



المركز الوطني لحقوق الإنسان

The National Centre for Human Rights

عمل الأطفال في التشريعات الأردنية

اعداد المحامي

عيسى المرزوق

رئيس وحدة التشريعات

تصميم وتنسيق

منى أبوسل

رئيس وحدة التشريعات

المركز الوطني لحقوق الإنسان

2009

المحتويات

1. المقدمة

- الفصل الاول: التشريعات التي تتعلق مباشرة بحق العمل
- الدستور الاردني
- القانون المدني
- قانون العمل
 - ✓ تعريف الحدث.
 - ✓ الحد الأدنى لسن العمل.
 - ✓ الاعمال المباحه للحدث.
- قانون الضمان الاجتماعي

3.الفصل الثاني: تشريعات ذات ارتباط بعمل الأطفال.

- قانون التربية والتعليم رقم (3) لعام1994
- قانون المخدرات والمؤثرات العقلية.
- قانون إبطال الرق.
- قانون الأحداث.
- قانون العقوبات.
- قانون الأحوال الشخصية.

4. التوصيات

5. الملاحق

في الوقت الذي بدأت تتشكل فيه المجتمعات الإنسانية، بدأت معها ضرورة ضبط العلاقات التي تربط بين أفراد المجتمع الواحد من ناحية، وبين المجتمعات المختلفة من ناحية أخرى - ذلك أن أشكالاً مختلفة من العلاقات باتت تظهر داخل المجتمع نفسه - وبين المجتمعات المختلفة - بدءاً بالعلاقات التي أسست لنشوء العائلة - مروراً بالعلاقات التي فرضتها الحاجة الدفاعية عن الكيان المتشكل - ثم العلاقات التي فرضتها حاجة الفرد للآخرين من حيث تلبية متطلباته المعيشية التي لم يعد قادراً على تحقيقها منفرداً، والتي تجلت في العلاقات التجارية، وهي العلاقات الأشد وضوحاً، لأنها تتعلق بالملكيات الفردية والجماعية والتي ظهرت في فترة متقدمة من تطور المجتمعات وشكلت فيما بعد النواة الأساس لشبكة من العلاقات الاقتصادية التي لازمها التعقيد والتشعب انعكاساً للتعقيدات التي لازمت النشاط الاقتصادي على مدار التاريخ.

ونتيجة لذلك أصبح هناك ضرورة كبرى لوضع أحكام وقوانين تضبط تلك العلاقات الاقتصادية المتنامية ، بدأت بما يسمى بالأعراف والتقاليد التي توافق عليها الأفراد، وانتقلت إلى ما يسمى باللوائح التي تطورت لاحقاً إلى التشريعات والقوانين التي باتت تحكم كافة أشكال العلاقات السائدة وتنظمها.

ولأهمية الاقتصاد في حياة الشعوب باعتباره الشرط المهم و الأساس للنهوض السياسي والاجتماعي والثقافي - فقد احتل الموضوع الاقتصادي ركناً جوهرياً في بناء المجتمعات الإنسانية بصفتها كيانات يحمل كل منها هويته ومرجعيته التاريخية والثقافية.

ويعتبر العمل من أبرز العلاقات الاقتصادية التي تشكلت بين الأفراد والشعوب على أساس التبادل فيما بينهم وتحت مظلة واحدة.

اذ إن الحق في العمل حق إنساني أساسي كفلته كافة الشرائع الإنسانية، وضمنته التشريعات والاتفاقيات والعهود الدولية، لذا اندرجت تحت هذا الحق حقوق أساسية للعامل ورب العمل على حد سواء، وهذه الحقوق كانت ومازالت محورا للصراع والنزاع بين صاحب العمل والعمال.

وأمام التمادي المستمر في اضطهاد العمال في مناطق عديدة من العالم برزت حاجة العمال إلى تنظيم أنفسهم على شكل اتحادات ونقابات ناضلوا من خلالها وما زالوا للحصول على حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وحمايتهم.

إن ما نراه اليوم من تمتع العمال ببعض الحقوق والامتيازات ما كانت إلا نتيجة لنضال طويل وكفاح مرير خاضه العمال على مر العقود الماضية وقدموا فيه التضحيات الجسام والتي تلوئت بلون الدم في بعض الأحيان، حيث استطاع العمال فرض حقوقهم وقضاياهم. وقد تركزت هذه الحقوق عالمياً وإقليمياً ومحلياً وأصبحت جزءاً أساسياً من العهود والمواثيق والاتفاقيات الدولية والتشريعات المحلية التي تعنى بحقوق الإنسان.

وقد احتلت مسألة عمل الأطفال اهتماماً واسعاً لدى الهيئات والمنظمات الدولية والإنسانية نظراً لما تسببه من آلام شديدة لشريحة كبيرة قدرت حسب آخر الإحصائيات الصادره عن منظمة العمل الدوليّه بـ (352) مليون طفل معرضين لابتساع انواع الاستغلال والتشغيل وهم باعمار تتراوح بين 4 - 14 سنة .

وقد عرفت منظمة العمل الدولية عمالة الأطفال بأنها: (العمل الذي يعتبر مؤذياً للأطفال ويتم على المستوى العقلي والجسمي والاجتماعي والأخلاقي والمعنوي ، والذي يتدخل في ويعترض دراستهم ويحرمهم من فرص المواظبة على التعلم والدراسة ، من خلال إجبارهم على ترك المدرسة قبل الأوان، أو أن يستلزم منهم محاولة الجمع ما بين الدوام المدرسي والعمل المكثف الطويل الساعات)

ومنذ بدايات القرن الماضي وتحديدًا منذ عام 1924 توالى صدور المواثيق المتعلقة بعمل الأطفال حيث صدر أول اعلان لحقوق الطفل في جنيف يحظر تشغيل الأطفال دون السن القانوني، تلتها خطوات أخرى كان من أبرزها الاعلان الخاص بحقوق الطفل الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 / 11 / 1959 ، الذي استند على اعلان عام 1924 الداعي الى احترام الأطفال وعدم المساس بحقوقهم وتهيئة اجواء مناسبة لكي ينعموا بحياة سعيدة ويهيئوا لهم خطوات قانونية وغيرها من الوسائل والتسهيلات اللازمة لاتاحة فرص نمو جسمي وعقلي وروحي ، وان تعمل جاهدة من اجل ان ينمو الطفل طبيعيا في اجواء الحرية والكرامة، وان تحتل قضيتهم الاعتبار الاول في سن القوانين والتشريعات المحلية والاقليمية.

