

حق الطفل في الحماية القانونية من الاستغلال الاقتصادي في التشريع الجزائري.

The right of the child to legal protection from economic exploitation in Algerian legislation

بوعتبة فوزية

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة.

fouzia.bouatba@univ-dbkm.dz

تاريخ النشر: 2023/01/15

تاريخ القبول: 2023/01/04

تاريخ الإرسال: 2022/12/27

ملخص

تأخذ الجوانب القانونية المتعلقة بحماية حقوق الطفل موضعاً أساسياً من تشريعات مختلف الدول سواء في الحالات العادية أو الظروف الاستثنائية، وذلك من خلال الوضعيات التي قد يتعرض لها الطفل، فإذا كان الوضع الطبيعي لهذا الأخير هو الدراسة أو التعليم، فإن الظروف الاجتماعية والاقتصادية قد تدفع الطفل إلى ترك مقاعد الدراسة - متخلياً في ذلك عن حقه في التعليم- والولوج إلى عالم الشغل والذي يمثل وضع غير طبيعي واستثنائي، وبحكم ضعف المركز القانوني للطفل في العلاقة القانونية التي تربطه مع المستخدم أو رب العمل، أولاه المشرع الجزائري عناية خاصة من خلال إحاطته بحماية قانونية منعا لأي شكل من أشكال الاستغلال الاقتصادي أو التشغيل غير القانوني، وتم تكريس هذه الحماية بدءاً بتحديد السن القانوني للعمل، مروراً إلى منع تشغيل الطفل في ظروف غير لائقة، انتهاءً بتقرير جزاءات قانونية على مخالفة الأحكام والضوابط الخاصة بتشغيل الأطفال .

الكلمات المفتاحية: عمالة الأطفال، الاستغلال الاقتصادي، الحماية القانونية، الإجراءات القانونية لتشغيل الطفل، سن التشغيل.

Abstract :

The legal aspects related to the protection of children's rights take an essential place in the legislation of various countries, whether in normal cases or in exceptional circumstances, and this is through the situation that the child may be exposed to, and if the normal situation for the latter is study or education, then the social and economic conditions may push the child to leave the school seats- giving up his right to education- and entering the world of work, which represents an abnormal situation and exceptional. And due to the weak legal status of the child in the legal relationship that binds him to the employee or the employer, the Algerian legislator gave him special attention by surrounding him with legal protection in order to prevent any form of economic exploitation or illegal employment, this protection has been devoted, starting with defining the legal age for work, through preventing child labor in

inappropriate conditions, ending with determining legal penalties for violating the provisions and controls for child labor.

Keywords: child labor, economic exploitation, legal protection, legal procedures for the child labor, age of employment.

مقدمة

يؤدي تشغيل الطفل في سن مبكرة، وقبل اكتمال نموه وإعداده بدنيا وعقليا، في أعمال شاقة ومرهقة وفي ظروف عمل غير لائقة، إلى حرمانه من التمتع بطفولته، ومن تلبية حاجاته الضرورية وتنمية قدراته العقلية والبدنية والنفسية، والحيلولة دون التمتع بحقه في التعليم، فضلا عما له من خطورة على مستقبل الوطن، كون أن أطفال اليوم كما يقال هم رجال الغد، فإن حياتهم هي أصدق مؤشر على قوى المجتمعات والأمم.

فإن لن تراخ الدولة صحة الطفل اليوم، ولم تمكنه من إتمام تعليمه، قضت على أملها في إعداد جيل جديد ينعم بالقوة الجسمانية ويمتاز بالبرقي العقلي، وبدون قوة عاملة تتمتع بصحتها البدنية والنفسية وقادرة على استيعاب التقدم الفني في تزايد المضطرد، لا يمكن للمجتمع أن تتوافر لديه القدرة على النمو الاقتصادي والاجتماعي والارتقاء الحضاري.¹

فإذا كانت مسألة عمل الطفل غير مقبولة من الناحية النفسية لما لها من آثار سلبية على الطفل بصفة خاصة من ناحية التأثير على صحته وتربيته ونموه الذهني ومستواه التربوي، وعلى الأسرة والمجتمع بصفة عامة، إلا أن الظروف الاقتصادية والأوضاع الاجتماعية تجعل منها ضرورة لا مفر منها، مما أدى إلى اعتراف مختلف التشريعات المقارنة والاتفاقيات الدولية، وكذلك المشرع الجزائري بإمكانية تشغيل الطفل ولكن مع ضرورة وضع ضوابط وقواعد قانونية أمره لضمان الحماية القانونية الكاملة للطفل أثناء العمل، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في كل قوانين العمل المتعاقبة منذ منتصف السبعينات إلى حد الآن، وهذا بداية من إصدار الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²، ثم القانون رقم 78-12 المؤرخ في 08 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل³، والقانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية⁴، وكذلك القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 يوليو 2022⁵، بالإضافة إلى القانون رقم 12/15 المؤرخ في 15 جويلية 2015، المتعلق بحماية الطفل⁶. فما هو مضمون الحماية القانونية المقررة في التشريع الجزائري لحماية الطفل العامل؟ وما مدى كفايتها؟

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي والوصفي لتبيان أهم جوانب الموضوع، والذي تطلب منا تقسيمه إلى ثلاثة مباحث تطرقنا إلى مفهوم الاستغلال الاقتصادي من خلال المبحث الأول ثم انتقلنا إلى تحديد الإجراءات القانونية لالتحاق الطفل بالعمل في المبحث الثاني، وخصصنا المبحث الثالث للضمانات القانونية المقررة لحماية الطفل من التشغيل غير القانوني .

المبحث الأول: مفهوم الاستغلال الاقتصادي أو عمالة الأطفال

من أجل توضيح مفهوم الاستغلال الاقتصادي يتطلب منا الأمر تعريف الاستغلال الاقتصادي (المطلب الأول)، ثم نتطرق إلى الشروط القانونية لتشغيل الطفل تفاديا للوقوع في الاستغلال الاقتصادي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعريف الاستغلال الاقتصادي أو عمالة الأطفال

قبل التطرق إلى تعريف الاستغلال الاقتصادي أو كما يطلق عليه عمالة الأطفال، يجب التأكيد على وجود فرق بين عمل الطفل (Child work) الذي يمارسه في حدود القانون، لأن عمل الطفل المقبول له آثار إيجابية على الطفل، وعلى التنمية الاقتصادية للعديد من البلدان وهذا النوع من العمل الذي قام المشرع الجزائري بتنظيمه ووضع ضوابطه حتى لا يتحول إلى عمالة الطفل (Child labour)، والتي يترتب عليها استغلال الطفل في أعمال تضر بنمائه وتعود عليه بأشد أنواع الأذى⁷.

