



دراسة حول عمل الأطفال في التشريع الأردني

إعداد

المحامية رحاب القدومي
المستشارة القانونية
للمجلس الوطني لشؤون الأسرة

حماده أبو نجمة

مدير مديرية الشؤون القانونية
رئيس سلطة دعاوى الأجور
وزارة العمل

الفهرس

- 4.....المقدمة.....
- 6.....الجزء الأول:عمل الأطفال في المواثيق والمعاسر الدولية وفي تشريع العمل الأردني.....
- 7.....أولاً: عمل الأطفال في المواثيق والمعاسر الدولية.....
- 7:1: في إطار هيئة الأمم المتحدة**.....
- 8:2: منظمة العمل الدولية**.....
- 9.....1-2: اتفاقية العمل الدولية رقم 138.....
- 9.....2-2: اتفاقية العمل الدولية رقم 182.....
- 10.....3-2: إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
- 11.....4-2: اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بعمل الأطفال.....
- 15:3: منظمة العمل العربية**.....
- 15.....1-3: اتفاقية العمل العربية رقم (1) لسنة 1966.....
- 16.....2-3: اتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1996.....
- 18.....ثانياً: عمل الأطفال في تشريع العمل الأردني.....
- 18:1: قانون العمل رقم 21 لسنة 1960**.....
- 19:2: قانون العمل رقم 8 لسنة 1996**.....
- 19.....1-2: تعريف الحدث.....
- 20.....2-2: الحد الأدنى لسن العمل.....
- 22.....3-2: ساعات العمل والعمل الليلي والعمل في العطل.....
- 22.....4-2: التزامات صاحب العمل.....
- 23.....5-2: العناية الطبية.....
- 23.....6-2: الإجازة السنوية.....
- 23.....7-2: العقوبات.....
- 23.....8-2: المستثنيين من أحكام قانون العمل.....
- 25:3: عقد التدريب المهني**.....
- 25.....1-3: شرط خطية العقد.....
- 25.....2-3: شروط وبرامج التدريب.....
- 26.....3-3: مؤهلات وخبرات المدرب.....
- 27.....4-3: أهلية التعاقد.....

- 28.....5-3: سلامة المتدرب وصحته
- 28.....6-3: أحكام أخرى
- 30.....4: قانون الضمان الاجتماعي**
- 32.....الجزء الثاني / التشريعات ذات العلاقة غير المباشرة بعمل الأطفال
- 33.....مقدمة**
- 33.....1: قانون التربية والتعليم**
- 35.....2: قانون المخدرات والمؤثرات العقلية**
- 36.....3: قانون إبطال الرق**
- 37.....4: قانون خدمة الأفراد في القوات المسلحة**
- 38.....5: قانون الأحداث**
- 41.....6: قانون العقوبات**
- 44.....7: قانون الأحوال الشخصية**
- 46.....الملاحق:
- 46.....ملحق رقم (1) اتفاقية العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973
- 51.....ملحق رقم (2) اتفاقية العمل الدولية رقم 182 لسنة 1999
- 54.....ملحق رقم (3) اتفاقية العمل العربية رقم 18 لسنة 1996
- ملحق رقم (4) قرار معالي وزير العمل حول الأعمال الخطرة
- 60.....أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث

المقدمة

نظرا لأهمية الجانب التشريعي في موضوع عمل الأطفال، فقد أولى المشروع الوطني للحد من عمل الأطفال في الأردن الذي تم العمل على تنفيذ مرحلته الأولى بالتعاون بين الحكومة الأردنية ممثلة بوزارة العمل ومنظمة العمل الدولية ممثلة بالبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال (آيبك) اهتماما خاصا بهذا الجانب لما له من اثر في توفير الأسس القانونية اللازمة التي تواكب التطورات المحلية والدولية وتراعي الظروف الخاصة للمجتمع الأردني وتتوافق مع الالتزامات الدولية المترتبة على الأردن في إطار عضويته في المنظمات الدولية المهمة بموضوع عمل الأطفال ومصادقته على المواثيق الدولية التي عالجت هذا الموضوع من مختلف جوانبه.

وفي إطار تلك المرحلة من هذا المشروع كانت قد تشكلت لجنة قانونية تمثلت فيها مختلف الجهات الرسمية والأهلية ذات العلاقة ناقشت الجوانب التشريعية لعمل الأطفال في مختلف التشريعات النافذة ووضعت الخطوط العريضة للسياسات التشريعية المقترحة لغايات صياغة الإستراتيجية الوطنية للحد من عمل الأطفال.

وفي نفس الإطار تم تكليف المستشارين القانونيين للمشروع بوضع هذه الدراسة حول التشريعات ذات العلاقة بموضوع عمل الأطفال لتكون أحد المراجع المتخصصة للمهتمين من كافة الجهات الرسمية والأهلية ولتساهم في إلقاء الضوء على أهم النصوص التشريعية الوطنية التي تطرقت إلى عمل الأطفال أو كانت ذات اثر فيه ، ولتنشير إلى مواطن الضعف والقوة فيها ، وإلى التعديلات اللازم إجرائها عليها والنقص الواجب معالجته فيها.

وقد تطرقت هذه الدراسة في الجزء الأول منها والذي تولى إعداده السيد حماده أبو نجمة إلى المواثيق والمعايير الدولية في مجال عمل الأطفال ووضع الأردن بالنسبة لها، وما صادق عليه منها، والنصوص التشريعية الأردنية المتعلقة بالموضوع في مجالات العمل والضمان الاجتماعي والتدريب المهني.

أما الجزء الثاني الذي تولت إعداده السيدة المحامية رحاب القدومي فقد تطرق إلى التشريعات الأردنية الأخرى التي كان لها دور وأثر في موضوع عمل الأطفال وبشكل خاص تشريعات التربية والتعليم ، الأحداث ، العقوبات ، المخدرات والمؤثرات العقلية، إبطال الرق و الأحوال الشخصية

الجزء الأول

عمل الأطفال في الموثيق والمعايير الدولية وفي تشريع العمل الأردني

أولاً

عمل الأطفال في المواثيق والمعايير الدولية

1: في إطار هيئة الأمم المتحدة :

كانت الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أصدرت في عام 1989 (اتفاقية حقوق الطفل) التي عرفت الطفل بأنه كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة من عمره وأكدت على ضرورة السعي لحماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطراً أو يمثل إعاقة لتعليمه أو ضرراً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي ، وأوجبت على الدول الأطراف فيها اتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل هذه الحماية، وبشكل خاص وضع حد أدنى لسن الالتحاق بالعمل ونظام ملائم لساعات العمل وظروفه وفرض عقوبات مناسبة لضمان فعالية تطبيق هذه النصوص، وقد صادق الأردن على هذه الاتفاقية في أيار من عام 1991 إضافة إلى معظم الدول العربية والعديد من دول العالم.

وكانت الجمعية العامة قد أقرت في نفس العام الإعلان العالمي لحقوق الطفل الذي كان قد تم إعداد مسودته في عام 1957، حيث نص الإعلان على وجوب كفالة وقاية الطفل من ضروب الإهمال والقسوة والاستغلال، وإن لا يتعرض للتجار به بأي وسيلة من الوسائل، وإن لا يتم استخدامه قبل بلوغ سن مناسب، وإن لا يسمح له بتولي حرفه أو عمل يضر بصحته أو يعرقل تعليمه أو يضر بنموه البدني أو العقلي أو الأخلاقي .

2: منظمة العمل الدولية :

انضم الأردن لهذه المنظمة في عام 1956 وصادق حتى الآن على 23 اتفاقية من الاتفاقيات التي أصدرتها، منها (7) اتفاقيات من الاتفاقيات الثمانية

التي تمثل المعايير الأساسية لحقوق الإنسان في العمل وهي الاتفاقيات التالية:

- 1- الاتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري لسنة 1930
 - 2- الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948
 - 3- الاتفاقية رقم 98 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949
 - 4- الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية لسنة 1951
 - 5- الاتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري لسنة 1957
 - 6- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام أو المهنة لسنة 1958
 - 7- الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة 1973
 - 8- الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999
- حيث صادق الأردن على هذه الاتفاقيات ومنها الاتفاقيتين المتعلقةتين بعمل الأطفال 138 و 182 وما زال يدرس إمكانية المصادقة على الاتفاقية 87 المتعلقة بالعمل النقابي.

و تعتبر الأحكام التي وردت في هذه الاتفاقيات الثمانية معايير أساسية لحقوق الإنسان في العمل تلتزم بها الدول المنضمة إليها وتتم مساءلتها عن الإخلال في الوفاء بالالتزامات المترتبة عليها بموجبها، كما تلتزم الدول الأخرى أدبيا بأحكامها رغم عدم مصادقتها عليها، وذلك بحكم عضويتها في هذه المنظمة والتزامها بدستورها وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي صدر عنها.

1-2 اتفاقية العمل الدولية رقم 138: ¹

تهدف على المدى البعيد إلى القضاء الكامل على عمل الأطفال، حيث وضعت حداً أدنى لسن العمل هو سن إتمام التعليم الإلزامي والذي اعتبرت

¹ صادق الأردن على الاتفاقية رقم 138 في عام 1997 ونشرت في عدد الجريدة الرسمية رقم 4219 بتاريخ 1997/7/6

انه لا يجوز أن يقل عن الخامسة عشرة، كما منعت تشغيل الأطفال حتى سن الثامنة عشرة في الأعمال التي يحتمل أن تعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها. وأوجبت على الدول المصادقة أن تتعهد بإتباع سياسة وطنية ترمي للقضاء فعليا على عمل الأطفال.

وقد صادق على هذه الاتفاقية حتى بداية عام 2002 (116) دولة من الدول الأعضاء في المنظمة .

(ملحق رقم (1) نص الاتفاقية)

2-2 اتفاقية العمل الدولية رقم 182 :²

جاءت مكملة للاتفاقية رقم 138، وذلك للحث على القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال أولا تمهيدا للقضاء التام والكلي على كل أشكال عمل الأطفال، وقد أكدت هذه الاتفاقية على أهمية التعليم الأساسي المجاني وإعادة تأهيل الأطفال العاملين ودمجهم اجتماعيا مع العناية بحاجات أسرهم. كما أكدت بان الفقر هو السبب الرئيسي لعمل الأطفال وان الحل يكمن في تعزيز النمو الاقتصادي للدول، وحددت عدد من الأعمال اعتبرتها أسوأ الأعمال التي قد يؤديها الطفل وهي :-

- 1- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق ، كبيع الأطفال والاتجار بهم و عبودية الدين و القنانة والعمل القسري أو الإجباري بم في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة.
- 2- استخدام الأطفال أو تشغيلهم أو عرضهم لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو لأداء عروض إباحية.
- 3- استخدام الأطفال أو تشغيلهم أو عرضهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة ، والاتجار بها .

² صادق الأردن على الاتفاقية رقم 182 في عام 2000 ونشرت في عدد الجريدة الرسمية رقم 4623 بتاريخ 2003/10/1

4- الأعمال التي يرحح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

بالإضافة إلى الأعمال التي ترى الدولة المصدقة وبعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال أنها تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، وأوجبت على الدول ضرورة وضع قائمة بهذه الأعمال ومراجعتها بشكل دوري. كما أوجبت أن تضع الدولة بالتشاور مع هذه الجهات آليات خاصة بمراقبة تطبيق أحكامها وتصميم وتنفيذ برامج عمل تهدف للقضاء على هذه الأعمال والنص في قوانينها على عقوبات جزائية بحق المخالفين. وقد صادق على هذه الاتفاقية حتى بداية عام 2002 (115) دولة من الدول الأعضاء في المنظمة .

(ملحق رقم (2) - نص الاتفاقية)

2-3 اعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل :

تأكيداً للمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان في العمل التي وردت في الاتفاقيات الثمانية ، أصدرت منظمة العمل الدولية في عام 1998 إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ليكون أداة ترويجية لمبادئ المنظمة الغاية منها ضمان احترام الحقوق والمبادئ الرئيسية في العمل كشكل من أشكال العدالة الاجتماعية، حيث جاء في البند الثاني من الإعلان:

(. . . أن جميع الدول الأعضاء وإن لم تكن قد صادقت على الاتفاقيات موضوع البحث ملزمة بمجرد انتمائها للمنظمة بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وإن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقاً لما ينص عليه الدستور وهي:

- أ- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
- ب- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
- ج- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

د-القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة).

2-4 اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بعمل الأطفال :

من المعروف أن منظمة العمل الدولية تتولى في مؤتمراتها التي تعقدتها سنوياً بتمثيل ثلاثي متساو (حكومات ، أصحاب عمل ، عمال) تبني الاتفاقيات والتوصيات التي تحدد معايير العمل الدولية، وقد تبنت مؤتمرات العمل الدولية منذ تأسيسها في عام 1919 وحتى الآن (183) اتفاقية شملت عدداً كبيراً من المواضيع المرتبطة بالعمل، ومن أهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت شؤون عمل الأطفال الاتفاقيات التالية:

- الاتفاقية رقم (5) بشأن الحد الأدنى للسن (صناعة) لسنة 1919 :

منعت تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشرة في أي منشأة صناعية باستثناء المشاريع الصناعية الأسرية وفي المدارس الفنية وبموافقة السلطات العامة وإشرافها.

- الاتفاقية رقم (6) بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة لسنة 1919:

منعت تشغيل الأطفال دون سن الثامنة عشرة ليلا في المنشآت الصناعية باستثناء المشاريع الأسرية، وعرفت الليل بأنه مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متصلة تدخل فيها الفترة ما بين الساعة العاشرة مساءً والساعة الخامسة صباحاً.

- الاتفاقية رقم (7) بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري) لسنة 1920 :

منعت تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشرة في السفن إلا لغايات التدريب وبموافقة السلطات العامة وإشرافها.

- الاتفاقية رقم (10) بشأن الحد الأدنى للسن (الزراعة) لسنة 1921:

منعت تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشرة في أي منشأة زراعية إلا خارج الساعات المحددة للتعليم المدرسي ودون أن يكون ذلك على حساب انتظامهم في الدراسة.

- الاتفاقية رقم (15) بشأن الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادون) لسنة 1921:

منعت تشغيل الأطفال دون سن الثامنة عشرة على ظهر السفن البخارية كوقادين أو مساعدي وقادين.

- الاتفاقية رقم (16) بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري) لسنة 1921:

أوجبت عدم تشغيل أي طفل يقل عمره عن ثمانية عشرة عاما على ظهر السفن إلا بناء على شهادة طبية تثبت لياقته للعمل موقعة من طبيب معتمد من السلطة المختصة، وأن تتم إعادة الفحص الطبي كل سنة على الأقل.

