



دور لجان تفتيش العمل في مكافحة عمالة الاطفال

م.م رشكا كاظم عطية

كلية طب الاسنان، الجامعة المستنصرية، العراق

rashakadhim@uomustansiriyah.edu.iq

المستخلص

تعد عمالة الاطفال من الظواهر الاجتماعية الخطيرة التي تؤثر سلبا على نمو الطفل الجسدي والنفسي والعلمي وهذا يمثل خرقا واضحا لحقوقهم التي كفلتها الاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية، وفي هذا السياق تضطلع لجان تفتيش العمل بدور محوري في رصد ومكافحة حالات عمالة الاطفال من خلال مراقبة تطبيق احكام قانون العمل والتحقق من التزام اصحاب بالتعليمات المتعلقة بسن التشغيل، وساعات العمل والاستثناء من حظر التشغيل .

الكلمات المفتاحية :

عمالة الأطفال، التنظيم القانوني لعمالة الأطفال، اسباب عمالة الاطفال واثارها، تفتيش العمل ودوره في مكافحة عمالة الاطفال .

The role of labor inspection committees in combating child labor

Assistant Lecturer Rasha Kazem Attia

Faculty of Dentistry, Mustansiriyah University, Iraq

Abstract

Child labor is a serious social phenomenon that negatively affects the child's physical, psychological and scientific development and this represents a clear violation of their rights guaranteed by international conventions and domestic laws, and in this context the labor inspection committees play a pivotal role in monitoring and combating child labor cases by monitoring the application of the provisions of the labor law and verifying the commitment of employers to the instructions related to the age of employment,

Keywords:

Child labor, legal regulation of child labor, causes and effects of child labor, labor inspection and its role in combating child labor.

المقدمة

يعد الحق في العمل من الحقوق الاقتصادية المعترف بها في الاعلانات العالمية والمواثيق الدولية والقوانين الداخلية فحق العمل ليس ترفاً يمكن النزول عنه ولا هو منحة من الدولة تبسطها او تقبضها وفق مشيئتها لتحدد على ضوءها من يتمتعون به او يمنعون منه ولا هو اكراه للعامل على عمل لا يقبل عليه باختياره ذلك لان الاصل في العمل ان يكون اراديا قائما على الاختيار الحر لكل قادر عليه , اذ لا يجوز للمشرع ان يعطل حق العمل الا انه ترافق معه الاقرار بحق ثان هو حق الطفل في طفولة مستقرة و امانة و ما يتبع ذلك من ضرورة عدم انتهاكها , لذا القي على كاهل الدولة اعباء جسام من خلال تنظيم شروط العمل بما يجعله مجزيا وملائما وعلى الرغم من ان ظاهرة عمالة الاطفال من الظواهر القديمة قدم الانسانية , اذ وجدت انماط متعددة منها في مختلف المجتمعات الانسانية فيعملون , جنبا الى جنب مع اسرهم في اعمال الزراعة والصناعة وبقية المجالات غير الصناعية وفي العراق كما هو الحال في المجتمعات الانسانية الاخرى التي تألف عمالة الاطفال كجزء من الثقافة التقليدية للأسرة التي توكل الى الابناء العديد من المهام المهنية وهم مازالوا في سن مبكرة , الا ان مع تغير الاوضاع في المجتمع الانساني وانتشار الثقافة الحضرية وبفعل التقدم الاقتصادي والاجتماعي اصبحت عمالة الاطفال محظورة دوليا ووطنيا ذلك لانهم غير مؤهلين بدنيا او عقليا لتحمل الاعمال الشاقة مما يعرضهم لمخاطر جسدية ونفسية فضلا عن حرمانهم من حقهم في التعليم الواجب لتطورهم وتقدم المجتمعات لذلك يعد جهاز تفتيش العمل الضمانة الاساسية لحماية الحقوق المقررة قانونا وضمن بيئة صحية وامنة.

اهداف البحث

يهدف هذا البحث الى بيان :

- ١- دور لجان تفتيش العمل في رصد وضبط حالات عمالة الاطفال وفق احكام القوانين النافذة.
- ٢- اهمية توفير الحماية القانونية لمفتش العمل من الاعتداءات التي يتعرض لها اثناء او بسبب تأديته للواجبات المنوطة بهم بموجب القوانين النافذة والمنظمة لأحكام التفتيش .

اهمية البحث

تتبع اهمية البحث في كونه يسلط الضوء على موضوع مهم جدا وهو الدور الرقابي للجان تفتيش العمل ومدى مساهمتها في حماية الاطفال من الاعمال الخطرة او غير المناسبة لأعمارهم , اذ يعد موضوع عمالة الاطفال من القضايا الاجتماعية والاقتصادية ذات بعد انساني , يساهم البحث

في توجيه المشرع العمالي نحو تحسين التشريعات والاجراءات التنفيذية لضمان بيئة عمل خالية من استغلال الاطفال وضمان مستقبل افضل لهم .

منهج البحث

سيتم الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال وصف واقع عمالة الاطفال والقوانين المتعلقة بها والدور الرقابي للجان تفتيش العمل في الحد منها ، فضلا عن تحليل البيانات المتعلقة بعمل لجان التفتيش مثل تقارير التفتيش والعقبات التي تواجهها

اشكالية البحث

بالرغم من وجود التشريعات الداخلية والاتفاقيات الوطنية والتي تحظر عمالة الاطفال بتحديد سنا ادنى للاستخدام الا ان ظاهرة عمالة الاطفال لاتزال منتشرة في العراق ولاسيما في قطاع العمل غير المنتظم وتتمثل الاشكالية في التساؤل الرئيسي الاتي :

ماهي الصلاحيات الممنوحة للجان التفتيش في التصدي لعمالة الاطفال في ظل التحديات والصعوبات التي تواجه تلك اللجان ؟

ما مدى التنسيق بين لجان تفتيش العمل والجهات الاخرى المتمثلة بوزارة التربية و مراكز الشرطة وغيرها .

خطة البحث

تم تقسيم البحث (دور لجان تفتيش العمل في مكافحة عمالة الاطفال) الى مبحثين اما المبحث الاول فسننتظر فيه الى مفهوم عمالة الاطفال والذي ينشطر الى مطلبين , يبين الاول تعريف الطفل لغة واصطلاحا وتعريف عمالة الاطفال ويتناول الثاني اسباب عمالة الاطفال واثارها ثم نتجه بالبحث في المبحث الثاني لبيان تفتيش العمل ودوره في مكافحة عمالة الاطفال والذي يتوزع الى مطلبين الاول يوضح الاساس التشريعي للجان تفتيش العمل ومهامها في حين يتناول الثاني الشروط والمعوقات التي تواجه مفتش العمل .

المبحث الأول: مفهوم عمالة الاطفال

يعد موضوع عمالة الاطفال من الاهمية لأنه ينزع من الاطفال صفتهم الانسانية ويحولهم الى مورد اقتصادي بغض النظر عن التأثيرات السلبية المحيطة بهم فحرمانهم من التعليم وتعرضهم للاستغلال الجسدي والنفسي من خلال زجهم في اعمال تهدد صحتهم وسلامتهم وتعيق فرصهم في بناء مستقبل افضل , لذلك حددت معظم القوانين الدولية والمحلية سنا ادنى للعمل و بخلافه تعد عمالة الاطفال

جريمة يسأل عنها صاحب العمل، ومن خلال هذا المبحث سوف نتناول تعريف الطفل من خلال المطلب الأول واسباب عمالة الاطفال واثارها في المطلب الثاني .

المطلب الأول: تعريف الطفل

ان مصطلح الطفل غير محدد ، اذ قدمت القواميس العربية معاني لغوية لمصطلح الطفل ، كما قدم الفقه والقانون العديد من المعاني الاصطلاحية ، اذ ان موضوع الطفولة حظيت باهتمام المختصين والرأي العام ، ولما كانت بيئة العمل الاطار الذي يعيش فيه العمال ويحصل منه على مقومات حياته فأن اول ما يجب على صاحب العمل تحقيقه هو الابتعاد عن كل من شأنه يهدد الطفولة ويعيق بناء مستقبلهم . لذا اصبح من الضروري التعرف على مضامين تلك المعاني المقدمة لمصطلح الطفولة لغويا واصطلاحيا وتشريعيا ومعرفة اوجه التقارب او التباعد بين كل منهم ، لذا سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين نتعرف من خلاله على المعنى اللغوي والاصطلاحي في الفرع الاول ، وعلى المعنى التشريعي للطفل في الفرع الثاني .

