

الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في التشريع الجزائري

The Legal Protection for Child Employment in Algerian Legislation

د . حميدة ناديتة ، أستاذة محاضرة أ

ط . د . علائي نوال

كلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم -

nadia.hamida@univ-mosta.dz

nawelallali2021@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/01/30

تاريخ القبول: 2021/06/21

تاريخ الاستلام: 2021/05/04

المخلص

يكشف المقال عن مساهمة اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 المصادق عليها من طرف الجزائر في تضمين التشريعات الداخلية، مجموعة من الشروط المتعلقة بتشغيل القصر. يشرح البحث دور هذه النصوص التشريعية في تكريس حماية الطفل في عالم الشغل، وكذا الدور الذي تلعبه الهيئات الرقابية سواء أكانت إدارية أو قضائية. يخلص المقال إلى أن جميع هذه الأحكام والإجراءات المقررة، تهدف إلى تحقيق المصلحة الفضلى للطفل حفاظا على صحته وسلامته وصونا لحقوقه في مجال الشغل.

الكلمات المفتاحية: حقوق، طفل، تشغيل، تشريع، حماية.

Abstract :

The article explores the participation of the 1989 Convention on the rights of the child ratified by Algeria to the incorporation into internal legislation of a set of conditions relating to the employment of minors. The research explains the role of these legislative texts in the protection of children in the world of employment, as well as the role played by supervisory bodies, whether administrative or judicial.

The article concludes that all these provisions and established procedures are in the best interest of the child in order to safeguard his or her health, integrity and rights, in the field of employment.

Key words : Rights – Child - Employment - Legislation – Protection.

المؤلف المرسل: علالي نوال، الإيميل: nawelallali2021@gmail.com

مقدمة

يعتبر الطفل اللبنة الأساسية لبناء المجتمع وأساس تطور الشعوب والأمم وهو ما جعله يحظى بعناية فائقة من طرف مختلف التشريعات الدولية بغرض توفير الظروف المثلى لنموه وتطوير قدراته البدنية والنفسية وكذا تكوينه العلمي والثقافي مع حمايته من كل الأخطار والمتغيرات التي يمكن أن تهدد سلامته، وفي هذا الشأن تعد مسألة حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي وتشغيل القصر من المسائل ذات الأهمية البالغة التي عالجتها اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989¹، التي أقرت حقه في الحماية من الاستغلال الاقتصادي ومن الأعمال المضرة به وألزمت الدول الأطراف باتخاذ التدابير التشريعية اللازمة لهذا الغرض لاسيما تحديد السن الأدنى للعمل ووضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه مع فرض عقوبات لضمان احترام هذه التدابير الحمائية، وباعتبار أن الجزائر مصادقة على هذه الاتفاقية فكيف جسدت هذه التدابير في التشريع الداخلي؟

هذا ما سنتطرق له من خلال المحور الأول، الذي نتناول فيه شروط تشغيل الأطفال المتمثلة في: السن، الترخيص، الفحص الطبي وكذا حظر بعض الأعمال المضرة بالطفل والأجر. ومن ثم سنعالج مسألة الرقابة على تشغيل الأطفال في المحور الثاني من خلال تبيان دور الهيئات الإدارية لاسيما مفتشية العمل، طب العمل والهيئات المكلفة بحماية الطفولة ثم دور الهيئات القضائية التي يتولاها أساسا كل من قاضي الأحداث، القاضي الجزائري والقاضي الاجتماعي.

المحور الأول: شروط تشغيل الأطفال في التشريع الجزائري

يعد إدماج الطفل في عالم الشغل أمرا استثنائيا لكون العمل يتطلب قدرات بدنية ونفسية قد لا تتناسب مع سنه وإمكاناته الفيزيولوجية ويمكن أن تؤثر على صحته وتعليمه وتعرض سلامته

¹ - المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة رقم 25/44 بتاريخ 1989/11/02 الداخلة لحيز النفاذ بموجب المادة 49 بتاريخ 1990/09/02، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 461/92 المؤرخ في 1992/12/19، ج، ر، العدد 91، مؤرخة في 1990/12/23.