- الاتفاقية رقم (33) بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) لسنة 1932:

منعت تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشرة أو دون سن التعليم الإلزامي في الأعمال غير الصناعية باستثناء الأعمال الخفيفة لمن بلغوا سن الثانية عشرة وبما لا يتجاوز ساعتين يوميا وفي الأعمال التي لا تضر بصحتهم أو بمواظبتهم على الدراسة.

- الاتفاقية رقم (58) بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري مراجعه) لسنة 1973:

صدرت هذه الاتفاقية كمراجعة للاتفاقية رقم (7) ورفعت الحد الأدنى لسن العمل للأطفال في السفن إلى خمسة عشرة عاما بدلا من أربعة عشرة عاما إلا لغايات التدريب وبموافقة السلطات العامة المختصة.

- **الاتفاقية رقم (59) بشأن الحد الأدنى للسن (الصناعة-مراجعته) لسنة 1937:**
- صدرت هذه الاتفاقية كمراجعة للاتفاقية رقم (5) ورفعت الحد الأدنى لسن العمل للأطفال في المشاريع الصناعية إلى خمسة عشرة عاماً بدلاً من أربعة عشرة عاماً باستثناء المشاريع الأسرية وفي المدارس الفنية وبموافقة السلطات العامة وإشرافها.
- **الاتفاقية رقم (60) بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية-مراجعته) لسنة 1937:**
- صدرت هذه الاتفاقية كمراجعة للاتفاقية رقم (33) ورفعت الحد الأدنى لسن العمل للأطفال في المشاريع غير الصناعية إلى سن الخامسة عشرة أو سن التعليم الإلزامي، باستثناء الأعمال الخفيفة لمن تجاوزوا سن الثالثة عشرة وبما لا يتجاوز ساعتين يومياً وفي أعمال لا تضر بصحتهم أو بمواظبتهم على الدراسة.
- **الاتفاقية رقم (77) بشأن الفحص الطبي للأحداث (الصناعة) لسنة 1946:**
- منعت تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن سن الثامنة عشرة في المنشآت الصناعية ما لم تثبت لياقتهم للعمل من خلال فحص طبي دقيق تجريه جهة طبية تعتمدها السلطة المختصة و أن يتم تكرار هذا الفحص على فترات لا تفصل بينها مدة تزيد على سنة.
- **الاتفاقية رقم (78) بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية) لسنة 1946:**
- منعت تشغيل أي طفل يقل عمره عن الثامنة عشرة في المهن غير الصناعة إلا إذا بين فحص طبي دقيق لياقته لهذا العمل تجريه جهة طبية تعتمدها السلطة المختصة، وعلى أن يتم تكرار هذا الفحص على فترات لا تفصل بينها مدة تزيد على السنة.
- **الاتفاقية رقم (79) بشأن العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية) لسنة 1946:**

منعت تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشرة أو دون سن التعليم الإلزامي في الأعمال غير الصناعية خلال الليل ويشمل ذلك مدة أربع عشرة ساعة متصلة منها الفترة ما بين الثامنة مساءً والثامنة صباحاً، كما منعت تشغيل الأطفال دون سن الثامنة عشرة ليلاً خلال فترة لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متصلة تشمل الفترة من الساعة العاشرة مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً.

- **الاتفاقية رقم (90) بشأن عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) لسنة 1948:**

منعت تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة في أي منشأة صناعية ليلاً باستثناء أغراض التدريب المهني لمن بلغوا سن السادسة عشرة وبموافقة السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل.

- **الاتفاقية رقم (112) بشأن الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك) لسنة 1959:**

منعت تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا سن الخامسة عشرة على سفن الصيد إلا أثناء العطلات المدرسية وبشرط أن لا يكون في ذلك ضرر على صحتهم أو نموهم الطبيعي أو مواظبتهم على الدراسة وأن لا تكون النشاطات التي يقومون بها غاياتها تجارية.

- **الاتفاقية رقم (123) بشأن الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض) لسنة 1965:**

أوجبت على الدول وضع حد أدنى لسن العمل في المناجم على أن لا يقل في أي حال من الأحوال عن ستة عشرة عاماً.

- **الاتفاقية رقم (124) بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض) لسنة 1965:**

أوجبت إجراء الفحص الطبي الدقيق عند تشغيل أي عامل يقل عمره عن الحادية والعشرين في المناجم تحت سطح الأرض وإعادة الفحص بشكل دوري سنوياً على الأقل.

- الاتفاقية رقم (138) بشأن الحد الأدنى للسن لسنة 1973.
- الاتفاقية رقم (182) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999.

3: منظمة العمل العربية:

أصدرت هذه المنظمة حتى الآن (19) اتفاقية و (8) توصيات تضمنت معظمها نصوصاً حول عمل الأطفال أو شؤون الأسرة، حيث اهتمت هذه الاتفاقيات بتنظيم الشؤون الخاصة بعمل الأطفال وبشكل خاص الحد الأدنى لسن العمل ورفعها بما يتناسب مع المخاطر التي يشكلها العمل والمشقة في ممارسته، كما اهتمت في توفير ضمانات الرعاية الطبية الدورية وتحديد ساعات العمل.

3-1 اتفاقية العمل العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل³

وضعت هذه الاتفاقية الإطار التشريعي المحلي للدول العربية في مجال العمل، وتطرقت إلى عمل الأطفال، حيث نصت على عدم جواز تشغيل الأطفال قبل سن الثانية عشرة ، وفي الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة باستثناء المتدربين منهم، ومنعت تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، وحددت ساعات العمل للأطفال بست ساعات يومياً كحد أقصى مع استراحة مدتها ساعة واحدة، وأوجبت إجراء الفحص الطبي للطفل قبل الالتحاق بالعمل للتأكد من لياقته للعمل، وتكرار الفحص دورياً، ومنعت تشغيله ليلاً أو تشغيله ساعات إضافية.

3-2 الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث:-⁴

تعتبر هذه الاتفاقية أول اتفاقية عربية متخصصة في مجال عمل الأطفال، حيث جاءت

³ صادق الأردن على الاتفاقية العربية رقم 1 في عام 1970

⁴ لم يصادق عليها الأردن بعد.

استكمالاً لسلسلة المبادئ التي أكدت عليها الاتفاقيات العربية السابقة في هذا المجال وقد عرفت الطفل بأنه (الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره سواء كان ذكراً أو أنثى) وحظرت عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره ، ونصت على أن أحكامها تشمل جميع الأنشطة الاقتصادية باستثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير المضرة بالصحة ووفق ضوابط تحددها السلطة المختصة في الدولة تراعي فيها الحد الأدنى لسن الأطفال.

وأوجبت الاتفاقية أن لا يتعارض عمل الأطفال مع التعليم الإلزامي وأن لا يقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي، وأن تقوم الدولة بإجراء الدراسات حول أسباب عمل الأطفال فيها، وأن تعمل على التوعية بالأضرار المحتملة لعمل الأطفال.

وفي الأعمال الصناعية نصت على منع تشغيل الحدث قبل إتمام سن الخامسة عشرة وفي الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته قبل إتمام سن الرابعة عشرة ، وأن تتم في كل الأحوال مراقبة عمل الأطفال وحمايتهم صحياً وأخلاقياً والتأكد من قدرتهم ولياقتهم الصحية للمهنة التي مارسها كل منهم.

كما منعت تشغيل الطفل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق قبل بلوغ سن الثامنة عشرة وعلى أن تحدد الدولة هذه الأعمال في تشريعاتها أو لوائحها.

ووضعت الاتفاقية نصوصاً منظمة لشؤون عمل الأطفال في المجالات التالية:-
(الفحص الطبي، العمل الليلي، الأجور، ساعات العمل، العمل الإضافي ، الإجازات ، الخدمات الاجتماعية، التزامات صاحب العمل، مراقبة التطبيق، العقوبات).

(ملحق رقم 3 - نص الاتفاقية)

ثانياً

عمل الأطفال في تشريع العمل الأردني

أوجبت المادة (23) من الدستور الأردني أن تتضمن التشريعات الخاصة التي تصدرها الدولة شروطاً خاصة بعمل الأحداث والنساء واعتبرت المادة (20) من الدستور أن التعليم الابتدائي إلزامي للأردنيين ومجاني في المدارس الحكومية.

واعتبرت المواد 43 و44 و45 من القانون المدني الأردني أن سن الرشد هو ثمانية عشرة سنة شمسية كاملة، وأن كل من لم يبلغ السابعة من عمره يعتبر فاقداً للتمييز، وأن من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد يعتبر فاقد الأهلية، واشترطت المادة 116 من نفس القانون لصحة التعاقد أن يكون الشخص المتعاقد أهلاً للتعاقد أي كامل الأهلية غير ناقصها ولا مسلوبه منه أو محددة بحكم القانون.

1 : قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 :

كان قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 والذي يعتبر أول تشريع عمل متكامل صدر في الأردن قد عالج شؤون عمل الأحداث في عدد من مواده وبقي معمولا به فترة طويلة من الزمن امتدت إلى عام 1996 حين تم إلغاؤه بصدور قانون العمل الجديد النافذ حالياً رقم 8 لسنة 1996، وكان القانون الملغى ينص على عدم جواز تشغيل الأطفال في أي أعمال تنص الأنظمة على أنها خطيرة، وعلى عدم جواز تشغيله ليلاً بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً، ومنع تشغيل الطفل الذي لم يتم الثالثة عشرة من عمره، واشترط لتشغيله بعد سن الثالثة عشرة الحصول على شهادة طبية تفيد بملاءمته للعمل الذي سيستخدم فيه ، وعدم تشغيله

أكثر من 6 ساعات في اليوم ، وأن يحتفظ صاحب العمل بسجل خاص للأطفال العاملين لديه يبين فيه اسم كل منهم وطبيعة عمله وتاريخ ميلاده وتاريخ التحاقه بالعمل والإجازات التي حصل عليها وتفصيل أخرى.

2: قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته :

جاء هذا القانون مواكباً للتطورات التي حصلت في سوق العمل منذ بداية تطبيق القانون السابق عام 1960 وحتى صدور هذا القانون ، حيث تضمن نصوصاً جديدة في مجال عمل الأطفال أكثر دقة ووضوحاً وشمولية مما كان في القانون السابق وذلك كما يلي :-

2-1 تعريف الحدث:

استخدم قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 تعبير الحدث في أحكامه الخاصة بعمل الأطفال ، حيث عرفت المادة الثانية منه بأن الحدث هو :- (كل شخص كان ذكراً أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة). أي أن الأحكام القانونية التي وردت في هذا القانون بخصوص عمل الأطفال تتعلق بالأشخاص العاملين ممن هم ما بين سن السابعة وسن الثامنة عشرة .

ويستخلص من التعريف الذي ورد في نفس المادة أن هذا القانون قد اعتبر الحدث عاملاً بالمعنى القانوني لتعريف العامل ما دام يؤدي عملاً لقاء أجر وما دام تابعاً في أدائه لعمله لصاحب عمل وتحت إمرته، وبناء على ذلك فإن الأحكام القانونية التي عالجت الشؤون الخاصة بالعامل البالغ تنطبق حكماً على الحدث العامل ما دام يمارس عملاً لدى صاحب عمل مقابل أجر.

2-2 الحد الأدنى لسن العمل:

منعت المادة (73) تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور، حيث جاء هذا المنع مطلقاً ودون أن يتضمن أي

استثناء سواء من حيث نوع العمل أو وقته أو ظروفه أو الغاية منه ، فلم يأخذ المشرع بالحالات الاستثنائية الخاصة التي أجازتها الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بأحد الأدنى لسن العمل ،وفق شروط محددة ولوقت معين و لظروف خاصة بالدولة.

وكانت المادة (74) من قانون العمل تمنع تشغيل الحدث الذي لم يكمل السابعة عشرة من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة والتي يحددها وزير العمل بقرارات يصدرها بعد استطلاع الجهات الرسمية المختصة وبموجبها كان وزير العمل قد أصدر في العام 1997 قرارا حدد فيه هذه الأعمال . (ملحق رقم (4) نص القرار).⁵

وقد جاء قانون العمل الأردني من هذا الجانب موافقاً لما نصت عليه اتفاقية العمل الدولية رقم 138 في المادة الثالثة منها والتي حظرت أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر للعمل أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية والذي أوجبت أن لا يقل في أي حال من الأحوال عن 15 سنة ، بل أن قانون العمل قد تقدم عليه من هذه الناحية ووضع سناً أفضل مما جاء في الاتفاقية ليكون حداً أدنى لسن العمل وهو 16 سنة .

غير انه يلاحظ على نص المادة (74) أنها كانت توفر الحماية للحدث من الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة حتى سن السابعة عشرة فقط، بينما أوجبت الاتفاقية الدولية رقم 138 في المادة الثالثة منها على الدولة المنضمة إليها أن لا تجيز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 عاما للقبول في أي نوع من أنواع العمل التي يحتمل أن تعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها.

وبناء على ذلك فقد تم إجراء تعديل على نص هذه المادة بموجب القانون المؤقت رقم 51 لسنة 2002⁶الذي أصبح فيما بعد قانونا دائما بصدر القانون رقم(11) لسنة 2004⁷ ، حيث تم إلغاء عبارة (السابعة عشرة)

⁵ نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم 4181 الصادر بتاريخ 1-2-1977

⁶ نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم 4561 الصادر بتاريخ 28-8-2002

⁷ نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم 4658 تاريخ 16-5-2004

في تلك المادة والاستعاضة عنها بعبارة (الثامنة عشرة)، ليصبح منع تشغيل الطفل في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة يشمل جميع الأطفال حتى سن الثامنة عشرة، بما يتوافق مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم 138 بهذا الخصوص .

ويلاحظ أيضا أن نص هذه المادة والتعديل الذي تم عليه قد منع تشغيل الحدث في الأعمال التي تعتبر خطيرة أو مرهقة أو مضرة بالصحة، ولم يرد ذكر للأعمال التي تمس أخلاق الحدث وسلوكه وذلك بعكس الاتفاقية رقم 138 التي اعتبرت الأعمال المضرة بأخلاق الحدث أعمالا يمنع تشغيله فيها ،حيث اقتصر قرار وزير العمل الخاص بالأعمال التي تشكل خطراً على الأحداث والصادر سندا لهذا النص على قائمة بالأعمال التي تعتبر خطيرة أو مرهقة أو مضرة بالصحة فقط دون ذكر لأي أعمال ضارة بأخلاق الحدث وسلوكه .

