



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة النهرين – كلية الحقوق



حماية الأحداث من الأعمال المضرة بالصحة

بحث مقدم الى مجلس كلية الحقوق / جامعة النهرين وهو
جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في الحقوق

اعداد الطالبة

زينب أنور مصطفى

بأشراف

د. فراس عبد الرزاق حمزة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ))

صدق الله العلي العظيم

[لمجادلة: ١١]

الاهداء

الى من نمرعوا بذور حب العلم والسعي نحو النجاح . . . والدي
ووالدتي الغاليين

الى من تسعد عيني برؤية وجوههم ويفرح فؤادي بسماع
ضحكاتهم الأقرب والأحب الى قلبي . . اخواتي العزيزات

الى أبي الثاني الذي لم يخل بالعطاء يوما ولم يتردد بتقديم يد العون ولو
للحظة . . عمي مظفر العزيز

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

شكر وتقدير

قال الله تعالى في كتابه الكريم

(ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه)

أبدا بشكري خالصا لله تعالى العلي القدير الذي وفقني في انجاز
هذا العمل ونحمده حمدا كثيرا .

كما اتوجه بالشكر ووافر التقدير للأستاذ المشرف على
بحثي (الدكتور فراس عبد الرزاق حمزة) بما قدمه لي من
توجيهات كريمة لإنجاز هذا البحث.

ولا يفوتني ان اشكر اساتذتي الافاضل على ما قدموه لنا من
النصح والتوجيه.

(قائمة المحتويات)

- ❖ الآية أ
- ❖ الاهداء ب
- ❖ الشكر والتقدير ج
- ❖ المقدمة ص ١
- ❖ المبحث الأول ص ٤
- ❖ المطلب الأول ص ٤
- ❖ المطلب الثاني ص ٨
- ❖ المبحث الثاني ص ١١
- ❖ المطلب الأول ص ١١
- ❖ المطلب الثاني ص ١٢
- ❖ المبحث الثالث ص ١٣
- ❖ المطلب الأول ص ١٤
- ❖ المطلب الثاني ص ١٦
- ❖ الخاتمة ص ١٩
- ❖ المراجع ص ٢٢

❖ المقدمة

عرف الانسان العمل منذ بداية الخلق و اخذ الانسان بالبحث منذ وجوده على الارض عن كل ما يفيد في حياته اليومية فضلا عن الاشياء و الاعمال التي تساعد على الاستمرار في العيش, فالعمل من الصفات الفطرية التي رسخها الله تعالى في بني البشر كونه السبب الاساس في تلبية حاجات الانسان لذا اولت الاديان اهمية كبيرة للعمل و منها الدين الاسلامي اذ جاء في قوله تعالى " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم و رسوله و المؤمنون " و من هذا المنطلق اولت جميع الدول اهتماما كبيرا بالعمل و غالبا ما يتمثل العمل بالعامل اذ يجب ان يكون العامل بالغاً عاقلاً قادراً على اداء العمل و لكن بسبب الاوضاع الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية في بعض البلدان يضطر العديد من الاطفال و الاحداث الى العمل في اعمال قد لا تناسب اعمارهم و قدرتهم البدنية مما يؤثر سلباً عليهم و على جميع الاصعدة النفسية منها و العلمية و العملية اذ يضطر العديد منهم الى ترك الدراسة و اللجوء الى العمل من اجل اعانة أسرته و ان العامل بصورة عامة هو الطرف الاضعف في العقد فكيف اذا كان العامل حدثاً , فهو قد يكون ضحية لأصحاب العمل و عرضة للأعمال الشاقة مقابل اجر زهيد لا يتناسب مع الجهد المبذول من قبله , لذا فقد لجأت اغلب الدول الى تنظيم تشريعات خاصة لحماية هذه الفئة العمالية .

❖ أهمية البحث :

تكمُن أهمية البحث في أن عمل الأحداث أصبح ظاهرة في العالم بصورة عامة و العراق بصورة خاصة بسبب الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي أجبرت العديد من الأحداث على العمل في ظروف عمل صعبة جدا و أصبحوا عرضة الى أبشع أنواع الاستغلال من أصحاب العمل .

❖ مشكلة البحث :

يعتبر الأحداث في هذه المرحلة العمرية بحاجة الى الحماية و الرعاية كونها فئة عمرية أكثر عرضة للاستغلال بكل أشكاله في ميدان العمل و من أهم المشاكل:

١. أن العمل في سن مبكر يشكل تهديد للسلامة والصحة.
٢. يؤثر على تلقيهم للتعليم المدرسي وتوفير مستقبل أفضل لهم
٣. أن عمل الأحداث يمثل اعتداء على طفولتهم لا سيما في ظل ظروف خطيرة ومرهقة.

