

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون الأعمال



كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم القانونية والادارية

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب(ة): محمد عبد اللطيف والي

تحت عنوان

آليات منع تشغيل الأطفال في التشريع الجزائري

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة المسيلة	- الدكتور عادل ذبيح
مشرفا ومقررا	جامعة المسيلة	- الدكتور عبد المجيد صغيربيرم
مناقشا	جامعة المسيلة	- الدكتور النذير قمره

السنة الجامعية: 2018/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير

الحمد لله الذي أمانني على انجاز هذا العمل، فالحمد لله في الأولى
والحمد لله في الآخرة.

لا يسعني وقد انهيته إعداد هذه المذكرة إلا أن أتقدم بأسمى آيات
الشكر والتقدير والعرفان بالجميل للأستاذ الدكتور الفاضل
صغير بيرم عبد المجيد، لما أسد إلي من صنائع وتوجيهات طوال فترة
إعداد هذه المذكرة.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة
على تفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة، وتخصيص جزء من وقتهم
 للقراءة والتقييم.

كما يسعدني أن أتقدم بوافر الشكر وجزيل التقدير إلى زملائي
وزميلاتي بمديرية الصحة والسكان لولاية المسيلة .
والشكر والعرفان موصول إلى جميع اساتذتي بكلية الحقوق بجامعة
المسيلة، وإلى عميد الكلية وكل الطاقم الإداري.

ولا يفوتني أن أتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى كل من أمدني بيد
العون والمساعدة في إعداد هذه المذكرة من قريب أو من بعيد

والى محمد عبد اللطيف

إهداء

❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: (فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23)) وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ قُلْ

رَبِّ اِرْحَمُهُمَا كَمَا رَبَّتَانِي صَغِيرًا) (سورة الإسراء الآية 24)

❖ إلى من أنار لي طريق الحياة إلى الذي لم يأل جهدا في إيصالي حيث وصلت الى الذي كان سندا لي في الحياة صاحب الفضل ومصدر الرعاية إلى الذي لا يسعني إلا أن أقف أمامه احتراما وعرفانا وطاعة وحباً أبي الغالي رحمة الله عليه.

❖ إلى من سهرت الليالي من اجلي إلى من كان حنانها نور اهتدي به ينبوع الحب والحنان وزهرة العطف ومصدر الاطمئنان إلى أغلى ما في الوجود

أمي الحبيبة الغالية حفظها الله ودام عليها موفور الصحة و العافية.

❖ إلى زوجتي ورفيقة دربي وشريكة حياتي.

❖ إلى أبنائي فيصل ، إلياس ، محسن ، روفيدة .

❖ إلى من شاركوني بسمة حياتي ودف العائلة إخوتي الأعزاء حفظهم الله .

❖ إلى عائلتي الكبيرة التي منحتني الشرف إلى كل من ينطق بلقب والي

❖ إلى كل من كان معي وكان بجانبني ولم يخذلني ...أصدقائي في مقاعد الدراسة زملائي وزميلاتي في الجامعة ، أحبائي وأصدقائي خارج الجامعة



مقدمة



مقدمة:

لا يختلف اثنان على أن الأطفال هم زينة الحياة الدنيا ، وأساسه المستقبلي، بل هي ثروته الباطنية والأمل المنشود لجميع المجتمعات، الذي من خلاله يتطلع أفراده إلى بناء دولة قوية مترابطة بكل مقوماتها الصحيحة، فكل فرد من أفراد المجتمع يسعى ليستثمر في أبنائه لأنه يعتبر ذلك هو الإستثمار الحقيقي، فسعادته تكمن في نموهم السليم ونجاحهم في الحياة، فصلاحهم هو صلاح للمجتمع كله.

تعتبر مرحلة أو فترة الطفولة المرحلة الأساسية لنمو الطفل التي تتطلب منا الرعاية والمتابعة اللازمة حتى يتم صقل عناصر ومكونات شخصيته، التي تسمح بإعداد نشئ يمكنه تحمل مسؤولياته مستقبلا إتجاه الغير، نتاجه شخص سليم من الناحية الفكرية والجسدية، مدرك ومميز لأفعاله.

غير أن هذه الحلقة الأضعف في المجتمع تتطلب منا توفير المناخ اللازمة والكفيل لنموه والحفاظ على حقوقه، وهو ما سعت إليه القوانين والمواثيق و الإتفاقيات الدولية في مساعيها لبلورة مفهوم حماية الطفل وتوسيع نطاقه،من خلال النصوص التي جاءت لتطوير المنظومة القانونية لتكريس حماية الطفل في جميع المجالات لاسيما مجال الشغل.

أما على المستوى العربي، فرغم أن الجامعة العربية كانت سباقة في نشأتها على هيئة الأمم المتحدة إلا أن بؤادر الإهتمام العربي بحقوق الطفل بدأت سنة 1984 بصدر ميثاق الطفل الذي تلتته العديد من القوانين.

فالمشرع الجزائري ساير هذا التطور كنتيجة للوفاء بإلتزاماته إتجاه المجتمع الدولي و أدخل عدة تعديلات على منظومته التشريعية، فقد جرم كل التصرفات والأفعال التي تهدد سلامة الطفل في وسطه الأسري ومحيطه الإجتماعي، كما شدد العقوبات في الجرائم الخطيرة الواقعة ضد الأطفال،وسعى لتخصيص هذه الفئة بقانون خاص وضعه سنة 2015 متعلق بحماية الطفل.

فالحماية القانونية الهامة التي يوليها المشرع الجزائري لموضوع حماية حقوق الطفل القاصر، تعطي الطفل الحق في التمتع بكل الحقوق التي يحددها القانون وكذا حق حماية هذه الحقوق في حالة الإعتداء عليها، لكون الطفل القاصر من بين أكثر الشرائح حاجة للحماية، بإعتبارهم يصنفون ضمن فئة عديمي الأهلية أو نقصيها، حسب تدرج فترات أعمارهم.

أهمية الموضوع:

إبراز أهم الأسس والتي كرس مبدأ الحماية القانونية للطفل العامل القاصر والأسانيد التي جاءت بها الاتفاقيات الدولية والمشرع الجزائري لمكافحة ظاهرة تشغيل الأطفال، مع إبراز الجزاءات المترتبة على مخالفتها وعدم إحترام القوانين المنظمة لهذا المجال.

أسباب إختياره:

هناك أسباب شخصية و أسباب موضوعية لإختيار هذا الموضوع بالدراسة

- الأسباب الشخصية:

تكمن في التأثير بالحوادث المؤلمة التي يعاني منها الأطفال والتي إنتشرت مؤخرا في المجتمع الجزائري لاسيما المتعلقة بحوادث القتل، والاختطاف، والعنف ... ، وكذا عمالة الأطفال التي إنتشرت مؤخرا لتعدد أسبابها المختلفة.

- الأسباب الموضوعية:

فتمثل في قلة الدراسات القانونية والأكاديمية التي تناولت موضوع الحماية القانونية لطفل القاصر واقتصارها على الحماية القانونية بصفة عامة دون تخصيص بالدراسة لموضوع حماية تشغيل الأطفال القصر بالتفصيل.

أهداف الدراسة:

إبراز أهمية موضوع تشغيل الأطفال ومدى فعالية الآليات الدولية والوطنية في ضمان الحماية اللازمة والكافية للطفل العامل.

الصعوبات:

لقد تخلل إنجاز هذه المذكرة بعض الصعوبات التي تواجه أي باحث خاصة قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع والمواد القانونية التي تناولته.

الإشكالية:

إلى مدى نجحت الآليات التي كرسها الإتفاقيات الدولية والمشرع الجزائري لكبح ظاهرة

تشغيل الأطفال؟

المنهج المتبع:

إعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي والوصفي، فالتحليلي اتبعناه في تحليل النصوص القانونية التي لها علاقة بالموضوع ومختلف الإتفاقيات الدولية، أما الوصفي فإعتمدنا عليه في عند تحديد المفاهيم المختلفة التي لها علاقة بالموضوع.

حيث سنقوم بدراسة هذا الموضوع وفقا للخطة التالية:

الفصل الأول: الضوابط الدولية كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.

المبحث الأول: الحماية الدولية المنظمة لسن العمل والفحص الطبي.

المبحث الثاني: الحماية الدولية المنظمة للعمل الليلي وحظر مجالات عمل الأطفال.

الفصل الثاني: الضوابط الوطنية ودورها في ضمان احترام قوانين تشغيل الأطفال

المبحث الأول: الرقابة الإدارية على قواعد تشغيل الأطفال.

المبحث الثاني: الجزاءات القانونية المترتبة على مخالفة القوانين المنظمة لتشغيل

الأطفال.

الفصل الأول

الضوابط الدولية كأساس لتكريس
الحماية القانونية لتشغيل الأطفال

تمهيد:

إن المساعي الحثيثة للمجتمع الدولي من خلال وضع الإطار العام لحماية الطفل من الأخطار ، التي يمكن أن تلحقه جراء بعض التصرفات الصادرة عن الآخرين، خاصة فيما تعلق بالمجالات التعليمية، والصحية ، والتربوية ذات الصلة المباشرة به، وفي هذا الجانب تطرقت الاتفاقيات الدولية إلى مسألة عمل الطفل ، والتي دعت من خلالها إلى حماية الطفل من الإستغلال الإقتصادي والأخطار الناتجة عنه.

فعمل الأطفال يأخذ أشكال وأبعاد خطيرة ، من خلال إستغلالهم إقتصاديا في أعمال معينة ، وفي مجالات متعددة تتنافى وقدراتهم الجسمية والعقلية ، ولعلها من أكبر الأخطار والظواهر التي تهدد الطفولة وتجعلها عرضة لمختلف أشكال الإستبداد، لتعارضها مع مجمل القيم الإنسانية ، التي تقوم على أساسها أغلب المجتمعات الحضارية اليوم، لما لها من أبعاد وما يترتب عليها من آثار في مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية، ذلك أن ولوج الطفل لمجال العمل في مرحلة الطفولة يشكل تهديدا مباشرا لسلامته وصحته، بل ويكون من بين المعوقات التي تقف أمامه في تلقي تعليمه الإلزامي ، الذي يمكنه من تشكيل معالمه الجسمانية والفكرية الصحيحة ، التي من شأنها أن تساهم في بناء شخصيته في المستقبل.

وقصد وضع حد لهذه الظاهرة، فقد كان لازما على المجتمع الدولي وضع أطر قانونية وقرارات تحمي الأطفال من الإستغلال لاسيما في مجال التشغيل، وذلك مع نهاية القرن التاسع عشر والتي كانت أول بدايتها خلال المؤتمر الدولي الخاص بتنظيم العمل في مدينة برلين سنة 1890، حيث صدرت في هذا المؤتمر مجموعة من القرارات يتعلق عدد منها بتشغيل الأطفال، فكانت هذه القرارات بمثابة اللبنة الأولى للأساس الذي قام عليه تنظيم تشغيل الأطفال لاحقا ، إلا أن التنظيم الدولي في مجال تشغيل الأطفال لم يتبلور إلا بعد الحرب العالمية الأولى وإنشاء عصبة الأمم .

وسنحاول في هذا الفصل المتعلق بالضوابط الدولية كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال إلى تحليل أهم العناصر التي كرسست لحماية تشغيل الأطفال من طرف المجتمع الدولي من خلال تقسيمه إلى مبحثين مبحث أول خاص بالحماية الدولية المنظمة لسن العمل والفحص الطبي ومبحث ثاني تم تخصيصه للحماية الدولية المنظمة للعمل الليلي وحظر مجالات عمل الأطفال.

المبحث الأول: الحماية الدولية المنظمة لسن العمل والفحص الطبي

نصت أحد بنود ميثاق عصبة الأمم على أنه: " تتعهد أعضاء العصبة إلى السعي لتوفير وضمان ظروف للعمل عادلة وإنسانية للرجال والنساء والأطفال في بلدانهم وفي جميع البلدان التي إمتدت إليها علاقاتهم التجارية والصناعية، وتحقيقا لهذا الغرض يتعهدون بالعمل على إنشاء المنظمات الدولية اللازمة ودعمها"¹.

وإنطلاق من هذا المبدأ الذي تم تحديده سابقا، فقد تولت هذه المهمة منظمة العمل الدولية التي عملت منذ تأسيسها سنة 1919 على تنظيم عمل الأطفال وحمايتهم من الإستغلال من جهة، والقضاء على كافة أشكال العمالة التي يعانون منها من جهة أخرى ، وقد إعتمدت المنظمة لبلوغ هذه الأهداف العديد من الإتفاقيات الدولية الصادرة لحماية الأطفال العاملين في قطاعات مختلفة ، وقد وضعت هذه الإتفاقيات المعايير الأساسية لتنظيم عمل الأطفال وحمايتهم من الإستغلال في مختلف المجالات، حيث تلتزم كل الدول المصادقة على هذه الإتفاقيات بهذه المعايير ، وتتم مساءلتها عند الإخلال بالتزاماتها المترتبة عليها بموجب الاتفاقيات الدولية، كما تلتزم الدول الأخرى أدبيا بأحكامها رغم عدم مصادقتها عليها ، وذلك بحكم عضويتها في المنظمة والتزامها بدستورها وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادرة عنها².

حيث ستناول بالدراسة في المطلب الأول الإتفاقيات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل ، وفي المطلب الثاني الإتفاقيات الدولية المتعلقة بالفحص الطبي.

¹ - مولود ديدان، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الطفل، دار بلقيس للنشر، دار البيضاء، الجزائر ، سنة 2011، ص 36

² - يامة إبراهيم، حاج سودي محمد ، آليات مكافحة تشغيل الأطفال دوليا ووطنيا، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زياني عاشور الجلفة، ص 243

المطلب الأول الاتفاقيات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل

لقد عملت منظمة العمل الدولية خلال أشغالها في مؤتمراتها التي تعقدتها سنويا تبني الإتفاقيات والتوصيات التي تحدد معايير العمل الدولية، حيث تبنت منذ تأسيسها سنة 1919 ما يقارب 183 اتفاقية دولية ، والتي شملت عددا من المواضيع المرتبطة بتحديد الحد الأدنى للتشغيل الأطفال أو عملهم في مختلف القطاعات ، فوضع قاعدة أساسية في تحديد السن القانونية اللازمة لعمل الأطفال ، تعتبر من أهم النتائج التي جاءت بها التوصيات الدولية بصفة عامة ولتكريس هذه التوصيات ميدانيا عملت معظم التشريعات الدولية على تنظيم و سن قوانين العمل والقوانين المرتبطة بها وفقا لما تم الإتفاق عليه في هذه الاتفاقيات. ومن المسلم به أن الإتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن المؤتمر العمل الدولي إهتمت بضمانة تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل في كافة الأعمال الصناعية والغير الصناعية والأعمال الزراعية ، بالإضافة إلى الأعمال في المناجم¹، وهذا ما سنتناوله في الفروع التالية:

الفرع الأول : تحديد الحد الأدنى لسن العمل في المجال الصناعي

تعتبر الإتفاقية رقم 05 لسنة 1919، أول إتفاقية تصدر عن منظمة العمل الدولية، التي نصت على عدم جواز تشغيل الأحداث دون سن الرابعة عشر سنة في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة، والتي تم مراجعتها بالاتفاقية رقم 59 لسنة 1937 حيث منعت تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشر، في أي منشأة صناعية بإستثناء المشاريع الصناعية الأسرية في المدارس الفنية ، شريطة الحصول على موافقة السلطات العامة وإشرافها، حيث وضعت منظمة العمل الدولية كبداية السن القانونية التي تسمح بإستخدام الطفل عند بلوغه

¹ - وسيم حسام الدين الاحمد، حماية حقوق الطفل في ضوء احكام الشريعة الاسلامية والاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، الطبعة الأولى، سنة 2009، ص163.

