

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie



تلمسان الجزائر

جامعة ابي بكر بلقايد



كلية الحقوق و العلوم السياسية



التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)

رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص

إشرافه:

أ.د. عزاوي عبد الرحمان

من إعداد الطالب :

حاج سودي محمد

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر "أ"	د. بسعيد مراد
مشرفا و مقورا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ.د. عزاوي عبد الرحمان
مناقشا	جامعة الجزائر-1	أستاذ	أ.د. أحمية سليمان
مناقشا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ محاضر "أ"	د. هديلي أحمد

السنة الجامعية: 2016/2015

سورة الفاتحة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ • الرَّحْمَنَ الرَّحِيمَ • مَالِكِ
يَوْمِ الدِّينِ • إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ • اهْدِنَا
الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ • صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ خَيْرَ
الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ •

« صدق الله العظيم »

عن الزبير بن العوام رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:
((لن يأخذ أحدكم حبله فيأتي بحزمة الحطب على ظهره فيبيعهها
فيكف الله بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه))
رواه البخاري

الإهداء



اهدي هذا العمل إلى روح والدي ووالدتي وأسئله أن يتقبل
ثوابه صدقة جارية تصل إلى روحهما الكريمة إن شاء الله.
وإلى زوجتي العزيزة روح الوفاء والاخلاص
وقرة عيناى معادبدر الدين ومارية
أسئله تعالى أن يحفظ
الكل بحفظه الجميل.

إلى جميع إخواني وأخواتي كل واحد بإسمه أدامهم الله لي
ذخرا في الدنيا والأخرة و أسئله الله
أن يجعلهم صالحين ومصلحين
إن شاء الله.



إلى كل زملائي وأصدقائي جميعا حيثما وجدوا
وإلى كل لسان ينطق بكلمة الحق
وكل قلم يخط لينير الطريق.



تشكرات



قال الله تعالى ((وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم)) صدق الله العظيم
مصداقا لقوله تعالى لا يسعني إلا أن أشكر الله عز وجل على جزيل
نعمه علينا وأن وفقني لأتمام هذا العمل
" فاللهم لك الحمد ولك الشكر "



كما أشكر الأستاذ الفاضل عزاوي عبد الرحمان لذي أشرف على هذا
العمل بتوجيهاته ولا يسعني إلا أن أسئل الله أن يوفقه
لكل خير وأن ينعم عليه بالصحة والعافية وأن
يديم علمه دخرا لكل طالب علم



كما أتقدم بالشكر الجزيل الى كل أولئك الذين أنارولي الطريق
وأمدوا لي يد العون خصوصا الأخ

رشيد علال



قائمة المختصرات

الكلمة	الرمز
الجزء	ج
الصفحة	ص
من الصفحة الى الصفحة	ص ص
طبعة	ط
القانون المدني الجزائري	ق.م.ج
القانون المدني الفرنسي	ق.م.ف
Page	P
De la page.....a la page	P P
Numéro	N°
Revue integration	R.I
Edition	Edit

المقدمة

لقد عرف الإنسان العمل منذ ظهوره على سطح هذه المعمورة، ولم يستطع أن يحقق وجوده إلا من خلاله؛ إذ لولا العمل لما قامت الأمم والحضارات التي لا تزال بعض شواهدنا قائمة إلى يومنا هذا، فتبلور بذلك مفهوم العمل كقيمة من القيم العليا السامية، وتطور مع تطور الإنسان حتى صارت تلك الأعراف والضوابط التي سادت مدة من الزمن عاجزة عن تنظيم وتأطير هذا النشاط البشري الذي يجمع في الوقت ذاته بين كونه عنصراً جوهرياً وأساسياً للإنتاج بشقي مظهره، وبين كونه أهم مصدر من مصادر الدخل؛ إذ بفضلها يحافظ الإنسان على استمرارية الحياة.

وهذا ما جعل الاقتصاديين الأوائل يؤكدون على أهمية العمل، ويبرزونها، مثل العالم آدم سميث "Adam SMITH" الذي بين بأن ثروة العالم برمتها اكتسبت أصلاً بالعمل، وأن كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهها هو نتيجة العمل اليدوي لأفرادها. ووافق في ذلك الفيلسوف دافيد هيوم "David HUME" الذي أوضح هو أيضاً بأن كل شيء في العالم تم الحصول عليه بواسطة العمل¹. ونظراً لهذه الأهمية تغيرت النظرة، وتجاوزت الأيام فكرة احتقار العمل الذي ظل قصراً على الطبقة الدنيا في المجتمع، الشيء الذي ساعد في تطوير ميادين العمل، وتفعيل حركيتها، دون المساس بمركز العامل الذي ظل وسيطاً دائماً يدنو مركز المستخدم أو رب العمل سواء أكان فرداً أو جماعة -مؤسسة-، الشيء الذي أوجب تدخل الدولة - عن طريق التشريعات المختلفة والهيئات العمومية المختصة- من أجل حماية العمال من جور واستغلال أرباب العمل الناتج عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات بين الأفراد، وذلك استناداً إلى مبدأ سلطان الإرادة والذي من شأنه أن يكرس الحرية التعاقدية التي تقوم نظرياً على المساواة، خاصة في علاقات العمل.

لكن لو وقفنا على الواقع الذي تبرم فيه هذه العقود لوجدنا خلاف ذلك؛ لأن الإفراط في اعتماد هذا الأخير -مبدأ سلطان الإرادة- قد أدى إلى إجحاف رهيب في حق

¹ أنظر، علاء شفيق الراوي، عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، مطبعة المال المركزية، 1979، ص.05.

العمال مما زاد في سوء أحوالهم المادية والمهنية والاجتماعية، ودفعهم إلى الدخول في صراع مرير مع أصحاب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم، وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية.

هذه الأسباب والأوضاع كانت بمثابة الدافع لتدخل الدولة لتنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل بسنها لقوانين تتمحور حول حماية الطبقة العاملة، وإعطائها المزيد من المكتسبات تماشياً مع الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الدولة.

ولم تكن الدولة هي صاحبة المبادرة التلقائية في الدفاع عن حقوق العمال ومكاسبهم، كما أن هذه الحقوق لم تأت جزافاً، وإنما كانت نتيجة النضال الدؤوب لطبقة العمال عبر هيئاتهم التمثيلية والنقابية التي وصلت إلى حد المشاركة في التسيير¹.

ولو استنطقنا التاريخ لوقفنا على حقيقة الصراعات التي كانت تنشب بين العمال وأرباب العمل، ولأدركنا أن هذه الطبقة لم تصل إلى الوضع الاجتماعي الذي هي عليه اليوم إلا بعد أن اجتازت عصور الرق والطوائف المهنية، مروراً بالعصر الصناعي الذي ذاق فيه العمال وبال المخاطر على اختلافها، مما استرعى اهتمام ذوي الاختصاص الذين نادوا بتدخل الدولة لمناصرة المستخدمين باعتبارهم عنصراً أساسياً ومورداً هاماً لثروة الأمة.

ومن أجل هذا تدخلت الدولة - كما حدث في فرنسا - بسن مجموعة من القوانين والنصوص التنظيمية، وأخذت على عاتقها تطبيق تلك القوانين محاولة وضع الأمور في نصابها القانوني دون أن تميل إلى أي طرف من أطراف العلاقة، آخذةً في حسابها ظروف ومتطلبات كل مرحلة من المراحل².

وبذلك صار قانون العمل والحماية الاجتماعية الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية من زاوية كونه المعنى بتنظيم قوة العمل التي تشكل مع رأس المال القوة الاقتصادية

¹ في الجزائر أثار نظام المشاركة العمالية في ظل قوانين استقلالية المؤسسات نقاشاً حاداً أثناء عرض القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية. أنظر، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998، ص. 284.

² أنظر القانون الاجتماعي الصادر في 22 نوفمبر 1841 المتعلق بعمل الأطفال والذي يحدد بداية سن العمل.

للدولة¹. والجزائر كغيرها من الدول التي لم يكن مشرعها بمنأى عن هذه التطورات - وإن كانت له ظروفه الخاصة المتمثلة في حداثة قانون العمل - من خلال مروره بالعديد من المراحل والفترات المتميزة، والتي بدأت فعليا بعد حصول الجزائر على استقلالها وتبني السلطة الوطنية للمنهج الاشتراكي.

إن أهم ما ميز هذه المرحلة الفراغ القانوني الذي خلفته الإدارة الفرنسية، فواجه بذلك عالم الشغل غداة الاستقلال عدة إشكاليات، جعلت الصراع يحدث بين فريق كَيْف قانون العمل الفرنسي على أنه غنيمية حرب، مما يستدعي مواصلة العمل به إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية، وفريق آخر اعتقد بضرورة إصدار قانون جزائري متكامل يحل محل التشريعات الفرنسية.

لكن بصدور القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31² والقاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية تم وضع حد للصراع القائم بين الفريقين³، لتنتقل بعدها - مروراً بالعديد من النصوص التشريعية التي أصدرتها السلطة المختصة

¹ أنظر، عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، 2005، ص.05.

² أنظر القانون رقم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 المتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول الصادر في الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة بتاريخ 1963/01/11، ص.18.

³ حقيقة تم وضع حد للصراع لكن ليس بصفة كلية ذلك أن موقف السلطة السياسية شابه نوع من التردد وعدم الوضوح فألى جانب ترخيصها في القانون المذكور أعلاه بمشروعية العمل بالتشريعات الفرنسية قامت بأعداد مشروع جديد لقانون العمل يتطابق مع الخيارات الأساسية للدولة حيث تم إنشاء لجنة لإعادة النظر في تشريعات العمل سنة 1964 وفشلت في التوصل إلى اتفاق موحد نتيجة الخلاف الذي دب في وسط أعضاء اللجنة الذين انقسموا إلى فريقين فريق يتزعمه القضاة المكلفين بمنازعات العمل والذين طالبوا بتبني تشريعات العمل الفرنسية، وفريق آخر يتزعمه الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي يطالب بتبني مشروع جديد لقانون العمل تمت تسميته آنذاك بقانون العمل الاشتراكي.