وعليه وبما أن الاتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال قد حددت في المادة الثالثة منها عدداً من الأعمال التي اعتبرتها الأشد خطراً على الحدث وشملتتها بتعبير (أسوأ أشكال عمل الأطفال) وتركت للدولة تحديد الأعمال الأخرى التي تعتبرها مضرة بصحة الطفل وسلامته و سلوكه الأخلاقي، وعليه فإن الأمر يتطلب في هذا المجال أن تتم الإشارة إلى الأعمال الخطرة التي حددتها الاتفاقية، وذلك باضافتها الى نصوص قانون العمل نفسه، أو إلى قرار وزير العمل حول الأعمال الخطرة للأحداث، ثم أن يضاف إليها قائمة بالأعمال التي تعتبر مضرة بسلوك الحدث وأخلاقه والتي لم يعالجها القرار لغاية الآن .

وتجدر الإشارة إلى أن القرار الخاص بالأعمال الخطرة للأحداث قد صدر قبل سنتين من صدور الاتفاقية الدولية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال ، ورغم أن هذا القرار قد حدد عددا لا بأس به من الأعمال التي تعتبر خطيرة على صحة وسلامة الأطفال، إلا أن الأمر يستدعي وعلى ضوء مصادقة الأردن على الاتفاقية الدولية المشار إليها أن تتم إعادة النظر في هذا القرار ومراجعة قائمة الأعمال الخطرة التي وردت فيه وإجراء التعديلات

اللازمة عليها بما يتوافق مع المعايير التي حددتها الاتفاقية ونصوص
التوصية التابعة لها.

2-3 ساعات العمل والعمل الليلي والعمل في العطل :

لقد نصت المادة 75 من قانون العمل على حظر تشغيل الحدث أكثر من ست
ساعات يوميا بشرط أن يعطى فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل
أربع ساعات متصلة.

كما منعت هذه المادة تشغيل الحدث بين الساعة الثامنة مساءً
والسادسة صباحاً وفي الأعياد الدينية والعطل الرسمية والأسبوعية، وقد
جاءت هذه الأحكام مراعية للمعايير التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية
ومتطابقة تماما مع ما جاءت به أحكام المادتين السابعة عشرة والتاسعة
عشرة من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 .

2-4 التزامات صاحب العمل

أوجبت المادة (76) من قانون العمل على صاحب العمل عند تشغيل
الحدث أن يحتفظ بالمستندات التالية في ملف خاص مع بيانات كافية عن
محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته :

- 1- صورة مصدقة عن شهادة ميلاده.
- 2- شهادة بلياقته الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص
ومصدقة من وزارة الصحة.
- 3- موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة

2-5 العناية الطبية

يلاحظ على نصوص قانون العمل أنها ورغم اشتراطها حصول الحدث على
شهادة بلياقته الصحية عند بدء عمله إلا أنها لم توجب إجراء الفحص الطبي
الدوري له كما اشترطت الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996، وقد أوجبت
الاتفاقيات الدولية والعربية ضرورة إجراء الفحص الطبي الدوري للعامل في
كثير من الأعمال التي تتطلب طبيعتها إجراء مثل هذه الفحوصات ،
وعليه فمن باب أولى فإن سلامة الطفل العامل تتطلب رقابة خاصة أفضل مما
هو عليه الحال بالنسبة للعامل البالغ وبشكل خاص من حيث إجراء
الفحوصات الطبية الدورية له أثناء ممارسته للعمل وعلى فترات متقاربة
للتأكد من عدم تسبب هذه الأعمال لأي أضرار على صحته أو سلامته في
أي مرحلة من المراحل.

2-6 الإجازة السنوية

لم يرد في قانون العمل أي نص يعطي الحدث إجازة سنوية خاصة تزيد مدتها على مدة الإجازة السنوية المعطاة للعامل العادي ، أي أن القانون قد اكتفى بان تكون إجازة الحدث السنوية هي نفس الإجازة السنوية للعامل والبالغة 14 يوماً فقط و 21 يوماً إذا مضى على خدمته أكثر من خمس سنوات لدى صاحب العمل ، بينما اشترطت الاتفاقية العربية رقم 18 أن تكون مدة الإجازة السنوية للحدث تزيد في مدتها على الإجازة السنوية للعامل البالغ وأن لا تقل عن 21 يوماً في أي حال من الأحوال ، وعليه فإن استمرار الطفل العامل في أدائه لعمله طوال مدة سنة الخدمة يتطلب أن يتخلل مدة العمل هذه فترات استراحة خاصة تتناسب مع قدراته واحتياجاته الصحية والنفسية ، وفي جميع الأحوال يجب أن تكون فترات تزيد في مدتها على مدد الإجازات التي تعطى للعامل البالغ.

2-7 العقوبات

عاقبت المادة 77 من هذا القانون صاحب العمل المخالف للأحكام الخاصة بعمل الأحداث أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامه لا تقل عن 100 دينار ولا تزيد على 500 دينار وتضاعف هذه العقوبة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

2-8 المستثنيين من أحكام قانون العمل

مع الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات المبينة أعلاه حول نصوص قانون العمل بخصوص عمل الأطفال فإن الاستثناءات من تطبيق أحكام القانون التي وردت في المادة الثالثة منه قد أخرجت قطاعاً واسعاً من الأطفال العاملين من إطار الحماية التي وردت فيه واعتبرتهم مستثنين من جميع أحكامه ، فقد كانت هذه المادة تنص على استثناء العاملين في الزراعة ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتنسيب وزير العمل شمولهم بأحكامه ، ورغم ذلك لم يصدر مجلس الوزراء أي قرار بهذا الخصوص ، كما نصت على استثناء خدم المنازل وبساتينها وطهايتها ومن في حكمهم ، وأفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون اجر والموظفين العامين وموظفي البلديات.

وقد أخذ القانون المعدل لقانون العمل القانون المؤقت رقم 51 لسنة 2002 والذي أصبح دائماً بصدور القانون المعدل رقم (11) لسنة 2004⁸ بالملاحظات التي أبدتها هذه الدراسة في مسودتها الأولى وتضمن تعديلاً على نص المادة الثالثة هذه أصبح بموجبه من الجائز إخضاع فئات من عمال الزراعة لأي من أحكام قانون العمل بموجب نظام يصدر لهذه الغاية، ويمتاز هذا التعديل عن النص السابق بأنه قد أعطى مجلس الوزراء صلاحية شمول أي فئة من عمال الزراعة بأي حكم من أحكام القانون، أي أن يتم اختيار المواد التي يستدعي الأمر شمول عمال الزراعة

⁸ نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم 4658 تاريخ 2004-5-16

بأحكامها ، لا أن يكون شمولهم مقيدا بأن يكون بجميع أحكام القانون دون استثناء كما كان عليه الحال في النص قبل التعديل، فقد كان النص قبل التعديل يقيد مجلس الوزراء بأن يكون قراره بشمول أي فئة من فئات العاملين في الزراعة يتعلق بجميع أحكام القانون دون استثناء أي جزء منه، وربما كان هذا هو السبب الذي أدى إلى عدم إصدار مجلس الوزراء أي قرار بشمول أي فئة قبل تعديل هذه المادة.

وفور صدور هذا التعديل صدر النظام رقم 4 لسنة 2003 (نظام فئات عمال الزراعة الخاضعين لاحكام قانون العمل)⁹. الذي تم فيه شمول عدد من فئات العاملين في قطاع الزراعة بمعظم أحكام قانون العمل وهم فئات المهندسين الزراعيين والأطباء البيطريين والعمال الفنيين على الآلات الزراعية وعمال المياومة في الزراعة العاملين في المؤسسات الحكومية والعاملين في المشاتل والمفرخات وتربية الأسماك وتربية النحل.

ويلاحظ على هذا النظام أن الفئات التي شملها بأحكام قانون العمل في القطاع الزراعي هي فئات في الغالب تعمل في مجالات لا يعمل فيها الأطفال ، أي أن هذا النظام ورغم مرونة النص القانوني الذي صدر بموجبه إلا أنه لم يقدم شيئا في مجال الحد من عمل الأطفال في الزراعة .

وكان النظام المقترح من وزارة العمل يتضمن شمول الأطفال في قطاع الزراعة بكافة أحكام القانون لتشملهم بالتالي الحماية الواردة فيه ، غير أنه لم يتم الأخذ بذلك في الصيغة النهائية التي صدر بها هذا النظام .

3 : عقد التدريب المهني:

لقد نظم قانون العمل في الفصل الخامس منه شؤون عقد التدريب المهني في المواد 36 و37 و38، واشترط فيه ما يلي :

3-1 أن يكون خطيا بين العامل وصاحب العمل:

فلا يجوز أن يكون عقد التدريب شفهيًا أو ضمنيًا بل يجب أن يكون خطيا وصریحا، وبهذا فهو يختلف عن عقد العمل الذي يجوز أن يكون شفهيًا أو خطيا، صریحاً، أو ضمنيًا.¹⁰

⁹ نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم 4581 الصادر بتاريخ 16-1-2003
¹⁰ أنظر تعريف عقد العمل في المادة الثانية من قانون العمل.

وعليه فإن تشغيل صاحب العمل لعامل تحت التدريب دون تحرير عقد خطي بينهما يعتبر تصرفا باطلا ومخالفا للقانون ويوجب المساءلة القانونية. أما الحكمة من اشتراط خطية عقد التدريب فهي لضمان جدية صاحب العمل والتزامه بتنفيذ أحكام القانون المنظمة لشؤون التدريب المهني ولضمان حقوق العامل المتدرب وفي نفس الوقت لتسهيل مهمة الرقابة على تطبيق أحكام القانون في هذا المجال من قبل مفتشي العمل.

2-3 أن يكون العقد منظما وفقا لنموذج وشروط وبرامج تحددها مؤسسة

التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض:

وقد أصدرت مؤسسة التدريب المهني تعليمات تنظيم عقد التدريب المهني في عام 1999 نشرت في الجريدة الرسمية تضمنت نموذجا لعقد تدريب بين العامل المتدرب وصاحب العمل ، ونموذجا آخر لاتفاقية تدريب بين صاحب العمل ومؤسسة التدريب المهني، غير أن هذه التعليمات خلت من تحديد برامج التدريب التي يجب على صاحب العمل تنفيذها ، وكان على مؤسسة التدريب المهني بيان هذه البرامج وبالتفصيل تنفيذا لصريح النص في المادة (37) من القانون، وحتى لا يقوم صاحب العمل بوضع برامج تدريبية لا تتلاءم مع المتدرب وسنه والهدف من عملية التدريب ، أو استغلال العامل وتشغيله لمدد أطول بدون اجر أو بأجر منخفض بدعوى أنه متدرب.

وقد اشترطت المادة (37) أيضا أن يتضمن عقد التدريب مدة التدريب ومراحله والأجور التي يستحقها المتدرب في كل مرحلة ، واشترطت أن لا يقل الحد الأدنى لاجر المتدرب في المرحلة الأخيرة من التدريب (وهي مرحلة يفترض أن تحددها مؤسسة التدريب المهني) عن الحد الأدنى للأجر المعطى للعامل العادي في العمل المماثل له، وفي كل الأحوال يجب أن لا يقل اجره في هذه المرحلة عن الحد الأدنى للأجور المقرر على مستوى المملكة بموجب المادة (52) من قانون العمل.

كما حظرت هذه المادة أن يتم تحديد اجر المتدرب على أساس القطعة أو على أساس الإنتاج، أي أن لا يكون أجره مرتبطاً بكمية إنتاجه ومقدار عمله.

3-3 أن يكون المدرب حائزاً على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة

وان تتوفر في المؤسسة التي ستتولى التدريب الشروط المناسبة للتدريب :

غير أن القانون لم يحدد ماهية المؤهلات والخبرات المطلوبة في المدرب والشروط اللازم توفرها في المؤسسة، ولا الجهة صاحبة الصلاحية في تحديدها أو في الرقابة على مدى توفرها في المدرب، علماً بأنه لمؤسسة التدريب المهني وسندا للأحكام الخاصة بعقد التدريب المهني في قانون العمل وفي إطار الصلاحيات المعطاة لها في تحديد شروط التدريب فهي تملك بشكل خاص صلاحية تحديد شروط الجهة التي تتولى التدريب، ورغم ذلك فإن المؤسسة لم تضمن التعليمات الصادرة عنها بهذا الخصوص أي شروط تتعلق بالمدرب ومؤهلاته وخبراته ، ولا أي شروط تتعلق بالمؤسسة التي تتولى التدريب، وكان عليها أن تسد هذا الفراغ نظراً لأهمية هذا الموضوع ودوره في فعالية وجدية التدريب والحفاظ على حقوق العامل المتدرب وخاصة العامل المتدرب الحدث .

3-4 أن يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه وأما

إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو وصيه :

لقد اعتبرت المادة الثانية من قانون العمل الحدث العامل عاملاً بالمعنى القانوني لتعريف العامل في تلك المادة، وعلية فإن الأحكام القانونية المتعلقة بالعامل البالغ تنطبق على الحدث العامل سواء كان تحت التدريب أو عاملاً عادياً، فهو يستفيد من كافة الامتيازات المعطاة للعامل سواء في قانون العمل والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه أو في الأنظمة واللوائح الداخلية التي يصدرها صاحب العمل ، إلا في المجالات التي وردت فيها نصوص خاصة بالعامل الحدث فتطبق بحقه في هذه الحالة النصوص الخاصة، ولكون الحدث الذي لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره يعتبر ناقص الأهلية سنداً لأحكام القانون المدني فإنه يحظر عليه التعاقد بنفسه بأي صورة من

صور التعاقد سواء في العمل أو التدريب أو في أي مجال آخر ، ومن هنا تأتي أهمية وضع الحماية اللازمة للحدث المتدرب التي افتقدها قانون العمل وبشكل خاص من حيث وضع شروط واضحة وصارمة للمؤهلات والخبرات التي يجب أن تتوفر في المؤسسة التي تتولى التدريب حتى لا يكون في عملية التدريب استغلالاً وإساءة للحدث وخروجاً عن قصد المشرع وهدفه من النصوص الخاصة بالتدريب المهني .

كما يتطلب الأمر أن يتضمن القانون نصاً يحدد السن القانوني الذي يسمح فيه بتدريب الحدث، فقد عرفت المادة الثانية منه الحدث بأنه كل من بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة، مما يعني انه وسندا لهذا النص المطلق فإن من الجائز قانونا تدريب الحدث ابتداء من السابعة من عمره، ورغم أن مؤسسة التدريب المهني لا تجيز تدريب من لم يكمل السادسة عشرة من عمره ، فإن هذا الموقف يعتبر موقفا إداريا" فقط من الممكن من الناحية النظرية على الأقل أن تتراجع عنه وتسمح بتدريب من يقل عمره عن ذلك، الأمر الذي يستدعي إيجاد نص صريح في قانون العمل يعتبر الحد الأدنى لسن الاستخدام هو حد أدنى لسن التدريب أيضا .

