

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](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

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.kgamal@gmail.com

الملخص:

لا يخفى عن ذي الفطنة إن تشغيل الحدث قبل أن يشتد بنيانه وتتهيأ مقوماته الجسدية والنفسية وقدراته الذهنية للعمل الذي يتعاقد 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 والعوز فيها مع زيادة معدلات البطالة بها وعدم وجود ضمان للتعطّل 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 محكم لمركز الحدث حماية له من تعسف صاحب العمل أو من تهوّر الحدث نفسه من أجل الكسب المادي على نحو يضر بصحته أو مستقبله العلمي أو المهني، ومن أجل تحقيق تلك الغاية فإنني أقترح على واضعي التشريعات تحديد سن الحدث بكل دقة وحكمة على نحو لا يؤثر سلباً على بنيانه العضوي والنفسي أو مستقبله العلمي أو المهني، كما يتعين أخذ موافقة كتابية من ولي 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 كمّاً وكيفاً دون أن يسمح لصاحب العمل بتحديد عمله 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 لنائبه 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؛ عمالة؛ 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 عمومًا (والذي تبدأ مرحلته بوصفه إنسانًا وليس جنينًا من تاريخ خروجه مولودًا كاملاً حيًا وتنتهي ببلوغه سن الثامنة عشرة من عمره أو ببلوغه سن الرشد أيهما أقرب وهذا ما أميلُ إليه لاسيما وأنه قد أخذ به القانون المدني المصري حيث تنص المادة 1/29 منه على أن "تبدأ شخصية الإنسان بتمام ولادته حيا 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 حيا، وتنتهي بموته" (بكر، 1968، ص 172)، (مصطفى، بدون تاريخ، ص 294)، (بهنام، 1982، ص 368)، (أبو زيد، بدون تاريخ، ص 56، 57) في حين ذهب أغلب فقهاء القانون الجنائي في مصر وفرنسا إلى مد بساط الحماية الجنائية للإنسان منذ لحظة بداية الوضع والولادة وليس لحظة تمام الوضع والولادة بانفصال المولود كاملاً حيًا (حسني، بدون تاريخ نشر، ص 324)، (سرور، 1968، ص 416)، (رمضان، 1986، ص 320)، (عوض، 1985، ص 10)، (عبيد، 1973، ص 153)، (عبد الله أحمد، 1994، ص 304)، (الشوا، 1986، ص 96)، (عبد الستار، 2000، ص 500)، (VITU، 1982، p:1359)، والحدث خصوصًا (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 الثامنة عشرة من عمره على تفاوت بين التشريعات في هذا الأمر حسبما سيظهر لاحقًا في موضعه بعناية فائقة من قِبل التشريعات المحلية والدولية على حد سواء، نظرًا لأهميتهما القصوى في الإعداد الجيد المأمول لبناء وصناعة حاضر المجتمعات ومستقبلها.

ولذا يشير علماء الاجتماع إلى حقيقة مؤداها أن الاهتمام بالحدث هو في الحقيقة اهتمام بالمستقبل (الشداوي، 1981، ص 5)، وأن الأمة التي تحرص على رعاية أطفالها وأحداثها هي أمة واعية وواعدة، فثمة ارتباط وثيق بين قوة الدولة وضعفها ودرجة عنايتها ورعايتها بالأطفال عمومًا والأحداث خصوصًا، فالأهم 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 أمهاتهم فتفرض على الأسر متابعة الكشف الطبي على الجنين طوال فترة الحمل وتصرف لهم مبالغ مالية شريطة اهتمامهم بصحة الجنين، ولا تكلفهم فوق طاقاتهم وقدراتهم حتى وإن كانت أسرهم فقيرة، فتصرف لهم ما يجبر فقرهم ويسد حاجاتهم اليومية حفاظًا على هؤلاء الأطفال، بعكس الدول النامية التي تضحي بأطفالها وتركهم 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 مفعلة في عدد غير قليل منها تحظر عمل الأطفال قبل سن معينة، لكن الواقع المعاش في بعض هذه الدول يتمرد على هذه النصوص وذلك الحظر الوارد فيها على نحو ظاهر ومعلوم وبصورة مفرطة فتكون النتيجة وأد براءة الأطفال واستنفاد طاقاتهم واستهلاك قدراتهم على نحو ضار بصحتهم ومهدد لسلامتهم، فتهدم على هؤلاء الأطفال أحلام مستقبلهم بكل قسوة وغلظة.

إذ لا يمكن لأي أمة أن تؤسس لبناء مستقبل قوي لها تحلم أن تصل إليه دون أن تتخذ من الوسائل والآليات اللازمة لتوفير كل أسباب الرعاية وحسن التنشئة لأطفالها وأحداثها، وكيف لا وهم قادة المستقبل وحمله شعلة ولواء النهوض والتطوير لديها (عبد الرحيم، 2013، ص 7)، فبقدر ضعف أو قوة أطفال أي أمة (والأحداث جزء رئيس فيها) في الحاضر يتحدد ضعف أو قوة شباب هذه الأمة ورجالاتها في المستقبل في أي مجتمع ما من المجتمعات الإنسانية.

ولعل مما أرجف الجميع محليًا ودوليًا 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 مؤتمرًا في عام 1999م موسومًا 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 عالمًا يلاءم الأطفال ودعت الدول إلى ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لحماية الأحداث من العنف والإساءة (حفي، 2016، ص 23) في أحد تقاريرها داقة 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 (الصعيد، الطراونة، 2018، ص 5).

ولذا لا يخفى عن ذي الفطنة إن تشغيل الحدث قبل أن يشتد عوده وتتهيا مقوماته الجسدية والنفسية وقدراته الذهنية للعمل الذي يتعاقد 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 والعوز فيها مع زيادة معدلات البطالة بها وعدم وجود ضمان للتدخل أو البطالة في قوانينها أو ضعف أو عدم تفعيل هذا الضمان فيها على فرض وجوده.

ومن ثم تبارت بل ولم تزل تبارى تشريعات وقوانين العمل سعيًا وراء وضع تنظيم قانوني محكم لمركز الحدث حمايةً له من عسف صاحب العمل ورعاية له حتى من نفسه التي قد تدفعه دفعًا إلى ما فيه ضره وإذاؤه، ومن هنا جاءت فكرة بحثي لأحاول من خلالها عرض مركز الحدث في قانوني العمل البحريني القديم (الملغى والمنسوخ) والجديد (الحالي والناسخ) مقارنةً بوضعه في قانون العمل المصري القديم وقانون العمل الموحد المصري الجديد وعدد

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

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 ومعقدة تسلط الضوء على تفاصيل وأجزاء نقاط أساسية لا تفيض في شرحها وسبر أغوارها المؤلفات العامة في شرح قوانين العمال المحلية، وذلك للوقوف على مزايا ومثالب التنظيم القانوني الموجود لهذه النقاط الأساسية، ومعرفة أوجه النقص والقصور التي تعترضها، وتتعاظم القيمة حينما تتجه الدراسة صوب المقارنة بين تشريعات متعددة بُغية الوصول إلى التنظيم المثالي للموضوع محل الدراسة، وهذا ما حرصت عليه في هذه الدراسة، حيث تعالج المؤلفات العامة المركز القانوني للحدث في صفحتين أو ثلاث، فلا تسمن ولا تغني من جوع في توفير قدر كاف عن كل أشكال الحماية المأمولة له قبل تشغيله وبعد وأثناء تشغيله، والحديث عمماً يلزم اتخاذه من تعديل أو تغيير في نوع الجزاء ومقداره لتحقيق الردع الخاص والردع العام في مواجهة من يخالف أو يفكر 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، وتمييزه عن غيره من الألفاظ التي قد تشتبه به أو تختلط معه، ومروراً بكل ما يلزم للحدث من أجل معرفة الضوابط التي تسهم في توفير حماية فعالة له قبل تشغيله وأثناء تشغيله، وانتهاء بالجزاء القانوني الذي يمثل السجاس 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 سقوها إلى ما يضره سواء في نفسه أو صحته أو مستقبله أو أي مصلحة تتعلق به، وكيف لا والعامل الحدث فصيل مهم من فصائل العمال، وهم 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 تشتبه 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 صغیر السن، والجمع أحداث، وحدث الأمر أي وقع وحصل، وأحداث الدهر مصائبه ونوائبه، وحدث العهد بالشيء أي عرفه حديثاً أو منذ وقت قريب، والحادثة هي سن الشباب، ويقال حادثة سنة: أي صغیر سنه، وأول عمره، وحادثة الأمور: أولها، ابتداءها، والحادثة في الفن والأدب: المعاصرة وتبني أشكال وأساليب حديثة في الكتابة تلاءم مفاهيم العصر، ويقال أخذ الأمر بحدائته: أي بأوله وابتدائه، وحدث حدوثاً وحادثة: نقض قدم، وحدثان الأمر: أوله وابتدأه، ورجل حديث السن وحديثها: بين الحادثة والحادثة: 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 " الْمُحْدَثُ " في قول الله تبارك وتعالى " مَا يَأْتِيهِمْ مِّن ذِكْرٍ مِّن رَّبِّهِمْ مُّحْدَثٍ إِلَّا اسْتَمَعُوهُ وَهُمْ يَلْعَبُونَ " (الآية رقم 2 من سورة الأنبياء)، أي الجديد في نزوله عليهم، فقد روي عن عبد الله بن عباس رضي الله عنه أنه قال في تفسير هذه الآية " ما لكم تسألون أهل الكتاب عما بأيديهم وقد حرفوه وبدلوه وزادوا فيه ونقصوا منه، وكتابكم أحدث الكتب بالله تقررؤونه محضاً لم يشب " (ابن كثير، 1998، ج 3، ص 211)، لكن استعملت السنة النبوية المطهرة لفظي الحدث والغلام بمعنى واحد أي صغير السن، منها ما رواه سهل بن سعد رضي الله عنه . قال: (أُتِيَ رَسُولُ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- بقدر فشرّب، وعن يمينه غلام هو أحدث القوم (أي أصغرهم)، والأشياخ عن يساره، قال: يا غلام أتأذن لي أن أعطيك الأشياخ؟ فقال: ما كنت لأؤثر بنصيبك منك أحدًا يا رسول الله، فأعطاه إياه " (البخاري، 2001، ج 562/1، رقم الحديث 2180)، وقد قال الإمام ابن حجر العسقلاني والحدث هو صغير السن (ابن حجر العسقلاني، 1401هـ، ج 355/12).

وما روي عن عبد الله بن مسعود عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال " يخرج في آخر الزمان قوم أحدث الأسنان (أي صغار السن) سفهاء الأحلام يقرأون القرآن لا يجاوز تراقيهم يقولون من قول خير البرية، يمرقون من الدين كما يمرق السهم من الرميّة " (الترمذي، 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 (ذكرًا كان أو أنثى، مواطنًا أو أجنبيًا) الذي لا يقل عمره عن سبع سنوات ولا يزيد عن ثماني عشرة سنة أو حتى بلوغه سن الرشد (فهناك من يرى أن نهاية سن الحدث لا تتم إلا ببلوغه سن الرشد، أي واحد وعشرين عامًا) .

