

## الحماية المقررة لتشغيل الأطفال في القانون الجزائري

سعيدان أسماء: أستاذة محاضرة أ  
كلية الحقوق جامعة الجزائر 1

تاريخ قبول المقال: 20-03-2018

تاريخ إرسال المقال: 05-03-2018

### ملخص

تعدّ ظاهرة تشغيل الأطفال ظاهرة خطيرة تمس كيان المجتمع، فهي تعدّ من أخطر الظواهر المنتشرة في معظم الدول وخاصة النامية منها. ففي الأسر الفقيرة يكون عمل الطفل مصدر دخل لأسرته مما قد يؤدي إلى نتائج وخيمة يكون الطفل أولى ضحاياها لأنه سيحرم من مواصلة تعلّمه، والدخول في ميدان غريب عنه لا يتناسب مع قدراته. فعمالة الأطفال تعدّ في الوقت الراهن من أهم المشاكل التي يحاول العالم بأسره معالجتها. ونظرا لحرص الجزائر على المساهمة الإيجابية في كافة النصوص والمبادرات ذات النفع العام، فلقد صادقت على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وكذا اتفاقية منظمة الأمم المتحدة حول حقوق الطفل. وأكدت الجزائر بعد استقلالها على هذه الحماية، واتخذت وعلى غرار الكثير من دول العالم جملة من الإجراءات في إطار ما يعرف بسياسة محاربة ظاهرة عمالة الأطفال، حيث انتبه المشرع الجزائري إلى الخطورة التي ينطوي عليها تشغيل القصر ما لم يحظ بتشغيلهم بتأطير قانوني يحدد الشروط التي يجب أن تحيط بتشغيلهم، من ناحية التأثير على صحتهم وتربيتهم ونموهم الذهني ومستواهم التربوي، حيث أولى المشرع فئة الأطفال العمال عناية خاصة، من حيث تحديد سن العمل والتمهين، مرورا بمنع تشغيلهم في ظروف غير لائقة، انتهاء بتقرير عقوبات على مخالفة الأحكام والضوابط الخاصة بتشغيل الأطفال. فالقوانين الجزائرية أولت منذ الاستقلال أهمية لهذا الموضوع، والتي تكرّست في كل قوانين العمل المتعاقبة منذ منتصف السبعينيات إلى الآن في فرض عدة قواعد أمره لضمان الحماية الكاملة للأطفال أثناء العمل.

**الكلمات المفتاحية:** الحماية القانونية، عمالة الأطفال، العمال، قانون العمل، المستخدم، المشرع العمالي، سن التشغيل، قوانين العمل، مشكلة عمل الأطفال، أجر العامل.

## Abstract

The phenomenon of child labor is a serious phenomenon affecting the society. It is one of the most dangerous phenomena in most countries, especially developing countries. In poor families, the child's work is a source of income for his family, which may lead to serious consequences. The child is the first victim because he will be deprived of continuing his education and entering a strange field that is disproportionate to his abilities. Child labor is currently one of the most important problems that the whole world is trying to address. In view of Algeria's keenness to contribute positively to all texts and initiatives of public interest, it has ratified the ILO Conventions as well as the UN Convention on the Rights of the Child. Algeria, after its independence, affirmed this protection and adopted a number of measures in the framework of what is known as the policy of combating child labor. The Algerian legislator noted the danger involved in operating the minors unless their employment has a legal framework that defines the conditions that must be met. The legislator has given special attention to the category of child workers, in terms of determining the age of work and leisure, by preventing them from working in unsuitable conditions, and ending with a report on penalties for violations of the provisions and regulations on the employment of children. Since independence, Algerian laws have given importance to this issue, and since the mid-1970s, successive labor laws have established several peremptory norms to ensure the full protection of children at work.

**Keywords :** legal protection, child labor, labor, labor law, user, labor law, age of employment, work rules, Problem of child work, Wage of the worker.

was emerged between a men law, medicines and religious, this is why, the transplant of humanity organs are in the front of this discussion.

الطفولة هي المصدر الذي يمدّ الشعوب برصيدها من الرجال، فالأطفال هم رجال الغد، ونوعية الطفل اليوم هي نوعية الرجل غدا<sup>1</sup>، والطفل هو فرد ضعيف غير مكتمل البنية جسدياً وذهنياً، يسهل استغلاله وإلحاق الأذى به. ويؤدي الوضع الاقتصادي الصعب ببعض الآباء إلى دفع أبنائهم إلى العمل في أعمال لا تتناسب مع قدراتهم وطاقاتهم، وهو ما قد يعرضهم للهرب من العمل والانحراف. ولقد تم نشر مقال في جريدة الأهرام المصرية بعنوان: " عمالة الأطفال جلطة في قلب الاقتصاد". ولكثرة التقارير الصحفية التي تناقلتها وسائل الإعلام حول هذا الموضوع، فإنه بمجرد الكلام على عمل الأطفال، فإنه يتبادر إلى أذهاننا الظروف البشعة التي يعمل فيها أطفال ورشات النسيج في بنغلاديش، أو الأطفال الذين يجهدون أنفسهم في كسر الحجارة بمحاجر الهند، أو حتى الأطفال الذين يسيرون بالأحمال في الشوارع البرازيلية.... فمشكلة عمل الأطفال كانت في مقدمة الأسباب التي حملت وسائل الإعلام منذ 1980 إلى إثارة التساؤلات بشأن مدى جدوى النصوص الوضعية في توفير الحماية اللازمة للأطفال<sup>2</sup>. ونظر الحرص الجزائري على المساهمة الإيجابية في كافة النصوص والمبادرات ذات النفع العام، فلم تتردد في المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذا اتفاقية منظمة الأمم المتحدة حول حقوق الطفل. ولقد أكدت الجزائر بعد استقلالها على هذه الحماية، واتخذت تبعاً لذلك وعلى غرار الكثير من دول العالم مجموعة من الإجراءات في إطار ما يعرف بسياسة محاربة ظاهرة عمالة الأطفال والوقاية منها، حيث انتبه المشرع الجزائري مثله مثل الكثير من المشرعين في العالم، إلى الخطورة التي ينطوي عليها تشغيل القصر ما لم يحظ تشغيلهم بتأطير قانوني خاص حدّد الشروط التي يجب أن تحيط بتشغيلهم من ناحية التأثير على صحتهم وتربيتهم ونموهم الذهني والتربوي، حيث أولى المشرع فئة الأطفال العمال عناية خاصة، من حيث تحديد سن العمل والتمهين، مروراً بمنع تشغيلهم في ظروف غير لائقة، انتهاءً بتقرير عقوبات على مخالفة الأحكام والضوابط الخاصة بتشغيل الأطفال<sup>3</sup>. ولقد أولت القوانين الجزائرية منذ الاستقلال أهمية لهذا الموضوع، والتي تكرّست في كل قوانين العمل المتعاقبة منذ منتصف السبعينيات إلى الآن، من خلال فرض عدة أحكام وقواعد أمرة لضمان الحماية الكاملة للأطفال أثناء العمل<sup>4</sup>، وهذا بداية من إصدار الأمر رقم: 75-31<sup>5</sup>، ثم القانون رقم: 78-12<sup>6</sup>، والقانون رقم: 82-06<sup>7</sup>، وكذا القانون رقم: 90-11<sup>8</sup>. وهنا نتساءل كيف نظّم المشرع الجزائري مسألة عمالة الأطفال، وما هي القوانين التي أصدرها وكذا الضوابط التي تحكم