3-5 أن لا يكون في العمل الذي يمارسه المتدرب ما يهدد سلامته أو

صحته:

حيث تعتبر مخالفة هذا الشرط أحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عقد التدريب بناء على تقرير صادر عن مفتش العمل أو تقرير طبي صادر عن لجنة طبية معتمدة ، ويلاحظ أن القانون قد خلى من نص يمنع تدريب الحدث في الأعمال المرهقة أو في الأعمال المضرة بأخلاقه ، واقتصر المنع على الأعمال التي تهدد سلامته وصحته فقط.

كما أن القانون قد خلى من نص صريح يلزم بإجراء الفحص الطبي للمتدرب وخاصة في المهن التي تستدعي طبيعتها إجراء هذا الفحص ، سواء قبل أو

بعد بدء تدريبه للتأكد من مدى ملاءمته للمهنة التي سيتدرب عليها ومدى الأضرار التي يمكن أن تسببها على صحته وسلامته.

3-6 أحكام أخرى :

لقد تضمن الفصل الخاص بالتدريب المهني في قانون العمل أحكاماً أخرى تتعلق بإنهاء عقد التدريب ، غير انه ورغم تقدم النصوص في القانون الحالي عما جاء في القانون السابق في هذا المجال إلا أننا نجد أن بعض النصوص التي كانت قد وردت في القانون السابق قد افتقر إليها القانون الحالي رغم أهميتها، فالقانون السابق كان يوجب على صاحب العمل أن يسلم المتدرب شهادة تثبت إتمامه التدريب لديه، وكان يوجب على صاحب العمل توجيه إشعار إلى مفتش العمل خلال مدة أسبوع واحد من إبرام عقد التدريب يشعره فيه بإبرامه ، كما كان يشترط في صاحب العمل المسموح له قبول متدربين لديه أن يكون قد أتم الحادية والعشرين من عمره ولم يحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، وان يكون متزوجاً في حالة قيامه بتدريب فتيات قاصرات، وأعطى ذلك القانون وزير العمل صلاحية تحديد عدد المتدربين المسموح لصاحب العمل أن يقوم بتدريبهم لديه وان يقرر منع صاحب العمل من قبول متدربين لديه لفترة من الزمن في حالة إهماله في تدريب المتدربين أو استغلالهم، وقبل كل ذلك سمح بتدريب الحدث ابتداء من سن الثالثة عشرة فقط وليس قبل ذلك ، أي أنه وضع حداً أدنى لسن التدريب بصريح النص بعكس القانون الحالي.

لقد أصبح الأمر يتطلب معالجة هذا النقص في نصوص القانون النافذ في مجال التدريب بشكل عام وتدريب الأحداث بشكل خاص، فمثلاً يلاحظ قيام بعض أصحاب العمل باستغلال النقص الواضح في النصوص المنظمة لعملية التدريب من خلال الادعاء بأن الأشخاص الذين يعملون لديهم هم أشخاص متدربون ، وذلك تهرباً من دفع الحد الأدنى للأجور لهم أو للتهرب من الالتزام بمنحهم الامتيازات والحقوق التي أوجبها عليهم القانون ، وبشكل خاص للتهرب من الالتزام بالنصوص الخاصة بالحد الأدنى لسن الاستخدام في قانون العمل .

كما يلاحظ أن معظم أصحاب العمل يقومون بتدريب العمال دون تنظيم عقد تدريب خطي وفق الشروط والبرامج التي تضعها مؤسسة التدريب المهني وحسب النموذج الذي وضعته لهذه الغاية في تعليماتها المشار إليها سابقاً ، وهنا يأتي دور مفتش العمل في توجيه صاحب العمل في هذا المجال وإلزامه بالشروط القانونية لعملية التدريب وفق ما سبق بيانه أعلاه.

4: قانون الضمان الاجتماعي

لقد شمل قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 بأحكامه كما فعل سابقه القانون المؤقت الملغي رقم 30 لسنة 1978 العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل الساري المفعول فقط دون المستثنين منه، معتبراً أن تطبيق التأمينات على باقي قطاعات العمال يبقى معلقاً إلى أن يقرر مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تطبيقها عليهم وهم :

- 1- العمال المستخدمون في الأعمال الزراعية أو الحرجية أو أعمال الرعي ما عدا الذين يعملون على آلات ميكانيكية أو في أعمال الري الدائم أو الذين يعملون في الحكومة أو في المؤسسات العامة التابعة لها .
- 2- البحارة والصيادون البحريون .
- 3- خدم المنازل ومن في حكمهم .
- 4- التأمين الصحي للعامل والمستحقين .
- 5- المنح العائلية .
- 6- التأمين ضد البطالة .

وبهذا النص يكون قانون الضمان الاجتماعي قد استثنى من أحكامه قطاعاً آخر إضافة إلى الاستثناءات الواردة في قانون العمل لم يستثنه قانون العمل نفسه وهو قطاع البحارة والصيادون البحريون، ورغم أن هذا القانون قد صدر حديثاً إلا أن تعليق شمول هذه الفئات المشار إليها أعلاه يتطلب إعادة النظر وخاصة بالنسبة لعمال الزراعة وخدم المنازل والبحارة والصيادين البحريين،

كون تعليق شمولهم بأحكام قانون الضمان يخالف أحكام الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن .

وقد حدد هذا القانون حداً أدنى لسن العمل للمشمولين بأحكامه وهو سن السادسة عشرة، ورغم ذلك فإنه شمل من يقل عمره عن ذلك إذا كان متديراً وذلك في الأحكام الخاصة بالتأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة بالإضافة إلى أحكام خاصة بالعجز الكلي أو الجزئي والوفاة الناتجين عن إصابة عمل .

ونظراً لما للتأمين ضد البطالة من دور هام و معروف في معالجة العديد من المشاكل التي يعاني منها المجتمع وفي مقدمتها مشاكل تفشي الفقر والبطالة وبما ينعكس ايجابيا على وضع الأسر التي تعاني من هذه المشاكل والتي تضطر في كثير من الأحيان إلى إرسال أبنائها سعياً في توفير مصدر دخل إضافي في ظل معاناة الكبار فيها من البطالة أو عدم توفر دخل كاف يعيل كافة أفرادها، فإن الحاجة أصبحت ماسة للنظر جدياً في إمكانية تطبيق نظام التأمين ضد البطالة والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال لما يتطلبه الأمر من تنظيم دقيق ووضع قواعد قانونية محكمة لتنفيذه على كافة الصعد وبشكل خاص في توفير نظام متابعة دقيق للعامل في المراحل المختلفة من تنقله بين عمل وآخر أو في حالة توقفه عن وانتقاله إلى صفوف العاطلين عن العمل وحاجته إلى إعادة التأهيل في مجال تخصصه أو في أي مجال آخر يتطلبه السوق ، كل ذلك مع الأخذ بعين الاعتبار الحاجة إلى كوادر وأجهزة منتشرة في كافة أنحاء المملكة مؤهلة على مستوى عال يتناسب مع حجم المسؤولية التي يتطلبها تنفيذ مثل هذا التأمين .

الجزء الثاني

التشريعات ذات العلاقة غير المباشرة بعمل الأطفال

مقدمة:

استعرضنا بالفصل الأول القوانين والأنظمة ذات الأثر المباشر على عمل الأطفال ومدى انسجامها مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية المتعلقة بذلك، كما تم ذكر بعض التعديلات المقترحة على هذه القوانين والتي تهدف سد الثغرات الموجودة فيها، وسنقوم في هذا الفصل باستعراض بعض القوانين والأنظمة ذات الأثر غير المباشر على عمل الأطفال والتي تبدو ولأول وهلة بأن ليس لها علاقة بموضوع عمل الأطفال، ألا أن تأثيرها لا يقل أهمية عن تأثير القوانين والأنظمة ذات العلاقة المباشرة، فالثغرات الموجودة في بعض القوانين والتي تحتاج إلى تعديل تنعكس سلباً على حياة الطفل فتدفعه من حيث لا يدري إلى الانخراط في سوق العمل فعلى سبيل المثال فأن الثغرات الموجودة في قانون التربية والتعليم قد تدفع بالطفل لترك المدرسة والانخراط في سوق العمل أو القيام بالأعمال غير المشروعة، كذلك الحال بالنسبة للقوانين والأنظمة الأخرى، لذا تمت دراسة هذه القوانين والأنظمة وتم حصر الثغرات الموجودة فيها ووضع تعديلات المقترحة عليها بحيث تنسجم مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية المتعلقة بعمل الأطفال وخاصة اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال و من أهم هذه القوانين هي :

1-قانون التربية والتعليم رقم (3) لعام 1994 :

يواجه بعض الأطفال عدة مشاكل قد تدفعهم لترك المدرسة والانخراط في سوق العمل فالتفكك الأسري الذي قد يعاني منه بعض الأطفال والخلافات الزوجية التي تؤدي إلى انفصال الزوجين في كثير من الأحيان تنعكس سلباً على نفسية الطفل مما يجعله غير قادر على التركيز أو الاستمرار بالدراسة، كما أن المعاملة السيئة التي قد يتعرض لها الطفل سواء داخل الأسرة أو داخل المدرسة من قبل الهيئة التدريسية قد تدفع بالطفل لترك المدرسة، هذا إضافة إلى تأثير الأصدقاء وتحريض الطفل على ترك المدرسة فهذه الأسباب وغيرها تعتبر أرضية خصبة لدفع الطفل إلى ترك المدرسة والانخراط في سوق العمل، بالرغم من النصوص القانونية التي وضعها قانون التربية والتعليم التي تهدف إلى ضبط التسرب من المدارس، إلا أن القانون لا يزال يحتاج إلى بعض التعديلات أهمها:

1. تعديل المادة (10) فقرة (ج) بحيث تصبح [لا يجوز فصل الطالب من التعليم قبل إتمامه الثامنة عشرة من عمره بدلا من السادسة عشرة كما هو منصوص عليه حاليا.
2. إضافة فقرة جديدة إلى المادة (10) تضمن إلزام ولي الأمر بالحاق أبنائه في المدرسة طيلة مرحلة التعليم الأساسي تحت طائلة المساءلة الجزائية بالحبس لمدة ثلاثة اشهر أو بغرامة لا تقل عن ثلاثماية دينار وذلك بهدف تفعيل إلزامية التعليم الأساسي بحيث يلاحق جزائيا ولي الأمر المخالف.
3. إدماج مبادئ الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل والاتفاقية رقم [138] المتعلقة بتحديد سن استخدام الطفل والاتفاقية رقم [182] المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال في المناهج المدرسية والمناهج التدريبية للمعلمين.
4. وضع مادة جديدة بالقانون تفيد بأن على وزارة التربية والتعليم بالتنسيق مع أي جهة ذات علاقة بتوفير مراكز الثقافة الملائمة للأطفال وإنشاء المكتبات والنوادي الخاصة التي تكفل تنمية مواهب الأطفال وثقافتهم عن طريق ملء أوقات فراغهم وتشجيع أدب الأطفال.
5. تعديل دليل تنظيمات الانضباط المدرسي رقم (1) لعام 1998 ليواكب المتغيرات والمستجدات والتركيز على الأساليب الوقائية والعلاجية قبل إيقاع العقوبات على الطلبة.
6. تفعيل النص القانوني الذي لا يجيز الضرب بالمدارس وذلك بفرض عقوبة على أي شخص يستخدم الضرب أو العنف البدني ضد الطلبة لما لذلك من تأثير سلبي على نفسية الطالب مما يدفعه لترك المدرسة لذلك يجب وضع نص صريح يوضح : لا يجوز أن يتعرض طالب المدرسة للإيذاء البدني أو الضرب من قبل الهيئة التدريسية أو أي شخص بالمدرسة أو الحضانة أو الروضة مما يعرض نفسه للمسؤولية الجزائية.

7. توفير برامج تعليمية غير نظامية لسد الثغرات ما بين بيئة العمل والبيئة المدرسية حين عودة الأطفال العاملين إلى المدرسة.
8. تعديل الفقرة (ب) من المادة (27) وذلك بشطب جملة تباع الكتب المدرسية لطلبة المدارس الحكومية في المرحلة الثانوية والهدف من ذلك تشجيع الطلبة غير القادرين على شرائها الاستمرار بتكملة تعليمهم حتى المرحلة الثانوية خوفا من الخروج إلى العمل وترك الدراسة.
9. تعديل المادة (9) فقرة (ب) وذلك بإضافة بند جديد يفيد بإدخال علم الحاسوب لكافة المراحل التعليمية في المدارس الحكومية وعلى نطاق المملكة.

2. قانون المخدرات والمؤثرات العقلية:

- انسجاما مع ما جاء بالاتفاقية الدولية لحقوق الطفل والتي تنص على حماية الطفل من الاستخدام غير المشروع للمواد المخدرة والمؤثرة على العقل ومنع استخدامه في إنتاجها أو الاتجار بها، يجب العمل على حصر الثغرات الموجودة بالقانون ووضع التعديلات المقترحة لسد هذه الثغرات وأهمها:
1. تعديل المادة (24) من قانون المخدرات و المؤثرات العقلية بإضافة عبارة (مع مراعاة أحكام المادة 18 من قانون الأحداث إذا كان الشريك لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره) وذلك إلى نهاية النص.
- فالمادة 24 المشار إليها تنص على معاقبة الشريك في الجرائم المنصوص عليها في ذلك القانون بكل صور الاشتراك وفقا للأحكام والقواعد المنصوص عليها في قانون العقوبات، والاضافة المقترحة يقصد بها التأكيد على أن هذا الشريك إذا كان حدثا فتطبق بحقه القواعد والإجراءات الخاصة بالأحداث الواردة في المادة 18 من قانون الجنائي أو الشريك أو المستخدم إذا كان قاصرا وبحاجة لعلاج لدى إحدى الأحداث، ويهدف ذلك إلى ضمان توفير الفرصة له للعودة إلى الحياة الطبيعية فيما بعد وبما يتوافق مع ما جاء في الاتفاقية الدولية رقم 182 حول أسوأ أشكال عمل الأطفال التي اعتبرت في المادة الثالثة منها تشغيل الطفل في إنتاج المخدرات والاتجار

بها شكل من أسوأ أشكال عمل الأطفال و أوجبت المادة (7) منها توفير المساعدة الضرورية لانتشال الأطفال من هذه الأعمال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعيا.

2. إضافة مادة جديدة في القانون توجب على المحكمة أن تقرر معالجة المصحات المختصة وان تأمر بإعادة تأهيله ودمجه في المجتمع من خلال دور تأهيل الأحداث والمؤسسات الأخرى التي يعتمدها وزير التنمية الاجتماعية وذلك انسجاما مع الاتفاقيات الدولية التي تؤكد على أهمية معالجة الحدث وإعادة تأهيله ودمجه بالمجتمع.

