

الحماية القانونية لتشغيل الأطفال

د. رشيد شمشيم

كلية الحقوق و العلوم السياسية
جامعة يحيى فارس بالمدينة

ملخص:

إن الوضع الطبيعي للطفل هو وجوده في المدرسة، أما التحاقه بالعمل فهو وضع غير طبيعي لم يشرع إلا استجابة لضرورة قصوى، و نظرا لضعف المركز القانوني للطفل أثناء التحاقه بالعمل؛ أحاطه المشرع الجزائري بحماية خاصة و مشددة، منعا لأي استغلال له، و هذه النصوص هي تنفيذ صارم لمجموعة من الاتفاقيات الدولية صادقت عليها الجزائر و التزمت بها، و الصورة الأولى للحماية القانونية للطفل هي اشتراط السن الأدنى للالتحاق بالعمل و قد حدده المشرع ب 16 سنة، و حددته الاتفاقيات الدولية ب 15 سنة، و هذا السن من الناحية الجسمانية يسمح للطفل بمزاولة بعض الأعمال، و لكنه لا يسمح له بمزاولة نشاطات أخرى، و لهذا تدخل المشرع في العديد من النصوص و أحاط الطفل بضمانات من بينها منع تشغيله في النشاطات الخطيرة أو التي تؤثر على صحته، و الصورة الثانية للحماية هي ضرورة مراعاة إجراءات معينة نص عليها القانون لالتحاق الطفل بالعمل؛ منها حصوله على رخصة مسبقة من وليه أو ممثله الشرعي، و إخضاعه لفحص طبي مسبق، و جعل المشرع كل القواعد المتعلقة بعمالة الأطفال من النظام العام لا يجوز مخالفتها، و كل عقد عمل يخالف النصوص القانونية يعتبر باطلا. لكن بالرغم من النصوص القانونية التي تبذوا كافية لمعالجة ظاهرة عمالة الأطفال إلا أن الواقع يسير في اتجاه معاكس، و سبب ذلك في نظرنا يرجع إلى ضعف الجهاز الإداري المكلف بمتابعة تطبيق تشريعات العمل و عدم قدرته على مواكبة التطورات الاجتماعية، لهذا وجب تفعيل دور الإدارة من أجل فرض الرقابة بشكل صارم على عمالة الأطفال.

Summary :

The normal situation of the child is his presence in the school, but his employment is an abnormal situation that was initiated only in response to the utmost necessity, and because of the weak legal status of the child during his employment;so the Algerian legislator make a special and strict protection, to prevent any exploitation of him, these texts are the first form of legal protection for a child, and there is also a requirement of the minimum age for admission to employment.

The legislator has defined it as 16 years and for the international conventions it has been defined by 15 years, this age allows the child to practice some labors, but he is not allowed to have a labors in a dangerous or hard situations or conditions.

So, we need to take into account certain procedures stipulated by the law for the child to join the work, including obtaining a pre-license from his guardian or his legal representative, subjecting him to a prior medical examination, and the legislator shall make all rules relating to the employment of children in the public order in the hand to be violated, and any contract of employment contrary to the legal provisions shall be void.

However, despite the legal provisions that appear to be sufficient to address the phenomenon of child labor, the reality is going in the opposite direction, and the reason for this is due to the weakness of the administrative body responsible for following up the application of labor legislation and its inability to keep abreast of social developments, in order to give a strict enforce to child labor.

مقدمة:

من وظائف القانون حماية الطرف الضعيف في العلاقات القانونية والاجتماعية، ولأن الطفل هو الحلقة الأكثر هشاشة في المجتمع كانت الضرورة لحمايته أكبر، فطفل اليوم هو رجل المستقبل، وإذا تم بناؤه بشكل سليم؛ فسوف نجني ثمار ذلك في المستقبل، لأن شخصية الإنسان السلبية أو الايجابية تنشأ معه منذ الطفولة، و الطفل هو الحلقة الأضعف في جانبه النفسي والاجتماعي، لهذا توليه الدول المتقدمة حماية بالغة وتهتم بتربيته وتعليمه وتكوينه النفسي والاجتماعي لأن ذلك يؤدي إلى إعداد جيل فاعل و منتج، ولكن للأسف الشديد أصبحنا اليوم نرى تدهورا واضحا للأوضاع في الدول العربية خاصة التي تعيش حروبا، حيث بلغت فيها حماية الطفولة أوضاعا محرجة، فكيف سيكون مستقبلها؟ فطفل اليوم الذي لم نرعاه هو رجل المستقبل الذي لن يراعي أي شيء لا القانون ولا التقاليد ولا الأخلاق.

في الجزائر انتهج المشرع منذ زمن طويل سياسة حماية الطفل وتطويره وترقيته، بواسطة قوانين كثيرة، وكان صارما في ذلك، إلا أن الواقع الاجتماعي والاقتصادي فرض علينا التكيف معه و غض النظر عن بعض القوانين حماية للأسرة ككل على حساب الطفل، فعمالة الأطفال سببها الرئيسي طلب الرزق لمساعدة العائلة.

و إذا كانت مسألة تشغيل الأطفال من الناحية النفسية غير مقبولة إلا أنها من الناحية الاقتصادية تشكل ضرورة لا مفر منها، ولهذا اعترفت التشريعات المقارنة والاتفاقيات الدولية وكذلك المشرع الجزائري بإمكانية تشغيل الأطفال، ولكن وضعت قواعد لحمايتهم من كل أشكال التعسف والاستغلال، فما هي هذه القواعد و هل هي كافية لحماية الأطفال أثناء العمل؟

هذه الإشكالية سنعالجها في نقطتين:

الأولى: السن القانوني لالتحاق الطفل بالعمل و معايير تحديده.