Sur cette question ons.particulièrement, Rachid ZOUAIMIA. La tendance à l'harmonisation du droit applicable aux fonctionnaires et salariés des entreprises publiques en Algérie,(R. I), 1983, n°20, pp53-56

أنداك ؛ كالأمر 31¹/75 - إلى مرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05²، والذي أحدث تغييراً جذرياً في قوانين الاستخدام، إذ كان يهدف إلى توحيد قوانين الاستخدام³. لتصل بعدها إلى مرحلة صدور القانون رقم 01/88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية⁴، والذي اعتبر المؤسسة العامة أداة للتشغيل وامتصاص البطالة، ثم أداة لضمان التنمية المستمرة، ووسيلة مفضلة لإنتاج المواد والخدمات وتراكم رأس المال، لنلج مباشرة - باختصار - إلى مرحلة صدور القانون المتعلق بعلاقات العمل الصادر تحت رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21⁵ والذي احتوى مضمونه - كغيره من القوانين السابقة الذكر - مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال وأرباب العمل⁶ من بداية انعقاد هذه العلاقة إلى نهايتها، مروراً بالكيفية التي تتم بها، والأطوار التي تمر بها أثناء سريانها، وما يترتب عليها من آثار قانونية تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء اتباع أساليب معينة قصد ضمان المساواة في الحقوق والالتزامات من جهة، وضمان استقرار هذه العلاقات وابتعادها عن المنازعات قدر الإمكان من جهة أخرى.

¹ أنظر، الأمر 31/75 المؤرخ في 27 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص - الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 16 ماي 1975، ص. 527.

² أنظر، القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ في 15 أوت 1978، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 32، لسنة 1978، ص. 724.

³ أنظر، عبد الرحمان بجاوي، التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، المحلة القضائية، 2002، العدد الأول، ص. 45-56.

⁴ أنظر، القانون رقم 01/88 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق لـ 12 يناير سنة 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة في 13 يناير 1988، ص. 30.

⁵ أنظر، القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ: 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

⁶ أنظر، م.عربي، علاقة العمل ومختلف القوانين والنصوص التنظيمية، المالكية للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2001، ص. 10.

كان المشرع يسعى - من خلال هذه الترسنة القانونية- إلى وضع إطار تشريعي منظم للعلاقات بين الأفراد تتضح من خلاله حقوق كل شخص والتزاماته، وذلك حفاظاً على المجتمعات بصفة عامة، وعلى الأشخاص في حد ذاتهم بصفة خاصة.

ومن بين الأشخاص الذين حظوا باهتمام التشريع الأطفال. ويرجع سبب ذلك إلى كون الطفل ضعيفاً لا يستطيع أن يعيش دون مساعدة الآخرين من جهة، ولأن مرحلة الطفولة أهم مرحلة من عمر الإنسان من جهة أخرى، فهي تعد بمثابة الأساس الذي يقوم عليه بناء شخصيته في جميع نواحيها: الجسمية، والعقلية، والنفسية.. وحتى الاجتماعية. ولأن "أطفال اليوم كما يقال هم رجال الغد"؛ فإن حياتهم هي أصدق مؤشر على قوى المجتمعات والأمم؛ لهذا فإن الجوانب المتعلقة بحمايتهم وحماية حقوقهم تأخذ موضعاً أساسياً من تشريعات الدول، سواء في الحالات العادية أو الظروف الاستثنائية، وذلك من خلال الوضعيات التي قد يتعرضون لها، من بينها ظاهرة تشغيل الأطفال التي تعد من بين الظواهر الخطيرة التي عرفت انتشاراً وذبوعاً كبيرين في المجتمعات الحديثة نتيجة لأسباب متعددة، وهي لا تقتصر على مجتمع بعينه وإنما تشمل كل المجتمعات بأصنافها، المتقدمة منها والنامية.

إن هذه الظاهرة قديمة قدم قانون العمل ذاته؛ ذلك أنها كانت من بين الأسباب التي جعلت المثقفين والفلاسفة ينادون بضرورة وجود قواعد قانونية تنظم علاقات العمل، وحمية تدخل الدولة في علاقة العمل؛ من أجل حماية العمال وخاصة الأطفال.

لقد كان الأطفال يساعدون أسرهم في أداء العديد من المهام سواء أكانت داخل المنزل أو خارجه؛ مثل الزراعة، وبعض الأعمال الخاصة بالأسرة، فكانت هذه المساعدة تمثل نوعاً من التدريب للطفل لمساعدته مستقبلاً على كسب مهارات تجعله قادراً على الاندماج الاجتماعي وتحمل المسؤولية، بالإضافة إلى القدرة على القيام بأنشطة اقتصادية، كما قد يقوم الطفل ببعض الأعمال التطوعية والتي لا تشكل أي آثار سلبية على نموه العقلي والجسدي والذهني، خاصة إذا ما قام بهذه الأعمال من منطلق الرغبة والاستمتاع، وهذه الوضعية لا تشكل أي خطر عليهم؛ لأن هذه الأعمال يطلق عليها **عمل الأطفال الإيجابي**، بخلاف الأعمال القهرية التي تملئها الظروف الاقتصادية والأوضاع الاجتماعية التي ترتب آثاراً سلبية على الطفل

بصفة خاصة - من الناحية الصحية والنفسية والعقلية- وعلى الأسرة والمجتمع بصفة عامة، والتي يعبر عنها بالأعمال السلبية.

وهذا ما أشار له والترس (Walters) عندما فرق بين العمل والشغل، واعتبر أن المعنى الأول يتضمن في مفهومه كافة الأعمال التطوعية وحتى المأجورة التي يقوم بها الطفل، والمناسبة لعمره وقدراته، ويمكن أن تكون لها آثار إيجابية على نموه العقلي والجسمي والنفسي؛ إذ ليس من الضروري أن يكون قيام الطفل بالعمل ضاراً له، خاصة إذا كان من خلال هذا العمل يستمتع بطفولته وحقوقه الأساسية، ويتعلم مهارات جديدة دون أن يؤثر ذلك على تعلمه ونموه، بينما يتضمن المعنى الثاني كافة الأعمال الخطيرة التي تسبب الأذى للطفل، وتحرمه من نموه السليم، ومن حقوقه الأساسية، وتعطل تعليمه وتتيح المجال لاستغلاله. ويؤسف القول أن هذه الأصناف من الأعمال - أو المعنى الثاني- قد عرف انتشاراً كبيراً وواسعاً حتى صار يشكل قضية عالمية، ومشكلة مستعصية تواجهها العديد من الدول، ورغم المجهودات المبذولة إلا أن الملايين من الأطفال على المستوى العالمي لا زالوا يشاركون في أعمال تحرمهم من التعليم، ومن فرصة النمو السليم.

وتعرف الظاهرة في السنوات الأخيرة انتشاراً كبيراً، فهناك شريحة عريضة من فئة الأطفال لا تتجاوز أعمارهم اثني عشرة سنة منخرطون في أسوأ أشكال العمالة - حسب تقرير لمنظمة العمل الدولية لسنة 2006-، إن عدد الأطفال العاملين في العالم ممن تتراوح أعمارهم بين 05 سنوات و17 سنة يبلغ حوالي 218 مليون طفل. وتعتبر الدول الآسيوية من أكثر المناطق انتشاراً للأطفال العاملين الذين يبلغ عددهم 122 مليون طفل عامل. وتأتي بعدها الدول الأفريقية بمعدل 49.3 مليون، ثم أمريكا اللاتينية والكاربي بمعدل 5.7 مليون طفل.

أما عن مدى انتشار الظاهرة عبر القطاعات فإن أعلى نسبة يستحوذ عليها القطاع الزراعي؛ حيث يشكل الأطفال العاملون فيه ما نسبته 69%، مقابل 9% فقط في القطاع الصناعي، وأما عن الإحصائيات في الوطن العربي فهناك عدة تقارير تشير إلى ضخامة الظاهرة؛ حيث تبلغ عمالة الأطفال قرابة 12 مليون طفلاً يتركزون بشكل رئيسي في كل من المغرب واليمن وتونس والجزائر ومصر و الأردن وسوريا ولبنان، رغم وجود قوانين واضحة ومحددة في هذه الدول تنص على تجريم تشغيل الأطفال من هم دون السن القانونية للعمل. إن سوق العمل

غالباً ما يتجاهل تلك القوانين مما يدفع إلى القول بأن الأرقام الحقيقية للظاهرة تفوق كثيراً الأرقام المعلن عنها والمصرح بها من قبل الجهات الرسمية. ولقد كشف أحدث تقرير لمنظمة العمل الدولية عن وجود 13 مليون طفل عاملاً في الدول العربية، تأتي منطقة المغرب العربي في الصدارة بـ 6.2 مليون طفل، تحتل الجزائر فيها المرتبة الأولى بـ 1.8 مليون طفل عامل بينهم 1.3 مليون تتراوح أعمارهم بين 6 و 13 سنة¹. وهذا الرقم يقارب الرقم الذي كشفت عنه الهيئة الجزائرية لتطوير الصحة وترقية البحث "فورام" في إطار دراسة قامت بها حول تشغيل الأطفال في الجزائر سنة 2008.

إن السمات الاقتصادية للعالم اليوم تتمثل في التقلبات الاقتصادية المتكررة، وارتفاع معدلات الفقر والتضخم، وحالات العجز الشديد في موازنة الدول، والفساد الاقتصادي... وفي ظل هذه الوضعية الصعبة تعقدت الأمور، وتلاشت الأخلاق، مما أدى إلى زيادة أعراض الاضطراب والتخلف الاجتماعي، وأخذت الجريمة الاقتصادية الناتجة عن الجشع أبعاداً كبيرة مست حتى أضعف الخلق من بني الإنسان ألا وهو الطفل من خلال استفحال وانتشار ظاهرة تشغيل الأطفال.

