

التنظيم القانوني لعمل الاحداث

" وفقاً للقانون الدولي و التشريعات الوطنية "

م.م. ذوالفقار كاظم مطير

كلية الإمام الكاظم (ع) للعلوم الإسلامية الجامعة قسم القانون

الكلمات المفتاحية (العمال الاحداث - الاتفاقيات الدولية - أصحاب العمل - ساعات العمل - الاجازات - ساعات الراحة)

المخلص :

اهتم القانون الدولي بالعمال الاحداث وحرص على تنظيم علاقاتهم العمالية مع أصحاب العمل من خلال الاتفاقيات والتوصيات الدولية، إذ اشارت الاتفاقيات الدولية الى ان الاحداث هم الاشخاص الذين لم يبلغوا الثامنة عشر من العمر وان سن العمل يجب أن يكون بعد إتمام الطفل لعمامه (١٥ عام) مع التاكيد وجوب إتمام الحدث لتعليمه الاجباري ثم يتوجه الى العمل.

عرف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ العامل الحدث بأنه كل شخص ذكراً كان أم انثى بلغ (١٥) الخامسة عشرة من العمر و لم يتم (١٨) الثامنة عشرة وبهذا التعريف التزم المشرع العراقي بالاتفاقيات الدولية التي حددت سن الاحداث وبالاخص الاتفاقية الدولية لتحديد الحد الأدنى لسن العمل رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣.

ألزم القانون أرباب العمل الابتعاد عن تشغيل الاحداث في الاعمال المتمثلة بالرق والعمل القسري أو الإجباري أو استعمال الاحداث في الصراعات المسلحة او الاعمال المنافية للاخلاق والاتجار بالمخدرات وكافة الانشطة غير المشروعة التي تعود بالضرر على العامل الحدث سواء اكان الضرر اخلاقياً أم اجتماعي أم بدنياً على ان تتكفل الدول الموقعة للاتفاقيات الدولية بضرورة تكييف نصوص تشريعاتها الوطنية على محاربة الاعمال التي تتسبب باضرار على الاحداث وان اقترن ذلك بالعقوبات على اصحاب العمل المخالفين.

نظم المشرع عمل الاحداث من خلال الالتزام بالسن القانوني لتشغيلهمفضلا عن عرض العامل الحدث على الفحص الطبي فضلا عن الاستئناس برأي ولي الامر قبل تشغيل العامل الحدث، وحظر المشرع عمل الاحداث في الاعمال الليلية والاعمال الخطرة ونظم المشرع العراقي ذلك بتعليمات خاصة.

أكدت الاتفاقيات الدولية وكذلك المشرع العراقي ضرورة الالتزام التام بساعات تشغيل العمال الاحداث و اوقات الراحة الخاصة بهم و عدم تشغيلهم في عطلمهم الرسمية و الاعياد الدينية مع استحقاقهم التام بالتمتع بالاجازات السنوية والاسبوعية.

اهتم المشرع الدولي بالسلامة المهنية اهتماماً كبيراً اذ اصدر العدد من الاتفاقيات الدولية التي تنظم ذلك و على هذا النحو اكد المشرع العراقي الالتزام التام بالسلامة المهنية، اذ الزم المشرع صاحب العمل بشرح و توضيح اخطار العمل المناط بالاحداث مع الاخذ بظن الاعتبار انه ملزم بتنقيف العمال الاحداث عن تلك الاخطار على ان يلتزم العمال الاحداث بتعليمات السلامة المهنية التزاماً تاماً بعد ان يهيئ صاحب العمال كافة ادوات السلامة المهنية و على نفقته الخاصة.

ان قواعد قانون العمل هي قواعد أمرة تقتزن بالعقوبة في حالة مخالفتها و على هذا النحو فقد حدد المشرع عدد من العقوبات (المدنية و الجزائية) لمن يخالف القواعد المنظمة للعمل و العلاقة العقدية بين العامل و صاحب العملو يحق لكلا الطرفين اللجوء الى قضاء العمل و هو القضاء المختص لنقض نزاعات العمل بين الطرفين.

'Lawful Regulation for Young(juveniles) Working According to the International and Domestic law'

Prepared by

A.L. THOLFIKAR KADHIM MUTTAIR

Imam Al-Kadhim (peace be on him) University College

Law Department

Lawyer.tholfikar@alkadhum-col.edu.iq

Lawyer.tholfikar@gmail.com

Abstract:

International law is concerned with young workers and keen on organizing their labor relations with the owners of job through international agreements and recommendations, where the international agreements indicate that juveniles are people who have not reached eighteen years of age and that the working age must be after completing the child his (15 years) with emphasis on the necessity of completing his compulsory education and then he goes to work. The Iraqi legislator in the enforceable Labor Law No.37 of 2015 defined a juvenile worker as every male or female who has reached 15 years of age but has not yet reached 18 years old. With this definition, the Iraqi legislator adhered to the international conventions that determine the age of juveniles, in particular the international convention for determining the minimum age for work No.138 of 1973.

The law prevents owners'work from employing juveniles in acts like slavery, forced or compulsory labor, or the use of juveniles in armed conflicts, acts contrary to morality, drug trafficking and all illegal activities that harm the juvenile worker, whether the harm is moral, social or physical, provided that states take care Signatories to international agreements require the necessity to adapt the provisions of their national legislations to fight actions that cause harm to juveniles, even if this is coupled with penalties for violating employers.

The legislator regulated the work of minors by adhering to the legal age of their employment, in addition to submitting the juvenile worker to a medical examination as well as seeking advice from the guardian before employing the juvenile worker, and the legislator prohibited the work of minors(juvenile) in night work and dangerous work, and the Iraqi legislator organized that with special instructions.

The rules of the labor law are peremptory rules associated with the penalty in the event of its violation, and in this way the legislator has set a number of penalties (civil and penal) for those who violate the rules governing work and the contractual relationship between the worker and the employer, and both parties have the right to resort to work justice, which is the judiciary The specialist to settle labor disputes between the two parties.

المقدمة

عرف الانسان العمل منذ بداية الخلق و أخذ الانسان بالبحث منذ وجوده على الأرض عن كل ما يفيد في حياته اليومية فضلا عن الاشياء والاعمال التي تساعد على الاستمرار في العيش، فالعمل من الصفات الفطرية التي رسخها الله تعالى في بني البشر ولا يمكن أن يتصور نمو المجتمع البشري وتطوره دون ان يبذل الانسان مجهوداً كبيراً للحصول على ذلك التطور وهذا المجهود يسمى بالعمل، اي إن العمل هو عبارة عن جهد وهذا الجهد مقترن بهدف والغاية الأساسية له تكمن في الوصول الى هذا الهدف^١.

ان اهمية العمل تكمن في انه السبب الاساس في تلبية حاجات الانسان لذا اولت الاديان اهمية كبيرة للعمل ومنها الدين الاسلامي اذ جاء في قوله تعالى "وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"^٢ ومن هذا المنطلق أولت جميع الدول اهتماماً كبيراً بالعمل والعمال في سبيل تحقيق الرفاهية والعيش الرغيد لبلدانهم.

غالبا ما يتمثل العمل بالعامل اذ يجب ان يكون العامل بالغاً عاقلًا قادراً على اداء العمل ولكن بسبب الاوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في بعض البلدان يضطر العديد من الاطفال والاحداث الى العمل في اعمال لا تناسبهم وفي ظروف عمل صعبة جدا مما يؤثر سلبا عليهم وعلى جميع الاصعدة النفسية منها والعملية والعلمية اذ يضطر العديد منهم الى ترك الدراسة واللجوء الى العمل من اجل إعانة أسرته والحصول على مهنة يقاتل منها وبحسب اخر الاحصائيات لمنظمة العمل الدولية يوجد اكثر من (١٧٠ مليون) طفلا عاملا حول العالم.^٣

ان العامل بصورة عامة هو الطرف الاضعف في العقد فكيف اذا كان العامل حدثا؛ لذا فان العامل الحدث هو الطرف الاضعف من باب اولى اذ لا حول و لا قوة له و يكون ضحية لاصحاب العمل وعرضة للاعمال الشاقة مقابل اجر زهيد لا يتناسب مع الجهد المبذول من قبله، لذا فقد لجأت اغلب الدول الى تنظيم تشريعات خاصة لحماية هذه الفئة العمالية فضلا عن جهود المجتمع الدولي المتمثلة بالاتفاقيات الدولية الصادرة من الامم المتحدة بصورة عامة ومنظمة العمل الدولية بصورة خاصة والمنظمات المهتمة بحقوق الانسان.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في ان عمل الاحداث اصبح ظاهرة في العالم بصورة عامة و العراق بصورة خاصة بسبب الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية و السياسية التي اجبرت العديد من الاطفال على العمل في ظروف عمل صعبة جدا و اصبحوا عرضة الى أبشع انواع الاستغلال من اصحاب العمل فضلا عن القصور الواضح من السلطات المختصة في معالجة هذه الظاهرة.

كذلك إن أهمية البحث تنطلق من الضمات التي يوفرها القانون الدولي للعمال الاحداث فضلا عن التشريعات المحلية المتمثلة بقانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ والية تطبيق تلك الضمات على أرض الواقع وامكانية حل جميع الاشكاليات الخاصة التي تعرقل تطبيق القانون.

