دور منظمة العمل الدولية في إرساء قواعد دولية للحد من عمالة الأطفال

The role of the ILO in creating International rules to reduce children labor

إكرام محفوظ[1]، خليفة عصموني[2]، نعيمة إلياس[3]

[1] كلية الحقوق والعلوم السياسية/ جامعة سعيدة، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في الجزائر

Ikrammahfoud17@gmail.com

[2] كلية الحقوق والعلوم السياسية/ جامعة سعيدة

Khelifa.asmouni@univ-saida.dz

[3] كلية الحقوق والعلوم السياسية/ جامعة سعيدة

Naimaelias20@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 2019/09/12 تاريخ القبول: 2021/02/16 تاريخ النشر: 2021/05/28

ملخص:

تعتبر ظاهرة عمالة الأطفال من بين الظواهر الخطيرة التي تواجه العديد من الدول، لذلك قامت منظمة العمل الدولية بإصدار العديد من الإتفاقيات الدولية لحماية الأطفال في مجال العمل، وفي هذه الدراسة سيتم التطرق إلى دور منظمة العمل الدولية في الحد من ظاهرة عمالة الأطفال، وذلك بإبراز دورها التشريعي وسلطتها في خلق قواعد دولية وبروزها كمصدر مستحدث للقانون الدولي العام.

كلمات مفتاحية: المصادر المستحدثة، قواعد دولية، عمالة الأطفال، منظمة العمل الدولية، إتفاقيات، توصيات.

Abstract:

Children labor is a serious phenomenon facing many countries, therefore The International Labour Organization has issued several international conventions for the protection of children at work, In this

المنارة للاستشارات

study, will be discussed the role of the International Labour Organization in reducing the phenomenon of children labor by highlighting its legislative role and its authority to create international rules and its emergence as a contemporary source of public international law.

Keywords: *Contemporary Sources, International rules, Children labor, International Labour Organization, Conventions, Recommendations*

1- المؤلف المرسل: إكرام محفوظ، **الإيميل:** Ikrammahfoud17@gmail.com

المنارة للاستشارات

مقدمة:

يعتبر الطفل القاصر شريحة حساسة في المجتمع، ويحتاج لرعاية بالغة لعجزه عن تولي أموره بنفسه ولنقص إدراكه وفهمه لمصلحته وقصره عن أداء مهامه، مما يستوجب حمايته من كل أشكال العنف والإستغلال، التي تهدد بقاءه وسلامة سلوكه في المستقبل، مما يؤثر على مكانته في المجتمع وعلى صلاح الأمة.

وإيماناً بمكانة الطفل في المجتمع، إهتم المجتمع الدولي بوضع القواعد الدولية التي تكفل حقوقه وتحفظ كرامته، ليعيش حياة كريمة تراعى فيها مصلحته الفضلى، بعيداً عن أي عوامل قد تمس بسلامته الجسدية والنفسية، وهو ما يظهر من خلال الإتفاقية الخاصة بحماية حقوق الطفل الصادرة بتاريخ في 20 نوفمبر 1989، والتي تعد بمثابة القانون الأساسي للطفل، حيث تناولت حقوق الطفل من جميع الجوانب، كحقه في الإسم، الجنسية، الهوية، حرية الرأي والفكر، حرية المعتقد، حقه في الصحة والتعليم وفي الضمان الإجتماعي، ومنع الإساءة إليه وحمايته من جميع أنواع الإستغلال، في مقدمتها الإستغلال الإقتصادي.

فقد أقرت المادة الثانية والثلاثون من إتفاقية حقوق الطفل حماية الطفل من الإستغلال الإقتصادي، ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يُمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي، وإكتفت بالإشارة إلى ضرورة أن تتخذ الدول التدابير اللازمة من أجل تحديد سن أدنى للإلتحاق بالعمل، ووضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه، دون أن تحدد أو تبرز الحد الأدنى لسن العمل أو الحماية المقررة للطفل في إطار التشغيل.

وفي ظل هذا القصور برز دور منظمة العمل الدولية في سد هذا الفراغ القانوني، وخلق قواعد دولية جديدة، حيث أصدرت بهذا الشأن العديد من

المنارة للاستشارات

الإتفاقيات والتوصيات، بشكل يمكن معه القول أن جهود منظمة العمل الدولية قد قامت بوضع تقنين دولي للعمل يشمل كافة الجوانب بما فيها عمل الأطفال.

الأمر الذي يدفعنا إلى طرح الإشكالية التالية:

كيف ساهمت منظمة العمل الدولية في إرساء قواعد دولية لتكريس الحماية القانونية للطفل في مجال العمل؟

للإجابة عن هذه الإشكالية تم إتباع المنهج التحليلي وذلك بتحليل الأعمال المنبثقة عن منظمة العمل الدولية والتعمق فيها، بالإضافة إلى المنهج الوصفي كمنهج مساعد للمنهج التحليلي، حيث إقتضت بعض مراحل الدراسة الإستعانة بالوصف كوسيلة ممهدة و مساعدة لعملية التحليل، فكان المنهج المتبع في هذه الدراسة خليطاً بين التحليل و الوصف.

أما عن الخطة المتبعة فهي ثنائية مقسمة إلى مبحثين، يتضمن المبحث الأول الدور التشريعي لمنظمة العمل الدولية، من خلال التعرض إلى إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية في مطلبين متتاليين، أما المبحث الثاني فيتناول دور منظمة العمل الدولية في إرساء قواعد للحد من ظاهرة عمالة الأطفال، من خلال التعرض في المطلب الأول إلى شروط تشغيل الأطفال، ثم حقوق الأطفال في إطار التشغيل في المطلب الثاني.