❖ منهجية ونطاق البحث:

ستكون دراسة البحث وفقا للمنهج التحليلي المقارن و ذلك من خلال الاعتماد على النصوص القانونية الواردة في التشريعات و قوانين العمل العربية و قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

❖ خطة البحث:

لأجل الأمام بالموضوع واعطاء فكرة واضحة مباشرة دون التوسع فيها سوف ندرس الموضوع من خلال ثلاثة مباحث وكل مبحث يتضمن مطلبين وكما يأتي:

- **المبحث الاول: تعريف العامل الحدث وشروط عمل الاحداث**

١. المطلب الاول: تعريف العامل الحدث في قانون العمل

العراقي وقوانين العمل الاخرى.

٢. المطلب الثاني: شروط عمل الاحداث

- **المبحث الثاني: الاعمال المضرة بالصحة وصورها**

١. المطلب الاول: الاعمال المضرة بالصحة

٢. المطلب الثاني: صور الاعمال المضرة بالصحة

- **المبحث الثالث: تنظيم عمل الاحداث**

١. المطلب الاول ساعات عمل الاحداث واوقات الراحة

٢. المطلب الثاني: الاجازة السنوية والاجر

المبحث الأول

(التعريف بالعامل الحدث و شروط عمله)

درجت اغلب قوانين العمل العربية على اطلاق لفظ "الحدث" على هذه الفئة من العمال في حين نجد ان هنالك بعض القوانين اطلقت عليهم مصطلح "الاطفال", و البعض الاخر من القوانين تباينت في تسميتهم بين "الاولاد" و "المراهقين"^(١). من اجل تحديد مفهوم الحدث اجد من المناسب تقسيم المبحث الى مطلبين نتناول في المطلب الاول تعريف العامل الحدث في قانون العمل و القوانين الاخرى ثم في المطلب الثاني نتناول شروط عمل الاحداث.

المطلب الاول

(تعريف العامل الحدث في قانون العمل والقوانين الاخرى)

سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول التعريف بالعامل الحدث في قانون العمل العراقي اما الفرع الثاني فسنعرف فيه تعريف الحدث في القوانين الأخرى .

الفرع الاول

(التعريف بالعامل الحدث في قانون العمل)

بداية اجد من المناسب بيان المفهوم اللغوي و الشرعي للحدث بعدها ننتقل الى المفهوم القانوني للحدث.

(١) عدنان العابد, حماية العمال الاحداث على المستوى الدولي و في القوانين العربية , مكتب العمل العربي , مؤسسة الثقافة العالمية, ١٩٨٥, ص ٤٠ .

اولاً

(المفهوم اللغوي و الشرعي للحدث)

ورد مصطلح الحدث في اللغة بمعنى حد يثوا السن, و رجل حدث -بفتح-ين- اي شاب , فاذا ذكرت السن قلت حديث السن , و غلمان -حدثان- اي احداث . وفي لسان العرب ان حداثة السن كناية عن الشباب واول العمر فيقال شاب حدث فتي السن, و رجال احداث السن و حدثاؤها و حدثانها , و يقال هؤلاء قوم حدثان (جمع حدث) و هو الفتي السن , و كل فتي من الناس و الدواب و الابل حدث و الانثى حدثة (١) . اما الفقهاء يطلقون مصطلح الصبي على من لم يبلغ (و قد درجوا على تسمية الاحداث بالصبيان او الصغار) و البلوغ في الفقه الاسلامي البلوغ الطبيعي بان يظهر في الغلام مظاهر الرجولة بينما في الانثى في الحيض و الحبل فاذا لم يظهر شيء من هذه العلامات الطبيعية فان البلوغ بالسن, و قد اختلف جمهور الفقهاء في تقدير البلوغ بالسن , فعند جمهور الفقهاء يقدر البلوغ الطبيعي بالسن ببلوغ خمسة عشر عاماً للصغير و الصغيرة على حد سواء. في حين قدره ابو حنيفة بثمانية عشر سنة للفتى و سبع عشر سنة للفتاة , في حين ذهب ابن حزم الظاهري الى تقديره بتسعة عشر سنة (٢) .

(١) مختار الصحاح , للأمام محمد بن ابي بكر الرازي, ط٢, مصر, المطبعة الاميرة , ١٩٥٣, ص ١٢٥ و كذلك لسان العرب , للأمام الفقيه جمال الدين بن منظور المصري , طبعة دار المعارف, ص ٧٩٦-٧٩٧ نقلاً عن د. البشري الشوربجي , رعاية الاحداث في الاسلام و القانون المصري , القاهرة, ١٩٨٥, ص ١٧.

(٢) د. فاطمة شحاتة احمد زيدان , مركز الطفل في القانون الدولي العام , مصر , ٢٠٠٤, ص ٨.

ثانياً

(التعريف القانوني للحدث)

حرصت القوانين العربية على وضع تعريف دقيق للعامل^(١) الحدث و من هذه القوانين قانون العمل العراقي النافذ.