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 5/1 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 فمال بعضها إلى سن السابعة ومال بعضها إلى سن الثالثة عشر ومال 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 عامًا 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 عامًا، ولم يحدد سن التمييز تاريخًا للقاضي مهمة تحديده بالنظر إلى تقديره لمدى التمييز والإدراك لدى الطفل، ولما صدر قانون جويليه عام 1912م أدخل بعض التعديلات وحدد سن التمييز بثلاث عشرة عامًا، ثم جرى تعديله في 9 سبتمبر عام 2002م وعدل سن التمييز إلى عشر سنوات بدلًا من ثلاث عشرة سنة، ثم صدر قانون 1958م رافعًا سن الرشد الجنائي إلى واحد وعشرين عامًا (CATRINE (A). 2003, p 429 ets).

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 (الزین، 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 بتحقيق كمال أو نقص هذا الإدراك لديه، معملين 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 وبطءًا معيارًا للتقسيم، وتارة أخرى يعتمدون على أحلام اليقظة التي تنتاب الحدث معيارًا آخر للتقسيم (قواسمية - المرجع السابق - ص 6، 7).

وتستعمل معظم التشريعات العربية مصطلح الحدث في حين أن أحد التشريعات العربية استعمل مصطلح الطفل بدلًا عنه مثل قانون العمل الموحد المصري، وهناك تشريع آخر استعمل لفظ الولد بدلًا 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 واضع القانون بنص تشريعي معين إلى تضافر جهود ذوي الخبرة والاختصاص من علماء الطب والنفس والاجتماع للوقوف على الجوانب والآثار 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 ورائها، 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 يتعجل في إصدارها فتأتي عاجزة عن رعاية الأحداث وحمايتهم،

وقد يتباطأ في إصداره، هذا فضلاً عن ضرورة أن يستعان بالخبراء وذوي الاختصاص في معرفة أفضلية التسوية بين الجنسين عند تحديد سن الحدث ذكراً كان أو أنثى، أم أنه لا بد من وجود اختلاف بينهما في هذا الشأن تقديراً لما بينهما من فروق عضوية ونفسية وذهنية. وأنا أميل إلى ضرورة إجراء كشف طبي شامل عضويًا وذهنيًا ونفسيًا للحدث ذكراً كان أو أنثى قبل أن يرخّص له في الدخول في أي علاقة عمل، حتى يمكن توجيهه إلى العمل العضلي أو الذهني الذي يتناسب مع قدراته العضوية والنفسية والذهنية، ولا يجد نفسه مضطراً إلى التضحية 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 المُلغى (الصادر بالمرسوم رقم 23 لسنة 1976م) ينص على أن كل شخص بلغ الرابعة عشرة من عمره ذكراً كان أم أنثى، ولم يبلغ سن السادسة عشرة من عمره يعد 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 1909م في مصر أول قانون عني بتنظيم عمل الأحداث، وكان الحد الأدنى فيه لعمل الحدث هو تسع سنوات لاسيما في بعض الصناعات، ثم تم رفعه إلى اثني عشرة سنة بالقانون رقم 48 لسنة 1933م وعمم ذلك في كل الصناعات إلا ما استثنى منها بنص خاص (عبد الرحمن وآخر 2000-2001، ص 140، 139)، (نائل، بدون تاريخ نشر، ص 104)، (القطار، 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 " يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثني عشرة سنة كاملة"، ونصت المادة 143 من ذات القانون على تحديد الحدين لسن الحدث ذكراً كان أو أنثى ببلوغ الشخص سن الثانية عشرة من عمره إلى سن السابعة عشرة سنة كاملة إذ تنص المادة 143 من هذا القانون على أنه " يعتبر حدثاً في أحكام هذا الفصل الصبية من الذكور والإناث البالغين اثني عشرة سنة كاملة وحتى سبع عشرة سنة كاملة"، وظل الوضع على هذا الحال حتى صدر قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996م وحظرت المادة 64 منه تشغيل الصبية قبل بلوغ سن الخامسة عشرة من عمره، ويحظر تدريبهم 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 تدريبه قبل بلوغه ثلاث عشر سنة ميلادية"، فبات حكمها واجب التطبيق في عقود العمل سواء كانت لتشغيل الصبية أو لتدريبهم رعاية لهم وحفاظاً على سلامة أجسامهم وصحتهم (دياب، 1998-1999، ص 122، 123)، وظل الوضع على ذلك حتى جاءت المادة 98 من قانون العمل الموحد المصري رقم 12 لسنة 2003م 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 تدريبهم متى بلغت سنهم اثني عشرة سنة". إذ تنص المادة 143 من هذا القانون على أنه " يعتبر حدثاً في أحكام هذا الفصل الصبية من الذكور والإناث البالغين اثني عشرة سنة كاملة وحتى سبع 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 والإناث.

خامساً: الحدان في سن الحدث في قانون العمل الإماراتي:

يعد حدثاً في قانون العمل الإماراتي من بلغ من الجنسين (ذكراً كان أو أنثى) سن الخامسة عشرة من عمره، ويتجلى ذلك واضحاً من نص المادة 20 من قانون العمل الإماراتي 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.

سادسًا: الحدان في سن الحدث في نظام العمل السعودي:

يعد حدثًا في نظام الأحداث السعودي كل من بلغ الخامسة 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".

سابعًا: الحدان في سن الحدث في قانون العمل الليبي:

يعد حدثًا 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 سنة عن ثماني عشر سنة مزاوله 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 تعليمًا أو تدريبًا مهنيًا".

وفي اعتقادي أن هذا النص إذا تمهأت 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 ونضوج قدراته العضلية والنفسية والذهنية، وجعل عمل الحدث عند بلوغه سن السادسة عشرة من عمره هو الاستثناء شريطة التثبت من جهات الاختصاص من عدم مساس هذا العمل بصحة الحدث أو سلامة جسمه، وأن تتحقق من خلاله هذا العمل أوجه المحافظة على أخلاق الحدث، وبشرط أن يكون هذا العمل مقصورًا على أي من هذين المجالين: إما مجال التعليم بصوره المختلفة أو مجال التدريب المهني الذي يتناسب مع صحته وسلامة جسمه ولا يؤثر سلبًا على أخلاقه، والاستثناء لا يصح أن يقاس عليه أو يتوسع في تفسيره.

ثامنًا: الحدان في سن الحدث في قانون العمل اليمني:

يعد حدثًا في قانون العمل اليمني (وهو قانون رقم 5 لسنة 1995 م، المعدل بالقانون رقم 25 لسنة 1997 م) 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".

تاسعًا: الحدان في سن الحدث في قانون العمل اللبناني:

يعد حدثًا 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 1946 م (المعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 536 الصادر بتاريخ 24/7/1996 م) "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 مجانًا 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 سنهم عن الثامنة عشرة إلى الأحكام الواردة في هذا الفصل" (هذه المادة معدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 425 تاريخ 24/7/1996 م).

عاشرًا: الحدان في سن الحدث في قانون العمل السوري:

يعد العامل حدثًا في قانون العمل السوري كل من بلغ سن الخامسة عشرة من عمره أو أنهى 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 والإناث قبل إتمام مرحلة التعليم الأساسي أو إتمام سن الخامسة عشرة من عمرهم أيهما أكبر".

المطلب الثالث: تمييز الحدث عما قد يشتبه به أو يختلط معه

لو جاز لي أن أقسم عمر الإنسان منذ تاريخ ميلاده كاملاً حيًا من بطن حتى بلوغه سن الرشد إلى عدة مراحل لقسمته إلى أربع مراحل، تبدأ مرحلته الأولى منذ تاريخ انفصاله كاملاً حيًا من رحم أمه إلى ما قبل بلوغه سن السابعة عمره، وهو في هذه المرحلة لم يزل عديم الإدراك أو التمييز فلا إرادة له ومن ثم لا أهليه له، وتبدأ 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، فإنه 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 يسى حدثًا بعد، هذا مع بقاءه محتفظًا 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 يسى عندئذ حدثًا، لكنه لم يزل يسى طفلًا في كل التشريعات المحلية والدولية، فإذا بلغ الثامنة عشرة من عمره لم يعد طفلًا ولم يعد حدثًا، لكنه لم يزل دون مرحلة سن الرشد بعد حتى يصل إلى سن الواحد وعشرين عامًا كما هو الحال في مصر، إذ تنص المادة 3/45 مدني مصري على أن "سن الرشد هي إحدى وعشرون سنة ميلادية كاملة". وقد كانت سن الرشد في القانون المدني القديم ثماني عشرة عامًا، وهي لم تزل في القانون المدني الفرنسي ثماني عشرة سنة (م 488 منه). وفي البحرين إذ تنص المادة 1/13 من قانون الولاية على المال البحريني (الصادر بالمرسوم بقانون رقم (7) لسنة 1986 م) على أن "سن الرشد إحدى وعشرون 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 1981م، 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 تشبه 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 المُولود، والصبي، والعبد، وأثنائهما الوليدة، الجمع: الولائد والولدان (معجم القاموس المحيط وموقعه على الإنترنت هو : <https://www.almaany.com/ar/dict>)، وقيل هو المولود حين يُولد وحتى أسبوع من ولادته (للذكر والأنثى (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 كاملاً حياً أيًا كان جنسه (ذكرًا كان أو أنثى) إلى أن يتم أسبوعاً من يوم ولادته.

وقد جاء وصف المولود أو الوليد في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة بذات المعنى، من ذلك قول الله تعالى "لَا تُضَارَّ وَالِدَةُ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ" (الآية رقم 233 من سورة البقرة)، وقول الله تعالى على لسان فرعون مخاطباً سيدنا قاتلاً "ألم نريك فينا وليداً ولبثت فينا من عمرِكَ سنين وفعلت فعلتك التي فعلت وأنت من الكافرين" (الآية رقم 19 من سورة الشعراء). أي: أما أنت الذي ربيناها فينا، وفي بيتنا وعلى فراشنا وغذيناها وأنعمنا عليه مدة من السنين، ثم بعد هذا قابلت ذلك الإحسان بتلك الفعلة، أن قتلت منا رجلاً وجحدت 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 استهلَّ استهل (أي صرخ أو سَمِعَ له صوت) المولودُ وَرَيْتَ" (أبو داود في سننه، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث 2920)، قديم على رسول الله صلى الله عليه وسلم بسببي، فإذا امرأة من السبي تسعى، إذ وجدت صبياً في السبي فأخذته وألصقته ببطنها وأرضعته، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أترون هذه طارحةً ولدَها في النَّارِ؟ قلنا: لا والله، وهي تقدرُ أن لا تطرحه، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: الله أرحمُ بعباده من المرأة بولدها" (البخاري، 1321 هـ - 2001، ج 3، رقم الحديث 5540، ص 215).

