



ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: <https://eduj.uowasit.edu.iq>

Dr. Abdolreza Javan
Jaafari Bojnourdi

Dr. Seyyd M. Javad
Sadati

Dr. J. Shafiee Serdasht

Rese Adraa Katea
Hanoon Quraishi

College of Law /
Ferdowsi University /
Mashhad / Iran

Email:

Javan-j@um.ac.ir
Mj.sadati@um.ir
j.shafiee@gmail.com
adraa.hanoon@gmail.com

Keywords :

Working children,
employer, age of work,
medical examination,
working hours.



Article info

Article history:

Received 15.Febr.2022
Accepted 1.Nov.2022
Published 28.Nov.2024



The Formal Conditions of the Employer`s Criminal Liability for Employing Children in The laws of Iran Iraqi and International Documents

A B S T R A C T

The employer is criminally questioned if he employs children without considering the formal conditions of their employment according to the law. These conditions are: not taking into consideration the child's age, not performing periodic medical examinations, not keeping his records, paying no attention to the allowed working hours for children. This research is a descriptive, analytical, and comparative one in which we do attempt to check the terms mentioned in the laws of Iran, Iraq and international agreements. The results of this research showed that the age of a child to work according to Iranian and Iraqi law and international agreements is between 15 and 18 years, with a condition that a medical examination is performed by a specialized medical committee. The examination is repeated every year until they reach the age of majority. Regarding the working hours allowed for children there is a simple difference between the Iranian and the Iraqi laws, the maximum working hours allowed for children in the Iranian law is 7 and a half hours, and in the Iraqi law it is 7 hours at most. As for international documents; which deal with formal conditions for children's labor, we can mention as an example the Convention on the Minimum Working Age of 1973, which defined the minimum working age for children aged 18 years. Also, Convention No. 77 and Convention No. 78 of 1946 for industrial and non-industrial activities, which state the necessity of the medical examination for children under the age of 18. Also, the 1989 Convention on the Rights of the Child, which indicates the necessity of regulating working hours, and other international agreements. Also, there are many important international agreements that recommend the necessity of protecting the rights of children in the internal laws of the countries, but they do not explain the formal conditions for the criminal responsibility of the employer, which can be defined as the set of conditions that precede signing the employment contract between the juveniles and the employer and that any violation to the terms of the contract will bring the criminal responsibility on the employer.

© 2022 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

DOI: <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol57.Iss2.3823>

الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال
في قوانين إيران، العراق والمواثيق الدولية*

أ.د. عبد الرضا جوان جعفري أ.م.د. سيد محمد جواد ساداتي
أ.م.د. جعفر شفيعي سردشت الباحثة: عذراء كاطع حنون قريشي
كلية الحقوق / جامعة فردوسي / مشهد - إيران

الملخص

صاحب العمل يسأل جنائياً إذا قام بتشغيل الأطفال، دون مراعاة الشروط الشكلية الخاصة بتشغيلهم وفقاً للقانون. وتمثل هذه الشروط في عدم مراعاة سن الطفل، عدم إجراء الفحص الطبي الأولي وعدم الحصول على موافقة ولي أمر الحدث قبل الإلتحاق بالعمل. نحاول في هذا البحث دراسة الشروط المذكورة في قوانين إيران والعراق والمواثيق الدولية.

حيث أظهرت نتائج هذا البحث أن عمر الطفل للعمل في القانون الإيراني والعراقي والمواثيق الدولية هو بين ١٥ و ١٨ سنة، بشرط إجراء الفحص الطبي من قبل لجنة طبية مختصة على أن يعاد الفحص كل عام إلى أن يبلغ سن الرشد، أما فيما يتعلق بموافقة ولي أمر الحدث فنجد خلو التشريع الإيراني والعراقي من هذا الشرط. ومن الوثائق الدولية، التي تناولت الشروط الشكلية لعمل الأطفال فنذكر على سبيل المثال الاتفاقية الخاصة بالحد الأدنى لسن العمل لعام ١٩٧٣، التي حددت الحد الأدنى لسن العمل للأطفال بعمر ١٨ عاماً. كذلك اتفاقية رقم ٧٧ واتفاقية رقم ٧٨ لسنة ١٩٤٦ الخاصة بالأعمال الصناعية وغير الصناعية التي نصت بضرورة إجراء الفحص الطبي للأطفال الذين يقل عمرهم عن ١٨ عاماً. وغيرها من الاتفاقيات الدولية. كذلك توجد العديد من الاتفاقيات الدولية المهمة والتي أوصت بضرورة رعاية حقوق الأطفال في القوانين الداخلية للدول، إلا أنها لم تشر لا من قريب ولا من بعيد إلى الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل، والتي يمكن تعريفها بأنها مجموعة من الشروط التي تسبق إبرام عقد العمل بين الأحداث وصاحب العمل، وأن أي مخالفة لتلك الشروط يترتب المسؤولية الجنائية على صاحب العمل (شخصاً طبيعياً كان أم شخصاً معنوياً).

الكلمات المفتاحية: الأطفال العاملون ، صاحب العمل ، سن العمل ، الفحص الطبي ، ولي أمر الحدث.