فقد عرف الحدث بأنه : ((كل شخص ذكرًا كان ام انثى بلغ (١٥) من العمر و لم يتم (١٨) سنة^(٢))) اذ لا تنفذ احكام هذا القانون على الاحداث اللذين تزيد اعمارهم على (١٥) سنة و يعملون في وسط عائلي تحت ادارة و اشراف الزوج او الاب او الام او الاخ و يقوم المشروع بالإنتاج من اجل الاستهلاك المحلي و لا يستخدم عمالا باجر^(٣). كما وان عدم تحديد سن معينة للتشغيل يؤدي الى حرمان الاحداث من نيل حظهم في التعليم^(٤) و كذلك يؤدي حتما الى انخراط الاطفال الى جو العمل الذي لا يلائمهم وهم مازالوا في مرحلتهم الغضة و لا يتفق اطلاقا و النظم التربوية و الاجتماعية الحديثة التي تهدف الى تكوين المواطن الصالح^(٥).

(١) يقصد بالعامل كل شخص طبيعي سواء اكان ذكرا ام انثى يعمل بتوجيه و اشراف صاحب العمل و تحت ادارته, سواء اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفوي, صريح ام ضمني, او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري ام بدني لقاء اجر أيا كان نوعه. انظر المادة ١ الفقرة ٦ من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٢) ينظر المادة (١) الفقرة ٢٠ من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
(٣) د. صبا نعمان رشيد الويسي , قانون العمل, النظرية العامة لقانون علاقة العمل, النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية, نظرية المشروع, ٢٠٢٠, ص ٨٥

(٤) د. احمد خلف البيومي , سياسة الاستخدام و استقرار العمل في قانون

(٥) د. يوسف الياس, قانون العمل العراقي, علاقات العمل الفردية, ط٢, بغداد, منشورات مكتبة التحرير, ١٩٨٠, ص ٩٧.

الفرع الثاني

(تعريف الحدث في القوانين الاخرى)

ان المشرع المصري قد اطلق لفظ "الطفل" على الحدث وعرفه بانه: ((كل من بلغ الرابعة عشر سنة او تجاوز سن اتمام التعليم الاساسي ولم يبلغ الثمانية عشر سنة كاملة (١)))

اما بالنسبة للمشرع الاردني فقد عرف الحدث بأنه كل شخص ذكر كان ام انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشر (٢)

و بالنسبة لقانون العمل اللبناني فقد عرفه بأنه كل شخص ذكر كان ام انثى بلغ ١٥ من العمر و لم يتم ١٨ سنة (٣).

و القانون العماني عرفه بأنه كل عامل يبلغ ١٥ من العمر ولم يكمل ١٨ سنة (٤).

اخيرا فان تعريف الحدث في اتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ عرفت الحدث بانه ((الشخص الذي اتم الثالثة عشر من العمر و لم يكمل الثامنة عشر سواء كان ذكرا ام انثى (٥) .

(١) ينظر المادة ٩٨ من قانون العمل المصري النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
(٢) ينظر المادة الثانية من قانون العمل الاردني النافذ رقم ١٠ لسنة ٢٠٢٣ .
(٣) ينظر المادة ٢١ من قانون العمل اللبناني النافذ رقم ٢٠٧ لسنة ٢٠٠٠ .
(٤) ينظر المادة الاولى من قانون العمل العماني النافذ رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣ .
(٥) ميثاق حقوق الطفل العربي، جامعة الدول العربية، الامانة العامة، الادارة العامة للشؤون الاجتماعية و الثقافية، ١٩٨٣، ص ١٤ .

المطلب الثاني

(شروط عمل الاحداث)

تتمتع القواعد المنظمة لعلاقات العمل بخصائص تمنحها استقلالا نسبيا عن غيرها من القواعد القانونية اذ تتجه اغلبها الى حماية العمال و بالذات الفئات الضعيف منها و تحقق التوازن في علاقات العمل^(١). وفي مجال عمل الاحداث اقتضت القواعد القانونية الامرة توافر شروط معينة. نتناولها تباعا .

الشرط الاول : سن العمل

ان الاعتبار الانسانية تقتضي بعدم جواز تشغيل الاحداث الا ببلوغ سن معينة يحددها القانون الوطني و ذلك حماية للأحداث من اجواء العمل و مخاطره و هو في سن لا يزال فيها بحاجة الى العناية و التربية و التعليم^(٢) و المشرع العراقي قد حدد السن الادنى لعمل الاحداث وهو بلوغ الخامسة عشر من العمر^(٣). و من الواضح ان الدافع الرئيسي لتحديد سن العمل هو في الاصل دافع انساني بحث يبغي حماية الحدث من جشع اصحاب العمل اللذين يلجئون عادة الى تشغيل الاحداث لقلّة اجورهم و سهولة استخدامهم^(٤).