3. قانون إبطال الرق:

أفردت اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال بندا خاصا بمفهوم أسوأ أشكال عمل الأطفال حيث وضحت بأن هذا المفهوم يشمل كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري . ومن هنا تبدو أهمية وضع تشريعات والقوانين المتعلقة بحظر بيع الأطفال والاتجار بهم إلا أن التشريعات الأردنية تفتقر لمثل هذه القوانين حيث يوجد قانون خاص بإبطال الرق منذ عام 1926 يحتاج إلى التعديل و التحديث بما يتناسب مع هذا العصر وما يشهده من مشاكل، وبناء عليه يجب مراعاة ما يلي:

1. إلغاء الفقرة (2) من القانون واستبدالها بالفقرة التالية: [تعتبر باطلة كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والاتجار بهم و عبودية الدين و القنانة والعمل القسري أو الإجباري] فقد جاء النص الأصلي قاصرا من حيث بيان الأشخاص المقصودين به ، ويجئ هذا التعديل لبيان هؤلاء الأشخاص وبما يتوافق مع ما جاء في المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم [182] حول أسوأ أشكال عمل الأطفال.
2. تعديل المادة (4) من القانون وذلك بفرض العقوبة اللازمة على كل من يبرم عقدا أو اتفاقا يتضمن شرطا أو تعهدا بشراء أي شخص أو بيعه أو استعباده أو إعطائه لآخر كرهن أو تأمين عن دين.

3. فرض عقوبات رادعة على من يقومون بمخالفة أحكام القانون فقد منع القانون الرق وأشكاله غير انه لم يضع عقوبات على من يخالفون أحكامه مما يستدعي سد هذا النقص ، وذلك بتعديل المادة (5) من القانون بحيث تفرض العقوبة اللازمة أو المشددة على الأشخاص المذكورين والذين يساهموا في بيع أو شراء شخصاً كرقيق أو يقبل شخصاً كرهن أو تأمين عن دين مستحق الدفع أو يتاجر بشخص سواء داخل المملكة أو خارجها .

4- قانون خدمة الأفراد بالقوات المسلحة :

أكدت الاتفاقيات والمواثيق الدولية على حماية الأطفال من النزاعات المسلحة بدءاً باتفاقية حقوق الطفل والبروتوكول اللاحق للاتفاقية الخاص بحماية الأطفال من النزاعات المسلحة والذي ينص صراحة على عدم تجنيد الطفل دون الثامنة عشرة من عمره وبهذا يكون قد صوب ما جاءت به اتفاقية حقوق الطفل التي ذكرت بأن يفرض التجنيد على من هم اكبر سناً وان لا يقل عن خمسة عشرة سنة بأي حال ثم جاءت اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لتنص صراحة على عدم التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال وعدم استخدامهم أو تجنيدهم دون الثامنة عشرة من عمرهم في النزاعات المسلحة من هنا تبدو أهمية تعديل قانون خدمة الأفراد بالقوات المسلحة لكي ينسجم مع هذه الاتفاقية الدولية بحيث يتم إلغاء الفقرة (ب) من المادة (5) التي تشترط أن يكون الشخص الذي يرغب في التطوع كجندي في القوات المسلحة قد اكمل السادسة عشرة من عمره وكتلميذ قد اكمل الخامسة عشرة واسند إليها بأن يكون المتطوع كجندي أو تلميذ قد بلغ الثامنة عشرة من عمره وذلك وفقاً لما جاء بالاتفاقيات الدولية .

5- قانون الأحداث* :

يعتبر قانون الأحداث من اكثر القوانين التصاقاً بالطفل وخاصة الطفل الجانح فعلى الرغم من أن هذا القانون ليس له علاقة مباشرة بعمالة الأطفال إلا أن

* أثناء إعداد مسودة هذه الدراسة تم إصدار قانون معدل لقانون الأحداث لعام 2001 وتم فيه الأخذ بما جاء في البنود (1،2،3،7،13،14) من هذا الجزء من الدراسة.

علاقته غير المباشرة لا تقل أهمية عن علاقته المباشرة فأغلب الأحداث الذي يطبق عليهم هذا القانون تسربوا من المدارس وانخرطوا في سوق العمل سواء بالأعمال المشروعة أو غير المشروعة ومارسوا أسوأ أشكال عمل الأطفال التي عرفتھا الاتفاقية رقم (182) ، من هنا تبدو أهمية قانون الأحداث وأهمية تعديله بحيث يتعامل مع الطفل الحدث كضحية نتيجة لظروفه

الاجتماعية وليس كعنصر إجرامي منحرف ومن أهم التعديلات المقترحة:

1- اتخاذ التدابير اللازمة لعزل الأحداث الجانحين عن المتهمين أو المحكومين الذين تجاوزوا الثامنة عشر وجوباً وليس إذا أمكن عزل الحدث كما هو منصوص عليه بالقانون الحالي.

2- منع وضع الأحداث في السجن بأي حال من الأحوال بحيث يكون مكان التوقيف فقط في دور تربية الأحداث والمؤسسات التي يعتمدها وزير التنمية الاجتماعية وعدم توقيف أي منهم أو سجنه في مكان غير ذلك.

3- إضافة فقرة للقانون تفيد بان لا تجري محاكمة الحدث إلا بحضور وليه أو من يقوم مقامه أو بحضور مندوب مكتب الخدمة الاجتماعية ولا تجري محاكمة الحدث في الجنايات إلا بحضور محام يعينه ذووه وللمحكمة أن تعين محام عنه في الجنح إذا رأت ذلك لازماً.

4- وضع قانون أصول محاكمات خاص بالأحداث بدلا من قانون أصول المحاكمات الجزائية بحيث تخضع الأحكام الصادرة بمقتضى القانون للاعتراض والاستئناف والتمييز.

5- وضع نص يفيد بعدم ملاحقة الحدث جزائياً دون الثانية عشرة من عمره بدلاً من السابعة كما هو وارد بالنص الحالي.

6- اتخاذ تدابير الرعاية والحماية بحق الولد والمراهق وعدم فرض عقوبة بحقهم بحيث

7- يوضع نص يفيد إذا ارتكب الحدث الذي أتم السابعة من عمره ولم يتم الخامسة عشرة عاماً جرمًا فلا تفرض عليه سوى تدابير الرعاية أو تدابير الإصلاح المنصوص عليها في هذا القانون وذلك وفقاً للمواثيق والاتفاقيات

الدولية والعربية (كالدليل التشريعي النموذجي وقانون الأحداث الصادر عن جامعة الدول العربية).

-8 تعديل النص القانوني الذي يفيد بان يعتقل الفتى أو المراهق إذا امتنع عن دفع الغرامة بحيث تصبح عقوبة الاعتقال بحق ولي أمر المراهق أو الفتى إذا امتنع عن دفع الغرامة فالأصل بالقانون أن لا يعمل الطفل سواء مراهق أو فتى فكيف له أن يدفع الغرامة طالما الأصل عدم السماح له بالعمل ، لذا من الأولى أن يقوم ولي أمره بدفع الغرامة وليس هو شخصياً وان تفرض على ولي أمره عقوبة الحبس وليس عليه شخصياً.

-9 حذف كلمة اعتقال الحدث من القانون واستبدالها بكلمة توقيف الحدث في المؤسسة.

-10 وضع نص قانوني يفيد بان لا تطبق على الأحداث الأحكام المتعلقة بالتكرار (العود) ولا تسجل الأحكام الصادرة بحقهم بالسجل العدلي (الاجتهادات القضائية).

-11 إذا تبين للمحكمة أن الحالة الصحية أو النفسية للحدث المنحرف أو المعرض لخطر الانحراف تستوجب الرعاية أو العلاج كان لها إحالته للعلاج وإذا تبين بان انحرافه ناشئ عن مرض عقلي يحجز في مصحة لعلاج. وعلى المحكمة أن تعيد النظر بأمر الحدث في ضوء التقارير الطبية كلما تبين أن حالته الصحية تسمح بذلك.

-12 على المحكمة عند فرض أحد التدابير على الحدث المنحرف أو المعرض لخطر الانحراف أن تراعي سن الحدث والفعل المرتكب وملائمة التدبير المقضي به ومدته لإصلاح حال الحدث وتأهيله اجتماعياً.

-13 قضاء الأحداث :

- ضرورة إنشاء محاكم خاصة بالأحداث وضابطة عدليه وإنشاء نيابة عامة متخصصة بقضايا الأحداث.

- أن يتم تشكيل محكمة الأحداث من ثلاثة قضاة للنظر في الجنايات ومن قاضي واحد للنظر بالجرح والمخالفات.
- لا يصح اتخاذ صفة الادعاء بالحق الشخصي مباشرة أمام قضاء الأحداث ولكن بصورة منضمة إلى دعوى الحق العام.
- تخضع الأحكام الصادرة عن محكمة الأحداث فيما خلا تدابير الرعاية والإصلاح للطعن والاستئناف والتمييز.
- يعفى الحدث من أداء رسوم المحاكم والمصاريف القضائية.

-14 إذا اشترك في الجريمة أحداث وراشدون تقوم الجهة القضائية المختصة بتنظيم ملفا خاصا لكل من الأحداث والراشدين فيحال الملف الأول لمحكمة الأحداث ويحال الملف الثاني إلى القضاء الجزائي المختص.

-15 إضافة فقرة جديدة للقانون تفيد : يعتبر الحدث معرضاً لخطر الانحراف أو التشرذم وتفرض عليه تدابير الرعاية إذا وجد في بيئة تعرض سلامته الأخلاقية أو النفسية أو الجسدية أو التربوية للخطر أو في حالات إذا وجد متسولاً أو يمارس مالا يصلح وسيلة مشروعة للعيش أو يمارس أي شكل من أشكال عمل الأطفال.

-16 إضافة فقرة جديدة للقانون تفيد : مع عدم الإخلال بأي عقوبة اشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بالحبس من عرض طفلاً للانحراف أو دفعه لإحدى حالات الانحراف المشار إليها بالقانون بأن أعده على ذلك أو ساعده أو حرضه على سلوكها أو سهلها له بأي وجه أو استخدم حدثاً أو حرضه أو حثه على العمل خلافاً لأحكام قانون العمل . وإذا استعمل الجاني مع الحدث وسائل الإكراه أو التهديد وكان من أصوله أو من المسؤولين عن تربيته أو مراقبته أو كان مسلماً إليه بمقتضى القانون أو

إذا وقعت الجريمة على أكثر من طفل كانت عقوبة حبس الجاني لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على خمس سنوات.

6-قانون العقوبات:

أولاً : حث المشرع الأردني أولياء أمور الأطفال أو من يقومون بتربيتهم على العناية بهم ورعايتهم وفرض عقوبات على من يهمل بتربية أطفاله فيعرض حياتهم للخطر أو يلحق بهم ضرر أو يجعلهم عرضة للاستغلال الاقتصادي بأشكاله المختلفة من بيع أو خطف أو الاتجار بهم أو استخدامهم بالأعمال غير المشروعة إلا أن العقوبات المفروضة ليست رادعة نسبة لحجم الجريمة لذا يجب تشديد العقوبات المنصوص عليها بالقانون فتشدد العقوبة على كل من :-

- خطف طفلاً أو خبأ ولدًا - ذكراً كان أو أنثى - دون السابعة من عمره أو أبدل ولدًا بآخر أو نسب إلى امرأة طفلاً لم تلده.

- ترك ولدًا - ذكراً كان أو أنثى - دون الثانية عشرة من عمره بلا سبب مشروع أو معقول على نحو يؤدي تعريض حياته للخطر أو يسبب له ضرراً مستديماً أو يضر بصحته.

تعديل المادة (291) وذلك بتشديد العقوبة على كل من :

- خطف أو ابعاد طفلاً لم يكمل الثامنة عشرة من عمره ولو برضاه بقصد نزع من سلطة من له عليه الولاية أو الحراسة ، وتضاعف العقوبة إذا كان أسلوب الخطف عن طريق الحيلة أو الإكراه أو القوة.

ب- من كان والداً أو وصياً لولد صغير لا يستطيع إعالة نفسه أو كان معهوداً إليه شرعاً المحافظة عليه أو العناية به أو تولى عنه قسداً أو بدون سبب مشروع أو معقول أو رفض أو أهمل تزويده بالطعام أو الكساء أو حرمه من التعليم الإلزامي أو الضرورات المعيشية الأخرى بالرغم من استطاعته القيام بذلك أو تركه دون وسيلة لإعالتة مسبباً بذلك الإضرار به.

ثانيا- حماية الأطفال من الاستغلال الجنسي ومن الاتجار بهم لغرض السياحة الجنسية:

-حرص المشرع الأردني على حماية الأطفال من الاستغلال الجنسي ومن استخدامهم بالإباحة الجنسية ففرض عقوبات مختلفة على كل من يستغل طفلا استغلالا جنسيا بكل أشكاله بما فيه الاغتصاب وهتك العرض ، والفعل الفاضح إلا أن هذه العقوبات ليست رادعة لذا يجب تشديد العقوبة على كل من:

1. يغتصب فتاه غير زوجته أكملت الخامسة عشرة من عمرها ولم تكمل الثامنة عشرة عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة مده لا تقل عن عشرة سنوات بدلا من خمس سنوات كما جاء بالمادة (294) من القانون الحالي.
2. فرض عقوبة الإعدام على كل من لاط فتى لم يتم الخامسة عشرة من عمره.
3. فرض عقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة مده لا تقل عن عشرة سنوات على كل من لاط فتى اكمل الخامسة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره.
4. فرض عقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة مدة خمس سنوات على كل من هتك بغير عنف أو تهديد عرض ولد - ذكرا كان أو أنثى - لم يتم الثامنة عشرة من عمره أو حملة على ارتكاب فعل هتك عرض. وتشدد العقوبة لعشرة سنوات إذا كان الولد لم يتم الخامسة عشرة من عمره.
5. تعديل المادة (302) المتعلقة بختف الأطفال بالتحايل أو الإكراه والهروب بهم واستغلالهم جنسيا بحيث يعاقب الجاني بالأشغال الشاقة المؤقتة لمدة لا تقل عن سبع سنوات إذا كان المخطوف لم يكمل الخامسة عشرة من عمره ، ومدة لا تقل عن عشرة سنوات إذا كان المخطوف - ذكرا كان أو أنثى - دون الثامنة عشرة أو اعتدى عليه بالاغتصاب أو هتك العرض.
6. تعديل المادة (306) من القانون وذلك بفرض عقوبة مشددة على من يعرض عملا منافيا للحياء على طفل أو يحثه على القيام بذلك سواء كان ذلك بمقابل أو دون مقابل بحيث يصبح النص بالشكل التالي:

(من عرض على صبي دون الثامنة عشرة من عمره أو على أنثى عملا منافيا للحياء سواء كان ذلك بمقابل أو دون مقابل أو وجه إليهما كلاهما منافيا للحياء عوقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامه لا تقل عن مأتي دينار).