الفرع الاول

اولا:- المعنى اللغوي للطفل

عنت المعاجم اللغوية بمصطلح الطفل فقد عرف الطفل هو الصغير من كل شي فالصغير من الناس او الدواب طفل واصل لفظ الطفل من الطفالة اي النعومة فالوليد به طفالة ونعومة وكلمة طفل تطلق على الذكر والانثى والفرد والجمع والمصدر الطفولة (احمد بن محمد بن ادريس الحلي ، ٢٠١٠، ص ١١)

وكذلك عرف الطفل هو الصغير من بني ادم وجمعه اطفال (ابن منظور ، ص ١٥٦) ، والطفل ، ولد صغير (د. روجي البعلبكي ، ٢٠٠٠، ص ٧٢٧) .

ثانيا - التعريف الاصطلاحي : يعرف الطفل بأكثر من تعريف منها هو الفرد الذي لم يصل بعد الى مرحلة النضج الجسمي والعقلي والاجتماعي والانفعالي وعادة ما يقصد به الانسان منذ ولادته وحتى سن البلوغ اذ ينظر للطفل في التربية النفسية ككائن تام يتأثر بالبيئة المحيطة به ويحتاج الى رعاية شاملة لتنمية قدراته العقلية والانفعالية والاجتماعية بما يتناسب مع مراحل نموه (يوسف القريوتي ، ٢٠٠١، ص ٨) .

ثانيا : مفهوم الطفل تشريعاً

اما في القانون الداخلي فقد تعرض قانون رعاية الاحداث رقم (٧٦) لسنة (١٩٨٣) في المادة (١) الى تعريف الطفل بأنه (كل من لم يتم السابعة من عمره) . في حين تعرض قانون العمل رقم (٣٧)

لسنة (٢٠١٥) الى تعريف الطفل في المادة (١/ ٢١) بأنه (اي شخص لم يتم (١٥) الخامسة عشر من العمر) . يلاحظ ان قانون العمل قد ميز بين الطفل الذي لم يتم الخامسة عشر من العمر وبين غيره من المصطلحات التي بموجبها اجاز القانون للفئة العمرية التي تتدرج تحت صفة العامل الحدث , فقد عرف قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) العامل الحدث والذي يقصد به (لأغراض هذا القانون , كل شخص ذكرًا كان ام انثى بلغ (١٥) الخامسة عشرة من العمر ولم يتم (١٨) الثامنة عشرة) للعمل وبشروط معينة .

اما على الصعيد الدولي : - فقد عرفت اتفاقية حقوق الطفل رقم (٤٤) لسنة (١٩٨٩) في المادة (١) الطفل (هو كل انسان لم يتجاوز الثامنة عشرة مالم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه).

يلاحظ من التعريف اعلاه ان اتفاقية حقوق الطفل قد حددت سن البلوغ فوق الثامنة عشر اما قبل ذلك يعد طفلا الا اذا قرر القانون الداخلي بان سن الرشد يتحقق قبل هذا العمر . وهذا ينسجم مع ما جاءت به اتفاقية العمل الدولية الخاصة في تحديد السن الأدنى للعمل رقم (١٣٨) لسنة (١٩٧٣) في المادة (١/٣) اذ نصت على (لا يجوز ان يقل السن الأدنى للقبول في اي نوع من انواع التوظيف او العمل الذي من شأنه بطبيعته او الظروف التي يتم فيه ان يعرض صحة او سلامة او اخلاق الشباب للخطر عن ١٨ سنة) .

الفرع الثاني: التنظيم القانوني لعمالة الاطفال

يحسن بنا قبلولوج في تفاصيل البحث ان نمهد له بالتعريف لعمالة الاطفال والتي هي (كل عمل يمارس من قبل الطفل ويحرمه من طفولته او امكانيته او كرامته ويؤثر سلبا على نموه البدني او العقلي ويعيق تعليمه او يفرض عليه الجمع بين الدراسة والعمل في ان واحد او يجبره على الانقطاع عن الدراسة كليا (د. انتصار السيد المغاوري , ٢٠١٨, ص ٧) , لذا عالج المشرع العراقي من خلال قوانين العمل عمالة الاطفال والحد من استغلالهم وفي هذا السياق يلعب مفتش العمل دورا محوريا في تطبيق القوانين المتعلقة بحماية الاطفال من الاستغلال في سوق العمل , اذ ان لمفتش العمل دور مهم واساسي في تجسيد الاعتبارات الانسانية في قانون العمل , من خلال دوره في مراقبة مدى التزام اصحاب العمل بالأحكام القانونية الخاصة بسن التشغيل ونوع الاعمال المسموح بها فهو احد ادوات الدولة في مكافحة ظاهرة عمالة الاطفال, و قد نظم المشرع العراقي عمالة الاطفال من خلال حظرها وميزها عن عمالة الاحداث اذ نصت المادة ٦/ ثانيا من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) على (القضاء الفعلي على عمل الاطفال) , التي اباحها بشروط معتبرة وكذلك نصت المادة (٩١) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) على ان (لا يجوز تشغيل الاحداث الذين لم

يتموا الخامسة عشرة من العمر في اي نوع من انواع العمل) نجد ان المشرع وضع حد ادنى لتشغيل الحدث وهو سن الخامسة عشر والذي يعد حكما متعلق بالنظام العام , لذا فأن العقد الذي يبرم بالمخالفة لهذا الحظر يقع باطل بطلانا مطلقا لعدم مشروعية المحل وهذا المحل هو عمل من يقل سنه تحت الخامسة عشر سنة (د. سعيد سعد عبد السلام , ٢٠٠٥ ص ٣٢٤) , لذا يمكن القول انهم محرومون من اهلية ابرام عقد العمل , الا ان لو اشغلهم احد من دون عقد عمل يستحقون منه اجر المثل بحكم القانون المدني باعتبار ان عمل هؤلاء وحصولهم على الاجر فيه نفع محض لهم كما ان عملهم بدون اجر يعد اثراء لصاحب العمل بلا سبب يوجب دفع الاجر (د. صادق مهدي السعيد , ١٩٧٨ , ص ٢٣٤) الا ان من خلال استقراء نص المادة (٢٥/اولا - أ) من قانون العمل النافذ يلاحظ انه سمح للأطفال في التدريب المهني والتي نصت على اولا: يهدف التدريب المهني الى ما يأتي :

أ- تدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وتزويدهم بالخبرات الفنية لجميع انواع العمل بغية امداد قطاعات العمل المختلفة بما تحتاج اليه من مهارات فنية ذات اختصاص .

يستنتج من النص اعلاه ان المشرع بالرغم من حظره لعمالة الاطفال الا انه سمح لهم بالتدريب المهني من اجل ان يعمل مستقبلا بعقل نير وبمهارة انتاجية عالية لذا يجب ان يحصل على مؤهلات وقابليات صحية وعلمية تطبيقية تمكنه من العمل الذي يمارسه وعلى استخدام وسائله العلمية والمهنية المختلفة اللازمة في مجال النشاط الاقتصادي (د. صادق مهدي السعيد , ص ٢٣٥) .

ان المشرع العراقي بالرغم من اباحته لعمالة الاحداث الا ان لم يجعلها مطلقة فقد منع اصحاب العمل من تشغيلهم في بعض الاعمال وهي :

١ - الاعمال المسببة للأمراض المهنية او المعدية او العمل في بيئة عمل غير امنة من حيث الملوثات والاعمال التي تكون بطبيعتها او بالطرق او بالظروف التي تجري بها خطرة على حياة الاشخاص الذين يعملون فيها او على اخلاقهم وصحتهم وتحدد تلك الاعمال بتعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية (عبد الباسط مسعود احمد , ٢٠٢٠, ص ١٧)

٢ - حظر استخدامهم او تشغيلهم في الاعمال التي تجري على ظهر السفينة اذ نصت الفقرة ٤ من الباب الاول لاتفاقية العمل البحري لسنة (٢٠٠٦) على (يحظر استخدام او تشغيل او عمل البحارة دون سن الثامنة عشرة في العمل المرجح ان يعرض صحتهم او سلامتهم للخطر وتحدد انواع مثل هذا العمل في القوانين او اللوائح الوطنية او من قبل السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات ملاك السفن ومنظمات البحارة المعنية , وفقا للمعايير الدولية ذات الصلة).

٣- العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او العمل الليلي اذ نصت المادة (٩٥/ ثانيا - د) (العمل في ظروف صعبة لساعات طويلة او في بعض ظروف العمل الليلي) كما نصت الفقرة الثالثة من المادة (٩٥) على ان (يحظر تشغيل الاحداث في الاعمال الليلية او المختلطة).

