

المركز القانوني للحدث في قانون العمل البحريني "دراسة مقارنة"

The Legal Status of Juvenile in Bahraini Labor Law: A Comparative Study

خالد جمال أحمد حسن

Khaled Jamal Ahmad Hassan

Accepted

قبول البحث

2023/4/6

Revised

مراجعة البحث

2023 /3/2

Received

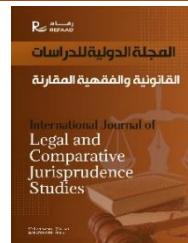
استلام البحث

2023 /2/11

DOI: <https://doi.org/10.31559/LCJS2023.4.2.5>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](#)



المركز القانوني للحدث في قانون العمل البحريني "دراسة مقارنة"

The Legal Status of Juvenile in Bahraini Labor Law: A Comparative Study

خالد جمال أحمد حسن

Khaled Jamal Ahmad Hassan

أستاذ ورئيس قسم القانون المدني - كلية الحقوق - جامعة أسيوط - مصر

Professor and Head of the Department of Civil Law, Faculty of Law, Assiut University, Egypt
dr.kgamar@gmail.com

الملخص:

لا يخفى عن ذي الفطنة إن تشغيل الحدث قبل أن يشتغل بنائه وتتهيأ مقوماته الجسمية والنفسية وقدراته الذهنية للعمل الذي يتعاقد بشأن القيام به هو خطر عظيم لا يهدد مستقبل الحدث وحده بل ومستقبل الأمة في أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية، لاسيما مع تفشي ظاهرة عمل الأحداث في كثير من بلدان العالم العربي عامة، وفي الدول الفقيرة منها بصفة خاصة التي تعاني من زيادة معدلات الفقر والعوز فيها مع زيادة معدلات البطالة بها وعدم وجود ضمان للتعطل أو البطالة في قوانينها أو ضعف أو عدم تفعيل هذا الضمان فيها على فرض وجوده. ومن ثم تسعى الجهود التشريعية والفقهية سعياً حثيثاً لوضع تنظيم قانوني متكامل لمركز الحدث حمايةً له من تعسف صاحب العمل أو من هنور الحدث نفسه من أجل الكسب المادي على نحو يضر بصحته أو مستقبله العلمي أو المهني، ومن أجل تحقيق تلك الغاية فإبني اقترح على واضعي التشريعات تحديد سن الحدث بكل دقة وحكمة على نحو لا يؤثر سلباً على بنائه العضوي وال nervoso أو مستقبله العلمي أو المهني، كما يتبعنأخذ موافقة كتابية من ولد الحدث أو وصيه قبل مباشرته أي عمل، وألا يسمح مطلقاً بعمله ليلاً أو العمل أكثر من ثلاث ساعات متصلة أو في ساعات عمل إضافية أو في أي أجازة أسبوعية أو أجازة سنوية دون إيراد أي استثناء على ذلك، وأن يحدد أجره بمبلغ معين مقطوع يناسب عمله كمًا وكيفًا دون أن يسمح لصاحب العمل بتحديده على أساس القطعة أو الإنتاج خوفاً من ظلمه أو استغلاله، وأخيراً يجب ابتداء تحديد الصناعات أو الأعمال الخطرة التي يحظر عمل الحدث بها دون ترك تحديدها للوائح لاحقة أو قرارات تالية تصدر أثناء عمل الحدث، وأن يسمح له أو لمن ينوب عنه بطلب فسخ العقد في أي وقت إذا كان من شأنه أن يضر به في تكوينه العضوي أو النفسي أو مستقبله العلمي أو المهني.

الكلمات المفتاحية: الأحداث؛ قانون العمل؛ عمال؛ البحرين.

Abstract:

It is no doubt that employing a juvenile, while he lacks the physical, psychological and mental capabilities required for the work he is contracted to do, is a great danger that threatens, not only the future of the juvenile, but also the human societies overall, especially within the spread of the phenomenon of juvenile's work in many countries of the Arab world in general and in the poor countries in particular, which suffer from an increase in poverty, destitution rates and unemployment rates. Also, there is no unemployment benefits, provided under their laws, or at least there is a weakness or non-activation of these benefits, assuming that they exist. Accordingly, labor Laws in different jurisdictions are seeking to set out a legal regulation of the juvenile position in order to protect him from the employer's abuse and to provide him the necessary care that prevents him from self-harm. For this aim, I suggest that the legislators accurately and wisely determine the work age of the juvenile in a manner that does not negatively affect his physical and psychological structure or his academic or career future. A written consent must be obtained from the juvenile's legal guardian before employing him, and he must be prohibited from working at night or more than three consecutive hours or overtime or on any weekly or annual leave without making any exceptions to that and determining his wages at a certain lump sum that suits his work in quantity and quality without allowing the employer to determine it on the basis of the piece or production. Finally, the labor laws must determine the hazardous industries or works in which the juvenile is prohibited from without referring to subsequent regulations or subsequent decisions issued during the juvenile's work and allowing him or his legal representative to request termination of the contract at any time if it would harm him in his physical or psychological formation or his scientific or career future.

Keywords: juveniles; work law; employment; Bahrain.

المقدمة:

لا غرو أن يحظى الطفلُ عموماً (والذي تبدأ مرحلته بوصفه إنساناً وليس جنيناً من تاريخ خروجه مولوداً كاملاً حياً وتنتهي ببلوغه سن الثامنة عشرة من عمره أو ببلوغه سن الرشد أيهما أقرب وهذا ما أميل إليه لاسمها وأنه قد أخذ به القانون المدني المصري حيث تنص المادة 1/29 منه على أن "تبدأ شخصية الإنسان بتمام ولادته حياً وتنتهي بموته"، وأخذ به القانون المدني البحريني حيث تنص تنص المادة 9 من القانون المدني البحريني على نفس المعنى بقولها "تبدأ شخصية الإنسان بتمام ولادته حياً، وتنتهي بموته" (بكر، 1968، ص 172)، (مصطففي، بدون تاريخ، ص 294)، (بنان، 1982، ص 368)، (أبو زيد، بدون تاريخ، ص 56، 57) في حين ذهب أغلب فقهاء القانون الجنائي في مصر وفرنسا إلى مد سطح الحماية الجنائية للإنسان منذ لحظة بداية الوضع والولادة وليس لحظة تمام الوضع والولادة بانفصال المولود كاملاً حياً (حسني، بدون تاريخ نشر، ص 324)، (سرور، 1968، ص 416)، (رمضان، 1986، ص 320)، (عوض، 1985، ص 10)، (عبد الله أحمد، 1994، ص 304)، (الشوا، 1986، ص 96)، (عبد الستار، 2000، ص 500)، (VITU، 1982، p:1359)، والحدث خصوصاً حيث يبدأ اكتساب الإنسان وصف الحدث من تاريخ بلوغه سن الرابعة عشرة من عمره أو الخامسة عشرة من عمره على تفاوت بين التشريعات في هذا الأمر، وينتهي ببلوغه سن السادسة عشرة من عمره أو السابعة عشرة من عمره أو التاسمة عشرة من عمره على تفاوت بين التشريعات في هذا الأمر حسبما سيظهر لاحقاً في موضعه بعنابة فائقة من قبل التشريعات المحلية والدولية على حد سواء، نظراً لأهميتها القصوى في الإعداد الجيد المأمول لبناء وصناعة حاضر المجتمعات ومستقبلها.

ولذا يشير علماء الاجتماع إلى حقيقة مؤداتها أن الاهتمام بالحدث هو في الحقيقة اهتمام بالمستقبل (الشدادي، 1981، ص 5)، وأن الأمة التي تحرص على رعاية أطفالها وأحداثها هي أمّة واعية وواعدة، فثمة ارتباط وثيق بين قوة الدولة وضعفها ودرجة عنانيتها ورعايتها بالأطفال عموماً والأحداث خصوصاً، فال الأمم القوية تولي أطفالها دائمًا كل أشكال الرعاية وصور الحماية منذ ميلادهم وخلال مراحل نموهم (بل وتحرص الدول في أوروبا وغيرها من الدول المتقدمة في أمريكا وغيرها على بسط صور الرعاية للأجنة في بطون أمهاتهن فتفرض على الأسر متابعة الكشف الطبي على الجنين طوال فترة الحمل وتصرف لهم مبالغ مالية شريطة اهتمامهم بصحة الجنين، ولا تكفهم فوق طاقتهم وقدراتهم حتى وإن كانت أسرهم فقيرة، فتصرف لهم ما يجرف فقرهم ويسد حاجاتهم اليومية حفاظاً على هؤلاء الأطفال، بعكس الدول النامية التي تضحي بأطفالها وتتركهم لظروفهم التي قد تجبرهم على خوض عمار العمل في مراحل متقدمة من أعمار طفولتهم، وتحاول معظم هذه أن تستتر على استحياء بنصوص قانونية آمرة غير مفعولة في عدد غير قليل منها تحظر عمل الأطفال قبل سن معينة، لكن الواقع المعايش في بعض هذه الدول يتمرد على هذه النصوص وذلك الحظر الوارد فيها على نحو ظاهر وعلمون وبصورة مفرطة تكون النتيجة وأد براءة الأطفال واستنفاد طاقتهم واستهلاك قدراتهم على نحو ضار بصحتهم ومهدد لسلامتهم، فتهدم على هؤلاء الأطفال أحلام مستقبلهم بكل قسوة وغلظة).

إذ لا يمكن لأي أمّة أن تؤسس لبناء مستقبل قوي لها تعلم أن تصل إليها دون أن تتخذ من الوسائل والآليات الازمة لتوفير كل أسباب الرعاية وحسن التنشئة لأطفالها وأحداثها، وكيف لا وهم قادة المستقبل وحملة شعلة ولواء التهوض والتطوّر لديها (عبد الرحيم، 2013، ص 7)، فقد ضعف أو قوة أطفال أي أمّة (والأحداث جزء رئيس فيها) في الحاضر يتحدد ضعف أو قوة شباب هذه الأمة ورجالتها في المستقبل في أي مجتمع ما من المجتمعات الإنسانية.

ولعل مما أرجف الجميع محلياً ودولياً وأدخل في نفوسهم الخوف والهلع ما أعلنت عنه منظمة العمل الدولية وقد جرى عقد مؤتمرين دوليين في أمستردام وأوسلو عام 1997م لوقف بعض أشكال أعمال الأحداث، كما عقدت منظمة العمل الدولية مؤتمراً في عام 1999م موسوماً بعنوان "أسوأ أشكال عمل الأحداث" وصدقت زهاء 150 دولة على أعمال هذا المؤتمر في عام 2004م، وأعلنت الأمم المتحدة حرصها على أن يكون العالم في القرن الواحد والعشرين عالماً يلائم الأطفال ودعت الدول إلى ضرورة اتخاذ التدابير الازمة لحماية الأحداث من العنف والإساءة (حفني، 2016، ص 23) في أحد تقاريرها دافقة به ناقوس الخطر عن وجود خطر داهم يهدد الطفولة ويحرم الأطفال من الالتحاق بالدراسة بسبب التحاق زهاء 73 مليون طفلًا معظمهم من الدول النامية للعمل في المرحلة العمرية ما بين سن العاشرة إلى سن الرابعة عشرة (سلامة، 2004)، وقد ساهم في تغول ظاهرة عمل الأحداث سواء على المستوى الدولي أو على المستوى المحلي انتشار الفقر في كثير من الأسر وانتشار التسرب الدراسي وجشع أصحاب العمل في الاستفادة من عملهم بأقل الأجور وأبخسها (الصعيدي)، (الطاوونة، 2018، ص 5).

ولذا لا يخفى عن ذي الفطنة إن تشغيل الحدث قبل أن يشتت عوده وتهيأً لمقوماته الجسمية والنفسية وقدراته الذهنية للعمل الذي يتعاقب بشأن القيام به لهو خطر عظيم لا يهدد مستقبل الحدث وحده بل ومستقبل الأمة في أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية، لاسيما مع تفشي ظاهرة عمل الأحداث في كثير من بلدان العالم العربي عامة، وفي الدول الفقيرة منها بصفة خاصة التي تعاني من زيادة معدلات الفقر والعزوف عنها مع زيادة معدلات البطالة بها وعدم وجود ضمان للتعطل أو البطالة في قوانينها أو ضعف أو عدم تفعيل هذا الضمان فيها على فرض وجوده.

ومن ثمَ تبارت بل ولم تزل تباري تشريعات وقوانين العمل سعيًا وراء وضع تنظيم قانوني محكم لمركز الحدث حمايةً له من عسف صاحب العمل ورعايته له حتى من نفسه التي قد تدفعه دفعاً إلى ما فيه ضره وإينائه، ومن هنا جاءت فكرة بحثي لأحوار من خلالها عرض مركز الحدث في قانوني العمل البحريني القديم (المُلغى والمنسوخ) والجديد (الحالي والناسخ) مقارناً بوضعه في قانون العمل المصري القديم وقانون العمل الموحد المصري الجديد وعدد

غير قليل من تشريعات، إذ بالمقارنة تنجلي الفروق وتظهر أوجه التمايز والتبابن بين الدراسات المقارنة، فما كان مموداً فيهم من التنظيم استحسناه وما كان مذموماً منها دعونا إلى تعديله وتعديلها، وما لاحظنا فيه من قصور أو نقص دعونا إلى إكماله وإنما ليتحقق لنا في نهاية المطاف الوصول إلى المركز القانوني المثالي المأمول لحسن التنظيم لمركز الحدث من نصوص وأحكام تراعي ظروفه وتسجّب لواقعه وتسعى إلى كمال الحماية له والعناية به في جميع أحرازه وكل جوانبه، فتحقق الدراسة بمشيئة الله تعالى غايتها وتصل بعون الله إلى مرادها ومتغّرها.

أهمية الدراسة:

لا يخفى عن بصر أحد من المتخصصين في شروح قوانين العمل في شتى الدول العربية، أن الحاجة ملحة إلى وجود دراسات قانونية متخصصة ومعمقة تسلط الضوء على تفاصيل وأجزاء نقاط أساسية لا تفيض في شرحها وسبر أغوارها المؤلفات العامة في شرح قوانين العمل المحلية، وذلك للوقوف على مزايا ومتالib التنظيم القانوني الموجود لهذه النقاط الأساسية، ومعرفة أوجه النقص والقصور التي تعتريها، وتعاظم القيمة حينما تتجه الدراسة صوب المقارنة بين تشريعات متعددة بغية الوصول إلى التنظيم المثالي للموضوع محل الدراسة، وهذا ما حرصت عليه في هذه الدراسة، حيث تعالج المؤلفات العامة المركز القانوني للحدث في صفحتين أو ثلاثة، فلا تسمن ولا تغفي من جوع في توفير قدر كافٍ عن كل أشكال الحماية المأمولة له قبل تشغيله وبعد وأنباء تشغيله، والحديث عمما يلزم اتخاذه من تعديل أو تغيير في نوع الجزاء ومقداره لتحقيق الردع الخاص والردع العام في مواجهة من يخالف أو يفكّر في مخالفة قواعد تشغيل هذا الحدث.

منهجية الدراسة وهدفها:

تعتمد دراستي على المنهج الاستقرائي التحليلي المقارن، من خلال تجميع ورصد كل جوانب المركز القانوني للحدث، ثم فحص وتحليل كل النصوص القانونية المنظمة لها، ليس فقط على مستوى تشريع واحد بل في تشريعات متعددة ومقارنتها ببعضها البعض، بدءاً من تعريف هذا الحدث، وتميزه عن غيره من الأفاظ التي قد تتشبه به أو تختلط معه، ومروراً بكل ما يلزم للحدث من أجل معرفة الضوابط التي تسهم في توفير حماية فعالة له قبل تشغيله وأنباء تشغيله، وانتهاء بالجزاء القانوني الذي يمثل السياج الحامي له من عسف صاحب العمل، ثم عمل دراسة تحليلية نقدية بهدف الوصول إلى انتقاء تنظيم قانوني مثالي يحقق المأمول والمنشود من جوانب الحماية القانونية لمركز العامل الحدث من أجل رعايته من صاحب العمل، بل ومن نفسه إذا ساقها هو أو قبل سوقها إلى ما يضره سواء في نفسه أو صحته أو أي مصلحة تتعلق به، وكيف لا والعامل الحدث فصيل مهم من فصائل العمال، وهو جزء رئيس من عدة المجتمع وعتاده في المستقبل.

خطة الدراسة:

مقدمة .

المبحث الأول: ماهية الحدث

المطلب الأول: تعريف الحدث لغة واصطلاحاً .

المطلب الثاني: الحدان الأدنى والأقصى لسن الحدث في بعض التشريعات العربية

المطلب الثالث: التمييز بين الحدث وغيره من الأسماء التي قد تتشبه به أو تختلط معه

المبحث الثاني: الضوابط القانونية لحماية الحدث

المطلب الأول: الضوابط القانونية لحماية الحدث قبل تشغيله

المطلب الثاني: الضوابط القانونية لحماية الحدث أثناء تشغيله في العمل

المطلب الثالث: ضمانات عامة لكفالة احترام قواعد تشغيل الأحداث

الخاتمة

المراجع

المبحث الأول: ماهية الحدث

المطلب الأول: تعريف الحدث لغة واصطلاحاً .

الحدث لغة هو صغير السن، والجمع أحداث، وحدث الأمر أي وقع وحصل، وأحداث الدهر مصائبه ونواتبه، وحدث العهد بالشيء أي عرفه حديثاً أو منذ وقت قريب، والحدث هي سن الشباب، ويقال حداثة سنه: أي صغر سنه، وأول عمره، وحدثة الأمور: أولها، ابتدأها، والحدث في الفن والأدب: المعاصرة وتبني أشكال وأساليب حديثة في الكتابة تلاميذ مفاهيم العصر، ويقال أخذ الأمر بحدثاته: أي بأوله وابتدائه، وحدث حدوثاً وحدثة: نقىض قدم، وحدثان الأمر: أوله وابتداؤه، ورجل حديث السن وحديثها: بين الحداثة والحدثة: أي فتي (القزويني)، بدون تاريخ نشر، ج 2 ، ص 36)، (ابن منظور، بدون تاريخ نشر، ج 3 ، ص 75)، (الفيروزآبادي، 1407هـ، ج 1 ، ص 164).

وجدير بالذكر أن لفظ الحدث لم يرد ذكره في القرآن الكريم، ولكن ورد لفظ "المُحَدَّثُ" في قول الله تبارك وتعالى "مَا يَأْتِيهِمْ مَنْ ذُكْرٌ مِّنْ رَّبِّهِمْ مُّحَدَّثٌ إِلَّا أَسْتَعْمَلُهُ وَهُمْ يَلْعَبُونَ" (آلية رقم 2 من سورة الأنبياء)، أي الجديد في نزوله عليهم، فقد روى عن عبد الله بن عباس رضي الله عنه أنه قال في تفسير هذه الآية "ما لكم تسألون أهل الكتاب بما يأيدتهم وقد حرفوه وبدلوا فيه ونقصوا منه، وكتابكم أحدث الكتب بالله تقرؤونه محضاً لم يشب" (ابن كثير، 1998، ج 3 ، ص 211)، لكن استعملت السنة النبوية المطهرة لفظي الحدث وال glam معنى واحد أي صغير السن، منها ما رواه سهل بن سعد رضي الله عنه . قال: (أَتَيْ رَسُولُ اللَّهِ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- بِقدْحٍ فَشَرَبَ، وَعَنْ يَمِينِهِ غَلامٌ هُوَ أَحَدُ الْقَوْمِ (أَيْ أَصْغَرُهُمْ)، وَالْأَشْيَاخُ عَنْ يَسْارِهِ، قَالَ: يَا غَلامَ أَتَأْذَنُ لِي أَنْ أُغْطِيَ الْأَشْيَاخَ؟، فَقَالَ: مَا كُنْتُ لَأُوتَرَ بِنَصْبِي مِنْكَ أَحَدًا يَا رَسُولَ اللَّهِ، فَأَعْطَاهُ إِيَّاهُ" (البخاري، 2001، ج 1/562 ، رقم الحديث 2180)، وقد قال الإمام ابن حجر العسقلاني والحدث هو صغير السن (ابن حجر العسقلاني، 1401هـ، ج 12/355).

وما روی عن عبد الله بن مسعود عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال "يخرج في آخر الزمان قومٌ أحادُ الأَسْنَانِ (أي صغار السن) سفهاءُ الأحلام يقرأون القرآن لا يُحاورُ تراقيهم يقولون من قول خير البرئ ، يمرقون من الدين كما يمرق السهم من الرممة" (الترمذى، بدون تاريخ نشر، ج 1 ، رقم الحديث 168 ، ص 59).

وأرى أن العامل الحدث في الاصطلاح القانوني - من خلال جملة التعريفات التي وردت في نصوص تشريعات العمل العربية - هو الشخص (ذكراً كان أو أنثى، مواطنًا أو أجنبى) الذي لا يقل عمره عن سبع سنوات ولا يزيد عن ثمانى عشرة سنة أو حتى بلوغه سن الرشد (فهناك من يرى أن نهاية سن الحدث لا تتم إلا ببلوغه سن الرشد، أي واحد وعشرين عاماً).

