



◀ مدونة السلوك الخاصة بتنظيم تدريب وتشغيل الأطفال

دليل استرشادي للشركات والمؤسسات العاملة في مصر

◀ مدونة السلوك الخاصة بتنظيم تدريب وتشغيل الأطفال

دليل استرشادي للشركات والمؤسسات العاملة في مصر





هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي. انظر الموقع التالي: creativecommons.org/licenses/by/4.0. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: المؤلف (المؤلفون)، مدونة السلوك الخاصة بتنظيم تدريب وتشغيل الأطفال دليل استرشادي للشركات والمؤسسات العاملة في مصر، جنيف: مكتب العمل الدولي، 2026. © منظمة العمل الدولية.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإن مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والتراخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220437056 (print); 9789220437063 (web PDF)

English ISBN 9789220437070 (print); 9789220437087 (web PDF); DOI <https://doi.org/10.54394/00034620>

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. انظر الموقع التالي: www.ilo.org/disclaimer.

الآراء ووجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها. أعدت مدونة السلوك هذه استناداً إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973 (رقم 138)، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، 1999 (رقم 182)، والتشريعات والأطر القانونية الوطنية السارية في جمهورية مصر العربية، إلى جانب دليل منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل (ILO-IOE) بشأن عمل الأطفال للأعمال التجارية، الذي شكّل المرجع الفني الرئيسي الذي استندت إليه هذه المدونة. الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

◀ شكر وتقدير

تتقدم منظمة العمل الدولية بخالص الشكر والتقدير إلى جميع الشركاء والخبراء والزلاء الذين ساهموا في إعداد وتطوير ومراجعة مدونة السلوك الخاصة بتنظيم تدريب وتشغيل الأطفال، والتي أعدت بالتعاون مع اتحاد الصناعات المصرية، بما يجسد التزامًا مشتركًا بتعزيز بيئة عمل مسؤولة وآمنة، ودعم الجهود الوطنية الرامية إلى حماية حقوق الأطفال وتنظيم ممارسات التدريب والتشغيل بما يتماشى مع التشريعات الوطنية ومعايير العمل الدولية.

وتتقدم المنظمة بخالص الشكر والتقدير إلى اتحاد الصناعات المصرية على شراكته الفاعلة والتزامه المستمر بدعم الممارسات المسؤولة في بيئة العمل، وعلى مساهمته القيّمة في إعداد وتطوير ومراجعة المدونة. وتعرب المنظمة عن تقديرها الخاص للمهندس محمد السويدي، رئيس الاتحاد، والدكتور خالد عبد العظيم، المدير التنفيذي للاتحاد، والدكتور السيد تركي، مدير الاستدامة وشؤون العمل، وفريق عمله، لما قدموه من دعم فني ومؤسسي ومساهمات ببناء أسهمت في تطوير المدونة وتعزيز مواءمتها مع احتياجات القطاع الخاص، بما يدعم التطبيق العملي لمبادئها داخل الشركات والمؤسسات.

كما تعرب منظمة العمل الدولية عن بالغ تقديرها لوزارة العمل على تعاونها الوثيق ودورها الريادي في دعم إعداد ومراجعة المدونة، وعلى مساهمتها الفاعلة في عملية التحقق من مضمونها في إطار النهج الثلاثي القائم على الحوار والتعاون بين الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال، والذي يشكل أحد المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية، بما يضمن اتساق المدونة مع التشريعات الوطنية والسياسات ذات الصلة، ويعزز من فاعليتها كأداة عملية تدعم الامتثال وتسهم في حماية حقوق الأطفال وتنظيم ممارسات التدريب والتشغيل.

كما تثمن المنظمة الدور المهم الذي قامت به منظمات العمال من خلال مشاركتها الفاعلة في مراجعة المدونة والتحقق من مضمونها، بما أسهم في تعزيز توافقها مع احتياجات أطراف العمل المختلفة وترسيخ نهج الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي الذي تقوم عليه معايير العمل الدولية.

وتتوجه منظمة العمل الدولية بخالص الشكر إلى سينا هبوس، الاستشارية المسؤولة عن إعداد المدونة، تقديرًا لما بذلته من جهد مهني متميز في تطوير محتواها وصياغتها وصابر بركات، استشاري المشروع على إعداد المسودة الأولية ومراجعتها.

كما تعرب المنظمة عن خالص تقديرها لأعضاء فريق العمل بمنظمة العمل الدولية الذين ساهموا بخبراتهم الفنية ودعمهم المتواصل في إعداد وتطوير ومراجعة المدونة وتطويرها وإثراء مضمونها، وهم مروة صلاح عبده، مديرة برنامج الامتثال ومكافحة عمل الأطفال بمكتب القاهرة، وهبة عبد الحليم، مسؤولة المشروع الوطنية، وكريمة نور الدين، منسقة المشروع الوطنية، وياسمين رجب، مسؤولة المشروع الوطنية، ومنى على، مساعدة أولى للشؤون الإدارية والمالية ومينورو أوجوسوارا، كبير المستشارين الفنيين، وفريد حجازي، خبير أول للحوار الاجتماعي والحوكمة وفالتينا فيرزي، خبيرة تنمية المؤسسات وخلق فرص العمل، وإيميلي سيمز، منسقة مكتب المساعدة بإدارة الشركات متعددة الجنسيات والسلوك المسؤول للأعمال، وبينيدتا نوبيل، المسؤولة الفنية بالإدارة ذاتها، وعلاء الصيفي، مسؤول البرامج والعمليات بمشروع العمل الأفضل، وريم كمال، استشارية المشروع، وميرهان غالي، استشارية الاتصال والإعلام، وهدي الشاهد، استشارية المشروع، وإبراهيم شعبان، استشاري المشروع.

لقد كان لإسهامات جميع الشركاء والخبراء والزلاء دور محوري في ضمان جودة المدونة وشموليتها ومواءمتها للواقع العملي، بما يعزز من قدرتها على توجيه الشركات والمؤسسات نحو تبني ممارسات أكثر مسؤولية واستدامة في مجال تدريب وتشغيل الأطفال، ويسهم في دعم الجهود الوطنية الرامية إلى حماية حقوق الأطفال وتعزيز العمل اللائق.

مع خالص التقدير والامتنان لجميع من ساهم في إنجاز هذا العمل المهم.

المحتويات

٤	شكر وتقدير
٦	مقدمة
٦	الهدف والجمهور المستهدف
٧	مدونة السلوك
٨	المبدأ الأول: حماية الأطفال من خلال الممارسات اللائقة لتشغيل وتدريب الأطفال
٨	المبدأ الثاني: الالتزام بشروط السن القانوني لتشغيل وتدريب الأطفال في كافة أنشطة وعلاقات العمل
٩	المبدأ الثالث: الالتزام بحظر أشكال العمل الخطر على الأطفال
٩	المبدأ الرابع: الالتزام بساعات التشغيل المسموح بها للأطفال
١٠	المبدأ الخامس: تحديد فترات تشغيل الأطفال أثناء أيام الدراسة
١٠	المبدأ السادس: الالتزام بتقديم تعويضات ومزايا عادلة عند تشغيل وتدريب الأطفال
١١	المبدأ السابع: الالتزام بتوفير ضمانات إضافية في حالة تشغيل الأطفال أو تدريبهم
١١	المبدأ الثامن: توفير بيئة عمل صحية وآمنة للأطفال
١٢	المبدأ التاسع: اتخاذ إجراءات تصحيحية لتشغيل أو تدريب الأطفال دون السن القانوني أو في أوضاع خطيرة
١٢	الامتثال لمعايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية
١٣	أ) الاتفاقيات الدولية
١٤	ب) التشريعات الوطنية
١٤	حقوق الطفل وحوكمة الشركات والمؤسسات
١٦	الفوائد التي ستحصل عليها الشركات والمؤسسات من القضاء على عمل الأطفال
١٧	نماذج دمج مدونة السلوك في حوكمة الشركات والمؤسسات
١٨	خطوات دمج مدونة السلوك في ممارسات العمل
٢٠	الملاحق
٢٠	الملاحق رقم (١): التعاريف والمفاهيم
٢٠	الملاحق رقم (٢): قواعد وظروف وأحوال تشغيل الأطفال وتدريبهم والأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم أو تدريبهم فيها
٢٢	الملاحق رقم (٣): أصناف وكميات وتعليمات الطعام التي تقدم للطفل العامل أو المتدرب
٢٦	الملاحق رقم (٤): أمثلة على دوائر العمل التي قد تتأثر بممارسات عمل الأطفال
٢٧	

◀ مقدمة

حيث لا يزال عمل الأطفال ظاهرة شائعة فيه. كما يدعم الجهود الوطنية للقضاء على عمل الأطفال، ويعزز القدرات المؤسسية، ويساعد الشركات والمؤسسات على العمل وفق هذه الأولويات من خلال وضع مدونة سلوكيات محددة.

وأعد هذا الدليل بالتعاون بين اتحاد الصناعات المصرية ومكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة وبمراجعة من قبل وزارة العمل وممثلي المنظمات النقابية العمالية، والذي يأتي ضمن برنامج القضاء على عمل الأطفال وتعزيز الامتثال وتحسين بيئة العمل من خلال عدة مشروعات منها: مشروع «مكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال في الصناعات الصغيرة والعاملين في الشوارع من خلال دعم تنفيذ الخطة الوطنية في مصر» تحت شعار (التمكين من خلال التعليم والتعلم - إيتيل مصر) الممول من الوكالة الإيطالية للتعاون التنموي، ومشروع «الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال وتحسين ظروف العمل وتمكين الأسر في سلسلة توريد الياسمين في مصر-أكسيل مصر- حصاد المستقبل» بدعم من مؤسسة العمل العادل. وتهدف هذه المشروعات إلى القضاء على عمل الأطفال وتحسين ظروف التشغيل والتدريب وتمكين الأسر في الصناعات الصغيرة وأيضاً عبر سلاسل التوريد الرئيسية في مصر.

لم تعد حماية حقوق الأطفال داخل أنشطة العمل ضرورة ملحة عالمياً فحسب، بل أصبحت من الأولويات الوطنية لمصر. ومع مضي مصر قدماً نحو تحقيق التنمية الاقتصادية، فقد زادت أهمية اضطلاع الشركات والمؤسسات بممارسات عمل مسؤولة تحافظ على الأطفال وسلامتهم، لاسيما في القطاعات التي يشكل فيها عمل الأطفال تحدياً كبيراً.

