

## دور منظمة العمل العربية فى حماية الأطفال من العمل وفى العمل

### مقدمة :

تتفرد منظمة العمل العربية بتكوينها الثلاثى، حيث يمثل فيها ، إلى جانب الحكومات العربية ، ممثلو تنظيمات أصحاب الأعمال والعمال والوطن العربى، ضمن تمثيل ثلاثى فى كل هيئات المنظمة ولجانها الدستورية وأنشطتها المختلفة ؛ لهذا يعتبر مؤتمر العمل العربى، الذى يعقد سنوياً ، من أكبر وأوسع منابر الحوار القومى بين الشركاء الاجتماعيين ( حكومات / أصحاب أعمال / عمال).

وتعمل منظمة العمل العربية من أجل تحقيق السلم الاجتماعى والعدالة الاجتماعية وإيجاد التوازن بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية وصولاً إلى التنمية الشاملة والمتكاملة ، وتطوير تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية وما يفرع عنها من قوانين وأنظمة تختص بالتدريب المهنى والتشغيل والصحة المهنية والخدمات والعمل على توحيد هذه التشريعات التى تسهم فى إيجاد المناخ المشجع للاستثمار وتوظيف الطاقات البشرية لتحقيق مجتمع الإنتاج والاكتفاء الذاتى من خلال التكامل بين أجزاء الوطن العربى وحرية تنقل رأس المال والأيدى العاملة، إيماناً بأن فى التكامل الاقتصادى والاجتماعى قوة للأمة العربية، خاصة أننا نعيش عصر التكتلات الاقتصادية الكبيرة لمواجهة تحديات العصر الناجمة عن المتغيرات التى شهدها عالم اليوم.

إن الاهتمام بالحاضر هو الخطوة الأولى نحو بناء المستقبل ، الذى يشكل أطفال اليوم عماده الرئيسى باعتبار أنهم سيكونون رجال الغد ، ولذلك لا بد من الاهتمام بالطفل وإعداده الإعداد الجيد مسلحاً بسلاح العلم والمعرفة والتوجيه والتدريب ليكون عنصراً فعالاً فى خدمة مجتمعه وأمته ، وكى ينال حقه من التعليم فلا بد من حمايته من العمل، حيث لا خيار بين العلم والعمل فى هذه السن المبكرة، ويكون الخيار الوحيد للتعليم أولاً وآخرأ ، أما إذا حالت ظروف قاهرة دون ذلك والتحق بالعمل فالواجب يفرض حمايته فى العمل من كل أنواع الاستغلال التى تؤثر على نموه وحقه فى الحماية والرعاية التى تفرضها طبيعته كطفل ، ولذلك نشطت منظمة العمل العربية فى مجال حماية الطفل من العمل من خلال الاهتمام بالأسرة الحاضنة الطبيعية له ، والأمومة باعتبارها المعلم والمربي الأول فى حياة الطفل ، ومن ثم حماية الطفل فى العمل والتى يجب أن ينظر إليها كحالة استثنائية وإحاطتها بالتنظيم الشديدي المقيد لها إلى أن تتم معالجة الأسباب والدوافع المؤيدة لها.

حيث صدر عن منظمة العمل العربية حتى تاريخه (19) اتفاقية عمل عربية و(8) توصيات ، جميعها تتضمن أحكاماً تتعلق بالطفل والأسرة، وأفردت اتفاقية خاصة لعمل الأطفال هى الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث.

ولقد اهتمت اتفاقيات العمل العربية بتنظيم تشغيل صغار السن وتحديد المراحل العمرية التى يجوز فيها تشغيلهم ... وقد نصت تلك الاتفاقيات على الارتفاع بهذه السن مع زيادة الحماية من المخاطر ومشقة العمل وتوفير ضمانات الرعاية الطبية الدورية وتحديد ساعات العمل التى يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم.

وفي هذا السياق سار تشريع العمل في أغلب الدول العربية وتباين مدى التفاوت بالاهتمام بتنظيم واستخدام عمل الأحداث وتحديد السن القانونية لاستخدام الحدث، وعلى الرغم من هذه الحماية التي قننتها تشريعات العمل العربية؛ فإننا نلاحظ تزايداً مطرداً لأعداد الأطفال المندرجين في مرحلة عمرية لا يسمح بها القانون برغم ما يحمله ذلك من أخطار صحية واجتماعية وتربوية ونفسية، ولا تمثل أهمية هذه القضية في كونها تعد خرقاً للقوانين الموضوعة فقط ولكنها تمس أيضاً قضية التعليم، فهؤلاء الأطفال الذين انخرطوا في حقل العمل في مرحلة عمرية مبكرة هم في مرحلة التعليم الأساسي، وتعد عمالتهم تسرباً من مراحل الدراسة الرسمية للتعليم لها آثارها الخطرة على النشء الذي ينخرط في حقل العمل منذ مرحلة عمرية مبكرة، نظراً للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية الضاربة جذورها في أعماق المجتمع العربي مما يستدعي إيجاد تصور عربي شامل لحل المشكلة وعلاجها والتقليل من حجمها وآثارها الضارة، ليس فقط على النشء الذي يتعرض بشكل مباشر للاستغلال، ولكن على المجتمع الذي يعد فيه هذا النشء بمثابة البنية الأساسية والدعامة الضرورية اللازمة لبناء مستقبل المجتمع العربي.

ولخطورة هذه المشكلة وإدراكاً لمسئوليات واختصاصات منظمة العمل العربية؛ فقد شاركت منظمة العمل العربية في مختلف مراحل التهيئة والإعداد للاجتماع العربي رفيع المستوى لرعاية الطفولة وحمايتها (تونس، 17-18/11/1992) بدءاً من الاجتماع المشترك بين منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وجامعة الدول العربية ومنظماتها المتخصصة (جنيف، 25 - 26/11/1991) ومروراً باجتماع الخبراء في شئون الطفل (القاهرة، 25-26/11/1992) مروراً بالاجتماع رفيع المستوى الذي عقد في تونس وأقر الخطة العربية للطفولة وحمايتها، وانتهاءً باجتماعات القاهرة وصنعاء وما صدر عنها من إعلانات ومواثيق خاصة بحقوق الطفل العربي.

ومن خلال إسهامات المنظمة في هذه الاجتماعات أكدت المنظمة خطورة مشكلة عمالة الاطفال وتزايدها على مستوى الوطن العربي، مما يتطلب دعوى جميع الاقطار العربية لإجراء الدراسات البحثية لهذه الظاهرة من أجل التعرف عليها وفهمها جيداً بهدف تقييمها والتعرف على مخاطرها وإيجاد الحلول المناسبة لها، ليس فقط لآثارها السلبية ولكن لكونها قضية تمثل انتهاكاً لحق من أبسط الحقوق وقضية ذات أبعاد متعددة، فلها بعدها الاجتماعي لما يترتب على العمل في مرحلة عمرية مبكرة من ظروف اجتماعية وبيئية غير سوية، كما أن لها بعدها:

- **النفسي** : حيث إن هؤلاء الصغار في مرحلة حرجة تكون فيها البذور الأولى لنموهم النفسي.
- **التربوي** : حيث إنهم محرومون من المبادئ الأولى للتعليم والتدريب.
- **الصحي** : نظراً لما يتعرض له هؤلاء الصغار من مخاطر صحية راجعة إلى طبيعة الأعمال التي قد تؤثر سلباً على بعض أجهزة الجسم ونموه.
- **القانوني** : لكونها ظاهرة تمثل استهانة بالقانون وتجاوزاً له.

وأوصت المنظمة كل الأقطار العربية بالقضاء على هذه الظاهرة، وأن يكون الارتفاع بالحد الأدنى لسن القبول في العمل هدفاً يتوجب بلوغه، وكذلك:

- تدعيم أجهزة تفتيش العمل لمراعاة التقيد بأحكام قوانين حماية الأحداث وضمان حماية عمل صغار السن.
- التوسع فى الإمكانيات التعليمية ورفع سن التعليم الإلزامى باعتبارها السلاح الأكثر جدوى للحد من تشغيل الأطفال وصغار السن.
- دعم برامج التوجيه المهني والتلمذة الصناعية.
- تأمين حماية ورعاية الأطفال فى الحدود المسموح بها قانوناً.
- توفير تسهيلات وخدمات الرعاية للأطفال وللأم العاملة فى أماكن العمل أو الأماكن القريبة منه.
- التوعية الإعلامية بمظاهر وأشكال الاستغلال لعمل الأطفال وصغار السن ونشر المعلومات لإثارة الوعى بها.
- تحفيز تعاون أطراف الإنتاج لوضع حد لممارسات استغلال عمل الأطفال.

ولم يتوقف دور المنظمة على ذلك بل تعدى إلى الحركة النشطة من خلال عقد العديد من الدورات التدريبية والحلقات النقاشية التى تنظمها بشكل مباشر سواء على الصعيد القومى أو القطرى أو من خلال المراكز والمعاهد التابعة لها ، حيث تم تنظيم العديد من الدورات القومية حول ظاهرة تشغيل الأحداث وظروف عملهم وأهمية توفير الحماية القانونية للقطاع غير المنظم والزراعى باعتبارهما أكثر القطاعات تعلقاً بهذه الظاهرة ، ودور أجهزة التفتيش العمالى فى إدارات العمل العربية فى مراقبة تطبيق التشريعات التى تسهم فى حمايتهم وتحسين شروط وظروف عملهم.

