

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

(دراسة في القواعد والقيود والحقوق)

علاف عبد القادر

معهد العلوم القانونية والإدارية

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت

مقدمة:

يُعتبر الطّف أضعف طرف في الأسرة، وأصغر حلقة في سلسلة المجتمع، وذلك راجع إلى ضعفه، وعدم أهليته ورُشده، وطبيعة تكوينه البدني والعقلي والنفسي. فكان من الضروري الأخذ بيده في هذه المرحلة الحساسة؛ عن طريق إحاطته بحماية لائقة ورعاية شاملة، إذ استتبّق الشّارع الحكيم إلى ذلك لما خصّه بأحكام شرعية خاصة، وتبعه التشريع الوضعي أيضا لما أقرّ له نظاما قانونيا وضعيا متميزا، حيث منعا كل أشكال التعرّض له، ومنحا له الكثير من الحقوق والامتيازات منذ أن كان جنينا، فطفلا إلى أن يصير راشدا.

غير أن استقراء الواقع، حال دون تمتّعه بكامل حقوقه، فقد وصل الأمر إلى حرمانه كلياً من بعضها، بل الاعتداء عليه واستغلاله أحيانا. ويُعتبر تشغيل الطّف القاصر أحد مظاهر ومجالات هذا الاعتداء والاستغلال الصّارخ، إذ ثمة مخاطر وآثار سلبية تلحق بهذه الفئة نتيجة اضطرابها أو إدماجها في عالم الشغل قبل الأوان، مما أدى إلى تفاقم هذه الحالة فأضحت ظاهرة عالمية مخيفة تُورق أغلب الدول والحكومات، لاسيما تلك التي تطمح إلى التنمية، وقد تكفّل التشريع الدولي ومختلف التشريعات الوطنية بما فيها التشريع الجزائري بهذه الظاهرة؛ حيث أن الاتفاق الدولي حاصل بشأن مُجابعتها والحدّ منها، والمسعبي الحكومية وغير الحكومية الدّاعية لحظر عمالة الأطفال ولفت النّظر لمخاطرها معروفة، وهكذا سارت الدّول ومنها الجزائر، لما أقرّت في منظومتها القانونية الداخلية قواعد تحظر ذلك من جهة، وتعمل على تأطير وتنظيم عمل الأطفال من جهة أخرى.

الأمر الذي يثير التساؤل: عن حقيقة حظر عمالة الأطفال كآلية مُكرّسة في القانون الجزائري؟. أي أن المشرع الجزائري إذا منع صراحة تشغيل الأطفال القصر، وأورد مجموعة قيود في هذا الصّد ضمانا لحمايتهم، فالى أي مدى وُفق بالتزامه دوليا، واتّجاهه لإقرار قواعد قانونية وطنية خاصة بحماية الأطفال العاملين، بالنّظر لواقع الحال؟.

إجابة عن هذه الإشكالية؛ ارتأينا في هذه الدّراسة أن نبحت في القواعد القانونية الجزائرية التي تحظر عمل الأطفال وتُقيّد ذلك بشروط (مبحث أول). ثم البحت في حقوق الأطفال القصر العاملين التي تشكل التزامات تقع على عاتق أرباب العمل (مبحث ثاني). على أن تتخلل دراستنا من حين لآخر تقييم تلك القواعد الحمائية

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

الخاصة التي حُضت بها هذه الفئة، ومدى فعاليتها، وتطبيقها للحد من هذه الظاهرة المتفاقمة، بالوقوف على الأسباب والدواعي، ومن ثم الوصول إلى نتائج وتوصيات يمكن الاستئناس بها.

المبحث الأول

القواعد القانونية التي تحظر عمل الأطفال والقيود الواردة عليها

يتميز القانون الاجتماعي العمالي الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة بخاصية الواقعية والتنوع في الأحكام بهدف الاستجابة لمختلف حالات وخصوصيات العمل في عدة قطاعات ومجالات، وكذلك بعض الفئات العمالية؛ كالمراة، والحدث، والأجنبي (1). وفي إطار مواكبة الجزائر للتحوّل الحاصل من حولها واستجابة لتطلعات آفاق الوضع الداخلي، تسعى باستمرار إلى تكييف منظومتها القانونية وفق التشريع الدولي المعاصر بما يراعي خصوصياتها، فتماشياً مع سياسة الوقاية والحماية المقررة لفئة الأطفال، التزمت الجزائر دولياً بمصادقتها على الكثير من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بعالم الطفولة، الصادرة عن مختلف المنظمات الدولية والأجهزة المتخصصة (2).

أما على الصعيد الداخلي فقد خلى التشريع الأساسي للبلاد من أي نص دستوري صريح بشأن اصطلاح حظر عمالة الأطفال، إلا ضمنا في نطاق تلك المبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري الواردة في الباب الأول من الدستور الجزائري، ضمن الفصل الرابع المعنون بالحقوق والواجبات (3).

وفي المقابل، تكفل القانون الخاص الجزائري بمسألة حظر عمالة الأطفال؛ من خلال قانون العمل رقم 90/11 (4)، وأورد قيوداً مهمة تضمن حماية هذه الفئة من الاستغلال والغيب في عالم الشغل؛ ويتضح ذلك جلياً لما منع صراحة عمل الأطفال دون سن محدّدة، وبترخيص من وصي شرعي، وعدم تولي أعمال خطيرة وفي ظروف غير مناسبة، هذا ما نتطرّف له في ثلاثة مطالب على النحو الآتي.

المطلب الأول: تحديد سن دنيا للقبول في العمل.

ما من علاقة عمل يُراد إبرامها إلا ويجب أن تُقام بحسب الأصل على أساس العقد كوسيلة قانونية واقتصادية واجتماعية، وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة الذي يقتضي حرية التعاقد في كل التصرفات القانونية، وذلك في إطار الدائرة أو الحدود المرسومة لهذه الحرية التعاقدية، مع تكفل التشريع أو التنظيم ببعض الجوانب الفنية حرصاً على توازن الحقوق والالتزامات وحماية الطرف الضعيف. ففي نطاق علاقة العمل اضطلع المشرع الجزائري بتنظيم هذه العلاقة العقدية بأحكام خاصة، حيث اشترط لعمل الأطفال سناً دنياً لقبولهم في عالم الشغل؛ وذلك من خلال قاعدة أمرة جاء فيها على أنه: « لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تُعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما... » (5). أي أنه لولوج عالم الشغل، يجب أن يكون سن المقبل على العمل ستة عشرة (16) سنة على الأقل تحت طائلة البطلان، باستثناء الحالات التي نظمها القانون والخاصة بعقود التمهين (6).

