإسلامية

أحمد رشاد الهواري
عميد كلية الحقوق
جامعة المملكة بالبحرين

لا ريب أن الطفولة هي حجر الأساس في بناء المجتمعات الحديثة (١)، فالطفل ذلك المخلوق الصغير الذي لم يشد عوده، هو الثروة الحقيقية لأي أمة، والاهتمام به، وإعداده، وتنقيفه، فضلا عن حمايته، يعد الواجب الأول الذي يقع على عاتق هذه المجتمعات، لذا نجد أن كل مجتمع متقدم، ومتحضر، يحرص على أن يتمتع الطفل فيه بكل أسباب السعادة والرفاهية والتنقيف والتفكير السلي .

ويمكن القول أنه حتى عهد قريب لم يكن الطفل يشكل موضوعا مهما في نظر الكثيرين، ولم يكن الناس يهتمون بحقوقه، ولا يدرون أن هناك واجبات للمجتمع تجاهه. لكن مع تعقد الحياة الاجتماعية، ونتيجة لتحولات أنماط الإنتاج، تفاقمت قضايا الطفل، وبات الاهتمام به أم خلاف عليه. ولم يكن هذا الاهتمام قاصر على الدول، فقد نالت الطفولة ذات الاهتمام من المنظمات الدولية (٢) والأقليمية .

(١) حيث أن الطفولة هي قاعدة بناء الشخصية الإنسانية، وانطلاقها الأولى، ومرتكز تكوين الإنسان تكويناً قوياً وسليماً من النواحي المختلفة: الجسدية المادية، والصحية، والنفسية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية. ويتأثر الكبار عادة بما تعودوا عليه في مرحلة الصغر، ولا يمكن لإنسان أن ينسى تلك المرحلة بما لها من حسنات أو إيجابيات، وما عليه من هنات وعثرات أو سلبيات، ونظراً لذاكرته لأحداث الطفولة راسخة، وتتطبع أو ترتسم في مخيلته منذ عهد المهد صور الحياة التي يمر بها. د. وهبة الزحيلي - حقوق الأطفال والمسنين - مجلة مجمع الفقه الإسلامي - العدد ١٢ - ص ١٧٦١.

(٢) ويمكن القول أن اهتمام العالم بالطفولة بدأ منذ عام ١٩١٩، حيث بدأ المجتمع الدولي في الاعتراف بحقوق الطفل، ويرجع الفضل في ذلك لامرأة تدعى Eglantyne Jebb، حيث دعت هذه المرأة إلى إنشاء صندوق لإنقاذ الأطفال، وهو ما تم بالفعل في العام التالي، وقد تحول هذا الصندوق فيما بعد إلى اتحاد، أطلق عليه الاتحاد الدولي لرعاية الطفولة، وفي عام ١٩٢٤ اعتمدت عصبة الأمم إعلان جنيف لحقوق الطفل. تفصيلاً THE WORLD COMES TO

وقد كان الإسلام أسبق من غيره فى العناية والاهتمام بالطفل بصفة عامة، والطفل العامل بصفة خاصة، وتسخير كل الطاقات لتوفير حياة متوازنة له، قادرة على إعداده ليصبح رجل المستقبل () .

إلى الطفل نظرته لحقائق الأمور الأخرى، فاعتبره أساس الحياة، مثله فى ذلك مثل الفسيلة، والفصيل، والجدول ... الخ، فلا خلاف على أن الفسيلة أهم من النخلة، ولكى تكون النخلة عظيمة لابد بداية من تعهد الفسيل الرعاية والتربية وحسن الغرس والتنشئة، وبقدر العناية والاهتمام بالفسيل تكون النتائج () .

ولا جرم أن ظاهرة تشغيل الأطفال - حقيقة ومنذ زمن بعيد - اهتمام أهل الفكر، وخصوصا رجال الطب والاجتماع والسياسة والتعليم، وأدلى فيها رجال القانون بدلوهم، فحاولوا وضع حلول لهذه الظاهرة التى استشرت، كالنار فى الهشيم، فى أعقاب الثورة الصناعية ()

RECOGNISE THE IMPORTANCE OF CHILDHOOD,

<http://www.unicef.org/sowc05/english/timeline.html>

() د. رجاء ناجي - الحماية القانونية للأطفال (مواجهة بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية)

<http://www.isesco.org.ma/pub/ARABIC/TIFL/p8.htm>

(٢) تفصيلا ، د . أحمد الكبيسي - الطفولة من المنظور الإسلامى - ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولى للطفولة " معاً من أجل طفولة سليمة " ٥ - ٦ نوفمبر ٢٠٠١ - ص ٤٩

(٣) وعلى الرغم من عدم توافر إحصائيات دقيقة عن حجم عمالة الأطفال على مستوى العالم إلا أن تقارير بعض المنظمات الدولية المستقلة تشير إلى أن عدد الأطفال المنخرطين بأسواق العمل على مستوى العالم يقدر بنحو ٣٠٠ مليون طفل ، وربما أكثر من بينهم أكثر من ٩٠% فى قارتي آسيا وأفريقيا. فى حين كانت إحصائيات صادرة عن مكتب منظمة العمل الدولية فى العام ١٩٩٦ قد ذكرت أن هناك ٢٥٠ مليون طفل عامل فى فئة السن ٥-١٤ سنة على مستوى العالم، منهم ١٤٠ مليون صبي بنسبة ٥٦% و ١١٠ ملايين بنت بنسبة .. ٤٤% ، واحتلت قارة آسيا المرتبة الأولى فى حجم عمالة الأطفال وبنسبة ٦١% تليها قارة أفريقيا

ضحيتها هؤلاء الأطفال. فمما لا شك فيه أن تشغيل الأطفال في مرحلة مبكرة من أعمارهم، وقبل اكتمال نموهم، من شأنه أن يؤدي إلى نتائج خطيرة، خصوصا إذا كانت الأعمال التي يؤديونها شاقة أو خطيرة عليهم). وكان ثمرة ذلك كله أن سعت الدول ()

٣٢ % ثم أميركا اللاتينية والبحر الكاريبي ٧% .ويرى بعض الباحثون من منظمات وجهات معنية بشئون الطفل أن الرقم الحقيقي أكبر بكثير من هذه الإحصائيات، حيث تقل نسبة التسجيل في الإحصاءات الرسمية لدول لعالم الثالث عموماً عن الواقع الفعلي، كما أن إحصائيات اليونيسيف لا تشمل الأطفال العاملين الموجودين في دول العالم المتقدم، في أوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا واليابان. وحسب الاحصائيات فإن ٧٠% من الأطفال العاملين يتواجدون في القطاع الزراعي، ويليه قطاع الصناعة التحويلية بنسبة ٨.٣% ثم قطاع تجارة الجملة، والتجزئة ، بنفس النسبة ٨.٣% ثم الخدمات الشخصية والاجتماعية بنسبة ٦.٥% حيث يتبقى للنقل والمواصلات نسبة ٣.٨% ، وقطاع التشييد ١.٩% وأخيرا المناجم والمحاجر ٠.٩%، كما أنه ووفقاً لتقارير المنظمات الدولية فإن ثمة ما بين ١٥٠ - ٢٠٠ مليون طفل في العالم معظمهم من البنات يعملون بدون أجر. تفصيلا ، أسرار برس - عمالة الأطفال-أرقام وحقائق مأساوية - <http://www.asrarpress.net/articles.php?id=١١>

(١) د. صلاح حسن - التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال - دراسة مقارنة بين الاتفاقيات الدولية والعربية وتشريعات الدول العربية - دار النهضة العربية - طبعة ٢٠٠٨ - ص ٣

(٢) وكان تدخل الدول الجماعى عن طريق عقد الاتفاقيات الدولية، وهو ما يطلق عليه مستويات العمل الدولية، ويمكن القول أن الاهتمام الجدى من منظمة العمل الدولية بعمالة الطفل بدأ فى سنة ١٩٧٩ م حيث أعلنت المنظمة فى هذا العام أن عام ١٩٧٩ هو العام الدولى للطفل ، و كان هذا الإعلان فرصة للفت الانتباه إلى عمالة الأطفال. تفصيلا La fin du travail des enfants: Des millions de voix, un espoir partagé- Travail Le magazine de l'oit - N°

٥ p. - ٢٠٠٧، Décembre، ٦١، ولا يعنى ذلك أن هذه المنظمة لم يكن لها دور فى حماية الطفل العامل قبل ذلك العام ، فإذا استعرضنا ما قامت به المنظمة ، فى هذا الخصوص ، نجد أنها خصت عمالة الأطفال بعناية بالغة ، فقد أصدرت المنظمة العديد من الاتفاقيات التي تعالج شؤون العمل المختلفة ، ومن ضمنها عمالة الأطفال ، كان آخرها الاتفاقيتين رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام والاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال ، اللتان تعتبران من أهم الاتفاقيات التي أقرتها مؤتمرات العمل الدولية في مجال عمل الأطفال وأحدثها، حيث تعتبر الأحكام التي وردت فيها معايير أساسية لحقوق الإنسان في العمل تلتزم بها الدول المنضمة إليها ، وتتم مساءلتها عن الإخلال في الوفاء بالالتزامات المترتبة عليها بموجبها، كما تلتزم الدول الأخرى أدبيا بأحكامها رغم عدم مصادقتها عليها ، وذلك بحكم عضويتها في هذه المنظمة ، والتزامها بدستورها وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي صدر عنها.

ولم يكن الاهتمام بعمالة الطفل قاصراً على منظمة العمل الدولية ، فقد أدلت الجمعية العامة للأمم المتحدة بدلوها فى هذا الخصوص ، حيث أصدرت في عام ١٩٥٩ (إعلان حقوق الطفل) ، وقد تضمن هذا الإعلان وجوب كفالة وماية الطفل من ضروب الإهمال والقسوة والاستغلال، وان لا يتعرض للاتجار به بأي وسيلة من الوسائل، ولا يجوز استخدامه قبل بلوغه السن الأدنى الملائم. ويحظر في جميع الأحوال حمله علي العمل أو تركه يعمل في أية مهنة أو صنعة تؤذي صحته أو تعليمه أو تعرقل نموه الجسمي أو العقلي أو الخلقى (المبدأ التاسع من الإعلان) ، وتلى ذلك قيامها بإصدار (اتفاقية حقوق الطفل) عام ١٩٨٩ ، و حرصت الجمعية من خلال الاتفاقية المشار إليها على التأكيد على ضرورة السعي لحماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي ، ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطراً أو يمثل إعاقة لتعليمه أو ضرراً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي ، وأوجبت على الدول الأطراف فيها اتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل هذه الحماية، وبشكل خاص وضع حد أدنى لسن

إقرار حماية ورعاية خاصة للأطفال، فوضعت تنظيماً قانونياً خاصاً بهم، وضمنت هذا التنظيم العديد من الأحكام الحمائية، والتي من أهمها النص على حد أدنى لسن تشغيل الأطفال، وحظر تشغيلهم قبل بلوغ هذه السن، وتحديد ساعات عمل يومية وأسبوعية تتناسب مع قدراتهم، وتوفير أكبر قدر من الراحة لهم، وحظر تشغيلهم ليلاً، وغير ذلك من مظاهر الحماية التي لا يتسع المقام لذكرها، وسنتناولها تفصيلاً في صلب هذا

أهداف البحث ونطاقه: يرمي هذا البحث، أهمية أولى التعرف على الدور الذي قامت به المنظمات العربية، والدولية في حماية ومن ناحية ثانية، عرض، وتحليل، نصوص التشريع البحريني رقم فيما تضمنته تلك النصوص من أحكام تستهدف حماية هذا الطفل، والتأكيد على إبراز الضمانات القانوني

الالتحاق بالعمل ونظام ملائم لساعات العمل وظروفه وفرض عقوبات مناسبة لضمان فعالية تطبيق هذه النصوص ، وقد اعتمدت هذه الاتفاقية وعرضت للتوقيع والتصديق عليها والانضمام إليها بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥/٤٤ المؤرخ في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ وبدء نفاذها في ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠، وقد أسندت الجمعية العامة إلى منظمة العمل الدولية مسؤولية تقديم المساعدة المباشرة إلى البلدان لتمكينها من التصدي لمشكلة عمل الأطفال . وتم، بدعم مالي قدمته جمهورية ألمانيا الاتحادية، إطلاق البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في عام ١٩٩٢ . وكانت البلدان المشاركة الستة التي انضمت إلى البرنامج آنذاك - وهي البرازيل والهند وإندونيسيا وكينيا وتركيا وتايلند - عازمة على التعاون مع منظمة العمل الدولية بغية اختبار نهج تمكّن من مكافحة عمل الأطفال . وقد صادق الأردن على هذه الاتفاقية في أيار من عام ١٩٩١ إضافة إلى معظم الدول العربية والعديد من دول العالم تفصيلاً ، حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٣، رقم المبيع ١.Vol. XIV-94.A، Part ١، ص ٢٣٧، أنظر أيضاً التقرير العالمي الصادر عن مدير عام منظمة العمل الدولية - وضع حد لعمل الأطفال : هدف في المتناول - الطبعة الأولى - عام ٢٠٠٦ - ص ٧٧.Vii.

يتضمنها ذلك القانون مع مقارنته بالتشريعات الخليجية الأخرى، وهي ، والكويتي رقم

هجريا،

منا لبيان أوجه النقص في هذه القوانين ()

اقترح الحلول المناسبة لتفادي هذا النقص.

ومن ناحية ثالثة، التعرف على أسباب لجوء هؤلاء الأطفال إلى العمل في هذه السن المبكرة. والآثار المترتبة على تشغيلهم، وكيفية الحد من هذه الظاهرة، إن لم يكن القضاء عليها.

ولا ريب أن دراسة هذه القوانين والاتفاقيات على تنوعها، وما حوتها من نصوص حمائية، جعلتنا نأخذ بالاسلوب المقارن كمنهج، واعتبرنا التشريع البحريني هو الأساس الذي بنيت عليه تلك المقارنة، هذا وبالنظر إلى ما يمثله الفقه الإسلامي () بمذاهبه المختلفة من مصدر أ رئيسي، للتشريع البحريني وغيره من التشريعات الخليجية، فقد رأينا

(^١) ولقد حرصت القوانين المقارنة على خفض المخاطر التي تعترض الطفل،

لذلك نجد لها يقلص ساعات العمل إلى الحد الذي لا يضره، ويمنع تشغيله في أماكن وأعمال معينة تهدد صحته أو نفسيته وأخلاقه د. رجاء ناجي - المرجع

السابق <http://www.isesco.org.ma/pub/ARABIC/TIFL/p8.htm>

(^٢) هذا الفقه الذي ظل أجيالا عديدة في أرفع مكان من حيث عمق التفكير وروعة

التحليل سواء في ذلك القواعد المدنية أو الأحوال الشخصية أو المسائل الجنائية أو التشريعات الاجتماعية، وفي هذا السياق يأتي كلام أستاذ الفكر القانوني

العربي السنهاوي حيث يقول: "إن في هذه الشريعة عناصر لو تولتها يد الصاغة فأحسن صياغتها لصنعت منها نظريات ومبادئ لا تقل في الرقي والشمول وفي

مسايرة التطور عن أخطر النظريات الفقهية التي نتلقاها اليوم عن الفقه الغربي الحديث " منقول عن ضياء الموسوي .الإمام علي وحقوق الإنسان

Http://www.amanjordan.org/aman_studies/wmview.php?ArtID

الرجوع إليه للتعرف على موقف الشريعة الإسلامية من عمالة الأطفال، وقد اعتبرنا الفقه الإسلامي بجميع مذاهبه وحدة واحدة متكاملة، بحيث يقتصر العرض، بقدر المستطاع، على الرأي الغالب فيه دون الدخول على تفصيلات جزئية لا يتسع المقام لذكرها.

& إشكالية الدراسة وخطة البحث:

ربما تثير قضية التنظيم القانوني لعمل الطفل في الأذهان العديد من التساؤلات، ومنها السؤال عن مغزى هذا التنظيم؟ وما هي الشروط الواجب مراعاتها قبل تشغيل الأطفال؟ فضلا عن الضمانات التي وضعها المقتن في الدول محل الدراسة، لكفالة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال؟ وغير ذلك من التساؤلات والاشكاليات، التي سنحاول الإجابة عنها من خلال هذا العمل المتواضع .

وعلى هدى ما سبق فقد رأينا تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فروع يسبقها غصن تمهيدى، وذلك على الـ :-

تمهيدى: نتعرف فيه على أسباب عمالة الأطفال، والآثار المترتبة عليها.

: نتعرض فيه لدراسة الحد الأدنى لسن العمل.

: نتناول فيه أحكام تشغيل الأحداث.

: نخصصه لدراسة ضمانات تطبيق قواعد تشغيل الأحداث.

غصن تمهيد

أسباب عمالة الأطفال والآثار المترتبة عليها

تمهيد وتقسيم:

اقتصادية فقط، وانما تتوافر وتتضافر عدة عوامل أخرى تؤدي إلى تحققها، ولا شك أن الوقوف على تلك الأسباب ومعرفة ما يساعد على المناسبة لمشكلة عمالة الأطفال، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، فإن عمالة الأطفال كما أن لها أسباب تؤدي إلى تحققها، فلها نتائج وآثار تترتب عليها.