مشكلة البحث

هناك جملة من الاشكاليات التي يثيرها البحث و يحاول ايجاد بعض الحلول لها، و تتمثل هذه المشكلات في التعريف بالحدث و واجباته وفق المنظور الدولي والمحلي بحسب التشريعات الوطنية العراقية المتمثلة بالقانون المدني وقانون العمل النافذ، ايضا تمتد اشكالية البحث الى التعريف بقواعد القانون الدولي التي تحمي الاحداث والمثلية بالاتفاقيات الدولية لاسيما الاتفاقيات المصادق عليها من قبل العراق ومدى تطبيقها على ارض الواقع و هل هناك تعارض بين القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية؟ كذلك معرفة مدى التزام أصحاب العمل بالقواعد والتشريعات العمالية التي تضمن وتحمي العمال الاحداث فضلا عن التعريف بتلك القواعد.

أهداف البحث

يهدف البحث الى التعريف بالعمال الحدث ومعرفة واجباته وحقوقه وفق القانون الدولي والتشريعات الوطنية، و محاولة البحث مفصلا في التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية وبيان مدى تطبيقها على ارض الواقع وبيان اي تعارض بينهما والتوصل الى توصيات إيجابية تصب في مصلحة العمال الاحداث.

منهجية ونطاق البحث

ستكون دراسة البحث وفقا للمنهج التحليلي المقارن لكونه الاكثر انسجاماً مع موضوع البحث لاسيما أن البحث يستهدف فئة واسعة من العمال و هم العمال الاحداث ويتمثل نطاق البحث في حدود الاتفاقيات الدولية التي تعنى بهذا الموضوع زد على ذلك التشريعات الوطنية المتمثلة بالقانون المدني رقم (٤٠) لعام ١٩٥١ وايضا قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ فضلاً عن العديد من القرارات ذات الصلة والقوانين المقارنة النافذة في الدول العربية.

خطة البحث

لأجل الإمام بالموضوع واعطاء فكرة واضحة مباشرة دون التوسع فيها سوف ندرس الموضوع من خلال مبحثين و كل مبحث يضم مطلبين و كما يأتي:

المبحث الاول : التنظيم القانوني لعمل الاحداث وفق الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية

المطلب الاول : التعريف بالعامل الحدث

المطلب الثاني: التنظيم القانوني لعمل الاحداث

المبحث الثاني : الالتزامات العقدية بين صاحب العمل والعامل الحدث والجزاءات المترتبة على مخالفتها

المطلب الاول: التزامات صاحب العمل والعامل الحدث

المطلب الثاني : الجزاءات المترتبة على مخالفة احكام تشغيل الاحداث

المبحث الاول

التنظيم القانوني لعمل الاحداث

"وفق الاتفاقيات الدولية و التشريعات الوطنية"

يمثل العمال الاحداث شريحة كبيرة من الطبقة العاملة حول العالم ولكن هذه الفئة من العمال لها طبيعة خاصة لان العمال الاحداث ضعيفو البنية الجسمانية ولا يتمتعون بالخبرة الكافية التي تؤهلهم للانخراط في بنية العمل الشاقة غالبا، كما ان الزج بهذه الفئة الى العمل يعود عليهم بالاضرار الجسدية والنفسية فضلا عن الاضرار العلمية التي تنتج بسبب ابتعادهم عن الدراسة وحرمانهم من حق التعليم بسبب الظروف الاقتصادية التي يعيشونها في بلدانهم، لذا لجأت العديد من البلدان ومنها العراق الى تنظيم عمل هذه الفئة من العمال واعطائهم اهمية كبيرة على الصعيد المحلي من خلال التشريعات الوطنية وكذلك الحال على التشريع الدولي بالانضمام الى الاتفاقيات الدولية وبالالتزام بها. لذا سنقسم هذا المبحث على مطلبين كي نتمكن من توضيح التنظيم القانوني لعمل الاحداث اذ سيكون المطلب الاول حول التعريف بالعامل الحدث في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في العراق و البلدان المجاورة اما المطلب الثاني سيكون مخصص لتسليط الضوء على التنظيم القانوني لعمل الاحداث من خلال التعريف بالقيود و الضمانات التي فرضها القانون على تشغيل الاحداث.

المطلب الاول

التعريف بالعامل الحدث

اختلفت الاتفاقيات الدولية في وضع مفهوم واضح للعامل الحدث او للانسان الحدث اذ لم تحدد الحد الأدنى من العمر لاعتبار الانسان حدثا، واول تلك الاتفاقيات هي الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل^٤ التي لم تحدد تعريفا واضحا للحدث ولكنها اشارت الى ان كل شخص لم يبلغ الثامنة عشر من العمر يعدّ طفلا بموجب قوانين تلك الدولة، ايضا اشارت الاتفاقية انفة الذكر الى عدم استغلال الاطفال اقتصاديا وعدم تشغيلهم بصورة تضر بهم صحيا وتلتزم الدول الموقعة على الاتفاقية بحماية والاطفال واتخاذ كافة التدابير اللازمة لذلك^٥.

على الصعيد الدولي تبقى الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الطفل هي اتفاقية عامة لكن هناك العديد من الاتفاقيات التي تم اصدارها من منظمة العمل الدولية^٦ التي نظمت سن العمل وآخرها اتفاقية (الحد الأدنى لسن العمل)^٧ التي نظمت موضوع سن العمل ولكافة الاعمال على اختلاف انواعها فضلا عن اختصاصها بجميع الاطفال العاملين سواء أكان العامل يعمل بأجر أم دون أجر لكنها لم تعط تعريفا واضحا للحدث^٨ بل اشارت الاتفاقية الى ان سن العمل يجب ان يكون بعد إتمام الطفل لعامه (١٥ عام) او إتمام تعليمه الاجباري^٩ على أن يكون السن في حدود (١٦ عام) بعد إتمام التعليم الاجباري^{١٠}، كما اعطت الاتفاقية استثناءً بسيطا لبعض الدول النامية على ان يكون عمر العامل لا يقل عن (١٤ عام) بعد التشاور مع المعنيين من اصحاب العمل والسلطات الحكومية في البلدان المعنية^{١١}.

على الرغم من كل ما سبق من الاتفاقيات تم اصدار اتفاقية لاسيما حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها^{١٢} ولكن للأسف لم تشر هذه الاتفاقية الى تعريف صريح

للحدث وانما اعطت تعريفاً للطفل ينطبق على الاحداث كونهم اطفالاً من ناحية العمر لاسيما و أنّ الامم المتحدة تستعمل كلا التسميتين في الموضوعات ذات الصلة.^{١٣}

اشارت الاتفاقية المذكورة آنفاً الى ان الاطفال هم جميع الاشخاص الذين لم يبلغوا الثامنة عشر من العمر^{١٤} وهذا التعريف مشابه لما اورده الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل ولكن هذه الاتفاقية اضافت الاعمال الاسوء التي يجب ان يبتعد عنها ارباب العمل عن تشغل الاحداث مثل الرق والعمل القسري أو الإجباري أو استخدام الاحداث في الصراعات المسلحة أو الاعمال المنافية للاخلاق والاتجار بالمخدرات وكافة الانشطة غير المشروعة التي تعود بالضرر على العامل الحدث سواء اكان الضرر اخلاقي أم اجتماعي أم بدني.^{١٥}

كما الزمت الاتفاقية الدول الموقعة عليها بضرورة تكييف نصوص تشريعاتها الوطنية على محاربة كافة الاعمال التي تنسب بأضرار على الاحداث حتى وان اقترن ذلك بالعقوبات كما ان الدول تلتزم باعداد برامج تاهيلة وتطويرية لتعريف الاحداث بتلك الاعمال وحثهم على الابتعاد عنها فضلا عن تعاون الدول مع بعضها البعض لتحقيق كل ذلك.^{١٦}

على الصعيد العربي فقد اصدرت منظمة العمل العربية اتفاقية لتنظيم عمل الاحداث^{١٧} واهم ما يميز هذه الاتفاقية هو تحديدها لمفهوم العامل الحدث اذا اشارت صراحة الى ان الحدث هو كل شخص اتم الثالثة عشر ولم يكمل الثامنة عشر من العمل فضلا عن منع تشغل من هم دون سن الثالثة عشر من العمر على ان لا يتعارض العمل ابتداءً مع التعليم الاجباري للعامل وهذا التحديد هو اشارة صريحة الى حماية الاطفال من دخول سوق العمل عن طريق تحديد سن أدنى للعمل، كما تضمنت سبل حماية لمن تضطروهم الظروف للانخراط في سوق العمل في سن مبكرة بوضع ضوابط تكفل للاطفال العاملين ظروف عمل ملائمة لقدراتهم البدنية والصحية والاخلاقية.^{١٨}

يلاحظ مما تقدم ان اغلب الاتفاقيات الدولية لم تعط تعريفا واضحا للحدث بل حددت سن معين للحدث وغالبا ما يكون بين ال (١٣ عام) و (١٨ عام) وتركزت الموضوع وفق صلاحيات التشريعات الوطنية للدول وكيفية تنظيمها لتعريف الحدث على ان لا يتعارض من حيث المبدأ مع قواعد الاتفاقيات الدولية اذ استثنيا الاتفاقية العربية لتنظيم عمل الاحداث كونها اشترت الى العامل الحدث بصورة صريحة و لكن تبقى هذه الاتفاقية اقليمية تسري على الدول المصادقة عليها فقط.