كما تتضمن خطة عمل منظمة العمل العربية بشكل دورى مستمر العديد من المشروعات التى تدور محاورها حول توعية أطراف العمل الثلاثة بأهمية تحسين بيئة العمل فى قطاعات عديدة مثل الصناعات الصغرى والحرف التقليدية ، حيث تضم هذه الأنشطة النساء والأحداث الذين يعملون فى ظروف وشروط عمل قاسية، الأمر الذى يتطلب دراسة أوضاع هذه الشريحة ومحاولة تطبيق شروط عمل أكثر ملاءمة ، تتسجم مع معايير العمل العربية التى تضمنتها اتفاقيات العمل العربية والتى نظمت عمل الأحداث من أجل حمايتهم من العمل وحمايتهم فى العمل، حيث نجد ذلك فى المجالات التالية :

#### **\*\* حماية الطفل من العمل :**

أولاً : الاهتمام بالأسرة / الحاضنة الطبيعية للطفل.

ثانياً : رعاية الأمومة.

#### **\*\* حماية الطفل فى العمل.**

**\*\* وسائل تحقيق أهداف الحماية للطفل.**

**\*\* مقترحات للحد من استغلال عمل الطفل.**

## الفصل الأول :

### حماية الأطفال من العمل

1- الأطفال الذين يشكلون نصف سكان العالم هم أمل المستقبل وبناته وبنينوع حياة البشرية ، فمن خلالهم تتحدد ملامح الحياة المستقبلية لأي مجتمع مهما تكن درجة تقدمه وازدهاره ، لذا فإنه بقدر ما يحظى به الأطفال من اهتمام ورعاية وحماية في مختلف مراحل سنهم المبكرة بقدر ما تزداد قدرتهم على العطاء لمجتمعهم، في الوقت المناسب، عندما يجتازون مرحلة الطفولة إلى مرحلة الفتوة وسن الرشد.

2- إن المبدأ الأخلاقي يقضى بأن الأطفال ينبغي ألا يعملوا ، ولكن منذ الأزل قدر على الطفل أن يعمل قبل أن يشتد عوده ويصبح قادراً جسمانياً ونفسياً على ممارسة العمل ، وخير شاهد على ذلك ما عايشته الثورة الصناعية في مراحلها الأولى من معاناة الأطفال دون العاشرة والذين تحملوا نصيبهم الثقيل والفادح في هذه الفترة الزمنية عندما كانوا يكدحون، جنباً إلى جنب، مع العامل البالغ، في مختلف المهن، خاصة الشاقة منها، مثل العمل في المناجم والصناعات التحويلية لساعات طويلة دون رعاية.

3- لقد حاولت التشريعات الدولية والوطنية ، منذ بداية القرن الحالى، وضع ضوابط على الحد الأدنى لسن القبول في العمل، إلا أن نجاحها في تحقيق بعض الانجازات في هذا المجال لم يواكبه نجاح مماثل في مجال وضع حد لاستغلال عمل الأطفال، وهي الظاهرة التي طرحت نفسها، بأبعادها المختلفة ومظاهرها الصارخة على سائر الحكومات والمنظمات الدولية والإقليمية، واحتلت بالفعل في السنوات الأخيرة سلم الأولويات لأنشطتها وبرامجها تجاوباً مع الأفكار والمفاهيم الاجتماعية / الإنسانية المتنامية التي لم تعد تحتل، في بداية القرن الحادى والعشرين، وما يتعرض له عمل الاطفال من استغلال وتعسف.

4- الحدود والفوارق بين إلغاء عمل الاطفال ووضع حد لاستغلال هذا العمل ، وقد تبدو واهية للغاية، سيما أنه يوجد تعارض جوهري بين هدفى "إلغاء عمل الأطفال" و"تنظيم هذا العمل في مواجهة كل استغلال، وإضفاء الصبغة الإنسانية عليه" لتجنب قسوة الاستغلال والتعسف في بعض الأحيان.

ولكن الممارسات الواقعية تؤكد، بما لا يدع مجالاً للشك، أن الإلغاء الكامل والفعال لعمل الأطفال، الذى هو في حد ذاته هدف طموح، قد يبدو غير واقعى، وصعب المنال والتحقيق، في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية وثقافية ، لذا، وإلى أن يتحقق هذا الإلغاء المنشود ، فإن المنطق يستوجب وضع حد – قدر الإمكان – لمختلف أشكال ومظاهر الاستغلال الشائع لعمل الأطفال.

5- في العديد من الحالات قد لا يكون عمل الأطفال مكروهاً في حد ذاته أو أنه محل استنكار ، بل العكس، قد يكون لعمل الأطفال – في ظل ظروف منظمة – آثار إيجابية على الطفل والأسرة والمجتمع، ولكن الذى يبعث على القلق والخوف إساءة استخدام عمل الطفل، استنفاداً لقدرة

الطفل على الإنتاج كبديل رخيص عن عمل العمال البالغين ، حيث تتعدم إجراءات الأمن والحماية الاجتماعية ، بمعنى استغلال العمل الذى يستنفد جهد الطفل دون أن يترتب على هذا العمل أى فائدة لنموه الطبيعي، والذى يعرقل فرص تعليم الطفل ، ويحرمه من إمكانيات التدريب، ومن ثم الإضرار بفرص ارتقائه المهني والوظيفي والإساءة إلى مستقبله.

6- لا يمكن انكار حقيقة أنه فى ظل ظروف اجتماعية / اقتصادية متخلفة، ومن بينها غياب نظم التعليم والتأهيل والتدريب والتوجيه المناسبين، فإن عمل الطفل قد يكون الملجأ الوحيد لبقائه فى نطاق أسرته، ولكفالة اندماجه فى المجتمع، حيث إن هذا العمل سيكون حتماً البديل الوحيد عن التعطل أو التسول أو الجريمة والانحراف.

.. ولأهمية حماية الطفل من العمل سنناقش هذا الموضوع فى مبحثين :

**\*\* المبحث الأول :** الاهتمام بالأسرة فى معايير العمل العربية.

**\*\* المبحث الثانى :** حماية ورعاية الأمومة فى معايير العمل العربية.

## المبحث الأول :

### الاهتمام بالأسرة باعتبارها الحاضنة الطبيعية للطفل

إن رعاية الطفل تتوقف على مدى الرعاية الجيدة التى تحظى بها الأسرة باعتبار الأسرة الركن الأساسى فى تكوين النظام الاجتماعى، وأن الأسرة السعيدة هى اللبنة الأولى فى بناء مجتمع سعيد ، فالطفل لا يعيش بمعزل عن أسرته، بل هو عضو فيها، والأسرة تشكل الخلية الأولى فى المجتمع، وعلى مدى سعادة الأسرة تتوقف سعادة الطفل وتنعكس بالتالى على المجتمع بأسره ، كما أن الأسرة هى المدرسة الأولى التى يتفتح برعم الطفولة داخل إطارها، فيكتسب اللغة الوطنية والسلوك الإنسانى وقيم المجتمع وتقاليد، وهى وطن الإنسان الصغير الذى ينسج من خلال روابط الانتماء والولاء للوطن الأكبر.

لهذا فإن الاهتمام بعمل الأطفال – سواء كان تنظيمياً أو تقييداً أو إلغاء – لابد أن يرتبط بالعمل على تجفيف منابع المؤدية لعمل الأطفال وهى الفقر والتخلف الاقتصادى والاجتماعى والثقافى ، والنهوض بمستوى معيشة الأسرة الحاضنة الطبيعية للطفل كى تتمكن من أداء واجبها فى تربية الطفل ورعايته وتمكينه من أخذ حقه فى التعليم ومن ثم توجيهه إلى مجال العمل المنتج الذى يحقق فيه ذاته ومستقبله.

ولارتباط مستقبل الطفل بواقع حاضر أسرته، فإن أولى خطوات الاهتمام بالطفل تبدأ بالاهتمام بالأسرة ، ولهذا كان اهتمام اتفاقيات العمل العربية ، التى تشكل فى مجموعها قانوناً عربياً للعمل ، يهدف إلى النهوض بمستويات العمل والمعايير التى تنطلق منها أحكامها ونصوصها، والتقريب بينها وإيجاد حالة من التوافق والتمائل وصولاً إلى توحيدها، والهدف الرئيسى لهذه الاتفاقيات.

والتركيز على قوانين العمل العربية ذو أهمية بالغة كون قانون العمل يدخل فى أدق تفاصيل الحياة اليومية للأسرة ويؤثر فيها تأثيراً كبيراً ، وفى مقدمة ذلك حق العمل (مصدر دخل الأسرة ) ، والأجر ،

وأوقات العمل، إلى جانب عمل المرأة والأحداث، كذلك التأمينات الاجتماعية التي توفر الحماية والرعاية وتجعل الأسرة آمنة على حاضرها ومستقبلها.

لهذا سنستعرض أحكام الاتفاقيات العربية المتعلقة بالطفل وأسرته والمؤثرة في حياتهما وما توفره من حماية ورعاية تهدف إلى خير الأسرة وأطفالها ، الذي هو خير المجتمع العربي بأسره قظرياً وقومياً.

#### (أ) حق العمل :

نصت المادة (4) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل على ما يلي :

"لكل مواطن قادر حق العمل المنتج الذي يمكنه من أن يكسب عيشه، وأن يحيا حياة كريمة، وعلى الدولة تهيئة فرص العمل بقدر الإمكان".

لقد أكد هذا النص أن العمل حق لكل مواطن قادر على العمل ، ومصدر هذا الحق أنه وسيلة كسب العيش وتحقيق الحياة الكريمة للإنسان العامل وأفراد أسرته ، وهو واجب في الوقت ذاته على العامل تجاه وطنه ومجتمعه من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية باعتبار الإنسان أهم عناصر العمل، لهذا كانت مسؤولية الدولة في تهيئة فرص العمل لتحقيق التنمية الشاملة مستفيدة من مخزون القوى البشرية المتوافر لديها.

#### (ب) التوجيه والتدريب المهني :

نصت المادة (3) من الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني على ما يلي:

"إتاحة الفرصة أمام الفرد للحصول على التوجيه والتدريب المهني المناسبين له طوال فترة الإعداد لحياته العملية وبعدها".