للخطر وتبعاً لذلك نص المشرع الجزائري على إمكانية تشغيل الأطفال بصفة استثنائية وقيدها بمجموعة من الشروط وهي التي سنتناولها كالاتي:

أولاً: الشروط المتعلقة بالطفل: تنحصر هذه الشروط في العناصر التالية:

أ- شرط السن: نصت المادة 66 من الدستور¹، على حظر تشغيل² الأطفال دون سن 16 مع معاقبة من يخالف ذلك، وتجد هذه المادة تطبيقها في المادة 15 من القانون 11/90³ المتعلق بعلاقات العمل التي نصت بأنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين المعدة وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وهكذا فإن المشرع الجزائري قد اشترط سن 16 سنة كحد أدنى لتشغيل الطفل كمبدأ عام، ولا يجوز النزول عن هذا السن إلا استثناءً في عقود التمهين وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون 10/18 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين⁴، أين حدد السن الأدنى بالقبول في التكوين بـ 15 سنة عند تاريخ إبرام العقد، وإذا كان النزول عن السن الأدنى للتشغيل محظوراً فإنه يمكن عند الضرورة لرب العمل وضع سن أعلى يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل التي تتميز بنوع من الخطورة أو تكون مضرّة بالصحة طالما أن رفع السن في مصلحة الطفل.

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري كرس شرط السن حتى في المجال الجزائري إذ نصت المادة 05 مكرراً من قانون العقوبات⁵، أنه عند القضاء بعقوبة العمل للنفع العام يجب أن لا يقل سن المحكوم عليه عن 16 سنة كاملة.

1 - تنص المادة 66 من الدستور على: "العمل حق و واجب..... يعاقب القانون على تشغيل الأطفال"، دستور 1996 المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي 20/442 المؤرخ في 2020/12/30، ج ر، العدد 82، مؤرخة في 2020/12/30.

2- بن عزوز بن صابر ، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، ط 1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، 2010 ، ص 218-2019.

3 - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 17، مؤرخة في 1990/04/25.

4 - القانون 10/18 المؤرخ في 2018/06/10 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، ج ر، العدد 35، مؤرخة في 2018/06/13.

5 - الأمر 156/66 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.

ب- شرط الترخيص: نصت المادة 2/15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، أنه لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

كرست هذه المادة الترخيص كإجراء أولي وضروري لقبول تشغيل الطفل وهو عبارة عن وثيقة مكتوبة من طرف ولي الطفل¹ يعبر فيها صراحة عن قبوله تشغيل الطفل والهدف من ذلك أن الطفل في هذه السن يعتبر ناقصا للأهلية ويحتاج إلى إذن وليه الذي يقدر مصلحته. ويلاحظ أن المشرع الجزائري استعمل مصطلح الوصي في غير محله باعتبار أن الترخيص يفترض أن يكون من الولي الشرعي للقاصر وهو أبوه أو أمه في حالة غياب الأب وعند غياب الولي يمنح الترخيص من طرف الوصي الشرعي للقاصر، وعند غياب الوصي تمنح من طرف المقدم طبقاً للأحكام المنصوص عنها في قانون الأسرة².

ج- الفحص الطبي: تنص المادة 17 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل³ أنه يخضع وجوباً كل عامل أو متهمن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وتنص المادة 11 على أنه يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من الأعمال المؤكدة للنساء والعمال القصر والمعاقين لا تقتضي مجهوداً يفوق طاقتهم.

¹ - العرابي خيرة، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة تيزي وزو، ص 242.

² - تنص المادة 87 من قانون الأسرة، على: " الأب يكون ولياً على أولاده القصر و بعد وفاته تحل الأم محلها قانوناً". و تنص المادة 92، على: " يجوز للأب أو الجد تعيين وصي للولد القاصر إذا لم تكن له أم تتولى أموره أو تثبت عدم أهليته لذلك بالطرق القانونية وإذا تعدد الأوصياء فللقاضي اختيار الأصلح منهم". وتنص المادة 99 على: " المقدم هو من تعينه المحكمة في حالة عدم وجود ولي أو وصي على من كان فاقد الأهلية أو ناقصها بناء على طلب أحد أقاربه أو ممن له مصلحة أو من النيابة العامة"، الأمر 02/05 المؤرخ في 2005/02/27 المعدل والمتمم للقانون 11/84 المؤرخ في 1984/06/09، المتضمن قانون الأسرة، ج ر، العدد 15، مؤرخة في 2005/02/27.