وعلى هدى ذلك، وللتعرف على تلك الأسباب خصصنا الورقة الأولى من هذا الغصن، في حين خصصنا الورقة الثانية لدراسة الآثار على تشغيل الأحداث، وذلك على النحو التالي :-

تعدد العوامل والأسباب التي ساهمت في إيجاد مشكلة عمالة الأطفال، وتفاقمها، وهي تختلف من دولة لأخرى، بحسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في كل دولة، ويمكن إجمال هذه الأسباب في أسباب اقتصادية، وأخرى تعليمية وأسرية وثقافية، ونستعرض هذه الأسباب فيما يلي بإيجاز وتعميم:

: الأسباب الاقتصادية المؤدية لتشغيل الأطفال:

لا ريب أن الأسباب الاقتصادية تعد من أهم الأسباب المؤدية لتشغيل ()
يقة بين الفقر وتدني دخل الأسرة

(^١) حيث تعد الأسباب الاقتصادية والمعيشية من أبرز الأسباب التي تقف وراء تنامي ظاهرة عمالة الأطفال فهي تؤدي إلى الدفع بالأطفال إلى أرصفة العمل وامتهان حرف نفوق أعمارهم وتشكل خطورة كبيرة بالنسبة لهم. أسرار برس -
المرجع السابق - ١١ = <http://www.asrarpress.net/articles.php?id=١١>

من جهة وبين عمالة الأطفال من جهة أخرى ().
يكفي لتفسير
ولكنه كاف لتبرير
هذا العمل ().

حيث أن ظاهرة تشغيل الأطفال موجودة في كافة دول العالم، الغني منه والفقير، المتقدم منه والنامي، فمن المعلوم أن تشغيل الأطفال بدأ يستشري في الدول المتقدمة في أعقاب الثورة الصناعية، فكان هؤلاء الأطفال يشاركون في الأدوار الاقتصادية للدولة، فعملوا في المحاجر والمناجم وغيرها من الأعمال، إلا أنه ومع التطور التكنولوجي بدأت هذه المشكلة تزداد، وبصفة خاصة بعد زيادة الطلب على العمالة الماهرة المدربة، وما استتبعه ذلك من التوسع في التدريب، وانتشار التعليم، على نحو أصبح معه التعليم للطفل بديلاً عن تشغيله.
مشكلة عمالة الأطفال قائمة في بعض البلدان المتقدمة، ومن ذلك بريطانيا، والتي ينتشر فيها عمل الأطفال تحت مسمى العمل بعض الوقت خارج ساعات الدراسة، فيبلغ حجم العمالة منهم ما يتجاوز ثلث طلبة المدارس المنتحقين بالتعليم الإلزامي، وربع هؤلاء التحقوا بالعمل قبل بلوغ سن ().

وإذا ولينا وجوهنا شطر الدول النامية نجد أن مشكلة عما ترتبط ارتباطاً وثيقاً بانخفاض معدل التنمية فيها، فالفقر والتخلف

(^١) وهو ما تؤكد إحدى مراجعات البنك الدولي حيث تقول : حينما يسود الفقر وعدم المساواة في مجتمع ما تتردد احتمالات انحراف الأطفال بالعمل كما تتردد مخاطر استغلالهم . (اليونيسيف ١٩٩٧م) . تفصيلاً بحث بعنوان أطفال الشوارع في اليمن - ملتقى المرأة للدراسات والتدريب -
<http://www.wfrit.net/dtls.php?PageID=333>

(^٢) التقرير العالمي الصادر عن مدير عام منظمة العمل الدولية - وضع حد لعمل الأطفال - مرجع سابق - ص ٢٤

(^٣) إلا أن الملاحظ أن عمل الأطفال في الدول المتقدمة غالباً ما يكون في عطلة نهاية الأسبوع، أو بعد انتهاء أوقات الدراسة، أو في العطلة الصيفية، ويكون في أعمال تقل فيها عناصر المخاطرة. د. صلاح حسن - مرجع سابق - ص ١٠،

الاقتصادي هو السبب الأساسي لانتشار عمالة الأطفال، فمن ناحية أولى يترتب على الفقر وتدني دخل الأسرة وعجزها عن الإنفاق على أطفالها اتجاهها إلى تشغيل هؤلاء الأطفال ()، ومن ناحية ثانية، الاقتصادي، في عالم يسوده مبدأ حرية التجارة العالمية، وفي ظل فشل الدول النامية في مجاراة الدول المتقدمة في التطور التكنولوجي، وما استتبعه ذلك من انخفاض تكلفة انتاج السلع والخدمات في الدول المتقدمة، كل ذلك كان من شأنه لجوء الدول النامية إلى الا - باعتبار أنها عمالة رخيصة - وذلك لخفض تكاليف انتاجها للسلع والخدمات المصدرة، الأمر الذي ترى معه تلك الدول أنه يصب في مصلحتها عند منافسة السلع التي تنتجها الدول المتقدمة في الأسواق العالمية () .

ثانيا: الأسباب التعليمية و الاسرية والثقافية:-

- الأسباب التعليمية: ترتبط الأسباب التعليمية ارتباطا وثيقا بالأسباب الاقتصادية، فمن المعلوم أن التعليم يتأثر بداية بمدى تقدم الدولة اقتصاديا، كما أن تقدم الدولة اقتصاديا يتأثر بنوع التعليم وجودته، فالعلاقة بين التعليم و التقدم الاقتصادي علاقة طردية، على العكس من ذلك، فإن العلاقة بين جودة التعليم و عمالة الأطفال علاقة عكسية، حيث أن جودة النظام التعليمي السائد ومواكبته للتقدم العلمي، واهتمام الدول به، يصاحبه تقدم اقتصادي، الأمر الذي يؤدي إلى إقبال الأسر في تلك الدول على تعليم أطفالهم، وهو ما يؤدي بالتبعية إلى انخفاض نسبة الأطفال المنخرطين في

(^١) حيث تؤكد الاحصاءات أن العديد من الأسر الفقيرة تجد صعوبة في تعليم أطفالهم ، وذلك لارتفاع تكاليف العملية التعليمية ، كالرسوم المدرسية والزي المدرسي والكتب وغيرها من المتطلبات التعليمية، وهكذا ، مما اضطر العديد من الأطفال إلى التسرب من المدارس ، وقيام معظم المتسربين بالعمل للمساهمة في دخل الأسرة. تفصيلاً Child Labour in the Tobacco Growing Sector in Africa -

Report prepared for the IUF/ITGA/BAT Conference on the Elimination of Child Labour, Nairobi ٨-٩th October ٢٠٠٠, p.٦٦

(^٢) د. صلاح حسن - مرجع سابق - ص ١٥

سوق العمل، على النقيض من ذلك، فإن عدم اهتمام الدول بالتعليم () يستتبعه تخلف اقتصادي، وانتشار لعمالة الأطفال.

ومن ناحية ثانية فإن التعليم يتأثر بالمستوى الاقتصادي للأسرة، حيث يؤدي الفقر وتدني دخل الأسرة إلى عدم قدرة رب تلك الأسرة على تعليم أبنائه، فيكون البديل عن التعليم بالقطع هو تشغيل هؤلاء الأبناء.

- الأسباب الأسرية والثقافية: ترتبط الأسباب الأسرية والثقافية ارتباطاً وثيقاً بمشكلة عمالة الأطفال، ويمكن القول أن العلاقة بين المستوى الثقافي للأسرة وبين عمالة الأطفال علاقة عكسية، فكلما كان المستوى الثقافي للأسرة متدنياً، زاد عدد الأفراد الذين يعملون من أطفالها، حيث يرسخ في أذهان أرباب تلك الأسر عدم جدوى التعليم () على النقيض من ذلك، كلما كان المستوى الثقافي للأسرة مرتفعاً، قل عدد الأفراد الذين يعملون من أطفالها.

(^١) حيث يترتب على عدم اهتمام الدول بالتعليم تفشي ظاهرة الأمية، والتي تكون نتيجة مباشرة لعدم التحاق الأطفال بالمدارس، أو تسريحهم منها. د. صلاح حسن - مرجع سابق - ص ٣٨، ٣٩، ويندرج تحت عدم اهتمام الدول بالتعليم أو سوء النظام التعليمي أسباب أخرى من شأنها تحقيق ذات النتيجة، كسوء معاملة المعلمين للأطفال أو الخوف منهم، أو عدم رغبة هؤلاء الأطفال بالدراسة كنتيجة لعدم المقدرة على النجاح فيها، أو قد يكون توقيت الدراسة غير متناسب مع أوقات عمل الأطفال (كما في الزراعة مثلاً)، ومن ذلك أيضاً قلة المدارس وبعدها عن سكن الأطفال، وبصفة خاصة الفتيات، وقد يضاعف من هذه المشكلة عدم وجود وسائل نقل ميسرة لهؤلاء الأطفال في المناطق النائية. عمالة الأطفال - بحث منشور بموسوعة ويكيبيديا الحرة - <http://ar.wikipedia.org/wiki>

(^٢) حيث يسود في تلك الثقافات الاعتقاد بأن عمل الأطفال في حد ذاته وسيلة لتهيئة وتدريب وصقل الطفل. د. صلاح حسن - مرجع سابق - ص ٤٤

ويندرج ضمن الأسباب الأسرية لعمالة الأطفال التصدع الأسري، ووفاة العائل الوحيد، وكبر حجم الأسرة، وما يستتبعه ذلك من فقد الأطفال للرعاية الأسرية السليمة، وبالتالي انخراطهم في العمل، أما لمساعدة أسرهم أو هروباً من تلك الأسر.

الورقة الثانية

على تشغيل الأطفال

لا ريب أن ظاهرة تشغيل الأطفال قد تركت العديد من الآثار السلبية ()

يعنى ذلك أن تشغيل الأطفال دائما ما يأتي بآثار غير محموده، فمن المسلم به أن الأعمال التي يقوم بها هؤلاء الأطفال تتفاوت بشدة، فبعضها يكون ضارا به ، والبعض الآخر لا يكون كذلك. و لتحديد ما إذا كان العمل ضارا من عدمه يجب أن يؤخذ في الاعتبار العديد من العوامل المحيطة بالعمل ، (ساعات العمل، وبيئته ...)

(¹) ومن المعلوم أن أطفال كثيرون يعملون في ظل أوضاع استغلالية تؤدي، إلى جانب الاستبعاد التام من التعليم، إلى آثار ضارة على حالتهم الجسدية وصحتهم العقلية. فمثلا يمكن القول أن ظروف عمل جامعي القمامة الأطفال في الفلبين ، تزيد من مخاطر إصابتهم بالأمراض والعجز من خلال التعرض للرصاص والزئبق، ورفع أحمال ثقيلة، ووجود طفيليات في القمامة. واحتمال تعرض الأطفال العاملين في الزراعة لآثار سلبية أكثر من احتمال تعرض البالغين ، وذلك نتيجة التعرض لعوامل الطقس، والعمل الشاق، والمواد الكيميائية السامة، والحوادث الناجمة عن الأدوات الحادة ، والمعدات التي تعمل بمحركات. كذلك تعمل البنات بصورة رئيسية في الخدمة المنزلية التي تعتبر واحدة من المهن التي يمكن أن تتسبب في مشاكل تكيف نفسي واجتماعي خطيرة. وهكذا فهؤلاء الأطفال العاملون يعيشون عادة بعيدا عن منازلهم ، وقد يعملون لساعات طويلة، الأمر الذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى عزلة هؤلاء الأطفال عزلة تامة عن أسرهم وأصدقائهم. تفصيلا ، التقرير الصادر عن البنك الدولي في أكتوبر ١٩٩٧ بعنوان " عمالة (تشغيل) الأطفال: قضايا واتجاهات بالنسبة للبنك الدولي " - ص ٧ وما بعدها

ومن ذلك أيضا المخاطر والإساءات التي قد يتعرض لها الأطفال العاملون أثناء العمل أو بسببه (كالاكتداء الجنسي عليهم ، واستعبادهم) .

الأمر الذي يعنى أنه ليست كل أنواع عمالة الأطفال ضارة . فكثير من الأطفال العاملين يوجدون في إطار بيئة مستقرة وتربوية مع أولياء أمورهم أو تحت حماية وصي، ويمكنهم الاستفادة من حيث الاختلاط الاجتماعي ومن التعليم والتدريب غير الرسميين. فهناك نسبة تتراوح بين في المائة من الأطفال العاملين، حسب البلد المعنى، يدرسون في نفس الوقت، مع أن ذلك قد يقلل فرصهم في إكمال التعليم . ونشير فيما يلي ، بإيجاز وتعميم ، لأهم الآثار السلبية التي يتأثر بها الطفل العامل، وذلك على النحو التالي:

: الآثار الصحية:

وتواجههم في أماكن العمل، من شأنه أن يعرض هؤلاء الأطفال للعديد من المخاطر الصحية ، كما أنه قد يعوق نموهم، ذلك لأنهم في طور النمو، ومن المسلم به أن المراحل الأولى للنمو هي أكثر المراحل تأثرا بالعوامل الخارجية المحيطة بالطفل ، وعليه فهم أكثر الفئات تأثرا الأمر الذي يؤدي إلى اختلال وظائفهم الحيوية، ومعدل نموهم، وتوازن الأجهزة المختلفة في أجسامهم، هذا العاملين يعانون من سوء التغذية ، والأمراض المتوطنة مما يؤدي لضعف مقاومة الجسم للأمراض المختلفة، ويتعرض الطفل المشتغل كذلك للعديد من المخاطر الصحية وأمراض المهنة وحوادث العمل() .

(^١) ويؤكد البنك الدولي في تقريره على وجود أشكال للعمل الاستعبادي للطفل (كالعامل بعقود إذعان) كما في بعض دول جنوب آسيا وفي شرق أفريقيا ، و منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (منظمة العمل الدولية ١٩٩٦) . ويمكن القول أن العمالة الاستعبادية تكون أكثر شيوعا في مجالات الزراعة، والخدمة المنزلية، وصناعة الدعارة، وصناعات السجاد والمنسوجات، والتعدين، وصناعة الطوب . تفصيلا ، التقرير الصادر عن البنك الدولي في أكتوبر ١٩٩٧ - المرجع السابق - ص ٧ وما بعدها .

(^٢) ومن أهم هذه المخاطر ما يلي: - (أ) زيادة المخاطر الميكانيكية، وحوادث وإصابات العمل بين الأحداث عنها بين البالغين، وذلك لأسباب كثيرة منها:

- سرعة الشعور بالإجهاد نظراً لطول ساعات العمل بالنسبة للأحداث.
- نقص الخبرة بين الأحداث وعدم الاهتمام بالتعليم والتدريب المهني مما يؤدي إلى الاستعمال الخاطئ للمعدات، وعدم اهتمامهم باستخدام وسائل الوقاية الشخصية مثل القفازات والأحذية العازلة والأقنعة الواقية ، وعدم اهتمام أصحاب العمل بتعليم وتدريب الأحداث على مبادئ السلامة المهنية.
- تكرار العمل في بعض الصناعات مما يؤدي إلى الملل وعدم التركيز عند الحدث.
- درجة التركيز أثناء العمل نقل عند الأحداث بالمقارنة بالبالغين.
- تكليف الحدث بالعمل على ماكينات لا تناسب قدراته الجسمانية أو الذهب.
- (ب) التعرض للمخاطر الطبيعية: ويتمثل ذلك في كثير من المخاطر، أبرزها:
 - الضوضاء الشديد وخاصة في مصانع النسيج ، والورش الميكانيكية المختلفة ، وينتج عنها غالباً الصمم المهني ، وعدم التركيز ، فضلا عن تأثيرها السلبي على الجهاز العصبي للطفل .
 - التعرض للحرارة الشديدة في بعض الصناعات مثل الحديد ، والصلب ، والزجاج ، والأفران والسبائك، وما ينتج عنها من التهابات جلدية ، وحروق وقرح العين ، وغير ذلك من الأمراض والإصابات.
 - الإضاءة الضعيفة وما تسببه من ضعف الإبصار قلة التركيز وزيادة نسبة الحوادث.
- (ج) التعرض للكيمياويات: إن العمل في مجالات التصنيع والورش يكون دائماً مرتبطاً باستخدام مواد متعددة، كل منها يشكل خطورة متعددة، ويصاحب هذه الأعمال دائماً استخدام الأحماض ، والقلويات والمذيبات العضوية ، والمنظفات ومواد الصباغة ، والدباغة ، وما ينتج عن هذه المواد من التهابات جلدية وحروق وأمراض عضوية أخرى، خاصة بالنسبة للدم والجهاز العصبي والجهاز الدوري ، كما أن بعض هذه المواد تسبب السرطان كما يتعرض الأطفال لأخطار أخرى تتمثل في التعرض للكيمياويات ذات التأثير السام مثل الرصاص، ومركبات الكلور العضوي ، ومالها من أضرار شديدة على الأطفال المعرضين لهذه المواد، كما

ثانيا : الآثار النفسية- لا شك أن الطفل يتأثر نفسيا نتيجة لقيامه بالعمل في سن مبكرة، فيفقد احترامه لذاته ، وارتباطه الأسرى ، وتقبله للآخرين ، وذلك جراء بعده عن أسرته ، ونومه في مكان العمل ، وتعرضه للعنف من قبل صاحب العمل أو من قبل زملائه.

: الآثار العلمية والاجتماعية والأخلاقية : لا ريب أن الطفل يتوجه إلى العمل قبل إتمام مرحلة تعليمه الأولية، يتأثر مستواه الفكري والعقلي فضلا عن مستواه العلمي، فتتخفص قدراته العلمية والمعرفية، () ، فلا يستطيع

تحدث هذه المواد خطورة شديد على الجهاز العصبي، والجهاز النفسي كما أن بعضها يؤدي إلى الإدمان.

