



مجلة علمية نصف سنوية محكمة متخصصة في العلوم الإنسانية
تصدرها جامعة صبراتة بشكل إلكتروني

ظاهرة عمالة الأطفال في إطار الإتفاقيات الدولية والإقليمية والمحلية
Phenomenon of Child Labor Within The Framework of
International, Regional and Local Agreements

عمر رمضان خليفة المريري

محاضر . كلية الإقتصاد والعلوم السياسية . جامعة صبراتة

omaralmriri6@gmail.com

Mobile : + 218 926039467

رقم الإيداع القانوني بدار الكتب الوطنية:
2017-139

الترقيم الدولي:

ISSN (print) 2522 - 6460

ISSN (Online) 2707 - 6555

الموقع الإلكتروني للمجلة:

<https://jhs.sabu.edu.ly>

ظاهرة عمالة الأطفال في إطار الإتفاقيات الدولية والإقليمية والمحلية

Phenomenon of Child Labor Within The Framework of International, Regional and Local Agreements

عمر رمضان خليفة المريري

ملخص البحث :

إن ظاهرة عمالة الأطفال وما يترتب عليها من آثار سلبية مردوداً على البنية الجسدية والعقلية , وبالتالي فإن تحديد سن العمل أو الدخول إلى أماكن العمل لتلقي تدريباً مهنيّاً بحسب تطبيق المعايير الدولية , فالعمل يأخذ من الطفل حقه الطبيعي المتمثل في البراءة واللعب وينغمس في العمل الذي يسلبه طفولته سيعرضه ذلك إلى متاعب صحية ونفسية سواء على المدى القريب أو البعيد , وبالتالي فإن مكان الطفل مقاعد الدراسة والتعليم والحث عليها والتوعية للإلتحاق بها ليقفل من الذهاب إلى سوق العمل , وذلك بتطبيق الإتفاقيات الدولية والإقليمية والمحلية للحد من عمالة الأطفال لأنها مزالت في مجتمعنا في طور الظاهرة والسيطرة عليها أمر ممكن .

Research Summary:

The phenomenon of Child labor and its negative effects have a detrimental effect on the physical and mental structure, determining the working age or entering the Workplace to receive vocational training in accordance with the application of international standards . Work takes away from the child his natural right of innocence and play , and he indulges in work that robs him of his childhood . This will expose him to health and psychological problems , whether in the short or long term. Therefore, the child's place is to go to school and education, urging them and raising awareness to enroll in them in order to reduce going to the labor market , by applying international, regional and local agreements to reduce child labor because in our society it is in the process of becoming a phenomenon and controlling it . it is possible .

مقدمة :

إن الأخذ في الإعتبار بأن جميع ميادين العمل التي تستقطب هؤلاء العمال الصغار غالباً ما تكون أعمالاً غير آمنة صحياً , لذلك يصابون من خلال أعمالهم بإصابات بالغة تؤدي إلى عاهات مستديمة , فإن السبب الحقيقي وراء تلك الإصابات المؤثرة على صحة هؤلاء هو قيام تلك الفئة بأعمال تفوق قدراتهم العمرية من جهة ,ومن جهة أخرى فإن معظم الأماكن التي يعمل بها الأطفال تفتقد إلى أبسط وسائل السلامة , ناهيك عن الإساءة الأدبية والبدنية التي يتعرض لها الأطفال من سيطرة صاحب العمل مستغلاً صغر سنهم , فإن أغلب أصحاب العمل الذين يسمحون بعمل الأطفال لديهم يفتقدون إلى أبسط مبادئ التربية السليمة , حيث يعامل أغلبهم بوحشية ودونية غير مبالين بعواقب هذه المعاملة من جروح نازفة في العقل الباطن للطفل .

مشكلة البحث :

إن ظاهرة عمالة الأطفال تمثل مشكلة ملحة من الناحية الإجتماعية والإقتصادية ومن ناحية حقوق الإنسان , فالإشكالية تكمن في حظر الأعمال الخطرة و تحديد سن للعمل المتوافقة مع نمو الطفل الحدث, وعدم حرمانه

ظاهرة عمالة الأطفال في إطار الإتفاقيات الدولية والإقليمية والمحلية

عمر رمضان خليفة المريري

من التعليم المناسب والصحة الجيدة , وذلك بتطبيق المعايير الدولية والإقليمية والمحلية حتى لا يدفع الطفل ثمن باهض بناء على التضحية بقوة الشباب التي تفقد المجتمعات قدرتها على النمو والتطور .

أهمية البحث :

إن الإنعكاسات السلبية الناجمة عن عمل الأطفال والمؤثرة على النواحي الصحية والنفسية كبيرة جداً , فحينما يقتلع الطفل من أجوائه الطبيعية المتمثلة بالبراءة والطفولة واللعب , وينغمس في الجري وراء العمل الذي يسلبه طفولته , ذلك حتماً سيعرضه إلى متاعب صحية ونفسية , فإن دراسة هذه الظاهرة من خلال الموثيق الدولية والإقليمية وكيف يتم التصدي لها من خلال التشريعات الإقليمية لدول مختلفة .

أهداف البحث :

1- إن عمل الأطفال وما يترتب عليه من آثار صحية ونفسية المصاحبة لعملهم , وما يؤثر على الطفل نفسه يمكن الحد منها عن طريق الأسرة وعمل المؤسسات العامة , وذلك بالترشيد والتوجيه وتطبيق التشريعات الدولية والإقليمية والمحلية .

2- إن حظر الأعمال الخطرة وتحديد سن العمل وما يؤثر على البنية الجسدية والعقلية بحيث تواكب الناحية النفسية والصحية , وما يترتب عليها من آثار سلبية في حياة الطفل لحدث.

منهج البحث :

المنهج هو الطريق التي تنظم به الأفكار على أساس علمي ومنطقي , حيث تترابط وتترتب فيما بينها للوصول إلى الغاية منها , حيث اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي الذي يقوم على أساس وصف المشكلة موضوع الدراسة , وذلك بالإعتماد على قائمة من المصادر تشمل الكتب والمراجع والمجلات , وسوف تتبع خطوات البحث العلمي فسي ذلك لكي يتم التوصل إلى النتيجة العلمية .

خطة البحث :

قسمت البحث إلى مطلبين وهي كالآتي :

المطلب الأول :- عمالة الأطفال في إطار المنظمات الدولية .

المطلب الثاني :- الجهود العربية والإقليمية للقضاء على ظاهرة عمل الأطفال .

المطلب الأول - عمالة الأطفال في إطار المنظمات الدولية :

عليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين , نوضح في الأول : عمل الأطفال في إطار منظمة الأمم المتحدة , ونوضح في الثاني : عمل الأطفال في إطار منظمة العمل الدولية .

الفرع الأول - عمل الأطفال في إطار منظمة الأمم المتحدة :

إن اهتمام الموثيق الدولية أو بالأصح الهيئات الدولية بالأمومة والطفولة لــــم يبدأ إلا في سنة 1924م من القرن الماضي , وذلك حين أقر مؤتمر عصبة الأمم في 1924/9/26م إعلان جنيف بحقوق الطفل.

