

دليل تشغيل النساء والأطفال فى قانون العمل

إصدار فبراير 2024
جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة
لمؤسسة تمكين للدعم القانوني
بموجب رخصة المشاع الإبداعي ، النسبه - بذات
الرخصه، الإصدار: 4.0



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

محتويات الدليل

*مقدمة

- *أولا نصوص تشغيل النساء في قانون العمل.
- *عدم تمييز المشرع بين الرجل والمرأة في قانون العمل.
- *الإجهاض وأجازة المرأة.
- *وضع العاملة التي ترضع طفلها.
- *نظام الأجازة الخاصة برعاية الطفل.
- *إلزام صاحب العمل بتعليق نسخة من تشغيل النساء.
- *من حق العاملات المعيلات مطالبة صاحب العمل بإنشاء دار حضانة.

*ثانيا تشغيل الأطفال.

- *التطور التشريعي في أحكام تشغيل الأطفال.
- *تعريف الطفل في قانون العمل.
- *تحديد وزير القوى العاملة نظام تشغيل الأطفال.
- *حظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا.
- *حظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية.
- *إستثناء الأطفال العاملين في الزراعة البحتة من سريان أحكام تشغيل الأطفال عليهم.
- *إلزام صاحب العمل بتعليق نسخة تحتوى على نظام تشغيل الأطفال.

مقدمة

نظرا لأهمية قواعد تشغيل النساء تناول قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 أحكام تشغيل النساء في المواد 88 / 97

وقد حرص المشرع في هذه النصوص علي إقرار مبدأ المساواة بين العامل والعاملة وعدم التمييز بينهما.

وراعي المشرع تنظيم أجازات المرأة ووضع العاملة التي ترضع طفلها ونظام الاجازة الخاصة والتزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل خمس عاملات أو أكثر.

وفي هذا الدليل نسلط الضوء علي أحكام تشغيل/ تدريب الطفل والنصوص القانونية التي تتعلق بتحديد سن الطفل وتعريف الطفل في قانون العمل وقرار وزير القوى العاملة المتعلق بقواعد تشغيل الاطفال وحظر تشغيل الأطفال اكثر من ست ساعات يوميا وعدم تشغيلهم ساعات إضافية والتزام صاحب العمل بتعليق نسخة تحتوى على نظام تشغيل الأطفال والجزاء على مخالفة قيود تشغيل الأحداث والنساء في قانون العمل وإستثناء عمل الأطفال في أعمال الزراعة البحتة من سريان أحكام قانون العمل .

وقد رأينا في هذا الدليل أن نتناول بعض

النصوص السابقة في قانون العمل الملغي رقم 91 لسنة 1959 ومدى التطور التشريعي الذي شهدته تلك النصوص لمزيد من الفائدة وإن كنا نرى أن هناك كثير من القواعد يجب تغييرها في القانون الحالي الذي تم إصداره منذ 2003 خاصة العقوبات الزهيدة التي أوقعها علي صاحب العمل عند مخالفته أحكام هذا القانون .

أولا تشغيل النساء:-

نصت المادة 88 من قانون العمل على :-
 " مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري
 علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة
 لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى تماثلت
 أوضاع عملهم".

ونصت المادة 89 على :-
 "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال
 والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل
 النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً
 والسابعة صباحاً".

ونصت المادة 90 علي :-
 " أن يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد
 الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك
 الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها".

ونصت المادة 91:-
 "للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة
 صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها
 تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل

المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

ولايجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ولا تستحق أجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة ."

كما نصت المادة 92 على أن :-

"يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء أجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض من أجرها عن مده الأجازة أو إسترداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت إستغالها خلال الأجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية ."

ونصت المادة 93 على أن :-

"يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة أشهر التالية لتاريخ الوضع فضلاً عن مدة الراحة المقرره - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لاتقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتين من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر".

ونصت المادة 94 على أنه :-

"مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق منه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها".

ونصت المادة 95 على أن :-

"يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجميع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء".

نصت المادة 96 على أنه :-

"على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دار للحضانة أو يعهد الى دار حضانة برعاية اطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص .

كما تلتزم المنشأة التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الإلتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير

المختص".
ونصت المادة 97 على أن :-
"يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العمليات
في الزراعة البحتة".