(د) مخاطر العمل في سن مبكرة: في بعض الأعمال اليومية الدقيقة، وقد يؤدي ذلك إلى ضعف الإبصار أو عاهات بالعمود الفقري والأطراف، ومثال ذلك العمل في صناعات خان الخليلي والسجاد اليدوي وإصلاح الأجهزة الدقيقة مثل الساعات والحلي اليدوية، وصناعة الزجاج والكريستال. ويزيد من المخاطر أن الأطفال بحكم صغر السن ، ونقص الخبرة لا يدركون خطورة هذه المخاطر، وقد أثبتت الدراسة أن (٦١.٤٨%) من أطفال العينة الميدانية لا يشعرون بتعرضهم للمخاطر أثناء العمل ، و(٣٧.٩٩%) يشعرون بأنهم يتعرضون للمخاطر فإذا تناولنا العلاقة بين الشعور بالتعرض للمخاطر ونوع العمل فسنجد أن أكثر الأطفال إحساساً بتعرضهم للمخاطر، الأطفال الذين يعلمون في ورش بها أفران مثل الأطفال العاملين في ورش الزجاج (٧٢.١٢%) والأطفال العاملون في المسابك (٥٠%) وفي المدايح (٤٨.٣٣%) أما في مجال الميكانيكا فأكثر الذين يشعرون بالتعرض للمخاطر الأطفال العاملون في الخرطة بنسبة (٤٢.١١%) وميكانيكا الكهرباء بنسبة (٤٣.٣١%)، وآثار هذه الأعمال التي يمارسها الطفل لا تظهر إلا على المدى البعيد . تفصيلا

<http://byotna.kenanaonline.com/topics/٥٧٩١٣/posts/٨٥٠٣٧>

(١) ولا ريب أن عمل الطفل لساعات طويلة يكون مسؤولا عن إرهاقه ، كما أنه من شأنه الإضعاف من النمو الفكري والعلمي له . وهو ما تؤكد عليه بعض الدراسات

مواكبة العلوم الحديثة ، ليس ذلك فحسب، بل أن الطفل الذي يعمل يقل لديه بالانتماء للجماعة ، والقدرة على التعاون مع الآخرين، فضلاً عن القدرة على التمييز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ () .

التي أجريت في هذا الشأن ، حيث أفادت هذه الدراسات أن العمل ٢٠ ساعة أسبوعياً يمثل العتبة الحرجة التي بعدها يبدأ التعليم في التأثر بشدة. تقرير البنك الدولي - الموضوع السابق .

(١) حازم حسونة - عمالة الأطفال وتداعياتها السلبية على مستقبل الأجيال - بحث منشور بتاريخ ١١/٩/٢٠٠٩ -

<http://pulpit.alwatanvoice.com/content-١٧٣٩٦٧.html>

تمهيد وتقسيم:

لقد حظى تحديد المقصود بالحدث وتقرير حد أدنى لسن العمل، باهتمام الدول والمنظمات الدولية والاقليمية، باعتبار أن مناط استفادة الشخص من الحماية القانونية يتمثل في مدى توافر شروط تلك الحماية فيه، وعليه لا يستفيد من قواعد حماية الأحداث إلا من يصدق عليه لفظ الحدث.

ولا ريب أن تحديد مفهوم الحدث () بشكل دقيق أمر في غاية الصعوبة، وذلك لأن تحديد هذا المفهوم يرتبط بتحديد السن الذي تبدأ وتنتهي فيه مرحلة الطفولة ()، وهو بدوره أمر ليس باليسير، فهو يختلف من دولة إلى أخرى، ومن اقليم لآخر، لذا فقد رأينا -
قواعد تحديد الحد الأدنى لسن العمل - نشير في عجالة إلى تعريف

(١) اصطلاح الحدث تعبير مرادف للشخص صِغر السن، وهو الوصف الدقيق لحالة الشخص الذي لم يصل بعد إلى سن البلوغ، وهو مسمى لأشخاص يخضعون لأحكام خاصة أو ينتمون لفئة معينة، تنظم مرحلة بذاتها من مراحل العمر الانساني، وتخضع لأحكام خاصة في كافة المجالات ، وبصفة خاصة مجال العقود تختلف عما هو مقرر لذات المسمى من البالغين . قريب من ذلك ، د.نظام توفيق المجالي - جوانب من الحماية القانونية للأحداث - دراسة في التشريع الأردني - بحث منشور على موقع الدليل الالكتروني للقانون العربي www.arablawninfo.com

(٢) وتعد الطفولة أحد المراحل التي يمر بها الإنسان وهو ما بينه القرآن الكريم، وفي ذلك قال المولى جل شأنه { يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِن كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِّنَ الْبُعْثِ فَإِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن نُّرَابٍ ثُمَّ مِّن نُّطْفَةٍ ثُمَّ مِّن عِلْقَةٍ ثُمَّ مِّن مُّضْغَةٍ مُّخَلَّقَةٍ وَعَجِيرٍ مُّخَلَّقَةٍ لِّنُبَيِّنَ لَكُمْ وَنُقِرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ نُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ }سورة الحج آية ٥ ، وقال سبحانه في سورة غافر " هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نُّرَابٍ ثُمَّ مِّن نُّطْفَةٍ ثُمَّ مِّن عِلْقَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ ثُمَّ لِنَكُونُوا شُيُوخًا مِّنكُمْ مَّن يَتَّقِ مِّن قَبْلِ وَلِتَبْلُغُوا أَجَلًا مُّسَمًّى وَلِعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ " آية

الحدث لغة، وفي هذا الخصوص يقصد بالحدث أو الطفل ذلك المولود أو الصغير الذي لم يبلغ أشده أو هو الوليد حتى يحتلم، يقال طفل من يقال: جارية طفلة أو . : .

ناعمة، وريح طفل: أى لينة () .

ويستفاد من ذلك أن البلوغ وفقا للمعنى اللغوي هو المعيار الذي يعتد به لاعتبار الشخص رجلا، والبلوغ بطبيعة الحال، يختلف من شخص لآخر، وهو ما يعني أن المعيار المميز للطفل عن الرجل هو معيارا ذاتيا أو شخصيا، الأمر الذي آثار التساؤل بشأن موقف الفقه الإسلامي والقانون المقارن من الأخذ بهذا المعيار عند تحديد ما إذا كان هذا الشخص حدثا أم رجلا؟ وهو ما سنجيب عنه في هذا الفرع من خلال يص الأخصان التالية:-

: نستعرض فيه بالدراسة قواعد تحديد الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الفقه الإسلامي.

: نتناول فيه قواعد تحديد الحد الأدنى لسن العمل في مستويات العمل الدولية والعربية.

: نخصه لدراسة قواعد تحديد الحد الأ

() يد -

- : - تحقيق :

- -

- - -

الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث

في الفقه الإسلامي

لم يحدد الفقه الإسلامي بداية المقصود بالأحداث أو الطفل، كما لم يضع سناً معينة للتمييز بين الحدث وغيره، أي أنه لم يجعل هناك حد أدنى لسن التشغيل، إلا أنه جعل مناط التكليف -

يعتد به لا من شرائط الإنعقاد ولا من شرائط النفاذ () إلى أن العقل لا يمكن معرفة الحد الذي يصلح به التصرف لخبائه، فقد جعل الشارع له ضابطاً وهو البلوغ، فلا تصح التصرفات إلا به () . وهو ما يعني أن الفقه الإسلامي في مجموعه أخذ بالمعيار الذاتي للتمييز بين الحدث وغيره.

()

حتى لا تتعد الإجارة من المجنون والصبي الذي لا يعقل وأما البلوغ فليس من

المحجور نفسه وسلم وعمل وسلم من العمل يستحق الأجر فيكون الأجر له. الفتاوى الهندية في مذهب الإمام الأعظم أبي حنيفة النعمان - الشيخ نظام

- - - - -

() وهو رأى الشافعية، انظر . نادره محمود سالم . عقد العمل بين الشريعة

الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة . دار النهضة العربية . طبعة -

ظهور علامات البلوغ عليه من عدمه، وهو أمر يصعب تحديده بالنسبة
عادي، فقد أخذت مجلة الأحكام العدلية، وهي مجلة مأخوذة عن
الفقه الحنفي، بمعيار آخر، إلى جانب معيار البلوغ، فجعلت البلوغ نوعين

الفعلى فجعلته في الرجل باثنتا عشرة سنة وفي المرأة تسع سنوات
ومنتهاه في كليهما خمس عشرة سنة.
يبلغ يقال له المراهق وإن أكملت المرأة تسعا ولم تبلغ يقال لها المراهقة
إلى أن يبلغا. في حين اعتبرت المادة
- ولم تظهر فيه آثار البلوغ بالغا حكما ().

ويعني ذلك أنه إذا لم تظهر علامات البلوغ - وهو المعيار المميز
للحدث عن غيره -

هذا الشخص بالغا حكما، وعليه، فيمكن القول أن الفقه الحنفي -
- قد جعل البلوغ هو المعيار المميز للرجل عن الحدث، وأخذ
بمعيارا احتياطيا في حالة عدم ظهور علامات البلوغ، ويتمثل هذا المعيار
في وصول الشخص لسن معينة دون أن يبلغ، وهذه السن هي خمسة
عشرة سنة، فإذا وصل إليها الشخص حتى ولو لم يبلغ فعليا كان بالغا

وهو ذات ما أخذ به المذهب الشافعي والحنبلي () أما المذهب المالكي
سن البلوغ يكون بتمام ثماني عشرة سنة أو الدخول فيها على
().

() وهذه المادة مبنية على مذهب الإمامين وقد قال بذلك الأئمة الثلاثة أيضا

أبو حنيفة -

يعدان بالغين ولو لم يظهر عليهما آثار البلوغ . علي حيدر -

- تحقيق فهمي الحسيني-الناشر دار الكتب العلمية -

() : } عليه
يرهم عليه

{ زيد خديج
الشافعية والحنابلة عند تحديدهم لسن البلوغ إلى
" . عليه يوم
يجزني يرني عليه يوم
" . رواه يح شيبة
عبيد . الحديث رقم
الحسين البيهقي - ذيله -
النظامية حيدر -
- وانظر أيضا الحديث رقم
الحميدي - تحقيق . حسين - بين الصحيحين
- / بيروت - - الثانية
-
() ما أشار إليه ابن حجر في كتابه فتح صحيح
- بيروت - ، انظر أيضا د. وهبة الزحيلي -
- سورية -
- الفقهية الكويتية - الإسلامية -
- الكويت - الثانية - الكويت -

مدى صحة إجارة الصبي المميز: الفقه الإسلامي فيما يتعلق بإجارة الأشخاص بين إجارة الصبي غير المميز، وهذه الإجارة لا

()، وبين إجارة الصبي المميز () والتي اختلف الرأى بشأنها فيرى الجمهور () صحة إجارة الصبي المميز سواء كان ذلك عن طريق

(^١) حيث يشترط لصحة الإجارة بمقتضى المادتين (٤٤٤ و ٤٥٨ من مجلة الأحكام العدلية (أهلية العاقدين فذلك يكون إجار الصغير غير المميز واستجاره باطلين. على حيدر - درر الأحكام - المرجع السابق - ج ٢، ص ٦٠٨

(^٢) لقد حددت مجلة الأحكام العدلية المقصود بالصغير غير المميز في المادة ٩٤٣ منها بأنه " هو الذي لا يفهم البيع والشراء يعني : من لا يعرف أن البيع سالب للملكية والشراء جالب لها ولا يفرق بين الغبن الفاحش الظاهر كالتغريب في العشرة خمسة وبين الغبن اليسير ويقال للذي يميز ذلك : صبي مميز" ويعنى ذلك أن الصبي يكون مميزاً إذا كان عاقلاً ، أى مدركاً لما قد يترتب على تصرفه، والأدراك أو التمييز هو مناط التكليف، وهو شرط من شروط انعقاد العقد، ونفاذه، وعليه فإن الصبي المميز إذا أجر نفسه، فإن تصرفه يخضع لأحد حكمين، الأول: إن كان مأذوناً له ينفذ العقد ، والثانى أن لم يأذن له توقف إجارته على موافقة وليه.

(^٣) في المذهب الحنفي: الكاساني - بدائع الصنائع فى ترتيب الشرائع - دار الكتاب العربى - طبعة ١٩٨٢ - ج ٤ - ص ١٧٦، ويقول الكاساني في ذلك " أما الذي يرجع إلى العاقد فالعقل وهو أن يكون العاقد عاقلاً حتى لا تتعقد الإجارة من المجنون والصبي الذي لا يعقل كما لا ينعقد البيع منهما وأما البلوغ فليس من شرائط الانعقاد ولا من شرائط النفاذ عندنا حتى إن الصبي العاقل لو أجر ماله أو نفسه فإن كان مأذوناً ينفذ وإن كان محجوراً يقف على إجازة الولي عندنا خلافاً للشافعي وهي من مسائل المأذون ولو أجر الصبي المحجور نفسه وعمل وسلم من العمل يستحق الأجر ويكون الأجر له". وانظر أيضاً محمود بن أحمد بن برهان الدين مازة - المحيط البرهاني - دار إحياء التراث العربي - ج ٨ - ص ٤٥، والفتاوى الهندية ج ٤ - ص ٤١٠، في المذهب الشافعي: سليمان بن محمد بن عمر البجيرمي الشافعي - تحفة الحبيب على شرح الخطيب - دار الكتب العلمية - بيروت/ لبنان - ١٤١٧هـ - ١٩٩٦م - الطبعة الأولى - ج ٣ - ص ٥٧٢، في المذهب المالكي: محمد عرفه الدسوقي - حاشية الدسوقي على الشرح الكبير - تحقيق محمد عليش - الناشر دار الفكر ببيروت - ج ٤ ص ٣٢، في المذهب الحنبلي: عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي - المغنى - دار الفكر - بيروت - طبعة ١٤٠٥ هـ - ج ٦ - ص ٥١

الصبي نفسه إن كان مآذونا له من وليه، أو عن طريق إجارة وليه له،
وتكمن العلة من إجارة هذا العقد، بالرغم من أن الصبي لم يبلغ بعد، إلى
أن إجارة الصبي في الصنائع يعد من باب التهذيب والتأديب والرياض ()
وهو أمر مندوب لبناء رجل المستقبل. ذلك بقوله تعالى
{وابتلوا اليتامى حتى إذا بلغوا النكاح فإن آنستم منهم رشدا فادفعوا إليهم}
[:]. كما أن الإجارة من العقود الدائرة بين النفع والضرر فإذا
لنفسه تتعقد موقوفة على إجارة وليه أو إجازته بعد البلوغ أو بعد
() . وقد أجاز البعض في الفقه الإسلامي للصبي إبطال العقد إذا بلغ
اثنا عشر سنة ()

(^١) تفصيلا الكاساني- بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع- مرجع سابق - ج ٤ - ص ١٧٨،
محمود بن أحمد بن برهان الدين مازة- الميخط البرهاني- مرجع سابق - ج ٨ - ص ٤٥
(^٢) تفصيلا علي حيدر- درر الحكام شرح مجلة الأحكام- مرجع سابق - ج ٢ - ص ٦٠٧ .
(^٣) يقول ابن قدامة في المغنى " وإن أجر الولي الصبي أو ماله مدة فبلغ في أثنائها فقال
أبو الخطاب : ليس له فسخ الإجارة لأنه عقد لازم عقده بحق الولاية فلم يبطل بالبلوغ كما
لو باع داره أو زوجه ويحتمل أن تبطل الإجارة فيما بعد زوال الولاية على ما ذكرنا في إجارة
الوقف ويحتمل أن يفرق بين ما إذا أجره مدة يتحقق بلوغه في أثنائها - مثل أن أجره
عامين وهو ابن أربع عشرة فتبطل في السادس عشر لأننا نتيقن أنه أجره فيها بعد بلوغه
وهل تصح في الخامس عشر ؟ على وجهين بناء على تفريق الصفقة- وبين ما إذا لم
يتحقق بلوغه في أثنائها كالذي أجره في الخامس عشر وحده فبلغ في أثنائه فيكون فيه ما
قد ذكرنا في صدر الفصل لأننا لو قلنا يلزم الصبي بعقد الولي مدة يتحقق بلوغه فيها
أفضى إلى أن يعقد على جميع منافعه طول عمره وإلى أن يتصرف فيه في غير زمن ولايته
عليه ولا يشبه النكاح لأنه لا يمكن تقدير مدته فإنه إنما يعقد للأبد وبهذا قال الشافعي
وقال أبو حنيفة : إذا بلغ الصبي فله الخيار لأنه عقد على منافعه في حال لا يملك
التصرف في نفسه فإذا ملك ثبت له الخيار " . عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي -
المغنى - مرجع سابق - ج ٦ - ص ٥١ ، وقد قال ببطان المدة الباقية من الأجرة سليمان
بن محمد بن عمر البجيرمي الشافعي وذلك في كتابه تحفة الحبيب على شرح الخطيب
حيث قال : (مدة لا يبلغ فيها الصبي) فإن كانت المدة يبلغ فيها بالسن فبلغ به تبين
بطانها فيما زاد إن بلغ رشيداً وإلا استمرت" . تفصيلاً المرجع المشار إليه، ج ٣ - ص ٥٧٢

ويري فريق آخر جواز فسخه () في حين يرى فريق ثالث أنه " أجر الولي الصبي أو ماله مدة فبلغ في أثنائها ليس له فسخ الإجارة لأنه عقد لازم عقده بحق الولاية فلم يبطل بالبلوغ كما لو باع داره أو زوجته" ().