وتعرف عمالة الأطفال بأنها "عمل استغلالي يضر بصحة ونماء الطفل بدنيا ونفسيا واجتماعيا، ويحرم الأطفال من التعليم وفرص الحصول على الخدمات الأساسية الأخرى"⁸.

أما التعريف الإجرائي لعمالة الأطفال فهو العمل الذي يضع أعباء ثقيلة على الطفل، ويهدد سلامته وصحته ورفاهيته ويستفيد من ضعفه وعدم قدرته على الدفاع عن حقوقه، حيث يستغل الطفل كعمالة رخيصة بديلة عن الكبار ويعيق هذا العمل تعليمه ويغير حياته ومستقبله⁹. وتتجسد عمالة الأطفال في الجزائر في عمل الأطفال في بيع البقدونس، علب الشكولاتة والأكياس البلاستيكية بأثمان رخيصة دون ضوابط قانونية أي بدون رخصة عمل ولا مقر عمل.

وعليه نكون أمام ظاهرة عمالة الأطفال عندما يكون العمل الذي يمارسه الطفل له تأثير على صحته ونموه البدني والذهني ويحرمه من التعليم، وقد يفصله عن عائلته ويلحق ضررا دائما به¹⁰.

المطلب الثاني: الشروط القانونية لتشغيل الطفل

أولى المشرع الجزائري عناية خاصة لمسألة عمل الأطفال، وبذل من أجلها جهودا كبيرة مساهرا في ذلك ما وصلت إليه منظمة العمل الدولية ومختلف التشريعات الداخلية للدول بخصوص موضوع عمل الأطفال من حيث تنظيم عمل وتشغيل الأطفال وإخضاع استخدامهم للحماية والرقابة محاولا في ذلك القضاء على عمالة الأطفال أو الحد منها.

وفي هذا الصدد قنن المشرع الجزائري قانون العمل وأقر من خلاله مجموعة من القواعد القانونية المتعلقة بتنظيم تشغيل الأطفال وشروط التحاقهم بعالم الشغل، وهذا لضمان الحماية القانونية لهم¹¹، من مختلف أشكال الاستغلال الاقتصادي، وهذه القواعد تخضع لمجموعة من الشروط القانونية، وسوف نوضح ذلك من خلال النقاط التالية:

الفرع الأول: الشروط القانونية لقبول الطفل في العمل

حددت اتفاقيات العمل الدولية قبل سنة 1973، حد أدنى لسن تشغيل الطفل، يختلف حسب القطاعات الاقتصادية المختلفة، ومدى الخطورة التي يتعرض لها الأطفال العاملون في كل قطاع، فلا يجوز تشغيلهم دون هذا السن، فإن قرار المؤتمر الدولي للعمل الصادر سنة 1945 قد وضع بدوره مجموعة من الإجراءات التي يلزم توفرها والتأكد من جديتها عند التحاق الأطفال بالعمل وأثناء العمل، والهدف من هذه الإجراءات هو حماية العمال الأطفال من الأمراض والإصابات التي قد تلحق بهم أثناء العمل¹².

وعليه يحدد القرار في إطار قبول الطفل في العمل مسائل ينبغي مراعاتها:

أولا: بلوغ الطفل سن التشغيل

تقضي الاعتبارات الإنسانية بحظر تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا بعد مرحلة القدرة على العمل رعاية لحدثة سنهم ومحافظة على صحتهم، لذلك فقد كان تحديد الحد الأدنى لعمل الأطفال من بين الدوافع التي دفعت المشرع الجزائري للتدخل في شؤون العمل¹³، فنصت المادة 1/15 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم على أنه "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى

للتوظيف¹⁴، عن ستة عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

يتضح من خلال نص المادة أنها تضمنت قاعدة قانونية أمره، بحيث جاءت جازمة في صياغتها فنصت على أنه "لا يمكن في أي حال من الأحوال..." فحددت بذلك سن 16 سنة كاملة وقت إبرام العقد كسن قاعدي للتوظيف لا يجوز معه قبول حدود دنيا أخرى، وهذا التحديد لم يستحدثه المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، وإنما كان منصوصا عليه كذلك في قوانين العمل السابقة، كالأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹⁵، والقانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (الملغى)¹⁶، وهو نفس السن الذي تضمنه أيضا القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية¹⁷.

ونظرا لحرص المشرع الجزائري على تنظيم عمل الأطفال بقواعد أمره، فقد شمل هذا التنظيم أيضا جانب التمهين¹⁸، كذلك حيث تم تحديد سن التمهين بأربع عشرة (14) سنة على الأقل، وهو ما ذهبت إليه المادة 47 من الأمر رقم 75-31 المشار إليه سابقا، وأكدت عليه أيضا المادة 15 من القانون رقم 90-11، فيعتبر التمهين استثناء عن قاعدة تحديد الحد الأدنى للسن بـ 16 سنة، فهو الميدان الوحيد الذي يجوز فيه الخروج عن السن القاعدي لالتحاق القاصر بالعمل.

ولقد أقر المشرع شروط لعقد التمهين المقرر للعامل القاصر، بحيث يجب أن يكون العقد مكتوبا وممضيا من كلا الطرفين، كما اشترط المشرع إمضاء الوصي الشرعي للقاصر، حيث أجاز المشرع إبرام عقد التمهين لكل من بلغ 15 عاما ولا يجوز ذلك لمن لم يبلغ هذه السن¹⁹.

بناء على ما تقدم يمكن القول بأنه حسن ما فعل المشرع الجزائري عندما حدد سن التشغيل بـ 16 سنة لأن هذه السن تنتهي عندها مرحلة التعليم الأساسي الذي يعتبر تعليم إلزامي وهو من سن 06 سنوات إلى 16 سنة، فتشغيل الأطفال قبل هذه المرحلة من شأنه أن يشكل خطرا على صحتهم وتضييعا لفرصة الانتفاع من الحد الأدنى من التعليم.

وقد كفل المشرع قاعدة تحديد الحد الأدنى للشغل بسن 16 سنة بحماية دستورية بحيث نصت المادة 69 من دستور 1996 المعدل بالقانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016²⁰، بأنه "لكل المواطنين الحق في العمل ... تشغيل الأطفال دون 16 سنة يعاقب عليه القانون".

ثانيا: الترخيص بالاستخدام أو العمل

يعد توفر شرط السن القانونية ضمانا حقيقية وضرورية لتشغيل الطفل لكنه غير كافي لحمايته من شتى أشكال الاستغلال، لذا وجب دعمه بشروط أخرى تعزز ضمان حمايته، وهذا ما دفع المشرع الجزائري مسائرا في ذلك مختلف التشريعات، إلى إضافة شرط آخر وهو شرط الحصول على رخصة من الولي أو الوصي الشرعي، فنص صراحة في المادة 2/15 من قانون علاقات العمل على أنه "لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي".