سن الخامسة عشرة سنة ، ثم تم رفعه إلى سن السادسة عشر كمرحلة ثانية ، و أن يكون الحد الأدنى واحد في جميع القطاعات الاقتصادية.¹

الفرع الثاني : تحديد الحد الأدنى لسن العمل في المجال البحري

تضمنت الإتفاقية رقم 07 لسنة 1920 التي بدأ نفاذها في 27/09/1921 وعدلت بالإتفاقية رقم 58 لسنة 1937 " على أنه لا يجوز إستخدام الأحداث الذين تقل أعمارهم عن الخامسة عشر على ظهر سفن أخرى ، غير تلك التي لا يعمل عليها سوى أفراد من أسرة واحدة ، حيث لا تنطبق أحكام المادة الثانية على العمل الذي يقوم به الأحداث على السفن للتدريب ، بشرط أن توافق السلطة العامة على هذا العمل وتشرف عليه"²، و من خلال إستقراء نص هذه المادة نجد أن تحديد السن الأدنى للعمل للأطفال أصبح مبدأ مكرسا ، يكاد يعتبر قيمة مطلقة ثابتة وشاملة ، لا يجب الإغفال عنه في مختلف الإتفاقيات التي تعنى بحماية تشغيل الأطفال وكذا في مختلف التشريعات الدولية .

الفرع الثالث : الإتفاقية رقم 10 لسنة 1921 المحددة لسن الأدنى للعمل في المجال

الزراعي

فهذه الإتفاقية قد عملت على منع تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشر في أي منشأة زراعية، إلا خارج الساعات المحددة للتعليم المدرسي ، دون أن يكون ذلك على حساب إنتظامهم في الدراسة³ ، هذا من جهة ومن جهة أخرى تركت منظمة العمل الدولية لكل دولة الحرية في أن تحدد القواعد المتعلقة بتشغيل الأطفال ، في المجال الزراعي بالإضافة إلى أنها إشتطت أن يكون العمل خارج ساعات الدراسة خاصة تلك المتعلقة بالأعمال الموسمية ، لاسيما في فصل الصيف ، خاصة في جني المحاصيل الزراعية .

¹ -يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، رؤية تحليلية بمنظور مستقبلي، د ط، دار وائل للنشر، ص 70.

² - راجع نص المادة الثانية الاتفاقية رقم 07 لسنة 1920 المحددة لسن الأدنى للعمل في المجال البحري التي بدأ نفاذها في 27/09/1921 .

³ وفاء مروزق، حماية حقوق الطفل في ظل الاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى 2010، ص 66

الفرع الرابع : الإستثناءات الواردة على قاعدة تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل

أولاً: الإستثناء المتعلق بالتدريب أو تلقي التعليم المهني

لقد أقرت منظمة العمل الدولية ، أنه يجوز النزول عن الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال إذا تعلق الأمر بتلقي تدريب مهني ، أو تعليم مهني ، لكن بشروط أن تكون هذه المدارس تحت إشراف السلطة العامة والرسمية إذا كانت هذه المدارس عامة، أما إذا ارتبطت بمدارس خاصة يجب أن تكون تحت الإشراف الإداري والفني للدولة وهذا لحمايتهم¹.

أما في التشريع الجزائري هو أيضا أخذ بهذا الإستثناء من قاعدة تحديد السن لتشغيل الطفل تماشياً مع متطلبات أهم المبادئ التي تنظم عمل الطفل المتمثلة في تحديد السن التي لا يجوز تشغيل الأطفال دون ذلك، فالمشرع الجزائري سلك مسلك جل التشريعات الداخلية في إطار علاقات العمل بين الهيئة المستخدمة والطفل المستخدم.

فقد حكم نظام التمهين في الجزائر القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين المعدل بموجب القانون 34/90 إضافة إلى القانون رقم 07/08 المتعلق بالقانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني²، فالهدف من قانون التمهين تحديد مجال تطبيقه وكذا أحكامه وشروطه، حيث يوجه العمال القصر توجيه مهني بموجب عقد يربط بين الممتن والمؤسسة المستخدمة³، كما أقر المشرع في نص المادة 11 من القانون 07/81 الشروط اللازمة لتسجيل العقد المقرر للقاصر الممتن، ويكون التسجيل من طرف البلدية والتصديق في أقرب مؤسسة معتمدة للتكوين المهني يرسل لها، ولقد ألزم المشرع موافقة الولي، أي يكون العامل

¹ - مولود ديدان، المرجع السابق، ص.43.

² - راجع القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 26 لسنة 1981، القانون 34/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتمهين الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 56 لسنة 1990

³ - راجع المرسوم التنفيذي رقم 392/18 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يتضمن تطبيق احكام القانون 07/81 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم

القاصر ممثلاً بوليّه الشرعي عندما يخضع لعقد التمهيّن مع المؤسسة المستخدمة للتكفل بالتمهيّن.

ثانياً: الإستثناء المتعلق بالعمل العائلي

ورد هذا الإستثناء في جل الإتفاقيات العمل الدولية ، وحتى التشريعات العمالية العربية، ولقد اخذ به قانون العمل الجزائري، وحنة هذا الإستثناء و هو أن الرابطة العائلية أقوى من القانون على إعتبار أن العلاقات العائلية التي تربط الأفراد فيما بينهم في هذا المجال لا يمكن للقانون أن يتحكم فيها.¹

ثالثاً: الإستثناء المتعلق بالأعمال الخطرة

تنص الإتفاقية الدولية المعدلة رقم 59 لسنة 1937 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الصناعة، على تحديد سنا أو أكثر أعلى من سن الخامسة عشرة سنة، لقبول الأحداث أو المراهقين في هذه الأعمال الخطرة ، التي تكون بطبيعتها خطراً على صحة أو أخلاق الذين يشغلونها ، ولهذا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال التي تهدف خاصة بالتعليم والتدريب، بشرط إشراف السلطة على ذلك فيما يتعلق بمكان العمل والأعمال والمهن والصناعات وكذلك بإجراءات الرقابة بهدف حماية الأحداث العاملين، وهو ما سعت إليه منظمة الصحة العالمية في ديباجة ميثاقها، حيث تعمل على تحسين مستويات الصحة والمساعدة والتشاور في مجال الصحة.

¹ راجع نص المادة الثانية من الإتفاقية رقم 05 لسنة 1919 بشأن المجال الصناعي - راجع المادة السابعة من الإتفاقية رقم 138 لسنة 1973

أما المشرع الجزائري لم يخص هذا الإستثناء بقاعدة خاصة، و إنما جاء بنص عام حيث حظر تشغيل العمال القصر في الأعمال الخطرة حظرا مطلقا¹، دون تحديد أنواع هذه الأعمال، فحظر تشغيل الطفل في الأعمال التي تجعل صحة الطفل في خطر ومثالها تعرضهم للإشعاعات الأيونية، كما حظر تشغيل الأحداث في أعمال تعرضهم إلى مخاطر صحية وهذا الحظر غير جائز مخالفته خاصة على صحة الطفل بإعتبار أنها أعمال خطيرة تضر بصحتهم ، وتمس بحقوقهم في التعليم، بحكم إنشغالهم في هذه الأعمال.

وخلاصة لما تم ذكره في هذا المطلب ، فإن هذه الإتفاقيات توجت في الأخير بإتفاقية شملت أحكامها كافة قطاعات العمل، وذلك عكس الإتفاقيات السابقة التي كانت تعالج كل حالة على حدة، وهي الإتفاقية رقم 138 التي إعتدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1973 والتي صادقت الجزائر عليها بتاريخ 30 أبريل 1984، الخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل في كافة القطاعات الاقتصادية المختلفة، فهي تهدف في الأصل إلى القضاء على تشغيل الأطفال كليا على المدى البعيد، لذلك فقد ألزمت في مادتها الأولى كل الدول الأطراف بتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليا على تشغيل الأطفال، وإلى رفع الحد الأدنى لسن التشغيل، أو العمل على رفعه بصورة تدريجية تصل إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للطفل² وهو ما خذ به المشرع الجزائري في مختلف القوانين ذات الصلة بعملية تشغيل الأطفال ، من خلال التصديق على مختلف الإتفاقيات التي تكرس هذا المبدأ ، وسعيه إلى تكييف قوانينه الداخلية وفقا لمبادئها.

¹ -راجع نص المادة 44 من المرسوم الرئاسي رقم 132/86 المؤرخ في 27 ماي 1986 لحماية العمال من إخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة وحيازة المواد الإشعاعية والأجهزة يحدد قواعد التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها، الصادر بالجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 22، ص 877

² - حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 95.

المطلب الثاني: الإتفاقيات المتعلقة بالفحص الطبي

إن تناول موضوع تشغيل الأطفال بالدراسة ، يقودنا إلى الحديث عن الحق في الرعاية الصحية ، الذي يشكل واحدا من أهم الحقوق التي يجب ضمانها ، والتي كثيرا ما تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وحرصت عليها.

فإتفاقية حقوق الطفل كرست هذا الحق في المادة الثالثة التي تنص على أنه " تتعهد الدولة الموقعة بتأمين الحماية والرعاية الصحية الضرورية للطفل ورفاهيته " كما نصت المادة 24 من نفس الإتفاقية على تمتع الطفل بأعلى مستوى صحي ، يمكنه الاستفادة من مرافقة العلاج وإعادة التأهيل الصحي¹ أما الدستور الجزائري فقد كرس هذا الحق وأعترف للمواطنين ، في الحق في التنمية الصحية ، والوقاية والمحاربة من الأمراض المعدية، فالرعاية الصحية تم ضمانها من خلال معظم الإتفاقيات الدولية.

ودائما في إطار حماية العمال القصر ، فقد كرست الجزائر بنود هذه المواثيق و الإتفاقيات ، سيما ما تعلق بالجانب الصحي ، من خلال نصوص القانون المتعلق بالنظافة، الأمن وطب العمل في مادته 11 ، التي تنص على أن "يخضع العمال الذين يقل سنهم عن 18 سنة إلى مراقبة طبية خاصة" كما ألزم المؤسسة المستخدمة ، أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة للعمال القصر لا تفوق طاقتهم ، و أوجب نفس القانون على المؤسسة المستخدمة في مادته 12 ، الحفاظ على الراحة البدنية والعقلية للعمال ، وضرورة وضع كل عامل ، في عمل يناسب مؤهلاتهم، ويخضعون بشكل دوري لفحوصات طبية، تكون مفروضة مرتين في السنة على الأقل²، حيث سنلخص مجمل هذه الإتفاقيات في الفروع المبينة كما يلي :

¹ -مدني هجيرة نشيدة، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر سنة 2011-2012 ص 105.

² راجع القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالنظافة، الأمن وطب العمل الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 04 لسنة 1988

الفرع الأول: الاتفاقية الخاصة بالفحص الطبي للأحداث في المجال البحري

إن الدارس والمتفحص للاتفاقية رقم 16 لسنة 1921، يدرك أن الفحص الطبي لأي طفل يقل عمره عن الثمانية عشر عاما لاسيما العاملين على ظهر السفن يعد إجباريا، وذلك عن طريق تقديم شهادة طبية تسلم من طرف طبيب معتمد ، تثبت تمتعهم بالقدرة و اللياقة البدنية اللازمة لممارسة العمل البحري على مستوى السفن، كما ألزمت هذه الإتفاقية ضرورة الإعادة الدورية لعملية الفحص الطبي مرة في السنة على الأقل، لحماية صحة الأطفال العاملين في هذا المجال ، حيث نصت المادة الثانية منها على " عدم جواز تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم على ثمانية عشر سنة على ظهر السفينة إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم البدنية لمثل هذا العمل، موقعة من طبيب تعتمده السلطة المختصة".

كما لم تشمل هذه الحماية باقي القطاعات الأخرى ، إلا سنة 1946 بعد صدور الاتفاقيتين رقم 77 و 78 المتعلقة بإقرار نظام الفحص الطبي عند تشغيل الأطفال في القطاعين الصناعي وغير الصناعي.¹

الفرع الثاني : الإتفاقية الخاصة بالفحص الطبي للأحداث في مجال الصناعة

سبق واشرنا إلى أن العمل خاصة المبكر قد يضر بصحة ونفسية ونمو الطفل ، ولهذا لم تقتصر التنظيمات الدولية لعمل الأطفال على مجرد تحديد السن الأدنى لتشغيل الأطفال، بل إهتمت أيضا بموضوع اللياقة الطبية للطفل عند ممارسته لبعض المهن والأعمال²، ومن بين هذه الإتفاقيات، الإتفاقية رقم 77 لسنة 1946 ، التي منعت تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن سن الثامنة عشر في المنشآت الصناعية ، ما لم تثبت

¹ راجع الاتفاقية رقم 77 التي دخلت حيز التنفيذ في 1950/10/29 في حين دخلت الاتفاقية رقم 78 حيز التنفيذ في

1950/12/29 وصادقت الجزائر على الاتفاقيتين بتاريخ 1962/10/19

² حسنين المحمدي بواوي، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون الدولي، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007، ص

لياقتهم للعمل ، من خلال فحص طبي دقيق ، تجريه جهة طبية تعتمد عليها السلطة المختصة ، و أن يتم تكرار هذا الفحص على فترات ، لا تفصل بينها مدة تزيد على السنة¹. كما أنها تحظر على مسيري المؤسسات الصناعية إلحاق الأطفال والمراهقين الأقل من سن الثامنة عشر ، بأي منصب عمل دون التأكد من قدرتهم على القيام بالعمل المطلوب ، من خلال إجراء الفحص الطبي، مع إمكانية تغيير منصب العمل في الحالات التي تكتشف فيها الفحوصات الدورية إصابة الطفل بأمراض ناتجة عن عدم التكييف مع المنصب²، ويتم إجراء الفحوص الطبية مجاناً ، دون أن يتحمل الحدث أو ذويه أية نفقات ، وعلى صاحب العمل أن يحتفظ وأن يضع تحت تصرف مفتش العمل إما شهادة اللياقة الصحية للعمل، أو التصريح بالعمل ، أو سجل العمل ، الذي يبين عدم وجود موانع طبية تحول دون العمل³.

الفرع الثالث: الإتفاقية الخاصة بالفحص الطبي للأحداث في مجال المهن غير الصناعية

يمكن القول إن الإتفاقية رقم 78 لسنة 1946 ، التي عالجت موضوع الفحص الطبي لتقرير اللياقة الإحداث للعمل في المهن غير الصناعية، قد إشمطت على ذات الأحكام التي وردت في الإتفاقية رقم 77 لسنة 1946 ، بشأن العمل في الصناعة، هذا وينبغي الإشارة أن إستمرار تشغيل الأطفال في جميع الأعمال الغير صناعية، يخضع إلى إعادة الفحص الطبي على فترات لا تتجاوز كل منها سنة واحدة.

الفرع الرابع : الإتفاقية العربية الخاصة بالفحص الطبي للأحداث

تناولت الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 في مادتها الحادية عشر على وجوب إجراء فحص طبي للأطفال قبل التحاقهم بالعمل وذلك للتأكد من مدى ملائمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به، ويجب إعادة هذا الفحص

¹ - وفاء مرزوق، المرجع السابق، ص 68.

² - عصام انور سليم، حقوق الطفل، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001، ص 237.

³ - حسنين المحمدي بوادي، المرجع السابق، ص 165.

الطبي بشكل دوري في مدة اقصاها سنة ويجري هذا الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة وتمنح شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته، وتحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية.¹

وخلاصة لما جاء في هذا المطلب واعتبار أن تشغيل الأطفال يعد مجازفة ومخاطرة، فإن الفحص الطبي الدوري للطفل العامل يعتبر من المبادئ الأساسية التي حرصت عليها منظمة العمل الدولية من خلال سن العديد من الاتفاقيات الدولية نظرا لما قد ينجر عليها من مخاطر صحية تمس بالسلامة الجسدية والعقلية للطفل في وسطه الأسري ومحيطه الاجتماعي، كما أن العمل في سن مبكرة قد يترتب عليها آثار سلبية على صحته وهو غير مهياً بعد للمخاطر الناتجة عن هذا العمل، لذلك ألزم المشرع الجزائري من حصول الطفل العامل قبل مباشرة العمل على شهادة طبية تثبت تمتعه باللياقة البدنية والصحية لمباشرة المهام المسندة إليه في العمل.

غير أن هذه الإتفاقيات أوردت بعض الإستثناءات على هذا المبدأ عندما يتعلق الأمر بالأعمال في المجال البحري، حيث منحت السلطات المختصة عدت صلاحيات تتمثل في:

- إصدار مؤقت أو شهادة تؤهل الأحداث لمزاولة عملهم لفترة محددة وهذا في حالة ثبوت لياقة الأحداث للعمل المسند إليهم.
- الحق إصدار شهادة أو تصريح يفرض شروطا خاصة بعمل الأحداث.
- الحق في إتخاذ إجراءات تتعلق بإعادة التوجيه المهني وإعادة التأهيل البدني أو المهني للأحداث في حال ثبوت عدم لياقتهم للعمل.

