

## ضمانات حماية الأطفال العمال في الأنظمة الوضعية بالتطبيق على القانون المصري والعماني والبحريني

الدكتور: طارق عفيفي صادق أحمد

أستاذ محاضر منتدب بكلية الحقوق، جامعة حلوان

جمهورية مصر العربية.

### Abstract:

ملخص باللغة العربية:

This study deals with guarantees to protect child workers in contemporary legal systems applied on Omani law compared to the law of Egypt and a number of Arab regimes and some of the relevant international conventions, and in the context of two sections, we reviewed in the first: the definition of child labor, its causes and effects, and the position of Islamic jurisprudence of it. In the second section, he pointed to the most important mechanisms and means to protect the baby boomer, in the framework of the laws of comparison

تتناول هذه الدراسة ضمانات حماية الأطفال العمال في الأنظمة الوضعية بالتطبيق على القانون العماني مقارنة بالقانون المصري وعدد من الأنظمة العربية وبعض الإتفاقيات الدولية ذات الصلة، وذلك في إطار بحثين، استعرضنا في الأول: التعريف بعمل الأطفال وأسبابه وآثاره وموقف الفقه الإسلامي منه. أما في المبحث الثاني، فقد أشرنا إلى أهم آليات ووسائل حماية الطفل العامل، في إطار القوانين المقارنة.

### مقدمة:

إذا كان من الصعب إن لم يكن من المستحيل القضاء على ظاهرة عمل الأطفال في الكثير من المجتمعات، نظراً للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها هذه المجتمعات، ووجود الثغرات القانونية التي تسمح بانتهاك حقوق الطفل واستغلاله؛ فقد اهتم أيضاً المشرعين العرب ونظرائهم في الأنظمة المقارنة بظاهرة

الطفل العامل، وسعوا إلى حمايته بقواعد شتي وقوانين خاصة؛ وإن كان الاهتمام بالطفل العامل لم يظهر في بعض الدول العربية إلا في العقد الأخير من القرن الماضي<sup>1</sup>. وقد تعددت مظاهر اهتمام المجتمع الدولي بظاهرة الطفل العامل، ومناهضة كافة صور استغلال الطفل في ظروف العمل القاسية، ومن أبرز هذه المظاهر إبرام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 5 لسنة 1919م، بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل؛ وكذلك اتفاقيتها رقم 7 لسنة 1920م، بشأن تحديد الحد الأدنى للقبول للعمل بالبحر، ثم تلى ذلك الاتفاقية رقم (138) لسنة 1973م، بشأن الحد الأدنى للاستخدام.. الخ من الاتفاقيات ذات الصلة كالاتفاقية رقم (182) لعام 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والتي دخلت النظام القانوني لسلطنة عمان بموجب المرسوم السلطاني رقم (2001/38) في: 2001/4/24م. ولإلقاء المزيد من الضوء علي هذه الظاهرة، نقسم هذه الدراسة علي النحو التالي:

### المبحث الأول: التعريف بعمل الأطفال، أسبابه وآثاره.

نستعرض في هذا الفرع ماهية عمل الأطفال، وأبعاد حق الطفل في العمل، والآثار المترتبة على عمل الأطفال، وأخيراً موقف الفقه الإسلامي من عمل الأطفال.

#### أولاً: ماهية اصطلاح الطفل العامل:

##### أ- مفهوم العامل:

عرف المشرع المصري العامل في المادة (1/ أ) من قانون العمل الموحد بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إشرافه"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> د/ خالدية مكي، الحماية القانونية للعامل القاصر في الجزائر، مجلة مصر المعاصرة، أبريل 2012، ع 506، ص 104، ص: 299.

<sup>2</sup> المادة الأولى من قانون رقم (12) لسنة 2003 م، المتضمن قانون العمل الموحد، الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية العدد (14) مكرر المؤرخة في 7 أبريل سنة 2003 م.

قد اتفق معه في هذا التعريف كلا من المشرع العماني في المادة (6/1) قانون العمل العماني الجديد رقم 35 /2003م<sup>1</sup>، والمشرع البحريني في المادة (3/1) من قانون العمل في القطاع الأهلي الجديد رقم (36) لسنة 2012.

كما عرفه المشرع المغربي في المادة (6) من مدونة الشغل بأنه: " يعد أجيراً كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين لقاء أجر أياً كان نوعه، وطريق أدائه"<sup>2</sup>. وعرفه المشرع الجزائري في المادة (2) من قانون العمل مفهوم العامل على أساس أداء عمل بأجر فنصت على أنه: " يعتبر عمالاً أجراً في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً، مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم"<sup>3</sup>.

#### ب- مفهوم الطفل العامل:

تعددت التسميات والمصطلحات المستخدمة للدلالة على الأطفال الذين يضطروا للنزول إلى بيئات العمل؛ فأحياناً يطلق عليهم "الأطفال العمال"، وفي أحياناً أخرى "العمال الأحداث"، وفي حالات أخرى يطلق عليهم "العمال القصر"، كما يطلق عليهم "الشبان العمال".

<sup>1</sup> وقد عرفت المادة المشار إليها من القانون العماني "العامل المؤقت" وهو أكثر الحالات انطباقاً علي الطفل العامل محل الدراسة، إذ عرفت "العامل بعض الوقت": "العامل الذي تقل ساعات أو أيام عمله العادية عن ساعات وأيام العمل المقررة قانوناً" (م/1/10). والجدير بالذكر أن هذه المادة نقلت من قانون العمل العماني القديم رقم (35) لسنة 2003 م (م/1).

<sup>2</sup> المادة (6) من القانون رقم (65/99) المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية رقم 5167 الصادرة بتاريخ 13 شوال 1424هـ الموافق لـ (8) ديسمبر 2003 م.

<sup>3</sup> القانون رقم (11/90) المؤرخ في 26 رمضان عام 1410هـ الموافق 21 أبريل 1990 م، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم (17) سنة 1990م.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد استعمل المسميات السابقة مجتمعة؛ إذ نجد أنه قد استعمل " لفظ العمال القصر، والشبان العمال في الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، واستعمل لفظ صغار العمال، والعمال القصر في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، كما استعمل لفظ صغار العمال، والعمال القصر أيضا في القانون رقم 6/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، أما في تشريع العمل الحالي المتمثل في القانون رقم 11/90 التعلق بعلاقات العمل فاستعمل لفظ العمال القصر". أما المشرع العماني فقد استخدم اصطلاح "العامل الحدث" في الفقرة الأخيرة من المادة (1) من قانون العمل رقم (35 / 2003 م) والذي عرفه بأنه: "كل شخص طبيعي بلغ الخامسة عشرة ولم يبلغ الثامنة عشرة"؛ لذلك فقد حظر تشغيل الأحداث من الجنسين أو السماح بدخولهم في أماكن العمل قبل بلوغ سن الخامسة عشرة، بل وأجاز بقرار من وزير القوى العاملة رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال التي تقتضي ذلك. وقد عرفت الموسوعة ويكيبيديا عمل الأطفال: "هو العمل الذي يضع أعباءً ثقيلة على الطفل، والذي يهدد سلامته وصحته ورفاهيته، العمل الذي يستفيد من ضعف الطفل وعدم قدرته عن الدفاع عن حقوقه، العمل الذي يستغل عمل الأطفال كعمالة رخيصة بديلة عن عمل الكبار، العمل الذي يستخدم وجود الأطفال ولا يساهم في تنميتهم، العمل الذي يعيق تعليم الطفل وتدريبه ويغير حياته ومستقبله". وإن كان هذا التعريف قاصر وينظر إلى عمل الطفل باعتباره في جميع الحالات عمل قسري؛ لذلك فإننا نرى أن عمل الطفل - في ضوء رأي بعض الفقهاء الإسلامي<sup>1</sup> - هو: كل مجهود -جسدي أو عقلي- يبذله الطفل، لمصلحة الغير وتحت رقابة هذا الغير وإشرافه، في سبيل تحقيق منفعة، أو إشباع رغبة أو سد حاجة للطفل".