- ولمعرفة كيف يعمل المشرع على إيجاد الموازنة الصعبة بين الأهداف التي يصبو إليها التشريع، والواقع الأليم الذي يسير عكس هذه الأهداف من خلال فرض نفسه؛ ما جعل العديد من الأفراد يقولون أن المشكلة ليست في النصوص وإنما في الواقع، لمعرفة ذلك أخذت مهمة البحث في هذا الموضوع مقتصرًا على دراسة الجانب القانوني باعتباره الجانب الأهم دون إغفال الجانب الاقتصادي والاجتماعي للموضوع؛ لما له من تأثير وأهمية كذلك. ولعل هاتاه الأهمية كانت واحدة من الأسباب الموضوعية القوية التي دفعتني لإجراء هذه الدراسة.

- أما السبب الوجيه الذي دفعتني إلى معالجة الموضوع هو الواقع الأليم الذي رأيته من خلال معاناة أولئك الأطفال المتخبطين في برائين سوق العمالة وهم في سن الزهور، فلم يعرفوا من الطفولة إلا اسمها، ولم يعرفوا من الحياة إلا شقاءها. ولقد جاء في إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية "إننا ندرك أنه على عاتقنا مسؤولية جماعية، هي مسؤولية دعم

¹ أنظر عبد الرحمن بن محمد العسيري تشغيل الأطفال والانحراف جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، الطبعة الأولى 2005 ص 52

مبادئ الكرامة الإنسانية، والمساواة والعدل على المستوى العالمي، ومن ثم علينا تجاه جميع سكان العالم، ولا سيما أضعفهم ، وبخاصة أطفال العالم، فالمستقبل هو مستقبلهم ". تلك هي البوابة التي دخلت منها مجهودات المنتظم الدولي في عملها من أجل الطفولة خلال هذه الألفية¹. وفي دقة متناهية ألزمت الشعوب وحكومات العالم نفسها بأن تتكفل بقضايا الأطفال تحت شعار " عالم جدير بأبنائه"

ومن هنا تتضح الحاجة الملحة للبحث في الموضوع خصوصا بعد تزايد هذا النمط من أشكال الاستغلال الإنساني. ونظراً لتعدد العناصر المحيطة بالموضوع سأنتقل في هذا البحث من خلال وضع إشكالية تحدد وجهة البحث لتحقيق المبتغى وإثراء الفضول العلمي. ومفاد هذه الإشكالية:

إذا كان تشغيل الأطفال ضرورة حتمية فرضها الواقع وأوجد لها المشرع تنظيمًا قانونيًا لحمايتهم، فهل كان هذا التنظيم كفيلاً بتحقيق الضمانات القانونية الكافية لهم؟
تندرج تحتها مجموعة من الإشكاليات الفرعية والثانوية، هي كالآتي :

- ما هو مفهوم تشغيل الأطفال؟ وما هي الاجراءات القانونية لالتحاق الأطفال بالشغل؟
- إلى جانب ذلك ما هي مجموعة التدابير والضمانات القانونية المقررة لحماية الأطفال ؟
- وهل يمكن للأطفال قبض أجرهم والتصرف فيه؟

ومن أجل الإجابة عن هذه الإشكالية اعتمدت المنهج التحليلي؛ لملاءمته طبيعة الموضوع، مع الاستعانة بالدراسة المقارنة لتغطية النقص الجلي في التشريع الجزائري. مقسّماً بذلك خطة الدراسة إلى باين حيث سنتعرض في الباب الأول منها الى الحماية القانونية لتشغيل الأطفال يتضمن فصلين: الفصل الأول موسوم بعنوان أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال، أما الفصل الثاني فبعنوان ضوابط تطبيق الحماية القانونية لتشغيل الاطفال.

¹ أنظر نادية النحلي ، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل،مجلة سلسلة الدراسات والأبحاث، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية ، العدد التاسع،2009،ص142.

أما الباب الثاني فكان بعنوان القواعد المنظمة لظروف تشغيل الأطفال وضمانات تنفيذها، و تضمن بدوره فصلين عنون الفصل الأول بالقواعد المنظمة لظروف تشغيل الأطفال، أما الفصل الثاني فعنون بضمانات تطبيق القواعد والأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال.

الفصل التمهيدي

الحقوق العامة
للأطفال وانتشار
ظاهرة تشغيبيهم

تتم اغلب التشريعات المعاصرة بموضوع حقوق الإنسان من مختلف جوانبه وذلك لاعتبارات عديدة ومتنوعة، والتي من بينها قضايا التنمية البشرية وهذا ما يبرر وجود العديد من منظمات حقوق الإنسان الحكومية وغير الحكومية التي تعمل في مجالات التنمية الصحية والبيئية والمرأة والطفل..... الخ.

وعلى هذا الأساس فإنه صار من الضرورة أن تدعم هذه الحقوق بنصوص وتشريعات دولية نابعة من احتياجات المجتمع، بالإضافة إلى آليات ووسائل قانونية كالمنظمات التي تسعى إلى وضع حد لانتهاكات الصارخة لهذه الحقوق التي طبعت هذه الفترة من تاريخ البشرية نتيجة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية.

وفي هذا الإطار يأخذ الجانب المتعلق بحماية حقوق الطفل موضعاً أساسياً في دراسات حقوق الإنسان، ونشير في هذا الخصوص إلى مختلف الظروف الاستثنائية والصعبة التي قد يتعرض لها الطفل خلال مسار طفولته كاليتيم والتشرد بالإضافة إلى وضعية الأطفال ضحايا الحروب والكوارث الطبيعية والأطفال المعوقين وغيرها من الوضعيات الأخرى.

وضمن هذا الجانب سنتعرض بالدراسة إلى وضع من الأوضاع التي قد يتعرض لها الطفل وهو ما يتعلق بانتشار ظاهرة تشغيل الأطفال في سن مبكرة، حيث اهتمت معظم الموثائق العالمية في مجال حقوق الإنسان بهذا الموضوع وخصته بأحكام وتوصيات كانت بمثابة التوجيه العام للعديد من التشريعات الداخلية بخصوص حقوق الطفل في مجالات العمل.

ولكن قبل أن نأخذ في تفاصيل وحيثيات هذا الموضوع ستم الإشارة في هذا الفصل التمهيدي إلى الحقوق العامة للطفل في مختلف التشريعات الدولية والداخلية في المبحث الأول، والتعرض في المبحث الثاني إلى ظاهرة انتشار عمل الأطفال من خلال معرفة أسباب انتشار هذه الظاهرة والآثار السلبية التي تنتج عنها.

المبحث الأول

الحقوق العامة للأطفال

سيتضمن عنوان هذا المبحث مفهومين أساسيين، المفهوم الأول هو الحق والمفهوم الثاني هو الطفل. فالحق يعد من أبرز الموضوعات التي تناولها الشرع والقانون ولعله يعتبر الأساس الأول لنشأة القوانين الوضعية. ولقد تعددت التعاريف بشأنه بحسب نوعيته، غير أنه يعرف عموماً على أنه مزية أو قدرة يقرها القانون ويحميها لشخص معين على آخر أو على شيء معين¹. ومن خلال هذا التعريف سنحاول تحديد وضبط المفهوم الثاني من عنوان المبحث ألا وهو الطفل الذي يعد المحور الذي تدور عليه الدراسة (المطلب الأول) ثم نتعرف على السمات العامة لحقوق الطفل في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم الطفل عموماً

الطفل هو ذلك الشخص الذي لم تكتمل له ملكة الإدراك والاختيار؛ لقصور عقله عن إدراك حقائق الأشياء من خلال معرفة ما ينفع منها وما يضر، ولا يرجع هذا القصور إلى علة في عقله، وإنما مرد ذلك إلى ضعف قدرته الذهنية والبدنية بسبب سنه المبكرة التي لا تؤهله إلى وزن الأشياء بموازينها الصحيحة وتقديرها حق التقدير، وباللغة الفرنسية يطلق على لفظ الطفل "Enfant" والتي يعتبرها بعض الفقهاء أنها مشتقة من الكلمة اليونانية "Infans" والتي تعني من لم يتكلم بعد.

وثمة مسميات أربع تشير جميعها إلى صغر السن وما ينطوي عليه من قصور عقلي وضعف بدني، وتمثل هذه المسميات في الطفل، الحدث، الصبي والقاصر ومن خلال التعاريف اللغوية فإنه يمكن تقسيم تلك المسميات إلى قسمين :

¹ أنظر إبراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقهما في القوانين الجزائرية، ديوان مطبوعات الجامعة، الجزائر الطبعة الثانية، 1990، ص 210.

-**القسم الأول:** يشمل لفظي الطفل والصبي، وهما من مسميات الإنسان في مرحلة معينة من مراحل حياته، فالصبي ببساطة هو الصغير قبل الفطام، أما الطفل فهو الصغير الذي لم يبلغ بعد ولكن رغم ذلك فإننا نجد في بعض الأحيان لفظ الصبي يستعمل للدلالة على لفظ الطفل فهو يمتد بذلك مجازاً.

-**القسم الثاني:** ويشمل لفظي القاصر والحدث، وبالطبع فإنهما ليسا من مسميات الإنسان في مرحلة معينة من مراحل عمره، لكنه يلقب بهما للدلالة على أوصاف تتعلق بصغر سنه¹.

ليتين أنه لا مشكلة في استعمال أي لفظ من الألفاظ الأربعة، غير أن لفظ الطفل يمتاز بأنه الأكثر شيوعاً، بالإضافة إلى أنه يتضمن في دلالاته مرحلة أطول من لفظ الصبي، وهذه المرحلة ينطبق عليها كلا الوصفين القاصر والحدث، فلفظ الطفل هو أشمل؛ لأنه يتضمن طائفة كبيرة من صغار السن التي يجب أن تتمتع بالحقوق وتشملها الحماية، لهذا سنحاول في هذا المطلب تحديد مفهوم الطفل؛ لأنه يعد من الأهمية بمكان، لأن تحديد المقصود بالطفل وتحديد المرحلة الزمنية له يتجاوز مجرد تحديد المدلولات اللفظية أو إبراز الخلافات والمناقشات الفقهية، بل الحقيقة أن تحديد المقصود بالطفل يرتبط بمجموعة كبيرة من الحقوق التي يتمتع بها من يصدق عليه هذا الوصف، وبمجموعة من الالتزامات يتحملها والدا الطفل أو من يقوم على رعايته، وكذلك سلطات الدولة المعنية بحمايته سواء كان ذلك في إطار القانون الوطني أو القانون الدولي، وبذلك فإن تحديد مفهوم الطفل يمكننا من الوقوف أمام صورة واضحة المعالم لهذا الكائن البشري الضعيف الذي منحت له مختلف الشرائع والقوانين الدولية والوطنية حقوقاً و ضمانات ينبغي أن تعمل كل الهيئات على اختلاف أصنافها ودرجاتها على حمايتها وصيانتها من العبث والتعدي تحقيقاً لمصلحته من جهة ومصلحة المجتمع من جهة أخرى. وعلى هذا الأساس سنعالج هذا الموضوع في فرعين: ندرس في (الفرع الأول) تعريف الطفل في العلوم غير القانونية، وفي (الفرع الثاني) تعريف الطفل في العلوم القانونية.