¹ - يامة إبراهيم، حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 243.

المبحث الثاني: الحماية الدولية المنظمة للعمل الليلي وحظر مجالات عمل الأطفال

إن منظمة العمل الدولية وكتكريس لحماية الطفل العامل بعد وضعها الإتفاقيات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لتشغيل الأطفال، وكذا إجبارية الفحص الطبي، فعملت على وضع أسس قانونية إضافية صببتها في شكل إتفاقيات دولية لتوسيع الدائرة القانونية لحماية الطفل العامل، تناولت من خلالها المجالات المتعلقة تحديد العمل الليلي وحظر بعض مجالات عمل الأطفال وتقيدها نظرا للإنعكاسات السلبية وتأثيراتها على الطفل خلال هذه الفترة المميزة من حياته.

فالمشرع الجزائري سلك مثل جل التشريعات العمالية الدولية ، هذا الاتجاه من خلال منع تشغيل الأطفال ليلا ، خارج النطاق الزمني الذي حددته هذه التشريعات، كما حضر على أرباب العمل تشغيل الأطفال في بعض المجالات، التي تتعارض وقدراتهم الجسمانية والعقلية والصحية وأقر لها أحكاما جزائية ضد المخالفين لها.

وقصد معالجة هذه النقاط سنتناول بشكل من التفصيل في المطلب الأول الإتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل الليلي، وفي المطلب الثاني الإتفاقيات الدولية المتعلقة بحظر مجالات عمل الأطفال.

المطلب الأول: الإتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل الليلي

يقصد بالعمل الليلي في التشريع الجزائري حسب المادة 27 من قانون العمل 90-11 بقول " يعتبر كل عمل ينفذ من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا عملا ليليا "، فهذه الفترة المحددة قانونا لا ينبغي أن يتم تشغيل فيها العامل القاصر¹، وقد أكد ذلك المشرع الجزائري بنص صريح وأعتبر قواعده أمرة لا يجوز مخالفتها، حيث يتضح من خلال

¹ راجع نص المادة السابعة والعشرون من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 17 بتاريخ 25/أفريل 1990

نص المادة 28 من قانون العمل رقم 90-11 بقولها " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي"¹ فالمرجع الجزائري نتيجة لإحترامه ووفائه بالتزاماته الدولية إتجاه المجتمع الدولي، عمل على تكييف قوانينه وفق هذا المبدأ من خلال المصادقة على الإتفاقيات الدولية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية والتي سنورها في الفروع المبينة كما يلي:

الفرع الأول : الإتفاقية الخاصة بمنع تشغيل الأطفال ليلا في القطاع الصناعي

نظرا للأضرار التي تنتج عن العمل الليلي فقد أصدرت منظمة العمل الدولية في هذا المجال الإتفاقية رقم 06 لسنة 1919 والتي منعت تشغيل الأطفال الأقل من ثماني عشر سنة ليلا في القطاع الصناعي²، ومما لاشك فيه أن تشغيل الأطفال أثناء الليل في الأعمال الصناعية ، أوفي المهن، أو الحرف غير الصناعية، من شأنه الإضرار بصحة وتكوين الطفل أو الحدث³، نظرا لأن هذه المرحلة العمرية تتطلب الحصول على قسط كاف من النوم، حيث لا يمكن تشغيل الأطفال من الساعة العاشرة ليلا إلى السادسة صباحا في كافة المؤسسات والوحدات الصناعية العامة والخاصة .

وقد تمت مراجعتها بموجب الإتفاقية رقم 90 الصادرة سنة 1948 والمتعلقة بشأن العمل الليلي للأطفال المشتغلين في الصناعة، حيث عملت على رفع فترة الراحة الفاصلة بين بداية العمل الليلي ونهايته ، من إحدى عشر ساعة إلى اثني عشر ساعة متواصلة⁴.

الفرع الثاني: الاتفاقية الخاصة بمنع تشغيل الأطفال ليلا في القطاع غير الصناعي.

لقد عالجت الإتفاقية رقم 79 لسنة 1946 العمل الليلي في الأعمال غير الصناعية، فحظرت العمل الليلي للأحداث الذين تقل أعمارهم عن سن 14 سنة، وتتوفر فيهم شروط

¹ راجع نص المادة الثامنة والعشرون من القانون 90-11.

² راجع المادة الثانية من الإتفاقية الدولية رقم 06 لسنة 1919 المتعلقة بمنع تشغيل الاطفال ليلا في القطاع الصناعي.

³ حسنين المحمدي بواوي، المرجع السابق، ص 166.

⁴ حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 190.

العمل كل الوقت، أو بعض الوقت، وكذلك الأحداث الذين تتجاوز أعمارهم الرابعة عشر ولايزالون ملتزمين بالإنظام في التعليم، وذلك خلال فترة أربع عشرة ساعة متوالية منها الفترة الممتدة بين الساعة الثامنة مساء والثامنة صباحاً¹.

غير أن منظمة العمل الدولية من خلال هذه الإتفاقية أجازت للتشريعات الوطنية الخروج عن هذه القاعدة، لظروف وخصوصية كل دولة من دول المجتمع الدولي في الاستثناءات المبينة كمايلي:

- إذا اقتضت الظروف المحلية ذلك، تستعيز عن هذه الفترة فترة أخرى مدتها اثنا عشرة ساعة، لا تتأخر بدايتها عن الثامنة والنصف مساء ولا تنتهي قبل السادسة صباحاً².

- يحظر على الأحداث الذين يتجاوزن أربعة عشر عاماً ولم يعودوا ملزمين بالحضور المدرسي الكامل والمراهقين الذين نقل أعمارهم عن الثامنة عشرة عاماً، العمل الليلي خلال فترة إثنى عشرة ساعة متوالية على الأقل تشمل الفترة بين العاشرة مساء والسادسة صباحاً³.

- يجوز في الدول التي من شأن مناخها أن يجعل العمل نهاراً بالغ الإجهاد، خفض مدة الليل المحرم التشغيل فيها عما هو محدد سابقاً بشرط التعويض عنها بفترات راحة كافية نهاراً⁴.

¹ - وسيم حسام الدين الاحمد، المرجع السابق، ص182.

² - راجع نص المادة الثانية الفقرة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 79 لسنة 1946 المتعلقة بحضر العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية.

³ - راجع نص المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 79 لسنة 1946 المتعلقة بحضر العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية.

⁴ - راجع المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم 79 لسنة 1946 المتعلقة بحضر العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية.

- يجوز تحريم العمل الليلي بقرار تصدره الحكومة المعنية لمن هم في السادسة عشر وما بعدها إذا تطلبت ذلك المصلحة القومية بسبب ظروف استثنائية خطيرة¹.
 - يجوز للتشريعات الوطنية تفويض السلطة المختصة في الترخيص بشكل فردي للأحداث والمراهقين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً، العمل ليلاً كفنانين في الملاهي العامة وأن يشتركوا كممثلين في السينما².
- وتجدر الإشارة أن هذه الإتفاقية تدعمت في نفس السنة بالتوصية رقم 80 ، التي ترخص للتشريعات الوطنية، بتنظيم قواعد مشاركة الأطفال والمراهقين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشرة سنة، في بعض التظاهرات والحفلات التي يمكن ان تقام ليلاً .
- الفرع الثالث: الإتفاقيات العربية الخاصة بمنع تشغيل الأطفال ليلاً**

يختلف مبدأ حظر العمل الليلي للأطفال في التشريعات العربية، حيث يتم تكريس هذا المبدأ، أما على أساس السن الذي يسري عليه الحظر، أو حسب المدة ، وهي متفاوتة من دولة إلى أخرى، فالحظر في الأصل يمتد ثمانية ساعات، تبدأ من الساعة التاسعة ليلاً إلى غاية الساعة الخامسة صباحاً، حيث تم ربط المدة بغروب الشمس وشروقها .

فمعظم الدول العربية استنبطت هذا المبدأ من نصوص الإتفاقيتان العربيتان رقم 01 و 06 اللتان نصتا على عدم تكليف الحدث دون 17 سنة بعمل أثناء الليل، وهونفس ما أكدته الإتفاقية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث والتي أكدت على ضرورة منح فترة أو أكثر للراحة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربعة ساعات متوالية ، وان لا يبقى في مكان العمل فترة تزيد عن سبع ساعات³.

¹ -راجع نص المادة الرابعة الفقرة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 79 لسنة 1946 المتعلقة بحضر العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية.

² -راجع نص المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية رقم 79 لسنة 1946 المتعلقة بحضر العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية.

³ -يامة إبراهيم، حاج سودي محمد ، المرجع السابق، ص 247.

أما في التشريع الجزائري فإن المشرع حظرا العمل الليلي حظرا مطلقا لكلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن سن التاسعة عشر سنة ، تحديد قواعده إلى الإتفاقيات الجماعية، إلا أنه أجاز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخص عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط¹، فالمشرع اعتبر هذا الأمر من النظام العام، ولا يمكن الإتفاق على مخالفته مهما كانت المبررات، فالقانون الجزائري لا يسمح في وضعه الحالي بتشغيل العامل القاصر ليلا، حيث رتب عقوبات على صاحب العمل الذي يخالف الأحكام القانونية المتعلقة بالمدة القانونية للعمل والعمل الليلي².

المطلب الثاني : الإتفاقية الدولية المتعلقة بحضر مجالات عمل الأطفال

إن تشغيل الأطفال يعد من الظواهر المألوفة منذ القدم وهي جزء من الثقافة التي كانت مكرسة في الأسر الجزائرية، حيث كان الطفل يقوم بمساعدة أفراد أسرته في أمور الزراعة والرعي، التي كان الهدف منها إعداد الطفل على تحمل مسؤولياته مستقبلا، إلا أن التطور الاقتصادي الحاصل ، غير مفهوم تشغيل الطفل من ثقافة تقليدية أسرية إلى استغلال اقتصادي يعتمد على تشغيله في مجالات تتعدى قدراتهم الجسدية والعقلية، بل تشكل خطرا على صحته.

وقصد محاربة هذه الظاهرة، لاسيما إن منظمة العمل الدولية حددت السن الأدنى لتشغيل الأطفال، من خلال الإتفاقيات التي تناولها سابقا، كان لزاما على هذه المنظمة تدعيمها بإتفاقيات أخرى ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، والقضاء عليها وسنتناول تحليل هذا المطلب في الفروع المفصلة كما يلي.

¹ -راجع المواد السابعة والعشرون، الثامنة والعشرون والثلاثون من القانون 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل.

² -سعيدان اسماء، الحماية المقررة لتشغيل الاطفال في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32، الجزء الثاني، جوان 2018.

الفرع الأول: الإتفاقية الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال

لعل أهم اتفاقية هي الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، حيث جاء في فيها أن المؤتمر الدولي لمنظمة العمل الدولية، إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد بجنيف في دورته السابعة والثمانين بغرض اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها ، بوصف ذلك الأولوية الرئيسة للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي، وذلك من أجل تكملة الإتفاقية والوصيتين ، المتعلقةتين بالحد الأدنى لاستخدام اللتين تظلان صكين أساسين في مجال عمل الأطفال¹.

كما أن المنظمة ترى أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال عمل الأطفال ، يقتضي تكاتف جهود الجميع ، من أجل اتخاذ إجراءات فورية وشاملة مع الأخذ بعين الإعتبار أهمية التعليم المجاني، ودوره في إبعاد الأطفال عن مجالات العمل هذه بما يكفل إعادة تأهيلهم وإدماجهم.

ولقد نصت المادة 01 من الإتفاقية رقم 182 على أنه: " على كل دولة مصادقة على هذه الاتفاقية أن تتخذ الإجراءات السريعة والفعالة من أجل منع والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال وهذا بشكل إستعجالي".

وبإستقراء نص هذه المادة نلاحظ أنها إحتوت على كل المصطلحات (المنع، القضاء، الإستعجال) إذ يستنتج أن هذه الإتفاقية جعلت القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال ، هدفها الإستراتيجي الغير قابل للتأجيل تلتزم به كل دولة مصادقة عليها، وهذا

¹ - أنظر الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 2000 - 387 المؤرخ في 28 نوفمبر 2000، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 73، بتاريخ 2000/12/03 .

على خلاف بقية الاتفاقيات في هذا المجال، التي جعلت في مجملها هدف القضاء على عمل الأطفال بصفة عامة من الاستراتيجيات البعيدة المدى، التي يتم تحقيقها بالاعتماد على انتهاز التدرج من أجل الوصول إلى الهدف المنشود، وذلك مراعاة للظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدول التي تعرف إنتشارا واسعا لعمالة الأطفال¹.

وإذ يذكر بأن بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال مشمولة بصكوك دولية أخرى، ولاسيما إتفاقية العمل الجبري 1930، واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق لسنة 1956² ويشمل تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال في مفهوم هذه الاتفاقية مايلي:

- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والعمل القسري أو الإجباري بما في ذلك التجنيد القسري، أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة³.
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية⁴.
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولاسيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها⁵.
- الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي⁶.

¹ - صديق سهام، الحماية القانونية للطفل من الاستغلال الاقتصادي والأعمال الخطرة في ضوء الاتفاقيات الدولية وواقع التطبيق الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق المركز الجامعي، عين تموشنت، سنة 2016، ص 120.

² - وسيم حسام الدين الأحمد، المرجع السابق، ص 187.

³ - راجع نص المادة الثالثة الفقرة الأولى من الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

⁴ - راجع نص المادة الثالثة الفقرة الثانية من الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

⁵ - راجع نص المادة الثالثة الفقرة الثالثة من الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

⁶ - راجع نص المادة الثالثة الفقرة الرابعة من الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

كما أكدت نفس الإتفاقية على الدول التي صادقت عليها ضرورة إتخاذ تدابير فورية وفعالة لمكافحة هذه الظاهرة والسهر على تطبيقها بكل صرامة من خلال فرض عقوبات جزائية على المخالفين لها، عند الإقتضاء وذلك لحد من:

- الحيلولة دون إنخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال.¹
- توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لإنتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم وإدماجهم إجتماعيا.²
- ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني والأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكنا وملائما.³
- تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم.
- اخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.⁴

الفرع الثاني: الاتفاقيات العربية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال

لقد انتهجت منظمة العمل العربية نفس المنهج الذي أعتمده منظمة العمل الدولية من خلال الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي صدر سنة 1997 وتم إعتماده خلال القمة العربية بتونس سنة 2004، حيث إحتوى هذا الميثاق المبادئ الأساسية لمعايير لحماية الأطفال في مجالات العمل، فنصت المادة العاشرة منه على حظر العمل الجبري وإستغلال الأطفال، كما ألزمت الدول العربية في المادة الرابعة والثلاثين منه على ضرورة إعتراف الدول بحق الطفل في الحماية من الإستغلال الإقتصادي، وعدم جبره على القيام بأي عمل

¹ - راجع نص المادة السابعة الفقرة الاولى من الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

² - راجع نص المادة السابعة الفقرة الثانية من الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

³ - راجع نص المادة السابعة الفقرة الثالثة من الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

⁴ - راجع نص المادة السابعة الفقرة الرابعة من الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

خطير، أو يَحتمل أن يعيق تربيته أو يضر بصحته أو نموه البدني أو الذهني أو الخلفي أو الاجتماعي¹. وبوجه خاص تتخذ الدول العربية الإجراءات التالية:

- تحديد السن الأدنى للالتحاق بالعمل
 - وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه
 - فرض عقوبات أو جزاءات مناسبة لضمان نفاذ هذه الأحكام بفعالية
- الفرع الثالث : الميثاق الإفريقي المتضمن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال**

لما كانت الجزائر أحد الدول الإفريقية تنتمي إلى قارة تضم أكبر عدد من الأطفال العاملين، تتميز بانتشار واسع لهذه الظاهرة لاسيما ما تعلق بأسوأ مظاهر إستغلال الأطفال وتجنيدهم في الحروب والنزاعات المسلحة، فقد تضمنت نصوص الميثاق الإفريقي لحقوق الطفل ورفاهيته لسنة 1990² ، على تمتع الطفل بالحماية من أي شكل من أشكال الإستغلال الإقتصادي ، ومن ممارسة أي عمل قد ينطوي على مخاطر أو من شأنه أن يعطل تربية الطفل أو أن يكون على حساب صحته أو نموه البدني أو الذهني و الروحي والأخلاقي و الاجتماعي، وفي هذا الصدد ألزم الميثاق الإفريقي الدول الأطراف بإتخاذ كافة التدابير التي يشمل على حد سواء القطاع الرسمي وغير رسمي ، مع مراعاة الأحكام ذات الصلة في وثائق منظمة العمل بشأن عمالة الأطفال كما يلي :

- تحديد السن الأدنى المقبول لممارسة هذا العمل أو ذلك بموجب قانون يعد لهذا الغرض.