يتضح من النص مدى حرص واهتمام المشرع بالحدث من الناحية البدنية والصحية حيث حدد ساعات العمل للعامل الحدث على ان لا تزيد على (٧) سبع ساعات يوميا على ان تتخللها استراحة او اكثر مدتها ساعة فقد نصت المادة (٩٨/اولا) على ان (لا يجوز ان تزيد مدة عمل الحدث الذي لم يبلغ (١٦) السادسة عشر من العمر على (٧) سبع ساعات يوميا) في حين جاءت الفقرة ثانيا من المادة (٩٨) بينت (يجب ان تتخلل ساعات العمل اليومي فترة استراحة او اكثر مدة لا تقل عن ساعة يراعى في تحديدها كون العمل المتواصل لا يزيد على (٤) اربع ساعات) , مراعى قدرته الجسمانية والحاجة للراحة , كذلك حماية الحدث من الناحية الاخلاقية والذهنية من خلال تقييده للعمل الليلي نظرا لان الاعمال الليلية قد تؤدي الى فساد اخلاق الحدث ذلك لان قلة خبرة الحدث تجعله فريسة في ايدي رفاق السوء وكذلك لعدم الرقابة الكافية عليه ليلا. (د. سيد محمود رمضان, ص ٢٢٤).

كما اوجب القانون في الحالات التي اجاز فيها عمالة الاحداث على اصحاب العمل وضع نسخة من الاحكام الخاصة لحماية الاحداث في لوحة الاعلانات وتنظيم سجل خاص بهم يتضمن اسمائهم واعمارهم والاعمال المسندة اليهم وفرض العقوبة في حالة المخالفة فقد نصت المادة (١٠٠/اولا) من قانون العمل (على صاحب العمل الذي يشغل احداث يجيز القانون تشغيلهم وضع نسخة من الاحكام الخاصة بحمايتهم في مكان بارز وواضح في لوحة الاعلانات في مقر العمل) .

بقي ان نوضح ان كل ما تقدم لا تنطبق احكامه على الاحداث الذين يعملون في وسط عائلي تحت ادارة واشراف الزوج او الاب او الام او الاخ بحجة العمل في دائرة ضيقة الغرض منه الانتاج المحلي دون استخدام عمالا باجر وانما يقتصر العمل على من تجمعهم صلة القرابة . يلاحظ مما تقدم ان المشرع اعطى فرصة لوقوع هذه الفئة في شرك الاستغلال من خلال عدم سريان القواعد الخاصة بحماية الاحداث على هذا النوع من العلاقات خصوصا فيما يتعلق بتنظيم اوقات عملهم والراحة كذلك خطر ممارستهم بعض الاعمال الليلية لما توفره هذه القواعد من مزايا وحماية جديرة بالأخذ بها .

المطلب الثاني: اسباب عمالة الاطفال واثارها

سنتناول في هذا المطلب اسباب عمالة الاطفال في الفرع الاول والاثار المترتبة على عمالة الاطفال في الفرع الثاني .

الفرع الاول : - اسباب عمالة الاطفال

تتعدد اسباب عمالة الاطفال اذ يوجد العديد من الاسباب التي تدفع الاطفال للانخراط في سوق العمل منها تعليمية وقد تكون اقتصادية واخرى اجتماعية فضلا عن تدهور الوضع الامني للدول بسبب الكوارث والحروب وغيرها من الاسباب .

اولا: - تفشي الجهل والامية:

ان الفقر واندفاع الاطفال او زجهم في العمل لمساعدة اسرهم وخاصة عند وفاة الاب او الام او كلاهما او انفصالهم يعد من اهم الاسباب التي يعزى اليها عمالة الاطفال(د . علي عبد الامير ال جعفر، ٢٠٠٩، ص ١٩)

اذ ان الاسر التي تتصف بالجهل والامية لا تحرص على تعليم ابنائها الذي يعد بالنسبة لهم غير ذي فائدة ويعتقد هؤلاء ان ارسال ابنائهم في هذه السن المبكرة لتعلم حرف بدائية ومهن هامشية يعد ضمانا لمستقبله(أ. عبد الرحمن بن محمد عسيري ٢٠٠٥، ص ٣٧) او قد يكون السبب في الطفل ذاته حين يكون فاشل دراسيا اذ يفتقد الى الرغبة في الدراسة والقدرة على الوفاء بمتطلباتها الذهنية فحين يجد نفسه عاجزا عن تحقيق قدر مقبول من هذا الانجاز يضطر عادة الى ترك الدراسة والتوجه مبكرا الى سوق العمل (أ.م.د. سميرة عبد الحسين كاظم ، ص ١٧٢) .

ثانيا : - اسباب اقتصادية :

تتصدر العوامل والاسباب الاقتصادية القائمة بين الاسباب والعوامل المؤدية لانخراط الطفل بالعمل فعمالة الاطفال تنترامن عادة مع دخل الاسرة فكلما زاد دخل الاسرة قلت فرص خروج الاطفال للعمل اي هنالك علاقة عكسية بين دخل الاسرة وعمالة الاطفال وبالتالي انتظامه في التعليم فيما تدني دخل الاسرة مع وجود حالة بطالة في البالغين في الاسرة يزيد من فرص خروج الطفل للعمل في سن مبكر ليساهم في نفقات الاسرة (د. انتصار السيد المغاوري ، ص ١١١) .

ثالثا : - اسباب اجتماعية:

العوامل الثقافية (العادات والتقاليد) اذ قد يلزم الاطفال على دعم عمل الاباء في الحقول وفي الوظائف وفي ادارة المنزل ففي مثل هذه الحالات يحمل الطفل عبء المسؤولية في سن مبكرة دون مساعدة الاهل من جيل الى جيل وبذلك هم يعززون تقبل واستمرار الممارسات الاجتماعية الضارة من ناحية ومن ناحية اخرى في حالة انخراطهم للعمل خارج نطاق الاسرة فيلاحظ ترحيب

صاحب العمل بفكرة عمالة الاطفال اذ ان النظر الى الاطفال كأفراد يمكن تسييرهم بسهولة لانهم اقل ادراكا بحقوقهم واقل اثارا للمشاكل لأصحاب العمل واكثر طاعة لهم واكثر جدارة بالثقة والالتزام بمواعيد العمل فضلا عن قبولهم للأجر المتدني .(بحث صادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية ، ٢٠١٥ ، ص ١٦) .

رابعا : تعرض البلاد للكوارث والحروب :

ففي العراق مثلا اظهرت الدراسات عن وضع عمالة الاطفال فالحصار الاقتصادي الذي ضرب البلاد والذي استمر ١٣ سنة وظروف الحرب الانجلو امريكية ادت الى تدهور الوضع الانساني وخاصة الاطفال حيث ازدادت معدلات عمالة الاطفال في الاسواق الشعبية وتسربهم من المراحل التعليمية المختلفة لان ظروف الحصار والحرب اضطرت الكثير من الاسر العراقية الى زج اطفالهم بسوق العمل (أ. عبد الرحمن بن محمد عسيري ، ص ٧٩) .

يلاحظ مما تقدم ان هنالك جملة من الاسباب التي يعزى اليها عمالة الاطفال والتي تختلف من دولة الى اخرى باختلاف الوعي الثقافي والمستوى الاقتصادي والمعيشي والاهتمام في التعليم الالزامي فضلا عن الاستقرار الامني للدول .

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على عمالة الاطفال:

ان مرحلة الطفولة هي في الاساس مرحلة اللعب والغذاء الجيد والراحة الكثيرة فالطفل بحاجة الى الغذاء المتكامل من اجل النمو وفترة نمو اكثر من فترة الكبار وعليه فان عمل الاطفال مهما كانت طبيعته فهو انتهاك لحقوقهم لذلك يترتب على عمالة الاطفال عدة اثار نذكر اهمها .

اولا : الآثار الصحية :

هي جوهر المضار التي تصاحب عمل الاطفال ، وذلك من خلال ظهور الامراض المهنية في سن مبكرة اذ تتفق معظم الدراسات على الخطورة البالغة التي يشكلها عمل الاطفال على النمو الجسمي السليم ، فمشقة العمل وصعوبته والمخاطر التي يحملها تشكل تهديدا حقيقيا لعالم الطفولة خاصة وان الانسان في هذه المرحلة الاولى من حياته يكون ضعيفا وجسمه غض وخبرته لا تسمح له بالتعامل الجيد مع العمل (د. طارق عزيز مرعي ، ص ١٧٠) فهناك علاقة طبيعية بين العمل المبكر وبين اصابة الطفل بعاهة او مرض كما تدفع الكثير من الاطفال لممارسة عادة التدخين كما تتأثر صحة الطفل من حيث التناسق العضوي والبصر والسمع نتيجة الجروح والكدمات الجسدية (د. علي عبد الامير ال جعفر ، ص ٢٠) وهناك اعمال تحدث امراض تنفسية مزمنة كالربو والحساسية حيث تنتشر الروائح الكريهة نتيجة استخدام بعض المواد الكيميائية في بعض الصناعات فضلا عن الاطفال الذين يعملون في الحقول طوال اليوم لجني المحصولات اذ تلفح اشعة الشمس

جلودهم ، ومما يزيد الاوضاع سوء هو سوء التغذية التي يتعرض لها الاطفال خاصة اذ كان عمله في منطقة معزولة فإنه يقضي يوما كاملا من دون اكل وهذا ما يؤدي الى انهاك جسمه اكثر. (د. طارق عزيز مرعي ص ١٧١) .