وأعد هذا الدليل خصيصاً الشركات والمؤسسات العاملة في مصر، حيث يقدم لها إطار عمل شامل لدمج حقوق الأطفال في أنشطة عملها. ويهدف أيضاً إلى حماية أصحاب العمل والمؤسسات من التورط دون دراية في عمل الأطفال، مما قد يعرضهم إلى اتخاذ إجراءات قانونية أو اقتصادية ضدهم، ويؤثر تأثيراً سلبياً على علاقتهم بالمشتريين والمستهلكين.

ويتضمن الدليل مدونة سلوك مفصلة حماية الأطفال الذين ينبغي أن يكونوا منتظمين في التعليم بدلاً من الانخراط في العمل، وحماية العمال الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والذين هم بحاجة إلى حماية إضافية. ويستعرض الدليل أيضاً الوضع الاقتصادي في مصر، مع التركيز بصفة خاصة على مجال سلاسل التوريد

الهدف والجمهور المستهدف

◀ مواءمة أنشطة عمل الشركة أو المؤسسة مع المعايير الدولية والقوانين والسياسات الوطنية الخاصة بالتدريب والتدريب المهني والتوظيف وقوانين مكافحة عمل الأطفال.

◀ المستوى الحالي للشركة / للمؤسسة من الجهود المبذولة في مكافحة عمل الأطفال.

وُضع هذا الدليل بهدف دعم جهود الشركات والمؤسسات في حماية حقوق الأطفال في أنشطة عملها، ومساعدتهم في تقييم ما يلي^١:

◀ المخاطر التي تتعرض لها الشركة أو المؤسسة بسبب عمل الأطفال في أنشطتها وسلاسل التوريد التابعة لها.

◀ تسليط الضوء على مسؤولية الشركات والمؤسسات في بناء القدرات اللازمة للقضاء على الأشكال المختلفة لعمل الأطفال داخل سلاسل التوريد التابعة لها.

^١ كيفية ممارسة الأعمال التجارية مع احترام حق الأطفال في عدم الانخراط في عمل الأطفال: أداة إرشادية للشركات بشأن عمل الأطفال، أعدتها منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل / مكتب العمل الدولي، البرنامج الدولي لمنظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال؛ المنظمة الدولية لأصحاب العمل - جنيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥.

◀ أصحاب العمل والمديرين التنفيذيين في مختلف الصناعات، الذين يضطلعون بمسؤولية وضع الخطط الاستراتيجية وضمان عمل شركاتهم أو مؤسساتهم وفق القواعد الأخلاقية، وبما يتوافق مع المعايير الوطنية والدولية.

◀ مديري الموارد البشرية ومديري الامتثال والمسؤولين عن تنفيذ السياسات المتعلقة بممارسات العمل وراحة الموظفين والامتثال القانوني، وخاصة المديرين الذين يشرفون على حماية حقوق الأطفال في أماكن العمل.

◀ إدارات المسؤولية الاجتماعية وإدارات الاستدامة التي يركز عملها على ضمان تأثير أنشطة الشركة أو المؤسسة تأثيراً إيجابياً على المجتمع، بما في ذلك الجهود المبذولة للقضاء على عمل الأطفال وحماية الفئات المعرضة للخطر.

ورغم أن هذا الدليل مصمم خصيصاً ليناسب أوضاع جميع الشركات والمؤسسات، إلا أن مبادئه وتوصياته تتجاوز نطاق قطاع الشركات، حيث يقدم رؤى قيمة لمجموعة أكبر من الجمهور المستهدف، تشمل المسؤولين الحكوميين المشاركين في وضع قوانين التشغيل والتدريب وسياسات حماية الطفل وإنفاذها، والذين يمكنهم الاستفادة من هذا الدليل لدعم المبادرات الوطنية، كما يمكن للمنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني الاستفادة من هذا الدليل في الدفاع عن حقوق الأطفال وحمايتهم.

وقد قام اتحاد الصناعات المصرية الذي يلعب دوراً حيوياً في توجيه الشركات ومساعدتهم على تطبيق ممارسات مسؤولة تتوافق مع المعايير الوطنية والدولية، بدعم إعداد هذا الدليل وتطبيقه، ويشجع الاتحاد أعضائه من الشركات على الالتزام بمدونة السلوك الخاصة بتنظيم تدريب وتشغيل الأطفال الموضحة في هذا الدليل، وضمان تطبيق هذه المتطلبات الصارمة في أنشطة عملها.

أعدت منظمة العمل الدولية هذا الدليل وأصدرته في إطار جهودها الرامية إلى دعم بيئة عمل مسؤولة وتعزيز الالتزام بالمبادئ والمعايير ذات الصلة. وقد استفادت عملية إعداد الدليل من المشاورات الفنية والمؤسسية مع اتحاد الصناعات المصرية وعدد من الجهات المعنية. وتأتي مساهمة الاتحاد في إطار دعم الحوار وتبادل الخبرات، دون أن تعني بالضرورة تبنياً مؤسسياً لكافة ما يرد في الدليل.

وتركز مدونة السلوك على حماية المجتمع، والحفاظ على سلامة الأسواق وتعزيز ثقة العملاء، والالتزام بالنزاهة والشفافية في جميع المعاملات التجارية، وحماية المعلومات والأصول، وإبداء التزاماً قوياً بحقوق الإنسان. ويؤكد الاتحاد من خلال تطبيق هذه السلوكيات على التزامه بوضع معيار لممارسات الأعمال المسؤولة والأخلاقية في مصر.

ويستلزم ضمان احترام حق الطفل في التحرر من عمل الأطفال اتباع نهج شامل على مستوى المؤسسات. لذا، سيكون هذا الدليل ذا فائدة لأي موظف، وذو أهمية خاصة بالنسبة إلى:

◀ مدونة السلوك

ومن المتوقع أن تلتزم الشركات التزاماً كاملاً بالسلوكيات المبيّنة في هذه المدونة، ودمجها في جميع أنشطة عملها. ويتطلب هذا الالتزام تبني نهجاً استباقياً لتحديد مخاطر عمل الأطفال وتقييمها والتخفيف من وطأتها داخل أنشطة عملها المباشرة، وكذلك داخل سلاسل التوريد التابعة لها وأي أنشطة عمل أخرى. ولتحقيق ذلك، يتعين على الشركات وضع سياسات صارمة وتنفيذها، وإجراء عمليات مراقبة وتدقيق دورية، واتخاذ إجراءات تصحيحية فورية عند رصد أي حالات لعمل الأطفال.

تمثل مدونة السلوك -هذه- تعهداً من الشركات والمؤسسات بالالتزام بأعلى معايير السلوك الأخلاقي في أنشطة عملها وسلاسل التوريد التابعة لها، مع التركيز بشكل خاص على منع عمل الأطفال والقضاء عليه. وتؤكد الشركات من خلال تطبيق السلوكيات الواردة في هذه المدونة التزامها بحماية حقوق الأطفال وضمان عدم مساهمة أنشطة عملها في عمل الأطفال أو التسامح معه بأي شكل من الأشكال.

المبدأ الأول

حماية الأطفال من خلال الممارسات اللائقة لتشغيل وتدريب الأطفال

- ٤- توفير المعلومات حول مؤشرات الأداء.
- د) الالتزام بدمج مدونة السلوك داخل عمليات الشركة أو المؤسسة وعلى المستوى الخارجي مع الشركاء.
- هـ) تيسير آليات الإبلاغ الآمن والسري ومعالجة الشكاوى المتعلقة بالمخالفات المشتبه بها، وفقاً للإرشادات الموضحة في هذه المدونة.
- ووفقاً للإرشادات الموضحة في هذه المدونة يجب ملاحظة أن عدم الإفصاح عن أي معلومات تتعلق بتقارير أو مخاوف أو اشتباهات جوهرية بخصوص انتهاكات هذه المدونة أو إخفائها عمداً، سيشكل سبباً لاتخاذ إجراءات تأديبية من قبل الشركة أو المؤسسة الملزمة بها.
- أ) احترام القوانين والممارسات الوطنية والالتزام بها، مع المبادئ الواردة في معايير العمل الدولية المتعلقة بحقوق الأطفال في التشغيل والتدريب.
- ب) الإقرار بأن جميع أسوأ أشكال عمل الأطفال تُعتبر جريمة اتجار بالبشر، وأن كل من أشكال عمل الأطفال أو العمل القسري/الجبري يُعد حالة اشتباه في جريمة اتجار بالبشر تستحق التحقيق، وأن كل حالة من العنف الجسدي أو اللفظي أو الجنسي في مكان العمل تُعتبر حالة اشتباه وتستحق التحقيق.
- ج) اتخاذ إجراءات العناية الواجبة التي تشمل:
- ١- تقييم الأثر، بما في ذلك مخاطر عمل الأطفال؛
 - ٢- تحويل مخرجات التقييم إلى إجراءات قابلة للتنفيذ؛
 - ٣- متابعة الأداء؛

المبدأ الثاني

الالتزام بشروط السن القانوني لتشغيل وتدريب الأطفال في كافة أنشطة وعلاقات العمل

- يؤثر سلباً على أدائه الدراسي، ولا يشمل أي عمل خطير للأطفال ولا يضر بنموهم الطبيعي أو أخلاقهم أو صحتهم.
- يجب تطبيق الشروط المذكورة أعلاه على جميع الموردين المتعاقدين معهم ضمن سلسلة التوريد. ويجب على جميع الأطراف المشاركة في سلسلة التوريد الالتزام بتطبيق هذه المعايير لمنع استخدام الأطفال في ظروف غير مناسبة وحماية حقوق الأطفال في جميع أنشطة التشغيل والتدريب.
- منع تشغيل أو تدريب أي طفل يكون سنه أقل من سن الانتهاء من التعليم الأساسي وألا يقل عمره عن ١٥ سنة في حال التشغيل ولا يقل عمره عن ١٤ سنة في حال التدريب وفقاً لما يقتضيه قانون العمل المصري (رقم ١٤) لسنة ٢٠٢٥.
- يجب على الشركة حال تشغيل أو تدريب طفل -كما يسمح به القانون- الحصول على موافقة كتابية من والديه أو أوصيائه القانونيين، على أن تنص هذه الموافقة صراحةً على أن العمل لن يخل بمواظبته على التعليم في المدرسة أو