والأصل أن أي تصرف قانوني كعقد العمل يقتضي توافر الأهلية الكاملة المحددة بتسعة عشرة (19) سنة كاملة وفقاً للقواعد العامة (7)، إلا أنه ونظراً لتلك الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية المصاحبة لطبيعة علاقة العمل (8)، وحرصاً على تحقيق مقصد مهم وهو الحماية والوقاية؛ كيف التشريع الجزائري هذا المبدأ وأنزل أهلية العمل استثناءً إلى ستة عشرة (16) سنة بنص خاص، ممّا يبيّن أن الأهلية المشترطة في العمل ليست نفس

الأهلية المشترطة مدنيا.

تجدر الإشارة إلى أن هذا القيد المتمثك في تحديد سن دنيا للقبول في العمل، نص عليه المشرع الجزائري في قانون العمل رقم 90/11 في الباب الثالث، وتحديدًا في الفصل الثاني منه الخاص بشروط التوظيف وكيفياته. وهو يندرج ضمن الشروط الموضوعية التي أقرها التشريع المنظم لعلاقة العمل في الجزائر، في القطاع الاقتصادي بنوعيه العام والخاص، على غرار التمتع بالجنسية الجزائرية، والحقوق المدنية، واللياقة البدنية (9). وكذلك ضمن الشروط التي جاء بها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نص في الباب الرابع المتعلق بتنظيم المسار المهني في الفصل الأول الخاص بالتوظيف على أنه: « تُحدّد السنّ الدنيا للاتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة (18) سنة كاملة » (10). فبالرغم من الاختلاف الموجود بين النظامين القانونيين لعلاقة العمل التي تربط العامل برب عمله، والعلاقة التي تربط بين الموظف العام والهيئة الإدارية المستخدمة التابع لها؛ فإن هناك تقارب وارتباط في مجال تحديد سن دنيا للقبول سواء في عالم الشغل بمفهومه الاقتصادي العام والخاص، وكذا في عالم الوظيفة العمومية، كونهما حرصا على تقرير تلك الحماية اللازمة للقصر ناقصي الأهلية الكاملة.

ولم يكتف المشرع الجزائري بهذا الحظر والقيد، بل رافقه بأحكام مدنية وجزائية ضمانا لتطبيقه، جاءت في الباب الثامن من ذات القانون رقم 90/11، حيث جاء في أحد نصوصه أنه: « يُعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السنّ القانونية... وفي حالة العود، يُمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من غاية 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن تُرفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة » (11). لكن هذه الغرامة أصبحت بسيطة وزهيدة في الوقت الراهن مما يستدعي مراجعتها وتحيينها، كونها لا تُضاهي أدنى غرامة في جزاءات مخالفة قواعد قانون المرور الجزائري في تقديرنا.

وكل هذه الاشتراطات والقيود ما هي إلا إجراءات حمائية لهذه الفئة العمرية في المجتمع؛ حيث جاءت هذه الأحكام هادفة بالدرجة الأولى إلى وقاية وحماية الأطفال العاملين من كل مظاهر وأشكال الاعتداء والاستغلال والغبن التي يُمكن أن تمارس وتسلط عليهم في هذه المرحلة المبكرة من سنهم من قبل أرباب العمل أو الجهات المستخدمة.

المُلاحظ نظريا، أن هذه القواعد القانونية كفيلة بتحقيق الحماية والوقاية المقررة لفائدة الأطفال القصر العاملين، إلا أنه باستقراء الواقع يتضح أن الأمر مغاير لذلك، لاسيما في نطاق بعض نشاطات الأعمال الخاصة، غير المتحكم في رقابتها بشكل يسمح بتطبيق هذه النصوص القانونية. أو في نطاق ما يسمى بسوق العمل الموازي غير المصرح به، الذي انتشر في السنوات الأخيرة في الجزائر، ويشكل الأطفال العاملين فيه نسبة كبيرة جدا، بدافع الحاجة الاقتصادية والاجتماعية، أي عامل الفقر ودفع بعض الأولياء بأطفالهم إلى عالم الشغل قبل السنّ القانوني المحدد، لسد الاحتياج أو المساعدة، على حساب توجيه عنايتهم للدراسة والتّحصيل العلمي في هذه المرحلة القاعدية، خاصة وأن هذه الفترة الزمنية تتزامن مع مرحلة تلقي تعليم إجباري ومجاني لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ست (06) سنوات وستة عشرة (16) سنة كاملة (12). فظاهرة عمالة الأطفال في الجزائر أصبحت في تزايد مستمر، خصوصا على مستوى النشاطات غير الرسمية في المدن والأرياف بالأسواق وعلى حافة الطرقات المختلفة؛ كالطريق السّيار شرق غرب على مستوى بعض محاوره ببيع الوجبات الغذائية السريعة، والخبز والمشروبات والسّجائر، حتى عهدنا جمع أي شيء وبيع كل شيء. مما يثير القلق إزاء هذه الفئة الضعيفة والمدفوعة إلى هذا الواقع بدافع الحرمان أو الحاجة والاستزاق ليس إلا.

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

وتشير الإحصائيات الرسمية في الجزائر بناء على تحقيق قامت به مصالح وزارة العمل والتشغيل (المفتشية العامة العمل) سنة 2006 أنه تم تسجيل 156 طفلا عاملا فقط دون السن القانوني للتشغيل في حوالي 3853 مؤسسة تُشغل حوالي 28840 عاملا أجيرا في الجزائر، وهو الرقم الذي يمثل نسبة 0.54٪ فقط من العدد الإجمالي للعمال (13). ويُضيف نفس المصدر في إحصاء ناتج عن تحقيق مماثل أجري سنة 2010 شمل 11660 عاملا أجيرا، كشف عن وجود 29 طفل يقل عمرهم عن 16 سنة يعملون في مجال خدمات القطاع الخاص، وهو ما يمثل 0.24٪ من العينة التي شملها التحقيق.