واوصى الاعلان بضرورة العناية بالأطفال وامهاتهم وان يشملوا بفوائد الضمان الاجتماعي والصحي وان يحصلوا على كميات كافية من الغذاء وتهيئة المأوى وتحسين اجواء اللهو واللعب وفضل مستويات الخدمات الطبية.

1. الا انه ورغم الاهتمام البالغ بهذا الموضوع وحرص الحكومات على الالتزام بالمواثيق والتشريعات الا ان الارقام تشير الى ازدياد واتساع ظاهرة استغلال الأطفال وتشغيلهم دون مراعاة لعوامل السن خاصة في البلدان النامية في قارتي آسيا وافريقيا، وعلى الاخص في الميدان الزراعي حيث يعمل ثلث الأطفال ساعات طويلة تحت اشعة الشمس المحرقة معرضين لخطر الاصابات والامراض التي من أبرزها:

1. الاصابه بانواع من الامراض الجلدية بسبب التنقل في الاماكن الملوثة.
2. الضعف الشديد والجفاف بسبب سوء التغذية والسير لمسافات طويلة.
3. اصابة معظم الاطفال بأمراض نفسية.
4. شيوع الاعتداءات الجنسية والانحرافات والاضطرابات لدى الأطفال.
5. استعدادهم اكثر من غيرهم لارتكاب جرائم لشعورهم بعدم المساواه.

وفي الاردن تشير النتائج الأولية للدراسة الوطنية حول عمالة الأطفال الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية (2007-2008) إلى وجود (33) ألف طفل في سوق العمل ، كما تفوق أعداد عمالة الأطفال في العاصمة أعدادها في باقي مناطق المملكة تليها محافظة الزرقاء ، ومحافظة إربد ثالثا.

وعلى الرغم من ان الأردن كان من أول الدول العربية التي صادقت على البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال عام 2000، إلا ان 70% من الأطفال العاملين في الأردن يحصلون على أجور اقل من الحد الأدنى وهو (150) دينار أردني شهريا.

وللحد من هذه الظاهرة بادرت الحكومة بإنشاء وحدة عمل الأطفال في وزارة العمل عام 2001، حيث وضعت العديد من الخطط للحد من عماله الأطفال في الأردن.

ورغم أن عمالة الأطفال تعد خرقاً للقانون الدولي فإن الكثيرين في المجتمعات العربية يعتقدون بأن عمل الأطفال أمر طبيعي بل وضروري لتنشئة الطفل تنشئة تمكنه من الاعتماد على نفسه في المستقبل ، بل إن هناك من يذهب إلى أبعد من ذلك في استحسان ضرب أصحاب العمل للأطفال لتأديبهم كي يصبحوا رجالاً أقوياء في المجتمع.

وهو ما يدفعنا للحديث عن تلك الحقوق العمالية التي تكرست والقوانين والاتفاقيات والمواثيق التي كفلتها والتي كان لها الأثر الكبير في تطور التشريعات الوطنية , بعد تعريف بعض المصطلحات العمالية والقانونية المرتبطة بها.

عرف قانون العمل الأردني¹ عقد العمل بأنه (كل اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة، أو لعمل معين أو غير معين) أما العمل فقد عرفه بـ (كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر، سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت) ، وأيضاً عرف العامل بأنه (كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل ذلك الأحداث، ومن كان قيد التجربة والتأهيل).

كذلك عرف صاحب العمل بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر).

وقد تضمنت التشريعات الاردنية الحقوق الأساسية للعمال ، وذلك انسجاماً مع الاتفاقيات الصادره عن منظمه العمل الدولية والتي صادق الأردن على عدد منها ، بالإضافة إلى ما جاء بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، لذا فإننا سنتحدث عن اهم التشريعات التي تتعلق بالعمل بصوره مباشره – ومن ضمن فئة العمال الاطفال- في الفصل الاول ، ومن ثم سنتحدث عن اهم التشريعات التي تحدثت عن عمل الاطفال بصوره غير مباشره في الفصل الثاني بالإضافة الى بعض التوصيات لحل هذه المشكله والتخفيف من اثرها على الاطفال والمجتمع.

الفصل الاول: التشريعات التي تتعلق مباشرة بحق العمل:

أولاً - الدستور الأردني²: حدد الدستور الأردني حقوق الأردنيين وواجباتهم ومن ضمنها الحقوق الخاصة بالعمل والعمال على النحو التالي:

المادة 6: (1). الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين.

2. تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين).

المادة 13: (لا يفرض التشغيل الإلزامي على أحد غير أنه يجوز بمقتضى القانون فرض شغل أو خدمة على أي شخص: في حالة اضطرارية كحالة الحرب ، أو عند وقوع خطر عام ، أو حريق ، أو طوفان ، أو مجاعة ، أو زلزال، أو مرض وبائي شديد للإنسان أو الحيوان أو آفات حيوانية أو حشرية أو نباتية أو أية آفة أخرى مثلها أو في أية ظروف أخرى قد تعرض سلامة جميع السكان أو بعضهم إلى خطر.