ثانيا - الاثار الاجتماعية والنفسية :

ان عمل الاطفال وما يتعرضون له عند اختلاطهم بالبالغين في مجالات العمل المختلفة تعني حرمانهم من الطفولة والانشطة المصاحبة لها وهي مرحلة مهمة في التكوين النفسي لشخصية الانسان مما يوفر بيئة لخلق شخصيات غير سليمة او عدوانية يمكن ان تؤدي الى اثار سلبية على صعيد المجتمع في المستقبل .(م.د مظفر حسني علي ، ٢٠٠٧ ، ص ٨) ، اذ ان الطفولة عالم له خصائصه ينمو فيه الطفل نفسيا واجتماعيا كما ينمو جسديا وذلك عن طريق العطف والحنان والاحتواء الاسري واللعب مع اقرانه فضلا عن ذهابه للمدرسة التي تنمي قدراته الذهنية والعقلية تدريجيا للدخول الى عالم البالغين بشخصية سوية ومتكاملة ولكن بخروج الطفل المبكر للعمل يعيش عالما غير عالمه فقد يتعرض للإهانة والايذاء النفسي من صاحب العمل او من العمال الاخرين وقد يتعرض للتحرش الجنسي في بيئة العمل وبالتالي في ضل هذه الاجواء السائدة في حياة الطفل فإنه ينمو نمو نفسيا غير سوي قد يرهن كل مستقبله من ناحية اخرى ان العمل يخص الكبار اذ يبرز منطق الخسارة والربح والتنافس ذروته بين اطرافها وبالتالي اقحامه في هذا المجال مبكرا يجعله يفكر ويتعامل مثل الكبار الامر الذي يؤدي الى سلبه عالمه الطفولي المهم في مرحلة النمو النفسي والاجتماعي وعليه فأن توافقه النفسي والاجتماعي يتأثر، كذلك دخول الطفل الى سوق العمل يعد كشرخ في مراحل نموه الطبيعي من طفولة فمرحلة فشاب فينتقل الطفل مباشرة الى مرحلة النضج التي لم يحضر لها بالشكل الكافي متجاوزا المراحل التي تسبق هذه المرحلة (د. طارق عزيز مرعي ، ص ١٧١)

ثالثا:- الاثار العقلية :

ان الاطفال الذين يعملون اما انهم انقطعوا نهائيا عن الدراسة او انهم يعملون بعد مواعيد الدراسة ، او قد يكونوا لم يلتحقوا بالتعليم اساسا ولم يلتقوا اي قدر من التعليم ، فيبرز الاثر السيء للعمل على تعلم الطفل وبهذا تساعد عمالة الاطفال في زيادة نسبة الامية في الوقت الذي تسعى جميع الدول الى القضاء على الامية ومما لاشك فيه ان حرمان الطفل من التعليم يجعله في عداد المنبوذين في المجتمع في وقت الذي اصبح فيه العلم المتحدث الرسمي للمجتمعات(د. انتصار السيد مغاوري ، ص ١١٤) .

يلاحظ مما تقدم ان نقشي الامية في المجتمعات والحرمان من التعليم الذي يعد ضرورة لتقدمها سبب من الاسباب التي تجعل من الاطفال اداة اقتصادية او مصدر دخل للأسرة والذي يعد في الوقت ذاته من

الاثار المترتبة على عمالة الاطفال فالطفل بسبب العمل يهجر الدراسة فلا يستطيع التوفيق بينهما فصغر سنه يجعله غير مدرك لأهمية التعليم في بناء مستقبله وتغيير حياته لذلك اغلبهم يشعرون بالندم في الكبر .

المبحث الثاني: تفتيش العمل ودوره في مكافحة عمالة الاطفال

ان من اهداف قانون العمل هو القضاء الفعلي على عمل الاطفال , فالعمل الذي يعد بحكم طبيعته او ظروفه الشاقة غير مقبول للأطفال ويكون محظورا عليهم وتعد اسوء اشكال عمل الاطفال والتي تتطلب إجراءات فورية , ولما كانت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الجهة التي تضطلع بهذه المهمة وفقا لمهام الحكومة دستوريا , اذ تختص الوزارة اعلاه في تحقيق التوازن بين الجانب الانساني والجانب العملي الذي يقضي بضرورة مكافحة ظاهرة عمالة الاطفال من خلال اداتها الرقابية والتي تتمثل بلجان تفتيش العمل , ومن خلال هذا المبحث سوف نتناول مفهوم جهاز تفتيش العمل في المطلب الاول والشروط والمعوقات التي تواجه مفتش العمل في المطلب الثاني

المطلب الأول: تفتيش العمل

يعد تفتيش العمل احد الادوات الاساسية التي تعتمدھا الدولة لضمان الامتثال للتشريعات العمالية وتعزيز حقوق العمال , وتحقيق بيئة عمل امنة ولاتقة , وتقوم اجهزة تفتيش العمل بدور رقابي وارشادي في ان واحد , اذا لا تقتصر مهمتها على ضبط المخالفات فحسب , بل تشمل ايضا توعية اصحاب العمل والعمال بحقوقهم وواجباتهم وفقا لما يتمتعون به من صلاحيات قانونية , وسنتناول ذلك في الفرعين التاليين .

الفرع الأول: الاساس التشريعي لتفتيش العمل

ان نظام تفتيش العمل يعرف كأى نظام من خلال النتائج المستهدفة , اي مدى قدرته على المساهمة في تحسين بيئة وظروف العمل وتلبية الاحتياجات المتعلقة بالعمل من خلال ممارستها لدورها الرقابي في مكافحة عمالة الاطفال بتنفيذ الاجراءات التي يقوم بها في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها وتوفير الحماية للعمال اثناء ادائهم لعملهم . (ليلى بوكليخة , ٢٠١٨ , ص ٣٣٨) .

اولا :- في اطار منظمة العمل الدولية :

ان منظمة العمل الدولية ومن خلال دورها التشريعي التي اولت الاهتمام في تكريس فعاليات مفتشي العمل فقد بينت توصية العمل الدولية رقم (٢٠) لسنة (١٩٢٣) نطاق التفتيش وطبيعة ووظائف وسلطات المفتشين والتي اصبحت فيما بعد الاساس الذي استندت اليه جميع الاتفاقيات الدولية

اللاحقة الخاصة بتنظيم احكام التفتيش (د. صبا نعمان رشيد ، ضاري مطرود جواد ، ٢٠٢١، ص ١٨٦) .

ان اتفاقية تفتيش العمل الدولية في مجالي الصناعة والتجارة رقم (٨١) لسنة (١٩٤٧) لها دور كبير في تكريس مسألتي وظائف نظام تفتيش العمل عامة ، وضبط سلطات مفتشي العمل خاصة اذ نصت المادة (٢٢) من الاتفاقية اعلاه ((على ان تقيم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية ، نظاما للتفتيش في اماكن العمل ، ونقصد بإمكان العمل هنا التجارية منها)). يلاحظ من النص اعلاه ان اتفاقية تفتيش العمل الدولية هدفها انشاء نظام تفتيش عمل فعال لضمان تنفيذ احكام قوانين العمل المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال في مختلف اماكن العمل . كذلك اتفاقية العمل الدولية الخاصة بتفتيش العمل في مجال الزراعة رقم (١٢٩) لسنة (١٩٦٩) والتي من خلال الاطلاع عليها يتبين انها تهدف الى تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل بما في ذلك الصحة والسلامة وتوفير المعلومات والنصح لأصحاب العمل والعمال حول الامتثال للقوانين والاستقلالية لمفتشي العمل المؤهلين في اداء مهامهم من خلال رفدهم بالوسائل الضرورية لأداء مهامهم ، فضلا عن صلاحيات مفتشوا العمل وتفصيلات مهامهم واهمها اعداد تقارير دورية عن أنشطتهم ونشرها .