يتضح من صياغة نص المادة أنها جاءت بقاعدة أمره تمنع المستخدم من تشغيل القاصر دون حصوله على هذه الرخصة، فهو إجراء لا بد من القيام به قبل التحاق الطفل بالعمل، وتعتبر علاقة العمل المخالفة لهذا النص باطلة وعديمة الأثر²¹، ولا يمكن لصاحب العمل أن يدفع بجعله لها للتملص من المسؤولية، عند إجراءات التفتيش أو المراقبة من قبل المصالح المختصة²².

جاءت نص المادة 15 صريحة وواضحة، بحيث جعل المشرع 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 العامل يعتبر ناقص الأهلية، وبالتالي لا يجوز له وفق قانون الأسرة، إبرام العقود الدائرة بين النفع والضرر إلا بموافقة الولي أو الوصي²³.

إن مانح الرخصة في كل هذه الحالات هو الولي أو الممثل الشرعي، غير أنه حسب صياغة نص المادة 2/15 المشار إليها سابقا، يتضح أن المشرع لم يميز بين الولي الذي يعد الأصل، وبين الوصي الذي نصت عليه المادة، وهو في الحقيقة طرف من بين ثلاثة أطراف تتوقف على إجازاتهم صحة ونفاد تصرفات ناقص الأهلية خاصة ما تعلق منها بإبرام العقود كعقد العمل، ولقد تطرقت المادة 44 من القانون المدني إلى هؤلاء الأطراف الثلاثة وفق الترتيب الآتي: الولي، ثم الوصي، فالقيم والحقيقة أن قانون الأسرة هو القانون المختص بتنظيم حالات الأشخاص، وبالتالي ينبغي الرجوع إليه لتحديد من تكون له الولاية أصلا، ويشير قانون الأسرة في هذا الخصوص في نص 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 نص المادة 92 من قانون الأسرة الجزائري، وعلى هذا الأساس وجب على قانون العمل التقيد بالترتيب الذي جاء في قانون الأسرة²⁴.

ويجب أن تتضمن الرخصة البيانات الخاصة بكل من المستخدم والقاصر ووصيه الشرعي، كما تكون متضمنة على عبارة "الموافقة الصريحة" مع وجوب الإمضاء، ويجب أن تتوفر الرخصة أيضا على شرط عدم إلزام المستخدم للقاصر بالقيام بأي عمل خطير أو عمل يضر 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 العمل²⁵.

ثالثا: إجراء الفحص الطبي المبني والدوري

نظرا للأهمية الكبيرة للصحة بالنسبة لطرفي علاقة العمل، فقد جعل الدستور من الحماية والرعاية الصحية حقا مكتسبا أساسيا وهذا ما نصت عليه المادة 69 من الدستور لسنة 2016 وتجسيدا لذلك، فقد حرص المشرع العمالي على وضع شروط وأحكام من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية والمعنوية وأيضا لضمان زيادة فعاليته²⁶، وفي هذا الصدد تنص المادة 17 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل²⁷ على أنه "يخضع وجوبا كل عامل أو ممتهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية، والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل".

يتضح من نص المادة 17 أنها جاءت بصيغة الوجوب، أي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، كما أن المادة أطلقت على الفحص الابتدائي اسم الفحص الطبي للتوظيف، وفي هذا الشأن تنص أيضا المادة 5/5 من القانون رقم 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 نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93، المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل²⁸، فإن الفحص الطبي الذي يخضع له العامل يشتمل على فحص سريري كامل وفحوص شبيهة سريرية ملائمة، غير أنه يؤخذ على المشرع الجزائري أنه لم يراعي وضعية الطفل العامل وخصوصيته الجسمية والنفسية، واكتفى بإدراج الأحكام المتعلقة به في مجال الفحص الطبي مع باقي العمال، وتطبيقا لنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، 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، ولحمايتهم أيضا من الأمراض أو الإصابات التي قد تلحق بهم أثناء العمل، واشترطت الفقرة 02 من هذه المادة أن تكون هذه الفحوص الدورية مطلوبة مرتين للأطفال العاملون الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

بناء على ما تقدم، يمكن القول بأن للفحص الطبي أهمية بالغة خصوصا بالنسبة للطفل، لأن العمل في سن مبكرة قد تترتب عليها آثار سلبية على صحته، وهو غير مهيا بعد للمخاطر التي يتعرض لها الراشدون، هذا بالإضافة إلى أن الأطفال يكونون أقل تحملا 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 العمل²⁹.

كما حرص المشرع العمالي على عدم تشغيل الطفل في أعمال غير صحية، حيث نص في المادة 260 من الأمر رقم 31/75، المشار إليه سابقا على أنه "يمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر عاما أو المتدربين منهم في مراكز غير صحية أو خطيرة أو ممضية، وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم...."، وجاء في نص المادة 10 من القانون رقم 06/82 المشار إليه سابقا "بغض النظر عن أحكام المادة 08 أعلاه يستفيد العمال القصر من الحماية الخاصة المنصوص عليها في الأحكام التشريعية والتنظيمية ولاسيما منها الأحكام المتعلقة بشروط العمل العامة، وبتقاء الأخطار المهنية"، ونص المشرع أيضا في المادة 3/15 من القانون رقم 11/90 المشار إليه سابقا على أنه "كما لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه".

هذا وقد اتخذت العديد من التشريعات العمالية العربية موقفا 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 تنطوي عليها بعض الأعمال لذاتها أو لظروف إنجازها³⁰.

الفرع الثاني: الشروط القانونية لحماية الطفل العامل أثناء العمل

يعتبر القضاء على الأشكال الاستغلالية وغير الصحية للاستخدام أو العمل أمر له أهمية قصوى في أي تنظيم يعني برعاية وحماية الأطفال، ولهذا السبب لا بد أن تكون الظروف التي يعمل الأطفال في ظلها محور اهتمام المجتمع الدولي بالدرجة الأولى والمجتمعات الداخلية بطريق التبعية، حيث ينبغي اتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لحماية هذه الفئة من العمل في ظل أي ظروف قاسية تضر بسلامتهم وأمنهم وصحتهم وأخلاقهم³¹.