المبحث الأول: الدور التشريعي لمنظمة العمل الدولية

أشارت المادة التاسعة عشر من دستور منظمة العمل الدولية أن لمنظمة العمل الدولية أن تضع قواعد دولية للعمل وذلك عن طريق إقرار نصوص تأخذ شكل إتفاقيات أو توصيات دولية.

ومن ثم تعد المهمة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية هي وضع القواعد الدولية اللازمة لمعالجة ظروف العمل، وتتخذ هذه القواعد شكل إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، وترتكز على مجموعة من الأبحاث التي تقدم عن الأوضاع الفعلية في مختلف الدول بعد مناقشتها مناقشةً كاملة داخل المؤتمر العام للمنظمة، وسيتم التطرق في هذا المبحث إلى كل من إتفاقيات وتوصيات

المنارة للاستشارات

منظمة العمل الدولية كأدوات تمارس من خلالها وظيفتها التشريعية، وذلك في مطلبين متتاليين.

المطلب الأول: إتفاقيات العمل الدولية

تشكل إتفاقيات العمل الدولية أحد الأعمال الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية[1]، وتختلف عن الإتفاقيات الدولية -الثنائية أو متعددة الأطراف-، حيث تتميز بأنها صادرة عن الإرادة المنفردة لمنظمة العمل الدولية وليست من تكوين الدول الأطراف كما في الإتفاقيات الدولية، و ما يثبت ذلك إجراءات صدورها[2]، حيث تصدر وفق المراحل الواجب إتباعها لصدور أي عمل من أعمال المنظمة، بدءً بالإقتراح ثم المناقشة وُصولاً إلى التصويت[3].

وعلى خلاف ما هو مألوف في الإتفاقيات الدولية، لا يمكن بأي حال من الأحوال إبداء أي تحفظات على إتفاقيات العمل الدولية[4]، كما أن تعديلها يختلف عن تعديل الإتفاقيات الدولية، حيث يكون تعديل هذه الأخيرة بإتفاق الدول الأطراف، نتيجة وجود علاقة تعاقدية تخضع لقاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين[5]، إلا أن تعديل إتفاقيات العمل الدولية يكون لمؤتمر العمل الدولي تعديلها بإرادته المنفردة متى رأى ذلك مناسباً[6].

أما بالنسبة لتفسير إتفاقيات العمل الدولية فقد جاءت المادة السابعة و الثلاثون من دستور منظمة العمل الدولية بطرق التفسير، حيث أشارت الفقرة الأولى منها إلى الوسيلة الأولى للتفسير وهي الإحالة إلى محكمة العدل الدولية، وجاءت الفقرة الثانية بوسيلة أخرى والمتمثلة في إنشاء محكمة خاصة[7]، أما الإتفاقيات الدولية فتكون الدول الأطراف هي صاحبه الإختصاص في تفسير نصوص الإتفاقية، فإما أن تتولى أطراف المعاهدة عملية التفسير أو يتم إحالته إلى جهة قضائية[8].

نظراً للخصائص التي تميز إتفاقيات العمل الدولية عن الإتفاقيات الدولية -الثنائية أو متعددة الأطراف-، إختلفت الآراء حول طبيعتها القانونية، ومدى قدرتها على إرساء قواعد دولية في مجال العمل.

المنارة للاستشارات

وفي هذا الصدد إنقسم الفقه إلى قسمين، الأول يرى بأن إتفاقيات العمل الدولية لا تعتبر قوانين دولية، إلا بتصديق الدول عليها[9]، إستناداً إلى الفقرة الخامسة ب من المادة التاسعة عشر التي ألزمت الدول المصادقة على إتفاقيات العمل الدولية وعرضها على السلطات الداخلية المختصة لإصدارها في شكل تشريع[10].

أما القسم الثاني -وهو الذي نؤيده-، يرى أن الاتفاقيات التي تقرها منظمة العمل الدولية هي نصوص تشريعية دولية، تكتسب وجودها القانوني بمجرد إقرارها من مؤتمر العمل الدولي، الذي يعد جهاز تشريعي دولي مختص بخلق قواعد القانون الدولي للعمل[11]، ويعد تصديق الدول عليها بمثابة إنضمام لعمل تشريعي قائم سلفاً، ومن ثم لا نكون بصدد تصديق بالمعنى الحقيقي بل مجرد إجراء تقوم به الدولة من أجل إخضاع رعاياها لهذه النصوص[12].

وبذلك يكون إجراء مصادقة الدول على إتفاقيات العمل الدولية مجرد إجراء كاشف للقاعدة القانونية وليس منشأً لها، فقواعد العمل الدولية موجودة بمجرد إقرارها من قِبل مؤتمر العمل الدولي، وقبول الدولة الإلتزام بها ما هو إلا أثر من آثارها وليس ركناً من أركانها، وبمجرد صدورها تصبح تشريع دولي صادر من المؤتمر العام الدولي لمنظمة العمل الدولية[13].