الثانية: إجراءات التحاق الطفل بالعمل.

أولا/ السن القانوني لالتحاق الطفل بالعمل و معايير تحديده:

نص الدستور الجزائري على الحق في العمل لكل المواطنين بدون تمييز بسبب الجنس أو السن، و هذا لا يعني أن يمنح العمل بدون أية ضوابط إذ تتدخل القوانين لتنظيم كيفية الاستفادة من هذا الحق و تضع شروطا للالتحاق بكل منصب عمل بشكل يحقق العدالة الاجتماعية، و أيضا تتدخل القوانين لتنظيم السن المناسبة للالتحاق بالعمل، فما هو السن الأدنى للالتحاق بالعمل و على أي أساس يتم تحديده؟

1- السن القانوني لالتحاق الطفل بالعمل:

إذا نظرنا إلى قانون الأسرة نجد أن تصرفات عديم الأهلية هي باطلة بطلانا مطلقا، و تصرفات ناقص الأهلية هي باطلة بطلانا مطلقا إذا كانت ضارة ضررا محضا، و صحيحة إذا كانت نافعة نفعاً محضاً، و باطلة بطلانا نسبياً إذا كانت دائرة بين النفع و الضرر⁽¹⁾، و بالنظر إلى عقد العمل نجد أنه تصرف دائر بين النفع و الضرر، و إذا طبقنا القواعد العامة يكون عقد العمل الذي يبرمه ناقص الأهلية قابلاً للإبطال، و لكن هذا التكييف القانوني غير صحيح، لأن الخاص يقيد العام فعقد العمل نظمته نصوص خاصة لأنه يمتاز بطابع خاص يخرج عن القواعد العامة في العقود، و لهذا وجب الأخذ بقوانين العمل و ليس القواعد العامة في القانون المدني أو في قانون الأسرة، حيث نصت المادة 15 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽²⁾ على أنه ((لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة)).

المشرع في هذه المادة استعمل عبارة "توظيف" و الأصح هي عبارة "تشغيل" أو "الالتحاق بالعمل" حتى تستوعب كل أنظمة التشغيل بما فيها نظام التعاقد، و لكن بالرغم من ذلك فالمادة تؤخذ على عمومها طبقاً لمعناها لا لألفاظها، و قد استجاب المشرع من خلال هذه المادة إلى طموحات النصوص الدولية و المنظمة العالمية للعمل، منها الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالسن القانونية للقبول في الأعمال الخفيفة، حيث حددتها الاتفاقية ب 15 سنة من خلال الفقرة الثالثة من المادة الثالثة.

إن سن 16 سنة الذي حدده المشرع الجزائري في قانون 90-11 كان قد نص عليه من قبل في الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽³⁾ في المادة 180 منه، و القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل⁽⁴⁾ في المادة 44، و سارت على نفس المبدأ كل الاتفاقيات الجماعية للعمل في مختلف القطاعات ما عدا الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بمؤسسة سوناطراك حيث

رفعت السن إلى 18 سنة، و هي مخالفة للتشريعات المعمول بها حيث أنه طبقا للقانون لا يجوز أن تكون الاتفاقيات الجماعية للعمل مخالفة للتشريع المعمول به، و بما أنها رفعت السن إلى أكثر مما هو منصوص عليه في قانون 90-11 فإنها أهدرت حق الطفل في العمل منذ بلوغه سن 16 سنة، فكان عليها أن تنص على مبدأ عام يتوافق مع القانون و هو سن 16 سنة، ثم تتلوه باستثناءات على بعض المناصب التي تتطلب سنا أعلى من ذلك⁽⁵⁾.

و السن الذي حدده المشرع الجزائري يتوافق مع بعض التشريعات في العالم منها القانون الفرنسي في المادة 211-1 من قانون العمل حيث حددت السن ب 16 سنة تطبق في كل القطاعات. أما المشرع المصري فقد خفض السن إلى ما دون ذلك، حيث جعل السن الدنيا للشغل 14 سنة في المادة 99 من قانون العمل، أو سن إتمام التعليم الأساسي، و يختار السن الأعلى بينهما، بمعنى إذا كان سن التعليم الأساسي هو أقل من 14 سنة فإن السن الأدنى للالتحاق بالعمل هو 14 سنة، و إذا كان أعلى من ذلك ينظر إلى السن الأعلى، و التعليم الأساسي في مصر ينتهي في سن 15 سنة، و هو بهذا النص يتوافق مع النصوص الدولية في معيار إتمام التعليم الأساسي و لكنه يخالفها بالسماح للطفل بالالتحاق بالعمل في سن 14 سنة، إلا إذا أخذنا بالاستثناء الوارد في الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام في مختلف القطاعات فقد خفضت السن إلى 14 سنة بالنسبة للدول المتخلفة اقتصاديا فربما المشرع المصري أراد الأخذ بهذا الاستثناء و لهذا قام بتخفيض السن، و معظم القوانين العربية جسدت نصوص الاتفاقية في تحديد السن الأدنى ب 15 سنة منها القانون الليبي، العراقي، المغربي، ما عدا القانون الموريتاني و البحريني حيث حدد السن الأدنى ب 14 سنة، و القانون السعودي ب 13 سنة و السوداني ب 12 سنة⁽⁶⁾.

2- معايير تحديد السن الأدنى للالتحاق بالطفل بالعمل:

الإشكال المطروح هنا على أي أساس تم تحديد السن الأدنى للالتحاق بالعمل؟ إن الإجابة عن هذا السؤال هي التي تدلنا على سبب اختلاف التشريعات في تحديد هذا السن، و قد أجاب الفقه عن هذا الإشكال استدلالا بالتشريعات و النصوص الدولية إلى أن الأمر يرجع إلى عاملين؛ الأول هو العامل الاقتصادي والاجتماعي، و الثاني هو عامل إتمام التعليم الإلزامي للطفل.

