



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة

الموسومة بـ

الحماية الجزائرية للعامل القاصر في القانون الجزائري

تحت إشراف الأستاذ :

د: باسم محمد شهاب

من إعداد الطالب :

رويس عبدالقادر

لجنة المناقشة

د بن عزوز بن صابر أستاذ التعليم العالي جامعة مستغانم رئيسا

د باسم محمد شهاب أستاذ التعليم العالي جامعة مستغانم مشرفا مقرر

د بوسماحة الشيخ أستاذ التعليم العالي جامعة تيارت عضوا مناقشا

د ماموني فاطمة الزهراء أستاذ محاضر . أ. جامعة مستغانم عضوا مناقشا

د يحي عبد الحميد أستاذ محاضر أ. جامعة مستغانم عضوا مناقشا

د دوبي بونوة جمال أستاذ محاضر . أ. المركز الجامعي غليزان عضوا مناقشا

السنة الدراسية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمْ

الْحُلْمَ فَلْيَسْتَأْذِنُوا كَمَا اسْتَأْذَنَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ" ﴿٥٩﴾ سورة النور

"هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشَدَّكُمْ ثُمَّ لِيَكُونُوا نُشُورًا ۗ

وَمِنْكُمْ مَنْ يَتُوفَىٰ مِنْ قَبْلُ وَلِتَبْلُغُوا أَجَلَ مُسَمًّى وَلَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ" ﴿٦٧﴾ سورة غافر

يقول عثمان ابن عفان رضي الله عنه:

" لا تكلفوا الصبيان الكسب فإنكم متى كلفتموهم الكسب سرقوا "

أخرجه الإمام مالك في الموطأ

الإهداء

إلى من رافقني في الحياة فرباني وعلمي حسن الطباع وزرع فيّ بذور المحبة
والتواضع "أبي العزيز".

إلى من ألهمت حياتي بحبها فأضحكتني في زمن البكاء وأحبتني في زمن الكره
"أمي الحنونة" رحمها الله .

فأطلب من الله عز وجل أن يرحمها ويحسن إليها ويجازيها عنا خير الجزاء ويحفظ
والذي من كل مكروه وأن يطيل الله عمره ويديم عليه الصحة والعافية.

إلى ينابيع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت إخوتي ياسين ،ربيع، عبد الحق
غفران ، إسماعيل وجوهر .

إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء مصطفى بن طيفور ، عبد الحق
نعيمي ، نور الدين صغير ،ياسين شريط،وإلى من ساندتني في السراء والضراء .

إلى كل أساتذتي وزملائي في هذه الجامعة والمركز الجامعي أحمد زبانة بغيليزان والى
الزملاء والزميلات في الدراسة خاصة طلبة الدكتوراه.

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد ولو بنصيحة
إلى كل الأصدقاء مع حفظ المناصب والألقاب والى كل من خانته ذاكرتي ونسيه
لساني، إليكم أهدي ثمرة نجاحي.

إلى كل من جمعني بهم العلم في انجاز هذا العمل

شكر وعرفان

بِعون الله وتوفيقه تم إنجاز هذا العمل فأحمده تعالى أن يسر لي سبل إتمامه
وأعانني على ذلك.

ثم أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ "باسم محمد شهاب" على قبوله الإشراف على
هذا العمل.

كما أتوجه له بالشكر على كل المساعدات التي قدمها لي من أجل أن يكتمل هذا
العمل من خلال النصائح التي قدمها لي طوال فترة إشرافه على هذه المذكرة
فعرفانا له على هذا المجهود أتوجه له بخالص الشكر وعميق الامتنان.
كما أتوجه بشكر خاص إلى الأستاذ "بن عزوز بن صابر" والأستاذ "حيثالة معمر"
والشكر موصول إلى كل السادة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم
الإشراف على مناقشة هذا البحث.

وأتوجه بالشكر إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد
ولو بنصيحة وكذا كل من شجعني على مواصلته وإلى كل الطاقم الإداري في كلية
الحقوق بجامعة مستغانم ونظيرتها بالمركز الجامعي أحمد زيانة بغليزان.

قائمة المختصرات :

(أ) باللغة العربية :

1- ط: الطبعة

2 - ص: صفحة

3 - ج : جزء

4 - د ط : دون طبعة

5 - ج ر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية

6 . ع : العدد

7 - م : المادة

8 . ق ع ج : قانون العمل الجزائري

9- م ر : المرسوم الرئاسي

10: م ت : المرسوم التشريعي

(ب)المختصرات باللغة الفرنسية :

1- P : page

2 .Vol : volume

3. N : numéro

4- Op .Cit : ouvrage précédemment cité

5- Ed :édition

كانت حرية استخدام العمال في أوروبا في ظل الثورة الصناعية قد خرجت على كل القيود والاعتبارات في ظل مذهب الحرية الفردية، وكان استخدام الأطفال مظهرا بارزا وشائعا في تلك المرحلة، حيث كان ينظر للعمل على أنه قدر الأطفال الفقراء، وعندما لاحت بوادر تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل كان لابد للتشريعات الداخلية من الإلتفاتة لتنظيم عمالة الأطفال، وكانت بدايات تدخل التشريع لحماية هذه الفئة عندما شهدت فرنسا في عام 1841 صدور قانون يجرم تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا الثامنة من العمر، كما حدد ساعات عمل الأحداث الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر باثني عشرة ساعة يوميا، وشهدت بريطانيا في الفترة نفسها تقريبا صدور تشريعات من هذا القبيل تمنع استغلال الأطفال في الصناعة والمناجم، ولكن بالرغم من هذه المبادرات البناءة إلا أن ما يأخذ على هذه التشريعات افتقارها لأحكام جزائية وعقوبات رادعة لكون أن هذا التدخل لتنظيم هذا المجال اعتبر تدخلا في حقوق رب الأسرة وأثار جدلا واسعا لعدة اعتبارات، ولكن مع مرور الزمن استمر هذا الإتجاه يتطور ويتعمق إلى أن رسخ في تشريع العمل الدولي وفي التشريعات العمالية الحديثة كلها، حيث انتقل الإهتمام برعاية الأطفال المستغلين في مجال العمل إلى الإهتمام بهم في المنزل والمدرسة والمجتمع بشكل عام في القرن العشرين¹.

وفي هذا القرن عرفت البشرية اهتماما غير مسبوق بالطفل وحقوقه خصوصا في العقود الأخيرة، فلقد أخذ المشرع الدولي على عاتقه تأسيس العديد من الهيئات والمنظمات التي كان الغرض منها رعاية الطفل والدفاع عن حقوقه كمنظمة العمل الدولية، وحتى المجتمع المدني كان له نصيب في ذلك من خلال بروز جمعيات حقوقية واجتماعية تهدف إلى تغيير الظروف المتردية التي تعيش فيها هذه الفئة المهمشة².

¹ عادل عازر وآخرون، ظاهرة عمالة الأطفال، المركز القومي للبحوث الإجتماعية والجنائية منظمة الأمم المتحدة للأطفال (اليونيسيف)، القاهرة 1991، ص36.

² البكاي الحاجي، عمل الأطفال بالمغرب، مجلة كلية الآداب الجديدة، العدد 14. 2013، جامعة شعيب الدكالي، المغرب، ص 169.

وبنيت قواعد تشغيل الأحداث في بداية الأمر على اعتبارات إنسانية تستهدف حماية الطفل صحيا وتربويا بإبعاده عن جو العمل وما به من إرهاق ومخاطر في سن تكون حاجته الحقيقية للرعاية والتربية والتعليم، كما أن انتشار سياسة الاقتصاد الموجه أوجد إلى جانب الاعتبارات الإنسانية مبررات اقتصادية، فالأطفال يشكلون بالنسبة للمجتمع قوة العمل المنتجة عندما يبلغون أشدهم، وإن الواجب يقضي عاية هذه القوة بدلا من استنزافها قبل أوانها بمرود ضئيل¹.

ولاحظ المجتمع الدولي أنه لا يزال يجبر ملايين الأطفال في شتى بقاع العالم على الإشتغال في ظروف صعبة في أعمال شاقة قد تشكل في كثير من الأحيان خطورة عليهم، كما قد تكون سببا لحرمانهم من التعليم ومن التكوين ومن حاجاتهم للعب والترفيه وأسباب التنشئة الاجتماعية السليمة².

أما على صعيد المنظمات الدولية فقد اهتمت كل من منظمة العمل الدولية والعربية بالعامل بصفة عامة كونه الحلقة الأضعف في علاقة العمل ووضعت عدة آليات ووسائل كفيلة بالدفاع عنه وحمايته، وتجسدت هذه الحماية جليا في المؤتمرات والاتفاقيات الدولية والعربية، وإذا كان الأمر على هذا النحو بالنسبة للعامل وحقوقه ككل، فكان لا بد أن توفر الكثير من الخصوصية والاهتمام والعناية إذا تعلق الأمر بالعمال القصر الذين دفعت بهم الحاجة والظروف الاجتماعية القاسية إلى الولوج إلى عالم الشغل من أجل مواجهة تلك الظروف، فقد كان من الطبيعي أن ينال الطفل اهتماما عميقا، وذلك لصغر سنه وطبيعة احتياجه العميق إلى رعاية متميزة.

وكما هو معلوم أنه للقيام بعمل ما يجب توفر الجهد والقوة اللازمين لذلك، وهذه الخاصيات الذي لا تتوافر لدى فئة العمال القصر، ولأن دخول عالم الشغل في هذه السن المبكرة يؤثر على نموهم البدني والذهني وقد يصل الحال إلى تخلي القاصر عن مراحل تعليمه في سبيل كسب لقمة عيشه فاهتمام القاصر بعمله يجعله يستغني عن دراسته إلى درجة أنه لا يصل إلى

¹ محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية " قانون العمل "، منشورات جامعة دمشق، بدون نشر، ص 305/304.

² محمد الدريج، الأطفال في وضعية صعبة، السلسلة الشهرية المعرفة للجميع، العدد 25 - منشورات رمسيس الرباط 2002، ص 106.

مراحلها الأولى الإلزامية وهو ما يؤثر سلبيًا عليه مما يزيد ذلك كله من تنامي ظاهرة الإجماع في المجتمع والدولة، بحكم أن هذه الفئة هي نخر المستقبل والزراد الذي تهيئه وتدخره لبناء دولة الغد .

وفي سبيل مواجهة هذه الظاهرة عمدت المنظمات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية لتنظيم عمل الأطفال من خلال إصدار العديد من الاتفاقيات¹ والتوصيات لتكون بمثابة الدستور الذي لايجوز الإتفاق على مخالفته ويرجع إليه كلما اقتضت الضرورة ذلك وحددت ما يدخل في إطار العمل المشروع وما يدخل في نطاق الإستغلال المحظور².

وتجب الملاحظة أن نشاط المنظمة بهذا الخصوص جاء متدرجا، حيث اقتصر في بادئ الأمر على تنظيم عمل الأطفال وصياغة أحكام تضبط ظروف عملهم بما يتناسب وقدراتهم الجسدية والذهنية، وصولا إلى إقرار مبدأ الحظر المطلق في تشغيلهم واستغلالهم ليتمكنوا من

¹ بلغت هذه الاتفاقيات حوالي 11 إتفاقية عدا عن تعديلاتها وهي : الإتفاقية رقم 5 لسنة 1919 المتعلقة بالحد الأدنى للسن الذي يجوز فيه تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية، المعدلة بالاتفاقية رقم 59 لسنة 1937، الإتفاقية رقم 06 لسنة 1919 المتعلقة بعمل الأطفال ليلا في الصناعة، المعدلة بالاتفاقية رقم 90 لسنة 1948، الإتفاقية رقم 07 لسنة 1920 المتعلقة بالحد الأدنى للسن الذي يجوز فيه تشغيل الأطفال في العمل البحري المعدلة بالاتفاقية رقم 58 لسنة 1936، الإتفاقية رقم 15 لسنة 1921 المتعلقة بالحد الأدنى للسن التي لا يجوز فيها تشغيل الأطفال وقادين أو مساعدي وقادين على ظهر السفينة، الإتفاقية رقم 16 لسنة 1921 المتعلقة بالفحص الطبي للأطفال المستخدمين على ظهر السفن ،الإتفاقية رقم 20 لسنة 1925 المتعلقة بالعمل الليلي في المخابز ،الإتفاقية رقم 33 لسنة 1932 المتعلقة بالسن الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال غير الصناعية،الإتفاقية رقم 77 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال للعمل في الصناعة ،الإتفاقية رقم 112 لسنة 1959 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل صيادي الأسماك ،الإتفاقية رقم 127 لسنة 1967 المتعلقة بالحد الأقصى للأثقال التي يسمح للعامل الواحد بحملها، المتممة بالتوصية رقم 128 لسنة 1967،الإتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام،الإتفاقية الدولية لحقوق الطفل المؤرخة في 20 نوفمبر 1989 الإتفاقية الدولية رقم 182 المؤرخة في 17 يونيو 1999 المتعلقة بحظر أسوأ عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها.

² V.G .DE GÉRARD, Le travail des enfants et le droit international, DEA de droit international et organisation international – Université Paris I.2000,P15.

الحصول على التعليم والتدريب المهني من جهة ، وحماية صحتهم الجسدية والذهنية إلى غاية بلوغهم السن القانونية التي تسمح بتشغيلهم¹.

ولقد أعطت التشريعات العمالية سواء الوطنية منها أو المقارنة أولوية بالغة لهذه الفئة العاملة، من خلال تنظيم كل الأمور المتعلقة بعملها التي وصلت إلى حد وضع متابعات جزائية لمخالفتي ظروف التشغيل وهو الأمر الذي نادى به منظمة العمل الدولية من خلال توصياتها. والمشرع الجزائري هو الآخر وعلى غرار ما قام به المشرعين في دول العالم الأخرى، وضع حماية و عناية خاصتين بالقاصر ، قصد تمكينه من نمو تام جسمانيا وعقليا و نفسيا ،² و إتاحة الفرصة له لإتمام مراحل تعليمه الأولى على الأقل ، من خلال تبنيه لسياسة معينة في سبيل الحفاظ على هذه الفئة، ورتب مسؤولية جزائية عن مخالفة الأطر القانونية لتشغيلهم .

وإنطلاقا من إيمان راسخ بأهمية الحقوق الأساسية في العمل وما تحظى به من إهتمام دولي متزايد جسدهت الإعلانات والإتفاقات والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ،وتقديرا لما تمثله هذه الحقوق من ضمانة جوهرية لصون حقوق الإنسان وحرياته وكرامته وتعزيزها وحمايتها ، فقد حرص - المشرع الجزائري - على التفاعل مع هذا الإهتمام الذي أولاه المجتمع الدولي³.

إنه ومن أجل بلوغ أهداف هذه الدراسة يجب الإجابة على الإشكال الآتي وعلى مجموعة من الإشكالات الفرعية :

- فيما تجسدت الحماية والعناية التي خصصت لفئة العمال القصر في القانون الجزائري ؟ وما هي الجزاءات الجزائية التي وضعها المشرع الجزائري لمواجهة ظاهرة تشغيل القصر ؟

أما الإشكالات الفرعية تمحورت حول ما يلي :

¹ إيمان ثوابتي ريماء سرور ، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والإستخدام . مكتبة الوفاء القانونية ، مصر ، الطبعة الأولى 2017 ، ص 292.

² رشيد واضح . علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر ، 2005، ص 120.

³ محمود سلامة جبر ، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل الدولية ، ص 07 .

- ما هي طبيعة الحماية الجزائرية للأطفال تجاه الإستغلال في مجال العمل ؟

. ما هي الأجهزة الرقابية التي تم إنشاؤها من أجل مراقبة التجاوزات في هذا المجال ؟

منهج الدراسة :

وقد اقتضت طبيعة البحث وخصوصية الموضوع اعتماد أكثر من منهج من أجل الإلمام بمحاور الدراسة ، فقد اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي ، حيث قمنا برصد المعلومة ثم القيام بتحليلها على ضوء القواعد القانونية بغرض المقابلة والترجيح ، بالإضافة إلى استخدام المنهج المقارن لاستعراض أهم ما وصلت إليه التشريعات الدولية والمقارنة في هذا المجال .

أهداف موضوع الدراسة :

تتمثل أهمية هذا الموضوع في كونه يتناول قضية تشغيل الأطفال تحت السن القانونية وفي أعمال تتميز بالخطورة لا يسمح القانون بمزاولتها ، وتتميز بالتعقيد لكونها قضية مركبة تتضمن أبعادا متشابكة كالبعد القانوني والاجتماعي والنفسي والتربوي والصحي ، ونظرا لخطورة آثارها على النشء الذي يندرج في حقل العمل منذ مرحلة عمرية مبكرة .

- التعامل مع مشكلة من المشكلات التي تفرض نفسها على المجتمع الدولي والداخلي على حد سواء وهي عمالة الأطفال ، والتي يتوقع تزايد خطورتها مع تعقد الحياة الاجتماعية والتغيرات السريعة سواء في تكاليف المعيشة أو متطلباتها .

- التطرق إلى ظاهرة تشغيل الأطفال والتعرف على حجمها وأسبابها والآثار السلبية المترتبة عنها .

- توضيح معالم الجهود الدولية والوطنية المبذولة ودور الاتفاقيات الدولية الخاصة منها والعامّة في مواجهة ظاهرة تشغيل القصر والإخلال بحقوقهم .

- التوصل إلى بعض النتائج ذات الفائدة فيما يتعلق بإعداد برامج ملائمة للأطفال العاملين لمساعدتهم على تحسين الأداء الإجتماعي وتكوين علاقات جديدة .

وما من شك فإن أي دراسة علمية لأي موضوع ما، لا تخلو من صعوبات تواجهها، وهذه الدراسة لا تخرج عن هذا الإطار، والصعوبات التي تواجه هذه الدراسة بعضها نابع من طبيعة الموضوع فظاهرة عمالة الأطفال تعد من مواضيع الساعة، والآراء المتعلقة بها هي موضوع جدل ونقاش حاد وهي ظاهرة مازال يشوبها الغموض والتستر.

وكذلك نقص المراجع المتخصصة والمتعلقة بموضوع تشغيل القصر بصفة عامة والمراجع المتعلقة بالقانون الجزائري للعمل بصفة خاصة، وتظهر شساعة الموضوع كعائق من عوائق هذه الدراسة إلى جانب تعدد جوانبه.

ومن هنا فقد رأينا التصدي لموضوع الدراسة، والذي رغم أهميته لم يحظ باهتمام كاف لا على المستوى الدولي الذي تأخذ فيه عمالة الصغار شكلا آخر، كالإستغلال الجنسي، ولا على المستوى المحلي التي تتواجد فيه عدة أشكال كالعمل في الاقتصاد غير المنظم وداخل الأسر وغيرها.

ومن أجل تناول الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة إرتئينا تقسيم الخطة إلى بابين حيث تطرقنا في الباب الأول إلى ماهية وأبعاد ظاهرة تشغيل القصر، وأوجه الحماية المقررة للعامل القاصر قسمناه بدوره إلى فصلين تطرقنا في الفصل الأول إلى ماهية وأبعاد ظاهرة تشغيل القصر في حين تطرقنا في الفصل الثاني إلى أوجه الحماية المقررة للعامل القاصر، وعالجنا في الباب الثاني الذي حمل عنوان مسؤولية المستخدم الجنائية ووسائل التصدي للجرائم المتعلقة بتشغيل القصر وقسمناه إلى فصلين حيث تطرقنا في الفصل الأول للجرائم المتعلقة بتشغيل قاصر والمسؤولية المترتبة عنها وتطرقنا في الفصل الثاني ضبط الجرائم المتعلقة بتشغيل القاصر وإجراءات المتابعة الناجمة عنها.

وبالإنتهاء من سياق الأبواب السالفة الذكر، نقف على إثر ذلك بإيراد خاتمة نوضح فيها خلاصة لأهم النتائج المتوصل إليها في سياق البحث، كما نتقدم بعدد من التوصيات التي نراها

كفيلة بمواجهة الظاهرة محل البحث أملا في التوصل لأوضاع أفضل وأقوم لتحقيق الغايات
والمقاصد المستهدفة من الدراسة .

تعد ظاهرة عمالة الأطفال واحدة من المشكلات الخطيرة التي تواجه المجتمعات الإنسانية على العموم سواء المتطورة منها أو المتخلفة، وبرزت هذه الظاهرة وتفاقت بشكل كبير لتمثل مصدر قلق للأنظمة والحكومات بالإضافة إلى الهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية المختصة في هذا المجال (عمالة الأطفال) وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية، وذلك لإيجاد الحلول والبدائل التي من شأنها الحد من هذه الظاهرة.

وتوجت هذه الأنشطة والجهود المبذولة من جانب الحكومات والمنظمات الدولية بالاتفاق على حماية العامل القاصر لعدة اعتبارات منها صحية ترجع إلى أن القاصر بحكم سنه ضعيف البنية وفي مرحلة التكوين ويحتاج إلى الإهتمام والحمايته من التعب والإجهاد والتعرض لأخطار المهنة، حتى لا يفسد نموه وتكوينه وتعتل صحته ويصاب بالأمراض التي قد تؤدي إلى وفاته مبكراً، ومنها اعتبارات علمية ترجع إلى نشر التعليم الإلزامي يوجب منع الأطفال من العمل في سن معين حتى يتفرغوا للدراسة وإتمام مراحلها الأولى، ومنها إعتبارات اقتصادية توجب الحد من تشغيل القصر الأرخص أجراً حتى لا ينافسوا الكبار الأعلى أجراً ويساهمون في بطالتهم¹.

وسنحاول في هذا الباب الوقوف على أهم النقاط المتعلقة بتشغيل القصر من حيث تعريف الظاهرة والوقوف على أسبابها وآثارها المختلفة والتطرق إلى مفهوم العامل القاصر وأوجه الحماية التي خصصت له وستناول كل ما يتعلق به من خلال الفصول التالية:

الفصل الأول سيكون تحت عنوان ماهية وأبعاد ظاهرة تشغيل القصر، أما الفصل الثاني فحمل عنوان ماهية العامل القاصر وأوجه الحماية المقررة له.

¹ علي العريف شرح قانون العمل ط س 1964 بند 247، ص 572، مشار إليه من طرف ناهد العجوز الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الطبعة الأولى 1996، الإسكندرية، ص 64.

الفصل الأول: ماهية وأبعاد ظاهرة تشغيل القصر

تعد قضية تشغيل القصر بوجهها السلبي من أهم القضايا التي ظهرت في الثلث الأخير من القرن الثامن عشر مع الثورة الصناعية، وعانت ولا تزال تعاني منها كافة دول العالم بدون استثناء، وفي ظل تنامي هذه الظاهرة أضحت من الضرورة التدخل للقضاء عليها، خاصة مع تنامي الإدراك والوعي بخطورتها، وعلى الرغم من تصاعد الإهتمام العالمي بقضايا حقوق الإنسان بشكل عام وقضايا الطفل وحماية حقوقه بشكل خاص والتي وصلت إلى حد إصدار العديد من الإتفاقيات الدولية الخاصة بحقوقه¹، إلا أن ذلك لم يمنع من إستغلاله في العديد من مجالات الحياة ونذكر منها على وجه الخصوص الإستغلال في مجال العمل، أو ما يسمى بعمالة الأطفال أو تشغيل القصر، حيث سنتولى هنا تحديد المراد بعمالة الأطفال ومستوى انتشارها على الصعيدين الدولي والمحلي عدا عن الأسباب المؤدية إليها والنتائج والآثار المترتبة عليها.

المبحث الأول : ماهية ظاهرة تشغيل قاصر

إن إعطاء مفهوم عام وشامل لظاهرة تشغيل القصر (عمالة الأطفال) يعتبر أمراً في غاية الصعوبة وتتجلى صعوبته في عزوف أغلب التشريعات في إعطاء مفهوم عام وشامل له، بإستثناء بعض الإستثناءات هنا وهناك، فنجد منظمة العمل الدولية عرفت بها بأنها: "العمل الذي يعتبر مؤذياً للأطفال ويتم على المستوى العقلي والجسمي والإجتماعي والأخلاقي والمعنوي، والذي يتدخل في حياتهم ويعترض دراستهم ويحرمهم من فرص المواظبة على التعلم والدراسة، من خلال إجبارهم على ترك المدرسة قبل الأوان، أو أن يستلزم منهم محاولة الجمع مابين الدوام المدرسي والعمل المكثف الطويل الساعات"².

وتجب الملاحظة أن منظمة العمل الدولية تفرق بين مصطلحي عمالة الأطفال Child Labour، وعمل الطفل Child Work، والأخير يقصد به الأنشطة التي يمارسها الطفل تحت رعاية الكبار لتعويده الإعتماد على النفس واكتساب المهارات، وهذا العمل يكون تنموي بطبيعته

¹ نذكر منها : إتفاقية حقوق الطفل لسنة 1959 وإتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 .

² يحي مهملات ، عمالة الأطفال دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، جامعة حلب ، 2011 ، ص13.

ولا يخضع عمل الطفل هنا لعوامل أو مؤثرات قوى سوق العمل، وهذا النوع يمارسه الطفل في سن مبكرة وهو ينتشر في جميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، أما عمالة الأطفال فهي تستخدم كمرادف للفظ استنزاف أو استغلال الطفل حيث يقوم بأنشطة ضارة بصحته وحياته ونموه العقلي والنفسي والاجتماعي وقد يؤدي بالطفل إلى التسرب من التعليم¹.

وأما صندوق الأمم المتحدة للطفولة UNICEF فعرف عمالة الأطفال على أنها: "كل عمل ضار بصحة الطفل أو بنموه أو رفايته، بحيث تستثنى تلك الأعمال النافعة التي تتناسب مع سن الطفل والتي تساعد على تطوره الجسماني والعقلي والروحي والأخلاقي والاجتماعي دون أن تؤثر على دراسته أو راحته أو متعته، إذ لا يوجد ما يمنع من عمل الأطفال في هذا الغرض"².

وبالرجوع إلى بعض التشريعات الداخلية التي حاولت تحديد مفهوم هذه الظاهرة، فوجد من التشريعات ما وصفها بأنها " تشغيل الأطفال في مختلف المجالات الإنتاجية بعيدا عن الإطار الأسري وفي مقابل أجر مادي، وليس من شك في أن الطفل حين يستغل بهذه الصورة إنما يحرم ويمنع في ذات الوقت من أن يعيش طفولته ويحظى بالتعليم الأساسي، وتكون النتيجة أن يعاق نموّه وتهدر طاقته وتزداد خطورة عمالة الأطفال عندما تعرض كيان الطفل وحياته لأعمال خطيرة لساعات طويلة"³.

وعلى مستوى الفقه اعتبرها البعض بأنها " دخول الأطفال في مجال العمل في سن صغير عن السن المسموح به في العمل قانونا، وفي مهن عديدة قد تكون بها خطورة على حياتهم وصحتهم"⁴.

¹ أيمن محمود محمد عبد العال، العلاقة بين ممارسة نموذج التركيز على المهام في خدمة الفرد وتحقيق التوافق الاجتماعي للأطفال العاملين "رسالة دكتوراه، جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية قسم خدمة الفرد، مصر، 2006، ص 19.

² يحي مهملات، المرجع السابق، ص 13.

³ قانون الطفل المصري رقم 12 لسنة 1996، الصادر بتاريخ 25.03.1996.

⁴ تعريف مصطفى فهمي مذكور في كتاب الدكتور محمد سيد فهمي، أطفال بين الخطر والأمان، المكتب الجامعي الحديث، مصر 2015، ص 214.

واعتبرها البعض الآخر بأنها " الأطفال الذين لم يستوعبهم التعليم أو تسربوا منه في مرحلة عمرية مبكرة واتجهوا إلى العمل ، وهم دون سن العمل على ما فيه من مخاطر تهدد نموهم الجسدي والنفسي وتحرمهم من الارتقاء السوي الذي ينمي قدراتهم ومواهبهم نموا طبيعيا من خلال التعليم والتثقيف الذي يتناسب مع مراحل أعمارهم المختلفة"¹، وفي حقيقة الأمر وفي نظرنا أن هذا التعريف أقرب من الأطفال العاملين منه إلى عمالة الأطفال ، كما أنه عرف العمالة بالأشخاص العاملين فيها أو .

مما سبق يظهر أن عمل القاصر هو كل عمل، يقوم الطفل بامتثانه مقابل أجر ويعود بالنفع على نفسه وعلى الآخرين وهو المبتغى من طرف التشريع الوطني والدولي ، أما العمل الذي يؤثر بالسلب على إعداد القاصر سواء صحيا أو نفسيا أو ذهنيا هو ما يسعى التشريع إلى مواجهته والقضاء عليه.

ويأخذ هذا العمل شكلين رئيسيين² :

(1) - العمل الدائم :ويقصد به عمل الطفل طوال الوقت بصفة مستمرة ويكون متفرغا لهذا العمل .

(2) - العمل الوقتي :ويقصد به عمل الطفل في بعض الأوقات كمواسم جني المحصول في الريف ، أو العمل خلال فترة العطلة الصيفية للمدارس .

¹ محمد نجيب السيد عيد ، بعض الإضطرابات النفسية المصاحبة لخروج الطفل للعمل "دراسة تشخيصية"، رسالة ماجستير جامعة طنطا ، كلية الآداب قسم علم النفس، مصر، 2005 ، ص16.

² سالمة حامد الشاعري ، الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لعمل الأطفال في الشوارع في المجتمع الليبي ، دار طبرق ، الطبعة الأولى ،ليبيا ، 2009 ، ص 96 .

المطلب الأول: أبعاد ظاهرة تشغيل القصر .

ينبغي هنا التركيز على مسألة مهمة تتمثل في كون أن ليس كل عمل يقوم به قاصر يكون له بعد سلبي، أي يجب أن نفرق بين عمل القاصر السلبي وهو الذي يسعى المجتمع الدولي للقضاء عليه، وبين عمل القاصر الإيجابي الذي يسعى إلى تكوين القاصر ليكون رجل المستقبل فمن هذا المنطلق سنتولى التعرض لكل من عمل القاصر الإيجابي ثم لعمل القاصر السلبي .

الفرع الأول : الأبعاد الإيجابية لظاهرة تشغيل القصر

عمل القاصر الإيجابي هو كل عمل يؤديه القاصر ويعود بالإيجاب عليه وعلى الأسرة والمجتمع، ولا يخالف الضوابط والأصول المتعلقة بفئة صغار السن، وليست كل الأعمال التي يقوم بها القاصر تؤثر بالسلب عليه، ففي الغالب نجد بعض القصر الذين ينتمون إلى الأسر التي يغلب عليها الطابع الريفي يقومون ببعض الأعمال البسيطة داخل المؤسسة العائلية كمساعدة الأسرة في المنزل أو المزرعة أو تعلم حرفة متوارثة عن الأجيال السابقة في أسرهم وهي تساعدهم على اكتساب المهارات وتحمل المسؤولية ، فتجعلهم لا يمثلون أي عبء على من يتولى أمورهم خاصة من الناحية الاقتصادية ، لكون هذا العمل يمددهم بالإحساس بالرجولة في سن مبكرة مما يزيد من قدرتهم على حل الكثير من المشاكل التي تواجههم بالاعتماد على أنفسهم من جهة ، كما يجعلهم يساهمون في دخل أسرهم ورخائها من جهة أخرى¹.

كما أن تعلمهم لمهنة أو حرفة يمددهم بخبرة يستفيدون منها مستقبلاً ويساهمون أيضاً في الكثير من الأحيان في سد النقص الذي أصبحت تعاني منه بعض الحرف خاصة مع المتغيرات الاقتصادية الراهنة² ، وبالتالي نجد أن هذه الأعمال تزيد في تكوينهم وتساهم في إعدادهم ليكونوا أعضاء فاعلين داخل أسرهم ومجتمعاتهم ، لأنها في الغالب لا تؤثر على نموهم البدني والنفسي وحتى على مستواهم الذهني لكون أن جل هذه الأعمال التي يقوم بها القاصر تكون في حدود

¹ تقرير القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال ، دليل عملي لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 ، منظمة العمل الدولية /الإتحاد البرلماني الدولي ، كتيب للبرلمانيين رقم 3 - 2002 ، ص 15.

² هادي سياف فنييس الشهراني ، المسؤولية الجنائية عن تشغيل الأطفال في النظام السعودي (دراسة تأصيلية مقارنة بالمواثيق الدولية) ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض، 2010 ، ص 53.

قدراته وإمكانياته وخارج أوقات دراسته أو أثناء الإجازات المدرسية ، وبالتالي هنا القاصر لا يحرم لا من طفولته ولا من تعليمه ولا يحمله ما لا يطاق، وعلى العكس يساعده على الاندماج والتطور المعرفي والمجمعي، بل ويقلل من فرص انحرافه وانسياقه إلى الحقل الإجرامي .

ومن هنا يمكننا أن نعتبر هذا العمل إيجابياً كونه يخضع لما ورد في أغلب الإتفاقيات الدولية المهمة بهذا المجال والتي هي في الأساس تكريس لبعض ما أتت به الشريعة الإسلامية من حفظ لحقوق الطفل ومراعاته¹، حيث ثبت عن الرسول صل الله عليه وسلم أنه كان يدرّب الأطفال المسلمين منذ صغرهم على تحمل المسؤوليات في مختلف الأعمال ،وذلك للمساعدة على نمو شخصياتهم ويعتمدوا على أنفسهم في تحمل أعباء المعيشة ،وفي إنجاز الأعمال المهمة التي تتطلبها منهم الدعوة الإسلامية في الدفاع عنها ونشرها بين الناس ،ومن ناحية أخرى اعتماد كلا منهم على نفسه في إتقان عمل يكسب منه رزق ، بحيث لا يكون عالة على غيره² .

الفرع الثاني : الأبعاد السلبية لظاهرة تشغيل القصر :

بعد التطرق إلى عمل القاصر الإيجابي لا يسعنا إلا أن نعتبر من قبيل الأعمال السلبية كل نشاط أو عمل يضع أعباء ثقيلة على القاصر ويؤثر على نموه البدني والنفسي والذهني ويهدد سلامته وصحته ورفاهيته ويفصله عن عائلته من خلال حرمانه من طفولته ومن إمكانياته وحرمانه من تعليمه ويستفيد من ضعفه وقدرته عن الدفاع عن حقوقه ويسعى إلى استغلاله³، عن طريق الفائدة التي يمكن الحصول عليها من الطفل أياً كان شكلها أو طبيعتها ،وذلك على حساب الحقوق الأساسية التي يجب كفالتها له كالحق في الرعاية والنمو والصحة والرفاهية وتوظيفه في مهام أو في ظل ظروف تعرض حالته الجسدية والعقلية للخطر ،واستقطاع للأرباح من عمله عن طريق دفع أجور منخفضة لهم ،وإنكار حق الأطفال في اللعب والتعليم والاستمتاع بطفولة طبيعية⁴ ، أو إلحاق الضرر بهم سواء بدنياً أو عقلياً، ويحط من كرامتهم⁵ ،وبما ينعكس

¹ هادي سياف فنييس الشهراني ، المرجع السابق ، ص 53 .

² محمد نجيب السيد عيد ، المرجع السابق ، ص 41 .

³ سالمة حامد الشاعري ، المرجع السابق ، ص 97 .

⁴ .Report of the ILO Director General, Geneva ,1983,P,12.

⁵ تقرير القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال ، المرجع السابق، ص 16.

بالسلب عليه وعلى أسرته ليصل في الأخير للتأثير على عموم المجتمع، ويظل العمل السلبي بالنسبة للقاصر ذلك العمل الذي يسعى المجتمع الدولي من خلال منظماته إلى القضاء عليه .

المطلب الثاني : حجم ظاهرة تشغيل القصر على الصعيدين الدولي والوطني

لدراسة الظاهرة تشغيل القصر ومعرفة مدى خطورتها وجب علينا أن نبين الأرقام التي وصلت إليها وحجمها على الصعيدين الدولي والمحلي، أي مدى توفر قاعدة بيانات دقيقة حول عمالة الأطفال في أقطار العالم المختلفة للوصول إلى الحلول الممكنة ووضع الإستراتيجيات الناجمة من أجل القضاء النهائي على هذه الظاهرة أو الحد منها على أقل تقدير .

الفرع الأول : حجم ظاهرة تشغيل القصر على المستوى الدولي

لقد نوه الإعلان العالمي الصادر عن "مؤتمر القمة العالمي" من أجل الطفل سنة 1990 إلى عمالة الأطفال حيث رصد أن : " ما يزيد على 100 مليون طفل يقومون بأعمال تعد شاقة وخطيرة ومخالفة للاتفاقيات الدولية التي تنص على حمايتهم من الإستغلال الإقتصادي"¹.

كما كشفت الإحصائيات الصادرة عن مكتب منظمة العمل الدولية في سنة 1996 عن أن هناك 250 مليون طفل عامل في فئة العمرية مابين 05 إلى 14 سنة على مستوى العالم، منهم 140 مليون من الذكور² أي ما يقدر بنسبة 56% و110 ملايين من الإناث بنسبة 44% ، حيث احتلت قارة آسيا المرتبة الأولى في حجم عمالة الأطفال وذلك بنسبة 61 % تلتها قارة أفريقيا 32 % ثم أميركا اللاتينية والبحر الكاريبي 7%....³ .

¹ صلاح رزق عبد الغفار يونس ، جرائم الإستغلال الإقتصادي للأطفال ، دراسة مقارنة ، دار الفكر والقانون ، مصر 2015 ، ص 202.

² نصيف فهمي منقريوس ، أطفالنا في خطر (أطفال بلا مأوى ، عمالة الأطفال ، الأطفال المعاقون) . المكتب الجامعي الحديث ، مصر 2009 ، ص 171 .

³ سالمة حامد الشاعري، المرجع السابق ، 103 .

بالرغم من أن الأرقام متناسبة مع عدد سكان كل قارة إلا أنها تعتبر صادمة ومروعة خاصة إذا علمنا أن إحصائيات اليونيسيف لا تشمل الأطفال العاملين الموجودين في دول العالم المتقدم، في أوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا واليابان.

وفيما يتعلق بمجالات عمل الأطفال الذين شملتهم الإحصائية فإن 70% من الأطفال العاملين يتواجدون في القطاع الزراعي، ويليه قطاع الصناعة التحويلية بنسبة 8.3% ثم قطاع تجارة الجملة والتجزئة بنفس النسبة (8.3%)، ثم الخدمات الشخصية والاجتماعية بنسبة 6.5% حيث يتبقى للنقل والمواصلات نسبة 3.8% وقطاع التشييد 1.9%، وأخيرا المناجم والمحاجر 0.9%.. كما أنه ووفقاً لتقارير المنظمات الدولية فإن ثمة ما بين 150 - 200 مليون طفل في العالم معظمهم من الإناث يعملون بدون أجر أو فيما يسمى بأعمال السخرة أو العمل الجبري¹.

¹ عرفت إتفاقية السخرة رقم (29) لعام 1930 العمل الجبري في الفقرة الأولى من مادتها الثانية بأنه: "كل عمل أو خدمة يطلب تأديته عنوة من أي شخص تحت التهديد بأية عقوبة، ودون أن يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائه بمحض إختياره"، غير أن هذا المفهوم لا يدخل في نطاقه بعض الأعمال مثل الخدمة العسكرية الإجبارية والأعمال التي تفرض في حالات الطوارئ أو القوة القاهرة. للمزيد ينظر: عبد العزيز العشراوي . حقوق الإنسان في القانون الدولي دار الخلدونية . الطبعة الأولى 2009 ، ص 139. وحسنين المحدي البوادي ، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي ، دار الفكر الجامعي ، الطبعة الأولى 2005 ، ص 122 وما بعدها. وتجب الملاحظة أن هذه الإتفاقية أوجبت الإلغاء الفوري للعمل الجبري لكلا الجنسين دون الثامنة عشرة سنة ،وإذا كانت هذه الإتفاقية قد نصت على إلغاء العمل الجبري مع مراعاة عدة استثناءات ،فإن أحكام الإتفاقية رقم 105 لسنة 1957 قد جاءت عامة ومكملة للإتفاقية السابقة حيث تنص على الإلغاء الفوري والكلي للعمل الجبري الذي يفرض كجزاء أو عقوبة ويتم بشكل محدد لأحد الأغراض و التدابير الخمسة التالية :

أ . الضغط أو التريبة السياسية أو كعقوبة على التمسك أو التعبير عن آراء سياسية أو وجهات نظر تتعارض مذهبياً (إيديولوجياً) مع النظام السياسي أو الإجتماعي أو الإقتصادي القائم .

ب . تعبئة الأيدي العاملة وتسخيرها في أغراض التنمية الإقتصادية .

ج . المحافظة على النظام في العمل .

د . عقوبة المشاركة في الإضرابات .

و . التفرقة العنصرية أو الإجتماعية أو الوطنية أو الدينية .

وعلى صعيد منظمة العمل العربية فقد ارسى الإتفاقية رقم (1) لسنة 1966 والإتفاقية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل (معدلة) قاعدة حول حرية العمل وتحريم السخرة ،حيث ألزمت نصوص الإتفاقية أن تتضمن تشريعات العمل حرية العمل وتحريم السخرة بما يكفل حق الأفراد في الإختيار الحر للعمل وتغييره ،وتنظم كل دولة الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق .

وتؤكد تقارير منظمة العمل الدولية أن عمالة الأطفال تصل إلى نحو ثلث قوة العمل الزراعية في بعض الدول النامية ، ففي بنجلادش شكل هؤلاء ما نسبته ¹82% من الأطفال الناشطين اقتصادياً والبالغ عددهم 6.1ملايين طفل قبل نحو 15عاماً ، وفي البرازيل يعمل أكثر من ثلاثة ملايين طفل في الفئة العمرية ما بين سن 10 و 14عاماً في مزارع الشاي وقصب السكر والتبغ ².

وفي ما يخص تقرير منظمة العمل الدولية عن نسبة عمالة الأطفال لسنة 2002 فلقد قدرت أن عدد الأطفال العاملين في العالم والناشطين اقتصادياً ،وصل إلى 350 مليون طفل ، ويعمل حوالي 250 مليون منهم في أعمال وظروف خطيرة³،حيث 246 مليون منهم يعملون بين عمر 5-17 ويتفرغ 120 مليون منهم للعمل بشكل كامل (Full time) و 130 مليون منهم يتفرغون للعمل والدراسة معاً (Part Time) ، ويعمل 179 مليون منهم في ظروف عمل خطيرة و 111 مليون ممن يعملون في تلك الأعمال الخطرة هم تحت عمر الخامسة عشرة و 73 مليون من الأطفال العاملين في العالم هم تحت عمر العشرة سنوات⁴.

وفي هذا المعنى تشير منظمة هيومان رايتس ووتش Human Rights Watch ، المعنية بحقوق الإنسان إلى وجود نحو 250 مليون طفل يتراوح سنهم من 5 - 14 سنة يعملون في الدول النامية ،منهم على الأقل 120 مليون يعملون دواما كاملا يوميا ،من هذه النسبة يوجد نحو

وتجب الملاحظة أنه هناك من عرف السخرة على أنها: اضطراب الشخص للعيش و العمل في مكان مملوك لشخص آخر غالبا مقابل أجر زهيد أو من دون أي أجر .

¹ يشمل النشاط الإقتصادي حسب نظام المحاسبة للأمم المتحدة الأنشطة المنتجة سواء تعلق الأمر بالعمل غير القانوني أو العمل غير المأجور أو العمل في القطاعات غير المهيكلة أو إنتاج البضائع المخصص للإستعمال الشخصي (مجلة الأمم المتحدة لسنة 1993).

² نصيف فهمي منقريوس ، المرجع السابق، ص 171.

³ Jean-Baptiste Racine, La Problématique Du Travail Des Enfants A L'épreuve De La Mondialisation De L'économie ,Octobre 2005 ,L'Harmattan,2007 ,P47 .

⁴ وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول بالتقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مؤتمر العمل الدولي الدورة 95 لعام 2006،مكتب العمل الدولي ،جنيف 2006 ،ص 07.

60% في آسيا وحدها، و32% في إفريقيا، ونحو 07% في أمريكا اللاتينية، وتزيد عمالة الأطفال في القطاع الزراعي وفي المناطق الريفية¹.

وبعد إدراج منظمة العمل الدولية بيانات قيمة مستمدة مما يزيد عن 60 استقصاءا وطنيا جديدا أجري بين عامي 2004 و2008، فقد لاحظت من التقديرات العالمية الحديثة صورة مختلطة المعالم، حيث سجل تراجع طفيف في عمالة الأطفال، فقد سجل 215 مليون طفل في هذا المجال، ولكن لوحظ تراجع في ما يخص الأعمال الخطرة، حيث كلما كان العمل مضرا وكان الأطفال المشاركون فيه مستضعفين كلما كانت وتيرة التراجع أسرع ومع ذلك لا يزال 115 مليون طفل معرضين للعمل الخطر²، وتم تسجيل تراجع في عمل الأطفال، إذ انخفض بنسبة 03% بين عام 2004 وعام 2008، وانخفض المعدل المقابل في انتشار عمل الأطفال من 14,2 في المائة إلى 13,6 في المائة³ (للإطلاع على كل ما يتعلق بهذه الإحصاءات ينظر الملحق المرفق).

أما على المستوى العربي فقدرت الإحصائيات وجود أكثر من 13 مليون طفل عربي في سوق العمل تتقدمها مصر ب 2,5 مليون طفل عامل أي ما يعادل نسبته 11% من العاملين في الدولة⁴، وأشارت عدة دراسات أن عدد الأطفال سيصل إلى حوالي (50) مليون طفل في عام 2020 وهم يمثلون نصف سكان العالم العربي⁵، وبالرغم من تباين تقديرات عمالة الأطفال في مصر تحديدا بشكل كبير بسبب غياب البيانات الموثق بها، فقد ذكر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام 2011 أن إجمالي عدد الأطفال العاملين في مصر، يصل إلى مليون و594 ألف طفل في الفئة العمرية بين 5 و17 عاما، وأن 87.4% من الأطفال العاملين

¹ Human Rights Watch :Children Labor issues ,On its Website :

<http://hrw.org/children/labour.htm>.

² التقرير الأول (باء) الصادر عن مؤتمر العمل الدولي بعنوان "تسريع وتيرة إجراءات مكافحة عمل الأطفال".
الدورة 99 مكتب العمل الدولي، 2010، ص iii x.

³ تقرير تسريع وتيرة إجراءات مكافحة عمل الأطفال، المرجع السابق، ص 06.

⁴ أشار تقرير جامعة الدول العربية عن عمالة الأطفال سنة 2006 إلى وجود 13 مليون طفل عربي في سوق العمل منهم 5,2 مليون في مصر لوحدها.

⁵ سالمة حامد الشاعري، المرجع السابق، ص 103.

يمنحون أجورهم لأولياء أمورهم، وأن نسبة الإناث تصل إلى 21% من إجمالي عمالة الأطفال مقابل 79% للذكور¹.

ولقد أشار تقرير أحد المجالس القومية المتخصصة إلى أن نسبة العمالة المصرية في الشريحة العمرية ما بين 5 و15 سنة بلغت 16% من جملة السكان نصفهم على الأقل يؤدون أعمالاً حرفية أو موسمية وهم تلاميذ المدارس أو عمالة دائمة وهم الذين لم يلتحقوا بالتعليم أو تسربوا منه (22)، في حين قدرت الإحصائيات الأطفال العاملين باليمن بـ600 ألف وأكثر من 105 آلاف بدول الخليج².

ومع اتساع نطاق الظاهرة سواء على المستوى العالمي أو المحلي، يشير التقرير العالمي لعمالة الأطفال لعام 2002 إلى أن السبب في إختفاء الأرقام الحقيقية لعمالة الأطفال في المنطقة العربية يرجع إلى أن الدول العربية لا تعترف بوجود عمالة للأطفال لديها ولا تعلن عن البيانات والإحصائيات الخاصة بهذه القضية، فقد بلغت نسبة عمالة الأطفال في المنطقة العربية (الشرق الأوسط وشمال إفريقيا) وذلك فقط حسب المدون في الإحصائيات بـ 13.4 مليون طفل عامل وهو ما يعادل 06% من نسبة الأطفال العاملين في العالم، تليها أمريكا اللاتينية بـ 16% وأسيا بـ 17% وأفريقيا بـ 23%³.

وتشير دراسات لمنظمات دولية إلى أن أكثر من مليوني طفل في العالم يتعرضون للاستغلال الجنسي من قبل شبكات الدعارة من بينهم مليون طفل في قارة آسيا و300 ألف طفل في الولايات المتحدة.

ويرى بعض الباحثون من منظمات وجهات معنية بشؤون الطفل أن الرقم الحقيقي أكبر من هذه الإحصائيات، حيث تقل نسبة التسجيل في الإحصاءات الرسمية لدول لعالم الثالث عموماً عن الواقع الفعلي، لأن القانون ينحصر تطبيقه في القطاعات المرخص لها، إذ تلتزم المصانع الكبيرة بهذه القوانين ولا تُشغل في وحداتها الإنتاجية أطفالاً تقل أعمارهم عن السن

¹http://www.elbalad.news/8106871 عمالة الأطفال إلى متى؟ يمكن الإطلاع عليها من خلال الرابط:

²https://refdorganizatin.wordpress.com/category. لا لعمالة الأطفال متوفر على الرابط:

³ لمياء مجادي دندان، تشغيل الأطفال في الجزائر بين الضرورة الاقتصادية والحماية الاجتماعية، دراسة ميدانية في وسط حضري، طكسيج. كوم، بدون سنة نشر، الجزائر، ص 17.

المسموح به، لاسيما أن هذه المصانع والشركات تخضع لرقابة دورية، لكن ذلك يختلف تماما في القطاعات غير الرسمية أو غير المرخص لها مثل ورش إصلاح السيارات أو المقاهي أو الخدمة في المنازل وبالأخص في القطاع الزراعي الذي يشهد تشغيل عدد كبير من الأطفال بشكل غير قانوني.

ويرجع الاختلاف المتباين في التقديرات بين منظمة العمل الدولية وحكومات الدول إلى عدة أسباب نذكر منها ، عدم الاتفاق على تعريف عام وجامع لعمالة الأطفال ،وما إذا ما كان يدخل في نطاقها بعض الأعمال ،كالمهام المنزلية أو الاشتراك في المشروعات الأسرية أو الخدمات المنزلية أو العمالة الموسمية ،ودون التفرقة بين الأعمال الخطرة أو التي تضر بصحة أو أخلاق الأطفال والأعمال الخفيفة أو المتقطعة أو تلك التي تتم في إطار الأسرة الواحدة أو تحت إشرافها وما إلى ذلك¹ بالرغم من أنه سبق وضع المبادئ التوجيهية بشأن تحديد مستويات عمل الأطفال والحدود العمرية لها²، لكن أثبت الواقع الفعلي أنها لا تتفق مع ما يتم العمل به في كثير من الدول ،فهناك عدة تقارير تشير إلى الكثير من الحالات التي يعمل فيها الأطفال الأقل من 12 سنة كل الوقت وفي الأعمال الخطرة ، وأنه يتم الإعتماد على سن معينة في الغالب 15 عاما أو 18 دون التطرق إلى نوعية العمل من حيث خطورته وما إلى ذلك³،وبالإضافة إلى ذلك تبنت الدراسات المسحية منهجيات مختلفة في الإحصاء أو تم إجراؤها في مواسم متباينة مما يجعل الوصول إلى الأرقام الحقيقية أمرا غاية في الصعوبة⁴ .

¹ حسنين المعدي البوادي المرجع السابق، ص 127.

² تجب الملاحظة أن مؤتمر العمل الدولي قد وضع في سنة 1973 المبادئ التوجيهية بشأن تحديد مستويات عمل الأطفال والحدود العمرية لها وهي على النحو التالي :

. أعمال خطرة وأعمال تضر بصحة وأمن وأخلاق الأطفال الأقل من 16 سنة .

. العمل العادي للأطفال الأقل من 14 سنة .

. العمل المتقطع الخفيف للأطفال الأقل من 12 سنة .

³ حسنين المعدي البوادي ، المرجع السابق ، ص 128.

⁴ عادل عازر وآخرون ، نحو منهج حقوقي لسياسات حماية الطفل في مصر ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى 2008 مصر ، ص 59.

- وبصفة عامة وكحوصلة لما سبق بيانه تشير دراسة حديثة نظمتها منظمة العمل الدولية حملت عنوان «مستقبل خال من عمل الأطفال» إلى ظهور تقدم في القضاء على هذه الظاهرة غير أنها لا تزال مستمرة ومنتشرة ولقد توصل التقرير إلى استنتاجات كثيرة من أبرزها :
- طفل واحد من أصل ستة أطفال تتراوح أعمارهم بين 5 و 17 سنة يقع ضحية للعمل أي حوالي 246 مليون طفل .
- تعرض طفل واحد من أصل ثمانية أطفال في العالم تتراوح أعمارهم بين 5 و 17 لأسوأ أشكال عمل الأطفال مما يهدد سلامته الجسدية والعقلية والمعنوية أي ما مجموعه حوالي 179 مليون طفل .
- 111 مليون يعملون في الأعمال الخطرة وهم دون الخامسة عشر من العمر .
- يجب تأمين الحماية الفورية من مخاطر العمل لما يقارب 59 مليون طفل تتراوح أعمارهم بين 15 و 17 سنة أو إخراجهم من هذا النوع من الأعمال .
- يجد حوالي 4.8 مليون طفل أنفسهم عالقين في أسوأ أشكال عمل الأطفال بما فيها الرق والاتجار وسائر أشكال العمل الجبري والتجنيد الجبري للاستخدام في النزاعات المسلحة والدعارة والأعمال الإباحية والأنشطة المحرمة الأخرى¹.

الفرع الثاني : حجم ظاهرة تشغيل القصر على المستوى الوطني

إن ظاهرة عمالة الأطفال ليست متفشية في الجزائر على نحو يبعث على القلق حسب المختصين وهي في انخفاض مستمر، وذلك قياسا بما هو عليه الأمر في عدد من الدول في إفريقيا أو آسيا وأمريكا اللاتينية على اعتبار أن النسبة الوطنية لهذه العمالة ضعيفة، وحتى من الناحية العملية يلاحظ غياب تشغيل القصر الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة في المؤسسات الإقتصادية سواء العامة منها أو الخاصة ، وأول تحقيق قامت به مفتشية العمل كان في سنة 2002 ، ويبيّن أنه في 5847 مؤسسة تمت مراقبتها والتي تشغل 16895 عامل، تم تسجيل 95 طفلا لم يستوفوا السن القانونية للعمل، أي بنسبة 0,56 بالمائة من إجمالي عدد العمال، فيما أقر

¹ لمياء مجادي دندان ، المرجع السابق ، ص 15 .

التحقيق الثاني، الذي قامت به المفتشية سنة 2006 أنه تم تسجيل 156 طفل لم يستوفوا أيضا السن القانونية للعمل من أصل 28840 عامل أجير يشتغلون في 3853 مؤسسة تمت مراقبتها. وهذا العدد من الأطفال المشغلين تقدر نسبته بـ0,54 بالمائة من إجمالي عدد العمال¹.

أما التحقيق الثالث الذي تم سنة 2008 من قبل المفتشية بشأن عمالة الأطفال في القطاع الاقتصادي أيضا ، والذي مس 4820 مؤسسة مستخدمة تشغل 38650 عامل، فقد تم تسجيل 68 طفلا تقل أعمارهم عن 16 سنة، أي بنسبة 0,17 بالمائة من إجمالي عدد العمال فيها، وفي سنة 2013 سجلت مصالح مفتشية العمل نسبة ضئيلة لأعداد الأطفال العاملين في القطاع الاقتصادي في إطار علاقة عمل "عمال أجراء"، حيث قدر نسبة عمالة الأطفال بـ0,17 بالمائة وهي نفس النسبة السابقة².

بالرغم من أن هذه الأرقام لا تبعث على القلق إلا أن السؤال المطروح هنا هل هذه النسبة في القطاع المنظم أم في القطاع الغير المنظم ؟

إن عمالة الأطفال في الجزائر منتشرة بقوة على عكس الأرقام التي تقدمها الوزارة الوصية من خلال مؤسساتها المختصة، فلقد كشفت دراسة حول ظاهرة تشغيل الأطفال في الجزائر قامت بها الهيئة الجزائرية لتطوير الصحة وترقية البحث "فورام"، عن تواجد مليون طفل عامل في الجزائر ويزيد هذا العدد بـ 300 ألف طفل أيام العطل والمناسبات³، وترجع أسباب هذا التباين في الأرقام إلى أن الأطفال العاملين غالبا ما يعملون في مؤسسات أو قطاعات غير حكومية أو رسمية، أو في قطاعات غير مرخصة أو غير نظامية أو مخالفة للقانون⁴ _ بدليل الواقع المعاش فنجد من هم حاملون للوزن الثقيل في الأسواق، وعمال في الأعمال الشاقة والأشغال العمومية في الشمس الحارقة، فلاحون أطفال، وباعة في الطرقات وفي أسواق الفاكهة والخضار _ وكل هذه الأعمال تدخل في نطاق الإقتصاد الغير المنظم ، فماذا نقصد بالإقتصاد الغير المنظم ؟ .

¹ . www .mtess.gov.dz

² . www .mtess.gov.dz

³ تشغيل الأطفال في الجزائر متوفر على الرابط : <http://belimour.ahlamontada.com/t1259-topic>

⁴ عبد الرحمن بن محمد عسييري ، المرجع السابق ، ص 47.

لقد اعتمد مكتب العمل الدولي مصطلح الإقتصاد غير المنظم باعتباره يشمل القطاع غير المنظم فضلا عن العمالة الغير المنظمة¹، وبالرغم من عدم وجود وصف أو تعريف دقيق أو مقبول عالميا لمصطلح "الإقتصاد غير المنظم"، إلا أن هناك فهما واسعا بأن المصطلح يستوعب تنوعا كبيرا في العمال والمنشآت ومنظمي المشاريع اللذين يعانون من عوائق ومشاكل محددة تختلف حدتها عبر السياقات الوطنية والريفية والحضرية²، وتتحدد نشاطاته بالنشاطات المنتجة غير المصرح بها والنشاطات غير القانونية المنتجة للسلع والخدمات سيما الإنتاج السري للكحول والمخدرات والتهرب³.

كما ينتشر الإقتصاد غير المنظم في سياق يسوده ارتفاع البطالة والبطالة الجزئية والفقر وانعدام المساواة بين الجنسين وهشاشة العمل، ويؤدي في ظل هذه الظروف دورا معتبرا، لاسيما في توليد الدخل، بسبب سهولة دخوله نسبيا وانخفاض متطلباته من التعليم والمهارات والتكنولوجيا ورأس المال، ولكن معظم الناس يدخلون الإقتصاد غير المنظم لا باختيارهم بل لضرورة البقاء على قيد الحياة وللحصول على الأنشطة الأساسية المولدة للدخل⁴، وذلك عندما يتراجع دور الدولة في توفير فرص عمل لائقة لهم، ومن المعروف أن للإقتصاد غير المنظم قدرة على أن يوفر عددا لا نهائيا من فرص العمل لعدد غير محدود من الأشخاص بتكلفة منخفضة وبإجراءات بسيطة أو دون أي إجراءات أحيانا⁵ فهو يساهم في التقليل من نسبة البطالة.

¹ مبادئ توجيهية بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المنظمة المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل، ص 01، للمزيد ينظر الرابط الآتي :

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/guidelines/arabic/defempl.pdf>

² التقرير الخامس (1) الإنتقال من الإقتصاد غير المنظم إلى الإقتصاد المنظم، مؤتمر العمل الدولي الدورة 103، 2014، ص 03.

³ زعلاني محمد، "شمولية ظاهرة الإقتصاد الموازي بالإشارة إلى الإقتصاد الجزائري (تأصيل المعنى، بحث في الأسباب والآثار). منشور في مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد العاشر، 2011، ص 196.

⁴ مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن العمل اللائق والإقتصاد غير المنظم، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 09، (جنيف، 2002) مذكور في التقرير السابق الذكر كملحق ص 60.

⁵ يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب إقتصاد السوق، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى عمان 2006، ص 256.

كما يشير مصطلح الإقتصاد غير المنظم إلى "جميع الأنشطة الإقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الإقتصادية الذين لا تشملهم كل أو بعض الترتيبات النظامية في القانون أو في الممارسة فأنشطتهم ليست مدرجة في القانون مما يعني أنهم يعملون خارج النطاق الرسمي للقانون، أو أنهم غير مشمولين عمليا، بمعنى أنه رغم عملهم داخل الإطار الرسمي للقانون، إلا أن القانون لا يتم تطبيقه أو إعماله، أو أن القانون لا يشجع على الإلتزام لأنه غير ملائم أو مرهق أو يفرض تكاليف مفرطة"¹، وتجب الملاحظة أن الغالبية العظمى من العاملين في الإقتصاد غير المنظم وعائلاتهم لا يتمتعون بالحماية الاجتماعية، ويكن وبالرغم من ذلك يبقى هذا القطاع يلعب دورات جد هاما وصمام أمان لمشكلة البطالة وأحد الحلول الذاتية للفقير².

ويشيع استخدام الأطفال في الإقتصاد الغير المنظم، بالرغم من افتقارهم لأدنى شروط الحماية والرعاية ويتعرضون لظروف سيئة وبالغلة القسوة ويتعرضون غيرها للاستغلال من جانب أصحاب العمل فهم يكدحون ساعات طويلة مقابل أجور ضئيلة ليصبحوا هدفا للعديد من المخاطر الجسيمة التي تلحق بهم نتيجة استخدامهم أدوات وآلات خطرة وتعاملهم مع مواد مضررة من شأنها التأثير سلبا في صحتهم ونمائهم³، وحيث تغيب الرقابة الرسمية ومظاهر الضمان الإجتماعي أو الحماية الاجتماعية وتدابير الصحة والسلامة المهنية⁴، إلا أن غالبيتهم لا يعملون في القطاع الرسمي المنظم، حيث ظروف العمل أفضل بسبب الحظر القانوني على تشغيل من هم دون السادسة عشرة من جهة وبحكم أن هذا القطاع المذكور يتميز بالمؤسسات الأوسع حجما التي تستخدم تكنولوجيا أكثر تقدما ويد عاملة مؤهلة وبشروط وبالتالي تستغني عن تشغيل القصر⁵.

¹ التقرير الخامس(1) ، لمؤتمر العمل الدولي ، المرجع السابق ، ص 04 .

² علي عبد الرزاق جلبي ، العنف والجريمة المنظمة ، دراسات في المشكلات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، مصر 2011، ص 111 .

³ وفاء عبده محمد علي ، بعض الحاجات النفسية والاجتماعية لدى الطفل العامل وغير العامل ، رسالة ماجستير ، جامعة عين شمس ، مصر 2006 ، ص 12 .

⁴ عبد اللطيف عبد القوي مصلح ، ظاهرة انحراف الأحداث في المجتمع وعلاقتها بمتغيرات الوسط الأسري ، دار الكتاب الجديد ، لبنان 2010 ، ص 33 .

⁵ عادل عازر وآخرون ، ظاهرة عمالة الأطفال ، المرجع السابق ، ص 34 .

المبحث الثاني: الأسباب المؤدية لعمل قاصر والآثار الناجمة عنه

لقد إتفقت آراء المختصين في هذا المجال أنه ومن أجل القضاء على هذت النوع من الأعمال يجب أن نعرف ما هي الأسباب والدوافع التي تدفع هذه الفئة إلى دخول سوق العمل ومدى تأثيرها على القاصر، لكون أن لهذا الموضوع بحد ذاته له طبيعة خاصة وأبعاد عديدة إقتصادية واجتماعية وصحية ونفسية وحتى قانونية مما يقتضي معالجتها بشكل شامل، ولهذا سنبين الأسباب الدافعة إلى التشغيل في المطلب الأول على أن نتطرق إلى الآثار الناجمة عنها في المطلب الثاني.

المطلب الأول : الأسباب المؤدية لعمل القصر :

بما أن قضية تشغيل القصر عرفت إنتشارا واسعا على المستوى الدولي والإقليمي في الآونة الأخيرة بفعل تداخل مجالاتها الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والثقافية ، دفع هذا الأمر بالمنظمات الدولية والإقليمية وبالجهات المعنية لدق ناقوس الخطر ، والتدخل من أجل تحديد الأسباب المؤدية إلى تفشي هذه الظاهرة، وسنبين فيما يأتي أهم الأسباب المؤدية إلى ذلك :

الفرع الأول : الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى عمل القصر

لقد تباينت آراء الفقهاء والباحثين في مجال تشغيل القصر حول تحديد الأسباب المؤدية إلى تشغيل هذه الفئة وذلك لأن لكل مجتمع خصوصياته، لكن بوجود بعض العموميات التي تشترك فيها المجتمعات مع بعضها البعض أكدت على وجود مجموعة من الأسباب والعوامل التي ساهمت في تكوين هذه الظاهرة والإنخراط في سوق العمل مبكرا ، لكنها بالمقابل إتفقت على مجموعة من الأسباب أهمها :

أولا: الأسباب الاقتصادية والسياسية التي تؤدي إلى عمل القصر

تعتبر كل من الأسباب الاقتصادية والسياسية من الأسباب الرئيسية التي تدخل في تكوين ظاهرة تشغيل قصر لما لها من تأثير مباشر عليه، وفيما يلي سنبين كيف يكون هذا التأثير وسنتطرق إلى كل سبب على حدة :

أ) الأسباب الإقتصادية التي تؤدي إلى عمل القصر

لقد اتفقت الأوساط المعنية على أهمية الأسباب الاقتصادية واعتبرت العامل الإقتصادي واحدا من المتغيرات الفاعلة في ظاهرة عمالة الأطفال فالتحولات الإقتصادية التي تمر بها الكثير من أقطار العالم الثالث والوطن العربي، بالإضافة لتبني سياسات إعادة الهيكلة والتصحيح الاقتصادي ساهم في ارتفاع معدلات التضخم وارتفاع الأسعار والبطالة، الأمر الذي أدى في غياب نظام شبكات النظام الضمان الاجتماعي إلى تردي الأوضاع المعيشية للكثير من الأسر ذوي الدخل المحدودة أو المعدومة، مما حدا بها لدفع أبنائها من أجل تحسين مستويات معيشتها بالدخول إلى سوق العمل¹، وتتفاعل مجموعة من العوامل مع بعضها البعض في تنامي هذه الظاهرة ونذكر منها:

1. الفقر كسبب لعمل القصر

يعتبر الفقر ظاهرة اقتصادية واجتماعية ومشكلة معقدة، ترتبط ببيئة المجتمع وثقافته، وترجع إلى مجموعة متفاعلة من المحددات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، وتتحدد جوانبها من خلال الحرمان المادي والسيكولوجي والإجتماعي².

ويعرف الفقير من طرف البنك الدولي على أنه الحالة الإقتصادية التي يفقد فيها الفرد إلى الدخل الكافي للحصول على المسنويات الدنيا من الرعاية الصحية والغذاء والتعليم والملبس وكل ما يعد من الاحتياجات الضرورية لتأمين مستوى لائق في الحياة.

ويعرف أيضا بأنه عدم القدرة على الحفاظ على المستوى الأدنى من المعيشة، ويُعرف بغياب الحد الأدنى من الدخل أو الموارد لتلبية الحاجات الأساسية، ويشير الفقر بشكل عام إلى مستوى غير مقبول من الأوضاع المعيشية ووضع يتسم بالحرمان من موارد، أو قدرات تعتبر ضرورية لحياة بشرية كريمة ويرتبط الفقر بمظاهر حرمان مادي ملحوظ، مثل: تردي الأوضاع السكنية، وسوء التغذية، والملبس، ويؤثر الفقر بشكل كبير على مجموعات وفئات قدرتها على

¹ أيمن محمود محمد عبد العال، المرجع السابق، ص 91.

² محمد نجيب السيد عيد، بعض الإضطرابات النفسية المصاحبة لخروج الطفل للعمل "دراسة تشخيصية"، رسالة ماجستير، جامعة طنطا، كلية الآداب قسم علم النفس، مصر 2005، ص 33.

الوصول إلى المصادر الاقتصادية محدودة (كالأطفال والمرضى، والأيتام، والنساء) ، ويفترض مفهوم الفقر وجود حد أدنى من الاستهلاك والدخل يقاس عليه مستوى معيشة الفرد يسمى خط الفقر ويختلف الخط المذكور من مجتمع لآخر، كما يتغير داخل المجتمع وفقاً للتغيرات التي تدخل على بنية المجتمع وطاقته الإنتاجية ومستواه التكنولوجي¹.

ويرتبط الفقر بتشغيل القصر ارتباطاً وثيقاً ، حيث أن الفقر الشديد هو الذي يدفع بعض الأسر إلى توسيع الفئة العمرية النشطة اقتصادياً بإدخال الأطفال الأصغر سناً إلى سوق العمل ، وذلك من أجل إعالة أسرهم و أنفسهم ، فبالتالي يكون عمل القاصر عاملاً من عوامل إستراتيجية الأسرة الفقيرة للبقاء على قيد الحياة فمن هنا نجد أن عمل القاصر هو من دلالات الفقر ، فكلما ارتفع دخل الأسرة كلما تضائل عمل القصر وكلما كانت الأسرة بحاجة إلى دخل إضافي اتجه القصر نحو العمل من أجل تأمين ذلك الدخل أو على الأقل تخليص أسرته من مسؤولياتهم المادية تجاهه وهو ما يساهم في استئصال هذه الظاهرة لكون الدخل المتحصل عليه نتيجة العمل المؤدى لا يتناسب مما يجعل الطفل وعائلته يعيشون في حلقة مفرغة لأنها تنتج الفقر وتحافظ عليه² ، كما يختلف القصر العاملين في درجة المساهمة داخل الأسرة ففي دراسة ميدانية في مصر تبين أن منهم من يعطي الأجر الذي يتقاضاه كاملاً إلى أسرته وهم يمثلون (4,66%) نظراً للفقر الشديد ، منهم (4,18%) يعطون للأسرة ثلاثة أرباع الأجر ، (5,6%) يعطون نصف الأجر للأسرة ، (4,1%) يعطون ربع الأجر ومنهم من لا يعطي شيئاً للأسرة ويمثلون (1,5%) وبذلك فإن الأطفال العاملين تختلف درجة إسهامهم داخل الأسرة حسب تدني المستوى الإقتصادي³.

كما لاحظ الباحثون في هذا المجال أن عمل الأطفال يرتبط بمستوى الدخل الفردي حيث ينخفض عمل الأطفال عندما يرتفع الناتج المحلي الإجمالي للفرد وهنا يكمن التزام الدولة بمستويات الدخل ففي البلدان التي لا يتجاوز دخل الفرد فيها 500 دولار أميركي أو أقل سنوياً يكون معدل مشاركة الأطفال ما بين سن 10 و 14 عاماً في القوى العاملة مرتفعاً للغاية ويتراوح

¹ تعريف الفقر متوفر على الرابط: <http://www.wafainfo.ps/atemplate.aspx?id=321>

² البكاي حاجي، المرجع السابق، ص 179.

³ محمد نجيب السيد عيد ، المرجع السابق ، ص 34 .

ما بين 30% و 60% وينخفض هذا المعدل في الدول التي يتراوح دخل الفرد فيها ما بين 500 و1000 دولار سنويا حيث يكون بين 10 إلى 30 % فقط، وتصبح هذه العلاقة السلبية بين الدخل وعمل الأطفال أقل وضوحا في البلدان الأكثر ثراء (التي يتراوح فيها الدخل بين 1000 دولار و4000 دولار)¹.

ولا يمكن أن نغفل أن الفقر هو سبب رئيسي داعم لعمل الأطفال الذين يرغبون في مساعدة أسرهم، وذلك لعجز الأهل عن الإنفاق على أولادهم، فيضطر العديد من الأطفال للعمل لضمان بقائهم على قيد الحياة والدائرة المفرغة من فقر الأسرة أو زيادة عدد أفرادها، أو النزاعات الأسرية، أو الطلاق، أو وفاة أحد الوالدين.. وغير ذلك من أسباب اجتماعية وثقافية واقتصادية، تحكم هذه الدائرة المفرغة، وتؤدي في النهاية إلى أن يكون الضحية هو الكائن الأضعف بالأسرة وهو الطفل البريء.

ويرتبط عمل الأطفال بالفقر ارتباطا لافكاك منه، بحيث أنه عندما تتفشى ثقافة الفقر² يكون عمل الأطفال عاملا من عوامل إستراتيجية الأسرة الفقيرة للبقاء على قيد الحياة ويزداد اقتناعها بأن مكان الأطفال هو في العمل بدل المدرسة، لغرض زيادة الدخل وإعالة باقي أفرادها³

¹ عمالة (تشغيل) الأطفال: قضايا واتجاهات بالنسبة للبنك الدولي متوفر على الرابط:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/507201468335034938/pdf/174180ARA-BIC0CLIssuesArabic.pdf>

² تجب الملاحظة أن أول من استعمل مصطلح ثقافة الفقر هو العالم الأمريكي الأنثروبولوجي "أوسكار لويس" وذلك عند قيامه بدراسة في المجتمع المكسيكي تخلص إلى أن ثقافة الفقر لها خصائص اقتصادية تتمثل في الصراع اليومي من أجل الحياة، قلة التشغيل (البطالة)، الأجور المنخفضة، إنتشار عدد من المهن غير المتخصصة، تشغيل الأطفال ... كما لها خصائص اجتماعية وسلوكية تتمثل في العيش في أحياء ذات كثافة سكانية عالية، إنعدام الحميمية، الروح العدوانية، الإدمان على الحياة الجنسية، الزواج غير القانوني، التخلي عن الزوجة أو الأطفال بشكل متكرر. ينظر مختاري إكرام، تشغيل الأطفال القاصرين بالمنازل على ضوء المواثيق الدولية والتشريع المغربي، منشورات مجلة العلوم القانونية، منازعات قوانين الأعمال، سلسلة فقه القضاء التجاري، العدد الثاني ص 96.

³ عبد الرحمن بن محمد عسييري، تشغيل الأطفال والانحراف، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2005، ص 36.

، ويعتبر عمل الأطفال جانب من جوانب الفقر بالعالم وفي كل يوم يموت 30 ألف طفل في العالم نتيجة الفقر المدقع¹.

"الفقر هو أعظم قوة تخلق تدفق الأطفال إلى مكان العمل.... فالحاجة الماسة تجعل من المستحيل تقريبا على الأسر الاستثمار في تعليم أطفالها وتكلفة التعليم يمكن أن تكون عالية جدا نظرا لان معظم التعليم العام 'المجاني' في الواقع باهظ التكلفة جدا بالنسبة لأسرة فقيرة.... وتتجنب الأسر الفقيرة عادة عددا أكبر من الأطفال وحجم الأسرة الكبير ظهر إحصائيا أنه مرتبط ليس بارتفاع احتمال أن يعمل الأطفال وحسب، وإنما أيضا بانخفاض الانتظام في الدراسة وإكمالها"².

ونادرا ما يتم التمييز بين فقر الأطفال والفقر بصورة عامة، أو يتم التعرف على أبعاد الفقر الخاصة وقد تبنت منظمة اليونيسيف منذ أمد طويل الرأي القائل بأن الأطفال هم أشد الفئات إصابة بالفقر في أغلب الأحيان، ويمكن أن يكون الفقر في سنوات الطفولة الأولى سببا في حدوث إعاقات تدوم مدى الحياة، وأن فقر الأطفال هو القوة الرئيسية الدافعة وراء اشتغالهم وأضاف أن عمالة الأطفال لن تنتهي بتوقف أصحاب العمل عن استغلال الأطفال، فالمشكلة تتمثل في أن هؤلاء الأطفال يساعدون بأجورهم في معيشة أسرهم³.

وتجب الملاحظة أن تشغيل الأطفال يعزز من استمرار الفقر، فالطفل الذي يدفع به إلى سوق العمل في مرحلة مبكرة من عمره محكوم عليه بأن يكون في وضعية متدنية، بالنسبة لمستواه من التأهيل والتكوين وقدرته على الإدماج في المجتمع، وكثيرا ما نرى أمثال هؤلاء الأطفال ينتقلون من مهنة إلى أخرى نتيجة ظروف عملهم السيئة، ويبحثهم دائما على عمل أفضل وظروف أحسن، من تلك الأعمال التي دفعوا إليها مكرهين، الأمر الذي لا يساعدهم على

¹ محمد مختار القاضي، الأبعاد الاقتصادية لعمالة الأطفال في ظل العولمة (دراسة تطبيقية على مصر)، رسالة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، مصر 2011، ص 84.

² تقرير وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول، المرجع السابق، ص 11.

³ أيمن محمود محمد عبد العال، المرجع السابق، ص 93.

تحقيق تراكم خبراتي في مجال العمل الذي يمارسونه ،هكذا يحكم على هذه الشريحة أن تظل مهمشة طول حياتها¹.

2 . الأزمات الإقتصادية والمالية :

يعد تشغيل القصر من آثار صدمات وأزمات التنمية التي تردت أصدائها في تسعينيات القرن الماضي وتشمل هذه الصدمات موجات الركود الإقتصادي أو المالي أو التحولات الإقتصادية² ، وكثيرا ما تترايط الأزمات في آن واحد مما يعمق ويعقد آثارها على البلدان وبصفة عامة فإن جميع الأزمات تؤدي إلى :

. تقاوم الفقر وزيادة أعداد الذين يعيشون تحت خطه وهو الأمر الذي تم التطرق إليه آنفا .

. إضعاف المؤسسات عن طريق خصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية والذي كان له أثر سلبي على العديد من المجالات على عكس ما منح لها من أولوية كبيرة في الإصلاحات التي باشرتها العديد من الدول لتسريع عملية الانفتاح الاقتصادي ومنها الجزائر التي أقرتها بموجب الأمر رقم 01-04³ وحسب مضمون هذا القانون، وحددت الخصصة بأية صفقة تؤدي إلى تحويل الملكية العمومية إلى أشخاص خواص سواء طبيعيين أو معنويين ويكون ذلك بتحويل :

- كل أو جزء من رأس مال الشركات التي تملكها الدولة بشكل مباشر أو غير مباشر أو من طرف أشخاص معنويين ذوي القانون العمومي إلى الأشخاص السالف ذكرهم، ببيع أسهم، أو حصص من رأس المال أو الاشتراك في زيادة رأس المال.
- أو الأصول التي تشكل وحدة استغلال مستقلة للشركات التابعة للدولة.

¹ محمد الدريج ، المرجع السابق ، ص106.

² تبقى الاختلافات الهيكلية الناجمة عن تردي الأوضاع الإقتصادية من أهم العوامل المؤدية إلى تردي الأوضاع الإجتماعية في معظم الدول العربية ،مما يزيد من هول ظاهرة عمالة الأطفال وولوجهم إلى عالم الشغل ،وتكمن المشكلة الإقتصادية في صعوبة تحقيق تنمية إقتصادية متوازنة للإستخدام التام للموارد البشرية ،ويرجع هذا الواقع إلى ارتفاع وثيرة عدد السكان النشطين بنسبة تفوق بكثير وثيرة خلق فرص الشغل من طرف مختلف فروع الإقتصاد الوطنية ، ينظر مختاري إكرام ، المرجع السابق ، ص 95.

³ الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001 ،المتعلق بالتنظيم والتسيير وخصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية.

وحددت المؤسسات العمومية المؤهلة للخصوصة بالمؤسسات الاقتصادية ذات الأسهم التي تملك فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر يخضع للقانون العمومي بشكل مباشر أو غير مباشر أغلبية رأس المال، والتي تخضع للقانون العام، بما في ذلك كل المؤسسات التابعة لمختلف قطاعات الأنشطة والقطاعات الاقتصادية، وهو ما أثر بالسلب على العمال فقد أدت الخصوصية إلى تسريح العمال مما ولد أزمة بطالة حادة أدت بالأسر إلى الدفع بالأطفال إلى عالم الشغل من أجل مواجهة الوضع الراهن وضمان موارد إضافية للعيش.

. إستنزاف الموارد الحكومية المتاحة للإنفاق .

. التعرض لأخطار سلبية سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية .

3 . البطالة كسبب لعمل القصر

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية ويقصد بها مجموع الأشخاص الذين تقدموا إلى مراكز التوظيف ولم يحصلوا على مناصب عمل، أو هم الأشخاص الراغبين في العمل وتقدموا بطلباتهم لغرض التوظيف ولم يجدوا عملاً وأجراً مناسباً¹، وبصفة عامة تعني البطالة عدم العمل وهي مشكلة اقتصادية كبرى تواجهها المجتمعات خصوصاً العربية منها وتعد من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك المجتمع العربي ولكن نجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمع لآخر حتى إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى، فهناك أسباب اقتصادية واجتماعية وسياسية ولكن كلاً منها يؤثر على المجتمع ويزيد من تفاقم مشكلة البطالة².

وعرفت منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل على أنه " ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده"³.

والإطار العام لتصنيف أي شخص على أنه بطال أو يدخل في نطاق للبطالة يجب توفر عدة شروط نذكر منها ما يلي : - بلوغ السن القانوني للعمل ولم يجد عملاً .