1 د/ يوسف القرضاوي: مشكلة الفقر وكيف عالجه الإسلام، 1994، ص 39؛ د/عفاف عبد الغفور حميد، العمل وضوابطه الأخلاقية في القرآن الكريم، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، المجلد 7، ع 2، ص: 75.

## ثانياً: أسباب عمالة الأطفال:

ترتبط ظاهرة عمالة الأطفال وخطورتها بدرجة رقي المجتمع وتحضره؛ لذلك فإننا نجد هذه الظاهرة تتركز في المجتمعات النامية بصفة خاصة، ومنها غالبية الشعوب العربية؛ لما تواجهه الأسر الفقيرة من ضغوط وظروف اقتصادية صعبة تؤدي بها إلى توجيهها للأطفال إلى سوق العمل مما يزيد من ظاهرة التسرب من التعليم، والهجرة من المناطق الريفية إلى الحضر لجني الأموال والإنفاق على أسرهم؛ هذا إلى جانب غياب الوعي بأهمية التعليم في هذه المجتمعات<sup>1</sup>. وتهافت أرباب العمل - وخاصة في الأعمال الدنيا والشاقة والأعمال الموسمية- على الاستعانة بالأطفال لضالة ما يحصلون عليه من أجر وسهولة توجيههم<sup>2</sup>. كما أدت التطورات الحديثة والتغيرات الاقتصادية المتلاحقة في المجتمعات المختلفة إلى زيادة الأعباء العائلية والضغط الأسرية مما ساهم في زيادة العنف العائلي والتفكك الأسري، الأمر الذي يدفع الكثير من الأطفال للهروب من أسرهم والبحث عن عمل للتعيش أو للإنفاق عن بعض أفراد أسرهم جبراً أو بالاختيار<sup>3</sup>.

1 راجع: د/أحمد عبد الله، عمالة الأطفال في مصر، الظاهرة والمعالجة، إشكالية تطبيق اتفاقية حقوق الطفل، في الواقع المصري، أمديست، 1999، ص: 139؛ د/ فاطمة شحاتة أحمد، مركز الطفل في القانون الدولي العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق- جامعة الإسكندرية، 2003 م، ص: 277 وما يليها؛ وراجع أيضاً: تقرير البنك الدولي الصادر في 1998، القضاء علي أسوأ أشكال عمل الأطفال؛ دليل عملي لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182، مكتب العمل الدولي والاتحاد البرلماني الدولي، 2002، ص: 25؛ أضواء علي ظاهرة عمالة الأطفال، مجلة عالم الفكر، المجلد 30، يناير - مارس 2002، ص: 136.

2 وهذا الفرض ليس فقط يساعد في زيادة اتساع ظاهرة عمالة، بل أنه يساعد في زيادة عدد العاطلين، في المجتمع للاستغناء عن العمالة المدربة والماهرة بالأطفال في العمل، للمزيد راجع د/ ناهد رمزي، ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية، المجلد الأول، 1998، المجلس العربي للطفولة والتنمية، ص: 22؛ د/ فاطمة شحاتة أحمد زيدان، رسالتها السابقة، ص: 278؛

3 د/ فاطمة شحاتة أحمد زيدان، رسالتها السابقة، ص 281.

### ثالثاً: حق الطفل في العمل:

الحق في العمل هو أحد حقوق الإنسان الأساسية، التي يستمد وجوده وشرعيته من الفقه الإسلامي والمواثيق الدولية<sup>1</sup>، والداستائر الوطنية<sup>2</sup>، لا فرق بصده بين إنسان وآخر. ويتميز هذا الحق عن بقية حقوق الإنسان الأخرى باعتباره يتضمن حماية بعض الجوانب السلبية كالإرهاق الناجم عن الجهد الجسدي والعقلي والإجهاذ؛ فهذا الحق لا يهدف فقط لتلبية حاجة الإنسان في التمتع بحق من حقوقه، بل أنه يعد ضمانة أساسية لحماية الإنسان في ذاته ويضمن رفايته واستمراره.

ويرتبط بحق الطفل في العمل حقه في التمتع بمجموعة الحقوق والضمانات المكفولة لغيره من العمال البالغين، والتي تكفل لهم بوصفها حقوقاً ترتبط بالصفة الأدمية للعامل، لذلك فقد حرصت دساتير الدول المختلفة على النص أيضاً على هذه الضمانات ومن ذلك المادة (63) من الدستور المصري لسنة 2012 م، والتي نصت علي: "تكفل الدولة حق كل عامل في الأجر العادل والإجازات، والتقاعد والتأمين الاجتماعي، والرعاية الصحية، والحماية ضد مخاطر العمل، وتوافر شروط السلامة المهنية في أماكن العمل؛ وفقاً للقانون. ولا يجوز فصل العامل إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون. والإضراب السلمي حق، وينظمه القانون". فعلي سبيل المثال، لا يجب أن يفترق مكان العمل إلى الحقوق الأساسية بالحياة والحرية وأمن الشخص. فبيئة العمل ليست منعزلة عن بقية العالم؛ إنها البيئة المادية المباشرة

1 راجع: المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمواد من 6 إلى 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمواد (6، 10، 20، 22) من الإعلان العالمي للتقدم الاجتماعي والتنمية 1969؛ **وراجع**: إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية (1995)؛ وكذلك المواد (1-3) من إعلان فيلادلفيا.

2 راجع: المادة (63) من الدستور المصري الحالي، والصادر في 2012/12/25 والتي تنص علي: "العمل حق وواجب وشرف لكل مواطن، تكفله الدولة على أساس مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص".