عليه فإن هذا الإعلان ملزم دولياً ولم يجد التطبيق العملي في حدود عالمنا إلا بعد الحرب العالمية الثانية (1939م – 1945م) وإنشاء هيئة الأمم المتحدة , ففي سنة 1946م تلقى المجلس الاقتصادي والاجتماعي من الجمعية العامة للأمم المتحدة توصية جاء فيها أن الأمر يقتضي (أن يكون إعلان جنيف صفة الإلزام) .

فقد أدى اهتمام منظمة الأمم المتحدة إلى إنشاء منظمة الأمم المتحدة للأطفال (اليونيسيف) سنة 1946م، كصندوق طوارئ دولي لمساعدة أطفال أوروبا فقط الذين أصابتهم الحرب بويلاتها.

وبعد بضع سنين إمتدت جهود هذه المنظمة لتهتم بمشاكل الأطفال في البلدان النامية وتصبح لها فروع في (118) بلد من البلدان⁽¹⁾، وذلك وفق ما يلي :

أولاً - ففي سنة 1948م أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان) وقد خصص الإعلان الفقرة الثانية من المادة (25) لحقوق الأمومة و الطفولة .

هذا وقد تضمن الإعلان العالمي لحقوق الطفل الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في نوفمبر 1959م (المبدأ التاسع) والذي ينص على أنه (يجب أن يتمتع الطفل بالحماية من جميع صور الإهمال والقسوة والاستغلال ، ويحذر الاتجار به على أي صورة ولا يجوز استخدام الطفل قبل بلوغه السن الأدنى الملائم له ، ويحظر في جميع الأحوال عمله على العمل أو تركه يعمل في أي مهنة أو صناعة تؤدي صحتة أو تعليمه أو تعرفل نموه الجسمي أو العقلي أو الخلقية)⁽²⁾.

ثانياً - لقد نصت اتفاقية حقوق الطفل الصادرة من الأمم المتحدة (اليونسف) عام 1989م على تعريف الطفل بقولها (يعني الطفل كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشر من العمر ، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه) والحقيقة نجد أن هناك تفاوت بين الدول في تحديد سن الرشد ، والسن المحددة لمزاولة بعض الأعمال بالنسبة للأحداث ، فبعض الدول تحدد سن الرشد بإحدى وعشرون سنة ميلادية كاملة ، والبعض الآخر يحدد سن الرشد بثمانية عشر سنة ميلادية كاملة .

يلاحظ مما سبق أن هناك إختلاف ما بين التشريعات الإقليمية وإتفاقية حقوق الطفل في تحديد سن الرشد ، وذلك بحسب الإتفاقية أن سن الطفولة تنتهي في الثامنة عشر من عمر الطفل .

هذا وقد نصت اتفاقية حقوق الطفل المشار إليها في المادة (32) على أنه :

1- تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في الحماية من الإستغلال الإقتصادي ، ومن أداء أي عمل يرجع أن يكون خطراً أو يمثل إعاقة للتعليم ، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الإجتماعي .

2- تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والإجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة والهدف الغرض ، مع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة ، حيث تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي :

- أ- تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بالعمل .
- ب- وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه .
- ت- فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان بقاء تنفيذ هذه المادة بفاعلية⁽³⁾ .

الفرع الثاني - عمل الأطفال في إطار منظمة العمل الدولية :

إن عمل صغار السن كان على الصعيد الدولي أحد المجالات الأولى الذي أقر بشأنه تشريع قانوني يقوم أساساً على فكرة (حماية الضعفاء) ويهدف هذا التشريع إلى إزالة الإفراط في التعسف الذي خضع له عمل الصغار في مطلع عصر النهضة الصناعية ، فالقلق من أجل حماية الصغار ضد الظروف السيئة للعمل الذي أثار الضمان ، قد أوحى منذ البداية بالفكرة ذاتها لتنظيم تشريعي للعمل سواء على الصعيد الوطني أو الدولي .

لقد كانت مآسي الصغار الذين لا يتجاوزون الخامسة أو السادسة من العمر ، وكانوا يستخدمون في مصانع النسيج هي النقطة التي هزت مشاعر رواد الحركات الأولى من أجل عمل دولي لحمايتهم ، وتطور هذا الإهتمام بصورة كبيرة مع مرور الزمن ، وظلت ضرورة حماية الصغار ضد أي عمل في سن مبكرة جداً ، وضد الظروف السيئة للعمل محل الإهتمام السائد ، كما كان الإتجاه نحو تكلمة وتوسيع نطاق

الحماية المنصوص عليها فـي المعايير الأولية، مثل رفع السن الأدنى للقبول في العمل ، والنص على ضرورة الفحص الطبي.

عليه تصدّر موضوع حماية صغار السن والأحداث قائمة اهتمامات ومهام منظمة العمل الدولية(4) ، فقد وردت الإشارة الصريحة لهذه المهمة فـي ديباجة دستورها بنص (حماية الأطفال والأحداث) .

فـي مبادئها العامة (القضاء الفعلي على عمل الأطفال) حيث ترقى الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى حماية صغار السن والأحداث من ثلاثة جوانب وهي:

1. الحد الأدنى لسن الإلتحاق بالعمل .
2. العمل الليلي لصغار السن والأحداث .
3. الفحص الطبي لصغار السن والأحداث(5) .

ومنذ عام 1919م كان موضوع الحد الأدنى لسن الإلتحاق بالعمل محلاً لإحدى عشرة إتفاقية دولية ، أخرها الإتفاقية رقم (138) لسنة 1973م ، وكان نطاق سريان هذه الإتفاقيات يشمل بادئ ذي بدء القطاع الصناعي ، ثم امتد إلى الأنشطة الاقتصادية الأخرى ، ومن جهة ثانية تصاعد المعيار الدولي من أربعة عشر سنة فـي البداية ، ثم رفع إلى خمسة عشر سنة مع مواصلة التأكيد على سن أعلى بالنسبة للأعمال ذات الطابع الشاق ، كما ظل المبدأ ذاته بشأن تحديد سن دنيا للعمل قائماً باعتباره أحد العناصر الأساسية لكل سياسة اجتماعية(6) .

فـي العقد الأخير من القرن الماضي اعتمدت الإتفاقية رقم (138) لسنة 1973م بشأن الحد الأدنى للسن ، حيث أفرد المدير العامة لمكتب العمل الدولي تقديراً عـام 1973م حول عمل الصغار نضراً لما هـذه المشكلة من خطورة في كثير من انحاء العالم ، وذلك ما سنقوم بدراسة هذه الإتفاقية لأهميتها .

أولاً - الإتفاقية رقم (138) لسنة 1973م بشأن الحد الأدنى لسن العمل : في ضوء تعدد الإتفاقيات والتوصيات الصادرة في موضوع (الحد الأدنى لسن القبول في العمل) بقصد تغطية فروع الأنشطة الاقتصادية المختلفة ، والإرتفاع بالمعيار العـام من أربعة عشر سنة إلى خمسة عشر سنة ، فقد بدأ بوضوح مـع مطلع السبعينات من القرن الماضي أن الوقت قد حان لتعزيز هذه الوثائق بوثيقة شاملة جديدة تضع معايير دولية أكثر وضوحاً وأكثر منهجية وإكتمالاً ، فقد تحقق ذلك باعتماد الإتفاقية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن الإلتحاق بالعمل لسنة 1973م التي تكملها التوصية رقم (146) حول نفس الموضوع(7) .

