



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

الالتزام 09 الاجتماعي

مكافحة عمل الأطفال في قطاع النسيج
والملابس الجاهزة





This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي

الالتزام الاجتماعي

مكافحة عمل الأطفال في قطاع النسيج
والملابس الجاهزة



يناير 2020



عمالة الأطفال

ويعرّف مصطلح "عمالة الأطفال" وفقاً لمنظمة العمل الدولية، بأنها الأعمال التي تمنع الأطفال من أن يعيشوا طفولتهم، وتقلل من قدراتهم واحترامهم، وتضر بنموهم البدني والعقلي.

يؤثر تشغيل الأطفال لفترات طويلة وخاصة في ظل ظروف صعبة، تأثيراً سلبياً على صحتهم النفسية والبدنية، ويؤدي إلى تحول هؤلاء الأطفال على المدى الطويل إلى أشخاص يحتاجون إلى المساعدة والدعم بدلاً من أن يكونوا أفراداً منتجين.

**"عمالة الأطفال"
هي الأعمال التي
تمنع الأطفال
من أن يعيشوا
طفولتهم، وتقلل
من قدراتهم
واحترامهم، وتضر
بنموهم البدني
والعقلي.**

لا يزال الأطفال العاملون في العالم يتركزون اليوم في قطاع الزراعة بشكل رئيسي (70,9%). وفي حين أن واحد من بين كل خمسة أطفال عاملين، يعمل في قطاع الخدمات (17,2%)، يعمل 11,9% في الصناعة. (ILO, 2017 – Global Estimates of Child Labour: Results (and Trends, 2012-2016)

وفي إطار اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، فقد حُدد "العمل في الشارع" و"العمل في الأعمال الخطرة والثقيلة في المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم" و"العمل في أعمال الزراعة المؤقتة والمتنقلة مقابل أجر، بخلاف أعمال الأسرة" باعتبارها أسوأ أشكال عمالة الأطفال في تركيا.

(وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية، 2017-
البرنامج الوطني لمكافحة عمالة الأطفال، 2017-2023)

وفقاً للمادة 71 (سن التشغيل وحظر تشغيل الأطفال) من
قانون العمل رقم 4857: يحظر تشغيل الأطفال دون سن
الخامسة عشر.

أحد أسوأ أشكال عمالة الأطفال الموجودة في تركيا هو " العمل في الأعمال الخطرة والثقيلة في المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم".

إلا أن الأطفال الذين بلغوا سن الرابعة عشرة وأكملوا مرحلة التعليم الابتدائي الإلزامية، يمكن تشغيلهم في الأعمال الخفيفة التي لا تعيق نموهم البدني والعقلي والاجتماعي والأخلاقي ولا تعيق من يواصلون دراستهم من المداومة في مدارسهم.

وفي هذا الإطار، تحدد اللائحة المتعلقة بإجراءات ومبادئ تشغيل العمال الأطفال والشباب، الصادرة عن وزارة الأسرة والعمل والخدمات الاجتماعية

- الأعمال المحظورة للعمال الأطفال والشباب دون سن الثامنة عشر،
- الأعمال التي يسمح للعمال الشباب ممن أتموا سن الرابعة عشر ودون الثامنة عشر بأن يعملوا بها،
- الأعمال الخفيفة التي يمكن أن يشتغل بها الأطفال ممن أتموا سن الرابعة عشر وأكملوا مرحلة التعليم الابتدائي الإلزامية،
- الأعمال التي يمكن أن يشتغل بها العمال الشباب ممن أتموا السادسة عشر ولم يبلغوا سن الثامنة عشر.

وترد أعمال إنتاج المنتجات الجاهزة من المنسوجات (الستائر والمنسوجات المنزلية ومنتجات السيارات وما إلى ذلك) ، من بين الأعمال التي يمكن أن يشتغل بها الشباب ممن أتموا السادسة عشر ولم يبلغوا سن الثامنة عشر.

ومع ذلك تحدد اللائحة الأعمال التي لا يمكن أن يشتغل بها من لم يتموا 18 عاماً أدناه.

”لا يسمح بتشغيل العمال ممن تقل أعمارهم عن 18 عاماً في الأعمال التالية، حتى وإن كانت من الأعمال المسموحة لهم اعتماداً على أعمارهم؛

