جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنة بالمعايير الدولية

إعداد

محاسن يحيى الجمل

إشراف

د. مؤيد حطاب

قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص في كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين.

2017

قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنته بالمعايير الدولية

إعداد

محاسن يحيى الجمل

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2017/12/24م، وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة		**التواقيع**
- د. مؤيد حطاب	**/ مشرفاً ورئيساً**	.....
- د. بشار ضراغمة	**/ ممتحناً خارجياً**	.....
- د. غسان خالد	**/ ممتحناً داخلياً**	.....

الإهداء

إلى من أنارت لي والإخوتي درب الحياة

إلى من بذلت الغالي والرخيص لأجل أن نراها أعضاء فاعلين في المجتمع

إلى من كانت لنا أما وأبا

إليك يا سندي وعوني بعد الله سبحانه وتعالى

إليك يا أعز وأغلى ما في الوجود ....أمي الحبيبة

إلى روح أبي الطاهرة وروح جدتي الغالية الذين تمنيت لو أنهم شاركوني هذه اللحظات

إلى أخواتي الخوفات الغاليات وأخوتي عز السند والجاه

إلى كل أطفال العالم وفلسطين خاصة الذين اخترتهم صعاب الحياة إلى الغوص في تفاصيلها والعمل بجهد قبل الأوان

إلى العمال الأطفال والأحداث ....أهدي هذا العمل المتواضع.

الشكر والتقدير

الحمد لله والشكر لله على جميع نعمه التي لا تعد ولا تحصى ..الحمد لله والشكر لله الذي قدرني على هذا العمل .

كما وأشكر الدكتور مؤيد حطاب،الذي أشرف على هذه الرسالة، ولم يبخل علي بالنصح والتوجيه والإرشاد، فمن لا يشكر الناس لا يشكر الله.كما وأشكر الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين قبلوا مناقشة هذه الرسالة الدكتور غسان خالد والدكتور بشار ضراغمة.

كما أشكر الدكتور الفاضل نهاد خنفر الذي ساعدني من اللحظة الأولى بدءا باختيار عنوان الرسالة إلى حين مناقشة الرسالة فجزاه الله خير الجزاء ووفقه لما يحبه ويرضاه .

ولا أنسى أن أشكر أختي العزيزة منى الجمل التي ساعدتني على طباعة الرسالة متمنية لها التقدم والنجاح في حياتها العلمية والمهنية كما واشكر كل من قدم لي المعلومة والنصيحة،وساعدني على هذا الانجاز من طباعة وتدقيق راجية من المولى عز وجل أن يجزيهم أحسن الجزاء .

فلكم جميعا مني التقدير والعرفان

الإقرار

أنا الموقعة أدناه مقدِّمة الرسالة التي تحمل عنوان:

قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنته بالمعايير الدولية

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الأطروحة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الأطروحة ككل أو أي جزء منها، لم يقدم من قَبل لنيل أي درجة علمية أو بحثية لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any otherdegree or qualification.

Student's name: **اسم الطالبة:**

Signatur: **التوقيع:**

Date: **التاريخ:**

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	ج
الشكر والتقدير	د
الإقرار	هـ
الملخص	ط
المقدمة	1
الفصل الأول:تحديد مفهوم الحدث ونطاق تطبيق قانون العمل على الأحداث وطبيعتها الآمرة	11
المبحث الأول: تحديد مفهوم الحدث	12
المطلب الأول: تعريف الحدث في اللغة	12
المطلب الثاني:تعريف الحدث في التشريعات الفلسطينية	13
الفرع الأول:تعريف الحدث في القانون الأساسي الفلسطيني	13
الفرع الثاني: تعريف الحدث في قانون الطفل الفلسطيني	14
الفرع الثالث:تعريف الحدث في مجلة الأحكام العدلية	18
الفرع الرابع: تعريف الحدث في قانون العمل	21
المطلب الثالث: تعريف الحدث في الاتفاقيات الدولية	23
الفرع الأول:تعريف الحدث في اتفاقية حقوق الطفل الدولية	23
الفرع الثاني: تعريف الحدث في اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنة 1973	26
الفرع الثالث: تعريف الحدث في اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) لسنة 1999	28
الفرع الرابع:تعريف الحدث في الاتفاقية العربية رقم(18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث	30
المبحث الثاني: الفئات المستثناة من الخضوع لكل أو بعض أحكام قانون العمل	33
المطلب الأول: خدم المنازل ومن في حكمهم	34
المطلب الثاني: أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى	45

المطلب الثالث: الأشخاص الذين يعملون بالزراعة	50
المبحث الثالث:الطبيعة الآمرة لقواعد تنظيم عمل الأحداث في قانون العمل	52
المطلب الأول:الآثار القانونية المترتبة على الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل المنظمة لعمل الأحداث	53
الفرع الأول: بطلان الشرط المخالف ما لم يكن أكثر فائدة للعامل الحدث	54
الفرع الثاني: بطلان تنازل العامل الحدث عن حقوقه	59
المطلب الثاني:آلية حماية الحدث العامل في التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية	62
الفرع الأول: إجراءات حماية الحدث العامل وفق قانون العمل الفلسطيني	63
الفرع الثاني: حماية الحدث العامل في قانون الطفل الفلسطيني	75
الفرع الثالث: آلية الإشراف على تنفيذ الاتفاقيات،والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية	81
الفصل الثاني:التنظيم الدولي والوطني لعمل الأحداث	86
المبحث الأول: القيود الواردة على عمل الأحداث	87
المطلب الأول: الحد الأدنى لسن الاستخدام	87
المطلب الثاني:حظر عمل الأحداث ليلا وفي الأماكن النائية والبعيدة عن العمران	95
المطلب الثالث: حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الضارة بصحتهم	102
المطلب الرابع: حظر عمل الأحداث في الأعياد الدينية والعطل الرسمية	108
المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعمل الأحداث	110
المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي والإجازات السنوية للأحداث	110
الفرع الأول: ساعات عمل الأحداث	110
الفرع الثاني:ساعات راحة الأحداث	118
الفرع الثالث: الإجازة السنوية	120
المطلب الثاني: الفحص الطبي	125
المطلب الثالث: عقد التدريب المهني	130
المبحث الثالث: الالتزامات العقدية	141
المطلب الأول:التزامات صاحب العمل تجاه العامل الحدث	141
الفرع الأول: الالتزامات الخاصة لمصلحة العمال الأحداث	141
الفرع الثاني: التزام رب العمل في مساواة العامل الحدث مع باقي العمال الآخرين في	147

باقي الحقوق	
المطلب الثاني:التزامات العامل الحدث	152
الفرع الأول:التزامات العامل الحدث الخاصة	152
الفرع الثاني: الالتزامات الأخرى المساوية للعامل الكبير	156
الخاتمة	160
قائمة المصادر والمراجع	167
الملاحق	176
Abstract	B

قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنته بالمعايير الدولية

إعداد

محاسن يحيى حسن الجمل

إشراف

د.مؤيد حطاب

الملخص

تبحث هذه الدراسة قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني بالمقارنة مع المعايير الدولية حيث تناولت تنظيم المشرع الفلسطيني لعمل الأحداث وفق قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة2000 وكذلك تطرقت إلى بيان تنظيم قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004 وتعديلاته لتشغيل الأطفال وتناولت هذه الدراسة ابرز وأهم الاتفاقيات المنظمة لعمل الأحداث والصادرة عن منظمة العمل الدولية التي من أبرزها اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنة1973 والتوصية التابعة لها رقم (146) وكذلك اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) لسنة 1999 والتوصية التابعة لها رقم (90) وتطرقت إلى باقي الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعمل الأحداث كل بحسب الموضوع التي تناقشه وكذلك اتفاقية حقوق الطفل الدولية وفي هذه الدراسة أيضا عالجت الباحثة تنظيم المشرع العربي لعمل الأحداث بناء على الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة العربية كون فلسطين عضو في منظمة العمل العربية .

بينت الباحثة في هذه الدراسة المقصود بالأحداث في التشريع الفلسطيني وهم كل من بلغ سن الخامسة عشرة سنه ولم يتجاوزوا الثامنة عشرة سنه وفقا للمادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني وهو الأمر الذي جاء متفقا مع المعايير الدولية الناظمة لعمل الأحداث وأوضحت نطاق تطبيق قانون العمل على عمل الأحداث فبينت الفئات التي يطبق عليها قانون العمل الفلسطيني من الأحداث والفئات الأخرى المستثناة من كل أو بعض أحكام قانون العمل مثل الأحداث العاملين لدى أقاربهم من الرجة الأولى كخدم المنازل والعاملين في الزراعة .

وناقشت الباحثة خاصية نصوص قانون العمل الآمرة والمتعلقة بالنظام العام وبينت الآثار المترتبة على ذلك و بحثت في آليات الحماية التي نص عليها المشرع الفلسطيني والمشرع الدولي لضمان تحقيق أفضل حماية ممكنة للعامل الحدث وضمان تطبيق أحكام قانون العمل عليهم والتزام أرباب العمل بتحمل واجباتهم تجاه العمال الأحداث.

عالجت هذه الدراسة التنظيم القانوني لعمل الأحداث في التشريع الفلسطيني وخاصة قانون العمل الفلسطيني والمعايير الدولية والعربية لعمل الأحداث حيث بينت القيود الواردة على عمل الأحداث من حيث تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام وحظر عمل الأحداث ليلا وحظر عملهم في الأماكن النائية والبعيدة عن العمران وغير ذلك من القيود التي فرضها المشرع الوطني والدولي على عمل الأحداث والهدف منها هو تحقيق الحماية الفعالة للعمال الأحداث وعدم إلحاق الضرر بصحة وسلامة الأحداث وأخلاقهم والحرص على أخذهم القسط الكافي من التعليم .

كما بينت الدراسة تنظيم المشرع لعمل الأحداث من حيث تحديد ساعات عملهم وأوقات راحتهم كما بينت حق الأحداث في الإجازة السنوية وتطرقت هذه الدراسة لمسائل خاصة في الحد الأدنى لسن الاستخدام من ضمنها حق الأحداث في الانتساب للنقابات العمالية وأمور أخرى وتناولت حق الأحداث في ضرورة إخضاعهم للفحص الطبي الابتدائي والدوري وناقشت أيضا عقد التدريب المهني بشيء من التمحيص وفي النهاية بينت الالتزامات العقدية التي فرضها المشرع على طرفي عقد العمل (العامل الحدث ورب العمل).

المقدمة

لا شك أن ظاهرة عمل الأحداث تفشت في كل المجتمعات،وإن كانت تتباين من مجتمع لآخر بحسب ظروفه السياسية،والاقتصادية، والاجتماعية وفي فلسطين ونتيجة لتردي وسوء الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية زادت هذه الظاهرة، وتفشت في المجتمع أكثر فأكثر .

إن ظاهر عمالة الأحداث لها سببان أساسيان: الأول سبب اقتصادي والثاني: اجتماعي إضافة إلى أسباب أخرى تضافرت مع السببين الأساسيين مثل: أسباب ثقافية وسياسية أدت إلى بروز ظاهرة عماله الأحداث.

أما عن الأسباب الاقتصادية فتكمن في مدى فقر العائلة التي ترسل أطفالها للعمل لمدها بالمال كما أن ضئالة مستوى دخل الفرد وانتشار البطالة وتدهور وضع الأسرة اقتصاديا نتيجة كثرة أطفالها أو حتى وفاة رب الأسرة أو معيلها يدفع بالأسر إلى تشغيل أطفالها في سن صغيرة لزيادة دخل الأسرة [1].

أما فيما يتعلق بالأسباب الاجتماعية فإن من أبرز وأهم الأسباب الاجتماعية التي ساهمت في عماله الأطفال أو الأحداث هو مستوى الأسرة العلمي إذ أن عمالة الأطفال تشوع وتنتشر لدى العائلة المتدنية ثقافيا مع تأثيره الايجابي في بعض الأحيان حيث تعمل وتحرص هذه العائلات على إكمال أطفالها للتعليم وعدم العمل إلا في إطار الأسرة [2]. ومن الأسباب التي تساهم وبشكل كبير في عمل الأطفال والأحداث هي رغبة الأهل في تعليم طفلهم حرفة أو مهنة يستطيع فيها الاعتماد على نفسه .

---

[1] – الحريري،محمدفتحي راشد: **عماله الأطفال في الوطن العربي**، مجلة الطفولة العربية.الكويت.(ع7).(مج2).2001.ص63.

[2] – الحريري،محمد فتحي راشد:**مرجع سابق**، ص64.وانظر العلي،إبراهيم وآخرين: **أسباب ونتائج عمالة الأطفال في سورية (دراسة ميدانية)**،مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية.(ع4). (مج27). 2005.ص11-16.

وبحسب منظمة العمل الدولية، يوجد حوالي (168) مليون طفل عامل في جميع أنحاء العالم يعملون في كافة المجالات الزراعية والصناعية والخدماتية والإنشائية [1] .

أما فيما يخص المجتمع الفلسطيني، فإنه وبحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فهناك حوالي 4.5% من إجمالي عدد الأطفال في الفئة العمرية (17-10) سنه هم عاملين بأجر أو بدون أجر، خلال عام 2015 بواقع 5.7% في الضفة الغربية و 2.8% في قطاع غزة ونسبة الذكور أعلى منها من الإناث، بحيث بلغت نسبة الذكور الأطفال العاملين 8.5% في حين بلغت نسبة الإناث 4.% [2].

ولا شك أن الحدث العامل، يشكل الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية في عقد العمل، فالحدث يدخل سوق العمل في سن صغيرة وخبرة قليلة، بل قد تكون معدومة، ونتيجة لذلك فقد يكون الحدث الذي لا حول له ولا قوة، ضحية لأرباب العمل بحيث يستغلونه للقيام بأعمال شاقة لا تتناسب وقدرته الجسدية والعقلية، مقابل أجر زهيد، وقد يلزمونه بالعمل لساعات طويلة والقيام بأعمال خطرة تهدد حياته.

ولما كان الحدث يشكل حجر أساس المجتمع، وهو قائد المستقبل، وأن أي خطر قد يلحق به سيلحق حتما بكل المجتمع سعت الدول إلى عقد العديد من الندوات والمؤتمرات، وإبرام العديد من المواثيق والمعاهدات الدولية، التي تنظم عمل الأحداث بحيث جاءت هذه المعاهدات لتضع معايير دولية تحكم وتنظم عمل الأحداث، من خلال مثلا: تحديد حد أدنى لسن الحدث العامل والأعمال الخطرة التي يحظر فيها عمل الحدث، وعدد ساعات العمل وفترات الراحة وغير ذلك .

فقد صدرت عن منظمة الأمم المتحدة اتفاقية حقوق الطفل سنه 1989 والتي صادقت عليها دولة فلسطين في سنة 2014م والتي أكدت على حقوق الأطفال التعليمية، والثقافية، والاجتماعية وغيرها

---

[1] – **وضع حد لعمل الأطفال في سلاسل التوريد ومسؤولية الجميع** .2016.**اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال**.تاريخ الزيارة 3/28/ 2017. http://www.un.org/ar/events/childlabourday/

[2] – انظر الجدول الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والذي يبين **نسبة الأطفال العاملين (17-10) سنة من فلسطين حسب المنطقة والجنس،** 2015 في قائمة الملاحق.يلاحظ أن هذه الإحصائية هي آخر إحصائية لدى الجهاز السابق والتي تناولت هذه الفئة العمرية من الأطفال.

من الحقوق، وتطرقت أيضا إلى حقهم في حمايتهم من استغلالهم اقتصاديا، ومن أداء أي عمل يرجح أن يلحق الضرر بصحتهم أو سلامتهم النفسية والجسدية، أو الإضرار بأخلاقهم أو مسيرتهم التعليمية إلى غير ذلك من البنود.

كما صدرت اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنه 1973 والتي تعتبر بمثابة الصك العام، لتحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام في كافة مجالات العمل، وصدرت اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) لسنه 1999 والتي حصرت ما يعد من أسوأ أشكال عمل الأطفال، التي يتوجب على الدول حظرها ومكافحتها .

وتعد اتفاقيتي الحد الأدنى لسن الاستخدام ،وكذلك حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، اتفاقيتين أساسيتين في منظمة العمل الدولية [1] فبحسب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنه 1998 فإن القضاء الفعلي على عمل الأطفال، يعد من ضمن هذه المبادئ والحقوق الأساسية، والتي يتوجب على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية الالتزام بها بمجرد انتمائها للمنظمة وإن لم تصادق على هذه الاتفاقيات وتكون ملزمة بتعزيزها وأن تعمل على تحقيقها.

كما لم تتوان الدول في سن تشريعات وطنية، تنظم عمل الأحداث، وتكفل توفير الحماية الفعالة لحقوق الأحداث العاملين من خلال توفير بيئة عمل آمنة لهم، وفرض قيود على تشغيلهم، بما يراعي وضعهم الخاص، وعدم استغلالهم من قبل أرباب العمل .

وبالطبع لم يغفل المشرع الفلسطيني عن تنظيم عمل الأحداث، إذ نظم المشرع عمل هذه الفئة في قانون العمل الفلسطيني رقم(7) لسنة 2000 والأنظمة الصادرة بموجبه وكذلك تطرق المشرع لعمل الأطفال في قانون الطفل الفلسطيني رقم (7)لسنة 2004 وتعديلاته .

---

[1] –التقرير السادس **المبادئ والحقوق الأساسية في العمل:** من الالتزام إلى العمل.مكتب العمل الدولي. جنيف. (ط1).2012.ص1. متاح على الرابط التالي:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_177669.pdf

الأمر الذي سوف نتطرق إليه في هذا البحث بالتمحيص والتحليل، والمقارنة بالمعايير الدولية ذات العلاقة بعمل الأحداث، بحيث سنلقي الضوء على القواعد القانونية التي جاء بها المشرع الفلسطيني، لتحكم عمل الأحداث ،وكذلك القيود والضوابط المفروضة على تشغيلهم، وكذلك أبرز آليات الحماية التي جاء بها المشرع الفلسطيني، والبحث في مدى مواءمة التشريعات الوطنية الناظمة لعمل الأحداث مع المعايير الدولية.

أهمية البحث

تبرز أهمية البحث في كون عمل الأحداث، يمثل ظاهرة اجتماعية خطيرة، نظرا لازدياد عدد الأطفال المتسربين من المدارس، وانتشارهم في الشوارع والأسواق، للعمل من غير توافر رقابة حقيقية على عملهم، الأمر الذي قد يترتب عليه إلحاق الضرر بسلامة أو بصحة الأحداث، فضلا عن عدم أخذ القسط الكافي من التعليم. وبالتالي يترتب علينا، معرفة أهم وأبرز الضمانات التي وفرها قانون العمل الفلسطيني، وكذلك قانون الطفل الفلسطيني، لحماية الحدث العامل، ومعرفة القيود الواردة على عمل الحدث، وأيضا معرفة الشروط الواجب توافرها في الحدث، وفي طبيعة العمل الذي يقوم به، وزمان ومكان هذا العمل .

كما وتبرز أهمية البحث، في معرفة مدى توافق القواعد والأحكام التي أوردها قانون العمل الفلسطيني ،بشأن عمل الأحداث مع قانون الطفل الفلسطيني،وبالنهاية التوصل إلى مدى توافقهما مع المعايير الدولية،في تنظيم عمل الأحداث.

و نظرا لأن المشرع الفلسطيني، ملزم بمواءمة تشريعاته العمالية، مع الاتفاقيات الدولية الأساسية الناظمة لعمل الأطفال، أو الأحداث، ومن ضمنها اتفاقية حقوق الطفل، والتي صادقت عليها دولة فلسطين حديثا أما فيما يتعلق باتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، واتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال فهي لا تعد ملزمة لدولة فلسطين كون فلسطين ليست عضو في منظمة العمل الدولية ولم تصادق على الاتفاقيات الصادرة عنها.إلا أن دولة فلسطين تسعى وبشكل حثيث للانضمام إلى كافة المنظمات الدولية ومن ضمنها منظمة العمل الدولية بعد أن أصبحت دولة غير كامل العضوية في منظمة الأمم المتحدة .ومن هنا ستعمل الباحثة على بيان نقاط الاتفاق والخلاف فيما

بين التشريعات الفلسطينية الناظمة لعمل الأطفال والأحداث، وخصوصا قانون العمل الفلسطيني مع المعايير الدولية تمهيدا لانضمام فلسطين لمنظمة العمل الدولية والتي ستعمل في حينها على موائمة تشريعاتها العمالية مع المعايير الدولية للعمل.

كما تكمن أهمية البحث، في نشر الوعي بحقوق الأحداث العاملين، التي كفلتها التشريعات الفلسطينية، وكذلك المعاهدات والاتفاقيات الدولية، وبالتالي تمكنهم من المطالبة بحقوقهم، وعدم السماح بانتهاكها. ذلك أن هناك عدد كبير من الأحداث العاملين بشكل خاص، وأولياء أمورهم يجهلون كثير من الحقوق التي كفلها المشرع لهذه لفئة، لضمان حمايتهم وعدم انتهاك حقوقهم.

وتبرز كذلك أهمية هذا البحث، في كونه الأول الذي بحث وتناول كافة الجوانب القانونية الخاصة المتعلقة بعمل الأحداث، وبحث القيود الواردة على عملهم، وما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، ومدى انسجام التشريعات الفلسطينية الناظمة لعمل الأحداث مع المعايير الدولية، وكذلك العربية وبالتالي إثراء المكتبات العربية والفلسطينية، وذلك لقلة المؤلفات والأدبيات القانونية التي تناولت هذا الموضوع .

إشكالية الدراسة

تثير هذه الدراسة، إشكاليات قانونية عديدة ستقوم الباحثة بمعالجتها ومناقشتها، ووضع الحلول والاقتراحات، حيث تثير هذه الدراسة تساؤلات عدة تتعلق بعمل الأحداث منها:

- ما هي القواعد التي نظمت عمل الأحداث في فلسطين وما مدى مواءمتها للمعايير الدولية؟
- من هو الحدث، وهل هناك تعارض فيما بين قانون العمل الفلسطيني و الاتفاقيات الدولية، ذات العلاقة من حيث تحديد مفهوم الحدث؟
- ما هو التنظيم القانوني الوطني لعمل الأحداث، وكذلك التنظيم الدولي، وما مدى التزام المشرع الوطني بالتنظيم الدولي ؟

- ما مدى التوافق والتعارض في تنظيم عمل الأحداث، أو الأطفال فيما بين قانون العمل، وقانون الطفل، والمعايير الدولية الناظمة لعمل الأحداث ؟
- ما هي طبيعة الأعمال التي يستطيع الحدث العامل القيام بها وفي أي زمان ومكان؟
- هل يستفيد جميع الأحداث من التنظيم القانوني لعمل الأحداث، والمزايا التي نص عليها المشرع أم هل هناك فئات استثناها القانون من الأحداث في الخضوع لأحكامه؟
- ما هي آليات الحماية التي فرضها المشرع الوطني والدولي لحماية الحدث العامل وهل نجح المشرع في توفير وتحقيق هذه الحماية ؟

أهداف البحث

تهدف الباحثة من وراء هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- توضيح وتحديد مفهوم الحدث في التشريعات الفلسطينية، والاتفاقيات الدولية المتعلقة بموضوع الدراسة .

2- تحديد نطاق تطبيق قانون العمل الفلسطيني على عمل الأحداث.

3- بيان التنظيم التشريعي الفلسطيني والدولي لعمل الأحداث .

4- بيان مدى توافق أو تعارض التشريع الفلسطيني في تنظيمه لعمل الأحداث مع المعايير الدولية ذات العلاقة.

5- وبالتالي إبداء الملاحظات والتوصيات بالتعديل على التشريعات الفلسطينية، بالإضافة أو الحذف حتى تتناسب مع المعايير الدولية، التي تنظم عمل الأحداث وحتى تتحقق أفضل حماية للحدث العامل.

نطاق البحث

سيكون نطاق هذا البحث حول القواعد القانونية، التي تحكم عمل الأحداث في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 والأنظمة الصادرة بمقتضاه بوصفه المصدر الأساسي، الذي ينظم عمل الأحداث، بالإضافة إلى قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004 وتعديلاته وكذلك ستطرق إلى أبرز وأهم الاتفاقيات والمواثيق الدولية، التي جاءت منظمة لعمل الأحداث والتي تعتبر من ضمن الاتفاقيات الأساسية، في منظمة العمل الدولية وهي اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنة 1973والتوصية التابعة لها رقم (146) والمتعلقة بالحد الأدنى للسن لسنة 1973واتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) لسنة 1999والتوصية التابعة لها رقم (190) بشان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999 وكذلك سيتم التطرق إلى باقي الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعمل الأحداث، كل بحسب الموضوع الذي تناقشه، وكذلك اتفاقية حقوق الطفل الدولية.

كما ستتناول الباحثة، تنظيم المشرع العربي لعمل الأحداث، من خلال الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية كنوع من الاستزادة، ومعرفة كيف عالج المشرع العربي عمل الأحداث. إذ أن دولة فلسطين، تعد عضو في منظمة العمل العربية، وبالتالي فهي ملزمة بالاتفاقيات الصادرة عنها بعد المصادقة عليها .

وستستعين الباحثة بالقرارات القضائية العربية والفلسطينية، في مختلف المواضيع القانونية المثارة في البحث.

بيانات البحث

ستعتمد الباحثة في هذا البحث على نوعين من البيانات:

1- بيانات ثانوية وذلك من خلال مراجعة نصوص التشريعات الفلسطينية المختلفة والاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية، التي جاءت ناظمة لعمل الأحداث، وكذلك من خلال مراجعة ما

كتبه الفقه من دراسات وأبحاث في هذا المجال، سواء بشكل عام أو بشكل متخصص، وكذلك اجتهادات المحاكم العربية والفلسطينية

2- بيانات أولية، وذلك من خلال الاستناد إلى الإحصائيات الرسمية المتعلقة بعمل الأحداث ، والاستفادة منها في هذه الدراسة بأكبر قدر ممكن ،وكذلك المقابلات مع الخبراء والمختصين.

منهجية البحث

اعتمدت الباحثة في هذا البحث، المنهج الوصفي التحليلي المقارن من خلال دراسة نصوص قانوني العمل والطفل فيما يتعلق بعمل الأحداث، والأنظمة الصادرة بمقتضى قانون العمل، والمتعلقة بعمل الأحداث و تحليلها، ومقارنتها بالمعايير الدولية التي جاءت ناظمة لعمل الأحداث.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية حول هذا الموضوع قليلة، ولم تجد الباحثة دراسة في هذا الموضوع، سوى هذه الدراسات التي بحثت في هذا الموضوع وهي:

1- "الحماية القانونية لعمل المرأة والأحداث، في قانون العمل الأردني دراسة مقارنة" وهي رسالة ماجستير غير منشورة للباحث (عاطف الهريشات) جامعة مؤتة 2007م حيث تناولت هذه الدراسة في الشق الثاني منها الحماية القانونية لعمل الأحداث والقواعد القانونية الناظمة لعمل الأحداث، والآليات التي تكفل توفير الحماية للحدث العامل، وفق قانون العمل الأردني، والمعايير الدولية وعقد التدريب المهني، دون البحث تفصيلا في هذه المسائل، وهذا ما دفع الباحثة للبحث تفصيلا في هذه المواضيع، كما أن هذه الدراسة أردنية، راعت البيئة القانونية والتشريعية في الأردن، وبناء على ذلك ستقوم الباحثة بدراسة عمل الأحداث في نطاق قانون العمل الفلسطيني، ومقارنته بالمعايير الدولية الناظمة لعمل الأحداث، بحيث ستعالج الباحثة الحقوق التي أقرها قانون العمل الفلسطيني للحدث العامل، وكذلك الضمانات التي تكفل حماية حقوقه، وستبحث في القيود الواردة على عمل الأحداث، وستتناول عقد التدريب المهني، ومدى توافق القواعد والأحكام التي جاء بها المشرع الفلسطيني، مع المعايير الدولية ذات العلاقة .

2- "مشروعية عمل الأحداث في القانون الأردني (دراسة مقارنة)" وهو بحث قانوني للباحث رضوان عيبدات وزميله، منشور في مجلة المنارة للبحوث والدراسات،الأردن.(ع4).(مج18).2012 ومن أبرز ما تناولته هذه الدراسة دور المشرع الأردني في مكافحة عمل الأحداث وكذلك التعويض الذي يستحقه الحدث العامل وكذلك المتدرب في حالة إصابته بإصابة عمل و بينت أيضا الحقوق والمزايا التي يتمتع بها الحدث العامل من حيث الأجر والإجازات السنوية كل ذلك في قانون العمل الأردني والقوانين المقارنة ولم تتطرق لقانون العمل الفلسطيني .

3- "الحماية القانونية للعامل القاصر في الجزائر" وهو بحث قانوني للباحثة مكي خالدية ،منشور في مجلة مصر المعاصرة، مصر .(ع506).(مج104).2012. من أبرز ما تناولته هذه الدراسة أحكام الحماية التي وفرتها الاتفاقيات الأساسية للعمال الأحداث وكذلك قانون العمل الجزائري. ولم تطرق لقانون العمل الفلسطيني.

الصعوبات التي واجهت الباحثة

واجهت الباحثة العديد من الصعوبات أثناء هذه الدراسة المتمثلة في قلة المراجع الفلسطينية والعربية، التي تبحث في موضوع عمل الأحداث من الناحية القانونية وبشكل متخصص. كما واجهت الباحثة، صعوبة تتعلق بقلة الأحكام القضائية العربية المتعلقة بعمل الأحداث، وندرة الأحكام القضائية الفلسطينية المتعلقة بعمل الأحداث .

خطة البحث

تناولت الباحثة بعد المقدمة، موضوع البحث "قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنته بالمعايير الدولية " في فصلين اثنين:

حيث جاء الفصل الأول بعنوان: تحديد مفهوم الحدث، ونطاق تطبيق قواعد قانون العمل على الأحداث، وطبيعتها الآمرة، وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث رئيسية: المبحث الأول جاء بعنوان مفهوم الحدث، والمبحث الثاني جاء بعنوان نطاق تطبيق قانون العمل على عمل الأحداث، أما المبحث الثالث، فكان بعنوان الطبيعة الآمرة لقواعد تنظيم عمل الأحداث في قانون العمل.

أما الفصل الثاني فخصصته الباحثة، لدراسة التنظيم القانوني الفلسطيني والدولي، لعمل الأحداث وتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث رئيسية: حيث كان المبحث الأول بعنوان القيود الواردة على عمل الأحداث، والمبحث الثاني كان بعنوان التنظيم القانوني لعمل الأحداث، والمبحث الثالث والأخير جاء بعنوان الالتزامات العقدية، حيث بينت فيه أبرز الالتزامات التي فرضها المشرع على طرفي عقد العمل (رب العمل، والعامل الحدث).

ثم جاءت الخاتمة محتوية على النتائج والتوصيات .

الفصل الأول

تحديد مفهوم الحدث، ونطاق تطبيق قواعد قانون العمل على الأحداث وطبيعتها الآمرة

يشكل الأحداث العاملون أضعف فئات العمال في سوق العمل، بل وفي المجتمع ككل، فهم صغيرو السن وضعيفو البنية وقليلو الخبرة، فلما كان انخراطهم في سوق العمل، جاء في سن مبكرة، مما قد يؤدي على الأغلب إلى إلحاق الضرر بهم صحيا وجسديا، بل وأيضا حرمانهم من حقهم في التعليم، تسابقت الدول، ومن ضمنها فلسطين، لتنظيم عمل هذه الفئة من العمال، كما صدرت العديد من الاتفاقيات الدولية والعربية، التي نظمت وحكمت عمل الأحداث .

فمن هم الأحداث المقصودين في سوق العمل، حسب ما جاء في التشريعات الفلسطينية والدولية والعربية ذات العلاقة؟ وهل يخضعون بلا استثناء لقانون العمل؟ وما هي طبيعة قواعد وأحكام قانون العمل والتي جاءت بتنظيم خاص لعمل الأحداث ؟

كل هذه التساؤلات سيتم الإجابة عليها في ثلاثة مباحث على التوالي:

المبحث الأول: تحديد مفهوم الحدث.

المبحث الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل على عمل الأحداث .

المبحث الثالث: الطبيعة الآمرة لقواعد تنظيم عمل الأحداث في قانون العمل .

المبحث الأول: تحديد مفهوم الحدث

ستقوم الباحثة بتحديد مفهوم الحدث في اللغة والتشريعات الفلسطينية، وكذلك في التشريعات الدولية ، ذات العلاقة بعمل الأحداث في ثلاثة مطالب على التوالي .

المطلب الأول: تعريف الحدث في اللغة .

الحدث في اللغة: هو فتي السن، ويقول الأزهري: شاب حدث فتي السن ويقول ابن سيده: ورجل حدث السن وحديثها بين الحداثة والحدوثة، ورجال أحداث السن وحدثاؤها ويقال: هؤلاء قوم حدثان جمع حدث، وهو الفتي السن ويقول الجوهري: ورجل حدث أي شاب، فإن ذكرت السن قلت حديث السن، وهؤلاء غلمان حدثان أي أحداث وكل فتي من الناس والدواب والإبل حدث والأنثى حدثة[1]. ويقصد بالحدث أيضا حداثة وحدوثا عكس القدم [2].

فالحدث بحسب ما يرد في المعاجم اللغوية العربية، يعبر عن معنيين مختلفين حيث يشير إلى معنى الحداثة،والتي تعاكس معنى القدم، وهذا المعنى بعيد عن موضوع رسالتنا .

أما المعنى الآخر الذي أوردته المعاجم اللغوية العربية لمصطلح الحدث، فهو صغر السن فالحدث يعبر عن صغير السن وفتيه، وهو المعنى المطلوب لموضوع رسالتنا. إلا أنه يلاحظ أن اللغويين العرب حينما عرفوا الحدث، لم يربطوه بسن معينه كما فعلت القوانين والاتفاقيات الدولية، وهو الأمر الذي سأبينه في المطالب اللاحقة .

كما أن اللغويين العرب، لم يربطوا مصطلح الحدث حينما عرفوه بصغير السن وفتيه بمرور الصغير بمرحلة عمرية ما. كوصوله لسن البلوغ، أو سن الرشد مثلا. وإنما عرفوه بشكل عام .

---

[1]–ابن منظور :**لسان العرب**.(ط6). بيروت.دار صادر. 1997.ص132–133.

[2]–البستاني،فؤاد افرام: **منجد الطلاب**.(ط43).دار المشرق.1997.ص109.

المطلب الثاني:تعريف الحدث في التشريعات الفلسطينية

ستعمد الباحثة إلى تعريف الحدث، وتحديد مفهومه حسب ما جاء في التشريعات الفلسطينية ذات العلاقة في فروع متعددة على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف الحدث في القانون الأساسي الفلسطيني

أبدى المشرع الفلسطيني اهتماما كبيرا بحقوق الطفولة ورعايتها، وهذا ما برز واضحا في الباب الثاني من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003 ([1])وتعديلاته. والذي جاء تحت عنوان الحقوق والحريات العامة، حيث عالجت المادة (29)منه الحقوق الواجب مراعاتها وإعطائها، حيث جاء فيها: "رعاية الأمومة والطفولة واجب وطني، وللأطفال الحق في :

1- الحماية والرعاية الشاملة.

2- أن لا يستغلوا لأي غرض كان ولا يسمح لهم القيام بعمل يلحق ضررا بسلامتهم أو صحتهم أو تعليمهم .

3- الحماية من الإيذاء والمعاملة القاسية.

4- يحرم القانون تعريض الأطفال للضرب والمعاملة القاسيتين من قبل ذويهم .

5- أن يفصلوا إذا حكم عليهم بعقوبة سالبة للحرية عن البالغين، وان يعاملوا بطريقة تستهدف إصلاحهم وتتناسب مع أعمارهم".

والملاحظ أن المشرع أظهر اهتماماً واسعاً بحقوق الطفل بشكل عام، من حيث توفير الحماية والرعاية الشاملة في كافة المجالات الصحية والاجتماعية والاقتصادية، كما أبرز اهتمامه بحماية الأطفال من العنف والمعاملة القاسية، سواء كانت من طرف الأهل، أو من الغير وغير ذلك، إلا أن الذي يهمنا في نطاق هذا البحث ما جاء في الفقرة الثانية من نفس هذه المادة، والتي تتعلق

[1]- **القانون الأساسي المعدل لسنة 2003** المنشور في العدد 0 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2003/3/19 ص 5 .

بعمل الأطفال، حيث جاء المشرع بنص واضح وصريح، بمنع تشغيل الأطفال واستغلالهم بأي عمل من شانه أن يلحق ضررا بسلامتهم أو صحتهم، أو تعليمهم، الأمر الذي انعكس بشكل واضح، على المشرع في قانون الطفل الفلسطيني، وكذلك قانون العمل .

ويلاحظ أن القانون الأساسي لم يشتمل على مصطلح الحدث، وترك ذلك للقوانين الوطنية الأخرى ذات العلاقة .

الفرع الثاني: تعريف الحدث في قانون الطفل الفلسطيني

تضمن قانون الطفل الفلسطيني [1] وتعديلاته [2]في نصوصه الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها الأطفال من حقوق صحية وحقوق أسرية واجتماعيه وثقافية وتعليمية، وحقهم في الحماية وغيرها من الحقوق التي يجب أن تكفلها لهم الدولة، وبين أيضا آليات الحماية والتي بموجبها تتوفر الحماية الفعالة للأطفال، وتضمن إعطائهم الحقوق المذكورة في القانون.

عرف قانون الطفل الفلسطيني الطفل في المادة الأولى منه حيث جاء فيها: " إن الطفل هو كل إنسان لم يتم الثامنة عشرة من عمره". وبذلك اتفق المشرع الفلسطيني مع ما جاء في اتفاقية حقوق الطفل في تعريفه للطفل[3].

والذي يلاحظ أن المشرع اعتمد معيار السن لتمييز الطفل عن غيره، بحيث يكون كل من هم دون سن الثامنة عشرة سنة أطفالا، ومن هم أكبر من هذه السن، يخرجون من نطاق الطفولة وبالتالي لا تنطبق عليهم الأحكام التي جاء بها قانون الطفل الفلسطيني لتنظيم حقوقهم بشكل خاص، والتي تميزهم عن غيرهم، من حيث الرعاية والاهتمام في كافة المجالات، ومن ضمنها عمل أو تشغيل الأطفال، حيث جاء المشرع بنصوص خاصة تتعلق بتشغيل الأطفال .

---

[1]–**قانون الطفل رقم(7) لسنة 2004** المنشور في العدد 52 من الوقائع الرسمية بتاريخ18\1\2005.ص13.

[2]– قرار بقانون رقم (19) لسنة 2012م بشأن تعديل قانون **الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004م** المنشور في العدد 101 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2013/8/20.ص6.

[3]– انظر المادة الأولى من **اتفاقية حقوق الطفل الدولية.**

ومن ذلك ما نص عليه المشرع في المادة (14) على أنه:"

1–مع مراعاة المعايير والضوابط الواردة في قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشرَ.

2–يحظر تشغيل الأطفال، أو استخدامهم، أو تكليفهم بأية أعمال أو مهن خطرة أو غيرها من الأعمال والمهن التي تحددها وزارة العمل، ومن شأنها إعاقة تعليمهم، أو إلحاق الضرر بسلامتهم أو بصحتهم البدنية أو النفسية، بما في ذلك العمل لدى الأقارب من الدرجة الأولى...".

تشير الباحثة إلى أن المشرع الفلسطيني في قانون الطفل، أطلق مصطلح الطفل على كل من هو دون سن الثامنة عشرة سنة، كما أنه حظر عمل الأطفال، الذين هم دون سن الخامسة عشرة سنة وفي ذات الوقت، أجاز عمل الأطفال الذين تجاوزوا هذه السن وفق قيود معينة ولم يطلق المشرع في قانون الطفل تسمية خاصة على الأطفال في المرحلة العمرية مابين سن الخامسة عشرة سنة والثامنة عشرة سنه. في حين أن قانون العمل، أطلق عليهم مصطلح الحدث [1]. وهم موضوع دراستنا وهي التسمية الأدق، حيث أن مصطلح الطفل يشير إلى كل من هو دون سن الثامنة عشرة سنة، في حين أن مصطلح الحدث يشير إلى الأطفال ما بين سن الخامسة عشرة سنة والثامنة عشرة سنة .

الأمر الملاحظ، أن المشرع في قانون الطفل، حينما جاء بتنظيم خاص لتشغيل الأطفال وعملهم نص في المادة سابقة الذكر، على مراعاة ما جاء في قانون العمل الفلسطيني، واللوائح الصادرة بموجبه من معايير وضوابط، وحسنا فعل المشرع فبذلك يكون المشرع قد ابتعد عن أي خلاف أو تعارض مع قانون العمل، الذي جاء بتنظيم خاص لعمل الأحداث.

وقد يبدو للوهلة الأولى، أن المشرع في قانون الطفل، قد تضمن في أحكامه نصاً مخالفاً لما جاء في قانون العمل، بحيث انه لم يستثن الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى، من

[1]– انظر المادة الأولى من **قانون العمل الفلسطيني رقم (7)لسنة 2000** المنشور في العدد 39 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2001/11/25 ص 7.

قيد الحد الأدنى لسن الاستخدام إلا أن الباحثة ترى أن المشرع في قانون الطفل، لم يدخل الأطفال العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى تحت هذا القيد، وذلك لالتزامه في المادة (14) من قانون الطفل بما جاء في قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه، من معايير وضوابط وحيث أن المشرع في قانون العمل الفلسطيني، استثنى الأحداث العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وهذا مستفاد من نص المادة (3/3) [1]وكذلك نص المادة (99)[2]وبالرغم من استثناء هذه الفئة من العمال الأحداث من الخضوع لأحكام قانون العمل، إلا انه اشترط أن يتم العمل وفق شروط صحية واجتماعية، بحيث لا تؤثر سلبا على نموهم العقلي والجسدي، وعلى تعليمهم وهذا ما نصت عليه المادة (14\2) من قانون الطفل ،كذلك وأكدت عليه، الأمر الذي ستتم معالجة ذلك لاحقا في المباحث التالية.

وترى الباحثة أن المشرع لم يراع فقط ما جاء في قانون العمل، أو الاتفاقيات الدولية التي جاءت لتنظم عمل الأحداث في تحديده للحد الأدنى لسن الاستخدام، بل راعى أيضا ما جاء ضمن نصوصه من أحكام متعلقة بحق الطفل في التعليم، حيث جاء في المادة (37)من قانون الطفل:

1 – وفقا لأحكام القانون[3]:

أ. لكل طفل الحق في التعليم المجاني، في مدارس الدولة، حتى إتمام مرحلة التعليم الثانوي.

ب. التعليم إلزامي حتى إتمام مرحلة التعليم الأساسية العليا كحد أدنى.

2–تتخذ الدولة جميع التدابير المناسبة، لمنع التسرب المبكر للأطفال من المدارس."

---

[1]–حيث تنص **المادة (3/3) من قانون العمل** على انه: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:....3–أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى ".

[2]– حيث تنص **المادة (99) من قانون العمل** على انه: "يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة بما لا يؤثر سلبا على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم ".

[3]–جاءت هذه المادة موافقة لما جاء به المشرع الدستوري حيث تنص **المادة (1/24)من القانون الأساسي الفلسطيني** على أن: "1–التعليم حق لكل مواطن، وإلزامي حتى نهاية المرحلة الأساسية على الأقل ومجاني في المدارس والمعاهد والمؤسسات العامة ....."

وبذلك يكون المشرع، قد حرص على أن يأخذ الطفل الفلسطيني، القسط الكافي، من التعليم الأساسي العالي، وأن لا ينخرط في سوق العمل بشكل مبكر وبالتالي الحد وبشكل كبير من عدد الأطفال المتسربين من المدارس[1] .

كما نص المشرع في قانون الطفل في المادة (2/14) منه على حظر ومنع تشغيل الأطفال في أي عمل، قد يلحق ضررا بصحتهم أو سلامتهم أو تعليمهم، وبهذا يظهر حرص المشرع على الحفاظ على سلامة الأطفال، وعدم إرهاقهم، وبالتالي نموهم بشكل سليم، وكذلك يظهر حرصه على اخذ الطفل القسط الكافي من التعليم .

ونص قانون الطفل في المادة (43) على أنه :" يمنع استغلال الأطفال في التسول، كما يمنع تشغيلهم في ظروف مخالفة للقانون، أو تكليفهم بعمل من شأنه أن يعيق تعليمهم، أو يضر بسلامتهم، أو بصحتهم البدنية أو النفسية".

جاءت هذه المادة لتؤكد حرص المشرع على مصلحة الطفل، وعدم تشغيله في ظروف مخالفة للقانون، وترى الباحثة أن المشرع قصد من ذلك – ظروف مخالفة للقانون– أي مخالفة لما جاء من أحكام متعلقة بعمل الأحداث في قانون العمل الفلسطيني، واللوائح الصادرة بموجبه وجاءت هذه المادة في الشطر الثاني منها، مشابهة ومكررة لما جاء من أحكام في المادة (14) للتشديد على حماية الطفل وعدم تعريضه لأي خطر كان بسبب العمل .

[1]–يلاحظ انه بمقتضى قرار **بقانون رقم (8) لسنة 2017 بشأن التربية والتعليم العام** فان التعليم يكون إلزاميا حتى نهاية الصف العاشر بموجب المادة الخامسة منه .

الفرع الثالث: تعريف الحدث في مجلة الأحكام العدلية.

تعتبر مجلة الأحكام العدلية القانون المدني الساري في الضفة الغربية ، لذلك تحتم علينا الرجوع لأحكامها ونصوصها، وبالرجوع لنصوص موادها، لم تجد الباحثة تعريفا للحدث أو الطفل فيها ، وإنما وورد في مجلة الأحكام مصطلح الصغير.

وبالرجوع إلى الفقيه(علي حيدر) في كتابه (درر الحكام شرح مجلة الأحكام)[1] فقد عرف الصغير بأنه: " يطلق الصبي والصغير على المدة التي تبتدئ من ولادته إلي بلوغه والصغر هو وصف لحال لم تتكامل فيها قوى الإنسان، وتبتدئ من ولادته إلي حين بلوغه الحلم ". وقسمت مجلة الأحكام الصغير إلى ثلاثة أقسام، وبينت حكم تصرفات كل منهم كالتالي:

1. الصغير غير المميز، وعرفته مجلة الأحكام في م(943) منها بأنه: " الذي لا يفهم البيع والشراء، يعني من لا يعرف أن البيع سالب للملكية والشراء جالب لها، ولا يفرق بين الغبن الفاحش الظاهر كالتغرير في العشرة خمسة وبين الغبن اليسير. ويقال للذي يميز ذلك صبي مميز".

وعدم التمييز المقصود به هنا، وعدم إدراك العقود ومقاصدها، وما يترتب عليها من حقوق والتزامات، والأمر الملاحظ أن مجلة الأحكام العدلية لم تنص على سن معينة يكون فيها الصغير عديما للتمييز، إلا أن الفقه مجمع على أنه يكون عمره ما دون السبع سنين وبالتالي تكون كافة تصرفات الصغير غير المميز باطله، وان كانت نافعة نفعاً محضاً له[2] .

---

[1]– انظر حيدر علي: **درر الحكام شرح مجلة الأحكام**. (م2) .(ط1). عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2010. ص633.

[2]–انظر. م(966). من **مجلة الأحكام العدلية** المنشورة في العدد0 من مجموعة عارف رمضان (الحكم العثماني) بتاريخ 1930/9/9 ص 1. للمزيد : الجزيري،عبد الرحمن: **كتاب الفقه على المذاهب الأربعة**. (ج2). (د.ط). بيروت. دار الفكر. 1972. ص263.والفكهاني، حسن: **موسوعة القضاء والفقه للدول العربية**. (ج46). (د.ط). القاهرة.الدار العربية للموسوعات. 1980. ص24.

2. الصغير المميز: وهو حسب ما جاء في م(943) من مجلة الأحكام العدلية من يدرك العقود، ويفهم آثارها، وما يترتب عليها من حقوق والتزامات، ولم تنص مجلة الأحكام العدلية على سن معين للتمييز، ولكن الفقه حدده بسبع سنين.[1]

وبينت مجلة الأحكام العدلية، أحكام تصرفات الصغير المميز، فحكم التصرف الذي يقوم به الصغير النافع نفعا محضا يكون صحيحاً ومعتبراً، ولا يحتاج إلى إذن الولي أو إجازته، أما التصرفات الضارة ضرراً محضاً فتكون باطله، في حين أن التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، فتنعقد موقوفة على إجازة الولي، ويكون له الخيار إما بإنفاذها أو بعدم إجازتها[2].

3. الصغير المميز المأذون له بالتجارة: وهنا تكون حكم تصرفاته نفس حكم تصرفات المميز، إلا أن الاختلاف يكون في حكم تصرفاته الدائرة بين النفع والضرر، فهنا تكون نافذة صحيحة في حدود الإذن[3].

ويلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني، عرف الحدث بأنه كل من بلغ الخامسة عشرة ولم يتجاوز الثامنة عشرة سنه، وهو بالنسبة لمجلة الأحكام يعتبر قانون خاص،جاء لينظم عقد العمل، بما في ذلك عمل الأحداث والخاص يقيد العام. بمعنى أن قانون العمل، هو الذي يطبق على عقود العمل التي يجريها الأحداث الذين بلغوا سن الخامسة عشرة سنه، ولم يتجاوزوا سن الثامنة عشرة سنة، في حين أن الأحداث الذين استثناهم المشرع من الخضوع لأحكام قانون العمل، فهم يخضعون لمجلة الأحكام ما لم يخضعهم المشرع لنظام خاص.

ويتضح أن مجلة الأحكام، لم تعرف عقد العمل بالمسمى الحالي، ولم تضع له تنظيم خاص، كما هو الحال في القوانين الحديثة، وإنما نظمت أحكامه ضمن عقد الإجارة في نصوص متفرقة في المواد (611-404)وتناولت أحكام إجارة الآدمي في المواد (582-562) فمجلة الأحكام قسمت

---

[1]- الفكهاني، حسن: **مرجع سابق**. ص240.

[2]- انظر. م(967). من **مجلة الأحكام العدلية**. الباز، سليم رستم : **شرح المجلة**. (ط3). بيروت.دار العلم للجميع. 1998. ص468. الجزيري، عبد الرحمن: **مرجع سابق**، ص263.وللاستزادة انظر، حيدر، علي: **مرجع سابق**.ص652_656.

[3]- انظر المواد (968، 969، 970، 971،972) من **مجلة الأحكام العدلية** .الباز، سليم رستم: **مرجع سابق**.ص469-471.حيدر،علي: **مرجع سابق**.ص656 وما بعدها.