ونخلص من ذلك إلى أن الفقه الإسلامي قد أجاز تشغيل الحدث إذا تجاوز سن التمييز - حتى ولو لم يبلغ فعليا، وهو ما يعني أن الحد الأدنى لسن التشغيل هو بل فاذا وصل لهذه السن جاز لوليه إبرام عقد عمل لمصلحته، مع ترك الخيار له - في إبطال العقد عند وصوله لسن البلوغ.

() يقول الدسوقي في حاشيته " صغيرا وليه سنين داره رشيدا يلزمه بخير سفيها خيار خياره رشيدا يظن يظن شيئا ويسير الأيام خيار - كثيرا خير" تفصيلا ، - حاشية الكبير - ، وهو ما أيده الكاساني في كتابه بدائع الصنائع حيث قال " الخيار استيفاء حنيفة رأييت يخدم أجره أبوه قبيح شبيئا فشيئا ينعقد فيصير يحدث خيار - () مشار إليه ب - - - - -

الحد الأدنى لسن العمل في مستويات العمل الدولية والعربية

تناولنا فيما سبق الحد الأدنى لسن التشغيل في الفقه الإسلامي، وسنتناول في هذه الورقة تحديده في مستويات العمل الدولية والعربية، وإذا كان الفقه الإسلامي قد أخذ للتمييز بين الحدث وغيره، بمعيار أصلي ذاتي، وهو البلوغ الفعلي، ومعيار احتياطي موضوعي، وهو الوصول إلى سن معينة إذا لم يبلغ الشخص فعليا، فعلى العمل الدولية قد أخذت بالمعيار الموضوعي فقط، حيث قررت في المادة الثانية من الاتفاقية رقم الأطفال، أنه " يطبق تعبير " في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع " () . ويصل لسن الثامنة عشرة من عمره يعتبر حدثا.

أما منظمة العمل العربية فقد أخذت أيضا بالمعيار الموضوعي للتمييز بين الحدث وغيره، وهو ما يظهر جليا من تعريف الحدث بأنه " الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواء كان ذكر من الاتفاقية العربية رقم " () . وهو ذات ما قرره وثيقة أبو ظبي للنظام الموحد للأحداث بدول حيث عرفت الحدث بأنه " لم يتم الثامنة عشر من عمره " () من الوثيقة .

أما فيما يتعلق بتحديد الحد الأدنى لتشغيل الحدث، فيمكن القول أن منظمة العمل الدولية والعربية قد حددتا سنا معينة كحد أدنى لسن تشغيل الأحداث، بحيث لا يجوز تشغيل الحدث إلا إذا بلغ هذه السن، وهذه السن تختلف في مستويات العمل الدولية عنها في مستويات العمل العربية، حيث أن مستويات العمل الدولية قد حظرت تشغيل الأحداث الأقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، وفي كل الأحوال لا يجوز تشغيل الذين لم يبلغوا سن

() وهذا التعريف قريب من التعريف ا

وضعها لاتفاقية حقوق الطفل ، حيث نصت هذه الاتفاقية على أنه: " يعنى الطفل كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه" .

() من اتفاقية العمل الدولية رقم
() ، واستثنت من ذلك الدول التي لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما
درجة تطور معينة، فأجازت لهذه الدول تشغيل الأحداث الذين بلغوا سن
() من ذات الاتفاقية .

على الجانب الآخر فإن منظمة العمل العربية قد جعلت الحد الأدنى لسن
تشغيل الأطفال هو بلوغهم سن الثالثة عشرة من عمرهم، فإذا لم يبلغوا

() هذا وقد أوصت المنظمة بمقتضى التوصية رقم
الأدنى لسن تشغيل الأحداث ، بأنه ينبغي على الدول الأعضاء أن يكون هدفهم
رفع تدريجي للحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل المحدد عملاً بالمادة
اتفاقية الحد الأدنى لسن ، بحيث لا يقل عن)
(من التوصية) تفصيلاً ، R Minimum Age Recommendation,
Conventions: C Minimum Age Convention,
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C>

ت الاتفاقية رقم الخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل في
المجال الصناعي قد حددت في المادة الثانية منها الحد الأدنى لسن التشغيل
بأربعة عشرة سنة في المنشآت الصناعية، بحيث لا يجوز تشغيلهم إذا لم يبلغوا
هذه السن، في حين جعلت الاتفاقية رقم
التشغيل خمسة . وهو ذات ما كانت تقرره الاتفاقيات الدولية بشأن الحد
الأدنى لسن التشغيل في الأعمال غير الصناعية، حيث كانت الاتفاقية رقم
والاتفاقية رقم

() أما الأطفال الذين لم يبلغوا سن سنة ، وفي بعض البلدان لم يبلغوا سن
سنة ، فلا يجوز تشغيلهم حتى في الأعمال الخفيفة . تفصيلاً

International Labour Organization - TRAINING MANUAL
TO FIGHT TRAFFICKING IN CHILDREN FOR
LABOUR, SEXUAL AND OTHER FORMS OF
EXPLOITATION - Textbook : Understanding child
trafficking - First published - p.

من الاتفاقية رقم

هذه السن، فلا يجوز تشغيلهم ()
.

() وكان الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في مستويات العمل العربية هو
سنة في الأعمال الصناعية () من الاتفاقية العربية رقم
، ويعتبر حدثاً وفقاً لوثيقة أبو ظبي للنظام الموحد
الخليجي من يقل سنة عن ثمانية عشرة سنة. (المادة الأولى من الوثيقة الصادرة
.)

الحد الأدنى لسن التشغيل في قانون العمل المقارن

لقد وضعت أغلب التشريعات والنظم القانونية في الدول محل الدراسة مفهوم محدد للحدث () ، هذا المفهوم يمكن عن طريقه تحديد الحد الأدنى لسن العمل، فعرفه المقنن البحريني في المادة

بأنه " يكمل
" () وهو ذات التعريف تقريبا الذى تبناه نظام العمل

- / يخ // ه -
المادة الثانية منه، بأنه " يقصد بالألفاظ والعبارات والآتية - أينما وردت في هذا النظام- المعاني المبينة أمامها ما لم يقتض السياق خلاف ذلك " : الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة " . وهو أيضا ما قرره المقنن العما

/ .
منه والتي جاء فيها أنه " : كل شخص طبيعي، بلغ السادسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة".

على الخلاف من هذه التشريعات نجد أن التشريع الكويتي و الام قد جاءا خلوا من ثمة تعريف محدد للحدث، واكتفت هذ التشريعات بالنص

()

تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سنة كاملة"

() ، في حين عرفه المقنن الأردني بأنه

" كل شخص ذكرا كان او انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة

"المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم ، وخلا التشريع الليبي من ثمة تعريف للحدث.

() عمل بحريني " يقصد بالحدث في قانون العمل

كل ذكر أو أنثى بلغ الرابعة عشرة ولم يتجاوز السادسة "في حين اعتبر

- في تطبيق أحكام قانون العمل -

(عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سد

.)

على حظر تشغيل الأحداث إذا لم يبلغوا سن معينة، وهي خمسة عشرة وهو ما قررته من قانون العمل الكويتي رقم () يحظر تشغيل من يقل سنهم عن

سنة ميلادية " ذات الحكم تضمنته

تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم (/)، والتي جاء فيها أنه " لا يجوز تشغيل الاحداث من الجنسين قبل تمام سن الخامسة عشرة " () .

ومن هذه التعريفات يتبين لنا أن التشريعات الخليجية قد اختلفت فيما بينها في تحديد الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث، أى السن الذى يجب على الحدث أن يبلغه حتى يسمح بتشغيله، وانقسمت هذه التشريعات إلى اتجاهين، الأول منهما: وجعل أنصاه الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث هي خمسة عشرة سنة، كما فى التشريع البحريني () () التشريع منه التشريع الكويتي في المادة

() من قانون العمل الكويتي رقم ()

" كل ذكر او انثى بلغ الرابعة عشر من عمره ولم يتجاوز

"

() ذات الحكم نصت عليه من قانون العمل الليبي رقم

جاء فيها " يجوز استخدام الأحداث أو السماح لهم بدخول

... "

() وكان قانون العمل البحريني الملغي يحدد الحد الأدنى لسن التشغيل بأربعة

حيث " يحظر تشغيل من

يقل سنهم عن أربع عشرة سنة من الجنسين " . وهناك من التشريعات العربية من

سلك ذات المسلك، كالتشريع المصري، حيث تضمن في المادة

" يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام

التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ،ومع ذلك يجوز تدريبهم مني

" . مع ملاحظة أن التشريع المصري وأن لم يجرز

تشغيلهم قبل بلوغ هذه السن إلا أنه أجاز تدريبهم متى بلغوا سن اثنتي عشرة سنة.

منه () والتشريع العماني
منه () . في حين ذهب ثانيها إلى تحديد هذه السن بستة
عشرة سنة كاملة ، كما في التشريع القطري (منه) () .

ك فيمكن القول أن الحدث الذي لم يبلغ الحد الأدنى من السن
الذي حدده المقتن في تلك الدول لا يجوز تشغيله، ويعتبر في هذه الحالة
فاقدا للأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل، ومن ثم يعد عقد العمل الذي يبرمه
باطلا بطلانا مطلقا لا نسبيا ، وأن هذا البطلان يقع سواء كان الحدث هو
الذي أبرم العقد بنفسه أو كان وليه أو وصيه هو الذي أبرم العقد نيابة

() من قانون العمل الكويتي الملغي حظر تشغيل الحدث إذا

() حيث نصت المادة " - لا يجوز
تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن
العمل ، وللوزير أن يرفع هذه السن في

() من هذه المادة -
يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين
- سنة في أعمال خفيفة ."

() حيث نص التشريع العماني على أن " يحظر تشغيل الاحداث من الجنسين أو
السماح لهم بالدخول في أماكن العمل قبل بلوغ سن الخامسة عشرة ويجوز بقرار
من الوزير رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال التي تقتضى ذلك " () .

() حيث نصت المادة " لا يجوز تشغيل من لم يبلغ
السادسة عشرة من العمر في أي عمل من الأعمال، ولا يسمح له بدخول أي من
" ريع الأردني، حيث قرر هذا التشريع أنه "

مراعاة الاحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي
لم يكمل السادسة عشرة من عمره باي صورة من الصور " . () .

عنه () ، لأن الحماية هنا تتعلق بالنظام العام ، وتستهدف إتاحة الوقت اللازم لنمو جسم الطفل وحماية صحته، هذا من جهة، ومن جهة أخرى إتاحة الفرصة أمامه لاستكمال مرحلة التعليم الإلزامي.

أما إذا بلغ الحدث هذه السن، فيجوز التعاقد معه على العمل كقاعدة عامة، واستثناء من هذه القاعدة وضع المقتن في القانون المقارن أحكاما خاصة بتنظيم عمل هؤلاء الأحداث، بحيث صار بمقتضاها تشغيلهم أمرا استثنائيا، ومقصورا على بعض الأعمال دون بعضها .

تعقيـد :

يتبين لنا من العرض السابق ، أن التشريعات والنظم القانونية في الدول محل الدراسة ، وكذلك في مستويات العمل الدولية والعربية تكاد تتفق في تحديد المقصود بالحدث ، حيث أنها تتفق في أن المعيار أو الضابط المميز للحدث عن غيره يتمثل في بلوغ الشخص سن معينة. في الفقه الإسلامي فقد أخذ بمعيارين، الأول: ويتمثل في معيار البلوغ أو - وهو المعيار الأساسي - : ويتمثل في بلوغ الشخص لسن معينة، وذلك إذا لم تظهر عليه علامات البلوغ الفعلي.

ويبين لنا أيضا أن الفقه الإسلامي والقانون الوضعي قد حرصا لتأكيد على مبدأ حظر تشغيل الأحداث، ولا ريب أن علة هذا الحظر تكمن في حاجة هؤلاء الأحداث إلى توفير أكبر قدر من الرعاية والحماية لهم، باعتبار أن هذه الفئة هي مستقبل الأمم، وأي خلل أو ضعف أو سوء توجيه هو خلل في المستقبل، كما أن الأحداث في طور النمو الجسماني كتماله، وبالتالي من الناحية العملية فإن بنيتهم وقدرتهم على التحمل تختلف عن البالغين () ، الأمر الذي يستلزم توفير حماية خاصة لهم، وهذه الحماية قدرها المقتنون في تحديد سن دنيا لعمل الأحداث، بحيث يحظر تشغيلهم قبل بلوغ هذه السن، واخضاعهم لأحكام خاصة بعد بلوغها

كما يظهر لنا أيضا أن الحد الأدنى لسن تشغيل الحدث قد اختلف في قانون العمل المقارن من قانون لآخر، ومن اتفاقية لآخرى، فبعضها لم

() . محمد لبيب شنب . شرح أحكام قانون العمل . الطبعة الخامسة . -

يجز تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم ثلاثة عشر سنة كاملة كما في مستويات العمل العربية) من الاتفاقية العربية رقم ، والبعض الآخر لم يجز تشغيل من لم يبلغ سنه خمسة عشرة سنة كاملة كما في مستويات العمل الدولية، وكذلك في قانون العمل البحريني، و الكويتي والاماراتي والعماني فضلا عن نظام العمل السعودي ،

خلاف من ذلك فإن حظر تشغيل الأحداث في الفقه الإسلامي مقصور على الصبي غير المميز، أما إذا ميز الصبي جاز تشغيله بإذن وليه إذا وجدت مصلحة في ذلك وانتفت المفسدة، وهو أمر مستحسن إذ غالبا ما يكون الصبي قادرا على أداء بعض الأعمال، فتشغيله في هذه الحالة أفضل له - من تركه عالة أو متسوলা.

وأخيرا يمكن القول أن المقنن في الفقه والقانون المقارن قد جعل من حظر تشغيل الأحداث أصلا عاما، ووضع على هذا الأصل استثناءات، أولها، جواز تشغيل هؤلاء الأحداث في حالة بلوغهم سن معينة - رضه - وثانيها، تضمين التشريع أحكاما خاصة لمن بلغ من هؤلاء الأحداث هذه السن وهو ما سنتناوله فيما يلي.

أحكام تشغيل الأحدث

& تمهيد وتقسيم:

لقد حرصت الاتفاقيات الدولية والعربية، وكذلك التشريعات المقارنة على وضع أحكام وتدابير لحماية الأحدث إذا وصل لسن التشغيل، وهذه الأحكام بعضها يتعلق بأوقات عمله، وإجازاته، وفترات راحته، والبعض الأخر يتعلق بالأعمال المحظور القيام بتشغيله فيها، وسنتناول هذه الأحكام في الفصنين التاليين :-

· :

غيل الأحدث فيها. :

لقد اهتمت المواثيق الدولية، والعربية، و القوانين المقارنة، بوضع أحكام خاصة تتعلق بتنظيم وقت عمل الحدث (سواء ما تعلق منها بساعات عمله اليومي ، أو ساعات العمل الاضافية، أو العمل ليلا ، أو وية)، أما فى الفقه الإسلامى فيمكن القول أنه لم يرد فيه أحكام خاصة بعمل الأحداث، تاركاً ذلك للأعراف والعقود مصداقاً لقوله صلى الله عليه وسلم " المسلمون عند شروطهم " ()

- () حديث الوليد هريرة عليه
: فيما " الحديث رقم - ضياء
- وتخرىج -
بالرياض - ، وقد ورد ذات الحديث مع
ذيله ، حيث يقول البيهقي "
المالينى خزيم
معاوية كثير
أبيه جده - عليه - :»
« الحديث رقم
تفصيلاً البيهقي - ذيله -
النظامية - - -
، كذلك ورد هذا الحديث فى المستدرك على الصحيحين " خصيف :
:
" . الحديث رقم
النيسابوري - الصحيحين - تحقيق
العلمية - بيروت -
، وانظر أيضا ابن تيمية - تحقيق محمد عبدالقادر -
- دار الكتب العلمية -

الاعتبار هدى النبوة فى ضرورة العناية بالعامل وعدم تكليفة ما لا يطيق، وعلى هدى ذلك، نقسم هذا الغصن إلى ورقتين، نعرض فى الأولى لساعات عمل الحدث وإجازاته، ونبتاول فى الثانية مبدأ حظر تشغيل الأحداث ليلا .

ساعات عمل الحدث وإجازاته

: :

لقد حظر المقتن البحرينى فى المادة عمل تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً لمدة تزيد على ست ساعات فى اليوم الواحد () العمل بأن يسمح للحدث بفترة راحة أو أكثر لتناول الطعام لا تقل فى مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات () من اتفاقية العمل العربية رقم بشأن عمل الأطفال، يقابلها المادة عمل كويتى، () .

أما نظام العمل السعودى فقد فرق بين العمل فى شهر رمضان، والعمل فى غيره من الشهور، فحظر تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات فى اليوم الواحد لسائر شهور السنة، عدا شهر رمضان فأوجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات)

() وحسنا فعل المقتن فى القانون المقارن عندما حدد الحد الأقصى للعمل اليومى ساعات يومياً، إلا أن هناك من يرى ضرورة ترك تحديد عدد ساعات العمل لكل حالة على حدة، بحجة أن تحديد العمل بست ساعات فى اليوم للحدث دون تعيين العمل الذى سيقوم به أمر معيب لأن الأعمال تتفاوت فى شدتها، فهناك من الأعمال ما يستطيع الحدث أن يمضى فيه أكثر من ست ساعات دون تعب، وهناك أيضاً من الأعمال ما لا يستطيع الحدث أن يمضى فيه أكثر من ثلاث ساعات يومياً .

