

وقاية الحدث من الانحراف أهم من تدريبه على العمل في المؤسسات الصناعية

دكتور غالب الداوودي
جامعة جرش الأهلية

دكتور عماد ربيع
جامعة جرش الأهلية

مقدمة:

يولد الطفل كائنًا حيًا، نقي الذهن من جميع المشكلات الحياتية. ومنذ وصوله إلى هذا العالم، يأخذ بالاطلاع بكل لهفة وشوق واندفاع لا شعوري، كلما تسنح الفرصة، باللمس أو المشاهدة أو السمع، وتتطور هذه الغريزة لديه تدريجياً لتوسع مداركه العقلية، وتنمي معارفه، ومن ثم يصبح فرداً منسجماً مع مظاهر الحياة ويتطبع بها. وللأسرة خاصة والبيئة غير المنزلية دورهما الأساس في مستقبله من حيث مكونات حياته الروحية والفكرية. وبقدر ما تكون هذه الأسرة متلاحمة ومنسجمة والبيئة صالحة، بقدر ما ينشأ الطفل هادئاً سليماً من جميع الظواهر السلبية التي لها انعكاساتها المضرّة عليه وعلى المجتمع من بعده، ويتحاشى بذلك الانزلاق إلى هاوية الانحراف.

فالأطفال والأحداث والشباب هم الطريق إلى المستقبل والحضارة والتقدم، والاهتمام بهم يعني ضرورة تكثيف الجهد في هذا المجال الحيوي والمهم من مفاصل المجتمع والذي يشكل نواة التغيير والأكثر تقبلاً واستعداداً للجديد، وأن التهيؤ لإعدادهم بالشكل السليم يجنبنا بالتأكيد مشكلات كبرى ويمكننا من وضع أسس البناء الجديد ومقوماته بصورة راسخة وبمفاهيم وقيم اجتماعية وأخلاقية صحيحة.

فحدث اليوم هو رجل الغد، ولهذا يجب توفير الضمانات اللازمة لجعل حركة مسيرته ونموه في مسالك سليمة، بحيث لا يقتصر ذلك على توفير المعطيات القانونية، واتخاذ التدابير الوقائية، وإقرار نظام خاص بمعالجة مشكلات الطفولة وتقويم المنحرفين من الأحداث وإصلاحهم، أولئك الذين وقعوا في بؤرة الانحراف، وإناطة قضاياهم بعهدة قضاة متخصصين ومحاكم أحداث تتولى النظر في مشكلاتهم، وتتبع أساليب ووسائل معينة لتأديبهم، وتقرر التدبير الإصلاحي المناسب لتقويم سلوكهم ورعايتهم، بل يجب أن تشمل رعاية الحدث جميع جوانب حياته ومراحل نموه جسدياً وعقلياً، وبخاصة في مجال بذل الجهود من أجل مكافحة أسباب انحرافه وتضمين التشريعات هذه الحقيقة، وضرورة إلغاء أو تعديل أي قانون لا يخدم هذه المسيرة. ولهذا السبب وقع اختيارنا على هذا الموضوع لبحث حالة غير صحيحة وردت في قانون العمل الأردني وتعد من العوامل المشجعة على انحراف الأحداث عندما سمح لهم بالتدرب في بيئة الكبار داخل المؤسسات الصناعية في سن السابعة بقصد تعلم أصول مهنة، مما يؤدي إلى تهيئة بيئة صالحة لانحراف الحدث بتعرضه لمشكلات اجتماعية مع الكبار في المؤسسة الصناعية بعيداً عن مراقبة الأسرة.

ولما كان موضوع بحثنا يتعلق بعلم الإجرام والعقاب وقانون العمل معاً، فقد قمنا بتعريف الحدث وأسباب انحرافه في فصل، وتعريف العمل وأنواعه وشروط اشتغال الأحداث وضرورة تعديل الخلل في هذه الشروط في فصل آخر وختمناه بتوصيات، منها ضرورة عدم السماح بتدريب الحدث في بيئة الكبار وتعديل قانون العمل بما يحقق ذلك بشكل لا يقبل التأخير، وفقاً للخطة التالية:

- مقدمة
- الفصل الأول - التعريف بالحدث وأسباب جنوحه.
- المبحث الأول - التعريف بالحدث.
- المبحث الثاني - جنوح الأحداث وأسبابه.

-
- الفصل الثاني - انحراف الأحداث أثناء تشغيلهم وتدريبهم.
 - المبحث الأول - التعريف بعقد العمل الفردي للتشغيل.
 - المبحث الثاني - التعريف بالعمل للتدريب المهني وعلاقته بجنوح الأحداث.
 - المطلب الأول - العمل للتدريب المهني.
 - المطلب الثاني - علاقة العمل للتدريب المهني بجنوح الأحداث.
 - الخاتمة والمقترحات.
 - مصادر البحث.

الفصل الأول

التعريف بالحدث وأسباب جنوحه

المبحث الأول

التعريف بالحدث

إن الأحداث يمثلون مجموعة متجانسة من البشر لهم خصائص متشابهة بالسلوك والتفكير ومعالم الشخصية، وهم إذ يجتازون مرحلة الفتوة ودور المراهقة. قد يكونون عرضة لمخالفة القوانين الوضعية والتقاليد والعرف السائد في المجتمع، لأن الحدث كائن حي اجتماعي منذ ولادته، وهو يمتص - منذ سن مبكرة - ما يجده في محيطه من جوانب سلوكية إيجابية وسلبية وبخاصة في الأسرة التي يتربص فيها. فالطفل لا يضاف إلى المجتمع كما يضاف جناح جديد إلى بناية معينة، ولا يوجد الطفل في المجتمع على نسق وجود شخص داخل غرفة معينة، بل هو كائن حي يعيش في المجتمع ويعمل ويوجد فيه كما توجد يد الإنسان في جسمه أو جذور النبتة في التربة بشكل غير قابل للعزل إلا لأغراض الدراسة النظرية. ولهذا لا يبقى الطفل محايداً إزاء محيطه أو متفجعاً على ما يجد في مجتمعه من مظاهر مادية وثقافية، بل هو يتعامل معها وينمو باستخدامها ويعبر عن نشاطه بوساطتها تماماً كما يفعل الراشدون المحيطون به.

فالطفل، أو الصبي، أو الناشئ، أو الحدث هو إنسان في طور النمو، وهو بالنسبة لأسرته، ولمجتمعه، ولوطنه، ولأمته، رجاء المستقبل. ولهذا يجب أن يحرص المشرع على هذه اللبنة المستقبلية للمجتمع ويحيطها بالحماية بصورة إيجابية في جميع تشريعاته لكي يمنعه من عواقب الانحراف، ويسلك به الطريق السوي، إلى الغاية التي ينشدها كل مواطن في حياته. فالفلسفة التي تقوم عليها هذه الحماية تتعلق بالاعتداء على حداثة الطفل أو الصبي، وجهله بالحياة

وضعف إدراكه للمسؤولية، ويجدوى العقاب الجنائي، وأثره الضار على نفسية الحدث، واحتمال تعميق جذور الإجرام في صدره^(١).

والحدث هو من تجاوز سن العاشرة وبدأت تظهر عليه علامات النمو الجنسي والبدني وبوادرهما اللازمة لهذه المرحلة. ولا تُعد أحياناً المخالفات والجنح التي يقوم بها الحدث دون سن العاشرة جنوحاً، إذ قد تُعد نتائج لاضطراب السلوك وعدم تكامل العقل ونضوج الشخصية. ويختلف الناس والتشريعات أحياناً في تحديد العمر الذي تبدأ به الفتوة ويصبح فيه الطفل حدثاً^(٢).

وفي المادة (٥/٢) من قانون العمل اليمني تعرّف الحدث بأنه: كل ذكر أو أنثى لا يقل سنه عن ١٢ سنة ولا تزيد عن ١٥ سنة، وفي القانون الكويتي والبحريني هو كل من بلغ الرابعة عشرة من عمره، وفي القانون القطري ١٢ سنة، وفي القانون العماني ١٣ سنة، وفي نظام العمل والعمال السعودي ١٣ سنة. وحددت الاتفاقيات الدولية الحد الأدنى لتشغيل الحدث بخمس عشرة سنة وهناك اتجاه لرفعه إلى ست عشرة سنة.

ففي المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم (٨) ١٩٩٦ يعد الحدث هو كل شخص ذكراً كان أم أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة^(٣).

(١) انظر: د. عبد الحميد الشواربي، جرائم الأحداث، دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ١٩٩١ ص ٩.

(٢) انظر: د. إبراهيم كاظم العظموي، الجوانب الطبيعية والنفسية في ظاهرة جنوح الأحداث. بغداد ١٩٨٢، ص ٣.

(٣) وفي المادة (٥/٢) من قانون العمل عرّف الحدث بأنه: كل ذكر أو أنثى لا يقل سنه عن ١٢ سنة ولا تزيد عن ١٥ سنة، وفي القانون الكويتي والبحريني هو كل من بلغ الرابعة عشرة من عمره، وفي القانون القطري ١٢ سنة والقانون العماني ١٣ سنة، وفي نظام العمل والعمال السعودي ١٣ سنة. وحددت الاتفاقيات الدولية الحد الأدنى لتشغيل الحدث بخمس عشرة سنة، وهناك اتجاه لرفعه إلى ست عشرة سنة.

والواضح أن المشرع الأردني قد حدد هذه السن في قانون العمل أسوة بما يعمل به كثير من الدول ووفقاً للشريعة الإسلامية في عدم بلوغ الشخص سن الرشد، وذلك بقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: (رفع القلم عن ثلاثة: الصبي حتى يحتلم والنائم حتى يستيقظ والمجنون حتى يفيق).

وبما أن الطفل يبدأ بالتأثر منذ ولادته بكل ما يلمسه أو يشاهده أو يسمعه في الأسرة والمدرسة والمحيط، لذا كان من المهم توفير المناخ الملائم لضمان تنشئته تنشئة سليمة سوية.

فإذا توافرت له ظروف سيئة يكون لها تأثير سلبي في سلوكه، لأن الحدث تستهويه مظاهر الانحراف أكثر من غيره، وإذا انحرف الحدث وجنح فإن ذلك يعني وقوعه في طريق الإجرام. فالحدث يسبح في محيط رفاقي، مع جماعات الفتية، والمحيطات الساللية أو الاقتصادية، ومع الموجودين الآخرين يتقاسم الانفعالات، ويشترك في الحاجات والأفكار، ومن شأن هذه الشراكة وذلك التقاسم أن يجعله يتشبع بالوسط كل التشبع، ويتفق أسلوبه في الحياة اتفاقاً متزايداً باطراد مع أسلوب محيطه، ويتأثر بما يشيع حوله من نزعة النفور من المجتمع والعداء له^(١).

فنمط السلوك المنحرف غير المكتثر به، كثيراً ما يمهّد السبل للجنوح وللإجرام الذي سيعقبه ويستند إليه، وهذا واضح بصورة خاصة في الحالات الكثيرة التي يغض الكبار الطرف فيها عن الحدث الذي يأتي بالسلوك المنحرف، الأمر الذي يشجعه على التمادي فيه واستمرائه والإكثار من تعاطيه. فلا يوجد خط فاصل بين الجنوح والجريمة، إذ تطلق كلمة الجنوح أو الجناح على المخالفات التي يرتكبها الأحداث والصغار للقوانين والأنظمة السائدة في مجتمعهم، في حين يطلق تعبير الجريمة على مخالفات الكبار للقوانين والأنظمة. ولهذا يتجه الرأي العلمي المعاصر إلى الاعتقاد بأن جنوح الأحداث يشكل المدخل الطبيعي لمواجهة مشكلة الجريمة، حيث إن الوقاية تسبق العلاج، وهي

(١) انظر: د. عبد الحميد الشواربي - المرجع السابق، ص ١٩.

خير منه في تطويق جذور الداء قبل استفحال خطره وظهور مضاعفاته. فالشخصية الإجرامية تبدأ بالتكوين في سن مبكرة، ثم تنمو وتنضج وتتكامل بالخبرة الحياتية اللاحقة. ولعل هذا ما يشير إليه بعض دراسات الحالة التي تظهر كيف أن كثيراً من مجرمي اليوم كانوا قد دخلوا حياة الجريمة الكبيرة من باب الجنوح الصغير المبكر، وذلك حين كانوا أحداثاً^(١).