حيث يمضي العمال أكثر حياتهم، ومن المهم جداً احترام حقوق الإنسان الأساسية في هذه البيئة. وقد عبر عن ذلك " خوان سومافيا " مدير عام منظمة العمل الدولية بقوله: "الحق بالعمل اللائق هو ما تسعى منظمة العمل الدولية إلى تأمينه للعمال لكي يكسبوا رزقهم بحرية وكرامة وأمان".<sup>1</sup> ومن نافلة القول أن هذا الحق في رأيينا يعد أبلغ تجسيد أو أصدق معيار للتحدث عن مدى تمتع الفرد بحقوقه الآدمية، حيث لا يمكن الحديث عن الحق في العمل ما لم تكن كرامة العمال مصانة؛ فلا استرقاق لهم ولا يخضعون لأي ممارسة شبيهة بالرق، كما يجب ألا يكون لأرباب العمل وصاية على حياتهم الخاصة، كما يجب ألا تفرض عليهم أية شروط تعسفية. كما يجب أن يتمتع العامل وخاصة الطفل بحق اختيار العمل والحرية في قبوله.

#### رابعاً: الآثار المترتبة على عمل الأطفال:

لقد أصبح واضحاً - سواء علي المستوى المحلي أم الدولي- أن عمل الأطفال من أهم أسباب وروافد استغلال وسوء معاملة الطفل مما يقلل من فرص حصوله على حقه في التعليم وغيره من الحقوق ذات الصلة بنمائه؛ هذا إلى جانب تعريض الطفل للمزيد من المخاطر التي تهدد صحته (البدنية والنفسية) وكذلك حرمانه من حقوقه الأساسية كإنسان.<sup>2</sup> وهذا لاضطرار الطفل إلى معاشة ظروف وأوضاع بالغة الخطورة والإساءة بدءاً برفع الأحمال الثقيلة المرهقة، مروراً بالتعرض لمؤثرات

1 خوان سومافيا، عمل لائق، عمل آمن، برنامج حول الصحة والسلامة في العمل والبيئة (العمل الآمن)، منظمة العمل الدولية، 2005 م.

2 د/ عبد العال الديبري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2013 م، ص: 269. انظر كذلك:

- GAUTAUM (Hazarik), ARJUN(S.Bedi), Scchooling costs and child work in rural Pakistan, the journal of development studies, Vol. 19, No5, 2003, P.29, 64.

كيميائية وبيئية وأبخرة وغازات وحرارة وغبار وضوضاء ..الخ، وصولاً إلى المخاطر المتصلة بالتعامل مع الآلات والماكينات<sup>1</sup> خاصة وأن هذه الأعمال ليست ذات قيمة حقيقية ولا تكسب الطفل أية مهارة تذكر، لذلك فغالباً ما يتعرض الطفل للإهانة والمعاملة القاسية وقد يمتد الأمر في بعض الحالات إلى الاعتداء الجنسي على الطفل<sup>2</sup>، مما يخلف الكثير من الآلام النفسية للطفل والتعرض للإصابة ببعض الأمراض المزمنة ذات الصلة.<sup>3</sup> ناهيك عن الآثار الأخرى التي تلحق بالمجتمعات نتيجة انتشار ظاهرة عمالة الأطفال ومن أهمها انتشار الأمية والتسرب من التعليم ومواجهة ظاهرة تشرد الأطفال وجنوح البعض منهم، وسهولة وقوع الأطفال العاملين ضحايا لبعض الجرائم الخطيرة كجريمة الاتجار بالبشر بكافة صورها التي من المتصور أن يكون الطفل أحد ضحايا أو الضحية المستهدفة منها. وأخيراً قد يؤدي عمل الأطفال في بعض ظروف العمل القاسية أو غير الآدمية إلى إصابة الطفل بالعجز أو بالإعاقة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة لتأثير طبيعة العمل على نموه العقلي والبدني لإصابتهم بإحدى إصابات العمل لعدم خبرتهم في التعامل مع الآلات الخطرة أو التعامل مع الأثقال أو لإصابتهم بأحد الأمراض المزمنة أو بأحد التشوهات المرتبطة ببيئة العمل<sup>4</sup>.

#### خامساً: موقف الفقه الإسلامي من عمل الأطفال:

1 د/ فاطمة شحاتة أحمد، مركز الطفل في القانون الدولي العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق- جامعة الإسكندرية، 2003 م، ص: 279.

2 FORASTIERI, Children at work, health and safety risks, Geveva, ILO, 1997, P. 85-92.

3 لذلك فقد حددت الموسوعة الالكترونية "ويكيبيديا" أربعة جوانب أساسية يتأثر بها الطفل العامل هي: النمو الجسدي، والتطور المعرفي، والتطور العاطفي والتطور الاجتماعي والأخلاقي؛ للمزيد راجع: <http://ar.wikipedia.org/>

4 د/ فاطمة شحاتة أحمد زيدان، مركز الطفل في القانون الدولي العام، رسالة الدكتوراه السابقة، ص 188.

إذا كان الفقه الإسلامي قد أجاز إجارة الصبي المميز بإذن وليه؛ إذا كانت هناك مصلحة ظاهرة للصبي من الإجارة، باعتبار أن مباشرتها مما تقضي به الضرورة. فإن الفقه الإسلامي قد سبق الأنظمة الوضعية في حظر تشغيل الأعمال الضارة والخطرة والتي قد تفرض على الأطفال استغلالاً لهم، وخاصة إذا كانت هذه الأعمال غير صحية؛ لذلك فإننا نجد أن كلاً من الفقه الإسلامي والقانون الوضعي قد اتفقا على أن تكون الظروف التي يعمل بها الأطفال مواتية لعمله وقدرته وقوته، كما أنه ينبغي اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية الطفل العامل باعتباره واجب شرعي والتزام قانوني، يترتب علي مخالفته بطلان عقد عمل الطفل<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: آليات ووسائل حماية الطفل العامل.

تتعدد الضمانات التشريعية التي حرصت عليها قوانين العمل، والقوانين المعنية بحماية الطفل، وكذا الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، والتي تضمن حماية المصلحة الفضلى للطفل العامل، وتكفل عدم استغلاله والاتجار به؛ وتتمثل أهم هذه الضمانات في وضع حد أدنى لسن الطفل الممكن تشغيله، وضمان حقه في الحصول على التعويضات الجارية لما يلحق به من إصابات العمل؛ وتحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي، التي تتناسب مع عمره وتكوينه الجسدي، هذا إلى جانب حظر العمل الليلي، وتوفير أدوات السلامة والحماية المهنية، وفحص الطفل صحياً، ومناهضة استغلال الأطفال في العمل القسري؛ والحرص على حماية الطفل أخلاقياً؛ وتفعيل العقوبات المفروضة على مخالفة النصوص الحمائية للطفل العامل؛ وكفالة حق الطفل في السكن والرعاية الصحية والتغذية وطرق الملاحظة اللائقة، وأخيراً اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لإمكانية استفادة الطفل من الوسائل التقنية في المجال المعلوماتي في مجالات العمل؛ ونستعرض أهم هذه الضمانات على النحو التالي:

1 راجع: د/ أنيس حسيب السيد المحلاوي، نطاق الحماية الجنائية للأطفال، دراسة مقارنة بين الفقه الجنائي الإسلامي والقانون الجنائي، دار الكتب القانونية، ص: 403.