بعد أن بيّنا تعريف الحدث وفق الاتفاقيات الدولية اصبح لازماً التعرف على وجهة نظر التشريعات الوطنية حول تعريف العامل الحدث وكيف تعامل المشرع العراقي مع العمال الاحداث والبداية مع الدستور العراقي الذي اشار صراحة الى حماية الاطفال^{١٩} والتأكيد على حقهم في التعليم والعيش الكريم فضلا عن حظر الاستغلال الاقتصادي للأطفال والزم الجهات التنفيذية بحمايتهم،^{٢٠} اما التشريعات العامة فقد اشار القانون المدني الى ان سن البلوغ هو (١٨ سنة)^{٢١} وقانون رعاية الاحداث فقد عرف الحدث الى انه كل شخص لم يتم الثامنة عشر من العمر^{٢٢} وكذلك الحال في قانون رعاية القاصرين الذي عرف الصغير بانه كل شخص لم يتم الثامنة عشر من العمر ايضا،^{٢٣} و من خلال كل ما تقدم نرى ان التشريعات العامة اشارت بصورة صريحة الى ان كل شخص لم يبلغ ال (١٨ سنة) حدثاً.

اما قانون العمل وهو القانون المختص بتنظيم عمل الاحداث فقد عرف العامل الحدث بصورة صريحة و واضحة الى ان العامل الحدث "كل شخص ذكراً كان ام انثى بلغ (١٥) الخامسة عشر من العمر و لم يتم (١٨) الثامنة عشر"،^{٢٤} وبهذا التعريف فقد التزم المشرع العراقي بالاتفاقيات

الدولية التي حددت سن الاحداث و بالاخص الاتفاقية الدولية لتحديد الحد الأدنى لسن العمل رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣.

اشارت التشريعات العمالية في البلدان العربية الى العامل الحدث في صور متعددة من حيث التسمية اذ استعمل المشرع المصري مصطلح (العمال الاطفال) في قانون العمل النافذ،^{٢٥} اذ عدّ المشرع كل من بلغ الرابعة عشر من العمر او تجاوز السن المحدد لاكمال التعليم الاجباري ولم يبلغ السابعة عشر طفلاً.^{٢٦}

اما المشرع الاردني فقد عرف العامل الحدث بانه كل شخص بلغ السابعة و لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر،^{٢٧} كذلك الحال مع المشرع السوري اذ منع تشغيل الأحداث من الذكور والإناث قبل إتمام مرحلة التعليم الأساسي أو إتمام سن الخامسة عشرة من العمر^{٢٨} ولكن لم يعرف العامل الحدث صراحة كما فعل المشرع العراقي والمصري والاردني، ويمكن ملاحظة مما تقدم ان اغلب التشريعات الوطنية حددت عمر العامل الحدث بين سن الرابعة عشر ولم يبلغ الثامنة عشرة من العمر كما اشترطت اكمال العامل الحدث لدراسته الاجبارية وان تتوافر فيه القدرة والقوة الجسمانية على اداء العمل ويمكن تعليل ذلك بان المشرع حرص على هذه الفئة من العمال في تحديد العمر واجبارهم على اكمال الدراسة الاساسية لما في ذلك من اهمية كبيرة لهم ولما في تلك الاعمال من خطورة ممكن ان تسببها على العمال الاحداث الا ما استثنى بحكم القانون كالعاملين مع ذويهم^{٢٩} او الاعمال تحت الاشراف العائلي.^{٣٠}

المطلب الثاني

التنظيم القانوني لعمل الاحداث

عرضنا تعريف العامل الحدث في القانون الدولي والتشريعات الوطنية، نعرض لكيفية تنظيم القانون لعمل الاحداث سواء أكان وفق القانون الدولي أم القانون الوطني، إذ إنّ المشرع لم يفتح باب العمل امام العمل الاحداث بصورة عامة و انما حاول قدر الامكان تنظيم هذا العمل وفق قواعد خاصة و هذا ما سنحاول التعرف على الاليات القانونية المتبعة عند تشغيل العمال الاحداث وفق قواعد القانون الدولي و التشريعات الوطنية. بداية تنظيم عمل الاحداث يتلخص في وضع قيود على تشغيل العمال الاحداث تكون الغاية الاساسية لتلك القيود هو المحافظة على العامل من الناحية الذهنية والجسدية والاخلاقية والعلمية والعملية، والجدير بالذكر ان هذه القيود وجدت بنص الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية.

إن اول و أهم قيد وضعه المشرع هو (تقييد عمر العامل الحدث) اذ وضع المشرع حداً معيناً للعمر المسموح به لتشغيل وتدريب العامل الحدث في مختلف الاعمال و كما اسلفنا مسبقا ان العمر المحدد بصورة عامة في الاتفاقيات الدولية و اغلب التشريعات الوطنية هو بين (١٤ - ١٨) عاما مع وضع بعض الاستثناءات الخاصة للعاملين في البيئة العائلية او تحت الاشراف الاسري، كما اجازت الاتفاقيات الدولية ان يجري تعديل العمر في حالة الاتفاق بين اصحاب العمل و المعنيين على ان يرتب ذلك ضررا للعامل الحدث.^{٣١}

إن عمر الحدث يقترن بالفحص الطبي الذي يثبت قدرة العامل على اداء ذاك العمل،^{٣٢} إذ الزم المشرع (الوطني و الدولي)^{٣٣} صاحب العمل باخضاع العامل الحدث الى فحص طبي شامل بصورة دورية سنوية^{٣٤} من قبل لجنة طبية مختصة وعدّ المشرع الفحص الطبي شرطاً أساسياً لقبول العامل في العمل على ان يكون هذا الفحص مثبتا بواسطة شهادة خاصة تتضمن نوع العمل

فضلا عن الشروط الواجب توافرها لاداء العمل و المستوفيه من قبل العامل على ان لا يتحمل العامل نفقات الفحص.^{٣٥}

حظر المشرع عمل الاحداث ليلاً لما فيه من اضرار على صحة العمال الاحداث كونهم خلال هذه المدة من العمر بحاجة الى الراحة الليلية لاكتمال نموهم فضلا عن خطورة الاعمال الليلية وحماية العمال من الناحية الاخلاقية ايضا^{٣٦} وهذا ما اخذ به المشرع العراقي في قانون العمل النافذ اذ اشار صراحة الحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية او المختلطة^{٣٧} و اشارات الاتفاقيات الدولية الى ذلك واولها اتفاقية الحد الادنى لسن التشغيل التي حددت ساعات عمل الحدث فضلا عن ساعات الراحة الليلية،^{٣٨} اما بصورة خاصة فقد اصدر المشرع الدولي اتفاقية خاصة لتنظيم العمل الليلي للاحداث في الاعمال غير الصناعية^{٣٩} فضلاً عن توصيات تلك الاتفاقية، اذ حددت الاتفاقية جميع الاعمال التي تعتبر صناعية وغير صناعية و التي الزمت بعدم تشغيل الاحداث في الليل و حددت الاتفاقية اوقات خاصة لعدم تشغيل الاحداث ابتداءً من الساعة الثامنة مساءً و حتى الساعة الثامنة صباحاً اذ اعتبرها المشرع وقت راحة اجبارية متصلة للعامل للحدث.^{٤٠}

اما المهن الصناعية فقد نظم المشرع لها اتفاقية خاصة^{٤١} واهم ما اشارت اليه الاتفاقية هو تحديد ساعات الليل ب (١٢ ساعة متصلة) تماماً كما اشارت الاتفاقية التي نظمت الاعمال غير الصناعية، و حظرت الاتفاقية تشغيل الاحداث من هم دون سن (١٦ سنة) في كافة الاعمال الصناعية.^{٤٢}

حظر المشرع تشغيل الاحداث في المهن والاعمال الخطرة الضارة بصحتهم وكذلك فعل المشرع العراقي في الاشارة الى عدم جواز تشغيل الاحداث في هكذا اعمال، اذ حظر المشرع تشغيل الاحداث او دخولهم مواقع العمل تحت الارض و تحت سطح الماء و في المرتفعات الخطرة والاماكن المحصورة او العمل باليات ومعدات و ادوات خطرة او التي تتطلب تدخلا يدويا او نقلا لاحمال ثقيلة في الاعمال التي قد تضر بصحتهم او سلامتهم او اخلاقهم.^{٤٣}

أما دولياً فهناك العديد من الاتفاقيات التي اشارت الى الاعمال الخطرة وحظر تشغيل الاحداث وقد حددتها اتفاقية حظر اسوء اشكال عمل الاحداث^{٤٤} بان اسوء اشكال العمل هو متى ما كان العمل يلحق اضراراً جسدية ونفسية واخلاقية^{٤٥} فضلاً عن الاعمال التي تمارس تحت الارض او يجبر فيها العامل على حمل اوزان ثقيلة و استعمال معدات خطرة و حادة في بيئة غير صحية و ظروف عمل سيئة جداً.^{٤٦}