هذه الظاهرة والجزاءات المقررة على مخالفة أحكامها<sup>5</sup>. وسأحاول الإجابة على هذه الإشكالية من خلال الخطة الآتية:

### المبحث الأول: الأحكام الأولية المتعلقة بالتحاق الطفل بالعمل

#### المطلب الأول: بلوغ الطفل سن التشغيل

#### المطلب الثاني: موافقة الوصي الشرعي للقاصر

### المبحث الثاني: منع تشغيل الأطفال في ظروف غير لائقة بهم

#### المطلب الأول: حماية صحة الطفل العامل

#### المطلب الثاني: القواعد المتعلقة بساعات العمل

#### المطلب الثالث: حق الطفل العامل في الراحة

### المبحث الأول: الأحكام الأولية المتعلقة بالتحاق الطفل بالعمل

لقد أدت الجهود المبذولة من طرف منظمة العمل الدولية ومختلف التشريعات الداخلية للدول بما فيها الجزائر خلال السنوات الأخيرة إلى إقرار مجموعة من القواعد القانونية المتعلقة بتنظيم تشغيل الأطفال وشروط التحاقهم بعالم الشغل، وهذا لحمايتهم من شتى أشكال الاستغلال الاقتصادي، وهذه القواعد تخضع لمجموعة من الضوابط ستتم دراستها من خلال هذا المبحث.

#### المطلب الأول: بلوغ الطفل سن التشغيل

تنص المادة 15 الفقرة: 01 من القانون رقم: 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل على أنه: " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستّ عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيّن، التي تعدّ وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>9</sup>.

يتضح لنا أن هذه المادة جاءت جازمة في صياغتها في هذا الشأن، حيث نصت على أنه: " لا يمكن في أي حال من الأحوال..."، فحددت بذلك سن التوظيف بـ: 16 سنة كاملة وقت إبرام العقد، وهذا دليل على أن القانون الجزائري قد تأثر بالاتفاقية رقم: 138 لسنة 1973، والتي انضمت إليها الجزائر وصادقت عليها في: 3 سبتمبر 1983<sup>10</sup>. وتحديد سن التشغيل بـ: 19 سنة لم يستحدثه قانون: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وإنما كان منصوصا عليه كذلك في قوانين العمل السابقة، وهو الأمر رقم: 31-75، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، ثم بعد ذلك القانون رقم: 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي للعام للعامل (الملغى) وذلك في المادة 2/44، وهو نفس السن الذي تضمنه أيضا القانون رقم: 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية وذلك في المادة 15.

ونظرا لحرص المشرع الجزائري على تنظيم عمل الأطفال بقواعد آمرة، فقد شمل هذا التنظيم أيضا جانب التمهين كذلك، حيث تم تحديد سن التمهين بأربع عشرة (14) سنة على الأقل، وهو ما ذهبت إليه المادة 47 من الأمر 75-31 المشار إليه سابقا، وأكدت عليه أيضا المادة 15 من القانون: 90-11. والتمهين هو الميدان الوحيد الذي يجوز فيه الخروج عن السن القاعدي لالتحاق القاصر بالعمل، إذ تنص المادة: 10 من القانون رقم: 81/07 المؤرخ في: 27/11/1981 المعدل والمتمم في: 1990 و 2000 الذي يتعلق بعقد التمهين بأن: "عقد التمهين هو عقد تلتزم بموجبه الهيئة المستخدمة بضمان تكوين منهجي وكامل للمتمهين، هذا الأخير الذي يلتزم بدوره بالعمل لديها طيلة مدة عقد التمهين، ويتقاضى مقابل ذلك أجرا يكون محددًا سلفًا". وعقد التمهين يجب أن يكون مكتوبا وممضيا من كلا الطرفين، وفي حالة كون العامل قاصرا، فإن المشرع اشترط إمضاء طرف ثالث، والمتمثل في الوصي الشرعي للقاصر، حيث أجاز المشرع إبرام عقد التمهين لكل من بلغ 15 عاما ولا يجوز ذلك لمن لم يبلغ هذه السن، وهذا ما تقضي به المادة: 12. والملاحظ على القانون رقم: 90-11 أنه حظر أي توظيف للعمال الذين لم يتجاوز سنهم 16 سنة دون استثناء، إلا فيما يتعلق بعقود التمهين، وذلك عكس ما نصت عليه المادة 182 من الأمر رقم: 75-31 السالف الذكر، التي بالرغم من تحديدها للحد الأدنى للتشغيل، إلا أنها أجازت النزول عن هذا الحد استثناء في بعض الحالات المؤقتة والمحدودة المدة بناء على رخصة ممنوحة من قبل الوزير المختص.<sup>12</sup>

يمكن القول أن المادة 15 من القانون رقم: 90-11 وردت في صيغة إلزامية، حيث لها خاصية القاعدة الآمرة وهي من النظام العام، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. وهذا يدل على أن المشرع الجزائري قد أولى أهمية كبيرة لتحديد السن الأدنى للتشغيل، وذلك من خلال تشريعات العمل التي سنّها. فالاعتبارات الإنسانية تقضي بمنع تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا بعد مرحلة القدرة على العمل رعاية لحداثة سنهم، ومحافظة على صحتهم، وهذا نظرا للخطورة التي ينطوي عليها تشغيل صغار السن ما لم يحظ توظيفهم بتنظيم قانوني خاص يحدد شروط تشغيلهم، من حيث التأثير على صحتهم وتربيتهم ونموهم العقلي، وأيضا لإعطائهم فرصة لأخذ حقهم من العلم والمعرفة. ويرى المشرع الجزائري بأن العمل في حد ذاته يعتبر حماية لهم من الانحراف، كونهم سيستطيعون تدبير المال وبذلك سيصبح لهم مصدر رزق والعيش بكرامة. وحسنا فعل المشرع الجزائري عندما حدد سن التشغيل بـ: 16 سنة لأن هذه السن تنتهي عندها مرحلة التعليم الأساسي، لأن التعليم إلزامي من: 6 سنوات إلى: 16

سنة، والسن الأدنى للشغل هو: 16 سنة. وتشغيل الأطفال قبل هذه المرحلة من شأنه أن يشكل خطرا على صحتهم وتضييعا لفرصة الانتفاع من الحد الأدنى من التعليم.