إذا كانت الإتفاقيات المنبثقة عن منظمة العمل الدولية تعد أعمالا ملزمة، وتخلق قواعد دولية، فإن السؤال الذي يُطرح هو مدى قدرة منظمة العمل الدولية على خلق قواعد قانونية عن طريق توصيات العمل الدولية، و هو ما سيتم الإجابة عنه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: توصيات العمل الدولية

إستناداً إلى نص المادة التاسعة عشر سالف الذكر، تُصدر منظمة العمل الدولية أيضاً توصيات، وتعرف هذه الأخيرة أنها رغبة أو نصيحة أو دعوة[14]، توجهها المنظمة الدولية إلى أحد أجهزتها أو إلى الدول الأعضاء أو إلى منظمة

المنارة للاستشارات

دولية أخرى[15]، وهي مصطلح يشير إلى إتخاذ الهيئة أسلوب معين للعمل ولا يُعد ملزماً لمن وُجهت إليه[16].

إن التوصية بهذا المفهوم ليست ذات طبيعة قانونية واحدة وتختلف من منظمة إلى أخرى، لذلك إختلف الفقه حول القيمة القانونية لتوصيات منظمة العمل الدولية، وهل لها نفس القيمة القانونية التي تتمتع بها إتفاقيات العمل الدولية.

ذهب جانب من الفقه إلى نفي القيمة القانونية لتوصيات العمل الدولية كونها حسب رأيهم مجرد عمل يطلب الجهاز الدولي من خلاله الدول الإمتثال إلى سلوك معين دون أن يحمل في مضمونه صفة الإلزام، ومن ثم لا يمكن أن ترقى إلى درجة قانون[17].

و لكن لو بحثنا في توصيات العمل الدولية، لوجدناها تخالف هذا الرأي الذي يشير إلى أن التوصية لا يترتب عليها أية آثار قانونية، وهو ما يظهر من خلال:

- إلتزام الدول إستناداً إلى نص الفقرة السادسة أ من المادة التاسعة عشر أن تأخذ في إعتبارها تنفيذ أحكام توصيات العمل عن طريق إصدارها في تشريع أو أي طريق آخر؛
- تعهد كل الدول الأعضاء في المنظمة وفقاً لنص الفقرة السادسة ب من المادة التاسعة عشر بأن تطرح التوصيات على سلطتها أو سلطاتها التي يقع الموضوع في مجال إختصاصها، لإصدارها في تشريع أو القيام بأي إجراء آخر، وذلك خلال مدة سنة على الأكثر من تاريخ إختتام دورة المؤتمر، أو في أقرب وقت ممكن عملياً إذا إستحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب إستثنائية على أن لا يتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهراً من تاريخ إختتام دورة المؤتمر؛

المنارة للاستشارات

- قيام الدول الأعضاء حسب الفقرة السادسة ج من المادة التاسعة عشر بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة من أجل عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة؛

- إلتزام الدول حسب الفقرة السادسة د من المادة التاسعة عشر بأن تبلغ مكتب العمل الدولي بالموقف القانوني لدولتها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع ذكر ما يبدو ضروريا من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى إعتمادها و تطبيقها[18].

وبالتالي تكاد تكون القيمة القانونية لإتفاقيات وتوصيات العمل الدولية متساوية، فهي تعبر عن إرادة منظمة العمل الدولية، وترتب على عاتق الدول واجب عرضها على السلطات المختصة قصد إدراجها ضمن النظام القانوني الداخلي، ومن ثم تساهم في إرساء قواعد قانونية وتسهم في تجسيد العدالة الإجتماعية[19].

إن أعمال منظمة العمل الدولية، سواء تلك التي تأخذ شكل إتفاقيات أو توصيات، تُسهم في خلق قواعد القانون الدولي للعمل، و تُعتبر في هذه الحالة مصدراً من مصادر القانون الدولي العام، و هو ما يعكس تطور المجتمع الدولي وظهور مصادر جديدة غير تلك الواردة في المادة الثامنة والثلاثون من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية المتضمنة مصادر القانون الدولي، وسيتم إبراز بعض القواعد الدولية المتعلقة بتنظيم عمل الأطفال التي ساهمت منظمة العمل الدولية في خلقها، و ذلك في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: دور منظمة العمل الدولية في إرساء قواعد للحد من ظاهرة عمالة الأطفال

إهتمت منظمة العمل الدولية بظاهرة عمالة الأطفال، وعملت على تنظيمها، وأصدرت في هذا الشأن العديد من الإتفاقيات والتوصيات التي تعالج شؤون عملهم المختلفة، ويُعد ذلك خطوة هامة في مجال التشريع الدولي، ويمكن تقسيم القواعد التي أقرتها منظمة العمل الدولية و المتعلقة بعمل الأطفال إلى

المنارة للاستشارات

قواعد تتضمن شروط تشغيل الأطفال، وأخرى تتضمن حمايتهم أثناء التشغيل، وهو ما سيتم التطرق إليه في مطلبين متتاليين.

المطلب الأول: شروط تشغيل الأطفال

تشمل القواعد المتعلقة بشروط تشغيل الأطفال، قواعد تتعلق بتحديد الحد الأدنى لسن العمل، وأخرى تتمحور حول إجراء الفحص الطبي.

أولاً- القواعد المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل:

قبل 1973 أصدرت منظمة العمل الدولية عدة إتفاقيات لتحديد سن العمل، وخصت كل نشاط بسن معين، حيث حددت السن الأدنى للعمل في مجال الصناعة بأربعة عشر سنة حسب الإتفاقية رقم 05 لسنة 1919[20]، وعدلت سنة 1937 بالإتفاقية رقم 59 لترفع السن الأدنى للعمل إلى خمسة عشر سنة[21]، وحددت منظمة العمل السن الأدنى للعمل في مجال الأعمال الصناعية تحت الأرض بستة عشر سنة بموجب الإتفاقية رقم 123 لسنة 1965[22]، ثم تم رفعه بصدور الإتفاقية رقم 124 سنة 1965 إلى واحد وعشرون سنة[23].