عدم تمييز المشرع بين الرجل والمرأة في قانون العمل :-

المشرع لم يميز بين الرجال والنساء في شأن الأحكام المتعلقة بقانون العمل لكنه تكريماً للمرأة ودورها في المجتمع راعي بعض الأحكام الخاصة التي تتعلق بالنساء دون الرجال ومن هذه الأحكام حظر تشغيل العاملات في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً والحكمة من ذلك ترجع إلى حماية المرأة من بعض المخاطر التي قد تتعرض لها في حالة الأعمال في الفترات المسائية والليلية أيضاً إحتياج أطفالها لها بوجه خاص في تلك الفترات والسهر على شئونهم وتلبية إحتياجاتهم وهذا واجب اجتماعي يسمو على أي شئ آخر فهذا النص يناسب المرأة بوجه عام والأمهات منهن بشكل خاص.

أما الأحكام الأخرى الخاصة بتنظيم العمل كالحد الأقصى لساعات العمل وفترات الراحة اليومية والحد الأقصى لوقت العمل في أماكن العمل وأيام الراحة الأسبوعية فهي في الأصل تسري على النساء كما تسري على الرجال .

وقد أوجبت المادة 90 من قانون العمل كما أسلفنا علي الوزير المختص (وزير القوى العاملة) أن يصدر قراراً بحصر وتحديد الأعمال الضارة

بالنساء صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها. ومخالفة أحكام هذه المادة يعرض صاحب العمل للعقوبة المنصوص عليها في المادة 248 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

وتقضى القواعد الخاصة بمراعاة صحة المرأة الجسدية والنفسية بوجوب توفير الراحة لها خلال الأسابيع القليلة السابقة على الوضع وخلال الأسابيع القليلة اللاحقة للوضع لأن العمل خلال هذه المدة غير ملائم لصحة المرأة وقد يعرضها للإجهاد أو الوفاة لذلك أعطى المشرع الحق للعاملة في إجازة وضع مدتها 90 يوم مع صرف كامل أجرها الشامل خلال هذه الإجازة سواء التي سبقت الوضع أو التالية للوضع .

وهنا تجدر الإشارة إلى أن المشرع في قانون العمل السابق رقم 91 لسنة 1959 والذي تم إلغاؤه بصدور قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 كان ينص في المادة 130 منه على:-

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم

وقد نص في المادة 131 من ذات القانون على أنه لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

وفي المادة 132 من القانون السابق نص على أنه لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

نلاحظ أن المشرع في قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 السابق على قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 كان يؤكد على إقرار مبدأ عدم التمييز بين الرجل والمرأة ولكنه اختلف مع قانون العمل الحالي في تحديد فترات العمل التي يجوز فيها تشغيل المرأة.

الإجهاض وأجازة المرأة:-

تختلف الولادة عن الإجهاض، في قانون العمل فالولادة هي إنفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد (سبعة أشهر او تسعة أشهر من وقت الحمل)

أما الإجهاض فإنفصال الجنين في خلال الستة أشهر الأولى من تاريخ الحمل .

ولا تسرى القواعد الخاصة بالحمل المنصوص عليها من قانون العمل الموحد على الإجهاض ويمكن في حالة إجهاض المرأة العاملة تطبيق قواعد الإجازة المرضية.

ونري أنه يجب علي المشرع ألا يفرق بين الإجهاض والولادة في قواعد الأجازات للمرأة العاملة .

وكانت المادة 133 من قانون العمل الملغى

رقم 91 لسنة 1959 تنص على :-

أ- للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة مدتها خمسة وسبعون يوماً بأجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بحيث لا تقل مدة إنقطاعها عن العمل بعد الوضع عن أربعين يوماً تمنح هذه الإجازة بالإستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولاً يبين فيها التاريخ

المرجح للوضع.

ب- فإذا وقعت الولادة ضمن مدة الأربعين يوما المبينة في الفقرة السابقة جاز منح العاملة عن المدة المتممة أجازة إدارية محسوبة على أجازتها السنوية المستحقة وإلا اعتبرت هذه المدة أجازة بلا راتب.

المادة 134 من قانون العمل الملغي رقم 91 لسنة 1959: يصرف للعاملة عن مدة أجازة الأمومة التي تحصل عليها بموجب المادة السابقة أجرا كاملا يؤديه صاحب العمل شريطة أن تكون قد قضت لدى صاحب العمل وقت إنقطاعها عن العمل سبعة أشهر متوالية.

المادة 135 من ذات القانون : لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل عاملة لإنقطاعها عن العمل أثناء الأجازة المبينة في المادة 133 كما لا يجوز فصلها مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع وانه لا يمكنها من العودة لعملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر.

