

الحماية الصحية للعامل القاصر في القانون الجزائري

اليوم الدراسي: تشغيل القصر
المنظم يوم: 29 نوفمبر 2011

مكي خالدية

أستاذة بكلية الحقوق

جامعة ابن خلدون-تيارت

الملخص:

تزايد في السنوات الأخيرة الاهتمام بمكافحة عمل القصر بعد تزايد حرص المجتمع على توفير أنجح الإجراءات من أجل حماية القاصر من مخاطر العمل المحتملة وتأثيرها على نموه البدني والذهني والنفسي.

الأولويات الاقتصادية والاجتماعية دفعت المشرع لتحديد سن أدنى للقبول في النشاطات المأجورة، لكن مع هذا يجب أن ينظر لهذا الترخيص كإستثناء فيخضع تشغيل القصر الأقل من 19 سنة لشروط خاصة سواء فيما يتعلق بالولوج لعالم الشغل أو فيما يتعلق بشروط العمل. بمجرد إندماج القاصر في المؤسسة يستفيد من حماية حرص المشرع على إقامتها والتأكيد على احترامها.

حرص الجزائر المتنامي على ضرورة تأمين الحماية الصحية والرعاية الضرورية لهذه الفئة من شتي أشكال الاستغلال سواء كان اقتصاديا أو اجتماعيا، ومن خطر استخدامهم في الأعمال التي تفسد أخلاقهم وتضر بصحتهم أو تشكل خطرا على حياتهم أو تؤدي إلى إعاقه نموه الطبيعي، وانطلاقا من إيمانها الراسخ بكون التشريع هو حجر الزاوية في بناء العدل الاجتماعي، سعت الجزائر إلى تكريس الحماية إبتداء من أعلى نص قانوني الدستور وصولا إلى ملاءمة تشريعها الاجتماعي لاسيما المتعلق منه بحماية القصر مع المواثيق الدولية المختلفة، فصادقت

الجزائر على الاتفاقية الدولية التي تبنتها منظمة الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الطفل لسنة 1989 وعززتها بالمصادقة سنة 2000 على الاتفاقية 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الطفل والإجراءات الفورية للقضاء عليها المتعمدة خلال المؤتمر الدولي للعمل سنة 1999 في إطار منظمة العمل الدولية من أجل ضمان الحماية في المجال الاجتماعي للأطفال خاصة فيما يتعلق بعالم الشغل وقبلها كانت صادقت الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983 على الاتفاقية الدولية للعمل (رقم 138) والمتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل لسنة 1973 .

تعتبر هذه الاتفاقيات من الاتفاقيات الأساسية التي نص عليها إعلان المنظمة المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل سنة 1998 ، والتي أوجبت على الدول التي تصادق عليها، اتخاذ تدابير فورية وفعالية تكفل حماية اقصر ضد أنواع العمل التي تؤدي إلى الإضرار بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .

وعليه فما هي الحماية التي وفرتها للعامل القاصر في المجال الصحي، وهل هي كافية؟ هو ما حاولنا توضيحه من خلال هذه المداخلة.

المقدمة:

يعد قاصرا في ظل القانون الجزائري كل من لم يبلغ 19 سنة كاملة طبقا للمادة 40 من القانون المدني الجزائري⁽¹⁾، أما في ظل القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل⁽²⁾ فإن القاصر طبقا للمادة 15 من هذا القانون هو من بلغ 16 سنة، لأن القاصر قبل هذا السن ليس له الحق في العمل حرصا من المشرع على صحته وضمانا لإتمامه لتعليمه الإلزامي، ولم يتجاوز 19 سنة ففي ظل غياب تحديد للسن الأقصى لمرحلة القصر في ظله يعني خضوعها للأحكام العامة للقانون المدني.

ومؤدى هذا أن المشرع لم يشأ أن يطلق تشغيل القصر بلا قيد، وإنما حرص على كفالة الحماية اللازمة لهم قبل دخولهم سوق العمل وذلك بالإطمئنان على قدراتهم الصحية واستعدادهم لممارسة المهنة خاصة تلك التي قد تمثل خطورة على صحتهم.

لم يكتفي المشرع بهذا بل وضع على عاتق المستخدم التزاما بضرورة كفالة صحة العامل القاصر وسلامته أثناء آدائه لعمله بأن يوفر كل الإحتياجات والضوابط الفنية وخلق ظروف عمل

تحفظ الصحة والسلامة للعامل دون أن يصيبه مكروه في جسده أو في صحته، ووجوب الكشف الطبي قبل التشغيل وأثناءه.

لهذا نجد المشرع ومن خلال المادة 5/5 من قانون علاقات العمل يعتبر أن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من الحقوق الأساسية للعمال، وأردف في مادته 6 أن من حق العامل احترام سلامته البدنية والمعنوية.

أكدت الجزائر حق العامل القاصر في الحماية الصحية من خلال مصادقتها على العديد من المعاهدات التي تؤكد هذا الحق، ومنها المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽³⁾ لسنة 1966، كما نجد المادة 32 من اتفاقية 1989 المتعلقة بحقوق الطفل⁽⁴⁾ تنص على ضرورة أن تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء يرحح أن يكون خطرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.

ودعمتها الاتفاقية الدولية للعمل رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها⁽⁵⁾ بنصها في الفقرة الثانية من ديباجتها " إذ يلاحظ أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال عمل الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة على أن تؤخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني وضرورة انتشال الأطفال المعنيين من مثل هذا العمل وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعيا مع أخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار".

أما على المستوى العربي فقد صادقت الجزائر على الميثاق العربي لحقوق الإنسان⁽⁶⁾ المعتمد بتونس سنة 2004 الذي ينص في الفقرة 3 من المادة 34 منه على ضرورة أن تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرحح أن يكون خطيرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون مضرا بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.

وفوق هذه التشريعات يقف في القمة من حماية حقوق القاصر التشريع الدستوري، فبتصفح دستور⁽⁷⁾ 1996 نجده ينص في مادته 54 أن الرعاية الصحية حق للمواطنين.

الحق في الصحة الذي تناولته النصوص الدستورية والمعاهدات الدولية والنصوص التشريعية الهدف منه تحقيق فرص النمو الطبيعي للقاصر وتوفير الفرص المناسبة لنموه بشكل

طبيعي من النواحي البدنية والروحية، ومنع استخدامه أو تشغيله قبل بلوغه سنا مناسبة أو أن يتولى عملا أو حرفة تضر بصحته أو تعرقل نموه الجسماني أو العقلي، فإذا عمل يجب أن يتم هذا في ظل رعاية طبية وظروف عمل مناسبة.

هذه هي المحاور التي تضمن الحماية الصحية للعامل القاصر سنتناولها تباعا.