- بن عزوز بن صابر: الأحكام الخاصة بالعمال القصر في التشريع الجزائري، موسوعة الفكر القانوني، دار الهلال للخدمات الإعلامية، عدد 10، ص 48.

³ - القانون 07/88 المؤرخ في 1988/02/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، ج ر، العدد 04، مؤرخة في 1988/01/27.

يستخلص من نص هاتين المادتين أن الفحص الطبي هو شرط ضروري في مجال التشغيل سواء للبالغين أو القصر غير أنه يكتسي طابعا خاصا بالنسبة للفئة الأخيرة بالنظر للقدرات الفيزيولوجية والنفسية الخاصة بالطفل والتي يجب أن تتناسب معها حجم وطبيعة العمل. والفحص الطبي هو عرض الطفل على الهيئات الطبية المتخصصة قبل بداية التشغيل وبصفة دورية أثناء سريان عقد العمل بما يتيح معرفة قدرة الطفل على أداء ذلك العمل والاستمرار فيه مع عدم الإضرار بصحته البدنية والنفسية.

وتبعاً لهذا الشرط أوجب المشرع الجزائري في القانون 07/88 على إلزامية إبرام اتفاقيات طب العمل بين الهيئات الطبية والمؤسسات المستخدمة وجعل منه التزاما يقع على عاتق هذه الأخيرة، والهدف من الفحص الطبي هو التأكد من قدرة الطفل على أداء العمل والمحافظة على سلامته وصحته.

ثانياً: الشروط المتعلقة بعقد العمل: فضلا عن الأركان العامة لعقد العمل والمتمثلة في الرضا، المحل والسبب المنصوص عليها في القانون المدني فإن عقد العمل يجب أن يشتمل على عناصر أساسية تتمثل في عنصر العمل والمدة والأجر بالإضافة لعنصر التبعية، غير أن عقود العمل التي تخص الأطفال تتسم ببعض الخصائص المتميزة عن عقود العمل الخاصة بالبالغين بالنظر لطبيعة هذه الفئة وتتلخص أساساً فيما يلي:

أ- **عنصر العمل:** تنص المادة 2/15 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، على أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها شروط النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

لم يحدد المشرع الجزائري نوع وطبيعة هذه الأعمال الموصوفة بالخطرة والمضرة غير أنه يمكن تحديد مفهومها على ضوء الأحكام المنصوص عنها في اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها¹، كما يلي:

¹ - انظر اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم 182 والمعتمدة سنة 1999/06/17، والمصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 387/2000 المؤرخ في 2000/11/28، ج ر، العدد 73، مؤرخة في 2000/12/03.

1- **الأشغال الخطرة:** ويقصد بها كل الأشغال والأعمال التي يمكن أن تشكل خطرا على الطفل في صحته وسلامته ويكون هذا العمل يتسم في ذاته بأخطار وبذل مجهودات كبيرة لا تتناسب مع سن الطفل وقدراته، كأعمال البناء الشاقة، الحفر، الكهرياء، الغاز، العمل في مصانع المواد الكيماائية والمناجم، وغيرها.

2- **العمل في الأماكن التي تنعدم فيها شروط النظافة:** ويقصد بها مجمل النشاطات والأعمال التي لا تتوفر فيها النظافة سواء بحكم طبيعة العمل كالمؤسسات الخاصة بردم النفايات ومؤسسات التنظيف والتطهير، أو بسبب التهاون والإهمال المؤدي إلى عدم احترام شروط النظافة في مكان العمل.

3- **الأعمال التي تضر صحة الطفل:** وهي مجمل الأعمال التي تهدد صحة الطفل أو تضر بها لاسيما إذا كانت تفوق قدراته الفيزيولوجية والنفسية وتعتبر مختلف الأشغال الشاقة والمضنية من قبيل الأعمال المضرة بصحة الطفل.

4- **الأعمال التي تمس أخلاقيات الطفل:** ويقصد بها كل بيئة العمل التي تعرض أخلاق الطفل للخطر فيمنع فيها تشغيل القصر كمحلات بيع الخمر والملاهي الليلية وغيرها. وعموما يخضع تقدير مدى مناسبة عمل معين للطفل أو مدى خطورته ومساسه بصحته وأخلاقه إلى تقدير الولي الشرعي للطفل بصفة أساسية وقاضي الأحداث عند وجوده في حالات الخطر والبيئات المعنية بحماية الطفولة كما سنتطرق له لاحقا.