فانحراف الأحداث، مرحلة تمهيدية سابقة على إجرام الأحداث، ففي حين يكون الانحراف في السنوات الأولى لعمر الحدث، فإن إجرام الأحداث يكون بإتيان سلوك ينطوي على خطورة أكبر، ويهدد المصالح الأساسية للمجتمع، في مرحلة تالية للانحراف، وسابقة على البلوغ. أي أن الانحراف يكون في سن الحداثة الأولى، في حين أن الإجرام يكون في سن الحداثة الثانية إذا صح هذا التعبير^(٢).

فالوقاية من الجريمة تعني محاولة منع الشخصية الإجرامية منذ الطفولة، لأن الوقاية تهيب الفرد لأن يتخذ سلوكاً مستقيماً بمقتضى طبعه وذاته واندفاعه الشخصي، وبذلك يكتسب سلطة فعلية على سريرته وسلوكه في العلن والخفاء. فلا يميل إلى الجنوح والانحراف مهما تهيأت له فرصة ذلك في الخفاء، لأن التعلم في الصغر كالنقش على الحجر. ويشير كثير من الدراسات والبحوث العلمية في ظاهرة الجنوح إلى أن نصف عدد الأحداث الجانحين لأول مرة يمكن أن يعالجوا بحيث لا يعودون إلى مخالفة القانون والنظام مرة أخرى.

وهذا الواقع مؤشر جيد على إمكانية عودة الحدث الجانح أو المنحرف إلى جادة الصواب والحياة الاعتيادية.

(١) انظر: د. عدنان الدوري، جنوح الأحداث، مجموعة أبحاث الحلقة الدراسية لرعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، الطبعة الأولى - وكالة المطبوعات - الكويت ١٩٨٤، ص ٦٩.

(٢) انظر: د. محمد الشحات الجندي، جرائم الأحداث في الشريعة الإسلامية مقارناً بقانون الأحداث، الطبعة الأولى - دار الفكر العربي، القاهرة ١٩٨٦، ص ٤٩.

وجنوح الأحداث ظاهرة اجتماعية عاشت مع الزمن وأصابت كل مجتمع سواء أكان متقدماً أم متأخراً، ولكن النظرة التاريخية الاجتماعية إلى هذه الظاهرة اختلفت باختلاف الزمان. فقديمًا عد الحدث الجانح أثيمًا يستحق العقاب والردع، ولهذا عومل معاملة فيها كثير من صنوف الإيذاء والقسوة اعتقاداً بأن المنحرف لا ينبغي إلا منحرفاً ولا سبيل إلى إصلاحه إلا بالبر حتى لا يصاب المجتمع بخلل اجتماعي. وقد تغيرت هذه النظرة إلى أن صار المفهوم السائد في مجتمعنا الحديث هو أن المنحرف إنسان يتميز بما يتميز به كل إنسان عادي لولا ظروف اجتماعية أدت به إلى الانحراف^(١)، حيث دلت عمليات تتبع أحوال الطفولة وسلوك الأحداث واستقصائهما وجود عدة عوامل وظروف لافتة للنظر لها تأثير سلبي في سلامة الصبيان وبخاصة أثناء وجودهم بوفرة في البيئة غير المنزلية وفي أجواء غير نقية بعيداً عن مراقبة الأهل، حيث يقضي الحدث كل نهاره خارج المنزل في الشارع أو في المدرسة أو في العمل، فتكون جميع فرص الاحتكاك والاختلاط وعوامل الجذب والاستهواء مفتوحة أمامه، فيندفع في مسالك غير سليمة ويكون فريسة سهلة في الانحراف، وهو ما يؤول إليه غالباً جانب من الأحداث الذين لا يجدون الرعاية اللازمة من طرف الأسرة أو لم يتوافر لهم الحد المطلوب من الاحتياجات المادية ومن القيم الأخلاقية الوازنة، وخصوصاً في فترة المراهقة التي يكون فيها الفتى أو الفتاة عرضة لحالة هيجان وتوتر وقابلية للانسحاق وراء الانفعالات النفسية وإشباع الغرائز والنزوات، بالإضافة إلى أن حالات البطالة والتسكع والعمل في بيئة الكبار تؤثر في سلوك الحدث وتنال من مقوماته وصموده إزاء الإغراءات الانحرافية للبيئة الاجتماعية التي تحيط به، فيميل إلى البحث عن إشباع حاجاته بشتى الطرق، كتعاطي التسول، أو ممارسة مهن وضيعة مفسدة للأخلاق والسلوك أو ارتكاب جرائم يوفر منها موارد مادية.

(١) انظر: د. نواف فواز - دور المؤسسات التربوية في الوقاية من جنوح الأحداث. دولة الإمارات العربية المتحدة، ١٩٨٤، ص ٢.

ولكل ما تقدم فإن تهيئة الظروف الاجتماعية الصحيحة وتدعيمها بالمقومات الصالحة لتنشئة الصغار تنشئة سليمة في عطف وحنان هي الحفاظ الحقيقي على قواهم وانطلاقهم في طرق ممهدة نحو غايات اجتماعية صالحة.

فمعضلة انحراف الأحداث تعد ظاهرة اجتماعية خطيرة تقتضي نظرة جدية ووقفة حازمة تتمشى ومعطيات المجتمع ودوافعه ومميزاته، وتضمن للحدث المناعة والحصانة وتصور له طاقاته الكامنة في شبابه وجيله الصاعد الذي يضم شباباً أعمارهم دون سن الثامنة عشرة ويمثلون ثروة الأمة الحقيقية، ويبني المجتمع أمالاً عريضة عليهم. فكل مجتمع يبني أمالاً عريضة على أجياله الصاعدة من الأحداث والشباب ويعد العدة لتربيتهم وإعدادهم وتهيئتهم للحياة الكريمة الفاضلة ليكونوا لبنات صلبة وخيرة في صرح الأمة. ومن هذا التصور والمنطلق تأخذ ظاهرة جنوح الأحداث اهتماماً متزايداً من كل المتخصصين في مجالات الطب والتربية وعلم النفس والاجتماع والقانون ورجال الأمن وتشغل جهود الدوائر الرسمية في كل دولة، لأن الاهتمام بمشكلة انحراف الأحداث ومواجهتها سواء بالوقاية أو العلاج، لا يمثل ترفاً علمياً - أو قانونياً على وجه الخصوص - بل هو في الحقيقة اهتمام بأساس مشكلة الإجرام وبذورها الأولى، لأن مشكلة انحراف الأحداث لا ينحصر مدلولها في مجرد خروج هؤلاء النشء على أنماط اجتماعية وقانونية سائدة، بل إن مفادها ومغزاها هو إخفاق المجتمع في رعاية أبنائه. ولا يمكن أن يسلم مجتمع ما بذلك، وإلا كان يرسم بيده انحراف الأحداث، ولهذا يجب عدم النظر إليها كعارض وقتي يزول بانقضاء فترة زمنية معينة، بل إن آثارها إن لم يتم علاجها وحسمها في الوقت المناسب وبالأسلوب الصحيح تمتد إلى مستقبل حياة الحدث المنحرف، ولعل أبلغ قول يدل على ذلك هو أن من شب على شيء شاب عليه. فإجرام الكبار هو امتداد لانحراف الصغار^(١).

(١) انظر: د. عمر الفاروق الحسيني، انحراف الأحداث.. المشكلة والمواجهة - دراسة مقارنة في ضوء نصوص القانون وآراء الفقه وأحكام القضاء، الطبعة الثانية - القاهرة ١٩٩٥ - ص ١٦ وما بعدها.

المبحث الثاني أسباب جنوح الأحداث

مما لا شك فيه أن جنوح الأحداث ظاهرة اجتماعية وقانونية واقتصادية عاصرت المجتمعات كافة، القديمة منها والحديثة، لأنها نتاج أسباب وعوامل كثيرة، تتفاعل جميعها وتولد القوة الدافعة للسلوك الجانح إذا كانت البيئة التي نشأ فيها الحدث غير سليمة ووقع تحت تأثير الإغراءات، وبخاصة حين يتوافر الاستعداد الملائم لدى المعرض للإغراء ليتبع من يغريه، سواء عن طريق تسرب العدوى من سلوك أصحاب السوء بمخالطتهم والاحتكاك بهم وبما يصدر عنهم من إيعازات وإيحاءات شاذة وغير متوافقة اجتماعياً، أو عن طريق الاقتداء بأنماط سلوكية انحرافية سائدة في فئة معينة. إذ إن الحدث تستهويه مظاهر الانحراف أكثر من غيره، وخصوصاً الذين تركوا المدرسة في سن مبكرة وأخفقوا في تحصيل قدر كاف من التعليم. فالمصدر الأول لإحداث أسباب جنوح الأحداث هو (الأسرة) التي لها دور أساس في رسم مستقبل الحدث من حيث حياته الروحية والفكرية وتنشئته الصحيحة، وبقدر ما تكون الأسرة متلاحمة منسجمة بقدر ما ينشأ الحدث هادئاً سليماً من جميع الظواهر السلبية وأسباب الجنوح منذ طفولته.

فأطفال الأسر المتكسرة أو المتفككة أو المتصدعة يصابون غالباً بأسباب الانحراف والجنوح، لأنه عند وجود أي خلل في الأسرة، يتعطل الإطار الأسري، بحيث يصبح أفرادها، وبخاصة الناشئة منهم عرضة للتشوهات والانحرافات. وقد أثبت العلماء أن نوعية التربية والرعاية التي يتلقاها الطفل في السنوات الخمس الأولى من حياته لها الأثر الكبير في تكوينه العقلي والجسمي والنفسي والاجتماعي. ويلخص العالمان (كالمينش ومكوسكوي) أبعاد عملية رعاية الصغير في أربع نقاط هي: ١- العناية البدنية. ٢- السيطرة على سلوك غير المرغوب فيه. ٣- إرشاد الصغير وتنسيق طاقاته في إطار يتقبله المجتمع.

٤- تثقيف الصغير. وبناء عليه أصبح دور الأسرة في هذا المجال يتضمن الانتباه لجميع الأوجه الصحية والبدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية للصغير^(١).

هكذا يتضح لنا أن أسلوب التنشئة في الأسرة يقرر من ثم تكوين نمط شخصية الحدث إن كانت عدوانية أو مسالمة، جانحة أو سوية^(٢).

وبعد بيئة الأسرة تأتي بيئة المدرسة مصدراً لإحداث أسباب الجنوح إذا كانت غير صحيحة وسليمة.

فالمدرسة تستطيع تهيئة البيئة السليمة لتدريب النشء على تحمل المسؤولية إذا انتقلت من مجرد مؤسسة للتعليم وضح العلم، إلى مؤسسة ذات وظيفة اجتماعية مساندة لتطورات الحياة الاجتماعية. أما إذا اقتصر دورها على التعليم فقط دون القيام بالمهمة التربوية، فإنها تتحول إلى مصدر واضح ومناخ ملائم لجنوح الأحداث.

وبعد بيئة المدرسة تأتي بيئة العمل التي إذا كانت غير سليمة ويعمل فيها أحداث دون شروط مدروسة، فإنها تعد مصدراً لإحداث أسباب الجنوح أيضاً. فأسباب جنوح الأحداث كثيرة نتطرق إليها بصورة عامة ومختصرة هنا بقدر ما يخدم البحث وهي كما يلي:

أولاً - العوامل الشخصية:

ويقصد بها مجموعة العناصر التي تشكل المقومات البيولوجية والنفسية للحدث، وتؤدي إلى اختلال متأصل في تكوينه وينال من سلامة جسمه وصحته ونفسيته. أي الصفات الجسمية والحالة الصحية وتاريخه المرضي، وكذلك العناصر السيكولوجية سواء الشعورية منها أو اللاشعورية والتي تؤدي إلى اختلال أو اهتزاز في الشخصية تجعل صاحبها مهيباً للانحراف.

(١) Clement Fond Mc closky. B. P. child, its origin and promation, london 1966.P. 66.

(٢) Healy W. and Bronner, New light on Delinquency and its Trement. New York, 1950 O.p. 151.