وفي هذا الصدد حرصت منظمة العمل الدولية بموجب قرار المؤتمر العمل الدولي الصادر في 1945 على أن يعمل الأطفال في ظل ظروف تضمن لهم الحماية الخاصة، وهذا ما جسده المشرع الجزائري في منظومته التشريعية وخاصة في ظل القانون رقم 90-11، وذلك من خلال النقاط الآلي بيانها:

أولا: تحديد ساعات العمل

لقد حرص المشرع الجزائري على تحديد الوقت الذي يجب أن يزاول خلاله العامل عمله وذلك بقواعد أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا في صالح العامل، ولم يترك المشرع الأمر لصاحب العمل باعتبار أن طاقة العامل محدودة³²، وفي هذا الإطار تنص المادة 02 من الأمر رقم 03/97، المؤرخ في

11 جانفي 1997، المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل على أن المدة القانونية للعمل الأسبوعي مبدئيا هي 40 ساعة في ظروف العمل العادية، وتوزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل أي بمعدل 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".

بناء على ما تقدم يتضح جليا أن المشرع الجزائري لم يحدد المدة القانونية للعمل الخاصة بالأطفال، مما 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 نص المادة 11 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمادة 15 من القانون رقم 11/90، كما نصت في هذا الصدد المادة 143 من القانون رقم 11/90 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، وتطبيق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المهنيين".

إن التساؤل الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو ما الذي منع المشرع الجزائري من تخصيص الطفل العامل بمدة قانونية خاصة به؟

إن الإجابة عن هذا التساؤل تكمن في تطبيق المشرع الجزائري لمبدأ المساواة بين العمال ونستشف ذلك صراحة من خلال نص المادة 17 من القانون رقم 11/90 التي تنص على أنه "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، أو عقد عمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، কিفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسب والقرابة العائلية والفناعات السياسية أو الانتماء لنقابة أو عدم الانتماء إليها"، فيعتبر مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الأجور في قانون العمل الجزائري، فما دام هناك مساواة في الأجور بين العمال سواء كانوا راشدين أو أطفالا، فإن ذلك يستدعي تماثلا في العمل بينهم³³.

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

ثانيا: حظر العمل الليلي

إن تحديد موعد بدء العمل وانتهائه سلطة في يد رب العمل باعتباره المهيم على أداء العمل، غير أن حريته هذه ليست مطلقة بل سلطة مقيدة بقيود وضعتها معايير العمل الدولية لتنظيم وقت العمل تنظيما قصد به حماية جهد العامل وصحته ومن أبرز هذه القيود منع تشغيل الأطفال في أعمال ليلية³⁴.

وتطبيقا لنص المادة 27 من القانون رقم 11/90، فإن العمل الليلي هو العمل المؤدى ما بين الساعة التاسعة (21) ليلا، والساعة الخامسة (05) صباحا، فهذه الفترة المحددة قانونا، لا يجوز أن يشتغل فيها الطفل العامل، وقد أكد المشرع على ذلك بنص صريح واعتبر قواعده أمرة لا يجوز مخالفتها.

ويتضح ذلك جليا من نص المادة 28 من القانون رقم 11/90، والتي جاء فيها "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي".
غير أنه وبالرجوع إلى نص المادة 29 من قانون العمل رقم 11/90³⁵، نجد أن المشرع الجزائري قد سمح لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرز ذلك طبيعة النشاط وخصوصا منصب العمل.

وعليه يكون المشرع الجزائري بحظره للعمل الليلي على الطفل العامل من كلا الجنسين سواء الذكر أو الأنثى، قد سائر منظمة العمل الدولية التي حرصت على منع العمل الليلي وذلك بحظرها عمل الأطفال ليلا أو السماح به لكن بقيود صارمة، نظرا للآثار الضارة التي يخلفها العمل الليلي وخطورته على الأطفال سواء من الناحية الصحية أو العقلية أو الاجتماعية.

ثالثا: حظر تشغيل الطفل العامل في الأعمال الخطيرة

إذا كان المشرع قد منع تشغيل الطفل العامل في الليل، فمن باب أولى منه منع العمل في الأعمال الخطيرة، نظرا لما قد تؤدي به هذه الأعمال إلى عاهات خطيرة من تشوهات بدنية وعقلية تؤثر على صحته³⁶، إلا أنه بالرجوع إلى قانون العمل رقم 11/90، لا نجد نصوص كثيرة تتحدث عن منع تشغيل الطفل العامل في الأعمال الخطيرة، إلا نص واحد فقط وهو نص المادة 3/15 والتي جاء فيها "... كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته".

صحيح أن المشرع الجزائري منع استخدام الأطفال في الأشغال الخطيرة، التي تشكل خطورة على صحته وعلى أخلاقه، لكنه لم يحدد لنا ما هي الأعمال الخطيرة التي يمنع على القاصر القيام بها لا في النصوص القانونية ولا في النصوص التنظيمية، في حين كان على المشرع إبرازها بوضوح كما فعلت العديد من التشريعات المقارنة في هذا الشأن.

المبحث الثاني: الإجراءات القانونية لالتحاق الطفل بالعمل

بمجرد انعقاد عقد العمل صحيحا فإنه يترتب آثارا قانونية على عاتق كل من العامل والمستخدم، تتمثل في الحقوق والالتزامات وهذه الأخيرة تختلف من حيث مصدرها، فالمشرع ذكر المسائل الجوهرية وترك فيما سواها الحرية للطرفين من أجل إضافة حقوق والتزامات أخرى عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو ضمن شروط تدرج في العقد شريطة أن لا تخالف التشريع الجاري به العمل، حيث بالرجوع إلى المواد 05 و06 من القانون رقم 11/90 نجد أن المشرع قد حدد بعض الحقوق والواجبات من بينها: الحق في الراحة، والدفع المنتظم للأجر المستحق³⁷.

المطلب الأول: تحديد فترات الراحة للطفل العامل

نص المشرع على تمكين العامل خلال العمل من فترة راحة محددة، بحيث ينبغي في هذا الصدد أن يتماثل كل من العامل البالغ والقاصر، إلى جانب ذلك ينبغي منح له راحة أسبوعية مقدرة بـ 32 ساعة أو 34 ساعة على الأقل، كما لا يجوز تأجيل الراحة الأسبوعية ليوم آخر إلا بناء على قانون وفي ذلك استثناء وارد في نص المادة 37 من القانون رقم 11/90.

وبالرجوع إلى قانون العمل نجد أن المشرع قد أورد بعض النصوص القانونية ينظم من خلالها أياما للراحة تختلف مدتها حسب طبيعة هذه الأيام، فبالنسبة للراحة الأسبوعية، فقد نظمها المشرع بموجب نص المادة 33 من القانون رقم 11/90 فجاء فيها "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة".

أما بالنسبة للراحة في الأعياد والعطل، فقد جعلها المشرع أيضا من أيام الراحة القانونية ويتضح ذلك من خلال نص المادة 34 من نفس القانون، بحيث جاء فيها "يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر" كما نصت المادة 35 من القانون 11/90 على أنه "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية".