أولا: تحديد السن الأدنى للاستخدام

تنص المادة 1/55 من الدستور الجزائري لسنة 1996 أن لكل المواطنين الحق في العمل، فهذا الحق معترف به لجميع المواطنين سواء كانوا رجالا أو نساء، متمتعين بكامل قواهم الجسدية أو معوقين، بالغين كانوا أم قصر، وما يهمنا في هذا المقام هو هذه الفئة الأخيرة والتي ضمن لها الدستور الإمكانية لممارسة بعض الأنشطة المهنية والأعمال، لكن استثناء قيد مبدأ حريتها في العمل لاعتبارات إنسانية.

يحظر المشرع الجزائري تشغيل القصر قبل بلوغهم ستة عشرة سنة ميلادية كاملة⁽⁸⁾ وقد تقرر هذا الحظر في المادة 15 من القانون المتعلق بعلاقات العمل إذ لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة سنة مع ضرورة حصول القاصر على رخصة من وليه الشرعي لمزاولة أي نشاط مهني، بما يعني أن عمل القاصر يكون للضرورة التي تحتتمها الأوضاع الأسرية المادية السيئة التي تدفع الولي للسماح لمن تحت ولايته بالعمل.

رغم هذا نجد المشرع ومن خلال نص المادة 15 في فقرتها 2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يحظر استخدام العامل القاصر الذي يقل سنه عن 18 سنة في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته، فرغم هذا الحظر إلا إن المشرع الجزائري لم يقم بتحديد هذه الأعمال، وهو ما نعتبره فراغا قانونيا كبيرا.

لم يتعرض المشرع إلى بيان الأعمال الخطيرة ما عدا في بعض النصوص منها نص المادة 17 من المرسوم الرئاسي 05-117 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة⁽⁹⁾ والتي تنص على عدم جواز تشغيل القاصر ما لم يبلغ الثامن عشرة من العمر في الأعمال المتصلة بالإشعاعات.

ونص المادة 26 من المرسوم التنفيذي 91-05 والمتعلق بالأحكام العامة المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل⁽¹⁰⁾ التي نصت على أنه: " إذا تطلب الأمر أن ينقل

العمال عتاد أو أشياء ثقيلة من مكان لآخر دون جهاز ميكانيكي يجب ألا يتجاوز الحمولة التي يحملها كل ذكر 50 كغ في المسافات القصيرة، أما العاملات والعمال القصر فأقصى حمولة التي يحملونها 25 كغ، هذه الأحكام تتوافق والمعايير الدولية خاصة المادة 3 والمادة 7 فقرة 1 و2 من الاتفاقية رقم 127 حول الحد الأقصى للأثقال التي يمكن أن يحملها أو ينقلها عامل واحد⁽¹¹⁾ سنة 1967.

ونص المادة 386 من الأمر 76-80 المؤرخ في 1976/10/23 المتضمن القانون البحري المعدل والمتمم⁽¹²⁾ التي قضت بأن كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار يجب أن يبلغ من العمر ثماني عشرة سنة.

بالإضافة إلى هذه الأحكام نجد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1997/06/09 والذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية⁽¹³⁾، والذي يلزم الهيئة المستخدمة بضرورة إخضاع العمال الذين يمارسون الأشغال التي أوردتها القرار، لفحص طبي كل ستة أشهر على الأقل وتكاملته بالفحوص شبه السريرية الملائمة فقط، دون الإشارة إلى ضرورة حظرها على القصر، لكنه وباعتبارها أعمالا تشكل أخطارا مهنية على العمال البالغين فمن باب أولى أن تكون كذلك بالنسبة للقصر، وبالتالي تستوجب حمايتهم من مزاولتها لخطورتها خاصة وأن هدف التشريع في هذا المجال ضمان حماية أوسع لهذه الفئة.

لقد تأثر المشرع الجزائري بأحكام الاتفاقية رقم 138 والمتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل⁽¹⁴⁾ لسنة 1973 خاصة فيما يتعلق باستخدام القصر في الأعمال الخطيرة، حيث تنص المادة 1/3 من الاتفاقية: " لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل والتي يحتمل أن تعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعة أو الظروف التي يؤدي فيها "، وهو نفس ما ذهب لتأكيد التوصية (رقم 146) التابعة للاتفاقية رقم 138.

إن الاتفاقية رقم 138 لم تعط أي تعريف للأعمال الخطيرة لكنها خصت الدول التي صادقت عليها بمهمة تحديدها وذلك وفقا لنص المادة 3 فقرة 2 من الاتفاقية وهذا بعد مشاورتها مع منظمات العمال وأرباب العمل، ولكن التوصية رقم 190 التابعة للاتفاقية (رقم 182) والمتعلقة

بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، قامت بوضع معايير لتحديد الأعمال الخطيرة في فقرتها الثانية.

بالإضافة إلى هذا حظر المشرع تشغيل القصر في الأعمال الليلية⁽¹⁵⁾ لأنها تمثل خطراً على حياتهم أو صحتهم أو نموهم الجسدي أو الذهني، وقد عرف المشرع العمل الليلي في المادة 27 من القانون 90-11 المتعلق لعلاقات العمل على أنه كل عمل ينفذ ما بين التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً وقد منع مزاولته على العمال رجالاً كانوا أو نساء، والذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة من خلال نص المادة 28 من هذا القانون، وهذا الحكم يعطي للقصر حماية أفضل من تلك التي توفرها معايير العمل الدولية.

ثانياً: الفحص الطبي

لا تعتبر الرغبة في الالتحاق بمهنة أو حرفة معينة دليلاً كافياً على قابلية الشخص لإمتهاها، بل إن مصلحة القاصر ذاته تقتضي التأكد من قابليته وملاءمته للعمل في المهنة المختارة، سواء من الناحية الصحية أو الجسدية أو الذهنية، لذلك كانت ضرورة حصول القاصر قبل السماح له بالعمل على شهادة من الطبيب العمل المسؤول بأن صحته ملائمة للعمل في المهنة التي اختارها، حيث تعتبر الشهادة الطبية التي تثبت قابلية القاصر الصحية للعمل شرطاً مسبقاً للشروع في العمل، فالهدف من الفحص الطبي التأكد من عدم وجود مانع صحي أو بدني يعيق المترشح لممارسة المهنة المختارة⁽¹⁶⁾.

والفحص الطبي الذي يجري على القاصر إجراء إلزامي يقوم به الطبيب استجابة لأحكام القانون كما تلزم بأحكامه كل من الجهة المشغلة والقاصر، إذ الأصل فيه الإذعان⁽¹⁷⁾، فالفحص شرط ضروري للقبول في العمل أو الاستمرار فيه⁽¹⁸⁾.

تتعدد حالات الفحص الطبي للقاصر وأهمها الفحص الابتدائي والفحص الدوري، وهذا ما سنتناوله تباعاً.