المبدأ الثالث

الالتزام بحظر أشكال العمل الخطر على الأطفال

- ◀ الأعمال التي تتضمن تعرض الطفل لمواد متفجرة أو مشتعلة، أو مسببة للاشتعال أو مواد قابلة للاشتعال؛
- ◀ صناعة الكيماويات والأدوية؛
- ◀ جمع وتصنيف القمامة أو النفايات الخطرة ووسائل التخلص منها؛
- ◀ أعمال الخدمة المنزلية.
- ◀ أعمال نقل الركاب والبضائع (برية، بحرية، نهريّة والسكك الحديدية).
- ◀ أعمال شحن وتفريغ وتخزين البضائع.
- ◀ جميع بيئات العمل غير الآمنة التي تتخطى حدود الأمان اللازمة للوقاية من المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية.
- ◀ ولا يجوز تشغيل الأطفال في مهام العمل التي تتطلب اتخاذ قرارات سريعة أو قرارات صعبة غير مناسبة للأطفال، وكذلك لا يجوز العمل على أساس نظام العمل بالقطعة أو العمل التنافسي».
- ◀ العمل في أماكن يمكن أن يتعرض الطفل مباشرة لحرارة الشمس؛ من الساعة العاشرة صباحًا وحتى الرابعة عصرًا في الصيف ومن الساعة الثانية عشر ظهرًا وحتى الساعة الرابعة عصرًا في الشتاء.
- ◀ العمل في أماكن يمكن أن يتعرض الطفل للمواد المشعة أو الأشعة تحت الحمراء أو الأشعة فوق البنفسجية أو شعاع الليزر أو الموجة الراديوية في المجالات الصناعية المختلفة؛
- ◀ الأعمال التي تتضمن التعامل مع الآلات والمعدات الحادة، أو الدوارة، أثناء عملها، أو مراقبتها أو تنظيفها، أو صيانتها؛

المبدأ الرابع

الالتزام بساعات التشغيل المسموح بها للأطفال

- ◀ لا يُسمح بتشغيل أو تدريب الأطفال لأكثر من ست ساعات في اليوم، على أن يتخللها فترات راحة إلزامية لا تقل في مجموعها عن ساعة كاملة، ولا يجوز إجبار أي طفل على الشغل لأكثر من أربع ساعات متواصلة دون انقطاع.
- ◀ ويُمنع منعًا باتًا تشغيل أو تدريب الأطفال لساعات إضافية أو خلال أيام الراحة المخصصة لهم وأثناء العطلات الرسمية.

المبدأ الخامس

تحديد فترات تشغيل الأطفال أثناء أيام الدراسة

- ◀ يُمنع تشغيل الأطفال في أيام دراستهم لضمان أن يظل تعليمهم، لاسيما في مرحلة التعليم الأساسي، له الأولوية القصوى. ولا يجوز أن يتعارض التشغيل مع حق الطفل في التعليم.
- ◀ في حالة جمع الطفل ما بين الدراسة والعمل، يجب ألا تزيد عدد ساعات ذلك في اليوم الواحد سواء داخل الفصل الدراسي أو المنشأة التدريبية عن ست ساعات.

المبدأ السادس

الالتزام بتقديم تعويضات ومزايا عادلة عند تشغيل وتدريب الأطفال

- ◀ حين يتم تشغيل أو تدريب الأطفال، يحق لهم الحصول على تعويضات أجور ومزايا وامتيازات متناسبة مع الأجور والمزايا والامتيازات الممنوحة للعاملين البالغين الذين يعملون في نفس مستوى ونوع العمل.
- ◀ حين يتم تشغيل أو تدريب الأطفال، يحق لهم الحصول على جميع الإجازات التي يحددها القانون، والتي تشمل أيام الراحة الأسبوعية، والإجازات المرضية، وإجازات إصابات العمل، والإجازات العرضية، والإجازات السنوية، وإجازات الأعياد والمناسبات الخاصة. بالإضافة إلى ذلك، يتم مد حقهم في الإجازة السنوية بأسبوع واحد أكثر عما يتم منحه للعاملين البالغين. ولا يجوز تجزئتها أو تأجيلها أو حرمان الطفل العامل منها لأي سبب من الأسباب.
- ◀ حين يتم تشغيل الأطفال، يحق لهم الحصول على فرص متساوية في التقدير والمكافآت بناءً على أدائهم، ويشمل ذلك الكفاءة والاجتهاد والمساهمة في إنجاز المهام الموكلة إليهم، علاوة على أجورهم (مكافآتهم) المحددة.

المبدأ السابع

الالتزام بتوفير ضمانات إضافية في حالة تشغيل الأطفال أو تدريبهم

- ◀ عند تشغيل الأطفال يحق لهم الحصول على فرص متساوية للاحتفاظ بعملهم في أوقات التسريح، مع اتخاذ قرارات الاحتفاظ بناءً على معايير الأداء فقط.
- ◀ يجب إخضاع الأطفال لفحص طبي شامل قبل تشغيلهم أو إلحاقهم بالتدريب للتأكد من تناسب صحتهم للعمل أو التدريب الذي سيكلفون به؛ وأن يتم إجراء نفس الفحوصات الطبية دورياً (مرة سنوياً على الأقل) أثناء الاستخدام؛ وكذلك عند تركهم العمل للتأكد من عدم تأثير العمل أو التدريب سلبياً على صحتهم. وأن تقدم لهم رعاية طبية شاملة طوال فترة تشغيلهم أو تدريبهم، وأن تقدم لهم جميع الخدمات الصحية عن طريق جهة طبية مأمونة (الهيئة العامة للتأمين الصحي) وعلى نفقة جهة العمل ولا تكلف الطفل أية أعباء مادية.
- ◀ تقدم وجبة غذائية لكل طفل يعمل أو يتدرب لديه، بما لا يقل عما هو وارد في الجدول رقم (٢) المرفق بالقرار ٥٠ لسنة ٢٠٢٦، وفقاً للأصناف والكميات والتعليمات الواردة به، ما لم يكن بالمنشأة نظام غذائي أفضل. وأن يتناول طعامه في أماكن نظيفة ومناسبة وبعيدة عن أماكن العمل أو التدريب، ولا يجوز تحميل الطفل أي مقابل لهذه الوجبات، ولا يجوز تنازل الطفل عن وجبته المستحقة مقابل أي بدل نقدي.
- ◀ ضمان تمتع هؤلاء الأطفال بمظلة التأمين الاجتماعي، وبحد أدنى التأمين ضد حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية..

المبدأ الثامن

توفير بيئة عمل صحية وآمنة للأطفال

- ◀ يجب على أصحاب العمل:
- (أ) توفير بيئة عمل آمنة وصحية للأطفال العاملين أو المتدربين لديهم، مع الالتزام الكامل بجميع اشتراطات السلامة والصحة المهنية، وخاصة التهوية الجيدة والإضاءة وتوفير المياه النقية، وأدوات النظافة الشخصية ودورات المياه، وأماكن تغيير الملابس والطعام والراحة المناسبين، وتوفير الإسعافات الأولية والاشتراطات الصحية المقررة قانوناً، على أن يراعى في ذلك حماية استقلال الأطفال عن البالغين، والفصل بين الذكور والإناث.
- (ب) إحاطة الطفل -الذي يعمل أو يتدرب لديهم- بمخاطر العمل، وبأهمية الالتزام باستخدام وسائل الوقاية المقررة لتلك المخاطر، قبل ممارسة العمل أو التدريب.
- (ج) توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة لطبيعة العمل، وسن الطفل وتدريبه عليها، والتأكد من التزام الطفل باستخدامها، وتنفيذه تعليمات الوقاية من حوادث العمل، ومتابعة ذلك.
- (د) عدم إجبار الأطفال على العمل لأي سبب كان؛ ويجب أن تكون جميع الوظائف طوعية وأن تراعى المصلحة الفضلى للطفل.
- (هـ) ضمان عدم استخدام كلمات أو إيماءات أو تلميحات بذيئة أو جنسية، ضد الأطفال أو في وجودهم.
- (و) حماية الطفل في أماكن العمل من أي عنف أو تحرش جنسي بكل أنواعه، مع قيام أصحاب العمل بالالتزام بسياسات وإجراءات صارمة لمواجهة هذا السلوك.
- ◀ لا يجب أن يواجه الأطفال أي تمييز في مكان العمل أو التدريب بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر^٢.

المبدأ التاسع

اتخاذ إجراءات تصحيحية لتشغيل أو تدريب الأطفال دون السن القانوني أو في أوضاع خطيرة

- ◀ سحب الأطفال دون سن الخامسة عشرة من أي شكل من أشكال العمل على الفور، مع توفير جميع أوجه الحماية والضمانات القانونية ذات الصلة.
- ◀ السحب الفوري للأطفال بناءً على طلب أحد والدي الطفل أو ولي أمره، أو المجلس القومي للطفولة والأمومة، أو مفتشين العمل، أو الضمان الاجتماعي، أو أي جهة ذات اختصاص، متى أظهروا نقاط ضعف صحية أو علامات مرض نفسي أو صدمة لسوء المعاملة أو انتهاكات ظروف التشغيل.
- ◀ السحب الفوري لأي طفل في عمل خطر سواء لطبيعته أو للظروف التي يؤدي فيها، وكذلك في أي عمل آخر يمثل شكل من أشكال عمل الأطفال المحظورة والمبينة في قائمة الأعمال المحظورة الصادرة المرفقة بقرار وزير العمل (رقم ٥٠) لسنة ٢٠٢٦.
- ◀ إحالة الأطفال الذين يتم إبعادهم أو سحبهم من العمل، فوراً إلى الاستشارة الاجتماعية والحقوقية المناسبة، للعمل على دعم سبل المعيشة لهم ولأسرهم. وإعادة دمجهم في حياتهم التعليمية والاجتماعية المناسبة.

◀ الامتثال لمعايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية

الوطنية الرئيسية ذات الصلة بتشغيل وتدريب الأطفال، مما يقدم للشركات إطاراً للعمل وفق المعايير الأخلاقية وبما يتوافق مع التشريعات الدولية والمحلية. ويمكن للشركات أن تلعب دوراً محورياً في القضاء على عمل الأطفال والالتزام بممارسات العمل المسؤولة من خلال تبني تطبيق المبادئ التوجيهية الواردة في هذه المدونة.