ثانيا :- في اطار منظمة العمل العربية :

تعد منظمة العمل العربية احدى المنظمات الاقليمية المتخصصة في نطاق جامعة الدول العربية فتختص بمسائل العمل والعمال في الوطن العربي ، وتسعى جاهدة لتحقيق اهدافها التي حددتها الدول العربية من خلال الميثاق العربي للعمل (علي فيصل علي ، ٢٠١٤، ص ٧٧) . اذ نصت المادة (٣) من الميثاق على (وجوب تطوير الاجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيها بما يتلائم والتطور الاجتماعي والاقتصادي للدول العربية) لذا فقد اهتمت بموضوع تفتيش العمل من خلال تنظيمه وتأطيره قانونيا بإصدار ادواتها (اتفاقيات ، توصيات) في اكثر من اداة قانونية كانت مخصصة اما لمعالجة موضوعات متعددة كالاتفاقية العربية رقم (١) لسنة (١٩٦٦) بشأن مستويات العمل في المواد (٩٦ ، ٩٧ ، ٩٨) والاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة (١٩٧٦) بشأن مستويات العمل في المواد (٩٨ ، ٩٩ ، ١٠٠) ، او كانت مخصصة لموضوع محدد غير موضوع تفتيش العمل كالاتفاقية العربية رقم (٧) لسنة (١٩٧٧) بشأن السلامة والصحة المهنية في المادة (١٢) او الاتفاقية العربية رقم (١٢) لسنة (١٩٨٠) بشأن العمال الزراعيين في المادة (٢٦) .

وفي عام ١٩٩٨ اصدرت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل اذ جاءت بالأحكام المتعلقة والتي وجهت الدول الى تشكيل جهاز تفتيش العمل والشروط الواجب توافرها في مفتشي العمل ، فقد نصت المادة (١) منها على ان

(ينبغي على كل دولة ان تنظم تفتيش العمل من خلال القوانين والانظمة واللوائح والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات واماكن العمل) ، كما اصدرت التوصية رقم (٨) لسنة (١٩٩٨) بشأن تفتيش العمل .

يلاحظ مما تقدم ان كلا من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية قد اولت موضوع تفتيش العمل اهمية بالغة من خلال توجيه الدول المصادقة على تشكيل جهاز او اكثر لتفتيش العمل ووضع شروط معيارية تتعلق باختيار مفتشي العمل وصلاحياتهم وواجباتهم في حماية العمال من خلال تطبيق الاحكام القانونية المنصوص عليها في قانون العمل

الفرع الثاني: مهام لجان تفتيش العمل

ان لتفتيش العمل دور مهم في تجسيد القيمة الانسانية للعمل ودعمه ورعايته باعتباره ركنا اساسيا في تحقيق التنمية الوطنية من خلال تنظيم سوق العمل بما يضمن حقوق العمال وصيانة ادوات الانتاج للحد من اصابات العمل والامراض المهنية والمساهمة في اعداد الكوادر المهنية بالتنسيق مع الجهات المختصة

اولا:- الدور الوقائي لتفتيش العمل

يحكم جهاز تفتيش العمل مجموعة من القوانين والانظمة والتعليمات والقرارات التي تنظم عمل وواجبات الجهاز وصلاحياته ومهامه ، اذا ان قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) حدد مهام مفتشي العمل في وزارة العمل ثلاث انواع من المفتشين تتمثل في مفتش عمل ومفتش صحة وسلامة ومفتش ضمان اجتماعي ويعطي هذا التخصص القدرات الفنية العالية لجهاز التفتيش اذ ان كل مفتش مختص بمجاله ومدرّب وذو كفاءة عالية تمكنه من توجيه اصحاب العمل والعمال في مجاله بشكل دقيق يمكن مستقبلا ايجاد تخصصات جديدة حسب ما يستجد بسوق العمل كمفتش عمل اطفال او مفتش عمل امرأة (تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية ، ص ٦) .

لما كان من اهداف تفتيش العمل تأمين انفاذ احكام القوانين والتعليمات الصادرة والمتعلقة بظروف وشروط العمل والضمان الاجتماعي وحماية الطرف الضعيف والحفاظ على حقوقهم اثناء قيامهم بالعمل وتأمين مكان العمل (د.صبا نعمان رشيد الويسي ، ٢٠١٨ ، ص ٩٢) للحيلولة دون تعرضهم لإصابات العمل ، فان الدور الوقائي يتجلى من خلال التأكيد على صاحب العمل باتخاذ الاجراءات اللازمة لتحسين مستوى الصحة والسلامة المهنية في اماكن العمل اذ يتعين على صاحب العمل تدريب

العمال فضلا عن التزامه بإحاطة العامل علما بمخاطر المهنة بشكل مكتوب قبل مزاولته للعمل وبيان الوسائل الكفيلة لوقيته من تلك المخاطر ، وبالمقابل فأن العامل ملزم بالسير على ما رسمه له صاحب العمل من توجيهات وأوامر وما وضع من اجراءات للوقاية من تلك المخاطر والتقييد بالتعليمات الكفيلة بتحقيق الصحة والسلامة المهنية في اماكن العمل (علي ضياء عباس ، ٢٠٢٠ ، ص ٧٨) لذلك فان الوظيفة الوقائية لمفتشي العمل يتولى الجهاز في ضوءها دورا بناءا ذو طبيعة ايجابية في سبيل بلوغ الغاية في ضمان الالتزام بالأحكام القانونية فالحقيقية ان جهاز تفتيش العمل لا يمارس مهمة رقابية بوسائل سلبية تتمثل في رصد المخالفات التي يرتكبها اصحاب العلاقة العقدية ومن ثم فرض العقوبات عليهم فحسب ، بل ان السعي الى الحيلولة دون ارتكاب المخالفة اصلا هو الوسيلة الاكثر نجاحا في تحقيق الهدف الذي يسعى جهاز تفتيش العمل الى تحقيقه . (علي فيصل علي ، ص ٩٥)

يلاحظ ان الدور الوقائي لمفتش العمل يظهر من خلال توجيه النصح والارشاد والوقاية من مخاطر العمل فضلا عن الابلاغ في حالة وجود قصور تشريع وهذا يمثل حماية لصاحب العمل قبل الوقوع في الخطأ او التصيير قد يحاسب عليه .

ثانيا:- الدور الرقابي لتفتيش العمل :

تتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مهمة التوجيه والاشراف على المشاريع وامكن العمل من خلال جهاز تفتيش العمل ، يعد الدور الرقابي لتفتيش العمل من المهام الرئيسية لمفتشي العمل ، اذ يعد ركيزة اساسية لضمان تطبيق قوانين العمل فقد نصت المادة (٢٢) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) لعام (١٩٩٨) بشأن تفتيش العمل على (يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة بما في ذلك القوانين واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها ، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته ، واتفاقيات العمل الجماعية) ، وبذلك يهدف الى حماية الطرف الضعيف في العلاقة العقدية ، العمال بوجه عام وحماية الفئات المستضعفة النساء والعمال الاجانب والاطفال على وجه خاص ، من خلال الصلاحيات المنوطة به والتي تخوله في القيام بالزيارات التفتيشية فقد نصت المادة (١٢٩) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) على تخول لجان تفتيش العمل المهام الاتية :

أ- الدخول بحرية ودون سابق انذار في اي وقت من النهار او الليل الى مكان العمل الخاضع للتفتيش .

ب- اجراء اي فحص او استفسار تعده ضروريا للتأكد من عدم وجود مخالفة لأحكام هذا القانون وبخاصة ما يأتي :

١- التحقيق مع صاحب العمل او عمال المشروع , كل على انفراد او بحضور شهود , حول اي امور تتعلق بتطبيق احكام هذا القانون .

٢- الاطلاع على اي كتب او سجلات او مستندات اخرى يكون الاحتفاظ بها واجبا بمقتضى احكام القوانين والتعليمات المتعلقة بالعمل للتأكد من مدى انسجامها مع احكام هذا القانون ويمكن اخذ نسخ او نماذج من هذه الوثائق .

٣- التأكد من تنفيذ التوجيهات والتوصيات المقررة بموجب احكام هذا القانون .

ج - اخذ نماذج من مكان العمل تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لغرض التحليل على ان يبلغ صاحب العمل او من يمثله بذلك (.....) وفي مقابل هذه الامتيازات والتسهيلات الممنوحة يتعين على مفتش العمل القيام بجملة من المهام والوظائف فمهام مفتش العمل تتحدد من خلال تأمين انفاذ احكام قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم اثناء قيامهم بالعمل فقد نصت المادة (١٢٧/ اولا / أ) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) يتولى قسم تفتيش العمل المهام الاتية :

أ- تأمين انفاذ احكام هذا القانون والتعليمات الصادرة بموجبه المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال وحقوقهم اثناء قيامهم بالعمل) , يلاحظ ان المشرع حدد المهام التي تقع على عاتق مفتش العمل ومنها مراقبة ومتابعة حسن تطبيق القوانين الخاصة بظروف العمل , الاجور , الاجازات , ساعات العمل , المكافآت , الجزاءات وغيرها فلم تعد تقتصر مهمة المفتش على الوقاية بل المحاسبة في حالة الانتهاكات واعلام وزارة العمل بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل تطبيقا لنص المادة (١٢٧/ ج) من قانون العمل النافذ على (اعلام الوزارة بالمخالفات والاساءات المتعلقة بالعمل غير المنصوص عليها في هذا القانون) .