¹ أنظر بلقاسم سويقات، الحماية الجزائرية للطفل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق تخصص القانون الجنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح بورقلة، السنة الجامعية 2010/2011، ص 07.

الفرع الأول

تعريف الطفل في العلوم غير القانونية

الطفل لغة هو المولود مادام ناعماً رخصاً أو الولد حتى البلوغ، ويستوي فيه المذكر والمؤنث، وجمعه أطفال، ويطلق لفظ الطفل على الصغير من كل شيء¹، فالصغير من الناس أو الدواب طفل، والصغير من السحاب طفل، والليل في أوله طفل، وأصل لفظ الطفل من الطفالة والنعومة. ويقول ابن الهيثم: الصبي يدعى طفل حين يسقط من بطن أمه إلى أن يحتلم². وهذا القول يستند إلى قوله تعالى "ثم نخرجكم طفلاً"، وبالمختصر المفيد فإن الطفل هو إنسان في سن الطفولة³، أما اصطلاحاً فلقد طرح تحديد مفهوم الطفل أكثر من تساؤل في شتى المجالات والميادين؛ مما جعله يشغل الكثير من المفكرين والفقهاء، وشكل مصدر عدة دراسات لهم، وهذا ما سنركز عليه من خلال هذا المطلب، وذلك بالتطرق لمفهوم الطفل في مختلف العلوم غير القانونية. في الشريعة الإسلامية (أولاً)، وفي علم النفس (ثانياً)، وفي علم الاجتماع (ثالثاً).

أولاً : تعريف الطفل في الشريعة الإسلامية.

لقد جاء الإسلام بمنهج متكامل ينظم مختلف نواحي الحياة البشرية بمجموعة من الأحكام التشريعية الربانية لهدايتهم وحمايتهم، ومن ضمن هذه الأحكام مجموعة الأحكام التي شرعت لتنظيم حياة الطفل ونشأته؛ لأن فجر الحضارة الإسلامية قام أساساً على بناء الإنسان لا البنیان، ويظهر ذلك من خلال أحكام القرآن الكريم وسنة النبي صلى الله عليه وسلم والتي لا يوجد فيها خلاف حول تحديد مرحلة الطفولة التي أجمع الفقهاء على أنها تبدأ من لحظة تكوين الجنين في رحم أمه وذلك مصداقاً لقوله تعالى "وَنُقِرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ

¹ انظر علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، ط07، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991 ص 611.

² انظر محمد بن مكرم بن منظور الأفرقي المصري، لسان العرب، الجزء الرابع دار صادر بيروت، الطبعة الأولى، بدون سنة نشر، ص 401

³ ENFANT ETRE HUMEIN DANS L'AGE DE L'ENFANCE" cf petit Robert dictionnaire, édit société des nouveau lettre, paris 1978, page 641.

نُخْرِجُكُمْ طِفْلاً¹ وتنتهي بالبلوغ، وذلك مصداقاً لقوله تعالى "وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمْ الْحُلُمَ فَلْيَسْتَأْذِنُوا كَمَا اسْتَأْذَنَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ"² والحلْم يعني الاحتلام، والاحتلام هو قوة تطراً على الشخص تنقله من حالة الطفولة إلى حالة الرجولة أي البلوغ.

والبلوغ في الشريعة الإسلامية هو مناط التكليف لمعظم الأحكام الشرعية، سواءً في العبادات أو المعاملات، وله علامات؛ كأن تظهر في الغلام مظاهر الرجولة والقدرة على النكاح، أما عند الأنثى فتظهر مظاهر كمال الأنوثة بالحيض. وإذا لم تظهر على الطفل علامات البلوغ فقد أجمع الفقهاء على تحديد سن معينة تعد كنهاية لمرحلة الطفولة وقد انقسموا فيما بينهم حول تحديد هذه السن.

فذهب جمهور الفقهاء إلى اعتبار أن سن خمسة عشر سنة هي سن البلوغ الطبيعي. ويستدلون على ذلك بالحديث الذي رواه عبد الله بن عمر رضي الله عنهما أنه قال "عرضت على النبي صلى الله عليه وسلم يوم أحد وأنا ابن أربع عشرة سنة فلم يجزني وعرضت عليه يوم الخندق وأنا ابن خمسة عشر فأجازني"³ فالرسول عليه الصلاة والسلام قد رأى في سن الخامسة عشر حد البلوغ في المقاتل، فدل ذلك على أنه يبلوغ هذه السن يبلغ الغلام مبالغ الرجال ويصير مكلفاً وإن لم يحتلم، فتجري عليه الأحكام من وجوب العبادة وغيرها.

أما الإمام أبو حنيفة ففي المشهور عنده أن سن البلوغ هي ثماني عشرة سنة عند الفتى وسبع عشرة سنة عند الصغيرة.

أما عند ابن حزم الظاهري فإن سن البلوغ عند الذكر والأنثى هي تسع عشرة سنة، وبذلك يتضح بأن مفهوم الطفل في الشريعة الإسلامية لا يثير كثيراً من الاختلافات، وأن

¹ سورة الحج الآية رقم 05.

² سورة النور الآية رقم 59.

³ انظر أبو الفرج عبد الرحمان ابن الجوزي، كشف المشكل من حديث الصحيحين، الجزء الأول، تحقيق علي حسين التواب، دار الوطن، الرياض 1997م، 1418هـ، ص 635.

مرحلة الطفولة تبدأ منذ لحظة صيرورته جنيناً في رحم أمه حتى البلوغ، وإذا لم تظهر علامات البلوغ فإن الطفل يصبح مكلفاً ببلوغه سن الخامسة عشرة سنة حسب جمهور الفقهاء.

ثانيا : تعريف الطفل في علم النفس

يرمي تعريف الطفل في علم النفس إلى التعرف على مختلف الجوانب النفسية المختلفة التي تحيط بهذا الكائن البشري خلال هذه المرحلة التي يحتاج فيها إلى رعاية خاصة واهتمام كبيرين لكي ينمو في إطار الظروف النفسية الملائمة حتى يصبح في النهاية شاباً أو رجلاً متزناً يساهم بشكل فعال ومثير في جوانب الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية لبلاده، لذلك هناك من عرفه على أنه "قوة تنمو وحركة تمضي إلى الأمام"¹ في حين عرفه آخرون على أنه "الكائن الذي لم ينضج بيولوجيا، نفسيا، واجتماعيا"².

ولقد حاول علماء النفس تحديد مرحلة الطفولة فجعلها بعضهم تبدأ بمرحلة ما قبل الميلاد، وتنتهي بمرحلة البلوغ الجنسي التي تبدأ عند الذكور بالاحتلام وظهور الخصائص الجنسية الثانوية، أما عند الإناث فبظهور الحيض وظهور الخصائص الجنسية الثانوية³. وقد كتب الفيلسوف الفرنسي جان جاك روسو (Jon jak roussou) في النصف الثاني من القرن الثامن عشر النظرية المعروفة في التربية، فكان يعتقد أن الطفل يمتلك بالفطرة شعوراً وحساً أخلاقياً، وهاتان الخاصيتان هما اللتان تمكنان الطفل من النمو بشكل صحيح وسليم، حتى ولو ترك لشأنه أو تحت حد أدنى من رعاية الكبار⁴.

¹ أنظر موريس دوبيس وآخرون، علم نفس الطفل من الولادة إلى المراهقة، عربيه حافظ الجمالي، مطبعة جامعة دمشق، 1965، ص6.
² أن الشخص الذي نضج بيولوجيا لكنه لم ينضج نفسيا ولا اجتماعيا لا يمكن اعتباره طفلا وإنما هو إنسان بلغ لكنه غير ناضج نفسيا أو اجتماعيا بسبب علة معينة كالمرض مثلا.
³ انظر بن عصمان نسرين إيناس، مصلحة الطفل في قانون الأسرة الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الأسرة المقارن، كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية 2008، ص11.
⁴ انظر موالفي سامية حماية حقوق الطفل في التشريع الجزائري على ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع القانون الدولي و العلاقات الدولية، كلية الحقوق و العلوم الإدارية بن عكنون الجزائر، السنة الجامعية 2002، ص20.

ثالثاً: تعريف الطفل في علم الاجتماع

يرى علماء الاجتماع أن الأسرة هي البيئة الأولى والداخلية للطفل من جهة، وهي المدرسة الأولى بالنسبة له من جهة أخرى، وذلك من خلال قيامها بأول عملية اجتماعية متمثلة في عملية تنشئة الطفل وتزويده بالقدرات والاستعدادات؛ ليكون كائناً اجتماعياً، فالأسرة هي أول ما يصادفه الإنسان في مهده شخصيته، فيرسب في ثناياها ما يدور أمامه داخل الأسرة، وينطبع في مشاعره ما يتلقاه من حنان، وقسوة، ورقة، وعنف، وعناية وإهمال¹. لذلك عرف علماء الاجتماع الطفل على أنه؛ " ذلك المخلوق الذي يتعلم منذ الرضاعة كيف يبدأ في التعرف على الناس وعلى صفاتهم، واكتساب المعرفة بكثير من الأدوار التي يتخذها الناس ". وتعتبر هذه المعرفة لدى علماء الاجتماع هامة؛ إذ لديها تأثير مباشر على سلوكيات الطفل وشخصيته داخل الأسرة والمجتمع²، ولقد اختلف هؤلاء العلماء حول تحديد مرحلة الطفولة، فيرى البعض منهم أنها تبدأ من لحظة الميلاد حتى وصول مرحلة الرشد التي قد تكون بالزواج، أو البلوغ، أو السن المحددة في القانون، وهي تختلف من دولة لأخرى، بينما يرى آخرون أنها تبدأ من لحظة الميلاد حتى بلوغ الطفل سن الثانية عشر عاماً، وهناك اتجاه ثالث يرى أنها تبدأ بالميلاد وتنتهي عند سن البلوغ.