- في أعمال التحضير والإنهاء والتنظيف،
- في أعمال الإنتاج والبيع بالجملة المتعلقة بالكحول والسجائر والمواد المسببة للإدمان،
- في البيع بالجملة والتجزئة للمواد القابلة للاشتعال والانفجار والمواد الضارة والخطرة، وأعمال تصنيع هذه المواد ومعالجتها وتخزينها وجميع أنواع الأعمال التي قد تتعرض لهذه المواد،
- في الأعمال التي تنفذ في أجواء حيث يكون مستوى الضوضاء و/أو الاهتزاز عالياً،
- في الأعمال التي تتطلب العمل في بيئة شديدة الحرارة والبرودة،
- في الأعمال التي تنفذ بمواد ضارة بالصحة والتي تنفذ بمواد تسبب الأمراض المهنية،
- في الأعمال التي يحتمل أن تكون عرضة للمواد المشعة والإشعاعات الضارة،
- في الأعمال التي تتطلب مزيد من الاهتمام، وتتطلب الوقوف المتواصل،
- في الأعمال التي يدفع الأجر بها بنظام القطعة أو بنظام العلاوة،
- في الأعمال التي لا تسمح له / لها بالعودة إلى المنزل أو الأسرة في نهاية العمل، باستثناء الأعمال ذات الغرض التعليمي،
- في الأعمال التي تفوق قدراتهم البدنية والنفسية بتقرير طبيب مكان العمل،



- في الأعمال التي يحتمل فيها نقص الاهتمام فيما يتعلق بالتدريب ونقص التجربة والسلامة،
- وأعمال نقل الأموال وتحصيلها
- وفي الأعمال التي تنفذ خلال الفترات التي تتزامن مع وقت الليل، والمحددة في الفقرة الأولى من المادة 69 من قانون العمل رقم 4857

ما هي أسباب عمالة الأطفال؟

1. الفقر
2. عدم القدرة على الوصول إلى الخدمات التعليمية
3. الهجرة: الهجرة من الريف إلى الحضر، الهجرة الموسمية، أن يكون في وضع اللاجئ
4. بطالة أفراد الأسرة البالغين
5. وجهة النظر التقليدية حول قبول عمالة الأطفال
6. الطلب على العمالة الرخيصة

أعمال مكافحة عمل الأطفال في أماكن العمل

يجب ألا تشارك الشركات في أي عمل يدعم عمالة الأطفال. ولهذا، ينبغي إنشاء آليات لتحديد أعمار الأطفال، وينبغي وضع سياسات وإجراءات تتعلق بإعادة تأهيل الأطفال الذين يتضح بأنهم يعملون في مكان العمل.

نظام فعال لتحديد العمر

يتحقق إنشاء أنظمة فعالة لتحديد العمر في أماكن العمل من خلال الخطوات التالية. من أجل بناء النظام على نحو صحيح، تتولى الإدارة العليا تعيين مديرًا مسؤولاً عن ضمان عدم تشغيل أي شخص دون سن 16 عامًا أو عدم تواجده في المؤسسة. في المؤسسات الصغيرة، يجب أن يكون صاحب المؤسسة مسؤولاً عن هذا الأمر.





يجب تخويل مدير رفيع المستوى من أجل مكافحة عمل الأطفال في المؤسسة.

• مهام المدير المسؤول عن مكافحة عمل الأطفال

- أن يكون على دراية فيما يتعلق بقانون العمل وحقوق اطفال.
- كتابة سياسة وإجراءات منع عمالة الأطفال مع مديري الوحدات المعنية، وإجراءات التأهيل في حالة اكتشاف عمالة الأطفال، وتنفيذها في المؤسسة.
- ضمان تنفيذ البرنامج التدريبي المتعلق بمنع عمالة الأطفال والتأكد من أن قسم شؤون الموظفين يدمجه في التدريب التوجيهي.
- الاهتمام بالأمر في حالة مجيء طفل إلى المؤسسة وتوجيه الوحدات توجيهًا مناسبًا نحو الإجراءات.
- تنفيذ عمليات التدقيق المتعلقة بهذا الموضوع على فترات محددة في المؤسسة، وإعداد التقارير لصاحب الشركة.
- ضمان إبلاغ موردي المؤسسة ومقاولوها من الباطن والمصنعين التعاقديين فيما يتعلق السياسات والإجراءات ذات الصلة بمكافحة عمل الأطفال.
- ضمان إجراء عمليات التدقيق المتعلقة بما إذا كانت عمالة الأطفال مستخدمة أم لا في مؤسسات التصنيع التعاقدية إذا لزم، وإعداد التقارير عن هذه التدقيقات.
- تخويل أحد الأفراد من قسم شؤون الموظفين لتنفيذ مهامه في حالة وجوده خارج المؤسسة أو في حالة تعذر الوصول إليه، والتأكد من حصول هذا الشخص على التدريبات اللازمة.

• مهام قسم شؤون الموظفين

- التأكد من عدم وجود عاملين أقل من 16 عامًا عن طريق إجراء فحص مفصل للهوية عند التوظيف.
- الاحتفاظ بنسخ من هوية العاملين في ملفات الموظفين.