ب- **عنصر مدة العمل:** الأصل أن خصوصية فئة الأطفال وقدراتهم البدنية والنفسية تستوجب بالضرورة أن تكون مدة العمل الخاصة بهم تتناسب مع ذلك وتختلف عن ما هو محدد بالنسبة للبالغين، غير أنه بالرجوع للأمر رقم 97/03 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل¹،

¹ - الأمر 03/97 المؤرخ 11/01/1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر، العدد 03، مؤرخة في 12/01/1997.

فإنه لم يميز بين المدة القانونية للعمل بالنسبة للبالغين والقصر واكتفى بتحديد هذه المدة بـ 40 ساعة أسبوعيا توزع على 05 أيام على الأقل وتتضمن أوقات الراحة¹.

إذا كان المشرع الجزائري لم يشترط مدة معينة للعمل بالنسبة للطفل فإنه باستقراء نص المادة 11 من القانون 88/07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل فإنه يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من الأعمال الموكلة للنساء والعمال القصر والمعاقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم.

فمضمون هذه المادة يشترط ضرورة مراعاة مدى قدرة الطفل على أداء ساعات العمل المساوية لساعات العمل المؤداة من طرف البالغين وإجمالا عدم تكليف الطفل بأداء ساعات عمل تفوق طاقته وقدراته في أداءها، ويدعم هذا المفهوم ما جاء في التشريع الجزائري المتعلق بعقوبة العمل للنفع العام التي اشترطت مدة عمل متميزة عن تلك المقررة للبالغ كعقوبة بديلة².

على خلاف عدم تمييز ساعات العمل بين فئة الأطفال والبالغين فإن المشرع الجزائري نص صراحة في المادة 28 من القانون 11/90 على أنه لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي، وعرفت المادة 27 العمل الليلي بأنه كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا.

بناء على هاتين المادتين فإنه يحظر تشغيل الأطفال في الأعمال الليلية بصفة مطلقة، وقد رفع السن القانوني في هذا الشأن إلى ما هو محدد بسن الرشد في القانون المدني³، على خلاف ما هو محدد في قانون الطفل 12/15⁴، الذي عرف الطفل بأنه كل شخص لم يتجاوز 18 سنة.

2- أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013 ، ص 302-303.

2- أنظر نص المادة 5 مكررا 1 من قانون العقوبات.

3 - تنص المادة 40 من القانون المدني، على أن: ".....سن الرشد 19 سنة كاملة"، القانون 05/07 المؤرخ في 13/05/2007، المتضمن القانون المدني.

4 - تنص المادة 02 من قانون حماية الطفل، على: " يقصد بالطفل كل شخص لم يبلغ 18 سنة كاملة"، القانون 12/15 المؤرخ في 15/07/2015، المتعلق بحماية الطفل، ج ر، العدد 39، المؤرخة 19/07/2015.

وفي هذا الشأن يبقى تقدير مسألة مناسبة مدة العمل للطفل من عدمها ومدى تأثيرها على صحته وسلامته تخضع لرقابة وتقدير ولي الطفل والهيئات المكلفة بحماية الطفولة سواء قاضي الأحداث أو مفتشية العمل أو غيرها من الهيئات مع الأخذ بعين الاعتبار المصلحة الفضلى للطفل وضرورات حمايته.

ج- عنصر الأجر: يعرف الأجر في عقد العمل على أنه كل ما يتقاضاه العامل مقابل العمل المؤدى¹، ويجب أن يكون الأجر محددًا ومعلومًا سلفًا بين رب العمل من جهة وبين الطفل ووليّه من جهة أخرى و أن يكون متناسبًا مع حجم العمل المؤدى في نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون وتبعًا لذلك يحظر الاستغلال الاقتصادي للطفل وحرمانه من الأجر²، ويصبو ذلك إلى حماية الذمة المالية للطفل³.