أيضاً حظر المشرع عمل الاحداث في الاعياد والعطل الرسمية والمناسبات الدينية اذ اشارت الاتفاقية العربية الى عدم جواز تكليف العامل الحدث بأي نوع من الاعمال خلال تلك الاعياد و المناسبات،^{٤٧} و هذا ما أكد عليه المشرع العراقي في قانون العمل النافذ المذكور آنفاً الى احقية العمال بالتمتع في استراحة خلال ايام الاعياد والعطل الرسمية المقررة في الدولة العراقية على ان تكون هذه الاستراحة بأجر تام^{٤٨} اي إن هذه الايام يتم تثبيتها من قبل المشرع الوطني و لا يحق لصاحب العمل استبدالها او تغييرها لما لهذه الايام من خصوصية فيما يخص العمال بسبب الاجواء العبادية الخاصة بهم و الاجواء العائلية خلال تلك الاعياد.^{٤٩}

اهتم المشرع بصورة عامة بتنظيم ساعات العمل و اوقات الراحة و الاجازات السنوية، اذ حرص المشرع على توفير اكبر راحة ممكنة للعامل من خلال تحديد الحد الاعلى لساعات العمل مع التزام صاحب العمل بمنح العمال اجازات محددة وفق القانون.^{٥٠} وقد حدد المشرع العراقي ذلك صراحة بان تكون لا تزيد مدة عمل الحدث على (٧) سبع ساعات يوميا على ان تتخلل بمدة

استراحة لا تقل عن ساعة كون ان العمل المتواصل يجب ان لا يزيد على (٤) اربع ساعات متصلة،^{٥١} كما ان العامل الحدث يستحق اجازة سنوية تصل الى (٣٠) يوم.^{٥٢} ومما تجب الاشارة اليه الى الاتفاقيات الدولية اشارة الى احقية العامل الحدث في التمتع باجازة اسبوعية لمدة يوم واحد كحق من الحقوق العامة للاحداث.^{٥٣}

يظهر من تنظيم المشرع لساعات العمل والاجازات ان هناك حرصاً كبيراً من المشرع على المحافظة على صحة العمال الاحداث واعطائهم الوقت الاكبر لتنظيم حياتهم الخاصة اذ ان موضوع ساعات العمل لو ترك لاصحاب العمل فسيكون اهتمامهم بعدد الساعات دون النظر الى مصلحة العامل وهذا الموضوع يؤثر سلباً على الطاقة الانتاجية للعمل بصورة عامة الطاقة الانتاجية للعمل مرتبطة بقدرة العامل على العمل والعطاء بطاقة كاملة متى ما كانت ساعات العمل مناسبة لطبيعته الجسمية والعمرية،^{٥٤} لذا فقد منع المشرع اصحاب العمل من اضافة ساعات عمل اضافية الى العمال الاحداث حتى وان اقترن عقد العمل باضافة تلك الساعات.^{٥٥}

المبحث الثاني

الالتزامات العقدية بين صاحب العمل والعامل الحدث والجزاءات المترتبة على مخالفتها

ان التنظيم القانوني لعمل الاحداث لا يكتمل دون ان يكون هناك تنظيم لالتزامات كل من العامل الحدث وصاحب العمل فضلاً عن اقتران تلك الالتزامات بجزاءات على الطرف المخالف لها، لذا سنقسم المبحث الثاني على مطلبين الاول لتفصيل التزامات العامل وصاحب العمل والمطلب الثاني للحديث عن الجزاءات المترتبة على مخالفة الالتزامات التنظيمية لتشغيل العمال الاحداث.

المطلب الاول

التزامات صاحب العمل والعامل الحدث

يلتزم صاحب العمل والعامل بجملة التزامات فرضها المشرع على الطرفين لتنفيذ التزاماتهم وهذه الالتزامات تكون تارة بصورة عامة تنطبق على جميع العمال وتارة اخرى تنطبق حصراً على العمال الاحداث، لذا سوف يتناول الباحث في المطلب التزامات صاحب العمل العامة والخاصة ومن ثم نتطرق الى التزامات العمال الاحداث.

ان التزامات صاحب العمل الخاصة والمقررة لمصلحة الاحداث تتمثل بالتزامه بالسن القانوني الذي جرى ذكره في التشريعات الدولية والوطنية ، اذ يلتزم صاحب العمل بعدم تشغيل من هم دون السن (١٥ سنة) من العمر مع استثناء العمال الذي يعملون في وسط عائلي.^{٥٦} ايضاً يلتزم بعدد ساعات العمل وساعات الاستراحة المقررة وفق القانون وعدم تكليف العمال الاحداث بساعات عمل اضافية فضلاً عن عدم تشغيلهم في الاعمال الليلية والاعمال المرهقة ومما تجدر الاشارة اليه الى ان المشرع العراقي قد حدد مسبقاً الاعمال التي تعد اعمال مرهقة او خطرة للعمال الاحداث فضلاً عن الاعمال التي يمنع على العامل الحدث التواجد فيها اذ الزم المشرع اصحاب العمل بضرورة تعليق لوحة في مواقع العمل وبشكل ظاهري تتضمن الأعمال الجارية والتي تكون خطرة بطبيعتها والتي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها مع تأكيدات منع الاحداث من قيادة المركبات على اختلاف أنواعها على ان تقوم لجان تفتيش العمل التابعة للمؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني بمراقبة مدى التزام

الادارات وأصحاب العمل بهذه التعليمات واعطاء التوجيهات والارشادات واتخاذ الاجراءات القانونية بحق المخالفين. (انظر ملحق رقم ١ و ملحق رقم ٢).^{٥٧}

يلتزم صاحب العمل بعدم تشغيل الاحداث في الاعياد الرسمية والمناسبات الدينية الخاصة بهم التي حددها المشرع فضلا عن عدم تشغيله في الاماكن النائية و البعيدة عن محل سكنه مع التاكيد على تهيئة بيئة عمل سليمة^{٥٨} و ان يكون الاجر ثابتا لا يختلف عن اجر العاملين البالغين بصورة متفاوتة^{٥٩} وان لا يستغل صاحب العمل صغير العمر والفارق العمري للتفريق في الاجر بين العمال و ان الاجر يجب ان يكون مقطوعا وليس على اساس الطاقة الانتاجية للعامل^{٦٠} لان ذلك يؤثر سلبا بعدم المساواة بين العمال الاحداث فضلا عن اجبار العامل على العمل ساعات اضافية بصورة غير مباشرة برغم عدم مشروعية ذلك بنص القانون و ان كانت تلك الساعات مقابل اجر^{٦١}.

ألزم المشرع صاحب العمل ان يقوم بتنظيم سجل خاص يتضمن اسماء العمال واعمارهم فضلا عن الاعمال المسندة لهم مع الاحتفاظ بنسخة من الفحص الطبي الخاص^{٦٢} بكفاءة العامل الحدث وامكانية الجسدية لاداء العمل مع ضرورة توفير لوحة اعلانات لاعلامهم بالنصوص والتعليمات الخاصة بحمايتهم و ارشادات السلامة المهنية^{٦٣}.

ان الالتزامات التي اشرفنا اليها هي التزامات خاصة لان الطرف المعني هو العامل الحدث و لكن هذه الالتزامات لا تعني تنصل صاحب العمل من الالتزامات العامة التي يلتزم بها تجاه جميع العمال و عليه تنصرف الى العمال الاحداث من باب اولي، ومن اهم هذه الالتزامات هي التزامه بدفع الاجر بصورة متساوية بين العمال^{٦٤} فضلا عن التزامة الكامل تجاه العمال في حالة الاصابة والمرض المهني مع توفير الظروف الصحية لمكان العمل واتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل مع اعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي قام بادائه مع تزويده ببراءة ذمة تدل على ايفائه بجميع التزاماته مع منحه مكافأة نهاية الخدمة تتناسب مع المدة الزمنية التي قضاها في العمل معه،^{٦٥} و يلتزم صاحب العمل بالتعامل بصورة جدية مع شكاوى العمال وتظلماتهم حتى وان كانت بسيطة^{٦٦}.

اما التزامات العامل الحدث الخاصة كونه عاملا حدثا تبدا بإثبات السن، اذ يلتزم العامل الحدث بتقديم شهادة ميلاده كي يتأكد صاحب العمل من عمر العامل قبل تشغيله و يتجنب المخالفات القانونية الخاصة بالحد الأدنى لسن الاستخدام،^{٦٧} كما يلتزم باجراء الفحص الطبي الذي يثبت قدرته الجسدية على مزاولة العمل المناط به و تزويد صاحب العمل بنسخه من التقرير الطبي بعد اتمائه^{٦٨}.

و يجب على الحدث ان يثبت موافقة ولي الامر على العمل وتدرج تلك الموافقة في البيانات الخاصة للعامل الحدث^{٦٩} غير ان المشرع العراقي لم يشر الى تلك النقطة رغم اهميتها الكبيرة بخلاف المشرع الاردني^{٧٠} والفلسطيني^{٧١} اللذان أشارا اليها صراحة^{٧٢} بل زاد المشرع الاردني وجعل العقد الذي يبرم بين صاحب العمل والعامل الحدث باطلا ان كان دون موافقة ولي الامر^{٧٣} لذا كان الاخرى بالمشرع العراقي اضافة موافقة ولي الامر كشرط اساسي لتشغيل الاحداث باعتبارها نوعا من انواع الرقابة على الحدث وكون ان ولي الامر هو احرص الناس على ذويه^{٧٤}.