- إعتداد القوانين المناسبة بشأن عمل الأطفال وظروف العمالة.

¹- راجع الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس سنة 2004 الذي صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-

62 المؤرخ في 11 فبراير 2006، الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 08 المؤرخة في 15/02/2006.

²- راجع المرسوم الرئاسي رقم 03-242 المؤرخ في 08 جويلية 2003 المتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي الجريدة

الرسمية الجزائرية العدد 41 بتاريخ 09 جويلية 2003.

- النص على توقيع العقوبات المناسبة أو أي عقوبات أخرى لضمان الفعلي لهذه الأحكام.

- تشجيع تبادل المعلومات بشأن المخاطر التي تنطوي عليها إستخدام الأيدي العاملة من الأطفال لتشغيلهم في جميع قطاعات المجتمع.

كل هذه التدابير التي يؤكد تكريس ما هو منصوص عليه في الإتفاقيات الدولية، كما أن الميثاق الإفريقي لحقوق الطفل، إنفرد بالتخصيص صراحة على وجوب إتخاذ الدول الإفريقية التدابير اللازمة لإنفاذ نصوصه ليس في القطاعات الاقتصادية الرسمية ، امتد إلى القطاع الموازي، ولكن ما يؤخذ على الميثاق الإفريقي أنه لم يعالج التجنيد الإجباري للأطفال باعتباره أسوأ أشكال عمل الأطفال، إذ سكت عن مسألة تحديد السن الأدنى للتجنيد¹ حيث إكتفت المادة 22 الفقرة 2 من الميثاق بالنص على أنه تتخذ الدول الأطراف في هذا الميثاق جميع التدابير اللازمة لكفالة عدم مشاركة أي طفل بصورة مباشرة في أي صراعات حربية وخاصة عدم تجنيد الأطفال.

الفرع الرابع : موقف المشرع الجزائري من حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال

لقد إستحدث المشرع الجزائري القانون 15-12 المؤرخ في 15 جويلية 2015 الذي تطرق إلى حماية الطفل من الإستغلال الإقتصادي والأعمال الخطرة وإن كانت النصوص المتعلقة بالعمل قد سبقته في هذا المجال.

فالقانون 15-12 المتعلق بحماية الطفل، جمع النصوص القانونية التي كانت مبعثرة للدلالة على تجسيد الدولة الجزائرية لتعهداتها الدولية ، بموجب الاتفاقيات التي صادقت عليها. فمفهوم الطفل في خطر وفقا لهذا القانون " وهو الطفل الذي تكون صحته وأخلاقه أو تربيته أو أمنه في خطر أو عرضة له أو تكون ظروفه المعيشية أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه

¹ - صديق سهام، المرجع السابق ص 128

للخطر المحتمل أو المضر بمستقبله، أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر"¹.

فرغم أن الجزائر كانت من بين الدول السبّاقة للمصادقة على هذه الإتفاقية، لكن بإستقراء مواد قانون العمل رقم 90-11 لا نجد نصوص تتحدث على منع تشغيل العامل القاصر في الأعمال الخطيرة إلا مادة واحدة فقط ، التي تنص على ما يلي: " كما لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته"²، فهذه المادة خضرت بعض الأشغال على العامل لكن لم تحدد هذه الأعمال الخطيرة التي يجب منع العامل القاصر من القيام بها، رغم أن المشرع قام بتحديد قائمة الأشغال التي تشكل خطرا على العامل البالغ، وذلك بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 جويلية 1997، إضافة إلى ما تضمنه ملحق القرار التي بين فيها قائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية مصنفة حسب الأعراض التي تظهر على أجسامهم والأضرار التي تلحق بهم.

¹ - راجع نص المادة الثانية الفقرة 2 من القانون رقم 15-12 المؤرخ في 15 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 39 بتاريخ 19 جويلية 2015.

² - راجع نص المادة 15 الفقرة 2 من قانون العمل 90-11.

ملخص الفصل الأول:

لقد تبنت الإتفاقيات والمواثيق الدولية وحتى النظم القانونية الوطنية فكرة عمالة الأطفال، فسعت إلى وضع أسس لتشريع يتم بمقتضاه حماية الأطفال من الإستغلال في مجالات العمل، وهو ما عملت عليه منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها، بإعتبارها المرجع الأساسي التي تتبعه الدول في سن القوانين المتعلقة بعلاقات العمل من خلال تحديد الحقوق والواجبات، وهو ما دعها إلى وضع آليات لحماية الأطفال العاملين على المستوى الدولي، ومتابعة مدى التزام الدول بإحترام تطبيقها، بداء بتحديد السن الأدنى لتشغيل الأطفال، وحظر بعض المجالات عمل الأطفال، بل وتعداه إلى حد مطالبة التشريعات الوطنية بتسليط عقوبات ردية لردع المخالفين، كما جعلت من أولوياتها مكافحة هذه الظاهرة، باعتبار أن تشغيل الأطفال يعد من الظواهر الخطيرة التي عرفت إنتشارا واسعا في مختلف دول العالم.

الفصل الثاني

الضوابط الوطنية ودورها في

ضمان احترام قوانين تشغيل الأطفال

تمهيد:

لقد كانت للجهود الدولية تأثير كبير على نظرة شرع القانون في مختلف الدول لمتنحية العمل والصلاحيات المخولة لها، ففي الدول الأوروبية ظهر نظام التفتيش مبكرا، وذلك نظرا للتحويل الإقتصادي والثورة الصناعية التي مست الدول الأوروبية، وحتى الدول العربية حيث عقدت عدة مؤتمرات ولقاءات ، تم من خلالها المصادقة على عدة إتفاقيات دولية وعربية في مجال تفتيش العمل، وقد صادقت الجزائر على معظم الإتفاقيات التي كان لها تأثير وإنعكاس كبير على الإصلاحات، التي قام بها المشرع الجزائري خاصة فيما يخص بقواعد السلامة في أماكن العمل، وتجسيد مبدأ الحماية من حوادث العمل، لا سيما ما تعلق بحماية العامل القاصر من خلال وضع مجموعة من الشروط والإجراءات التي ينبغي استيفائها، حتى يمكن للهيئة المستخدمة أو رب العمل توظيفه، أو إلزامهم بإجراء الفحوصات الدورية الإجبارية للأطفال قبل تشغيلهم، أو أثناءه خاصة بعض الأعمال الخطرة التي لها تأثير على صحتهم البدنية ، والعقلية وتكليف مصالح طب العمل على الإشراف على جميع الإجراءات المتعلقة بهذه الفحوصات.

إن تكليف أجهزة مختلفة بمهام المراقبة، وتحديد صلاحياتها ، وتحسينها بترسانة من النصوص القانونية الرديعية لحماية الطفل العامل، ما هو إلا تكريس لإلتزامات الجزائر إتجاه المجتمع الدولي ،في حماية العامل القاصر من كل أشكال الإستغلال الإقتصادي في مجال العمل. فالمشرع الجزائري من خلال سنه لهذه القوانين حاول إيجاد تنظيم قانوني محكم لحماية الأطفال من شتى أوجه الإستغلال في مجالات الشغل، والتي تعد كضمانات قانونية، يتكفل بتطبيقها وتنفيذها ، بواسطة الأجهزة التي هيكلها لذلك، بل فرض على كل مخاف لها ، عقوبات نص عليها في مختلف القوانين ذات الصلة بالموضوع، وسنحاول في هذا الفصل التطرق إليها من خلال المبحث الأول الذي سنتناول فيه الرقابة الإدارية على قواعد تشغيل الأطفال ، ومبحث ثاني نتناول فيه الجزاءات القانونية المترتبة على مخالفة القوانين المنظمة لتشغيل الأطفال.

المبحث الأول: الرقابة الإدارية على قواعد تشغيل الأطفال

إن وضع آليات وإيجاد أجهزة متخصصة للرقابة ، على مدى تطبيق القواعد المتعلقة بتشريعات العمل، ودورها في تطبيق الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال القصر وحمائهم، فقد خول المشرع الجزائري لبعض الأجهزة ، مهمة ممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة، للتأكد من مدى تقيدها بالقواعد والأحكام الخاصة بحماية العمال بصفة عامة، وخاصة الرقابة على مدى تقييد المؤسسة المستخدمة ، أو صاحب العمل بالأحكام الخاصة بالتشغيل، وليضمن المشرع فعالية الرقابة أكثر ، فقد عمل على توزيع هذا الدور الرقابي على هيئات وأجهزة مختلفة داخلية وخارجية ، وهذا التنوع في الجهات يؤدي بالضرورة إلى تنوع شكل الرقابة الممارسة من كل منها، مما يعزز ذلك من فرص الحماية والتقييد بالقواعد المنصوص ، عليها وتقليل من التجاوزات والخروقات، وسنحاول توضيح ذلك من خلال المطلب الأول الذي تناولنا فيه دور مصالح مفتشية العمل ، وطب العمل ، في المساهمة في تنظيم تشغيل الأطفال ، ومطلب ثاني نبرز فيه دور أجهزة المشاركة في الرقابة على إحترام قواعد تشغيل الأطفال

المطلب الأول: دور مصالح مفتشية العمل وطب العمل في المساهمة في تنظيم تشغيل الأطفال

لقد ارتبط ظهور مفتشية العمل تاريخيا بالعمليات الإجتماعية والسياسية التي تطلبتها تجاوزات العمل الصناعي، إذ أدى تدخل الدولة المتزايد بصفة خاصة في مجال العمل إلى ضرورة إنشاء إدارة متخصصة في مجال العمل، هي مفتشية العمل التي أنشئت لأول مرة في فرنسا سنة 1882 ، لأجل مراقبة تطبيق قانون 22 مارس 1841 الذي يمنع تشغيل الأطفال الأقل من 08 سنوات ، بعد تقرير الدكتور Rémy Vellard الذي كشف عن ظروف تشغيل الأطفال في فرنسا¹.

¹ - حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 274

فقد سائر المشرع الجزائري تشريعات الدول، وأسند مهمة الرقابة على تطبيق قواعد قانون العمل لمفتشية العمل، فهي تعتبر الركيزة الأساسية التي تقف عليها الدولة من أجل ضمان السير الحسن لقطاع العمل في الجزائر ، وقد أسندت لهذه الهيئة عدة مهام وعدة صلاحيات، كل هذا يتبين من خلال الدور الذي تلعبه في ضبط علاقات العمل، ومحاولة الموازنة بين العمال ورب العمل، وكذا المراقبة على تطبيق قوانين العمل، ومشاركة العمال والمستخدم، في إعداد وتطبيق القانون الداخلي في المؤسسة ضف إلى ذلك الوقاية من نزاعات العمل سواء الفردية أو الجماعية ، حيث تلعب دورا بارزا في الحد من حوادث العمل وقصد الإطلاع على القانون الذي يضبط نشاط مفتشية العمل ، سنتناول في الفرع الأول تنظيم مفتشية العمل وفي الفرع الثاني رقابة مفتشية العمل على تطبيق قواعد تشغيل الأطفال والإجراءات المتخذة في حالة المخالفة

الفرع الأول: تنظيم مفتشية العمل

تعتبر المفتشية العامة للعمل، هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تضمن المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 تنظيمها وسيرها¹ ، من خلال الهياكل والوسائل اللازمة لإنجاز مهامها التي خولها إياها القانون سواء من خلال النصوص التشريعية أو التنظيمية، فهي تحتوي على هياكل مركزية تضم مديرية الإدارة والتكوين ، ومديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، حيث تقوم هذه الأخيرة ، بالمبادرة بكل التدابير التي من شأنها الوقاية من النزاعات الجماعية، بالإضافة إلى تحسين شروط العمل، والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، وتضم هذه المديرية ثلاث مديريات فرعية منها المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، المكلفة بما يلي :

- العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.

- تطوير كل الأعمال الرامية إلى تحسين ظروف العمل.

¹ راجع المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها

الجريدة الرسمية الجزائرية العدد رقم 04 لسنة 2005

- المساهمة في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المختصة .
 - وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل.
 - وأخرى غير مركزية، تحتوي على ثمانية مفتشيات جهوية، بالإضافة إلى ثمانية وأربعين مفتشية ولائية، موزعة على التراب الوطني تنشط ضمن إقليم الولاية التي تتواجد بها¹.
- الفرع الثاني: رقابة مفتشية العمل على تطبيق قواعد تشغيل الأطفال والإجراءات المتخذة في حالة المخالفة**

تعتبر الصلاحيات الرقابية ، الممنوحة لمفتشية العمل، فيحق لها، زيارة أماكن العمل داخل المؤسسات المستخدمة، وتكون هذه الزيارات دورية كما يخول لها زيارة الهيئات المستخدمة ليلا ، عندما تشغل عمالا في أعمال ليلية ، وذلك من أجل التأكد من مدى إحترام الهيئات المستخدمة للقوانين والتنظيمات التشريعية الخاصة بالعمال ومن بينهم العمال القصر²، وهذا مانصت عليه المادة 2 من قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل على أنه " تختص مفتشية العمل بما يلي : مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، كما نصت المادة 5 من ذات القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 بقولها " يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال إختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ويمكنهم بهذه الصفة، الدخول

¹ خواترة سامية، دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الاطفال، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32، الجزء الرابع، ديسمبر 2018 ص 506.

² العرابي خيرة، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012-2013 ص 256.

الفصل الثاني _____ الضوابط الوطنية ودورها في ضمان احترام قوانين تشغيل الأطفال

في أي ساعة من النهار أو الليل، إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها".

كما تتأكد مفتشية العمل من تسجيل العمال القصر في السجل الخاص الذي يلزم المستخدمون بالقيود فيه وفقا للبيانات التي ذكرها إحدى مواد المرسوم التنفيذي رقم 96-98 التي تنص على مايلي " يراجع سجل العمال بصفة دائمة، ويوضح حركات العمال وطبيعة علاقات العمل ويحدد الأصناف المختلفة للعمال الذي يمارسون عملهم، يخص هذا التعريف العمال والمهنيين والعمال القصر والعمال الذين يعملون في منازلهم والعمال الذين يعملون بعض الوقت والعمال المعوقين".¹

فقد أو ضحت المادة 5 من المرسوم 96-98 البيانات التي ينبغي على المستخدم إدراجها في السجل الخاص بالعمال بقولها " يتضمن سجل العمال العناصر الآتية : إسم العامل، ولقبه، الجنس، تاريخ الميلاد ومكانه، العنوان، منصب العمل المشغول، تاريخ التوظيف، تاريخ إنتهاء علاقة العمل، أسباب انتهاء علاقة العمل، رقم التسجيل في الضمان الإجتماعي، طبيعة علاقة العمل ".

كما أن للمفتش صلاحية المراقبة والتفتيش ،طبقا لنص المادة 06 من القانون 90-03 " يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من إحترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا، ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:²

- الإستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهنتهم.

- أخذ عينة من أي مادة مستعملة، أو من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها.

¹- راجع المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، الجريدة الرسمية العدد 17، المؤرخ في 13/03/1996.

²- خواتمة سامية، المرجع السابق، ص 509.

- طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مدى مطابقتها وإستتساخها أو إستخراج خلاصات منها.
 - إلتماس عند الحاجة، آراء أي شخص مختص، أو مساعدته، أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
 - إصطحاب المستخدم أو ممثله، وممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم.
- وفي حالة ما إذا إكتشف مفتشي العمل خروفا للإحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، والمقصود هنا خرق القوانين الخاصة بالعمال القصر، كتوظيفهم في الأماكن الخطرة أو توظيفهم في أقل من السن القانوني ، من طرف المستخدم، فإنها تلزم هذا الأخير من الإمتثال لهذه الأحكام في أجل لايتجاوز 08 أيام، وفي حالة عدم الإمتثال لهذا الأمر يحرر مفتش العمل محضر ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تثبت ذلك خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ.¹
- وقد يلاحظ مفتش العمل ، بعض الحالات التي تسبب خطر على العمال، بسبب الظروف التي يعملون فيها أو ملاحظته لعدم إحترام صاحب العمل، للتدابير المقرر في النظم المعمول بها فيخطر الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، قصد إتخاذ التدابير اللازمة ضد صاحب العمل ، كما يمكن لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل، بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، وذلك بغرض وضع حد لها بصفته الموظف المختص بذلك قانونا.²

¹ - راجع المادة 12 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 06 لسنة 1990 المعدل بالأمر رقم 11/96 بتاريخ 10 جويلية 1996 الجريدة الرسمية رقم 39 لسنة 1996.

² - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو سنة 2012 ص 84.

كما أن مفتشية العمل صلاحية الرقابة على مدى إحترام تطبيق القواعد المتعلقة بتشغيل الأطفال من خلال:

أولاً: مراقبة توفر الشروط المتعلقة بالطفل العامل:

1/ بلوغ السن القانوني للتشغيل: مثلما يعتبر العمل حقا دستوري يحميه القانون، فكذلك السن القانوني 16 سنة كاملة ، كحد أدنى للتشغيل القصر هي قاعة دستورية لايجوز الاتفاق على مخالفتها.¹

2/ وجوب حصول الطفل العامل على موافقة الوصي الشرعي:

يمكن لمفتش العمل عند قيامه بعملية التفتيش أو مراقبة المؤسسة المستخدمة ، أن يطلب من المستخدم تقديم الوثائق من بينها رخصة التي يمنحها الوصي الشرعي للقاصر تثبت موافقته على العمل من أجل التأكد من عدم الإستغلال الإقتصادي للعامل القاصر، أو التأكد من عدم التهرب المدرسي من جهة أخرى.²

3/ تمتع الطفل العامل بالصحة الجيدة : يعتبر الفحص الطبي الأولي للعامل القاصر، قبل بدايته العمل إجراء ضروري للتأكد من سلامته وقدرته على ممارسة عمله، لهذا ألزم المشرع الهيئة المستخدمة به طبقا لنص المادة 5/5 من القانون 11/90 " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:...الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،...".³

ثانيا:مراقبة توفر الشروط المتعلقة بطبيعة العمل وظروف إنجازه :

تنص المادة 3/15 من القانون 11-90 على أنه : " كما أنه لا يجوز إستخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس

¹ - راجع نص المادة 69 من القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 14 لسنة 2016.

² -خوائرة سامية، المرجع السابق، ص 512.

³ - راجع نص المادة 2/6 من لقانون 11-90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 17 لسنة 1990.

بأخلاقياته"، يمنع هذا النص العامل القاصر من الإلتحاق بوظائف سواء لخطورتها أو لتأثيرها على صحة القاصر، أو نظرا لتأثيرها على أخلاقه.

ثالثا: مراقبة احترام القواعد المتعلقة بساعات العمل و أوقات الراحة:

يلاحظ مفتش العمل ظروف حماية الأحداث من الإستغلال الإقتصادي من خلال مراقبة ساعات عملهم ومدة الراحة الممنوحة لهم.

1/ تحديد ساعات العمل: لقد نظم المشرع المدة القانونية للعمل وفقا للأمر 97-03 وقد حدد ساعات العمل اليومية في نص المادة 7 منه والتي لايمكن أن تتعدى في أي حال من الأحوال 12 ساعة، أما ساعات العمل الأسبوعية بـ 40 ساعة في الأسبوع موزعة على 5 أيام على الأقل. 2/ تحديد أوقات الراحة: لقد حددت المواد من 33 إلى 52 من القانون 90-11، حيث تختلف هذه الراحة حسب العطل الممنوحة، فهناك العطل الأسبوعية والعطل السنوية والعمل في الأعياد الدينية والوطنية.

الفرع الثالث: تنظيم مصالح طب العمل والرقابة على نشاطاته

لقد حدد المشرع الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، إذ أنشاء جهاز خاص يتكفل بمراقبة الهيئات المستخدمة ومدى التزامها بتطبيق القانون فيما يخص ظروف العمل من الناحية الصحية. فإبراز الهياكل المكلفة بممارسة طب العمل والرقابة على النشاطات التي تقوم بها يعتمد على مجموعة من العناصر المتمثلة في ما يلي:

أولاً: هيكلية طب العمل :

يمارس طبيب العمل مهامه في مصالح طب العمل على أشكال مختلفة، ينتج كل شكل منها نوعا من أنواع العلاقة الوظيفية، وعلى هذا الأساس تكون مصالح طب العمل وفق الأشكال الآتية:

أ/ مصلحة طب العمل الداخلية :

إذا توفرت الشروط المنصوص عليها ضمن القانون 07/88 والمرسوم التنفيذي 120/93، فإن طبيب العمل المتعاقد يمارس مهامه في مصلحة طب العمل التابعة للمؤسسة المستخدمة، والتي تتكفل بمصاريف تجهيزها وسيرها، فهو يمارس مهامه في مكان العمل نفسه.¹

ب/ مصلحة طب العمل المشتركة ما بين الهيئات:

في حالة عدم إمكانية إنشاء مصلحة داخلية لطب العمل فإن هذا الالتزام لا يسقط عن الهيئة المستخدمة، وإنما نص المشرع في القانون 07/88 والمرسوم التنفيذي 120/93 على إمكانية اللجوء إلى إحداث مصلحة مشتركة فيما بين الهيئات، وهي عضو مستقل عن الهيئات المستخدمة، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي² يربط بين طبيب العمل ومصلحة طب العمل المشتركة ما بين الهيئات عقد عمل، ويمارس طب العمل في هذه الحالة على أساس إقليمي، بشرط الحصول على الرخصة المسبقة من وزارة الصحة، وتتكفل الهيئات المشاركة بتجهيز المصلحة، وتحدد النسبة بعدد العمال، كما تلتزم أيضا بمصاريف الفحوصات والتحاليل التي يقوم بها العامل بطلب من طبيب العمل

ج/ مصلحة طب العمل التابعة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية:

تلجأ الهيئة المستخدمة في حالة عدم إمكانية توفر الهياكل السابقة إلى إبرام اتفاق مع المؤسسة العمومية للصحة الجوارية المختصة إقليميا وذلك حسب إتفاق نموذجي، ويكون في

¹- راجع نص المادتين 13 و14/1 من القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل المؤرخ في 26 جانفي 1988 الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 04 لسنة 1988، وكذا المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 33 لسنة 1993.

²- راجع نص المادة 2/14 من القانون 07-88 وكذا المادة 4 من المرسوم التنفيذي 93-120.

هذه الحالة طبيب العمل موظفا تابعا لقطاع الوظيفة العمومية، وتكون مصلحة طب العمل تابعة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية التي تتوزع عبر التراب الوطني¹.

د - مصلحة طب العمل المستقلة:

في الحالة التي يتعذر فيها إبرام اتفاق مع المؤسسة العمومية للصحة الجوارية المختصة إقليميا، أو تم إبرام الاتفاق إلا أن المؤسسة الصحية لم تفي بالتزاماتها كلها أو تقاعست في أدائها، فإن للمؤسسة المستخدمة أن تبرم إتفاقا نموذجيا مع هيكل مختص في طب العمل، أو طبيب مؤهل، وقد صدر بهذا الخصوص قرار وزاري مشترك سنة 1995 يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل، المبرمة بين الهيئة المستخدمة والمؤسسة الصحية أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل².

2 - الرقابة على نشاطات طب العمل:

لقد ألزم المشرع المؤسسات المستخدمة بضرورة توفير خدمة طب العمل وفق أحد الأشكال المذكورة أعلاه، إلا أن النص على ذلك فقط يعد غير كاف؛ لهذا فقد أخضعها للرقابة والتفتيش للوقوف على مدى إنترامها بذلك وهذا نظرا لحساسية الموضوع بالدرجة الأولى، وكون المؤسسات كثيرا ما تتملص من هذا الإلتزام نظرا لتكاليفه، وتصديا لذلك أو جد المشرع أحكاما خاصة تنظم عمليتي الرقابة والتفتيش على نشاط طب العمل، فمنها ما تعلق بممارستها عن طريق مفتشية العمل، ومنها ما هو خاص بالمصالح الصحية المختصة³.

¹ - راجع نص 100 من القانون 18-11 المتعلق بالصحة المؤرخ في 02 جويلية 2018 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 46 لسنة 2018.

² - حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 289.

³ - تالوبريد فتيحة، مسؤولية طبيب العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2013، ص 32.

أ - إختصاص مفتشية العمل بالرقابة على نشاط طب العمل:

ويقصد بالهيكل المختص في طب العمل كل هيكل يحدث طبقا لأحكام قانون حماية الصحة وترقيتها، ويكون نشاطه مقتصرًا على طب العمل، ويتضمن مقرر إحداثها لإختصاصات الإقليمية والمهنية ، وعدد الهيئات المستخدمة والأعداد القصوى للعمال الذين يتكفل بهم، ويقصد بطبيب مؤهل كل طبيب يحمل شهادة مختص في طب العمل ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص، كما يمكن للوزير المكلف أن يؤهل أطباء عامين أو أخصائيين لممارسة طب العمل بشكل مؤقت إذا دعت الضرورة إلى ذلك، ويمتد هذا التأهيل إلى تاريخ يحدده الوزير المكلف بالصحة وله أن يسحبه بمقرر منه.¹

يكلف مفتش العمل بالسهر على ضمان تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وهوما نصت عليه المادة 31 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وأكدته المادة 1/32 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل ، وفي حالة ثبوت المخالفة فقد خول المشرع لمفتش العمل جميع الصلاحيات التي تمكنه من إزالة المخالفة المرتكبة من قبل المستخدم، وحدد قانونا مجموع الإجراءات المناسبة لتحقيق ذلك حفاظا على أمن وصحة العمال.

ب- المصالح الصحية الخاصة ودورها في الرقابة على نشاط طب العمل:

تنص المادة 15 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه " تتكفل مصالح الصحة في إطار المهام الموكلة إليها، في مجال حماية الصحة وترقيتها بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل، وتنسيقها ، وتقييمها ومراجعتها بانتظام "، ولهذا الغرض يقوم الوزير المكلف بالصحة ، بإصدار قرار يعين فيه أطباء مختصين في طب العمل، يكلفهم فيه بمهمة الرقابة والتفتيش، المتعلقة بتنظيم هياكل طب العمل وعملها ويحدد في هذا القرار الإختصاص الإقليمي لهؤلاء الأطباء حيث يتولى الأطباء المكلفون بوظيفة

¹ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003 ، ص 194.

التفتيش بتوجيه نشاط أطباء العمل، وتنسيقه وتقييمه¹، ولتمكينهم من ذلك خول لهم المشرع حرية الدخول إلى المؤسسات، أو الوحدات، أو المنشآت، ويمكنهم أن يقوموا أو يكلفوا من يقوم بأي تحر أو أخذ أية عينة للتحاليل التي يرونها مفيدة في رقابة تطبيق التنظيم في ميدان طب العمل²، والطبيب المكلف بالرقابة والتفتيش رغم أهمية وظيفته إلا أن النصوص المتعلقة به جاءت عامة، وغير دقيقة، وغير مفصلة لآلية عمله، علاوة على أنه يقوم بعملية التفتيش دون سلطة في متابعة المخالفات³ تنص المادة 31 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه " تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري المفعول في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها"

تنص المادة 32 المرسوم التنفيذي 120/93 على أنه " عملا بالمادتين 21 و33 من القانون من القانون 07/88 والمذكور أعلاه، يكلف مفتش العمل بالسهر على إحترام الهيئات المستخدمة واجباتها في ميدان طب العمل ".

ثانيا: دور طبيب العمل في الرقابة على إحترام قواعد تشغيل الأطفال

لقد إعتبرت الدولة الجزائرية الوقاية الصحية من بين أولوياتها، لذلك أطلقت العديد من البرامج الوطنية المتعلقة بذلك خصوصا في مجالات الشغل، حيث يعد العمال هم أكثر الفئات تعرضا للإصابات نتيجة ظروف العمل التي يعيشوا بها، أو طبيعة الأعمال التي يؤديونها، ولتفادي ذلك فقد خول المشرع لطبيب العمل العديد من الصلاحيات المتعلقة بالجانب الوقائي في العمل لحمايتهم، خاصة عندما يتعلق الأمر ببعض الفئات المهنية كالأطفال، حيث نجد أن أغلب القواعد والأحكام المتعلقة بتشغيلهم، قد وجدت لتحقيق فرص النمو الطبيعي للطفل، وتوفير الفرص المناسبة لنموه بشكل طبيعي من النواحي البدنية

¹ -راجع نص 08 من القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بمفتشية العمل.

² - راجع المادة 35 من المرسوم التنفيذي 120/93.

³ -تلاويريد فتيحة، المرجع السابق، ص 40.

والروحية، ومنع إستخدامه قبل بلوغ سنا معينة، أو أن يتولى عملا يضر بصحته، أو يعرقل نموه الجسدي أو العقلي، وإذا عمل يجب أن يتم في ظل رعاية طبية وظروف عمل مناسبة، ولمعرفة دور طبيب العمل في الرقابة على تلك الأحكام سنحاول التطرق إلى معظم الصلاحيات التي لها علاقة بالموضوع.¹

1/المراقبة الطبية:

تنص المادة 17 من قانون الوقاية الصحية والأمن، على أن "يخضع وجوبيا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة بإستئناف العمل يكون المتمهون موضوع عناية خاصة".

نلاحظ من خلال نص هذه المادة أن الفحص الطبي إجباري يقوم به طبيب العمل، وذلك بدواعي الصحة العامة، والسير الحسن للمؤسسة المستخدمة، وهذه الفحوص تتنوع وتختلف بحسب الغاية منها، وهذا ما أشارت إليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 120/93 على أنه "يشتمل الفحص الطبي للتشغيل المنصوص عليه في المادة 17 من القانون رقم 07/88 والمذكور أعلاه، على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة ويهدف هذا الفحص ما يأتي:

- البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال.
- التأكد أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله.
- بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات.
- البحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجة الطبية تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائمه أكثر.

¹-حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الاطفال، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، سنة 2016، ص 291.

أ- فحص أهلية شغل منصب العمل:

في هذه الحالة يخضع طبيب العمل الطفل العامل إلى فحص طبي إبتدائي، يتأكد من خلاله مدى تناسب الإمكانيات الجسدية والنفسية للطفل، مع طبيعة منصب العمل الذي سيشغله ، ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 17 من القانون 07/88 على الحالات التي يلجأ فيها طبيب العمل إلى هذا الفحص، وهي ثلاث حالات كالاتي:

● حالة التوظيف الجديد:

إن الرغبة في الإلتحاق بعمل معين، أو مهنة معينة، لا يعد دليلا كافيا على قدرة الطفل، أو بالأحرى أهليته لامتهانه، بل يجب التأكد من ذلك من خلال الفحص الطبي الذي يجريه طبيب العمل، والذي يثبت فيه مدى استعداد الطفل ، لشغل المنصب المقترح، وأن يحدد من وجهة نظره الطبية المناصب التي لا يمكن لهذا الطفل العامل شغلها، كما يمكنه إقتراح تعديلات على المنصب لتمكين الطفل العامل من شغله، أو تحويل هذا الأخير إلى منصب آخر أكثر ملائمة¹، وهذا ما يوضح لنا أن رقابة الطبيب في هذا المجال تؤدي دورا أساسيا في تكريس قواعد تشغيل الأطفال المبنية على أساس حماية الطفل من كل ما يعرض صحته للخطر.

● حالة تغيير منصب العمل :

نصت مواد المرسوم التنفيذي 120/93 على أنه " يخضع كل تحويل في منصب العمل لفحص طبي جديد، يهدف إلى التأكد من أن العامل أهل لمنصب العمل المرشح لشغله "وفي هذه الحالة يبدي طبيب العمل رأيه بعد الفحص فيما إذا كان العامل أهلا لشغل هذا المنصب الجديد، أو لا.²

¹ محمد بوكماش، شيماء عطابلية، النظام القانوني لعمالة الاطفال في التشريع الجزائري ، مجلة الحقوق و العلوم السياسية كلية الحقوق جامعة خنشلة سنة 2018 ص 447.