الإجارة إلى نوعين: النوع الأول: الإجارة التي ترد على المنافع والنوع الثاني: الإجارة التي ترد على العمل م(421) وهي بمعنى عقد العمل في القوانين الحديثة، و لعل المشرع في مجلة الأحكام العدلية، حينما أطلق مصطلح إجارة الآدمي على عقد العمل، كان متأثرا بالتسميات السائدة في ذلك العصر. وأطلقت مجلة الأحكام على العامل اسم الأجير الخاص م(422).

ويلاحظ أن مجلة الأحكام، لم تورد في نصوصها أحكاماً خاصة، تنظم عمل الصغار أو الأحداث كما القوانين الحديثة، فهي تشريع قديم تم إصداره في الحقبة العثمانية، ولا زالت سارية في فلسطين إلى الآن، كما أن الاهتمام الدولي، بعمل الأحداث بدأ يبرز إبان الحرب العالمية الأولى والثانية، وهذا ما أدى إلى صدور العديد من الاتفاقيات الدولية التي جاءت لتنظم عمل الأحداث لتحقيق الحماية القانونية الفعالة لهم، وبدأ يترجم هذا الاهتمام في القوانين الوطنية للدول من ضمنها فلسطين .

حيث أصدر المشرع الفلسطيني قانون العمل، وأورد في متنه تنظيماً خاصاً بعمل الأحداث، وفرض قيوداً وضوابط معينة على عمل الأحداث، وذلك بما يكفل تحقيق الحماية الفعالة لهم، وعدم هضم حقوقهم القانونية، وبما أن قانون العمل يمثل قانوناً خاصاً بالنسبة لمجلة الأحكام التي جاءت بتنظيم عام لعقد العمل – إجارة الآدمي–فإنه هو الذي يحكم علاقات العمل كافة، بما في ذلك الأحداث، باستثناء الطوائف الذين استثناهم قانون العمل من الخضوع لأحكامه.

الفرع الرابع: تعريف الحدث في قانون العمل

عرف قانون العمل الفلسطيني في الباب الأول منه، في المادة الأولى الحدث[1] بأنه:" كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره، ولم يتجاوز الثامنة عشر". ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني لم يصرح في تعريفه للحدث، بأنه يشمل الذكر والأنثى، كما فعلت بعض القوانين المقارنة [2] وإن كان من السياق العام لتعريف الحدث تشمل الذكر والأنثى .

وجاء تعريف الحدث في قانون العمل لغايات تطبيق أحكامه، وليس كحكم عام بحيث أن تعريف الحدث ينصب على الشخص الذي لا يجوز أن يتم تشغيله في أي عمل، إلا وفق ما نص عليه قانون العمل من حيث الحد الأدنى لسن تشغيله، وأيضا فيما يتعلق بتدريبه والقيود الواردة على عمله .

وأورد قانون العمل، أحكاماً خاصة بعمل الأحداث ضمن نصوصه، وكذلك ضمن الأنظمة الصادرة بمقتضاه، والتي جاءت لتنظم عمله، وفرضت بعض القيود على حريته في العمل، بما يكفل تحقيق مصالحهم وحمايتهم من أي استغلال، ومن ذلك ما جاء في م(93) من الباب السادس من قانون العمل، والتي جاءت تحت عنوان عمل الأحداث: "يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر ".

والذي يلاحظ أن قانون العمل حظر تشغيل الأطفال الذين هم دون الخامسة عشرة سنة، وحسناً فعل المشرع الفلسطيني، وهو بذلك يتفق مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بعمل

---

[1]–عرف **قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003** الطفل في م(98) منه على انه كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سنة كاملة في حين عرف **قانون العمل الأردني رقم (8)لعام 1996** وتعديلاته الحدث في م(2) منه بأنه:"كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة". ويلاحظ أن المشرع المصري أورد لفظ الطفل ولم يورد لفظ الحدث حيث اختلفت التشريعات بالتسمية كما هو مبين

[2] – انظر المادة (99)من **قانون العمل المصري والمادة (2)من قانون العمل الأردني** .

الأحداث، منها اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنة 1973 وهو أيضا راعى ما نصت عليه اتفاقية حقوق الطفل، بشان تحديد سن أدنى للالتحاق بالعمل[1].

وبذلك يكون المشرع في قانون العمل الفلسطيني، قد قسم مراحل الطفولة إلى مرحلتين من حيث إجازة أو عدم إجازة العمل لهم:

1. المرحلة العمرية للطفل ما دون الخامسة عشر، وهنا حظر القانون عملهم بشكل كامل في أي مجال من مجالات العمل، إلا أن هذا القيد لا يدخل ضمن نطاقه الأحداث الذين يعملون عند أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، ويلاحظ أن قانون العمل استثناهم بشكل كامل من الخضوع لأحكامه، وهذا مستفاد من نص المادة (3) والمادة (99) من قانون العمل.

وترى الباحثة، أن المشرع جانب الصواب في هذه المسالة، إذ كان حريا به التشدد في سريان قانون العمل عليهم، والرقابة في مدى التزام أرباب العمل بنصوص القانون المنظمة لعمل الأحداث، وكذلك اللوائح الصادرة بموجبه، الأمر الذي سيؤدي إلى الحد وبشكل كبير من عمالة الأحداث، إذ أن عدداً كبيراً من الأحداث، أو الأطفال العاملين، يعملون في مشاريع لدى أسرهم، حيث يؤدي ذلك إلى عدم إكمالهم في بعض الأحيان للتعليم الإلزامي على الأقل وكذلك إلى عدم توفير ضمانات الحماية الفعالة لهم، كباقي العمال الآخرين الذين يعملون في نفس المنشأة، ولكن ليسوا من أقارب رب العمل !!!

2. المرحلة العمرية من سن الخامسة عشر إلى سن الثامنة عشرة سنة للطفل، وهنا أطلق عليه المشرع لفظ الحدث، وسمح المشرع بعملهم ضمن قيود وضوابط معينه نص عليها قانون العمل، والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

[1]– يلاحظ أن المشرع الأردني حظر عمل الأحداث الذين يقل عمرهم عن ستة عشرة سنه بموجب **المادة (73) من قانون العمل الأردني وتعديلاته** .

لم يقتصر قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه على تحديد الحد الأدنى لسن العمل، وإنما أيضا نظم ساعات العمل، والراحة اليومية، والإجازات السنوية، والأعمال التي يحظر فيها عمل الأحداث والأعمال الخطرة على صحتهم، وغير ذلك الأمور التي سيتم البحث فيها بالتفصيل في الفصل الثاني من الرسالة .

المطلب الثالث: تعريف الحدث في الاتفاقيات الدولية

ستقوم الباحثة في هذا المطلب، بتحديد مفهوم الحدث في أبرز الاتفاقيات الدولية، ذات العلاقة بعمل الأحداث، في أربعة فروع وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: تعريف الحدث في اتفاقية حقوق الطفل الدولية

لم تعرف الاتفاقية المذكورة الحدث، وإنما أوردت تعريفاً للطفل في المادة الأولى منها، حيث جاء فيها أن الطفل هو:"كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه ".

يتضح من المادة آنفة الذكر، أنها وضعت معياراً عاماً في تحديد سن الطفولة، وهو سن الثامنة عشرة سنة، بحيث تكون نهاية مرحلة الطفولة، وتركت للدول الحرية في تقليص هذه السن إلى أقل من ثمانية عشرة سنة، بحيث يكون بإمكانها أن تحدد سناً للرشد، يكون أقل من ثمانية عشرة سنة.

والملاحظ أن مجلة الأحكام، لم تحدد سناً للرشد بشكل دقيق كما فعلت باقي القوانين المدنية والمراد بالرشد هنا، هو :"القدرة على تقدير الأمور المالية، واستغلال الأموال، استغلالاً حسناً"[1].

وبالتالي وإن بلغ الشخص، لا يعتبر كامل الأهلية، حتى يرشد مهما كان عمره، وإن كان شيخاً ونصت م(986) من مجلة الأحكام، على أن سن البلوغ عند الرجل اثنا عشرة سنه، وعند المرأة يكون تسع سنين، ومنتهاه في كليهما خمسة عشر سنة .

[1]–الجزيري،عبد الرحمن: **مرجع سابق**.ص241.

فقد يبدو بأن سن الرشد حسب المجلة، هو خمسة عشرة سنة إلا أنه قد يتضح عدم رشد الصغير فلا يحكم برشده، وبالتالي لا يكون بالغ لسن الرشد، إلا أنه وبحسب المطبق في المحاكم الوطنية، فإنه متى بلغ الصغير سن الثامنة عشرة سنة يكون قد بلغ سن الرشد [1]. كما أن المحكمة الشرعية هي المختصة في تحديد أهلية الشخص ورشده[2].

إلا أن قانون الطفل الفلسطيني، جاء بتعريف للطفل مشابه لما ورد في الاتفاقية المذكورة، بحيث يعد طفلاً كل إنسان لم يتجاوز عمره الثامنة عشرة سنة .

وجاء في م(32) من الاتفاقية آنفة الذكر:

1- تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً، أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي،أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.

2- تتخذ الدول الأطراف، التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية، التي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

أ- تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل.

ب - وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.

ج- فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان بغية إنفاذ هذه المادة بفعالية.

---

[1]-انظر **حكم محكمة الاستئناف الشرعية المنعقدة في نابلس رقم 262لسنة 2010**بتاريخ 2010/12/15.وكذلك **حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 446لسنة 2009** بتاريخ 2010/3/22.

[2]- انظر المادة (5/2)من **قانون أصول المحاكمات الشرعية رقم (31) لسنة1959** المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية بتاريخ 19959/11/1 ص 931 والساري في الضفة الغربية .

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني، في قانون الطفل وقانون العمل بشكل خاص، قد راعى ما جاء في المادة (32)من اتفاقية حقوق الطفل، بحيث نص على حظر أي عمل من شأنه أن يلحق ضرراً بصحة أو سلامة الأحداث، أو يؤثر على تعليمهم، كما أن قانون العمل حدد الحد الأدنى لسن العمل، وأورد أحكاماً خاصة بعمل الأحداث، تحدد ساعات العمل والراحة والإجازات، كما أن قانون العمل، جاء بإحكام تدعم حماية الحدث من الاستغلال الاقتصادي، فعلى سبيل المثال لا الحصر؛ ما جاء في المادة (4) من نظام عمل الأحداث [1] . حيث جاء فيها: "على صاحب العمل، أن يسلم الحدث نفسه أجره أو مكافأته وحقوقه العمالية الأخرى، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمة صاحب العمل ".

كما نص قانون العمل في المادة(134) [2] وقانون الطفل في المادة(14\3)[3]على عقوبات بحق كل من يخالف ما ورد في قانون العمل والطفل، من أحكام متعلقة بعمل الأحداث، وذلك بما يضمن إيقاع العقوبة الرادعة، بحق كل من يخالف القانون، وتوفير الحماية اللازمة للأحداث، وعدم انتهاك حقوقهم القانونية.

---

[1]–قرار مجلس الوزراء رقم (167)لسنة 2004م **بنظام عمل الأحداث طبقا لقانون العمل رقم (7)لسنة 2000** المنشور في العدد 53 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2005/2/28 ص281.

[2]– تنص المادة (134)من **قانون العمل** على انه :"يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الباب السادس والباب السابع والأنظمة الصادرة بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (200)دينار ولا تزيد على (500)دينار وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة".

[3]– تنص المادة (3/14)من **قانون الطفل** على انه :" يعاقب بغرامة لا تقل عن ألف دينار أردني ولا تزيد عن ألفي دينار أردني كل من يخالف أحكام هذه المادة، وتتعدد العقوبة بتعدد الأطفال الذين وقعت في شأنهم المخالفة في حالة التكرار، وفضلاً عن ذلك يجب على وزير العمل في حالة التكرار وبتنسيب من وزير الشؤون الاجتماعية إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً".

الفرع الثاني: تعريف الحدث في اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنة 1973.

تعتبر الاتفاقية سابقة الذكر، بمثابة صك عام في موضوع الحد الأدنى لسن الاستخدام، حيث صدرت أكثر من اتفاقية تنظم الحد الأدنى لسن الاستخدام في كل مجال، على حدة[1].وجاءت هذه الاتفاقية، لتحدد الحد الأدنى لسن الاستخدام في كافة المجالات، وهي بالتالي تعتبر الصك الرئيسي، المتعلق بتحديد الحد الادنى لسن الاستخدام.

كما أنها تسري على كافة أنواع العمل، وتطبق على كل الأطفال، سواء من يعملون بأجر أو بدون أجر[2].

وجاء فيها على أن تتعهد كل دولة في القضاء، على عمل الأطفال ورفع الحد الأدنى لسن الاستخدام، من خلال اتباع سياسة وطنية ترمي إلى ذلك.

لم تورد الاتفاقية المذكورة، تعريفاً للحدث ولكنها نصت في م(3/2) منها على أنه: "لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عمله بالفقرة 1 من هذه المادة، أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن خمسة عشر سنة " .

بمعنى أنها اتخذت من سن الخامسة عشرة سنه للحدث، الحد الأدنى لسن الاستخدام كمعيار عام وجاء في التوصية رقم (146)بشان الحد الأدنى لسن القبول لعام 1973م أنه ينبغي أن يكون هدف الدول، الارتفاع التدريجي في الحد الأدنى لسن الاستخدام، إلى 16 سنة [3]ويلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني، وكذلك قانون الطفل الفلسطيني، قد اتفقا مع ما جاء في هذه الاتفاقية بشأن الحد

---

[1]– انظر **اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)1919واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)**1920 واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)1921 واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم) 1921 واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمال غير الصناعية)1932 واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)(مراجعة) 1936 واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)(مراجعة) 1937واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)(مراجعة)1937 واتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)1959 واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)1965.

[2]–للمزيد انظر :التلاوي،عدنان خليل:**القانون الدولي للعمل**.(د.ط). جنيف.المكتبة العربية. 2011.ص210.

[3]– انظر المادة (1/7/2) من **توصية الحد الأدنى لسن الاستخدام**.

الأدنى لسن الاستخدام، بحيث جعلاه خمسة عشرة سنة. آملين بان يرفع المشرع الحد الأدنى لسن الاستخدام، إلى ستة عشرة سنة كما جاء في توصية الحد الأدنى لسن الاستخدام.

إلا أن الاتفاقية السابقة في ذات الوقت، أوردت استثناءات عدة على القاعدة العامة بشان الحد الأدنى لسن الاستخدام كالتالي :

1- أجازت للدول التي لم يصل فيها اقتصادها وأنظمتها التعليمية، لدرجة كافية من التطور أن يكون الحد الأدنى لسن الاستخدام هو أربعة عشرة سنة، وذلك بعد التشاور مع أصحاب العمل والعمال المعنيين[1] .

ولعل المقصود من هذه الدول، هي الدول النامية، وأرى أن الاتفاقية المذكورة، أخذت بعين الاعتبار الوضع الاقتصادي السيئ، وتفشي الفقر في البلدان النامية، إضافة إلى ذلك ارتفاع نسبة المواليد في تلك الدول، مما يجعل من تلك المجتمعات أكثر فتية من غيرها، مما يتيح لسوق العمل، أن يلجأ إلى قوى عاملة أصغر سناً من المجتمعات الأخرى التي تقل فيها نسبة المواليد، وبالتالي نسبة الأيدي العاملة الفتية، لذلك نصت على سن أدنى من المعيار العام الذي حددته للحد الأدنى لسن الاستخدام، وهو خمسة عشرة سنة.

2- جاء في الاتفاقية المذكورة،على أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال، أن يقل الحد الأدنى لسن الاستخدام، عن ثمانية عشرة سنة في الأعمال التي يحتمل أن يتعرض فيها الحدث للخطر، في صحته، أو سلامته، أو أخلاقه. ونصت على أن تحدد كل دولة في قوانينها طبيعة هذه الأعمال، وبالرغم من ذلك، فقد أجازت الاتفاقية، استثناء عمل الأحداث الذين بلغوا السادسة عشرة من العمر في هذه الأعمال، شريطة أن تصان سلامتهم وصحتهم وأخلاقهم، وأن يتلقوا التدريب المهني اللازم[2].

---

[1]- انظر **المادة (4/2) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام .**

[2]- انظر **المادة (3) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام.**

أخذت الاتفاقية بعين الاعتبار، عدم اكتمال النمو الجسدي والنفسي للأحداث، وضعف بنيتهم الجسدية، وبالتالي ما قد تلحقه هذه الأعمال من ضرر جسيم، يلحق بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم، ولذلك حظرت عمل الأحداث في هذه الطائفة من الأعمال قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة سنة، وقد حظر قانون العمل الفلسطيني، عمل الأحداث على الإطلاق في مثل هذه الطائفة من الأعمال، وصدرت بموجب قانون العمل، لائحة تضمنت قائمة بالأعمال الخطرة التي يحظر على الأحداث العمل بها[1].

3- أجازت الاتفاقية للدول بالسماح للأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين الثلاثة عشرة والخامسة عشرة سنه بالقيام بأعمال خفيفة لا تكون ضارة بصحتهم أو نموهم أو تعليمهم [2].

وأجازت الاتفاقية للدول، أن تستثني من نطاق تطبيق الاتفاقية، بعض الفئات التي تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية، خاصة مع عدم جواز تطبيق هذا الاستثناء، بالنسبة للأعمال التي يحتمل أن تعرض الحدث للخطر في صحته، أو سلامته، أو أخلاقه بسبب طبيعته، أو الظروف التي تؤدى فيها [3]. ومما يلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني، استثنى من نطاق تطبيقه على عمل الأحداث خدم المنازل،ومن في حكمهم ،وكذلك من يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم.

الفرع الثالث: تعريف الحدث في اتفاقية حظر اسوأ اشكال عمل الاطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم (182) لسنة 1999.

لم تورد الاتفاقية المذكورة، تعريفاً للحدث في حين أنها أوردت تعريفاً للطفل، حيث عرفت الطفل في المادة الثانيه منها، والتي جاء فيها: "يطبق تعريف الطفل في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الاشخاص دون سن الثامنة عشرة ".

---

[1]- انظر **قرار وزير العمل رقم (1)لسنة 2004م بالأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث** فيها المنشور في العدد 54 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2005/4/23 ص 142.

[2]- انظر المادة (7) من **اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام.**

[3]- انظر المادة (1/4) من **اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام.**

وهذا التعريف للطفل، يتفق مع ما جاء في اتفاقية حقوق الطفل، بحيث اعتبرت كل شخص دون الثامنة عشرة طفلاً، وكذلك مع التعريف الذي أورده قانون الطفل الفلسطيني للطفل. كما يلاحظ أيضاً أن المشرع الدولي في هذه الاتفاقية، لم يراع سن الرشد في تشريعات الدول، كما فعلت اتفاقية حقوق الطفل، ولعل ذلك يبرز مدى حرص المشرع الدولي في هذه الاتفاقية، لبيان خطورة وحجم الضرر الذي قد يلحق بالأطفال، نتيجة هذه الاعمال التي عرفها بأنها أسوأ الأعمال، والتي يتوجب حظرها ومحاربتها . وكذلك يظهر حرصه على حماية الأطفال، من أي ضرر قد يلحق بهم .

وجاء في المادة الثالثة من الاتفاقية، أن مصطلح أسوأ أشكال عمل الأطفال يشمل:

1. كافة أشكال الرق، أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال، أو الاتجار بهم، وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الاجباري، بما في ذلك التجنيد القسري، أو الاجباري للاطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة.

2. استخدام طفل أو تشغيله، أو عرضه لاغراض الدعارة، أو لانتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

3. استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما انتاج المخدرات، بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها.

4. الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها، أو بفعل الظروف التي تزاول فيها،إلى الاضرار بصحة الأطفال،أو سلامتهم، أو سلوكهم الأخلاقي.

ذكرت الاتفاقية على سبيل الحصر لا المثال، بحسب ما يتضح من نص المادة الثالثة منها الأعمال التي تصنف بأسوأ أشكال عمل الأطفال، ونصت على أن تحدد الدول بموجب قوانينها وأنظمتها، أنواع العمل الواردة في الفقرة الرابعة، وذلك بعد التشاور مع العمال وأصحاب العمل .

وقد قام المشرع في قانون الطفل وقانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه، بحظر عمل الأحداث في الأعمال الخطرة والضارة بصحتهم، والتي تؤثر بشكل سلبي ، على تعليمهم وكذلك حظر عملهم في الأعمال الليلية، وغير ذلك من الأعمال، التي حددها قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه.

ونصت الاتفاقية المذكورة، على أن تقوم كل دولة بتصميم وتنفيذ برامج عمل، بما يساهم في القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، وحثت الدول على تعزيز التعاون والمساعدة الدولية فيما بينها، من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقية، والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال [1].

الفرع الرابع: تعريف الحدث في الاتفاقية العربية رقم(18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث .

لا تعتبر هذه الاتفاقية من الاتفاقيات الدولية المنظمة لعمل الأحداث، وإنما تعتبر اتفاقية عربية اقليمية، صادرة عن منظمة العمل العربية التابعة لجامعة الدول العربية، فكان الهدف من إدراج هذه الاتفاقية، هو البحث في كيفية مواجهة منظمة العمل العربية لعمل الأحداث، وتنظيمهاالقانوني له في هذه الاتفاقية .

ولما كانت منظمة العمل العربية، تهدف إلى توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية [2] فأردنا ان نسلط الضوء على أبرز ما جاء في هذه الاتفاقية بشأن تنظيم عمل الأحداث، ومدى تأثيرها على المشرع الفلسطيني في قانون العمل، واللوائح الصادرة بموجبه.

عرفت الاتفاقية سابقة الذكر الحدث في المادة الاولى منها، بأنه: "من أتم الثالثة عشر من عمره ولم يكمل الثامنة عشر من عمره سواء كان ذكراً أو انثى ".

والذي يلاحظ أن هذه الاتفاقية، جاءت مخالفة للاتفاقيات الدولية سابقة الذكر، بشأن تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام، والتي نصت على أنه لا يجوز أن يقل عن خمسة عشرة سنة، إلا أن الاتفاقية المذكوره نصت على أن الحد الادنى هو ثلاثة عشر سنة، ولعل هذه الاتفاقية راعت الاوضاع الاقتصادية والمعيشية السيئة للوطن العربي بشكل عام، وتفشي الفقر فيه .

---

[1]– انظر المواد (م6) و(م8) من **اتفاقية حظر أسوا أشكال عمل الأطفال.**

[2]–انظر **ديباجة الاتفاقية العربية لعمل الأحداث.**

إلا أن المشرع الفلسطيني، اعتمد سن الخامسة عشرة سنه كحد أدنى لسن الاستخدام، وحسناً فعل المشرع الفلسطيني، لأنه بذلك يكون قد أخذ بعين الاعتبار صغر سن الأحداث في سن الثالثة عشرة وضعف بنيتهم الجسدية وقلة معرفتهم بالحياة، ومراعياً في ذلك أيضاً إكمالهم لمرحلة التعليم الالزامي.

وجاء في الاتفاقية العربية، أنه لايجب أن يقل الحد الأدنى لسن الاستخدام في الدول عن الحد الأدنى لسن التعليم الالزامي، ونصت على أن هذه الاتفاقية، تطبق على جميع عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية، وأجازت للدول، استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة، من تطبيق عدد من احكام هذه الاتفاقية[1] .

ويلاحظ أن الاتفاقية العربية، لم تنص على استثناء الأحداث الذين يعملون في خدمة المنازل وكذلك الذين يعملون لدى اقاربهم من الدرجة الأولى، وأرى أنه كان حريا بالمشرع الفلسطيني عدم استثناء هذه الفئات من الخضوع لأحكامه، وبالتالي يضمن الحماية الفعالة لشريحة كبيرة من الأحداث العاملين. ذلك أنه بتطبيق أحكام قانون العمل على الاحداث العاملين في الخدمة المنزلية سيفرض التزامات أخرى على أرباب العمل، غير الالتزامات المفروضة عليهم تجاه باقي العمال وبالتالي سيزيد ذلك العبء على صاحب المنزل، وسيصبح تشغيل الحدث في هذا المجال أكثر كلفة من تشغيل العامل الكبير، وهو الأمر الذي لن يرغب به صاحب المنزل، وبالتالي سيعرض عن تشغيل الأحداث في هذا المجال، الأمر الذي سيؤدي إلى الحد من عمل الأحداث في هذا المجال.

وبالرغم من أن الاتفاقية العربية، نصت على حد أدنى لسن الاستخدام وهو ثلاثة عشرة سنة، إلا أنها نصت على استثناءات عدة. بخصوص هذه السن لعمل الأحداث:

1- جاء في الاتفاقية المذكورة، أنه لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية، قبل بلوغه سن الخامسة عشرة سنة [2].ونصت على أنه يجوز في الوقت ذاته للدول السماح للاحداث الذين

---

[1]- انظر **المواد (م3) و(م2) من الاتفاقية العربية لعمل الأحداث.**

[2]-انظر **المادة (1/7)من الاتفاقية العربية لعمل الأحداث.**

بلغوا من العمر أربعة عشرة سنة، العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاه أسرهم، على أن يكون أحد أفرادها مسؤولاً عنهم في العمل، وبشرط أن لا يؤثر العمل، على صحة ،أو سلامة، أو تعليم الحدث[1].وكما ذكر سابقاً فإن المشرع الفلسطيني، استثنى الأحداث العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى من الخضوع لأحكامه، وبالتالي لا يطبق عليهم أحكام قانون العمل، وكذلك الحد الأدنى لسن العمل .

2- أجازت الاتفاقية، عمل الأحداث الذين بلغوا من العمر ثلاثة عشرة سنة، في الأعمال الصناعية والصناعات الخفيفة، لأغراض التدريب في المراكز المخصصة، على أن تتوفر الضمانات الكافية، لحماية الأحداث من أي خطر قد يلحق بصحتهم، أو أخلاقهم، أو تعليمهم الالزامي[2].

وتشير الباحثة إلى أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، لم يأخذ بهذا الجواز، بحيث وحد سن التدريب، والعمل للأحداث بسن الخامسة عشرة سنة، وحسناً فعل المشرع، فهو بذلك يكون قد أخذ بعين الاعتبار صغر سن الحدث،وعدم نضجه بالشكل الكافي للتعلم على العمل، ويكون المشرع أيضاً، قد راعى بأن الحدث قد نال حقه من التعليم الالزامي على الأقل.

3- حظرت الاتفاقية عمل الأحداث في الصناعات الخطرة، أو الضارة بالصحة، أو الأخلاق قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة سنة[3]. ويلاحظ أن الاتفاقية العربية، جاءت متفقة مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية في هذا البند، وكذلك أخذ المشرع الفلسطيني بما جاءت به الاتفاقيات السابقة، وحظر عمل الأحداث في الأعمال الخطرة، والضارة بالصحة، قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة سنة .

---

[1]- انظر **المادة (1/8)من الاتفاقية العربية لعمل الأحداث.**

[2]- انظر **المادة (9) من الاتفاقية العربية لعمل الأحداث.**

[3]- انظر **المادة (10) من الاتفاقية العربية لعمل الأحداث.**

المبحث الثاني: الفئات المستثناة من الخضوع لكل أو بعض أحكام قانون العمل

يسري قانون العمل، على كل عامل يؤدى أو يقوم بعمل مأجور لحساب الغير، وتحت إدارته وإشرافه، حيث عرف قانون العمل الفلسطيني العامل في المادة الأولى منه بأنه:" كل شخص طبيعي، يؤدي عملاً لدى صاحب العمل، لقاء أجر ويكون أداءه العمل تحت إدارته وإشرافه".

وعرف صاحب العمل كذلك في المادة الأولى منه بأنه: " كل شخص طبيعي أو اعتباري، أو من ينوب عنه، يستخدم شخصاً أو أكثر، لقاء أجر" وعرف الحدث أيضاً في نفس المادة بأنه: " كل من بلغ الخامسة عشر من عمره، ولم يتجاوز الثامنة عشر ".

فمتى توافرت شروط وعناصر عقد العمل، وهي العمل – بشرط أن يكون العمل خاصا – والأجر والتبعية في العلاقة الناشئة عن عقد العمل، ينطبق قانون العمل عليها. وبذلك يتحدد نطاق سريان قانون العمل، على العلاقات الناشئة عن العمل التابع المأجور[1].

فإذا كان الحدث هو العامل في عقد العمل، فيطبق عليه قانون العمل، وكافة الأحكام الخاصة بعمل الأحداث في قانون العمل، وكذلك الأنظمة التي جاءت لتنظم عمله بموجب قانون العمل، وهنا يجب ألا يقل عمر الحدث، عن خمسة عشرة سنة، حيث حظر قانون العمل في المادة (93) تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر سنة، وبالرغم من ذلك فانه متى ابرم من يقل عمره عن سن الخامسة عشرة سنة عقد عمل فان قانون العمل يطبق عليهم كون المشرع لم يستثن الأطفال الذين هم دون سن الخامسة عشرة سنة من الخضوع لأحكام قانون العمل ولكن حظر عملهم لتحقيق الأصلح لهم ولكونهم لم ينضجوا بالشكل الكافي ويلاحظ أن المشرع نص على عقوبة بحق أرباب العمل في حال مخالفتهم هذا الحظر وتشغيل من هم دون سن الخامسة عشرة سنة[2].

إلا أن قانون العمل في ذات الوقت، استثنى من نطاق سريان أحكامه كلها، فئات نص عليها على سبيل الحصر في المادة (3) منه أو بعضها فئات نص عليها في المادة (80) منه. فهنا حتى لو

---

[1]–الداوودي،غالب علي:**شرح قانون العمل وتعديلاته.**(ط3).عمان.دار وائل للنشر.2004.ص52.

[2] - انظر المادة (134)من **قانون العمل الفلسطيني**.

توافرت عناصر عقد العمل في العلاقات الناشئة عنه، لا يخضع أطرافه لقانون العمل، لحكمة ارتآها المشرع، سيتم البحث فيها على التوالي.

المطلب الأول: خدم المنازل ومن في حكمهم .

استثنى قانون العمل الفلسطيني، خدم المنازل ومن في حكمهم من الخضوع لأحكامه في المادة (2/3) حيث جاء فيها: " تسري أحكام هذا القانون، على جميع العمال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:.....2- خدم المنازل ومن في حكمهم، على أن يصدر الوزير نظاماً خاصاً بهم".

فهذه الفئة من الأحداث العاملين في الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، لا يخضعون لأحكام قانون العمل الفلسطيني، وبالتالي فهم لا يتمتعون بالحماية التي نص عليها قانون العمل للعمال بشكل عام، وللأحداث بشكل خاص .

حيث يعرف الفقه خدم المنازل بأنهم: " هم الأفراد الذين لا يقومون بأعمال ذهنية، أو عقليه تتصل برب المنزل، أو بأشخاص ذويه." [1]

وهناك من يعرف الخادم بأنه :" الشخص الذي يقوم بعمل مادي، لخدمة شخص المخدوم، أو ذويه مثل الطباخ، ومن يقوم بتنظيف وترتيب شؤون المنزل، وقضاء حاجياته".[2]

ومنهم من يعرف خدم المنازل بأنهم:" العمال الذين يشتغلون في أعمال تحتاجها العائلة في البيت كالبواب، والبستاني، والطباخ، وسائق السيارة، والمرضعة، والخادمة، والمنظفة، وحارس البناء، وخادم الصفرة".[3]

---

[1]- رمضان، سيد محمود: **الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي**. (د.ط).عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2010. ص21.

[2]- منصور، محمد حسين: **قانون العمل**.(د.ط). الإسكندرية.دار الجامعة الجديدة . 2011. ص69.

[3]- الداوودي، غالب علي: **مرجع سابق**. ص 56

ويعتبر في حكم خدم المنازل، كل من يقوم بعمل مادي وثيق الصلة بشخص المخدوم، سواء أكان داخل المنزل، أو خارجه.[1] فيعد في حكم خدم المنازل، المربية بالمنزل، وكذلك البستاني الذي يعمل في المنزل الخاص للمخدوم، وبالتالي فهم لا يخضعون لأحكام قانون العمل .

والذي يلاحظ أن الفقه، مجمع في تعريفاتهم لخدم المنازل بقصور هذه التسمية على من يقومون بأعمال مادية بحته، وبالتالي كل من يقوم بعمل ذهني، أو عقلي، ولو داخل المنزل يخرج عن طائفة خدم المنازل .

ويعرف القضاء المصري، خدم المنازل بأنه:" هم العمال المخصصون للقيام بأعمال تتصل بذات صاحب العمل مباشره بشخصه، أو بأشخاص ذويهم أو بصفه غير مباشره، عن طريق أشياء مملوكه له، وذلك بتأدية أعمال ماديه[2].

وجاء أيضاً بأن خدم المنازل هم:" هؤلاء الأجراء الذين يقومون بخدمات خاصة بالمنازل ويرتبطون بأعمالهم هذه فيها على وجه ذو طابع مميز، أما من في حكمهم فهم كل من يتوفر في عمله صفة الخصوصية التابعة، كسائق السيارة الخاصة، وبواب المنزل والظئر " [3].

ويلاحظ أن محكمة التمييز الأردنية، اعتبرت أن السائق لا يدخل تحت إطار خدم المنازل، كون طبيعة عمله كسائق خارج نطاق المنزل، لذلك فهم مشمولون بالحقوق التي يرتبها قانون العمل [4].

وبناء على ذلك، فإن الأعمال الذهنية، والعقلية ،تخرج من يقوم بها من اعتباره خادم، وبالتالي يخضع من يقوم بها لقانون العمل،مثل المدرس الخاص. وفي ذلك اتفق الفقه، والقضاء، بشأن استثناء من يقوم بعمل ذهني، لصاحب المنزل من فئة الخدم .

---

[1]- منصور، محمد حسين: **مرجع سابق**. ص70.

[2]- محكمة شؤون العمال الجزئية بالإسكندرية رئاسة القاضي عبد الرحيم الوشاحي _ القضية 1540 لسنة 1962 في 1963/5/29_ مشار لدى الهواري،عصمت: **الموسوعة القضائية في منازعات العمل**. (ج2). (د.ط). القاهرة.مكتبة الانجلو المصرية. 1964. ص31.

[3]- القاهرة الابتدائية_ الدائرة العاشرة عمال مستأنف _ في القضية 229 سنة 53 تجاري مستأنف _ جلسة 1954/1/21م. الفكهاني، حسن: **المدونة العمالية**. (ج1).(ط2).القاهرة . دار المعارف. 1960 .ص63 .

[4]- **قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2001/482**.

وقد صدر بناء على ما جاء في المادة (2/3) من قانون العمل الفلسطيني، نظام بشأن خدم المنازل، لينظم عملهم، ويبين ما لهم من حقوق، وما عليهم من واجبات، وهو قرار وزير العمل رقم(2)لسنة 2013 بشأن خدم المنازل([1]).

وعرف المشرع الفلسطيني، خادم المنزل، في نظام خدم المنازل في المادة الأولى منه بأنه :" كل شخص يؤدي عملاً منزلياً وفق أحكام هذا القرار لدى صاحب المنزل ولقاء أجر ويكون أثناء أدائه لعمله تحت إدارته وإشرافه ". وهنا يتشابه عقد الخدمة المنزلي، مع عقد العمل من حيث العناصر، حسب ما هو مبين من التعريف، وهي العمل والتبعية والأجر.

وجاء في المادة الثانية من هذا النظام:" ولغايات أحكام هذا القرار، يقصد بالعمل المنزلي العمل المتعلق بالأداء الطبيعي لخدمة صاحب المنزل، أو أسرته، كأعمال التنظيف، الطبخ، كي الملابس، إعداد الطعام، رعاية أفرادها، شراء حاجيات المنزل، توصيل الأولاد وإعادتهم لقاء أجر بشكل مستمر، أو متقطع سواء كان العمل دائماً، أو مؤقتاً، أو عرضياً أو موسمياً". وهنا وبحسب التعريف الذي أورده المشرع للعمل المنزلي، فإن الشخص حتى يعتبر خادماً، يجب أن يقوم بعمل مادي، وبالتالي استثنى المشرع الأعمال الذهنية من نطاق الخدمة المنزلية، وبذلك يتفق المشرع مع الفقه، والقضاء في استثناء العمل الذهني من نطاق الخدمة المنزلية .

وحسناً فعل المشرع الفلسطيني، بأن أورد تعريفاً لخدم المنازل، وهم الفئة التي استثناها المشرع في قانون العمل من الخضوع لأحكامه، وبالتالي إضفاء أو عدم إضفاء الحماية التشريعية عليهم، التي نص عليها قانون العمل. وقد أحسن المشرع أيضاً بإيراده لهذا التعريف، بأن لم يترك المجال للفقه والقضاء للخلاف في تعريفهم لخدم المنازل، والتوسع في تعريف هذه الفئة، بما قد يؤدي لسلب مجموعة كبيرة من العاملين من الحماية القانونية التي جاء بها قانون العمل، واللوائح الصادرة بموجبه .

[1]–**قرار وزير العمل رقم (2)لسنة2013 بشان خدم المنازل** تبعا لأحكام قانون العمل رقم (7)لسنة 2000 المنشور في العدد 103 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2013/12/8 ص52.

وعرف نظام خدم المنازل الفلسطيني، من هو في حكم خدم المنازل في المادة الثالثة[1] منه بأنه كل شخص يقوم بأعمال خدمة، تتصل مباشرة بالأسرة والأعمال المنزلية فيها، سواء كان داخل المنزل، أو خارجه لمصلحة صاحب العمل، بناء على طلبه،وسواء كان مقيم مع الأسرة، أو غير مقيم معها، فلسطينياً أو أجنبياً وأن يكون قد بلغ سن العمل المسموح به، وفق قانون العمل، وهو خمسة عشرة سنة.

إذ أنه بموجب نظام خدم المنازل، لا يجوز أن يقل عمر الخادم عن خمسة عشرة سنة، وهو الحد الأدنى لسن الاستخدام في قانون العمل، وكذلك قانون الطفل الفلسطيني، وبذلك يكون النظام، متفق مع ما جاء في قانون العمل بشان الحد الأدنى لسن الاستخدام. كما جاء ذلك متفقا مع ما نصت عليه اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189)لسنة 2011 بأن تضع كل دولة حداً أدنى للسن للعمال المنزليين، بما يتماشى مع اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، واتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال[2].

وبالتالي فإن المشرع الفلسطيني، أجاز عمل الأحداث في الخدمة المنزلية، الأمر الذي يتعين على المشرع وضع أحكام خاصة تنظم عمل هذه الفئة من العمال المنزليين، بحيث يتم تحديد ساعات عملهم وكذلك تحديد طبيعة الأعمال المنزلية، المسموح أو المحظور عملهم، فيها حيث جاء في توصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (201) لسنه 2011 أنه ينبغي على الدول الأعضاء، وبعد مراعاة اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، والتوصية التابعة لها، أن تحدد أنواع العمل المنزلي التي يحتمل بطبيعته، أو بفعل الظروف التي يؤدى فيها أن تلحق الأذى بسلامة الأطفال، والإضرار بهم، أو بأخلاقهم، والتي ينبغي عليها حظر هذه الأعمال، والقضاء عليها[3].

---

[1]– حيث تنص **المادة (3) من نظام خدم المنازل الفلسطيني** "..... خدم المنازل ومن في حكمهم، وهو كل شخص يقوم بأعمال خدمة تتصل مباشرة بالأسرة والأعمال المنزلية فيها، وتشمل كل من: أ. يؤدى العمل المنزلي داخل المنزل أو خارجه لمصلحة صاحب المنزل وبناء على طلبه. ب. يقيم مع الأسرة أو غير مقيم معها. ج. فلسطينياً أو أجنبياً. د. بلغ سن العمل المسموح به وفقاً لأحكام القانون."

[2]–انظر **المادة (4) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم(189)لسنة 2011.**

[3]– انظر **المادة (1/5) من توصية العمل اللائق للعمال المنزلين رقم (201) لسنة 2011.**

وهو الأمر الذي لم يفعله المشرع الفلسطيني، ولم يقم بتنظيمه، وعليه فإننا نوصي المشرع الفلسطيني بتنظيم هذه الأعمال، وتحديدها فكما أنه أجاز عمل الأحداث في العمل المنزلي، فعليه أن يبين الأعمال المحظورة في العمل المنزلي، والتي يحتمل بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تؤدى فيها، أن تلحق الضرر بالأحداث، سواء بسلامتهم الجسدية أو النفسية أو الإضرار بأخلاقهم .

كما بينت التوصية السابقة أنه يتعين عند تنظيم ظروف عمل العمال المنزليين ومعيشتهم، للذين هم أدنى من سن الثامنة عشرة سنة وأعلى من الحد الأدنى لسن الاستخدام، أن تتخذ الدول تدابير لحمايتهم وذلك عن طريق[1] :

1- تحديد ساعات العمل تحديداً صارماً، بما يوفر لهم الوقت الكافي للترفية والتعليم والراحة والعلاقات العائلية .

2- حظر العمل ليلاً

3- فرض قيود على العمل المتطلب، على النحو المفرط سواء بدنياً أو نفسياً.

4- إنشاء آليات لرصد ظروف عملهم وعيشهم.

وهو الأمر الذي لم يأخذه المشرع الفلسطيني بعين الاعتبار، حينما أجاز عمل الأحداث في الخدمة المنزلية. فالمشرع الفلسطيني، أجاز عملهم وأخضعهم لذات القواعد والأحكام التي أخضع لها العمال الكبار في الخدمة المنزلية، دون الأخذ في عين الاعتبار لصغر سنهم، وحاجتهم للراحة أكثر من غيرهم مثلاً، وكذلك لإكمال تعليمهم، حيث جاء في اتفاقية العمل اللائق للعمل المنزلي، أن تتخذ الدول التدابير اللازمة،بحيث لا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليين دون سن الثامنة عشرة سنة، والذين هم أعلى من الحد الأدنى لسن القبول، من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني [2].

---

[1]- انظر **المادة (2/5) من توصية العمل اللائق للعمال المنزلين رقم (201) لسنة 2011.**

[2]- انظر **المادة (2/4) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2011.**

وحدد النظام أيضاً ساعات العمل، وساعات النوم والراحة للخدم المنزليين، حيث حدد ساعات العمل الفعلية، بأنها عشر ساعات عمل غير محسوب منها أوقات الراحة، أو تناول الطعام، أو الأوقات التي لا يؤدي فيها الخادم عملاً[1] في حين أن نظام عمل الأحداث، حدد ساعات عمل الأحداث بست ساعات ونصف، وحيث أن نظام الخدمة المنزلية، لم يفرق بين الخادم الحدث والخادم الكبير من حيث عدد ساعات العمل، وبالتالي فإن الأحداث الذين يعملون في مجال الخدمة المنزلية، سيعملون لساعات أكثر من غيرهم من الأحداث الذين يطبق عليهم قانون العمل الأمر الذي قد يلحق الضرر بالأحداث الخدم، لعملهم لساعات طويلة دون أن يتم الأخذ بعين الاعتبار سنهم الصغيرة .

وتشير الباحثة، إلى أن اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، نصت على أن تتخذ الدول التدابير اللازمة، التي ترمي إلى مساواة العمال المنزليين بباقي العمال الآخرين، من حيث ساعات العمل وتعويضات الساعات الإضافية، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية وفقا للقوانين واللوائح الوطنية، والاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل المنزلي [2].

وهو الأمر الذي لم يأخذ به المشرع الفلسطيني، في نظام خدم المنازل على أقل تقدير، فلم يعمل على مساواة العمال المنزليين بباقي العمال من حيث تنظيم ساعات عملهم، وإجازاتهم المستحقة الأمر الذي نهيب المشرع الفلسطيني لأجله، بالعمل على تطبيق قانون العمل على العمال المنزليين، بحيث يستفيد العمال المنزليين كغيرهم من العمال الآخرين من الأحكام التي جاء بها قانون العمل، لتنظيم عملهم مع وضع نظام خاص، يراعي فيه خصوصية العمل المنزلي.

وجاء في النظام على أنه يجب منح الخادم الفترة الكافية من النوم، بحيث لا تقل ساعات نوم الخادم عن ثماني ساعات[3].ولعل ذلك بقصد عدم إنهاك الخادم بالأعمال المنزلية، وبالتالي الإضرار بصحته.

---

[1]–انظر **المادة (7)من نظام خدم المنازل .**

[2]– انظر **المادة (1/10) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2011.**

[3]– انظر **المادة (7)من نظام خدم المنازل .**

وبموجب النظام، فإنه يحق للخادم يوم عطلة أسبوعية، يتفق عليها طرفي عقد الخدمة المنزلية وهما الخادم وصاحب المنزل، وفي حال اضطرار المخدوم لتشغيل الخادم في يوم عطلته، فيكون عليه بتعويضه بيوم عطلة آخر، ودفع الأجر باجر يوم ونصف. ونص على أنه يحق للخادم إجازة سنوية قدرها أربع عشرة يوماً مدفوعة الأجر، وكذلك الأمر بالنسبة للإجازة المرضية[1]. في حين أن النظام لم يتعرض لباقي الإجازات، من ضمنها إجازة الولادة والأعياد الدينية والرسمية وغير ذلك، وبالتالي لا يستحقها الخادم، ولا يستطيع المطالبة بها، كون أنه مستثنى من الخضوع لأحكام قانون العمل.

كما جاء في النظام، أنه يطبق أحكام الباب الثالث من قانون العمل على عقد العمل المنزلي، من حيث تكوين العقد وانتهائه وإنهائه، والتعويض عنه بالقدر الذي لا يتعارض مع طبيعة العمل المنزلي[2] .ووضح النظام أيضاً، التزامات كل من الخادم والمخدوم[3] .

---

[1]- انظر **المادة (8)من نظام خدم المنازل** .

[2]- انظر **المادة (9)من نظام خدم المنازل** .

[3]- حيث انه يكون واجبا على صاحب المنزل بموجب **المادة (5) من نظام خدم المنازل** ما يلي :

1- دفع الأجر للخادم المنزلي بما لا يقل عن الحد الأدنى المعمول به على أن يحتفظ صاحب المنزل بمستند يثبت دفعه له.وحسنا فعل المشرع الفلسطيني بربط اجر الخادم بالحد الأدنى من الأجور كباقي العمال.

2- أن يستخدم الخادم في مكان إقامته المعتاد مع أسرته و ألا يوجه للخادم الأمر إلا هو وأفراد أسرته.

3- معاملة الخادم باحترام وتوفير كافة احتياجاته من مسكن وغداء وملبس وغرفة مبيت إن لزم ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية.

4 -تأمين الخادم المنزلي ضد إصابات العمل وأمراض المهنة. ولم يحدد المشرع الفلسطيني في نظام خدم المنازل ما هو المقصود بأمراض المهنة وما هي الأمراض التي تعد من أمراض المهنة التي قد يتعرض لها خدم المنازل.

5- إجراء الفحوص الطبية الابتدائية التي تثبت خلوه من الأمراض والفحوص الدورية وكل ذلك على نفقة صاحب العمل.ولم يحدد المشرع طبيعة هذه الفحوصات وهل تجرى عند جهة طبية رسمية معتمدة أم عند جهة خاصة كما انه لم يحدد الفترات التي يتم فيها إجراء الفحوصات الطبية الدورية الأمر الذي يتوجب على المشرع مواجهة هذا النقص بإجراء التعديلات المناسبة

أما في ما يتعلق بالتزامات الخادم فقد جاء في **المادة (6) نظام خدم المنازل** ما يلي :

1- تأدية العمل بأمانه وإخلاص والمحافظة على أسرار المنزل.

2- المحافظة على الأدوات ولا يسأل الخادم إذا حصل بهذه الأدوات خلل نتيجة ظرف طارئ أو قوة قاهرة.

3- إعلام صاحب المنزل قبل ترك المنزل أو مغادرته أو التغيب عنه لأي سبب من الأسباب.

أما في ما يتعلق بالعلة من وراء استثناء المشرع خدم المنازل، ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام قانون العمل، فقد أبرز شراح القانون عللاً عدة من بينها أن طبيعة عملهم الخاصة والتي تمكنهم من الاتصال المباشر مع رب العمل والاطلاع على أسراره [1].

وأن طبيعة عمل خدم المنازل ومن في حكمهم و تختلف عن طبيعة عمل باقي العمال، وبالتالي يتعذر تطبيق قانون العمل عليهم [2]. وأن عمل الخدم في المنازل، ينطوي على الثقة بين الخادم والمخدوم، وأن استمرار الخادم في العمل لفترات طويلة، تخلق نوعاً من التعاطف بين الخادم والمخدوم، وبالتالي لا يحتاج إلى حماية تشريعية [3].

وبذلك يكون المشرع قد راعى خصوصية المخدوم، وهو رب العمل، ولم يخضعه لأحكام قانون العمل، إلا أنه وفي ذات الوقت، لم يأخذ في عين الاعتبار الفئة الضعيفة في العلاقة التعاقدية ، وهم خدم المنازل، بحيث كان الأولى بأن جعل قانون العمل يسري عليهم، بالإضافة إلى نظام خدم المنازل، بحيث يراعي الوضع الخاص للخدمة المنزلية، بحيث تحمي خصوصية رب العمل، وفي ذات الوقت أيضاً، توفر الحماية الفعالة لخدم المنازل، وتضمن إعطاءهم حقوقهم القانونية وعدم وقوع أي انتهاك لتلك الحقوق، خاصة إذا كان من يعمل في مجال الخدمة المنزلية، هم من فئة الأحداث، وخاصة إذا علمنا أنه وبحسب تقرير اليونيسف عن واقع الأطفال، أن حوالي 90% من الأطفال العاملين في المنازل، هم من الفتيات [4]. فكان الأولى بالمشرع إدراجهم، وعدم استثنائهم من الخضوع لأحكام قانون العمل، بحيث يضمن توفير الحماية الفعالة لهم، والقضاء الفعال على عمل الأطفال في هذا المجال وكافة المجالات الأخرى. وأيضاً تمكين مفتشي العمل، من القيام بمهامهم التفتيشية داخل البيوت، مع احترام حرمتها للتأكد من احترام كرامة الخدم، ولا سيما

---

[1]– المصاروه، هيثم حامد: **المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)**. (ط1).عمان. الحامد للنشر. 2008. ص 86. محكمة شؤون العمال الجزئية بالإسكندرية رئاسة القاضي عبد الرحيم الوشاحي_ القضية 1540 لسنة 1962 في 1963/5/29. مشار لدى الهواري، عصمت: **مرجع سابق**. ص31.

[2]– رمضان،سيد محمود: **مرجع سابق**.ص22.

[3]– الداوودي،غالب علي : **مرجع سابق**.ص56.

[4]–**وضع الاطفال في العالم 2011**.اليونسيف.ص33.
https://www.unicef.org/arabic/sowc2011/pdfs/SOWC-2011-Main-Report_AR_02092011.pdf
تاريخ الزيارة 2017/3/28.