في حين تشير إحدى الدراسات حول الظاهرة قامت بها الهيئة الوطنية الجزائرية لتطوير الصحة وترقية البحث (فورام)، عن تواجد مليون (01) طفل عاملا في الجزائر ويزيد هذا العدد بـ 300 ألف طفل أيام العطلة والمناسبات، كما كشفت أحدث تقارير لمنظمة العمل الدولية أنه في الجزائر 1.8 مليون طفل عاملا بينهم 1.3 مليون تتراوح أعمارهم بين ستة (06) وثلاثة عشرة (13) سنة، من ضمنهم 56٪ من الإناث، و28٪ لا يتعدى سنهم الـ 15 سنة، كما أن 4.15٪ فقدوا سواء الأب أو الأم، فيما يعيش 1.52٪ منهم في مناطق ريفية (14).

المطلب الثاني: ضرورة الترخيص للعمل من طرف الوصي.

لم يكتف المشرع الجزائري بتحديد سن دنيا لعمل الأطفال، بل أضاف قيودا أخرى تضمنت ضرورة وجود ترخيص صادر عن الوصي القانوني للطفل القاصر، وذلك من خلال نصه في تشريع العمل على أنه: «... ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على تقديم رخصة صادرة من وصيه الشرعي...» (15). وهو التكييف القانوني الخاص الذي جاء متناسقا مع روح الشريعة العامة، التي أخضعت فاقدي الأهلية، وناقصيها، حسب الأحوال لأحكام الولاية، أو الوصاية، أو القوامة، ضمن الشروط ووفقا للقواعد المقررة في القانون (16). وعليه، يستلزم القانون الخاص للعمل أن يتحصّل الطفل القاصر الطالب للعمل على ترخيص مُسبق من وصيه الشرعي يسمح له فيه ويُجيز له ولوج عالم الشغل، ومن ثم تقديمه لرب العمل حتى تكون علاقة العمل مقبولة قانونا.

إن هذا الشرط المُضاف مرتبط وجودا وعدما بالأهلية الناقصة في هذه الحالة، لأن القاصر الذي لم يكتمل بعدُ سن تسعة عشرة (19) سنة كاملة، لزم إلحاق علاقة عمله لسلطة ومسؤولية وصيه الشرعي والقانوني، من خلال اشتراط تشريع العمل لهذه الموافقة أو الترخيص المسبق لقبول الطفل القاصر المقبل على ولوج عالم الشغل. وهي ضمانات أخرى لحماية ووقاية الطفل العامل القاصر من كل أشكال الاعتداء أو الاستغلال أو الغبن التي يمكن أن يتعرّض لها من قبل أرباب العمل في الشغل.

والملاحظ، أن هذا الترخيص غير مطبّق في الواقع إلا نادرا نظرا لتهرب الأولياء وتنصلّهم من مسؤولياتهم في هذا الشأن، ناهيك عن عزوف الأطفال القصر العاملين إلى تقديم هذا الترخيص الذي قد لا يطلبه أرباب العمل في القطاع الخاص أصلا، كما أن الأطفال القصر في النشاط الاقتصادي الموازي ليسوا في حاجة لمثل هذا الترخيص ما دام مركزهم القانوني غير معروف وغير مصرّح به لدى الجهات المختصة، الأمر الذي يتطلب تدخل السلطة العامة للحد من هذه الظاهرة التي تضرّ بهذه الفئة الضعيفة والهشة من المجتمع.

المطلب الثالث: عدم ممارسة أعمال خطيرة وفي ظروف غير مناسبة.

استرسل المشرع الجزائري في إحاطة الطفل القاصر العامل بجملة قيود وشروط تحميه وتقيه من مخاطر وآثار الاستغلال والغبن حين دخوله كطرف في أي علاقة عمل؛ حيث نص في تشريع العمل على أنه: «...»

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضرّ صحته أو تمس بأخلاقياته» (17). يُفهم من ذلك أن المشرع الجزائري في تنظيمه لعلاقة العمل التي يكون فيها الطفل القاصر طرفاً فيها، قيّد واشترط ألا يُشكل هذا العمل المراد القيام به خطراً على هذا العامل القاصر سواء في صحته أو أخلاقياته، بهدف حمايته من الاستغلال تحت ظرف التبعية القانونية والاقتصادية (18).

أما بالنسبة لاشتراط عدم ممارسة أعمال خطيرة، فإن محل علاقة العمل التي قد يكون الطفل القاصر طرفاً فيها، يمكن أن يتمثل في القيام ببعض الأعمال التي تضرّ به، باعتباره لازال في مرحلة الطفولة التي تستدعي رعاية وحماية أكثر، فقد تلحق به مخاطر جمة، كتلك الأعمال الموصوفة بالخطورة أو الشاقة (19) التي تتطلب جهداً عضلياً كبيراً لا يتناسب وطبيعة البنية الجسمية الفاقدة للقوة العضلية المطلوبة في مثل هذه الأعمال، كإصممه لإحدى ورشات العمل المكلفة بجمع القمامة والنفايات ورمدها، أو تلك التي تقوم بالحفر والرّدم بالوسائل اليدوية البسيطة، أو تقليب أراضي فلاحية، أو حفر آبار، أو مسالك القنوات، أو حمل ونقل ورفع مواد البناء ذات الوزن الزائد. إلى جانب إمكان إدماج الطفل القاصر في العمل في بعض المصانع والورش المعروفة بإنتاج مواد كيميائية وانبعاث أنشطة إشعاعية مضرّة بالصحة الجسمية، والتي تنعدم فيها شروط النظافة، أو تمس بأخلاقه باعتباره لا زال صفحة بيضاء، غير محصّن ومؤهل بأن يشتغل في بعض المواقع المؤثرة في سلوكه وتكوين شخصيته. وهنا يكمن دور الأولياء، إضافة إلى الهيئات المكلفة بالرقابة بأن تتدخل للتفتيش وإلزام أرباب العمل باتخاذ تدابير الوقاية التي من شأنها أن تحدّ من تعريض العمال بصفة عامة لأخطار جسمية سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة (20)، والأولى أن تكون الرعاية والحماية والوقاية أكثر بالنسبة للأطفال العاملين، بل يجب الحظر في هذه الحالة إطلاقاً.