إن تحقيق التوازن بين الحق والواجب اللذين يجسدهما عنصر العمل يحتاج إلى تحقيق التوازن بين عاملي العرض والطلب على الأيدي العاملة في سوق العمل مع ما يتطلبه هذا التوازن من مرونة وقابلية للتغيير ، باعتبار عاملي العرض والطلب ليسا ثابتين نتيجة المتغيرات في احتياجات خطط التنمية ، لهذا لا بد من التوجيه للتعريف باحتياجات سوق العمل وفرص العمل المتاحة وربط ذلك بسياسات حكيمة للتدريب المهني كي يكون العامل مؤهلاً للاستفادة من فرص العمل المتاحة، وبذلك يكون العامل مؤهلاً للمطالبة بحقه في العمل وقطف ثمار هذا الحق.

#### (ج) شروط العمل :

هل مجرد النص على حق الإنسان في العمل في التشريعات، وتمكينه من استخدام هذا الحق من خلال تأهيله وتدريبه مهنيًا يعتبر غاية في حد ذاته أم مجرد وسيلة تضمن له الدخل الذي يعينه على توفير متطلبات العيش الكريم وتوفير الرعاية والطمأنينة والاستقرار لأطفاله وأفراد أسرته.

حقاً العمل وسيلة لتحقيق العيش الكريم للإنسان، وتقديراً لنبل الهدف من العمل وارتباطه باستمرار حياة الإنسان وتقدمه وسعادته ورفاهه ، وهو غاية ما تسعى الدول لتحقيقه ؛ لا بد من النهوض بهذه الوسيلة "العمل" وإحاطتها بالحماية والرعاية ، خاصة أن جوهرها وعنصرها الأساسي "الإنسان" .

والحديث عن شروط العمل يكتسب أهمية مزدوجة، فهي وإن كانت بشكل مباشر تتعلق بعلاقات العمل، فإنها في الواقع تتجاوز حدود علاقات العمل وتمتد إلى العلاقات الأسرية بما فيها من حقوق وواجبات ، حيث نجد أن تحديد أوقات العمل يهدف إلى :

- الاحتفاظ بقوة الإنسان الذهنية والجسدية كي يكون قادراً على مواصلة العمل أطول فترة ممكنة من أعوام عمره وبالتالي استمرار مصدر الدخل الذي بواسطته يفى بالتزاماته الأسرية لتحقيق العيش الكريم، هذا من جانب، ومن جانب آخر عدم إرهاق العامل في العمل بشكل يؤثر على صحته أو يبعده عن أسرته ويحول دون القيام بواجبات الرعاية اليومية تجاهها، لهذا كان تحديد ساعات العمل اليومي بـ (8) ساعات كحد أقصى ، وهو ما نصت عليه المادة (45) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966.

- تخصيص يوم في الأسبوع للراحة التامة بعيداً عن العمل وأعبائه والتزاماته وللتفرغ لشئون الأسرة والقيام بالواجبات الاجتماعية ، وهذا ما نصت عليه المادة (47) من الاتفاقية العربية رقم (1) السابق ذكرها.

- أجازة سنوية لا تقل عن (14) يوماً لتمكين العامل من الراحة واسترداد النشاط والقيام مع أسرته بالأنشطة الاجتماعية والترفيهية والترويح عن النفس بعد عام من العمل المتواصل ، وهذا ما نصت عليه المادة (50) من الاتفاقية العربية رقم (1).

- إجازات في الأعياد الدينية والقومية التي يحددها تشريع كل دولة، وذلك بهدف تمكين العامل من الاحتفال مع أعضاء أسرته بهذه المناسبات ، وهذا ما نصت عليه المادة (52) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966.

#### (د) القيمة الاجتماعية للأجر :

نظراً لأهمية الأجر في حياة العامل ، باعتباره العنصر المقابل للعمل وبواسطته يتمكن العامل من الوفاء باحتياجات أسرته للعيش الكريم ؛ نجد أن اتفاقيات العمل العربية تركز باهتمام كبير على قضية الأجور ، حيث نجد النص عليها في معظم اتفاقيات العمل العربية، كما تم إفراد اتفاقية خاصة بها هي الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور بالشكل الذي يحقق العدالة الاجتماعية ويرفع مستوى معيشة الطبقة العاملة ، ويدراً عوامل التآكل الناتج عن ارتفاع الأسعار ومعدلات التضخم، ولأهمية الأجر فقد عالجت اتفاقيات العمل العربية من مختلف الجوانب ، حيث نجد التالي :

- الحد الأدنى للأجر، وقد عرفته المادة (16) من الاتفاقية رقم (15) على النحو التالي "يقصد بالحد الأدنى العام للأجور المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته، كالملبس والتغذية والسكن، للعيش بمستوى إنسانى لائق".

وبهذا النص تؤكد معايير العمل العربية اعترافها بالوظيفة الاجتماعية للأجر، وبذلك تحد من مغالاة النظرة الرأسمالية التقليدية للأجر باعتباره مجرد سلعة تخضع لعوامل العرض والطلب.

- الربط بين الأجور والأسعار ، ومعدلات التضخم وتطور الحياة المعيشية نتيجة التطور الحضارى المتسارع ، كى يحفظ للأجور قيمتها الفعلية وقوتها الشرائية وأداء وظيفتها الاجتماعية ، وذلك من خلال الحوار والتفاوض بين العمال وأصحاب الأعمال ، وحق العامل فى المفاوضة الجماعية ، وهذا المبدأ أكدته اتفاقيات العمل العربية منذ بداية صدور ها عام 1966، وأفردت له اتفاقية خاصة هى الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 ، وأن واقع المفاوضة الجماعية يؤكد دوماً أن الأجور هى الدافع الرئيسى للتفاوض للنهوض بمستوياتها لتواكب متغيرات الأسعار والتضخم والتطور الحضارى وانعكاساته على معيشة العمال وأفراد أسرهم.

- حماية الأجور فى مواجهة صاحب العمل أو دائنيه أو دائنى العامل إلا فى الحدود التى تنص عليها التشريعات الوطنية، ومراعاة كفاية ما يبقى للعامل من أجر لسداد حاجياته وحاجيات أسرته الأساسية . المادة (12) من الاتفاقية العربية رقم (11).

#### (هـ) ظروف العمل :

إن حماية وتحسين بيئة العمل وجعله أكثر إنسانية وملاءمة للقدرات البشرية التى تعمل فيه، وامتداد مفهوم بيئة العمل ليشمل المحيط المجاور له والبيئة العامة بشكل عام؛ من القضايا الرئيسية التى أولتها معايير العمل العربية اهتماماً خاصاً لتعلقها بصحة العامل الجسمية والنفسية والذهنية وارتباط ذلك بأسرته بحكم المعاشة والاختلاط الدائم مع أفرادها إلى جانب عوامل الوراثة وتأثيرها على الأطفال ، لهذا أفردت اتفاقيات العمل العربية اتفاقيتين لمعالجة هذا الموضوع المهم هما :

- الاتفاقية العربية (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية.

- الاتفاقية العربية رقم (13) لسنة 1981 بشأن بيئة العمل.

تأكيداً لحماية القوى العاملة من المخاطر المهنية بتوفير البيئة السليمة للعمل، ومواجهة التقدم التقنى بتطوير وسائل ومستويات السلامة والصحة المهنية.

#### (و) رعاية الأسرة فى حالة عجز أو وفاة عائلها :

تهدف معايير العمل العربية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، ولهذا كان من الطبيعى أن تهتم بالدعامة الأساسية لتحقيق هذا الهدف النبيل ، وهذه الدعامة هى التأمينات الاجتماعية، التى وجدت بين ثنايا اتفاقيات العمل العربية مجالاً رحباً وواسعاً من الاهتمام نظراً لما تحققه من طمأنينة وأمان فى الحاضر والمستقبل للعامل وأفراد أسرته، وتجعله فى مأمن - إذا ما تعرض لإصابة عمل - باستمرار



أجره، وإعالة أسرته من بعده في حالة الوفاة ، والتي كان هاجسها الشغل الشاغل الذى يجعل العامل فى حالة خوف وقلق دائم على مصيره ومصير أسرته فى حالة تعرضه للإصابة أو المرض الذى يقعه عن العمل أو يؤدي إلى الوفاة ، كما أفردت اتفاقيات العمل العربية الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية ، حيث نصت فى مادتها الثانية على ما يلى :

"يجب أن يتضمن تشريع التأمينات الاجتماعية أحكاماً، تتضمن دخلاً معقولاً ورعاية ملائمة للمؤمن عليهم، فى حالة تعرضهم لحالة أو أكثر من الحالات التى ينص عليها التشريع الوطنى".

كما حددت هذه الاتفاقية فى مادتها السابعة فروع التأمينات الاجتماعية والتى تحقق فى مجموعها الضمان الاجتماعى الشامل، وهذه الفروع هى :

- 1- تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية.
- 2- التأمين الصحى (ضد المرض).
- 3- تأمين الأمومة (الحمل والوضع).
- 4- التأمين ضد العجز.
- 5- تأمين الشيخوخة.
- 6- التأمين ضد الوفاة.
- 7- التأمين ضد البطالة.
- 8- تأمين المنافع العائلية.

وإذا كانت هذه الاتفاقية تهدف إلى حماية ورعاية العامل وأفراد أسرته الذين يعولهم فى الحالات السابق ذكرها إذا كانت مشمولة بأحكام التأمينات المطبقة فعلياً ؛ فقد تضمنت أحكاماً تصبغ حماية ورعاية خاصة بالأطفال الأحداث، حيث نصت فى مادتها السادسة والثلاثين على :

"يحدد التشريع الوطنى شروط وأوضاع الاستحقاق فى معاش الوفاة، وعلى الأخص:

(ب) بالنسبة للأولاد حتى يبلغوا سنأ يحددها التشريع الوطنى، أو يكتسبوا من عمل، مع جواز امتداد صرف المعاش، إذا كانوا فى مرحلة عالية من التعليم، كما يجوز أن يمتد الصرف مدى الحياة بالنسبة للعجزة منهم.