وهنا نجد أن المشرع في القانون رقم 12 لسنة 2003 في المادة 91 التي سبق بيانها

نجد ان المشرع أعطى للمرأة العاملة الحق في
أجازة وضع مدتها تسعون يوما بدل من خمسة
وسبعون يوما بأجر شامل كما لايجوز تشغيل
العاملة خلال خمسة والأربعين يوما التالية
للوضع ولاتستحق أجازة الوضع أكثر من مرتين
طوال مدة الخدمة وهذا التدرج التشريعي و
التعديل الوارد في القانون رقم 12 لسنة 2003
هو الأصلح للمرأة العاملة ، لكننا نطالب أن
تتساوي مدد أجازات الوضع إلي ثلاث مرات بدل
مرتين ومساواتها بالموظفه في القطاع الحكومي
التي تحصل علي أجازات وضع ثلاث مرات طول
فترة خدمتها .

وضع العاملة التي ترضع طفلها :-

أعطى قانون العمل للمرأة التي تلد والتي ترضع طفلها خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع علاوة على مدة الراحة المقرره لها ، الحق في فترتين إضافيين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة يوميا.

وأعطى القانون الحق للعاملة أيضا في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتين الفترتين من ساعات العمل ولا يترتب على ذلك أى تخفيض فى الأجر وفى هذا نصت المادة 93 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أن يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقرره لها - الحق فى فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أى تخفيض فى الأجر.

وكانت تنص المادة 137 من القانون رقم 91 لسنة 1959 الملغى على :- فى خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق فى فترتين أخريين يوميا لهذا

الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر. ونجد أن المشرع قد أصاب أيضا في تعديل هذه المادة بالمادة 93 من قانون العمل الحالي حيث المدة المسموح بها للمرأة العاملة لرضاعة صغيرها الى اربعة وعشرين شهرا بدلا من ثمانية عشر شهرا وهذا يوضح التطور التشريعي في تنظيم فترات الراحة للرضاعة .

نظام الأجازة الخاصة برعاية الطفل :-

وضع المشرع نظام للأجازة الخاصة لرعاية الطفل في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر فأعطى للعامله الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لأجل رعاية طفلها لمدة لا تتجاوز سنتين ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

ونصت المادة 94 من قانون العمل على الآتي مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 يكون للعامله التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها وهذه الأجازة المقرره في المادة 94 من قانون العمل الموحد هي حق إختياري ومطلق للعامله فاذا طلبتها تعين على صاحب العمل أن يستجيب إلى طلبها لأن المشرع قرر منح هذه الأجازة لإعتبارات إجتماعية الهدف منها حماية الأمومة والطفولة حيث يتاح للأم العامله خلال فترة الأجازة التفرغ التام لرعاية طفلها الذي هو في أشد الحاجة لرعاية والدته له في خلال الأشهر

الإولى من الولادة وفى حالة وفاة الطفل بعد حصول الأم العاملة على أجازة لمدة لا تتجاوز سنتين ينقطع حق الأم فى الإستمرار فى الأجازة المقررة بالمادة 94 ويجب على الأم أن تعود الى عملها .

وإذا كانت الأجازة المقرره للأم بالمادة 94 هى حق إختيارى للأم العاملة فإنه يكون من حق الأم وبعد حصولها على أجازة أن تقطع أجازتها وتعود الى عملها فى أى وقت تشاء إذا قدرت الأم أن ظروفها العائلية وأحوالها المعيشية تسمح بذلك ويجب على صاحب العمل أن يعيد الأم لعملها ويلاحظ أن أجازة الأم العاملة المقررة بالمادة 94 من قانون العمل الموحد تتعدد بتعدد أطفال الام العاملة الذين يتكرر ولادتهم

ويلاحظ انه اذا خالف صاحب العمل نص المادة 94 من قانون العمل الموحد فإنه يتعرض للعقوبة المقرره بالمادة 249 من ذات القانون والتي تنص على: -

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيا من أحكام المواد

(76،77،78،79،80،81،82،83،84،85،86)

87 و88 و89، و90، و91، و92، و93، و94، و95،

142، 140) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له بغرامة لاتقل عن مائه جنية

ولا تجاوز مائتي جنية .
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في
شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ولنا ملاحظة في هذا الشأن فيما يتعلق بالعقوبات
المنصوص عليها في قانون العمل وضرورة
تعديلها بما يضمن إحترام قواعد قانون العمل.