المطلب الثاني: تمكين الطفل العامل من الأجر

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الثابتة لكل العمال، فينبغي على الهيئة المستخدمة أن تعلم الطفل العامل بقيمة أجره قبل التوقيع على عقد العمل، كما يجب عليها أن تمنح العمال الأطفال أجورهم خلال الفترة المتفق عليها في عقد العمل، وذلك ما نص عليه المشرع من خلال المواد 80، 84، 86، 88 من القانون رقم 11/90.³⁸

ما يثير التساؤل في هذا الإطار هو مدى أحقية القاصر في التصرف في الأجر الذي يحصل عليه من عمله؟ فهل تطبق هنا نظام النيابة الشرعية بموجب الأهلية الناقصة والمنصوص عليها في قانون الأسرة والقانون المدني، أم تطبق قانون العمل في هذا الخصوص، الذي بموجبه يحث للقاصر أن يقبض الأجر والتصرف فيه كما يشاء، لأنه حصل عليه مقابل عمله وتعبه وجهده، وهذا هو المنطق مادام قد رخص للقاصر بإبرام عقد العمل، وهو عقد يدور بين النفع والضرر، فمن باب تحصيل حاصل أن يكون من حقه أيضا قبض ثمره جهده وعمله والتصرف فيه بما يتناسب ومصالحته.³⁹

المبحث الثالث: الضمانات القانونية لمراقبة تنظيم عمل الأطفال وحمايتهم

نصت مختلف التشريعات العمالية على مجموعة من القواعد والمعايير الضرورية لتشغيل الأطفال، إلا أن مجرد النص عليها يعد غير كاف إذا لم تتوفر إلى جانبها مجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل تطبيقها وتنفيذها، ولذلك أوجد المشرع الجزائري بعض الضمانات القانونية التي يضمن من خلالها احترام كل مؤسسة مستخدمة أو صاحب عمل لتلك القواعد القانونية وتتمثل الضمانات فيما يلي:

المطلب الأول: تشكيل أجهزة رقابة مكلفة بمراقبة مدى احترام وتطبيق القواعد القانونية المتعلقة بعمل الأطفال

لقد خول المشرع لبعض الأجهزة مهمة ممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة للتأكد من مدى تقيدها بالقواعد والأحكام الخاصة بحماية العمال بصفة عامة، لكن في الواقع لا وجود في التشريع الجزائري لجهاز خاص بالرقابة على مدى تقييد المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل بالأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال، ومع ذلك سنحاول الوقوف على بعض الأدوار والصلاحيات المخولة لبعض الأجهزة بصفة عامة والتي لها علاقة بالشروط القانونية التي تم التطرق إليها بصددها حماية الأطفال العاملين.⁴⁰

الفرع الأول: مفتشية العمل كآلية مراقبة لتنظيم عمل الأطفال

تعتبر مفتشية العمل بمثابة جهاز الإنذار الذي كلما وجد الخطر الذي يهدد سلامة وأمن العمال، تدق إنذاراتها لوجود تلك الأخطار، كما تتمتع بجملة من الصلاحيات تتمثل في:

- حقها في زيارة أماكن العمل داخل المؤسسات المستخدمة وذلك بشكل دوري.
- زيارة الهيئات المستخدمة ليلا عندما تشغل عمالا في أعمال ليلية.⁴¹

إن هدف مفتشية العمل هو مراقبة مدى احترام تلك الهيئات المستخدمة للقوانين والتنظيمات التشريعية الخاصة بالعمال ومن بينهم العمال الأطفال، ويناط بها مراقبة تسجيل العمال الأطفال في سجلات خاصة التي يلتزم المستخدمون بالتقيد بها والتأكد من ذلك عن طريق المعلومات الشخصية لكل عامل على حدى.⁴²

وفي حالة ما إذا تبين لدى مفتشية العمل خروقات للأحكام المنظمة للقوانين والتنظيمات كتوظيف الأطفال في الأماكن الخطرة أو توظيفهم دون السن القانونية، فإنها تلزم المستخدم بالامتثال لهذه الأحكام في أجل لا يتجاوز 08 أيام، وفي حالة عدم الامتثال لهذا الأمر يحزر مفتش العمل محضر و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ.⁴³

الفرع الثاني: الرقابة الطبية للعمال

نص المشرع الجزائري على الوسائل التي تضمن للعمال أفضل الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتبعاً لذلك أنشئ جهاز خاص يتكفل بمراقبة الهيئة المستخدمة ومدى التزامها بالقوانين وتطبيقها، خاصة فيما يتعلق بظروف العمل من الناحية الصحية⁴⁴. وعلى هذا الأساس اشترط المشرع على المؤسسات المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال، كما كلف مصلحة الصحة المختصة على مستوى طب العمل بإجراء الفحوصات الطبية الدورية مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال القصر الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة⁴⁵. ولضمان الوقاية الصحية والطبية للطفل العامل، أعطى المشرع للطبيب العمل كل الصلاحيات للدخول بحرية إلى كل أماكن العمل والأماكن المخصصة لراحة العمال وكذا الهيئة المستخدمة مهما يكن نوع تنظيم طب العمل⁴⁶، بل أكثر من ذلك اعتبر طبيب العمل مستشاراً للهيئة المستخدمة خاصة فيما يتعلق بتحسين ظروف الحياة والعمل في الهيئة المستخدمة، والنظافة العامة في أماكن العمل، نظافة مصالح الإطعام ومراكز الاستقبال وكذا حماية العمال بما فيهم القصر من المواد الخطيرة وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية⁴⁷.

المطلب الثاني: فرض جزاءات قانونية على مخالفة القواعد القانونية الخاصة بعمل الأطفال

لضمان احترام وتطبيق القواعد القانونية الخاصة بعمل الأطفال، أقر المشرع العمالي الجزائري جزاءات قانونية عند مخالفة أحكامها، ويمكن تقسيم هذه الجزاءات إلى ما يلي:

الفرع الأول: الجزاءات المدنية

إن الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال هي قواعد أمر من النظام العام فيترتب على مخالفتها جزاء البطلان المطلق، غير أنه لا يمكن القول بهذا الجزاء على إطلاقه عندما يتعلق الأمر بعمل الأطفال، فالجزاء المترتبة عن مخالفة هذه القواعد أو الأحكام تختلف بحسب نوع المخالفة، فإذا تعلق الأمر بمخالفة الشروط المنظمة لتشغيل الأطفال فإن العقد يبقى صحيحاً ويتم إبطال الشرط الباطل، أما إذا تعلق الأمر بمخالفة أحكام التشغيل فإن العقد يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً، ونأخذ على ذلك بعض الأمثلة:

- حالة مخالفة السن الأدنى للتشغيل الذي هو 16 سنة و 15 سنة في عقود التمهين.⁴⁸

- انعدام الرخصة المسبقة للولي الشرعي للطفل.⁴⁹

- استخدام الطفل في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه⁵⁰.