أما عن الأعمال غير الصناعية، فقد حددت الإتفاقية رقم 33 الصادرة سنة 1932 والمعدلة بموجب الإتفاقية رقم 60 الصادرة سنة 1937 السن الأدنى بخمسة عشر سنة، وفي الوقت ذاته أجازت الإتفاقية العمل للأطفال الذين تزيد أعمارهم عن ثلاث عشرة سنة في غير الأوقات المحددة لحضور المدرسة، على أن لا يؤثر ذلك على نموهم الطبيعي ومستواهم الدراسي وأن لا يتجاوز ساعتين في اليوم[24].

وفي مجال العمل البحري حددت الإتفاقية رقم 07 لسنة 1920 السن الأدنى بأربعة عشر سنة[25]، ثم رفع السن إلى خمسة عشر سنة بموجب الإتفاقية رقم 58 لسنة 1936[26]، وكذا الإتفاقية رقم 112 الصادرة سنة 1959 المتعلقة بأعمال الصيد[27]، أما في مجال العمل الزراعي فقد حدد السن بأربعة عشر سنة بموجب الإتفاقية رقم 10 الصادرة سنة 1921[28].

المنارة للاستشارات

وبقي لكل قطاع سن محدد إلى غاية 1973 حيث صدرت الإتفاقية رقم 138 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل في كافة القطاعات، والتي جاءت بطائفتين من الأعمال، أعمال لا تشكل خطر، وأخرى تشكل خطر، بالنسبة للطائفة الأولى يجب على الدول الأطراف عدم تشغيل أي طفل في أي قطاع من القطاعات الإقتصادية قبل إتمام سن الخامسة عشر، بإستثناء الدول التي لم يصل إقتصادها و مستواها التعليمي إلى درجة كافية من التطور، حيث أجازت الفقرة الخامسة من المادة الثانية لهذه الدول أن تجعل سن الرابعة عشر الحد الأدنى بدل الخامسة عشر، شرط تقديم تقرير إلى منظمة العمل الدولية توضح فيه الأسباب المبررة لذلك، وتحدد فيه التاريخ الذي ستتخلى فيه عن حقها في الإستفادة من هذا الإستثناء.

أما بالنسبة للطائفة الثانية من الأعمال، وهي الأعمال الخطيرة، فقد حددت لها الاتفاقية سن ثمانية عشر سنة كحد أدنى، إلا أنها سمحت لها بالنزول إلى سن السابعة عشر بشرط ألا يضر ذلك بصحة الطفل وأخلاقه وأن يتلقى التدريب المهني والتعليم الكافيين[29].

ثانياً- القواعد المتعلقة بالفحص الطبي:

نظراً للآثار السلبية التي تصيب الأطفال جراء العمل، أصدرت منظمة العمل الدولية سنة 1921 الإتفاقية رقم 16 المتضمنة الفحص الطبي الإجباري للأطفال الذين يشتغلون على ظهر السفن، والذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة، وأن يتم تجديد هذا الفحص بصفة دورية خلال كل سنة[30]، ولم تشمل هذه الحماية باقي القطاعات الأخرى إلا في سنة 1946، بعد صدور الإتفاقيتين رقم 77و78 المتعلقتين بإقرار نظام الفحص الطبي عند تشغيل الأطفال في القطاعين الصناعي وغير الصناعي.

حيث منعت الإتفاقية رقم 77 مسيري المؤسسات الصناعية تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن ثمانية عشر سنة دون التأكد من قدرتهم على القيام بالعمل المطلوب من خلال إجراء الفحص الطبي الدقيق، مع إمكانية تغيير

المنارة للاستشارات

منصب العمل في الحالات التي تكشف فيها الفحوص الدورية إصابة الطفل بأمراض ناتجة عن عدم التكيف مع المنصب[31]، وجاءت الإتفاقية رقم 78 بنفس الأحكام بالنسبة للأعمال غير الصناعية[32].

المطلب الثاني: حقوق الأطفال في إطار التشغيل

تشمل حقوق الأطفال في إطار التشغيل، حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، وتحديد ساعات العمل، وكذا الحق في الراحة الأسبوعية والعطل.

أولاً- حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال:

رغم إبرام إتفاقية حقوق الطفل سنة 1989 التي ألزمت الدول بوجوب حماية الأطفال بشكل متكامل وتوفير البيئة الآمنة والمناخ الصحي الملائم للرعاية، إستمرت الإنتهاكات المختلفة لحقوق الطفل، لذلك قامت منظمة العمل الدولية بإصدار العديد من الإتفاقيات والتوصيات التي تلزم الدول بضرورة حماية حقوق الطفل خاصة في مجال العمل، ومن أهم هذه الإتفاقيات، الإتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال

ويشمل تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال في مفهوم هذه الاتفاقية حسب ما ورد في مادتها الثالثة ما يلي:

- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق؛
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة؛
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة خاصة إنتاج المخدرات؛
- الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

وألزمت المادة السابعة من نفس الإتفاقية الدول الأطراف باتخاذ التدابير الضرورية لكفالة تطبيق أحكامها بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها عند الإقتضاء، كما نصت على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة من أجل:

- الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال؛

المنارة للاستشارات

- توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لإنتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم إجتماعيا؛
- ضمان حصول جميع الأطفال المنتشلين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكنا وملائما؛
- تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صِلات مباشرة معهم؛
- أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الإعتبار[33].