• موظفو الأمن والحرس

- التحقق دائماً من هوية أي شخص يدخل إلى المؤسسة أيًا كان، حتى وإن كان برفقة أحد الزملاء.
- والاحتفاظ "بدفتر تسجيل الزوار" عند المدخل، وتسجيل كل شخص يدخل إلى المؤسسة.
- إبلاغ مسؤول شؤون الموظفين و الإدارة العليا المعنية بالأمر في حالة وجود زائر تحت سن 16 عامًا.
- إبلاغ مسؤول شؤون الموظفين والمدير المسؤول عن الأمر، في حالة عدم وجود هوية لدى الأشخاص الذين يشتبه بأنهم دون سن 16 عامًا.



التدريب وخلق الوعي

- يجب أن يتلقى جميع العاملين تدريبًا لإعلامهم فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل، وبالتالي ينبغي تشكيل الوعي لدى جميع الأفراد في المؤسسة.
- ومن أجل الحفاظ على استمرارية هذا الوعي، يجب لفت الانتباه إلى المشكلة في الوقت نفسه من خلال الملصقات على لوحة إشعار العاملين وفي أجزاء معينة من المؤسسة.
- يجب أن يكون منع عمالة الأطفال أحد الموضوعات التدريبية في تدريب التوجيه (بداية العمل) للموظفين المعيّنين حديثًا.
- يجب توفير تدريب منتظم (على الأقل مرة في السنة) فيما يتعلق بعمالة الأطفال للروساء والعاملين في قسم شؤون الموظفين والعاملين في الأمن وموظفي الاستقبال، ويجب أن يكون هذا الموضوع جزءًا من هذا البرنامج التدريبي السنوي. عند تغيير الموظف/الموظفين المذكورين أعلاه، ينبغي توفير التدريب لهم وتوثيقه خلال الشهر الأول من توظيف الشخص (الأشخاص) الجدد.

- يجب تعليق السياسات والإجراءات ذات الصلة على لوحة إشعار العاملين وفي الاستقبال، وفي نفس الوقت يجب ذكر سياسات المؤسسة فيما يتعلق بعمالة الأطفال في نصوص اتفاقيات الموردين والمقاولين من الباطن والمصنعين التعاقديين، ويجب تحديد التوقعات بوضوح.

انظر: إجراء مكافحة عمل الأطفال

أعمال إعادة التأهيل عند اكتشاف عمالة الأطفال

- تعيين المدير المسؤول ومهام المدير

- تعيين موظف كفء لم يدان بأي جريمة مخزية، من أجل أعمال إعادة تأهيل العمال من الأطفال.
- متابعة التنفيذ الصحيح لأعمال إعادة تأهيل عمالة الأطفال، وتقديم الدعم عن طريق التواصل مع المؤسسات العامة ذات الصلة ومنظمات المجتمع المدني إذا لزم الأمر.
- مراقبة العملية والإشراف عليها عن كثب حتى يتم الانتهاء من أعمال إعادة تأهيل عمالة الأطفال.



يُقدم تدريب تفصيلي ويوثق، فيما يتعلق بمنع عمالة الأطفال لجميع الأشخاص والأقسام المعنية (حتى وإن كانوا قد حصلوا على تدريب فيما قبل) إذا ساهم أي من الأشخاص والأقسام في توظيف عامل من الأطفال في حالة اكتشاف وجود عمالة أطفال في المؤسسة.

• مهام قسم شؤون الموظفين

- استدعاء ولي أمر الطفل إلى مكان العمل، والتحقق اللازم من هويته ومن ثم الحصول على بيانات الهوية وبيانات الهاتف وعنوان المنزل.
- تحديد كيفية توظيف الطفل، وما هي الفترة التي عملها.
- والتحقق مما إذا كان يوجد أطفال آخرين موظفين على هذا النحو في المؤسسة أم لا.
- إبلاغ الشخص الذي سيدير العملية والمدير المسؤول في الإدارة العليا عن العملية بأكملها.

• مهام المدير الذي سينفذ العملية في حالة اكتشاف عمالة أطفال

- ضمان إعادة تسجيل الطفل في المدرسة- مع مراعاة حالة ضعف الفتيات- من خلال توجيه الأسرة على نحو صحيح.
- التواصل مع المنظمات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني التي يمكنها تقديم المساعدة.
- ضمان التحقق من مداومة الطفل في المدرسة على فترات منتظمة.
- مقابلة والدي الطفل على فترات منتظمة، والحصول منهما على المعلومات.
- التأكد من أن الحد الأدنى للأجور المخصص للعائلة يدفع شهريا.
- كتابة التقارير المتعلقة بالعملية، والاحتفاظ بالوثائق اللازمة في السجلات. (تتوفر نسخة واحدة من كل تقرير من هذه التقارير لدى المدير رفيع المستوى المعين المختص بمنع عمالة الأطفال).
- بيانات هاتف العائلة وعنوانها
- المدرسة التي يداوم فيها الطفل
- الإيصالات البنكية للحد الأدنى للأجور الذي يودع للعائلة
- ملاحظات مقابلة العائلة والطفل (بالتواريخ)

انظر: إجراء مكافحة عمل الأطفال



شروط عمل الصبية المتدربين

مفهوم آخر يظهر في موضوع الأطفال العاملين هو مفهوم "الصبى المتدرب".