(جـ) بالنسبة للبنات أو الأخوات اللاتى كن فى إعالة المتوفى، يتزوجن، أو يمارسن عملاً ذا دخل أو أجر، مع جواز صرف المعاش إذا طلقن أو ترملن، خلال فترة يحددها التشريع".

ومن خلال النص الوارد فى الفقرة (ب) أعلاه، نجد أن اتفاقية العمل العربية هذه حققت رعاية الأولاد، واستمرار حقهم فى المعاش حتى بلوغ السن التى يقررها التشريع الوطنى أو التحاقهم بعمل مأجور ، كما أجاز النص امتداد صرف المعاش بعد السن المحددة فى التشريع الوطنى، وذلك فى حالتين :

الأولى : إذا كان الأولاد فى مرحلة التعليم العالى (الجامعى).

**الثانية :** إذا كان الولد عاجزاً عن العمل لأي سبب من الأسباب التي تؤدي إلى العجز نتيجة إعاقة سواء كانت ذهنية أو جسدية أو حسية ، وفي هذه الحالة تمتد الحماية والرعاية بصرف المعاش مدى الحياة.

كما أن النص الوارد في الفقرة (ج) أعلاه، أحاط البنات والأخوات واللواتي كن في كنف رب العائلة المتوفى برعاية وحماية في استمرار صرف المعاش دون تحديد سن معينة، بل ربطها بواقعة معينة وهي الحصول على دخل أو أجر من عمل، أو نتيجة الزواج، كما أعاد هذه الحماية والرعاية إذا ما انتهت رابطة الزوجية، وهي حماية ورعاية تنسجم مع القيم والتقاليد الاجتماعية.

**كذلك نصت الفقرة (ج) من المادة (16) من الاتفاقية العربية رقم (5) على ما يلي :**

"لأولاد المرأة العاملة الحق في الجمع بين معاشهم عن والدهم، ومعاشهم عن والدتهم دون التقييد بحد أقصى".

وهذا النص يدلل بوضوح على الاهتمام الذي يحظى به الأطفال في معايير العمل العربية في مختلف مراحل أعمار الطفولة ، وفي ظل المتغيرات والتحديات التي قد يتعرض لها الطفل.

**(ز) الحفاظ على جمع شمل الأسرة :**

يراعى في عقود العمل دائماً معيار المصلحة الشخصية للعامل في وجوده قرب سكنه ليتولى التزاماته العائلية بما فيها من إشراف وتوجيه وإدارة ، وإذا كان مكان العمل نائياً يراعى توفير السكن للعمال وأفراد أسرهم إلى جانب الخدمات الصحية والتعليمية.

وفي حالة انتقال العامل العربي من دولة عربية إلى دولة عربية أخرى بهدف العمل، في إطار حركة تنقل الأيدي العاملة داخل أقطار الوطن العربي وتبادل رأس المال والقوى البشرية ؛ فإن اتفاقيات العمل العربية أخذت بعين الاعتبار أهمية جمع شمل أفراد الأسرة لما في ذلك من حماية ورعاية للعامل وأفراد أسرته وهو ما حرصت عليه ورعته اتفاقيات العمل العربية وجعلته هدفاً دائماً لها ، حيث نجد أن الاتفاقية العربية رقم (4) لسنة 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة" قد نصت في مادتها الثانية فقرة (6) على ما يلي :

"حق العمال الوافدين - بناء على طلب يقدمونه إلى الجهات المختصة المستقبلية لهم - في اصطحاب أفراد أسرته (الزوجة أو الزوج والأطفال والوالدين) وذلك بمنحهم تصاريح الإقامة لأفراد الأسرة على الأسس نفسها التي تمنح للعمال الوافدين، على أن تبحث تلك الجهات هذا الطلب وتبت فيه على وجه السرعة في فترة لا تتجاوز (6) أشهر من تاريخ تقديم الطلب".

**كما نصت الفقرة (7) من هذه المادة على :**

"يتمتع العمال الوافدون وأفراد أسرهم المصرح لهم باصطحابهم بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلية لهم، على أن يشمل ذلك بوجه خاص :

**(هـ) التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.**

(و) الخدمات التعليمية والتدريبية والتثقيفية والترفيهية.

(ز) الخدمات الإسكانية والصحية وخدمات السلامة المهنية".

وهذه الحقوق تهدف إلى رعاية الأطفال داخل إطار الأسرة الحاضنة الطبيعية لهم والمدرسة الأولى التي تنفتح فيها مداركهم الذهنية.

### المبحث الثاني :

#### رعاية دور الأم العاملة في أداء رسالتها الخالدة في تربية أطفالها

المرأة نصف المجتمع ، وهى احتياطه الضخم من القوى العاملة، وكلما ازداد دخولها ميدان العمل ازداد الاقتراب من تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة.

إن دخول المرأة ميدان العمل يتطلب تحقيق التوازن بين واجباتها فى العمل وواجباتها تجاه أسرتها وأطفالها ، وهذا التوازن يؤدي إلى تنظيم النسل كى تتمكن المرأة من القيام بعملها بالشكل المطلوب ، وبالتالي يسهم تشغيل المرأة فى الحد من خطر الانفجار السكانى الذى تعاني منه غالبية الدول العربية.

إن انخفاض عدد أطفال الأسرة يمكنها من تحقيق العناية والرعاية المطلوبة لتربية أطفالها وتعليمهم وإشباع احتياجاتهم وتمكينهم من التمتع بطفولتهم، وإعدادهم الإعداد الجيد المناسب لتحديد ملامح مستقبلهم.

إن عمل المرأة إلى جانب عمل الرجل يؤدي إلى زيادة دخل الأسرة وبالتالي تحقيق قدرة أكثر على الوفاء باحتياجاتها ، والنهوض بمستوى معيشتها، وهذا ينعكس بشكل إيجابى على حياة الأطفال ويحد من مظاهر الحرمان التى كثيراً ما كانت الدافع الرئيسى للانحراف والجريمة.

لهذا كان للمرأة نصيب وافر من الاهتمام، يظهر بوضوح فى جميع اتفاقيات العمل العربية بدءاً من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 ومروراً بكل اتفاقيات العمل العربية، إلى جانب أفراد اتفاقية عربية خاصة بالمرأة هى الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 ، حيث نجد :

(أ) إيجاد الحوافز التى تجذب المرأة نحو ميدان العمل من خلال المساواة التامة وعدم التمييز بين عمل المرأة وعمل الرجل بدءاً من تكافؤ فرص شغل الوظائف ومروراً بكل شروط وظروف العمل، مع امتيازات أكثر للمرأة نتيجة طبيعة تكوينها ووظيفتها داخل بيتها ومع أسرتها.

(ب) تمكين المرأة من أداء وظيفتها الاجتماعية والإنسانية الخالدة فى تربية الأطفال ورعاية شؤون الأسرة داخل بيتها، والحفاظ على صحتها وقدرتها الجسمانية كى تكون قادرة على أداء واجبها المزدوج فى العمل ورعاية الأسرة .. وذلك من خلال :

– حظر تشغيل المرأة فى الأعمال الشاقة والخطرة والضارة بالصحة.

– حظر تشغيل المرأة ليلاً كى تكون إلى جانب أسرتها وأطفالها.

(ج) حماية ورعاية الأمومة، وذلك من خلال تحقيق هدف مزدوج يحقق الحماية والرعاية للمرأة الحامل وللطفل قبل الولادة وبعدها ، حيث نصت الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة 1976 فى مادتها التاسعة على :

"يجب العمل على تخفيف الأعمال التى تكلف بها المرأة العاملة فى أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفى الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية فى الفترات المذكورة".

كما نصت المادة العاشرة من هذه الاتفاقية على :

"للمرأة العاملة الحق فى الحصول على أجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة الأجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة".

إلى جانب هذه الأحكام، تضمنت الاتفاقية أحكاماً تتعلق بإنشاء دور الحضانه فى المؤسسات التى تستخدم نساء ، وكذلك حظر فصل العاملة فى أثناء الحمل أو خلال إجازة الوضع، والتفرغ لتربية أطفالها.

## الفصل الثانى :

### حماية الأطفال فى العمل

#### المبحث الأول :

#### أسباب عمل الأطفال

من المنطق أن نجاح أى خطة أو نهج لوضع حد لاستغلال عمل الأطفال إنما يستدعى تحرى الأسباب والعوامل الكامنة وراء شيوع ظاهرة استغلال عمل الأطفال. وبالرغم من تداخل العوامل وتشابكها، فإنه بالإمكان تمييز فئات محددة من العوامل ، كما يلى :

#### (أ) العوامل الاقتصادية والظروف المعيشية :

1- وتتصدر سائر العوامل الأخرى لثبوت العلاقة المتبادلة بين البؤس والفقر والتخلف المعيشى من ناحية، وبين تفشى استغلال عمل الأطفال فى البلدان النامية من ناحية أخرى، ولعل الظروف الاقتصادية غير المواتية للأسرة، مثلاً (فى حالة تعطل الأبوين أو أحدهما عن العمل والكسب، أو أن يكونا من ذوى الدخل المتدنى، أو البطالة الكلية والعمالة الجزئية للبالغين) ؛ هى من أبرز العوامل الدافعة لعمل الأطفال، ومن ثم تهيئة المناخ لاستغلال هذا العمل. فالفقر والعوز والجهل كلها عوامل تدفع الأسرة إلى تشغيل أطفالها، خارج نطاق الأسرة، بغض النظر أحياناً عن ظروف العمل غير الإنسانية ولقاء أجور زهيدة.