ثانياً- تحديد ساعات العمل:

أقرت منظمة العمل الدولية حوالي خمسة عشر إتفاقية وإحدى عشر توصية تتعلق بتحديد ساعات العمل، إلا أن هذه الإتفاقيات و التوصيات إستهدفت جميع العاملين دون تمييز، ولا توجد أي منها خاصة بتنظيم عدد ساعات العمل للأطفال، إلا أن الإتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل، ألزمت السلطات المختصة بتحديد مدة العمل لمن هم دون خمسة عشر سنة ولم يتموا دراستهم[34].

وقد منعت التوصية رقم 116 لسنة 1962 تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة ساعات إضافية[35]، وهو الحكم الذي تضمنته أيضاً التوصية رقم 146[36].

وأقرت منظمة العمل الدولية العديد من الإتفاقيات والتوصيات التي منعت بموجبها تشغيل الأطفال ليلا، حيث أصدرت سنة 1919 الإتفاقية رقم 06 بشأن عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، والتي منعت في مادتها الثانية تشغيل الأطفال الأقل من ثمانية عشر سنة ليلا في القطاع الصناعي، ويقصد بالليل حسب هذه الإتفاقية الفترة الممتدة بين العاشرة مساء والخامسة صباحا[37]، و قد تم تعديل هذه الإتفاقية بموجب الإتفاقية رقم 90 الصادرة سنة 1948 بشأن العمل الليلي للأطفال المشتغلين في الصناعة، حيث أشارت أن فترة العمل الليلي لا تقل عن إثني عشرة ساعة متواصلة، ولابد أن تشمل الفترة الممتدة من العاشرة مساء إلى السادسة صباحا بالنسبة لمن هم دون السادسة عشر، أما الذين بلغو سن السادسة

المنارة للاستشارات

عشر ولكنهم دون الثامنة عشر فقدت حددت الإتفاقية أن فترة العمل الليلي لا تقل عن سبعة ساعات متتالية ما بين الساعة العاشرة مساء إلى السابعة صباحا[38].

أما بالنسبة للعمل الليلي في مجال الزراعة فقد تضمنته التوصية رقم 14 الصادرة سنة 1921 المتعلقة بالراحة الأسبوعية في الزراعة، حيث أشارت إلى ضرورة تكفل التشريعات الوطنية بوضع أنظمة خاصة بتشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن أربعة عشر سنة في النشاط الفِلاحي على أن تتضمن هذه النصوص القانونية ضمان فترة راحة ليلية لا تقل عن عشرة ساعات متواصلة[39].

وفي سنة 1946 صدرت الإتفاقية رقم 79 المتعلقة بحظر العمل الليلي في المجال غير الصناعي التي منعت العمل الليلي للأطفال الذين يقل عمرهم عن أربعة عشر سنة، وكذلك الأطفال الذين تتجاوز أعمارهم أربعة عشر سنة ولا يزالون خاضعين للتعليم الإلزامي، وذلك خلال الفترة الممتدة من الساعة الثامنة مساءً حتى الساعة الثامنة صباحاً وذلك وفق نص المادة الثانية، وحظرت الإتفاقية كذلك في نص المادة الثالثة منها تشغيل الأشخاص دون سن الثامنة عشر خلال فترة اثنتي عشرة ساعة متتالية تمتد بين العاشرة مساء والسادسة صباحا[40].

وقد تم تدعيم هذه الإتفاقية في نفس السنة بالتوصية رقم 80 التي ترخص للتشريعات الوطنية تنظيم قواعد تسمح للأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة المشاركة في بعض التظاهرات والحفلات التي يمكن أن تُقام ليلا[41].

أما في مجال العمل البحري فقد منحت الإتفاقية رقم 186 بشأن العمل البحري لسنة 2006 للسلطات الوطنية تحديد المقصود بكلمة الليل، على أن تشمل تسع ساعات على الأقل تبدأ في وقت أقصاه منتصف الليل وتنتهي في وقت أدناه الخامسة صباحا، وحظرت تشغيل الأطفال دون سن السادسة عشر في هذه الفترة[42].

المنارة للاستشارات

ثالثاً- الحق في الراحة الأسبوعية والعطل:

منحت الإتفاقية رقم 60 المتعلقة بالحد الأدنى للسن في مجال الأعمال غير الصناعية الصادرة سنة 1937 للسلطات الداخلية تحديد فترة الراحة الأسبوعية بإعتبار أنها شأن داخلي يرتبط بعادات و تقاليد كل بلد[43].

وبالنسبة للعطلة السنوية أوجبت التوصية رقم 125 المتعلقة بشروط إستخدام الشباب في أعمال تحت سطح الأرض الصادرة سنة 1965 منح إجازة سنوية مدتها أربعة وعشرون يوما من أيام العمل الفعلية وبأجر كامل للأحداث الذين يقل سنهم عن ثمانية عشر سنة ويزاولون العمليات التي تتم تحت سطح الأرض في المناجم[44].

وأقرت الإتفاقية رقم 132 لسنة 1970 المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر أنه على كافة العاملين الذين يزاولون الأعمال الصناعية، التجارية وكذا الزراعية، منح جميع العاملين في مراحل السن المختلفة دون تمييز إجازة لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوما[45].