¹ صلاح رزق عبد الغفار يونس ، المرجع السابق ، ص 35.

² . <http://alphabet.argaam.com/article/detail/93399.26:10-2016/10/07>

³ . <http://www.sta.rtimes.com/?t=29199151-2016/11/25>

- أن لا يكون طالبا.

- أن لا يكون سجيناً.

- المتقاعدين لا يعدون من العاطلين عن العمل.

ووضع المشرع الجزائري عدة شروط للإستفادة مما يسمى بمنحة البطالة، تتمثل في ما يلي:
أن يكون هناك عقد للعمل غير محدد زمنياً، وأن يكون المعني منخرط في الضمان الإجتماعي لمدة تقدر على الأقل بثلاث سنوات، وأن يكون منخرط بانتظام في اشتراكات نطان التأمين على البطالة على الأقل لمدة ستة أشهر قبل إنهاء علاقة العمل، وأن يكون ضمن الأسماء التي وردت في قائمة الأجراء الذين سرحوا لأسباب اقتصادية المأشر عليها من قبل مفتشية العمل المختصة إقليمياً، بالإضافة إلى شروط أخرى أن يكون المعني لم يرفض منصب عمل أو تكوين لإعادة التأهيل من أجل الحصول على منصب شغل، أن لا يستفيد المعني من دخل نتيجة لممارسة مهنة ما، وأن يكون مسجلاً كطالب عمل لدى المصالح المختصة، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على الأقل قبل شهرين، أن يكون مقيماً في الجزائر¹.

وتجب الملاحظة أن البطالة تم تصنيفها إلى عدة أنواع، غير أنه يمكننا حصرها في البطالة الهيكلية²، والبطالة المقنعة³، بالإضافة إلى البطالة الموسمية¹، والبطالة الفنية²، والدورية³

¹ المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية المعدل والمتمم بالقانون رقم 07/98 المؤرخ في 02 غشت 1998.

² إن التقدم التكنولوجي والتغير الدائم والمستمر في وسائل الإنتاج والمعدات الاستهلاكية مما أدى بالضرورة إلى تحول الطلب وهذا فيما بين المنشآت وكذلك بين الصناعات المختلفة، وفيما بين المناطق المختلفة في بعض الصناعات بسبب فقدان أسواق التصدير وعليه إذ أحدثت هذه التغيرات فسينتج عن ذلك بطالة في الصناعات وهو ما يسمى بالبطالة الهيكلية التي يصعب على أصحابها إيجاد أعمال بديلة ملائمة لأن مهاراتهم عادة ما تكون من نوع التخصص وتزداد خطورة هذه المشكلة كما كانت هذه الصناعات التي أصابها الكسل.

³ وهي البطالة الناجمة عن الاستخدام (التوظيف) فوق الاستيعاب الحقيقي، وعادة ما تنشأ بسبب سيادة الحكومة خاصة منها الاشتراكية وكثيراً ما نجدها في القطاع الفلاحي بسبب ضغط السكان على الموارد الزراعية حيث هناك فائض متعطل تعطلا مستترا على الأرض الزراعية.

وهناك نوع آخر أيضا يعرف بالبطالة الإجبارية أو المفتوحة أو الصريحة وهو ذلك النوع الذي يشمل معظم حالات البطالة ويتحدد مفهومه في مجموعة الأفراد الذين لا يجدون فرص عمل رغم القدرة والرغبة فيه والسعي الجاد للحصول عليه ولكن بالرغم من ذلك يظلون بدونهم⁴.

أما بخصوص البطالة في الدول العربية فتعتبر إحدى أخطر المشكلات التي تواجه الدول العربية، حيث توجد بها أعلى معدلات البطالة في العالم، فحسب تقرير لمجلس الوحدة الاقتصادية التابع لجامعة الدول العربية، الصادر عام 2004، قُدّرت نسبة البطالة في الدول العربية ما بين 15 و 20%، وكان تقرير منظمة العمل الدولية قد ذكر في عام 2003، أن متوسط نسبة البطالة في العالم وصل إلى 6.2% وتزايد سنويا بمعدل 03%⁵، بينما بلغت النسبة في العالم العربي في العام نفسه 12.2%. وتزايد سنويا بمعدل 3%. وتتنبأ التقرير بأن يصل عدد عاطلين في البلاد العربية عام 2010 إلى 25 مليون عاطل. وما يجعل هذه القضية من أكبر التحديات التي تواجه المجتمعات العربية، هو أن 60% تقريبا من سكانها هم دون سن الخامسة والعشرين⁶.

ووصفت منظمة العمل العربية الوضع الحالي للبطالة في الدول العربية بـ"الأسوأ بين مناطق العالم بدون منازع وأنه" في طريقه لتجاوز الخطوط الحمراء". ويجب على الإقتصادات

¹ وهي تلك البطالة الناشئة عن استخدام الأفراد لمواسم دون غيرهم، كنموذج على ذلك نجد العمال الموسميين في جني المحاصيل الزراعية (فصل الصيف مثلا) ثم يتوقفون عن العمل في انتظار موسم آخر .

² تحدث عادة عند تغير نمط الإنتاج أو تغير حجم الطلب في السلع والخدمات المعروضة وهي بطالة إجبارية مؤقتة تضطر المؤسسة للتخلي عن جزء من اليد العاملة لظروف اقتصادية .
² يرتبط هذا النوع من البطالة بالوضعية الاقتصادية التي يمر بها الاقتصاد من ركود وكساد وانتعاش ورواج ، فعند الرواج يزداد الطلب على اليد العاملة ، وعند الكساد يستغني عنها بسبب تعريف المنتج وهكذا ، للمزيد يرجى الإطلاع على الرابط الآتي :

<http://www.startimes.com/?t=29199151> الساعة 15:04 2016/11/25

⁴ علي عبد الرزاق جلبي ، المرجع السابق، ص 98.

⁵ آمال علي خميس علي وآخرون ، الأبعاد المحلية والعالمية لقضية عمالة الأطفال ، مديرية القوى العاملة والهجرة ، محافظة الإسكندرية مصر 2014/2013 ، ص 11 .

⁶ محمد مختار القاضي ، المرجع السابق ، ص 85.

العربية ضخ 70 مليار دولار ورفع معدل نموها الاقتصادي من 3% إلى 7% واستحداث ما لا يقل عن خمسة ملايين فرصة عمل سنويا، حتى تتمكن من التغلب على هذه المشكلة الخطيرة.

وتتزامن عمالة الأطفال عادة مع مستوى دخل الأسرة وبطالة البالغين فيها حيث يزداد عمل الأطفال عندما تزداد معدلات بطالة البالغين داخل الأسرة وفي المجتمع، وتتعاكس عمالة الأطفال بشكل عام في زيادة معدلات البطالة بين البالغين وخاصة في الأعمال والصناعات والحرف التي لا تتطلب تأهيلا أو جهدا من قبل العامل ويستغل الأطفال كعمالة رخيصة وبأجر أقل من الحد الأدنى للأجور¹. كما وتزداد فرص العمل للأطفال كلما انعدمت فرص العمل للبالغين، ثم إن البالغين أنفسهم يدفعون بأطفالهم إلى سوق العمل، لأنهم يعانون من ضيق فرص العمل أمامهم، ويخلق هذا دائرة مغلقة يصعب الخروج منها².

بالإضافة إلى ما سبق نجد أن التخلف في وسائل الإنتاج وعدم استعمال التكنولوجيا، وقلة الاستثمارات والخلل في الهياكل الاقتصادية، والمتغيرات الاقتصادية العالمية⁽³⁾، ففي ظل تغييرات العمل وأساليب تنظيم الإنتاج بفضل ثورات الاتصال والمعلومات هناك اعتراف بأننا نشهد نهاية عصر التوظيف الكامل والوظائف الدائمة وانسحاب الدولة من العديد من الوظائف الاجتماعية والاقتصادية وتقلص مظلة التأمينات الاجتماعية، كلها عوامل تساهم وتؤثر في الظاهرة محل الدراسة⁴.

(ب) : الأسباب السياسية والأمنية:

إن الظروف السياسية التي يمر بها أي بلد لها تأثيرها على تنامي وانتشار ظاهرة تشغيل القصر سواء كانت هذه العوامل أزمات سياسية داخلية أو تحولات سياسية أو نزاعات مسلحة فكل هذه العوامل من مسببات حالات الفقر والحرمان، فإذا أخذنا على سبيل المثال الاضطرابات السياسية والأمنية فنجدها تؤدي إلى تفاقم ظاهرة تشغيل القصر فإلى جانب القتل والإصابات

¹ غالية رياض النبشة، حقوق الطفل بين القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الأولى 2010، ص 77.

² عادل عازر وآخرون، ظاهرة عمالة الأطفال، المرجع السابق، ص 02.

³ صلاح رزق عبد الغفار يونس، المرجع السابق، ص 205.

⁴ رشا محمود علي الدين، جهود وزارة القوى العاملة في الحد من عمالة الأطفال، دراسة مطبقة على مديرية القوى العاملة الدهلقية، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، 2008، ص 26.

التي تسببها ،فإن تكاليف تلك الصراعات باهظة لأنها تؤدي إلى تدمير البنى التحتية وبالتالي تعطيل النشاط الإقتصادي سواء المنظم وغير المنظم وتحويل الإنفاق الحكومي إلى الإنفاق العسكري¹.

وتتفاقم ظاهرة عمالة الأطفال خلال وبعد فترات الاضطراب التي تواكب الحروب ،لغياب الأبوين وضيق الأحوال ،وتعذر المعيشة الأسرية المستقرة ، وبالرغم من أن القوانين النافذة تحيط تشغيل الأطفال بضوابط وقيود متنوعة ،إلا أن أعدادا متزايدة منهم يلجأون إلى الشارع لكسب قوتهم في غياب العائلة ،إما لأنهم قتلوا أو لأن الأب لا يعمل ،عدا عن إهمال المؤسسات الإنسانية والحكومية للعائلات ضحايا العنف فلا تجد حلا سوى دفع الأطفال للعمل².

ويجب التنويه أن حالات النزاع المسلح تؤدي إلى إنشاء اقتصاديات جديدة كوسيلة للبقاء ،تخلق طلبات جديدة على عمل القصر لأن يتامى الحرب والأطفال المنفصلون عن أسرهم يلجئون إلى العمل كوسيلة للبقاء .

ثانيا : الأسباب التعليمية والقانونية

تعتبر العملية التعليمية البديل الإلزامي لتشغيل القصر إذا ما توفرت على مجموعة من الشروط ولكن العكس صحيح فإذا ما اختلت العملية التعليمية نكون أمام آثار سلبية على القاصر وهو ما سنوضحه من خلال ما يلي:

أ) : الأسباب التعليمية

يرتبط عمل الأطفال بعدم الالتحاق بالمدارس ارتباطا وثيقا وتدل الإحصاءات على أن 140 مليون طفل محروم من التعليم الإبتدائي في العالم 13% منهم في الدول النامية في الفئة العمرية (7 و 18) لم يلتحقوا بالتعليم أبدا كما وأن 56% منهم من الفتيات ،وهناك 130 مليون طفل لا يزاولون الدراسة بانتظام بسبب التزامهم بالعمل وينقطع طفل من أصل 04 أطفال دون

¹ سماح محسن صبري عبد الفتاح أبو الليل ، عمالة الأطفال في إطار منظمة العمل الدولية مع إشارة لموقف مصر منها ، رسالة لنيل درجة ماجستير ، جامعة القاهرة ، قسم العلوم السياسية ، مصر 2008 ص 53 .

² إبراهيم حسن محمد عمر الغزاوي ، المركز القانوني للطفل في مجال القانون الدولي الخاص ، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق ، جامعة عين شمس ،مصر 2007 ، ص 45.

إنهاء خمس أعوام من التعليم الأساسي¹، ويعود الأمر إلى أن التعليم الذي يستند إلى التكلفة الغير مباشرة والنظام التعليمي المزدوج الذي يؤدي إلى عدم الإنصاف في نوعية وعوائد الخدمات التعليمية يساهم في مشكلة عمالة الأطفال².

ويشكل التعليم وخاصة المجاني والإلزامي الحد الأدنى لسن دخول سوق العمل وذلك وفقا ما نصت عليه المعايير الدولية الخاصة بمجال العمل فلقد اعتبرت التعليم الأساسي من أهم العوامل التي تساعد على الحد من عمل القصر ، فإذا أخذنا على سبيل المثال الجزائر بوصفها من الدول التي تفرض التعليم الإلزامي حتى الخامسة عشرة نجد أن معدلات تشغيل القصر منخفضة مقارنة ببعض الدول الأخرى، لأن التعليم يقف عائقا بالنسبة لتشغيل القصر وذلك من حيث ساعات العمل وطبيعته وشروطه ، فحضور ساعات التعليم في المدرسة يتعارض كليتا مع ممارسة عمل طويل وشاق³، هذا من الناحية الإيجابية أما من الناحية السلبية فنجد بالمقابل أن مناهج وأساليب التعليم في البلدان النامية تعد ذات مسؤولية مباشرة لتسرب القصر من المدارس واللجوء إلى سوق العمل ،كونها لا تعتمد على الطرق الحديثة التي تتسجم مع متطلبات سوق العمل ، هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد أن النظم التعليمية في معظم الدول النامية تعاني من عدة مشكلات تؤثر تأثيرا سلبيا على مستقبل القصر وتحرمهم من التعليم وتزيد من معدلات إنخراط هؤلاء القصر في سوق العمل وأهم هذه العوامل نجد التسرب من التعليم :

تعتبر قضية تسرب الأطفال من المدرسة أخطر القضايا المتعلقة بالتنمية بإعتبار أن الأطفال هم القوى البشرية التي تقوم عليها عجلة التنمية في صورها المختلفة بشكل عام⁴ ، ويتبين أن هذه المشكلة من الدوافع الأساسية للجوء إلى العمل ،حيث أن عدم استمرار الطفل في الدراسة وانتظامه فيها من الدعائم التي تشجع على ذلك⁵ ،وقد تعددت العوامل وتداخلت فيما بينها ، من أجل دفع القاصر إلى ترك التعليم والإنخراط في سوق العمل فنجد في

¹ آمال علي خميس علي وآخرون ، المرجع السابق ، ص 10 .

² عادل عازر وآخرون ، نحو منهج حقوقي لسياسات حماية الطفل في مصر ، المرجع السابق ، ص 66.

³ محمد مختار القاضي ، المرجع السابق ، ص 83.

⁴ وفاء عبده محمد علي ، المرجع السابق ، ص 14.

⁵ نصيف فهمي منقربوس ، المرجع السابق ، ص 172 .

كثير من الأحيان غياب الوعي بأهمية التعليم لدى الآباء الأميين يساهم بشكل كبير في ترك القاصر لمقاعد الدراسة لتشيجه بفكر والديه الذي مفاده أن العمل في سن مبكرة يساهم في تدريبه وتحمله المسؤولية ، وقد يصل غياب الوعي لدى الآباء في بعض الأحيان إلى عدم تسجيل أبنائهم في المدارس رغم بلوغهم سن التعليم الإلزامي¹، وتجب الملاحظة في هذا الصدد أن المستوى الوظيفي للوالدين ودخلهم ونوع شخصيتهم وطموحاتهم تجاه مستقبل أبنائهم له تأثير كبير في مستوى تحصيل الطلاب داخل المدارس بوجه خاص وعلاقتهم بالمجتمع بشكل عام².

وقد بينت الإحصائيات التي تم القيام بها في مصر أن 26% من الأطفال العاملين لم يلتحقوا من الأساس بالتعليم ، بمعنى عدم توفر فرص للتعليم أو الإحجام عنه وهو ما يؤدي إلى الإلتحاق بسوق العمل مباشرة ويكون ذلك بتشجيع من أسرهم³ ، وفي دراسة للجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء سنة 2013 تبين أن 40% من الأطفال العاملين لم يلتحقوا بالتعليم بسبب ارتفاع نفقات التعليم وعدم كفاية دخل الأسرة لتحمل نفقات التعليم و40.9% من الأطفال العاملين توقفوا بعض الوقت عن المدرسة والعمل بسبب تأثير إصابات العمل مقابل 2.4% توقفوا تمامًا عن العمل والمدرسة⁴، ويضاف إلى عدم وعي الوالدين وجود مشاكل وتوترات داخل الأسرة والتشئمة الإجتماعية والبيوت المحطمة نتيجة الطلاق وما إلى ذلك ، تتعكس آثارها على القصر ورعايتهم وعدم الوعي بأهمية متابعة القصر بالمدارس وعدم وجود جو مناسب ليقوم القاصر بمراجعة دروسه وتحضيرها ، كما يؤدي الفشل في التعليم إلى ترك المدرسة والإنخراط في سوق العمل لتعلم صنعة والإنفاق على الذات ومساعدة الأسرة في تحمل مختلف النفقات ، وبالإضافة إلى ما سبق نجد عاملين آخرين يساهمان بشكل كبير في ترك القاصر لمقاعد الدراسة وهما :

¹ سمير سعد ، التسرب من مدارس التعليم الأساسي (ورقة عمل مقدمة إلى ندوة عمالة الطفل في مصر ، القاهرة المركز القومي للبحوث الإجتماعية والجنائية بالتعاون مع اليونسيف ، 1986) شار إليه في رسالة ماجستير الباحثة رشا محمود علي الدين ، المرجع السابق ، ص 27.

² محمد نجيب السيد عيد ، المرجع السابق - ص 38.

³ منال محمد عباس ، عمالة الأطفال الأبعاد الإجتماعية والقانونية ، دار المعرفة الجامعية ، 2011 ، ص 125.

⁴ نسبة عمالة الأطفال في مصر متوفر على الرابط:

الأول : إرتفاع نفقات التعليم والتي أصبحت تمثل عبئا ثقيلا خاصة على الأسر محدودة الدخل ،لكونه أصبح عملية تجارية تستهدف الربح من الطلاب¹ - وذلك على صعيد دول العالم الثالث -، مما يؤدي لا محالة إلى عزوف الآباء عن تعليم أبنائهم والزج بهم في سوق العمل .

الثاني : قسوة المدرسين وسوء معاملتهم للتلاميذ هو من العوامل الجوهرية المؤدية إلى تشغيل القصر كون المعاملات السلبية التي يتم فيها استعمال الضرب تولد لدى القاصر كراهية اتجاه المدرسين خصوصا والمدرسة عموما مما يكون داخله خوفا ورهبة فيدفعه ذلك إلى التهرب من الدراسة ، وحتى في حالة ما إذا استمر في الذهاب إليها ،فنجد نسبة إستعبابه للدروس قد تأثرت ومع عدم وجود التشجيع و التحفيز الكافي له في المنزل يتجه القاصر لتترك مقاعد الدراسة وولوج عالم الشغل²، وقد أشار بعض الأطفال أن السبب في تركهم للمدرسة عدم فهمهم للمواد الدراسية ورسوبهم المتكرر ، نتيجة عدم مقدرة آباءهم دفع مصاريفهم الإضافية خاصة ما تعلق منها بمجموعات التقوية أو الدروس الخصوصية التي أضحت أكثر من ضرورية نتيجة ضعف ما يتلقاه الطالب في المدرسة³، كما نجد أيضا اتساع الفجوة بين البيئة المدرسية وبيئة الطفل من أهم العوامل التي تؤدي إلى التسرب من التعليم ، ففي تقرير نشرته منظمة اليونسكو عن ندوة علمية حول " تخطيط التعليم من أجل الحد من مظاهر عدم المساواة " خلص إلى أنه إذا كان هناك إختلاف بين المناخ الثقافي للمدرسة ومناخ بيئة القاصر دون تدخل المدرسة لتقليص تلك الفجوة أو على الأقل الحد من إتساعها ، فهنا يكون إخفاق الطفل مؤكدا ، بالإضافة إلى أن كل منهج لا يهتم بإحتياجات القاصر لا يسترعي إهتمامه⁴.

وأمام إرتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات فإن الأسرة في الأوساط الفقيرة لا ترى أي جدوى من التضحية في سبيل تعليم أبنائها ما دامت آفاق المستقبل غامضة ولا تبعث على الأمل⁵، وبما أن مردود العملية التعليمية بعد سنوات طوال لا يتناسب ولا يتلائم مع متطلبات

¹ صلاح رزق عبد الغفار يونس ، المرجع السابق ، ص 206.

² منال محمد عباس ، المرجع السابق ، ص 127.

³ وفاء عبده محمد علي ، المرجع السابق ، ص 16.

⁴ سماح محسن صبري عبد الفتاح أبو الليل، المرجع السابق ، ص 59.

⁵ سيد محدين ، حقوق الإنسان وظاهرة عمالة الأطفال ودور الشرطة في مراقبتها ، مجلة كلية الدراسات العليا العدد الخامس عشر ، يونيو 2006 ، ص 18.

الحياة تقتنع الأسر بضرورة "اختزال الطريق طالما أن الخسارة قريبة نتيجة الخروج من التعليم أفضل من المكسب البعيد في حالة حصول الطفل على شهادة ليس لها مقابل في الواقع"¹

ويعتبر التسرب من التعليم هو السبب الذي يلي الظروف الإقتصادية في دفع القصر للإلتحاق بالعمل ، فالعمل قد يحقق للقصر إشباعا إيجابيا ماديا ومعنويا أكثر مما يحققه التعليم لهم ، ورغم ما يتكبده القصر من إرهاق وتعرضهم أحيانا للخطر في بعض الأعمال ، إلا أنهم لا يرغبون في ترك العمل من أجل التعليم².

ويمكن القول في الأخير أن هناك علاقة تأثير متبادل بين ظاهرة عمل الأطفال والتعليم وهذه العلاقة ذات شقين ،بمعنى أنه إذا كان الأطفال يتسربون من المدرسة والتحاقهم بسوق العمل يؤثر تأثيرا سلبيا على كفاءة التعليم ، فإنه في المقابل يساهم في نوعية التعليم من حيث الجودة أو هبوط المستوى في رفع أو خفض نسبة عمل الأطفال³.

ب): أسباب تتعلق بعدم التقيد بالالتزامات القانونية الدولية :

رغم تصديق معظم الدول العربية على الاتفاقيات الخاصة بحقوق الطفل عموما وحقوق الطفل العامل خصوصا واتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بعمالة الأطفال لم تتم مراجعة القوانين الوطنية أو اعتماد تشريعات فعالة وجديدة لتنفيذ تلك الاتفاقيات الدولية، وعلى الرغم من وجود قوانين تحدد سن لعمل الأطفال وتحظر عملهم بالأعمال الخطرة إلا أنها تكون في بعض الأحيان متناقضة ومربكة وتحتوي على ثغرات كثيرة تبيح لأصحاب العمل وللأهالي التلاعب فيما يخص عمل خطر أو غير خطر.. تحت السن القانوني أو فوقه .. وهي قوانين معقدة وقديمة .

وهناك غياب للآليات القانونية الكفيلة بتنفيذ تلك القوانين وحتى إن وجدت فهي غير كافية في العديد من الدول مع ضعف الرقابة الحكومية مثل مؤسسة تفتيش العمل التي لم تصل بعد

¹ محمد محمود المهدي ،مدخل في تشريعات الرعاية الاجتماعية (التأمين الاجتماعي . العمل والعمال . حماية الطفل ورعايته)، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ،2005، ص 228.

² أيمن محمود محمد عبد العال،المرجع السابق ، ص 94.

³ سالمة حامد الشاعري ، المرجع السابق ، ص 119.

لناحية الكفاءة والإمكانية اللازمة لتنفيذ مهامها، وليست قوانين العمل فحسب بل الموضوع يرتبط بالنهج القانوني المتكامل والقائم على مبادئ حقوق الإنسان عموماً وحقوق الطفل خصوصاً (قوانين الأحوال الشخصية، الأحوال المدنية، العقوبات، قوانين إلزامية التعليم...¹) والشعبية وغياب الوعي بمظاهر هذه المشكلة² والتي تعتبر سلسلة واحدة مترابطة لإعمال حقوق الطفل ومكافحة عمل الأطفال .

فلا يكفي وجود قوانين العمل التي تحظر عمل الأطفال لابد من توافق جميع القوانين مع فكرة سن الطفولة المحدد وفقاً لاتفاقية حقوق الطفل والتي هي سن الثامنة عشرة وهي سن الأهلية القانونية المعتبرة لممارسة العمل أو أي نشاط فمثلاً لا يتم تسجيل المواليد في بعض الأحيان وهذا ضروري لتحديد سن العمل والتعليم، ويتم تزويج الفتيات بسن صغيرة الأمر الذي يدفعهن إلى التخلي عن مقاعد الدراسة من أجل القيام بواجب الزوجية وتجب الملاحظة هنا أن الأولياء هم من يحددون مستقبل أبنائهم وفقاً لقوانين تعطي لهم الحق في ذلك وتعتبر الأطفال من الممتلكات الخاصة بهم ولهم حق التصرف فيها، كما وتغيب الآليات القضائية للشكوى وفقاً لأنظمة قضائية لا تتسجم مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان عموماً وحقوق الطفل خصوصاً.

بالإضافة إلى ما سبق يعتبر غياب التنفيذ الصحيح للقوانين المنظمة لتشغيل القصر ونقص الوعي بها من أهم العوامل القانونية التي تتسبب في تفاقم هذه الظاهرة، كما يضاف لها أيضاً غياب نظام ضمان إجتماعي فعال وشامل يحمي هذه الفئة³، ومثال ذلك قانون التأمينات المصري الذي يعتبر في غير مصلحة الطفل حيث ينص على أن يكون المؤمن عليه لا يقل عن 18 سنة، وأن تكون علاقته بالعمل منتظمة، ومن هنا يحرم الطفل من التأمين وذلك في حالة إصابات العمل والمخاطر المهنية، ويزيد من إمكانية الوفاة أثناء العمل أو بسببه دون أن يكون الشخص مؤمناً⁴.

¹ محمد مختار القاضي، المرجع السابق، ص 86 .

² عبد الرحمن بن محمد عسيري، المرجع السابق، ص 44.

³ محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 221 .

⁴ أحمد عبد الله رزة، الأطفال الكادحون " ظاهرة عمالة الأطفال في مصر"، مكتبة دار الكلمة، مصر 2002، ص 91 .

كما لاحظنا من خلال الدراسة عدم وجود قانون واضح ينص على إلزامية إعتناء صاحب العمل بالقاصر أثناء مرضه بسبب العمل المؤدى لصالحه ، حيث أثبتت الدراسات التي أجريت في مصر أن هناك نسبة 97,8 % من أصحاب العمل يخصم أجره العامل القاصر في حالة غيابه عن العمل بسبب المرض¹، كما نجد أيضا غياب الإجراءات القانونية لمكافحة هذه المشكلة أو لعدم تفعيل ومراقبة القوانين القائمة وفق الاتفاقيات الدولية الحامية لحقوق الأطفال أو للاختلافات حول القواعد أو القيم الأخلاقية والمهنية والدينية ،بالإضافة إلى غياب المؤسسات القانونية والمنظمات التي تحمي حقوق الأطفال ،أو عدم فاعليتها ،كما أنه لا توجد نقابات للأطفال تدافع عن حقوقهم ،لذلك نجدهم لا يحتجون على ظروف عملهم ولا يطالبون بحقوقهم²،بالإضافة لضعف المسؤولية الجنائية سواء على أصحاب العمل أو أولياء الأمور الذين يقومون بتشغيل أطفالهم.

وتجب الملاحظة أن أغلب الأطفال العاملين يؤدون أعمالهم في إطار غير قانوني تنعدم فيه الحماية الإجتماعية (التأمين والضمان الإجتماعي) ،فإذا تعرض الطفل لحادث في العمل أو أصيب بمرض فإنه يواجه مع أسرته أسوأ العواقب ،حيث ينقص الطفل التدريب على استخدام الأدوات وعدم وجود وسائل الأمان في مكان العمل وذلك بسبب عدم وجود مراقبة من الجهات القانونية المختصة .

¹ عثمان جلال ، 1988، ص ص 25 . 35 . مشار إليه في المرجع السابق لمحمد نجيب السيد عيد ، ص 32 .

² يحي مهملات، المرجع السابق، ص 53.

الفرع الثاني: الأسباب الثانوية التي تؤدي إلى عمل القصر

كما سبق القول لظاهرة عمالة الأطفال عوامل رئيسية ترتبط بها بشكل مباشر فتؤثر في إحداثها ودعمها وهناك عوامل أخرى فرعية وثانوية قد تساعد وتسهل وجودها، إلا أنها لا ترقى في درجة أهميتها إلى الأسباب التي تم التطرق إليها من قبل وهذه الأسباب هي:

أولاً: الأسباب الاجتماعية والثقافية التي تؤدي إلى عمل القصر

تلعب كل من الأسباب الاجتماعية والثقافية دوراً مهماً في تعشي عمالة الأطفال وذلك ما سنبينه في ما يلي:

أ) الأسباب الاجتماعية (الأسرية)

تلعب الأسرة الدور الرئيسي في مجال التنشئة الاجتماعية وفي تشكيل اتجاهات الطفل وتحديد ملامح شخصيته وعلاقته بالمجتمع الخارجي¹، لقد ذهبت عدة دراسات أجريت لتحديد العوامل المؤدية لتشغيل القصر إلى أن هناك العديد من الأسباب الأسرية نذكر منها التفكك الأسري، الذي يعتبر من العوامل التي تساعد على تشغيل هذه الفئة (القصر)، لإعتبار أن التفكك المذكور ينشأ عن فقد أحد الوالدين أو كليهما نتيجة الوفاة أو السجن طويل الأمد، أو الهجر أو الطلاق أو تعدد الزوجات أو غياب رب العائلة لمدة طويلة²، أو الزواج المتكرر، أو دخول الأب أو الأم في تجربة زواج جديدة، ويشير إلى نفس المعنى السابق بعبارة الإنحلال الأسري الذي يقصد به اتجاه التفاعل بين الوحدات التي تتكون منها الأسرة ضد المستويات الاجتماعية المقبولة، بحيث يحول ذلك بين الأسرة وتحقيق وظائفها التي لا بد لها من القيام بها لتوفير الاستقرار والتكامل بين أفرادها، وهذه الحالة تصل إليها الأسرة بعد مرحلة التفكك، التي تشير إلى فشل الأسرة وانهايار تكاملها³.

¹ أيمن محمود محمد عبد العال، المرجع السابق، ص 96.

² محمد مبارك آل الشافي، التفكك الأسري وإنحراف الأحداث، رسالة ماجستير جامعة نايف للعلوم الأمنية. الرياض 2006، ص 10.

³ محمد مبارك آل الشافي، المرجع السابق، ص 14.

وفي هذه الحالات التي سبق ذكرها يشعر القاصر بالحرية والإنطلاق لإنشغال أسرته بالخلافات الناتجة عن التفكك ، فيتجه لتطبيق ميوله وبالتالي يسعى للحصول على الدخل الذي يساهم في إستمرارية حياته وتحقيق الرغبات والاحتياجات التي قد لا يحققها أثناء وجوده في الأسرة ، وقد لا يتحقق ذلك دون أن يقوم القاصر بالعمل الذي يحصل من ورائه على الدخل اللازم لحياته ، لكونه أصبح مستقلا ويعتمد على نفسه¹.

ومن المشكلات الأسرية التي قد تدفع القاصر إلى سوق العمل في وقت مبكر مرض أحد الوالدين أو وفاته ، ففي هذه الحالة قد يضطر القاصر للعمل من أجل مساعدة أفراد أسرته في توفير وسائل العيش اليومية ، وذلك نتيجة فقد المصدر الرئيسي وهو أحد الوالدين أو أن مصدر العيش لم يعد كافيا ، مما يؤدي إلى إحساسه بالأعباء الأسرية ، وقد تزداد المشكلة صعوبة خاصة إذا كان عدد أفراد الأسرة كبيرا بالصورة التي تتطلب توفير موارد و إمكانيات متعددة للحياة الأسرية².

ورغم أهمية تفكك الأسرة على تنامي ظاهرة تشغيل القاصر إلا أن هذا العامل يبقى غير حاسم لأنه قد يعني حالة من اضطراب التفاعلات أو الانفصال الداخلي ،دون أن يصل إلى حالة الإنحلال الكلي بالإنفصال أو الطلاق ،مع التأكيد على أن غياب أحد الوالدين بسبب الوفاة أو السجن طويل المدة مثلا ،قد لا يشكل مؤشرا على التفكك الأسري بالضرورة ، طالما كان هناك من يتحمل القيام بجزء كبير من أدوار الوالد الغائب³.

بل قد يكون التماسك الأسري هو الدافع لعمل القاصر وذلك من باب المساعدة على ظروف الحياة وذلك يتحدد حسب ميول الأسرة نحو التعليم أو العمل وفي الغالب تكون ميولها نحو العمل ويكون له الإيجابية والتدعيم دون الإهتمام بالمدرسة أو العملية التعليمية التي ليس لها قيمة ولا عائد من وجهة نظر آباء هذه الأسر منخفضة المستوى⁴.

¹ نصيف فهمي منقربوس ، المرجع السابق ، ص 173 .

² نصيف فهمي منقربوس ، المرجع نفسه ، ص 174 .

³ محمد مبارك آل الشافي . المرجع السابق ، ص 16 .

⁴ محمد نجيب السيد عيد ، المرجع السابق ، ص 40 .

وفي الأخير نقول إن بواعث عمل القاصر لا ترجع بصورة مباشرة وأساسية إلى كون الأسرة مفككة أو متماسكة أو لعدم وجود من يعيلها بقدر ما هناك جوانب أخرى متعددة تدفع بالقاصر إلى سوق العمل مدعوماً من أسرته ليساهم معها في مواجهة الأعباء المتزايدة لها¹.

ب): الأسباب الثقافية

لقد أوضحت منظمة العمل الدولية سنة 1994 أن عمل الأطفال يزداد انتشاراً في العديد من البلدان ليس بسبب المشاكل الاقتصادية والاجتماعية وحسب، بل بتأثير من العادات الثقافية التي تشجع الأطفال على إعالة آبائهم²، وإن الثقافة في هذا المجال ذات تأثير مباشر على أساليب التنشئة الاجتماعية للأطفال بل أنها تقوم بدور يجعل من عمالة الأطفال إما مقبولة أو غير مقبولة من جانب الأسرة، حيث يكون خروج الطفل للعمل من المظاهر الثقافية المقبولة في مجتمع دون الآخر الذي يرى العكس، والثقافة التي نقصدها هنا هي كافة الإتجاهات والعقائد والهن والأخلاق والقانون والعادات والتقاليد الموروثة والمكتسبة عن الأجيال السابقة³.

فتعتبر العادات والتقاليد المحلية ونظرة المجتمع حتى وإن كانت النية الحسنة، من الأسباب التي تؤدي إلى تشغيل القصر⁴، وذلك لتقني مجموعة من الأفكار والمعتقدات داخل المجتمع مفادها أن العمل مفيد لتكوين شخصية الطفل وتنمية مهاراته ويجب أن يقتفي الأولاد أثر آبائهم، خاصة في بعض الحرف والمهن المتوارثة التي يكتسبونها من أسرهم ويحافظون عليها ويتعلمونها منذ الصغر ويحفظون أسرارها ويتقنونها وفي سن مبكرة مثل الصناعات التقليدية كصناعة السجاد اليدوي⁵ والتي تحافظ عليها الدولة كتراث شعبي وطني، وهذه الصناعات تحتاج إلى تدريب وإتقان ولها أسرار تتوارثها الأسر ويندمج في عملها أطفال تلك الأسر للحفاظ على تراثها واستمرار مصدر دخلها، الأمر الذي يدفع بهم إلى النزول إلى العمل بحرفة الأهل

¹ محمد محمود المهدي، المرجع السابق، ص 224.

² أيمن محمود محمد عبد العال، المرجع السابق، ص 07.

³ منال محمد عباس، المرجع السابق، ص 135.

⁴ C.BRISSET، "La situation de l'enfant dans le mande " Les enfants sans enfance ,Petites affiches ,n .237 ,du 29 nov .1999.page

⁵ تجب الملاحظة أن العديد من الدول تشجع هذه الأعمال من باب الحفاظ على التراث الشعبي أو الوطني .

للمحافظة عليها وممارستها مستقبلا، ويحرم هؤلاء الأطفال من حقهم في اختيار مستقبلهم ومهنتهم¹.

وقد نجد في بعض الأحيان أن عمل الأطفال راسخا في العادات والتقاليد المحلية، وحتى الأبوين والأطفال أنفسهم لا يدركون بأن العمل ضد مصلحة القصر وأنه غير قانوني².

وتعد سيطرة مجموعة المعتقدات الاجتماعية المتعلقة بعدم جدوى الاستثمار بالتعليم وعدم متابعة الأطفال لدراساتهم بسبب الرغبة في تعليمهم مهن هامشية أو حرفة بدائية زمانا لمستقبلهم³، ولا تزال تسود بعض المجتمعات التقليدية خاصة الزراعية معتقدات خاطئة تبيح تشغيل الأطفال لتحقيق مصلحة فضلى لهم، من منطلق أن العمل مفيد لتكوين شخصية الطفل وتنمية مهاراته، وفي نظام القيم الاجتماعية الذي يكون فيه عمل الأطفال كأمر طبيعي⁴ ومقبولا ينخفض الطلب على التعليم ولا تطبق القوانين المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل والزامية التعليم، كما لا تعتبر بعض المجتمعات العربية عمل الفتيات بالمنزل، أو المساعدة في الحقل عملا حقيقيا⁵، لأن الأطفال يعتبرون ملكا للعائلة، والأهل وحدهم من يقررون التحاقهم بالمدرسة من عدمه أو العمل في هذه المهنة أو تلك⁶.

¹ محمد مختار القاضي، المرجع السابق، ص 91.

² كتيب البرلمانين، المرجع السابق، ص 26.

³ عبد الرحمن بن محمد عسييري، المرجع السابق، ص 37.

⁴ أحمد عبد الله، عمالة الأطفال في مصر، الظاهرة والمعالجة، إشكالية تطبيق اتفاقية حقوق الطفل في الواقع المصري، تجمع الهيئات غير الحكومية المعنية بحقوق الطفل، امديست . 1999، ص 141.

⁵ محمد مختار القاضي، المرجع السابق، ص 82.

⁶ وهو الأمر الذي يطلق عليه بنظرية القرار الأسري، التي تشير إلى أن الطفل مسلوب الإرادة، ولا يستطيع تقرير مصيره بنفسه، وبناءا على ذلك فإن الوالدين هم من يقرران عنه، بما يتوافق مع مصالحهما ويخدم ويحقق رغباتهما دون أن يرضا في الحسبان، مدى تأثير ذلك القرار على مصلحة الطفل وإمكانية الإضرار بمصالحه .

ثانيا : الأسباب السكانية والتكنولوجية

(أ) الأسباب السكانية

لقد ذهبت بعض الآراء إلى ربط قضية تشغيل القصر بالعوامل السكانية (إرتفاع معدلات الإنجاب النزوح الريفي ، الهجرة ...) ، لكن بالمقابل ووجهت هذه الآراء بالرفض كونها لا تستند إلى أساس علمي ، كما أن محاولة الربط بين هذه الظاهرة وبين الأسباب السكانية فيه تجاوز للواقع¹.

(1) - الهجرة من الريف إلى الحضر :

يشير مصطلح التحضر السريع "Rapid urbanization" إلى نزوح عدد كبير من سكان الريف إلى المناطق الحضرية ، ويصاحب هؤلاء المهاجرين الكثير من الرغبات والطموحات أملا في تحقيقها ، في المناطق الحضرية الجديدة التي هاجروا إليها ، وتختلف أسباب الهجرة تبعا لاختلاف المهاجرين من حيث ظروف عملهم أو البحث عن عمل أو نتيجة لظروف اجتماعية واقتصادية أملا في تحسين مستوى المعيشة كهدف أساسي لهم².

ولكن بنزوح هذه المجموعات إلى الحضر أصبحوا يكونون مناطق وأصبح يوجد فيها أنماطا من العمالة هي في الحقيقة ليست مطلوبة في المناطق الحضرية، نظرا لما ينقصها من تدريب وخبرة وتعلم ، وينتج عن ذلك انخراط بعضهم في القطاع الغير الرسمي الذي يسهل الانخراط في العمل دون خبرة وتعليم وما إلى ذلك وبما أن هذا القطاع الغير المنظم لا يوفر أعمالا دائمة ويجعل الكبار يعانون من البطالة بأنواعها ، فإن الكثير من الأباء يدفعون بأبنائهم لسوق العمل ، وهنا تبرز علاقة الهجرة من الريف إلى الحضر بتشغيل القصر (الأطفال) ، ويصبحون ضحية الظروف التي تمر بها الأسرة وبدلا من أن توفر الأسرة لهم كافة متطلباتهم التعليمية والاقتصادية والاجتماعية التي ربما هاجروا من أجلها ، ونظرا لأنها أصبحت تعتبر في الواقع أعباء جديدة،

¹ مزوز بركو ، أطفال الشوارع القيم وأساليب التربية الوالدية ، دار جونا للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2014 ، ص 353 .

² منال محمد عباس، المرجع السابق ، ص 107 .

فإنهم يلتحقون بسوق العمل وفي سن مبكرة لمواجهة وتحسين أوضاعهم ، وقد يقبلون على أي عمل وبأي أجر كان نظرا للحاجة الماسة له¹، ومن أجل توفير الدخل².

ففي دراسة ميدانية أجريت عام 1977 لأرياب العائلات الذين هاجروا إلى المدن الكبرى مثل مدينتي طرابلس وبنغازي وذلك لمعرفة العلاقة بين الهجرة والتنمية الاقتصادية في ليبيا ،حيث أوضحت هذه الدراسة أن الهجرة إلى هاتين المدينتين قد صاحبتها زيادة حقيقية في ما يتعلق بعمالة الأسرة بكاملها ،وهذا راجع بطبيعة الحال ،إلى ما يعرف بظاهرة البطالة المقنعة التي سببها الرئيسي تشغيل الأطفال والنساء والشيوخ ،المنتشرة في الموطن الأصلي لهذه العائلات³.

ولكن بالمقابل نجد أن الرأي القائل بأن الهجرة من الريف إلى الحضر تساهم في عمالة الأطفال هو أيضا رأي يفتقر إلى الدليل العلمي ،حيث أظهر المسح الذي قام به الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء في مصر أن حجم عمالة الأطفال أكبر من الريف 71.1% عنه في الحضر 28.8%⁴، ومن جهتنا نوافق هذا الطرح حيث أن الريف أصبح يتوفر على كافة الخدمات الأساسية وعدة إمتيازات أخرى قد لا نجدها حتى في الحضر .

(2) - معدل الإنجاب :

لقد أرجع بعض الباحثين عمل القصر إلى زيادة معدلات الإنجاب ،وكما أقرنا أنه يكون كنتيجة طبيعية لها ،وواقع الأمر أن مثل هذه الأطروحات إنما تؤدي - عن وعي أو غير وعي - إلى تجنب التصدي للواقع الإجتماعي ، وفيما يخص الرأي الذي يرى أن عمالة الأطفال قاصرة على الأسر ذات الإنجاب المرتفع ، فقد أثبتت عدة دراسات أن هناك عوامل قوية تدفع بالأسر سواء ذات الإنجاب المرتفع والمنخفض على حد سواء إلى تشغيل الأطفال في سن مبكرة في مقدمتها الفقر⁵، وتحتل زيادة معدلات الإنجاب أهمية كبيرة لدى الطبقات الدنيا في المناطق

¹ منال محمد عباس ، المرجع السابق ، ص 108.

² يحي مهملات ، المرجع السابق ، ص 40.

³ سالمة حامد الشاعري ، المرجع السابق ، ص 102 .

⁴ عادل عازر وآخرون ، عمالة الأطفال ، المرجع السابق، ص 86 .

⁵ مزوز بركو ، المرجع السابق ، ص 353.

الفقيرة فالطفل يعد عاملا أساسيا في الدخل ومصدرا للرزق من الناحية الإقتصادية للأسرة، ونذكر على سبيل المثال فئة الأرامل اللاتي لا يجدن مصدرا للدخل سوى حصيلة عمل الأبناء¹.

ب) الأسباب التكنولوجية

نظرا لتداخل الأسباب التكنولوجية والأسباب الخاصة بأرباب العمل وتكاملهما معا سوف نتطرق إليهما في ذات الموضوع وذلك على النحو الآتي :

يذهب الكثير من الباحثين إلى أن هناك ارتباطا وثيقا بين تشغيل القصر وبين انخفاض المستوى التكنولوجي السائد في المناطق الفقيرة أو في بيئات هؤلاء الأطفال التي يعيشون فيها، حيث يسود النمط الحرفي اليدوي أو التقليدي في الأعمال والحرف القائمة مما يؤدي إلى سهولة العمل في هذه المهن ويجعل الأطفال ينجذبون إليها ويلتحقون بها دون أي شروط أو عناء²، كما أن عمالة الأطفال تكون أقل ظهورا أينما تزيد المكننة في العملية الإنتاجية سواء أكان ذلك في الزراعة أو في الصناعة، فالتطور التكنولوجي يغير من طبيعة الإنتاج مما يستدعي الاستغناء على فئة الأطفال³ ، وتكون أكثر تواجدا في مجالات معينة من الإنتاج تعتمد بصورة تقليدية على عمالة الأطفال مثل صناعات الجلود والفخار وورش إصلاح السيارات⁴.

ومن ناحية أرباب العمل نجد أنهم يفضلون تشغيل هذه الفئة بحجة أن ذلك يتيح لهم التدريب على الأعمال المطلوبة ويفضلونهم على خريجي المدارس الصناعية ومراكز التكوين، لكونهم سريعي التعود على بيئة العمل والتعلم⁵، ولكن في الحقيقة هناك عدة عوامل تتمثل في أنهم أقل أجرا من الكبار ، ولمناسبتهم لوظائف دون غيرها وسهولة إنقيادهم ونقص وعيهم بحقوقهم وقدرتهم على المطالبة بها وحجم العمل الذي يمكن إنتزاعه منهم بسبب ضعفهم ، ولإنخفاض أجورهم وذلك يرجع لإنخفاض المستوى التكنولوجي ومستوى الآلية المستخدمة وذلك الحال الذي يسود أغلب الورش الصناعية والمصانع الصغيرة أو في القطاع الزراعي الذي ينتشر

¹ عادل عازر وآخرون ، عمالة الأطفال، المرجع السابق ، ص 86.

² منال محمد عباس، المرجع السابق، ص 115.

³ مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للنشر والتوزيع، الجزائر ، ص 126.

⁴ أحمد عبدالله، عمالة الأطفال في مصر ، المرجع السابق ، ص 145.

⁵ عادل عازر وآخرون ، عمالة الأطفال، المرجع السابق ، ص 87 .

فيه عدد كبير من الأطفال وخاصة في مواسم جني المحاصيل الزراعية كجمع القطن¹، حيث نجد أن رب العمل عندما يتعذر عليه الحصول على بعض الأدوات أو الآلات الضرورية لعمله، والتي تساعد على إنجاز الأعمال بسرعة لإرتفاع ثمنها، يعتمد لتشغيل هذه الفئة بأجور منخفضة لتعويض النقص في المعدات من جهة وهي إستراتيجية للتقليل من حجم المصارف وزيادة الربح وبالتالي الدخل بصفة عامة².

ومن جهة أخرى إمكانية تشغيلهم لساعات طويلة وسهولة إدارة أعمالهم وتوجيههم، وأيضا سهولة إنهاء خدماتهم دون الدخول معهم في نزاعات عمل لأنهم يشكلون عمالة عارضة واحتياطية بنظرهم يمكن استخدامها وتسريحها بحسب رغبتهم، وأيضا من ناحية التأمين والضمان الإجتماعي³ فالقانون يستلزم بلوغ العامل سن 18 سنة وبالتالي فإن العامل القاصر الذي تقل سنه عن 18 سنة لا يخضع لأحكام هذا القانون⁴، وفي كثير من الأحيان أرباب العمل غير مضطرين إلى تأمينهم اجتماعيا⁵، لكون أن عملهم غير قانوني ويقل احتمال تقدم الأطفال أو ذويهم بشكوى للسلطات المعنية خوفا من أن يضيع عليهم دخلا مهما كان ضئيلا يعود بالنفع عليهم، وبالتالي هنا يتهرب رب العمل من المسؤوليات القانونية التي تقع عليه والمطلوبة في حالة تشغيل قاصر مثل تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية، وتوفير سبل العلاج والسلامة المهنية، ومراعاة الصحة المهنية للأطفال بصفة دورية، وغيرها من الأمور⁶.

وعلاوة على ذلك قد نجد أن بعض أرباب العمل يظنون بأنهم يساعدون القصر الذين يستخدمونهم بعرض العمل عليهم وإمدادهم بالدخل⁷، وتجب الملاحظة أن عمل القاصر لا يعتبر يعتبر استجابة لظروف مؤقتة، تدعو صاحب العمل لتشغيل هذه الفئة بل هي وسيلة مدبرة يسعى

¹ رشا أحمد محمود علي الدين، المرجع السابق، ص 28.

² يحي مهملات، المرجع السابق، ص 39.

³ عبد الرحمن بن محمد عسييري، المرجع السابق، ص 40.

⁴ ونخص بالذكر هنا قانون التأمين الإجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975، أما بالنسبة لقانون التأمينات الجزائري 11/83 فلم يستلزم سن معينة ولكن القوانين الجزائرية تضمن الاستفادة من تغطية اجتماعية كالضمان الاجتماعي والتأمين من حوادث العمل والاستفادة من المنح العائلية.

⁵ حسنين المعدي البوادي، المرجع السابق، ص 135.

⁶ نصيف فهمي منقريوس، المرجع السابق، ص 175.

⁷ كتيب البرلمانين، المرجع السابق، ص 27.

بها صاحب العمل للتقليل من تكلفة الإنتاج¹، فنجد أن أرباب العمل في بعض الصناعات يزعمون أن للعمال القصر مهارات لا يمكن الإستغناء عنها (الأنامل الرقيقة) بالمقارنة مع البالغين، ويتوقف بقاء صناعات كاملة - كما يقال - على عمل الأطفال (القصر) .

وهذا الإتجاه في التفسير قد أدى بدوره إلى مخاوف متزايدة من أن تؤدي العولمة والمنافسة المتصاعدة في أسواق العالم بالنسبة لبعض السلع إلى زيادة الظاهرة محل الدراسة، خاصة مع انتشار المصانع الدولية الكبرى والشركات العبر الدولية في العديد من الدول الفقيرة، بهدف الحصول على العمالة الرخيصة - معظمها من النساء والأطفال - المتوفرة في تلك البلدان مقارنة بالمواطن الأصلي لها²، وذلك ما يساعد على تفاقم المشكلة بما توفره تلك المصانع من فرص عمل بسيطة تمثل رافدا كبيرا لسكان التجمعات الفقيرة³، ومساهمة التوجيه الإقتصادي العالمي والمنافسة الدولية في أدوات الصراع التجاري والحرب الإعلامية الواسعة بين الشركات التجارية في جميع أنحاء العالم، وهو ما جعل العديد من تلك الشركات توظف كافة إمكاناتها لتحقيق الأرباح المالية، حتى ولو كان ذلك على حساب الأطفال واستغلالهم تجاريا⁴.

كما ننوه في الأخير أن أغلبية البحوث بينت أن جل الصناعات والأعمال التي يؤديها القصر يقوم البالغون أيضا بأدائها ونذكر منها صناعة السجاد اليدوي والأساور⁵.

¹ يحي مهملات ، المرجع السابق ، ص 38.

² إبراهيم حسن محمد عمر الغزاوي، المرجع السابق ، ص 45.

³ عبد الرحمان يسرى ، الأنماط التقليدية والمستخدم لخدمة لسوء معاملة الأطفال ، ندوة سوء معاملة الأطفال واستغلالهم غير المشروع ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2001 ، ص 44 .

⁴ محمد مختار القاضي ، المرجع السابق ، ص 87.

⁵ كتيب البرلمانين ، المرجع السابق ، ص 27.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن تشغيل القصر

لقد تعددت الآثار المترتبة عن تشغيل القصر والتي تكون كنتيجة محتومة لخروج القاصر إلى سوق العمل في وقت مبكر، فبيئة العمل تؤثر على قدرة القصر وشخصياتهم ، كما لا تتيح لهم تكافؤ الفرص مع غيرهم من دون العاملين ، فعمل القاصر يحرمه من الاستمتاع بطفولته كما يعرضه للأخطار ، كونه يتعامل مع أدوات وأساليب هي في الحقيقة خاصة بالكبار، وهذا يكشف عن خروج القاصر للعمل يترتب عليه العديد من الآثار على المستوى الصحي والنفسي والاجتماعي وما إلى ذلك من الآثار ، وفي ضوء ذلك سنتطرق إلى بعضها في مطلبين على النحو الآتي :

الفرع الأول : الآثار الصحية والنفسية المترتبة عن تشغيل القصر

إن عمل القاصر له انعكاساته السلبية على صحته ونفسيته ، فانغمسه في مهامات البحث عن عمل وتوفيره يعرضه لمتاعب صحية و نفسية ، تصل إلى (6) مليون ضرر نفسي وجسمي للأطفال العاملين ، كما ينتج أيضا (2,5) مليون إعاقة و (32) ألف حالة وفاة وذلك حسب البيانات المشتقة من العبيء العالمي لدراسة الأمراض¹ وفيما سيأتي سنوضح تأثير كل عنصر على حدة :

أولا :الآثار الصحية المترتبة عن تشغيل القصر

إن مرحلة الطفولة تعتبر من أخطر وأهم فترات الحياة الإنسانية ،و ذلك لما يحدث فيها من نمو يصعب تقويمه أو تعديله في مستقبل حياة الفرد ، فعمل القصر في هذه الفترة يحرمهم من التمتع بها ، كما أن إنشغالهم وتحملهم أعباء وتبعات العمل بقدراتهم الجسمية المحدودة التي لم تصل إلى حد تحمل ظروف وشروط وطبيعة الأعمال المهنية للكبار ،يرتب وقوع إصابات عمل في صفوفهم أكثر من غيرهم نظرا للإجهاد وذلك لطول ساعات العمل وتكليفهم بالعمل على أجهزة لا تتناسب وقدراتهم الجسمية والذهنية ونقص الخبرة لديهم لعدم الإهتمام بالتعليم والتدريب المهني، إن وجد أصلا ، مما يؤدي إلى الإستعمال الخاطئ للمعدات .

¹ محمد نجيب السيد عيد ، المرجع السابق ، ص 04.

كما تتأثر صحة القاصر أيضا من ناحية التناسق العضوي والقوة ، والبصر والسمع وذلك نتيجة الجروح والكدمات الجسدية ، الوقوع من أماكن مرتفعة ، الخنق من الغازات السامة ، صعوبة التنفس نزيف وما إلى آخره من التأثيرات،بالإضافة إلى الأمراض التي قد تصيب الجهاز التنفسي لتعرض الطفل للغبار وبعض الروائح وما إلى آخره من تأثيرات¹.

وبينت الدراسات العلمية أن معظم العمال القصر يعانون من سوء التغذية والأمراض المتوطنة مما يؤدي إلى ضعف صحتهم عامة ، ونقص مقاومتهم للأمراض² ، ولقد أشارت البحوث أيضا إلى أن جميع الميادين التي تستقطب القصر غالبا ما تكون أعمالا غير آمنة صحيا ،ويصابون من خلال أعمالهم بإصابات بالغة ،تؤدي إلى عاهات مستديمة وتؤثر على مسيرة حياتهم المستقبلية ،والسبب الحقيقي للإصابات المؤثرة على صحة هؤلاء هو قيام تلك الفئة بأعمال تفوق قدراتهم العمرية من جهة ، ومن جهة أخرى فإن معظم الأماكن التي يعمل بها الأطفال تنفتر إلى أبسط وسائل السلامة³ ،وأشارت العديد من البحوث إلى أن غالبية الأسر الفقيرة في حالة مرض طفلها العامل فإنها و بسبب فقرها وقصورها المادي لا تأخذه إلى المشافي إلا بعد تدهور حالته الصحية، بل ويخصم منهم رب العمل الأجر اليومي في حالة الغياب بسبب المرض⁴.

كما أن القاصر الذي يعمل في ظروف صعبة ،قد يتعرض لحرارة شديدة أو يكون مكان العمل قليل الإضاءة والتهوية وتسوده الضوضاء ،وقد يعمل في محيط رطب أو مليء بالأتربة والغازات ،ويتعرض القاصر لمخاطر الحوادث في مجال العمل التي لا تتلاءم مع حالته الجسمانية ،والنفسية مما يعرضه إلى مخاطر صحية وبدنية⁵ ،وبالإضافة إلى ذلك يتعرض للخطر عن طريق التعرض للكيمياويات وقد يكون ذلك أكثر خطورة عليه بسبب ضعف تكوينه الجسمي ،وقد يصاب أيضا بالتسمم على فترات طويلة أو متوسطة ،كما قد يعاني من مشكلات

¹ يحي مهملات ، المرجع السابق . ص 60، وينظر حسنين العجدي البوادي ، المرجع السابق ، ص 132.

² وفاء عبده محمد علي، المرجع السابق ، ص 34 .

³ سالمة عبد الله حمد حامد الشاعري ، المرجع السابق ، ص 129.

⁴ وفاء عبده محمد علي ، المرجع نفسه ، ص 18.

⁵ وفاء عبده محمد علي ، المرجع نفسه ، ص 34.

في الجلد والتنفس والعين ،بالإضافة إلى تشوهات في العمود الفقري نتيجة العمل لساعات طويلة وحمل الأشياء الثقيلة¹.

وتجب الملاحظة أن هذه الأعراض التي يمكن أن تظهر على القاصر تؤثر بالسلب عليه وخاصة أنها تساهم في تردي وضعيته النفسية والعصبية مما قد يقوده إلى ارتكاب جرائم سواء داخل عمله أو خارجه وخاصة تلك التي تتسم بالعنف سواء منه اللفضي أو الجسدي .

ثانيا : الآثار النفسية المترتبة عن تشغيل القاصر

إن عمل القاصر في سن مبكرة يمهده بالإحساس بالرجولة المبكرة ، ويشعره بالثقة لقدرته على مساعدة أسرته إقتصاديا والإنفاق على نفسه ، إلا أن ذلك العمل له تأثيرات نفسية بعيدة المدى تشعره بإشباع كبير بعد أن إرتبط بعالم الكبار مما يزيد من قدرته على حل الكثير من مشكلاته² هذا من الناحية الإيجابية أما من الناحية السلبية فإن الضغط المستمر في العمل يؤثر على الجهاز العصبي للقاصر مما يؤدي إلى التأثير على سلوكه تجاه الآخرين مما يدفعه إلى إستخدام العنف ضدهم، كما أن قلقه وخوفه من الفشل الذي قد يقع فيه جراء قيامه بالعمل قد يصبح من سمات شخصيته ويتحول مع مرور الوقت إلى إضطرابات أو أمراض نفسية تتطلب التدخل المباشر والعلاج المناسب³ ، كما أنه ما يمكن أن يتعرض له القاصر من عقاب أو

¹ رشا أحمد محمود علي الدين، المرجع السابق، ص 38.

² وفاء عبده محمد علي ، المرجع السابق ، ص 36.

³ نذكر منها على سبيل المثال :القلق والاكتئاب فلقد أظهرت الدراسات أن الأطفال الذي يعملون في سن مبكرة تظهر عندهم أشكال من السلوك القلق تجاه المستقبل ولا يتمتعون بنظرة تفاؤلية بالمقارنة مع أقرانهم الذين لا يعملون في سن مبكرة كذلك يتصف سلوكهم بالاكتئاب والحزن إلى حد ما ،بالإضافة إلى السلوك العدواني : يبدر عن سلوك الأطفال الذين يعملون في سن مبكرة سلوك عدواني تجاه أقرانهم حيث يكتسب هؤلاء عادات سيئة أثناء العمل الذي غالبا ما يكون مساءً أو في العطل الطويلة (الصيف) هذه العادات من رؤسائهم في العمل ما يسمى (المعلم) الذي يتفوه بكلمات قاسية وخارجة عن نطاق الأدب فيصبح استعمال هذه الألفاظ من قبل الطفل عادي تجاه أقرانه وزملاءه في المدرسة ،ونضيف كذلك سوء التكيف : أظهرت الدراسات أن الأطفال الذين يعملون في سن مبكرة أقل قدرة على التكيف في حياتهم المستقبلية لأنهم لم يكتسبوا نمط سلوكي واضح يجعلهم

سخرية ونبذ من محيط عمله نتيجة قيامه بالعمل قد يعرضه للإصابة ببعض الأمراض النفسية كالإكتئاب والحزن¹، والشعور بالدونية (أي أنه أقل من الآخرين) وعدم القدرة على التكيف سواء الذاتي أو الاجتماعي وبالتالي قد لا يستطيع إثبات ذاته وتحقيق ما يطمح إليه من نجاح، كما أن عدم إحساس القاصر بالإستقلالية كون كل جوانب بيئة عمله منظمة ومرتبطة من طرف المسؤولين عن العمل ، يدفعه إلى ما يسمى بالإتكال وعدم الثقة في النفس ، كونه لا يستطيع القيام بعمله إلا بالرجوع إلى هؤلاء ، أما مقابلة المسؤولين عن العمل للقاصر بأساليب غير أخلاقية يؤثر في شخصيته ومكوناتها النفسية والاجتماعية².

إن عمل القاصر يؤدي إلى ضعف العلاقات الأسرية نظرا لطول فترات العمل والعودة إلى المنزل في وقت متأخر مما يؤدي إلى ضعف النمو النفسي داخل الأسرة، كما أن عدم الاهتمام بالملبس أو المأكل والنظافة الشخصية للطفل قد يولد لديه بعض الأمراض النفسية من خلال فقدان الطفل تقديره لذاته بين أقرانه³.

وحتى الاضطراب النفسي الذي يتولد لدى الطفل العامل في مرحلة المراهقة يؤثر على تكيفه وتوافقه مع المجتمع المحيط به وقد يؤدي إلى ترسيخ الإضطراب الذي يعاني منه الطفل بالإضافة إلى احتمالية أن تتولد عنه اضطرابات نفسية أخرى⁴، خاصة إذا أخذنا بعين الإعتبار أن هذه المرحلة يتم فيها تشكيل سلوكه حتى يكون متوافق نفسيا أو يكون منبوذ من الآخرين .

ومن ضمن التأثيرات النفسية التي قد تتجم عن عمل القصر كذلك نجد تنمية الإحساس لدى الطفل العامل بعدم الرغبة في التعاون مع زملائه، وضعف الشعور بالولاء والانتماء، وعدم القدرة على الإبتكار، والتعود على العادات السيئة مثل التدخين، وتحدي السلطة الأبوية، كما أن

أكثر قدرة على تمثل عادات أكثر وضوحا وتماسكا في حياتهم الاجتماعية المفترض أن تكون قد تبلورت في سياق حياتهم الطبيعية .

¹ رشا أحمد محمود علي الدين ، المرجع السابق ، ص 39.

² نصيف فهمي منقريوس ، المرجع السابق ، ص ص 180، 181 .

³ محمد نجيب السيد عيد ، المرجع السابق ، ص 44 .

⁴ محمد نجيب السيد عيد، المرجع نفسه، ص 9.

الطفل العامل يتعرض للمعاملة السيئة من صاحب العمل¹، و أن وجوده في العمل طوال اليوم يضعف من ولائه لأسرته، وكل ذلك يجعله غير متوافق اجتماعيا ونفسيا، نتيجة قيامه بدور اجتماعي يحتاج إلى متطلبات لا تتوفر لدى صغار السن²، بالإضافة إلى أن التواجد المستمر في العمل يسهل من عملية انقياده وحتى انحرافه ويظهر ذلك من خلال العنف الجنسي والاستغلال الجنسي الذي يقع على الأطفال لأنهم الحلقة الأضعف في مكان العمل وذلك من خلال الاحتكاك بالأطفال الآخرين أو عرض أفلام عليهم أو أحاديث ذات محتوى جنسي فاضح الأمر الذي يسهل وقوع الأطفال في ممارسة الرذيلة وهو الأمر الذي سنتطرق إليه في الباب الثاني من هذه الدراسة .

ويتضح من خلال العرض السابق أن الأطفال الذين يعملون قبل السن المحددة قانونا، يحرمون من إشباع حاجاتهم الاجتماعية والنفسية والتعليمية، ومن ثم يتسمون بسوء التوافق الشخصي والأسري والاجتماعي وحتى المهني خاصة إذا ما وضعنا في الإعتبار أنهم ينتمون إلى مستويات اقتصادية واجتماعية متدنية مما يسبب لهم الكثير من المشكلات³ .

¹ تجب الملاحظة أن هذه المعاملة السيئة ينجر عنها عدم احترام الذات وتقديرها، فاستخدام الأطفال في ميدان العمل وخاصة في الورشات البسيطة والمحلات الصغيرة والمطاعم والمقاهي يجعل كل هؤلاء الناس يستخدمون أبشع الألفاظ في مناداة الأطفال فيعتقد الطفل أنه فعلا (حقير ونذل وسافل الخ) من هذه الألفاظ النابية الأمر الذي يقلل احترامه لذاته ويشعر بالدونية أي أنه أقل من الآخرين .

² أيمن محمود محمد عبد العال، المرجع السابق، ص 08.

³ أيمن محمود محمد عبد العال ، المرجع نفسه ، ص 09.

الفرع الثاني : الآثار الإجتماعية المترتبة عن تشغيل القصر

أولاً :الآثار الإجتماعية المترتبة عن تشغيل القصر

بالرغم من أن تشغيل القصر يساعد أسرهم على زيادة دخلها وتحسين مستوى معيشتها ، ويساعد على سد النقص في بعض الحرف وذلك لنقص الأجر وخفة الحركة والإنقياد والطاعة ، إلا أن ذلك له إنعكاساته السلبية على عملية التنمية كونه يسبب زيادة بطالة الكبار ، كما أنه يزيد من مخاطر مقاطعة المنتوجات التي يساهم القصر في إنتاجها¹ ، ذلك كون منظمة التجارة العالمية فرضت مصادرة تجارية من خلال محاربة ومنع شراء ما ينتج عن الصناعات التي يستخدم فيها القصر ، ولقد أكد ذلك دراسة أجريت في اليونيسيف في عام 1990 ، حيث توصلت إلى مقاطعة التجارة التي يستخدم فيها القصر وخاصة السجاد المصنوع يدويا بواسطتهم، حيث ظهر نتيجة هذه الأعمال إغتصاب ما بين 5000 إلى 7000 بنت كانت تعمل وذلك بدلا من حمايتهم والمحافظة عليهم².

بما أن العلاقات الإجتماعية تعتبر البناء الأساسي الذي يقوم عليه المجتمع فهي الأساس العلمي الحقيقي لأنماط سلوكية تمثل أحد المقومات الأساسية في طبيعة العلاقات الأسرية والإجتماعية، فالإنسان مدني بطبعه لا يمكن فصله عن مجتمعه ،لأنه يكتسب خصائصه الإجتماعية من خلاله وذلك عن طريق العلاقات الإجتماعية التي تسوده ،ولكن القاصر العامل يفقد لمثل هذا النوع من العلاقات ،بحكم أن معظم وقته مكرس للعمل فلا وقت لديه للتفاعل مع زملاء العمل أو أفراد أسرته أو حتى الأطفال في مثل سنه³، كما أن ارتباط الحياة الاجتماعية العامة للطفل بثقافة مختلفة عن ثقافته الخاصة والأسرية ،يجعله يكتسب بعض العادات والأعراف السلوكية التي يمكن أن تؤثر في حياته الذاتية والأسرية وصولا إلى المجتمع الذي يعيش فيه⁴.

وبالإضافة إلى ذلك نجد أن العامل القاصر يعاني من مشكلات أسرية ،حيث أن عدم الإستقرار النفسي بسبب عناء العمل كما سلف الذكر يجعله يتشاجر مع أفراد أسرته لآفته

¹وفاء عبده محمد علي ، المرجع السابق ، ص 36 .

² محمد نجيب السيد عيد ، المرجع السابق ، ص 31 .

³رشا أحمد محمود علي الدين ، المرجع السابق ، ص 41.

⁴ نصيف فهمي منقريوس، المرجع السابق، ص 183 .

الأسباب وغير ذلك ،كما أنه لا يجد الوقت الكافي ليقضيه مع أفراد الأسرة وتدعيم الروابط الأسرية¹، وقد يدفعه . عدم الإستقرار النفسي . في نفس الوقت إلى سلوك طريق الجريمة كتعاطي المخدرات وتكوين جماعات الأشرار ... إلخ .

ثانيا :الآثار الإجرامية المترتبة عن ظاهرة تشغيل القصر

أما بالنسبة للتأثير على الظاهرة الإجرامية ،ف نجد معدلات الجريمة تزيد في الدول التي تكثر فيها ما يسمى بعمالة الأطفال ،إذ أن هؤلاء الأطفال غالبا ما يكونون بلا وازع ولا رقيب ويختلطون بمن هم أكبر منهم في السن ،ونتيجة لذلك يضطر هؤلاء الأطفال للإنخراط في شبكات العصابات الإجرامية المنظمة ،وغالبا ما يتم إتخاذهم أدوات سهلة ورخيصة للأنشطة غير المشروعة فيعملون في مجالات السرقة والدعارة وتجارة وترويج المخدرات بكافة أنماطها ،وما يزيد من حدة المشكلة خفة الأحكام وبساطة الجزاءات الجمائية المفروضة على القصر إذا ما قورنت بكبار السن أو البالغين²، كما أنهم يعانون من شروط العمل والتي ترغمهم للبقاء لمدة طويلة بعيدا عن رقابة عائلاتهم مما يعرضهم للجريمة ،وشرب الكحول ،والقات أو تدخين السجائر³ .كما أنهم يتعرضون للنصب والإحتيال وعدم دفع مستحقاتهم ولأشكال مختلفة من الإستغلال وقد يصل الأمر إلى اختطاف البعض منهم أو استغلالهم جنسيا من قبل العصابات التي تنشط في ظل الإقتصاد الغير المنظم - في بيئة عمل غير آمنة - وذلك لضعفهم وصغر سنهم وعدم قدرتهم على مواجهة الإساءة الجنسية⁴ .

ولقد ذهب بعض الباحثين إلى أن عدم الاهتمام بوضع قواعد تنظم عمل القصر وتؤمن الحفاظ على صحتهم (العمل في أماكن غير صحية من ناحية شروط التهوية ، الحرارة أو البرودة ،الخطورة ...)، قد يؤدي بشكل أو بآخر إلى ترد في نموهم البدني والنفسي وقد ينتهي

¹ رشا أحمد محمود علي الدين ، المرجع السابق ، ص 41.

² عبد الرحمن بن محمد عسيري ، المرجع السابق ، ص 117.

³ عبد الرحمن بن محمد عسيري ، المرجع نفسه ، ص 115.

⁴ وهو الأمر الذي سيأتي تفصيله من خلال الباب الثاني من هذه الدراسة .

بالانحراف والجنوح¹، بحيث أن العمل غير الملائم يحدث رد فعل سيئ نتيجة عدم رضا القاصر واطمئنانه له ، فاستخدامه بأجر زهيد في عمل يضع بين يديه أشياء ثمينة يدفعه إلى جريمة السرقة التي تعتبر من الجرائم المتكررة في مجال عمل القصر ، كما أن عدم ملائمة العمل قد يدفع القاصر إلى النفور منه والتقل من عمل لآخر وما ينطوي على ذلك من متاعب نفسية وبدنية وخلقية سواء من أرباب العمل أو من زملائه تدفعه إلى طريق الجريمة² .

ونخلص في الأخير إلى أن عمل القصر بلغ حجم ومواصفات ما يمكن أن يطلق عليه ظاهرة عمالة الأطفال وليس إلى إستخدام طبيعي وعادي لهذه الفئة كما كان في العهود السابقة ، ويراد به من منظور إجتماعي ونفسي ، هدر طاقات هؤلاء وتعرضهم للخطر وحرمانهم من طفولتهم ، ومن منظور قانوني فهو استخدام من ليست لهم أهلية التعاقد أو بشروط وفي ظروف غير قانونية وغير ملائمة في العمل³ .

¹ غسان رياح ، حقوق الحدث المخالف للقانون أو المعرض لخطر الإنحراف دراسة مقارنة في ضوء أحكام اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت 2005 ، ص 84.

² غسان رياح ، المرجع السابق ، ص 86.

³ علاق نوال ، حماية العامل القاصر في القانون الجزائري ، مذكرة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة وهران ، الجزائر 2008 ، ص 56 .

الفصل الثاني: ماهية العامل القاصر وأوجه الحماية المقررة له

إذا كان دخول القاصر في سوق العمل في سن مبكرة يكون عادة تحت ضغط الحاجة أو الرغبة في تعلم مهنة أو حرفة أو لنقص الوعي التعليمي أو لغير ذلك من الأسباب ، فإن الحاجة إلى شمولهم بالحماية ووضع القواعد اللازمة لتنظيم عملهم وكفالة الحماية لهم تبدو أمرا أساسيا ، وهو ما تقطن له المجتمع الدولي وأقره من خلال الإتفاقيات والتوصيات المتعددة وهو ما سنبينه في هذا الفصل من خلال التطرق إلى ماهية العامل القاصر وإلى أهم الضمانات التي وضعت لحمايته من خلال تأصيلها دوليا وذلك بالتطرق إلى أهم ما أقرته منظمة العمل الدولية والعربية على حد سواء ، ثم على المستوى الداخلي من خلال مدى ملائمة التشريع الوطني الجزائري لما جاء فيها والمقارنة بينه وبين بعض المشرعين وذلك كما يلي:

المبحث الأول: مفهوم العامل القاصر

إن الطفل، الحدث أو القاصر مصطلحات تطلق على الشخص الذي لم تكتمل ملكة الإدراك لديه وذلك لعدم اكتمال نموه وضعف في قدرته الذهنية والبدنية ،وسنتطرق إلى مفهوم الطفل والمصطلحات التي لها علاقة به ثم نقوم بتعريفه في نطاق العمل وذلك بصفته كعامل صغير في السن وذلك كالآتي :

المطلب الأول: مفهوم العامل في علاقة العمل

للتطرق إلى مفهوم العامل القاصر وجب أن نتطرق قبل ذلك إلى مفهوم العامل بصفة عامة كمفردة مستقلة ذات دلالة ومعنى ، عدا عن مفردة القاصر التي تشير إلى من يبلغ سنا معيناً ، ونحن إذ نتولى بيان المراد بكل مفردة منها على حدة ، لا بد أن نجمعهما في النهاية ضمن سياق واحد موحد .

الفرع الأول: تعريف العامل في تشريعات العمل

لم يحدد المشرع الجزائري المراد بالعامل في مجال قوانين العمل¹، ولكن من خلال استقراء نصوص القانون 11/90 نجد أنه اعتبره "كل شخص يؤدي عملا فكريا أو يدويا لصالح جهة معينة سواء أكانت شخص طبيعى أو معنوي مقابل أجر"²، وتجب الملاحظة أن للعامل عدة تسميات منها المستخدم ، الأجير، شغيل ، خادم وما إلى ذلك ، ولا يمكن أن يكون إلا شخصا طبيعيا .

وعرفت بعض التشريعات العامل بالقول عنه بأنه "كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل و تحت إدارته أو إشرافه"³، كما نجده وضع شروط لتوافر هذه الصفة فنجد أن العامل هو كل إنسان ذكر أو أنثى بالغ سن الرشد أو التمييز يؤدي عملا ما سواء كان عملا فكريا أو يدويا لحساب شخص آخر سواء أكان طبيعى أو اعتباري تتوافر فيه صفة صاحب العمل ويكون ذلك تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر سواء أكان عينيا أو نقدا⁴.

¹ سواء ضمن نصوص الأمر 75/31 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، أو القانون العام للعامل رقم 78/12، أو القانون 82/06 المتعلق بعلاقات العمل لفردية، أو المرسوم التطبيقي 82/302، أو القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، أو النصوص المكملة له والمرتبطة به، لاسيما القانون 04/90 المتعلق بكيفية حل النزاعات الفردية في العمل، والقانون 02/90 المتعلق بحل النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، والقانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل والقانون 14/90 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي وغيرها من القوانين خاصة ما تعلق منها بالضمان الإجتماعي، لكن بالمقابل نجد أنه عرف عمال المنازل في المرسوم التنفيذي رقم 474/97 المؤرخ في 1997/12/08 الخاص بعلاقات العمل التي تني عمال المنازل، وذلك في المادة الثانية منه حيث نصت على أنه "يعتبر عاملا في المنزل بمفهوم هذا المرسوم كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته بإستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط .

² المادة 02 من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم (جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990) .

³ المادة الأولى فقرة 1 من قانون العمل المصري رقم 12 - 2003 .

⁴ علي عوض حسن ، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل ، دار الفكر الجامعي ، مصر طبعة 2001 ، ص

كما عرف العامل أيضا بأنه " كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه"¹.

الفرع الثاني: التبعية والأجر كعنصرين أساسيين في مفهوم العامل

من خلال ما سلف نجد أن التعريفات السابقة قد اتفقت على أن العامل هو كل شخص يؤدي عملا مهما كانت طبيعته مقابل أجر وتحت تبعية إلى جهة معينة، أي أكدت على توافر عنصرين مهمين وهما التبعية والأجر.

أولا : التبعية:

ويقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل ، باعتبارها أحد الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل كما تأخذ هذه التبعية ثلاث صور في علاقات العمل تتمثل في الوجه القانوني التنظيمي والوجه الفني أو التنفيذي بالإضافة إلى الوجه الإقتصادي².

ثانيا : الأجر:

إذا كان العمل هو محل إلتزام العامل، فإن الأجر هو محل إلتزام صاحب العمل³ ، حيث أنه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل، دون أن يقابله الحديث عن الأجر، إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل، وهو بذلك يحتل مركز معاكس للعمل، ويعرف الأجر بأنه "كل ما يحق للعامل أن يتقاضاه من صاحب العمل في مقابل عمله الذي التزم به بمقتضى العقد وذلك بصرف النظر عن الاسم الذي يطلق على هذا المقابل"⁴، ويمكن تعريفه أيضا بأنه المقابل المالي للعمل أي أنه المبلغ الذي يتقاضاه العامل نتيجة الجهد العضلي

¹ المادة السادسة من مدونة العمل المغربية رقم 99/65.

² يتمثل في ارتباط العامل مباشرة بصاحب العمل من الناحية الاقتصادية، حيث أنه يقدم له الأجر مقابل الخدمات والمجهودات التي يضعها العامل في خدمته طوال مدة علاقة العمل.

³ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 64 .

⁴ عاطف عبد الحميد حسن ،النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، دار التهضة العربية ،القاهرة 2007 ،ص 54.

أو الفكري الذي يبذله مقابل مدة زمنية محددة ومتى توافر هذا المقابل اعتبرت العلاقة علاقة عمل¹ مهما كانت صورة هذا المقابل نقدياً أو عينياً ، واستحقاق الأجر كقاعدة عامة لا يكون إلا بعد تنفيذ العمل .

المطلب الثاني: تعريف القاصر

الطفولة مرحلة عمرية من حياة الإنسان ،وتنتهي بدخول الإنسان مرحلة أخرى من مراحل الحياة المتتابعة ،وإذا كنا سنتطرق إلى موضوع الحماية الجزائية لتشغيل القصر في القانون الجزائي ،فإنه يصبح علينا لزاماً تحديد المفهوم اللغوي والقانوني للطفل ومن في حكمه ،لذلك سنتطرق إلى التعريف اللغوي لمصطلح الطفل ومن في حكمه في الفرع الأول ،ثم إلى تعريفه قانونياً في الفرع الثاني :

الفرع الأول :التعريف اللغوي للطفل ومن في حكمه

إن مصطلح الطفل تتداخل دلالاته مع عدة ألفاظ أخرى ويتعلق الأمر بالحدث الصبي ،القاصر ولكنها تتلاقى جميعاً حول مفهوم الطفل،حيث يعرف الطفل عموماً ، بأنه ذلك الشخص غير البالغ ، لكن كلمة طفل بكسر الطاء مع تشديدها تعني الصغير من كل شيء ، عينا كان أو حدثاً² ،وأصل لفظ الطفل من الطفالة والنعومة ،فالوليد به طفالة ونعومة حتى قيل أن الطفل مادام رخصاً أي ناعماً ، وتطلق كلمة طفل على الواحد ذكراً كان أو أنثى والجمع أيضاً لقوله تعالى: ".الذي خلقكم من تراب ثم من نطفة ثم من علقة ثم يخرجكم طفلاً"³ .

ومن الناحية الشرعية تم اعتبار مرحلة الطفولة تلك المرحلة التي تبدأ بتكوين الجنين في بطن الأم وصولاً إلى البلوغ سواء أكان البلوغ بالعلامة لقوله عز وجل : " وإذا بلغ الأطفال منكم

¹ علاقة العمل هي العلاقة التي تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب المستخدم وتنشأ عنها حقوق وواجبات للطرفين وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقد العمل . المادة 08 من القانون 11/90 .

² ابن منظور، لسان العرب، تحقيق علي شيري، الجزء 13 ، دار إحياء التراث العربي ، الطبعة الأولى ، بيروت لبنان 1989 ، ص 426 .