وتتميز هذه الإتفاقية بأنها تغطي من حيث المبدأ جميع القطاعات الاقتصادية وكافة أنواع العمل والإستخدام، وتهدف إلى تأمين القضاء الفعلي على عمل صغار السن في نهاية المطاف، فهي تنص على أن الدول المصدقة على الإتفاقية تتعهد بإتباع سياسة وطنية تستهدف ضمان الإلغاء الفعلي لعمل صغار السن ، ورفع الحد الأدنى لسن الإستخدام أو العمل بصورة تصاعديّة إلى مستوى يناسب التطور الجسماني والعقلي للعمال الصغار ، وينبغي أن لا يقل السن الأدنى المحدد بموجب الإتفاقية عن سن استكمال التعليم الإلزامي(الأساسي) ، وألا يقل بأي حال عن خمسة عشر سنة وعن أربعة عشر سنة في البداية، كما ينبغي ألا يقل السن الأدنى عن ثمانية عشر سنة أو ستة عشر سنة فـي ظروف معينة (بالنسبة للعمل الذي يحتمل أن يعرض صحة وسلامة وأخلاق الشباب للخطر) ويجوز لأي بلد نامي أن يضيق فـي البداية من نطاق تطبيق الإتفاقية التي يجب أن تطبق كحد أدنى على الأعمال التالية :

1. استخراج المناجم والمحاجر.
2. الصناعات التحويلية .
3. البناء والكهرباء والغاز والمياه .

وعلى غير ذلك مـن المشاريع التي تنتج للإستهلاك المحلي ، ولا تنطبق هذه الإتفاقية على العمل الذي يتم في المنشآت التعليمية للتدريب المهني أو العمل في المؤسسات إذا كان جزء من دورة تدريب أو إرشاد أو توجيه .

ظاهرة عمالة الأطفال في إطار الإتفاقيات الدولية والإقليمية والمحلية

عمر رمضان خليفة المريري

كما يمكن السماح لمن تتراوح أعمارهم بين ثلاث عشرة سنة وخمسة عشر سنة أو الذين يبلغون السن الخامسة عشر سنة من العمر على الأقل فمن لم يكملوا بعد دراستهم الإلزامية بأن يؤديوا أنواعاً معينة من الأعمال الخفيفة وبشروط يجري تحديدها , أما بالنسبة للدول النامية يمكن أن تكون الأعمار المحددة اثنتا عشر سنة و أربعة عشر سنة , ويجوز استثناء الأنشطة الفنية , ويجب فيما يتعلق بمختلف التدابير المذكورة أن يتم التشاور مع منظمات اصحاب العمل والعمال المعنين حيثما وجدت .

يتبين من هذه الإتفاقية أنها تعدل بموجب الشروط المنصوص عليها في المادة (10) منها على عشر إتفاقيات سابقة تتعلق بالحد الأدنى لسن العمل (8) .

عليه تعطي التوصية رقم (146) الصادرة في سنة 1973م حول الموضوع ذاته المزيد من التفصيل , فهي تدعو الدول إلى إعطاء الأسبقية الكاملة من أجل التخطيط لمتطلبات صغار السن ومواجهتها ضمن سياسات وبرامج التنمية الوطنية , وتوصي الأعضاء بوجود أن يكون هدفهم تحقيق الأرتفاع التدريجي إلى ستة عشر سنة كحد أدنى للقبول في العمل أو الوظيفة المحددة طبقاً للإتفاقية في كافة قطاعات النشاط الإقتصادي , وفي البلدان التي يتضمن فيها تحديد الحد الأدنى للعمل من أجل القبول في الأعمال أو الوظائف ذات المخاطر على أساس أن تؤخذ في الإعتبار معايير العمل الدولية ذات العلاقة .

ثانياً- إتفاقية رقم (182) بشأن خطر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها : إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الإنعقاد في جنيف , حيث عقد دورته (87) في الأول من يونيو سنة 1999م , وإذ يلاحظ الحاجة إلى اعتماد صكوك جديدة ترقى إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها , يوصف ذلك بالأولوية الرئيسية للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي , حيث يقوم مبدأ القضاء الفعلي على عمل الأطفال الذي يتضمنه الإعلان على أساس معايير العمل الدولية الموجودة حالياً بما فيها إتفاقية الحد الأدنى للسنة رقم (138) لسنة 1973م , وعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ال (87) في يونيو سنة 1999م إتفاقية وتوصية جديدتين للحد من أسوأ أشكال عمل الأطفال (9) .

وقد نصت هذه الإتفاقية المشار إليها في المادة (2) على أنه (يطبق تعبير الطفل في مفهوم هذه الإتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشر) وتحدد الإتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال المادة (3) بالتالي :

- 1- جميع أشكال الرق والممارسات الشبيهة بالرق , كبيع الأطفال والاتجار بهم والعمل القسري أو الإجباري .
- 2- التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة .
- 3- في أعمال الدعارة أو الإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروضاً إباحية .
- 4- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة , ولاسيما إنتاج المخدرات والاتجار بها .

وبناء على ما ينتج لنا من هذه الإتفاقيات أن الأنشطة العملية التي ستنفذها منظمة العمل الدولية في المستقبل من خلال برنامجها الدولي للقضاء على عمل الأطفال , والخواص المميزة لهذا البرنامج هي الشراكة والتكامل بحيث تشارك فيه مجموعات مختلفة عديدة , تضم حكومات , وأصحاب عمل , وهذه الدرجة من التنوع المؤسسي هي التي ترقى بمنظمة العمل الدولية من خلال متابعتها للدول بالإلتزام بما ورد في دستور المنظمة ومبادئها .

المطلب الثاني - الجهود العربية والإقليمية للقضاء على ظاهرة عمل الأطفال :

عليه سأقوم بتقسيم هذا المطلب إلى الفرع الأول : الجهود العربية من خلال منظمة العمل العربية , والفرع الثاني : ظاهرة عمل الأطفال في المجتمع الليبي .

الفرع الأول - الجهود العربية من خلال منظمة العمل العربية :

لذلك سنوضح الجهد العربي من خلال منظمة العمل العربية أولاً , وكذلك من خلال التشريعات القطرية وتنظيمها لعمل الأطفال ثانياً , وذلك وفقاً لما يلي :

أولاً – من خلال منظمة العمل العربية :

تعد ظاهرة إستغلال الأطفال دون سن العمل فـي الواقع من أخطر السمات التي ظهرت في الآونة الأخيرة في الدول النامية , فهؤلاء الأطفال مكانهم عادة في المدارس بحيث يستحوذ على نشاطهم عبر دراستهم فيها , ولكن نظراً لإنتشار البطالة بين الآباء وإنخفاض دخل المشتغلين منهم , فإنهم يضطرون إلى سحب أطفالهم من المدارس ودفعهم إلى مجال العمل⁽¹⁰⁾ .