وأما بالنسبة لاشتراط عدم عمل الطفل القاصر في ظروف غير مناسبة؛ فإن الأمر وإضافة لما سبق، فالمقصود هو حظر العمل الليلي أصلاً بالنسبة لهذه الفئة، حيث نص المشرع الجزائري في تشريع العمل على أنه: « لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة (19) كاملة في أي عمل ليلي » (21). بعدما حدّد زمن العمل الليلي الممتد من الساعة التاسعة ليلاً إلى الساعة الخامسة صباحاً (22)، وحسناً ما فعل لما أقرّ هذا الحظر، ورافقه بجزئات (23)؛ لأنه يصب في مصلحة وحماية الطفل القاصر، باعتباره لازال في مرحلة الحاجة إلى الرعاية والتربية، والسكينة والهدوء والراحة، التي تتناسب مع الفترة الزمنية الليلية.

غير أن الواقع يُفصح عن حقائق مرّة يصعب تقبلها للأبناء الأبرياء، حيث أصبح الطفل القاصر يُستغل أبشع صور الاستغلال، ويتعرّض للغيب البائن ما بعده غيب، حين يُطلب منه وهو في ريعان عمره ونعومة أظفاره، جمع الخبز، وبقايا المعادن والبلاستيك والنفايات وبيعها، وبعض الأعمال الشاقة ليلاً ونهاراً كتقليب المزارع وجني المحاصيل الزراعية وحملها وبيعها، وكذا العمل ببعض ورش البناء، والحفر والرّدم باستخدام وسائل تقليدية وبسيطة، بحجة حتمية المساعدة المنزلية.

المبحث الثاني

حقوق الأطفال القصر العاملين

تتباين ظروف العمل عامة زماناً ومكاناً، لذلك تصنّف تشريع العمل مجموعة مبادئ وقواعد قانونية مُشتركة، بين مختلف فئات العمال وقطاعات العمل تاركا المسائل التنظيمية والتفصيلية لقانون الإرادة، وهكذا الحقوق والواجبات وردت في شكل مبادئ وأحكام أساسية وعامة. وبالنسبة لموضوعنا فإن المشرع الجزائري لم

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

يفرد أحكاما خاصة تكفل حقوق الأطفال القصر العاملين، تماشيا مع مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال، فقد نظم حقوق العمال وواجباتهم بصفة عامة في البابين الثاني والثالث من قانون علاقات العمل رقم 90/11 (24)، مُستهدفا تنظيم حقوق وواجبات العمال الراشدين أصلا، إذ أن الحديث عن حقوق وواجبات الأطفال العاملين تحصيل حاصل؛ لأن هذه الفئة العمرية غير عاملة رسميا بالنسبة للقانون، كون القانون يحظر ذلك، إلا استثناء وفق ما مرّ الحديث عنه وفقا لتلك القيود أو الشروط المطلوبة لعمل الأطفال القصر.

وعليه، فإذا ما توافرت هذه الشروط في الطفل القاصر وأصبح عاملا، فإنه يستفيد من كل الحقوق المكرّسة لفائدة العامل الراشد ويؤدي واجباته أيضا. ومن ثم سنكون في هذه الحالة أمام إسقاط حقوق وواجبات العامل الراشد على الطفل القاصر العامل، فهناك الكثير من الحقوق والواجبات العمالية؛ لذلك سنكتفي بالتطرّف لنماذج عن بعض هذه الحقوق، والتي تُشكّل في المقابل التزامات تقع على عاتق أرباب العمل اتجاه هذه الفئة، وذلك من خلال المطالب التالية.

المطلب الأول: حق الطفل القاصر العامل في السّلامة البدنية والمعنوية، والكرامة.

لقد أقرّ الدّستور الجزائري حق كل مواطن جزائري في السّلامة البدنية والمعنوية والكرامة، حيث نص في المادة 34 على أنه: «تضمن الدولة عدم انتهاك حرمة الإنسان، ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بالكرامة»، كما نصت المادة 35 منه على أنه: «يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية» (25).

ما يُلاحظ، أن هذا الحق جاء في شكل مبدأ عام، يسري على كل مواطن جزائري وفي مختلف العلاقات والمجالات بما فيها علاقات العمل، وقد جاء تشريع العمل الجزائري متناسقا مع روح هذا المبدأ، لما كرسه المشرع الجزائري ذلك من خلال تأكيده في الفصل الأول الخاص بحقوق العمال من الباب الثاني من القانون الإطار للعمل، على أنه من حق العمال أيضا احترام كرامتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية في إطار علاقة العمل (26).

بمعنى أنه، إذا كان هذا الحق مقررّ لصالح أي مواطن جزائري، فإن للعامل الراشد الحق في سلامته البدنية والمعنوية وكرامته كإنسان مكفول قانونا بقواعد عامة دستورية، وبقواعد قانونية خاصة، فهو التزام يقع على عاتق رب العمل أو الجهة المستخدمة؛ إذ بات من الواجب على هذه الأخيرة أن تُعامل الطفل القاصر العامل من باب أولى، معاملة حسنة وكريمة بعدم التعرض له بالإيذاء أو العنف سواء كان ماديا ومعنويا، بما قد ينعكس سلبا على مكونات شخصيته، خاصة في المرحلة الحساسة، مهما كان مظهر وشكل هذا التعرض، خاصة وأن الواقع يُقرّ بتعرض بعض الأطفال القصر العاملين إلى التعنيف والضرب من قبل بعض أرباب عملهم.

المطلب الثاني: حق الطفل القاصر العامل في الوقاية الصّحية والأمن، وطب العمل.