³ سورة غافر الآية 67.

الحلم فليستأذنوا¹ أو بعدد السنين²، وعلامات البلوغ عند الأنثى الحيض والاحتلام والحبل وعند الذكر الاحتلام والإحبال، فإذا لم يوجد شيء من هذه العلامات الطبيعية كان البلوغ بالسن، وقد اختلف الفقهاء في تقديره، فقدره أبو حنيفة في المشهور عنه بثماني عشرة سنة للذكر وسبعة عشرة سنة للفتاة، وقدره الصحابان والجمهور بخمس عشرة سنة لكل من الفتى والفتاة³.

حيث أننا نجد في مفهوم الحدث لغتا: معناه فتى السن ورجل حدث السن ورجال أحداث السن، ويقال هؤلاء قوم حدثان، ورجل حدث أي شاب، فإذا ذكرت السن قلت حديث السن وهؤلاء غلمان حدثان أي أحداث، وكل فتى من الناس والدواب والإبل حدث⁴، كما يطلق لفظ الحدث على صغير السن الذي لم يصل بعد إلى السن التي تمكن من معاملته كبالغ، ولا تستعمل كلمة الحدث إلا في الأحوال القضائية، ويشير مصطلح "الحدث" من الناحية الزمنية إلى عمر يتراوح ما بين ست إلى عشر سنوات كحد أدنى وإلى عمر يتراوح ما بين ست عشرة سنة إلى واحد وعشرين سنة في الحد الأعلى⁵.

ويطلق لفظ الصبي في اللغة على الغلام والجمع صبية وصبيان أما اصطلاحاً يطلق لفظ الصبي على من يبلغ سن الرشد⁶، ويسمى رجلاً مجازاً⁷.

¹ سورة النور الآية 59.

² سماح سالم، التشريعات الإجتماعية، منهاج عمل الإختصاصي الاجتماعي في ميادين الممارسة المهنية. عالم الكتب الحديث، الأردن 2010، ص 123.

³ هلالى عبد ألهة أحمد وخالد محمد القاضي، حقوق الطفل في الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، دار الطلائع، الطبعة الأولى، القاهرة، 2008، ص 29.

⁴ سويقات بلقاسم، الحماية الجزائرية للطفل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح. ورقلة، الجزائر 2012، ص 13.

⁵ محمد مبارك آل الشافعي، المرجع السابق، ص 07.

⁶ لقد أخذ المشرع المصري بهذا اللفظ سواء في قانون العقوبات أو قانون العمل، ففي قانون العقوبات استخدم اللفظ للدلالة على كل من لم يبلغ سن ثمانية عشرة سنة كاملة (المادة 269).

أما في قانون العمل فقد استعمل لفظ الصبي للبالغين من العمر ما بين اثني عشر كاملة وسبعة عشر سنة كاملة (المادة 143).

⁷ نصرالدين الأخضرى، تأرجح المركز القانوني للأطفال أثناء النزاعات المسلحة بين دور الضحية وموقع الجاني. دفاتر السياسة والقانون، العدد الحادي عشر، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر جوان 2014 ص 4.

أما بالرجوع إلى القاصر فنجد أن مصطلح القاصر لغتا: القصر في كل شيء خلاف الطول وقصر الشيء جعله قصيرا، وقصرت عن الشيء قصورا معناه عجزت عنه ولم أبلغه، وقيل: قصر عنه تركه وهو لا يقدر عليه¹.

الفرع الثاني: التعريف القانوني لمصطلح الطفل ومن في حكمه

لم تستقر أي معاهدة دولية أو عرف دولي على تحديد وتعريف مفهوم الطفل وذلك بدءا من إعلان جنيف لحقوق الطفل لعام 1924، ومرورا بإعلان حقوق الطفل لعام 1959 ثم العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966²، لكن بصدور إتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989، تم تعريف الطفل بأنه "كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه"³، لكن أثير جدل كبير في ما يخص عبارة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه، إلى أن صدرت الإتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 التي وضعت قاعدة عامة فيما يتعلق بالسن التي تنتهي فيها مرحلة الطفولة وهي سن الثامنة عشرة⁴.

والمشرع الجزائري أخذ بهذا التعريف في قانون الطفل⁵ حيث عرفه بأنه "كل شخص لم يبلغ الثامنة عشر (18) سنة كاملة، كما أشار إلى أنه يفيد مصطلح "حدث" نفس المعنى .

هذا ويعد الشخص حدثا من الوجهة القانونية في فترة محددة من العمر تبدأ بالسن التي حددها القانون للتمييز أو تلك التي حددها لبلوغ سن الرشد الجنائي ، وفي كل الأحوال ، فإن لفظ الحدث يدل على أنه شخص لم تتوفر لديه ملكة الإدراك لقصور عقله عن إدراك حقائق الأشياء ، ومرد ذلك يعود لعدم اكتمال نموه وضعف قدراته الذهنية والبدنية بسبب وجوده في سن مبكرة .

¹ سويقات بلقاسم ، المرجع السابق ، ص 15 .

² عبد العزيز مندوه أبوخزيمة ، الحماية الدولية للأطفال أثناء النزاعات المسلحة، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الدولي العام ، دار الفكر الجامعي الاسكندرية 2010 ، ص 47.

³ المادة الثانية من الإتفاقية .

⁴ لقد نصت المادة الثانية من هذه الإتفاقية على أنه : "يطبق تعبير الطفل في مفهوم هذه الإتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة" .

⁵ القانون رقم 12/15 المؤرخ في 28 رمضان عام 1436 الموافق ل 15 يوليو سنة 2015 .

وفي ما يخص الحدث فنجد في الغالب أن هذا مصطلح يطلق على الشخص صغير السن أي أنه لم يصل إلى سن البلوغ، وهو ما ذهبت إليه الاتفاقية الدولية العربية رقم 18 لسنة 1996 الخاصة بالأحداث حيث يعتبر حدثاً في مضمونها "كل شخص أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من العمر" .

ولقد استعمل المشرع الجزائري عدة مصطلحات للدلالة على صغير السن وهي القاصر، الحدث، صغير السن، دون السن القانونية، الصبي، الطفل وما إلى ذلك من المصطلحات ونحن في هذه الدراسة اعتمدنا على لفظ القاصر¹ الذي عرفه المشرع الجزائري في القانون المدني بأنه من لم يتجاوز سنه التاسعة عشرة سنة²، وفي القانون الجنائي فيطلق لفظ الحدث (الطفل) على صغير السن الذي لم يبلغ سن 18 سنة عند ارتكابه الجريمة إذ بوصول الصغير إلى هذه السن يكون قد بلغ سن الرشد الجنائي³ .

أما بالرجوع إلى قانون العمل فنجد أن المشرع الجزائري اعتبر الحدث هو كل من بلغ السادسة عشر من عمره ولم يتجاوز الحادي والعشرين⁴ وذلك في القانون 75-31 وحتى القانون العام الأساسي للعامل تماثلت أحكامه مع المادة 171 من القانون السالف الذكر ونص على أن السن الأدنى للتشغيل هو 16 سنة⁵ وبعد صدور قانون علاقات العمل لم يأتي بالجديد بل اعتمد

¹ تجب الملاحظة أننا اعتمدنا على لفظ القاصر لأنه لفظ دقيق لكونه مرتبط بالقانون المدني الذي يعتبر الشريعة العامة من جهة ولكون المشرع الجزائري استعمله في قانون العمل.

² تنص المادة 40 من القانون المدني الجزائري 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 على أن "كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية، وتقابلها المادة

1/488 من القانون المدني الفرنسي "la majorité est fixée à dix-huit ans accomplis ; à cet âge on est capable de tous les actes de la vie civile"

وسن الرشد هو تسعة عشر (19) سنة كاملة" .

³ المادة 49 من قانون العقوبات الجزائري -الأمر 156 لسنة 1966 المؤرخ في 08 يونيو 1966، والمادة 442 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري الصادر بموجب الأمر 157/66 الصادر في 08 يونيو 1966 .

⁴ المادة 181 من القانون 31/75 التي ألغيت لاحقاً بصدور قانون الطفل السالف الذكر .

⁵ المادة 44 من القانون 12/78 .

اعتمد نفس السن وذلك في المادة 15 خاصة الفقرة الأولى والثانية التي اعتبرت القاصر هو كل من يبلغ من العمر 16 سنة كاملة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين .

وعلى سبيل المقارنة فإن المشرع المصري فقد عرف القاصر (الحدث) في قانون العمل رقم 1981/137 في المادة 143 بقوله يعتبر حدثاً في تطبيق هذا القانون " الصبية من الذكور أو الإناث البالغين من العمر ما بين اثني عشر كاملة وحتى سبعة عشر سنة كاملة"¹، أما بعد تعديله بالقانون رقم 12 لسنة 2003 عرفه في المادة 98 بأنه كل من بلغ الرابعة عشرة، أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة والطفل يشمل الذكر والأنثى سواء².

وبالرجوع إلى قانون العمل المغربي فنجد أن المشرع المغربي من خلال محتوى المادة 143 من مدونة العمل المغربية اعتبر القاصر في علاقة العمل هو من يبلغ 15 سنة كاملة³.

أما قانون العمل الفرنسي فعرف الطفل في قانون العمل على أنه من تقل سنه عن ثمانية عشرة سنة⁴، وتجب الملاحظة أنه إذا ما بلغ الطفل سن الثامنة عشرة سنة من عمره فإنه ينتقل إلى مرحلة أخرى من حياته العملية، حيث يحرم من القواعد الحمائية التي تنطبق على الأطفال العمال⁵.

بعد التطرق إلى تعريف العامل وتعريف القاصر يجب التطرق إلى العامل القاصر وبالرجوع إلى الاتفاقيات الدولية المذكورة آنفا نجد أنها تعتبر عاملاً قاصراً كل من أدى عملاً مأجوراً أو شبيه بذلك سواء لحسابه الشخصي أو لحساب الغير وتحت سلطته شريطة عدم بلوغه سن ثمانية عشرة سنة ، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه ، فلقد

¹ محمد مجدي البتيتي ، التشريعات الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2001، ص 141.

² بحري فاطمة ، الحماية الجنائية للأطفال المستخدمين ، دار الفكر الجامعي ، الطبعة الأولى ، الاسكندرية 2007، ص 28.

³ وهو نفس الأمر الذي تبناه المشرع السعودي في نظام العمل الجديد لسنة 1426 هـ وذلك في نص المادة 02 « على أنه الشخص الذي أتم الخامسة عشرة ولم يبلغ الثامنة عشرة ».

⁴ Art L .213-7.

⁵ سلامة عبد التواب عبد الحليم ، حماية الطفولة ، دراسة مقارنة في معايير العمل الدولية والعربية وقانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص 16.

حددت القواعد الدولية هنا الحد الأعلى لسن الحدث ما لم تحدد قوانين أي بلد سن الرشد قبل هذا السن فيؤخذ بها، والجدير بالذكر أن السن المنصوص عليه في تشريع العمل الجزائري هو 16 سنة كاملة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين¹، التي تحمل صيغة عمل خاصة يتعلم فيها العامل الممتحن ويتدرب فيعد في هذه الحالة طالبا (متمهن) في مؤسسات التكوين المهني يتعلم النظري والتطبيقي ولا يمكن أبدا اعتباره عاملا²، في حين حدد سن 18 في بعض الأعمال التي تتسم بالخطورة وهو ما ينسجم مع مضمون الاتفاقية في هذا الشأن .

وبالفعل نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 98/96 المؤرخ في 1996/03/06 على وجوب استكمال فئة العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بعبارة "عامل قاصر" في السجل الخاص بالعمال فالعمال القصر يشكلون صنفا من أصناف العمال التي يجب أن يتضمنها هذا السجل طبقا لمقتضيات المادتين 5 و 6 من نفس المرسوم ، وبهذا تكون المادة 7 منه قد عرفت القاصر في مجال العمل بصفة ضمنية على أنه كل من يقل عمره عن 18 سنة .

أما على مستوى الفقه فنجد أنه يقصد بالعامل القاصر من يزاول عملا ويتراوح عمره بين 14 و 18 سنة ،وهي الفترة التي يسمح له فيها بأن يعمل³ .

وهناك من ذهب إلى أن العامل القاصر هو من يعمل مقابل أجر مهما كان نوعه عيني أو مادي في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه بحيث يقل سنه عن 15 سنة⁴ .

وتجب الملاحظة أن الجمع بين الكلمتين قاصر وعامل يضيف عليها طبيعة خاصة تحملها كل صفة من جهة وهي الحماية المقررة لكل منهما ،فحماية العامل البالغ تستند إلى مجال العمل من حيث طبيعة العمل وظروفه والمخاطر الصحية والأمنية وإمكانية المساس

¹ المادة 15 من قانون العمل 11/90 " لا يمكن في أي حال من الأحوال ، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين " .

² مهدي بخدة . القانون الجزائري للعمل . دار الأمل للطباعة والنشر ، الجزائر . ص 130 .

³ . ياسر أحمد موثق . في مرجع يحي مهملات . المرجع السابق . ص 11 .

⁴ وفاء عبده محمد علي ، المرجع السابق، ص 90 .

بحقوقه ،أما القاصر فالحماية المقررة له مستمدة من حدود قدراته البدنية والعقلية ويبررها ضعفه بالنظر إلى صغر سنه فهو أكثر عرضة للأخطار من غيره¹.

¹ علاق نوال ، رسالة ماجستير ، المرجع السابق ، ص 56.

المبحث الثاني: ضمانات تشغيل العامل القاصر

لم يمنع المشرع سواء الدولي أو الوطني تشغيل القصر بصفة مطلقة، وسمح بتشغيل هذه الفئة لكن وضع بالمقابل مجموعة من الضمانات لكي لا يؤثر عليهم العمل من الناحية البدنية والصحية ولكي لا يتركوا لقمة سائغة لا حول ولا قوة لها في سوق العمل، وسنتطرق في المطلب الأول إلى ضمانين مهمين وهما السن الأدنى المسموح به لتشغيل قاصر وللفحص الطبي وفي المطلب الثاني إلى تنظيم عمل القاصر من خلال مدة العمل وعدم تشغيله في بعض الأعمال وذلك كالآتي :

المطلب الأول : بلوغ سن معينة والخضوع للفحص الطبي للعمل

تقتضي الإعتبارات الإنسانية عدم تشغيل القصر، قبل بلوغهم سنا معينة محافظة على صحتهم وإتاحة الفرصة لهم لينالوا قسطا من التعليم¹، كما يعتبر الفحص الطبي شرطا ضروريا بحكم أنه يحدد مدى أهلية القاصر للعمل الذي سيقوم به وسنوضح كل عنصر على حدة حيث سنتطرق في الفرع الأول إلى سن التشغيل ثم في الفرع الثاني إلى الفحص الطبي :

الفرع الأول: سن تشغيل العامل القاصر

قبل التطرق إلى السن الأدنى التي يسمح فيها بتشغيل القاصر في القانون الجزائري أو حتى في القوانين المقارنة وجب تأصيل المسألة من خلال التطرق إلى ما نصت عليه المعايير الدولية في هذا المجال، لذا سنتطرق في بادئ الأمر إلى الحد الأدنى للتشغيل على مستوى المعايير الدولية، ثم سنتطرق إلى الحد الأدنى للتشغيل على مستوى المشرع الوطني والمقارن كالآتي :

(أ) . على صعيد المعايير الدولية :

سنتطرق في هذا المستوى إلى ما نادى به كل من منظمة العمل الدولية ونظيرتها العربية وذلك كالآتي :

¹ فاطمة شحاتة أحمد زيدان ، تشريعات الطفولة ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ، 2007، ص 95.

(A). على مستوى منظمة العمل الدولية :

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية¹ منذ نشأتها بالحد الأدنى لسن التشغيل بالنسبة للقصر وتوفير الحماية لهم لكونهم لا يستطيعون توفيرها لأنفسهم لانعدام اكتمال نموهم البدني والعقلي ، حيث سعت لتحديد سن معينة لا يجوز تشغيل القصر قبلها ، دون اعتبار هذه الحماية التمييزية والمعاملة الاستثنائية لهذه الفئة إجراء من إجراءات التفرقة والتمييز²، لكن باستقراءنا لنصوص الاتفاقيات المبرمة في هذا المجال نجدها اعتمدت مبدأ الحظر التدريجي في بداية الأمر لتنتقل إلى أسلوب الحظر المطلق وذلك ما سنوضحه في ما يلي :

(1) . في مجال الصناعة :

بالرجوع إلى الاتفاقية رقم 05 لسنة 1919 بحكم أنها أول اتفاقية تصدر عن منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل القصر، نجد المادة الثانية منها نصت على عدم جواز استخدام أو تشغيل القصر دون سن الرابعة عشر في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي فرع من فروعها³ ، إلا في حالة المنشأة التي تقتصر على أفراد الأسرة

¹ تأسست هذه المنظمة بهدف حماية حقوق العمال ، وترجع بوادر نشأتها إلى مؤتمر بروكسل ومؤتمر جنيف عام 1866 ، ومؤتمر باريس عام 1900 ، وقد تضمنت معاهدة فرساي للسلام الأحكام المنشئة لهذه المنظمة في عام 1919 ، وقد تقرر أن تكون جنيف مقراً رئيسياً لها ، واعترفت الأمم المتحدة بها كوكالة متخصصة سنة 1946 ، وتمثل هدفها الرئيسي في تحقيق العدالة الاجتماعية التي تؤدي إلى تحقيق السلام العالمي ، بالإضافة إلى رفع مستوى معيشة العمال ووضع حد أدنى للمستويات الدولية للعمل ، والعمل على إعداد اتفاقات دولية تكون ملزمة لجميع الأطراف للمزيد ينظر : عاكف يوسف صوفان . المنظمات الإقليمية والدولية . دار الأحمدي للنشر . الطبعة الأولى 2008 . ص 280 وما يليها .

² وذلك ما نصت عليه المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 111 في فقرتها الأولى والثانية على التوالي :
أولاً. لا تعتبر الإجراءات الخاصة بالحماية أو المساعدة الواردة في الاتفاقيات والتوصيات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي من قبيل التفرقة .

ثانياً . يحق لأي عضو بعد التشاور مع منظمات أرباب العمل والعمال ، إن وجدت ، أن يضع إجراءات خاصة أخرى يقصد بها مقابلة متطلبات الأفراد الذين يعتبرون في حاجة إلى مساعدة أو حماية خاصة بسبب النوع أو السن أو العجز أو المسؤوليات العائلية أو الحالة الاجتماعية أو الثقافية ، ولا تعد هذه الإجراءات من قبيل التفرقة .

³ صالح علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية 2012، ص 81.

الواحدة ،حيث في هذه الأخيرة يعمل الحدث في منشأة عائلته أي أنه ينتمي إلى أسرة صاحب العمل وهو المسؤول عن رعايته من الناحية الصحية والاقتصادية (إعالتة) وما إلى ذلك واستثنت هذه الفئة بحكم وجود رابطة قرابة بين صاحب العمل والعامل القصر مما يجعل صاحب العمل لا يضع أعباء ثقيلة عليه¹ ،كما نصت المادة الثالثة على أن لا تطبق أحكام المادة (02) على العمل الذي يقوم به القصر في المدارس المهنية إلا إذا كانت السلطة العامة تقر هذا العمل وتشرف عليه².

غير أنه بعد مراجعة هذه الاتفاقية بالاتفاقية رقم 59 لسنة 1937 نجد أن سن التشغيل ارتفع إلى خمسة عشرة سنة³ وذلك في المنشآت الصناعية سواء كانت عامة أو خاصة أو في أي فرع من فروعها كما نجدها قد أقيمت على نفس الاستثناء الأول حيث أجازت للقوانين واللوائح الوطنية أن تسمح بتشغيل القصر على مستوى المنشآت التي يعمل فيها أفراد الأسرة نفسها ، لكن بالمقابل تستثنى من ذلك الأعمال التي تمثل بحكم طبيعتها أو بحكم الظروف التي تجري فيها خطراً على حياة أو صحة أو أخلاق المستخدمين فيها ،حيث يتعين على التشريعات الوطنية في هذه الحالة وطبقاً للمادة الخامسة من الإتفاقية أن تقرر حداً أو حدوداً أعلى من خمسة عشرة سنة للتشغيل في هذه الأعمال ،أو أن تخول للسلطات المختصة سلطة تقرير حد أعلى من هذه السن في الأعمال المذكورة⁴.

وتجب الملاحظة أن التوصية رقم (04) لسنة 1919 بشأن حظر تشغيل الأطفال والنساء في أعمال تؤدي إلى تعرضهم للتسمم بالرصاص هي أول توصية نصت على حظر تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة سنة في بعض العمليات الصناعية التي نصت عليها المادة الأولى منها وذلك لما تنطويه من خطر على النمو البدني لهم.

¹ بحري فاطمة ، المرجع السابق ، ص 59 .

² محمود سلامة جبر ، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل ، منشورات مكتب الإعلام بمنظمة العمل الدولية ، ص 109.

³ عبد الرحمن بن محمد عسيري ، المرجع السابق ، ص 12.

⁴ محمود سلامة جبر ، المرجع نفسه ، ص 109 .

(2) . في مجال الأعمال الغير صناعية :

لقد اتضح جليا ومنذ سنة 1932 أن منظمة العمل الدولية أدخلت بعض المرونة في تعاملها مع السن الأدنى للعمل في القطاعات الغير الصناعية¹، فلقد حددته بـ 14 سنة وذلك بموجب المادة الثانية من الاتفاقية رقم 33 لسنة 1932² التي نصت على أنه: " لا يجوز تشغيل الأحداث دون الرابعة عشرة ، أو الأحداث فوق الرابعة عشرة الذين لا زالت القوانين واللوائح الوطنية تلزمهم بالالتحاق بالمدارس الابتدائية ، في أي عمل تنطبق عليه هذه الاتفاقية ما لم ينص فيما بعد على خلاف ذلك "، ولقد سمحت هذه الاتفاقية بتشغيل الأحداث الذين تجاوزوا سن 12 سنة، وذلك في الأعمال الخفيفة وبعده ضوابط منها عدم الإضرار بصحتهم ونموهم الطبيعي ومواظبتهم على الدراسة وبعد استشارة منظمات أصحاب العمل والعمال³.

وحرصا على توفير الحماية للأحداث والشباب لدى مباشرتهم لأعمال قد تمثل خطرا عليهم وكذلك في أعمال التجارة الجائلة أو المهن الجائلة، فقد أحالت المادتان الخامسة والسادسة إلى التشريع الوطني لوضع سن أعلى لمباشرة هذه الأعمال .

ولقد تم مراجعة هذه الإتفاقية بالإتفاقية رقم (60) لسنة 1937 حيث نجد أحكامها رفعت الحد الأدنى لسن الإلتحاق بالعمل من أربعة عشر سنة إلى خمس عشرة سنة وتعتبر هذه الإضافة ضرورية لإقرار التوازن بين الإتفاقيات المتعلقة بالمجال الغير الصناعي والإتفاقيات الدولية المتعلقة بالأعمال الصناعية والبحرية، كما أن سن الخامسة عشرة تعتبر سنا مناسبة للإنتهاء من مرحلة التعليم الإبتدائية الإلزامية⁴، إلا أنها أجازت تشغيل الأحداث الذين تزيد

¹ تجب الملاحظة أنه يقصد بالأعمال غير الصناعية : جميع الأعمال في المشروعات والإدارات العامة والخاصة مثل :الأعمال التجارية وإدارات البريد، والمواصلات السلكية واللاسلكية، وأعمال الصحافة كالتحرير والتوزيع والبيع في الشوارع، والمحال التي تقدم فيها الوجبات والمسارح والباعة الجائلين وغيرها من الخدمات (التوصية رقم 80).

² تجب الملاحظة أن هذه الاتفاقية دخلت حيز التنفيذ في 06 يونيو 1935.

³ كيراوني ضاوية ، دور منظمة العمل الدولية في حماية الطفل في مجال العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية ، العدد 02 لسنة 2012، تيزي وزو الجزائر، ص 381.

⁴ صالح علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث ، المرجع السابق ، ص 84.

أعمارهم عن 13 سنة في غير الأوقات المحددة للدراسة في الأعمال الخفيفة التي لا تضر بصحتهم أو تعيق نموهم الطبيعي ولا تؤثر أيضا في مواظبتهم الدراسية¹.

(3) . في مجال الزراعة :

لقد نصت الإتفاقية رقم (10) لسنة 1921 على أنه : لا يجوز استخدام أو تشغيل القصر الذين تقل سنهم عن الرابعة عشرة سنة ، في أي منشأة زراعية² أو في أي فرع من فروعها ، سواء كانت عامة أو خاصة ، إلا في غير الساعات المحددة لحضور الدراسة في المدارس³ ، بحيث لا يكون إشتغال هؤلاء القصر في هذا المجال ما يؤدي إلى عرقلة مواظبتهم على الدراسة، ولقد استتنت الإتفاقية في مادتها الثانية من تطبيق أحكامها ، الأعمال التي يقوم بها القصر في المدارس الفنية ، بشرط أن توافق السلطة العامة على هذه الأعمال وتشرف عليها وهذا حسب المادة الثالثة من الإتفاقية .

وبغرض تحقيق هدف التدريب المهني العملي ، فقد أجازت المادة الثانية من الإتفاقية ، تنظيم فترات وساعات الدراسة بحيث تتيح استخدام الأحداث في أعمال زراعية خفيفة ، وبوجه خاص في الأعمال الخفيفة المرتبطة بالحصاد ، على أن لا يؤدي مثل هذا الإستخدام إلى تخفيض مجموع الفترة السنوية للإنتظام في الدراسة عن ثمانية أشهر⁴.

وقد تم مراجعة هذه الاتفاقية بالاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 ، حيث نصت المادة الخامسة فقرة 03 على أنه تنطبق أحكام هذه الإتفاقية كحد أدنى ، على ما يلي "..... المزارع الكبيرة وغيرها من المشاريع الزراعية التي يخصص إنتاجها أساسا للأغراض التجارية"⁵.

¹ محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص 113.

² يقصد بالمنشأة الزراعية في التوصيتين رقم (70) و (74) المتعلقة بالسياسة الإجتماعية في الأراضي التابعة للمنشأة الزراعية " كافة العمليات التي تجري داخل المنشأة من حفظ وتصريف المنتجات الزراعية الخاصة بالمنشأة ... "

³ محمد أحمد إسماعيل ، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1993 . ص 23.

⁴ محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص 111 .

⁵ صالح علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث ، المرجع السابق ، ص 181.

وفي هذا المجال الزراعي تعمل منظمة الأغذية والزراعة يداً بيد مع شركائها من أجل معالجة الأسباب الجذرية لعمل الأطفال ونخص بالذكر منظمة العمل الدولية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم والمقاهي والتبغ والرابطات المتصلة بها والمعهد الدولي لبحوث سياسات الأغذية، اتحاد المراكز الدولية للبحوث الزراعية، وذلك من خلال "الشراكة الدولية للتعاون بشأن عمالة الأطفال في قطاع الزراعة" التي تأسست في 2007، وتولي المنظمة عناية متزايدة بالمسائل المتعلقة بعمل الأطفال وتوسعي إلى تضمينها في آلياتها العالمية عبر مجالات عملها المختلفة وعلى سبيل المثال في سنة 2013 أقر مؤتمر منظمة الأغذية والزراعة في دورته الثامنة والثلاثون نسخة منقحة من مدونة السلوك الدولية بشأن إدارة المبيدات، بغية تشجيع الحكومات وقطاع صناعة المبيدات على إدخال التدابير اللازمة لتقليص إمكانية تعرّض الأطفال لأخطار المبيدات¹.

4. في المجال البحري :

لقد نظمت الاتفاقية رقم 07 لسنة 1920 ، والمعدلة بالاتفاقية رقم 58 لسنة 1936 الحد الأدنى لتشغيل القصر في الملاحة البحرية ، فنصت على عدم جواز تشغيل القصر الذين يقل سنهم عن 15 عاماً² على ظهر السفن باستثناء الحالات التي يعمل فيها أفراد الأسرة نفسها ، ومع ذلك يجوز للتشريعات الوطنية الترخيص للقصر اللذين يبلغ سنهم أربعة عشر سنة في الحالات التي ترى فيها السلطات التعليمية أو غيرها من السلطات أن هذا العمل في مصلحة القاصر إذا كان العمل يعود بالفائدة على القاصر ولا يضر بصحته³.

لكن الأمر لم يتوقف عند هذا الحال فبعد صدور الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973⁴ المتعلقة بالحد الأدنى لسن التشغيل وكذلك التوصية رقم 146 وإلغائها للأحكام الواردة في

¹ عمالة الأطفال في الزراعة متوفر على الرابط / <http://www.fao.org/childlabouragriculture/ar>

² عبد الرحمن بن محمد عسيري ، المرجع السابق ، ص 15.

³ الاتفاقية رقم 58 بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري (مراجعة)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 22 أكتوبر 1936 ، جنيف .

⁴ دخلت الإتفاقية حيز التنفيذ في 19 يونيو 1976 ، وقد صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 518/83 بتاريخ 03 سبتمبر 1983 ج ر العدد 37 لسنة 1983 .

الاتفاقيات السالفة الذكر ، أصبح سن التشغيل في كل القطاعات هو خمسة عشرة سنة وهو ما نصت عليه المادة 02 من الاتفاقية " لا يجوز أن يكون السن الأدنى المقرر للتشغيل أقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية ، ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل عن خمسة عشرة سنة " ، وكذا يحق لكل دولة رفع السن بموجب إعلان لاحق .

وبالمقابل أيضا تركت هذه المادة إمكانية تشغيل القصر في سن أربعة عشرة سنة وذلك في حالة الدول التي لا يصل فيها التعليم الإلزامي إلى درجة كافية من التطور وذلك بنصها " غير أنه يجوز لأية دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم إلى درجة كافية من التطور أن تقرر بداية سن التشغيل أربعة عشرة سنة بعد التشاور مع ممثلي العمال وأرباب العمل ، على أن تورد ذلك في تقرير يبين من خلاله الأسباب التي دفعتها إلى ذلك ¹ .

ولقد حثت التوصية رقم 146 بوجوب اتخاذ إجراءات عاجلة لرفع سن التشغيل إلى خمسة عشرة سنة في الحالات التي لازال فيها السن أقل من ذلك ، كما دعت أيضا إلى ضرورة رفع سن التشغيل تدريجيا إلى سن ستة عشرة سنة .

ونفس الشيء ذهبت إليه اتفاقية 1959 المتعلقة بالحد الأدنى لاستخدام صيادي الأسماك في مادتها الثانية ²، حيث نصت على عدم السماح بتعيين أو تشغيل من هم دون الخامسة عشرة على ظهر سفن الصيد، كما نصت الاتفاقية على عدم جواز تشغيل الأحداث اللذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة في سفن الصيد التي تدار بالفحم كعمال في قاع السفن أو كوكادين ³ أما اتفاقية 2007 المتعلقة بالعمل في قطاع صيد الأسماك في مادتها التاسعة (09) ⁴ فقد جعلت الحد الأدنى (16) سنة وبناء على ترخيص يخفض إلى (15) سنة لا أقل في بعض الأحوال المنصوص عليها في الاتفاقية ، إلا أنه وعلى خلاف الاتفاقيتين السابقتين اشترطت

¹ صلاح علي علي حسن ، حماية الحقوق العمالية ، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل - دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية 2013 ، ص 112 .

² الاتفاقية رقم 112 بشأن الحد الأدنى لسن استخدام صيادي الأسماك (1)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 03 حزيران 1959 بجنيف .

³ عبد الرحمن بن محمد عسيري ، المرجع السابق ، ص 15 .

⁴ الاتفاقية رقم 188 بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 2007/05/30 بجنيف .

اتفاقية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث وقادين أو مساعدي وقادين (1) في مادتها الأولى (01) اشترطت سن الثامنة عشر (18) لتشغيل الحدث كوقاد أو مساعد وقاد على متن السفن¹، وفي حالة الضرورة يجوز تشغيل أحداث لا تقل سنهم عن ست عشرة سنة، بشرط إلحاق حديثين للعمل معاً مكان كل مساعد وقاد، وذلك نظراً لخطورة العمل وقد أجازت المحافل الدولية عمل الأشخاص غير البالغين على السفن التجارية ولكن بشروط خاصة فهم أولى بالرعاية من البحارة البالغين².

وتوجت كل الاتفاقيات السالفة الذكر بالاتفاقية رقم 138 لعام 1973 بشأن الحد الأدنى لسن العمل³ والتوصية رقم 146 حيث امتد نطاق تطبيقها إلى كافة القطاعات الاقتصادية، وكافة أنواع العمل والإستخدام، وسعت إلى تأمين القضاء الفعلي على عمل الأطفال في نهاية المطاف، ولقد أقرت الاتفاقية رقم 138 معايير جديدة وأكثر دقة في تحديد السن الأدنى للتشغيل لكل أنواع العمالة أو العمل⁴، حيث نصت على ما يلي :

أ. تتعهد كل دولة بالتصديق على الاتفاقية، بإتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال، وإلى رفع الحد الأدنى لسن الإستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث .

ب. عدم جواز أن يكون الحد الأدنى لسن التشغيل أقل من السن المقرر لاستكمال التعليم الإلزامي، وألا يقل بأي حال من الأحوال عن 14 أو 15 سنة بالنسبة للبلدان النامية التي لم تتطور الأنظمة التعليمية فيها بدرجة عالية .

¹ الاتفاقية رقم 15 بشأن الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث وقادين أو مساعدي وقادين (1) - الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 25 أكتوبر 1921 .

² هاني دويدار ، الوجيز في القانون البحري ، الجزء الأول ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ، مصر ط 1993 ، ص 332 .

³ اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 58 المنعقدة بتاريخ 26 جوان 1973 ، دخلت حيز التنفيذ في 19 جوان 1976 وصادقت عليها الجزائر في 30 أبريل 1984.

⁴ إيمان ثوابتي ريماء سرور ، المرجع السابق، ص 302 .

ج . لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسن التشغيل عن 18 سنة أو 16 سنة بالنسبة للعمل الذي يحتمل ان يعرض صحة ،سلامة وأخلاق الشباب للخطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها .

د . واستثناء ، يجوز الترخيص للقوانين الوطنية بالنزول بهذا الحد إلى سن السابعة عشر (17) سنة ،إذا ما تعلق الأمر بتعليمات وتدريبات مهنية ، بشرط ألا يكون في ممارستهم لهذا العمل ما يشكل خطرا على سلامتهم البدنية والعقلية ،كما يمكن للقوانين الوطنية أن تسمح باستخدام الأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13 و15 سنة في الأعمال الخفيفة¹ .

(B) - على مستوى منظمة العمل العربية :

وفي نفس السياق بدأ اهتمام منظمة العمل العربية² بالعامل وذلك منذ إعلان قيامها حيث نصت المادة 10 من الميثاق العربي للعمل على أن "توافق الدول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك"³، وفيما يخص تشغيل العمال القصر فنجد أن ميثاق حقوق الطفل العربي لسنة 1983،اهتم بوضع سن مناسبة لتشغيل القصر حيث نصت المادة 13 منه " كفالة حق الطفل في رعاية الدولة وحمايتها له من الإستغلال ، ومن الإهمال الجسماني والروحي حتى إذا كان ذلك من جانب أسرته ،وتنظيم عمالته بحيث لا تبدأ إلا في سن مناسبة "،وبالإضافة إلى ذلك صدرت العديد من الاتفاقيات ففي المجال الصناعي ذهبت الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل في المادة 57 منها إلى عدم جواز تشغيل القصر في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشرة، وذلك فيما عدا المتدرجين منهم⁴ وهو نفس السن الذي نادى به الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية السالفة الذكر

¹ المادة الثالثة من الاتفاقية .

² تم إنشاؤها بتاريخ 1965/1/6 بعد موافقة مجلس جامعة الدول العربية على ميثاق ودستور المنظمة ،ومقرها في القاهرة وتتلخص أهداف المنظمة في تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل ،وتوحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية والقيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة ..للمزيد ينظر :عاكف يوسف صوفان ، المرجع السابق ، ص 100 وما يليها .

³ صلاح رزق عبد الغفار يونس ، المرجع السابق ، ص 215.

⁴ ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية الطبعة الأولى 1996 ، ص

،غير أن الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 حظرت تشغيل من تقل سنه عن ثلاثة عشر سنة في جميع الأنشطة الاقتصادية، وذلك بعد استطلاع وجهات نظر الدول الأعضاء بشأنه ،ونصت على ضرورة ألا يتعارض عمل القصر مع التعليم الإلزامي المتفق عليه بين الدول الأعضاء وألا تقل سن الإلتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لمرحلة التعليم الإلزامي¹.

وفي المجال الزراعي فقد تركت الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 في مادتها الخامسة تحديد القواعد المتعلقة بتشغيل القصر في الزراعة والأحكام الخاصة بمجالات وساعات عملهم وإجازاتهم للتشريع الخاص بكل دولة .

ب) . على المستوى الوطني والتشريعات العمالية :

بعدما تطرقنا إلى السن الأدنى على مستوى المعايير الدولية ، نجد أن المشرع الجزائري وتكريسا منه لما وصلت إليه الاتفاقيات الدولية في هذا المجال ، حدد السن الأدنى للتشغيل التي لا يجوز تشغيل القصر قبلها ب : ستة عشرة سنة ، وذلك ما نصت عليه المادة 15 فقرة 01 من قانون العمل² وهو يتناسب مع السن الإلزامي لانتهاؤ المرحلة الدراسية للأطفال الراسبين³ ،وهو نفس الأمر الذي تبناه المشرع الأردني في قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته على أن السن الأدنى للتشغيل هو 16 سنة⁴ .

والمشرع الجزائري نص على استثناء واحد فقط يتعلق بالعقود الخاصة بالتمهين ولكن ما

هي عقود التمهين ولماذا المشرع استثناهما من القاعدة؟

¹ علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث ، المرجع السابق ، ص 94 .

² المادة 15 فقرة 01 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990: " لا يمكن في أي حال من الأحوال ، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين " .

³ المادة 05 من الأمر رقم 35/76 المؤرخ في 16 أبريل 1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين: التعليم إجباري لجميع الأطفال من السنة السادسة من العمر إلى نهاية السنة السادسة عشرة " ، ج ر رقم 16 لسنة 1976 .

⁴ تنص المادة 73 من قانون العمل الأردني على: " مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور " .

حددت أحكام عقد التمهين بموجب القانون رقم 07/81¹ ، الذي تمت وعدلت أحكامه بالقانون 34/90² والقانون 01/2000³. حيث نصت المادة 12 من القانون الأول على أنه: "لا يجوز قبول أي مترشح إذا لم يبلغ 15 عاما على الأقل...."، بالرغم من أن المشرع الجزائري خفض سن الإلتحاق بعقود التمهين إلى خمسة عشر سنة ، إلا أنه لم يخالف ما ورد في الإتفاقيات الدولية التي نادى بضرورة أن لا يقل سن الأدنى للإلتحاق بالعمل عن خمسة عشر سنة وبالرغم من أن عقد التمهين (وفقا للنموذج المرفق) لا يعتبر عقد عمل لأنه عقد تكوين وتدريب يتلقى فيه القاصر بديهيات العمل وأطره مما يجعله يتقضى الوقوع في الإستغلال وفي مخاطر المهنة لأننا لو لا حظنا ما تنص عليه المادة 04 من نفس القانون لتبين لنا أنه مدة التمهين تتراوح ما بين سنة على الأقل وثلاث سنوات على الأكثر ، أي أنه إذا إلتحق قاصر يبلغ من العمر 15 سنة بمؤسسة التكوين لمدة سنة فيمكننا إدراجه في سوق العمل كقاصر، أما إذا كانت مدة التكوين ثلاث سنوات فبذلك يكون القاصر قد بلغ سن البلوغ المنصوص عليه في قانون العمل ، ويمكنه من الإلتحاق بسوق العمل بكل أريحية .

هذا فيما يخص العمل البري أما العمل البحري فلقد اشترط له المشرع بلوغ سن ثمانية عشر سنة⁴ وسن (18) سنة مشروط يوم استلامه لمهام البحار وليس يوم دخول المسابقة فنص المادة واضح وصريح ، وهذه القاعدة ليست مطلقة بل يرد عليها استثناء نستنتج من نص المادة 02/07 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري على متن السفن⁵ حيث جاء فيها تخفض مدة الصلاحية لسنة أشهر بالنسبة للبحارة الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة...."، ويقصد بمدة الصلاحية هنا صلاحية الشهادة الطبية، وبالتالي يمكن

¹ القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 . ج . ر . رقم 26 لسنة 1981 .

² القانون رقم 34/90 المؤرخ في 08 ديسمبر 1990 . ج . ر . رقم 56 لسنة 1990 .

³ القانون 01/2000 المؤرخ في 18 جانفي 2000 . ج . ر . رقم 03 لسنة 2000 .

⁴ نصت المادة 386 من القانون البحري على " كل شخص يرغب في ممارسة مهنة بحار يجب أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة و أن يكون :

ب . بالغا الثمانية عشر من عمره"

⁵ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 01 ديسمبر 1983 ، يحدد شروط الأهلية البدنية لممارسة وظيفة البحري

على متن السفن ، ج ر عدد 56 ، 1983 .

لوزير المكلف بالبحرية التجارية أو السلطة الإدارية البحرية أن تسمح لغير البالغ 18 سنة أن يمارس مهنة بحار.

بحيث أنه يجوز تشغيل الصبية في حجرة الآلات بالسفن ولا يجوز تشغيل الملاح الذي تقل سنه عن 15 سنة على أية سفينة إلا إذا كان يعمل على السفينة ذاتها أبوه أو أخوه أو عمه أو خاله أو جده .

وعلى سبيل المقارنة فإن المشرع المصري في قانون الطفل رقم (12) لسنة 1996 حدد السن الأدنى ب 14 سنة كما حظر التدريب قبل اثني عشر عاما وبعد تعديله¹ تم رفع سن الحظر إلى سن 15 سنة كاملة ورفع سن للتدريب إلى 13 سنة، وأجاز تشغيلهم في أعمال موسمية بشروط²، أما في قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 فقد ربط المشرع المصري بين الحد الأدنى للتشغيل وبين إتمام مرحلة التعليم الأساسي وحدده ب 14 سنة³، وهو الاستثناء الذي ورد في أحكام الاتفاقية الدولية، والملاحظ هنا أن هناك لبس بين القانونين في معيار السن الأدنى للتشغيل، فقانون الطفل يعتمد على سن خمسة عشرة سنة في حين أن قانون العمل يعتمد على سن أربعة عشر سنة، ولكن وبالرغم من ذلك فيجب اعتماد سن خمسة عشرة سنة المنصوص عليه في قانون الطفل لأن في ذلك رعاية أكبر للطفل العامل من جهة، ومن جهة أخرى بحكم أن قانون الطفل قانون خاص مقارنة بقانون العمل الذي يعتبر عام وبالتالي الخاص يقيد العام كما أن قانون الطفل أكثر رعاية للأطفال⁴.

¹ تم تعديل قانون الطفل بالقانون رقم 126 لسنة 2008 .

² نص المادة 64 على أنه "مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة 18 من قانون التعليم الصادر بالقانون 139 لسنة 1981، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم ثلاث عشرة سنة ميلادية .

ويجوز بقرار من المحافظ المختص، بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثني عشرة سنة إلى أربع عشرة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة".

³ المادة 99 من قانون العمل المصري رقم 2003/12 المؤرخ في 2003/04/07 . ج. ر. عدد 14 لسنة 2003 .

⁴ كفي مغيد قادر، المسؤولية العقدية الناشئة عن تشغيل الأحداث (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية . لبنان، الطبعة الأولى 2016، ص 60.

كما نجد أن القانون المصري يتفق مع نظيره الجزائري في مسألة الحد الأدنى للسن في المجال البحري فيشترط لمن يعمل ملاحاً ألا يقل سنه عن 18 سنة ميلادية إذا ما كان العمل على متن السفن التجارية البحرية والذي نصت عليه الفقرة الأولى من البند (أ) من القانون رقم 158 لسنة 1959 في شأن عقد العمل البحري وهذا كقاعدة عامة والاستثناء يجوز التحاق من تتراوح سنه بين 12 سنة و 18 سنة للعمل أو للتمرين على العمل طبقاً لشروط وأوضاع معينة¹.

ونص المشرع الفرنسي على أنه لا يجوز استخدام الطفل قبل بلوغه سن 16 سنة وهي نهاية مرحلة التعليم الإلزامي، وفي المقابل فقد سمح القانون للأطفال الذين بلغ سنهم أكثر من 14 سنة بالعمل خلال الإجازة المدرسية، شريطة ألا تتجاوز مدة العمل نصف مدة الإجازة المدرسية، وألا يترتب على العمل إرهاق أو تعب بالغ للطفل، ويمكن تخفيض السن إلى 13 سنة بالنسبة للأطفال الذين يعملون تحت إشراف ورقابة والديهم في أعمال الزراعة، وسمح المشرع الفرنسي للطفل في آخر سنتين قبل بلوغ سن الرشد أن يعمل ويواصل تعليمه في ذات الوقت وسمح لهم أيضاً بالعمل في العروض المسرحية أو التلفزيونية أو في عروض الأزياء أوفي مجال الدعاية والإعلان قبل بلوغ سن 16 سنة².

نلاحظ من خلال المقارنة أن المشرع الجزائري ونظيره الفرنسي كانا أكثر حماية للقاصر ويظهر ذلك من خلال رفع السن القانونية إلى 16 سنة، لكن وبالرغم من تنظيم المشرع الفرنسي للسن الأدنى للتشغيل والاستثناءات التي أقرها إلا أنه في نظرنا يبقى المشرع الجزائري يمتع فئة القصر بحماية أكثر من خلال المنع الكلي لمن تقل سنه عن 16 سنة عن العمل ما عدا المتمهين الذين أخضعهم لقانون خاص بهم زيادة على رخصة من وليه الشرعي، ونحن من جهتنا نرى أن الرفع من مستوى الحماية القانونية في قانون العمل يعزز أكثر من مستوى الحماية بالنسبة للطفل تجاه التشغيل غير القانوني .

وتجب الملاحظة في الأخير أن رفع مستوى الحماية القانونية في قانون العمل أو التشغيل يعزز من مستوى الحماية الجزائرية للطفل تجاه التشغيل الغير قانوني، ولكن بالرغم من الجهود

¹ هاني دويدار، الوجيز في القانون البحري، المرجع السابق، ص 111 .

² عبد الهادي فوزي العوضي، الحماية القانونية لحقوق الطفل المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008 . ص 208.

المبدولة للإستقرار على سن معينة إلا أنه لا يزال هناك بعض التفاوت القانوني بالنسبة لسن تشغيل القصر في الدول العربية. (وهو ما يبينه الجدول المرفق بالملحق).

الفرع الثاني: خضوع العامل القاصر للفحص الطبي

لقد وضعت منظمة العمل الدولية من خلال اتفاقياتها المتعددة سن معينة لتشغيل القصر فيمنع منعا باتا على أرياب العمل تشغيلهم قبلها، لكن ببلوغهم هذه السن يجوز التشغيل لكن بالرغم من ذلك يبقى الأمر خاضعا لبعض القيود ، ومن بين هذه القيود نجد قيد لا يقل أهمية بمكان عن السن الأدنى للتشغيل كونه يرمي هو الآخر للحفاظ على صحة وسلامة القاصر وهو الفحص الطبي ،الذي يعتبر إجراء ضروري للتأكد من مقدرة القاصر الصحية على القيام بالأعمال التي يعهدون إليه بها .

(أ) . على المستوى الدولي :

" تعتبر حماية العامل ووقايته من الأخطار المهنية ورعايته في حال المرض ،من الاهتمامات التي طرأت حديثا على تشريعات العمل الدولية والمحلية ،فقوة العمل البشرية يجب صيانتها جسديا لتمكن من الاستمرار في أداء دورها الإنتاجي ،ومن الطبيعي أن تتصدى الدولة عن طريق التشريع لتنظيم هذا المجال ذي الصلة المباشرة في بنيتها الاقتصادية ،وتختلف درجة التدخل هذه من دولة إلى أخرى وفقا لمستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي ،يضاف إلى ذلك عامل اقتصادي يتجسد في التكاليف المادية اللازمة لتوفير وسائل السلامة المهنية والرعاية الطبية"¹.

(A) . على مستوى منظمة العمل الدولية :

لقد اهتمت منظمة العمل الدولية بإجراء الفحص الطبي للقصر قبل تشغيلهم وفي سبيل ذلك أصدرت عدة اتفاقيات في هذا المجال ،فوجد الاتفاقية الدولية رقم 77 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة² ، حيث نصت المادة الثانية فقرة 01 منها على أنه : " لا يجوز تشغيل الأحداث والمرافقين الذين تقل أعمارهم عن ثماني

¹ محمد فاروق الباشا ، المرجع السابق، ص 309.

² دخلت هذه الإتفاقية حيز التنفيذ في 19 . 10 . 1950 صادقت عليها الجزائر في 1962/10/19.

عشرة سنة في مشروع صناعي إلا بعد إجراء فحص شامل يقرر لياقتهم الصحية ويثبت أهليتهم لشغل الوظيفة المعروضة عليهم" ،ويكون ذلك بموجب وثيقة طبية يمكن أن تتضمن شروط استخدام الأحداث والعمل أو الأعمال أو المهن التي تصدر لها ،كما أحالت نصوص الاتفاقية إلى القوانين واللوائح الوطنية بيان شروط إصدار شهادات اللياقة الطبية والجهة المختصة بإصدارها ،على أن يستمر إجراء الفحص الطبي للأحداث حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة مع إخضاعهم لفحص طبي دوري في فترات مختلفة لا تفصلها أكثر من سنة¹.

وفيما يخص الأعمال الغير الصناعية فنجد الاتفاقية الدولية رقم 78 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث في العمل في المهن الغير صناعية التي استرجعت نفس أحكام الاتفاقية رقم (77) تقضي بعدم جواز إلحاقهم في المهن والأعمال الغير صناعية إلا بعد ثبوت لياقتهم الطبية للعمل المطلوب وذلك بموجب شهادة طبية صادرة عن طبيب معتمد من السلطة المختصة ، يبين فيها شروط الإستخدام والوظائف والمهن التي تتضمن مخاطر حتمية على صحتهم، ولتكميل أحكام الاتفاقيتين أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم (79) لسنة 1946 التي نصت على ضرورة امتداد الفحص الطبي حتى سن 21 سنة وذلك في بعض الأعمال منها الصناعية وغير الصناعية².

وتجب الملاحظة أن نصوص الاتفاقية رقم 77 أقرت عدم جواز تحمل القاصر لأي مصروفات نتيجة إجراء الفحص الطبي ،مع ضرورة اتخاذ التدابير المناسبة للتأهيل المهني لهم في ضوء نتائج الفحص الطبي الذي يجرى لهم ، ووجوب احتفاظ أصحاب الأعمال بسجلات خاصة بالأحداث ،وكذلك نسخ من شهادات لياقتهم الطبية مع اتخاذ التدابير اللازمة للتحقق من تطبيق الفحص الطبي على الأحداث³.

ثم زاد اهتمام منظمة العمل الدولية بصحة العمال بصفة عامة من خلال إصدار التوصية الدولية رقم 97 الصادرة بتاريخ 1953/06/25 تحت تسمية حماية صحة العمال في أماكن العمل والتي أقرت تدابير تقنية لمكافحة المخاطر التي تهدد صحة العمال ،عن طريق أساليب لتخفيف أو منع أو القضاء على كل المخاطر التي تهدد صحتهم والتي يكون واجب اتخاذها

¹ محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص 116 .

² بحري فاطمة ، المرجع السابق ، ص 129.

³ محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص 117 .

على عاتق صاحب العمل ،وجاء في هذه التوصية عدة ضوابط قانونية ومعايير يجب احترامها¹

وفي سنة 1959 صدرت التوصية رقم 112 التي انصب اختصاصها على خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل، وهدفت إلى تأسيس نظام للصحة المهنية داخل المؤسسات أو كقسم مشترك بين عدد من المؤسسات ،كما حددت هذه التوصية مفهوم الخدمة الصحية واعتبرت كل خدمة تنشأ في مكان العمل أو بالقرب منه لتحقيق حماية العمال من المخاطر التي قد تكون على الصحة البدنية والذهنية للعمال ،وتنظم هذه العملية بإقرار من السلطة العامة بواسطة القوانين واللوائح أو بموجب الإتفاقيات الجماعية² .

أما على مستوى العمل البحري فنجد في هذا المجال الإتفاقية الدولية رقم (16) لسنة 1921 المتعلقة بالفحص الطبي الإجباري للأحداث والشباب الذين يشتغلون على ظهر السفن ، فنصت على أنه لا يجوز استخدام الأحداث الذين تقل سنهم عن الثمانية عشر عاما على ظهر أي سفينة إلا بعد تقديم شهادة طبية موقعة من طبيب معتمد من السلطة المختصة تثبت لياقتهم الصحية لمزاولة العمل المسند إليهم³ ، على أن الإتفاقية لم تقصر إلزامية الفحص الطبي على حالات ما قبل الإستخدام أو التشغيل للأحداث ،وإنما أوجبت في مادتها الثالثة إجراء الفحص الطبي بصفة دورية وفي فترات لا تتجاوز كل منها سنة واحدة⁴.

وبالإضافة إلى هذه الإتفاقية نجد الإتفاقية رقم (113) لسنة 1959 الخاصة بإجراء الفحص الطبي على كل من البالغين العاملين بالصيد والأحداث ، تنص في مادتها الثانية على

¹ مثل منع تراكم الأوساخ والنفائيات في أماكن العمل وما يحيط بها ،. أن تكون إضاءة كافية ومناسبة ،والحرص على التهوية ،. توفير مرافق صحية ومرافق اغتسال الكافية والمناسبة لكل المستخدمين ، - توفير غرف تبديل الملابس وتوفير أماكن لتناول الطعام أو الشراب مناسبة وليس في أماكن العمل ،. أن تكون أماكن العمل فسيحة وأسقف عالية لمنع الإكتظاظ وعدم إعاقة حركة العمال بسبب وضع الآلات والمنتجات .

² جهل محمد ،الضوابط القانونية لحماية بيئة العمل ، مجلة مخبر القانون الاجتماعي ، العدد 04 ،جامعة وهران 2013 ،ص 78.

³ نص المادة الثانية من الإتفاقية .

⁴ محمود سلامة جبر ،المرجع السابق ، ص 115 .

عدم جواز تشغيل أي شخص على متن سفن الصيد إلا بعد استخراج شهادة طبية تثبت لياقته الصحية لمزاولة هذا العمل البحري وموقعة من طبيب يتم تعيينه من قبل السلطة المختصة¹. وبالرجوع إلى المجال الزراعي فإننا لم نجد أي اتفاقية دولية صادرة في هذا المجال ولقد أرجع الباحثين ذلك إلى عدة اعتبارات منها : الطابع الصحي الطاعي على الميدان الزراعي ، انعدام الأمراض المهنية بصفة عامة فيه وضع تنظيم قانوني بشأن النشاط الزراعي صعب للغاية نظرا لخصوصية هذا المجال من جهة ومشاق مراقبته من جهة أخرى .

وفي ما يخص العمل في المناجم فلقد نصت الاتفاقية رقم 124 لسنة 1965 على عدم جواز تشغيل القصر دون سن 21 سنة في الأعمال القائمة في باطن الأرض بالمناجم إلا بعد إجراء كشف طبي دقيق قبل استلام العمل²، ويجب أن يعاد هذا الفحص الطبي في فترات دورية تزيد عن سنة وذلك بسبب المخاطر التي يمكن ان يتعرضوا لها من ممارسة هذه الأعمال³.

وتجب الملاحظة أن محور الاتفاقيات المشار إليها أعلاه هو عدم جواز استخدام القصر في أي مجال من مجالات العمل المختلفة سواء كان العمل البحري أو العمل الصناعي وغير الصناعي أو العمل تحت سطح البحر إلا بعد إخضاعهم لفحص طبي دقيق يبين قدرتهم التامة على القيام بالنشاط المعهود به إليهم ، بل ذهبت إلى أبعد من ذلك عندما أوجبت إخضاعهم إلى فحص طبي متكرر لفترات لا تزيد عن السنة الواحدة⁴، وذلك في المهن والصناعات التي تكون لها خطورة على صحتهم، ويكون الفحص الطبي من طرف طبيب مؤهل ومعتمد من طرف السلطة المختصة⁵، كما أن الشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب يحدد فيها شروط الاستخدام وكذلك الوظائف التي يمكن أن يعهد للقاصر القيام بها أو التي تتضمن أخطارا على صحته والتي تتطلب فحص طبي متكرر حتى سن الحادية والعشرين⁶.

⁵ صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث، المرجع السابق، ص 229 .

² فاطمة بحري ، المرجع السابق، ص 129 .

³ محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص 118 .

⁴ المادة 2 فقرة 3 من الاتفاقية رقم 77 لسنة 1949 التي تخص تشغيل الأحداث في منشأة صناعية.

⁵ المادة 02 الفقرة 02 من الاتفاقية السالفة الذكر .

⁶ المادة 03 و 04 من الاتفاقية رقم 78 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي للقصر للاستخدام في المهن الغير صناعية.

وتجب الملاحظة أن هذه الاتفاقيات حملت الدول واجب متابعة المسؤولية القانونية التي يمكن أن تترتب على مخالفة القواعد الخاصة بالقصر بما في ذلك الجزائية منها، واعتبار القواعد الخاصة بها من صنف القواعد الهامة في النظام القانوني الداخلي .

(B) . على مستوى منظمة العمل العربية :

لقد نظمت منظمة العمل العربية الفحص الطبي للعمل، فلقد نصت الاتفاقية العربية رقم (01) لسنة 1996 بشأن مستويات العمل ،بوجوب إجراء الكشف الطبي على الأحداث قبل التحاقهم بأي عمل وذلك للتأكد من لياقتهم الطبية ، كما ألزمت بالكشف عليهم في الفترات الدورية التي يحددها التشريع والقرارات واللوائح في كل دولة ، وبالتالي نجد أن هذه الاتفاقية تنص على مبدئين :

- . أولهما : أن يكون الفحص الطبي أمرا وجوبيا قبل التحاق الأحداث بالعمل .
- . ثانيها: وجوب توقيع الفحص الطبي المبدئي على الأحداث أيا كان عمرهم¹.

(ب). على المستوى الوطني والتشريعات العمالية المقارنة

1. في القانون الجزائري :

لقد أكد المشرع الجزائري على الرعاية الصحية لجميع المواطنين وجعله حقا مكفولا دستوريا²، كما ضمّن عدة قوانين ضرورة إجراء الفحص الطبي وخاصة بالنسبة للقصر قبل استخدامهم للتأكد من قدرتهم الصحية على القيام بالأعمال التي يكلفون بها، وذلك في قانون العمل الجزائري لسنة 1975 (ملغى) حيث نصت المادة 291 منه على أنه يخضع جميع العمال المتدربين لفحص طبي مرة واحدة في السنة ،أما الذين لم تبلغ أعمارهم 18 سنة فيخضعون للفحص الطبي كل ثلاثة أشهر ، ويتضمن الفحص السنوي كشفا بالتصوير الإشعاعي على الصدر³ ، بعد إلغاء هذه المادة استبدلت بالمادة 17 من القانون رقم 88-07⁴ التي نصت على أنه: "يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص

¹ بحري فاطمة ، المرجع السابق، ص 129 .

² المادة 54 من الدستور الجزائري لسنة 2016 .

³ بحري فاطمة ، المرجع السابق ، ص 133 .

⁴ القانون رقم 0788 المؤرخ في 26 -01- 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

الدورية والخاصة المتعلقة باستئناف العمل"، و تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزءا لا يتجزأ من سياسة الصحة الوطنية وعليه يتعين على المؤسسة المستخدمة ان تتشئ مصلحة لطب العمل وفقا لضوابط تحدد عن طريق التنظيم ويكون ذلك إلزاميا بحكم المادة 13 من القانون 07/88 السالف الذكر، واعتبر المشرع مهمة طب العمل وقائية أساسا بصفة أصلية، وعلاجية بصفة إحتياطية¹، على أن تسهر المصالح المتعلقة بطب العمل على وقاية وحماية العمال عن طريق إعداد معايير ومقاييس مناسبة للعمل في أماكن العمل، من مختلف الأخطار التي يمكن أن تؤدي إلى حوادث العمل أو الأمراض المهنية، وتحديد ومراقبة وتقييم مخاطر إصابة صحة العمال في أماكن العمل، بالإضافة إلى توجيه وإرشاد العمال في حدود الإمكانيات المتاحة إلى مناصب العمل التي تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم البدنية والذهنية، وتقييم أيضا مستوى صحة العمال في أماكن العمل، ومعالجة الأمراض ذات الطابع المهني وتنظيم الإسعافات الأولية في حالة الخطر، والمساهمة في المحافظة على سلامة البيئة².

كما يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها وإذا تعذر الأمر نص القانون على عدة حالات أخرى وهي: . إما المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل مابين الهيئات على أساس إقليمي، وإما إبرام إتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب إتفاق نموذجي، وفي حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة أو تخلى عن التزاماته، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم إتفاقا مع أي هيكل مختص في طب العمل، أو أي طبيب مؤهل³.

كما يجب توقيع الكشف الطبي على الملاح الذي تقل سنه عن 15 سنة بصفة دورية ومنتظمة مرة على الأقل كل ستة أشهر، كما أوجبت المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 12093 المؤرخ في 15/05/1993 إجراء فحوص دورية على العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

¹ جهل محمد، الأحكام الجزائية الخاصة بقانون العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، 2012، ص 30.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية 2013، ص 372، 373.

³ المادة 14 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

وتعتبر الشهادة الطبية التي تصدر عن طبيب العمل المسؤول¹، القرينة التي تثبت قابلية القاصر الصحية للعمل من جهة كما تعتبر شرطا مسبقا للشروع في العمل من جهة أخرى .
وتجب الملاحظة بالرغم من أن الفحص الطبي ضروري للتأكد من عدم وجود مانع بدني أو صحي يقف عائقا أمام العامل لممارسة المهنة إلا أنه إجراء إلزامي يقوم به الطبيب وفقا لأحكام القانون ويلتزم به كل من الجهة المشغلة والقاصر وهو حق للقاصر وواجب ملقى على عاتق الجهة المشغلة تحت طائلة المسائلة القانونية .
ويجب أيضا أن نفرق بين نوعين من الفحص الطبي فهناك الفحص الطبي المبدئي والفحص الطبي الدوري وذلك ما سنبينه كالاتي:
أ . الفحص الطبي الابتدائي :

لقد أخذ المشرع الجزائري بالفحص الطبي الإبتدائي وذلك تماشيا مع نص المادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 الخاصة بالسلامة والصحة المهنية والذي أسمته بالفحص الطبي الإبتدائي وجعلت منه شرطا لالتحاق العامل بالعمل الذي يلائمه وفقا لقدراته البدنية والعقلية والنفسية ،ويسمى أيضا بالفحص الطبي الأولي لكونه يسبق التحاق القاصر بالعمل والهيئة المستخدمة ملزمة بأن تخضع القاصر له قبل بداية العمل فهو يتسم بالطبيعة الوقائية البحتة لأن العمل في سن مبكرة له تأثير سلبي على صحة القاصر البدنية والنفسية خاصة أنه في طور النمو وبالتالي هو أكثر عرضة وتأثرا بالعوامل التي تؤدي إلى اختلال الوظائف الحيوية ومعدل النمو وأقل تحملا لمصاعب العمل والضغط النفسى والعصبية والتي تصاحبه²، وتتمثل أهداف الفحص الطبي في البحث عن سلامة العامل من كل مرض خطير على صحته والتأكد من مؤهلاته للمنصب المرشح له ،واقترح التعديلات التي يمكن إدخالها على ذلك المنصب ،وبيان ما إذا كانت حالة العامل تستوجب فحصا جديدا أو الاستعانة بطبيب مختص في حالات بعينها ،وأخيرا البحث عن المناصب التي لا يمكن زج العامل فيها ،وتلك التي تلاءم وضعه

¹ . يعرف طبيب العمل حسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل حيث "يعد طبيبا مؤهلا لممارسة طب العمل كما تنص عليه كذلك الفقرة 03 من المادة 04 أعلاه ،كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل ومرخص له لممارسة لحسابه الخاص " .

² مكي خالدية ، الحماية الصحية للعامل القاصر في القانون الجزائري ، دفاتر مخبر حقوق الطفل العدد الرابع جامعة وهران ، 2013 ، ص 60.

الصحي أكثر من سواها¹، ويتميز الفحص الطبي الابتدائي بالوجوبية وذلك بحكم نص المادة 17 من القانون 07/88 التي تنص على: "يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف... وهو ما يفيد أن هذه القاعدة آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها احاطائلة المسائلة الجزائية التي سنتطرق إليها في الباب الثاني من هذه الأطروحة .

ب . الفحص الطبي الدوري :

إنه وطبقا لأحكام المادة 17 من القانون 07-88 يلتزم المستخدم بإجراء فحص طبي دوري على عماله ويكون هذا الفحص مرة واحدة في السنة على الأقل بالنسبة للعمال البالغين² أما في ما يخص العمال القصر فيكون الفحص الطبي مرتين في السنة على الأقل³. وتعد حماية العمال بواسطة طب العمل مهمة وقائية أساسا وعلاجية أحيانا⁴، ولمزيد من الحماية للعمال أوجب المشرع على العمال الذين يعملون بالقرب من الآلات المتحركة أن يرتدوا ألبسة مضغوطة وغير فضفاضة وذلك لتفادي وقوع أي حادث⁵ وهنا ينطبق الأمر على العمال القصر .

وتجب الملاحظة أنه فيما يخص الأعمال التي تتميز بالخطورة فقد خصص لها المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي 08/05 المؤرخ في 01.08.2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل الذي ينص في الفقرة 04 من المادة 12 على وجوب إجراء الفحص الطبي عند التوظيف ودوريا⁶، وفي حالة ما إذا رأى

¹ باسم محمد شهاب ، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية ، مجلة الحقوق المجلد الرابع ، العدد الأول ، جامعة البحرين ، 2007 ، ص 191 .

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل المؤرخ في 15/05/1993 ، الجريدة الرسمية رقم 33 المؤرخة في 19/05/1993 .

³ المادة 16 من نفس المرسوم السالف الذكر .

⁴ المادة 12 من القانون 07/88 .

⁵ المادة 40 من المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19-01-1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .

⁶ تنص المادة 12 على " تتمثل القواعد الخاصة بالوقاية التي يجب أن تتخذها الهيئة المستخدمة لضمان حماية العمال فيما يأتي : إجراء الفحوص الطبية عند التوظيف و الفحوص الطبية الدورية إجباريا .

طبيب العمل أن المنصب الذي يعمل فيه العامل القاصر لا يتناسب مع أهليته البدنية والنفسية يوصي بمنصب أكثر ملائمة له ، والهيئة المستخدمة ملزمة بإتباع رأي طبيب العمل¹ .

2 - على مستوى التشريعات المقارنة :

وعلى سبيل المقارنة فإن المشرع المصري يوجب في قانون العمل على صاحب العمل الذي يستخدم أطفالا أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبي الدوري عليهم مرة كل عام على الأقل، بمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحي وكذلك عند انتهاء خدمته، وذلك للتأكد من خلوهم من الأمراض المهنية أو إصابات العمل، والمحافظة على لياقتهم الصحية بصفة مستمرة، ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي² ، وفى جميع الأحوال يجب عمل بطاقة صحية لكل طفل تثبت فيها نتائج الكشف الطبي وفقا للمادة الثالثة من القرار 118 لسنة 2003، وأوجب قانون الطفل إجراء الفحص الطبي للطفل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذي يلحق به، وذلك للتأكد من خلو الطفل من الأمراض وإصابات العمل والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة³ ، كما يتعين على صاحب العمل إعادة الفحص الطبي بصفة دورية مرة على الأقل كل سنة ،مع وجوب وفي جميع الأحوال أن لا يسبب العمل آلاما أو أضرارا بدنية أو نفسية للطفل ،أو أن يحرمه من فرصته في الإلتزام في التعليم والترويح وتنمية قدراته ومواهبه ،ويلزم صاحب العمل بالتأمين عليه وحمايته من أضرار المهنة خلال فترة عمله⁴ .

ومن جهته المشرع الفرنسي اهتم بالفحص الطبي وذلك في المواد من (ل.1326 إلى ل.9326) من قانون العمل الفرنسي وجعله إبتدائيا ودوريا للتأكد من كون العامل لا يحمل أي مرض خطير أو معدي قد ينتقل لباقي العمال ،هذا من جهة ومن جهة أخرى للتحقق من أهلية العامل الصحية لمزاولة منصب العمل الموكل إليه ويكون الفحص من طرف العمل .

¹ هذا ما أكدته إجتهاادات المحكمة العليا وخاصة في الملف رقم 410744 قرار بتاريخ 2007/09/05 . مجلة المحكمة العليا ، العدد الأول الجزائر 2007 ، ص 267 .

² صلاح علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث ،المرجع السابق ، ص 237.

³ عبد الهادي فوزي العوض، المرجع السابق، ص 201.

⁴ المادة 65 مكرر من قانون الطفل المصري (مضافة بالقانون رقم 126 لسنة 2008) .

وفيما يخص العمال الأقل من 21 سنة والذين يشتغلون في الأعمال الليلية والخطرة ألزمت المادة ل.325.3 بوجود خضوعهم لفحص طبي دوري فيكون الفحص الطبي بالنسبة للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الليلية والخطرة قبل التشغيل، أما بالنسبة لباقي الأعمال فيكون خلال مدة شهرين الأولى التي تلي يوم التشغيل .

أما فيما يخص العمال الذين يقل سنهم 18 سنة فأوجبت المادة (ر.05.241) خضوعهم لمراقبة طبية معمقة ، وتكون هذه المراقبة الطبية مرة واحدة في السنة ، كما يمكن أن تتم الفحوصات الطبية كل ستة أشهر، وتبقى السلطة التقديرية للطبيب هي من تحدد مدى لياقتهم للإلتحاق بالعمل¹ .

الفرع الثالث: موافقة المسؤول عن رعاية القاصر

يعتبر عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر التي تستلزم أهلية أداء كاملة²، لكلا طرفي العقد، ولكن في حالة تشغيل عامل قاصر نكون أمام أهلية أداء ناقصة³، بحكم عدم بلوغه سن الرشد المدني الذي يخوله إبرام العقود ولكن لاعتبارات انسانية واجتماعية واقتصادية تم السماح للقصر بإبرام هذه العقود ولكن بشروط من ضمنها الحصول على موافقة وليه أو وصيه حماية له من الاستغلال الذي قد يقع فيه من جهة ومن جهة أخرى نظرا لسنه التي لا تسمح له

¹ بحري فاطمة، المرجع السابق، ص 135.

² تعرف أهلية الأداء على أنها: صلاحية الشخص للقيام لمباشرة التصرفات القانونية والتي تنتج أثارها في حقه من حيث اكتساب الحقوق وتحمل الإلتزامات، ويقصد بأهلية الأداء الكاملة: صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات على وحه يعتد به شرعا، دون التوقف على رأي غيره وتثبيت لمن بلغ سن الرشد المدني الذي يخول ممارسة كل العقود وهي هذه الحالة دون التوقف على إجازة أحد . المادة 40 من القانون المدني والمادة 86 من قانون الأسرة الجزائري .

³ يقصد بأهلية الأداء الناقصة صلاحية الشخص يصدر بعض التصرفات منه دون البعض الآخر وهي التي يتوقف نفاذها على رأي غيره، وهذه الأهلية تثبت للشخص في دور التمييز وتمتد هذه المرحلة في القانون الجزائري من سن 16 سنة حتى سن 19 سنة فبالرغم من أن الشخص في هذه السن يكتسب أهلية أداء إلا أنه نظرا لصغر سنه تصرفاته تكون تحت رقابة القائم على ولايته أو الوصاية عليه.

بالتفكير في مصالحه البعيدة¹، وسنئين في ما يلي المقصود بموافقة المسؤول عن رعاية القاصرسواء على المستوى الدولي أو الوطني والتشريعات المقارنة .

(أ) . على المستوى الدولي :

(A) . على مستوى منظمة العمل الدولية :

يعتبر قرار مؤتمر العمل الدولي رقم 11 بشأن حماية الأطفال الصادر عام 1945 ، من القرارات والوثائق المهمة التي صدرت عن منظمة العمل الدولية ، لكونه يتصف بالشمولية ويمكن تطبيقه على قطاعات العمل المختلفة ، سواء على العمل في الصناعة أو المهن الغير الصناعية ، أو العمل في القطاع الزراعي أو البحري أو في المناجم ، حيث أن أهم ما أشار إليه هذا القرار هو وجوب أن يتضمن الترخيص بالاستخدام موافقة الوالدين بالنسبة إلى القصر الذين يقل سنهم عن 16 سنة ، وبالإضافة إلى ذلك ترخيص كتابي صادر عن السلطة المختصة قبل تشغيل القصر دون الثامنة عشرة سنة²، ويهدف هذا الإجراء أساسا إلى حماية القصر من الأخطار التي قد تواجههم في العمل من جهة والمحافظة على قدرتهم الصحية والبدنية وذلك لما للعمل في سن مبكرة من آثار مدمرة عليهم .

ولقد أشار البروتوكول الإختياري المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة ، بشأن اشتراك الأطفال في النزاعات المسلحة ، وبالضبط في مسألة تجنيد الأطفال بتطوع منهم ، إلى وجوب موافقة الآباء أو الأوصياء عليهم قبل التجنيد³ .

(ب) . على المستوى الوطني والتشريعات المقارنة :

إيماننا منه بما ورد في قرارات منظمة العمل الدولية ، قيد عمل القاصر بترخيص من وصيه الشرعي⁴ ، فيمنع على صاحب العمل أن يشغل القاصر حتى ولو كان يتوفر على شرط السن القانوني للعمل ، ما لم يحصل على الرخصة من وليه الشرعي ، واشتراط المشرع الرخصة حماية

¹ كفي مغديد قادر ، المرجع السابق ، ص 64 .

² صلاح علي علي حسن ، حماية الحقوق العمالية ، المرجع السابق ، ص 113 .

³ المادة الثالثة الفقرة (3 ب) من البروتوكول .

⁴ المادة 15 فقرة 02 من قانون العمل الجزائري .

للقاصر فهي بمثابة إجراء وقائي يمنح الولي سلطة تجاه ابنه فله أن يتمتع عن تقديمها في حالة إحساسه بأي خطر عليه وهو نفس الأمر الذي ذهب إليه المشرع البحريني حيث قيد تشغيل الحدث من 14 إلى غاية 16 سنة بإذن من وليه أو وصيه وإلا كان العقد باطلا .

أما بخصوص التشريعات المقارنة فقد أخضع المشرع المصري ذلك لقواعد إجرائية وشكلية حددها القرار الصادر في 2003.03.01 تحت إسم " إجراءات الحصول على خدمة " ، وتتمثل هذه القواعد أساسا في تقديم " طلب تشغيل حدث من 14 إلى 18 سنة مرفق بمجموعة من الوثائق ، حيث يجب أن يتوفر هذا الطلب على كل المعلومات الضرورية التي تخص القاصر وولييه والمستخدم ، وتكون موافقة الولي ضرورية وثابتة بتوقيعه ويوقع المستخدم هو الآخر الطلب بعد التزامه صراحة بعدم تشغيل القاصر في الأعمال والمهن والصناعات التي لا يجوز تشغيله فيها ¹ .

ولقد اشترط المشرع المغربي لتشغيل القاصر في مجال العروض العمومية الحصول على إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل بخصوص كل حدث على حدة ويكون ذلك بعد استشارة ولي أمره ² .

أما في القانون الفرنسي فلقد اشترط المشرع الرخصة كاستثناء يخص الشبان الذين تتراوح أعمارهم ما بين 14 و 16 سنة ، تسلم من طرف مفتش العمل بناءا على طلب من المستخدم بعد الحصول على موافقة مكتوبة من الوصي الشرعي ³ .

لكن السؤال الذي يطرح هنا ما هو شكل هذه الرخصة ؟

إن المادة 15 من قانون العمل لم تحل موضوع تنظيم الرخصة على أي نص تنظيمي يحدد طبيعتها وشكلها مما يدفعنا للرجوع إلى القواعد العامة والمعمول بها في هذا الشأن فمن حيث الشكل يجب أن تتضمن البيانات الخاصة بكل من المستخدم والقاصر وولييه الشرعي ،

¹ علاق نوال ، السن الأدنى للعمل كمعيار لحماية الطفل في القانون الجزائري "دراسة مقارنة على ضوء الاتفاقيات الدولية" ، دفاثر مخبر حقوق الطفل ، جامعة وهران ، العدد 02 لسنة 2011 ، ص 93 .

² المادة 145 من مجلة الشغل المغربية .

³ علاق نوال ، المرجع نفسه ، ص 94 .

ويجب أن تشمل على عبارات الموافقة الصريحة لهذا الأخير على قبول تشغيل القاصر مع إمضائه ، كما تشمل صيغة صريحة بالتزام المستخدم من جهته بعدم تكليف القاصر بأي عمل خطير أو أي عمل يمس بصحته البدنية أو العقلية وترفق الرخصة بالوثائق اللازمة التي تحتوي على المعلومات الواردة فيه ، والتي تسمح لمفتش العمل من التحقق من وجود تطابق بينها وبين معطيات الحالة الشخصية للمستخدمين ولمكان العمل وطبيعة النشاط وظروف العمل¹.

¹ علاق نوال ، المرجع السابق، ص 95 .

المطلب الثاني : تنظيم مدة العمل وعدم تشغيل القاصر في بعض الأعمال .

لقد سعت منظمة العمل الدولية إلى تنظيم ساعات العمل وحظر العمل الليلي وتحديد فترات الراحة والإجازات وهو ما سنبينه في ما يلي بالتفصيل :

الفرع الأول: مدة عمل العامل القاصر

تشمل مدة العمل كل من تحديد ساعات العمل ، العمل اليومي أو الأسبوعي ، العمل الليلي وفترات الراحة والإجازات والعمل الإضافي، وسوف نتناول دراسة هذه الموضوعات على النحو التالي:

(أ) . على المستوى الدولي :

(A) . على مستوى منظمة العمل الدولية :

بالرغم من اهتمام منظمة العمل الدولية الكبير بتنظيم عمل القصر إلا أنه لا يوجد أي اتفاقية أو توصية تنظم بصفة مباشرة ساعات العمل اليومي أو الأسبوعي بالنسبة للعمال القصر، لكن بالمقابل قامت بإصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تنظم هذا المجال بالنسبة لجميع العاملين دون تمييز من حيث السن .

ففي ما يخص القطاع الصناعي نجد الاتفاقية رقم 01 لسنة 1919 التي حددت ساعات العمل في هذا القطاع بثمان ساعات في اليوم على أن لا تتجاوز 48 ساعة في الأسبوع¹، وهو نفس الحكم الذي تضمنته أحكام الاتفاقية رقم 22 لسنة 1930 فيما يخص ساعات العمل بالمحال التجارية والمكاتب وذهبت الاتفاقية رقم 47 لسنة 1935 إلى وجوب تحديد ساعات العمل الأسبوعية بأربعين ساعة بدلا من ثمان وأربعين ساعة² ، وبالتالي نجد أن عدد ساعات انخفاض بثمان ساعات عما كان عليه في السابق، كما أوصت الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948 بألا يتجاوز تشغيل من هم دون الثامنة عشرة سنة لمدة تزيد على سبع ساعات

¹ المادة 02 من الاتفاقية رقم 01 لسنة 1919 .

² المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الموقعة في 4 جوان 1935 والتي بدأ تطبيقها منذ 23 جوان 1957، لم توقع الجزائر على هذه الإتفاقية .

يومياً¹ ، وعززت التوصية الدولية رقم 116 لسنة 1962 هذه الطروحات حيث نادى بتخفيض فترة العمل تدريجياً من أجل الوصول إلى هذا المستوى دون تخفيض الأجور، كما ذهبت إلى وجوب أن تعطى الأولوية في هذا الإجراء للمصانع والمهن التي تقتضي بذل مجهود بدني أو ذهني بصفة خاصة أو التي قد تحتوي على مخاطر صحية على العمال وبصفة خاصة في حالة تشغيل الأيدي العاملة من النساء والأحداث² .

كما تضمنت أحكام هذه التوصية وجوب وبصفة خاصة مراعاة أوضاع الأحداث الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة في الأحوال التي يتم فيها تشغيل العمال ساعات إضافية زائدة على الحد الأقصى المقرر قانوناً³ .