يلاحظ ان من خلال الدور الرقابي لمفتش العمل تتجلى صورة حماية الاطفال ' اذا ان التحقق من التزام اصحاب العمل بالأحكام القانونية المقررة فيما يخص شروط العمل الخاصة بحظر عمالة الاطفال واتخاذ الاجراءات اللازمة من خلال تحرير محاضر المخالفات والابلاغ عنها والذي تعد جريمة تستوجب العقوبة , الا ان مظلة الحماية القانونية التي كفلها المشرع العمالي من خلال دور لجان تفتيش العمل في مكافحة عمال الاطفال لا تمتد الى قطاع العمل في الاقتصاد غير المنظم أي : كل من يعمل خارج نطاق قانون العمل او يتهرب بوسائل شتى من تنفيذ احكامه ويشمل ذلك عمال الشوارع كمنظفي الشبائيك او بائعي السكاثر او المحارم الورقية (نور قحطان خليل , ٢٠٢١ , ص ١٠) .

ان من بين الفئات المنضوية تحت هذا النوع من الاقتصاد هم العمال الاطفال ، ووفقا لبيانات البنك الدولي فأن 3.4مليون من اصل 7.0 مليون طفل هم خارج المدرسة (د. عمار عبد اللطيف سالم، ٢٠٢٣، ص ٢١٩) .

يلاحظ ضعف الدور الرقابي لجهاز تفتيش العمل في الاحاطة بعمالة الاطفال في سوق العمل غير المنظم ، لذلك جعل المشرع وظيفة المفتش ميدانية اكثر مما هي مكتبية وبذلك فأن المفتش هو الاعلم بالمخالفات والاساءات الخاصة بالعمل (علي فيصل علي ، ص ٢٥٠) ، والتفتيش على انواع فهناك التفتيش الخاص والذي يتم عند تولد موقف معين كإدخال عملية صناعية جديدة في المصنع تستوجب اجراء تفتيش خاص لتلك العملية لمعرفة اسلوب سير العمل فيها للتأكد من اتباع شروط السلامة المهنية من عدمها ، والتفتيش المستمر ويقصد به استمرار مراقبة بعض اقسام العمل وذلك بسبب ما يحمله من مخاطر مثلا اقسام الصيانة والكهرباء تتطلب التفتيش المستمر لضمان عملها بشكل سليم دائما ، والتفتيش المتقطع يعد هذا النوع من التفتيش من الانواع المهمة والاساسية ، ذلك لان عدم تحديد موعد لتفتيش قسم من الاقسام يجعل مسؤول القسم يقضاً من احتمال مجيء باي وقت من الاوقات لمراقبة سير العمل وتوفير مستلزمات السلامة في العمل ، حيث ان كلما ارتفع معدل تكرار اصابات العمل في المشروع برزت الحاجة لهذا النوع من التفتيش (د . حكمت جميل ، ١٩٨٥، ص ٣٠) فضلا عن التفتيش الدوري والذي يعد الصورة التقليدية للتفتيش وان الهدف منه هو الكشف عن مواطن الخطر وفحص وسائل العمل فمن خلال الزيارة التفتيشية للمشروع يتم الكشف عن مواطن الخطر وفحص وسائل العمل والاته ومواقع العمل واسلوب تأدية العمل من قبل العمال (علي فيصل علي ، ص ١٠٠)

وتقيم وسائل الوقاية المتخذة للحيلولة دون وقوع الاصابات والامراض المهنية وقد يتطلب الكشف استعمال اجهزة مختلفة للقيام بقياسات لكل ما من شأنه يعرض صحة العمال للخطر كقياس شدة الضوء او شدة الضوضاء او مقدار الحرارة في بيئة العمل او كمية الغازات المتصاعدة الى بيئة العمل لأنه لا يمكن الاعتماد على النظر والحس والشم في تقدير مدى خطورة هذه الامور على صحة الافراد ، اذ ان لكل من هذه الامور درجة معينة لاتعد خطرة على صحة العاملين وتسمى هذه الدرجة بدرجة التركيز المأمونة في حين زيادة نسبة هذه المواد عن درجة التركيز المأمونة تؤدي بالعمال الى مخاطر صحية . (د. حكمت جميل ، ص ٣٠)

المطلب الثاني: الشروط والمعوقات التي تواجه مفتش العمل

لما كان مفتش العمل احد الركائز الاساسية في تنفيذ وتطبيق قوانين العمل من خلال دوره الرقابي والوقائي لضمان امتثال اصحاب العمل والعمال للقوانين الخاصة بهم، ولكي يتمكن المفتش من اداء مهامه بكفاءة يتوجب توفر شروط مهنية وقانونية، ومن خلال قيامه بالواجبات المنوطة به يواجه مفتش العمل العديد من المعوقات التي قد تحد من فاعلية دوره، وتشكل هذه المعوقات تحديا حقيقيا امام جهود تفتيش العمل في حماية حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية في بيئة العمل.

الفرع الأول: الشروط الواجب توافرها في مفتش العمل

من اجل اداء مهام مفتش العمل بفاعلية وكفاءة وفي المستوى الذي يحقق غاية المشرع من النص على ضرورة تشكيل هذا الجهاز، يجب ان تتوفر فيه مجموعة من الشروط الاساسية التي تؤهله للقيام بمهام التفتيش ومراقبة تطبيق قوانين العمل، لذلك يجب ان يكون قد اعد لذلك اعدادا سليما من النواحي الشخصية والفنية. (علي فيصل علي، ص ٩٦)

ومما يلفت النظر هو ان مهمة تفتيش العمل تنسم بسمات ثلاث وهي :-

١- انها مهمة صعبة لأنها تتطلب التخطيط الموضوعي والالتزام بالنصوص القانونية وتنمية الوعي

٢- انها مهمة خطيرة اذا لم يكن جهاز تفتيش العمل في مستوى المسؤولية فعندئذ يكون لها مردود سلبية.

٣- انها مهمة مفيدة نظرا لمعطياتها الايجابية لأطراف العلاقة الانتاجية. (فاتن عبد الحسين ابو كطيف، ص ١٠)

فلكل وظيفة مواصفات ومتطلبات ووظيفة مفتش العمل ليست باليسيرة، اذ يتوجب بذل الكثير من العناية والجهد في معالجة مجموعة من المشاكل المتشابهة والخاصة بالعمال واصحاب العمل. (دليل تفتيش العمل، ٢٠٢٢، ص ٢٦)

ففي قانون العمل النافذ اشترط المشرع فقط شرطين صريحين وهما :-

١- ان يكون مفتش العمل حاصلا على شهادة جامعية اولية على الاقل ذات اختصاص.

٢- ان يكون ناجحا في دورة تدريبية تعدها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

يلاحظ مما تقدم اعلاه ان المشرع قد قصر في الاحاطة بالشروط الواجب توفرها في مفتش العمل لما له من دور مهم وفعال في حفظ التوازن في العلاقة العقدية ومحاربة الانتهاكات الصادرة من صاحب العمل

الا اننا من خلال استقراء نصوص المواد المتعلقة بأحكام تفتيش العمل ، يلاحظ ان هناك من الشروط الضمنية الواجب توافرها في مفتش العمل منها صفة الحياد والموضوعية في علاقتهم مع العمال واصحاب العمل فهو ليس خصما لاحد وانما تدخل مهمته في حفظ التوازن بين اطراف العلاقة العقدية ، من خلال تأمين انفاذ احكام القانون والتعليمات ، فضلا عن الامانة والاخلاص في العمل والابتعاد عن تحقيق المنفعة والفائدة الشخصية مباشرة او غير مباشرة بسبب الوظيفة ، والمحافظة على سرية العمل من خلال كتمان المعلومات التي يحصل عليها بحكم عمله بان لا يفشي سر من اسرار العمل التي اطلع عليها حتى بعد تركهم العمل .

فضلا عن الشروط الواردة في معايير العمل الدولية والعربية والتي الزمت الدول المصادقة عليها بالالتزام والتحلي بها فقد نصت المادة (٩) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) لعام (١٩٩٨) بشأن تفتيش العمل على (يجب على كل دولة تدريب مفتش العمل نظريا وعمليا بما يؤهله لأداء مهامه) .