ثانياً - عوامل البيئة الداخلية:

ويقصد بها مجموعة العوامل البيئية المنزلية، كالعلاقة بين الأبوين أو انفصال الأب عن الأم أو وفاة أحد الوالدين أو سجنه...إلخ. كما تعد أيضاً من عوامل البيئة الداخلية الحالة الاقتصادية للأسرة وأنماط السلوك السائدة فيها من تدليل أو إباحية أو قسوة، أو تحرر الأسرة أحياناً إلى درجة الانحلال الأخلاقي والتشبث بالمظاهر الزائفة الدخيلة مع عدم مراعاة مبادئ الأصالة والشرف والتقاليد فيها، أو الشعور بنوع من الحرمان المادي والأدبي ونفور الحدث من أسرته بسبب ذلك، والاحتفاظ السكني لأفراد العائلة في منزل ضيق^(١).

ثالثاً - عوامل البيئة الخارجية:

وتتمثل في العناصر المكونة للعوامل الخاصة بالبيئة غير المنزلية، كالأحياء والمخيمات الشعبية ومجموعات الأكواخ والطابع الذي يأخذه الحي أو الجيرة، والمدرسة وأنظمتها. لأن المدرسة هي المؤسسة التربوية الثانية بعد الأسرة والمؤازرة لها في تكامل عملية التنشئة الاجتماعية. فمهمة المدرسة يجب ألا تقتصر على صب المعلومات والخبرات وضخها إلى الحدث قدر ما ينبغي أن تقتزن هذه المعلومات والخبرات بمحاولة تفهم مشكلات الحدث الشخصية والتوافقية والتوصل بجميع الوسائل الممكنة إلى حلها والتخفيف من وطأتها^(٢).

وكذلك يعد من عوامل البيئة الخارجية أصدقاء السوء والزملاء في بيئة المدرسة والعمل ووسائل التحضر والترويح، والهجرة، والتشريعات الخاصة برعاية الأحداث وتنظيم شروط استخدامهم وتدريبهم، والاختلاط غير المنظم وغير المراقب بين الجنسين، والانبهار بأضواء المدينة بصورة سلبية، والفرار من المدرسة أو الطرد منها لكثرة التغيب وقضاء الوقت خارج المنزل، ومؤثرات حالة البطالة، وانسحاق بعض من الأحداث في المدارس، وخصوصاً التلميذات وراء

(١) انظر: سعدي لفته موسى. معاملة الوالدين وعلاقتهما بجنوح أبنائهم - بغداد ١٩٧٣ ص ٩.

(٢) انظر: نجدت قاسم مصطفى العاني، البعد النفسي والتربوي في شخصية الطفل - البصرة ١٩٧٩ - ص ١٢.

تيارات عاطفية واتباع أنماط سلوكية غير سليمة وميلهن إلى مخالطات ولقاءات مستترابة، وظاهرة الولوج بركوب الدراجات النارية وقيادة السيارات وما ينتج عن ذلك من حوادث مفزعة أحياناً عند استعمالها بقصد الاستفزاز ومضايقة المارة، وخصوصاً الفتيات منهم، وعرض الأشرطة السينمائية التي تصور مشاهد الجنس الإباحية والعنف وعمليات السطو والسرقة المنظمة... إلخ^(١).

فموضوع بحثنا سوف يقتصر على سبب واحد من هذه الأسباب لجنوح الأحداث وهو (بيئة العمل) التي أوجدها المشرع الأردني في قانون العمل وتسبب جنوح الأحداث كما سنرى ذلك لاحقاً في الفصل الثاني. إلا أننا وجدنا من المفيد أن ننقل إلى هنا إحصائية بعدد جرائم الأحداث ونوعها في المملكة الأردنية الهاشمية لعام ١٩٩٧ زيادة في الاستفادة.

أبلغ عن وقوع (٧٥٣٣) جريمة في المملكة خلال عام ١٩٩٧ ارتكبت من قبل الأحداث، منها (٧٨٠) جريمة جنائية شكلت ما نسبته (١٠,٣٥٪) من مجموع جرائم الأحداث، وكان منها (٦٧٥٣) جريمة جنحية شكلت ما نسبته (٨٩,٦٥٪)، وشكلت جرائم الأحداث ما نسبته (١٦,١٣٪) من مجموع الجرائم الكلي في المملكة لعام ١٩٩٧م. وكانت النسبة الكبيرة من جرائم الأحداث قد ارتكبت في العاصمة عمان، وهي (٣٢,٥٤٪)، والنسبة القليلة في الطفيلة (١,٦١٪).

وكانت فئة العمر وعدد الجرائم التي ارتكبوها هي كالآتي:

أقل من ١٢ سنة (١٣٨٦) حدثاً بنسبة (١٢,٢٠٪)، ومن ١٢ سنة إلى ١٤ سنة (٣٥٥٤) حدثاً بنسبة (٣١,٢٩٪)، ومن ١٥ سنة إلى أقل من ١٨ سنة (٦٤١٨) حدثاً بنسبة (٥٦,٥١٪)، المجموع (١١٣٥٨) حدثاً بنسبة (١٠٠٪). وكانت مهنتهم كالآتي: (٦٨٢٦) طالباً، (٢١٩١) أعمالاً حرة، (٢٣٣٢) عاطلاً بلا عمل، (٦) ربة عمل، موظفان، عسكري واحد.

(١) انظر: د. دسوقي كمال، علم النفس العقابي أصوله وتطبيقاته - دار المعارف، القاهرة - ١٩٦٠ - ص ٣٤.

أما أنواع الجرائم التي ارتكبوها وعددها، فكانت كالآتي:

أولاً - جرائم الجنايات: (الشروع بالقتل ٢٥، القتل العمد ١٩، الاغتصاب ٧، هتك العرض ١٥٥، السرقة الجنائية ٢٨٣، الخطف ٢، تزوير المستندات الرسمية ٤، تزييف النقد ١٨، الإيذاء البليغ ٢٥٣، المخدرات ١٣، الرشوة ١، المجموع (٧٨٠) جريمة جنايات وبلغ عدد الأحداث فيها (١٠٩٣) حدثاً.

ثانياً - جرائم الجنح: (القتل الخطأ ٥، الإيذاء البسيط ٤٠٩٢، التهديد ٣٦، خرق حرمة المنازل ٤٢، ذم الأهلين وتحقيرهم ٨٣، السرقة الجنحية ٨٧٢، حيازة وشراء المسروقات ٨، الاحتيال ٢٥، التهريب ٢٢، إساءة الائتمان ٦، الشروع بالسرقة ٥٢، الإضرار بمال الغير ١٧٤، مقاومة الموظفين ٤٦، ذم الموظفين وتحقيرهم ٥، استنشاق المذيبيات ١٩، التعرض للآداب العامة ٧٣، فعل منافٍ للحياء العام ٥٤، حيازة مواد مخلة بالآداب العامة ١٧، إدارة بيت للدعارة ٤، فض البكارة ١، الزنا ٢، التسبب في الإيذاء ٢٨، التعدي على الشعائر الدينية ١٦، إضرار الحرائق ٢٧، حيازة الأسلحة من دون ترخيص ١٣، السكر المقرون بالشغب ١٦٣، المساس بهيبة الدولة ١، الانتحار المؤدي إلى الوفاة ٧، إعطاء معلومات كاذبة ٤، مخالفة قانون الصرافة ١، الفرار من الحفظ القانوني ٢١، ظروف توجب الشبهة ١١٢، إطلاق العيارات النارية ٥٦، مخالفة قانون منع الجرائم والافتراء ٤، قدح المقامات العليا ٤، الإضرار بالأموال العامة ١٨، اختلاق الجرائم ٤، تجاوز الحدود بطريقة غير مشروعة ١٨، زحم الطريق ١٨، إقلاق الراحة العامة ٦٩، السكر ١٧، انتهاك حرمة شهر رمضان ١٠، التسبب في الوفاة ٢، حمل أداة حادة ١٣٠، التسول ١٠٠، التعدي على أملاك الدولة ١، إخفاء اللقائط ٤، التنقيب عن الدفائن ٣، مخالفة قانون الصحة ١، عرقلة العدالة ٢، حجز حرية الأشخاص ١، إتلاف أوراق رسمية ١، إثارة الفوضى والشغب المتعمد ٢، مخالفة قانون الصيد ١، مخالفة قانون الآثار ٣، التشرد ١، مخالفة قانون حماية الطبيعة ١، مخالفة قانون الانتخابات ١، إفساد الرابطة الزوجية ١، مخالفة قانون العمل ٢، متفرقة ٢٤٦، المجموع (٦٧٥٣) جريمة، وقد بلغ عدد الأحداث فيها (١٠٢٦٥) حدثاً^(١).

(١) أعدت إدارة العلاقات العامة في مديرية الأمن العام مشكورة هذه الإحصائية.

الفصل الثاني

انحراف الأحداث أثناء تشغيلهم أو تدريبهم

في عصرنا الحديث لم يتطور الإنسان في الثقافة بقدر ما تطور في الحضارة. إذ الحضارة تعني التطور الذي يطرأ على حياة المجتمع من الناحية المادية نتيجة للاختراعات والاكتشافات العلمية، في حين أن تطور الثقافة يعني التطور الذي يطرأ على حياة المجتمع من الناحية الروحية، وإذا كانت الحضارة تدل إجمالاً على الظواهر الاجتماعية السائدة في مجال الفنون والزراعة والصناعة، فإن الثقافة تدل على الظواهر السائدة من النواحي الأخلاقية والدينية والروحية. فلو قارنا بين الحضارة المادية والثقافة الروحية في حياتنا المعاصرة لوجدنا أن النسبة عكسية. أي كلما تقدم الإنسان في الحضارة المادية أصبح يتخلف من الناحية الروحية بالنسبة نفسها تقريباً. فالخط البياني للجانب المادي مستمر نحو الصعود، في حين أن الخط البياني للجانب الروحي مستمر نحو الهبوط، فهذه الظاهرة غير الطبيعية التي تتعارض مع رسالة الإنسان بوصفه إنساناً هي التي حولت جميع الوسائل التكنولوجية والاكتشافات العلمية الحديثة التي من أهدافها الأساسية تحقيق السعادة للبشرية إلى وسائل للدمار والخراب واعتداء الإنسان على أخيه الإنسان. ولهذا نرى أن الحياة البسيطة البدائية التي عاشها أجدادنا كانت عيشة أهل الجنة في الجنة، - وكم نتمنى أن نرقى إليها - قد تحولت بفضل الحضارة المادية إلى بركان من الفوضى والشقاء والجرائم والسرقات والاعتداءات المستمرة من الإنسان على أخيه الإنسان، ومنها جنوح الأحداث. ومرد كل ذلك إلى إهمال الجانب الروحي والأخلاقي في ميدان العلم والعمل والحضارة الحديثة. إذ تم زج الأطفال قانوناً في آتون العمل تحت تأثير عامل الفقر والبطالة والحاجة دون ضبط نظام تشغيلهم، لأن الهدف من استخدامهم هو حل مشكلة الفقر والبطالة على حساب جنوحهم. أي حل مشكلة بإحداث مشكلة أخرى، وهذا ما فعله المشرع الأردني في النصوص الخاصة بعقد العمل لتدريب الأحداث برغم أنه حاول وضع الضوابط اللازمة لذلك، وهذا يتطلب منا شرح عقد العمل الفردي وأنواعه وشروطه للوصول إلى هدف البحث. وعقد العمل الفردي قد يكون للتشغيل أو للتدريب كما يلي:

المبحث الأول

التعريف بعقد العمل الفردي للتشغيل

عقد العمل الفردي للتشغيل قد يكون نهائياً وقد يكون للتجربة. فعقد العمل الفردي النهائي للتشغيل هو اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر. ويكون لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين^(١).

فالعامل هو كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل ذلك "الأحداث" ومن كان قيد التجربة أو التأهيل^(٢).

والعمل هو كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء أكان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي^(٣).

فعقد العمل للتشغيل يبرم بشكل نهائي بين صاحب عمل واحد وعامل واحد على أساس حرية التعاقد بشرط عدم مخالفته لأحكام القانون والنظام العام، ويشترط لصحة انعقاده أن يكون صادراً عن ذي أهلية وخالياً من عيوب الرضا.

فكل شخص أهل لإبرامه ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون^(٤). والشخص كامل الأهلية، هو من بلغ سن الرشد بتمام ١٨ سنة شمسية ومتمتع بقواه العقلية ولم يحجر عليه لعارض من عوارض الأهلية، كالجنون والعتة والسفه. وتطبيقاً لذلك فإن القاعدة العامة لا تجيز لغير المميز والمجنون إبرام عقد العمل للتشغيل ولو بإذن من وليه أو وصيه، وتجعل عقد العمل للصبي المميز ومن في حكمه، كذي الغفلة والسفيه والمعتوه موقوفاً على إجازة الولي

(١) المادة (٢) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

(٢) المادة (٢) من قانون العمل الأردني.