اما التزامات العامل الحدث العامة بصفته عاملا لدى صاحب العمل فتتمثل بتادية الاعمال المنوطة به بدقة وامانة علما ان اداء العمل يكون ببذل عناية الشخص المعتاد،^{٧٥} و يجب على العامل ان لا يقوم باي عمل اخر خلال الوقت المخصص لعمله لدى صاحب العمل وان يكون أداؤه للعمل طبقا لعقد العمل وان يلتزم باحكام القانون والتعليمات الخاصة بتسيير العمل فضلا عن القرارات

الصادرة من صاحب العمل والمتعلق بتنفيذ العمل^{٧٦}، و يلتزم بالحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوع في عهده والخاصة بأدائه للعمل^{٧٧} وعدم الاحتفاظ لنفسه بأي سجلات أو سندات أو أوراق تخص العمل مع التزامه التام بعدم إفشاء أسرار العمل التي يطلع عليها بحكم عمله حتى بعد انتهاء عقد العمل^{٧٨} بالإضافة الى الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل^{٧٩}.

إنّ اتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية هو جزء لا يتجزء من التزامات العامل كما يلتزم بالحضور والانصراف من العمل في الاوقات المحددة من قبل صاحب العمل على ان يكون حضوره بصورة طبيعية خالية من حالة التمارض او السكر او التخدير بقصد التخلص من العمل او الاخلال بالعمل^{٨٠} كما يتوجب عليه الامتناع عن قبول أية عمولة أو مكافأة من قبل وكلاء صاحب العمل إلا بعلمه^{٨١}.

المطلب الثاني

الجزاء المترتبة على مخالفة أحكام تشغيل الاحداث

إنّ اهم ما يميّز القاعدة القانونية من غيرها من القواعد الاخرى هو اقترانها بجزاء عقابي دنيوي يفرض من قبل جهات قضائية بنص القانون المختص على المخالف سواء أكان هذا الجزاء مدنيا أم جنائيا ام اداريا^{٨٢}، وان قانون العمل هو احد هذه القوانين التي تتميز قواعده القانونية بانها قواعد أمره من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها^{٨٣} وتضاف الصبغة الامرة الى قواعد قانون العمل نظرا لاهميتها الكبيرة في تنظيم العمال و التصاقها الوثيق بحياتهم^{٨٤}.

وعلى الصعيد المحلي تقتزن القاعدة القانونية لقانون العمل بالجزاءات مدنية وجزائية تفرض بنص القانون فضلا عن الجزاءات الادارية التي تفرض من قبل اصحاب العمل او من قبل القضاء^{٨٥}. اما على الصعيد الدولي فقد الزمت الاتفاقيات الدولية الحكومات باتخاذ كافة التدابير اللازمة لتطبيق قواعد قانون العمل وحماية كل من العامل و صاحب العمل وجعل علاقة العمل تسير بانسيابية عالية بما في ذلك فرض العقوبات على الاطراف المخالفة^{٨٦} وهذا ما التزم به المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ اذ اقترن القانون بالعديد من الجزاءات التي ستطرق اليها في هذا المطلب.

إن قانون العمل يهدف بالدرجة الاساس الى حماية حقوق العمال بصورة عامة والعمال الاحداث بصورة خاصة كونهم الطرف الاضعف في العقد^{٨٧} فضلا عن الطابع الخاص لعملهم والتمثل بصغر السن والطابع الجسدي الضعيف غالبا لذا فان هناك جزاءات تفرض بصفة خاصة تتعلق بالعمال الاحداث والجزاءات عامة تفرض بصورة عامة على جميع المخالفات تطبق على جميع العمال، لذا سنبدأ بالجزاءات المترتبة على مخالفة احكام تشغيل الاحداث بصورة خاصة و من ثم سنتطرق للجزاءات المتعلقة بتشغيل العمال بصورة عامة و في كلتا الحالتين تؤدي جميعها الى الاستقرار الاجتماعي و تزرع الثقة بين طرفي علاقة العمل بصورة او بأخرى^{٨٨}.

وان مخالفة صاحب العمل لشروط تشغيل الاحداث المتعلقة بحظر تشغيلهم في اماكن العمل الخطرة^{٨٩} او الاعمال الليلية او عدم اخضاع العامل للفحص الطبي او عدم مطالبته بهذا الفحص و الاستمرار على الفحص بصورة دورية لما لهذا الفحص من اهمية كبيرة على العامل لان العمل يتناسب مع الوضع الصحي والبدني للعامل الحدث^{٩٠} فضلا عن عدم الالتزام بساعات العمل والراحة والاجازات حسب ما نص عليه قانون العمل النافذ تكون عقوبة صاحب العمل المخالف

للاحكام آنفة الذكر بالغرامة المالية، اذ لا تقل الغرامة عن (١٠٠٠٠٠٠) مئة الف دينار عراقي ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار عراقي.^{٩١}

لم يشر المشرع العراقي الى عقوبة جزائية لمخالفة احكام تشغيل الاحداث واكتفى بالعقوبة المدنية (المالية) المتمثلة بالغرامة وهذا ما سار عليه المشرع الفرنسي و المشرع المصري بخلاف المشرع الجزائري الذي وضع عقوبات جزائية لمخالفة احكام تشغيل الاحداث لاسيما المخالفات المتعلقة بالاخلاق والاداب العامة في محل العمل^{٩٢}، اما المشرع العراقي فقد عالج هذه المخالفات في قانون العقوبات الموحد رقم (١١١) لعام ١٩٦٩ و بإمكان العامل المتضرر الرجوع إليه في حال تعرضه الى مضايقات او تجاوزات من قبل اصحاب العمل باعتباره القانون العقابي العام في العراق.^{٩٣}

إن الجزاءات المترتبة على مخالفة صاحب العمل لاحكام تشغيل العمال تنطبق على العمال الاحداث لانهم جزء من العمال بصورة عامة كما ان هذه الجزاءات تكون متنوعة بين الجزاءات الجنائية والجزاءات المدنية، واول تلك الجزاءات هو الحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة اشهر و لاتزيد على سنة او بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار عراقي ولا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار عراقي لكل صاحب عمل قام بمخالفة الاحكام الخاصة بعقد العمل المبرم بين العامل و صاحب العمل^{٩٤} والتي نص عليها قانون العمل النافذ^{٩٥}، و اهم تلك الالتزامات العقدية هو التزام صاحب العمل بالاجر المحدد في العقد دون التلاعب به او تقليله لاي سبب كان.^{٩٦}

ويعاقب صاحب العمل غير الملتزم بعدد ساعات تشغيل العمال التي جرى ذكرها في البحث مسبقا بغرامة لاتقل عن (٢٥٠٠٠٠) مئتين وخمسين الف دينار عراقي ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار عراقي وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.^{٩٧} اما اوقات الاستراحة والاجازات والعطل الرسمية فتكون عقوبة صاحب العمل المخالف لهذه الاحكام هي الغرامة بمبلغ لا يقل عن (٥٠٠٠٠) خمسين الف دينار عراقي ولا يزيد على (١٠٠٠٠٠) مائة الف دينار عراقي وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم.^{٩٨}

ان اتباع تعليمات السلامة المهنية أمر مهم جداً وضع قانون العمل عقوبات شديدة نوعاً ما مقارنة مع غيره من ابواب قانون العمل لما لهذا الموضوع من اهمية كبيرة في الحفاظ على سلامة العمال و استمرار ديمومة العمل على ان تكون تهيئة وسائل السلامة على نفقة صاحب العمل الخاصة،^{٩٩} و يلتزم بتحذير جميع العمال من اخطار العمل عن طريق الدروس النظرية والعملية في العمل،^{١٠٠} اذ اشار القانون الى معاقبة كل من يخالف الاحكام المتعلقة باحتياطات العمل و السلامة المهنية التي تم التطرق اليها في هذا البحث مسبقا بالغرامة مبلغا لا يقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة الف دينار عراقي ولا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار عراقي او بالحبس مدة لا تقل عن شهر واحد ولا تزيد على ستة اشهر.^{١٠١}

نرى فيما تقدم أن القانون أشار الى العقوبات و ركز على العقوبات المدنية المتمثلة بالغرامات علما كون المخالفات الجنائية يمكن معالجتها بالرجوع الى قانون العقوبات الموحد كما اشرنا سابقا كما يحق لأي طرف من اطراف المعاملة العقدية العمالية الرجوع الى قضاء العمل للبت في اي نوع من انواع نزاعات العمل كون ان محكمة العمل تكون مختصة في النظر فيها.^{١٠٢}

الخاتمة

بعد ان انتهينا من تفصيل التنظيم القانوني لعمل الاحداث وفعالاتها الدولية والتشريعات الوطنية ابتداءً من التعريف بالعامل الحدث الى الالتزامات العقدية بين صاحب العمل والعامل الحدث والجزاءات المترتبة على مخالفة احكام تشغيل الاحداث في العراق و بعض البلدان المجاورة توصل الباحث الى عدد من النتائج والتوصيات هي:

أ- النتائج

- ١- اشارت الاتفاقيات الدولية الى ان الاحداث هم جميع الاشخاص الذين لم يبلغوا الثامنة عشر من العمر وأن سن العمل يجب ان يكون بعد إتمام الطفل لعامه (١٥ عام).
- ٢- اكدت الاتفاقيات الدولية على وجوب إتمام الحدث لتعليمه الاجباري و من ثم يتوجه الى العمل.
- ٣- يجب على ارباب العمل الابتعاد عن تشغيل الاحداث في الاعمال المتمثلة بالرق والعمل القسري أو الإجباري أو استعمال الاحداث في الصراعات المسلحة او الاعمال المنافية للاخلاق والاتجار بالمخدرات وكافة الانشطة غير المشروعة التي تعود بالضرر على العامل الحدث سواء اكان الضرر اخلاقياً او اجتماعياً او بدنياً على ان تتكافأ الدول الموقعة الاتفاقيات الدولية بضرورة تكييف نصوص تشريعاتها الوطنية على محاربة الاعمال التي تتسبب بأضرار على الاحداث حتى وان افترن ذلك بالعقوبات على اصحاب العمل المخالفين.
- ٤- عرف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ العامل الحدث بانه كل شخص ذكر كان ام انثى بلغ (١٥) الخامسة عشرة من العمر و لم يتم (١٨) الثامنة عشرة وبهذا التعريف فقد التزم المشرع العراقي بالاتفاقيات الدولية التي حددت سن الاحداث و بالاخص الاتفاقية الدولية لتحديد الحد الأدنى لسن العمل رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣.
- ٥- نظم المشرع عمل الاحداث من خلال الالتزام بالسن المحدد قانوناً لتشغيلهم فضلاً عن عرض العامل الحدث على الفحص الطبي فضلاً عن الاستئناس برأي ولي الامر قبل تشغيل العامل الحدث.
- ٦- حظر المشرع عمل الاحداث في الاعمال الليلية و الاعمال الخطرة و نظم المشرع العراقي ذلك بتعليمات خاصة لتحديد تلك الاعمال فضلاً عن اماكن العمل التي يحظر على العامل الحدث التواجد فيها.(انظر ملحق رقم ١ و ملحق رقم ٢)
- ٧- اكد المشرع ضرورة الالتزام التام بساعات تشغيل العمال و اوقات الراحة فضلاً عن عدم تشغيل الاحداث في عطلةهم الرسمية و الاعياد الدينية مع استحقاقهم التام بالتمتع بالاجازات السنوية و الاسبوعية.
- ٨- يلتزم صاحب العمل بشرح و توضيح اخطار العمل المناط بالاحداث مع الاخذ بالحسبان انه ملزم بتنقيف العمال الاحداث عن تلك الاخطار على ان يلتزم العمال الاحداث بتعليمات السلامة المهنية التزاماً تاماً بعد أن يهيئ صاحب العمال ادوات السلامة المهنية و على نفقته الخاصة.
- ٩- إن قواعد قانون العمل هي قواعد أمرة تفترن بالعقوبة في حالة مخالفتها و على هذا النحو فقد حدد المشرع عدد من العقوبات (المدنية و الجزائية) لمن يخالف القواعد المنظمة للعمل و العلاقة العقدية بين العامل و صاحب العمل.

ب- التوصيات

١- يجب على المنظمات الدولية المتخصصة بحقوق الاطفال فضلا عن منظمة العمل الدولية كونها المنظمة المختصة بتنظيم حقوق العمال في العالم ان تحد من كمية المخالفات المرتكبة ضد العمال الاحداث و وضع نصوص عقابية للدول المتهالفة في حماية الاحداث فضلا عن وضع تعريف دقيق للعمال الاحداث و رفع سن العمل الى (١٦ سنة).

٢- إن هذه الدراسة هي عبارة عن دراسة بحثية قائمة على الاساس القانوني والنظري مع الاعتماد على قاعدة بيانات واضحة بسيطة لكن يتوجب على وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية كونها البوزارة المختصة عمل دراسة موسعة للبحث في مدى تطبيق نصوص القانون على ارض الواقع من خلال عمل الاحداث لايسما في الالونة الاخيره اصبح عمل الاحداث منتشراً بصورة كبيرة في العراق، لذا يتوجب على الوزارة تفعيل دورها التفتيشي ومراقبة اصحاب العمل و اشعار السلطات التنفيذية بالمخالفين لاحكام تشغيل الاحداث لاجل الحفاظ عليهم لانهم عماد البلد في المستقبل القريب.

٣- لا توجد اي وسيلة لاجبار العمال الحدث على اكمال دراسته الاجبارية قبل الخوض في تفصيلات العمل مما يجعله عرضة سهله للاستغلال من قبل اصحاب العمل بسبب نقص الثقافة الدراسية والحاجة الماسة للأجر، لذا يجب على الوزارة التنسيق مع مجلس الوزراء لايجاد اليه معينة لاجبار الاطفال على اكمال تعليمهم الاجباري او الاول في اقصى الحالات.

٤- لا يوجد اي دور لنقابة العمال في المحافظة على العمال الاحداث بصفتها الممثل الحقيقي المطالب بحقوقهم.

حث المشرع العراقي على تشريع قانون خاص لتنظيم عمل الاحداث او تعديل القانون الحالي لانه لم يفعل الجانب العقابي و اكتفى بالعقوبات المدنية المتمثلة بالغرامات.

الهوامش

- ^١ سناء الدويكات، مقال صحفي بعنوان "ما هو العمل" المقال متاح على الرابط <https://mawdoo3.com/%D9%85%D8%A7%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84> ، اخر زيارة ٢٠٢٠-١-٢٢ الساعة ١١:٠٠ GMT.
- ^٢ سورة التوبة ، الآية ١٠٥.
- ^٣ الامم المتحدة، اليوم العالمي لمكافحة عمل الاطفال، اخر زيارة ٢٠٢٠-١-٢٢ الساعة ١١:٠٠ GMT <https://www.un.org/ar/events/childlabourday>.
- ^٤ اتفاقية حقوق الطفل هي ميثاق دولي يحدد حقوق الأطفال وتراقب تنفيذ الاتفاقية لجنة حقوق الطفل التابعة للأمم المتحدة وقد وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على إدراج الاتفاقية من ضمن القانون الدولي في ٢٠ تشرين ثاني / نوفمبر ١٩٨٩ وقد دخلت حيز التنفيذ في ٢ أيلول / سبتمبر ١٩٩٠، بعد أن صدقت عليها الدول الموقعة، وبحسب الاتفاقية يعرف الطفل بأنه " كل شخص تحت عمر الثامنة عشر لم يكن بلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب قانون الدولة".
- ^٥ انظر المادة (٣٢) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الاطفال رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٩٠.
- ^٦ منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام و التشريع الاسلامي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٢٣٣.
- ^٧ اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) ١٩١٩ ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) ١٩٢٠، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة) ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم) ١٩٢١، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) ١٩٣٢، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) ١٩٣٦، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) ١٩٣٧ ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) ١٩٣٧، واتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك) ١٩٥٩ واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض) ١٩٦٥ و اخيرا تم اصدار اتفاقية شاملة تختص بالحد الأدنى لسن العمل وهي اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام ١٣٨ رقم ١٩٧٣ ، تم اعتمدها في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٦ حزيران/يونيه ١٩٧٣ أثناء دورته الثامنة والخمسين، تاريخ بدء النفاذ: ١٩ حزيران/يونيه ١٩٧٦.
- ^٨ عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، المكتبة العربية للنشر، جنيف، ٢٠١١، ص ٢١٠ – ٢١١ .
- ^٩ انظر المواد (٢ و ٣) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام ١٣٨ رقم ١٩٧٣.
- ^{١٠} انظر المواد (١ و ٢) من توصية رقم (١٤٦) الخاصة باتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام ١٣٨ رقم ١٩٧٣.
- ^{١١} انظر المادة (٢ / رابعا) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام ١٣٨ رقم ١٩٧٣.
- ^{١٢} اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (رقم ١٨٢) والصادرة ١٩٩٩، اعتمدت من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ١٧ حزيران/يونيو ١٩٩٩ بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠.
- ^{١٣} <https://www.un.org/ar/events/childlabourday/background.shtml> ، اخر زيارة ٢٠٢٠/٢/٢٢ الساعة ١١:٠٠ GMT.
- ^{١٤} انظر المادة (٢) من اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (رقم ١٨٢) والصادرة ١٩٩٩.
- ^{١٥} انظر المادة (٣) من اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (رقم ١٨٢) والصادرة ١٩٩٩.
- ^{١٦} انظر المادة (٥-٦-٧) من اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (رقم ١٨٢) والصادرة ١٩٩٩.
- ^{١٧} الاتفاقية العربية رقم ١٨ لعام ١٩٩٦ بشأن عمل الاحداث
- ^{١٨} انظر المواد (١-٩) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لعام ١٩٩٦ الخاصة بتنظيم عمل الاحداث.

^{١٩} علاء ابراهيم محمود، التنمية الاجتماعية في العراق، مقال صحفي متاح على الموقع <http://ademrights.org/news429> ، اخر زيارة ٢٠٢٠/٢/٣ الساعة ٦:٠٠ GMT.

^{٢٠} انظر المادة (٢٩) من دستور العراق الدائم لعام ٢٠٠٥ و التي اشارت ، أولاً: أ- الأسرة أساس المجتمع، وتحافظ الدولة على كيانها وقيمها الدينية والأخلاقية والوطنية.