ومن خلال ما سبق ذكره يتضح أن علماء الاجتماع قد اتفقوا على بداية مرحلة الطفولة بلحظة الميلاد، بينما اختلفوا في تحديد النهاية، فمنهم من قال أنها تنتهي بالرشد، وهناك من قال أنها تنتهي بالبلوغ بينما يرى آخرون أنها تنتهي بسن الثانية عشر من عمر الطفل.

والملاحظ كذلك على علماء الاجتماع أنهم لم يعتبروا مرحلة الحمل - الجنين في بطن أمه - ضمن مرحلة الطفولة أو جزء منها مثلما فعل علماء النفس، ويرجع سبب ذلك إلى اهتمام علماء النفس بالجانب الوراثي أو الجيني في حياة الطفل، عكس علماء الاجتماع المهتمين بالإنسان منذ لحظة ميلاده على اعتبار أن لحظة الميلاد تعتبر حدثاً اجتماعياً هاماً في مجال دراساتهم؛ لذلك نجد أن هناك من علماء الاجتماع من اعتبر أن مرحلة الطفولة هي المدة التي

¹ انظر فوزية عبد الستار، مبادئ علم الإجرام و علم العقاب، دار النهضة، مصر، 1978، ص 166.

² انظر فاطمة بحري، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية طبعة 2008، ص 24.

يعتمد فيها الفرد على والديه حتى النضج سواء كانت هذه المدة حتى النضج الفزيولوجي، أو النضج الاقتصادي، فالواجب على الأسرة أو الدولة رعايته جسيمياً، عقلياً، نفسياً، اجتماعياً، خلقياً، وروحياً¹.

الفرع الثاني

تعريف الطفل في العلوم القانونية

الطفل أو الحدث أو القاصر هو وصف يطلق على الإنسان الصغير خلال مرحلة عمرية ولقد أخذ هذا المفهوم مكانة هامة جداً في إطار الأسرة الحديثة كما قال الأستاذ فاروق المشري² ونظراً لأن تحديد تعريف أو مفهوم الطفل من الأمور بالغة الصعوبة وهذا لتعدد الدراسات بشأنه خصوصاً لدى فقهاء القانون لذلك سوف نحاول التعرض من خلال هذا الفرع إلى تعريف الطفل في الاتفاقيات الدولية لحقوق الطفل (أولاً) وفي التشريع الجزائري (ثانياً) وفي التشريع المصري (ثالثاً).

أولاً : تعريف الطفل في الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل

ورد مصطلحي الطفل والطفولة في العديد من الإعلانات والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان والاتفاقيات المتعلقة بالقانون الدولي الإنساني إلا أنها لم تحدد على وجه الدقة المقصود بهاذين التعبيرين، كذلك لم تحدد معظمها الحد الأقصى لسن الطفل أو نهاية مرحلة الطفولة، وذلك بدءاً من إعلان جنيف لحقوق الطفل لعام 1924 مروراً بإعلان حقوق الطفل لسنة 1909، ثم العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية

¹ انظر عبد الحميد عطية، هناء حافظ بدوي، الخدمة الاجتماعية و مجالاتها التطبيقية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص141.
² Dan le cadre du resserrement de la famille sur l'enfant qui caractérise la famille moderne a pris une importance considérable à savoir celle .notion non totalement ignorée auparavant de l'intérêt de l'enfant »

انظر حميدو زكية، مصلحة المحضون في القوانين المغاربية الأسرية، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2004، ص37.

والاجتماعية والثقافية لعام 1966 ، وبعبارة أخرى فإن الجماعة الدولية اهتمت بالطفل وبمخاطباته إلى الحماية دون البحث عن تعريف مجرد له يضع حدوداً فاصلةً بينه وبين باقي الطوائف البشرية التي لا يصدق عليها هذا الوصف¹ ، باستثناء بعض الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي الساعية إلى تحديد الحدود القصوى للسن المسموح بها لتشغيل الأطفال، وبالرغم من تحديد هذا الأعمار إلا أنها لم تعط تعريفاً دقيقاً وموحداً للطفل كما جاءت به الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل سنة 1989 حيث نصت في مادتها الأولى على أن: الطفل هو " كل إنسان لم يتجاوز الثامن عشر من عمره ، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق عليه " وطبقاً لهذا النص فإنه لا بد من توفر شرطين لكي نسمي الشخص طفلاً :

- ألا يكون قد بلغ سن الثامنة عشر

- وألا يكون القانون الوطني قد حدد سناً للرشد أقل من ذلك

وقبل التعرض بالشرح إلى نص هذه المادة فإنه من الجدير الإشارة إلى أن وضع هذا التعريف لم يكن بالأمر الهين ؛ ذلك أن الاختلاف الواضح في القوانين الداخلية للدول في تحديد بداية ونهاية الطفولة قد ألقى بظلاله على نص هذه المادة، حيث جاء المشروع الأول لنص هذه المادة على النحو الآتي : "الطفل هو كل مخلوق بشري منذ لحظة ولادته حتى بلوغه سن الثامن عشر أو حسب قانون الدولة ، أو إذا بلغ سن الرشد قبل ذلك"² وقد اعترض الكثير من الدول على هذا المشروع لاسيما الدول التي تصبغ حمايتها القانونية على ما قبل مرحلة الولادة ، ولذلك تقدمت المغرب باقتراح حذف كلمة " منذ لحظة ولادته " من التعريف

¹ Le droit international ne connait pas de définition uniforme de la notion de mineur ، presque chaque convention à ce domaine établit une ou même plusieurs limites d'âge qui sont différentes selon la nature et les exigences de la protection spéciale que la convention respective assure aux mineurs dans la matière réglée par elle

مقتبس من حسين المحمدي بوادي ، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى 2005 ، ص 26،27.

² انظر فاطمة شحاتة زيدان، مركز الطفل في القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 2007، ص 20.

الوارد في مشروع نص هذه المادة، وتم الموافقة على هذا الاقتراح المتعلق ببداية مرحلة الطفولة، أما مرحلة النهاية فقد ثارت العديد من الخلافات، واعترضت العديد من الدول على تحديد سن الثامن عشر عاماً كنهاية لمرحلة الطفولة، وبالخصوص الدول التي تسمح لأطفالها بالعمل في سن أقل من هذه السن، أو التي تسمح لهم بالزواج ذكوراً وإناثاً قبل هذا السن، واستندت في اعتراضها هذا على أن الأمم المتحدة قد اعتمدت سن الخامسة عشر عاماً كعمر لنهاية مرحلة الطفولة خلال احتفالها بالعام الدولي للطفل سنة 1979، وإزاء ذلك تقدمت بعض الدول باقتراح حل توفيقى بين آراء الدول المتعارضة وهو الإبقاء على سن الثامنة عشر عاماً كنهاية لمرحلة الطفولة مع الأخذ في الاعتبار قوانين الدول التي يصل فيها الفرد إلى سن الرشد قبل هذه السن - الثامن عشر - ونجح هذا الحل التوفيقى في الخروج بصيغة نهائية لنص المادة الأولى للاتفاقية.

وبدراسة هذا النص يبدو جلياً أن اتفاقية حقوق الطفل قد أخذت بالاتجاه الذي يميل إلى رفع الحد الأقصى لسن من يعتبر طفلاً، وذلك بهدف إصباح مزيد من الحماية ولأطول مدة ممكنة للأطفال دون إغفال التشريعات الوطنية التي يمكن أن تبني سنّاً أقل من هذه كما سبق ذكره تفادياً لتضارب الأحكام وتناقضها، ورغم ذلك فقد أنتقد البعض نص المادة ووصفه بالغموض والتردد ويتجلى ذلك في الحالات التي تحدد فيها التشريعات الوطنية سنّاً أقل لمن يعتبر في نظره طفلاً دون أن يعتبر من تجاوزها بالغاً سن الرشد ولتفادي هذا الخلل فيجب أن تتم صياغة نص المادة كما يلي:

" الطفل هو كل إنسان حتى سن الثامنة عشر إلا إذا حدد قانون بلده سنّاً أقل " ودون ربط ذلك ببلوغ سن الرشد، غير أن هناك اتجاه آخر قد ذهب إلى نقد هذا الاتجاه الفقهي مؤسساً ذلك على أن الاتجاه الحديث يجذب رفع الحد الأقصى لمن يعتبر طفلاً سواء على المستوى الدولي أو الوطني بهدف حماية الأطفال أطول فترة ممكنة، وهذا ما أخذت به اتفاقية حقوق الطفل، إلا أنه قد يحدث أن يعتبر التشريع الوطني - لسبب أو لآخر - أن الشخص بالغ سن الرشد قبل بلوغ سن الثامنة عشر، ومن ثم فقد قيدت الاتفاقية هذا السن بكون التشريع الوطني لا يتضمن تحديداً لسن الرشد يقل عن هذا السن وفي غير هذه الحالة لا يجوز للدولة

الطرف في الاتفاقية تحديد سن لمن يعتبر طفلاً تقل عن هذه السن -أي 18 سنة - وإلا كان ذلك مخالفاً لأحكام الاتفاقية¹