الأحداث منهم، وعدم انتهاك حقوقهم القانونية، والتزام أصحاب المنازل بما فرضه المشرع عليهم من واجبات، ذلك أن العمل المنزلي يؤدى في الخفاء، أي داخل المنازل وبعيداً عن أنظار الناس لذلك فهم يكونون عرضة للاعتداء عليهم، واهانتهم من قبل صاحب المنزل أكثر من غيرهم من العمال. مع ملاحظة أن اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، أكدت على أن تتخذ الدول التدابير اللازمة لحماية العمال المنزليين، ولضمان تطبيق أحكام القوانين واللوائح عليهم، من خلال فرض تدابير لتفتيش العمل،مع مراعاة حرمة المنازل، وكذلك فرض العقوبات بحق من يخالف هذه القوانين واللوائح [1].

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني في نظام خدم المنازل، نص على عقوبة بحق صاحب المنزل في حال مخالفته لأحكام نظام خدم المنازل، حيث جاء في المادة (12) من نظام خدم المنازل على أنه: "مع مراعاة أحكام قانون العمل المتعلقة بالعقوبات، يعاقب صاحب المنزل عن مخالفة أيّ من أحكام هذا القرار بغرامة لا تقل عن (100) دينار، ولا تزيد عن (300) دينار، وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات، وتضاعف في حالة التكرار".

ويشترط في عمل الخدمة المنزلية التالي :

1. أن يكون العمل مادياً:

كأن يقوم الخادم بالطبخ، وكي الملابس،وإعداد الطعام،وشراء حاجيات المنزل، وتوصيل الأولاد، ورعاية أفراد الأسرة وغيرهم[2]. وبناء على ذلك كل من يقوم بعمل ذهني أو عقلي لا يعتبر من خدم المنازل [3]وبالتالي، يخضع لأحكام قانون العمل، الكاتب على الحاسوب، والمدرس الخصوصي،

---

[1]– انظر **المادة (17) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2011**.

[2]–انظر(م2)**من نظام خدم المنازل.**

[3]– حكم محكمة شؤون العمال الجزئية في القاهرة 1954/9/15 واستئناف القاهرة رقم 1137 /71ق _ الكبرى ص311. مشار لدى الزقرد، احمد السعيد: **قانون العمل**. (د.ط). 2007. المكتبة العصرية. ص76. العمروسي، أنور : **قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية**. (ط1). الإسكندرية. منشأة المعارف. 1964.ص86.

وكذلك الطبيب الخاص للعائلة، وأمين المكتبة الخاص والسكرتير الخاص، وذلك لأنهم يخرجون من نطاق خدم المنازل[1] كونهم لا يقومون بأعمال مادية بحتة.

2. أن يزاول العمل في منزل المخدوم، أو مكان ملحق به:

ومنزل المخدوم يقصد به: "أي مكان مسكون، أو معد للسكنة الآدمية، أما الملحقات فتشمل الحديقة، وحمام السباحة، .... وما إلى ذلك"[2] وبناء على ذلك، فإنه يخرج عن نطاق خدمة المنازل، من يؤدون أعمال الخدمة خارج منزل المخدوم، أو المكان الملحق به كسائق السيارة الخاص [3].

إلا أن المشرع الفلسطيني، لم يشترط أن يكون العمل داخل المنزل فقط، حتى يدخل العامل ضمن الاستثناء، وإنما أيضاً خارج المنزل، طالما أدى العمل لمصلحة صاحب المنزل، وبناء على طلبه وسواء أقام الخادم مع الأسرة أم لم يقم معها[4].وبذلك يكون المشرع، قد وسع من مفهوم خدم المنازل، وبالتالي استثناء فئة لا يستهان بها من المزايا التي يقدمها قانون العمل للعمال، وللأحداث خاصة .

فالعبرة في اعتبار الخادم بالمعنى الذي عناه القانون، هو أن يكون الخادم على اتصال دائم مع المخدوم، وبالتالي يكون مطلع على أسرار المخدوم وحياته الخاصة [5].

وبالتالي فالعبرة في اعتبار العامل خادم بالمنزل، هو اتصاله بالمخدوم بشكل يجعله يطلع على حياة المخدوم الخاصة، وأسراره بغض النظر سواء أدى العمل داخل المنزل أم خارجه، فمثلا البواب الذي يعمل في عماره استغلاليه أي ليست خاصة ولا يؤدي أعمال وخدمات منزلية لصاحب العمارة، لا

---

[1]- عبد الرحمن، احمد شوقي: **شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية**. (د.ط). الإسكندرية. منشأة المعارف. 2008.ص16.

[2]- الزقرد، احمد السعيد: **مرجع سابق**. ص76.

[3]- المصاروة ، هيثم حامد: **مرجع سابق**. ص68.

[4]- انظر **(م 3) من نظام خدم المنازل**.

[5]- محكمة شؤون العمال الجزئية بالقاهرة- الدائرة الثالثة رئاسة القاضي لوس ابادير_ القضية 2105 لسنة 1963 في 1963/5/22 مشار لدى الهواري، عصمت: **مرجع سابق**. ص34.

يعد في حكم خدم المنازل، لأنه لا يتصل بمخدومه للحد الذي يمكنه من الاطلاع على أسراره [1] .وبالتالي يخضع لأحكام قانون العمل .

أما في حال أدى العامل خدمة في منزل المخدوم، وعملا آخر لا يتصل بالخدمة في منزل المخدوم، فهل يستثنى من الخضوع لأحكام قانون العمل ؟

إن العبرة هنا، هو النظر إلى عمل الخادم الأصلي، فإذا كان العمل الأصلي هو الخدمة في منزل المخدوم، أما العمل الأخر فهو تابع، فهنا يخرج عن نطاق قانون العمل، ويدخل ضمن طائفة خدم المنازل، وبالتالي يخضع لنظام خدم المنازل[2].

3. أن تكون الرابطة مستمرة :

أورد بعض الفقه[3]هذا الشرط، بأن تكون العلاقة بين الخادم والمخدوم على شيء من الاستمرار، بحيث تسمح بتحقق الغاية التي من أجلها استثناهم المشرع من الخضوع لأحكام القانون، وهي اطلاعهم على الحياة الخاصة للمخدوم، وعلمهم بأسراره . إلا أن نظام خدم المنازل الفلسطيني، نص صراحة على أنه لا يشترط الاستمرار في العلاقة بين الطرفين، حتى يتم استثناء خدم المنازل، ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام القانون [4].

وترى الباحثة، أن اتجاه المشرع بشأن عدم اشتراط استمرارية الرابطة، مجانب للصواب فبالإضافة لما سرده الفقهاء، لا يمكن اعتبار العامل خادماً منزلياً إذا قام بعمل منزلي من حين إلى آخر، أو على نحو متقطع وبشكل غير مستمر وليس على أساس مهني، بحيث لم يجعل من الخدمة المنزلية حرفة له. وهو ما اتجه إليه المشرع الدولي، في اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189)

---

[1]– العمروسي،أنور :**مرجع سابق**.ص87 وما بعدها.

[2]– الزقرد،احمد السعيد: **مرجع سابق**. ص78.

[3]– الزقرد،احمد السعيد: **مرجع سابق**. ص78. زكي، محمود جمال الدين: **عقد العمل في القانون المصري**. (ط.2). (د.م).مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب. 1982. ص37.

[4]– حيث تنص المادة الثانية من **نظام خدم المنازل الفلسطيني** على انه:" لغايات أحكام هذا القرار يقصد بالعمل المنزلي العمل المتعلق بالأداء الطبيعي لخدمة صاحب المنزل أو أسرته كأعمال التنظيف، الطبخ، كي الملابس، إعداد الطعام، رعاية أفرادها، شراء احتياجات المنزل، توصيل الأولاد وإعادتهم لقاء أجر بشكل مستمر أو متقطع، وسواء كان العمل دائماً أو مؤقتاً، أو عرضياً أو موسمياً."

لسنة 2011 بحيث لم يعتبر العامل الذي يقوم بالعمل المنزلي بشكل متقطع، وليس على سبيل احتراف مهنة الخدمة المنزلية عاملاً منزلياً [1].وعليه فإننا نرى بأنه حري بالمشرع بإزالة التعارض والخلاف في نظام خدم المنازل مع الاتفاقية السابقة، بحيث يشترط المشرع استمرار الرابطة أو العلاقة بين صاحب المنزل والخادم، لاعتبار العلاقة خدمة منزلية، وهذا سيؤدي إلى تضييق الفئات المعتبرة من خدم المنازل، وبالتالي المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل .

المطلب الثاني: أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى.

بموجب الفقرة (3) من المادة (3) من قانون العمل، استثني أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى من الخضوع لأحكام قانون العمل، إذ جاء في المادة آنفة الذكر :" تسري أحكام هذا القانون على جميع العمال، وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء:.....3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى".

وأقارب أو أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى، هم أبناءه وبناته وأمه وأبيه ويلاحظ أنها لا تشمل الزوجة، وذلك لان لها ذمة مالية مستقلة عن الزوج وكذلك لان علاقة الزوجية مختلفة عن علاقة القرابة .

وحسناً فعل المشرع الفلسطيني، بأن حدد تحديداً صريحاً، من هم أفراد أسرة صاحب العمل المستثنيين بالضبط من الخضوع لأحكام قانون العمل، وبالتالي عدم اختلاف الفقهاء والقضاة في تفسير المادة، وما يترتب عليه من إدخال فئات لا يرغب المشرع في إدخالها.

كما يلاحظ أن المشرع في قانون العمل، نص على استثناء الأحداث العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى، وتحت إدارتهم وإشرافهم، من الخضوع لأحكام قانون العمل في شأن تنظيم عمل الأحداث. حيث تنص المادة (99) على أنه: " يستثنى من أحكام هذا الباب الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، على أن يتم العمل في جميع الأحوال، وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة، بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم". وفي ذلك

[1]- انظر **المادة (1/ج) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم (189) لسنة 2011.**

يكون المشرع بموجب المادتين سابقتي الذكر، قد أكد بشكل عام، على عدم خضوع العامل الحدث الذي يعمل عند قريب له من الدرجة الأولى وتحت إشرافه لقانون العمل.

ونرى في الواقع بأن المشرع، بذلك يكون قد بين بأن ليس كل الأحداث الذين يعملون عند أقاربهم من الدرجة الأولى مستثنون من الخضوع لأحكام قانون العمل، وإنما فقط من يعملون عند أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم ورقابتهم.

وبذلك فإن الأحداث الذين يعملون عند أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، لا يخضعون للحد الأدنى لسن الاستخدام[1]ولا للقيود الأخرى التي فرضها المشرع على عمل الأحداث من حظر عملهم ليلاً، وفي أيام الأعياد الدينية والرسمية وغيرها،كما أنهم لا يتمتعون بالحقوق التي فرضها المشرع للأحداث، والتي ستطرق إليها الباحثة في المباحث اللاحقة .

إلا أن المشرع، وان كان قد استثنى الأحداث العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم من الخضوع لقانون العمل، إلا أنه اشترط في المقابل أن يتم العمل في بيئة عمل ملائمة صحياً واجتماعياً للأحداث، كما اشترط أيضا أن لا يؤثر العمل سلبا على صحة أو سلامة الأحداث وأخلاقهم، وان لا يعيق تعليمهم .

وهذا مستفاد من نص المادة (99) من قانون العمل، وكذلك المادة (14\2)من قانون الطفل وفي ذلك يتفق قانون العمل مع ما جاء في اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنة 1973[2]. وهذا يبرز حرص المشرع، على تحقيق الحماية والرعاية للأحداث، بالرغم من عدم خضوعهم في هذه الحالة لقانون العمل .

---

[1]–يلاحظ أن **توصية الحد الأدنى للسن (المشاريع الأسرية)** رقم (52)لسنة 1937 توصي الدول الأعضاء ببذل كل الجهد لتطبيق تشريعاتها المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام على جميع المشاريع الصناعية بما فيها المشاريع الأسرية.

[2]–انظر **المادة (1/4) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام.**

أما العلة التي دعت المشرع إلى استثناء هذه الطائفة من الخضوع لأحكام قانون العمل تبرز في التالي:

1. أن الروابط العائلية ورابطة القرابة، هي أقوى من رابطة القانون[1].

2. أن في استثنائهم من الخضوع لأحكام قانون العمل، حفاظاً على الروابط الأسرية وروابط القرابة[2].

3. أن العمال بشكل عام، الذين يعملون عند أقاربهم وأفراد أسرهم، ينالون الرعاية الكافية والسخية، ولذلك لا يحتاجون لرعاية القانون [3].

ويلاحظ أن الفقه[4]انتقد المشرع باستثنائه لهذه الطائفة من الخضوع لأحكام قانون العمل، إذ أن المشرع يرغب في حماية العلاقة الأسرية، ولكن يجب في ذات الوقت، عدم إهمال هذه الطائفة من العمال، وإخضاعهم لقانون العمل، فباستثنائهم من الخضوع لأحكام قانون العمل، سيطبق عليهم القانون المدني، وبالتالي حرمانهم من كثير من الميزات والحقوق التي نص عليها قانون العمل. كما أن تطبيق أحكام القانون المدني عليهم، سيؤدي إلى ضياع الحكمة التي من أجلها تم استثناء العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى من الخضوع لقانون العمل.

وترى الباحثة، أنه كان من الأفضل عدم استثناء العمال الأحداث، الذين يعملون عند أقاربهم من الدرجة الأولى من الخضوع لأحكام قانون العمل، نظرا للانتهاكات الجسيمة والخطيرة، التي قد يتعرض لها الأحداث أثناء عملهم عند أقاربهم من الاعتداء عليهم، وعدم الالتزام بالمعايير الصحية والمهنية اللازمة للعمل، وخطورة بعض الأعمال التي قد يقوم بها الأحداث، خاصة وأنه لا يسمح

---

[1]– المصاروه،هيثم حامد: **مرجع سابق**. ص67. هاشم، هشام رفعت: **شرح قانون العمل الأردني**. (د.ط). (د.س). عمان . مكتبة المحتسب. (د.س).ص83.

[2]–العمروسي،أنور :**مرجع سابق**.ص79.

[3]–هاشم،هشام رفعت: **مرجع سابق**، ص83.

[4]– انظر في نقد هذه العلة :هاشم،هشام رفعت: **مرجع سابق**: ص83. عبد الرحمن،احمد شوقي:**مرجع سابق**: ص109. زكي،محمود جمال الدين:**مرجع سابق**. ص39. النجار، عبد الله مبروك: **مبادئ تشريع العمل**. (ط4) .القاهرة. دار النهضة العربية. 2004. ص103.

لمفتشي العمل، من تفتيش هذه الأماكن والرقابة عليها، كما إن بعض العائلات، لا تراعي مدة التعليم الإلزامي التي نص عليها القانون.لذلك ترى الباحثة، أنه كان الأولى بالمشرع، تطبيق قانون العمل على هذه الطائفة من الأحداث، مع مراعاة الوضع الخاص للعائلة وخصوصيتها، وليس في أن يستثنيهم من الخضوع لأحكام قانون العمل بشكل كامل، وحرمانهم من الحقوق والمزايا التي جاء بها القانون لصالح العمال، ولا سيما الأحداث منهم .

ويشترط لتطبيق هذا الاستثناء التالي:

1. توافر صلة القرابة :

بأن يكون صاحب العمل، من أقارب العامل والحدث بشكل خاص من الدرجة الأولى بحيث إذا لم تتوافر هذه الدرجة من القرابة، لا يمكن أن يندرج ضمن الطائفة التي استثناها المشرع من الخضوع لأحكام قانون العمل[1].

2. الإشراف والرقابة :

حيث اشترط المشرع الفلسطيني في قانون العمل لاستثناء الأحداث الذين يعملون عند أقاربهم من الدرجة الأولى أن يكون الحدث خاضع لإشراف ورقابة قريبه من الدرجة الأولى[2] .وبالتالي فان الحدث الذي يعمل عند قريب له من الدرجة الأولى ولكن ليس تحت إشرافه ورقابته لا يستثنى من الخضوع لأحكام قانون العمل .

[1] – يلاحظ أن المشرع المصري استثنى أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا من الخضوع لقانون العمل ولم يحدد من هم أفراد أسرة صاحب العمل بالضبط كما فعل المشرع الفلسطيني انظر **المادة (3\4) من قانون العمل المصري** وكذلك الحال بشان قانون العمل الأردني إذ استثنى أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون اجر ولم يحدد من هم أفراد العائلة . انظر المادة (3\ب)من **قانون العمل الأردني** .

[2] -انظر المادة (99)من **قانون العمل الفلسطيني**.

3. أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً:

بمعنى أنه إذا كان العامل أو الحدث بشكل خاص يعمل في شركه أو جمعية، وكان أحد مؤسسيها أو الشركاء فيها من أفراد أسرة الحدث وأقاربه من الدرجة الأولى، فإنه لا يكون ضمن الطائفة المستثناة من قانون العمل، كون أن الشركة تتمتع بشخصية مستقلة عن الشركاء فيها[1].

4. أن يكون صاحب العمل هو المعيل للحدث:

بحيث يكون هذا المعيل، ملتزم بالإعالة بموجب القانون أو الاتفاق بحيث يكون صاحب العمل ملزم بالإنفاق على العامل الحدث، وتوفير المأكل والملبس والمسكن [2]. إلا أن المشرع الفلسطيني، لم ينص على هذا الشرط، وبالتالي وإن لم يكن صاحب العمل معيلاً للحدث وتوافرت فيه شرط القرابة من الدرجة الأولى، فإن قانون العمل لا يطبق عليه ويستثنى الحدث من الخضوع لأحكامه[3].

5. أن يكون العمل بدون أجر :

إذ أنه حتى يسري قانون العمل على علاقات العمل، يجب أن يكون العمل مأجوراً، أما إذا كان العمل بدون أجر فإنه لا يخضع لأحكام قانون العمل. وهناك من الفقه من يرى أنه بهذا الشرط، تتحقق الإعالة الفعلية للعامل من رب العمل[4]. إلا أن المشرع الفلسطيني لم ينص على هذا الشرط ، وبالتالي فإن أفراد هذه الفئة، يستثنون من الخضوع لأحكام قانون العمل، سواء كان عملهم باجر أو بغير اجر [5].

وبعد أن بينا الشروط اللازمة لاستثناء الأحداث العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى من الخضوع لأحكام قانون العمل، فإنه يثور لدينا السؤال الآتي :

---

[1]– العمروسي،أنور: **مرجع سابق**. ص 80. النجار، عبد الله مبروك: **مرجع سابق**. ص103.

[2]– عبد الرحمن،احمد شوقي: **مرجع سابق**: ص18. النجار،عبد الله مبروك: **مرجع سابق**. ص104.

[3]– في حين أن المشرع المصري اشترط لاستثناء أفراد أسرة صاحب العمل من الخضوع لأحكام قانون العمل الإعالة الفعلية من قيل صاحب العمل .انظر **المادة (3\4) من قانون العمل المصري**.

[4]– المصاروة،هيثم حامد: **مرجع سابق**. ص68.

[5]–يلاحظ أن المشرع الأردني اشترط أن يعمل أفراد أسرة صاحب العمل عنده بغير اجر **المادة (3اب)من قانون العمل الأردني**.

في حال أن الحدث العامل كان يعمل في خدمة المنازل مع والدته مثلاً، فهل يستثنى من الخضوع لأحكام قانون العمل ولوائحه، نظراً لأنه يعمل لدى قريب له من الدرجة الأولى أم هل يطبق عليه نظام خدم المنازل ؟

ترى الباحثة أن المعيار الأساسي للحكم في هذه المسألة، هو البحث في شرط الإشراف بحيث إذا وجد أن الحدث يعمل تحت إشراف ورقابة والدته فقط،فإنه لا يخضع لأحكام قانون العمل، ويطبق عليه الاستثناء الوارد في خصوص الأحداث العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى، حيث جاء نص المادة (99) من قانون العمل واضحاً بشأن ذلك، حيث نصت على أنه: "يستثنى من أحكام هذا الباب، الأحداث الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم .....".

وبالتالي فإن الحدث الذي يعمل لدى والدته في خدمة المنازل، ولكن ليس تحت إشرافها وإنما تحت إشراف صاحب المنزل، فإنه لا يخضع لأحكام قانون العمل، وإنما لنظام خدم المنازل .

المطلب الثالث: الأشخاص الذين يعملون بالزراعة

استثنى المشرع في قانون العمل، العمال الذين يعملون في المجال الزراعي الموسمي، من الخضوع لبعض أحكامه وليس كلها. فبموجب المادة (80) من قانون العمل والتي أجازت استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام قانون العمل، حيث جاء فيها: " بنظام يصدر عن مجلس الوزراء، وبناء على اقتراح من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية، يجوز استثناء عمال الزراعة وبعض المهن الخاصة من كل أو بعض أحكام هذا الباب".

والباب المقصود به هنا هو الباب الخامس، والذي جاء تحت عنوان شروط وظروف العمل، وفيه تنظم ساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات والأجور والسلامة والصحة المهنية.

وبموجب المادة (80) من قانون العمل صدر قرار من مجلس الوزراء يحمل رقم (48) لسنة 2004 بلائحة العمل الزراعي الموسمي[1].

[1]–**قرار مجلس الوزراء رقم (48)لسنة2004بلائحة العمل الزراعي الموسمي** المنشور في العدد 52 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2005/1/18 ص 142.

حيث عرفت المادة الأولى من اللائحة العمل الزراعي الموسمي بأنه :" كل عمل زراعي ينفذ في فترة زمنية محددة من العام، أو ينفذ على فترات متقطعة، ولكن بشكل دوري، وتكون ساعات العمل فيه غير منتظمة، وتتجاوز مدة 8 ساعات".

وبموجب اللائحة تم تنظيم ساعات العمل اليومية، بحيث نص المشرع على أنه لا يجوز أن تزيد ساعات العمل عن اثنتي عشرة ساعة بشرط أن تتخللها فترة راحة أو أكثر لا تقل في مجملها عن ساعتين[1].كما أنها نصت على حق العمال في العمل الزراعي الموسمي، براحة أسبوعيه مدتها يوم عن كل ستة أيام عمل متواصلة، وكذلك الحق بإجازة سنوية قدرها يوم عن كل شهر، وإجازة مرضيه لا تتجاوز مدتها ثلاثة أيام، وتمنح بناء على تقرير من اللجنة الطبية[2].وأجاز النظام تجميع الإجازة السنوية أو الراحة الأسبوعية أو دفع البدل عنها بحسب ما تقتضيه ظروف وطبيعة العمل[3].

ولم تتطرق اللائحة لتنظيم باقي الإجازات، مثل الأعياد الدينية والرسمية والوفاة وغيرها وكذلك الأحكام، المتعلقة بالأجور والسلامة والصحة المهنية وغيرها من الأحكام التي تم تنظيمها في الباب الخامس من قانون العمل، وبالتالي لا تسري عليهم الأحكام التي لم تنظمها اللائحة، وكذلك الأحكام التي تعرضت لها في الباب الخامس، أما باقي أحكام قانون العمل، فهي تطبق عليهم بلا استثناء، فمثلا لا يجوز تشغيل الحدث في العمل الزراعي الموسمي قبل بلوغه سن الخامسة عشر سنة، ويجب ألا يؤثر عمله في العمل الزراعي الموسمي على تعليمه ونموه الجسمي والنفسي، ويراعى أنه يطبق على الحدث الأحكام الخاصة لعمل الأحداث، كون العمل الموسمي لم يستثن من الخضوع لكافة أحكام قانون العمل، وإنما فقط من الخضوع لأحكام الباب الخامس من قانون العمل.

كما أنه لا يبرر للمشرع الفلسطيني، من قيامه باستثناء عمال الزراعة الموسمية من الخضوع لأحكام الأجور، والسلامة، والصحة المهنية التي نظمها قانون العمل، إذ أنه من حق العامل في هذا المجال بشكل عام والحدث بشكل خاص، أن يحصل على أجر لا يقل عن الحد الأدنى

---

[1]–انظر **المادة (2) من نظام العمل الزراعي الموسمي** .

[2]– انظر **المواد (م3،م4،م6) من نظام العمل الزراعي الموسمي** .

[3]– انظر **المادة (5) من نظام العمل الزراعي الموسمي.**

للأجور، كما أنهم قد يتعرضون لخطر الإصابة بأمراض خطيرة نتيجة قيامهم بعملهم برش المبيدات الزراعية السامة، وعملهم في ظروف قاسية ولساعات طويلة وبآلات ثقيلة وخطيرة، الأمر الذي يستوجب تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية عليهم أسوة بباقي العمال، الذين يخضعون لأحكام قانون العمل. ويلاحظ أن منظمة العمل الدولية، تعتبر العمل في القطاع الزراعي واحد من اخطر ثلاثة قطاعات للعمل فيها، بغض النظر عن العمر [1].

المبحث الثالث:الطبيعة الآمرة لقواعد تنظيم عمل الأحداث في قانون العمل

جاء قانون العمل بأحكام خاصة تنظم عمل الأحداث، مراعياً في ذلك طبيعة نمو الحدث الفسيولوجية والنفسية والجسدية، وراعت سنه الصغيرة، وحاجته للتعليم بالإضافة إلى باقي القواعد القانونية التي تنظم وتحكم علاقات العمل، وتنطبق على العمال بشكل عام بما في ذلك العمال الأحداث[2].

ونص قانون العمل، على أن الأحكام الواردة فيه، تمثل الحد الأدنى من حقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها حيث نصت المادة (6) من قانون العمل على أنه: "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى من حقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل، تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل". حيث أن الهدف من قانون العمل، هو حماية العمال من الاستغلال الضار بصحتهم وتحقيق مصالحهم[3].والأمر الذي يلاحظ أن المشرع، جعل من أحكام قانون العمل أحكام آمرة

---

[1]–التحديان التوأمان المتمثلان في عمل الأطفال استخدام وتوظيف الشباب في الدول العربية .منظمة العمل الدولية.المكتب الإقليمي للدول العربية.لبنان.ص1. تاريخ الزيارة 2017/3/28.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_472703.pdf

[2] - تتسم قواعد قانون العمل بأن لها صفة واقعية تراعي حماية العامل في مختلف أصناف العمل كما أنها جاءت مراعية أيضا للاختلاف البين في قدرات الأشخاص و طبيعة الأعمال التي يقومون بها نصرة، احمد: **قانون العمل الفلسطيني**.(ط2).رام الله. (د.ن).2012.ص33 وما بعدها و كذلك المصاروة ،هيثم حامد:**مرجع سابق** .ص30 وما بعدها. ومن هنا نرى أن المشرع وضع أحكاما خاصة لعمل النساء و كذلك للعمل المنزلي والزراعي وكذلك لعمل الأحداث و غيرهم وكل ذلك مراعاة للطبيعة الخاصة لهذه الأعمال وكذلك لهذه الفئات.

[3]–حكم القاهرة الابتدائية –الدائرة الثانية الاستئنافية –رئاسة المحكمة فرج مكارى وعضوية القاضيين مصطفى شومان ومرزوق فكري –القضية 830لسنة 1926في 1963/4/62.الهواري،عصمت:**مرجع سابق**.ص2.

متعلقة بالنظام العام[1]و بالتالي فان أي اتفاق يخالف هذه الأحكام، يعد باطلاً ما لم يكن أفضل للعامل[2] وبذلك تكون جميع القواعد والأحكام التي تنظم عمل الأحداث ذات طبيعة آمرة متعلقة بالنظام العام، أسوة بباقي أحكام قانون العمل .

وترجع العلة في إسباغ الصفة الآمرة على أحكام قانون العمل، في الرغبة لدى المشرع في حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية وهو العامل، حيث ينعدم التوازن بين طرفي العلاقة (العامل ورب العمل) [3] .

إذ أنه نتيجة لضعف العامل، وقلة حيلته، أو لحداثة سنه، أو وحاجته للعمل لسد قوت يومه، وحاجة أطفاله وأسرته، قد يركن لصاحب العمل، ويتنازل عن حقوقه نتيجة مساومة صاحب العمل له الأمر، الذي دعا المشرع إلى إسباغ الصفة الآمرة وليس المكملة على أحكام قانون العمل، وذلك بهدف تحقيق الحماية الفعالة للعامل، وعدم هضم حقوقه من قبل رب العمل، أو من قبل العامل نفسه بتنازله عن حقوقه إذ أنه لو كانت تغلب على أحكام قانون العمل الصفة المكملة، لما تحققت الغاية التي يرنو إليها المشرع، حيث أنه يكون بإمكان رب العمل أن يخالف الأحكام التي جاء بها المشرع لحماية العمال لتحقيق مصالحه الخاصة.

المطلب الأول :الآثار القانونية المترتبة على الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل المنظمة لعمل الأحداث

ونتيجة للصفة الآمرة التي أسبغها المشرع على أحكام قانون العمل، وتعلقها بالنظام العام ترتب على ذلك نتائج عدة نبينها فيما يلي :

---

[1]– محكمة بورسعيد الابتدائية –الدائرة الثانية الاستئنافية رئاسة رئيس المحكمة عبد المعز طنطاوي وعضوية القاضيين منير الصايغ ومحمود عقبة –القضية 127 لسنة 1962 في 1963/1/24.الهواري عصمت:**مرجع سابق**.ص2.وحكم محكمة النقض الفلسطينية (رام الله).نقض حقوق رقم 2004/182 بتاريخ 2005/1/29.

[2]–محكمة القاهرة الابتدائية –الدائرة40 رئاسة رئيس المحكمة خيري عبد الله القضية 1539 لسنة 1957في 1963/6/17.الهواري عصمت.**مرجع سابق**.ص3.

[3] –كيرة،حسن:**دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن**. (د.ط). بيروت.مكتبة مسكاوي.1977.ص43.زكي،محمود جمال الدين:**مرجع سابق**.ص45.طعن رقم 848لسنة 69ق–جلسة 2000/5/21.الدسوقي،عزت:**الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعام 2000**.(د.ط). القاهرة .دار محمود للنشر والتوزيع. 2001.ص725.

الفرع الأول:بطلان الشرط المخالف ما لم يكن أكثر فائدة للعامل الحدث.

قد يقترن بعقد العمل شروط عدة ومخالفة لأحكام قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه، ولكن هذه الشروط قد تكون ضارة بالعامل الحدث، وقد تكون نافعة له، وتارة تكون هذه الشروط في جزء منها نافعة وفي الجزء الآخر ضارة للحدث العامل، وفي ذلك يختلف حكم القانون في كل حالة على حدا.

فقد يرد في عقد العمل، شروطا تنتقص من حقوق العامل الحدث التي جاء بها قانون العمل، والأنظمة الصادرة بموجبه فمثلا نص قانون العمل، على أنه لا يجوز أن يعمل الحدث ساعات عمل إضافية، أو أن يعمل في الأماكن النائية البعيدة عن العمران، وهنا إذا اشترط في العقد على أن يعمل الحدث ساعات عمل إضافية، يكون حكمها البطلان حسب ما جاء في المادة (6) في القانون العمل الفلسطيني.

ويرجع السبب في ذلك، إلى أن المشرع جعل الحقوق التي كفلها للعمال في نصوصه، تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، والتي لا يجوز التنازل عنها وأسبغها بالصفة الآمرة، بحيث أصبحت نصوص قانون العمل، متعلقة بالنظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. وذلك لتحقيق الغاية التي سعى إليها المشرع، وهي حماية العامل، وعدم هضم حقوقه التي كفلها المشرع له في قانون العمل[1].

وهنا الشرط المقترن بعقد العمل والضار ضرراً محضاً بالعامل، والذي ينتقص من حقوقه التي نص عليها قانون العمل، يعد باطلاً، ويبقى العقد صحيحاً ومنتجاً لآثاره القانونية بين طرفيه وملزماً لهم[2].فالعقد الذي يشترط فيه مثلاً على أنه لا يحق للعامل الحدث أن يطالب بإجازاته السنوية، أو فترات راحته حسب ما نص عليها قانون العمل ولوائحه، فهنا يعد الشرط باطلاً وذلك لانتهاكه قواعد

[1] –منصور ،محمد حسين:**قانون العمل**.(د.ط). الإسكندرية .دار الجامعة الجديدة. 2011.ص52.

[2] –زكي،محمود جمال الدين:**مرجع سابق**.ص48.منصور، محمد حسين : **قانون العمل**.(د.ط). الإسكندرية.دار الجامعة الجديدة . 2011 **مرجع سابق**.ص53.

قانون العمل المتعلقة بعمل الأحداث، وكون هذه القواعد تتمتع بالصفة الآمرة والتي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وبذلك تتحقق الحماية الفعالة للحدث العامل.

وجاء في أحكام القضاء المصرية، بأنه: "لا شك في أن نصوص عقد العمل الفردي واجبة التطبيق، ولا يصح الاتفاق على خلافها بما يضر بمركز العامل، أو يسيء إلى حقوقه التي كفلتها هذه النصوص"[1].

وحتى يعد الشرط أو الاتفاق المخالف باطلاً، يجب أن يكون مخالفاً لذات قانون العمل ولوائحه وليس أي قانون آخر[2]. كونها تمثل الحد الأدنى لحقوق العامل الحدث التي جاء بها المشرع فلو أنه جاء ماساً بحق زائد عن الذي قرره وجاء به قانون العمل، وقد تقرر ذلك بمقتضى العقد لا يعد الشرط باطلاً[3].كما لو جاء مثلاً ماساً بإجازة سنوية اتفق طرفي العمل (العامل الحدث ورب العمل)على جعل مدتها أربعة أسابيع، وليس ثلاثة أسابيع حسب ما نص عليه المشرع في قانون العمل.

أي أنه إذا تضمن الاتفاق أو الشرط مخالفة لقانون آخر غير قانون العمل، وكان ينتقص من حقوق العامل، فإن الشرط حينئذ لا يعد باطلاً .

هذا وقد يقترن بعقد العمل، شرط مخالف لقانون العمل، إلا أنه في ذات الوقت أكثر فائدة للعامل الحدث، ويكون نافعاً نفعاً محضاً له فما هو حكم القانون في هذه الحالة ؟

جاء قانون العمل بنص واضح وصريح في المادة السادسة منه، حيث نص المشرع على أن الأحكام الواردة في قانون العمل، تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، والتي لا يجوز التنازل عنها وأنه يطبق قانون العمل على علاقات العمل، ما لم يوجد تنظيم خاص يكون أفضل للعامل .

---

[1] –استئناف القاهرة–الدائرة2 مدني– الاستئناف 764 سنة 65ق مشار لدى العمروسي،أنور :**مرجع سابق**.ص29.

[2] –زاهر،محمود عبد الفتاح: **الوسيط في شرح قانون العمل الجديد**.(ج1).(ط1). القاهرة .دار الإسلام للطباعة والنشر. 2003.ص116.

[3]–يس، عبد الرازق حسين: **الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية**.(م1.)(ط1).دبي. كلية شرطة دبي. 1992.ص51.

إذ أن الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، هي صفة نسبية وليست مطلقة، بمعنى أن المشرع هدف من خلال إسباغ الصفة الآمرة على قواعد قانون العمل، إلى توفير حد أدنى من الضمانات والحقوق للعمال، والتي لا يجوز بأي حال التنازل عنها، أو الاتفاق على مخالفتها، ما لم تكن في المخالفة أكثر فائدة للعامل، بحيث يكون من شأن الاتفاق على مخالفة أحكام قانون العمل الزيادة في حماية العمال، وإعطائهم حقوقاً أفضل[1].

وجاء في أحكام القضاء المصري، بأنه:"ليس ثمة ما يمنع من الاتفاق بين رب العمل وعماله على شروط تكون أصلح لهم، وأكثر فائدة مما كفله لهم قانون عقد العمل الفردي"[2].

ويعود أمر تقدير ما إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل من أحكام قانون العمل، لقاضي الموضوع فهي مسألة موضوعية، يستقل قاضي الموضوع بتقديرها [3].

فيبحث فيما إذا كان الشرط في كل حالة على حدة، يحقق فائدة ويوسع على العامل الحدث أكثر من أحكام قانون العمل ذاته، فإذا وجد القاضي أن الشرط المقترن بعقد العمل يحقق فائدة أكثر للحدث العامل أجازه، وإن وجد غير ذلك بحيث كأن ينتقص من حقوق العامل، فيكون حكم الشرط هو البطلان، ويطبق حكم القانون في مثل هذه الحالة .

ونص المشرع على أن قانون العمل، هو الذي يطبق على علاقات العمل، ما لم يوجد تنظيم خاص يتضمن حقوقاً أفضل للعامل، وهنا التنظيم الخاص قد يكون بموجب القانون، أو العقد أي اتفاق طرفي عقد العمل (رب العمل والعامل الحدث)على تنظيم علاقة العمل، أو قد يكون التنظيم الخاص هو عبارة عن اللائحة الداخلية للمنشأة، أو عقد العمل الجماعي .

والقانون قد يكون عبارة عن قانون داخلي أو دولي، حيث تشتمل القوانين الداخلية، على التشريع والعرف والقوانين الدولية على المعاهدات والاتفاقيات الدولية [4].

---

[1] –يس،عبد الرازق حسين:**مرجع سابق**.ص44.كيرة ،حسن:**مرجع سابق**.ص44.

[2] –استئناف القاهرة–الدائرة2 مدني– الاستئناف 764 سنة 65ق مشار لدى العمروسي،أنور:**مرجع سابق**.ص29.

[3] – زاهر،محمود عبد الفتاح: (ج1).**مرجع سابق**.ص117.

[4]– ملكاوي،بشار عدنان:**أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني**.(ط1).عمان. دار وائل للنشر.2005.ص26.

فقد يكون هناك تشريع داخلي ينص على حقوق أفضل للعامل، أو يسري عرف مهني يعطي العامل حقوقاً أوسع وأكثر مما جاء به قانون العمل، وهو الأمر ذاته فيما يتعلق بالاتفاقيات الدولية ومن ذلك مثلا الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعمل الأحداث، فإذا تضمنت في نصوصها حقوقاً أفضل للعامل الحدث مما جاء به المشرع في قانون العمل، فهنا يتم تطبيقها كونها تعطي الحدث العامل حقوقاً أفضل مما جاء به قانون العمل، ولكن حتى يتم تطبيقها فإنه يشترط أن تكون نافذة في فلسطين، وفقاً للقوانين الفلسطينية، فعبارة التنظيم الخاص ذات مدلول واسع، وأصاب المشرع في إيراده لهذا المصطلح لما في ذلك من تحقيق أفضل رعاية ممكنة للعامل، ولاسيما الحدث وفي رأي الباحثة، أن هذه العبارة تشمل القوانين الوطنية، وكذلك الدولية المتمثلة بالاتفاقيات والمعاهدات، وتشمل كذلك الأعراف المهنية – بشرط أن لا تكون مخالفة للنصوص القانونية الآمرة – وما تعاقد عليه الأطراف، إذ لو أن المشرع أراد حصرها بجانب معين من القانون كالقانون الوطني مثلاً، أو التشريعات الوطنية لنص على ذلك صراحة، وهو الأمر الذي لم يحصل .

ويسرد شراح القانون، ضوابط للتعرف على الشرط الذي يحقق الفائدة الأكثر للعامل من ضمنها:

1- أن تتم المقارنة بين النص القانوني والشرط المخالف له على مضمون كل منهما، دون النظر إلى النتيجة البعيدة للشرط المخالف، وإهمال الآثار الاقتصادية بعيدة المدى التي قد تترتب على الشرط المخالف، كأن يقال أن في تطبيق الشرط تحقيق للبطالة في صفوف العمال [1].

2- أن تكون العبرة في تقدير الأفضلية والفائدة الأكثر التي يتضمنها الشرط المخالف في عقد العمل الفردي، النظر إلى مصلحة العامل المتعاقد، أما في عقود العمل الجماعية، فيكون النظر إلى مصلحة مجموع العمال[2]. وبالتالي فإن الشرط المخالف المقترن بالعقد الجماعي، يعد صحيحاً طالما أنه حقق فائدة أكثر لمجموع العمال، وإن كان ضاراً لبعضهم .

3- أن يتم الاستناد إلى معيار موضوعي لتقييم الشرط المخالف، بحيث يتم التحقق من أن الغاية التي أرادها المشرع متحققة، وهي تحقيق مصلحة العامل بغض النظر عن التقدير الشخصي

---

[1] – زاهر،محمود عبد الفتاح:**مرجع سابق**.ص119.

[2] الزقرد،احمد سعيد:**مرجع سابق**. ص38.

للعامل[1] وبناء على ذلك، يعتبر الشرط الذي يقرر حرمان العامل الحدث من فترات الراحة مقابل زيادة في الأجر باطلاً، وإن كان يحقق مصلحة شخصية للعامل الحدث، بالحصول على المزيد من الأجر. ذلك أن المشرع حدد بنصوص آمرة فترات الراحة للعمال الأحداث، وذلك بهدف عدم تعريض حياتهم للخطر ولمنهم قترة من الراحة الكافية[2]).

4- إذا تضمن عقد العمل شروطاً متعددة بحيث يكون بعضها يحقق فائدة أكثر للعامل، والبعض الآخر يحقق فائدة أقل منها، فهنا الشرط الذي يحقق الفائدة الأكثر يصح، أما الشرط الأقل فائدة فإنه يبطل، وفي حال وجود شرط واحد مخالف لقانون العمل، بحيث في جزء منه يحقق فائدة أكثر للعامل، وفي الجزء الآخر يسيء لحقوق العامل، فهنا إذا أمكن تجزئة الشرط فإن الجزء الذي يحقق الفائدة للعامل يصح، ويبطل الجزء الذي يسيء لحقوق العامل، ولكن في حاله كون الشرط لا يمكن تجزئته، بحيث كان يشكل نظاماً كاملاً متكاملاً، فإن الشرط كله يبطل[3].

ولا يجوز للعامل الجمع بين مزايا نظام اتفاقي، ومزايا النظام القانوني في آن واحد، وإنما يكون عليه اختيار من هو أفضل في مجموعه للعامل [4].وهذا ما أيده القضاء، إذ جاء في قرار له: "لا يحق للعامل إذا صدر قانون ينظم علاقة ما بين العامل ورب العمل، كان ينظمها قبلا اتفاق أو قانون سابق أن يختار من كلا النظاميين السابق واللاحق، ما يحلو له منهما، ويطلب إدماجهما معا فان العدالة والمنطق يستدعيان أن يطبق على العمال أي النظامين أفضل لهم، وهذا لا يعني أن يطبق النظامين معا" [5].

---

[1] – إسماعيل،إيهاب حسن:**وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**.(ج1). (د.ط.)مطبعة جامعه القاهرة. (د.س).ص41.

[2] -انظر المادة (2/96)من قانون العمل .

[3] – زاهر،محمود عبد الفتاح: (ج1).**مرجع سابق**.ص118. إسماعيل،إيهاب حسن:**مرجع سابق**.ص42.

[4] –الزقرد، احمد السعيد:**مرجع سابق**.ص38.

[5] – استئناف القاهرة– هيئة التحكيم – مجلة التشريع و القضاء –السنة 6– العدد1.ص6.مشار لدى العمروسي.أنور: **مرجع سابق**.ص29.

الفرع الثاني:بطلان تنازل العامل الحدث عن حقوقه

جاء واضحا في قانون العمل في المادة السادسة، منه بأن الحقوق الواردة فيه للعمال، تمثل الحد الأدنى التي لا يجوز التنازل عنها، فكما أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ما لم تكن أكثر فائدة للعامل، فإنه لا يجوز التنازل عنها كذلك .

وهذه نتيجة للصفة الآمرة التي أسبغها المشرع على نصوص قانون العمل، بحيث يبطل نزول العامل عن أي حق مقرر له بموجب قانون العمل سواء كان نزوله تم إدراجه في بنود العقد وقت إبرام عقد العمل، أو تم إدراجه في وثيقة خاصة بعد إبرام عقد العمل، أو بعد انقضاء عقد العمل [1] .فقواعد قانون العمل تعتبر من النظام العام[2].

ويكون تنازل العامل إما صلحاً؛ وهو أن يتنازل عن كامل حقوقه أو جزءٍ منها بمقابل، أو قد يكون إبراء بدون مقابل[3].

وهناك جانب من شراح القانون، من يرى بأن تنازل العامل عن حقوقه قبل نشوئها يكون باطلا لمخالفته لنصوص آمرة، في حين أنه لو تنازل عنها بعد نشوء الحق فيعد صحيحاً، لأنه يقع على مصلحة مالية[4] ومنهم من يرى بأن نزول العامل عن حقه بعد انتهاء عقد العمل، يكون صحيحاً طالما كان صادراً عن إرادة صحيحة وسليمة وخالية من عيوب الإرادة[5].

وجانب آخر منهم،من يقرر ببطلان تنازل العامل عن حقوقه الواردة في قانون العمل ذاته، دون النظر إلى الحقوق الأخرى التي تقررت له بموجب اللوائح والقوانين الأخرى، غير قانون العمل سواء أتم ذلك صلحاً، أو إبراء وفي أي وقت كان [6].

---

[1]– زكي،محمود جمال الدين:**مرجع سابق**.ص50.

[2]– حكم **محكمة النقض الفلسطينية**.نقض حقوق رقم 2003/295.

[3]– يس،عبد الرازق حسين:**مرجع سابق**.ص60.

[4] – كيرة،حسن:**مرجع سابق**.ص45.

[5] – منصور ،محمد حسين:**مرجع سابق**.ص56.

[6] – الزقرد،احمد سعيد:**مرجع سابق**.ص39.

وقد استقرت محكمة النقض المصرية، على أن البطلان يشمل الاتفاق بالصلح، أو التنازل الذي يرد على حقوق مقررة في قانون العمل، وليس أي قانون آخر [1].واعتبر القضاء المصري أن تنازل العامل عن حقوقه كاملة، أو عن جزء منها عند التعاقد، أو أثناء سريان العقد يعد باطلاً لأنه يكون في موقف محتاج فيه إلى صاحب المال، وهو ليس نداً لصاحب العمل، فهو إما أن يخضع لصاحب العمل، وإما أن يتعرض لمضايقته أثناء العمل، أو حرمانه من العمل[2].

ولكن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، أورد نصاً صريحاً فيه ببطلان تنازل العامل عن حقوقه، كونها تمثل الحد الأدنى لحقوقه، فلم يجز قانون العمل تنازل العامل عن حقوقه، ومن ذلك مثلا مكافأة نهاية الخدمة، وذلك حماية للعامل من تسلط رب العمل عليه أثناء العمل، ليتنازل عن حقوقه التي قررها له القانون، مستغلاً بذلك حاجته للعمل[3]. كما وجاء هذا النص على إطلاقه، فلم يحدد مدة معينة لصحة أو عدم صحة التنازل.

إلا أن القضاء الفلسطيني، فرق بين حالتين من تنازل العامل عن حقوقه من حيث زمن أو وقت وقوع هذا التنازل، إذا وقع التنازل أثناء العمل، أو بعد انتهاء عقد العمل، حيث اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية، أن تنازل العامل عن حقه في مطالبة رب العمل بحقوقه، بموجب مخالصة أبرمها مع رب العمل على حقوقه، بعد انتهاء عمله عنده يعتبر صحيحاً وغير مخالف للقانون [4]. كما اعتبرت محكمة النقض، أن تنازل العامل عن حقوقه خلال عمله مثلاً، بأن يخصم من راتبه مضطراً بذلك ليحافظ على عمله باطلاً، وأنه يجوز للعامل أن يطالب بالمبلغ الذي تم خصمه[5].كما واعتبرت محكمة النقض، أن المخالصات التي تؤخذ من العامل أثناء عمله لدى رب العمل، والتي تتعلق بحقوقه العمالية غير معتد بها [6].

---

[1] – منصور ،محمد حسين:**مرجع سابق**.ص57.

[2]–محكمة القاهرة الابتدائية –الدائرة 30–رئاسة رئيس المحكمة عبد الكريم مبارك القضية 1175لسنة 1960 في 1963/1/28.الهواري،عصمت:**مرجع سابق**.ص741.

[3]–**محكمة النقض الفلسطينية (رام الله)**.نقض مدني رقم 2004/181 بتاريخ 2014/12/21.

[4]– **محكمة النقض الفلسطينية (رام الله)**.نقض مدني رقم 2011/165 بتاريخ 2012/5/21.

[5]– **محكمة النقض الفلسطينية (رام الله)**.نقض مدني رقم 2009/407 بتاريخ 2010/5/30 .

[6]–**محكمة النقض الفلسطينية (غزة)**.نقض مدني رقم 140/ 2004 بتاريخ 2006/6/7.

وترى الباحثة أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، نص على بطلان تنازل العامل عن حقوقه ولم يحدد أتم ذلك قبل إبرام العقد، أو أثناء سريانه، أو بعد انتهائه، ولم يربط البطلان بمدة معينة .

كما ترى أنه يتعين التفرقة حين الحكم ببطلان، أو صحة تنازل الحدث العامل عن حقوقه بين أمرين: إذا تنازل عن حقوقه أو جزء منها قبل إبرام عقد العمل أو أثنائه، فإن تنازله يعد باطلاً كونه تنازل عن حق لا يملكه، ولكونه خاضع لسيطرة رب العمل وضغطه أثناء العمل، فهو سيقع في حرج، وبالتالي سيركن لما يمليه عليه رب العمل لحاجته للعمل. أما إذا تنازل عن حقوقه كلها أو بعضها بعد انتهاء العقد، فهنا يجدر التفرقة بين أمرين:

أولا: ننظر إذا كانت الحقوق التي تنازل عنها العامل الحدث، تمثل الحد الأدنى من الحقوق التي أعطاها المشرع للعامل الحدث، فإن تنازله يعتبر باطلاً نظراً للأسباب التالية:

1- إن قواعد قانون العمل قواعد آمرة ومتعلقة بالنظام العام، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها، إلا لما هو لمصلحة العامل .

2- إن الحقوق التي جاء بها المشرع للعامل الحدث، تمثل الحد الأدنى من الحقوق، والتي لا يجوز التنازل عنها .

3- إن الهدف من إعطاء المشرع الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، هي لإضفاء الحماية اللازمة على العمال بشكل عام، والأحداث بشكل خاص، ولضمان حصولهم على حقوقهم المشروعة .

4- إن في تنازل الحدث العامل عن حقوقه، ونظراً لصغر سنه وقلة خبرته وضعفه وتنازله عن الحقوق التي منحه إياها المشرع، والتي تمثل الحد الأدنى من الحقوق، تمثل قرينة على ضعف الحدث العامل، وخوفه من رب العمل فهو ليس نداً له .

5- إن الحكم ببطلان تنازل العامل الحدث عن حقوقه، يعد تطبيقاً إيجابياً للصفة الآمرة التي أسبغ المشرع قواعد قانون العمل بها، وعدم ضياع الحكمة التي من أجلها عدت قواعد وأحكام قانون العمل متعلقة بالنظام العام .