ونصت التوصية رقم 146 لسنة 1973 الصادرة عن منظمة العمل الدولية على ضرورة تمكين الطفل من التمتع بإجازة سنوية لا تقل عن أربعة أسابيع، ويتعين في كل حالة من الأحوال ألا تقل مدتها عن المدة المقررة للعمال البالغين[46].

الخاتمة:

نتيجة لتطور المجتمع الدولي، وعجز مصادر القانون الدولي الواردة في المادة الثامنة والثلاثون من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية على وضع قواعد قانونية كفيلة بحماية الأطفال العاملين، خاصة إتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، تم إستحداث مصادر جديدة خارج إطار هذه المادة، وتتمثل في ما تُصدره المنظمات الدولية من أعمال تستهدف من خلالها خلق و تطوير قواعد القانون الدولي، فقد إهتمت منظمة العمل الدولية بظاهرة عمالة الأطفال، و

المنارة للاستشارات

عملت على تنظيمها، وأصدرت في هذا الشأن العديد من الإتفاقيات التي تعالج موضوع تشغيل الأطفال، ويُعد ذلك خطوة هامة في مجال التشريع الدولي.

و من أبرز النتائج المتوصل إليها:

- يحتل النشاط التشريعي لمنظمة العمل الدولية مكان الصدارة بين أنشطتها الأخرى، وتشكل قواعد العمل الدولية المعتمدة في إطار المنظمة التقنين الدولي للعمل؛
- تتخذ قواعد العمل الدولية شكل إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية؛
- ألزمت إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية إجراء الفحوصات الطبية الدقيقة للتأكد من قدرة الطفل على القيام بالعمل المطلوب، وذلك لضمان الوقاية الصحية والطبية للطفل العامل؛
- تُعد الإتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الإستخدام، أهم وأحدث إتفاقية تنظم الحد الأدنى لسن العمل، حيث حددت السن الأدنى بخمسة عشر سنة في الأعمال التي لا تشكل خطراً على الأطفال، و ثمانية عشر سنة بالنسبة للأعمال الخطيرة، مع إمكانية تخفيضه إلى سبعة عشر سنة شرط ألا يضر ذلك بصحة الطفل و أخلاقه وأن يتلقى التدريب المهني و التعليم الكافيين؛
- من أجل حماية حقوق الطفل في مجال العمل، أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال و التي تعد أهم الإتفاقيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية في مجال عمل الأطفال و أحدثها؛
- لم يصدر عن منظمة العمل الدولية إتفاقية خاصة بتحديد ساعات العمل للأطفال، إلا أن الإتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل، ألزمت السلطات المختصة بتحديد مدة العمل لمن هم دون خمسة عشر سنة ولم يتموا دراستهم؛

المنارة للاستشارات

- أقرت منظمة العمل الدولية العديد من الإتفاقيات و التوصيات التي منعت بموجبها تشغيل الأطفال ليلا، بالإضافة إلى حق الطفل العامل في الإجازات والعطل السنوية مدفوعة الأجر.

رغم الجهود المبذولة من قبل منظمة العمل الدولية لإرساء قواعد قانونية للحد من ظاهرة عمالة الأطفال، لازالت الدول تشهد إستغلال الأطفال إقتصادياً و تشغيلهم وتسخيرهم في أعمال غير مؤهلين جسدياً ونفسياً للقيام بها، كما أن الجدل الفقهي حول إلزامية القواعد المنبثقة في إطار منظمة العمل غالبا ما يحول دون الإلتزام بها، ومنه نطرح التوصيات التالية:

- لابد من محاربة الأسباب الحقيقية التي تقف خلف ظاهرة عمالة الأطفال، والتي يعد الفقر أبرزها؛

- ضرورة إدراج الأعمال المنبثقة في ظل المنظمات الدولية ضمن مصادر القانون الدولي العام الواردة في المادة الثامنة والثلاثون من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، نظراً للدور البارز الذي أصبحت تلعبه المنظمات الدولية.

الهوامش و الإحالات :

1- علي خلف عبد الرحيم، 2010، نشأة وتطوير القاعدة الدولية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، مصر، ص 506؛

2- عيسى علاوي، 2016، دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق القانون الدولي للعمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، المجلد 53، العدد الرابع، ص298؛

3- يقوم مجلس إدارة المنظمة بناءً على إقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي والإقتراحات المقدمة من الحكومات أو المنظمات الدولية العامة أو منظمات أصحاب العمل أو العمال بوضع جدول أعمال الدورة التالية لمؤتمر العمل الدولي، ثم يقوم المؤتمر بمناقشة المسائل الواردة في جدول الأعمال بمساعدة لجان فنية متخصصة ثلاثية التكوين يعينها المؤتمر ذاته، وعلى ضوء ما تقرره هذه اللجان وما يتم من مناقشات، يقرر المؤتمر ما إذا كانت مسألة معينة يمكن أن تكون محلا لإبرام إتفاقية أو توصية، يلي ذلك قيام مكتب العمل الدولي بإعداد نصوص الإتفاقيات الدولية أو التوصيات، التي ستعرض على المؤتمر في جلسته التالية،