² راجع نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 120./93

● حالة استئناف العمل:

لقد نص المشرع على هذه الحالة في القانون 07/88 المذكور أعلاه وجاء المرسوم التنفيذي 120/93 ليؤكد ذلك بنصها على أن الفحوص الطبية الواجبة لاستئناف العمل تجري بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل، أو بعد عطلة أمومة، أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين يوما بسبب مرض ، أو حادث غير مهني، أو في حالة تغيبات متكررة بسبب مرض، غير مهني ، وتعلم الهيئة المستخدمة طبيب العمل قبل إستئناف العمل، وذلك للتأكد من أن العامل لا يزال يحتفظ بقدرته على مواصلة شغل منصبه، الذي كان فيه قبل إنقطاعه عن العمل للأسباب الصحية.¹

ب- الفحوص الدورية:

هي فحوص إجبارية يجريها طبيب العمل للعمال الذين يشغلون مناصبهم بصفة عادية وذلك بغرض التحقق من إستمرار اللياقة والسلامة الصحية للطفل، لأن المشرع لم يكتف بإشراطها عند بداية التوظيف فقط ، وإنما هي شرط استمرار، وهي فرصة كذلك لإكتشاف أي مرض في مراحله الأولى بالإضافة إلى التعرف على مدى تقييد صاحب العمل بالالتزامات الصحية، وتلتزم المؤسسات المستخدمة بعرض عمالها على الفحص الطبي الدوري مرة واحدة في السنة على الأقل، حسب نص المادة 1/15 بينما نصت الفقرة الثانية من نفس المادة على أن: هناك فئات خاصة من العمال يتم فحصها بصفة دورية مرتين في السنة على الأقل عددهم المادة 16 من نفس القانون، وذكرت منهم العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة ، بالإضافة إلى الممتهين.

ج- الفحوص الظرفية:

ليس هناك ما يمنع طبيب العمل من طلب إجراء فحوصات إضافية إذا رأى ضرورة لذلك أو الإستعانة بطبيب أخصائي وهذا ما يطلق عليه المشرع الجزائري بالفحوصات

¹ راجع نص المادة 17 من القانون 07/88 والمادة 17 من المرسوم التنفيذي 120/93 .

التكميلية المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي 120/93¹ بنصها على أنه: " يمكن طبيب العمل... أن يجري فحوصا تكميلية، أو يلجأ إلى اختصاصي للحصول خاصة على ما يأتي:

- تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل، لاسيما إكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل المقصود.
- إكتشاف الأمراض المعدية.
- إكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني.

ويلزم طبيب العمل بإعداد ملف كامل عن العامل والإحتفاظ به، يقدم عند الطلب أو الحاجة، دون الإخلال بأخلاقيات مهنته حين يتعلق الأمر بالسّر المهني²، ما لم تكن هناك ضرورة تقتضي التصريح بالمرض، ويعتبر رأي طبيب العمل الذي يبديه بعد الفحص إلزاميا فله سلطة الإبقاء في مركز العمل، أو التحويل منه، وممكن أن يصل إلى حد التسريح.

2 - مراقبة شروط العمل:

يعد طبيب العمل بمثابة مستشار للهيئة المستخدمة وذلك بإشرافه على مكان العمل من الناحية الصحية، لذلك تنص المادة 24 من المرسوم التنفيذي 120/93 على أن "المصالح الخاصة في الهيئة المستخدمة تعلم طبيب العمل على وجه الوجوب بطبيعة المواد المستعملة في العمل وتركيباتها وطريقة إستعمالها والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد، بل تلتزم بإعلامه حتى بالمواد والوسائل التي ستستعملها مستقبلا ، من أجل تطوير العمل وكذلك تهدف لوضع طبيب العمل في الصورة الحقيقية ليكون على دراية بالأخطار المحتمل أن يتعرض لها العامل، وليستطيع أن يقرر مدى تناسب العامل مع الأعمال أو الوسائل الجديدة، لأنه ملزم بتكليف المناصب مع البنية الجسمية للعامل، بالإضافة إلى ذلك يلتزم طبيب العمل بتطوير شروط العمل سواء تعلق الأمر بالنظافة في أماكن العمل، أو النظافة

¹-راجع نص المادة 19 من المرسوم التنفيذي 120/93.

²-راجع المرسوم التنفيذي 276/92 مؤرخ في 1992/06/06 المتعلق بمدونة أخلاقيات الطب الصادر في الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 52.

في الإطعام ومركز الاستقبال، وكل مكان يكون ضروري الإستعمال من طرف العمال، ويساعد أعضاء الصحة والأمن بالنصائح والإرشادات التي يقدمها لهم خاصة ما تعلق بإبعاد المواد الخطرة عن مكان العمل".

المطلب الثاني: دور الأجهزة المختلف بالهيئة المستخدمة في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال

تكتسي المشاركة العمالية أهمية بالغة في إدارة وتسيير المؤسسات الاقتصادية في فرض التعاون بين العمال وأصحاب العمل، وهذا من أجل تحسين مستوى الإنتاج ورفع كفاءات العمال ومردوديتهم ، والحفاظ على تنافسية المؤسسة كذا إستقرارها الإقتصادي فالمشاركة العمالية في ظل القوانين الإقتصادية والعمالية الجديدة تعتبر إحدى الركائز التي أقيم على أساسها النظام الإقتصادي في الجزائر منذ الإستقلال، فالمشاركة تتطلب إتخاذ قرار مشترك مصحوب بمسؤولية متبادلة، وتتعدى المشاركة مجال العمل لتشمل ظروف العمل وسياسات المؤسسة (التعيين، التقييم، الأجور، التدريب).¹

إن فكرة التسيير بالمشاركة هي طريقة جديدة لتسيير المؤسسات تعتمد على مجموعة من التقنيات لتوزيع السلطات في إتخاذ القرارات بين العمال وصاحب العمل، بهدف تحميل المسؤولية لمجموع العمال لإنجاح مؤسستهم وتحسين العلاقات العمل.

الفرع الأول: أجهزة المشاركة ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال

لقد نص المشرع على أجهزة المشاركة في الفصل الأول من الباب الخامس من القانون 11/90 المعنون بمشاركة العمال، والهدف منها مشاركة العمال في عملية مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل، ومن بين هذه الأحكام قواعد ومعايير حماية الأطفال العاملين من خلال تشكيلة هذه الأجهزة ودورها في عملية الرقابة.

¹ -رقام ليندة، مشاركة العمل في تسيير المؤسسة الوطنية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، سنة 2014، ص 149.

أولاً: تشكيل أجهزة المشاركة :

تتأثر مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة بحسب عمال المؤسسة، فإذا كان عددهم أقل أو يساوي 20 عاملاً فإن مشاركة العمال تقتصر على مندوبي المستخدمين فقط حسب المادة 1/91 من القانون 11 /90 المتعلق بعلاقات العمل، هذا إن كانت المؤسسة لها مقر واحد، أما إن كانت لها فروع متعددة، وكان كل فرع يضم أقل من عشرين عاملاً، لكن مجموع كل العمال في المؤسسة يتجاوز هذا العدد فيجتمع العمال في أقرب مكان لإنتخاب مندوبيهم عن طريق الإقتراع الفردي الحر المباشر والسري يتم على دورتين، ويتحدد عدد المندوبين حسب عدد العمال، فإذا كان عددهم يتراوح بين 20 و50 عاملاً ، فإن المندوب يكون واحد لها، أما إذا كان عدد العمال يتراوح بين 51 و150 عاملاً ، فمندوبان، وما بين 151 و400 عامل، أربعة مندوبين، ومن 401 الـ 1000 عامل، ستة مندوبين ، وبعد هذا العدد يخصص مندوب إضافي عن كل شريحة تضم 500 عامل¹، وتؤسس ضمن نفس الهيئة المستخدمة لجنة مشاركة، تتشكل من مندوبي المستخدمين المنتخبين.

ثانياً: دور أجهزة المشاركة في عملية الرقابة:

لقد خول المشرع للجنة المشاركة مجموعة من الصلاحيات المختلفة ، التي تمكنها من أداء مهامها المنوطة بها، وهذه الصلاحيات هي كالاتي²:

1- تلقي المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم، كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بـ:

• نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.

• تطبيق النظام الداخلي

2- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل، والوقاية الصحية والأمن والأحكام

المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

¹ راجع المادة 99 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

² مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011/2012 ص 43.

3- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم، في حالة عدم إحترام الأحكام التشريعية

والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

4- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي:

- تنظيم العمل، ويتعلق هذا بمقاييس العمل، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل.
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل، كتخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم.

وعموما فإن الدور المنوط بلجنة المشاركة، هو حماية الأطفال العاملين ، من حيث أنهم يخضعون لنفس القواعد القانونية المقررة لحماية كل العمال على أساس مبدأ المساواة، مع مراعاة بعض الخصوصية لهذه الفئة، حتى وإن لم ينص المشرع على ذلك.

الفرع الثاني: أجهزة الوقاية الصحية والأمن ودورها في الرقابة على إحترام قواعد تشغيل

تعتبر لجان الوقاية الصحية والأمن ، هيئات داخلية ضمن المؤسسة تلعب دورا هاما في الوقاية من الإخطار المهنية ، التي تصيب العمال في أماكن العمل ، من خلال الرقابة على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن من جهة، والاستشارات التي تقدمها للهيئة المستخدمة في هذا المجال من جهة أخرى، فهي تؤدي هذا الدور بالتعاون مع مختلف الهيئات الوطنية والمحلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن.

أولاً: نطاق تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن:

أو جب المشرع الجزائري تأسيس هذه اللجان في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة طبقا لنصوص القانون رقم 88-07 وأكد هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق بهذه اللجان وأسماها بـ " لجنة المؤسسة"، أما إذا كانت مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعي بـ " لجنة الوحدة " وتعتبر المديرية العامة بمثابة المقر.¹

¹- راجع نص المادة 23 من القانون 88-07 .

ثانياً: تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن

في ظل سكوت المشرع الجزائري على تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن ، في الفترة الممتدة من 1988 إلى 2005، بقيت بعض المواد من المرسوم رقم 74-255 سارية المفعول والتي لا تتنافى والطابع التعاقدى لعلاقات العمل، والمتجسد في قانون علاقات العمل رقم 90-11 المتعلقة بتمثيل أعضاء اللجنة وكذا مهامها وصلاحياتها.¹

ثالثاً: إختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن

تتمثل إختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن في إختصاصات رقابية وأخرى إستشارية وأهم هذه الإختصاصات:

أ- الإختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن:

1/ في الحالات العادية :

- خول المشرع الجزائري للجان الوحدة ولجنة مابين المؤسسات الرقابية على تطبيق تدابير الحماية الفردية والجماعية وفي غيابها يتولى ذلك مندوب الوقاية الصحية والأمن، إذ نص على أن لجان الوحدة يجب أن تقوم بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد من ما يأتي:
 - توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية.
 - إحترام القواعد التنظيمية القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى.
 - الصيانة الحسنة والإستعمال الحسن لأجهزة الحماية.
- كما نص على أن من صلاحياتها إجراء كل تحقيق إثر وقوع حادث عمل ، أو مرض مهني خطير ، لمعرفة أسباب حدوثه ، بهدف الوقاية ، و أوجب على المستخدم تبليغ مفتش

¹ -راجع المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 74-255 المؤرخ 24 ديسمبر 1974 المتعلق بتحديد كفايات تأسيس لجنة حفظ الصحة والأمن وإختصاصاتها وسيرها في المؤسسات ذات التسيير الاشتراكي، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 02 لسنة 1974

العمل المختص إقليميا بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز (48) ثمان وأربعين ساعة من أجل اتخاذه لإجراءات المناسبة.¹

2/ في الحالات الخطرة:

من خلال استقراء مواد القانون 88-07 فقد أعطى المشرع الجزائري لكل من عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن ، مندوب الوقاية الصحية والأمن، طبيب العمل، العامل، صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة ، في حال وجود سبب خطر وشيك ، ويتم تسجيله في سجل خاص ، وعليه يجب على المستخدم أن يتخذ فورا الإجراءات الضرورية لوقف الخطر، كما يتعين إخطار مفتش العمل ، في حالة عدم إتخاذ الإجراءات الضرورية من قبل مسؤول الوحدة أو ممثله أو نائبه خلال 24 ساعة².

ب- الاختصاصات الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن:

1/ في مجال التكوين:

أوجب المشرع الجزائري مشاركة لجان الوقاية الصحية والأمن ، في إعداد برنامج التكوين وتحسين مستوى للفرق المكلفة بمصالح الحرائق والإنقاذ ، حيث تسهر على إحترام التعليمات المقررة ، وكلفها بالمساهمة في إعلام العمال في تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة ، أو بالعمل في ورشات جديدة ، حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها³، وتقديم تكوين حسب الأخطار كل في نطاق إختصاصها، لجان الوحدة على مستوى الوحدات ، ولجنة المؤسسة على مستوى

¹ راجع المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 04 لسنة 2005 ص 20 و المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 8 جانفي 2005 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 04 لسنة 2005، ص 23.

² راجع نص المادة 34 من القانون 88-07.

³ راجع نص المادة 32 من القانون 88-07.

المؤسسة، ولجنة مابين المؤسسات في المؤسسات المعنية و لا يمكن أن تقل فترة التكوين عن مدة أسبوع ولا أن تفوق مدة ثلاثة أسابيع¹ في مجالات أخرى:

نص المشرع الجزائري على ضرورة عمل لجان الوحدة على تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال، ومشاركة لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في هذا المجال²، وجمع المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن، وطب العمل، في الوحدات وتدعيمها و إتخاذ كل التدابير التي تكون أكثر أمنا³، وكذلك تهيئة مناصب العمل، بالإضافة إلى دراسة أو مشاركة لجان المؤسسة في إعداد البرامج السنوية، أو البرامج المتعددة السنوات، المسطرة على مستوى المؤسسة والمتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية، ومتابعتها، ومراقبتها، وإعداد الإحصائيات حولها التي تدون هذه الإقتراحات في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁴.

ج- علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بلجان المشاركة :

إن لجنة المشاركة تعتبر صاحبة الإختصاص العام فيما يتعلق بترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن، وتحسين ظروف العمل، من خلال حقها في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال و إقتراح كل ما من شأنه تحسين وضعية العامل، وظروفه في المؤسسة، من خلال آرائها الإستشارية في مجال التكوين، ومشاريع إعادة هيكلة المؤسسة والنظام الداخلي للمؤسسة، واتخاذ كل الإجراءات اللازمة في حال خرق المستخدم لهذه القواعد القانونية المتعلقة بأمن وصحة العمال، وتوضح العلاقة بينهما في أن لجنة المشاركة تقوم بتعيين أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في حالة عدم وجود

¹ راجع نص المادة 09 و 10 و 11 من القانون 90-03 .

² راجع نص المادة 04 و المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 82 لسنة 2002 .

³ راجع نص المادة 03 و 07 و 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 .

⁴ راجع نص المادة 03 و 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 8 جانفي 2005.

الهيكل النقابي الأكثر تمثيل، كما أنه يتعين على الهيئتين تبادل المعلومات والآراء بهذا الشأن ، من أجل تحقيق الهدف المنشود، فيمكن للجان إفادة لجنة المشاركة بخصوص الاستشارة التي يطلبها المستخدم، بشأن النظام الداخلي خاصة تلك البنود المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن، وأيضا ينبغي التنسيق بين أعمالهما ، خاصة كونهما تشتركان في إبداء بعض الآراء الاستشارية ، كذلك المتعلقة بأعمال تكوين العمال وتنظيم العمل.¹

إن الصلاحيات الرقابية والاستشارية التي حولها المشرع للجان الوقاية الصحية والأمن، تساهم بشكل كبير في ضبط نشاط العامل القاصر داخل المؤسسة، وهو ما يساهم في المحافظة على صحته الجسمية والعقلية، بل يفرض بعض من الرقابة على الهيئة المستخدمة من أجل عدم الدفع بالأطفال القصر للعمل في الأماكن التي تشكل تهديدا مباشرا على صحتهم وأمنهم داخل المؤسسة.