ثانيا: إذا تم التنازل بين العامل الحدث ورب العمل على حقوق اتفقا، عليها وتمثل حقوقاً أفضل مما جاء به المشرع، كأن يتفقا مثلاً على أن للعامل الحدث يوما عطلة أسبوعية بدلاً من يوم واحد، فهنا ترى الباحثة، أن هذا التنازل إذا وقع بعد انتهاء عقد العمل، يعد صحيحاً طالما أنه جاء بإرادة صحيحة وخالية من أي عيب من عيوب الإرادة، وطالما أن هذا التنازل لا يمس الحد الأدنى من الحقوق التي نص عليها المشرع في قانون العمل، حيث ترى الباحثة،أن ما اتفق عليه طرفا العمل من حيث إعطاء العامل حقوقا أفضل وأوسع مما جاء به المشرع في قانون العمل، تدخل في إطار العقد شريعة المتعاقدين، ولا تمس بأي حال إرادة المشرع أو النظام العام، بمعنى أنها لا تمس الحد الأدنى من الحقوق التي نص عليها المشرع في قانون العمل للعامل الحدث، وبناء عليه فإن تنازل الحدث عن حقوقه التي لا تمثل الحد الأدنى وإنما تمثل حقوق أفضل، يعد تنازلاً صحيحاً .

كما أنه لا يمس النظام العام ،كون أن المشرع حدد الحقوق التي يتمتع بها الحدث العامل وغيره من العمال، والتي يجب على رب العمل توفيرها لهم، وأنه لا يجوز بأي حال التنازل عنها، أما ما يخرج أو يزيد عن هذه الحقوق، فهي لا تمس النظام العام ولا تمس إرادة المشرع، وبالتالي يجوز التنازل عنها بعد انتهاء عقد العمل من قبل العامل، طالما صدرت عن إرادة سليمة خالية من أي عيوب.

المطلب الثاني:آلية حماية الحدث العامل في التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية

ستطرق الباحثة من خلال هذا المطلب، إلى توضيح وتبيان أبرز ما جاء به المشرع الفلسطيني لتحقيق الحماية القانونية للحدث العامل في قانون العمل، وكذلك قانون الطفل الفلسطيني، كما ستتطرق الباحثة، إلى أبرز ما جاءت به منظمة العمل الدولية، لتحقيق الرقابة الفعالة على الاتفاقيات الدولية الصادرة عنها، وكذلك لضمان تنفيذها من قبل الدول الأعضاء على النحو الآتي:

الفرع الأول: إجراءات حماية الحدث العامل وفق قانون العمل

من أبرز ما جاء به المشرع لتحقيق الحماية للحدث العامل، هو بجعل نصوص قانون العمل نصوصاً آمرة ومتعلقة بالنظام العام لا يجوز الاتفاق على خلافها، إلا لتحقيق مصلحة أفضل للعامل، مما جاء به المشرع في قانون العمل، وقد سبق وأن تناولت الباحثة، هذه الجزئية بشيء من التفصيل في المباحث السابقة.

وفي سبيل التحقق من تطبيق نصوص قانون العمل، وعدم مخالفتها ومراقبة تنفيذ أحكامه، أناط المشرع لجهاز خاص يطلق عليه اسم هيئة تفتيش العمل، صلاحية التفتيش ومتابعة ومراقبة تطبيق أحكام قانون العمل، والأنظمة الصادرة بمقتضاه، كما أن المشرع نص على عقوبات بحق كل يخالف أحكام قانون العمل، وهي الأمور التي سنتطرق إليها على النحو الآتي :

أولاً: التفتيش

اهتمت منظمة العمل الدولية، وحرصت على وجود بيئة عمل آمنة للعمال، من خلال الحرص على تطبيق الأحكام الخاصة بساعات وظروف العمل، وتوفير إجراءات السلامة والصحة والرعاية، والأحكام الخاصة باستخدام العمال الأحداث[1]، حيث صدرت اتفاقية تفتيش العمل رقم (81) لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، وبموجبها حثت الدول الأعضاء على إيجاد نظام خاص للتفتيش، بحيث يمكن مفتشو العمل من التفتيش على كافة أماكن العمل [2].كما صدرت عن منظمة العمل الدولية، اتفاقية تفتيش العمل رقم (129) لسنة 1969(الزراعة)، حيث بينت على أن تقيم الدول الأعضاء، نظاماً للتفتيش على العمل في الزراعة[3].

وبينت الاتفاقيتان السابقتان مهام ووظائف نظام التفتيش، وصلاحيات مفتشي العمل، كما بينت ما يحظر على مفتشي العمل القيام به، والإجراءات الواجب القيام بها لتقصي الحقائق.

---

[1] – إذ أن الاتفاقيات الدولية لمنظمة للأحداث تنص في بنودها على أن توفر الدول نظاما للتفتيش والإشراف بما يضمن مراقبة وتفتيش ما جاءت به من أحكام ومدى التزام أرباب العمل بها ومثال ذلك ما جاء في **المادة (1/6/أ) من اتفاقية العمل الليلي للأحداث رقم (79)** وكذلك **المادة (1/6/د) من اتفاقية العمل الليلي للأحداث رقم (90)** .

[2]– انظر **المادة(1) والمادة(1/2) من اتفاقية تفتيش العمل رقم (81)لسنة 1947.**

[3]– انظر **المادة (3) من اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969 (الزراعة).**

كما بينت الاتفاقيتان، على أن تتخذ الدولة العضو، التدابير التي تكفل مشاركة خبراء تقنيين ومتخصصين في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء في أعمال التفتيش، لضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بسلامة وصحة العمال أثناء قيامهم بالعمل ولبحث آثار العمل على صحة وسلامة العمال[1].

كما بينتا على أن يكون عدد مفتشي العمل كافٍ ومتناسب مع أهمية الواجبات الملقاة عليهم، وعدد أماكن العمل الخاضعة للتفتيش وأهميتها، وكذلك عدد العمال المستخدمين في هذه الأماكن وفئاتهم[2].

وبالنسبة لمشرعنا الوطني فقد خصص المشرع الفلسطيني باباً كاملاً وهو الباب الثامن لموضوع تفتيش العمل، حيث أوعز المشرع لوزير العمل بتشكيل هيئة تفتيش العمل، بحيث تكون مكونة من عدد ملائم من المفتشين[3] .

إذ لما كانت أحكام وقواعد قانون العمل تشكل أحكاماً ونصوصاً آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا لما هو أفضل للعامل، فإن ضمان تطبيقها يتعين بوجود جهاز خاص يقوم على الرقابة والتفتيش، وهو هيئة تفتيش العمل،فبوجود هذا الجهاز، الذي يقوم على الإشراف على تطبيق قانون العمل، وتنفيذ أحكامه وعدم مخالفة أرباب العمل لما جاء به من قواعد وأحكام وبالتالي الالتزام بالواجبات المفروضة عليهم من قبل المشرع، وبذلك تتحقق الحماية الفعالة التي يرغب بها المشرع للعمال، والذين يشكلون الفئة الأضعف في عقد العمل .

فالتفتيش إذاً هو عبارة عن عملية إدارية رقابية، تتم من خلال فريق مؤهل علمياً وإدارياً ومهنياً لمتابعة ومراقبة مدى تطبيق قانون العمل، واللوائح الصادرة بموجبه، ومدى التزام أرباب العمل بما جاء من واجبات فرضها المشرع عليهم في سبيل تحقيق الحماية الفعالة للعمال .

---

[1]– انظر **المادة (9) من اتفاقية تفتيش العمل رقم (81) لسنة 1947والمادة (11) من اتفاقية تفتيش العمل رقم (129) لسنة 1969(الزراعة).**

[2]– انظر **المادة (10) من اتفاقية تفتيش العمل رقم (81) لسنة 1947والمادة (14) من اتفاقية تفتيش العمل رقم (129) لسنة 1969(الزراعة).**

[3] – انظر **المادة رقم (107) من قانون العمل.**

ويجب أن تتوافر في من يقومون بعملية التفتيش(المفتشين)، المؤهلات الأكاديمية والمهنية اللازمة لمتابعة تطبيق أحكام قانون العمل، واللوائح الصادرة بموجبه[1] فمثلاً يجب أن يكون المفتش الذي يقوم بمهمة التفتيش في المستشفيات الخاصة، ومراكز التحاليل الطبية على دراية وافية بهذه العلوم، ومؤهلاً تأهيلاً كافياً ليقوم بالمهمة التفتيشية بشكل صحيح، ومتابعة تطبيق القوانين الخاصة بهذه الأعمال، وكذلك فيما يخص الفنادق والمطاعم على سبيل المثال .

ويقسم كل مفتش عمل، القسم القانوني أمام وزير العمل بأن يؤدي عمله بكل أمانه وإخلاص، وأن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته[2].فبحكم وظيفته، قد يطلع المفتش على أدق التفاصيل للمنشأة، وقد يكتشف سر المهنة لرب العمل وغير ذلك، والتي بكشفها والبوح بها سيؤدي إلى إلحاق الضرر برب العمل، وهنا في هذه الحالة يكون من حق رب العمل، أن يطالب مفتش العمل، بالتعويض عن الأضرار التي تسبب بها بكشفه أسرار المنشأة، بموجب المسؤولية التقصيرية، لمخالفته لما فرضه المشرع عليه من عدم كشف الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته .وهنا بالطبع الأسرار المقصود بها التي لا تشكل بحد ذاتها مخالفة لقانون العمل والقوانين الأخرى[3].

وقد أعطى المشرع، لأعضاء هيئة تفتيش العمل صلاحيات الضبطية القضائية في ممارستهم لمهامهم،[4] وحدد المشرع اختصاصات مفتش العمل بما يلي [5]:

1- متابعة تطبيق سير تشريعات العمل، خاصة في ما يتعلق بشروط وظروف العمل[6] بكافة الوسائل المشروعة، بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات. وفي ذلك تأكيدا من المشرع على

---

[1] –انظر **المادة رقم (107) من قانون العمل الفلسطيني.**

[2] –انظر **المادة رقم (108) من قانون العمل الفلسطيني.**

[3]– ويلاحظ أن **اتفاقية تفتيش العمل رقم (81) لسنة 1947** بموجب المادة(15/ب) منها وكذلك اتفاقية تفتيش العمل رقم (129) لسنة 1969(الزراعة) بموجب المادة (20/ب) منها نصتا على إلزام مفتشي العمل بعدم إفشاء أي أسرار صناعية أو تجارية تكن قد نمت إلى علمهم نتيجة قيامهم بواجباتهم ح

[4] – انظر **المادة رقم (2/107) من قانون العمل الفلسطيني.**

[5] – انظر **المادة رقم (110) من قانون العمل الفلسطيني.**

[6]–يلاحظ أن هذا الحكم جاء متفقا مع نص المادة (3/1/أ) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947** والمادة(6/1/أ) من اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969 (الزراعة).

الصلاحيات التي أعطاها لمفتشي العمل، وهي صلاحيات الضبطية القضائية، والتي من ضمنها استقبال البلاغات والشكاوى التي ترد إليهم، وهنا في هذه الحالة حتماً، ستكون متعلقة بشروط وظروف العمل .

إذ بموجب هذه الصلاحية، يستطيع العامل الحدث في حال وجود أي شكوى لديه ضد رب العمل من حيث مثلا عدم دفع أجره الذي يستحقه، أو عدم إعطائه الإجازة السنوية، أو تشغيله لساعات إضافية وغيرها من المخالفات الأخرى التي تقع من قبل رب العمل، أن يتوجه لدائرة تفتيش العمل وتقديم شكواه .

2- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات، والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام قانون العمل[1].

3- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص، والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله[2].

وفي سبيل تحقيق ذلك، أعطى المشرع لمفتش العمل، الصلاحيات التي تمكنه من القيام بعملية التفتيش، وتحقيق الغاية منها وهي[3]:

أ) دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش، وبحرية كاملة أثناء العمل ودون أي سابق إنذار. وفي ذلك تتحقق الرقابة الفعالة، التي يهدف إليها المشرع من خلال مفاجأة صاحب العمل في منشأته والتفتيش عليه، ورصد أي انتهاك لقانون العمل. ولكن وفي ذات الوقت يكون على مفتش العمل إشعار صاحب العمل، أو ممثله عند دخول المنشأة[4].

---

[1]- يلاحظ أن هذا الحكم جاء متفقا مع نص المادة (1/3/ب) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947** والمادة(1/6/ب) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969 (الزراعة)**.

[2]- يلاحظ أن هذا الحكم جاء متفقا مع نص المادة (1/3/ج) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947** و المادة(1/6/ج) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969 (الزراعة)**.

[3] - انظر المادة رقم (111) من **قانون العمل الفلسطيني**.

[4]- يلاحظ أن هذا الحكم جاء متفقا مع نص المادة (1/12/أ) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947** والمادة(1/16/أ) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969** (الزراعة).

أن حق الدخول إلى أماكن العمل وتفتيشها، يكون خلال ساعات العمل الفعلي، سواء أكان ذلك ليلاً أو نهاراً، فيجوز لمفتش العمل، دخول مكان العمل إذا كان العمل جارياً وإن كان في غير وقت العمل المحدد بل و إن كان أيضاً مكان العمل مغلقاً، طالما وجدت دلائل تشير وتكشف عن جريان العمل فيه [1].

وبذلك يستطيع مفتش العمل، التحقق ما إذا كان رب العمل يستخدم الأحداث في العمل الليلي أم لا كما أنه يستطيع أن يتحقق من طبيعة الأعمال التي يقوم بها الأحداث، هل هي من الأعمال المحظورة التي حظر المشرع عمل الأحداث بها أم لا، وهل تتناسب هذه الأعمال وقدراتهم البدنية والجسدية، وأنها لا تشكل خطرا على حياتهم، كما أنه يستطيع أن يتحقق من أعمار الأحداث هل هم ضمن الحد الأدنى لسن الاستخدام المسموح عملهم فيه، أم أنهم دون هذا السن.

ب) الاستفسار من صاحب العمل أو العمال مجتمعين أو منفردين، أو بحضور شهود بشأن تطبيق قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه[2].

وحسناً فعل المشرع، إذ أن العامل قد لا يصرح بالانتهاكات الواقعة بحقه والمرتكبة من قبل صاحب العمل، خوفاً على عمله ورزقه، وبالتالي قد يركن إلى رغبات وسلطة رب العمل، وكذلك الأمر بالنسبة لصاحب العمل، فهو سيعمل على إظهار أنه ملتزم بتطبيق قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه، مع أنه قد يكون في أحيان كثير على عكس ما يحاول أن يظهر، ولكن ومن خلال الشهود، قد يستطيع مفتش العمل، الحصول على المعلومات الصحيحة والأقرب إلى الحقيقة بشأن تطبيق أحكام قانون العمل

ج) الاطلاع على السجلات والدفاتر وأي وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل، وأخذ صور ومستخرجات منها[3].حيث ألزم المشرع رب العمل بالاحتفاظ بالسجلات الخاصة بالعمال الأحداث، والتي تحتوي على شهادة الميلاد والفحوصات الطبية والدورية وموافقة ولي الأمر وغير ذلك.

---

[1] – منصور ،محمد حسين: **مرجع سابق**.ص59.

[2]– يلاحظ أن هذا الحكم جاء متفقا مع نص المادة(12/1/ج/1) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947** والمادة(16/1/ج/1) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969 (الزراعة)**.

[3]– يلاحظ أن هذا الحكم جاء متفقا مع نص المادة (12/1/ج/2) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947** والمادة(16/1/ج/2) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969 (الزراعة)**.

فهنا يكون من صلاحيات مفتش العمل، الاطلاع على كافة السجلات التي قد تعينه على التحقق من تطبيق رب العمل لتشريعات العمل، وخاصة فيما يتعلق بشروط و ظروف العمل. وفي سبيل تسهيل مهام مفتشي العمل، أوجب المشرع على أصحاب العمل، أو من ينوبون عنه تقديم جميع المعلومات التي يطلبها المفتش في مهمة التفتيش[1] .

د) أخذ عينات من المواد المستعملة في العمل، وذلك بغرض تحليلها للتأكد من مدى ملاءمتها لسلامه وصحة العمال، ويكون على مفتش العمل، إشعار صاحب العمل بذلك[2] وهذه الحالة تخضع لتقدير مفتش العمل بحيث يرى مثلاً من خلال الفحوصات و الكشوفات الطبية الدورية سوء الوضع الصحي للعمال، فيكون له إجراء مثل هذا التحليل، ويكون ذلك خاضعاً لأنظمة خاصة تضعها وزارة العمل في هذا الخصوص .

هـ) يكون لمفتش العمل، إصدار الأوامر والتعليمات اللازمة، لإزالة أوجه النقص في المعدات والأجهزة المستعملة في العمل، أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة وسلامة العمال، كما وأعطى المشرع الصلاحية لمفتش العمل، بأن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة وكفيلة لدرء خطر محقق[3] .

وحسناً فعل المشرع، إذ أن مفتش العمل بحكم عمله ورقابته المستمرة على عمل المنشأة، سيكون أكثر دراية بحجم وخطورة المخالفة على صحة وسلامة العمال .

وفي سبيل تحقيق الغاية من التفتيش، فقد نص المشرع، على أنه عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمة التفتيش، يراعى أن لا تربطه أي صله مباشرة أو غير مباشرة بالمنشأة الخاضعة للتفتيش[4].

---

[1] – انظر المادة رقم (112) من **قانون العمل الفلسطيني**.

[2]– يلاحظ أن هذا الحكم جاء متفقا مع نص المادة (3/ج/1/12) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947** والمادة(3/ج/1/16) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969 (الزراعة)**.

[3]– يلاحظ أن هذا الحكم جاء متفقا مع نص المادة (13) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947** والمادة(18) من **اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969 (الزراعة)**.

[4] – انظر المادة رقم (109) من قانون العمل الفلسطيني و يلاحظ أن هذا الحكم جاء متفقا مع نص المادة (15/أ) من اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لسنة 1947 و المادة(20/أ) من اتفاقية تفتيش العمل رقم 129 لسنة 1969 (الزراعة) .

وحسناً فعل المشرع، إذ أن المفتش الذي قد يكون على صله مباشرة أو غير مباشره بالمنشأة الخاضعة لتفتيشه، كأن تكون بينه وبين صاحب المنشأة صله قرابة، أو يكون أحد المساهمين في تلك المنشأة، فإنه حتماً سيغض الطرف عن المخالفات المرتكبة من قبل تلك المنشأة، ومن قبل صاحب العمل، وبالتالي التجاوز عن المخالفات المرتكبة، والتي تتعلق بشروط وظروف العمل وان كانت جسيمة قد تودي بحياة العمال، وستؤدي إلى عدم قيامه بمهمته على أكمل وجه.

وقد ألزم المشرع مفتش العمل، بتنظيم محضراً بالمخالفة التي يضبطها، وأن يتخذ بحق المخالف أي من الإجراءات التي نص عليها المشرع، بما يتناسب وطبيعة المخالفة، ومدى خطورتها وهي[1] :

1- إسداء النصح والإرشاد .

2- توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة معينه.

3- التوصية لهيئة تفتيش العمل، بتوجيه إنذار خطي بشأن المخالفة.

وترى الباحثة، أنه كان حرياً بالمشرع توسيع صلاحيات مفتش العمل، بإعطائه صلاحيات أكثر من مجرد نصح وإرشاد،وتنبيه شفهي وغير ذلك من الإجراءات غير الحازمة بحق رب العمل أو المخالف بشكل عام، إذ أنه بهذه الصلاحيات المحدودة البسيطة لمفتش العمل، لا تتحقق الغاية المطلوبة، بل وقد يتعنت رب العمل، ويماطل في إزالة المخالفة، لعلمه اليقين بمحدودية صلاحيات مفتش العمل البسيطة في حال اكتشافه بالمخالفات المرتكبة من قبله .

بل وكان حرياً بالمشرع توسيع صلاحيات المفتش، بأن يحيل المخالف إلى المحكمة المختصة في حال تعنته، وعدم قيامه باللازم لإزالة المخالفة في حال إنذاره بالقيام بذلك، وهذا يجلب الهيبة لمفتشي العمل وبالتالي حرص أرباب العمل على الالتزام بتطبيق تشريعات العمل، وما يبديه مفتشو العمل من نصائح وإرشادات في خصوص ذلك.

[1] – انظر المادة رقم (113) من قانون العمل الفلسطيني.

وحتى يضمن المشرع قيام مفتش العمل أو هيئة التفتيش بأعمالها على أكمل وجه، وعدم إعاقة أو معارضة أعمالها، نص المشرع على عقوبة بحق كل من يعارض أو يمانع أو يعيق أعمال مفتش العمل، أو هيئة التفتيش بإزالة المخالفة، وبغرامه لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد على (500) دينار[1] .

ثانياً: الجزاء الجنائي على مخالفه قواعد قانون العمل

لم يكتف المشرع الفلسطيني في قانون العمل، بتقرير البطلان بالنسبة للتصرفات المبرمة بين طرفي العمل، في حال جاءت مخالفة لأحكام و قواعد قانون العمل والأنظمة الصادرة بموجبه وإنما أيضاً قرر توقيع عقوبات جزائية، بحق كل من يخالف أحكام قانون العمل والأنظمة الصادرة بموجبه ،تأكيداً منه على أهميه قواعد قانون العمل، وتعلقها بالنظام العام، رغبه منه بتحقيق أفضل حماية للعامل، والذي يشكل الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية .

وقد خصص المشرع الفصل الأول من الباب العاشر في قانون العمل، لتحديد العقوبات القانونية بحق كل من يخالف أحكام قانون العمل والأنظمة الصادرة بموجبه[2].

وفي ما يخص مخالفه قواعد تنظيم عمل الأحداث في قانون العمل، فقد نص المشرع على أنه يعاقب كل من يخالف أحكام الباب السادس من قانون العمل، الذي جاء لتنظيم عمل الأحداث وكذلك الأنظمة الصادرة بموجبه، بغرامة لا تقل عن (200) دينار ولا تزيد عن(500) دينار ونص على أن العقوبة أو الغرامة تتعدد بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة، وتضاعف في حاله التكرار [3] .

---

[1] – انظر المادة رقم (135) من **قانون العمل الفلسطيني**.

[2] – حيث نصت الاتفاقيات الدولية الناظمة لعمل الأحداث بضرورة أن تتضمن قوانين الدول فرض عقوبات بشأن كل من يخالف أحكام هذه الاتفاقيات لضمان تنفيذ ما تضمنته من أحكام وقواعد ومثال ذلك ما جاء في المادة (1/7) من **اتفاقية حظر أسوء أشكال عمل الأطفال** والمادة(1/6/د) من اتفاقية العمل الليلي للأحداث رقم (79) والمادة (1/ج) من **اتفاقية العمل الليلي للأحداث رقم(90)**والمادة (1/9) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام والمادة (2/32/ج) من **اتفاقية حقوق الطفل وغيرها من الاتفاقيات الدولية** .

[3] – انظر المادة رقم (134) من **قانون العمل الفلسطيني**.

وترى الباحثة أن هذه العقوبة، لا تعد رادعة لأرباب العمل الذين يستخدمون الأحداث للعمل في منشآتهم، فهذه الغرامة ،تمثل مقداراً زهيداً في مقابل الفوائد الكثيرة التي يحصلون عليها جراء استخدامهم عمال صغار السن لساعات كثيرة، وأيضاً بأجر زهيد يقل كثيراً عن الأجر الذي يعطونه للعامل الكبير .

والملاحظ أن المشرع، أورد عبارة يعاقب كل من يخالف أحكام الباب السادس، ولم يحصرها فقط برب العمل كما فعل في المواد الأخرى، حيث نص صراحة على أنه يعاقب رب العمل في حال ارتكابه مخالفة، كما سنشير لاحقاً، فهل يفهم من ذلك، أن هناك أطرافاً أخرى يرغب المشرع في عقابهم في حال ارتكابهم لمخالفة تتعلق بتنظيم عمل الأحداث غير رب العمل ؟ وماذا في حال كان الحدث العامل هو المخالف لتنظيم عمل الأحداث، فهل هو المخاطب بجانب رب العمل بموجب نص هذه المادة؟

بالرغم من أن نص المادة جاء مطلقاً بحيث لم يقيدها المشرع برب العمل فقط، فقد يبدو للوهلة الأولى، بأن كل من يخالف التنظيم القانوني لعمل الأحداث يعاقب بالعقوبة التي نص عليها المشرع في المادة (134) من قانون العمل، وإن كان المخالف هو الحدث نفسه، إلا أن الباحثة ترى أن ذلك بعيد كل البعد، وأن المشرع لم يقصد من إدراج مثل هذا النص، معاقبه الحدث في حال قيامه بمخالفه لأحكام تنظيم عمل الأحداث وذلك للأسباب التالية:

1- أن المشرع أعطى الحق لرب العمل باتخاذ إجراءات تأديبية، تتدرج من التنبيه الشفهي إلى الفصل من العمل في حال ارتكاب العامل لمخالفه ما، وقد نظم المشرع هذه العقوبات، وفق ضوابط وشروط ولم يجعلها صلاحية مطلقة لرب العمل [1].

2- أن المشرع الدولي، أوجب على الدول التي تفرض عقوبات جزائية على العمال في حال مخالفتهم لعقود الاستخدام[2]أن تتخذ التدابير اللازمة، والإجراءات التي ترمي إلى إلغاء كافة العقوبات الجزائية، من خلال اتخاذ تدابير مناسبة تطبق على الفور[3].

---

[1] – انظر **قرار مجلس الوزراء رقم(121) لسنة 2005 بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات** طبقا لقانون العمل رقم (7) لسنة 2000 .

[2] – وقد حددت **اتفاقية العقوبات الجنائية رقم (65) (العمال الوطنيون) لسنه 1939** في المادة (2/1) منها المقصود بمخالفة العقد حيث جاء فيها على انه :".....2- في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبير "مخالفة العقد": أ- رفض العامل أو تخلفه عن بدء أداء الخدمة المنصوص عليها في العقد ب- إهمال العامل أو تقصيره في أداء واجبه ج- غياب العامل دون إذن أو سبب صحيح د- ترك العامل للخدمة ."

[3] – انظر المادة (1) والمادة (2) من **اتفاقية رقم (104) إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون) لسنه 1955.**

للأسباب السابقة، ترى الباحثة أن العمال الأحداث، ليسوا هم المخاطبين، بالإضافة لرب العمل بموجب هذه المادة، وترى الباحثة، أن قصد المشرع من إيراده لعبارة (كل من يخالف) قد تشير إلى ولي أمر الحدث، ذلك أن المشرع، أوجب على رب العمل، بأن ينظم سجلاً خاصاً بكل حدث يدرج فيه البيانات اللازمة، والتي حددها له المشرع، والتي من ضمنها موافقة ولي أمر الحدث [1].

فهنا وفي حال موافقة ولي أمر الحدث على عمل الحدث وبشكل مخالف لقانون العمل، كأن سمح له أو وافق على عمله في الأعمال الليلية أو الأماكن النائية، أو سمح له بالعمل في الأعمال الخطرة، فإنه يعد بذلك مرتكباً لمخالفة لأحكام قانون العمل ولوائحه، و بالتالي يستحق العقوبة التي نص عليها المشرع في المادة(134).

أما في ما يخص شروط وظروف العمل التي تنطبق على جميع العمال، بالإضافة إلى العمال الأحداث، فيما لم يوجد له تنظيماً خاصاً بشأنهم، فقد نص المشرع على أنه يعاقب صاحب العمل في حال مخالفته التنظيم القانوني في قانون العمل، والأنظمة الصادرة بموجبه لساعات العمل والراحة الأسبوعية، وكذلك الإجازات بغرامه لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (300) دينار ونص، على أنه تتعدد العقوبة، في حال تعدد المخالفات وتضاعف عند التكرار [2].

كما بين المشرع، أنه في حالة مخالفة صاحب العمل لأحكام الأجور المنظمة في قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بموجبة، يعاقب بغرامه لا تقل عن (50) دينار ولا تزيد عن(100) دينار ويلزم رب العمل بدفع فرق الأجر للعامل كما ونص المشرع على أن الغرامة، تتعدد بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة[3] .

---

[1]– انظر المادة (3/2/ح) من **نظام عمل الأحداث** .

[2] – انظر المادة رقم (131) من **قانون العمل الفلسطيني**

[3] – انظر المادة رقم (132) من **قانون العمل الفلسطيني**

وفي حال خالف صاحب العمل أي من الأحكام المنظمة للسلامة والصحة المهنية، وكذلك الأنظمة الصادرة بمقتضاه[1]يعاقب بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد عن (300) دينار وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات، وتضاعف في حالة التكرار، وأعطى المشرع لوزير العمل صلاحية إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف أي آله فيها، وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة [2] .

ومما يلاحظ على الجزاءات والعقوبات التي أوردها المشرع بحق من يخالف قواعد وأحكام قانون العمل التالي:

1- إن معظم العقوبات التي فرضها المشرع توقع على صاحب العمل[3]، وإن كان هناك حالات نص فيها المشرع على إيقاع العقوبة بحق كل من يخالف أحكام قانون العمل، ولم يحصرها بصاحب العمل[4].

2- إن معظم العقوبات التي نص عليها المشرع، تتمثل بالغرامة[5]. وهناك حاله أجاز فيها المشرع وبشكل جوازي لوزير العمل إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو إيقاف أي آلة فيها، إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة[6].

وحسناً فعل المشرع في حصر العقوبات بالغرامة، باستثناء الحالة التي أجاز بها للوزير إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف أي آلة،فيها لحين رفع المخالفة، فهذا الموقف يتسم بالواقعية ومواكبة الفلسفة التشريعية المعاصرة، فالحكم مثلاً بإغلاق المنشأة، أو بحبس رب العمل، قد يؤدي

---

[1] – ومثال الأنظمة المنظمة للسلامة والصحة المهنية :نظام الفحص الطبي الابتدائي ونظام الفحص الطبي الدوري ونظام وسائل الإسعاف الطبي في المنشآت ولائحة الوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة ونظام اشتراطات السلامة في مباني المنشآت وغيرها العديد من الأنظمة المنظمة للسلامة والصحة المهنية

[2] – انظر المادة رقم (133) من **قانون العمل الفلسطيني**

[3] – انظر المواد رقم (131م،م132،م 133،م 136) من **قانون العمل الفلسطيني**

[4] – انظر المادة رقم (134) و المادة رقم (135) من **قانون العمل الفلسطيني**

[5] – انظر المواد رقم (م131،م132،م133،م134،م135،م136) من **قانون العمل الفلسطيني**

[6] – انظر المادة رقم (133) من **قانون العمل الفلسطيني**

إلى إغلاق المنشأة بشكل دائم، وبالتالي تسريح عدد كبير من العمال عن العمل، وحرمانهم من مصدر رزقهم [1] .

إلا أنه وفي ذات الوقت، فإن مقدار الغرامة التي فرضها المشرع على صاحب العمل، أو بحق كل من يخالف أحكامه، ترى الباحثة أنها تشكل مقداراً ضئيلاً في الوقت الحالي، وهي غير مؤثرة على صاحب العمل، وغير رادعة له، لذلك كان حرياً بالمشرع أن يعمل على تجديد ومراجعة العقوبات، بما يجعلها تتلاءم ومقدار وحجم المخالفة التي يرتكبها صاحب العمل، وكذلك مراعاة التطورات الاقتصادية الحاصلة في البلد .

3- إن العقوبات التي فرضها المشرع، تتضاعف في حاله تكرار المخالفة، وكذلك تتعدد بتعدد العمال الذين وقعت بحقهم المخالفة[2].

وحسناً فعل المشرع بتشديد العقوبة بحق أصحاب العمل المخالفين، وغير المكترثين بحقوق العمال، بل وحتى من مخالفة القانون وتكرار مخالفته، فتشديد العقوبة عليهم ستؤدي إلى ردعهم وعودتهم إلى جادة الصواب، بالالتزام بأحكام قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه، و إزالة المخالفات التي ارتكبوها .

4- لا يجوز للقاضي الحكم بوقف تنفيذ العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل، وكذلك لا يجوز له النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب تقديرية [3].

---

[1] – منصور، محمد حسين: **مرجع سابق**.ص63.

[2] – انظر المواد رقم (م131،م132،م134) من **قانون العمل الفلسطيني**.

[3] – انظر المادة رقم (137) من **قانون العمل الفلسطيني**.

الفرع الثاني: حماية الحدث العامل في قانون الطفل الفلسطيني

أولا : دائرة حماية الطفولة

لم يغفل المشرع الفلسطيني في قانون الطفل عن وضع آليات، تكفل توفير الحماية اللازمة للأطفال في شتى المجالات، فنص المشرع في المادة (2/42) من نفس القانون، على أن تتخذ الدولة كافة التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية، التي تكفل تأمين حق الأطفال في الحماية من الإساءة أو الإهمال أو التقصير أو تعريضهم للاستغلال بكافة أشكاله، وكذلك تشغيلهم في ظروف مخالفة للقانون، قد تعرض حياتهم وصحتهم للخطر وقد تعيق تعليمهم .

فمثلاً يكون على وزارة الصحة، أخذ كافة التدابير اللازمة لتحقيق أفضل رعاية صحية للأطفال، وتوفير الرعاية الطبية العلاجية والوقائية لهم .

ويكون على وزارة التربية، أخذ التدابير اللازمة لضمان حصول الأطفال على التعليم الإلزامي ،وإكمال دراستهم، وبالتالي الحد من نسب تسرب الأطفال من المدارس، وخروجهم إلى العمل في سن مبكرة .

ويكون لكل وزارة ،دور في تنشئة الطفل، وتحقيق الحماية الفعالة له، بالتكامل مع الوزارات الأخرى . وقد خص المشرع في قانون الطفل، وزارة الشؤون الاجتماعية بنصيب الأسد في حماية الأطفال، حيث نص المشرع في المادة(50) منه على أن يتم إنشاء دائرة تسمى دائرة حماية الطفولة في وزارة الشؤون الاجتماعية، بحيث تحتوي هذه الدائرة على عدد من مرشدي حماية الطفولة.

ويجب على مرشد حماية الطفولة، حلف اليمين القانونية قبل مباشرته لمهامه الوظيفية حسب ما هو معمول به في فلسطين، بالنسبة لمأموري الضبط القضائية، حيث أن المشرع الفلسطيني منح مرشدي حماية الطفولة، صفة الضبط القضائي، وذلك في سبيل تسهيل مهامهم في حماية الأطفال وعدم تعريضهم للخطر، ومجابهة كافة الأخطار التي قد تحيط بهم [1].

[1] – انظر المادة رقم (51) من **قانون الطفل الفلسطيني**.

فمهمة مرشد حماية الطفولة ليست فقط علاجية، وإنما أيضاً وقائية، وتشمل جميع الحالات التي تهدد سلامة الطفل، أو صحته البدنية أو النفسية، وقد ذكر المشرع بعض الحالات التي تشكل تهديدا لصحة وسلامة الطفل في المادتين(م44،م47) من قانون الطفل [1]. و من ضمن الأمور التي عدها المشرع تهديداً لسلامة الطفل أو صحته، استغلاله اقتصادياً حسب نص المادة (5/44) من قانون الطفل، والتي تنص على أنه:" يعد من الحالات الصعبة، التي تهدد سلامة الطفل أو صحته البدنية أو النفسية، ويحظر تعريضه لها:..... 5- استغلاله جنسياً أو اقتصادياً أو في الإجرام المنظم أو في التسول..".

وألزم المشرع كل شخص بإبلاغ مرشد حماية الطفولة، في كل حالة يتبين له أن هناك ما يهدد سلامة الطفل أو صحته البدنية أو النفسية، أو يعرضه لخطر الانحراف [2]. وقد وفر المشرع في هذه الحالة، الحماية الكاملة لمن يقوم بالتبليغ عن حالات انتهاك حقوق الأطفال، حيث حظر المشرع الإفصاح عن هوية من قام بواجب الإبلاغ، سواء من قبل مرشد حماية الطفولة، أو أي شخص آخر إلا في حالة رضا المبلغ، أو في الحالات التي ينص عليها القانون[3].

وبعد أن يتأكد مرشد حماية الطفولة من صحة البلاغ وجديته، يكون من صلاحيته ما يلي[4] :

1- مقابلة الطفل، أو من يقوم على رعايته، و الاستماع إلى أقوالهم وردودهم حول موضوع البلاغ.

---

[1] -حيث تنص المادة(44) من **قانون الطفل** على انه :" يعد من الحالات الصعبة التي تهدد سلامة الطفل أو صحته البدنية أو النفسية ويحظر تعريضه لها:1. فقدانه لوالديه وبقاؤه دون سند عائلي2. تعريضه للإهمال والتشرد. 3. التقصير البين والمتواصل في تربيته ورعايته. 4. اعتياد سوء معاملته وعدم إحاطة من يقوم برعايته بأصول التربية السليمة. 5. استغلاله جنسيا أو اقتصاديا أو في الإجرام المنظم أو في التسول. 6. اعتياده مغادرة محل إقامته أو تغيبه عنه بدون إعلام. 7. انقطاعه عن التعليم بدون سبب. 8. تعريضه للزواج بالإكراه" و تنص المادة (47) من قانون الطفل عل انه :" 1. يعتبر الطفل معرضا لخطر الانحراف إذا:

أ. وجد أو عاش أو اشتغل في بيئة تتصل بأعمال التسول أو الدعارة أو الفسق أو فساد الأخلاق أو القمار أو المخدرات أو نحوها من الأعمال غير المشروعة أو بخدمة من يقومون بها. ب. كان خارجا عن سلطة أبويه أو من يقوم على رعايته. ج. تكرر هروبه من البيت أو المدرسة أو المعهد. د. ألف النوم بأماكن غير معدة للإقامة أو المبيت. هـ. تردد على الأماكن المشبوهة أخلاقيا أو اجتماعيا أو خالط المتشردين أو الفاسدين. و) لم يكن له وسيلة مشروعة للعيش أو عائل مؤتمن ز. ارتكب فعلاً إجراميّاً كان سيلاحق عليه جزائياً لولا أنه لم يتم الثانية عشرة من عمره وقت ارتكابه"

[2] – انظر المادة (53) من **قانون الطفل الفلسطيني** .

[3]– انظر المادة (55) **من قانون الطفل الفلسطيني** .

[4] – انظر المادة (56) من **قانون الطفل الفلسطيني** .

2- الدخول إلى المنزل لوحده أو برفقة من يرى وجوده مفيداً، وحين الحاجة بمساعدة الشرطة .

3- التحقق من اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الطفل، كمنع الاتصال بين الطفل، وكل من قد يعرضه للخطر في صحته وسلامته البدنية أو النفسية .

وفي حال ثبت لمرشد حماية الطفولة، وجود ما يهدد صحة أو سلامة الطفل البدنية أو النفسية أو وجود ما يعرضه لخطر الانحراف، يكون له اتخاذ الإجراء المناسب، وهو إما التوصل لصيغة اتفاقية مع والدي الطفل، أو من يقوم برعايته بالتدابير الملائمة لحماية الطفل، شريطة التزام والدي الطفل، أو من يقوم برعايته بذلك، وله أن يلجأ إلى القاضي المختص حسب طبيعة الانتهاك [1].

ونص المشرع على عقوبة بغرامة لا تقل عن (200) دينار، ولا تزيد عن (500) دينار بحق كل من يمنع مرشد الحماية من القيام بمهامه، أو من يعرقل سير التحقق، كإعطاء معلومات خاطئة عن حاله الطفل أو تعمد إخفاء الحقيقة.

ثانيا : الجزاء الجنائي على مخالفة قواعد وأحكام قانون الطفل الفلسطيني .

كما أشرنا سابقاً بأن المشرع الفلسطيني في قانون الطفل، أجاز عمل الأطفال وفقا للضوابط والمعايير التي وضعها المشرع في قانون العمل، وحظر المشرع في ذات الوقت، عمل وتشغيل الأطفال الذين هم دون سن الخامسة عشرة سنة [2]، كما أكد المشرع في قانون الطفل على حظر تشغيل الأطفال، أو تكليفهم بأية أعمال أو مهن خطرة، أو المهن التي تحددها وزارة العمل والتي من شأنها إعاقة تعليم هؤلاء الأطفال، وإلحاق الضرر بصحتهم النفسية والجسدية والأخلاقية كذلك[3] .

كما أكد المشرع،على ضرورة التزام من يعمل عندهم الطفل من أقاربه من الدرجة الأولى بهذا الحظر، وأن هذه القيود تشملهم من حيث عدم تشغيلهم في أعمال خطرة، أو أعمال تعيق تعليمهم

---

[1] – انظر المواد (م58، م59) من **قانون الطفل الفلسطيني** .

[2] – انظر المادة (1/14)من **قانون الطفل الفلسطيني** .

[3] – انظر المادة (2/14)من **قانون الطفل الفلسطيني**.

وهو هنا بحسب ما نرى، بأن المقصود هو التعليم الإلزامي على أدنى حد. كما يلتزمون بعدم تشغيلهم في أي أعمال قد تلحق الضرر بصحة وسلامه العاملين الأطفال .[1]

وفرض المشرع في قانون الطفل، عقوبة بحق كل من يخالف نص المادة الرابعة عشرة منه والتي تتضمن أحكاماً متعلقة بتشغيل الأطفال، بغرامة لا تقل عن ألف دينار أردني، ولا تزيد عن ألفي دينار أردني، كما بين المشرع، بأن العقوبة تتعدد بتعدد الأطفال الذين وقعت بشأنهم المخالفة في حاله التكرار [2] .

وحسناً فعل المشرع الفلسطيني، بفرضه غرامه قاسية ورادعة بحق كل من يخالف ما جاءت به المادة الرابعة عشر من قانون الطفل، والمتعلقة بحظر تشغيل الأطفال .

فمن يخالف قيد الحد الأدنى لسن الاستخدام الذي نص عليه المشرع في قانون الطفل، تطبق عليهم هذه العقوبة، باستثناء من استثناه المشرع في قانون العمل، من الخضوع لأحكامه .وبناء على ذلك، فإن الأحداث الذين يعملون عند أقاربهم من الدرجة الأولى، لا يخضعون لقيد الحد الأدنى لسن الاستخدام، وإذا خالف أقارب الطفل هذا القيد، لا يعدوا مخالفين لما جاء به قانون الطفل من الحد الأدنى لسن الاستخدام، وبالتالي لا توقع عليهم العقوبة المنصوص عليها في قانون الطفل .

وأما فيما يتعلق بالمنشآت، أو أرباب العمل الذين يخالفون القيد الذي وضعه المشرع في قانون الطفل بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، فإن عقوبتهم ستكون غرامة لا يقل حدها الأدنى عن ألف دينار،ولا يزيد الحد الأقصى عن ألفي دينار، وهي تخضع للسلطة التقديرية للقاضي، كما أن العقوبة تتعدد بتعدد الأطفال الذين وقعت بشأنهم المخالفة في حالة التكرار .

والذي يفهم من ذلك، أنه في حال وقعت مخالفة من رب العمل بحق مجموعة من العمال الأحداث للمرة الأولى، فإن رب العمل يعاقب بالغرامة التي فرضها المشرع، والتي لا يقل حدها الأدنى عن

---

[1] – انظر المادة (2/14)من **قانون الطفل الفلسطيني**.

[2] – انظر المادة (3/14)من **قانون الطفل الفلسطيني**.

ألف دينار، ولا تزيد عن ألفي دينار، أما في حالة تكرار المخالفة من قبل رب العمل، فإن العقوبة تتعدد يتعدد الأطفال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

وتشير الباحثة، إلى أن العقوبة التي فرضها المشرع في قانون الطفل بحق كل من يخالف أحكام حظر تشغيل الأطفال، هي عقوبة قاسية ورادعه ومؤلمه بحق أرباب العمل، والمنشآت التي تستخدم الأطفال، باعتبارهم عمالة رخيصة، وتقوم بتكليفهم بالكثير من العمل، مقابل أجر زهيد وهذه العقوبة أكثر إيلاما مما جاء به المشرع الفلسطيني في قانون العمل .

كما ترى الباحثة، بأن أقارب الطفل من الدرجة الأولى،سيخضعون للعقوبة التي نص عليها المشرع في قانون الطفل في المادة (3/14)منه، في حال كان عمل الطفل عنده يعرضه لخطر قد يلحق بصحته أو سلامته البدنية أو النفسية أو الأخلاقية، أو في حال كان هذا العمل يعيق تعليم هذا الطفل، ويحرمه من حقه في الحصول على التعليم الإلزامي على الأقل .

ونص المشرع على أنه في حالة تكرار المخالفة، بالتالي عدم ارتداع من ارتكبها، وإصراره على المخالفة، فإنه يجب على وزير العمل بتنسيب من وزير الشؤون الاجتماعية، إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً [1].

وبناء على ذلك، فإنه في حالة تنسيب وزير الشؤون الاجتماعية لوزير العمل بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً بحسب وضع الحال، أنه يجب على وزير العمل، إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً بحسب التنسيب .

وتلاحظ الباحثة أن المشرع في قانون الطفل، أورد عقوبات قاسية بحق كل من يخالف أحكام حظر تشغيل الأطفال الواردة في المادة (14) منه، وهذه تظهر حرص المشرع الشديد على مصلحة الطفل الفلسطيني، والرغبة الشديدة والقوية لدى المشرع في إيجاد بيئة عمل آمنه للأطفال، ضمن نطاق القانون، كما ترى الباحثة أن المشرع ومن خلال فرضه لمثل هذه العقوبات القاسية على

[1] – انظر المادة (3/14)من **قانون الطفل الفلسطيني**.

أرباب العمل، يسعى وللحد بشكل جذري على عمالة الأطفال، وهو أمر يحمد عليه المشرع الفلسطيني .

كما أن هذه العقوبات من حيث الغرامة، تمثل بحدها الأقصى (ألفي دينار) أربع أضعاف الحد الأقصى للغرامة التي نص عليها المشرع في قانون العمل، وحسناً فعل المشرع في قانون الطفل الأمر الذي نأمل من المشرع الفلسطيني في قانون العمل، بالنص على عقوبات صارمة بحق أرباب العمل، وخاصة فيما يتعلق بمخالفه أرباب العمل لأحكام عمل الأحداث، وبالتالي ردع كل من تسول له نفسه بمخالفه الأحكام الناظمة لعمل الأحداث .

كما أنه من الملاحظ أن المشرع في قانون الطفل، أوجب على وزير العمل وبناء على تنسيب من وزير الشؤون الاجتماعية، بإغلاق المنشأة المخالفة كلياً أو جزئياً في حاله تكرار المخالفة، وفي ذلك يظهر حرص المشرع على مصلحة الطفل وتفضيلها على غيرها من المصالح، في حين أن المشرع في قانون العمل، أعطى لوزير العمل صلاحية جوازية وليست وجوبية، بإغلاق المنشاة كلياً أو جزئياً، وفقط في حالة مخالفتها لأحكام الفصل الرابع من الباب الخامس من قانون العمل، والمتعلق بالسلامة والصحة المهنية [1] في حين أن قانون الطفل، نص على وجوب التزام وزير العمل، بإغلاق المنشاة كلياً أو جزئياً، وبناءً على تنسيب من وزير الشؤون الاجتماعية في حاله مخالفه أي حكم مما جاء في المادة(14) من قانون الطفل، والمتعلقة بحظر تشغيل الأطفال، وهذه العقوبة يتم إيقاعها في حاله تكرار المخالفة .

وهذا بالتأكيد يظهر حرص المشرع على مصلحة الطفل، وحقه في بيئة عمل آمنه لا تلحق الضرر به صحياً أو جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً، به كما أيضاً لا تعيق تعليمهم، فهم بناة الغد ومصلحتهم تفضل على باقي المصالح.

في حين ترى الباحثة أن المشرع في قانون العمل، كان هدفه هو تحقيق نوع من التوازن، ربما بين طرفي العمل، وكذلك حماية مصدر رزق العمال من جهة أخرى، إذ أن الحكم بإغلاق المنشأة قد يلحق ضرراً أكبر بالعمال، بحرمانهم من مصدر رزقهم – الذي قد يكون الوحيد – الذي يعتاشون

[1] – انظر المادة(133) من **قانون العمل الفلسطيني**.

عليه، لذلك جعل المشرع صلاحية إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً صلاحية جوازية بيد وزير العمل وحصرها فقط في حال مخالفة أحكام السلامة والصحة المهنية، أي أنه مثلا في حالة أن عمل هؤلاء العمال في المنشأة، سيلحق حتماً ضرراً بهم، فهنا متى يرى وزير العمل بأن هذه المخالفة جسيمة وتلحق الضرر الكبير بالعمال، وتهدد حياتهم مثلاً، سيأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً بحسب الحال.

الفرع الثالث: آلية الإشراف على تنفيذ الاتفاقيات،والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية

بعد أن تصادق الدول على الاتفاقيات الصادرة من منظمة العمل الدولية، تصبح الدولة ملتزمة بما جاء في الاتفاقية، وتتعهد بإنفاذها و تنفيذ ما جاء فيها، وأن تعمل على موافقة تشريعاتها مع ما جاء في الاتفاقيات المصادق عليها .

وتتولى منظمة العمل الدولية مسؤولية الرقابة، والإشراف على تنفيذ الاتفاقيات التي صادقت عليها الدول الأعضاء، وهذه الرقابة تنقسم إلى نوعين:

أولاً:الرقابة الإدارية

وتأتي هذه الرقابة من خلال التزام الدول الأعضاء، بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي بشأن التدابير التي اتخذتها الدولة في إنفاذ الاتفاقية التي صادقت عليها، وتكون طرفاً فيها، وهذا التقرير السنوي، يساعد هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، ويمكنها من تقييم طريقة تطبيق الدول للاتفاقيات المصادقة عليها، ووفقا لقرار مجلس العمل الدولي، يجب أن يتلقى المكتب التقارير كل سنه بين الأول من حزيران، والأول من أيلول على أقصى تقدير[1]).

وتقوم لجنة الخبراء، بفحص التقارير السنوية المقدمة من الدول الأعضاء، لبحث مدى توافق الوضع في كل دولة مع الاتفاقيات المصادقة عليها[2].

---

[1] – **دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية**.مكتب العمل الدولي.جنيف.2012.ص18 وما بعدها.---/http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/normes/documents/publication/wcms_194193.pdf تاريخ التصفح 2017/3/19.

[2] – نفس **المرجع السابق**.ص27.

حيث تقع مسؤولية الإشراف المنتظم، على مدى تطبيق الدول الأعضاء للاتفاقيات التي هي طرف فيها والالتزام بها، على عاتق لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير[1].