وفي نفس السياق أشار القرار رقم 11 لسنة 1945 الصادر عن مؤتمر العمل الدولي فيما يخص العمال القصر الذين تقل سنهم عن 18 سنة إلى أنواع الراحة التي تمنح لهم، فحسب هذا القرار يجب أن يسمح للقاصر العامل أن يتوقف عن العمل توقفاً كافياً من أجل أن يتناول الطعام على أن يكون في منتصف اليوم ، وأن يسمح له بالتوقف عن العمل لفترات قصيرة ومنتظمة لتجنب التعب الذي ينشأ عن العمل المستمر، كما تمنح لهم ودون استثناء راحة أسبوعية تقدر ب 26 ساعة على أن لا تقل عن 24 ساعة وذلك في أي يوم طبقاً للتقاليد والممارسات المعترف بها في كل مهنة ، ولا يجوز تغيير الراحة الأسبوعية ليوم آخر إلا بناءً على تشريع وطني ، مع خضوعها لتصريح خاص من السلطة المختصة ، وبشرط راحة تعويضية ليوم أعلى، على أن تمنح لهم إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة 12 يوم، أما بالنسبة للذين يمارسون أعمالاً صعبة تمنح لهم مدة إجازة تقدر ب 18 يوم .

وأوصت التوصية الدولية رقم 125 لسنة 1965 الخاصة بشروط العمل للشباب في الأعمال القائمة تحت سطح الأرض في المناجم، منح إجازة سنوية مدتها أربع عشر يوماً من أيام العمل الفعلية بأجر كامل.

¹ إيمان ثوابتي ريماء سرور ، المرجع السابق ، ص 315 .

² صلاح علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث ، المرجع السابق ، ص 266 .

³ الفقرة 18 من التوصية رقم 116 لسنة 1962 .

ولا يجوز في جميع الأحوال تكليف الأحداث بالعمل ساعات إضافية أو إبقاؤهم في مكان العمل بعد المواعيد المقررة لهم ،كما لا يجوز تشغيلهم في أيام الراحة أو العطلات الرسمية، كما لا يجوز تشغيلهم تشغيلاً فعلياً لمدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد ، ويمنع إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متصلة¹.

B . على مستوى منظمة العمل العربية:

إن منظمة العمل العربية كانت أكثر دقة ونظمت من خلال اتفاقياتها ساعات العمل اليومي والأسبوعي الخاصة بالعمال القصر ، فنصت الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل بأنه لا يجب أن تزيد ساعات العمل اليومي للأحداث اللذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة على ست ساعات ، تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل مدتها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متتالية ، كما اعتبرت المادتان 59 و 61 من الاتفاقية أن الساعات التي يقضيها القاصر في التدريب أثناء ساعات العمل العادية تدخل ضمن ساعات العمل الفعلية،و لا يجب أن يبقى القاصر في مكان العمل لفترة تزيد عن سبع ساعات².

فيما دعت الاتفاقية العربية للعمل رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل³، في المادة 10 فقرة 01 منها إلى تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية، فجاء نصها على النحو الآتي:"يجب اتخاذ الإجراءات والوسائل التي تضمن للعامل الاستقرار النفسي والاجتماعي من خلال تنظيم ساعات العمل اليومية و تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية و التقيد بفترات الراحة اليومية والإجازات الأسبوعية والسنوية".

¹ محمد حسين منصور ، المرجع السابق ، ص 313.

² وهو ما ذهبت إليه كذلك المادة 17 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 في ما يخص عمل القصر.

³ Bureau International du Travail, Radioprotection des travailleurs (rayonnements ionisants), Organisation Internationale du Travail Genève, 1987,p 17

كما منعت منظمة العمل العربية وفقا للاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1996، تكليف القاصر بأي عمل إضافي أو حتى تشغيلهم بالإنتاج¹.

أما في ما يخص الإتفاقية رقم 18 لسنة 1996 فهي الأخرى حظرت العمل الإضافي في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات ،وحددت مدة العمل ب 06 ساعات في اليوم على أن تعطى للحدث فترة للراحة بعد أربع ساعات من العمل ،وحق الراحة هو 24 ساعة في الأسبوع ،و3 أسابيع بأجر مدفوع في السنة².

(ب) . على المستوى الوطني والتشريعات الداخلية :

لقد نظم المشرع الجزائري المدة القانونية، حيث عرفها على أنها الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المؤسسة صاحبة العمل إما في مكان العمل نفسه أو في مكان آخر من أجل إعداد وأداء المهام المترتبة عن منصب عمله³.

وحددها في المادة 22 من قانون علاقات العمل ب 44 ساعة في الأسبوع على أن لا تتجاوز معدل العشر ساعات في اليوم في كافة المؤسسات المستخدمة العامة والخاصة باستثناء العمل في المناجم الذي حددت مدته بتسع وثلاثين(39) ساعة في الأسبوع⁴.

ثم عدلت بموجب الأمر 97.03⁵ لتصبح المدة القانونية للعمل أربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية توزع هذه المدة على خمسة أيام على الأقل ،على أن تخفض مدة عمل الأشخاص الذين يشتغلون في أشغال شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية⁶ ، وترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط

¹ إن التشغيل بالإنتاج يقصد به هنا أن يتم تحديد الأجر على حسب كمية الإنتاج وهنا ما يدفع القاصر إلى بذل المزيد من الجهد ويقضي ساعات طويلة في العمل من أجل زيادة أجره .

² سالمة حامد الشاعري ، المرجع السابق ، ص 115 .

³ المادة 02 من القانون رقم 81 . 03 المؤرخ في 21 . 02 . 1981.

⁴ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 131 .

⁵ الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 فيفري 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية .

⁶ وهي الحالات التي تناولتها المادة 4 من نفس القانون التي تنص على أنه : "يمكن استثناء لأحكام المادة 02 أعلاه .: أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق

ويتم توزيع مدة العمل، وتحدد كيفية الزيادة أو النقصان لمدة العمل القانونية عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وإذا كان العمل منظم في شكل دوام مستمر، يجب أن يتخلل ذلك فترة راحة مدتها ساعة، منها ساعة تعتبر فترة عمل¹.

كما حدد مدة العمل المرجعية بالنسبة للإستثمارات الفلاحية ب 1800 ساعة عمل في السنة توزع على فترات حسب خصوصيات المنطقة أو النشاط و ذلك في المادة الخامسة من نفس الأمر².

ولأن المشرع في العادة يتكفل ببيان الحد الأعلى لساعات العمل، فقد تستلزم ظروف العمل زيادة أوقاته بتكليف العامل بساعات إضافية، وكثيرا ما يحصل ذلك في ظروف الحوادث التي تقع داخل أماكن العمل، جاء في المادة 31 من قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90 / 11 أنه: "يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا". ويكون ذلك بشرطين الأول أن يعرض المستخدم على العامل رغبته في استخدامه ساعات إضافية وهنا يكون للعامل الحق في الرفض أو القبول أما الشرط الثاني فهو يجب عدم تجاوز مدة الساعات الإضافية نسبة 20 بالمئة من مدة العمل الأصلية /على أن لا تتجاوز في كل الأحوال 12 ساعة³، إلا في حالات الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث أو إنهاء الأشغال التي يمكن أن يؤدي توقفها بحكم طبيعتها إلى أضرار جسيمة ويكون ذلك بعد التشاور مع ممثلي العمال وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا، وقد تستلزم ظروف العمل الاعتيادية علاوة على ما يكون من ظروف

وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية أو العصبية، أو ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط .

تحدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية، كما توضح لكل منها مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها".

¹ المادة 02 من الأمر 03/97.

² رشيد واضح، المرجع نفسه، ص 131 .

³ المادة 07 من الأمر 03/97 السالف الذكر .

عرضية تلك الزيادة على أن تحترم قدر الإمكان الأحكام المنظمة لها، لا أن تكون وسيلة للتحايل بما يضر العامل و غيره¹.

لكن وبما أن المشرع لم يحدد عدد ساعات العمل المخصصة للقاصر، ولذلك وجب الرجوع إلى القواعد العامة وبالتالي يطبق عليهم ذات القواعد المتعلقة بالبالغين، في حين نجد على سبيل المقارنة أن المشرع المصري أضاف الكثير من الحماية على هذه الفئة وذلك في قانون الطفل الذي حظر على صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر، تشغيله في اليوم أكثر من ست ساعات² دون أن تتخللها فترة أو فترات لتناول الطعام و الراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة وبحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، كما منع أيضاً تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية أو في العطلات الرسمية (أيام الأعياد الوطنية والدينية³).

كما حظر المشرع المصري في المادة 66 من القانون رقم 12 لسنة 1996 تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم، وأوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، وبالإضافة إلى ذلك قد حظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطل الرسمية⁴، وذلك حتى يمارس الطفل حقه الإنساني في اللعب وقضاء أوقات فراغه خارجاً عن أوقات العمل⁵، والسماح

¹ بوسحبة الجلاي، الحماية من الأعمال المضنية (في التشريع الجزائري وعلى ضوء المعايير الدولية للعمل) أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2016، ص 91.

² تجب الملاحظة أن معظم الدول العربية اعتمدت نفس عدد الساعات ونذكر منها السعودية، سوريا وليبيا

³ المادة 48 فقرة 03 من قانون العمل المصري .

⁴ المادة 66 فقرة 02.

⁵ -Abdel Hady EL AWADI ,La propriété à temps partagé (Time share) ,Etude comparative de droit français et de droit égyptien ,th .paris I ,La Sorbonne ,2001 ,T .I,PP .11 et s. مذكور في كتاب.

عبد الهادي فوزي العوضي، المرجع السابق، ص 202.

له بأن يشارك الأسرة اهتماماتها وأفراحها الأمر الذي يساعده على النمو الصحي والنفسي السليم بما يبعده عن مواطن العنف والإجرام¹.

ويلاحظ في هذا الصدد أن قانون الطفل قد خالف قانون العمل في مسألة تشغيل العمال لفترات إضافية بأجر إضافي، والحكمة من ذلك تتمثل في المحافظة على صحة الطفل لأن الساعات الأصلية المسموح بها هي الحد الأقصى الذي يتناسب وسن الطفل وعليه فإن تكليفه بعمل إضافي يمثل إرهاقا له الأمر الذي يؤثر على نموه وصحته، وبالتالي نكون قد حرمانه من فرصته في الترويح عن نفسه وتنمية قدراته ومواهبه التي وفرها القانون له²، والذي ذهب أكثر من ذلك عندما نص على أن تزداد إجازة الطفل العامل السنوية عن إجازة العامل البالغ سبعة أيام، ولا يجوز تأجيلها أو حرمانه منها لأي سبب .

أما عن المشرع الفرنسي فقد حدد مدة تشغيل القصر بثمانى ساعات في اليوم وتسعة وثلاثين ساعة في الأسبوع، ثم خفضها إلى سبع ساعات في اليوم وخمس ثلاثين ساعة في الأسبوع³، ويجب أن لا يواصل القاصر عمله لأكثر من أربع ساعات ونصف، على أن تمنح له نصف ساعة كفترة راحة ليسترجع طاقته، ولا يجوز أن يشغل القاصر في أيام الراحة الأسبوعية⁴ التي لا يقل حدها عن 24 ساعة، وفي ما يخص الراحة اليومية فيجب أن لا تقل عن أربع عشر ساعة⁵، كما له الحق في عطلة إجمالية تقدر ب 30 يوما في السنة .

من خلال المقارنة نجد أن المشرع المصري كان أكثر حماية ودقة فيما يخص عدد ساعات العمل بالنسبة للقاصر فلقد حدد مدة العمل بست ساعات، على أن لا يعمل أربع ساعات متواصلة ويتخلل مدة العمل أوقات للراحة والطعام، على عكس المشرع الجزائري الذي لم يميز

¹ عبد الهادي فوزي العوضي، المرجع السابق، ص 203.

² المادة 65 مكرر من قانون الطفل المصري رقم 126 لسنة 2008.

³ Art .L,212-13 C.trav.

⁴ - Jean-Marc Beraud, Manuel de droit du travail et droit social ,Litec librairie de la cour de cassation-Paris ,1996,p78

مذكور في كتاب بحري فاطمة مرجع لسابق . ص 144

⁵ عبد الهادي فوزي العوضي، المرجع السابق، ص 209.

بين العمال في هذه المسألة ولكن كان يجب عليه أن يخرج من نطاق المساواة إلى نطاق العدالة ليكون أكثر حماية لفئة العمال القصر .

الفرع الثاني: منع تشغيله في أعمال(الخطرة) وظروف معينة (ظرف الليل):

لقد برهن المشرع الدولي على حرصه واهتمامه بكل ما يمكن أن يهدد صحة العمال ،من خلال نص المادة الثانية من دستور منظمة العمل الدولية ، التي أنشأت أساسا للإهتمام بالحماية الاجتماعية للعمال ،وأكد ذلك إصدار التوصيات والاتفاقيات الدولية المختلفة في شتى المجالات الخاصة بالعمال وفي مجال الصحة نجد التوصية رقم 97 الصادرة بتاريخ 1953/06/25 تحت تسمية حماية صحة العمال في أماكن العمل والتي أقرت تدابير تقنية لمكافحة المخاطر التي يمكن أن تهدد صحة العمال ،عن طريق أساليب لتخفيف أو منع أو القضاء على كل المخاطر التي تهدد صحتهم والتي يكون واجب اتخاذها على عاتق صاحب العمل ،وجاء في هذه التوصية عدة ضوابط قانونية ومعايير يجب احترامها¹.

(1) . الأعمال الخطرة :

إن الغرض والدافع وراء تنظيم عمل الأطفال كان منذ البداية ولا زال يسعى إلى تحقيق قدرا من الرعاية والحماية للعمال القصر،وعلى وجه الخصوص في بعض الصناعات التي تعتبر من المهن الشاقة والمرهقة وتحتاج بعض القدرات الخاصة التي تفوق قدرات الصغير².

والأعمال الخطيرة هي تلك الأعمال التي من شأنها أن تلحق بالعمال إصابات بليغة وتؤثر على صحته والتي غالبا ما تؤدي به إلى الوفاة³، وفي ما يخص عمل الأطفال الخطر فهو أي

¹ مثل : منع تراكم الأوساخ والنفايات في أماكن العمل وما يحيط بها وأن تكون إضاءة كافية ومناسبة ،والحرص على التهوية ،بالإضافة إلى توفير مرافق صحية ومرافق اغتسال الكافية والمناسبة لكل المستخدمين ،وتوفير غرف تبديل الملابس وتوفير أماكن لتناول الطعام أو الشراب مناسبة وليس في أماكن العمل ،وأن تكون أماكن العمل فسيحة ،وأسقف عالية لمنع الإكتظاظ وعدم إعاقة حركة العمال بسبب وضع الآلات والمنتجات .

² خالد السيد محمد عبد المجيد موسى ، أحكام عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة ، مكتبة القانون والإقتصاد . الرياض، الطبعة الأولى 1435 هـ /2014 ، ص 348.

³ بوسحبة الجليلي ، المرجع السابق ، ص 13.

نشاط أو مهنة تنطوي بطبيعتها أو بسبب نوعها ،على آثار مضرّة بسلامة الطفل وصحته ونموه الأخلاقي ،وبصفة عامة تتضمن ظروف العمل الخطر ،العمل الليلي وساعات العمل الطويلة والتعرض للإساءة البدنية أو النفسية أو الجنسية ،العمل في الأنفاق أو تحت الماء أو في المرتفعات الخطرة أو في المساحات المغلقة ،العمل بآلات وتجهيزات وأدوات خطرة أو العمل المعتمدة على المناولة اليدوية للأعباء الثقيلة أو نقلها ،العمل في بيئة غير صحية يمكن مثلاً أن تعرض الأطفال لمواد أو عوامل أو عمليات خطرة أو لدرجات حرارة أو مستويات ضجيج أو ذبذبات مضرّة بصحتهم¹.

وبصفة عامة يمكننا أن نعتبر الأعمال الخطرة هي تلك الأعمال التي تعرض صحة الأطفال الجسدية والعقلية والأخلاقية للخطر ولا ينبغي لأي فرد دون سن 18 سنة القيام بها،وإذا قام بها فإن ذلك سوف يقود إلى نتائج سلبية عليه وعلى المجتمع الذي يعيش فيه².

أ. على المستوى الدولي :

على هذا المستوى سنتطرق إلى أهم ما تناولته منظمة العمل الدولية ونظيرتها العربية بخصوص الأعمال الخطرة كالاتي:

A . على مستوى منظمة العمل الدولية :

لقد نادى الاتفاقية الدولية المعدلة رقم (59) لسنة 1937 على أنه يجب أن يحدد السن الأدنى للتشغيل بالنسبة للقصر في الأعمال التي تتسم بالخطورة أعلى من سن خمسة عشرة سنة³،ومن

¹ مؤتمر العمل الدولي بعنوان "تسريع وتيرة إجراءات مكافحة عمل الأطفال ، المرجع السابق ، ص 06.

² . <http://www.un.org/ar/events/childlabourday/background.shtml> 14:18 / 2016/11/24

³ أهم ما نصت عليه المادة (05) من الاتفاقية السالفة الذكر : " I . بالنسبة للأعمال التي تكون بطبيعتها أو لظروف أدائها ،خطرة على حياة أو صحة أو أخلاق الذين يشتغلون بها ،يكون على التشريعات الوطنية : أ . أن تحدد سناً أو أكثر أعلى من سن الخامسة عشرة لقبول الأحداث أو المراهقين في هذه الأعمال . ب . أن تعطي السلطات المختصة الحق في تحديد سن أو أكثر أعلى من سن الخامسة عشرة لقبول الأحداث أو المراهقين في تلك الأعمال.

2 . يجب أن تتضمن التقارير السنوية التي تقدم بمقتضى المادة (22) من دستور منظمة العمل الدولية بيانات كاملة فيما يتعلق بالسن التي تحددها التشريعات أو اللوائح القومية تطبيقاً للفقرة (أ) من البند السابق أو بالنسبة

أهم الأعمال التي تنطوي على الخطورة والضرر على صحة القصر نجد العمل تحت سطح الأرض في المناجم وهذا العمل بالخصوص يضر بصحة القاصر كما يعرقل من نموه الجسماني لذلك نجد أن الوثائق الدولية ترفع السن الأدنى في هذا العمل بالمقارنة مع الأعمال المهنية الأخرى ومنها التوصية الدولية رقم (96) لسنة 1953 الخاصة بالسن الأدنى للتشغيل في الأعمال القائمة تحت سطح الأرض بمناجم الفحم حيث نادى الدول الأعضاء بضرورة حظر عمل القصر الذين يقل سنهم عن ست عشرة سنة¹.

وبالإضافة إلى العمل في المناجم هناك مجموعة من الأعمال الأخرى التي أجازت التوصية رقم 190 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها للقوانين أو الأنظمة أو السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات مع المنظمات المعنية للعمال وأصحاب العمل التصريح بالعمل أو بالإستخدام إعتباراً من سن السادسة عشرة ، شريطة أن تقدم الحماية الكاملة لصحة الأطفال المعنيين وسلامتهم ومسلكهم الأخلاقي بالإضافة إلى أن يكون هؤلاء القصر قد تلقوا تعليماً خاصاً ،أو تدريباً مهنيًا ملائماً في الميدان الذي سيعملون فيه وتتمثل هذه الأعمال في ما يلي :

. الأعمال التي تعرض الأطفال للإستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي .

. الأعمال التي تزاول في باطن الأرض ،أو تحت المياه ،أو على ارتفاعات خطيرة في أماكن محصورة .

. الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدات وأدوات خطيرة ،أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدويًا .

. الأعمال التي تزاول في بيئة غير صحية ،يمكن أن تعرض الأطفال على سبيل المثال لمواد أو عوامل أو عمليات خطيرة ،أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو إهتزازات ضارة بصحتهم .

للإجراء الذي تتخذه السلطة المختصة في ممارستها السلطة الممنوحة لها بموجب الفقرة (ب) من البند السابق وفقاً للحالة المعروضة ."

ولا يجوز بأي حال من الأحوال ورود أي استثناء على هذا الحكم حتى ولو تعلق الأمر بمشروعات أهلية بحتة.

¹ علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث ، المرجع السابق ، ص 95 .

- الأعمال التي تزاوُل في ظروف بالغة الصعوبة ،كالمعمل لساعات طويلة مثلا ،أو أثناء الليل ،أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان العمل دون سبب معقول¹ .

وحتى الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1937 بشأن الحد الأدنى لسن العمل لم تجز تشغيل من هم دون 18 أو 16 سنة في الأعمال التي تعرض صحتهم وسلامتهم وحتى أخلاقهم للخطر بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها² .

(B) . على مستوى منظمة العمل العربية :

أكدت الاتفاقية العربية للعمل رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية لعام 1977 الصادرة عن منظمة العمل العربية في مادتها السادسة فقرة 03 على ذات الأمر منع تشغيل النساء والأحداث ما دون سن 18 سنة في الأعمال الخطرة والمضرة بالصحة والشاقة بصفة عامة دون تخصيص أحكام تمنع تشغيلها في الأعمال المرتبطة برفع الأثقال والحمولات محيلة تنظيم ذلك إلى التشريعات الوطنية للدول العربية³ .

كما فرضت الإتفاقية رقم 1967/127 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن وضع حد لتكليف النساء والقصر بالنقل اليدوي للحمولات الثقيلة ، وإذا كان هذا التكليف ضروريا ، فيجب أن يقل الحد الأقصى للحمولة عن الوزن المسموح به للعمال البالغين⁴ .

كما نصت الإتفاقية رقم 01 لسنة 1966 على أنه يحدد تشريع كل دولة الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأطفال فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن الثانية عشر⁵، ونصت المادة رقم 58 من الإتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1966 على عدم جواز تشغيل الأحداث في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي تحددها التشريعات أو القرارات واللوائح بكل دولة⁶ .

¹ يحي مهملات ، المرجع السابق ، ص 99.

² المادة الثالثة فقرة 03 من الإتفاقية .

³ صادقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 05-280 المؤرخ في 14 أوت 2005 ج ر العدد 56 لسنة 2005 .

⁴ غالية رياض النيشة ، المرجع السابق ، ص 87.

⁵ المادة (57 و 58) من الإتفاقية .

⁶ سالمة حامد الشاعري ، المرجع السابق ، ص 110 .

ونص ميثاق حقوق الطفل العربي على أنه لا يتولى الطفل عملاً أو حرفة تضر بصحته أو تعرضه للمخاطر، أو تعرقل تعليمه أو تحجب فرض نموه من الناحية البدنية أو العضلية أو النفسية أو الخلقية أو الإجتماعية وأن يكون مقداً في الحصول على الوقاية والإغاثة عند الكوارث¹.

ب) . على مستوى التشريع الوطني والتشريعات المقارنة :

لم يجز المشرع الجزائري تشغيل القصر في الأعمال التي تتسم بالخطورة أو التي تمس بأخلاقياته أو تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته وذلك في الفقرة الأخيرة من المادة 15، واعتبر الطفل في حالة خطر كل طفل تكون صحته أو أخلاقه أو تربيته أو أمنه في خطر أو عرضة له، أو تكون ظروفه المعيشية أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه للخطر المحتمل أو المضر بمستقبله أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر، وتعتبر من بين الحالات التي تعرض الطفل للخطر الإستغلال الإقتصادي له لاسيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يحرمه من متابعة دراسته أو يكون ضاراً بصحته أو بسلامته البدنية أو المعنوية وذلك في نص المادة الثانية من قانون الطفل .

ويتأكد هذا التحديد في مجالي الأعمال الخطيرة وطب العمل من خلال نص المادة 17 من المرسوم الرئاسي 117/05 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات الأيونية المعدل والمتمم التي تنص على عدم جواز تشغيل القاصر الذي لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره في أشغال تحت الإشعاعات المؤينة²، باستثناء الأشغال لأغراض التكوين التطبيقي أو التمهين التي يمكن القيام بها انطلاقاً من ستة عشرة سنة (16 سنة)، وذلك مراعاة للقواعد العامة للحماية من الأخطار الناتجة عن هذه الإشعاعات خاصة أثناء عمليات استرداد المواد المشعة، وعبورها وصنعها

¹ المادة 13 من ميثاق الطفل العربي لا يوجد ما يثبت مصادقة الجزائر عليه .

² الإشعاع المؤين هو نوع من الطاقة نطلقه ذرات معينة وينتقل على هيئة موجات كهرومغناطيسية (أشعة غاما أو الأشعة السينية) أو على هيئة جسيمات (نيتونات بيتا أو ألفا).

وتحويلها واستعمالها ومعالجتها ونقلها وإيداعها وخزنها وإجلائها والتخلص منها وكذلك أي ممارسة أخرى تؤدي إلى خطر ناتج عن التعرضات سواء المهنية أو الطبية أو غيرها¹.

وقد حدد القرار الوزاري المشترك الصادر في 09 يونيو 1997 قائمة الأشغال التي تتميز بالخطورة على العمال، وحمل في طياته 52 نوع مقسمة على أربع أصناف كل صنف يتضمن مجموعة من الأعمال وسنبينها في ما يلي :

(أ)- الأشغال التي تتطلب تحضير المفاعلات الكيميائية سواء باستخدامها ومعالجتها أو عرضها :

- 1- الفليور ومركباته، 2. الكلور، 3. البروم، 4. اليود، 5. الفوسفور ومركباته، 6. الزرنيخ ومركباته
- 7 - سلفور الكربون، 8. أكسيكلووير الكربون 9. الحمض الكرومي، الملح الكرومي، البيكرومات
- القلوية باستثناء محلولاتها المشعة 10. ثاني أكسيد المنغنيز 11. الرصاص ومركباته 12. الزئبق
- ومركباته 13. أكسيد الغلوسبينيوم (البريليوم وأملاحه) 14. البنزين وممثلائه 15. حامض
- الكربوليك والنفثول 16. مشتقات الهيدروكاربور الدهني المولدة للملح 17. مشتقات المحروقات
- العطرية المولدة للملح 18. مشتقات المحروقات الدهنية المنتزة 19. مشتقات المحروقات العطرية
- المنتزة 20. مشتقات المحروقات العطرية الأمينية 21. الجمر والقطران 22. الزيوت المعدنية
23. الأشغال المعرضة لتسرب أكسيد الكربون في معامل الغاز، في أنابيب الغاز وصناعة البنزين
- والمتانول التركيبية 24. الأشغال الخاصة بتكثيف كلور الفينيل 25. الأشغال المعرضة للكاديوم
- ومركباته 26. الأشغال المعرضة للمواد الهرمونية .

(ب) - الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر العفنة والطفيلية :

1. الأشغال المنجزة في المجاري المائية 2- الأشغال المنجزة في المجازر وأعمال التقصيب 3- إما
- استخدام وشحن وتفرغ الجلود الخام، أو الأوبار أو اللبد أو الصوف أو العظام أو أية جثث
- حيوانية، وإما أكياس أو غلافات، أو أوعية تحوي أو حوت مثل هذه الجثث باستثناء العظام التي

¹ المادة الأولى من المرسوم 117/05.

أزيل تجميدها ونزع منها الدسم ونفايات الدباغة 4. الأشغال التي ينجزها الموظفون الإستشفائيون في مصالح العلاج والمخابر 5. جمع النفايات ومعالجتها .

(ج) - الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر الجسدية :

1. الأشعة السينية والمواد المشعة 2.الأشغال المنجزة في الهواء المضغوط 3- استعمال الأدوات الغازية الناقلة للذبذبات 4. الأشغال المنجزة في غرف التبريد 5. الأشغال المعرضة لغبار السيليس أو لوح الأردواز 6. الأشغال المعرضة لغبار الحرير الصخري¹ 7. الأشغال المعرضة لغبار المعادن الصلبة (التانطال ،التيتان ، التنغستين ،والفاناديوم) 8. الأشغال المعرضة لغبار الكحل 9. الأشغال المعرضة لغبار الخشب 10. الأشغال المعرضة للصوت البالغ أكثر من 85 ديسيبال 11. الأشغال المعرضة لغبار الحديد .

(د) أشغال أخرى تنطوي على مجموعة من المخاطر هي كالاتي :

1. استعمال الطلاء والأصبغ عن طريق الرش 2. الأشغال التي تعرض أصحابها إلى حرارة مرتفعة أو إلى الغبار أو إلى إصدارات سامة خاصة بمعالجة الركاز وإلى المعادن وصناعة الزجاج 3. أشغال المناوبة المنجزة ليلا كلية أو جزئيا 4. الأشغال الميكانيكية المنجزة على مقسم هاتفي 5 . الأشغال الميكانيكية المنجزة على الحاسوب 6. الأشغال الميكانيكية المنجزة على مكبرة صور ذات التركيب الإلكتروني 7. الأشغال الخاصة بتحضير المواد الغذائية وتكليفها وتوزيعها وحفظها 8. العمل في المراكز الأمنية (استخدام الرافعات ،الجسور النقالة،لوحات القيادة)

¹ تجب الملاحظة أن منظمة العمل الدولية أصدرت الاتفاقية رقم 162 لسنة 1986 في دورتها رقم 92 التي تعرف باسم الحرير الصخري وتضمنت حظر استخدام هذه المادة بجميع أشكالها والإستعاضة عنها بمواد ومنتجات أخرى عديمة الضرر ، ويعرف أيضا باسم الأمانت أو الأسبست الذي يمثل مجموعة من المعادن من زمرة تريموليت تتألف من ألياف يتم استخراجها من مناجم خاصة وتستخدم في مجال البناء وتسقيف المنازل والعوازل الداخلية والخارجية وأنابيب صرف المياه والأدخنة والتهوية، وتصنيف المشرع الجزائري لهذه المادة ضمن الأعمال الخطرة يكون قد عمل بمحتوى هذه الإتفاقية ،بل وذهب بعيدا عن ذلك عندما خص هذه المادة بمرسوم هو المرسوم التنفيذي رقم 99-95 المؤرخ في 19 ابريل 1999 والذي يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأمانت وجاء ليحدد التدابير الوقائية من الأخطار المتصلة بالنشاطات التي يتعرض فيها العمال أو السكان جميعهم للغبار الناجم عن الأمانت أو عن المواد التي تحتوي عليها أو من المحتمل ان يتعرضوا لها.

9. سياقة سيارات النقل الجماعي 10 الأشغال التي تتضمن تحضير مواد صحية واستعمالها واستخدامها .

وتجب الملاحظة أنه يمكن إسقاط هذه الأعمال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية، على العمال القصر بالرغم من عدم وجود ما يثبت هذا الإسقاط على هذه الفئة وذلك بالرجوع إلى الفقرة 03 من المادة 15 التي حظر فيها المشرع الجزائري تشغيل كل من تقل سنه عن 18 سنة في الأشغال الخطيرة والتي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته وبالتالي يمكننا أن نعتبر هذه القائمة من الأشغال تمس القصر أيضا، ومن جهة أخرى وجدنا أن المشرع الجزائري يميل إلى عدم التمييز بين العمال القصر ونظرائهم البالغين كما رأينا سالفا في مسألة مدة العمل والأجر وصولا إلى الأعمال الخطيرة .

أما على مستوى التشريعات المقارنة نجد أن المشرع المصري حظر تشغيل القصر دون السابعة عشرة في مجموعة من الأعمال التي تتسم بالخطورة على صحتهم أو تمس بأخلاقهم¹، سواء في قانون الطفل² أو في قانون العمل³، وبناء على هذا الحظر أصدر وزير القوى العاملة والهجرة قرارا⁴ يحدد الأعمال المختلفة التي يحظر تشغيل الأطفال فيها، لما تتضمنه من مخاطر ومشاق جسيمة تعرض الأطفال للاستغلال البدني والنفسي أو الجسمي أو الاستخدام في أنشطة غير مشروعة .

¹ عادل عازر وآخرون ، نحو منهج حقوقي لسياسات حماية الطفل في مصر ، المرجع السابق ، ص 65.
² نصت المادة (65) من قانون الطفل المصري (مستبدلة بالقانون رقم 126 لسنة 2008 - الجريدة الرسمية العدد 24 مكرر في 15 يونيو سنة 2008) على أنه " يحظر تشغيل الطفل في أي من أنواع الأعمال التي يمكن ، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها ، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر، ويحظر بشكل خاص تشغيل أي طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال المعروفة في الإتفاقية رقم 182 لسنة 1999 .

ومع مراعاة ما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى تبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون نظام تشغيل الأطفال والأحوال التي يجوز فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والحرف والصناعات التي يعملون بها وفقا لمراحل السن المختلفة ."

³ نصت المادة (100) من قانون العمل "يصدر الوزير المختص قرارا نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها نوقفا لمراحل السن المختلفة "

⁴ القرار الوزاري رقم 118 لسنة 2003 المؤرخ في 2003.06.30.

ولقد تضمنت اللائحة التنفيذية قائمة بالأعمال التي لا يجوز تشغيل القصر فيها وقسمتهم إلى فئتين بحسب السن وذلك كالآتي :

الفئة الأولى: الأعمال التي لا يجوز تشغيل القصر دون سن الخامسة عشر سنة ،حيث حددتها المادة 148 من اللائحة التنفيذية لقانون الطفل :

1. العمل أمام الأفران بالمخابز ،2. معاملة تكرير البترول ،3. معاملة الإسمنت ،4. محلات التبريد ، 5. معاملة الثلج ،6. صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية ،7. صنع السماد ومعاملة الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية ،8. كبس القطن ،9. معاملة تعبئة الأسطوانات بالغاز المضغوطة ،10. عمليات تبييض وصباغة وطبع المنسوجات ،11. حمل الأثقال إذا زاد وزنها عن (10) كغ للذكور و(07) كغ للإناث ، والأثقال التي تدفع على القضبان إذا زاد وزنها عن (300) كغ للذكور و(150) كغ للإناث ، كما منع المشرع تشغيل القصر في مجال الأثقال التي تدفع على عربة ذات عجلتين ،وتلك التي تدفع على عجلة واحدة¹.

أما الفئة الثانية : الأعمال التي لا يجوز تشغيل القصر دون سن السابع عشر سنة ،حيث حددتها المادة 149 من اللائحة التنفيذية لقانون الطفل :

1. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار، 2. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها، 3. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق ، 4. صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها ، 5. إذابة الزجاج وإنضاجه ، 6. اللحم بالأكسجين والإستلين والكهرباء ، 7. صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية ، 8. الدهان بمادة الدوكو ، 9. معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص، 10. صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص، 11. صنع أول أكسيد الرصاص " المرتك الذهبي" أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السلقون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيليكات الرصاص ، 12. عمليات المزج والعجن في صناعة إصلاح

¹ أنيس حسيب السيد المحلاوي ، نطاق الحماية الجنائية للأطفال "دراسة مقارنة بين الفقه الجنائي الإسلامي والقانون الجنائي " ، دار الكتب القانونية ، القاهرة 2011، ص ص 390. 391 .

البطاريات الكهربائية، 13. تنظيف الورش التي تزاول الأعمال المرقومة 9، 10، 11، 12، 14. إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة، 15. تصليح أو تنظيف الماكينات أثناء إدارتها، 16. صنع الإسفلت، 17. العمل في المدابع، 18. العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء، 19. سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحومها، 20. صناعة الكاوتشوك، 21. نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية، 22. شحن و تفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الإستيداع، 23. تستيف بذرة القطن في عناير السفن، 24. صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها، 25. العمل كمضيفين في الملاهي، 26. العمل في محل بيع أو شرب الخمر (البارات).

كما أضافت المادة (150) من اللائحة التنفيذية " أنه يجوز لوزير القوى العاملة إضافة أي أعمال أخرى داخل نطاق الحظر إذا رأى عدم ملائمة تشغيل الأطفال بها " ¹، وهو ما يعكس اهتمام المشرع بصحة العامل القاصر وكل ما يمكن أن يلحقها من خطورة من خلال أفراد كل هذه الأعمال على سبيل المثال لا الحصر وترك المجال مفتوح في حالة ما ظهرت أعمال أخرى من خلال الواقع العملي تضر بالقصر فيتم إدراجها في هذا النطاق وهو بالتالي على عكس المشرع الجزائري الذي لم يشر إلى ضرورة مراجعة هذه الأعمال دوريا خاصة مع التطور السريع في كافة الميادين أو حتى في ما يخص أن الأعمال التي تم تصنيفها تفنقر إلى العديد من الأعمال التي ذكرها المشرع المصري أوحى التشريع المغربي الذي سنتطرق إليه .

أما على مستوى التشريع المغربي فنجد أن المشرع منع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة سنة في المقالع وفي الأشغال الجوفية المؤداة في أغوار المناجم وفي الأشغال التي تعيق نموهم، والتي تشكل خطورة بالغة عليهم أو تفوق طاقتهم أو الأشغال التي يترتب عنها ما يخل بالآداب العامة ²، وقد تم تحديد الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة سنة بداية بالمرسوم رقم 02.04.0682 بتاريخ 29 ديسمبر 2004 ، ثم صدر المرسوم رقم 02.10.183

¹ أنيس حسيب السيد المحلاوي ، المرجع السابق ص ص 392 ، 393 .

² ينظر المواد من 179 حتى 181 من مدونة الشغل المغربية .

الصادر بتاريخ 2010/11/16¹ ،الذي نسخ المرسوم السابق ومدد لائحة الأشغال الممنوعة والتي أضحت على الشكل الآتي :

1. أشغال التشحيم والتنظيف أثناء عملية فحص وإصلاح الأجهزة الميكانيكية عندما تكون في حالة اشتغال ،2. استخدام الآلات التي تشغل باليد أو بواسطة محرك ميكانيكي ،ولا تتوفر الأجزاء الخطيرة منها على ما يلزم من وسائل الوقاية ،3. خدمة الحنفيات البخارية ،4. طرق وتمطيط القضبان المعدنية وترقيفها ،4. الأشغال التي يتوقف إنجازها على إقامة هياكل خشبية أو معدنية متحركة من أجل ترميم وتنظيف المنازل ،نصب هياكل خشبية أو معدنية ثابتة تستعمل في صناعة البناء والأشغال العمومية ،6. الأشغال التي تنجز فوق السطوح ،7. أشغال الهدم ،8. إذابة الزجاج 9. استخدام الآلات بمعامل الزجاج ،حيث يتم صنع القنينات بالطرق الميكانيكية ،10. تمديد أنابيب وقضبان الزجاج ،11. كل شغل قد يعرضهم للإشعاعات ،12. الأشغال التي تتجزفي قنوات الصرف الصحي ،13. الأشغال التي تنجز في المدابع ،14. أشغال إنتاج الكهرباء وتحويلها وإرسالها وكل قوة محركة كيفما كان نوعها ،15. أشغال جمع النفايات ومعالجتها، 16. تصنيع المتفجرات ونقلها ،17. إنتاج ومناولة مبيدات الطفيليات والحشرات والأعشاب ،18. أشغال تسطیح الأرض ،19. الأشغال التي تنجز في الهواء المضغوط ،20. أشغال الصباغة التي تستعمل فيها مواد كيميائية خطيرة تحتوي على الرصاص والأكزان(L'hexane) ،21. الأشغال التي تستعمل فيها مواد الحريير الصخري أو تحتوي على مادة البنزين ،22. أشغال ذبح الحيوانات في المجازر ،23. تصنيع واستخدام وبيع كتابات أو مطبوعات أو ملصقات أو رسوم أو نقوش أو لوحات أو شعارات أو صور أو أشياء أخرى يعاقب على بيعها أو تقديمها أو عرضها أو إلصاقها أو توزيعها بموجب القانون الجنائي لتعارضها مع الآداب العامة ،أو لكونها مضرّة بطبيعتها بأخلاق الأطفال ولو لم تكن موضوع تجريم بموجب القانون المذكور ،24. الأشغال التي تتم داخل الحانات والخمارات أو دور الألعاب ،25. أشغال وأنشطة تعرض لعوامل بيولوجية خطيرة 26. أشغال تنجز في أجواء شديدة الحرارة أو البرودة أو الرطوبة ،27. الأشغال التي تتم بواسطة أمشاط يدوية في صناعة الدوم ،28. الأشغال التي تتم بآلات تستعمل في الصناعات الخشبية 29. الأشغال التي تنجز بمقصات ميكانيكية حادة وكل شغل ينجز بآلات ضاغطة كيفما كانت

¹ ج ر ع 5899 بتاريخ 2010/12/13 ،ص 5244.

طبيعتها، غير تلك التي تحرك باليد، 30. العمل بالشغل المؤدى، 31. مختلف الأشغال المنجزة في باطن الأرض، 32. جميع الأشغال التي قد تتسبب في أمراض مهنية كما هي محددة بموجب قرار وزير التنمية الاجتماعية والتضامن والتشغيل والتكوين المهني رقم 919.99 الصادر في 1999/12/23، 33. الأشغال التي تتجز في ظروف تتسم بالضجيج والذبذبات المؤذية .

كما يمنع تشغيل كل طفل يقل سنه عن ثمانية عشرة سنة في الأشغال التالية التي تتطلب حمل أو دفع أو جر أثقال تفوق الأوزان التالية :

- 15 كغ بالنسبة للأطفال الذكور الذين تقل سنهم عن 15 سنة، و 20 كغ للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ستة عشر سنة وسبعة عشرة سنة كاملة، أما بالنسبة للإناث البالغ سنهن خمسة عشرة سنة فحدد الوزن بـ 8 كغ، أما اللواتي يتراوح سنهن ما بين ستة عشرة سنة وسبعة عشرة سنة كاملة فحددت بـ 10 كغ .

وفيما يخص دفع أو جر الأثقال فحددت الأوزان كالتالي :

- بالنسبة لدفع أو جر العربات التي تسير فوق سكك حديدية، فدائما بالنسبة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين خمسة عشرة سنة وثمانية عشرة سنة فحدد الوزن بـ 500 كغ بما في ذلك وزن العربة هذا بالنسبة للذكور أما بالنسبة للإناث البالغ سنهن خمسة عشرة سنة فتم تحديد الوزن بـ 300 كغ بما في ذلك وزن العربة .

- وبالنسبة لدفع أو جر نقالة بعجلة فحددت الحمولة بالنسبة للذكور بـ 40 كغ أما الإناث فحددت الحمولة بـ 25 كغ .

- بالنسبة لدفع أو جر عربة بثلاث أو أربع عجلات :حددت الحمولة بالنسبة للذكور والإناث بـ 60 كغ .

- بالنسبة لدفع أو جر عربة نقل باليد بعجلتين: حددت الحمولة بالنسبة للذكور المتراوحة أعمارهم بين خمسة عشرة سنة وثمانية عشرة سنة بـ 130 كغ بما في ذلك وزن العربة، أما الإناث بنفس السن المذكور فحددت الحمولة بـ 80 كغ بما في ذلك وزن العربة .

- دفع أو جر دراجة نقل ثلاثية العجلات بدواسة فحددت الحمولة بالنسبة لمن يقل سنه عن ستة عشرة سنة ب 50كلغ بما في ذلك وزن العربة ،أما بالنسبة لمن يقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة فحددت ب 75 كلغ بما في ذلك وزن العربة ،وفي ما يخص المستخدمين الإناث اللواتي يقل سنهن عن ستة عشرة سنة كاملة فتم تحديدها ب 25 كلغ بما في ذلك وزن العربة ،أملا بالنسبة للواتي يقل سنهن عن 18 سنة فحددت ب 50 كلغ بما في ذلك وزن العربة¹، تحت طائلة المسائلة القانونية التي سنتطرق إليها لاحقا .

وعلى سبيل المقارنة نجد أن المشرع الفرنسي بدوره حظر تشغيل الأطفال دون الثامنة عشرة في بعض الأعمال كالأنشطة الشاقة بطبيعتها أو بسبب ظروف العمل فيها ،أو الخطيرة أو الضارة بالأخلاق ،ونأخذ منها على سبيل المثال صناعة الزجاج وجمعه ونفخه ،الأماكن المرتفعة نصب الصقالة المتحركة وفي تركيبها وهدمها ،قيادة الجرارات وآلات الحصاد والدرس وداخل الآبار وفي الأحواض والصحاريج والبراميل ،وفي قطع الأشجار وتقليمها وأيضا في المذايح العمومية والخاصة وفي ترويض الحيوانات، وذلك في المواد من 234-11 حتى 234-23 من قانون العمل².

2 . منع تشغيل الأطفال في الأعمال الليلية

لقد حرصت كل من منظمة العمل الدولية والمشرع الجزائري على رعاية وحماية العامل وذلك بالمحافظة على صحته بتجنيبه الإجهاد وخاصة ما تعلق منه بالعمل الليلي لكونه يستلزم جهدا أكثر من العمل في النهار،وبما أن ظاهرة العمل الليلي تشمل كل طوائف العمال بما في ذلك الأطفال³،فلقد خصت المنظمة هذه الفئة بعدة إتفاقيات تضبط وتجرم العمل الليلي على هذه الفئة لأسباب متعددة نأخذ منها على سبيل المثال حداثة السن ،وضعف التكوين وما إلى ذلك ، وهو نفس الأمر الذي أقره المشرع الجزائري وحتى المقارن وذلك تكريسا للمعايير الدولية وسنبين ذلك

¹ محمد بن حساين ،القانون الإجتماعي المغربي ،علاقات الشغل الفردية والجماعية ،الجزء الأول ،طبعة 2015 ،ص 64،65.

² عبد الهادي فوزي العوضي ، المرجع السابق ، ص 208.

³ صلاح رزق عبد الغفار يونس ، المرجع السابق ، ص 229.

من خلال التطرق إلى ما تم إقراره على المستوى الدولي ثم على المستوى الوطني والتشريعات العمالية الدولية وذلك كآتي :

(أ) . على المستوى الدولي :

(A) . على مستوى منظمة العمل الدولية :

من خلال استقراء الاتفاقيات الدولية في مجال العمل نجد أن الاتفاقية رقم 6 لسنة 1919¹ والتي تعتبر أول إتفاقية تصدر عن منظمة العمل الدولية قد نظمت عمل الأحداث - القصر- ليلا في المجال الصناعي حيث نصت على عدم جواز استخدام القصر دون 18 من عمرهم ليلا في أي منشأة صناعية ، سواء كانت عامة أو خاصة ، أو في أي من فروعها² ، إلا في الحالات التي حددتها المادة الثالثة منها ، وهي المنشآت التي يعمل فيها أفراد الأسرة نفسها وكما يجوز تشغيل القصر الذين يقل سنهم عن 16 عاما ليلا في أشغال تستدعي طبيعة عملياتها القيام بشكل متصل ليلا ونهارا في المنشأة الصناعية الآتية : مصانع الحديد والصلب ، مصانع الزجاج والورق، مصانع السكر الخام، مصانع اختزال ركائز الذهب³، كما أجازت الفقرتان 1 و2 من المادة الثالثة من الاتفاقية العمل في المناجم والمخابز والبلدان الاستوائية أن ينفذ العمل في الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا إذا كانت الفترة الفاصلة بين مدتي عمل تبلغ عادة خمس عشرة ساعة ، ولا تقل بأي حال من الأحوال عن ثلاثة عشرة ساعة .

وتجب الملاحظة أن فترة الليل التي تم تطبيق الحظر عليها في البداية هي أحد عشرة ساعة متوالية والتي تتضمنها بالضرورة الفترة ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا ، ارتفعت بعد تعديل الاتفاقية بموجب الاتفاقية رقم 90 لعام 1948 المتعلقة بشأن عمل

¹ دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 13-06-1921 وقد عدلت بالاتفاقية رقم 90،صادقت عليها الجزائر سنة 1962.

² المادة الثانية من الإتفاقية .

³ المادة 2/2 من الاتفاقية العمل الدولية رقم 06 سنة 1919.

القصر ليلا في الصناعة، إلى اثني عشرة ساعة كما نصت أن الفترة الزمنية تمتد ما بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً بالنسبة للقصر الذين تقل سنهم عن السادسة عشر سنة¹.

في حين بالنسبة للقصر الذين بلغوا السادسة عشر ولم يبلغوا الثامنة عشر فقد تركت المجال مفتوحاً أمام المختصين في هذا المجال في ما يخص منح بعض التراخيص في إطار التكوين المهني²، مع اشتراط أن لا تقل الفترة الفاصلة عن سبع ساعات متتالية وتكون ما بين الساعة العاشرة مساءً و السابعة صباحاً هذا فيما يخص الأعمال الصناعية، أما فيما يخص العمل الليلي في الأعمال الغير الصناعية فلقد أصدرت منظمة العمل الدولية في هذا الخصوص الاتفاقية رقم 79 لسنة 1946، التي رفعت فترة الليل في المادة الثانية منها إلى أربعة عشر ساعة متتالية و تتخللها الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة الثامنة صباحاً³، وتسري أحكامها على قائمة من الأعمال التي تزاول داخل المشروعات والمرافق العامة أو الخاصة التالية أو التي لها علاقة بنشاطها :

أ . المنشآت التجارية، وتشمل خدمات توصيل الطلبات إلى المنازل.

ب . مكاتب البريد وخدمات المواصلات السلكية واللاسلكية، بما في ذلك خدمات توزيع الرسائل والبرقيات وتوصيلها إلى المنازل وكذا المخابرات الهاتفية.

ج . المنشآت والإدارات التي يقوم فيها العامل بصفة رئيسية بعمل مكتبي.

د . المشروعات الصحافية ومنها: التحرير، التوزيع، توصيل الاشتراكات للمنازل، بيع الأعداد الصادرة بالطريق العام أو في الأماكن العامة .

ذ . الفنادق والبنسيونات والمطاعم والمقاهي والنوادي والمنشآت الأخرى التي يتم فيها تقديم المشروبات والمأكولات .

¹ محمود سلامة جبر، المرجع السابق . ص 120 .

² أحمية سليمان، الحماية الدولية والوطنية للطفل في مجال العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، الجزء 38، رقم 01، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000، ص 119.

³ صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، المرجع السابق، ص 117.

ر . المستشفيات والمستوصفات والمنشآت العلاجية التي يعالج فيها المرضى المحتاجون والعاجزون واليتامى .

ز . دور العرض والمشروعات الترفيهية العامة .

هـ . البيع عن طريق الباعة المتجولين و ترويج كافة أغراض تجارتهم بالإضافة إلى كافة الخدمات الأخرى والأعمال التي تزاول سواء بالطريق العام أو بمكان خاص.

و . كافة الأعمال الأخرى ، وكذا المهن والخدمات التي لا تدخل في نطاق الأعمال الصناعية أو الزراعية أو البحرية.

وتجب الإشارة أن القوائم الخاصة بالأعمال الواردة في الوثائق الدولية مدرجة على سبيل المثال¹ .

ولقد منعت الإتفاقية رقم 79 السالفة الذكر والمكملة بالتوصية رقم (80) العمل على الأحداث الذين تقل سنهم عن 14 سنة ،وتتوفر فيهم شروط العمل كل الوقت أو بعض الوقت ،والأحداث الذين يتجاوزون سن 14 سنة ولا يزالون ملزمين بالإننتظام في التعليم طوال اليوم الدراسي ،العمل ليلا خلال فترة أربع عشرة ساعة متوالية تتضمنها الفترة الواقعة بين الساعة الثامنة مساء والثامنة صباحا²،وأجازت استبدال هذه الفترة بفترة أخرى إذا اقتضت الظروف المحلية ذلك ،تكون مدتها إثننا عشرة ساعة لا تتأخر بدايتها عن الساعة الثامنة والنصف مساء ولا تنتهي قبل الساعة السادسة صباحا³ ،كما منحت للدول التي من شأن مناخها أن يجعل العمل في النهار أكثر إجهادا ،إمكانية توقيف تجريم العمل الليلي بقرار تصدره الحكومة بالنسبة للمراهقين من سن 16 سنة وما بعدها إذا تطلبت ذلك المصلحة الوطنية بسبب ظروف إستثنائية خطيرة⁴ .

¹ صلاح علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث ، المرجع السابق ، ص 187.

² محمود سلامة جبر ، المرجع السابق ، ص 119.

³ المادة 02 الفقرة 02 من الإتفاقية رقم (79) لسنة 1946 .

⁴ المادة 04 من نفس الإتفاقية سالفة الذكر .

وفيما يخص المجال الزراعي فنجد التوصية رقم (14) لسنة 1921 أوجبت الدول بأن تتخذ التدابير اللازمة لإستخدام الأطفال دون سن الرابعة عشرة في المشاريع الزراعية أثناء الليل بطريقة تكفل لهم فترة إستراحة تتعارض مع احتياجاتهم البدنية ولا تقل عن عشر ساعات متوالية، أما في ما يخص الأحداث الذين تتراوح سنهم بين 14 و 18 سنة فإن فترة الإستراحة هي الأخرى لا تتعارض مع حاجياتهم البدنية ولكن لا تقل عن تسع ساعات متوالية¹.

أما في العمل البحري فلقد استوجبت التوصية رقم (153) لسنة 1976 المتعلقة بحماية عمال البحر الشباب ألا يعمل من تقل سنه عن 18 سنة ليلا، ويقصد بفترة الليل في مضمون هذه التوصية فترة تسع ساعات متصلة قبل وبعد منتصف الليل، وتحددها القوانين الوطنية².

وبعد مراجعة جميع الإتفاقيات السابقة المتعلقة بالعمل الليلي للأحداث والشباب في الدورة السابعة والسبعين لمنظمة العمل الدولية، بالاتفاقية الدولية رقم 171 لسنة 1990 أصبح العمل الليلي يعرف على أنه هو العمل الذي يؤدي خلال فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة، وتشمل المدة من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا، على أن تحددها السلطة المختصة بعد إستشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال أو تحدد بالإتفاقيات الجماعية³.

وتجب الملاحظة أن هذه الإتفاقية قد عرفت العامل الليلي على أنه "المستخدم الذي يتطلب أداء عمله عددا كبيرا من ساعات العمل الليلي يتجاوز حدا معيناً وتحدد السلطة المختصة هذا الحد بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، أو يحدد بالاتفاقيات الجماعية⁴، واستثنت هذه الإتفاقية من تطبيق أحكامها من يعملون في الزراعة وتربية الماشية وصيد الأسماك والنقل البحري والملاحة الداخلية، كما أجازت هذه الإتفاقية لكل دولة عضو فيها أن تستبعد من مجال تطبيقها كليا أو جزئيا، فئات معينة من العمال متى كان

¹ محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 121.

² محمود سلامة جبر. نفس المرجع نفس الصفحة.

³ سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص 39.

⁴ المادة الأولى من إتفاقية العمل الدولية رقم 171 لسنة 1990 التي سبق الإشارة إليها.

تطبيقها عليهم سيثير مشاكل جوهرية شريطة أن تستشير أكثر المنظمات تمثيلا وتبين ذلك في تقاريرها¹.

(B) . على مستوى منظمة العمل العربية :

فقد نصت الإتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل لأحداث واحتوت على 39 مادة، وتضمنت إحدى موادها حظر العمل الليلي².

ب . على المستوى الوطني والتشريعات العمالية:

لقد اعتبر المشرع الجزائري كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا³ أي أنه حدد مدة الليل بثمان ساعات ، كما أنه منع تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي⁴، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة بالنسبة للعاملات عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل⁵، والأمر هنا لا يتعلق بالقاصرات منهن ولكن هذا استثناء عام عن العمل الليلي.

في حين اتفق المشرع المصري مع المعايير الدولية فيما يتعلق بتحديد نطاق العمل الليلي فجعله 12 ساعة متصلة، أي فيما بين الساعة السابعة مساء والساعة السابعة صباحا⁶، ونص قانون الطفل في المادة 66 فقرة 03 على عدم جواز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا⁷، وذلك لما للعمل الليلي من مساوئ على القصر

¹ المادة 02 من الإتفاقية رقم 171 لسنة 1990 .

² سالمة عبد الله حمد حامد الشاعرى ، المرجع السابق ، ص 115.

³ يوسف دلاندة ، القانون المتعلق بعلاقات العمل مدعم بأحدث مبادئ واجتهادات المحكمة العليا ، دار هومة الجزائر ، الطبعة الأولى 2004 ، ص 30 .

⁴ المادة 28 من القانون 90 . 11 .

⁵ المادة 29 من القانون 90 . 11 .

⁶ المادة 101 فقرة 03 من قانون العمل المصري.

⁷ صلاح رزق عبد الغفار يونس ، المرجع السابق ، ص 229.

كاضطرابات النوم وتغيير العادات الغذائية ، أما المشرع العماني فقد منع تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة فيما بين الساعة السادسة مساء و الساعة السادسة صباحا¹.

وبدوره المشرع المغربي قد منع تشغيل القصر دون 16 سنة في الأعمال الليلية لكن ميز بين نوعين من الأعمال ففي الأعمال ذات الطابع الفلاحي فيكون المنع فيها من الساعة الثامنة ليلا حتى الخامسة صباحا أما في الأعمال الغير فلاحية فيكون المنع من التاسعة ليلا حتى السادسة صباحا² ووضع عدة استثناءات على العمل الليلي في المواد من 173 حتى 176 من مدونة الشغل المغربية .

أما المشرع الفرنسي فقد عرف العمل الليلي عامة بالعمل الذي يؤدي بين الساعة التاسعة ليلا والساعة السادسة صباحا ،وميز بين فئتين بالنسبة لتحديد لفترة الليل ، فئة القصر ما بين 16 و 18 من الساعة 22 إلى الساعة 06 ،أما الفئة من تقل سنهم عن 16 سنة فهو كل عمل يؤدي بين الساعة 20 والساعة 06 ولم يجز تشغيل الأطفال في العمل الليلي إلا في المؤسسات التجارية والعروض والمخابز والمطاعم والفنادق وذلك ما بين الساعة الثانية عشرة ليلا والرابعة صباحا ، ويكون ذلك بترخيص من مفتش العمل³.

وتجب الملاحظة في الأخير أن المشرع الجزائري تميز عن غيره في مسألة العمل الليلي حيث أنه بالرغم من نص الاتفاقيات الدولية والتشريعات المقارنة على استثناء في ما يخص تشغيل القصر وذلك بالرغم من تمجيده لمبدأ عدم التمييز بين العمال إلا أنه في هذه المسألة لم يضع أي استثناء واعتبر الخروج عنه المساس بالقواعد العامة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وهو الأمر الذي يحسب للمشرع من حيث حرصه على حماية هذه الفئة من العمال وسوف نتطرق للمسؤولية الجزائرية عن مخالفة كل ما يتعلق بظروف التشغيل في الباب الثاني من هذه الدراسة .

¹ محمد حسين منصور ، شرح قانون العمل العماني ، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية 2011، ص 313.

² المادة 172 من مدونة الشغل المغربية .

³ بحري فاطمة ، المرجع السابق ، ص 152.

بعد التطرق في الباب الأول إلى أوجه الحماية المقررة للعامل القاصر والمتمثلة في مجموعة القيود القانونية والضمانات المتعلقة بتشغيله ، التي وضعها المشرع والتي أمهرها بالصيغة الآمرة التي تلزم المستخدم بكل ما تعلق بها ، مما يعني أي تشغيل دون الإلتزام بقواعد تشغيل لقصر يجعل المستخدم مخلا بالأحكام القانونية ومرتكبا لجريمة من جرائم التشغيل غير القانوني للقصر ومسؤولا مسؤولية قانونية وهو ما سنفصله في الفصل الأول من هذا الباب بحيث سنبين وصف الجرائم التي قد تقع على القاصر في مجال التشغيل سواء ما تعلق منها بقانون العمل أو بالقوانين الأخرى كما سننتقل إلى الهيئة المستخدمة من حيث تعريفها ووصفها كشخص طبيعي أو اعتباري والمسؤولية التي تقع عليها بشقيها المدني والجزائي وسنتطرق في الفصل الثاني من هذا الباب إلى كيفية ضبط هذه الجرائم المتعلقة بالتشغيل غير القانوني لقاص فسنبرز دور مفتش العمل في ردع الجرائم المتعلقة بتشغيل القصر والآليات التي منحها له القانون في هذا المجال بالإضافة إلى الإجراءات القضائية الناجمة عنها وإلى الحماية المقررة بشقيها الإجتماعي والقضائي للطفل في حالة خطر وذلك كالآتي :

الفصل الأول : الجرائم المتعلقة بتشغيل قاصر والمسؤولية المترتبة عنها

إن استغلال القاصر في العمل ينجر عنه وقوع مجموعة من الجرائم منها ما يتعلق بقانون العمل ومنها ما يتعداه إلى قوانين أخرى وهو الأمر الذي سنتطرق إليه من خلال المبحث الأول من هذا الفصل تحت عنوان الجرائم المتعلقة بالتشغيل الغير القانوني لقاصر وارتكاب هذه الجرائم يرتب بدوره مسؤولية جزائية وأخرى مدنية على الهيئة المستخدمة وهو ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني من هذه الدراسة تحت عنوان مسؤولية الهيئة المستخدمة عن تشغيل القاصر والجزاءات التي تطالها وذلك كالاتي :

المبحث الأول : الجرائم المتعلقة بالتشغيل غير القانوني لقاصر

كل خروج عن القواعد المتعلقة بعمل القاصر يضع المستخدم أمام فرضية الوقوع في جريمة من جرائم التشغيل سواء ما تعلق منها بالجرائم التقليدية كتشغيل قاصر دون السن الأدنى للتشغيل أو ما يقع منها في ما يسمى بأسوأ عمل الأطفال التي تتعدى مجال قانون العمل لتصل إلى حدود قوانين أخرى، والأمر الذي سنوضحه من خلال التطرق في المطلب الأول إلى الجرائم المتعلقة بالتشغيل على أن نتطرق إلى أسوأ جرائم عمل الأطفال في المطلب الثاني وذلك كالاتي :

المطلب الأول : الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل

تعتبر القيود التي سبق ذكرها المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل والفحص الطبي وغيرها قيود سابقة على التشغيل وأقرها القانون عن طريق قواعد أمره لا يجوز الإتفاق على مخالفتها تحت طائلة المسائلة القانونية، وبالتالي أي تشغيل دون توافر مجموعة القيود يقع في إطار جريمة من جرائم تشغيل قاصر التي سنبينها كالاتي :

الفرع الأول :جرائم استخدام قاصر دون السن القانوني للتشغيل

كما سبق القول لقد منعت القوانين الدولية والوطنية تشغيل فئة القاصر قبل بلوغ سن معينة وذلك نظرا لخصوصيات هذه الفئة الفيزيولوجية والنفسية وغيرها وفي حالة التشغيل نكون أمام جريمة تشغيل قاصر دون السن القانوني التي تقوم أركانها على ما يلي :

أولا : الركن المفترض :

يتمثل الركن المفترض في توفر الصفة لكل من الجاني والمجني عليه فبالنسبة للجاني فيشترط فيه أن يكون صاحب عمل الذي سبق التطرق إلى تعريفه أما في ما يخص المجني عليه فيشترط في هذه الجريمة أن يكون قاصرا¹،حيث سبق التطرق إلى المراد به في موضع سابق من هذه الدراسة .

ثانيا :الركن المادي :

يعتبر الركن المادي للجريمة مظهرها الخارجي الذي تتجسد فيه ماديات الجريمة والارادة الإجرامية لمرتكبها ،ويقوم وفقا للقواعد العامة على ثلاثة عناصر تتمثل في السلوك الإجرامي،العلاقة السببية ،والنتيجة ،والسلوك في جريمة تشغيل القاصر دون السن القانوني هو قيام صاحب العمل بتشغيل قاصر يقل سنه عن الحد الأدنى للتشغيل الذي حدد في القانون الجزائري بسن 16 سنة وبالرغم من قيامه بسلوك إيجابي الذي يتمثل في تشغيل قاصر إلا أنه يعتبر سلوكا إيجابيا يمثل مخالفة لقاعدة قانونية والتي تتمثل بنص المادة 15 من قانون العمل الجزائري ،ويمكن أن تقوم هذه الجريمة على سلوك سلبي وهو يتمثل في علم رب العمل بسن القاصر قبل التشغيل وتعمد تشغيله ،أو الوصول إلى علمه أن القاصر دون السن القانونية للتشغيل ولن يوقفه عن العمل ،وفي ما يخص العلاقة السببية فيجب التنويه إلى أن المشرع الجزائري لم يشترط لقيام هذه الجريمة توافر نتيجة مادية ،إذ تقوم ويعاقب عليها لمجرد وقوع فعل التشغيل دون النظر في النتيجة أي أنه سواء تعرض القاصر للضرر أو لم يتعرض له فالغرض

¹ صلاح رزق عبد الغفار يونس ، المرجع السابق ،ص 220.

من حظر التشغيل هو حماية القاصر من الأخطار التي قد تهدد سلامته البدنية والنفسية وحتى أخلاقه¹.

ثالثا : الركن المعنوي :

وبالرجوع إلى الركن المعنوي الذي يتمثل في القصد الجنائي فإنه من خلال النصوص القانونية التي تناولت جريمة تشغيل القاصر دون السن القانوني نجد أن المشرع لم يحدد ما إذا كانت هذه الجرائم عمدية أو غير عمدية ، وبما أن الأصل في الجرائم أنها عمدية ما لم ينص على غير ذلك فيتقرر هنا تصنيفها على أنها جرائم عمدية لمساسها الفعلي بالمصلحة محل الحماية وهي مصلحة القاصر، بالرغم من عدم وجود ما يشير إلى أن المشرع تطلب نية خاصة أو قصدا خاصا ينصرف إلى وقائع أخرى غير تلك التي تقوم بها الجريمة وعليه يكفي لقيام هذه الجريمة مجرد توافر القصد العام الذي يكون في الغالب تحقيق الربح².

الفرع الثاني : الجرائم المتعلقة بالظروف الصحية للعمل

تقوم الجرائم الخاصة بالظروف الصحية التي تم النص عليها في قانون العمل على جريمتين تتمثل الأولى في جريمة عدم القيام بالفحص الطبي وتقوم الثانية على جريمة تشغيل القاصر ليلا وهو ما سنوضحه في ما يلي :

أولا : جريمة عدم إجراء بالفحص الطبي :

من خلال ما سب التطرق إليه وجدنا أن المشرع الدولي والوطني وحتى المقارن أكد على أهمية توقيع الفحص الطبي على القاصر قبل وأثناء التشغيل للتأكد من لياقتهم الطبية وأهليتهم الصحية للقيام بالأعمال المكلفين بها ،فبإمتناع رب العمل عن القيام بهذا الإجراء نكون أمام جريمة عدم القيام بالفحص الطبي التي توم أركانها على الركن المادي والركن المعنوي :

¹ بحري فاطمة ،المرجع السابق ،ص 111،وينظر أيضا ، صلاح رزق عبد الغفار يونس ،المرجع السابق ،ص 222.

² بحري فاطمة ، المرجع نفسه، ص 119.

(1) . الركن المادي :

يقوم الركن المادي على السلوك الإجرامي الذي يتمثل في الإمتناع عن توقيع الفحص الطبي على القاصر سواء الإبتدائي أو الدوري من طرف رب العمل أو الامتناع عن دفع تكاليف هذا الاجراء أو حتى إثباته ، وتعتبر هذه الجريمة ذات سلوك محض تقوم بمجرد الإمتناع عن القيام بالأعمال السابقة بصرف النظر عن وقوع النتيجة¹ .

(2) . الركن المعنوي :

جريمة الامتناع عن توقيع الكشف الطبي هي جريمة عمدية تقوم بتوافر الركن المادي والمعنوي القائم على عنصري الإرادة والعلم، بحيث يكون صاحب العمل على علم بالوقائع المشكلة للجريمة ومدى خطورتها مع توافر الإرادة الحرة المختارة له² .

الفرع الثالث:التحرش الجنسي بالقاصر في ميدان العمل

يعتبر التحرش الجنسي بالأطفال من أخطر الجرائم التي تقشت في مجتمعاتنا في الآونة الأخيرة وهو نوع من أنواع الاستغلال الجنسي، ويراد به عموما "التصرفات التي تنتهك الحقوق الجنسية لأي شخص³"، ويراد به أيضا اغتصاب الطفل أو التحرش به عن طريق الاتصال الجنسي ، بالإضافة إلى أشكال أخرى من الملاطفة،ويكون التحرش الجنسي بالأطفال في الحالات التي يكون فيها إهمال لهم⁴، وينعدم فيها وجود الإشراف الملائم من قبل الأسرة أو رب

¹ بحري فاطمة ، المرجع السابق ، ص 130.

² صلاح رز عبد الغفار يونس، المرجع السابق ، ص 225.

³ نبيل صقر ، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى للنشر والتوزيع ، الجزائر، ص 323.

2 إهمال الطفل رغم الصعوبة التي تواجه المهتمين بموضوع الإهمال من باحثين وغيرهم في تعريف الإهمال، إلا أنه في الغالب يقصد به التقصير في القيام بما يجب من سلوك كاستجابة تلبى احتياجات الطفل الضرورية ومن ذلك إهمال طعامه وشرابه ولباسه والعناية بصحته العامة، كذلك إهمال حاجته للاحتواء العاطفي، ومنح الحب والدفء والتدعيم الإيجابي . وحاجته للتعليم. وتعزى صعوبة تعريف الإهمال إلى تداخل السلوكيات التي تعبر عن درجته، مع السلوكيات التي تنتمي تحت أنواع أخرى من الإساءة كالإساءة النفسية والوجدانية.

وتعريف إهمال الطفل هو أنه: هو الفشل في إمداد الطفل باحتياجاته الأساسية الجسمانية أو التعليمية أو العاطفية ومن ذلك عدم الإمداد الكافي بالطعام أو توفير المأوى المناسب أو الملابس أو الطرد من المنزل أو رفض تقديم الرعاية الطبية أو تأخيرها أو إهمال تسجيل الطفل في المرحلة الدراسية المناسبة لسن الطفل أو السماح للطفل

العمل على الأعمال الجنسية التي يمكن أن يتعرض لها الطفل قبل الأوان بطريقة غير مشروعة¹.

ومن الأشكال الأخرى للإعتداء الجنسي على الطفل نجد بغاء الأطفال والاستغلال الجنسي لهم عبر الصور الخليعة والمواقع الإباحية(الأنترنت)، ويقع الاعتداء الجنسي على الأطفال في مجموعة متنوعة من الأماكن وبوسائل مختلفة ، بما في ذلك المنزل والمدرسة، أو العمل (ويعرف هذا الأخير في الأماكن التي تكثر فيها عمالة للأطفال)²، وهو الأمر الذي يهمننا من وراء التطرق إلى التحرش الجنسي، بحيث يعرف الفقيه بيكوي التحرش الجنسي في أماكن العمل على أنه: "سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية يرتبط بالخوف الذي يستمد أساسه من استغلال النفوذ وعلاقته بالسلطة والإحساس بالعجز أمام سلطة المتحرش"، ويعد أيضاً من قبيل الأفعال الرامية إلى التحرش الجنسي، القول الصريح والقذف العلني بكلمات جارحة واللمس والاحتكاك، وطلب المعاشرة الجنسية بشكل غير مباشر³.

وتجب الملاحظة أن المبدأ في التحرش الجنسي أنه يطال النساء فقط، وهو عمل واعي مقصود يقوم فيه إنسان مهووس له نزعة جنسية أو شهوة، يريد إلحاق إساءة جنسية⁴ بأساليب

بالهروب المتكرر من المدرسة أو التشاجر والنزاع مع الكبار في المنزل أمام الطفل. لهذا فإنه لا يمكن للطفل أن ينمو بشكل سليم في كافة مظاهر نموه المختلفة كالنمو الجسمي، والنمو العقلي، والنمو الاجتماعي، والنمو الانفعالي، وغيرها من مظاهر النمو المختلفة دون ان يتوفر له الاحتياجات الأساسية المشبعة لكل مرحلة، والمتمثلة بالمأكل والرعاية الطبية والحماية من الأخطار، ومنح الفرصة الكافية للتعليم والإمداد بالحب العاطفي، وغيرها من الاحتياجات الضروري، ومن خلال التعريفات والتصنيفات السابقة لأشكال أو أنماط الإساءة يتضح أنها متداخلة ومتشابكة وإلى حد كبير. فحين يتعرض الطفل لضرب . إساءة جسمية . فإن أثرها ليس جسدياً فحسب بل إنها ستترك أثراً نفسياً، قد يكون وقعة أشد من مجرد التألم جسدياً دراسة التحرش الجنسي بالأطفال <https://almanalmagazine.com>

¹ أيمن محمود محمد عبد العال ، المرجع السابق ، ص 89.

²<https://ar.wikipedia.org/wiki/>

³ علي رشيد أبو حجيبة ، الحماية الجزائية للعرض في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2011، ص 180.

⁴ الإساءة الجنسية Sexual Abuse : هي عمل جنسي بين إنسان ناضج وطفل، ويتضمن أشكال مختلفة منها دعارة الأطفال، ومداعبة ولمس وتقبييل الأعضاء التناسلية للطفل إجبار الطفل على مداعبة الأعضاء التناسلية للإنسان الناضج تعريض الطفل للممارسات الجنسية بين البالغين، التلصص على الطفل للتأذ بمشاهدته وهو

مختلفة، سمعية أو بصرية، أو رمزية وأحيانا جسدية مباشرة مثل الملامسات والتقارب الجسدي يبتغي به الإثارة الجنسية أو إشباع رغبة جنسية، فيقوم عادة باقتحام حميمية الآخر أو اندفاع جسدي مباشر دون رضاه، إذ بعد رفض الغير يصبح هذا العرض فرضا وبالتالي فإستراتيجية المعتدي تقوم على إضعاف إرادة الضحية وحملها على القبول بمشاعره وهو ما يثير لدى الضحية مشاعر قرف وارتباك وانزعاج بحدة، وقد يتصور أن يكون هذا الاقتراب عن طريق الهاتف عندما يصبح قرينا بالإلحاح والملاحقة .

ويكون التحرش كذلك عن طريق التعرض للشخص ومضايقته بصفة عدوانية ومتكررة بالأقوال أو الأفعال لحمله على تصرف ما ،وأما التحرش الجنسي المقصود قانونا فهو التحرش الصادر حال قيام علاقة العمل أو التبعية الوظيفية وتحت غطاء التلويح بالترغيب أو التهيب فيما يتعلق بمركز الضحية لحمل المتحرش به على الخضوع للنزوات الجنسية للمتحرش (فإن كان المقصود غير ذلك فهو التحرش المعنوي في العمل ،وهو غير مجرم في التشريع الجزائري)¹.

كما قد يقوم التحرش الجنسي على تبادل لرضا الجنسي مقابل منفعة اقتصادية فهو يقترب من البغاء ،فالتحرش سلوك فردي قد يكون بسبب جنس المجني عليها أو جاذبيتها بل حتى الصفات المعنوية أو العقلية لها².

ويقع التحرش الجنسي على الأطفال غير أنه غالبا ما يصعب وصف أفعال التحرش الجنسي بالأطفال في القانون الجزائري مستقلة عن جريمة تحريض القصر على الفسق والدعارة أو جريمة

عار أو إجباره على خلع ملابسه (تعريته)، تشجيع الأطفال على الاشتراك في الأفلام والمجلات والمواقع الإباحية في (الإنترنت)،وتعد الإساءة الجنسية من أخطر أنواع الإساءة التي يتعرض لها الطفل وتكمن خطورتها في بقاء أثرها حتى البلوغ، إذ يظل يذكرها ذلك الطفل المعتدى عليه جنسياً فتسيطر عليه مشاعر الكآبة والإحراج نظرا لما تعرض له في صغره، وحاله أهون بقليل ممن لو كان المعتدى عليها جنسيا (طفلة) لأن ذلك يؤثر مستقبلا وبدرجة أكبر في اتجاهها نحو الزواج والحمل وفكرة الارتباط بالرجل وربما أثر ذلك حتى على مدى إقبالها على الحياة دراسة التحرش الجنسي بالأطفال <https://almanalmagazine.com> .

¹ نجيمي جمال ،جرائم الآداب والفسوق والدعارة في التشريع الجزائري ،دار هومة ،الجزائر ،2014، ص 396.

² نسرین عبد الحمید نبیه ،الإجرام الجنسي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية،2008، ص 157.

الانحراف الجنسي تجاه الأطفال La pédophilie، رغم أن المشرع في الدول الغربية عامة وحتى بعض دول العالم الثالث حدد إطار كل منها وعدد بعض السلوكات والأفعال المجرمة التي تميز هذه عن تلك.

فالتحرش الجنسي في مضمونه خطوة أولية تتمثل في أفعال مجرمة إذا بلغ المتحرش مقصده من خلالها، امتد أثرها إلى جرائم ماسة بالعرض والآداب كهتك العرض، الاغتصاب، زنا المحارم وتحريض القصر على الدعارة.

وفي عام 2000 تضمنت تقديرات منظمة العمل الدولية أن 1,8 مليون طفل يتعرضون للاستغلال الجنسي فيما يتصل بالبغاء أو إنتاج المواد الإباحية .

وقد بلغت نسبة التحرش الجنسي في أوروبا 50 % حيث قررت أوروبا إصدار قانون جديد لمحاربة التحرش الجنسي، والذي صدر في مدينة بروكسل حيث يتكفل هذا القانون الجديد والذي بدأ العمل به في إطار الاتحاد الأوروبي عام 2005 بحماية العاملين بكل الإجراءات الممكنة ضد التحرش الجنسي، ويمنح هذا القانون الجديد التعويضات للعاملين الذين تعرضوا لأي شكل من أشكال التحرش الجنسي.

وأشارت دراسة الأمين العام للأمم المتحدة في عام 2006 بشأن العنف ضد الأطفال إلى ما ذكرته منظمة الصحة العالمية من تعرض 150 مليون بنت و 73 مليون ولد دون الثامنة عشرة سنة لجماع جنسي قسري أو لأشكال أخرى من أشكال العنف الجنسي والاستغلال التي تضمنت اتصالا جسديا .

- وفي أيار/مايو 2006 كانت قاعدة بيانات المنظمة الدولية للشرطة الجنائية، التي تتضمن صوراً للاعتداءات على الأطفال، تحتوي على أدلة فوتوغرافية تثبت حدوث استغلال جنسي لما

يزيد عن 20000 طفل من أجل إنتاج صور إباحية للأطفال وكانت غالبية هذه الصور من الصور الجديدة، مما يدل على وقوع استغلال منذ وقت قريب أو وجود استغلال قائم ومستمر¹.

- الاستغلال الجنسي وإلى حد بعيد أكثر أشكال الاتجار بالبشر المعروفة شيوعا حيث تبلغ نسبته (79%)، يليه عمل السخرة (18%) ، وقد يكون هذا ناتجا عن تحامل إحصائي لكون يتم التبليغ عن الاستغلال الجنسي بصورة أكثر تواترا ، فقد أصبح أكثر أنواع الاتجار الموثقة في الإحصاءات الإجمالية ، ويتبين بالمقارنة أن الإبلاغ عن أشكال الاستغلال الأخرى منقوص : عمل السخرة أو القنانة، والعبودية المنزلية والزواج القسري ، ونزع الأعضاء ، واستغلال الأطفال في التسول والتجارة الجنسية والحروب²، وتجب الملاحظة أن هذا التقرير صنف الجزائر على أنها من الدول التي لا يوجد فيها تجريم محدد خاص بالاتجار بالبشر (ينظر الملحق المرفق) ، ولكن سرعان ما تدارك المشرع الجزائري الأمر حيث جرم بالفعل ظاهرة الإتجار بالبشر بموجب قانون المعدل المتمم لقانون العقوبات الجزائري .

وبالرغم من وجود عقوبات للمخالفين تبقى هذه الظاهرة مستفحلة في الجزائر حيث بلغ عدد الشكاوى من التحرش في سنة 2006 حسب دراسات أجريت 1400 حلة شكوى ، المتهم فيها في الغالب مسؤول العمل المباشر، والضحايا من فئات عمرية مختلفة وأعمال متنوعة ، وأن السكرتيرات هن أكثر من يتعرض للتحرش الجنسي ، حيث بلغ عددهن 118 حالة والإداريات 111 حالة والإطارات 93 حالة والعاملات 67 حالة ، وبين كل 87 حالة تحرش توجد حالة امرأة متروجة ، وبلغت نسبة التحرش بالمطلقات أو بمن ينتظرن حكم الطلاق 51 بالمائة من المتحرش

¹ منظمة اليونيسيف، الإستغلال الجنسي للأطفال في مختلف أنحاء العالم . المجلس العالمي ضد الإستغلال

الجنسي للأطفال والمراهقين ، ريودي جانيرو ، 25-29 نوفمبر 2008 ، ص 01.

² التقرير العالمي عن الاتجار بالأشخاص خلاصة وافية . مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة

UNODC ، فبراير 2009 ، ص 02.

بهن ،كما أن نسبة التحرش في القطاع الخاص تفوق تلك التي في القطاع العام ،ويرجع ذلك إلى سهولة إلغاء عقود التوظيف وضعف التمثيل النقابي¹.

وسنعرض في ما يلي نظرة التشريعات لهذه الجريمة وما نصت عليه المواثيق الدولية والمعاهدات في مجال حماية حقوق المرأة، ثم نظرة التشريع الجزائري لها، والجوانب التي تم التصديق عليها من قبل الحكومة الجزائرية عقب انضمامها إلى هاته المواثيق والاتفاقيات.