7.تعديل المادة (314) من القانون بحيث تشدد العقوبة على كل من كان معهودا إليه العناية بولد دون الثامنة عشرة وسمح له الإقامة في بيت بغاء أو التردد عيه.

8. تعديل المادة (310) بتشديد العقوبة على من يستخدم أنثى دون الثامنة عشرة لغرض التجارة الجنسية أو البغاء بحيث يعدل النص فيصبح بالشكل التالي :

يعاقب بالحبس من سنه إلى ثلاث سنوات وبغرامة من خمسين إلى خمسمائة دينار كل من قاد أو حاول قيادة:

- 1- أنثى دون الثامنة عشرة من العمر ليوافعها شخص موقعة غير مشروعة في المملكة أو في الخارج وكانت تلك الأنثى ليست بغيا.
- 2- أنثى لمغادرة المملكة بقصد أن تقيم في بيت بغاء أو أن تتردد إليه لمزاولة البغاء.
- 3- أنثى لتغادر مكان إقامتها العادي في المملكة بقصد أن تقيم في بيت بغاء في المملكة أو الخارج أو تتردد لأجل مزاولة البغاء.

ثالثا : في التسول واستخدام الأطفال:

- 1- تعديل المادة (389) المتعلقة بالمتسولين بإضافة فقرة جديدة تفيد :
- على المحكمة أن تصدر قرارا بإحالة المتسول دون الثامنة عشرة إلى أية مؤسسة متخصصة من قبل وزير الشؤون الاجتماعية للعناية بالمتسولين لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاثة سنوات أما في المرحلة الثانية أي في حالة عودته للتسول يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر.
- 2- إضافة فقرة جديدة في نهاية المادة (389) تفيد : يحظر استخدام الأطفال كأداة للتسول واستجداء الأموال ويعاقب كل من استخدم طفلا في

التسول أو يحنه أو يدفعه لذلك بالحبس مدة لا تقل عن سنة وتضاعف العقوبات بحق رؤساء العصابات إذا تم الاستخدام بشكل جماعي.

3- تعديل المادة (418) بإضافة جرم استخدام الطفل مقابل دين أو اقتراض مادي إلى الجرم المنصوص عليه في هذه المادة وتشديد العقوبة بحيث يصبح نص المادة بالشكل التالي:

كل من استغل احتياج شخص دون الثامنة عشرة من عمره أو شخص معوق نفسيا أو عقليا أو استغل ضعفه وهوى في نفسه فأخذ منه بصورة مضرة به سندا يتضمن اقتراضه نقدا مقابل استخدامه بعمل ما ، أو استعارة أشياء أو تنازل عن أوراق تجارية أو غيرها أو تعهد بالقيام بعمل مقابل الدين أو إبراء يعاقب أيا كانت طريقة الاحتيال التي استعملها بالحبس من ستة اشهر إلى ثلاث سنوات وبالغرامة من مائة دينار إلى مائتي دينار.

7-قانون الأحوال الشخصية:

يختص قانون الأحوال الشخصية بتنظيم العلاقة الزوجية و الحياة الأسرية بين أفراد الأسرة و تظهر أهمية هذا القانون بأنه يستمد بعض أحكامه من الشريعة الإسلامية التي تعتبر سبابة وقبل كل التشريعات والقوانين الوضعية بإعطاء الطفل حقوقه وتوفير الحماية له من جميع أشكال الإساءة والاستغلال الاقتصادي حيث منحه الحق بالميراث حتى وهو جنين في بطن أمه والحق بالنفقة ، وكفلت مال اليتيم ، كما منحه الحق بالتعليم هذا إضافة إلى توفير حمايته من الاستغلال الجنسي فحرمت اللواط ، وهتك العرض و اغتصاب الفتيات أو حثهم على البغاء أو غير ذلك.

ومما يذكر بأن الشريعة الإسلامية قد طالبت الآباء بتربية أبنائهم أحسن تربية و الإنفاق عليهم وحثت على الترابط الأسري لما للتفكك الأسري من أثر كبير على نفسية الأطفال ومستقبلهم فمن هذه الأسس والمبادئ النابعة من روح العقيدة الإسلامية وضع قانون الأحوال الشخصية بعض النصوص القانونية التي يحمي الأطفال من الاستغلال الاقتصادي الناتج عن انخراطهم في سوق العمل فالزام الأب بالإنفاق على أبنائه ، الابن الذكر إلى أن ينهي

تعليمه والبنت الأنثى إلى أن تتزوج كما ألزمه بنفقة علاج أبنائه حيث نصت المادة 168 على ما يلي :-

1- إذا لم يكن للولد مال فنفقته على أبيه لا يشاركه فيها أحد ما لم يكن الأب فقيرا أو عاجزا .

2- تستمر نفقة الأولاد إلى أن تتزوج الأنثى التي ليست موسرة والى أن يصل الغلام الولد إلى الحد الذي يكسب فيه أمثاله ما لم يكن طالب علم. وتنص المادة 169:-

الأولاد الذين تجب نفقتهم على أبيهم الموسر يلزم بنفقة تعليمهم أيضا في جميع المراحل العلمية إلى أن ينال الولد أول شهادة جامعية بحيث يكون ناجحا وذا أهلية للتعليم.

كما نصت المادة 170 فيما يختص بنفقة المعالجة:-

1- الأولاد الذين تجب نفقتهم على أبيهم يلزم بنفقة علاجهم.
2- إذا كان الأب معسرا لا يقدر على أجرة الطبيب أو العلاج أو نفقة التعليم وكانت الأم موسرة قادرة على ذلك تلزم بها على أن تكون دينا على الأب ترجع بها عليه حين اليسار.

3- إذا كان الأب و الأم معسرين إلزام بالنفقة من تجب عليه في حال عدم وجود الأب (كالأعمام أو الأجداد) وتبقى دينا على الأب إلى حين يساره. نلتمس من هذه النصوص القانونية أهمية إلزام الوالدين بالإنفاق على أبنائهم جميع أنواع النفقة بما فيها نفقة التعليم و المعالجة مما يؤمن له مستقبله و يحميه من الاستغلال الاقتصادي والانخراط في سوق العمل و هذا يحد من عمل الأطفال.

الملاحق

ملحق رقم 1:

اتفاقية العمل الدولية رقم (138) لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام

ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الثامنة والخمسين في 6 حزيران -يونيه 1973:-
وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن -الصناعة-1919 ،اتفاقية الحد الأدنى للسن -العمل البحري-1920 واتفاقية الحد الأدنى للسن -الزراعة-1921، واتفاقية الحد الأدنى للسن -الوقادون ومساعدوهم-1921، واتفاقية الحد الأدنى للسن - الأعمال غير الصناعية - 1922 واتفاقية الحد الأدنى للسن -العمل البحري- مراجعة -1926 واتفاقية الحد الأدنى للسن -الصناعة- ، -مراجعة-1937 واتفاقية الحد الأدنى للسن-الأعمال غير الصناعية-مراجعة-1937 ، واتفاقية الحد الأدنى للسن-صيادو الأسماك-1959 واتفاقية الحد الأدنى للسن -العمل تحت سطح الأرض-1965.

وإذ يرى أن الوقت قد حان لوضع صك عام بخصوص هذا الموضوع بحيث يحل تدريجياً محل الصكوك الموجودة المنطبقة على قطاعات اقتصادية محددة وذلك بغرض القضاء كلياً على عمل الأطفال ، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام وهي موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية ، يعتمد في اليوم السادس والعشرين من حزيران -يونيه عام ثلاث وسبعين وتسعمائة و ألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية الحد الأدنى للسن 1973.

المادة (1)

تتعهد كل دولة عضو هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال والى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.

المادة (2)

1. تقرر كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية في إعلان ترفقه بصك تصديقها حداً أدنى لسن الاستخدام أو العمل على أراضيها ولا يجوز قبول أي شخص لم يبلغ هذا السن للاستخدام أو العمل في أي مهنة مع مراعاة المواد 4 إلى 8 من هذه الاتفاقية.
2. يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تخطر في وقت لاحق لمدير العمل لمكتب العمل الدولي عن طريق إعلانات جديدة أنها وضعت حداً للسن أعلى من الحد الذي حددته وقت تصديقها.
3. لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة.
4. على الرغم من أحكام الفقرة 2 من هذه المادة يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة كافية من التطور ، أن تقرر في البداية حداً أدنى للسن يبلغ 14 سنة وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت.
5. تورد كل دولة عضو قررت حداً أدنى للسن يبلغ 14 عملاً بأحكام الفقرة السابقة في التقارير التي تقدمها عن تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية بياناً توضح فيه :

- أ- أن الأسباب التي دفعتها إلى ذلك قائمة أو
ب- إنها تتخلى عن حقها في الاستفادة من الأحكام المشار إليها ابتداء من تاريخ تحده.

المادة (3)

1. لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسنة عن 18 سنة للقبول في أي نوع أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.
2. تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطبق عليها الفقرة 1 من هذه المادة.
3. على الرغم من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت أن تسمح بالاستخدام أو العمل ابتداء من سن 16 سنة شريطة أن تصان تماما صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين وأن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليما محددًا أو تدريبًا مهنيًا كافيين بخصوص فرع النشاط المعقود.

المادة (4)

1. يجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت أن تستثنى من نطاق انطباق هذه الاتفاقية بالقدر الضروري فئات محددة من الاستخدام أو العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية وهامة.
2. تبين كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية في تقريرها الأول عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدمه بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية الفئات التي يمكن أن تكون قد استثنيت عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة مع بيان الأسباب التي دفعتها إلى هذا الاستثناء وتبين في تقاريرها اللاحقة وضع قوانينها وممارستها تجاه الفئات المستثناة ومدى ما وصل إليه تنفيذ الاتفاقية أو ما تزعمه من تنفيذ لها فيما يتعلق بالفئات.
3. لا يجوز أن تستثنى من نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملاً بهذه المادة، أنواع الاستخدام أو العمل التي تغطيها المادة 3.

المادة (5)

1. يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما الإدارية درجة كافية من التطور أن تضيق في البداية نطاق انطباق هذه الاتفاقية بعد التشاور مع منظمات العمل وأصحاب العمال المعنيين حيثما وجدت
2. تبين كل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة في إعلان ترفقه بتصديقها فروع النشاط الاقتصادي أو أنواع المؤسسات التي ستطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية.
3. تنطبق أحكام هذه الاتفاقية كحد أدنى على ما يلي : التعدين وقطع الأحجار ، الصناعة التحويلية ، البناء ، الكهرباء والغاز والمياه والخدمات الصحية ، النقل والتخزين والمواصلات ، المزارع الكبيرة وغيرها من المشاريع الزراعية التي يخصص نتاجها أساساً للأغراض التجارية ولا تشمل الحيازات الأسرية والصغيرة التي تنتج من أجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالاً بأجر بصورة منتظمة.
4. كل دولة عضو ضيقت نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملاً بهذه المادة :
أ- تبين في التقارير التي تقدمها بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية الوضع العام فيما يتعلق باستخدام أو عمل الأحداث والأطفال في فروع النشاط المستثناة من نطاق انطباق هذه الاتفاقية وأي تقدم محرز نحو التوسع في تطبيق أحكامها.
- ب- يجوز لها في أوقات أن توسع رسمياً نطاق هذه الاتفاقية بإعلان إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

المادة (6)

لا تنطبق هذه الاتفاقية على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسسات التدريب الأخرى ولا تنطبق على العمل في المنشآت الذي يؤديه الأشخاص الذين بلغوا سن 14 سنة على الأقل. إذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حينما وجدت وكان يشكل جزءا أساسيا من: أ-دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسئوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب. ب-برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة إذا كانت السلطة المختصة قد أقرته.

ج-برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب.

المادة (7)

1. يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13 و 15 سنة في أعمال خفيفة:
أ- لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم.
ب- لا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.
2. يجوز أيضا للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين بلغوا سن 14 سنة على الأقل ولم ينهوا دراستهم الإلزامية في أعمال تفي بالشروط المبينة في الفقرتين الفرعيتين أ-ب من الفقرة 1 من هذه المادة.
3. تحدد السلطة المختصة الأنشطة التي يجوز السماح بالاستخدام أو العمل فيها بموجب الفقرتين 1-2 من هذه المادة وتقرر الساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بهذا الاستخدام أو العمل.
4. على الرغم من أحكام الفقرتين 1 و 2 من هذه المادة ، يجوز لكل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة 4 من المادة 2 وطالما ظلت تستفيد منها أو تستعوض عن سني 12 و 14 سنة بسني 13 و 15 سنة في الفقرة 1 من هذه المادة وعن سن 14 بسن 15 في الفقرة 2.

المادة (8)

1. يجوز للسلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حينما وجدت أن تسمح بإعفاءات من الالتزام بحظر الاستخدام أو العمل الذي تنص عليه المادة 2 من هذه الاتفاقية لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية وذلك بتراخيص منح في كل حالة على حدة.
2. تقيد التراخيص التي تمنح لهذه الغاية عدد الساعات التي يسمح فيها بالاستخدام أو العمل وتحدد الشروط التي يجب ان يخضع لها.

المادة (9)

1. تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة بما فيها فرض عقوبات مناسبة لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفاعلية.
2. تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة الأشخاص المسؤولين عن الالتزام بالأحكام التي توضع لإنفاذ هذه الاتفاقية.
3. تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها وتتضمن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وأعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن 18 سنة على ان تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان.