المحور الثاني: الرقابة على تشغيل الأطفال في التشريع الجزائري

إن الحماية القانونية لتشغيل الأطفال بموجب النصوص القانونية المشار لها أعلاه تعد غير كافية لوحدها ما لم ترافقها رقابة عملية وميدانية في مجال العمل لضمان احترام تلك الشروط والتراتب القانوني التي كرسها المشرع الجزائري لحماية الطفل، وهذه الرقابة تتولاها هيئات إدارية تتمثل أساسًا في مفتشية العمل وهيئة طب العمل والمؤسسات المعنية بحماية الطفولة، وهيئات قضائية تتمثل أساسًا في قاضي الأحداث والقاضي الاجتماعي والقاضي الجزائي. وهي النقاط التي سنتناولها كما يلي:

¹ - عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية، ط1، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2011، ص 81-82.

² - تنص المادة 02 من القانون 12/15، على أنه: "يعتبر من بين حالات تعريض الطفل للخطر الاستغلال الاقتصادي للطفل لاسيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يحرمه من متابعة دراسته أو يكون ضارًا بصحته أو بسلامته البدنية أو المعنوية".

³ - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دارهومة للنشر و التوزيع، 2010، ص 77-78.

أ- الرقابة الإدارية لتشغيل الأطفال في التشريع الجزائري

- 1- مفتشية العمل: نص المشرع الجزائري في المادة 02 من القانون 90/03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل¹، على أن مفتشية العمل تختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال وكذا تقديم الإرشادات والمعلومات للعمال والمستخدمين وطبقا للمادة 05 و 06 من هذا القانون يتمتع مفتش العمل بحق زيارة أماكن العمل والدخول إليها في أي ساعة من ساعات الليل والنهار والاستماع للعمال والمستخدمين والاطلاع على السجلات والوثائق للتحقق من مدى تطبيق أحكام تشريع العمل².
- حيث أنه و تبعا لذلك تلعب مفتشية العمل دورا أساسيا في رقابة تشغيل الأطفال ومدى احترام شروطها وفي هذا الصدد يقوم مفتش العمل بمراقبة، ما يلي:
- مدى احترام السن الأدنى لتشغيل الطفل وهو 16 سنة.
 - مدى احترام شرط الترخيص بالعمل من طرف الولي الشرعي للطفل.
 - مدى احترام إجراءات الفحص الطبي.
 - مدى احترام مدة العمل القانونية، ومدى تناسبها مع طاقة الطفل وقدراته وتمكينه من فترات الراحة اللازمة.
 - مدى احترام شرط حظر العمل الليلي بالنسبة للطفل.
 - طبيعة العمل وما إذا كان خطيرا أو ضارا أو ماسا بصحة الطفل وسلامته وأخلاقياته.
- وفي هذا الشأن، وبعد قيام مفتش العمل بدوره الرقابي فإنه طبقا للمادة 08 من القانون 03/90 يمكنه اتخاذ الإجراءات التالية:
- إبداء الملاحظات الكتابية عند معاينة تقصير في احترام الشروط المنوه عنها أعلاه، مع تنبيه المستخدم بتجاوز النقائص والإخلالات المسجلة، و يمكن له تقديم اقتراحات عن ذلك.

¹ - القانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، العدد 06، مؤرخة في 07/02/1990،

المعدل والمتمم بالأمر 10/96 المؤرخ في 10/06/1996، ج ر، العدد 36، مؤرخة في 12/06/1996.

² - انظر مقال خواترة سامية، " دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال"، حوليات جامعة

الجزائر 01، الجزء 04، العدد 32، ديسمبر 2018، ص 504-523.

- توجيه الإعذارات للهيئات المستخدمة بضرورة الامتثال للتعليمات المقدمة لها بخصوص التقصير أو الخرق المسجل في الأحكام التشريعية الخاصة بالقصر.

- تحرير محاضر مخالفات تشريع العمل الخاصة بتشغيل الأطفال متى رأى خرقا واضحا بالقواعد المتعلقة بعمل الأطفال أو ما يهدد صحتهم وسلامتهم. وترسل هذه المحاضر للجهات القضائية المختصة ما لم يتم المخالف بالامتثال للأحكام القانونية، وهذا ما تنص عنه المادة 12 من القانون 03/90.