ثانيا : تعريف الطفل في التشريع الجزائري

لم يكن التشريع الجزائري يحدد بنص صريح معنى الطفل غير أن قانون حماية الطفل الجديد رقم 12/15² نص في المادة الثانية(2) منه على أنه يقصد في هذا القانون بالطفل " كل شخص لم يبلغ الثامنة عشر (18) سنة كاملة وهو نفس التعريف الذي نص عليه المشرع الفرنسي³، غير أن هذا القانون أغفل الإشارة إلى مرحلة بداية الطفولة فترك المجال مفتوحاً للاجتهاد مع مراعاة مصلحة الطفل ،خصوصاً فيما يتعلق ببداية المرحلة أي عن الجنين إذا ما كان يضاف إلى معنى الطفل أم لا،ومن ثم كان لزاماً الرجوع إلى أحكام الشريعة الإسلامية والتي كانت سباقة إلى تحديد سن الطفولة ،وإلى اعتبار الجنين طفلاً، على أن الرجوع يتم بمقتضى المادة 222 من قانون الأسرة، حيث اعتبر الأمام أبي حامد الغزالي الطفولة مرحلة من حياة الإنسان تبدأ مع بداية خلق الجنين في بطن أمه إلى أن يولد ويبلغ سن الرشد. فالطفل إذاً هو الأدمي الصغير بدء بتكوين الجنين في بطن أمه ،وانتهاء ببلوغ مرحلة البلوغ، ولقد حدد تشريع الأسرة البلوغ بالسن، فبمقتضى المادة 7 من قانون الأسرة: يعتبر كامل الأهلية من بلغ سن الرشد 19 سنة بقولها: "تكتمل أهلية الرجل والمرأة في الزواج بتمام 19 سنة"، وبمقتضى المادة 86 التي تعتبر من بلغ سن الرشد ولم يحجر عليه يعتبر كامل الأهلية وفقاً لأحكام المادة 40 المشار لها سابقاً من القانون المدني الجزائري، ومادون ذلك فهو إما عديم الأهلية فاقد التمييز لصغر السن وهو مادون 16 سنة حسب المادة 82 قانون الأسرة والمادة 42 من القانون المدني، أو ناقص الأهلية يتراوح سنه بين 16 و 19 سنة كاملة حسب المادة 83 من

¹ انظر حسين الحمدي بواوي ، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي ،مرجع سابق ،ص29.

² أنظر القانون رقم 12/15 المؤرخ في 15/07/2015 المتعلق بحماية الطفل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة بتاريخ 19/07/2015.

³ Art388، L.N°74_631، 5juillet1974، «le mineur est l'individu de l'une ou l'autre sexe qui n'a point encore l'âge de dix-huit ans accomplis »

قانون الأسرة وما نصت عليه المادة 43 من القانون المدني، وبالتالي فإن الحد الأقصى لمرحلة الطفولة حسب قانون الأسرة هو ما قبل إتمام سن 19 عشرة سنة كاملة¹.

أما في قانون العقوبات فإن تعريف الطفل يمكن أن نستخلصه من المادة 49 من الأمر 156/ 1966 والتي تنص على أن الطفل هو الشخص الذي لم يتجاوز سنه الثامنة عشر عند ارتكابه الجريمة، وهي نفس السن التي نص عليها قانون الطفل رقم 12/15، ونصت عليها كذلك اتفاقية حقوق الطفل والتي تقضي على أن الطفل هو من لم يتجاوز الثامنة عشر سنة، علماً أن الاتفاقية بعد المصادقة عليها تصبح أحكامها نافذة وتسمو على القانون الوطني² ومن ثم فإن الطفل في القانون الجزائري هو من لم يتجاوز سنه الثامنة عشر، والقاصر هو من لم يتجاوز سنه التاسع عشر؛ وعليه: فصغير السن في الجزائر يشمل الطفل والقاصر معاً؛ لأن ما يلاحظ عموماً حول المصطلحات المستعملة في قانون العقوبات الجزائري والخاصة بصغر السن أنها متباينة، حيث يستعمل المشرع صغير السن، أو الطفل تارة، أو دون السن القانونية أو الصبي تارة أخرى

ثالثاً : تعريف الطفل في التشريع المصري

لقد عرف قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 المعدل بالقانون رقم 126 لسنة 2008 الطفل في مادته الثانية بأنه " كل من لم يتجاوز الثماني عشرة سنة ميلادية كاملة " فالإنسان من ساعة ميلاده حتى بلوغه الثامنة عشر يكون طفلاً، وتسري عليه أحكام هذا القانون³، وما يلاحظ على هذه المادة أنها أغفلت الحديث عن مرحلة بداية الطفولة واكتفت بوضع الحد الأقصى للمقصود بالطفل.

¹ المنطق يقضي بعدم التسليم بهذا الحد وهو 19 سنة كاملة، ذلك أنه لا يمكن لمن كان يبلغ 18 سنة و 363 يوماً وهو عندئذ طفل أن يصبح راشداً بين عشية وضحاها عندما يكمل 19 سنة ومن ثم كان لزاماً الجزم بكون الطفل هو ما كان دون 18 سنة كاملة وليس 19 سنة وهو عندئذ قاصر. أنظر احمد داود رقية، الحماية القانونية للطفل بين قانون الأسرة الجزائري والمعاهدات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية 2003، ص12.

² المادة 132 من دستور سنة 1996 والتي تنص على أن المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون

³ أنظر فاطمة شحاتة زيدان، تشريعات الطفولة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص08.

أما قانون العقوبات فإنه لم يتعرض إلى تعريف الطفل، غير أنه يمكن تحديد السن بالرجوع إلى النصوص التي تحدد المعاملة العقابية في المراحل المختلفة للسن، فنجد المادة الأولى من القانون رقم 31 لسنة 1984 تعرف الطفل أو الحدث على أنه: من لم يتجاوز الثامنة عشر سنة ميلادية كاملة وقت ارتكاب الجريمة، وبالتالي فإن كل من لم يتجاوز هذه السن يعتبر حدثاً غير أن هذا القانون قد ألغي وحل محله القانون رقم 12 لسنة 1992 وقد عرف هذا الأخير الطفل بصفة عامة سواء جاني أو مجني عليه بأنه: " كل من لم يبلغ سن الثامن عشر سنة ميلادية كاملة طبقاً للمادة الثانية من قانون الطفل ". ولقد تعرض قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 هو كذلك لتعريف الطفل، حيث نصت المادة 98 منه على أن الطفل: هو كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ الثامنة عشرة سنة كاملة " ومن خلال هذا التعريف يتضح أن الطفل - خصوصاً العامل الذي تجري عليه أحكام قانون العمل - هو من بلغ أربعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي¹، وسن الرابع عشرة سنة كان يتفق مع انتهاء الطفل من مرحلة التعليم الأساسي قبل تعديل المادة الرابعة من القانون رقم 139 لسنة 1980 والتي كانت تعتبر أن مدة التعليم الأساسي الإلزامي بالملحقة الابتدائية هي خمس سنوات وبالملحقة الإعدادية هي ثلاث سنوات لكن بعد صدور قانون التعليم رقم 23 لسنة 1999 عدل مدة الدراسة بالملحقة الابتدائية إلى ست سنوات، فأصبحت بذلك مدة التعليم الأساسي تمتد إلى سن الخامسة عشر، مما يدعو إلى رفع سن الرابعة عشر الوارد بالمادة 98 من قانون العمل إلى سن الخامسة عشر، ويعد هذا السن هو السن الأدنى للتشغيل، فإذا قل سن الطفل عن هذا الحد فلا يدخل ضمن هذه الأحكام، ثم أشار بعد هذا التعريف إلى الحد الأقصى لسن الطفل وهو عدم بلوغه ثماني عشر سنة كاملة ومن بلغ هذا السن فقد خرج من مرحلة الطفولة ولا يعد طفلاً.

¹ انظر محمد انور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، ط 1، 2012، ص 317، 318.

المطلب الثاني

السمات العامة للحقوق المتعلقة بالطفل

بعد تعرفنا في المطلب السابق على مفهوم الطفل، لا بد من الإشارة إلى أن هناك العديد من الحقوق اللصيقة به والتي لا تعد وليدة اليوم، وإنما أقرتها مختلف الشرائع والتشريعات القديمة، غير أن هذه الحقوق تتصف بالعديد من السمات التي تميزها عن باقي الحقوق الأخرى المتعلقة بغيره، كون هذا الأخير - أي الطفل - لا يستطيع المطالبة بحقوقه والدفاع عنها، وإنما هو التزام يقع على والديه أو ممثله القانوني، ولا يمكن أن ينحصر على الالتزام على هاذين الاثنين فقط كما قال جيمس جرانت المدير التنفيذي السابق لمنظمة الأمم المتحدة للأطفال - اليونيسف - عندما تحدث بمناسبة انعقاد المؤتمر القومي حول مشروع اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل حيث قال " يتطلب الاعتراف بمسؤوليتنا تجاه أكثرنا ضعفاً - أي الأطفال - ومن ثم تجاه مستقبل حضارتنا ذاتها ¹ وذلك ببساطة لأن الطفل يعتمد في عيشه على من يرعاه، فهو ضعيف في بدنه، وحواسه، وعقله، ثم يعطيه الله القوة شيئاً فشيئاً وينضج سلوكه بالتفاعل مع باقي أفراد المجتمع فينمو الاتجاه السلوكي الإرادي لدى الطفل داخل المجتمع الذي يعيش فيه. وللطفل حقوق أصلية داخل هذا المجتمع تحميه وتحيطه بالأمان لحين وصوله للسن التي تجعله مؤهلاً بدنياً وروحياً وعقلياً؛ ليتولى زمام أمره، ويعرف واجباته، ويقوم بدوره الفاعل في المجتمع وحقوق الطفل تتكاثر كلما توالى سنوات عمره، وتتنوع بتنوع علاقاته بأمه وبأبيه وبأسرته خصوصاً، وبباقي أفراد مجتمعه، وبالناس الآخرين عموماً، وقد نال الطفل صوراً متفاوتة من الحماية في ظل أغلب الشرائع والتشريعات، بالإضافة إلى الحماية على المستوى الدولي، وهذا ما سنعالجه في إطار الفروع الآتية: السمات العامة لحقوق الطفل في الشريعة الإسلامية (الفرع الأول)، السمات العامة لحقوق الطفل في القانون الدولي (الفرع الثاني)، السمات العامة لحقوق الطفل في بعض القوانين الداخلية (الفرع الثالث).

¹ - أنظر فاطمة شحاتة أحمد زيدان، مركز الطفل في القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2007، ص 09.