## أولاً: تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل أو الاستخدام:

عني مؤتمر الدولي بعقد سلسلة من الاتفاقيات والتوصيات، التي هدف من ورائها وضع حداً أدنى لسن الطفل للعمل في بعض القطاعات الخطرة أو الشائع استخدام الطفل بها كالقطاع الصناعي والزراعي؛ والملاحظ على هذه الاتفاقيات أنها في البداية قد اعتبرت الحد الأدنى لتشغيل الصبي (14) عاماً ثم عدلت عن هذه السن إلى (15) عاماً<sup>1</sup>؛ وإن كان يجوز لكل دولة أن تزيد هذه السن، إلا أن المادة (4/2) من الاتفاقية رقم (138) لسنة 1973م بشأن الحد الأدنى للاستخدام، قد أجازت لأي دولة لم يصل اقتصادها، والإمكانيات التعليمية فيها إلى درجة كافية من التطور أن تضع حداً أدنى للسن (14) سنة<sup>1</sup>، وذلك شريطة التشاور مع أصحاب العمل والعمال المعنيين. أما عن موقف الاتفاقيات العربية المتعلقة بالعمل - والتي أبرمت تحت رعاية منظمة العمل العربية - فنجد أن المادة (57) من الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966م، قد فرقت بين الأعمال الصناعية وغيرها إذ نصت علي: "يحدد

1 فإذا كانت كل من الاتفاقية رقم (5) لسنة 1919 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل في الأعمال الصناعية، والاتفاقية رقم (7) لسنة 1920 بشأن تحديد الحد الأدنى للقبول للعمل بالبحر، وكذلك الاتفاقية رقم (23) لسنة 1932م بشأن السن الأدنى لعمل الأحداث في الأعمال غير الصناعية والتي قد اتفقت على منع تشغيل الأطفال دون الرابعة عشر عام، إلا أن هذه الاتفاقيات عدلت ليصبح الحد الأدنى للتشغيل خمسة عشر عاماً؛ حيث عدلت الاتفاقية الأولى بالاتفاقية رقم (58) لسنة 1936م، وعدلت الثانية بالاتفاقية رقم (60) لسنة 1937، وعدلت الاتفاقية الثالثة بموجب الاتفاقية رقم (112) لسنة 1959م.

تشريع كل دولة الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث بها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشر من العمر، ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية، قبل سن الخامسة عشرة، وذلك، فيما عدا المتدرجين منهم".

أما المادة (6) من الاتفاقية رقم (7) لسنة 1977م، والتي نصت على ما يلي:  
 "1- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية، قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدرجين منهم. 2- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، والتي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة... الخ". ونظرا لهذا التخفيف في المسلك التشريعي العربي، وتناقصه مع المسلك الدولي، فقد اختلفت مواقف المشرعين العرب بشأن تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام، فنجد أن المشرع السوري، والمغربي، والسوداني حددوا هذا الحد بسن الثانية عشر عام، بينما حدد المشرع السعودي، والأردني، واللبناني هذه السن بثلاثة عشرة عام، أما المشرع الكويتي، والبحريني، والموريتاني فقد حددتها بأربعة عشرة عام؛ وحددها المشرع العراقي، والليبي، والإماراتي، والقطري والعماني، بخمسة عشرة عام، أما المشرع التونسي فقد ميز بين نوعين من القطاعات هما: القطاع الفلاحي والأعمال الخفيفة في النشاط غير الصناعي حدد فيه الحد الأدنى بثلاثة عشر عام، بينما في القطاع الصناعي رفع السن إلى خمسة عشر عام؛ أما المشرع الجزائري<sup>2</sup>، واليمني فقد رفعها

<sup>1</sup> ومن نافلة القول أن التوصية رقم (146) المعدلة للاتفاقية السابقة قد حثت جميع الدول الأعضاء على العمل بهدف رفع الحد الأدنى للعمل تدريجيا إلى سن السادسة عشر، كما ألحت على ضرورة توحيد سن بدء تشغيل الأطفال. راجع: البند ثانيا من التوصية رقم 146 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، الصادرة عن مكتب العمل الدولي في دورته 58 بتاريخ 1973/06/06.

<sup>2</sup> فقد حددت المادة (180) من القانون الجزائري رقم (31/75) المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص سن القبول في العمل بستة عشر عاماً ولا يجوز الاستثناء على ذلك إلا بموجب إذن من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وفقاً للمادة (182) من القانون السابق. وأكد المشرع الجزائري على ذلك في القانون (6/82) المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والقانون رقم

الحد الأدنى للتشغيل إلى سن السادسة عشر<sup>1</sup>. أما المشرع المصري فقد نص في المادة ( 98 ) من قانون العمل علي أن: " يعتبر طفلاً- في تطبيق أحكام القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سنة كاملة ...".

### ثانياً: الفحص والعناية الطبية بالنطفال العامل:

الرعاية الصحية حقاص مكتسباً وأساسياً، بالنسبة للنطفال أياً كانت ظروفه الاقتصادية أو الاجتماعية المحيطة به، وتجد مصدرها بدءاً من دستور الدولة<sup>(2)</sup> وانتهاء بالقوانين ذات الصلة به أو المعنية برعاية النطفال في الظروف الاستثنائية، كما في حالة النطفال العامل؛ إلا أنه تحوطاً لرعاية النطفال العامل اتجه المشرع الدولي إلى توقيع عدد من الاتفاقيات التي تضمن كفالة حد أدني من الرعاية الصحية للنطفال العامل، ومن ذلك: الاتفاقية الدولية رقم (77) المبرمة والمتعلقة بالفحص الطبي

(11/90) المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت المادة (15) من القانون الأخير على أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما". أما المادة (64): "مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة 18 من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم أربع عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة ميلادية. ويجوز بقرار من المحافظ المختص، بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة".

<sup>1</sup> د/ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006 م، ص: 221.

<sup>2</sup> تنص المادة 62 من الدستور المصري الحالي: "الرعاية الصحية حق لكل مواطن، تخصص له الدولة نسبة كافية من الناتج القومي. وتلتزم الدولة بتوفير خدمات الرعاية الصحية والتأمين الصحي وفق نظام عادل عالي الجودة، ويكون ذلك بالمجان لغير القادرين...".

لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة، والاتفاقية الدولية رقم (78) المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن غير الصناعية<sup>(1)</sup>، والاتفاقية العربية رقم (1) المبرمة بشأن مستويات العمل، والاتفاقية العربية رقم (18) المبرمة بشأن عمل الأحداث، واتفقت هذه الاتفاقيات على وضع معايير معينة لجدية الفحوص الطبية، الموقعة على الصغير والتي يمكن إجمالها على النحو التالي:

- عدم جواز استخدام الأحداث والشباب والأطفال الذين تقل سنهم عن الثامنة عشر سنة في منشأة صناعية، وفي المهن غير الصناعية ما لم يثبت فحص طبي دقيق لياقتهم للعمل الذي سيستخدمون لأدائه.