وبصفة عامة تتولى مفتشية العمل إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل الخاصة بالأطفال وكذا إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

2- طب العمل: ينص القانون 88/07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل لاسيما في المادة 13 و 14 منه، على أن طب العمل يعد التزاما على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به عن طريق إنشاء مصلحة لطب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة مع إلزامية إبرام اتفاقية مع الهيئات الطبية لضمان الوقاية الصحية للعمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عن الحوادث والأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم و إبقاء العمال لاسيما الأطفال في عمل يتماشى مع قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية¹.

ويجب أن تكون الفحوصات الطبية دورية ومتجددة، ويلعب طب العمل دروا مهما في الحفاظ على صحة وسلامة الطفل في محيط العمل وتقدير مدى مناسبة الأشغال المسندة له وتأثيراتها المحتملة على صحته وسلامته.

3- الهيئات المكلفة بحماية الطفولة: تتمثل أساسا في الهيئة الوطنية لحماية وترقية الطفولة ومصالح الوسط المفتوح ومختلف الجمعيات المعنية بحماية الطفولة.

¹ - عثمانى عبد القادر، الحماية الجنائية للطفل من الاستغلال الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية- أدرار، 2018/2019، ص 239-240.

تعتبر الهيئة الوطنية لحماية وترقية الطفولة¹ المؤسسة الرئيسية والعليا التي تعنى بحماية حقوق الطفل بصفة عامة، ومن بين مجالات اختصاصاتها حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي في مجال التشغيل، وفي هذا الشأن تقوم بما يلي:

- المساهمة في إعداد واقتراح القوانين المتعلقة بالطفولة بما فيها التشريع الخاص بتشغيل الأطفال.
- إعداد مخططات وبرامج عمل تهدف لحماية الطفل في مجال التشغيل بالتنسيق مع مختلف المؤسسات العمومية والخاصة.

- تنظيم ندوات وملتقيات دورية للتحسيس بضرورة احترام قواعد وضمانات تشغيل الأطفال.
- تلقي البلاغات والإخطارات بشأن انتهاك حقوق الأطفال في مجال التشغيل واستغلالهم الاقتصادي واتخاذ الإجراءات اللازمة مع السلطات العمومية أو مصالح الوسط المفتوح أو إخطار الجهات القضائية المختصة عند الاقتضاء.

أما فيما يتعلق بمصالح الوسط المفتوح²، فهي مصالح محلية تعنى بحماية الطفل المتواجد في خطر أو المعرض له نتيجة عدم احترام قواعد التشغيل، لاسيما تلك التي تخص صحة الطفل وسلامته وأخلاقه وتقوم بذلك بالتنسيق مع الهيئات العمومية والهيئة الوطنية لحماية وترقية الطفولة.

وبالنسبة للجمعيات المعنية بحماية وترقية الطفولة، فإنها تلعب دورا مهما في الإبلاغ عن حالات انتهاك حقوق الطفل في مجال التشغيل و بصفة عامة المساهمة في المخططات والبرامج والندوات الرامية لتعزيز وحماية الطفل في مجال الشغل.

¹ - المرسوم التنفيذي 334/16 المؤرخ في 2016/12/19، المحدد لشروط وكيفيات تنظيم وسير الهيئة الوطنية لحماية وترقية الطفولة.

² - نص المادة 21 من القانون 12/15، على أنه: "... تنشأ مصالح الوسط المفتوح بواقع مصلحة واحدة بكل ولاية... ويجب أن تتشكل من موظفين مختصين لاسيما مربين، مساعدين اجتماعيين، أخصائيين نفسانيين، أخصائيين اجتماعيين وحقوقيين..."

ب- الرقابة القضائية على تشغيل الأطفال في التشريع الجزائري

1- رقابة قاضي الأحداث: يعتبر قاضي الأحداث ضامنا لحقوق الطفل بصفة عامة وقد خوله القانون صلاحيات واسعة في هذا الشأن¹، وفي مجال تشغيل الأطفال يلعب قاضي الأحداث دورا أساسيا في حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي وظروف العمل التي تهدد وتعرض صحته وسلامته وأخلاقياته للخطر وهي ما يعرف في القانون 12/15 المتعلق بحماية الطفل بحالات تواجد الطفل في خطر، وفي هذا الشأن يمكنه القيام بما يلي:

- تلقي البلاغات والإخطارات بشأن تواجد الطفل في حالة خطر ناجمة عن ظروف العمل أو الاستغلال الاقتصادي للطفل، أو تشغيل الطفل دون السن القانوني.
- دراسة ملف الطفل المتواجد في خطر واتخاذ الإجراءات اللازمة والمناسبة بالتنسيق مع وليه الشرعي ومصالح الوسط المفتوح والهيئات المعنية بحماية الطفولة.