كما تتعهد الدول الأعضاء بتقديم ،تقارير عن الاتفاقيات غير المصادق عليها من قبلها، وكذلك التوصيات على فترات مناسبة، يحددها مجلس إدارة مكتب العمل، وتحدد فيها الموقف القانوني والعملي لبلدانها،وما يعتزم تنفيذه أو إنفاذ أي جزء منها في التشريعات أو الاتفاقيات الجماعية أو غير ذلك، وبيان الصعوبات التي تعرقل نفاذ هذه الاتفاقية. وفي حالة التوصية، يكون للدولة بيان ما قد يبدو ضرورياً من تعديلات، بخصوص التوصية عند اعتمادها أو تطبيقها [2]

وبعد فحص التقارير المقدمة من الحكومات، ترسل لجنة الخبراء تقرير عام إلى مجلس الإدارة لرفعه إلى المؤتمر، وتبدي ملاحظاتها بشأن تطبيق الدول الأعضاء للاتفاقيات المصدقة، وإذا كان هناك حاجة لمعلومات إضافية، فإن المدير العام لمكتب العمل الدولي، يوجه باسم لجنة الخبراء طلباً مباشراً للحصول على معلومات إضافية من الحكومات التي عليها أن تقوم بالرد على هذه الطلبات[3].

وهنا تعرض التقارير التي أعدتها لجنة الخبراء على لجنة المؤتمر[4]، وكذلك الوثائق التي تتضمن الردود التي قدمتها الحكومات، بشأن الملاحظات التي أبدتها لجنة الخبراء، ومن ثم يتم إجراء مناقشة لتلك التقارير، وفي حالات معينة تعد هيئة مكتب لجنة المؤتمر قائمة بالملاحظات الواردة في تقرير لجنة الخبراء، والتي ترى من الأنسب للدول أن تقوم بتقديم معلومات بشأنها للجنة المؤتمر. وهنا تباح للحكومات فرصة إضافية، لإبداء وتقديم ردود خطية للجنة المؤتمر والتي عليها

---

[1] – نفس **المرجع السابق**.ص30.

[2] – نفس **المرجع السابق**.ص27.

[3] – **دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية**.مرجع سابق. ص31 وما بعدها.

[4] – حيث أن لجنة المؤتمر هي عبارة عن لجنة ثلاثية تضم ممثلين عن أصحاب العمل والعمال والحكومات. **المرجع السابق**.ص32.

أن تقرر إن كان ذلك كافياً، ولها أن تطلب الحصول على معلومات شفوية من ممثل الحكومة، إذا كانت ترغب في الحصول على مزيد من المعلومات .

وتدعو اللجنة ممثلي الحكومات لحضور جلساتها، لمناقشة الملاحظات قيد البحث، وهنا قد يرغب أعضاء اللجنة، بإبداء ملاحظاتهم وتعليقاتهم، وكذلك طرح الأسئلة على ممثلي الحكومات عقب إدلائهم ببياناتهم، وقد ترغب اللجنة في التوصل إلى استنتاجات بشأن الحالة.

وتقوم اللجنة بتقديم تقريرها إلى المؤتمر، بما في ذلك بيانات الحكومة ومناقشاتهم، وكذلك تورد في تقريرها معلومات عن الالتزام بالاتفاقيات، كما تبين حالات التقدم والتغيرات في قوانين الدول ومواجهة الصعوبات، وتسترعي انتباه المؤتمر إلى إجراء مناقشات بشأن بعض الحالات الخاصة والى حالات سبق وأن تم مناقشتها من قبل لجنة المؤتمر، حيث يستمر القصور فيها بوجود نقص جسيم في تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها، وهنا المؤتمر يسترعي انتباه الحكومات، إلى نقاط الخلل والنقص ويلفت نظرها إليه[1].

ثانياً: الرقابة القضائية

وتتم من خلال تقديم شكاوى واحتجاجات لمكتب العمل الدولي، من قبل منظمات أصحاب العمل أو العمال أو الدول الأعضاء احتجاجاً على مخالفة إحدى الدول، وإخلالها بالتزامها بالتقييد بأحكام الاتفاقية المصادقة عليها .

1- تقديم الاحتجاجات من قبل منظمات أصحاب العمل والعمال.

حيث يكون لمنظمات أصحاب العمل والعمال[2]، تقديم احتجاج بشأن دولة عضو، قصرت في تطبيق اتفاقية هي طرف فيها، ويقدم هذا الاحتجاج لمكتب العمل الدولي، وهنا يكون لمجلس الإدارة الصلاحية في إحالة الاحتجاج إلى الحكومة المعنية، وله أن يدعوها إلى تقديم الرد المناسب على

---

[1] -نفس **المرجع السابق**.ص33 وما بعدها.

[2] -انظر المواد (م24،م25)من **دستور منظمة العمل الدولية** .

الاحتجاج خلال مهلة معقولة، وفي حال لم تقم الدولة بإرسال رد خلال المهلة، أو أنها أرسلت ردا غير مقنع، فيكون لمجلس الإدارة أن ينشر الاحتجاج والرد عليه إن وجد.

2- تقديم الشكاوى بشأن عدم التقييد بالاتفاقيات المصدقة من قبل الدول الأعضاء.

يكون من حق كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، أن تتقدم بشكوى ضد دولة عضو لدى مكتب العمل الدولي، إذا رأت أنها لا تتقيد بما جاء في اتفاقية صادقت عليها كلتاهما، وهنا يكون لمجلس الإدارة، إما أن يحيل الشكوى للدولة المشكو منها للرد على ذلك ويعطيها مهلة معقولة وله أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى، في حال لم تقم الدولة المشكو منها بالرد، أو ردها لم يكن مقنعاً، وله أن يحيل الشكوى إلى لجنة تحقيق، وذلك قبل أن يحيلها للدولة المشكو منها متى وجد ذلك مناسباً لدراسة الشكوى و تقديم تقرير بها [1].

وهنا يبلغ تقرير لجنة التحقيق للدولة المشكو منها، ويكون عليها إما أن تختار خلال ثلاثة شهور تنفيذ المقترحات المبينة في التقرير، أو إحالتها إلى محكمة العمل الدولية، وفي حال لم تقم الدولة المشكو منها بتنفيذ توصيات المجلس الإداري، أو قرارات محكمة العمل الدولية، يقوم مجلس الإدارة برفع الأمر مع التدابير المقترحة إلى مؤتمر العمل الدولي، ويلاحظ أن الجزاءات المتخذة في هذه الحالة، تكون غير قابله للتنفيذ على الدولة المشكو منها[2].

إذ أن القرارات التي تصدر عن محكمة العمل الدولية، هي عبارة عن توصيات، وهي غير ملزمة وفي حال عدم التزام الدولة المشكو منها بما جاء في التوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق، أو محكمة العمل الدولية، يجوز لمجلس الإدارة، أن يوصي المؤتمر باتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة، وكفيلة لضمان تنفيذ تلك الدولة للتوصيات[3].قد يكون ذلك مثلا بفرض عقوبات اقتصادية على الدولة المخالفة .

---

[1] -انظر المادة (26) من **دستور منظمة العمل الدولية.**

[2] -علي ،عامر محمد:**مرجع سابق**.ص55.

[3] -انظر المادة (33)من دستور منظمة العمل الدولية.

الفصل الثاني
التنظيم الدولي والوطني لعمل الأحداث

لما سمح المشرع الفلسطيني، وكذلك المشرع الدولي بعمل الأحداث ودخولهم سوق العمل، لم يفتح الباب على مصراعيه، وإنما وضع قيود وضوابط أوجب مراعاتها ،حتى يضمن عدم تعرض الحدث العامل لأي ضرر يلحق بصحته، أو سلامته النفسية، أو الجسدية، أو حتى قد يضر بالمسيرة التعليمية للحدث العامل.

ومن أجل توضيح التنظيم القانوني الذي جاء به المشرع الفلسطيني والدولي لعمل الأحداث، قسمت الباحثة هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث رئيسية على النحو الآتي :

المبحث الأول: القيود الواردة على عمل الأحداث

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعمل الأحداث

المبحث الثالث: الالتزامات العقدية

المبحث الأول:القيود الواردة على عمل الأحداث

لما دخل الأحداث سوق العمل مبكرا، وسنهم صغيرة وأجسادهم ضعيفة، فإن دخولهم لمجال العمل من دون أي قيد أو تنظيم، سيؤدي حتماً إلى إلحاق الضرر بهم صحياً وجسدياً، بل وأخلاقياً وسيؤثر حتماً، على إكمال تعليمهم الأساسي والإلزامي، نتيجة لتسربهم من المدارس من غير رقيب.

ولذلك حرصت الدول ومن ضمنها فلسطين، من خلال تشريعاتها الوطنية والاتفاقيات الدولية على وضع قيود وضوابط خاصة بتشغيل الأحداث، وهذا ما فعله المشرع الفلسطيني في قانون العمل ، حيث قام بوضع قيود تتعلق بسن الحدث العامل، وقيود تتعلق بالحفاظ على صحة العامل الحدث، وأخرى تتعلق بالحفاظ على أخلاقه، وهو الأمر الذي ستطرق إليه الباحثة في هذا المبحث لمعرفة القيود التي جاءت بها التشريعات الفلسطينية، وكذلك الاتفاقيات الدولية، ذات العلاقة بعمل الأحداث .

المطلب الأول: الحد الأدنى لسن الاستخدام

وضع المشرع الفلسطيني في قانون العمل قاعدة عامة بشأن الحد الأدنى لسن العمل، تشمل جميع الأعمال الخاضعة لأحكامه، وهو أن لا يقل عمر العامل عن خمسة عشرة سنة، حيث نص المشرع في المادة (93) من قانون العمل،على أنه:" يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر ". كما وضع قانون الطفل الفلسطيني، قاعدة عامه تشمل جميع الأعمال، بحيث اتفق مع قانون العمل الفلسطيني، بأن لا يقل عمر العامل عن خمسة عشر سنه، وهو الأمر الذي نص عليه المشرع في المادة (1/14)من قانون الطفل حيث جاء فيها على أنه:" مع مراعاة المعايير والضوابط الواردة في قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشرَ".

وأورد المشرع الفلسطيني، استثناء على القاعدة العامة في تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام، بأن حظر عمل الأحداث في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة، قبل بلوغهم سن الثامنة عشر سنة[1].

[1] –انظر المادة (1/95)من **قانون العمل الفلسطيني** وكذلك المادة (2/14) من **قانون الطفل الفلسطيني**.

وبالتالي فان الملاحظ بأن المشرع الفلسطيني وضع قيدين على سن الاستخدام، القيد الأول وهو القاعدة العامة للحد الأدنى لسن استخدام الأحداث أو عملهم، بحيث يحظر عمل أو استخدام الأحداث قبل بلوغهم السن القانوني الذي نص عليه المشرع، وهو سن الخامسة عشرة سنة.

أما القيد الثاني، وهو الاستثناء على القاعدة العامة، والذي يتعلق بحظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة والضارة التي يحددها المشرع أو صاحب الاختصاص، قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة سنة. أي أنه حتى وإن أجاز المشرع عمل الحدث الذي بلغ الخامسة عشرة سنة، إلا أنه في ذات الوقت، حظر عمله في الأعمال الخطرة قبل بلوغه سن الثامنة عشرة سنة، حماية للحدث من الأخطار والتأثيرات السلبية التي ستلحق بصحته وسلامته، جراء قيامه بهذه الأعمال.

واتفق المشرع الفلسطيني في إيراده لهذين القيدين،مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بعمل الأحداث كما بينا سابقا[1].

وفي هذا المطلب، ستطرق الباحثة لمسائل في الحد الأدنى لسن الاستخدام ، لم تطرق إليها سابقا وهي الحد الأدنى لسن التدريب ،كما ستطرق الباحثة ،لعمل الأحداث والأطفال، في المجال الفني وحق الأحداث في الانتساب للنقابات المهنية

أما فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن التدريب، فقد نص المشرع الفلسطيني، في نظام التوجيه والتدريب المهني[2] في المادة ا(1/2) منه أنه:" يشترط لقبول العامل المتدرب في أي مجال تدريبي ما يلي : 1- أن لا يقل عمره عن خمس عشرة سنة ميلادية ...."

وبالتالي فإن المشرع نص على حد أدنى لسن التدريب، إذ أنه بموجب نظام التوجيه والتدريب المهني لا يجوز أن يقل عمر المتدرب عن خمسة عشر سنة.

---

[1] –انظر في شأن ذلك المبحث الأول من الفصل الأول .

[2] –**قرار مجلس الوزراء رقم (169) لسنة 2004 بنظام التوجيه والتدريب المهني** طبقا لقانون العمل رقم (7)لسنة 2000 المنشور في العدد 53من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2005/2/28 ص286.

وحسناً فعل المشرع الفلسطيني، بأن وحد الحد الأدنى لسن العمل والتدريب للأحداث، إذ أن الحدث، قد يتعرض لمخاطر كثيرة أثناء تدريبه، لا تقل شأنا عن المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء ممارسته للعمل، وقد يؤثر تدريبه على تحصيله العلمي بشكل أو بآخر، وبذلك يكون المشرع قد اظهر حرصه على صحة وسلامه الحدث العامل، أو المتدرب، واظهر حرصه بان يستكمل الحدث العامل المتدرب، المدة الإلزامية من التعليم .

كما ونص المشرع، على شروط متعددة يجب أن تتوفر في المتدرب، من حيث توفر اللياقة والصحة المناسبة للعمل في المتدرب، وغير ذلك من الأمور التي سنتطرق إليها في المباحث اللاحقة .

في حين، أن المشرع الدولي في اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، استثنى من نطاق تطبيق الاتفاقية، العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم المهني، أو التقني وكذلك في مؤسسات التدريب الأخرى، كما استثنى من نطاق تطبيقها، العمل الذي يؤديه الأطفال الذين بلغوا سن الرابعة عشرة سنه على الأقل في المنشآت، وكان العمل ينفذ وفقاً لشروط تقررها السلطة المختصة، وكان يشكل جزءاً أساسياً من دورة تدريبية، أو برنامج تدريبي ينفذ في مؤسسة تدريبية، أو في المنشأة، أو من برنامج إرشادي يهدف من خلاله، إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب[1].

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، وكذلك قانون الطفل الفلسطيني، لم يأخذ بما ورد في المادة (6) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، بحيث لم يستثنِ الأطفال الخاضعين

[1] – حيث تنص المادة (6) من **اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام** على :" لا تنطبق هذه الاتفاقية على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسسات التدريب الأخرى ولا تنطبق على العمل في المنشآت الذي يؤديه الأشخاص اللذين بلغوا سن 14 سنه على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت وكان يشكل جزءا أساسيا من :
(أ) دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب .
(ب) برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة ، إذا كانت السلطة المختصة قد أقرته.
(ج) برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب. "

للتدريب من قيد الحد الأدنى لسن الاستخدام، حيث جعل الحد الأدنى لسن التدريب، هو نفسه الحد الأدنى لسن الاستخدام وهو خمسة عشرة سنة .

كما أن الاتفاقية العربية لعمل الأحداث، أجازت استثناء لأغراض التدريب، عمل الأحداث الذين أتموا الثالثة عشرة من عمرهم في الأماكن التي تعتمدها الدول للتدريب، كما أنها أيضا وفي ذات الوقت، أجازت للدول بان تخفض هذه السن لأغراض التدريب، مع اشتراطها في الحالتين أن تتوفر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث، وحمايتهم صحياً وأخلاقياً وضمان عدم تأثير التدريب على تعليمهم الإلزامي، وضمان أن تثبت لياقتهم الصحية المناسبة للحرفة [1].وهو الأمر الذي لم يأخذ به المشرع الفلسطيني .

كما ستطرق الباحثة، لمسألة أصبحت منتشرة في الوقت الحالي، وهي مشاركة الأطفال في العمل الفني، سواء على المستوى المحلي أو الدولي، حيث أنه من الملاحظ بكثرة في الوقت الحالي مشاركة الأحداث والأطفال في العمل الفني، والمسرحي من حيث الرقص الشعبي، والدبكة وكذلك الغناء الشعبي، وتمثيل المسرحيات والأفلام وغيرها، بل حتى أن من يشارك في هذه الحفلات الفنية من الأطفال هم دون الحد الأدنى لسن الاستخدام، أي أقل من خمسة عشرة سنه بحسب ما نص عليه المشرع الفلسطيني في قانون العمل، وكذلك قانون الطفل الفلسطيني .

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، لم ينظم عمل هذه الفئة من الأحداث في المجال الفني، وبالتالي فإنهم يخضعون كغيرهم من الأحداث العاملين لأحكام قانون العمل، وبالتالي لا يجوز عمل من هم دون سن الخامسة عشرة سنه في المجال الفني بموجب قانون العمل، وكذلك قانون الطفل الفلسطيني .

إلا أن المشرع الدولي في اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، أجاز للسلطة المختصة في الدول وبعد التشاور مع أصحاب العمل والعمال المعنيين، أن تسمح بإعفاءات بشأن حظر عمل أو استخدام الأطفال، الذين يقل عمرهم عن الحد الأدنى لسن الاستخدام، وذلك لغرض مشاركة

[1] –انظر المادة (9) من **الاتفاقية العربية لعمل الأحداث.**

الأطفال في الحفلات الفنية، بموجب تراخيص تمنح لكل حال على حدة[1] وبموجب هذه التراخيص، توضع قيود من حيث عدد الساعات التي يسمح فيها بالاستخدام، وتحدد كذلك الشروط التي يجب أن يخضع لها عمل الأطفال في المجال الفني [2].

وبالتالي فإنه بموجب الاتفاقية سابقة الذكر، يجوز للدول أن تسمح بعمل الأطفال في المجال الفني وإن كان سنهم أقل من الحد الأدنى لسن الاستخدام، بموجب تراخيص تمنح لكل حالة على حدة أي بمعنى أنه يكون للسلطة المختصة، وبحسب الحال والمجال الفني المراد إشراك الأطفال به، أن تسمح بعملهم فيه أو لا، وفي حال سمحت، فعليها أن تضع القيود والشروط اللازمة لحمايتهم .

كما أجازت الاتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي للدول، أن تخول سلطة مناسبة حق منح تراخيص فردية، لتمكين الأطفال والأحداث دون سن الثامنة عشرة سنه من الظهور ليلاً، كمؤديين في عروض الترفيه العام، أو المشاركة ليلاً كممثلين في الأفلام السينمائية[3] ونصت على أن الدولة بموجب قوانينها تحدد الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها منح مثل هكذا تصاريح [4] .

كما حددت الاتفاقية، شروطاً خاصة بشأن التراخيص الممنوحة لعمل الأحداث ليلا في المجال الترفيهي على النحو التالي [5]:

1- أن لا تستمر فترة عمل أو استخدام الأحداث، أو الأطفال إلى ما بعد منتصف الليل .

2- أن تقرر ضمانات صارمة، لضمان حماية صحة وسلامة وأخلاق الطفل، أو الحدث وحسن معاملته، وكذلك لضمان عدم عرقلة تعليمة.

3- أن يتم منح الحدث أو الطفل فترة راحة لا تقل عن أربعة عشرة ساعة متصلة .

---

[1] – انظر المادة(1/8) من **اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام.**

[2] – انظر المادة(2/8) من **اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام.**

[3] – انظر المادة (1/5)من **اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي .**

[4] – انظر المادة (2/5)من **اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي .**

[5] – انظر المادة (4/5)من **اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي .**

كما بينت الاتفاقية، بأنه لا يجوز منح تراخيص من هذا القبيل متى تكون مشاركة الطفل، أو الحدث في المجال الترفيهي، أو الفيلم السينمائي خطرة على حياته أو أخلاقه أو صحته، بسبب طبيعة المجال الترفيهي، أو بسبب الظروف التي يؤدى فيها، وكذلك الحال بشأن الفيلم السينمائي[1].

وحيث وأن المشرع الفلسطيني، لم يعالج عمل هذه الطائفة من الأحداث، وحيث أننا نشاهد في الوقت الحالي، ظهور ووضوح عمل الأطفال في المجال الترفيهي، سواء في الحفلات الفنية أو حتى مشاركتهم في الأفلام السينمائية، فإننا نرى بأنه حري بالمشرع الفلسطيني في قانون العمل أن يواجه هذا النقص التشريعي، بتنظيم عمل الأطفال أو الأحداث في المجال الفني، من حيث تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام، وكذلك ساعات العمل، والقيود الواردة على عملهم، وكذلك أيضاً فيما يخص عملهم الليلي، إن أجازه المشرع والقيود الواردة عليه، بحيث يستفيد المشرع الفلسطيني مما وضعه المشرع الدولي، من قواعد وأحكام تنظم عمل الأحداث والأطفال في المجال الفني .

ولما لم ينظم المشرع الفلسطيني في قانون العمل عمل هذه الفئة، فإنهم يخضعون لكافة القيود التي وضعها المشرع، في قانون العمل بشأن عمل الأحداث من حيث الحد الأدنى لسن الاستخدام بحيث لا يجوز استخدام الأطفال، الذين يقل سنهم عن خمسة عشرة سنه في أي مجال عمل، ومن ضمنها في هذه الحالة العمل في المجال الفني أو الترفيهي، وكذلك هم يخضعون لحظر عمل الأحداث ليلاً بشكل مطلق، ويخضعون للتنظيم القانوني لعمل الأحداث، من حيث عدد ساعات العمل والراحة ... الخ من القيود و الضوابط، التي نص عليها المشرع بشأن عمل الأحداث .

وأخيرا ستطرق الباحثة، لمسألة أحقية العمال الأحداث في الانتساب للنقابات العمالية، كغيرهم من العمال بمعنى هل يحق للحدث العامل الانتساب للنقابات العمالية ؟

جاء في المادة الثانية من اتفاقية الحرية النقابية، وحماية حق التنظيم رقم (87) لسنة 1948 النص على حق العمال، وأصحاب العمل دون أي تمييز في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك حق

[1] – انظر المادة (3/5)**من اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي** .

الانضمام إليها وجاء في المادة(2/3) على أنه :" تمتنع السلطات العامة، عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق، أو أن يعوق ممارسته المشروعة".

وبموجب ذلك، فإنه وبحسب المشرع الدولي، وبموجب الاتفاقية السابقة، فإنه يحق للعمال بجميع فئاتهم، الأحداث منهم والكبار، تكوين النقابات المهنية، وكذلك الانضمام إليها، كما منع أي تدخل تشريعي للدول، من شأنه أن يعيق هذه الحرية .

أما على الصعيد الوطني، فانه بموجب المادة الخامسة من قانون العمل، والتي جاء فيها في أنه يحق للعمال وأصحاب العمل، تكوين منظمات نقابية، على أساس مهني، بهدف رعاية مصالحهم وحقوقهم العمالية [1].

والذي يتضح من خلال النص، أنه يحق لكل العمال الذين يخضعون لقانون العمل، والذين ينطبق عليهم وصف العامل، تكوين النقابات الخاصة بهم، والانتساب إليها سواء كانوا عمالاً أحداثاً أو عمال كباراَ. إلا أنه وبموجب قانون النقابات[2] فإنه يشترط لعضوية النقابة بحسب المادة العاشرة منه بأن لا يقل عمر المتقدم عن ثمانية عشرة سنه، فيما يتعلق بالأعمال والحرف .

ويفهم من ذلك في أنه لا يحق للعمال الأحداث، أن ينتسبوا للنقابات المهنية، بحسب قانون النقابات وذلك لاختلال شرط العمر، حيث اشترط المشرع لعضوية النقابة أن لا يقل عمر المتقدم للانتساب عن ثمانية عشرة سنة [3].

---

[1] –تنص المادة (5) من **قانون العمل** على انه :"وفقا لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم ".

[2] – **قانون النقابات رقم(2) لسنه 2013 م الساري في غزة.**

[3]– يلاحظ أن **مشروع قانون النقابات لسنة 2004**لم يشترط لعضوية النقابة في المادة (13) منه سوى شرطين وهما: 1– أن يكون قد مضى على اشتغاله في المهنة أو الصناعة التي تنظمها النقابة ثلاثة أشهر على الأقل.

2 –أن لا يكون منضماً إلى نقابة أخرى.

وبالتالي فانه وفق الصيغة الآتية لم يشترط سنا معينة للانتساب للنقابات وهو الأمر الجيد والذي نرى انه يكفل حق الأحداث في الانتساب للنقابات العمالية والمهنية المختلفة لتمثيلهم والدفاع عن حقوقهم المشروعة وهو الأمر الذي نحث المشرع الفلسطيني على إقرار هذه الصيغة من حيث شروط العضوية وبالتالي ضمان وجود جهة مؤهلة وقادرة على تمثيل العمال الأحداث بالشكل الذي يضمن حصولهم على حقوقهم المكفولة بالقانون وعدم انتهاكها .

وبالتالي فإن المشرع في قانون النقابات الساري في غزة، أغفل حق الأحداث في الانتساب للنقابات المهنية التي تمثلهم، وترعى حقوقهم ومصالحهم، وهذا يشكل نقصاً تشريعياً يتوجب على المشرع الفلسطيني تجاوزه.

فلما كان من أبرز أهداف النقابات هي حماية مصالح أعضائها، والذود عنهم، وتحسين ظروفهم ورفع المستوى الاجتماعي والصحي والاقتصادي لأعضائها [1].وهو الأمر الذي لن يحصل للعمال الأحداث، لكونهم تحت سن الثامنة عشرة سنة.

فبالرغم من أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، أجاز للحدث العامل الذي لا يقل عمره عن خمسة عشرة سنة، العمل وفق قيود وأحكام قانونية نص عليها المشرع ذاته، إلا انه وفي ذات الوقت، حرمه من الانتساب للنقابات العمالية [2].

وبالرغم من حرص المشرع كذلك على مصلحة الأحداث العاملين، بأن أوجد لهم تنظيماً قانونياً خاصاً بهم، يعطيهم حقوقاً أوسع من باقي العمال الآخرين، تقديراً لظروفهم الخاصة، إلا أنه في ذات الوقت، أغفل حقهم في الانتساب للنقابات المهنية والعمالية المختصة.

ولما كان الأحداث العاملون يشكلون الفئة الأضعف من العمال، وهم يشكلون شريحة واسعة منهم ويتعرضون لمخاطر كبيرة أثناء عملهم، وقد لا تتوافر الشروط الصحية التي يتطلبها القانون في الأعمال التي يقومون بها، أوقد لا تتوافر في أماكن العمل التي يقومون بالعمل فيها، بل وفي بعض الحالات لا يلتزم أرباب العمل بما جاء في قانون العمل، من قيود وأحكام، تتعلق بعمل الأحداث، من إجازات، وساعات راحة وساعات عمل وأجور وغير ذلك. فانه نتيجة لإغفال المشرع في حق العمال الأحداث في الانتساب للنقابات العمالية التي تمثلهم، وترعى حقوقهم ومصالحهم، فإنهم يكونون بذلك أكثر عرضة من غيرهم، من العمال لانتهاك حقوقهم وعدم تطبيق أحكام قانون العمل عليهم .

---

[1] –انظر المادة (9) من **قانون النقابات رقم (2) لسنة 2013م.**

[2] – يلاحظ أن المشرع الأردني أيضا حرم العمال الأحداث من الانتساب للنقابات العمالية إذ انه اشترط أن لا يقل عمر العامل المنتسب للنقابة العمالية عن ثمانية عشرة سنه حيث تنص المادة (98 /و) من **قانون العمل الأردني وتعديلاته** على انه :" يشترط في العامل المنتسب لأي نقابة أن لا يقل عمره عن (18) سنة ".

وترى الباحثة، بأن المشرع لما أجاز للحدث العمل وهو في سن الخامسة عشرة سنة ، وأوجد له قواعد خاصة تحكم عمله، ووضح حقوقه و واجباته، فإنه كان الأولى بالمشرع، بأن نص على حق الأحداث العاملين أسوة بغيرهم من العمال في الانتساب إلى النقابات العمالية، التي تكفل حقهم في مواجهة أي اعتداء قد يقع على حقوقهم المشروعة، مع ملاحظة أنه وفقا للنظام الداخلي النموذجي المقترح من قبل الاتحاد العام للعمال الفلسطينيين، فإنه بموجب المادة (5/ب/ج) اشترطت أن يكون المتقدم للانضمام لعضوية النقابات المهنية، قد أتم الخامسة عشرة من عمره [1]. وفي ذلك يكون قد تم الآخذ بعين الاعتبار بحق العمال الأحداث، بالانضمام للنقابات المهنية المختلفة، التي تمثلهم وترعى حقوقهم .

المطلب الثاني: حظر عمل الأحداث ليلاً وفي الأماكن النائية، والبعيدة عن العمران

حظر المشرع الفلسطيني عمل الأحداث ليلاً في المادة (95) من قانون العمل الفلسطيني، حيث جاء فيها:" لا يجوز تشغيل الأحداث في :.....2- الأعمال الليلية، أو الأعياد الرسمية، أو الدينية ، أو أيام العطل الرسمية ....." وكذلك في المادة الثانية من نظام عمل الأحداث، حيث جاء فيها على أنه:" يحظر تشغيل الحدث ليلاً ما بين الساعة السادسة مساءً والسادسة صباحاً".

ويكمن الهدف من وراء حظر عمل الأحداث ليلاً، هو الرغبة في حماية الأحداث، وعدم تعريض حياتهم أو صحتهم أو نموهم الجسدي للخطر، فالعمل الليلي، يعد أكثر إرهاقاً وصعوبة من العمل النهاري .

كما أن هذا الحظر، يرمي إلى حماية الحدث العامل من الناحية الأخلاقية، وعدم إفساده نتيجة لعدم وجود الرقابة الكافية عليه، ولكونه قد يقع فريسة لرفقاء السوء[2]. كما أن الحدث، يمر في مرحلة نمو، فهو يحتاج إلى النوم والراحة ليلاً، حتى ينمو جسده و ذهنه بكل طبيعي وسليم .

---

[1]-انظر المادة (5/ب/ج)من **النظام الداخلي المقترح للنقابات المهنية من قبل الاتحاد العام للعمال الفلسطينيين** http://www.gupw.org.ps/index.php/2012-10-06-13-43-23/23-2012-10-13-14-04-35 تاريخ الزيارة 2017/3/28.

[2] -رمضان،سيد محمود: **مرجع سابق**.ص 224.

وهذا الحظر الذي جاء به قانون العمل واللوائح التابعة له، جاء متفقا مع الحظر الذي نص عليه المشرع الفلسطيني، في قانون الطفل في المادة (14) إذ أنه حظر تشغيل الأحداث أو استخدامهم أو تكليفهم في أي عمل من شأنه أن يلحق الضرر في سلامتهم، أو صحتهم البدنية أو النفسية.

أما فيما يتعلق بالاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بعمل الأحداث فيلاحظ أن اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، تركت للسلطة المختصة الحق في تقرير عدد الساعات، والشروط التي يجوز للأحداث العمل فيها في المادة (3/7) منها، كما جاء في التوصية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (146) النص، على منح الحدث فترة راحة ليلية، قدرها اثنا عشرة ساعة متتالية على الأقل، حسبما جاء في المادة (1/13/ج) .

كما اهتم المشرع الدولي، بتنظيم عمل الأحداث الليلي بشكل خاص، حيث صدرت العديد من الاتفاقيات الدولية، التي تنظم عمل الأحداث في الليل في مختلف المهن الصناعية وغير الصناعية، والتي سنتطرق إليها على النحو الأتي :

جاءت اتفاقية العمل الليلي للأحداث، (المهن غير الصناعية)رقم (79)لسنة 1946 لتنظيم العمل الليلي للأحداث في المهن غير الصناعية [1].

وذكرت توصية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية) لسنة 1946 بعض المهن التي تعد غير صناعية على سبيل المثال، ومنها العمل في الفنادق والمطاعم والأندية، وكذلك في المنشآت الصحفية وإدارات البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية، ومؤسسات علاج ورعاية المرضى والعجزة والأيتام وغيرها [2] .

[1] – بموجب **اتفاقية العمل الليلي للأحداث رقم(79) في المهن غير الصناعية لسنه 1946** يشمل تعبير المهن غير الصناعية جميع المهن باستثناء ما تعتبرها السلطة المختصة في الدولة على انه صناعي أو زراعي أو بحري .انظر المادة (2/1)من **اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي** .

[2] – انظر المادة (1/1) من **توصية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية) رقم (80)لسنه 1946**.

ويلاحظ أن الاتفاقية المذكورة، لم تحدد ما هو المقصود بالليل، أو العمل الليلي بشكل دقيق ومحدد، كما أنها فرقت بين الأحداث الذين يخضعون للتعليم الإلزامي، والذين لا يخضعون للتعليم الإلزامي، من حيث فترة الليل، التي يحظر عملهم فيها على النحو الآتي :

1- لا يجوز استخدام الأطفال دون سن الرابعة عشرة المسموح باستخدامهم، أو فوق سن الرابعة عشرة الذين ما زالوا خاضعين للتعليم الإلزامي أثناء الليل، فترة لا تقل عن أربع عشرة ساعة متصلة، تشمل الفترة الواقعة ما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة الثامنة صباحاً [1] .

2- لا يجوز استخدام الأطفال دون سن الرابعة عشرة سنه، غير الخاضعين للتعليم الإلزامي، طيلة الوقت، والأطفال دون سن الثامنة عشرة ليلاً، طيلة فترة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة تشمل الفترة مابين الساعة العاشرة ليلاً، والساعة السادسة صباحاً [2].

والذي يتضح لدينا، أن المشرع الدولي في هذه الاتفاقية، لم يوحد فترة الليل المحظور فيها عمل الأطفال أو الأحداث، فتارة يبدأ الليل من الساعة الثامنة مساءً وينتهي في الساعة الثامنة صباحاً وأخرى يبدأ من الساعة العاشرة مساءً، وينتهي في الساعة السادسة صباحاً، وبالتالي الاختلاف البين في عدد وفترات ساعات الحظر .

إلا أن هذه الاتفاقية، أجازت للدول، أن تلغي حظر عمل الأحداث في الليل، في سن السادسة عشرة سنه فأكثر، في حالات الطوارئ التي تتطلبها المصلحة الوطنية للدولة[3]. كما أيضاً، أجازت للدول أن تمنح تراخيص فردية مؤقتة للأحداث، في سن السادسة عشرة سنه فأكثر، لتمكينهم من العمل ليلاً لأغراض التدريب المهني[4].

وأجاز المشرع الدولي للدول بموجب هذه الاتفاقية، أن تستثني الأحداث الذين يعملون في الخدمة المنزلية، والذين يعملون في المنشآت الأسرية التي لا تستخدم سوى الوالدين وأبنائهم، أو من هم

---

[1] – انظر المادة (1/2)من **اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي(المهن غير الصناعية) لسنه 1946** .

[2] – انظر المادة (1/3)من **اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي(المهن غير الصناعية) لسنه 1946** .

[3] – انظر المادة (1/4)من **اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي(المهن غير الصناعية) لسنه 1946** .

[4] – انظر المادة (3/4)من **اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي(المهن غير الصناعية) لسنه 1946** .

تحت وصايتهم، بشرط أن لا يكون العمل ضاراً، أو خطراً، أو مسيئاً للأحداث[1].وترى الباحثة أنه بالرغم من أن المشرع، أجاز استثناء هذه الفئات من الأحداث من الخضوع لأحكام الاتفاقية، إلا أنه في ذات الوقت، وضع قيداً يجعل من هذا الجواز مستحيلاً فالعمل الليلي، يشكل خطراً على الأحداث، ويلحق الضرر بنموهم وصحتهم، وبالتالي فإن الشرط الذي اشترطه المشرع الدولي، لن يتحقق، وبالتالي إخضاعهم لحظر عملهم ليلاً.

أما فيما يتعلق بعمل الأحداث الليلي في الصناعة، فقد صدرت اتفاقية عمل الأحداث ليلاً رقم (90)(الصناعة) (مراجعة) لسنة 1948.

وجاء في هذه الاتفاقية في المادة (1/2) منها، على أن تعبير الليل:" فترة من اثنتي عشرة ساعة متعاقبة على الأقل ". وجاء فيها أنه بالنسبة للأحداث الذين يقل سنهم عن السادسة عشرة فإن فترة الليل تكون ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة السادسة صباحاً[2]. أما في حالة الأحداث اللذين بلغوا سن السادسة عشرة، والذين هم دون سن الثامنة عشرة سنه، فأجازت للدول أن تحدد الفترة، بشرط أن لا تقل عن سبع ساعات متصلة، وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والساعة السابعة صباحاً[3].

ويلاحظ أن الاتفاقية المذكورة، حظرت عمل الأحداث ليلاً، الذين يقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة في العمل الصناعي، حيث نصت المادة (1/3) من الاتفاقية على أنه: "لا يجوز استخدام الأحداث اللذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة، أو تشغيلهم ليلاً في أي منشأة صناعية، سواء كانت عامه أو خاصة، أو في أي من فروعها، إلا في الحالات المنصوص عليها .... " .

---

[1] – انظر المادة (4/1)من **اتفاقية رقم (79) لعمل الأحداث الليلي(المهن غير الصناعية) لسنه 1946** .

[2] – انظر المادة (2/2) من **اتفاقية رقم (90) لعمل الأحداث ليلا (الصناعة)(مراجعة) لسنه 1948.**

[3] – انظر المادة (3/2) من **اتفاقية رقم (90) لعمل الأحداث ليلا (الصناعة)(مراجعة) لسنه 1948.**

إلا أنها في الوقت ذاته، أجازت للدول استثناءً أن تسمح بالعمل الليلي في المنشآت الصناعية للأحداث الذين بلغوا سن السادسة عشرة، ولم يبلغوا سن الثامنة عشرة، لهدف التعليم أو التدريب المهني[1].

أي أن الاتفاقية وضعت معياراً عاماً، في عدم جواز تشغيل الأحداث في أي عمل صناعي ليلاً قبل بلوغهم سن الثامنة عشر سنة، وفي ذات الوقت وضعت استثناءً على القاعدة العامة، وهي السماح للأحداث الذين بلغوا سن السادسة عشرة، ولم يبلغوا سن الثامنة عشرة في العمل الليلي، وذلك لأغراض التلمذة الصناعية أو التدريب .

كما أنها أجازت للدول، بأن تلغي حظر عمل الأحداث الليلي، الذين تتراوح أعمارهم ما بين السادسة عشرة والثامنة عشرة سنة، حسبما تقتضيه المصلحة الوطنية في حالات الطوارئ [2] . وبالتالي فإن رفع الحظر ،في منع استخدام الأحداث في العمل الليلي بشكل كامل، ينحصر فقط في الأحداث الذين هم فوق سن السادسة عشرة سنة، وفقط في حالات الطوارئ في كل بلد .

وأجازت الاتفاقية آنفة الذكر للدول، بأن تستثني من الخضوع لأحكامها الأحداث الذين يعملون في المشاريع الأسرية، التي لا يعمل فيها سوى الأبوين وأولادهم، أو من هم تحت وصايتهم، بشرط أن يتم تشغيلهم في أعمال لا تعتبر ضارة أو خطرة أو مؤذية لهم[3].

وتشير الباحثة، إلى أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، استثنى العمال الأحداث، الذين يعملون عند أقاربهم من الدرجة الأولى من الخضوع لأحكام قانون العمل بشكل مطلق، وليس فقط في حالة العمل الليلي في المشاريع الأسرية، كما أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، حظر عمل الأحداث على الإطلاق ليلاً، ولم يجز بأي حال وتحت أي ظرف كان، عمل من يقل عمره عن ثماني عشرة سنه ليلاً في كافة مجالات العمل الصناعية وغير الصناعية .

---

[1] – انظر المادة (2/3) من **اتفاقية رقم (90) لعمل الأحداث ليلا (الصناعة)(مراجعة) لسنه 1948.**

[2] – انظر المادة (5) من **اتفاقية رقم (90) لعمل الأحداث ليلا (الصناعة)(مراجعة) لسنه 1948.**

[3] – انظر المادة (3/1) من **اتفاقية رقم (90) لعمل الأحداث ليلا (الصناعة)(مراجعة) لسنه 1948.**

كما صدرت على الصعيد الدولي، توصية عمل الأطفال والأحداث ليلاً في الزراعة لسنه 1921 لتنظيم عمل الأطفال، أو الأحداث في الزراعة ليلاً حيث حثت الدول، على أن تتخذ التدابير اللازمة، لتنظيم عمل الأطفال دون سن الرابعة عشرة في المشاريع الزراعية أثناء الليل، بما يكفل لهم فترة استراحة، تتناسب مع احتياجاتهم البدنية،ولا تقل عن عشر ساعات متتالية [1] وكذلك الأطفال الذين تتراوح سنهم بين الرابعة عشر سنه والثامنة عشرة سنة، بما يكفل لهم حصولهم على فترة استراحة تتناسب ومتطلباتهم البدنية، ولا تقل عن تسع ساعات متصلة .[2]

أما عربياً، فقد نصت الاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث في المادة (1/15)، على حظر عمل الأحداث ليلاً، وأجازت للدول أن تستثني بعض الأعمال لفترات محدودة، وتركت للدول الأعضاء تحديد المقصود بالليل في تشريعاتها الوطنية، بما يتناسب مع ظروفها .

ولما كان الأمر متروكاً للسلطات المختصة في كل دولة، بتنظيم ساعات عمل الأحداث وشروط عملهم، حرص المشرع الفلسطيني في قانون العمل، على تنظيم عملهم ليلاً، إذ حظر المشرع الفلسطيني عملهم ليلاً بشكل مطلق.

وعرف المشرع الفلسطيني الليل في المادة الأولى من قانون العمل، بأنه : " فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية، تشمل وجوباً ما بين الساعة الثامنة مساءً، حتى السادسة صباحاً " .

فالليل يبدأ من الساعة الثامنة مساءً، وحتى الساعة السادسة صباحاً، ولكن المشرع أورد نصاً خاصاً في حظر و تقييد عمل الأحداث ليلاً، إذ حظر عملهم ليلاً ما بين الساعة السادسة مساءً والساعة السادسة صباحاً، بموجب المادة الثانية من نظام عمل الأحداث[3]

---

[1] – انظر المادة(1) من **توصية عمل الأطفال والأحداث ليلا (الزراعة) رقم (14) لسنة 1921.**

[2]– انظر المادة(2) من **توصية عمل الأطفال والأحداث ليلا (الزراعة)رقم (14) لسنة 1921.**

[3] –حظر المشرع الأردني في قانون العمل تشغيل الحدث ما بين الساعة الثامنة مساء والسادسة صباحا بموجب المادة (75/ب) منه وحظر المشرع المصري في قانون العمل عمل الأطفال ما بين الساعة الثامنة مساء والساعة السابعة صباحا بموجب المادة (101) منه.

وحسناً فعل المشرع الفلسطيني، إذ بذلك يكون قد حقق حماية أفضل للحدث العامل مما توفره الاتفاقيات الدولية، ذات العلاقة بعمل الأحداث حيث يكون الحدث العامل، قد حصل على فترة راحة ليلية، قدرها أربع عشرة ساعة متتالية.

ويلاحظ بأن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، لم يورد أي استثناء على حظر العمل الليلي للأحداث الخاضعين لأحكامه، وحظر عملهم في الأعمال الليلية بشكل مطلق قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة سنه، وحسناً فعل المشرع الفلسطيني، إذ أن الأحداث يمرون في فترة نمو، فهم يحتاجون للراحة أكثر من غيرهم، كما أن سنهم صغير، وخبرتهم في الحياة قليلة، فلذلك أحسن المشرع في حظر عملهم ليلاً، لما قد يتعرضون له من مخاطر جراء قيامهم بالعمل الليلي وصحبة رفقاء السوء، التي قد تؤثر على أخلاقهم .

ومن أجل تحقيق الحماية الفعالة للأحداث، وعدم تعرضهم لأي خطر قد يمس سلامتهم البدنية أو الأخلاقية، حظر المشرع الفلسطيني في قانون العمل، عمل الأحداث في الأماكن النائية، أو البعيدة عن العمران، بموجب المادة(4/95) إذ جاء فيها على أنه: "لا يجوز تشغيل الأحداث في :.....4- الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران". والمادة (5) من نظام عمل الأحداث حيث جاء فيها على أنه :" يحظر تشغيل الحدث في الأماكن النائية غير المأهولة والبعيدة عن العمران وتلك التي تستدعي تغيير محل إقامته".

إذ أن الأحداث بعملهم في هذه الأماكن، قد يقعون فريسة للرفقة السيئة، وقد يتعرضون للاعتداءات والانحرافات، ذلك أنهم يكونون بعيدين عن رقابة أهلهم، نتيجة لعدم رجوعهم إلى بيوتهم بشكل مستمر، وقد يتعرضون لأمراض مختلفة، ولسنهم الصغيرة، فهم بحاجة إلى من يرعاهم ويقدم لهم المساعدة .

لهذه الأسباب، ترى الباحثة أن المشرع حظر عمل الأحداث في الأماكن التي تستدعي تغيير محل إقامتهم، وذلك لتحقق نفس الغاية من حظر عملهم في الأماكن البعيدة عن العمران، وكذلك حظر عملهم ليلاً حيث أنهم كما يكونون بعيدين عن رقابة الأهل في الأماكن النائية والبعيدة عن العمران، فهم بعيدون أيضاً عن أماكن تواجد الناس الذين قد يسعفونهم وينجدونهم، في حال تعرضهم لأي

خطر كان، كما أن عوامل انحرافهم والإضرار بهم ستزداد حتما، في الليل والأماكن النائية، لبعدهم عن أعين الناس، وتواصلهم مع الناس بشكل عام، ورقابة أهلهم بشكل خاص .

المطلب الثالث: حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الضارة بصحتهم

حظر المشرع الفلسطيني في قانون الطفل، تشغيل الأحداث في أي عمل قد يلحق ضرراً بصحتهم أو سلامتهم البدنية أو النفسية، حيث نصت المادة(2/14) منه على أنه:" يحظر تشغيل الأطفال أو استخدامهم أو تكليفهم بأية أعمال، أو مهن خطرة أو غيرها من الأعمال والمهن التي تحددها وزارة العمل، ومن شأنها إعاقة تعليمهم، أو إلحاق الضرر بسلامتهم أو بصحتهم البدنية أو النفسية بما في ذلك العمل لدى الأقارب من الدرجة الأولى". كما حظر المشرع في قانون العمل الفلسطيني، استخدام الأحداث في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة،حيث نصت المادة (95) منه على أنه:"لا يجوز تشغيل الأحداث في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها الوزير".

وهو الأمر الذي يتفق مع سائر الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعمل الأحداث، وكذلك مع الاتفاقية العربية المتعلقة بعمل الأحداث، حيث حظرت الاتفاقية العربية في المادة العاشرة منها، عمل الأحداث في الصناعات الخطرة، أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، قبل إتمام سن الثامنة عشرة سنه .

وكذلك حظرت الاتفاقية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام في المادة الثالثة منها، تشغيل الأحداث الذين يقل عمرهم عن ثماني عشرة سنة، في أي نوع من أنواع العمل الذي يحتمل أن يعرض سلامتهم،أو صحتهم،أو أخلاقهم، للخطر بسبب طبيعة العمل أو الظروف التي يؤدى فيها .

وبالتالي ،فإن القاعدة العامة بموجب هذه الاتفاقية، هي حظر استخدام الأحداث في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة، إلا أنها أجازت للدول، وبعد التشاور مع أصحاب العمل والعمال، أن تسمح باستخدام الأحداث من سن السادسة عشرة سنة في هذه الأعمال، شريطة أن تصان تماماً

سلامة وصحة وأخلاق الأحداث، وأن يتلقوا التعليم أو التدريب المهني الكافي، بخصوص النشاط أو العمل المقصود [1].

الأمر الذي يتضح لدينا، أن الاتفاقية وإن أجازت للدول بتشغيل الأحداث في سن السادسة عشرة سنه في الأعمال الخطرة، إلا أنها وضعت قيوداً وضوابط على عملهم، أو على استخدامهم في الأعمال الخطرة تتمثل في الآتي :

1- أن يتلقى الأحداث التعليم والتدريب المهني اللازم بخصوص العمل المراد استخدامهم به وذلك حتماً لمعرفة أسرار العمل، بالإضافة إلى معرفة المخاطر التي قد تترتب نتيجة قيامهم بالعمل، وكيفية مواجهة هذه المخاطر وحمايتهم منها .

2- أن يتم أخذ جميع الاحتياطات اللازمة، بحيث تصان تماماً صحة وسلامة وأخلاق الأحداث ، بحيث لو افترضنا جدلاً في أن هناك مجالاً للإضرار بسلامة الأحداث، أو صحتهم أو المساس بأخلاقهم، فإن عملهم يحظر على الإطلاق .

إلا أن الباحثة ترى أنه كان حرياً بالمشرع الدولي، حظر عمل الأحداث الذين يقل عمرهم عن الثامنة عشرة سنة على الإطلاق، وعدم إعطاء الصلاحية الجوازية للدول، باستخدام الأحداث في سن السادسة عشرة سنة في الأعمال الخطرة، إذ أنه وبالرغم من اتخاذ الاحتياطات اللازمة لصيانة الأحداث، وعدم الإضرار بهم، إلا أنه ولخطورة هذه الأعمال،ولعدم اكتمال نمو الأحداث النفسي والبدني اللازم، فإن قيامهم بهذه الأعمال، سيلحق الضرر بهم وبالتالي لا تؤيد الباحثة ما اتجه إليه المشرع الدولي، بشأن إجازة عمل الأحداث في سن السادسة عشرة في الأعمال الخطرة .

أما فيما يتعلق بالاتفاقية رقم (182) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام 1999، فعند تعريفها لأسوأ أشكال عمل الأطفال في المادة الثالثة منها[2]بينت بالإضافة إلى ما ذكرته من

---

[1] – انظر المادة (3/3) من اتفاقية رقم (138)بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.لسنه 1973.

[2] –حيث تنص المادة الثالثة من الاتفاقية على : " يشمل تعبير "أسوا أشكال عمل الأطفال " في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:
1.كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال أو الاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة.
2.استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

أعمال، بأنه يشمل الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها، أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الإضرار بصحة الطفل، أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .

هذا ويلاحظ أن الاتفاقيات الثلاثة السابقة الذكر، لم تحدد ما هي طبيعة الأعمال الخطرة، ولم تأت بتعريف لها، وإنما تركت للدول تحديد الأعمال التي تشكل خطرا على صحة الأحداث في تشريعاتها الوطنية .

وجاء في التوصية رقم (146) بشان الحد الأدنى لسن الاستخدام في المادة العاشرة منها، أنه ينبغي الأخذ بعين الاعتبار معايير العمل الدولية ذات الصلة، ومنها المعايير المتعلقة بالمواد أو العمليات الخطرة، بما فيها الإشعاعات المؤينة، ورفع الأحمال الثقيلة،والعمل تحت سطح الأرض عند تحديد أنواع الاستخدام، أو العمل التي تنطبق عليها المادة الثالثة من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام .

وجاء في المادة الثالثة من التوصية رقم (190) بشان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، أنه عند تحديد أنواع العمل المشار إليها في المادة (3/د) من الاتفاقية رقم (182) ،ينبغي أن يراعى ما يلي:

أ- الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني، أو النفسي ،أو الجنسي .

ب- الأعمال التي تزاول في باطن الأرض، أو تحت المياه، أو على ارتفاعات خطرة، أو في أماكن محصورة .