بنتيجة الحكم عليه من محكمة ، على أن يؤدي ذلك العمل أو الخدمة تحت إشراف سلطة رسمية وأن لا يؤجر الشخص المحكوم عليه إلى أشخاص أو شركات أو جمعيات أو أية هيئة عامة أو يوضع تحت تصرفها).

المادة 23: العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الإقتصاد الوطني والنهوض به.

تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

¹ قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 المنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16
² المنشور بالجريدة الرسمية الصادره بتاريخ 1952/1/8 الصفحة (3).

(أ) إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

(ب) تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة اسبوعية وسنوية مع الأجر.

(ج) تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين ، وفي أحوال التسريح والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

(د) تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.

(هـ) خضوع المعامل للقواعد الصحية.

(و) تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

وفي سبيل تنظيم سوق العمل ومنع عمل الاطفال فاننا نجد نص المادة (20 من الدستور تقرر أن (التعليم الابتدائي إلزامي للأردنيين ومجاني في المدارس الحكومية). بحيث لا يتصور وجود عمال من فئة الاطفال في سن التعليم الالزامي الذي يمتد حسب قانون التربيه والتعليم الى سن السادسة عشر.

لذا ومن مطالعة نصوص الدستور الاردني نجد الاهتمام الواضح بحق العمل والاسس التي يجب ان تراعيها القوانين الخاصه الناظمه لكافة تفاصيل هذا الحق ، اذ انه من الواجب بصوره عامه ان تأتي هذه القوانين الخاصه بشكل ينسجم مع الخطوط العريضه التي وضعها الدستور لتنظيم حق العمل.

ثانياً: القانون المدني³: بينت المواد 43 و 44 و 45 من القانون المدني الأردني أن سن الرشد هو (ثمانية عشرة سنة شمسية كاملة، وأن من لم يبلغ السابعة من عمره يعتبر فاقداً للتمييز ، وأن من بلغ سن التمييز ولم يبلغ سن الرشد يعتبر ناقص لأهلية القانونيه).

وبنفس الوقت اشترطت المادة (116) من القانون المدني لصحة التعاقد أن يكون الشخص المتعاقد أهلاً للتعاقد أي كامل الأهلية ليكون قادراً على العمل وتوقيع عقد العمل مع رب العمل.

ثالثاً: قانون العمل الاردني وتعديلاته:

يعتبر قانون العمل من أهم القوانين في أي بلد لأنه ينظم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وبالضرورة فإنه يعنى بالحقوق العمالية من أجور وإجازات، وضمان حقوقهم في التعويضات وإصابات العمل ويضمن حق العمال في تأسيس نقابات خاصة بهم لحماية هذه الحقوق وتحسين مستواها.

والناظر المتفحص لهذا القانون يجد ان اغلب مواده جاءت مواكبه للتطورات التي حصلت في سوق العمل ،وقد تضمن القانون نصوصاً جديدة في مجال عمل الأطفال نذكر منها:

³ القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976 المنشور بعدد الجريده الرسميه رقم 2645 تاريخ 1976/8/1

تعريف الحدث:

عرف قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 في المادة الثانية منه الحدث بأنه (كل شخص ذكراً كان او انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة).

حيث تشير هنا الى أن الأحكام القانونية التي وردت في هذا القانون خاصة بعمل الأطفال العاملين ممن هم ما بين سن السابعة وسن الثامنة عشرة ، وليس قبل او بعد ذلك ويستخلص من التعريف الذي ورد في نفس المادة أن هذا القانون قد اعتبر الحدث عاملاً بالمعنى القانوني لتعريف العامل ما دام يؤدي عملاً لقاء اجر، 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 العامل الحدث ما دام يمارس عملاً لدى صاحب عمل مقابل أجر⁴.

الحد الأدنى لسن العمل:

وان كانت المادة (2) من قانون العمل عرفت الحدث بأنه (كل شخص ذكراً كان او انثى بلغ السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة) الا ان المادة (73) منه منعت تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور (مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور)، وهنا جاء هذا المنع مطلقاً ودون أية استثناءات سواء من حيث نوع العمل وطبيعته أو وقته أو ظروفه أو الغاية منه ، اذ نلاحظ ان مشرعنا في قانون العمل لم يأخذ بالحالات الاستثنائية الخاصة التي وردت بالاتفاقية الدولية رقم(138) الخاصة بالحد الأدنى لسن العمل ، وفق شروط محددة ولوقت معين وظروف خاصة بالدولة ، وهذا ما ينقلنا للحديث عن:

الاعمال المباحة للحدث:

حيث بينت المادة (74) من قانون العمل الاردني الاعمال التي يمكن للحدث العمل فيها بعدما وضعت بعض الشروط التي يجب توفرها في تلك الاعمال منها عدم 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 رأي الجهات الرسمية المختصة ، وبناء على فقد اصدر وزير العمل في عام 1997 قراراً حدد فيه هذه الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث والتي لا يجوز عمل الاحداث الذين تقل اعمارهم عن السابعة عشر فيها (ملحق رقم (1)).

وإذا قارنًا ما جاء بقانون العمل وما جاء بالمعايير الدولية الخاصة بالعمل نجد ان قانون العمل الأردني من هذا الجانب جاء موافقاً لما نصت عليه اتفاقية العمل الدولية رقم (138) في المادة الثالثة منها والتي تحظر أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر للعمل أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية والتي أوجبت أن لا يقل في أي حال من الأحوال عن (15) سنة ، وفي الاردن كما اسلفنا سن التعليم الالزامي 16 سنه) ، ومن هذا المنطلق يعتبر قانون العمل الاردني متقدماً على الاتفاقية من هذه الناحية.

⁴ دراسة حول عمل الأطفال في التشريع الأردني حماده أبو نجمة والمحامية رحاب القدومي.