المنارة للاستشارات

وإرسالها للحكومات لتقترح ما تراه من تعديلات أو تبدي ما تراه من تعليقات، وعلى ضوء ما يتلقاه المكتب من ردود و تعليقات وإقتراحات يُعد تقريراً نهائياً يتضمن نصوص الإتفاقيات والتوصيات في صورتها النهائية و تُرسل إلى الحكومات، ثم يُعاد بحث النصوص عن طريق لجان فنية في الدورة الجديدة للمؤتمر لتقرير ما إذا كان من الممكن أن تكون أساس لمناقشة المؤتمر من عدمه، ثم يتم عرض النصوص على المؤتمر في هيئتها الكاملة لبحث كل مادة من المواد على حده، ثم تكلف لجنة صياغة مشكّلة من أعضاء المؤتمر بإجراء صياغة نهائية للمشروع ويتم عرضها على المؤتمر لإقرارها بصفة نهائية، ويُعرض المشروع على التصويت بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين، لمزيد من التفصيل أنظر: محمود مسعد محمود، 1976، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قواعد القانون الدولي للعمل، دون طبعة، مصر، دار النهضة العربية، ص157-159؛

4- عيسى علاوي، المرجع السابق، ص298؛

5- جمال عبد الناصر مانع، 2004، القانون الدولي العام (المدخل - المصادر)، الجزء الأول، الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، دون طبعة، ص185؛

6- محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص174؛

7- دستور منظمة العمل الدولية الصادر سنة 1919؛

8- بن عامر تونسي – نعيمة عميمر، 2010، محاضرات في القانون الدولي العام، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، ص58؛

9- محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص176- 178؛

10- دستور منظمة العمل الدولية الصادر سنة 1919؛

11- عيسى علاوي، المرجع السابق، ص298- 300؛

12- محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص179- 182؛

13- علي خلف عبد الرحيم، المرجع السابق، ص508؛

14- علي عباس حبيب، 1999، حجية القرار الدولي، مصر، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى، ص37؛

15- علي يوسف الشكري، 2012، المنظمات الدولية، العراق، دار الصادق الثقافية، الطبعة الأولى، ص65؛

16- عبد السلام صالح عرفه، التنظيم الدولي، 1997، ليبيا، منشورات الجامعة المفتوحة، الطبعة الثانية، ص107؛

المنارة للاستشارات

17- علي يوسف الشكري، المرجع السابق، ص65؛
18- دستور منظمة العمل الدولية الصادر سنة 1919؛
19- محمود مسعد محمود، المرجع السابق، المرجع السابق، ص238؛
20- الإتفاقية رقم 05، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال الصناعي، الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919؛
21- الإتفاقية رقم 59، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال البحري، الصادرة بتاريخ 3 جوان 1937؛
22- الإتفاقية رقم 123، المتعلقة بالحد الأدنى لسن الإستخدام تحت سطح الأرض في المناجم، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1965؛
23- الإتفاقية رقم 124، المتعلقة بالفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للإستخدام في المناجم تحت سطح الأرض، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1965؛
24- الإتفاقية رقم 60، المتعلقة بتشغيل الأطفال في الأعمال غير الصناعية، الصادرة بتاريخ 3 جوان 1937؛
25- الإتفاقية رقم 07، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال البحري، الصادرة بتاريخ 15 جوان 1920؛
26- الإتفاقية رقم 58، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال البحري، الصادرة بتاريخ 22 أكتوبر 1936؛
27- الإتفاقية رقم 112، المتعلقة بالحد الأدنى لسن إستخدام صيادي الأسماك، الصادرة بتاريخ 3 جوان 1959؛
28- الإتفاقية رقم 10، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال الزراعي، الصادرة بتاريخ 25 أكتوبر 1921؛
29- الإتفاقية رقم 138، المتعلقة بالحد الأدنى لسن الإستخدام، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1973؛
30- الإتفاقية رقم 16، المتعلقة بالفحص الطبي الإجباري للأطفال والأحداث المستخدمين على ظهر السفن، الصادرة بتاريخ 25 أكتوبر 1921؛
31- الإتفاقية رقم 77، المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة، الصادرة بتاريخ 19 سبتمبر 1946؛

المنارة للاستشارات

32- الإتفاقية رقم 78، المتعلقة بالفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للإستخدام في المهن غير الصناعية، الصادرة بتاريخ 19 سبتمبر 1946؛
33- الإتفاقية رقم 182، المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، الصادرة بتاريخ 1 جوان 1999؛
34- الإتفاقية رقم 138، المتعلقة بالحد الأدنى لسن الإستخدام، المرجع السابق؛
35- التوصية رقم 116، المتعلقة بتخفيض ساعات العمل، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1926؛
36- التوصية رقم 146، المتعلقة بالحد الأدني لسن الإستخدام، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1973؛
37- الإتفاقية رقم 06، المتعلقة بعمل الأحداث ليلا في الصناعة، الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919؛
38- الإتفاقية رقم 90، المتعلقة بعمل الأحداث ليلاً في الصناعة، الصادرة بتاريخ 17 جوان 1948؛
39- التوصية رقم 14، المتعلقة لعمل الأطفال والأحداث ليلا في الزراعة، الصادرة بتاريخ 25 أكتوبر 1921؛
40- الإتفاقية رقم 79، المتعلقة بتقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية، الصادرة بتاريخ 19 سبتمبر 1946؛
41- التوصية رقم 80، المتعلقة بتعليق العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية، الصادرة بتاريخ 19 سبتمبر 1946؛
42- اتفاقية رقم 186 المتعلقة بالعمل البحري، الصادرة بتاريخ 7 فبراير 2006؛
43- الإتفاقية رقم 60، المتعلقة بالحد الأدنى للسن العمل في مجال الأعمال غير الصناعية، الصادرة بتاريخ 3 جوان 1937؛
44- التوصية رقم 125، المتعلقة بشروط إستخدام الشباب تحت سطح الأرض في المناجم، الصادرة بتاريخ 2 جوان 1965؛
45- الإتفاقية رقم 132، المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر، الصادرة بتاريخ 3 جوان 1979؛
46- التوصية رقم 146، المتعلقة بالحد الأدنى لسن الإستخدام، المرجع السابق.