2- رقابة القاضي الجزائي: يختص بها أساسا كل من وكيل الجمهورية المختص بتحريك الدعوى العمومية وكذا القاضي الفاصل في المسائل الجزائية جنحا أو مخالفات عند الفصل في الجناح والمخالفات الناجمة عن خرق القواعد الخاصة بتشغيل الأطفال لاسيما تلك المنصوص عليها في تشريع العمل وقانون حماية الطفل 12/15، وتتلخص إجمالا فيما يلي:

- جريمة تشغيل الأطفال دون السن القانوني، المنصوص والمعاقب عنها بنص المادة 140 من القانون 11/90.

- جريمة تشغيل القصر في الأعمال الليلية، المنصوص والمعاقب عنها في المادة 141 و 143 من القانون 11/90.

- جريمة عدم احترام المدة القانونية للعمل، المنصوص والمعاقب عنها بالمادة 143 من القانون 11/90.

¹ - انظر المواد 32، 33، وما يليها من القانون 12/15 المتعلق بحماية الطفل.

- جريمة عدم إجراء الفحص الطبي للأطفال، المنصوص والمعاقب عنها في المادة 38 من القانون 07/88.

- جريمة عدم تسديد الأجر المستحق عن العمل، المادة 150 من القانون 11/90.

- جريمة الاستغلال الاقتصادي للطفل، المنصوص والمعاقب عنها بالمادة 139 من القانون 12/15 المتعلق بحماية الطفل¹.

بالإضافة إلى ذلك يكون تدخل القاضي الجزائري في إقرار الحماية القضائية في باقي الجرائم التي تشترك فيها أحكام تشغيل الأطفال مع تشغيل البالغين، ويفصل عند الاقتضاء في الدعوى المدنية عن مختلف الأضرار اللاحقة بالطفل.

3- رقابة القاضي الاجتماعي: باعتبار أن القاضي الاجتماعي يتأسس القسم الفاصل في المسائل الاجتماعية²، فهو يتمتع بسلطة واسعة في رقابة عقود العمل والاتفاقيات الجماعية للعمل بما فيها تلك التي تتضمن تشغيل الأطفال وفي هذا الخصوص يحمي حقوق الطفل من خلال الدعاوى المطروحة أمامه سواء من طرف العمال أو أرباب العمل، ويتولى ما يلي:

- مراقبة مدى احترام عقد العمل للشروط القانونية المنصوص عنها في تشريع العمل وحماية القاصر من التسريح التعسفي³.

- مراقبة مدى تمكين العامل القاصر من استيفائه لحقوقه المالية مقابل العمل المؤدى.

- مراقبة تمكين العامل القاصر من العطل القانونية ومقابل الساعات الإضافية ومختلف المنح.

- مراقبة مدى حماية القاصر لدى مصالح الضمان الاجتماعي وكذا تسليمه مختلف الشهادات والوثائق التي تفيد فترات العمل المؤداة والمناصب المشغولة.

¹ - تنص المادة 139 من القانون 12/15: " يعاقب بالحبس من سنة إلى 03 سنوات و بغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج

كل من يستغل الطفل اقتصاديا، و تضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المسؤول عن رعايته".

² - أنظر المادة 500 من القانون 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

³ - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط 3، دار هومة للنشر و التوزيع، 2010، ص 82-83.

الخاتمة

يستخلص مما تقدم أعلاه، أن المشرع الجزائري جعل من إدماج الأطفال في مجال الشغل أمرا استثنائيا وقيده بمجموعة من الشروط والضمانات التي تهدف إلى حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي والحفاظ على صحته وسلامته التي جاءت متطابقة مع المبادئ التي كرسها اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، وأن هذه الأحكام القانونية تستلزم رقابة مستمرة لضمان احترامها في ميدان الشغل وهو ما يتجسد في الدور الذي تلعبه الهيئات الإدارية المكلفة بمراقبة تطبيق تشريع العمل والهيئات المعنية بحماية الطفولة وكذا الجهات القضائية المختصة بشكل متكامل يصب في حماية المصلحة الفضلى للطفل وتعزيز وترقية حقوقه، واستنادا لما تم معالجته نرى ضرورة تعزيز الآليات والضمانات التي تخص حماية الأطفال في مجال الشغل. وفي هذا الشأن نقترح ما يلي:

- عرض الطفل على فحوصات نفسانية إضافة إلى الفحوصات البدنية.
- تحديد مدة قانونية للعمل خاصة بالطفل متميزة عن تلك المقررة للبالغين.
- رفع مخالفات التشريع الخاص بتشغيل القصر إلى جنح و تشديد العقوبات المقررة لها.
- تعزيز الدور الرقابي لمفتشية العمل في مجال الرقابة على تشغيل الأطفال.
- إلزام الأطفال الراغبين في الشغل و أولياءهم بضرورة متابعة الطفل تكوينا مسبقا قبل التشغيل أو بعد التشغيل بمساهمة المؤسسة المستخدمة لتأهيل الطفل في أداء العمل المسند إليه و حمايته مستقبلا في مجال الشغل .

قائمة المراجع والمصادر

أولا : المؤلفات باللغة العربية:

أ- المؤلفات :

- أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ط 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013 .
- بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، ط 3 ، دار هومة للنشر و التوزيع ، 2010 .

- بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، ط 1 ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، 2010 .
- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية، ط1، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2011.
- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، دارهومه للنشر و التوزيع ، 2010.

ب- المقالات:

- خواترة سامية، " دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال"، حوليات جامعة الجزائر 01، الجزء 04، العدد 32، ديسمبر 2018.
- عزوز بن صابر، "الأحكام الخاصة بالعمال القصر في التشريع الجزائري"، موسوعة الفكر القانوني، دار الهلال للخدمات الإعلامية، العدد 10.

ج- الأطروحات:

- العرابي خيرة، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر.
- عثمانى عبد القادر، الحماية الجنائية للطفل من الاستغلال الاقتصادي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دراية - أدرار، الجزائر، 2018/2019.

ثانيا: القوانين

أ- التشريع الأساسي

- دستور 1996 المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي 20/442 المؤرخ في 2020/12/30، ج ر، العدد 82، مؤرخة في 2020/12/30.

ب- الاتفاقيات

- اتفاقية حقوق الطفل المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة رقم 25/44 بتاريخ 1989/11/02 الداخلة لحيز النفاذ بموجب المادة 49 بتاريخ 1990/09/02 المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 461/92 المؤرخ في 1992/12/19، ج ر، العدد 91، مؤرخة في 1990/12/23.

- اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم 182 والمعتمدة سنة 1999/06/17 والمصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 387/2000 المؤرخ في 2000/11/28، ج ر، العدد 73، مؤرخة في 2000/12/03.

ج- القوانين والأوامر:

1- القوانين:

- القانون 07/88 المؤرخ في 1988/02/26، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، ج ر، العدد 04، مؤرخة في 1988/01/27.

- القانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، العدد 06، مؤرخة في 1990/02/07، المعدل والمتمم بالأمر 10/96 المؤرخ في 1996/06/10، ج ر، العدد 36، مؤرخة في 1996/06/12.

- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، 17 مؤرخة في 1990/04/25.

- القانون 05/07 المؤرخ في 2007/05/13، المتضمن القانون المدني.

- القانون 09/08 المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

- القانون 12/15 المؤرخ في 2015/07/15، المتعلق بحماية الطفل، ج ر، العدد 39، المؤرخة 2015/07/19.

- القانون 10/18 المؤرخ في 2018/06/10، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، ج ر، العدد 35، مؤرخة في 2018/06/13.

2- الأوامر:

- الأمر 156/66 المؤرخ في 1966/06/08، المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم.

- الأمر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر، العدد 03، مؤرخة في 1997/01/12.

- الأمر 02/05 المؤرخ في 2005/02/27 المعدل والمتمم للقانون 11/84 المؤرخ في 1984/06/09، المتضمن قانون الأسرة، ج ر، العدد 15، مؤرخة في 2005/02/27.

د- المراسيم:

- المرسوم التنفيذي 334/16 المؤرخ في 2016/12/19، المحدد لشروط وكيفيات تنظيم وسير الهيئة الوطنية لحماية وترقية الطفولة.