أ) - على المستوى الدولي :

لقد اهتمت اتفاقية حقوق الطفل بموضوع الاستغلال الجنسي للطفل وتم تأسيس لجنة حقوق الطفل بموجب المادة 19 من الاتفاقية التي نصت على أنه " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير التشريعية والإدارية الملزمة لحماية الطفل من كافة أشكال العنف أو الإساءة البدنية أو العقلية أو الإهمال والمعاملة المنطوية على إساءة المعاملة والاستغلال بما في ذلك الإساءة الجنسية وهو في رعاية الوالدين أو الوصي القانوني عليه".

ولقد نص الإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة لسنة 1993 على ألفاظ تقترب من لفظ التحرش الجنسي من قبيل التعدي الجنسي ،الإغتصاب ،المضايقة الجنسية في مكان العمل ،ونجد من أشكال العنف الوثيقة الصلة بالتحرش الجنسي والواردة في نفس الإعلان "العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار المجتمع العام ،بما في ذلك الإغتصاب والتعدي الجنسي والمضايقة الجنسية والتخويف في مكان العمل وفي المؤسسات التعليمية وفي أي مكان آخر،والإتجار بالنساء وإجبارهم على البغاء² "وتقترب هذه الفقرة أكثر من مفهوم التحرش الجنسي عندما تعتبر المضايقة الجنسية عنفا مقترنا بالتخويف ،مع الإشارة إلى تعدد

¹ عن يومية الأحرار العدد الصادر في 09 نوفمبر 2008 ،ص 20 ، باسم محمد شهاب ،العلاقة اللازمة لتحقيق التحرش الجنسي في ميدان العمل ،المشروع الوطني للبحث - م.و.ب LABDROS العدد 04 2013 ،مخبر القانون الإجتماعي ،جامعة وهران ،ص 133.

² الفقرة "ب" من المادة 02 من الإعلان العالمي

فضاءات هذه الممارسة : العمل ، المدرسة ، أو أي مكان آخر إنها نفس الأمكنة التي تصرح بها النساء ضحايا التحرش الجنسي¹.

ثم جاءت وثيقة ستوكهولم عام 1996 التي أكدت على ضرورة حماية الطفل من التجارة الجنسية واستخدامه في الدعارة والمواد الإعلامية الإباحية لكن بالمقابل لا نجد أي نص صريح لتجريم التحرش الجنسي بالطفل، إلى أن انعقد الاجتماع العالمي في شهر ديسمبر 2001 بشأن تجارة واستغلال الطفل جنسيا وهو ما عرف بتعهد يوكوهاما العالمي الذي أشار لأول مرة لظاهرة التحرش الجنسي بالطفل، ففي شهر أوت 2003 صدر على اثر ذلك ميثاق حقوق الطفل في الإسلام عن اللجنة العالمية الإسلامية للمرأة والطفل، وهي إحدى لجان المجلس الإسلامي العالمي للدعوة والإغاثة، وقد ورد في نص المادة 28 بعنوان الحماية من المساس بالشرف والسمعة " للطفل الحق في الحماية من جميع أشكال الاستغلال، أو انتهاك الجنس أو التحرش به جنسيا أو أي مساس غير قانوني بشرفه وعفته."

ب)- على المستوى الوطني :

من جهته تطرق المشرع الجزائري لجريمة التحرش الجنسي لأول مرة في قانون العقوبات، طبقا للقانون رقم 04/15²، في المادة 341 مكرر³ يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية.

¹ نفيسة إبن ، التحرش الجنسي من خلال المواثيق الدولية ، منشورات الجمعية المغربية للدفاع عن حقوق النساء سلسلة "لنكسر الصمت" ، نشر الفنك ، الدار البيضاء ، المغرب ، ص 47 .

² المؤرخ في 27 رمضان عام 1425 هجرية الموافق لـ 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للأمر رقم 66/156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 08 جوان 1966، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 71 لسنة 2004 .

³ يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة و بغرامة من 50000 دج إلى 100000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية .
في حالة العود تضاعف العقوبة.

وتجدر الإشارة والتنويه إلى أنه تم تحيين قيمة الغرامة المالية المقررة لجنحة التحرش الجنسي في ضوء أحكام المادة 60 من القانون رقم 06¹/23 حيث تم رفع الحد الأقصى للغرامة من 100000 دج إلى 200000 دج.

أما فيما يتعلق بالدعوى المدنية تبعا لدعوى التحرش الجنسي الجزائية فمثلها مثل غيرها من الدعاوى المدنية التي ترفع تبعا للدعاوى الجزائية و تطبق بشأنها نصوص المواد 2، 3، 4 و 239 من قانون الإجراءات الجزائية المنظمة لقواعد وإجراءات الادعاء المدني، إذ يحق للمتضرر الذي تأذى من جريمة التحرش الجنسي أن يشكل طرفا مدنيا ضد الفاعل ويطلب الحكم بالتعويض عما أصابه من ضرر مادي ومعنوي ناتج مباشرة عن الفعل الإجرامي.

ويعد ظرف العود المنصوص عليه في المادة 341 مكرر من قانون العقوبات، وهو ظرف شخصي محض يتمثل في عودة المجرم إلى ارتكاب الجريمة نفسها خلال أجل محدود فمضاعفة العقوبة في حالة العود هي ظروف شخصية يشدد فيه العقاب على المتهم متى توفرت فيه، ومنها صفة من له السلطة على المجني عليه مثل ما هو الحال في جريمة هتك العرض والاعتصاب اللتين تتوفر فيهما ظروف شخصية وصفة الأصل أو المربي.

ولقد تطرق قانون العمل إلى التحرش الجنسي في هذا المجال بصفته ينظم علاقة العمل داخل المؤسسات العمومية والخاصة ليساير التعديل الذي مس قانون العقوبات ويواكب التطورات الحاصلة في المجتمع الجزائري، بحكم أن التحرش الجنسي يظهر في أغلب الحالات في أماكن العمل ويأخذ شكلا من أشكال الإكراه أو التهديد لإجبار الضحية للاستجابة لرغبات صاحب السلطة، والطرق والأمثلة تؤكد ذلك مثل: العمل لساعات إضافية مع عدم وجود ضرورة لذلك، إجبار العامل على الاستجابة للرغبات مقابل منصب العمل أو الزيادة في الأجر، التهديد والطرده من العمل.

ويتطلب الركن المادي لجريمة التحرش الجنسي يتطلب أن يستغل الجاني سلطته الوظيفية أو المهنية في مواجهة الضحية، سواء كان ذلك في إطار المؤسسات العامة أو الخاصة، ومهما

¹ المؤرخ في 20 ديسمبر 2006.

كان نوع النشاط وهو ما لا يتوافر في علاقة الزملاء في العمل فيما بينهم ما لم يكن أحدهما تابع للآخر ،وتجب الملاحظة أن جنحة التحرش الجنسي جريمة مقصودة متعمدة تقتضي توافر القصد العام لدى الجاني ،ويتمثل ذلك في علمه بأنه يقوم بأفعال تمثل تحرش جنسي ،ويكون ذلك بإرادة حرة غير معيبة ،كما يتعين توافر قصد خاص لدى الجاني وهو أن يكون الباعث لديه على ارتكاب الجرم هو الرغبة في إشباع نزواته الجنسية¹.

وإذا كان قانون العقوبات إلى غاية تعديله في 2004 يضمن الحماية من الاعتداءات الجنسية من خلال تجريمه الفعل المخل بالحياء والاعتصاب وزنا المحارم فان هذه الحماية مقصورة على الاعتداءات الجسدية التي تتطلب اتصالا جسديا بالضحية، في حين لا يقتضي التحرش الجنسي اتصالا جسديا وإنما يأخذ شكل ابتزاز ومساومة على ترقية أو نقل أو حتى الفصل من العمل، بحيث لا يمكن الضحية تجنب المضرة أو الحصول على منفعة إلا بالنزول عند طلبات المعني والاستجابة لرغباته الجنسية ،ولم يبين جنس الفاعل أو الضحية وذلك يحتمل أن يقع التحرش من أحد الجنسين على الآخر أو أن يكون المتحرش والمتحرش به من نفس الجنس بحثا عن إرغام الضحية على الاستجابة لرغبات جنسية شاذة،كما يمكن أن يقع التحرش داخل أماكن العمل أو خارجها لكون أن المشرع لم يشترط وقوعه في أماكن العمل أو أوقاته ،لأن السلطة التي تمارس على الشخص لا يمكن أن يتم حصرها في نطاق معين².

وعلى سبيل المقارنة نجد أن المشرع المغربي جرم التحرش الجنسي مؤخرا حيث نصت المادة 503 من القانون الجنائي³ على أنه يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين وبالغرامة من خمسة آلاف إلى خمسين ألف درهم من أجل جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضد الغير أوامر أو تهديدات أو وسائل للإكراه أو أية وسيلة أخرى مستعملا السلطة التي تخولها له مهامه، لأغراض ذات طبيعة جنسية ،ويعتبر التحرش الجنسي بالعمال من بين الأخطاء الجسيمة

¹ نجيمي جمال ، المرجع السابق ،ص 406.

² باسم محمد شهاب ،العلاقة اللازمة لتحقيق التحرش الجنسي في ميدان العمل ،المشروع الوطني للبحث - م.و.ب. المرجع السابق ص 131.

³ القانون رقم 01-22 المتعلق بالمسطرة الجنائية الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 111,05,1 بتاريخ 23 نونبر 2005 الجريدة الرسمية عدد 5374.

المرتكبة من طرف المشغل أو رئيس المقاول أو المؤسسة ضد الأجير المؤدية إلى الحق في التعويض عن الفصل التعسفي.

فحسب هذه المادة لكي تقوم جريمة التحرش الجنسي في حق الضحية، يجب توافر الشروط التالية: 1- أن ترتبط الضحية بالجاني بعلاقة التبعية وأن يرتبط هو معها بعلاقة سلطة تخولها له مهامه الوظيفية، كأن يكون الجاني مؤاجرا والضحية أجييرا. 2- أن يستعمل الجاني إحدى وسائل الضغط على الضحية وتجدر الإشارة إلى أن المشرع في تحديده للصور قام بوضعها على سبيل المثال لا الحصر وذلك بإضافته عبارة أو أية وسيلة أخرى ، وتجب الملاحظة أن المشرع ترك إثبات ،واقعة التحرش الجنسي على من يدعيه الشيء ،وهو ما يعتبر مستحيلا للمتضرر خاصة بالنسبة للأطفال العاملين¹.

ومن جهته جرم المشرع المصري التحرش الجنسي وعاقب بالحبس لمدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف جنيه ولا تزيد عن خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعرض للغير في مكان عام أو خاص أو مطروق بإتيان أمور أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلوكية واللاسلكية²، وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا تكرر الفعل من الجاني من خلال الملاحقة والتتبع للمجني عليه. "وفي حالة العودة تُضاعف عقوبتا الحبس والغرامة في حديهما الأدنى والأقصى". كما نص القرار بقانون في مادته الثانية على أن يُضاف إلى قانون العقوبات المُشار إليه مادة جديدة برقم 306 مكررا (ب) نصها الآتي: "يُعد تحرشا جنسيا إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة 306 مكرراً (أ) من هذا القانون بقصد حصول الجاني من المجني عليه على منفعة ذات طبيعة جنسية، ويُعاقب الجاني بالحبس مدة لا تقل عن سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين". فإذا كان الجاني ممن نص عليهم في الفقرة الثانية من المادة (267) من هذا

¹التحرش الجنسي في القانون الجنائي المغربي متوفر على الرابط:

http://blastak.blogspot.com/2013/04/blog-post_15.html

² المادة 306 مكرر (أ) من القانون رقم 58 لسنة 1937 المتضمن قانون العقوبات المصري المعدل والمتمم .

القانون¹ أو كانت له سلطة وظيفية أو أسرية أو دراسية على المجني عليه أو مارس عليه أي ضغط تسمح له الظروف بممارسته عليه أو ارتكبت الجريمة من شخصين فأكثر أو كان أحدهم على الأقل يحمل سلاحاً تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز خمس سنوات والغرامة التي لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على خمسين ألف جنيه².

ويتبين من خلال ما سبق أن تجريم المشرع الوطني أو المقارن للتحرش الجنسي، لم ينص على مقتضيات حمائية خاصة بالطفل تقضي بتشديد عقوبة الجاني متى كان المتحرش به طفلاً، ويتضح وجود تغرات كبيرة تستدعي تدخل المشرع من جديد من أجل ضمان حماية حقيقية للطفل من هذه الجريمة التي تمس بحياته وذلك عن طريق وضع نص يعرف التحرش الجنسي ويجب أن يكون هذا التعريف عاماً ليشمل كافة حالات التحرش الجنسي ووسائل إثباته، بالإضافة إلى وجوب إعتبار ظرفاً من ظروف التشديد متى اقترن فعل التحرش بالطفل.

¹ والأشخاص المقصودين هنا الفاعل إذا كان من أصول المجني عليها أو من المتولين تربيتها أو ملاحظتها أو ممن لهم سلطة عليها أو كان خادماً بالأجر عندها أو عند من تقدم ذكرهم، أو تعدد الفاعلون للجريمة
² خريطة التحرش الجنسي من قانون العقوبات المصري متوفر على الرابط :

<https://harassmap.org/ar/laws/law-text>

المطلب الثاني :الجرائم المنصوص عليها خارج قانون العمل (المصنفة على أنها أسوأ أشكال عمل الأطفال).

بالإضافة إلى الأعمال التي تم ذكرها سابقا والتي يتم فيها استخدام القاصر في أعمال تعتبر مشروعة ولكن في ظروف وشروط مجحفة بحقوقه ومضرة بسلامته، هناك أعمال أخرى صنفت على أنها أسوأ أشكال عمل الأطفال(القصر) وتدخل في نطاق الاستغلال الإقتصادي للأطفال¹، الذي تم ربطه بحقوق الإنسان الجوهرية التي تختزلها الكرامة الإنسانية ،وحقوق الطفل تحديدا والذي تبرز معه أهمية تكريس الضمانات الحمائية².

وبهذا الخصوص أصدرت منظمة العمل الدولية ،الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل القصر³، وقد ألحقت بالتوصية 190 المتضمنة أحكاما تنفيذية من أجل القضاء على الظاهرة (تشغيل القصر) ، لترسم بذلك إطارا تشريعا متقنا عليه للقضاء على أسوأ أشكال عمل القصر فنجدها تحدد المقصود بأسوأ أشكال عمل القصر حيث ورد فيها :

" كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والإتجار بهم وعبودية الدين⁴ والقنانة¹ وكذلك العمل القسري أو الإجباري² بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال في الصراعات المسلحة " .

¹ تجب الملاحظة أنه من خلال العرض الذي سبق هذا الباب كنا تطرقنا إلى ما يسمى بتشغيل القصر الذي هو عبارة عن استخدام هذه الفئة من طرف أرباب العمل كعمال بحيث لا يتجاوز نطاق العمل العمل الفكري أو الجسدي الذي يعتبر عملا مشروعا ضمن الشروط الذي تم التطرق إليها آنفا في حين أن الاستغلال الاقتصادي يعني الاستفادة من هذه الفئة على حساب حقوقها الأساسية وهو غير مرتبط بأي رابطة عقدية تجمع القاصر بمن يشغله ، وللمشغل وحده سلطة استغلال الطفل من عدمه والطريقة التي يتم الاستغلال بها وهو عمل غير مشروع سواء على المستوى الدولي أو الداخلي . للمزيد ينظر . كفي مغديد قادر . مرجع سابق . ص 38 وما يليها .

² وسيلة شابو ،القانون الدولي للعمل ،دار هومة ،الجزائر ،ص 242.

³ تجب الملاحظة أنه قد بلغ عدد الدول المصادقة عليها 129 دولة من بينها الجزائر حيث صادقت عليها الجزائر بتاريخ 28 نوفمبر سنة 2000 .

⁴ تتمثل في اعتماد بعض الأسر على عمل الأطفال في سداد الديون .

. استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها .

. الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .ووفقا لما جاء في مؤتمر العمل الدولي الدورة 78 لسنة 1999 بجنيف أن تلك الأفعال لا تشكل عملا بل استغلالا مما يعد جريمة ضد الطفولة وانتهاكا لحقوق الانسان .

من خلال ما سبق يتضح جليا أن الإتفاقية سألقة الذكر قد حددت ما المقصود بأسوأ أشكال عمل الأطفال وقد ركزت على بعض الجرائم التي تكاد تتعدى قانون العمل إلى قوانين أخرى ومن أهم هذه الجرائم التي تستغل القاصر يمكن إيجازها في ثلاث جرائم أساسية وهي : الاستغلال في مجال الدعارة ، الإستغلال في مجال المخدرات وفي الأعمال المسلحة وسنتطرق لكل جريمة كالاتي :

قضية عمالة الأطفال والصراعات الإقليمية في دول العالم الثالث وعلاقتها المباشرة بتجنيد مجموعات كبيرة من الأطفال دون الثانية عشرة في تلك الصراعات ،حيث هناك ما لا يقل 300 ألف طفل يخدمون في الصفوف الأمامية في الحروب الأهلية ،في مختلف أنحاء العالم³ .

بالرغم من عدم توافر أرقام دقيقة ،إلا أن التقديرات تقيد بأن هناك 1.2 مليون طفل ،من الجنسين يقعون فريسة الاتجار سنويا ويتم استغلالهم واستخدامهم وتعريضهم لمزاولة أعمال في الزراعة ،المناجم ،صراعات مسلحة ،أو الاستغلال الجنسي التجاري⁴ .

¹ القنانة هي وضع اجتماعي اقتصادي لطبقة الفلاحين في ظل الإقطاع ،وهي حالة من الرق والعبودية ظهرت في أوروبا خلال العصور الوسطى ،بحيث كان يجبر القن على العمل في حقول ملاك الأراضي في مقابل الحماية والعمل في الحقول المستأجرة .

² يقصد به في مفهوم هذه الاتفاقية كل عمل أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض إختياره .

³ سالمة عبد الله حمد حامد الشاعرى ، المرجع السابق ، ص 123.

⁴ سالمة عبد الله حمد حامد الشاعرى ، المرجع نفسه ، ص 124.

الفرع الأول : إستغلال القاصر في الدعارة

يأخذ استغلال الأطفال بصفة عامة صورتين تتمثل الأولى في الاستغلال الاقتصادي وتتمثل الثانية في الاستغلال الجنسي، ويقصد بالاستغلال الاقتصادي استخدام الأطفال اقتصاديا بهدف جني الربح المادي ويشمل استغلال الأطفال في الأعمال الزراعية والصناعية وكذلك استغلال الأطفال في الخدمات، أما الاستغلال الجنسي للأطفال : فهو استخدام الأطفال وتوظيف جسدهم لأخذ المتعة الجنسية منهم من قبل شخص بالغ أو مراهق، وقد يكون هذا النوع من الاستغلال تجاريا كتوظيف الأطفال في الدعارة، وتصويرهم إباحيا بقصد الحصول على مردود مادي، وقد يكون الاستغلال غير تجاري كاستغلال الطفل للمتعة الذاتية للمستغل نفسه¹.

ويعد الاتجار بالأطفال Trafficking in Children النشاط الأكثر اتساعا في ظاهرة الاتجار بالبشر ، والتي تعد مقوما ظاهرا من مقومات أنشطة الجريمة المنظمة، ويشكل هذا الخطر انتهاكا لكرامة الطفل وأدميته، وحقه في أن يتربى وينشأ بين أحضان أسرته الطبيعية، وحقه في حماية أسرته ومجتمعه له ، ويمكن تعريف هذه الظاهرة بأنها استدراج الأشخاص من خلال التهديد أو استخدام القوة أو الغش أو الخداع لأغراض الإستغلال في أعمال السخرة أو الرق².

وتعتبر جريمة إستغلال القاصر في مجال الدعارة من بين الجرائم الأخلاقية التي تؤثر بالسلب على كل نواحي حياتهم وخاصة الناحية الأخلاقية ، ولكن قبل التطرق إلى هذه الجريمة على المستوى الوطني وجب علينا تأصيلها من خلال التطرق إليها على المستوى الدولي أولا ثم على المستوى الوطني ثانيا .

¹ كفيي مغديد قادر ، المرجع السابق ، ص 37 .

² إبراهيم حسن محمد عمر الغزاوي ، المرجع السابق ، ص 47 .

أولاً : على المستوى الدولي :

لقد سعى المجتمع الدولي ممثلاً بمنظماته المختلفة إلى إبرام العديد من الإتفاقيات¹، من أجل القضاء على هذه الجريمة التي تدخل في نطاقها عدة جرائم أخرى أو على الأقل الحد منها وفي هذا السياق اعتبرت منظمة الصحة الإستغلال الجنسي للأطفال وضعية يكون فيها القاصر ضحية لشخص راشد يحاول أن يصل إلى الإشباع الجنسي عن طريقه ويأخذ هذا الاستغلال عدة أشكال وعمل القصر في التجارة الجنسية يعرضهم للتعذيب والضرب من طرف الشواذ ،الذين يطلقون العنان لاضطراباتهم ومشاكلهم وهاماتهم الجنسية ،التي تجعل من أجساد الأطفال الهشة

¹ نذكر من بينها : الإتفاقية الخاصة بالرق لعام 1926 والتي تنطبق أحكامها على الإستغلال الجنسي للقصر في مجموعة من المواد أهمها المادة الثانية والثالثة والرابعة ،. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948 حيث نصت المادة الرابعة والسادسة منه على حظر الإسترقاق والإستعباد وهي آليات للإستغلال في الدعارة ،. الإتفاقية الخاصة بحظر الإتجار بالأشخاص وإستغلال دعارة الغير حيث خصصت فيها أحكاماً خاصة تحمي القصر من الإستغلال الجنسي وذلك بمقتضى المادتين 17 و 20 من الإتفاقية التي ألزمت الدول بإتخاذ تدابير لمكافحة الإتجار بالأشخاص من الجنسين لأغراض الدعارة والتعهد بسن أنظمة لحمايتهم خاصة النساء والأطفال،. الإعلان العالمي لحقوق الطفل لسنة 1959 ، حيث نص المبدأ التاسع على وجوب حماية الطفل من جميع ضروب الإهمال والقسوة والإستغلال بما في ذلك الإستغلال الإقتصادي والجسمي وغيره لكن تجب الملاحظة أن هذا الإعلان لم يدخل حيز التنفيذ ،. الإتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989 ، حيث نصت على ضرورة الوقاية و الحماية من الإستغلال الجنسي بجميع أشكاله في المواد (19 ، 32 ، 34 ، 35 ، 36 ، 39) والتي تقضي بحماية الطفل من الإستغلال الجنسي في نطاق الأسرة أو لأغراض تجارية ، والميل الجنسي للأطفال و المواد الإباحية عن الأطفال وبعائهم بما في ذلك السياحة الجنسية ، كما نجدها قد حثت أيضاً على تعاون الدول الأطراف فيما بينهم على منع الإستخدام الإستغلالي للأطفال في الدعارة والممارسات الجنسية غير المشروعة وإستخدامهم في العروض والمواد الداعرة ، وإتخاذ التدابير المناسبة لتأهيلهم وإعادة دمجم إجتماعيا ، كما ألحقت الإتفاقية ببروتوكول إختياري بشأن بيع الأطفال وبعائهم وإستخدامهم في العروض والمواد الإباحية وذلك سنة 2000 ، ومن أهم ما نص عليه ، هو حث الدول الأطراف على ضرورة التجريم والعقاب في القوانين الوطنية على الأفعال والأنشطة التي تؤدي إلى بغاء الأطفال واستغلالهم الجنسي بما فيها بيعهم والإتجار بهم الذي حتما سيؤدي إلى استغلالهم جنسيا أو نقل أعضائهم أو تسخيرهم في الأعمال القسرية ،. كما ذهبت إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية و البروتوكول الخاص بالإتجار بالنساء والأطفال لعام 2000 إلى ضرورة التعاون الدولي في مجال مكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والذي يمثل الإستغلال الجنسي للأطفال وبيعهم من أهم دعائمها ،. الإتفاقية رقم 182 لعام 1999 المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال ومن بين الأعمال التي تناولتها الإتفاقية بالخطر والمنع ما نصت عليه المادة الثالثة منها الفقرة "ب" والتي تتمثل في إستخدام الطفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية .

وسيلة للإشباع و يتكون القاصر وراءهم تحت تأثير الصدمة وهو يحمل آثار التعذيب و الحرق بالسجائر¹.

وتجب الإشارة إلى أن عملية استغلال الأطفال في تجارة الجنس تحاط بأقصى درجات التكتّم والحيلة، ما يجعل من الصعب تكوين صورة واضحة بشأن حجم هذه الممارسة التي تؤكد المعطيات على زيادة تقدمها واستفحالها واستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة في هذا المجال، وتكفي الإشارة إلى وجود أكثر من 800 موقع على شبكة الإنترنت للترويج لعمالة الأطفال، ويترك هذا النوع من النشاط آثار جسمية ونفسية سلبية للغاية في الأطفال إذ يعرضهم للإصابة بالعديد من الأمراض من قبيل الإيدز والزهري والسيلان، بالإضافة إلى خطر الحمل المبكر، ووفيات الأمهات العازبات، ناهيك عن الشعور بفقدان الثقة بالآخرين وتلاشي الإحساس بالأمن والتكيف الاجتماعي²، ومن بين الأسباب التي أدت بالمجتمع الدولي إلى تجريم بيع الأطفال واستخدامهم في البغاء والمواد الإباحية نجدها مذكورة في ديباجة البروتوكول الإختياري لإتفاقية حقوق الطفل وذلك كالآتي :

- 1 - استغلال الأطفال في أعمال اقتصادية .
- 2 - بيع الأطفال وممارسة البغاء والإباحية من الأعمال الخطيرة .
- 3 - عرقلة تعليم الطفل .
- 4 - الإضرار بصحة الطفل، أو بنمائه البدني، أو العقلي، أو الروحي أو الخلقي، أو الاجتماعي.
- 5 - تجارة دولية متزايدة ومنتشرة، وهي ممارسات متمثلة في السياحة الجنسية يتعرض لها الأطفال بشكل كبير.
- 6 - ممارسة تشجع العديد من الشركات بصورة مباشرة على بيع الأطفال واستغلالهم في البغاء وفي المواد الإباحية.

¹ مزوز بركو ، المرجع السابق، ص 347.

² وفاء عبده محمد علي ، المرجع السابق ، ص 10.

7 - إن عددا من المجموعات شديدة الضعف، بما فيها الفتيات ،تواجه خطرا كبيرا قوامه الاستغلال الجنسي ،وأن الفتيات يمثلن فئة مستغلة بشكل لا يتناسب على صعيد من يستغلن جنسيا .

8 - توافر المواد الإباحية بشكل متزايد على شبكة الأنترنت وغيرها من التكنولوجيات الناشئة التي تروج لمثل هذه التجارة .

9 - أن القضاء على بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية يتطلب اعتماد نهج جامع يتصدى للعوامل المساهمة في ذلك والتي تشمل التخلف والفقر والتفاوت في مستويات الدخل والهيكل الإجتماعية الاقتصادية الجائرة .

10 - تعطل الدور الذي تؤديه الأسر في تربية أطفالها .

11 - الافتقار إلى التربية و الهجرة من الأرياف إلى المدن والتمييز المبني على نوع الجنس والسلوك الجنسي اللامسؤول من جانب الكبار .

12 - الممارسات التقليدية الضارة بين الطبقات المتخلفة.

13 - كثرة المنازعات المسلحة والاتجار بالأطفال¹.

وبالرغم من كل الاتفاقيات التي أبرمت إلا أنه تبقى الحماية غير كافية وهو الأمر الذي أقرته منظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونيسيف بمطالبتها باتخاذ إجراءات أكثر حزما ضد دعارة الأطفال والاتجار بهم في تقريرها لسنة 2009 الذي حمل عنوان أوقفوا الاستغلال الجنسي²

¹ عروبة جبار الخزرجي ، حقوق الطفل بين النظرية والتطبيق ، دار الثقافة ، الطبعة الأولى ، عمان الأردن ، 2009 ، ص 221 .

² وتجب الملاحظة أن هذا التقرير أقر بوجود 150 مليون فتاة و 73 مليون شاب دون الثامنة عشر يجبرون سنويا على ممارسة الجنس في أنحاء العالم [./https://www.unicef.org](https://www.unicef.org).

ثانيا : على المستوى الوطني :

لقد جرم المشرع الجزائري الدعارة في قانون العقوبات وذلك لإيمانه بما تضمنته الإتفاقيات الدولية في هذا المجال، حيث نجده قد تناول هذه الجريمة وعاقب على التحريض والمساعدة على إرتكاب الدعارة والإستغلال والإستخدام فيها وإدارة محال الدعارة والإغراء العلني وغيره من خلال مجموعة من المواد فنجد المادة 333 مكرر 01 تعاقب بالحبس من خمس سنوات إلى عشر سنوات وبالغرامة من 500.000 إلى 1.000.000 دج كل من صور قاصرا لم يكمل 18 سنة بأي وسيلة كانت وهو يمارس أنشطة جنسية بصفة مبينة ،حقيقية أو غير حقيقية ،أو صور الأعضاء الجنسية للقاصر لأغراض جنسية أساسا ،أو قام بإنتاج أو توزيع أو نشر أو ترويج أو استيراد أو تصدير أو عرض أو بيع أو حيازة مواد إباحية متعلقة بالقصر .

والمادة 342 هي الأخرى تعاقب بالحبس من خمس سنوات إلى عشر سنوات وبغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج كل من حرض قاصرا لم يكمل الثامنة عشرة (18) على الفسق أو فساد الأخلاق أو تشجيعه عليه أو تسهيله له ولو بصفة عرضية ،وعاقب على الشروع بنفس بنفس عقوبة الجريمة التامة .

والأفعال التي تعتبر استخداما للقصر في الدعارة نصت عليها المادة 343 في الفقرة الخامسة منها كما يلي :

يعاقب بالحبس من خمس سنوات إلى عشر سنوات و بغرامة من 20.000 إلى 200.000 د.ج وما لم يكن الفعل المقترف جريمة أشد ، كل من ارتكب عمدا أحد الأفعال الآتية :

استخدم أو استدرج أو أعال شخصا ولو بالغا بقصد ارتكاب الدعارة ولو برضاه أو أغواه على احتراف الدعارة أو الفسق¹ .

¹ يقصد بالفسق : كل سلوك جنسي يخالف الآداب العامة سواء كان هذا السلوك متمثلا في المواقعة الجنسية الكاملة أو الناقصة التي تتفق مع الطبيعة أو السلوك الشاذ الذي يخرج عن العادي والمألوف ،ويقصد به أيضا ارتكاب رجل أو امرأة لفعل أو لأفعال غير مشروعة ، وهي كلمة تتسع لكل الأفعال الجنسية غير المشروعة وتشمل أيضا فساد الأخلاق ، مرجع فاطمة بحري ، المرجع السابق ، ص 192 .

ويعاقب على الشروع في ارتكاب الجرح المشار إليها في هذه المادة بالعقوبات ذاتها المنصوص عليها بالنسبة لتلك الجرح .

المادة 344 "ترفع العقوبات المقررة في المادة 343 إلى الحبس من خمس سنوات إلى عشر سنوات وبغرامة من 20,000 إلى 200,000 دج في الحالات الآتية :

- إذا ارتكبت الجرح ضد قاصر لم يكمل التاسعة عشرة فالمادة 343 جاءت لتعاقب كل من استخدم أو استدج أو أعال شخصا سواء كان قاصرا أو بالغا بقصد ارتكاب الدعارة ولايعتد برضا المجني عليه حتى ولو كان بالغا لدناءة هذه الجريمة وما تمثله من إنحطاط في حق الإنسانية ، كما تعاقب على من يقوم بإغواء الأشخاص باحتراف الدعارة أو الفسق أي اتخاذ من الدعارة عملا يحترفه ليسترزق منه والذي يؤدي إلى فساد أخلاق الفرد ليمتد حتى يطال المجتمع ككل . ويعاقب على الشروع في إرتكاب جريمة الإستخدام حتى وإن لم تتحقق النتيجة¹ .

وبمقتضى المادة 349 للقاضي حق فرض عقوبة تكميلية متمثلة في حرمان الجاني من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14² وبالمنع من الإقامة وذلك لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر .

وبعد مصادقة الجزائر عل البروتوكول الإختياري بشأن بيع الأطفال وإستغلالهم في البغاء وفي المواد الإباحية¹ وعلى إثره ضمنت قانون الطفل عدة جزاءات للذين تسول لهم أنفسهم المساس

¹ تم تعديلها بموجب القانون رقم 01/14 المؤرخ في 04 /02/2014 المعدل والمتمم للأمر 156/66 المتضمن قانون العقوبات الجزائري حسب النموذج المرفق للجريدة الرسمية.

² المادة 14 : يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المشار إليها في المادة 08 لمدة لا تتجاوز خمس سنوات .

المادة 08 : الحرمان من الحقوق الوطنية ينحصر في :
- عزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الحزب أو الدولة وكذا جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة.

- الحرمان من حق الإنتخابات والترشيح ، وعلى العموم كل الحقوق الوطنية والسياسية ، ومن حمل أي وسام .

- إعادة النظر في المادة 08.

بأخلاق القاصر واعتبر الطفل الذي يتعرض للإستغلال الجنسي بمختلف أشكاله من خلال إستغلاله لاسيما في المواد الإباحية وفي البغاء وإشراكه في عروض جنسية ،**طفل في حالة خطر** ومن ضمن الجزاءات نجد المواد 140 و 141 و 143 من قانون الطفل، حيث تنص على أنه كل من ينال أو يحاول النيل من الحياة الخاصة للطفل بنشر أو ببث نصوص و/أو صور بأية وسيلة يكون من شأنها الإضرار بالطفل² ، كما عاقب كل من يستغل الطفل عبر وسائل الإتصال مهما كان شكلها في مسائل منافية للأداب العامة والنظام العام³ ، وأحال على قانون العقوبات فيما يخص جريمة الإستغلال الجنسي للطفل واستعماله في البغاء وفي الأعمال الإباحية⁴ .

وأما بالنسبة لأركان هذه الجريمة فنجد :

1 . الركن المادي :

ويتمثل في قيام المتهم بتزيين وتجميل الفعل للضحية مباشرة أو استعمال الهدايا أو الوعود أو المغريات من الوسائل المؤثرة في نفسية الفتى أو الفتاة ويتوفر هذا العنصر على الركن بمجرد وقوع فعل التحريض سواء حصلت النتيجة أو لم تحصل، وسواء تحقق الغرض من التحريض أو لم يتحقق .

2 . ركن صغر سن الضحية

صغر سن الضحية المتمثل في عدم بلوغها سن 19 سنة بالنسبة إلى جريمة التحريض الاعتيادي وعدم بلوغها سن 16 سنة بالنسبة إلى جريمة التحريض العرضي باعتبار أن الفتى أو

¹ البروتوكول الإختياري الملحق بإتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال وإستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية المعتمد بنيويورك في 25 ماي سنة 2000 والمصادق عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 299.06 المؤرخ في 09 شعبان عام 1427 هـ الموافق لـ 02 سبتمبر 2006 .

² المادة 140 من قانون الطفل تنص على " يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 150.000 دج إلى 300.000 دج كل من ينال أو يحاول النيل من الحياة الخاصة للطفل بنشر أو ببث نصوص و/أو صور بأية وسيلة يكون من شأنها الإضرار بالطفل .

³ المادة 141 من نفس القانون تنص على أنه: "دون الإخلال بالعقوبات الأشد ، يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 150.000 دج إلى 300.000 دج كل من يستغل الطفل عبر وسائل الإتصال مهما كان شكلها في مسائل منافية للأداب العامة والنظام العام .

⁴ المادة 143 من قانون الطفل الجزائري .

الفتاة في مثل هذا السن يسهل التأثير عليه وإغراؤه وذلك لعدم قدرته على دفع البلاء عنه وحماية نفسه ولأنه يحتاج إلى حماية القانون له .

3 - الركن المعنوي

وهو القصد العام المستخلص من علم المتهم بأن ما يقوم به فيه تحريض لذلك الضحية على الفسق وفساد الأخلاق أو من علمه بان ما يقوم به من تحريض فيه أو تشجيع أو تسهيل لممارسة الفعل لذلك فإن من ينقل فتاة بسيارته أو في سيارة أجرة أو يضع تحت تصرف شخص مسكن بغرض ممارسة الفسق إنما يكون قد سها أو ساعد على ارتكاب الجريمة وحق عليه

1

العقاب .

الفرع الثاني : استغلال القاصر في مجال التعامل بالمخدرات

لقد اهتم المجتمع الدولي بتجارة المخدرات وكل ما يتعلق بها وصنفتها على أنها من أخطر الجرائم على مستوى العالم، وذلك نظرا لارتباطها بأشكال الجريمة المنظمة المختلفة والتدفقات المالية غير المشروعة والفساد والإرهاب²، ولانتشارها في المجتمعات بصورة كبيرة ، فعلى الصعيد العالمي يقدر أن المخدرات تسبب ما لا يقل عن 190000 حالة وفاة مبكرة معظمها يمكن تجنبها ترجع أغلبها إلى تعاطي المؤثرات الأفيونية، ويقدر أن هناك ربع مليون نسمة أو نحو 05 في المائة من سكان العالم البالغين تعاطوا المخدرات مرة واحدة على الأقل في عام 2015 والأكثر مدعاة للخطر أن نحو 29,5 مليوناً من متعاطي المخدرات هؤلاء أو 0,6 في المائة من سكان العالم البالغين يعانون من اضطرابات ناشئة عن تعاطي المخدرات تستدعي التدخل الطبي والعلاج³. ونظرا لذلك يتم السعي لمحاربتها على نطاق واسع سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي أو حتى الداخلي .

¹ <http://www.tribunaldz.com/forum/t2192> 017/10/29 جريدة تحريض قاصر على

الفسق والدعارة متوفرة على الرابط:

² مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، تقرير المخدرات العالمي 2017، ص 03.

³ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، التقرير نفسه، ص 09.

وقبل التطرق إلى الجهود الدولية والوطنية في مجال مكافحة المخدرات وجب التطرق إلى مفهوم هذه الأخيرة ، فتعرف المخدرات بأنها كل عقار خام أو مستحضر يحتوي على مواد منبهة تؤدي إلى حالة الإدمان، منصوص على تجريمها والعقاب عليها ،وتحدد في مواد القانون والجداول التي تلحق به أو بتحديد مواصفاتها بموجب نصوص القانون¹.

وتعرف أيضا بأنها كل مادة خام مصدرها طبيعي أو مصنعة كيميائياً ، تحتوي على مواد مثبطة أو منشطة إذا استخدمت في غير الأغراض الطبية ، فإنها تسبب خلل في عمليات العقل وتؤدي إلى حالة من التعود أو الإدمان عليها²، مما يضر بصحة الشخص جسماً ونفسياً واجتماعياً،ويحضر تداولها او زراعتها أو صنعها إلا لأغراض يحددها القانون، ولا تستعمل إلا بواسطة من يرخص له بذلك³.

على المستوى الدولي :

من خلال المادة 33 من الاتفاقية السالفة الذكر التي تنص على أنه " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية لوقاية الأطفال من الإستخدام الغير المشروع للمواد المخدرة و المواد المؤثرة على العقل ، حسبما تحددت في المعاهدات الدولية ذات الصلة ولمنع استخدام الأطفال في إنتاج مثل هذه المواد بطريقة غير مشروعة والاتجار بها " ، نجدها تحضر نشاطين مختلفين فيما يتعلق بمشاركة الأطفال في مجال المخدرات وهما إنتاج المواد المخدرة، سواء كان ذلك عن طريق الزراعة أو عند تحويلها والإتجار بها .

¹ بحري فاطمة ،المرجع السابق ،ص 207.

² يعتبر الإدمان حالة تسمم مزمنة ناتجة عن الاستعمال المتكرر للمخدر، وتتمثل خصائصه في تشوق وحاجة مكروهة لتعاطي المخدرات والحصول عليها بجميع الوسائل، نزعة لزيادة الكميات، تأثيرات مؤذية للفرد والمجتمع، خضوع وتبعية جسدية ونفسية لمفعول المخدر، ظهور عوارض النقص عند الانقطاع الفوري عن المخدر اختيارياً كان أم إجبارياً .

³ مفهوم المخدرات متوفر على الرابط : <http://www.startimes.com/?t=34206232> 2017/10/27

وفي الإطار الأول يمكن إدراج زراعة المخدرات في باب أعمال الزراعة الخطرة ، ذلك أن القطاع الزراعي وباعتبار أنه يمثل أهم قطاع لتشغيل القاصر والذي تم تنظيمه عن طريق عدة اتفاقيات دولية والتي ميزت بين الأعمال التي لا تمثل خطرا على صحة القاصر ونموه البدني والنفسي وحتى العقلي وهي أعمال مسموح بها للأطفال الذي يفوق 13 سنة ، والأعمال الزراعية الخطرة والتي تحظر على الأطفال من ذلك الأعمال التي تستوجب استعمال مواد كيميائية أو مغروسات وأصناف محظورة .

أما في ما يخص الإطار الثاني المتعلق بالإتجار في المواد الخطرة فتمنع الإتفاقية تشغيل الأطفال في هذا القطاع لما في ذلك من خطر عليهم سواء في اتصالهم بهذه المواد أو بمخالطتهم الراشدين¹، ويتم أيضا استغلال الأطفال للعمل في ترويج المخدرات أو إنتاجها أو نقلها، وهي ممارسات شبيهة بالرق حسبما ورد في الاتفاقية التكميلية لأطفال الرق وتجارة الرقيق والأغراض والممارسات الشبيهة به².

على المستوى الوطني :

بعد أن حذرت التقارير الدولية الصادرة عن المرصد الدولي لمكافحة المخدرات سنة 2003 ، والتقرير الأممي الخاص بمكافحة المخدرات من أن تتحول الجزائر إلى منتج للمخدرات بصفتها أحد المعابر المهمة لشبكات المتاجرة وتهريب المخدرات إلى أوروبا³، وبهدف تقادي ما حذرت منه التقارير الدولية أصدر المشرع الجزائري قانون خاص متعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الإستعمال والإتجار الغير مشروعين بها.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يعرف المادة المخدرة في القانون 05/85⁴، لكن تدارك الأمر في القانون 18/04¹ حيث عرف المخدر بأنه "كل مادة طبيعية كانت أم إصطناعية

¹ الفرشيشي وحيد ، عمالة الأطفال ، دراسة مسحية تحليلية في ثلاث بلدان : تونس واليمن ولبنان ، المعهد العربي لحقوق الإنسان تونس 2008 ، ص 48

² عبد العزيز العشراوي ، المرجع السابق، ص 319

³ عبد العزيز العشراوي ، المرجع نفسه ، ص 316.

⁴ القانون 05/85 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المؤرخ في 16/02/1985 .

من المواد الواردة في الجدولين الأول والثاني من الاتفاقية الوحيدة للمخدرات لسنة 1961² بصيغتها المعدلة بموجب بروتوكول سنة 1972³ .

واعتبرت مؤثرا عقليا كل مادة طبيعية كانت أم إصطناعية ،أو كل منتج طبيعي مدرج في الجدول الأول أو الثاني أو الثالث أو الرابع من إتفاقية المؤثرات العقلية لسنة 1971⁴، ومن هذا نجد أن المشرع قد أحالنا على الإتفاقية والبروتوكول الخاصين بالمخدرات واللذان قاما بتعريف وتصنيف المخدرات في الجدولين الأول والثاني وبذلك يكون قد سد الفراغ القانوني الذي كان في القانون السابق⁵ .

¹ القانون 18/04 المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الإستعمال والإتجار الغير مشروعين بها .

² صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 343.63 المؤرخ في 11 سبتمبر 1963 .

³ البروتوكول المعدل للإتفاقية السالفة الذكر المصادق عليه بموجب المرسوم رقم 177.77 المؤرخ في 05 فبراير 2002.

⁴ المادة الثانية من القانون السالف الذكر .

⁵ ينظر :بحثنا للحصول على شهادة الماستر بعنوان ، أساليب البحث والتحري الخاصة وحجيتها في الإثبات الجنائي ، جامعة مستغانم ، 2013 ، ص 46 .

وعاقب المشرع الجزائري في هذا القانون على إستهلاك وحياسة المخدرات سواء للإستعمال الشخصي¹، أو تسليمها أو عرضها على الغير من أجل الإستعمال الشخصي²، كما نجد أن المشرع ضاعف العقوبة³ في حالة ما إذا كان تسليم أو عرض المخدرات كان على قاصر أو

¹ نصت المادة 12 على أنه " يعاقب بالحبس من شهرين(02) إلى سنتين (02) وبغرامة من 5.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يستهلك أو يحوز من أجل الإستهلاك الشخصي مخدرات أو مؤثرات عقلية بصفة غير مشروعة ."

² نصت المادة 13 على أنه "يعاقب بالحبس من سنتين (02) إلى عشر(10) سنوات وبغرامة من 100,000 دج إلى 500,000 دج كل من سلم أو يعرض بطريقة غير مشروعة مخدرات أو مؤثرات عقلية على الغير بهدف الإستعمال الشخصي ."

³ ونصت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه "يضاعف الحد الأقصى للعقوبة إذا تم تسليم أو عرض المخدرات أو المؤثرات العقلية حسب الشروط المحددة في الفقرة السابقة على قاصر أو معوق أو شخص يعالج بسبب إدمانه أو في مراكز تعليمية أو تربية أو تكوينية أو صحية أو إجتماعية أو داخل هيئات عمومية.

المادة 15: يعاقب بالحبس من 05 سنوات إلى 15 سنة و بغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من:

1-سهل للغير الاستعمال غير المشروع للمواد المخدرة أو المؤثرات العقلية بمقابل أو مجانا، سواء بتوفير المحل لهذا الغرض أو بأية وسيلة أخرى، و كذلك الأمر بالنسبة لكل من الملاك و المسيرين و المدمنين و المستغلين بأية صفة كانت لفندق أو منزل مفروش أو نزل أو حانة أو مطعم أو ناد أو مكان عرض أو أي مكان مخصص للجمهور أو مستعمل من الجمهور، الذين يسمحون باستعمال المخدرات داخل المؤسسات أو ملحقاتها أو في الأماكن المذكورة.

2-وضع مخدرات أو مؤثرات عقلية في مواد غذائية أو في مشروبات دون علم المستهلكين.

المادة 16: يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى 15 سنة و بغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من :

- قدم عن قصد وصفة طبية صورية أو على سبيل المحاباة تحتوي على مؤثرات عقلية.
- سلم مؤثرات عقلية بدون وصفة أو كان على علم بالطابع الصوري أو المحاباة للوصفات الطبية.
- حاول الحصول على مؤثرات قصد البيع أو تحصل عليها بواسطة وصفات طبية صورية بناء على ما عرض عليه.

المادة 17 : يعاقب بالحبس من 10 سنوات إلى عشرين سنة و بغرامة من 5.000.000 دج إلى 50.000.000 دج كل من قام بطريقة غير مشروعة بإنتاج أو صنع أو حيازة أو عرض أو بيع أو وضع للبيع أو الحصول و شراء قصد البيع أو التخزين أو استخراج أو تحضير أو توزيع أو تسليم بأية صفة كانت، أو سمسة أو شحن أو نقل عن طريق العبور أو نقل مواد المخدرة أو المؤثرات العقلية.

معوق.....إلخ

وتتماثل أركان جريمة المخدرات مع أركان بقية الجرائم الأخرى من حيث الركن الشرعي، المادي والمعنوي.

1- الركن الشرعي:

يقصد بالركن الشرعي هو أن يجرم الفعل قانونا ويحدد له جزاء جنائي وهذا تطبيقا لمبدأ الشرعية الذي نصت عليه المادة الأولى من قانون العقوبات، وجريمة المخدرات تستمد شرعيتها من قانون الوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين بها السالف الذكر.

2- الركن المادي:

ويقصد بالركن المادي الفعل أو الامتناع الذي بواسطته تكتشف الجريمة ويكتمل جسمها، والركن المادي في القسم العام من قانون العقوبات يتكون من ثلاثة عناصر هي: السلوك، النتيجة والعلاقة السببية بين السلوك و النتيجة و ينقسم الركن المادي في جريمة المخدرات إلى عنصرين يتمثل الأول في الأفعال المادية التي تأخذ صورا وأشكالا مختلفة، فقد تكون في صور البيع أو

ويعاقب على الشروع في هذه الجرائم بالعقوبات ذاتها المقررة للجريمة المرتكبة. ويعاقب على الفعل المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه بالسجن المؤبد عندما ترتكبها جماعة إجرامية منظمة.

المادة 18: يعاقب بالسجن المؤبد كل من قام بتسيير أو تنظيم أو تمويل النشاطات المذكورة في المادة 17 أعلاه.

المادة 19: يعاقب بالسجن المؤبد كل من قام بطريقة غير مشروعة بتصدير أو استيراد مخدرات أو مؤثرات عقلية.

المادة 20: يعاقب بالسجن المؤبد كل من زرع بطريقة غير مشروعة خشخاش الأفيون أو شجيرة الكوكا أو نبات القنب.

المادة 21: يعاقب بالسجن المؤبد كل من قام بصناعة أو نقل أو توزيع سلائف أو تجهيزات أو معدات، إما بهدف استعمالها في زراعة المواد المخدرة أو المؤثرات العقلية أو لنتاجها أو صناعتها بطريقة غير مشروعة و إما مع علمه بان هذه السلائف أو التجهيزات أو المعدات ستستعمل لهذا الغرض.

الاسترداد أو الزراعة أو الصناعة أو التنازل أو الاستهلاك وأن ينصب هذا الفعل على نباتات أو مواد مخدرة ممنوعة الاستعمال والتداول بقصد جنائي.

وقد ضمن القانون 18/04 جملة من الأفعال المادية وأخضعها للعقاب متى اتصلت بمخدر أو المخدرات و من صور هذه الأفعال نجد: حيازة واستهلاك المخدرات، تسليم أو العرض على الغير بهدف الاستعمال الشخصي، تسهيل للغير أو وضع مخدرات في مواد غذائية، تقديم وصفة طبية صورية أو على سبيل المحاباة وتسليم مخدرات مع العلم بالطابع الصوري للوصفة أو محاولة الحصول على مؤثرات قصد البيع بواسطة وصفة صورية، إنتاج أو صنع أو حيازة أو بيع أو وضع للبيع أو الحصول و شراء قصد البيع أو التخزين أو تحضير أو تزيج أو تسليم أو سمسة أو شحن أو نقل عن طريق العبور، ويتمثل العنصر الثاني للركن المادي في المواد المخدرة ويقصد بها النباتات المخدرة بكل أنواعها، المستحضرات الطبية (الأقرص والحبوب) المواد الطيارة (الغراء - البنزين).

3 - الركن المعنوي:

كل فعل مادي يصدر من أي شخص لم يرخص له القانون بالاتصال بالمخدرات يعد فعلا عمديا.

ومن جهته المشرع المغربي عاقب في الفصل الأول من القانون المتعلق بزجر الإدمان على المخدرات السامة ووقاية المدمنين¹، بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة يتراوح قدرها بين 5.000 و 50.000 درهم. كل من خالف مقتضيات الظهير الشريف الصادر في 12 ربيع الثاني 1341 (2 دجنبر 1922) بتنظيم استيراد المواد السامة والاتجار فيها وإمساقها واستعمالها حسبما وقع تغييره وتتميمه أو مقتضيات النصوص التنظيمية الصادرة بتطبيقه والمتعلقة بالمواد المعتبرة مخدرات والمدرجة في الجدول (ب)، ما لم يشكل الفعل إحدى الجرائم الأكثر شدة المنصوص والمعاقب عليها بالفصول الآتية، وعاقب في الفصل الثاني بالحبس من

¹ ظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.73.282 بتاريخ 28 ربيع الثاني 1394 (21 مايو 1974) المتعلق بزجر الإدمان على المخدرات السامة ووقاية المدمنين على هذه المخدرات .

خمس إلى عشر سنوات وبغرامة يتراوح قدرها بين 5.000 و 500.000 درهم كل من استورد أو أنتج أو صنع أو نقل أو صدر أو أمسك بصفة غير مشروعة المواد أو النباتات المعتبرة مخدرات، وعاقب في الفصل الثالث منه بالحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة يتراوح قدرها بين 5.000 و 500.000 درهم :

1- كل من سهل على الغير استعمال المواد أو النباتات المذكورة بعوض أو بغير عوض إما بتوفير محل لهذا الغرض وإما باستعمال أية وسيلة من الوسائل ؛

2- كل دكتور في الطب سلم وصفة صورية تساعد الغير على استعمال المواد أو النباتات المعتبرة مخدرات ؛

3- كل من عمل على تسلم المواد أو النباتات المذكورة بواسطة وصفات طبية صورية أو حاول العمل على تسلمها ؛

4- كل من كان على علم بالصبغة الصورية التي تكتسيها هذه الوصفات وسلم بناء على تقديمها إليه المواد أو النباتات المذكورة ويرفع الحد الأدنى للعقوبة إلى خمس سنوات إذا كان استعمال المواد أو النباتات المذكورة قد سهل على قاصر أو عدة قاصرين يبلغون من العمر 21 سنة أو أقل أو إذا كانت هذه المواد أو النباتات قد سلمت طبق الشروط المنصوص عليها في المقطعين 1 و 4 أعلاه¹.

وعلى سبيل المقارنة نجد أن المشرع المصري عقوبة للإتجار في المواد المخدرة وفق ما جاء بنص المادة (33) من قانون مكافحة المخدرات² ، تصل الى الإعدام وغرامة مالية لا تقل

¹ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.73.282 بتاريخ 28 ربيع الثاني 1394 (21 مايو 1974) يتعلق بزجر الإدمان على المخدرات السامة ووقاية المدمنين على هذه المخدرات وبتغيير الظهير الشريف الصادر في 12 ربيع الثاني 1341 (2 دجنبر 1922) بتنظيم استيراد المواد السامة والاتجار فيها وإساقها واستعمالها والظهير الصادر في 20 شعبان 1373 (24 أبريل 1954) بمنع قنب الكيف حسبما وقع تنميتهما أو تغييرهما متوفر على الرابط :

<http://adala.justice.gov.ma/production/html/Ar/liens/..%5C50639.htm> 2017/10/27

.16:42

² قانون مكافحة المخدرات المصري رقم 182 لسنة 1960 المعدل بالقانون رقم 122 لسنة 1989.

عن 100 ألف جنيه، ولا تزيد عن 500 ألف جنيه، وذلك في حالة استيراد أو تصدير المواد المخدرة، أو إنتاجها وزراعتها، وحددت المادة (34) من قانون مكافحة المخدرات، العقوبات الواجب توقيعها على متاجري المواد المخدرة في الداخل، لتتراوح ما بين الإعدام والسجن المؤبد، وفقاً لوقائع الدعوى، وعمّا إذا كان هناك ظروف مشددة للعقوبة من عدمه، بحيث نقل عقوبة الإتجار بالمواد المخدرة، إلى سنة ولا تتجاوز الـ 5 سنوات، وغرامة لا تقل عن ألفين جنيه ولا تزيد عن 5 آلاف جنيه؛ في حالة إذا كانت المواد المخدرة طبيعية، وضعيفة التخدير، وهذا يتحدد وفقاً لتقرير المعمل الجنائي بشأن المواد المضبوطة بحوزة المتهمين.

وحدد المشرع في المادة (39) من قانون مكافحة المخدرات، عقوبة متعاطي المواد المخدرة، وجاء نصها كالتالي: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة، وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه، ولا تتجاوز ثلاثة آلاف جنيه، كل من ضبط في مكان أعد أو هيئ لتعاطي الجواهر المخدرة، وذلك أثناء تعاطيها مع علمه بذلك، وتزداد العقوبة بمقدار مثليها، سنتين، إذا كان الجوهر المخدر، الذي قدم، الكوكايين أو الهيروين.

وتحدد كمية المواد المخدرة ونوعيتها وطبيعة الجدول المدرجة فيه تحدد العقوبة الواجب إنزالها على المتاجرين بتلك المواد أو حائزيها بقصد التعاطي، فعقوبة تجارة أو حيازة "الهيروين" و"الكوكايين" وهما من المواد المخدرة المدرجة ضمن الجدول الأول للمخدرات، تختلف عن عقوبة حيازة أقراص "الترامادول" التي في الغالب لا تتجاوز عقوبتها الـ 3 سنوات.

وحتى المشرع السوري منع استخدام الأطفال في إنتاج المواد المخدرة والمواد المؤثرة على العقل بطريقة غير مشروعة أو الاتجار بها، ويفرض قانون المخدرات السوري عقوبات شديدة تصل إلى الإعدام وذلك لكل من هرب - في أي طور من أطوار نموها - أو زرع أو صنع مواد مخدرة في غير الأحوال المرخص بها¹، ولقد نصت المادة 42 من القانون السالف الذكر على أنه يعاقب بالإعتقال المؤقت لمدة لا تقل عن عشر سنوات وبالغرامة من خمسمائة ألف ليرة سورية إلى مليوني ليرة سورية كل من قدم للتعاطي مواد مخدرة أو سهل تعاطيها بدون مقابل في غير الأحوال المرخص بها في هذا القانون² وتكون العقوبة بالإعتقال المؤبد والغرامة المنصوص

¹ المادة 39 الفقرة أ من القانون رقم 02 لعام 1993 قانون المخدرات السوري.

² المادة 42 الفقرة 01 من نفس القانون.

عليها في الفقرة السابقة إذا قدم الجاني المواد المخدرة إلى قاصر ،أو دفعه إلى التعاطي بأي وسيلة من وسائل الإكراه أو الغش أو الترغيب أو الإغراء.

ولم يجز المشرع منح الأسباب المخففة لعقوبة الإعدام في حالة استخدام قاصر في الأعمال السالفة الذكر¹.

الفرع الثالث : تجنيد قاصر لأغراض مسلحة

لقد عانى ولازال يعاني العديد من الأطفال من ويلات الحروب والتجنيد فعلى امتداد العقدين الماضيين أجبر نحو أربعة ملايين ونصف طفل على حمل السلاح في أكثر من ثلاثين دولة من بينها إيران والعراق والسودان وخلال عقد التسعينات فقط لقي مليوناً وستمائة طفل مصرعهم في ساحات الحروب ،ولحقت إصابات خطيرة وإعاقات بالغة بعشرة ملايين ويعني ستة ملايين آخرين من أمراض نفسية حادة ،كما أن أعداد لا تحصى من الأطفال ،خاصة الفتيات كانت أهدافاً لجرائم الإغتصاب والعنف الجنسي².

ولقد تقطن المشرع الدولي الإنساني إلى ظاهرة تجنيد الأطفال في صفوف القوات الحكومية والجماعات المسلحة، حيث منع تجنيد أي شخص دون الثامنة عشرة عاماً في القوات المسلحة وذلك في نص المادة الثانية من الإتفاقية رقم 182 الخاصة بأسوأ أشكال عمل الأطفال لعام 1999،وتجب الملاحظة أن هذه الاتفاقية رفعت السن إلى 18 سنة بعدما كان هذا السن 15 سنة في البروتوكول الأول الإضافي لاتفاقيات جنيف لعام 1977 الذي أوجبت مواده أطراف النزاع عن منع تجنيد الأطفال الذين لم يبلغوا الخامسة عشر عاماً في قواتها المسلحة³.

كما نصت الفقرة 3/ج من المادة 04 من البروتوكول الثاني لاتفاقيات جنيف على حظر تجنيد الأطفال في صفوف الجماعات المسلحة ،ونصت عليه أيضاً المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 ،وحتى على المستوى الإفريقي نجد أن الميثاق الإفريقي لحقوق الطفل

¹ المادة 39 فقرة ب من القانون السالف الذكر .

² غالبية رياض النبشة ، حقوق الطفل بين القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية ،منشورات الحلبي الحقوقية ، سوريا 2011 ،ص 107.

³ نص الفقرة 02 من المادة 77 من البروتوكول الأول الإضافي لاتفاقيات جنيف 1977.

ورفاهيته لعام 1990 يوجب على الدول اتخاذ جميع التدابير الضرورية لضمان عدم تجنيد أي طفل في القوات المسلحة¹، وأخذ التحالف من أجل وقف استخدام الجنود الأطفال²، على عاتقه مهمة الدفاع عن حقوق هذه الفئة، وتعد هذه الظاهرة نتاج للنزاعات المسلحة التي تقوم بين الدول أو داخلها، وأمام هذا الوضع يتعرض الطفل إلى الطرق التي تقتل براءته عن طريق التجنيد بنوعيه الإلجباري³ والإختياري وكذلك الإستخدام في العمليات العدائية أو غير العسكرية⁴، وتجب الملاحظة أنه وفقاً للنظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية يشكل استخدام الأطفال في صفوف القوات وجماعات المعارضة المسلحة جريمة من جرائم الحرب⁵.

ويقصد بالتجنيد عموماً اختيار أفراد لشغل أدوار من نسق اجتماعي ما، وجدّد الجنود أي جمعها ويكون إما في القوات المسلحة النظامية "الحكومية" أو قوات المعارضة أو المجاميع

¹ Art (22) of Children in Conflict :Africa Selected Resources African Charter on the Rights and Welfare of The Child (1999) *Written in 1990 and entered into force in 1999 this Organization of African Unity charter is available online at,p,26: <http://www1.umn.edu/humanrts/Africat.htm>.

² تأسس التحالف من أجل وقف استخدام الجنود الأطفال في مايو 1998 من جانب منظمات غير حكومية بارزة للسعي إلى وضع حد للتجنيد العسكري لجميع الأطفال الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشرة سنة، ومشاركتهم في النزاعات المسلحة، وتضم لجنته التوجيهية "منظمة العفو الدولية". المنظمة الدولية للدفاع عن الأطفال. مرصد حقوق الإنسان. مكتب منظمة كويكر لدى الأمم المتحدة في جنيف. منظمة رادا بارنن. للتحالف الدولي للرؤيا العالمية "وعدة منظمات غير حكومية إقليمية من أمريكا اللاتينية وأفريقيا وآسيا والشرق الأوسط، لمزيد من التفصيل ينظر وثيقة منظمة العفو الدولية رقم IOR 80/001/2003 بتاريخ 14 يناير 2003، 03.

³ وفي هذا النوع من التجنيد تقوم القوات والجماعات المعارضة المسلحة سواء بإجبار الأطفال بالقوة على التجنيد، أو هناك نظام آخر للتجنيد الإلجباري وهو نظام التجنيد المؤسسي الذي يكون داخل مدارس عسكرية والتي تتكون في بعض الحالات من معسكرات خاصة ينشأ بداخلها الأطفال كمقاتلين يمارسون ويتعلمون فيها طرق القتال كافة وكيفية إدارة الحروب والمعارك، ويتم تجميع وتجنيد الأطفال عن طريق النقاط الأطفال من الشوارع أو البيوت أو من المدارس أو إجبارهم على تعاطي المخدرات والكحول حتى يكونوا مطيعين أو تهديدهم بالقتل أما بالنسبة للفتيات قد يصل الأمر إلى إغتصابهم وإجبارهم على الإلتحاق بهذه المعسكرات، صلاح محمد محمود المغربي، النظام القانوني لحماية الأطفال المقاتلين في القانون الدولي الإنساني - دراسة الحالة في إفريقيا- الفضيل للنشر والتوزيع بنغازي ليبيا، 2011 ص 21.

⁴ صلاح محمد محمود المغربي، المرجع نفسه، ص 16.

⁵ ينظر نص الفقرة 02/هـ7 من المادة 8 من النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية عام 1998.

المقاتلة، فينبغي ألا يفهم التجنيد على أنه التجنيد الرسمي فقط بل هو كذلك كل تجنيد فعلي لا يتضمن أي رسميات ، ويعرف التجنيد الإجباري بأنه طريقة لاختيار الرجال، وفي بعض الأحيان النساء، للخدمة العسكرية الإلزامية، ويسمى أيضًا التجنيد الإلزامي أو الخدمة الوطنية، وعادةً، يتم التجنيد الإجباري بمجرد انتهاء الدراسة، فيخدم المجندون لمدة تتراوح بين عام واحد وثلاثة أعوام استخدمت كثير من الدول التجنيد الإجباري في وقت الحرب¹.

فالجانب المهم في التجنيد هو أن يكون الطفل ماديا في صفوف القوات أو الجماعات المسلحة ، ففي نص المادة الأولى فقرة 01 من البروتوكول الثاني الملحق باتفاقيات جنيف يفهم من عبارة "إقليم القوات المسلحة كطرف متعاقد سام"، كل القوات المسلحة بما فيها القوات التي قد لا يطلق عليها في إطار بعض النظم الوطنية "قوات نظامية" والتي تشكل وفق التشريع الوطني²، والتجنيد يكون إما إلزاميا أو طوعيا، فالمجند إلزاميا أو المكلف بالخدمة العسكرية الإلزامية هو الذي تفرض عليه الدولة التي يحمل جنسيتها والذي هو أحد مواطنيها فريضة تسمى "فريضة الدم" عند بلوغه سنا معينة ، ويلزم بأدائها لمدة معينة ويترك الخدمة بعد انتهائها، أما المتطوع فيقصد به من تطوع للخدمة العسكرية بمحض إرادته بحيث تكون الخدمة العسكرية بالنسبة له مهنة والمورد الرئيسي في معيشته ، وهؤلاء لا يطلق عليهم "أفراد القوات النظامية"، وهناك ما يسمى "بأفراد القوة المتطوعة" ، وهم جماعة من المتطوعين تدربوا على استخدام السلاح ، والقيام بأعمال الإغاثة تحت إشراف الدولة ويطلق عليهم أيضا اسم "الميلشيات" ، أو الجيش الشعبي " ، وهؤلاء يتطوعون للقتال إلى جانب أفراد قوات دولتهم الرسمية³ .

وهناك أيضا نوع آخر من الجنود يعرفون بالمرتزقة ويقصد بالمرتزق هو كل شخص يقوم بأى عمل بمقابل مادي بغض النظر عن نوعية العمل أو الهدف منه وغالبا يطلق اسم على من يخدم في القوات المسلحة لبلد أجنبي من أجل المال⁴.

¹ مفهوم التجنيد الإجباري متوفر على الرابط الآتي : <https://ar.wikipedia.org/wiki/2017/10/27> . 20:51

² نهاري نصيرة ، تجنيد الأطفال في الحروب الداخلية ، رسالة ماجستير ، جامعة وهران ، 2014 ، ص 21.

³ نهاري نصيرة ، المرجع نفسه ، ص 22.

⁴ مفهوم المرتزقة متوفر على الرابط : <https://ar.wikipedia.org/wiki/2017/10/27> / 21:10.

وتجدر الإشارة أن القانون الدولي الإنساني لم يضع تعريفا لما يسمى "بالجنود الأطفال" ولكن وبالرجوع إلى منظمة الأمم المتحدة للطفولة فنجد أنها تطرقت لهذا المفهوم من خلال مبادئ الكاب والذي يعرف الطفل الجندي بأنه " كل شخص لم يتجاوز عمره 18 سنة ، وعضو في القوات المسلحة الحكومية أو في الجماعات المسلحة النظامية أو غير النظامية ، أو مرتبط بتلك القوات سواء كانت هناك أو لم تكن حالة من الصراع المسلح" ، أما المفوضية الأوروبية فقد عرفت مصطلح الجنود الأطفال بأنهم "الأشخاص الذين لم تتجاوز أعمارهم 18 سنة وسبق أن شاركوا بشكل مباشر أو غير مباشر في الصراع العسكري المسلح"¹ وتجب الملاحظة أن هذا المفهوم يتضمن الفتيات المجندات ، ولا يقتصر على الطفل الذي حمل أو يحمل السلاح فقط، بل يشمل الطباخين والحمالين والمراسلين².

ومن خلال التعريفين السابقين نجد أنهما يعتمدان أساسا على السن والمشاركة سواء أكانت مباشرة أو غير مباشرة ، فالمشاركة المباشرة في الأعمال العدائية التي تنطوي على علاقة سببية مباشرة بين النشاط الذي يباشر ، والضربات التي يصاب بها العدو ، وفي الوقت الذي يباشر فيه هذا النشاط وحيثما يباشر ، ويقصد من ذلك الأعمال الحربية التي يستهدف طابعها أو هدفها إصابة أفراد القوات المسلحة للخصم ومعداتها بصورة ملموسة ، أما المشاركة الغير مباشرة ، فهي كل الأعمال خلافا لما ذكر في المشاركة المباشرة ، كالبحث عن المعلومات العسكرية وتبليغها ونقل الأسلحة والتموين ، وزرع الألغام الأرضية والمتفجرات ، ومهام التجسس ، والإستطلاع والطبخ أو حتى الذين يجري استعبادهم جنسيا أو يستغلون لغايات جنسية أخرى³.

أولا : على المستوى الدولي :

لقد سعى المجتمع الدولي ممثلا في منظمة العمل الدولية للقضاء على إشراك الأطفال في النزاعات المسلحة سواء أكان ذلك بصفة طوعية أو قسرية ، وفي هذا الإطار لقد ركزت إتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 على حماية الأطفال المجندين ، وأفردت مادة خاصة بهذا الأمر ، وذلك

¹ عليوة سليم ، المرجع السابق ، ص 90.

² STOP The USE Of Child Coalition To Soldiers 30/04/1997, www.Child – Soldiers.org.

³ نهاري نصيرة ، المرجع السابق ، ص ص 22 – 23.

من خلال تأكيدها على القوانين العرفية المستقرة في القانون الدولي الإنساني ، فقد ناشدت المادة 38 منها الدول الأطراف أن تتعهد بأن تحترم قواعد القانون الدولي الإنساني المنطبقة عليها في المنازعات المسلحة ذات الصلة بالطفل وأن تضمن احترام هذه القواعد ، غير أنه يمكن القول بأن هذه المادة لم تضيف جديدا إلى الأحكام الواردة في إتفاقية جنيف الرابعة والبروتوكولين الإضافيين ، بل أعادت تأكيد ما ورد فيها ، إذ تؤكد على ضرورة اتخاذ كافة التدابير الممكنة عمليا لكي تضمن بأن لا يشترك الأشخاص الذين لم تبلغ سنهم الخامسة عشرة سنة ، وأنه في حالة تجنيد من بلغوا الخامسة عشرة فعلى الدول الأطراف في الإتفاقية أن تعطي الأولوية لمن هم أكبر سنا ، كما أنها أوجبت على الدول الأطراف في الإتفاقية وفقا لالتزاماتها بموجب القانون الدولي الإنساني ، اتخاذ جميع التدابير الممكنة عمليا لكي تضمن حماية ورعاية الأطفال المتأثرين بالنزاع المسلح¹ .

إنه ولكون أن الحماية التي أقرتها الإتفاقية سالفة الذكر ، هي حماية غير كافية ، برزت الحاجة لتعزيزها وفي سبيل ذلك تم اعتماد البروتوكول الإختياري بشأن الأطفال في النزاعات المسلحة وذلك في 25 ماي 2000² ، حيث عالج هذا البروتوكول الأعمال المحظورة ، وأرسى القواعد التي من شأنها الحد من هذه الظاهرة سواء بإيجاد وسائل وقائية وحمائية مؤكدا على وجوب التعاون لإنفاذ هذه المبادئ .

من خلال استقراء نصوص المواد الواردة في البروتوكول نجد أنها تمنع المشاركة المباشرة للقصر دون الثامنة عشرة سنة في الأعمال الحربية ، وذلك بالنسبة للجيش الرسمية للدول الأطراف³ وبالمقابل منعت منعاً باتاً المجموعات المتميزة عن القوات المسلحة الرسمية وتحت أي ظرف من الظروف من تجنيد أو استخدام القصر دون ثمانية عشرة سنة⁴ في الأعمال الحربية ، ولكن بالرغم من أن النصوص رفعت السن الأدنى للتجنيد إلى 18 سنة ، إلا أننا نجد

¹ المادة 38 من إتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 .

² دخل حيز التنفيذ في 23 فيفري 2002 .

³ لقد نصت المادة الأولى من البروتوكول على أنه " تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الممكنة عمليا لضمان عدم اشتراك أفراد قواتها المسلحة اللذين لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر اشتراكا مباشرا في الأعمال الحربية "

⁴ نصت المادة الرابعة على أنه " لا يجوز أن تقوم المجموعات المسلحة المتميزة عن القوات المسلحة لأي دولة في أي ظرف من الظروف بتجنيد أو استخدام الأشخاص دون سن الثامنة عشرة في الأعمال الحربية " .

عدة استثناءات على هذه السن فمثلا لا تنطبق هذه السن على المدارس التي تديرها القوات المسلحة في الدول الأطراف أو تقع تحت سيطرتها¹ وبالإضافة إلى ذلك نجد إمكانية أن يتطوع من لم يبلغوا سن 18 سنة في القوات المسلحة شريطة أن تتوفر مجموعة من الضمانات²، وبالتالي نجد أن هدف هذا البروتوكول هو رفع السن إلى 18 سنة كهدف أسمى بينما لا يجب أن تقل عن 15 سنة في كل الحالات ، وفي سبيل ذلك ترك البروتوكول للدول الأطراف صلاحية اتخاذ جميع التدابير اللازمة القانونية والإدارية وغيرها من التدابير لكفالة فاعلية تنفيذ وإعمال أحكام البروتوكول وذلك في الفقرة الأولى من المادة 06 ، أما الفقرة الثانية منها فنجدها تنص على التوعية حيث ورد فيها أن " تتعهد جميع الدول الأطراف بنشر مبادئ وأحكام البروتوكول على نطاق واسع وتعزيزه بالسبل الملائمة بين البالغين والأطفال على السواء " .

ولقد حث على ضرورة تعاون الدول الأطراف من أجل إعادة التأهيل والإدماج الاجتماعي للأشخاص اللذين يقعون ضحايا للأعمال والنشاطات التي تتعارض مع أحكام البروتوكول، سواء كان هذا التعاون تقني أو مالي على أن يتم بالتشاور مع الدول الأطراف و المنظمات الدولية ذات الصلة ، كما يتم هذا التعاون في إطار برامج سواء ثنائية أو متعددة الأطراف ، كما يمكن التعاون أن يتم من خلال إنشاء صندوق تبرعات³ .

وتجب الملاحظة أن منظمة اليونسيف قدرت وجود ما يقارب 300 ألف طفل يستغلون في أكثر من 30 نزاع مسلح عبر العالم، وتتراوح أعمارهم بين الثانية عشرة سنة و ما بين 15 و18 سنة ،بالإضافة إلى وجود أطفال تتراوح أعمارهم بين السابعة والثامنة⁴ ، يجب التعامل مع القصر اللذين اشتركوا في أعمال مسلحة على أنهم ضحايا ويجب أن تتخذ الدول الأطراف التدابير الممكنة ،لتسريح الأشخاص المجندين أو المستخدمين في الأعمال الحربية ،أو إعفائهم على نحو آخر من الخدمة ويجب أيضا أن توفر الدول الأطراف عند اللزوم كل المساعدة الملائمة لهؤلاء

¹ المادة الثالثة الفقرة 05 من نفس البروتوكول.

² الفقرة 03 من المادة الثالثة .

³ الفقرة 02 من المادة السابعة من البروتوكول.

⁴ هاني عيسوي السبكي ، الإتجار بالبشر دراسة وفقا للشريعة الإسلامية وبعض القواعد القانونية الدولية والوطنية ،دار الثقافة ،ط1، 2014، عمان الأردن ، ص 74.

الأشخاص لشفائهم جسديا ونفسيا ولإعادة إدماجهم اجتماعيا¹، لأنه لا يجوز اعتبار قرار الطفل بالانضمام إلى جماعة مسلحة قرارا حرا لكون الذين يتورطون في مثل هذه الظروف يبحثون بأئسين عن وسائل للبقاء، ولكون أنهم غير ناضجين عاطفيا وجسديا، فإنهم يستغلون بسهولة على العنف بوسائل الإكراه المختلفة كشراب الخمر وتعاطي المخدرات لجعلهم يتحملون العنف ولتعزيز آدائهم لتحقيق الأهداف المرجوة منهم، وتجب الإشارة كذلك إلى أن الإتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي تعتبر أهم إتفاقية في لقانون العمل الدولي من حيث حماية الأطفال في النزاعات المسلحة، لقد اعتبرت تجنيد الأطفال شكلا من أشكال الاتجار بالأشخاص فبينما يختطف بعض الأطفال لأجبارهم على العمل يجند آخرون تحت التهديد أو الرشاوى أو وعود كاذبة بالتعويض² .

ثانيا :على المستوى الوطني

لكون أن إستخدام الأطفال في النزاعات المسلحة يعتبر عملا خطيرا فيمكن أن نعتبره من الأشغال الخطيرة التي لم يوجز المشرع إشراكه فيها في الفقرة الأخيرة من المادة 15 من قانون العمل وما يؤكد كلامنا هو تعريف المشرع للطفل³ في خطر على أنه : الطفل الذي تكون صحته أو أخلاقه أو تربيته أو أمنه في خطر أو عرضه أو تكون ظروفه المعيشية أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه للخطر المحتمل أو المضر بمستقبله أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر ، ومن بين الحالات التي تعرض الطفل للخطر نجد وقوع الطفل ضحية نزاعات مسلحة وغيرها من حالات الإضطراب و عدم الإستقرار .

لقد نظم المشرع الجزائري الخدمة العسكرية بالأمر رقم 74-103⁴، رقم المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-106¹ ، وذلك في المادة الثالثة منه حيث تكون إجبارية على كل المواطنين

¹ الفرشيشي وحيد ، عمالة الأطفال ،المرجع السابق ، ص 53.

² الشخيلي عبد القادر ،جرائم الإتجار بالأشخاص والأعضاء البشرية وعقوباتها ،منشورات الحلبي الحقوقية ، ط1 ،2009 ،بيروت لبنان ،ص 70.

³ المادة الثانية من قانون الطفل الجزائري .

⁴ مؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 .

الجزائريين البالغين من العمر تسعة عشرة (19) سنة كاملة والغرض من ذلك هو فرض الدولة الخدمة العسكرية الإلزامية على المواطنين لتحقيق تعبئة عسكرية شاملة لتعويض أي نقص في أعداد المقاتلين وقت الحرب إذ يلجأ الجيش إلى إستدعاء المجندين عند الحاجة²، وتجب الملاحظة أن الجزائر صادقت على البروتوكول الإختياري المتعلق بشأن الأطفال في النزاعات المسلحة³.

وكخلاصة لما سبق التطرق إليه وعلى سبيل المقارنة فإنه بالنسبة للجانب الأخلاقي اهتم المشرع الجزائري بتشديد مقدار العقوبة بالنسبة للمستخدم الذي يستخدم الأطفال في الدعارة أكثر من المشرع المصري ، بينما اهتم المشرع المصري بحماية الطفل من الإستخدام في مجال بيع وصنع الخمر وترويج المخدرات والخدمة المسلحة في حين أن المشرع الجزائري وبالرغم للخطورة والحساسية التي تتميز بها هذه الأعمال إلا أنه لم يولي اهتماما بها وفي اعتقادنا يرجع سبب ذلك لتصنيف هذه الأعمال على أنها أسوأ أشكال عمل الأطفال التي حددتها اتفاقية منظمة العمل الدولية والأرقام في الجزائر لا تبعث على أي تخوف استدعى تدخل المشرع الجزائري .

¹ القانون 14 - 06 المؤرخ في 13 شوال عام 1435 الموافق 9 غشت سنة 2014 يتعلق بالخدمة العسكرية (ج ر عدد 48 لسنة 2014).

²<http://www.aljazeera.net/2017/10/27>

³ تم المصادقة عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 299.06 المؤرخ في 09 شعبان عام 1427 هـ الموافق لـ 02 سبتمبر 2006 .

المبحث الثاني : مسؤولية الهيئة المستخدمة عن تشغيل القصر والجزاءات التي تطالها

إنطلاقاً من محتوى الإتفاقيات الدولية المتعلقة بتشغيل القصر وخاصة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966م¹، الذي طالب الدول الأطراف في هذا العهد بلزوم اتخاذ تدابير تكفل حماية كل الأطفال من أشكال الإستغلال على أن تشمل تلك الإجراءات على فرض عقوبات قانونية على من يخالف تلك القواعد ، وهو نفس الأمر الذي ذهبت إليه الإتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989 والتي أقرت مبدأ فرض عقوبات وجزاءات مناسبة على الأشخاص الذين يخالفون القواعد الخاصة بتشغيل قاصر ، سعت الكثير من الدول إلى تعديل قوانينها بما يتماشى مع محتوى هذه الإتفاقية حيث رتبت جزاء لكل مخالف للأحكام الخاصة بتشغيل قاصر، فاشتملت قوانينها على مادة أو أكثر تنص على معاقبة المخالف لوقوعه تحت طائلة المسؤولية الجزائية والتي تصل في بعض الدول إلى حد الجنحة وإن كانت في العادة توقع العقوبة المالية على المخالف ، فالغرامة هي أهم صور الجزاءات التي لجأ إليها المشرع لضمان تطبيق أحكام قانون العمل .