الفرع الأول

السمات العامة لحقوق الطفل في الشريعة الإسلامية

تعتبر مرحلة الطفولة أهم المراحل في تكوين الشخصية البشرية ، حيث أن شخصية الإنسان تتكون في السنوات الأولى من عمره ، ونظراً لأهمية هذه المرحلة فقد نال الطفل قدراً كبيراً من الحماية والاهتمام في ظل الشريعة الإسلامية ، فقبل أن تعرف الإنسانية حقوق الإنسان وحقوق الأطفال نجد أن الشريعة الإسلامية - ومنذ ما يقارب من ألف وأربع مائة سنة - اعترفت بوجه عام للإنسان والطفل بشكل خاص بحقوق وضمانات لا يجوز حرمانه منها أو الانتقاص من جوهرها وألزمت المخاطبين بأحكامها بضرورة كفالتها ، وتوعدت من يخل بها بعقاب في الدنيا والآخرة¹ فما هي طبيعة هذه الحقوق؟ وما هي الضمانات الشرعية الكفيلة بحمايتها؟

لا نستطيع أن نتصور مدى فضل الشريعة من حيث حمايتها لحقوق الطفل إلا إذا عرفنا وضعه في ظل التشريعات والحضارات القديمة التي كانت سبقت الشريعة الإسلامية أو عاصرتها عند نزولها ، ومن أهم هذه القوانين نجد:

تقنين حمو رابي الذي تضمنت بعض نصوصه جانباً من جوانب حماية الطفولة حيث تنص المادة 29 منه على أنه " إذا كان الطفل غير قادر على القيام بالتزام أبيه فنلت الحقل والبستان سوف يعطى لأمه من أجل هذا الطفل " ، بالإضافة إلى المادة 137 التي تنص على أنه " يتعين على الزوج في حالة الطلاق أن يقدم جزءاً من ماله إلى زوجته المطلقة وأولادها " وهذا كله من أجل حماية الطفل والحفاظ على حقوقه ، كما نصت المادة 191 منه على أنه إذا تبني رجل طفلاً ورباه وبني له بيتاً ، وحصل (المتبني) بعد ذلك على أولاد . ومن ثم قرر الرجل التخلي عن ابنه المتبني فلا يذهب ذلك الابن خالياً ، فعلى الوالد الذي رباه أن يعطيه ثلث ميراثه من أمواله ويذهب ، ولا يعطيه أية حصة من الحقل أو البستان أو البيت . ونصت المادة 193 منه إذا وجد ابن تابع القصر أو ابن حريم القصر (المتبني) بيت أبيه الأصلي ، وكره الوالد الذي

¹ أنظر عبد العزيز محييمر عبد الهادي حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي دار النشر الكويت الطبعة الأولى 1997 ص 05

رباه والأم التي ربه، وذهب إلى بيت أبيه الأصلي فعليهم أن يقلعوا عنه¹. كما نجد يكرس حماية مباشرة للطفل وهو جنين في بطن أمه من خلال منع جريمة الإجهاض، وهذا في المواد من 209 إلى 214².

أما في ظل القانون اليوناني فلقد عانى الأطفال العديد من العادات المسيئة لهم كالرق والنفي والإجهاض ووآد البنات غير الشرعيات وإعدام الأطفال المشوهين³، غير أنه بوصول صولون للحكم فلقد نص في مجموعته التي سماها بسمه سنة 59 قبل الميلاد على مجموعة من القواعد التي تتعلق بحماية الأطفال وحقوقهم، ففي الجانب المدني ألغى القاعدة القديمة التي تخصص حق الإرث للابن الأكبر فقط، وأحل محلها قاعدة جديدة تقضي بقسمة التركة بين كل الأبناء الذكور دون الإناث، وإذا مات الأب ولم يترك أبناء ذكورا وترك بنتاً فيرثه أقرب العصبية إليه، ويتزوج البنت حفاظاً على التركة، كما قام بتحريم قتل الأبناء وبيعهم، أما في الجانب الجزائي فقد كان الطفل ينفى إذا ارتكب جريمة قتل غير عمدية، أما إذا قام بسرقة المحصولات الزراعية ليلاً فإنه يحكم عليه بالإعدام إذا كان مميزاً، أما إذا كان غير مميز فإنه يحكم عليه بالتعويض فقط وهذا ما يبين أنه كان مسؤولاً جزائياً⁴.

- أما في القانون الروماني فقد كان الطفل ملكاً لأبيه، فكان له الحق في بيعه للغير أو تركه أو ضربه وحتى قتله دون أن يسأل أو يعاقب على أفعاله⁵، أما حديثو الولادة الذين كان يعثر عليهم أو يتركون فكانت تتكفل بهم الجمعيات الدينية أو القروية، ويموتون غالب الأحيان في سنينهم الأولى، كما أقر بنظام التبني في حالة عجز الأبوين، ولم يكن يميز بين مسؤولية

¹ الدكتور فوزي رشيد - الشرائع العراقية القديمة - دار الحرية للطباعة - مطبعة الجمهورية - بغداد - 1973 - ص 125، 126.
² أنظر محمد عبد الجواد محمد، حماية الأمومة والطفولة في المواثيق الدولية والشريعة الإسلامية، منشأ المعارف بالإسكندرية مطبعة الأطلس 1991 ص 15.

³ انظر نجوى علي عتيقة حقوق الطفل في القانون الدولي دار المستقبل العربي 1995 ص 15.

Cf tomkiewicz epamoussement et respect de l'enfant actes semi mire intem pour que s'épanouisse l'enfant réalités actuelles et perspectives mumsté des affaire sociales...et 09dectembir1990p16

⁴ انظر محمد الحقاوي وعكاشة محمد عبد العال، تاريخ النظم الاجتماعية والقانونية والقانون الروماني، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ص 99-100.

⁵ بالنظر لهذه الحقوق نستطيع أن نقول أنها حقوقاً فرضها الله سبحانه وتعالى

الصغار أو الكبار إلا بقدر محدود؛ حيث كان يرى أن الطفل الذي زاد سنه على السابعة مسؤولاً جزائياً عن عمله.

ومن خلال ما سبق ذكره عن الشرائع القديمة سندرس بالتفصيل في هاتين النقطتين المواثيق حقوق الطفل في الشريعة الإسلامية (أولاً)، و ضمانات حمايتها (ثانياً).

أولاً : حقوق الطفل في الشريعة الإسلامية.

لقد ورد في القرآن الكريم والسنة النبوية العديد من الآيات و الأحاديث التي تدور جميعها حول حقوق الطفل وهي كثيرة ومتعددة ، ومنها ما هو متعلق بالطفل ذاته ، ومنها ما هو متعلق بالأم والأب¹ والأسرة على السواء ، وهناك حقوق أخرى للطفل على مجتمعه الذي يعيش فيه مما يؤكد شمولية هذه الحقوق .

ومن أعظم مقاصد الشريعة الإسلامية الحفاظ على النفس ؛ لهذا فقد شملت الإنسان بالرعاية من أدوار حياته الأولى وهو جنين في بطن أمه حيث حرمت الاعتداء على الجنين بالإسقاط² ، وأوجبت النفقة على المرأة الحامل حتى في حالات الطلاق ، بالإضافة إلى إسقاط بعض التكاليف الشرعية عنها ، وذلك قصد تحقيق مصلحة الجنين والحفاظ على حياته ، كما لا يفوتنا أن نذكر أن الشريعة قد احتفظت بحق الطفل في الميراث وهو جنين في بطن أمه .

أما بعد ميلاده حياً سواءً كان ذكراً أو أنثى فإن حقه في الحياة يتأكد أكثر من ذي قبل، و في هذا المقام وجب الإشارة إلى أعظم فضائل الشريعة الإسلامية على الأطفال بصفة خاصة و على المجتمع البشري بصفة عامة ألا وهو تحريمها لوأد الأطفال خصوصاً البنات . حيث كانت هذه العادة سنة في الجاهلية ، فكانت المرأة عند الولادة تأتي إلى حفرة ومعها القابلة فإن كانت أنثى استخرجتها فرمتها في الحفرة و أهيل عليها التراب ، وإن كان ذكراً أخذوه ، وكل ذلك مخافة العار . قال الله تعالى " وَإِذَا بُشِّرَ أَحَدُهُمْ بِالْأُنثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ

¹ حثت الشريعة على حسن اختيار الزوج والزوجة وعدم التهاون في أهمية الوراثة حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم " تخيروا لنطفكم وانكحوا الأكفاء و أنكحوا إليهم" انظر محمد بن يزيد ابو عبد الله القزويني سنن ابن ماجة دار الفكر بيروت، بدون سنة، ص 633

² تحرم الشريعة إسقاط الجنين ولو في حالة رغبة أبيه وأمه ، لأن حقه في الحياة هبة من الخالق سبحانه وتعالى ويستثنى من ذلك الضرورات الصحية عندما يشكل وجود الجنين خطراً على حياة الأم

يَتَوَارَى مِنَ الْقَوْمِ مِنْ سُوءِ مَا بُشِّرَ بِهِ أَيُمْسِكُهُ عَلَى هُونٍ أَمْ يَدُسُّهُ فِي التُّرَابِ أَلَا سَاءَ مَا يَحْكُمُونَ¹ ، غير أن الشريعة الإسلامية استطاعت القضاء على هذه العادة الجاهلية برد الاعتبار للأثني من خلال النصوص التي جاءت بها الشريعة السمحاء ، ومن بينها ما رواه أحمد والبيهقي عن عائشة مرفوعاً أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: " من بركة المرأة على زوجها تيسير مهرها وأن تبكر بالإناث " أو كما جاء مصرحاً في رواية: تبكيرها بالأثني "تمامه عند الخطيب والديلمي" الم تسمع قوله تعالى " يَهَبُ لِمَنْ يَشَاءُ إِنَاثًا " فبدأ بالإناث² .

كما كرمت وتوجت الشريعة أب البنات بتاج عظيم واعتبرتهن من الأبواب الموصلة له إلى الجنة ، قال صلى الله عليه وسلم : "من عال جاريتين حتى تبلغا جاء يوم القيامة أنا وهو هكذا" وضم أصبعيه أي قرن السبابة والإبهام³ ، وقال صلى الله عليه وسلم "من كان له ثلاث بنات فصبر عليهن وأطعمهن وسقاهن وكساهن من جدته - يعني من ماله وغناه - كن له حجاباً من النار يوم القيامة " وعن جابر بن عبد الله قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من كان له ثلاث بنات يؤويهن ويكفيهن ويرحمهن فقد وجبت له الجنة البتة فقال رجل من بعض القوم : وثنتين يا رسول الله؟ قال واثنتين⁴ .