الا انه يلاحظ على نص المادة(74) من قانون العمل أنها توفر الحماية للحدث من الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة حتى سن السابعة عشرة فقط، بينما أوجبت المادة (3) من الاتفاقية الدولية رقم (138) 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 صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث للخطر بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها ، مما استدعى من المشرع الاردني وبناءً على ذلك إجراء تعديل على نص هذه المادة بموجب القانون المؤقت رقم 51 لسنة 2002 الذي أصبح فيما بعد قانونا دائما بالقانون رقم (11) لسنة 2004 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 عليها قد منع تشغيل الحدث في الأعمال التي تعتبر خطرة أو مرهقة أو مضرة بالصحة، ولم يرد ذكر للأعمال التي تضر بأخلاق الحدث وسلوكه وذلك بعكس الاتفاقية رقم (138) التي اعتبرت الأعمال المضرة بأخلاق الحدث أعمالا يمنع تشغيله فيها، إذ يتبين ان قرار وزير العمل الخاص بالأعمال التي تشكل خطراً على الأحداث يقتصر على قائمة بالأعمال التي تعتبر خطرة أو مرهقة أو مضرة بالصحة فقط دون ذكر لأي أعمال قد تكون ضارة بأخلاق الحدث وسلوكه.

وعليه وحيث أن الاتفاقية رقم (182) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال قد حددت في مادتها الثالثة عدداً من الأعمال التي اعتبرتها الأشد خطراً على الحدث ووصفتها بـ (أسوأ أشكال عمل الأطفال) وتركت للدول تحديد الأعمال الأخرى التي تعتبرها مضرة بصحة الطفل وسلامته وسلامة سلوكه الأخلاقي، لذلك فالمطلوب في هذا المجال أن تتم الإشارة إلى الأعمال الخطرة التي حددتها الاتفاقية، وذلك بإضافتها الى نصوص قانون العمل نفسه، أو إلى قرار وزير العمل حول الأعمال الخطرة للأحداث، وكذلك اضافته قائمة بالأعمال التي تعتبر مضرة بسلوك الحدث وأخلاقه والتي لم يعالجها قرار الوزير ولم يتطرق اليها.

وتجدر الإشارة إلى أن القرار الخاص بالأعمال الخطرة للأحداث قد صدر قبل سنتين من صدور الاتفاقية الدولية رقم (182) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال ، لذلك فلا بد من اعادة النظر في قائمة هذه الاعمال المحظوره على الاطفال لتشمل كافة الاعمال التي تضر بصحة الطفل واخلاقه.

كما 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 حضرت ذات المادة تشغيل الحدث باي اعمال بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا وفي الأعياد الدينية والعطل الرسمية والأسبوعية، مراعية بذلك المعايير التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية بحيث تطابقت تماما مع ما جاءت به المادتين السابعة عشرة والتاسعة عشرة من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996.

وفي اطار تنظيم قانون العمل للالتزامات صاحب العمل في مجال عمل الاحداث فقد أوجبت المادة (76) منه على صاحب العمل عند تشغيل الحدث أن يحتفظ في ملف خاص بالعمال بالإضافة الى بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازاته بالمستندات التالية:

صورة مصدقة عن شهادة ميلاده .

شهادة بلياقته الصحية للعمل المطلوب صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة.

موافقة ولي أمر الحدث الخطية على العمل في المؤسسة.

وعند الحديث عن العناية الطبية يلاحظ على نصوص قانون العمل أنها ابتداءً اشترطت حصول الحدث على شهادة بلياقته الصحية عند بدء عمله إلا أنها لم توجب إجراء الفحص الطبي الدوري لصحة الحدث بعكس الاتفاقية العربية رقم(18) لسنة(1996) ، التي أوجبت ضرورة إجراء الفحص الطبي الدوري للعامل في كثير من الأعمال التي تتطلب طبيعتها إجراء مثل هذه الفحوصات عليه ومن باب أولى فان سلامة الطفل العامل تتطلب رقابة خاصة أكثر مما هو عليه الحال بالنسبة للعامل البالغ وبشكل خاص من حيث إجراء الفحوصات الطبية الدورية له أثناء ممارسته للعمل وعلى فترات متقاربة للتحقق من عدم تسبب هذه الأعمال لأي أضرار على صحته أو سلامته.

وعن الحق بالإجازة السنوية نرى ان قانون العمل لم يعطي الحدث إجازة سنوية خاصة تزيد مدتها على مدة الإجازة السنوية المعطاة للعامل العادي، بل ان قانون العمل قد ساوى بين العامل البالغ والعامل الحدث في إجازة السنوية حيث جعلها للعامل (14) يوماً وتصبح (21) يوماً بعد مضي خمس سنوات على خدمته لدى نفس صاحب العمل ، وبالمقابل 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 فان 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 اجازاته السنويه تزيد في مدتها على مدة الإجازة التي تعطى للعامل البالغ.

وفي سبيل الزام رب العمل بالاحكام التي جاء بها قانون العمل فقد 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 حددها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

الا انه يؤخذ على قانون العمل الاردني انه استثنى من تطبيق احكامه عدد من الفئات ،فقد وردت تلك الاستثناءات في المادة الثالثة منه والتي أخرجت قطاعا واسعا 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 بتسبب وزير العمل شمولهم بأحكامه ، الا ان مجلس الوزراء لم يصدر أي قرار بهذا الخصوص ،كما نصت على استثناء خدم المنازل وبستانيتها وطهايتها ومن في حكمهم ، وأفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون اجر والموظفين العاميين وموظفي البلديات.

لذلك فقد أخذ القانون المعدل لقانون العمل القانون المؤقت رقم (51) لسنة 2002 والذي أصبح دائما بصور القانون المعدل رقم (11) لسنة 2004 بالانتقادات والملاحظات التي أبدتها مؤسسات المجتمع المدني وتضمن تعديلا على نص المادة الثالثة منه بحيث اصبح 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.