- يجب أن يكون من يقوم بإجراء الفحص الطبي طبيب مؤهل تقرره السلطة المختصة، ويصدر بذلك شهادة طبية.

- تظل لياقة الأحداث والشباب والأطفال للعمل الذي يمارسونه خاضعة للإشراف الطبي حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة. وهذا أمر منطقي حيث لا يجب حصر خضوع الصبي للفحص الطبي في عدد محدد من المرات أو قصره على لحظة التحاقه للعمل؛ ووفقاً لذلك يجب أن يخضع استمرار استخدام الطفل في العمل لتكرار الفحوص الطبية على فترات لا تفصلها مدة أكثر من سنة.

وفي كل الأحوال يجب أن يتم تخويل السلطة المختصة الحق في طلب إعادة الفحص الطبي سواء في الحالات الاستثنائية أو بشأن سلطتها في مراقبة الفحص السنوي وذلك لضمان الإشراف بفاعلية على الحالة الصحية للطفل، وحمايته من المخاطر التي ينطوي عليها عمله. كما يجب تخويل السلطة المختصة تحديد المهن التي تنطوي على مخاطر صحية شديدة، والتي يشترط للالتحاق بها إجراء أو إعادة

1 تم توقيع كلتا الاتفاقيتين في 19 سبتمبر 1946 بمونتريال، وبدأ نفاذهما في 29 ديسمبر 1950.

الفحوص الطبية الخاصة بتقرير اللياقة للاستخدام أو للعمل حتى بلوغ سن الحادية والعشرين من العمر على الأقل. وتحقيقاً للغاية من الحق في الرعاية الصحية للطفل والظروف الاقتصادية التي دفعته للنزول إلى سوق العمل يجب ألا يتحمل الطفل أو الشاب أو ذويه أية تكاليف مقابل الفحوص الطبية أو سداد أية مصروفات لرب العمل. وعليه يلتزم رب العمل بأن يحفظ ويضع تحت تصرف مفتشي العمل الشهادات الطبية الخاصة باللياقة للاستخدام أو للعمل التي تبين عدم وجود موانع طبية تحول دون الاستخدام أو العمل.

وقد ألزمت المادة (33) من قانون العمل العماني (2003/35) رب العمل أن يوفر لتابعيه وسائل الإسعاف الطبية في مقر العمل كأن يستخدم ممرضاً مؤهلاً - متي زاد عدد عماله في مكان واحد أو بلد واحد على مائة عامل- أو يكلف طبيب بمتابعتهم وأن يقدم لهم الدواء اللازم للعلاج -وذلك كله دون مقابل.

**ثالثاً: كفالة الآليات القانونية لحصول الطفل العامل على الأجر العادل لما أداه من أعمال:**

نصت المادة (69) من قانون الطفل المصري على: "على صاحب العمل أن يسلم الطفل نفسه أو أحد والديه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته". والأصل أن يلتزم رب العمل باحترام مبدأ المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة دون أي تمييز<sup>1</sup>، وأن ويرتكز أساساً على المردودية وإنتاجية العامل. وفي كل الأحوال يجب ألا يكون ما يحصل عليه الطفل أقل من الحد الأدنى للأجور<sup>2</sup>. كما لا يؤدي بطلان العلاقة التعاقدية -عقد العمل-

1 راجع المادة (35) من قانون العمل المصري والتي تنص على أنه: "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".

2 راجع نص المادة (37) من قانون العمل المصري.

بين النطفل العامل ورب العمل إلى ضياع حق النطفل في الأجر المستحق عن العمل الذي قام به فعلاً؛ وذلك إعمالاً للقواعد العامة ولقواعد العدالة.

وقد أعطي قانون العمل المصري لحق العامل- أيا كان جنسه أو عمره- في الأجر حق امتياز على جميع أموال المدين - رب العمل - من منقول وعقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من هذه الحقوق المشار إليها سابقاً. كما أقر المشرع المصري مبدأ التضامن فيما بين أرباب العمل في حال تعددهم؛ كما يكون من تنازل له رب العمل عن الأعمال المسندة إليه - كلها أو بعضها- متضامناً معه في الوفاء بما هو مستحق من أجر للعامل وغيره من الالتزامات التي يفرضها القانون<sup>1</sup>. كما لا يخل باستحقاق هذا الحق- الأجر- حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها<sup>2</sup>.

حري بنا القول أنه يجب أن يؤدي الأجر المستحق للنطفل العامل بالعملة المتداولة قانوناً وأن يكون ذلك في أحد أيام العمل وفي مكانه، حتى لا يتحمل النطفل أية نفقات لاقتضاء أجره أو تعرضه للمشقة<sup>3</sup>.

#### رابعاً: الحق في التعويض عن إصابات العمل:

إن التعرض لإصابات العمل يعتبر من أهم المؤشرات المتعلقة لعمالة الأطفال، حيث إن 6,5% من الأطفال العاملين تعرضوا لإصابات عمل خلال أدائهم لمهامهم أثناء العمل، وتتراوح تلك الإصابات بين كسور وجروح ورضوض؛ إضافة إلى إصابة الأطفال بتسمم أو صعوبة التنفس أو نزيف أو إصابات أخرى مختلفة. ناهيك عن تعرض النطفل العامل للعنف الجسدي أو المعنوي أو لكليهما معاً من قبل صاحب العمل، أو من زملائه في العمل أو الزبائن الذين يتعامل معهم. ولذلك فإن الأطفال

1 راجع نص المادة (2/8) من قانون العمل المصري.

2 راجع نص المادة (9) من قانون العمل المصري.

3 راجع نص المادة (38) من قانون العمل المصري.

الأصغر سناً أكثر عرضة للمخاطر الفيزيائية، والكيميائية، ولذلك حرص المشرع المصري والأردني والفلسطيني على سن قواعد مسئولية صاحب العمل عن أخطار المهنة وما يلحق بالعامل من ضرر؛ فيكون للطفل العامل الحق في الحصول على تعويض كامل لكل الضرر الذي يلحق به<sup>1</sup>.

#### خامساً: تحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي بالنسبة للأطفال:

لتحديد ساعات العمل<sup>2</sup> اليومي والأسبوعي أثره على الحالة الصحية للعامل وقدرته على الوفاء بالتزاماته العائلية والاجتماعية، هذا إلى جانب اعتبارها أحد عوامل حسن استفادة رب العمل من قدرات العامل، وتنظيم العمل؛ ولما كانت ساعات العمل تقابل أوقات الراحة التي يجب أن يحظى بها العامل، والتي لا غنى عنها لما لها من عظيم الأثر في الحفاظ على صحة العامل، فإن التمتع بالراحة والعطلة ليس حقاً فقط، بل هو أيضاً التزام يقع احترامه على كل من العامل ورب العمل؛ وبالتالي لا يجوز تعويض العطلة التي كان يجب الحصول عليها بأجر أو بأي مقابل مالي آخر، وكذلك يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، كذلك لا يجوز التنازل عنها- العطلة أو أوقات الراحة كلها أو بعضها- ويكون باطلاً كل اتفاق أو شرط يقضي بغير ذلك، كما لا يجوز إرجاؤها إلا في الحالات الاستثنائية.