-
- (١) د. حمدي عبد الرحمن ,د. محمد يحيى مطر, قانون العمل, مصر, الدار الجامعية, ١٩٨٧, ص ٣١.
- (٢) د. فؤاد دهمان, التشريعات الاجتماعية, ط٢, دمشق, مطبعة الاتحاد, بلا سنة طبع, ص ٤٠٥.
- (٣) ينظر المادة ١ الفقرة ٢٠ من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (٤) د. سعد عبد السلام حبيب, مشاكل العمل و العمال, مصر, مكتبة النهضة المصرية, ١٩٥١, ص ٨٤.

الشرط الثاني : الفحص الطبي

١. لا يجوز تشغيل الاحداث (في الاعمال المسموح بها) الا بعد خضوعهم لفحص طبي شامل من قبل لجنة طبية تؤكد لياقتهم البدنية و المقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه .
٢. تصدر شهادة اثبات لياقة اللياقة البدنية للحدث لعمل ما على وفق ما ياتي:

- شروط تشغيل محددة

- عمل محدد او مجموعة اعمال محددة لها المخاطر الصحية نفسها مصنفة من الجهة المختصة.

٣. تبقى لياقة الاحداث خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمال ١٨ سنة.

٤. يجب تكرار الفحص الطبي للياقة للعمل حتى بلوغ العامل ٢١ سنة التي تقرر اللجنة المختصة انها تتضمن مخاطر صحية غالبا.
٥. لا يجوز ان يتحمل العامل الحدث او والديه اي تكاليف من الفحوصات الطبية.

٦. على صاحب العمل وضع الشهادة الطبية التي تثبت لياقة العامل المفحوص عليها في القانون في ملف او اعطاء مفتش العمل رقم السجل الذي حفظت فيه الشهادة^(١).

(١) د. صبا نعمان رشيد, المصدر السابق, ص٨٦.

الشرط الثالث: موافقة ولي امر الحدث او وصيه (الأذن بالعمل)

يقتضي الحصول على موافقة ولي امر الحدث او الوصي على تشغيله باعتبار الحدث قاصرا , و ان عقد العمل الذي يبرم مع قاصر يعتبر موقوفا على اجازة الولي او الوصي^(١). لان عقد العمل يعد من العقود الدائرة بين النفع و الضرر و يخضع بهذا الشأن للقواعد العامة الواردة في القانون المدني^(٢). و هذا موقف القانون العراقي حيث لم يورد قانون العمل العراقي نصوصا خاصة تحكم اهلية الحدث لأبرام عقد العمل لذلك يصار الى تطبيق القواعد العامة في الاهلية المقررة في القانون المدني^(٣) .

(١) الولي هو الاب او الجد الصحيح (اب الاب) اما الوصي فهو وصي الاب او وصي الجد فاذا لم يوجد وصي مختار تنصب المحكمة له وصي انظر د. غني حسون طه , الوجيز في النظرية العامة للالتزام- الكتاب الاول- مصادر الالتزام, بغداد, مطبعة المعارف , ١٩٧١, ص ١٦٠.

(٢) د. عدنان العابد, المصدر السابق, ص ٥٤.

(٣) وقد عالج القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ الاهلية في المواد (٩٣-٩٤-٩٥-١٠٧-١٠٨-١٠٩-١١٠) و بمقتضى هذه المواد فان عديم التمييز (تبدا هذه المرحلة باليوم الاول من ولادة الانسان حتى اتمام السابعة من العمر) لا يستطيع ان يباشر اي نوع من انواع العقود , اما المميز (و تبدا هذه المرحلة باليوم الاول من السنة الثامنة و تنتهي بإكماله الثامنة عشر من العمر) يستطيع ان يبرم العقود التي فيها نفعاً محظياً فقط بينما لا يستطيع ان يبرم عقوداً ضارة ضرراً محضاً, اما العقود الدائرة بين النفع و الضرر فان الذي يبرمه يكون موقوفاً على اجازة الولي او الوصي , اما كامل الاهلية (تبدا باليوم الاول من السنة التاسعة عشر) فيستطيع ان يبرم جميع انواع العقود مالم يعترضه عارض من عوارض الاهلية التي هي (السفه و الجنون و الغفلة).

المبحث الثاني

(مفهوم الاعمال المضرة بالصحة و صورها)

ان عمل الاحداث يتضمن نوعين من الاعمال النوع الاول و هو النشاط المفيد الذي يساهم في نمو الحدث او كان متناسبا مع عمره و درجة نضجه و غير مؤثر على التعليم الاساسي للحدث اما النوع الثاني فهي الاعمال التي يزاولها الاحداث و التي تشكل خطورة على صحتهم و على اخلاقهم و لا تتناسب مع عمر و درجة نضجهم^(١). لذا سنقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين نبين في المطلب الاول مفهوم الاعمال المضرة بالصحة ثم المطلب الثاني نبحث في صور الاعمال المضرة بالصحة .