وفور صدور هذا التعديل صدر النظام رقم (4) لسنة 2003(ملحق رقم2) نظام فئات عمال الزراعة الخاضعين لاحكام قانون العمل، الذي تم فيه شمول عدد من فئات العاملين في قطاع الزراعة بمعظم أحكام قانون العمل وهي 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 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 .
إلا أن النظام المقترح من وزارة العمل ومؤسسات المجتمع المدني الناشطه في هذا المجال يتضمن شمول الأطفال في قطاع الزراعة بكافة أحكام القانون لتشملهم بالتالي الحماية الواردة فيه ، غير انه لم يتم الأخذ بذلك في الصيغة النهائية التي صدر بها هذا النظام .
وفي مجال التدريب المهني فقد نظم قانون العمل في الفصل الخامس منه شؤون عقد التدريب المهني في المواد (36 و 37 و 38) ، واشترط فيه ما يلي:

أن يكون خطيا بين العامل وصاحب العمل:

فلا يجوز أن يكون عقد التدريب شفهيًا بل يجب أن يكون خطيا ، وبهذا فهو يختلف عن عقد العمل الذي يجوز أن يكون شفهيًا أو خطيا، صريحا، أو ضمنياً كما جاء بتعريف عقد العمل-.

وعليه وسندا لذلك فإن تشغيل صاحب العمل لعامل تحت التدريب دون تحرير عقد خطي بينهما يعتبر تصرفا باطلا ومخالفا لأحكام القانون وموجبا للمساءلة القانونية.

ويبدو ان 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.

أن يكون العقد منظما وفقا لنموذج وشروط وبرامج تحددها مؤسسة التدريب المهني بموجب تعليمات تصدرها لهذا الغرض:

لذلك أصدرت مؤسسة التدريب المهني تعليمات تنظيم عقد التدريب المهني عام 1999 ونشرت في الجريدة الرسمية تضمنت نموذجا لعقد التدريب بين العامل المتدرب وصاحب العمل ، بالإضافة الى نموذج آخر لاتفاقية تدريب بين صاحب العمل ومؤسسة التدريب المهني، إلا انها خلت من تحديد برامج التدريب التي يجب على صاحب العمل تنفيذها ، وكان على مؤسسة التدريب المهني بيان هذه البرامج وبالتفصيل تطبيقا للنص المادة (37) من القانون حتى 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 مراحل التدريب ، واشترطت أن لا يقل الحد الأدنى لاجر المتدرب في المرحلة الأخيرة من التدريب وهي مرحلة يفترض أن تحددها مؤسسة التدريب المهني (عن الحد الأدنى للاجر 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.

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 وفي إطار الصلاحيات المعطاة لها 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 بالمدرّب 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.

ان ينوب عن الحدث الولي او الوصي عليه للتعاقد:

لقد اعتبرت المادة الثانية من قانون العمل الحدث العامل عاملاً بالمعنى وعلية فان الأحكام القانونية المتعلقة بالعامل البالغ تنطبق على الحدث العامل سواء اكان تحت التدريب أو عاملاً عادياً، فهو يستفيد من جميع الامتيازات الممنوحة 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.

لذلك فان الامر يتطلب 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 فان من الجائز قانوناً تدريب الحدث ابتداء من السابعة من عمره، ورغم أن مؤسسة التدريب المهني لا تجيز تدريب من لم يكمل السادسة عشرة من عمره، فان هذا الموقف يعتبر موقفاً إدارياً "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 أيضاً.5

أن لا يكون في العمل الذي يمارسه المتدرب ما يهدد سلامته أو صحته:

⁵ حماده ابو نجمه ورحاب القدومي - المرجع السابق.

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 اسلفنا - .

كما 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 متدربون ، للتهرب من الالتزام بمنحهم الامتيازات والحقوق التي أوجبها عليهم القانون.

كما يلاحظ أن معظم أصحاب العمل يقومون بتدريب العمال دون تنظيم عقد 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.

رابعاً: قانون الضمان الاجتماعي⁶

لقد شمل قانون الضمان الاجتماعي بأحكامه 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.

⁶ قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 المنشور بالجريدة الرسمية عدد رقم 4489 تاريخ 2001/5/31

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 ومعروف في معالجة العديد من المشاكل التي يعاني منها المجتمع وفي مقدمتها تفشي الفقر والبطالة وبما ينعكس إيجابياً على وضع الأسر التي تعاني من هذه المشاكل والتي تضطر في بعض الأحيان إلى إرسال أبنائها لعمل لتوفير مصدر دخل إضافي في ظل معاناة الكبار فيها من البطالة أو عدم توفر دخل كاف يعيل 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 العمل وانتقاله إلى صفوف العاطلين عن العمل وحاجته إلى إعادة التأهيل في مجال تخصصه أو في أي مجال آخر يتطلبه السوق، مع الأخذ بعين الاعتبار الحاجة إلى كوادر وأجهزة منتشرة في أنحاء المملكة مؤهلة على مستوى عال يتناسب مع حجم المسؤولية التي يتطلبها تنفيذ مثل هذا التأمين.