لتطبيق السلوكيات الواردة في المدونة تطبيقاً فعلياً، يتعين على الشركات مواءمة أنشطة عملها مع معايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية، بما في ذلك معايير حماية حقوق العمال، لاسيما الأطفال، مع العمل على تحسين سمعة الشركة، وتعزيز النمو المستدام، والحد من مخاطر الانتهاكات القانونية والأخلاقية. لذا، يسلط هذا الجزء من الدليل الضوء على الاتفاقيات الدولية والقوانين

أ) الاتفاقيات الدولية

الاتفاقية	محددات الاتفاقية
اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٣٨) المتعلقة بالحد الأدنى للسن العمل، ١٩٧٣.	تحدد السن الأدنى للعمل.
اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٨٢) المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩.	تحدد أنواعًا معينة من عمل الأطفال باعتبارها "أسوأ أشكال" العمل، والتي يجب القضاء عليها فورًا كأولوية؛ وتحدد الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل الخطر بـ (١٨ سنة)؛ وتوفر معايير لتحديد ما يشكل عملاً خطيرًا.
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، (١٩٩٨) بصيغته المعدلة في ٢٠٢٢.	يُلزمّ الدول بحماية حقوق العمل الأساسية واحترامها وتحقيق المبادئ الرئيسية في العمل، بغض النظر عن التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة. ويعد القضاء على عمل الأطفال أحد هذه المبادئ الأساسية.
إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، ١٩٧٧ (تم تحديثه مؤخرًا في عام ٢٠٢٢).	يعتبر هذا الإعلان هو الاتفاقية الوحيدة التي توفر إرشادات مباشرة للمؤسسات (متعددة الجنسيات والوطنية) بشأن السياسات الاجتماعية وممارسات العمل الشاملة والمسؤولية والمستدامة، وهي الوثيقة العالمية الوحيدة التي قامت الحكومات وأصحاب العمل والعمال من جميع أنحاء العالم بصياغتها واعتمادها.
ويتضمن الإعلان أحكامًا تتعلق بالحد الأدنى لسن العمل وأسوأ أشكال عمل الأطفال، فضلًا عن التوصيات ذات الصلة التي تعزز الاستراتيجيات والإجراءات الأكثر شمولًا التي قد تتخذها الشركات العاملة في جميع أنحاء العالم من خلال تبني نهج شامل للقضاء على عمل الأطفال وأسبابه الجذرية في أعمالهم التجارية. ^٣	
اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، لعام ١٩٨٩؛	معاهدة الأمم المتحدة، التي تغطي مجموعة واسعة من حقوق الطفل، بما في ذلك عمل الأطفال
المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان	مجموعة من المبادئ التوجيهية التي تم وضعها للأمم المتحدة لمساعدة الدول والشركات على منع انتهاكات حقوق الإنسان المتعلقة بالأنشطة التجارية ومعالجتها وتصحيحها، حيث تستند هذه المبادئ، التي أقرتها الأمم المتحدة في عام ٢٠١١، على ثلاثة محاور: واجب الدولة تجاه حماية حقوق الإنسان، ومسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان، وضرورة حصول ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان على سبل انتصاف فعّالة.
وفي إطار مكافحة عمل الأطفال، تقدم المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان والعمالة إطار عمل بالغ الأهمية للشركات لدمج احترام حقوق الأطفال في أنشطة عملهم. وعلى الشركات العمل على تفادي انتهاك حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق الأطفال، ومعالجة أي آثار سلبية قد يتعرضوا لها. ويشمل ذلك تطبيق إجراءات العناية الواجبة بحقوق الإنسان لتحديد مخاطر عمل الأطفال ومنعها والتخفيف من حدتها داخل أنشطة عملهم وسلاسل التوريد التابعة لهم.	

^٣مراجعة: القضاء على عمل الأطفال وأسبابه الجذرية - التوجيهات التي يقدمها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن الشركات متعددة الجنسيات.

ب) التشريعات الوطنية^٤

التشريع	أحكام التشريع
دستور جمهورية مصر العربية الصادر في عام (٢٠١٤)	يعد طفلاً كل من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره. وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع. وتلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف والإساءة وسوء المعاملة والاستغلال الجنسي والتجاري. لكل طفل الحق في التعليم المبكر في مركز للطفولة حتى السادسة من عمره، ويحظر تشغيل الطفل قبل تجاوزه سن إتمام التعليم الأساسي، كما يحظر تشغيله في الأعمال التي تعرضه للخطر. كما تلتزم الدولة بالعمل على تحقيق المصلحة الفضلى للطفل في كافة الإجراءات التي تتخذ حياله.
قانون العمل (رقم ١٤) لسنة ٢٠٢٥	يعتبر طفلاً -في تطبيق أحكام هذا القانون- كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة. كما نص القانون على حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم. يحظر تشغيل أو تدريب الأطفال في الأعمال، والمهن، والصناعات التي من شأنها أن تعرض صحتهم البدنية أو النفسية أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، أو تعوقهم عن مواصلة التعليم كما يحظر تشغيلهم أو تدريبهم في أي عمل غير مشروع، أو أية أعمال تعتبر من صور أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقاً للاتفاقيات والمواثيق والمعاهدات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية. يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ووجوب 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 ويجب تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً. كما نص القانون على ضرورة التزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر بالآتي : ١. تعليق نسخة تحتوى على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل في مكان ظاهر بمحل العمل . ٢. تحرير كشف موضح به ساعات العمل وفترات الراحة معتمد من الجهة الإدارية المختصة . ٣. إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه، والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم . ٤. توفير سكن منفصل للأطفال عن غيرهم من البالغين ، وفقاً للضوابط والأحكام التي يصدر بها قرار من الوزير المختص ، ويحظر في جميع الأحوال مبيت الطفل في مكان العمل .

^٤ المرجع نفسه.

التشريع	أحكام التشريع
قانون الطفل (رقم ١٢) لسنة ١٩٩٦	يُحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه ١٥ سنة كاملة، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم ثلاثة عشرة سنة. ويجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن ١٣ إلى ١٥ سنة فى أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة. ويمنع القانون تشغيل الطفل فى أى من أنواع الأعمال التى يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها، أن تعرض صحة الطفل أو سلامته أو أخلاقه للخطر، ويحظر بشكل خاص تشغيل أى طفل فى أسوأ أشكال عمل الأطفال المعرفة فى الاتفاقية (رقم ١٨٢) لسنة ١٩٩٩. وعلى أن يُجرى الفحص الطبى للطفل قبل إلحاقه بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذى يلحق به، ويعاد الفحص دورياً مرة، على الأقل، كل سنة. وفى جميع الأحوال يجب ألا يسبب العمل آلاماً أو أضراراً بدنية أو نفسية للطفل، أو يحرمه من فرصته فى الانتظام فى التعليم والتربويح وتنمية قدراته ومواهبه. ويُلزم صاحب العمل بالتأمين عليه وحمايته من أضرار المهنة خلال فترة عمله، وتزاد إجازة الطفل العامل السنوية عن إجازة العامل البالغ سبعة أيام، ولا يجوز تأجيلها أو حرمانه منها لأي سبب. ولا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات فى اليوم، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة. ويحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم فى أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية، وفى جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، وألزم القانون كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من مكتب القوى العاملة التابع له.
قرار وزير العمل (رقم ٣٥) لسنة ٢٠٢٠ بشأن تشكيل اللجنة التوجيهية الثلاثية المعنية بتفعيل الخطة الوطنية لمكافحة عمل الأطفال	أصدرت وزارة العمل قرار تشكيل اللجنة التوجيهية الثلاثية المعنية بتفعيل الخطة الوطنية لمكافحة عمل الأطفال. ومنذ إنشائها، أصبحت اللجنة مسؤولة عن التحقق من صحة السياسات واللوائح التي تهدف إلى التصدي لعمل الأطفال وتنسيق الإجراءات الوطنية للقضاء عليه. ويشمل ذلك وضع قائمة بالأعمال الخطرة التي يمكن أن يتعرض لها الطفل، ونظام رصد عمل الأطفال على المستوى الوطني، والمسح القومي لعمل الأطفال، وتعديل قانون العمل وقانون الطفل في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣.
القرار (رقم ٥٠) لسنة ٢٠٢٦ بشأن تحديد قواعد وظروف وأحوال تشغيل الأطفال وتدريبهم والأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم أو تدريبهم فيها	حدد القرار (رقم ٥٠) لسنة ٢٠٢٦ السن الأدنى للتشغيل وهو (١٥ سنة)، ولتدريب الأطفال (١٤ سنة). كما تضمن القرار مهناً وصناعات وبيئات عمل محددة يحظر فيها تشغيل الأطفال أو تدريبهم.
القرار (رقم ١١١) لسنة ٢٠٢١ بشأن اعتماد اللوائح والمعايير والضوابط التي تنظم التعامل مع مقدمي الخدمة لنظام التعليم والتدريب المزدوج	أصدرت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني القرار (رقم ١١١) لسنة ٢٠٢١ بشأن اعتماد اللوائح والمعايير والضوابط التي تنظم التعامل مع مقدمي الخدمة لنظام التعليم والتدريب المزدوج والشركات والصناعات التي يتدرب فيها هؤلاء الأطفال أثناء العمل. ويحقق القرار التوازن بين الحقوق والواجبات بين مقدمي الخدمات والمؤسسات والمدارس والطلاب، وينص على مواد تتعلق بتحديد ساعات التدريب بست ساعات يوميًا وتوفير التأمين ضد إصابات العمل.

◀ حقوق الطفل وحوكمة الشركات والمؤسسات

ويسلط هذا الجزء الضوء على أهمية دمج حقوق الطفل في استراتيجيات العمل، ويقدم نماذج لدمج المبادئ المنظمة لتشغيل وتدريب الأطفال ضمن هيكل حوكمة الشركات، ويقدم خطوات عملية للتنفيذ الفعال. ومن خلال إيلاء الأولوية لتطبيق هذه المبادئ، يمكن للشركات التخفيف من المخاطر، وتعزيز سلوكيات القيادة الأخلاقية، والالتزام بالمعايير الدولية، مما يساهم في النهاية في تطبيق نموذج عمل أكثر استدامة ومسؤولية.

وبعد التأكد من الامتثال للقوانين المعمول بها في هذا الشأن، تتمثل الخطوة الهامة التالية في دمج مدونة السلوك ضمن هيكل حوكمة الشركات، حيث أن دمج حماية حقوق الأطفال وسلوكيات مكافحة عمل الأطفال في أطر سياسات الحوكمة لا يتماشى مع المعايير الدولية فحسب، بل يعزز أيضًا سمعة الشركة وثقة أصحاب المصلحة وضمان الاستدامة على المدى الطويل.

الفوائد التي ستحصل عليها الشركات والمؤسسات من القضاء على عمل الأطفال^٥

◀ إن الإخفاق في التصدي لعمل الأطفال قد يؤدي إلى فقدان فرص العمل ويحد من الوصول إلى الأسواق المحلية والعالمية..

