

## القيود التشريعية على عمل الأحداث في العراق (دراسة قانونية وفقا لأحكام قانون العمل

العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

لونسه جودت علي البراز

طالبة ماجستير كلية القانون والعلوم السياسية قسم القانون

### Law Study According to The Iraqi Labor Law No. (37) of 2015

#### الملخص

للعامل الأحداث دور مهم في بناء حاضر ومستقبل الاقتصاد الوطني للبلاد، من خلال مشاركتهم في ميادين العمل المختلفة. لذا فقد أخذ تنظيم تشغيلهم حيزاً كبيراً من اهتمام المشرع العراقي، حيث عمد إلى تحديد الضوابط والقواعد الآمرة التي تنظم عملهم كتحديد ساعات العمل وفترات الراحة والإجازة ومنع تشغيلهم في بعض الأعمال المحظورة وأخضعهم للفحص الطبي وغيرها من الالتزامات المفروضة على صاحب العمل ولضمان الالتزام بها فقد وضع المشرع العراقي مجموعة من الجزئيات عند مخالفتها، تستهدف المحافظة على صحة العمال الأحداث وسلامتهم وتعمل على عقاب مرتكبها وردع غيره من أصحاب العمل .

#### Abstract:

Youth workers have an important role in the building of the presence and future of the national economy as they participate in the different work fields. Therefore, the legislation of laws and regulations of youth work has been a priority of the Iraqi legislator by providing obligatory rules that organizes their work such as the limitations on the number of work hours, rest time, vacation, prohibited work, health examination, and other commitments on employer

#### المقدمة

حظي الأحداث باهتمام كبير وذلك لأنهم في مرحلة يمكن وصفها بمرحلة التكوين والأعداد ففي هذه المرحلة تغرس البذور الأولى للشخصية وتتشكل فيها العادات والاتجاهات وتتمو الميول والاستعدادات والأهتمامات، أي أن شخصيه الحدث وأفكاره وقيمه وليدة الخبرة والتجربة. لذلك فإن عمل الأحداث في هذه المرحلة غالبا ما يترتب عليه آثار لعل من أبرزها حرمانهم من التعليم وزيادة نسبة الأمية في المجتمعات التي تعاني من هذه المشكلة , كما أن عمل الأحداث في سن مبكره لا يؤثر على النواحي الصحية فحسب وإنما يتبع ذلك في أغلب الأحوال الدخول في مأزق الصراعات النفسية التي تؤدي الى عدم التوافق النفسي والاجتماعي , وقد أثبتت التقارير التي أعدت بهذا الشأن أن العمل الذي يؤديه الأحداث كثيرا ما يسبب صدمات نفسيه ويفسد مفهوم العمل كقوة محرره أو كوسيله للتطور نحو النضج , بل أن العمل الذي يبدو خفيفا يمكن أن يكون خطراً على الأحداث الذين استنفذت قواهم بعد نهاية يوم عمل طويل حيث نقص النضج والخبرة قد يؤدي بالأحداث الى تحمل وقبول أخطاء يحرص زملائهم العمال الأكبر سنا على تجنبهاغالبا ما يضطر العامل الحدث الى معاشه ظروف وأوضاع عمليه بالغه الخطورة والإساءة بدءاً برفع الأحمال الثقيلة المرهقة، مروراً بالتعرض لمؤثرات كيميائيه وبيئيه وأبخره وغازات وحراره وغبار وضوضاء كما يتعرض الأحداث الى الإساءة والاستغلال.

#### أولاً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في كونه يتناول قضية حساسة تتعلق بحماية شريحة ضعيفة ومهمة في المجتمع، وهي الأطفال الذين يُجبرون على الانخراط في سوق العمل في سن مبكرة. عمل الحدث ليس مجرد مسألة اجتماعية واقتصادية، بل يمثل اختباراً لمستوى التزام الدولة بحماية حقوق الإنسان والامتثال للمعايير الدولية المتعلقة بحقوق الطفل.

تظهر الإشكالية الرئيسية في مدى نجاح القوانين العراقية في تحقيق التوازن بين حماية حقوق العاملين ومنهم الاحداث، باعتبار هذه الفئة الأكثر تعرضاً للمخاطر، إلا أن هذه الحماية قد تواجه تحديات جوهرية تتعلق بالتوفيق بين متطلبات الإنتاج وتوفير بيئة عمل آمنة وإنسانية؟

### ثالثاً: منهج البحث

وللإجابة عن هذه التساؤلات، تم اتباع المنهج التحليلي الذي يهدف إلى دراسة النصوص القانونية العراقية المتعلقة بعمل الأحداث وتحليلها، كما يتم استخدام المنهج الوصفي لفهم واقع عمل الأحداث في العراق، مما يوفر تصوراً شاملاً للعوامل التي تؤثر على تطبيق القوانين المتعلقة بهذه الفئة العمر.

### رابعاً: هيكلية البحث

للإجابة على إشكالية البحث لا بد من تقسيم البحث إلى مطلبين حيث تناولنا في المطلب الأول التعريف بالأحداث وتفرع عنه فرعين في الفرع الأول التعريف القانوني بالعامل الحدث وفي الفرع الثاني الأسباب الدافعة لعمل الأحداث المبكر. أما المطلب الثاني سنتناول القيود المتعلقة بالأحداث ويتفرع منه فرعين حيث سنتناول في الفرع الأول قيود عمل الاحداث أما الفرع الثاني أنواع الجزاءات المفروضة في الجرائم المتعلقة بالأحداث.

### المطلب الأول التعريف بالأحداث

الحدث هو كل شخص ذكر أو انثى حديث السن، والمعروف ان الانسان يحتاج في عهد طفولته وحادثة عمره إلى الاهتمام العظيم براحته، لأنه ضعيف في مرحلة النمو والتكوين، فكل تعب أو اجهاد يعرقل نموه ويفسد تكوينه وربما يؤدي إلى وفاته مبكراً أو يجعله يمضي حياته هزياً قليلاً كالعاجزين. ومن أجل الإحاطة بهذا الموضوع سنجزئ من الأفكار ما يناسب المقام فأترنا نقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في المبحث الفرع الأول (التعريف القانوني بالعامل الحدث) أما الفرع الثاني سنسلط الضوء فيه على (الأسباب الدافعة لعمل الأحداث المبكر).

### الفرع الأول التعريف القانوني للعامل الحدث

أدرجت أغلب قوانين العمل العربية عندما أطلقت لفظ "الحدث" على تلك الفئة من العمال في الحين نرى انه يوجد جزء من القوانين اطلق عليها مصطلح "الأطفال"، والجزء الآخر من القوانين تبنت في تسميتهم بين "الأولاد" و"المراهقون"،<sup>١</sup> وعلى الرغم من ذلك الاختلاف في التسميات الا ان جوهر الأحكام المتعلقة بحماية الاحداث لا تختلف كثيراً في القوانين العربية. من أجل تحديد مفاهيم الحدث نر أنه من الإنسب تقسيم هذا الفرع الى بئدين حيث سأبين في البند الأول تعريف الاحداث في القانون العراقي وفي البند الثاني التعريف في الاتفاقيات الدولية.

**أولاً: التعريف وفقاً لقانون العمل العراقي:** يعرف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥ "العامل الحدث بأنه كل شخص ذكر كان أم انثى بلغ (١٥) الخامسة عشرة من العمر ولم يتم (١٨) الثامنة عشرة". وبهذا التعريف ألزم المشرع العراقي بالاتفاقيات الدولية التي حددت من الاحداث وبالأخص الاتفاقية الدولية لتحديد الحد الأدنى لسن العمل رقم (١٣٨) لعام ١٩٧٣) ألزم القانون أرباب العمل الابتعاد عن تشغيل الاحداث في الاعمال المتمثلة بالرق والعمل القسري أو الإجباري أو استعمال الاحداث في الصراعات المسلحة او الاعمال المنافية للأخلاق والاتجار بالمخدرات وكافة الانشطة غير المشروعة التي تعود بالضرر على العامل الحدث سواء اكان الضرر اخلاقياً أم اجتماعي أم بدنياً على ان تتكفل الدول الموقعة للاتفاقيات الدولية بضرورة تكييف نصوص تشريعاتها الوطنية على محاربة الاعمال التي تتسبب بأضرار على الاحداث وان اقترن ذلك بالعقوبات على اصحاب العمل المخالفين.<sup>٢</sup>

**ثانياً: التعريف وفق للاتفاقيات الدولية:** أما عن تعريف الاحداث في القانون الدولي للعمل (الاتفاقيات والمواثيق الدولية) فنستطيع القول أن مصطلحي الحدث والطفل قد وردا في العديد من الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان والاتفاقيات المتعلقة بالقانون الدولي الإنساني، إلا أن تلك الاتفاقيات لن تحدد المقصود بالحدث أو الطفل ولن تحدد الحد الأقصى لسن الحدث وذلك بدءاً من اعلان جنيف لحقوق الطفل لعام ١٩٢٤ مروراً بإعلان حقوق الطفل عام ١٩٥٩ ثم العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦.<sup>٣</sup> حيث أهتمت الجماعة الدولية في هذه الفترة بالحدث وبحاجته الى الحماية دون البحث في وضع تعريف محدد له يضع حدوداً فاصلة بينه وبين الطوائف الأخرى التي لا ينطبق عليها هذا الوصف. إلا أن في المقابل هنالك بعض الاتفاقيات التي وضعت تعريف محدد لمصطلح الحدث أو الطفل حيث أن بعض الاتفاقيات أطلقت على هذه الفئة مصطلح حدث في حين أن هنالك اتفاقيات استعملت مصطلح طفل-اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل الصادرة عام ١٩٨٩ والتي تعتبر الوثيقة الأولى التي عرفت الطفل تعريفاً واضحاً في المادة (١) بأنه كل إنسان لم

يتجاوز الثامنة عشره ولم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه،<sup>٤</sup> وتبعاً لهذا النص لأبد من توافر شرطين لكي يسمى الشخص طفلاً: -

١- أن لا يكون قد بلغ سن الثامنة عشره.

٢- إلا يكون القانون الوطني قد حدد سناً للراشد أقل من ذلك

### **الفرع الثاني أسباب اندفاع الأحداث للعمل المبكر**

لا يمكن أن نعزي أسباب اندفاع الأحداث للعمل المبكر الى سبب أو عامل واحد بل هنالك عدة عوامل تتفاعل بعضها مع بعض وتدفعه للعمل، وهذه الأسباب قد تكون ذاتية متعلقة بالحدث نفسه أو تكون بيئية تتعلق بالظروف الاجتماعية أو الاقتصادية. وتبيناً لهذه الأسباب فقد أرتأينا تقسيم هذا الفرع الى بندين نتناول في البند الأول الأسباب الاقتصادية وفي البند الثاني الأسباب الاجتماعية.

**أولاً: الأسباب الاقتصادية:** تأتي الأسباب الاقتصادية في مقدمه الأسباب التي تدفع الحدث للعمل المبكر وكذلك أن الفقر يعد من أهم العوامل التي تؤدي الى انتشار هذه الظاهرة وأستفحالها فهناك ثمة أقرار على نطاق واسع بأن عمل الأحداث والفقر مرتبطان ارتباطاً لا فكاك منه ولا جدل في ان عمل الأحداث هو سبب ونتيجة الفقر في أن واحد،<sup>٥</sup> حيث ان فقر الأسر وتدهور حالتهم المعيشية دفع الأحداث الى سوق العمل لكسب المال من أجل استكمال دخل الأسرة أو حتى من أجل البقاء، ومن المتوقع وفي ظل غياب العدالة الاجتماعية وسوء توزيع الدخل وتحت وطأه الظروف الاقتصادية البالغة القسوة والإجحاف،<sup>٦</sup> أي أن وضع العائلة من الناحية الاقتصادية هو بيت القصيد في إرسال الحدث الى سوق العمل بدلاً من المدرسة وهذا ما أكدته الأبحاث حول ذلك الموضوع. ويتضح لنا أن الفقر يعد تحدياً كبيراً تواجهه البعض من البلدان حين يقل متوسط دخل العائلة عن الحد الذي يكفيها لسد حاجاتها الأساسية من مسكن ومأكل ومشرب أن لم ينعدم.

**ثانياً: الأسباب الاجتماعية:** تعد الأسباب الاجتماعية من العوامل المهمة التي تؤثر على حياة الطفل واندفاعه المبكر للعمل<sup>٧</sup>، فالتفكك الأسري المتمثل في عجز الاب عن عمل واجباته والتزاماته المفروضه عليه كرب أسرته أو في ضعف السيطرة الاجتماعية على الأولاد في البيت بسبب الانحلال الناتج عن غياب أحد الوالدين أو كلاهما لسبب الطلاق أو الافتراق أو الهجر أو الوفاة وكذلك التغيرات والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتي مردها الصادم بين الإباء والأبناء وعدم طاعة كلاهما للأخر في الأمور التربوية والاجتماعية كلها عوامل مشجعه على ترك الحدث الدراسة واندفاعه للعمل<sup>٨</sup>.

### **المطلب الثاني القيود المتعلقة بعمل الأحداث**

قد ينشأ بالعمل في المراحل المبكرة مخاطر صحية واجتماعية قد تلحق بالحدث وتؤدي الى ارهاقه في مرحلة مبكرة من العمر، فأحداث اليوم هم رجال الغد. سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الأول الى قيود عمل الأحداث، والفرع الثاني الى أنواع الجزاءات المفروضة في الجرائم المتعلقة بالأحداث.

#### **الفرع الأول قيود عمل الأحداث**

وفي مجال عمل الأحداث اقتضت القواعد القانونية الإمرة توافر شروط معينه. وهذه الشروط سنتناولها في هذا الفرع من تقسيمه الى ثلاثة بنود نسلط الضوء في البند الأول الى الشرط المتعلق بالسن وشرط الفحص الطبي كشرط من شروط تشغيل الأحداث ثم ننقل بعد ذلك إلى تحديد ساعات العمل وفترات الراحة.

**أولاً: سن تشغيل الأحداث:** ان المشرع العراقي قد حرص على صون الطفولة وحمايتها وتجنبها اضرار الاشغال في السن المبكرة، فقد يؤدي تشغيل الأحداث إلى عرقلة نموهم وإلحاق الامراض بهم وحرمانهم من رعاية ذويهم واكمال اعدادهم ليكونوا اوفر وأقدر على الإنتاج لبناء المجتمع، لذلك وضع المشرع قيودا تكفل حمايتهم واخضع تشغيلهم لشروط معينة منعا لإرهاقهم، وتعتبر احكام تشغيل الأحداث وقواعدها استثناء من احكام التشغيل الاعتيادية وقواعدها. أن المشرع العراقي اخضع عملية تشغيل الأحداث لقدر من التدخل والتنظيم فقيدها بقيود عدة. وقد عرف قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ الحدث لأغراض هذا القانون بأنه ((.... كل شخص ذكر كان أم انثى بلغ (١٥) الخامسة عشر ولم يتم (١٨) الثامنة عشر)).<sup>٩</sup> وقد منع هذا القانون تشغيل الاطفال الذين لم يتموا سن الخامسة عشر من العمر ، فيما لا تسري أحكام القانون استنادا لنص المادة (١٠٣) من قانون العمل على الأحداث الذين تزيد أعمارهم على (١٥) خمسة عشر سنة ويعملون في وسط عائلي تحت ادارة واشراف الزوج أو الاب أو الام أو الاخ التي تنتج من اجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالا باجر.

ثانياً: الفحص الطبي للأحداث: يجب قبل زج العامل الحدث إلى العمل فحص مدى لياقته البدنية لممارسة عمل معين، على أن يتم ذلك بشهادة طبية صادرة من جهة مختصة<sup>١٠</sup>. وتتفق القوانين على تقرير مبدأ الفحص الطبي باعتباره يهدف إلى حماية العامل الحدث إلا أنها تختلف في تحديد مدى هذه الحماية. فقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، لم يكتف باشتراط خضوع الاحداث في الاعمال المسموح بها لفحص طبي شامل من لجنة طبية تؤكد لياقتهم البدنية والقدرة للعمل المراد تشغيلهم فيه<sup>١١</sup>، بل اوجب خضوع الاحداث للفحوصات الطبية المتكررة كل سنة في الاقل عند استمرار تشغيلهم، إذ تبقى لياقة الاحداث للقيام بالعمل خاضعة للرقابة الصحية حتى اكمالهم سن (١٨) الثامنة عشر<sup>١٢</sup>. ويوجب القانون تكرار الفحوصات الطبية للياقة العمل حتى بلوغ العامل سن (٢١) الحادية والعشرين في الاعمال التي تقرر الجهة المختصة انها تتضمن مخاطر صحية عالية<sup>١٣</sup>.

ثالثاً: تحديد ساعات العمل وفترات الراحة: اهتم المشرع بصورة عامة بتنظيم ساعات العمل واولقات الراحة والاجازات السنوية، اذ حرص المشرع على توفير أكبر راحة ممكنة للعامل من خلال تحديد الحد الأعلى لساعات العمل مع التزام صاحب العمل بمنح العمال اجازات محددة وفق القانون. وقد حدد المشرع العراقي ذلك صراحة بان تكون لا تزيد مدة عمل الحدث على (٧) سبع ساعات يوميا على ان تتخلل بمدة استراحة لا تقل عن ساعة كون ان العمل المتواصل يجب ان لا يزيد على (٤) أربع ساعات متصلة<sup>١٤</sup>، كما ان العامل الحدث يستحق اجازة سنوية تصل الى (٣٠) يوم<sup>١٥</sup> ومما تجب الاشارة اليه الى الاتفاقيات الدولية اشارة الى احقية العامل الحدث في التمتع بإجازة اسبوعية لمدة يوم واحد كحق من الحقوق العامة للأحداث<sup>١٦</sup>. يظهر من تنظيم المشرع لساعات العمل والاجازات ان هناك حرصا كبيرا من المشرع على المحافظة على صحة العمال الاحداث واعطائهم الوقت الأكبر لتنظيم حياتهم الخاصة اذ ان موضوع ساعات العمل لو ترك لأصحاب العمل فيسكون اهتمامهم بعدد الساعات دون النظر الى مصلحة العامل وهذا الموضوع يؤثر سلبا على الطاقة الانتاجية للعمل بصورة عامة الطاقة الانتاجية للعمل مرتبطة بقدرة العامل على العمل والعطاء بطاقة كاملة متى ما كانت ساعات العمل مناسبة لطبيعته الجسمانية و العمرية، لذا فقد منع المشرع اصحاب العمل من اضافة ساعات عمل اضافية الى العمال الاحداث حتى وان اقترن عقد العمل بإضافة تلك الساعات<sup>١٧</sup>.

#### **الفرع الثاني أنواع الجزاءات المفروضة في الجرائم المتعلقة بالأحداث**

ان أول من أدرك أهمية فرض الجزاءات على مخالفة هذه القواعد، هي اتفاقيات العمل الدولية لتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية في حماية هذه الشريحة من العمل، حيث جاء في اتفاقية العمل الدولية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣ المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل، ما يجيز قيام السلطة المختصة داخل الدول باتخاذ ما يلزم من التدابير بما في ذلك فرض العقوبات المناسبة، وبما يضمن فاعلية تنفيذ هذه الاتفاقية تحقيقاً لغرضها في حماية الطفولة، وأكدت ذلك اتفاقية العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦ في المادة (٣٢) حيث نصت على قيام التشريع الوطني بالنص على عقوبات وتدابير مناسبة لردع مخالفة القواعد المتعلقة بحماية العمال الأحداث، على أن لا تكون العقوبة مشددة فتؤدي إلى إحجام أصحاب العمل عن تشغيل الأحداث، ولا تكون خفيفة فيستهان بها مما يعدم أثرها في الردع. تأسيساً على ذلك وضع المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ عنصر الجزاء ضمن القواعد المقررة لحماية الأحداث، لذا سنحاول التركيز على الجزاءات التي يوقعها قاضي العمل عند ارتكاب أيّاً من حالات التجريم المتعلقة بالأحداث وكما يأتي:

**أولاً: الجزاء الجنائي:** الجزاء الجنائي إذن هو الأثر القانوني المترتب على مخالفة نصوص التجريم الواردة في القوانين العقابية وهو يظهر بصورتي العقوبة والتدبير الاحترازي<sup>١٨</sup>، حيث إن مناط الأولى هو خطأ الجاني بينما الثانية تقرض لخطورته الإجرامية. إلا إن كلاهما يخضعان لمبدأ الشرعية<sup>١٩</sup>، حيث لا يعاقب الشخص على فعله أو إمتاعه إلا بناء على قانون يجرم الفعل أو الامتناع وقت إرتكابه، كما لا يجوز فرض أي عقوبة أو تدبير احترازي غير منصوص عليها قانوناً<sup>٢٠</sup>. تأسيساً على ذلك فقد حدد المشرع العراقي في قانون العمل النافذ الجزاء الجنائي الذي يفرض على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث العاملين والماسة بحقوقهم ومصالحهم، وتشغيل الأطفال الذين هم دون سن العمل، ويتراوح الجزاء بين الحبس لمدة معينة أو الغرامة، بالإضافة إلى ما أجازته القواعد العامة في قانون العقوبات، القاضي العمل في الحكم بغلق المحل كتدبير احترازي إذا ما تحقق توافر الخطورة الإجرامية في شخص مرتكب المخالفة، لذا سنتناول صور الجزاء الجنائي للجرائم المتعلقة بعمل الأحداث وفق ما يأتي:

١- **الحبس:** هو أحد العقوبات الأصلية السالبة للحرية التي حددها القانون، ويعرف قانوناً كالتعريف الذي أطلقه المشرع للسجن، مع وجود الفارق بينهما، فهو "إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم"، والحبس نوعان **حبس شديد** الذي تتراوح مدته من ثلاثة شهور إلى خمس سنوات ما لم يتضمن القانون ما يخالف ذلك، **حبس بسيط** تتراوح مدته من أربع وعشرين ساعة إلى

سنة واحدة ما لم يتم النص على خلاف ذلك، والفارق بينهما بالإضافة إلى مدة العقوبة، التكليف بأداء العمل داخل المنشآت العقابية.<sup>٢١</sup> وقد أعطى المشرع في قانون العمل العراقي النافذ، للقاضي سلطة فرض عقوبة الحبس البسيط عند تشغيل الأطفال مخالفة لقاعدة الحد الأدنى لسن العمل، حيث نصت المادة (١١) ثانياً على أن يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال...". وبهذا نرى توسيع المشرع القاعدة فرض الجزاء، فلم يحرصها بصاحب العمل بل امتد نطاقها إلى كل من خالف أحكام هذه المواد. ولنا وجهة نظر في هذا المقام من ضرورة تشديد المشرع للعقوبة، برفع الحد الأعلى للحبس أو إلزام الحكم بالحبس والغرامة معاً دون الاكتفاء بأحدهما، نظراً لمساسها بحقوق الطفل الفضلي، ومنعاً من استغلاله كونه بأمس الحاجة في هذه المرحلة العمرية إلى الرعاية والتعليم والتنشئة السليمة لبناء أجيال واعية ومتقفة تكون دعامة أساسية لبناء مستقبل البلد اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً.

**٢- الغرامة:** المشرع العراقي في قانون العمل النافذ قد خير القاضي بين فرضه لعقوبة الحبس والغرامة ضمن حد معين، أو الحكم بها فقط ضد المخالف الذي يقوم بتشغيل أطفال دون سن العمل القانوني كما سبق بيانه، إلا أنه اكتفى بعقوبة الغرامة منفردة عند مخالفة الأحكام الخاصة بحماية العمال الأحداث، حيث أوجب على القاضي فرض الغرامة على صاحب العمل في المادة (١٠٥) من قانون العمل العراقي النافذ، إذ نصت على أن يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام هذا الفصل بعقوبة لا تقل عن (١٠٠٠٠٠) مئة ألف دينار ولا تزيد على (٥٠٠٠٠٠) خمسمائة ألف دينار.

**٣- غلق محل المشروع-**أجاز المشرع للقاضي تنزيل تدبير احترازي بغلق محل المشروع، لتقوية الفرصة على المحكوم عليه من استغلاله في ارتكاب جرائم جديدة تالية على جريمته المحكوم عليه بها، وبقصد مواجهة واستئصال ما يملكه المخالف من خطورة إجرامية محتملة تهدد بالعودة إلى تكرار الجريمة، حيث أثبت التطبيق العملي بأن الغلق له أثراً فعالاً في إزالة ما ينجم عن الجريمة من اضطراب وفي التصدي لاحتمال العودة إليها.<sup>٢٢</sup> وفي ذلك نصت المادة (١٢١) من قانون العقوبات العراقي النافذ على الأحوال التي يجوز فيها غلق المحل وشروطه بأنه فيما عدى الحالات الخاصة التي ينص فيها القانون على الغلق، يجوز للمحكمة عند الحكم على شخص بجناية أو جنحة، أن تأمر بغلق المحل الذي استخدم في ارتكاب الجريمة لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على سنة ويستتبع الغلق حظر مباشرة العمل أو التجارة أو الصناعة نفسها في المحل ذاته سواء كان ذلك بواسطة المحكوم عليه أو أحد أفراد أسرته أو أي شخص آخر يكون المحكوم عليه قد أجر له المحل أو نزل عنه بعد وقوع الجريمة. ولا يتناول الحظر مالك المحل أو أي شخص يكون له حق عيني فيه إذا لم يكن له صلة بالجريمة.

**ثانياً: الجزاء المدني:** إستكمالاً للضمانات المقررة لحماية مصالح الأحداث وحقوقهم، أفرد المشرع إلى جانب الجزاء الجنائي، جزاءً آخر غير جنائي، وذلك في الحالات التي لا يكون فيها الضرر الجنائي الأثر أو النتيجة الوحيدة المترتبة على ارتكاب الجريمة (المخالفة)، ويتمثل هذا الجزاء بالجزاء المدني الذي يهدف إلى إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل ارتكاب المخالفة وجبر الضرر الذي تولد عنها<sup>٢٣</sup>. ولقد عالجه المشرع العراقي في قانون العمل النافذ في المادة (١٠٢) منه التي نصت على أن "إذا وجدت علاقة عمل بين صاحب عمل وحدث لا يجوز تشغيله بموجب أحكام هذا القانون يلتزم صاحب العمل بدفع أجوره المتفق عليها وتعويضه في حال إصابته أثناء العمل أو من جراءه بصرف النظر عن توفر ركن الخطأ". نستنتج من خلال النص أن للجزاء المدني صورتين تتمثل الأولى بالبطلان والثانية بالتعويض.

**١- البطلان:** إن المشرع تنبه للخصوصية التي يتمتع بها عقد العمل، كونه من عقود المدة التي قد يستحيل فيها إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها، خصوصاً إذا ما نفذ طرفيه أو أحدهما ما أتفق عليه من التزامات، كحالة إستلام الحدث الأجر المتفق عليه بعد أن أدى ما أوكل إليه من عمل، فهنا لا يجوز لصاحب العمل مطالبة الحدث بذلك الأجر الإستحالة رده بوصفه مقابل للعمل الذي أداه الحدث، وفي حالة عدم إستلام الحدث لأجره توجب تعويضه طبقاً لنظرية الإثراء بلا سبب، لكون صاحب العمل قد أثرى بما أداه الحدث من عمل وهذا ما تقرره القواعد العامة في البطلان<sup>٢٤</sup>، لذا خرج المشرع في قانون العمل عن هذا الأصل في قواعد البطلان عندما قرر الأخذ بفكرة علاقة العمل الفعلية والتي تقضي بتجريد واقعة إنضمام الحدث إلى العمل في المشروع من سببها، كي لا يؤثر هذا السبب على ما نشأ وتم تنفيذه من علاقة عمل نتيجة هذا الإنضمام<sup>٢٥</sup>، فقام تحقياً لما تقضيه العدالة الاجتماعية والإنسانية بترتيب آثار عقد العمل الصحيح على هذه العلاقة، نصرة للعامل الذي يعد الطرف الضعيف فيها، حيث أوجب على صاحب العمل دفع الأجر المتفق عليه إلى الحدث بالرغم من بطلان ما تم الإتفاق عليه كونه إنعقد خلافاً لقانون العمل.<sup>٢٦</sup>

**٢- التعويض:** يعد التعويض جزاءً عن تحقق المسؤولية المدنية، فهو الوسيلة القانونية التي تستخدم لمحو الضرر أو التخفيف من وطأته، بهذا يختلف التعويض عن العقوبة التي تدور مع المسؤولية الجنائية مستهدفة زجر المخطئ وتأديبه<sup>٢٧</sup>. وفي نطاق قانون العمل يتمثل التعويض بجبر

الضرر الذي لحق العامل نتيجة الفعل غير المشروع صاحب العمل<sup>٢٨</sup>، نتيجة إخلاله بالتزاماته العمالية المقررة قانوناً أو إتفاقاً. وتقديراً لوجوب إحاطة الحدث الذي أوجته ظروفه الصعبة إلى الإشتغال في سن مبكرة والذي قد يعرضه إلى الإصابة بأي من حوادث العمل التي قد تؤثر على كسبه عيشه وعلى نموه وتطوره المهني، إنبرى قانون العمل العراقي إلى تقرير حكماً خاصاً يقضي فيه بالإضافة إلى بطلان عقد العمل ودفع الأجر، الزام صاحب العمل بدفع تعويض إلى الحدث الذي جرى تشغيله لديه خلافاً لأحكام قانون العمل عن ما أصابه من ضرر أثناء العمل أو بسببه من دون اشتراطه توافر ركن الخطأ الموجب لمسؤولية صاحب العمل المدنية، وذلك لأن المشرع أقام هذه المسؤولية على أساس نظرية تحمل التبعة.<sup>٢٩</sup> كما أولى المشرع في قانون العمل حماية خاصة للأجر، كونه السبب الرئيسي للإقدام على العمل لتوفير مصدر العيش الكريم، إذ نصت المادة (٦٤) منه على أن ..... فيلتزم المخالف بالإضافة إلى دفع الغرامة المفروضة عليه بدفع تعويض إلى العامل يعادل ضعف الفرق بين الأجر المدفوع وأجر الحد الأدنى"، وذلك عند قيام صاحب العمل بدفع أجر للعامل يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجر.<sup>٣٠</sup>

## الخاتمة

وهكذا تكون دراستنا لموضوع " القيود التشريعية على عمل الاحداث في العراق " قد انتهت ولم يبق في خاتمتها إلا بيان الاستنتاجات التي توصلنا إليها والمقترحات التي سنقترحها **أولاً: الاستنتاجات:-**

- ١- مع الإقرار بحق العمل لكل إنسان دون استثناء إلا أنه لا بد من الأخذ بفكرة تقييد هذا الحق لفئات عمرية ومكمن هذا تحقيق مصلحة عامة وهي مصلحة المجتمع ومصلحة خاصة هي مصلحة الحدث ذاته .
- ٢- يعد الفقر والإخفاق المتكرر في مرحلة التعليم الإلزامي والتفكك الأسري أهم أسباب اندفاع الأحداث للعمل المبكر .
- ٣- ان المجالات التي يعمل بها الأحداث يكون مشروعاً ويساعد الحدث على اكتساب المهارة المهنية وتحمل المسؤولية ولا يؤثر على التعليم الأساسي ولا على صحة الحدث وأخلاقه، في حين هنالك مجالات عمل يجب بعد الحدث عنها بسبب ما تعكسه من مخاطر صحية ونفسية وحتى أخلاقه .
- ٤- تعمد التشريعات العمل في تحديد حد أدنى لسن العمل لا يجوز قبله عمل الأحداث وتراعي تلك التشريعات عند تحديدها سن العمل اعتبارات إنسانية وصحية واقتصادية واجتماعية.

## ثانياً: المقترحات:-

بعد أن ذكرنا الاستنتاجات المهمة التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لهذا البحث نقترح المقترحات الآتية:

- ١-نقترح على المشرع رفع مستوى الجزاءات الجنائية المقررة على مخالفة أحكام تشغيل الأحداث بفرض عقوبتي الحبس والغرامة (ضمن حدود معينة) الأهمية الحقوق والمصالح التي يتمتع بها الأحداث، وللأثار المترتبة على تشغيلهم خلافاً للقانون، لتحقيق أكبر قدر ممكن من الردع، لما تحمله العقوبة الأولى من تأثير في نفوس أصحاب العمل وسمعتهم التجارية وسط بيئة الأعمال. بالإضافة إلى النص على تعدد العقوبة بتعدد العمال الأحداث الذين تقع عليهم الجريمة.
- ٢-نوصي المشرع بعدم قصر العقوبة على صاحب العمل، بل جعلها تشمل جميع الجهات التي لها علاقة بعمل الحدث كصاحب الولاية الشرعية عليه كونه المسؤول عن رعاية شؤونه شرعاً وقانوناً، والجهات النقابية التي تقع على مسؤوليتها متابعة حالات خرق أحكام وظروف تشغيل العمال الأحداث.
- ٣-ضرورة التوعية الاجتماعية للأحداث العاملين والمجتمع على حد سواء، بمخاطر الجرائم الماسة بحقهم ومصالحهم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي وإقامة الندوات والمؤتمرات التوعوية بشكل مستمر في أماكن العمل والمدارس والجامعات، وحثهم على الإبلاغ عن هذه المخالفات ومساعدة السلطات المختصة في الكشف عنها للعمل على الحد منها مستقبلاً.
- ٤-القضاء على منابع عمالة الأطفال لمنع انتشارها، وذلك بمحاربة النشاطات غير المشروعة التي تستغل حاجة الطفل، وكذلك التأكيد على رفع مستوى وسائل الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل.

## المصادر

- ١- أحمد حسن البرعي، التخصصة ومشكلة العمالة الزائدة، خطه قومية للعلاج، مصر، بلا سنة طبع.

- ٢- جاسم خريبط خلف، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٣، بيروت: منشورات زين الحقوقية ٢٠٢٠.
- ٣- حسن علي ذنون، شرح القانون المدني (أصول الالتزام)، بغداد: مطبعة المعارف، ١٩٧٠.
- ٤- صبا نعمان رشيد الويسي. سرى محي عبد الكريم الكنانى، الطبيعة القانونية لحقوق العمالية (أمريه الحقوق العمالية، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، مجلد (٢٣) عدد (٥): ٢٠١٧.
- ٥- عدنان العابد، حماية العمال الأحداث على المستوى الدولي وفي القوانين العربية، مكتب العمل العربي، مؤسسه الثقافة العالمية ، ١٩٨٥.
- ٦- عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، المكتبة القانونية، بغداد: العاتك، لصناعة الكتاب، بيروت: بدون سنة طبع.
- ٧- علي حسن خلف سلطان عبد القادر الشاوي المبادئ العامة في قانون العقوبات بغداد: مكتبة السنهوري، بدون سنة طبع.
- ٨- علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات القسم العام (دراسة مقارنة)، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨.
- ٩- فاطمة شحاته أحمد زيدان، مركز الطفل في القانون الدولي العام، مصر ، ٢٠٠٤.
- ١٠- فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام (بغداد: مطبعة الزمان (١٩٩٢).
- ١١- قيس لطيف التميمي. شرح قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، بقسميه العام والخاص (نظريا وعلميا معززا بالقرارات التمييزية. بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٩.
- ١٢- مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي "خدم المنازل"، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١١.
- ١٣- محمود عبد الفتاح زاهر، شرح قانون العمل الجديد، ج ٢، القاهرة، دار الاسلام للطباعة والنشر، ٢٠٠٣.
- ١٤- محمد علي الطائي قانون العمل، دراسة مقارنة بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٨.
- ١٥- مها نصيف جاسم. حماية العامل الحدث في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة النهريين، ٢٠٠٧.
- ١٦- ناهد العجوز، الحماية الجنائية لحقوق العمالية، الاسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٦.
- ١٧- هشام علي صادق، دروس في قانون العمل اللبناني، بيروت، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ١٩٨٢.

## القوانين والاتفاقيات الدولية:

- ١- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩.
- ٢- قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١.
- ٣- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ٤- اتفاقية حماية الطفل رقم (٢٦٠) لسنة ١٩٩٠.

## هولمش البحث

- ١ عدنان العابد، حمايه العمال الأحداث على المستوى الدولي وفي القوانين العربية، مكتب العمل العربي، مؤسسه الثقافة العالمية ، ١٩٨٥، ص٤٠.
- ٢ مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المنزلي "خدم المنازل"، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١١، ص ١١١.
- ٣ د. فاطمه شحاته أحمد زيدان ، مركز الطفل في القانون الدولي العام ، مصر ، ٢٠٠٤، ص٨.
- ٤ د. هشام علي صادق، دروس في قانون العمل اللبناني، بيروت، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ١٩٨٢، ص١٢٣.
- ٥ مستقبل خال من عمل الأطفال، ملخص التقرير العالمي عن عماله الأطفال، مكتب العمل الدولي، ص٥٦.
- ٦ د. فاطمة شحاته أحمد زيدان، المرجع السابق، ص٢٧٨ ، وكذلك تشغيل الأحداث والتعليم الإلزامي، تقرير مكتب العمل الدولي مقدم الى المؤتمر الرابع عشر للتعليم العام المنعقد في جنيف، ترجمه عبد الرحيم رشوان، مصر، مكتبه الأنكلو المصرية ، ١٩٥١ ، ص٩٠.
- ٧ د. أحمد حسن البرعي، الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة، خطه قوميه للعلاج، مصر، بلا سنه طبع، ص١٨.
- ٨ حيث كتب بالدوين في كتابه المنشور عام ١٩٦٧ " في البيت الذي يحب الأبوين بعضهما بعضا يشعر الطفل بالأطمئنان والأمان حيث تؤثر فرحة الوالدين بصوره مباشره على الطفل " ....

Bald win Alfred. "Theories of child development ", john Wiley and Sons, ine. Newyork, London, Sydney, 1967, P.7

٩ المادة (٢٠) قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

١٠ المادة (٩٦) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

١١ المادة (٩٦/اولا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

١٢ المادة (٩٧/اولا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

١٣ المادة (٩٧/ثالثا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

١٤ المادة (٩٨) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥

١٥ المادة (٩٩) من قانون العمل رقم (٣٧) لعام ٢٠١٥.

١٦ نظر المادة (١٣) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣، وكذلك المادة (٣٢) من اتفاقية حماية الطفل رقم ٢٦٠ سنة ١٩٩٠.

١٧ محمود عبد الفتاح زاهر، شرح قانون العمل الجديد، ج ٢، القاهرة، دار الاسلام للطباعة والنشر، ٢٠٠٣، ص ٥٢٢ - ٥٢٦.

١٨ وتعرف العقوبة كذلك بأنها الجزاء الذي يقرره القانون الجنائي لمصلحة المجتمع تنفيذاً لحكم قضائي على من تثبت مسؤوليته عن الجريمة لمنع ارتكاب الجريمة مرة أخرى من المجرم نفسه أو من قبل بقية المواطنين. علي حسن خلف سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص ٤٠٥، أما التدبير الاحترازي فهو إجراء يحدده المشرع لمواجهة ما تطويه شخصية المجرم من خطورة إجرامية في سبيل دراها عن المجتمع قيس لطيف التميمي، شرح قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ بقسميه العام والخاص (نظريا وعلميا) معززا بالقرارات التمييزية بيروت: دار السنهوري، (٢٠١٩)، ص ٣٧٩

١٩ د. علي عبد القادر الفهوجي، شرح قانون العقوبات القسم العام (دراسة مقارنة) ، ( بيروت : منشورات الحلبي الحقوقية (٢٠٠٨)، ص ٧٤٤-٧٤٥.

٢٠ المادة (١) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٢١ يُنظر: المادتين (٨٨) و (٨٩) قانون العقوبات العراقي د. جاسم خريبط خلف، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٣ (بيروت: منشورات زين الحقوقية (٢٠٢٠)، ص ٢٨٣

٢٢ فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام (بغداد: مطبعة الزمان (١٩٩٢) ص ٣٦٥

٢٣ د. علي عبد القادر الفهوجي شرح قانون العقوبات القسم العام (دراسة مقارنة) بيروت منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٨

٢٤ للمزيد ينظر: د. عدنان العابد، يوسف إلياس قانون العمل (بغداد المكتبة القانونية بيروت العاتك لصناعة الكتاب، بلا تاريخ)، ص ١٠٩

٢٥ مها نصيف جاسم. حماية العامل الحدث في القانون العراقي (دراسة مقارنة" رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة النهرين، ٢٠٠٧

٢٦ د. محمد علي الطائي قانون العمل دراسة مقارنة بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٨، ص ٢٢٠-٢٢٢

٢٧ د. حسن علي ذنون، شرح القانون المدني أصول الالتزام)، (بغداد: مطبعة المعارف، ١٩٧٠)، ص ٢٥٢.

٢٨ ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، الاسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٦، ص ٦١٣.

٢٩ د. سري محي عبد الكريم الكناني، الطبيعة القانونية للحقوق العمالية (أمرية الحقوق العمالية، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، مجلد (٢٣) عدد (٥)، (٢٠١٧)، ص ٤٩-٥٠.

٣٠ الملدة (٦٤) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.