الفصل الثاني: تشريعات ذات ارتباط بعمل الأطفال:

استعرضنا بالفصل الأول التشريعات ذات العلاقة المباشر على عمل الأطفال ومدى انسجامها مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية المتعلقة بذلك، بالإضافة الى بعض التعديلات المقترحة على هذه القوانين والتي تهدف لسد الثغرات الموجودة فيها، وسنقوم في هذا الفصل باستعراض بعض القوانين والأنظمة ذات الأثر غير المباشر على عمل الأطفال والتي تبدو ظاهرياً بأن لا علاقة لها بموضوع عمل الأطفال، إلا أن تأثيرها لا يقل أهمية عن تأثير القوانين والأنظمة ذات العلاقة المباشرة، كون الثغرات الموجودة في بعض القوانين والتي تحتاج إلى تعديل تنعكس سلباً على حياة الطفل فتدفعه من حيث لا يدري إلى الانخراط في سوق العمل، فقد تدفع الثغرات الموجودة في قانون التربية والتعليم 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 أهم الثغرات الموجودة فيها ووضع التعديلات المقترحة عليها بحيث تتسجم مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية المتعلقة بعمل الأطفال وخاصة اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال و من أهم هذه القوانين:

1- قانون التربية والتعليم رقم (3) لعام 1994

يواجه كثير من الأطفال عدداً من المشاكل التي قد تدفعهم لترك المدرسة والانخراط في سوق العمل خاصة في حالة التفكك الأسري الذي قد يعاني منه بعض الأطفال والخلافات الزوجية التي تؤدي إلى انفصال الزوجين الأمر الذي ينعكس سلباً على نفسية الطفل مما يجعله غير قادر على التركيز أو الاستمرار بالدراسة، بالإضافة 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 جاءت بقانون التربية والتعليم والتي تهدف إلى ضبط التسرب من المدارس، إلا أن القانون لا يزال يحتاج إلى بعض التعديلات أهمها:

تعديل المادة (10) فقرة ج منها بحيث تصبح (لا يجوز فصل الطالب من التعليم قبل إتمامه الثامنة عشرة من عمره بدلاً من السادسة عشرة كما هو منصوص عليه حالياً) وذلك انسجاماً مع قواعد تحديد الأهلية القانونيه المحدده بسن (18) سنة كما جاء بالقانون المدني الذي بين سن الاهليه.

وضع عقوبة رادعه على ولي الامر الذي يمنع ابنائه من الالتحاق بالمدرسه في المرحله الالزاميه بهدف تفعيل إلزامية التعليم الأساسي بحيث يلاحق جزائياً ولي الأمر المخالف.

تفعيل المبادئ الاساسيه التي تقوم عليها الاتفاقية الدولية لحقوق الطفولتي صادق عليها الاردن ونشرها بالجريدة الرسميه والاتفاقية رقم (138) المتعلقة بتحديد سن استخدام الطفل والاتفاقية رقم (182) المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال في المناهج المدرسية والمناهج التدريبيه للمعلمين.

تعديل دليل تنظيمات الانضباط المدرسي رقم (1) لعام 1998 ليوكب المتغيرات والمستجدات والتركيز على الأساليب الوقائية والعلاجية قبل إيقاع العقوبات على الطلبة التي قد تحدث اثراً سلبياً على الطفل وتخرج عن فلسفة العقوبة.

2. قانون المخدرات والمؤثرات العقلية⁷:

⁷ قانون المخدرات والمؤثرات العقلية وتعديلاته رقم 11/لسنة 1988 المنشور بعدد الجريدة الرسميه رقم 3040 تاريخ 17/3/1988

انسجاماً 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، فالواجب العمل على حصر الثغرات الموجودة بالقانون ووضع التعديلات المقترحة لسد هذه الثغرات وأهمها:

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...). كون المادة 24 المشار إليها تنص على معاقبة الشريك في الجرائم المنصوص عليها في ذلك القانون بكل صور الاشتراك وفقاً للأحكام والقواعد المنصوص عليها في قانون العقوبات، والإضافة المقترحة يقصد بها التأكيد على أن هذا الشريك إذا كان حدثاً فتطبق بحقه القواعد والإجراءات الخاصة بالأحداث إذا كان قاصراً وبحاجة لعلاج لدى إحدى دور 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. كما أوجبت المادة (7) منها توفير المساعدة الضرورية لانتشال الأطفال من هذه الأعمال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً.

3. قانون إبطال الرق⁸:

أفردت اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال بنداً خاصاً بمفهوم أسوأ أشكال عمل الأطفال حيث وضحت بأن هذا المفهوم يشمل جميع أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق مثل بيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والعمل القسري أو الإجمالي، ومن هنا تبدو أهمية وضع التشريعات 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 والتحديث بما يتناسب مع مستجدات العصر وما يشهده من مشاكل وتحديات، وبناء عليه يجب مراعاة ما يلي:

إلغاء الفقرة (2) من القانون واستبدالها بالفقرة التالية (تعتبر باطلة كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والعمل القسري أو الإجمالي] ، فقد جاء النص الأصلي قاصراً من حيث بيان الأشخاص المقصودين به ، ويحى هذا التعديل لبيان هؤلاء الأشخاص وبما يتوافق مع ما جاء في المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم (182) حول أسوأ أشكال عمل الأطفال⁹. فرض عقوبات رادعة على من يقومون بمخالفة أحكام القانون بعدما 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 أي شخص كرقيق أو يقبل شخصاً كرهن أو تأمين عن دين مستحق الدفع أو يتاجر بشخص سواء داخل المملكة أو خارجها. - منوهين الى الانجاز الكبير الذي تحقق باصدار قانون منع الاتجار بالبشر¹⁰.

4. قانون الأحداث¹¹

⁸ قانون ابطال الرق لسنة 1929 المنشور بالجريدة الرسمية رقم 223 تاريخ 1/4/1929.

⁹ حماده ابو نجمه ورحاب القدومي مرجع سابق.