◀ تحظر اتفاقيات التجارة العالمية عمل الأطفال، مما يمنع الشركات من العمل في أسواق معينة حال إخفاقها في الامتثال إلى هذه الاتفاقيات.

◀ يقلل امتثال سلاسل التوريد لمعايير العمل عبر سلسلة القيمة من المخاطر المتعلقة بالسمعة والمخاطر القانونية، مما يؤدي إلى تحقيق مكاسب مالية من خلال التوسع في الأسواق، وزيادة جاذبية الاستثمار، ورفع معدلات الإنتاجية، وتقليل تكاليف الامتثال، وانخفاض معدل دوران الموظفين.

الاحتفاظ بالموظفين وإشراكهم

◀ تعمل السياسات التي تعالج الأسباب الجذرية لعمل الأطفال (على سبيل المثال، السياسات الصديقة للأسرة) على تحسين معدلات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين وزيادة ولائهم.

◀ تدعم هذه السياسات أيضًا الأهداف التنظيمية المتعلقة بالنوع والإدماج.

◀ وتساهم في التقليل من معدلات التغيب عن العمل وتحسين رضا العاملين في تعزيز التفاعلات السلوكية والاجتماعية بين أعضاء فريق العمل.

لا يمثل القضاء على عمل الأطفال ضرورة اجتماعية وأخلاقية فحسب، ولكنه يحقق أيضًا مزايا تشغيلية وفوائد مالية كبيرة للشركات، ويعزز من وجود بيئة عمل مستدامة ومسؤولة تعمل على دعم القدرة الإنتاجية والتنافسية في السوق ومشاركة العاملين؛ وتشمل هذه المزايا:

زيادة الإنتاجية

◀ إن احترام حقوق العمال من شأنه تعزيز القدرة الإنتاجية، وتحسين ظروف العمل ويحافظ على القدرة التنافسية.

◀ رغم أن الشركات قد تنظر إلى استخدام الأطفال كوسيلة لخفض التكاليف، إلا أن الأطفال العاملين عادة ما يكون لهم مهارات ومستويات إنتاجية أقل.

◀ وغالبًا ما يكون الأطفال غير قادرين على تشغيل الآلات المتقدمة، مما يحد من زيادة معدلات الإنتاج.

◀ يعيق استخدام الأطفال نجاح المؤسسات على المدى الطويل من خلال تقييد نمو قوة العمل البالغة الماهرة والمنتجة.

الوصول إلى السوق

◀ يشكل الوعي المتزايد بخطورة عمل الأطفال لدى المستهلكين والطلب على المنتجات ضغطًا على الشركات لاتخاذ خطوات فعالة للقضاء على عمل الأطفال.

^٥مراجعة: خطة التعلم التي وضعها الميثاق العالمي للأمم المتحدة وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية بعنوان: «تعزيز العمل اللائق من خلال مبادئ العمل للميثاق العالمي للأمم المتحدة».

نماذج دمج مدونة السلوك في حوكمة الشركات والمؤسسات

مساراً متميزاً لخلق بيئة عمل مواتية لحماية الأطفال ويحافظ على أعلى معايير لنزاهة الشركات وسلامتها. ويساعد تبني هذه النماذج الشركات والمؤسسات على معالجة القضايا المتعلقة باستخدام الأطفال وتعزيز ثقافة المسؤولية والسلوك الأخلاقي في جميع أنشطة عملها وسلاسل التوريد التابعة لها.

يوضح الجدول التالي مجموعة من النماذج والاستراتيجيات المتنوعة لدمج سلوكيات القضاء على عمل الأطفال في جوانب مختلفة من معايير حوكمة الشركات والمؤسسات.

فبدلاً من مدونات السلوك المستقلة إلى دمج هذه السلوكيات ضمن أطر العمل الحالية، يقدم كل نموذج

النماذج المقترحة لدمج مدونة السلوك الخاصة بتنظيم وتدريب عمل الأطفال في معايير حوكمة الشركات والمؤسسات

النموذج	وصف النموذج
مدونة سلوك مستقلة تركز على عمل الأطفال	تطوير مدونة سلوك خاصة بالشركة تركز على القضاء على عمل الأطفال والتصدي له في أنشطة عمل الشركة وسلاسل التوريد التابعة لها.
إضافة ملحق خاص لقواعد السلوك المهني الموجودة بالشركة	إضافة قسم أو ملحق لقواعد السلوك المهني بالشركة يتناول على وجه التحديد سلوكيات تركز على القضاء على عمل الأطفال.
الدمج مع استراتيجيات استدامة الشركات	دمج سلوكيات القضاء على عمل الأطفال ضمن استراتيجية الاستدامة الأوسع نطاقاً للشركة، وربطها بالمبادرات الاجتماعية والبيئية.
تضمين مدونة سلوكيات القضاء على عمل الأطفال في سياسات إدارة سلسلة التوريد	ضمان دمج السلوكيات المنظمة للقضاء على عمل الأطفال في جميع مراحل سلسلة التوريد، بداية من استلام المواد الخام من المورد إلى تسليم المنتج أو الخدمة إلى المستهلك النهائي.
تعزيز التكامل مع سياسات الموارد البشرية وممارساتها	ضمان تضمين السلوكيات المنظمة للقضاء على عمل الأطفال في سياسات الموارد البشرية، وخاصة في إجراءات التوظيف والتعيين والتشغيل، والتركيز كذلك على السياسات الأخرى للموارد البشرية مثل الإدماج والتنوع وعدم التمييز.

ويعكس تطبيق هذا النموذج جهود الشركات والمؤسسات في الالتزام بالمعايير الأخلاقية على المستوى الداخلي بالشركة وخارجها. وتشجع منظمة العمل الدولية واتحاد الصناعات المصرية تطبيق هذا النهج في مصر لأنه يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية ويعزز مسؤولية الشركة أو المؤسسة في حماية حقوق الأطفال.

إن النموذج الأمثل لدمج السلوكيات المنظمة للقضاء على عمل الأطفال في سياسات حوكمة الشركات والمؤسسات هو نشر مدونة سلوك مستقلة في شكل خطة عمل، حيث يوضح هذا النموذج أعلى مستوى من التزام الشركات بالقضاء على عمل الأطفال ويضمن تطبيق هذه السلوكيات تطبيقاً فعالاً في عمل الإدارات ذات الصلة داخل الشركة.

خطوات دمج مدونة السلوك في ممارسات العمل

أو المؤسسة أو منتجاتها أو خدماتها عن طريق أي علاقة تجارية، فيتعين على الشركة أو المؤسسة اتخاذ تدابير استباقية للحد من خطر التأثير المستمر أو المتكرر الناتج عن ذلك. وفي حين أن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لا تضع دائمًا معيارًا للشركة أو للمؤسسة لعلاج الضرر الناجم، إلا أنها تشجع غالبًا القيام بذلك لإثبات التزامها بالممارسات الأخلاقية. هذا ويلخص الجدول التالي المسؤوليات التي تتحملها الشركات والمؤسسات بشأن السيناريوهات المختلفة التي تتضمن عمل الأطفال:

بالإضافة إلى اعتماد تطبيق سياسة تحترم حقوق الأطفال ولا تسمح بعمل الأطفال كخطوة أولى قبل إعداد مدونة السلوك، من الضروري إدراك أهمية دور الشركة أو المؤسسة في عدم التسبب أو المساهمة في عمل الأطفال. في عدم المساهمة في عمل الأطفال أو التسبب فيها.

وعندما تؤدي أنشطة شركة أو مؤسسة بشكل مباشر إلى عمل الأطفال أو تساهم فيه، فمن اللازم وقف هذه الأنشطة على الفور ومعالجة أي ضرر نتج عن ذلك. وبالمثل، إذا ارتبط عمل الأطفال بأنشطة عمل الشركة

السيناريوهات المحتملة ذات الصلة بتنظيم تشغيل أو تدريب الأطفال والإجراءات المطلوبة

الإجراء المطلوب	حال قيام الشركة/المؤسسة بـ
على الشركة/المؤسسة منع وقوع هذا الضرر أو التخفيف من حدته، ومعالجة الضرر حال حدوثه.	التسبب أو احتمالية التسبب في ضررًا
منع مساهمة الشركة أو المؤسسة في حدوث الضرر أو الحد من ذلك. استغلال نفوذها أو تعزيز قدرتها للتأثير على الأطراف المسؤولة الأخرى لمنع حدوث هذا الضرر أو التخفيف من وطأته. والمشاركة في معالجة الضرر بقدر مساهمتها في حدوثه.	المساهمة أو احتمالية المساهمة في حدوث ضرر
لا تتحمل الشركة أو المؤسسة مسؤولية علاج الضرر، ولكن عليها أن تشجع -وأن تستخدم نفوذها- شركائها التجاريين على توفير الوسائل الفعالة لمعالجة تلك الأضرار، ومنع الانتهاكات فوراً ^٦ .	ارتباط عمليات الشركة أو المؤسسة أو منتجاتها أو خدماتها ارتباطاً مباشراً بحدوث الضرر من خلال علاقاتها التجارية

بها، وتطبيق سياسات وإجراءات داعمة لذلك في جميع الإدارات. وتتضمن عملية دمج مدونة السلوك الخاصة بالقضاء على عمل الأطفال في ممارسات العمل تدريب العاملين، والتواصل مع الموردين والشركاء التجاريين، وتطبيق أنظمة المراقبة والتدقيق، وتطوير خطط الإصلاح، والحفاظ على الشفافية من خلال إعداد التقارير الدورية اللازمة. وتعد كل مرحلة في هذه العملية خطوة هامة ليس فقط لضمان الالتزام بالقواعد القانونية ولكن أيضاً لتعزيز ثقافة السلوك الأخلاقي والتحسين المستمر داخل المنشأة. ويمكن للشركات والمؤسسات من خلال اتباع هذه الخطوات التخفيف بصورة فعالة من مخاطر عمل الأطفال، وتأكيد التزامها بحقوق الإنسان، والمساهمة في تهيئة بيئة عمل أكثر استدامة ومسؤولية.

يعد فهم هذه المسؤوليات وإدراكها أمر بالغ الأهمية، حيث يمهّد الطريق لدمج السلوكيات الفعّالة المنظمة للقضاء على عمل الأطفال في سياسات حوكمة الشركات والمؤسسات. كما لا يضمن فحسب عدم مساهمة الشركة أو المؤسسة في عمل الأطفال، بل أيضاً قيامها باتخاذ خطوات حثيثة لمعالجته ومنعه، ومن ثم تتواءم أنشطة عملها مع المعايير الدولية وممارسات العمل الأخلاقية.