1: الفحص الطبي الابتدائي (فحص التوظيف)

إذا كان الفحص الطبي شرطاً لازماً لعمل القاصر فإنه يسمى بالابتدائي لكونه أول فحص يجري للقاصر ولأنه يسبق التحاقه بوسط العمل، وهذا الفحص أهم الفحوصات الطبية، حيث يتسم بالطبيعة الوقائية البحتة، لذا يشدد المشرع على ضرورة التقيد بقواعده⁽¹⁹⁾.

وتبدو أهمية الفحص الطبي الأولي لما للعمل في سن مبكرة من آثار صحية سيئة بالنسبة للتكوين الجسماني للقاصر، إذ أنه غير مهياً لما يتعرض له البالغون من مخاطر، هذا إلى جانب أن القصر في طور النمو أكثر عرضة وتأثراً بالعوامل التي تؤدي إلى اختلال الوظائف الحيوية ومعدل النمو، وأقل تحملاً لمصاعب العمل والضغط النفسية والعصبية التي تصاحبه.

ولهذا فإن مبدأ إجراء الفحص الطبي للقصر قبل استخدامهم للتأكد من قدرتهم الصحية على القيام بالأعمال التي يكلفون بها يعتبر من المبادئ الأساسية التي حرص القانون على النص عليها وهو بصدد تنظيم إجراءات العمل، تنص المادة 17 من قانون 88-07 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽²⁰⁾: "يخضع وجوباً كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل".

وعليه يخضع وجوباً كل قاصر للفحوص الطبية الخاصة بالالتحاق بالعمل، وسمى المشرع الفحص الابتدائي بالفحص الطبي للتوظيف لأن أهدافه تتمثل في:

- البحث عن سلامة القاصر من كل مرض خطير على صحة العمال الذين يحتك بهم والتأكد من كونه مؤهلاً للمنصب المرشح له بدنياً ونفسياً، ورغم هذا النص لم يولي المشرع إهتمام خاص بالفحص النفسي رغم أنه أولى لهذا الموضوع أهمية كبيرة وخصه بأحكام متميزة عند دخول الاصر للتكوين المهني حتى أنه كلف به ليس الأطباء ولكن مختصين نفسانيين.

- اقتراح تغيير المهنة المقترحة إذا تطلب الأمر بما يتناسب وقدرات القاصر، وبيان ما إذا كانت حالته تستوجب فحصاً آخر أو الاستعانة بطبيب مختص.

- البحث على المناصب التي لا يمكن زج القاصر فيها وتلك التي تلائم وضعه الصحي أكثر من سواها⁽²¹⁾، و هذا بدون الإخلال بحرية القاصر في اختيار المهنة التي يريدتها .

وتستهدف إجراءات الفحص أن تنقص إلى الحد الأدنى خطورة قبول أشخاص للعمل في مهن لا تناسبهم.

بعد إبرام عقد العمل يجري الفحص الطبي للقاصر طبيب عمل الهيئة المستخدمة أو الطبيب العام المنتدب من القطاع الصحي، ذلك أن طب العمل إلزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة.

يزود الطبيب قبل بداية الفحص ببطاقة تقنية حول التخصصات تبرز الأخطار المتعلقة بكل مهنة ونوعية التجهيزات المستعملة ومدى تأثيرها على سير العمل، وبناءً على هذه المعطيات يتخذ الطبيب قراره بإمكانية مواولة المترشح للمهنة التي يرغب فيها أم لا، فإذا جاء قرار الطبيب سلبياً يمنع المترشح من العمل في المهنة المختارة ويتم توجيهه للمهن التي تناسبه طبقاً للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

هذا النص يتطابق وما حرصت على تأكيده الاتفاقية رقم (77) لسنة 1946 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث للعمل في الصناعة⁽²²⁾، التي تحث على ضرورة إعادة توجيه المهني وإعادة التأهيل البدني أو المهني للأحداث الذين تفيد شهادتهم الصحية عدم لياقتهم لمزاولة العمل المسند إليهم، فتقضي الفقرة الأولى من المادة السادسة من هذه الاتفاقية بأنه في حالة التأكد من إصابة الحدث ببعض الأمراض أو معاناته ضعفاً أو قصوراً في وظائف الجسم أو عدم أهليته لهذا العمل، يتعين على السلطات الوطنية المختصة اتخاذ الإجراءات اللازمة لإعادة توجيهه من جديد أو إعادة تأهيله من الناحية البدنية والمهنية، وتضيف الفقرة الثانية من نفس المادة أن ثمة تعاوناً ينبغي أن ينشأ بين كل من جهات العمل والجهات العلاجية والجهات الاجتماعية والجهات التعليمية لكي تصبح هذه الإجراءات أكثر فعالية.

وأكد على ضرورة هذا الفحص القراران الوزاريان المشتركان، الأول القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/10/2001 الذي يحدد محتوى الوثائق المحررة إجبارياً من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها و مسكها⁽²³⁾ والذي قرر ضرورة أن يعد طبيب العمل عند التشغيل بطاقة فحص طبي فردية يوضع فيها نتيجة التأهيل وتوجه إلى المستخدم الذي يعمل على حفظها قصد عرضها على مفتش العمل، ويحدد تجديد هذه البطاقة بعد كل فحص دوري واستثنائي (المادة 6 منه).

والثاني القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01/10/2003 المتعلق بحماية العمال من أخطار استنشاق غبار الأميانت⁽²⁴⁾ من خلال المادة 17 منه التي توجب أن لا يعين أي عامل إلا إذا كانت بطاقة الفحص الطبي الفردية للأهلية الجسدية قد أعدها طبيب العمل الذي ينجز بهذه

المناسبة حصيلة طبية أولية موجهة لاستعمالها كمرجع للمتابعة اللاحقة للعامل، وتحدد بطاقة الأهلية هذه مرة على الأقل كل ستة أشهر .

رغم هذه الأحكام يؤخذ على القانون الجزائري في هذا المجال:

- أنه ورغم خصوصية وضع القاصر لم يأت بأحكام مستقلة وخاصة بهذه الفئة، بل أدرجت في سياق النص العام المتعلق بفحص العمال.

- اشتراط المشرع إجراء الفحص الطبي بعد إبرام العقد أي بعد اختيار المهنة والاتفاق مع المستخدم، وقد يأتي بعدها قرار الطبيب سلبى، وفي هذا إضاعة للوقت والجهد وإعطاء القاصر آمال غير أكيدة في المهنة التي اختارها، وهذا يمكن أن يتخذه المستخدم ذريعة لفصل القاصر في فترة التجربة بحجة فشلها خاصة وأنه لا يخضع للرقابة القضائية في ذلك²⁵ وكان الأجدر أن يتم الفحص قبل إبرام العقد وقبل اختيار القاصر للمهنة أصلا.

بهذا الحكم يكون القانون قد خالف اتفاقيتين دوليتين صادقت عليهما الجزائر جاءتا بأحكام أفضل نتمنى أن يتم الأخذ بها، هما الاتفاقية رقم (78) لسنة 1946 الخاصة بإجراء الفحص الطبي على الأحداث المشتغلين في الأعمال غير الصناعية⁽²⁶⁾ والاتفاقية رقم (77) الخاصة بالمجال الصناعي والتوصية رقم(79) لسنة 1946 الخاصة بفحص اللياقة الطبية على الأحداث والأطفال مكتملة لأحكام الاتفاقيتين.

وقد جاءت هذه التوصية بحكم مهم جدا وهو ضرورة أن يكون الفحص الطبي قبل اختيار الوظيفة وليس بعدها، أي أن يتم التوجيه المهني بعد الفحص وليس قبله، أي أن يجرى فحص طبي عام لجميع القصر عند انتهاء فترة التعليم الإلزامية وأن تستخدم نتيجة ذلك الفحص هيئات التوجيه المهني(الفقرة 3)، تحت إشراف ومسؤولية مشتركة بين الهيئات الطبية والهيئات المشرفة على مسائل التخلسم.

- رغم إهتمام المشرع بضمان الفحص الطبي للقاصر إلا أنه لم يولي الأهمية اللازمة للفحص النفسي فالقابلية الجسدية للعمل وحدها غير كافية.

إذا كان الفحص الطبي شرط لبدء العمل، فإن المشرع لم يكتف باشتراط اللياقة عند بدء التعاقد وإنما هو شرط استمرار، فعلى صاحب العمل أن يضمن الكشف الدوري للتأكد من خلو القاصر من الأمراض والحفاظ على لياقته بصفة مستمرة.

2: الفحص الطبي الدوري

هنا يكون القاصر يزاول للعمل فيخضع أثناء هذه الفترة للفحص للتحقق من استمرار سلامته الصحية، وتكمن أهمية هذا الفحص في كونه يعطي صورة واضحة للمستوى الصحي الذي يتمتع به القاصر، والتحقق من مدى التزام كل من القاصر وصاحب العمل بالاشتراطات الصحية اللازمة، ومن حقيقة ملاءمة القاصر للعمل المكلف به واكتشاف أي مرض في مراحله الأولى.

يلزم المستخدم بضرورة إجراء فحوص دورية على عماله طبقاً للمادة 17 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽²⁷⁾، وفي هذا المجال يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها، وذلك في إطار الفحوص الدورية طبقاً للمادة 15 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، غير أن هذه الفحوص الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال القصر⁽²⁸⁾ طبقاً للمادة 16 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

إن إجراء الفحص الدوري محكوم بعاملين، الأول عامل مرور الزمن أي أنه وفي الحالات العادية يعاد الفحص الطبي دورياً كل ستة أشهر، أما الثاني عامل تبدل الظروف ومن هنا قد يكون من الحكمة أخذ الظروف الاستثنائية وجعلها مؤشراً على حتمية إجراء الفحص الطبي بناء على وصايا الطبيب المختص، وهذا ما تبناه المشرع بالفعل من خلال المادة 17 من قانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، في هذه الحالة لا نكون أمام فحص دوري بالمعنى الدقيق للكلمة فالفحص الدوري فحص روتيني، أما هذه الحالة تفرضها ظروف خاصة فزيادة في الحيلة كان لا بد من فرض صنف ثالث للفحص الطبي.

من هنا جاء الفحص الاستثنائي المرتبط بالظروف الطارئة التي يتعرض لها العامل القاصر إلى الحد الذي لا يكون بالإمكان انتظار الفحص الدوري، لم ينص عليه المشرع والتفسير الوحيد لذلك ربما يعود إلى اعتباره من قبيل تحصيل الحاصل، فعقب كل حادث يقع أو تغير غير اعتيادي في ظروف العمل، ينبغي إخضاع العامل للفحص وقد يكون ذلك بطلب منه، لاسيما في الأعمال ذات الخطورة العالية.

يضاف إلى هذه الفحوص، فحص استئناف العمل الذي يجرى إذا توقف القاصر لمرض أو حادث عمل لمدة تزيد عن 21 يوم ثم استأنف عمله للتأكد من قدرته على الاستمرار في المهنة طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بطب العمل.

خصّ المشرع القاصر بفحص دوري مرتين في السنة إلا أنه لم يخصه بأحكام خاصة، فيتمتع بنفس الحماية التي يتمتع بها العمال الراشدين، وحتى المواد التي تأتي على ذكر القاصر تربطه بالعمال ويؤكد قولنا هذا مثلا نص المادة 40 من المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل⁽²⁹⁾ التي تقضي: "يجب أن يرتدي العمال المطلوب منهم الاقتراب من الآلات المتحركة ألبسة مضغوطة وغير فضفاضة."

وحتى في مجال الأعمال التي تمتاز بالخطورة، نجد نصوص القانون خالية من أية إشارة للحماية الخاصة بالقاصرين ومنها المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل⁽³⁰⁾ الذي ينص في الفقرة 4 من مادته 12 "تمثل القواعد الخاصة بالوقاية التي يجب أن تتخذها الهيئة المستخدمة لضمان حماية العمال فيما يأتي: - إجراء الفحوص الطبية عند التوظيف والفحوص الطبية الدورية إجباريا".

من مجمل أحكام الفحص الطبي التي ندرجها ضمن الرعاية الصحية، نجد أن المشرع لم يأتي بأحكام خاصة بالتكفل النفسي للقاصر ضد الضغوط الناتجة عن العمل أو الزملاء أو الرؤساء التي يمكن أن تنعكس سلبا على وضعه الصحي الجسدي كالشعور الدائم بالإرهاق وقلة التركيز.

كما أن الفحص الطبي وإن كان مهما إلا أنه يمكن إعتبره إجراء علاجيا أكثر منه وقائي وحمائي، لذلك الأهم من التفكير في علاج العامل بعد مرضه حتى ولو بالإكتشاف المبكر للأمراض، لا بد من توفير الظروف المناسبة للعمل التي تقيه من الحوادث والأمراض.

ثالثا: الحماية الصحية من خلال تحسين ظروف العمل

بالرجوع إلى القانون الجزائري وتصفحته خاصة في نصوص قانون العمل، نجد خلا من أي أحكام خاصة بالظروف الخاصة بعمل القصر سواء من حيث الإعلام أو المدة القانونية للعمل

أو الساعات الإضافية أو الراحة، لهذا يجب أن نبحت في مستوى الحماية المقررة للقصر في الجزائر ومقارنتها بتلك المعتمدة على المستوى الدولي باعتبار أن الجزائر صادقت على الكثير من الاتفاقيات منذ الاستقلال حتى ولو كانت الاتفاقيات المصادق عليها لا تطبق مباشرة في الجزائر بل تحتاج إلى تشريع يستلهم أحكامه منها لتجد التطبيق الداخلي.

بالرجوع إلى الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام، والتوصية المكتملة لها رقم 146 لسنة 1973 نجدتها وضعت العناصر الرئيسية لمعايير منظمة العمل الدولية بخصوص ظروف عمل الأحداث، فتقضي التوصية المذكورة بأنه ينبغي اتخاذ تدابير لضمان أن تبلغ ظروف استخدام عمل الأطفال والأحداث الذين يقل عمرهم عن 18 سنة مستوى مقبولا وأن تظل عند هذا المستوى، وينبغي مراقبة هذه الظروف عن كثب.

وتضيف أنه ينبغي اتخاذ تدابير لضمان ومراقبة الظروف التي يعمل فيها الأحداث ووضع معايير لحمايتهم وتنميتهم وبصفة خاصة ينبغي منح عناية خاصة لما يلي:

- فرض قيود دقيقة على ساعات العمل اليومية والأسبوعية وحظر العمل الإضافي لإتاحة وقت كاف للتعليم والتدريب وللراحة أثناء النهار والتسلية.

- منح فترة راحة ليلية من 12 ساعة متوالية على الأقل وأيام الراحة الأسبوعية المعتادة، مع عدم السماح بأي استثناء إلا في حالات الطوارئ الفعلية.

ويمكن أن نضيف على هذه العناصر ضرورة تكوين العامل القاصر في مجال الوقاية الصحية والأمن قبل مباشرته لعمله.

هذه المواضيع سنتطرق لها تباعا.

أ- الإعلام والتكوين:

إن فرض الفحوص الطبية يبقى دون فائدة في غياب الوقاية، لهذا ولضمان الوقاية الصحية للقاصر أزم المشرع المستخدم بضرورة تكوين هذا الأخير في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهو ما جاء به نص المادة 19 من قانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، التي تلزم المستخدم بالإضطلاع بمهمة التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية وقواعد الوقاية الصحية والأمن، كما أننا نجد أن المشرع يلزم المستخدم بأن يقدم للعمال الجدد دروس نظرية وعملية عن الأخطار المهنية طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي 02-427

المؤرخ في 2002/12/07 والمتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.⁽³¹⁾

كما نلاحظ أن هذه النصوص لا تأتي بأي جديد أو خصوصية بالنسبة للقاصر.

ب- تحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي:

لا توجد اتفاقية أو توصية تتعلق بصورة خاصة بتنظيم عدد ساعات العمل اليومي أو الأسبوعي بالنسبة للأحداث العاملين، وبالمقابل هناك سلسلة من الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل تستهدف جميع العاملين، خصوصا الشباب العاملين دون تمييز في السن⁽³²⁾.

لقد فرضت الفقرة 13 من التوصية (رقم 146) التابعة للاتفاقية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للعمل ضرورة التحديد الصارم لساعات العمل اليومية أو الأسبوعية وضرورة احترامها وحظر تطبيق الساعات الإضافية بالنسبة لهؤلاء وهذا من أجل :

- منح القاصر وقتا كافي من أجل التحصيل التربوي أو التكوين المهني.
- منح القاصر قسطا وفيرا من الراحة، ولممارسة أنشطة ترفيهية .
- منح القاصر فترة راحة ليلية والتي لا يمكن أن تقل عن 12 ساعة متتالية .
- منح القاصر عطلة سنوية لا تقل عن أربعة أسابيع، وبأي حال يجب أن تكون هذه الفترة متساوية على الأقل لعطلة العمال البالغين .

لم تنفرد اتفاقية دولية بصورة خاصة بتحديد الحد الأقصى لساعات عمل الأحداث، وهنا خمس عشرة اتفاقية صادرة من منظمة العمل الدولية تتناول تحديد عدد ساعات العمل بصفة عامة وهناك حوالي عشر توصيات، إلا أنه لا توجد اتفاقية خاصة بتحديد عدد ساعات العمل الأحداث.

أما على المستوى العربي قررت الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، وهي الاتفاقية العربية الوحيدة في هذا الموضوع، نفس الأحكام الواردة في الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، بأن لا تزيد ساعات العمل اليومي للحدث عن ست ساعات، وبأنه لا يجوز أن يبقى الحدث في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات وإذا

تخللت عمل الحدث فترة تأهيل أو تدريب، تحتسب هذه الفترة ضمن ساعات عمله (المادة 17 من الاتفاقية رقم 18).

وقد حظرت الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل تكليف الأحداث بأي عمل إضافي، أما اتفاقية العمل العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، فإنها جاءت بحكمين مختلفين في هذا الشأن، الأول إجازة أن يعمل الحدث لبعض الوقت بما هو دون ساعات العمل المحددة في هذا الاتفاقية، وذلك وفقا للضوابط التي تحددها السلطة المختصة، والحكم الثاني عدم إجازة تكليف الحدث بأي عمل إضافي.

وهذا يقتضي منا الإشارة لأمرين:

- إن الاتفاقية تسمح بتكليف العامل لساعات إضافية في ذات العمل المسند إليه بما لا يتجاوز الست ساعات، وهي الحد الأقصى لمدة عمل الأحداث.

- إن الاتفاقية، وإن كانت تسمح بساعات عمل إضافية، تحظر تكليف العامل الحدث بعمل إضافي على العمل المسند إليه أصلا.

أما في الجزائر لم يفرق المشرع الجزائري بين القصر والراشدين في تحديد ساعات العمل، وإن كان قد أخذ بالحد الأقصى لساعات العمل المنصوص عليه دوليا وهو 40 ساعة أسبوعيا طبقا لنص المادة 2 من الأمر 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل⁽³³⁾ التي تنص: "تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل 40 ساعة وتوزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل أي بمعدل 8 ساعات على الأكثر في اليوم الواحد، على أن لا تزيد مدة العمل اليومي الفعلي 12 ساعة". تطبق هذه المدة في حالة الظروف العادية، فإذا كان نوع العمل يسبب إرهاقا شديدا وخطورة وضغوط نفسية وعصبية وجسدية، أجاز المشرع للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أن تخفض من هذه المدة كما أجاز لها رفعها بالنسبة للنشاطات التي تعرف فترات توقف عن العمل بصفة اعتيادية.

ما نلاحظه أن المشرع لم يخص القاصر بساعات عمل خاصة، فيعمل المدة التي يشتغلها العامل الراشد والذي قد يبرره أن المساواة في الأجور تستلزم العمل المماثل لكن هنا يجب تغليب المصلحة الصحية للقاصر ومنه المصلحة العامة للمجتمع على المصلحة المادية الوقتية القصيرة، كما

لم يحظر المشرع العمل لساعات إضافية بالنسبة للقاصروهو الموضوع الذي ما كان يجب على المشرع أن يتجاهله فكيف تتجسد حماية القاصر في ظل هذه الأحكام، خاصة أن نية المشرع تتجه لضمان الحماية الكافية للقاصر والعمل للحفاظ على صحته وسلامته الجسدية وخاصة صحته النفسية.

لم تصادق الجزائر على الاتفاقيتين العربيتين رقم1 ورقم 18 لكن لا يوجد ما يمنع المشرع من تبني أحكامهما خاصة بالنسبة للمهن التي تتطلب جهدا عضليا معتبر يوميا.

ما يثير الانتباه أنه رغم غياب أحكام خاصة بالقصر إلا أن المشرع ومن خلال المادة 143 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل نص على معاقبة كل مخالف لأحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000دج تطبق عند كل مخالفة معاينة وتكرر حسب عدد العمال المعنيين، ما يمكن أن نستشف منه إحالة الموضوع على الاتفاقيات الجماعية.

ج- الراحة الأسبوعية:

في الجزائر يستفيد القاصر من نفس أيام الراحة التي يستفيد منها العامل العادي طبقا لنص المادة 33 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: " حق العامل في الراحة يوما كامل في الأسبوع وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة".

كما يستفيد من الراحة أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر المحددة بالقانون 63-278 المؤرخ في 26/07/1963 المعدل والمتمم بالقانون 05-06 المؤرخ في 26/04/2005 المحدد للأعياد الوطنية⁽³⁴⁾.

ما يلاحظ على القانون الجزائري أنه لم يتضمن أحكاما خاصة للراحة بالنسبة للقاصر لإرتباط الراحة بساعات العمل كما يلاحظ أن المشرع لم يخرج عما أتت به الإتفاقيات الدولية والعربية⁽³⁵⁾.

رابعاً : دور المراقبة في مجال الحماية الصحية للقاصر

تعد مفتشية العمل من بين الجهات أو الهيئات التي أولك لها المشرع الجزائري صلاحية مراعاة تطبيق الأحكام المتعلقة بحماية القصر في مجال الشغل والتي متعها بصلاحيات أساسية

لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وتقديم كل المعلومات والاستشارات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية من خلال القانون 90-03 المؤرخ في 1990/02/06 الذي يحدد اختصاصات مفتش العمل وصلاحيته⁽³⁶⁾، بالإضافة إلى دور طب العمل في توفير الحماية الصحية للعمال القصر.

1- دور مفتش العمل :

من أهم الصلاحيات المخولة لمفتش العمل حق زيارة أماكن العمل داخل الهيئات المستخدمة وتدخل في نطاق أعمال التفتيش حتى الهيئات التابعة لقطاع الوظيف العمومي، ويمكن أن تكون زيارات مفتش العمل للهيئات المستخدمة خلال ساعات العمل سواء نهاراً أو ليلاً، كما يسوغ له إبلاغه عند زيارته للهيئات المستخدمة بالسجلات والوثائق حتى يجري كل فحص أو مراقبة يحرص من خلالها على التأكد من أن هذه المؤسسات لا تشغل عمالاً تقل أعمارهم عن 16 سنة. كما يجب على مفتش العمل، التأكد من أن الأعمال المؤكدة للقصر تناسب قدراتهم البدنية، ومراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال (طبقاً للمادة 2 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والمادة 24 فقرة 1 من المرسوم التنفيذي 91-44 المتعلق القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل⁽³⁷⁾).

ويمكن له أن يقوم بتوجيه ملاحظات كتابية للمستخدم إذا لاحظ أن تشغيل العمال القصر يتم مخالفاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يعد تسجيل هذه المعانيات في السجل المسوك من قبل رب العمل، يوجه إنذار لرب العمل الهدف منه تصحيح الأوضاع غير القانونية، ويمنح له مهلة لتداركها وإذا لاحظ مفتش العمل أن العمال معرضون لأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل أو أساليبه العدمية النظافة أو تشغيل عمال قصر أقل من السن القانونية أو تشغيلهم دون رخصة أو في الأعمال الليلية أو في الأعمال الخطيرة، ففي هذه الحالات يتمتع المفتش بصلاحيات تحرير محضر، يعذر فيه رب العمل باتخاذ الإجراءات لجعل حد لهذه الأوضاع كما يخظر الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي لاتخاذ التدابير اللازمة.

وأما في حالة عدم امتثال رب العمل في ظرف ثمانية أيام للإعذار الموجه إليه، يجر مفتش العمل محضرا يقدم للمحكمة للبت فيه في أقرب الآجال، ويكون الحكم قابلا للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف.

ولكي يتمكن مفتش العمل بإنجاز مهامه وتطبيقا لأحكام المادة 156 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها⁽³⁸⁾، والتي تتمثل في دفتر الأجور، سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل العمال، سجل العمال الأجانب، سجل الفحص التقني للمنشآت، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل الذي تمسكه مصلحة الوقاية الصحية والأمن في المؤسسة⁽³⁹⁾.

2- دور طب العمل :

إجراء الفحص الطبي للقصر قبل استخدامهم للتأكد من قدرتهم الصحية على القيام بالأعمال التي يكلفون بها ليس هذا الدور الوحيد لطبيب العمل الذي يقوم بمهام رقابية في مجال الصحة وسط العمل، يتمتع طبيب العمل بجزية الدخول لأماكن العمل ومراقبتها، ويمكن له أن ييدي كل الملاحظات المتعلقة بتحسين ظروف العمل والأمن والصحة داخل المؤسسة، ويكون لزاما على الهيئة المعنية أخذ هذه الملاحظات بعين الاعتبار والعمل على تطبيقها .

الخاتمة:

يعاب على القانون الجزائري أنه ينطوي على العديد من الثغرات تجعل حماية القاصر مهددة، خاصة وأن هذا القانون لم يحدد ماهية الأعمال الخطيرة التي يحظر تشغيل القصر فيها . كما يبقى الواقع الاجتماعي أكبر معرقل لتجسيد هذه الاحكام في الواقع، مع انتشار الفقر والامية مما يجعلنا نخلص إلى أن أي محاولة لحماية القصر يجب أن تبدأ أولا بتحسين ظروفهم الاجتماعية التي تمكنهم من إكمال الدراسة وتجنب الانخراط المبكر في سوق العمل.

لكن و في انتظار الوصول إلى هذا المبتغى على المشرع أن يعيد النظر في تنظيم أحكام الحماية الصحية للعمال القصر خاصة فيما يتعلق ب:

-تحديد الأعمال الخطيرة التي يمنع على القصر مزاولتها و اشتراط أسبقية التكوين فيها .

العناية بتنظيم الأحكام الخاصة بحماية أخلاقيات القصر خاصة وأنهم يعملون في وسط واحد مع العمال الراشدين مما يعرضهم لسهولة الانحراف، خاصة ان الجزائر صادقت على اتفاقية منظمة الصحة العالمية الإطارية بشأن مكافحة التبغ⁴⁰ المعتمدة بجنيف في 21/05/2003 التي تحث الدول على اعتماد وتنفيذ تدابير تشريعية وتنفيذية وإدارية وغيرها من التدابير التي توفر الحماية من التعرض لدخان التبغ في أماكن العمل الداخلية ووسائل النقل العام والأماكن العمومية الداخلية وحسب الاقتضاء الأماكن العمومية الأخرى من خلال نص المادة 8 في فقرتها 2.

- إعادة النظر في العقوبات الجزائية لمخالفات القواعد المتعلقة بتشغيل العمال القصر وحمايتهم.

- استبعاد المخالفات المتعلقة بتشغيل العمال القصر من الصلح.

- فرض الفحص النفسي للقصر.

¹ - الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني المعدل

والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 78 المؤرخة في 30/09/1975، ص 990

² - قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة

الرسمية رقم 17 المؤرخة في 25/04/1990، ص 562.

³ - المصادق عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16/05/1989،

الجريدة الرسمية رقم 20 المؤرخة في 17/05/1989، ص 531.

⁴ - اتفاقية حقوق الطفل التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ

20/11/1989، المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92-461 المؤرخ

في 19/12/1992، الجريدة الرسمية رقم 91 المؤرخة في 23/12/1992، ص 2318.

- 5 - الاتفاقية 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها مكملة بالتوصية 190 المعتمدين خلال المؤتمر الدولي للعمل في دورته 87 المنعقدة في جنيف بتاريخ 1999/06/17، المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 387-2000 المؤرخ في 2000/11/28 ، الجريدة الرسمية رقم 73 المؤرخة في 2000/12/03، ص3.
- 6- صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-62 مؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق لـ 11 فبراير سنة 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المعتمد بتونس في مايو سنة 2004، الجريدة الرسمية رقم 08 المؤرخة في 2006/02/15، ص3.
- 7- الجريدة الرسمية رقم 76، المؤرخة في 1996/12/08، ص6.
- 8 - المادة 135 من القانون 90-11 تنص على بطلان وانعدام أثر كل عقد غير مطابق لأحكام التشريع المعمول به كما تنص المادة 140 من نفس القانون على أنه في حالة توظيف قاصر لم يبلغ سن المقررة يعاقب رب العمل بغرامة من 1000 دج إلي 2000 دج، وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين وتضاعف الغرامة .
- 9 - الجريدة الرسمية رقم 27 المؤرخة في 2005/04/13، ص3.
- 10 - الجريدة الرسمية رقم 4 المؤرخة في 1991/01/23، ص74.
- 11 - الاتفاقية 127 بشأن الوزن الأقصى للأثقال التي يمكن أن يحملها أو ينقلها عامل واحد معتمدة يوم 1967/06/28 من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها 51 المنعقدة في جنيف، المصادق عليها بموجب الأمر رقم 69-45 المؤرخ في 1969/06/03، الجريدة الرسمية رقم 60 المؤرخة في 1969/07/15، ص562.

12 - الجريدة الرسمية رقم 29 المؤرخة في 10/04/1977، ص496.

13 - الجريدة الرسمية رقم 75 لسنة 1997.

14 - تعتبر هذه الاتفاقيات من الاتفاقيات الأساسية التي نص عليها إعلان المنظمة المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل سنة 1998 ، والتي أوجبت على الدول التي تصادق عليها ، اتخاذ تدابير فورية وفعالية تكفل حماية الأطفال ضد أنواع العمل التي تؤدي إلى الإضرار بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، صادقت الجزائر عليها بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983 الجريدة الرسمية رقم رقم 37 المؤرخة في 06/09/1983، ص2217.

15 - أصدرت منظمة العمل الدولية مجموعة كبيرة من الاتفاقيات تحظر العمل الليلي على الأحداث من هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم (6) المعتمدة سنة 1919، والاتفاقية رقم (90) لسنة 1948 بشأن عمل الأحداث في المصانع و الاتفاقية رقم (4) لسنة 1919 الخاصة بعمل النساء الليلي، وقد تم تعديلها عام 1934 بالاتفاقية رقم (41)، ثم تم تعديلها مرة أخرى عام 1948 بالاتفاقية رقم(89)، وتم تعديلها مرة رابعة عام 1990 بالاتفاقية رقم 171، والاتفاقية رقم 79 والتوصية المكملة لها رقم(80)لسنة 1948 المتعلقة بتقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية، والاتفاقيتان (33) و(60) المعدلة لها بشأن سن استخدام الأحداث في الأعمال غير الصناعية.

أما على المستوى العربي وبشأن مستويات العمل قضت بعدم جواز تشغيل الأحداث أثناء الليل منها الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 المتعلقة بتشغيل الأحداث.

16- علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الإصابات وأمراض المهنة وتشغيل الأحداث، الجزء الثالث، الطبعة الثانية، دون دار نشر، مصر، 1954، ص 271.

17- باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، ص ص 177-233، مجلة الحقوق، العدد 1، جامعة البحرين، 2007، ص 179

18- ولكن مما لا شك فيه أن هذا الفحص الطبي ينسجم مع المصلحة العامة للناس جميعاً، حيث يصب في النهاية في الفائدة العامة للمجتمع بأسره، بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

19- على المستوى الدولي نجد الاتفاقية الدولية رقم (77) لسنة 1946 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث للعمل في الصناعة تنص أنه لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة في مشروع صناعي إلا بعد إجراء فحص شامل يقرر لياقتهم الصحية ويثبت أهليتهم لشغل الوظيفة المعروضة عليهم، وفيما يتعلق بالأعمال التي تتضمن مخاطر جسمية من الناحية الصحية، تقضي الاتفاقية، بامتداد توقيع الفحص الطبي حتى يبلغ سن الحدث 21 سنة على الأقل، وهو نفس حكم التوصية التكميلية رقم (79) لسنة 1946 الخاصة بفحص اللياقة الطبية على الأحداث والأطفال، وتنص الاتفاقية الدولية رقم (124) لسنة 1965 الخاصة بإجراء الكشف الطبي على الأحداث دون سن 21 عاماً في الأعمال القائمة في باطن الأرض بالمناجم إلا بعد إجراء كشف دقيق قبل استلام العمل.

أما الفحص الطبي الابتدائي على المستوى العربي تقضي الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، في المادة 63، بوجود إجراء

الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بأي عمل، وذلك للتأكد من لياقتهم الطبية، وقد تكرر نفس الحكم في الاتفاقية العربية المعدلة رقم (6) لسنة 1976. أما الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، فقد قضت أنه يجب عند التعيين إجراء الفحص الطبي الابتدائي لإلحاق العامل بالعمل بحيث يتلاءم هذا العمل مع قدراته الصحية البدنية والعقلية والنفسية، وقد أكدت هذه الأحكام الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 الخاصة بتشغيل الأحداث في نص مادتها 11.

²⁰ - الجريدة الرسمية رقم 4 المؤرخة في 27/01/1988، ص 117.

²¹ - المادة 13 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية رقم 33 المؤرخة في 19/05/1993، ص 9

²² - صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962

²³ - الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 2001.

²⁴ - الجريدة الرسمية رقم 7 المؤرخة في 31/01/2004، ص 7.

²⁵ - المادة 20 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

²⁶ - صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962

²⁷ - الجريدة الرسمية رقم 4 المؤرخة في 27/01/1988، ص 117.

²⁸ - على المستوى الدولي تنص الاتفاقية رقم (77) لسنة 1946 بشأن الفحص

الطبي لتقرير لياقة الأحداث للعمل في مجال الصناعة على عدم جواز مواصلة تشغيل الأحداث الذي يقل عمرهم عن ثماني عشرة سنة إلا بعد توقيع الكشف الطبي عليهم سنويا، ووجوب امتداد إجراء الكشف الطبي حتى سنة 21 سنة للشخص الذي يزاول أعمالا تعرض صحته لمخاطر، وتنص

الاتفاقية نفسها على جواز إجراء فحوص طبية إضافية إذا كانت ظروف العمل تتطلب ذلك خاصة بالنسبة لعمال المناجم، وهذا ولم تذهب الأحكام الاتفاقية رقم (124) لسنة 1965 إلى أبعد من ذلك، وتنص الاتفاقية رقم (78) لسنة 1946 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث في المهن غير الصناعية على وجوب تجديد الفحص الطبي بصفة دورية على الأحداث المشتغلين، وفي مجال العمل البحري، تقضي الاتفاقية الدولية رقم (16) لسنة 1921 بشأن الفحص الطبي الإلزامي للأحداث الذين يشتغلون على ظهر السفن على " عدم جواز استمرار الأحداث أو المراهقين بالعمل البحري، إلا بعد توقيع الكشف الطبي عليهم بصفة دورية، وعلى فترات لا تتعدى السنة الواحدة.

-أما على المستوى العربي فقد نصت اتفاقيات العمل العربية على توقيع الفحص الطبي على الأحداث بصفة دورية منها الاتفاقية رقم (1) لسنة 1966 في مادتها 63، وهو نفس الحكم الذي نصت عليه الاتفاقية المعدلة رقم (6) لسنة 1976، والاتفاقية العربية للسلامة والصحة المهنية رقم 7 لسنة 1977، أما الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996، فقد حددت مدة دورية الفحص الطبي وجعلتها سنة.

²⁹ - الجريدة الرسمية رقم 4 المؤرخة في 1991/01/23، ص 74.

³⁰ - الجريدة الرسمية رقم 4 المؤرخة في 2005/01/09، ص 17.

³¹ - الجريدة الرسمية رقم 82 المؤرخة في 2002/12/11، ص 18.

³² - ومثال ذلك الاتفاقية رقم (1) لسنة 1919 الخاصة بتحديد ساعات العمل بالمنشآت الصناعية، وتقضي المادة الثانية منها بعدم جواز زيادة ساعات العمل الفعلي على ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، كما

توجد أحكام مماثلة بالاتفاقية رقم (22) لسنة 1930 الخاصة بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل بالمحال التجارية والمكاتب.

وتقضي المادة الأولى من الاتفاقية رقم (47) لسنة 1935 والخاصة بتحديد ساعات العمل بأربعين ساعة، أما التوصية رقم(116) لسنة 1962 الخاصة بتخفيض ساعات العمل، أقرت مبدأ تحديد ساعات العمل بأربعين ساعة في الأسبوع دون تخفيض الأجور، وأن تمنح الأولوية للمصانع والمهن التي تقتضي بذل مجهود بدني أو ذهني بصفة خاصة أو التي تعرض صحة العاملين بها لمخاطر تضرهم.

³³ - الجريدة الرسمية رقم 3 المؤرخة في 12/01/1997 ، ص7.

³⁴ - الجريدة الرسمية رقم 27 المؤرخة في 02/08/1963، ص777

³⁵ - **على المستوى الدولي فإن الاتفاقيات الدولية الخاصة بقواعد الراحة الأسبوعية للبالغين تسري أحكامها على الأحداث من العمال ومن هذا المنطلق تنص الاتفاقية رقم (14) لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية في الأعمال الصناعية-صادقت عليها الجزائر سنة 1962- على ضرورة حصول العامل على راحة أسبوعية مدتها يوم كامل، وهو نفس الحكم الذي قضت به كل من التوصية رقم (18) لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية في الأعمال التجارية والاتفاقية رقم (106) لسنة 1957 الخاصة بالراحة الأسبوعية في الأعمال التجارية والمكتبية، أما التوصية رقم(103) لسنة 1957 الخاصة بالراحة الأسبوعية في الأعمال التجارية والمكتبية وتدعو الدول الأعضاء إلى مد فترة الراحة وجعلها يومين متصلين للأحداث الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة، أما التوصية رقم (125) لسنة 1965 الخاصة بشروط استخدام الشباب بالأعمال القائمة تحت سطح الأرض بالمناجم أوجبت حصول الأحداث الذين تقل سنهم**

عن ثماني عشرة سنة على فترة راحة لا تقل عن ست وثلاثين ساعة كل سبعة أيام، على أن تمتد تدريجيا حتى تصل إلى ثمان وأربعين ساعة على الأقل. أما على المستوى العربي فقد نصت الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 المتعلقة بمستويات العمل المعدلة في مادتها 47 يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متتالية، ونفس الحكم نصت عليه الاتفاقية رقم 18 بشأن تشغيل الأحداث في مادتها 20.

³⁶ - القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم 6 المؤرخة في 07/02/1990، ص 237.

³⁷ - الجريدة الرسمية رقم 8 المؤرخة في 20/02/1991، ص 297.

³⁸ - الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 13/03/1996، ص 15.

³⁹ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 08/11/2005 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، الجريدة الرسمية رقم 4 المؤرخة في 09/01/2005.

⁴⁰ - صادقت عليها الجزائر بموجب مرسوم رئاسي رقم 06-120 مؤرخ في 12/03/2006 المتضمن التصديق على اتفاقية منظمة الصحة العالمية الإطارية بشأن مكافحة التبغ المعتمدة بجنيف في 21/05/2003، الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 29/03/2006، ص 3.