وجدير بالذكر أن التشريعات الجنائية قد اختلفت أيضًا في تحديدها للحد الأدنى لسن الحدث فعمد بعضها إلى تحديده بسن السابعة من عمر الإنسان (وهي تمثل بداية مرحلة سن التمييز أو الصبي المميز أو القاصر في معظم التشريعات والقوانين المدنية) مثل نظام الأحداث السعودي (عرفت المادة 1/5 من نظام الأحداث السعودي (1) بقولها "الحدث: كل ذكر أو أنثى أتم (السابعة) ولم يتم (الثامنة عشرة) من عمره". ويميل بعضها الآخر إلى رفعه إلى سن التاسعة من عمر الإنسان مثل التشريع الفرنسي والقانون الجزائري، كما اختلفت التشريعات العمالية في تحديد بداية سن الحدث فimal بعضها إلى سن الثالثة عشر وماל بعضها إلى الرابعة عشرة من العمر أو الخامسة عشرة، لكن لوحظ أن أغلب التشريعات الجنائية العربية والتشريعات العمالية العربية قد اتجهت إلى اعتماد سن الثمانية عشرة عاماً أو سن الرشد نهاية لوصف الحدث لديها.

وجدير بالذكر أنه لما صدر قانون العقوبات الفرنسي عام 1810م حدد سن الرشد الجنائي في فرنسا بستة عشرة عاماً، ولم يحدد سن التمييز تاركاً للقاضي مهمة تحديده بالنظر إلى تقديره لدى التمييز والإدراك لدى الطفل، ولما صدر قانون جولييه عام 1912م أدخل بعض التعديلات وحدد سن التمييز بثلاث عشرة عاماً، ثم جرى تعديله في 9 سبتمبر عام 2002م وعدل سن التمييز إلى عشر سنوات بدلاً من ثلاثة عشرة سنة، ثم صدر قانون 1958م رافعاً سن الرشد الجنائي إلى واحد وعشرين عاماً (CATRINE (A). 2003,p 429 etss).

ويراعى أن الحدث في علم النفس هو: "الصغير منذ ولادته حتى يتم نضجه النفسي وتكامل لديه عناصر الإدراك والرشد" (قواسمية، 1992، ص 49)، والحدث في علم الاجتماع هو: "الصغير منذ ولادته حتى يتم نضجه الاجتماعي وتكامل لديه عناصر الرشد المتمثلة في الإدراك التام، أي معرفة الإنسان بصفة وطبيعة عمله والقدرة على تكييف سلوكه وتصرفاته طبقاً لما يحيط به من ظروف ومتطلبات الواقع الاجتماعي (الرين، وزهري، 1995 ، ص 212).

وهنا نلاحظ أن علماء النفس والاجتماع في تعريفهم للحدث لا يعتمدون على معيار السن فيجعلون بلوغ المرء سنًا معينة بداية أو نهاية لمرحلة الحداثة، ويعولون في ذلك على قدر النضج الاجتماعي والنفسي ومدى تكامل أو نقص عناصر الرشد أو الإدراك لديه بتحقق كمال أو نقص هذا الإدراك لديه، معللين مسلكهم هذا بأنه من الندرة بمكان أن تتوافق درجات نمو العمر الاجتماعي والنفسي للحدث مع مراحل ودرجات عمره الزمني، ولذا فهم يميلون تارة إلى تقسيم عمر الحدث بالنظر إلى غريزته الجنسية وحالة نمو جسمه سرعةً وبطءاً معياراً للتقسيم، وتارة أخرى يعتمدون على أحلام اليقظة التي تنتاب الحدث معياراً آخر للتقسيم (قواسمية – المرجع السابق – ص 6، 7).

وتحتاج معظم التشريعات العربية مصطلح الحدث في حين أن أحد التشريعات العربية استعمل مصطلح الطفل بدليلاً عنه مثل قانون العمل الموحد المصري، وهناك تشريع آخر استعمل لفظ الولد بدليلاً عن لفظ الحدث مثل قانون العمل السوداني.

المطلب الثاني: الحدان الأدنى والأقصى لسن الحدث في بعض التشريعات العربية

لا جرم أن تحديد سن معينة للحدث الذي يرخص له في إبرام عقد عمل مسألة تحتاج قبل تحديدها من قبل واضح القانون بنص تشريعي معين إلى تضاد جهود ذوي الخبرة والاختصاص من علماء الطب والنفس والاجتماع للوقوف على الجوانب والأثار الإيجابية والسلبية لعمل الأحداث وتأثيراتها عليهم وعلى أسرهم ومجتمعهم صحياً ونفسياً وعلمياً واقتصادياً، لاختيار العمر المناسب لعمل الحدث وتحديد الأعمال المناسبة لعمره وتكوينه العضوي والعضلي والذهني والنفسي ابتداءً بعد دراسة ما لها فوائد تتعلق بإكسابه الخبرة والمال الذي ينشده من ورائهم، وما قد تسببه له من آثار سلبية على جسمه وصحته، ولا ينبغي تركها لحين صدور قرارات بشأنها فيما بعد، قد تصدر وقد لا تصدر، وقد يتوجه في إصدارها فتائي عاجزة عن رعاية الأحداث وحمايتها،

وقد يتباين في إصداره، هذا فضلاً عن ضرورة أن يستعان بالخبراء وذوي الاختصاص في معرفة أفضلية التسوية بين الجنسين عند تحديد سن الحدث ذكرًا كان أو أنثى، أم أنه لا بد من وجود اختلاف بينهما في هذا الشأن تقديرًا لما بينهما من فروق عضوية ونفسية وذهنية.

وأنا أميل إلى ضرورة إجراء كشف طبي شامل عضويًا وذهنيًا ونفسياً للحدث ذكرًا كان أو أنثى قبل أن يرخص له في الدخول في أي علاقة عمل، حتى يمكن توجيهه إلى العمل العصلي أو الذهني الذي يتناسب مع قدراته العضوية والنفسية والذهنية، ولا يجد نفسه مضطرباً إلى التضجيع بجسمه أو بصحته إذا كان العمل الذي سيباشره لا يتناسب معه طاقاته أو كان هذا العمل يعرضهما للخطر.

أولاً: الحدان في سن الحدث في قانون العمل البحريني:

لقد كان قانون العمل البحريني الملغى (ال الصادر بالمرسوم رقم 23 لسنة 1976) ينص على أن كل شخص بلغ الرابعة عشرة من عمره ذكرًا كان أو أنثى، ولم يبلغ سن السادسة عشرة من عمره بعد حدثاً (م 49) قانون عمل بحريني ملغى إذ تنص هذه المادة على أنه "يقصد بالحدث في أحكام هذا القانون كل ذكر أو أنثى بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يتجاوز السادسة عشرة"، في حين يعد حدثاً في ظل قانون العمل البحريني الجديد كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ سن الثامنة عشرة من عمره (م 23 من هذا القانون إذ تنص هذه المادة على أنه "يقصد بالحدث، في تطبيق أحكام هذا القانون، كل من بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولم يكمل ثمانى عشرة سنة").

ثانياً: الحدان في سن الحدث في قانون العمل المصري:

ويعد القانون رقم 14 لسنة 1909 م في مصر أول قانون عني بتنظيم عمل الأحداث، وكان الحد الأدنى فيه لعمل الحدث هو توسيع سنوات لاسيمما في بعض الصناعات، ثم تم رفعه إلى ثنتي عشرة سنة بالقانون رقم 48 لسنة 1933 م وعمم ذلك في كل الصناعات إلا ما استثنى منها بنص خاص (عبد الرحمن وأخر 2000-2001 ، ص 140، 139)، (تأيل، بدون تاريخ نشر، ص 104)، (الطار، بدون تاريخ نشر، ص 98)، وظل هذا الحد الأدنى على ما هو عليه حتى صدور قانون العمل المصري القديم رقم 137 لسنة 1981م، حيث نصت المادة 144 منه على أن "يحضر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنى عشرة سنة كاملة"، ونصت المادة 143 من ذات القانون على تحديد الحدين لسن الحدث ذكرًا كان أو أنثى بلوغ الشخص سن الثانية عشرة من عمر إلى سن السابعة عشرة سنة كاملة إذ تنص المادة 143 من هذا القانون على أنه "يعتبر حدثاً في أحكام هذا الفصل الصبية من الذكور والإثاث البالغين اثنى عشرة سنة كاملة وحتى سبع عشرة سنة كاملة....." ، وظل الوضع على هذا الحال حتى صدر قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 م وحضرت المادة 64 منه تشغيل الصبية قبل بلوغ سن الخامسة عشرة من عمره، ويحظر تدريسيهم قبل بلوغ سن الثالثة عشرة من عمره، إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها "مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (18) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981، يحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه خمسة عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريسيه قبل بلوغه ثلاث عشر سنة ميلادية" ، فيات حكمها واجب التطبيق في عقود العمل سواء كانت لتشغيل الصبية أو لتدريبهم رعاية لهم وحافظاً على سلامه أجسامهم وصحتهم (دياب، 1998-1999 ، ص 122 ، 123)، وظل الوضع على ذلك حتى جاءت المادة 98 من قانون العمل الموحد المصري رقم 12 لسنة 2003 م فنصت على أن "يعتبر طفلاً كل من بلغ الرابعة عشرة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة، ومع ذلك يجوز تدريسيهم متى بلغت سنهم اثنى عشرة سنة". إذ تنص المادة 143 من هذا القانون على أنه "يعتبر حدثاً في أحكام هذا الفصل الصبية من الذكور والإثاث البالغين اثنى عشرة سنة كاملة".

ثالثاً: الحدان في سن الحدث في قانون العمل الكويتي:

يعد حدثاً في قانون العمل الكويتي من بلغ الرابعة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره، وهذا عين ما نصت عليه المادة 17 من قانون العمل الكويتي بقولها "يقصد بالحدث في أحكام هذا القانون كل ذكر أو أنثى بلغ الرابعة عشر من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة".

رابعاً: الحدان في سن الحدث في قانون العمل العماني:

يعد حدثاً في قانون العمل العماني من جاوز الثالثة عشرة من عمره وكان دون السادسة عشرة من عمره، وهذا عين ما نصت عليه المادة 75 من قانون العمل العماني بقولها "المادة (75): يقصد بالأولاد من لم يبلغ الثالثة عشرة من عمره والأحداث من جاوز الثالثة عشرة ولم يبلغ السادسة عشرة ولا فرق بين الذكور والإثاث.

خامسًا: الحدان في سن الحدث في قانون العمل الإماري:

يعد حدثاً في قانون العمل الإماري من بلغ من الجنسين (ذكرًا كان أو أنثى) سن الخامسة عشرة من عمره، ويتجلى ذلك واضحًا من نص المادة 20 من قانون العمل الإماري التي تنص على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغ سن الخامسة عشرة" ، ولم يضع الحد الأقصى لسن الحدث، وهذا يعني أنه يستمر له هذا الوصف إلى أن يبلغ سن الرشد.

سادساً: الحدان في سن الحدث في نظام العمل السعودي:

يعد حدثاً في نظام الأحداث السعودي كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره، وفي ذلك تنص المادة الأولى من نظام العمل السعودي بقولها: "الحدث هو الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة من عمره".

سابعاً: الحدان في سن الحدث في قانون العمل الليبي:

يعد حدثاً في قانون العمل الليبي كل شخص بلغ السادسة عشرة من عمره، ولم يتجاوز سن الثامنة عشرة من عمره، حيث تنص المادة 27 من قانون العمل الليبي على أنه "لا يجوز لمن تقل سنه عن ثمانية عشر سنة مزاولة أي نوع من أنواع العمل".

" واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز السماح للحدث بالعمل متى أكمل ست عشرة سنة بشرط مراعاة صحته وسلامته والمحافظة على أخلاقه وبشرط أن يكون تشغيله من أجل أن يتلقى تعليماً أو تدريباً مهنياً".

وفي اعتقادي أن هذا النص إذا هبأت له مقومات تفعيله وتطبيقه على أرض الواقع داخل المجتمع الليبي يعد -وبحق- أفضل نصوص تشريعات العمل العربية على الإطلاق، من أكثر من زاوية: فمن زاوية أولى أنه جعل الأصل العام هو حظر عمل الحدث قبل بلوغه سن الثامنة عشرة من عمره، ليضمن اكتمال مقومات نموه ونضوجه قدراته العضلية والنفسية والذهنية، وجعل عمل الحدث عند بلوغه سن السادسة عشرة من عمره هو الاستثناء شرطية التثبت من جهات الاختصاص من عدم مساس هذا العمل بصحة الحدث أو سلامته جسمه، وأن تتحقق من خلاله هذا العمل أوجه المحافظة على أخلاق الحدث، وشرطية أن يكون هذا العمل مقصوراً على أي من هذين المجالين: إما مجال التعليم بصورة المختلفة أو مجال التدريب المهني الذي يتناسب مع صحته وسلامة جسمه ولا يؤثر سلباً على أخلاقه، والاستثناء لا يصح أن يقاس عليه أو يتواتر في تفسيره.

ثامناً: الحدان في سن الحدث في قانون العمل اليمني:

يعد حدثاً في قانون العمل اليمني (وهو قانون رقم 5 لسنة 1995م، المعدل بالقانون رقم 25 لسنة 1997م) كل من بلغ من الجنسين سن الخامسة عشرة من عمره، وهذا عين ما نصت عليه المادة الثانية من قانون العمل اليمني بقولها "الحدث: كل ذكر أو أنثى لم يبلغ الخامسة عشرة من العمر".

تاسعاً: الحدان في سن الحدث في قانون العمل اللبناني:

يعد حدثاً في قانون العمل اللبناني كل من بلغ من الجنسين (ذكرًا كان أو أنثى) سن الثالثة عشرة من عمره ولم يكمل سن الثامنة عشرة من عمره، ويستفاد ذلك المعنى من فحوى المادة 21 من قانون العمل اللبناني الصادر في 13 أيلول عام 1946م (المعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 536 الصادر بتاريخ 24/7/1996م) "يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل اكتمالهم سن الثالثة عشرة ويجب ألا يستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها". تعطى الشهادات الطبية مجانية من وزارة الصحة العامة وتجدد سنويًا حتى إكمال الحدث سن الثامنة عشرة...، وما نصت عليه المادة 21 من ذات القانون بقولها "يخضع استخدام الأحداث الذين يقل سنه عن الثامنة عشرة إلى الأحكام الواردة في هذا الفصل" (هذه المادة معدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 425 تاريخ 24/7/1996م).

عاشرًا: الحدان في سن الحدث في قانون العمل السوري:

يعد العامل حدثاً في قانون العمل السوري كل من بلغ سن الخامسة عشرة من عمره أو أتمى مرحلة التعليم الأساسي حتى بلوغه سن الثامنة عشرة من عمره، وهذا عين ما نصت على حده الأدنى المادة 113/أ بقولها "أ- يمنع تشغيل الأحداث من الذكور والإإناث قبل إتمام مرحلة التعليم الأساسي أو إتمام سن الخامسة عشرة من عمرهم أهلاً أكبر".

المطلب الثالث: تميز الحدث عما قد يشتبه به أو يختلف معه

لو جاز لي أن أقسم عمر الإنسان منذ تاريخ ميلاده كاملاً حيًّا من بطن حق بلوغه سن الرشد إلى عدة مراحل لقسمته إلى أربع مراحل، تبدأ مرحلته الأولى منذ تاريخ انفصاله كاملاً حيًّا من رحم أمه إلى ما قبل بلوغه سن السابعة عشرة، وهو في هذه المرحلة لم يزل عديم الإدراك أو التمييز فلا إرادة له ومن ثم لا أهليه له، وتبداً المرحلة الثانية ببلوغه سن السابعة من عمره إلى ما قبل سن الثالثة عشرة في بعض التشريعات (مثل سن الرابعة عشرة من عمره في بعض التشريعات أو إلى ما قبل بلوغه سن الخامسة عشرة من عمره في تشريعات أخرى، فإن وإن كان قد دخل في مرحلة جديدة يتمتع فيها بقدر قليل من الإدراك والتمييز ألا وهي مرحلة القاصر أو سن التمييز والإدراك إلا أنه لا يسمى حدثاً بعد، هذا مع بقائه محتفظاً بوصف الطفل، فإذا بلغ الرابعة عشرة من عمره لدى بعض التشريعات إلى ما قبل السابعة عشرة من عمره أو بلغ الخامسة عشرة من عمره إلى ما قبل بلوغه الثامنة عشرة من عمره فإنه لم يزل يسمى حدثاً، لكنه لم يزال يسمى طفلاً في كل التشريعات المحلية والدولية، فإذا بلغ الثامنة عشرة من عمره لم يعد طفلاً ولم يعد حدثاً، لكنه لم يزل دون مرحلة سن الرشد بعد حتى يصل إلى سن الواحد والعشرين عاماً كما هو الحال في مصر، إذ تنص المادة 45/3 مدني مصر على أن "سن الرشد هي إحدى وأربعين سنة ميلادية كاملة". وقد كانت سن الرشد في القانون المدني القديم ثماني عشرة عاماً، وهي لم تزد في القانون المدني الفرنسي ثماني عشرة سنة (488 منه). وفي البحرين إذ تنص المادة 13/1 من قانون الولاية على المال البحريني (ال الصادر بالمرسوم بقانون رقم (7) لسنة 1986م) على أن "سن الرشد إحدى وأربعين سنة ميلادية كاملة".

ويراعى أن معظم التشريعات العمالية العربية استعملت لفظ الحدث للدلالة على الحدث (مثل قانون العمل البحريني قديمه وحديثه، وقانون العمل المصري القديم رقم 137 لسنة 1981، وقانون العمل اليمني، قانون العمل السوداني، وقانون العمل السعودي، قانون العمل السوري، قانون العمل اللبناني، قانون العمل الليبي، وقانون العمل الكويتي، وقانون العمل العماني، وقانون العمل الأردني، قانون العمل الإماراتي)، ومنها ما استعمل لفظ الطفل للدلالة على الحدث (مثل قانون العمل الموحد المصري).

ويجدر بنا أن نميز لفظ الحدث عن غيره من الألفاظ التي قد تتشبه به أو تختلط معه، مثل لفظ الوليد أو المولود، ولفظ الرضيع، الطفل، ولفظ الصبي، ولفظ الفتى، ولفظ الغلام، ولفظ الولد، ولفظ الكهل، ولفظ الشيخ، وذلك على التفصيل الآتي:

أولاً: تعريف المولود أو الوليد لغة واصطلاحاً:

جاء في اللغة أن الوليد هو المولود، والصبي، والعبد، وأنثاهما الوليدة، الجمع: الولاتُ والولادُ (معجم القاموس المحيط وموقعه على الإنترنت هو <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقيل هو المولود حين يولد وحتى أسبوع من ولادته (للذكر والأثنى) (معجم اللغة العربية المعاصرة على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقيل وليد: أي مولود ساعة ولادته (معجم الرائد على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>). وأعتقد أن معناه الاصطلاحي لا يخرج عن معناه اللغوي فهو يدل على الشخص الذي يولد من رحم أمه كاماً حياً أيًا كان جنسه (ذكراً كان أو أنثى) إلى أن يتم أسبوعاً من يوم ولادته.

وقد جاء وصف المولود أو الوليد في القرآن الكريم والسنّة النبوية المطهرة بذات المعنى، من ذلك قول الله تعالى "لَا تُضَارُ وَاللَّهُ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ" (الآلية رقم 233 من سورة البقرة)، وقول الله تعالى على لسان فرعون مخاطباً سيدنا قاتلاً "لَمْ تُنِيكَ فِينَا وَلِيَدَا وَلَبِثْتَ فِينَا مِنْ عُمْرِكَ سَيِّنَ وَفَعَلْتَ فَعَلْتَكَ الَّتِي فَعَلْتَ وَأَنْتَ مِنَ الْكَافِرِينَ" (الآلية رقم 19 من سورة الشعراة). أي: أما أنت الذي ربينا فيينا، وفي بيتنا وعلى فراشنا وغذينا وأنعمنا عليه مدة من السنين، ثم بعد هذا قابلت ذلك الإحسان بتلك الفعلة، أن قتلت منا رجلاً وحدث نعمتنا عليك؛ ولهذا قال وأنت من الكافرين أي الجاحدين (ابن كثير، 1419 هـ - 1998، ج 3 ، ص 404). وقول النبي فيما رواه سيدنا أبو هريرة رضي الله عنه عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه قال "إذا استهلكت أستهلك (أي صرخ أو سمع له صوت) المولود وُرِثَ" (أبو داود في سننه ، بدون تاريخ نشر ، رقم الحديث 2920)، قيم على رسول الله صلى الله عليه وسلم بسيءٍ، فإذا امرأً من السيّرى تسعى، إذ وجدت صليباً في السيّرى فأخذته وألصقته ببطنها وأرضعته، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أترون هذه طارحة ولدتها في النار؟ قلنا: لا والله، وهي تقدر أن لا تطرحه، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: الله أرحم بعيادة من المرأة بولدتها" (البخاري، 1321هـ- 2001، ج 3 ، رقم الحديث 5540، ص 215).

