

## الفصل العاشر

### حماية الطفل من العمل في سن مبكرة من منظور تشريعي

#### حماية الطفل من العمل

تعتبر مرحلة الطفولة من أهم مراحل النمو، وأكثرها تأثراً في حياة الفرد، حيث أن هذه المرحلة تعد مرحلة البداية في تربية الطفل وتنشئته، فإذا كانت البداية سليمة وصحيحة ستكون تربية الطفل وتنشئته صحيحة وسليمة وبالتالي نضمن تتابع نموه، بصورة صحيحة من هنا كان اهتمام التشريعات والسياسات المختلفة بشئون الطفل سعياً إلى أن ينشأ نشأةً سالحة، نافعا لنفسه ومجتمعه واستجابة للفطرة التي فطر عليها، ولكن نظرا لاتجاه أصحاب الأعمال والمصانع لتشغيل الأطفال وذلك لتوفير الأجور، كما أن حاجة أولياء الأمور لتشغيل الأطفال دون مراعاة لسنهم وصحتهم ونوع العمل الذي يؤديونه، كما أن هناك بعض الآثار السلبية المترتبة لعمالة الأطفال في سن مبكرة والتي من أهمها:

- إن عمل الأطفال في سن مبكرة يحرمهم من التمتع بمرحلة الطفولة ويجعلهم يتحملون مسئوليات أكبر من سنهم.
- الكثير من الأطفال يعملون في مهن لا تتفق مع ميولهم أو قدراتهم.
- يتعرض الأطفال لظروف عمل قد تتلاءم مع حالتهم الجسمية أو العقلية مما قد يؤدي إلى تأخر نموهم العقلي والبدني والثقافي والمهني والسلوكي.
- هبوط مستوى الإنتاج من حيث الكم والكيف، فكثيرا ما نرى أطفالا يقومون بأعمال تحتاج إلى الدقة خاصة في مجال التشييد والبناء.
- يتعرض الأطفال الصغار للأمراض البيئية، ففي البيئات الزراعية يتعرض الأطفال للإصابة بالجلهارسيا، والآثار الضارة الناجمة عن تعرضهم للمبيدات الحشرية.

- تفتش بعض العادات الضارة بين الأطفال الصغار كالتدخين وتعاطى المخدرات.
  - تضخم حجم قطاع الخدمات غير الإنتاجية كمناهى السيارات وبائع الجرائد.
- هذا بالإضافة إلى العديد من الآثار السلبية الأخرى المترتبة على عمالة الأطفال مثل الآثار الصحية والتي تتمثل فى سوء التغذية والأمراض المتوطنة وتعرضه لكثير من المخاطر الصحية وأمراض المهنة وحوادث العمل، والتعرض للمخاطر الطبيعية مثل الإضاءة الضعيفة وما تسببه من ضعف البصر وقلة التركيز، والصمم المهنى وعدم التركيز، كما يترتب على عمالة الأطفال التسرب من التعليم.
- الأمر الذى دفع العديد من المنظمات الدولية والحكومات إلى الاهتمام لظاهرة عمالة الأطفال والعمل على وضع القوانين التى تحد من انتشار هذه الظاهرة، لهذا صدرت العديد من القوانين الدولية لوضع ضوابط وشروط معينة لعمل الأطفال، هذه الضوابط والشروط يمثل الخروج عليها استغلالا للطفل وخرقا لأحكام القانون الدولي.
- فقد صدرت الاتفاقية رقم (٥) عن منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن العمل فى الصناعة وجرى تبنيها فى الجلسة الأولى لمنظمة العمل الدولية عام ١٩١٩م وحددت هذه الاتفاقية سن الرابعة عشر باعتباره الحد الأدنى الذى يسمح بموجبه تشغيل الأطفال فى الصناعة، حيث تنص على أنه لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن الرابعة عشرة فى المنشآت الصناعية أو الخاصة فيما عدا المنشآت التى تقتصر على أفراد الأسرة الواحدة، وبشرط ألا تكون الأعمال بطبيعتها تمثل خطورة على المشتغلين بها.
- ثم توالى بعد ذلك صدور الاتفاقيات الدولية التى اهتمت بتحديد الحد الأدنى لسن الذى يجوز فيه تشغيل الأطفال ويمكن عرض هذه الاتفاقيات بإيجاز على (النمو التالى):
- الاتفاقية رقم (٧) لسنة ١٩٢٠م بشأن الحد الأدنى لسن التى يجوز فيها تشغيل الأحداث فى العمل البحرى وتم التحديد السن (١٤ سنة)