- تكليف الطفل بأعمال تفوق طاقته⁵¹.

أما في حالة الوقائع المادية التي تثبت مخالفة إحدى الموانع كمعاناة حالة تشغيل طفل ليلاً مثلاً، فلا مجال هنا للحديث عن البطلان وإنما يكون هنا صاحب العمل محل متابعة من أجل تطبيق العقوبات المقررة قانوناً، إما بموجب قانون العمل أو بموجب قانون العقوبات الخاصة بها، غير أن هناك حالات يجتمع فيها البطلان مع الحق في المتابعة من أجل إسقاط العقوبة اللازمة على المخالف. ويمكن اخذ مثال على ذلك كالحالات التي يبرم فيها عقد تشغيل طفل دون السن القانوني، ففي هذه الحالة يقع البطلان دون الإخلال بإمكانية تسليط العقوبة المناسبة، كما سيتم التطرق إليه لاحقاً.

ما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام، هو أن الكشف عن حالات البطلان ممكنا بالنسبة للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة بالرجوع إلى محتواها، فإن الكشف لا يسهل بالنسبة لعقود تشغيل الأطفال إلا إذا تضمن العقد المكتوب بندا مخالفًا لحكم من أحكام تشغيل الأطفال.

أما أحكام الحظر فلا يتحقق احترامها إلا بالتعهد صراحة في متن العقد بعدم المساس بها، مع ذكر النصوص ومحتواها الكامل، ويلبها الإمضاء إثباتًا للموافقة، وهو ما فعله المشرع المصري في الإذن النموذجي لتوظيف قاصر، وحينئذ تظهر مخالفة القواعد الأمرة الحامية للطفل العامل، عندما يكون التعهد منعدها في متن العقد، أو في الترخيص المسبق، أو إذا تم تحرير العقد أو الترخيص خارج الشكل النموذجي المحدد قانونًا، وذلك لما يحتويه النموذج إلى جانب شروط العقد من تحديدات دقيقة للمعلومات: التزامات وموانع وتعهدات، كلها تساهم وتفيد في حماية الطفل العامل⁵².

الفرع الثاني: الجزاءات العقابية

تعتبر الحماية الجنائية من الوسائل الأساسية والضرورية لتفعيل معايير وقواعد الحماية للطفل العامل، لذلك رتب المشرع الجزائري جزاءات عقابية عن مخالفة هذه المعايير والقواعد، كما فرض عقوبات أيضًا فيما يخص الجرائم الماسة بالأخلاق والآداب العامة أو في الأعمال غير المشروعة التي يستخدم فيها الأطفال، وسنتطرق إلى الجزاءات العقابية المنصوص عليها في قانون العمل، وتلك المنصوص عليها في قانون العقوبات وقانون الطفل .

أولاً: الجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل

فرض المشرع الجزائري في العديد من مواد قانون العمل عقوبات جزائية عن مخالفة أحكام تشغيل الأطفال، وذلك حرصًا منه على احترام هذه الأحكام، ففي حالة تشغيل طفل دون السن المقررة قانونًا نجد أن المادة 140 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقًا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وفي حالة العود تنص المادة على أنه يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من خمسة عشر (15) يومًا إلى شهرين، وذلك دون المساس بالغرامة التي يمكن أن تصل إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها سابقًا. الملاحظ من خلال نص المادة 140 أن المشرع حدد جزاء لمخالفة سن الاستخدام، لكن بالنظر إلى صياغة المادة 15 من القانون رقم 11/90 نلاحظ أنها أشارت إلى ضرورة توفر شرط السن أولاً، والرخصة ثانياً، ونجد أن العقوبات التي قررها المشرع في المادة 140 لا تنطبق على مخالفة المادة 15 بكاملها، وإنما فقط على مخالفة الفقرة الأولى منها أي شرط السن وما عدا البطلان المقرر في نص المادة 135 من نفس القانون، فما هو جزاء مخالفة الفقرة الثانية من نص المادة 15 المتعلقة باستيفاء شرط الرخصة لتشغيل الطفل مع أنها قاعدة أمرية ومن النظام العام؟⁵³

وبالرجوع إلى نص المادة 141 من القانون رقم 11/90، فنجدها تنص على أنه يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج، وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة، كما قررت المادة 143 بخصوص مخالفة المدة القانونية أو اللجوء إلى الساعات الإضافية أو العمل الليلي فيما يخص الأطفال على أن يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معايينة، وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

ثانياً: الجزاءات المنصوص عليها في قانون العقوبات وقانون الطفل

عند الإطلاع على قانون العقوبات الجزائري نجد أن العقوبات المنصوص عليها والمتعلقة بتشغيل الأطفال تتعلق عموماً بمجالات أسوأ أشكال عمل الأطفال التي حددتها الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة

1999، حيث نصت المادة 03 منه على أنها تشمل كافة أشكال الرق والدعارة وإنتاج الأعمال الإباحية، أو أداء العروض الإباحية، أو مزاولة الأعمال غير المشروعة، ومن أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال أورد المشرع الجزائري عقوبات متعلقة بذلك⁵⁴.

ونص المشرع الجزائري على جزاءات عقابية في إطار القانون رقم 12/15 المؤرخ في 15 جويلية 2015، المتعلق بحماية الطفل⁵⁵، فنصت المادة 139 منه على أنه يعاقب بالحبس من (1) سنة إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج كل من يستغل الطفل اقتصاديا، وتضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المسؤول عن رعايته .

الخاتمة

رغم كل الجهود التي بذلت من طرف السلطات الجزائرية وما زالت تبذل لحد الساعة من أجل حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي ومحاولة القضاء أو الحد من ظاهرة عمالة الأطفال، من خلال سن مجموعة من النصوص القانونية وتجديد كل القطاعات والموارد البشرية والمادية، إلا أن الظاهرة ما زالت مستقلة بسبب عدم التطبيق الفعلي لهذه النصوص، التي تبقى مجرد حبر على ورق في ظل غياب التنفيذ الصحيح في ظل نظم الرقابة والإشراف الصارمين.