قائمة المصادر والمراجع:

المنارة للاستشارات

I- قائمة المصادر:

I-1- المواثيق الدولية:

- دستور منظمة العمل الدولية الصادر سنة 1919.

I-2- الإتفاقيات و التوصيات الدولية:

- الإتفاقية رقم 05، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال الصناعي، الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919؛
- الإتفاقية رقم 06، المتعلقة بعمل الأحداث ليلا في الصناعة، الصادرة بتاريخ 29 أكتوبر 1919؛
- الإتفاقية رقم 07، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال البحري، الصادرة بتاريخ 15 جوان 1920؛
- الإتفاقية رقم 10، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال الزراعي، الصادرة بتاريخ 25 أكتوبر 1921؛
- التوصية رقم 14، المتعلقة لعمل الأطفال والأحداث ليلا في الزراعة، الصادرة بتاريخ 25 أكتوبر 1921؛
- الإتفاقية رقم 16، المتعلقة بالفحص الطبي الإجباري للأطفال و الأحداث المستخدمين على ظهر السفن، الصادرة بتاريخ 25 أكتوبر 1921؛
- الإتفاقية رقم 58، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال البحري، الصادرة بتاريخ 22 أكتوبر 1936؛
- الإتفاقية رقم 59، المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل في المجال البحري، الصادرة بتاريخ 3 جوان 1937؛
- الإتفاقية رقم 60، المتعلقة بالحد الأدنى للسن العمل في مجال الأعمال غير الصناعية، الصادرة بتاريخ 3 جوان 1937؛
- الإتفاقية رقم 77، المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة، الصادرة بتاريخ 19 سبتمبر 1946؛
- الإتفاقية رقم 78، المتعلقة بالفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للإستخدام في المهن غير الصناعية، الصادرة بتاريخ 19 سبتمبر 1946؛
- الإتفاقية رقم 79، المتعلقة بتقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية، الصادرة بتاريخ 19 سبتمبر 1946؛

المنارة للاستشارات

- التوصية رقم 80، المتعلقة بتعليق العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية، الصادرة بتاريخ 19 سبتمبر 1946؛
- الإتفاقية رقم 90، المتعلقة بعمل الأحداث ليلاً في الصناعة، الصادرة بتاريخ 17 جوان 1948؛
- الإتفاقية رقم 112، المتعلقة بالحد الأدنى لسن إستخدام صيادي الأسماك، الصادرة بتاريخ 3 جوان 1959؛
- التوصية رقم 116، المتعلقة بتخفيض ساعات العمل، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1926؛
- الإتفاقية رقم 123، المتعلقة بالحد الأدنى لسن الإستخدام تحت سطح الأرض في المناجم، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1965؛
- الإتفاقية رقم 124، المتعلقة بالفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للإستخدام في المناجم تحت سطح الأرض، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1965؛
- التوصية رقم 125، المتعلقة بشروط إستخدام الشباب تحت سطح الأرض في المناجم، الصادرة بتاريخ 2 جوان 1965؛
- الإتفاقية رقم 132، المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر، الصادرة بتاريخ 3 جوان 1979؛
- الإتفاقية رقم 138، المتعلقة بالحد الأدنى لسن الإستخدام، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1973؛
- التوصية رقم 146، المتعلقة بالحد الأدنى لسن الإستخدام، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1973؛
- الإتفاقية رقم 182، المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، الصادرة بتاريخ 1 جوان 1999؛
- اتفاقية رقم 186، المتعلقة بالعمل البحري، الصادرة بتاريخ 7 فبراير 2006.

II- قائمة المراجع:

II-1- الكتب:

- الشكري علي يوسف، 2012، المنظمات الدولية، العراق، دار الصادق الثقافية، الطبعة الأولى؛

المنارة للاستشارات

- تونسي بن عامر – عميمر نعيمة، 2010، محاضرات في القانون الدولي العام، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة؛
- حبيب علي عباس، 1999، حجية القرار الدولي، مصر، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى؛
- عرفه عبد السلام صالح، التنظيم الدولي، 1997، ليبيا، منشورات الجامعة المفتوحة، الطبعة الثانية؛
- مانع جمال عبد الناصر، 2004، القانون الدولي العام (المدخل - المصادر)، الجزء الأول، الجزائر، دار العلوم للنشر و التوزيع، دون طبعة؛
- محمود محمود مسعد، 1976، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قواعد القانون الدولي للعمل، دون طبعة، مصر، دار النهضة العربية.

II-2- **المقالات**:

- علاوي عيسى، 2016، دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق القانون الدولي للعمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، المجلد 53، العدد الرابع، ص 291-338.

II-3- **الرسائل الجامعية**:

- عبد الرحيم علي خلف، 2010، نشأة وتطوير القاعدة الدولية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، مصر.

المنارة للاستشارات