(٣) المادة (٢) من قانون العمل الأردني.

(٤) المادة (١/٤٣) من القانون المدني الأردني.

أو الوصي، لأن عقد العمل من التصرفات الدائرة بين الضرر والنفع بالنسبة لهؤلاء وخصوصاً الصغار^(١).

إن ما ذكرناه هو ما تقتضيه القاعدة العامة في القانون بالنسبة للتصرفات التعاقدية، بحيث يفترض أن يكون العامل وصاحب العمل كاملَي الأهلية عند إبرام عقد العمل الفردي للتشغيل، إلا أن إعمال هذا المبدأ أو تطبيقه ليس مطلقاً، لأن في إطلاقه انعكاسات سلبية على حجم القوى العاملة في المجتمع، ولأن معظم الأسر في البلدان النامية تستعين بأبنائها للعمل وتقديم المساعدة في كلفة المعيشة. فرفع السن المسموح فيها العمل يؤدي إلى انخفاض حجم القوى العاملة وارتفاع معدل الإعالة في المجتمع والإضرار بمصلحة الأسر الفقيرة والاقتصاد الوطني^(٢)؛ لذا سمح المشرع الأردني للأفراد، ذكوراً وإناثاً العمل في سن مبكرة قبل اكتمال الأهلية اللازمة للتصرفات التعاقدية استثناء من القاعدة العامة التي ذكرناها. إذ منع المشرع الأردني في قانون العمل تشغيل الأحداث الذين لم يكملوا سن السادسة عشرة من العمر بأي صورة من الصور، وسمح لمن بلغ سن السابعة عشرة بالعمل بشروط وقيود نص عليها صراحة^(٣). وهذه الشروط والقيود لا تعني القضاء على حرية التعاقد في العمل، لأن هذه الحرية لا تزال أساس القانون الوضعي في الدول الديمقراطية ذات النظام الاقتصادي الحر، وأكدت دساتير دول كثيرة هذه الحرية، منها المادة (٢٣) من الدستور الأردني التي تنص على أن (لجميع الحق في العمل وفي اختياره وممارسته بالظروف والشروط العادلة والملائمة). فلكل شخص ذكراً كان أو أنثى حق العمل واختيار نوعه وصاحب العمل الذي يعمل لديه، إلا أن المصلحة العامة تقتضي استثناء بعض الأشخاص من القاعدة المذكورة ومنهم الأحداث. حيث يضع المشرع في كل دولة بعض القيود على تشغيلهم، حماية لهم من مخاطر

(١) المادة (٤٥) من القانون المدني الأردني.

(٢) انظر: د. عزيز إبراهيم، شرح قانون العمل العراقي. الجزء الأول - تنظيم علاقات العمل الفردية - مطبعة الجامعة - بغداد ١٩٧٥، ص ٢٠٦.

(٣) المادة (٧٣) من قانون العمل الأردني.

العمل، ورعاية للطفولة من مخاطر الاشتغال في سن مبكرة، وللمربط بين الحد الأدنى لسن التشغيل ومرحلة معينة من التعليم، فضلاً عن الاعتبارات الصحية والاجتماعية للأحداث التي يجب مراعاتها لمنع جنوحهم.

إلا أن التقيد بهذه القيود صعب أحياناً في كثير من الدول النامية على الرغم من وجود قواعد قانونية أمرّة تمنع تشغيل الأحداث إلا بمقتضاها، وذلك لأن أسر الأحداث في هذه الدول في أمس الحاجة إلى عون أبنائها ومساعدتهم لتحسين وضعها المالي الصعب. فمن هذه الناحية يعد السبب الرئيس لعمل الحدث المبكر أو تدريبه هو وضعه الاقتصادي وحاجته الماسة إلى المربود الاقتصادي للعمل لتغطية نفقات عيشه، وربما عيش أفراد أسرته في بعض الأحيان عند فقد العائل أو عجزه أو نقص مدخولاته عن القدر المطلوب.

فانطلاقاً من ضرورة ضبط نظام تشغيل الأحداث وظروف عملهم في الأردن والمحافظة على صحتهم وأمنهم ونموهم وحمايتهم من الجنوح أورد المشرع الأردني بضعة قيود على تشغيل الأحداث بقواعد أمرّة لا يجوز الاتفاق على خلافها واستبعاد تطبيقها كما يلي:

شروط تشغيل الأحداث:

رافقت الثورة الصناعية - بسبب حاجة المعامل الجديدة إلى الأيدي العاملة - ظاهرة اجتماعية جديدة غير مألوفة، وهي تشغيل الأحداث من الجنسين (البنين والبنات) من أبناء الريفيين النازحين إلى المدن ومن أبناء الفئات الاجتماعية الفقيرة من سكان المدن وخصوصاً الحرفيين والعاطلين عن العمل. وقد حصل هذا التشغيل في ظروف صحية سيئة في المعامل وبأجر ضئيل جداً وبساعات عمل طويلة بلغت في بعض الأحيان زهاء ١٦ ساعة في اليوم، الأمر الذي مهد السبيل لتبلور ظاهرة جنوح الأحداث وانتشارها على نطاق واسع في المدن الصناعية الكبرى. وكان الأحداث الذين يخلون بنظام العمل التعسفي

السائد أو الذين يهربون من المعامل ويتشردون ويصبحون عالة على المجتمع، يُعدون من المجرمين بالفطرة ويزجون في السجون مع المجرمين الكبار. وكان ذلك يهيئ لهم فرصة نادرة ليتعلموا الإجرام من أربابه وأن يصبحوا من الجانحين المنحرفين.

وفي القرن الثامن عشر ارتفعت أصوات فئة كبيرة من المفكرين الإنجليز مثل (شارلز ككنز) و(روبرت أوين) تنادي بضرورة حماية الأحداث وإصلاح الجانح منهم باعتباره مواطناً منحرفاً لا مجرماً بالفطرة^(١).

أما في العصر الحديث فقد قامت منظمة العمل الدولية بوضع اتفاقيات دولية في شأن تشغيل الأحداث وشروط ذلك بما يلائم سن الحدث ومنعه نهائياً من الاشتغال في بعض الأعمال، ومنها الاتفاقية الدولية رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٧ الخاصة بسن قبول الأحداث الذين يقبلون في الأعمال الصناعية والتي نصت المادة (٢) منها على أنه: ١- لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ١٥ سنة في المؤسسات الصناعية العامة أو الخاصة أو في أي من فروعها. ٢- بيد أنه يجوز أن يسمح التشريع الوطني بتشغيل مثل هؤلاء الأحداث في المؤسسات التي لا يشتغل فيها سوى أفراد أسرة صاحب العمل بشرط ألا تكون هذه الأعمال وطبيعة الظروف التي تجري فيها خطيرة^(٢). وكذلك الاتفاقية رقم ١٢٣ لسنة ١٩٦٥ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام تحت سطح الأرض في المناجم، والاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ التي أقرتها منظمة العمل الدولية في ٦ حزيران ١٩٧٣ ودخلت حيز النفاذ في ١٩ حزيران ١٩٧٦ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام وتضمنت في ديباجتها ضرورة تعهد كل دولة عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها. باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على

(١) انظر: الدكتور نوري جعفر - دراسة تقييمية لدور مؤسسات الأحداث الإصلاحية - بغداد ١٩٨٤ - ص ٣.

(٢) انظر: د. عدنان العابد والدكتور يوسف الياس - شرح قانون العمل - بغداد ١٩٨٠ - ص ١٠٩.

عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.

وألزمت المادة الثانية منها كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تخطر في وقت لاحق المدير العام لمكتب العمل الدولي، عن طريق إعلانات جديدة، أنها وضعت حداً أعلى من الحد الذي حددته وقت تصديقها، بشرط ألا يكون الحد الأدنى لهذه السن أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن ١٥ سنة. ولكن يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور، أن تقرر في البداية حداً أدنى للسن يبلغ ١٤ سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب الأعمال المعنيين حيثما وجدت.

ونصت في المادة الثالثة منها على أنه لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن ١٨ سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة الشخص أو سلامته أو أخلاقه بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها. ولكن يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال المعنيين حيث وجدت، أن تسمح بالاستخدام أو العمل من سن ١٦ سنة شريطة أن تصان تماماً صحة الأحداث وسلامتهم وأخلاقهم وأن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليماً محدداً أو تدريباً مهنيّاً كافيين بخصوص النشاط المراد تشغيلهم فيه.

وأجازت المادة السابعة منها للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٣ و ١٥) سنة في أعمال خفيفة لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم ولا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه^(١).

(١) صدرت الإرادة الملكية بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم ٣٦٥ في ١٧/٦/١٩٩٧ والمتعلق بانضمام الأردن إلى هذه الاتفاقية، ونشرت الإرادة الملكية في العدد ٤٢١٩ من الجريدة الرسمية الصادر في ١٦/٧/١٩٩٧.

فالمشرع الأردني أخذ بهذه الاتفاقية وقام برفع الحد الأدنى لتشغيل الأحداث من ١٣ سنة في قانون العمل القديم إلى ١٧ سنة في قانون العمل الجديد رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، وكذلك هناك اتفاقية حقوق الطفل الدولية لسنة ١٩٩١ التي تنص المادة (٣٢) منها على (حق الحماية من الاستغلال بكافة أشكاله، والأعمال التي تعرض صحة الطفل وحياته للخطر أو تعيق نموه الاجتماعي أو البدني بالإضافة إلى حماية الطفل من الاستخدام في الأعمال غير المشروعة).

ثم جاءت الاتفاقية الدولية رقم ٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال الأعمال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، على أن يشمل تعبير الطفل جميع الأشخاص دون الثامنة عشرة للحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال الأعمال. فالمشرع الأردني أخذ بهذه الاتفاقيات ورفع الحد الأدنى لتشغيل الأحداث من ١٣ سنة في قانون العمل القديم إلى ١٧ سنة في قانون العمل الجديد رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ ومنع تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بصحتهم، وأجاز تشغيل الحدث بالشروط التالية:

١ - مع مراعاة أحكام التدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث^(١) الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور^(٢). فالحد الأدنى للعمر الذي حدده المشرع الأردني لجواز تشغيل الحدث ارتبط بانتهاء مرحلة التعليم الإعدادي، في حين كان قانون العمل السابق يحدده بـ (١٣) سنة بهدف ربطه بانتهاء مرحلة التعليم الابتدائي على الأقل، وذلك بعدما انتشر التعليم في المملكة وصار المشرع لا يكتفي بإنهاء مرحلة التعليم الابتدائي للمواطن الأردني ولو كان عاملاً.

(١) أطلق المشرع الأردني في المادة (٢) من قانون العمل تعبير (الحدث) على القاصر وعرفه بأنه: (كل شخص نكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة)، في حين كان قانون العمل السابق يطلق عليه تعبير (ولد) ويعرفه بأنه (كل شخص لم يتم السادسة عشرة من عمره)، كما كانت المادة (١/٤٨) منه تنص على أن (لا يجوز السماح لأي ولد لم يتم الثالثة عشرة من عمره بالعمل).

(٢) المادة (٧٤) من قانون العمل الأردني.

- ٢ - لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل سن السابعة عشرة من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة^(١)، وقد أصدر وزير العمل قراراً خاصاً بهذه الأعمال.
- ٣ - يحظر تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد على أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل كل أربع ساعات عمل متصلة^(٢).
- ٤ - يحظر تشغيل الحدث بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً^(٣).
- ٥ - يحظر تشغيل الحدث في أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية وأيام العطلة الأسبوعية^(٤).
- ٦ - على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يطلب منه أو من وليه تقديم المستندات التالية:

- أ - صورة مصدقة من 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 وأجره وإجازاته^(٥). ويخضع تشغيل الأحداث لرقابة مفتشي العمل ويعرض المخالف نفسه للعقوبة، حيث يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن أي مخالفة لأي حكم من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث المذكورة أعلاه أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على ٥٠٠ دينار وتضاعف العقوبة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة^(٦).

(١) المادة (٧٤) من قانون العمل الأردني.

(٢) المادة (٧٥/أ) من قانون العمل الأردني.

(٣) المادة (٧٥/أ) من قانون العمل الأردني.