ثانياً: تعريف الرضيع لغة واصطلاحاً:

طفلاً دون السنتين، جمعه رضائع 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 "والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة" (الآية 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 ركع، 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 رخصاً، 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 الطُّفل: المُولودُ ما دامَ ناعماً رخصاً، وقيل الطُّفلُ الولدُ حتى البلوغ، وهو للمفرد المذكر (المعجم الوسيط على الإنترنت : <https://www.almaany.com/ar/dict>)، وقال أبو الهيثم: الصبيُّ يُدعى طفلاً حين يسقط من بطن أمه 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 مِنْ تَرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طِفْلاً ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ ثُمَّ لِتَكُونُوا شُيُوخاً وَمِنْكُمْ مَنْ يَتَوَقَّى مِنْ قَبْلِ وَلِتَبْلُغُوا أَجَلاً مُسَمًّى وَلَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ" (الآية رقم 67 من سورة غافر). وقوله عز وجل "وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمْ الْحُلُمَ فَلْيَسْتَأْذِنُوا كَمَا اسْتَأْذَنَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ" (الآية رقم 59 من سورة النور).

"وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلْيَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ عَلَى جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ أَوْ التَّابِعِينَ غَيْرَ أُولِي الإِرْثَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوْ الْطِفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَى عَوْرَاتِ النِّسَاءِ وَلَا يُضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنْ زِينَتِهِنَّ وَتُوبُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعاً أَيُّهَا الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ" (الآية رقم 31 من سورة النور).

وفي اعتقادي إن لفظ الطفل يقارب لفظ الصبي لغةً، لأن كل واحد منهما يمكن أن يصرف إلى الشخص (أي يخلع عليه) من بداية الميلاد حتى تمام البلوغ أو اكتمال الإدراك أو التمييز (أي ببلوغه سن الرشد)، وإن كان لفظُ الصبي في الاصطلاح القانوني أعم من لفظ الطفل، لأنه يشمل بمراحلته (مرحلة 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 عامًا) حياة الشخص من الميلاد حتى البلوغ، في حين أن لفظ الطفل يصرف إلى الشخص من ميلاده حتى بلوغه ثمانية عشرة عامًا كاملة ميلادية فقط (ويراعى 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:

صبي لغة جمعه صِبْيَةٌ وصُبيان وصُبيان، وهو يعني المعاني الثلاثة الآتية:

1. صغيرٌ دون الغلام، مَنْ لم يبلغ مبلغَ الرجال: إِنَّهُ حَقًّا صَبِيٌّ ذَكِيٌّ (يَا يَحْيَى خُذِ الْكِتَابَ بِقُوَّةٍ وَءَاتِنَاهُ الْخُكْمَ صَبِيًّا).
2. مَنْ لم يُفْطَمْ بعدُ: "قَالُوا كَيْفَ نَكَلِّمُ مَنْ كَانَ فِي الْمَهْدِ صَبِيًّا".
3. مَنْ يتدرب على مهنة أو حرفة في خدمة مُعَلِّمٍ: صَبِيٌّ فِي ورشة سَيَّارات، صبيان يتدربون على التَّجَارَةِ (معجم اللغة العربية المعاصرة على الإنترنت <https://www.almaany.com/ar/dict>).

وقد جاء لفظ الصبي في القرآن الكريم في قول الله تعالى: "وَأَتَيْنَاهُ الْحُكْمَ صَبِيًّا" (الآية رقم 12 من سورة مريم) أي رزقناه الفهم والعلم والجد والعزم والإقبال على الخير والإكباب عليه والاجتهاد فيه وهو صغير حدث، وقد روي عن عبد الله بن المبارك أنه قال: قال معمر: أن الصبيان قالوا لسيدنا يحيى بن زكريا عليهما السلام وهو صبي من أعمارهم اذهب بنا نلعب، فرد عليهم قائلاً ما للعب ما للعب خلقنا، ولهذا أنزل الله قوله "وَأَتَيْنَاهُ الْحُكْمَ صَبِيًّا" (ابن كثير، 1419هـ - 1998م، ج 3، ص 139)، (الطبري، بون تاريخ نشر ص 306)، وقال قتادة: كان سيدنا يحيى ابن سنتين أو ثلاث سنين. وقال مقاتل: كان ابن ثلاث سنين. وصبيًّا نصب على الحال. وقال ابن عباس: من قرأ القرآن قبل أن يحتلم فهو ممن أوتي الحكم صبيًّا. وروي في تفسير هذه الآية من طريق عبد الله بن عمر عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: كل بني آدم يأتي يوم القيامة وله ذنب إلا ما كان من يحيى بن زكريا. وقال قتادة: إن يحيى - عليه السلام - لم يعص الله قط بصغيرة ولا كبيرة ولا هم بامرأة (القرطبي موقعه على الإنترنت هو: <https://quran.ksu.edu.sa/tafseer/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 صبيًّا في حجره يحنكه (والحنك معناه مضغ التمر وتلدك الحنك به) فبال عليه، فدعا بماء فأتبعه (أي سكبته 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 السنّ ضدّ 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>)، والصغير ضدّ الكبير، والصغير والصغيرة خلافاً للعظم، وقيل: الصغير في الجرم والصغيرة في القدر.

وقد جاء لفظ الصغير في القرآن وفي السنة النبوية في نفس معناه اللغوي، من ذلك قول الله تعالى: "وَإِخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَانِي صَغِيرًا" (الآية 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 كبيرنا" (أبو داود، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث 4943)، (الترمذي، 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: أبا 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)، (الترمذي، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث، 333)، (ابن ماجه، بدون تاريخ نشر رقم الحديث: 374).

قال: فكان إذا جاء رسول الله صلى الله عليه وسلم فرأه قال: أباً عمير، ما فعل النغير. قال: وكان يلعب به. وفي رواية أخرى لسيدنا أنس قال "إن كان النبي يُخَالطُنَا، حتى يقول لأخ لي صغير: يا أباً عمير! ما فعل النغير" (البخاري، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث: 6129).

ومنها أيضاً ما رواه الترمذي في سننه عن سيدنا عبد الله عن ابن عباس قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "ليس منا من لم يرحم صغيرنا ويوقر كبيرنا ويأمر بالمعروف وينه عن المنكر" (الترمذي، بدون تاريخ نشر، حديث رقم 1921).

وأرى من خلال المعنى اللغوي للصغير تعريفه بأنه الشخص الذي أنهى رضاعته (فدخل في مرحلة الفطام) ولم يبلغ مبلغ الفتي الذي تظهر فيه بداية أمارات البلوغ فيشتد معها عوده وتظهر له عضلاته.

سادساً: تعريف الفتي لغة واصطلاحاً:

الفتى لغة هو الشاب، والسخي الكريم، والمثنى فتيان وفتيان، والجمع: فتيان وفتوة وفتو وفتي، وهي فتاة، 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 الفتي في القرآن الكريم بذات المعنى، من ذلك قوله تعالى: "وَمَنْ لَّمْ يَسْتَطِعْ مِنْكُمْ طَوْلاً أَنْ يَنْكِحَ الْمُحْصَنَاتِ الْمُؤْمِنَاتِ فَمِنْ مَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ مِّنْ فَتَيَاتِكُمُ الْمُؤْمِنَاتِ وَاللَّهُ أَعْلَمُ بِإِيمَانِكُمْ بَعْضُكُم مِّنْ بَعْضٍ فَانكِحُوهُنَّ بِإِذْنِ أَهْلِهِنَّ وَأَتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ مُحْصَنَاتٍ غَيْرُ مُسَافِحَاتٍ وَلَا مُتَّخِذَاتِ أَخْدَانٍ فَإِذَا أُحْصِنَ فَإِنَّ أَتَيْنَ بِفَاحِشَةٍ فَعَلَيْهِنَّ نِصْفُ مَا عَلَى الْمُحْصَنَاتِ مِنَ الْعَذَابِ ذَلِكَ لِمَنْ خَشِيَ الْعَنَتَ مِنْكُمْ وَأَنْ تَصْبِرُوا خَيْرٌ لَّكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ" (الآية رقم 25 من سورة النساء)، وقوله تعالى "وَدَخَلَ مَعَهُ السِّجْنَ فَتَيَانِ قَالَ أَحَدُهُمَا إِنِّي أَرَانِي أَعْصِرُ خَمْرًا وَقَالَ الْآخَرُ إِنِّي أَرَانِي أَحْمِلُ فَوْقَ رَأْسِي خُبْرًا تَأْكُلُ الطَّيْرُ مِنْهُ نَبِئْنَا بِتَأْوِيلِهِ إِنَّا نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ" (الآية رقم 36 من سورة يوسف). وقوله تعالى: "وَقَالَ لِفَتَيَانِهِ اجْعَلُوا بِضَاعَتَهُمْ فِي رِحَالِهِمْ لَعَلَّهُمْ يَعْرِفُونَهَا إِذَا انْقَلَبُوا إِلَى أَهْلِهِمْ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ" (الآية رقم 62 من سورة يوسف).

وقوله تعالى "قالوا سمعنا فتى يذكرهم يقال له إبراهيم" (الآية رقم 60 من سورة الأنبياء) أي: قال من سمعه يحلف أنه ليكيدهم) سمعنا فتى (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 أوتي العلم عالم إلا وهو شاب، وتلا هذه الآية): قالوا سمعنا فتى يذكرهم يقال له إبراهيم" (ابن كثير، بدون تاريخ نشر، جزء 3، ص 223).

وقد ورد لفظ الفتي في السنة النبوية للدلالة على ذات المعنى اللغوي، من ذلك ما روي 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: ربي، ولكن ليقل: سيدي" (مسلم، بدون تاريخ نشر، رقم الحديث: 4274).

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

سابعاً: تعريف الغلام لغة واصطلاحاً:

هو الصبي من حين يؤلد إلى أن يشب، ويطلق على الرجل مجازاً، والغلام الخادم، والجمع: غلمان، وغلمة وقيل أيضاً أن غلام هو صبي شب وقارب سن البلوغ، وقد يطلق على الأجير أو الخادم أو العبد (معجم الرائد على الإنترنت : <https://www.almaany.com/ar/dict>), وقيل والغلام الصبي من حين يؤلد إلى أن يشب، ويطلق على الرجل مجازاً (معجم المعاني الجامع على الإنترنت : <https://www.almaany.com/ar/dict>), وقيل يطلق على صبي حين يولد إلى أن يشب أو حين يقارب سن البلوغ، ويطلق على الرجل مجازاً، ويقال غلاماً مُراهق: مُقارب 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 إِنِّي يَكُونُ لِي غُلَامٌ وَقَدْ بَلَغَنِي الْكِبَرُ وَامْرَأَتِي عَاقِرٌ قَالَ كَذَلِكَ اللَّهُ يَفْعَلُ مَا يَشَاءُ" (الآية رقم 40 من سورة آل عمران).

وقوله تعالى: "وَجَاءَتْ سَيَّارَةٌ فَأَرْسَلُوا وَارِدَهُمْ فَأَدْلَى دَلْوَهُ قَالَ يَا بُشْرَى هَذَا غُلَامٌ وَأَسَرُّهُ بِضَاعَةً وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِمَا يَعْمَلُونَ" (الآية رقم 19 من سورة يوسف).