ب- تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة والشيخوخة، وترعى النشئ والشباب، وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم.

ثانياً: للأطفال حق على والديهم في التربية والرعاية والتعليم، وللوالدين حق على أولادهم في الاحترام والرعاية، ولاسيما في حالات العوز والعجز والشيخوخة.

ثالثاً: يحظر الاستغلال الاقتصادي للأطفال بصورة كافة وتتخذ الدولة الإجراءات الكفيلة بحمايتهم.

المادة (٣٠)، أولاً: تكفل الدولة للفرد وللأسرة - وبخاصة الطفل والمرأة - الضمان الاجتماعي والصحي، والمقومات الأساسية للعيش في حياة حرة كريمة، تؤمن لهم الدخل المناسب، والسكن الملائم.

ثانياً: تكفل الدولة الضمان الاجتماعي والصحي للعراقيين في حال الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل أو التشرد أو اليتيم أو البطالة، وتعمل على وقايتهم من الجهل والخوف والفاقة، وتوفر لهم السكن والمناهج الخاصة لتأهيلهم والعناية بهم، وينظم ذلك بقانون.

^{٢١} انظر المادة (١٠٦) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لعام ١٩٥١.

^{٢٢} انظر المادة (٣) من قانون رعاية الاحداث رقم (٧٦) لعام ١٩٨٣.

^{٢٣} انظر المادة (٣) من قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لعام ١٩٨٠.

^{٢٤} انظر المادة (١ / عشرون) من قانون العمل رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥.

^{٢٥} قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣.

^{٢٦} انظر المادة (٩٨) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام ٢٠٠٣.

^{٢٧} انظر المادة (٢) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦.

^{٢٨} انظر المادة (١١٣) من قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠.

^{٢٩} سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والوزيع، الاردن، عمان، ٢٠١٤، ص 25.

^{٣٠} محمد حسين منصور، قانون العمل، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١١، ص ٧٠.

^{٣١} مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي "خدم المنازل"، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١١، ص ١١١.

^{٣٢} نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، مطبعة إليت، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية و القضائية، سلسلة الدراسات و الأبحاث، العدد ٩ ، فبراير ٢٠٠٩، ص ٢٣٨ - ٢٤٠.

^{٣٣} انظر الاتفاقيات الخاصة بالفحص الطبي (اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري) ١٩٢١، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض) ١٩٦٥)

^{٣٤} انظر الواد (٩٦ - ٩٧ / ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

^{٣٥} انظر المادة (٩٧ / رابعاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

^{٣٦} سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٢٢٠.

^{٣٧} انظر المادة (٩٥ / ثالثاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

^{٣٨} انظر المواد (٣ / ٧) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣، انظر المواد (١٣/١ج) من توصية رقم (١٤٦) الخاصة باتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣.

^{٣٩} اتفاقية تقييد العمل الليلي لعمل الاحداث في المهن غير الصناعية رقم (٧٩) لعام ١٩٤٦.

^{٤٠} انظر المواد (٢ - ٣ - ٤) من اتفاقية تقييد العمل الليلي لعمل الاحداث في المهن غير الصناعية رقم (٧٩) لعام ١٩٤٦.

- ^{٤١} اتفاقية عمل الاحداث ليلا في الاعمال الصناعية رقم (٩٠) لعام ١٩٤٨.
- ^{٤٢} انظر المادة (٢) اتفاقية عمل الاحداث ليلا في الاعمال الصناعية رقم (٩٠) لعام ١٩٤٨.
- ^{٤٣} انظر المادة (٩٥ / اولا - ثانيا) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٤٤} اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (١٨٢) والصادرة ١٩٩٩.
- ^{٤٥} انظر المادة (٣) من اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (١٨٢) والصادرة ١٩٩٩.
- ^{٤٦} انظر الفقرة (ثانيا) من توصية منظمة العمل الدولية رقم (١٩٠) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩.
- ^{٤٧} انظر المواد (١٩) من الاتفاقية العربية رقم (١٨) لعام ١٩٩٦ الخاصة بتنظيم عمل الاحداث
- ^{٤٨} انظر المادة (٧٤) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٤٩} محمد حسين منصور، مصدر سابق، ص ٣٥٠.
- ^{٥٠} أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٩٨، ص ١٢٠.
- ^{٥١} انظر المادة (٩٨) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٥٢} انظر المادة (٩٩) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٥٣} انظر المادة (١٣) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣، وكذلك المادة (٣٢) من اتفاقية حماية الطفل رقم ٢٦٠ سنة ١٩٩٠.
- ^{٥٤} هشام علي صادق ، دروس في قانون العمل اللبناني، بيروت، الدار الجامعية للطباعة و النشر، ١٩٨٠، ص ١٩٩ - ٢٠٠.
- ^{٥٥} محمود عبد الفتاح زاهر، شرح قانون العمل الجديد، ج ٢ ، القاهرة، دار الاسلام للطباعة و النشر، ٢٠٠٣، ص ٥٢٢ - ٥٢٦.
- ^{٥٦} انظر المادة (١٠٣) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٥٧} انظر الملحق الخاص تعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٦ اعتبار عدد من المهن والاعمال من الاعمال التي تسبب امراض مهنية او معدية او تسممات خطرة وعدم تشغيل الاحداث فيها، و تعليمات رقم (١٦) لعام ١٩٨٧ و الخاصة بالاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها.
- ^{٥٨} انظر المادة (٩٥ / ثانيا/ج) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٥٩} رضوان عبيدات، نائل مساعدة، مشروعية عمل الاحداث في القانون الاردني "دراسة مقارنة"، مجلة المنارة، المجلد ١٨، العدد ٤، ٢٠١٢، ص ١٢٧ - ١٢٨.
- ^{٦٠} منصور ابراهيم العتوم، شرح قانون العمل الاردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦، دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٩٦، ص ١١٢.
- ^{٦١} احمد سعيد عبد العزيز، قانون العمل الجديد، المنصورة، المكتبة العصرية للطبع و النشر، ٢٠٠٧، ص ١٨٦.
- ^{٦٢} انظر المادة (٩٦) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٦٣} انظر المادة (١٠٠) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٦٤} عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لاجر العامل في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٥٧.
- ^{٦٥} انظر المادة (٤٥) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٦٦} انظر المادة (٤١) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٦٧} انظر المادة (١ / عشرون) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٦٨} انظر المادة (٩٦) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٦٩} عزاوي عبد الرحمان، السن القانونية للعمل و الحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية، مجلة علمية تصدر عن جامعة الجزائر، الجزء ٣٣، العدد الثاني، ١٩٩٥، ص ٣٩٨ - ٤٠٥.
- ^{٧٠} انظر المادة (٧٦) من قانون العمل الاردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦.
- ^{٧١} قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لعام ٢٠٠٠.
- ^{٧٢} انظر المادة (٣) من قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (١٦٧) لسنة ٢٠٠٤م بنظام عمل الأحداث طبقا لقانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.

- ^{٧٣} رضوان عبيدات، نائل مساعدة، مصدر سابق، ص ١٢٨.
- ^{٧٤} احمد سعيد عبد العزيز، قانون العمل الجديد، المكتبة العصرية للطبع و النشر، المنصورة، ٢٠٠٧، ص ٢٣٥.
- ^{٧٥} غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، دار وائل للطباعة و النشر، الاردن، عمان، ٢٠٠٤، ص ١٠١.
- ^{٧٦} احمد نصره، قانون العمل الفلسطيني، رام الله، فلسطين، بدون دار نشر، جامعة بيرزيت، ٢٠١٠، ص ١٧٨ - ١٨٠.
- ^{٧٧} عبد الواحد كرم، قانون العمل في القانون الاردني، دار الثقافة للنشر، عمان، الاردن، ١٩٩٨، ص ١٠٠.
- ^{٧٨} هشام علي صادق، مصدر سابق، ص ١٤٤ - ١٤٣.
- ^{٧٩} انظر المادة (٤٢) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٨٠} هشام علي صادق، مصدر سابق، ص ١٣٠.
- ^{٨١} انظر المادة (٤٢) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٨٢} محمد حسن قاسم، المدخل لدراسة القانون " القاعدة القانونية - نظرية الحق "، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، ٢٠١٢، ص ٣٧ - ٤٣.
- ^{٨٣} عصام انور سليم، اصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٢٤٥ - ٢٥٠.
- ^{٨٤} محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، ج ١، ط ١، مطبعة ابناء وهبة حسان، القاهرة ١٩٩٩، ٦٧٧.
- ^{٨٥} عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، بغداد، ١٩٨٠، ص ٣٣ - ٤١.
- ^{٨٦} انظر المادة (٩) من الاتفاقية الدولية الخاصة بتنظيم الحد الأدنى لسن تشغيل الاحداث رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٤، انظر المادة (٧) من الاتفاقية الدولية بشأن حظر اسوء اشكال عمل تشغيل الاحداث رقم (١٨٢) لعام ١٩٩٩.
- ^{٨٧} احمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ١٦ - ٢٠.
- ^{٨٨} عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للاصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٢٠.
- ^{٨٩} صلاح علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الاحداث "دراسة مقارنة"، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢، ص ١٦٨.
- ^{٩٠} عصام انور سليم، حقوق الطفل، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠١، ص ٢٣٥ - ٢٤٠.
- ^{٩١} انظر المادة (١٠٥) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٩٢} حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الاطفال "دراسة مقارنة"، اطروحة دكتوراه في جامعة ابي بكر بالقائيد، الجزائر، ٢٠١٦، ص ٣١٥.
- ^{٩٣} انظر المادة (٣٩٣) من قانون العقوبات المعدل رقم (١١١) لعام ١٩٦٩.
- ^{٩٤} انظر المادة (٥٢) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٩٥} انظر المواد (٣٧ - ٥١) من قانون العمل النافذ (٣٧) لعام ٢٠١٥ للاطلاع على احكام تنظيم عقد العمل الفردي فضلاً عن انتهاء عقد العمل.
- ^{٩٦} عاطف عبد الحميد حسن، مصدر سابق، ص ٨٨.
- ^{٩٧} انظر المادة (٧٣) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٩٨} انظر المادة (٨٣) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{٩٩} همام محمد محمود زهران، قانون العمل "عقد العمل الفردي"، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٣٥٧.
- ^{١٠٠} مكي خالدية، الحماية الصحية للعامل القاصر، ورقة بحثية في مؤتمر علمي بعنوان "تشغيل القاصرين" المنعقد كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران، ٢٠١١، ص ٢٣.
- ^{١٠١} انظر المادة (١٢٥) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.
- ^{١٠٢} انظر المواد (١٦٥ - ١٦٩) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