المقدمة:

عمالة الأطفال ظاهرة شائعة في المجتمعات المختلفة، لا سيما في مجتمعات الدول النامية، لأسباب وعوامل مختلفة قد تكون اقتصادية، اجتماعية، سياسية... الخ. حتى أن المشرعين أنفسهم لم يتمكنوا أن يحظروا تماماً عمل الأطفال ولأسباب منها رغبة الأسر في تعليم أطفالهم بعض المهن المناسبة لهم وهو ما يعرف بانتقال المهن من الوالدين إلى الأبناء أو نتيجة لفقر الأسر والحاجة الماسة للعمل لهم أو لأسرهم فإذا لم يحصلوا الأطفال على لقمة العيش فإنهم قد ينحرفون ويصبحون مجرمين، وما إلى ذلك من أسباب، لذا عمل المشرعين على وضع ضوابط خاصة وسن قوانين صارمه تسمح في نفس الوقت الأطفال بالوجود في مكان العمل وتعاقب أصحاب العمل على مخالفة الأحكام الخاصة بعمل الأطفال. لذا نجد أن الدول تسعى إلى وضع حد لتلك الظاهرة ومنع انتشارها لما يترتب على انتشارها من آثار سلبية على المجتمعات بصورة عامة وعلى الأطفال بصورة خاصة. فمن الواضح أن الأطفال العاملين في عمل غير لائق، وبسبب عدم مراعاة لحقوقهم وظروفهم المادية، النفسية، الاجتماعية، الصحية والعقلية، يصبحون نوعاً من الضحايا. (رحيمي، ١٣٩٦ش، ص

١٠٦) لذلك يعد تشغيلهم في مثل هذه الظروف جريمة. كما يعد صاحب العمل الذي يستخدمهم في العمل مجرمًا ويعاقب وفقاً للقانون.

السؤال الرئيسي للبحث، ما هي الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال في قوانين إيران، العراق والوثائق الدولية؟ وما هو نطاق البحث؟ هل يرتبط بالظروف الشخصية للطفل العامل أم بظروف والدي الطفل العامل أو ظروف صاحب العمل أو ظروف شخص آخر غير والدي الطفل؟ وهل يعد الطفل عاملاً إذا قام مثلاً بعمل بسيط، كتنظيف المكتب؟ كذلك استخدام الأطفال في ارتكاب أفعال إجرامية مثل الاتجار بالمخدرات هل تصنف ضمن الأعمال أم لا؟ للإجابة على هذا السؤال وكما هو واضح أن هذه الأفعال أساساً لا تعد عملاً وإنما تعد جرائم، وهي خارج محور هذا البحث. أما الأسئلة السابقة فسوف نجيب عليها لاحقاً.

نحاول في هذا البحث التحقيق في الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال في قوانين إيران والعراق وبيان الاختلافات والتشابهات بينهما. كذلك البحث في مدى توافق بين القانون الإيراني والعراقي مع الوثائق الدولية وتقديم الحلول للمشرع الإيراني والعراقي في هذا الصدد. لذا سوف نقوم بتقسيم البحث إلى مطلبين نتناول في الأول منه مفهوم الشروط الشكلية لمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال. وفي المطلب الثاني الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال، والتي تتمثل بتحديد السن القانوني للطفل العامل، وأجراء الفحص الطبي الأولي، موافقة ولي امر الحدث على العمل المسموح بها للأطفال.

المبحث الأول: مفهوم الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال.

قبل البحث في بيان مفهوم الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال. لابد لنا من أن نبين معنى المسؤولية الجنائية، وبيان من هو صاحب العمل، ومعنى الطفل العامل ثم نبين المقصود بالمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال، وحسب التفصيل الآتي

المطلب الأول: تعريف المسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال.

إن مصطلح المسؤولية الجنائية يعد من المصطلحات القانونية المهمة إلا أن الفقهاء ورجال القانون قد اختلفوا في تعريفها، فمنهم من عرفها بانها التزام شخص يتحمل نتائج أفعاله المجرمة، (العوجي، ١٩٨٥م، ص ١٢) ومنهم من عرفها بأنها تحمّل الإنسان نتائج الأفعال المحرّمة التي يأتيها مختاراً وهو مدرك لمعانيها ونتائجها (عودة، بلا سنه، ص ٣٩٢) وهنا استند في تعريف المسؤولية الجنائية على ركن الإرادة، ومنهم من اسند المسؤولية الجنائية على صلاحية الشخص وأهليته على تحمل المسؤولية حيث عُرّفَتْ بأنها صلاحية الشخص العاقل الواعي واستحقاقه لتحمل الجزاء الجنائي المنصوص عليه في القانون جراء الجريمة التي اقترفها (القهوجي، ١٩٩٨م، ص ١٨٤) كما عُرّفَتْ بأنها الظروف التي تؤدي إلى توقيع العقوبة على الجاني، من خلال ارتكاب الجريمة، أي أوجد المجرم نفسه المسؤولية وتحمل العقوبة. (ميرسعيدي، ١٣٨٦ش، ص ٢١) أما تعريف المسؤولية الجنائية في القانون العراقي فلم يرد تعريف للمسؤولية الجنائية لا في قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ ميلادي المعدل النافذ ولا في قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ ميلادي المعدل النافذ، وهذا ما نجده أيضاً في اغلب القوانين العربية كالقانون المصري والأردني و....، حيث اقتصرت القوانين على تبيين العناصر والأركان الرئيسية التي تقوم عليها المسؤولية الجنائية، كذلك لا يوجد تعريف صريح وواضح في القوانين الجزائية الإيرانية السابقة والحالية للمسؤولية الجنائية. (ميرآبي، <http://khoydaneshjo.blogfa.com>)

بعد أن بينا معنى المسؤولية الجنائية لا بد أن نوضح ماذا يقصد بصاحب العمل ، حيث يعرف صاحب العمل بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر في مختلف مجالات العمل أياً كانت طبيعة العمل الذي يزاوله سواء استهدف تحقيق الربح أو تحقيق أغراض علمية أو دينية أو سياسية أو ثقافية (الطائي، ٢٠١٨م ، ص ٤٣) لذلك فإن الجمعيات الدينية والخيرية وما شابهها تعد أصحاب عمل وتخضع لأحكام قانون العمل بالنسبة للأشخاص الذين يعملون تحت إشرافهم على أن يكون ذلك العمل بأجر (إلياس، بلا سنه ، ص ٣٣ و ٣٤) كما لم يشترط القانون على صاحب العمل احترام العمل الذي يؤديه (الويسي، ٢٠٢٢م ، ص ٢٣) فيعد الشخص صاحب عمل ولو أدى العمل لمرة واحدة. وعرف صاحب العمل في ماده ١ فقرة ٨ من قانون العمل العراقي ٢٠١٥ بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه)، أما في القانون الإيراني فعرف صاحب العمل في المادة ٣ من قانون العمل الإيراني ١٣٩٦ هجري شمسي إيراني بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي يعمل العامل بناءً على طلبه ولحسابه مقابل الحصول على أجر). فمن خلال التعاريف السابقة يتبين لنا أن صاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً ويمكن أن يكون شخصاً معنوياً، يستخدم العمال مقابل حصولهم على الأجر.