- الاتفاقية رقم (١٠) لسنة ١٩٢١م بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأطفال في الزراعة وتم تحديده (١٤ سنة)
  - ثم صدرت الاتفاقية رقم (١٥) لسنة ١٩٢١م بشأن تحديد السن الأدنى التي يجوز فيها تشغيل الشباب قائلين أو مساعدي قائلين (١٨ سنة)
  - وصدرت الاتفاقية رقم (١٦) لسنة ١٩٢١م بشأن الفحص الطبي الإجماري للأطفال والشباب الذين يشتغلون على ظهر السفن (١٨ سنة).
  - ثم صدرت الاتفاقية رقم (٣٣) لسنة ١٩٣٢م بشأن الحد الأدنى لسن قبول الأطفال في الأعمال غير الصناعية (١٤ سنة).
  - وصدرت الاتفاقية رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٦م بشأن تحديد السن الأدنى لاشتغال الأطفال بالملاحة البحرية (١٥ سنة).
  - وصدرت الاتفاقية رقم (٥٩) لسنة ١٩٣٧م بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأطفال في الصناعة وتم تحديده (١٥ سنة).
  - ثم صدرت الاتفاقية رقم (٦٠) لسنة ١٩٣٧م (معدل) بشأن الحد الأدنى لسن قبول الأطفال في الأعمال غير الصناعية (١٥ سنة).
  - وصدرت الاتفاقية رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩م بشأن تحديد السن الأدنى لمن يسمح لهم بالعمل كصيادين وتم تحديده (١٥ سنة).
  - وصدرت الاتفاقية رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦٥م بشأن الحد الأدنى لسن الذين يسمح لهم بالعمل تحت الأرض في المناجم (١٨ سنة).
- يتضح من ذلك أن الاتفاقيات الدولية اهتمت بتحديد السن التي يسمح للطفل الالتحاق بالعمل فيها، ولكن من الملاحظ أن بعض هذه الاتفاقيات وضعت استثناءات معينة على الحد الأدنى للسن المقررة إذا كان في مصلحة الطفل بهدف تعليمه أو تدريبه المهني أو إذا كان يعمل في أسرته، كما حرصت على تنظيم الحالات الاستثنائية ببيان

عدد الساعات التي يعمل فيها الطفل يوميا، والظروف التي يتم فيها العمل وغيرها من الشروط التي تهدف إلى حماية صحة الطفل وعدم الإخلال بانتظامه في التعليم.

وحفاظا على حقوق الأطفال في التعليم ومنعهم من التسرب صدرت الاتفاقية رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣م حول الحد الأدنى لسن العمل، وهذه الاتفاقية تبطل ما سبقها من الاتفاقيات النافذة في قطاعات اقتصادية محددة، وتلتزم هذه الاتفاقية الدول الأعضاء بإتباع سياسات وطنية تهدف إلى ضمان الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال. وهذه الاتفاقية تنص في هذا السياق على وجوب عدم تشغيل أى طفل فى أى من القطاعات الاقتصادية تحت السن المقررة لأنها مرحلة الدراسة الإلزامية وفى كل الأحوال ليس قبل إتمام سن الخامسة عشرة، كما حددت الاتفاقية سن العمل فى أى من المجالات التي يحتمل أن تعرض الصحة أو السلامة أو الأخلاق للحظر بثمانية عشر عاما.

وفى عام ١٩٨٩م صدرت اتفاقية حقوق الطفل، حيث نصت المادة (٣٢) منها على أنه تعترف الدول الأطراف بحق الطفل فى حمايته من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أى عمل يرجح أن يكون خطرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو ببنموه البدنى أو العقلى أو الروحى أو المعنوى أو الاجتماعي.

وطالبت هذه الاتفاقية جميع الدول أن تتخذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة، ولهذا الغرض ومع مراعاة الاتفاقيات الدولية الأخرى ذات الصلة تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

- تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل.
- وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.
- فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه المادة بفعالية.