ووفقا لقانون التعليم المهني رقم 3308 فهو يعرف على النحو التالي: "هو الشخص الذي يكون طالبًا ويدخل في خدمة صاحب مكان العمل من خلال العمل بموجب عقد تدريب الصبية، ويعمل ليس لغرض اقتصادي في الأساس، وإنما بغرض تعلم صناعة ما في محل عمل هذه الصناعة، ووفقا لبرنامج تعليمي نظري ينظم من أجل هذه الصناعة، وتنمية المعلومات والمهارات وعادات العمل التي تتطلبها هذه الصناعة".

الصبى المتدرب المرشح: هو الشخص الذي أتم السن اللازم لبدء تدريب الصبية، والذي قد تم تعريفه قبل فترة التدريب بمحيط مكان العمل، وأعلم بمعلومات أولية عن الصناعة والمهنة،

الصبى المتدرب: هو الشخص الذي تُنمى لديه المعلومات والمهارات وعادات العمل التي تتطلبها مهنة ما، وذلك في مكان المهنة وفقا لمبادئ عقد تدريب الصبية،

الطالب: هو الشخص الذي يتلقى التعليم الرسمي في المؤسسات والهيئات والمدارس التعليمية المهنية الفنية.

يلزم توافر الشروط التالية، لتكون صبياً متدرباً:

أ- الطلاب الذين لم يأخذوا يوم واحد من سن 19 عاماً في تاريخ التسجيل؛

1- يمكن أن يُسجل في مراكز التعليم المهني، خريجي التعليم الابتدائي على الأقل، وأولئك الذي تخرجوا من المدارس الابتدائية (من أنهموا الصف الخامس) في العام الدراسي 1996-1997 والسنوات السابقة، أو الطلاب الذين غادروا المدارس المتوسطة.

2- أن يكون يعمل في أي مهنة مشمولة بالقانون،

يُعتبر الطلاب الذين
تقل أعمارهم عن
14 عاماً وقت
التسجيل كصبية
متدربين مرشحين،
ويُعتبر الطلاب
الذين تتجاوز
أعمارهم 14 عاماً
في وضع صبي
متدرب.

3- يجب أن تكون حالته الصحية مناسبة للمهنة التي سيتدرب عليها عملياً (سيعمل بها).

4- يُعتبر الطلاب الذين تقل أعمارهم عن 14 عاماً وقت التسجيل كصبية متدربين مرشحين، ويُعتبر الطلاب الذين تتجاوز أعمارهم 14 عاماً في وضع صبي متدرب،

ب- الطلاب الذين أتموا سن 18 عاماً، وأخذوا يوماً من سن

19 عاماً في تاريخ التسجيل؛

تضاف الشروط التالية إلى الشروط السابقة؛

1- ألا يكون قد تلقى تدريب (الصبية) المهني قبل ذلك،

2- ألا يكون له صلة بالعسكرية،

يجب على صاحب مكان العمل قبل البدء بتشغيل الصبي

المتدرب المرشح أو الصبي المتدرب، إبرام "عقد مكتوب

لتدريب الصبية" مع ولي أمره إذا كان قاصراً أو معه هو إذا كان راشداً.

الفترة التجريبية في تدريب الصبية

يبدأ تدريب الصبية بفترة تجريبية. لا تقل هذه الفترة عن شهر واحد ولا تزيد عن ثلاثة أشهر وفقاً للمهنة. هذه المدة تحددها وزارة التعليم الوطني. إذا لم يتقدم الطرفان إلى مديرية مركز التعليم المهني ذات الصلة في غضون 10 أيام من الفترة التجريبية، يصبح عقد تدريب الصبية نهائياً وتُحسب هذه الفترة من فترة تدريب الصبية.

وفي الفترة التجريبية يأخذ المتدرب أجراً. أولئك الذين ينتقلون من تدريب الصبية من خلال تدريب الصبية المرشحين يعتبر بأنهم قد تلقوا الفترة التجريبية.

النسبة المئوية لتشغيل الصبية المتدربين في مكان العمل

يشترط وجود مدرب أسطى في مكان العمل من أجل أخذ الصبية المتدربين المرشحين أو الصبية المتدربين. المؤسسات التي تشغل عشر موظفين أو أكثر، تقدم تدريب المهارات

يجب على صاحب

مكان العمل قبل

البدء بتشغيل

الصبي المتدرب

المرشح أو الصبي

المتدرب، إبرام

"عقد مكتوب

لتدريب الصبية"

مع ولي أمره إذا

كان قاصراً أو معه

هو إذا كان راشداً.