عليه تسعى منظمة العمل العربية منذ إنشائها إلى تحقيق الأهداف التي حددها الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية فـي مجال تشريعات العمل , حيث تقضي المادة (4) من الميثاق بموافقة الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة فـي التشريعات العمالية والتأمينات الإجتماعية , لذلك اتجهت الدول العربية من خلال منظمة العمل العربية إلى عقد عدة إتفاقيات تسعى الحماية الأحداث منها كما يلي :

1- الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966م بشأن مستويات العمل :

تناولت هـذه الإتفاقية موضوع تشغيل الأحداث ضمن المواد (57) إلى (64) تتعلق بشروط وظروف عمل الأحداث , حيث تلزم التشريع الوطني بتحديد الأعمال وفق مايلي:

أ- السن الأدنى : المادة (57) يحدد تشريع كل دولة الأعمال التي يجوز تشغيل الأحداث فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشر سنة من العمر, ولا يجوز تشغيل الأحداث فـي الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشر سنة من العمر , وذلك فيما عدا المتدربين منهم .

ب- الصناعات الخطرة والمضرة: المادة (58) والتي تتضمن بأنه لا يجوز تشغيل الأحداث قبل سن السابعة عشر سنة فـي الصناعات الخطرة والضارة بالصحة , التي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة⁽¹¹⁾ .

ج- الكشف الطبي: المادة (63) والتي تتضمن بوجوب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل إلتحاقهم بأي عمل للتأكد من لياقتهم الصحية , كما يجب إعادة هـذا الكشف عليهم في الفترات الدورية التي يحددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة .

د- الإجازة السنوية: المادة (64) والتي تنص على منح الأحداث دون سن السابعة عشر سنة إجازة سنوية تزيد عن الإجازة السنوية التي تمنح للعمال البالغين , كما تنص على عدم جواز تجزئة أو تأجيل الإجازة الممنوحة للأحداث , ويحدد تشريع كل دولة مقدار الإجازة السنوية الإضافية.

2- الإتفاقية رقم(6) لسنة 1976م بشأن مستويات العمل(معدلة):

تناولت فيما يخص عمل الأحداث فـي الإتفاقية الجديدة فقد عاجتها المواد (57) و(64) وهي نفس المواد الواردة في الإتفاقية رقم (1) لسنة 1966م بشأن مستويات العمل .

يتضح من ذلك بأن وضعت المواد (57) و(58) في كل من الإتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966م , والإتفاقية رقم (6) لسنة 1976م الطوابق التالية فيما يتصل بالحد الأدنى لسن العمل كما يلي :

- أ- الأعمال غير الصناعية إثننا عشر سنة .
- ب- الأعمال الصناعية خمسة عشر سنة .
- ث- الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة سبعة عشر سنة .

أما الخطر الثاني الذي يتعلق بعمل الصغار للسن والأحداث فهو يتصل بالعمل الليلي , المادة (62) في الإتفاقيتين المشار إليها تنص على عدم جواز تكليف الأحداث بأي عمل أثناء الليل , فيما عدا بعض الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة⁽¹²⁾ .

كذلك المادة (59) من الإتفاقيتين المشار لهما سلفاً اللتين تنصان على عدم تجاوز ساعات العمل اليومي لصغار السن , الذين تقل أعمارهم عن خمسة عشر سنة عن ست ساعات تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل مدتها عن ساعة , حيث لا يعمل صغير السن أكثر من أربع ساعات متصلة.

3- الإتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977م بشأن السلامة والصحة المهنية :

تنص المادة (6) من الاتفاقية المذكورة على ما يلي :

أ- لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين في الأعمال الصناعية قبل بلوغهم سن الخامسة عشر سنة فيما عدا

المتدربين منهم.

ب- لايجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغهم سن الثامنة عشر سنقفي الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة , التي تحدها التشريعات والقرارات واللوائح الخاصة بكل دولة⁽¹³⁾ .

4- الإتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيين :

نصت المادة (5) من الإتفاقية على ما يلي :

يحدد تشريع كل دولة القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة , ويحدد كذلك الأحكام الخاصة بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم⁽¹⁴⁾ .

كما تسعى منظمة العمل العربية إلى إصدار أداة قانونية عربية بشأن الأحداث , كانت أحد بنود جدول أعمال مؤتمر العمل العربي الذي عقد سنة 1996م من القرن الماضي , وتهدف المنظمة في ذلك إلى بلوغ مستويات مثالية في التشريعات العمالية والضمان الإجتماعي والتأمينات الإجتماعية , وتوحيد تلك التشريعات وشروط العمل وظروفه في الأقطار العربية هي هدفها الأساسي الذي أنشئت من أجله .

يرى الباحث أن الحقيقة في ما لاحظته من الاتفاقيات السابقة المشار إليها عن منظمة العمل العربية , أنها نظمت عمل الأطفال من حيث : السن الأدنى , الصناعات الخطرة والمضرة , الكشف الطبي , الإجازة السنوية , غير أنها ترك تنظيم الأمر في النهاية وفقاً ما تحده تشريعات وقرارات ولوائح كل دولة , مما أدى إلى تفاوت التشريعات العربية في تنظيم عمل الأطفال , فإذا وضعت المنظمة العربية معايير موحدة تلتزم بها جميع الدول لكان ذلك أفضل لحد من عمالة الأطفال داخل الدول العربية⁽¹⁵⁾ .

ثانياً – التشريعات القطرية وتنظيمها لعمل الأطفال :

راعت كل دولة عربية أن تأتي تشريعاتها مناسبة لظروفها الخاصة وظروف أطفالها , ومن هنا

بدأ التفاوت واضحاً بين أحكام التشريعات العربية المنظمة لعمل الأطفال بين كل قطر عربي وآخر .

ومن الملاحظ أيضاً عدم مسايرة بعض الأحكام لهذه الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية , وكذلك اتفاقية حقوق الطفل التي وافقت عليها أغلب الدول العربية , ويبدو ذلك واضحاً من خلال تشريعات الدول العربية وفقاً الجدول الآتي⁽¹⁶⁾ :

مصر	الحد الأدنى للسن : (12) سنة للقطاع العام والخدمة المنزلية والمشاريع الأسرية والزراعية .
	الأعمال الخطرة : يضع وزير القوى العاملة والتدريب والتعليمات المنظمة لاستخدام الأحداث