ثانياً: تعريف الرضيع لغة واصطلاحاً:

طفل دون السنين ، جمعه جمع رضائع ورضع ورضع ورضعاء (معجم اللغة العربية المعاصرة على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقد بين القرآن الكريم أن مدة تمام الرضاعة هي سنتان، ويتجلى ذلك واضحاً في قوله تعالى "وَالوَالِدَاتُ يَرْضَعْنَ أُولَاهُنَّ حَوْلَيْنَ كَامِلَيْنَ مِنْ أَرَادَ أَنْ يَتَمَ الرِّضَاعَةُ" (الآلية رقم 233 من سورة البقرة)، فقد روى أبو يعلى الموصلي في مسنده عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال "مهلاً عن الله مهلاً، لولا شباب خشع، وشيوخ رفع، وأطفال رضع، وبهائم رتع، لصب عليكم العذاب صبا" (الموصلي بدون تاريخ نشر ، رقم الحديث 6597 ، موسوعة الحديث على الإنترنت: <https://hadith.islam-db.com/>).

فكل حدث يعد طفلاً، وليس كل طفل يعد غلاماً، ذلك أن الطفل هو المولود منذ لحظة ميلاده حتى بلوغه سن الثمانية عشرة من عمره، في حين أن الحدث هو ما تراوح عمره ما بين الرابعة عشرة من عمره والثامنة عشرة من عمره.

ثالثاً: تعريف الطفل لغة واصطلاحاً:

يقصد بالطفل لغة هو المولود مادام ناعماً رخضاً، أو هو ولد صغير يتراوح عمره بين الولادة والبلوغ، والجمع أطفال، والطفولة: هي المرحلة من الميلاد إلى البلوغ، الطفل لغة جمعه أطفال: وهو ولد صغير يتراوح عمره بين الولادة والبلوغ (معجم اللغة العربية المعاصرة على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقيل الطفل: المولود ما دام ناعماً رخضاً، وقيل الطفل الولد حتى البلوغ، وهو للمفرد المذكر (المعجم الوسيط على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقال أبو الهيثم: الصبي يُدعى طفلاً حين يسقط من بطنه أمّه إلى أن يحتلم (لسان العرب لابن منظور على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>).

وقد ورد لفظ الطفل في القرآن الكريم بهذا المعنى في مواضع كثيرة من ذلك قوله تعالى: "هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مَنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طَفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشْدَدَكُمْ ثُمَّ لِتَكُونُوا شَيْوَحًا وَمِنْكُمْ مَنْ يُتَوَفَّ مِنْ قَبْلُ وَلِتَبْلُغُوا أَجَلًا مُسَيَّ وَلَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ" (الآلية رقم 67 من سورة غافر). وقوله عز وجل "وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمُ الْحُلُمَ فَلْيَسْتَأْذُنُوا كَمَا اسْتَأْذَنَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ وَاللَّهُ عَلِيهِمْ حَكِيمٌ" (الآلية رقم 59 من سورة النور).

"وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبَدِّلِنَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِيَعْوَلَتِهِنَّ أَوْ آبَاءِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءَ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ إِخْوَانَهُنَّ أَوْ إِخْوَانَهُنَّ أَوْ نِسَاءَهُنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانَهُنَّ أَوْ التَّابِعَيْنَ غَيْرَ أُذْنِيَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوِ الطَّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهِرُوا عَلَى عَوَازِ النِّسَاءِ وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيَعْلَمَ مَا يُخْفِيَنَ مِنْ زِينَتِهِنَّ وَتُؤْبِعُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعًا إِلَيْهَا الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ" (الأية رقم 31 من سورة النور).

وفي اعتقادي إن لفظ الطفل يقارب لفظ الصبي لغةً، لأن كل واحد منها يمكن أن يصرف إلى الشخص (أي يخلع عليه) من بداية الميلاد حتى تمام البلوغ أو اكتمال الإدراك أو التمييز (أي بلوغه سن الرشد)، وإن كان لفظ الصبي في الاصطلاح القانوني أعم من لفظ الطفل، لأنه يشمل بمرحلة الصبي غير المميز من الميلاد حتى ما قبل سن السابعة من عمره، ومرحلة الصبي المميز من السابعة حتى ما قبل سن الرشد أي قبل بلوغ الواحد والعشرين عاماً) حياة الشخص من الميلاد حتى البلوغ، في حين أن لفظ الطفل يصرف إلى الشخص من ميلاده حتى بلوغه ثمانية عشرة عاماً كاملة ميلادية فقط (ويراعي أنه يجري حساب السنوات في معظم التشريعات العربية وفق التقويم الميلادي، أي وفق السنة الشمسية، باستثناء السعودية حيث يجري حساب السنوات فيها وفق التقويم الهجري، أي وفق مدة السنة القمرية).

رابعاً: تعريف الصبي لغةً واصطلاحاً:

صي لغة جمعه صبية وصبيان وصبيان، وهو يعني المعاني الثلاثة الآتية:

1. صغير دون الخامسة، مَنْ لم يبلغ مبلغ الرجال: إنه حَقّا صَبِّي ذَكِيٌّ {يا يحيى حُذِّ الْكِتَاب بِقُوَّةٍ وَأَتَيَنَاهُ الْحُكْمَ صَبِّيًّا}.
2. مَنْ لم يُفْطِمْ بَعْدُ: "قَالُوا كَيْفَ تُكَلِّمُ مَنْ كَانَ فِي الْمَهْدِ صَبِّيًّا".
3. مَنْ يَتَدَرَّبُ عَلَى مَهْنَةٍ أَوْ حَرْفَةٍ فِي خَدْمَةِ مُعْلِمٍ: صَبِّيٌّ فِي وَرْشَةِ سَيَّارَاتٍ، صَبِّيٌّ فِي تِجَارَةٍ (معجم اللغة العربية المعاصرة على الإنترنت . <https://www.almaany.com/ar/dict/>).

وقد جاء لفظ الصبي في القرآن الكريم في قول الله تعالى: "وَآتَيْنَاهُ الْحُكْمَ صَبِّيًّا" (الأية رقم 12 من سورة مرثيا) أي رزقناه الفهم والعلم والجد والعزם والإقبال على الخير والإكباب عليه والاجهاد فيه وهو صغير حديث، وقد روى عن عبد الله بن المبارك أنه قال: قال عمر: أن الصبيان قالوا لرسولنا يحيى بن زكريا علّمهم السلام وهو صبي من أمصارهم اذهب بنا نلعب، فرد عليهم قائلاً ما للعب ما للعب خلقنا، ولهذا أنزل الله قوله "وَآتَيْنَاهُ الْحُكْمَ صَبِّيًّا" (ابن كثير، 1419هـ-1998م ، ج 3 ، ص 39)، (الطبراني ، بون تاريخ نشر ص 306). وقال قتادة: كان سيدنا يحيى ابن سنتين أو ثلاثة سنين . وقال مقاتل: كان ابن ثلاثة سنين . وصبياً نصب على الحال. وقال ابن عباس: من قرأ القرآن قبل أن يحتمل فهو من أولي الحكم صبياً. وروي في تفسير هذه الآية من طريق عبد الله بن عمر عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: كل بني آدم يأتي يوم القيمة وله ذنب إلا ما كان من يحيى بن زكريا . وقال قتادة: إن يحيى - عليه السلام - لم يعص الله قط بصغرها ولا كبيرة ولا هم بأمرأة (القرطبي موقعه على الإنترنت هو: <https://quran.ksu.edu.sa/tafsir/katheer-qortobi/sura19-aya12.html#qortobi>).

وقد لفظ الصبي في السنة النبوية بذات معناه اللغوي، من ذلك ما رواه البخاري في صحيحه عن أم المؤمنين السيدة عائشة رضي الله عنها أنها قالت: أن النبي صلى الله عليه وسلم وضع صبياً في حجره يحنكه (والتحنك معناؤ مضغ التمر وتدعيل الحنك به) فبال عليه، فدعا بماء فأتبعه (أي سكبها أو رشه على موضع البول ليطهره) (البخاري، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث 5543 ، ص 216).

خامساً: تعريف الصغير لغةً واصطلاحاً:

جمع صغير صغار وهو يعني ضئيل الحجم، حديث السن ضد كبير (معجم اللغة العربية المعاصرة على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقيل من معاني كلمة صغير أحد المعاني الآتية 1- قليل الجسم أو الحجم 2- قليل العمر 3- حقير أو ذليل (معجم الرائد وموقعه على الإنترنت : <https://www.almaany.com/ar/dict/>، والصغر ضد الكبير، والصغر والصغراء خلافاً للعظم، وقيل: الصغر في الجرم والصغراء في القدر).

وقد جاء لفظ الصغير في القرآن وفي السنة النبوية في نفس معناه اللغوي، من ذلك قول الله تعالى: "وَاحْفَضْ لَهُمَا جَنَاحَ الدُّلَّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْجُهُمَا كَمَا رَبَّيْنَا صَفِيرًا" (الأية رقم 24 من سورة الإسراء)، وقول النبي صلى الله عليه وسلم في الحديث الذي رواه عنه سيدنا أنس بن مالك: "ليس منا من لم يرحم صغيرنا، ويعرف حق كبارنا" (أبو داود، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث 4943)، (الترمذى، بدون تاريخ نشر رقم الحديث 1920)، (ابن حنبل، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث 6733).

كما ورد في حديث النبي صلى الله عليه وسلم، عن سيدنا أنس بن مالك رضي الله عنه قال: كان رسول الله صلى الله عليه وسلم أحسن الناس خلقاً، وكان لي أخ يقال له: أبو عمير . قال: أحسبه قال: كان فطيمًا . قال: فكان إذا جاء رسول الله صلى الله عليه وسلم فرأه قال: أبو عمير، ما فعل النغير . قال: وكان يلعب به (ابن حنبل، بدون تاريخ نشر، 115/3)، (البخاري، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث: 6129)، (مسلم، بدون تاريخ نشر رقم الحديث: 2150)، (أبو داود ، بدون تاريخ نشر رقم الحديث : 4969) ، الترمذى ، بدون تاريخ نشر ، رقم الحديث ، (ابن ماجه ، بدون تاريخ نشر رقم الحديث : 374)

قال: فكان إذا جاء رسول الله صلى الله عليه وسلم فرأه قال: أبا عمير، ما فعل النغير. قال: وكان يلعب به، وفي رواية أخرى لسيدنا أنس قال "إن كان النبي أبا عمير، حتى يقول لأخي صغيره: يا أبا عمير! ما فعل النغير؟" (البخاري، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث: 6129). ومنها أيضًا ما رواه الترمذى في سننه عن سيدنا عبد الله عن ابن عباس قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "ليس منا من لم يرحم صغيرنا ويورق كبرينا ويأمر بالمعروف وينهى عن المنكر" (الترمذى، بدون تاريخ نشر، حديث رقم 1921). وأرى من خلال المعنى اللغوى للصغير تعريفه بأنه الشخص الذى أنهى رضاعته (فدخل فى مرحلة الفطام) ولم يبلغ مبلغ الفتى الذى تظهر فيه بداية أمارات البلوغ فيشتد معها عوده وتظهر له عضلاته.

سادساً: تعريف الفتى لغة واصطلاحاً

الفتى لغة هو الشاب، والستغى الكريم، والمثنى فتىان وفتوان، والجمع: فتياً وفتوةٌ وفتُّوٌ وفتُّيٌ، وهي فتاد، ج: فتيات، وقيل هي شاب بين المراهقة والرجولة، أو في آخر مراحل المراهقة (معجم اللغة العربية المعاصرة على الإنترنت : <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقد ورد لفظ الفتى في القرآن الكريم بذات المعنى، من ذلك قوله تعالى: "وَمَنْ لَمْ يَسْتَطِعْ مِنْكُمْ طَلُولاً أَنْ يَنْكِحَ الْمُحْصَنَاتِ الْمُؤْمَنَاتِ فَمِنْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ مِنْ فَتَيَاتِكُمُ الْمُؤْمَنَاتِ وَاللَّهُ أَعْلَمُ بِإِيمَانِكُمْ بَعْضُكُمْ مَنْ بَعْضِي فَإِنَّكُمْ حُوَّهُنَّ بِإِذْنِ أَهْلِهِنَّ وَأَتُوهُنَّ أَجْوَهُنَّ بِالْمُعْرُوفِ مُحْصَنَاتٍ غَيْرُ مُسَافِحَاتٍ وَلَا مُتَّخِذَاتٍ أَخْدَانٍ فَإِذَا أَخْصَنَ فَإِنْ أَئْتَنَ بِفَاحِشَةٍ فَعَلَمْنَ نِصْفُ مَا عَلَى الْمُحْصَنَاتِ مِنَ الْعَذَابِ ذَلِكَ لِمَنْ خَيَّبَ الْعَنْتَ مِنْكُمْ وَأَنْ تَصْرِفُوا خَبْرَ لَكُمْ وَاللَّهُ عَفُورٌ رَّحِيمٌ" (الآلية رقم 25 من سورة النساء)، وقوله تعالى "وَدَخَلَ مَعَهُ السَّيْجَنْ فَتَيَانَ قَالَ أَخْدُهُمَا إِنِّي أَرَانِي أَعْصِرُ خَمْرًا وَقَالَ الْأَخْرُ إِنِّي أَرَانِي أَحْمَلُ خُبْرًا تَأْكُلُ الطَّيْرُ مِنْهُ تَبَثِّتُ إِنَّا نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ" (الآلية رقم 36 من سورة يوسف). وقوله تعالى: "وَقَالَ لِفَتْيَانِهِ اجْعَلُو بِضَاعَتِهِمْ فِي رِحَالِهِمْ لَعَلَّهُمْ يَعْفُوُهَا إِذَا انْقَلَبُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ" (الآلية رقم 62 من سورة يوسف).

وقوله تعالى "قالوا سمعنا فتي يذكرهم يقال له إبراهيم" (الآلية رقم 60 من سورة الأنبياء) أي: قال من سمعه يحلف أنه ليكريتهم) سمعنا فتي (أي: شاباً) يذكرهم يقال له إبراهيم (قال ابن أبي حاتم: حدثنا محمد بن عوف، حدثنا سعيد بن منصور، حدثنا جرير بن عبد الحميد، عن قابوس عن أبيه، عن ابن عباس قال: ما بعث الله نبياً إلا شاباً، ولا أöttى العلم عالم إلا وهو شاب، وتلا هذه الآية: قالوا سمعنا فتي يذكرهم يقال له إبراهيم" (ابن كثير، بدون تاريخ نشر، جزء 3 ، ص 223).

وقد ورد لفظ الفتى في السنة النبوية للدلالة على ذات المعنى اللغوى، من ذلك ما روی عن طريق الأعمش عن أبي صالح عن أبي هريرة قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "لا يقولن أحدكم: عبدي، فكلكم عبيد الله، ولكن ليقل: فتاي، ولا يقل العبد: ربى، ولكن ليقل: سيدى" (مسلم، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث: 4274).

وقد عرف ابن القيم الفتى بأنه " هو ما بين الغلام ومن تكاملت لحيته، أي ما بين ظهور الشعر في وجهه إلى تكامله" (ابن قيم الجوزية ، 1420 هـ " تحفة المؤود بأحكام المولود" ، ص 507).

سابعاً: تعريف الغلام لغة واصطلاحاً

هو الصبي من حين يولد إلى أن يشب، ويطلق على الرجل مجازاً، والغلام الخادم. والجمع: غلامة، غلام، وغلمة وقيل، أيضاً أن غلام هو صبي شباب وقارب سن البلوغ، وقد يطلق على الأجير أو الخادم أو العبد (معجم الرائد على الإنترنت : <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقد والغلام الصبي من حين يولد إلى أن يشب، ويطلق على الرجل مجازاً (معجم المعاني الجامع على الإنترنت : <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقد يطلق على صبي حين يولد إلى أن يشب أو حين يقارب سن البلوغ، ويطلق على الرجل مجازاً، ويقال غلام مراهق: مقارب للحُلُم (معجم اللغة العربية المعاصرة على الإنترنت : <https://www.almaany.com/ar/dict/>).

وقد ورد لفظ الغلام في القرآن الكريم بهذا المعنى، من ذلك قوله تعالى: "قَالَ رَبِّ أَنِّي يَكُونُ لِي غُلَامٌ وَقَدْ يَلْغَيَ الْكِبَرَ وَأَمْرَأَيِ عَاقِرٍ قَالَ كَذَلِكَ اللَّهُ يَفْعَلُ مَا يَشَاءُ" (الآلية رقم 40 من سورة آل عمران).

وقوله تعالى: "وَجَاءَتْ سَيَارَةٌ فَأَرْسَلُوا وَارِدِهِمْ فَأَذْلَلَ دُلُوهُ قَالَ يَا بُشْرِي هَذَا غُلَامٌ وَأَسْرُوهُ بِضَاعَةً وَاللَّهُ عَلَيْمٌ بِمَا يَعْمَلُونَ" (الآلية رقم 19 من سورة يوسف).

وقوله عز وجل " وَأَمَّا الْجِدَارُ فَكَانَ لِغَالَمِينَ يَتَبَيَّنُ فِي الْمَدِيْنَةِ وَكَانَ تَحْتَهُ كَنْزٌ لَهُمَا وَكَانَ أَبُوهُمَا صَالِحًا فَأَرَادَ رُبُوكَ أَنْ يَبْلُغَا أَشْدَهُمَا وَيَسْتَخْرِجَا كَنْزَهُمَا رَحْمَةً مِنْ رَبِّكَ وَمَا فَعَلْتُهُ عَنْ أَمْرِي ذَلِكَ تَأْوِيلٌ مَا لَمْ تَسْطِعْ عَلَيْهِ صَبْرًا" (الآلية رقم 82 من سورة الكاف).

ومن السنة النبوية المطهرة ما روی عن طريق عبد الرزاق عن معمر عن همام بن منبه أنه سمع أبا هريرة رضي الله عنه، يحدث عن النبي صلى الله عليه وسلم، أنه قال: " لا يقل أحدكم: أطعم ربك وضى ربك، اسق ربك، وليقيل: سيدى مولاي، ولا يقل أحدكم: عبدي أمي، وليقيل: فتاي وغلامي" قد روی هذا الطريق كل من البخاري في صحيحه برقم 2434 ومسلم في صحيحه برقم 4275 وجامع معمرا بن راشد برقم 472 والسنن الكبرى للبيهقي برقم 14732 وشعب الإيمان للبيهقي برقم 834 به، وهذا سند صحيح رجاله كلهم ثقات).

وقد ورد لفظ الغلام في السنة النبوية المطهرة بذات معناه اللغوي، من ذلك ما رواه البخاري في صحيحه عن عمر ابن أبي سلمة أنه قال "كُنْتُ غَلَامًا فِي حَجَرٍ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَكَانَتْ يَدِي تَطْبِقُ فِي الصَّحْفَةِ، فَقَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: يَا غَلَامُ، سَمِّ اللَّهَ، وَكُلْ بِيَمِينِكَ، وَكُلْ مَمَّ يَلِيكَ فَمَا زَالَتْ تَلِكَ طَعْمَتِي بَعْدَ" (البخاري، 1421هـ- 2001م، ج 3، رقم الحديث 4957، ص 82)، وما رواه الترمذى في صحيحه عن سيدنا عبد الله بن عباس أنه قال: "كُنْتُ خَلْفَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَوْمًا قَالَ يَا غَلَامُ، إِنِّي أَعْلَمُكَ كَلْمَاتٍ: احْفَظِ اللَّهَ يَحْفَظُكَ، احْفَظِ اللَّهَ تَجْهَدْ تُجاهِكَ، إِذَا سَأَلْتَ فَاسْأَلِ اللَّهَ، وَإِذَا اسْتَعْنَتْ فَاسْتَعْنَ بِاللَّهِ، وَاعْلَمْ أَنَّ الْأُمَّةَ لَوْ اجْتَمَعْتُ عَلَى أَنْ يَنْفَعُوكَ بِشَيْءٍ، لَمْ يَنْفَعُوكَ إِلَّا بِشَيْءٍ قَدْ كَتَبَهُ اللَّهُ لَكَ، وَإِنْ اجْتَمَعُوا عَلَى أَنْ يَضْرُوكَ بِشَيْءٍ لَمْ يَضْرُوكَ إِلَّا بِشَيْءٍ قَدْ كَتَبَهُ اللَّهُ عَلَيْكَ، رُفِعْتِ الْأَقْلَامُ وَجَعَتِ الصُّحْفَ" (الترمذى، بدون تاريخ نشر، حديث رقم 2516) وقد عرف الإمام ابن القيم الغلام بأنه "الغلام الذي قارب البلوغ" ابن قيم الجوزية "التفسير القيم" بدون تاريخ نشر، ص 691).