ونظراً لطبيعة الطفل وبنائه الجسدي وتأثير العمل الشاق على نموه العقلي والجسدي، فقد صيغت المادة (66) من قانون الطفل المصري رقم (12) لسنة

1 د/ محب الدين سعد، المرجع في أحكام التأمينات الاجتماعية، مطبعة مخيمر، بدون دار نشر 1983م، ص: 285؛ منار حلمي عبد الله عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين، 2008م، ص: 16-17.

2 عرفت المادة (1) من من قانون العمل العماني رقم (2003/35) ساعات العمل بأنها: "الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ولا تدخل فيه فترات الراحة".

1996م، على النحو التالي: "لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة. ويحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية<sup>1</sup>."

ما المشرع العماني فقد حظر في المادة (2/76) من قانون العمل، بقاء العامل الحدث في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة، وإن كان قد اتفق مع المشرع المصري في باقي الأحكام الواردة بالمادة (66) من قانون الطفل. وفي كل الأحوال -وفقاً للمادة (77) عمل عماني- لا يجوز تشغيل الحدث لساعات إضافية أو إبقاؤه في مكان العمل بعد المواعيد المقررة له، كما لا يجوز تشغيله في أيام الراحة أو العطلات الرسمية<sup>2</sup>.

1 وتطابق هذه المادة نص المادة (101) من قانون العمل المصري والتي تضمنت الآتي: "يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً".

ومما يحسب للمشرع العماني في تحديد ساعات العمل اليومي مراعاته لخصوصية شهر رمضان الكريم في المادة (2/68) من قانون العمل: "ويكون الحد الأقصى لساعات العمل في شهر رمضان ست ساعات في اليوم أو 36 ساعة في الأسبوع وذلك بالنسبة إلى العمال المسلمين".

2 أما بالنسبة لحق الطفل العامل في الحصول على الأجازة السنوية فبعد أن أقر المشرع العماني حق العامل في الحصول عليها-بوجه عام- في المادة (61) من قانون العمل، وإجازته لتجزئة هذه الأجازة في المادة (62) من ذات القانون حظر تجزئة هذه الأجازة بالنسبة للعمال الأحداث. ودعماً لحق العامل الحدث في الحصول على حقه في التعليم تضمنت المادة (5/61) من قانون العمل العماني ما يلي: "يستحق العامل أجازة خاصة بأجر شامل على النحو الآتي : .... 5- خمسة

## سادساً: إتاحة أدوات السلامة والحماية المهنية:

يمارس العامل -أياً كان جنسه أو عمره- المهام المكلف بها في بيئة العمل التابعة لصاحب العمل، لذلك يلتزم الأخير بحماية العامل من كافة الأخطار المحتمل أن يتعرض لها، وكذلك يلتزم رب العمل بتوفير كافة الوسائل التي تكفل سلامته من حوادث العمل وأمراض المهنة<sup>1</sup>.

وتعرف السلامة المهنية بأنها: "مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل"<sup>2</sup>.

## سابعاً: حظر العمل الليلي للأطفال:

تستلزم الحماية الضرورية للطفل العامل اتخاذ التدابير اللازمة لحماية الأطفال من العمل الليلي الذي يضر بصحة الطفل وأخلاقه؛ لذلك فقد ورد النص على حظر العمل الليلي للأطفال في المادة (66) من قانون الطفل المصري، وفي المادة

عشر يوماً في السنة لأداء الامتحان وذلك بالنسبة إلى العامل العماني المنتسب للدراسة بإحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات أو الجامعات".

1 للمزيد عن أهمية وسائل السلامة في حماية العامل راجع: وثيقة السلامة المهنية، أحد منشورات الإدارة العامة للتحليل والدراسات، المركز الوطني للمعلومات، اليمن، ص: 6 وما بعدها.

2 كما تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها: "العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيانات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية أو بعبارة أخرى هي: مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع" ( راجع: موقع دليل السلامة والصحة المهنية <http://www.education.gov.bh>).

(1/76) من قانون العمل العماني<sup>1</sup>، وفي المادة (28) من القانون الجزائري رقم (11/90)<sup>2</sup>؛ وكذلك الأمر في المادة (2) من الاتفاقية الدولية رقم (6) لسنة 1919 م؛ وقرار مؤتمر العمل الدولي بشأن حماية الأطفال الصادر في 1945م؛ وكذلك المادة (2) من الاتفاقية الدولية رقم (79) لسنة 1946م؛ والتوصية رقم (153) لسنة 1976م بشأن حماية عمال البحر الشباب. وعلى الرغم من أن المادة (49) من الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966م بشأن مستويات العمل، والمادة (15) من الاتفاقية العربية رقم (18) بشأن عمل الأحداث، قد تضمنتا هذا الحظر، إلا أنهما أجازتا للمشرع الوطني أن يستثني بعض الأعمال لفترات محدودة وأن يحدد ما المقصود بفترة الليل طبقاً لما يتماشى مع وضع وظروف كل بلد<sup>3</sup>.

ومن نافلة القول أن المشرع الفرنسي عرف العمل الليلي بنصه في المادة ( L213-1-1) من قانون العمل الفرنسي على أنه كل عمل ما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً يعتبر عملاً ليلياً، ومدة تسع ساعات أخرى متتابعة ما بين التاسعة ليلاً والسابعة صباحاً، ويدخل في كل الحالات مدة بين منتصف الليل إلى الخامسة صباحاً. وإن كان هذا المشرع قد أجاز استثناءً تشغيل الأطفال ليلاً في حالات الضرورة أو الاستعجال-إذا كان العمال البالغين غير متوفرين حالاً-بالنسبة

1 والتي تنص: "لا يجوز تشغيل الأحداث الذين نقل سنهم عن ثمان عشرة سنة فيما بين الساعة السادسة مساءً والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد".

2 والتي تنص: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشر (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي".

3 حيث نصت المادة (49) من الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 على أنه: "يجوز أن يتضمن تشريع كل دولة، استثناءً بعض الأعمال من الأحكام الخاصة بساعات العمل للاعتبارات المتعلقة بطبيعة هذه الأعمال". أما المادة (15) من الاتفاقية العربية رقم (18) فقد نصت على: "1: يحظر تشغيل الحدث ليلاً، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثني بعض الأعمال لفترات محدودة. 2: يحدد التشريع الوطني لكل دولة المقصود بالليل طبقاً لما يتماشى مع وضع وظروف كل بلد".

للأعمال المؤقتة التي تهدف إلى الوقاية من حوادث حالة أو لإصلاح نتائج الحوادث الواقعة على أن يتم تعويضهم بفترة راحة مناسبة في أجل ثلاثة أسابيع.