المطلب الأول :مسؤولية المستخدم عن مخالفة التشغيل القانوني للقاصر

قبل التطرق إلى المسؤولية التي تقع على المستخدم وجب في بادئ الأمر تحديد مفهومه في فرع أول ثم نتطرق إلى ما يسمى بالمسؤولية القانونية عن التشغيل القانوني للقاصر في فرع ثان وذلك كالآتي:

الفرع الأول :مفهوم المستخدم :

تجب الملاحظة أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفاً دقيقاً لصاحب العمل سواء في قانون العمل أو القوانين المكملة له² بل اكتفى بالإشارة إليه في مضمون المادة 02 من قانون العمل

¹ وقعت عليه الجزائر في 10 ديسمبر 1968 وصادقت عليه في 16 مايو 1989 بالمرسوم الرئاسي رقم 89/67 المؤرخ في 17/05/1989.

² بالرجوع إلى نص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، والقوانين المعدلة له ، ومنها القانون 29/91 الصادر بتاريخ 21/12/1991 ، والأمر 21/96 الصادر بتاريخ 09/11/96 ، والقوانين المكملة له مثل القانون 14/90 ، والقانون 02/90 الصادر بتاريخ 06/02/1990 والقوانين التي صدرت تطبيقاً للقانون العام للعامل

90-11 فمن خلال تعريف العامل يمكن استخلاص تعريف المستخدم فنجد أنه هو ذلك الشخص سواء أكان طبيعيا أو معنويا عموما أو خاصا الذي يؤدي العمل لصالحه سواء أكان يدويا عضليا أو فكريا أو فنيا مقابل أجر في إطار التنظيم وتحت إشرافه وتوجيهه ورقابته¹ .

و بالإضافة إلى نص المادة 02 من قانون علاقات العمل نجد أن المشرع الجزائري أشار إلى المستخدم في المرسوم رقم 474/97²، وذلك في نص المادة 03 منه حيث اعتبر مستخدما في المنزل كل شخص طبيعي أو معنوي عام أو خاص ،يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا يشغل عاملا أو أكثر في المنزل³، وأشار إلى مفهوم الهيئة المستخدمة في قانون التمهين ،حيث نجد أنه اعتبرها :

كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا حرفيا ، كل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات ،مهما كان حجمها وطبيعتها القانونية ،المؤسسات العمومية والهيئات ذات الطابع الإداري ،حسب شروط تحدد عن طريق التنظيم⁴ .

لكن بالمقابل نجد أن المشرع الفرنسي كان دقيقا حيث نجد أنه في المادتين 12 فقرة 1 و 131 فقرة 02 من قانون العمل حصر المستخدم في المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية والمهن الحرة والدواوين العامة التي تشغل عمال المنازل والمنظفات وحراس العمارات ،وأشخاص الشركات المدنية النقابات المهنية ،هيئات الضمان الاجتماعي التي لها طابع إداري وكل هيئات القانون الخاص مهما كان شكلها أو موضوعها⁵ .

وخاصة الأمر 07/88 الصادر بتاريخ 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ،يتأكد أن المشرع الجزائري لم يضع تعريفا للمستخدم .

¹ المادة الثانية من القانون 90-11 السالف الذكر .

² المرسوم رقم 474/97 الصادر بتاريخ 1997/12/08 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل .

³ بوضويرة مسعود ، الحماية الجنائية للعمل ،رسالة دكتوراه، جامعة منتوري ، قسنطينة ،الجزائر 2009، ص 183.

⁴ نبيل صقر وأحمد لعور، العقوبات في القوانين الخاصة ، دار الهدى،الجزائر 2015 ، ص 191.

⁵ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية ، الطبعة الأولى الجزائر 2009 . ص 60.

كما ذهب كل من الفقه والقضاء المصري على أن لفظ صاحب العمل يطلق للدلالة على من يؤدي العمل لحسابه ، وتحت إشرافه فقد يكون صاحب مشروع أو صاحب منشأة أو رب عمل أو سيد عمل أو مالك أدوات العمل، وهو في جميع الأحوال بمعنى واحد يمثل الطرف الذي يدخل في علاقات العمل مع تابعيه ، وله عليهم حق إصدار الأوامر ويتحمل كافة الالتزامات التي فرضها القانون ، سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا ، وعرفت محكمة النقض المصرية صاحب العمل بأنه هو صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع في المنشأة والذي له سلطة الإشراف الإداري على شؤون العمال المنوط به الاختصاص بتنفيذ ما فرضه القانون¹ .

أما إذا توجهنا إلى المشرع المغربي على سبيل المقارنة نجد أنه اعتبر مشغلا " كل شخص طبيعي أو اعتباري خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر"².

ومن جهتنا نجد أن المفهوم المستخلص من نص المادة الثانية من قانون العمل الجزائري هو تعريف جامع وشامل للهيئة المستخدمة فقد جمع بين كونها شخص طبيعي أو معنوي سواء عام أو خاص وجمع بين سلطة الإشراف والأجر في العمل المؤدى بنوعيه عضلي أو فكري.

الفرع الثاني :مسؤولية المستخدم عن مخالفة قواعد التشغيل

بعد أن تطرقنا إلى مفهوم المستخدم لا يسعنا إلا أن نبين مسؤوليتها عن التشغيل الغير القانوني للقاصر حيث سنتطرق إلى مسؤولية الجهة المشغلة لكونها شخص طبيعي (أولا) ثم نتطرق إلى مسؤوليتها لكونها شخص معنوي (ثانيا) وذلك في مايلي :

إن التشغيل الغير القانوني من طرف المستخدم يرتب مسؤوليات على ذلك ومن هذا المقام يطرح السؤال التالي : ماذا نقصد بالمسؤولية التي تقع على الهيئة المستخدمة ؟

المسؤولية :لغة من مصدر من سأل يسأل عن كذا ، والسؤال ما يسأله الإنسان . وسأله الشيء وسأله عن الشيء سؤالا ومسألة. وهي الموجب الذي يتحملة الشخص نتيجة لأفعاله أو لأفعال

¹ نقض جنائي رقم 1938 جلسة 21 /02/ 1966 ،مذكور في كتاب ، علي عوض حسن ، المرجع السابق . ص 29 .

² المادة السادسة فقرة 02 من مدونة العمل المغربية .

الآخرين المسؤول عنهم أو الأشياء التي يملكها أو يستعملها ، أو هي ما يكون به الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها¹ .

اصطلاحاً: هي تلك القضية القانونية التي تتكون أساساً من تدخل إرادي ينقل بمقتضاه عبء الضرر الذي وقع على شخص مباشرة بفعل قوانين الطبيعة أو صنع الحياة أو القوانين الاجتماعية ، إلى شخص آخر ينظر إليه على أنه هو الشخص الذي يجب أن يتحمل هذا العبء ، وتعرف بأنها الإلتزام الذي يجبر الضرر .

أما المسؤولية القانونية هي التي تنجم نتيجة مخالفة قاعدة قانونية ويترتب عنها جزاء قانوني ومن ضمن هذه المسؤولية نجد المسؤولية الجزائية والتي تتمثل أساساً في المخالفة وفي بعض الأحيان تصل إلى حد الجنحة وهناك أيضاً المسؤولية المدنية التي تترتب عن بطلان العقد المبرم بين الطرفين والتعويضات التي تدفعها الهيئة المستخدمة عن ذلك .

وتنقسم المسؤولية القانونية إلى مسؤولية مدنية ومسؤولية جزائية ومسؤولية تأديبية والتي تهتمنا في هذا الموضوع هي المسؤولية المدنية والجزائية وسنتطرق إليها كالاتي :

(أ) - المسؤولية المدنية : هي التي تكون نتيجة مخالفة قاعدة قانونية أو اتفاقية تسببت في ضرر للفرد ويكون الجزاء فيها هو التعويض الذي يحكم به القاضي بناء على طلب المضرور الذي يجوز له الصلح والتنازل .

(ب) - المسؤولية الجزائية : هي التي تتولد نتيجة ارتكاب شخص لفعل جرمه القانون وأقام عليه عقوبة والجزاء في المسؤولية الجنائية هو العقوبة² ، ويمكن تعريفها أيضاً بأنها "المسؤولية التي تقوم عند مخالفة الشخص قاعدة قانوني أمر أو ناهية ، يترتب عليها القانون عقوبة في حالة مخالفتها وهذا يعني قيامه بفعل يشكل جريمة هي أصلاً منصوص عليها في القانون تعريفاً وعقوبة " ، ومن الناحية الإجرائية فتعرف المسؤولية الجنائية بأنها "الواقعة المادية التي يجرمها القانون وينسبها إلى شخص بعينه متهماً بها ، بحيث يضاف هذا الوضع إلى حسابه ، فيتحمل

¹ كفي مغيد قادر ، المرجع السابق ، ص 53 .

² مهدي بخدة . القانون الجزائي للعمل ، المرجع السابق ، ص 68 .

تبعاته ويصبح مستحقا للمؤاخذة عنه بالعقاب¹ ،ويمكن القول أن المسؤولية الجزائية هي محور العقاب باعتبار أن الإنسان يتمتع بالقدرة على الإدراك وتمييز الخير من الشر ،وحرية الإختيار وتوجيه إرادته لفعل ما يتوافق مع القواعد التي تحكم المجتمع وبالتالي الإمتناع الإرادي بما يضر بهذا المجتمع ،وطالما أنه قادر على الفعل والترك بإرادته واختياره ،فإن اختيار توجيه إرادته نحو فعل أو ترك نتج عنه ضرر يعاقب عليه المشرع وفقا للنموذج القانوني للجريمة حسب الأوصاف² ،وسنتطرق إلى المسؤولية التي تقع على الهيئة المستخدمة لكونها شخص طبيعي في أولا ثم نتطرق إلى مسؤوليتها كشخص معنوي من خلال ما يلي :

أولا :مسؤولية الهيئة المستخدمة لكونها شخص طبيعي

إن المسؤولية الجزائية في مجال قانون العمل تقوم في الأصل على الخطأ³، الذي يمثل الفعل المادي المنشأ للضرر سواء أكان بقصد أو بغير قصد وهو نفس المبدأ الذي تقوم عليه المسؤولية الجزائية بصفة عامة،فلا يسأل الشخص جزائيا إلا على خطأه الشخصي ،أي أن المستخدم بصفته شخصا طبيعيا يمارس سلطات الإدارة والتسيير عندما يرتكب خطأ يتحمل تبعات هذا الخطأ دون إشكال تحديد من المسؤول جزائيا ،مع الأخذ في الإعتبار بعض الغموض الذي يعترى بعض نصوص قانون العمل والتي في الغالب لا تحدد أصلا المستخدم في الشركات العامة أو الخاصة ،فعند الرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 290/90 المتعلق بالنظام الخاص بمسيرى المؤسسات فنجده يعرف مسير المؤسسة بأنه: المسير الأجير الرئيسي (المدير العام والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) للشركة المذكورة ،إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة⁴ .

ودائما من خلال استقراء نصوص قانون العمل نجد أن المشرع لم يشر ولم يحدد الفاعل الذي يسأل جزائيا فنجده تارة يستخدم عبارة كل من خالف ، وتارة أخرى يستخدم لفظ المستخدم

¹ هادي سياف فنيس الشهراني ، المرجع السابق ، ص 79.

² بوصنوبرة مسعود، المرجع السابق ،ص 190.

³ يعرف الخطأ على أنه:"إتيان فعل مجرم قانونا ،ومعاقب عليه سواء بقصد أو بغير قصد"،ينظر أحسن بوسقيعة ،الوجيز في القانون الجزائري العام ،دار هومة ،ط2 ، الجزائر2004،ص193.

⁴ المادة 02 من المرسوم 290/90 المتعلق بالنظام الخاص بمسيرى المؤسسات .

ولكن من خلال نص المادة 02 من المرسوم السالف الذكر نستخلص أنه أي شخص يدير مؤسسة سواء أكانت عامة أو خاصة ،وتتطبق عليه هذه الأحكام ويكون مسؤولاً جزائياً في حالة خرقه لقواعد قانون العمل الماسة بالنظام العام الإجتماعي التي تستوجب عقوبات في حال مخالفتها ،فيتحمل رئيس المؤسسة مسؤولية أخطائه وحتى أخطاء معاونيه أو إطارات المديرية الذين يساعده في تسيير أمور الشركة أو المؤسسة المستخدمة ،إلا في حالة وجود تفويض لسلطاته إلى الغير ،لكون الخطأ يكون مفترض بالنسبة لرئيس المؤسسة بحكم أن جرائم قانون العمل تعتبر جرائم مادية ومن طبيعة المخالفات ومن هنا يتحمل مدير المؤسسة أو المسير الأجير تبعات الأخطاء سواء العمدية أو غير العمدية فعدم أخذ الحيطة والحذر وعدم مراعاة الأنظمة واحترامها يجعل من المخالف مسؤولاً جزائياً¹.

وبالرجوع إلى حالة انتفاء المسؤولية عن المستخدم لتفويضه غيره ليقوم بالأعمال عنه فيتحقق الإنتفاء إذا لم تكن المخالفة المرتكبة في الإطار الذي يمارس فيه بنفسه السلطة بسبب سوء التنظيم العام للمشروع ،أو نتيجة لتدخل صاحب العمل في ممارسة السلطات التي فوضها إلى غيره لكون أن هذا التدخل يدل على مشاركته في ممارسة تلك السلطات ،ومن ثم يجب أن يشارك في المسؤولية عن وقوع المخالفة ،ويقتضي أيضاً أن تكون السلطات التي فوضها صاحب العمل كافية لمنع وقوع المخالفة سواء تعلقت هذه المخالفة بقانون العمل أو القوانين المكمل له، وأن لا يكون على علم بالوقائع المكونة للمخالفة ، وفي حالة ثبوت العكس أي علمه بالوقائع ولم يتدخل لمنعها فيكون شريكاً ومساهماً في الجريمة ويخضع للمسائلة الجزائية² ، وفي حالة تعدد من فوض إليهم صاحب العمل سلطاته فإن المسؤولية تقع على الرئيس المباشر الذي يدخل منع المخالفة في نطاق سلطته ،وإذا كان منع المخالفة يدخل أيضاً في نطاق سلطة رئيس أعلى

¹ من خلال المادة 36 من القانون 07/88 السالف الذكر نجد أنه "يتعرض المسير للعقوبات المنصوص عليها أذناه في حالة تهاون وعدم مراعاة قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وذلك في اختصاصه في هذا الميدان ،وعندما تسبب المخالفات بالمنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العامل ،فإنها تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال ،ولم ينفذ العقوبات التأديبية على مرتكب هذه المخالفات ،غير أنه لا يسأل (المسير) إذا ارتكبت هذه المخالفات عمداً من طرف العمال".

² محمود محمود مصطفى ، الجرائم الإقتصادية في القانون المغربي ،ط03،1997،ص132.مذكور في المرجع السابق ،جهل محمد ،ص106.

فإنه يسأل هو الآخر عن وقوعها إذا كان يعلم بالوقائع المكونة لها ،فيكون قد تسبب بإهماله في وقوعها¹.

وبالإضافة إلى ذلك يمكن أن يعفى من المسؤولية في حالة ارتكاب العامل لخطأ متعمد أو أي شخص غيره أو إذا كان الخطأ صادرا عن الضحية نفسه ،ولكن بالرغم من ذلك نجد في الغالب أن المسؤولية الجزائية تسند للشخص الذي يحرر ضده محضر المخالفة دون النظر إلى سلطاته أو مركزه القانوني².

ثانيا :مسؤولية الهيئة المستخدمة كشخص معنوي:

لقد كرس المشرع الجزائري فعليا المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي وذلك بعد التعديل الذي أدخله على قانون العقوبات 15/04، وقانون الإجراءات الجزائية 15/04 ، وعززها بتعديل قانون العقوبات بالقانون 06/23، مما أدى إلى استحداث مسؤولية محددة من ناحية الأشخاص والجرائم بالنسبة للشخص المعنوي .

من هذا المنطلق ماذا نعني بالشخصية المعنوية ؟ وماهي العقوبات المطبقة على الشخص المعنوي ؟

لقد تعددت التعاريف بالنسبة للشخصية المعنوية ولكن يمكن أن نجملها في هذا التعريف : " كل مجموعة من الأشخاص تستهدف غرضا مشتركا ،أو مجموعة من الأموال ترصد لفترة زمنية محددة لتحقيق غرض معين بحيث تكون هذه المجموعة من الأشخاص والأموال كيانا قانونيا "شخص قانوني" مستقلا عن ذوات الأشخاص والأموال المكونة له، يكتسب أهلية قانونية مستقلة وقائمة بذاتها لإكتساب الحقوق وتحمل الإلتزامات باسمه ولحسابه كما أن هذه المجموعة لها مصلحة جماعية مشتركة ومستقلة عن المصالح الذاتية و الفردية لأفراد المجموعة³ " .

¹ ناهد العجوز ،المرجع السابق ،ص 499.

² جهل محمد ، رسالة ماجستير ، المرجع السابق ،ص 102.

³ عمار عوابدي ، القانون الإداري . النظام الإداري ، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2000 ، ص 182.

إن المسؤولية الجزائية في جرائم قانون العمل بصفة عامة لا تقع على رئيس المؤسسة بصفته شخصا طبيعيا ،كونه ممثلا للمؤسسة أو الشركة المستخدمة ،وهناك بعض الحالات تطال العقوبات الجزائية مباشرة المؤسسة المستخدمة بصفتها شخصا معنويا ،واستحدثت المشرع الجزائري في قانون العقوبات مسؤوليتا للشخص المعنوي وذلك تدعيما لمسؤولية الشخص الطبيعي في تحمل العقوبات المالية المحكوم بها من جراء جرائم ومخالفات ارتكبت لصالح هذا الشخص الاعتباري¹.

لقد شكل موضوع المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي جدلا فقهييا حيث ذهب رأي إلى رفض مسائلة الشخص المعنوي جنائيا لافتقاره لعنصر الحرية و الإدراك وذلك لارتباطهما بالشخص الطبيعي فقط ، بينما أقر إتجاه آخر هذه المسؤولية معتبرا الشخص المعنوي له أهلية مادية وليست قانونية شأنه شأن عديمي الأهلية بحيث يخضع لتدابير إحترازية ،إلا أن المؤتمر الدولي السابع لقانون العقوبات² أوصى بأن لا يسأل الشخص المعنوي عن جريمة إلا في الأحوال التي يحددها القانون ،وعندئذ يكون الجزاء الطبيعي هو الغرامة ،وهو الأمر الذي أصبحت تفره السياسات الجنائية الحديثة³.

وتكريس المشرع الجزائري للعقوبات المقررة للشخص المعنوي ،يتجلى في المواد 18 مكرر إلى 18 مكرر 03 من قانون العقوبات 15-04⁴،ويكون ذلك متى ارتكبت الجريمة لحسابه ولمصلحته⁵ من قبل ممثليه ، وقد نص على عقوبات أصلية وأخرى تكميلية ، وتتمثل العقوبات الأصلية أساسا في الغرامة حيث بالرجوع إلى نص المادة 18 مكرر ق.ع نجد أن الغرامة

¹ بوصوار عبد النبي ، جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير، المركز الجامعي - بشار - الجزائر 2005 ، ص 109 .

² المنعقد بأثينا في الفترة الممتدة من 09/26 إلى 1957/10/02.

³ بوصوار عبد النبي ، المرجع نفسه ، ص 110.

⁴ القانون 15-04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للأمر رقم 156.66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات .

⁵ تجب الملاحظة أنه تار تساؤل في القضاء الفرنسي حول مفهوم كلمة لحسابه ،فمنهم من طالب بضرورة وجود علاقة سببية بين الجريمة ونشاط الشخص المعنوي حتى تقوم مسؤوليته ،بينما رأى آخرون بأنه متى ثبت مسؤولية الشخص الطبيعي أكان جهازا أو ممثلا فإن المسؤولية تسند مباشرة للشخص المعنوي الذي يعمل لحسابه .

المطبقة على الشخص المعنوي في مجال المخالفات تكون من مرة واحدة إلى خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المطبقة على الشخص الطبيعي ،وفي ما يخص الجنايات والجنح تشير أيضا إلى عقوبات أصلية وتتمثل حسب المادة 18 مكرر فقرة 01 إلى الغرامة أيضا وهي نفسها التي تطرقنا إليها في مواد المخالفات بحيث يلزم المحكوم عليه بأن يدفع إلى خزينة الدولة مبلغا من المال مقدرا في الحكم بالإضافة إلى عقوبات التكميلية عددها المشرع الجزائري في المادة 18 مكرر 02 ق.ع وهي وجوبية يجب الحكم بواحدة على الأقل منها في حالة الإدانة وهي :

1- حل الشخص المعنوي ولقدت نصت عليها الفقرة الثانية من المادة 18 مكرر من قانون العقوبات رقم 15 لسنة 2004 ،وقد أشارت إليها المادة 17 من نفس القانون بالنص عنها "منع الشخص الاعتباري من الاستمرار في ممارسة نشاطه ، يقتضي أن لا يستمر هذا النشاط حتى ولو كان تحت اسم آخر أو مع مديرين أو أعضاء مجلس إدارة أو مسيرين آخرين ويترتب عن ذلك تصفية أمواله مع المحافظة على حقوق الغير حسن النية : وتكون عقوبة الحل في إطار الجنايات والجنح التي يرتكبها الشخص المعنوي دون المخالفات وفقا للمادتين 18 مكرر 1 و2 من نفس القانون ويمكن وصف هذه العقوبة التي لم يقيدھا المشرع الجزائري بأي قيد بأنها عقوبة الإعدام الإقتصادي وهي لا تقارن إلا بعقوبة الموت بالنسبة للشخص الطبيعي¹.

2- غلق المؤسسة أو فرع من فروعها وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 18 مكرر من قانون العقوبات ويقصد بإغلاق مكان العمل في جوهره إيقاف إدارة المحل أو توقف النشاط كلية ،حيث أخذ المشرع بالإغلاق المؤقت بالنسبة للشخص المعنوي الذي لا تتجاوز مدته خمس سنوات ويتعلق بالإغلاق بالجنايات والجنح دون المخالفات ،ويشمل كل المؤسسة أو فرع لها يكون محلا لارتكاب الجريمة .

3- الإقصاء من الصفقات العمومية وذلك في المادة 2/18 مكرر من قانون العقوبات لمدة لا تتجاوز في كل الأحوال 05 سنوات ، ووصفت المادة 16 مكرر 02 من قانون العقوبات الإقصاء بأنه " منع المحكوم عليه من المشاركة بصفة مباشرة أو غير مباشرة في أية صفقة عمومية إما

¹باسم شهاب ، مبادئ القسم العام لقانون العقوبات وفقا لأحدث التعديلات بالقانون رقم 23 لسنة 2006 ، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران الجزائر، 2007، ص 323.

نهائيا أو لمدة تزيد عن عشر سنوات في حالة الإدانة لارتكاب جنائية ، وخمس سنوات في حالة الإدانة لارتكاب جنحة ."

4. المنع من مزاوله نشاط أو عدة أنشطة مهنية أو إجتماعية بشكل مباشر أو غير مباشر نهائيا أو لمدة لا تتجاوز 05 سنوات. وهذه عقوبة تكميلية نصت عليها المادة 18 / 2 مكرر من قانون العقوبات ، وقد أجاز المشرع الجزائري في المادة 65 مكرر 4 من قانون الإجراءات الجزائية لقاضي التحقيق أن يخضع الشخص المعنوي المتهم أمامه لهذا التدبير .

5 - مصادرة الشيء الذي استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها ، لقد نصت المادة 16 من قانون العقوبات رقم 23 لسنة 2006 على " يتعين الأمر بمصادرة الأشياء التي تشكل صناعتها أو استعمالها أو حملها أو حيازتها أو بيعها جريمة ، وكذا الأشياء التي تعد في نظر القانون خطيرة أو مضرة ، وفي هذه الحالة تطبق المصادرة كتدبير أمن مهما يكن الحكم الصادر في الدعوى العمومية " ، وعرفت المادة 15 من قانون العقوبات المصادرة بأنها " الأيلولة النهائية إلى الدولة لمال أو مجموعة أموال معينة أو ما يعادل قيمتها عند الإقتضاء " ، وتجب الملاحظة أن عقوبة المصادرة لكونها عقوبة تكميلية تتطلب صدور حكم بالإدانة وتكون المصادرة كعقوبة للشخص المعنوي تشمل كل من الجنائية والجنحة والمخالفة وفقا لأحكام المادة 18 مكرر 1 و 2 من قانون العقوبات السالف الذكر .

6. نشر وتعليق حكم الإدانة ، لقد أقره المشرع الجزائري من باب العقوبات التكميلية في القانون رقم 23 لسنة 2006 السالف الذكر وبالضبط في نص المادة 2/18 مكرر ويكتسي نشر الحكم أهمية استثنائية بالنسبة للشخص المعنوي لما للنشر من ضرر على سمعته الاعتبارية وعلى مقوماته المادية ، والغرض من النشر هو اطلاع أكبر شريحة من الشعب على فحوى الحكم الصادر بحق الشخص المعنوي¹ .

7- الوضع تحت الحراسة القضائية وهو إجراء نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 18 مكرر وبين المشرع الحد الأدنى له بخمس سنوات وأصبح بموجب القانون رقم 23 لسنة 2006 عقوبة تكميلية وتنصب الحراسة على النشاط الذي ارتكبت الجريمة بواسطته أو بمناسبته.

¹ باسم محمد شهاب ، المرجع السابق ، ص 323.

8 . حظر إصدار الشيكات أو استعمال بطاقات الدفع ،لقد أدرج المشرع الجزائري هذا الإجراء كعقوبة تكميلية في المادة 09/09 من قانون العقوبات ، وتتمثل العقوبة بالنسبة للشخص المعنوي في منعه من إصدار الشيكات أو استعمال بطاقات الدفع مع وجوب إعادة الدفاتر والبطاقات التي يحوزها هو والتي بجوزة وكلائه إلى المؤسسات المصرفية التي أصدرتها ،وتحدد مدة الحظر ب 10 سنوات بالنسبة للجنايات و05 سنوات بالنسبة للجنح شريطة صدور حكم بالإدانة ،مع جواز الأمر بالنفاذ المعجل وفقا لأحكام المادة 16 مكرر 03 وتفرض العقوبة على الشخص المعنوي بشكلها المعهود وهو الغرامة .

وقد أشار المشرع إلى العود كظرف مشدد للعقوبة التي تفرض على الشخص المعنوي المتمثلة في الغرامة ،وهو ما يحمل معنى التعويض عن عدم امكانية فرض عقوبات سالبة للحرية بحقه¹.

تجدر الإشارة إلى أنه هذه القاعدة تدخل في نطاق القواعد العامة التي تطبق في حالة عدم وجود نص خاص في قانون العمل يقيد استعمالها ومثال ذلك المادة 295 مكرر 02 حيث عاقبت الشخص المعنوي الذي يرتكب التمييز بغرامة من 150.000 دج إلى 750.000 دج دون الإخلال بالعقوبات التي قد تطبق على مسيريه ، كما يتعرض إلى عقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية² المذكورة أعلاه، إلا أن مسائلة الشخص المعنوي لا تمنع مسائلة الشخص الطبيعي كفاعل أصلي أو شريك في نفس الأفعال³، أي أنه يمكن تحميل الشخص المعنوي بعض العقوبات المالية إلى جانب مسؤولية مدير المؤسسة ،والهدف من ذلك توسيع ضمان جبر الضرر وإن كانت لا توجد نصوص صريحة في هذا الشأن في تشريعات العمل⁴.

ولكن بالقابل نجد أن المشرع قيد تطبيق المادة 295 مكرر 02 وذلك إذا تبين أن التمييز كان على أساس :

¹ باسم شهاب ، المرجع السابق ، ص 311.

² أضيفت بالقانون 01-14 المؤرخ في: 04/02/2014، ج .ر رقم 07 ص 06.

³ المادة 51 من قانون العقوبات .

⁴ بوضوار عبد النبي ، المرجع السابق ، ص 114.

- الحالة الصحية من خلال عمليات هدفها الوقاية من مخاطر الوفاة أو مخاطر المساس بالسلامة البدنية للشخص أو العجز عن العمل أو من الإعاقة وتغطية هذه المخاطر .
 - الحالة الصحية و/أو الإعاقة وتتمثل في رفض التشغيل المبني على عدم القدرة على العمل الثابتة طبيا وفقا لأحكام تشريع العمل أو القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
 - على أساس الجنس في ما يخص التوظيف ،عندما يكون الإلتزام لجنس أو لآخر حسب تشريع العمل أو القانون الأساسي للوظيفة العمومية شرطا أساسيا لممارسة عمل أو نشاط مهني¹ .
- وتجب التنويه إلى مسألة جد مهمة تتمثل في أن المشرع الجزائري استثنى الأشخاص المعنوية العامة من المسائلة الجزائية والتي تتمثل في الدولة والجماعات المحلية (الولاية . البلدية) والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام² ، كما أن المشرع لم يوضح في ما يخص قانون العمل الجرائم التي يمكن فيها مسائلة الشخص المعنوي جنائيا بإستثناء الحالة المنصوص عليها في القانون 07-88 والمتمثلة في إمكانية إضافة عقوبة تكميلية بالغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة إلى غاية إنجازها للأشغال³ .

¹ المادة 295 مكرر 03 من نفس القانون .

² المادة 51 مكرر من قانون العقوبات .

³ المادة 40 من القانون 07/88 السالف الذكر .

المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام تشغيل قاصر

لقد ألزمت أحكام الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989¹، وبالضبط المادة 32 منها الدول الأطراف باتخاذ كل التدابير التشريعية والإدارية المناسبة لحماية الطفل من كل استغلال قد يمسّه²، ومن هذا المنطلق أضفى المشرع الجزائري الصفة الأمرة³ على قواعد قانون العمل مما نتج عنها جزاءات قانونية بحسب المخالفة ، فإما يكون الجزاء مدنيا ممثلا في بطلان العقد أو جزائيا بتوقيع عقوبات وهو الأمر الذي سنوضحه من خلال ما يلي :

الفرع الأول :الجزاء المدني عن مخالفة قواعد تشغيل قاصر

كما هو معلوم لإبرام أي عقد في قانون العمل يشترط أن يتمتع العامل بأهلية الأداء كاملة ، ليتمكن من القيام بكامل التصرفات القانونية⁴، ولكن لإعتبارات إقتصادية واجتماعية سمح المشرع بإبرام العقود بالنسبة للذين يتوفر لهم سن التمييز (16 سنة) ،وبذلك أصبحت أهلية إتمام العقد في حكم قانون العمل تثبت لمن يبلغ ستة عشرة سنة ويكون العقد باطلا بطلانا مطلقا لمن يقل عن هذا السن ، ولكن بالرغم من ذلك يبقى هذه الأهلية أهلية أداء قاصرة أو مقيدة لارتباطها بموافقة وليه الشرعي⁵، وذلك في نص المادة 15 من ق.ع.ج .

ولكون أن المشرع قد أدرج حماية القصر في باب النظام العام الذي يمثل الأسس الجوهرية والمصالح الحيوية في الجماعة⁶، ولأن المصلحة هنا محل الحماية ليست مصلحة الطفل

¹ العسري عباسية . حقوق المرأة والطفل في القانون الدولي الإنساني . دار الهدى الجزائر 2006 ص 118 وما يليها.

² تجب الملاحظة أن منظمة اليونيسيف اعتمدت تسعة معايير حددت فيها العمل الذي يعتبر استغلالا وهذه المعايير هي :

العمل بالتوقيت الكامل ، في سن مبكرة ، حجم ساعي مكثف،. أشغال تحدث ضغوط بدنية واجتماعية ونفسية غير عادية،. عمل لا يسهل النمو الإجتماعي والنفسي الكامل للطفل ، أجر غير كاف،. فرض مسؤولية غير عادية . شغل يعيق متابعة الدراسة ، مساس بكرامة واحترام القاصر .

³ الصفة الأمرة هي الصفة الخاصة بكل قاعدة قانونية لا يجوز الإتفاق على ما يخالفها لتعلقها بالنظام العام .

⁴ لقد حدد السن بـ 19 سنة وذلك في المادة 40 من القانون المدني .

⁵ أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري . علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 06 ، ص 38 .

⁶ محمد حسين منصور ، المرجع السابق، ص 49.

بعينه بل مصلحة الأطفال في جملتهم بما يوفر الرعاية لهم ويحفظ مصالحهم وبالتالي يمنع التنازل عن الحماية التشريعية المقررة وإلا تم تقويت الغرض من الحماية المنشودة¹، ومن هذا المنطلق لا يجوز الإتفاق على مخالفة قواعده فيبطل كل تصرف يكون مخالف لتلك القواعد ومثال ذلك أنه في حالة أي تشغيل لقاصر دون إذن وصيه الشرعي²، تبطل العلاقة وتعد باطلة وعديمة الأثر بالإضافة إلى كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العلاقة إلى ضياع الأجر المستحق عن العمل الذي تم أدائه³.

تعتبر قواعد قانون العمل عن الحد الأدنى من الحقوق التي ينبغي أن يتمتع بها العامل ، فيبطل كل اتفاق أو شرط عقدي ينطوي على انتقاص من هذه الحقوق⁴ ، وبالمقابل يكون الإتفاق الإتفاق صحيحا حتى ولو خالف أحكام قانون العمل⁵، إذا كان في مصلحة العامل ، ومن ثم فإن فكرة البطلان هنا تقتصر فقط على الأحكام التي لا يكون فيها مصلحة للعمال وذلك حماية لهم فيكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية⁶ ، فعلى سبيل المثال لو اتفق العامل مع رب العمل على التنازل عن أجره ، هنا يبطل عقد العمل حتى ولو كان هذا بإرادته ومهما كانت الأسباب لكون أن الأجر من النظام العام .

ونفس الأمر ذهب إليه المشرع المصري حيث رتب على الأحكام السابقة ، كتشغيل الطفل دون السن الأدنى للتشغيل أو تشغيله أيام العطلات والإجازات الرسمية ، أو تشغيله ليلا أو لأيام

¹ نقض مدني 1963/11/20 طعن رقم 487 لسنة 29 مجموعة السنة 14 ص 1062 في أن قواعد قانون العمل آمرة ومتعلقة بالنظام العام (غالية رياض النبشة ، المرجع السابق ، ص 79).

² تجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري اعتمد على تسمية الوصي بدل الولي والأصح أنه تستعمل كلمه الولي وذلك بالرجوع إلى نص المادة باللغة الفرنسية (le tuteur légal) .

³ المادة 135 من القانون 11/90 السالف الذكر .

⁴ سواء ورد هذا الشرط في عقد عمل فردي أو في إتفاق لاحق عليه أو عقد عمل مشترك أو في لائحة النظام الأساسي أو النظام الداخلي .

⁵ محمد حسين منصور ، المرجع السابق ، ص 50.

⁶ المادة 136 من ق . ع . ج .

إضافية ،جزاء مدني وهو بطلان عقد العمل بطلانا مطلقا لأن أحكامه متعلقة بالنظام العام دون الإخلال بالجزاء الجنائي¹.

ولكن بالمقابل نجد أن المشرع العراقي وضع استثناءا على القواعد العامة للبطلان ووضع في نص المادة 95 من قانون العمل العراقي حولا للمسألة تمثلت في ما يلي : "عندما يكون هناك علاقة عمل بين صاحب العمل والقاصر والذي هو بموجب هذا القانون غير مسموح له بممارسة العمل قانونا فإن صاحب العمل سوف يكون ملزما بالآتي عند اكتشاف هذه الحالة :

أ - يدفع صاحب العمل للقاصر الأجر المتفق عليه لنفس العمل وكفاءته في حالة إنجازه من طرف شخص بالغ .

ب . يقوم صاحب العمل بدفع تعويض إلى القاصر ذكرا كان أم أنثى في حالة حصول حادث ناتج عن العمل بغض النظر عن مسبب الحادث .

ج . إيقاف تشغيل القاصر العاملين بصورة غير قانونية .

على أن لا تؤثر أحكام هذه المادة على اتخاذ أي إجراء جنائي أو مدني بموجب هذا الفصل .

وتجب الملاحظة أنه يبطل العقد إذا كنا أمام تشغيل قانوني للقاصر مع وجود مخالفة لظروف التشغيل التي سبق التطرق إليها ،ولكن إذا كنا أمام تشغيل غير قانوني وفي الحالات التي لا يجوز فيها تشغيل القاصر أصلا كحالة إنعدام السن المقررة للتشغيل التي سبق التطرق إليه، ففي هذه الحالة يكون العقد منعما وليس باطلا ويجب مباشرة الإجراءات القانونية وترتيب الجزاءات التي سنوضحها كما يلي :

¹ عبد الهادي فوزي العوضي، المرجع السابق، ص 206.

الفرع الثاني : الجزاءات الجنائية المترتبة عن تشغيل قاصر

لم يكتف المشرع بتقرير البطلان كجزاء مدني لإدراكه أن جزاء البطلان غير رادع للمستخدم، بل حرص على ضمان فعالية تطبيق تلك الأحكام من خلال فرض عقوبات جزائية على مخالفة نصوص القانون، لكون أن إلزامية القواعد القانونية الأمرة تكمن في تلك العقوبات الجزائية المطبقة على مخالفيها، فوضع المشرع الجزائري أحكام جزائية تترتب عن مخالفة قواعد تشغيل العمال القصر، فأبي تشغيل مخالف يحمل رب العمل المسؤولية الجزائية المنصوص عليها في المواد من 140 إلى 143 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل سببها كالاتي :

أولا : الجزاء المترتب عن تشغيل قاصر دون السن القانوني

تذكيرا منا لما سبق ذكره، إنه ولا اعتبارات إنسانية لا يجوز استعمال الأطفال في مجال العمل دون بلوغهم السن المقررة للتشغيل، وذلك محافظة على صحتهم وإتاحة الفرصة أمامهم لينالوا قسطا من التعليم¹، ففي حالة تشغيل طفل دون السن القانوني الذي حدده المشرع الجزائري²، من طرف رب العمل يترتب عن ذلك توقيع غرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج و ذلك وفقا لنص المادة 140 من القانون رقم 11/90 وفي حالة العود أي تكرار نفس المخالفة خلال 12 شهر فيمكن أن تصل العقوبة إلى الحبس من 15 يوما إلى شهرين ، دون المساس بالغرامة ، مع السلطة التقديرية للقاضي الجنائي في جمعها مع الغرامة المالية المقدرة والتي يمكن له أيضا أن يرفع من قيمتها إلى الضعف أي ما بين 2000 إلى 4000 دج³ ونظرا لكون هذه الغرامات لم تكن رادعة عدلها المشرع الجزائري في قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ليصبح نص المادة 140 كالاتي " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج

¹ همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة مصر 2003 ، ص 140.

² حدد المشرع الجزائري سن تشغيل القصر ب 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في عقود التمهين وذلك وفقا للمادة 15 فقرة 01 من القانون 11/90 السالف الذكر، وتجب الملاحظة أن هذا السن لم يستحدثه القانون 11/90 فلقد نص القانون الأساسي العام للعامل في سنة 1978 على نفس السن ، وحتى بنفس الصياغة القطعية "ولا يمكن في أي حال أن يقل عن 16 سنة " .

³ . مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للطباعة والنشر، الجزائر، ص 125.

إلى 20.000 دج على كل توظيف لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة المنصوص عليها في القانون إلا في حالة عقد التمهين المعد طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

وعاقب على الإستغلال الإقتصادي للطفل فنصت المادة 139 من قانون الطفل الجزائري²: "يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات و بغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج ، كل من يستغل الطفل اقتصاديا .

تضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المسؤول عن رعايته" .

وعلى سبيل المقارنة فإن المشرع المغربي فنجد في المادة 151 من مدونة الشغل المغربية وضع هو الآخر عقوبة خاصة بتشغيل القصر دون السن القانوني (خمسة عشرة سنة) و التي تتمثل في الغرامة من 25000 إلى 30000 درهم في حالة المخالفة أما في حالة العود تضاعف الغرامة ، ويمكن إصدار عقوبة الحبس الذي تتراوح مدته بين 06 أيام و 03 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين³.

أما بالرجوع إلى المشرع المصري فنجد هو الآخر يعاقب رب العمل الذي يستخدم صبيا أو يقوم بتدريبه في المادة 144 من قانون العمل بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن عشرة جنيهاً ولا تزيد عن عشرين جنيهاً ، كما تتعدد العقوبة بعدد الأحداث الذين وقعت بشأنهم المخالفة وفي حالات العود تضاعف العقوبة⁴ ، ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب تقديرية (المادة 176)⁵.

وضمن قانون الطفل كذلك عقوبة عن ذلك في المادة 74 منه ،والتي تنص على معاقبة صاحب العمل أو المدير المسئول بالغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة ،وفي حالة العود تضاعف العقوبة بمقدار المثل ،ولا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية أو النزول عن الحد الأدنى

¹ الجريدة الرسمية العدد 40 . 23 يوليو سنة 2015 ، ص 17 .

² الجريدة الرسمية العدد 39، ليوم الأحد 03 شوال 1436 هـ الموافق لـ 19 يوليو 2015

³ عبد اللطيف خالفي . الوسيط في مدونة الشغل ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، 2004 . ص 536.

⁴ المادة 174 المعدلة بالقانون 233 لسنة 1982 .

⁵ علي عوض حسن، المرجع السابق ، ص 400.

المقرر قانونا للعقوبة¹، وتجب الإشارة في هذا المجال أننا نطبق العقوبة الأشد والتي نص عنها قانون الطفل بحكم أن العقوبات الموجودة في قانون العمل غير رادعة .

كما أنه تجدر الملاحظة أنه كل من المشرع المغربي والمصري وضع عقوبة الغرامة لرب العمل الذي يشغل القاصر بدون رخصة وليه الشرعي فنجد المشرع المغربي يعاقب في المادة 150 من مدونة العمل المغربية رب العمل بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم ، أما المشرع الجزائري فلم يحدد عقوبة معينة لرب العمل في هذا المجال .

ثانيا : الجزاء المترتب عن مخالفة ظروف تشغيل القاصر

من خلال نص المادة 15 فقرة 03 من القانون رقم 11/90 التي تنص على أنه : " لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة و التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقه" ومبدأ الملائمة المنصوص عليه في المادة 11 من القانون 07²/88، نجد أن المشرع الجزائري رتب عقوبة جزائية على مخالفة أحكام هذه القاعدة وردت في نص المادة 141 والتي قضت بما يلي : يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة³، بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 4000 دج ، وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة، وتجب الملاحظة أن المشرع الجزائري قد أدخل تعديلا على هذه المادة في قانون المالية 11/17 لسنة 2018 لتصبح على النحو التالي : "...بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج وتطبق بحسب العمال المعنيين ،وفي حالة العود تكون الغرامة من 40.000

¹ عبد الهادي فوزي العوضي، المرجع السابق ، ص 206.

² تنص المادة 11 من القانون 07/88 السالف الذكر على أنه : يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من الأعمال الموكلة للنساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل ."

³ تجب الملاحظة أن المشرع قد سبق ونظمها في ظل القانون العام للعامل والنصوص التطبيقية له بحيث كان يوفر الحماية لكل من لم يبلغ سن 18 سنة ،ومنع تشغيل هؤلاء في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضيئة أو في أعمال تتطلب بذل جهد لا يتناسب مع قوتهم أو مضر بصحتهم أو تتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها أو الظروف التي تتم فيها .

دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب العمال المعنيين¹ ، كما نجد أيضا أنه أورد في القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل عقوبات جزائية خاصة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف تشغيل القاصر حيث جاء في المادة 38 منه أنه يعاقب على مخالفة نص المادة 11 المتعلقة بعدم التحقق من الأعمال الموكلة للقصر كتكليفهم بحمولة تفوق الحمولة المقررة قانونا² ، والمادة 13 و 17 بغرامة من 500 إلى 1500 د.ج وفي حالة العود بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 إلى 4000 د.ج أو إحدى هاتين العقوبتين، وبعد تعديلها بالقانون رقم 11/17 السالف الذكر أصبحت على الشكل الآتي: يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 05 و 06 و 07 و 11 و 13 و 14 و 17 و 23 و 25 و 26 و 28 أعلاه بغرامة من 10.000 إلى 20.000 ، وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة من ثلاث (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 40.000 إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، وكعقوبة تكميلية يمكن الحكم بغلق المؤسسة بالكامل أو جزئيا في حالة العود إلى غاية إنجاز الأشغال قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال³ طبقا للمادة 40 من القانون 07/88 كما أنه في حالة وقوع حادث عمل أو الوفاة أو الجروح الناتجة عن مخالفة العقوبات المنصوص عليها في المواد 37 حتى 40 يتعرض رب العمل إلى العقوبة المذكورة أعلاه بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 288 و 289 من قانون العقوبات الجزائري⁴ ، وذلك لكون أن

¹ ينظر قانون 11/17 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 76 ص 43.

² تجب الملاحظة أن الحمولة القصوى التي لا يمكن تكليف العامل القاصر بتجاوزها في حالة تطلب الأمر نقل عتاد أو أشياء ثقيلة دون جهاز ميكانيكي وهي 25 كلغ .

³ المادة 40 من القانون 07/88 السالف الذكر التي تنص : "يمكن في كل الحالات المشار إليها في المواد 37 و 38 و 39 أعلاه أن يؤدي العود المثبت بمحضر ،يمده مفتش العمل ،وبناء على قرار من المحكمة ،إلى الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون الجاري به العمل ،قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال ويؤمر برفع اليد من طرف الجهة القضائية التي أصدرت العقوبة .

⁴ تنص المادة 288 من ق ج ع على أنه "كل من قتل خطأ أو تسبب في ذلك برعونته أو عدم احتياطه أو عدم انتباهه أو إهماله أو عدم مراعاته للأنظمة ،يعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة من 1000 إلى 20.000 دج "وتنص المادة 289 على أنه "إذا نتج عن رعونة أو عدم احتياط إصابة أو جرح أو مرض أدى إلى عجز كلي لمدة تتجاوز 03 أشهر يعاقب الجاني بالحبس من شهرين إلى سنتين ."

العقوبات الواردة في قانون العمل هي الحد الأدنى ، ومن ثم فهي لا تخل بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر في الوطن وخاصة قانون العقوبات¹.

وتجب الملاحظة أن مسألة رب العمل قضائيا تنطلق كأثر عن عدم تنفيذه لالتزاماته المتعلقة بالحفاظ على سلامة العامل ،ومن هذا المنطلق لا يكفي المستخدم امتثاله للقواعد العامة في مجال الوقاية والأمن في وسط العمل²، بل يجب عليه أن يحرص كذلك على امتثال العامل لكل ما تعلق بها ،ويتخذ الحيطة اللازمة لتفادي مثل هذه الكوارث المهنية³.

كما عاقب المشرع الجزائري على التمييز في قانون العقوبات الجزائري بالحبس من ستة(06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات وبغرامة من 50.000دج إلى 150.000دج ، ويقصد بالتمييز هنا كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو الإعاقة ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الإعراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها ، على قدم المساواة ، في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة⁴.

ثالثا :الجزاء المترتب عن مخالفة أوقات العمل ومدته.

لقد رتب المشرع الجزائري عقوبة على كل من خالف الأحكام المتعلقة بمدة العمل القانونية سواء ما تعلق منها بساعات العمل أو أوقاته وسنتطرق إلى كل جزاء على حدا وذلك في ما يلي :

¹ محمد حسين منصور ،المرجع السابق ، ص 63 .

² للإطلاع على القواعد العامة يرجى الإطلاع على أحكام القانون 07/88 وخاصة الفصل الثاني الخاص بالقواعد العامة من المادة 03 حتى المادة 11 بالإضافة إلى المادة 34 من نفس القانون .

³ يرجى مراجعة القانون رقم 13/83 الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

⁴ المادة 295 مكرر 01 من قانون العقوبات 01-14 .

أ : الجزاء المترتب عن مخالفة مدة العمل

كما سبق القول رتب المشرع الجزائري عقوبة على كل من خالف الأحكام المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 و1000 د.ج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرارها حسب عدد العمال المعنيين¹، والتي عدلت بالقانون 11/17 السالف الذكر لترفع الغرامات حيث أصبح نص المادة كالاتي : ".....بغرامة من 10,000 دج إلى 20.000 دج وتطبق بحسب العمال المعنيين ،وفي حالة العود تكون الغرامة من 40.000 إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين .

وعاقب المشرع كل مخالف لأحكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية ،كما هو محدد في المادة 31 من هذا القانون ،والتجاوزات المتعلقة أيضا بالراحة القانونية ومخالفة أحكام المواد من 38 إلى 52 بالغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين²، وتم رفع الغرامات أيضا بعد التعديل لتصبح من 10000 دج إلى 20.000 دج وفي حالة العود من 40.000 إلى 50.000 دج وتضاعف دائما حسب عدد العمال المعنيين .

ولقد عاقب المشرع المصري على مخالفة ظروف التشغيل ومنها أوقات العمل الخاصة بالقصر بموجب المادة 248 التي نصت على يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد 73 الفقرة 101،102، 100، 99،98،90،89،75،74 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تتجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود ."

ب : الجزاء المترتب عن تشغيل القاصر ليلا

لقد أكدت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها وخاصة في الإتفاقية رقم (06) لسنة 1919 بالضبط في مادتها الثانية عن عدم جواز إستخدام القصر دون 18 سنة من عمرهم ليلا

¹ المادة 141 من القانون 11/90 المعدل والمتمم .

² ينظر المواد من 143 حتى 145 من نفس القانون .

واضعتا عدة استثناءات إلا أن المشرع الجزائري وبالرغم من وجود هذه الاستثناءات ، إلا أنه لم يأخذ بها وذلك تأكيدا منه للطابع الحمائي الذي خص به فئة القاصر ،بحكم أن تشغيل القاصر أثناء الليل يجعله يبذل جهدا إضافيا مما يؤثر بالسلب على نموه البدني والنفسي فكما هو معلوم أن الليل هو الوقت الذي خصص لإسترجاع الجهد المبذول في ساعات العمل (في النهار) فباستغلال هذا الوقت في العمل يفقد القاصر أوقات راحته، باعتبار أن النوم بالنهار لا يمكن أن يعوض النوم بالليل فمنع المشرع بصفة مطلقة تشغيل القاصر في العمل الليلي وذلك في المادة 28 من القانون 11/90 حيث نصت على مايلي " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي " ، فمن خلال نص المادة نجد أن المشرع منع رب العمل من تكليف القاصر بتنفيذ أي عمل خلال فترة الليل، والتي هي الأخرى حددها في المادة 27 من القانون السالف الذكر بأنها الفترة الممتدة ما بين التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا ، ومن هنا نجد أن المشرع قد منح حماية للقاصر أفضل من تلك التي توفرها معايير العمل الدولية .

وكل تشغيل للقاصر أثناء هذه الفترة (الليل) من طرف رب العمل يضعه تحت طائلة المسؤولية الجزائرية التي حددها المشرع في نص المادة 143 من القانون 11/90 والتي نصت على أنه " يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة ب.....والعمل الليلي فيما يخص الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 و 20.000 د.ج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرارها حسب عدد العمال المعنيين " وترفع في حالة العود من 40.000 إلى 50.000 د.ج .

أما بالرجوع إلى القانون المصري فنجد المشرع قد حظر تشغيل القاصر خلال فترة الليل وذلك في نص المادة 101 من قانون العمل لسنة 2003 وبالضبط في الفقرة الثانية منها بأنه " وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا " فمن خلال النص نجد أن المشرع المصري انتهج نفس نهج المشرع الجزائري حيث منع منعاً باتاً تشغيل القاصر ولم يورد أي استثناء على مبدأ الحظر وعاقب كل مخالف لأحكام المادة 101

بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتتضاعف الغرامة في حالة العود¹.

لكن إذا أخذنا على سبيل المقارنة المشرع المغربي فنجد خصص الباب الرابع من قانون العمل لموضوع تشغيل القصر ليلا ، فنجده يعتبر عملا ليليا كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا في النشاطات الغير الفلاحية في حين يعتبر عملا ليليا كل عمل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا في النشاطات الفلاحية²، كما نجد المادة 172 منعت تشغيل الأحداث دون السادسة عشرة في أي شغل ليلي، لكن بالمقابل وعلى عكس كل من المشرع الجزائري والمصري أجاز المشرع المغربي الخروج عن القاعدة وذلك في عدة استثناءات نصت عليها كل من المادة 173 والمادتين 175 و 176³.

بعد التطرق إلى المسؤولية والجزاءات التي قد تطل الهيئة المستخدمة (سواء أكانت شخص طبيعي أو شخص معنوي) يتبادر إلى تفكيرنا سؤال هل يمكن أن تطل المسؤولية وصي القاصر أو وليه بحكم أن المشرع الجزائري قيد مسألة التشغيل برخصة من الوصي ؟

¹ المادة 248 من قانون العمل المصري .

² عبد اللطيف خالفي ، المرجع السابق . ص 543.

³ كما سبق الذكر أن المشرع المغربي مكن المستخدم من تشغيل الحدث ليلا في عدة حالات لكن أخضعه لعدة شروط فمثلا من بين الحالات نجد الحالة التي سمح فيها المشرع للمستخدم تشغيل الحدث بقوة القانون وذلك في حالة ما إذا اقتضت الضرورة ذلك كأن يكون نشاط المؤسسة متوصلا أو موسميا ، أو أن يكون الشغل منصبا على استعمال مواد أولية ، أو مواد في طور الإعداد ، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف (المادة 173) .

أو في حالة وجود ترخيص استثنائي خاص من العون المكلف بتفتيش العمل ويكون ذلك في حالة تعرض المؤسسة لظروف استثنائية وتعذر عليها الاستعادة من الاستثناء الوارد في المادة السابقة (173). وهناك حالتين خاصتين بإشعار المستخدم للعون المكلف بتفتيش الشغل ففي الحالة الأولى نجد الإشعار المسبق للعون المكلف من طرف المستخدم وذلك عن تعرضه لحالة بطالة ناتجة عن قوة قاهرة أو توقف عارض ، لا يكتسي طابعا دوريا و يكون تشغيل الأحداث ليلا في حدود ما ضاع من أيام الشغل أما في ما يخص الحالة الثانية ففيها يقوم المستخدم بإشعار العون المكلف بالتفتيش بصفة فورية و بجميع الوسائل الممكنة بحدوث طارئ يقضي اتقاء حوادث وشيكة الوقوع أو تنظيم عمليات نجدة أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة ، وتجب الملاحظة أن هذا الاستثناء لا يكون إلا في حدود ليلة واحدة (المادة 176) .

وقبل أن نشير إلى مسؤولية الوصي وكل ما تعلق بها وجب في بادئ الأمر أن نبين ماذا نعني بالوصي أو من في حكمه وذلك كالآتي:

1- مفهوم الوصي أو من في حكمه :

تجب الملاحظة أن المشرع الجزائري تارة يستعمل لفظ الوصي وثارتا أخرى يستعمل لفظ الولي ، هل هي نفسها في الدلالة؟ أم لكل لفظ خصوصياته ؟

كما هو معلوم أن الأب هو الولي الشرعي عن أولاده القصر ويستمد هذه الولاية إنطلاقاً من السلطة الأبوية التي يمنحها له القانون ، والأب يجب أن تكون له الصفة الشرعية أي أنه هو من أنجب الولد من صلبه وكان سبباً في وجوده في هذه الحياة ،لهذا فهو يختلف عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة له إن صح التعبير أو المفاهيم الأخرى التي تقابله كالوصي أو الكفيل أو القيم .

أ- الولي :

والولي لغة :الناصر،وقيل وليهم القائم بأمرهم،وكل من تولى أمرك فهو مولك، والولي أيضاً القرب والأحقية .

والولاية شرعاً :عرفها بعض الفقهاء بأنها قوة شرعية يملك بها صاحبها التصرف في شئون غيره جبراً عليه، وعرفها البعض بأنها تنفيذ القول على الغير شاء أو أبى والولي يلزمه شرعاً المحافظة على الطفل وحمايته، فإذا ثبت علمه بالمخالفة في حق العامل القاصر وسكت عنها أعتبر مشتركاً فيها، لأن واجبه حماية القاصر والاعتراض على هذه المخالفات، ورفض تشغيله ووقف العقد والإبلاغ عن المخالف.

ويقصد بالولاية على المال في لغة القانون :السلطة التي يتمتع بها الشخص في أن يقوم بتصرفات قانونية على مال الغير، فنتج هذه التصرفات آثارها في حقهم، وذلك بغرض

حماية صاحب المال أو الذي يكون غير قادر على ذلك بسبب نقص أهليته أو انعدامها حقيقةً أو حكماً¹.

قد نظم المشرع الجزائري أحكام الولاية على مال القاصر في الفصل الثاني، من الكتاب الثاني المتعلق بالنيابة الشرعية، في المواد من 19 إلى 92 ق.أج، وهي من أهم صور النيابة القانونية، من حيث أنها تتميز عن الصور الأخرى للنيابة القانونية في مسألتين هما شخص النائب المسمى بالولي وشخص المناب عنه وهم أولاده القصر.

ب)- الوصي :

الوصي وفقاً لقانون الأسرة وخاصة الشق المتعلق بالنيابة الشرعية وبذلك نصت المادة 92 على أنه " يجوز للأب أو الجد تعيين وصي للولد القاصر إذا لم تكن له أم تتولى أموره أو تثبت عدم أهليتها لذلك بالطرق القانونية وإذا تعدد الأوصياء ، فللقاضي إختيار الأصلح منهم مع مراعاة أحكام المادة 86 من هذا القانون "

وإشترطت المادة 93 أن يكون مسلماً عاقلاً بالغاً قادراً ، أميناً ، حسن التصرف ، وللقاضي عزله إذا لم تتوافر فيه الشروط المذكورة .

وهو في هذه المسألة يشترك مع الولي والكافل²، فيما يخص مجموعة الشروط الواجب توافرها فيه ، كما أن له نفس سلطة الولي في التصرف وفقاً لأحكام المادة 88 ، 89 ، 90

¹ رمضان أبو السعود ، شرح مقدمة القانون المدني ، النظرية العامة للحق ، ديوان المطبوعات الجامعية ، مصر، 1999 ، ص 177.

² لقد عرف قانون الأسرة الجزائري الكفالة بأنها "إلتزام على وجه التبرع بالقيام بولد قاصر من نفقة وتربية ورعاية قيام الأب بإبنيه وتتم بعقد شرعي(المادة 116 ق أ)"، كما أن هذه الكفالة تخول للكافل الولاية القانونية ، وجميع المنح العائلية والدراسية التي يتمتع بها الولد الأصلي "، فيشترط في الكافل أن يكون أهلاً للقيام بشؤون وأمور الولد القاصر المكفول فإشترط فيه القانون أن يكون مسلماً عاقلاً أهلاً للقيام بشؤون المكفول وقادراً على رعايته (المادة 118 ق أ) ، ورغم أنه يجوز التنازل عن الكفالة أو التخلي عنها إلا أن القانون إشترط في المادة 124 أنه " إذا طلب الأبوان أو أحدهما عودة الولد المكفول إلى ولايتهما يخبر الولد في الإلتحاق بهما ، إذا بلغ سن التمييز ، وإن لم يكن مميزاً لا يسلم إلا بإذن من القاضي مع مراعاة مصلحة المكفول وهذا بالنسبة للولد المكفول المعلوم النسب ، وتجدر الملاحظة بأن الكفيل يسأل مثله مثل الولي إذا ما قصر في رقابة الولد القاصر وإرتكب هذا الأخير ضرراً بالغير إستناداً إلى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة 134 من

وهذه المادة الأخيرة تنص على أنه إذا ما تعارضت مصالح الولي مع مصالح القاصر، عين القاضي متصرفاً خاصاً للقاصر .

وقد تم تعريف الوصاية أيضاً بأنها النظام القانوني المقرر لحماية مصالح القاصر الذي لا ولي له ، وتم تعريفها أيضاً بأنها وظيفة قانونية يكفل الفرد أو إرادة القانون أمورها إلى شخص مهمته النيابة عن القاصر وإدارة أمواله مضيفاً أنها تستلزم وجود وصي تحت سلطة الإشراف على تصرفاته .

كما أنه من خصائص الوصاية أنها إختيارية بمعنى أنه لا بد من قبول الوصي للوصاية حتى يكون وصياً ، وهي في هذه النقطة تختلف عن الولاية لأن هذه الأخيرة إلزامية يستمد الولي صفته من القانون مباشرة ، ويلزم لإعفائه منها قبول تنحيته عنها ، في حين أنه يعين الوصي بصدور حكم القاضي ليس له ممارسة الولاية على مال الصغير ، وقد بينت المادة 96 كيفية إنتهاء مهام الوصي إذ أنها تنتهي :

- 1- إما بموت القاصر أو زوال أهلية الوصي أو موته .
- 2- ببلوغ القاصر سن الرشد ما لم يصدر حكم من القضاء بالحجر عليه .
- 3- بإنهاء المهام التي أقيم الوصي من أجلها .
- 4- بقبول عذره في التخلي عن مهمته .
- 5- بعزله بناء على طلب من له مصلحة إذا ثبت من تصرفات الوصي ما يهدد مصلحة القاصر ويكون الوصي مسؤولاً عما يلحق أموال القاصر من ضرر بسبب تقصيره¹ .

القانون المدني . و التي أحاطت بكل من يتولى الرقابة على آخر فثمة خطأ مفترض أو قرينة قانونية على خطأ المكلف بالرقابة "، فالكافل يعتبر من خلال هذا مسؤولاً مدنياً عن القاصر بمنظور القانون المدني ، ويقوم بما يجب على الولي في هذه السلطة كذلك .

¹ المادة 98 من قانون الأسرة .

وتجب الملاحظة أنه في حالة عدم وجود ولي أو وصي على من كان فاقد الأهلية أو ناقصها تعين المحكمة شخصا بناء على طلب أحد أقاربه أو ممن له مصلحة أو من النيابة العامة¹ يسمى المقدم ومهامه هي نفس مهام الوصي ويخضع لنفس أحكامه².

(2) - مسؤوليته عن تشغيل القاصر :

من خلال تحليلنا للقوانين التي تضبط تشغيل القاصر نجد أنه بالإضافة إلى المسؤولية التي يمكن أن تطال الهيئة المستخدمة ، هناك شخص آخر تطاله المسؤولية أيضا وهو وصي القاصر وهذا ما سنبينه فيما سيأتي :

إذا تبث علم الوصي بالمخالفة التي وقعت في حق القاصر العامل وسكت عنها اعتبر شريكا فيها لكونه يعتبر الشخص الذي من واجبه حماية القاصر والإعتراض على هذه المخالفات ، وتوقيفه عن العمل والقيام بتبليغ مفتشية العمل عن المخالفات الواقعة³ ، ويمكنه أن يذهب إلى أكثر من ذلك حيث يقوم بفسخ العقد الذي يربط القاصر الذي تحت سلطته بالهيئة المستخدمة ، بحكمه الشخص الذي يحرص على حماية القاصر والدفاع عن مصالحه.

إن هذه الحالة لم ينص عليها المشرع الجزائري في قانون العمل 90 / 11 ولكن نجد أنه تدارك الأمر في قانون الطفل لسنة 2015 حيث نجد أنه أدرج في المادة 139 منه عقوبات جزائية لكل من يستغل الطفل إقتصاديا وشددها إلى الضعف في حالة ما إذا كان الفاعل أحد الأصول أو المسؤول عن رعايته⁴، والإستغلال الإقتصادي هنا يقصد به تشغيله أو تكليفه بعمل يجرمه من متابعة دراسته أو يكون ضارا بصحته أو سلامته البدنية و/أو المعنوية⁵، وفي نظرنا

¹ المادة 99 من ق إ ج .

² المادة 100 من نفس القانون.

³ بحري فاطمة، المرجع السابق، ص 107.

⁴ . تنص المادة 139 من قانون الطفل الجزائري السالف الذكر على أنه : "يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج ، كل من يستغل الطفل اقتصاديا . تضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المسؤول عن رعايته ."

⁵ . المادة الثانية من قانون الطفل الجزائري .

يدخل في نطاق الاستغلال الإقتصادي كل عمل مخالف للقانون ونخص بالذكر هنا العمل في إطار الإقتصاد غير المنظم وحتى العمل الأسري.

وتجب الملاحظة أيضا بحكم أن هذه الفئة قد تشغل أثناء سن التمدرس الإجباري أي من سن ست(06) سنوات إلى ست عشرة (16) سنة كاملة ، والتي يمكن تمديدها بسنتين في ما يخص المعوقين ويكون المسؤول هنا الوصي، فبالإضافة إلى الأحكام المتعلقة بمخالفة أحكام التشغيل المنصوص عليها في قانون العمل وقانون الطفل، قد يتعرض الوصي للعقوبات المقررة في القانون التوجيهي للتربية وخاصة تلك المقررة في نص المادة 12 فقرة (01) من القانون التوجيهي للتربية الوطنية ب: دفع غرامة مالية تتراوح من خمسة آلاف (5000 دج) إلى خمسين ألف (50.000 دج)¹.

وهناك العديد من التشريعات²، التي أخذت بهذه المسؤولية فنجدها تعاقب شخصا ليست له صفة العامل ولا صفة صاحب العمل ولا من يقوم مقامه وإنما له صفة الوصاية الشرعية أو الوصاية القانونية على القاصر³.

وتميز المشرع اللبناني عن باقي المشرعين الذين تم التطرق إليهم حيث توسع في تحديد المسؤولين في مجال المساءلة الجزائية حيث تنص المادة 30 من قانون العمل اللبناني على أنه يكون مسؤولا جزائيا عن تنفيذ الأحكام المتعلقة باستخدام الأطفال والأحداث : "أرباب العمل

¹ . الفقرة 02 من المادة 12 من القانون التوجيهي للتربية الوطنية رقم 08-04 المؤرخ في 15 محرم عام 1429، الموافق ل 28 يناير 2008 ج ر العدد 04 ص 07 التي أحالت تنظيم كينيات تطبيق أحكام هذه المادة إلى التنظيم.

² . لقد ورد في نص المادة 223 من قانون العمل الموحد على قيام الدعوى أيضا على الأشخاص الذين لهم الولاية الشرعية أو الوصاية على الأحداث إذا تركوهم يشتغلون في حالة مخالفة لأحكام الفصل الخاص بتشغيل الأحداث .

كما تنص المادة 30 من قانون العمل اللبناني على أن يكون مسؤولا جزائيا عن تنفيذ الأحكام المتعلقة باستخدام الأطفال والأحداث : "أرباب العمل وعملآؤهم والأهل أو الأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أولادهم أو أحداثهم أو الأولاد أو الأحداث الذين هم بعهدتهم " خلافا لأحكام قانون العمل .

³ هادي سياف فنييس الشهراني ، المرجع السابق ، ص 102 .

وعملاؤهم والأهل أو الأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أولادهم أو أحداثهم أو الأولاد أو الأحداث الذين هم بعهدتهم¹.

¹ فرشيبي وحيد ، المرجع السابق، ص 82.

الفصل الثاني : ضبط الجرائم المتعلقة بتشغيل القصر وإجراءات المتابعة الناجمة عنها

بالرغم من إصدار منظمة العمل الدولية للعديد من الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بحماية العمال وتنظيم عملهم، وتأكيدا منها على الطابع الحمائي الذي أنشئت من أجله، وتزايد الحاجة إلى إنشاء وحدات إدارية تختص بالسهر على مراقبة تنفيذ ما أقرته من مبادئ على مستوى التشريعات العمالية التي تبقى نظرية ولا تحقق الغاية منها إذا لم تقترن بالتطبيق الفعلي الذي يضمنه جهاز التفتيش .

ونظرا لأهمية هذا الجهاز الخاص بتفتيش العمل فقد حاولت كل من منظمة العمل الدولية والعربية¹، جاهدين من أجل إرسائه على مستوى التشريعات العمالية وتنظيمه وبناءا على ما سبق سنتناول في المبحث الأول تفتيش العمل ودوره في ضبط ومتابعة الجرائم المتعلقة بتشغيل القصر ثم سنتناول في المبحث الثاني الإجراءات القضائية الناجمة عن مخالفة الأحكام الجزائية المتعلقة بالقصر .

المبحث الأول : تفتيش العمل ودوره في ضبط ومتابعة الجرائم المتعلقة بتشغيل القصر

لقد طالبت منظمة العمل الدولية من الدول إنشاء إدارات خاصة للتفتيش تقوم بمراقبة ومتابعة تنفيذ أحكام القانون في المنشآت التي يطبق عليها، وذلك لكون أن تقرير الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل ووضع جزاءات على مخالفتها لا يكفل بذاته احترامها ، لأن القانون لا يمكن أن يحقق أهدافه ،دوم أن يكون وراءه جهاز بشري فني يسهر على حسن تطبيقه وتنفيذه، ويتمثل هذا الجهاز في نظام تفتيش العمل الذي يؤكد تدخل الدولة في روابط العمل الحر بهدف تحقيق الصالح الإقتصادي العام، وإقامة الأمن الاجتماعي في البلاد²، وسنتطرق إلى كل مايتعلق بمفتش العمل من خلال مايلي :

¹ المادة 427 من معاهدة فرساي المنشأة لمنظمة العمل لدولية، والمادة الثالثة من الميثاق العربي للعمل .

² المذكرة الإيضاحية لقانون العمل . ملحق المحاماة 67. 5 و 112. 6 مشار إليها من طرف ناهد العجوز، المرجع السابق ، ص 776.

المطلب الأول : دور مفتش العمل في معاينة المخالفات في مجال التشغيل

يعتبر تفتيش العمل من الشروط الأساسية والضرورية لحماية العمال بصورة فعالة ولذلك تم السهر على تطبيق هذه المصالح التي تتضمن الحماية التشريعية للحقوق العمالية وسنتطرق إلى مفهوم تفتيش العمل وتطوره في فرع أول على أن نتطرق إلى أهمية الدور الذي يقوم به في فرع ثان وذلك كالآتي:

الفرع الأول : مفهوم تفتيش العمل وتطوره على المستوى الدولي والوطني

سنتطرق في هذا الفرع إلى كل من مفهوم تفتيش العمل وإلى نشأته والاهتمام به على المستوى الدولي والوطني وذلك في ما يلي :

أولاً : مفهوم تفتيش العمل

التفتيش لغة :من فتش ،تفتيش ،مفتش ، مفتشية ، وفعل فتش :يعني راقب ،لاحظ والتفتيش تعني المراقبة أو عمل الرقابة والمفتش وهو المراقب أو الملاحظ وهي صفة تعطى لمفتش الدولة وبعض الضباط العاملين المكلفون بمهمة المراقبة والتفتيش¹ .

ومفتش العمل : هو الموظف المكلف بالرقابة على تطبيق تشريع العمل .

أما مفتشية العمل فهي هيئة التفتيش أي الجهاز المكلف بمهام الرقابة والتفتيش داخل المؤسسات المستخدمة وهي جهاز إداري يتمتع بالشخصية المعنوية² .

ثانياً :الاهتمام تفتيش العمل

سنتطرق إلى تطور تفتيش العمل على المستوى الدولي في أولاً على أن نتطرق إليه على المستوى الوطني في ثانياً وذلك كالآتي :

¹ بنيزة جمال،، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي ، رسالة ماجستير ، جامعة وهران 2012 ، ص 03.

² جهل محمد ،المرجع السابق، ص 46.

1 - الإهتمام بتفتيش العمل على الصعيد الدولي :

لقد جعلت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها من مفتشية العمل إحد أهم انشغالاتها، حيث أوصى المؤتمر العام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بإنشاء وبأسرع ما يمكن، نظاما فعالا للتفتيش على المصانع، وأن تنشئ جهازا حكوميا يختص بالعمل على المحافظة على صحة العمال ويكون على اتصال بمكتب العمل الدولي، وكان موضوع تفتيش العمل الموضوع الرئيسي المدرج على جدول أعمال الدورة الخامسة لمؤتمر العمل الدولي لعام 1923 ، حيث أقر خلالها التوصية الدولية رقم 20 لحماية العمال .

كما تم إصدار العديد من التوصيات بشأن تفتيش العمل وهي التوصية رقم 28 المتعلقة بالمبادئ العامة للتفتيش على أحوال عمل البحارة عام 1926 ، والتوصية رقم 54 بشأن تفتيش على صناعة البناء عام 1937 والتوصية رقم 59 المتعلقة بتفتيش العمل بالنسبة للعمال الوطنيين عام 1939 .

ثم أصدر المؤتمر العام في دورته الثلاثين أربعة صكوك دولية خاصة بمجال تفتيش العمل وهي: . الاتفاقيتين رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة و التجارة¹ والتي اعتبرت مهمة السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل من المهام المستندة إلى تفتيش العمل بمقتضى المادة 03 منها والتي تنص على أن وظائف تفتيش العمل هي تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وغير ذلك من أمور بقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل .."، ورقم 85 بشأن تفتيش العمل في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة ، والتوصيتان رقم 81 بشأن تفتيش العمل ورقم 82 بشأن التفتيش على العمل في مشروعات المناجم والنقل ، وفي سنة 1981 تم إصدار الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والتي تهتم بنفس الجوانب التي تهتم بها الاتفاقية رقم 81 وكذلك التوصية الدولية رقم 164 التي تتناول الموضوع ذاته .

¹ . تجب الملاحظة أن الجزائر صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1963/10/19 .

وتجدر الملاحظة أن نصوص كل من الاتفاقية والتوصية تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي، وفي سنة 1985 أقر المؤتمر الاتفاقية رقم 161 والتوصية رقم 171 بشأن خدمات الصحة المهنية وتشير إلى تفتيش العمل وتغطيان جميع فئات العاملين .

2. الإهتمام بتفتيش العمل على الصعيد الوطني :

تجسيدا لما صدر عن منظمة العمل الدولية ولضمان تنفيذ الحماية التي يقرها التشريع الاجتماعي للعمل، أنشئت مفتشية العمل في الجزائر بموجب المرسوم رقم 160/67¹، وكانت تمارس صلاحياتها تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، وعرف هذا النظام تطبيقه بعد صدور نصين : المرسوم التنفيذي رقم 366²/68 و المرسوم رقم 367/68³ ، لكن صلاحياتها في بادئ الأمر كانت محدودة واقتصر التفتيش على المؤسسات التابعة لقطاع الصناعة والتجارة ، لكن مع صدور الأمر 433/75⁴ توسعت صلاحياتها لتشمل القطاع الاقتصادي بكل فروعه .

وبالرغم من أن الجزائر لم تصادق على الإتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في الزراعة ، لكنها لم تستثنى قطاع الزراعة من مجال التفتيش ، ولكنها صادقت على الإتفاقيتين رقم 155⁵ و 167⁶ المتعلقةتان على التوالي بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل والصحة والسلامة في البناء ،الراميتان إلى تعميم التفتيش على جميع قطاعات العمل .

الفرع الثاني : دور مفتش العمل في معاينة المخالفات في مجال التشغيل .

لقد أناط المشرع الجزائري معاينة المخالفات الخاصة بتشريع العمل لمفتشية العمل وذلك بموجب نص المادة 138 من القانون 11/90 والتي تقضي بأنه " يعاين مفتشو العمل

¹ المرسوم رقم 60.67 مؤرخ في 27 مارس 1967 والمتعلق بهيئة مفتشية العمل واليد العاملة .

² مؤرخ في 30 ماي 1968 و يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية .

³ مؤرخ في 30 ماي 1968 ويتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية .

⁴ المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية .

⁵ صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59/06 مؤرخ في 11 فيفري 2006 .

⁶ صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 60.06 مؤرخ في 11 فيفري 2006 .

ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل " ، وقد حدد مهام مفتشي العمل بموجب المادة 03 من القانون 03/90¹ والتي نصت على أنه "يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي العسكري ، والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب عنها " .

وقد منح المشرع مفتشي العمل صلاحيات واسعة للبحث عن المخالفات المرتكبة ضد تشغيل العمل بالإضافة إلى تفتيش أماكن العمل ، وظروف العمل ، ومدى مطابقتها للمعايير الأمنية والصحية فنص في المادة 05 من نفس القانون على أنه " يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل ، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم ، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية ، ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في ساعة من النهار أو الليل ، إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية والتجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني يمكن مفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم ، أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج " .

كما نص في المادة 06 منه على أنه : " يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقيق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا ... " .

أي أن مهام مفتش العمل تتلخص عموما في التحقق من تطبيق النصوص القانونية والبحث والتحري عن المخالفات وإزالتها، ما بين توجيه طلب إلى صاحب العمل ، بإزالة المخالفة خلال فترة زمنية محددة ، أو طلب تنفيذ إجراء فوري ، أو تحرير محضر بالمخالفة وإحالة المخالف إلى القضاء، بحكم صفة الضبطية القضائية التي يتمتع بها بحكم المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري التي نصت بصريح العبارة أنه "يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع

¹ القانون 03. 90 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم ، للقانون 11.90 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 .

وفي الحدود المبينة بتلك القوانين "،وتجب الملاحظة أن والغاية من ذلك ليس فرض العقوبات ، بل كفالة تنفيذ الأحكام القانونية التي تحقق حماية العمال¹.

¹ . خنيش رايح ، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2012، ص 74 .

المطلب الثاني : سلطات مفتش العمل في ما يخص ضبط الجرائم التي تطال تشغيل القاصر

يتمتع مفتش العمل في مجال العمل بصفة عامة بمجموعة من الصلاحيات أقرها له القانون وفي ما يخص تشغيل القاصر ونظرا للخصوصية التي يتمتع بها العامل القاصر لصغر سنه ومحدودية قدراته فلقد منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل سلطات الرقابة والمعاينة وهو ما سنتطرق إليه كآلاتي :

الفرع الأول : الرقابة على تطبيق القانون في ما يتعلق بتشغيل قاصر

لقد خص المشرع الجزائري العامل القاصر بمجموعة من القواعد القانونية التي تنظم جوانب عمله المختلفة، والتي تعتبر من القواعد الأمرة التي لا يجوز الإتفاق على مخالفتها من أجل هذا فإن مفتشية العمل تسهر على مراقبة تطبيقها من خلال مايلي :

أولاً: الرقابة على السن الأدنى وإجراء الفحوصات الطبية اللازمة للتشغيل:

يتحقق النموذج القانوني للسن الأدنى للتشغيل من خلال نص المادة 140 من القانون 11/90، وتقوم الجريمة عند نشوء علاقة عمل بين المستخدم والعامل القاصر الذي لم يبلغ 16 سنة، بشرط أن يثبت مفتش العمل المختص إقليميا هذه المخالفة طبقا لما تنص عليه المادة 138 من نفس القانون، سواء كان العقد محدد المدة بالتوقيت الجزئي أو الكامل وفقا لنص المادة 12 من القانون 11/90، والمادتان 02 و 03 من المرسوم 73/97 السالف الذكر، أو كان غير محدد المدة، وهو الأصل وفقا لنص المادة 11 من نفس القانون¹، وفي حالة عدم وجود عقد عمل يربط القاصر بالمستخدم نكون هنا أمام حالة استغلال اقتصادي للطفل التي يتحقق النموذج القانوني له من خلال المادة 139 من قانون الطفل الجزائري السالف الذكر.

وإذا وقعت أي مخالفة لأحكام المادة 15 من القانون 11/90 السالفة الذكر، اعتبرت مخالفة لأحكام قانون العمل تسري عليها أحكام المادة 141 من نفس القانون، متى كانت مثبتة ومعاينة من قبل مفتش العمل المختص إقليميا، وبالتالي يعاقب المستخدم جزائيا، إذا توافرت مجموعة من

¹ بوضنوبرة مسعود، المرجع السابق، ص 311.

الشروط وهي :قيام علاقة عمل بمفهوم المواد 2و3و4 من القانون 11/90،وتوافر صفة العامل ووجود حالة القصر،ثبوت المخالفة من قبل مفتش العمل المختص إقليميا.

أما في ما يخص الرقابة على إجراء الفحوصات الطبية اللازمة للتشغيل ، فكما سلف الذكر يوجب القانون على صاحب العمل التأكد من القيام بإجراء الفحوص الطبية على العمال القصر،وعادة ما تجري هذه الفحوص قبل التعاقد للتحقق من قابلية القاصر للعمل،والتأكد من قدرته البدنية على تحمّل تكاليف العمل الذي سوف يوكل إليه طوال المدة القانونية للعمل، والتحقق من عدم إصابته بأمراض معدية تؤثر عليه، وعلى زملاءه أثناء العمل ويتوجب أن تتكرر هذه الفحوص دوريا، للتأكد من عدم تأثير العمل سلبيا على صحة القاصر.

ويراقب مفتش العمل التزام صاحب العمل بهذه الفحوص والتحقق من نتائجها، وذلك من خلال الوثائق الصادرة عن الجهات الطبية المختصة ، الذي يلزمه القانون بأن يحتفظ بها في ملف خاص يخضع لرقابة مفتش العمل، وهذا ما قرره المشرع الفرنسي من خلال المادة 211L الفقرة الرابعة من قانون العمل الفرنسي، إذ منح لمفتش العمل صلاحية التحقق من الكشف الطبي الذي يجرى على العامل الذي يقل عمره عن 18 سنة، ليتأكد من قدرته واستطاعته على القيام بالعمل، وتحمل مشاق الأشغال المكلف بها ، ويقرر مفتش العمل الترخيص له بالعمل بعد أخذ رأي الطبيب المختص، أو الطبيب الذي يستعين به المفتش .