أما الطفل وطبقاً للمادة الأولى من قانون حماية الأطفال والأحداث الإيراني لسنة ١٣٩٩ش عرفت الطفل بأنه الشخص الذي لم يبلغ السن الشرعي للبلوغ (٩ سنوات للفتيات و١٥ عاماً للأولاد) ووفقاً للمادة ١٢١٠ من قانون المدني الإيراني لعام ١٣٠٧ هجري شمسي إيراني، يعرف الحدث بأنه الشخص الذي بلغ سن الرشد ولم يبلغ الثامنة عشرة من عمره. من خلال التعاريف السابقة يتبين لنا أن المشرع الإيراني قد اخذ في القانون المدني بتحديد سن البلوغ طبقاً لرأي الفقه الجعفري، في حين في قانون العمل حدد الحد الأدنى لسن العمل ب ١٥ عام ويحظر تماماً عمل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً، ولم يشير إلى البلوغ الشرعي، ولم يميز بين الذكور والإناث، كذلك نصت المادة ٨٠ من نفس القانون، يُقبل عمل الأحداث، أي الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عاماً، مع مراعاة شروط معينة.... هذه المسألة معقدة إلى حد ما في القانون الإيراني، لوجود إبهام في تحديد عمر الطفل بين القانون المدني وقانون العمل. بعبارة أخرى، هل سن ١٨ معياراً للبلوغ وحققاً للتملك وانتقال الملكية بالنسبة للشخص؟ للإجابة على هذا التساؤل نبين أن هناك بعض من الفقهاء الإيرانيين من يعتبر هذه المسألة محل خلاف، وهو أمر يثير الكثير من الإشكالات في تطبيق القانون. (رهوري وآخرون، ١٣٩٨ش، ص ٢٧) في حين يرى آخرون ومن خلال تفسير واستخدام قاعدة "الجمع مهما أمكن أولي من الطرح". لا يعتبرون أن المسألة محل خلاف. (كاتوزيان، ١٣٨٩ش، ص ٧٣٤). فمن خلال النصوص السابقة يتبين لنا أن القانون الإيراني اخذ بالبلوغ الشرعي في المسائل الشرعية وهذا ما نجده في القانون المدني الإيراني، أما في القوانين الأخرى كقانون العمل نجد انه اخذ بتحديد سن البلوغ بالرجوع إلى عمر الشخص متأثراً في ذلك بالاتفاقيات الدولية...

وأما في العراق ولعدم إقرار قانون الطفل لحد كتابة البحث فسوف نعتمد في تعريفه على قانون العمل حيث عرفت المادة الأولى فقرة ٢١ الطفل بأنه كل شخص لم يتم ١٥ من العمر. في حين عرفت نفس المادة فقرة ٢٠ العامل الحدث بأنه كل شخص لم يبلغ ١٥ من العمر ولم يتم ١٨. وحسبنا فعل المشرع العراقي عندما حدد الحد الأدنى لسن العمل به ١٥ عام.

بعد أن بينا معنى المسؤولية الجنائية وماذا يقصد بصاحب العمل والطفل العامل، لا بد لنا أن نبين معنى المسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال والتي عُرِّفت على أنها أهلية صاحب العمل الطبيعي أو معنوي لتحمل التبعية القانونية الجنائية الناتجة عن مخالفة للقواعد الأمرة المنصوص عليها في قانون العمل (أصيعيصع، ٢٠١٩، ص ١٢) كما يمكن تعريفها بأنها صلاحية صاحب العمل لتحمل الجزاء الجنائي لمخالفته أحكام والتزامات نظام العمل، فهي العقوبة المترتبة على صاحب العمل المخالف لأحكام القانون.

والجدير بالذكر أن المشرعين القانونيين العرب لم يبحثوا في بيان الشروط الشكلية لتحقيق المسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأحداث، ولكن يمكن القول إن الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأحداث هي شروط محددة في القانون تسبق عقد العمل، فهي تتعلق بعمر العامل، الفحص الطبي الأولي وموافقته ولي أمر الحدث على العمل، ولا تتعلق بمحتوى العمل، فهي لا تتعلق بساعات العمل ولا بنوع العمل ... فهي إذاً مجموعة من الشروط تسبق أبرام عقد العمل، وإن مخالفة هذه الشروط وعدم الالتزام بها يؤدي إلى تحميل صاحب العمل العقوبة المقررة طبق القانون لأنه أخل بالتزامه بالشروط المذكورة، وهذا يعني، ببساطة، إن عدم الامتثال للحد الأدنى للسن أو عدم إجراء الفحص الطبي الأولي، وعدم الحصول على موافقه ولي أمر الحدث على العمل، يعرض صاحب العمل للمسؤولية الجنائية، لأن الهدف من هذه الشروط ضمان لحقوق الأطفال العاملين وتوفير أكبر حماية ممكنة لهم. كذلك لا يوجد تعريفاً دقيقاً للشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال في القانون الإيراني، على الرغم من أنهم في مسائل مماثلة بينوا معنى الشروط الشكلية على أنها مسائل إجرائية أو شكلية والشروط الموضوعية على أنها مسائل موضوعية وداخلية. (مير سعدي، ص ١٧)

ولابد من الإشارة إلى معنى الشروط الموضوعية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل، وهي مجموعته من الشروط المحددة التي تلحق العقد بعد أبرامه وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، والتي تتعلق بنوع العمل، كتجريم تكليف الأحداث بالعمل الليلي، إكراه الحدث على العمل، تكليفهم في الأعمال الخطرة والضارة، وما إلى ذلك من الشروط الموضوعية للمسؤولية الجنائية التي سنتناولها ببحث مستقل.