ثامناً: تعريف الولد لغةً واصطلاحاً:

الولدُ: كُلُّ مَا ولَدَ . وَيُطْلَقُ عَلَى الذِّكْرِ وَالْأُنْثَى وَالْمُنْتَهِيِّ وَالْمُجْمَعِ . والجمع: أَوْلَادٌ، وَوَلْدَةٌ (معجم الرائد على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقد ورد الولد بمعنى أبناء الوالد أو الوالدة ذكوراً وإناثاً، من ذلك قوله تعالى "يُوصِيكُمُ اللَّهُ فِي أَوْلَادِكُمْ لِلذِّكْرِ مُثُلَ حَظِّ الْأُنْثَيَيْنِ" (آلية رقم 11 من سورة النساء)، وقد جاء في تفسير الطبرى "يوصيكم الله" ، يعهد الله إليكم، "في أولادكم للذكر مثل حظ الأنثيين" ، يقول: يعهد إليكم إذا مات الميت منكم وخلف أولاداً ذكوراً وإناثاً، فلولده الذكور والإثاث ميراثه أجمع بينهم، للذكر منهم مثل حظ الأنثيين، إذا لم يكن له وارث غيرهم، سواء فيه صغار ولده وكباره وإناثهم، في أن جميع ذلك بينهم، للذكر مثل حظ الأنثيين (تفسير الطبرى على الإنترنت: <https://quran.ksu.edu.sa/tafsir/tabary/sura4-aya11.html>) وبذلك أرى أن لفظ الولد يطلق لفظ لغةً واصطلاحاً على كل من ولد ذكراً كان أو أنثى، صغيراً كان أو كبيراً، مادام أنه لم يزل له والد أو والدة أو هما معاً. وقد عرفت المادة 75 من قانون العمل العماني الولد قائلة: يقصد بالأولاد من لم يبلغ الثالثة عشرة من عمره.....".

تاسعاً: تعريف الكهل لغةً واصطلاحاً:

يقال لغة كهل الشخص أي صار كهلاً؛ جاوز سن الشّباب ولم يصل سن الشّيخوخة، وجمع كهلاً كهلان وكهله وكهلهول، وقيل: كهلاً: مَنْ بَلَغَتْ سُنَّهُ بَيْنَ الْثَّلَاثِينَ وَالْخَمْسِينَ، أَوْ هُوَ مَنْ جَاَزَ سُنَّ الشَّيْخُوَّةَ، أَوْ هُوَ الَّذِي خَطَّهُ الشَّيْبُ، وَهُوَ مَا بَيْنَ الرَّابِعَةِ وَالْثَّلَاثِينَ إِلَى السَّتِينِ" (مختار الصحاح ومعجم اللغة العربية المعاصرة: <https://www.almaany.com/ar/dict/>)، وقد ورد لفظ الكهل في القرآن الكريم بهذا المعنى من ذلك قوله تعالى "وَيَكِلُّ النَّاسَ فِي الْمُهَنْدِ وَكَهْلًا وَمِنَ الصَّالِحِينَ" (آلية رقم 46 من سورة آل عمران)، قوله عز وجل "إِذْ قَالَ اللَّهُ يَا عِيسَى ابْنَ مَرْيَمَ اذْكُرْ نَعْمَقَيْ عَلَيْكَ وَعَلَى وَالدِّيَكَ إِذْ أَيَّدْتُكَ بِرُوحِ الْقُدْسِ تُكَلِّمُ النَّاسَ فِي الْمُهَنْدِ وَكَهْلًا وَإِذْ عَلَمْتُكَ الْكِتَابَ وَالْجِنْكَمَةَ وَالثَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ وَإِذْ تَحْلُقُ مِنَ الطَّيْنِ كَمِيَّةَ الطَّيْرِ بِإِذْنِي فَتَنْفُخُ فِيهَا فَتَكُونُ طَيْرًا بِإِذْنِي وَتُتَرَى الْأَكْمَةَ وَالْأَبْرَصَ بِإِذْنِي وَإِذْ تُخْرِجُ الْمُوْتَى بِإِذْنِي وَإِذْ كَفَقْتُ بَنِي إِسْرَائِيلَ عَنْكَ إِذْ جِئْتُهُمْ بِالْبَيْنَاتِ فَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْهُمْ إِنْ هَذَا إِلَّا سُحْرٌ مُّبِينٌ" (آلية رقم 110 من سورة المائدة).

وأرى تعريف الكهل بأنه الشخص الذي استوى شبابه واكتملت رجولته فبلغ سن الثلثين إلى ما قبل سن الخمسين أو الستين التي تمثل بداية لسن الشّيخوخة.

عاشرًا: تعريف الشيخ لغةً واصطلاحاً:

الشيخ : من أدرك الشّيخوخة، وهي غالباً عند الخمسين، وهو فوق الكهل دون البرم شيخ ذو مكانة من علم أو فضل أو رياضة (المعجم الوسيط وموقعه على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>). الشيخ: الذي استبان في السن وظهر عليه الشيب: وقيل: هو شيخ من خمسين إلى آخره؛ وقيل: هو من إحدى وخمسين إلى آخر عمره؛ وقيل: هو من الخمسين إلى الثمانين، والجمع أشياخ وشيخان وشيخوخ (لسان العرب لابن منظور على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>) وقد جاء لفظ الشيخ في القرآن الكريم والسنة النبوية بذات المعنى، من ذلك قوله تعالى: "قَالَتْ يَا وَيَلَى أَلَّدَ وَأَنَا عَجُورٌ وَهَذَا بَعْلِي شَيْخًا إِنْ هَذَا لَسَيْئٌ عَجِيبٌ" (آلية رقم 72 هود)، قوله عز وجل: "قَالُوا يَا أَئِمَّهَا الْعَزِيزُ إِنَّ لَهُ أَبَا شَيْخًا كَبِيرًا فَخُذْ أَحَدَنَا وَيَلَى أَلَّدَ وَأَنَا عَجُورٌ وَهَذَا بَعْلِي شَيْخًا إِنْ هَذَا لَسَيْئٌ عَجِيبٌ" (آلية رقم 78 من سورة يوسف)، قوله عز وجل "وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أَمَّةً مِنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُوْعِهِمْ امْرَأَتِينَ تَنَوَّدَانِ قَالَ مَا حَطَبُكُمَا قَالَتَا لَا تَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءَ وَأَبُوئَا شَيْخٌ كَبِيرٌ" (آلية رقم 23 من سورة القصص)، قوله جل وعلا: "هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ مُنْخَرِجُكُمْ طَفْلًا ثُمَّ لَتَبَوَّأُوا شَيْوَخًا وَمِنْكُمْ مَنْ يُتَوَقَّعُ مِنْ قَبْلِهِ وَلَتَبَوَّأُوا أَجَلًا مُسَمَّى وَلَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ" (آلية رقم 67 من سورة غافر).

ومن السنة النبوية ما روي عن أبي هريرة رضي الله عنه، قال: قال رسول الله ﷺ: ثلاثة لا يكلّهم الله يوم القيمة، ولا يرتكّبهم، ولا ينظر إليهم، ولهم عذاب أليم: شيخ زان، وملك كذاب، وعائيل مُسْتَكْبِرٌ" (مسلم، رقم الحديث أو الصفحة 17 ، الموسوعة الحديثية، الدرر السنوية، موقعها على الإنترنت: <https://www.dorar.net/hadith/sharh/79620>)، ومن هنا استطيع أن أعرف الشيخ بأنه من شاخ عمره وكبر سنّه فجاوز مرحلة الكهولة والشباب ووصل إلى سن الخمسين أو الستين إلى آخر عمره.

المبحث الثاني: الضوابط القانونية لحماية الحدث

إذا كان من الجائز تشغيل الحدث (وهو على نحو ما رأينا هو من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره)، إلا أنه لا يمكن الاعتراف قانوناً بصحة هذا التشغيل إلا بعد مراعاة القيود أو الضوابط الآتية:

المطلب الأول: الضوابط القانونية لحماية الحدث قبل تشغيله

أولاً: التأكيد من بلوغ الحدث السن القانوني اللازم لتشغيله

لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين (ذكوراً أو إناثاً) وأيا كانت جنسياتهم (أي مواطنين كانوا أو أجانب) قبل تمام الحد الأدنى لسن الحدث وذلك رعاية لصحته وسلامة تكوينه العضوي والنفسي والذهني، وضماناً لنيله القدر اللازم لهذا التكوين المؤهل لأعمال الأحداث، فضلاً عن إتمامه مرحلة التعليم الأساسي الذي لا غناه عنه لأي إنسان (بوصفه الحد المعقول للتعلم).

وتطبيقاً لذلك كانت تنص المادة 50 من قانون العمل البحريني الملغى على أن "يحظر تشغيل من يقل سنه عن أربع عشرة سنة من الجنسين"، كما تنص المادة 24 من قانون العمل البحريني الحالي على أن "يحظر تشغيل كل من لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة".

وقد كانت المادة 144 من قانون العمل المصري القديم على أن "يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنى عشرة سنة كاملة"، تنص المادة 98 من قانون العمل الموحد المصري على أن "يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام القانون- كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سنة كاملة. ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة ثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص".

وتنص المادة 162 من قانون العمل السعودي على أنه "لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره، ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو بعض المناطق أو لبعض فئات الأحداث بقرار منه". وتنص المادة من 19 من قانون العمل الكويتي على أن "يحظر تشغيل من يقل سنه عن خمس عشرة سنة ميلادي".

وتنص المادة 113/أ من قانون العمل السوري على أن "يمنع تشغيل الأحداث من الذكور والإإناث قبل إتمام مرحلة التعليم الأساسي أو سن الخامسة عشرة من عمرهم أهماً أكبر".

وقد نصت على ذات الحظر المادة 22 من قانون العمل اللبناني بقولها "يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل اكتمالهم سن الثالثة عشرة" (وجريدة بالذكر أن نص هذه المادة من قانون العمل اللبناني الصادر في 13 أيلول 1946 م قد عدل بموجب المادة الأولى من القانون رقم 425 بتاريخ 7/7/1996 م).

وقد نصت عليه المادة 20 من قانون العمل الإماراتي "لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل تمام الخامسة عشرة"، وعرفت المادة الثانية من قانون العمل الإماراتي الحدث قائمةً "الحدث : كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة"، ونصت عليه المادة 27 من قانون العمل الليبي "لا يجوز لمن تقل سنه عن ثماني عشرة سنة مزاولة أي نوع من أنواع العمل"، واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز السماح للحدث بالعمل متى أكمل ست عشرة سنة بشرط مراعاة صحته وسلامته والمحافظة على أخلاقه وبشرط أن يكون تشغيله من أجل أن يتلقى تعليماً أو تدريباً مهنياً.

وهنا يثار التساؤل حول الوسيلة القانونية المثبتة لبلوغ الحدث السن القانونية الازمة للتاريخ له بالدخول في عقد العمل؟ لا شك أن الدول الحديثة في كل دول العالم تفرض على الوالدين (إذا تنص المادة 20 من قانون الأحوال المدنية المصري على أن "الأشخاص المكلفوون بالتبليغ عن الولادة هم:

- والد الطفل إذا كان حاضراً.

- والدة الطفل شريطة إثبات العلاقة الزوجية على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية.

مدير المستشفيات والمؤسسات العقابية ودور الحجر الصحي وغيرها من الأماكن التي تقع فيها الولادات." أو من حضر من الأقارب أو غيرهم الولادة في حال غيبة الوالدين (إذا تنص المادة 7 من قانون تسجيل المواليد والوفيات البحريني "المكلفوون بالتبليغ عن الميلاد هم: 1- أحد والدي المولود. 2- أحد أقارب المولود البالغين حتى الدرجة الثانية من حضروا الولادة". 3- الشخص المسؤول قانوناً. وتكون مسؤولية المكلفين بالتبليغ مسؤولة مباشرة بحسب الترتيب المتفقّم. وتنافي هذه المسؤلية بقيام أحدهم بالتبليغ، ولا يُقبل التبليغ من غير ذي صفة. ويجب أن يتضمن التبليغ بيانات المولود مثل اسمه رباعياً وجنسيه ولقب عائلته - إنْ وُجد - واسم والدته ثلاثة وأية معلومات أخرى تنص عليها اللائحة التنفيذية)، الإبلاغ عن المواليد واستخراج شهادة ميلاد مثبتة بعض البيانات الأساسية للمولود من أهمها عمره، ومن ثم يسهل التأكيد من خلال الإطلاع على هذه الشهادة للتتأكد من بلوغه أو عدم بلوغه هذه السن بكل سهولة ويسر.

إذ تنص المادة 19 من قانون الأحوال المدنية المصري رقم 143 لسنة 1994 على أن "يجب التبليغ عن وقائع الميلاد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حدوث الواقعه ويكون التبليغ من المكلفين به على نسختين من النموذج المعه ذلك ومشتملاً على البيانات والمستندات التي تحددها اللائحة التنفيذية والتي تؤكد صحة الواقعه".

وتنص المادة 8 من قانون رقم (7) لسنة 2019 الخاص بتنظيم تسجيل المواليد والوفيات البحريني "يكون التبليغ عن واقعات الميلاد التي تتم داخل المملكة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الميلاد، وخلال ستين يوماً من التاريخ نفسه لتلك التي تحدث خارج المملكة".

وتعمد بعض التشريعات إلى اشتراط وجوب أن تكون صورة شهادة ميلاد الحدث مصدقاً عليها تفادياً لأي من احتمالات التلاعب أو التزوير في الشهادات المستخرجة لإثباتات ميلاد الحدث، مثل ذلك ما نصت عليه المادة 76/أ من قانون العمل الأردني بقولها "على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية: صورة مصدقة عن شهادة الميلاد".

وما تنص عليه المادة 165 من قانون العمل السعودي بقولها "على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية: بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده".

وما نصت عليه المادة 21/أ من قانون العمل الإماراتي من أنه "يجب على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يستحصل منه على المستندات الآتية وان يقوم بحفظها في ملف الحدث الخاص: شهادة ميلاده أو مستخرج رسمي منها أو شهادة بتقدير سنه صادرة عن طبيب مختص ومصدق عليها من السلطات الصحية المختصة".

ولم يرد ذلك النص في تشريعات عربية أخرى مثل قانون العمل المصري قديماً أو حديثاً، ولا قانون العمل البحريني قديماً وحديثاً.

ثانياً: الحصول على تصريح عمل للحدث من وزارة العمل

عمدت بعض تشريعات العمل العربية إلى فرض التزام على صاحب العمل قبل تشغيله للحدث ضرورة الحصول على تصريح بذلك من قبل وزارة العمل نفسها أو من قبل جهة حكومية مختصة تابعة لهذه الوزارة، مثل ذلك ما كانت تنص عليه المادة 1/51 عمل بحريني ملغي، حيث كانت تنص على أنه: "لا يجوز تشغيل الأحداث بين 14 إلى 16 سنة إلا بالشروط الآتية ومع مراعاة أحكام المادة (42) من هذا القانون: الحصول على تصريح من وزارة العمل والشئون الاجتماعية"، في حين اكتفى قانون العمل البحريني الحالي بمجرد إخطار صاحب العمل ببيانات الحدث، وقد أغفل قانون العمل البحريني الحالي اشتراط هذا الضابط، وهذا إلغاف منه غير مبرر، واكتفت المادة 4/أ من هذا القانون بتكييف صاحب العمل بتزويد الوزارة بكافة البيانات الخاصة بالحدث فنصت على أنه "يجب على صاحب العمل، قبل تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي: إخطار الوزارة بكافة البيانات المتعلقة بالحدث".

في حين نصت المادة 20 من قانون العمل الكويتي على هذا الضابط بقولها "يجوز باذن من الوزارة تشغيل الأحداث من بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بالشروط الآتية: ...".

في حين جاءت قوانين العمل العربية الأخرى خالية من هذا القيد أو ذات الضابط مثل قانون العمل المصري الحالي وقانون العمل السعودي وقانون العمل العماني وقانون العمل الأردني وقانون العمل الإماراتي وقانون العمل اليمني.

ولا شك أن الإشراف السابق على عمل الحدث يتبع لجهة الاختصاص بسط أشكال الرقابة السابقة على بدء عمل الحدث والتأكد من التزام صاحب العمل بالقواعد القانونية المفروضة عليه ابتداءً من أجل الحفاظ على صحة الأحداث وسلامة أبدائهم وأذاهنهم، بعكس اتجاه معظم تشريعات العمل العربية الأخرى التي لم تشرط الحصول على إذن مسبق من الوزارة بعمل الحدث ابتداءً مكتفية بالرقابة اللاحقة على عمل الحدث والتي تتحقق على إثر إلزام صاحب العمل بإخطار الوزارة ببيانات الخاصة بالحدث ومهما عمره، وشتان ما بين الرقابتين من حيث الفاعلية والتأثير في واقع الحياة العملية، حيث تتبع الرقابة السابقة للجهة المختصة للتثبت من احترام صاحب العمل للقواعد المقررة لحماية الحدث قبل الإذن بعمله وإلا لا تمنحه ترخيصاً أو إذناً بعمل هذا الحدث لديه وتنأك من مناسبة هذا العمل لقدرات العامل وظائفه ومرافقه ومراحل سنه داخل الحدين الأدنى والأقصى لسن الحدث، بعكس الرقابة اللاحقة على تعاقد صاحب العمل مع الحدث والتحاقه بالعمل معه، والتي تكون في كثير من الأحيان مشوبة بالطابع الصوري، حيث تحفظ البيانات الواردة عن الأحداث في ملفات دون تدقيق أو مراجعة لبياناتها.

ثالثاً: توقيع الكشف الطبي على الحدث قبل تشغيله للتأكد من لياقته الصحية

لا بد قبل أن يباشر الحدث عمله أن يقدم صاحب العمل إلى الجهات الرسمية المعنية بوزارات العمل شهادة طبية صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من وزارة الصحة، تفيد بما لا يدع مجالاً للشك حول لياقة الحدث الصحية لمباشرة العمل المطلوب منه وعدم مساسه بصحته أو سلامته، وهذا عين ما نصت عليه المواد 76/ب عمل أردني إذ تنص هذه المادة بأنه "على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية: أ. صورة مصدقة عن شهادة الميلاد". ب. شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة.. م 2/21 عمل إماراتي إذ تنص على أنه "يجب على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يستحصل منه على المستندات الآتية وأن يقوم بحفظها في ملف الحدث الخاص: شهادة بلياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها"، أو توقيع كشف طبي على العامل الحدث قبل التحاقه بالعمل أو تشغيله وتصدر بعد إجرائه شهادة طبية يتم تحديد مواصفاتها لإثبات لياقة الحدث للعمل بقرار بناء على تنسيق بين وزيري الصحة والعمل

داخل الدولة (وهذا عين ما نصت عليه المادة 61/2 بحريني ملغي إذ تنص هذه المادة على أنه "على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية: بـ. شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة"، قانون العمل البحريني الحالي إذ تنص هذه المادة على أنه "جراء فحص طبي على الحدث للتحقق من لياقته الصحية لزاولة العمل."، والمادة 19/ب عمل كويتي إذ تنص هذه المادة على أنه "يجب على صاحب العمل، قبل تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي: إجراء فحص طبي على الحدث للتحقق من لياقته الصحية لزاولة العمل" ، والمادة 2/165 عمل سعودي إذ تنص هذه المادة على أنه "على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفى منه المستندات الآتية: شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب، صادرة من طبيب مختص، ومصدق عليها من جهة صحية" ، ولم يرد مثل هذا القيد في قانون العمل المصري ولا في قانون العمل العماني وهذا إغفال منتقد غير مبرر.

رابعاً: وجوب حصول صاحب العمل على إذن مسبق من الوالي أو الوصي قبل التعاقد مع الحدث

تجه جميع تشريعات العمل إلى اشتراط حصول الحدث على موافقة مسبقة من وليه أو رصيده على مباشرةه العمل الذي سيتعاقد عليه مع صاحب العمل ليتيح لأي منها النظر ابتداء إلى حاجة أو عدم حاجة الحدث إلى العمل الذي سيتعاقد عليه ابتداء، ثم مدى تناسبه مع ظروف الحدث وقدراته الخاصة عضلياً وذهنياً، وأنه لا يضره في صحته أو سلامته جسمه أو مستقبله العلمي أو المهني (م 76/ج عمل أردني إذ تنص هذه المادة على أنه "على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية : موافقةولي الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته.."، م 3/165 عمل سعودي إذ تنص هذه المادة على أنه "على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفى منه البيانات الآتية : موافقةولي الحدث" ، م 1/27 عمل مدني بحريني جديد إذ تنص هذه المادة على أنه "(أ) يجب على صاحب العمل، قبل تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي: التحقق من موافقة الوالي أو الوصي بشأن تشغيل الحدث" ، بل إن بعض تشريعات العمل اشترطت أن تجيء هذه الموافقة خطية أو كتابية. ومن ثم فلا تجزئ من إشكال وصور المواقفات الصريحة سوى المواقف المكتوبة منها فقط ، فلا تكفي -من ثم - الموافقة بالقول أو بالإشارة، كما لا تجزئ أيضاً الموافقة الضمنية، أي تلك التي تستفاد بصورة غير مباشرة من مسلك يتخذه الوالي أو الوصي (مثل المادة 3/116 من قانون العمل السوري إذ تنص هذه المادة على أنه "تنص المادة 3/1 من قانون العمل السوري على أنه "لا يجوز لصاحب العمل تشغيل أي حدث قبل أن يقدم الوالي أو الوصي عليه المستندات التالية: موافقة الوالي أو الوصي الخطية على العمل في المنشأة، والمادة 76/ج من قانون العمل الأردني على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية: موافقةولي الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته، والمادة 21/3 من قانون العمل الإماراتي) إذ تنص هذه المادة على أن " موافقة كتابية من له الولاية أو الوصاية على الحدث." . وقد قرر القانون زيادة على ذلك أن يحتفظ صاحب العمل بسجل خاص بالأحداث يتضمن كافة البيانات المتعلقة بهم .