إن العلاج الفعال لهذه الظاهرة يكمن بالدرجة الأولى في معالجة الأسباب المؤدية لهذه الظاهرة، وفي مقدمتها الفقر والتخلف الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، واتضح من خلال دراستنا للنصوص القانونية المنظمة لعمل الأطفال في التشريع الجزائري، أن تنظيم المشرع لهذه المسألة كان مقتضبا ولا يعكس أهمية الموضوع، بالنظر إلى قلة النصوص القانونية الصادرة في هذا المجال، والتي تعتبر قليلة إذا ما قورنت ببعض التشريعات الأخرى كالتشريع المغربي والتونسي، كما لاحظنا أن هذه النصوص القانونية قد تميزت بخاصية العمومية في كثير من الأحيان بحيث تخاطب العامل بصفة عامة دون تخصيص للطفل العامل، كما أن ظاهرة عمالة الأطفال لم تأخذ حقها الردعي في بلدنا، والقوانين التي تم سنها وتعاقبت عليها مختلف الوزارات لم تكن صارمة إلى حد يجعل أرباب العمل الذين يستغلون ضعف هاته الفئة عبرة لغيرهم.

بناء على ما تقدم، ومن خلال النصوص القانونية التي نظمت عمل الطفل، يمكن القول بأن هناك بعض النقائص التي يتعين على المشرع تداركها وتنظيمها بنصوص قانونية تتسم بالوضوح والدقة من أجل إضفاء حماية قانونية فعالة للطفل من الاستغلال الاقتصادي، نوجزها في النقاط التالية:

- يتعين على المشرع التدخل بنص قانوني صريح يحدد من خلاله بدقة قائمة الأعمال الخطيرة التي يحظر أن يؤديها العمال القصر، حتى لا يقوم أرباب العمل باستغلال هذه الثغرة ويقومون بتكليف الأعمال الخطيرة حسب إرادتهم.
- توسيع الحماية التشريعية للأطفال العاملين لتشمل القطاعات الأكبر في عمالة الأطفال سواء في الريف، أو كخدم في المنازل .
- ضرورة ممارسة رقابة صارمة على المنشآت الصناعية وعلى محلات العمل والأماكن التي تستخدم الأطفال دون التقيد بالضوابط القانونية، واتخاذ الإجراءات الردعية في حق المخالفين.
- تشديد الجزاءات العقابية على كل مخالفة لأحكام المنظمة لعمل الأطفال لتحقيق الردع.
- ⁵⁶ينبغي على المشرع أن ينص صراحة على تسليم الطفل أجره بنفسه واعتبار أن هذا الوفاء مبرئا لزمة صاحب العمل، مع ضرورة النص على اعطاء الطفل الحرية في التصرف فيه هذا في الحالة التي يكون فيها راشدا، أما في الحالة التي يكون فيها الطفل قاصر مثل حالة عمل التلاميذ أثناء العطل المدرسية، فلا يجب أن يسلم الأجر للطفل فيسيء التصرف فيه، كما لا ينبغي أن يسلم لوليه أو وصيه

والذي يمكن أن يستغل الطفل ويتصرف في الأجر لمصلحته، وعليه من الأفضل إنشاء لجنة خاصة مكونة من أعضاء يتم تحديدهم بمقتضى القانون لهم علاقة واهتمام بعالم الطفل، بحيث لا يمكن تشغيل الأطفال إلا بعد ايداع طلب على مستوى هذه اللجنة ودراسة الطلب وصدور موافقة على ذلك من خلال الترخيص الذي تمنحه حيث يحدد فيه طبيعة العمل والضوابط التي ينبغي مراعاتها، وبالأخص تحديد نسبة الأجر التي يتم منحها لولي الطفل أو وصيه، أما النسبة المتبقية فيتم ادخارها على مستوى صندوق خاص باسم الطفل ولا يمكن التصرف فيها إلا بعد بلوغ الطفل لسن الرشد القانوني أو في حالات خاصة يتم تحديدها من طرف اللجنة، ويجوز لهذه الأخيرة أن تعلق الترخيص أو تسحبه حسب الحالات كلما كان هناك إضرار بسلامة الطفل البدنية والنفسية والأخلاقية.

قائمة المراجع

1. النصوص القانونية:

- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر، ع 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.
- القانون رقم 12-78 المؤرخ في 08 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر، ع 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
- القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981، يتعلق بالتمهين، ج ر، ع 26، الصادرة بتاريخ 30 جوان 1981 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01-2000 المؤرخ في 18 جانفي 2000، ج ر، ع 03، الصادرة بتاريخ 19 جانفي 2000.
- القانون رقم 06-82 المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر، ع 09، الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982.
- القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، ع 04، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988.
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 جوان 1996.
- القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، ع 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-22 المؤرخ في 20 يوليو 2022، ج ر ع 49.
- القانون رقم 12/15 المؤرخ في 15 جويلية 2015، المتعلق بحماية الطفل، ج ر، ع 39، الصادرة بتاريخ 19 جويلية 2015.
- القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، ع 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.
- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر، ع 33، الصادرة بتاريخ 19 ماي 1993.
- المرسوم التنفيذي رقم 98-96 المؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر، ع 17، الصادرة بتاريخ 13 مارس 1996.

2. المؤلفات:

- أسماء سعيدان، الحماية المقررة لتشغيل الأطفال في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، الجزء الثاني، ع 32، جوان 2018.
- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- ماهر جميل أبو خوات، الحماية الدولية لحقوق الطفل، دار النهضة العربية، 2005.
- محمد أحمد اسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993.

3. الأطروحات والمذكرات الجامعية، مذكرات المدرسة العليا للقضاء:

- خيرة العرابي، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012-2013.
- ضاوية كيرواني، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2013.
- محمد حاج موجدي، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.
- هديات حماس، الحماية الجنائية للطفل الضحية "دراسة مقارنة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2014-2015.
- نوال علاق، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2008.
- بورويصة عبد الهادي، الحماية القانونية للعمال القصر في التشريع العمالي الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009.
- وهيبة خفاش، حقوق الطفل وحمايتها في القوانين الداخلية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة والعشرون، 2013-2016.

4. المقالات:

- أحمد حمدي، دور منظمة العمل العربية في الحد من عمل الأطفال، مداخلة في إطار الندوة القومية حول "مكافحة عمل الأطفال واجب وطني وإنساني"، عمان، الأردن، 2-4 أبريل 2013.
- سليمان أحمية، الحماية الدولية والوطنية للطفل في مجال العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، الجزء 41، العدد 01، سنة 2000.
- عبد الحميد دبابش (ممثل عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المفتش الولائي للعمل ولاية الوادي)، دور مفتشية العمل في مكافحة تشغيل الأطفال، مداخلة منشورة في كتاب الملتقى الدولي السادس حول "الحماية القانونية للطفل في الدول المغاربية"، 13-14 مارس 2017، مطبعة جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر.
- عبد الرحمن عزاوي، السن القانونية للعمل والحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، الجزء 33، ع 02، 1995.
- محمد بوكماش، شيماء عطاييلية، النظام القانوني لعمالة الأطفال في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، ع 10، جوان 2018.