ويجب التأكد من سن القاصر المميز، عن طريق شهادة الميلاد، أو بطاقة التعريف الوطنية، لأن هذه السن تعدّ أساسا توافر أهلية إبرام عقد العمل الفردي. ويقع باطلا كل عقد عمل يبرم بين صاحب العمل والقاصر الذي لم يبلغ سن: 16 سنة، ولا تفيد فيه الإجازة اللاحقة كما هو الحال بالنسبة للعقود الواردة على الأموال في القانون المدني<sup>13</sup>. ولم يكلف المشرع الجزائري بحماية العامل القاصر مدنيا بإبطال عقد تشغيله وضمان حقوقه في الأجر المستحق عن عقد العمل الباطل، بل رتب بالإضافة إلى ذلك في المادة 140 من قانون علاقات العمل عقوبة تتمثل في غرامة مالية تتراوح بين 1000 و2000 دينار جزائري على كل من يشغل قاصرا لم يبلغ السن المقررة للعمل. وفي حالة العود فإن العقوبة المقررة تصبح الحبس لمدة تتراوح من 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة المالية الأصلية.

### المطلب الثاني: موافقة الوصي الشرعي للقاصر

تنص المادة 2/15 من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه: " لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي."

يتضح من خلال هذه المادة أن رخصة الوصي الشرعي ضرورية لتشغيل القاصر إضافة لشرط السن، فبعد التحقق من سن القاصر المميز، لا بد بعد ذلك من التأكد من موافقة الوصي الشرعي للقاصر. إذ يمنع على المستخدم تشغيل قاصر دون حصوله على هذه الرخصة رغم أنه وصل سن التشغيل المقدر ب: 16 سنة. وهو إجراء لا بد من القيام به قبل التحاق الطفل بالعمل، وعلاقة العمل المخالفة لهذا النص تعتبر باطلة وعديمة الأثر حسب المادة 135 من القانون: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. ويعاقب المستخدم عند مخالفته لشرط الرخصة، ولا يمكن لصاحب العمل أن يدفع بجهله لها للتملص من المسؤولية، عند إجراء تفتيش أو مراقبة من قبل المصالح المختصة وهذا حسب المادة 138 من نفس القانون. فالمادة 15 جاءت صريحة وواضحة، وجعلت إحضار الرخصة شرطا سابقا على إبرام عقد العمل، مما يجعل هذه الرخصة شرطا للانعقاد، ويقع باطلا العقد الذي لم يسبق انعقاده تقديم الرخصة أو الإذن. فالرخصة هي من جهة التزام يقع على عاتق الوصي الشرعي وتكون له السلطة التقديرية في منحها للقاصر أو الامتناع عن ذلك مراعاة لمصلحته، ومن جهة أخرى، فالقاصر العامليعتبر ناقص الأهلية، وبالتالي لا يجوز له وفق قانون الأسرة إبرام العقود الدائرة بين النفع

والضرر إلا بموافقة الولي أو الوصي. فالرخصة من هذا الجانب تعتبر إجراء وقائياً، فهي تعتبر حماية للطفل في حد ذاتها قبل بدء تشغيله، وحتى لا ينصرف عن متابعة دراسته مقابل الدخول في علاقة عمل قد يكون مرتبه منها أقل مما يبذله من جهد، أو ما قد يلحق به من استغلال في غفلة من وليه الشرعي. فهي تمكن وصيه الشرعي بالتدخل للدفاع عن مصالحه، وترتب على عاتق الوصي مسؤولية اتجاه القاصر رعاية له عند توظيفه وخلال عمله، لكن في حدود ما يقره القانون.

ويجب أن تتضمن الرخصة البيانات الخاصة بكل من المستخدم والقاصر ووصيه الشرعي، كما تكون متضمنة على عبارة " الموافقة الصريحة " مع وجوب الإمضاء. ويجب أن تتوافر الرخصة أيضا على شرط عدم إلزام المستخدم للقاصر بالقيام بأي عمل خطير أو عمل يمس بصحته العقلية أو البدنية. ويجب إرفاق الطلب بالوثائق اللازمة لإثبات المعلومات الواردة فيه، والتي تسمح لمفتش العمل من التحقق من وجود تطابق بينهما وبين معطيات الحالة الشخصية للمستخدمين ولمكان العمل وطبيعة النشاط وظروف العمل<sup>14</sup>.

إن مانح الرخصة في كل هذه الحالات هو الولي أو الممثل الشرعي، غير أنه حسب صياغة المادة 2/15 من قانون علاقات العمل: 11/90 السابق ذكرها: " ... إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي"، نلاحظ أن المشرع لم يميز بين الولي الذي يعدّ الأصل، وبين الوصي الذي نصت عليه المادة، وهو في الحقيقة طرف من بين ثلاثة أطراف تتوقف على إجازتهم صحة ونفاذ تصرفات ناقص الأهلية خاصة ما تعلق منها بإبرام العقود، كعقد العمل. ولقد تطرقت المادة 44 من القانون المدني الجزائري إلى هؤلاء الأطراف الثلاثة وفق الترتيب: الولي، ثم الوصي، فالقيم. والحقيقة أن قانون الأسرة والذي يطلق عليه أيضا قانون الأحوال الشخصية هو القانون المختص بتنظيم حالة الأشخاص، وبالتالي ينبغي الرجوع إليه لتحديد من تكون له الولاية أصلا. ويشير قانون الأسرة في هذا الخصوص في المادة 87 إلى أن الولي الشرعي هو الأب ثم الأم بعد وفاته بقوة القانون، ثم الوصي الذي يعينه الأب أو الجد أو القضاء إذا تعدد الأوصياء حسب المادة 92 من قانون الأسرة الجزائري. وعلى هذا الأساس وجب على قانون العمل التقيد بالترتيب الذي جاء في قانون الأسرة.

### المبحث الثاني: منع تشغيل الأطفال في ظروف غير لائقة بهم

تهدف تشريعات العمل بصفة عامة في معظم أحكامها إلى حماية العمال وضمان حقوقهم لا سيما تلك المتعلقة بظروف العمل وتشغيلهم، فالمسائل المتعلقة بظروف التشغيل تتعلق بالجانب التنظيمي وهي تعتبر من النظام العام الذي لا يجوز

الاتفاق على مخالفتها<sup>15</sup>. وسأحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى أشكال وصور الحماية التي قررها القانون للطفل العامل المنظمة لظروف عمله.

### المطلب الأول: حماية صحة الطفل العامل

نظرا للأهمية الكبيرة للصحة بالنسبة لطرفي علاقة العمل، فقد جعل الدستور من الحماية والرعاية الصحية حقا مكتسبا أساسيا وذلك في المادة: 55 منه. وتجسيدها لذلك، فقد حرص المشرع العمالي على وضع شروط وأحكام من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية والمعنوية وأيضا لضمان زيادة فعاليته<sup>16</sup>. وفي هذا الصدد تنص المادة 17 من القانون: 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>17</sup> على أنه: " يخضع وجوبا كل عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية، والخاصة، والمتعلقة باستئناف العمل". وما يمكن ملاحظته على هذه المادة أنها جاءت بصيغة الوجوب، أي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها. كما أن المادة أطلقت على الفحص الابتدائي اسم الفحص الطبي للتوظيف. وفي هذا الخصوص تنص أيضا المادة 5/5 من القانون: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن: " الوقاية الصحية وأمن العمل يعتبران من الحقوق الأساسية للعمال." وأضافت المادة 06 من نفس القانون على أن: " من حق العامل احترام سلامته البدنية والمعنوية." وحسب المادة 13 من المرسوم التنفيذي: 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل<sup>18</sup>، فإن الفحص الطبي الذي يخضع له العامل يشتمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة. غير أنه يؤخذ على المشرع الجزائري أنه لم يراع وضعية الطفل العامل وخصوصيته الجسمية والنفسية، واكتفى بإدراج الأحكام المتعلقة به في مجال الفحص الطبي مع باقي العمال. وأيضا حسب المادة 15 من هذا المرسوم فإنه يجب خضوع العمال إلى إجراء الفحص الطبي الدوري، حيث يقوم صاحب العمل بعرض عماله على الفحص الطبي الدوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من تمتعهم بلياقة بدنية تؤهلهم لممارسة العمل المتفق عليه في عقد العمل دون أي خطر يمكن أن يهددهم، وأيضا لحمايتهم من الأمراض أو الإصابات التي قد تلحق بهم أثناء العمل. واشترطت الفقرة 02 من هذه المادة أن تكون هذه الفحوص الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل للعمال المذكورين في المادة 16، ومن بينهم الأطفال العاملون الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

يمكن القول إن للفحص الطبي أهمية بالغة خصوصا بالنسبة للطفل، لأن العمل في سن مبكرة قد تترتب عليها آثار سلبية على صحته، وهو غير مهيباً بعد للمخاطر التي



يتعرض لها الراشدون، هذا بالإضافة إلى أن الأطفال يكونون أقل تحملاً لمصاعب العمل والضغط النفسية والعصبية التي تصاحب العمل، لذلك كان لا بد من حصول الطفل العامل قبل السماح له بالعمل على شهادة من الطبيب المسؤول عن إصدار الشهادات تثبت لياقته البدنية والصحية وحتى العقلية لمباشرة المهام المسندة إليه بموجب عقد العمل<sup>19</sup>. فالغرض من الزامية خضوع كل عامل راشداً كان أم قاصراً لكشف طبي قبل استخدامه أو على الأقل قبل انقضاء فترة التجربة لاسيما بالنسبة للقاصر، هو التأكد من لياقته البدنية ومدى صلاحيته للقيام بالعمل الذي سيتعاقد عليه، قصد الوقوف على المهام التي تتناسبه طبيياً، وأيضا للتأكد من أنه غير مصاب بأي داء يمكن أن يشكل خطراً على رفاقه في العمل، دون أن ننسى الكشف الطبية الدورية التي يخضع لها للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية.

كما حرص المشرع العمالي على عدم تشغيل الطفل في أعمال غير صحية، حيث نص في المادة: 260 من الأمر رقم: 31/75 على أنه: "يمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر عاماً أو المتدربين منهم في مراكز غير صحية أو خطيرة أو مضرّة، وكذلك في أعمال تتطلب جهداً لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم ...". وجاء في المادة 10 من القانون رقم: 82-06: "بغض النظر عن أحكام المادة 08 أعلاه يستفيد العمال القصر من الحماية الخاصة المنصوص عليها في الأحكام التشريعية والتنظيمية ولا سيما منها الأحكام المتعلقة بشروط العمل العامة، وباتقاء الأخطار المهنية". وجاء أيضاً في المادة 3/15 من القانون 90-11: "كما لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه". وأكثر من هذا فقد منعت المادة 48 من الأمر 31/75 رب العمل الأعزب أو المطلق أو الأرملة من إسكان فتيات قاصرات بصفتهن متدربات لديه. كما ألزمت المادة 181 من نفس الأمر صاحب العمل بالسهر على حسن أخلاق المستخدمين الصغار، وإعلام والديه أو الممثلين لهم بدون تأخير عن أحوال مرضهم وغيابهم، وعن كل واقعة من شأنها أن تستدعي تدخلهم.

هذا وقد اتخذت العديد من التشريعات العمالية العربية موقفاً أكثر صرامة من المشرع الجزائري بالنسبة لتنظيم عمل الأطفال، حيث وضعت جداول بينت فيها نوعية الأعمال التي يمنع تشغيل الأحداث فيها. وحبذا لو سلك المشرع الجزائري نفس هذا المسار، وهذا لضمان حماية أكبر للقصر من المخاطر التي تتطوي عليها بعض الأعمال لذاتها أو لظروف إنجازها<sup>20</sup>.

**المطلب الثاني: القواعد المتعلقة بساعات العمل**

تعرف ساعات العمل بأنها: " الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف صاحب العمل وخدمته، أو بتعبير آخر هي تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل". فالمدة القانونية إذن هي الوقت الذي يسخره العامل لعمله مع ما يستوجب من تحديده في الأسبوع، وتوزيعه على أيامه، وتنظيم العمل الليلي والعمل التناوبي والساعات الإضافية<sup>21</sup>.

**الفرع الأول: تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية**

لقد حرص المشرع الجزائري على تحديد الوقت الذي يجب أن يزاوَل خلاله العامل عمله وذلك بقواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا في صالح العامل، ولم يترك المشرع الأمر لصاحب العمل، باعتبار أن طاقة العامل محدودة<sup>22</sup>. فصي هذا الصدد تنص المادة 02 من الأمر: 103/97 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل على أن المدة القانونية للعمل الأسبوعي مبدئياً هي أربعون (40) ساعة في ظروف العمل العادية، وتوزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل أي بمعدل ثمان (8) ساعات على الأكثر في اليوم الواحد، على أن لا تزيد مدة العمل اليومي الفعلي على 12 ساعة، وتطبق هذه المدة في حالات الظروف العادية. أما إذا كانت طبيعة العمل تسبب إرهاقا، فلقد نصت المادة 04 من نفس الأمر على أنه: " لا يمكن تخفيض هذه المدة إلا بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق أو الخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية. "

يتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يحدد المدة القانونية اليومية أو الأسبوعية للعمل الخاصة بالأطفال، وهذا يعني أن هذه المدة القانونية هي نفسها المدة المقررة للعمال الراشدين، حيث عاملهم المشرع على قدم المساواة، ولا يمكن تخفيض هذه المدة إلا بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق، أو خطيرة، أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، والطفل في هذه الحالة غير معني بهذه الظروف لأنها ظروف غير عادية، وإلا عد ذلك تكليفا له بمجهود يفوق طاقته ويمس بصحته البدنية والذهنية، وهو ما منعه كل من المادة 11 من القانون: 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمادة 15 من القانون: 11/90. كما نصت في هذا الصدد المادة 143 من القانون: 90-11 على أنه: " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع

فترة العمل اليومية ... في حالة اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.<sup>23</sup>

ونتساءل هنا حول السبب الذي حال بين المشرع الجزائري وتخصيص الطفل العامل مدة قانونية خاصة به؟ لأن هذا يعدّ تقليصا من حقه في الحماية من الإرهاق الذي قد يصيبه بسبب طول مدة العمل، وربما يرجع السبب إلى تطبيق المشرع لمبدأ المساواة بين العمال، ونستشف ذلك صراحة من المادة 17 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: "تعدّ باطلّة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، أو عقد عمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسب والقرابة العائلية والقناعات السياسية أو الانتماء لنقابة أو عدم الانتماء إليها". فمبدأ المساواة يعدّ من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الأجور في قانون العمل الجزائري، فمادام هناك مساواة في الأجور بين العمال سواء كانوا راشدين أو أطفالا، فإن ذلك يستدعي تماثلا في العمل بينهم. وأكدت أيضا على مبدأ المساواة المادة 84 من نفس القانون، حيث جاء فيها: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز". وفي حالة وقوع تمييز بين العمال، فقد نص المشرع العمالي في المادة 142 من القانون 90-11 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين: 2000 دج و5000 دج كل من وقّع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا يكون من شأنه إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، وفي حالة العود فإن الغرامة تصبح من 2000 إلى 10000 دج، إضافة إلى الحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى العقوبتين". ولحماية الأجر، فقد نصّ المشرع في المادة 149 من القانون: 90-11 على: "معاقبة المخالف للأحكام التشريعية المتعلقة به غرامة تتراوح ما بين 1000 و 2000 دج عن كل دفع لأجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي، على أن تضاعف العقوبة بحسب عدد المخالفات، وفي حالة العود تضاعف الغرامة لتتراوح ما بين 2000 إلى 5000 دج كما تضاعف بحسب عدد المخالفات".

يمكن القول أنه كان الأجدر بالمشرع العمالي لحماية الأطفال فيما يخص المدة القانونية يضمّن قانون العمل أحكاما قانونية خاصة بالأطفال فيما يخص المدة القانونية الأسبوعية للعمل، على غرار ما فعلته بعض التشريعات العمالية العربية مثل القانون المصري، والقانون التونسي، والعراقي، والسوداني، والعماني. كما أن المشرع

العمالي الجزائري أغفل النص على مسألة مدى أحقية القاصر في التصرف في الأجر الذي يحصل عليه من عمله، فهل نطبق هنا نظام النيابة الشرعية بموجب الأهلية الناقصة والمنصوص عليها في قانون الأسرة والقانون المدني، أم نطبق قانون العمل في هذا الخصوص، والذي بموجبه يحق للقاصر أن يقبض الأجر والتصرف فيه كما يشاء، لأنه حصل عليه مقابل عمله وتعبه وجهده.

### الفرع الثاني: منع تشغيل الطفل ساعات إضافية ومن العمل ليلا

الأصل هو الالتزام بالضوابط القانونية المنظمة لساعات العمل العادية، غير أنه يمكن لصاحب العمل وبإجازة من المشرع أن لا يتقيد بتلك الضوابط وتشغيل العمال أكثر من الساعات المحددة لهم قانونا في حدود وحالات معينة، وهي ما يطلق عليه التشغيل بالساعات الإضافية، لكن لما كان أداؤها مرهقا، وهو ما يحتمل أن يكون فيه إضرار بصحة العامل، فإن جل التشريعات ضبّطت ذلك بحالات وشروط مختلفة، ومن بين هذه التشريعات التشريع الجزائري الذي قيّد اللجوء إلى الساعات الإضافية، حيث نص في المادة 31 من القانون: 11/90 على أنه: " يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة ... بشرط أن لا يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة مع مراعاة أحكام المادة 26 أعلاه."

غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة 02 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه وضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وهي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.
- يستشار وجوبا في هذه الحالات ممثلو العمال ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا."

وباستعمال المشرع عبارة: "يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية"، والتي تتضمن معنى دون استثناء، نستنتج أن الأطفال المشغّلين هم معنيون كذلك بهذه المادة، باعتبارهم يمثلون فئة من فئات العمال، لكن هذا يعتبر إجحافا من جانب المشرع الجزائري في حق هذه الفئة، وتعارض صريحا مع مختلف المعايير الدولية والعربية التي أشارت إلى منع تشغيل الأطفال ساعات إضافية.

وبالنسبة للعمل ليلا، نلاحظ أن جلّ التشريعات المقارنة إن لم نقل كلّها تحظر تشغيل الأطفال ليلا، بما في ذلك قانون العمل الجزائري: 11/90، حيث منع في المادة 28 تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة من كلا الجنسين، وذلك بنصه: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة في أي عمل ليلي." وحسب نص المادة 27 من نفس القانون، فإن العمل الليلي هو العمل المؤدى ما بين الساعة التاسعة (21) ليلا، والساعة الخامسة (05) صباحا. يتضح لنا إذن أن المشرع العمالي منع تشغيل القصر ليلا في أي عمل كان، فمهما كانت طبيعة وظروف العمل وحتى الظروف الاستثنائية فلا يمكن للمستخدم أن يكلف عمالا قصرا بالقيام بأعمال ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا فهي فترة العمل الليلي، ولا يستثنى من ذلك عمل القصر في إطار التمهين ولو كان تعلمهم يقتضي ذلك. فالمشرع اعتبر هذا الأمر من النظام العام ولا يمكن الاتفاق على مخالفته، وكل من يخالف ذلك يتعرض إلى عقوبات جزائية. ومهما كانت المبررات فإن القانون الجزائري لا يسمح في وضعه الحالي بتشغيل العامل القاصر ليلا، وهو ما استقرت عليه المعايير الدولية لعمل الأطفال وجلّ قوانين العمل. وما يلاحظ على هذا النص أيضا أنه يعطي للأطفال حماية أفضل من تلك التي أقرتها المعايير الدولية، فهو رفع سن الحظر إلى 19 سنة بدلا من 18 سنة. ويمكن القول أيضا إن المشرع الجزائري حذاو التشريعات العمالية الأخرى في توفير هذا النوع من الحماية للقاصر. كما رتب المشرع العمالي عقوبة على كل صاحب عمل يخالف الأحكام القانونية المتعلقة بالمدة القانونية للعمل والعمل الليلي والساعات الإضافية فيما يخص الشبان والنسوة، وذلك في المادة 143 من قانون علاقات العمل، حيث فرض عليه غرامة مالية تتراوح بين 500 و 1000 دينار جزائري، على أن تطبق العقوبة عن كل مخالفة، وبحسب عدد العمال.

### المطلب الثالث: حق الطفل العامل في الراحة

لقد أقرت الدساتير الوطنية ومختلف الاتفاقيات الدولية عدة حقوق، من بينها الحق في الراحة. والراحة خلال ساعات العمل تسمح للعامل بالتوقف عن أداء عمله من أجل الاسترجاع، وتناول الطعام. وبالنسبة للراحة الأسبوعية، فهي عبارة عن يوم كامل على الأقل<sup>24</sup>. وتهدف الراحة الأسبوعية إلى الابتعاد عن ضغط العمل لتمكين العامل من تجديد قوته للحفاظ على صحته وسلامته، وتلبية ضروراته الاجتماعية كالاهتمام بأفراد أسرته، والاعتناء بشؤونه الخاصة. لقد تطرق المشرع الجزائري في الأمر: 03/97 إلى حالة العمل بنظام المداومة، حيث يستفيد العمال المعنيون بذلك من استراحة لا تتجاوز ساعة واحدة، غير أن ما يمكن الإشارة إليه أن الأطفال ليسوا

معنيين بهذا النظام، هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا يمكن تصوّر أن سكوت المشرع يعني حرمان الطفل العامل أو غيره من الراحة اليومية الضرورية خلال ساعات العمل في الحالة العادية وفق ما أقرته مختلف التشريعات في هذا المجال، وذلك للحفاظ على مستوى مردوديته وعلى صحته، بالإضافة إلى إعطاء أهمية خاصة لأداء العامل لواجباته الدينية مثلما نصت صراحة بعض التشريعات على منح العامل فترة راحة لأداء الصلاة. كما نصت مختلف النظم القانونية الحديثة على إجازة الأعياد والمناسبات، وإجازة العطلة السنوية. وتعتبر إجازة الأعياد والمناسبات سواء الدينية أو الوطنية حقا لكل العمال في جميع التشريعات العمالية المختلفة عبر العالم، وتعتبر هذه الأيام أيام عطلة مدفوعة الأجر، وتحدّد هذه الأيام بمقتضى القانون<sup>25</sup> وفي هذا الصدد نصت المادة 34 من قانون علاقات العمل الجزائري: 11/90 بأنه: " يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر". وبالنسبة للإجازة السنوية، نجد أن المشرع الجزائري اعتبرها في المادة 39 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل حق لكل عامل مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، ويقع باطلا التنازع فيها. وحددتها المادة 40 بثلاثين يوما (30) مدفوعة الأجر.

يتضح لنا أن هذه المادة أوردت قاعدة عامة تتعلق بمدّة الإجازة وهي تنطبق على الأطفال والبالغين الراشدين، وهذا بخلاف ما تضمنه الأمر: 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي نص في المادة 216 على منح الأطفال العاملين والمتدربين الذين تقل سنهم عن 21 سنة عطلة سنوية لا تقل عن 26 يوما، وذلك مهما كانت مدة عملهم الفعلي، وأضافت الفقرة 03 من نفس المادة على أن النساء اللواتي تقل أعمارهن عن 21 سنة من تاريخ خروجهن في عطلة يستفدن من يومي عطلة إضافيين عن كل ولد في الكفالة، وتخفّض العطلة الإضافية إلى يوم واحد إذا لم تتجاوز العطلة المشروعة ثمانية أيام، وبالتالي يكون هذا النص قد خصّ الأطفال العاملين ذكورا وإناثا والذين تقل أعمارهم عن 21 سنة بمدّة إجازة خاصة نظرا لأحقيتهم بذلك. لكن التساؤل الذي يطرح هنا هو: لماذا لم يحافظ المشرع على هذا النهج عند إصداره للقانون: 90-11، خاصة إذا علمنا أن الغاية الأساسية لقانون العمل هي حماية الطرف الضعيف؟.

ويجب التنويه هنا إلى أن المشرع العمالي عاقب في المادة 144 من القانون: 90-11 على عدم احترام أحكام القانون المتعلقة بالراحة القانونية بغرامة تتراوح ما بين 1000 دج و 2000 دج.

## الخاتمة

إن ظاهرة عمالة الأطفال ترجع إلى الظروف المعيشية الصعبة التي تعاني منها الأسر ذات الدخل الضعيف، كما يمكن إرجاعها أيضا إلى نقص وعي الأولياء والسعي منهم وراء الربح السريع، في حين أن الربح الحقيقي هو أن يتلقى الطفل تعليمه الكافي، وأن يتربى على تحمل أعباء الحياة ومسؤولياتها مستقبلا وليس في مرحلة الطفولة. وللنهوض بالواقع الاجتماعي والاقتصادي للجزائر، لا بد من الاهتمام بظاهرة عمالة الأطفال، باعتبارها عائقا في وجه التقدم، بغض النظر عن كونها تنطوي على انتهاك حقوق فئة ضعيفة تحتاج إلى رعاية خاصة لتتمكن من بناء غد أفضل لمجتمعاتها. ومشكلة عمالة الأطفال في تفاقم، رغم أن معظم الدول العربية حاولت توفير الحماية ضد الاستغلال بالنسبة لعمل الأطفال، ولكن هذه التشريعات تبقى حبرا على ورق في ظل غياب التنفيذ الصحيح في ظل نظم الرقابة والإشراف الصارمين، وأن العلاج الفعال في البداية يكمن في معالجة أسباب هذه الظاهرة، وفي مقدمتها الفقر والتخلف الاقتصادي والاجتماعي والثقافي ... . ولقد حظي موضوع الحماية القانونية للطفل في مجال العمل بعناية كبيرة على مستوى القانون الجزائري، وهذا رغبة في حماية الطفل مما قد يعتري إرادته من عيب تحت ضغط الحاجة الاقتصادية والاجتماعية. ولقد أولت التشريعات الوطنية أهمية كبيرة للتكفل بحقوق الطفل، إلا أنها رغم ذلك لم تعط النفس المنتظر منها للاتفاقيات الدولية التي أطّرت حماية الأطفال من شتى أوجه الاستغلال، ولم تفلح في القضاء أو الحد من عمل الأطفال. وبالرغم من أن المواثيق خصصت لهذه المسألة حيزا هاما من الاهتمام الدولي، إلا أن تنظيم المشرع الجزائري لهذه المسألة كان مقتضبا ولا يعكس أهمية الموضوع، بالنظر إلى عدد النصوص القانونية الصادرة في هذا المجال، والتي تعتبر قليلة إذا ما قورنت بما خصصه المشرعان المغربي، والتونسي، يضاف إلى ذلك ظاهرة العمومية في بعض الأحيان التي ميزت تنظيم الحماية المتعلقة بالطفل العامل. كما أن ظاهرة عمالة الأطفال لم تأخذ حقها الردعي في بلدنا، والقوانين التي تم سنّها وتعاقبت عليها مختلف الوزارات لم تكن صارمة إلى حدّ يجعل أرباب العمل الذين يستغلون ضعف هاته الفئة عبءا لغيرهم.

وبناء على ما تقدم يمكن القول إن هناك مسائل يجب على المشرع الجزائري

تنظيمها بنصوص قانونية أكثر دقة وصرامة، يمكن إيرادها في ما يلي:

- اشترطت المادة 15 من قانون علاقات العمل الجزائري ضرورة تسليم الوصي الشرعي رخصة للقاصر لقبول تشغيله. والصحيح هو الولي الشرعي (الأب ثم الأم بعده)، وهذا

تماشيا مع نظام النيابة الشرعية التي حددها قانون الأسرة. ففي عقد العمل الأمر يتعلق بالولاية على النفس وليس المال، وفي حالة عدم وجود الولي فإن الوصي هو من يمنح الرخصة. ويجب أن تراعى في كل الأحوال مصلحة القاصر في عقد العمل، باعتباره عقد معاوضة دائر بين النفع والضرر، بحيث يجب الموازنة بين الأجر الذي سيحصل عليه الطفل العامل مقابل العمل، مع حقه في متابعة التعليم، وبشرط عدم إضرار العمل به صحيا ونفسيا وعقليا وأخلاقيا.

- وبالنسبة لشكل الرخصة، فلم تتضمن المادة أي إشارة لها، كما لا يوجد أي نص قانوني آخر يتكلم عليها، وهذا يجعلنا نفهم أنه لا يشترط الكتابة في الرخصة، فحبذا لو ينص المشرع صراحة على ضرورة توافر الشكل الكتابي في الرخصة، لكي يسهل إثباتها ولحماية جميع الأطراف.

- لقد اكتفى المشرع الجزائري بمنع تشغيل العامل القاصر في الأشغال الخطيرة والمرهقة، نظرا لخطورتها لذاتها أو لطريقة أو ظروف أدائها، لكن كان عليه تحديد هذه الأعمال وهذا بالتشاور مع وزير الصحة، والعمل والشؤون الاجتماعية.

- يجب تحديد ساعات العمل للأطفال القصر، بتقليص الحجم الساعي للعمل الأسبوعي لتفادي إصابتهم بالإرهاق، وبشكل يتلاءم ولياقتهم البدنية وما يحتاجونه من رعاية خاصة، نظرا لصغر سنهم واحتياجهم لوقت أكبر للراحة، وهذا من أجل المحافظة على صحتهم البدنية والعقلية، وبالتالي إعطائهم وقت فراغ أكبر لتكوين أنفسهم ثقافيا ومهنيا، لذلك لا بد أن يحظوا بنظام يميزهم عن العمال الراشدين، حيث كان على المشرع العمالي أن يمنحهم مدة راحة تفوق تلك الممنوحة للعمال الآخرين أسوة بما ذهب إليه المشرعان المغربي والتونسي.

- لقد سكت المشرع الجزائري عن إمكانية تصرف العامل القاصر في الأجر الذي يحصل عليه من عمله، فهل يخضع هذا الأمر لنظام النيابة الشرعية، أم لقانون العمل. وأظن هنا أنه من حق القاصر التصرف فيما كسب من مال مقابل جهده، على غرار ما فعلت بعض التشريعات العربية.

- تشديد العقوبات الجزائية والمدنية على كل مخالفة للأحكام المنظمة لعمالة الأطفال.

- إعداد اللوائح والقرارات المكملة لأحكام قانون العمل في مجال تنظيم عمل الأطفال، وضرورة ممارسة رقابة حازمة على المنشآت الصناعية وعلى محلات العمل والأماكن التي تستخدم الأطفال خارج إطار القوانين واتخاذ الإجراءات الردعية في حق المخالفين.



- توسيع الحماية التشريعية للأطفال العاملين لتشمل القطاعات الأكبر في عمالة الأطفال سواء في الريف، أو كخدم في المنازل، أو عمل الأطفال لدى ذويهم.
- وأخيرا أقول أنه يجب أن تقوم السلطة التشريعية بسن نصوص قانونية تتضمن ضمانات ترقى لمستوى المعايير الدولية لحماية الأطفال من الاستغلال، تكون أكثر صرامة وفعالية خصوصا أمام التغيرات الاقتصادية التي يشهدها العالم حاليا.

## الهوامش

1- El Badrawi (m), la protection de l'enfant, journée égyptienne, travaux de l'association Henri Capitant, tome 30, Economica, paris, 1981, p. 259.

2- د. الشحات إبراهيم محمد منصور، حقوق الطفل وآثارها بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 102. وحسب المعطيات التي نشرها المكتب الدولي للعمل، فإن حوالي: 352 مليون طفل تتراوح أعمارهم بين: 5 و 17 سنة يمارسون اليوم نشاطا اقتصاديا أيا كان شكله، ومن بين هؤلاء: 246 مليون طفل مستخدمون دون السن القانونية للعمل والمحددة في التشريعات الوطنية والمعايير الدولية، في الأعمال التي تهدد صحتهم الجسدية والعقلية والمعنوية. وتضم منطقة آسيا أكبر عدد على الإطلاق من الأطفال العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين: 5 و 14 سنة، أي ما يعادل: 127 مليون طفل، في حين تحتل قارة إفريقيا المرتبة الثانية ب: 48 مليون طفل، تليها أمريكا اللاتينية ب: 17،4 مليون طفل عامل، والشرق الأوسط وإفريقيا الشمالية بمجموع: 13،4 مليون طفل عامل. كما اتضح من التقرير أن ما يقارب: 2،5 مليون طفل مجبرون على العمل في البلدان المصنعة، و: 2،4 مليون طفل في البلدان ذات الاقتصاديات الانتقالية. ولقد صرحت اليونيسيف في: 12 جوان 2011 أن عدد الأطفال المشغّلين في الجزائر بلغ في نفس السنة: 340000 طفل. بن صيام أمين، الحماية الدولية للطفل في مجال العمل، ماجستير، القانون الولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية: 2012-2013، ص 5،6. ولقد كان الطفل يمارس مع أسرته نشاطها، فإذا كانت أسرته تشتغل في الزراعة مثلا شغل معها، وإذا كانت من العائلات المدومة زجّ به للعمل في المصانع أو المناجم باعتبارهم يد عاملة رخيصة، خاصة بعد الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا في القرن قبل الماضي، حيث تم تشغيل الأطفال دون العاشرة لأزيد من 10 ساعات يوميا. ونظرا للظروف الصعبة التي كانوا يعمل فيها هؤلاء الأطفال وكذا الأخطار التي كانوا يتعرضون لها، فقد تدخلت الدولة بوضع قواعد قانونية تنظم عمالة الأطفال، حيث تم تنظيم سنة: 1813 عمل الأطفال في المناجم، ومنع الأطفال الذين تقل أعمارهم عن العاشرة من النزول إلى المنجم. وفي سنة: 1841 تم تنظيم عمل الأطفال في المصانع، حيث تم منع تشغيل الأطفال دون الثامنة، وإذا كان عمر الطفل بين: 8 و 12 سنة فإنه لا يشغل لأكثر من 8 ساعات، أما إذا تراوح سنه بين: 12 و 16 سنة فإنه لن يعمل أكثر من 12 ساعة، وكان ذلك بناء على تقرير يقدمه الطبيب والإحصائي Louis René Villermé سنة 1837. وحددت سنة: 1851 ساعات عمل الأطفال لمن تقل أعمارهم عن: 14 سنة ب: 10 ساعات، و: 12 ساعة بالنسبة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين: 14 و 16 سنة. وفي سنة: 1874 صدر قانون يمنع تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن 16 سنة، وحددت ساعات العمل ب: 12 ساعة. وفي سنة: 1893 صدر قانون يمنع تشغيل الأطفال في المصانع إذا لم يكملوا سن 13 سنة، وفي سنة: 1905 أصبح بإمكان الطفل رفع دعوى ضد رب العمل إذا كانت ظروف عمله سيئة.

La Rosa (a), la protection de l'enfant en droit international pénal, Etat des lieux, faculté des sciences juridiques, politiques et sociales, droit et santé, école doctorale, n° 74, Université de Lille II, 2003-2004, p. 24. - Verdier (p), pour en finir avec l'intérêt de l'enfant, une avancée du subjectivisme

et du pouvoir des intervenants et un recul du droit, JDJ, n° 280, décembre 2008, p. 34.

- 3- بن صيام أمين، المرجع السابق، ص 84.
- 4- أحمية سليمان، الحماية الدولية والوطنية للطفل في مجال العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، الجزء: 41، سنة: 2000، العدد: 01، ص 127.
- 5- الأمر رقم: 75-31 المؤرخ في: 17 ربيع الثاني 1395، الموافق ل: 29-04-1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر عدد: 39، السنة: 22، الصادرة في: 16-05-1975، ص 527.
- 6- القانون رقم: 78-12 المؤرخ في: 04 رمضان 1398، الموافق ل: 08-08-1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج. ر عدد: 32، السنة: 15، الصادرة في: 08-08-1978، ص 724.
- 7- القانون رقم: 82-06 المؤرخ في: 03 جمادى الأولى 1402، الموافق ل: 27-02-1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج. ر عدد: 09، السنة: 19، الصادرة في: 02-03-1982، ص 457.
- 8- القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 26 رمضان 1410، الموافق ل: 21-04-1990، المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل، ج. ر عدد: 17، السنة: 27، الصادرة في: 25-04-1990، ص 562.
- 9- التمهين هو طريقة للتكوين المهني، تهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به، يسمح بممارسة مهنة بمختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات. المادة: 01 من القانون: 81-07 المؤرخ في: 27 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين، والمنشور بالجريدة الرسمية رقم: 26 لسنة: 1981.
- 10- لقد أقرت منظمة العمل الدولية في مؤتمرها العام المنعقد بتاريخ: 06 يونيو 1973 اتفاقية دولية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام. وتهدف هذه الاتفاقية إلى " القضاء كلياً على عمل الأطفال"، عبر إلزامها لكل دولة عضو بأن تتعهد بجعل هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث. " ونصت الاتفاقية على أنه: " لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة"، مشيرة إلى أنه: " يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما التعليمية درجة كافية من التطور، أن تقرر في البداية حداً أدنى للسن يبلغ 14 سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت." وأكدت الاتفاقية في الفقرة 01 من المادة 03 على أنه: " لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن تعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها." ونصت الفقرة 03 على أنه: " على الرغم من أحكام الفقرة 01 من هذه المادة، يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت أن تسمح بالاستخدام أو العمل ابتداءً من سن 16 سنة شريطة أن تصان تماماً صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين وأن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليماً محددًا أو تدريباً مهنيًا كافيين بخصوص فرع النشاط المقصود".

- 11- القانون رقم: 81-07 المؤرخ في: 27 يونيو 1981، يتعلق بالتمهين، منشور في الجريدة الرسمية، عدد: 26، الصادرة في: 30-06-1981، المعدل والمتمم بالقانون رقم: 01-2000 المؤرخ في: 18 جانفي 2000، منشور في الجريدة الرسمية، عدد: 03 المؤرخة في: 19-01-2000.
- 12- تنص المادة 182 من الأمر رقم: 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص على أنه:
- " يمنع أي استخدام لمن كان دون السادسة عشر من سنه إلا باستثناءات خاصة ممنوحة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالنسبة لبعض الاستخدامات المؤقتة والمحدودة المدة."
- 13- عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل، والحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، الجزء: 33، سنة: 1995، العدد: 02، ص 389 وما يليها.
- 14- خفاش وهيبية، حقوق الطفل وحمايتها في القوانين الداخلية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة والعشرون، 2013-201، ص 19.
- 15- حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية: 2015/2016، ص 180.
- 16- بورويصة عبد الهادي، الحماية القانونية للعمال القصر في التشريع العمالي الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009، ص 26.
- 17- القانون: 88/07 المؤرخ في: 26/1/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الصادر في الجريدة الرسمية رقم: 04 الصادرة في: 27/01/1988، ص 117.
- 18- يهدف الفحص الطبي إلى مايلي:- البحث عن سلامة العامل الطفل من كل داء خطير يؤثر سلبا على صحة باقي العمال المتواجدين معه في مكان العمل. - التأكد من أن الطفل العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح له بدنيا ونفسيا.
- اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله والتي تتماشى وقدراته وإمكانياته. - بيان ما إذا كانت حالته تستوجب فحصا جديدا، أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات.
- البحث عن المناصب التي لا يمكن دمج الطفل فيها من الوجهة الطبية وتلك التي تلائمه أكثر من حيث وضعه الصحي، لكن دون الإخلال بحق الطفل في اختيار المهنة التي يريدتها. المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم: 93/120 المؤرخ في: 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 الصادرة بتاريخ: 19/05/1993، ص 09.
- 19- حاج سودير محمد، المرجع السابق، ص 169 وما يليها.
- 20- عزاوي عبد الرحمن، المقال السابق، ص 383.
- 21- خفاش وهيبية، المرجع السابق، ص 19.
- 22- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، طبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 124.

- 23- تعتبر هذه العقوبات ضئيلة إذا تم النظر إليها من باب ردع المخالفات التي ترتكب ضد أحكام القانون. ويؤيد هذا الرأي تصريح مفتش العمل بالعاصمة، ورد في نتائج التحقيق الذي قامت به وزارة التضامن الوطني والعائلة بالتعاون مع مكتب اليونيسيف بالجزائر سنة 1999، وقد نشر في شكل مطبوعة تحت عنوان: عمل الأطفال في الجزائر. بن صيام أمين، المرجع السابق، هامش ص89.
- 24- بورويصة عبد الهادي، المرجع السابق، ص28.
- 25- حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص198 وما يليها.