وقوله عز وجل "وَأَمَّا الْجِدَارُ فَكَانَ لِغُلَامَيْنِ يَتِيمَيْنِ فِي الْمَدِينَةِ وَكَانَ تَحْتَهُ كَنْزٌ لَهُمَا وَكَانَ أَبُوهُمَا صَالِحاً فَأَرَادَ رَبُّكَ أَنْ يَبْلُغَا أَشُدَّهُمَا وَيَسْتَخْرِجَا كَنْزَهُمَا رَحْمَةً مِن رَّبِّكَ وَمَا فَعَلْتُهُ عَنْ أَمْرِي ذَلِكَ تَأْوِيلُ مَا لَمْ تَسْطِعْ عَلَيْهِ صَبْرًا" (الآية رقم 82 من سورة الكهف).

ومن السنة النبوية المطهرة ما روي عن طريق عبد الرزاق عن معمر بن همام بن منبه أنه سمع أبا هريرة رضي الله عنه، يحدث عن النبي صلى الله عليه وسلم، أنه قال: "لا يقل أحدكم: أطعم ربك وضئ ربك، اسق ربك، وليقل: سيدي مولاي، ولا يقل أحدكم: عبدي أمي، وليقل: فتاي وفتاتي وغلامي" (قد روي هذا الطريق كل من البخاري في صحيحه برقم 2434 ومسلم في صحيحه برقم 4275 وجامع معمر 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 غُلَامًا فِي حَجَرٍ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَكَانَتْ يَدِي تَطِيئُ فِي الصُّحُفَةِ، فَقَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: يَا غُلَامُ، سَمِعَ اللَّهُ، وَكُلَّ بِمِيزَانِكَ، وَكُلَّ مِمَّا يَلِيكَ فَمَا زَالَتْ تِلْكَ طِعْمَتِي بَعْدَ" (البخاري، 1421هـ-2001م، ج 3، رقم الحديث 4957، ص 82، 83)، وما رواه الترمذي في صحيحه عن سيدنا عبد الله بن عباس أنه قال: "كنت خلف رسول الله صلى الله عليه وسلم يوماً قال يا غلام، إني أعلمك كلمات: احفظ الله يحفظك، احفظ الله تجده تجاهك، إذا سألت فاسأل الله، وإذا استعنت فاستعن بالله، واعلم أن الأمة لو اجتمعت على أن ينفعوك بشيء، لم ينفعوك إلا بشيء قد كتبه الله لك، وإن اجتمعوا على أن يضروك بشيء لم يضروك إلا بشيء قد كتبه الله عليك، رفعت الأقاليم وجفت الصحف" (الترمذي، 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:

الولد: كل ما وُلِدَ. ويُطْلَقُ على الذكر والأنثى والمنثى والجمع. أولاد، وولدة (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 لِلذَّكَرِ مِثْلُ حَظِّ الْأُنثِيَيْنِ" (الآية رقم 11 من سورة النساء)، وقد جاء في تفسير الطبري "يوصيكم الله"، يعهد الله إليكم، "في أولادكم للذكر مثل حظ الأنثيين"، يقول: يعهد إليكم بركم إذا مات الميت منكم وخلف أولاداً ذكوراً وإناثاً، فلولده الذكور والإناث ميراثه أجمع بينهم، للذكر منهم مثل حظ الأنثيين، إذا لم يكن له وارث غيرهم، سواء فيه صغار ولده وكبارهم وإناثهم، في أن جميع ذلك بينهم، للذكر مثل حظ الأنثيين (تفسير الطبري على الإنترنت: <https://quran.ksu.edu.sa/tafseer/tabary/sura4-aya11.html>). وبذلك أرى أن لفظ الولد يطلق لفظ لغة واصطلاحاً على كل من وُلِدَ 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 لغة واصطلاحاً:

يقال لغة كهل الشخص أي صار كهلاً: جاوز سن الشباب ولم يصل سن الشيخوخة، وجمع كهل كهلان وكهول، وقيل: كهل: مَنْ بَلَغَتْ سُنُّهُ بَيْنَ الثَّلَاثِينَ وَالْخَمْسِينَ، أَوْ هُوَ مَنْ جَاوَزَ الشَّبَابَ وَلَمْ يَصِلْ سَنَ الشَّيْخُوخَةِ، أَوْ هُوَ الَّذِي خَطَهُ الشَّيْبُ، وَهُوَ مَا بَيْنَ الرَّابِعَةِ وَالثَّلَاثِينَ إِلَى السَّتِينَ (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 "وَبِكَلِمَةٍ نَّانِسَةٍ فِي الْمُهَيْمِدِ وَكَهْلًا وَمِنَ الصَّالِحِينَ" (الآية رقم 46 من سورة آل عمران)، وقوله عز وجل "إِذْ قَالَ اللَّهُ يَا عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ اذْكُرْ نِعْمَتِي عَلَيْكَ وَعَلَىٰ وَالِدَتِكَ إِذْ أَبَدْتُكَ بِرُوحِ الْقُدُسِ تَكْلِمَ النَّاسِ فِي الْمُهَيْمِدِ وَكَهْلًا وَإِذْ عَلَّمْتُكَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَالتَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ وَإِذْ تَخْلُقُ مِنَ الطِّينِ كَهَيْئَةِ الطَّيْرِ بِإِذْنِي فَتَنفُخُ فِيهَا فَتَكُونُ طَيْرًا بِإِذْنِي وَتُبْرِئُ الْأَكْمَةَ وَالْأَبْرَصَ بِإِذْنِي وَإِذْ تُخْرِجُ الْمَوْتَىٰ بِإِذْنِي وَإِذْ كَفَفْتُ بَنِي إِسْرَائِيلَ عَنْكَ إِذْ جِئْتَهُم بِالْبَيِّنَاتِ فَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْهُمْ إِنْ هَٰذَا إِلَّا سِحْرٌ مُبِينٌ" (الآية رقم 110 من سورة المائدة).

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

عاشراً: تعريف الشيخ لغة واصطلاحاً:

الشَّيْخُ: من أدرك الشيخوخة، وهي غالباً عند الخمسين، وهو فوق الكهل ودون الهرم شَيْخٌ ذو مكانة من علم أو فضل أو رئاسة (المعجم الوسيط وموقعه على الإنترنت: <https://www.almaany.com/ar/dict/>). الشَّيْخُ: الذي استبان في السن وظهر عليه الشَّيْبُ؛ وقيل: هو شَيْخٌ من خمسين إلى آخره؛ وقيل: هو من إحدى وخمسين إلى آخر عمره؛ وقيل: هو من الخمسين إلى الثمانين، والجمع أشياخ وشيخان وشيوخ (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 وَيْلَتَىٰ أَأَلِدُ وَأَنَا عَجُوزٌ وَهَٰذَا بَعْلِي شَيْخًا إِنَّ هَٰذَا لَشَيْءٌ عَجِيبٌ" (الآية رقم 72 هود)، وقوله عز وجل: "قَالُوا يَا أَيُّهَا الْعَزِيزُ إِنَّ لَهُ أَبًا شَيْخًا كَبِيرًا فَخُذْ أَحَدَنَا مَكَانَهُ إِنَّا نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ" (الآية رقم 78 من سورة يوسف)، وقوله عز وجل "وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّىٰ يُصَدِرَ الرِّعَاءَ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ" (الآية رقم 23 من سورة القصص)، قوله جل وعلا: "هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِّن تَرَابٍ ثُمَّ مِّن نُّطْفَةٍ ثُمَّ مِّن عِلْقَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِيَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ ثُمَّ لِيَكُونُوا شُيُوخًا وَمِنْكُمْ مَّن يُّتَوَفَّىٰ مِن قَبْلٍ وَلِيَبْلُغُوا أَجَلًا مُّسَمًّى وَلَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ" (الآية رقم 67 من سورة غافر).

ومن السنة النبوية ما روي عن أبي هريرة رضي الله عنه، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: ثَلَاثَةٌ لَا يَكْلِمُهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، وَلَا يُزَكِّيهِمْ، وَلَا يَنْظُرُ إِلَيْهِمْ، وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ: شَيْخٌ زَانٍ، وَمَلِكٌ كَذَّابٌ، وَعَائِلٌ مُّسْتَكْبِرٌ" (مسلم، رقم الحديث أو الصفحة 17، الموسوعة الحديثية، الدرر السنية، موقعها على الإنترنت: <https://www.dorar.net/hadith/sharh/79620>). ومن هنا استطيع أن أعرف الشيخ بأنه من شاخ عمره وكبر سنه 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: التأكد من بلوغ الحدث السن القانوني اللازم لتشغيله

لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين (ذكوراً أو إناثاً) وأياً 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 غناء عنه لأي إنسان (بوصفه الحد المعقول للتعليم).

وتطبيقاً لذلك كانت تنص المادة 50 من قانون العمل البحريني الملغى على أن "يحظر تشغيل من يقل سنهم 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 اثني 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 طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلتصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي 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 19 من قانون العمل الكويتي على أن "يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادي".

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

وقد نصت على ذات الحظر المادة 22 من قانون العمل اللبناني بقولها "يحظر بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل اكتمالهم سن الثالثة عشرة" (وجدير بالذكر أن نص هذه المادة من قانون العمل اللبناني الصادر في 13 أيلول 1946 م قد عدلت بموجب المادة الأولى من القانون رقم 425 بتاريخ 1996/7/24 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 قائلاً "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 سنة عن ثمانين 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 مهنيّاً".

وهنا يثار التساؤل حول الوسيلة القانونية المثبتة لبلوغ الحدث السن القانونية اللازمة للتخصيص له بالدخول في عقد العمل؟

لا شك أن الدول الحديثة في كل دول العالم تفرض على الوالدين (إذ تنص المادة 20 من قانون الأحوال المدنية المصري على أن "الأشخاص المكلفون بالتبليغ عن الولادة هم:

- والد الطفل إذا كان حاضراً.
- والدة الطفل شريطة إثبات العلاقة الزوجية على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية.
- مديرو 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 (إذ تنص المادة 7 من قانون تسجيل المواليد والوفيات البحريني " المكلفون بالتبليغ عن الميلاد هم: 1- أحد والدي المولود. 2- أحد أقارب المولود البالغين حتى الدرجة الثانية ممن حضروا الولادة". 3- الشخص المسئول قانوناً. وتكون مسؤولية المكلفين بالتبليغ مسؤولية مباشرة بحسب الترتيب المتقدم. وتنفي هذه المسؤولية بقيام أحدهم بالتبليغ، ولا يُقبل التبليغ من غير ذي صفة. ويجب أن يتضمن التبليغ بيانات المولود مثل اسمه رباعياً وجنسه ولقب عائلته - إن وُجد - واسم والدته ثلاثياً وأية معلومات أخرى تنص عليها اللائحة التنفيذية"، الإبلاغ عن المواليد واستخراج شهادة ميلاد مثبتة بعض البيانات الأساسية للمولود من أهمها عمره، ومن ثم يسهل التأكد من عمر الحدث من خلال الاطلاع على هذه الشهادة للتأكد من بلوغه أو عدم بلوغه هذه السن بكل سهولة ويسر.