المطلب الثاني: الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأطفال

بعد أن بينا معنى الشروط الشكلية للمسؤولية الجنائية لصاحب العمل عن تشغيل الأحداث لابد لنا من معرفه تلك الشروط والتي يمكن تلخيصها بثلاث شروط وحسب التقسيم الآتي:

الفرع الأول: سن عمل الأطفال

تهدف القوانين المتعلقة بعمالة الأطفال إلى توفير حماية خاصة للأطفال بحيث يُحظر عليهم العمل تحت السن المحدد في القانون، والحكمة من ذلك المنع، لأن الأطفال والأحداث هم في مرحلة النمو البدني في هذه الفترة من العمر كما أن القوى الفكرية والجسدية لهم لم تكتمل بعد؛ حيث يمكن أن يمنع العمل المبكر إكمال النمو الطبيعي لهم، كما أن الأحداث لا يتمتعون بخبرة اجتماعية كبيرة، لذا فإن اختلاطهم المبكر بالبالغين قد يؤدي إلى انحرافهم، خاصة إذا كان هؤلاء الكبار يتسمون بالسماة والأخلاق السيئة، لأن الأطفال بطبيعتهم يقلدون كبار السن منهم. (الطائي، ص ٧٥). كذلك رفيعي (ص ٢٥٥) لذا فإن عدم رعاية سن الطفل للعمل يعد من الشروط الشكلية الأكثر أهمية في تحديد المسؤولية الجنائية لصاحب العمل.

فبالنسبة للقوانين الإيرانية نجدها، قد حظرت تماماً عمل الأطفال دون سن ١٥ عاماً وهذا ما نصت عليه المادة ٧٩ من قانون العمل النافذ. كذلك نصت المادة ٨٠ من نفس القانون، يُقبل عمل الأحداث، (الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عاماً) مع مراعاة شروط معينة. ووفقاً للمادة ١٧٦ يعاقب صاحب العمل عن تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً إضافة إلى إنهاء عقد العمل أو دفع مستحقات الطفل العامل أو الاثنيتين معاً، بغرامة يحدد مقدارها بناءً على عدد العمال الأطفال فإذا كان العدد من ١ إلى ١٠ تكون العقوبة ٢٠٠ إلى ٥٠٠ ضعف الحد الأدنى للأجر اليومي للعامل الواحد، وإذا كان عدد العمال الأطفال ما زاد على ١٠ إلى ١٠٠ شخص تكون العقوبة من ٢٠ إلى ٥٠

ضعف الحد الأدنى للأجر اليومي للعامل الواحد، أما ما زاد على ١٠٠ شخص تكون العقوبة ١٠ إلى ٢٠ ضعف الحد الأدنى للأجر اليومي للعامل الواحد، وفي حالة تكرار الجريمة يعاقب صاحب العمل بالسجن من ٩١ يوم إلى ١٨٠ يوم.

أما القانون العراقي، وطبقاً لأحكام المادة ٧ من قانون العمل لعام ٢٠١٥ ميلادي فقد حُدد السن الأدنى للعمل ب ١٥ عام. فلا يجوز لصاحب العمل تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن ١٥ عام. كما حددت المادة ١١ الفقرة الثانية عقوبة كل شخص خالف أحكام تشغيل الأطفال بالحبس حتى ٦ أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين.

من النصوص القانونية السابقة يتبين لنا أن القانون الإيراني أكثر دقة في معاقبة صاحب العمل المخالف لأحكام تشغيل الأطفال من القانون العراقي، حيث يعاقب صاحب العمل بالغرامة المنصوص عليها في القانون عن جريمة تشغيل الأطفال دون السن القانوني وفي حالة تكرار الجريمة تشدد العقوبة تصل لحد الحبس. كما انه أعتمد في تحديد الغرامة على أساس ضعف الأجر اليومي للعامل في حين أن القانون العراقي حدد مقدار الغرامة بمبلغ لا يزيد على مليون دينار. ولم يبين الحكم في حالة تكرار الجريمة من صاحب العمل بحق الأطفال.

واستناداً لما سبق يتبين لنا أن مخالفة صاحب العمل لشرط السن تعد من الجرائم العمدية التي يتطلب بها إضافة إلى تحقق الركن المادي توفر علم وإرادة لدى صاحب العمل. علماً أنها من الجرائم ذات السلوك المحض والتي يتحقق الجرم فيها بمجرد تحقق الفعل ولا يتطلب بها تحقق النتيجة فيمجرد إبرام عقد العمل مع شخص دون السن المحدد في القانون فان صاحب العمل يستحق العقاب حتى وان لم يباشر الطفل العامل بالعمل.