ظاهرة عمالة الأطفال في إطار الإتفاقيات الدولية والإقليمية والمحلية

عمر رمضان خليفة المريري

	ما بين (12) و(17) سنة ,ويحدد الشروط والحالات التي يسمح فيها بالإستخدام , كما يحدد الأعمال والمهن والصناعات التي يجوز فيها إستخدام الأحداث حسب فئاتهم العمرية .
العراق	الحد الأدنى للسّن : (15) سنة للأعمال كافة عموماً , ويستثنى من ذلك الأعمال الأسرية شريطة أن تتم بإشراف الزوج أو الأب أو الأم أو الأخ .
	الأعمال الخطرة : (18) سنة لأي عمل شاق أو ضار بالصحة أو بالأخلاق , وتحدد هذه الأعمال بتعليمات تصدرها وزارة العمل والشؤون الإجتماعية , وتشمل في المقالع والمناجم والحفريات الأثرية وغيرها , وقيادة أو تشغيل القاطرات الميكانيكية أو البخارية أو السفن النهرية أو البحرية , سواء كأفراد في طواقمهم أم لا , أو كعمال تخزين وتحميل أو مساعدتهم (يشترط تقديم شهادات طبية) وفي الأعمال التي يستخدم فيها البنزين أو مركباته .
السعودية	الحد الأدنى للسّن : (13) سنة في القطاعات كافة باستثناء الأعمال الأسرية والخدمة المنزلية , والأشخاص العاملين في المراعي وفي تربية الحيوانات أو في المشاريع الزراعية التي لا تصنع منتجاتها .
	الأعمال الخطرة : لا يجوز استخدام من هم دون (18) سنة في أعمال خطرة أو صناعات ضارة فيها تشغيل الآلات التي تعمل بالطاقة , والعمل في المناجم والمقالع وما شابهها.
اليمن	الحد الأدنى للسّن : (12) سنة في القطاعات كافة , باستثناء العمال المؤقتين والزراعيين وخدم المنازل .
الأردن	الحد الأدنى للسّن : (12) سنة للمنشآت كافة شريطة أن يكون الطفل قد ابرز شهادة طبية يحتفظ بها صاحب العمل , وتشمل الاستثناءات العمل الزراعي (باستثناء العمل في المنظمات أو المؤسسات الحكومية أو في تشغيل المعدات الميكانيكية أو في أعمال الري على أساس دائم) والخدمة المنزلية , والعناية بالحرائق والمطبخ وماشابهها , وكذلك الأعمال الأسرية .
	الأعمال الخطرة : الحد الأدنى للسّن هو (15) سنة للأعمال كافة , أما الأعمال التي تعتبرها تلك الإتفاقية خطرة على النساء والأطفال , فتعتمد على التعليمات التي يصدرها مجلس الوزراء بناء على توصية من وزير الشؤون الإجتماعية , ويعد الحد الأدنى لسنالعمل تحت سطح الأرض هو (18) سنة .
الكويت	الحد الأدنى للسّن : (14) سنة في القطاعات كافة , ويشترط حصول الراغبين كافة في العمل بين (14) و(18) سنة على ترخيص من وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل مع شهادة طبية .
	الأعمال الخطرة : الحد الأدنى للسّن التي يسمح فيها بمزاولة المهن والصناعات الخطرة والمؤذية هو (18) سنة , وهو يحدد بموجب أمر صادر من وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل .
سوريا	الحد الأدنى للسّن : (12) سنة للقطاعات كافة باستثناء الصناعة والمنشآت التي تستخدم أقل من (10) عمال والخدمة المنزلية , والحد الأدنى في الصناعة هو (13) سنة.
	الأعمال الخطرة : الحد الأدنى هو (15) سنة واستخدام الأطفال دون هذا السن ممنوع فيالمؤسسات العامة في مجال التعدين أو معالجة الفلزات المعدنية , وتحظر الأعمال التي تعرض الأحداث للزئبق أو الرصاص وصهر الزجاج ولحم المعادن او العمل في انتاج التبغ أو الأسمدة .
الجزائر	الحد الأدنى للسّن : (16) سنة لعلاقات الاستخدام الفردية والجماعية كافة باستثناء الأشخاص المستخدمين في النقل الجوي والبحري , وطواقم السفن التجارية وسفن الصيد , والعاملين في المنازل والصحفيين , والمؤذنين والتجار المنتقلين , وأبطال الرياضة , وتشمل الاستثناءات أيضاً الأعمال التي تؤدي بموجب عقود التدريب الاجراء , ويمكن توظيف طفل دون الحد الأدنى إذا أبرز موافقة مكتوبة من ولي أمره القانوني .

<p>الأعمال الخطرة : الحد الأدنى هو (16) سنة للأعمال الخطرة والمضرة بالصحة أو بالأخلاق ,و(18) سنة للعمل في الصناعة البحرية .</p>	
<p>الحد الأدنى للسّن : (18) سنة في الأعمال والأنشطة الزراعية , (15) سنة في المؤسسات الصناعية وفي العمل البحري , باستثناء الأعمال الأسرية والتدريب من خلال العمل كأجير , والمدارس الفنية .</p>	تونس
<p>الأعمال الخفيفة : الحد الأدنى هو(13) سنة للأعمال الخفيفة في الأنشطة غير الزراعية وغير الصناعية شريطة أن لا تكون هذه الأعمال ضارة بصحة الطفل , أو غده الطبيعي ولا يؤثر سلباً على مواظبته على المدرسة , ويصبح الحد الأدنى للسّن (14) سنة للأعمال الخفيفة التي لا تستغرق أكثر من ساعتين في اليوم , وينبغي ألا يتجاوز مجموع الساعات التي قضيتها الطفل في المدرسة وفي العمل سبع ساعات في اليوم و تحظر الأعمال الخفيفة في يوم العطلة الرسمية والعطلات الأسبوعية .</p>	

يتضح مما تعرضنا إليه أن غالبية تشريعات العمل العربية قد بسطت حمايتها بصورة واضحة الحدود على عمالة الأحداث وأن غيرها اكتفى بالإشارة الضمنية , وبالتالي يجب على الدول العربية السعي لتوحيد أسس ومبادئ تشريعات العمل العربية بما يتمشى مع ما نص عليه الميثاق العربي للعمل , وحث الدول العربية إلى الإنضمام والتصديق على اتفاقيات العمل الدولية والعربية , ومناشدة الدول العربية بالأهتمام والرقابة والمتابعة والتفتيش على تشغيل الأحداث حرصاً على تطبيق القانون وحمايته لهم .

الفرع الثاني – ظاهرة عمل الأطفال في المجتمع الليبي :

سنوضح في هذا الفرع قانون العمل الليبي وكيف نظم عمل الأطفال وتشغيلهم , ثم بعد ذلك أطل علينا قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م النافذ وكيف عني بأمر تشغيل الأحداث , كذلك نوضح أسباب عمل الأطفال وكيف يمكن تدارك ظاهرة عملهم , هذا ماسنوضحه وفق الآتي:

أولاً – قانون العمل الليبي :

إن قانون العمل رقم (58) لسنة 1970م من أجود القوانين التي ظهرت في المجتمع الليبي , فقد عني بأمر تشغيل الأحداث فخصص لتنظيمه العديد من النصوص في الفصل الثالث من المواد (91) إلى (94) حيث قرر الإعتبارات إنسانية منع تشغيل الصغار الذين لم يبلغوا بعد مرحلة القدرة على العمل رعايةً لحداثة سنهم ومحافظة على صحتهم⁽¹⁷⁾ , وذلك وفق الآتي :

1- سن بدء العمل :

تنص المادة (92) من قانون العمل على أنه (لا يجوز استخدام الأحداث أو السماح لهم بدخول أكنة العمل قبل بلوغهم سن الخامسة عشر سنة , ويصدر وزير العمل والشؤون الإجتماعية قرار بالشروط والأوضاع التي يتم بمقتضاها استخدام الأحداث دون سن الثامنة عشر سنة في بعض الصناعات والأعمال , كما يحدد الأعمال والصناعات التي يمنع استخدام الأحداث فيها قبل بلوغهم تلك السن , ويعتمد في تقدير سن الحدث على شهادة الميلاد أو أية وثيقة رسمية أخرى , فإذا لم توجد وجب تقدير السن بواسطة الطبيب الحكومي)⁽¹⁸⁾ .