صاحب العمل هو المسؤول عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تحدث في حالة وجود قصور في مكان العمل أثناء تدريب الصبية المتدربين المرشحين والصبية المتدربين والطلاب.

لطلاب مدارس التعليم الفني والمهني، بما لا يقل عن خمسة بالمائة ولا يزيد عن عشرة بالمائة من عدد الموظفين الذين يعملون لديهم.

حالة التدريب النظري، الفترات والمدفوعات

التدريب النظري للطلاب الذين يتلقون التدريب على المهارات في المؤسسات، ينفذ في مدارس ومؤسسات التعليم المهني والفني أو في وحدات التدريب بالمؤسسات. التدريب النظري الذي ينفذ خلال ساعات العمل، لا يمكن أن يكون أقل من اثني عشر ساعة بالأسبوع. ويمكن تنفيذ هذا التدريب بصورة مكثفة. يعتبر الطلاب في أيام التدريب النظري بأن لهم إذن مغادرة مدفوع الأجر.

المؤسسات التي تشغل عشرة أفراد و أكثر وتدرج في نطاق التدريب المهني في المؤسسات من قبل وزارة التعليم الوطني، ولكن ليس لديها تدريب على المهارات، تكون ملزمة بإيداع الأموال لحساب المحاسبة من أجل كل طالب يحتاج إلى التدريب على المهارات، وذلك كل شهر طوال فترة التدريب بنسبة ثلث الحد الأدنى للأجر الذي يدفع لأولئك الذين أتموا سن 18 عامًا، وفي حالة تشغيل عشرين موظفًا أو أكثر، يتم الدفع بنسبة ثلثي الحد الأدنى.

أجور تدريب الصبية

الأجور التي ستدفع للصبية المتدربين المرشحين وللصبية المتدربين وللطلاب الذين يتلقون التدريب المهني والزيادات الموجودة بهذه الأجور، تُحدد من خلال العقد الذي سيبرم

وفقاً للمبادئ التي تحددها وزارة التعليم الوطني فيما بين ولي الصبي المتدرب المرشح أو ولي الصبي المتدرب أو بين الشخص نفسه إن كان راشداً وبين صاحب العمل، أو فيما بين صاحب العمل وإدارة المدرسة بالنسبة للطلاب.

ومع ذلك، لا يجوز دفع أجر لطلاب التعليم الرسمي الذين يتلقون التعليم المهني في المؤسسات أقل من 30 في المائة من المبلغ الصافي للحد الأدنى للأجر في أماكن العمل التي تشغل عشرين موظفاً أو أكثر، ولا أقل من 15 في المائة في أماكن العمل التي تشغل أقل من عشرين موظفاً، أما بالنسبة للصبي المتدرب المرشح والصبي المتدرب فلا يجوز أن يدفع لأي منهما أجر أقل من 30 في المائة من الحد الأدنى للأجور المناسبة لسن المتدرب.

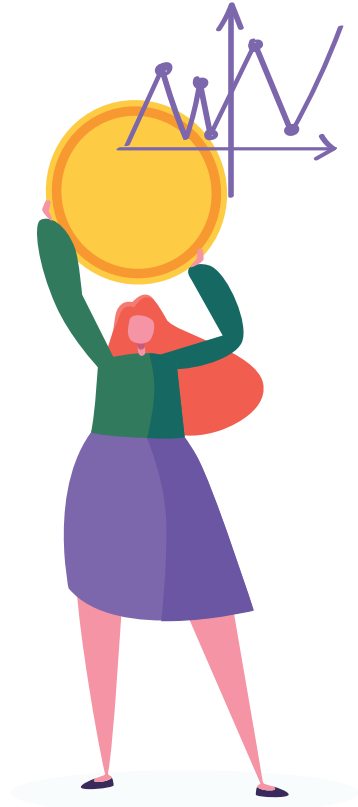
الأجور التي تدفع للصبيبة المتدربين المرشحين وللصبيبة المتدربين وللطلاب، تستثني من جميع أنواع الضرائب. صاحب العمل هو المسؤول عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تحدث في حالة وجود قصور في مكان العمل أثناء تدريب الصبيبة المتدربين المرشحين والصبيبة المتدربين والطلاب.

الإجازات السنوية للصبيبة المتدربين

تمنح المؤسسات الصبيبة المتدربين المرشحين والصبيبة المتدربين والطلاب الذين يتلقون التدريب المهني في المؤسسات، إجازة مدفوعة الأجر لمدة شهر واحد في شهور العطلة كل عام. بالإضافة إلى ذلك، يمكن منح أولئك الذين تُقبل أذارهم إجازة بدون أجر لمدة تصل إلى شهر واحد بعد أخذ رأي مدير المدرسة.