5. المواقع الإلكترونية:

- عمالة الأطفال في الجزائر بين القوانين الصارمة والواقع الاجتماعي. متاح على الرابط الإلكتروني:

<http://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20160612/80325.html>.

الهوامش

- ¹ ضاوية كيرواني، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2013، ص 07.
- ² الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر، ع 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.
- ³ القانون رقم 12-78 المؤرخ في 08 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر، ع 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.
- ⁴ القانون رقم 06-82 المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر، ع 09، الصادرة بتاريخ 02 مارس 1982.
- ⁵ القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، ع 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-22 المؤرخ في 20 يوليو 2022، ج ر ع 49.
- ⁶ القانون رقم 12/15 المؤرخ في 15 جويلية 2015، المتعلق بحماية الطفل، ج ر، ع 39، الصادرة بتاريخ 19 جويلية 2015.
- ⁷ محمد أحمد اسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص 39.
- ⁸ ماهر جميل أبو خوات، الحماية الدولية لحقوق الطفل، دار النهضة العربية، 2005، ص 169.
- ⁹ عائشة بية زيتوني، عوامل عمالة الأطفال في الشارع الجزائري، دراسة حالة ببعض أحياء مدينة عنابة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 31، ديسمبر 2017، ص 500.
- ¹⁰ أحمد حمدي، دور منظمة العمل العربية في الحد من عمل الأطفال، مداخلة في إطار الندوة القومية حول "مكافحة عمل الأطفال واجب وطني وإنساني"، عمان، الأردن، 2-4 أفريل 2013، ص 03.
- ¹¹ خيرة العرابي، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012-2013، ص 239.
- ¹² محمد بوكماش، شيماء عطاييلية، النظام القانوني لعمالة الأطفال في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغزور، خنشلة، ع 10، جوان 2018، ص 446.
- ¹³ محمد حاج موجد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص 140.
- ¹⁴ لقد استعمل المشرع الجزائري مصطلح التوظيف استنادا إلى المفهوم القانوني واللائحي الذي كان يضمن للعامل علاقة عمل غير محددة المدة والتنشيط في منصب العمل في ظل القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وبقيت العبارة مستعملة في ظل القانون رقم 11/90 رغم اعتماد هذا الأخير على التعاقد كأساس لعلاقة العامل بالمستخدم سواء كانت محددة أو غير محددة المدة، في حين استعملت تشريعات دول أخرى مصطلح قريب من المفهوم التعاقد كأساس لعلاقة العمل كالتشغيل والالتحاق بالعمل.

- 15 المادة 180 من الأمر رقم 31/75، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.
- 16 المادة 44 من القانون رقم 12/78، المتضمن القانون الأساسي للعامل للعامل.
- 17 المادة 15 من القانون رقم 06-82، المتعلق بعلاقات العمل الفردية.
- 18 تنص المادة 10 من القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981، يتعلق بالتمهين، ج ر، ع 26، الصادرة بتاريخ 30 جوان 1981 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01-2000 المؤرخ في 18 جانفي 2000، ج ر، ع 03، الصادرة بتاريخ 19 جانفي 2000، على أنه "عقد التمهين هو عقد تلتزم بموجبه الهيئة المستخدمة بضمان تكوين منهجي وكامل للمتمهن، هذا الأخير الذي يلتزم بدوره بالعمل لديها طيلة مدة عقد التمهين، ويتقاضى مقابل ذلك أجرا يكون محددًا سلفًا".
- 19 المادة 12 من نفس القانون.
- 20 القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر، ع 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.
- 21 المادة 135 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل وامتتم.
- 22 المادة 138 من نفس القانون.
- 23 أسماء سعيدان، الحماية المقررة لتشغيل الأطفال في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، الجزء الثاني، ع 32، جوان 2018، ص 16.
- 24 محمد حاج سويدي، مرجع سابق، ص ص 166-167.
- 25 وهيبة خفاش، حقوق الطفل وحمايتها في القوانين الداخلية، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة والعشرون، 2013-2016، ص 19.
- 26 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.
- 27 القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، ع 04، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988.
- 28 المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر، ع 33، الصادرة بتاريخ 19 ماي 1993.
- 29 محمد حاج سويدر، مرجع سابق، ص 171.
- 30 عبد الرحمن عزوي، السن القانونية للعمل والحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، الجزء 33، ع 02، 1995، ص 389.
- 31 ضاوية كيرواني، مرجع سابق، ص ص 66-67.
- 32 سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 124.
- 33 محمد حاج سويدر، مرجع سابق، ص 185.
- 34 ضاوية كيرواني، مرجع سابق، ص 68.
- 35 تنص المادة 29 من القانون رقم 11/90 على مايلي: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل."
- 36 محمد بوكماش، شيماء عطاييلية، مرجع سابق، ص 449

- 37 المرجع نفسه ص 450.
- 38 المرجع نفسه، ص 451.
- 39 ضاوية كيرواني، مرجع سابق، ص 71.
- 40 محمد حاج سويدي، مرجع سابق، ص 273.
- 41 هذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 جوان 1996.
- 42 نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 98-96 المؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر، ع 17، الصادرة بتاريخ 13 مارس 1996، على أنه "يراجع سجل العمال بصفة دائمة، ويوضح حركات العمال وطبيعة علاقة العمل ويحدد الأصناف المختلفة للعمال الذين يمارسون عملهم، يخص هذا التعريف العمال والمهنيين والعمال الأطفال والعمال الذين يعملون في منازلهم والعمال الذين يعملون بعض الوقت والعمال المعوقين".
- 43 المادة 12 من القانون رقم 03/90، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم.
- 44 خيرة العرابي، المرجع السابق، ص 258.
- 45 المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر، ع 33، الصادرة بتاريخ 19 ماي 1993.
- 46 المادة 26 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، ع 04، الصادرة بتاريخ 27 جانفي 1988.
- 47 المادة 22 من نفس القانون.
- 48 المادة 1/15 من القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل.
- 49 المادة 15 من نفس القانون، والمادة 05 من القانون رقم 07/81، المتعلق بالتمهين.
- 50 المادة 3/15 من نفس القانون.
- 51 المادة 11 من القانون رقم 07/88، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- 52 نوال علاق، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماجستير، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2008، ص 152.
- 53 نوال علاق، المرجع السابق، ص 169.
- 54 راجع في ذلك نص المواد 196 مكرر، والمادة 143، و 342 من الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.
- 55 القانون رقم 12/15 المؤرخ في 15 جويلية 2015، المتعلق بحماية الطفل، ج ر، ع 39، الصادرة بتاريخ 19 جويلية 2015.
- 56 محمد حاج سويدي، مرجع سابق، ص 330.