ويتضح من هذا النص الآتي :

أ- إن المشرع سمح للحدث بالدخول إلى أماكن العمل في سن الخامسة عشر سنة , وقد يكون الوقوف عند هذه السن تحديداً لأنها السن التي تنتهي عندها مرحلة التعليم الأساسي (الإعدادية).

ب- الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الخامسة عشر سنة والثامنة عشر سنة يجوز استخدامهم في بعض الأعمال , كما يحظر تشغيلهم أصلاً في صناعات وأعمال أخرى.
ج- إذا بلغ العامل سن الثامنة عشر سنة فإنه يجوز له أن يمارس أي عمل ويبرم العقد بنفسه ويلزم بما يفرضه عليه من واجبات , وما ينشأ له من حقوق طبقاً لأحكام قانون العمل بما في ذلك الحق في قبض الأجر بنفسه⁽¹⁹⁾ .

عليه بأن السن الأهلية القانونية عند صدور قانون العمل المشار إليه هي إحدى وعشرون سنة, ثم صدر قانون بشأن تنظيم أحوال القاصرين وممن في حكمهم⁽²⁰⁾ , حيث خفض سن الأهلية لتصبح ثمانية عشر سنة .

2- الأعمال المحظورة على الأحداث :

وإن سمح المشرع لحدوث بدخول أماكن العمل وأجاز استخدامهم في بعض الأعمال , إلا أنه أحال إلى الوزير المختص إصدار قرار يتم بمقتضاه توضيح الشروط والأوضاع التي يتم بمقتضاها استخدام الأحداث في بعض الصناعات والأعمال , كما يحدد الأعمال والصناعات التي يمنع استخدام الأحداث فيها قبل بلوغهم تلك السن .
وبالفعل أصدر الوزير المختص قرار بتاريخ 18/10/1972م كان يخص فقط تحديد الصناعات التي لايجوز تشغيل الأحداث دون سن الثامنة عشر فيها⁽²¹⁾ , أما الشروط والأوضاع التي يتم بمقتضاها استخدام الأحداث كما ذكر المشرع في نص المادة (92) فالواضح أن القرار المذكور فضل الأكتفاء بما أورده المشرع في نصوص الفصل المتعلق بتشغيل الأحداث .

يتضح بأن الحكمة من القرار السالف الذكر أن المشرع قد نظر إلى تشغيل الأحداث في أعمال شاقة ومرهقة في سن مبكرة من شأنه أن يعوق نموهم ويحرمهم فرصة الأخذ بقسط مناسب من التعليم , كما أن لهذه الأعمال الشاقة والمرهقة نتائج خطيرة وضارة لأنموذها لزاماً القضاء على الأمل في اعداد جيل جديد يتوفر له مستوى طيب جسيماً وعقلياً .

عليه فإن الأعمال والصناعات التي ذكرها القرار وخص بهـا الصناعات التي لايجوز تشغيل الأحداث دون سن الثامنة عشر سنة هي :

- أ- العمل تحت الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .
- ب- العمل في الأفران لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .
- ت- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها .
- ث- إذابة الزجاج وإنضاجه .
- ج- اللحام بالأكسجين والأستيلين والكهرباء , وكذلك في معامل الإسمنت , ومعامل تكرير النفط , ومعامل ملء الإسطوانات بالغاز المضغوط , ومصانع الكاوتشوك ... إلخ .

3- النظام الخاص بعمل الأحداث :

إلى جانب فرض حد أدنى لسن التشغيل ومنع تشغيلهم في بعض الصناعات والأعمال , وضع المشرع من خلال ذلك النصوص المذكورة نظاماً خاصاً لتشغيل الأحداث , حيث نصقانون العمل الليبي في المادة (93) أن الحد الأقصى لتشغيل الأحداث هو ست ساعات في اليوم , وأوجب مراعاة الآتي :

- أ- أن تتخلل ساعات التشغيل الست فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة .
- ب- لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة .
- ت- إن ساعات العمل وفترات الراحة يجب أن تنظم على نحو يكون حاصله إلزاماً لأبقي العامل الحدث في مكان العمل بسبب العمل والراحة معاً أكثر من تسع ساعات في اليوم, وهذا الوضع منتقد

جداً وغير إنساني ومظهر ذلك أن القانون يقضي بأن مدة العمل القصوى للحدث ست ساعات ,
ففي حين أنه يجيز بقاءه فـ في موضع العمل تسع ساعات(22) .

كذلك منعت المادة (94) من قانون العمل تشغيل الأحداث ليلاً فيما بين الساعة الثامنة مساءً وحتى الساعة السابعة صباحاً , كما حذرت تشغيلهم ساعات إضافية في الوقت الذي سمحت لهم بالبقاء تسع ساعات , وقضت بأن مدة عملهم القصوى ست ساعات وكان الساعات الثلاث لا تعتبر إضافية , ومنعت جميع أيام راحتهم عن العطلات الأسبوعية والرسمية .

ثانياً – قانون علاقات العمل :

إن قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م عنى بأمر تشغيل الأحداث فـ في الفصل

الثالث من الباب الأول العديد من نصوص المواد (27) و (28) , (29) حيث قرر لإعتبارات إنسانية منع تشغيل الصغار الذين لم يبلغوا بعد مرحلة القدرة على العمل , وذلك لحدائهم سنهم ومحافظة على صحتهم وفق الآتي :

1- سن بدء العمل :

عليه تنص المادة (27) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م بأنه (لا يجوز لمن تقل سنه عن الثماني عشرة سنة مزاولة أي نوع من أنواع العمل , وإستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز السماح للحدث بالعمل متى أكمل ستة عشر سنة بشرط مراعاة صحته وسلامته والمحافظة على أخلاقه وبشرط أن يكون تشغيله من أجل أن يتلقى تعليماً أو تدريباً مهنياً)(23) .

يتضح مما أشرنا إليه من هذا النص وفق ما يلي :

- أ- سمح المشرع بالدخول إلى أماكن العمل في سن السادسة عشر وهي التي تنتهي عندها مرحلة التعليم الأساسي , وذلك خلافاً لقانون العمل رقم (58) لسنة 1970م الذي سمح بالعمل في السن الخامسة عشر , فإن رفع السن إلى السادسة عشر في قانون علاقات العمل ليتفق مع المعايير الدولية , لأن في هذه السن يتطلب أن يكون الحدث مكانه الطبيعي المدرسة أو المعهد بدل من أماكن العمل .
- ب- عليه فإن الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين السادسة عشر والثامنة عشر يجوز إستخدامهم في بعض الأعمال كما يحظر تشغيلهم في صناعات وأعمال أخرى .
- ت- يجوز للعامل إذا بلغ سن الثامنة عشر أن يمارس أي عمل ويبرم العقد , ويلتزم بما له وعليه من حقوق وواجبات طبقاً لأحكام القانون بما في ذلك الحق في قبض الأجر بنفسه .