() كذلك ورد ذات الحكم أيضاً فى المادة

يقابلها المادة عمل ليلى.

() وهو ذات مسلك التشريع القطري في المادة منه () .
مع ملاحظة أن نظام العمل السعودي قد حظر تشغيل الأحداث أكثر من أربع
ساعات متصلة، في حين حظر المقتن القطري تشغيله أكثر من ثلاث

كذلك حظر قانون العمل البحريني في المادة منه إبقاء الحدث

اليوم الواحد () ، وهو ذات ما قررته اتفاقية العمل العربي
يقابلها

() حيث نصت المادة " يجوز تشغيل الأحداث
تشغيلاً فعلياً أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور
رمضان فيجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات.
ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة ، دون فترة أو
أكثر للراحة والطعام والصلاة ، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة ، وبحيث
يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات " .

() حيث نصت المادة " لا يجوز أن تزيد ساعات العمل
العادية للحدث على ست وثلاثين ساعة في الأسبوع بواقع ست ساعات يومياً عدا
شهر رمضان فلا تزيد ساعات العمل على أربع وعشرين ساعة في الأسبوع بواقع
أربع ساعات يومياً. ولا يحسب ضمن ساعات عمل الحدث الوقت الذي يقضيه
في الانتقال بين مكان سكنه ومكان العمل.
ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة أو لتناول الطعام، وبحيث لا
يعمل الحدث بصورة مستمرة أكثر من ثلاث ساعات متتالية.

() ريع الليبي تسع ساعات متصلة حيث نصت المادة
ليبي على أن " لا يجوز تشغيل الأحداث أكثر من ست ساعات في اليوم تتخللها
ويجب تنظيم

فترات العمل والراحة بحيث لا يشتغل الحدث تشغيلاً فعلياً أكثر من
متصلة أو يبقى في مكان العمل أكثر من تسع ساعات في اليوم " .

الخلاف من ذلك لم يرد مثل هذا الحكم فى القانون الكويتى ().

ولم يكتف القانون المقارن بتحديد ساعات العمل اليومى، وإنما حرص على التأكيد على أن التحديد السابق لساعات العمل لا يجوز الزيادة عليه، فقرر حظر تشغيل الحدث فى أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية وهو ما نصت عليه صراحة المادة من قانون العمل البحريني يقابلها نص المادة

من الاتفاقية العربية رقم

كويتي والتي نصت على أنه "

ساعات يوميا بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية تتلوها . ويحظر تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو فى

أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية

". كذلك وردت هذه الأحكام فى المادة

() (). كما حظرت التشريعات السابقة -

باستثناء قانون العمل البحريني - تكليف الحدث بالعمل ساعات إضافية أخرى خلاف ساعات العمل المحدده قانونا، مهم

على حكم ساعات العمل الإضافية، مع ملاحظة أنه قد حظر تشغيل الأحداث فى أيام الاعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطله الاسبوعية.

ومن نافلة القول أن نشير إلى أن مستويات العمل الدولية قد جاءت خلوا من ثمة تحديد لعدد ساعات عمل الحدث اليومية، واكتفت فى هذا الخصوص بتحديد عدد الساعات الأسبوعية، فحظرت تشغيل الأحداث الذى يقل سنهم عن ساعة فعلية فى الأسبوع ().

() ولم يرد مثل هذا الحكم أيضا فى القانون الأردني والمصري.

() وورد هذا الحكم أيضا فى المادة عمل لبيى . فى حين خلا القانون الأردني من ثمة نص على حكم الساعات الإضافية بالنسبة

() فقرة ج من الاتفاقية الدولية رقم بشأن تحديد ساعات العمل فى المنشآت الصناعية.

أما في الفقه الإسلامي فلم يحدد عدد ساعات العمل اليومي للأحداث أو البالغين، تاركاً هذا التحديد للمتعاقدين، فإذا خلا العقد من ثمة تحديد يتم اللجوء إلى العرف، ويؤخذ في الاعتبار -
هدى الرسول صلى الله عليه وسلم في عدم تكليف العامل أكثر مما يطيقون، فروى عن إسحاق بن إبراهيم ، قال : عن وكيع ، قال :
الأعمش ، عن المعرور، عن أبي ذر ، رضي الله عنه، قال : كان بيني وبين رجل كلام وكانت أمه أعجمية فغيرت بها فقال النبي صلى الله عليه :
« يا أبا ذر إنك امرؤ فيك جاهلية تعير إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم فأطعموهم مما تأكلون ، وألبسوهم مما تلبسوه ، ولا تكلفوهم - أحسبه قال - ما لا يطيقون ، فإن كلفتموهم فأعينوهم »
وهذا الكلام قد روي عن المعرور بغير هذا الإسناد () .

() البحر الزخار مسند البزار ، الحديث رقم
- الحميدي - بين الصحيحين - تحقيق :
حسين - / بيروت -
الثانية - الحديث رقم ، وانظر أيضا جلال الدي
السيوطي - جامع الأحاديث - الحديث رقم
الأثير - في أحاديث الرسول - تحقيق عبد القادر الأرنبوط -
- مكتبة دار البيان - الحديث
- ، وقد ورد هذا الحديث في صحيح البخاري مع
" سليمان :
سويد ، : لقيت وعليه
: فغيرته
عليه : «يا أعيرته فيك جاهلية،
أيديكم، أخوه يده، فليطعمه يأكل، وليلبسه
يلبس، يغلبهم، فأعينوهم". إسماعيل
- الصحيح
عليه وأيامه - صحيح - زهير

- الحديث رقم -

-

-

-

-

-

ويعنى ذلك أن الإسلام حبيب إلى إعانة العامل وعدم تكليفه ما لا يطيق
سواء كان هذا العامل بالغا أو حدثا.

ثانيا - :

العاملين فى قطاع العمل الأهلى فيما يتعلق بأحكام الإجازات، وبصفة
خاصة الإجازات السنوية، وهذه القاعدة تتمثل فى مبدأ المساواة بين
هؤلاء العاملين، بالغين وأحداث، فى الخضوع لهذه الأحكام، إلا أن هذه
القوانين قد وضعت على هذه القاعدة استثناء مفاده عدم جواز تجزئة
الإجازة السنوية بالنسبة للأحداث، كما وضعت بعض هذه القوانين أحكام
خاصة بمدة الإجازة السنوية للحدث.

& تأجيل الإجازة السنوية وتجزئتها:

لا خلاف على أن الأصل أن يحصل العامل على إجازته السنوية
، وفي موعدها المحدد دون تأجيل أو تجزئة، وذلك حتى
لا تضيع الفائدة من تقريرها فيما لو وزعت على فترات متباعدة أو حرم
منها

العامل لمدة طويلة عند تأجيلها كلية () .

(') ولا ريب أن الحق فى الإجازة السنوية من الحقوق التى تتعلق بالنظام العام ، وذلك لكونها
ضرورية لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية ، مما يعود على الإنتاج بالنماء والقوة وتحقيق
أهداف التنمية والتقدم، ولهذا فهي، تقررت بأجر كامل حتى لا يحجم العامل عن الحصول عليها وهي ،
أيضا مقابل الاحتباس للعمل، ولذا يحرم العامل من أجره أو يرد ما أدى إليه منه إذا ثبت اشتغاله
خلالها لحساب صاحب عمل آخر ، حتى لا يفوت الغرض الذى منحت من أجله ، ويترتب على تعلق
هذه الإجازة بالنظام العام، أنه لا يجوز حرمان العامل منها أو تنازله عنها بمقابل أو بدون مقابل ،
وكل شرط يخالف ذلك يقع باطلا بطلانا مطلقا ، على اعتبار أن صحة العامل وسلامة جسده مقدمان
على المنفعة المادية ، فلا يجوز إرهاق العامل فى عمل متواصل طوال العام .هذا وقد تواترت أحكام
محكمة التمييز البحرينية على تأكيد ارتباط الإجازة السنوية بالنظام العام وأنه لا يجوز للتنازل عنها أو
الترخي فى الحصول عليها حتى تمر السنة للمطالبة ببديل نقدي ، ومن ذلك الطعن رقم ٣٥ لسنة

لكن ارتباط موعد الإجازة بظروف العمل ومقتضياته ، وبظروف العامل ذاته ، يجيز أحيانا الخروج علي المبدأ السابق ، ويسمح بجواز تأجيل الإجازة ، كما يسمح بتجزئتها ، وهو الأمر الذي أقره المقتن في القانون المقارن ، ووضع له ضوابطه وقيوده () .

وإذا كان تأجيل الإجازة السنوية أو تجزئتها مقبولا بالنسبة للعمال البالغين، فهو غير مقبول بالنسبة للأحداث ، وهو ما حدا المقارن، على التأكيد على مبدأ عدم جواز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة لهؤلاء الأحداث، وعلى عدم جواز تنازلهم عنها () (وهو ما نصت عليه صراحة المادة عمل بحريني بقولها " يجوز

١٩٩٣ ، جلسة ١٩٩٣/٧/٤ ، والطعن رقم ٣٩ لسنة ١٩٩٣ ، جلسة ١٩٩٣/٧/٤ ، والطعن رقم ١٥٨ لسنة ١٩٩٤ جلسة ١٩٩٤/١٢/٤ ، د . صلاح دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين - الطبعة الأولى - ٢٠٠٦ - هامش ص ١٨٢ ، انظر أيضا في تعلق الإجازة السنوية بالنظام العام ، نقض مصري، جلسة ١٩٨٠/٦/٧ ، طعن رقم ٨٩٧ لسنة ٤٥ ق .

() ينبغي أن تكون التجزئة ، وكذلك التأجيل برضاء العامل ، وليس جبرا عنه ، وأن يكون لها ما يبررها لدي صاحب العمل ، وعلى هذا ، يكون التأجيل بناء

() وقد وردت هذه الأحكام في القانون المصري والليبي، حيث نصت المادة

" ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها

" في حين نصت المادة رقم ليبي

..... وتجزئتها الإجازة أو تأجيلها لسنة تالية فيما زاد على ستة أيام متصلة

امل وبشرط ألا يكون التأجيل

سنتين ولا يسري هذا الحكم على الإجازات المستحقة للأحداث "

يرد مثل هذا الحكم في القانون الأردني.

السنوية ضمها قطعها" () .
نصت على أنه " لصاحب العمل تحديد موعد بدء الإجازة السنوية وله عند الضرورة تجزئتها الى فترتين على الاكثر ولا يسري حكم التجزئة على الإجازة المقررة للاحداث " ، يقابلها () .

كذلك تضمنت الاتفاقية العربية رقم منها، والتي أكدت على حق الحدث في أن يتمتع بالحصول على ثلثي مدة الإجازة السنوية مرة واحدة ، كما يحصل على باقى إجازته في نفس العام () .

ومن نافلة القول أن نشير إلى أن هناك بعض التشريعات العربية عت خلوا من ثمة حكم يتعلق بإجازات الأحداث، وهذه التشريعات هي قانون العمل الكويتي والسعودي، حيث لم يرد في تلك التشريعات مثل ذلك الاستثناء، وهو ما يعنى أن الحدث يخضع - فيما يتعلق بالإجازات السنوية - لذات الأحكام التى يخضع لها العامل البالغ للرشده.

جدير بالذكر أن نشير إلى أن القانون الكويتي الملغى كان يتضمن في المادة منه النص على أن " لصاحب العمل حق تحديد موعد الإجازة الرسمية كما يجوز تجزئتها برضى العامل بعد النصف الاول من المدة المحددة له. ولا يسري حكم التجزئة على الإجازة المقررة " . وهو ما يعنى أنه كان يأخذ بعدم جواز تجزئة إجازة الحدث، على خلاف القانون الجديد.
إلغاء لما يمثله من ضمانة أساسية في توفير أكبر قدر من الحماية القانونية للطفل العامل.

() بحرينى " أن نقل الإجازة السنوية للأحداث عن شهر كامل ولا يجوز للحدث أن يتنازل عن أي من إجازته أو تأجيل القيام بها " .
() () " ... فيما عدا اجازات العمال الاحداث تصح تجزئة الإجازة وفقا لمقتضيات العمل " .
() على الخلاف من ذلك لم يرد مثل هذا الحكم فى مستويات العمل الدولية .

& مدة الإجازة السنوية:

أشرنا فيما سبق إلى أن القانون المقارن قد ساوى بين البالغين والأحداث فيما يتعلق بأحكام الإجازات السنوية، ومن ضمن هذه الأحكام مدة الإجازة السنوية ()، ففي قانون العمل البحريني مثلا، نجد أنه تضمن النص على أنه " يستحق

الأقل إجازة سنوية ثلاثين يوما

() وبالرجوع لهذه القوانين نجد أنها لم تميز بين الحدث وغيره من العمال فيما

يتعلق بمدة الإجازة السنوية، ففي قانون العمل

" تكون مدة الإجازة السنوية يوما بأجر كامل لمن

ثلاثين يوما متي أمضي العامل في

الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين

يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام

العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية " . ()

" للعامل الحق في أجازة سنوية بأجر اساسي لمدة

خمس عشرة يوما بعد اتمام سنة من الخدمة المستمرة مع صاحب العمل تزداد الى

ثلاثين يوما عن كل سنة بعد ذلك " . في حين نصت المادة عمل كويتى على

"للعامل الحق في أجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما " .

" ÷

سنوية لا يجوز ان تقل عن المدد الاتيه : - يومان عن كل شهر اذا كانت مدة

خدمة العامل تزيد على عن ستة اشهر وتقل عن السنة . - ثلاثين يوما في كل

سنة اذا كانت مدة خدمة العامل تزيد .

فانة يستحق إجازة سنوية عن كسور السنة الاخيرة "

بمعدل يوميين كل شهر" () .

ومن نافلة القول أن نشير إلى أن اتفاقية العمل الدولية رقم () قد ميزت الأحداث عن البالغين فيما يتعلق بمدة الإجازة السنوية ، حيث تضمنت النص على أنه " - لكل شخص تنطبق عليه هذه الاتفاقية وقضى سنة من الخدمة المتصلة، الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر من ستة أيام عمل على

- للأشخاص الذين يقل سنهم عن السادسة عشرة ، بما فيهم التلاميذ الصناعيون ، وقضوا سنة من الخدمة المتصلة ، الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر من اثني عشر يوم عمل على الأقل".

وقبل أن نختم حديثنا عن الإجازات نود أن نشير إلى أن فكرة منح إجازة سنوية ليستعيد قوته ونشاطه فكرة حديثة، وهي لا تتعارض مع الفكر الإسلامي، الذي اعتد بالعرف وجعله دليلا من من الشرعية في الفقه الإسلامي، ليكون الناس في

() على الخلاف من ذلك كان قانون العمل البحريني الملغي يتضمن حكما خا بالأحداث حيث تضمن النص في المادة قانون العمل البحريني على " يجوز أن تقل الإجازة السنوية للحدث عن شهر كامل، وليس للحدث أن يتنازل عن إجازته أو يؤجل القيام بها"، وكانت مدة إجازة البالغين يوما فقط. ومن التشريعات العربية أيضا التي وضعت للحدث حكم خاص فيما يتعلق بمدة الإجازة السنوية، قانون العمل الليبي ، والذي تضمن " العمل سنة كاملة الحق في أجازة سنوية لمدة ستة عشر يوما بأجر كامل، وتزداد يوما للأحداث والعمال الذين أمضوا خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل أو للذين يشغلون وظائف رئيسية يحددها وزير العمل والشؤون تماعية بقرار منه " عمل ليبي.

() في حين أوصت التوصية رقم ضرورة منح الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن أربعة أسابيع ، ليس ذلك فحسب بل أنها أكدت على ضرورة ألا تقل عن هذه الإجازة عن الإجازة السنوية الممنوحة للكبار في جميع الأحوال () .

سعة من أعرافهم، كل ذلك في حدود ما أقرته الشريعة الإسلامية، وبما لا يتعارض مع منهجها في الرقي بالإنسان.

ويمكن القول أن بعض الفقه الإسلامي قد ذهب إلى إقرار حق العامل في الحصول على إجازة سنوية () هناك عرف ظاهر وعام، وأن هذه الإجازة تدخل في العقد بحكم العرف الذي جرى عليه أهل صناعة من ().

() ويقول ابن عابدين في حاشيته " مطلب في استحقاق القاضي والمدرس الوظيفة في يوم البطالة قوله (وينبغي إلحاقه ببطالة القاضي الخ) قال في الأشباه وقد اختلفوا في أخذ القاضي ما رتب له في بيت المال في يوم بطالته فقال في المحيط إنه يأخذ لأنه يستريح لليوم الثاني وقيل لا، وفي المنية القاضي يستحق الكفاية من بيت المال في يوم البطالة في الأصح وفي الوهبانية أنه أظهر فينبغي أن يكون كذلك في المدرس لأن يوم البطالة للاستراحة وفي الحقيقة تكون للمطالعة والتحرير عند ذوي المهمة ولكن تعارف الفقهاء في زماننا بطالة طويلة أدت إلى أن صار الغالب البطالة وأيام التدريس قليلة، ورده البيهقي بما في الفنية إن كان الواقف قدر للدرس لكل يوم مبلغا فلم يدرس يوم الجمعة أو الثلاثاء لا يحل له أن يأخذ ويصرف أجر هذين اليومين إلى مصارف المدرسة من المرمة وغيرها بخلاف ما إذا لم يقدر لكل يوم مبلغا فإنه يحل له الأخذ وإن لم يدرس فيهما للعرف بخلاف غيرهما من أيام الأسبوع حيث لا يحل له أخذ الأجر عن يوم لم يدرس فيه مطلقا سواء قدر له أجر كل يوم أو لا، قلت هذا ظاهر فيما إذا قدر لكل يوم درس فيه مبلغا أما لو قال يعطى المدرس كل يوم كذا فينبغي أن يعطى ليوم البطالة المتعارفة بقريئة ما ذكره في مقابله من البناء على العرف فحيث كانت البطالة معروفة في يوم الثلاثاء والجمعة وفي رمضان والعديد يحل الأخذ وكذا لو بطل في يوم غير معتاد لتحرير درس إلا إذا نص الواقف على تقييد الدفع باليوم الذي يدرس فيه" ابن عابدين - حاشية رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الأبصار فقه أبو حنيفة -

() . نادره سالم -

فالأصل في الإسلام عدم التكليف بما لا يطاق استنادا لقوله تعالى " قال إني أريد أن أنكحك إحدى ابنتي هاتين على أن تأجرني فإن أتممت عشرا فمن عندك وما أريد أن أشق عليك ستجدني إن شاء الله من الصالحين" () .