المطلب الاول

(مفهوم الاعمال المضرة بالصحة)

بين المشرع العراقي في قانون العمل مفهوم الاعمال المضرة بالصحة بقوله : هي الاعمال التي قد تضر طبيعتها او ظروف العمل بها بصحة الاحداث او سلامتهم او اخلاقهم^(٢) حيث يتعين على كل صاحب عمل ان يضمن ان الشباب ممن يعملون لديه يتمتعون بالحماية في اثناء العمل من اي مخاطر تهدد صحتهم او سلامتهم التي تكون ناتجة عن نقص خبرتهم او عدم وعيهم بالمخاطر القائمة او المحتملة حيث لا يجوز لاي صاحب عمل ان يشغل صغير السن في عمل يفوق قدرته الجسدية و النفسية, حيث ان الاعمال التي تشكل خطرا على صحتهم تكون نتيجة البرد او الحرارة الشديدة او الضوضاء او الذبذبات^(٣) كذلك الزم القانون .

(١) د. محمد علي الطائي, دراسات في قانون العمل, ط٢, دمشق, مطبعة الاتحاد , بلا سنة طبع ص ٧٤.

(٢) - ينظر المادة ٩٥ / اول من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
(٣) - جيرمي ستر انكس , الصحة و السلامة في العمل, بدون سنة نشر ص ٥٥.

ارباب العمل الابتعاد عن تشغيل الاحداث في الاعمال المتمثلة بالرق و العمل القسري او الاجباري او استعمال الاحداث في الاعمال المنافية للأخلاق كالاتجار بالمخدرات و كافة الانشطة غير المشروعة التي تعود بالضرر على العامل الحدث سواء اكان الضرر اخلاقي ام اجتماعي ام بدني على ان تتكفل الدولة الموقعة الاتفاقيات الدولية بضرورة تكييف نصوص تشريعاتها الوطنية على محاربة الاعمال التي تسبب بأضرار على الاحداث و ان اقترن ذلك بعقوبات على اصحاب العمل المخالفين^(١)

المطلب الثاني

(صور الاعمال المضرة بالصحة)

نصت معظم التشريعات العربية و الاتفاقيات الدولية على تحريم الاعمال التي قد تضر طبيعتها بصحة الاحداث^(٢). و من هذه التشريعات التشريع العراقي الذي ذكر الاعمال المضرة بصحة الاحداث على سبيل المثال لا الحصر و هي :

١. العمل تحت الارض و تحت سطح الماء و في المرتفعات الخطرة و الاماكن المحصورة.
٢. العمل باليات و معدات و ادوات خطرة او التي تتطلب تدخلا يدويا او نقلا لأحمال ثقيلة.
٣. العمل في بيئة غير صحية تعرض الاحداث للمخاطر او تعرضهم لدرجات حرارة غير اعتيادية او الضجيج او الاهتزاز الذي يضر بصحتهم.
٤. العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او في بعض ظروف العمل الليلي و الاعمال المختلطة^(٣).

(١) مجلة كلية الامام الكاظم (عليه السلام) للعلوم الاسلامية الجامعة، ٢٠٢٠، المجلد ٤، العدد ١، ص ٢٤٨.

(٢) جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة العاني، ١٩٦٠، ص ٥٣.

(٣) ينظر المادة ٩٥/ ثانيا من قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

ايضا يترتب على صاحب العمل وضع تعليمات خاصة بالصحة و السلامة المهنية وفقا للتعليمات و البيانات الصادرة من الوزارة و اتخاذ عدة تدابير منها:

١. اصدار التوجيهات والاوامر المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية كلما دعت الحاجة الى ذلك.
٢. منع وجود العمال في مناطق الانفجارات الا بعد زوال الخطر عنها.
٣. تزويد العمال بمعدات الوقاية الشخصية المناسبة لمخاطر كل عمل.
٤. وضع علامات دالة على الاماكن التي يتوقع حدوث الاخطار فيها.
٥. توفير مستلزمات الانقاذ و الاسعاف الاولي للطوارئ .
٦. تفقيش اماكن العمل دوريا للتأكد من حسن تطبيق هذه التدابير^(١).

المبحث الثالث

(تنظيم عمل الاحداث)

اهتم المشرع العراقي اهتماما كبيرا برعاية الاحداث و يظهر ذلك من خلال الضوابط القانونية لعملهم و تنشئتهم اخلاقيا و صحيا و تربويا و حدد ساعات العمل و اوقات الراحة و الاجازات الممنوحة لهم و على هذا فقد عقدنا العزم على تقسيم هذا المبحث الى مطلبين نتناول في المطلب الاول ساعات عمل الاحداث و اوقات الراحة ثم في المطلب الثاني نستعرض الاجازة السنوية و الاجر.