2- يتحمل الهيكل الاقتصادى للبلدان النامية مسئولية فى دفع الأطفال إلى العمل، ومن ثم إيجاد الظروف المواتية لاستغلال هذا العمل ، ذلك أن الإنتاجية فى العديد من هذه البلدان تتسم

بالتدنى بسبب نقص رأس المال، وبالتالي فإن الأسعار لا بد أن تكون منخفضة حتى تكون أكثر قدرة تنافسية ، ففي هذه الأحوال يتم الاتجاه نحو استغلال عمل الأيدي العاملة من الأطفال ، ولعل من المفيد التذكير بأن الظروف الاقتصادية والتجارية السائدة في معظم البلدان النامية تذكرنا بالوضع الذي كان شائعاً في البلدان المصنعة في القرن الماضي، بمعنى أن الكثير من القطاعات الاقتصادية في هذه البلدان يتعذر عليها مواجهة المنافسة دون الاستعانة بالأيدي العاملة الرخيصة التي لا تترتب عليها أعباء مالية مثل الضرائب والتأمينات الاجتماعية.

### (ب) العوامل الاجتماعية / التعليمية :

1- ينعقد الإجماع على أن الأمية هي العائق الأكبر الذي يعرض البالغين والأطفال على حد سواء للاستغلال ، فمن الثابت وجود علاقة وثيقة بين استفحال ظاهرة استغلال عمل الأطفال وتدنى معدلات الالتحاق بالمدارس التي تعتمد بدورها على ما إذا كان الالتحاق بالمدارس إجبارياً أم غير إجباري، وإلى أي سن، بمعنى أن دراسة الواقع المدرسي تساعد، إلى حد بعيد، على تقصي مشكلة تشغيل الأطفال واستغلال عملهم ، فالكثير من المدارس في البلدان النامية غير معد للتجاوب مع مقتضيات احتياجات المجتمعات التي يفترض أنها تؤدي الخدمات إليها ، إضافة إلى أن المدارس ذاتها قد تسهم في أو تشجع استغلال عمل الأطفال بحسب حالة نظمها التعليمية سواء كانت تتجه نحو تطوير المهارات والكفاءات المتاحة للأطفال، أو العكس، بما يساعد أو يعطل رفع قدرات الأطفال في كسب الرزق في المستقبل.

2- وفي هذا السياق أيضاً تلعب ظاهرة النزوح من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية دوراً بارزاً في زيادة نسبة الأيدي العاملة من الأطفال التي لا تستطيع الاندماج في المجتمع المدرسي للحضر، والتي تستقطبها فرص العمل التي يوفرها اقتصاد المدن، خاصة الاقتصادات غير المنظمة.

3- إضافة إلى ذلك فإن غياب نظام فعال وشامل للتأمينات ( الضمان الاجتماعي ) من شأنه أن يزيد من الضغط الاقتصادي الذي يدفع الأسرة إلى البحث عن فرص عمل لأطفالها بغض النظر عن الظروف الاستغلالية التعسفية التي قد يتعرض لها الأطفال.

### (ج) العوامل القانونية :

إن معظم البلدان العربية قد استنتت التشريعات التي تحظر عمل الأطفال في سن معينة، مع كفالة الحماية ضد الاستغلال بالنسبة لعمل هؤلاء الأطفال في ظل ظروف وأوضاع معينة.

ولكن مما يلاحظ أنه مهما سمت التشريعات وتلاءمت مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية ؛ فإنها تظل حبرا على ورق في حالة غياب التنفيذ الصحيح في إطار نظم الرقابة والإشراف الصارمين من قبل أليات معلومة ومحددة الوظائف والمهام والإجراءات.

## (د) العوامل الثقافية / المجتمعية :

- 1- لا تزال تسود المجتمعات التقليدية وشبه الزراعية مفاهيم خاطئة تبرر وتشجع بشكل ضمنى استغلال عمل الأطفال ، فالعقليات السائدة فى بعض المجتمعات تميل إلى الاعتقاد أن عمل الأطفال هو فى حد ذاته وسيلة لتهيئة وتدريب وصقل الطفل لمواجهة حياة الكبار مسلحاً بالخبرة والتجربة العملية ، وقد تكون هذه الرؤية مقبولة نسبياً فى حالة عدم اقترانها بممارسات استغلالية، بمعنى عدم قيام الطفل الذى يتلقى تدريباً ما بأعمال مزمنة للتدريب دون أن يتقاضى أى أجر عن الجهد المبذول فى هذه الأعمال.
- 2- إن تركيز الأطفال فى مهن وأشغال بسيطة لا تتطلب الكفاءة ولا يتوافر فيها إلا إمكانيات محدودة للانتقال إلى أنشطة أفضل أجراً وأكثر استقراراً وتقبلاً ؛ من شأنه أن يجعل من هؤلاء الأطفال أسرى هذه المهن والأشغال ومن ثم يحرمهم من حرية اختيار مهنتهم المستقبلية التى تتفق مع ميولهم الحقيقية.

### المبحث الثانى :

#### مظاهر استغلال عمل الأطفال

- 1- لا شك أن تقدماً ملحوظاً قد تحقق فى مجال عمل الأطفال من خلال تبني معايير دولية وإصدار تشريعات وطنية من شأنها الإسهام فى بلورة أسس وقواعد الحماية القانونية وإنشاء آليات وأدوات لرصد تطبيقها ورقابتها ، ومع ذلك فإن ظاهرة استغلال عمل الأطفال لا تزال متفشية فى معظم بلدان العالم، متقدمة أو نامية على حد سواء، وبشكل يثير القلق.
- 2- إن أكثر القطاعات تهيئة وتشجيعاً واستدراجاً لاستغلال عمل الأطفال يظل دون شك القطاع الزراعى (الزراعة والصناعات الزراعية)، القطاع الحضرى غير المنظم هيكلياً وتشريعياً وعمالياً، الخدمات المنزلية (عمل الخادمت دون السن القانونية)، الصناعات التحويلية، صناعات الجلود والسجاد اليدوى والملابس، قطاع الحرف اليدوية... الخ.
- 3- بالمفهوم الواسع يظل عمل الأطفال استغلاليًا وتعسفيًا إذا ما أنجز فى ظل ظروف يحظرها التشريع واللوائح، لكون هذا العمل لا يتناسب مع طبيعة وظروف سن الطفل، ويثير الريبة فى دواعى لجوء أصحاب الأعمال إلى هذا العمل رغم توافر قوى عاملة متاحة من دون الأطفال وصغار السن.
- 4- تكاد تتفق جميع التشريعات الوطنية، وتعززها فى ذلك المعايير الدولية ، حول الأعمال المحظورة على الأطفال، ويترتب على ذلك أن يكون تشغيل الأطفال فيها إنما هو استغلال تعسفى .. ومن بين هذه الأعمال :

○ العمل فى القطاع الهامشى ، خاصة ظاهرة أطفال الشوارع.

- العمل فى الحقول التى تستخدم التقنيات والادوات الحديثة وتستعمل مبيدات الآفات والمنتجات الكيماوية مثل الأسمدة دون التوعية بمخاطرها.
- العمل ساعات طويلة، بما يضر بصحة الأطفال ويؤثر سلباً على نموهم البدنى والذهنى والنفسى.
- بيئة عمل غير آمنة، وعدم توافر الشروط الأساسية للصحة والسلامة المهنية.
- قطاع البناء، خاصة رفع الأحمال الثقيلة فى هذه الصناعة.
- الأعمال التى يتعرض فيها الطفل للإيذاء البدنى والنفسى، وتتطوى على معاملة مهنية أو قاسية.
- العمل الليلي فى الحانات ومؤسسات تقديم الاطعمة .

5- تحدد أبرز مظاهر استغلال عمل الأطفال فى مسألة الاجور عندما يقل المقابل المالى أو المكافأة العينية المعطاة للطفل بدرجة مفرطة عما يدفعه صاحب العمل نفسه للعاملين البالغين فعلاً أو فى حالة الاستعانة بهم ، فهؤلاء يكونون قادرين على الدفاع عن حقوقهم ومستوى أجورهم ، بما فى ذلك التنظيم المهنى والمطالبة بتحسين ظروفهم.

بمعنى آخر لو أن صاحب العمل يدفع للأطفال الأجور والفوائد والمزايا الاجتماعية ذاتها الموفرة للعمال البالغين فإنه من غير المتصور أن يفضل صاحب العمل اللجوء إلى الأيدي العاملة من الأطفال أو صغار السن.

ومن جهة ثانية قد يستغل رخص تكلفة عمل الأطفال كذريعة من قبل بعض أصحاب الأعمال لتحقيق خفض فى معدلات الأجور بالنسبة للقوى العاملة فى مجموعها باعتبار أن الأطفال هم أيد عاملة رخيصة قابلة للإحلال محل الكبار، أى أن الاطفال يستخدمون كأداة ضغط فى سوق العمل، خاصة أن عددهم أخذ فى الاطراد بسبب الانفجار الديموغرافى فى بلدان العالم النامى.

وقد يرتبط الاستغلال بكيفية تنظيم عمل الأطفال، بمعنى لو احكمت قواعد تنظيم العمل للأطفال فى إطار ضوابط لائحية تخضع للإشراف والرقابة، ومن ثم يجرى التقيد الصارم بهذه القواعد ، فإنه يصعب القول حينئذ بوجود استغلال لعمل الأطفال.

6- على أن الاستغلال لا يتحقق دائماً بالضرورة خارج نطاق الأسرة، ذلك أنه ليس من قبيل الافتراض المجازى وجود استغلال حقيقى فى إطار الأسرة الواحدة عندما تتحول الأعمال الحقيقية التى يقوم بها الأطفال فى مساعدة أسرهم إلى أنشطة يصبح معها هؤلاء الأطفال بمثابة عنصر رئيسى وثابت فى عمل الأسرة، خاصة أن أعداداً مهمة من المزارع والمشاريع الأسرية الصغيرة تدرج فى القطاعين غير النظامى والتقليدى، ومن ثم فإنه يصعب التحرر عن الأعمال التى يقوم بها الأطفال والتى تتصف أحياناً بطابع استغلال من قبل أفراد الأسرة ، ويتأكد هذا الطابع الاستغلالى عندما يتعرض الطفل لخطر الحرمان من التعليم والتدريب والتأهيل، وقد يؤثر العمل على صحته ونموه الجسمانى والعقلى.