أما ما يخص شرط السن في الوثائق الدولية. فهناك الكثير من الوثائق والاتفاقيات الدولية التي عالجت تحديد سن الأطفال قبل الالتحاق بالعمل منها الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩١٩ والتي منعت تشغيل الأطفال دون سن ١٤ سنة في أي منشأة صناعية باستثناء المشاريع الصناعية الأسرية. واتفاقية رقم ٧ لسنة ١٩٢٠ الخاصة بالحد الأدنى للسن في العمل البحري.. واتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٢١ الخاصة بتحديد سن تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية والتي نصت على منع الاشتغال في المشاريع الصناعية قبل سن ١٤. واتفاقية رقم ١٠ لعام ١٩٢١ الخاصة بالحد الأدنى لسن العامل في أعمال الزراعة. واتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٢١ والتي منعت تشغيل الأطفال دون سن ١٨ على ظهر السفن. كذلك اتفاقية رقم ٢٣ لسنة ١٩٣٢ الخاصة بالحد الأدنى لسن العامل في الأعمال غير الصناعية واتفاقية رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ الخاصة بالحد الأدنى لسن صائدي الأسماك، ومن الاتفاقيات الأخرى التي تناولت تحديد سن الأطفال العاملين هو الإعلان العالمي لحقوق الطفل لعام ١٩٥٩، وفقاً للمادة ٩ من هذا الإعلان، يعتمد تشغيل الأطفال على بلوغهم السن القانوني، إلا انه لم يُعرّف الطفل ولم يُحدد السن القانوني للبلوغ. حيث نص المبدأ التاسع من إعلان حقوق الطفل لعام ١٩٥٩ "يجب أن يتمتع الطفل بالحماية من جميع صور الإهمال والقسوة والاستغلال ويحظر الاتجار به على أية صورة ولا يجوز استخدام الطفل قبل بلوغه السن الأدنى الملائم. ويحظر في جميع الأحوال حمله على العمل أو تركه يعمل في أية مهنة أو صناعة تؤدي صحته أو تعليمه أو تعرقل نموه الجسمي أو العقلي أو الخلق". أما الاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ والتي تعد اهم اتفاقية تناولت قضية عمالة الأطفال، حيث نصت على أن الحد الأدنى لسن العمل ١٨ سنة كما يجوز توظيف الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٣ و ١٥ سنة في الأعمال الخفيفة والوظائف الأخرى غير الضارة بالطفل. أما اتفاقية فيينا لحقوق الطفل الصادرة عام ١٩٨٩، فرغم أنها تناولت حقوق الطفل بشكل واسع وعرّفت الطفل في المادة الأولى على انه كل شخص لم يتجاوز الثامنة عشرة من العمر. إلا أنها لم تنص على الحد الأدنى لسن اشتغال الأطفال، في حين نصت المادة ٣٨ فقرة ٣ على منع الالتحاق الأطفال في القوات المسلحة إذا كانت أعمارهم تقل عن ١٥ عاماً، ويُقبل التحاق الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عاماً بالقوات المسلحة، مع إعطاء الأولوية لمن هم أكبر سناً.

ومن خلال مما سبق يبدو لنا أن مجرد تحديد سن العمل وجد لمسألة صاحب العمل عن مخالفة أحكام قانون العمل والقوانين المهمة بحقوق الطفل ولم يكن حل لمشكلة عمالة الأطفال، حيث نشاهد الكثير من الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً وهم يقومون ببعض الأعمال، مثل العمل في المطاعم أو بيع الزهور وبيع الجرائد أو يعملون ببيع البضائع على جانب الشارع أو تنظيف نوافذ السيارات الخ من الأعمال. هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن رفع سن الأطفال للعمل لا يصب بنفع بعض الأطفال، خصوصاً الأطفال الذين لا يتمتعون بظروف اقتصادية واجتماعية مناسبة، وإذا لم يتم تشغيلهم أو توفير فرص عمل مناسبة لهم، فقد يتجهون إلى التسول أو ارتكاب الجرائم لغرض توفير لقمة العيش.

الفرع الثاني: إجراء الفحص الطبي الأولي

يعد الفحص الطبي قبل الالتحاق بالعمل أمراً ضرورياً للأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عاماً للتأكد من قابليتهم الجسدية والنفسية للعمل. وهذا ما نصت عليه المادتين ٨٠ و ٨١ من قانون العمل الإيراني لعام ١٣٦٩ هجري شمسي إيراني، وذلك في بداية العمل ويعاد على الأقل مرة واحدة في السنة على أن يتم إجراء الفحوصات من قبل الطبيب المختص للتحقق من ملائمة العمل للحدث وما إذا كان الحدث يعاني من أمراض أو لا. فقد يكون العمل غير مناسب للقدرات البدنية لطفل العامل. فإذا ثبت ذلك وجب على صاحب العمل تغيير العمل أو الامتناع عن إبرام عقد العمل. وفي حالة المخالفة تكون عقوبة صاحب العمل المتخلف طبقاً لأحكام المادة ١٧٥ من القانون العمل ١٣٦٩ هجري شمسي إيراني، حيث نصت على إلزامه بإنهاء المخالفة، ودفع حقوق العمال الأحداث، ودفع الغرامات على أساس عدد العمال، فإذا كان العمال لحد ١٠ أشخاص تكون العقوبة بين ٣٠ إلى ١٠٠ ضعف الأجر اليومي للعامل، وما زاد عن ١٠ إلى ١٠٠ تكون العقوبة من ١٠ إلى ٣٠ ضعف الحد الأدنى من الأجر اليومي للعامل، وما زاد على ١٠٠ نفر تكون الغرامة بين ٥ إلى ١٠ ضعف الحد الأدنى للأجر اليومي للعامل. وتزداد الغرامات المذكورة من ١ إلى ٥ بالمائة أو بالحبس من ١٩ يوم إلى ١٢٠ يوماً في حالة تكرار الجريمة. كما أن الاحتفاظ بسجلات الفحوصات الطبية هو أيضاً من واجبات صاحب العمل، وعدم الاحتفاظ بها يؤدي إلى المسؤولية الجنائية لصاحب العمل، رغم ما نص عليه القانون من التزامات صاحب العمل اتجاه العامل الحدث بحفظ نتائج الفحص الطبي ألا أنه أغلب أصحاب العمل لا يحتفظون بها. (رنجبري، ٤٠٠، ص ١٥٩) تم الإشارة إلى هذه المسألة أيضاً في قانون حماية الأطفال والأحداث لعام ١٣٩٩ هجري شمسي إيراني، ووفقاً للمادة ٦ من هذا القانون، يجب على الوزارة المعنية إصدار التعليمات الخاصة لتنظيم عمل الأحداث وفقاً للمعايير الخاصة بظروفهم، إلا أنه لم يتم إصدارها حتى الآن.