ثم صدر قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م واللائحة التنفيذية الخاصة موضحة جوانب حماية الأطفال من العمل فى سن مبكرة حيث نصت المادة (٦٤) من القانون والمواد (١٣٦، ١٣٧) من اللائحة التنفيذية على منع الأطفال من العمل قبل سن أربعة

عشر سنة " يحظر تشغيل الطفل قبل بلوغه أربع عشرة سنة ميلادية كاملة ومع ذلك فإنه يجوز تدريبه متى بلغ اثنتا عشرة سنة ميلادية كاملة " والملاحظ أن القانون استثنى سنتين بمعنى أنه يجوز تشغيل الأطفال فى سن الثانية عشرة لكن بشروط حيث وضحت المادة ( ١٣٧ ) ذلك يجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التربية والتعليم تشغيل الأطفال من سن الثانية عشرة إلى الرابعة عشرة فى أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو فوهم وبشروط عدم الإخلال بمواظبتهم على الدراسة، وما لم تكن حالة الطفل الصحية الثابتة بالبطاقة الصحية تحول دون ذلك.

والواضح من هذا النص أنه اشترط لتشغيل الأطفال فى سن الثانية عشرة أن يكون بقرار من محافظ الإقليم مثلما يحدث فى موسم جنى القطن ببعض المحافظات، وأن يكون هذا العمل موسميا وليس عملا دائما، ألا يضر العمل الذى يقوم به الطفل صحته أو يعوق نموه، ألا يؤدي هذا العمل إلى انقطاع الأطفال عن الدراسة.

وقد وضحت اللائحة التنفيذية الإجراءات التى يقوم بها صاحب العمل الذى

يقوم بتشغيل الأطفال وذلك على النحو التالى:

- الاهتمام بصحة الأطفال وتوقيع الكشف الطبى عليهم، حيث نصت المادة ( ١٣٧ ) على صاحب العمل الذى يستخدم أطفالا إجراء الفحص الطبى الابتدائى عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعا لنوع العمل الذى يسند إليهم، ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحى ويحدد بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير التأمينات الحد الأقصى المقرر لمقابل هذا الفحص.
- كما يجب على صاحب العمل الذى يستخدم طفلا أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبى الدورى عليه بمعرفة التأمين الصحى مرة كل عام على الأقل وكذلك عند انتهاء خدمته وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل

والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة وفي جميع الأحوال تثبت نتائج الكشف الطبى بالبطاقة الصحية للطفل.

حذر المشرع أن يقوم صاحب العمل باستغلال الأطفال فى العمل فترة أكثر من ست ساعات أو تشغيلهم أيام الراحة حيث نصت المادة (١٣٩) من اللائحة التنفيذية على: يحظر على صاحب العمل الذى يستخدم طفلا أو أكثر تشغيله أكثر من ست ساعات فى اليوم يتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة واحدة، وبحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ولا يجوز تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو فى أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية كما لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً.

كما طالب المشرع أن يقوم صاحب العمل بعمل بطاقة إذا كان عمره أقل من السادسة عشرة؛ معتمده من القوى العاملة، حيث نصت المادة (١٤٠) من اللائحة التنفيذية على: يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون السادسة عشرة أن يمتحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص وتختم بخاتمه.

الزم المشرع صاحب العمل أن يعلن عن الأحكام التى يتضمنها الفصل الأول من الباب الخامس من القانون فى مكان ظاهر، ويوضح ذلك نص المادة (٦٨) من قانون الطفل، والمادة (١٤١) من اللائحة التنفيذية حيث نصت على: يلتزم صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل أو أكثر بأن يعلق فى مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوى على الأحكام التى يتضمنها الفصل الأول من الباب الخامس من القانون، وأحكام هذا الفصل وبأن يحرر أولاً بأول كشفاً موضحاً به ساعات العمل، وفترات، الراحة وأن يثبت ما يطرأ على بيانات هذا الكشف من

تغير، كما يجب عليه أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجارى تشغيلهم لديه وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

- الزم المشرع بأن يقوم صاحب العمل بإحاطة الطفل العامل بالمخاطر التى ستترتب على عدم التزامه، وتوفير أدوات الوقاية الشخصية، ووضح ذلك ما نصت عليه المادة (١٤٢) من اللائحة حيث نصت على صاحب العمل أن يحيط الطفل العامل لديه قبل مزاولة العمل بمخاطر عدم التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية له وتدريبه على استخدامها والتأكد من التزام الطفل بذلك.