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

وتنص المادة 8 من قانون رقم (7) لسنة 2019م 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".
وتعتمد بعض التشريعات إلى اشتراط وجوب أن تكون صورة شهادة ميلاد الحدث مصدقاً عليها تفادياً لأي من احتمالات التلاعب أو التزوير في الشهادات المستخرجة لإثبات ميلاد الحدث، مثال 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، مثال ذلك ما كانت تنص عليه المادة 51/1 عمل بحريني مُلغى، 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 إغفال منه غير مبرر، واكتفت المادة 27/4 من هذا القانون بتكليف 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 بإذن من الوزارة تشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بالشروط الآتية: ...".

في حين جاءت قوانين العمل العربية الأخرى خالية من هذا القيد أو ذاك 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 يتيح 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 أبدانهم وأذهانهم، بعكس اتجاه معظم تشريعات العمل العربية الأخرى التي لم تشترط الحصول على إذن مسبق من الوزارة بعمل الحدث ابتداءً مكثفة بالرقابة اللاحقة على عمل الحدث والتي تتحقق على إثر إلزام صاحب العمل بإخطار الوزارة بالبيانات الخاصة بالحدث ومنها عمره، وشتان ما بين الرقابتين من حيث الفاعلية والتأثير في واقع الحياة العملية، حيث تتيح الرقابة السابقة للجهة المختصة التثبت من احترام صاحب العمل للقواعد المقررة لحماية الحدث قبل الإذن بعمله وإلا لا تمنحه ترخيصاً أو إذنًا بعمل هذا الحدث لديه وتتأكد من مناسبة هذا العمل لقدرات العامل وطاقاته 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 21/2 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 باللياقة 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 وزير الصحة والعمل

داخل الدولة (وهذا عين ما نصت عليه المادة 2/61 بحريني ملغى إذ تنص هذه المادة على أنه " على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية: ب. شهادة بلياقة الحدث الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة"، قانون العمل البحريني الحالي إذ تنص هذه المادة على أنه " جـاء فحص طبي على الحدث للتحقق من لياقته الصحية لمزاولة 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 لمزاولة العمل"، والمادة 2/165 عمل سعودي إذ تنص هذه المادة على أنه "على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي 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 الولي أو الوصي قبل التعاقد مع الحدث

تتجه جميع تشريعات العمل إلى اشتراط حصول الحدث على موافقة مسبقة من وليه أو رصيه على مباشرته العمل الذي سيتعاقد عليه مع صاحب العمل ليتيح لأي منهما النظر ابتداءً إلى حاجة أو عدم حاجة الحدث إلى العمل الذي سيتعاقد عليه ابتداءً، ثم مدى تناسبه مع ظروف الحدث وقدراته الخاصة عضلياً ونفسياً وذهنياً، وأنه لا يضره في صحته أو سلامة 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 : موافقة ولي امر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة، وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للحدث مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته"، م 3/165 عمل سعودي إذ تنص هذه المادة على أنه "على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه البيانات الآتية : موافقة ولي الحدث"، م 1/27 مدني بحريني جديد إذ تنص هذه المادة على أنه " (أ) يجب على صاحب العمل، قبل تشغيل الحدث، مراعاة ما يلي: التحقق من موافقة الولي أو الوصي بشأن تشغيل الحدث"، بل إن بعض تشريعات العمل اشترطت أن تجيء هذه الموافقة خطية أو كتابية، ومن ثم فلا تجزئ من أشكال وصور الموافقات الصريحة سوى الموافقات 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 الولي أو الوصي (مثل المادة 3/116 من قانون العمل السوري إذ تنص هذه المادة على أنه " تنص المادة 3/116 من قانون العمل السوري على أنه " لا يجوز لصاحب العمل تشغيل أي حدث قبل أن يقدم الولي أو الوصي عليه المستندات التالية: موافقة الولي 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: موافقة ولي أمر 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 3/21 من قانون العمل الإماراتي) إذ تنص هذه المادة على أن " موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث"، وقد قرر القانون زيادة على ذلك أن يحتفظ صاحب العمل بسجل خاص بالأحداث يتضمن كافة البيانات المتعلقة بهم".

وجدير بالذكر أن بعض التشريعات العربية جاءت خالية من هذا الضابط الذي يحقق للحدث الحماية الوقائية المرجوة والمأمولة من ذي الشأن بمصالح الحدث من ولي 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 وليه أو وصيه، فيكون العقد منه صحيحاً قابلاً للإبطال لمصلحته، ومن ثم يبقى من حق وليه أو وصيه 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 تقرر مبدأ الحماية المأمولة لمحل معين أيًا كانت طبيعته ثم تحيل إلى قانون آخر أو لائحة أو قرارات وزارية أن تتولى مهمة وضع معالم أو صور تلك الحماية وتفصيلاتها، لأنه عادة ما يتباطأ صدور هذا القانون أو تلك اللائحة أو القرارات المبينة لهذه التفاصيل محل الإحالة، وأمل قبل صدور أية 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 تطبيق وتفعيل تلك الحماية، بحيث لا تبدأ هذه الحماية ولا توجد على أرض الواقع أو لا تتكامل هذه الحماية إلا بوجود هذه التفاصيل، وتلك مسائل لا يوجد أي مبرر لإرجائها أو تأخيرها، فنقول من ثم أن هناك حكمة من تأخيرها حتى تظهر أو يتكامل ظهورها أمام أعين المختصين لتقريرها واستيفاء جزئياتها.

ومن المحمود أن تستعين السلطة التشريعية بخبراء مختصين أكفاء من وزارتي الصحة والعمل لتحديد الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بصحة الحدث وسلامته وضمها جنباً إلى جنب مع تقريرها في النصوص التشريعية، ولعل هذا الذي أقترحه وجدته شاخصاً وموجوداً 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 والمسالك. د- الأعمال التي تتم تحب باطن الأرض والماء وأعمال المناجم والمحاجر. هـ- الأعمال التي يدخل في تركيبها الرصاص ومشتقاته. و- الأعمال التي يتعرض فيها العاملون لمواد سامة أو مؤذية عضوية أو غير عضوية مثل الرصاص والزئبق

والسايينيد والكالسيوم والبززين 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 أخلاقهم، 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 ولكنه هذه الأعمال أو الصناعات، وتحيل إلى القرارات الوزارية المستقبلية التي تصدر من ذوي الشأن في هذا الخصوص، مثال 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 بتحديدتها 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 والخطرة أو التي تضر بصحة الحدث أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي".

تنص المادة 20 من قانون العمل الكويتي "يجوز بإذن من الوزارة تشغيل الأحداث ممن 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 المرهقة 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 تثبت مقدرتهم الصحية على القيام بها.

المطلب الثاني: ضوابط لحماية الحدث أثناء تشغيله في العمل

نظراً لأن الحدث لم يزل بعد في مستهل شبابه ومقتبل نموه ونضجه، ولذا فهو لم يشتد بعد عوده ولم يكتمل بعد نمو عقله وجسمه، لذا لم يكن بد من فرض عدد من الضوابط اللازم مراعاتها عند تشغيل الحدث بُغية رعايته والحفاظة عليه، تتعلق بعضها بمواعيد تشغيله وما يتخللها من ساعات راحة يومية أو إجازات أسبوعية أو سنوية، ويتعلق بعضها الآخر بأجره وطريقة تحديده، " إذ تنص المادة 25 من قانون العمل الجديد على أنه "يحظر تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد، ولا يجوز إبقاؤهم 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 سنه بحديه 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 ألا تضغط على صحة العامل الحدث أو على سلامة تكوينه الجسدي أو النفسي أو الذهني، فأوجب حفاظاً عليه ألا 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 وتعويض ما استهلكه في العمل من جهد وطاقته، وألا يستمر للعمل في نفس اليوم أزيد من أربع متصلة، حتى لا يهلك 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 تتخلل 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 بحريني مُلغى على أنه "لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد". " ولا يجوز إبقاؤهم في مكان 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 يشتغلون أكثر من أربع ساعات متوالية"، وتنص المادة 25 عمل بحريني جديد على أنه "يحظر تشغيل الأحداث تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد، ولا يجوز إبقاؤهم 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".

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

ثانياً: مدة التواجد في مكان العمل

لعل من الضوابط التي حرصت بعض تشريعات العمل العربية على النص عليها صراحة عدم جواز بقاء الحدث في العمل أكثر من سبع ساعات متصلة يومياً، هذه المدة هي في الحقيقة تمثل الحد الأقصى لمدة تشغيل الحدث مضافاً 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 إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة....."، ونصت عليه المادة 2/25 من قانون العمل البحريني الحالي "ولا يجوز إبقاؤهم في أماكن العمل أكثر من سبع ساعات متصلة....."، ونصت عليه المادة 164 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 إبقاؤه 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 الكويتي وقانون العمل الليبي وقانون العمل الأردني وقانون العمل السوداني خاليين من ذكر صريح لهذا الضابط.

ثالثاً: 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 الساحرة في محيط الحياة اليومية سواء للعامل الحدث خصوصاً أو حتى بالنسبة لبقية الشرائح العمرية، وقد باتت فوائدها أمراً محسوساً لكل ذي عينين من رضاء 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 والخطرة مثل سرطان الثدي والبروستاتا، حيث يعمل هرمون الميلاتونين على وقف نمو الخلايا السرطانية ويعوق تقدمها وانتشارها، وهذا الهرمون يتوقف إفرازه في الضوء، 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 يدمر أجهزة الجسم " تاريخ 2017/8/6م)، ولهذا جعل الله عز وجل النهار للحركة والعمل والسعي وجعل الليل للسكون والاسترخاء والنوم، فقال عز من قائل "وجعلنا الليل لباساً وجعلنا النهار معاشاً" (الآيات 9، 10 من سورة النبأ). قال ابن كثير: وجعلنا الليل لباساً، أي: يغشى الناس ظلامه وسواده، وجعلنا النهار معاشاً، أي جعلناه مشرقاً نيراً مضيئاً ليمكن الناس من التصرف فيه والذهاب والمجيء للمعاش والتكسب 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 يتسنى له الخلود إلى الراحة لمدة لا تقل عن أحد عشرة ساعة، كانت تنص المادة 52 عمل بحريني مُلغى 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 والسابعة 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 الكويتي على أنه "ويحظر تشغيلهم ساعات..... من الساعة السابعة مساءً 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 مساءً إلى السادسة صباحاً"، وتنص المادة 75 من قانون العمل الأردني على أن "يحظر تشغيل الأحداث: ب. بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة 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 اثنتين 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 يشذ 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 لسنهم. 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 لتبريرات واقعية (اقتصادية واجتماعية) رغم ما له من آثار سلبية على جسم الحدث وصحته، ولذا أحيط بضوابط معينة للتخفيف من حجم تلك الآثار أو وطأتها عليه، منها أنه لا يجوز أن يعمل أكثر من ست ساعات يومياً، فإذا سمحنا بعمله لساعات إضافية ولو بصفة عارضة مراعاة لظروف واقعية كضغط عمل في بعض الأيام العادية، أو ظروف موسمية مثل أيام الأعياد والمناسبات الرسمية، فسوف نخرق الحد الأقصى للقدر المسموح للعامل الحدث مباشرة خلال اليوم الواحد، فضلاً عما يربته من عبء 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 وليه أو وصيه، ويكون الاتفاق على العمل في تلك الساعات الإضافية باطلاً بطلاناً مطلقاً، يمكن لكل مصلحة أن يتمسك، وتقضي به المحكمة إذا رأتها في العقد من تلقاء نفسها ولو لم يطلبه أحد.