¹ - سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الاخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية، ملية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الشلف، العدد 11، جانفي 2014 ، ص 88.

المبحث الثاني: الجزاءات القانونية المترتبة على مخالفة القوانين المنظمة لتشغيل الأطفال

تهدف تشريعات العمل بصفة عامة في معظم أحكامها إلى حماية العمال وضمان حقوقهم ، لاسيما تلك المتعلقة بظروف العمل وتشغيلهم، فالمسائل المتعلقة بظروف التشغيل تتعلق بالجانب التنظيمي، وهي تعتبر من النظام العام الذي لا يجوز الإتفاق على مخالفة نصوصه ، فمن بين أهم خصائص القاعدة القانونية أنها قاعدة ملزمة، مصحوبة بجزاء ، فهذا الأخير هو الذي يجبر الأفراد على إحترمها، حيث تنص مختلف تشريعات العمل على جزاءات مدنية أو جنائية أو هما معا، عند مخالفة أحكامها ومنه بالخصوص تلك المتعلقة بتشغيل الأطفال ، ومنظمة العمل الدولية أكدت على ذلك أكثر من مرة، لذا فقد فرض المشرع الجزائري ومختلف التشريعات المقارنة جزاءات مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال، حيث سنتناول بالدراسة في المطلب الأول الجزاءات المدنية المترتبة على مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال ، وفي المطلب الثاني العقوبات الجزائية المترتبة على مخالفة الأحكام المنظمة لتشغيل الأطفال.

المطلب الأول:الجزاءات المدنية المترتبة على مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال

تعد أحكام قانون العمل أحكاما أمرّة تتعلق أغلبها بالنظام العام، لأنها تهدف إلى حماية أطراف علاقة العمل ، وبالخصوص الطرف الضعيف، ألا وهو العامل، لاسيما إذا تعلقت بأضعف حلقة هنا وهي الطفل، والحماية هذه تحقق مصلحتين ، مصلحة الطرف الضعيف وهي المصلحة المباشرة ، ومصلحة المجتمع وهذه مصلحة غير مباشرة¹، وبالتالي يترتب على كل عقد ، أو إتفاق خالف أحكام هذا القانون، البطلان، إلا إذا كان ذلك العقد أو الإتفاق غير مخالف للقانون، وفي مصلحة الطفل، فالبطلان هو جزء مدني يترتب على مخالفة أحكام قانون العمل، ويكون هذا البطلان مطلقا، وذلك لارتباطه بالنظام العام ، ومن بين الأحكام التي يتضمنها قانون العمل الأحكام المتعلقة بالتشغيل وهذا ما سيتم

¹ - حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 308.

تفصيله في الفرع الأول ، الذي سنتناول فيه البطلان الناتج عن مخالفة الأحكام التشريعية المتعلقة بتشغيل الأطفال ، وفي الفرع الثاني البطلان الناتج عن مخالفة الأحكام المتعلقة بالشروط المنظمة لتشغيل الأطفال.

الفرع الأول: البطلان الناتج عن مخالفة الأحكام التشريعية المتعلقة بتشغيل الأطفال

لقد نص المشرع الجزائري على حالة البطلان من خلال نصوص القانون 11/90 بقوله على أنه: " تقع باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به"¹ ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي البطلان في هذه الحالة إلى ضياع الأجر المستحق عن العمل ، الذي تم أدائه وتشير هذه المادة إلى أن عقد العمل الذي يبرمه الطفل أو أي شخص آخر ويكون مخالفا لأحكام التشريع ، يقع باطلا بطلانا مطلقا ، لكن تشير المادة إلى أن هذا البطلان ، لا يمكن أن يؤدي إلى ضياع الحق في الأجر للعامل في الحالة التي لم يقبض فيها أجره ، ففي هذه الحالة يستحق فيها العامل تعويضا مقابل العمل الذي أداه وتضيف مواد القانون 90-11 على أنه: " يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما " ² وتحل محله أحكامه بقوة القانون.

أما المادة 137 فتتص على أنه " يكون باطلا وعديم الأثر، كل بند في عقد العمل يخالف بإستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية " فهذه المادة جاءت لتتص على أن البنود التي تنقص من الحقوق التي منحها القانون تعد هي بدورها باطلة وعديمة الأثر، لأن قواعد النظام العام التي وجدت بغرض حماية العمل

¹-راجع نص المادة 135 من القانون 90-11.

²- راجع نص المادة 136 من القانون 90-11.

تستند إلى ما هو أصلح له.¹ وليس في إلغاء الحقوق أو إنقاصها ما هو أصلح له حتى ولو أراد العامل ذلك.²

إن البطلان المقرر في هذه الحالات يحق التمسك به ، لكل ذي مصلحة قانونية، ويمكن للقاضي أن يفصل فيه من تلقاء نفسه، فالبطلان الناتج عن هذه الحالات هو البطلان المطلق، ويظهر ذلك من خلال صياغات المواد التي تستعمل "يعد باطلاً" و"عديم الأثر" و"يعد لاغياً"، وبالرغم من أن هذا البطلان هو مقرر لحماية الطفل العامل ومصلحته، فإن ذلك يصب أيضاً في مصلحة المجتمع ، مما يجعل التمسك بالبطلان تتسع دائرته لتشمل كل ذي مصلحة قانونية، ويمكن للقاضي أن يفصل بقولها "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية ، تملّي قواعد أكثر نفعا للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل " كعدم جواز تنازل العامل عن عطلته (المادة 39 من قانون 11/90) أو إلغائها من قبل المستخدم، وعدم جواز منح أجر أقل من الأجر الأدنى المضمون قانوناً، (المادتين 88/87 منه)) وفي جميع الحالات ، منح مفتش العمل صلاحية عرض كل إتفاقية أو إتفاق جماعي مخالفاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما تلقائياً على الجهة القضائية المختصة.

كما للولي الشرعي للطفل العامل، أو المتمهن، أن يتدخل لطلب الإلغاء؛ حماية لمصلحة هذا الأخير³ لأنه معني بالعلاقة عن طريق الترخيص للتوظيف⁴ أو عن طريق التمثيل في العقد.⁵

¹- عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد منشأة المعارف الإسكندرية، 2004 ، ص 280.

²- راجع الحقوق الأساسية المنصوص عليها بالمادتين 5 و6 من القانون 11/90.

³- علاق نوال، حماية العامل القاصر المتمهن في القانون العمل الجزائري، يوم دراسي حول تشغيل القصر بتاريخ 11/22/2011، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران ، ص 150.

⁴- راجع نص المادة 15 من قانون 90-11.

⁵- راجع نص المادة 05 من قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم.

غير أنه في حالة عدم قبض الطفل للأجر ، ففي هذه الحالة لا يمكن أن يضيع حق الطفل العامل نتيجة هذا البطان. وهذا ما نص عليه القانون 11/90 على أنه: لا يمكن أن يؤدي البطان إلى ضياع الأجر المستحق للعامل فإذا كان هذا النص يمثل وجه من أوجه حماية الطفل العامل الذي لم يتقاض أجره نتيجة عقد باطل.¹

الفرع الثاني: البطان الناتج عن مخالفة الأحكام المتعلقة بالشروط المنظمة لتشغيل الأطفال

لقد تطرقنا سابقا إلى أن الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال هي قواعد أمرة من ضمن النظام العام، والغاية منها واضحة، غير أنه لا يمكن القول بالبطان المطلق على إطلاقه عندما يتعلق الأمر بتشغيل الأطفال، فالجزاء المترتبة عن مخالفة هذه القواعد أو الأحكام تختلف بحسب نوع المخالفة، فإذا تعلق الأمر بمخالفة الشروط المنظمة لتشغيل الأطفال، فإن العقد يبقى صحيح، أو يتم إبطال الشرط الباطل، أما إذا تعلق الأمر بمخالفة أحكام التشغيل ، فإن العقد يعد باطلا بطلانا مطلقا ، ومثال ذلك كأن يقوم المستخدم بمخالفة السن الأدنى للتشغيل ، أو الاستخدام الذي هو (16) ست عشرة سنة و(15) خمس عشرة سنة في عقود التمهين ، أو تكليف الطفل بأعمال تفوق طاقته.²

المطلب الثاني: العقوبات الجزائية المترتبة على مخالفة القوانين المنظمة لتشغيل الأطفال

لم يكتف المشرع الجزائري بفرض جزاءات مدنية ، عن مخالفة أحكام تشغيل الأطفال ، بل أكد على ذلك بفرض عقوبات جزائية في العديد من المواد، وذلك إمعانا منه في الحرص على إحترام القوانين المنظمة لتشغيل الأطفال ، وتنفيذا للالتزامات التي صادق عليها في الإتفاقيات الدولية إتجاه المجتمع الدولي ، لاسيما منظمة العمل الدولية، حيث فرض عقوبات على كل مخالف، تشمل مخالفة الأحكام العامة لقانون العمل أو عدم إحترام

¹ - راجع نص المادة 135 الفقرة 01 من قانون 90-11.

² - راجع نص المادة 11 من القانون 88-07.

إجراءات الفحص الطبي المنصوص عليها في قانون الصحة ، أو مختلف القوانين الأخرى لهذا سنحاول التطرق في الفرع الأول إلى الجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل ، وفي الفرع الثاني الجزاءات المنصوص عليها في قانون العقوبات وقانون الطفل.

الفرع الأول: الجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل

إن الجزاءات التي قررها المشرع على المستخدم ، والتي نص عليها في قانون العمل المتعلقة بتشغيل الأطفال وحدهم دون غيرهم، وتتمثل في السن الأدنى للتوظيف، وظروف التشغيل والعمل الليلي، ففي حالة تشغيل طفل دون السن المقررة قانونا فينص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج ، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وفي حالة العود تنص المادة على أنه يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من (15) خمسة عشر يوما إلى (02) شهرين، وذلك دون المساس بالغرامة التي يمكن أن تصل إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها سابقا¹.

كما أشار المشرع الجزائري بخصوص مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف العمل، فقد نص القانون 11/90 على أنه يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون ، المتعلقة بظروف إستخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج، وتطبق كلما تكررت المخالفة التي يتم معابنتها²، إضافة على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج ، كل من يوقع إتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا للعمل، يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل³، أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون، ويعاقب في حالة العود ، بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج

¹ - راجع نص المادة 140 من القانون 90-11.

² - راجع نص المادة 141 من القانون 90-11.

³ - راجع نص المادة 142 من القانون 90-11.

إلى 10000 دج ، وبالحبس مدة (03) ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، لما كانت مدة العمل أهم ظرف من ظروف العمل التي تقتضي الحماية فقد نصت مواد 11/90 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 معاينة، وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.¹

أما في حالة مخالفة قاعدة حظر أشغال المناوبة المنجزة ليلا كليا أو جزئيا باعتبارها من الأعمال الخطيرة المحظورة على الأطفال فيعاقب عنها طبقا للمادة لنص المادة 38 أعلاه وبموجب المادتين 2 و 3 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بطب العمل، بغرامة مالية من 500 إلى 1500 دج وبالحبس لمدة (03) ثلاثة أشهر على الأكثر، وبغرامة من 2000 إلى 4000 دج أو بإحدى العقوبتين في حالة العود.

والملاحظ من خلال دراسة وإستقراء هاته النصوص ، وبالخصوص المتعلقة بقانون العمل، من الناحية العملية نجدها غير مفعلة ، أو غير مطابقة أصلا، كما أن الغرامات التهديدية المنصوص عليها ، لا ترقى إلى المستوى الذي يمكن من خلاله ردع وإلزام أرباب العمل على إحترام النصوص القانونية في مجال التشغيل.

الفرع الثاني:الجزاء المنصوص عليها في قانون العقوبات وقانون الطفل

إن التمعن والبحث في قانون العقوبات يوصلنا إلى نتيجة حتمية، أن العقوبات المنصوص عليها والمتعلقة بتشغيل الأطفال تتعلق عموما بحالات أسوأ أشكال عمل الأطفال، فالمشرع الجزائري أورد عقوبات متعلقة بذلك ، حيث نص في قانون العقوبات الجزائري على معاقبة ، كل من حرض قسرا لم يبلغوا التاسعة عشرة ، ذكورا كانوا أو إناثا على الفسق أو فساد الأخلاق، أو تشجيعهم عليه أو تسهيله لهم، وكل من إرتكب ذلك بصفة عرضية بالنسبة للقصر الذين لم يكملوا السادسة عشرة يعاقب بالحبس من خمس إلى عشر

¹-راجع نص المادة 143 من القانون 90-11.

سنوات وبغرامة من 500 إلى 25000 دج¹، ومن أجل ضمان حماية أكبر للأطفال وحتى يمكن ردع الأشخاص المتورطين في تعريض الأطفال للإستغلال الجنسي ، فإن المشرع الجزائري يعاقب كل من يساعد أو يحمي مثل هذه الأعمال أو كل من يغري طفل على الدعارة ، وكل من اقتسم محصلات هذه الدعارة، أو استخدم أو استدرج أو أعال شخصا ولو بالغاً بقصد إرتكاب الدعارة برضاه، أو أغواه على إرتكاب الدعارة والفسق.

وتضيف مواد قانون الطفل الجديد 15-12 على أنه يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 50000 دج إلى 100000 دج كل من يستغل الطفل اقتصادياً، وتضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المسؤول عن رعايته² بالإضافة إلى معاقبة كل من يقوم ببث نصوص أو صور أو بأي وسيلة كانت أو لأي غرض كان من شأنها الإضرار بالحياة الخاصة للطفل يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 150000 دج إلى 300000 دج³، كما أنه يعاقب بالحبس من (01) سنة إلى (03) ثلاث سنوات وبغرامة من 150000 إلى 300000 دج دون الإخلال بالعقوبات الأشد، كل من يستغل الطفل عبر وسائل الإتصال ، مهما كان شكلها في مسائل منافية للآداب العامة والنظام العام⁴.

¹ - راجع نص المادة 342 من قانون العقوبات الجزائري الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 07 لسنة 2014.

² - راجع نص المادة 139 من القانون 12-15 يتعلق بحماية الطفل الصادر بالجريدة الرسمية الجزائرية رقم 39 لسنة 2015.

³ - راجع نص المادة 140 من القانون 12-15.

⁴ - راجع نص المادة 141 من القانون 12-15.

ملخص الفصل الثاني:

لقد كرسّت التشريعات الوطنية ما إحتوت عليه الإتفاقيات الدولية ، من مبادئ في مجال العمل وسعت إلى تعزيز حماية الأطفال والمحافظة على حقوقهم ، لاسيما عند تشغيلهم ، فقد تدخل المشرع الجزائري من أجل توفير كل الضمانات التي تحول دون إستغلالهم ، فمنح مفتشية العمل العديد من الصلاحيات ، التي تمكنها من مراقبة مدى إحترام الهيئات والمؤسسات المستخدمة للقوانين والتنظيمات الخاصة بالعمال القصر ، والحد من المخالفات والانتهاكات الممارسة عليهم، كما سعى إلى إشراك لجان المشاركة ولجان الوقاية الصحية والأمن، بإعتبارها هيئات داخلية ضمن المؤسسة للمساهمة في التقليل من الأخطار المهنية التي تصيب العامل ، وذلك بالتنسيق مع مختلف الهيئات والمساهمة في تكوين ورسكلة العمال في هذا المجال.

كما سعى المشرع الجزائري إلى فرض عقوبات جزائية ومدنية ضد كل من يحاول أن يقوم بإستغلال الأطفال ، بتشغيلهم دون إحترام النصوص القانونية والتنظيمات المنظمة لهذا المجال.



الخاتمة



الخاتمة:

في إطار ما تم تناوله فهذه المذكرة من إستعراض الآليات الخاصة بمنع تشغيل الأطفال في التشريع الجزائري.

فإنه يمكن القول أن موضوع تشغيل الأطفال أو عمالة الأطفال ، تعبر عن الواقع الخطير الذي يهدد كيان الأسرة والمجتمع لماله من إنعكاسات سلبية، ذلك أن ولوج الطفل مجال العمل في سن مبكرة ، يشكل تهديدا مباشرا على سلامته وصحته ، بل يكون من بين المعوقات التي تقف أمامه في تلقي تعليمه اللازم ، حتى تتشكل لديه قاعدة صحيحة تساهم في بناء شخصيته.