(٤) المادة (٧٥/ج) من قانون العمل الأردني.

(٥) المادة (٧٦) من قانون العمل الأردني.

(٦) المادة (٧٧) من قانون العمل الأردني.

المبحث الثاني

التعريف بعقد العمل للتدريب المهني وعلاقته بجنوح الأحداث

مما لا شك فيه أن الغرض الأساس لتشريع القانون في أي جماعة وفي أي مجال من مجالات الحياة هو تحقيق العدالة الاجتماعية بتنظيم الروابط في المجتمع ووضع تمييز دقيق بين المحظور والمباح والمذنب والبريء، والمعتدي والمعتدى عليه، وصاحب الحق ونقيضه، وهذه الأمور متداخلة ومتبادلة الأثر بشكل ملحوظ في تأمين الأمن الاجتماعي، ومن جملة ذلك توجيه الناشئة توجيهاً اجتماعياً سديداً ومنع جنوحه.

فلا بد من أن يهتم المشرع بضبط نظام تشغيل الأحداث وظروف عملهم وضمان سلامة صحتهم وأمنهم وإجراء الفحوص الطبية اللازمة لهم، لأن حدث اليوم هو رجل الغد. ولهذا وضع المشرع الأردني القواعد القانونية الآمرة لتشغيل الأحداث وفرض العقوبة المادية على مخالفتها.

كما أنه قام بوضع النصوص القانونية الآمرة المتعلقة بتدريب الحدث مهنيًا لكنه أخفق في ذلك، لأنه حاول حل مشكلة البطالة وحاجات العوائل الفقيرة إلى عون أبنائها في كلفة المعيشة على حساب إيجاد منفذ أو عامل لجنوح الأحداث، وهو الثغرة التي وردت في أحكام العمل للتدريب. لأن الأحكام التي وضعها لتدريب الأحداث أراد بها تنظيم ظروف التدريب المادية وشروطه لحماية شخص الحدث فقط عندما حدد سنه للعمل أو للتدريب وضرورة عرضه على الكشف الطبي وتنظيم وقت عمله تنظيمًا خاصاً يتناسب مع قدراته البدنية. إلا أنه لم يضمن أن تكون بيئة التدريب ملائمة من الناحية النفسية والاجتماعية، كإخضاع تدريب الأحداث لمراقبة مفتش تتوافر فيه مؤهلات الباحث الاجتماعي ليراقب تنفيذ التدريب ويقدم التوجيهات لهم وللقائمين على تدريبهم ويرفع تقارير دورية إلى الجهات المختصة ويوصي بفرض عقوبات صارمة على صاحب العمل الذي

يعرض الحدث للانحراف أثناء عمله في مؤسسته أو يساعده على ذلك أو يستعمل معه وسائل العنف والإكراه والتهديد.

وفي كثير من الأحيان يسهم في الأثر السلبي لشروط التدريب الأحداث أنفسهم عندما يعانون من صاحب العمل أو من بيئة التدريب ويخفون الحقيقة عن مفتش العمل الذي يزور المؤسسة، وذلك بسبب النقص في درجة وعيهم بمصلحتهم الحقيقية أو تحت تأثير الحاجة المادية الملحة^(١).

فلا يكفي أن يتدرب الحدث على مهنة دون البحث عن نوعية الخدمات النفسية والاجتماعية وماهيتها التي يجب أن يحظى بها أثناء التدريب، وإلا فإنه سيتعرض حتماً لاختلالات بيئة التدريب في المؤسسات الصناعية باعتبارها بيئة للكبار.

ولهذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، خصصنا الأول منهما لشرح أحكام عقد العمل للتدريب الواردة في قانون العمل الأردني، والثاني لعلاقة هذه الأحكام بصنع عامل مهم من عوامل جنوح الأحداث في الأردن.

المطلب الأول

عقد العمل للتدريب المهني

يبرم عقد العمل للتدريب المهني خطياً بين العامل وصاحب العمل على أن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل عليها. كما يجب أن تتوافر في المؤسسة نفسها الشروط المناسبة للتدريب. وينظم العقد وفق النموذج والشروط التي تحددها مؤسسة التدريب المهني بمقتضى تعليمات تصدرها لهذا الغرض وتنشر في الجريدة الرسمية ويعفى العقد من رسوم الطوابع، ويتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر إبرام العقد بنفسه، وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه^(٢)، وهنا

(١) انظر: د. بدرية العوضي، جنوح الأحداث. مجموعة أبحاث الحلقة الدراسية لرعاية الأحداث. الطبعة الأولى - وكالة المطبوعات - الكويت ١٩٨٤ - ص ٣٩٦.

(٢) المادة (٣٦) من قانون العمل الأردني.

يقصد بـ(الحدث) وفقاً للمادة الثانية من قانون العمل الأردني (كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة).

وتحدد في العقد مدته ومراحل المتعاقبة والأجور المستحقة في كل مرحلة على ألا يقل الأجر في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر^(١) المعطى لعمل مماثل وألا يكون تحديده بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج، وينظم التدريب وفق البرامج التي تحددها مؤسسة التدريب المهني^(٢). علماً بأن قانون العمل السابق كان يتضمن بعض النصوص الخاصة بحماية الحدث المتدرب من الانحراف، حيث كانت المادة (١٤) منه تشترط في صاحب العمل الذي يجوز له قبول متدرب غير بالغ سن الرشد، أن يكون قد أتم الحادية والعشرين من عمره، ولم يحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة. كما كان لا يجيز لأصحاب الأعمال غير المتزوجين أن تتدرب لديهم فتيات قاصرات فضلاً عن الشرطيين الآخرين.

ومما يلاحظ أن المتدرب، سواء أكان ذكراً أم أنثى يتلقى أجراً وإن كان منخفضاً بالنسبة إلى أجور العمال الذين يقومون بالعمل نفسه في بداية تدريبه، ولا يجوز حرمانه من الأجر، وذلك بهدف التحفيز والتشجيع له. أما في المرحلة النهائية من تدريبه، فيجب ألا يقل أجره عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل لعمله. في حين أنه في تشريعات عمل دول أخرى جاء النص بصيغة تدل على عدم استحقاقه لأي أجر، ومثال ذلك قانون العمل اليمني وقانون العمل الأردني السابق. ولهذا ثار الخلاف حول تكييف عقد العمل للتدريب في هذه الحالة، بحيث ذهب بعض الفقه إلى اعتباره عقداً للعمل والمتدرب خاضعاً لقانون العمل وحمايته ولو لم يحصل على أجر، لأنه يعمل ويتدرب تحت إشراف صاحب العمل وتوجيهه أو إدارته، وأنه يحصل على أجر عيني يتمثل في تلقنه أصول المهنة أو الصناعة برغم عدم حصوله على أجر نقدي^(٣).

(١) لقد حدد الحد الأدنى للأجور في الأردن بثمانين ديناراً أردنياً شهرياً اعتباراً من ١ / ١٩٩٩.

(٢) المادة (٣٧) من قانون العمل الأردني.

(٣) انظر: د. محمد حلمي مراد، أثر التطور السياسي والاقتصادي والاجتماعي على تشريع العمل في مصر - مجلة العمل العربية - العدد السابع - ص ١٧٦.

في حين ذهب بعضهم الآخر إلى عدم اعتباره عقداً للعمل، لأن الغرض الأساس منه هو تعلم مهنة والتدريب على أصولها وليس أداء العمل واقتضاء الأجر. فالعمل في التزام المتدرب ليس هو الأصل والغاية في العقد حتى يقال إنه عقد عمل وإنما مجرد التزام تابع للالتزامه الأساس الخاص بالتعليم، ولا يغير من طبيعة هذا العقد تقاضي المتدرب أجراً في بعض الحالات، إذ يظل هذا الالتزام بدوره التزاماً ثانوياً^(١)، وقد قضي في مصر بأنه: (لا يعتبر عقد العامل المتدرب عقد عمل بالمعنى القانوني، لأن الغرض منه هو إتاحة الفرصة لتعليم أصول مهنة، ولا يتدرج العامل المتدرب في طائفة العمال إلا بعد اجتيازه مراحل التدرج والبرامج التدريبية النظرية والعملية)^(٢).

وفي تقديرنا أن المشرع الأردني عدّه عقداً للعمل وخاضعاً لأحكام قانون العمل، لأن المتدرب لم يفرض على صاحب العمل بحكم القانون كما فعل ذلك مشرع قانون العمل في بعض الدول الأخرى، بل ترك^(٣) إبرام هذا العقد لحرية التعاقد، كأبي عقد رضائي آخر، ولأنه فرض دفع أجر شهري للمتدرب ولو كان مخفضاً، وأنه عرّف العامل في المادة الثانية من القانون بأنه: (كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك "الأحداث" ومن كان قيد التجربة أو التأهيل)، وعرّفت الأجر بأنه:

(١) انظر: د. غالب الداودي، شرح قانون العمل الأردني - مكتبة الفجر - إربد ١٩٩٩ - ص ٦٠؛ ود. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل - القاهرة ١٩٦٤ - ص ١٥٤؛ وكذلك د. حسن كيرة، أصول قانون العمل - الطبعة الثالثة ١٩٧٩ - ص ٢٤٢.

(٢) انظر: د. محمد عبد القادر الحاج - شرح قانون العمل اليمني - مطبعة الكاتب العربي - دمشق ١٩٩٣ - ص ٩.

(٣) انظر: المادة (٣٢) من قانون العمل اليمني التي تنص على أنه: (يجوز للوزير المختص في المؤسسات الصناعية أو التجارية التي تحدد بقرار منه والتي يرى ضرورة تدريب العمال اليمنيين على أعمالها أن يلزم هذه المؤسسات بقبول عدد من العمال للتدريب على أيدي عاملة مهرة)، وكانت المادة (٦/١٤) من قانون العمل الأردني السابق تنص على أنه: (يجوز للوزير أن يحدد عدد المتدربين لدى صاحب العمل، أو منعه من قبول متدربين فترة من الزمن، في حالة إهماله المتدربين أو استغلالهم).

(كل ما يستحقه العامل نقداً أو عيناً... إلخ). فالمتدرب يكون تابعاً لصاحب العمل الذي التزم بتدريبه ويعمل تحت إمرته طوال مدة العقد ويتقاضى أجراً عينياً ونقدياً، وبناءً عليه يخضع لأحكام قانون العمل من أجل تمكينه من التمتع بحماية التشريع. ومما تجدر الإشارة إليه هو جواز إنهاء عقد التدريب ولو قبل انتهاء مدته بناءً على طلب أحد الفريقين في أي من الحالات التالية:

١ - إذا ارتكب أحدهما أي مخالفة لأحكام قانون العمل أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه.

٢ - إذا لم يقدّم أحدهما بواجباته إزاء الآخر وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.

٣ - إذا استحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الفريقين.

٤ - إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر يشكل الانتقال إليه صعوبة على المتدرب أو يضر بمصلحته، ولا يجوز للمتدرب أن يحتج بهذا السبب بعد مضي شهر واحد على نقله إلى مكان التدريب الجديد.

٥ - إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة^(١). ولكن مما يؤخذ على المشرع الأردني هو الاستثناء الذي أورده في المادة (٣) من القانون وأخرج به الأحداث الذين يعملون مع أفراد عائلة صاحب العمل في مشروعاته دون أجر من نطاق سريان قانون العمل، وكذلك الأحداث الذين يعملون كخدم في المنازل، والأحداث الذين يعملون في الزراعة، ماعدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتنسيب من وزير العمل شمولهم بأحكام قانون العمل، وبذلك يحرمون من الحماية التشريعية، وهذا غير صحيح.

(١) المادة (٣٨) من قانون العمل الأردني.

المطلب الثاني

علاقة عقد العمل للتدريب بجنوح الأحداث

لاحظنا مما سبق أن المشرع الأردني أجاز للحدث الذي لا يقل عمره عن ١٦ سنة بالعمل، وأجاز له العمل من أجل التدريب المهني إذا كان عمره لا يقل عن سبع سنوات، ذكراً كان أم أنثى، لأسباب تتعلق بالبطالة، وحاجة العوائل الفقيرة إلى عون أبنائها ومساعدتهم في تحمل كلفة المعيشة، وتقليل نسبة الإعالة في المجتمع.