ILO: منظمة العمل الدولية (International Labour Organization)

IPEC ايبك: البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال
(International Programme on the Elimination of Child Labour)



تحليل حالة

في إحدى ورش التريكو في جونجوران، يعمل 26 شخصًا. تقع الورشة في الطابق الثاني بأحد مراكز العمل. ويوجد في الطابق السفلي ورشة تريكو أخرى. وفي هذه الورشة الموجودة في الطابق السفلي يعمل طفلين مدرستهم بها عطلة. ونظرًا لأن هذا الوقت هو فصل الصيف، يستخدم معظم العاملين إجازتهم السنوية. واحد من أصل اثنين من رؤساء العمال (الأسطوانات) بالمؤسسة قد أخذ عطلة مستخدمًا إجازته السنوية. والأسطوي محمد، الذي بدأ العمل حديثًا، أحضر ابن أخيه البالغ من العمر 13 عامًا إلى مكان عمله حينما كانت المدارس في وقت العطلة. فقد اعتقد أنه يمكن أن يكتسب الخبرة من خلال مساعدته للعاملين في قسم المخزن، وأن هذا سيفيده لاحقًا. وفي نفس الوقت لأن الطفل سيكون آمنًا معه، فقد كان سعيدًا بهذا القرار. ونظرًا لأن صاحب الشركة كان قد ذهب إلى معرض لمدة 3 أيام، فهو لم يكن على علم بهذا الموضوع.

كان الطفل يساعد في الوظائف الصغيرة في قسم المخزن حيث يعمل ما مجموعه شخصين اثنين، ويقوم بمهام خفيفة مثل أخذ المستندات من الإدارات الأخرى ونقلها. في اليوم الرابع من العمل أصبح العمل كثيفًا، وخلال قيام العاملين الموجودين بالمخزن بالتحميل في البلكة ذات السلسلة من الطابق الثاني كان الطفل ينظر إلى العاملين بالرغم من أنه يجب عليه ألا يقف قريبًا منهم، وقد فقد توازنه وسقط من الطابق الثاني إلى الأسفل وكسرت رجله.

قيم هذا الموقف من حيث عمل الأطفال ووضح التدابير التي يجب اتخاذها لمنع عمالة الأطفال في مكان العمل وما هي الإجراءات التي لم تتخذ.

تحليل حالة

تحليل حالة

التقييم

ربما لا توجد سياسة وإجراء لمكافحة عمل الأطفال في مكان العمل. وفي الوقت نفسه، يُلاحظ أنه يمكن أن يكون هناك تصورًا حيث ينظر إلى عمل الأطفال باعتباره أمر شائع، ولا يعتبر حتى بأنه ضار في إطار أبعاد معينة بالمعنى الثقافي.

قبل أي شيء يجب أخذ الطفل العامل إلى المستشفى، ويجب أن تنفذ له التدخلات الصحية اللازمة.

وكما يتضح في المثال، فإن الطفل حتى لو لم يعطى أعمالاً خطيرة، فقد تم تشغيله بشكل غير قانوني وتضرر بسبب عمله في بيئة خطيرة.

وفي المؤسسة يجب على قسم شؤون الموظفين تبادل المعلومات اللازمة حول التوظيف مع جميع المديرين والعاملين. وبما أن المؤسسة صغيرة، يجب أن يكون صاحب المؤسسة مسؤولاً عن مكافحة عمالة الأطفال، كما يجب أن يكلف أحدًا من قسم شؤون الموظفين (على وجه التفضيل) أو من الرؤساء/الأسطوانات من أجل الاهتمام بالموضوع في أوقات عدم تواجده في مكان العمل.

يجب تقديم التدريب والمعلومات المفصلة للأسطوى الذي قام بتشغيل الطفل المذكور، ويجب تغيير تصوره فيما يتعلق بالموضوع.

وفي نفس الوقت، يجب تقديم التدريب لجميع المديرين والعاملين، وتوثيقه.

أما فيما يتعلق بإعادة تأهيل الطفل العامل، فيجب استخدام الإجراء المقدم باعتباره مثالاً (إجراء مكافحة عمل الأطفال)، ويجب إتمام الأعمال اللازمة من خلال متابعة الخطوات الواردة به.

إجراء مكافحة عمل الأطفال

اسم الشركة	إجراء مكافحة عمل الأطفال	تاريخ النشر:
القسم: شؤون الموظفين	تاريخ المراجعة:	

يحظر تشغيل الأطفال الذين لم يتموا سن 15 عامًا (من لم يأخذوا يوم من سن 16 عامًا) ، بموجب المادة 71 من قانون العمل 4857. الشركة لا تشغل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 15 عامًا، قانونيًا. ترفض مؤسستنا استغلال العمال الأطفال اقتصاديًا، وتضمن اتخاذ جميع التدابير لمنع عمل الأطفال.