أ. العامل الاقتصادي والاجتماعي:

إن تزايد أو انخفاض نسبة تشغيل الأطفال في الدول، مرتبط بالوضع الاقتصادي و الاجتماعي للمجتمع، فهذه النسبة تنخفض في الدول المتقدمة، و ترتفع في الدول الفقيرة، حيث تحتاج الأسر إلى تدخل الأطفال لمساعدتها على طلب الرزق، لأن الدخل الفردي منخفض⁽⁷⁾، و حسب الإحصائيات فإن عدد الأطفال العاملين في أوروبا بأكملها هو مليون طفل، بينما في شرق آسيا أكثر من 100 مليون طفل و في العالم العربي لا توجد إحصائيات ثابتة و لكنها مرتفعة حتما، و في الجزائر حسب إحصائيات 2014 يوجد 300 ألف طفل عامل أقل من 16 سنة⁽⁸⁾.

في الدول المتقدمة يرتفع معدل الدخل الفردي و لا يحتاج رب الأسرة إلى مساعدة أبنائه القصر على الإنفاق، و لهذا يطالب قانونا برعاية أبنائه رعاية حسنة، و تعليمهم، و تساعده في ذلك الدولة فتبسط رعايتها للأطفال و تتابعهم و تكفل لهم الحماية القصوى، بينما نجد الدول الفقيرة تغض الطرف عن كل القوانين التي لم تصدرها إلا محرجة أمام المجتمع الدولي تنفيذا للاتفاقيات الدولية، و ذلك نتيجة الدخل المتدني للفرد، الذي لا يسمح له بتعليم أبنائه و رعايتهم صحيا و نفسيا و اجتماعيا و اقتصاديا، فيضطر الأطفال للخروج إلى سوق العمل و ترك الدراسة، و هذه الظروف تجعل الدولة تحدد السن الأدنى للعمل في قوانينها و لكنها تغض الطرف على تشغيل الأطفال دون السن التي حددتها قوانينها استجابة لمتطلبات الحياة⁽⁹⁾، و أكثر هذه الدول هي الدول الإفريقية.

و يظهر أن المعيار الاقتصادي هو معيار متعارف عليه دوليا في تحديد السن الأدنى للالتحاق بالعمل، بمعنى أنه يعد خلفية لتحديد السن، و ما يوضح ذلك بجلاء هو نص الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام في مختلف القطاعات فقد أجازت المادة الثانية منها للدول التي تعاني اقتصادياتها من التخلف أن تخفض السن إلى 14 سنة بدلا من 15 سنة، و هذا دليل على أن العامل الاقتصادي هو الذي يقف وراء تحديد السن الأدنى للشغل⁽¹⁰⁾.

ب - سن إتمام التعليم الإلزامي:

إن النصوص الدولية و التشريعات الوطنية لما حددت السن الأدنى للالتحاق بالعمل كانت قد راعت في ذلك سن إتمام التعليم الإلزامي، بحيث يشترط للالتحاق بالعمل أن يكون الطفل قد أتم التعليم الإلزامي، و الهدف من ذلك هو تفادي مشكلة الأمية لأن الطفل الذي لا يكمل تعليمه الإلزامي يصبح عالة على المجتمع لا يعرف كيف يصرف أموره الإدارية الضرورية و لا حتى قراءة وثائقه الشخصية و هذه مشكلة في حد ذاتها⁽¹¹⁾.

لكن قد لا يتوافق سن التعليم الإلزامي مع سن الالتحاق بالعمل في بعض الدول، و هنا على تلك الدول أن توفق بينهما كي ينسجم مع النصوص الدولية و مع الدراسات العلمية التي حددت هذا السن. و تواجه مسألة إتمام التعليم الإلزامي مشكلة الفقر في بعض الدول، حيث يعد دافعا لخروج الطفل مبكرا من التعليم إلى سوق العمل ليزاول أعمالا في إطار غير نظامي، كالتجارة الفوضوية و الزراعة بشكل غير مرخص، و في كل الأحوال يكون قد تسرب من المدرسة و يصبح بعدها أميا بعدما يكون قد نسي ما درسه في السنوات القليلة الماضية، و هنا على الدول توفير بعض متطلبات الحياة للأطفال لمنعهم من التسرب المبكر بسبب الفقر⁽¹²⁾، كتوفير وجبات الغداء في المدرسة، و النقل المدرسي، و الخدمات الطبية مجانا، و هذه الضرورات الثلاث هي أساسية لمواصلة التعليم خاصة أن الأسر الفقيرة لا يمكنها أن توفرها للأبناء.

3- الاستثناء الوارد على السن الأدنى للالتحاق بالعمل:

السن الأدنى للالتحاق بالعمل في القانون الجزائري هو 16 سنة، و هذا السن يتطابق مع سن إتمام التعليم الإلزامي، و لكن قد يفشل الطفل في إتمام تعليمه الإلزامي فيتسرب بإرادته من المدرسة، أو أنه يفشل في الانتقال إلى مستوى أعلى، و في هذه الحالة و حماية للطفل جعلت الدولة مراكز للتكوين المهني، هدفها استرجاع الطفل من الشارع إلى مقاعد الدراسة و التكوين لتأهيله حتى يمكنه مواجهة متطلبات الحياة الاجتماعية و الاقتصادية التي تستلزم الكفاءة المهنية في قطاع مهني ما، فلا يمكن للطفل الالتحاق بالعمل بدون أي مؤهل علمي أو مهني، و لهذا تحت الدولة الأولياء في كل بداية سنة دراسية على ضرورة تسجيل أبنائهم في مراكز التكوين المهني.

لهذا نص المشرع الجزائري على استثناء وحيد لتحديد السن الأدنى للالتحاق بالعمل يتمثل في عقد التمهين، في المادة 15 من قانون علاقات العمل.

و التمهين هو نظام متعارف عليه عالميا نصت عليه التوصية رقم 60 المتعلقة بالتلمذة الصناعية بأنه ((...نظام يتعهد بموجبه صاحب العمل بمقتضى عقد باستخدام طفل و تعليمه بنفسه أو بالواسطة مهنة معينة وفق خطة مقررّة، خلال مدة محددة سلفا يكون الطفل فيها ملزما بالعمل لمصلحة صاحب العمل))، و عرفته منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلوم و الثقافة (اليونسكو) بأنه ((جميع أشكال و مستويات العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى المعارف العامة دراسة التكنولوجيات و العلوم المتصلة بها، و اكتساب المهارات العملية و المعارف و المواقف و المدارك المتصلة بالممارسات المهنية في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية و الاجتماعية)).

أما المشرع الجزائري فقد عرف التمهين في القانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهين⁽¹³⁾ في المادة الثانية بأنه ((التمهين هو طريقة التكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به، يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد و الخدمات))، و هذا القانون تم تعديله بموجب القانون 90-34⁽¹⁴⁾ و تم توسعة القطاعات التي يسمح لها بالتمهين ليشمل قطاعات عديدة نصت عليها المادة السابعة من هذا القانون، فلم يعد الأمر مقتصرًا على القطاع الصناعي و الخدمات كما ورد في نص المادة الثانية من القانون 81-07 سابقة الذكر.

و السن القانوني للالتحاق بالتمهين هو 15 سنة و من هنا تبرز أهمية التمهين في حياة الطفل، كونه في هذا السن يكون قد دخل في مرحلة المراهقة، و يكون عرضة لمختلف الانحرافات، و يحاول الحصول على الأموال بكل الطرق تلبية لحاجياته، و من هنا يبدأ التخطيط للانحراف، و يبرز هنا دور الدولة في المحافظة على الطفل و إحاطته بضمانات تكفل له تربية حسنة، ومنها تقديم يد المساعدة للمراهق بتكوينه من أجل الدخول إلى عالم الشغل، بدلا من دخوله إلى عالم الإجرام.

فيتدرج الطفل من المدرسة إلى التكوين المهني أي أثناء بلوغه سن 15 سنة و بعد تسريه من المدرسة فإنه يستطيع أن يلتحق بالتكوين المهني، فيمضي فيه مرحلة المراهقة بعيدا عن الشارع⁽¹⁵⁾.

فضلا عن ذلك فإن مراكز التكوين المهني تضع تخصصات تستجيب لسوق العمل، و بهذا فهي تضمن للطفل المسار المهني السليم، و تعزز له فرصة الحصول على عمل في المستقبل، و إذا فرضنا العكس بأن الطفل اختار تأهيلا بدون اللجوء إلى مراكز التكوين، فإنه لا يدرك متطلبات سوق العمل، فقد يمضي سنوات من العمل لدى الخواص و في نهاية الأمر يجد نفسه بدون أي مؤهل مهني و الخبرة التي اكتسبها لم تقده في شيء.

إذن دور مراكز التكوين المهني في هذه المسألة هو حماية الطفل من الضياع في المجتمع و ذلك بتكوينه وفق تخصصات يحتاجها قطاع العمل.

و تحديد التخصصات له بعد استراتيجي في التنمية إذ أن التنمية الاقتصادية في الدولة تتطلب تحديد خطة واضحة للنهوض بالاقتصاد، و ذلك بالتخطيط المسبق بإيجاد اليد العاملة المؤهلة للنهوض بقطاع من القطاعات، و لهذا تستطيع الدولة أن تتحكم في التنمية كما تريد.

و يمكن أن يتم التمهين في غير مراكز التكوين، و هنا يكون بواسطة عقد منظم، و عقد التمهين هو عقد ملزم للجانبين يبرم ما بين الطفل ممثلا في وليه أو ممثله الشرعي و صاحب العمل، مقتضاه أن يتم تأهيل الطفل للعمل بتعليمه و تدريبه أصول حرفة ما، و يقابل ذلك التزام الطفل بالعمل لحساب صاحب العمل، حسب البرنامج المسطر و المتفق عليه، على أن يتم الاتفاق على الأجر و يكون مخفضا و يمكن أن يتم التمهين بدون أجر، لكن لا يجوز أن يتحول التمهين إلى عقد عمل حتى و إن كان بأجر.

و قد عرف المشرع الجزائري عقد التمهين في المادة العاشرة من القانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهين ((عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي و تام لمتهم، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، و يتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا)).

و بالنسبة للسن القانوني للتمهين هو 15 سنة حيث تم تخفيض السن الأدنى للالتحاق بالعمل المتمثل في 16 سنة إلى 15 سنة بالنسبة للتمهين، و ذلك حسب المادة 12 من قانون 81-07 المتعلق بالتمهين حيث نصت على أنه ((لا يسمح بقبول أي متهم يقل سنه عن 15 سنة و يزيد عن 18 سنة عند إمضاء عقد التمهين.

يمدد السن الأقصى للمعوقين بدنيا إلى 20 سنة)).

و أقل مدة للتمهين هي سنة و أقصاها ثلاث سنوات حسب نص المادة الرابعة من قانون 81-07، و إذا نظرنا إلى سن التمهين 15 سنة فإن الطفل إذا بدأ التمهين في هذا السن و أمضى المدة الدنيا للتمهين أي سنة واحدة يكون سنه حينها 16 سنة و هو أدنى سن للالتحاق بالعمل، و إذا أمضى أقصى مدة للتمهين أي ثلاث سنوات يكون قد بلغ 18 سنة و هو سن نهاية الطفولة فيعد هذا السن لا يتمتع بالحماية كطفل.

لهذا فتحديد سن التمهين ب15 سنة متوافق تماما مع باقي النصوص القانونية و المنظومة القانونية بأكملها، و هدف المشرع من التوفيق بين سن التمهين و سن الالتحاق بالعمل و سن انتهاء مرحلة الطفولة؛ هو القضاء على فترات الفراغ، بحيث أن الطفل بعد إكماله للتمهين يجد نفسه مؤهلا للالتحاق بالعمل أو يجد نفسه قد بلغ سن الرشد، و هذا التناسق في النصوص القانونية يشكل حماية كبيرة للطفل من كل استغلال في قطاع العمل.

و يشترط لصحة عقد التمهين شروطا معينة كلها ترمي إلى حماية الطفل و تتمثل فيما يلي:

الشرط الأول: أن يتم العقد في شكل مكتوب:

نصت على هذا الشرط المادة الخامسة من قانون 90-34 المعدلة للمادة 11 من قانون 81-07 المتعلقين بالتمهين ((يكتب و يمضى عقد التمهين من طرف المشغل و المتهم و وصيه الشرعي، إذا لم يبلغ سن الرشد))، و شرط الكتابة مقرر لحماية مصالح الطفل من كل تعسف عن طريق تعديل صاحب العمل للعقد بمفرده، و الإنهاء المفاجئ للعقد إذا كان غير مكتوب، فإذا كان مكتوبا كان ضامنا بشكل كافي على الالتزام ببوده، و الكتابة هنا هي شرط للانعقاد و ليس للإثبات، عكس بعض القوانين العربية التي جعلتها شرطا للإثبات فقط مثل المشرع المصري⁽¹⁶⁾.

و المشرع الجزائري أحاط الطفل بحماية أخرى و هي إذا لم ينشأ عقد التمهيين في شكل مكتوب كان باطلا و هنا إذا كان الطفل قد أمضى مدة في العمل لحساب صاحب العمل فإن حقه في الأجر لا يسقط نظرا لبطلان العقد⁽¹⁷⁾، و لا يحال الطفل إلى القواعد العامة لاستحقاق أجره و إنما - و إمعانا في حمايته - خصه المشرع بنص خاص في قانون 90-11 في المادة 2/135 ((غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه))، و هذا النص يعد حماية للطفل في حالة ما قضي ببطلان العقد.

و في حالة ما إذا لم تراعى الشكلية في العقد و لم يقض ببطلانه فإنه يتحول من عقد تمهيين إلى عقد عمل غير محدد المدة حسب المادة 2/11 من القانون 90-11 ، و هذا الحكم هو أيضا حماية للطفل، حتى لا تزول حقوقه بزوال العقد، فإذا كان باطلا و رأي إنهاءه يكون له الحق في الأجر على ما أداه من عمل بوصفه عامل لا بوصفه متمهن، و إذا واصل تنفيذ العقد رغم تخلف الشكلية فإن عقد التمهيين يتحول إلى عقد عمل غير محدد المدة.

الشرط الثاني: التوقيع على العقد:

الكتابة التي يشترطها المشرع الجزائري لعقد التمهيين ليست الكتابة الرسمية، و إنما هي الشكل الذي يصاغ فيه العقد و يتضمن توقيع صاحب العمل و الطفل و وليه أو ممثله الشرعي، و التوقيع هو دليل على إطلاع الأطراف الثلاثة على بنود العقد و رضائهم بها، و هذا الشرط أيضا يعد وجها من أوجه الحماية القانونية للطفل المتمهن.

الشرط الثالث: ضرورة إخضاع الطفل المترشح للتمهيين لفحص طبي:

نصت على هذا الشرط المادة 30 من القانون 81-07 ((يخضع كل مترشح للتمهيين لفحص طبي. و في إطار الوقاية الصحية ينشأ دفتر طبي للمتمهن يسمح بمتابعة حالته الصحية . يحدد نموذج هذا الدفتر و كيفية مسكه عن طريق التنظيم)).

و الهدف من إجراء الفحص قبل الشروع في التمهيين هو حماية صحة الطفل، لأن الوضع الصحي للطفل قد لا يتناسب مع طبيعة العمل أثناء التمهيين، و هذا الأمر يفرض أن يكون الطبيب الذي يصدر الشهادة الطبية على علم بمضمون العمل أثناء التمهيين و المخاطر الناجمة عنه، و حجم الجهد المبذول أثناءه و عليه يفترض أن يكون متعاقدا مع مراكز التمهيين أو له علاقة بقطاع التشغيل حتى يكون على بينة لما يصدر الشهادة التي تثبت صلاحية الطفل لممارسة النشاطات المتعلقة بالتمهيين.

ثانيا/ إجراءات التحاق الطفل بالعمل:

في الجزء الأول تناولنا شرط السن الأدنى للالتحاق بالعمل، و ذكرنا أن تحديد السن الأدنى هدفه حماية الطفل، و لكن حتى تكتمل معالم الحماية و تحيط بالطفل من كل جانب؛ نضيف الشرط الثاني المتمثل في ضرورة الخضوع لإجراءات قانونية معينة لالتحاق الطفل بالعمل، هذه الإجراءات تضمنتها النصوص الدولية، و أعادت صياغتها القوانين الداخلية للدول، و هدفها وضع حماية شاملة للطفل باعتباره الطرف الضعيف في العقد، و سد كل الثغرات التي تشوب التحاق الطفل بالعمل، هذه الثغرات قد يستغلها صاحب العمل للتعسف و استغلال الطفل، و هذه الإجراءات تتمثل فيما يلي.

1- إجراء الحصول على رخصة من الولي أو الممثل الشرعي للطفل:

هذا الإجراء نصت عليه المادة 15 في فقرتها الثانية من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ((لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي)) و هذا النص يتوافق مع دور الولي أو الممثل الشرعي للطفل في المنظومة القانونية في الجزائر، فهو مثلا يتوافق مع القواعد العامة في القانون المدني في الأحكام المتعلقة بإجازة الولي لتصرفات ناقص الأهلية، و أيضا في قانون الأسرة في الأحكام المتعلقة بالولاية و الوصاية و التقديم، و حتى القوانين الجزائية التي تشترط حضور الولي أو الممثل الشرعي للطفل أثناء محاكمته في قسم الأحداث، و في مسؤوليته المدنية كمتولي للرقابة، فهو مصاحب للطفل في كل نشاطاته و أعماله سواء القانونية أو المادية، لهذا في قانون علاقات العمل يشترط موافقة الولي أو الممثل الشرعي للطفل، باعتباره ضمانا أخرى تكفل حماية الطفل لأن رضا الطفل تصرف قانوني ناقص يكمله الولي أو الممثل الشرعي.

و المشرع يشترط أن تكون الرخصة مسبقة أي أثناء العقد، فهي من مكونات عنصر الرضا في العقد، و ليست لاحقة للعقد، بمعنى إذا أبرم العقد بدون رخصة كان باطلا بطلانا مطلقا، حتى و إن ألحقت به الرخصة فيما بعد، و هذا لتأكيد الحماية القانونية للطفل و سد كل الثغرات التي قد تناسب صاحب العمل و تتعارض مع مصالح الطفل.

و شرط الرخصة السابقة على العقد هو استثناء من القواعد العامة في العقد، فإذا اعتبرنا عقد العمل تصرف دائر بين النفع و الضرر فإن حكمه وفقا للقواعد العامة أنه باطل بطلانا نسبيا، و يمكن تصحيحه بالإجازة اللاحقة لولي ناقص الأهلية أو ممثله الشرعي، و لكن تطبيقا لقاعدة "الخاص يقيد العام" نجد أن قانون علاقات العمل ينظم مسألة خاصة هي عقد العمل، فهو قانون خاص لهذا يعمل به و تستبعد القواعد العامة في القانون المدني، و لهذا يترتب على عدم وجود رخصة سابقة بطلان العقد بطلانا مطلقا و ليس نسبيا، و لا يصح بالإجازة اللاحقة، و سبب هذا الحكم الخاص هو التشديد و الصرامة في حماية الطفل(18).

و نشير إلى أن المادة 15 في فقرتها الثانية السابقة الذكر لم تكن دقيقة في تحديد الشخص الذي يصدر الرخصة؛ حيث ذكرت عبارة "الوصي" و الأصح هو "الولي أو الممثل الشرعي"، و الممثل الشرعي المقصود به الوصي و القيم، فقد ذكرت المادة الفرع (الوصي) و أهملت الأصل (الولي)، و ترتيب هؤلاء يرجع بشأنه إلى القانون المدني في المادة 44 حيث ذكرت الولي ثم الوصي ثم القيم (أي الولي و إذا لم يوجد يكون الوصي و إذا لم يوجد يكون القيم)، و كذلك قانون الأسرة الذي نص في المادة 87 منه على أن الولي هو الأب و بعده و أثناء غيابه تحل محله الأم، و بعد الولي يأتي الوصي ثم القيم حسب المادة 81 من ذات القانون، فكان على المشرع في قانون 90-11 أن يكون منسجما مع باقي النصوص القانونية، و يأخذ المصطلحات القانونية من أصلها لا أن يستعمل مصطلحات عشوائية.

و المشرع لم يتحدث عن شكل الرخصة، و لكن بالنظر إلى روح النصوص القانونية؛ فإنه لا يمكن أن تكون الرخصة شفويا، و إنما يجب أن تكون مكتوبة، و بما أن المشرع لم ينص على شرط الكتابة و لا على البيانات التي يجب أن تتضمنها الرخصة؛ فنحن نرى أن الرخصة يجب أن تلحق بعقد التمهين، لأن المشرع اشترط أن يتم العقد في شكل مكتوب إذن فيمكن أن يتضمن بندا أو إطارا خاصا بالرخصة يشار فيه إلى وجود رخصة مسبقة من الولي أو الممثل الشرعي للطفل، و لما يتم التوقيع على العقد فإن هذا التوقيع يكون بمثابة إطلاع على الرخصة من الأطراف الثلاثة (الولي، الطفل، صاحب العمل)، و هذا الحل هو أفضل من تصاغ الرخصة في شكل مستقل عن العقد لأنها في الأصل جزء منه.

2- إخضاع الطفل لفحص طبي مسبق:

تناولت هذا الإجراء بعض النصوص الدولية منها المادة 34 في فقرتها الثالثة من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الموقع بتونس سنة 2004 ((تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي و من أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي)).

كما نص عنه المشرع الجزائري في المادة 5 في فقرتها الخامسة من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ((يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية...الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل)).

فلم يخص المشرع الطفل بنص خاص في هذا المجال، و بالتالي فهو يخضع لعموم الحقوق التي تثبت لكافة العمال، و لا مبرر لاستثنائه منها، بل أكثر من ذلك يستفيد الطفل من هذا الحق من باب أولى.