الورقة الثانية

عمل الحدث ليلا

النهار للعمل والجد ، كما خلق الليل للسكون والراحة ، فقال سبحانه (وجعلنا الليل لباسا وجعلنا النهار معاشا) () ، وبالنظر إلى طبيعة الليل وما يتسم به من الهدوء والسكون، وبالنظر إلى ما فطر الله عليه الإنسان من الميل للراحة والنوم ليلا، والنشاط والعمل نهارا () ، فقد اتجه الفقه الإسلامي عند تنظيمه لوقت عمل الأجير - العامل سواء كان بالغا أو حدثا - إلى الأخذ بما جري عليه العرف في هذا الشأن ، ما لم يوجد عقد يحكم

أن العمل يكون غالبا نهارا أي م

() سورة القصص أية .

() سورة النبا أية .

() يوضح ذلك ما رواه قتبية بن سعيد عن ليث بن نافع

عن الرسول صلي الله عليه وسلم أنه قال " ... فقال من يعمل لي إلى نصف النهار علي قيراط قيراط فعملت اليهود إلي نصف النهار علي قيراط قيراط ثم قال من يعمل لي من نصف النهار إلي صلاة العصر علي قيراط قيراط فعملت النصارى من نصف النهار إلي صلاة العصر علي قيراط قيراط ثم قال من يعمل لي من صلاة العصر إلي مغرب الشمس علي قيراطين قيراطين ألا فأنتم الذين تعملون من صلاة العصر إلي مغرب الشمس علي قيراطين قيراطين ... " حديث البخاري . الحديث رقم .

أن ميقاته كان يحدد عادة وفقا لمواقيت الصلاة ، إلا أن ذلك لا يمنع من أن يكون العمل ليلا () .

هذا وبالنظر إلى ما يمثله العمل الليلي من خطورة على حياة الحدث، باعتبار أن الليل هو الفترة الطبيعية للراحة، فقد ارتأى المقتن في الـ - وهو ما يتفق مع الفقه الإسلامي في هذا التوجه - حماية منه وصونا للحدث أن ينص علي حظر تشغيله ليلا ، فمن المسلم به أن العمل الليلي يعد أشد خطورة علي صحة العامل من أي عمل آخر ، لأنه يؤدي إلي حرمانه من الراحة خلال الأوقات الطبيعية التي تتفق مع ما عليه مخلوقاته .

() وفي المدونة الكبرى للإمام مالك بن أنس ورد فيما يتعلق بالأجير يستعمل الليل والنهار ، " قلت رأيت من أستأجر أجيرا للخدمة أنه أن يستخدمه الليل () يستخدمه كما يستخدم الناس الأجراء لليل للخدمة وللنهار خدمة الليل ما قد عرفها الناس من سقته الماء للمؤجر ومن قيامه الليل بناوله ... فأما أن يستخدمه خدمة تمنعه النوم فليس له ذلك "

الهندية أن " رجل استأجر أجيرا يوما ليعمل له كذا قالوا أن كان العرف بينهم أنهم يعملون من طلوع الشمس إلي العصر فهو علي ذلك وأن كان العرف أنهم يعملون

علي طلوع الشمس إلي غروبها اعتبارا لذكر اليوم " راجع تفصيلا ، د . نادر محمود سالم . عقد العمل بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة .

العربية . طبعة -

& مفهوم العمل ليلا :

لقد استقر قانون العمل المقارن، وكذلك مستويات العمل الدولية ()
والعربية () على حظر عمل الأحداث ليلا ، و حدد نطاق هذا الحظر، الأمر
الذي يثير التساؤل عن المقصود بالعمل ليلا ؟ وعن حدود ونطاق الحظر
مل الحدث ليلا ؟ وقد أجابت عن التساؤل الأول المادة
الثانية من الاتفاقية رقم
فحددت المقصود بكلمة الليل
حيث قررت أنه " في مفهوم هذه الاتفاقية تعني كلمة الليل فترة من اثنتي

- تشمل هذه الفترة ، في حالة الأحداث الذين تقل سنهم عن الستة
عشرة الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً .

- تشمل هذه الفترة، في حالة الأحداث الذين بلغوا الستة عشرة سنة
ولكن لم يبلغوا سن الثامنة عشرة فترة تقررها السلطة المختصة لا تقل
عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة م
صباحاً ، ويجوز للسلطة المختصة أن تقرر فترات تختلف باختلاف

المنشآت ، ولكن عليها أن تستشير منظمات أصحاب العمل و العمال قبل
تقرير أي فترة تبدأ بعد الساعة الحادية عشرة مساءً ."

() ILO – C Convention sur le travail de nuit (Child
Labour) ,

[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c) ,

- ILO – C Convention sur le travail de nuit (Child Labour)
(révisée), -

[Http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c](http://www.ilo.org/public/French/standards/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?c)

() تقرر هذا الحظر بمقتضى المادة الخامسة عشرة من الاتفاقية العربية رقم

() بشأن تشغيل الأحداث .

ويعنى ذلك أن مستويات العمل الدولية قد فرقت - عند تحديدها بداية الليل ونهايته - بين الأحداث بحسب السن ، فالحدث الذى تقل سنه عن ستة عشرة سنة يحظر تشغيله الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً، أم الحدث الذى تجاوز سن السادسة عشر ولم يبلغ سن فيحظر عليه تشغيله الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة

على الاتفاقية أن تقرّر فترات تختلف باختلاف المناطق أو من أجل الصناعات أو المؤسسات أو فروع الصناعات و المنشآت، إلا أن الاتفاقية ألزمت هذه السلطات أن تستشير منظمات أصحاب العمل و العمال قبل تقرير أي فترة تبدأ بعد الساعة الحادية عشرة مساءً .

وإذا ولينا وجوهنا شطر مستويات العمل العربية وجدنا أنها نظمت عمل الأحداث ليلاً في الاتفاقية رقم " يحظر تشغيل الحدث ليلاً ، ويجوز للتشريع الوطنى أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة.

- يحدد التشريع الوطنى في كل دولة ، المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع وضع وظروف كل بلد " .

الأمر الذى يعنى أن هذه الاتفاقية قد تركت تحديد المقصود بالليل للجهات المختصة في كل دولة طبقاً لما تمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد بعكس مستويات العمل الدولية التي حددت فترات الليل تحديداً دقيقاً ()

وعلى الجانب الآخر نجد أن القانون المقارن قد اختلف فى تحديد المقصود بالليل، فعرفه قانون العمل البحريني تعريفاً قانونياً، حيث حدد بدايه الليل، ونهايته فنص على أنه " الليل : بين

() تفصيلاً د . القاضي حسين عبد اللطيف .

الحلبي الحقوقية

")
، وأخذ بهذا المفهوم المقنن الإماراتي حيث
عرفه بأنه " ... ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن اثني
متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساءً حتى السادسة صباحاً " () .

على خلاف من ذلك فإن قانون العمل المصري قد عرف الليل تعريفاً
فلكياً، بأنه المدة ما بين غروب الشمس وشروقها () وكذلك أخذ بهذا
المفهوم المقنن القطري في المادة .

التشريع الكويتي () لم يحدد المقصود بالليل ، إلا
أنه يمكن استنباطه من نص المادة منه والتي جاء فيها أنه "
ويحظر تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام
العطل الرسمية أو الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً"
وهو ذات ما قرره التشريع العماني، في المادة منه والتي جاء فيها أنه

() . وهو ذات موقف التشريع الليبي، في المادة
" يجوز تشغيل الأحداث فيما بين الساعة الثامنة مساءً
" وكذلك التشريع الأردني في المادة عمل والتي جاء فيها أنه
" يحظر تشغيل الأحداث أ - ... - بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة
"

() ()
وقد أحسن المقنن بالنص علي هذا التعريف حتى لا يترك مجالاً للاجتهاد بالنسبة
لساعات العمل الليلي . / . الوجيز في شرح قانون العمل .
دار المطبوعات الجامعية . الطبعة الثانية -
البحريني يتبنى ذات المعيار ، وهو ما يظهر جلياً من نص
جاء فيها أنه " لا يجوز تشغيل الأحداث أثناء فترة الليل بين غروب الشمس
وشروقها بحيث لا ."

() وكان قانون العمل الكويتي الملغي، يأخذ بالمعنى الفلكي لليل حيث تضمن في
" لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً، أي من الغروب
".

" لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة فيما بين الساعة السادسة مساءً والسادسة صباحاً".

أما نظام العمل السعودي فقد جاء خلواً من ثمة تعريف لليل أو تحديد بدايته ونهايته، واكتفى في هذا الشأن بالنص على حظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل - دون تعيين لبداية هذه الفترة ونهايتها - اثنتي عشرة ساعة متتالية ، كما أنه أجاز للوزير بقرار منه وضع استثناءات على هذا الحكم (.

وهكذا يمكن القول أن المقصود بالعمل ليلاً () هو العمل الذي يؤدي خلال ساعات الليل بالتحديد القانوني لليل وفقاً لما حدده المقتن في كل

.

() وقد فضلنا استخدام اصطلاح العمل ليلاً عن اصطلاح العمل الليلي لأن الأولى أصح لغة من الثانية . أنظر دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل .

- -

الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها

بادئ ذي بدء يجدر الإشارة إلى أن مستويات العمل الدولية والعربية لم تكتف بوضع تنظيم سواء ما يتعلق منها بساعات العمل أو أوقات الراحة والإجازات ، أو عمل الأحداث ليلا ، وإنما حرصت أيضا على وضع تنظيم خاص بالأعمال التي يجوز تشغيلهم فيها ، وهو ما تأكده نصوص هذه الاتفاقيات، ففي اتفاقية العمل العربية نجد أن من الاتفاقية رقم تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا الثامنة عشر من عمرهم في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، وترك تحديد هذه الأعمال للمشرع . وهو ذات ما قررته المادة من اتفاقية العمل الدولية رقم () .

() فقرة د من الاتفاقية الدولية رقم

" يشمل

تعبير " في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي - الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى " . تفصيلا

International Labour Organization - TRAINING MANUAL TO FIGHT TRAFFICKING IN CHILDREN FOR LABOUR, SEXUAL AND OTHER FORMS OF EXPLOITATION - op.cit

- p.

وقد سلكت التشريعات الخليجية ذات المسلك () ، حيث حظرت تشغيل الحدث في الصناعات، والمهن الخطرة والمضرة بصحة الحدث أو سلامته

()

حظرت تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الأعمال الخطرة هذا التشريع مهمة تحدد هذه الاعمال

للووزير بقرار يصدره وذلك بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.

يضع أى استثناء على هذا الحكم . وهو أيضا ذات ما قرره المادة مصري مع اختلاف الصياغة حيث نصت هذه المادة علي أنه " يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها ، وفقا

وفي رأبي أن صياغة المادة عمل أردني كانت أفضل من صياغة المادة

، فالأخيرة جاءت مقيدة للحماية

المقررة للحدث ، لأنها قصرت الأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث فيها على الأعمال التي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص، وبالتالي فالأعمال الواردة في هذا القرار جاءت علي سبيل الحصر ، في حين أن صياغة المادة ()

عت أكثر أتساعا ، حيث وضعت قاعدة عامة مفادها حظر تشغيل الأحداث في أي عمل ضار بصحته أو خطر عليه أو مرهق له ، وهي وإن تركت للوزير المختص سلطة تحديد هذه الأعمال إلا أنه يخضع في ذلك لسلطة القضاء الذي يملك في هذا الخصوص سلطة تقديرية واسعة في ضوء لتى وضعها المقنن، ومن ثم يمكن للقاضي أن يضيف من

الأعمال ما لم يرد ذكره في قرار الوزير المختص بعكس صياغة المادة عمل مصري التي تقيد سلطته بما يحدده وزير القوي العاملة من أعمال يحظر تشغيل الحدث فيها ، مع ملاحظة أن القرار الوزاري الصادر تنفيذيا لهذه المادة وضع أيضا قاعدة عامة - يمكن أن توسع من سلطة القاضي -

تشغيل الأطفال في الأعمال التي يرحح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها على الإضرار بصحة الأحداث أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

أو سلوكه الأخلاقي، وهو ما نصت عليه صراحة المادة
بحريني ()، وهو أيضا ما نصت عليه المادة عمل اماراتي بقولها أنه
" يحظر تشغيل الاحداث في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة
بالصحة التي يصدر بتحديددها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية
بعد استطلاع رأي الجهات المختصة".
()
()

() ريني الملغي تنص
فقد نص علي حظر تشغيل الأحداث في الصناعات، والمهن الخطرة، والمضرة
بالصحة التي يصدر بتحديددها قرار وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل ".
() " لا يجوز تشغيل الأحداث في
يحتمل أن
تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر ، بسبب طبيعتها أو الظروف
تؤدي فيها . ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال والصناعات والمهن المشار
إليها " .
() حيث نصت المادة
"ولا يج
تشغيل الأحداث في الأعمال التي من شأن طبيعتها أو ظروف أدائها أن تلحق
الضرر بصحة أو سلامة أو أخلاق الحدث، ويصدر بتحديد هذه الأعمال قرار
من الوزير".

نون العمل الكويتي ()

أنه " يجوز بإذن من الوزارة تشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بالشروط التالية: - أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير". وهو ما يعني بمفهوم المخالفة حظر تشغيل الأحداث في الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يحددها الوزير

على خلاف من التشريعات السابقة، نجد أن قانون العمل العماني لم يقرر هذا الحظر صراحة ()، وإنما ترك للوزير المختص سلطة إصدار قرار ينظم تشغيل الأحداث والظروف والأحوال التي يتم فيها التشغيل والأعمال والمهن والصناعات التي يعملون بها وفقاً لمراحل السن (وهو ما نصت عليه المادة ()).

ومن نافلة القول أن نشير بإيجاز وتعميم إلى المخاطر المهنية المرتبطة بطبيعة العمل ، ونسبق ذلك بتحديد المقصود بالعمل الشاق

- مفهوم العمل الشاق والضار : ينصرف اصطلاح العمل الشاق إلي كل عمل يتطلب أدائه مجهودا بدنيا كبيرا ينشأ عنه إرهاق

() وكان قانون العمل الكويتي الملغي يتضمن النص في المادة

حظر تشغيل الاحداث في الصناعات والمهن

إلا أنه أجاز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل في المادة

يصرح بالحق هؤلاء الاحداث باحدى الصناعات والمهن المشار إليها اذا كان

ذلك بغرض التلمذة المهنية . : -

. - لياقته الصحية للعمل بهذه الصناعة. - ان تطبق عليه

الاجراءات والشروط التي قد يصدر بها قرار بشأن التلمذة المهنية.

() وهو ذات ما فعله قانون العمل الليبي - مع اختلاف الصياغة -

العامل القائم به ، أما العمل الضار فينصرف إلي كل عمل قد يتسبب أداؤه
أو أخلاقه () .

ثانيا - أنواع المخاطر المهنية : إن المخاطر المهنية المضرّة بالأحداث
صحيا وأخلاقيا وكذلك الشاقة عليهم متعددة ومتنوعة ، فهناك المخاطر
الطبيعية ، وهناك أيضا المخاطر الكيماوية ، كما أن هناك أيضا المخاطر
الحيوية أو البيولوجية ، فضلا عن المخاطر الأخلاقية ، ويندرج تحت كل نوع
من هذه الأنواع العديد من المخاطر ، الأمر الذي يجعل من الصعوبة بمكان
حصر هذه المخاطر في قائمة محددة ، ونستعرض فيما يلي أهم هذه
المخاطر وذلك بإيجاز وتعميم :

- المخاطر الطبيعية () : تنقسم هذه المخاطر إلي عدة أنواع ،
فمنها التعرض للحرارة العالية والضوضاء والاهتزازات و منها أيضا
التغيير في الضغط الجوي والإشعاعات ، ولا شك أن هذه المخاطر من
شأنها التأثير علي الحدث فهي تؤدي إلي أصابته بالإجهاد الحراري وفقد
السوائل من الجسم ، فضلا عن تأثيره الضار علي السمع ، وغير ذلك من

() دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل . مرجع سابق . ص

- إشكالية عمل المرأة في قانون العمل المقارن -
مؤسسة بيتر -

() من الاتفاقية رقم بتحديد المقصود

ببعض المخاطر الطبيعية ، حيث قررت في الفقرة أ منها أنه " يعنى تعبير "

" كل تلوث للهواء بمواد ، أيا كانت طبيعتها المادية ، تضر بالصحة

" . وتناولت في الفقرة ب منها تحديد المقصود بتعبير

الضوضاء ، حيث قررت أنه " يعنى تعبير ضوضاء ، كل صوت يمكن أن يؤدي

إلى ضعف في السمع أو أن يكون ضارا بالصحة أو خطرا من نواح أ . "

قررت أنه يعنى تعبير الاهتزاز ، كل اهتزاز ينتقل إلى جسم الإنسان عن طريق

أجسام صلبة أو أن يكون ضارا بالصحة أو خطرا من نواح أخرى .