ج- الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدات وأدوات خطرة، أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدويًا .

3.استخدام الطفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها.

4.الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

د–الأعمال التي تزاول في بيئة غير صحيحة، يمكن أن تعرض الأطفال على سبيل المثال لمواد أو عوامل، أو عمليات خطرة، أو لدرجات حرارة، أو مستويات ضوضاء، أو اهتزازات ضارة بصحتهم.

هـ– الأعمال التي تزاول في ظروف بالغة الصعوبة، كالعمل لساعات طويلة، مثلاً أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان صاحب العمل، دون سبب معقول .

وبالفعل أصدر وزير العمل قرار رقم (1) لسنة 2004 بالأعمال والصناعات الخطرة، أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها،وحددت في المادة الأولى منها تلك الأعمال الخطرة، التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها وهي :

1. الأعمال التي تؤدى تحت سطح الأرض.
2. العمل في المناجم والمحاجر، وجميع الأعمال الأخرى المتعلقة باستخراج أية مادة.
3. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية، والزجاج أو تكريرها أو إنتاجها.
4. صناعة المفرقعات،والمواد المتفجرة، والأعمال المتعلقة بها.
5. صناعة الإسمنت.
6. صناعة ومعالجة الإسفلت.
7. صناعة واستعمال المبيدات الحشرية.
8. الأعمال التي تعرض العاملين بها إلى إشعاعات مؤينة.
9. صناعة التبغ والتمباك.
10. العمل في المسالخ والمذابح.
11. صناعة المشروبات الكحولية وما يشتق منها، وأماكن شرائها وبيعها.

12. جميع أنواع اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة.

13. صناعة الكاوتشوك.

14. استخراج البترول والغاز الطبيعي ،وصناعة تكرير البترول ومصانع البتروكيماويات.

15. العمل في معامل تعبئة الاسطوانات بالغازات المضغوطة.

16. العمل في محطات تعبئة الوقود.

17. صناعة السماد.

18. صناعة البطاريات الكهربائية وإصلاحها.

19. دباغة الجلود.

20. إدارة أو مراقبة أو تصليح أو تنظيف الماكينات المتحركة أثناء دورانها.

21. الدهان بطريقة الدوكو.

22. تركيب وصيانة الإسبست.

23. الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص أو القصدير، أو المركبات العضوية، التي تحتوي على أكثر من (10%) من مادة الرصاص.

24. العمل في الحمامات العامة.

25. العمل في الأحواض والموانئ والأرصفة،ومخازن الاستيداع.

26. العمل في معامل الثلج والتبريد.

27. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.

28. العمل في تبييض وصباغة المنسوجات.

29. العمل في مختبرات التحاليل الطبية والكيماوية.

30. الصناعات التي تدخل فيها المواد المسببة للسرطان المهني (ملحقة بجدول في القانون).

31. الأعمال الثقيلة ،التي تتطلب جهداً جسمانياً مرهقاً ومتواصلاً، كأعمال العتالة وحمل أو جر الأثقال لأكثر من (10) كغم فما فوق، وأعمال البناء، وما شابهها من أعمال.

32. العمل في جمع النفايات المنزلية والصناعية، ونضح الحفر الامتصاصية.

33. العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية.

هذا ويلاحظ أن الأعمال المحظورة،والتي عدها النظام من الأعمال التي تشكل خطرا على الأحداث،جاءت متفقة مع المعايير الدولية السابقة .

إلا أن المشرع الفلسطيني، لم ينص على ضرورة مراجعة هذه القائمة (قائمة الأعمال الخطرة) التي حظر المشرع عمل الأحداث فيها بصورة مستمرة ودورية، بما يتيح إجراء التعديلات اللازمة عليها، وهو الأمر الذي نصت عليه التوصية رقم (146) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، وكذلك اتفاقية رقم (182) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

وكان حرياً بالمشرع الفلسطيني، تجاوز هذا النقص التشريعي، بأن نص على ضرورة مراجعة قائمة الأعمال الخطرة، أو الضارة بصحة الحدث بشكل دوري ومستمر، إذ انه نتيجة للتطورات العلمية والتقنية الهائلة، قد يتضح للمشرع أن هناك أعمالاً لم يكن قد أدرجها ضمن قائمة الأعمال الخطرة والمحظور عمل الأحداث فيها، ولكن وبحسب الأبحاث العلمية الحديثة تبين أنها تشكل خطراً، وربما أكثر خطورة من الأعمال التي نص عليها المشرع، في قائمة الأعمال الخطرة والمحظور على الحدث العمل فيها .

كما يلاحظ أن المشرع الفلسطيني، حظر عمل الأحداث بشكل مطلق، ولجميع الفئات العمرية ابتداءً من سن الخامسة عشرة سنة، وانتهاءً بسن الثامنة عشرة سنة في الأعمال الخطرة، والتي حددها المشرع في نظام الأعمال الخطرة التي يحظر عمل الأحداث فيها آنف الذكر، ولم يأخذ بما

ورد في اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام بإجازة عمل الأحداث في الأعمال الخطرة في سن السادسة عشرة سنة، وهو الأمر الذي يحمد لأجله المشرع الفلسطيني لرغبته القوية، في حماية الأحداث وعدم الإضرار بهم .

المطلب الرابع: حظر عمل الأحداث في الأعياد الدينية والعطل الرسمية .

جاء في الاتفاقية العربية لعمل الأحداث في المادة التاسعة عشر منها، بعدم جواز تشغيل الأحداث في العطلات الرسمية. وقد حظر المشرع الفلسطيني عمل الأحداث في الأعياد الدينية، أو الرسمية، أو أيام العطل الرسمية. حيث تنص المادة (95) من قانون العمل، على أنه: "لا يجوز تشغيل الأحداث في :....2 – الأعمال الليلية، أو الأعياد الرسمية، أو الدينية أو أيام العطل الرسمية " .

ولعل الحكمة من هذا الحظر، تبرز في رغبة المشرع، في أن ينال الحدث القسط الكافي من الراحة، وأن يمارس حقه كباقي الأطفال في الترفيه والتنزه، وممارسة شعائره الدينية بكل راحة بعيداً عن هموم الحياة وشقائها، وكذلك بعيداً عن ضغوطات العمل .

وقد أصدر مجلس الوزراء نظاماً يحدد فيه الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر[1]، وحدد في المادة الأولى منه الأعياد الدينية، وفصل أعياد المسلمين وأعياد المسيحيين، ونص على أن أعياد المسلمين تشمل عيد الفطر وتكون مدته ثلاثة أيام، وتشمل أيضاً عيد الأضحى، وتكون مدته أربعة أيام.

أما أعياد المسيحيين، فتشمل عيد الميلاد، وتكون مدته ثلاثة أيام، وكذلك عيد الفصح ، وتكون مدته ثلاثة أيام. وبذلك يكون مجموع أيام عيد المسلمين سبعة أيام، أما المسيحيين فيكون مجموعها ستة أيام .

وبالنسبة للأعياد الرسمية فقامت المادة الثانية من النظام بتحديدها وهي ثلاثة أيام تكون على النحو التالي :

---

[1]–**قرار مجلس الوزراء رقم (16) لسنه 2003 م بنظام تحديد الأعياد الدينية و الرسمية مدفوعة الأجر** المنشور في العدد 49 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2004/6/17 ص161.

1- اليوم الوطني ومدته يوم واحد، وهو يصادف الأول من كانون الثاني من كل عام .

2- عيد العمال العالمي ومدته يوم واحد، ويصادف الأول من أيار من كل عام .

3- عيد الاستقلال ومدته يوم واحد، ويصادف اليوم الخامس عشر من تشرين الثاني من كل عام.

فمتى جاءت هذه الأعياد، لا يجوز لرب العمل استبدالها بأيام أخرى، ويتعين منح إجازة الأعياد للعمال في هذه الأيام دون غيرها، ليتمكنوا من المشاركة في أعيادهم الدينية والوطنية [1] .

وبالتالي فإنه متى حلت هذه الأيام، فإنه يتوجب على رب العمل، منح العمال الأحداث هذه الإجازة وعدم تشغيلهم فيها تحت أي ظرف كان ، لتعلق هذا النص بالنظام العام، حيث حظر المشرع عمل الأحداث في أيام الأعياد الدينية والرسمية[2] التي نص عليها، المشرع وعلى سبيل الحصر والتحديد بموجب القرار المشار إليه سابقا .

وقد قرر المشرع باستحقاق العامل أجره عن أيام الأعياد الدينية، والعطل الرسمية التي حددها المشرع، وبالتالي فإن رب العمل، يكون ملزماً بدفع الأجر للحدث العامل عن تلك الأعياد الدينية والرسمية بموجب القانون .

---

[1] – منصور،محمد حسين: **مرجع سابق**.ص359.

[2] – انظر المادة (95) من **قانون العمل الفلسطيني**.

المبحث الثاني:التنظيم القانوني لعمل الأحداث

نظم المشرع الفلسطيني عمل الأحداث في الباب السادس من قانون العمل، حيث قام بتحديد ساعات عملهم، وكذلك أوقات راحتهم، وبين ما يستحقون من إجازات سنوية في هذا الباب، كما نظم المشرع في أماكن أخرى من هذا القانون، التدريب المهني وبين أحكامه، إذ أن الكثير من الأحداث والعمال بشكل عام، يبرمون عقود تدريب مع أرباب العمل، وهو الأمر الذي سنتطرق إليه في المطالب اللاحقة، كما لم يغفل المشرع كذلك، عن تحديد كل من واجبات رب العمل تجاه الحدث ، وواجبات العامل الحدث نفسه كل ذلك سنبينه على النحو الآتي :

المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي والإجازات السنوية للأحداث .

حرص المشرع الفلسطيني في قانون العمل، على توفير أكبر حماية ممكنة للحدث العامل، حيث قام بتحديد حد أقصى لساعات العمل، بالإضافة إلى تحديد أوقات الراحة، مع إلزام صاحب العمل بمنح الحدث العامل إجازة سنوية .

الفرع الأول: ساعات عمل الأحداث.

نصت اتفاقية حقوق الطفل، وكذلك اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، على ضرورة تحديد نظام لساعات العمل، وظروف العمل للعامل الحدث [1] وجاء في التوصية رقم (146) لاتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام في المادة (1/13) منها على ضرورة فرض قيود دقيقة على ساعات العمل اليومية والأسبوعية، وحظر العمل الإضافي ،و منح العامل الحدث يوم راحة أسبوعي وكذلك إجازة سنوية مدفوعة الأجر، من أربعة أسابيع على الأقل، ولا تقل بأي حال من الأحوال عن إجازة الكبار ،وبينت أن الهدف من ذلك كله، يكمن في تحقيق الأمور التالية:

1- إتاحة الوقت الكافي للحدث للتعلم والتدريب

2- إعطاء الحدث الوقت الكافي للقيام بالواجبات المنزلية اللازمة للتعليم والتدريب.

---

[1] – انظر المادة (3/7) من **اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام**. وكذلك المادة (2/32/ب) من **اتفاقية حقوق الطفل.**

3- الراحة أثناء النهار والتسلية.

4- منح العامل الحدث فترة راحة ليلية لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة .

وتضيف الباحثة إلى النقاط السابقة، أن الهدف في تحديد نظام محدد لساعات عمل الأحداث وأوقاته وظروفه، يكمن بالإضافة إلى ما سبق، في الحفاظ على صحة الحدث، وضمان نموه النفسي والفسيولوجي والجسدي بشكل سليم، إذ أن عدم وجود تنظيم قانوني لأوقات عمل الأحداث قد يؤدي إلى استغلالهم من أرباب العمل في العمل لساعات طويلة، وهو الأمر الذي يشكل خطرا على صحة الأحداث .

والأمر الملاحظ، أن توصية اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، جعلت من قيام الأحداث بالعمل لساعات طويلة من الأعمال الخطرة، التي تهدد صحة وسلامه الحدث، والتي تعتبر من أسوأ أشكال عمل الأطفال التي يتوجب حظرها [1] .

أما فيما يتعلق بالاتفاقية العربية لعمل الأحداث، فقد أوردت تنظيماً قانونياً مفصلاً لأوقات عمل الأحداث، حيث نصت المادة(17) منها على أنه:"1- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث عن ست ساعات، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات .

2- إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب، تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله" وجاء في المادة(19)منها على أنه:" لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية "

وبالتالي فان الاتفاقية العربية لعمل الأحداث، أوجدت تنظيماً مفصلاً لأوقات عمل الأحداث، حيث حددت ساعات العمل، وكذلك فترات الراحة، وحددت الحد الأقصى لتواجد العمال في المنشأة كما هو مبين .

[1] -انظر المادة (3/هـ)من **توصية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال** .

واهتم المشرع الفلسطيني كما المشرع الدولي والعربي، بتنظيم أوقات عمل الأحداث، من خلال نظام محدد، ينظم فيه ساعات عملهم وأوقات راحتهم، كما نظم إجازاتهم السنوية، وبين الحد الأقصى المسموح للعمال الأحداث التواجد فيه في مكان العمل .

فقد نص المشرع الفلسطيني في المادة (1/96) من قانون العمل، على أن تخفض ساعات العمل اليومي للأحداث، بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يومياً، أي تصبح ساعات العمل الفعلي للأحداث، أقل بساعة عمل عن العمال الكبار. إلا أن نص المادة جاء مبهماً، بحيث لم تحدد بالضبط عدد ساعات عمل الأحداث في اليوم، كما أنها لم تحدد هل أن تخفيض ساعات العمل مرتبط بذات مؤسسة، أو منشأة العمل، أم أنه مرتبط بما جاء في نص المادة (68) من قانون العمل، والتي تنص على أن:"ساعات العمل الفعلي في الأسبوع،هي خمس وأربعون ساعة ".

فإذا اعتبرنا أن نص المادة (1/96)متعلق بذات منشأة العمل، وكان طبيعة ساعات العمل الاعتيادية في المنشاة مثلا هي ست ساعات يومياً، فان نص المادة يوجب على تلك المنشأة، أن تخفض ساعات العمل للأحداث، بمقدار ساعة واحدة، مما يعني أن ساعات عمل الأحداث بتلك المؤسسة، يجب أن لا يزيد عن خمس ساعات، وفي الاتجاه الآخر، إذا اعتبرنا أن نص المادة (1/96)مرتبط بما جاء في المادة (68)من قانون العمل، أي أن تخفيض ساعات العمل للأحداث مرتبط بالساعات الفعلية التي حددها قانون العمل، أي بخمس وأربعين ساعة أسبوعية، بمعدل سبع ساعات ونصف يوميا، فإن هذا يعني أن ساعات العمل الأسبوعية للأحداث، هي 39 ساعة أسبوعية بعد التخفيض، أي بمعدل ست ساعات ونصف الساعة يومياً. ولكن المشكلة في هذا التفسير الأخير، تظهر حين تكون أيام الدوام الأسبوعي للمؤسسة أو المنشأة هي خمس أيام، مما يعني أن ساعات العمل للأحداث، قد تزيد عن ست ساعات ونصف يومياً. وعليه فقد كان من الأولى أن يأتي نص المادة(96) أكثر وضوحاً، بحيث ينص صراحة على أن الحد الأقصى لساعات عمل الأحداث اليومية، يجب أن لا تزيد عن ست ساعات ونصف يومياً. والملاحظ أن هذا الخلل في نص المادة (96) قد تم علاجه في نص المادة الأولى من نظام عمل الأحداث والتي جاء نصها واضحاً وصريحاً بأنه: " يحظر تشغيل الحدث، أكثر من ست ساعات ونصف يومياً،كما يحظر تواجده في مكان العمل أكثر من سبع ساعات ونصف". وهذا النص الأخير

أفضل من نظيره في قانون العمل كما تقدم، وبالتالي يجب تعديل صياغة نص المادة (96) بما تم صياغته في المادة الأولى من نظام عمل الأحداث.

ويلاحظ أن المشرع ساوى بين العمال الأحداث، والعاملين في الأعمال الخطرة، أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية، فيما يتعلق بوجوب تخفيض ساعات العمل الفعلي لهم عن باقي العمال [1].

ويظهر من تنظيم المشرع لأوقات عمل الأحداث، حرصه على صحة الأحداث، إذ لو ترك المشرع أمر تنظيم ساعات عمل الأحداث لإرادة المتعاقدين، لفرض أرباب العمل ما شاءوا على الأحداث من ساعات عمل، بما يحقق مصالحهم الخاصة،في زيادة الإنتاج وتوسيعه، بغض النظر عن قدرة الأحداث، وما قد يؤثر سلبا على صحتهم[2].

ولا يأتي تنظيم المشرع لساعات عمل الأحداث، بفائدة فقط على الأحداث أو العمال بشكل عام بل تعود الفائدة أيضاً، على أرباب العمل، إذ أن عمل الأحداث أو العمال بشكل عام لساعات طويلة ، سيؤدي إلى إرهاق العامل، وبالتالي قله إنتاجه بدلا من زيادة إنتاجه، أما بتحديد ساعات العمل وإعطاء العامل الفترة اللازمة من الراحة، فإن ذلك سيجدد النشاط لدى العامل وبالتالي ستتحقق الغاية التي يرجوها أرباب العمل وهي زيادة الإنتاجية [3].

هذا ويلاحظ أن ساعات العمل الفعلي المقصود بها، هي الساعات التي يقضيها العامل في أداء العمل والإعداد له، أو الانتهاء منه ولا تشمل فترات الراحة، أو فترة تغييره لملابسه، أو تناول طعامه، أو حتى التواجد في مكان العمل في فترة لا يطلبها صاحب العمل [4].

ولكن هل تعد فترة تأهيل أو تدريب الحدث من ساعات العمل الفعلي ؟

لم يجب المشرع الفلسطيني في قانون العمل على هذه الحالة، ولم يبين حكمها، إلا أن الاتفاقية العربية لعمل الأحداث، بينت حكم هذه الحالة، حيث أنه بموجب المادة (2/17) من الاتفاقية

---

[1] –انظر المادة (69) من **قانون العمل الفلسطيني**.

[2] – صادق،هشام علي: **دروس في قانون العمل اللبناني**.(د.ط). بيروت .الدار الجامعية. 1980.ص197 .

[3] – بتصرف الداوودي،غالب علي:**مرجع سابق**.ص92.

[4] – منصور،محمد حسين: **مرجع سابق** .ص339.

السابقة تعد فترة تأهيل أو تدريب الحدث من ساعات عمله، إذ أن هذه الفترة يقضيها العامل الحدث في التدريب على عمله، حتى يتقنه أكثر وينجزه بشكل صحيح وأفضل، وهو في هذه الحالة أي في فترة تدريبه، لا يكون الحدث في فترة راحة أو انقطاع عن العمل، وإنما في فترة تدريب لإتقان العمل وتحسين جودة أدائه في العمل، لذلك عدت الاتفاقية فترة تدريب الحدث من ساعات عمله .

وقد حظر المشرع الفلسطيني في قانون العمل في المادة (3/95) منه تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية، وهذا من حرص المشرع على سلامه الحدث ولإعطائه الوقت الكافي للراحة والمرح، والاهتمام بدروسه وتعليمه، فالعلة من حظر المشرع لعمل الأحداث لساعات إضافية هي لحمايتهم ، وعدم إرهاقهم بتشغيلهم لساعات تفوق قدرتهم، وذلك لاعتبار أن عدد الساعات التي حددها المشرع تتناسب وقدراتهم الصحية [1].

فإذا تضمن عقد العمل المبرم بين رب العمل والعامل الحدث شرطاً، أو بنداً يقضي بأنه على العامل الحدث، أن يعمل لساعات إضافية، فإن هذا الشرط يعد مخالفاً للحظر الذي أورده المشرع على عمل الأحداث، وهنا القيد أو الحظر متعلق بالعمل الإضافي، وحيث أن المشرع الفلسطيني حظر عمل الأحداث لساعات إضافية على الإطلاق، وهذا الحظر جاء متعلقا بالنظام العام، فإنه لا يجوز الاتفاق على مخالفته إلا لتحقيق مصلحة أفضل للعامل، وهو في هذه الحالة غير متحقق وبالتالي فان الشرط يعد باطلًا مع بقاء العقد قائما[2].

وفي حالة قيام العامل الحدث بالعمل الإضافي، فإنه لا يحق له المطالبة بأجر العمل الإضافي بناء على أحكام قانون العمل، فيما يتعلق بالأجر الإضافي، وذلك لأنه خالف أحكام قانون العمل الآمرة، ولأن عمله يعد باطلاً.

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، اتفق مع الاتفاقيات الدولية والعربية المنظمة لعمل الأحداث، بشأن تحديد ساعات العمل، وكذلك حظر العمل الإضافي، إلا أن المشرع الفلسطيني، اختلف مع الاتفاقية العربية في تحديد ساعات عمل الأحداث، إذ أنه بموجب الاتفاقية لا يجوز أن

---

[1]–زاهر ،محمود عبد الفتاح: **شرح قانون العمل الجديد**.(ج2).(ط1).القاهرة.دار الإسلام للطباعة والنشر. 2003. ص526.

[2] –وهذا تطبيق لما ورد في نص المادة (6)من قانون العمل .

تزيد ساعات عمل الأحداث عن ست ساعات في اليوم الواحد، في حين أن المشرع الفلسطيني جعلها ست ساعات ونصف، كما أن المشرع الفلسطيني حدد حد أقصى لساعات تواجد الحدث في مكان العمل بسبع ساعات ونصف، في حين أن الاتفاقية العربية، نصت على أن لا تزيد مدة بقاء الحدث العامل في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات [1]، وبالتالي فانه يتعين على المشرع الفلسطيني، القيام بإجراء التعديلات اللازمة، بحيث يعمل على إزالة كل تناقض أو اختلاف مع ما أوردته الاتفاقية العربية، من أحكام متعلقة بعدد ساعات عمل الأحداث وكذلك الحد الأقصى لساعات تواجدهم في مكان العمل، كون أن المشرع الفلسطيني ملزم بما ورد في الاتفاقية العربية لعمل الأحداث، والعمل على مواءمة تشريعاته الوطنية مع هذه الاتفاقية .

وبالرغم من انتقادنا السابق، فإن المشرع الفلسطيني أحسن بأن حدد الحد الأقصى لتواجد الحدث في مكان العمل، بما يضمن من ذلك تحقق الغاية من تنظيم أوقات عمل الأحداث، وبالتالي إعطائهم الوقت الكافي للراحة والدراسة .

ولما خفض المشرع ساعات عمل الأحداث بساعة عمل واحدة عن عمل الكبار، فقد يثور لدى البعض السؤال الآتي: هل يستحق الحدث العامل، نفس أجر العامل الكبير الذي يعمل أكثر منه بساعة ؟

يرى بعض الفقه، بما أن التخفيض في ساعات العمل قد تم من قبل المشرع، فإنه لا يستتبع التخفيض في أجر العامل الحدث[2]،ذلك أن المشرع خفض ساعات العمل للأحداث ساعة واحدة بالمقارنة بالعمال الكبار، وذلك لضعف أجسادهم، وبالتالي عدم قدرتهم على تحمل ما يتحمله العمال الكبار من ساعات عمل، فهم بحاجة إلى الراحة أكثر من العمال الكبار، لذلك خفض المشرع ساعات عملهم. ومن الفقه من يرى بأن الحدث العامل، ينطبق عليه وصف العامل

---

[1] – انظر المادة (1/17) من **الاتفاقية العربية لعمل الأحداث** .

[2] – بتصرف.صادق،هشام علي: **مرجع سابق**.ص200.

وبالتالي، عدم جواز التمييز بين أجر العامل الحدث وغيره من العمال [1].أي أنه بموجب هذا الرأي لا يجوز التمييز بين عامل وآخر، على اعتبار أن هذا العامل حدث، وبالتالي الإنقاص من أجره .

وترى الباحثة، أن المشرع الفلسطيني لم يفرق بين أجر عامل وآخر، بمعنى أنه لم يفرق بين أجر العامل الكبير والعامل الحدث، وما يؤيدني في ذلك، ما جاء في قرار مجلس الوزراء بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور[2] والذي حدد بموجبه الحد الأدنى للأجر الذي يستحقه العامل، سواء كان يتقاضى أجره على أساس المشاهرة، أو المياومة، أو حتى على أساس الساعة .

حيث نص المشرع على أن لا يقل الحد الأدنى لأجر العامل الشهري عن (1450) شيقل شهرياً كما نص على أن لا يقل أجر العامل اليومي عن(65) سيقل، و أن لا تقل أجر الساعة الواحدة عن (8.5) شيقل [3].

وهنا لم يفرق المشرع بين العامل الحدث، والعامل الكبير من حيث الأجر، فلو أراد المشرع التفرقة بين أجور العمال، لنص على ذلك صراحة، وهو الأمر الذي لم ينص عليه المشرع، وبناء عليه فإنه لا فرق بين أجر العامل الحدث والعامل الكبير، ويجب أن يكون الأجران متساويين في حال قيامهما بنفس العمل. وهذا يتفق مع ما جاء في المادة (13/1/أ) من توصية الحد الأدنى لسن الاستخدام بشأن تقديم أجر عادل للحدث، وحماية هذا الأجر ومراعاة مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي .

كما يجب وبناء على قواعد العدالة،أن يساوي رب العمل بين عماله بحيث لا يميز بين عامل وآخر، فيجب عليه أن يساوي بينهم بالحقوق التي منحهم إياها القانون، ومن ضمنها الأجر، ولكن

---

[1] – المصاروه، هيثم حامد:**مرجع سابق**.ص109.

[2] – قرار مجلس الوزراء رقم (14/20/1/مزو/س.ق) لعام 2012م بشان اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية المنشور في العدد 99 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2003/2/27 ص112.

[3] –انظر المادة الأولى من نظام الحد الأدنى للأجور.

وفي ذات الوقت، يكون لرب العمل التمييز بين أجر عامل وآخر، لاعتبارات يراها تجرده عن الانتقاص، وقصد الإساءة للعامل [1].

ومعنى ذلك،أنه متى تساوت المؤهلات والخبرات والقدرات التي يمتلكها العامل الحدث، مع باقي العمال الكبار فإنه لا يحق لرب العمل أن ينتقص من أجره ، في حالة قيامهما بنفس العمل، ولكن وفي المقابل إذا لم تتساوى المؤهلات والخبرات، بحيث كان العامل الحدث أقل كفاءة وخبرة من العامل الكبير، فإنه يحق لرب العمل أن لا يساوي بينهم من حيث الأجر، ولكن وبأي حال من الأحوال لا يجوز أن يقل أجر العامل الحدث عن الحد الأدنى للأجور الذي نص عليه المشرع في نظام الحد الأدنى للأجور

إلا أن الأمر قد يختلف بحسب اختلاف النظام الذي يتقاضى بموجبه العامل الحدث أجره بمعنى أنه يختلف بحسب ما إذا كان العامل الحدث يتقاضى أجره على أساس المشاهرة والمياومة، أو على أساس الساعة، وستسوق الباحثة المثال الآتي للتوضيح.

مثال: على فرض أن العامل الحدث، يعمل في منشأة ما، ويتقاضى أجره بناء على نظام المشاهرة أو المياومة، فهنا حدد المشرع أن ساعات العمل الفعلي في اليوم الواحد للأحداث، يجب أن لا تزيد عن ست ساعات ونصف، كما أشرنا سابقاً، وبالتالي فإنه إن عمل الحدث على أساس المشاهرة أو المياومة، وكان عمله نفس عمل الكبير، فإنه يتقاضى نفس أجره الشهري أو اليومي لأن ساعات عمله الفعلية، وبحسب ما نص عليه المشرع، يجب أن لا تزيد عن ست ساعات ونصف، بمعنى أنه سيتقاضى نفس أجر العامل الكبير، وإن كان يعمل أقل منه بساعة .

ولكن الأمر قد يختلف إذا كان العامل الحدث يعمل على أساس الساعة، فهنا بحسب عدد الساعات سيتقاضى الحدث أجره، فإن عمل لساعتين مثلاً، فإنه سيتقاضى أجر هاتين الساعتين وهكذا.

---

[1] – انظر في ذلك طعن رقم 222 لسنة 47ق جلسة 1970/3/7/1 و طعن رقم 146 لسنة 44 ق جلسة 1980/1/22 وطعن رقم 254 لسنه 48 ق جلسة 3 /1983/1 طعن رقم 722 لسنه 47 ق جلسة 1983/3/28 وطعن رقم 66 لسنة 53 ق جلسة 13 /1981/11. شعلة ،سعيد احمد:**موسوعة قضاء النقض العمالي**. (د.ط).الإسكندرية.منشأة المعارف .1987. ص174.

كما ترى الباحثة، أن في عدم انتقاص أجر العامل الحدث، نظراً لعمله أقل من ساعة عن العامل الكبير تطبيق جيد لروح قانون العمل، حيث أن المشرع كما ترى الباحثة ومن خلال تنظيمه لعمل الأحداث، يهدف إلى الحد من عمل الأحداث، بل القضاء عليه بشكل تدريجي على المدى البعيد[1].فعندما يرى رب العمل، أن تشغيل العمال الأحداث فيه تكلفة له أكثر من تشغيل العمال الكبار، بحيث سيعطيهم نفس أجر العمال الكبار، بالرغم من أنهم يعملون أقل بساعة عن غيرهم من العمال، وبالتالي فإنه سيسعى إلى عدم تشغيل الأحداث لديه، الأمر الذي سيؤدي إلى الحد من عماله الأحداث.

الفرع الثاني:ساعات راحة الأحداث

من الصعب جداً، أن يواصل العامل الحدث،العمل لمدة ست ساعات ونصف بدون الحصول على أي قسط من الراحة، لذلك نص المشرع الفلسطيني في المادة (2/96) من قانون العمل، على ضرورة أن تتخلل ساعات العمل اليومي للحدث فترة أو أكثر للراحة، لا تقل في مجملها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات عمل متواصلة، إذ تنص المادة (2/96)من قانون العمل على أنه:" تتخلل ساعات العمل اليومي، فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجملها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة ".

ولما تقدم بيانه من وجوب مراعاة العناصر المادية الفسيلوجية، والمعنوية السيكولجية للحدث وعدم إلحاق الضرر به، فإنه من البديهي أن الحدث يكون في حاجة للراحة في منتصف العمل وليس في بدايته، حيث نص المشرع، على عدم جواز أن يعمل الحدث لمدة تزيد عن أربع ساعات متواصلة، وأن يحصل على الراحة الكافية، ولتناول طعامه حتى يستعيد طاقته .

[1] – كما ترى الباحثة أن المشرع في سبيل الحد والقضاء على عمل الأحداث فرض العديد من الحقوق للأحداث والتي من ضمنها بالإضافة إلى تخفيض ساعات العمل إلى حقهم في فترات راحة تزيد عن فترات راحة العمال الكبار وكذلك حقهم في إجازة سنوية أكثر في بعض الحالات مما يتقاضاه العمال الكبار وكذلك الفحوصات الطبية الدورية بحيث يجري الحدث فحصين في السنة على حساب رب العمل وغير ذلك الأمور التي ترى الباحثة من خلالها أن الهدف من كل ذلك هو زيادة التكلفة على رب العمل الذي يستخدم لديه عمالا أحداثا وبالتالي الحد وبشكل كبير من عمل الأحداث.

إذ أن عمل الأحداث لساعات طويلة،يعد من أسوأ أشكال عمل الأطفال، والذي يتوجب حظره ومحاربته[1])وذلك بموجب توصية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال. ذلك أن العمل لساعات طويلة بدون أن تتخللها فترة أو فترات للراحة، يعد أمراً مرهقاً وشاقاً للغاية، وفيه تأثير خطير على صحة العامل الحدث ، نظراً للإجهاد الذي يتعرض له جسده وعقله، فكثيرا ما نسمع عن الإصابة بسكتات قلبية، نظراً للعمل لساعات طويلة، وبالتالي إجهاد الجسد وإرهاقه وفي بعض الحالات، قد يؤدي الأمر إلى الوفاة، ولذلك ترى الباحثة أن المشرع الدولي في التوصية السابقة عد العمل لساعات طويلة، من أسوأ أشكال عمل الأطفال الذي يتوجب حظره .

ولم يحدد المشرع عدد فترات الراحة التي تتخلل ساعات العمل، وترك ذلك لتقدير رب العمل مع الالتزام بما نص عليه المشرع، بعدم تشغيل الحدث لأكثر من أربع ساعات متواصلة، وأن لا تقل فترة أو فترات الراحة عن ساعة.وفي ذلك فان المشرع في قانون العمل، ميز العمال الأحداث عن العمال الكبار، حيث ألزم المشرع رب العمل، بوجوب أن تتخلل ساعات العمل اليومي للعمال الكبار فترة راحة أو أكثر للراحة، لا تزيد في مجموعها عن ساعة، مع مراعاة أن لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة [2].

ويلاحظ أن المشرع اتفق تماماً بشأن تحديد فترات الراحة، مع ما جاء في الاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث[3] .

وبالتأكيد فإن ساعات الراحة، لا تدخل ضمن ساعات العمل الفعلي للأحداث، ويلاحظ أن ساعات العمل اليومي، وكذلك ساعات أو فترات الراحة للأحداث، حددت بقواعد آمرة تحد من الحرية التعاقدية، وبالتالي لا يجوز بأي شكل من الأشكال، الاتفاق على ما يخالفها إلا بما يحقق مصلحة أفضل للحدث العامل، الأمر الذي يعود تقديره إلى القاضي المختص، وفقا لكل حاله على حدة.

---

[1] –انظر المادة (3/هـ) من **توصية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.**

[2] –انظر المادة (70) من **قانون العمل الفلسطيني .**

[3] – انظر المادة (1/17) من **الاتفاقية العربية لعمل الأحداث**

الفرع الثالث: الإجازة السنوية

اهتمت التشريعات الحديثة منها المشرع الفلسطيني في قانون العمل، بتنظيم الإجازة السنوية للعمال بشكل عام،والأحداث بشكل خاص، كما الاتفاقيات الدولية والعربية ،التي تحرص على حصول الأحداث،على الإجازة السنوية وغيرها من أوقات الراحة اليومية والأسبوعية .

ففي سن الإجازة السنوية، تحقيق لمصلحة العامل ورب العمل، إذ بحصول العامل على الإجازة السنوية، فإنه يستريح من ضغوط العمل ،ويجدد نشاطه، ويعود للعمل بكامل طاقته وحيويته، أما بالنسبة لرب العمل، فإن الإنتاج سيتحسن، ويزيد لإقبال العامل على العمل بكل نشاط وحيوية [1].

ونص المشرع الفلسطيني في قانون العمل، على حق العامل الحدث بإجازة سنوية مدفوعة الأجر قدرها ثلاثة أسابيع، حيث تنص المادة(97) منه على أنه:" تكون الإجازة السنوية للأحداث، ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها". وبذلك يكون المشرع قد ساوى العامل الحدث، بالعمال الذين يعملون بالأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، وكذلك بالعمال الذين أمضوا خمس سنوات في المنشأة، من حيث مدة الإجازة السنوية[2].

وبناء على ذلك، فإن كل عامل حدث يستحق إجازة سنوية قدرها ثلاثة أسابيع، سواء كان يعمل بالمشاهرة أو بالمياومة أو على أساس الساعة، ويكون رب العمل ملزم بإعطاء العمال الأحداث الإجازة السنوية المذكورة، بغض النظر عن حجم المنشأة، كانت صغيرة أم كبيرة. فالمشرع نص على حق الأحداث بشكل مطلق بالإجازة السنوية، ولم يحصرها للعاملين بنظام دون آخر، كما أنه لم يفرضها على أرباب العمل بناء على حجم المنشاة .

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني لم يشترط مضي مدة معينة حتى يستحق العامل الإجازة السنوية فانه لا يشترط أن يكون العامل قد أمضى سنه كاملة في العمل حتى يستحق الإجازة السنوية حيث يستطيع أن يطالب بحقه بالإجازة بمقدار المدة التي أمضاها في العمل .

---

[1]– العتوم،منصور إبراهيم: **شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنه 1996(دراسة مقارنة).**(ط1).(د.ن). (د.م).1996. ص122.

[2] –انظر المادة (1/74) من **قانون العمل الفلسطيني** .

وقد ذهب القضاء المصري، إلى أن إمضاء العامل في العمل لمدة سنة كاملة شرط لاستحقاق العامل الإجازة السنوية الكاملة[1].بمعنى، أن العامل يستطيع أن يطالب بحقه بالإجازة السنوية، بمقدار المدة التي أمضاها في العمل .

وتشير الباحثة إلى أن المشرع الفلسطيني، اتفق مع الاتفاقية العربية، بشأن تحديد الإجازة السنوية للأحداث بثلاثة أسابيع، إلا أن توصية الحد الأدنى لسن الاستخدام، نصت في المادة (13) منها على استحقاق العامل الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر، لا تقل عن أربعة أسابيع .

وبناء على ذلك فإن الحدث العامل، يستحق إجازة سنوية قدرها (21) يوماً عن كل سنه عمل والأصل أن يأخذها العامل كاملة ومتصلة، إلا أن المشرع الفلسطيني أجاز تجزئة إجازة العامل الحدث السنوية، واشترط شرطاً واحداً لذلك وهو أن يتم اتفاق طرفي العمل على تجزئة الإجازة [2]. أي بمعنى أنه لا يجوز أن يفرض رب العمل على العامل الحدث، بأن يحصل على الإجازة بشكل مجزأ وغير كامل .

وعليه فإن رفض الحدث العامل تجزئة الإجازة، فيجب على رب العمل،أن يمنحه إياها كاملة غير مجزأة، وفي المقابل إذا طلب العامل الحدث من رب العمل تجزئة الإجازة، فهنا يكون لرب العمل الموازنة بين مصلحة العامل والعمل، ولا يكون رب العمل مجبراً على الموافقة، وفي ذات الوقت عليه أن لا يتعسف في استعمال حقه[3].

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني، لم يحدد من ينظم الإجازة السنوية، بحيث يحدد وقتها أو عدد أيامها، إذا أخذت مجزأة مثلاً هل هو رب العمل، أم العامل أو بالاتفاق بين الطرفين.

وترى الباحثة، أن الأصل في تحديد وقت الإجازة السنوية للعامل الحدث، تحدد بناء على اتفاق طرفي العمل (رب العمل،والعامل الحدث) فالعقد شريعة المتعاقدين، فيتم تحديد الإجازة بما يحقق

---

[1]– محكمة قليوب –دائرة بندر سبرا برئاسة القاضي محمود حماد الحسيني اللقضية 61 لسنه 1963 في 1963/6/30. الهواري، عصمت:**مرجع سابق**.ص319.

[2] – انظر المادة(3/74)من قانون العمل.

[3] – رمضان،سيد محمود:**مرجع سابق**.ص352.

مصلحة الطرفين، بحيث لا يتضرر رب العمل، ولا تتضرر مصالحه،ولا يؤثر سلبياً على سير العمل في المنشأة، وكذلك الأمر بالنسبة للحدث العامل.

وفي حال لم يتفق طرفا العمل هنا، يقوم صاحب العمل بتحديد الإجازة السنوية آخذاً بعين الاعتبار، مصلحة الطرفين[1] .ذلك بالطبع لأن رب العمل، أقدر على الموازنة بين مصلحة العمال في الحصول على إجازاتهم السنوية، وفي ذات الوقت عدم الإخلال بسير عمل المنشاة .

وكما أشرنا سابقاً بأن المشرع لم يفرض قيوداً على تجزئة الإجازة السنوية، باستثناء أن تتم باتفاق طرفي العمل، ولم يشترط أي شرط آخر، إلا أن الاتفاقية العربية لعمل الأحداث، اشترطت في المادة (21)منها أن يمضي الحدث ثلثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، في حال تم تجزيء الإجازة، وأن يحصل على باقي مدة الإجازة خلال السنة. وهو الأمر الذي غفل عنه المشرع في قانون العمل، وعليه فإننا نوصي المشرع الكريم، بمعالجة القصور التشريعي الحاصل والأخذ بما جاءت به الاتفاقية العربية من أحكام متعلقة بتجزئة الإجازة السنوية للأحداث.

وترى الباحثة، أنه كان الأولى بالمشرع بأن حظر تجزئة الإجازة السنوية للأحداث، كما حظر تأجيلها، وذلك لحق الحدث العامل في الحصول على إجازة سنوية كاملة متصلة غير منقطعة ، وكذلك حتى تتحقق الغاية من الإجازة السنوية، وهي حصول الحدث العامل، على فترة كافية من الراحة والنقاهة والبعد عن العمل

وفي ذات الوقت، نص المشرع على عدم جواز تأجيل الإجازة السنوية للعامل الحدث بموجب المادة (97) من قانون العمل، حيث جاء فيها على أنه:" تكون الإجازة السنوية للأحداث ثلاثة أسابيع سنوياً ولا يجوز تأجيلها". فلا يجوز لرب العمل أن يؤجل الإجازة السنوية للعامل الحدث بإرادته المنفردة، أو حتى باتفاقه مع العامل الحدث، ويكون حكم التأجيل إن تم، هو البطلان لمخالفته القانون.[2]

---

[1]– نصرة، احمد: **مرجع سابق**.ص135.

[2] –في حين أن المشرع في قانون العمل في المادة (4/74)منه أجاز لباقي العمال بتجميع إجازاتهم السنوية على أن لا تكون لأكثر من سنتين.

ولعل الحكمة من ذلك تبرز في رغبة المشرع في حصول الحدث العامل على الراحة الكاملة،واندماجه مع عائلته، والابتعاد عن ضغوط العمل .

هذا ويلاحظ أنه إذا تخلل الإجازة السنوية يوم أو أكثر من أيام الأعياد الدينية والرسمية، فإنها لا تحتسب من الإجازة السنوية[1].أما في حال تخللت الإجازة السنوية أيام العطل الأسبوعية،فإنها تحتسب من الإجازة السنوية .

وقد يثور السؤال الآتي:هل يستحق الحدث العامل الأجر أثناء الإجازة السنوية؟

يستحق الحدث العامل أجره كاملاً عن مدة الإجازة السنوية التي يستحقها، وتكون إجازته السنوية مدفوعة الأجر، فبالرغم من أن المادة (97)من قانون العمل، لما نصت على حق الأحداث في إجازة سنوية قدرها ثلاثة أسابيع سنوياً لم تنص على أنها مدفوعة الأجر، ونصت على أنه لا يجوز تأجيلها، في حين أنه وبالرجوع للمادة (74) من قانون العمل، والتي تعتبر التنظيم العام للإجازة السنوية في قانون العمل، بين المشرع فيها أن الإجازة السنوية فيها تكون مدفوعة الأجر [2] فإذا كانت الإجازة السنوية مدفوعة الأجر للعمال الكبار، فمن باب أولى أن تكون كذلك للعمال الأحداث. كما أن عدم دفع الأجر للعامل الحدث خلال مدة الإجازة السنوية، ستؤدي إلى ضياع الحكمة التي من اجلها شرعت الإجازة السنوية للأحداث .

وفي حال أن العامل الحدث أنهى عقد العمل، ولم يتمكن من تنفيذ الإجازة السنوية عيناً، فإنه يستحق الأجر عن أيام الإجازة المستحقة، وهو ما قضت به محكمة النقض الفلسطينية [3] .

بناء على ما سبق، فإنه يثور السؤال الآتي: هل يجوز للعامل الحدث العمل لدى رب عمل آخر خلال فترة إجازته السنوية؟

---

[1]– انظر المادة (75) من قانون العمل الفلسطيني .

[2]– انظر المادة (1/74) من قانون العمل .

[3] – حكم محكمة النقض الفلسطينية (عزة) في الدعوى الحقوقية رقم (96) لسنة 2003 بتاريخ 2003/12/25.

لا يجوز للعامل الحدث أن يعمل خلال فترة الإجازة السنوية الممنوحة له من قبل رب العمل، لدى صاحب عمل آخر وذلك للأسباب التالية:

1- لعدم تحقق الغاية التي يرنو إليها المشرع من خلال سن هذه الإجازة، وهي حصول الحدث على الراحة اللازمة، وبعده عن أجواء العمل، وتجديد حيويته وعودة نشاطه إليه، واجتماعه مع عائلته وأصدقائه [1].فهنا لما كان هدف المشرع من خلال سن هذه الإجازة للعمال الأحداث هي لحصولهم على الراحة، وعدم العمل، فمن باب أولى أن لا يعمل خلالها الحدث لدى رب عمل آخر.

2- للإضرار بمصلحة صاحب العمل الذي يعمل عنده العامل الحدث، حيث أن رب العمل يكون ملزماً بدفع الأجر الكامل للعامل الحدث خلال إجازته السنوية، بالرغم من أن العامل الحدث لا يعمل خلالها، حيث أن رب العمل يكون آملا أن يعود العامل الحدث للعمل وقد تجدد نشاطه، بما يحقق الفائدة والربح لرب العمل، أما من خلال قيام الحدث بالعمل لدى رب عمل آخر خلال إجازته السنوية، فإن الغاية لن تتحقق .

3- إن قيام الحدث العامل بالعمل لدى رب عمل آخر خلال إجازته السنوية، مخالف لمبدأ حسن النية، في تنفيذ العقود. حيث أن مبدأ حسن النية يقضي بإلزام العامل بعدم ممارسته لأي عمل آخر خارج نطاق عمله، سواء بأجر أو بدون أجر، خشية أن يقع العامل تحت تأثير المنشأة الأخرى، والتي قد تستغله للقيام بأفعال لا تتفق مع صاحب العمل[2].

ويلاحظ أن محكمة التمييز الأردنية، اعتبرت قيام العامل بإبرام عقد عمل آخر خلال إجازته السنوية، تاركاً لعمله لدى صاحب العمل الأول من تلقاء نفسه [3].وبالتالي يكون لرب العمل إنهاء عقد عمل العامل الحدث في حال قيامه بالعمل لدى آخر خلال إجازته السنوية.

---

[1] – رمضان،سيد محمود:**مرجع سابق**.ص354.

[2]– الرحاحلة،محمد سعد وآخرون:**الوجيز في شرح نظام العمل السعودي**.(ط1).عمان.دار الثقافة للنشر والتوزيع.2014.ص88.

[3] – قرار تمييز 73/66 مشار لدى رمضان، سيد محمود:**مرجع سابق**.ص354.

وأخيراً فإن المشرع حظر تنازل العامل عن إجازته السنوية[1]، وبالتالي فإن المشرع جعل حق العامل بالإجازة حق متعلق بالنظام العام، وبالتالي لا يجوز النزول عنه، ولا الاتفاق على غير مقتضاه [2]). وفي حال تنازل العامل عن حقه في الإجازة، فإن هذا التنازل يعد باطلاً، لأن المشرع أوجب للعمال الحق بالإجازة السنوية لاستعادة نشاطهم، ولأخذ القسط الكافي من الراحة والبعد عن ضغوط العمل [3] .

ولكن يجوز الاتفاق على خلافها، بمنح العامل الحدث إجازة سنوية تزيد عن التي منحها المشرع للحدث، كونها تحقق مصلحة أفضل للعامل الحدث، كأن يتم الاتفاق مثلاً على أن تكون الإجازة السنوية أربعة أسابيع سنوياً.

المطلب الثاني: الفحص الطبي

اهتمت التشريعات الوطنية للدول، وكذلك التشريعات الدولية بعد أن سمحت في عمل الأحداث ، بإجراء الفحوصات الطبية اللازمة لهم والتي تثبت لياقتهم الصحية للعمل المراد استخدامهم فيه .

فعلى الصعيد الدولي، صدرت العديد من الاتفاقات الدولية التي بحثت ونظمت موضوع الفحص الطبي في كافة مجالات العمل، إذ أصدرت منظمة العمل الدولية، خمسة اتفاقيات تنظم الفحص الطبي للأحداث في كافه المجالات الصناعية، وغير الصناعية والأعمال البحرية، وكذلك العمل تحت سطح الأرض والعمل الجبري [4].

وجميع هذه الاتفاقيات، أكدت على ضرورة إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية للأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من لياقتهم الصحية للعمل المراد استخدامهم فيه، وكذلك نصت على إجراء

---

[1]– انظر المادة (2/74) من **قانون العمل الفلسطيني** .

[2] –انظر المادة (6) من **قانون العمل الفلسطيني** .

[3]– محكمة القاهرة الابتدائية– الدائرة 31 رئاسة رئيس المحكمة محمد حلمي الديب –الدعوة 741 لسنه 1962 في 1963/4/6. الهواري،عصمت: **مرجع سابق**.ص 317.

[4] – انظر اتفاقية رقم (77)الفحص الطبي للأحداث(الصناعة) لعام 1946 . اتفاقية رقم(78)الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية) لعام 1946. اتفاقية رقم (124)الفحص ا لطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض) لعام 1965 . اتفاقية رقم (16) الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري) لعام 1921 .اتفاقية رقم(16) الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري) لعام 1921.

فحوصات دورية للأحداث، على فترات دورية لا تتجاوز مدة السنة، وعلى أن تتم من قبل طبيب أو جهة طبية معتمدة من السلطة المختصة في الدولة، وأن لا يتحمل الحدث أي من نفقات الفحوصات الطبية [1] .

ولم تغفل الاتفاقية العربية لعمل الأحداث، عن تنظيم موضوع الفحص الطبي للأحداث، فقد أولت اهتمامها بهذا الجانب، حيث أكدت الاتفاقية، على وجوب إجراء الفحص الطبي الابتدائي للأحداث للتأكد من لياقتهم للعمل، وكذلك نصت على وجوب إجراء الفحوصات الطبية الدورية على فترات أو في مدة أقصاها سنة، وأن يتم إجراء الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة، وجاء فيها أيضاً أنه يكون لمفتش العمل، أن يطلب إعادة الفحص الطبي، قبل مرور الفترة الدورية المحددة لإجراء الفحص الطبي، في حال تبين له أن شروط وظروف عمل الحدث ولياقته تقتضي ذلك .

ونصت على أن الحدث،لا يتحمل أي تكاليف ماليه ناتجة عن الفحوصات الطبية [2] .

وأولى المشرع الفلسطيني هذا الموضوع اهتماماً خاصاً، فبعد أن سمح المشرع الفلسطيني بعمل الأحداث في سن لا يقل حده الأدنى عن خمس عشرة سنة، اشترط ضرورة التأكد والتثبت من لياقتهم وملائمتهم الصحية، وقدرتهم على العمل المراد تشغيلهم فيه. حيث نصت المادة (94) من قانون العمل الفلسطيني، على ضرورة إجراء الفحص الطبي للحدث، وجاء فيها: "يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من ملاءمتهم الصحية له، على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر ".

وحسناً فعل المشرع، بأن جعل إجراء الفحص الطبي إجراءً جبرياً وضرورياً لقيام الحدث بالعمل ،ومن ذلك يظهر حرص المشرع على سلامه الأحداث وصحتهم، إذ قد يتبين في الفحوصات الطبية، عدم أهلية الحدث الصحية للقيام بالعمل، وأن قيامه به قد يلحق ضراً به .