ولهذا نصت المادة 154 عمل بحريني ملغي على ذلك الحظر بقولها "لا يجوز تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال"، وأغل 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 لساعات 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 بساعات 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 لساعات عمل إضافية هو حظر مطلق لا يسمح فيه بأي استثناءات مطلقاً، وهذا ما التزمت به جل التشريعات فلم تسمح بأي استثناء يرد عليه، ولم يشذ 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 لسنهم. 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 إنعاش بدني ونفسي وذهني للعامل عموماً أياً كان عمره وسنه، وللحدث خصوصاً الذي لم يزل غضاً رخصاً طرياً لم يشتد 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 غناء للكبير 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 وحاجته للتفاعل -دون أدنى شك- مع أحداثها 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 وليه أو وصيه، فهو حظر مرتبط بمصلحة عامة وهي المحافظة على سلامة الأحداث الذين يمثلون مستقبل الأمة وعدتها وعتادها في القريب العاجل، ولذا يبطل الاتفاق على مخالفته بطلاناً مطلقاً، وهو حظر مطلق لا يسمح فيه بأي استثناءات مطلقاً، وهذا ما التزمت به جل التشريعات فلم تسمح بأي استثناء يرد عليه، ولم يشذ 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 تستثني عليه، وتطبيقاً لذلك تنص المادة 2/54 عمل بحريني ملغى 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 والعطلات 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 حقق للعامل عمومًا وللعامل لحدث خصوصًا الحلم الذي كان يراود الجميع قديمًا فجعل لأي منهما الحق في إجازة سنوية طويلة نسبيًا يجد فيها الواحد منهما في طول مدتها ضالته المنشودة بحثًا عن وقت كافٍ ليروح به عن نفسه من ضغوطات العمل ومشاكله، ويروي لنفسه وجسمه ظمأهما إلى الهدوء والسكينة والمرح بعيدًا عن أجواء العمل الصاخبة، فيستعيد بذلك نشاطه من جديد بروح جديدة وهمة قوية وعزم أكيد، فينعكس ذلك على عمله بالدقة والإتقان في أدائه، والسعي الحثيث على تحقيق عنصر الجودة في هذا الأداء، فجعل للعامل العادي إجازة سنوية مدتها ثلاثون يومًا مادام 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 يومًا مدفوعة الأجر بمعدل يوميين ونصف عن كل شهر.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل. ولا يجوز للعامل النزول عن حقه في الإجازة، وله أن يتقاضى عنها مقابلًا نقديًا طبقًا 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، تاركًا 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 داخلًا في سلطته التقديرية، بحيث إذا لم يتم بتحديد هذه المدة ابتداءً أو حدها بمدة تقل عن شهر كامل كانت مدة هذه الإجازة بقوة القانون شهرًا كاملًا، 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 للحدث عن شهر كامل....."، وتنص المادة 117 من قانون العمل السوري على ذات المعنى بقولها "يستحق الحدث إجازة سنوية مأجورة مدتها ثلاثون يومًا".

ويفهم من ظاهر نص هذه المادة أن الحدث يستحق إجازة سنوية لمدة لا تقل عن شهر أيًا كانت مدة العمل التي أمضاه في خدمة صاحب العمل سواء كانت سنة كاملة أو كسورًا من السنة (أيًا كان قدرها)، وذلك من باب الرعاية والعناية بالعامل الحدث، لكنني لست مع التحليل الذي يوافق ظاهر النص، لأن روح النص فضلًا عن العدالة تمليان تحقيق قدر معقول من العدالة المتبادلة بين طرفي عقد العمل مع زيادة طفيفة معقولة للعامل الحدث في مواجهة صاحب العمل، بحيث نتجنب الغلو والشطط مع صاحب العمل لصالح الحدث، ولذا فإنني 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 يومًا 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 اشترط في جميع الأحوال ألا تقل مدة الإجازة السنوية للعامل عن خمسة عشر يومًا 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 يوما 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 أي 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 نعلم مباشرة 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 لإجازته السنوية حظرًا مطلقًا التنازل عن هذه الإجازة أو تأجيل تمتع الحدث بها لسنة أخرى، كما لم تجز قطعها لأي سبب من الأسباب، مثال 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 مباشرًا في النصوص الخاصة بالمنظمة لإجازة الحدث السنوية، متضمنًا حظر تنازل الحدث عن إجازته السنوية أو اتفاهه على تأجيل مباشرته لها في ذات سنة استحقاقه لها، أو اتفاهه 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 واضحاً بصورة غير مباشرة من فحوى نص المادة 158، والمادة 160 من هذا القانون، إذ تنص المادة 158 من قانون العمل السوري على أنه "يحظر 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 وفقاً 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 مثال 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 أيضاً من محاسبة صانع الأحذية أو صاحب مكتب للكتابة على أجهزة الكمبيوتر، في ضوء عدد الأحذية أو عدد الأوراق التي كتبها (حسن، 2020، ص 58، 59).

ولعل التدقيق في حساب الأجر وفق هذا المعيار نجد له مزاياه، كما أنه لا يخلو أيضاً من العيوب، إذ لا تخلو هذه الطريقة دون أدنى شك من مصلحة ظاهرة لرب العمل، لأنها ستجعل تكلفة إنتاجهم مرتبطة بقدر هذا الإنتاج، فلا يدفع للعمال أجوراً عبثاً وسدى رغم كون إنتاجهم ضئيلاً، وإنما تكون الأجور إنتاجهم، فيزيد الأجر كلما زاد الإنتاج ويقل الأجر كلما قل الإنتاج، فيجنب رب العمل مساوئ العمال الكسالي وغير الفاعلين في إنتاجهم، كما لا تخلو هذه الطريقة في نفس الوقت من منفعة ظاهرة للعامل، لاسيما إذا كان مجتهداً 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 كله يحقق للطرفين العدالة ويجنبهم مظاهر الظلم من أحدهما للآخر (حسن، 2020، ص 59).

بيد أن هذه الطريقة رغم مزاياها سالفة الذكر، إلا أنها لم تسلم من المآخذ والمثالب، لأنه من المتصور في بعض الحالات ألا يحصل العامل على أجر يعادل الحد الأدنى اللازم للمعيشة بسبب قلة إنتاجه سواء كان راجعاً إليه لأنه ليس نشطاً أم لأن إمكانياته وقدراته الفنية لا تسعفه في تحصيل المزيد من الإنتاج، بل ربما ظروف العمل نفسها لا تساعد على الوصول بإنتاجه إلى هذا الحد الأدنى للأجور، هذا بالإضافة إلى أن هذه الطريقة حتى على فرض توافر فرص رفع معدلات الإنتاج أمام العامل فإنها قد تضر بالعامل ضرراً بليغاً، لأنها قد تدفعه في بعض الفروض دفعاً كبيراً إلى مجاوزة الحد الأقصى لساعات التشغيل طمعاً في زيادة إنتاجه والحصول على أجر كبير مناسب ولو ضحى في سبيل ذلك براحته 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 تثره هو أكثر مما تثرى العامل رغم كونها كانت سبباً في رفع أجره، لكن آثار المنفعة بالنسبة لهما متفاوتة تفاوتاً كبيراً مائلاً ناحية رب العمل أكثر من العامل (حسن، 2020، ص 59).

ثامناً: ضرورة توقيع الكشف على الحدث أثناء تشغيله بصفة دورية للتأكد من استمرار لياقته الصحية للعمل

لا يكفي لرعاية العامل الحدث أثناء مباشرته للعمل المكلف به أن تثبت لياقته الصحية بشهادة معتمدة ومصدق عليها من جهة طبية رسمية قبل التعاقد معه أو يجري التحقق من ذلك من خلال توقيع كشف طبي عليه يثبت تلك اللياقة، بل يتعين إجراء كشف طبي دوري للتأكد 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 للتأكد من لياقتهم الصحية وتوقيع الكشف الطبي عليهم بعد ذلك بصفة دورية ويثبت ذلك بشهادة يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير العمل والشؤون 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 بتحديد قرار من الوزير بعد التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال".

المطلب الثالث: ضمانات عامة لكفالة احترام 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 تحتفظ بسجل دائم للأحداث يبين فيه أسماءهم وسنهم 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 تستخدمهم 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 يضع بشكل ظاهر في أماكن العمل نسخة تتضمن الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المنصوص عليها في هذا الباب وبياناً معتمداً من الوزارة بتحديد ساعات العمل وفترات الراحة ومواعيد الراحة الأسبوعية"، 2- أن يحرق كشفاً موضحاً به أسماء من يعمل

لديه من الأحداث وأعمارهم والأعمال المسندة إليهم وتاريخ تشغيلهم" 3- إجراء فحص طبي دوري على الحدث للتحقق من استمرار لياقته الصحية وذلك في المواعيد التي يصدر بتحديداتها 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 1981م بقولها "على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل حدثٍ أو أكثر: 1- أن يعلق في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل. 2- أن يحرر أولاً بأول كشفاً 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 كشفاً 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 للتأكد من لياقته الصحية، وأن يفتح ملفاً صحياً 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 يتقيد بما يلي: أ- أن يعلن بشكل ظاهر في مكان العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل مبيئاً به أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ استخدامهم. ب- أن يحرر كشفاً موضحاً فيه ساعات العمل وفترات الراحة. ج- أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفاً".

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 وسنهم وتاريخ تشغيلهم والأعمال المكلفين بها، وأن تضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً 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 بمهام يلي: أن يضع سجلاً بالأحداث يبين أوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي 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 للتأكد من لياقته الصحية، وأن يفتح ملفاً صحياً 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 العمال بالقواعد الخاصة بتشغيل الأحداث، فقد حرصت غالبية التشريعات العربية على فرض جزاء قانوني فعال يوقع على صاحب العمل الذي يخرق أيًا من تلك القواعد، كما عمدت إلى حظر إيراد 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 مخالفة قواعد تشغيل الأحداث

تحظر التشريعات العمالية العربية قانوناً تعاقب صاحب العمل مع أي حدث (ذكرًا كان أو أنثى، مواطناً كان أو أجنبياً) لتشغيله معه قبل بلوغه السن القانونية المقررة لعمل الأحداث، هذه متفاوت قدرها من تشريع إلى آخر، بل قد تختلف في التشريع الواحد بين قديم من ذات التشريع وحديث كما سبق أن رأينا سابقاً، 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 اكتشف 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 القاني لعمل الحدث أو السماح للحدث بالاستمرار في العقد رغم إضراره بجسمه أو صحته، والتي لا تمس صحة العقد أو ولا تؤثر في وجود هذا العقد وبقائه؟

بادئ ذي بدء لا بد أن نقرر أن مخالفة صاحب العمل لقاعدة السن القانونية اللازمة لعمل العامل الحدث لهي من المخالفات الجسيمة التي تعرض حياة العامل للخطر وتنازل من سلامة العقد وصحته، وذلك لما في تشغيل الشخص قبل بلوغ هذه السن من إهدار واضح لبداية طفولته وما يلزم لها من أسباب الراحة والبعيد 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 (وليًا كان أو وصيًا أو غيرهما) في مقاضاة صاحب العمل والرجوع عليه بالتعويض عن الضرر المادي أو الأدبي الذي لحق بالحدث من جراء هذه المخالفة، فتعريض صاحب العمل صحة الحدث أو سلامة جسمه عند التعاقد ابتداءً أو أثناء تشغيله له انتهاءً لهو عمل غير مشروع فإذا أضر به وترك أضراراً مادية على جسمه أو صحته أو أضراراً معنوية سيئة على نفسيته كان هذا من قبيل الإضرار الفعلي بالحدث، وانعقدت بذلك مسؤولية صاحب العمل مدنيًا متى توافرت علاقة السببية بين مظاهر الخطأ الواقعة 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 بالحدث.