كما سبق أن ذكرنا أن البيئة المتصلة بالعمل، هي البيئة الخارجية التالية للبيئة المدرسية التي ينتقل إليها الشخص عند إخفاقه في الدراسة أو بعد اجتيازه مرحلة الدراسة. ومن هنا تظهر العلاقة والترابط بين البطالة وظاهرة جنوح الأحداث في كثير من المجتمعات، وخصوصاً الصناعية منها.

فبعض الذين لا تمكنهم ظروفهم من الدراسة أو مواصلتها بعد اجتياز المرحلة الابتدائية أو جزء منها، ممن يضطرون وهم أحداث إلى التوجه إلى العمل أو التدريب عليه للحصول على المال اللازم لقضاء حاجاتهم أو تحقيق رغباتهم، وكذلك للتعاون في توفير حاجات ذويهم أحياناً، أجاز لهم المشرع العمل أو التدريب عليه كحل لمشكلة البطالة بالنسبة لهؤلاء، وبذلك فإنه أحدث مشكلة أخرى، وهي تهيئة المناخ لجنوحهم، وخصوصاً الذين تتراوح أعمارهم بين ٧ و ١٦ سنة. وخطر جنوح هؤلاء يأتي من تشغيلهم أو تدريبهم في بيئة الكبار وتحت إشراف صاحب عمل أكبر منهم.

فصاحب العمل يشرف على عمله أو تدريبه ويقوم بدور يماثل دور المدرس بالنسبة للتلميذ في المدرسة، إذ يوجه الأحداث الذين يعملون أو يتدربون تحت إشرافه على ممارسة العمل ويكون القدوة والمثل الأعلى لهم. فإن كان مستقيماً صالحاً أرشدهم إلى الاستقامة والصلاح، وإن كان منحرفاً طالحاً، دفعهم إلى مزالق السلوك الجانح.

كذلك يكون دور زملاء العمل كدور زملاء المدرسة في التأثير على سلوك الحدث. إذ قد يوجد بين زملاء العمل ذوو سيرة سيئة فتنقل آثامهم إلى الحدث الذي يزامنهم، فيندفع إلى الانحراف والجنوح. لأن هذه الزمالة مع فارق السن تصنع للحدث فرصة نادرة للاتصال بالغير ممن يعملون معه، وفيهم الأخيار ومنهم الأشرار، ومن ثم فقد تترتب على هذا الاتصال ألفة وصداقة، أو جفاء وعداوة، ومن خلال ذلك كله تبرز مناسبات لتعارض الاتجاهات وظهور المشكلات وسنوح الفرص للخروج على مقتضيات النظام القانوني واتخاذ سبيل منحرف قد يصل إلى حد ارتكاب الجريمة. في حين أنه يجب لمنع انحراف الحدث توفير بيئة طيبة له تتأى به عن المنغصات والأكدار، ويمكن تحقيق ذلك بوقاية الحدث من كل أمر يفرعه من الأصوات الشديدة الشنيعة والمناظر الفظيعة، والحركات المزعجة، لأن كل ذلك قد يؤدي إلى فساد قوته وعافيته لضعفها، فلا ينتفع بها بعد كبره. وإذا تعرض لعارض مما ذكرنا، يجب المبادرة إلى تفاديه بصدده، وإيناسه بما ينسيه إياه، فبيئة المؤسسة الصناعية ليست البيئة الطيبة لتدريب الأحداث لأنها لا تؤدي إلى الإشباع الاجتماعي للحدث، بل على العكس تؤدي إلى سوء الإشباع الاجتماعي وتوليد بيئة اجتماعية فاسدة تدفع الأحداث إلى الانحراف كما تدفع الكبار إلى الإجرام، والمقصود بسوء الإشباع الاجتماعي هنا هو الإشباع الخاطيء الذي يأتي بنتيجة عكسية لتشغيل الأحداث أو تدريبهم في بيئة عمل غير مناسبة^(١). لأن الحدث سرعان ما تستهويه اللذات الكثيرة اليسيرة المنال، فيمضي إلى التماس المغامرات في الخروج على انتظام الحياة الاجتماعية وغش السلطة الاجتماعية والعائلية معاً وخديعتها^(٢).

نعم إن من وسائل إصلاح الحدث الجانح بوجه عام القيام بتأهيله ليكتسب قوته بتدريبه أو تعليمه على حرفة، ولكن يجب إجراء هذا التدريب في مراكز للتدريب تتوافر فيها الخدمات النفسية والإصلاحية وليس في المؤسسات الصناعية. لأن إلحاق الحدث بالتدريب المهني في المؤسسة الصناعية لا يشكل

(١) انظر: د. محمد الشحات الجندي - المرجع السابق - ص ١٦٦.

(٢) انظر: د. عبد الحميد الشواربي - المرجع السابق - ص ٢١.

وسيلة من وسائل تقويمه أو منع جنوحه ما لم يخضع بيئة التدريب لبرنامج تأهيلي خاص لتنشئة الأحداث وتهذيبهم، فلا يكون له طابع تقويمي وحماية إذا اقتصر نشاطه على العمل المهني فقط^(١).

فبالنسبة للمخاطر التي تعرض لها الأطفال كما ذكرها الأطفال العاملون المشاركون في ورشة عمل عقدت بهذا الخصوص بتاريخ ١٧/١٢/١٩٩٨ بالتعاون ما بين وزارة التنمية الاجتماعية الأردنية ومجموعة القانون من أجل حقوق الإنسان وهيئة العمل الوطني للطفولة، كانت كالاتي:

- ١ - التعرض لحوادث السير ومخاطر الطرق.
 - ٢ - التعرض للضرب والعنف من صاحب العمل ومن المنافسين الأكبر سناً.
 - ٣ - التعرض لسوء المعاملة، الإهانة والشتم والتحقير.
 - ٤ - اكتساب عادات سيئة (تدخين، شم الآجو... إلخ).
 - ٥ - التعرض لأعمال نصب واحتيال وعدم دفع المستحقات.
 - ٦ - تعلم الغش والتعرض لإغراءات رفاق السوء المؤدية إلى الانحراف والانزلاق في ارتكاب أعمال غير قانونية، كالسرقة وتعاطي المخدرات أو ترويجها.
 - ٧ - التعرض لمخاطر الجرائم، كالخطف.
 - ٨ - التعرض للتحرش الجنسي.
 - ٩ - التعرض لأشكال مختلفة من الاستغلال.
- ومن المخاطر والنتائج الضارة لعمالة الأطفال حسب ترتيب الأطفال المشاركين في الورشة:

- ١ - التسرب من المدرسة.
- ٢ - الانحراف.
- ٣ - الوقوع ضحية المجرمين والمنحرفين.

(١) انظر: محمد شتا أبو سعيد. الوجيز في قانون الطفل وجرائم الأحداث - دار الفكر العربي. الإسكندرية ١٩٩٧. ص ٨٨.

-
- ٤ - الإصابة بأمراض خاصة بسبب التلوث والبرد والعدوى أو بسبب الأحمال الثقيلة والجهد الذي لا يتناسب مع حجم الطفل وقدرته.
 - ٥ - التأثير النفسي السيئ والشعور بالدونية والاختلاف عن الأطفال الآخرين والتحول إلى الشراسة وكره الحياة.
 - ٦ - الإصابة بالتعب والإنهاك.
 - ٧ - التأثير في التحصيل الدراسي.
 - ٨ - خسران الفرصة في مستقبل أفضل.
 - ٩ - الإدمان واعتياد سلوك وممارسات خاطئة وغير قانونية.
 - ١٠ - عدم تلقي العناية والاهتمام الكافيين وعدم التمتع برعاية الأسرة وحنانها.
 - ١١ - عدم الحصول على قدر كاف من الغذاء الصحي.
 - ١٢ - التعرض لاعتداءات مختلفة ولإيذاء بدني وجنسي ونفسي كبير.
 - ١٣ - هضم حقوقهم في الأجر واستغلالهم في العمل ساعات طويلة.
 - ١٤ - التأثير السلبي في تماسك الأسرة.
 - ١٥ - الحرمان من حق اللعب والترفيه والراحة^(١).

ومن المفيد أن نعرض في الصفحة المقبلة إحصائية بعدد الأطفال الذين يعملون في المملكة الأردنية الهاشمية داخل المؤسسات الصناعية موزعين حسب مديريات العمل وفئات الأعمار خلال فترة من ١/١/١٩٩٨ إلى ١/٤/١٩٩٨^(٢).

(١) انظر: الورقة المقدمة من قبل وزارة العمل الأردنية للندوة الإقليمية الثلاثية حول عمل الأطفال - عمان - الأردن ١٢/٩ - تشرين الأول ١٩٩٩ - إعداد: نهاية دبدوب، مجلة العمل، العددان ٨٥ و ٨٦ لعام ١٩٩٩ - ص ١٠٦-١١٣.

(٢) نقلاً عن المصدر السابق نفسه ص ١٠٩.

عدد الأطفال في المملكة موزعين حسب مديريات العمل
وفئات الأعمار خلال فترة من ١/١/١٩٩٨-١/٤/١٩٩٨.

اسم المديرية	أقل من ١٦	١٦-١٧	١٧-١٨	المجموع	مفتسبو التدريب المهني من المجموع
مديرية عمان	٩٨	١١	١٩	١٢٨	٣٤
المدينة الصناعية سحاب	١٢٦	٦٣	٥٢	٣٤١	٢٤
مديرية عمل الزرقاء	-	٣٥٨	٢٦٩	٦٢٧	٦٢٧
مديرية عمل الرمثا	-	٢	٤	٦	-
مديرية عمل الطفيلة	٨	٥٥	٥٤	١١٧	٨٣
مديرية عمل الشونة الجنوبية	١٧	٤٢	١٥	٧٤	٦٧
مديرية عمل معان	٦	١٣١	٤٨	١٨٥	١٧٩
مديرية عمل عجلون	-	٢٤	-	٢٤	٢٤
مديرية عمل الكرك	١١	٤	١٥	٣٠	٥
مديرية عمل إربد	١٢	٢٠	٣	٣٥	١٦
مديرية عمل المفرق	٣٩	٤٠	١١	٩٠	١٦
مديرية عمل مادبا	٦	٨	٨	٢٢	-
مديرية عمل جرش	٧	١٢	-	١٩	٢
مديرية عمل العقبة	١٤	٥٨	٤٠	١١٢	٩١١
مديرية عمل الشونة الشمالية	-	٩	٩	١٨	٩
مديرية عمل دير علا	٧	٢٠	٣٩	٦٦	٥٦
مديرية عمل السلط	٩	٥٤٦	٢٩٨	٨٥٣	٨٤٤
المجموع	٣٦٠	١٤٠٣	٨٨٤	٢٠٦٤٧	٢٠٧٧

كما أن لبيئة العمل بصفة عامة أثرها في سلوك الحدث، فقد يكون نافعا أو ضارا بقدر متفاوت، تبعاً لدرجة ملائمة العمل له، ونوع العمل ذاته وطبيعته. فإن كان العمل ملائماً لقدرات الحدث الجسمية والعقلية والنفسية، ومنسجماً مع رغباته الشخصية تمكن من إنجازه بإتقان مع تطويره وتحسينه، وحاز على

تقدير رؤسائه وزملائه واستمتع بجو العمل الهادئ البهيج. أما إذا كان العمل غير متناسب مع إمكانياته الجسمية والعقلية والنفسية وغير موائم لميوله الذاتية، أو أنه قد التحق به على غير إرادته، إما لضغط الظروف وإما لضغط الأهل، فإنه سينفر منه حتماً ويتقاعس عن أدائه ويصبح ناقماً عليه، وقد يلجأ في سبيل التعبير عن حقه وكراهيته إلى طريق الجريمة أو يثير غضب رؤسائه وزملائه في العمل، وقد يتطور هذا الغضب والاستنكار إلى مشاحنات، تدفع الحدث أحياناً إلى الجنوح، بما يرتكبه من أفعال عدوانية ضد رؤسائه وزملائه ومخالفات قسدية أثناء فترات الراحة وأيام العطل^(١).

فأساس فكرة تعرض الحدث للانحراف في المؤسسة الصناعية، هو أن الحدث لا يرتكب فعلاً يعاقب عليه القانون، وإنما يجد نفسه في ظروف غير صالحة وبيئة غير صالحة له تنذر وتهدد الحدث ذاته في حياته ومستقبله، أو تنذر بأن يكون هذا الحدث مصدر خطورة على غيره، فبيئة المؤسسة الصناعية لطفل لا يتجاوز عمره سبع سنوات بيئة تنذر بالخطورة ويجب انتشاله منها لأن بيئة المؤسسة الصناعية ربما تكون سبباً للانحراف، لأنها بيئة تدريب غير مناسبة لحالة الحدث^(٢).