ويبين الجدول التالي نهجاً شاملاً لدمج مدونة السلوك الخاصة بالقضاء على عمل الأطفال في أنشطة عمل الشركة أو المؤسسة بعد إجراء التقييم اللازم، حيث يبدأ ذلك إما بوضع مدونة سلوك خاصة بكل شركة أو مؤسسة أو الموافقة عليها، ثم ضمان التزام الإدارة العليا

^٦ انظر إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، «الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى: البند (٦٥) وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية أن تستفيد من نفوذها في تشجيع شركائها التجاريين على توفير وسائل فعالة لإتاحة معالجة انتهاكات حقوق الإنسان المعترف بها دولياً».

خطوات مدونة السلوك الخاصة بتنظيم تدريب وتشغيل الأطفال في أنشطة عمل الشركات والمؤسسات

الإجراءات المرحلية	وصف الإجراء في كل مرحلة
١- تطوير أو وضع مدونة سلوك مصممة خصيصًا لكل شركة بشأن القضاء على عمل الأطفال.	عرض مدونة السلوك الخاصة بالقضاء على عمل الأطفال على الإدارة العليا ومجلس إدارة الشركة لمراجعتها واعتمادها، وضمان الموافقة رسميًا على تطبيق مدونة السلوك ونشرها في جميع إدارات المنشأة.
٢- ضمان التزام الإدارة العليا وموافقتها.	تطوير أو وضع مدونة سلوك تعالج صراحةً القضاء على عمل الأطفال، لتصبح متوافقة مع مبادئ المعايير الدولية وتحدد المسؤوليات والتعريفات والمبادئ التوجيهية والأمثلة.
٣- تطبيق مدونة السلوك في جميع إدارات الشركة	التعاون مع كل إدارة من إدارات الشركة لدمج مدونة السلوك في وظائف محددة، مع التأكد من قيام إدارات الموارد البشرية والمشتريات والإنتاج والعمليات وسلسلة التوريد والامتثال وكذلك الإدارات القانونية والتسويق والعلاقات العامة بدمج هذه المدونة للقضاء على عمل الأطفال في أنشطة العمل التابعة لها ولشركائها.
٤- تحديد الأدوار والمسؤوليات تحديدًا واضحًا.	ضرورة وجود وظائف ومهام محددة لتنفيذ مدونة السلوك الخاصة بالقضاء على عمل الأطفال، وتعيين مسؤولي الامتثال أو مسؤولي نقاط الاتصال في كل إدارة، وضمان المساءلة على جميع المستويات
٥- دمج سياسات القضاء على عمل الأطفال في إجراءات التشغيل.	دمج مكافحة عمل الأطفال في إجراءات التشغيل الموحدة للإدارات المعنية، حيث يجب أن تتضمن هذه الإجراءات خطوات مكافحة عمل الأطفال، المصممة خصيصًا لتناسب وظائف كل إدارة، ودمج قوائم المراجعة والمبادئ التوجيهية لضمان التطبيق السليم.
٦- تنظيم برامج تدريبية وتوعوية للموظفين.	تطوير برامج تدريبية شاملة وتقديمها للموظفين لزيادة وعيهم بمدونة السلوك، والتعرف على علامات عمل الأطفال، وفهم أدوارهم في منعه ومعالجته.
٧- إطلاع الموردين والشركاء التجاريين على التوقعات.	إطلاع الموردين والشركاء على توقعات الشركة فيما يتعلق بالقضاء على عمل الأطفال، وتوفير نسخ من مدونة السلوك لهم، وطلب الالتزام بذلك في العقود المبرمة معهم، ودعم الشركاء في تبني معايير مماثلة.
٨- تطوير نظام قوي للمراقبة والتدقيق.	تطوير نظام مراقبة وتدقيق لتقييم الامتثال لمدونة السلوك بصورة دورية، بما في ذلك عمليات التدقيق الداخلية والخارجية مع التركيز على المجالات عالية المخاطر واستخدام نتائج التدقيق لإجراء التحسين المستمر.
٩- وضع خطة عمل واضحة لمعالجة قضايا عمل الأطفال.	وضع خطة عمل للتعامل مع حالات عمل الأطفال، وتحديد الخطوات اللازمة لتقديم الدعم والعلاج للأطفال المتضررين، والتعاون مع المنشآت ذات الصلة، وضمان الالتزام بالمعايير الدولية.
١٠- مراجعة مدونة السلوك والسياسات الخاصة بالقضاء على عمل الأطفال ومراجعتها.	مراجعة مدونة السلوك والسياسات الخاصة بالقضاء على عمل الأطفال وتحديثها بصورة دورية لضمان ملاءمتها، والنظر في تعديلات القوانين وأفضل الممارسات، وجمع ملاحظات أصحاب المصلحة، وإجراء التغييرات اللازمة لتعزيز جهود مكافحة عمل الأطفال.

◀ الملاحق

الملحق رقم (١): التعاريف والمفاهيم^٧

عمل الأطفال:

تحظر المعايير العمل الدولية والقوانين الوطنية (الدستور المصري وقانون العمل وقانون الطفل)، عمل الطفل، والذي يشمل جميع أشكال العمل التي تشكل خطراً أو ضرراً عقلياً أو جسدياً أو اجتماعياً أو معنوياً على الأطفال، وذلك للأسباب التالية:

- ◀ تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن إكمال التعليم الأساسي أو قبل بلوغ سن الخامسة عشرة؛
- ◀ يعرض صحة الطفل أو سلامته أو نموه أو أخلاقه للخطر، بسبب طبيعة العمل أو بسبب الظروف التي يؤدي فيها هذا العمل؛
- ◀ يعيق تعليم الطفل، أو يحرمه من فرصة الالتحاق بالمدرسة والمواظبة على التعليم.

تشغيل الاطفال:^٨

يُعرّف الطفل بأنه أي فرد لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره. ولا تندرج كل الأعمال التي يقوم بها الأطفال ضمن فئة عمل الأطفال، حيث من الضروري التمييز بين تشغيل وتدريب الأطفال المسموح بهما، والأشكال الأخرى التي تعتبر عمل الأطفال ويجب القضاء عليها.

إن تشغيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ سنة في أنشطة لا تضر بصحتهم أو نموهم أو أخلاقهم، ولا تتعارض مع تعليمهم أو انتظامهم في الدراسة، هو أمراً مسموحاً به بوجه عام. بالإضافة إلى ذلك، لا يجب التمييز ضد العمال الذين لا تتجاوز أعمارهم ١٨ سنة والأطفال الذين لديهم الحق في العمل قانوناً، وقد يكون التشغيل مفيداً، حيث يزود الأطفال بمهارات قيمة ويساهم مساهمة إيجابية في نموهم ومجتمعهم. ومع ذلك، قد يحتاج هؤلاء الأطفال إلى حماية إضافية بسبب أجسادهم التي لا تزال في طور النمو وخبراتهم المحدودة.

وغالباً ما يكون هذا النوع من التشغيل جزءاً هاماً من نموهم الاجتماعي، ويساعدهم على تعلم تحمل المسؤولية واكتساب المهارات والمساهمة في زيادة دخل أسرهم أو تحقيق أرباح شخصية، مما يعود بالنفع أيضاً على اقتصاد بلدهم.

إن تعليم الأطفال وتدريبهم في البيئات الصناعية والتجارية، بدءاً من سن ١٤ عاماً، يمكن أن يوفر انتقالاً آمناً وبناءً من مرحلة المدرسة إلى سوق العمل، وهو انتقال مفيداً طالما التزم باللوائح التي تحكم تشغيل وتدريب الأطفال ولا يتعارض مع قدرة الطفل على إكمال تعليمه الأساسي.

ويشير عمل الأطفال كما هو محدد في المعايير الدولية والقوانين الوطنية، إلى العمل الذي يحرم الأطفال من طفولتهم وتنمية قدراتهم وكرامتهم. كما يشير عمل الأطفال إلى كل عمل يشكل خطراً أو ضرراً جسدياً أو عقلياً أو نفسياً أو أخلاقياً على الأطفال، ويشير كذلك للعمل الذي يحول بين الطفل والمواظبة على التعليم أو الحرمان من فرصة الالتحاق بالمدارس. هذا هو النوع من العمل الذي يجب حظره والقضاء عليه لحماية مصالح الأطفال ومستقبلهم.

أسوأ أشكال عمل الأطفال:

يُحظر مطلقاً تشغيل أي طفل دون سن ١٨ سنة في أي عمل يعتبر من أسوأ أشكال عمل الأطفال وفقاً للمادة الثالثة من اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٨٢) لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، والتي تشمل:

- ◀ كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم، وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك: التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة؛
- ◀ استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية،

^٧ حقوق أصحاب العمل والأطفال في ممارسات العمل في ٢٠٢١. اتحاد الصناعات المصرية ومشروع «الإسراع بالقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد بأفريقيا (ACCEL Africa)» التابع لمنظمة العمل الدولية.

^٨ المرجع نفسه.