(١) ينظر المادة ١١٠ من القانون العراقي النافذ.

المطلب الاول

(ساعات عمل الاحداث و اوقات الراحة)

تعد ساعات العمل و اوقات الراحة من المسائل المهمة و الضرورية التي لا بد من معالجتها في قوانين العمل لكونها تؤثر تأثيرا كبيرا على العمال الاحداث لذلك لا بد من تحديدها و هذا ما فعله المشرع العراقي و سنبيته في محله.

و عليه سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول ساعات العمل اما الفرع الثاني نبين فيه اوقات الراحة

الفرع الاول

(ساعات العمل)

يقصد بساعات عمل الاحداث بانها: الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل خلاله بالتزاماته المحددة في عقد العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ويحدد نظام العمل موعد بدء العمل وانتهائه (١). و قد اعتبر القانون حضور العامل الى مقر العمل و استعداده لا داءه بحكم العمل ولو لم يؤد العمل فعلا لأسباب لا يد له فيها (٢) .وهو بذلك يستحق الاجر حيث ان العامل في هذه الحالة يعتبر تحت سلطة و اشراف صاحب العمل (٣).

(١) ينظر المادة ٦٦ من القانون العراقي النافذ.

(٢) د. عدنان العابد, د. يوسف الياس, قانون العمل, ط١, بغداد, دار المعرفة, ١٩٨٠, ص٨٩.

(٣) د. عدنان العابد, د. يوسف الياس, قانون العمل, ط٢, بغداد, مطبعة العمال المركزية, ١٩٨٩, ص٩١.

ف تحديد ساعات العمل بالنسبة للأحداث يقتضي ان يتلاءم مع ظروف هذه الفئة من العمال فيما يتعلق بقابليتهم البدنية فلا بد اذا ان يتميزوا عن العمال البالغين بالنسبة لساعات العمل و هذا المبدأ اخذت به اغلب القوانين الا انها تفاوتت في تحديد ساعات العمل^(١). لم يبلغ السادسة عشر من العمر على سبع ساعات يوميا^(٢).

الفرع الثاني

(اوقات الراحة)

تقتضي القواعد الصحية بان يتخلل وقت العمل اليومي بعض فترات الراحة التي تساعد على تجديد النشاط و منع تراكم التعب خصوصا للأحداث لانهم يشعرون بالتعب بسرعة بسبب ضعف بنيتهم و عدم كمال نموهم لذلك لا بد من تعويض الحدث عما فقد من قوة في العمل هذا من جهة و من جهة اخرى ان العامل الحدث لا يستطيع الاستمرار بالعمل بدون انقطاع من بدايته حتى نهايته^(٣)

(١) د. عدنان العابد, افكار و مقترحات حول توحيد قوانين العمل العربية

عمان, ١٩٨٥, ص ١٣ و كذلك د. عدنان العابد, محاضرات في قانون العمل القيت على طلبة الصف الثاني في كلية الحقوق, جامعة النهرين, ٢٠٠١.

(٢) ينظر المادة ٩٨ من القانون العراقي النافذ.

(٣) د. راغب بطرس, د. عبد العزيز رجب, شرح القوانين المنظمة لعقد العمل, القاهرة, دار النشر للجامعات, بدون سنة طبع, ص ٢٢٣.

, لهذا السبب قررت اغلب التشريعات على ضرورة منح العامل الحدث فترة او اكثر من الراحة تتخلل اوقات العمل اليومية , و من الجدير بالذكر ان المقصود بالراحة هو مجرد الانقطاع عن العمل و استرداد الحدث لحريته و لا يهتم ان كان الحدث يقضي فترة الراحة في الاكل او في اللهو و جرت العادة الاكتفاء بفترة الطعام (١). و من هذه القوانين قانون العمل العراقي حيث نص على وجوب ان تتخلل مدة عمل الاحداث فترة للراحة او اكثر لا تقل عن ساعة كاملة و تراعى في تحديد فترة الراحة الا يزيد العمل المتواصل للأحداث عن اربع ساعات(٢).

المطلب الثاني

(الاجازة السنوية والاجر)

نظرا لان القوانين العربية قد قررت للعامل الحدث امتيازات تتناسب مع ظروفه من حيث سنه وقابليته الجسمانية فلا بد من ان يمنح اجازة سنوية تزيد عما هو مقرر بالنسبة للعمال الاعتياديين وكذلك تحديد له اجر يتناسب مع الجهد الذي يبذله في العمل.

(١) د. علي العريف, شرح تشريع العمل في مصر, ط٢, مصر, مطبعة طابا, الجزء الثاني, ١٩٥٤, ص ٢٧٤.