لم يتعرض المشرع الجزائري صراحة إلى مسألة التزام مفتش العمل بمراقبة كل الفحوص الطبية، التي تجرى على العامل القاصر، وإنما يستنتج ضمنا من خلال تكليف مفتش العمل من فحص ومراقبة أي دفتر أو سجل أو وثيقة متعلقة بالمؤسسة مستخدميها،وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال الفقرة الثالثة من المادة 06 من القانون 90/ 03 التي نصت على ما يلي :
يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية و التنظيمية فعلا.

ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:

طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج الخلاصات منها."

وإذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للقواعد الخاصة بالسلامة الصحية للعمال القاصر وأمنهم فإنه يوجه مباشرة للمستخدم المخالف اعدارا للإمتثال للتعليمات، كما يحدد مفتش العمل آجلا للمستخدم لاجتناب هذا التقصير وهذا ما نصت عليه المادة 09 من القانون 90/ 03 السالف الذكر كالآتي " : إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم اعدارا بامتثال التعليمات، ويحدد مفتش العمل آجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق."

وفي هذا المجال دائما المتعلق بصحة القاصر نجد أن المشرع الجزائري قد أعطى لطبيب العمل حق الرقابة والتفتيش وذلك في نص المادة 32 الفقرة الثانية من القانون 07/88 السالف الذكر ، ووفقا للمواد من 42 إلى 44 من المرسوم التنفيذي رقم 93 / 120 نجد أن أحكام التشريع تمنح لطبيب العمل صلاحيات في كل ما تعلق بمجال الرقابة الصحية والأمن وطب العمل الذي عليه أن يشعر مفتش العمل المختص إقليميا ، وفي أي وقت يراه ضروريا ، وبالتالي نجد أن دور طبيب العمل في هذا المجال مرهون بإخطار مفتش العمل أولا¹ .

ثانيا: الرقابة على طبيعة العمل المكلف به القاصر ووقته:

تسهر مفتشية العمل ممثلا بمفتش العمل على مراقبة العمل المكلف به القاصر سواء من حيث نوعه وملائمته لسن القاصر وقدراته البدنية والفكرية وحتى بالنسبة لوقته من حيث طبيعة وقت العمل من حيث الليل أو النهار بالإضافة إلى ساعات العمل والإجازة وما إلى ذلك وهو ما سنتطرق إليه من خلال ما يلي :

1 . الرقابة على طبيعة العمل المكلف به العامل القاصر :

يتوجب أن يكون العمل الذي يؤديه القاصر من الأعمال التي يجيز القانون تشغيله فيها حيث أن استخدام القصر في أعمال خطيرة مثل الأفران ذات الحرارة المرتفعة ، أو على أعمدة كهربائية ذات ضغط عالي ، أو في مخابر تبعث بمواد أو إشعاعات خطيرة ، أو في أعمال البناء على عمارات شاهقة من غير وسائل حماية مقبولة ، فتلك الأعمال الخطيرة ليست محددة

¹ المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 93 / 120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل ، التي تنص على : وإذا لم تؤخذ آراء طبيب العمل بعين الاعتبار أمكنه أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا ، الذي يدرس الملف مع الطبيب المختص المكلف بوظيفة الرقابة والتفتيش . .

ويمكن لمفتش العمل أن يقرر أن هذا النوع من العمل خطير أو غير خطير تحت رقابة المحكمة ، وهي نفس القاعدة في الأعمال التي تتعدم فيها النظافة ، فالمشرع ذكر القاعدة العامة فقط ، أما تحديد هذه الأنواع من العمل فمن الأمور التقديرية لمفتش العمل ، الذي له أن يستعين بأهل الخبرة من أطباء وبيولوجيين وغيرهم تحت رقابة المحكمة ، كما ذكرت المادة 15 من القانون 11/90 قاعدة تحصر بموجبها- الأعمال التي تضر بصحة العامل ، لكنها لم تحدد الأنواع ، وذكرت قاعدة هي عدم جواز تشغيل العامل في الأعمال التي تضر بأخلاقه وهي كثيرة لكن أمر تقديرها متروك لمفتش العمل تحت رقابة المحكمة ، ومتى ثبت للمحكمة توافر الشروط المادية والموضوعية المقررة بالمادة 141 التي رسمت النموذج القانوني لهذه الجرائم طبقت العقوبة وتتمثل الشروط في ثبوت علاقة العمل وعدم بلوغ العامل سن الرشد للدخول في علاقة العمل وهي 16 سنة في هذه الحالة ،بالإضافة إلى ثبوت حالة الخطر لنوع العمل ، أو انعدام النظافة ، أو فيه ضرر بصحة العامل ، أو يمس بأخلاقه،وتوافر عنصر الزمان والمكان المشترطين من قبل المشرع¹.

2 - مراقبة التنظيم القانوني للوقت الخاص بعمل القاصر :

بالرغم من مراعاته لسن القاصر وقدراته البدنية في النصوص القانونية المتعلقة بعمله إلا أنه نجد أم المشرع الجزائري لم يضع تنظيمًا خاصًا بوقت عمله في ما يخص عدد ساعات العمل والإجازة الأسبوعية والسنوية وإنما ترك تنظيمها لاتفاقيات العمل الجماعية بحيث يجب أن تكون في كل الأحوال وفقا للقواعد الآتية:

- تحدد ساعات عمل القاصر في اليوم بعدد من الساعات يقل عن عدد ساعات عمل البالغين.
- يحظر ويمنع تشغيل العمال القصر في الأعمال الليلية، وهذا ما أقره المشرع صراحة نص المادة 28 من قانون 11/ 90 السالفة الذكر.

- منح للعمال القصر إجازة سنوية أطول مدة من الإجازة المقررة للعمال البالغين.

ويتحقق مفتش العمل من جميع هذه المسائل وذلك بالاطلاع على نصوص الاتفاقيات الجماعية المنظمة للعمل ،بالإضافة إلى الملفات الشخصية للعمال القصر السجلات الخاصة بهم .

¹ - بوضنوبرة مسعود، المرجع السابق، ص 312.

وتجب الملاحظة في الأخير أن هذه الرقابة تتحقق عندما يكون تشغيل قانوني للقاصر أي أن مفتش العمل عند زيارته لأماكن العمل التي يوجد بها عمال قصر يتحقق من الإجراءات القانونية الخاصة بتشغيل هذه الفئة، ولكن عندما نكون أمام تشغيل غير قانوني بمعنى عدم وجود عقد عمل أساسا يربط العامل القاصر برب العمل، فهنا في الغالب يتم اكتشاف مخالفات جمة من حيث الظروف الصحية والخطورة وما إلى ذلك مما يستدعي التدخل الفوري لمفتش العمل بتوقيف العامل القاصر عن العمل ومباشرة الإجراءات القانونية ضد رب العمل مباشرة عن طريق تحرير محضر مخالفة والتوجه إلى القضاء وهو المر الذي سنتطرق إليه لاحقا .

ثالثا : رقابة مفتشية العمل على التشغيل :في ما يخص مرور العمال على الوكالة الوطنية للتشغيل :

لقد حدد المشرع الجزائري شروط تنصيب العمال ومراقبة التشغيل وذلك في القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 ،لكن استثنى من تطبيق أحكام هذا القانون، قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وكذا مسيري المؤسسات وبين شروط وكيفيات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها عن طريق المرسوم التنفيذي رقم : 123/07 المؤرخ 24 أفريل 2007.

وتجب الملاحظة أنه يقصد بالتنصيب النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل،يجب أن تكون عروض العمل محل نشر واسع.

وتتولى الوكالة الوطنية للتشغيل¹، نشاط التنصيب ومراقبة التشغيل ،التي تتوزع عبر هياكل غير مركزية في البلديات والجماعات الإقليمية ،فلم تعد للهيئات المستخدمة الحرية في اختيار العمال الذين تتعاقد معهم بصفة مباشرة ،بل أصبح عليها من الواجب اللجوء إلى وكالات التشغيل ،ولعل السبب الذي دفع المشرع لتقييد حرية الهيئات المستخدمة في التعاقد مباشرة مع

¹ تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي ،تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل ،ومقرها بالجزائر العاصمة ،وتضم هذه الوكالة ممثلين عن مختلف الوزارات والمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص ،وممثلين عن المنظمات النقابية ، ويحدد تنظيمها ومهامها المرسوم التنفيذي رقم 77/06 الصادر بتاريخ 2006/02/18.

طالبى الشغل هو تكريس مبدأ المساواة ،وتكافؤ الفرص فى الحصول على مناصب العمل ،وهذا فى إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوى ومكافحة ظاهرة البطالة¹.

إن تدخل الدولة فى سياسة التشغيل يعتبر قيد من القيود التى تقع على حرية التعاقد ،أو الإستخدام ،فرغم أن صاحب العمل حر فى اختيار العمال ،غير أنه مقيد بأن يبلغ عن كل المناصب الشاغرة التى بحوزته حيث ألزم الهيئات المستخدمة خاصة كانت أو عامة بتقديم عروض العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل وفقا للمادة 18 من القانون 19/04²، ويتوجب على المستخدم إرسال المعلومات عن احتياجاته إلى الوكالة المختصة وفقا لفترات محددة قانونا³ وإلا سيكون تحت طائلة الأحكام الجزائية المنصوص عليها فى القانون رقم 19/04 .

إن تبليغ العروض عن المناصب الشاغرة للعمل من قبل المستخدم ،لا يعنى فرض كل العمال الذين ترسلهم الوكالة على صاحب العمل وتشغيلهم ،فهذا يترك الحرية فى التعاقد لصاحب العمل شريطة أن التعاقد يتم عبر الأشخاص المرشحوں للعمل من طرف الوكالة فقط .

إن تبليغ العروض عن المناصب الشاغرة للعمل من قبل المستخدم ،يعتبر قيد من قيود الإستخدام ،رغم أن حرية التعاقد مضمونة بموجب القانون نفسه ،فهذا لا يعتبر تناقض ،وإنما هى علاقة تكاملية لحماية الإقتصاد ،من خلال تنظيم سياسة التشغيل ، ولكن فى بعض الحالات نجد القانون يفرض على المؤسسات الإقتصادية ،تشغيل عمال معاقين ،ومنهمم الأولوية فى بعض المناصب ،فهذا يعتبر قيد من القيود كما أن ،رغم أن حرية الإستخدام مكفولة قانونا ،إلا أن المشرع وضع بعض القيود على مبدأ حرية العمل ،استبعد من خلالها فئات معينة من

¹ بنيزة جمال ، المرجع السابق ، ص 14.

² تنص المادة 18 على أنه "يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها " .

³ وفقا لنص المادة 19 من نفس القانون التى تنص على أنه :يتعين على المستخدمين إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وبالتوظيفات التى قاموا بها إلى الوكالة المؤهلة حسب فترات وخصائص تحدد عن طريق التنظيم".

التشغيل كليا(فئة القصر) ،ومنع بعضهم من العمل في أوقات معينة(النساء) ،في حين فرض استخدام فئة معينة مثل :المعوقين¹.

وتسهر مفتشية العمل كجهاز رقابي على التأكد من جميع عمليات التشغيل ومدى احترامها للشروط القانونية للتشغيل وهنا يخص الأمر العمال بصفة عامة أو بعض الفئات الأخرى كفئة العمال القصر والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة ،والتزام المؤسسات المستخدمة من تبليغ الوكالات المختصة بالتشغيل²، بالمناصب الشاغرة لديها وإرسال المعلومات المتعلقة باحتياجاتها من اليد العاملة ،وذلك بتفحص الدفتر الخاص بتسجيل مناصب العمل الشاغرة ،وتبليغ الوكالات المختصة ،وتفادي عمليات إبرام العقود بشكل مباشر أي دون المرور على وكالة التشغيل وهي الحالات التي يمكن أن يشغل بها عامل قاصر .

في حالة تسجيل مفتشية العمل عند زيارتها الدورية للمؤسسات المستخدمة لأي مخالفة للإلتزام بعمليات تبليغ المستخدم للوكالات بالمناصب الشاغرة ،أو تشغيل العمال بشكل مباشر دون الرجوع إلى الطلبات المقدمة من قبل الوكالات ،فإن أعوان مفتشية العمل يعاينون ويسجلون المخالفات المرتكبة من قبل المستخدم ويحررون محاضر مخالفة بذلك وفقا للمادة 23 من نفس القانون³ ،وعن مخالفة عدم تبليغ المستخدم عن المناصب الشاغرة ،وعدم إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وبالتوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة ، فإنه يتعرض للغرامة المنصوص عليها في المادة 24 و 25 من نفس القانون على التوالي⁴.

¹المادة 16 من القانون 11/90 التي تنص على أنه "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".

² تجب الملاحظة أن الوكالة المختصة هي الوكالة الوطنية للتشغيل ،لكن في المناطق التي لا تتواجد بها وكالة ،فإن البلدية تسهر على استقبال عروض المستخدمين ،وطلبات عمل مواطنيها ،للقيام بعمليات تشغيلهم وفق اختصاصها الإقليمي (المادة 2،5، 8، من القانون 19/04 السالف الذكر).

³ تنص المادة 23 على أنه : "يعاين مفتشوا العمل ويسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون".

⁴ تنص المادة 24 على أنه : "يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العروض بغرامة من 10.000 إلى 30.000 د.ج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه . وفي حالة العود ،تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

وبالمقابل نجد أن المشرع قد أوجب على وكالة التشغيل المختصة تلبية العرض المقدم من قبل الهيئة المستخدمة في أجل 21 يوما من تاريخ تسجيله ،وفي حالة عدم تلبية العرض يمكن للهيئة المستخدمة اللجوء إلى التشغيل المباشر مع إعلام الوكالة بذلك فوراً وفقاً للمادة 14.

وفي حالة إكتشاف أعوان وكالة التشغيل أي خرق من قبل المستخدم لشروط وإجراءات تشغيل العمال أو تشغيل عمال من خارج القائمة المبلغ بها ،فإنهم يلتزمون بإخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي خول لها المشرع سلطة تحرير محاضر المخالفة وإحالة المستخدم المخالف إلى المحكمة المختصة¹.

وتنص المادة 25 على أنه : "يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 19 من هذا القانون المتعلقة بالمعلومات الواجب إرسالها إلى الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000 إلى 30.000 د.ج عن كل توظيف تم أو احتياج من الأيدي العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب .
في حالة العود ،تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة " .

¹ بنيزة جمال ، المرجع السابق ، ص 17.

الفرع الثاني :آثار الرقابة والمعاينة التي يقوم بها مفتش العمل

يلعب مفتش العمل دورا أساسيا في معاينة المخالفات ومتابعتها ،فالدعوى العمومية لا تتحرك والمتابعة الجزائية لا تحقق دون وقوف مفتش العمل على مخالفات تشريع العمل¹،ويملك في سبيل القيام بذلك عدة أدوات يستعملها عند معاينة الجرائم المتعلقة بقانون العمل²، وتتمثل في إصدار الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفات ، وذلك حسب السلطة التقديرية الممنوحة له³، بموجب الفقرة الثانية من المادة الثامنة من ذات القانون التي تقضي بأن له أن يقدر حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى هذه الوثائق المذكورة ،حيث تراعى في إتخاذ هذه الإجراءات طبيعة المؤسسة المستخدمة ،ونوع المخالفات ،والسلوك العام للمستخدم ،وسنبين كل وثيقة على حدا كالآتي:

أولاً: الملاحظات الكتابية

يحرر مفتش العمل ملاحظات كتابية لكل مستخدم أثبتت المعاينة وجود تقصير في تطبيق التشريع والتنظيم على أن تكون المخالفة المرتكبة هي الأولى من نوعها وتتسم بالبساطة⁴،كغياب أو إنعدام بعض الإجراءات التي من شأنها أن تساهم في تطوير وتنظيم العمل أكثر وحماية العمال⁵، فيحرر بذلك ملاحظة كتابية (حسب النموذج الملحق) وتخضع لمتابعة ومراقبة مفتش العمل من خلال الدفتر المرقم والموقع الذي يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض⁶ ويسمى بسجل ملاحظات مفتشية العمل وهو إلزامي والحكمة من وراء تسجيل الملاحظات الكتابية هي معرفة إذا ما كان المستخدم معتادا على القيام بهذه المخالفات.

¹ جهل مجد ، المرجع السابق ، ص47.

² المادة 07 من القانون 03/90.

³ تجب الملاحظة أن هذه السلطة التقديرية هي مستمدة من نص المادة 17 من الإتفاقية الدولية رقم 81 التي أعطت لمفتش العمل حرية المبادرة الكاملة في تقدير الملاحقة واتخاذ التدابير اللازمة وهذا بنصها:

" il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites .

⁴ فاندي سميرة ، الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة ، رسالة ماجستير ،جامعة وهران ،

2002 ، ص 160.

⁵ بوصوار عبد النبي ، المرجع السابق ، ص 120 .

⁶المادة 08 من القانون 03/90.

كما يجب التنويه أن الملاحظات الكتابية تعتبر وسيلة الغرض منها التنبه وليس الردع، وتحرر عندما يكون الخرق أو التقصير لا يهدد الأحكام القانونية المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل، فإذا زاد التقصير عن ذلك يلجأ مفتش العمل إلى تقديم الإغذارات¹.

ثانيا : الإغذارات

إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية أو ما تعلق منها بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، أو عدم الإمتثال للملاحظة الكتابية ، يحرر إغذارات إلى المستخدم للإمتثال للتعليمات ، وذلك بشكل مكتوب (حسب النموذج المرفق) وتدون في سجل الإغذارات ، وهي توجه عند اكتشاف مفتش العمل لمخالفات في مواقع العمل ، تتاح فيها لمرتكب المخالفة آجالا لتصحيحها ولرفع أي تقصير ، وقد حددت النصوص القانونية مدة الإغذار حسب حالات خرق القوانين والتنظيمات² ، فهناك آجالا دنيا لتنفيذ الإغذارات الإنذارية والتي لا يمكن في كل الأحوال أن تقل عن خمسة أيام ، إلا أن هذه الآجال الدنيا المحددة قانونا يمكن لمفتش العمل رفعها بحسب الظروف الخاصة بكل حالة (المادة 08 و 09 من القانون 03/90).

وتصبح الإغذارات ملزمة للمستخدم من حيث التنفيذ ، وهي دوما تسبق حالة تحرير محاضر المخالفة إلا في حالات معينة هي استثنائية (وفيها يتم تحرير محاضر المخالفة دون توجيه أي إغذار سابق) .

ويتم إخطار المستخدم بهذه الإغذارات ثم تدوينها في سجل خاص يكون مرقما وموقعا ويقدم لمفتش العمل عند كل طلب ، وتجب الملاحظة أن الغاية من تحرير الإغذارات هي الإمتثال لتعاليم مفتش العمل عند أي تقصير أو عدم تطبيق النصوص القانونية ، وكذلك بهدف إخطار الجهات المختصة لتحليل ومعاينة المواد والمنتجات ، وهي لا تعني الخرقات المتعلقة

¹ جهل محمد ، المرجع السابق ، ص 62 .

² لقد حدد المشرع الجزائري مدة الإغذارات في عدة قوانين منها القانون 07/88 السالف الذكر ، والمرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بإجراءات النظافة والأمن في أماكن العمل ، والمرسوم التنفيذي رقم 11/05 المؤرخ في 08/01/2005 المحدد لتنظيم وسير مصالح النظافة والأمن (المادة 39 منه).

بعدم إحترام التدابير العامة للوقاية فقط بل يمكن أن ترجع لسبب غياب مواد أساسية ، أو معدات الحماية الفردية أو الجماعية ¹.

وفي حالة ما إذا إكتشف مفتش العمل من خلال معاينة لاحقة أن المستخدم لم يمثل لما وجه إليه في الإعذارات بعد إنتهاء الأجال القانونية يحزر مخالفة ويخطر الجهة القضائية المختصة به لتبث في أمره في الجلسة الأولى ويكون الحكم قابل للتفويض بغض النظر عن المعارضة أو الإستئناف ².

ثالثا : محاضر المخالفة

كما سبق الذكر لا يمكن أن يلجأ مفتش العمل لتحرير محضر مخالفة إلا في حالة عدم امتثال المستخدم لمضمون الإعذار الموجه إليه من جهة ، وبعد انتهاء المدة القانونية التي حددت له من طرف مفتش العمل في سجل الإعذارات إلا في حالات معينة ³ ، ومن هنا ماذا نقصد بمحضر المخالفة ؟ وهل له حجية في الإثبات ؟

تعرف المحاضر على أنها تلك الأوراق المكتوبة التي تتضمن ما تم التحقق فيه من وقائع يحررها ضابط الشرطة القضائية وأعاون الشرطة القضائية المؤهلين أو الموظفون التابعين لبعض الإدارات والذين تلقوا تأهيلا من القانون للقيام بذلك (المادة 18 ، 20 و 21) ⁴.

وتجب الملاحظة أن المحاضر لا تحوز قوة إثبات متميزة إنما ينظر إليها على سبيل الإستدلال وهو ما أكدته صراحة المادة 225 من قانون الإجراءات الجزائية حيث نصت "لا تعتبر المحاضر والتقارير المثبتة للنيابة والجنح إلا مجرد استدلالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك " .

¹ فاندني سميرة . المرجع السابق . ص 160.

² تنص المادة 12 من القانون 03/90 على أنه " لا تخضع الإعذارات لأي وسيلة طعن سواء أكانت إدارية أو قضائية من قبل المستخدم بل تصبح نافذة من اليوم الذي حررت فيه " .

³ قد يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة مباشرة بعد ملاحظة الخرق ، وخاصة في حالة وجود خطر جسيم على العمال يهدد السلامة الصحية والأمنية .

⁴ فريخ محمد هشام والدكتور ، فريخ حسين ، شرح قانون الإجراءات الجزائية ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2011 ، ص 170 .

وقد أشار المشرع الجزائري إلى المحاضر التي لها حجية إلى أن يثبت العكس في نص المادة 216 ق إ ج حيث نصت على أنه : "في الأحوال التي يخول القانون فيها بنص خاص لضباط الشرطة القضائية أو أعوانهم أو الموظفين وأعوانهم الموكلة إليهم بعض مهام الشرطة القضائية سلطة إثبات جنح في محاضر أو تقارير تكون لهذه المحاضر دليل عكسي بالكتابة أو بشهادة الشهود"، وهناك محاضر أخرى وهي التي تحوز حجية إلى حين إثبات عدم صحتها عن طريق الطعن بالتزوير ،حيث نجد أنها تقيد حرية القاضي الجنائي في الإقناع¹، ولقد تدخل المشرع بموجب قوانين خاصة لتنظيم هذا النوع من المحاضر² ومثال ذلك المحاضر التي يحررها مفتشي العمل في مجال عملهم وأثناء تأدية وظائفهم والتي يثبتون فيها كل الجرائم المتعلقة بمخالفات تشريع العمل³ حيث أكدت المحكمة العليا في إحدى قراراتها على أنه (...من المقرر قانونا أن محاضر مفتشي العمل التي تعين الجرائم الخاصة بتشريع العمل لها حجيتها إلى أن يطعن فيها بالتزوير)⁴، وهذه الطائفة من المحاضر التي وردت بموجب قوانين خاصة تنزع من القاضي الجنائي حرية التقدير وتقيد اقتناعه فيلتزم بما جاء في مضمونها ولا يستبدها إلا إذا ثبت عدم صحتها عن طريق الطعن بالتزوير⁵.

وفي سبيل القيام بهذه المهام على أكمل وجه ودون الحيلولة من قيام مفتش العمل بمهامه ،دعم المشرع الجزائري هذه السلطات بعقوبات جزائية يتعرض لها المستخدم عند عرقلة

¹ فريح محمد هشام وفريحة حسين ، المرجع السابق ، ص 172 .

² لقد نصت المادة 218 من ق إ ج على : " إن المواد التي تحرر عنها محاضر لها حجيتها إلى أن يطعن فيها بالتزوير تنظمها قوانين خاصة وعند عدم وجود نصوص صريحة تتخذ إجراءات الطعن بالتزوير وفق ما هو منصوص عليه في الباب الأول من الكتاب الخامس " .

³ بلعليات إبراهيم ، أركان الجريمة وطرق إثباتها في قانون العقوبات الجزائري ، دار الخلدونية ، ص 319 .

⁴ قرار صادر يوم 17 يناير 1984 من القسم الثاني للغرفة الجنائية الثانية في الطعن رقم 412 . 29 . المجلة القضائية للمحكمة العليا . العدد الأول لسنة 1990 - صفحة 269 ، والقرار بتاريخ 08/10/1990 ، رقم الملف 62132 منشور في المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الأول لسنة 1992 ص 112 .

⁵ فريح محمد هشام وفريحة حسين . المرجع السابق . ص 173 .

مهام مفتشي العمل ومنعه من القيام بوظيفته فكرس المشرع عدة عقوبات في القانون 90 / 03 و لمزيد من الحماية أحاله على قانون العقوبات¹.

أما المادة 24 منه فقد عاقبت بالغرامة والحبس كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو من يساعده² بمقتضى المادة 306³، ورفعت قيمة الغرامة ومدة الحبس في حالة العود⁴، مع إمكانية الحكم بإحدى هاتين العقوبتين⁵.

¹ حيث نصت المادة 23 من القانون 90 / 03 على أنه " تطبق أحكام المادتين 144 و148 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات على من يمارسون الضغوط والإهانات والعنف ضد مفتشي العمل " .

² حيث نصت المادة على أنه: يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000.00 دج إلى 4000.00 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل ، أو مهمة الأشخاص الذين يساعده ونصت الفقرة الثانية من ذات المادة على حالة العود، حيث ترفع عقوبتي الغرامة والحبس لتصبح الغرامة تتراوح ما بين 4000.00 دج إلى 8000.00 دج وترفع عقوبة الحبس لتصبح من شهرين إلى ستة أشهر أو الحكم بإحدى هاتين العقوبتين.

³ تنص المادة 06 على أنه : " يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقيق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا .

ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي :

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

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

ج . طلب الإطلاع على أي دفتر ، أو سجل ، أو وثيقة ، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه ، بغية التحقق من مطابقتها ، واستساخها أو استخراج خلاصات منها .

د. إلتماس ، عند الحاجة ، آراء أي شخص مختص ، أو مساعدته ، أو إرشاداته ، لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

هـ . إصطحاب المستخدم أو ممثله وممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم .

. الحصول لدى المستخدم ، في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل على كل المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته .

⁴ بموجب المادة 139 من القانون 90 . 11 فإنه " يعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الإثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة اللاحقة " .

⁵ نبيل صقر وأحمد لعور ، المرجع السابق، ص 188.

كما نجد أن المشرع الجزائري عاقب على رفض تقديم الدفاتر الخاصة بملاحظات مفتش العمل المنصوص عليها بموجب المادة 08 من القانون 03/90 والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 165 من هذا القانون من أجل مراقبتها¹.

وقد نص الباب الثاني تحت عنوان صلاحيات مفتش العمل، لا سيما المواد من 5 إلى 16 إلى كفاءات وإطار تدخل القوة العمومية في إطار المخالفات والجرائم التي يرفعها مفتش العمل وحجية محاضره، كما نصت المادة 18 منه على إلزام مفتش العمل بالسرية في كل المحاضر والشكاوي والمعلومات التي يتلقاها أو التي تبلغ إلى علمه مع المحافظة على كتمان هوية الشاكي طبقاً لأحكام المواد 144 و 148 من قانون العقوبات، والمحافظة على السر المهني² إلا في بعض الحالات³.

كما لمفتش العمل دوراً وقائياً كونه يهدف أساساً إلى ضمان تحقيق أفضل مستويات الإلتزام بالأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وتهدف إلى حماية العمال وضمان سلامتهم عن طريق الحيلولة دون ارتكاب المخالفات من أرباب العمل أصلاً⁴، وذلك كعمل وقائي قبل اللجوء إلى الوسائل الجزية التي تعتمد في التعامل مع المخالف للأحكام القانونية، فيجب أن تمتد جهود مفتش العمل إلى الوقاية من المخاطر التي قد تلحق بالعمال.

¹ . يفرض المشرع عقوبة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج على انعدامها وفي حالة العود ترفع الغرامة لتتراوح ما بين 1000 دج إلى 4000 دج، كما يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 2000 إلى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 165 من هذا القانون وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 دج إلى 8000 دج (م 154)، وعدلت هذه المادة مؤخراً بموجب القانون 11/17 السالف الذكر "... يعاقب بغرامة من 10.000 دج إلى 20.000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات ... وفي حالة العود تكون العقوبة من 40.000 إلى 50.000 دج .

² تنص المادة 19 من القانون 03/90 على أنه "يتعين على مفتش العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتيقداً بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم".

³ تنص المادة 20 من نفس القانون على أنه " لا يمكن الإحتجاج بأحكام المادتين 18 و 19 أعلاه، على السلطات المخول لها السلطة القضائية".

⁴ يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دار وائل للنشر، الأردن 2008، ص 386.

وقبل لجوء مفتش العمل إلى إعداد المحضر إشتراط عليه المشرع الجزائري أن يعذر المستخدم ويمنحه أجلا إضافيا ليتخذ الإجراءات اللازمة ، سواء تعلق الأمر بإتخاذ التدابير الوقائية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها ، أو إلزام المستخدم بامتثاله للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات أو إذا لاحظ تقصيرا أو خرقا للحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويتعين على المفتش أن يستشهد بالوقائع التي شاهدها وأسماء العمال الذين استجوبهم ورقم المادة القانونية التي استند إليها في تثبيت المخالفة وموضوع المخالفة ثم توقيع العامل¹ .

قد ألزم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة وذلك في المادة 10 من القانون 03/90، وقد قيد المشرع بموجب هذا الحكم صلاحية مفتش العمل وألزمه بتحرير محضر للمخالفة التي تمت معابنتها ويمكن لمفتش العمل اللجوء إلى القاضي الإستعجالي في حالة ما اكتشف خرقا سافرا للأحكام الآمرة يحرر محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، واللجوء إلى القضاء يكون عند عدم إمتثال المستخدم للإعذار الموجه له من طرف مفتش العمل في خلال أجل (08) أيام² ، وحتى في هذه الحالة يبقى المفتش حرا في اللجوء إلى القضاء من عدمه .

¹ خنيش رايح ، المرجع السابق ، ص 84.

² المادة 12 من القانون 03.90 " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام. وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الإلتزام خلال الأجل المحدد له ، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة ، التي تبت خلال جلستها الأولى ، بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الإعتراض أو الإستئناف .

المبحث الثاني: الإجراءات القضائية المتعلقة بمخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بالقاصر.

كما سبق الذكر إنه وفي حالة تحرير مفتش العمل لمحضر المخالفة (حسب النموذج المرفق) يكون أمام إجراءين أولهما، إخطار الجهة القضائية المختصة إذا ما تعلق الأمر بتقصير من المستخدم في تطبيق النصوص القانونية، أما الثاني في حالة ما تبين لمفتش العمل وجود خطر وشيك الوقوع، يخطر الجهات الإدارية وهي الوالي والمجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا لإتخاذ ما يلزم من إجراءات¹ ومن جهتنا سنوضح الإجراءات من خلال ما يلي :

المطلب الأول : الجهة القضائية المختصة

قبل التطرق إلى الجهات القضائية المختصة بمتابعة جرائم التشغيل غير القانوني للقاصر والإستغلال الإقتصادي لهم وجب التطرق إلى أهلية القاصر في ما يخص اللجوء إلى التقاضي في فرع أول ثم التطرق إلى الجهة صاحبة الإختصاص بالنظر في قضايا تشغيل القاصر على النحو التالي

الفرع الأول :أهلية العامل القاصر للجوء إلى التقاضي

إن المبادئ المدنية فيما يتعلق بحق اللجوء إلى القضاء تؤكد أن الصغير الواقع ترشيده ترشيدها مطلقا، أو مقيدا يأخذ حكم الرشيد ، ويمكن له القيام بمباشرة الإجراءات أمام القضاء، أما بالنسبة للقاصر غير المرشد تقضي القاعدة العامة بأنه قبل بلوغ سن الرشد لا يمكن له القيام بمباشرة إجراءات التقاضي لدى المحاكم إلا بواسطة وليه والاستثناء الوحيد لهذا المبدأ يتمثل في المادة الإستعجالية حيث يمكن للقاصر المميز القيام مباشرة في حالة خطر ملم .

وفي القانون الجزائري لا يمكن للقاصر القيام مباشرة برفع دعوى قضائية أمام المحاكم، بالرغم من أنه يعمل ويكتسب مباشرة حقوقا من هذا العمل ويتحمل شخصا التزامات، وهذا القيد لا يتماشى مع واقع العمل ولا يتلاءم أيضا والوضعية القانونية للعامل القاصر فهذا الأخير له أهلية العمل، والأهلية لإبرام كل التصرفات القانونية المتعلقة بشغله ابتداء من إبرام عقد الشغل إلى إنهائه .

¹ المادة 11 من القانون 03/90 .

وهذه الأهلية وإن كانت مقيدة إلا أنها وجدت لحماية العامل القاصر من استغلال المؤجرين وجعل وليه أو الوصي عليه يقومان على مصالحه في مواجهة رب العمل ،لذلك نرى من الضرورة تعديل حق التقاضي بالنسبة للقاصر ،وذلك بتمكين العامل القاصر بالقيام بمباشرة الدعوى بمساعدة أو مشاركة وليه¹.

الفرع الثاني : القضاء المختص بمحاكمة رب العمل

1) القسم المختص :

نظرا لخصوصية النزاعات التي تقوم بين العمال وأرباب العمل ،فقد خصها المشرع الجزائري بأنظمة إجرائية لتسويتها ،فيختص القسم الاجتماعي بالنظر في هذا النوع من المسائل ،وقد حدد الاختصاص النوعي له بكونه الوحيد المختص في النظر والبت في نزاعات العمل الفردية القائمة بين العامل ورب العمل حول تنفيذ وتعليق أو إنهاء علاقة العمل التي تربطهما ،ويمكن أن يتوسع إختصاص المحكمة لتتظر في المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي ،وانتخاب مندوبي العمل في لجنة المشاركة ،وتلك المتعلقة بتطبيق وتفسير الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ،واستقبال على سبيل الإيداع الأنظمة الداخلية ،أما فيما يتعلق بالإختصاص الإقليمي فالقاعدة العامة هو أن الإختصاص الإقليمي ليس من النظام العام ومعنى ذلك أنه بإمكان الأطراف معالجة هذه المسألة بإدراجها في العقد مثلا بالتعيين بصفة مسبقة المحكمة المختصة في حالة نزاع ما ،غير أنه في المجال الإجتماعي يتم معالجة الموضوع على ضوء المواد التالية : المادة 24 من القانون 04/90 ،المادة 79 من القانون 11/90 و المادة 08 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فنص المادة 24 يمنح للعامل الإختيار في رفع الدعوى إما أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ عقد العمل بغض النظر عن إبرامه ،أو أمام المحكمة الواقعة في محل إقامة المدعى عليه .

¹ الفرشيشي وحيد ، المرجع السابق ، ص 98.

أما في ما يخص النزاعات الخاصة بفسخ أو تعليق عقد العمل بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، فيمكن أن ترفع الدعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان إقامة المدعي (المادة 24 فقرة 02 من القانون 04/90)¹.

يختص بمحاكمة رب العمل المتهم قضاء العمل² سواءا قسم المخالفات أو قسم الجرح التابع للمحكمة المختصة والتي تقع في اختصاصها الإقليمي المؤسسة المستخدمة، وذلك حسب طبيعة التهمة المتابع بها المستخدم المخالف، سواء أكانت مخالفة أو جنحة، والعبرة بالإختصاص المحلي للمحكمة بموطن المؤسسة وليس بموطن المستخدم (رب العمل)، وذلك لأن ما ارتكبه من مخالفات تصنف على أنها قضية جزائية وهي تمثل كل فعل مجرم ارتكب على الأراضي الجمهورية أو خارجها، وأخضعته قواعد القانون الجزائري لإختصاص المحاكم الجزائية³، والسبب من اختيار مكان موطن المؤسسة هو مكان وقوع الجريمة عادة بالإضافة إلى وجود الأدلة في المؤسسة مما يمكن من معرفة مسؤولية المؤسسة الجزائية من حيث المساهمة في الجريمة كفاعل أصلي أو شريك .

1) مفتشية العمل كطرف في الدعوى :

يختلف أطراف الدعوى الجزائية عن أطراف الدعوى المدنية، ذلك أن النيابة العامة مدعية بإسم الحق العام، والمتهم المنسوب إليه الفعل، يمثلان الطرفان الأساسيان في الدعوى الجزائية، ويمكن أن تشمل أطراف أخرى هما الطرف المدني والمسؤول المدني، وتمثل مفتشية العمل الطرف المدني في الدعوى، ولها الحق في المطالبة بالحقوق المدنية التي تمثل تعويضا عن ارتكاب المخالفات .

¹ <http://www.droit-dz.com/forum/threads/7764/1510112018-20:22>

² يعرف قضاء العمل بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين (المادة 20 من القانون 04/90)، ويتسم قضاء العمل بطابعه الاستثنائي بالمقارنة مع النظام القضائي العادي وأساس هذا الإستثناء يكمن في تشكيل المحكمة عند النظر في النزاعات العمالية، والطابع الإستعجالي لقضاء العمل، وأيضا في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة لاسيما من حيث قوتها التنفيذية .

³ بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 141.

ومن الناحية العملية غالبا ما تلتزم مفتشية العمل الدينار الرمزي كتعويض عن الأضرار التي أحدثتها المستخدم، وهو ما يؤكد عدم إهتمام مفتشية العمل بأي تعويض، بقدر إهتمامها بتوقيع العقوبة الجزائية على المستخدم لإجباره على إزالة المخالفات، وهو الهدف الرئيسي الذي تسعى المفتشية لتحقيقه، لذلك نجدها لا تهتم بالحضور في جلسات المحاكمة، وتكتفي بتمثيل النيابة العامة بإعتبارها صاحبة الحق الأصلي في تحريك ومباشرة الدعوى العمومية، وتلتزم مفتشية العمل بمتابعة مجريات المحاكمة، ومنطوق الحكم، غير أن المشرع الجزائري لم ينص على حقها في الطعن بالإستئناف ضد الأحكام الصادرة، مما يجعل هذا الإختصاص مخولا بشكل منفرد إلى النيابة العامة، إضافة إلى صاحب المصلحة وهو المستخدم المتهم في حالة عدم رضاه على منطوق الحكم¹.

¹ بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 141.

المطلب الثاني : تدخل السلطات الإدارية العمومية لممارسة الرقابة والمعاينة.

حرصا من المشرع على تحقيق الحماية القانونية الفعالة لقواعد قانون العمل أعطى صلاحية التدخل لممارسة الرقابة والمعاينة ، واتخاذ التدابير الإستعجالية اللازمة للإدارة والمقصود بها هنا الإدارة العمومية المتمثلة في كل من البلدية والولاية ، كجماعتين إقليميتين ، تمارسان دورهما في حماية الأمن والصحة والمحافظة على النظام العام وهو الأمر الذي سنوضحه من خلال الفرع الأول على أن نتطرق إلى الحماية الإجتماعية والقضائية للطفل المستحدثة في قانون الطفل في الفرع الثاني وذلك كالآتي :

الفرع الأول : دور الجماعات المحلية في الرقابة والمعاينة

لقد تطرق الدستور الجزائري لسنة 1996 إلى الجماعات المحلية (البلدية والولاية)¹ ونظم المشرع كل ما يتعلق بهما في القانونين 08/90 و 09/90² بحيث جعلهما وسيلتان للتنظيم المحلي ومشاركة المواطن في إدارة شؤونه عبر المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، فكلمة الجماعات المحلية هي عبارة عن منطقة جغرافية، حيث يقسم إقليم الدولة إلى وحدات جغرافية تتمتع بالشخصية المعنوية، وتضم مجموعة سكانية معينة وتنتخب من يقوم بتسيير شؤونها المحلية في شكل مجلس منتخب ولهذه الاعتبارات تعددت تسميتها، فسميت باللامركزية الإقليمية نسبة إلى الإقليم الجغرافي الذي تقوم عليه، وسميت بالإدارة المحلية لتمييزها عن الإدارة المركزية ولأن نشاطها محلي وليس وطني وسميت أيضا بالجماعات المحلية للدلالة على نفس الفكرة وسميت بالحكم المحلي لتمتعها باستقلال واسع عن الحكومة المركزية غير أنها لا تتمتع باختصاصات تشريعية وقضائية وسميت كذلك بالمجالس المحلية المنتخبة لكونها تنتخب من جهازها التمثيلي من قبل السكان، ولقد منح المشرع للجماعات المحلية سلطات معينة في ما يخص الرقابة الوقائية في بعض الحالات وهو الأمر الذي سنتطرق إليه من خلال مايلي:

¹ وذلك في أحكام المادتين 15 و16 حيث نصت المادة الأولى على أن الجماعات الإقليمية للدولة هي البلدية والولاية وأن البلدية هي الجماعة القاعدية ، أما الثانية فنصت على أنه يمثل المجلس المنتخب قاعدة اللامركزية ومكان مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية .

² القانون 08/90 المؤرخ في 07 أفريل 1990 المتعلق بالبلدية المعدل والمتمم والقانون 09/90 المؤرخ في نفس التاريخ المتعلق بالولاية .

أولاً: المجلس الشعبي البلدي

البلدية باعتبارها جماعة إقليمية أساسية تتمتع بالإستقلال المالي والشخصية المعنوية ،تتمتع بالسلطة إدارية نابعة من القانون ،حيث تقوم بتنفيذ القوانين والتنظيمات عبر ترابها ،وتقوم بالسهر على تنفيذ إجراءات الإحتياط والوقاية والتدخل فيما يخص الإسعافات¹.

ولقد منح القانون لرئيس البلدية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي اتخاذ جميع الاحتياطات الضرورية وجميع التدابير الوقائية لضمان سلامة الأشخاص والأموال ،كما سمح له في حالة الخطر الجسيم والداهم أن يأمر بتنفيذ تدابير الأمن² التي تقتضيها الظروف ويعلم بها الولي فوراً وبالتالي نجد أن القانون منح لرئيس البلدية سلطة المعاينة والمراقبة وتطبيق القوانين وحتى المعاقبة التي هي من اختصاصات القضاء ولم يختص بها المشرع حتى الموظف المؤهل المتمثل في مفتش العمل³.

ثانياً : الوالي .

يعتبر الولي⁴ من بين الأشخاص المؤهلين لمهمة رقابة الأحكام القانونية الخاصة بالعمال ،باعتباره سلطة إدارية تمارس الرقابة الوقائية في حالات محددة ،ويعتبر المسؤول عن المحافظة على النظام والأمن والسلامة والسكينة العامة⁵ إذ يقوم باتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لإثبات المخالفات المرتكبة عند الإستعجال فقط ،وله بعد ذلك تكليف الضبطية القضائية لمتابعتها ،وتدخل الولي مرتبط بشرط تبليغ وكيل الجمهورية فوراً خلال 48 ساعة الموالية لبدئ الإجراءات ،ووفقاً لأحكام المادة 28 من قانون الإجراءات الجزائية فإنه يتخلى عن كافة الإجراءات للسلطات

¹ المادة 69 من قانون البلدية رقم 11/10 المؤرخ في 22 يونيو 2011 المتعلق بالبلدية والمعدل للأمر 67/24 المؤرخ في 08/01/1967 ج،ر الصادرة 03 يونيو 2011 العدد 37 .

² يقصد بتدابير الأمن كإغلاق الفوري للمحلات التي تشكل خطراً على أمن وسلامة المواطنين ،وكذلك إغلاق المنشآت التي تهدد سلامة الأشخاص والأموال ،أو هدم الجدران أو المباني المتداعية .

³ جهل محمد ،المرجع السابق ،ص 91.

⁴ يعتبر الوالي سلطة إدارية وسياسية في الولاية وهو كل شخص معين من طرف الدولة بموجب مرسوم رئاسي تكون له مجموعة مثل الصلاحيات على مستوى الولاية ممثلاً للدولة فيها وممثلاً لها في نفس الوقت .

⁵ المادة 95 و96 من قانون الولاية 09/90 المؤرخ في أفريل 1990 المعدل والمتمم بالقانون 07/12 المؤرخ في 21 فبراير سنة 2012 .

القضائية المختصة ويرسل الأوراق والأشياء المحجوزة والأشخاص مقترفي المخالفة إلى وكيل الجمهورية المختص، وبالإضافة إلى قانون الولاية وقانون الإجراءات الجزائية نجد المرسوم رقم 373/83 المؤرخ في 1983/05/28، الذي يحدد سلطات الوالي في ميدان الأمن والمحافظة على النظام العام والذي خول للوالي اتخاذ جميع الإجراءات لضمان أمن وحماية أمن الأشخاص وممتلكاتهم واحترام قواعد النظافة والأمن، وبصفة عامة ضمان تطبيق القوانين والتنظيم الخاص بالشرطة العامة أو المختصة¹.

وتجب الملاحظة أن المشرع خول في قانون الطفل أيضا للجماعات المحلية (الوالي ورئيس البلدية) المساهمة في مساعدة الطفولة²، وخول لها أيضا في نطاق الحماية الاجتماعية على المستوى المحلي للطفل في حالة خطر إخطار مصالح الوسط المفتوح بكل ما من شأنه أن يشكل خطرا على الطفل أو على صحته أو سلامته البدنية أو المعنوية³، ورفع عريضة إلى قاضي الأحداث⁴، وفي حالة التأكد من حالة الخطر من طرف مصالح الوسط المفتوح تخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين أو هيئة اجتماعية، من أجل التكفل الاجتماعي بالطفل⁵.

وعلى سبيل المقارنة نجد المشرع الفرنسي قد أجاز لمفتشي العمل، وفي حالة ملاحظة خطر على السلامة البدنية للعمال، أن يخطر قاضي الإستعجال، لإستصدار أمر لإتخاذ الإجراءات الكفيلة بإنهاء حالة الخطر كإتلاف المواد، وحتى غلق الورشة وغيرها⁶.

¹ المواد 02 و 03 و 04 من المرسوم 373/83 المتعلق بسلطات الولي في مجال الأمن .

² المادة 05 من قانون الطفل .

³ المادة 22 من قانون حماية الطفل السالف الذكر .

⁴ المادة 32 من ق ط .

⁵ المادة 25 من قانون حماية الطفل .

⁶ بوضوار عبد النبي، المرجع السابق، ص 120.

الفرع الثاني : الحماية الإجتماعية والقضائية للطفل في حالة خطر

كما سلف القول لقد اعتبر المشرع الجزائري في قانون حماية الطفل ،الطفل في حالة خطر كل طفل تكون صحته أو أخلاقه أو تربيته أو أمنه في خطر أو عرضة له ،أو تكون ظروفه المعيشية أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه للخطر المحتمل أو المضر بمستقبله أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر ووضع عدة حالات اعتبر فيها الطفل في حالة خطر ومن هذه الحالات نجد :المساس بحقه في التعليم ،إذا كان الطفل ضحية جريمة من ممثله الشرعي ،الاستغلال الجنسي للطفل بمختلف أشكاله ،من خلال استغلاله لاسيما في المواد الإباحية وفي البغاء وإشراكه في عروض جنسية ،بالإضافة إلى الإستغلال الإقتصادي للطفل لا سيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يحرمه من متابعة دراسته أو يكون ضارا بصحته أو سلامته البدنية و/أو المعنوية ،ونجد أيضا حالة أخرى تتمثل في وقوع الطفل ضحية نزاعات مسلحة وغيرها من حالات الإضطراب وعدم الاستقرار¹ ،ووضع له عدة إجراءات لحمايته بداية من الحماية الاجتماعية وصولا إلى الحماية القضائية وذلك ما سنتطرق إليه من خلال مايلي :

أولا :الحماية الاجتماعية للطفل في حالة خطر

في نطاق الحماية الاجتماعية للطفل في حالة خطر نجد المشرع استحدث هيئة وطنية لحماية وترقية الطفولة تكلف بالسهر على حماية وترقية حقوق الطفل يرأسها المفوض الوطني لحماية الطفولة الذي يختار بعناية من بين الشخصيات الوطنية ذات الخبرة والاهتمام بمجال الطفولة والذي يتولى بالتنسيق مع مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية والأشخاص الكلفين برعاية الطفولة وضع برامج وطنية ومحلية لحماية وترقية حقوق الطفل ،بالإضافة إلى القيام بكل عمل للتوعية والإعلام والاتصال وخاصة في البحث والتعليم في مجال حقوق الطفل بهدف فهم الأسباب الاقتصادية والاجتماعية و/أو الثقافية لإهمال الأطفال وإساءة معاملتهم واستغلالهم وتطوير سياسات مناسبة لحمايتهم من خلال وضع نظام معلوماتي وطني حول وضعية الطفل في الجزائر² ،كما أنه يساهم في إعداد التقارير المتعلقة بحقوق الطفل التي تقدمها

¹ المادة الثانية من قانون الطفل السالف الذكر .

² المواد من 11 إلى 13 من قانون الطفل .

الدولة إلى الهيئات الدولية والجهوية المختصة ،كما أنه يعد أيضا تقريرا سنويا عن حالة حقوق الطفل ومدى تنفيذ اتفاقية حقوق الطفل ويرفعه إلى رئيس الجمهورية¹.

ويقوم المفوض الوطني لحماية الطفولة بزيارة المصالح المكلفة بحماية الطفولة والتي تقدم له وجوبا كل التسهيلات وتقدم له كل المعلومات دون الاعتداد بالسر المهني ، ويقترح المفوض ما يراه مناسباً لتحسين سيرها أو تنظيمها ،كما أنه يتلقى الإخطارات حول المساس بحقوق الطفل من كل طفل أو ممثله الشرعي أو كل شخص طبيعي أو معنوي ،ويحولها إلى مصلحة الوسط المفتوح المختصة إقليمياً للتحقيق فيها واتخاذ الإجراءات المناسبة حولها ،ويحول الإخطارات ذات الطابع الجزائي إلى وزير العدل الذي يخطر بدوره النائب العام المختص قصد تحريك الدعوى العمومية عند الاقتضاء².

أما على المستوى المحلي فتتولى مصالح الوسط المفتوح الحماية الاجتماعية للأطفال بالتنسيق مع مختلف الهيئات والمؤسسات العمومية والأشخاص المكلفين برعاية الطفولة والتي تقدم لها كل التسهيلات وتضع تحت تصرفها كل المعلومات التي تطلبها³،وتقوم هذه المصالح بمتابعة وضعية الأطفال في خطر ومساعدة أسرهم ،وتخطر هذه المصالح من قبل الطفل و/أو ممثله الشرعي أو الشرطة القضائية أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو كل جمعية أو هيئة عمومية أو خاصة تنشط في مجال حماية الطفل ،أو المساعدين الاجتماعيين أو المربين أو المعلمين أو الأطباء أو كل شخص طبيعي أو معنوي آخر ،بكل ما من شأنه أن يشكل خطراً على الطفل أو على صحته أو سلامته البدنية أو المعنوية ،ويمكنها أن تتدخل تلقائياً⁴،وتتأكد هذه المصالح من الوجود الفعلي لحالة الخطر من خلال القيام بالأبحاث الاجتماعية والانتقال إلى مكان تواجد الطفل والإستماع إليه وإلى ممثله الشرعي ،حول الوقائع محل الإخطار من أجل

¹ المادة 19 و 20 من قانون الطفل .

² المواد من 14 إلى 18 من قانون الطفل .

³ المادة 31 من قانون الطفل .

⁴ المادة 22 من قانون الطفل .

تحديد وضعيته واتخاذ التدابير المناسبة له ،وعند الضرورة تنتقل هذه المصالح إلى مكان تواجد الطفل فوراً ويمكنها عند الإقتضاء أن تطلب تدخل النيابة العامة أو قاضي الأحداث¹.

وإذا تأكدت من وجود حالة خطر تتصل بالممثل الشرعي للطفل من أجل الوصول إلى اتفاق بخصوص التدبير الأكثر ملائمة لاحتياجات الطفل ووضعيته الذي من شأنه إبعاد الخطر عنه ،ويجب إشراك الطفل الذي يبلغ من العمر ثلاث عشرة (13) سنة على الأقل في التدبير الذي سيتخذ بشأنه وله الحق هو وممثله الشرعي في رفض الإتفاق الذي يدون في محضر ويوقع عليه جميع الأطراف .

ويجب على مصالح الوسط المفتوح إبقاء الطفل في أسرته مع اقتراح أحد التدابير الاتفاقية التالية :

- إلزام الأسرة باتخاذ التدابير الضرورية المتفق عليها لإبعاد الخطر عن الطفل في الأجل التي تحددها مصالح الوسط المفتوح .

- تقديم المساعدة الضرورية للأسرة وذلك بالتنسيق مع الهيئات المكلفة بالحماية الإجتماعية .

- إخطار الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين أو أي هيئة اجتماعية ،من أجل التكفل الإجتماعي بالطفل .

- اتخاذ الإحتياطات الضرورية لمنع اتصال الطفل مع أي شخص يمكن أن يهدد صحته أو سلامته البدنية أو المعنوية .

ولها أيضا أن ترفع الأمر إلى قاضي الأحداث المختص في حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق في أجل أقصاه عشرة (10) أيام من تاريخ إخطارها ،تراجع الطفل أو ممثله الشرعي ،أو في حالة فشل التدبير المتفق عليه بالرغم من مراجعته ،و ترفع هذه المصالح لقاضي الأحداث الأمر

¹ المادة 23 من قانون الطفل .

بصفة فورية في حالة الخطر الحال أو في الحالات التي يستحيل معها إبقاء الطفل في أسرته ، لا سيما إذا كان ضحية جريمة ارتكبتها ممثله الشرعي¹ .

وتعلم مصالح الوسط المفتوح قاضي الأحداث دوريا بالأطفال المتكفل بهم وبالتدابير المتخذة بشأنهم ، وتعلم أيضا المفوض الوطني بمآل الإخطارات التي وجهها إليها ، وأن توافيه كل ثلاث أشهر بتقرير مفصل عن كل الأطفال الذيم تكفلت بهم² .

ثانيا : الحماية القضائية

يختص قاضي الأحداث لمحل إقامة الطفل المعرض للخطر لمحل إقامة الطفل المعرض للخطر أو مسكنه أو محل إقامة أو مسكن ممثله الشرعي ، وكذلك قاضي الأحداث للمكان الذي وجد به الطفل في حال عدم وجود هؤلاء ، بالنظر في العريضة التي ترفع إليه من الطفل أو ممثله الشرعي أو وكيل الجمهورية أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي لمكان إقامة الطفل أو مصالح الوسط المفتوح أو الجمعيات أو الهيئات العمومية المهتمة بشؤون الطفولة ، كما يجوز له أن يتدخل تلقائيا أو يتلقى الإخطار المقدم من الطفل شفاهة .

ويقوم قاضي الأحداث بإعلام الطفل و/أو ممثله الشرعي بالعريضة المقدمة إليه فورا ، ويقوم بسماع أقوالهما وتلقي آراءهما بالنسبة لوضعية الطفل ومستقبله ، كما أنه يجوز للطفل الإستعانة بمحام ، ويتولى قاضي الأحداث دراسة شخصية الطفل ، لا سيما بواسطة البحث الاجتماعي والفحوص الطبية والعقلية والنفسانية ومراقبة السلوك ، ويمكنه مع ذلك إذا توافرت لديه عناصر كافية للتقدير ، أن يصرف النظر عن جميع هذه التدابير أو أن يأمر ببعض منها ، ويتلقى قاضي الأحداث كل المعلومات والتقارير المتعلقة بوضعية الطفل وكذا تصريحات كل شخص يرى فائدة من سماعه وله أن يستعين في ذلك بمصالح الوسط المفتوح ، ويجوز لقاضي الأحداث أثناء التحقيق ، أن يتخذ بشأن الطفل وبموجب أمر بالحراسة المؤقتة أحد التدابير الآتية :. إبقاء الطفل في أسرته ، تسليم الطفل لوالده أو لوالدته الذي لا يمارس حق الحضانة عليه ، ما لم تكن قد سقطت عليه بحكم ، تسليم الطفل إلى أحد أقاربه ، تسليم الطفل إلى شخص أو عائلة جديرين

¹ المادة 27 من ق ط .

² المادة من قانون الطفل .

بالثقة ،كما يمكنه أن يكلف مصالح الوسط المفتوح بملاحظة الطفل في وسطه الأسري و/أو المدرسي و/أو المهني .

ويمكن أيضا لقاضي الأحداث أن يأمر بوضع الطفل بصفة مؤقتة في : - مركز متخصص في حماية الأطفال في خطر - مصلحة مكلفة بمساعدة الطفولة - مركز أو مؤسسة استشفائية إذا كان الطفل في حاجة إلى تكفل صحي أو نفسي ،ولا يمكن أن تتجاوز مدة التدابير المؤقتة المذكورة ستة أشهر ،ويعلم الطفل و/أو ممثله الشرعي بالتدبير المؤقتة المتخذة خلال ثمان وأربعين (48) ساعة من صدورها بأي وسيلة كانت .

ويقوم قاضي الأحداث بعد الإنتهاء من التحقيق بإرسال ملف القضية إلى وكيل الجمهورية للإطلاع عليه ،ويقوم باستدعاء الطفل وممثله الشرعي والمحامي عند الإقتضاء بموجب رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول قبل ثمانية (08) أيام على الأقل من النظر في القضية ،ويسمع قاضي الأحداث بمكتبه كل الأطراف وكذا كل شخص يرى فائدة من سماعه ،كما يجوز له إعفاء الطفل من المثل أمامه أو الأمر بانسحابه أثناء كل المناقشات أو بعضها إذا قتضت مصلحته ذلك .

وبالإضافة إلى التدابير المذكورة سابقا يجوز لقاضي الأحداث في جميع الأحوال أن يكلف مصالح الوسط المفتوح بمتابعة وملاحظة الطفل وتقديم الحماية له من خلال توفير المساعدة الضرورية لتربيته وتكوينه ورعايته ،مع وجوب تقديمها تقريرا دوريا له حول تطور وضعية الطفل وتكون التدابير مقررة لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد ،ولا يمكن أن تتجاوز في كل الأحوال تاريخ بلوغ الطفل سن الرشد الجزائي ،غير أنه يمكن قاضي الأحداث عند الضرورة أن يمدد الحماية المنصوص عليها إلى غاية إحدى وعشرين (21) سنة ،بناء على طلب من سلم إليه الطفل أو من قبل المعني أو من تلقاء نفسه ،ويمكن أن تنتهي هذه الحماية قبل ذلك بموجب أمر من قاضي الأحداث المختص بناء على طلب المعني بمجرد أن يصبح هذا الأخير قادرا على التكفل

بنفسه¹ ، وتبلغ الأوامر بأية وسيلة إلى الطفل أو ممثله الشرعي خلال ثمان وأربعين ساعة من تاريخ صدورها ولا تكون هذه الأوامر قابلة لأي طريق من طرق الطعن².

وتجب الملاحظة أنه عند تسليم الطفل للغير أو وضعه في أحد المراكز أو المذكورة سابقا يتعين على الملزم بالنفقة أن يشارك في مصاريف التكفل به ، ما لم يثبت فقر حالته ، ويحدد القاضي المبلغ الشهري للمشاركة في هذه المصاريف بموجب أمر نهائي غير قابل لأي طريق من طرق الطعن ، ويدفع هذا المبلغ شهريا حسب الحالة للخبزينة أو للغير الذي يتولى رعاية الطفل ، وتؤدى المنح العائلية التي تعود للطفل مباشرة من قبل الهيئة التي تدفعها ، إما إلى الخبزينة العمومية وإما إلى الغير الذي سلم إليه الطفل .

ويمكن للقاضي أن يعدل التدبير الذي أمر به أو العدول عنه بناء على طلب الطفل أو ممثله الشرعي أو وكيل الجمهورية أو من تلقاء نفسه ، ويبت القاضي في طلب مراجعة التدبير في أجل لا يتجاوز شهرا واحدا من تقديمه له³.

¹ المادة 42 من قانون حماية الطفل .

² المادة 43 من نفس القانون .

³ المادة 45 من نفس القانون .

من خلال ما سبق نجد أن ظاهرة تشغيل القصر صنف من مظاهر خرق حقوق الطفل الشرعية والدولية، بالرغم من أنها غير محظورة على مستوى القانون الدولي وذلك لما لبعض أشكال العمل من فوائد محتملة على القاصر وأسرته، وخاصة في مجال تأمين بعض الحاجات الأساسية والضرورية للعيش لهم، وبدلاً من الحظر المطلق، نجد أن المعاهدات الدولية عالجت الظروف التي يعمل في ظلها الأطفال بالإضافة إلى تمكينهم من الحقوق الإنسانية الأساسية المكفولة لنظرائهم غير العاملين وبشكل خاص الحق في التعليم¹.

والجزائر بدورها سارعت إلى المصادقة على الإتفاقيات الدولية الصادرة في مجال تشغيل القصر، وتعديل قوانينها لمسايرة النهج الدولي في هذا المجال الذي لم يحظر عمل القاصر كقاعدة عامة، بل أجازته استثناءاً بشروط وبقيد معينة، وأقرت كذلك مجموعة من الضمانات لصالح هذه الفئة وعلى رأس هذه الضمانات نجد اعتماد سن ستة عشرة سنة الذي يمثل طموحاً لمنظمة العمل الدولية، ووضعت عدة قيود على تشغيل هذه الفئة وتوفير التعليم الإلزامي والمجاني إلى جانب إنشاء لجنة وطنية مشتركة بين القطاعات منذ سنة 2003 لمنع ومكافحة عمالة الأطفال، بهدف توفير محيط ملائم ووقائي للطفل يسمح له الاستفادة من سياسات التغطية الصحية وضمان الحماية علاوة على السياسات المتخذة للوصول إلى الجودة في التربية والاستثمار في التعليم.

وبالرغم من أن بلادنا كانت ولا زالت من الدول التي وضعت على عاتقها انتهاج سياسة إجتماعية للتكفل بكافة فئات العمال من حيث إبراز حقوقهم وواجباتهم، وفي مجال بحثنا سعت إلى محاربة ظاهرة تشغيل القصر بشتى الوسائل وخاصة من ناحية فرض التمدد الإلزامي لكل الأطفال وجعله مجانياً، وانتهاج سياسة جنائية ضد المستخدمين الذين يشغلون القصر، إلا أن الحماية الجنائية تبقى غير كافية لهذه الفئة، خاصة في الاقتصاد الغير المنظم إذا أخذنا بعين الإعتبار أن القطاع العام يلتزم عموماً بالقانون بشأن عدم تشغيل الأطفال الأقل من السن المباح قانوناً، وغيره من النصوص الخاصة بتشغيل القصر (وإن لم يكن بريئاً تماماً من مخالفة القانون) يظل هو خط الدفاع الأول في مجال المقاومة الحكومية لعمالة الأطفال.

¹ رشيدة أحفوض، الحماية الاجتماعية لفئات الأجراء المستثناة من مدونة الشغل، الشركة المغربية للنشر والتوزيع، ط 3، ص 325.

ولقد بذلت عدة جهود سواء على المستوى الوطني أو الدولي من أجل القضاء على عمل القصر أو الحد منها، إلا أن هذه الظاهرة لا تزال قائمة لأسباب وظروف متعددة ساهمت في إفشال السياسات الاقتصادية والاجتماعية في التعامل مع هذه الظاهرة، وعلى رأسها الفقر (فقر الأسرة) الذي يكون عمل القاصر كنتيجة حتمية لا مفر منها وذلك نتيجة الظروف والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، ففي حين سعى القانون إلى التعامل مع آثار الظاهرة، ظلت أسبابها تعمل على إفشالها لأنها تقع خارج نطاقه، وهكذا اتسعت الرقعة الظاهرة - كما وكيفا - بدلا من الحد منها، أو القضاء عليها، وبالرغم مما تسجله الإتفاقيات الدولية وكذا التشريع الجزائري من بنود تمنع اشتغال الأطفال ما دون سن معينة مازالت هناك هوة كبيرة بين سن القوانين والتشريعات وتنفيذها ميدانها يفرضها الواقع الاجتماعي والاقتصادي الصعب، حيث يقف الواقع الفعلي متحديا كافة الضمانات التي تقدمها القوانين، ولكن وبالرغم من أننا لا ننكر أن هناك اضطرابا اجتماعيا، لعمالة الأطفال، خصوصا أبناء الأسر الفقيرة، لكن يجب أن لا نغفل وجود أيضا استغلال اجتماعي لهؤلاء الأطفال، تتواطأ عليه السلطات الحكومية ومؤسسات الأعمال في القطاعين العام والخاص.

وبالإضافة إلى ما سبق هناك عدة أسباب أخرى نذكر منها على سبيل المثال عدم إكتشاف الكثير من الحالات الخاصة بتشغيل القصر وفي بعض الحالات عدم الإبلاغ عنها، وكذلك لوجود غموض فيما يخص مسؤولية الشخص المعنوي، نشاط هذه الفئة على وجه الخصوص في الإقتصاد غير المنظم وعدة أسباب أخرى.

ومن خلال ما تم التطرق إليه سابقا توصلنا إلى مجموعة من التوصيات بالإضافة إلى بعض التوصيات الأخرى التي تدخل في سياق جهود المنظمات الرامية إلى معالجة عمل القصر التي لا يمكن الإستغناء عنها بأي حال من الأحوال لكونها تساهم وبدور فعال في القضاء على هذه الظاهرة ووجب التذكير بها والحفاظ عليها كمكسب وتمحورت حول ما يلي :

التوصيات :

بداية تجب الملاحظة أن ما تم التطرق إليه سابقا يخص تشغيل القصر الذين يعملون لصالح هيئات مستخدمة مهما كانت طبيعتها، ولا يخص الفئات التي تعمل لصالح أنفسها أو داخل

المؤسسة العائلية، لكون القانون سواء الوطني منه أو على مستوى التشريعات المقارنة يكاد يخلو من أي إشارة إليهم فيجب على الدولة والساهرين على هذا المجال أن يتدخلوا لتقنين هذا المجال كبدائية للمشكلة .

- يجب تكثيف حملات التوعية لأن عمل الأطفال هو في المقام الأول مسألة تغيير الإتجاهات ولابد أولاً أن يقتنع العاملون الرئيسيون في المجتمع بدءاً من الأطفال ذاتهم وأسرههم إلى السياسيين والأحزاب السياسية والسلطات المحلية وأصحاب العمل والنقابات والمدرسين بأن عمل الأطفال أساساً هو مشكلة يجب محاربتها، ودعم الجمعيات الوطنية للقيام بما هو مناسب من أجل القضاء أو على الأقل الحد من هذا النوع من عمل القصر .

- يجب أن ينعكس الاهتمام الرسمي للدولة بفتة العمال القصر وذلك بمنحهم الأولوية في خطط التنمية، وما يرتبه بالضرورة من نطاق رحب من القواعد الملزمة عميقة الأهمية في توجيه الأدوات الرسمية للدولة سواء كانت قواعد قانونية أو كانت توجهها عاماً لكافة مرافق الدولة الخدمية التي تعنى بالطفل .

- يجب اتخاذ كافة التدابير الوطنية سواء التشريعية أو الإدارية أو الاجتماعية وكافة التدابير الأخرى من أجل كفالة ضمان تطبيق الإلتزامات الواردة في الاتفاقيات الدولية .

- يجب على المشرع الجزائري إعطاء تعريفاً قانونياً واضحاً للأعمال الخطيرة، ووضع قائمة بالأعمال التي لا يجوز أن يستخدم فيها القصر ممن هم دون الثامنة عشرة على وجه السرعة.

- إعادة النظر في منظوماتنا التشريعية والقانونية والتربوية والاجتماعية الثقافية وبخلق إطار حياة أفضل للأجيال القادمة .

- زيادة فرص التعليم إما عن طريق أخذ "إجازة" للانتظام في الدراسة وإما عن طريق توفير التعليم في مكان العمل.

- ضرورة تقديم المساعدة للطفل العامل وأسرته والتي تتضح في سد الاحتياجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية والصحية وذلك لحماية الطفل من الخروج المبكر للعمل، وتوفير خدمات إعالة لأولياء الأمور، خاصة الأمهات الأرامل.

- يجب تشجيع التشدد في تطبيق القوانين ضد المتجرين بالأطفال ومن يبرمون " عقود إذعان" في مجال تشغيل القصر ،وتفعيل نصوص التشريع العقابي في هذا المجال وإيجاد الآليات المناسبة لمتابعة مرتكبي جرائم هذا النوع من التشغيل.

. تغيير القيم الثقافية والأعراف الاجتماعية التي تتساهل إزاء الاستغلال الاقتصادي للقصر عن طريق فرض عقوبات صارمة .

. يجب أن تعمل الدولة بمؤسساتها المختلفة المعنية على إيجاد حلول بديله لعمل القصر لما له من أضرار جسدية ونفسية تدوم لمدى الحياة بالنسبة له وللمجتمع.

- إنشاء محاكم جزائية خاصة بالعمل، وإقرار عدم شمول الجرائم التي ترتكب في حق القاصر بأي نظام عفو أو إعفاء بالإضافة إلى النص صراحة على تجريم بعض الأفعال ذات العلاقة بتشغيل أو استغلال الأطفال .

. إعادة تقويم وتقييم الظاهرة من خلال دراسات علمية وموضوعية تحليلية ،وفق مناهج متعددة التخصصات ،والآليات للتصحيح والتدقيق من أجل إيجاد مقاربات مندمجة تسهم في علاج هذه الظاهرة في سياق سوسيو- إقتصادي وقانوني ،يضمن لجيل الغد الإنخراط السليم في محيطه العام بشكل إيجابي²، والتي تقوم في الأساس على تبني الدولة لسياسات تركز على برامج واقعية من شأنها توفير عمل لائق يكون بديلا لوقف عمل الأطفال، وضمان حصولهم على حقوقهم في الصحة، والتعليم، واللعب، واللهم، وإتاحة الفرصة لأسرهم للحصول على دخل مناسب، والتمتع بالأمن الاقتصادي والاجتماعي والثقافي .

. يجب إعادة النظر في العملية التعليمية برمتها، ووضع برامج لاستيعاب الأطفال غير الملتحقين بالمدارس، لاسيما بالريف وإزالة الأسباب التي أدت لعزوفهم عن التعليم لدمجهم مرة أخرى ضمن عملية التعليم .

- يتعين العمل عدم استثناء العامل القاصر من الرعاية الصحية والاجتماعية، أو حرمانه من الحماية القانونية، وكذلك يجب على الوزارة المختصة، إلزام مفتشي العمل ، بالقيام بعملهم

²علال المنوار ، تشغيل الأطفال بين الحماية القانونية وإكراهات الواقع ، الطبعة الأولى ، مطبعة الدار الجديدة . الرباط ، 2009، ص 04.

والتفتيش الدوري المستمر على جميع المنشآت والشركات والمزارع التي تقوم باستخدام الأطفال لتطبيق نصوص قانون العمل.

- إقرار مسؤولية الشخص المعنوي في قانون العمل مع ضرورة إيجاد إنسجام بينها وبين ما تم النص عليه في قانون العقوبات في هذا المجال .

- "ينبغي بذل جهود خاصة لضمان عدم توظيف الأطفال في ظل شروط تشمل استخدام المواد أو الأدوات أو العمليات الخطيرة، أو رفع أوزان ثقيلة، أو العمل تحت الأرض، كما ينبغي أن يولى اهتمام خاص بالبند المتعلق بعدالة المكافئة التي يحصلون عليها وحمايتها، ووضع حدود صارمة على ساعات العمل اليومية والأسبوعية، ومنع العمل الإضافي ومنح فترة حد أدنى متصلة من الراحة قدرها 12 ساعة ليلا، بالإضافة إلى أيام الراحة الأسبوعية المعتادة فضلا عن منح إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة 4 أسابيع على الأقل، ولا تقل بأي حال عما يمنح للكبار، وتحقيق تغطية تأمينية تتضمن إصابات العمل والرعاية الطبية والمزايا التي تقدم في حالات المرض، علاوة على الحفاظ على مستوى من الأمان والصحة"³ .

- يجب تفعيل دور الأسرة نظرا لأهميتها ودورها في تعديل سلوك الطفل العامل تجاه عمله ومجتمعه لذلك يجب أن تتحلى بالمعايير والقيم الدينية لتصبح أسرة متماسكة ، وقوية فينتج عنها أجيال واعية تعمل على تنمية المهارات التي يحتاج إليها المجتمع لازدهاره .

- سحب الطفل من العمل وإرجاعه مرة أخرى إلى المدرسة من أجل استكمال سنوات دراسته، والتعاون مع المؤسسات التعليمية في هذا المجال ضرورة لإجراء اختبارات دراسية للطفل لتحديد مستواه الدراسي ولم لا وضع أقسام خاصة بهم ببرامج خاصة للدعم .

- إلحاق الأطفال إن اقتضت الضرورة بمراكز التكوين من أجل تعلم أبجديات حرفة معينة تكون وسيلة ليكتسب بها رزقه وتغنيه عن الاحتياج المادي .

³ Report of the Director General ILO, Geneva ,1983,P,29-30.

المصادر

- القرآن الكريم .

المؤلفات(1) باللغة العربية :

- 1- ابن منظور لسان العرب ، دار إحياء التراث العربي ، الطبعة الأولى ج 13 بيروت لبنان، 1989 .
- 2- أحمد عبد الله ، عمالة الأطفال في مصر. الظاهرة والمعالجة ، إشكالية تطبيق اتفاقية حقوق الطفل في الواقع المصري ، تجمع الهيئات غير الحكومية المعنية بحقوق الطفل ، امديست ، 1999 .
- 3- أحمد عبد الله رزة ،الأطفال الكادحون "ظاهرة عمالة الأطفال في مصر"،مكتبة دار الكلمة للنشر ،مصر 2002.
- 4- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة 06 .
- 5- أحمية سليمان ،قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ،ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية 2013.
- 6- آمال علي خميس علي وآخرون ، الأبعاد المحلية والعالمية لقضية عمالة الأطفال . مديرية القوى العاملة ، الإسكندرية 2013 ، 2014 .
- 7- أماني عبد الفتاح ، عمالة الأطفال كظاهرة إجتماعية ريفية ، عالم الكتب .
- 8- أنيس حسيب السيد المحلاوي، نطاق الحماية الجنائية للأطفال "دراسة مقارنة بين الفقه الجنائي الإسلامي والقانون الجنائي " ، دار الكتب القانونية.
- 9- إيمان ثوابتي ريما سرور ، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والإستخدام ، مكتبة الوفاء القانونية ، الطبعة الأولى 2017.
- 10- باسم شهاب ، مبادئ القسم العام لقانون العقوبات وفقا لأحدث التعديلات بالقانون رقم 23 لسنة 2006 ، ديوان المطبوعات الجامعية . وهران . 2007.

- 11- بحري فاطمة ، الحماية الجنائية للأطفال المستخدمين ، دار الفكر الجامعي ، الطبعة الأولى ، الاسكندرية 2007.
- 12- بركو مزوز ، أطفال الشوارع القيم وأساليب التربية الوالدية ، دار جوانا للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2014 .
- 13- بلعليات إبراهيم ، أركان الجريمة وطرق إثباتها في قانون العقوبات الجزائري ، دار الخلدونية ، الطبعة الأولى الجزائر 2007 .
- 14- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية ، الطبعة الأولى، الجزائر 2009 .
- 15- حسنين العمدي البوادي ، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي ، دار الفكر الجامعي ، الطبعة الأولى 2005 .
- 16- حسين عبد اللطيف حمدان . قانون العمل " دراسة مقارنة . منشورات حلبي الحقوقية
- 17- حمدي عبد الرحمان ، قانون العمل ، دار الفكر العربي .
- 18- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى ، أحكام عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة، مكتبة القانون والإقتصاد ، الرياض الطبعة الأولى 1435 هـ / 2014 .
- 19- خالد محمد القاضي ، حقوق الطفل في الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، دار الطلائع ، الطبعة الأولى 2006 .
- 20- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، 2005 .
- 21- سالمة حامد الشاعري ، الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لعمل الأطفال في الشوارع في المجتمع الليبي ، دار طبرق ، الطبعة الأولى ، 2009.
- 22- سلامة عبد التواب عبد الحليم ، حماية الطفولة دراسة مقارنة في معايير لعمل الدولية والعربية وقانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- 23- سمير سعد ، التسرب من مدارس التعليم الأساسي (ورقة عمل مقدمة إلى ندوة عمالة الطفل في مصر ، القاهرة المركز القومي للبحوث الإجتماعية والجنائية بالتعاون مع اليونسيف ، 1986) .

- 24- سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة.
- 25- الشيخلي عبد القادر ، جرائم الإتجار بالأشخاص والأعضاء البشرية وعقوباتها ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط 1 ، 2009 ، بيروت لبنان.
- 26- صلاح رزق عبد الغفار يونس ، جرائم الإستغلال الإقتصادي للأطفال ، دراسة مقارنة ، دار الفكر والقانون ، 2015.
- 27- صلاح علي علي حسن ، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة، 2012.
- 28- صلاح علي علي حسن ، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة ، 2013.
- 29- صلاح محمد محمود المغربي ، النظام القانوني لحماية الأطفال المقاتلين في القانون الدولي الإنساني دراسة الحالة في إفريقيا ، الفضيل للنشر والتوزيع ، 2011.
- 30- عادل عازر وآخرون ، ظاهرة عمالة الأطفال ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، منظمة الأمم المتحدة للأطفال (اليونيسيف) ، إهداءات 2001 .
- 31- عادل عازر وآخرون ، نحو منهج حقوقي لسياسات حماية الطفل في مصر ، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى 2008 .
- 32- عاطف عبد الحميد حسن ، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، دار التهضة العربية ، القاهرة 2007 .
- 33- عاكف يوسف صوفان ، المنظمات الإقليمية والدولية ، دار الأحمدي للنشر ، الطبعة الأولى 2008 .
- 34- عبد الرحمن بن محمد عسيري ، تشغيل الأطفال والانحراف ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض 2005 .
- 35- عبد العال الديربي ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي . المركز القومي للإصدارات القانونية ، الطبعة الأولى 2013 .

- 36- عبد العال الديري ، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي ، دراسة لدور منظمة العمل الدولية بالتطبيق على الحالة المصرية . شركة الدليل للدراسات والتدريب وأعمال الطباعة والنشر ، القاهرة 2014 .
- 37- عبد العزيز العشوي ، حقوق الإنسان في القانون الدولي دار الخلدونية ، الطبعة الأولى 2009 .
- 38- عبد العزيز مندوه أبوخزيمة ، الحماية الدولية للأطفال أثناء النزاعات المسلحة ، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الدولي العام ، دار الفكر الجامعي الاسكندرية 2010 .
- 39- عبد اللطيف خالفي ، الوسيط في مدونة الشغل ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، 2004 .
- 40- عبد اللطيف عبد القوي مصلح ، ظاهرة انحراف الأحداث في المجتمع وعلاقتها بمتغيرات الوسط الأسري ، دار الكتاب الجديد ، 2010 .
- 41- عبد الهادي فوزي العوضي، الحماية القانونية لحقوق الطفل المدنية ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2008 .
- 42- عبد الودود يحي ، شرح قانون العمل ، دار الفكر العربي ، بدون طبعة نشر .
- 43- عروبة جبار الخزرجي ، حقوق الطفل بين النظرية والتطبيق ، دار الثقافة ، الطبعة الأولى ، 2009 .
- 44- علا مصطفى وعزة كريم ، عمل الأطفال في المنشآت الصناعية الصغيرة ، المركز القومي للبحوث الإجتماعية والجنائية ، القاهرة 1996 .
- 45- علال المنوار ، تشغيل الأطفال بين الحماية القانونية وإكراهات الواقع ، الطبعة الأولى ، مطبعة الدر الجديدة ،الرباط ، 2009 .
- 46- علي عبد الرزاق جلبي ،العنف والجريمة المنظمة دراسات في المشكلات الاجتماعية ،دار المعرفة الجامعية ،2011 .
- 47- علي عمارة ، قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003 ، الطبعة الخامسة، 2008 .
- 48- علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل ، دار الفكر الجامعي ، طبعة 2001 .