- ◀ استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها،
- ◀ الأعمال التي يرحح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.
- ◀ وبالإضافة إلى ما تم ذكره في الاتفاقية، تصنف منظمة العمل الدولية الأعمال الخطرة ضمن أسوأ أشكال عمل الطفل، والتي ينبغي عند تحديدها، أن يولي الاعتبار لما يلي^٩:
- ◀ الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي.
- ◀ الأعمال التي تزاوّل في باطن الأرض، أو تحت المياه أو على ارتفاعات خطيرة أو في أماكن محصورة؛
- ◀ الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدات وأدوات خطيرة، أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدوياً؛
- ◀ الأعمال التي تزاوّل في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال، على سبيل المثال، لمواد أو عوامل أو عمليات خطيرة، أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم؛
- ◀ الأعمال التي تزاوّل في ظروف بالغة الصعوبة كالعمل لساعات طويلة مثلاً أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان صاحب العمل دون سبب معقول.
- ◀ ألا تزيد ساعات العمل أو التدريب للأطفال عن ست (٦) ساعات في اليوم، يتخللها ساعة واحدة على الأقل للراحة أو لتناول وجباتهم، ويحيث لا يتم تشغيلهم أو تدريبهم لأكثر من أربع (٤) ساعات متواصلة.
- ◀ على صاحب العمل إجراء الكشف الطبي للأطفال قبل تشغيلهم أو تدريبهم للتأكد من تناسب صحة الطفل للعمل الذي سيُلحق به. ويتم هذا الكشف على نفقة صاحب العمل ومن خلال الهيئة العامة للتأمين الصحي.
- ◀ على صاحب العمل توقيع الكشف الطبي الدوري للأطفال مرة واحدة على الأقل في السنة، وكذلك عند انتهاء خدمتهم للتأكد من خلوصهم من الأمراض المهنية أو أية إصابات عمل.
- ◀ توثق نتائج الكشف الطبي في البطاقة الصحية للطفل وملف الطفل الموجود لدى صاحب العمل، ولا يقبل صاحب العمل تشغيل أي طفل يجوز تشغيله قانوناً إلا بعد تقديم البطاقة الصحية له. كما يلتزم صاحب العمل بالاحتفاظ بنسخة من البطاقة الصحية وتقديمها للطبيب المختص عند كل كشف طبي أو إصابة لإثبات حالته الصحية أو إصابته، ويلتزم صاحب العمل بتقديم البطاقة الصحية لجهة التفتيش المختصة عند الطلب.
- ◀ يجب توفير وجبة صحية متوازنة للأطفال في أماكن نظيفة بعيداً عن مكان العمل^{١٠}.
- ◀ عدم تشغيل الأطفال أو تدريبهم لساعات إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية أو خلال العطلات الرسمية أو بين الساعة ٧ مساءً و٧ صباحاً.
- ◀ ضمان أصحاب العمل توفير شروط السلامة والصحة المهنية وبيئة عمل آمنة مناسبة للأطفال.
- ◀ يوفر أصحاب العمل خدمة التأمين الصحي والتأمينات الاجتماعية للأطفال العاملين أو المتدربين لديهم.
- ◀ يحق للأطفال الحصول على سبعة أيام إجازة إضافية تزيد عما يحصل عليه العمال البالغين، ولا يجوز تجزئتها أو تأجيلها أو حرمان الطفل العامل منها لأي سبب من الأسباب.

شروط التشغيل والتدريب

- ◀ يسمح بالتشغيل والتدريب للأطفال دون سن ١٨ سنة، شريطة إثبات ذلك بموجب شهادة ميلاد أو بطاقة قومية أو أي وثيقة رسمية أخرى تثبت سنهم، وبالشروط التالية:
- ◀ لا يقل الحد الأدنى لسن التشغيل عن ١٥ سنة، والحد الأدنى لسن التدريب عن ١٤ سنة، ولا يجوز تكليفهم بأي عمل أثناء تلقيهم التدريب.
- ◀ عدم تشغيل الأطفال أو تدريبهم في أعمال خطيرة قد تضر بصحتهم أو نموهم أو أخلاقهم أو تتعارض مع مواظبتهم على التعليم.

^٩ توصية منظمة العمل الدولية (رقم ١٩٠)، توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩، البند ثانياً: العمل الخطر المشار إليها في المادة (٣/د) من اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال.
^{١٠} خيارات الوجبات الصحية وفقاً للقرار (رقم ٥٠) لسنة ٢٠٢٦ بشأن تحديد قواعد وظروف وأحوال تشغيل الأطفال وتدريبهم والأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم وتدريبهم فيها الملحق (٣).

٤- الاحتفاظ في مقر العمل بجميع الوثائق الرسمية التي تثبت سن جميع العاملين في المنشأة. وبالنسبة للأطفال المستخدمين يجب أن تتضمن هذه الوثائق معلومات عن حالتهم الصحية، لتقديمها عند الطلب، على أن يتحمل صاحب العمل مسؤولية التأكد من السن الحقيقي لجميع العاملين في المنشأة.

٥- أن يوفر للأطفال الذين يعملون لديه والذين لم يبلغوا ١٥ سنة بطاقة تثبت أنهم يعملون لدى صاحب العمل، حيث يرفق بها صورة الطفل، على أن تكون هذه البطاقة معتمدة من مكتب العمل المختص ومختومة بخاتم صاحب العمل.

٦- أن يوفر سكناً ملائماً ومنفصلاً للأطفال عن غيرهم من البالغين، وفقاً للقواعد والضوابط التي يحددها القرار المنظم لسكن الأطفال، ولا يجوز مبيت الطفل العامل في موقع العمل بأي حال من الأحوال.

على أصحاب العمل الذين يقومون بتشغيل أو تدريب طفل أو أكثر مراعاة ما يلي:

١- تعليق نسخة من الأحكام المقررة في القانون بشأن عمل الأطفال في مكان ظاهر في مكان العمل.

٢- إخطار مكاتب التشغيل بمديرية العمل المختصة، بأسماء الأطفال العاملين لديهم، والأعمال المكلفين بها، وطبيعة عملهم، وأسماء الأشخاص المسؤولين عن الإشراف على عملهم وأسماء الأطفال الجاري تدريبهم.

٣- الاحتفاظ بسجل محدث للبيانات الأساسية لكل طفل مشغول أو يتلقى تدريباً، على أن تشمل هذه البيانات اسم الطفل وتاريخ ميلاده وطبيعة عمله/ نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومحتوى الشهادة التي تثبت أهليته القانونية للعمل، وتحديث هذا السجل في حالة حدوث أي تغيير فيه، وتقديمه إلى مفتشي العمل وأي جهة أخرى معنية عند الطلب ووضع نسخة من هذا السجل في مكان ظاهر في المنشأة.

الملحق رقم (٢): قواعد وظروف وأحوال تشغيل الأطفال وتدريبهم والأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم أو تدريبهم فيها

أحكام قرار ٥٠ لسنة ٢٠٢٦

أولاً: بيئة العمل التي يحظر تدريب وتشغيل الأطفال فيها:

٣- العمل في أماكن يمكن أن يتعرض الطفل للمواد المشعة أو الأشعة تحت الحمراء أو الأشعة فوق البنفسجية أو شعاع الليزر أو الموجة الراديوية في المجالات الصناعية المختلفة.

٤- الأعمال التي تتضمن تعرض الطفل لمواد متفجرة أو مشتعلة أو مسببة للاشتعال أو مواد قابلة للاشتعال.

٥- الأعمال التي تتطلب التعامل مع الآلات والمعدات الحادة، أو الدوارة، أثناء عملها أو مراقبتها وتنظيفها، أو صيانتها.

٦- الأعمال التي تتضمن تعرض الطفل للكهرباء.

٧- أعمال المناولة أو الحمل أو الرفع أو الجر أو دفع الأحمال والأوزان والآلات الثقيلة إذا ما زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول المشار إليه.

يُحظر تشغيل تدريب الطفل في بيئة عمل تتخطى حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والبيولوجية والكيميائية والسلبية أحدها أو جميعها الواردة في القرارات الوزارية المنظمة لذلك.

كما يُحظر تشغيل أو تدريب الطفل في بيئة الأعمال الآتية:

١- العمل في أماكن يمكن أن يتعرض الطفل مباشرة لحرارة الشمس. من الساعة العاشرة صباحاً وحتى الرابعة عصراً في الصيف ومن الساعة الثانية عشر ظهراً وحتى الساعة الرابعة عصراً في الشتاء.

٢- الأعمال التي تتضمن تعرض الطفل لحرارة عالية مثل العمل أمام الأفران أو في محيطها، وأعمال صهر وتقطيع المعادن وأعمال الحدادة، وأعمال اللحام، وكافة أعمال سباكة المعادن.

النوع	الأوزان المسموح بها	الأوزان التي يتم دفعها على القضبان	الأوزان التي يتم دفعها على عربة يدوية بعجلة واحدة أو اثنتين
ذكر	١٠ كجم	٣٠٠ كجم	يحظر تشغيل الأطفال بها
أنثي	٧ كجم	١٥٠ كجم	يحظر تشغيل الأطفال بها

ثانيًا: كما يحظر تشغيل أو تدريب الطفل في بيئات العمل الآتية:-

١. صناعات البترول والغاز والبتروكيماويات.
٢. صناعة الأسفلت ومشتقاته.
٣. صناعة الفحم بكافة أشكاله ومراحلها.
٤. الصناعات الكيماويات والأدوية.
٥. صناعة الأسمنت والحراريات.
٦. صناعات التبغ والمعسل والدخان.
٧. صناعة البلاستيك.
٨. صناعة التعدين وجميع أنواع الأعمال المتعلقة باستخراج وقطع المعادن/والأحجار سواء تحت الأرض أو فوقها (المناجم والمحاجر).
٩. أعمال البناء والتشييد.
١٠. جمع القمامة أو النفايات الخطرة وتصنيفها ووسائل التخلص منها.
١١. أعمال الخدمة المنزلية.
١٢. أعمال ملء وتوزيع واستخدام الغازات المضغوطة.
١٣. أعمال نقل الركاب والبضائع (برية، بحرية، نهريّة والسكك الحديدية).
١٤. أعمال شحن وتفريغ وتخزين البضائع.

ثالثاً: عدم تشغيل الأطفال أو تدريبهم في بعض المهن المرتبطة ببعض الصناعات:

الصناعة	العمل المحظور على الأطفال
١. الزراعة والثروة الحيوانية	- التعامل مع المواد البرازية أو روث الحيوانات أو البهائم أو العظام أو الدماء أو النفايات الحيوانية أو منتجاتها. - صناعة المخصبات والهرمونات. - التعامل مع ذبح وسلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها. - رش ومناولة واستخدام المواد الزراعية الضارة مثل مبيدات الآفات والمبيدات بشكل عام. - التعامل مع مخلفات الحيوانات في حقول تربية الحيوانات والمواشي والتخلص منها. - قيادة وتشغيل الجرارات والآلات الزراعية. - أعمال الحفر أو الحرث اليدوي. - العمل في ظروف جوية قاسية (حرارة/برد شديد - شمس مباشرة طويلة).
٢. الحدائق والأماكن الترفيهية	- تشغيل الرافعات وآلات الرفع وآلات قص أوراق الشجر والعُشب وغيرها من الآلات. - الاعتناء الحيوانات البرية. - العمل كمنقذ للحياة في حمامات السباحة. - تزيين وقطع الأشجار وتشكيل الفروع والأوراق باستخدام السلاسل أو السقالات على المرتفعات. - نقل الأشجار الكبيرة.
٣. التجارة والسياحة	- العمل في مجال بيع أو تقديم الخمر. - العمل في المطابخ التجارية (مخاطر الحريق، الأدوات الحادة) - التعرض للحرارة الشديدة أو البرودة الشديدة (الأفران والثلاجات). - العمل كمضيفين في الملاهي. - العمل في الأماكن الليلية (ملاهي ليلية، ملاهي ترفيهية، مراقص، كازينوهات، بارات). - أعمال التنظيف باستخدام مواد كيماوية.
٤. تصنيع وصيانة المركبات	- تشغيل أو الاقتراب من خطوط إنتاج أو مكابس هيدروليكية. - أعمال اللحام والقطع. - التعامل مع الأجزاء الثقيلة. - الإختبارات الديناميكية. - إصلاح المحركات أو صناديق السرعات. - استخدام الرافع الهيدروليكي أو العمل أسفل المركبات. - أعمال الدهان والرش. - تغيير الزيوت والسوائل والشحوم. - التعامل مع البطاريات.