فرغم أن المشرع الجزائري قد اهتم بمركز الطفل ، باعتباره ينتمي إلى الفئات الضعيفة في المجتمع ، التي يجب حمايتها ، وذلك من خلال تجريم جميع الافعال والتصرفات التي ترتكب على الطفل وتمس بسلامته الصحية و الجسدية والعقلية ، إلا أن ذلك لم يرقى إلى مستوى المركز القانوني للطفل الذي يجب حمايته.

فقانون الطفل ومختلف التشريعات الاجتماعية الأخرى توسطتها العديد من الفراغات القانونية التي جردت الطفل العامل من مختلف أشكال الحماية المقررة ، وجعلت أمام واقع صعب لا يمكن التحكم فيه خلال عملية تشغيل الأطفال.

وما يعاب على المشرع الجزائري أنه لم يضع نصوص تضبط عقد العمل الخاص بالأطفال القصر ، ولم يضع لنا نموذج يتناسب وينماشى مع طبيعته وقدراته الجسمية والعقلية للطفل، وهو ما سمح من إستغلالهم في شتى مجالات العمل.

بالإضافة إلى عدم تحديد ساعات العمل اللازمة خلال اليوم و الأسبوع للطفل العامل ، وتركها مثل العامل البالغ ، ولم يحم بتقليص الحجم الساعي لتفادي إصابتهم بالإرهاق ومراعاة لسنهم وقدراتهم البدنية والذهنية المحدودة.

كما أن المشرع الجزائري عند منعه تشغيل الأطفال في الأعمال الخطرة والمرهقة نظرا لخطورتها أو لظروف إنجازها، قد أغفل عن تحديد هذه الأعمال وعدم ضبطها وهو ما

يتعارض مع بعض الإتفاقيات الدولية ، التي تلزم الدول المصادقة عليها بإتخاذ إجراءات مناسبة لتوفير الحماية اللازمة للأطفال العاملين.

كما أن تكليف مفتش العمل بمهمة مراقبة الهيئات المستخدمة والعراقيل والصعوبات التي يتلقاها المفتشون، والتي تحد من صلاحيتهم ، في فرض سلطة الانضباط على مستوى المؤسسات المستخدمة ، لإحترام القوانين والتنظيمات الخاصة بالعمل ، لا يمكنها أن تضمن التغطية اللازمة لجميع الهيئات والمؤسسات التي تشملها عملية المراقبة.

وفي هذا المجال فإن لجان المشاركة ولجان الوقاية الصحية والأمن، يمكنها أن تلعب دورا كبير في القضاء أو التقليل من الأخطار المهنية الخاصة بالأطفال القصر العاملين داخل المؤسسات، متى توافرت لها الوسائل الكفيلة لذلك ، مما يمكنها من منح الأطفال عمل يليق بهم وفقا لقدراتهم العقلية والبدنية، ويضمن لهم الحقوق الأساسية في مجال العمل.

ونظرا لأن المشرع الجزائري أقر مختلف العقوبات الجزائية والمدنية إلا أنه يجب تحصينها وتدعيمها بنصوص خاصة ردعية بهذه الشريحة دون سواها وضد إستغلال الأطفال القصر في النشاط الإقتصادي حتى يمكن التحكم في هذه الظاهرة.

ومما سبق تناوله في هذه الدراسة، فإنه يتوجب على شرع القانون في الجزائر أن يقوموا بتحيين النصوص القانونية، وفقا للتطورات الحديثة والظواهر التي تمس بصحة وسلامة الأطفال، بل يجب عليهم العناية اللازمة بهذه الشريحة الهامة من المجتمع، بإعتبارها اللبنة الأساسية في تكوينه، والعمل على تخصيص قوانين خاصة في جميع المجالات ، التي تضمن لهم الحماية اللازمة ، وكذا جميع الحقوق التي تبعدهم على كافة أشكال الاستغلال.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	إهداء
	مقدمة
الفصل الأول: الضوابط الدولية كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال	
05	تمهيد
06	المبحث الأول: الحماية الدولية المنظمة لسن العمل والفحص الطبي
07	المطلب الأول الاتفاقيات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل
07	الفرع الأول : تحديد الحد الأدنى للسن العمل في المجال الصناعي
08	الفرع الثاني : تحديد الحد الأدنى للسن العمل في المجال البحري
08	الفرع الثالث : الاتفاقية رقم 10 لسنة 1921 المحددة للسن الأدنى للعمل في المجال الزراعي
09	الفرع الرابع : الاستثناءات الواردة على قاعدة تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل
12	المطلب الثاني: الاتفاقيات المتعلقة بالفحص الطبي
13	الفرع الأول: الاتفاقية الخاصة بالفحص الطبي للأحداث في المجال البحري
13	الفرع الثاني: الاتفاقية الخاصة بالفحص الطبي للأحداث في مجال الصناعة
14	الفرع الثالث: الاتفاقية الخاصة بالفحص الطبي للأحداث في مجال المهن غير الصناعية
14	الفرع الرابع: الاتفاقية العربية الخاصة بالفحص الطبي للأحداث
16	المبحث الثاني: الحماية الدولية المنظمة للعمل الليلي وحظر مجالات عمل الأطفال
16	المطلب الأول: الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل الليلي
17	الفرع الأول: الاتفاقية الخاصة بمنع تشغيل الأطفال ليلا في القطاع الصناعي
17	الفرع الثاني: الاتفاقية الخاصة بمنع تشغيل الأطفال ليلا في القطاع غير الصناعي.

19	الفرع الثالث: الاتفاقيات العربية الخاصة بمنع تشغيل الأطفال ليلا
20	المطلب الثاني: الاتفاقية الدولية المتعلقة بحضر مجالات عمل الأطفال
21	الفرع الأول: الاتفاقية الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال
23	الفرع الثاني: الاتفاقيات العربية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال
24	الفرع الثالث : الميثاق الإفريقي المتضمن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال
25	الفرع الرابع: موقف المشرع الجزائري من حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال
27	ملخص الفصل الأول
الفصل الثاني: الضوابط الوطنية ودورها في ضمان احترام قوانين تشغيل الأطفال	
31	تمهيد
32	المبحث الأول: الرقابة الإدارية على قواعد تشغيل الأطفال
32	المطلب الأول: دور مصالح مفتشية العمل وطب العمل في المساهمة في تنظيم تشغيل الأطفال
33	الفرع الأول : تنظيم مفتشية العمل
34	الفرع الثاني رقابة مفتشية العمل على تطبيق قواعد تشغيل الأطفال والإجراءات المتخذة في حالة المخالفة
38	الفرع الثالث: تنظيم مصالح طب العمل والرقابة على نشاطاته
47	المطلب الثاني: دور الأجهزة المختلف بالهيئة المستخدمة في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال
47	الفرع الأول :أجهزة المشاركة ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال
49	الفرع الثاني: أجهزة الوقاية الصحية والأمن ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل
54	المبحث الثاني: الجزاءات القانونية المترتبة على مخالفة القوانين المنظمة لتشغيل الأطفال
54	المطلب الأول: الجزاءات المدنية المترتبة على مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال

55	الفرع الأول: البطلان الناتج عن مخالفة الأحكام التشريعية المتعلقة بتشغيل الأطفال
57	الفرع الثاني: البطلان الناتج عن مخالفة الأحكام المتعلقة بالشروط المنظمة لتشغيل الأطفال
57	المطلب الثاني: العقوبات الجزائية المترتبة على مخالفة القوانين المنظمة لتشغيل الأطفال
58	الفرع الأول: الجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل
59	الفرع الثاني: الجزاءات المنصوص عليها في قانون العقوبات وقانون الطفل
61	ملخص الفصل الثاني
63	الخاتمة
66	قائمة المراجع
72	الملخص

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أ-النصوص والقوانين:

1. القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 1981 .
2. القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالنظافة، الأمن وطب العمل الجريدة الرسمية العدد 04 لسنة 1988 .
3. القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل الصادر في الجريدة الرسمية العدد 17 بتاريخ 25/أفريل 1990.
4. القانون 34/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المتعلق بالتمهين الجريدة الرسمية العدد 56 لسنة 1990.
5. القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14 لسنة 2016.
6. القانون 18-11 المتعلق بالصحة المؤرخ في 02 جويلية 2018 الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2018.
7. القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بمفتشية العمل.
8. القانون 15-12 يتعلق بحماية الطفل الصادر بالجريدة الرسمية رقم 39 لسنة 2015.
9. قانون العقوبات الجزائري الجريدة الرسمية العدد 07 لسنة 2014.

المراسيم الرئاسية:

1. المرسوم الرئاسي رقم 132/86 المؤرخ في 27 ماي 1986 حماية العمال من إخطار الإشعاعات الأيونية و القواعد المتعلقة بمراقبة وحيازة المواد الإشعاعية و

الأجهزة يحدد قواعد التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها، الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 22.

2. المرسوم الرئاسي رقم 03-242 المؤرخ في 08 جويلية 2003 المتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي الجريدة الرسمية العدد 41 بتاريخ 09 جويلية 2003.

المراسيم التنفيذية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 392/18 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 يتضمن تطبيق احكام القانون 07/81 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم.

2. المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل المؤرخ في 15 ماي 1993 الجريدة الرسمية رقم 33 بتاريخ 19/05/1993.

3. المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها الجريدة الرسمية العدد رقم 04 لسنة 2005.

4. المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 06 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، الجريدة الرسمية العدد 17، المؤرخ في 13/03/1996.

5. المرسوم التنفيذي 92/276 المتعلق بمدونة أخلاقيات الطب المؤرخ في 06/06/1992 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 52.

6. المرسوم التنفيذي رقم 74-255 المؤرخ 24 ديسمبر 1974 المتعلق بتحديد كفايات تأسيس لجنة حفظ الصحة والأمن وإختصاصتها وسيرها في المؤسسات ذات التسيير الاشتراكي، الجريدة الرسمية العدد 02 لسنة 1974.

7. المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن المؤرخ في 8 جانفي 2005 الجريدة الرسمية العدد 04 لسنة 2005.

8. المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها المؤرخ في 8 جانفي 2005 الجريدة الرسمية العدد 04 لسنة 2005.

9. المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتضمن شروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 الجريدة الرسمية العدد 82 لسنة 2002.

ب- المعاهدات والاتفاقيات:

1. الاتفاقية رقم 05 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للسن العمل في المجال الصناعي صادرة عن مؤتمر العمل الدولي بتاريخ 1919/10/29.

2. الاتفاقية الدولية رقم 06 لسنة 1919 المتعلقة بمنع تشغيل الأطفال ليلا في القطاع الصناعي.

3. الاتفاقية رقم 07 لسنة 1920 المحددة للسن الأدنى للعمل في المجال البحري التي بدأ نفاذها في 1921/09/27.

4. الاتفاقية رقم 10 لسنة 1921 المحددة للسن الأدنى للعمل في المجال الزراعي.

5. الاتفاقية رقم 16 لسنة 1921 المتعلقة بالفحص الطبي للأحداث في المجال البحري.

6. الاتفاقية رقم 77 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة التي دخلت حيز التنفيذ في 1950/10/29 وصادقت الجزائر على الاتفاقية بتاريخ 1962/10/19.

7. الاتفاقية رقم 78 لسنة 1950 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن دخلت حيز التنفيذ في 1950/12/29 وصادقت الجزائر على الاتفاقية بتاريخ 1962/10/19.

8. الاتفاقية الدولية رقم 79 لسنة 1946 المتعلقة بحضر العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية.

9. الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 الخاصة بسن استخدام الأحداث.
10. الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 2000-387 المؤرخ في 28 نوفمبر 2000، الجريدة الرسمية العدد 73، بتاريخ 2000/12/03 .
11. الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس سنة 2004 الذي صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-62 المؤرخ في 11 فبراير 2006، الجريدة الرسمية رقم 08 المؤرخة في 2006/02/15 .

ج-الكتب باللغة العربية:

1. حسنين المحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة و القانون الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
2. عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
3. عصام أنور سليم، حقوق الطفل، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001 .
4. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
5. مولود ديدان، آليات الدولية المصادقة عليها من طرف الجزائر بخصوص حقوق الطفل، دار بلقيس للنشر، الجزائر، طبعة 2018 .
6. وسيم حسام الدين الأحمد، حماية حقوق الطفل في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، سنة 2009
7. وفاء مروزق، حماية حقوق الطفل في ظل الاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2010 .
8. يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، رؤية تحليلية بمنظور مستقبلي، د ط، دار وائل للنشر.

د-المجلات:

1. خواثرة سامية، دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32، الجزء الرابع، ديسمبر 2018.
2. رقام ليندة، مشاركة العمل في تسيير المؤسسة الوطنية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2014.
3. سعيدان أسماء، الحماية المقررة لتشغيل الأطفال في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32، الجزء الثاني، جوان 2018.
4. سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الشلف، العدد 11، جانفي 2014.
5. صديق سهام، الحماية القانونية للطفل من الاستغلال الاقتصادي والأعمال الخطرة في ضوء الاتفاقيات الدولية وواقع التطبيق الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق المركز الجامعي، عين تموشنت سنة 2016.
6. علاق نوال، حماية العامل القاصر المتمهن في القانون العمل الجزائري، يوم دراسي حول تشغيل القصر بتاريخ 11/22 /2011، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران.
7. محمد بوكماش، شيماء عطاييلية، النظام القانوني لعمالة الأطفال في التشريع الجزائري ، مجلة الحقوق والعلوم السياسية كلية الحقوق جامعة خنشلة سنة 2018 .
8. يامة إبراهيم، حاج سودي محمد، آليات مكافحة تشغيل الأطفال دوليا ووطنيا، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، جامعة زياني عاشور الجلفة .

هـ - المذكرات والأطروحات الجامعية:

1. تلاوبريد فتيحة، مسؤولية طبيب العمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو سنة 2013.
2. حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، سنة 2016 .
3. العرابي خيرة، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012-2013.
4. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو سنة 2012.
5. مدني هجيرة نشيدة، حقوق الطفل بين الشريعة والقانون، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر سنة 2011 -2012.
6. مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011/2012.

الملخص :

تعد ظاهرة تشغيل الأطفال من الظواهر الخطيرة التي أصبحت تهدد إحدى المراحل الحساسة للأطفال، والتي لها تأثير كبير على نموهم الجسدي والعقلي، الذي يؤدي إلى نتائج وخيمة، يكون هذا الكائن الضعيف هو أول ضحاياها، فانعكاساتها السلبية المؤثرة على المسار التعليمي للطفل ، وماله من تأثير على تكوين شخصيته مستقبلا ، نتيجة لولوجه عالم الشغل في سن مبكرة، عالم لا يتناسب قدراته البدنية والذهنية، لذا فقد سعت الجزائر إلى مكافحة هذه الظاهرة من خلال سن النصوص والقوانين التي تهدف إلى محاربتها، فصادقت على معظم الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الطفل وسعت إلى الالتزام بها، نظرا للخطورة ظاهرة تشغيل الأطفال على كيان الأسرة والمجتمع معا.

الكلمات المفتاحية: تشغيل الأطفال، الحماية القانونية، مفتشية العمل، الحد الأدنى للتشغيل، الهيئات المستخدمة، العامل القاصر.

Le phénomène du travail des enfants est un phénomène grave qui est devenu l'une des étapes de la sensibilité aux enfants, qui à un impact significatif sur leur développement physique et mental, ce qui entraîne des conséquences graves ; Cet objet faible est le première victime, l'impact de l'argent. En raison de l'entrée dans le monde du travail dès le plus jeune âge, un monde ne correspondant pas à ces capacités physiques et mentales, l'Algérie s'est efforcée de lutter contre ce phénomène par la promulgation de textes et de lois visant à lutter contre ce fléau. Elle a ratifié la plupart des conventions sur les droits de l'enfant et cherché à s'y conformer. Ici, étant donné la gravité du phénomène du travail des enfants sur l'ensemble de la famille et de la société.

Mots clés : travail des enfants, protection juridique, inspection du travail, emploi minimum, personnes employées, travailleur mineur.