يلاحظ من نص المادة اعلاه الزمت الاتفاقية العربية الدول بالالتزام بأعداد مفتشي العمل بما يؤهلهم لأداء مهامهم من خلال تدريبهم نظريا وعمليا دون النص على نوع التأهيلات تاركة للدول اتخاذ ما يستوجب التمكين، لذا يتطلب ان تتوفر المؤهلات الضرورية في مفتش العمل ولعل من اهمها توافر العاطفة الاجتماعية وفهمه العميق للأحكام القانونية فضلا عن العدالة والنزاهة . (فاتن عبد الحسين ابو كطيف ، ص ١٠)

والذي يعد احد الضمانات الشخصية الواجب توفرها في مفتش العمل فالنزاهة تعد حد ادنى من الحصانة التي يقتضي ان يكون عليها المفتش بالنظر للإغراءات التي قد تحيط به من قبل اصحاب العمل لقاء تجاوز ارتكابهم للمخالفات ، ذلك لان الانسان بطبيعته ضعيف فاذا لم يكن مفتش العمل ممن تتوافر فيه النزاهة التي تجعله اكبر من المغريات فأن هنالك خشية من الاساءة الى كونه مؤتمنا على تعلق حق الغير بحسن قيامه بعمله . (علي فيصل علي ، ص ١٨٨)

فضلا عن ضرورة امتلاكه للمهارات الاساسية مثل:-

١- القدرة على التواصل بفعالية مع الناس على مختلف مستوياتهم ومواقعهم في المؤسسات والمشاريع .

٢- القدرة على طرح الحلول البديلة للمشاكل .

٣- القدرة على العمل بفعالية كعضو ضمن فريق عمل .

٤- اتقان مهارات الحاسوب الأساسية .

٥- القدرة على فهم مضمون قانون العمل وأنظمة العمل والاتفاقيات الجماعية وقرارات محكمة العمل وشرحها للآخرين . (دليل تفتيش العمل، ٢٠٢٢، ص ٢٦)

الفرع الثاني: المعوقات والتحديات التي تواجه مفتش العمل

من أجل ضمان الاستقرار الوظيفي لمفتش العمل مما يؤهله القيام بواجباته بحرية وحياد وموضوعية لابد من كفالة المشرع العمالي للحماية المطلوبة لمفتش العمل ، والذي يمثل أحد المظاهر القوية في تدخل الدولة في التنظيم الاجتماعي للعمل (د. صبا نعمان رشيد ، ٢٠٢٤ ، ١١)

ولاسيما اجراءات التفتيش تقتضي تحديد الضوابط والاساليب والصيغ العلمية والعملية ليتمكن مفتشوا العمل من اداء عملهم على الوجه المقرر ، وان من لم يلتزم بما يقدمه هذا الجهاز من ملاحظات وتنبه فان قانون العمل قد منح وزير العمل والشؤون الاجتماعية او من يخوله الحق في تخويل المخالف من اصحاب العمل الى محكمة العمل المختصة وهذا العمل يعد حكم يحمي ويضمن حقوق العامل من خلال القضاء وما يقدمه هذا الجهاز الذي يعد الخطوة الاولى الذي تستند المحكمة والقضاء اليه في اطلاق قولها الفصل وقرارها الحاسم والقاطع . (علي كريدي راشد ، ٢٠١٩، ص ١٥٩)

الا ان هذا الدور الحيوي فضلا عن دوره في تجسيد القيمة الانسانية للعمل من خلال القيام بالواجبات المنوطة به قانونا ، جعلته يواجه عدة صعوبات وتحديات تعيق اداءه بشكل فعال ومنها ١- غموض او قصور النصوص التشريعية ، فمفتش العمل من خلال معاينته للصيغ العملية

التي تطبق بها نصوص التشريع يمكن ان يلاحظ اوجه الخلل ، والتي تتخذ صورا مختلفة ومنها وجود ثغرات في التشريع لا تتمكن من تحقيق الحماية القانونية المطلوبة للعمال كافة او لفئات معينة منهم او عدم ملائمة صيغة النص للتطبيق العملي ، فعند اكتشافه لهذه العيوب في التشريع ، يقتضي الى المبادرة بإبلاغ السلطات المختصة بأوجه النقص او المخالفات التي لا تتناولها بالتخصيص الاحكام القانونية القائمة . (فاتن عبد الحسين ابو كطيف ، ص ٣٦)

٢- قبول المخاطرة

لما كان من مهام مفتش العمل الدخول دون سابق انذار في اي وقت من النهار او الليل الى مكان العمل , والذي قد يكون محفوفا بالمخاطر دون توفر اجراءات السلامة الكافية لهم.

٣- تضارب المصالح

يواجه مفتش العمل تحديا شخصيا يجعله في موقف واجب التححي عن اداء مهامه الموكولة اليه, اذ لا يسمح له بتفتيش مشروع او مكان عمل لماله من مصلحة مباشرة فيه اذا كان المشروع ملكا لأسرته او شريك فيه او احد اقربائه او اصدقاءه , لان ذلك سيؤثر بالضرورة على ما سيتخذه من اجراءات او قرارات بعيدا عن مبادئ الحيادية والنزاهة (دليل تفتيش العمل , ص ٣٤)

٤- عدم تعاون اصحاب العمل

قد يرفضون اصحاب العمل التعاون مع لجان التفتيش من خلال منعهم من الدخول الى اماكن العمل ومن اداء واجباتهم كالامتناع عن تزويدهم بالوثائق والسجلات المهمة لاتمام عملهم. والتي تحول دون تحقيق الاهداف المنشودة من الزيارة التفتيشية وبالأخص في الزيارات التي بناءا على شكاوى عامل فهنا المشرع قد رسم طريقين للجان التفتيشية الاولى تمثلت بطلب المساعدة من قوى الامن الداخلي والطريق الثاني تمثل توجيه انذار الى صاحب العمل (زهراء فاضل قاسم , ص ١٢٤)

٥- ضعف الوعي القانوني للعمال ولاسيما الفئات الهشة من الاطفال والاحداث والنساء , يؤدي الى صعوبة كشف الانتهاكات فاعلم الاطفال الذين يعملون تحت سلطة صاحب العمل لا يعلمون ان عملهم يشكل جريمة يسأل عنها صاحب العمل , او العمل الليلي للنساء او الاحداث .

٦- انتشار الاقتصاد غير المنظم

ان الدور الرقابي لمفتش العمل يكاد ان لا يجد اثره في ظل الانشطة الاقتصادية التي لا تخضع للرقابة القانونية من الصعب على مفتش العمل مراقبة اماكن العمل غير المسجلة رسميا والتي غالبا ما تكون بعيدة عن اعين الرقابة .

٧- ضعف الامكانيات البشرية والمادية

ان مشكلة النقص النوعي من المشاكل الاساسية التي تعيق عملية التفتيش وهذا النقص يعني تدني الكفاءة الفنية للمفتشين بسبب انخفاض المستوى التعليمي للمفتشين فضلا عن النقص في التدريب

السابق لمهمة التفتيش فضلا عن النقص في المستلزمات المادية ويأتي في مقدمة ذلك وسائل النقل والمواصلات ، اذ ان جوهر عملية التفتيش هو التحقيق الشخصي الجاري بمواقع العمل مهما تباعدت المسافات بينها وبين دائرة التفتيش ، فعملية التفتيش تتطلب الكثير من النفقات في الوقت الذي نجد فيه نقصا في التخصيصات المالية المقررة لهذا الغرض . (فاتن عبد الحسين ابوكطيف ، ص ١٥٣)

يلاحظ مما تقدم ان هناك جملة من المعوقات تواجه مفتشوا العمل لا يمكن حصرها او الالمام بها، مما يستوجب ردهم بجميع ما يمكنهم من اداء دورهم الفعال في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية سواء ماديا او بشريا وسن تشريعات اكثر صرامة للحد من الاقتصاد غير المنظم وتذليل جميع العقبات التي تواجههم .

الخاتمة

ان لجان تفتيش تمثل خط الدفاع الاول في مواجهة ظاهرة عمالة الاطفال ، لما لها من دور اساسي في تطبيق القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية وحماية حقوق الطفل ، فجهود هذه اللجان لا تقتصر على رصد المخالفات واتخاذ الاجراءات القانونية بحق المخالفين بل تمتد الى نشر الوعي بين اصحاب العمل والاسر حول مخاطر عمالة الاطفال على المستوى الصحي والنفسي والاجتماعي ، لذلك ان تحقيق اهداف هذه اللجان يتطلب دعما حكوميا ومجتمعيا متواصلا وتطويرا مستمرا لاليات التفتيش ، فضلا عن تعزيز التنسيق بين الجهات المعنية داخليا ودوليا بما يضمن بيئة عمل امنة وخالية من استغلال الاطفال ، مساهما في اعداد جيل متعلم قادرا على المشاركة الفاعلة في بناء المجتمع.