وتجدر بالذكر أن بعض التشريعات العربية جاءت خالية من هذا الضابط الذي يتحقق للحدث الحماية الوقائية المرجوة والمأولة من ذي الشأن بمصالح الحدث من ولية أو وصي، وهذا إغفال منتقد وغير مبرر (مثل قانون العمل البحريني الملغى، وقانون العمل المصري، وقانون العمل العماني). ومن البديهي إذا بلغ جاوز الشخص سن الحدث ولم يكن قد بلغ سن الرشد بعد جاز له أن يبرم عقد العمل مع صاحب العمل بناء على موافقته شخصياً على هذا العقد الذي كان طرفاً فيه دون حاجة إلى إذن مسبق من ولية أو وصي، فيكون العقد منه صحيحًا قابلاً للإبطال لمصلحته، ومن ثم يبقى من حق ولية أو وصي أو غيرهما من ذوي الشأن التقدم بطلب لإنهاء هذا العقد رعاية لمصلحة القاصر، إذا كان في عمله هذا ما يهدد هذا العامل في حاضره أو مستقبله أو أي مصلحة أخرى ظاهرة له.

خامساً: حظر تشغيل الحدث في الصناعات أو المهن الخطرة أو الضارة بالصحة

بادئ ذي بدء لست مع النصوص القانونية التي تقر مبدأ الحماية المأولة لمحل معين أي كانت طبيعته ثم تحيل إلى قانون آخر أو لائحة أو قرارات وزارة أن تتولى مهمة وضع معايير أو صور تلك الحماية وتفصيلاتها، لأنه عادة ما يتبايناً صدور هذا القانون أو تلك اللائحة أو القرارات المبنية لهذه التفاصيل محل الإحالات، وأمل قبل صدور آية قوانين تعالج أي حماية قانونية من أي نوع أن تتضمن هذه القوانين تفاصيل تلك الحماية وجزئياتها، لاسيما وأنها جزءٌ موضوعي أو إجرائي لا ينفك عن تطبيقه وتفعيل تلك الحماية، بحيث لا تبدأ هذا الحماية ولا توجد على أرض الواقع أو لا تتكامل هذه الحماية إلا بوجود هذه التفصيات، وتلك مسائل لا يوجد أي مبرر لإرجاعها أو تأخيرها، فنقول من ثم أن هناك حكمة من تأخيرها حتى تظهر أو يتکامل ظهورها أمام أعين المختصين لتقريرها واستيفاء جزئياتها.

ومن المحمود أن تستعين السلطة التشريعية بخبراء مختصين أكفاء من وزاري الصحة والعمل لتحديد الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بصحة الحدث وسلامته وضمهما جنباً إلى جنب مع تقريرها في النصوص التشريعية، ولعل هذا الذي أفترجه وجدته شارحاً موجوداً في بعض تشريعات العمل العربية، مثل قانون العمل السوداني، حيث تنص المادة 21 منه على أنه "1- لا يجوز تشغيل الأحداث في أي من الأعمال الآتية: أ- حمل الأثقال. ب- أعمال القيزانات البخارية وأواني الضغط. ج- أعمال أفران الحديد والمسابك. د- الأعمال التي تتم تحب باطن الأرض والماء وأعمال المناجم والمحاجر. هـ- الأعمال التي يدخل في تركيمها الرصاص ومشتقاته. وـ- الأعمال التي يتعرض فيها العاملون لمواد سامة أو مؤذية عضوية أو غير عضوية مثل الرصاص والرتبق

والسيانيد والكالسيوم والبنتين ومشتقاته. ز- أعمال الأشعة والإشعاعات المؤينة. ح- صيانة الماكينات وسيورها. "2- مع مراعاة أحكام البند (1) لا يجوز بصفة عامة تشغيل الأحداث في الصناعات والأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو التي تحتاج إلى جهد جسماني كبير، أو في الأعمال والمهن التي تضر أخلاقيهم، ويجوز للوزير أو من يفوضه أن يحدد صناعات أو أعمال معينة على وجه الخصوص على أنها من تلك الصناعات أو الأعمال." ي حين أن غالبية التشريعات تتجه ابتداءً إلى حظر تشغيل الحدث في الأعمال أو الصناعات الخطرة أو الضارة دون تحديد حقيقة وكنه هذه الأعمال أو الصناعات، وتحيل إلى القرارات الوزارية المستقبلة التي تصدر من ذوي الشأن في هذاخصوص، مثل ذلك ما تنص عليه المادة 100 من قانون العمل الموحد المصري من أنه "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات لي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة".

وما كانت تنص عليه المادة 3/51 من قانون العمل البحريني الملغى على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث بين 14 إلى 16 سنة إلا بالشروط الآتية ومع مراعاة أحكام المادة (42) من هذا القانون: 3 – أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة والمضرة بالصحة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشئون الاجتماعية".

وما تنص عليه المادة (27) /أ من قانون العمل البحريني الحالي "يجب على صاحب العمل، قبل تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي: 3- عدم تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والخطيرة أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي".

تنص المادة 20 من قانون العمل الكويتي "يجوز بإذن من الوزارة تشغيل الأحداث من بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بالشروط التالية: أ. أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير".

وما تنص عليه المادة 74 من قانون العمل الأردني "لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المرضية أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة".

وتنص المادة (78) من قانون العمل العماني: يحظر تشغيل الأحداث في الصناعات التي تحدد بقرار من الوزير، ويجوز تشغيلهم في بعض الصناعات والأشغال التي تحدد بقرار من الوزير إذا كانت لديهم شهادة طبية ثبتت مقدرتهم الصحية على القيام بها.

المطلب الثاني: ضوابط لحماية الحدث أثناء تشغيله في العمل

نظراً لأن الحدث لم يزل بعد في مستهل شبابه ومقبل نموه ونضجه، ولذا فهو لم يستد بعد عوده ولم يكتمل بعد نمو عقله وجسمه، لذا لم يكن بد من فرض عدد من الضوابط اللازم مراعاتها عند تشغيل الحدث بغية رعايته والمحافظة عليه، تتعلق بعضها بمواعيد تشغيله وما يتخللها من ساعات راحة يومية أو إجازات أسبوعية أو سنوية، ويتعلق ببعضها الآخر بأجره وطريقة تحديده، "إذ تنص المادة 25 من قانون العمل الجديد على أنه "يحظر تشغيل الأحداث تشغيلياً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد، ولا يجوز إيقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة"، كما تنص المادة 26 من ذات القانون على أنه "يحظر تشغيل الأحداث ليلاً، كما يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية"، وذلك كله يمكن تفصيله على النحو الآتي:

أولاً: مدة التشغيل وقيودها

تحرص معظم تشريعات العمل مع تقريرها لمبدأ جواز عمل الحدث خلال سنة بحدشه الأدنى والأقصى تقديرًا للحكمة الدافعة إليه (سواء كانت مراعاة لظروفه الاقتصادية هو أو أسرته، تدريبه على عمل علمي أو مهني معين يرغب فيه الحدث أو أسرته)، على لا تضفط على صحة العامل الحدث أو على سلامته تكوينه الجسدي أو النفسي أو الذهني، فأوجب حفاظاً عليه لا تزيد مدة تشغيله يومياً ست ساعات، بل مع ضرورة أن تتخللها فترة للراحة والاسترخاء يلتقط فيها أنفاسه ويستعيد خلالها نشاطه أو لتناول الطعام لتغذية جسمه وتزويده بالطاقة التي تعينه على معاودة نشاطه وتعمويض ما استهله في العمل من جهد وطاقة، وألا يستمر للعمل في نفس اليوم أزيد من أربع ساعات متصلة، حتى لا ينكم قواه ويضعف جهده بما يعود عليه بالضرر أو يمس سلامته.

ولذا تنص المادة 101 من قانون العمل الموحد المصري على أنه "يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، وفي ذلك تنص المادة 53 عمل بحريي ملغي على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد". ولا يجوز إيقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يستغلون أكثر من أربع ساعات متصلة، وتنص المادة 25 عمل بحريي جديد على أنه "يحظر تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد، ولا يجوز إيقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة، ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة".

وتنص عليه المادة 1/28 من قانون العمل الليبي على أنه "لا يجوز تشغيل الحدث بعمل أكثر من ست ساعات في اليوم تخللها فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساحة بحيث لا يشغل الحدث شغلاً فعلياً أكثر من أربع ساعات متصلة". وتنص المادة 114 عمل سوري "أ- يحظر تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات يومياً على أن تخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة كاملة وتحدد هذه الفترات بحيث لا يشغل الحدث أكثر من ثلاثة ساعات متصلة".

ثانيًا: مدة التواجد في مكان العمل

لعل من الضوابط التي حرصت بعض تشريعات العمل العربية على النص عليها صراحة عدم جوازبقاء الحدث في العمل أكثر من سبع ساعات متصلة يومياً، هذه المادة هي في الحقيقة تمثل الحد الأقصى لمدة تشغيل الحدث مضافةً إليها فترات الراحة التي لا يجوز أن تقل عن فترتين لمدة ساعة، وهي بذلك تمثل قاعدة ثابتة ضمناً وبصورة غير مباشرة وإن لم ينص عليه صراحة وبصورة غير مباشرة، ومن فإن إغفال ذكرها صراحة من بعض التشريعات العربية العمالية الأخرى لا يعني عدم إلزام أصحاب العمل بها، فهي لا تحتاج إلى نص خاص يقررها، وإن صدرت قاعدة خاصة صراحة بها فإنها تؤكد قيمتها وأهميتها لرعاية العمال الأحداث حتى لا يستغلوا من قبل صاحب العمل للعمل أكثر من الحد الأقصى المحظور الاتفاق على تجاوزه، وهذا عين ما نصت عليه صراحة 2/53 من قانون العمل البحريني الملغى بقولها "ولا يجوز إيقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة....."، ونصت عليه المادة 164 من قانون العمل البحريني الحالي "ولا يجوز إيقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة....." ، ونصت عليه المادة 114 من قانون العمل السعودي في عجزها بقولها "... وبحيث لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات." ، ونصت عليه المادة 114/ب من قانون العمل السوري بقولها "لا يجوز تكليف الحدث بساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال أو إيقاؤه في محل العمل بعد المواعيد المقررة له ولا تشغيله....." ، في حين صدر قانون العمل المصري القديم رقم 137 لسنة 1981 م، وقانون العمل الموحد المصري الحالي وقانون العمل الكوبي وقانون العمل الليبي وقانون العمل الأردني وقانون العمل السوداني خاليين من ذكر صريح لهذا الضابط.

ثالثًا: حظر التشغيل ليلاً

لا شك أن ساعات الليل لها قيمتها الإيجابية لما يحوطها من مظاهر الهدوء والسكينة والجو المعتم سواء للاسترخاء والنوم أو حتى للاستمتاع بأوقاته السحرية في محيط الحياة اليومية سواء للعامل الحدث خصوصاً أو حتى بالنسبة لبقية الشرائح العربية، وقد باتت فوائدها أمراً محسوساً لكل ذي عينين من رشداء الناس، هذا بالإضافة إلى ما يذكره علماء النفس والطب من فوائد وتأثيرات إيجابية لراحة الإنسان عموماً وللحدث خصوصاً خلال هذه الساعات المباركات في حسن بناء التكوين العضوي والنفسي والذهني للجسم الإنساني فقد أثبتت الدراسات الحديثة، أن النوم ليلاً أفضل للصحة العامة للأشخاص، وأن السهر فترات طويلة من الليل والنوم بالنهار عكس الطبيعة البشرية، ويسبب أضراراً كبيرة على القدرات العقلية وكل أجهزة الجسم، كما كشفت الأبحاث أن النوم في ظلمة الليل يفيد الصحة، ويحسن أداء جهاز المناعة لدى الأشخاص بشكل كبير وملحوظ، نتيجة إفراز الجسم هرمون الميلاتونين الذي يساعد على الوقاية من الإصابة بالأمراض الخبيثة والخطيرة مثل سرطان الثدي والبروستاتا، حيث يعمل هرمون الميلاتونين على وقف نمو الخلايا السرطانية ويعوق تقدمها وانتشارها، وهذا الهرمون يتوقف إفرازه في الصورة، فهو يحتاج إلى ظلام الليل كي يتم إنتاجه بشكل طبيعي، وذلك للحماية من الإصابة ببعض أنواع من السرطانات (مقال منشور بجريدة "الخليج" بعنوان "السهر بالليل والنوم بالنهار يدمّر أجذع الجسم" تاريخ 6/8/2017م)، ولهذا جعل الله عز وجل النهار للحركة والعمل والسعى وجعل الليل للسكن والاسترخاء والنوم، فقال عز من قائل "وجعلنا الليل لياماً وجعلنا النهار معاشاً" (الإيتان، 9، 10 من سورة النبا). قال ابن كثير: وجعلنا الليل لياماً، أي: يغشى الناس ظلامه وساده، وجعلنا النهار معاشاً، أي جعلناه مشرقاً نيراً مضيناً ليتمكن الناس من التصرف فيه والذهاب والمغيء للمعاش والتجارات وغير ذلك.

ورغبة في الحفاظ على صحة العامل الحدث وسلامة تكوينه، فقد عمدت معظم تشريعات وقوانين العمل إلى حظر تشغيل الحدث ليلاً في الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها، حتى يتسمى له الخلود إلى الراحة لمدة لا تقل عن أحد عشرة ساعة، كانت تنص المادة 52 عمل بحريني ملخصاً على ذلك بقولها "لا يجوز تشغيل الأحداث أثناء فترة الليل بين غروب الشمس وشروقها بحيث لا تقل عن إحدى عشرة ساعة"، وتنص المادة 26 من قانون العمل البحريني الجديد على ذلك بقولها "يحظر تشغيل الأحداث ليلاً....." ، وتنص المادة 101 من قانون العمل الموحد المصري في فقرتها الأخيرة على أنه "وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والساعة صباحاً" ، كما تنص المادة 28 من قانون العمل الليبي في فقرتها الأخيرة على أنه "كما لا يجوز تشغيل الحدث أثناء الليل" ، كما تنص المادة 2/21 من قانون العمل الكوبي على أنه "ويحظر تشغيلهم ساعات..... من الساعة السابعة مساء حتى الساعة السادسة صباحاً" ، كما تنص المادة 77/أ من قانون العمل العماني على ذلك بقولها "يحظر تشغيل الأحداث: (أ) في الفترة الممتدة من الساعة السادسة مساء إلى السادسة صباحاً" ، وتنص المادة 75 من قانون العمل الأردني على أن "يحظر تشغيل الأحداث: ب. بين الساعة الثامنة مساء والساعة السادسة صباحاً" ، وتنص المادة 114/د من قانون العمل السوري على أن "د- يحظر تشغيل الحدث في العمل الليلي" (وتوضح المادة الأولى من ذات القانون العمل الليلي، بقولها "العمل الليلي: العمل الذي يمتد من الساعة السابعة مساءً وحتى الساعة السابعة صباحاً" ، كما تنص المادة 163 من قانون العمل السعودي على ذلك بقولها "يحظر تشغيل الحدث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنين عشرة سنة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه").

وتجدر الإشارة إلى أن حظر عمل الحدث ليلاً هو حظر مطلق لا يسمح فيه بأي استثناءات مطلقاً، وهذا ما التزمت به جل التشريعات فلم تسمح بأي استثناء يرد عليه، ولم يشد عن ذلك سوى قانون العمل العماني الذي بعد أن حظر عمل الحدث في أيام الراحة الأسبوعية أو أيام العطلات الرسمية عاد واستثنى عليه قائلاً إلا بعد الحصول على إذن أو ترخيص من الوزارة بذلك، وتطبيقاً لذلك نصت عليه المادة 77 من قانون العمل العماني على أنه "يحظر تشغيل الأحداث: (أ) في الفترة الممتدة من الساعة السادسة مساءً إلى السادسة صباحاً. (ب) في أشغال مرهقة وغير ملائمة لسنتهم. كما لا يجوز تكليفهم بالعمل ساعات عمل إضافية ولا تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، إلا بعد الحصول على ترخيص من الوزارة بذلك".

رابعاً: حظر عمل الحدث ساعات إضافية

لا شك أن عمل الحدث في أصله ابتداء قد جاء في معظم التشريعات والقوانين قد جاء تلبية لطبيعة لتهربات واقعية (اقتصادياً واجتماعياً) رغم ما له من آثار سلبية على جسم الحدث وصحته، ولذا أحبط بضوابط معينة للتخفيف من حجم تلك الآثار أو وطأتها عليه، منها أنه لا يجوز أن يعمل أكثر من ست ساعات يومياً، فإذا سمحنا بعمله ساعات إضافية ولو بصفة عارضة مراعاة لظروف واقعية كضغط عمل في بعض الأيام العادية، أو ظروف موسمية مثل أيام الأعياد والمناسبات الرسمية، فسوف تخرق الحد الأقصى للقدر المسموح للعامل المسموح للعامل الحدث مباشرةه خلال اليوم الواحد، فضلاً عما يرتبه من عباء زائد عن طاقة وقدرات الحدث على نحو يضر به وبصحته وسلامته الجسدية والنفسية والذهنية، لذا تحظر كل التشريعات عمل الحدث ساعات إضافية ولو برضاه أو رضا عليه أو وصيه، ويكون الاتفاق على العمل في تلك الساعات الإضافية باطلًا بطلانًا مطلقاً، يمكن لكل مصلحة أن يتمسك، وتفضي به المحكمة إذا رأته في العقد من تلقاء نفسها ولو لم يطلب أحد.

ولهذا نصت المادة 154 عمل بحريني ملغي على ذلك الحظر بقولها "لا يجوز تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال"، وأنفل إيراد هذا الحظر قانون العمل البحريني الجديد، وهذا إغفال منتقد غير مبرر، ونصت عليه المادة 101 من قانون العمل الموحد المصري بقولها "..... ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية.....، ونصت عليه المادة 2/21 من قانون العمل الكويتي بقولها "ويحظر تشغيلهم ساعات عمل إضافية.....، ونصت عليه المادة 2/77 من قانون العمل العماني بقولها "كما لا يجوز تكليفهم بالعمل ساعات عمل إضافية"، ونصت عليه المادة 7/21 من قانون العمل السوداني بقولها "لا يجوز تشغيل الأحداث ساعات إضافية.....، ونصت عليها بصورة غير مباشرة المادة 164 من قانون العمل السعودي في آخر فقراتها حينما ذكرت قائلة "ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادة السادسة بعد المائة من هذا النظام" (حيث تتكلم هذه الاستثناءات عن حق صاحب العمل في إلزام العمال بالعمل ساعات عمل إضافية في بعض الظروف الاستثنائية)، ونصت عليه المادة 114/ب من قانون العمل السوري بقولها "ب - لا يجوز تكليف الحدث ساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال.....، ونصت عليه المادة 26 من قانون العمل الإماراتي بقولها "لا يجوز تكليف الأحداث بعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال....".

وجدير بالذكر أن حظر عمل الأحداث ساعات عمل إضافية هو حظر مطلق لا يسمح فيه بأي استثناءات مطلقاً، وهذا ما التزمت به جل التشريعات فلم تسمح بأي استثناء يرد عليه، ولم يشد عن ذلك سوى قانون العمل العماني الذي بعد أن حظر عمل الحدث في أيام الراحة الأسبوعية أو أيام العطلات الرسمية عاد واستثنى عليه قائلاً إلا بعد الحصول على إذن أو ترخيص من الوزارة بذلك، وتطبيقاً لذلك نصت عليه المادة 77 من قانون العمل العماني بقوله "يحظر تشغيل الأحداث: (أ) في الفترة الممتدة من الساعة السادسة مساءً إلى السادسة صباحاً. (ب) في أشغال مرهقة وغير ملائمة لسنتهم. كما لا يجوز تكليفهم بالعمل ساعات عمل إضافية ولا تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، إلا بعد الحصول على ترخيص من الوزارة بذلك".