10 قانون منع الاتجار بالبشر رقم 9 لعام 2009 المنشور على الصفحه 920 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4952 تاريخ 1/3/2009

11 قانون الاحداث وتعديلاته رقم 24 لسنة 1968 المنشور بالجريدة الرسمية رقم 2089 تاريخ 16/4/1968

يعتبر قانون الأحداث من القوانين الأكثر التصاقاً بالطفل وخاصة الطفل الجانح فعلى الرغم من أن هذا القانون ليس له علاقة مباشرة بعمالة الأطفال إلا ان علاقته قويه بهذا الموضوع فاعلم 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 عرفتها الاتفاقية رقم (182)، من هنا تبدو أهمية قانون الأحداث وأهمية تعديله بحيث يتعامل مع الطفل الحدث كضحية نتيجة لظروفه الاجتماعية وليس كمجرم منحرف مقترحين ادخال التعديلات التالية:

1. اتخاذ التدابير اللازمة لعزل الأحداث الجانحين عن المتهمين أو المحكومين الذين تجاوزوا الثامنة عشر وجوبياً 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 (مراقب السلوك) ولا تجري محاكمة الحدث في الجنايات إلا بحضور محام يعينه ذوهه وللمحكمة أن تعين محام عنه في الجرح إذا رأت ذلك لازماً.
4. رفع سن المساءلة الجزائية للحدث الى سن الثانية عشرة من عمره بدلاً من السابعة كما هو وارد بالنص الحالي.
5. تعديل العقوبات الواردة في القانون بوضع نص يعاقب الحدث الذي أتم الثانية عشر من عمره ولم يتم الخامسة عشرة بفرض تدابير الرعاية أو تدابير الإصلاح المنصوص عليها في هذا القانون وذلك وفقاً للمواثيق والاتفاقيات الدولية.
6. 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 تقرض على ولي أمره عقوبة الحبس وليس عليه شخصياً.
7. التأكيد على تطبيق النص القانوني الذي يتعلق بعدم اعتبار العود والتكرار وان لا تطبق على الأحداث الأحكام المتعلقة بالتكرار والعود (ولا تسجل الأحكام الصادرة بحقهم بالسجل العدلي) وكذلك ضرورة انشاء محاكم وضابطة عدليه و نيابة عامة متخصصة بقضايا الأحداث لتلافي المشاكل التي تواجه قضايا الأحداث.
8. اخضاع الأحكام الصادرة عن محكمة الأحداث -فيما خلا تدابير الرعاية والإصلاح -للطعن بالاستئناف والتمييز واعفاء الأحداث من دفع رسوم المحاكم وكافة المصاريف القضائية.

5. قانون العقوبات¹²:

¹² قانون العقوبات وتعديلاته رقم 16 لسنة 1960 المنشور بعدد الجريدة الرسمية رقم 1478 تاريخ 1960/5/11

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 بجميع أشكاله، إلا أن العقوبات المفروضة ليست رادعة نسبة لحجم الجريمة، لذا يجب تشديد العقوبات المنصوص عليها بالقانون حماية للطفل ومصالحه ومنع أي نوع من أنواع الاستغلال له.

كما ظهر حرص المشرع الأردني على حماية الأطفال من الاستغلال الجنسي ففرض عقوبات مختلفة على كل من يستغل طفلا استغلالا جنسيا بكل أشكاله، إلا أن هذه العقوبات ليست رادعة، لذا فإننا نرى ضرورة تشديد عقوبة مرتكب مثل تلك الجرائم التي تمس الطفل في جسده وروحه.

6- قانون الأحوال الشخصية¹³:

ينظم قانون الأحوال الشخصية العلاقة الزوجية و الحياة الأسرية بين أفراد الأسرة و تظهر أهمية هذا القانون بأنه يستمد بعض أحكامه من الشريعة الإسلامية التي تعتبر رائده بإعطاء الطفل حقوقه وتوفير الحماية له من جميع أشكال الإساءة والاستغلال بما فيها الاستغلال الاقتصادي، حيث منحه الحق بالميراث حتى وهو جنين في بطن أمه والحق بالنفقة، وكفلت مال اليتيم، كما منحه الحق بالتعليم هذا إضافة إلى توفير الحماية من الاستغلال الجنسي فحرمت اللواط، وهتك العرض و اغتصاب الفتيات أو حثهم على البغاء أو غير ذلك ووضعت العقوبات الكفيلة بردع مثل تلك الافعال.

وجدير بالذكر ان الشريعة الإسلامية قد طالبت الآباء بتربية أبنائهم أحسن تربية و الإنفاق عليهم وحثت على الترابط الأسري، لما للتفكك الأسري من أثر واضح على نفسية الأطفال ومستقبلهم، فمن هذه الأسس والمبادئ النابعة من روح العقيدة الإسلامية وضع قانون الأحوال الشخصية بعض النصوص التي تحمي الأطفال من الاستغلال الاقتصادي الناتج عن انخراطهم في سوق العمل فإلزام الأب بالإنفاق على أبنائه، - الابن الذكر إلى أن ينهي تعليمه والبنت الأنثى إلى أن تتزوج- كما ألزمه بنفقة علاج أبنائه حيث نصت المادة (168) من قانون الاحوال الشخصية 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).

كما تنص المادة (169) من ذات القانون:

¹³ قانون الاحوال الشخصية رقم 61 لسنة 1976 المنشور بعدد الجريدة الرسمية رقم 2668 تاريخ 1976/12/1

(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) منه فيما يختص بنفقة المعالجة:-

(1-الأولاد الذين تجب نفقتهم على أبيهم يلزم بنفقة علاجهم.

2-إذا كان الأب معسرا لا يقدر على أجره الطبيب أو العلاج أو نفقة التعليم وكانت الأم موسرة قادرة على ذلك تلزم بها على أن تكون ديننا 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 ديننا على الأب إلى حين يساره).

لذلك نرى من تلك النصوص اهتمام الشريعة الاسلاميه بالاطفال وايلانهم العناية التي يستحقونها للوصول بالاطفال الى مستقبل مشرق يؤمن له مستقبله و يحميه من الاستغلال الاقتصادي والانخراط في سوق العمل و هذا يحد من عمل الأطفال.