أما قانون العمل العراقي لعام ٢٠١٥، فقد عالج إجراء الفحص الطبي للعامل الحدث في المادة ٩٦ على انه لا يجوز تشغيل الأحداث إلا بعد إجراء الفحص الطبي من قبل لجنة طبية، كما وتنظم شهادة أثبات قدرة الحدث على العمل على أن تتضمن " شروط تشغيل محددة، عمل محدد أو أعمال محددة لها نفس المخاطر الصحية تصنف من قبل الجهة المختصة ". وتجدر الإشارة إلى أن الفحص الطبي يقوم به طبيب معتمد من الجهة المختصة و(يقصد بالجهة المختصة لأغراض هذا الفصل الوزارة المسؤولة عن العمل أو الوزارة المسؤولة عن الصحة أو كليهما) ماده ٩٧ / ٥ من قانون العمل العراقي لعام ٢٠١٥. أما صاحب العمل المتخلف عن إجراء الفحص وطبقاً لأحكام المادة ١٠٥ من قانون العمل النافذ يعاقب بغرامة لا تقل عن ١٠٠ ألف ولا تزيد على ٥٠٠ ألف دينار. رغم أهمية الفحص الطبي للعمال الأحداث إلا أننا نجد أن المشرع العراقي قد نص على عقوبة لا تتناسب وحجم الجريمة. فمعلوم لدى الجميع أن القيمة الشرائية للعملة متغيرة من وقت لآخر تبعاً لتغير الظروف الاقتصادية والسياسية السائدة في المجتمع فكان الأفضل له عدم تحديده بمبالغ ثابتة

وإنما تحدد على أساس الأجر اليومي للعمال كما هو الحال في القانون الإيراني، كما أن المشرع العراقي قد أغفل عن ذكر عقوبة صاحب العمل في حالة تكرار الجريمة، وهذا نقص واضح في القانون يجب إصلاحه.

أما فيما تعلق بالمواثيق الدولية المتعلقة بالأطفال العاملين كاتفاقية رقم ١٦ لسنة ١٩٢١ والخاصة بالفحص الطبي للأحداث العاملين على ظهر السفن والتي أوجبت إجراء الفحص من قبل لجنة طبية مختصة وإن يتم إعادة الفحص كل سنة على الأقل. كذلك اتفاقية رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٦ الخاصة بالأعمال الصناعية واتفاقية رقم ٧٨ لنفس العام الخاصة بالأعمال غير الصناعية واللاتي نصتا على منع تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن ١٨ عام في المشاريع الصناعية والمشاريع غير الصناعية مالم يثبت لياقتهم الصحية للعمل. كذلك ما نصت عليه اتفاقية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٥ التي أوجبت إجراء الفحص الطبي للعامل الحدث الذين يقل أعمارهم عن ٢١ سنة للعمل في المناجم وتحت سطح الأرض.

ومما سبق يتبين لنا أن شرط إجراء الفحص الطبي الأولي للعمال الحدث قبل الالتحاق بالعمل من الشروط الشكلية المهمة والتي يترتب على الأخلال بها قيام المسؤولية الجنائية على أصحاب العمل.

الفرع الثالث: موافقة ولي أمر الحدث

يقتضي على صاحب العمل قبل تشغيل الأحداث الحصول على موافقة ولي أمر الحدث أو وصيه باعتبار الحدث شخص قاصر ومن المعلوم أن العقد الذي يبرم مع القاصر يعد من العقود الموقوفة على إجازة الولي أو الوصي، لأن عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر. ورغم أهمية هذا الشرط إلا أن اغلب التشريعات لم تنص على وجوب حصول موافقة الولي أو الوصي الحدث قبل التحاقه بالعمل. كالمشرع العراقي والإيراني، بخلاف المشرع الأردني الذي أشار إليها بصراحة بل زاد المشرع الأردني وجعل العقد الذي يبرم بين صاحب العمل والعامل الحدث باطلاً إذا كان دون موافقة ولي الأمر، لذا كان الأخرى بالمشرع العراقي والإيراني إضافة موافقة ولي الأمر كشرط أساسي لتشغيل الأحداث باعتبارها نوعاً من أنواع الرقابة على الحدث وكون أن ولي الأمر هو أحرص الناس على ذويه. ومن القوانين التي نصت على وجوب حصول موافقة ولي أمر الحدث قبل اشتغاله القانون السوري حيث نصت المادة ١١٦ "لا يجوز لصاحب العمل تشغيل أي حدث قبل أن يقدم الولي أو الوصي عليه المستندات التالية لإخراج قيد مدني، ٢ شهادة صحية صادرة عن طبيب مختص تثبت مقدرته الصحية على القيام بالعمل الموكل إليه. ٣ موافقة الولي أو الوصي الخطية على العمل في المنشأة".

كذلك نصت المادة ١٦٥ من القانون العمل السعودي "على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية: ١ بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده، ٢ شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من جهة صحية. ٣ موافقة ولي أمر الحدث".

كما نصت المادة ٢٧ من القانون البحريني "يجب على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث مراعاة ما يلي ١ التحقق من موافقة الولي أو الوصي بشأن تشغيل الحدث. ٢ إجراء فحص طبي....

أما المادة ١٢ من القانون العمل الإماراتي فأيضاً نصت على أنه "يجب على صاحب العمل قبل تشغيل أي حدث أن يستحصل منه على المستندات الآتية ١ شهادة ميلاده ٢ شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب ٣ موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث".