خامساً: حظر عمل الحدث في أيام الراحة الأسبوعية أو العطل الرسمية

لا شك أن الراحة الأسبوعية هي فترة إنشاش بدني وذهني للعامل عموماً أيا كان عمره وسته، وللحديث خصوصاً الذي لم يزل غصاً رخصاً طرئاً لم يستند عوده ولم يتكامل بنيان قدراته بكل أشكالها، يلتقط فيها الجميع أنفاسه، ويسترد فيها من انتقص من مقدار عافيته بسبب العمل المتتابع خلال باقي أيام الأسبوع، ليقوى من بعد على تجديد نشاطه للعمل خلال الأسبوع الجديد الذي سيقدم -بمشيئة الله تعالى-، كما أن أيام العطل الرسمية لا غنا لل الكبير من العمال عن التمتع بها والتفاعل مع الأحداث والمناسبات الدينية أو الوطنية التي اقتضتها، فكيف بالعامل الحدث الذي لم يزل في مرحلة الصبا والطفولة، فارتباطه بها و حاجته للتفاعل -دون أدنى شك- مع أحدهما أشد وأقوى، ومن هنا أجمعت تشريعات وقوانين العمل على حظر تشغيل الحدث في أيام الراحة الأسبوعية أو أيام العطلات الرسمية، ولو كان ذلك برضاء من الحدث شخصياً أو برضاء عليه أو وصيه، فهو حظر مرتبط بمصلحة عامة وهي المحافظة على سلامية الأحداث الذين يمثلون مستقبل الأمة وعدتها وعاتها في القريب العاجل، ولذا ببطل الاتفاق على مخالفته بطلانًا مطلقاً، وهو حظر مطلق لا يسمح فيه بأي استثناءات مطلقاً، وهذا ما التزمت به جل التشريعات فلم تسمح بأي استثناء يرد عليه، ولم يشد عن ذلك سوى قانون العمل العماني الذي بعد أن حظر عمل الحدث في أيام الراحة الأسبوعية أو أيام العطلات الرسمية عاد واستثنى عليه قائلاً إلا بعد الحصول على إذن أو ترخيص من الوزارة بذلك، وتطبيقاً لذلك نصت عليه المادة 77/ب من قانون العمل العماني على أنه "..... ولا تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، إلا بعد الحصول على ترخيص من الوزارة بذلك".

أما باقي التشريعات فقد أوردت الحظر دون أن تستثنى عليه، وتطبيقاً لذلك تنص المادة 2/54 عمل بحريني ملغي على أنه ولا تشغيلهم في أيام الراحة وبصفة عامة لا تسري في شأنهم الاستثناءات الواردة بشأن ساعات العمل والإجازات، كما تنص المادة 26 عمل بحريني جديد على أنه كما يحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية، وتنص المادة 101 في عجز فقرتها الأولى على أن "ويحظر تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعلطات الرسمية"، وتنص عليه المادة 2/21 من قانون العمل الكويتي بقولها "ويحظر تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية"، وتنص عليه 2/28 من قانون العمل الليبي بقولها "كما لا يجوز تشغيل الحدث أثناء الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية".

سادساً: الالتزام بأحكام الإجازة السنوية للحدث سواء من حيث مدتها أو تأجيلها أو التنازل عنها

لا جرم القانون قد حرق للعامل عموماً وللعامل لحدث خصوصاً الحلم الذي كان يراود الجميع قد يفعل لأي منها الحق في إجازة سنوية طولية نسبياً يجد فيها الواحد منها في طول مدتها ضالته المنشودة بحقنًا عن وقتٍ كافٍ ليروح به عن نفسه من ضغوطات العمل ومشاكله، ويروي لنفسه وجسمه ظلماًهما إلى الهدوء والسكينة والمرح بعيداً عن أجواء العمل الصاخبة، فيستعيد بذلك نشاطه من جديد بروح جديدة وهمة قوية وعزّم أكيد، فينعكس ذلك على عمله بالدقّة والإتقان في أدائه، والسعى الحيث على تحقيق عنصر الجودة في هذا الأداء، فجعل للعامل العادي إجازة سنوية مدتها ثلاثون يوماً مadam قد أمضى في خدمة صاحب العمل سنة واحدة كاملة، فإن قلت مدة خدمته عن السنة. أخذ من مدة الثلاثين ما يوازي ما أمضاه من عمل خلال هذه السنة، وفي ذلك تنص المادة 59 عمل بحريني جديد على أنه "مع مراعاة حكم المادة (60) من هذا القانون، يستحق العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة سنة واحدة على الأقل إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً مدفوعة الأجر بمعدل يومين ونصف عن كل شهر.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضتها في العمل. ولا يجوز للعامل النزول عن حقه في الإجازة، وله أن يتضايقى عنها مقابلاً نديباً طبقاً لحكم الفقرة (ب) من المادة (59) من هذا القانون ، وبالنسبة لمدة الإجازة السنوية للحدث فلم يحددها قانون العمل البحريني الملغى أو القديم ابتداءً بقدر معين من الأيام ، تاركاً أمر تحديدها لصاحب العمل فإذا قدر صاحب العمل مدة إجازة الحدث بأكثر من شهر جرى تنفيذ هذا التقدير، لكن سرعان ما تدارك واضع قانون العمل القديم عدم قيام صاحب العمل بما جعله داخلاً في سلطته التقديرية، بحيث إذا لم يتم بتحديد هذه المدة ابتداءً أو حددتها بمدة تقل عن شهر كامل كانت مدة هذه الإجازة بقوة القانون شهرًا كاملاً، وهذا الفهم مني يتبدى واضحًا من فحوى النص الوارد في المادة 55 من قانون العمل الملغى، حيث تنص على ذلك بقولها "لا يجوز أن تقل الإجازة السنوية للأحداث عن شهر كامل...." ، وتنص المادة 117 من قانون العمل السوري على ذات المعنى بقولها "يستحق الحدث إجازة سنوية ماجورة مدتها ثلاثون يوماً".

ويفهم من ظاهر نص هذه المادة أن الحدث يستحق إجازة سنوية لمدة لا تقل عن شهر أيًّا كانت مدة العمل التي أمضاهما في خدمة صاحب العمل سواء كانت سنة كاملة أو كسوًأ من السنة (أيًّا كان قدرها)، وذلك من باب الرعاية والعنابة بالعامل الحدث، لكنني لست مع التحليل الذي يوافق ظاهر النص، لأن روح النص فضلًا عن العدالة تميلان تحقيق قدر معقول من العدالة المتبادلة بين طرف عقد العمل مع زيادة طفيفة معقولة للعامل الحدث في مواجهة صاحب العمل، بحيث تتجنب الغلو والشطط مع صاحب العمل لصالح الحدث، ولذا فإني أقترح أن تكون إجازة الحدث لا تقل عن شهر كامل إذا أمضى في عمله سنة كاملة، أما إذا أمضى أقل من سنة فإنه يستحق من مدة هذا الشهر الكامل للإجازة السنوية ما يوازي ما أمضاه من العمل لدى صاحب العمل، على ألا يقل قدر إجازته السنوية في جميع الأحوال عن خمسة عشر يوماً متصلة، إذا لم يعمل لدى صاحب العمل المدة التي توازي قدرها. ويحمد لقانون العمل الليبي -رغم انتقادنا له في إغفاله تحديد مدة الإجازة السنوية للعامل الحدث- أنه اشتهر في جميع الأحوال ألا تقل مدة الإجازة السنوية للعامل عن خمسة عشر يوماً متصلة ولو كانت مدة خدمته طوال السنة لا تسمح له بهذا القدر من الإجازة، فنصت المادة 30 منه في فقرتها الأخيرة على ذلك بقولها "وفي جميع الأحوال يجب أن يتمتع العامل أو الموظف بإجازة لا تقل عن خمسة عشر يوماً متصلة في السنة".

أما قانون العمل البحريني الجديد فلم يحدد قدر هذه الإجازة السنوية للعامل الحدث ولم يتكلم عن حظر التنازل عنها وحظر تأجيلها أو قطعها، وهذا إغفال غير مبرر، وشاركه هذا الإغفال من قبله واضع قانون العمل الموحد المصري، وواضع قانون العمل الليبي، وواضع قانون العمل الكويتي، وواضع قانون العمل العماني، وواضع قانون العمل الأردني، وواضع قانون العمل السوداني، وواضع قانون العمل السعودي، فلم يرد في أيٍ منهم نص خاص يحدد للعامل الحدث أحكام إجازته السنوية (سواء من حيث قدرها أو حظر التنازل عنها أو تأجيلها أو قطعها)، وفي مثل هذه الفرضية أرى أنه مع غياب النص الخاص بشأن مسألة ما تتعلق بالعامل الحدث مثل أحكام إجازته السنوية أو غيرها، فإننا نعمد مباشرةً إلى أن نطبق عليه حكم النص العام المنظم للإجازة السنوية للعامل العادي باعتباره يمثل الأصل العام والقاعدة العامة في تنظيم مدة الإجازة السنوية للعامل.

ولضمان تمتع العامل الحدث بإجازته السنوية كاملة بصورة فعلية فقد حظرت بعض التشريعات المنظمة لإجازاته السنوية حظرًا مطلقًا التنازل عن هذه الإجازة أو تأجيل تمتع الحدث بها لسنة أخرى، كما لم تجز قطعها لأي سبب من الأسباب، مثل ذلك قانون العمل السوداني حيث نص صراحة على عدم جواز التنازل عن مدة الإجازة السنوية، ولم يجز أيضًا تأجيلها لسنة أخرى، كما لم يجز قطعها لأي سبب من الأسباب، فنصت المادة 7/21 منه على أنه كما لا يجوز تشغيلهم في أيام العطلات الرسمية أو الأسبوعية أو التنازل عن الإجازة السنوية أو تأجيلها أو قطعها" ، وهذا ما فعله قانون العمل السوري بصورة غير مباشرة، إذ لاحظت على هذا القانون وإن لم يورد نصًا مباشراً في النصوص الخاصة المنظمة لإجازة الحدث السنوية، متضمنًا حظر تنازل الحدث عن إجازاته السنوية أو اتفاقه على تأجيل مباشرته لها في ذات سنة استحقاقه لها، أو اتفاقه على قطعها بعد تمتعه بها، إلا أنه أورد في الأحكام

العامة للإجازة السنوية للعامل ما يفيد ذلك الحظر لاسيما بشأن حظر التنازل أو التأجيل ويتجلى ذلك واضحًا بصورة غير مباشرة من فحوى نص المادة 158، والمادة 160 من هذا القانون، إذ تنص المادة 158 من قانون العمل السوري على أنه "يحضر كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في الإجازة المتصلة المنصوص عليها في المادة 160 من هذا القانون أو التنازل عنها لقاء تعويض لأي سبب كان وذلك كله تحت طائلة البطلان"، ثم نصت المادة 160 من ذات القانون على أنه "يجب على صاحب العمل أن يمكن العامل من الحصول على ستة أيام متصلة من إجازته السنوية في السنة على الأقل أما الأيام المتبقية فيجوز له منح ما تبقى منها بشكل مجزأ وفقًا لمقتضيات المصلحة ولا يسري هذا الحكم على الإجازة المقررة للأحداث".

سابعاً: عدم جواز تحديد أجر الحدث على أساس القطعة أو الانتاج

قد يتفق طرفا عقد العمل على أن يتم تحديد الأجر المستحق للعامل بالنظر إلى قدر أو كمية الإنتاج أو حجم العمل الذي ينجزه العامل في إطار درجة الجودة أو حسن الأداء المتفق عليه، بصرف النظر عن عنصر الزمن المستغرق خلاله مثل ذلك ما يجري عليه العمل من حساب البناء أو النقاش أو النساج على قدر ما أنجزه من بناء أو نقاشة أو نسيج من أمتار دون النظر إلى الوحدة الزمنية المستغرقة في إنجاز أي من هذه الأعمال، وما يجري عليه العمل أيضًا من محاسبة صانع الأخذية أو صاحب مكتب للكتابة على أجهزة الكمبيوتر، في ضوء عدد الأخذية أو عدد الأوراق التي كتبها (حسن، 2020، ص 58 ، 59).

ولعل التدقيق في حساب الأجر وفق هذا المعيار نجد له مزايا، كما أنه لا يخلو أيضًا من العيوب، إذ لا تخلو هذه الطريقة دون أدنى شك من مصلحة ظاهرة لرب العمل، لأنها ستجعل تكاليف إنتاجهم مرتبطة بقدر هذا الإنتاج، فلا يدفع للعمال أجورًا عبئًا وسدى رغم كون إنتاجهم ضئيلًا، وإنما تكون الأجر إنتاجهم، فيزيد الأجر كلما زاد الإنتاج ويقل الأجر كلما قل الإنتاج، فيتجنب رب العمل مساوى العمال الكسالي وغير الفاعلين في إنتاجهم، كما لا تخلو هذه الطريقة في نفس الوقت من منفعة ظاهرة للعامل، لاسيما إذا كان مجتهدًا ونشطاً ويرغب في رفع معدل أجره من خلال رفع معدلات إنتاجه فيفيد بذلك رب العمل ويفيد نفسه بالحصول على أجر عادل يناسب قدر إنتاجه، وهذا كلّ يحقق للطرفين العدالة ويجنبهم مظاهر الظلم من أحدهما لآخر (حسن، 2020، ص 59).

بيد أن هذه الطريقة رغم مزاياها سالفة الذكر، إلا أنها لم تسلم من المآخذ والثواب، لأنه من المتصور في بعض الحالات لا يحصل العامل على أجر يعادل الحد الأدنى اللازم للمعيشة بسبب قلة إنتاجه سواء كان راجعًا إليه لأنّه ليس نشطًا أم لأنّ إمكاناته وقدراته الفنية لا تسعفه في تحصيل المزيد من الإنتاج، بل ربما ظروف العمل نفسها لا تساعد على الوصول إلى إنتاجه إلى هذا الحد الأدنى للأجر، هذا بالإضافة إلى أن هذه الطريقة حتى على فرض توافر فرص رفع معدلات الإنتاج أمام العامل فإنها قد تضر بالعامل ضررًا بليغاً، لأنها قد تدفعه في بعض الفروض دفعاً كبيراً إلى مجاوزة الحد الأقصى لساعات التشغيل طبعًا في زيادة إنتاجه والحصول على أجر كبير مناسب ولو ضئلي في سبيل ذلك براحتة وصحته، وقلما يرفض رب العمل مثل هذا العامل النشط كثير الإنتاج، بل عادة ما يشجعه على ذلك طمعاً هو الآخر في زيادة معدلات الإنتاج التي تثيره هو أكثر مما تثير العامل رغم كونها سبباً في رفع أجره، لكن آثار المنفعة بالنسبة لهما متفاوتة تفاوتاً كبيراً مائلاً ناحية رب العمل أكثر من العامل (حسن، 2020، ص 59).

ثامنًا: ضرورة توقيع الكشف على الحدث أثناء تشغيله بصفة دورية للتتأكد من استمرار لياقته الصحية للعمل لا يكفي لرعاية العامل الحدث أثناء مباشرته للعمل المكلف به أن ثبتت لياقته الصحية بشهادة معتمدة ومصدق عليها من جهة طبية رسمية قبل التعاقد معه أو يجري التتحقق من ذلك من خلال توقيع كشف طبي عليه يثبت تلك اللياقة، بل يتطلب إجراء كشف طبي دوري للتتأكد من استمرار توافر تلك اللياقة لدى العامل الحدث، وذلك حفاظاً على صحة العامل الحدث وتتبع أي عارض مرضي يصيبه أول بأول، وهذا ما أكدت على وجوبه على نحو متتابع وعلى فترات زمنية دورية جل التشريعات والقوانين العمالية، وهذا عين ما نصت عليه المادة 2/51 من قانون العمل البحريني الملغى بقولها "توقيع الكشف الطبي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتتأكد من لياقتهم الصحية وتوقيع الكشف الطبي عليهم بعد ذلك بصفة دورية وثبت ذلك بشهادة يصدر بتحديدها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشئون الاجتماعية" ، ونصت عليه المادة 27/ب/3 من قانون العمل البحريني الحالي بقولها "إجراء فحص طبي دوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال".

المطلب الثالث: ضمانات عامة لكافلة احتراز قواعد تشغيل الأحداث

لقد كانت المادة 56 من قانون العمل البحريني القديم تنص على أنه "يجب على المنشأة في حالة تشغيلها لحدث أو أكثر: 1- أن تضع في محل العمل وبشكل ظاهر نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث. 2- أن تحافظ سجل دائم للأحداث بين فيه أسماؤهم وسنهem وتاريخ استخدامهم والأعمال المسندة إليهم. 3- أن تضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة. 4- أن تبلغ مقدماً وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أسماء الأشخاص الذين تستخدموهم لمراقبة عملهم" ، في حين تنص المادة 27/ب من قانون العمل البحريني الجديد على أنه "يجب على صاحب العمل، بعد تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي: أن يوضع بشكل ظاهر في أماكن العمل نسخة تتضمن الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في هذا الباب وبياناً معتمدًا من الوزارة بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية" ، 2- أن يحرر كشفاً موضحاً به أسماء من يعمل

لديه من الأحداث وأعماهم والأعمال المسندة إليهم وتاريخ تشغيلهم" 3- إجراء فحص طبي دوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال".

وهذا هو عين ما كانت تنص عليه المادة 148 من قانون العمل المصري القديم رقم 137 لسنة 1981 م بقولها "على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل حدث أو أكثر : 1-أن يعلق في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل . 2-أن يحرر أولاً بأول كشطاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة" . 3-أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأحداث الجاري تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم". ونصت عليه المادة 102 من قانون العمل الموحد المصري بقولها "على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر: أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل. أن يحرر كشطاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم".

وهو ذات ما نصت عليه 166 من قانون العمل السعودي بقولها "على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص عن آل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص للعمال الأحداث يبين فيه اسم الحدث وعمره والاسم الكامل لولي أمره ومحل إقامته وتاريخ تشغيله".

ونصت عليه المادة 2/51 من قانون العمل اليمني بقولها "أن يقوم بإجراء الفحص الطبي الأول للحدث، والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتتأكد من لياقته الصحية، وأن يفتح ملفاً صحيحاً لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية". وقد أغفل واضع قانون العمل الأردني ذكر هذا الالتزام شاركه هذا التقصير قانون العمل العماني، وهذا وضع منتقد وإغفال غير مبرر.

وتنص عليه المادة 115 من قانون العمل السوري بقولها "على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل الأحداث أن يتقييد بما يلي: أ- أن يعلن بشكل ظاهر في مكان العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل مبيناً به أسماء الأحداث وأعماهم وتاريخ استخدامهم. ب- أن يحرر كشطاً موضحاً فيه ساعات العمل وفترات الراحة. ج- أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشطاً".

وتنص عليه المادة 29 من قانون العمل الليبي بقوله "يجب على جهة العمل في حالة تشغيلها لحدث أو أكثر أن تضع في مكان العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وأن تبلغ مكتب التشغيل بأسماء الأحداث وسنهما و تاريخ تشغيلهم والأعمال المكلفين بها، وأن تضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشطاً موضحاً فيه ساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة لهم".

وتنص عليه المادة 51 من قانون العمل اليمني على ذلك بقولها "على صاحب العمل الذي يستخدم أحداثاً أن يقوم بهما ميل: أن يضع سجلاً بالأحداث بين أوضاعهم الاجتماعية والمهنية وبين فيه اسم الحدث وعمره وفي أمره وتاريخ مباشرته العمل ومحل إقامته وأي بيانات أخرى تقررها الوزارة". 2- أن يقوم بإجراء الفحص الطبي الأول للحدث، والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتتأكد من لياقته الصحية، وأن يفتح ملفاً صحيحاً لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية". أن يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الأحداث".

وقد أغفل كل من قانون العمل الأردني وقانون العمل الكويتي وقانون العمل العماني الإشارة إلى هذه الالتزامات صراحة، وهذا وضع منتقد وإغفال غير مبرر.

ورغبة في ضمان التزام أصحاب العمل بالقواعد الخاصة بتشغيل الأحداث، فقد حرصت غالبية التشريعات العربية على فرض جزاء قانوني فعال يوقع على صاحب العمل الذي يخرق أيّاً من تلك القواعد، كما عمدت إلى حظر إبراد أي استثناء يرد على تلك القواعد إلا ما كان محققاً لوضع أفضل أو مصلحة أظهر للحدث، وذلك على التفصيل الآتي:

أولاً: فرض جزاء قانوني فعال عند مخالفه قواعد تشغيل الأحداث

تحظر التشريعات العمالية العربية قانوناً تعاقد صاحب العمل مع أي حدث (ذكرًا كان أو أنثى، مواطنًا كان أو أجنبى) لتشغيله معه قبل بلوغه السن القانونية المقررة لعمل الأحداث، هذه يتفاوت قدرها من تشريع إلى آخر، بل قد تختلف في التشريع الواحد بين قديم من ذات التشريع وحديث كما سبق أن رأينا سالفاً، فإذا وقعت هذه المخالفة بشأن السن القانونية المسموح فيها بالتعاقد مع الحدث مثلاً، أو استمر صاحب العمل في التعاقد مع العامل الحدث رغم اكتشافه عدم لياقته الصحية للعمل المكلف به أو اكتشاف أن هذا العمل ضارٌ بصحة العامل الحدث فما هو الجزاء القانوني المترتب على هذه المخالفة؟ ثم ما هو الجزاء المترتب على بقية المخالفات الأخرى بعيداً عن مجاوزة السن القانوني لعمل الحدث أو السماح للحدث بالاستمرار في العقد رغم إضراره بجسمه أو صحته، والتي لا تمثل صحة العقد أو ولا تؤثر في وجود هذا العقد وبقائه؟

بادئ ذي بدء لابد أن نقر أن مخالفه صاحب العمل لقواعد السن القانونية الازمة لعمل العامل الحدث لم ي من المخالفات الجسيمة التي تعرض حياة العامل للخطر وتثال من سلامته العقد وصحته، وذلك لما في تشغيل الشخص قبل بلوغ هذه السن من إهانة واضح لبداية طفولته وما يلزم لها من أسباب الراحة وبعد عن مضار التشغيل المبكر الذي قد يؤثر سلباً على نمو الشخص وسلامة جسمه وصحته، وكذلك الحال إذا سمح صاحب العمل باستمرار الحدث في عمله رغم اكتشاف عدم لياقته صحياً لهذا العمل أو كونه ضاراً بها ولذا كان من الطبيعي أن يتعرض صاحب العمل في شأن هذه المخالفة لصورتين من صور الجزاء القانوني:

1. الجزء المدني:

الجزء المدني يتمثل في ثبوت حق نائب الحدث (ولبًا كان أو وصيًّا أو غيرهما) في مقاضاة صاحب العمل والرجوع عليه بالتعويض عن الضرر المادي أو الأدبي الذي لحق الحدث من جراء هذه المخالفة، فتعرض صاحب العمل صحة الحدث أو سلامته جسمه عند التعاقد ابتداءً أو أثناء تشغيله له انتهاء لب عمل غير مشروع فإذا أضر به وتترك أضرارًا مادية على جسمه أو صحته أو أضرارًا معنوية سيئة على نفسه كان هذا من قبيل الإضرار الفعلي بالحدث، وانعقدت بذلك مسؤولية صاحب العمل مدنيةً متى توافرت علاقة السببية بين مظاهر الخطأ الواقعه منه وتلك الأضرار التي أصابت الحدث سواء كانت مادية أو معنوية، ومن ثم يلتزم صاحب العمل بتعويض الحدث عن كافة الأضرار المادية والأدبية التي أحدثها بالعامل الحدث.