1. الغرض

ضمان اتخاذ التدابير داخل المؤسسة لمنع عمل الأطفال في جميع وحدات الشركة، وضمان استمراريتها من خلال إنشاء النظام.

2. النطاق

العاملون بالشركة، وموردي الشركة، والمصنعون التعاقديون، ومقاولوها من الباطن.

3. المسؤوليات

الإدارة العليا للشركة: هي المسؤولة فيما يتعلق بمنع عمالة الأطفال وعدم استخدامها في عموم الشركة.
مسؤول شؤون الموظفين ومسؤول الالتزام الاجتماعي: هما المسؤولان عن توعية العاملين فيما يتعلق بعمالة الأطفال.
الأمن/الحارس: هو المسؤول عن التحقق من هوية الأشخاص الراغبين في دخول المؤسسة، وإبقاء الأطفال الزائرين في الاستقبال فقط في حالة وجودهم، وإبلاغ الوحدات المعنية.
موظف الاستقبال: في حالة قدوم أي طفل لزيارة المؤسسة فهو المسؤول عن إبلاغه في الاستقبال فقط، وإبلاغ الوحدات المعنية.

4. التعريفات

4.1. ILO: منظمة العمل الدولية

عمالة الأطفال: تطلق على العاملين ممن لم يتموا سن 15 وفقًا لقانون العمل التركي.

4.2. والحد الأدنى للسن المحدد وفقًا لاتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحد الأدنى للسن رقم 138، لن يكون أقل من العمر الذي ينتهي عنده التعليم الإلزامي، وعلى أي حال لن يكون أقل من 15 عامًا.

غالبًا ما تعرّف "عمالة الأطفال" بأنها الأعمال التي تمنع الأطفال من أن يعيشوا طفولتهم، وتقلل من قدراتهم واحترامهم، وتضر بنموهم البدني والعقلي

إجراء مكافحة عمل الأطفال

5. التطبيق

5.1. عدم اصطحاب الطفل داخل المؤسسة

5.1.1. مهام المدير المسؤول عن مكافحة عمل الأطفال

- أن يكون على دراية فيما يتعلق بقانون العمل وحقوق اطفال.
- كتابة سياسة وإجراءات منع عمالة الأطفال مع مديري الوحدات المعنية، وإجراءات التأهيل في حالة اكتشاف عمالة الأطفال، وتنفيذها في المؤسسة.
- ضمان تنفيذ البرنامج التدريبي المتعلق بمنع عمالة الأطفال والتأكد من أن قسم شؤون الموظفين يدمجه في التدريب التوجيهي.
- الاهتمام بالأمر في حالة مجيء طفل إلى المؤسسة وتوجيه الوحدات توجيهًا مناسبًا نحو الإجراءات.

- تنفيذ عمليات التدقيق المتعلقة بهذا الموضوع على فترات محددة في المؤسسة، وإعداد التقارير لصاحب الشركة.

- ضمان إبلاغ موردي المؤسسة ومقاوليها من الباطن والمصنّعين التعاقديين فيما يتعلق السياسات والإجراءات ذات الصلة بمكافحة عمل الأطفال.

- ضمان إجراء عمليات التدقيق المتعلقة بما إذا كانت عمالة الأطفال مستخدمة أم لا في مؤسسات التصنيع التعاقدية إذا لزم، وإعداد التقارير عن هذه التدقيقات.
- تخويل أحد الأفراد من قسم شؤون الموظفين لتنفيذ مهامه في حالة وجوده خارج المؤسسة أو في حالة تعذر الوصول إليه، والتأكد من حصول هذا الشخص على التدريبات اللازمة.

5.1.2. مهام قسم شؤون الموظفين

- التأكد من عدم وجود عاملين أقل من 16 عامًا عن طريق إجراء فحص مفصل للهوية عند التوظيف.
- الاحتفاظ بنسخ من هوية العاملين في ملفات الموظفين.

5.1.3. مهام الأمن والحرس

- التحقق دائماً من هوية أي شخص يدخل إلى المؤسسة أيًا كان، حتى وإن كان برفقة أحد الزملاء.
- والاحتفاظ "بدفتر تسجيل الزوار" عند المدخل، وتسجيل كل شخص يدخل إلى المؤسسة.
- إبلاغ مسؤول شؤون الموظفين والإدارة العليا المعنية بالأمر في حالة وجود زائر تحت سن 16 عامًا.

- إبلاغ مسؤول شؤون الموظفين والمدير المسؤول عن الأمر، في حالة عدم وجود هوية لدى الأشخاص الذين يشتبه بأنهم دون سن 16 عامًا.

5.1.4. موظف الاستقبال:

- عدم السماح بدخول أي طفل دون سن 16 عامًا يأتي للزيارة لأي سبب من الأسباب إلى داخل المؤسسة، باستثناء الاستقبال.