وهنا نطرح تساؤلًا رئيسًا 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 نسبيًا إلى أن مخالفة صاحب العمل عمومًا لقواعد تشغيل الأحداث لا تؤثر على صحة العقد المبرم بين صاحب العمل والحدث، مادام لم يتمسك الحدث أو نائبه (وليّه أو وصيه) بذلك (نقض مدني 1981/4/19 م، طعن رقم 780 لسنة 50 ق، عصمت الهواري، ج 4، ص 287)، وذهب رأي في الفقه إلى أن مخالفة صاحب العمل للسن القانونية لتشغيل الحدث من شأنه أن يضر بصحة النشء والأحداث، وتلك مصلحة عامة تتعلق بالنظام العام، ولذا يصير معها العقد باطلًا بطلانًا مطلقًا (دياب، 1998-1999، ص 102).

وأرى أنه في ضوء القواعد العامة للبطلان المطلق لا يبطل أي عقد بطلانًا مطلقًا مجرد تعلق المخالفة بالنظام العام، إنما لا بد أن تتوافر حالة من حالات هذا البطلان، وحالات البطلان المطلق التي نعرفها غير متوافرة هنا، فالبطلان المطلق جزء قانوني لوجود خلل في بناء العقد وتكوينه لانعدام أهلية العاقد أو لتخلف ركن من أركان العقد أو أحد شروط هذه الأركان أو حينما ينص القانون صراحة 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 بالحدث 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.

وبناء على ما سبق يستطيع كل ذي مصلحة إذا جرى تشغيل الحدث قبل بلوغه سن الحداثة المقررة قانونًا أو ثبتت عدم لياقته ابتداءً أو أثناء تشغيله للعمل المكلف به أو أضحى العمل خطرًا عليه أو يهدده في مصلحة معتبرة له أن يطلب 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 أنني لست مع قد يتبادر 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 وفقًا لأحكام المادة 22" أنه يقع إنهاء العقد بقوة القانون عند ثبوت عدم لياقة العامل بالحدث الصحية، ويكون حكم القاضي كاشفًا أو مقررًا للإلغاء أو الزوال، لأن الإلغاء بقوة القانون أو ما يسمى بالفسخ بقوة القانون أو الانفساخ 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 بالحدث صحيحًا لإدائه أثناء تشغيله يكون العقد قابلاً للانتهاء عن طريق القاضي، فإذا طلبه صاحب المصلحة فيه وثبت أمام القاضي عدم لياقة الحدث للعمل المكلف به تعين عليه وجوبًا أن يحكم بفسخ العقد لينهي العلاقة العقدية بينهما حفاظًا على صحة الحدث ورعاية لظروف بنيانه وتكوينه العضوي والنفسي.

وينبغي مراعاة أن مسؤولية صاحب العمل في هذين الفرضين هي مسؤولية تقصيرية وليست 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 قضائيًا إذا ترك الحدث يعمل بالمخالفة لأحكام تشغيل الأحداث، كما لو أذن له في العمل رغم عدم وصوله للسن القانوني بالمسموح 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 بالحدث ابتداءً أو ثبت ذلك بعد الكشف الدوري أثناء التشغيل وجعله يستمر في العمل ولم يتخذ من الإجراءات القانونية اللازمة لمنع 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، مادام أن هذا العمل فيه ضررٌ بالعامل في صحته أو في سلامة جسمه أو في أي مصلحة أخرى ظاهرة له.

أما إذا كانت مخالفة صاحب العمل لأي من قواعد تشغيل الحدث لا تضر بالحدث وإنما تمثل خرقًا لقاعدة تنظيمية كما أنه لم ينشئ ملفًا خاصًا 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 لملاحقة كل من يخالف الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وقوقيع عقوبة جنائية عليه، سواء أكان هذا المخالف هو مدير المنشأة أو المشرف على مكان العمل داخل هذه المنشأة، بل من الممكن أن يلاحق أيضًا قضائيًا مع أيهما صاحب العمل إذا دلت الظروف والملايسات على عدم سعيه إلى إزالة المخالفة التي حدثت من أحدهما رغم علمه بوقوعها منه داخل المنشأة فاتخذ موقفًا سلبيًا.

وقد رصد واضع القانون عقوبة جنائية لمن يخالف أحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذًا له بشأن تشغيل الأحداث، هذه العقوبة الجنائية ممثلة 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 حده الأدنى مائتي دينار وصار حدها الأقصى بخمسمائة دينار، وتتعدد هذه الغرامة بتعدد من وقعت بشأنهم المخالفة من الأحداث، كما تتكرر هذه الغرامة بتكرار وقوع المخالفة 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 تنفيذًا له بغرامة لا تقل عن خمسين دينارًا ولا تزيد على مائتي دينار، وتتعدد الغرامات بقدر عدد الأحداث الجاري تشغيلهم أو قبولهم في محل العمل بحالة مخالفة لأحكام الباب المذكور والقرارات الصادرة تنفيذًا له. وتتعدد الغرامة أيضًا كلما تكررت المخالفة 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 الوقائع المكونة للمخالفة، وتقام الدعوى أيضًا على الأشخاص الذين لهم الولاية الشرعية أو الوصاية على الأحداث إذا تركوهم يشغلون 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 خمسمائة دينار كل من خالف أيًا من أحكام الباب الرابع من هذا القانون أو القرارات الصادرة تنفيذًا له".

ولا شك أن هذا الجزء ذو الطابع الجنائي يحقق للحدث ضماناً فاعلاً في حسن تطبيق الأحكام الخاصة بتشغيله، على نحو يساهم بقدر كبير في رعايته وحمايته للمحافظة على سلامة 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.

ثانيًا: حضور ورواد أي استثناء على الأحكام الخاصة لقواعد تشغيل الأحداث

وجدير بالذكر أنه كان يستثنى من الخضوع للأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث أولئك الأحداث الذين يعملون في وسط عائلي، لا يشاركونهم فيه أحد من خارج نطاق الأسرة، فيخضعون للإشراف المباشر من الأب أو الأم أو الجد أو الزوج أو الأخ أو الأخت أو العم أو الخال (م 58 عمل بحريني قديم) إذ تنص هذه المادة على ذلك بقولها يستثنى من تطبيق أحكام هذا الباب، الأحداث الذين يشتغلون في وسط عائلي ولا يعمل فيه سوى أفراد الأسرة الواحدة، تحت إشراف الأب أو الأم أو الزوج أو الأخ أو الأخت أو العم أو الخال أو الجد، وقد جاء قانون العمل البحريني الجديد خاليًا من نص مماثل لهذا النص، ويبدو أن واضع هذا القانون قد قدر أن ما بين هؤلاء الأحداث وأقاربهم من أرباب الأعمال من وشائج المحبة وروابط الود يعد كافيًا 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 يشتغلون في الصناعات المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال".

وما تنص عليه المادة 53 من قانون العمل اليمني من أنه "يستثنى من هذا الفصل الأحداث الذين يعملون في وسط عائلاتهم 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 والقربى بينهم وبين أصحاب العمل، إلا أنه لا ينبغي أن يترك الأمر فيه كليةً لأطراف هذه العقود على هذا النحو دون أدنى إشراف أو رقابة من وزارة العمل، وذلك حتى لا تتحول روابط القربى بين العمال وأرباب العمال نقمةً على العمال وليست نعمةً لهم، لا سيما وأن القربى من أرباب العمل قد يتجه أحياناً بدافع الحرص على العامل إلى تكليفه من العمل والجهد ما هو فوق طاقته بحيث يتجاوز الحدود المقررة لباقي العمال عادةً، وذلك رغبةً في تحقيق مصلحة العامل حتى يشب صبوراً جلدًا قويًا، ناهيك عن بعض أرباب العمال الذين يعمدون إلى ظلم أقاربهم من العمال، مع عدالتهم بل وإحسانهم مع غيرهم من العمال من غير أولي القربى، 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 يجرموا حقوقاً فعلية يتمتع بها قانوناً باقي العمال من غير أولي القربى لأرباب العمل لمجرد الظن في استحقاقهم إياه بحكم الرابطة والصلة التي تربطهم بأرباب العمال.

والملاحظ على قانون العمل البحريني الجديد أنه جاء خاليًا من إيراد مثل هذا الاستثناء، مما يفهم معه أن أحكام القانون الخاصة بتشغيل الأحداث والقرارات الصادرة تنفيذًا له تسري على جميع الأحداث دون أي استثناء يرد عليها بشأن الأحداث الذين تربطهم بأرباب العمل وشائج القربى، 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 واضع القانون من أنهم سيلقون رعاية واقعية بسبب وشائج القرى 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 ويصدق 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 تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة".

بل إنني أرى ضرورة تعميم حظر إيراد أي استثناء - أيا كانت حكمته - من الخضوع لأحكام وقواعد تشغيل الأحداث حفاظاً على ثروة الأحداث بكل شرائحهم وأوصافهم، تأسيساً على كونهم جزءاً رئيساً من مستقبل الأمة في المجتمع، وتلك مصلحة عامة يجب رعايتها وحمايتها والحفاظ عليها.

الخاتمة:

لقد حاولت خلال هذه الدراسة التحليلية النقدية لمركز العامل الحدث في عدد غير قليل من تشريعات العمل العربية أن أقف على مزايا وعيوب معالجاتهم لشتى جوانب المركز القانوني للعامل الحدث بدءاً من تحديد الحد الأدنى والأقصى لعمر الحدث وما يلزم له من أشكال الرعاية والحماية سواء قبل بداية التحاقه واشتغاله بالعمل الذي سيتعاقد بشأنه أو ما يلزم له منها بعد تعاقد وأثناء اشتغاله لدى صاحب العمل، ورسم الضمانات اللازمة لكفالة العناية به والرعاية له خلال مدة تعاقد، وانتهاء 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 متكامل لقواعد قانونية عادلة ومتوازنة حتى في رعايتها للعامل الحدث بوصفه الطرف الضعيف الأولى بالرعاية والأجدر بالحماية في علاقته بصاحب العمل.