وهنا نطرح تساؤلاً رئيساً عن مصير العقد الذي وقعت بشأنه المخالفة في أي من هذين الفرضين هل يبطل العقد على إثر هذه المخالفة أم لا؟ ذهبت محكمة النقض المصرية في حكم لها قديم نسبياً إلى أن مخالفة صاحب العمل عموماً لقواعد تشغيل الأحداث لا تؤثر على صحة العقد المبرم بين صاحب العمل والحدث، مadam لم يتمسك الحدث أو نائبه (ولبًا أو وصيًّا) بذلك (نقض مدنى 19/4/1981م ، طعن رقم 780 لسنة 50 ق، عصمت الهواري، ج 4 ، ص287)، وذهب رأي في الفقه إلى أن مخالفة صاحب العمل للسن القانونية الازمة لتشغيل الحدث من شأنه أن يضر بصحة النشاء والأحداث، وتلك مصلحة عامة تتعلق بالنظام العام، ولذا يصير معها العقد باطلًا بطلاناً مطلقاً (دياب، 1999-1998، ص 102).

وأرى أنه في ضوء القواعد العامة للبطلان المطلق لا يبطل أي عقد بطلاناً مطلقاً لمجرد تعلق المخالفة بالنظام العام، إنما لابد أن تتوافر حالة من حالات هذا البطلان، وحالات البطلان المطلق التي نعرفها غير متوفرة هنا، فالبطلان المطلق جزء قانوني لوجود خلل في بناء العقد وتكونه لانعدام أهلية العقد أو لتخلف ركن من أركان العقد أو أحد شروط هذه الأركان أو حينما ينص القانون صراحةً عليه، ومن ثم يبقى العقد صحيحًا بين طرفيه إلى أن يحكم القاضي بفسخه بسبب إخلال صاحب العمل بما يعد من مستلزمات عقد العمل مع الحدث، فالعامل الحدث عامل من نوع خاص يحتاج التعاقد معه إلى رعايته في سنه وفي لياقة العمل لصحته ومقوماته العضوية والجسدية وتناسب العمل الذي يكلف بأدائه مع هذه المقومات بل واستمرار لياقته صالحة لأداء العمل طوال فترة الحدث.

وببناء على ما سبق يستطيع كل ذي مصلحة إذا جرى تشغيل الحدث قبل بلوغه سن الحادثة المقررة قانونًا أو ثبتت عدم لياقته ابتداءً أو أثناء تشغيله للعمل المكلف به أو أضحي العمل خطراً عليه أو يهدده في مصلحة معتبرة له أن يتطلب من القاضي فسخ هذا العقد لإخلال صاحب العمل في تعامله مع الحدث بما أوجبه عليه القانون من واجبات هي في حقيقتها من مستلزمات ومتطلبات عقد العمل المبرم مع الحدث.

كما أنتي لست مع قد يتادر إلى ذهن الفاحص لأول وهلة من ظاهر نص المادة 27 من قانون العمل السوداني حينما جاءت فيه هذه العبارة "ينتهي عقد عمل أي حدث إذا ثبت عدم لياقته للعمل بموجب شهادة طبية صادرة وفقاً لأحكام المادة 22" أنه يقع إنهاء العقد بقوه القانون عند ثبوت عدم لياقة العامل الحدث الصحية، ويكون حكم القاضي كاسفًا أو مقرراً للإنهاء أو الزوال، لأن الإنهاء بقوه القانون أو ما يسمى بالفسخ بقوه القانون أو الانفصال لا يحدث إلا إذا استحال على المدين تنفيذ العقد لسبب أجنبي لا يد له فيه، وهذا المعنى لا يتوافر في الفرضية التي بين أيدينا.

والذي أعتقد صحته أن مراد واضع قانون العمل السوداني من هذا النص أن العقد عند ثبوت عدم لياقة العامل الحدث صحيحاً لإدائه أثناء تشغيله يكون العقد قابلاً للإنهاء عن طريق القاضي، فإذا طلبه صاحب المصلحة فيه وثبت أمام القاضي عدم لياقة الحدث للعمل المكلف به تعين عليه وجوباً أن يحكم بفسخ العقد ليتهي العلاقة العقدية بينما حفاظاً على صحة الحدث ورعايته لظروف بيئته وتكوينه العضوي والنفسي.

وينبغي مراعاة أن مسؤولية صاحب العمل في هذين الفرضين هي مسؤولية تقصيرية وليس مسؤولية عقدية نظرًا لزوال العقد على إثر وقوع أي من هاتين المخالفتين ولا يتصور مع زوال عقد العمل أن تكون مسؤولية صاحب العمل مسؤولية عقدية.

بل من المتصور أيضًا أن تتم ملاحقة الولي أو الوصي نفسه قضائياً إذا ترك الحدث يعمل بالمخالفة لأحكام تشغيل الأحداث، كما لو أذن له في العمل رغم عدم وصوله للسن القانوني بالمسحوب به لعمل الأحداث، وتركه يعمل في عمل يضر بصحته أو سلامته الجسدية أو يضر بمستقبله التعليمي أو تركه يعمل رغم ثبوت عدم لياقته الصحية للعمل المتعاقد عليه هذا العامل الحدث ابتداءً أو ثبت ذلك بعد الكشف الدوري أثناء التشغيل وجعله يستمر في العمل ولم يتخذ من الإجراءات القانونية الازمة لمنعه من هذا العمل ابتداءً أو لطلب إنهاء هذا العقد الذي دخل فيه العامل مع رب العمل انتهاءً، حتى وإن كان عمره قد بلغ السن القانوني المسموح به، مadam أن هذا العمل فيه ضررٌ بالعامل في صحته أو في سلامته جسمه أو في أي مصلحة أخرى ظاهرة له.

أما إذا كانت مخالفة صاحب العمل لأي من قواعد تشغيل الحدث لا تضر بالحدث وإنما تمثل خرقاً لقواعد تنظيمية كما أنه لم ينشيء ملفاً خاصاً لكل حدث أو لم يرسل بياناته الأساسية للوزارة. مما لا ييسر لجهة الإدارة التابعة لوزارة العمل مهمة الإشراف والرقابة على أداء صاحب العمل في مواجهة الحدث، فهذه المخالفة لا تتيح للحدث طلب فسخ العقد وإنما يكتفى فقط بتوقيع الجزاء الجنائي على صاحب العمل.

2. الجزء الجنائي:

كما حرص واضع القانون على إتاحة الفرصة للاحقة كل من يخالف الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث قضائياً وتتوقيع عقوبة جنائية عليه، سواء أكان هذا المخالف هو مدير المنشأة أو المشرف على مكان العمل داخل هذه المنشآة، بل من الممكن أن يلاحق أيضاً قضائياً مع أيهما صاحب العمل إذا دلت الظروف والملابسات على عدم سعيه إلى إزالة المخالفات التي حدثت من أحدهما رغم علمه بوقوعها منه داخل المنشآة فاتخذ موقفاً سلبياً.

وقد رصد واضع القانون عقوبة جنائية لم يخالف أحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له بشأن تشغيل الأحداث، هذه العقوبة الجنائية ممثلاً في الغرامة، وقد كان قدرها في ظل قانون العمل البحريني القديم لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد عن مائتي دينار، لكنها ارتفعت في ظل قانون العمل البحريني الجديد وصار حد الأدنى مائتي دينار وصار حدتها الأقصى بخمسين دينار، وتتعدد هذه الغرامة بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفات من الأحداث، كما تتكرر هذه الغرامة بتكرار وقوع المخالفات ولو مع عامل واحد من هؤلاء الأحداث، إذ كانت تنص المادة 163 من قانون العمل البحريني القديم على أن "يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الثامن في شأن تشغيل الأحداث والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغراة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار، وتتعدد الغرامات بقدر عدد الأحداث الجاري تشغيلهم أو قبولهم في محل العمل بحالة مخالفة لأحكام الباب المذكور والقرارات الصادرة تنفيذاً له. وتتعدد الغرامة أيضاً كلما تكررت المخالفات بالنسبة لنفس العامل، وتقام الدعوى على مدير المنشأة أو المشرف على المكان الذي يؤدي فيه العمل وكذا تقام الدعوى على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الواقع المكونة للمخالفة، وتقام الدعوى أيضاً على الأشخاص الذين لهم الولاية الشرعية أو الوصاية على الأحداث إذا تركوه يستغلون بحالة مخالفة لأحكام الباب سالف الذكر وكذا على الشخص الذي تسبب في استخدامهم بحالة مخالفة لهذه الأحكام أو الذي يخالفها بأي شكل كان"، كما تنص المادة 186 من قانون العمل البحريني الجديد على أنه "يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسين دينار كل من خالف أيًّا من أحكام الباب الرابع من هذا القانون أو القرارات الصادرة تنفيذاً له".

ولا شك أن هذا الجزء ذو الطابع الجنائي يحقق للحدث ضمانةً فاعلةً في حسن تطبيق الأحكام الخاصة بتشغيله، على نحو يسمى بقدر كبرٍ في رعايته وحمايته للمحافظة على سلامته جسمه وصحته وحقوقه في مواجهة أرباب الأعمال، بيد أنني أقترح مضاعفة هذا الجزء مرة أو مرتين لتحقيق مزيد من الردع الخاص لدى كل من صاحب عمل خالف أي قاعدة من قواعد تشغيل الحدث، وتحقيق الردع العام لدى كل صاحب عمل يفكر مستقبلاً في مخالفة قواعد تشغيل هؤلاء الأحداث.

ثانياً: حظر ورود أي استثناء على الأحكام الخاصة لقواعد تشغيل الأحداث

وجدير بالذكر أنه كان يستثنى من الخصوص للإحداث أولئك الأحداث الذين يعملون في وسط عائلي، لا يشاركون فيه أحد من خارج نطاق الأسرة، فيخضعون للإشراف المباشر من الأب أو الأم أو الجد أو الأخ أو الزوج أو الأخ أو الأخت أو العم أو الحال (م 58) عمل بحريني قديم إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها يستثنى من تطبيق أحكام هذا الباب، الأحداث الذين يستغلون في وسط عائلي ولا يعملون في سوى أفراد الأسرة الواحدة، تحت إشراف الأب أو الأم أو الزوج أو الأخ أو الأخت أو العم أو الحال أو الجد، وقد جاء قانون العمل البحريني الجديد حالياً من نص مماثل لهذا النص، ويبدو أن واصع هذا القانون قد قدر أن ما بين هؤلاء الأحداث وأقاربهم من أرباب الأعمال من وشائج المحبة وروابط الود يعد كفياً بأن يوفر لهم كل مظاهر الحماية والرعاية المنشودة أكثر من تلك الحماية التي قد يوفرها لهم القانون أو ينشد لهم توفيرها).

وما تنص عليه المادة 118 من قانون العمل السوري على أن "يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل الأحداث الذين يستغلون في الصناعات المتزلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الحال".

وما تنص عليه المادة 53 من قانون العمل اليمني من أنه "يستثنى من هذا الفصل الأحداث الذين يعملون في وسط عائلتهم تحت إشراف رب الأسرة، وعلى أن يتم العمل في هذه الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة".

وأعتقد من جانبي أن هذا الاستثناء الذي كان موجوداً في ظل قانون العمل البحريني القديم، والوارد في قانون العمل السوري، وإن بدا له ما يبرره من ظن طيب فيما يترتب عادة من تمييز إيجابي لصالح هؤلاء العمال بسبب صلة الرحم والقرابة بينهم وبين أصحاب العمل، إلا أنه لا ينبغي أن يترك الأمر فيه كليّة لأطراف هذه العقود على هذا النحو دون أدنى إشراف أو رقابة من وزارة العمل، وذلك حتى لا تتحول روابط القربي بين العمال وأرباب العمل نقاومة على العمال وليس نعمّة لهم، لا سيما وأن القريب من أرباب العمل قد يتوجه أحياً بداعف الحرث على العامل إلى تكليفه من العمل والجهد ما هو فوق طاقتة بحيث يجاوز الحدود المقررة لباقي العمال عادةً، وذلك رغبةً في تحقيق مصلحة العامل حتى يشب صبوحاً جلداً قوياً، ناهيك عن بعض أرباب العمال الذين يعتمدون إلى ظلم أقاربهم من العمال، مع عدتهم بل وإحسائهم مع غيرهم من العمال من غير أولي القربي، لذا ينبغي أن تكون هناك آليات للتواصل المشترك بين وزارة العمل وهؤلاء العمال الأقارب لأرباب العمل، وذلك للتأكد من نيلهم لحقوقهم كاملة، إذ لا يعد مقبولاً أن يحرموا حقوقاً فعلية يمتلكها قانوناً باقي العمال من غير أولي القربي لأرباب العمل مجرد الفلن في استحقاقهم إياها بحكم الرابطة والصلة التي تربطهم بأرباب العمل.

والملاحظ على قانون العمل البحريني الجديد أنه جاء حالياً من إبراد مثل هذا الاستثناء، مما يفهم معه أن أحكام القانون الخاصة بتشغيل الأحداث والقرارات الصادرة تنفيضاً له تسري على جميع الأحداث دون أي استثناء يرد عليها بشأن الأحداث الذين تربطهم بأرباب العمل وشائج القربي، لأن الاستثناء

أمر لا يفترض، بل يلزم النص عليه صراحة، ثم إننا نرى أن حرمان هذه الفئة من أي حماية مقررهم لغيرهم من العمال جاءت انطلاقاً من إحساس واضح بالقانون من أنهم سيلقون رعاية واقعية بسبب وشائج القربى وروابط العصب والرحم إن لم تكن أعلى من الحماية القانونية المقررة لغيرهم من العمال فلن تقل بحال عنها، وهذا ظن يكذبه الواقع في بعض الأحيان ويصدقه في بعضها الآخر، ولذا لا ينبغي أن نحرمهم من حماية قانونية مؤكدة طمعاً في حماية مظنونة ومحتملة قد تتحقق وقد لا تتحقق.

ولنفس الحكمة أرى عدم جواز استثناء أي حدث من أي نوع من مظلة الحماية المقررة للأحداث عموماً ودخولهم في معية ظلالها الوارفة كبقية الأحداث، مثل ما ورد في المادة 103 من قانون العمل الموحد المصري على أن "لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البختة".

بل إنني أرى ضرورة تعليم حظر إبراد أي استثناء - أي كانت حكمته - من الخصوص لأحكام قواعد تشغيل الأحداث حفاظاً على ثروة الأحداث بكل شرائحهم وأوصافهم، تأسساً على كونهم جزءاً رئيساً من مستقبل الأمة في المجتمع، وتلك مصلحة عامة يجب رعايتها وحمايتها والحفاظ عليها.

الخاتمة:

لقد حاولت خلال هذه الدراسة التحليلية لمركز العامل الحدث في عدد غير قليل من تشريعات العمل العربية أن أقف على مزايا وعيوب معالجاتهم لشق جوانب المركز القانوني للعامل الحدث بدءاً من تحديد الحد الأدنى والأقصى لعمر الحدث وما يلزم له من إشكال الرعاية والحماية سواء قبل بداية التحاقه واشتغاله بالعمل الذي سيتعاقب بشأنه أو ما يلزم له منها بعد تعاقد وأنباء اشتغاله لدى صاحب العمل، ورسم الضيمات اللازمة لكافلة العناية به والرعاية له خلال مدة تعاقده، وانهاء بتقرير الجزاء القانوني الذي يمكن توقيعه على صاحب العمل، إذا ما خالف قاعدة من قواعد تشغيل هذا الحدث، لنصل في نهاية المطاف إلى وضع تصور متوازن قواعد قانونية عادلة ومتوارنة حتى في رعايتها للعامل الحدث بوصفه الطرف الضعيف الأولى بالرعاية والأجر بالحماية في علاقته بصاحب العمل.

ولا شك أن الحدث وإن كان قد حاز قانوناً في بداية عمره قدّراً معقولاً من التمييز والإدراك، تأسساً على أنه قد بلغ مبلغاً من العمر زاد فيه على عمر مرحلة الصبي المميز زهاء سبعة أعوام أو ثمانية أعوام جديدة في جل التشريعات المنظمة لمركز الحدث فيكون قد بلغ الخامسة عشرة أو السادسة عشرة من عمره، فيكون بتلك الزيادة قد جاوز الثالث الثاني من عمر الإنسان قبل بلوغه سن الرشد، على نحو يقوى من بنيان جسمه ووعي عقله وذهنه فيزيد هذا وذاك من إدراكه وتميزه، إلا أنه رغم ذلك لم يزل في حاجة ماسة إلى الرعاية والعناية بوصفه لم يصل بعد إلى عمر تمام الإدراك وكمال التمييز، ولم يتکامل بعد بنيانه العضلي والنفسي والذهني فيخشى عليه من ثم من أي استغلال قد يتعرض له من الغير الذي يتعامل معه مثل صاحب العمل أو يخاف عليه من نفسه التي قد تسوقه إلى ما قد يضره من جراء تهوره واندفاعه بوصفهما من أبرز ما يتميز به الإنسان خلال مدة أو فترة الحدث بحثاً وراء أجر العمل أو تحت ظروف الفقر التي يمر بها هو وأسرته.

ذلك أن تشريعات العمل محل الدراسة إن كانت قد أخفقت ببعضها في معالجة بعض جوانب مركز العامل الحدث، فقد أجاد بعضها الآخر فيما أخفق فيه الأولون، ومن ثم يمكننا من جماع محاسن مجمل هذه التشريعات، إلى جانب ما أوصيت به من مقتراحات وتصويبات لسد أوجه القصور التي شابت كل أو جل هذه التشريعات أن نصل بتوفيق من الله في خاتمة بحثنا إلى التنظيم المثالى المشود لمعالجة وتنظيم مركز العامل الحدث بصورة قيقة وعلى نحو مفصل ومتکامل. فإن كنت قد وفقت في مسعى هذا، فهذا من عظيم فضل الله على، وإن كانت الأخرى - لاقدر الله - فحسبى ما بذلت من جهد رجاء بلوغ ما قصدته، فليس على المرء إدراك النتائج مادام لم يقصر في بذل الجهد الصادق مع اتخاذ ما يلزم لعمله من أسباب الفلاح.

النتائج:

بعد إجراء هذه الدراسة الاستقرائية التحليلية المقارنة لمركز الحدث في عدد غير قليل من التشريعات العماليّة العربيّة، وصلت إلى عدد من النتائج الآتية :

- إن تفشي ظاهرة زيادة نسبة عدد العمال الأحداث ليست مشكلة محلية تواجه الدول على انفراد (ويتزايد حجم هذه المشكلة سعة وخطورة في الدول النامية خصوصاً)، بل هي مشكلة دولية تهدد دول العالم كلها، الأمر الذي يستوجب تكاتف الجبود المحلية والدولية معاً للتصدي لهذه المشكلة والتعاون الدولي للتخفيف من آثارها وعواقبها الوخيمة، من خلال مساعدة الدول الفقيرة لتحسين أوضاع أسر الأحداث حتى لا يضطروا إلى الدفع بهم في سوق العمل في سن لا يطبق فيه الحدث العمل الذي سيكلف به.
- إن رعاية العمال الأحداث سواء على المستوى المحلي أو على الصعيد الدولي ضرورة حتمية يجب أن تسخر لها كل الطاقات حفاظاً على مستقبل الدول، من أجل هذا تتبع الجهود والمساعي الحثيثة لوضع التشريعات الوطنية أو الاتفاques الدولية المساهمة في تحقيق الرعاية المأمولة والحماية القانونية المرجوة للحفاظ على جزء أساسي من عدّة المجتمع (محلياً ودولياً) وعتاده في المستقبل.