فتدريب الأحداث في المؤسسات الصناعية مع الكبار يرتبط باحتمال جنوحهم من خلال ما يشير إليه كثير من الدراسات من حيث تأثير هذه البيئة فيهم، على نحو يمكن أن يسهم في جنوحهم نتيجة الاختلالات الموجودة فيها، وأنماط السلوك التي تتصف في كثير من الحالات بكونها غير سوية، والتي يكتسبها الحدث من خلال وجوده بين مجموعة العمال الكبار من الذين يأتون من بيئات اجتماعية قد تغاير إلى حد ما بيئة الحدث. فالجوانب السلبية في مخالطة الحدث للعاملين الكبار، ربما لا تقف عند حدود الانحراف السلوكي، بل

(١) انظر: د. أكرم نشأت إبراهيم، جنوح الأحداث.. عوامله والرعاية الوقائية والعلاجية لمواجهته، مجموعة بحوث وأعمال الحلقة الدراسية الخاصة بوقاية الأحداث من الانحراف. بغداد ٩-١٧ تشرين الثاني ١٩٨١ - ص ٥٠.

(٢) انظر: د. عبدالحميد الشواربي - المرجع السابق - ص ٧١ وما بعدها.

تنتهي إلى الجنوح بمعناه القانوني الدقيق. ولهذا فإن المشرع الوطني الذي يريد معالجة هذه المشكلة يجب أن يضع في حسابه المخاطر والأضرار الناشئة عن تدريب الحدث في سن مبكرة داخل المؤسسات الصناعية وأن يحقق معادلة صعبة بين مصالح الحدث ومصالح المجتمع، وفي سياق ترجيح كفة المصلحة الاجتماعية، نجد أن أحكام التشريع المقارن تقوم على صيانة مصلحة الحدث في تمكينه من التعليم لفترة، حماية لشخصه من مخاطر التدريب أو العمل المبكر، تحقيقاً لمصلحة المجتمع في حماية الموارد البشرية، وأخيراً حماية أخلاق الحدث ترصيناً للنظام الاجتماعي والأخلاق العامة^(١). ولهذا فإن المشرع التركي أجاز تشغيل الحدث في سن الـ ١٥ وأجاز تدريبه في سن الـ ١٣، ولكنه في قانون المحافظة على الصحة العامة منع تشغيله أو تدريبه في أعمال مضرّة به أو في بيئة مضرّة أو غير ملائمة لسنة^(٢).

كما قد يحدث في معظم هذه الأحوال ألاّ يحتمل الحدث جو العمل البغيض طبقاً لمشاعره، فيركن إلى ترك عمله ويستمرّ البطالة التي تعرضه غالباً للجنوح وارتكاب المخالفات العدوانية^(٣).

ويتميز الحدث الذي يترك عمله في الحالات التي ذكرناها بالبحث عن عمل آخر وتغيير العمل الآخر أيضاً، فتكثر حالات تغيير أعماله وتركه للعمل وتنخفض كفاءته في العمل وتقل مهاراته ويضعف إنتاجه ويعاني من صعوبة بالغة في الاستمرار والاستقرار في الأعمال التي ينتقل إليها وفي التكيف وفقاً لمتطلباتها وظروفها في كل مرة يغير عمله فيها، ويفقد الرغبة والدافع في العمل ومسؤولياته. وهذا ما يسبب انطباعاً سيئاً لدى المسؤولين عن العمل قد يؤدي إلى التصاق الوصمة الاجتماعية بسمعة الحدث بأنه جانح وغير مفيد، مما يؤدي إلى احتمال إنهاء خدماته في كل مكان وزمان وعودته إلى البطالة والتشرد في

(١) انظر: د. يوسف ألياس، جنوح الأحداث. مجموعة أبحاث الحلقة الدراسية لرعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، الطبعة الأولى - وكالة المطبوعات - ص ٣٩١.

(٢) Prof. Dr. Alpaslan isikli is Hukuku-ikinci Baski, Ankara, 1996. sf59.

(٣) انظر: د. أكرم نشأت إبراهيم - المرجع السابق - ص ٥١.

الشوارع، وكل ذلك من العوامل التي تغذي اتجاهات الحدث ونزوحه نحو الجنوح بسبب الفراغ والتسكع والحاجة، والمواجهة مع القانون والنظام وفتح صحيفة سوابق له لدى الشرطة، وقيام صعوبات وعراقيل كثيرة أمام تشغيله في المستقبل، ويشعر بئأس في هذه الحالة يستولي عليه من جراء رفضه في كل الأعمال، فيبدأ اعتماد ضرورة الحصول على الكسب عن أي طريق آخر حتى لو كان غير سوي، ومن ثم يمارس السلوك المنافي للمجتمع، هذا من جهة^(١)، ومن جهة أخرى فإن تدريب الحدث الذي يكون عمره سبع سنوات فأكثر داخل بيئة عمل الكبار خطأ، لأن الحدث يتأثر في هذه المرحلة من العمر وفي هذه البيئة بغيره ويعمل بعيداً عن رقابة أسرته طول اليوم ويكون على صلة زمالة بأشخاص يكبرونه سناً، وهم العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل في مؤسسته، فيتتيح ذلك الفرصة لإتيان أفعال شاذة مخلة بالحياء وجرائم تؤدي بالحدث إلى الجنوح، لأن انحراف الأحداث هو في الغالب نتيجة لتقليد سلوك البالغين، وخصوصاً من هو أكبر سناً منه، كالتدخين وتناول المشروبات والمخدرات... إلخ. فإذا علق بسمع الحدث الفحش ومنطق السوء عسر عليه مفارقتها في الكبر، لأنه يحتاج إلى تغيير في طبيعته، والنفس على ما عودت عليه، وما ألفته، وتغيير الطبيعة عسير جداً. كما أن الحدث حينما يرى العمال من زملائه ينفقون من أجورهم الجيدة وهو لا يتقاضى من الأجر إلا النزر القليل، قد تدفعه الرغبة في الإنفاق إلى ارتكاب جرائم الاعتداء على الأموال ولا سيما السرقة^(٢)، لأنه تطغى على الحدث رغبات كثيرة يريد أن يحققها ولكن موارده المالية تقف عقبة في سبيل ذلك، فيندفع إلى تعويض هذا النقص بسلوك منحرف واللجوء إلى ارتكاب جريمة السرقة حتى يتخذ لنفسه المظهر المعادي لمظهر زملائه.

(١) انظر: د. نائل عبد الرحمن ومحمد نجم وهيفاء أبو غزالة، المبادئ العامة للدفاع الاجتماعي. عمان ١٩٨٣ - ص ٦٢.

(٢) انظر: د. فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام والعقاب. الطبعة الخامسة - دار النهضة العربية للطباعة والنشر - بيروت ١٩٨٥ - ص ١٧٥؛ والدكتور غالب الداودي - شرح قانون العمل الأردني - المرجع السابق - ص ٥٩.

كما تؤثر بيئة العمل في تحديد نوع الجرائم التي يرتكبها الأحداث بعد جنوحهم. فآثر البيئة واضح في ذلك عندما يقتضي بعض المهن وجود أدوات صالحة للاعتداء بين أيدي العاملين فيها، أو عندما يجعل بعض المهن العامل فيها يآلف منظر الدماء مثلاً، فيصبح ارتكاب جرائم الدم لدى من لديه استعداد إجرامي سهلاً وميسوراً.... ومثال ذلك فئة الجزائريين والحلاقين ومجهزي الموتى.... إلخ^(١).

كما أن بعض المهن الأخرى التي تولد جنوح الأحداث وتسمى بـ (مناطق الجنوح) تمنح في ذاتها لمن يشغلها من الحدث فرصة مواتية للإجرام، مثل بعض دور اللهو والحانات، وعمال الطباعة بالنسبة لجرائم تزيف العملة، وعمال التجارة بالنسبة للسرقة من المحال التجارية^(٢).

ولجنوح الأحداث خطر كبير على المجتمع وعلى الحدث نفسه، لأنه كإجرام الكبار يعود بالضرر المباشر على كيان المجتمع وحياة أفراده وسلامتهم وأموالهم. إذ إن الأحداث لا يتوانون عن ارتكاب جميع ألوان الانحراف، وإذا بدأ الحدث حياته بالجنوح والجرائم فإن الخطر شديد، لأنه إذا نشأ على الجريمة واعتاد عليها فمن الصعب إصلاحه وهو راشد، لأن التعلم في الصغر كالنقش على الحجر.

كما أن لجنوح الحدث خطراً على نفسه عندما تمتد الخسائر إلى بدنه أو عقله أو عواطفه، ويصبح قوة معطلة ويعيش حالة على نويه والمجتمع^(٣).

ولكل ما تقدم نرى أنه من الضروري تدريب الأحداث في بيئة خاصة بعيدة عن المؤسسات الصناعية التي هي بيئة للكبار، مثل مراكز التدريب المهنية

(١) انظر: د. فوزية عبد الستار - المرجع السابق - ص ١٧٧.

(٢) انظر: د. محمد زكي أبو عامر - دراسة في علم الإجرام والعقاب - الدار الجامعية للطباعة والنشر - بيروت ١٩٨٢ - ص ١٦٤.

(٣) انظر: د. حسن الجوخدار، قانون الأحداث الجانحين - مطبعة رياض - دمشق ١٩٨٥ - ص ٨.

لوزارة العمل، أو في المدارس المهنية ذات الإمكانيات التقنية والفنية للتدريب، وعلى أن يكون التدريب ملائماً لقدرات الحدث الجسمية والعقلية والنفسية نوعاً وطبيعة ودون أي إكراه، ومنسجماً مع رغباته الشخصية وميوله الذاتية في جو هادئ غير بغيض، بحيث لا يستفز فيه وتحترم مشاعره. ويمكن إسهام القطاع الخاص في المدارس المهنية لقبول الأحداث للتدريب المهني عندما يتم الربط المستمر بين برامج تدريبهم ومتطلبات التنمية وحاجات سوق العمل وتقديم برامج تدريبية خاصة بهم والتركيز على الحقوق التي يعملون فيها من المجالات الصناعية والخدمية، وتعديل حكم قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ الخاص بالسماح للحدث من سن السابعة التدريب على العمل في بيئة الكبار داخل المؤسسات الصناعية، بحيث يجاز قبول الحدث للتدريب من سن السادسة عشرة فما فوق في المؤسسات الصناعية، أو أن يقبل الحدث للتدريب أقل من هذا العمر في مراكز خاصة لتأهيل الأحداث بعيداً عن بيئة الكبار، وبذلك يمكن تجنب مساوئ الوضع الحالي لأحكام التدريب المهني للأحداث في قانون العمل. لأن من أغراض القانون منع الإضرار لا تشجيعه وتهيئة المناخ الملائم له، وخصوصاً أن هناك تعارض كبيراً بين حكم قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وحكم تعليمات مؤسسة التدريب المهني لسنة ١٩٩٥ الخاصة بتدريب الحدث والصادرة استناداً إلى المادة (٧/د) من قانون المؤسسة رقم (١١) لسنة ١٩٨٥، حيث اشترطت التعليمات المذكورة للقبول والتسجيل لبرامجها التدريبية المهنية؛ ألا تقل سن المتدرب عن ١٦ سنة، وهذا الشرط ينسجم مع الشق الثاني من المادة (٧٣) من قانون العمل الذي حدد سن التشغيل للأحداث بستة عشر عاماً، وكذلك مع ما أورده قانون التربية والتعليم فيما يتعلق بالمرحلة الإلزامية من التعليم لمدة عشر سنوات، ولكنه يعارضه ويتناقض معه نص الشق الأول من المادة (٣٦/ج) من قانون العمل الذي أجاز للمتدرب في المؤسسات الصناعية أن يكون عمره أقل من ١٦ سنة بقوله:

(مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور).