- نقل المعلومات ذات الصلة بالموضوع إلى المعنيين

5.1.5. التدابير التي ستتخذ وفقاً لغرض الزيارة

- إذا جاء طفل لم يتم سن 15 عامًا، بغرض تقديم طلب للعمل، يُبلغ بأن عمالة الأطفال لا تستخدم في هذه المؤسسة، ويتم إطلاعه وإعلامه على نحو موجز فيما يتعلق بالقانون.

إجراء مكافحة عمل الأطفال

- في حالة قدوم أطفال لم يتجاوز سن الـ 15 إلى أقاربهم بغرض الزيارة، يسمح لهم بلقائهم في المستقبل.
- في حالة تقديم طفل لم يتم سن الـ 15 لطلب عمل من خلال أحد أقاربه أو معارفه من داخل المؤسسة، فإن هذا الشخص أو الأشخاص يتم تذكيرهم بالمتطلبات المتعلقة بسياسة وإجراءات منع عمالة الأطفال ويكرر تدريبهم.
- 5.2. إدراك وجود توظيف حالي لطفل عامل
- في حالة اكتشاف وجود طفل عامل يعمل في الإنتاج بسبب الإهمال غير المقصود أو عدم الوعي في أي قسم من الأقسام، يُبعد الطفل العامل من منطقة الإنتاج على الفور. يجرى البحث عن أسباب العمل، وتتبع الطرق التالية:
- تعيين المدير المسؤول ومهام المدير
- تعيين موظف كفء لم يدان بأي جريمة مخزية، من أجل أعمال إعادة تأهيل العمال من الأطفال.
- متابعة التنفيذ الصحيح لأعمال إعادة تأهيل عمالة الأطفال، وتقديم الدعم عن طريق التواصل مع المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني إذا لزم الأمر.
- مراقبة العملية والإشراف عليها عن كثب حتى يتم الانتهاء من أعمال إعادة تأهيل عمالة الأطفال.
- مهام قسم شؤون الموظفين
- استدعاء ولي أمر الطفل إلى مكان العمل، والتحقق اللازم من هويته ومن ثم الحصول على بيانات الهوية وبيانات الهاتف وعنوان المنزل.
- تحديد كيفية توظيف الطفل، وما هي الفترة التي عملها.
- والتحقق مما إذا كان يوجد أطفال آخرين موظفين على هذا النحو في المؤسسة أم لا
- إبلاغ الشخص الذي سيجري العملية والمدير المسؤول في الإدارة العليا عن العملية بأكملها.
- مهام المدير الذي سينفذ العملية في حالة اكتشاف عمالة أطفال
- ضمان إعادة تسجيل الطفل بالمدرسة وتوجيه العائلة توجيهًا صحيحًا.
- التواصل مع المنظمات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني التي يمكنها تقديم المساعدة.
- ضمان التحقق من مداومة الطفل في المدرسة على فترات منتظمة.
- مقابلة والدي الطفل على فترات منتظمة، والحصول منهما على المعلومات.
- التأكد من أن الحد الأدنى للأجور المخصص للعائلة يدفع شهريًا.
- كتابة التقارير المتعلقة بالعملية، والاحتفاظ بالوثائق اللازمة في السجلات. (تتوفر نسخة واحدة من كل تقرير من هذه التقارير لدى المدير رفيع المستوى المعين المختص بمنع عمالة الأطفال.)
- بيانات هاتف العائلة وعنوانها
- المدرسة التي يداوم فيها الطفل
- الإيصالات البنكية للحد الأدنى للأجور الذي يودع للعائلة
- ملاحظات مقابلة العائلة والطفل (بالتواريخ)

موظف الإعداد
الاسم واللقب، المنصب، التوقيع

موظف التصديق
الاسم واللقب، المنصب، التوقيع

ملاحظاتى، الأمور التى يجب أن أفعلها/ أمارسها فى
المؤسسة:

الأمور التى سأستمر فى عملها

الأمور التى سأتوقف عن ممارستها

الأمور التى سأبدأ بممارستها

ملاحظاتى، الأمور التى يجب أن أفعلها/ أمارسها فى
المؤسسة:

الأمور التى سأستمر فى عملها

الأمور التى سأتوقف عن ممارستها

الأمور التى سأبدأ بممارستها



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliđi tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي



منظمة العمل الدولية- أنقرة

Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4,

06450 Oran, Ankara

هاتف: 00903124919890

فاكس: 00903124919945

البريد الإلكتروني: ankara@ilo.org

لقد تم إعداد هذا الكتيب لصالح مكتب تركيا - لمنظمة العمل الدولية من قبل السيدة ابيرو جوكبولوت المحترمة.

لقد تم تمويل إعداد هذا المنشور من قبل الإتحاد الأوروبي. إن محتوى المنشور تحت مسؤولية المؤلف و ليس ضروريا ان يعكس وجهة نظر الاتحاد الأوروبي.