الخاتمة

ينقسم العمال إلى ثلاث فئات: الأطفال، أحداث وأخيراً البالغون، فيقصد بالأطفال، الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً. أما الأحداث، فهم الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عاماً، وأما البالغون، فهم الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ١٨ عاماً. وإن عدم مراعاة صاحب العمل للشروط الشكلية التي سبق بيانها، فإنه يتحمل المسؤولية الجنائية المطلقة عن أفعاله المخالفة للقانون؛ أي ببساطة أن عدم مراعاة سن العمل، عدم إجراء الفحص الطبي الأولي، وعدم الحصول على موافقة ولي امر الحدث. فإن صاحب العمل يتحمل العقوبات المنصوص عليها في القانون جراء مخالفته لتلك النصوص.

أولاً: النتائج:

١- مما تقدم يتضح لنا أن القانون الإيراني والعراقي يحظران العمل للأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً، وبالنسبة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ عاماً، يُسمح لهم بالعمل لكن ضمن شروط خاصة، والمتمثلة (ألف- ساعات عمل أقل عن ساعات عمل البالغين، ب- حظر العمل الليلي، ج- حظر العمل الإضافي، د- حظر العمل الجبري، هـ- حظر جميع الأعمال الضارة بصحة العامل الحدث أو ضارةً بأخلاقه)، وأن أي مخالفة من صاحب العمل لتلك الشروط فسوف يتم مساءلته قانونياً.

٢- أما بالنسبة للعقوبة ففي القانون الإيراني يتبين لنا إذا لم يلتزم صاحب العمل بشروط عمل الأحداث، فسيتم معاقبته وفقاً لأحكام قانون العمل لعام ١٣٦٩ الإيراني، حيث نص على إنهاء عقد العمل ويعاقب بغرامة مالية على أساس مضاعفة الحد الأدنى للأجر اليومي للعامل عدة مرات كعقوبة عن كل حدث عامل تم تشغيله خلافاً للقانون. وفي حالة تكرار الجريمة فإن العقوبة ستكون أشد تصل إلى الحبس. فالقانون الإيراني أخذ بالعقوبات المدنية وفي حالة التكرار يعاقب بعقوبة جنائية. أما في العراق فأننا نرى أن العقوبة المالية أقل بكثير من حجم الجريمة، فتحديد العقوبة بغرامة مالية من مائة ألف دينار إلى خمسمائة ألف دينار لا تعد كافية، كما أن القانون العراقي أكتفى بالغرامة ولم يأخذ بالجزاءات الجنائية، ألا في حالة العمل الجبري. حيث نص على يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام تشغيل الأحداث في العمل الجبري بالحبس مدة لا تزيد على ٦ أشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار أو إحدى هاتين العقوبتين. وهذا نقص واضح في قانون العمل العراقي النافذ.

٣- من خلال دراستنا لأحكام قانون العمل العراقي والإيراني تبين لنا أن صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً أو شخصاً معنوياً. في حين اقتصرنا على عقوبة صاحب العمل عن تشغيل الأحداث كونه شخصاً طبيعياً. أما الجزاءات التي تفرض على أصحاب العمل بكونهم أشخاصاً معنوياً فقد غفل عنها قانون العمل وترك امر تنظيم معاقبة الشخص المعنوي لقانون العقوبات، وهذا نقص واضح ينبغي علاجه.

٤- فيما يتعلق بموافقة ولي امر الحدث فنجد أن كلاً من المشرع الإيراني والعراقي لم ينص في قانون العمل على وجوب موافقة ولي الأمر وكان الأفضل لهما النص عليه أسوة ببقية القوانين.

ثانياً: التوصيات:

١- نقترح على المشرع العراقي تشديد العقوبة المفروضة على صاحب العمل المخالف لأحكام تشغيل الأحداث وإضافة الجزاء الجنائي إلى جانب الجزاء المالي كما في القانون الإيراني، بهدف وضع حد لانتشار ظاهرة عماله الأطفال.

٢- ضرورة تفعيل جهاز تفتيش العمل للبحث عن أصحاب العمل المخالفين لشروط تشغيل الأحداث ومعاقتهم وفق النصوص القانونية السائدة في البلاد. والغرض من تفعيل جهاز التفتيش فتح فرص لعمل الأحداث خصوصاً للأحداث الذين يحتاجون للعمل، وفي نفس الوقت منع أصحاب العمل من استغلال ظروفهم. فـجهاز تفتيش العمل كما يوفر فرصة لعمل الأحداث يوفر الحماية الكافية لهم أثناء العمل.

٣- وضع حد من انتشار ظاهرة عمالة الأحداث وذلك بتكثيف الجهود الدولية والمحلية وإقامة الندوات والمؤتمرات العلمية، وتنقيف المجتمعات بـخطورة تشغيل الأحداث دون مراعاة النصوص القانونية الخاصة بتشغيلهم.

٤- النص على عقوبات شديدة ورداعة بحق أصحاب العمل المخالفين لشروط تشغيل الأحداث، وعلى أولياء أمر الأحداث الذين يزجون أطفالهم بسوق العمل في سن مبكر دون توفير بيئة مناسبة للعمل.

٥- تثقيف الأسر والمجتمعات على أهمية التحاق الأطفال بالمدارس وإكمالهم مراحل التعليم، والتحاقهم بسوق العمل في العطل الصيفية ضمن ضوابط وأحكام تشغيل الأحداث. بهدف تشجيع الأطفال على استغلال أوقات فراغهم بأعمال تعود عليهم وعلى أسرهم والمجتمع بالنفع.