أقرّ الدّستور الجزائري أيضا حق كل مواطن جزائري في الرّعاية الصّحية، وتكفّل السلطة العامة بذلك في شكل تدابير وقائية وحمائية مناسبة، كالأمن والنظافة، حيث نصّت المادة 54 منه على أن: «الرّعاية الصّحية حق للمواطنين، وتتكفّل الدولة بالوقاية من الأمراض الوبائية والمعدية وبمكافحتها»، كما نصّت المادة الموالية لها رقم 55 على أنه: «لكل المواطنين الحق في العمل، ويضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن، والنظافة...» (27). وقد سائر تشريع العمل هذا الحق الدستوري لما نصّ صراحة على الوقاية الصّحية والأمن وطب العمل، وأقرّه حقا أساسيا يتمتع به كل عامل (28).

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

فالعامل الرّاشد مواطن قبل أن يكون عاملا، وبمناسبة أداء عمله تسهر الجهة المستخدمة أو رب العمل على توفير الرّعاية الطبية بالسّهر على فحصه دوريا وعلاجه من الأعراض والأمراض التي قد يتعرّض لها بمناسبة اضطلاعها بأشغال وأعمال المنصب الموكك له، وهكذا الأمر بالنسبة للطفل القاصر العامل من باب أولى أن يستفيد من هذه الرّعاية الصّحية التي يجب أن توفرها الهيئة المستخدمة أو رب العمل؛ لأنّ الطفل العامل في هذه المرحلة يكون معرّضا أكثر من الرّاشد للمخاطر والظروف التي يؤدّي فيها عمله لاسيما إذا كانت لا تتوفر على أدنى شروط النّظافة والحماية والوقاية.

وتعتبر الوقاية الصّحية والأمن وطب العمل من الحماية المقرّرة والمنظمة بمقتضى قوانين ونصوص تنظيمية عديدة، مما جعل هذا الحق يقع التزاما أساسيا على عاتق أرباب العمل، يستلزم ضمانه لكونه من النظام العام (29). حيث نص القانون رقم 88/07 (30) المتعلق بالوقاية الصّحية والأمن وطب العمل، في الكثير من المواد؛ منها 03 إلى 18، ونص المرسوم التنفيذي رقم 91/05 (31) المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصّحة والأمن في أماكن العمل، في مواده من 02 إلى 61. كما نص المرسوم التنفيذي رقم 93/120 المتعلق بتنظيم طب العمل على أنه يجب الخضوع لفحص طبي للتأكد من أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله (32)، ووجوب عرض الهيئة المستخدمة لعمالها على فحص طبي دوري، مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها (33)، وبالإضافة إلى الممتهين، يخضع العمال الذين يقل سنهم عن ثمانية عشرة (18) سنة إلى مراقبة طبية خاصة (34)، ويمكن لطبيب العمل أن يقرّر إجراء فحص طبي تكميلي فيما يتعلق بتجديد الأهلية الصّحية لمنصب العمل (35).

غير أن الواقع أيضا؛ يُقرّر بدفع الصّغار إلى عالم الشّغل الذي يُفترض أن يكون للكبار فقط، وتكمن خطورة ممارسة الأطفال القصر لبعض المهن والحرف والأعمال الشّاقة، في كونها تتعكس سلبا على صحتهم بسبب تلك الظروف غير الآمنة؛ بحيث تنعدم فيها أدنى المقومات والشروط الإنسانية الدّنيا، مما يؤثّر على صحتهم البدنية ونموهم النفسي والعقلي وتكوين شخصيتهم، اعتبارا أن أجسادهم لا زالت ناعمة ليّنة لا تتناسب مع أعمال صعبة كحجّ الحجارة أو حمل الأثقال، أو جمع النّفايات والقمامات، أو تقليب الأراضي، وحفر الآبار.

المطلب الثالث: حق الطفل القاصر العامل في الرّاحة والعطلة، والدّفع المنتظم للأجر المستحق.

نصّ الدّستور الجزائري على حق المواطن العامل في الرّاحة في باب الحقوق والحريات، مما يفسّر أهمية هذا الحق وقد أحال إلى التشريع التّكفل بمسألة ضمانه وسبل استيفائه، وذلك من خلال نص المادة 55 التي جاء فيها: «... الحق في الرّاحة مضمون، ويحدّد القانون كليات ممارسته» (36). وقد ساير تشريع العمل الجزائري ذلك بنصّه على حق العامل في التّمتع بالرّاحة كحق أساسي (37). وبذلك يكون حق الرّاحة قد تركز حقا دستوريا وقانونيا، فبعد العمل والنشاط الدّؤوب، لابد من الاستراحة، وإذا حدّدت مدة العمل القانونية بأربعين (40) ساعة أسبوعيا (38)، فإنه من حق كل عامل بما فيه العامل القاصر الرّكون إلى الرّاحة، التي تتعدّد أوجهها؛ فهناك الرّاحة اليومية، والأسبوعية، والعطلة السنوية، والإجازات القانونية والخاصّة المدفوعة الأجر، والإجازات غير المدفوعة الأجر، وقد نصّ عليها المشرع الجزائري في أحكام استقلت بفصل رابع من الباب الأول من قانون علاقات العمل (39). وإننا نرى هذا الحق يجب أن يتناسب مع خصوصيات الطفل القاصر العامل وطبيعة تكوينه الجسمي والنفسي والعقلي، مما يستدعي تكييفها وتحيينها، أو تخفيض مدة العمل الأسبوعية؛ لأنها تفوق قدرات هذا الطرف الضعيف في علاقة العمل.

مما سبق، يتّضح أن الحق في الرّاحة والعطلة أمر ضروري لأي عامل راشدا كان أو قاصرا، حتى يسترجع

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

قواه بعد بذل الجهد العضلي أو الذهني في ميدان نشاط عمله، وفي ذلك مصلحة راجحة لا يكتنفها غموض، إذ تتحقق المصلحة الخاصة للعامل بحسب الأصل كحَق أساسي، ومن ثم المصلحة العامة بالتبعية، باعتبار أن عملية الإنتاج أو تقديم الخدمات تقتضي ذلك.