- ألزم المشرع صاحب العمل أن يعامل الأطفال العاملين معاملة طيبة، وعدم حرمانهم من حقوقهم وطموحاتهم حيث نصت المادة (١٤٤) من اللائحة التنفيذية على: يلتزم صاحب العمل بالمعاملة الطيبة للأطفال العاملين لديه بما يحقق التكوين السوى لهم وتوطيد العلاقة بينهم وبين أسرهم، وعدم حرمان الطفل من حقوقه وطموحاته المناسبة لمراحله السنوية سواء الترفيهية أو المادية وخاصة فى الأعياد والمناسبات.

- ألزم المشرع صاحب العمل بالمحافظة على صحة الأطفال العاملين لديه وذلك من خلال تغذيته والكشف الطبى على الأطفال، وتوفير النظام الطبى للأطفال العاملين ويوضح ذلك المواد التالية حيث نصت المادة (١٤٥) يجب على صاحب العمل الذى يستخدم طفلاً أو أكثر أن يقدم لكل طفل يوماً كوباً من اللبن لا يقل وزنه الصافى عن مائتى جرام، أما المادة (١٤٦) فقد نصت على يجب أن تتوافر فى المنشأة التى يعمل فيها الأطفال الاشتراطات الصحية المقررة قانوناً وخاصة التهوية والإضاءة والياه النقية ودورة مياه، ونصت المادة (١٤٧) على يلتزم صاحب العمل على نفقته بتوفير النظام الطبى الذى يكفل علاج الطفل العامل لديه من إصابات العمل وأمراض المهنة.

كما اهتمت التشريعات بتحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأطفال فيها حيث حددت الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأطفال الذين يكون سنهم أقل من خمسة عشرة سنة، وأيضا الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأطفال الذين يكون سنهم أقل من سبعة عشرة سنة فقد وضحت المادة (١٤٨) من اللائحة الأعمال التي لا يجوز فيها تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن خمسة عشرة عاما حيث نصت على:

لا يجوز تشغيل (الأطفال) الذين يقل سنهم عن خمسة عشرة سنة في (الأعمال والمهن)

والصناعات الآتية:

- العمل أمام الأفران بالمخابز.
- معامل تكرر البترول
- معامل الأسمت
- محلات التبريد
- معامل الثلج
- صناعة عصير الزبوت بالطرق الميكانيكية
- صنع السماد ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.
- معامل تعبئة الأسطوانات بالغازات المضغوطة - كيس القطن.
- عمليات تبيض وصباغة وطبع المنسوجات.
- حمل الأثقال أو جرّها أو دفعها إذا زاد وزنها عن ٣٠٠ كيلوجرام للذكور، ١٥٠ كجم للإناث.

أما المادة (١٤٩) من اللائحة فقد حددت الأعمال التي لا يجوز فيها تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن سبعة عشرة سنة حيث نصت على: لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن سبعة عشرة سنة في (الأعمال والمهن) والصناعات الآتية:

- ١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار

- ٢- العمل فى الأقران المعدة لصفها المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها.
- ٣- تفضيف المرايا بواسطة الزئبق.
- ٤- صناعة المفرغات والأعمال المتعلقة بها.
- ٥- إذابة الزجاج وإنضاجه.
- ٦- اللحام بالأكسجين والإستيلين وبالكهرباء.
- ٧- صنع الكحول والبطوطة وكافة المشروبات الروحية.
- ٨- الدهان بمادة الدوكو.
- ٩- معالجة ونهيفة أو اختزان الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- ١٠- صنع القصدير والمركبات المعدنية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
- ١١- صنع أول أكسيد الرصاص " المرتك الذهبى " أو أكسيد الرصاص الأصفر، وثانى أكسيد الرصاص السلقون، وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتغالى وسلفات وكرومات وسيليكات الرصاص.
- ١٢- عمليات المزج والعجن فى صناعة البطاريات الكهريائية.
- ١٣- تنظيف الورش التى تزاو الأرقام المرقومة ٩، ١٠، ١١، ١٢،
- ١٤- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
- ١٥- تصليح أو تنظيف الماكينات أثناء إدارتها.
- ١٦- صنع الأسفلت.
- ١٧- العمل فى المدايح.
- ١٨- العمل فى مستودعات السماد المستخرجة من المواد البرازية أوروث البهائم أو العظام أو الدماء.
- ١٩- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- ٢٠- صناعة الكاوتشوك.

- ٢١- نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية.
- ٢٢- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
- ٢٣- تستيف بذرة القطن في عنابر السفن.
- ٢٤- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- ٢٥- العمل كمضيفين في الملاهي.
- ٢٦- العمل في محال بيع أو شرب الخمر.
- وقد الزم المشرع مكتب القوى العاملة بمراقبة أصحاب العمل حتى يتم التأكد من عدم تشغيل الأطفال عن الأعمال المحظورة والقيام بها كما جاءت في النصوص السابقة حيث نصت المادة (١٥١) على: تقوم مكاتب العمل بإجراء المراقبة الدائمة لصاحب العمل للتأكد من التزامه بتشغيل الأطفال وفقا لساعات العمل المحددة بالقانون، وحسن معاملته لهم، وعدم إيذائهم بدنيا ونفسيا ومراعاة سائر الأحكام المبينة في هذا القانون
- ومن الملاحظ أن التشريعات حددت الأعمال المحظورة التي لا يقوم بها الأطفال بهدف حمايتهم والحفاظ على سلامتهم ووقاية صحتهم ووقاية أخلاقهم من الضرر الذي يترتب على القيام بمثل هذه الأعمال.
- رعاية طفل الأمر العاملة:**
- تشكل الأمهات العاملات قطاعا كبيرا في المجتمع وساهمن في قطاعات التنمية المختلفة لذلك اهتمت التشريعات بالأمهات العاملات واتخذ هذا الاهتمام عدة صور منها: إعطاء الأمهات العاملات أجازة وضع بأجر كامل لمدة ثلاث شهور ثلاث مرات طوال مدة الخدمة حيث نصت المادة (٧٠) من القانون (١٢) لسنة ١٩٩٦م (قانون الطفل) على:

- للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
  - إعطاء الأمهات العاملات في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة وضع بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المؤسسة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.
- ومن الملاحظ أن هذا القانون وجه اهتماماً ملحوظاً لرعاية الطفل حيث أتاح الفرصة لأمه التي تعمل بأخذ إجازة سنتان وثلاثة شهور وذلك من أجل رعايته وتربيته فترة كافية فقانون الطفل أعطى فترة إجازة للأم العاملة أكبر من الفترة التي أعطاها قانون العمل (١٣٧) لسنة ١٩٨١م حيث نصت المادة (١٥٤) منه على أن للعاملة التي أمضت ستة أشهر في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة في القطاع الخاص عند الوضع ولها الحق في إجازة لمدة أربعين يوماً تالية للوضع.
- ويمكن تفسير ذلك أن إعطاء المرأة العاملة إجازة لمدة أربعين يوماً تالية للوضع أن هذه الإجازة إجبارية للمرأة العاملة وذلك لمصلحة الطفل ورعايته لأنه في

حاجة ماسة لرعاية أمه فى هذه الفترة، كما أن هذه المادة وضعت شروطا لحصول المرأة العاملة على إجازة هى:

- أن تكون الأم العاملة قد أمضت ستة أشهر فى العمل.
  - ألا يكون سبق لها الحصول على إجازة الوضع ثلاث مرات سابقة فى العمل.
- كما نصت المادة ١/٧٣ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨م بشأن العاملين بالنظام العام والمادة ٢/٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م بشأن العاملين المدنيين بالدولة على أن المرأة العاملة تستحق إجازة خاصة بأجر كامل للوضع وتكون لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.
- ومن صور رعاية الأم العاملة، إعطائها راحة إضافية بأجر كامل، حيث نصت المادة (١٥٥) من قانون العمل المذكور والمادة (٧١) من قانون الطفل على: يكون للأم العاملة التى ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق فى فترتين أخريتين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللأم العاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين - وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل، ولا يترتب على ذلك أى تخفيض فى الأجر.
- ومن صور رعاية طفل الأم العاملة توفير حضانات لهم، وذلك لقرب الأمهات منهم لرعايتهم والاهتمام بهم حيث نصت المادة (١٥٨) من قانون العمل رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ على: على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار للحضانة بإيواء الأطفال بالشروط التى تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب، كما تلتزم المؤسسات التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط التى يحددها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

ثم صدر القرار الوزاري رقم ( ٣٠ ) لسنة ١٩٨٢م (وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب) بشأن إنشاء دار للحضانة موضحا كيفية إنشاء دار للحضانة لأطفال الأمهات العاملات وشروطها وذلك على (التمهيد الثاني):