### ثامناً: مناهضة استغلال الأطفال في العمل القسري:

يعد استغلال الأطفال في العمل القسري الصورة الإجرامية في حق الطفل الأقدم من حيث الظهور والأكثر قسوة، خاصة بعد أن يتم نقل الطفل من موطنه الأصلي وترحيله إلى أماكن أخرى داخل الدولة (كالعمل في المدن) أو خارجها للعمل في الخدمة المنزلية أو الأعمال الدونية التي يحجم عنها أبناء الدول المنقولين إليها. ويدخل في إطار هذه الصورة استغلال الأطفال كعمالة في الصناعة بأقل الأجور، رغم خطورة أماكن العمل في الكثير من الصناعات التي يتم الزج بهم فيها كاستخدامهم في المصانع والمناجم والورش اليدوية. وبالرغم مما سبق تعد هذه الصورة من أيسر الصور التي يمكن محاسبة المسئول عن استغلال الأطفال والحصول منه أو من المستفيد من العمل على التعويضات المناسبة؛ فهذه الصورة لالتجار يمكن اكتشافها بواسطة إحكام الرقابة الحكومية البسيطة على أماكن العمل المحتمل أن تكون موضعاً لاستغلال الأطفال فيها.

وقد حظرت اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم (138) لسنة 1973م أن يقل الحد الأدنى لسن الحدث 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها وفقاً للمادة 3 من الاتفاقية.

والجدير بالذكر أن منظمة العمل الدولية قد نجحت في إبرام العديد من الاتفاقيات الدولية المعنية بحماية الطفل من العمل القسري ومن ذلك- بجانب الإتفاقيات السالف ذكرها- الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999م بشأن حظر أسوأ أشكال

عمالة الأطفال، والإجراءات الفورية للقضاء عليها<sup>1</sup>؛ ووفقاً لهذه الاتفاقية -م3- يعد من أسوأ صور عمل الأطفال الواردة ما يلي:

أ. كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق؛ كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والفنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في النزاعات المسلحة؛

ب. استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛

ت. استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حدد في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها.

ث. الأعمال التي يربح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم.

#### تاسعاً: الحماية الأخلاقية للطفل:

لا تقل الحماية الأخلاقية للطفل عن كفالة حقوقه الأخرى - سالف الذكر - وحمايته الجسدية والنفسية؛ لهذا حرصت المادة (3) من الاتفاقية رقم (138) لسنة 1973م بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام علي الإشارة إلى ضرورة حماية الطفل وحظر تشغيله في الأعمال التي يحتمل بسبب طبيعتها أو ظروف أدائها إلى تعريض أخلاق الطفل للخطر. وعلي هذا النهج سبق وأن تضمن المبدأ التاسع من إعلان حقوق الطفل لعام 1959م، على وجوب ألا يسمح للأطفال بالعمل في أي عمل

1 دخلت هذه الإتفاقية حيز النفاذ في 19 نوفمبر 2000 م.

يضر بصحته أو يعترض نموه الخلفي أو الأخلاقي، وكذلك حرصت على هذا الأمر المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم (182) لسنة 1919م<sup>1</sup>.

### عاشراً: العمل الإلكتروني ودوره في مشكلة عمالة الأطفال:

سبق أن تناولت في بحث سابق ما يمكن تسميته بـ"حق الطفل في استغلال شبكات المعلومات في العمل والترريح"، نظراً لما تتطوي عليه آلية العمل عن بعد أو ما يسمى بالعمل الإلكتروني من العديد من المزايا تتعكس بالإيجاب على حياة الطفل وتقيه الكثير من المشاكل التي تترتب على خروجه للعمل في بيئات العمل التقليدية، والتي تهدد سلامتهم الجسدية والنفسية والأخلاقية، هذا إلى جانب أنه يمكن للطفل متابعة دراسته بجانب عمله عن بعد، وقدرته على اختيار العمل الذي يتناسب مع قدراته وظروفه؛ كما يمثل العمل الإلكتروني عبر شبكات المعلومات فرصة لتدريب الطفل على تحمل المسؤولية والمشاركة في الأعباء الاقتصادية والاجتماعية للأسرة، دون التعرض لسلبات العمل التقليدي.

إلا أنه لا يخفى على القارئ أن تطبيق هذا الفرض في أرض الواقع، يستلزم توافر معرفة بالجانب التقني لنظم المعلومات، هذا إلى جانب الإلمام ببعض المعلومات الفنية أو الخبرة ببعض الأعمال القابلة للتنفيذ وأدائها عن بعد، وهو ما لا يتوافر للطفل المصري أو العربي بوجه عام إلا على نطاق ضيق للغاية.

### وأخيراً: العقاب على مخالفة النصوص الحمائية للطفل العامل:

يترتب على مخالفة النصوص الآمرة والتي تميل إلى محاباة وحماية الطفل العامل، توقيع العقاب على الشخص المخالف لها؛ والذي يختلف - الجزاء الموقع على المخالف - بحسب نوع القاعدة التي خولفت؛

1 للمزيد راجع: د/ محمد أحمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث، دار النهضة العربية، 1993، ص: 104؛

د/ فاطمة شحاتة أحمد زيدان، المرجع السابق، ص: 294 وما يليها، هامش: 1 ص: 295.

وحيث إن الأصل أن عقد العمل هو أحد عقود المعاوضة، التي ترتب التزامات متبادلة بين طرفيه-العامل ورب العمل<sup>1</sup>- والذي يخضع لقاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو لأسباب يقرها القانون، وقد سبق أن رأينا أن المشرع قد تدخل لحماية مصلحة الصغير العامل بالعديد من النصوص الأمرة، وبالتالي فإنه لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها -وذلك حماية للصغير العامل ومصالحه- وإلا كان النطلان جزءا لكل شرط مخالف، حتى لو رضي بهذا الشرط الطفل أو وليه، لعدم جواز تنازل العامل عن الحقوق المقررة له قانوناً<sup>2</sup>.

لذلك فقد نصت المادة (5) من قانون العمل المصري على أن: "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأبوية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة

<sup>1</sup> ومن هذه الالتزامات، يلتزم العامل بأداء العمل في الزمان والمكان المحدد في العقد، وأن ينجز العمل المكلف به بدقة، وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام والآداب العامة، وأن يعتني بعناية الشخص المعتاد كافية بالآلات والأدوات وكذلك المستندات وأية أشياء أخرى تكون مملوكة لصاحب العمل تسلم إليه أو توضع تحت تصرفه، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها؛ هذا إلي جانب عدد من الإلتزامات الأخرى؛ أما التزام رب العمل الرئيسي فيتمثل في دفع مقابل ذلك العمل، وتوفير أدوات أدائه؛ راجع المواد (32)، 56، (57) من قانون العمل المصري.

<sup>2</sup> وفي ذلك تنص المادة 17 من قانون العمل الجزائري رقم (11/90) على: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة، أو ظروف العمل على أساس السن والجنس، أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف. وتقع باطلة كل مصالحه تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون".