وإن سمح المشرع للحدث بدخول أماكن العمل , فعلى وليه الشرعي أو الوصي هو الذي وقع عقد العمل , أي أنه هو الذي يقبض الأجر وليس العامل الحدث , وبالتالي هذا لا يمنع الحدث من التصرف في الأموال التي يكتسبها من عمله , فإثر هذا الإلتزام لا يجوز أن يتعدى حدود هذا المال , إلا إذا كانت قدرته على التصرف في أمواله غير صحيحة هنا تعود أحكام الولاية أو الوصاية أو القوامة عليه(24) .

ث- إشتراط المشرع فـ في حالة عمل الحدث في السن المذكورة أن تراعي جهة العمل بصحة العامل وتهتم بسلامته والمحافظة على أخلاقه .

ج- كما اشتراط المشرع من خلال نص المادة (27) الفقرة الثانية من قانون علاقات العمل أن يكون تشغيله من أجل تلقي تعليماً أو تدريباً مهنياً , وبالتالي يجب أن تكون فترة التدريب المهني أو تلقي تعليم يهيئه عند بلوغه سن الأهلية لإبرام العقد من أجل مزاولة العمل وهو متمكن ويملك القدرة والخبرة اللازمة لذلك(25) .

2- الأعمال المحظورة على الأحداث :

نجد أن المشرع سمح للحدث بدخول أماكن العمل وأجاز إستخدامهم في بعض الأعمال , ولم يأتي القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل بجديد في توضيح الشروط والأوضاع التي يتم بمقتضاها استخدام الأحداث في بعض الصناعات والأعمال , كما يحدد الأعمال والصناعات التي يمنع استخدام الأحداث فيها قبل بلوغ السن ولكن نرجع إلى ما قام به مشرع القانون السابق عندما أصدر قرار بالخصوص بتاريخ 1972/10/18م يخص فقط تحديد الصناعات التي لا يجوز تشغيل الأحداث دون السن الثامنة عشر⁽²⁶⁾ , أما الشروط والأوضاع التي يتم بمقتضاها استخدام الأحداث كما ذكر المشرع , فإن القرار السالف الذكر فضل الإكتفاء بما أورده المشرع في نصوص الفصل الثالث المادة (27) من القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل المتعلقة بتشغيل الأحداث .

يتضح بأن الأعمال والصناعات التي ذكرها القرار سالف الذكر هي كالاتي :

- أ- العمل تحت الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة بإستخراج المعادن والأحجار .
- ب- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد أو تكريرها أو إنضاجها .
- ت- صناعة المرفعات والأعمال المتعلقة بها .
- ث- إذابة الزجاج وإنضاجه .
- ج- اللحام بالإكسجين والأستلين وبالكهرباء , وكذلك في معامل الإسمنت ومعامل تكرير النفط , ومعامل ملء الإسطوانات بالغازات المضغوطة ومصانع الكاوتشوك ... الخ .

3- النظام الخاص بعمل الأحداث :

نص القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل في المادة (28) بأن الحد الأقصى لتشغيل الأحداث ست ساعات في اليوم مع مراعاة الأمور الآتية :

- أ- أن تتخلل ساعات التشغيل الست فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة .
- ب- لا يجوز تشغيل الحدث شغلاً فعلياً أكثر من أربع ساعات متصلة .
- ت- لا يجوز تشغيل الحدث أيام الراحة الأسبوعية او العطلات الرسمية , كما أنها لم تتكلم عن تشغيل الحدث أثناء ساعات العمل الرسمية .
- ث- كما منع تشغيل الحدث ليلاً⁽²⁷⁾ , وإن لم يحدد مدة الليل , فإن المقصود بالليل هو من الساعة السابعة مساءً وحتى الساعة صباحاً .

نخلص بأن القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل لم يأتي بجديد عن قانون العمل رقم (58) لسنة 1970م , إلا في حالة واحدة وهي رفع سن الحدث في حالة سمح له بالدخول إلى أماكن العمل في السن السادسة عشر ليتفق مع المعايير الدولية , خلاف للقانون السابق الذكر الذي سمح للأحداث بالدخول إلى أماكن العمل في السن الخامسة عشر. وفي هذه السن يكون مكان الطفل الطبيعي في المدرسة أو المعهد بدلاً من أماكن العمل .

ثالثاً- أسباب عمل الأطفال وكيف يمكن تدارك ظاهرة عملهم :

1- اسباب عمل الأطفال :

تتعدد أسباب عمالة الأطفال , إلا أنه يمكن الإشارة إلى أبرزها وهي كالاتي :

- أ- الفقر الذي يضطر الأطفال للعمل لمساعدة عائلاتهم اقتصادياً والحصول على احتياجاتهم الخاصة , بالرغم من ضالة الأجور التي يتقاضاها هؤلاء الأطفال عن عملهم .
- ب- إصرار الأباء على أن يجد أطفالهم عملاً يدر دخلاً مالياً , وهم الذين يجزون بأبنائهم في سوق العمل⁽²⁸⁾ .
- ت- إن أغلب الأطفال العاملين في المجتمع الليبي لا يكون دافعهم الفقر بقدر ما هو هواية لهم أو سداً لوقت الفراغ , غير أن بعض الأطفال يريدون العمل للإعتماد على أنفسهم وعدم اللجوء للآخرين .

ظاهرة عمالة الأطفال في إطار الإتفاقيات الدولية والإقليمية والمحلية

ث- الهروب من مقاعد الدراسة كنتيجة للفشل فيها .

2- ظاهرة عمل الأطفال وكيف يمكن تداركها :

يتبين بأن عمالة الأطفال في المجتمع الليبي مجرد ظاهرة , ولكن السؤال الذي يطرح نفسه , من هـي الجهة المسؤولة عن هذه الظاهرة ومن سيقضي عليها ؟ ففي الحقيقة نحن أمام ظاهرة وليس واقـع , لذلك يجب أن تتكاتف جميع الجهات (الدولة , والأسرة , والمؤسسات التعليمية والتربوية) للقضاء على هذه الظاهرة , وذلك حسب ما يلي :

أ- دور الدولة :

إن الدولة عليها أن تقوم بالدور الكبير لأن هناك نسبة من الأطفال يعملون لأسباب اقتصادية نتيجة للفقر , فيجب على الدولة احتواء هذه الأسر وإعانتهم وتقديم المساعدات لهم , لأن ظروف الحياة تغيرت والبقاء على هذا الحال سوف يؤدي إلى اللجوء لسبل أخرى للحصول على الدخل , ويبقى السؤال مطروح ... لماذا توجد عمالة الأطفال في المجتمع الليبي بالرغم من أن الدولة غنية ولها موارد اقتصادية كبيرة ؟ .