وهذا يعني أن المشرع أجاز تدريب الحدث في سن مبكرة للغاية اعتباراً من سبع سنوات على نحو يلحق الضرر بالحدث من النواحي الصحية والأخلاقية والاجتماعية، وخصوصاً إذا كان هذا التدريب في مؤسسة صناعية. حيث للحدث حق التدريب منذ السابعة من عمره في أي محل أو عمل لم يحظر عليه العمل فيه، أيّاً كان نوع البيئة الاجتماعية التي سيوجد فيها، ودون اكتراث لما إذا كانت سوية أم لا. مع الإدراك الواسع لحقيقة أن بيئة الكبار في المؤسسة الصناعية غير ملائمة لتنشئة حدث صالح، وخصوصاً إذا كان عمره أقل من ١٦ سنة، إلا أن القانون يقف في هذا الشأن مكتوف الأيدي لا يستطيع أن يفعل شيئاً. فإكمال الحدث ١٦ سنة من عمره يجعل دخوله إلى العمل أو التدريب أكثر أمناً، ولهذا يجب عدم تشغيل الحدث أو تدريبه إلا بعد أن يكون قد أنهى تعليمه الإعدادي على الأقل.

كما أن هذا النص يتعارض مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحد الأدنى من العمر للأحداث الذين يعملون أو يتدربون على العمل في المؤسسات الصناعية، علماً بأن قانون العمل السابق كان لا يجيز العمل للتدريب لمن كان عمره أقل من ١٣ سنة في المادة (١٤) منه بقوله: (يجوز لوالد أي شخص يتراوح عمره بين الثالثة عشرة والثامنة عشرة، أو لوالدته، إن كان والده متوفياً أو لولي أمره أن يبرم عقداً كتابياً للتدريب... إلخ).

في حين أفاد المشرع في قانون العمل الأردني الجديد في المادة (٣٦/ج) منه: (يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه، وأما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه)، وسبق أن ذكرنا أن المادة (٢) من قانون العمل عرّفت الحدث بأنه: (كل شخص ذكراً كان أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة)، وكل ذلك يعني أن المشرع أجاز للصغير أن يتدرب في بيئة الكبار في المؤسسات الصناعية من السنة السابعة من عمره، وخصوصاً أن المادة (٧٣) من القانون استثنت الحدث المتدرب بقولها: (مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور).

الخاتمة والمقترحات

لقد شرحنا في بحثنا علاقة جنوح الأحداث ببيئة التدريب والعمل، لأن الحدث يمر ببيئات متسلسلة في حياته، وفي كل بيئة من البيئات التي يمر بها يتأثر بسلوك من يحيطون به فيها، ومنها بيئة الأسرة، ثم بيئة المدرسة، ثم بيئة العمل. وأوضحنا بأن تنشئة الصغير تكون صحيحة إذا هيأنا لها الظروف الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والصحية الجيدة، وإلا فإنه ينزلق نحو الانحراف، وبيّنا بالتفصيل المؤثرات السلبية من هذه العوامل على جنوح الأحداث، ومن أهمها تأثير بيئة التدريب، وخصوصاً أن المشرع الأردني قد أجاز للحدث الذي لا يقل عمره عن ١٧ عاماً العمل، وأجاز له العمل من أجل التدريب إذا كان عمره لا يقل عن سبع سنوات. ففي الحالة الأخيرة هيأ فرصة نادرة وبيئة صالحة لجنوح الأحداث عندما أجاز لهم العمل من أجل التدريب لقاء أجر مخفض تحت تأثير ضغط البطالة والفقر. أي أنه من جهة قام بحل مشكلة بإحداث مشكلة أخرى، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يناقض هذا الحكم ما جاء في الاتفاقات الدولية وتعليمات التدريب المهني. وبناءً على ذلك نسوق المقترحات التالية من أجل حماية الأحداث من الجنوح أو التخفيف من هذه الظاهرة الخطرة في المملكة على الأقل:

١ - إعادة النظر بقانون العمل المعمول به حالياً بما يضمن عدم قبول الأحداث في المؤسسات الصناعية المهيئة أصلاً كبيئة للكبار، في التدريب على العمل إذا كانت أعمارهم تقل عن ١٦ سنة بدلاً من سبع سنوات فما فوق كوسيلة من وسائل مكافحة جنوح الأحداث والتوافق مع الاتفاقيات الدولية وتعليمات التدريب المهني الخاصة بتدريب الأحداث، لأن إكمال الحدث السادسة عشرة من عمره يجعل دخوله إلى التدريب أكثر أمناً من أن يدخل التدريب في مؤسسة صناعية وعمره سبع سنوات، أو حصر تدريب الأحداث في مراكز تدريب مهنية خاصة بهم ومنع تدريبهم في المؤسسات الصناعية. بحيث

يقتصر تدريب الأحداث المهني والتلمذة المهنية على الدولة وحدها أو مدارس مهنية يسهم فيها أصحاب الأعمال وتشرف عليها الدولة.

٢ - رفع عدد مراكز التدريب المهني وتأهيل الأحداث في نطاق برامج قادرة على استيعاب عاطلين منهم عن العمل والمنقطعين عن الاستمرار في التعليم وتوفير الخدمات النفسية والاجتماعية فيها.

٣ - إعادة النظر بقانون العمل المعمول به بما يضمن شمول الأحداث الذين يعملون في القطاعات المستثناة من أحكام قانون العمل، وهي العمل في المنازل، والقطاع الزراعي، والورشة العائلية ليتمتعوا بالحماية التشريعية من الاستغلال.

٤ - تفهيم المدارس بأن دورها لا يقتصر على التعليم وإيصال المعلومات للتلاميذ فقط، بل يمتد إلى التربية والتثقيف أيضاً.

٥ - محاربة الفقر والبطالة ودعم الأسر الفقيرة، ما دام السبب الرئيس لتدريب الحدث المبكر هو وضعه الاقتصادي وحاجته الماسة إلى المال لتغطية نفقات عيشه، وربما عيش أفراد أسرته في بعض الأحيان، فعلى الدولة أن تضمن للأحداث حق العيش بتقديم العون لهم من خلال الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية، وإلا فإن تدريب الأحداث أو عملهم المبكر في المؤسسات الصناعية سيظل واحداً من أهم أسباب جنوحهم.

٦ - سد منافذ التسرب من الدراسة كأحد أهم أسباب جنوح الأطفال ونتائجه.

٧ - فرض عقوبات أشد في القانون على الذين يخالفون أحكام عمل الأحداث وتدريبهم.

٨ - إنشاء مدارس مهنية ذات إمكانات تقنية وتدريبية لتدريب الأحداث فيها على مجالات يحتاجها السوق، وحمل القطاع الخاص على الإسهام في إنشاء هذه المدارس وفي عملية إعداد المناهج والبرامج التدريبية فيها، بما يحقق مطالب تحديات التنمية والتطوير، ويمنع جنوح الأحداث، ويكافح البطالة.

٩ - قد يكلف التعليم الوالدين أعباء مالية لا يستطيعان تحملها بسبب ضعف

مواردهما المالية، فيحرمان أولادهما منه تحت تأثير الفقر، ولهذا يجب على الدولة أن تتحمل مسؤولياتها عن طريق جعل التعليم إلزامياً ومجانياً إلى مرحلة معينة لا تقل عن مرحلة الدراسة الابتدائية ودون تحمل أولياء الأمر أي نفقات، ومنع تدريب الحدث إلا بعد أن يكون قد أنهى فعلاً تعليمه الإلزامي.

١٠- استحداث جهاز رقابة خاصة للإشراف على تدريب الأحداث أو عملهم في المؤسسات الصناعية ضمن جهاز التفتيش في وزارة العمل يتمتع أعضاؤه بمؤهلات الباحث الاجتماعي والنفسي.

والله من وراء القصد،

المصادر

- ١ - د. إبراهيم كاظم العظمائي، الجوانب الطبية والنفسية في ظاهرة جنوح الأحداث. بغداد ١٩٨٢.
- ٢ - د. أكرم نشأت إبراهيم، جنوح الأحداث، عوامله والرعاية الوقائية والعلاجية لمواجهته. مجموعة بحوث وأعمال الحلقة الدراسية الخاصة بوقاية الأحداث من الانحراف. بغداد ١٩٨١.
- ٣ - د. حسن الجوخدار، قانون الأحداث الجانحين. مطبعة الرياض-دمشق ١٩٨٥.
- ٤ - د. حسن كيرة، أصول قانون العمل. الطبعة الثالثة - القاهرة / ١٩٧٩.
- ٥ - د. دسوقي كمال، علم النفس العقابي، أصوله وتطبيقاته، دار المعارف بمصر ١٩٩٦.
- ٦ - د. سعد عبد لفته موسى، معاملة الوالدين وعلاقتهم بجنوح أبنائهم، بغداد ١٩٧٣.
- ٧ - د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل. القاهرة ١٩٦٤.
- ٨ - د. عبد الحميد الشواربي، جرائم الأحداث - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ١٩٩١.
- ٩ - د. عمر الفاروق الحسيني، انحراف الأحداث المشكلة والمواجهة، الطبعة الثانية - القاهرة ١٩٩٥.
- ١٠ - المحامي عماد محمد أحمد ربيع، عوامل جنوح الأحداث وطرق علاجها في القانون والشرعية، جرش ١٩٩٢.
- ١١ - د. عدنان العابد ود. يوسف الياس. قانون العمل - بغداد ١٩٨٠.
- ١٢ - د. عزيز إبراهيم، شرح قانون العمل العراقي الجديد. الجزء الأول، تنظيم علاقات العمل الفردية. مطبعة الجامعة - بغداد ١٩٧٥.
- ١٣ - د. محمد شتا أبو سعد، الوجيز في قانون الطفل وجرائم الأحداث، دار الفكر الجامعي - الإسكندرية ١٩٩٧.

- ١٤- د. غالب الداودي، شرح قانون العمل الأردني. مكتبة الفجر، إربد ١٩٩٩.
- ١٥- د. فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام والعقاب، الطبعة الخامسة - دار النهضة العربية للطباعة والنشر - بيروت/١٩٨٥.
- ١٦- د. محمد زكي أبو عامر، دراسة في علم الإجرام والعقاب. الدار الجامعية للطباعة والنشر - بيروت ١٩٨٢.
- ١٧- د. محمد الشحات الجندي، جرائم الأحداث في الشريعة الإسلامية مقارناً بقانون الأحداث، الطبعة الأولى - دار الفكر العربي - القاهرة ١٩٨٦.
- ١٨- د. مصطفى الزلمي، دور المؤسسات الدينية في الوقاية من جنوح الأحداث - بغداد ١٩٨٤.
- ١٩- د. محمد حلمي مراد، أثر التطور السياسي والاقتصادي والاجتماعي على تشريع العمل المصري. مجلة العمل العربية، العدد السابع، ص١٦٧.
- ٢٠- د. محمد عبد القادر الحجاج، شرح قانون العمل اليمني - مطبعة الكاتب العربي - دمشق ١٩٩٣.
- ٢١- الدكتورة نائل عبد الرحمن ومحمد نجيب وهيفاء أبو غزالة. المبادئ العامة للدفاع الاجتماعي. المطبعة الأردنية - عمان ١٩٨٣.
- ٢٢- نجدة قاسم مصطفى العاني، البعد النفسي والتربوي في شخصية الطفل - ١٩٧٩.
- ٢٣- د. نواف فواز، دور المؤسسات التربوية في الوقاية من جنوح الأحداث - البصرة ١٩٧٩.
- ٢٤- د. نوري جعفر، دراسة تقييمية لدور مؤسسات الأحداث الإصلاحية والتهذيبية في الوطن العربي. بغداد ١٩٨٤.
- ٢٥- نهاية بدوب، ورقة مقدمة للندوة الإقليمية الثلاثية حول عمل الأطفال - مجلة العمل الأردني، العددان ٨٥، ٨٦ / ١٩٩٩، ص ١٠٦-١١٣.
- ٢٦- جنوح الأحداث - مجموعة أبحاث الحلقة الدراسية لرعاية الأحداث الجانحين في الدول العربية الخليجية - الطبعة الأولى - وكالة المطبوعات - الكويت ١٩٨٤.

Clement Fond Mc closky. B. P. child, its origin and promation, -٢٧
london. 1966. P.66.

Healy W. and Bronner, New light on Delinquency and its Tremment. -٢٨
New York, 1950.

Prof.Dr. Alpaslan isikli is Hukuku, ikinci Baski, Ankara 1996. -٢٩

٣٠- قانون العمل الأردني الجديد رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ «المعدل».

٣١- إحصائية بعدد جرائم الأحداث في الأردن خلال عام ١٩٩٧ من إعداد مديرية
الأمن العام الأردني.

٣٢- قانون العمل اليمني.