(٢) ينظر المادة ٨٧ من القانون العراقي النافذ.

الفرع الاول

(الاجازة السنوية)

ان الاجازات عموما و الاجازة السنوية خصوصا قررت من قبل
المشرع للترويح عن النفس و تجديد نشاط الجسم هذا من جهة و
من جهة اخرى فان المصلحة العامة تقتضي منح العامل اجازة
باعتبار ان العامل هو جزء من الثروة القومية التي يجب صيانتها و
اعطائها الوقت الكافي للراحة , و بسبب ذلك جعل المشرع احكام
الاجازة من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على حرمان العامل منها
او التنازل عنها^(١). لذا فقد قرر المشرع العراقي للعامل الحدث
الذي يجوز تشغيله اجازة سنوية باجر لمدة (٣٠) ثلاثين يوم في
السنة^(٢).

(١) د. عدنان العابد, د. يوسف الياس, ١٩٨٩, المرجع السابق, ص ٩٧.
(٢) ينظر المادة ٩٩ من القانون العراقي النافذ.

الفرع الثاني

(الاجر)

ان التعريف الاكثر شيوعا في الفقه و القضاء هو انه مقابل العمل او ثمن العمل^(١). و بصورة اكثر دقة يعرف بأنه " كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نفقدا او عينا لقاء عمل أيا كان نوعه ، و يلحق به و يعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها و الاجور المستحقة عن العمل الإضافي ^(٢) .

(٣) د. فتحي عبد الصبور ، الوسيط في عقد العمل الفردي، ط١، مصر، دار الكتاب العربي، ١٩٦١، ص٢٣٥.

(٤) ينظر المادة اولا/ رابع عشر من القانون العراقي النافذ.

❖ الخاتمة

و هكذا تكون دراستنا لموضوع " حماية الاحداث من الاعمال المضرة بالصحة" قد انتهت و لم يبق في خاتمتها الا بيان النتائج التي توصلنا اليها و المقترحات التي سنقترحها .

اولا - النتائج:

ان النتائج التي توصلنا اليها في هذا البحث تتحدد بالاتي:-

١. مع الاقرار بحق العمل لكل انسان دون استثناء الا انه لا بد من الاخذ بفكرة تقييد هذا الحق لفئات عمرية و يمكن تحقيق مصلحة عامة و هي مصلحة المجتمع و مصلحة خاصة هي مصلحة الحدث ذاته.
٢. ان المجالات التي يعمل بها الاحداث بعضها يكون مشروعا و يساعد الحدث في اكتساب المهارة المهنية و تحمل المسؤولية و لا يؤثر على التعليم الاساسي و لا على صحة الحدث و اخلاقه , في حين هنالك مجالات عمل يجب ابعاد الحدث عنها بسبب ما تعكسه من مخاطر صحية و نفسية و حتى اخلاقية.
٣. هنالك شروط يجب مراعاتها عند تشغيل الاحداث و هذه الشروط هي التقييد بالحد الأدنى لسن العمل , والفحص الطبي , و موافقة ولي امر الحدث او وصيه.
٤. يقتضي الحصول على موافقة ولي امر الحدث او وصيه باعتبار الحدث قاصرا و ان عقد العمل الذي يبرم مع قاصر يعتبر موقوف على اجازة الولي او الوصي لأنه من العقود الدائرة بين النفع و الضرر و يخضع بهذا الشأن

للقواعد العامة الواردة في القانون المدني بشأن العقد
الموقوف .

٥. قرر قانون العمل العراقي منح العامل الحدث اجازة سنوية
مدتها ثلاثين يوم بالسنة.

ثانياً - المقترحات: -

بعد ان ذكرنا النتائج المهمة التي توصلنا اليها من خلال دراستنا
لهذا البحث نقترح المقترحات الاتية: -

١. حماية و رعاية الاحداث وتهيئة الظروف امامهم لإكمال
دراساتهم و بما ان عمل الاحداث مرتبط بالفقر و التخلف
فلا بد من رفع مستويات المعيشة كجزء من عملية التنمية
التي تستهدف التخفيف من حدة الفقر و التقدم الاجتماعي و
الدولة هي المسؤولة الوحيدة بهذا الشأن و عليه اتخاذ
التدابير التشريعية و الاقتصادية و الاجتماعية و يجب ان
تكون هذه التدابير واقعية حتى تكون فعالة اخذة بنظر
الاعتبار المعطيات و الاسباب و العوامل المصاحبة
لظاهرة عمل الاحداث.

٢. يستحسن بالمشرع العراقي في قانون العمل النص على
ضرورة الحصول على موافقة ولي امر الحدث قبل
تشغيله و عدم الاكتفاء بالنصوص الواردة في القانون
المدني.

٣. تحسين بيئة العمل و تعزيزها بوسائل السلامة و الصحة
البدنية.