### المبحث الثالث :

#### حماية الأطفال في العمل في إطار معايير العمل العربية

إن شروط وظروف عمل الأحداث من الأمور التي يجب ان تنال العناية الكافية دراسة وتمحيصاً بغية الوصول إلى أفضل السبل لحمايتهم، وذلك للاعتبارات التالية :

- 1- إن هذه الفئة من أبناء الشعب العربي هم المستقبل، فأى خلل أو ضعف أو سوء توجيه هو خلل في المستقبل، فحماية المستقبل تنبع وتعتمد على حماية أبناء المستقبل.
- 2- إن الأحداث في طور النمو الجسماني واكتماله ومن الناحية العلمية فإن بنيتهم وقدرتهم على التحمل تختلف عن بنية وتحمل كبار السن.
- 3- إن نظرتنا القومية للتقدم ومحاربة التخلف لا بد أن تكون متكاملة، ولا شك أن من وسائل تحقيق ذلك التعليم ونشره والذي يشكل بداية التقدم الاجتماعي الذي نطمح إليه ، فتعليم صغار السن وعملهم أمران متناقضان وواجبنا ترجيح التعليم.
- 4- إن قدرة صغار السن على محاربة الرذيلة تقل عن قدرة كبار السن، فانتشار الانحراف الاخلاقي في السن المبكرة يعتبر خلافاً في السعي لبناء المستقبل الذي ننشده.
- 5- إن التخلف الذي نعاني منه في الوطن العربي يمتد إلى فئة عريضة من الآباء الذين لا ينظرون إلى أبنائهم نظرة بعيدة المدى ، ويرغبون في قطف ثمار أبنائهم الصغار مما يوجد عقبة على طريق التقدم المتكامل المنشود، الأمر الذي يتطلب ردعاً تشريعياً وتوجيهياً.
- 6- إن رغبة صغار السن المبكرة في الاستقلال والاعتماد على النفس قد تدفعهم إلى التوجه إلى أى عمل يحقق نزواتهم غير المناسبة مع أعمارهم دون موافقة أولياء أمورهم، ولا بد في هذه الحالة أن يكون للتشريع دور في تحقيق رقابة أولياء الأمور ومفتشى العمل.
- 7- إن توجه الأحداث للعمل يزيد من حجم الأيدي العاملة في بلد يعانى زيادتها، الأمر الذي يوسع البطالة ويقلل من إمكان محاربتهم.
- 8- إن البدء بتطبيق اتفاقية التجارة العالمية (الجات) وما تضمنته من بعد اجتماعي، خاصة في مجال تشغيل الأحداث، يتطلب أخذ هذا الأمر بعين الرعاية والاهتمام أكثر من أى وقت مضى، حيث يلاحظ تطبيق بعض الدول للشرط الاجتماعي الذي لم يقر نتيجة رفض الدول النامية له، ويتم التطبيق بشكل انتقائي يخدم أهدافاً سياسية واقتصادية للدول التي تطبقه.

#### \*\* تنظيم عمل الأطفال المقيد لاستخدامهم:

إذا كان الأصل عدم تشغيل الأطفال قبل انتهاء مراحل التعليم المدرسي وبلوغهم سن الرشد، فإن صعوبة الحياة في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية متخلفة، وتدنى مستوى معيشة بعض الأسر إلى درجة لا تعود قادرة فيها على توفير احتياجاتها الأساسية، إلى جانب غياب أو قصور نظم التعليم



والتوجيه والتدريب المهني ، وعدم شمولية نظم التأمينات الاجتماعية لمختلف فروع التأمينات ؛ تزيد من الأسر الفقيرة وتدفعها إلى تشغيل ابنائها في سن مبكرة ، باعتبار العمل البديل الوحيد للتسول أو الجريمة والانحراف.

وإذا كان العلاج الوحيد لمشكلة عمل الاطفال يكمن في معالجة الأسباب المؤيدة لهذه الظاهرة ، وفي مقدمتها الفقر والتخلف الاقتصادي والاجتماعى الثقافى، من خلال تحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة التى تهدف إلى النهوض بمستوى معيشة الإنسان الذى هو هدف التنمية ووسيلة تنفيذها ؛ فإن الأمر يستدعى تنظيم عمل الأطفال لتوفير الحماية والرعاية التى تحول دون استغلالهم ، واستغلال عمل الأطفال يظهر بوضوح إذا تمت مخالفة القواعد الأساسية التى أرسنها معايير العمل الدولية والعربية مثل :

- مخالفة السن الأدنى لعمل الأطفال.

- تشغيلهم فى أعمال شاقة أو خطيرة.

- تشغيلهم ليلاً.

- تشغيلهم أكثر من (6) ساعات يومياً.

- تدنى مستويات الأجور.

- عدم التقيد بإجراء الفحص الطبى الدورى لهم.

لذلك حرصت اتفاقيات العمل العربية على توفير الحماية والرعاية التى تحول دون استغلالهم، وأرست القواعد والأسس التى يجب مراعاتها فى حالة تشغيل الأطفال، ومن هذه القواعد :

(أ) حق التعليم :

إن حق التعليم من الحقوق التى أقرتها وثائق حقوق الإنسان وأكدها دساتير الدول وتشريعاتها الوطنية ، خاصة فى المرحلة الإلزامية والتى تكون مجانية، وتختلف من دولة إلى أخرى فى عدد سنواتها الدراسية ، وإن كانت فى أغلبها تقرر المرحلة الابتدائية كحد أدنى ، وهذا الحق أكدته ضمناً اتفاقيات العمل العربية واعتبرته الأصل والأساس، ولذلك وضعت النصوص لمعالجة الحالات الاستثنائية التى تعالج الحالات التى تحول دون الاستفادة من هذا الحق، مثل حالة العمل فى المناطق النائية ، حيث لا تتوافر المدارس ، فقد نصت المادة (16) فقرة (3) من الاتفاقية العربية رقم (16) لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية على ما يلى:

" إنشاء مدارس ابتدائية مجانية فى المناطق البعيدة عن العمران التى لا تتوافر بها الخدمات التعليمية تخصص لأبناء عمال هذه المنشآت وفق ما يسمح به التشريع الوطنى".

وهذا الالتزام يقع على المنشآت التى تستخدم العمال فى هذه المناطق مثل المناجم والمقالع ومراكز التنقيب عن البترول وأية مشاريع نائية تنفيذها يتطلب فترة زمنية طويلة، كما أن هذا النص يحقق هدفين لحماية الأطفال :

**أولهما :** جمع شمل الأسرة فى مكان واحد ، حيث الرعاية والحماية.

**ثانيهما:** حق التعليم الابتدائى باعتباره مرحلة الزامية.

#### **(ب) التوجه والتدريب المهنى :**

وقد سبقت الإشارة إليه فى الفقرة (ب) من القسم أولاً، يضاف إلى ذلك حق الطفل المعوق فى التعليم والتدريب المهنى الذى يتناسب مع قدراته وإمكاناته الجسمانية والذهنية الحسية ليكون قادراً على العمل واحاطته برعاية خاصة سواء فى التدريب أو العمل.

#### **(ج) تحديد السن الأدنى لعمل الاحداث :**

**نصت المادة (1) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث على ما يلى :**

"لا يجوز تشغيل الأحداث قبل الثامنة عشرة فى الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التى تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة.

- تحديد سن الثالثة عشرة كحد أدنى لا يجوز تشغيل الأحداث قبلها.
- رفع الحد الأدنى لسن العمل بالنسبة للأحداث الذين يعملون فى القطاع الصناعى إلى خمس عشرة سنة.
- رفع الحد الأدنى لسن العمل بالنسبة للأحداث الذين يعملون فى الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة إلى ثمانى عشرة سنة.

ويلاحظ التدرج فى رفع سن الحد الأدنى وفقاً لنوع العمل وطبيعته ، حيث تم التمييز بين الأعمال الصناعية وغيرها من الأعمال فى قطاع الزراعة والخدمات، وسبب هذا التمييز مراعاة القدرة الجسمانية للحدث ، واحاطته بالحماية والرعاية التى تحفظ له نمواً سليماً فى قواه الجسمية والذهنية.

#### **(د) اشتراط موافقة ولى الأمر :**

إذا كانت اتفاقيات العمل العربية قبل صدور الاتفاقية العربية رقم (18) بشأن عمل الأحداث لم تنص على هذا الشرط ، فإن السبب فى ذلك هو أن هذا الأمر تحكمه القواعد العامة فى التشريعات الوطنية، باعتبار عدم بلوغ الحدث سن الرشد يتطلب موافقة وإقرار ولى الأمر لتصرفاته، وبالتالي فإن عقد عمل الحدث يشوبه عيب البطلان ما لم يوافق عليه ويقره ولى الأمر ، إلا أن اتفاقيات العمل العربية تعتبر الهادى والمرشد للتشريعات الوطنية، وأن النص على هذا الشرط يعطى اتفاقيات العمل العربية حق المتابعة والرقابة على التشريع الوطنى فى حال مصادقة الدولة على الاتفاقية ، وهو ما تم تداركه فى اتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث ، حيث نصت على وجوب موافقة ولى الأمر كتابياً على عمل الحدث.

#### **(هـ) الفحص الطبى الدورى :**

**نصت المادة (11) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 على ما يلى :**

" يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث، قبل التحاقهم بأى عمل، للتأكد من لياقتهم الطبية للعمل، كما يجب إعادة هذا الكشف عليهم فى الفترات الدورية، فى مدة أقصاها سنة".