الصناعة	العمل المحظور على الأطفال
٥. صناعة النسيج والحاكاة والملابس والجلود	- استخدام المواد الكيميائية لصبغة الغراء. - العمل في المدابغ. - استخدام المواد اللاصقة في صناعات تشغيل الجلود. - استخدام أدوات حادة (قطع النسيج). - أعمال الصباغة والطباعة (مواد كيميائية/أبخرة). - أعمال التشطيب الحراري (الكي بالبخر، التجفيف، المعالجات الحرارية). - أعمال القص والجز (مقصات ميكانيكية، شفرات دوارة). - أعمال الصيانة الكهربائية والميكانيكية. - التعرض للضوضاء العالية أو الغبار الكثيف.
٦. تجهيز المواد الغذائية والمشروبات	- العمل في الفرن والخلطات وأجهزة التقطيع. - العمل في التخزين البارد. - العمل في إنتاج الزيوت النباتية أو الحيوانية. - أعمال التبريد والتجميد. - العمل في عصر الزيتون بالطرق الميكانيكية. - العمل في تصنيع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمها.
٧. مصايد الأسماك والصناعات ذات الصلة	- الأنشطة التي تتضمن الغوص في المياه العميقة. - العمل في صيد الأسماك ومزارع الأسماك. - العمل في أرصفة التحميل ورفع ونقل الأحمال يدوياً.
٨. الخدمات الطبية (المستشفيات والمختبرات)	- التعامل مع الحواف الحادة والأدوات المعدية. - العمل في البيئات المعدية. - العمل في معامل الأشعة أو التحاليل. - العمل في غرف العمليات والتعامل مع الموتى. - معالجة الدم والمواد ذات الصلة بالدم. - رفع، نقل، تداول، تجميع أو حرق المخلفات الطبية.
٩. الخدمات	- العمل في الأنشطة الرياضية الخطرة (ركوب الخيل وأرض الرماية وملاعب الرماية). - العمل في أنشطة التحنيط. - العمل في أنشطة الأمن والحراسة. - العمل في الصرف الصحي والأعمال ذات الصلة.
١٠. التشييد والبناء	- أعمال الحفر أو الردم (مخاطر انهيارات/ إجهاد بدني). - العمل على السقالات أو المرتفعات. - التعامل مع المواد الثقيلة (أكياس أسمنت، حديد تسليح) بما يتجاوز الحدود المسموح بها أعلاه. - تشغيل أو الاقتراب من الآلات (خلطات خرسانة، مناشير، معدات حفر). - التعامل مع المواد الكيميائية (الدهانات، المذيبات، الأسمنت الرطب). - اللحام والقطع (مخاطر لهب وأبخرة). - أعمال الهدم أو إزالة الأنقاض (مخاطر ميكانيكية وغبار). - التعرض للضوضاء العالية. - العمل في بيئة مليئة بالغبار أو الأتربة (السيليكا- مخاطر أمراض تنفسية).

الملحق رقم (٣): أصناف وكميات وتعليمات الطعام التي تقدم للطفل العامل أو المتدرب

أولاً: أصناف الغذاء وكمياته:

الرقم المسلسل	الكمية	الصنف	ملاحظات
الوجبة الأولى			
١	٢٠٠ جم	لبن	
٢	عدد ٢	رغيف خبز	
٣	عدد ٢	بيض مسلوق	
٤	عدد ٢	جبين نستو	
٥	١٠٠ جم	حلاوة طحينية	
٦	١٥٠ جم	سلطة خضراء	
الوجبة الثانية			
١	٢٠٠ جم	لبن	
٢	عدد ٢	رغيف خبز	
٣	٢٠٠ جم	خضار مطبوخ	
٤	١٠٠ جم	أرز مطبوخ	
٥	٤/١	فرخة مسلوقة	
٦	١٥٠ جم	سلطة خضراء	
الوجبة الثالثة			
١	٢٠٠ جم	لبن	
٢	عدد ٢	رغيف خبز	
٣	٢٠٠ جم	خضراوات مطهية	
٤	١٠٠ جم	أرز مطهي	
٥	١٥٠ جم	لحم مسلوق	
٦	١٥٠ جم	سلطة خضراء	
الوجبة الرابعة			
١	٢٠٠ جم	حليب	
٢	عدد ٢	رغيف خبز	
٣	عدد ١	علبة تونة أو سردين	
٤	٥٠ جم	بصل أخضر أو طرشي مشكل	
٥	٢٠٠ جم	عسل وطحينة	

ثانيًا: إرشادات التقديم

- ◀ يجب تقديم وجبة واحدة في اليوم من الوجبات المذكورة في الجدول؛
- ◀ لا تقدم نفس الوجبة يومين متتاليين؛
- ◀ تقدم الوجبة التي تشتمل على لحوم أو دجاج يوميًا على الأقل في الأسبوع؛
- ◀ يراعى توفير نظام غذائي خاص للحالات المرضية طبقاً للتعليمات الطبية؛
- ◀ يشترط في العاملين المسؤولين عن تداول وتجهيز وتخزين وطهي وتقديم المأكولات والمشروبات، حصولهم على شهادات صحية تثبت خلوهم من الأمراض المعدية.
- ◀ لا يجوز تقديم الوجبات في مكان العمل بل تقدم في أماكن نظيفة معدة لهذا الغرض؛
- ◀ في حالة تعذر توفير الوجبات المشار إليها في الجدول يتم إخطار مديرية العمل المختصة للاتفاق على بدائل بالاشتراك مع ممثلي المنظمات النقابية المختصة على ألا يكون من ضمنها البديل النقدي.

الملحق رقم (٤): أمثلة على دوائر العمل التي قد تتأثر بممارسات عمل الأطفال

دوائر العمل	
التعاقد من الباطن والتعهيد (الاستعانة بمصادر خارجية)	قد تستعين الشركات بمصادر خارجية لتنفيذ بعض المهام أو عمليات الإنتاج لصالح موردين أو مقاولين أو قطاعات غير رسمية حيث قد يتم استخدام عمل الأطفال لتقليل التكاليف. ويؤدي عدم الرقابة والسيطرة على عمليات الاستعانة بمصادر خارجية إلى زيادة خطر عمل الأطفال.
سلاسل التوريد متعددة المستويات	في سلاسل التوريد متعددة المستويات، قد تحصل الشركات أو المؤسسات على المنتجات أو المواد من خلال سلاسل التوريد متعددة المستويات، حيث يمكن استخدام عمل الأطفال في المستويات الدنيا دون معرفة مباشرة من الشركة أو المؤسسة الأساسية.
برامج التدريب المهني واكتساب المهارات	وضع أو المشاركة في برامج التدريب المهني أو تدريب العاملين تحت أي مسمى والتي قد تستغل الأطفال عن غير قصد تحت ستار التعليم أو تنمية المهارات، لاسيما إذا افترق ذلك للتنظيم الجيد.
وكالات استقدام العمال وتوظيفهم	التعاون مع سماسرة العمال أو وكالات التوظيف التي قد تمارس ممارسات خادعة، وتضع الأطفال في بيئات عمل تنتهك قوانين العمل.
العقود الخارجية غير الخاضعة للرقابة	الاعتماد على مقاولين تابعين لجهة خارجية لتقديم خدمات التنظيف أو الأمن أو النقل، حيث لا تقوم الشركة الأساسية بمراقبة ممارسات العمل مراقبة كافية، مما قد يسمح بعمل الأطفال.
المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر	التعامل مع المشروعات الصغيرة أو متناهية الصغر، وخاصة في القطاع غير الرسمي، حيث ينتشر فيها عمل الأطفال انتشاراً أكبر بسبب الضغوط الاقتصادية ونقص الرقابة التنظيمية.
الزراعة التعاقدية	المشاركة في أنشطة الزراعة التعاقدية مع المزارعين من أصحاب الحيازات الصغيرة، الذين قد يستخدمون عمل الأطفال لتحقيق حصص الإنتاج المستهدفة، لاسيما في ظل المهل الزمنية الضيقة أو الضغوط المالية.

دوائر العمل	
العمالة الموسمية والمؤقتة	أثناء توظيف عمال مؤقتين أو موسمييين خلال فترات ذروة الإنتاج، مثل موسم الحصاد في الزراعة أو مواسم الطلب المرتفع في التصنيع، حيث يعتاد استخدام الأطفال غالبًا على سد نقص العمالة، قد يتم التهاون في التحقق من السن الأدنى للعمل.
منح التراخيص وحقوق الامتياز	قد يؤدي منح الامتيازات أو ترخيص الأنشطة التجارية إلى عمل الأطفال إذا لم يتم إخضاع أصحاب الامتياز أو المرخص لهم لمعايير العمل الصارمة أو إذا كانت المراقبة غير كافية.
التجار الوسطاء والوكلاء	الشركات أو المؤسسات التي تعتمد على التجار الوسيطين أو الوكلاء لشراء المواد الخام أو المنتجات قد ترتبط دون دراية بعمل الأطفال إذا كانت مصادر هؤلاء الوسطاء من الموردين الذين يستخدمون الأطفال بشكل غير قانوني.
المشاركة في استخراج الموارد	توريد الموارد من صناعات الاستخراج (مثل قطع الأشجار والتعدين) في المناطق النائية أو التي لا تخضع للتنظيم الجيد، حيث يتم استخدام عمل الأطفال غالبًا بسبب طبيعة العمل الخطرة والتي تتطلب عمالة كثيفة؛ أو حيث يتم التعدين باستخدام عمال القمامة والذين غالبًا ما يكون منهم أطفال.



◀ للاتصال بنا

+٢٠٢ ٢٧٣٥٠ ١٢٣ , +٢٠٢ ٢٧٣٦٩٢٩٠

cairo@ilo.org

www.ilo.org/egypt

منظمة العمل الدولية

٩ شارع طه حسين، الزمالك، القاهرة،

جمهورية مصر العربية، ١١٢١١