بعد مناقشة كافة التشريعات والمواثيق الدولية التي عالجت حق العمل بالنسبة للاطفال وعلى ضوء الواقع الصعب الذي يعيشه عدد كبير من الاطفال العمال ولتخفيف هذه الظاهرة الخطيرة التي تؤثر على الفرد والمجتمع فاننا نوصي بما يلي:

1. اعداد وتهيئة احصائيات عن العاملين من الاطفال من خلال برنامج للمعلومات الاحصائية والرصد والمتابعة وتكوين قاعدة بيانات عن هذه المشكله.
2. انشاء وتحديث اطار قانوني للقضاء على عمل الاطفال واجراء التعديلات على القوانين العقابية التي لا تلتزم باحكام القوانين التي تمنع عمل الاطفال.
3. وضع برامج زمنية لاستئصال أسوأ انواع عمل الاطفال وتوضيح ما تعكسه التنمية الاقتصادية الاجتماعية والتأهيل والعمل على مساعدة اولياء امور الاطفال ماديا لتخفيف ظاهرة عمل الاطفال.
4. اعادة النظر بنظام التعليم من خلال دمج التدريب المهني والتوسع فيه وتهيئة الاطفال لسوق العمل.
5. تبني برامج توعية شاملة يشارك فيها الاعلام وكل مؤسسات المجتمع المدني تركز على المخاطر التي تواجه الاطفال في حالة زجهم مبكرا في العمل ،وتنبية كل الاطراف بضرورة المساهمة بصيغة او باخرى للحد من هذه الممارسات التي تسيء لعالم الطفولة.
6. مصادقة الاردن على الاتفاقيات الدولية الصادره عن منظمة العمل الدولية وغيرها من الاتفاقيات التي تحترم حقوق الانسان وخاصة الاطفال.

والله من وراء القصد

قائمة المراجع

➤ التشريعات والقوانين:

1. الدستور الاردني.
2. القانون المدني الاردني.
3. قانون العمل.
4. قانون الاحداث.
5. قانون الضمان الاجتماعي.
6. قانون التربية والتعليم.
7. قانون المخدرات والمؤثرات العقلية.
8. قانون ابطال الرق.
9. قانون منع الاتجار بالبشر.
10. قانون العقوبات.
11. قانون الاحوال الشخصية.
12. تعليمات تنظيم عقد التدريب المهني عام 1999
13. قرار صادر عن وزير العمل خاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث.

➤ الاتفاقيات الدولية:

1. اتفاقية العمل الدولية رقم(138)
2. الاتفاقية رقم (182) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال
3. الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996

➤ الدراسات والابحاث:

1. دراسة حول عمل الأطفال في التشريع الأردني حماده أبو نجمة والمحامية رحاب القدومي.
2. عمالة الاطفال – حلول وخطه وطنيه شامله /د.جهاد علاء الدين –الجامعه الهاشميه 2005.
3. التقرير السنوي العام عن حالة حقوق الانسان بالاردن -المركز الوطني لحقوق الانسان لعام 2008.

(ملحق رقم 1)

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 الجلخ والمكابس المنتشر الدائري المثقاب (كالات النجارة) كالمنشار الدائري أو المتحرك كالات 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).
 - 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 حراً 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 تريب 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 السقالات مثل:
 - أ- رفع السقالات في عمليات البناء والتركيب في البنايات العالية والشاهقة.
 - ب- رفع القوالب والقواطع الخشبية عند صب الإسمنت في الأجزاء المختلفة من المشاريع الإنشائية.
 - ج- وضع السقالات 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 وتريب الآلات والماكينات.
 - ت- ج- الحصاد اليدوي.
 - ث- د- الأعمال التي تتطلب نفس الحركات بالأيدي بشكل مستمر أو وضع مفروض على الجسم ولا يتطلب جهداً جسدياً كبيراً مثل تريب البلاط الصيني والأعمال المشابهة لها

ح- 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 والمطابع الكبيرة والعمل في المناجم والبرادات.

18. الأعمال التي يتعرض فيها العامل الضحيج بما يزيد عن 85 ديسبل

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 العمل 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 ذلك 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 آثر 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 الصهاريح 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 الكربوهيدرات الهيالوجينية.
- ✓ أبخرة النفط ومشتقاته.
- ✓ الفينيل كلورايد.
- ✓ مشتقات البنزين النيتروألينية.
- ✓ 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__

ملحق رقم (2)

نظام فئات عمال الزراعة الخاضعين لاحكام قانون العمل لسنة 2003

المادة 1

يسمى هذا النظام (نظام فئات عمال الزراعة الخاضعين لاحكام قانون العمل لسنة 2003) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة 2

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

✓ القانون: قانون العمل النافذ المفعول.

✓ الوزير: وزير العمل.

✓ عمال الزراعة: العاملون في الزراعة وتربية الثروة الحيوانية.

المادة 3

تطبق احكام القانون باستثناء احكام الفصول الخامس والسادس والحادي عشر عدا المواد (137) و(138) و(139) من الفصل الثاني عشر على الفئات التالية من عمال الزراعة:

أ. المهندس الزراعي.

ب. الطبيب البيطري.

ج. عامل الزراعة في المؤسسات الحكومية والمؤسسات الرسمية العامة باجور يومية.

د. العامل الفني على الالات الزراعية.

هـ. العامل الفني في الاماكن التالية:

1. مشاتل الاشجار المثمرة ونباتات الزينة والخضار ومزارع ازهار القطف ونتاج الاشغال بالانسجة ونتاج البذور

والتقاوى.

2. مفرخات الدواجن وتربية الابقار والاغنام والتلقيح الاصطناعي.

3. مزارع تربية الاسماك.

4. مزارع تربية النحل.

المادة 4

يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ احكام هذا النظام.

2002 /12 /3