- يجب على كل صاحب عمل يوجد عنده مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال الأمهات العاملات الذين لا يبلغون سن السادسة (مادة ١).
- يجب على صاحب العمل أن يختار المكان لإنشاء الدار، ويشترط أن يكون قريبا من مكان العمل بقدر الإمكان، وألا يكون موقعه ملاصقا لأي جزء من مكان العمل توجد أو تتولد عنه مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة أو تجرى فيه عمليات تتيح عنها ضوضاء (مادة ٢).
- يجب أن يتوفر في المكان الذي يتخذ مقرا لدار الحضانة المواصفات العامة لدار الحضانة من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية طبقا لأحكام القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٧م بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذة له (مادة ٣).
- تلتزم المؤسسات التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة لا يزيد نصف قطرها عن ٥٠٠ مترا أن يشترك في إنشاء دار للحضانة لإيواء أطفال العاملات بهذه المؤسسة أو أن تعهد بذلك على دار حضانة قائمة وذلك بالشروط الواردة في هذا القرار (مادة ٤).
- تؤدي كل عاملة ترغب في الانتفاع بخدمات الدار اشتراكا شهريا بواقع ٥٪ من الأجر عن الطفل الأول، و٤٪ عن الطفل الثاني إن وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول و٣٪ عن الطفل الثالث إذا وجد في نفس الوقت مع أخوية ويتحمل صاحب العمل باقى النفقات، وإذا زاد عدد الأولاد عن ثلاثة، تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد (مادة ٥).

ومن الملاحظ أن حكم المادة (١٥٨) من قانون العمل والقرار الوزاري الخاص بدور حضانة الأطفال للأمهات العاملات، ينطبق أيضا على العاملات في القطاع العام أعمالا لنص المادة الأولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨م بشأن نظام العاملين في القطاع العام التي تنص على سريان قانون العمل فيما لم يرد به نص في ذلك القانون. ثم صدر قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م واللائحة التنفيذية الخاصة به موضحة كيفية إنشاء ودور للحضانة لأبناء الأمهات العاملات وشروط إنشائها حيث نصت المادة (١٥٢) من اللائحة يجب على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات الذين لم يبلغوا سن السادسة من عمرهم على نفقته.

فهذه المادة من القانون لا تختلف عن المادة (١) من قرار وزير الدولة للقوى العاملة عام ١٩٨٢م حيث أنهما يتفقان على إنشاء دور حضانة لأبناء الأمهات العاملات إذا بلغ عدد الأمهات العاملات في أي مؤسسة من المؤسسات مائة عاملة بشرط أن يكون عملهن في مكان واحد والأطفال لم يبلغوا سن السادسة، وأن يكون نفقة إنشاء هذه الدار على نفقة صاحب العمل.

أما بالنسبة لشروط الحضانة فقد نصت المادة (١٥٣) من اللائحة التنفيذية للقانون يجب أن تكون دار الحضانة التي ينشئها صاحب العمل مستوفية لكافة المواصفات والاشتراطات المقررة لدور الحضانة وهذا تأكيدا لما نصت عليه المادة (٣) من قرار وزير الدولة للقوى العاملة عام ١٩٨٢م والقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧م.

أما بالنسبة للمؤسسات التي تعمل بها أقل من مائة عاملة فقد وضحتها المادة (١٥٤) من اللائحة التنفيذية الخاصة بقانون الطفل حيث وضحت تلتزم المنشآت التي تعمل بها أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة لا يزيد نصف قطرها على ٥٠٠ مترا بأن تشترك في إنشاء دار الحضانة لرعاية أطفال الأمهات العاملات لهذه

المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دار للحضانة وفقا للشروط والأوضاع المقررة في هذه اللائحة.

أما المادة (١٥٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الطفل فقد نصت (المادة على):

تخضع دور الحضانة المنشأة بمعونة أرباب العمل لما تخضع له دور الحضانة العامة من إشراف وتقوم وفقا لأحكام القانون وهذه اللائحة.

كما تقوم كل أم عاملة بدفع اشتراك شهري عن كل طفل لها، حيث وضحت ذلك المادة (١٥٦) تؤدى كل عاملة ترغب فى الانتفاع بخدمات الدار اشتراكا شهريا عن كل طفل لها وذلك وفقا لما يحدده قرار وزير القوى العاملة فى هذا الشأن.