- ر الكيماوية () :
والمذيبات العضوية وغيرها من السموم والتي تؤثر بشكل خاص على
الحدث ، فتدخل هذه السموم لجسمه عن طريق الجهاز التنفسي أو الجلد
أو الجهاز الهضمي ، الأمر الذي يستلزم حماية الحدث العامل من هذه

- ر البيولوجية و الحيوية : مثل الإصابة بالدرن والحميات
المعدية بسبب العمل داخل المستشفيات والمصحات والمعامل الطبية
والعمل في مواقع تربية الحيوانات والطيور ، وهذه المخاطر تسبب ضررا

() من الاتفاقية المقصود بالمواد الكيميائية ،
حيث قررت في الفقرة أ منها أنه يعنى تعبير " المواد الكيميائية "
الكيميائية ومركباتها وأمزجتها سواء كانت طبيعية أو صناعية .
المادة في الفقرة ب منها أنه يشمل تعبير المواد الكيميائية الخطرة أى مادة
كيميائية صنفت بوصفها مادة خطرة وفقا للمادة من الاتفاقية أو توجد بشأنها
ات الصلة تشير إلى أنها خطرة . ولم تكف الاتفاقية بذلك بل أنها
حرصت على بيان المقصود بتعبير " استعمال المواد الكيميائية فى العمل ، حيث
قررت أنه يقصد به أى عمل أو نشاط قد يعرض العامل لمواد كيميائية بما فى
: - انتاج المواد الكيميائية . - تخزين
المواد الكيميائية . - نقل المواد الكيميائية . - التخلص من المواد الكيميائية
ومعالجة نفاياتها . - انطلاق مواد كيميائية بسبب الأنشطة التى تتم فى العمل
- صيانة وإصلاح وتنظيف معدات وحوايات المواد الكيميائية .ولا يخفى أثر
فى المواد الكيميائية على صحة العاملين فى تلك الأعمال حتى أنه يمكن
القول أن الأمراض التى أصيب بها أكثر من % من المهنيين فى أوروبا ترجع
فى الأساس إلى تعرضهم إلى خطر المواد الكيماوية.، ومن هذه الأمراض
اض التنفسية وأمراض

Labour and the Environment: A Natural Synergy -
United Nations Environmental Programme - ILO,WHO -
Report -p.

- المخاطر الأخلاقية : ومن هذه المخاطر العمل في البارات ونواد القمار والشقق المفروشة والبنسيونات والملاهي وأعمال الرقص وتصنيع الخمور والمشروبات الروحية فهذه الأعمال من شأنها الإضرار بصحة الحدث وأخلاقه، الأمر الذي نري معه ضرورة حظر تشغيل الأحداث فيها دون قيد، وسواء كانت هذه الأعمال تشرف عليها وزارة السياحة أو كانت شرف عليها أي جهة أخرى خاصة أو عامة.

& ومن نافلة القول أن نشير فى خاتمة هذا الفرع إلى بعض المسائل الهامة : -

- - -
- لم يفرق بين البالغين والأحداث فيما يتعلق بأحكام الأجور ، ولا كيفية حصول كل منهم عليها ().

- أن بعض التشريعات المقارنة قد استثنت بعض الأعمال التى يقوم بها الأحداث من الخضوع لأحكام تشغيلهم، وهذه الأعمال هي: ما يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس من أعمال لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى ، وكذلك ما يؤديه الحدث م عمل في المنشآت الصناعية متى بلغ سن أربع عشرة سنة على الأقل ، إذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط يقررها الوزير، وكان العمل يشكل أساسيا من الاتي :-

- دورة تعليمية ، أو تدريبية ، تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة، أو مؤسسة تدريب.

- برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر ، أو كله في منشأة إذا كانت الجهة المختصة قد أقرته .

() ولا يستثنى من ذلك سوى قانون العمل البحريني الملغي والذي كان ينص

قيام تحديد أجر الحدث

(عمل بحريني) فى رأينا أمر مستحسن يجد

التأثير على أجره المحدد على أساس القطعة أو الإنتاج ، وهو ما أغفل عنه البحريني في القانون الجديد .

- برنامج إرشادي ، أو توجيهي ، يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة ،
أو نوع التدريب) () .

() وهذا الاستثناء نصت عليه المادة من الاتفاقية الدولية رقم
، وبذات الصياغة . ولم يرد مثل هذا الاستثناء في التشريعات محل
يع البحريني الأحداث الذين يشتغلون
في وسط عائلي بحيث لا يعمل فيه سوى أفراد الأسرة الواحدة، و تحت إشراف
الأب والأم أو الزوج أو الأخ أو الأخت أو العم أو الخال أو الجد من تطبيق
أحكام تشغيل الحدث، والعلّة من ذلك أن هذه الفئة تخضع لرابطة أقوى من قانون

البحريني -
عمال الفلاحة البحتة من أحكام تشغيل الأحداث () ولذلك يجوز
تشغيل الأحداث في هذه الأعمال ولو كانوا لم يبلغوا الرابعة عشرة من عمرهم ،
والعلّة من هذا الاستثناء تتمثل في التخفيف علي الفلاحين ومراعاة ما جري عليه
العمل في البيئات الزراعية ، علي أن هذا الاستثناء مقصور علي أعمال الفلاحة
البحتة ، ويقصد بها الأعمال اللازمة لإنبات المزروعات المختلفة كالحرث والري
... متى كانت هذه الأعمال تتم باليد أو بآلات يدوية . لبيب .

- - وقد استثنتهم أيضا الاتفاقية العربية رقم
من الخضوع لأحكام تشغيل الأحداث () من الاتفاقية) .

ضمانات تطبيق قواعد تشغيل الأحداث

نتعرض في هذا الفرع للضمانات التي قررها قانون العمل في الدول الخليجية لتطبيق قواعد تشغيل الأحداث، وهذه الضمانات نوعان، النوع : التزامات أوجبها على رب العمل قبل تشغيل الأحداث وبعده، والنوع : جزاء يوقع على رب العمل في حالة مخالفته لأحكام تشغيل الأحداث، مع ملاحظة أن ترتيب مثل هذه الضمانات لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية، فالشريعة تجيز للحاكم من باب السياسة الشرعية وضع القواعد وسن القوانين التي يرى ضرورتها لتسيير الدولة بشرط عدم الخروج عن أحكام الشريعة، ولا ريب أن تقرير مثل هذه الضمانات يعد من قبيل المصالح التي يقرها الشرع، ولا تتعارض مع الشريعة. هذا وسنخصص لكل ضمانات من الضمانتين السابقتين غصنا مستقلا ، وذلك :-

لقد وضع القانون المقارن ، وكذلك مستويات العمل الدولية والعربية ، على كاهل أرباب الأعمال، الذين يقوموا بتشغيل أحداث لديهم ، عدة التزامات بعضها سابق لتشغيلهم ، والبعض الآخر لاحق له ، ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد أن هذه القوانين قد اختلفت فيما بينها في تحديد التزامات رب العمل ، ولعل من أهم هذه الالتزامات ما يأتي:-

- التزامات رب العمل قبل تشغيل الحدث:

الزمت اتفاقيات العمل العربية والدولية، وكذلك القوانين -
- أرباب الأعمال عند قيامهم بتشغيل الأحداث، أن يراعوا الشروط الآتية :

- الحصول على تصريح من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (عمل كويتي) أو وزارة التربية والتعليم إذا كان الحدث تلميذا قطريا () () ، وذلك قبل تشغيل الحدث.

() وإذا لم يكن الحدث تلميذا قطريا يلزم موافقة إدارة العمل بالوزارة.

وإخطار الوزارة بكافة بيانات الحدث قبل تشغيله في المؤسسة المادة
(/) عمل بحريني ، ولم يرد مثل هذا الالتزام في القانون
()

- الحصول على شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب
صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة ()
() أو توقيع الكشف الطبي
على الحدث قبل تشغيله أو التحاقه بالعمل للتأكد من لياقته الصحية ()
من اتفاقية العمل العربية رقم
يقابلها (/) عمل بحريني ، و ذات الحكم ورد في المادة
فقرة ب عمل كويتي ()
(، على الخلاف من ذلك لم يرد مثل هذا الحكم في القانون

-
) وهو ما نصت عليه المادة (/) عمل بحريني، يقابلها المادة
من الاتفاقية العربية رقم
() ، وذات الحكم نصت عليه المادة

() حيث اكتفى قانون العمل العماني بإلزام أرباب الأعمال
مقدا باسماء الأحداث قبل تشغيلهم، والأشخاص الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم
() . قريب من ذلك نظام العمل السعودي ، والذي
" على صاحب العمل أن يبلغ مكتب
المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله ". ولم يستلزم
المقنن الأردني والمصري الحصول على موافقة أى جهة قبل تشغيل الحدث .
() ما قرره

() من الاتفاقية العربية رقم
عمل بحريني ، والمادة فقرة ب كويتي، والمادة
عمل قطري، توقيع الكشف الطبي على الحدث بصورة دورية .
() وهو ما نصت عليه

الأردني لم يكتف بإستلزام الحصول على موافقة ولي أمر الحدث الخطية على
ناب عن الحدث وليه أو وصيه عند توقيع عقد التدريب ، وذلك

عمل قطري، ولم يرد مثل هذا الحكم في ق
العمل الكويتي، والعماني) .

ومن نافذة القول أن نشير إلى أن الفقه الإسلامي قد جعل عمل الحدث
مقرونا بالحصول على إذن وليه ()، فلا ينفذ العقد إلا إذا كان الحدث
مأذونا له، أما إذا كان محجورا عليه كان العقد موقوفا على الإجازة () .

-
صدقة من شهادة الميلاد (وهو ما نصت
عليه المادة امارتى ، يقابلها المادة
(، ولم يرد مثل هذا الحكم فى قانون
العمل العماني، والبحرينى، والكويتى .

وإذا كان المقنن الخليجي قد الزم رب العمل قبل تشغيله للحدث
جموعة من الالتزامات، فإن الأمر لم يقف عند هذا الحد، وإنما الزمه
المقنن بمجموعة أخرى من الالتزامات وذلك بعد قيامه باستخدام الحدث -
- وهو ما نعرضه فيما يلى: -

(
(، وهو ما نص عليه المقنن الليبي فى المادة عمل ، حيث
نصت هذه المادة على أن "
العقد وليه الشرعي أو الوصي عليه " .
() المميز يتوقف وليه
ومعتوه ومكره. حاشية الصغير -
" : رأيت صيبا
صغير بغير وليه هذه :
فيكون : :
" : زكريا عميرات -
العلمية بيروت - - . وانظر أيضا ذات البحث -
() تفصيلا د. نادره سالم -
- -

ثانيا : التزامات رب العمل بعد تشغيل الحدث:

بل تشغيل الأحداث ، نبين فيما

يلى التزاماتهم بعد تشغيل الأحداث لديهم ، وهذه الالتزامات هي :

- أن يضع في مكان العمل وبشكل ظاهر نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث ، وكشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة ، وذلك حتى يتسنى للأحداث العلم بها لهم من حقوق وما عليهم من التزامات ()

- أن يحتفظ في مكان العمل بسجل أو كشف بأسماء الأحداث يبين فيه سن كل منهم وتاريخ استخدامه ، والأعمال المسندة إليه () من الاتفاقية العربية رقم / يقابلها المادة عمل بحريني ، والمادة / ني ، قريب من ذلك نص من الاتفاقية الدولية رقم

() ، أو أن يحتفظ رب العمل بالمستندات المقدمة من الأحداث الذين يعملون لديه ، في ملف خاص بكل منهم مع بيانات كافية عن محل اقامته ، وتاريخ استخدامه، والعمل الذي استخدم فيه ، وأجره ، وإجازاته () . أو أن يحتفظ رب العمل بهذه المستندات فضلا عن التزامه بإمساك سجلات يدون فيها بيانات العاملين

() من الاتفاقية العربية رقم

من التشريع

/ عمل ليبي ، والمادة

بحريني ، على خلاف من ذلك لم يرد مثل هذا الالتزام في قانون العمل الكويتي

() من الاتفاقية المشار إليها أن " تقرر القوانين

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 أجله وتقل أعمارهم

."

لديه من الأحداث () ، على خلاف التشريعات السابقة لم يتضمن ()
الكويتي مثل هذه الالتزامات.

- أن يقوم صاحب العمل الذي يعمل لديه طفل أو أكثر ، بإبلاغ الجهة
الإدارية المختصة، بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها،
وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم ()
الاتفاقية العربية ر
يقابلها المادة
() ولم يرد مثل هذا الالتزام في قانون العمل الكويتي والاماراتي () .

(^١) حيث أوجب المقتن الاماراتي في المادة ٢٢ عمل " على صاحب العمل ان يحتفظ في
مكان العمل بسجل خاص بالاحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لمن له
الولاية او الوصاية عليه ومحل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه " كما
أوجب عليه في المادة ٢١ عمل اماراتي أن " يستحصل منه على المستندات الاتية ،
وان يقوم بحفظها في ملف الحدث الخاص " وذلك قبل تشغيله لاي حدث .

(^٢) حيث أوجب المقتن السعودي في المادة ١٦٦ عمل " وأن يحتفظ في مكان العمل
بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل
إقامته وتاريخ تشغيله " كما أوجب عليه في المادة ١٦٥ عمل سعودي أن " ويجب حفظ
هذه المستندات في الملف الخاص بالحدث " وذلك قبل تشغيله لاي حدث .

(^٣) ولم يرد أيضا مثل هذا الالتزام في قانون العمل الأردني والليبي. على الخلاف من
ذلك ورد هذا الحكم في المادة ١٠٢ فقرة ٣ من قانون العمل المصري، كما الزم المقتن
المصري صاحب العمل الذي يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت
أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص ()
مادة ٩٨ عمل) ، قريب من ذلك المادة ١٦ فقرة ج من التوصية الدولية رقم ١٤٦
لسنة ١٩٧٣ ، والتي جاء فيها أنه " ينبغي تزويد الأطفال والأحداث العاملين في
الطرق بتراخيص أو وثائق أخرى تبين أهليتهم لهذا العمل "

وهذا الالتزام قررتة أيضا المادة () ، والهدف من ذلك تمكين الجهة الإدارية المختصة من متابعة سلامة تطبيق أحكام القانون بشأنهم . وقريب () ،

() إليها قد جعل إبلاغ أو إعلام الجهات المختصة سابقا على قيام رب العمل بتشغيل الأحداث ، وليس بعده .

()
" يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله "

جزاء مخالفة أحكام تشغيل الأحداث

لم تكتف التشريعات الخليجية بما نصت عليه من ضمانات وأحكام استهدفت منها حماية الأحداث ، وإنما رصدت جزاء ماليا علي مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث، حيث قر -
والذي يعد بلا شك أكثر التشريعات محل الدراسة تشددا فيما يتعلق بتوقيع جزاء على صاحب العمل الذي يخالف أحكام قانون العمل بصفة عامة، و أحكام تشغيل الأحداث بصفة خاصة -
من نصوص هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له
بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف درهم ولا تزيد على عشرة آلاف درهم أو باحدى هاتين العقوبتين)
.

كما أنه لم يجز وقف تنفيذ الأحكام الصادرة بالغرامة ، و نص على نسبة الى صاحب العمل بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة على الا يجاوز مجموع ما يحكم به ثلاثة اضعاف الحد الأقصى للغرامة المقررة وذلك في حالة مخالفة أحكام الفصلين الثاني -
الخاص بتشغيل الأحداث والنساء -)

جريمة قبل مضي سنة على سابقة الحكم على الفاعل في جريمة مماثلة)
(. ولم يكتف هذا القانون بذلك بل حرص على أن تشمل المسؤولية عن ارتكاب هذه المخالفات ليس فقط رب العمل أو من يمثلونه و إنما أيضا من له الولاية أو الوصاية على الحدث وأزواج النساء أو اوليائهن أو الاوصياء عليهن اذا كن قصرا وذلك اذا وافقوا على .)

وقد حرصت باقى التشريعات المقارنة على رصد هذا الجزاء في الة مخالفة أرباب الأعمال لأحكام تشغيل الأحداث ، وهو ما نجده في التشريع البحريني ، حيث تضمن النص على عقوبة الغرامة لمن يخالف أحكام الباب الرابع الخاص بتشغيل الأحداث والقرارات الصادرة تنفيذا له ، وهذه الغرامة تتراوح بين مائتي دينار وخمسمائة دينار، وتتعدد الع بقدر عدد الأحداث الذين تم تشغيلهم ، كما تتضاعف العقوبة في حالة)
من قانون العمل البحريني رقم

وعلي ذات الدرب ، نجد أن المقتن العماني قد رصد جزاء ماليًا يوقع علي من يخالف أحكام تشغيل الأحداث، وذلك بموجب نص المادة مل ، والتي جاء فيها أنه "يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس بغرامة لا تزيد على مائة ريال ، وتتعدد العقوبة بتعدد الأحداث والنساء الجاري تشغيلهم بالمخالفة لتلك الأحكام. مرة ثانية خلال سنة من تاريخ الحكم جاز معاقبة صاحب العمل فض الغرامة بالسجن مدة لا تزيد على أسبوع" () .