إلا أنه يجوز الاتفاق على مخالفة الأحكام السابقة إذا كان ذلك أصلح للطفل العامل. كما يفسر الشك في بنود العقد لمصلحة العامل الصغير. كما أرسى المشرع الوطني العديد من الجزاءات الجنائية على من يخالف القواعد الأمرة المتعلقة بحماية الطفل العامل بصفة مباشرة أم تلك التي يستفيد منها الطفل العامل كغيره من العمال؛ ومن ذلك: نص المادة (248) والتي تضمنت الآتي: "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيأ من أحكام المواد ... 98 ، 99 ، 101 ، 102 ، من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود"<sup>1</sup>.

وتحقيقاً لهذه الأغراض وضمان الرقابة الإدارية على استفاة الطفل من كافة أشكال الرعاية ألزم كل من المشرع المصري (م 68 من قانون الطفل) والعماني (م 78 عمل) رب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر بالآتي: 1. أن يعلق في مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام ذات الصلة بتشغيل الأطفال؛ 2. أن يحرر أولاً بأول كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة الأسبوعية؛ 3. أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجاري تشغيلهم وتاريخ تشغيلهم، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبتهم.

كما أنه يدعم التمتع بالحقوق السابقة كفاة اشتراك الطفل في النقابات والتجمعات المهنية، دون وجود قيود أو حواجز تتعلق بالسن أو مضي فترة زمنية

<sup>1</sup> وراجع أيضاً المادة 141 من القانون الجزائري رقم (11/90).

معينة في ممارسة التخصص أو العمل الذي ينتسب إليه الأعضاء المشتركين في هذه النقابة العمالية.

### الخاتمة

تناولنا في هذه الدراسة ضمانات حماية الأطفال العمال بين الفقه الإسلامي والأنظمة الوضعية بالتطبيق على القانون العماني مقارنة بالقانون المصري وعدد من الأنظمة العربية وبعض الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، وذلك في إطار مبحثين، استعرضنا في الأول التعريف بعمل الأطفال وأسبابه وآثاره وموقف الفقه الإسلامي منه. أما في المبحث الثاني، فقد أشرنا إلى أهم آليات ووسائل حماية الطفل العامل، في إطار القوانين المقارنة. وقد توصلنا إلى النتائج والتوصيات الآتية:

#### أولاً: النتائج:

- لم يظهر الإهتمام بظاهرة عمل الأطفال في بعض الدول العربية إلا في العقد الأخير من القرن الماضي، على الرغم من تعددت مظاهر اهتمام المجتمع الدولي بهذه الظاهرة وقدمها. وأن حماية الطفل العامل باعتباره واجب شرعي والتزام قانوني، يترتب على مخالفته بطلان عقد عمل الطفل.
- عمل الطفل يتمثل في كل مجهود - جسدي أو عقلي - يبذله الطفل، لمصلحة الغير وتحت رقابة هذا الغير وإشرافه، في سبيل تحقيق منفعة، أو إشباع رغبة أو سد حاجة للطفل".
- الحق في العمل هو أحد حقوق الإنسان الأساسية، الذي يستمد وجوده وشرعيته من الفقه الإسلامي والمواثيق الدولية، والساتير الوطنية، ويرتبط بحق الطفل في العمل حقه في التمتع بمجموعة الحقوق والضمانات المكفولة لغيره من العمال البالغين. والتي تكفل حمايته من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل.

- تتمثل أهم هذه الضمانات في وضع حد أدنى لسن الطفل الممكن تشغيله، وضمان حق الطفل في الحصول على التعويضات الجابرة لما يلحق به من إصابات العمل؛ وتحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي، التي تتناسب مع عمره وتكوينه الجسدي، هذا إلى جانب حظر العمل الليلي، وتوفير أدوات السلامة والحماية المهنية، وفحص الطفل صحياً، ومناهضة استغلال الأطفال في العمل القسري؛ والحرص على حماية الطفل أخلاقياً؛ مع الحرص على تفعيل العقوبات المفروضة على مخالفة النصوص الحمائية للطفل العامل؛ وكفالة حق الطفل في السكن والرعاية الصحية والتغذية وطرق الملاحظة اللائقة، وأخيراً اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لإمكانية استفادة الطفل من الوسائل التقنية في المجال المعلوماتي في مجالات العمل.

#### ثانياً: التوصيات:

- يجب ألا يقل الحد الأدنى لسن الطفل العامل عن 15 سنة، مع بذل الجهود اللازمة لإمكانية استفادة الطفل من آليات العمل عن بعد، كالعمل الإلكتروني والعمل في المنزل.
- يجب ألا يؤثر الاعتراف بحق الطفل في العمل على تمتعه بحقوقه الأخرى كحقه في التربية وحقه في التعليم والصحة؛ كما يجب إحكام الرقابة على بيئات العمل لمراقبة واكتشاف الانتهاكات التي قد يتعرض لها الطفل.
- يجب ألا يتخذ إقرار حق الطفل في العمل ستاراً للتجار بالأطفال بكافة صوره وأشكاله.

#### قائمة المراجع:

أولاً: الكتب.

- د/ أحمد عبد الله، عمالة الأطفال في مصر: الظاهرة والمعالجة، إشكالية تطبيق اتفاقية حقوق الطفل، في الواقع المصري، أمديست، 1999م.
  - د/ أنيس حسيب السيد المحلاوي، نطاق الحماية الجنائية للأطفال: دراسة مقارنة بين الفقه الجنائي الإسلامي والقانون الجنائي، دار الكتب القانونية، بدون تاريخ.
  - خوان سومافيا، عمل لائق، عمل آمن، برنامج حول الصحة والسلامة في العمل والبيئة (العمل الآمن)، منظمة العمل الدولية، 2005م.
  - د/ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006م.
  - د/ عبد العال الديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2013م.
  - د/ محب الدين سعد، المرجع في أحكام التأمينات الاجتماعية، مطبعة مخيمر، بدون دار نشر، 1983م.
  - د/ محمد أحمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث، دار النهضة العربية، 1993م.
  - د/ ناهد رمزي، ظاهرة عمالة الأطفال في الدول العربية، المجلس العربي للطفولة والتنمية، 1998م.
- ثانياً: الأطروحات ورسائل الماجستير.
- د/ فاطمة شحاتة أحمد، مركز الطفل في القانون الدولي العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية، 2003م.
  - منار حلمي عبد الله عدوي، أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير - كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين، 2008م.

ثالثاً: المجلات العلمية:

- د/عفاف عبد الغفور حميد، العمل وضوابطه الأخلاقية في القرآن الكريم، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، المجلد 7، ع 2.
- د/ خالدية مكي، الحماية القانونية للعامل القاصر في الجزائر، مجلة مصر المعاصرة، ابريل 2012، ع 506، س 104.

المراجع الأجنبية:

- GAUTAUM (Hazarik), ARJUN (S.Bedi), **Schooling costs and child work in rural Pakistan**, the journal of development studies, Vol. 19, No5 , 2003.
- FORASTIERI, Children at work, **health and safety risks**, Geneva, ILO, 1997.

المواقع الالكترونية:

<http://aleppo-eng.org/vb/showthread.ph>

<http://ar.wikipedia.org/>

<http://www.education.gov.bh>