ولا شك أن الحدث وإن كان قد حاز قانوناً في بداية عمره قدراً معقولاً من التمييز والإدراك، تأسيساً 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 الثلث الثاني من عمر الإنسان قبل بلوغه سن الرشد، على نحو يقوي من بنيان جسمه ووعي عقله وذهنه فيزيد هذا وذاك من إدراكه وتمييزه، إلا أنه رغم ذلك لم يزل في حاجة ماسة إلى الرعاية والعناية بوصفه لم يصل بعد إلى عمر تمام الإدراك وكمال التمييز، ولم يتكامل بعد بنيانه العضلي والنفسي والذهني فيخشي 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 أخفق بعضها 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 مقترحات وتوصيات لسد أوجه القصور التي شابت كل أو جل هذه التشريعات أن نصل بتوفيق من الله في خاتمة بحثنا إلى التنظيم المثالي المنشود لمعالجة وتنظيم مركز العامل الحدث بصورة قبيقة وعلى نحو مفصل ومتكامل. فإن كنت قد وفقت في مساعي هذا، فهذا من عظيم فضل الله علي، وإن كانت الأخرى - لا قدر الله - فحسبي ما بذلته 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 العمالية العربية، 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 الجهود 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 تتابع الجهود والمساعي الحثيثة لوضع التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الدولية المساهمة في تحقيق الرعاية المأمولة والحماية القانونية المرجوة للحفاظ على جزء أساسي من عدة المجتمع (محلياً ودولياً) وعنايته في المستقبل.

- إن تحديد سن العامل الحدث يجب أن يتم بكل دقة وحذر من قبل الخبراء والمختصين في الطب النفسي والبشري وعلم الاجتماع (وغيرهم من ذوي الاختصاص)، حتى لا يتم الدفع بهذا العامل في سن معينة وهو غير مؤهل عضويًا أو نفسيًا أو صحيًا للعمل ابتداءً أو غير مؤهل لأعمال معينة لا تتلاءم مع أي من قدراته (النفسية أو الصحية أو الجسدية).
- إن التشريعات العمالية العربية عمومًا، ونصوص هذه التشريعات المعالجة لكل جنابات مركز العامل الحدث خصوصًا، هي في نهاية المطاف جهود بشرية لسلطات تشريعية داخل كل دولة يحالفها التوفيق تارة وتخفق 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 وتجميع المزايا الموجودة بها، ومعرفة المثالب 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 فحافظ - 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 خصوصًا أو لباقي العمال عمومًا تشريعات مثالية تكفل لهم كل صور الحماية القانونية المأمولة، ما لم تكن هناك جهة إدارية جادة وحازمة تضطلع 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 ومثالبها، خلصت إلى وضع تصحيح لما عثرى هذه التشريعات من أوجه القصور والنقص أملاً في أن تتكامل الدراسة في بلوغ الغاية المنشودة من ورائها، ولذا فإنني أوصي بأن تأخذ كل التشريعات العمالية العربية بهذه التوصيات التي أرى لزومها لتحسين وضع ومركز العامل الحدث في ظلال هذه التشريعات لترقى إلى مصاف ما ننشده له من أوجه الرعاية والعناية التي يستحقها بوصفه شريحة مهمة وفاعلة 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 للتعايش الثقافي والاجتماعي والسياسي مع بقية أفراد مجتمعه، وقد بلغ حداً معقولاً من التوازن النفسي، وقدراً مقبولاً من النضج العضلي والذهني، بعد أن اكتسب فيها وصف الفتي وجاوز وصفي الصغير والصبي، وبعد قليل من بلوغه نهاية سن الحدث يكون قد أوشك من الوصول إلى مرحلة الشخص الرشيد، مع ضرورة أن ينص على ألا يعمل العامل الحدث أكثر من ثلاث ساعات متصلة، ولا يسمح بمرور استثناء عليها، حفاظاً على صحته وسلامة تكوينه، فهو ليس كالعامل العادي، فعمله المتصل أكثر من ثلاث ساعات سينعكس على صحته وسلامة جسمه بصورة سلبية وضرورة 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 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 والعناية بالعامل الحدث، وذلك نظراً لما تتميز به الكتابة من طابع الأمان والثقة في صحة نسبتها إلى من صدرت عنه.
- وجوب تحديد الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو التي تؤثر على سلامة 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 تجنب العامل الحدث مغبة مباشرتها لما لها من مضار أو أخطار على صحته أو سلامته، لأنه عادة ما يتباطأ صدورها في بعض الأحيان، وحتى عند صدورهما دون تباطؤ من ذوي الاختصاص غالباً ما تنهض 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 ابتداءً في صورتها المتكاملة، فليس من مبرر لتأخيرها أو تباطؤ صدورها متزامنة صدور النصوص المنظمة لعمل الحدث.
- حظر إيراد أي استثناء على منع عمل الحدث في التوقيت الليلي حفاظاً على الحدث لينال 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 الفطنة الآثار الوخيمة للعمل الليلي على صحة الحدث وسلامة بنيانه وتكوينه، 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 حظراً مطلقاً غير قابل لورود أي استثناء عليه لأي سبب من الأسباب، والاتفاق

عليه باطل بطلاناً 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، وحظر 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 شهرٌ كاملٌ متى أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة، فإن قلت مدة خدمته عن سنة استحق إجازة سنوية بقدر ما يوازنها من مدة الشهر، شريطة ألا تقل في جميع الأحوال عن مدة خمس عشرة يوماً متصلة. وعدم إغفال ذلك مثلما 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 تهوؤ واندفاعه تحت تأثير الحاجة إلى زيادة أجره، واشتراط 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 ولراعتهم وكشف المخالفات التي تقع من أصحاب الأعمال في حقهم، حتى لا تكون رقابة صورية لا أثر لها في تحقيق الحماية المأمولة لهؤلاء الأحداث، مع ضرورة مضاعفة الجزاء الجنائي مرتين 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 المصلحة 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 مست بسلامته أو أدت إلى عدم لياقته أو أضرت به بأي ضرر آخر غيرها، مع وجوب إجابتها إلى الفسخ عند ثبوت ذلك، ضرورة تكاتف الجهود الدولية (المنظمات والهيئات الدولية) مع الجهود المحلية (الحكومات داخل الدول، ومنظمات المجتمع المدني) للحفاظ على العمال الأحداث محلياً ودولياً، لأن أية 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 القيم*. تحقيق محمد حامد أبي الفضل، المركز الدولي للتراث العربي.
- ابن كثير. (1998). *تفسير القرآن العظيم*. تحقيق وتخريج وتعليق دكتور كمال علي علي الجمل، الطبعة الأولى، دار التوزيع والنشر الإسلامية.
- ابن ماجه. (د.ت.). *سنن ابن ماجه*. حقق نصوصه ورقم كتبه وأبوابه، وأحاديثه وعلق عليه محمد فؤاد عبد الباقي، دار الريان التراث.
- 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 هلاي. (1994). *حقوق الطفولة في الشريعة الإسلامية، الحماية الجنائية لحق الطفل في الحياة*. رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة فرع بني سويف.
- البخاري. (2001). *صحيح البخاري*. ضبط وتخريج محمد عبد القادر عطا، الطبعة الأولى، كتاب المساقاة، دار التقوى للتراث.
- بكر، عبد المهيم. (1968). *القسم الخاص في قانون العقوبات*. دار النهضة العربية.
- بهنام، رمسيس. (1982). *القسم الخاص في قانون العقوبات*. بدون دار نشر.
- الترمذي. (1407هـ). تحقيق وتعليق محمد فؤاد عبد الباقي، الطبعة الثانية، طبعة دار الريان للتراث.
- حسن، خالد جمال أحمد. (2020). *مظاهر الحماية القانونية لأجر العامل - دراسة مقارنة*.
- حفي، أشرف محمد. (2016). *دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العامل الحدث*. رسالة دكتوراه بكلية الحقوق جامعة أسسوط.
- حمدي عبد الرحمن، و عبد الرحمن، خالد حمدي. (2000-2001). *شرح أحكام قانون العمل*. الكتاب الأول.
- ديابن، صلاح محمد أحمد. (1998-1999). *الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات 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.
- الشداوي، 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 حسنين إبراهيم. (1973). *جرائم الاعتداء على الأشخاص*. الطبعة الأولى، دار النهضة العربية.
- الصعدي، 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 .
- فتحي، سرور أحمد. (1968). *الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم الخاص*. بدون دار نشر .
- الفيروزآبادي. (د.ت). *القاموس المحيط*. ج 1 ، ص 164 ، مؤسسة الرسالة.
- الفيومي. (1417هـ). *المصباح المنير*. الطبعة الأولى.
- القزويني. (د.ت). *معجم مقاييس اللغة*. تحقيق عبد السلام محمد هارون، دار الجيل.
- 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 قسنطينة 1 .
- Abu Zaid, M. I. (D.T.). *Qanun Aleuqubat Almuqarani 'Comparative Penal Code'*. Special section, Knowledge facility edition. [in Arabic]
- Ahmed, A. H. (1994). *Huquq Altufulat Fi Alsharieat Al'iisلاميati, 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 Bisharh Sahih Albukharii* 'Fath Al-Bari with an explanation of Sahih Al-Bukhari'. First edition, House of Alkutub Aleilmiati. [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 Almuhiya* 'ocean dictionary'. Part 1, pg. 164, Alrisala Foundation. [in Arabic]
- Al-Saeed, R. (1986). *Sharh Qanun Aleuqubati, Alqism Alkhas* 'Explanation of the Penal Code, Special Section'. [in Arabic]
- Al-Saidi, A. (2015). *Tashghil Al'ahdath Fi Nizam Aleamal Alsaoudii* '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 "Silisilat Aldifae Aliajtimaiei"* '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 Aliajtimaie Wal'anthurubuluja* 'Issues of sociology and anthropology'. Publications of Qar Yunis University. [in Arabic]
- Bakr, A. (1968). *Alqism Alkhasu Fi Qanun Aleuqubati* 'The special section of the Penal Code'. Alnahdat Alearabia House. [in Arabic]
- Behnam, R. (1982). *Alqism Alkhasu Fi Qanun Aleuqubati* '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 Aliajtimaieia* 'The mediator in explaining the provisions of the Labor and Social Insurance Law'. [in Arabic]
- Fathi, S. A. (1968). *Alwasit Fi Sharh Qanun Aleuqubat 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 Alqanuniat 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 Alduwaliat Fi Himayat Huquq 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 Aljinayiyat 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 Aleumanu 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' Ealaa Al'ashkhasi* 'Offenses against persons'. First edition, Dar Alnahdat Alearabiati. [in Arabic]
- Shawa, M. S. (1986). *Alhimayat Aljinayiyat 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). *Ahqiqa Wataeliq Muhammad Fuaad Eabd Albaqi* 'Investigated and commented by Muhammad Fouad Abdel-Baqi'. second edition, published by Dar Alrayaan Liltarath. [in Arabic]