أما عن الحق في الأجر، فقد أفرد له المشرع الجزائري في تشريع العمل رقم 90/11 بابا رابعا مُستقلا مُشكّلا من ثلاثة فصول، مما يبيّن أهمية هذا الحق بالنسبة للعامل، حيث ورد في أحد الأحكام الخاصة به أنه: « للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مُرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل » (40). ويعتبر أجر العامل راشدا كان أو قاصرا من بين العناصر الأساسية لقيام أي علاقة عمل بصفة عامة، فإذا كان العمل هو محل التزام العامل، فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل، إذ لا يحتفظ عقد العمل بتكليفه القانوني إذا لم يكن هناك أجر مقابل العمل، لذلك يُعرّف بأنه ذلك المقابل المالي الذي يُدفع للعامل مقابل العمل الذي قدّمه لصاحب العمل (41). وهو الدافع إلى التعاقد من طرف العامل، ولا يمكن تصور وجود هذه العلاقة في غياب عنصر الأجر الذي يكون مقابل عمل محدّد في عقد العمل، إذ لا بد أن يُحدّد هذا الأجر نقدا سواء تعلق الأمر بعقد عمل في نطاق الوظيفة العمومية أو في إطار قانون علاقات العمل، وبخلاف أو انعدام هذا العنصر نكون أمام عقد أو علاقة تبرّع ليس إلا، مما يؤدي إلى بطلان هذا التصرف (42).

وعليه، يجب أن تراعى مصلحة الطفل القاصر العامل في دفع أجره باعتباره طرفا ضعيفا في هذه العلاقة، مع مراعاة مبدأ التناسب بين العمل المنوط به والأجر المخصص له، فلا يُعقل أن يتقاضى أجرا دون قيامه بالعمل من جهة، وليس من العدل أن يُستغل ويتعرّض للاستغلال والغبن فيُهضم من أجره.

هذا نظريا، غير أن الواقع يقرّ بوجود تجاوزات خطيرة، لاسيما على مستوى السوق الموازية، تتمثل في تشغيل الأطفال بأجور مُتدنية في مناطق يصعب أن تمتد إليها رقابة الدولة، ويزداد الاستغلال البشع لهذه الفئة الهشة والضعيفة، حيث يُفضل أرباب العمل الاعتماد بشكك كلي على الأطفال القصر كيد عاملة رخيصة وغير منمّدة تخضع وتدعّن لأدنى الأجور.

هذه بعض الحقوق التي كفلها التشريع الجزائري لصالح العامل عامة، والعامل القاصر أيضا إذا تم اعتباره عاملا استثناء إذا توافرت فيه الشروط المنصوص عليها قانونا، وهي حقوق في مجملها تعتبر التزامات تقع على عاتق رب العامل.

خاتمة:

تطرّقنا في هذه الدراسة إلى تشغيل الأطفال القصر كفعل محظور قانونا، بالتطرّق لتلك القواعد المانعة لذلك في ظل التشريع الجزائري، تماشيا مع التشريع الدولي في هذا الصدد، مع التّعرّض لتلك القيود والشروط المطلوبة قانونا، لاسيما قانون العمل. كما حاولنا التّطرّق لبعض الحقوق التي يستفيد منها الطفل القاصر العامل، باعتبارها تقريبا نفس حقوق العامل الراشد، مستقرّين الواقع في هذا الصدد، وإبراز تنامي وازدياد عدد الأطفال القصر العاملين في النشاط الاقتصادي الموازي في ظل غياب حماية قانونية فعّالة لهم على مستوى الواقع.

وقد تبين أن عمالة الأطفال أضحت ظاهرة اجتماعية خطيرة، ما فتئت تأخذ أبعادا متعددة يصعب التّحكّم فيها مع مرور الوقت، مما يتطلب استفاقة خاصة وتكاتف جهود الجميع للحدّ من مخاطرها وآثارها النفسية، والجسدية، والصّحية، والاجتماعية الوخيمة على الأسرة والمجتمع، ومن ثم التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

نطمح إلى بلوغها. وذلك في ظل وجود ترسانة قانونية دولية ووطنية وجدت لمجابهة هذه الظاهرة، فالقصور ليس في القانون النظري بقدر ما هو في صعوبة التحكم في الواقع المعاكس له.

كما اتضح لنا أنه لا يمكن القضاء على هذه الظاهرة إلا إذا عولجت الأسباب التي كانت سببا في وجودها وتناميها، وبداية القضاء عليها يكون بالقضاء على الفقر كسبب رئيسي ودافع إلى عمل الطفل القاصر، سواء بدفع من أوليائه أو من تلقاء نفسه، مادام هذا السلوك أضحى تقليدا يُدرّ مدخولا يسدّ الحاجات المتعددة واللامتناهية للأسرة، والتي ما فتئت تزداد ولا يكفي لسدها أجر أو أكثر، وعليه فالوضعية الاجتماعية المزرية للأسر وانتشار البطالة والفقر هي أسباب استهتار الأولياء واضطرارهم إلى دفع فلذات أكبادهم للعمل خارج أوقات الدراسة وأثناءها بالتخلي عنها أحيانا أو الفشل فيها.

وفي الختام، وعلى ضوء ما بحثنا في المسألة يمكن أن نوصي بما يلي:

- اتخاذ تدابير فعّالة لمنع الاستغلال الاقتصادي للأطفال، لاسيما في القطاع الخاص غير الرسمي، وتعزيز آليات الرقابة على العمل لقياس الحجم الحقيقي لعمالة الأطفال في الجزائر (43).

- النص على مسألة حظر عمالة الأطفال صراحة في الدستور الجزائري في باب الحقوق والحريات، لكي يتكرس مبدأ دستوريا يحكم المجتمع الجزائري.

- تحيين التشريع الوطني؛ كتشريع العمل بما يواكب تطور التشريع الدولي ونشاط المنظمات الحكومية وغير الحكومية في مجال الحماية والوقاية من ظاهرة تشغيل الأطفال القصر، لاستكمال ضمان الحماية القانونية لهذه الفئة الضعيفة.