٤. يستحسن بالمشرع العراقي في قانون العمل النص على
اجر العامل الحدث.

٥. النص صراحة في قانون العمل على الزام صاحب العمل بالتثبت من سن الحدث قبل تشغيله.
٦. تشديد اجراءات تفتيش تطبيق الاحكام المتعلقة بعمل الاحداث و يفضل تشكيل جهاز رقابي خاص بالأحداث يتكون من مفتشين ذو خبرة و اعطائهم الصلاحيات اللازمة لذلك.

(قائمة المراجع)

اولا: القرآن الكريم

ثانيا: المرجع باللغة العربية

- ١- احمد خلف البيومي ,سياسة الاستخدام و استقرار العمل في قانون العمل المصري ,مصر, بلا سنة طبع.
- ٢- البشري الشوربجي ,رعاية الاحداث في الاسلام و القانون المصري,مصر, ١٩٨٥.
- ٣- جواد الرهيمي , شرح قانون العمل العراقي ,بغداد, مطبعة العاني, ١٩٦٠.
- ٤- جيرمي ستر انكس ,الصحة و السلامة في العمل, بدون سنة نشر.
- ٥- حمدي عبد الرحمن يحيى , محمد يحيى مطر ,قانون العمل مصر. الدار الجامعية, ١٩٨٧.
- ٦- راغب يطر س ,عبد العزيز رجب, شرح القوانين المنظمة لعقد العمل ,القاهرة, دار النشر للجامعات ,بدون سنة طبع.
- ٧- سعد عبد السلام حبيب, مشاكل العمل و العمال , مصر ,مكتبة النهضة المصرية , ١٩٥١.
- ٨- سيد محمود رمضان ,الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر تعديلاته, ٢٠٠٢.
- ٩- صبا نعمان رشيد الويسي ,قانون العمل, ٢٠٢٠.
- ١٠- عدنان العابد ,حماية العمال الاحداث على المستوى الدولي و في القوانين العربية ,مكتب العمل العربي, مؤسسة الثقافة المالية, ١٩٨٥.
- ١١- عدنان العابد ,يوسف الياس ,قانون العمل, ط١, بغداد, دار المعرفة, ١٩٨٠.
- ١٢- عدنان العابد ,يوسف الياس, قانون العمل, ط٢, بغداد, مطبعة العمال المركزية, ١٩٨٩.
- ١٣- عدنان العابد ,افكار و مقترحات حول توحيد قوانين العمل العربية, عمان, ١٩٨٥.

- ١٤- علي العريـف ,شرح تشريـع العـمال فـي مصر, ط٢, مصر, مطبعة طابا ,الجزء الثاني, ١٩٥٤.
- ١٥- غني حـسـون طه ,الوجـيز فـي النظريـة العامـة للالتزام – الكتاب الاول – مصادر الالتزام, بغداد, مطبعة المعارف, ١٩٧١.
- ١٦- فاطمة شحاتة احمد زيدان ,مركز الطفل في القانون الدولي العام, مصر, ٢٠٠٤.
- ١٧- فتحي عبد الصبور, الوسيط في عقد العمل الفردي, ط١, مصر, دار الكتاب العربي, ١٩٦١.
- ١٨- فؤاد الدهمان, التشريعات الاجتماعية, ط٢, دمشق, مطبعة الاتحاد, بلا سنة طبع.
- ١٩- محمد علي الطائي, دراسات في قانون العمل, ط٢, دمشق, مطبعة الاتحاد, بلا سنة طبع.
- ٢٠- هشام علي صادق, دروس في قانون العمل اللبناني, بيروت, الدار الجامعية للطباعة و النشر, ١٩٨٢.
- ٢١- يوسف الياس, قانون العمل العراقي, علاقات العمل الفردية, ط٢, بغداد, منشورات مكتبة التحرير, ١٩٨٠,

ثالثا: البحوث العلمية و المنشورات

- ١- مجلة كلية الامام الكاظم (عليه السلام) للعلوم الاسلامية الجامعة, ٢٠٢٠, مجلد ٤, العدد ١.
- ٢- مها نصيف جاسم , حماية العامل الحدث في القانون العراقي , رسالة ماجستير قدمت الى مجلس كلية الحقوق جامعة النهرين , ٢٠٠٧.
- ٣- ميثاق حقوق الطفل العربي , جامعة الدول العربية , الامانة العامة , الادارة العامة للشؤون الاجتماعية و الثقافية, ١٩٨٣.

رابعا: القوانين

١. قانون العمل اللبناني النافذ رقم ٢٠٧ لسنة ٢٠٠٠
٢. قانون العمل المصري النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٢٣
٣. قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
٤. قانون العمل الاردني النافذ رقم ١٠ لسنة ٢٠٢٣
٥. قانون العمل العماني النافذ رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢٣