

التدابير التشريعية للحد من عمالة الأطفال وحمايتها في التشريع الأردني

” دراسة مقارنة مع اهم الاتفاقيات الدولية ”

Legislative measures to reduce and protect child labor in Jordanian legislation

A comparative study with the most important international conventions

الدكتور / ابراهيم مضحي أبوهلالة
أستاذ مساعد/ قسم القانون الخاص، بكلية القانون
جامعة الحسين بن طلال (الأردن)

تاريخ استلام المقال : 2020-06-28 تاريخ القبول : 2020-11-25 المؤلف المراسل : ابراهيم مضحي أبوهلالة

ملخص

حاولت الدراسة تسليط الضوء على المعايير والتدابير التشريعية المفروضة في الاتفاقيات الدولية والتشريع الأردني، الهادفة للحد من عمالة الأطفال وحمايتهم من خلال تنظيمها، إذ وجد أن جانب من هذه المعايير والتدابير تركز على الحيلولة دون عمل الأطفال في سن معينة، أو حظر عملهم بأعمال تتصف عادة بالخطورة والإرهاق ذات أثر على صحة الأطفال وقواهم البدنية والذهنية والأخلاقية، في حين عملت معايير وتدابير أخرى على وضع القيود والأحكام التي من شأنها تنظيم عمل الأطفال بقصد توفير الرعاية والراحة لهم، وقد خلصت الدراسة إلى وجود أوجه قصور في التشريع الأردني بخصوص المعايير والتدابير المتعلقة بعمل الأطفال، وارتأت هذه الدراسة ضرورة معالجتها من قبل المشرع الأردني فيما تضمنته من توصيات.

الكلمات المفتاحية : الطفل العامل، صاحب العمل، معايير العمل، تدابير وقيود العمل، التشريع الأردني، الاتفاقيات الدولية .

Abstract

This Study aims to highlight the legislative arrangements and criteria introduced in both international treaties and Jordanian legislation that aims to reduce and protect child labour through organizing it . It has been found that part of

these legeslationssrongly work to restrict child labour at a particular age and ban work in jobs usual Characterised by being dengours and exhausting for child 's physical and intellectual abilities. Other regulation were also issued to provide welfare and confort to these children.it has been concluded that Jordanian legestations concerning child labour suffer some aspects of weakness .Thisstudy recommends that Jordanian legeslator should treat

Key words; working child, employer work criteria , arrangements job work restrections,Jordanian legestation , international treaties.

مقدمة

أدرك المجتمع الدولي ما يتعرض له الأطفال من شتى أنواع التشرد والحرمان والتعسف ووجد ضرورة حمايتهم من خلال الاعتراف لهم بمجموعة من الحقوق تكون محل اعتراف من غالبية دول العالم، فكانت اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 أبرز بناء قانوني يشمل كافة الحقوق التي تم إقرارها للطفل منذ ولادته، وهو ما يمكن تلمسه من خلال بعض ما ورد في ديباجة الاتفاقية، التي أقرت بضرورة أن ينشأ الطفل في بيئة عائلية في جو من السعادة والمحبة والتفاهم وإعداده إعدادا كاملا ليحيا حياة فردية في المجتمع وتربيته بروح المثل العليا المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، وعلى أن تضع الدول في اعتبارها أن الطفل بسبب عدم نضجه البدني والعقلي يحتاج الى اجراءات وقاية ورعاية خاصة، بما في ذلك حماية قانونية مناسبة، مع الأخذ بالاعتبار تقاليد كل شعب وقيمه الثقافية لحماية الطفل وترعرعه ترعرا متناسقا.

ولا شك أن الحقوق الواجب توفيرها للطفل لكي ينعم بطفولة خالية من أي أشكال التمييز، وفي جو عائلي مفعم بالدفء والسعادة، وتنشئته تنشئة صالحة وإبعاده عن أي تعسف في حياته ضد أشكال العنف أو الضرر أو الإساءة البدنية أو العقلية أو الإهمال أو الاستغلال وحقه في التعليم يكون من الصعب حمايتها ورعايتها ما لم يتم وضع القواعد والتدابير التشريعية الهادفة إما إلى منع عمل الطفل في سن مبكرة، أو تشغيله في أعمال ذات طبيعة خطيرة، أو تنظيم عمله بقيود معينة تكفل تمتع الطفل بجملة من الحقوق المقررة لمصلحته.

وهكذا؛ حرصت اتفاقية حقوق الطفل وبعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية على وضع الشروط والمعايير الواجب على الدول مراعاتها من خلال اتخاذ جملة من التدابير التشريعية والإدارية والتربوية الهادفة للحد من التحاق الأطفال في العمل في سن مبكرة، أو انخراطهم

في اعمال ذات طبيعة خطيرة على صحتهم البدنية والعقلية، أو تنظيم طريقة تشغيلهم بعد بلوغهم سن محددة بما يحقق الحماية والرعاية والراحة لهم ويكفل لهم ممارسة كافة حقوقهم. وعلى الصعيد العربي عكفت منظمة العمل العربية على وضع عدة اتفاقيات اهتمت بجوانب معينة ببعض المعايير الخاصة بعمل الأطفال، إلى أن تكللت هذه الجهود بوضع الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

كما أن التشريع الأردني جاء بأحكام خاصة لتنظيم عمل الأطفال حيث حاول مجازاة التطور الدولي في سبيل الحد من عمالة الأطفال وتنظيمها سواء بما ورد من مواد في قانون العمل، حيث اشتمل هذا القانون في هذا الجانب على ثلاثة مواد (74، 75، 76)، أو بما ورد من نصوص في قوانين أخرى يمكن استخلاص بعض المعايير والقيود المتعلقة بعمل الأطفال من خلالها، كما هو الشأن بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي.

والواقع أن التدابير والقيود المفروضة على عمل الأطفال إنما تهدف الى تحقيق الحماية والرعاية للأطفال من عدة نواح:

1_ رعايتهم وحمايتهم من الناحية الأخلاقية.

2_ إتاحة الفرصة أمام الاطفال للتعليم، كون تشغيل الأطفال في سن مبكرة، أو في أعمال خطيرة يؤدي إلى الإضرار بهم وهم في مقتبل العمر.

3_ الحفاظ على صحة الأطفال البدنية والعقلية والروحية والمعنوية، إذ أن عملهم في سن مبكرة أو أثناء مرحلة الطفولة يسبب لهم أضراراً صحية واجتماعية وذهنية، الأمر الذي يؤدي إلى إعاقة نموهم الجسماني والذهني⁽¹⁾.

ولا ريب أن انتشار ظاهرة عمالة الأطفال والإساءة والاستغلال الذي يتعرض له الأطفال أثناء عملهم، يظهر مدى أهمية الوقوف والإطلاع على الجهود الدولية والوطنية سواء من ناحية التدابير التشريعية التي أقرتها واتخذتها بهدف الحد من عمالة الأطفال وتجنبيهم أسوأ أشكال التمييز والعنف، أو من ناحية أخرى على القواعد والمعايير المتخذة لتنظيم عملهم بقصد حماية حقوقهم وتوفير الرعاية لهم.

لهذا كله، سوف تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مضمون التدابير والقيود القانونية المفروضة على عمل الأطفال في التشريع الأردني، ومدى توافقها وتجانسها مع المعايير

الدولية لعمل الأطفال عموماً، والمعايير المحددة عربياً بواسطة منظمة العمل العربية على وجه الخصوص، وذلك حتى يتم بيان مدى أوجه النقص من عدمه في التدابير التي أقرها التشريع الأردني، مع بيان التدابير والقيود التشريعية التي يجب على هذا الأخير الأخذ بها أو تعديلها لتنسجم مع المعايير الدولية.

فما مدى الحماية القانونية التي أقرها التشريع الأردني للأطفال العاملين من خلال ما فرضه من تدابير وقيود تشريعية على عمل الأطفال؟ وهل أخذ التشريع الأردني بكافة التدابير والقيود والمعايير التي وضعتها الاتفاقيات الدولية؟ وهل تأثر التشريع الأردني بالاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث عند تنظيمه للتدابير والمعايير المتعلقة بعمل الأطفال؟ وهل تغطي التدابير والقيود التي وضعها التشريع الأردني كافة الأعمال التي قد يلتحق بها الأطفال؟ هذا ما سيتم تناوله بالدراسة من خلال الاعتماد على المناهج التالية:

1_ المنهج المقارن: حيث وجد ضرورة المقارنة بين الاتفاقيات الدولية والتشريع الأردني لبيان مدى تأثير التشريع الأردني بالاتفاقيات الدولية فيما يخص المعايير والتدابير والقيود المتعلقة بعمل الأطفال، خاصة الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

2_ المنهج التحليلي: إذ سيتم تحليل النصوص القانونية في التشريع الأردني ذات العلاقة بعمل الأطفال.

3_ المنهج التأصيلي: بحيث يتم تأصيل كافة الجوانب والأحكام القانونية المتعلقة بعمل الأطفال الواردة في الاتفاقيات الدولية والتشريع الأردني.

ولقد وجد من المناسب تناول التدابير التشريعية للحد من عمالة الأطفال وحمايتهم من خلال مطلبين مستقلين، يتم في المطلب الأول منهما البحث في التدابير الرامية للحد من عمالة الأطفال وضمن فقرتين، في الفقرة الأولى يتم دراسة الأهلية القانونية للطفل العامل، في حين يتم تخصيص الفقرة الثانية لتناول حظر تشغيل الأطفال في بعض أنواع الأعمال، أما المطلب الثاني فيتم من خلاله دراسة التدابير التشريعية لحماية الأطفال العاملين وفي فقرتين، الفقرة الأولى يتم فيها تناول التدابير الرامية للحفاظ على راحة الأطفال العاملين، ثم في الفقرة الثانية يتم بيان التدابير الرامية لتوفير الرعاية للأطفال العاملين والاحتفاظ بالوثائق المؤيدة لها.

1_ التدابير التشريعية الرامية للحد من عمالة الأطفال:

تستهدف بعض التدابير التشريعية لمنع تشغيل الأطفال بصورة قاطعة قبل بلوغهم سن معينة، باعتبار أن عملهم في هذه المرحلة سوف يفوت لا محالة فرصة التحاقهم بالتعليم، بحيث نجد أن التدبير المتعلق بهذا الشأن يربط ما بين الفترة المخصصة للتعليم الإلزامي والسن المسموح عمل الأطفال فيه، في حين أن هناك تدبير آخر يمنع عمل الأطفال في أعمال محددة بالنظر إلى طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها، وذلك لما يترتب عليها من آثار سلبية على قوى الأطفال الصحية والبدنية والذهنية، فيأتي منع الأطفال بالعمل فيها منعاً باتاً. وعليه وجد من المناسب تناول هذا المطلب من خلال فقرتين، في الفقرة الأولى يتم دراسة الأهلية القانونية للطفل العامل، ثم يتم التطرق ضمن الفقرة الثانية للأعمال المحظور عمل الأطفال فيها:

1_1_ الأهلية القانونية للطفل العامل:

بحسب القواعد العامة في القانون المدني الأردني يشترط لصحة أي عقد تمام كمال الأهلية في طرفيه، وهو ما ينصرف بطبيعة الحال إلى عقد العمل، فيجب أن يكون صاحب العمل والعامل كاملي الأهلية، والشخص لا يكون كامل الأهلية إلا بتمام بلوغه سن الثامنة عشر سنة شمسية متمتعا بقواه العقلية دون أن يحجر عليه⁽²⁾، ويتفرع عن ذلك أن الشخص غير كامل الأهلية لا يجوز له الدخول في علاقة عمل مع مراعاة التمييز في هذا الشأن بين الشخص ناقص الأهلية وعديمها، إذ الأول يجوز له التعاقد للعمل بإذن وليه أو وصيه، باعتبار أن عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر⁽³⁾، في حين أن الثاني لا يجوز له بأي حال التعاقد ويكون أي عقد يبرمه باطلاً⁽⁴⁾.

لكن لا يخفى ما تقتضيه القواعد العامة لأهلية التعاقد من حرج شديد وانعكاسات سلبية على حجم القوى العاملة في المجتمع، فالأخذ بما تقتضيه هذه القواعد من أهلية سيما بالنسبة للطرف العامل سوف يؤدي إلى انخفاض حجم القوى العاملة وارتفاع معدل الإعالة في المجتمع و الإضرار بمصلحة الناس والاقتصاد الوطني⁽⁵⁾، وهو ما يظهر وللوهلة الأولى أن التشريع الأردني قد أخذ على مراعاته، إذ عرف قانون العمل العامل، على أنه: "كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل" كما عرف أيضاً الحدث، بأنه: "كل شخص ذكراً

كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة"، إذ بالربط ما بين التعريفين⁽⁶⁾، نجد أن التشريع الأردني قد استثنى عقود العمل القائمة على عنصر التبعية من نطاق ما تقتضيه القواعد العامة في القانون المدني من ضرورة توافر الأهلية القانونية في العامل، غير أن ضرورة الموازنة ما بين الاعتبار المتقدم المتمثل بانخفاض حجم القوى العاملة وارتفاع معدل الإعاقة في المجتمع والضرر بالناس والاقتصاد الوطني وضرورة مراعاة حقوق الأطفال العاملين تبدو مسألة ضرورية وملحة وهو ما تنبه إليه مبكراً المجتمع الدولي، حيث عقدت عدة اتفاقيات دولية هدفت إلى حماية حقوق الطفل في نطاق العمل على وجه الخصوص، من هذه الاتفاقيات، اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989⁽⁷⁾، حيث أوجبت على الدول الأطراف فيها اتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل للطفل الحماية من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً، أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو لصحته أو لنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي، ومن هذه التدابير وضع حد أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بالعمل، وهو ما تنبّهت له أيضاً اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) لسنة 1997، التي وضعت حد أدنى لسن العمل وهو سن التعليم الإلزامي والذي افترضته بدوره بما لا يقل عن الخامسة عشر سنة، وعلى الصعيد العربي، جاءت الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث لتحديد أعمار دنيا لا يجوز تشغيل الأطفال قبل بلوغها تختلف بحسب نوع العمل وطبيعته، فقضت بداية بعد جواز تشغيل الأطفال من الجنسين قبل بلوغهم سن الثالثة عشر⁽⁸⁾، مع وجوب عدم معارضة عمل الأطفال مع التعليم الإلزامي المرسوم في برامج كل دولة من الدول الأعضاء، بحيث لا يقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي⁽⁹⁾، إلا أنها رفعت الحد الأدنى لسن الطفل إلى خمسة عشر إذا تعلق الأمر بتشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية، على أن تقوم السلطة المختصة في كل دولة بتحديد المقصود بالأعمال الصناعية وتمييزها عن غيرها من الأعمال⁽¹⁰⁾.

ويلاحظ أن التشريع الأردني قد التزم بما قرره اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) لسنة 1997، فبحسب المادة (73) من قانون العمل الأردني لا يجوز تشغيل الطفل الذي لم يكمل السادسة عشر من عمره دون أي استثناء ولا بأي صورة من الصور، مع مراعاة الأحكام الخاصة بالتدريب المهني. كما يلاحظ من ناحية أخرى أن الحد الأدنى لتشغيل الأطفال في قانون العمل الأردني ترتبط بنهاية مرحلة التعليم

الأساسي الإلزامي في المملكة الأردنية الهاشمية، التي تمتد لمدة عشر سنوات تبدأ من إتمام الطفل سن السادسة من عمره في نهاية كانون الأول من العام الدراسي الذي يقبل فيه. وبمعنى آخر؛ فإن السن المحدد لتشغيل الأطفال يتطابق مع السن المقرر للتعليم الأساسي في التشريع الأردني وهو إكمال الطفل سن السادسة عشر من عمره⁽¹¹⁾.

1_2- تحريم تشغيل الأطفال في بعض أنواع الأعمال:

تحرص التشريعات الخاصة بحقوق الطفل والناظمة للعمل على وضع القيود التي تكفل نمو الأطفال والحفاظ عليهم من الناحية البدنية والصحية والأخلاقية وعدم السماح بالتالي بتشغيلهم بأية أعمال تسبب أضراراً لهم وهم في مقتبل العمر، وعليه يكاد يكون هناك إجماع على حظر تشغيل الأطفال في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، فاتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 ألزمت بموجب المادة (1/32) الدول الأطراف فيها، بحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي، مع ضرورة أن تتكفل كل دولة بوضع العقوبات أو الجزاءات الأخرى المناسبة لضمان فعالية حظر عملهم في مثل هذه الأعمال. كما حرصت الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل بإلزام الدول الأطراف باتخاذ جميع الإجراءات التي من شأنها الحد من كل ما يهدد سلامة الأطفال ويشكل خطراً على صحتهم وأخلاقهم⁽¹²⁾، فاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) لسنة 1997 قد منعت عمل أي شخص يقل عمره عن ثمانية عشر سنة في أي نوع من الأعمال المحتمل أن تُعرّضه للخطر في صحته أو سلامته أو أخلاقه، وذلك بسبب طبيعة هذا العمل أو الظروف التي يؤدي فيها، بل عملت هذه الاتفاقية أيضاً على إلزام الدول الأطراف فيها وبعد التشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمل المعنيين بتحديد أنواع الأعمال التي تعد بحسب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها تشكل خطراً على صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل ضمن قوانين أو لوائح خاصة بذلك. بدورها فإن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (182) لسنة 2000 والمتعلقة بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، قد بينت أن من صنف أسوأ أشكال عمل الأطفال، كافة الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي دون تقييد ذلك بسن معينة لمنع عمالة الأطفال في هذه

الأعمال، بل فرضت على الدول الأطراف فيها ليس فقط أن تحدد بموجب قوانينها أو أنظمتها الوطنية بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب الأعمال والعمل أنواع الأعمال أو أماكن وجودها ومراجعتها بصفة دورية فحسب، بل ألزمتها أيضاً باتخاذ التدابير الفعالة بما فيها العقوبات الجزائية وغيرها للقضاء على عمالة الأطفال والحيلولة دون انخراطهم في أسوأ أشكال عمل الأطفال كما تم تعريفها بموجب هذه الاتفاقية. وعلى الصعيد العربي نجد أن الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996⁽¹³⁾، قد عملت بدورها على حظر تشغيل الأطفال قبل إكمالهم الثامنة عشر سنة في الصناعات الخطرة والضارة بالصحة أو الأخلاق التي تحددها التشريعات واللوائح الوطنية⁽¹⁴⁾.

لكن هل واكب التشريع الأردني في سياسته في تشغيل الأطفال التطور الحاصل على الصعيد الدولي في محاربة عمالة الأطفال في الأعمال الخطرة والضارة بالصحة أو الأخلاق؟ أم جاء مواكبا لهذا التطور في جوانب معينة في حين تخلف عن مواكبة التطور الدولي في جوانب أخرى؟

يبدو أن موقف التشريع الأردني واكب في هذا المجال التطور الدولي، سيما التطور الذي حدث في موقف منظمة العمل العربي⁽¹⁵⁾، إذ كان التشريع الأردني قبل التعديل قد منع بموجب المادة (74) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 عمل الطفل الذي لم يكمل السابعة عشرة من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، إلا أنه وبموجب القانون المعدل رقم (11) لسنة 2004 تم إلغاء عبارة (السابعة عشرة) الواردة في المادة (74) من قانون العمل والاستعاضة عنها بعبارة (الثامنة عشرة)، وبهذا التعديل الذي أدخل على نص المادة (74) من قانون العمل، يكون التشريع الأردني مواكباً للاتفاقيات الدولية والعربية ومنفذاً لالتزاماته الدولية سيما الاتفاقية الدولية رقم (138) التي أوجبت في المادة (3) منها على الدول الأطراف أن لا تجيز عمل الأطفال في الأعمال الخطرة دون سن الثامنة عشرة⁽¹⁶⁾.

ويلاحظ وبقراءة النص المعدل للمادة (74) من قانون العمل الأردني ما يلي:

أولاً: إنّ التشريع الأردني لم يجز تشغيل الأطفال الذين لم يكملوا الثامنة عشر من عمرهم في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، دون أن يأتي على ذكر الأعمال التي تمس بسلوكهم الأخلاقي، خلافاً للاتفاقيات الدولية التي تناولت كافة الأعمال الخطرة أو المضرة على صحة الأطفال أو على سلامتهم أو على أخلاقهم⁽¹⁷⁾.

ثانياً: أناط التشريع الأردني بموجب المادة (74) من قانون العمل تنفيذاً لالتزامات الأردن الدولية بالوزير⁽¹⁸⁾ - أي وزير العمل حسب تحديد نص المادة (2) من قانون العمل - تحديد الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة بموجب قرار يصدره لهذه الغاية بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة، وتنفيذاً لنص هذه المادة صدر القرار الخاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث لسنة 2011⁽¹⁹⁾، الذي حل محل القرار السابق الصادر سنة 1997، ويلاحظ على القرار الصادر سنة 2011 ما يلي:

أ- تأكيده على عدم جواز تشغيل الأطفال الذين لم يكملوا سن الثامنة عشر في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة.

ب- شموله على الأعمال التي تعرض الأطفال لسوء الأخلاق على خلاف نص المادة (74) من قانون العمل.

ج- جعل الباب مفتوحاً أمام وزير العمل لإضافة أية أعمال أخرى لم يرد ذكرها في القرار، باعتبارها أعمال خطرة أو مرهقة أو مضرة بصحة الطفل، على أن يكون ذلك بناء على تقرير من جهة مختصة يفيد بعدم ملاءمة العمل للطفل، أو لا يتناسب مع سنه، أو قدراته الجسدية أو العقلية أو النفسية.

د- تصنيف الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأطفال بحسب طبيعة المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الأطفال عند ممارستهم لهذه الأعمال، حيث يضم كل صنف على العديد من الأعمال تعود مخاطرها إلى أصل واحد.

هذا وقد اشتمل القرار على ثمانية أصناف، على النحو التالي:

- 1_ الأعمال ذات المخاطر الجسدية.
- 2_ الأعمال ذات المخاطر النفسية والاجتماعية.
- 3_ الأعمال ذات المخاطر الأخلاقية .
- 4_ المخاطر الكيميائية.
- 5_ المخاطر الفيزيائية.
- 6_ المخاطر البيولوجية والجراثومية (فيروسات/ بكتريا طفيليات وغيرها)

7_ المخاطر الأرجونية (تلاؤم الإنسان مع الآلة وأدوات العمل) .

8_ المخاطر الأخرى (العمل على السفن).

وهكذا؛ فبحسب المادة (74) من قانون العمل وقرار وزير العمل لسنة 2011 أعلاه، يكون التشريع الأردني قد تطابق في موقفه مع الاتفاقيات الدولية، وبالتالي فجميع الأعمال المصنفة على أنها خطرة أو مرهقة أو مضرة بصحة الأطفال أو أخلاقهم لا يجوز بأي حال عمل الأطفال فيها حتى ولو كانوا قد أكملوا سن السادسة عشر ما دام لم يكملوا الثامنة عشر من عمرهم، وهو سن تمام أهلية الشخص في التشريع الأردني⁽²⁰⁾.

لكن ما هو جزاء مخالفة هذين التدبيرين القانونيين المُتمثلين في حالة تشغيل الأطفال في سن يقل عن الحد الأدنى للسن المقرر لتشغيل الأطفال أو تشغيلهم في أعمال محظور عليهم العمل فيها؟

في الواقع نكون أمام جزاءين أحدهما مدني والآخر جنائي، فبالنسبة للجزاء المدني، فإن مخالفة صاحب العمل لهذين التدبيرين سواء بتشغيل الطفل في سن أدنى من ستة عشر عاماً أم بتشغيله في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، فيكون الجزاء المترتب على ذلك بطلان عقد العمل ومن ثم لا تعتبر العلاقة ما بين صاحب العمل والطفل العامل علاقة عمل تخضع لأحكام قانون العمل، كون أحكام هذا القانون تعد من النظام العام، فيعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها له قانون العمل⁽²¹⁾، أما آثار علاقة العمل هذه فتخضع لأحكام القواعد العامة في القانون المدني، فإذا ترتب على عمل الطفل دون سن السادسة عشر عاماً أو عند قيامه بأعمال محظور عمل الأطفال فيها إصابة عمل، فإن هذه الإصابة لا تخضع لقواعد إصابات العمل المقررة في قانون العمل، بل تخضع لقواعد المسؤولية المدنية، وبالتالي يلزم صاحب العمل بالتعويض على أساس المسؤولية المدنية المقررة في القانون المدني⁽²²⁾، كما يستحق الطفل عن عمله السابق خلافاً لحكم القانون أجر المثل، بحيث يتم الرجوع على صاحب العمل طبقاً لقواعد الكسب بلا سبب المقررة أيضاً في القانون المدني⁽²³⁾، أما الجزاء الجنائي فهو جزاء واحد بالنسبة لمخالفة كافة التدابير القانونية المتعلقة بتشغيل الأطفال، حيث جاء نص واحد في نهاية الفصل الخاص بتنظيم العمل والإجازات، والجزاء المقرر في هذه الحالة هو معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل من القانون

أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة في حالة التكرار، ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة²⁴. ونعتقد أن هذا الجزاء قد لا يكون رادعاً مع ما يجنيه صاحب العمل من فوائد وربح يدره من تشغيل الأطفال خلافاً لأحكام القانون، ولا يتناسب البتة مع الحماية التي ينشد القانون توفيرها للأطفال العاملين سن السادسة عشرة من عمرهم، أو عند تشغيلهم بأعمال يحظر عملهم فيها حفاظاً على سلامة وصحة أبدانهم.

2_ التدابير التشريعية لحماية الأطفال العاملين:

إن التدابير القانونية التي تستهدف وضع حد أدنى لتشغيل الأطفال أو حظر تشغيلهم في أعمال تتصف بالخطورة أو الإرهاق أو إلحاق الضرر بهم من الناحية الصحية والأخلاقية لا يستدعى تنفيذ أحكامها عند عمل الأطفال ما بعد سن السادسة عشر من عمرهم وقبل بلوغهم سن الأهلية القانونية، أو عند مباشرتهم لأعمال لم يحظر القانون عملهم فيها بعد سن السادسة عشر، إلا أن ذلك لا يحول دون توفير الحماية لهم وهم في أمس الحاجة لها بقصد كفالة حقهم في حياة فضلى ينعمون فيها بالصحة والراحة والرعاية، كالحق في التعليم وغيرها من الحقوق الواجب توفيرها للإنسان في مثل هذا السن، لهذا عكف المجتمع الدولي على فرض التزامات خاصة تضمن توفير بيئة عمل مناسبة للأطفال العاملين سيما من ناحية أوقات العمل وظروفه بحيث يتناسب ذلك مع مقوماتهم الذهنية والبدنية والاجتماعية.

2_1_ التدابير الرامية للحفاظ على راحة الأطفال العاملين:

أكدت اتفاقية حقوق الطفل وكافة الاتفاقيات الدولية المحددة لمعايير العمل على عدة ضوابط وشروط لعمل الأطفال، اقتفتها بعد ذلك التشريعات الوطنية باعتبار هذا الاقتفاء تنفيذاً للالتزامات الملقة على عاتقها بموجب الاتفاقيات الدولية، وهكذا فرضت اتفاقية حقوق الطفل بموجب المادة (32/ب) على الدول الأطراف اتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل وضع نظام مناسب لساعات وظروف عمل الأطفال، بدورها فرضت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) لسنة 1997 على السلطات المختصة في كل دولة طرف في الاتفاقية ضرورة تقرير عدد الساعات والشروط التي يجوز استخدام أو عمل الأطفال فيها، وذلك في الأعمال الجائز استخدام الأطفال فيها²⁵، كما أن الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 قد قررت بداية على حظر تشغيل الأطفال ليلاً مع تخويل التشريعات

الوطنية النص على بعض الاستثناءات لفترات محددة⁽²⁶⁾، مع تأكيدها على حق الأطفال الذين يعملون بمقتضى عقد عمل في الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى المقرر في كل دولة، بعد ذلك تطرقت الاتفاقية لضرورة تنظيم ساعات العمل للأطفال، مقررّة عدم جواز زيادتها في مجموعها في اليوم الواحد عن ست ساعات على أن تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل ايضاً في مجموعها ساعة واحدة، وبما يضمن عدم تشغيل الطفل أكثر من أربع ساعات متواصلة، وبحيث لا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات مع احتساب فترات التدريب أو التأهيل ضمن ساعات العمل⁽²⁷⁾، علاوة على ذلك، منعت هذه الاتفاقية تشغيل الأطفال بأي عمل إضافي أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطل الرسمية⁽²⁸⁾، وبالنسبة لأيام الراحة والإجازات، فقد بينت الاتفاقية أحقية الأطفال العاملين في الحصول على راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها (24) ساعة متصلة، وحقهم في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها عن المدة المقررة والمستحقة لغيرهم من العاملين، على أن لا تقل في جميع الأحوال عن (21) يوماً، مع وجوب تمتعهم بثلاثي إجازاتهم السنوية دفعة واحدة على الأقل وباقي المدة يستحقونها متقطعة خلال نفس العام⁽²⁹⁾.

لكن هل تضمن التشريع الأردني نصوصاً قانونية تكفل وضع النظام المناسب لظروف وساعات عمل الأطفال، بما يضمن حقوقهم في الراحة والصحة وعدم إجهادهم بما لا يتناسب مع أعمارهم الفتية؟

يلاحظ أن قانون العمل الأردني جاء متضمناً مادة يتيمة لتنظيم حقول الأطفال أثناء العمل، إذ نصت المادة (75) من هذا القانون، على ما يلي: "يحظر تشغيل الحدث:

أ_ أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة.

ب_ بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً.

ج_ في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطل الأسبوعية."

هذا وبالرجوع إلى أحكام الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996، نجد أن موقف الدول العربية تفاوت فيما بينها بدرجة تأثرها بأحكام الاتفاقية فيما يخص التدابير المتعلقة بتنظيم عمل الأطفال، فبينما حظيت بعض معايير عمل الأطفال المنصوص عليها في الاتفاقية العربية

باعتراف واسع النطاق، فإن بعض هذه المعايير لم تكن موضع تنظيم إلا من جانب عدد محدود من الدول⁽³⁰⁾، ويبدو أن التشريع الأردني وباستقراء نص المادة(75) من قانون العمل يعد من التشريعات التي لم تأخذ بالمعايير الخاصة بتنظيم عمل الأطفال إلا في جانب محدد في حين أهمل باقي المعايير، فبينما أقر التشريع الأردني ضمن نص المادة(75) من قانون العمل المعايير الخاصة بالتدابير المتعلقة بساعات العمل وعدم جواز عمل الأطفال ليلاً وفي أيام الأعياد والعطل الرسمية، إلا أنه وقف عند هذا الحد فلم ينظم المعايير الخاصة بحق الأطفال العاملين في الحصول على أجر لا يقل عن الحد المقرر للأجور، أو بحق الأطفال العاملين في الحصول على إجازة سنوية تزيد عن مدة الإجازة المقررة للعمال البالغين سن الرشد مع بيان مقدار ما يحصلون عليه دفعة واحدة من هذه الإجازة، وعليه يكون التشريع الأردني قد أخضع جميع هذه المعايير الخاصة بحقوق الأطفال العاملين المتعلقة بالحد الأدنى للأجور والإجازة السنوية وكيفية استحقاقها للقواعد القانونية التي تسري على العمال البالغين سن الرشد، وإذا كان خضوع الأطفال العاملين للقواعد القانونية الخاصة بأجور العمال سيضمن لهم حقهم في الحصول على الحد الأدنى المقرر للأجور⁽³¹⁾، فإن خضوعهم للقواعد الخ+اصة بالإجازات السنوية المقررة في قانون العمل يعتبر نقص في الحماية الواجب توفيرها للأطفال بغية ضمان سلامتهم البدنية والصحية وإفساح فترة زمنية أطول تساعد على الراحة والتفرغ لبقية شؤون حياتهم كحقهم في التعليم، وهو ما نجد ضرورة الأخذ به من قبل التشريع الأردني⁽³²⁾.

2_2_ التدابير التشريعية الرامية لرعاية الأطفال العاملين والاحتفاظ بالوثائق المؤيدة لها

إن حماية القانون للأطفال بوضع عدة تدابير لمنع عملهم في عمرهم اليافع وضمان حقهم في الصحة والنمو والرعاية والتعليم، قد تبقى بعيدة عن الواقع إذ بقيت مجردة من وسائل تكفل نفاذها، مما يتبين منه ضرورة وضع عدة التزامات على صاحب العمل بقصد امتثاله ومراعاته لهذه التدابير تحت طائلة المسؤولية القانونية، ومن أولى هذه الالتزامات التي تقع على صاحب العمل طلب مجموعة من الوثائق والاحتفاظ بها بغية التحقق من تقديم الرعاية المطلوبة للأطفال العاملين، كشهادة الميلاد للتحقق من أعمار الأطفال العاملين وشهادة اللياقة الصحية للتحقق أيضاً من قدرتهم الصحية والبدنية على العمل.

ويلاحظ أن الاتفاقيات الدولية قد التفتت إلى هذه التدابير الواجب فرضها على صاحب العمل لكفالة حقوق الأطفال العاملين، فاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) لسنة 1997 ألزمت الدول الأطراف أن تقرر في قوانينها أو لوائحها السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها والبيانات التي يجب أن تشمل عليها هذه السجلات والوثائق، والتي حددتها بأسماء وأعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم صاحب العمل أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن (18) سنة على أن تكون مصدقة حسب الأصول قدر الإمكان⁽³³⁾، أما الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996، فقد ألفت عدة التزامات على عاتق صاحب العمل عند تشغيل الأطفال المسموح لهم بالعمل⁽³⁴⁾، وحددت هذه الالتزامات بما يلي:

أولاً: حصول صاحب العمل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الطفل⁽³⁵⁾.

ثانياً: التأمين على الأطفال الذي يعملون لديه في صناديق التأمينات الاجتماعية.

ثالثاً: إجراء الفحص الطبي على الأطفال الذين يعملون لديه قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى ملائمة قدراتهم البدنية والصحية وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به، وإعادة فحصهم بصفة دورية في مدة لا تزيد على سنة⁽³⁶⁾، وتوفير الرعاية الصحية والطبية للأطفال العاملين⁽³⁷⁾.

رابعاً: تدريب الأطفال الذي يعملون لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة العامة والصحة المهنية ومراقبة تطبيقها وتأمين استفادتهم من تلك الوسائل⁽³⁸⁾.

خامساً: إحاطة صاحب الولاية أو الوصاية على الطفل الذي يعمل لديه بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به خلال أوقات العمل⁽³⁹⁾.

سادساً: الاحتفاظ بسجلات تتضمن البيانات اللازمة حول طبيعة عمل الأطفال الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل والأعمال الموكولة لهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة وتاريخ الفحوص الطبية التي تجرى لهم والشهادات الطبية المبينة لقدراتهم ولياقتهم الصحية⁽⁴⁰⁾.

سابعاً: وضع لائحة في مكان ظاهر في موقع العمل تتضمن الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال⁽⁴¹⁾.

ثامناً: تبليغ الجهات المختصة في الدولة المعنية بأسماء الأطفال الذين يعملون لديه، بالإضافة لكافة البيانات والمعلومات المتعلقة بهم⁽⁴²⁾.

تاسعاً: تقديم الرعاية الأبوية والإنسانية للأطفال العاملين⁽⁴³⁾.

وهكذا؛ اشتملت الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث على أحكام تفصيلية وواضحة قصد منها إلزام صاحب العمل بحماية الأطفال الذين يعملون لديه وإحاطتهم بواجب الرعاية بما يتناسب مع قدراتهم البدنية والعقلية وعمرهم الفتي⁽⁴⁴⁾، وفي هذا السياق يثور التساؤل حول مدى مطابقة وتأثر التشريع الأردني بهذه الأحكام، فهل جاء بأحكام مشابهة للأحكام التي اشتملت عليها الاتفاقية العربية أعلاه؟

بمطالعة أحكام المادة (76) من قانون العمل الأردني نجد أن التشريع الأردني قد ألزم صاحب العمل قبل تشغيله لأي طفل أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التي يستدل منها على التزام صاحب العمل بتقديم الرعاية للطفل العامل، وهذه المستندات هي:

1_ صورة مصدقة عن شهادة الميلاد.

2_ شهادة لياقة صحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة.

3_ موافقة ولي الأمر الخطية على العمل في المؤسسة وإلزام صاحب العمل بحفظ المستندات المطلوبة في ملف خاص للطفل مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازته.

وعلى الرغم من أهمية هذه المستندات والبيانات الخاصة بالطفل الملزم صاحب العمل بالاحتفاظ بها بغية التحقق من توفير الحماية والرعاية للطفل العامل، إلا أنه وبالمقارنة ما بين الأحكام الواردة في الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 وما جاء من أحكام في المادة (76) من قانون العمل الأردني، يتبين أن التشريع الأردني وعند إلزام صاحب العمل عند تشغيله لأي طفل بطلب بعض المستندات والاحتفاظ ببيانات محددة عن الطفل العامل، يكون قد أقر عدد من الحقوق الواردة في الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بطريقة غير مباشرة، كما أن بعض الحقوق المنصوص عليها بالاتفاقية يمكن ملاحظتها من نصوص وردت إما في قوانين أخرى أو في قانون العمل نفسه. كل ذلك يمكن بيانه على النحو التالي:

أولاً: الحصول على موافقة ولي الطفل الخطية على العمل في مؤسسة صاحب العمل، وإن كان نص الاتفاقية جاء على نحو أكثر تحديدا بطلب الموافقة ممن له الولاية أو الوصاية على الطفل.

ثانياً: إلزام صاحب العمل بالتأمين على الأطفال الذي يعملون لديه في صناديق التأمينات الاجتماعية وإن كان التشريع الأردني لم يذكر ذلك صراحة في قانون العمل خاصة ضمن المواد المتعلقة بتشغيل الأطفال، إلا أنه وبالرجوع إلى قانون الضمان الاجتماعي نجد أن هذا القانون قد نص صراحة على شمول جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ ممن أكلموا ستة عشر سنة دون أي تمييز كان بإحكامه⁽⁴⁵⁾، الأمر الذي يعنيه ذلك، أن التشريع الأردني قد ألزم صاحب العمل بالتأمين على الأطفال الذي يعملون لديه بالتأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، إلا أنه ولما كانت هذه التأمينات يشترط للاستفادة من أحكامها _ باستثناء التأمين من إصابات العمل _ بلوغ الاشتراكات الشهرية للعامل فيها عدداً محدداً بحيث لا يستفيد منها الطفل العامل إلا بعد بلوغه سن الرشد المحدد بثمانية عشر سنة، فيترتب على ذلك، أن التأمين من إصابات العمل يبقى هو التأمين الوحيد من التأمينات الاجتماعية الذي يتصور استفادة الطفل العامل الذي أكمل سن ستة عشرة سنة دون بلوغه الثامنة عشر سنة منه، فهذا التأمين لا يشترط للاستفادة من أحكامه بلوغ الاشتراكات الشهرية عدداً معيناً⁽⁴⁶⁾.

ثالثاً: توفير الرعاية الصحية والطبية للأطفال العاملين، وإن كان هذا التدبير في التشريع الأردني من الممكن ضمانه من خلال التأمين على الأطفال العاملين من إصابات العمل، إذ من مشتملات هذا التأمين العناية الطبية التي تستلزمها الحالة المرضية للعامل المصاب⁽⁴⁷⁾.

رابعاً: إلزام صاحب العمل بالاحتفاظ بالمستندات أو السجلات التي تتضمن طبيعة عمل الأطفال الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل والأعمال الموكولة لهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة وشهادات اللياقة الصحية المبينة لقدراتهم ولياقتهم الصحية للعمل.

أما في غير ذلك فلم يتضمن التشريع الأردني على أحكام أخرى تتعلق بإلزام صاحب العمل بتقديم الرعاية للأطفال الذين يعملون لديه كالأحكام الأخرى المقررة في الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996، والتي تتحدد بما يلي:

أولاً: تدريب الأطفال الذين يعملون لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية ومراقبة تطبيقها وتأمين استفادتهم من تلك الوسائل.

ثانياً: إحاطة صاحب الولاية أو الوصاية على الأطفال العاملين بأي مرض أو غياب أو تصرف يقومون به خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به.

ثالثاً: أن يوضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال.

رابعاً: تبليغ الجهات المختصة في الدولة بأسماء الأطفال الذين يعملون لديه، بالإضافة لكافة البيانات والمعلومات المتعلقة بهم.

خامساً: عدم النص صراحة على إلزام صاحب العمل بإجراء الفحوص الطبية للأطفال العاملين لديه في مدة لا تتجاوز السنة، وذلك لضمان استمرارية قدراتهم البدنية والصحية على القيام بالأعمال التي يكلفون بها⁽⁴⁸⁾.

سادساً: تقديم الرعاية الأبوية والإنسانية للأطفال العاملين.

والواقع أن أسباب عدم أخذ التشريع الأردني ببعض تدابير الرعاية للأطفال العاملين المنصوص عليها في الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996، يجد مبرره بما يلي:

أولاً: إن المملكة الأردنية الهاشمية وبحسب قيود منظمة العمل العربية لم تصدق على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996⁽⁴⁹⁾، إنما صدقت في هذا المجال سنة 1970 على الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل التي اكتفت في مجال تقديم الرعاية للأطفال العاملين بإجراء الكشف الطبي على الأطفال قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من لياقتهم الصحية، مع ضرورة إعادة هذا الكشف عليهم في فترات دورية.

ثانياً: اكتفاء التشريع الأردني فيما يخص التزامات صاحب العمل بإجراء الفحوص الطبية الدورية وتدريب الأطفال على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية ومراقبة تطبيقها وتأمين الاستفادة من تلك الوسائل وتبليغ الجهات المختصة في الدولة بأسماء الأطفال الذين يعملون لديه ووضع لائحة في مكان ظاهر في موقع العمل تشتمل على الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال بما ورد النص عليه من أحكام قانونية في قانون العمل بصفة عامة في الفصول الخاصة بالتفتيش على العمل والسلامة والصحة المهنية والأنظمة والتعليمات الصادر بخصوص ذلك. وهكذا وفيما يخص إجراء الفحوص الطبية على الأطفال

الذين يعملون لدى صاحب العمل، فنجد أن المادة (4) من نظام العناية الطبية الوقائية والصلاحية للعمال في المؤسسات لسنة 1998⁽⁵⁰⁾، قد ألزمت صاحب العمل بإجراء الفحوص الطبية على العاملين لديه ووضع الترتيبات اللازمة لإجراء الفحوص الطبية الدورية للمحافظة على لياقة العاملين الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض في مراحلها الأولى ووفقاً لتعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية على أن تتضمن هذه التعليمات مدة الفحص لكل مهنة، وفي هذا الشأن صدرت التعليمات الخاصة بإجراء الفحص الطبي الدوري للعمال في المؤسسات لسنة 1999، محددة المدة التي يجب إجراء الفحص الطبي للعامل بحسب طبيعة العمل ومجاله⁽⁵¹⁾.

أما بشأن تدريب الأطفال العاملين على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية ومراقبة تطبيقها وتأمين الاستفادة من تلك الوسائل، فيبدو أن التشريع الأردني قد اكتفى بما ورد النص عليه أيضاً في الفصل التاسع من قانون العمل المتعلق بالسلامة والصحة المهنية والأنظمة والتعليمات الصادرة بشأن هذا الفصل، فمن بين واجبات صاحب العمل بحسب نص المادة (78) من الفصل التاسع من قانون العمل إرشاد العاملين لديه إلى طريقة استعمال وسائل الحماية الشخصية والوقاية والمحافظة عليها وعلى نظافتها، وإحاطة العمال قبل تشغيلهم بمخاطر مهنتهم وسبل الوقاية الواجب عليهم اتخاذها، على أن تعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن، كذلك إلزام صاحب العمل بتوفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في مؤسسته دون تحميلهم أي نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير هذه التدابير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية⁽⁵²⁾.

أما فيما يتعلق بواجب صاحب العمل بتبليغ الجهات المختصة في الدولة بأسماء الأطفال الذين يعملون لديه، فيتبين أن قانون العمل وفي المادة (8) من الفصل الثاني المتعلق بالتفتيش على العمل قد ألزمت صاحب العمل أو من ينوب عنه بإرسال إشعار إلى وزارة العمل أو أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة عمله وتاريخ مباشرته العمل وأجره في الشهر الأول من كل سنة.

وفيما يخص وضع لائحة في مكان ظاهر في موقع العمل بالأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال الذين يعملون لديه، فنجد أن قانون العمل في المادة (55) من الفصل الثامن من هذا

القانون المتعلق بتنظيم العمل والإجازات، قد ألزمت كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها، بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل، ويخضع هذا النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق وزير العمل أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه.

والواقع أن الاكتفاء بالأحكام الواردة في قانون العمل وأنظمته وتعليماته قد لا تؤدي الغرض المرجو من توفير الحماية والرعاية للأطفال العاملين لديه ممن أكملوا السادسة عشر من عمرهم دون إتمامهم لسن الرشد القانوني، فالأحكام الخاصة بالفحوص الطبية الدورية قد لا تستوجب إجراء الفحص الدوري بشأن الأعمال التي يسمح عادة بتشغيل الأطفال فيها إلا بعد مضي عامين وهو ما لا يتلاءم والغاية المرجوة من طلب الفحص الطبي للأطفال أثناء عملهم من سن السادسة عشر إلى حين إكمالهم لسن الثامنة عشر، وهو مخالف لما ورد بالاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996، التي أوجبت إجراء الفحص الدوري في مدة لا تزيد على سنة. أما بخصوص التزام صاحب العمل بتدريب العمال على استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية فهو أمر محصور ومطلوب في التشريع الأردني بمناسبة الأعمال الخطرة التي يمنع أصلاً عمل الأطفال فيها ابتداءً. وهكذا؛ يظهر مدى أهمية إعادة النظر في قانون العمل لإفراد ووضع نصوص قانونية تسبق نص المادة (76)، وذلك لإلزام صاحب العمل بتوفير الحماية والرعاية للأطفال الذين يعملون لديه، بما في ذلك الأطفال الذين يعملون في أعمال أو مهن تندرج ضمن أعمال الزراعة والمنازل والطهي والبستنة وممن في حكمها، حيث أن الأحكام التي يخضع لها العمال الذين يعملون في هذه المهن والأعمال بحسب قانون العمل الأردني يتم تنظيمها بموجب نظام ينظم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم⁽⁵³⁾، وبالرجوع إلى كل من نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيها ومن في حكمهم⁽⁵⁴⁾، ونظام فئات عمال الزراعة الخاضعين لأحكام قانون العمل⁽⁵⁵⁾، نجدتهما لم يحتويا في ثناياهما على أحكام تؤكد أو توفر الرعاية والحماية الواجبة للأطفال الذين يعملون في هذه الأعمال والمهن، أو أنها جاءت نصوصها - نظام فئات عمال الزراعة - لتخضع فئات محددة فقط لقانون العمل دون فئات أخرى قد يكون من بين هذه الفئات أطفال عاملون فيها.

لكن إذا قام صاحب العمل بتشغيل الأطفال خلافاً لأحكام التدابير القانونية النازمة لتشغيل الأطفال من ناحية الحفاظ على راحتهم وتقديم الرعاية لهم، فما هو الجزاء المقرر بحقه في هذه الحالة؟

لا شك أن مخالفة أن من هذين التديرين يترتب عليهما جزاءين أحدهما مدني والآخر جنائي، فالجزاء المدني في هذا النطاق - ولكون المخالفة تنصب على إحدى القيود المرتبطة بتنظيم عمل الأطفال الرامية لحمايتهم ورعايتهم، فإن الجزاء المدني يتجسد ببطان الشرط المخالف مع بقاء عقد العمل قائماً⁽⁵⁶⁾، كما لو اشترط صاحب العمل على الطفل بالعمل زيادة عن ست ساعات، أو دون استحقاقه ساعة للراحة بين ساعات العمل، أو اشترط عليه العمل ليلاً، أو في أوقات الأعياد والعطل الرسمية، ففي هذه الحالة يبطل هذا الشرط مع بقاء عقد العمل قائماً مرتباً لكافة آثاره. أما الجزاء الجنائي فهو مقرر وفق قانون العمل التي قرر معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة عند ارتكابه أي مخالفة لحكم من أحكام هذه الفصل، بما في ذلك النصوص الخاصة بتشغيل الأطفال أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية⁽⁵⁷⁾.

خاتمة

عنت هذه الدراسة بتناول التدابير التشريعية للحد من عمالة الأطفال وحمايتها في التشريع الأردني بقصد محاولة رصد مواطن الضعف والنقص في هذه التدابير مقارنة بالاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، وذلك من خلال مطلبين، في المطلب الأول تم تناول التدابير الرامية للحد من عمالة الأطفال، أما في المطلب الثاني فتم التطرق إلى التدابير الرامية لحماية الاطفال العاملين، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، نوردها على النحو التالي:

—التزم التشريع الأردني بما قرره الاتفاقيات الدولية بتحديد أعمار دنيا لعمل الأطفال ترتبط بانتهاء مرحلة التعليم الإلزامي في كل دولة.

— جاء التشريع الأردني مواكباً للاتفاقيات الدولية والعربية ومنفذاً لالتزاماته الدولية في عدم إجازته عمل الأطفال في الأعمال الخطرة إذا لم يكملوا سن الثامنة عشرة.

– لم يجز التشريع الأردني تشغيل الأطفال الذين لم يكملوا الثامنة عشر من عمرهم في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، دون أن يأتي على ذكر الأعمال التي تمس أو تضر بسلوكهم الأخلاقي.

– أناط التشريع الأردني تنفيذاً للالتزامات الأردن الدولية بوزير العمل تحديد الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة بموجب قرار يصدره لهذه الغاية بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.

– يتميز قرار وزير العمل الخاص بتحديد الأعمال الخطرة ناحيتين، هما:

1- شموله على الأعمال التي تعرض الأطفال لسوء الأخلاق خلافاً لقانون العمل.

2- تصنيف الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأطفال بحسب طبيعة المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الأطفال عند ممارستهم لهذه الأعمال.

– يتحدد الجزاء المدني المترتب عند تشغيل الأطفال في سن أدنى من ستة عشر عاماً أو بتشغيلهم في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة ببطالان عقد العمل.

– عدم تناسب الجزاء الجنائي مع الحماية التي ينشد القانون توفيرها للأطفال العاملين دون سن السادسة عشرة من عمرهم، أو عند تشغيلهم بأعمال يحظر عملهم فيها حفاظاً على سلامة وصحة أبدانهم.

– أقر التشريع الأردني في قانون العمل المعايير الخاصة بالتدابير المتعلقة بساعات العمل وعدم جواز عمل الأطفال ليلاً وفي أيام الأعياد والعطل الرسمية.

– أخضع التشريع الأردني جميع المعايير المتعلقة بالحد الأدنى للأجور والإجازة السنوية وكيفية استحقاقها للقواعد القانونية التي تسري على العمال البالغين سن الرشد.

– إن خضوع الأطفال العاملين للقواعد الخاصة بالإجازات السنوية المقررة في قانون العمل يعتبر نقص في الحماية الواجب توفيرها للأطفال.

– أقر التشريع الأردني بعض من الحقوق الواردة في الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 للطفل العامل بطريقة غير مباشرة، كإلزام صاحب العمل بالتأمين على الطفل الذي يعمل لديه في صناديق التأمينات الاجتماعية، وتوفير الرعاية الصحية والطبية للطفل العامل.

— إن أسباب عدم أخذ التشريع الأردني ببعض تدابير الرعاية للطفل العامل المنصوص عليها في الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996، يجد مبرره بما يلي:

1_ عدم تصديق المملكة الأردنية الهاشمية على الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996.

2- اكتفاء التشريع الأردني فيما يخص التزامات صاحب العمل بإجراء الفحوص الطبية الدورية وتدريب الأطفال على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية وتبليغ الجهات المختصة في الدولة بأسماء الأطفال الذين يعملون لديه ووضع لائحة في مكان ظاهر في موقع العمل تشتمل على الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال بما ورد النص عليه من أحكام قانونية في قانون العمل بصفة عامة في الفصول الخاصة بالتفتيش على العمل والسلامة والصحة المهنية والأنظمة والتعليمات الصادر بخصوص ذلك.

— إن الاكتفاء بالأحكام الواردة في قانون العمل وأنظمته وتعليماته قد لا تؤدي الغرض المرجو من توفير الحماية والرعاية للأطفال العاملين ممن أكملوا السادسة عشر من عمرهم دون إتمامهم لسن الرشد القانوني.

— عدم إلزام صاحب العمل بتوفير الحماية والرعاية للأطفال الذين يعملون في أعمال أو مهن تدرج ضمن أعمال الزراعة والمنازل والطهي والبستنة وممن في حكمها.

— إن الجزاء المدني المترتب على مخالفة إحدى القيود المرتبطة بتنظيم عمل الأطفال الرامية لحمايتهم ورعايتهم، يتجسد ببطالان الشرط المخالف مع بقاء عقد العمل قائماً مرتباً لكافة آثاره.

التوصيات:

— تعديل نص المادة (74) من قانون العمل الأردني بإضافة الأعمال المضرة أو الماسة بالأخلاق باعتبارها من الأعمال الخطرة المحظور عمل الأطفال فيها.

— تعديل نص المادة (77) من قانون العمل الأردني بتمييز الجزاء الجنائي بخصوص حالتي عمل الأطفال في سن دون السادسة عشر والعمل بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة والأخلاق، عن الجزاء الجنائي المتعلق بمخالفة باقي التدابير الرامية إلى حماية الأطفال ورعايتهم أثناء العمل، بحيث يكون الجزاء في الحالتين الأوليتين أشد من باقي الحالات.

– إضافة فقرة جديدة لنص المادة (75) من قانون العمل الأردني، وذلك بإقرار حق الأطفال العاملين في الحصول على إجازة سنوية تزيد عن مدة الإجازة المقررة للعمال البالغين سن الرشد مع بيان مقدار ما يحصلون عليه دفعة واحدة من هذه الإجازة.

– إعادة النظر في قانون العمل بإفراد ووضع نصوص قانونية تسبق نص المادة (76)، وذلك لإلزام صاحب العمل بتوفير الحماية والرعاية للأطفال الذين يعملون لديه من ناحية النص صراحة على شمولهم بالمسائل التالية:

1_ إجراء الفحص الطبي على الأطفال وإعادة فحصهم بصفة دورية في مدة لا تزيد على سنة.

2_ تدريب الأطفال الذي يعملون لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة العامة والصحة المهنية ومراقبة تطبيقها وتأمين استفادته من تلك الوسائل.

3_ إحاطة صاحب الولاية أو الوصاية على الطفل الذي يعمل لديه بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به خلال أوقات العمل.

4_ وضع لائحة في مكان ظاهر في موقع العمل تتضمن الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال.

5_ تبليغ الجهات المختصة في الدولة بأسماء الأطفال الذين يعملون لديه، بالإضافة لكافة البيانات والمعلومات المتعلقة بهم.

6_ تقديم الرعاية الأبوية والإنسانية للأطفال العاملين.

– شمول الأطفال الذين يعملون في أعمال أو مهن تندرج ضمن أعمال الزراعة والمنازل والطهي والبستنة وممن في حكمها الجائز عملهم فيها بالأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال.

الهوامش

(1) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، (دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014)، ط4، ص222.

(2) أنور سلطان، مصادر الالتزام، (دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002)، ط1، ص39.

- (3) يأخذ حكم الصغير غير المميز كل من السفه وذو الغفلة بعد الحجر عليهما من المحكمة المختصة، أما قبل الحجر عليهما فتكون تصرفاتهما صحيحة ونافذة، انظر: المواد (118) و(119) و(120) و(121) و(122) و(127) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.
- (4) يأخذ حكم عديم التمييز المحجور عليه لذاته كل من المجنون والمعتوه، انظر المواد (117) و(127) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.
- (5) انظر:- غالب عليالداودي، شرح قانون العمل، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004)، ط4، ص76 وما بعدها.- محمود السيدرمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ص183 وما بعدها.
- (6) انظر: المادة (2) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996، المنشور في الجريدة الرسمية العدد(4113) تاريخ 1996/4/16، ص(1173).
- (7) انظر: المادة(32) من اتفاقية حقوق الطفل التي اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام إليها، بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 25/44 المؤرخ في 20 تشرين الثاني/ نوفمبر 1989 وكان بدء نفاذها هو: 2 أيلول / سبتمبر 1990.
- (8) انظر: المادة(2/1) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (9) انظر: المادة(3) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (10) انظر: المادة(1/7) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (11) انظر: المواد: (7) و(9) و(10/أ) من قانون التربية والتعليم الأردني وتعديلاته رقم (3) لسنة 1994.
- (12) حاجيسودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال "دراسة مقارنة"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016، ص211.
- (13) انظر: المادة(10) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (14) أحمدحمدي، دور منظمة العمل العربية في الحد من عمل الأطفال، ورقة قدمت للندوة القومية حول: "مكافحة عمل الأطفال واجب وطني وإنساني"، التي عقدت في عمان/ الأردن في الفترة من 2-4 أبريل/ نيسان 2015، منظمة العمل العربية.
- (15) يلاحظ أن الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية قد نصت على حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الثامنة عشر سنة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة، في حين كانت الاتفاقية العربية رقم(1) لسنة 1966 تمنع عمل الأطفال في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة قبل بلوغهم سن السابعة عشرة.

- (16) سمية عيد الزعبوط، استشراف مستقبل عمالة الأطفال في الأردن، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، يوليو 2016، المجلد 13، العدد 11، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، ص 137.
- (17) انظر: _ الإستراتيجية الوطنية للحد من عمل الأطفال، الصادر عن وزارة العمل في المملكة الأردنية الهاشمية في شهر حزيران/ 2006، ص 46. - سمية عيد الزعبوط ، المرجع السابق، ص 137.
- (18) انظر: المادة (1/32) من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، والمادة (1/3) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) لسنة 1997، والمادة (3/د) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (182) لسنة 2000 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، والمادة (10) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (19) نشر القرار في الجريدة الرسمية رقم (5098) تاريخ 2011/6/16، ص 2618.
- (20) انظر المادة (2/43) من القانون المدني الأردني.
- (21) انظر: المادة (4/ب) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.
- (22) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ص 227.
- (23) انظر: المادة (294) من القانون المدني الأردني.
- (24) انظر: المادة (77) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.
- (25) انظر: المادة (3/7) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) لسنة 1997.
- (26) انظر: المادة (15) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (27) انظر: المواد (17) و (18) و (19) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (28) انظر: المادة (19) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (29) انظر: المواد (20) و (21) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (30) محمد أحمد اسماعيل ، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، (دار النهضة العربية، القاهرة، 1993)، ص 66.
- (31) انظر: المواد (45) و (47) و (51) و (53) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.
- (32) انظر: المواد (60) و (61) و (62) و (63) و (64) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.
- (33) انظر: المادة (3/9) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) لسنة 1997.
- (34) لمزيد من التوسع والإطلاع على التزامات صاحب العمل، انظر: أحمد حمدي محمد، دور منظمة العمل العربية في الحد من عمل الأطفال، ص 10.
- (35) انظر: المادة (23) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (36) انظر: المادة (11) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (37) انظر: المادة (25) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

- (38) انظر: (26) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (39) انظر: (27) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (40) انظر: (28) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (41) انظر: (29/أ) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (42) انظر: (29/ب) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (43) انظر: (30) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.
- (44) على خلاف الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 التي اشتملت على مادة واحدة في هذا المجال وهي المادة (63)، التي نصت على ما يلي: "يجب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بأي عمل، للتأكد من لياقتهم الطبية، كما يجب إعادة هذا الكشف عليهم في الفترات الدورية، التي يحددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة".
- (45) انظر: المادة (4/أ) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014 الذي نشر في الجريدة الرسمية رقم (5267) تاريخ 2014/1/29، ص 493.
- (46) عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1998)، ص 19 وما بعدها.
- (47) انظر: المادة (25) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014، هذا وقد ورد في المادة (26) من نفس القانون على مشتملات العناية الطبية التي حددت بما يلي:
- تكاليف المعالجة الطبية والإقامة في المستشفى.
- نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من سكنه إلى المكان الذي يعالج فيه والعودة منه.
- توفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي نوعها ومستواها.
- (48) إسماعيل محمد احمد، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، ص 95.
- (49) انظر: الكشف الخاص بتصاديق الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية حتى 2016/12/14، الصادر عن إدارة الحماية الاجتماعية في منظمة العمل العربية، المنشور على موقع منظمة العمل العربية الإلكتروني: www.alolabor.org.
- (50) نظام رقم (12) لسنة 1998، المنشور في الجريدة الرسمية رقم (4295) تاريخ 1998/8/1، ص 2590.
- (51) صدرت هذه التعليمات سنة 1999، المنشورة في الجريدة الرسمية رقم (4353) تاريخ 1999/6/1، ص 1949.
- (52) انظر: المادة (8) من نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية ومواقع العمل رقم (43) لسنة 1998، المنشور في الجريدة الرسمية رقم (4295) تاريخ 1998/8/1، ص (295)، التي نصت

على ما يلي: "على صاحب العمل أو المدير المسؤول عند استخدام عامل في صناعة خطرة لأول مرة أن يشرح له الأخطار التي قد يتعرض لها جراء عمله وان يقوم بتدريبه مدة لا تقل عن شهر تحت اشرافه المباشر أو اشراف رئيس القسم المسؤول" انظر ايضاً تعليمات حماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لسنة 1998، المنشورة في الجريدة الرسمية رقم (4286) تاريخ 1998/6/16، ص 4286.

(53) انظر: المادة (3/ب) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

(54) نظام رقم (90) لسنة 2009، المنشور في الجريدة الرسمية رقم (4989) تاريخ 10/1/، ص 5348.

(55) نظام رقم (4) لسنة 2003، المنشور في الجريدة الرسمية رقم (4581) تاريخ 16/1/2003، ص 25.

(56) رمضان سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ص 228.

(57) انظر: المادة (77) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.