- اضطلاع الجهات المعنية بالرقابة الصارمة، لاسيما تلك المشرفة على قطاع العمل العام والخاص بمهامها بتكثيف الزيارات والتفتيش في الميدان للحد من عمالة الأطفال القصر.

- تنظيم حملات توعية وأيام تحسيسية حول ظاهرة عمالة الأطفال، لإبراز آثارها ومخاطرها على صحة الأطفال ونموهم الجسمي والنفسي والعقلي، وتحصيلهم العلمي، بمشاركة كل المختصين؛ كعلماء الاجتماع، والنفسانيين، ورجال القانون والقضاء، والمفكرين، ووزارة العمل والتشغيل، مفتشية العمل، وطب العمل، والطب العام والخاص، والطب المدرسي، التربوية والتعليم، جمعيات أولياء التلاميذ في المؤسسات التربوية ... الخ.

- تخصيص برنامج إعلامي واسع، وتكويني تربوي يتكفل بإبراز حقوق الأطفال ومخاطر تشغيلهم في سن مبكرة، ويمكن أن تضطلع بهذه المهمة عدة جهات وقطاعات؛ كالأسرة، والصحة والسكان، والعدالة، والإعلام، والتربية، والتعليم، والتمهين، والشؤون الدينية، والشباب والرياضة.

- دعم الحماية الاجتماعية بتخصيص منح مالية ملائمة وكافية للعائلات عديمة الدخل، للتخفيف من ظاهرة دفع الأبناء إلى الشوارع والأسواق المنظمة منها والموازية للعمل بهدف الاسترزاق وسد حاجات التغذية والتعليم والعلاج، وذلك أمام تهافت جيل الصغار نحو سوق العمل وتقديس المال وضعف الإيمان بطلب العلم.

- تنصيب جهاز أو ديوان أو وكالة وطنية متخصصة تمتد فروعها للولايات، تضطلع بمهمة الوقاية من ظاهرة عمالة الأطفال القصر، ووضع تحت تصرفها كل الإمكانيات المادية والبشرية للتنسيق فيما بين كل القطاعات الوزارية المعنية، والانفتاح على نشاط المنظمات الدولية والإقليمية والوكالات المتخصصة الناشطة في مجال حقوق الطفل،

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

قصد المتابعة والإحصاء والدراسة والاقتراح، ومن ثم المساهمة في الحد من هذه الظاهرة التي تعوق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الهوامش:

(1) - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج.، بن عكنون، الجزائر، ط. 03، سنة 2012، ص. 138.

(2) - نذكر منها؛ الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالسّن القانوني للعمل لسنة 1973، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 30/04/1984، والاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل المعتمدة بقرار رقم 44/25 من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 20/11/1989، والسارية المفعول بدء من 02/09/1990 وفقاً للمادة 49، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/12/1992، وقرار مؤتمر العمل الدولي في دورته 83 لسنة 1996 المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال، والاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 والمتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 28/11/2000، وكذلك الميثاق الإفريقي لحقوق الطفل ورفاهيته المعتمد بأديس أبابا (عاصمة إثيوبيا) في شهر جويلية 1990 والذي صادقت عليه الجزائر بتاريخ 08/07/2003.

(3) - لاسيما المواد؛ 34، 35، 53، 54، 55، 58، 59، من دستور الجزائر المعدل والمتمم، يُراجع في هذا الشأن المرسوم الرئاسي رقم 96/438 المؤرخ في 07/12/1996، المتعلق بإصدار نص الدستور الجزائري المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996، ج.ر.ج.ج.، ع. 76، السنة: 33، المؤرخة في 08/12/1996، ص. 11 - 14.

(4) - المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج.، ع. 17، السنة: 27، المؤرخة في: 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم بموجب: القانون رقم 91/29 المؤرخ في 21/12/1991، ج.ر.ج.ج.، ع. 68 لسنة 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94/03 المؤرخ في 11/04/1994، ج.ر.ج.ج.، ع. 20 لسنة 1994، والمرسوم التشريعي رقم 94/09 المؤرخ في 26/05/1994، ج.ر.ج.ج.، ع. 34، والأمر رقم 96/21 المؤرخ في 09/07/1996، ج.ر.ج.ج.، ع. 43 لسنة 1996، والأمر رقم 97/02 المؤرخ في 14/01/1997، ج.ر.ج.ج.، ع. 03 لسنة 1997، والأمر رقم 97/03 المؤرخ في 11/01/1997، ج.ر.ج.ج.، ع. 03 لسنة 1997.

(5) - المادة 15 من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر، ص. 564.

(6) - من خلال القانون رقم 81/07، المؤرخ في 27 يونيو 1981، المتعلق بالتمهين، ج.ر.ج.ج.، ع. 26، المؤرخة في 30 يونيو 1981، المعدل والمتمم بالقانون رقم 90/34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، والقانون رقم 2000/01 المؤرخ في 18 يناير 2000. بالإضافة إلى التنظيم اللاحق؛ كالمرسوم التنفيذي رقم 81/392 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 المتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81/07، ج.ر.ج.ج.، ع. 52، المؤرخة في 27 ديسمبر 1981، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 81/393 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981.

(7) - المادة 40 من القانون المدني الجزائري، الصادر بموجب الأمر رقم 75/58 المؤرخ في 26 سبتمبر