المادة (10)

1. تراجع هذه الاتفاقية بالشروط المبينة في هذه المادة اتفاقية الحد الأدنى للسفن -الصناعة- 1919 واتفاقية الحد الأدنى للسفن -العمل البحري- 1920 واتفاقية الحد

- الأدنى للسنن -الزراعة-1921 واتفاقية الحد الأدنى -الوقادون ومساعدوهم-1921 واتفاقية الحد الأدنى للسنن -الأعمال غير الصناعية- 1922 واتفاقية الحد الأدنى للسنن -العمل البحري-مراجعة 1936 واتفاقية الحد الأدنى للسنن -الصناعة-مراجعة 1937 واتفاقية الحد الأدنى للسنن -الأعمال غير الصناعية-مراجعة 1937 واتفاقية الحد الأدنى للسنن -صياغو الأسماك 1959 واتفاقية الحد الأدنى للسنن - العمل سطح الأرض-1965.
2. لا يستتبع بدء نفاذ هذه الاتفاقية إقفال باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسنن - العمل البحري-مراجعة 1936 واتفاقية الحد الأدنى للسنن -الصناعة-مراجعة 1937 واتفاقية الحد الأدنى للسنن -الأعمال غير الصناعية-مراجعة 1937 واتفاقية الحد الأدنى للسنن-صياغو الأسماك-1959 واتفاقية الحد الأدنى للسنن -العمل الأدنى تحت سطح الأرض-1965.
3. يقفل باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسنن -الصناعة-1919 واتفاقية الحد الأدنى للسنن -الوقادون ومساعدوهم- 1921 عندما توافق جميع الأطراف فيها على ذلك بتصديق هذه الاتفاقية أو بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.
4. عندما تقبل الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية :
- أ- من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسنن-الصناعة-مراجعة 1937 وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسنن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة يستتبع ذلك قانون النقص المباشر للاتفاقية المذكورة.
- ب- فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسنن -الأعمال غير الصناعية- 1932 من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة يستتبع ذلك قانون النقص المباشر للاتفاقية المذكورة.
- ج- فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسنن (الأعمال غير الصناعية) مراجعة 1937 من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة يستتبع ذلك قانون النقص المباشر للاتفاقية المذكورة.
- د- فيما يتعلق بالعمل البحري من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسنن (العمل البحري) -مراجعة-1936 وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة أو بينت هذه الاتفاقية تنطبق على العمل البحري يستتبع ذلك قانونا النقص المباشر للاتفاقية المذكورة.
- د- فيما يتعلق بالعمل في الصيد البحري من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسنن -صياغو الأسماك 1959- وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسنن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة أو بينت هذه الدولة ان المادة 2 من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل الصيد البحري يستتبع ذلك قانون النقص المباشر للاتفاقية المذكورة.
- هـ- فيما يتعلق بالعمل في الصيد البحري من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسنن (صياغو الأسماك) 1959 وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسنن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة أو بينت هذه الدولة ان المادة 3 من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل في الصيد البحري ، يستتبع ذلك قانونا النقص المباشر للاتفاقية المذكورة.
- د- من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسنن -العمل تحت سطح الأرض- 1965 وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسنن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن الحد المقرر عملاً بالاتفاقية المذكورة أو بينت هذه الدولة ان هذا الحد ينطبق على العمل في المناجم تحت سطح الأرض بموجب المادة 2 من هذه الاتفاقية يستتبع ذلك قانونا النقص المباشر للاتفاقية المذكورة شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.
5. يستتبع قبول الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:
- أ- نقض اتفاقية الحد الأدنى للسنن -الصناعة 1919 بموجب مادتها 12.
- ب- فيما يتعلق بالزراعة نقض اتفاقية الحد الأدنى للسنن -الزراعة- 1921 بموجب مادتها.

ج- فيما يتعلق بالعمل البحري نقض اتفاقية الحد الأدنى للسفن -العمل البحري- 1920 بموجب مادتها 10 ونقض اتفاقية الحد الأدنى للسفن -الوقادون ومساعدوهم- 1921 بموجب مادتها 12 شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة (11)

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة (12)

1. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقها.
2. يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.
3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها.

المادة (13)

1. يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ان تنقضها بعد مضي عشر سنوات على نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.
2. على كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار إليها في الفترة السابقة الحق في النقص المنصوص عليه في هذه المادة، تكون ملتزمة بها خلال عشر سنوات أخرى ويجوز لها بعد ذلك نقض الاتفاقية في نهاية كل فترة عشر سنوات وفقا للأحكام التي تنص عليها هذه المادة.

المادة (14)

1. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
2. يلفت المدير العام نظر الدول الأعضاء إلى التاريخ الذي سيبدأ في نفاذ هذه الاتفاقية لدى أخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي ابلغ به.

المادة (15)

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقص التي سجلها طبقا لأحكام المواد السابقة كما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة (16)

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام كلما رأى ذلك ضروريا تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسالة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

المادة (17)

1. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:
 - أ- يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة قانونا وبغض النظر عن أحكام المادة 13 أعلاه النقص المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.
 - ب- يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة للمراجعة.
 - ج- تظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية الجديدة.

المادة (18)

النصان الإنجليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجة.

ملحق رقم 2:

اتفاقية العمل الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

-ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
-إذ دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف حيث عقد دورته السابعة والثمانين في الأول من حزيران / يونيه 1999 .
-وإذ يلاحظ الحاجة إلى اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها بوصف ذلك الأولوية الرئيسية للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي بما في ذلك التعاون والمساعدة الدوليان وذلك من أجل تكملة الاتفاقية والتوصية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام ، 1973 اللتان تطلان صكين أساسيين في مجال عمل الأطفال.
-وإذ يلاحظ ان القضاء الفعلي على أسوأ أشكال عمل الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة على ان تؤخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني وضرورة انتشار الأطفال المعنيين من مثل هذا العمل وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً مع اخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار .
-وإذ يذكر بالقرار المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة والثمانين في عام 1996.
-وإذ يقر بأن الفقر هو _ إلى حد كبير _ السبب الكامن وراء عمل الأطفال وان الحل على الأمد الطويل يكمن في النمو الاقتصادي المستدام الذي يفضي إلى التقدم الاجتماعي ولا سيما تخفيف حدة الفقر والتعليم على صعيد عالمي .
-وإذ يذكر بالاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 تشرين الثاني / نوفمبر 1989 .
-وإذ يذكر بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته وهو الإعلان الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين عام 1998 .
- وإذ يذكر بان بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال مشمولة بصكوك دولية أخرى ولا سيما اتفاقية العمل الجبري 1930 واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق 1956 .
-وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة .
-وإذ عقد العزم على ان تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية .
يعتمد في هذا اليوم السابع عشر من حزيران / يونيه عام تسع وتسعين وتسعمائة ألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999 .

المادة 1

تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها .

المادة 2

يطبق تعبير " الطفل " في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة .

المادة 3

يشمل تعبير " أسوأ أشكال عمل الأطفال "في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي :

أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة .

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

ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها .

د) الأعمال التي يروج ان تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .

المادة 4

- 1- تحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال أنواع العمل المشار إليها في المادة 3 (د) مع اخذ المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار لا سيما الفقرتان 3 و4 من توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999 .
- 2- تحدد السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال مكان وجود الأعمال التي حددت على أنها من هذا النوع .
- 3- تقوم السلطة المختصة بفحص القائمة المنظمة بأنواع العمل التي تم البت بشأنها بمقتضى الفقرة 1 من المادة ومراجعتها عند الاقتضاء بصورة دورية وبالتشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال .

المادة 5

تنشئ كل دولة عضو أو تحدد آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية بعد التشاور مع منظمات العمل والعمال .

المادة 6

- 1- تقوم كل دولة عضو بتصميم وتنفيذ برامج عمل من اجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في المقام الأول .
- 2- ينبغي تصميم برامج العمل هذه وتنفيذها بالتشاور مع المؤسسات الحكومية المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمال مع اخذ وجهات نظر المجموعات المعنية الأخرى عند الاقتضاء بعين الاعتبار .

المادة 7

تتخذ كل دولة عضو كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها .

تتخذ كل دولة عضو واضحة في اعتبارها أهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال تدابير فعالة ومحددة زمنياً من اجل :

أ) الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال .

ب) توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال

عمل

الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً .

ج) ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم

المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً .

د) تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص وإقامة صلات مباشرة معهم .

هـ) اخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار .

تعين كل دولة عضو السلطة المختصة المسؤولة عن تنفيذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية .

المادة 8

تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة لمساعدة بعضها بعضاً في إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية من خلال تعزيز التعاون و/أو المساعدة الدوليين بما في ذلك تدابير لتقديم الدعم للتنمية الاجتماعية والاقتصادية ولبرامج اجتثاث الفقر والتعليم على صعيد عالمي .

المادة 9

ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

المادة 10

- 1- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها .
- 2- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لدى المدير العام .
- 3- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً على تاريخ تسجيل تصديقها .

المادة 11

- 1- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ان تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيلها .
- 2- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى وبعدئذ لها ان تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

المادة 12

- 1- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات وصكوك النقص التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة .
- 2- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

المادة 13

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات وصكوك النقص التي سجلها طبقاً لأحكام المواد السابقة كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقاً لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة .

المادة 14

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما ارتأى ضرورة ذلك وينظر فيما إذا كان من المستصوب إدراج مسألة مراجعتها بشكل كلي أو جزئي في جدول أعمال المؤتمر

المادة 15

- 1- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك :
(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانونياً وبغض النظر عن أحكام المادة 19 أعلاه النقض المباشر للاتفاقية الحالية شريطة ان تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها .
(ب) ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية .
- 2- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

المادة 16

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية .

ملحق رقم 3:

الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث

الديباجة

ان مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الثالثة والعشرين (القاهرة ، 17-24 مارس / آذار 1996).
انطلاقاً من أهداف منظمة العمل العربية نحو توحيد التشريعات العمالية، وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك، وما خصه دستورها من الاهتمام بظروف وشروط عمل الأحداث.
وإيماناً بضرورة توفير الرعاية اللازمة للأحداث الذين أجبرتهم ظروفهم على العمل، وحمايتهم من الأضرار المحتملة التي تؤثر على نموهم الجسمي أو الذهني أو النفسي أو الاجتماعي أو العرفي.
وتمشياً مع ما تسعى إليه الدول العربية نحو تحقيق التنمية الشاملة ببعديها الاقتصادي والاجتماعي، وصولاً إلى الاستغناء عن عمالة الأحداث.
واتساقاً مع ما جاء في الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، بشأن حق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي، وحاجته إلى رعاية خاصة وحماية متميزة.

وتوافقا مع ما نصت عليه الخطة العربية لرعاية الطفولة وحمايتها وتنميتها، وما أوصت به اللجنة العربية للمسؤولين التنفيذيين عن الطفولة، فيما يتعلق بضرورة الاهتمام بظاهرة عمالة الأحداث. وإدراكا لما جاء في الاتفاقيات العربية والدولية في هذا الشأن. فإن المؤتمر العام يقرر الموافقة على الاتفاقية الآتية نصها، والتي يطلق عليها الاتفاقية العربية رقم (18) لعام 1996 بشأن عمل الأحداث.

أولا:

نطاق التطبيق

المادة الأولى

- 1- يقصد بالحدث في مجال تطبيق أحكام هذه الاتفاقية الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواء كان ذكرا، أو أنثى.
- 2- يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره.
- 3- تحدد الجهات المختصة في كل دولة الإجراءات اللازمة للتحقق من الحدث.

المادة الثانية

- 1- تطبق هذه الاتفاقية على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية.
- 2- مع مراعاة الحد الأدنى لسن الأحداث يجوز استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة من تطبيق عدد من أحكام هذه الاتفاقية، وذلك وفق الضوابط التي تحددها السلطة المختصة في كل دولة.

ثانيا:

سياسات عامة

المادة الثالثة

يجب ألا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المرسوم في برامج كل دولة من الدول الأعضاء، بحيث لا تقل سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي.

المادة الرابعة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث لأسباب عمل الأحداث فيها، وذلك للوصول إلى رسم أفضل السياسات التي تحد من ظاهرة عمل الأحداث ومن ثم إنهائها.

المادة الخامسة

تعمل الأجهزة المختصة في كل دولة على نشر التوعية الواسعة والفعالة بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث.

المادة السادسة

تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بظروف وشروط العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأحداث بهدف اتباع الوسائل المناسبة لتحسين تلك الظروف والشروط.

ثالثاً:

شروط وظروف عمل الأحداث

المادة السابعة

- 1- لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة.
- 2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية والخط الذي يفصلها عن غيرها من الأعمال.

المادة الثامنة

- 1- يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسؤولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه.
- 2- تحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.

المادة التاسعة

- 1- استثناء من أحكام المادتين السابعة والثامنة من هذه الاتفاقية ولأغراض التدريب، يجوز عمل الأحداث الذين أتموا سن الثالثة عشرة في الأماكن المعتمدة لذلك من السلطة المختصة في كل دولة.
- 2- يجوز للسلطة المختصة في كل دولة تخفيض هذه السن بالنسبة للتلمذة الصناعية والمعاهد ومراكز التعليم المهني الخاضعة لإشراف الدولة. وفي جميع الأحوال يجب أن تتوافر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث وحمايتهم صحياً وأخلاقياً، وأن تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية المناسبة للحرفة المختارة، وألا يؤثر ذلك على تعليمهم الإلزامي.

المادة العاشرة

يحظر تشغيل الحدث قبل سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق ، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة.

المادة الحادية عشرة

- 1- يجب إجراء الفحص الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بالعمل ، للتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية ، وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به.
- 2- يجب إعادة هذا الفحص بشكل دوري في مدة أقصاها سنة.

المادة الثانية عشرة

- 1- يجرى الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة ، وتعطى شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته.
- 2- تحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية.

المادة الثالثة عشرة

لمفتش العمل أن يطلب إعادة الفحص الطبي قبل مرور الفترة الدورية المقررة إذا تبين أن شروط وظروف العمل أو قدرة ولياقة الحدث تقتضي ذلك.

المادة الرابعة عشرة

تحدد السلطة المختصة الجهة التي تتحمل تكاليف الفحص الطبي ، وفي جميع الحالات لا يتحمل الحدث أية نفقة مالية لقاء الفحص.

المادة الخامسة عشرة

- 1- يحظر تشغيل الحدث ليلا ، ويجوز للتشريع الوطني أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة.
- 2- يحدد التشريع الوطني في كل دولة المقصود بالليل طبقا لما يتمشى مع وضع وظروف كل بلد.

المادة السادسة عشرة

- 1- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد التدريب الحصول على مكافأة شهرية مناسبة أثناء فترة تدريبهم ، وفقا للضوابط التي تحددها السلطة المختصة.
- 2- للأحداث الذين يعملون بمقتضى عقد عمل الحصول على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجر المقرر في كل دولة ، مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم.

المادة السابعة عشرة

- 1- لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات ، تتخللها فترة أو أكثر للراحة ، لا تقل في مجموعها عن ساعة ، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية ، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات.
- 2- إذا تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب تحتسب هذه الفترة من ضمن ساعات عمله.

المادة الثامنة عشرة

يجوز أن يعمل الحدث لبعض الوقت بما هو دون ساعات العمل المحددة في هذه الاتفاقية ، وذلك وفقا للضوابط التي تحددها السلطة المختصة.

المادة التاسعة عشرة

لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية .

المادة عشرون

للعامل الحدث الحق في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها (24) ساعة متصلة على الأقل .

المادة الحادية والعشرون

- 1- يستحق الحدث إجازة سنوية مدفوعة الأجر تزيد مدتها على المدة المستحقة لغيره من العاملين على ألا تقل في جميع الأحوال عن (21) يوما .
- 2- يجب ان يتمتع الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل ويتمتع بباقي المدة خلال العام نفسه .