(^١) قريب من ذلك قانون العمل المصري والليبي ، ففي قانون العمل المصري نجد أنه رصد جزاء ماليًا يوقع علي من يخالف أحكام تشغيل الأحداث، وهذا الجزاء يتمثل في توقيع الغرامة علي صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة ، وهذه الغرامة خمسمائة جنيه و لا تجاوز ألف جنيه توقع علي من يخالف أيا من أحكام المواد (٩٨ ، ٩٩ ، ١٠١ ، ١٠٢) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها ، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود (مادة ٢٤٨) د . أحمد الهوارى - المرجع السابق - هامش ص ٥٨ ، ٥٩ ، وتعد الجريمة المرتكبة هنا من قبيل المخالفات ولا يغير من ذلك ما نص عليه المشرع من تعدد عقوبة الغرامة بتعدد العمال، إذ أنها جرائم ذات طابع خاص تتميز عن غيرها من الجرائم بأن أوجب الشارع عند تقدير العقوبة فيها أن تتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين أوجفت المخالفة بحقوقهم، وهدفه من ذلك تشديد العقاب الواجب إنزاله على الفعل المؤثم، وهذا التعدد ليس من شأنه أن يغير نوع الجريمة واعتبارها مخالفة لا يجوز الطعن في الحكم الصادر فيها بطريق النقض . انظر تفصيلا، حكم محكمة النقض المصرية | النقض الجنائي | الطعن رقم ١٤٢٥٤ : لسنة ٥٩ : قضائية جلسة بتاريخ . ٤ / ٣ / ١٩٩٢ . وفي حكم آخر قضت محكمة النقض المصرية بأنه " لما كان ذلك، وكان الاستفادة من مجموع نصوص هذا القانون أنه قد اشتمل على نوعين من الالتزامات التي فرضها على صاحب العمل: الأولى وهي تتناول حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم برب العمل وما يجب عليه أن يؤديه إليهم من أجر وما يكفله لهم من علاج، وكذلك تحديد فترات الراحة وساعات العمل، ومنح الأجازات والمكافآت المستحقة لهم، وطلب التذاكر الصحية التي تثبت قدرتهم على القيام ببعض الأعمال بالنسبة للأحداث إلى آخر تلك الالتزامات التي تمس مصالح أفراد العمل وحقوقهم مباشرة وبالذات هذه الحقوق هي التي حرص المشرع أن يكفلها بالنسبة للعمال الأحداث بما نص عليه في الفقرة الثانية

مخالفته لأحكام تشغيل الأحداث، فبعد أن وضع القاعدة العامة في المادة عمل والتي جاء فيها أنه " مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية على المخالفات المنصوص عليها في كل منها.
بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة". جاء في المادة التالية -
- ونص على عقاب صاحب العمل بالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال إذا خالف نصوص المواد

من المادة ٢٢٣ من هذا القانون، وهي صريحة في أن الغرامة تتعدد بقدر عدد العمال الذين أجمعت المخالفة بحق من حقوقهم". أما النوع الثاني من الأحكام التي فرضها القانون على صاحب العمل فهي في واقع الأمر أحكام تنظيمية هدف المشرع منها إلى حسن سير العمل واستتباب النظام بالمؤسسة وضمان مراقبة السلطات المختصة تطبيق القانون على الوجه الذي يحقق الغرض من إصداره. لما كان ذلك، وكان ما وقع من المطعون ضده مخالفاً لنص المادة ١٢٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من أنه استخدم أحياناً تقل سنهم عن خمس عشرة سنة في أعمال وصناعات من الأعمال المحددة بقرار وزير الشؤون الاجتماعية دون أن يكون لديهم تذاكر تثبت مقدرتهم الصحية على القيام بها - موضوع التهمة الثانية - وهو يمس مباشرة وبالذات مصالح العمال ويجحف بحقوقهم، وكان يتعين أن يقضي الحكم المطعون فيه بتعدد الغرامة المحكوم بها في هذه التهمة بقدر عدد العمال. وإذا كان الحكم لم يفعل ذلك فقد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه. ولما كان الحكم لم يستظهر في مدوناته عدد العمال الذين وقعت في شأنهم هذه الجريمة فإنه يكون معيباً بالقصور الذي يعجز هذه المحكمة عن تصحيح الخطأ في القانون مما يستوجب أن يكون مع النقض الإحالة". | النقض الجنائي | الطعن رقم ٩٠٥ : لسنة ٤٢ : قضائية جلسة بتاريخ ١٢ / ١١ / ١٩٧٢.

وهو ذات ما فعله المقتن الليبي الذي نص أن يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الثالث من الباب الثالث في شأن تشغيل الأحداث والنساء بالغرامة التي لا تقل عن عشرين جنياً ولا تزيد على خمسين جنياً وتتعدد الغرامة بعدد من وقعت المخالفة في شأنهم، وعلى مفتشي العمل فضلاً عن ذلك منع استمرار المخالفة بالطرق الإدارية. وإذا ارتكبت مخالفة مماثلة خلال سنة من تاريخ الحكم جاز الحكم على المخالف فضلاً عن الغرامة بالحبس مدة لا تجاوز شهراً (المادة ١٦٢ عمل ليبي)..

() () () () ، وهي مواد تتعلق بتنظيم عمل الأحداث، حيث قرر أنه يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على شهر، وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على ستة آلاف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من خالف أحكام المواد المشار إليها.

على الخلاف من هذه التشريعات لم يميز التشريع الكويتي والسعودي والقطري فيما يتعلق بالعقوبات بين ما إذا كانت هذه المخالفة تمس عمالاً بالغين أم تتعلق بالأحداث () .

ومن نافلة القول أن نشير إلى أن اتفاقيات العمل العربية والدولية قد تركت للمشرع في كل دولة سلطة تحديد الجزاء المناسب على من يخالف أحكام تشغيل الأحداث في الدول المعنية () .

(^١) حيث نصت المادة ١٤١ عمل كويتي على أن " مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر، يعاقب كل من مخالف باقي أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي: أ- يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها الوزارة على ألا تزيد على ثلاثة شهور. ب- إذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل من وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة". في حين نصت المادة ٢٣٩ عمل سعودي على أنه " يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال . كما نصت المادة ٢٤٠ عمل سعودي على أنه " إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يقم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة " .

(^٢) مادة ٩ فقرة ١ ، ٢ من الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣

على هدى ما تقدم ، وبعد أن حاولنا استظهار جوانب الحماية القانونية
لعامل فى الفقه الإسلامى، و قانون العمل المقارن، فضلا عن
مستويات العمل الدولية والعربية، نود أن نلقى الضوء على أبرز وأهم
النتائج التى توصلنا إليها ، والتى تبدو أكثر دلالة من غيرها، وهذه النتائج
هى: -

- أن الفقه الإسلامى على خلاف القانون الوضعى قد جعل معيار تمييز
الحدث عن غيره من الأشخاص وفقا لمعيارين، الأول ذاتى - وهو البلوغ
- والآخر موضوعى وهو بلوغ الحدث سنا معينا، أما القانون الوضعى
فقد أخذ بمعيار واحد - وهو معيار موضوعى - ويتمثل هذا المعيار فى
بلوغه سن معينة.

- أن الفقه الإسلامى والقانون الوضعى قد
تشغيل الأحداث قبل بلوغهم سن معين، حيث حظر الفقهاء المسلمون
تشغيل الصبي غير المميز، أما الصبي المميز فيجوز تشغيله، مع اتاحة
الفرصة له لإبطال العقد بعد بلوغه. ولا ريب أن علة هذا الحظر تكمن فى
حاجة هؤلاء الأحداث إلى توفير أكبر قدر من الرعاية والحماية لهم،
باعتبار أنهم مستقبل الأمم وعمادها، وأى خلل أو ضعف أو سوء توجيه
لهم هو خلل فى المستقبل .

- أن لتشغيل الأحداث العديد من الأسباب التى من أهمها الأسباب
الاقتصادية وبصفة خاصة الفقر، وكذلك الأسباب التعليمية والثقافية
والأسرية فى المجتمع الذى يعيش فيه هؤلاء الأحداث. كما يترتب على
تشغيلهم العديد من النتائج، أهمها تعرض هؤلاء الأحداث لمخاطر صحية
ونفسية واجتماعية تؤثر على مستقبله.

- أن الفقه الإسلامى والمواثيق الدولية والعربية، فضلا عن القانون
(التشريع الإماراتى والكويتى والبحرينى)
(قد لعب دورا مهما فى الحد من عمالة
الأحداث أو على الأقل توفير أكبر قدر من الحماية لمن يعمل منهم.
نرى ضرورة توحيد التشريعات الخليجية فيما تتضمنته من قواعد حمائية.

وأخيرا نشير إلى بعض
من ظاهرة تشغيل الأطفال ، ولتوفير حماية قانونية أفضل للطفل العامل،
وهي كالآتي :-

: إنشاء مراكز ومدارس للتكوين والتدريب المهني وذلك لتعليم
الأحداث قبل تشغيلهم المهن المختلفة وتسلحهم بالخبرات اللازمة
لمواجهة متطلبات الحياة بحيث يكون التعليم - وبصفة خاصة المهني -
هو البديل للعمل.

ثانيا:

أهمها الفقر، فلا ريب أن هناك حاجة ملحة تدعو للنظر في أحوال الأسر
المعدمة ، والأسر ذات الدخل المحدود الذي يقترب من خط الفقر، وذلك
بهدف كفالة الحد الأدنى لمعيشة كريمة وملائمة.

: ضرورة تفعيل الأحكام المنظمة لعمل الأحداث والمنصوص عليها
في الاتفاقيات الدولية والعربية والتشريعات الخليجية.

:
الخليجية.

: توحيد الأحكام المنظمة لتشغيل الأحداث في التشريعات
الخليجية، ونقترح أن تكون الأحكام كالآتي: -

: يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية.
ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة.

: يجب على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يحصل منه
دات الاتية، وأن يقوم بحفظها في ملف الحدث الخاص :

- شهادة ميلاده او مستخرج رسمي منها او شهادة بتقدير سنة
صادرة عن طبيب مختص ومصدق عليها من السلطات الصحية المختصة.

- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص
ومصدق عليها.

- موافقة كتابية ممن له الولاية او الوصاية على الحدث.

- البيانات

: يجب على صاحب العمل، بعد تشغيل الحدث، مراعاة ما

يلي: -

- أن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص بالأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لمن له الولاية او الوصاية عليه ومحل اقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه.

- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأحداث العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

- أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام

- أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدا من الجهة الإدارية المختصة.

لياقتة

الوزير

يصدر بتحديدھا

في المواعيد

الصحية

: يحظر تشغيل الأحداث ليلا ويقصد بكلمة الليل مدة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية تشمل الفترة من الثامنة مساءا حتى السادسة

: يحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة أو السلوك الخلقى التي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص بعد استطلاع رأي الجهات المختصة.

: يكون الحد الاقصى لساعات العمل الفعلية بالنسبة الى الأحداث ست ساعات يوميا ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو اكثر للراحة أو تناول الطعام أو للصلاه لا تقل في مجموعھا عن ساعة وتحدد هذه الفترة او الفترات بحيث لا يعمل الحدث اكثر من أربع ساعات متوالية.

: لا يجوز تكليف الأحداث بعمل ساعات اضافية مهما كانت الاحوال أو ابقائهم في محل العمل اكثر من سبع ساعات متصلة. تشغيلهم في ايام الراحة الأسبوعية والأجازات الرسمية. شأنهم الاست

: لا يجوز أن تقل الإجازة السنوية للأحداث عن شهر كامل ولا يجوز للحدث أن يتنازل عن أي من إجازته أو تأجيل القيام بها.

: لا يجوز تحديد أجر الحدث على اساس القطعة أو الانتاج.

: الف أي نص من نصوص هذا القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر أو بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار.

ولا يجوز وقف تنفيذ الأحكام الصادرة بالغرامة و تتعدد الغرامات بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

وتضاعف العقوبة في حالة العودة الى ارتكاب جريمة قبل مضي سنة على سابقة الحكم على الفاعل في جريمة مماثلة.

: المراجع القانونية:

- أحمد الكبيسي -

- " معا من أجل طفولة سليمة " -

- أحمد الهواري - إشكالية عمل المرأة في قانون العمل المقارن
- مؤسسة بيتر - الشارح لأحكام قانون العمل البحريني -

- أرقام وحقائق مأساوية -

<http://www.asrarpress.net/articles.php?id=>

- القاضي حسين عبد اللطيف - قانون العمل اللبناني - منشورات
الحلبي الحقوقية.

- عمالة الأطفال وتداعياتها السلبية على مستقبل
الأجيال - بحث منشور بتاريخ / / -

<http://pulpit.alwatanvoice.com/content-.html>

- الحماية القانونية للأطفال (مواجهة بالمتغيرات
الاجتماعية والاقتصادية

<http://www.isesco.org.ma/pub/ARABIC/TIFL/p.htm>

- صلاح دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات
الاجتماعية في مملكة البحرين -

- التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال -

- مقارنة بين الاتفاقيات الدولية والعربية وتشريعات الدول العربية -
النهضة العربية -

- / علي عوض حسن - الوجيز في شرح قانون العمل - دار
المطبوعات الجامعية - الطبعة الثانية

- . محمد لبيب شنب - شرح أحكام قانون العمل - الطبعة الخامسة

- . نادره محمود سالم - عقد العمل بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة - دار النهضة العربية - طبعة

- . نظام توفيق المجالي - جوانب من الحماية القانونية
دراسة في التشريع الأردني - بحث منشور على موقع الدليل الالكتروني
www.arablawinfo.com

- . وهبة الزحيلي - حقوق الأطفال والمسنين -
الفقه الإسلامي -

ثانياً: قهية :

- ابن تيمية -
دار الكتب العلمية -
- هـ -
- تحقيق محمد عبدالقادر عطا وآخر

- ابن عابدين - حاشية رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير
الأبصار فقه أبو حنيفة -
- هـ -

- الشيخ نظام وجماعة من علماء الهند - الفتاوى الهندية في مذهب
الإمام الأعظم أبي حنيفة النعمان -
- هـ -

- بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع -

- الموسوعة الفقهية الكويتية - وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية
الكويت - الطبعة الثانية ، دارالسلاسل - الكويت -

- سليمان بن محمد بن عمر البجيرمي الشافعي - تحفة الحبيب على
شرح الخطيب - دار الكتب العلمية - بيروت/ - هـ -

- بيروت - هـ -

- علي حيدر -
- الحسيني- دار الكتب العلمية -
- محمد عرفه الدسوقي- حاشية الدسوقي على الشرح الكبير -
- تحقيق محمد عليش - دار الفكر ببيروت -
- محمود بن أحمد بن برهان الدين مازة - المحيط البرهاني -
- إحياء التراث العربي -
- . وهبة الزحيلي - الفقه الإسلامي وأدلته -
- سورية -

: السنن والمسانيد:

- ابن الأثير -
- فى أحاديث الرسول - تحقيق عبد
- مكتبة دار البيان -
-
- أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي -
- ذيله الجوهر النقي - مجلس دائرة المعارف النظامية الكائنة في الهند ببلدة
- حيدر - هـ -

-
- الباري شرح صحيح البخاري -
- بيروت ، -
- جلال الدين السيوطي - جامع الأحاديث -

-
-
-
- عميرات - دار الكتب العلمية بيروت - لبنان -

- محمد بن إسماعيل أبو عبدالله البخاري - الجامع المسند الصحيح
- المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه - صحيح
- المحقق، محمد زهير بن ناصر الناصر -
- هـ - الحديث رقم -

- محمد بن عبدالله أبو عبدالله الحاكم النيسابوري -
- الصحيحين - تحقيق مصطفى عبد القادر عطا - دار الكتب العلمية -
- بيروت -

- محمد بن فتوح الحميدي - تحقيق : . علي حسين
- بين الصحيحين البخاري ومسلم - / بيروت -
- هـ - الطبعة الثانية -

: المراجع اللغوية:

- أبو بكر محمد بن الحسن بن دريد -
- القاهرة - : - تحقيق : عبد السلام محمد ها

<http://www.alwarraq.com>

: القوانين والاتفاقيات والتقارير :

قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتى (/)

بشأن العمل الأهلى البحرينى ()

()

/ وتاريخ // هـ

قانون العمل الليبى رقم

قانون العمل الكويتى رقم

/

: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة،

نيويورك، ، رقم المبيع .XIV-Vol. A. Part

التقرير العالمى الصادر عن مدير عام الدولية -

: هدف -

: ع الأجنبية :

**-Child Labour in the Tobacco Growing Sector
in Africa – Report prepared for the IUF/ITGA/BAT**

**Conference on the Elimination of Child Labour,
Nairobi - th October**

**- International Labour Organization -
TRAINING MANUAL TO FIGHT TRAFFICKING IN
CHILDREN FOR LABOUR, SEXUAL AND OTHER
FORMS OF EXPLOITATION - Textbook :
Understanding child trafficking - First published**

**- Labour and the Environment: A Natural
Synergy- United Nations Environmental
Programme - ILO,WHO - Report**

**- THE WORLD COMES TO RECOGNISE THE
OF CHILDHOOD IMPORTANCE**

**[http://www.unicef.org/sowc /english/timeline.ht
ml](http://www.unicef.org/sowc /english/timeline.html)**