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

- 1975، ج.ر.ج.ج.، ع. 78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، ص. 992، المعدك والمتمم بالقانون رقم 88/14 المؤرخ في 03 مايو 1988، ج.ر.ج.ج.، ع. 18، المؤرخة في 04 مايو 1988، وبالقانون رقم 05/10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، ج.ر.ج.ج.، ع. 44، المؤرخة في 26 يونيو 2005، وبالقانون رقم 07/05 المؤرخ في 13 مايو 2007، ج.ر.ج.ج.، ع. 31، المؤرخة في 13 مايو 2007.
- (8) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج. 02، د.م.ج.، بن عكنون، الجزائر، ط. 06، سنة: 2012، ص. 38.
- (9) - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام، النصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر، ط. سنة 2011، ص. 14، 15.
- (10) - المادة 78 من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج.، ع. 46، المؤرخة في 16 يوليو 2006، ص. 09.
- (11) - المادة 140 من القانون رقم 90/11 المتضمن لعلاقات العمل، السابق ذكره، ص. 574.
- (12) - طبقاً لأحكام المادتين 05 و 07 من الأمر رقم 76/35 المؤرخ في 16 أفريل 1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين، ج.ر.ج.ج.، ع. 33، السنة: 13، المؤرخة في 23 أفريل 1976، ص. 534 وما بعدها.
- (13) - إحصائيات مستقاة من الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في الجزائر وقد تمت زيارته بتاريخ 20 مارس 2014، <http://dz.gov.mtess.www/> من خلال بطاقة صحفية مقدمة بمناسبة اليوم العالمي لمناهضة عمالة الأطفال 12 جوان 2008، تحت شعار التعليم هو الرد السليم على عمالة الأطفال، ص. 11. وقد أكدت هذه البطاقة على أن الوضعية في الجزائر غير مقلقة بالنظر لبعض البلدان الأخرى التي تعاني أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- (14) - تم استقاء هذه الأرقام عن الموقع الإلكتروني: <http://net.educ40.forum.www/> php.showthread ، ص. 01، وقد تمت زيارته بتاريخ: 16 مارس 2014.
- (15) - الفقرة الثانية من المادة 15 من القانون رقم 90/11، المتعلق بعلاقات العمل، السابق ذكره، ص. 564.
- (16) - المادة 44 من الأمر رقم 75/58 المتضمن القانون المدني، السابق ذكره، ص. 992.
- (17) - الفقرة الثالثة من المادة 15 من القانون رقم 90/11 المتضمن لعلاقات العمل، السالف الذكر، ص. 564.
- (18) - طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، (بدون ذكر رقم الطبعة)، ط. سنة 2012، ص. 27.
- (19) - أحمية سليمان، المرجع السابق، (الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري...)، ص. 141.

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

- (20) - حسب نص المادة 10 من القانون رقم 90/03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج.ج.، ع. 06، السنة: 27، المؤرخة في 07 فبراير 1990، ص. 238، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96/11 المؤرخ في 10 يونيو 1996، ج.ر.ج.ج.، ع. 36، السنة: 33، المؤرخة في 12 جوان 1996.
- (21) - المادة 28 من القانون رقم 90/11، السالف الذكر، ص. 565.
- (22) - حسب نص المادة 27 من القانون رقم 90/11، المذكور أعلاه، ص. 565.
- (23) - وفقا لنص المادة 143 من ذات القانون رقم 90/11، ص. 575، بإقرار غرامة تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج، وهي ضئيلة جدا في تقديرنا لا تفي بالغرض المقصود من الجزاء الفعال.
- (24) - حيث نصت المادة 05 منه على أنه: « يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الإضراب ». كما نصت المادة 06 من نفس القانون على أنه: « يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا ».
- (25) - يُراجع المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07/12/1996، المتعلق بإصدار نص الدستور الجزائري المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996، السالف ذكره، ص. 11.
- (26) - الفقرة الثانية من المادة 06 من قانون العمل رقم 90/11، السالف الذكر، ص. 563.
- (27) - يُراجع أيضا المرسوم رقم 438/96 المؤرخ في 07/12/1996، المتعلق بإصدار نص الدستور الجزائري المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996، السالف ذكره، ص. 14.
- (28) - الفقرة الخامسة من المادة 05 من قانون العمل رقم 90/11، السالف الذكر، ص. 563.
- (29) - أحمية سليمان، المرجع السابق (الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري...)، ص. 107.
- (30) - المؤرخ في 26/01/1988، ج.ر.ج.ج.، ع. 04، السنة: 25، المؤرخة في 27/01/1988، ص. 118 - 121.
- (31) - المؤرخ في 19 يناير 1991، ج.ر.ج.ج.، ع. 04، السنة: 28، المؤرخة في 23 يناير 1991، ص. 74 - 81.
- (32) - المادة 13 منه، ص. 11.
- (33) - المادة 15 من نفس القانون، ص. 11.

تشغيل الأطفال القصر في التشريع الجزائري

- (34) - المادة 16 من نفس القانون، ص. 11، 12.
- (35) - المادة 19 من نفس القانون، ص. 12.
- (36) - يُراجع أيضا المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07/12/1996، المتعلق بإصدار نص الدستور الجزائري المصادق عليه في استفتاء 28/11/1996، السالف ذكره، ص. 14.
- (37) - في الفقرة السادسة من المادة 05 من القانون رقم 90/11، السابق ذكره، ص. 563.
- (38) - بموجب المادة 02 من الأمر رقم 97/03 المؤرخ في 11 يناير 1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل، ج.ر.ج.ج.ع.، ع. 03، السنة: 34، المؤرخة في 12 يناير 1997، ص. 08، والذي ألغى المواد من 22 إلى 26 من القانون رقم 90/11 السالف الذكر، التي كانت تحدّد مدة العمل الأسبوعية بأربعة وأربعين (44) ساعة.
- (39) - في المواد من 33 إلى 56 منه، ص. 565 - 567، وتفاصيل أكثر عن ذلك، يُراجع: أحمية سليمان، المرجع السابق (الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري...)، ص. 291 - 298، وكذلك: محمد الصّغير بعلي، المرجع السابق، ص. 56 - 59.
- (40) - المادة 80 من قانون العمل رقم 90/11، السابق ذكره، ص. 569.
- (41) - أحمية سليمان، المرجع السابق (الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري...)، ص. 65.
- (42) - طربيت سعيد، المرجع السابق، ص. 208، وكذلك: أحمية سليمان، المرجع السابق (التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري...)، ص. 50.
- (43) - وذلك استجابة وتماشيا مع توصيات لجنة حقوق الطفل التابعة للمفوضية السامية لحقوق الإنسان الدولية، يُراجع في ذلك الموقع الإلكتروني: <http://org.crin.www> في شهر مارس 2008، وقد تمت زيارته بتاريخ 10 مارس 2014، ص. 03، Network Information Rights Child : crin، وحمائي.....