- 49- عمار عوابدي ، القانون الإداري ، النظام الإداري ، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2000.
- 50- غالب علي الداوودي ، شرح قانون العمل وتعديلاته " دراسة مقارنة " ، دار وائل للنشر ، الطبعة الثالثة .
- 51- غالية رياض النبشة ، حقوق الطفل بين القوانين الداخلية والاتفاقيات الدولية ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان ، الطبعة الأولى 2010.
- 52- فاطمة شحاتة أحمد زيدان ، تشريعات الطفولة ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية 2007.
- 53- فريح محمد هشام وفريح حسين ، شرح قانون الإجراءات الجزائية ، دار الخلدونية ، 2011 .
- 54- لعسري عباسية ، حقوق المرأة والطفل في القانون الدولي الإنساني ، دار الهدى 2006.
- 55- محمد أحمد إسماعيل ، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية ، دار النهضة العربية، القاهرة ، 1993 .
- 56- محمد الدريج ، الأطفال في وضعية صعبة ، السلسلة الشهرية المعرفة للجميع ، العدد 25 ، منشورات رمسيس ، إهداءات 2005 .
- 57- محمد بن حساين ، القانون الإجتماعي المغربي ، علاقات الشغل الفردية والجماعية ، الجزء الأول ، طبعة 2015.
- 58- محمد حسين منصور ، شرح قانون العمل العماني ، دار الجامعة الجديدة ، 2011.
- 59- محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، 2007 .
- 60- محمد عبد الوهاب خفاجي ، التنظيم القانوني لحقوق الطفولة والأمومة في ضوء قانون العمل المصري ، تشريعات ومنظمات الطفولة ، 1997 .
- 61- محمد عبد الوهاب خفاجي ، التنظيم القانوني والتربوي لحقوق الطفولة والأمومة ، الطبعة الثالثة 1999 .

- 62- محمد عزمي البكري ، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد ، المجلد الرابع ، دار محمود .
- 63- محمد فاروق الباشا ، التشريعات الإجتماعية "قانون العمل" ، منشورات جامعة دمشق .
- 64- محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مكتبة الوفاء القانونية ، الطبعة الأولى 2010 .
- 65- محمد مجدي الببتي ، التشريعات الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، 2001.
- 66- محمد محمود المهدي ،مدخل في تشريعات الرعاية الاجتماعية (التأمين الاجتماعي . العمل والعمال . حماية الطفل ورعايته)، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2005.
- 67- مزوز بركو ، أطفال الشوارع القيم وأساليب التربية الوالدية ، دار جوانا للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2014.
- 68- منال محمد عباس ، عمالة الأطفال ،الأبعاد الإجتماعية والقانونية ، دار المعرفة الجامعية ، 2011 .
- 69- مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، دار الأمل للطباعة والنشر بدون طبعة ،الجزائر .
- 70- ناهد العجوز ، الحماية الجنائية لحقوق العمالية ، منشأة المعارف ، الطبعة الأولى مصر 1996.
- 71- نبيل صقر وأحمد لعور ، العقوبات في القوانين الخاصة ، دار الهدى ، الجزائر 2005.
- 72- نجيمي جمال ،جرائم الآداب والفسوق والدعارة في التشريع الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2014.
- 73- نسرين عبد الحميد نبيه ،الإجرام الجنسي ،دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية ، 2008.

- 74- نصيف فهمي منقريوس ، أطفالنا في خطر (أطفال بلا مأوى . عمالة الأطفال .
الأطفال . المعاقون) ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر 2009 .
- 75- هاني دويدار ، الوجيز في القانون البحري ، الجزء الأول ، مكتبة ومطبعة الإشعاع
الفنية، طبعة 1993.
- 76- هلاي عبد ألاه أحمد وخالد محمد القاضي ، حقوق الطفل في الشريعة الإسلامية
والمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية ، دار الطلائع ، الطبعة الأولى ، القاهرة ،
2008 .
- 77- همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة، 2003.
- 78- هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، دار الجامد ، الطبعة الأولى
2008 .
- 79- وحيد الفرشيشي ، عمالة الأطفال ، دراسة مسحية تحليلية في ثلاث بلدان تونس
واليمن ولبنان ، المعهد العربي لحقوق الإنسان تونس 2008 .
- 80- وسيلة شابو ، القانون الدولي للعمل ، دار هومة .
- 81- يوسف إلياس ، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب إقتصاد
السوق ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، 2006.
- 82- يوسف إلياس ، أطروحات في القانون الدولي الإنساني ، دار وائل للنشر ، الطبعة
الأولى ، 2008.
- 83- يوسف دلاندة ، القانون المتعلق بعلاقات العمل مدعم بأحدث مبادئ واجتهادات
المحكمة العليا ، الطبعة الأولى 2004.

الأطروحات والرسائل :

- 1- إبراهيم حسن محمد عمر الغزاوي ، المركز القانوني للطفل في مجال القانون الدولي
الخاص ، رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق ، جامعة عين شمس ، 2007 .

- 2- أيمن محمود محمد عبد العال ، رسالة دكتوراه بعنوان " العلاقة بين ممارسة نموذج التركيز على المهام في خدمة الفرد وتحقيق التوافق الإجتماعي للأطفال العاملين " . كلية الخدمة الإجتماعية قسم خدمة الفرد، جامعة حلوان ، 2006 .
- 3- بنيزة جمال ، رسالة ماجستير بعنوان ، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي ، جامعة وهران 2012.
- 4- بوسحبة الجيلالي ، الحماية من الأعمال المضنية (في التشريع الجزائري وعلى ضوء المعايير الدولية للعمل) ، رسالة دكتوراه ، جامعة وهران ، 2016.
- 5- بوصنوبرة مسعود ، الحماية الجنائية للعمل ، رسالة دكتوراه ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2009 .
- 6- بوصوار عبد النبي ، رسالة ماجستير بعنوان "جرائم قانون العمل في التشريع الجزائري" ، المركز الجامعي ، بشار، 2005 .
- 7- جهل محمد ، رسالة ماجستير بعنوان " الأحكام الجزائية الخاصة بقانون العمل" ، جامعة وهران ، 2012 .
- 8- خنيش رابح ، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2012 .
- 9- رشا أحمد محمود علي الدين ، جهود وزارة القوى العاملة في الحد من عمالة الأطفال . دراسة مطبقة على مديرية القوى العاملة الدهلوية ، جامعة حلوان ، 2008.
- 10- سماح محسن صبري عبد الفتاح أبو الليل ، رسالة ماجستير بعنوان " عمالة الأطفال في إطار منظمة العمل الدولية مع إشارة لموقف مصر منها " جامعة القاهرة ، قسم العلوم السياسية ، 2008 .
- 11- سويقات بلقاسم ، الحماية الجزائية للطفل في القانون الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2012 .
- 12- علاق نوال ، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري ، رسالة ماجستير، جامعة وهران ، 2008 .

- 13- عليوة سليم ، حماية الأطفال أثناء النزاعات المسلحة الدولية ، رسالة ماجستير،
جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2010 .
- 14- فاندي سميرة ، رسالة ماجستير بعنوان "الوسائل الصحية والأمنية لحماية العامل
داخل المؤسسة " ، جامعة وهران ، 2002 .
- 15- محمد مبارك آل الشافي ، رسالة ماجستير بعنوان "التفكك الأسري وإنحراف الأحداث" ،
جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض 2006 .
- 16- محمد مختار القاضي ، الأبعاد الإقتصادية لعمالة الأطفال في ظل العولمة (دراسة
تطبيقية على مصر) ،رسالة لنيل درجة دكتوراه في الحقوق ،كلية الحقوق جامعة
الإسكندرية، مصر 2011.
- 17- محمد نجيب السيد عيد ، رسالة ماجستير بعنوان " بعض الإضطرابات النفسية
المصاحبة لخروج الطفل للعمل "دراسة تشخيصية"، جامعة طنطا ، كلية الآداب قسم
علم النفس ، مصر 2005.
- 18- منى أحمد صادق سعد ، بدائل تعليمية غير نظامية للأطفال العاملين في الحضر ،
رسالة لنيل درجة دكتوراه فلسفة في التربية ، جامعة القاهرة ، مصر 2002 .
- 19- هادي سيف فنيس الشهراني ، المسؤولية الجنائية عن تشغيل الأطفال في النظام
السعودي (دراسة تأصيلية مقارنة بالمواثيق الدولية) رسالة ماجستير ، جامعة نايف
العربية للعلوم الأمنية ،الرياض 2010.
- 20- وفاء عبده محمد علي ، بعض الحاجات النفسية والإجتماعية لدى الطفل العامل وغير
العامل ، رسالة ماجستير ، جامعة عين شمس . مصر 2006.
- 21- يحي مهملات ، عمالة الأطفال - دراسة مقارنة " .رسالة ماجستير جامعة حلب .
سوريا 2011 .

المقالات :

- 1- أحمية سليمان ، الحماية الدولية والوطنية للطفل في مجال العمل ، المجلة الجزائرية
للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية ، الجزء 38 ، رقم 01. كلية الحقوق، جامعة
الجزائر . 2000 .

- 2- باسم محمد شهاب ، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية ، مجلة الحقوق ، المجلد الرابع ، العدد الأول ، جامعة البحرين ، 2007.
- 3- باسم محمد شهاب ،العلاقة اللازمة لتحقيق التحرش الجنسي في ميدان العمل ، LABDROS،العدد 04 ، مخبر القانون الإجتماعي جامعة وهران 2013.
- 4- البكاي الحاجي ،عمل الأطفال بالمغرب ،مجلة كلية الآداب الجديدة ،العدد 14. 2013 ،جامعة شعيب الدكالي ،المغرب .
- 5- بن عزوز بن صابر ، مداخلة بعنوان " الحماية الجنائية للطفل في مجال العمل دراسة مقارنة " .
- 6- جهل محمد ،الضوابط القانونية لحماية بيئة العمل ، LABDROS العدد 04 ،مخبر القانون الاجتماعي ،جامعة وهران 2013.
- 7- زعلاني محمد ، مقال بعنوان "شمولية ظاهرة الإقتصاد الموازي بالإشارة إلى الإقتصاد الجزائري (تأصيل المعنى . بحث في الأسباب والآثار)، منشور في مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية ، العدد العاشر ، 2011 .
- 8- سيد محمدين ، حقوق الإنسان وظاهرة عمالة الأطفال ودور الشرطة في مراقبتها ، مقال منشور ، مجلة كلية الدراسات العليا ، العدد الخامس عشر ، يونيو 2006 .
- 9- علاق نوال ، مقال بعنوان السن الأدنى للعمل كمعيار لحماية الطفل في القانون الجزائري "دراسة مقارنة على ضوء الاتفاقيات الدولية "، دفاثر مخبر حقوق الطفل ، العدد 02 لسنة 2011.
- 10- كيروني ضاوية مقال بعنوان ، دور منظمة العمل الدولية في حماية الطفل في مجال العمل . المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية ، العدد 02 لسنة 2012 .
- 11- مختاري إكرام ،تشغيل الأطفال القاصرين بالمنازل على ضوء المواثيق الدولية والتشريع المغربي ،منشورات مجلة العلوم القانونية ،منازعات قوانين الأعمال ،سلسلة فقه القضاء التجاري ،العدد الثاني .
- 12- مكي خالدية ، مقال بعنوان ، الحماية الصحية للعامل القاصر في القانون الجزائري ، دفاثر مخبر حقوق الطفل العدد الرابع . 2013.

13- نصرالدين الأخضري ، مقال بعنوان تأرجح المركز القانوني للأطفال أثناء النزاعات المسلحة بين دور الضحية وموقع الجاني ، دفاثر السياسة والقانون ، العدد الحادي عشر جوان 2014 .

14- نفيسة ابن ، التحرش الجنسي من خلال الموائيق الدولية ، منشورات الجمعية المغربية للدفاع عن حقوق النساء سلسلة "لنكسر الصمت" ،نشر الفنك ،الدار البيضاء ،المغرب .

القوانين والمراسيم :

1 . القانون رقم 07.88 المؤرخ في 26 -01- 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

2 . المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 -01 . 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.

3 . الأمر رقم 03.97 المؤرخ في 11 فيفري 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية .

4-المرسوم الرئاسي رقم 299.06 المؤرخ في 09 شعبان عام 1427 هـ الموافق لـ 02 سبتمبر 2006 .

قانون المالية التكميلي لسنة 2015 . الجريدة الرسمية العدد 40 . 23 يوليو سنة 2015.

5-قانون الطفل الجزائري . الجريدة الرسمية العدد 39 . ليوم الأحد 03 شوال 1436 هـ الموافق لـ 19 يوليو 2015.

6-القانون 03/90 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم ، للقانون 11/90 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990.

7- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ، المؤرخ في 10/06/2003 . ج.ر عدد 14 المؤرخة في 07 أبريل 2003 .

15- الظهير الشريف 1.03.194 المؤرخ في 11/09/2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المغربي .

16- قانون الأسرة الجزائري رقم 11.84 المؤرخ في 09 يونيو 1984 المعدل و المتمم بالأمر رقم 02.05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 . ج. ر رقم 15.

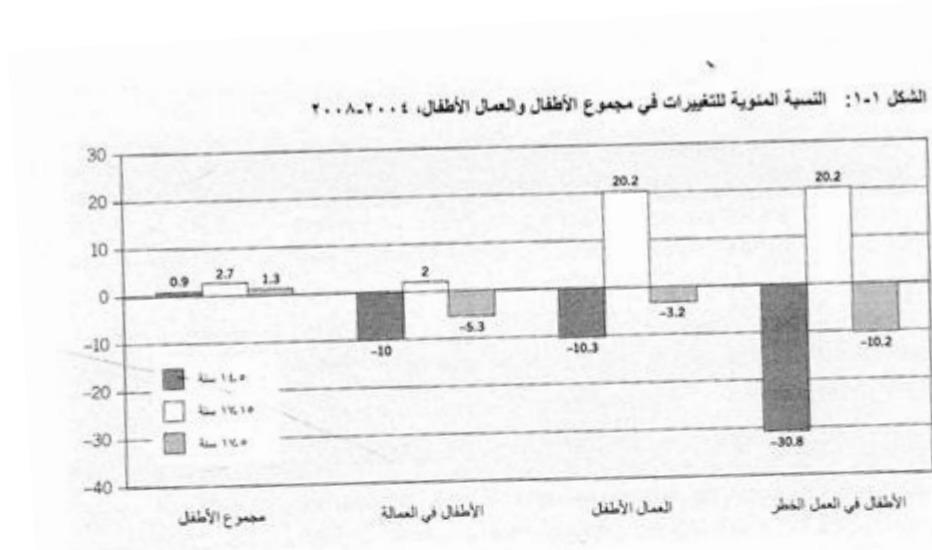
المراجع بالأجنبية :

- 1- Jean-Marc Beraud ,Manuel de droit du travail et droit social ,Litec librairie de la cour de cassation-Paris ,1996.
- 2- Jean-Baptiste Racine, La Problématique Du Travail Des Enfants A L'épreuve De La Mondialisation De L'économie ,Octobre 2005 ,L'Harmattan,2007 .

التقارير :

1. منظمة اليونيسيف ، الإستغلال الجنسي للأطفال في مختلف أنحاء العالم ، المجلس العالمي ضد الإستغلال الجنسي للأطفال والمراهقين ، ريودي جانيرو ، 25-29 نوفمبر 2008 .
2. . التقرير العالمي عن الاتجار بالأشخاص خلاصة وافية ، مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة UNODC ، فبراير 2009.
3. كتيب للبرلمانيين رقم 3 - 2002 ، القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال ، دليل عملي لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182.
4. تقرير الأمين العام (وضع حد لعمل الأطفال :هدف في المتناول) مؤتمر العمل الدولي الدورة 95 لعام 2006.
5. مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ،تقرير المخدرات العالمي 2017.
6. STOP The USE Of Child Coalition To Soldiers.30/04/1997

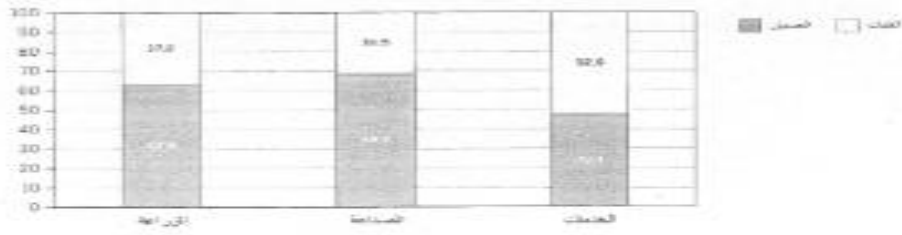
الملحق رقم 01 :



الجدول ٢-١: التقديرات العالمية للأطفال في الرعاية وعمل الأطفال والعمل الخطر، ٢٠٠٨

	عمل الأطفال الخطر		الرعاية للأطفال		الأطفال في الرعاية		مجموع الأطفال	
	%	(بالآلاف)	%	(بالآلاف)	%	(بالآلاف)	(بالآلاف)	
العالم	7,3	115.314	13,6	215.269	19,3	305.669	1.586.288	
الصين	9,0	74.019	15,6	127.761	21,4	175.777	819.891	
الولايات المتحدة	5,4	41.296	11,4	87.508	16,9	129.892	766.397	
سنة ١١-٠٥	3,0	25.949	10,7	91.024	10,7	91.024	852.488	
سنة ١٤-١٢	7,4	26.946	17,0	61.826	23,4	85.428	364.366	
(سنة ١٤-٠٥)	4,3	52.895	12,6	152.850	14,5	176.452	1.216.854	
سنة ١٧-١٥	16,9	62.419	16,9	62.419	35,0	129.217	369.433	

الشكل ٥-٦: عمل الأنتقال، التوزيع بحسب فرع القطاع الاقتصادي وبحسب الجنس (الذكاة المغربية ٢٠١٠-٢٠١١، نسبة مئوية)



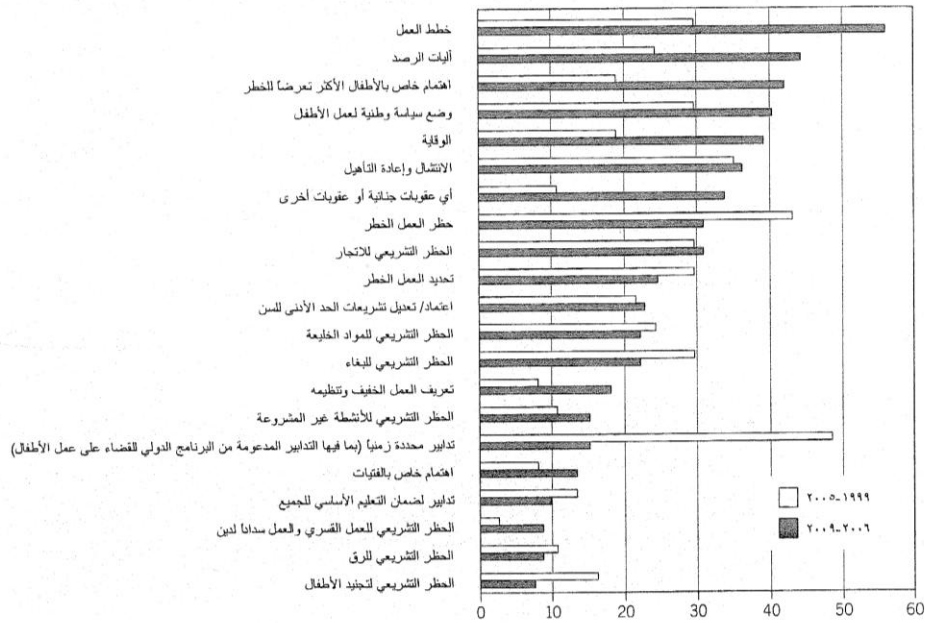
الشكل ٥-٧: عمل الأنتقال، التوزيع بحسب الوضع في الاستخدام والذكاة المغربية ٢٠١٠-٢٠١١، نسبة مئوية



الرسم البياني ٩-١: عدد الإجراءات المبلغ عنها في إطار الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢، بحسب نوعها (٢٠٠٥-١٩٩٩ و ٢٠٠٩-٢٠٠٦)



الرسم البياني ١٠-١: العدد النسبي للدول الأعضاء التي اتخذت إجراءات في مجالات مختلفة*



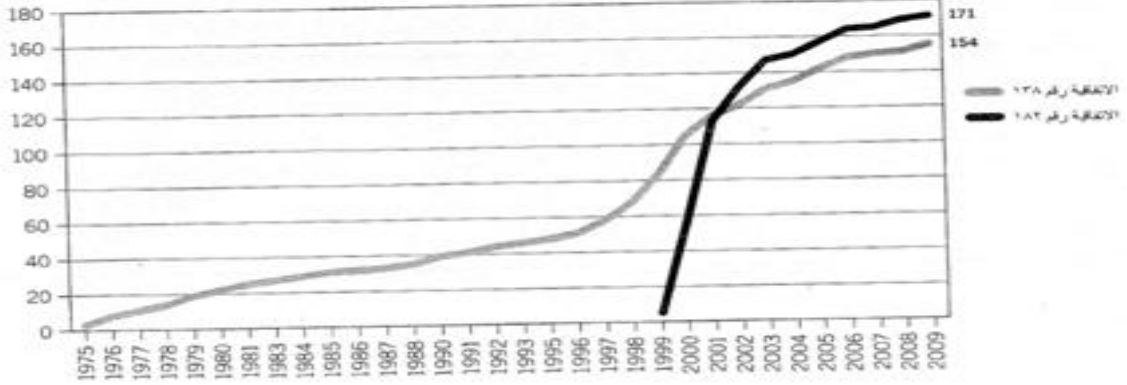
* قد يكون بعض هذه الإجراءات، من قبيل تحديد العمل الخطر، قد وضع موضع التنفيذ بالفعل في الفترة ٢٠٠٥-١٩٩٩، مما يمكن أن يفسر إلى حد ما الرقم الأدنى للفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٦.

الجدول ١٠١: التغييرات المالية لعدد الأطفال وعمل الأطفال والعمل الخطر، السنوات ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٨

الفئة العمرية (السنوات)	الأطفال في الخطر		العمل الأطفال		الأطفال في العمالة		مجموع الأطفال		العدد (بالآلاف)	الانحدر (% من الفئة العمرية)				
	٢٠٠٨	٢٠٠٤	٢٠٠٨	٢٠٠٤	٢٠٠٨	٢٠٠٤	٢٠٠٨	٢٠٠٤						
١٧.٥	115 314	128 381	170 500	215 269	222 294	245 500	305 669	322 729	351 900	1 586 288	1 566 300	1 531 400		
	7.3	8.2	11.1	13.6	14.2	16.0	19.3	20.6	23.0	100.0	100.0	100.0		
	-	-24.7	-	-	-9.5	-	-	-8.3	-	-	2.3	-		
	-10.2	-	-	-3.2	-	-	-5.3	-	-	1.3	-	-		
١٤.٥	52 895	76 470	111 300	152 850	170 383	186 300	176 452	196 047	211 000	1 216 854	1 206 500	1 199 400		
	4.3	6.3	9.3	12.6	14.1	15.5	14.5	16.2	17.6	100.0	100.0	100.0		
	-	-31.3	-	-	-8.5	-	-	-7.1	-	-	0.6	-		
	-30.8	-	-	-10.3	-	-	-10.0	-	-	0.9	-	-		
١٧.١٥	62 419	51 911	59 200	62 419	51 911	59 200	129 217	126 682	140 900	369 433	359 800	332 000		
	16.9	14.4	17.8	16.9	14.4	17.8	35.0	35.2	42.4	100.0	100.0	100.0		
	-	-12.3	-	-	-12.3	-	-	-10.1	-	-	8.4	-		
	20.2	-	-	20.2	-	-	2.0	-	-	2.7	-	-		

* البيانات المتعلقة بأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي بالنسبة إلى السنة ٢٠٠٤ كانت بشكل استثنائي لأن البيانات الجديدة المتاحة بشأن هذه المنطقة تكشف عن وجود تضخم التراجع المتوقع في عدد الأطفال في العمالة بالنسبة لعام ٢٠٠٦ وهذه المراجعة للتقديرات عام ٢٠٠٤ بشأن الأطفال في العمالة في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي تؤثر بشكل طفيف على التغييرات المالية المقابلة وعلى التغييرات المالية للتقديرات المتضمنة بها. وهكذا، غُيّرت جميع تقديرات عام ٢٠٠٤ على نحو استثنائي، وتتاح تفاصيل منهجية إضافية في منشور تقني منفصل.

الرسم البياني ٨-٦: عدد حالات التصديق على الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ حسب السنة



الشكل ٧-١: عمل الأطفال، الوضع في الاستخدام بحسب الجنس (الكلية العمرية ١٧.٥ سنة، نسبة مئوية)



الإطار النظري: العمالة غير المنظمة

الوظائف حسب الوضع في الاستخدام										وحدات الإنتاج حسب النوع
أعضاء تعاونيات المنتجين		المستخدمون		العمال الأسريون المساهمون		أصحاب العمل		العاملون لحسابهم الخاص		
منظم	غير منظم	منظم	غير منظم	منظم	غير منظم	منظم	غير منظم	منظم	غير منظم	
				2	1					منشآت القطاع المنظم
		8	7	6	5		4			منشآت القطاع غير المنظم ^(أ)
				10						الأسر المعيشية ^(ب)

(أ) كما عرف في المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل (عدا الأسر المعيشية التي تستخدم عمال الخدمة المنزلية مقابل أجر).

(ب) الأسر المعيشية التي تنتج السلع حصريا للاستهلاك النهائي الخاص والأسر المعيشية التي تستخدم عمال الخدمة المنزلية مقابل أجر.

ملاحظة: الخانات الملونة بالرمادي الداكن تشير إلى الوظائف التي لا توجد، بتعريفها، في نوع وحدة الإنتاج المعنية. والخانات الملونة بالرمادي الفاتح تشير إلى الوظائف المنظمة. أما الخانات غير الملونة فتمثل الأنواع المختلفة للوظائف غير المنظمة.

العمالة غير المنظمة: الخلايا من 1 إلى 6 ومن 8 إلى 10.

العمالة في القطاع غير المنظم: الخلايا من 3 إلى 8.

العمالة غير المنظمة خارج القطاع غير المنظم: الخلايا 1 و2 و9 و10.

الملحق رقم 02

الجدول رقم 01:

المرجع	الإجابة	الدولة	
المادتان 73 و74 من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.	لا يُجيز القانون بأي حال تشغيل الطفل، ذكراً أو أنثى، الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره، وذلك بأية صورة من الصور؛ كما لا يجوز تشغيل الطفل الذي لم يكمل الثامنة عشرة من عمره في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة.	المملكة الأردنية الهاشمية	
المادة 20 من قانون العمل الإماراتي رقم 8/1980.	نص القانون صراحة على أنه لا يجوز تشغيل الأحداث من الجنسين قبل تمام سن الخامسة عشرة، أي أن الحد الأدنى لسن العمل هي خمس عشرة سنة سواء كان العامل ذكراً أو أنثى.	دولة الإمارات العربية المتحدة	
مرسوم بقانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، المادة (24) والأهلي، المادة (186) من القانون.	نعم، حدد قانون العمل في القطاع الأهلي سناً أدنى للعمل حيث يحظر تشغيل من لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة، وهي سن واحدة تشمل الإناث والذكور.	مملكة البحرين	
الفصل (56) من مجلة الشغل المنقحة بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996، والفصل (17) من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعاون الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية.	في تونس، حدّدت السن الأدنى للعمل: - في القطاع الخاص، بستة عشر عاماً للإناث والذكور دون تمييز بينهم. - وفي القطاع العام، بثمانية عشر عاماً دون تمييز بين الذكور والإناث.	الجمهورية التونسية	
المادة 15 من قانون 90/11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.	نعم، يحدّد القانون سناً أدنى للعمل، وهي 16 سنة بالنسبة للذكور والإناث على حد سواء.	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	
المادة 22 (ب) من لائحة الخدمة المدنية القومية لسنة 2007، و المادة 4 من قانون العمل لسنة 1997.	نعم، و هي واحدة للجنسين مع اختلاف السن بين القطاع العام والقطاع الخاص، إذ هي 18 سنة في القطاع العام و 16 سنة في القطاع الخاص.	جمهورية السودان	
فقرة 1/ من المادة 113/ من قانون العمل رقم 17/ لسنة 2010.	الحد الأدنى لتشغيل الذكور والإناث هو إتمام مرحلة التعليم الأساسي، أو إتمام سن الخامسة عشرة من العمر أيهما الأكبر.	الجمهورية العربية السورية	
الفقرة 1 من المادة 90 من قانون العمل رقم (71) لسنة 1987.	السن الأدنى للقبول في أية وظيفة أو عمل في أنحاء العراق هي 15 سنة، وهي واحدة للإناث والذكور.	جمهورية العراق	
المادة 75 من قانون العمل رقم 35/2003.	نعم، يحدّد القانون سناً أدنى للعمل، وهي واحدة للإناث والذكور. فوفقاً لنص المادة (75) من قانون العمل العماني رقم 35/2003، "يحظر تشغيل الأحداث من الجنسين أو السماح لهم بالدخول في أماكن العمل قبل بلوغ سن الخامسة عشرة، ويجوز بقرار من الوزير رفع هذه السن في بعض الصناعات والأعمال التي تقتضي ذلك".	سلطنة عمان	

الجدول رقم 02:

<p>المادتان 93 و 99 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000.</p>	<p>وفقاً للقانون الفلسطيني، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة، ويستثنى من أحكام هذا النص الأطفال الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم، عل أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة، بما لا يؤثر سلباً على نموهم العقلي والجسدي وعلى تعليمهم. وتسري أحكام تشغيل الأحداث، بما فيها السن الدنيا لتشغيلهم، على الذكور والإناث على حد سواء.</p>	<p>دولة فلسطين</p>	
<p>المواد 21 و 22 و 23 معدلة من قانون العمل الصادر عام 1946 وتعديلاته، والمرسوم رقم 8987 تاريخ 29/9/2012.</p>	<p>يحظر قانون العمل بصورة مطلقة استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثالثة عشرة، وهذه السن هي واحدة للإناث والذكور، ويجب ألا يُستخدم الحدث قبل إجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يُستخدم لأدائها. كما يحظر، ودون تمييز بين الذكور والإناث، استخدام الأحداث دون إكمالهم سن الثامنة عشرة في المهن والأنشطة المحظورة كلياً والتي تؤدي بفعل طبيعتها إلى الأضرار الجسدية والنفسية والأخلاقية وتحد من التحصيل التربوي، كما واستخدام من هم دون السادسة عشرة في الأعمال التي يُرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوُل بها إلى الإضرار بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.</p>	<p>الجمهورية اللبنانية</p>	
<p>المادة (27) من القانون رقم 12 لسنة 2010 بإصدار قانون علاقات العمل.</p>	<p>نعم، يحدد القانون سناً أدنى للعمل، إذ نص علي أنه لا يجوز لمن تقل سنه عن ثماني عشرة سنة مزاوله أي نوع من أنواع العمل، واستثناءً من حكم الفقرة السابقة يجوز السماح للحدث بالعمل متى أكمل السادسة عشرة من عمره، بشرط مراعاة صحته وسلامته والمحافظة على أخلاقه، وبشرط أن يكون تشغيله من أجل أن يتلقى تعليماً أو تدريباً مهنيّاً، وهي واحدة للإناث والذكور.</p>	<p>دولة ليبيا</p>	
<p></p>	<p>تم التطرق إليه في الموضوع</p>	<p>جمهورية مصر العربية</p>	
<p>المادة 143 من مدونة الشغل الصادرة في 11 شتبر 2003.</p>	<p>لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة، وتسري هذه القاعدة على الذكور والإناث.</p>	<p>المملكة المغربية</p>	
<p>القانون رقم 017-2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل /الكتاب الثالث / الباب الأول/ القسم الاول/المادتان 153-154.</p>	<p>نعم، يحدّد القانون سناً أدنى للعمل، هي 14 سنة. وباستثناء الوظائف في الصيد البحري، يجوز تشغيل الأطفال من كلا الجنسين البالغين سن الثانية عشرة في المنشآت التي يستخدم فيها أصحاب العمل أفراد أسرهم. إلا أنه لا يجوز تشغيل أي طفل بلغ سن الثانية عشرة ولم يبلغ سن الرابعة عشرة بدون ترخيص صريح من ممثله الشرعي، ولا يجوز منح أي استثناء من السن الدنيا للقبول في العمل، يكون من شأنه أن ينتهك القواعد المتعلقة بإجبارية التعليم، إلا أنه يجوز تشغيل الأطفال البالغين سن الثانية عشرة خارج ساعات التردد على المدرسة في أعمال خفيفة لا تضر بصحتهم ولا بنموهم العادي، ولا تتجاوز ساعتين في اليوم، سواء في أيام الدراسة أو في العطل، ويستوي الإناث والذكور في ما سبق.</p>	<p>الجمهورية الاسلامية الموريتانية</p>	
<p>المادة (22) من القانون رقم (19) لسنة 1991م بشأن الخدمة المدنية، و الفصل الثاني من الباب الرابع من القانون رقم (5) لسنة 1995م بشأن العمل وتعديلاته.</p>	<p>نعم، حدّد القانون سن ثماني عشرة سنة، وخمس عشرة سنة للأحداث في حالات استثنائية، ولم يميّز بين الذكور والإناث.</p>	<p>الجمهورية اليمنية</p>	

الملحق رقم 03 :

الوثيقة رقم 01:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التكوين المهني

MINISTÈRE DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

عقد التكوين
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

بين المؤسسة المستخدمة من جهة
Entre d'une part organisme employeur

تسمية وعنوان المؤسسة
Dénomination et adresse de l'organisme

اللقب
Nom

الإسم
Prénom

النشاط الرئيسي الممارس
Principale activité exercice

رقم التسجيل في الضمان الإجتماعي
N° d'immatriculation à la sécurité sociale

عدد المستخدمين
Nombre de salariés employés

ومن جهة أخرى
Et d'autre part

1- المتمهن
L'Apprenti

اللقب
Nom

الإسم
Prénom

بين (ة)
Fils (fille) de

تاريخ ومكان الإزدياد
Date et lieu de naissance

Et de

تاريخ نهاية الدراسة
Date de fin d'études

الشهادة أو آخر قسم تابع فيه الدراسة
Diplôme ou dernière classe fréquentée

2- الوالي الشرعي
Le tuteur légal

اللقب
Nom

الإسم
Prénom

بضمه لب، أم، والي شرعي (2)

المهمة
Profession

العنوان
Adresse

En qualité de : Père, Mère, Tuteur
légal (2)

(المولود 5، 10 و 11 من القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتكوين
Article 5, 10 et 11 de la loi N° 81.07 Du 27 Juin 1981 Relative a l'apprentissage

(2) شطب العبارات غير معنية

سرح بشرفه الولي الشرعي أدناه المذكور أعلاه لم يستفيد قبل هذا العقد بدون التمهين
Le tuteur légal soussigné déclare sur l'honneur que l'apprenti sus-nommé n'a pas bénéficié d'un cycle préalablement a présent contrat.

م في بتاريخ
le Fait à

ي خمسين نسخة أصلية (1)
En cinq exemplaires originaux

إمضاء المتهمين
Signature de l'apprenti

إمضاء الولي الشرعي
Signature du tuteur légal

إمضاء المستخدم
Signature de l'employeur

(1) - Copie à :

- Le directeur du Centre de formation professionnelle
- L'organisme employeur
- L'apprenti

- (1) - نسخة إلى
- نسخة إلى مدير مركز التكوين المهني
- نسخة إلى المؤسسة المستخدمة
- نسخة إلى المتهمين

- (2) - Pièces concernant l'apprenti, jointes au présent contrat
- Extrait de naissance ou fiche individuelle
 - Certificat Médical
 - 2 Photos d'indentité
 - Certificat de scolarité (s'il ya lieu)

- (2) - المستندات الخاصة بالتمهين المرافقة لهذا العقد
- شهادة الميلاد الأصلية
- شهادة طبية
- 2 صور/شمسية
- شهادة مدرسية (في حالة وجودها)

مخصص البلدية
Réservé a l' A.P.C

ولاية
Wilaya :

بلدية
Commune :

رقم تسجيل العقد
N° d'Enregistrement du contrat

بتاريخ
Date :

أرسل إلى مركز التكوين المهني

الخاتم
Cachet

مخصص لمركز التكوين المهني و التمهين
Réservé au C.F.P.A.

العنوان
Adresse

تاريخ
Date

مركز التكوين المهني و التمهين ب
Centre de Formation Professionnelle et de l'Apprentissage

عقد التمهين مصدق عليه تحت رقم
N° de validation du contrat d'apprentissage

في التمهين
dans le métier

مدة التمهين
durée de l'apprentissage

من شهرًا
du mois

إلى
au

مدة نفع الأجر المسبق من طرف مركز التكوين المهني
durée de prise en charge du présalaire par le C.F.P.A.

من شهرًا
du mois

إلى
au

يتم تنظيم التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي ب
Cachet

رقم الرتقافية	سنة الرتقافية	موضوع الرتقافية	خلاصة ما تم التوصل إليه بإيجاز
رقم (٥)	١٩١٩م	بشأن الحد الأدنى للسن (صناعة)	منعت تشغيل الأطفال نون سن الرابعة عشرة في أي منشأة صناعية باستثناء المشاريع الصناعية الأسرية وفي المدارس الفنية وبموافقة السلطات العامة وإشرافها
رقم (٦)	١٩١٩م	بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة	منعت تشغيل الأطفال نون سن الثامنة عشرة ليلا في المنشآت الصناعية باستثناء المشاريع الأسرية، وعرفت الليل بأنه مدة لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متصلة تدخل فيها الفترة ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا
رقم (٧)	١٩٢٠م	بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري)	منعت تشغيل الأطفال نون سن الرابعة عشرة في السفن إلا لغايات التدريب وبموافقة السلطات العامة وإشرافها
رقم (١٠)	١٩٢١م	بشأن الحد الأدنى للسن (الزراعة)	منعت تشغيل الأطفال نون سن الرابعة عشرة في أي منشأة زراعية إلا خارج الساعات المحددة للتعليم المدرسي ونون أن يكون ذلك على حساب نظامهم في الدراسة
رقم (١٥)	١٩٢١م	بشأن الحد الأدنى للسن (القانون ومساعدو القانون)	منعت تشغيل الأطفال نون سن الثامنة عشرة على ظهر السفن البخارية كقوانين أو مساعدي وقائين.
رقم (٣٣)	١٩٣٢م	بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)	منعت تشغيل الأطفال نون سن الرابعة عشرة أو نون سن التعليم الإلزامي في الأعمال غير الصناعية باستثناء الأعمال الخفيفة لمن بلغوا سن الثانية عشرة وبما لا يتجاوز ساعتين يوميا وفي الأعمال التي لا تضر بصحتهم أو بمواظبتهم على الدراسة.

الجدول رقم (01)

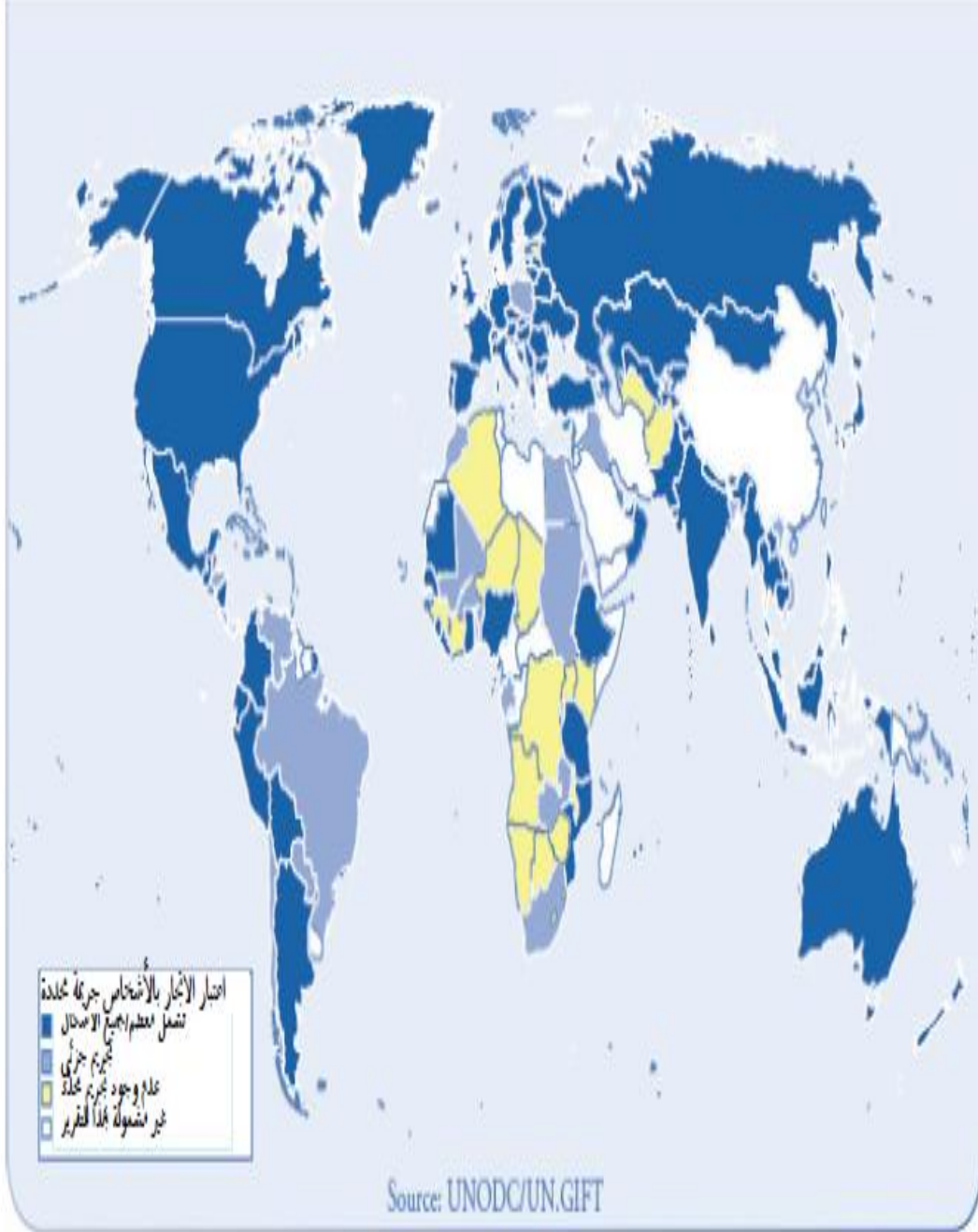
رقم الاتفاقية	سنة الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	خلاصة ما تم التوصل إليه بإيجاز
رقم (٥٨)	١٩٣٧م	بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري مراجعه)	: صدرت هذه الاتفاقية كمراجعة للاتفاقية رقم (٧) ورفعت الحد الأدنى لسن العمل للأطفال في السفن إلى خمسة عشرة عاماً بدلاً من أربعة عشرة عاماً إلا لغايات التريب وبموافقة السلطات العامة المختصة.
رقم (٥٩)	١٩٣٧م	بشأن الحد الأدنى للسن (الصناعة - مراجعته)	: صدرت هذه الاتفاقية كمراجعة للاتفاقية رقم (٥) ورفعت الحد الأدنى لسن العمل للأطفال في المشاريع الصناعية إلى خمسة عشرة عاماً بدلاً من أربعة عشرة عاماً باستثناء المشاريع الأسرية وفي المدارس التقنية وبموافقة السلطات العامة وإشرافها.
رقم (٦٠)	١٩٣٧م	بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية - مراجعته)	: صدرت هذه الاتفاقية كمراجعة للاتفاقية رقم (٣٣) ورفعت الحد الأدنى لسن العمل للأطفال في المشاريع غير الصناعية إلى سن الخامسة عشرة أو سن التعليم الإلزامي، باستثناء الأعمال الخفيفة لمن تجاوزوا سن الثالثة عشرة وبما لا يتجاوز ساعتين يومياً وفي أعمال لا تضر بصحتهم أو بمواظبتهم على الدراسة.
رقم (٧٧)	١٩٤٦م	بشأن الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)	: منعت تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن سن الثامنة عشرة في عشرة في المنشآت الصناعية ما لم تثبت 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 سنة.
رقم (٧٨)	١٩٤٦م	بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)	: منعت تشغيل أي طفل يقل عمره عن الثامنة عشرة في المهن غير الصناعية إلا إذا بين فحص طبي دقيق لياقته لهذا العمل تجريه جهة طبية تعتمد عليها السلطة المختصة، وعلى أن يتم تكرار هذا الفحص على فترات لا تفصل بينها مدة تزيد على السنة.

الجدول رقم (02)

رقم الإنفاذية	سنة الإنفاذية	موضوع الإنفاذية	خلاصة ما تم التوصل إليه بإيجاز
رقم (٧٩)	١٩٤٦م	بشأن العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)	منعت تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشرة أو دون سن التعليم الإلزامي في الأعمال غير الصناعية خلال الليل ويشمل ذلك مدة أربع عشرة ساعة متصلة منها الفترة ما بين الثامنة مساءً والثامنة صباحاً، كما منعت تشغيل الأطفال دون سن الثامنة عشرة ليلاً خلال فترة لا تقل عن اثني عشرة ساعة متصلة تشمل الفترة من الساعة العاشرة مساءً وحتى الساعة السادسة صباحاً.
رقم (٩٠)	١٩٤٨م	بشأن عمل الأحداث ليلاً (الصناعة)	منعت تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة في أي منشأة صناعية ليلاً باستثناء أغراض التدريب المهني لمن بلغوا سن السادسة عشرة وبموافقة السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل.
رقم (١١٢)	١٩٥٩م	بشأن الحد الأنقى للسن (صيد الأسماك)	منعت تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا سن الخامسة عشرة على سن الصيد إلا أثناء العطلات المدرسية وبشرط أن لا يكون في ذلك ضرر على صحتهم أو نموهم الطبيعي أو مواظبتهم على الدراسة وأن لا تكون النشاطات التي يقومون بها غاياتها تجارية.
رقم (١٢٣)	١٩٦٥م	بشأن الحد الأنقى للسن (العمل تحت سطح الأرض)	أوجبت على الدول وضع حد أدنى لسن العمل في المناجم على أن لا يقل في أي حال من الأحوال عن ستة عشرة عاماً.
رقم (١٢٤)	١٩٦٥م	بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض)	أوجبت إجراء الفحص الطبي الدقيق عند تشغيل أي عامل يقل عمره عن الحادية والعشرين في المناجم تحت سطح الأرض وإعادة الفحص بشكل دوري سنوياً على الأقل.

الجدول رقم (03)

تجريم الاتجار بالأشخاص - حالة التشريعات الوطنية حسب البلد (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨)



الملحق رقم 05:

الوثيقة رقم 01:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

محضر مخالفة

لتشريع العمل

في اليوم :..... من شهر عام الفين و
نحن السيد :..... الصفة : مفتش العمل
المحفظون و المكسرون بمقتضى الصلاحيات المخولة لـ
بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب 1410
الموافق لـ 08 فبراير 1990 قسم و المنطق بمقتضى العمل ، لاسيما
المواد 2 و 5 و 7 و 14 منه، فمنا بـ تحرير هذا المحضر وفقاً للمعينات والوثائق
المتكورة أعلاها

المعاملات

بتاريخ..... وبدائرة لخصاص محكمة..... فمنا بـ زيارة تفقّص
ومراقبة بمؤسسة.....
في إطار مراقبة تطبيق تشريع وتنظيم العمل، حيث سجلنا..... وعدها.....
ضد السيد (ة): اللقب..... الاسم:.....
المولود (ة) في:..... بـ :..... ولابنة:.....
بين:..... و.....
ونكه بصفته (أ) :..... لسؤول جزائياً ومنقياً عن المؤسسة
المتكورة أعلاها:..... لواقع مقرها بـ :.....

الوقائع

.....
.....

التحليل

تكييف المخالفة: جنحة

ضد السيد:.....

.....

بلدية:.....

في ق:.....

في ن:.....

نوع المخالفة:.....

.....

.....

.....

المادة المعاقبة:

.....

من قانون رقم 19/04

المؤرخ في 2004/12/25

.....

المعقوبة المقررة:.....

الحد الأدنى:.....

الحد الأقصى:.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجبوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

المفتش الولائي للعمل

إلى

رئيس الأمن الحضري لـ.....

الموضوع: طلب مساعدة .

المرجع : المادة 16 من القانون 03/90 المؤرخ في 1990/02/06

المتعلق بمفتشية العمل .

عملا بأحكام المادة 16 من القانون المنكور أعلاه و التي تنص على ما يلي :

" يجب على الأعيان المكلفين بالمحافظة على النظام العام أن يمنوا المفتشي العمل

بد العون و المساعدة أثناء قيامهم، بقاءا على طلبهم "

بشرفتي أن اطلب منكم منفا بد المساعدة للممارسة مهامنا بتبليغ الاستدعاء المرفق

بهذا الإرسال إلى السيد : المسؤول عن مؤسسة : الكائنة بـ.....

والذي يحكر المسؤول منفا و جزافيا عن مخالفت تشريع العمل الساري المفعول.

علما بان المعني بالأمر لم يستجيب للاستدعاءات التي تم تسليمها، أثناء زيارة التفتيش

والمرافقة التي قمنا بها على مستوى المؤسسة بتاريخ:.....

إلى يومنا هذا لم يحضر، و هذا ما يحكر عرقلة المهام مصالح مفتشية العمل . كما تؤدي إلى

المسلس باحترام هيئة التولية .

من اجل كل هذه الأسباب نطلب منكم المساعدة لئتم الاستماع إلى هذا المستخدم

العاصي بالتاريخ و الساعة المرفقة بهذا الإرسال .

الوثيقة رقم 03:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

امتداد عام

بمقتضى أحكام المادة 6 من القانون 90—03 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق
بمفتشية العمل معدل و متمم، يشرفني أن أطلب منكم الحضور
إلى مقر مفتشية العمل، الكائن بـ

.....
بتاريخ.....على الساعة:.....

مرفقون بالوثائق التالية:

1. سجل المستخدمين.
2. سجل الأجور.
3. سجل العمال الأجانب.
4. سجل العطل المدفوعة الأجر.
5. سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية.
6. سجل الصحة الأمن و طب العمل.
7. سجل حوادث العمل.
8. سجل الملاحظات و إغذارات مفتش العمل.
9. نسخ من قسيمات الأجور.
10. نسخ من اتخراط الضمان الاجتماعي.
11. كشف توجيه وكالة التشغيل.
12. مخطط الوقاية و الأمن بالنسبة للورشات.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ.....

المفتشية الولائية للعمل لـ.....

مكتب مفتشية العمل لـ.....

تحت رقم : 00/...../...../2011.

ملاحظة كتابية

في اليوم : من شهر عام ألفين و...

نحن السيد : الصفة : مفتش العمل

المكلفون والمكلفون بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا بموجب

القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06

فبراير 1990 المنظم و المنطبق بمقتضى العمل لاسيما المائتين 7 و 8 منه حيث

لاحظنا نقصيرا وانحفا في تطبيق القانون من طرف مدير المؤسسة المستضمة.

- اسم المؤسسة :

- العنوان :

- الصفة : المستخدم

لاحظنا نقصيرا في تطبيق تشريع وتنظيم العمل يتعلق بـ:

.....
.....
.....

نسخة موجهة إلى :

م.ج.ع : حرر بـ: في :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لـ

المفتشية الولائية للعمل لـ

مكتب مفتشية العمل لـ

إعذار

في اليوم : من شهر عام ألفين

نحن السيد : العنفة : مفتش العمل
المخالفون و المتصرفون بمقتضى المصالحات المخولة لنا بموجب
القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06
فبراير 1990 المنصم و المنطق بمقتضية العمل
نوجه إعدار إلى السيد: الصفة:

- اسم المؤسسة: - العنوان:

و من أجل إزالة مخالفات تشريع العمل المرتكبة التي تمت مخالفتها إثر عملية المراجعة والمخالفة
بالمباين التالية :

نوع المخالفة	عدد العمل الإجمالي	عدد العمل المعنيين	الأجل المحدد

إذنا لذلك حررنا هذا الإعدار والذي قد ينجر عن عدم تطبيقه في الأجل المحددة أعلاه
تحرير محضر مخالفة

المادة 6 : تقوم المدرسة في مجال التأهيل، بتلبية الحاجيات الأساسية للتلاميذ وذلك بتلقيتهم المعارف والكفاءات الأساسية التي تمكنهم من :

- إعادة استثمار المعارف والمهارات المكتسبة وتوظيفها،

- الالتحاق بتكوين عال أو مهني أو بمهنة شغل يتعلقى وقدراتهم وطموحاتهم،

- التكيف باستمرار مع تطور الحرف والمهن ، وكذا مع التغيرات الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية،

- الابتكار ونخبة المبادرات،

- استئناف دراستهم أو الشروع في تكوين جديد بعد تخرجهم من النظام المدرسي وكذا الاستمرار في التعلم مدى الحياة، بكل استقلالية.

الفصل الثالث

المبادئ الأساسية للتربية الوطنية

المادة 7 : يحتل التلميذ مركز اهتمامات السياسة التربوية.

المادة 8 : تعد التربية باعتبارها استثمارا إنتاجيا واستراتيجيا، من الأولوية الأولى للدولة التي تسهر على تهيئة الكفاءات والوسائل الضرورية للتكفل بالطلبة الاجتماعي للتربية الوطنية، والاستجابة لحاجيات التنمية الوطنية.

المادة 9 : تساهم الجامعات المحلية، في إطار الاختصاصات المخرولة لها قانونا، في التكفل بالطلبة الاجتماعي للتربية الوطنية، لا سيما في إنجاز الهياكل المدرسية وصيانتها وترقية النشاطات الثقافية والرياضية ومساهمتها في النشاط الاجتماعي المدرسي.

المادة 10 : تضمن الدولة الحق في التعليم لكل جزائرية وجزائري دون تمييز قائم على الجنس أو الوضع الاجتماعي أو الجغرافي.

المادة 11 : يتجسد الحق في التعليم، بتعميم التعليم الأساسي وضمان تكافؤ الفرص فيما يخص ظروف التمدرس ومواصلة الدراسة بعد التعليم الأساسي.

المادة 12 : التعليم إجباري لجميع الفتيات والفتيان البالغين من العمر ست (6) سنوات إلى ست عشرة (16) سنة كاملة.

- ضمان التحكم في اللغة العربية، باعتبارها اللغة الوطنية والرسمية، وأداة اكتساب المعرفة في مختلف المستويات التعليمية ووسيلة التواصل الاجتماعي وأداة العمل والإنتاج الفكري،

- ترقية وتوسيع تعليم اللغة الأمازيغية،

- تمكين التلاميذ من التحكم في لغتين أصحبيتين على الأقل لتفتح على العالم، باعتبار اللغات الأجنبية وسيلة للإطلاع على التوثيق والمبادرات مع الثقافات والحضارات الأجنبية،

- إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة في محيط التلميذ، وفي أهداف التعليم وطرائقه والتأكد من قدرة التلاميذ على استخدامها بفعالية، منذ السنوات الأولى للتمدرس،

- منح جميع التلاميذ إمكانيات ممارسة النشاطات الرياضية والثقافية والفنية والترفيهية، والمشاركة في الحياة المدرسية والجماعية.

المادة 5 : تقوم المدرسة في مجال التنشئة الاجتماعية بالاتصال الوثيق مع الأسرة التي تعتبر امتدادا لها، بتنشئة التلاميذ على احترام القيم الروحية والأخلاقية والهدية للمجتمع الجزائري والقيم الإنسانية وكذا مراعاة قواعد الحياة في المجتمع.

ومن ثمة، يتعين على المدرسة القيام على الخصوص بما يأتي :

- تنمية الضمير المدني لدى التلاميذ وتنشئتهم على قيم المواطنة بتلقيتهم مبادئ العدالة والإتقان وتسلوي المواطنين في الحقوق والواجبات والتسامح واحترام الغير والتسامح بين المواطنين،

- منح تربية تتسمج مع حقوق الطفل وحقوق الإنسان وتنمية ثقافة ديمقراطية لدى التلاميذ بإكسابهم مبادئ النقاش والحوار وقبول رأي الأغلبية ويعملهم على تبية التمييز والعنف وعلى تفضيل الحوار،

- توعية الأجيال الصاعدة بأهمية العمل، باعتباره عاملا حاسما من أجل حياة كريمة واثقة والحصول على الاستقلالية، وباعتباره على الخصوص، ثروة دائمة تكفل تعويض نفد الموارد الطبيعية وتضمن تنمية دائمة للبلاد،

- إعداد التلاميذ بتلقيتهم أداب الحياة الجماعية وجعلهم يدركون أن الحرية والمسؤولية متلازمان،

- تكوين مواطنين قادرين على المبادرة والإبداع والتكيف وتحمل المسؤولية في حياتهم الشخصية والهدية والمهنية.

19 محرم عام 1429 هـ 27 يناير سنة 2008 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 04	10
<p>المادة 16 : تعتبر المدرسة الخلية الأساسية للمنظومة التربوية الوطنية، وهي الغضاء المفضل لإيصال المعارف، والقيم.</p>	<p>غير أنه، يمكن تمديد مدة التمدرس الإلزامي يستثنى (2) للتلاميذ المعوقين كلما كانت حالتهم تبرر ذلك.</p>	
<p>يجب أن تكون المدرسة في مثنى عن كل تأثير أو تلاعب ذي طابع إيديولوجي أو سياسي أو حزبي.</p>	<p>تسهر الدولة بالتعاون مع الآباء على تطبيق هذه الأحكام.</p>	
<p>يتمتع متعا ياتنا كل نشاط سياسي أو حزبي داخل مؤسسات التعليم العمومية والخاصة.</p>	<p>يتعرض الآباء أو الأولياء الطرعيون المخالفون لهذه الأحكام إلى دفع غرامة مالية تتراوح من خمسة آلاف دينار (5.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج).</p>	
<p>يتعرض المخالفون لأحكام هذه المادة لعقوبات إدارية دون الإخلال بالتابعات القضائية.</p>	<p>تحدد كميقيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.</p>	
<p>المادة 17 : تحدد شروط الدخول إلى المؤسسات المدرسية واستعمالها وحمايتها عن طريق التنظيم.</p>	<p>المادة 13 : التعليم مجاني في المؤسسات التابعة للقطاع العمومي للتربية الوطنية، في جميع المستويات.</p>	
<p>المادة 18 : تعتمد التربية الوطنية على القطاع العمومي.</p>	<p>تمتخ الدولة، علاوة على ذلك، دعمها لمدارس التلاميذ المعوزين بتمكينهم من الاستفادة من إعانات متعددة، لاسيما فيما يخص المنح الدراسية والكتب والأدوات المدرسية، والتغذية والإيواء والنقل والصحة المدرسية.</p>	
<p>غير أنه، يمكن فتح المجال للأشخاص الطبيعية أو المعنوية الخاضعة للقانون الخاص، لإتطاء مؤسسات خاصة للتربية والتعليم، تطبيقا لهذا القانون وللأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.</p>	<p>غير أنه، يمكن أن يطلب من الأولياء المساهمة في تغطية بعض المصاريف المتعلقة بالمدارس والتي لا تمس بمبدأ مجانية التعليم طبقا لشروط تحدد عن طريق التنظيم.</p>	
<p>الباب الثاني الجماعة التربوية</p>	<p>المادة 14 : تسهر الدولة على تمكين الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من التمتع بحقوقهم في التعليم.</p>	
<p>المادة 19 : تتشكل الجماعة التربوية من التلاميذ ومن كل الذين يساهمون بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تربية وتكوين التلاميذ وفي الحياة المدرسية وفي تسيير المؤسسات المدرسية.</p>	<p>يسهر قطاع التربية الوطنية، بالتنسيق مع المؤسسات الاستشفائية وغيرها من الهياكل المعنية، على التكفل البيداغوجي الأتسب وعلى الإدماج المدرسي للتلاميذ المعوقين وذوي الأمراض المزمنة.</p>	
<p>يحدد الوزير المكلف بالتربية الوطنية كميقيات تنظيم الجماعة التربوية وسيورها.</p>	<p>المادة 15 : يتخذ قطاع التربية الوطنية كل إجراء من شأنه تيسير تكيف وإعادة إدماج التلاميذ المتدربين في الخارج العائدين إلى أرض الوطن في المسارات المدرسية الوطنية.</p>	
<p>المادة 20 : يجب على التلاميذ احترام معلمهم وجميع أعضاء الجماعة التربوية الآخرين.</p>	<p>ويتمتع قطاع التربية الوطنية أن يقوم، بالتنسيق مع البعثات الدبلوماسية الوطنية في الخارج، وبموافقة الدول المستقبلة، بتعليم اللغة العربية واللغة الأمازيغية والثقافة الإسلامية لأبناء الجالية الوطنية في المهجر.</p>	
<p>يتعين على التلاميذ الامتنال للمنظام الداخلي للمؤسسة، لاسيما تنفيذ كل الأنشطة المتعلقة بدراسهم وكذا المواظبة واحترام التوقيت، والمسيرة الحسنة واحترام قواعد سير المؤسسات، والحياة المدرسية.</p>	<p>تحدد كميقيات تطبيق أحكام هذه المادة عن طريق التنظيم.</p>	
<p>يحدد الوزير المكلف بالتربية الوطنية التوجيهات العامة المتعلقة بإعداد المنظام الداخلي، المذكور في الفقرة أعلاه.</p>		
<p>يتم رفع العلم الوطني وإزالته مسجوبا بآداء التشييد الوطني، في جميع المؤسسات التربوية العمومية والخاصة.</p>		
<p>المادة 21 : يتمتع العقاب البدني وكل أشكال العنف المعنوي والإساءة في المؤسسات المدرسية.</p>		

<p>5 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 39</p>	<p>3 شوال عام 1436 هـ 19 يوليوس سنة 2015 م</p>
<p>- وبمقتضى القانون رقم 14-04 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 24 فبراير سنة 2014 والمتعلق بالنشاط السعفي البصري،</p> <p>- وبعد رأي مجلس الدولة،</p> <p>- وبعد مصادقة البرلمان،</p> <p>يصدر القانون الآتي تصه :</p> <p>المادة الأولى أحكام عامة</p> <p>المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى تعديد قواعد واليات حماية الطفل.</p> <p>المادة 2 : يقصد في مفهوم هذا القانون بما يأتي :</p> <p>- "الطفل"؛ كل شخص لم يبلغ الثامنة عشر (18) سنة كاملة،</p> <p>يفيد مصطلح "حدث" نفس المعنى.</p> <p>- "الطفل في خطر"؛ الطفل الذي تكون صحته أو أخلاقه أو تربيته أو أمته في خطر أو عرضة له، أو تكون ظروفه المعيشية أو سلوكه من شأنهما أن يعرضاه للخطر المحتمل أو المضر بمستقبله، أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر.</p> <p>تعتبر من بين الحالات التي تعرض الطفل للخطر:</p> <p>- فقدان الطفل لوالديه وبقائه دون سند عائلي،</p> <p>- تعريض الطفل للإهمال أو التضرر،</p> <p>- المساس بحقه في التعليم،</p> <p>- التسول بالطفل أو تعريضه للتسول،</p> <p>- عجز الأبوين أو من يقوم برعاية الطفل عن التحكم في تصرفاته التي من شأنها أن تؤثر على سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية،</p> <p>- التخصير المبين والمتواصل في التربية والرعاية،</p> <p>- سوء معاملة الطفل، لا سيما بتعريضه للتعذيب والاعتداء على سلامته البدنية أو اعتيازه أو منع الطعام عنه أو إتيان أي عمل يتطوي على القسوة من شأنه التأثير على توازن الطفل العاطفي أو النفسي،</p> <p>- إذا كان الطفل ضحية جريمة من مقله الشرعي،</p> <p>- إذا كان الطفل ضحية جريمة من أي شخص آخر إذا اقتضت مصلحة الطفل حمايته.</p>	<p>- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليوس سنة 1983 والمتعلق بعوائد العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق 9 يوتيسو سنة 1984 والمتضمن قانون الأسرة، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 85-05 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة 1985 والمتعلق بعملية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 02-09 المؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق 8 مايو سنة 2002 والمتعلق بترقية الأشخاص العوقين وحمائهم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 05-04 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 6 فبراير سنة 2005 والمتضمن قانون تنظيم المسجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمسيوسين،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 08-04 المؤرخ في 15 صفر عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 11-10 المؤرخ في 20 رجب عام 1432 الموافق 22 يوتيسو سنة 2011 والمتعلق بالبيادية،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 12-06 المؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 والمتعلق بالجمعيات،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 12-07 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق 21 فبراير سنة 2012 والمتعلق بالولاية،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 13-05 المؤرخ في 14 رمضان عام 1434 الموافق 23 يوليوس سنة 2013 والمتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها،</p>

<p>3 هـوال عام 1436 هـ 19 يوليوس سنة 2015 م</p>	<p>الجريدة الرّسمية للجمهوريّة الجزائريّة / العدد 39</p>	<p>6</p>
<p>يتمتع الطفل المعوق، إضافة إلى الحقوق المذكورة في هذا القانون، بالحق في الرعاية والعلاج والتعليم والتأهيل الذي يعزز استقلاله وييسّر مشاركته الفعلية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.</p> <p>يتمتع الطفل الموهوب برعاية خاصة من الدولة لتنمية مهاراته وقدراته.</p> <p>المادة 4 : تعد الأسرة الوسط الطبيعي لنمو الطفل. لا يجوز فصل الطفل عن أسرته إلا إذا استدعت مصلحته الفضلى ذلك، ولا يتم ذلك إلا بأمر أو حكم أو قرار من السلطة القضائية ووفقا للأحكام المتصوص عليها قانونا.</p> <p>المادة 5 : تقع على عاتق الوالدين مسؤولية حماية الطفل.</p> <p>كما يقع على عاتقهما تأمين ظروف العيشة اللازمة لنموه في حدود إمكانياتهما المالية وقدراتهما.</p> <p>تقدم الدولة المساعدة المادية اللازمة لضمان حق الطفل في الحماية والرعاية.</p> <p>يمكن الجماعات المحلية المساهمة في مساعدة الطفولة وفقا للتطويع الساري المفعول.</p> <p>تضمن الدولة للطفل الظروف من العائلة حقه في الرعاية البديلة.</p> <p>تحدد شروط وكتيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.</p> <p>المادة 6 : تكفل الدولة حق الطفل في الحماية من كافة أشكال الضرر أو الإهمال أو العنف أو سوء المعاملة أو الاستغلال أو الإساءة البدنية أو المعنوية أو الجنسية، وتتخذ من أجل ذلك كل التدابير المناسبة لوقايته وتوفير الشروط اللازمة لنموه ورعايته والحفاظ على حياته وتنشئته تنشئة سليمة وأمنة في بيئة صحية وحالحة وحماية حقوقه في حالات الطوارئ والكوارث والحروب والنزاعات المسلحة.</p> <p>تسهر الدولة على ألا تفسر المعلومة التي توجه للطفل بمختلف الوسائل بتوازته البدني والفكري.</p> <p>المادة 7 : يجب أن تكون المصلحة الفضلى للطفل الدلية من كل إجراء أو تدبير أو حكم أو قرار قضائي أو إداري يتخذ بشأنه.</p> <p>يؤخذ بعين الاعتبار، في تقدير المصلحة الفضلى للطفل، لا سيما جنسه وسنه وصحته واحتياجاته المعنوية والفكرية والعاطفية والبدنية و وسطه العائلي وجميع الجوانب المرتبطة بوضع.</p>	<p>- الاستغلال الجنسي للطفل بمختلف أشكاله، من خلال استغلاله لاسيما في المواد الإباحية وفي البغاء وإشراكه في عروض جنسية.</p> <p>- الاستغلال الاقتصادي للطفل، لا سيما بتسليفه أو تكليفه بعمل يعمره من متابعة دراسته أو يكون ضارا بصحته أو بسلامته البدنية و/أو المعنوية.</p> <p>- وقوع الطفل ضحية نزاعات مسلحة وغيرها من حالات الاضطراب وعدم الاستقرار.</p> <p>- الطفل اللاجئ.</p> <p>- "الطفل الجائع"؛ الطفل الذي يرتكب فعلا مجرما والذي لا يقل عمره عن عشر (10) سنوات.</p> <p>وتكون العبارة في تصديد ستة بيوم ارتكاب الجريمة.</p> <p>"الطفل اللاجئ"؛ الطفل الذي أرغم على الهروب من بلده، مجتازا الحدود الدولية طالبا حق اللجوء أو أي شكل آخر من الحماية الدولية.</p> <p>- "الممثل الشرعي للطفل"؛ وليه أو وصيه أو كافلة أو المقدم أو حاضنه.</p> <p>"الوسيلة"؛ الية قانونية تهدف إلى إبرام اتفاق بين الطفل الجائع ومثله الشرعي من جهة، وبين الضحية أو ذوي حقوقها من جهة أخرى، وتهدف إلى إنهاء المتابعات وجبر الضرر الذي تعرضت له الضحية ووضع حد لأثار الجريمة والمساهمة في إعادة إدماج الطفل.</p> <p>- "مجالح الوسط المفتوح"؛ مجالح الملاحظة والتربية في الوسط المفتوح.</p> <p>- "سن الرشيد الجزائري"؛ بلوغ ثماني عشرة (18) سنة كاملة.</p> <p>تكون العبارة في تصديد سن الرشيد الجزائري بمن الطفل الجائع يوم ارتكاب الجريمة.</p> <p>المادة 8 : يتمتع كل طفل، دون تمييز يرجع إلى اللون أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو العجز أو غيرها من أشكال التمييز، بجميع الحقوق التي تنص عليها اتفاقية حقوق الطفل وغيرها من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المصدق عليها، وتلك المتصوص عليها في التشريع الوطني لاسيما الحق في الحياة، وفي الاسم وفي الجنسية وفي الأسرة وفي الرعاية الصحية والمساواة والتربية والتعليم والثقافة والشرقية وفي احترام حياته الخاصة.</p>	

الاجتماعي وتقديم طلب دفع الاشتراكات السابقة حسب جدول التسديد من قبل المدين، مستخدما أو طبقا يمارس نشاطا غير مأجور، لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة، قبل نهاية الثلاثي الأول من سنة 2016.

يترتب على عدم احترام جدول تسديد الديون المعاین بتاريخ دفع آخر قسط مستحق، فقدان الحق في الإعفاء من الزيادات وعقوبات التأخير.

المادة 58 : تطبق أحكام المادة 57 أعلاه، المتعلقة بالإعفاء من الزيادات، وعقوبات التأخير إلى غاية نهاية الثلاثي الأول لسنة 2016 على المستخدمين والأشخاص الممارسين نشاطا غير مأجور الذين هم بصدد تسديد اشتراكات سابقة عن طريق جدول التسديد المتنوع قبل نشر هذا القانون، أو هم مدينين بالزيادات وعقوبات التأخير فقط، شريطة أن يدفعوا مبلغ الاشتراكات السارية للضمان الاجتماعي المستحقة.

المادة 59 : يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الأجل المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به، بغرامة تتراوح بين مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج) عن كل عامل غير منتسب ويعقوبة الحبس من شهرين (2) إلى سنة (6) شهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

في حالة العود، يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح بين مائتي ألف دينار (200.000 دج) وخمسمائة ألف دينار (500.000 دج) عن كل عامل غير منتسب ويعقوبة الحبس من شهرين (2) إلى أربعة وعشرين (24) شهرا.

إلا أن الأحكام المنصوص عليها في هذه المادة لا تطبق على المستخدم الذي يقوم في أجل سنتين (60) يوما ابتداء من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، بالعمل على انتساب جميع العمال غير المصرح بهم الذين يوظفهم ويحول هذا الانتساب الحق في الإعفاء من الزيادات وعقوبات التأخير فور دفع كل الاشتراكات الأساسية المستحقة.

تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذه المادة.

المادة 60 : يمكن كل شخص تسييط مشغل غير مكلف في مجال الضمان الاجتماعي، الانتساب بصفة إرادية إلى الضمان الاجتماعي لدى نظام الأجراء للاستفادة من الأداءات العينية للتأمين على المرض والأمومة مقابل دفع اشتراك شهري على عاتقه تحدّد نسبته بـ 12% من أساس يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المادة 54 : تعدل أحكام المادتين 140 و149 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وتتم كما يأتي :

المادة 140 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج على كل توظيف، لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة المنصوص عليها في القانون إلا في حالة عقد التمهين المُعد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 149 : دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي للعمل، يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 30.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعتمدين.

المادة 55 : تعدل المادة 19 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليوس سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، وتحرر كما يأتي :

المادة 19 : يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 دج و20.000 دج عن كل مخالفة تثبتت كل من خالف أحكام هذا القانون بتسهيل عامل أجنبي ملزم بيجواز العمل أو رخصة العمل المؤقتة (الباقى بدون تغيير)

المادة 56 : تعدل المادة 23 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليوس سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، وتحرر كما يأتي :

المادة 23 : تعاقب الهيئة صاحبة العمل (بدون تغيير حتى) بغرامة تتراوح بين 5.000 دج و10.000 دج (الباقى بدون تغيير)

المادة 57 : يمكن للمستخدمين والأشخاص الممارسين نشاطا غير مأجور المدينين بالاشتراكات الضمان الاجتماعي أن يستفيدوا من جدول تسديد هذه الاشتراكات مع الإعفاء من الزيادات وعقوبات التأخير عند دفع آخر قسط مستحق.

تتوقف الاستفادة من الأحكام المنصوص عليها في هذه المادة على دفع الاشتراكات السارية للضمان

<p>16 ربيع الثاني عام 1435 هـ 16 فبراير سنة 2014 م</p>	<p>الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 07</p>	<p>8</p>
<p>- وبمقتضى القانون رقم 10 - 13 المؤرخ في 13 محرم عام 1432 الموافق 29 ديسمبر سنة 2010 والمتضمن قانون المالية لسنة 2011، - وبمقتضى القانون رقم 11-11 المؤرخ في 16 شعبان عام 1432 الموافق 18 يوليو سنة 2011 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011، - وبعد استشارة مجلس المحاسبة، - وبعد رأي مجلس الدولة، - وبعد مصادقة البرلمان،</p>	<p>المادة 344[*] : ترفع العقوبات المقررة في المادة 343 إلى الحبس من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 20.000 إلى 200.000 دج في الحالات الآتية: 1 - إذا ارتكبت الجنحة ضد قاصر لم يكمل الثامنة عشرة (18) سنة.(الباقى بدون تغيير).....</p>	<p>المادة 12 : تلغى المادة 196 مكرر من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه.</p>
<p>يصدر القانون الآتي نصه : المادة الأولى : قدر مبلغ الإيرادات والحواصل والداخل المطبقة على النفقات النهائية للميزانية العامة للدولة المسجلة إلى غاية 31 ديسمبر سنة 2011 بثلاثة آلاف وأربعمائة وأربعة وسبعين مليارا ومائة وأربعة عشر مليونا ومائة وخمسة وثمانين ألفا وواحد</p>	<p>المادة 13 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. حرر بالجزائر في 4 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 4 فبراير سنة 2014.</p>	<p>عيد العزيز بوتفليقة ★</p>

04.....	المقدمة
11.....	الباب الأول : ماهية وأبعاد ظاهرة تشغيل القصر وأوجه الحماية المقررة للعامل القاصر
12.....	الفصل الأول : ماهية وأبعاد ظاهرة تشغيل القصر
12.....	المبحث الأول : ماهية ظاهرة تشغيل القصر
15.....	المطلب الأول : أبعاد ظاهرة تشغيل القصر
15.....	الفرع الأول : الأبعاد الإيجابية لظاهرة تشغيل القصر
16.....	الفرع الثاني : الأبعاد السلبية لظاهرة تشغيل القصر
17.....	المطلب الثاني : حجم ظاهرة تشغيل القصر على الصعيدين الدولي والوطني
17.....	الفرع الأول : حجم ظاهرة تشغيل القصر على المستوى الدولي
23.....	الفرع الثاني : حجم ظاهرة تشغيل القصر على المستوى الوطني
27.....	المبحث الثاني : الأسباب المؤدية لعمل القصر والآثار الناجمة عنه
27.....	المطلب الأول : الأسباب المؤدية لعمل القصر
27.....	الفرع الأول : الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى عمل القصر
44.....	الفرع الثاني : الأسباب الثانوية التي تؤدي إلى عمل القصر
53.....	المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن تشغيل القصر
53.....	الفرع الأول : الآثار الصحية والنفسية المترتبة عن تشغيل القصر
58.....	الفرع الثاني : الآثار الاجتماعية والإجرامية المترتبة عن تشغيل القصر
61.....	الفصل الثاني : ماهية العامل القاصر وأوجه الحماية المقررة له
61.....	المبحث الأول : مفهوم العامل القاصر

- 61.....المطلب الأول :مفهوم العامل في علاقة العمل
- 62.....الفرع الأول : تعريف العامل في تشريعات العمل
- 63.....الفرع الثاني :التبعية والأجر كعنصرين جوهريين في مفهوم العامل
- 64.....المطلب الثاني :تعريف القاصر
- 64.....الفرع الأول : التعريف اللغوي للطفل ومن في حكمه
- 66.....الفرع الثاني :التعريف القانوني للطفل ومن في حكمه
- 71.....المبحث الثاني :ضمانات تشغيل العامل القاصر
- 71.....المطلب الأول :بلوغ سن معينة والخضوع للفحص الطبي للعمل
- 71.....الفرع الأول : سن تشغيل العامل القاصر
- 84.....الفرع الثاني : خضوع العامل القاصر للفحص الطبي
- 93.....الفرع الثالث:موافقة المسؤول عن رعاية القاصر
- 97.....المطلب الثاني : تنظيم مدة العمل وعدم تشغيل القاصر في بعض الأعمال
- 97.....الفرع الأول :مدة عمل العامل القاصر
- 104.....الفرع الثاني :منع تشغيل العامل القاصر في أعمال وظروف معينة
- الباب الثاني :مسؤولية الجنائية للمستخدم ووسائل التصدي للجرائم المتعلقة بتشغيل
القاصر.....123
- 124.....الفصل الأول :الجرائم المتعلقة بتشغيل قاصر والمسؤولية المترتبة عنها
- 124.....المبحث الأول :الجرائم المتعلقة بالتشغيل غير القانوني لقاصر
- 124.....المطلب الأول : الجرائم المنصوص عليها في قانون العمل

- 125..... الفرع الأول : جرائم استخدام قاصر دون السن القانوني للتشغيل
- 126..... الفرع الثاني :الجرائم المتعلقة بالظروف الصحية للعمل
- 127..... الفرع الثالث :التحرش الجنسي بالقاصر في ميدان العمل
- المطلب الثاني :الجرائم المنصوص عليها خارج قانون العمل والمصنفة على أنها أسوأ أشكال
- 138..... عمل الأطفال
- 140..... الفرع الأول :استغلال القاصر في الدعارة
- 147..... الفرع الثاني : إستغلال القاصر في مجال التعامل بالمخدرات
- 156..... الفرع الثالث : تجنيد قاصر لأغراض مسلحة
- 164 **المبحث الثاني** : مسؤولية المستخدم عن تشغيل القصر والجزاءات التي تطالها
- 164..... المطلب الأول : مسؤولية المستخدم عن مخالفة التشغيل القانوني للقاصر
- 164..... الفرع الأول : مفهوم المستخدم.....
- 166..... الفرع الثاني : مسؤولية المستخدم عن مخالفة قواعد التشغيل
- 176..... المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن مخالفة أحكام تشغيل قاصر
- 176..... الفرع الأول : الجزاء المدني عن مخالفة قواعد تشغيل قاصر
- 179..... الفرع الثاني : الجزاءات الجنائية المترتبة عن تشغيل قاصر
- 193.. **الفصل الثاني** : ضبط الجرائم المتعلقة بتشغيل القاصر وإجراءات المتابعة الناجمة عنها
- 193.. **المبحث الأول** : تفتيش العمل ودوره في ضبط ومتابعة الجرائم المتعلقة بتشغيل القصر
- 194..... المطلب الأول :دور مفتش العمل في مكافحة جرائم التشغيل
- 194..... الفرع الأول : مفهوم تفتيش العمل وتطوره على المستوى الدولي والوطني

- 196..... الفرع الثاني : دور مفتش العمل في معاينة المخالفات في مجال التشغيل
- 199.... المطلب الثاني : سلطات مفتش العمل في ما يخص الجرائم التي تطل تشغيل القصر
- 199..... الفرع الأول : الرقابة على تطبيق القانون في ما يتعلق بتشغيل قاصر
- 207..... الفرع الثاني : آثار الرقابة والمعاينة التي يقوم بها مفتش العمل
214. المبحث الثاني : الإجراءات القضائية المتعلقة بمخالفة الأحكام الجزائية الخاصة بالقاصر
- 214... المطلب الأول : الجهة القضائية المختصة بالنظر في المخالفات المتعلقة بتشغيل قاصر
- 214..... الفرع الأول : أهلية العامل القاصر للجوء إلى التقاضي
- 215..... الفرع الثاني : القضاء المختص بمحاكمة المستخدم المخالف لقواعد تشغيل القاصر
- 218..... المطلب الثاني : تدخل السلطات الإدارية العمومية لممارسة الرقابة والمعاينة
- 218..... الفرع الأول : دور الجماعات المحلية في الرقابة والمعاينة
- 221..... الفرع الثاني : الحماية الإجتماعية والقضائية للطفل في حالة خطر
- 227..... الخاتمة
- 232..... قائمة المراجع
- 244..... الملاحق
- 269..... الفهرس