---

[1] – انظر بشأن ذلك المادة(2)من اتفاقية الفحص الطبي للأحداث في العمل البحري.والمواد (م1،م2،م2/3،م5) من اتفاقية الفحص الطبي للأحداث في العمل الصناعي وكذلك المواد (م 1/2،م2/3،م5) من اتفاقية الفحص الطبي للأحداث في المهن غير الصناعية وكذلك المواد (م1/2،م2/أ،م3/3) من **اتفاقية الفحص الطبي للأحداث في العمل تحت سطح الأرض**.

[2] – انظر المواد (م11،م12،م13،م14) من **الاتفاقية العربية لعمل الأحداث** .

وبناءً على ما جاء في نص المادة (94) من قانون العمل، فإنه يتوجب إجراء فحصين طبيين للحدث: الأول وهو الفحص الطبي الابتدائي، ويكون قبل مباشرة الحدث للعمل، والثاني وهو الفحص الطبي الدوري، ويكون أثناء مباشرة الحدث للعمل .

وتبرز أهمية الفحص الطبي للحدث، في كون الحدث يعمل في سن صغيرة، وبالتالي يكون عرضة أكثر من غيره لتأثيرات صحية سيئة، فهو يمر في مرحلة نمو وبناء، ويمر بتغيرات هرمونية ونفسية.

واهتم المشرع الفلسطيني في إجراء الفحوصات الطبية للأحداث بشكل خاص، والعمال بشكل عام، حيث أصدر مجلس الوزراء، نظامين يتعلقان بالفحص الطبي الابتدائي والدوري[1].

فلا يجوز تشغيل أي،عامل في أي منشأة قبل إجراء الفحص الطبي الابتدائي، وهذا ما أكدت عليه المادة الثانية، من نظام الفحص الطبي الابتدائي. وعرفت المادة الأولى من نفس النظام الفحص الطبي الابتدائي بأنه: "هو الفحص الطبي الشامل،الذي يجريه المرشح للعمل، للتأكد من لياقته وخلوه من أي مرض يمكن أن تزيد أي مهنة من شدته، أو تسهم في حدوث مرض مهني آخر، ويترتب على نتيجته، رفض أو قبول إبرام عقد العمل معه ".

إذ يتبين أن الهدف من الفحص الطبي الابتدائي، هو تحديد صلاحية أو قابلية الحدث للعمل من دون أي تأثير صحي سيء عليه، فإذا تبين غير ذلك، فإنه يترتب عليه عدم قبول الحدث للعمل .

ويتم إجراء الفحص الطبي الابتدائي، من قبل اللجنة الطبية المعتمدة من وزير الصحة، وفي حال تعذر إجرائها من قبل هذه اللجنة، فإنه يتم إجراءها من قبل لجنه طبية خاصة، على أن تعتمد النتائج من قبل اللجنة الطبية المعتمدة من وزير الصحة[2]، وبهذا يضمن صحة النتائج، وعدم تحريفها، وذلك ضماناً لصحة وسلامة الحدث المراد تشغيله .

---

[1] – انظر **قرار مجلس الوزراء رقم(22) لسنه 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي** المنشور في العدد 49 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2004/6/17 ص 184. **وقرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنه 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري** المنشور في العدد 49 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2004/6/17 ص191.

[2] – انظر المادة (4) من **نظام الفحص الطبي الابتدائي.**

وعند إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية ،يؤخذ في عين الاعتبار، طبيعة عمل المنشأة، ومهنة العامل، وجنسه وسنه، ومستوى الخطورة التي يمكن أن يتعرض لها العامل بسبب العمل[1] .

وبعد أن تتبين لياقة الحدث وخلوه من أي مرض، يتم قبوله وإبرام عقد العمل معه، ولا ينتهي الأمر عند نتيجة الفحص الطبي الابتدائي، إذ أنه بعد أن يباشر الحدث العمل، يتوجب إجراء الفحوصات الطبية الدورية له، وذلك حتى يتم التأكد من عدم تأثير العمل الذي يقوم به على صحته [2]، ويتوجب على صاحب العمل، وضع الترتيبات اللازمة، لإجراء الفحص الطبي الدوري للأحداث [3].

ويجري الفحص الطبي الدوري للأحداث مرتين كل سنة، بحيث يتم إجراء الفحص الطبي الدوري مرة كل ستة أشهر[4]، وقد عرفت المادة الأولى من نظام الفحص الطبي الدوري الفحص الطبي الدوري بأنه: "الفحص الطبي الذي يجرى للعامل على فترات منتظمة، ودورية حسب طبيعة العمل".

هذا ويلاحظ أن المشرع ساوى بين الأحداث والعمال العاملين، والمعرضين للمواد الخطرة في مدة أو فترة إجراء الفحص الطبي الدوري [5].

وإذا تبين أن الحدث العامل معرض لمرض مهني معين، فللجنة الطبية، أن تأمر بإعادة الكشف الطبي الدوري له، بعد مدة أقل من الفترة الدورية المنصوص عليها في القانون، إذا استدعت حالته الصحية ذلك[6].

---

[1] – انظر المادة (3) من **نظام الفحص الطبي الابتدائي**.

[2] – انظر المادة(2) من **نظام الفحص الطبي الدوري**.

[3] –انظر نفس المادة السابقة.

[4]– انظر المادة(94) من قانون العمل .

[5] –حيث تنص المادة (3) من نظام الفحص الطبي الدوري :"يجري الفحص الطبي الدوري مرة واحدة كل ستة أشهر للعمال العاملين والمعرضين لما يلي :1–البتروكيماويات ومشتقاتها 2– المبيدات الحشرية والأسمدة الزراعية والمحسنات الزراعية 3– صهر المعادن الثقيلة 4– الضجيج والاهتزازات 5– المواد المشعة 6– الكبريت 7– الاسبست 8– أغبرة المواد الصناعية الثقيلة الرصاص، الكروم، الأنتمون،المنجنيز ،البريليوم،الزرنيخ،مواد السليوزية، النيكل.

[6] – انظر المادة(6) **من نظام الفحص الطبي الدوري**.

وفي حال تبين من نتيجة الفحص الطبي، اشتباه إصابة العامل الحدث بمرض مهني[1]، فإنه يجب إجراء الفحوصات الطبية والمخبرية اللازمة للتأكد من إصابته [2] وفي حال التأكد من الإصابة بالمرض المهني، فيكون للجنة الطبية أن تقرر أن استمرار الحدث العامل في عمله يشكل خطراً على حياته [3].

يلاحظ أن المشرع أعطى الصلاحية للجنة الطبية، أن تقرر بأن هذا المرض ومع استمرار العامل في عمله يشكل خطراً على حياته. وحسناً فعل المشرع، إذ أن اللجنة الطبية هي الأقدر على تحديد ما إذا كان استمرار العامل الحدث في عمله مع إصابته بمرض مهني معين، يشكل خطراً عليه وهذا أكيد بناء على فحوصات طبية و مخبرية دقيقة، إذ أن إصابة العامل بمرض مهني، قد لا يعني أنه وفي حال استمراره بالعمل قد يشكل خطراً على حياته .

وفي سبيل تأكيد حرص المشرع على صحة العامل الحدث، أعطى للمفتش الحق في طلب إجراء ما يلزم من فحوصات طبية و مخبرية، للتأكد من أن العامل الحدث وغيره، خالٍ من أي أمراض مهنية[4].إذ قد يتبين للمفتش من خلال اطلاعه على نتائج الفحوصات، وما قد عاينه أثناء تفتيش المنشأة، ضرورة إجراء هذه الفحوصات،للتأكد من سلامة العامل وخلوه من أي أمراض .

كما و ألزم المشرع رب العمل، بالاحتفاظ بنسخة من نتائج الفحص الطبي الدوري والابتدائي في ملف العامل، كما وألزمه بتمكين المفتش، من الاطلاع عليها في حال طلب ذلك[5] .

ويلاحظ أن الحدث العامل، لا يتحمل أي تكلفة جراء إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية والدورية، وإنما يتحملها رب العمل[6].

---

[1] – حيث عرفت المادة الأولى من نظام الفحص الطبي الدوري مرض المهنة بأنه :"كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنه أو مجموعة من المهن دون غيرهم وفقا لملخص أمراض المهنة المرفق بالقانون".

[2] – انظر المادة (8) **من نظام الفحص الطبي الدوري**

[3] – انظر المادة (9) من **نظام الفحص الطبي الدوري**

[4]– انظر المادة(11) من **نظام الفحص الطبي الدوري**

[5] –انظر المادة(6)من **نظام الفحص الطبي الابتدائي** وكذلك المادة (7) من **نظام الفحص الطبي الدوري**.

[6] –انظر المادة(5)من **نظام الفحص الطبي الابتدائي** وكذلك المادة (10) من **نظام الفحص الطبي الدوري**.

المطلب الثالث: عقد التدريب المهني

يعد التدريب على العمل أمراً مهماً لإتقان أي عمل، أو مهنة، أو حرفة، و أمراً مهماً أيضاً لمعرفة أسرار وخفايا المهنة، وعادة ما يلجأ الأفراد أو العمال، وقبل التحاقهم بالعمل في المنشآت إلى إبرام عقود مع أصحاب هذه المنشآت، يكون الهدف منها، تدريبهم على هذه الحرفة أو المهنة وإتقانها.

وفي الوقت الحاضر، ونتيجة للتطورات الهائلة والمتلاحقة في كافه مجالات الحياة الاقتصادية والتكنولوجية، والتقنية الحديثة، أصبحت عمليه التدريب، وإعادة التأهيل، أمراً مهماً ليس فقط للعمال الجدد المقبلون على العمل، وإنما أيضاً للعمال المزاولون للمهنة أو الحرفة، لما تقتضيه التطورات في كافه مجالات الحياة، وحتى يواكبوا التطورات الحاصلة .

ولما كان التدريب والتأهيل المهني على درجة كبيرة من الأهمية، اهتمت دول العالم بتنظيمه بحيث صدرت عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات، التي تنظم هذا المجال ومن أبرز الاتفاقيات التي نظمت التوجيه والتدريب المهني، اتفاقية رقم(142) بشأن التوجيه المهني، والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية لسنه 1975.

والتي بينت أنه على كل دولة عضو، اعتماد برامج وسياسات شاملة و منسقة للتدريب والتوجيه المهني، بحيث تأخذ هذه البرامج بعين الاعتبار، احتياجات العمالة على المستوى المحلي والإقليمي، ومستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك العلاقة المتبادلة، بين تنمية الموارد البشرية، والأهداف الاقتصادية والاجتماعية .

ونصت على أن تعمل الدول، على وضع نظم مرنة وتكميلية للتدريب المهني والتقني، سواء في إطار التعليم الرسمي أو خارجه، وحثت الدول الأعضاء على توسيع نظم التوجيه المهني ومواصلة تقديم المعلومات بشأن العمالة، بهدف تقديم المعلومات كاملة للأطفال والكبار، لتخطي اختيار المهنة والتدريب المهني، والفرص التعليمية المرتبطة بذلك، ووضع العمالة والترقية وظروف العمل، والصحة، والسلامة المهنية أثناء العمل .

وصدرت كذلك، اتفاقية رقم(140)بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر لسنه 1974 والتي بموجبها ،يمنح العامل إجازة لأغراض الدراسة خلال ساعات العمل لمدة محددة، وتدفع له خلالها كافة مستحقاته المالية، وبينت أن من بين الأهداف لتلك الإجازة، هي لتدريب العامل على أي مستوى ، وأن الهدف من ذلك يكون لإكساب العامل المهارات المهنية والوظيفية، وتحسينها وكذلك لضمان مواجهته التطورات التكنولوجية والاقتصادية الحاصلة. وترى الباحثة أن المشرع الفلسطيني، أخذ بذلك، إذ انه أعطى للعامل بموجب المادة (76) من قانون العمل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، إذ أن المقصود بالإجازة الثقافية العمالية، هي حتماً ستكون إجازة في موضوع العمل، وبهدف تطوير مهارات العامل.

أما توصية رقم (117)لسنه 1962 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشان التدريب المهني فقد وضعت الأحكام والمبادئ العامة للتدريب، وهي تطبق على كل تدريب يقصد منه تدريب أو إعادة تدريب العامل، أو إعداده للترقي في أي فرع من فروع الاقتصاد[1] .

ومن أبرز ما تطرقت إليه التوصية، هي أن تتوفر في كل دولة شبكة من خدمات التدريب المناسبة، التي تغطي الاحتياجات الاقتصادية واحتياجات العمالة في تلك الدول، وذلك عن طريق مؤسسات التدريب في تلك الدول، التي ينبغي أن تتوفر لها البرامج التدريبية اللازمة. وفي حال كانت حال ظروف الدولة في إقامة شبكة كاملة وقوية من خدمات التدريب، فعليها أن تأخذ في عين الاعتبار، تعاونها مع جيرانها من الدول، للنهوض بعمل مشترك، أو إقامة معهد تدريب مشترك، وأن تتعاون والسلطات العامة والخاصة في مجال التدريب، لتحقيق أكبر قدر من التناسق. وهو الأمر الجيد، بحيث يتيح للدول تبادل الخبرات ،وتطوير العمالة، الأمر الذي سيؤدي من خلاله، إلى تحقيق التنمية الاقتصادية في تلك الدول .

[1] – هناك توصيات أخرى صدرت عن منظمة العمل الدولية تنظم التدريب المهني منها توصية رقم (168) بشأن التأهيل المهني والعمال المعوقين لسنه 1983، وتوصية رقم (99) التأهيل المهني (للمعوقين) لسنة 1955، توصية رقم (77) بشأن تنظيم التدريب على الخدمة في البحر لسنه 1946، توصية رقم (1019بشأن التدريب المهني في الزراعة لسنه 1956، توصية رقم (137) بشأن التدريب المهني للبحارة لسنه 1970 .

وقد نظمت تدريب العاملين و اختباراتهم وكذلك المشرفين عليهم، والتوجيه المهني وطرق ووسائل التدريب وغير ذلك .

ومن أبرز ما جاءت به هذه التوصية، بأنه يجب أن يمنح المتدربون صغار السن أو البالغون خلال فترة تدريبهم، مكافأة عادلة تدفعه لهم السلطة المختصة، وتقدر بناء على الآتي :

1- الحاجة إلى تشجيع البالغين على التدريب،أو استكماله وفقاً لاحتياجات المجتمع.

2- ما قد يتلقونه من منح التعطل، أو أي مكافئات أخرى

3- أي اعتبارات أخرى من اعتبارات عائليه، وتكاليف المعيشة في المنطقة، أو اعتبارات شخصية من مواصلات ومسكن وغير ذلك .

ومن خلال منح المتدرب مكافأة مالية، سيؤدي ذلك إلى تشجيعه على متابعة تدريبه، والتفرد له والالتزام به، وبالتالي إتقان عمله الذي يتم تدريبه عليه

ونصت على أن تفرد الدول عناية خاصة بالأحداث المتدربين، بحيث يتم تدريبهم تدريباً تاماً وعملياً، وبما يراعي سن الأحداث، ويتابع أو يستكمل ما تلقوه من تعليم، وبما يعطيهم الفكرة الكاملة عن طبيعة الأشغال المهنية، وبالتالي الكشف عن ميولهم المهنية، وتوجيههم مهنياً بالشكل الصحيح.

ويتضح لدينا أن التوصية آنفة الذكر، أولت عناية خاصة بالأحداث، ونصت على أن يتم الأخذ بعين الاعتبار، سن الأحداث، وحاجتهم للتعليم والتطوير المستمر أثناء تدريبهم، وأن يتم توجيههم توجيهاً سليماً لاختيار المهنة التي يرغبون بها .

وقد نظمت هذه التوصية، عقد التلمذة (عقد التمرين المهني) فنصت على أنه يتم التعاقد في عقد التلمذة (التمرين المهني) إما مع صاحب العمل، أو مجموعة من أصحاب العمل، أو مع هيئة ما أو إدارة يناط بها الهيمنة على التلمذة، وفي حال كان المتدرب قاصراً، فيجب أن يحل الأب أو الوصي أو النائب القانوني عنه طرفا في العقد. وهذا يبرز حرص المشرع الدولي، على مصلحة

المتدرب القاصر، وعدم هضم حقوقه القانونية كمتدرب من قبل صاحب العمل، لصغر سنه وقلة خبرته.

وبينت ما يجب أن يتضمنه عقد التمرين المهني من الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الأطراف، كما بينت طرق تسوية أي نزاع ينشأ بين الأطراف، وأن يتضمن عقد التمرين الالتزام الصريح أو الضمني بتدريب شخص على مهنة معينه، يقابله التزام المتدرب، بالعمل كتلميذ طوال فترة التدريب وغير ذلك .

وجاء فيها على أن تأخذ مؤسسات التدريب المهني في عين الاعتبار، السن الأدنى للتدريب والمؤهلات الدراسية، ونتائج الاختبارات ،والتأمين ضد الحوادث غير ذلك وجاء فيها أيضاً، الأخذ بعين الاعتبار إجراء فحص طبي يناسب المهنة التي يراد تدريب المتدرب عليها، قبل البدء في التدريب.

وعربياً فقد صدرت الاتفاقية رقم (9) لسنه 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني، وهذا يبين مدى حرص الدول العربية،على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بما يناسب التطورات المتلاحقة في كافه مجالات الحياة، وحاجات المجتمعات العربية .

وقد عرفت الاتفاقية السابقة في المادة الأولى منها، التدريب المهني بأنه:" النشاطات الرسمية وغير الرسمية، التي تهدف إلى توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال المدربين بفئاتهم المختلفة وإتاحة الفرصة أمام أفراد المجتمع، لاكتساب مهارات وقدرات جديدة، والرقي بها تطويرها بصفة مستمرة ،وفقاً لحاجاتهم المتغيرة، ويقصد بالنشاطات الرسمية، النشاطات التي تقوم بها الأجهزة الحكومية، ويقصد بالنشاطات غير الرسمية، النشاطات التي تقوم بها هيئات غير حكومية "

ومن أبرز ما جاء في الاتفاقية السابقة،ضرورة أن تقوم الدول بتحديد أهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني، بالاشتراك مع منظمات أصحاب العمال، ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً، وجاء فيها أيضاً، بأنه على الدول اتخاذ الإجراءات اللازمة لإصدار قانون خاص، ينظم التوجيه والتدريب

المهني، وأن يراعى فيه تحديد شروط الالتحاق ببرامج التدريب، والشروط الواجب توافرها في مكان التدريب، وكذلك تشجيع إقبال الأفراد على برامج التدريب، من خلال تقديم الحوافز المادية، وضمان حق المتدربين في التأمين الاجتماعي أثناء فترة التدريب.

وهذا يبرز حرص مدى المشرع العربي، على إيجاد بيئة تدريبية سليمة ومتكاملة، وكذلك يبرز حرصه على تشجيع إقبال الأفراد،على التدريب من خلال وضع الحوافز المادية.

وقد أكدت الاتفاقية على التعاون العربي في مجال التوجيه والتدريب المهني، وذلك باتخاذ الإجراءات المناسبة، لتحقيق الاستفادة القصوى من برامج التدريب، وإمكانات التدريب المتاحة في الدول العربية، وتشجيع أقامه دورات تدريبية مشتركة مع الدول العربية الأخرى، وهو الأمر الذي أكد عليه المشرع الدولي في التوصية السابقة، من خلال تشجيعه للتعاون الدولي في مجال التدريب المهني .

كما أكدت الاتفاقية، على احتياجات الفرد التدريبية،وتزويده بالقدر الكافي من المعلومات، وإعطائه صورة واقعية عن البرامج التدريبية المتوفرة، والتي تتناسب مع مؤهلاته العلمية والخبرة واستعداداته النفسية والفسيولوجية،ومع ما يتطلبه سوق العمل .

وهنا يبرز اهتمام المشرع العربي بالمتدرب نفسه، وعدم تضليله وتوضيح الحقيقة له، بحيث يتم توجيهه لبرامج تتناسب وواقع العمالة، والتنمية وحاجة المجتمع، وكذلك بما يناسب أيضاً خبرته واستعداداته النفسية والفسيولوجية .

وعلى الصعيد الوطني، اهتم المشرع الفلسطيني كغيره بتنظيم عمليه التدريب بشكل عام، وجعل مسؤولية وضع ومتابعة وتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهني، من مسؤوليات وزارة العمل بما يحقق التنمية المطلوبة، من خلال توفير العمالة الفنية والمدربة [1].ونص المشرع على أن تنشئ وزارة العمل، مراكز للتدريب المهني، بحسب الحاجة، ويتم تحديد نظام عملها واختصاصاتها بقرار من الوزير .

[1] – انظر المادة (19) من قانون العمل الفلسطيني .

وعرف المشرع في قانون العمل في المادة (2/18) منه التدريب المهني بأنه:"النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين، وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة، وتطويرها بصفة مستمرة".

إذاً فالهدف من التدريب، يكون إكساب المتدرب الخبرة والمهارات والقدرات اللازمة للقيام بالعمل، ومن أجل ذلك يبرم العامل مع صاحب العمل عقداً يسمى عقد التدريب المهني. فعادة ما يلجأ الأهل، إلى إرسال أطفالهم إلى منشآت صناعية في العطل الدراسية، بقصد التعلم على حرفة أو صنعة ما يعتمدون عليها في المستقبل .

يلاحظ أن المشرع في قانون العمل، لم يفرد ضمن نصوصه أحكاماً تتعلق بعقد التدريب المهني وإنما عالج ذلك في نظام التوجيه والتدريب المهني رقم (169) لسنه 2004 حيث حدد الشروط الواجب توافرها في المتدرب، وكذلك نص على حقوق وواجبات المدرب وغير ذلك، كما لم يحدد القانون، صفات المدرب، ومعايير اختياره من حيث سنة، وكذلك من حيث الجانب الأخلاقي والفني والسلوكي والعلمي، الأمر الذي يجب على المشرع الفلسطيني، تجاوز مثل هذا النقص من خلال وضع معايير محددة لاختيار المدرب .

ويعرف عقد التمرين المهني، بأنه عبارة عن :"عقد يعقد بين العامل وصاحب العمل، يتدرب العامل بموجبه على حرفة أو مهنة معينه"[1] ويتم إبرام عقد التمرين المهني بشكل مستقل عن عقد العمل، كما قد يرد كشرط في عقد العمل [2] .

وقد بين المشرع الشروط الواجب توافرها في المتدرب[3] وهي :

1- أن لا يقل عمر المتدرب عن خمس عشرة سنة، وحسناً فعل المشرع بأن وحد سن التدريب وسن العمل للأحداث، وهذا يتفق مع ما جاء في التشريعات الوطنية، التي تشجع على التعليم وإتمام التعليم الإلزامي خاصة .

---

[1] -علي،عامر محمد:**شرح قانون العمل الأردني.** (ط1). اربد.المركز القومي للنشر.1999.ص79.

[2] - كرم، عبد الواحد:**قانون العمل** .(ط1).عمان.دار الثقافة للنشر والتوزيع . 1998.ص70.

[3] - انظر المادة (2) من **نظام التوجيه والتدريب المهني** .

2- أن يكون لائقاً صحياً، فحتى يكون صالحاً لأن يتعلم أسرار الحرفة والمهنة، عليه أن يكون لائقاً صحياً، ومناسباً للعمل الذي يريد أن يتعلمه ويتقنه، وقد يكون قصد المشرع من اشتراطه بأن يكون المتدرب لائقاً صحياً، هي الخضوع لفحص طبي ابتدائي، للتأكد بأن المتدرب عنده اللياقة الصحية التي تمكنه من التدرب على الحرفة، أو المهنة المراد تدريبه عليها .

3- أن يكون تحصيله العلمي أو المهني أو خبرته، منسجمة مع شروط البرنامج التدريبي .

كما راعى المشرع، وأخذ في عين الاعتبار، فئة من المجتمع تحتاج إلى الرعاية أكثر من غيرها وهم أبناء الشهداء، فقد يقع على عاتقهم إعالة أسرة بأكملها، ويصبحوا هم المعيلون بدلاً من والدهم الذي فقدوه، وبذلك أعطى المشرع لهم الأولوية في قبولهم في برامج التدريب.

كما حمل المشرع صاحب العمل، التزامات لا بد من القيام بها طوال فترة عقد التدريب بينتها المادة (3/أ) من نظام التوجيه والتدريب المهني، وهذه الالتزامات يمكن إيجازها بما يأتي :

1- توفير التسهيلات والإمكانات التدريبية اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي، في مكان العمل وفقا للشروط والمعايير التي تحددها وزارة العمل .

2- منح العمال المتدربين الإجازات المحددة لهم، وفقا لأجندة الدوام التي تصدرها وزارة العمل في بداية كل عام دراسي .

3- المشاركة في تقييم أداء العمال المتدربين لديه.

4- متابعة وتوثيق دوام وحضور وغياب العمال المتدربين في مواعيدها، وتزويد وزارة العمل بها .

5- المشاركة في حل مشاكل العمال المتدربين، والتعامل في حلها مع وزارة العمل .

6- إشعار الوزارة، في حال حدوث إصابة عمل، أو مرض مهني للعامل المتدرب خلال (48) ساعة ونقله إلى اقرب مركز علاج ،ويتبين للباحثة من الالتزام الأخير، أنه حتى يتبين لصاحب العمل إصابة العامل المتدرب بمرض مهني، يتعين أن يتم إجراء فحوصات طبية دورية متكررة له، تكشف عن إصابته بأي مرض من أمراض المهنة، إلا أن المشرع لم ينص على إجراء فحوص

طبية ابتدائية، أو دورية للمتدرب، قبل التحاقه بالتدريب أو أثناء التدريب، الأمر الذي يتعين على المشرع، تجاوز النقص التشريعي بالنص صراحة على وجوب إجراء الفحوصات الطبية اللازمة، قبل الالتحاق بالتدريب وأثناء التدريب

ويلاحظ أن المشرع لم يلزم رب العمل بتأمين المتدرب، وهو الأمر الذي يجب على المشرع تجاوز مثل هذا القصور التشريعي، والنص على إلزام رب العمل بتأمين المتدرب ضد إصابات العمل ،وأمراض المهنة، كونهم معرضين كغيرهم من العمال لمخاطر عدة أثناء تدريبهم على المهنة، كما أن المشرع أيضاً، لم يبين هل سيتحمل رب العمل مسؤولية تعويض المتدرب في حالة تعرضه لإصابة عمل أو مرض مهني معين.

ونص المشرع على أن يبرم عقد التمرين المهني ما بين العامل المتدرب وصاحب العمل، وأن تحدد حقوق والتزامات كل من الطرفين، وذلك حسب نموذج(1) المرفق بنظام التوجيه والتدريب المهني، كما وتبرم اتفاقية التدريب ما بين وزارة العمل، وصاحب العمل ويحدد دور كل منهما وذلك حسب نموذج (2) المرفق بنظام التوجيه والتدريب المهني .

والملاحظ، أن المشرع، لم يشترط أخذ موافقة ولي أمر الحدث، على تدريب الحدث قبل البدء بالتدريب، كما لم يشترطه في حاله قبول الحدث للعمل[1].

ومن أبرز الحقوق التي كفلها المشرع للمتدرب، بموجب نظام التوجيه والتدريب المهني يمكن إيجازها في الآتي :

1- حقه في أن يتم تدريبه على كافة أعمال المهنة، من قبل صاحب العمل خلال فترة التدريب المحددة في العقد، وأن يتم التدريب حسب البرنامج أو المنهاج الذي تقرره وزارة العمل، لبرنامج التدريب، وفي حال لم يحقق المتدرب المستوى المطلوب، يجدد العقد لمدة يتفق عليها الطرفان، من اجل تحقيق الغرض المطلوب من عقد التمرين المهني .

[1] – انظر المادة(3/2/هـ) من **نظام عمل الأحداث**. والمادة(3/ب) من **نظام التوجيه والتدريب المهني** .

2- حقه في تقاضي مبلغاً شهرياً خلال فترة تدريبه يتم الاتفاق على قيمته بين صاحب العمل، ووزارة العمل مسبقاً[1]. وهذا يتفق مع ما جاءت به التوصيات الدولية، وكذلك الاتفاقيات العربية بشأن التدريب المهني، لتحفيز الأفراد على الإقبال على التدريب، والاستمرار في البرنامج التدريبي.

كما بين المشرع في نموذج(1) المرفق بنظام التوجيه والتدريب المهني، حالات يجوز فيها بناء على طلب أحد طرفي العقد إنهاء عقد التدريب، شريطة التنسيق المسبق مع مركز التدريب المهني المعني، ويمكن إبرازها فيما يلي :

1- إذا ارتكب أحد الطرفين أي مخالفة لأحكام قانون العمل، أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه.

2- إذا لم يقم أحد الطرفين بواجباته كما حددها عقد التمرين المهني .

3- إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة طرفي العقد.

4- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر، يشكل النقل إليه صعوبة على المتدرب، أو يضر بمصلحته على أنه يسقط حق المتدرب في الاحتجاج بذلك، بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد .

5- إذا كان في استمرار المتدرب في العمل، يشكل تهديدا لسلامته أو صحته على أن يثبت ذلك في تقرير طبي معتمد.

كما بين أنه لا يجوز للمتدرب، أن يقوم بإلغاء تدريبه لدى صاحب العمل، دون الرجوع للمركز المهني المعني .

وقد ثار الخلاف بين الفقه بشأن تحديد طبيعة عقد التمرين المهني، فالبعض يرى بأنه عقد عمل نظراً لأن المتدرب يتلقى تدريبه تحت إشراف وتوجيه وإدارة صاحب العمل، ومنهم من يرى بعدم اعتباره عقداً للعمل، لأن الغرض الأساسي منه،هو التدريب واحتراف المهنة، وليس القيام بعمل [2].

---

[1] - انظر نموذج رقم (1) المرفق **بنظام التوجيه والتدريب المهني** .

[2] - في شأن ذلك انظر كرم، عبد الواحد:.**مرجع سابق**.ص71.الداوودي،غالب علي:**مرجع سابق**.ص14 وما بعدها . علي،عامر محمد: **مرجع سابق**.ص80.

ويلاحظ أن القضاء المصري، أخذ بهذا الرأي، ولم يعتبر عقد التدريب المهني عقد عمل، وذلك لأن الغرض الأساسي منه، هو تعلم المهنة وأصولها [1].

وترى الباحثة بأن عقد التمرين المهني ليس بعقد عمل، وذلك للاختلافات البينة بين العقدين من عدة جوانب تتمثل في الآتي [2]:

1- محل العقد: إذ أن محل عقد العمل المبرم بين الحدث العامل ورب العمل، يتمثل في القيام بالعمل مقابل الأجر، بينما محل عقد التدريب المهني، يتمثل في تعليم الحدث على حرفة أو مهنة وإكسابه كافة المهارات والخبرات اللازمة لإتقانها .

2- الأجر: فبموجب عقد العمل، يتفق الطرفان على الأجر مقابل العمل، على أن لا يقل أجر العامل الحدث عن الحد الأدنى للأجور، ولكن في عقد التمرين المهني، فإن الحدث المتدرب يستحق مبلغ مالي، يتم تحديده مسبقاً وبالتنسيق من قبل رب العمل مع وزارة العمل. حيث أن المبلغ المالي، يحدد مسبقاً ولم يترك المشرع تحديده لإرادة الطرفين (المتدرب الحدث ورب العمل)، كما لم يترك المشرع لرب العمل، الخيار بين دفع المبلغ أو عدم دفعه، فهنا يقع عليه التزام قانوني، بدفعه للمتدرب الحدث يتم الاتفاق عليه مسبقاً بين رب العمل، ووزارة العمل.

3- ساعات العمل والتدريب والإجازات: ففي عقد العمل، يلتزم رب العمل بما جاء في قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه، فيما يخص ساعات العمل والراحة والإجازات، ولكن في عقد التمرين المهني، يتم منح الأحداث المتدربين الإجازات المحددة لهم، وفقا لأجندة دوام خاصة تصدرها وزارة العمل في بداية كل عام دراسي، ولم يرد في نظام التوجيه والتدريب المهني أي نص خاص يتعلق بعدد ساعات التدريب، إلا أنه ومن البديهي أن عدد ساعات التدريب، يجب أن تتناسب مع سن المتدرب وقدرته الجسدية والنفسية.

---

[1] – محكمة شؤون العمال الجزئية بالقاهرة_ الدائرة الثانية رئاسة القاضي حنا حماية _ القضة 4027 لسنة 1962 في 1962/10/2. الهواري، عصمت:**مرجع سابق**.ج2.صفحة 136.

[2] – انظر بشأن ذلك عبيدات،رضوان وزميله:**مشروعيه عمل الأحداث في القانون الأردني (دراسة مقارنه)**.مجله المنارة للبحوث والدراسات.الأردن .مج 18،ع4 .2012. ص113 وما بعدها.

4- تحديد مدة العقد: فعقد العمل قد يكون عقد محدد المدة، وقد يكون غير محدد المدة، أما عقد التمرين المهني، فهو عقد محدد المدة حسب ما يتضح من نموذج(1) المرفق من نظام التدريب والتوجيه المهني،حيث يتفق الطرفان (رب العمل والحدث المتدرب) على مدة العقد، أو فترة التدريب التي يتوجب على رب العمل تدريب الحدث المتدرب خلالها، لإكسابه المهارات اللازمة للعمل. ولم يحدد المشرع المدة القصوى لعقد التدريب المهني، وتركها لاتفاق طرفي العقد وفي حالة ما إذا انتهت مدة العقد، ولم يحقق المتدرب المستوى المطلوب، فإنه يمكن تجديد العقد لمدة محددة، إذا وافق رب العمل على ذلك، بحسب ما جاء في نموذج رقم (1) المرفق بالنظام .

أما عقد العمل محدد المدة ،فقد نص المشرع في المادة (25) من قانون العمل، على أنه لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لهذا العقد لدى نفس صاحب العمل، بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين.

المبحث الثالث: الالتزامات العقدية

رتب المشرع التزامات خاصة بكل طرف من أطراف عقد العمل، فيما يخص عمل الأحداث،وهذا يبرز حرص المشرع على حماية العامل الضعيف، وهو هنا الحدث والذي يكون في أضعف حالاته من سيطرة ونفوذ وقوه صاحب العمل، وفي هذا المبحث سأبين أبرز وأهم الالتزامات التي فرضها المشرع على صاحب العمل، وكذلك العامل الحدث على التوالي .

المطلب الأول:التزامات صاحب العمل تجاه الحدث العامل

في هذا المطلب، ستقوم الباحثة بتوضيح أهم وأبرز الالتزامات التي فرضها المشرع على رب العمل تجاه العمال الأحداث، في فرعين اثنين، حيث خصصت الفرع الأول، لمناقشة الالتزامات الخاصة التي فرضها المشرع على أرباب العمل لمصلحة العمال الأحداث بالذات، والفرع الثاني، ناقشت الباحثة فيه باقي الالتزامات الأخرى التي يلتزم بها رب العمال تجاه العمال كافة ،بالإضافة إلى العمال الأحداث .

الفرع الأول: الالتزامات الخاصة لمصلحة العمال الأحداث

أولا: الالتزام بعدم تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن الحد الأدنى لسن الاستخدام، وهو كما أشرنا في المباحث السابقة بخمس عشرة سنة، وهو ما جاء متفقاً مع الاتفاقيات الدولية، التي نظمت عمل الأحداث .

وبناء على ذلك، فان إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام، بحيث لو شغل أو أبرم رب العمل عقداً مع طفل يقل عمره عن خمس عشرة سنة، فإنه يكون مستحق للعقوبة التي نص عليها المشرع في المادة (134)من قانون العمل، مع ملاحظة أن هذا الالتزام، يستطيع أن يتنصل منه أقارب العامل الحدث من الدرجة الأولى الذين يعمل الحدث عندهم وتحت إشرافهم، أما فيما يتعلق بخدم المنازل، فبموجب النظام الخاص بهم، لا يجوز أن يقل عمر الخادم عن خمس عشرة سنة، ولا يجوز تشغيلهم في خدمة البيوت، أو المنازل قبل هذا السن.

ثانيا: الالتزام بعدم مخالفة التنظيم القانوني لوقت عمل الأحداث، من حيث ساعات العمل، وأوقات الراحة، والحد الأقصى لساعات العمل، وكذلك عدم تكليفهم بساعات عمل إضافية، والالتزام بالفترة الزمنية القصوى التي حددها المشرع لبقاء العامل الحدث في المنشأة، وكذلك عدم تشغيلهم في الأعمال الليلية.

حيث نص المشرع، على عدم جواز تشغيل الحدث، أكثر من ست ساعات ونصف [1] كما نص المشرع،على أن تتخلل ساعات العمل اليومي للأحداث فترة راحة أو أكثر، لا تقل في مجملها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة[2].

وحظر المشرع تواجد الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات ونصف[3]،ويلاحظ أن المشرع قد أخذ بعين الاعتبار، فترة الراحة التي تعطى للحدث، والتي لا يجوز أن تقل عن ساعة واحدة، بالإضافة إلى ست ساعات ونصف ساعة عمل، وبمجموعها تكون الحد الأقصى من الساعات المسموح للحدث العامل فيها التواجد في المنشأة ، كما ومنع تشغيل الأحداث في الأعمال الليلية، وهي كافة الأعمال التي تؤدى في ساعات الليل، ما بين الساعة السادسة مساءً والساعة السادسة صباحاً[4].

ثالثا: الالتزام بعدم تشغيل الأحداث في أيام الأعياد الدينية، والعطل الرسمية التي حددها المشرع .

رابعا:الالتزام بعدم تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة، وقد حدد المشرع قائمة بالأعمال الخطرة التي يحظر تشغيل الأحداث فيها، بموجب نظام الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها، وقد بينا ذلك في المباحث السابقة.

---

[1] – انظر المادة (1) من **نظام عمل الأحداث**.

[2] – انظر المادة (2/96) **من قانون العمل** .

[3] – انظر المادة(1) من **نظام عمل الأحداث**.

[4] – انظر المادة(2) من نظام عمل الأحداث والمادة (1/95) من قانون العمل .

خامسا: الالتزام بعدم تشغيل الأحداث في الأماكن النائية والبعيدة عن العمران، والأماكن التي تستدعي تغيير محل إقامة الحدث[1].هذا يبين مدى حرص المشرع، على سلامه وصحة الحدث، وعدم تعريضه لأي خطر قد يهدد حياته أو أخلاقه.

سادسا: الالتزام بعدم تشغيل الحدث على أساس وحدة الإنتاج. حيث جاء في المادة (95) من قانون العمل، على أنه: " لا يجوز تشغيل الأحداث في :.....3- ساعات عمل إضافية، أو على أساس وحدة الإنتاج ".

حيث أنه بموجب هذه الطريقة، يتم احتساب أجر العامل، بناءً على ما ينتجه من قطع أو وحدات إنتاجية، بحيث يزداد أجره كلما ازداد عدد الوحدات الإنتاجية، وينقص أجره كلما نقصت هذه القطع أو الوحدات. فمثلاً يتم احتساب مبلغ معين، لكل متر من القماش بالنسبة للعمال الذين يعملون بالخياطة، فبهذه الطريقة، تتحقق فائدة للعمال، بحصولهم على مزيد من الأجور كلما بذلوا جهداً مضاعفاً، وأنتجوا المزيد من الوحدات الإنتاجية [2].

كما أن البعض يرى، أن من حسنات هذه الطريقة، أنها تتلافى عيوب حساب الأجر بالزمن، وأنها تسمح بالتعرف على القدرات المهنية للعامل، و توفر العدالة المهنية، حيث يتفاوت الأجر بتفاوت الإنتاج، كما أنها ستؤدي إلى رفع المنافسة بين العمال [3].

ومما يؤخذ على هذه الطريقة في احتساب الأجر، في أنها تؤدي إلى إرهاق العمال و الإضرار بصحتهم، وهم يسعون إلى بذل الجهد في سبيل الحصول على قطع إضافية، من أجل الحصول على أجر إضافي، كما يؤخذ عليها أيضاً، أنها لا تحقق دخلاً ثابتاً للعامل[4]، كما أن العامل قد يعمل في أيام وأيام أخرى لا يعمل فيها، وهذا يجعل الأمر صعبا في تحديد أجر العامل[5].كما أن احتساب الأجر بهذه الطريقة يؤدي إلى عدم الاستقرار المالي للعامل، وكذلك النفسي، كما أنها لا

---

[1] – انظر المادة(5) من **نظام عمل الأحداث** والمادة (4/95) من قانون العمل.

[2] – العتوم،منصور إبراهيم: **مرجع سابق**.ص110.

[3] –الزقرد،احمد سعيد:**مرجع سابق**.ص186.

[4] – العتوم ،منصور إبراهيم: **مرجع سابق**.ص111.

[5] - انظر ما جاء لدى الرند ،ناصر صالح : الإنهاء التعسفي لعقد العمل .(د.ط).دبي.دار نشر أكاديمية شرطة دبي .2010.ص53.

تشيع روح التضامن بين العمال، وإنما المنافسة[1]. لهذه الأسباب لم يجز المشرع الفلسطيني تشغيل الأحداث على أساس وحدة الإنتاج.

سابعا: التزام رب العمل، بتسليم الحدث نفسه أجره أو مكافأته وكافة حقوقه العمالية الأخرى[2] وهنا أجر الحدث، لا يجوز أن يقل عن الحد الأدنى للأجور، كما بينه المشرع في نظام الحد الأدنى للأجور. وهو الأمر الذي أكدت عليه الاتفاقية العربية لعمل الأحداث[3]).

كما يجب أن يكون أجراً عادلاً لا يقل عن أجر العمال البالغين، وأن لا يستغل رب العمل الأحداث، بإعطائهم أجراً أقل لصغر سنهم وضعفهم[4] وقد بينت توصية الحد الأدنى لسن الاستخدام، أن يتم تقديم أجر عادل للحدث، وأن يتم حمايته، كما يجب أن تتم مراعاة مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي[5].

وبالتالي يكون على صاحب العمل، تسليم العامل الحدث نفسه أجره وليس لوليه، ويكون تسليمه مبرئا لذمة صاحب العمل، حيث نصت المادة(4) من نظام عمل الأحداث،على أنه: "على صاحب العمل أن يسلم الحدث نفسه أجره أو مكافأته، وحقوقه العمالية الأخرى، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمة صاحب العمل".

وتبرز الحكمة من إلزام المشرع لرب العمل بتسليم الحدث نفسه أجره، وجعل هذا التسليم مبرئاً لذمة صاحب العمل، هو لتجنيب رب العمل من صعوبة التثبت من صفة الولي، أو الوصي وكذلك أيضاً، لتجنيب الحدث نفسه من استيلاء الوصي، أو الولي على أجره، دون أن يصرفها على الحدث[6].

---

[1] – الزقرد،احمد سعيد:**مرجع سابق**.ص186.

[2] –انظر المادة (4) من نظام عمل الأحداث.

[3] –حيث تنص المادة (2/16)من الاتفاقية العربية لعمل الأحداث على انه :"للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحصول على اجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر في كل دولة ،مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم ".

[4] – عبيدات،رضوان وزميله: **مرجع سابق**.ص127.

[5] – انظر المادة(13/1/أ) من توصية الحد الأدنى لسن الاستخدام.

[6]– الزقرد، احمد سعيد: **مرجع سابق**.ط1.ص237.

وكذلك أيضاً وحسب ما ترى الباحثة، فإن المشرع أعطى للعامل الحدث الأهلية الكاملة لإبرام عقد العمل، ودون الحاجة لموافقة أو إذن وليه، فإنه و بالتالي يكون تبعاً لذلك، له الأهلية الكاملة في استلام الأجر .

وفي حال ثار خلاف بين العامل ورب العمل حول قبض الأجر، فهنا يمكن لرب العمل، أن يثبت واقعة تسليم الأجر للعامل الحدث بكافة طرق الإثبات، كون واقعة التسليم، تعتبر واقعة مادية يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات .

وترى الباحثة، أنه كان الأولى بالمشرع، ومنعاً لوقوع أي نزاع بين رب العمل، والعامل الحدث حول عملية تسليم الأجر وقبضه، أن ينص على توقيع الحدث على سند يفيد استلامه للأجر من رب العمل، أو أن ينص مثلاً على وجود شاهدين عند التسليم وغير ذلك، درءاً لأي نزاع قد يحصل مستقبلاً .

ثامنا: ألزم المشرع بموجب المادة (2/3) من نظام عمل الأحداث، والمادة (98) من قانون العمل صاحب العمل بتنظيم سجل خاص بكل حدث يدون فيه البيانات التالية :

أ- مكان إقامته

ب- تاريخ استخدمه

ج- طبيعة العمل المناط به

د- أجره وإجازته

هـ- ساعات العمل وفترات الراحة

و- مؤهله العلمي

ز-تاريخ ميلاده

ح-موافقة ولي أمره

ط–نتيجة الفحص الطبي الابتدائي

ي– نتائج الفحوص الطبية

وكل هذه البيانات المطلوبة، والتي ألزم المشرع صاحب العمل بتدوينها في سجل خاص بالحدث العامل، ترى الباحثة أنها لازمة لتمكين مفتش العمل من بسط رقابته على صاحب العمل، ورؤية مدى التزام صاحب العمل، بما فرضه عليه المشرع من أحكام، ومدى التزامه بها، حيث فرض المشرع أحكاماً خاصة بعمل الأحداث، تتميز عن الأحكام الأخرى للعمال الكبار، من حيث ساعات العمل، وفترات الراحة والإجازات، وغير ذلك كما سبق بيانها .

وقد جاء في المادة(3/9) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، على أن تحدد الدول في قوانينها السجلات التي يتعين على أرباب العمل الاحتفاظ بها، وتتضمن هذه السجلات، أسماء و أعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمونهم، وتقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة على أن تكون مصدقة حسب الأصول. وهذا ما أكدت عليه كذلك، اتفاقية العمل الليلي للأحداث رقم (90)في المادة (1/6/هـ) وكذلك اتفاقية العمل الليلي للأحداث رقم (79)في المادة(1/6/ب) .

تاسعا: ألزم المشرع المنشآت بتعليق الأحكام الخاصة بعمل الأحداث في أماكن العمل [1]. وترى الباحثة،أنه يجب أن تعلق اللوحات التي تبين أحكام عمل الأحداث في أماكن بارزة وواضحة، وفي أماكن تواجد العمال الأحداث خاصة، وذلك حتى يتمكنوا من الاطلاع على الأحكام القانونية التي وضعها المشرع لحمايتهم، وحتى يكون لديهم نوع من الوعي القانوني بحقوقهم المشروعة والتي كفلها لهم المشرع، وبالتالي لا يقعوا فريسة لطمع وجشع أرباب العمل، لمعرفتهم التامة بما وفره لهم المشرع من حقوق. ولما لم يحدد المشرع أجلاً معيناً لتعليق تلك الأحكام، فإنه يتعين تعليقها بصفة دائمة [2].

[1] – انظر المادة (98) من **قانون العمل**.

[2] –زاهر،محمود عبد الفتاح: **الوسيط في شرح قانون العمل الجديد**.(ج2.) **مرجع سابق**.ص529.

الفرع الثاني:التزام رب العمل في مساواة العامل الحدث، مع باقي العمال الآخرين في باقي الحقوق .

إذ أنه وبالإضافة إلى الالتزامات الخاصة التي فرضها المشرع على رب العمل، في حال تشغيله للعمال الأحداث كما أشرنا سابقاً فإن رب العمل يلتزم تجاه العامل الحدث، كما باقي العمال الآخرين، بتوفير باقي الحقوق التي نص عليها المشرع ومساواتهم بها، وستطرق الباحثة إلى أبرز وأهم الحقوق التي نص عليها المشرع وبشكل مقتضب وهي :

أولا: الالتزام بدفع الأجر

حيث يلتزم رب العمل بدفع الأجر للعامل مقابل عمله[1] وقد عرف المشرع الفلسطيني في المادة الأولى من قانون العمل، الأجر بأنه: "..... الأجر الكامل، وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات" وعرف المشرع ذاته في المادة نفسها، الأجر الأساسي بأنه :" هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه، الذي يدفعه صاحب العمل للعامل، مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات ".

وهنا يلتزم رب العمل، بدفع الأجر للعامل الحدث، بمجرد قيامه بالعمل المتفق عليه، إلا أن المشرع الفلسطيني، بين أن العامل يستحق أجره وان لم يؤد عمله المتفق عليه في حال تواجده في المنشأة وهذا يتحقق، في حال لم يؤد العامل العمل لأسباب تتعلق في المنشأة، حيث نص المشرع في المادة(81) من قانون العمل، على أنه:" يستحق العامل أجره، إذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة"

وقد بين المشرع الفلسطيني زمان ومكان الوفاء بالأجر، حيث أن الدفع يكون بالنقد المتداول قانوناً، ويكون في أيام العمل ومكانه، أما فيما يتعلق بزمان دفع الأجر، فهو يختلف بحسب طبيعة نظام العمل الذي يعمل على أساسه العامل الحدث، فإن كان يعمل على أساس المشاهرة، فإن دفع الأجر يكون في نهاية كل شهر، وإن كان يعمل على أساس وحدة الإنتاج، أو الساعة أو المياومة

[1]– لمزيد من التفاصيل حول هذا الالتزام انظر نصرة،احمد:مرجع سابق .ص121–131.

أو الأسبوع، فإن الدفع يكون في نهاية كل أسبوع [1]، ويكون رب العمل ملزماً بتسليم الحدث نفسه أجره وليس لوليه.

ثانيا: التزام رب العمل بالتعويض الناتج عن إصابة العمل، أو المرض المهني .

في حالة إصابة العامل الحدث بإصابة عمل، أو مرض مهني معين، فإنه يستحق كغيره من العمال الكبار التعويض المترتب على ذلك، والذي حدده المشرع بموجب القانون .

حيث عرف المشرع إصابة العمل في المادة الأولى من قانون العمل، بأنه: "الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل، أو بسببها وأثناء ذهابه لمباشرة عمله، أو عودته منه. ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي حددها النظام".

والأمر الملاحظ، أن المشرع لم يعرف إصابة العمل، وإنما حادث العمل، وخلط بين الأمرين فإصابة العمل، تكون نتيجة لحادث العمل، والذي قد يترتب عليه إصابة العامل بضرر أو عجز مؤقت يمكن علاجه خلال فترة معينه، أو إصابته بعجز كلي أو جزئي دائم، وفي أسوأ الحالات يترتب على إصابة العمل، وفاة العامل، وقد بين المشرع في كل تلك الحالات، ما يستحقه العامل من تعويض .

فبداية وعند وقوع إصابة العمل، يلتزم رب العمل، بتقديم كافة الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج، كما ألزم المشرع رب العمل، بتبليغ الشرطة في حال وقوع إصابة أدت إلى الوفاة، أو ألحقت بالعامل ضرراً جسمانياً حال دون استمراره بالعمل، وفي ذات الوقت ألزم المشرع رب العمل، بإخطار وزارة العمل والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال (48) ساعة من وقوعها، ويسلم المصاب صورة عنها[2].

---

[1]– انظر المادة (1/82) من **قانون العمل الفلسطيني** .

[2]– انظر المادة (117) من **قانون العمل**.

حيث ألزم المشرع صاحب العمل، بتأمين جميع عماله عن إصابات العمل[1]، ويلتزم رب العمل،بعلاج العامل الحدث المصاب إلى أن يتم شفائه، كما يلتزم بتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة، والخدمات التأهيلية ومستلزماتها([2]) أما في حالة إصابة العامل الحدث بعجز مؤقت،فإنه يستحق 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز أجر 180 يوم ([3]) وإذا أدت الإصابة إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم ،فإن الورثة يستحقون في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية، تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) يوم عمل،أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية، حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر. وفي حال نتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم ،فإن العامل يستحق تعويضاً نقدياً حسب المعادلة السابقة، بحيث تكون النتيجة مضروبة بنسبة العجز، وفي كل الأحوال، لا يجوز أن يتجاوز مقدار التعويض المقرر للعجز الجزئي الدائم التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم[4].

وبين المشرع، أن حق المصاب يسقط في حال ثبت بعد التحقيق الذي أجرته جهات الاختصاص، أن الإصابة نتجت عن فعل متعمد من المصاب، أو كانت نتيجة وقوع المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات، إلا إذا ترتب عن هذه الإصابة، وفاه العامل أو إصابته بعجز دائم بنسبة 35% فأكثر[5] .

وفي كل الأحوال، يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل، بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة، ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة، أو عن عذر مشروع[6].

---

[1]– انظر المادة(116) من **قانون العمل.**

[2]–انظر المادة(1/118) من **قانون العمل.**

[3]– انظر المادة(119) من **قانون العمل** .

[4]– حيث تنص المادة (120) على انه :"1– إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضا نقديا يعادل اجر (3500) ثلاثة آلاف و خمسمائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر".

[5] –انظر المادة (123) من **قانون العمل.**

[6]– انظر المادة(124) من **قانون العمل** .

وفي حالة إصابة العامل الحدث، بمرض مهني معين خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته عند صاحب العمل، فهنا يلتزم صاحب العمل، بجميع الحقوق المقررة للتعويض عن إصابة العمل [1].

ولم يعرف المشرع المرض المهني في قانون العمل، بينما أورد تعريفا له في نظام الفحص الطبي الدوري، حيث عرف المشرع مرض المهنة في المادة الأولى من النظام، بأنه: " كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة أو مجموعة من المهن، دون غيرهم وفقا لملحق أمراض المهنة".

ثالثا: التزام رب العمل بتعويض العامل عن الفصل التعسفي

في بعض الأحيان قد يلجأ رب العمل، إلى فصل العامل عن عمله، دون وجه حق كعقاب للعامل في حال عدم رضوخه إلى ما يمليه رب العمل عليه بشكل غير قانوني، كأن يفرض رب العمل على العامل الحدث، العمل لساعات إضافية، ونتيجة لرفض العامل الحدث ذلك، يقوم رب العمل كعقاب للعامل الحدث بفصله عن العمل .

وقد نص المشرع في المادة(3/46) من قانون العمل، على أنه يعد تعسفيا: "إنهاء عقد العمل، دون وجود أسباب موجبة لذلك" .

أي أن فصل العامل الحدث عن عمله، يعد فصلاً متجاوزاً لحدود القانون في حال عدم وجود أسباب توجبه وتبرره، وحدد المشرع حالات لصاحب العمل، يستطيع فيها إنهاء عقد العمل للعامل في حال ارتكابه أي من المخالفات التي نص عليها في المادة (40) والمادة(41) من قانون العمل، مثل انتحال العامل لشخصية غير شخصيته، ومخالفات أخرى نص عليها المشرع .

وقد عدت محكمة النقض الفلسطينية أن قيام رب العمل بفصل العامل لأسباب غير مذكورة في المادة (40) (41) من قانون العمل فصلا تعسفيا[2].

---

[1]– انظر المادة (128) من **قانون العمل**.

[2]– **حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 94 لسنة 2009** .

وفي حال ثبت للقضاء، أن العامل قد فصل فصلاً تعسفياً، فإنه يستحق تعويضاً عن فصله تعويضاً نقدياً عن فصله، مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، على أن لا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين [1].

رابعا : التزام رب العمل، بمنح العامل الحدث كافة الإجازات الأخرى التي نص عليها المشرع في قانون العمل، في حال تحققت شروطها، مثل إجازة الأمومة، والإجازة الثقافية، وإجازة الوفاة، والإجازة العارضة.

خامسا: التزام رب العمل بمنح العامل الحدث مكافأة نهاية الخدمة .

لقد منح المشرع العامل الذي أمضى سنة في العمل، الحق في مكافأة نهاية الخدمة، مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل، حيث تنص المادة (45) من قانون العمل، على أنه: "للعامل الذي أمضى سنة من العمل، الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل، على أساس آخر أجر تقاضاه، دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة".

ومعنى ذلك أن العامل، يستحق مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة أمضاها في العمل، ويكون حساب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه العامل، دون أن يتم احتساب الساعات الإضافية، وفي حال أمضى العامل أقل من سنة في العمل، فهنا تحسب لذلك كسور السنة، بمعنى أنه يحسب للعامل مكافأة نهاية خدمة، تتناسب و مقدار المدة التي أمضاها في العمل.

إلا أن هذا الأمر، يختلف في حالة إذا ما أنهى العامل عقد العمل، أو قدم استقالته من عمله، فإذا قدم العامل استقالته من عمله خلال الخمس سنوات الأولى من عمله، فإنه يستحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة، ويستحق ثلثيها إذا كانت الاستقالة خلال الخمس سنوات التالية، أما في حال قدم

---

[1]– انظر المادة(47) من **قانون العمل الفلسطيني**.

استقالته بعد إمضائه عشر سنوات أو أكثر، فإنه يستحق المكافأة كاملة[1] ويلاحظ أن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة حتى لو فصله رب العمل عن عمله، وكان الفصل مشروعاً [2].

المطلب الثاني:التزامات العامل الحدث

فرض المشرع على العامل الحدث التزامات خاصة، لم يطلبها من باقي العمال، وفرض عليه التزامات أخرى مساوية للعمال الكبار سيتم توضيحها في فرعين اثنين على النحو الآتي :

الفرع الأول: التزامات العامل الحدث الخاصة

أولا: الالتزام بتقديم شهادة الميلاد، وفي هذا الالتزام يضمن المشرع استيفاء الحدث للحد الأدنى لسن الاستخدام، حيث أن المشرع أوجب أيضاً على صاحب العمل، قبل تشغيل الحدث الحصول على صورة مصدقة عن شهادة ميلاد الحدث[3]، وذلك حتى يتبين له صلاحية الحدث للعمل، فقبل سن الخامسة عشرة سنة، لا يجوز لصاحب العمل قبول الحدث في العمل لديه، وهو الأمر المتوجب مراعاته أيضاً في ما يتعلق بتدريب الأحداث، حيث اشترط المشرع ، أن لا يقل عمر المتدرب عن خمس عشرة سنة [4].

ثانيا: إجراء الفحص الطبي اللازم للعمل، وذلك من أجل التحقق من توافر اللياقة الصحية المطلوبة للعمل، أو حتى للتدريب، ومما يلاحظ أن المشرع في نظام عمل الأحداث، ألزم صاحب العمل في المادة (1/3/ب) قبل تشغيل الحدث، الحصول على شهادة صادرة عن اللجنة الطبية المختصة، للتثبت من ملائمة الحدث للعمل، واشترط في المادة(2/2)من نظام التوجيه والتدريب المهني لقبول العامل المتدرب في أي برنامج تدريبي، أن يكون لائقاً صحياً وأرى أن ذلك وبشكل غير مباشر، يعني إلزام العامل المتدرب، أو الحدث المتدرب، بالحصول على شهادة طبية صادرة

---

[1]– انظر المادة (2/42)من **قانون العمل**

[2]– **قرار محكمة النقض الفلسطينية (الضفة الغربية) نقض مدني رقم 2005/87** بتاريخ 2005/6/30.

[3] – انظر المادة(1/3/أ) من **نظام عمل الأحداث.**

[4] – انظرالمادة1/2 من **نظام التوجيه والتدريب المهني.**

عن لجنة طبية مختصة، تثبت لياقته الصحية للتدريب على العمل، ولا يتحمل العامل أي تكاليف ناتجة عن هذا الفحص، وكافه الفحوصات الأخرى، وإنما يتحملها رب العمل .

ثالثا:ومن بين الأمور التي ألزم المشرع الحدث العامل بتقديمها، موافقة ولي أمره، وفي ذلك ضمانه لعدم استغلال العامل الحدث من قبل رب العمل، وكذلك أيضاً لصغر سن الحدث، ولإضفاء نوع من الرقابة الأبوية على عمل الأحداث، من خلال علمهم بنوع العمل الذي يعمل به الحدث وطبيعته، والتعرف على صاحب العمل، ومكان العمل وغير ذلك.

هذا ويلاحظ أن المشرع، لم يجعل من تقديم هذا المستند (موافقة ولي أمر الحدث) من المستندات التي يتوجب على صاحب العمل، الحصول عليها قبل تشغيل الحدث، كما فعل بخصوص المستندات السابقة، وهي شهادة الميلاد، وكذلك الفحص الطبي[1]. وإنما جعلها من البيانات التي تدرج في السجل الخاص بكل حدث، حيث تنص المادة (3/2/ح) من نظام عمل الأحداث على أنه: "على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بكل حدث تدرج فيه البيانات التالية :...ح- موافقة ولي أمره ".

فماذا يكون حكم عقد العمل، في حال لم يحصل رب العمل على موافقة ولي أمر الحدث قبل تشغيله؟

لقد بينت محكمة التمييز الأردنية، بطلان عقد العمل دون موافقة ولي أمر الحدث [2].

ويلاحظ أن هذا الحكم الذي جاءت به محكمة التمييز الأردنية، جاء موافقاً لنصوص قانون العمل الأردني، حيث اشترط المشرع الأردني بموجب المادة (76/ج)من قانون العمل الأردني على

---

[1] – حيث تنص المادة(1/3) من **نظام عمل الأحداث** على انه :"1.على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث الحصول على المستندات التالية: ا. صورة مصدقة عن شهادة ميلاد الحدث . ب .شهادة صادرة عن اللجنة الطبية المختصة للتثبت من ملاءمته للعمل ".

[2] – **قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم(2008/378)** (هيئة خماسية) بتاريخ 2008/10/9ا . منشورات مركز عدالة مشار لدى عبيدات ، رضوان و زميله : مرجع سابق. ص128 .

صاحب العمل، الحصول على موافقة ولي أمر الحدث الخطية، قبل تشغيل الحدث[1] .في حين أن المشرع الفلسطيني لم يشترط ذلك، وبين أن موافقة ولي أمر الحدث، من ضمن البيانات التي تحفظ في سجل الأحداث لتسهيل مهمة مفتش العمل، ولم يشترط حصول رب العمل على هذا المستند، قبل تشغيل الحدث مع باقي المستندات الأخرى، التي ألزم رب العمل بالحصول عليها قبل تشغيل الحدث[2] وبالتالي، ترى الباحثة أنه لا يترتب البطلان على تخلف هذا المستند قبل تشغيل الحدث

ذلك أن هدف المشرع من جعل موافقة ولي أمر الحدث من البيانات الضرورية، التي تنظم في سجل خاص بكل حدث، والتي ألزم رب العمل بتنظيم هذا السجل، هي لإضفاء نوع من الرقابة الأبوية على عمل الحدث، ولا تتعلق بأي شكل من الأشكال بإبرام عقد العمل، أو إنفاذه أو إجازته . بحيث أن المشرع، أعطى للحدث العامل الذي أتم الخامسة عشرة من عمره، الأهلية الكاملة لإبرام عقد العمل، ولم يشترط بأي حال، الحصول على موافقة ولي أمره قبل إبرام العقد، ولم يشترط كذلك، أن يبرم وليه عنه عقد العمل، وكذلك الحال أيضاً، فيما يتعلق بعقد التدريب المهني . كما أن ما يؤيدني في ذلك أيضا أن المشرع ألزم صاحب العمل، بتسليم الحدث نفسه أجره وليس لوليه، وجعل هذا التسليم مبرئا لذمة صاحب العمل، وهنا أهلية استيفاء الأجر للعامل الحدث، هي نفسها أهلية الحدث العامل للتعاقد أو إبرام عقد العمل [3].

وهذا يدل على أن المشرع، أعطى الحدث العامل الأهلية الكاملة في استلام الأجر، ومن باب أولى، الأهلية الكاملة في إبرام العقد دون تدخل من وليه .

---

[1] – حيث تنص المادة (76) من **قانون العمل الأردني** على انه :"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 ج– 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 و أجره و إجازته".

[2] –حيث تنص المادة (1/3) من **نظام عمل الأحداث** على انه :" 1.على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث الحصول على المستندات التالية: ا. صورة مصدقة عن شهادة ميلاد الحدث . ب .شهادة صادرة عن اللجنة الطبية المختصة للتثبت من ملاءمته للعمل ".

[3] – الزقرد، احمد سعيد: **مرجع سابق**.ط1.ص237.

وعليه، فإن العقد الذي يبرمه الحدث ودون موافقة ولي أمره، يعتبر صحيحاً ومنتجاً لآثاره، لان المشرع لم يشترط موافقة ولي أمر الحدث لإبرام عقد العمل، ويكون استلام العامل لأجره من رب العمل، مبرئا لذمة صاحب العمل[1] .

وبناء على ما سبق، فإنه قد يثور السؤال الآتي: هل يمتلك الحدث العامل أهلية التقاضي بنفسه دون الحاجة إلى من يمثله، إذا أراد رفع دعوى عمالية للمطالبة بحقوقه العمالية من مكافأة نهاية الخدمة، والتعويض عن الفصل التعسفي والإصابات العمالية وغيرها من الحقوق، التي كفلها المشرع للعامل الحدث؟

بداية فإن القاصر المميز غير كامل الأهلية، لا يحق له التقاضي بنفسه لكونه غير كامل الأهلية، سواء بصفته مدعي أو مدعى عليه، وإنما يجب أن يكون هناك شخص يمثلهم، سواء كان ولي أو وصي [2].وعليه إذا باشر الدعوى من ليس أهلا لمباشرتها لتقديمها من غير ذي صفة كالقاصر مثلا كانت دعواه غير مقبولة[3].

إلا أن المشرع، استثنى من ذلك المميزين الذين أكملوا سن الخامسة عشرة سنة، الممنوح لهم الإذن بالتجارة، حيث تكون لهم الأهلية في حدود الإذن، وتصرفاتهم يكون حكمها كتصرفات كاملي الأهلية في حدود الإذن، وبالتالي فتتوفر لهم أهلية التقاضي فيما يتعلق بالأمور الخاضعة لحدود الإذن[4].

وبالتالي فإن من يملك أهلية التعاقد، يملك أهلية التقاضي[5]والمشرع الفلسطيني في قانون العمل، منح العامل الحدث أهلية التعاقد، دون الحاجة إلى موافقة ولي أمره، تماماً ككاملي الأهلية ويكون

---

[1] – محكمة بندر سبرا لشؤون العمال –رئاسة القاضي محمود حماد الحسيني– القضية 798 لسنة 1961 في 1963/1/7. الهواري،عصمت :**مرجع سابق**.ج2.ص73.

[2] – المشاقي،حسين احمد:**الوجيز في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني**.(ط1). عمان.دار الثقافة للنشر والتوزيع .2011.ص133 وما بعدها.الأنطاكي،رزق الله :**أصول المحاكمات في القواعد المدنية والتجارية**. (ط7) .منشورات جامعة دمشق .1994.ص342.

[3] -التكروري ،عثمان :**الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية** .(ج1).(د.ط) مكتبة دار الفكر .2013.ص278.

[4] – المشاقي،حسين احمد:**مرجع سابق**.ص133وما بعدها .

[5] – الأنطاكي،رزق الله: **مرجع سابق**.ص154.و الكيلاني ،محمود:شرح قانون أصول المحاكمات المدنية .(ط1)عمان.دار وائل للنشر.2002.ص89.

العقد الذي يبرمه الحدث عقداً صحيحاً منتجاً لآثاره، كما أن المشرع ألزم رب العمل، بتسليم الأجر للحدث العامل نفسه، وجعل من هذا التسليم مبرئاً لذمته، وبناء على ذلك فانه من الطبيعي أن من يملك أهلية التعاقد بنفسه، يملك أهلية التقاضي بنفسه، ودون الحاجة في أن يمثله وليه مثلاً وهنا أهلية التقاضي تكون قاصرة في نطاق عقد العمل، أي أنه يملك أهلية التقاضي، للمطالبة بحقوقه العمالية التي منحه إياها المشرع من اجر وإجازات، ومكافأة نهاية الخدمة وغيرها الكثير.

الفرع الثاني: الالتزامات الأخرى المساوية للعامل الكبير

ستشير الباحثة وبشكل مقتضب وسريع، إلى أبرز الالتزامات التي ساوى بها المشرع في قانون العمل الحدث العامل مع غيره من العمال الكبار وأبرز هذه الالتزامات هي :

أولا :أداء العمل المتفق عليه

حيث يلتزم العامل الحدث بموجب عقد العمل، بأداء العمل المتفق عليه بأمانة وإخلاص[1]، و يقوم بأداء العمل، بنفسه ولا يحق له أن ينيب عنه غيره لأداء العمل لأن لشخصية العامل محل اعتبار عند إبرام عقد العمل، بحيث تراعى شخصية العامل وموهبته وقدرته وذكائه [2].

ولذلك قرر المشرع في المادة (5/35) انتهاء عقد العمل الفردي، بوفاة العامل، كون شخصية العامل لها محل اعتبار عند إبرام عقد العمل .

ويلاحظ أن العامل لا يلزم بالقيام بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، إلا أن المشرع الفلسطيني، أجاز في حالتين عمل العامل في عمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه، وهي في حالة القوة القاهرة، وكذلك إذا دعت الضرورة، ومنعاً لوقوع حادث بشرط أن يكون ذلك بصفة مؤقتة بما لا يتجاوز الشهرين [3]، كما يلتزم العامل بالعمل في المكان الذي تم

---

[1] - انظر المادة (33) من قانون العمل الفلسطيني .

[2] – الداوودي،غالب: **مرجع سابق**. ص100.

[3] – انظر المادة(32) من قانون العمل الفلسطيني .

الاتفاق عليه، ولا يلزم العامل الحدث بالعمل في مكان غير المتفق عليه، إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان إقامته[1].

ويكون على العامل بذل عناية الشخص المعتاد في عمله[2]، وهو الأصل، إلا أنه قد يتم الاتفاق صراحة أو ضمناً، بحيث يستخلص من ظروف التعاقد على تشديد المسؤولية أو الإعفاء منها[3] .

ثانيا:إطاعة أوامر صاحب العمل

بموجب هذا الالتزام، يلتزم العامل الحدث، بإطاعة صاحب العمل، والأخذ بتوجيهاته فما يخص العمل، وهذا ما تتميز به علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، فهي علاقة تبعية وبموجبها يلتزم العامل بإطاعة رب العمل، وكذلك من يعينهم رب العمل لإدارة العمل[4].

وهذا الالتزام، يكون مقيد ضمن حدود القانون، فلا يلزم العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل، في حال كانت تنطوي على مخالفة قانونية، أو مخالفة للنظام العام مثلاً .

كما يلتزم العامل الحدث بالشروط الواردة باللائحة الداخلية للمنشأة متى ما كانت غير مخالفة للقانون كما ويلتزم بقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل لضمان عدم تعرضه لأي خطر قد يلحق به[5].

ثالثا: الحفاظ على الأدوات المسلمة إليه

وهذا الالتزام يستند إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، حيث يتوجب على العامل، الالتزام بالحفاظ على أدوات العمل، والأشياء المسلمة له لتأدية عمله[6].

---

[1]– انظر المادة(31) من قانون العمل الفلسطيني .

[2]– الداوودي،غالب علي: **مرجع سابق**.ص100.

[3]– صادق،هشام علي: **مرجع سابق**.ص136.

[4]–نصرة،احمد:**مرجع سابق**.ص180.

[5] -انظر المادة (34)من قانون العمل الفلسطيني .

[6]– كرم، عبد الواحد:**مرجع سابق**.ص101.

حيث يكون على العامل أخذ جميع الإجراءات اللازمة للحفاظ على الأدوات وصيانتها، وأن لا يحدث فيها أي ضرر أو خلل ناتج عن إهماله[1].

ويكون التزام العامل بالحفاظ على الأدوات المسلمة إليه، التزام ببذل عناية بمعنى؛ لا يسأل العامل عن تلف الأدوات، أو إلحاق الضرر بها في حال بذل العناية المطلوبة، ولم يقصر أو يتعدى[2].

إلا أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل جاء بحكم آخر، حيث قرر مسؤولية العامل عن أي خلل يقع في الأدوات المسلمة إليه، إلا في حالتين: إذا حصل خلل في الأدوات نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادة العامل، أو نتيجة قوة قاهرة حيث تنص المادة (33) من قانون العمل على انه: "يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة، وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسؤولا عن خلل الأدوات أو ضياعها، نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوه قاهرة ".

رابعا: المحافظة على أسرار العمل

وهو الأمر الذي أكدت عليه المادة(33)من قانون العمل، والتي جاء فيها :" يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانه، وبالمحافظة على أسرار العمل.....".

ويلاحظ أن المشرع لم يحدد طبيعة الأسرار، هل هي أسرار صناعية أم تجارية أم غير ذلك، وإنما أطلقها بحيث تشتمل كلمة الأسرار، وحسب ما ترى الباحثة على كل ما يخص العمل المهني، فقد تكون الأسرار إدارية أو مالية أو تكنولوجية أو صناعية أو تجارية أو غير ذلك، وهنا يكون العامل وفقا للنص القانوني، ملزم بالمحافظة عليها وعدم إفشائها .

وهذا الالتزام من مقتضيات مبدأ حسن النية، بمعنى أنه حتى لو لم ينص المشرع عليه، لكان واجباً على العامل الالتزام به بموجب مبدأ حسن النية، فلا يجوز للعامل إفشاء أسرار العمل أثناء عمله

---

[1]– الداوودي،غالب علي: **مرجع سابق**.ص103.

[2]– العتوم،منصور ابراهيم:**مرجع سابق**.ص97.

لدى رب العمل، كما أن من مقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، امتداد هذا الالتزام إلى ما بعد فترة انتهاء العقد، فلا يجوز للعامل إفشاء أسرار العمل، حتى ولو بعد انتهاء عقد العمل [1].

ويلاحظ أن التزام عدم إفشاء أسرار العمل مؤداه، عدم إفشاؤها للغير فقط، ولكن يستطيع العامل الاستفادة منها في عمله الخاص، وهو الأمر الذي يشكل خطورة على أرباب العمل، لما يؤدي ذلك إلى تمكين العامل من منافسة رب العمل بعد انتهاء عقد العمل المبرم بينهم[2].

ويلاحظ أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل، أجاز لصاحب العمل، إنهاء عقد العمل دون إشعار في حال أفشى العامل أسرار العمل، والتي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم[3].

---

[1]– صادق، هشام علي: **مرجع سابق**.ص143.

[2]– صادق، هشام علي: **مرجع سابق**.ص144.

[3]–انظر المادة(6/40) من قانون العمل الفلسطيني.

الخاتمة

بعد أن قامت الباحثة، في البحث في موضوع "قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنته مع المعايير الدولية " بحيث وضحت مفهوم الحدث، وبينت الفئات التي استثناها المشرع في قانون العمل من الخضوع لأحكامه، وبينت أهم الحقوق التي نص عليها المشرع الوطني والدولي للأحداث والقيود التي فرضاها على عملهم، كما بينت آليات حماية الأحداث توصلت إلى التالي:

أ- **الاستنتاجات :**

1- أجاز المشرع الفلسطيني تشغيل من هم بين سن الخامسة عشرة سنة والثامنة عشرة سنة وفق قيود وضوابط محددة أطلق عليهم مصطلح الأحدث وحظر عمل كل من هم دون هذا السن .

2- جاءت التشريعات الفلسطينية التي تطرقت لعمل الأحداث، ولاسيما قانون العمل الفلسطيني الذي جاء بتنظيم خاص لعمل الأحداث، متفقة مع المعايير الدولية المتعلقة بعمل الأحداث من حيث التالي :

- تحديد حد أدنى لسن الاستخدام، وهو خمسة عشرة سنة، بحيث حظر المشرع الفلسطيني تشغيل الأطفال، قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة سنه.
- إيجاد تنظيم قانوني لساعات عمل الأحداث، وأوقات راحتهم، وكذلك تحديد الحد الأقصى لساعات تواجد الحدث في مكان العمل، حيث حدد المشرع ساعات العمل الفعلي للأحداث بست ساعات ونصف، ومنع تشغيلهم لأكثر من أربع ساعات عمل متصلة، بحيث تتخلل ساعات عملهم فترة أو فترات راحة، لا تقل عن ساعة، كما حظر تواجدهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات ونصف .
- النص على إجراء الفحوص الطبية الابتدائية للأحداث المقبلين على العمل، للتأكد من لياقتهم للعمل، كما نص على إجراء الفحوص الطبية الدورية كل ستة أشه، للتأكد من عدم وجود أي

تأثير سلبي على صحة الحدث، وبين المشرع أن تكاليف تلك الفحوص الطبية يتحملها صاحب العمل وحده .

- حظر عمل الأحداث في أي عمل، يعتبر بطبيعته أو بفعل الظرف التي يؤدى فيها عملاً قد يلحق الضرر بصحة، أو سلامة الأحداث البدنية أو النفسية أو الإضرار بأخلاقهم.

- حظر عمل الأحداث في أيام العطل الرسمية والدينية، وكذلك حظر عملهم في الأعمال الليلية من الساعة السادسة مساءً، إلى الساعة السادسة صباحاً، وحظر عملهم في الأماكن النائية والبعيدة عن العمران، أو التي تستوجب تغيير محل إقامتهم، كما حظر المشرع عمل الأحداث لساعات عمل إضافية، أو تشغيلهم على أساس القطعة، وأخيراً حظر المشرع عمل الأحداث في الأعمال الخطرة والضارة على الصحة، وحدد المشرع في نظام خاص، الأعمال الخطرة على صحة الأحداث والتي يحظر عملهم فيها.

- فرض المشرع للأحداث إجازة سنوية لمدة ثلاثة أسابيع مدفوعة الأجر .

- ساوى المشرع العمال الأحداث بالعمال الكبار، من حيث الأجر العادل، ولم يفرق بين عامل وآخر.

- نظم المشرع التدريب المهني وحدد حد أدنى لسن التدريب المهني، بخمسة عشرة سنة، وفرض على أصحاب العمل، دفع مبلغ مالي معين، يتم الاتفاق عليه مسبقاً مع وزارة العمل للمتدرب .

- إلزام رب العمل بتنظيم سجل خاص بالأحداث، يحتوي على بيانات إلزامية، تتضمن سن الحدث أجره، إجازاته،موافقة ولي أمره....الخ.

- إيجاد هيئة للتفتيش، لضمان التزام أرباب العمل بالأحكام المنظمة لعمل الأحداث، والنص على عقوبات بحق كل من يخالف هذه الأحكام.

3- إن أحكام قانون الطفل الفلسطيني بشأن حظر تشغيل الأطفال، جاءت منسجمة ومتفقة مع ما جاء في قانون العمل من حيث الحد الأدنى لسن الاستخدام، ومن حيث نطاق تطبيق قانون العمل على عمل الأحداث.

4- لا يطبق قانون العمل ولوائحه على كافة العمال الأحداث، حيث استثنى المشرع من نطاق تطبيق قانون العمل، الأحداث العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم والأحداث العاملين في الخدمة المنزلية ،كما استثنى المشرع، الأحداث العاملين في العمل الزراعي الموسمي من الخضوع لبعض أحكام قانون العمل ولوائحه.

5- تتميز قواعد قانون العمل بأنها قواعد آمرة متعلقة بالنظام العام، لا يجوز الاتفاق على خلافها إلا لما هو أفضل لمصلحة العامل الحدث

6- حظر المشرع تنازل العامل الحدث عن حقوقه، وعد هذا التنازل باطلاً، إلا أن القضاء الفلسطيني، فرق في حكم التنازل بحسب الوقت الذي تم فيه التنازل، بحيث اعتبر أن التنازل الذي يحصل من العامل قبل إبرام عقد العمل أو خلاله باطلاً، في المقابل اعتبره صحيحاً إذا تم بعد انتهاء علاقة العمل .

7- أغفل المشرع الفلسطيني في قانون العمل، تنظيم عمل الأطفال والأحداث في المجال الفني أو المسرحي، ولم يخضعهم لقواعد خاصة، وبالتالي فإنهم يخضعون للقواعد العامة التي جاء بها المشرع، لتنظيم عمل الأحداث في قانون العمل بشكل عام وكذلك الأمر بالنسبة للأحداث العاملين في الشوارع، والذي يشابه عملهم بعمل المتسولين.

8- لم ينص المشرع ،على ضرورة مراجعة قائمة الأعمال الخطرة التي يحظر على الأحداث العمل بها بشكل دوري،وهو الأمر الذي جاء مخالفاً لما نصت عليه اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال .

9- إن عقد التدريب المهني، ليس بعقد عمل، وذلك للاختلافات البينة بينه وبين عقد العمل من حيث المحل، والأجر وساعات العمل ،أو التدريب وكذلك الإجازات.

10- ألزم المشرع رب العمل، بتسليم العامل الحدث أجره بنفسه، وجعل هذا التسليم مبرئاً لذمة رب العمل .

11- ألزم المشرع العامل الحدث، بتقديم شهادة ميلاده لصاحب العمل، للتأكد من أنه ضمن السن القانونية التي نص عليها المشرع، كما ألزمه بإجراء الفحوصات الطبية اللازمة، للتأكد من لياقته للعمل المراد تشغيله به، وكذلك تقديم موافقة ولي أمره .

12- لا يعد عقد العمل المبرم بين رب العمل والحدث باطلاً، إذا تم قبل الحصول على موافقة ولي أمر الحدث.

13- أعطى المشرع الفلسطيني للعامل الحدث، الأهلية الكاملة لإبرام عقد العمل، وكذلك عقد التدريب المهني، دون الحاجة إلى إذن وليه في ذلك، وبموجب ذلك فان من يملك أهلية التعاقد يملك أهلية التقاضي .

14- أوجد المشرع الفلسطيني في قانون الطفل دائرة حماية الطفولة، تشرف عليها وزارة الشؤون الاجتماعية، وتتنوع مهامها ما بين العلاجية والوقائية، بحيث تشمل جميع الحالات التي تهدد سلامة وصحة الطفل البدنية والنفسية .

15- فرض المشرع في قانون العمل وقانون الطفل عقوبات بحق كل من يخالف قانون العمل والطفل، بشأن تشغيل الأحداث، بحيث جاءت العقوبات في قانون الطفل رادعة أكثر مما ورد في قانون العمل .

16- في سبيل ضمان المشرع الدولي من تطبيق الدول الأعضاء لأحكام الاتفاقيات والتوصيات التي جاء بها، فرض نوعين من الرقابة وهما الرقابة الإدارية و الرقابة القضائية .

ب- التوصيات:

وبناء عليه توصي الباحثة بما يلي :

1. كانت هذه الدراسة، دراسة نظرية لبحث قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريعات الفلسطينية، ومدى انسجامها مع المعايير الدولية، وبناء عليه، توصي الباحثة بعمل الدراسات المناسبة، لبحث مدى تطبيق والتزام أرباب العمل والعمال بما جاء من أحكام ناظمة لعمل الأحداث، ومدى التزام وزارة العمل بدورها بالتفتيش والرقابة على المنشآت وأصحاب العمل، لمعرفة مواطن الخلل ومحاولة الإصلاح .

2. إعادة النظر بالعقوبات الجزائية التي فرضها المشرع في حالة مخالفة تنظيم عمل الأحداث، لجعلها أكثر صرامة وإيلاما لكل من يخالف أحكام عمل الأحداث بشكل خاص وقانون العمل بشكل عام .

3. تعزيز صلاحيات مفتشي العمل، بإعطائهم صلاحيات أوسع مما نص عليه المشرع في قانون العمل، مثلاً بفرض الغرامات، وإحالة المخالفين للمحكمة المختصة، بما يعزز الهيبة والالتزام بما يوصيه مفتش العمل لأصحاب العمل والمنشآت .

4. نوصي المشرع بحظر عمل الأحداث في العطل الأسبوعية، كما حظر المشرع عملهم في العطل الرسمية والأعياد الدينية.

5. إخضاع كافة الأحداث لأحكام قانون العمل، بما فيهم الأحداث العاملين لدى أقاربهم من الدرجة الأولى، وكذلك الأحداث العاملين في الخدمة المنزلية، بحيث يتم إصدار أنظمة خاصة بهم، تعالج أحكام الرقابة والتفتيش عليهم، بما يراعي أوضاع الأسر والبيوت ويحافظ عل حرمتها وأسرارها وروابطها، وبما يحقق الحماية الفعالة للأحداث العاملين.

6. النص في قانون العمل واللوائح المتعلقة به على مراجعة قائمة الأعمال الخطرة التي يحظر على الأحداث العمل بها بشكل دوري، بما يتيح متابعة التطورات العلمية الحاصلة، وحظر أي عمل قد يتبين لاحقاً خطورته على الأحداث.

7. مراجعة النصوص القانونية الناظمة للإجازة السنوية وتعديلها، بحيث يتم تحديد من يحدد موعد الإجازة السنوية، ومتى يتم تحديدها ومتى تستحق، وفي حال تم أخذ الإجازة بشكل مجزأ يتم تحديد مدة الجزء، وعدد أيامه، بما يتيح تحقيق الغاية المرجوة من الإجازة السنوية.

8. توصي الباحثة، بأن يتم حظر تجزئة الإجازة السنوية للأحداث، وذلك لحق الأحداث بالحصول على إجازة سنوية كاملة ومتصلة لحاجتهم للراحة، والبعد عن أجواء العمل وحتى تتحقق الغاية المرجوة من الإجازة السنوية .

9. أن يعمل المشرع على إيجاد تنظيم خاص للأحداث، والأطفال العاملين في الشوارع وكذلك للعاملين في المجال الفني والمسرحي، بحيث يتم تحديد طبيعة عملهم، وكذلك ساعات عملهم، والأعمال التي يحظر عملهم، فيها مستفيداً بذلك المشرع الفلسطيني بما جاء في المعايير الدولية الناظمة لعمل الأحداث .

10. عمل برامج توعية قانونية للأحداث العاملين وأولياء أمورهم، وكافة فئات المجتمع، لتوعيتهم بحقوقهم القانونية، وإجراءات السلامة المهنية، وكذلك لتنبيههم من خطورة عمل الأحداث .

11. أن يتم النص في قانون العمل بالإضافة إلى حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشره سنة، إنهاء التعليم الأساسي العالي كحد أدنى(التعليم الإلزامي) ذلك أن الطفل قد يبلغ سن الخامسة عشرة سنه قبل أن ينهي مرحلة التعليم الإلزامي، وأن ينص المشرع في سبيل ضمان تحقق هذا الشرط ،على إلزام رب العمل بالحصول على شهادة تثبت أن الحدث أنهى التعليم الإلزامي، وأن يتم إدراج هذه الشهادة ضمن البيانات الأساسية التي تدرج في سجل الحدث .

12. أن يتم إقرار قانون نقابات يضمن للأحداث العاملين حق الانتساب للنقابات المهنية والعمالية، لضمان الدفاع عن حقوقهم المشروعة كباقي العمال

13. نوصي المشرع بأن يتم رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام إلى ستة عشرة سنة، ليتيح للأحداث التفكير ملياً في خياراتهم، وكذلك للحد والقضاء على عمل الأحداث.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المصادر

أ- الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية :

1. دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919.

2. اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنة 1973 .

3. اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)رقم (79)لسنة 1946.

4. اتفاقية حقوق الطفل الدولية لسنة 1989.

5. اتفاقية عمل الأحداث ليلا رقم (90)(الصناعة) (مراجعة) لسنة 1948.

6. اتفاقية رقم (77)الفحص الطبي للأحداث(الصناعة) لعام 1946 .

7. اتفاقية رقم(78)الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية) لعام 1946.

8. اتفاقية رقم (124)الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض) لعام 1965.

9. اتفاقية رقم (16) الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري) لعام 1921 .

10. اتفاقية رقم(16) الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري) لعام 1921.

11. اتفاقية رقم(142) بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية لسنه 1975.

12. اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم(189)لسنة 2011.

13. اتفاقية رقم(140)بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر لسنه 1974.

14.اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم(182) لسنة 1999.

15.اتفاقية العقوبات الجنائية رقم (65) (العمال الوطنيون) لسنه 1939.

16.اتفاقية رقم (104) إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون) لسنه 1955.

17.اتفاقية رقم (81) تفتيش العمل لسنة 1947.

18.اتفاقية رقم(129) تفتيش العمل لسنة 1969(الزراعة).

19.اتفاقية رقم (87) الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948.

20.الاتفاقية العربية رقم(18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

21.الاتفاقية العربية رقم (9) لسنه 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

22.توصية الحد الأدنى للسن (المشاريع الأسرية) رقم (52)لسنة 1937.

23.توصية رقم (146)الحد الأدنى للسن لسنة 1973.

24.توصية العمل الليلي للأحداث رقم (80) (الأعمال غير الصناعية) لسنة 1946.

25.توصية عمل الأطفال والأحداث ليلا في الزراعة رقم (14) لسنه 1921.

26.توصية رقم (190) بشان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999.

27.توصية رقم (117) بشان التدريب المهني لسنه 1962.

28.**توصية رقم (201) العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة 2011.**

ب- التشريعات الفلسطينية والعربية:

29.القانون الأساسي المعدل لسنة 2005.

30.قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004.

31.قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

32.مجلة الأحكام العدلية.

33.قانون أصول المحاكمات الشرعية رقم (31) لسنة 1959 .

34.نظام عمل الأحداث.

35.قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

36.قانون العمل الأردني رقم (8)لعام 1996.

37.قرار وزير العمل رقم(2)لسنة 2013 بشأن خدم المنازل.

38.قرار من مجلس الوزراء يحمل رقم (48) لسنة 2004 بلائحة العمل الزراعي الموسمي.

39.قانون النقابات رقم(2) لسنه 2013 الساري في غزة.

40.قرار رقم (1) لسنة 2004 بالأعمال والصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها.

41.قرار مجلس الوزراء رقم (16) لسنه 2003 م بنظام تحديد الأعياد الدينية و الرسمية مدفوعة الأجر.

42.قرار مجلس الوزراء رقم (14/20/1/مزو/س.ق) لعام 2012م بشان اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية.

43.قرار مجلس الوزراء رقم(22) لسنه 2003 بنظام الفحص الطبي الابتدائي.

44.قرار مجلس الوزراء رقم (24) لسنه 2003 بنظام الفحص الطبي الدوري .

45.نظام التوجيه و التدريب المهني رقم (169) لسنه 2004.

46. قرار بقانون رقم (19) لسنة 2012م بشأن تعديل قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004م.

47.قرار بقانون رقم (8) لسنة 2017 بشأن التربية والتعليم العام.

48.مشروع قانون النقابات لسنة 2004.

ثانيا:المراجع

1. ابن منظور:**لسان العرب.**(ط6).بيروت.دار صادر.1997.

2. البستاني،فؤاد افرام: **منجد الطلاب.**(ط43).دار المشرق.1997.

3. حيدر: علي: **درر الحكام شرح مجلة الأحكام.** (م2).(ط1).عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع.2010.

4. الجزيري،عبد الرحمن: **كتاب الفقه على المذاهب الأربعة.** (ج2). (د.ط). بيروت. دار الفكر. 1972.

5. الفكهاني،حسن: **موسوعة القضاء والفقه للدول العربية.** (ج46). (د.ط) . القاهرة. الدار العربية للموسوعات. 1980.

6. الباز، سليم رستم: **شرح المجلة.** (ط3) . بيروت. دار العلم للجميع. 1998.

7. التلاوي،عدنان خليل:**القانون الدولي للعمل**.(د.ط). جنيف. المكتبة العربية . 2011.

8. رمضان، سيد محمود: **الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي**. (د.ط).عمان. دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2010.

9. منصور، محمد حسين: **قانون العمل**. (د.ط).بيروت. منشورات الحلبي الحقوقية. 2010.

10. الفكهاني، حسن: **المدونة العمالية**. (ج1).(ط2).القاهرة. دار المعارف .1960.

11. الهواري،عصمت: **الموسوعة القضائية في منازعات العمل**. (ج2). (د.ط).القاهرة. مكتبة الانجلو المصرية. 1964.

12. المصاروه، هيثم حامد: **المنتقى في شرح قانون العمل(دراسة مقارنة بالقانون المدني)**. (ط1). عمان.دار الحامد للنشر. 2008.

13. الزقرد، احمد السعيد: **قانون العمل الجديد**. (د.ط). المنصورة.المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. 2007.

14. العمروسي، أنور: **قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية**. (ط1). الإسكندرية. منشأة المعارف. 1964 .

15. عبد الرحمن، احمد شوقي: **شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية**. (د.ط).الإسكندرية. منشأة المعارف. 2008.

16. زكي، محمود جمال الدين: **عقد العمل في القانون المصري**. (ط.2).(د.م). مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب. 1982.

17. هاشم، هشام رفعت: **شرح قانون العمل الأردني**. (د.ط). عمان. مكتبة المحتسب. (د.س).

18. النجار، عبد الله مبروك: **مبادئ تشريع العمل وفقا لأحكام القانون 12 لسنة 2003م والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له**. (ط4). القاهرة. دار النهضة العربية. 2004.

19. صادق،هشام علي: **دروس في قانون العمل اللبناني**.(د.ط). بيروت.الدار الجامعية. 1980.

20. كيرة،حسن:**دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن**. (د.ط). بيروت.مكتبة مسكاوي. 1977.

21. الدسوقي،عزت:**الموسوعة الحديثة في أحكام النقض لعام 2000**.(د.ط). القاهرة.دار محمود للنشر والتوزيع.2001.

22. منصور،محمد حسين:**قانون العمل**.(د.ط). الإسكندرية.دار الجامعة الجديدة. 2011.

23. زاهر،محمود عبد الفتاح: **الوسيط في شرح قانون العمل الجديد**.(ج1).(ط1) .القاهرة .دار الإسلام للطباعة والنشر.2003.

24. يس،عبد الرازق حسين: **الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية**.(م1.)(ط1).دبي. كلية شرطة دبي. 1992.

25. ملكاوي،بشار عدنان:**أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني**.(ط1).عمان .دار وائل للنشر.2005.

26. اسماعيل،إهاب حسن:**وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**.(ج1). (د.ط).مطبعة جامعه القاهرة. (د.س).

27. الداوودي،غالب علي:**شرح قانون العمل وتعديلاته**.(ط3).عمان .دار وائل للنشر.2004.

28. شعلة،سعيد احمد:**موسوعة قضاء النقض العمالي**. (د.ط).الإسكندرية. منشأة المعارف .1987.

29. العتوم،منصور إبراهيم: **شرح قانون العمل الأردني رقم (8)لسنه 1996 (دراسة مقارنة)**.(ط1).(د.ن). (د.م). 1996.

30. نصرة، احمد: **قانون العمل الفلسطيني**.(ط2).رام الله.2012.

31. الرحاحلة،محمد سعد وآخرون:**الوجيز في شرح نظام العمل السعودي**.(ط1). عمان.دار الثقافة للنشر والتوزيع.2014.

32. علي،عامر محمد:**شرح قانون العمل الأردني**.(ط1). اربد. المركز القومي للنشر.1999.

33. كرم، عبد الواحد: **قانون العمل** .(ط1). عمان.دار الثقافة للنشر والتوزيع. 1998.

34. عبيدات،رضوان وزميله:***مشروعيه عمل الأحداث في القانون الأردني(دراسة مقارنه)*، مجله المنارة للبحوث والدراسات**.الأردن. (ع4).(مج 18) .2012.ص 107-139.

35. الحريري،محمد فتحي راشد: ***عماله الأطفال في الوطن العربي*، مجلة الطفولة العربية**.الكويت .(ع7).(مج2).2001.ص55-73.

36. العلي،إبراهيم وآخرين: ***أسباب ونتائج عمالة الأطفال في سورية(دراسة ميدانية)*،مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية**.(ع4). (مج27). 2005.ص105-124.

37. زاهر،محمود عبد الفتاح: **الوسيط في شرح قانون العمل الجديد**. (ج2).(ط1) .القاهرة.دار الإسلام للطباعة والنشر. 2003.

38. التكروري ،عثمان :**الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية** .(ج1).(د.ط) مكتبة دار الفكر .2013.

39. المشاقي،حسين احمد: **الوجيز في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني**. (ط1).عمان.دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2011.

40. الأنطاكي،رزق الله:**أصول المحاكمات في القواعد المدنية والتجارية**.(ط7). منشورات جامعة دمشق .1994.

41. ناصر صالح : **الإنهاء التعسفي لعقد العمل** .(د.ط).دبي.دار نشر أكاديمية شرطة دبي .2010.

42. الكيلاني،محمود: **شرح قانون أصول المحاكمات المدنية** .(ط1)عمان.داروائل للنشر.2002.

43. منصور،محمد حسين: **قانون العمل**.(د.ط). الإسكندرية.دار الجامعة الجديدة. 2011.

44. **النظام الداخلي النموذجي المقترح به للنقابات الفرعيية من قبل الاتحاد العام للعمال الفلسطينيين**.-http://www.gupw.org.ps/index.php/2012-10-06-13-43-35-04-14-13-10-2012-23/23تاريخ التصفح 2017/3/28.

45. **دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية**.جنيف.مكتب العمل الدولي.2012.- -http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-- normes/documents/publication/wcms_194193.pdfتاريخالتصفح 2017/3/19.

46. المقتفي:**منظومة القضاء والتشريع** .http://muqtafi.birzeit.edu /.

47. **الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني** متاح على الرابط:

http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Documents/childern-2015-01a.htm.

48. **وضع الأطفال في العالم 2011**.اليونسيف.ص33.

https://www.unicef.org/arabic/sowc2011/pdfs/SOWC-2011-Main-Report_AR_02092011.pdf تاريخ الزيارة 2017/3/28.

49. **التحديان التوأمان المتمثلان في عمل الأطفال استخدام وتوظيف الشباب في الدول العربية** .منظمة العمل الدولية.المكتب الإقليمي للدول العربية.لبنان.ص1. تاريخ الزيارة 2017/3/28.-http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_472703.pdf.

50. **الأمم المتحدة.وضع حد لعمل الأطفال في سلاسل التوريد ومسؤولية الجميع** .2016.اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال. .http://www.un.org/ar/events/childlabourday.

51. **التقرير السادس المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل**.مكتب العمل الدولي. جنيف. (ط1) .2012.ص1.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_177669.pdf

52. **الأشخاص الذين تمت مقابلتهم** :المستشارة القانونية لوزارة العمل الأستاذة بثينة خالد

الملاحق

نسبة الأطفال العاملين (10-17) سنة من فلسطين حسب المنطقة والجنس،2015([1])

المنطقة	الجنس		
	ذكور	إناث	**المجموع**
الضفة الغربية	10.8	0.5	5.7
قطاع غزة	**5.2**	-	**2.8**
فلسطين	**8.5**	**0.4**	**4.5**

(-): تعنى عدم وجود عدد كافي من المشاهدات

[1]-الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني متاح على الرابط:
http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Documents/childern-2015-01a.htm تاريخ الزيارة 2017/3/28.

An-Najah National University

Faculty of Graduate Studies

Rules regulating youngsters work in Palestine legislation incomparative with international standards

By

Mhassen Yahya Aljamal

Supervisor

Dr. Moyad Hattab

This Thesis is submitted in Partial Fulfillment of the Requirements of the Degree of Master of Private Law, Faculty of Graduate Studies An-Najah National University, Nablus - Palestine.

2017

Rules regulating youngsters work in Palestine legislation incomparative with international standards

By

Mhassen Yahya Aljamal

Supervisor

Dr. Moyad Hattab

Abstract

This study discusses the rules governing the organization of minor laborers in Palestinian legislation in comparison to international standards. it discussed how the Palestinian legislator dealt with the work of minors in accordance with the Palestinian Labor Law No. (7) for the year 2000 It is also referred to the organization of the Palestinian Children's Law No. 7 of 2004and its amendments to child labor .

This study dealt with the main and most important conventions governing the work of minors, issued by the International Labor Organization (ILO),Convention on the Minimum Age for Admission to Employment No. 138 of 1973 and its Recommendation No. 146 as well as the Worst Forms of Child Labor and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor Convention No. 182 of 1999 and its Recommendation No. 90,And touched upon the rest of the international conventions related to the work of minors, as classified in the Convention. In addition, the study focused on the Convention on the Rights of the Child.

As well as In this study, the researcher also dealt with the organization of the Arab legislator for the work of minors based on the conventions issued by the Arab organization that Palestine is a member of.

In this study, the researcher explained the meaning of the minors in the Palestinian legislation and concluded that the juvenile is anyone who reached the age of fifteen years and did not exceed 18 years according to Article 1 of the Palestinian Labor Law which came in line with international standards governing the work of minors. The scope of application of the Labor Law to the work of juveniles showed the categories to which the Palestinian Labor Law applies to juveniles and other categories excluded from all or some provisions of the Labor Code, such as minors working with their immediate relatives such as domestic servants and workers in agriculture.

The researcher discussed the obligatory and commanding nature of the law and its relation to public order and its implications. It also examined the protection mechanisms stipulated by the Palestinian legislator and the international legislator to ensure the best possible protection for the juvenile worker and to ensure that the provisions of the Labor Law are applied to them and that employers are obliged to shoulder their duties towards the juvenile workers.

This study dealt with the legal organization of the work of juveniles in Palestinian legislation, especially the Palestinian Labor Law and the international and Arab standards for the work of youngest where the

restrictions on the work of minors have been shown in terms of determining the minimum age for employment and prohibiting the work of minors at night and prohibiting their work in remote places ,and other restrictions imposed by the national and international law on juvenile labor to ensure the effective protection of minor workers and not to harm the health and safety of juveniles and their morals and to ensure that they receive adequate education

The study also showed that the legislator organized the work of minors in terms of determining their working hours and times of rest, as well as the right of minors to annual leave .The study dealt with special issues in the minimum age of employment, including the right of minors to join trade unions and other matters, and dealt with the right of minors to be subject to primary and periodic medical examination. It also discussed the contract of vocational training with some scrutiny and in the end showed the contractual obligations imposed by the legislator on both parties to the employment contract (worker and employer).