إلزام صاحب العمل بتعليق نسخة من نظام تشغيل النساء :-

نصت المادة 95 من قانون العمل الموحد على أنه يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

ويستفاد من هذا النص أن المشرع ألزم صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل وتجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء المنصوص عليها في المواد 88-97 بحيث تظل هذه النسخة واضحة يسهل الرجوع إليها والغرض من ذلك التنبيه والتذكير للعاملات بحقوقهن وليس مجرد العلم فقط وعلاوة على ذلك فإن تعليق هذه النسخة يسهل على الجهة الإدارية المختصة ممارسة رقابتها وفرض تطبيق القانون وضبط المخالفات.

وإذا كان قانون العمل لم يحدد الأمكنة التي يجب أن تعلق فيها نسخة من نظام تشغيل النساء إلا أنه يجب أن تعلق هذه النسخة في مكان ظاهر لتحقيق الحكمة التي تم وضع النص من أجلها وإذا خالف صاحب العمل حكم المادة 95 من قانون العمل الموحد فإنه يتعرض للعقوبة المقررة بالمادة 249.

من حق العاملات المعيلات مطالبة صاحب العمل بإنشاء دار حضانة

يجب على صاحب العمل الذى يستخدم مائه عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو أن يعهد الى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة.

ونجد أن المادة 139 من قانون العمل الملغى رقم 91 لسنة 1959 نصت على : يجب على صاحب العمل فى الأماكن التى تعمل فيها النساء أن يوفر لهن مقاعد تأمينا لإستراحتهن إذا إستدعت طبيعة العمل ذلك.

وعليه إذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن يوفر دارا للحضانة يحدد شروط إنشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل إنتفاعها بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل...

ثانياً تشغيل الأطفال :-

تعرضت لتشغيل الأطفال المواد من 98-103 من قانون العمل لسنة 2003

النصوص

نصت المادة 98 على الأتي :-

"يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام القانون-كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة. ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص".

المادة 99 :-

"يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم إثنتي عشرة سنة".

المادة 100:-

"يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال

التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم وفقاً لمراحل السن المختلفة".

المادة 101:-

"يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة مساءً والسابعة صباحاً".

المادة 102:-

"علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

- أ - أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل .
- ب - أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .

ج - أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم".

المادة 103:-

"لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة".

أشارت المادة 98 من قانون العمل الموحد على أنه يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص

أما المادة 99 حظرت تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم إثنتي عشرة سنة.

التطور التشريعي في أحكام تشغيل الأطفال:-

أما إذا ذهبنا إلى التدرج التشريعي في هذا الإطار فنجد أن المادة 124 من قانون العمل الملغى رقم 91 لسنة 1959 كانت تمنع بتاتا تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول إلى أمكنة العمل . ولوزير الشؤون الإجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه وله كذلك أن يمنع تشغيلهم في بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة.

تعريف الطفل فى قانون العمل :-

الطفل / الحدث : هو كل شخص - ذكر أو انثى - حديث السن ومن المعلوم أن الانسان فى طفولته يحتاج الى الإهتمام والراحة ويكون فى مرحلة النمو والتكوين فضلا عن ضعفه البدني وكل تعب أو إرهاق يعرقل نموه ويفسد تكوينه وربما يؤدي الى وفاته مبكرا أو يهدد بنيانه بالضعف أو العجز ولذلك يجب منع تشغيله حتى يتم تكوينه وإكتماله ومعني ذلك أن الطفل فى قانون العمل -هو كل إنسان ذكر او إنثى يبلغ من العمر 14 سنة أو يكون تجاوز سن التعليم الأساسى ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة ويحسب العمر بالتقويم الميلادى وفقا للمادة الثانية من قانون العمل .

وقد أوجب قانون العمل على كل صاحب عمل يستخدم طفلا لم يبلغ السادسة عشرة من عمره أن يمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل ومع ذلك يجوز لأصاحب العمل تدريبهم اذا بلغت سنهم 12 سنة.

تحديد وزير القوى العاملة نظام تشغيل الأطفال:-

نصت المادة 100 من قانون العمل الموحد على الأتى يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها لمراحل السن المختلفة.

والحكمة من هذا النص هى أن الطفل بحكم سنه وتكوينه الجسمانى والنفسى يحتاج الى تنظيم خاص للعمل فى المهن والصناعات التى يعمل فيها فبعض هذه الأعمال لا تناسب الأطفال.

حظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا:-

يحظر على صاحب العمل تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لاتقل في مجموعها عن ساعة واحدة كما يحظر عمل الطفل ساعات إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الإسبوعية والعطلات الرسمية وفي جميع الأحوال لايجوز تشغيل الطفل فيما بين السابعة مساءً والسابعة صباحاً

المادة 125 من قانون العمل الملغى رقم 91 لسنة 1959 كانت تنص علي أنه لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة فيما بين السابعة مساءً والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد ولا يجوز إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة والفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متوالية...

حظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية:-

ونص المشرع على ضرورة أن يعمل الطفل في ساعات العمل الأصلية فقط وحظر تشغيله في ساعات عمل إضافية بصورة مطلقة

وقد قصد المشرع من ذلك الحظر في المادة 101 من قانون العمل إلى حماية الأطفال والمحافظة عليهم وعدم إرهابهم بالنظر إلى صغر سنهم وضعف بنيتهم وحاجتهم إلى أوقات للراحة وقد لا تتحمل صحة الأطفال الإرهاق والعمل الزائد عن الوقت المحدد ويلاحظ أن مخالفة حكم المادة 101 من قانون العمل يعرض صاحب العمل للعقوبات المقررة في المادة 248 من قانون العمل الموحد والتي نصت على الآتي: (يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أحكام أي من أحكام المواد (73 فقره ثانية و74 و75 و89 و90 و98 و99 و101 و102) من ذلك القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنية ولا تجاوز ألف جنية .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعفت الغرامة في حالة العود)

وكان قانون العمل الملغى رقم 91 لسنة 1959

ينص في المادة 127 منه علي أنه لا يجوز تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية مهما كانت الأحوال أو إبقاؤهم في محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم ولا تشغيلهم في أيام الراحة وبصفة عامة لا تسري في شأنهم الإستثناءات الواردة في الفصل الثاني من هذا الباب.

إلزام صاحب العمل بتعليق نسخة تحتوى على نظام تشغيل الأطفال :-

نصت المادة 102 على من قانون العمل على صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر أ - أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل (الفصل الثالث من الباب السادس الخاص بتشغيل الأطفال 98-103) .

ب - أن يحزر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .

ج - أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم

أما قانون العمل الملغى رقم 91 لسنة 1959 كانت تنص المادة 128 على أنه يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر:

1- أن يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث. 2- أن يحزر أولاً فأول كشفاً مبيناً فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ إستخدامهم. 3- أن يضع في محل العمل وبشكل

ظاهر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات
الراحة. 4- أن يبلغ مقدما الجهة الإدارية
المختصة أسماء الأشخاص الذين يعهد إليهم
بتوريد الأحداث أو الذين يستخدمهم لمراقبة
عملهم.

إستثناء الأطفال العاملين في الزراعة البحتة من سريان أحكام تشغيل الأطفال عليهم :-

نصت المادة 103 من قانون العمل على أن "لا تسرى أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة".

وهذا يعنى أنه لا تسرى على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة القواعد الخاصة بتشغيل الأطفال والواردة بالفصل الثالث من الباب السادس من قانون العمل (وهي المواد من 98الى 103 من قانون العمل) والمقصود بأعمال الزراعة البحتة هي الأعمال التي تتعلق بالزراعة المباشرة مثل تهيئة الأرض وإعدادها للزراعة أو أعمال مقاومة الآفات الزراعية أو جنى المحاصيل الزراعية، وسواء كانت هذه الأعمال تتم في الحدائق أو الحقول أو البساتين ، أما الأعمال التي لا تتصل بالزراعة كإستخدام الآلات الميكانيكية أو العمل عليها مثل الشخص الذي يقود جرار زراعى أو يقوم بتشغيل وابور المياه أو موتور المياه لرى الأرض فلا تخضع مثل هذه الأعمال لهذا الإستثناء والهدف من هذا الاستثناء أن أعمال الزراعة البحتة هي أعمال موسمية بطبيعتها تحتاج إلى يد عاملة

كثيرة لإنجازها وقد جرى العرف في البيئات الزراعية على تشغيل الأطفال الذين لا يبلغوا السن المقرر في قانون العمل لأن هذه الأعمال لا تشكل خطورة عليهم ولكن تطبق الأحكام الواردة في قانون العمل على العمال الكبار الذين يقومون بأعمال الزراعة البحتة.

كانت تنص أيضا المادة 129 من قانون العمل الملغى رقم 91 لسنة 1959: يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل عمال الزراعة والعمال الذين يشتغلون في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال.

وإذا كان المشرع في قانون العمل الحالي نظم تشغيل الأطفال محاولا حماية الأطفال ووضع بعض الملانمات إلا أننا نرى يجب عدم التوسع بشأن عمل الأطفال وحصره في نطاق ضيق جدا مع التوسع في التدريب في بعض الاعمال التي لا تمثل أي خطورة علي الاطفال .