٦- فتح ورش صناعية تعليمية في أوقات العطل الصيفية. بهدف تعليم الأحداث على اكتساب حرف ومهن معينة، تحت ظل القانون لغرض حماية الأحداث من أصحاب العمل. على أن تكون تلك الورش بأجر تمنح من الدولة أو من المنظمات الإنسانية لتشجيع الأحداث على الالتحاق والاستمرار بها أيام العطل.

٧- نقترح على المشرع الإيراني والعراقي النص في قانون العمل على عقوبة الأشخاص المعنوية وعدم اقتصارها على الشخص الطبيعي.

٨- لتسهيل العمل على الطبيب المختص بالفحص الطبي للأحداث، يجب على السلطات المختصة في كل دولة أن تقوم بتصنيف الأعمال في مجموعات تضم كل واحدة عدداً من الأعمال المتماثلة أو المتقاربة من حيث المخاطر التي يتعرض لها ممارسوها، وذلك لكي يتمكن الطبيب أن يصدر الوثيقة الخاصة بالفحص الطبي يثبت فيها مقدرة الحدث الصحية على العمل ضمن الشروط والظروف أو القيود المعينة في المجموعات.

المصادر

أولاً- كتب

- ١- الطائي، محمد علي، قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨ ميلادي.
- ٢- العوجي، مصطفى، القانون الجنائي العام، المسؤولية الجنائية، الطبعة الأولى، مؤسسة نوفل، بيروت، ١٩٨٥ ميلادي.
- ٣- القهوجي، عبد القادر، قانون العقوبات القسم العام / المسؤولية الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، ١٩٩٨ ميلادي.
- ٤- الويسي، صبا نعمان، قانون العمل، مكتبة نور العين للكتب القانونية، بغداد، ٢٠٢٢ ميلادي.
- ٥- إلياس، يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.
- ٦- خدا بخشي، عبد الله، پیشگیری از حوادث ناشی از کار، نشریه حقوقی دادگستری، ١٣٨٨ شمسی.
- ٧- رحيمي، حسام الدين، حقوق کودکان کار، تهران، ١٣٩٦ شمسی.
- ٨- رفيعي، احمد، حقوق کار، چاپ چهارم، مجد مجمع علمي وفرهنگي، تهران، ١٤٠٠ شمسی.
- ٩- رهوری، کتابيون، بررسی حقوقی شرایط کار کودکان ونوجوانان از دیدگاه تطبیقی، ١٣٩٨ شمسی.
- ١٠- رنجبری، أبو الفضل، حقوق کار ویرایش دوم با تجدید نظر کامل، مجمع علمي وفرهنگي مجد تهران، ١٤٠٠ شمسی.
- ١١- سلمان، عماد حسن، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٩ ميلادي.
- ١٢- سلمان، عماد حسن، التعليق على مواد قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠٢١ ميلادي.
- ١٣- عراقي، عزت الله، رنجبريان، امير حسين، تحول حقوق بين المللي کار، تهران، موسسه کار، ١٣٨٩ شمسی.
- ١٤- عودة، عبد القادر، التشريع الجنائي الإسلامي، ج ١، بلا سنة، بلا طبعة.
- ١٥- فطرس، شيما، مرتضى، فتحى، بررسی معظلات ناشی از کار کودکان در ايران، نشریه مطالعات حقوق، ١٣٩٩ شمسی.
- ١٦- کاتوزيان، ناصر، قانون مدنی در نظم حقوق کنونی، تهران، میزان، ١٣٨٩ شمسی.
- ١٧- میرسعیدی، منصور، مسئولیت کیفری- قلمرو وارکان، تهران، میزان، ١٣٨٦ شمسی.

ثانياً- مواقع ومصادر الكرتونية

- ١- میرآبي، علي، مسئولیت کیفری، <http://khoydaneshjo.blogfa.com>

ثالثاً- رسائل وأطاريح

- ١- أصيبيصع، حسين عبد، المسؤولية الجنائية لصاحب العمل، رسالة ماجستير / معهد العلمين، ٢٠١٩ ميلادي.

رابعاً- القوانين

- ١- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٦ المعدل النافذ.
- ٢- قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل النافذ.
- ٣- قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي.
- ٤- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ.
- ٥- قانون المدني الإيراني لعام ١٣٠٧ شمسی إيراني.
- ٦- قانون العمل الإيراني لعام ١٣٦٩ شمسی إيراني.
- ٧- قانون حماية الأطفال والأحداث الإيراني لعام ١٣٩٩ شمسی إيراني.

خامساً- الاتفاقيات الدولية:

- ١- الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩١٩.
- ٢- اتفاقية رقم ٧ لسنة ١٩٢٠ الخاصة بالحد الأدنى للسنة في العمل البحري.
- ٣- اتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٢١ الخاصة بتحديد سن تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية.
- ٤- اتفاقية رقم ١٠ لسنة ١٩٢١ الخاصة بالحد الأدنى لسنة العامل في أعمال الزراعة.
- ٥- اتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٢١.
- ٦- اتفاقية رقم ١٦ لسنة ١٩٢١ والخاصة بالفحص الطبي للأحداث العاملين على ظهر السفن.
- ٧- اتفاقية رقم ٢٣ لسنة ١٩٣٢ الخاصة بالحد الأدنى لسنة العامل في الأعمال غير الصناعية .
- ٨- اتفاقية رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٧ الخاصة بالأعمال الصناعية .
- ٩- اتفاقية رقم ٧٨ لسنة ١٩٤٦ الخاصة بالأعمال غير الصناعية .
- ١٠- اتفاقية رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ الخاصة بالحد الأدنى لسنة صائدي الأسماك.
- ١١- إعلان حقوق الطفل لعام ١٩٥٩.
- ١٢- اتفاقية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٥.
- ١٣- الاتفاقية ١٣٨ الخاصة بالحد الأدنى لسنة العمل لعام ١٩٧٣.
- ١٤- اتفاقية حقوق الطفل لعام ١٩٨٩.