.. وهذا النص يؤكد القواعد التالية:

- وجود إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل.
- شمولية مفهوم العمل لكل أنواع العمل/صناعة، زراعة، خدمات.
- اشتراط لياقة الحدث الطبية لكيلا تكون للعمل آثار صحية سلبية.
- إجراء الفحص الطبي بشكل دورى منظم للتأكد من عدم إضرار العمل بصحة الحدث، خاصة أنه يكون فى مرحلة نمو جسمى وذهنى.

**(و) تخفيض ساعات العمل :**

إن طبيعة تكوين الطفل ومرحلة النمو التى يمر بها تتطلب عدم إرهاقه فى العمل، تخفيض ساعات العمل اليومى، إلى جانب منحه فترة راحة كافية للحفاظ على صحته ونشاطه ، وفى هذا المجال حددت اتفاقيات العمل العربية ساعات عمل الأطفال على النحو التالى :

- ست ساعات عمل فى اليوم لمن تقل أعمارهم عن 15 سنة.
- ألا تزيد ساعات العمل المتواصل على أربع ساعات.
- التمتع براحة خلال ساعات العمل لا تقل عن ساعة.

وهذه القواعد أكدتها المادة (17) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 والتى تنص على :

"لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومى للأحداث على ست ساعات ، تتخللها فترة أو أكثر للراحة، لا تقل مدتها عن ساعة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية"، ولا يبقى فى مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات.

**(ز) حظر العمل الليلي والعمل الإضافى :**

**نصت المادة (15) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 على ما يلى :**

"يحظر تشغيل الحدث ليلاً" ، وهذا النص يهدف إلى حماية ورعاية الأحداث من العمل الليلي لتأثيره على التعليم والنمو والتكوين النفسى ، كما نصت المادة (19) من الاتفاقية على :

" لا يجوز تكليف الحدث بأى عمل إضافى، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية

"

**(ح) زيادة مدة الإجازة السنوية للأحداث :**

**نصت المادة (21) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 على ما يلى :**

- 1- يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر، تزيد مدتها على المدد المستحقة لغيره من العاملين على ألا تقل فى جميع الأحوال عن 21 يوماً.

2- يجب ان يتمتع الحدث بثلاثى مدة الإجازة دفعة واحدة، ويتمتع بباقى المدة خلال العام نفسه، واستكمالاً لإرساء القواعد والأسس التى تحمى عمل الأطفال وتراعى تكوينهم السائر فى طريق النمو ؛ أكدت هذه المادة القواعد التالية:

- زيادة مدة الإجازة السنوية التى تمنح للأحداث العاملين على المدة المقررة للعمال البالغين لإعطائهم فترة راحة أكثرهم فى حاجة لها لنموهم وضعف أجسامهم.
- جواز تجزئة مدة الأجازة السنوية للتحقق الغاية منها، على أن يتمتع الحدث بثلاثى مدة الإجازة دفعة واحدة.
- عدم جواز تأجيل الأجازة السنوية نظراً لحاجة الحدث للراحة لفترة طويلة بعد سنة من العمل والتدريب .. وهذا الحظر يؤكد أهمية استخدام الإجازة سنويا على عكس ما هو معمول به بالنسبة للعمال الكبار.

#### (ط) الحق فى الأجر فى أثناء التدريب والعمل، المادة (16) من الاتفاقية رقم (18) :

- 1- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدريب الحق فى الحصول على مكافأة شهرية مناسبة.
- 2- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحق فى الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر فى كل دولة ... الخ.
- وذلك منعاً للاستغلال فى عمالة الأطفال.

#### (ى) الشمولية بأحكام التأمينات الاجتماعية :

نصت المادة (24) من الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث على ما يلى :

"يلتزم صاحب العمل المشغل للعامل للحدث بالتأمين عليه فى صناديق التأمينات الاجتماعية".

وعمل الأطفال إما يكون عملاً بالمعنى المقصود فى تشريعات العمل وبالتالي يكون مشمولاً بالحقوق التى ترتبها تشريعات التأمينات الاجتماعية، أو يكون بهدف التدريب تهيئة للعمل فيما بعد، وفى هذه الحالة حرصت اتفاقيات العمل العربية على شموله بالتأمينات الاجتماعية حماية ورعاية له من اصابات العمل والتي غالباً ما تودى إلى الحاق ضرر بالجسم وقد ينتج عنها عجز يقعد المصاب عن العمل أو يضعف من قدرته عليه، كما أن شموله بالتأمينات الاجتماعية يوفر الحماية لأسرته فى حالة وفاته .. وهذا مراعاة للدافع الرئيسى لعمل الأطفال وهو الحاجة للمال للمساعدة فى تغطية متطلبات معيشة الأسرة.

#### (ك) "التزام صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للأحداث العاملين لديه ... الخ" :

إن هذه المجموعة المتكاملة من القواعد التى يجب مراعاتها فى تشغيل الأحداث تهدف إلى تحقيق هدفين فى وقت واحد :

- أولهما : تقييد عمل الأطفال وتأكيد أنه حالة استثنائية لا يجوز التوسع فيها ، ومراعاة الظروف الصعبة التى دفعت بالطفل للعمل والحيلولة دون استغلاله.

- **وثانيهما :** إحاطة الطفل في حالة العمل بكل الرعاية التي يحتاج إليها والتي تحفظ له إنسانيته وترعى صحته ونموه ليكون مؤهلاً ليكون رجل الغد.

### الفصل الثالث :

#### "وسائل تحقيق أهداف حماية الأطفال من العمل وفي العمل"

##### في إطار منظمة العمل العربية

تحقيق أهداف منظمة العمل العربية في حماية الطفل من العمل من خلال تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تنهض بمستوى معيشة الأسرة وتمكنها من رعاية أطفالها. وحماية الطفل في العمل من خلال الحد من مظاهر استغلاله بتطوير تشريعات العمل العربية في هذا المجال وضمان حسن تطبيقها من خلال أجهزة تفتيش العمل ، ويتطلب تحقيق ذلك الاستمرار في :

أ- إصدار المزيد من اتفاقيات العمل العربية لتغطية مختلف الجوانب المتعلقة بقضايا العمل، خاصة ذات المساس بعمل الأحداث في قطاعات العمل المختلفة مع مراعاة المرونة وقابلية المصادقة عليها والعمل بأحكامها ، حيث يصعب إصدار اتفاقية واحدة تشمل الأحداث في الصناعة والزراعة والخدمات ، إلى جانب العمل الهامشي غير المنظم ، لاختلاف واقع ومؤشرات العمل في كل من هذه القطاعات، وإمكان البدء بالقطاع الصناعي كونه قطاعاً منظماً وذا قدرة اقتصادية قادرة على الوفاء بالالتزامات التي ترتبها الاتفاقية على منشآت العمل ، ثم يليه قطاعات العمل الأخرى على ضوء الدراسات والأبحاث التي تعكس بدقة حجم هذه الظاهرة " تشغيل الأطفال وأسبابها وطرق معالجتها " .

ب- متابعة الدول العربية للتصديق على اتفاقيات العمل العربية، إذ لا يكفي مجرد إصدار هذه الاتفاقيات بل يجب العمل لكي تأخذ طريقها للنفاذ، والتوفيق بين أحكامها وأحكام تشريعات العمل العربية من خلال تطوير تشريعات العمل والأخذ بأحكام هذه الاتفاقيات ، سيما أن المصادقة على الاتفاقية توجب الالتزام بها وتعديل التشريعات الوطنية لتنسجم مع أحكامها ، مع ملاحظة ضعف حجم التصديقات العربية على اتفاقيات العمل العربية والدولية ، ومنظمة العمل العربية تقوم بدور نشط في هذا المجال من خلال :

- لجنة الخبراء القانونيين التي تتابع سنوياً الدول العربية لتحقيق هدفين:

- أولهما : متابعة الدول العربية لعرض اتفاقيات العمل العربية على السلطات المختصة بالتصديق على الاتفاقيات ومواصلة الحوار معها للوصول إلى مصادقتها على الاتفاقيات التي لم تصادق عليها بعد.
- وثانيهما : التأكد من الالتزام بتطبيق أحكام الاتفاقيات المصادق عليها وتحقيق انسجام ومطابقة التشريعات الوطنية للدول المصادقة على هذه الاتفاقيات مع أحكام هذه الاتفاقيات.

- التفعيل المستمر لدور لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي تنبثق عن مؤتمر العمل العربى سنوياً. ليكون لها وللتقارير التي تقدمها للمؤتمر دور أكبر فى إحداث الضغط الأدى الذى يؤدى إلى تحقيق المزيد من المصادقة على هذه الاتفاقيات والالتزام الفعلى بها.
- إعادة النظر فى مدى الزامية اتفاقيات العمل العربية التى صدرت واعطاء مرونة أكثر فى التصديق على بعض أحكام الاتفاقية والتدرج فى التصديق على الأحكام التى تحول أسباب فنية واقتصادية دون الالتزام بها دفعة واحدة ، وهو ما تم الاخذ به فى الأونة الأخيرة ، حيث تم تحقيق المرونة المطلوبة.
- ج- تكثيف عقد الندوات والدورات والحلقات النقاشية على المستويين القطرى والقومى ، خاصة فى مجالات :
  - عمل الأحداث.
  - عمل المرأة.
  - تفتيش العمل.
  - تشريعات العمل.
  - معايير العمل العربية والدولية.
- علماً بأن منظمة العمل العربية نشطة فى هذا المجال، وتمت إقامة العديد من الأنشطة فى هذا المجال، شملت جميع قطاعات العمل مع تركيز خاص على العمل فى قطاع الزراعة، والقطاع الهامشى غير المنظم، حيث تتزايد أعداد الأطفال الذين يعملون فيهما.
- د- إعداد الأبحاث والدراسات للتعرف على حجم ظاهرة عمل الأطفال وأسبابها ومظاهر الاستغلال فيها وطرق معالجتها ، وتزويد الجهات ذات الاختصاص فى الدول العربية بهذه الأبحاث والدراسات للاستفادة منها.