المادة الثانية والعشرون

للعامل الحدث الحق في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية العمالية التي تتلاءم وعمره .

رابعاً :

التزامات صاحب العمل

المادة الثالثة والعشرون

يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث ان يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث .

المادة الرابعة والعشرون

يلتزم صاحب العمل المشغل للعامل للحدث بالتأمين عليه في صناديق التأمينات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) وذلك وفقاً للنظم المعمول بها في كل دولة .

المادة الخامسة والعشرون

يلتزم صاحب العمل بتقديم الرعاية الصحية والطبية للأحداث العاملين لديه وفق النظم التي تضعها السلطة المختصة في كل دولة .

المادة السادسة والعشرون

يجب على صاحب العمل تدريب الأحداث العاملين لديه على كيفية استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية وان يراقب تطبيقها ويؤمن استفادتهم من تلك الوسائل .

المادة السابعة والعشرون

على صاحب العمل إبلاغ من له الولاية أو الوصاية على الحدث بأي مرض أو غياب أو تصرف يقوم به الحدث خلال أوقات العمل يستدعي معرفته به .

المادة الثامنة والعشرون

يلتزم صاحب العمل الذي يعمل لديه أحداث بأن تتوفر لديه سجلات أو بيانات تتضمن المعلومات التي تستوجبها طبيعة العمل ومصلحة الحدث وعلى الأخص :

- أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل .
- الأعمال الموكلة إليهم وساعات عملهم وفترات الراحة المخصصة لهم وإجازاتهم المستحقة .
- تاريخ الفحوص الطبية التي تجرى عليهم والشهادات الطبية المبينة لقدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل .

المادة التاسعة والعشرون

- 1- على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث :
 - (أ) ان يضع في مكان ظاهر في موقع العمل الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث .
 - (ب) ان يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل وأي معلومات أخرى تتعلق بهم .
- 2- تنظم التشريعات الوطنية الأحكام المنفذة الواردة في الفقرتين السابقتين .

المادة الثلاثون

يراعي صاحب العمل بأن يلقي الحدث العامل لديه الرعاية الأبوية والإنسانية.

خامساً:

مراقبة التطبيق والعقوبات

المادة الحادية والثلاثون

تقوم الأجهزة المختصة بتفتيش العمل في كل دولة بكافة الإجراءات والوسائل المناسبة لضمان تطبيق التشريعات المتعلقة بعمل الأحداث وتقديم تقارير دورية بنتيجة ذلك .

المادة الثانية والثلاثون

ينص التشريع الوطني على تدابير وعقوبات مناسبة لمخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث .

سادساً:

أحكام عامة

المادة الثالثة والثلاثون

تصدق على هذه الاتفاقية أية دولة عربية عضو في المنظمة، طبقاً لنظمها القانونية وتودع وثائق التصديق لدى المدير العام لمكتب العمل العربي الذي يبلغ الدول العربية الأعضاء في المنظمة بأي تصديق يصله .

المادة الرابعة والثلاثون

- 1- لكل دولة الحق ان تصدق على أحكام هذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً على ان يكون الحد الأدنى للتصديق الجزئي، الارتباط بالمواد الواردة تحت بند أولا (نطاق التطبيق) وبند سادسا (أحكام عامة)، و (21) مادة من باقي مواد الاتفاقية .
- 2- تبلغ الدولة المواد التي يتم الارتباط بها وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة إلى المدير العام لمكتب العمل العربي في وقت إيداع وثائق التصديق .
- 3- لكل دولة ان ترتبط لاحقاً بأية مادة من مواد الاتفاقية لم يتم الارتباط بها بداية وذلك بتبليغ المدير العام لمكتب العمل العربي ويعتبر ذلك جزءاً لا يتجزأ من التصديق على الاتفاقية .

المادة الخامسة والثلاثون

تصبح هذه الاتفاقية ملزمة لكل دولة من الدول العربية بمجرد تصديقها عليها وتصبح نافذة المفعول بعد شهر من إيداع وثائق تصديق ثلاث من الدول العربية .
وتسري على الدول العربية الأخرى التي تنضم إليها مستقبلاً بعد مرور شهر من تاريخ إيداع وثائق التصديق .

المادة السادسة والثلاثون

لا يجوز ان يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية الانتقاص من أية حقوق ينص عليها التشريع أو الاتفاقيات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها أو المطبقة في أية دولة من الدول العربية المنضمة إلى الاتفاقية .

المادة السابعة والثلاثون

1. إذا اقر المؤتمر اتفاقية جديدة تعدل هذه الاتفاقية تعديلاً كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على غير الأحكام الواردة في هذه المادة فإن :
(أ) تصديق أئحد الأعضاء على الاتفاقية الجديدة المعدلة يستتبع بحكم القانون الانسحاب المباشر من هذه الاتفاقية بغض النظر عن نص المادة المتعلقة بالانسحاب وبمجرد سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة .
(ب) يوقف ابتداء من تاريخ سريان الاتفاقية الجديدة المعدلة قبول تصديق الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية.
2. ومع ذلك تظل هذه الاتفاقية نافذة المفعول في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للأعضاء الذين صدقوا عليها ولم يصدقوا على الاتفاقية المعدلة .

المادة الثامنة والثلاثون

لكل دولة منضمة إلى هذه الاتفاقية ان تنسحب منها بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ إبلاغ الانسحاب إلى المدير العام لمكتب العمل العربي والذي يبلغه إلى الدول العربية.
ولا يؤثر الانسحاب على نفاذ الاتفاقية بالنسبة لباقي الدول المنضمة إليها.

المادة التاسعة والثلاثون

تسري بشأن متابعة تطبيق هذه الاتفاقية الأحكام الواردة في نظام اتفاقيات و توصيات العمل العربي

ملحق رقم 4:

قرار صادر عن وزير العمل خاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث بمقتضى أحكام المادة (74) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 المادة (1)

يسمى هذا القرار (قرار خاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث لسنة 1997 ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية)

المادة (2)

مع مراعاة أحكام المادة (73) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الأعمال الآتية :

- 1- الأعمال التي تتطلب التعامل مع الآلات أو الأجهزة المشغلة ميكانيكياً والتي لا يمكن وضع حماية عليها من المخاطر الميكانيكية مثل التعامل مع آلات تهذيب المعادن كآلات الجليخ والمكابس المنشار الدائري المثقاب آلات النجارة (كالمنشار الدائري أو المتحرك) آلات قص وتقطيع الورق والجلد والقماش قص وكبس ضغط المطاط وغيرها .
- 2- الأعمال التي تتطلب تشغيل وإدارة الآلات المتحركة ذاتياً مثل :
 - أ- التعامل مع الآلات الزراعية (كالتراكتورات والحصادات)0
 - ب- قطاع البناء والإنشاءات (كالجرافات والحفارات واللودرات).
 - ج- قطاع النقل والتحميل والتفريغ (كالرافعات والشوكات والشاحنات).
- 3- التعامل مع الآلات والأجهزة الخاصة بصناعة النفط والغاز .
- 4- العمل في المحطات الحرارية ومحطات الغازات المضغوطة .
- 5- تشغيل وإدارة الرافعات المختلفة في الموانئ والمطارات والمصانع وغيرها
- 6-الأعمال التي تتطلب إعطاء الإشارات (ربط الحمولات وإعطاء الإشارات أثناء العمل مع الرافعة وتوجيه الحمولة وإعطاء التحذيرات من المخاطر وغيرها مثل :
 - أ- أعمال ربط الحمولة التي تنقل بواسطة الرافعة .
 - ب- إعطاء الإشارات أثناء العمل مع الرافعات .
 - ج- توجيه حركة المرور على الطرق أو حركة النقل الجوي أو البحري أو الخطوط الحديدية .
 - د- إعطاء التحذيرات من المخاطر في المناجم .
- 7- الأعمال التي تتطلب التعامل مع الأجهزة اللازمة في تخزين وتصنيع السوائل والغازات سريعة الاشتعال أو الانفجار .
- 8- الأعمال التي تتطلب استعمال معدات الغوص .

- 9- الأعمال التي تتطلب التحكم بالأجهزة الخاصة بتأمين الهواء للعاملين في المناجم (الكيسون) مثل العاملون في التحكم بأبواب وأجهزة التهوية لباطن المناجم _ أعمال التحكم بتأمين الهواء للغواصين في الكيسون .
- 10- أعمال تركيب وصيانة وفحص الأجهزة والتمديدات والتجهيزات الكهربائية ذات الضغط العالي من 220 فولت - 250 فولت بمتطلبات خاصة إضافة إلى تمديدات خطوط الضغط العالي التي تزيد على 250 فولت.
- 11- أعمال البناء والإنشاءات والصيانة التي تتطلب رفع السفالات مثل :
- أ- رفع السفالات في عمليات البناء والتركيب في البنايات العالية والشاهقة.
- ب- رفع القوالب والقواطع الخشبية عند صب الإسمنت في الأجزاء المختلفة من المشاريع الإنشائية.
- ج- وضع السفالات والقوالب في أعمال البناء التي تتم في المناجم والأنفاق .
- 12- صنع واستعمال المتفجرات .
- 13- أعداد وتعبئة وتفجير الألغام .
- 14- أعداد رجال الإطفاء .
- 15- أعمال حراسة الأنفس والممتلكات .
- 16- الأعمال التي تتطلب إجهاداً جسدياً شديداً مثل :
- أ- رفع أو حمل أو دفع الأثقال أكثر من 25 كغم للذكور و 15 كغم للإناث.
- ب- فك وتركيب الآلات والماكينات .
- ج- الحصاد اليدوي .
- د- الأعمال التي تتطلب نفس الحركات بالأيدي بشكل مستمر أو وضع مفروض على الجسم ولا يتطلب جهداً جسدياً كبيراً مثل تركيب البلاط الصيني والأعمال المشابهة لها وأعمال الطابعات وعمال السجاد اليدوي .
- 17- العمل على ظروف البيئة الداخلية غير الملائمة مثل :
- أعمال صب وصهر معادن وصهر ونفخ الزجاج والعمل في الأفران الصناعية والمخابز والمطابخ الكبيرة والعمل في المناجم والبرادات.
- 18- الأعمال التي يتعرض فيها العامل الضجيج بما يزيد عن 85 ديسبل D.B .
- 19- الأعمال التي يتعرض فيها العامل للاهتزازات .
- 20- العمل تحت الضغط الجوي العالي _ أعمال الكيسون .
- 21- الأعمال التي يتعرض فيها العامل للإشعاعات المؤينة مثل :
- أ- التعامل مع مصادر الإشعاعات المؤينة
- ب- العمل بالقرب من أماكن استعمال مصادر الإشعاعات المؤينة كالعمل مع النظائر المشعة في المختبرات والمعاهد والمحطات النووية .

- ج- العمل في صيانة المفاعلات .
- د- العمل في مراقبة المنتجات بواسطة أشعة لنتجن في النظائر المشعة .
- هـ- العمل في التصوير الشعاعي والمعالجة بالأشعة .
- و- أعمال مراقبة وصيانة أجهزة الرنتجن .
- 22- الأعمال التي يتعرض فيها العامل للأشعة غير المؤينة مثل :
- أ- التعرض للأشعة تحت الحمراء أو الأشعة فوق البنفسجية أو أشعة الليزر أو أشعة الميكروويف أو الأشعة ذات التردد العالي .
- ب- الأعمال التي تتم بالقرب من مصادر هذه الإشعاعات سواء في الصناعات أو الصيانة أو الأبحاث مع الأجهزة التي تنتج هذه الإشعاعات وتضم كذلك أعمال الرصد الجوي ومراقبة الرادارات وغيرها.
- 23- الأعمال التي يتعرض فيها العامل للغبار الذي لا يؤدي إلى التليف مثل :
- غبار المعادن أو الخشب أو الإسمنت وغيره من الغبار الذي يحتوي على أقل من 1 % من السليكا مثل حفر ودق الحجارة والفحم والمعادن والخشب وصناعة الإسمنت .
- 24- الأعمال التي يتعرض فيها العامل للغبار الذي يؤدي إلى التليف مثل :
- أ- الغبار الذي يحتوي على أكثر من 1% من السليكا . ب - غبار الإسمنت .
- ج- التلك والفحم الحجري الناجم عن أعمال الحفر والتفجير والنقل في المناجم والمحاجر
- والأنفاق أو حفر وتحميل وتفريغ الرمل الذي يحتوي على السليكا والعمل في مناجم الاسبست
- والصناعات الاسبستية والإسمنتية وصناعة المنتجات من الاسبست .
- 25- الأعمال التي يتعرض فيها العامل للاغبرة العضوية (القطن والكتان والشعر والأعشاب وصناعة النسيج) .
- 26- الأعمال التي يتعرض فيها العامل لاغبرة وأدخنة الرصاص ومركباته العضوية مثل صهر وصب الرصاص وصناعة البطاريات السائلة الخ
- 27- التعرض لرابع ايثيل الرصاص الناجم عن تصنيعه أو استعماله أو تنظيف الصهاريج التي تنقل رابع ايثيل الرصاص أو البنزين الحاوي عليه.
- 28- الأعمال التي يتعرض فيها العامل لما يلي :
- أبخرة واغبرة الزئبق ومركباته
 - الكروم ومركباته
 - النيكل ومركباته .
 - المنغنيز ومركباته .
 - اغبرة وأدخنة الكادوميون .

- اغبرة وأدخنة الفاتاديوم والبلاتين .
 - غبار المعدن الصلب .
 - اليورانيوم ومركباته .
 - اغبرة وأدخنة البريليوم .
 - غبار الزرنيخ ومركباته .
 - اغبرة وأدخنة الفسفور وأملاحه .
 - الحوامض والقواعد .
 - الفلور ومركباته .
 - أول أكسيد الكربون .
 - السيانيد .
 - ثاني سلفيد الكربون .
 - الجليكولات .
 - مشتقات الكاربوهيدرات الهيالوجينية .
 - أبخرة النفط ومشتقاته .
 - الفينيل كلورايد .
 - مشتقات البنزين النيتروليينية .
 - البنزين ونظائره .
 - المواد الكيميائية أثناء إنتاج وتجهيز الأصباغ الاصطناعية واللدائن البلاستيكية.
 - المبيدات الفسفورية العضوية والكاربامنية .
 - أغبرة الأسمدة الاصطناعية .
 - العوامل البيولوجية .
- 29- الأعمال في المكاتب والفنادق والمطاعم وفي أماكن الترفيه العامة والنوادي الليلية .

المادة 3

يعاقب كل صاحب عمل أو مدير مؤسسة يخالف أحكام هذا القرار بالعقوبة المنصوص عليها

في المادة 77

من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996