النتائج

- ١- استثناء المشرع العراقي في قانون العمل النافذ الاطفال العاملين تحت سلطة الابوين في مشاريع الوسط العائلي المدار من قبل الزوج او الاب او الام او الاخ .
- ٢- حظر المشرع العراقي عمالة الاطفال الا انه سمح لهم بالتدريب المهني وفق المادة (٢٥) /اولا - أ) .
- ٣- ان جهاز تفتيش العمل من الاجهزة الادارية المهمة التي الزمت معايير العمل الدولية والعربية الدول المصادقة على تشكيلها ومراعاة تفصيلاتها في قوانين العمل الداخلية وهو احد ادوات الدولة في مكافحة عمالة الاطفال .

- ٤- ان دور لجان تفتيش العمل في مكافحة عمالة الاطفال تتجلى من خلال الدور الرقابي الذي تمارسه تلك اللجان بتحققها من التزام اصحاب العمل بالأحكام القانونية المقررة فيما يخص شروط العمل الخاصة بحظر عمالة الاطفال .
- ٥- ان سلطة جهاز تفتيش العمل لا تمتد الى قطاع العمل غير المنتظم .
- ٦- حماية صاحب العمل من خلال الدور الوقائي لجهاز تفتيش العمل بتوجيه النصح والارشاد والاذنار قبل الوقوع في المخالفة .
- ٧- ان المشرع العراقي في قانون العمل اوجب توافر شرطين في مفتش العمل وهذا يشكل تقصير في الاحاطة بالشروط الواجب توافرها في مفتش العمل طبقا للمعايير الدولية والعربية.

التوصيات

- ١- شمول الاطفال في مظلة الحماية الاجتماعية في حالة التعرض للاستغلال كالسعي لانخراطهم مجددا في التعليم والدعم النفسي وتقديم المساعدات المالية لأسرهم لتقليل دوافعهم الاقتصادية لاستغلالهم.
- ٢- تعزيز القدرات الفنية لمفتشي العمل من خلال التدريب المستمر على ما جاءت به الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية المتعلقة بعمالة الاطفال خاصة اتفاقية حقوق الطفل الدولية .
- ٣- اطلاق حملات توعية مجتمعية (تفعيل دور الاعلام) لتوعية اسرهم بمخاطر عمالة الاطفال وضرورة دمجهم في النظام التعليمي بدلا من سوق العمل .
- ٤- نقترح على المشرع العراقي تعديل نص المادة (١٢٨) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) لأدراج شروط تستوفي مهام مفتش العمل فتصبح المادة كالاتي (ان يكون مفتش العمل متمتعا بالمؤهلات التي تمكنه من اداء مهامه من خلال تدريبه نظريا وعمليا) .

المصادر

اولا : القواميس والمعاجم

- ١ - ابن منظور , لسان العرب, دار صادر , بيروت , بلا تاريخ , المجلد العاشر .
- ٢ - احمد بن محمد بن ادريس الحلي , التقرير الفقهي , مركز ابن ادريس الحلي للدراسات الفقهية, ٢٠١٠
- ٣ - د. روجي البعلبكي , المورد , دار العلم للملايين , الطبعة الثالثة عشرة , ٢٠٠٠ .



ثانيا : الكتب

- ١- د . حكمت جميل ، السلامة المهنية , كتاب صادر عن وزارة التعليم العالي , مؤسسة المعاهد الفنية , ١٩٨٥ .
- ٢- علي فيصل علي, تفتيش العمل ودوره في كفاءة انفاذ تشريعات العمل (دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية, الطبعة الاولى, العدد ٨٢, ٢٠١٤ .
- ٣- د. سعيد سعد عبد السلام , الوسيط في قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٣) , الجزء الاول , ٢٠٠٥ .
- ٤- د. سيد محمود رمضان, الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي, دار الثقافة للنشر والتوزيع, الطبعة الرابعة, ٢٠١٤ .
- ٥- د. صادق مهدي السعيد , العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة , الطبعة الثانية , مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية , بغداد , ١٩٧٨ .
- ٦- د. صبا نعمان رشيد الويسي, قانون العمل (النظرية العامة لقانون علاقة العمل النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية نظرية المشروع, جامعة بغداد / كلية القانون, ٢٠١٨ .
- ٧- يوسف القريوتي , المدخل الى التربية الخاصة , دار القلم الامارات العربية المتحدة, ٢٠٠١ .

ثالثا : الاطاريح والرسائل

- ١- علي ضياء عباس , النظام القانوني لالتزام صاحب العمل بتوفير متطلبات الصحة والسلامة المهنية للعامل (دراسة مقارنة) اطروحة دكتوراه , كلية الحقوق / جامعة النهرين , ٢٠٢٠ .
- ٢- زهراء فاضل قاسم, حوكمة سلطات اصحاب العمل واثرها على توازن العلاقة وفق قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥), رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون , جامعة بغداد ٢٠٢٤ .
- ٣- علي كريدي راشد, مبدأ المساواة في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) تطبيقاته وضماناته, رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون, جامعة بغداد , ٢٠١٩ .
- ٤- فائق عبد الحسين ابو كطيف, وظائف تفتيش العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة), رسالة ماجستير, جامعة النهرين / كلية الحقوق, ٢٠٠٨ .
- ٥- نور قحطان خليل, الحماية الجنائية للعمال الاحداث في التشريع العراقي, رسالة ماجستير, كلية القانون والعلوم السياسية / جامعة الانبار, ٢٠٢١ .

رابعا : البحوث

- ١- د. انتصار السيد المغاوري , دور منظمات المجتمع المدني في مكافحة عمالة الاطفال بمصر في ضوء الاتفاقيات الدولية لعمالة الاطفال , بحث منشور في المجلة العلمية لكلية رياض الاطفال , جامعة المنصورة , المجلد الخامس , العدد الثالث , ٢٠١٨ .
- ٢- التقييم السريع لأسوء اشكال عمالة الاطفال بحث صادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.



- ٣- دليل تفتيش العمل - العراق, صادر عن منظمة العمل الدولية, ٢٠٢٢.
- ٤- عبد الباسط مسعود احمد , الضمانات التي كفلها المشرع العراقي للعامل في ظل قانون العمل النافذ وتطبيقاتها القضائية بحث مقدم الى مجلس قضاء اقليم كردستان , ٢٠٢٠.
- ٥- د . علي عبد الامير ال جعفر . مجلة حوار الفكر , بغداد العدد ٩ كانون الاول , ٢٠٠٩.
- ٦- د. عماد عبد اللطيف سالم , اشكالية الكلفة العائد في التحول من القطاع غير المنظم الى القطاع المنظم في الاقتصاد : كلفة وعائد التسجيل والعقود والضرائب والتقاعد والضمان الاجتماعي للعمال , بحث منشور في كتاب الضمان الاجتماعي والاشغال العامة في العراق المخاضات وخيارات السياسة , الجامعة الامريكية , بغداد , ٢٠٢٣.
- ٧- أ.م.د. سميرة عبد الحسين كاظم , عمالة الاطفال في العراق الاسباب والحلول , بحث منشور في مجلة البحوث التربوية والنفسية , العدد الثلاثون.
- ٨- د. صبا نعمان رشيد, اشكالية الامتثال للأطر القانونية المنظمة لعملية الانتقال من القطاع غير النظامي الى القطاع النظامي المعوقات والحلول, بحث, ٢٠٢٤
- ٩- د. صبا نعمان رشيد, ضاري مطرود جياذ, التنظيم القانوني لتفتيش العمل في العراق, عدد خاص لبحوث التدريسين مع طلبة الدراسات العليا / الجزء الثاني, المجلد ٣٦ / ايلول / ٢٠٢١.
- ١٠- د. طارق عزيز مرعي, الآثار السلبية المترتبة على عمالة الاطفال (دراسة لوضع برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لمواجهةها, بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية.
- ١١- ليلي بوكليخة, دور تفتيش العمل في ترقية المبادئ والحقوق الاساسية في العمل, بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل, العدد الخامس, ٢٠١٨.
- ١٢- م.د. مظفر حسني علي, ظاهرة عمالة الاطفال في العراق العوامل المسببة - النتائج المترتبة, بحث منشور في المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية, السنة الخامسة' العدد الخامس عشر / ٢٠٠٧.