## الخاتمة :

### \*\* حلول مقترحة لوضع حد لظاهرة استغلال عمل الأطفال:

- 1- لعل من قبيل الافراط فى التفاؤل والامعان فى عدم الواقعية تصور وجود حل شامل وفورى لمشاكل استغلال عمل الأطفال. ولا يمكن تصور أن هذه المشاكل ستجد لها حلاً من تلقاء ذاتها ، كما أن مشاكل التنمية والنمو فى البلدان النامية لا يمكن أن تجد حلاً من خلال تشغيل الأطفال أو استغلال عمل هؤلاء الأطفال بل يجب بذل جهود لحل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية فى خط مواز للجهود الواجب بذلها لوضع حد لاستغلال عمل الأطفال.
- 2- إن جهود مكافحة استغلال عمل الأطفال لا تنفصم بحال من الاحوال عن مساعى الخروج من نفق التخلف والفقر والعوز وتدنى مستوى المعيشة للجماهير الريفية والحضرية على حد سواء وارتباط هذا الجهد المزدوج بعلاقات الإنتاج وبتغيير وتطوير البنى الهيكلية القائمة للاقتصاد والإنتاج، بحيث يعتبر كل تحسين للأجور وتقديم الرعاية الاجتماعية للعمال بوجه عام هو أفضل مساهمة للقضاء على استغلال عمل الأطفال.
- 3- إن حل مشاكل استغلال عمل الأطفال يتطلب من أصحاب القرار التحلى بالتصميم على وضع حل لهذا الاستغلال، وفى الوقت نفسه الإلمام بالواقعية والتدرج فى تحقيق الأهداف، وذلك أنه كلما ازدادت صرامة القيود والضوابط لتشغيل الأطفال فى أعمال ووظائف معينة ضعفت قدرة الدولة على فرض الالتزام بهذه القيود والضوابط، والمحصلة النهائية ستكون تزايد مخاطر استغلال عمل الأطفال ، ومثال ذلك أن تحديد سن معينة للعمل لا يسمح بالنزول عنها يجب أن يراعى الضغوط الاقتصادية والاجتماعية السائد لكيلا تضيع هيبة القانون بسبب عدم التقيد بها فى الممارسة والتطبيق ، وقد يكون تحديد السن المناسبة واتخاذ إجراءات محدودة ولكنها واقعية ، حتى لو بدت ضعيفة ، قابلاً للتطبيق والالتزام والإشراف بدقة وصرامة، انتظاراً للتطوير مستقبلاً.
- 4- إن السياسات الوطنية النموذجية ينبغى أن تعمل لبلوغ هدفين مترابطين لاينفصمان : الأول حماية الطفل من العمل ، والثانى حماية الطفل فى العمل، وذلك أن تركيز الاهتمام على بلوغ الهدف الأول ، أى الغاء عمل الأطفال ووضع البرامج الزمنية لبلوغ هذا الهدف ، قد يتجاهل الهدف الثانى الذى لا يقل أهمية فى مرحلة بلوغ الهدف الأول وأن حماية الطفل فى العمل هى هدف معزز وممهد لهدف إلغاء عمل الأطفال، شريطة ألا يؤدى الحماس لحماية الطفل فى العمل إلى ترسيخ هذا المبدأ واغفال المبدأ الأساسى وهو الغاء عمل الأطفال.
- 5- إن القضاء على الظواهر المرتبطة باستغلال عمل الأطفال وصولاً إلى وضع حد لهذا الاستغلال يتطلب اتخاذ جملة من التدابير والإجراءات الاجتماعية وتوفير المساعدات الانمائية ، كما أن التخلص من هذه الظواهر يقتضى إدخال اصلاحات هيكلية عميقة فى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما فى ذلك أهمية إحداث تغييرات فى سلوكيات ومفاهيم المعنيين بمشاكل استغلال عمل الأطفال.

6- من بين الإجراءات المقترحة فى هذا الصدد :

- (1) تظل مسألة تنظيم وضبط مسألة "تحديد الحد الأدنى لسن العمل" ركيزة أساسية من مجموعة شاملة من السياسات والممارسات الوطنية الرامية إلى حماية الأطفال العاملين من مختلف أشكال الاستغلال، والقضاء التدريجى على عمل الأطفال .
- (2) وإذا كان القضاء الفعلى على عمل الأطفال، فى الأجل القصير، يعتبر أملاً عزيزاً ولكنه بعيد المنال فى كثير من البلدان النامية ؛ فإن الحقيقة التى تفرض نفسها أن الملايين من الأطفال سيظلون يعملون، ومن ثم فإن قواعد المنطق والانصاف تقتضى أن تكون الظروف التى يعملون فيها هى ظروف إنسانية لا يشوبها الاستغلال أو التعسف ، وفى هذا الصدد من المتوجب إيلاء اهتمام جاد بتأمين حصول هؤلاء الأطفال على أجر عادل ومنصف ، وحماية هذا الأجر، والتأكد من التزام أصحاب الأعمال بقواعد تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية، وعدم السماح بالعمل الإضافى أو التشجيع عليه بالنسبة للأطفال لكيلا يستنفد الأطفال كل طاقاتهم أو لتعويض ضآلة الأجر بمضاعفة ساعات العمل، ومنح راحة لا تقل عن عدد محدد من الساعات ومراعاة أيام الراحة الأسبوعية المعتادة وعدم الاستعاضة بعمل الأطفال لدى تمتع بقية العمال بهذه الراحة، ومنح اجازات سنوية اعتيادية مدفوعة الأجر، وضمان تغطية نظم الضمان الاجتماعى، بما فى ذلك نظم إعانات اصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرضى، وحظر الإساءة إلى الطفل جسدياً أو نفسياً.
- (3) الحفاظ على مستويات مقبولة ومعقولة من التدابير الوقائية للسلامة والصحة المهنية فى العمل، والارتقاء بالبيئة الطبيعية فى مواقع العمل فى القطاعات المعروفة باستقطاب الأطفال وتوفير لهم فرص العمل، وكذلك وضع قواعد تنظيمية ملزمة تفرض إجراء الفحص الطبى المنتظم للعاملين الأطفال وتوفير تسهيلات وخدمات الرعاية والعناية للأطفال العاملين فى أماكن العمل، أو فى أماكن قريبة منها.
- (4) إجراء المزيد من الدراسات والبحوث ونشرها حول الأسباب والمصالح المتعددة، سواء على الصعيد المحلى أو الوطنى ، التى تشجع عمل صغار السن والأطفال وتهىئ فرص استغلال هذا العمل.
- (5) تنظيم دورات تدريبية لمفتشى العمل المناطق بهم الإشراف على منع تشغيل الأطفال وحظر استغلال هذا العمل ، وتدريبهم بوجه خاص على أساليب مكافحة عمل الأطفال.
- (6) دعم وتعزيز المؤسسات المحلية والهيئات غير الحكومية التطوعية التى تعنى بحماية ورعاية حقوق الطفل وحمايته من اشكال الاستغلال وسوء المعاملة والتعسف.
- (7) تنظيم برامج مكثفة لمحو الأمية مقرونة بتشريعات تجعل من التدريب الأساسى الزامياً ومجانياً حتى الحدود الدنيا لسن القبول فى العمل، واتخاذ إجراءات تحد من ظاهرة التسرب والإهدار المدرسى وابتكار نظم وبرامج تمكن الأطفال الذين تضطروهم



ظروفهم المعيشية للعمل فى الجمع بين مزاولة نشاط بأجر والتعليم والتدريب المناسبين.

(8) الاستعانة بالأداة التشريعية كوسيلة لمناهضة استغلال عمل الأطفال وذلك بوضع قوانين شاملة وواقعية تبين المجالات التى ينبغى حظر عمل الأطفال فيها بشكل فوري والمجالات التى تقتضى اتخاذ تدابير مناسبة لحماية عمل الأطفال من الاستغلال.

(9) النظر فى استحداث هيئات متخصصة من المشرفين يكون عملها مكملاً لعمل الباحثين الاجتماعيين، ومعززاً لأجهزة تفتيش العمل القائمة، ودعم هذه الأجهزة الأساسية فى حالة تواضعها بشرياً ومادياً وتدريبياً، وتزويدها بالوسائل القانونية والمادية، وقد يكون من المناسب والمفيد إنشاء فروع خاصة لشئون الطفل فى هيكلية وزارات العمل لمتابعة مسائل إلغاء عمل الأطفال وحماية تشغيلهم تحت ضغط الحاجة.

(10) التشجيع على أداء العمل الخفيف غير المتفرغ فى غير أوقات الدوام المدرسى كوسيلة إعداد للحياة العملية فى سن البلوغ مستقبلاً.

(11) التوعية الإعلامية الجماهيرية بمشكلة عمالة الأطفال من جوانبها وأبعادها المختلفة، كما أن للرأى العام دوراً فاعلاً وحاسماً فى مناهضة هذه الظاهرة غير الإنسانية وفضح الممارسات التعسفية أو الاستغلالية الصارخة وتحطيم جدار الصمت الذى يخيم على بعض الممارسات فى مجال استغلال عمل الأطفال، كما أن من واجب النشاط الإعلامى أن يعرف الأطفال العاملين أنفسهم بحقوقهم وتوعيتهم بالمخاطر التى تهددهم.

(12) تعاون وتجاوب أصحاب الأعمال والعمال وتنظيماتهم المهنية بحكم احتكاكهم وارتباطهم وتعاملهم اليومي مع مشاكل استغلال عمل الأطفال وإطلاعهم عن كثب على حقيقة الممارسات لوقف مظاهر الاستغلال والقضاء على هذه الظاهرة التى أصبحت تشكل مشكلة خطيرة الأبعاد والنتائج.

(13) الاهتمام بأطفال العرب فى المهجر للحفاظ على هويتهم العربية ولغتهم القومية.

\* \* \* \* \*