المصادر

أولاً : القرآن الكريم

١- سورة التوبة

ثانياً : الكتب و الاطاريح والمجلات العلمية

- ١- احمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٢- احمد سعيد عبد العزيز، قانون العمل الجديد، المنصورة، المكتبة العصرية للطبع و النشر، ٢٠٠٧.
- ٣- احمد نصره، قانون العمل الفلسطيني، رام الله، فلسطين، بدون دار نشر، جامعة بيرزيت، ٢٠١٠.
- ٤- احمد سعيد عبد العزيز، قانون العمل الجديد، المكتبة العصرية للطبع و النشر، المنصورة، ٢٠٠٧. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٩٨.
- ٥- حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الاطفال "دراسة مقارنة"، اطروحة دكتوراه في جامعة ابي بكر بالكايد، الجزائر، ٢٠١٦.
- ٦- عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، المكتبة العربية للنشر، جنيف، ٢٠١١.
- ٧- عصام انور سليم، حقوق الطفل، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠١.
- ٨- عصام انور سليم، اصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤.
- ٩- عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لاجر العامل في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ١٠- عزوي عبد الرحمان، السن القانونية للعمل و الحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية، مجلة علمية تصدر عن جامعة الجزائر، الجزء ٣٣، العدد الثاني، ١٩٩٥.
- ١١- عبد الواحد كرم، قانون العمل في القانون الاردني، دار الثقافة للنشر، عمان، الاردن، ١٩٩٨.
- ١٢- غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، دار وائل للطباعة و النشر، الاردن، عمان، ٢٠٠٤.
- ١٣- عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، بغداد، ١٩٨٠.
- ١٤- عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للاصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- ١٥- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن، عمان، ٢٠١٤.
- ١٦- رضوان عبيدات، ناثل مساعدة، مشروعية عمل الاحداث في القانون الاردني "دراسة مقارنة"، مجلة المنارة، المجلد ١٨، العدد ٤، ٢٠١٢. منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام و التشريع الاسلامي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٧.

- ١٧- محمد حسين منصور، قانون العمل، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١١.
 - ١٨- مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي "خدم المنازل"، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١١.
 - ١٩- محمود عبد الفتاح زاهر، شرح قانون العمل الجديد، ج ٢، القاهرة، دار الاسلام للطباعة و النشر، ٢٠٠٣.
 - ٢٠- منصور ابراهيم العتوم، شرح قانون العمل الاردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦، دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٩٦.
 - ٢١- محمد حسن قاسم، المدخل لدراسة القانون " القاعدة القانونية - نظرية الحق "، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، ٢٠١٢.
 - ٢٢- محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، ج ١، ط ١، مطبعة ابناء وهبة حسان، القاهرة، ١٩٩٩.
 - ٢٣- صلاح علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الاحداث "دراسة مقارنة"، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢.
 - ٢٤- مكي خالدية، الحماية الصحية للعامل القاصر، ورقة بحثية في مؤتمر علمي بعنوان "تشغيل القاصرين"، ٢٠١٢.
 - ٢٥- نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، مطبعة إليت، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية و القضائية، سلسلة الدراسات و الأبحاث، العدد ٩ ، فبراير ٢٠٠٩.
 - ٢٦- همام محمد محمود زهران، قانون العمل "عقد العمل الفردي"، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٩.
 - ٢٧- هشام علي صادق ، دروس في قانون العمل اللبناني، بيروت، الدار الجامعية للطباعة و النشر، ١٩٨٠.
- ثالثا : الدساتير و التشريعات و التعليمات

- ١- دستور العراق الدائم لعام ٢٠٠٥.
- ٢- القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لعام ١٩٥١.
- ٣- قانون رعاية الاحداث رقم (٧٦) لعام ١٩٨٣.
- ٤- قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لعام ١٩٨٠.
- ٥- قانون العمل رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥.
- ٦- قانون العقوبات المعدل رقم (١١١) لعام ١٩٦٩.
- ٧- قانون العمل المصري رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣.
- ٨- قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام ٢٠٠٣.
- ٩- قانون العمل الاردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦.
- ١٠- قانون العمل السوري رقم (١٧) لعام ٢٠١٠.

- ١١- تعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٦ اعتبار عدد من المهن والاعمال من الاعمال التي تسبب امراض مهنية او معدية او تسممات خطرة وعدم تشغيل الاحداث فيها.
- ١٢- تعليمات رقم (١٦) لعام ١٩٨٧ و الخاصة بالاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم اماكنها.
- ١٣- قانون العمل الادني رقم (٨) لعام ١٩٩٦.
- ١٤- العمل الفلسطيني رقم (٧) لعام ٢٠٠٠.
- ١٥- قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (١٦٧) لسنة ٢٠٠٤م بنظام عمل الأحداث طبقا لقانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.

رابعا : الاتفاقيات الدولية

- ١- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الاطفال رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٩٠.
- ٢- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) ١٩١٩.
- ٣- اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) ١٩٢٠.
- ٤- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة) ١٩٢١.
- ٥- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم) ١٩٢١.
- ٦- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) ١٩٣٢.
- ٧- اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) ١٩٣٦.
- ٨- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) ١٩٣٧.
- ٩- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) ١٩٣٧.
- ١٠- اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك) ١٩٥٩.
- ١١- اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض) ١٩٦٥.
- ١٢- اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣.
- ١٣- توصية رقم (١٤٦) الخاصة باتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣.
- ١٤- اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (رقم ١٨٢) و الصادرة ١٩٩٩.
- ١٥- الاتفاقية العربية رقم ١٨ لعام ١٩٩٦ بشأن عمل الاحداث.
- ١٦- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري) ١٩٢١.
- ١٧- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (الصناعة) ١٩٤٦.
- ١٨- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦.
- ١٩- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض) ١٩٦٥.
- ٢٠- توصية رقم (١٤٦) الخاصة باتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣.
- ٢١- اتفاقية تقييد العمل الليلي لعمل الاحداث في المهن غير الصناعية رقم (٧٩) لعام ١٩٤٦.

- ٢٢- اتفاقية عمل الاحداث ليلا في الاعمال الصناعية رقم (٩٠) لعام ١٩٤٨.
- ٢٣- توصية منظمة العمل الدولية رقم (١٩٠) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩.

خامسا : المصادر الالكترونية

- ١- سناء الدويكات، مقال صحفي بعنوان "ماهو العمل" المقال متاح على الرابط https://mawdoo3.com/%D9%85%D8%A7_%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84 ، اخر زيارة ٢٢-١-٢٠٢٠ الساعة ١١:٠٠ GMT.
- ٢- الامم المتحدة، اليوم العالمي لمكافحة عمل الاطفال، <https://www.un.org/ar/events/childlabourday> ، اخر زيارة ٢٢-١-٢٠٢٠ الساعة ١١:٠٠ GMT.
- ٣- <https://www.un.org/ar/events/childlabourday/background.shtml> ، اخر زيارة ٢٠٢٠/٢/٢، الساعة ١١:٠٠ GMT.
- ٤- علاء ابراهيم محمود، التنمية الاجتماعية في العراق، مقال صحفي متاح على الموقع <http://ademrights.org/news429> ، اخر زيارة ٢٠٢٠/٢/٣ الساعة ٦:٠٠ GMT.

ملحق رقم (١)

تعليمات رقم (١٦) لعام ١٩٨٧ و الخاصة بالاعمال التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ودخولهم امكانها.

ملحق رقم (٢)

تعليمات رقم (٥) لسنة ١٩٨٦ اعتبار عدد من المهن والاعمال من الاعمال التي تسبب امراض مهنية او معدية او تسممات خطيرة وعدم تشغيل الاحداث فيها.