و بناء على ذلك يلتزم صاحب العمل بتوفير ظروف العمل المناسبة للسلامة الجسدية للطفل، و منع إصابته بأية عدوى أو أمراض ناتجة عن مزاولته للعمل، و هذا ما نصت عنه المادة 15 في فقرتها الثالثة من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل((كما لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه)).

لهذا وجب إخضاع الطفل للفحص الطبي المسبق حتى تتبين أهليته الصحية لمباشرة العمل أو عدم أهليته، و هذا المبدأ يستقيم مع باقي النصوص القانونية منها المادة 17 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل التي تنص على أنه ((يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية

الخاصة بالتوظيف و كذا الفحوص الدورية، و الخاصة، و المتعلقة باستئناف العمل))، و كذلك المادة 13 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

و لكي يستقيم تطبيق مبدأ الفحص الطبي و يكون منتجا؛ لا بد من تزويد الطبيب بقائمة النشاطات و طبيعة العمل و المخاطر المنجزة عنه و الوسائل المستعملة في العمل؛ حتى يوازن ما بينها و بين حالة الطفل الصحية، فإذا رأى أنها لا تتحمل مثل هذا العمل؛ فإنه لا يمنح الشهادة الطبية المؤهلة لذلك العمل، و هنا يتوجب على صاحب العمل إعادة توجيه الطفل إلى منصب آخر يتلاءم مع قدراته الصحية و بعد فحصه ثانية من طرف الطبيب الذي يقرر مدى صلاحية الطفل للعمل، فعدم منح الشهادة الطبية من طرف الطبيب لا يترتب عنه ضياع حق الطفل في العمل، و إنما يجب إعادة توجيهه إلى منصب آخر يتلاءم مع حالته الصحية⁽¹⁹⁾، و حتى الأطفال المعاقين لهم الحق في مناصب عمل تتلاءم مع حالتهم الصحية.

الخاتمة:

ساعدت النصوص الدولية على إيجاد قاسم مشترك بين الدول في حماية الطفل، و هي التي لعبت الدور الأساسي في توحيد مبدأ حماية الطفل أثناء العمل في كل تشريعات العالم، فالمبدأ أصبح ثابتا و ما بقي من اختلاف يرجع إلى بعض الأحكام التفصيلية التي لا تؤثر على المبدأ، و انطلاقا من النصوص الدولية عمل المشرع على إيجاد نظام متكامل لحماية الطفل أثناء العمل و أثناء التمهين، و من خلال ما سبق يمكن استخلاص النتائج و التوصيات التالية:

إن المشرع الجزائري كان منسجما مع النصوص الدولية بحيث أننا لم نجد أي نص يتعارض معها، بل أنه عزز حماية الطفل بأكثر مما نصت عليه الاتفاقيات، فمثلا رفع السن الأدنى للالتحاق بالعمل إلى 16 سنة بدلا من 15 سنة المنصوص عنها في الاتفاقيات الدولية.

كل اتفاقات العمل الجماعية راعت مسألة حماية الطفل العامل كونها جاءت متوافقة مع التشريع، و هذا الأمر يعزز حماية الطفل في العمل و يجعل النصوص محلا للتطبيق الفعلي.

الاعتراف بالحق في العمل بدءا من سن 16 سنة هو استجابة للظروف المعيشية لأفراد المجتمع من جهة، و لسد الفراغ الذي قد يعاني منه الطفل الذي لم يواصل تعليمه، فلو فرضنا أن المشرع لم يعترف مطلقا بالحق في العمل للطفل؛ أين سيذهب الطفل الذي بلغ 16 سنة و لم يواصل تعليمه؟ فمن المنطقي أن يوجه إلى سوق العمل أفضل من تركه بدون دراسة و بدون عمل لأن هذا سيؤدي به إلى الانحراف، إذن فعمالة الأطفال ليست هي الوضع الطبيعي للطفل و إنما فرضتها ضرورات معينة و اختير بشأنها أهون الضررين، إذن فالاعتراف بالحق في العمل للطفل هو صورة من صور الحماية القانونية للطفل.

أحاط المشرع الطفل العامل بضمانات كافية لمواجهة الصعوبات أثناء العمل، و من أهمها موافقة وليه أو ممثله الشرعي على التحاقه بالعمل، و عدم تشغيله في الأعمال الخطيرة أو في منصب لا يتلاءم مع قدراته الصحية، و حمايته من الأمراض الناجمة عن العمل و متابعته صحيا بواسطة طب العمل، و غيرها من الضمانات التي تكفل له الحماية الكافية.

كما نظم المشرع مسألة التمهين، و هي فكرة تربية و اقتصادية جيدة، كون التمهين يشكل ضمانا للطفل لدخوله سوق العمل بطريقة مدروسة، لأن مراكز التكوين المهني تضع تخصصات تتلاءم مع سوق العمل، فإذا لم يوفق الطفل في مواصلة دراسته فإنه ينتقل إلى مراكز التكوين المهني للتأهيل لممارسة حرفة ما، و هنا يبرز دور الأولياء إذ يتعين عليهم تسجيل أبنائهم في مراكز التكوين، فلا يوجد نص يلزم الطفل الذي انقطع عن الدراسة النظامية بضرورة الالتحاق بالتكوين المهني، فلا بد من تدخل الولي لتوجيهه حتى يصبح عنصرا منتجا في المجتمع، و هنا نقترح تعزيز نظام التكوين المهني، فلا يترك الأمر لمحض إرادة الولي بل يجب إيجاد وسيلة قانونية لتوجيه الطفل لمراكز التكوين و إجباره على ذلك بطريقة غير مباشرة، فيمكن مثلا اشتراط الحصول على شهادة من مركز تكوين مهني معتمد لمباشرة أي عمل

مهما كان، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، أو عمل حر لحسابه الشخصي، فمثلا لو أراد الطفل ممارسة نشاط حرفي أو تجاري لحسابه فعلى الإدارة أن تطلب منه شهادة تثبت كفاءته لممارسة هذه الحرفة، فهذا الإجراء يضمن جودة اليد العاملة فعدم التكوين يؤدي إلى الرداءة في الخدمات و الغش، و من جهة أخرى يشكل حماية للطفل بتكوينه بطريقة علمية تضمن له الاستمرارية في الحياة المهنية بعيدا عن الربح السريع المؤقت الذي يزول بزوال سببه، و إذا ما سطرت الإدارة خطة واضحة في هذا الشأن سيكون الطفل مجبرا على التسجيل في مراكز التكوين المهني، و هذا يحقق نتائج إيجابية حيث يمنع الطفل من الانحراف طوال فترة المراهقة كونه مشغول بالتكوين، و أيضا نصل إلى توافق و انسجام بين التكوين المهني و سوق العمل و هذا الأمر يحد من ظاهرة البطالة.

نص المشرع على عقد التمهين و أحاط الطفل بضمانات كافية تكفل له الدخول التدريجي إلى عالم الشغل، حيث أنه من الضروري أن يمر بمرحلة التمهين من أجل حصوله على المعارف الفنية المتخصصة، و قد نظم المشرع عقد التمهين بشكل يضمن حماية كافية للطفل، و من بين الضمانات تحديد السن الأدنى للتمهين ب15 سنة، و ضرورة كتابة العقد و الحصول على رخصة من الولي أو الممثل الشرعي، و ضرورة خضوع الطفل لفحص طبي مسبق، كل هاته الأحكام تصب في مصلحة الطفل لمنع استغلاله اقتصاديا.

و ما يمكن قوله في الأخير هو ضرورة تفعيل دور الإدارة في متابعة تطبيق التشريعات، فالواقع يثبت أن أطفالا يعملون في التجارة و الفلاحة و حتى النقل العمومي (القابضين) فهل هؤلاء هم مسجلون لدى الهيئات الإدارية المعنية ومعروفون لديها؟ و إذا لم يكن الأمر كذلك كيف يتم الكشف عن الاستغلال الاقتصادي للطفل و كيف تستطيع الدولة بسط حمايتها عليه، و كيف تتم متابعة تطبيق التشريعات، بل الأكثر من ذلك خطورة نحن نرى أشخاصا يتسولون بواسطة الأطفال و هي الصورة القسوى للظلم و سوء الرعاية للأطفال.

نحن نرى أن الحلقة الضائعة في مجال حماية الأطفال هو دور الإدارة، لذا يجب تفعيل دور الرقابة الإدارية على عمالة الأطفال، و لا يمكن الاحتجاج بالوضع الاقتصادي للأسر و مدى حاجتهم لمساعدة أبنائهم لأن هذا لا يمنع من وضع عمالة الأطفال التي يفرضها الواقع في إطار نظامي مدروس و مراقب و متابع.

الهوامش:

- (1) المادة 83 من قانون الأسرة رقم 84-11 المعدل و المتمم بالأمر 05-02 المؤرخ في 2005/02/27.
- (2) القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل و المتمم المتعلقة بعلاقات العمل الصادر في الجريدة الرسمية العدد 17 الصادرة بتاريخ 1990/04/25.
- (3) الأمر 75-31 المؤرخ في 1975/04/27 المتعلقة بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 1975/05/16.
- (4) القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 1978/08/15 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 32 لسنة 1978.
- (5) د/ حاج سودي محمد: التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، رسالة دكتوراه في الحقوق، فرع القانون الخاص، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية 2016/2015، ص 141.
- (6) فاطمة بحري: الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص 35 و ما بعدها.
- (7) مجادي لمياء: العوامل المؤدية إلى تشغيل الطفل الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، قسم علم الاجتماع، السنة الجامعية 2002/2001، ص 42 و ما بعدها.
- (8) Observation (CEACR); adoptée 2014; publiée 104 éme session; CIT(2015) (convention n 138 sur L'age minimum ;1973 ;algerie(ratification ;1984.

- (9) د/ دليلة المباركي: عمالة الأطفال بين الواقع و النصوص - الجزائر نموذجا، بحث منشور عبر الأنترنت في الموقع: <https://repository.nauss.edu.sa> ص 325 ، اطلع عليه بتاريخ 20/02/2018.
- (10) أكثر تفاصيل حول السن الأدنى للعمل في بلدان العالم راجع: مجادي لمياء: المرجع السابق، ص 39.
- (11) للاطلاع على الإحصائيات المتعلقة بالتسرب المدرسي راجع: مجادي لمياء: المرجع السابق، 27 و ما بعدها.
- (12) د/ دليلة المباركي: المرجع السابق، ص 325.
- (13) القانون رقم 07-81 مؤرخ في 27/06/1981 متعلق بالتمهين المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد 26 المؤرخة في 30/06/1981.
- (14) القانون رقم 34-90 المؤرخ في 25/12/1990 المعدل و المتمم للقانون 07-81 المتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية، عدد 56.
- (15) د/ حاج سودي محمد: المرجع السابق، ص 158.
- (16) د/ صلاح علي علي حسن: التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، ص 77 و ما بعدها.
- (17) د/حاج سودي محمد: المرجع السابق، ص 159.
- (18) المرجع نفسه: ص 164.
- (19) المرجع نفسه: ص 168.