- إن تحديد سن العامل الحدث يجب أن يتم بكل دقة وحذر من قبل الخبراء والمختصين في الطب النفسي والبنيوي وعلم الاجتماع (وغيرهم من ذوي الاختصاص)، حتى لا يتم الدفع بهذا العامل في سن معينة وهو غير مؤهل عضوياً أو نفسيًا أو صحيًا للعمل ابتداءً أو غير مؤهل للأعمال معينة لا تتلاءم مع إيه من قدراته (النفسية أو الصحية أو الجسمانية).
- إن التشريعات العماليّة العربيّة عموماً، وخصوص هذه التشريعات المعالجة لكل جنابات مركز العامل الحدث خصوصاً، هي في نهاية المطاف جهود بشرية لسلطات تشريعية داخل كل دولة يحالها التوفيق تارة وتتحقق تارة أخرى ، ومن هنا تظهر قيمة المراجعات التشريعية من قبل السلطات التشريعية للتأكد من نجاح النصوص التشريعية أو فشلها في تحقيق جوانب الحماية القانونية التي تنشدها، كما تظهر قيمة الدراسات القانونية الاستقرائية التحليلية المقارنة لأي موضوع من الموضوعات التي تعالجها النصوص التشريعية مثل موضوع عمل الأحداث محل دراستنا، لرصد وتحمييع المزايا الموجودة بها، ومعرفة المطالب الكامنة فيها، والوقوف على مواطن النقص والقصور في بعض معالجاتها، وهي بلا شك تتيح في خواتيم إنجازها رسم صور مضيئة لمركز قانوني محمود تتحقق فيه - حسب جهد الباحث - الحماية الكاملة للحدث قبل تشغيله وأثناء تشغيله فحافظت - من ثم - عليه من أي خطر أو ضرر يهدده في جسمه أو صحته أو مستقبله أو في أي مصلحة أخرى تتعلق به.
- ليس بكاف أن نسن للعمال الأحداث خصوصاً أو لباقي العمال عموماً تشريعات مثالية تكفل لهم كل صور الحماية القانونية المأموله، ما لم تكن هناك جهة إدارية جادة وحازمة تتطلع بدورها في تفعيل هذا التشريعات وإلزام أصحاب الأعمال والأحداث بها، ومحاسبة كل من يخرج عليها أو يخل بموجباتها.

التوصيات

وبعد إجراء هذه الدراسة لمركز العامل الحدث في عدد كبير من تشريعات العمل العربية والوقوف على محاسن هذه التشريعات ومثالها، خلصت إلى وضع تصريح لما اعترى هذه التشريعات من أوجه القصور والنقص أملاً في أن تتكامل الدراسة في بلوغ الغاية المنشودة من ورائها، ولذا فإنني أوصي بأن تأخذ كل التشريعات العماليّة العربيّة بهذه التوصيات التي أرى لزومها لتحسين وضع مركز العامل الحدث في ظلال هذه التشريعات لترقى إلى مصاف ما ننشده له من أوجه الرعاية والعناء التي يستحقها بوصفه شريحة مهمة وفعالة في وسط عمال مجتمعاتنا المعاصرة، هذه التوصيات هي على التفصيل الآتي:

- ضرورة أن ينص على سن معينة للحدث تبدأ ببلوغه ستة عشرة عاماً وتنتهي ببلوغه سن الثامنة عشرة من عمره، باعتبارها المرحلة العمرية التي يكون العامل قد أنهى قبلها مرحلة التعليم الأساسي، فيكون قد نال قبلها قسطاً معقولاً من المعرفة التي تؤهله للتعاطي الثقافي والاجتماعي والسياسي مع بقية أفراد مجتمعه، وقد بلغ حدأً معقولاً من التوازن النفسي، وقدراً مقبولاً من النضج العضلي والذهني، بعد أن اكتسب فيها وصف الفتى وجاذب وصفي الصغير والصبي، وبعد قليل من بلوغه نهاية سن الحدث يكون قد أوثق من الوصول إلى مرحلة الشخص الرشيد، مع ضرورة أن ينص على لا يعدل العامل الحدث أكثر من ثلاثة ساعات متصلة، ولا يسمح بورود استثناء عليها، حفاظاً على صحته وسلامة تكوينه، فهو ليس كالعامل العادي، فعمله المتصل أكثر من ثلاثة ساعات سينعكس على صحته وسلامة جسمه بصورة سلبية وضرورية موافقة الولي أو الوصي على عمل العامل الحدث في جميع الأحوال بلا استثناء، مع وجوب أن تصدر عنه كتابة، فلا تجزئ الموافقة الشفوية أو الموافقة بطريق الإشارة رغم كونهما من قبيل الموافقة الصريحة مثلهما مثل الموافقة الخطية، كما لا تجزئ الموافقة الضمنية (والتي تستفاد من سلوكيات معينة دالة على حصولها بطريقة غير مباشرة) أي كانت صورتها، وذلك من باب الرعاية والعناء بالعامل الحدث، وذلك نظراً لما تميز به الكتابة من طابع الأمان والثقة في صحة نسبة إلى من صدرت عنه.

- وجوب تحديد الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو التي تؤثر على سلامه العامل الحدث ابتداءً، من قبل ذوي الخبرة والاختصاص، فلست مع أن تصدر النصوص التشريعية ثم تحيل من بعد إلى لوائح أو قرارات وزارية تتولى في هذا الشأن أثناء تطبيق التشريع على العامل الحدث، مهمة تحديد هذه الصناعات وتلك الأعمال التي يجب تجنيد العامل الحدث مغبة مباشرتها لما لها من مضار أو أخطار على صحته أو سلامته، لأنه عادة ما يتبايناً صدورها في بعض الأحيان، وحتى عند صدورها دون تباين من ذوي الاختصاص غالباً ما تهض بها لجان ذات طابع إداري وليس طابعاً فنياً متخصصاً، ولذا فإنني أقترح تشكيل لجنة طبية تضم مختصين في العلوم الصحية والعلوم النفسية والعلوم الاجتماعية قبل صدور التشريع وعند صدور التشريع تكون مصاحبة له ابتداء في صورتها المتكاملة، فليس من مبرر لتأخيرها أو تباطؤ صدورها مترافقاً صدور النصوص المنظمة لعمل الحدث.

- حظر إيراد أي استثناء على منع عمل العامل الحدث في التوقيت الليلي حفاظاً على الحدث ليتال أكبر قدر من الراحة والاسترخاء طوال فترة التوقيت الليلي الخاص به، وتجنبه مضار السهر والعمل الليلي على صحته وسلامة تكوينه الجسدي والنفسي والذهني، فلا يخفى عن ذي الفطرة الآثار الوخيمة للعمل الليلي على صحة العامل وسلامة بنائه وتقويته، وجوب تحديد توقيت العمل الليلي للعامل الحدث ليبدأ من الساعة السادسة مساءً وحتى تمام الساعة السابعة صباحاً، ليختلف في بدايته ونهايته عن توقيت عمل العامل العادي. فليس العامل الحدث كالعامل العادي، وضرورة النص صراحة على حظر عمل العامل الحدث ساعات إضافية، وجعله حظرًا مطلقاً غير قابل لورود أي استثناء عليه لأي سبب من الأسباب، والاتفاق

عليه باطل بطلاً مطلقاً فلا تصححه أي إجازة، وليس مقبولاً أن تصدر تشريعات عمالية -على نحو ما رأينا في بعض منها- خالية من هذا إيراد هذا الحظر أو مرخصة للخروج عليه في بعض الحالات الاستثنائية، وحضر عمل العامل الحدث في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية حظراً مطلقاً، بحيث لا يرخص في إيراد أي استثناء عليه لأي سبب من الأسباب.

- ضرورة النص صراحة على مدة إجازة سنوية خاصة للعامل الحدث قدرها شهر كامل متى أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة، فإن قلت مدة خدمته عن سنة استحق إجازة سنوية بقدر ما يوازيها من مدة الشهرين، شريطة لا تقل في جميع الأحوال عن مدة خمس عشرة يوماً متصلة. وعدم إغفال ذلك مثلاً حدث من بعض تشريعات عمالية عديدة، عدم السماح مطلقاً بالاتفاق على تنازل العامل الحدث عن إجازته السنوية أو تأجيلها أو قطعها لأي سبب من الأسباب، عدم جواز الاتفاق مطلقاً على تحديد أجر العامل الحدث على أساس القطعة أو الإنتاج، رعاية له من جشع صاحب العمل وخوفاً عليه من تهوره واندفاعه تحت تأثير الحاجة إلى زيادة أجره، واشترط ألا يقل أجر العامل الحدث عن قدر معين، والاعتراف بأهليته الكاملة لقبضه بنفسه من صاحب العمل.
- حظر استثناء أي عامل حدث لأي سبب من الأسباب من الاستفادة من الأحكام الخاصة للعامل الحدث، مع ضرورة تفعيل رقابة جهة الإدارة على عمل الأحداث، سواء قبل تشغيلهم أو أثناء تشغيلهم لرعايتهم وكشف المخالفات التي تقع من أصحاب الأعمال في حقهم، حتى لا تكون رقابة صورية لا أثر لها في تحقيق الحماية المأموله لهؤلاء الأحداث، مع ضرورة مضاعفة الجزاء الجنائي مررتين أو أكثر عند كل مخالفة لأي قاعدة من قواعد تشغيل العامل الحدث، رغبة في تحقيق مزيد من الردع الخاص والردع العام عند وقوع أي مخالفة لتلك الأحكام.
- ضرورة النص صراحة على حق الحدث أو غيره من ذوي المصاحة في طلب فسخ العقد مع التعويض إن كان له مقتضى عن كافة الأضرار المادية والأدبية عن مخالفة صاحب العمل لأي من قواعد تشغيل الحدث، إذا ترتب عليها تعريض صحة الحدث للخطر أو مسست بسلامته أو أدت إلى عدم لياقته أو أضررت به بأي ضرر آخر غيرها، مع وجوب إجابتة إلى الفسخ عند ثبوت ذلك، ضرورة تكاثف الجهود الدولية (المنظمات والهيئات الدولية) مع الجهات المحلية (الحكومات داخل الدول، ومنظمات المجتمع المدني) لاحفاظ على العمال الأحداث محلياً ودولياً، لأن آية ضرر تصيب العمال الأحداث داخل الدول ينعكس سلباً على المجتمع الدولي كله، فالمجتمع الدولي لا يمكن أن يرقى والدول يعاني عمالها الأحداث من مشاكل تهدد صحتهم ومستقبلهم بأخطار ومضار محققة.

المراجع:

- ابن قيم الجوزية. شمس الدين. (د.ت). *التفسير القييم*. تحقيق محمد حامد أبي الفضل، المركز الدولي للتراث العربي.
- ابن كثير. (1998). *تفسير القرآن العظيم*. تحقيق وتخرير وتعليق دكتور كمال علي علي الجمل، الطبعة الأولى، دار التوزيع والنشر الإسلامية.
- ابن ماجة. (د.ت). *سنن ابن ماجة*. حقق نصوصه ورقم كتابه وأبوابه، وأحاديثه وعلق عليه محمد فؤاد عبد الباقي، دار الريان للتراث.
- ابن منظور. (د.ت). *لسان العرب*. دار صادر.
- أبو زيد، محمد إبراهيم. (د.ت). *قانون العقوبات المقارن*. القسم الخاص، طبعة منشأة المعارف.
- أحمد، عبد الله هلالي. (1994). *حقوق الطفولة في الشريعة الإسلامية، الحماية الجنائية لحق الطفل في الحياة*. رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة فرع بنى سويف.
- البخاري. (2001). *صحيح البخاري*. ضبط وتخرير محمد عبد القادر عطا، الطبعة الأولى، كتاب المساقاة، دار التقوى للتراث.
- بكرا، عبد المهيمن. (1968). *القسم الخاص في قانون العقوبات*. دار النهضة العربية.
- بنان، رمسيس. (1982). *القسم الخاص في قانون العقوبات*. بدون دار نشر.
- الترمذى. (1407هـ). *تحقيق وتعليق محمد فؤاد عبد الباقي*، الطبعة الثانية، طبعة دار الريان للتراث.
- حسن، خالد جمال أحمد. (2020). *ظواهر الحماية القانونية لأجر العامل*- دراسة مقارنة .
- حفني، أشرف محمد. (2016). دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العامل الحدث . رسالة دكتوراه بكلية الحقوق جامعة أسيوط.
- حمدي عبد الرحمن، و عبد الرحمن، خالد حمدي. (2000-2001). *شرح أحكام قانون العمل*. الكتاب الأول .
- دياب، صلاح محمد أحمد. (1998-1999). *الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأميمات الاجتماعية*.
- الزين، زهري صالح علي، محمد، زينب محمد. (1995). *قضايا علم الاجتماع والأنثروبولوجيا*. منشورات جامعة قار يونس.
- السعيد، رمضان. (1986). *شرح قانون العقوبات*، القسم الخاص.
- سلامة، محمود. (2004). *القانون العماني يحظر تشغيل الأحداث من الجنسين*. جريدة الوطن بسلطنة عمان. الجمعة 24 ربيع الأول 1425 هـ. الموافق 14 مايو 2004 العدد 7605 السنة 34.
- الشدادي، محمد. (1981). *جنوح الأحداث* "سلسلة الدفاع الاجتماعي". (3)، ص 5، المنظمة العربية للدفاع الاجتماعي.

- الشوا، محمد سامي. (1986). *الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم*. رسالة دكتوراه كلية الحقوق- جامعة عين شمس . صالح، عبيد حسين إبراهيم. (1973). *جرائم الاعتداء على الأشخاص*. الطبعة الأولى، دار الهبة العربية.
- الصعيدي، عبد الرحمن. (2015). *تشغيل الأحداث في نظام العمل السعودي*. رسالة ماجستير من المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- العسقلاني. (1401هـ). *فتح الباري بشرح صحيح البخاري*. الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية.
- العطار، عبد الناصر توفيق. (2001). *شرح قانون العمل الجديد*. جامعة أسيوط .
- فتхи، سرور أحمد. (1968). *الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم الخاص*. بدون دار نشر.
- الفيروزيادي. (د.ت). *القاموس المحيط*. ج 1 ، ص 164 ، مؤسسة الرسالة.
- القرويبي. (1417هـ). *المصاحف المنبر*. الطبعة الأولى .
- محمد، عوض. (1985). *جرائم الأشخاص والأموال*. بدون دار نشر.
- محمود، مصطفى. (د.ت). *شرح قانون العقوبات، القسم الخاص*. دون دار نشر.
- مقدم، عبد الرحيم. (2013). *الحماية الجنائية للأحداث*. رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قيسارية 1 .

Abu Zaid, M. I. (D.T.). *Qanun Aleuqubat Almuqarani 'Comparative Penal Code'*. Special section, Knowledge facility edition. [in Arabic]

Ahmed, A. H. (1994). *Huqq Altufulat Fi Alsharieat Al'islamiati, Alhimayat Aljinayiyat Lihaqi Altifl Fi Alhayaati* 'Children's rights in Islamic law, criminal protection of the child's right to life'. PhD dissertation, Faculty of Law, Cairo University, Beni Suef Branch. [in Arabic]

Al-Askelani. (1401 AH). *Fath Albari Bisharb Sahih Albukhari* 'Fath Al-Bari with an explanation of Sahih Al-Bukhari'. First edition, House of Alkutub Aleilmati. [in Arabic]

Al-Attar, A. T. (2001). *Sharh Qanun Aleamal Aljadidi* 'Explanation of the new labor law'. Assiut University. [in Arabic]

Alfiruziabadi. (D.T.). *Alqamus Almuhita* 'ocean dictionary'. Part 1, pg. 164, Alrisala Foundation. [in Arabic]

Al-Saeed, R. (1986). *Sharh Qanun Aleuquabati, Alqism Alkhas* 'Explanation of the Penal Code, Special Section'. [in Arabic]

Al-Saidi, A. (2015). *Tashghil Al'ahdath Fi Nizam Aleamal Alsaeudii* 'Employment of juveniles in the Saudi labor system'. Master's thesis from the Higher Institute of Judiciary, Imam Muhammad bin Saud Islamic University. [in Arabic]

Al-Shaddadi, M. (1981). *Junuh Al'ahdath "Silsilat Aldifae Alajtimaei"* 'Juvenile delinquency "Social Defense Series"'. (3), p. 5, The Arab Organization for Social Defense. [in Arabic]

Al-Zein, Z., Saleh, A. & Muhammad, Z. M. (1995). *Qadaya Eilm Alajtimae Wal'anthurubulujya* 'Issues of sociology and anthropology'. Publications of Qar Yunis University. [in Arabic]

Bakr, A. (1968). *Alqism Alkhasu Fi Qanun Aleuquabati* 'The special section of the Penal Code'. Alnahdat Alearabia House. [in Arabic]

Behnam, R. (1982). *Alqism Alkhasu Fi Qanun Aleuquabati* 'The special section of the Penal Code'. Without a publishing house. [in Arabic]

Bukhari. (2001). *Sahih Albukhari* 'Sahih Bukhari'. Adjusted and graduated by Muhammad Abdul Qadir Atta, first edition, Al-Musaqah Book, Dar Altaqwaa Liltarath. [in Arabic]

Diaben, S. M. (1998-1999). *Alwasit Fi Sharh 'Ahkam Qanun Aleamal Waltaaminat Alajtimaeia* 'The mediator in explaining the provisions of the Labor and Social Insurance Law'. [in Arabic]

Fathi, S. A. (1968). *Alwasit Fi Sharh Qanun Aleuquabat Alqism Alkhasa* 'Mediator in explaining the Penal Code Special Section'. Without a publishing house. [in Arabic]

Fayoumi. (1417 AH). *Almisbah Almunir* 'The illuminating lamp'. 1st edition. [in Arabic]

Hamdi A. & Abdel-Rahman, Kh. H. (2000-2001). *Sharh 'Ahkam Qanun Aleamala* 'Explanation of the provisions of the Labor Law'. The first book. [in Arabic]

Hassan, Kh. J. (2020). *Mazahir Alhimayat Alqanuniyat Li'ajr Aleamili- Dirasat Muqarana* 'Aspects of legal protection for the worker's wages - a comparative study'. [in Arabic]

Hefny, A. M. (2016). *Dawr Munazamat Aleamal Alduwaliyat Fi Himayat Huqq Aleamil Alhadath* 'The role of the International Labor Organization in protecting the rights of the juvenile worker'. PhD dissertation, Faculty of Law, Assiut University. [in Arabic]

- Ibn Kathir. (1998). *Tafsir Alquran Aleazimi* 'Interpretation of the Great Qur'an'. Investigation, graduation and commentary by Dr. Kamal Ali Ali Al-Jamal, first edition, Altawzie Walnashr Al'iislami House. [in Arabic]
- Ibn Majah. (D.T.). *Sunan Abn Majata* 'Sunan Ibn Majah'. Check his texts and the number of his books and chapters, and his hadiths, and commented on by Muhammad Fouad Abdel-Baqi, Dar Alrayaan Altarathi. [in Arabic]
- Ibn Manzoor. (D.T.). *Lisan Alearabi* 'Arabes Tong'. Dar Sadir. [in Arabic]
- Ibn Qayyim al-Jawziyyah. Sh. (D.T.). *Altafsir Alqiimu* 'Interpretation of values'. Investigated by Muhammad Hamed Abi Al-Fadl, International Center for Arab Heritage. [in Arabic]
- Mahmoud, M. (D.T.). *Sharh Qanun Aleuqubati, Alqism Alkhas* 'Explanation of the Penal Code, Special Section'. without a publishing house. [in Arabic]
- Mohamed, A. (1985). *Jarayim Al'ashkhas Wal'amwali* 'Person and money crimes'. Without a publishing house. [in Arabic]
- Muqadam, A. (2013). *Alhimayat Aljinaiyat Lil'ahdathi* 'Criminal protection of minors'. PhD thesis, Faculty of Law and Political Science, Constantine University 1. [in Arabic]
- Qazwini. (D.T.). *Muejam Maqayis Allughati* 'Language Standards Dictionary'. Investigated by Abd al-Salam Muhammad Haroun, Dar Aljil. [in Arabic]
- Salameh, M. (2004). *Alqanun Aleumaniu Yahzur Tashghil Al'ahdath Min Aljinsayni* 'Omani law prohibits the employment of juveniles of both sexes'. Al-Watan newspaper in the Sultanate of Oman. Friday, Rabi' al-Awwal 24, 1425 AH corresponding to May 14, 2004, Issue No. 7605, Year 34. [in Arabic]
- Saleh, O. H. I. (1973). *Jarayim Aliaetida' Eala Al'ashkhasi* 'Offenses against persons'. First edition, Dar Alnahdat Alearabiati. [in Arabic]
- Shawa, M. S. (1986). *Alhimayat Aljinaiyat Lilhaqi Fi Salamat Aljasma* 'Criminal protection of the right to body integrity'. PhD thesis, Faculty of Law, Ain Shams University. [in Arabic]
- Tirmidhi. (1407 AH). *Ahqiq Wataeliq Muhamad Fuaad Eabd Albaqi* 'Investigated and commented by Muhammad Fouad Abdel-Baqi'. second edition, published by Dar Alrayaan Liltarath. [in Arabic]