ب- دور الأسرة :

إن الأطفال في حاجة ماسة لرقابة الأسرة ووعيها , وذلك بأن تقوم بتنشئة أبناءها التنشئة الصحيحة , وحث أبنائها على العلم والمعرفة بما في ذلك حفظ القرآن ودراسة أحكامه .

ت- دور المؤسسات التعليمية والتربوية :

يتمثل دور هـذه المؤسسات من خلال إحتواء الطفل وتأسيسه منذ البداية , وإدخال التقنيات الحديثة للتعليم واللغة الأجنبية منذ الصغر حتى يستطيعوا مواجهة العالم الخارجي بما تهذبته النفوس من أخلاق ناتج عن التربية والتعليم .

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ونصلي ونسلم على سيد الكائنات وبعد :

لقد توصلت من خلال هذا البحث والمتعلق بعمالة الأطفال إلى جملة من النتائج والتوصيات نذكرها كما يلي :

أولاً - النتائج :

1- إن عمالة الأطفال في كثير من الدول ما هي إلا استغلالاً للأطفال إستغلالاً لا يرضاه الضمير ولا تقبله القيم .

2- إن عمل الأطفال دون حماية ولا رقابة يشكل خروجاً عن القانون , ذلك مما يفاقم من ظاهرة عمالة الأطفال .

3- إن ضعف آليات أعمال التشريعات التي تحد من عمالة الأطفال خاصة في الدول النامية, حيث تحتل سبل كسب العيش أهمية بالغة أمام أي مسألة أخرى .

ثانياً- التوصيات :

وفي خاتمة هذا البحث نوصي بما يلي :

1- إن الإتجاه نحو التعليم من أهـم الوسائل لدفع الأطفال عن سوق العمل, فالمدارس هي من تعلم الأطفال وترشدهم إلى دورهم في المجتمع .

- 2- إن التوعية بزيادة معدلات الالتحاق بالمدارس والحث على التعليم يقلل من حالات عمالة الأطفال والذهاب إلى سوق العمل .
- 3- إن تطبيق المعايير الدولية والإقليمية والمحلية الذيحد من عمالة الأطفال, ذلك بأنها فــــي مجتمعنا مازالت في طور الظاهرة والسيطرة عليها لا تزال أمر ممكن .

هوامش ومراجع البحث

- 1- د. محمد عبد الجواد محمد , حماية الطفولة والأمومة في المواثيق الدولية والشريعة الإسلامية , منشأة المعارف , الإسكندرية , سنة 1991م , ص16 وما بعدها .
- 2- د. عدنان خليل التلاوي , القانون الدولي للعمل , دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل , المكتبة العربية , جنيف , سنة 1990م , ص542 .
- 3- الأهرام الاقتصادية , سلسلة إصدارات إتحاد الصناعات المصرية (2) السنة 1999م , الجهود الدولية لحماية الطفل , ص20.
- 4- حول إستغلال عمل الصغار , أنظر : التقرير المقدم للجنة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات , وثيقة الأمم المتحدة , نيويورك , سنة 1982م .
- 5- د. عدنان خليل التلاوي , القانون الدولي للعمل , المرجع السابق الإشارة إليه , ص321 .
- 6- د. عدنان خليل التلاوي , نفس المرجع , ص521.
- 7- أنظر في كل من : الاتفاقية (138) والتوصية (146) أهمية جوهرية بوصفها قاعدة أساسية في منظمة العمل الدولية , التي ترقى إلى حماية الأطفال والقضاء التدريجي على عمل الاطفال.
- 8- أنظر إلى عدة إتفاقيات : وهي رقم (5) الصناعية التي حددت (14) سنة , والاتفاقية رقم (59) لسنة 1932م حدده (15) سنة , والاتفاقية رقم (10) بشأن الزراعة لسنة 1931م (14) سنة , والاتفاقية رقم (123) العمل بالمنجم , والاتفاقية رقم (33) الأعمال غير الصناعية , ورقم (112) صياد والأسماك .
- 9- أنظر : الأهرام الاقتصادية , سلسلة إصدارات إتحاد الصناعات المصرية (2) , سابق الإشارة إليها , ص59 .
- 10- أنظر: المستقبل العربي , مفهوم الطفولة , السنة (25) العدد(289) بتاريخ مارس 2003م , ص78 .
- 11- أنظر : شروط وظروف العمل في الدول العربية , مكتب العمل العربي , منظمة العمل العربية , تونس , سنة 1992م , ص68 .
- 12- د. عدنان خليل التلاوي , القانون الدولي للعمل , المرجع السابق الإشارة إليه , ص544 .
- 13- أنظر : شروط وظروف العمل في الدول العربية , منظمة العمل العربية , سابق الإشارة إليها , ص59 .
- 14- حلقة نقاش حول شروط وظروف العمل في الدول العربية , منظمة العمل العربية , سابق الإشارة إليها , ص70.
- 15- رأي الباحث وتعليقه .
- 16- أنظر : تشريعات العمل للدول المشار إليها في الجدول .

- 17- أنظر : قانون العمل الليبي رقم (58) لسنة 1970م.
- 18- أشار إلى ذلك : د. عبد الغني عمرو الرويمض , علاقات العمل الفردية في القانون الليبي , دار الكتب الوطنية , بنغازي / ليبيا , الطبعة الثانية , سنة 2000م , ص 294 .
- 19- المادة (23) من قانون العمل الليبي, أشار إلى ذلك : د. عبد الغني عمرو الرويمض , علاقات العمل الفردية , المرجع السابق الإشارة إليه , ص 295.
- 20- أنظر : القانون رقم (17) لسنة 1992م بشأن تنظيم أحوال القاصرين , الجريدة الرسمية , السنة (30) العدد (36) ص 1249 .
- 21- أنظر: القرار الصادر بتاريخ 1972/10/18م , الجريدة الرسمية , العدد (23) السنة 1973م , ص 1202 .
- 22- د. عبد الغني عمرو الرويمض , علاقات العمل الفردية في القانون الليبي , المرجع السابق الإشارة إليه , ص 298 .
- 23- أشار إلى ذلك : د. عبد الغني عمرو الرويمض , القانون الإجتماعي , الجزء الأول , علاقات العمل الفردية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م , الطبعة التاسعة : دار الكتاب الوطنية , بنغازي/ ليبيا , سنة 2018م , ص 267 .
- 24- أنظر : المادة (20) من القانون رقم (17) لسنة 1992م بشأن تنظيم أحوال القاصرين , سابق الإشارة إليه .
- 25- أنظر: المادة (27) الفقرة الثانية من قانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل , سابق الإشارة إليه .
- 26- أنظر : القرار الصادر بتاريخ 1972/10/18م , السابق الإشارة إليه , ص 1202 .
- 27- أنظر : المادة (28) من القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل , سابق الإشارة إليه .
- 28- أنظر ذلك : بحسب دراسة أعدها اليونيسيف , فإن الأباء يشكلون 62% من القوة التي تدفع الأطفال للعمل , ولا تتجاوز نسبة الأطفال الذين يبادرون للعمل بمفردهم بأكثر من 8% .