ولقد ضمنت الشريعة للصبي أو الطفل أهم وسيلة تضمن له بها العيش الكريم ألا وهي الإنفاق ، ونفقة الطفل هي كل ما يحتاج إليه من مأكّل وملبس ومأوى ، وتكون نفقته على أبيه ، وفي حالة فقدانه اهتمت الشريعة الإسلامية بالولاية على القاصرين . وأكدت على ضرورة السعي لإقامة ولي ينفق عليه ويعلمه ويربيه ويتصرف في ممتلكاته بما يرى أنه أصلح . ويشترط فيها - الولاية - الكثير من الشروط منها العقل ، والبلوغ ، والقدرة على حفظ المولى عليه ، والأمانة والإسلام . وغالباً ما يطلب القضاة الاحتفاظ بأموال الصغير حتى يبلغ سن الرشد ، ثم يتم تسليمه إياها . وذلك مصداقاً لقوله تعالى: " وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّى

¹ سورة النحل الآيتين 58-59

² انظر أحمد بن محمد بن علي بن حجر الهيتمي ابو العباس الإفصاح عن أحاديث النكاح دار عمار عمان الاردن الصنيعة الاولى 1406 ص 19. عبد الرؤوف المناوي فيض التقدير شرح الجامع الصغير ج6 المكتبة التجارية الكبرى مصر ص 11.

³ انظر القاضي أبو الفضل عياض مشارق الانوار على صحاح الآثار المكتبة العتيقة ودار الثرات بدون بلد النشر بدو سنة الطبعة ص 80.

⁴ انظر محمد بن اسماعيل ابو عبد الله البخاري الجعفي الأدب المفرد دار البشائر الاسلامية بيروت الطبعة الثالثة 1989 ص 42.

يُبْلِغُ أَشَدَّهُ"¹ وفي هذا مظهر من مظاهر حرص الشريعة على الحفاظ على ممتلكات الأطفال وأموالهم وتوعدت كل من يخالف ذلك بالعذاب الشديد². قال الله تعالى، "إِنَّ الَّذِينَ يَأْكُلُونَ أَمْوَالَ الْيَتَامَىٰ ظُلْمًا إِنَّمَا يَأْكُلُونَ فِي بُطُونِهِمْ نَارًا وَسَيَصْلَوْنَ سَعِيرًا"³، وفي المقابل بشر الرسول صلى الله عليه وسلم كافل اليتيم بالثواب الجزيل، حيث قال صلى الله عليه وسلم: "أنا وكافل اليتيم في الجنة كهاتين وأشار بأصبعيه السبابة والوسطى"⁴ وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم "خير بيت من المسلمين بيت فيه يتيم يحسن إليه، وشر بيت من المسلمين بيت فيه يتيم يساء إليه، أنا وكافل اليتيم في الجنة كهذا. وقال بأصبعيه السبابة والوسطى" هذا هو موقف الشريعة الإسلامية من اليتيم على خلاف بعض الشرائع الوضعية التي عاجلت وضع اليتيم من خلال ابتداء نظام التبني الذي صار وسيلة مشروعة للاتجار غير المشروع بالأطفال. أو من خلال إيداعه بالملاجئ حيث يفتقد للحب والحنان والتوجيه ولقد أثبتت الدراسات المتأخرة عظم الفرق بين الطفل الذي ينشأ في وسط عائلي أسري، وبين الطفل الذي يتربى في المحاضن والملاجئ.

بالإضافة إلى حق التربية والتعليم، فلقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم في التربية: "لأن يؤدب الرجل ولده خير من أن يتصدق بصاع"⁵ وحق التربية والتعليم يقع على عاتق الوالدين معاً، فهو واجب عليهما؛ لأن كل ما يتعلمه الطفل في حياته الأولى يؤثر فيه بشكل كبير وهو الذي يساهم في تكوين وصنع شخصيته كرجل المستقبل لأن أطفال اليوم هم رجال الغد

ويجب التسوية بين الأولاد والبنات في حق التعليم، حيث ورد عن الرسول صلى الله عليه وسلم "طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة" وهذا بصريح النص الذي لا مجال فيه للاجتهاد أو التأويل فالطفل والطفلة متساويان في ذلك.

¹ سورة الأنعام الآية 152.

² انظر أبو الحسن علي بن خلف بن عبد الملك شرح صحيح البخاري لابن بطال، ج7 مكتبة الرشد الرياض الطبعة الثانية 2003 ص 450.

³ سورة النساء الآية 10.

⁴ انظر الإمام الحافظ زين الدين عبد الرؤوف المناوي التيسير بشرح الجامع الصغير، ج1، مكتبة الإمام الشافعي الرياض الطبعة الثالثة 1988 ص 1073.

⁵ انظر عبد الرؤوف المناوي فيض القدير شرح الجامع الصغير ج5 المكتبة التجارية الكبرى مصر الطبعة الأولى 1356هـ ص 257.

ثانيا: ضمانات حماية حقوق الطفل في الشريعة الإسلامية

إن مجمل الحقوق بصفة عامة سواء كانت للطفل أو لغيره لا يمكن الحفاظ عليها قائمة إذا لم تشملها بضمانات تحميها وتحافظ عليها؛ لهذا فإن الشريعة الإسلامية قد شملت حقوق الطفل بمختلف الضمانات التي يمكن تقسيمها إلى ضمانات قضائية وغير قضائية

1- الضمانات القضائية لحماية حقوق الطفل في الشريعة الإسلامية

إن هذه الضمانات القضائية هي بدورها يمكن تقسيمها إلى شكلين:

- الحماية المدنية لحقوق الطفل

- الحماية الجزائية لحقوق الطفل

ولكن قبل أن نتحدث بالتفصيل عن هذين الشكلين فإنه من الجدير الإشارة إلى أن القضاء في الإسلام يؤدي دورا كبيرا¹، فهو يعد ضمانة أساسية لحماية حقوق الناس والدفاع عنها في الواقع ، وركيزة أساسية من ركائز الدولة الإسلامية، حيث تقع عليه مسؤولية حماية الأنفس والأموال والحقوق وتكريس الأمن والسكينة داخل المجتمع؛ لذلك يقال " إن القضاء العادل هو حصن أساس ضد جيروت الاستبداد والطغيان"². وتأخذ هذه الحماية أحد الشكلين السابقين:

-الشكل الأول هو الحماية المدنية لحقوق الطفل: إن سعي القاضي للحفاظ على

أموال الطفل التي آلت إليه عن طريق الميراث أو الوصية أو الهبة أو بأي طريق آخر كالأجرة الناتجة عن عمله هو تأكيد على دور القضاء في صيانة وحماية الحقوق بصفة عامة، وحقوق الأطفال بصفة خاصة، ذلك أن الأفراد البالغين إذا كانت لهم القدرة على الدفاع عن مصالحهم بشتى طرق الإثبات فإن عجز الطفل عن ذلك يجعل له من باب أولى الحق في التمتع بحماية

¹ إن من أهداف القضاء في الإسلام تحقيق العدل بين الناس وذلك بمنع الظلم والطغيان ، إقامة الحدود وتنفيذ الأحكام ومعاقبة المجرمين عن طريق ردعهم تحقيق الردع العام لكافة افراد المجتمع بتطبيق الحدود والأحكام ، الحفاظ على الحقوق ومنع الاعتداء عليها.

² أنظر منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلامي، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، بدون طبعة، 2007، ص

قضائية مدنية تكفل له مختلف حقوقه في الملكية مثلاً والحيازة وغيرها , وقيام القاضي بهذا الأمر يمثل ضماناً أساسية للحفاظ على حقوق هذا الطفل خصوصاً إذا كان ليس له ولي: لأن القاعدة الشرعية تقول "القاضي ولي من لا ولي له".

- الشكل الثاني هو الحماية الجزائية لحقوق الطفل: لقد ضمنت الشريعة الإسلامية

للطفل جانباً لا يقل أهمية عن الجانب الحقوقي ألا وهو الجانب الجزائي؛ لأن الديمومة والاستمرار لا يمكن أن تتحقق بالحماية في الجانب المدني وحده؛ لهذا فالطفل قد يكون محل اعتداء على شخصه أو حقوقه، وإنزال القضاء الحكم الشرعي ضد مرتكب هذا الفعل يعد أحد الوسائل الهامة في سبيل حمايته، والطفل مثل ما تقع عليه أفعال قد تقع منه أفعال تعد في حكم الشرع أو القوانين جرائم تعرض فاعلها للمسؤولية أو العقاب؛ لذا فقد شملته الشريعة الإسلامية من خلال أحكامها بحماية جزائية كاملة تمنع عليه الاعتداء، وزادت على ذلك بأن شملته بحماية جزائية ذات مظهر آخر وهو منع قيام المسؤولية الجزائية إذا ارتكب فعلاً مكوناً للجريمة. وبذلك قد ضمنت الشريعة للطفل مظهرين من مظاهر الحماية الجزائية .

وينطوي المظهر الأول على اعتبار الطفل مشمولاً بالحماية الجزائية الكاملة إزاء أي فعل إجرامي يوجه إليه كالإيذاء أو القتل؛ لذلك نمت الشريعة الإسلامية عن الوضع الذي كان سائداً — كما تمت الإشارة سابقاً — عند بعض العرب قبل الإسلام ألا وهو وأد الإناث خشية العار أو الفاقة وذلك مصداقاً لقوله تعالى " وَإِذَا الْمَوْءُودَةُ سُئِلَتْ بِأَيِّ ذَنْبٍ قُتِلَتْ " ¹ وقوله تعالى " وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ خَشْيَةَ إِمْلَاقٍ نَحْنُ نَرْزُقُهُمْ وَإِيَّاكُمْ إِنَّ قَتْلَهُمْ كَانَ خِطْئًا كَبِيرًا " ²، والأكثر من ذلك أنها ضمنت حماية جزائية للجنين في بطن أمه، فعاقبت على الإجهاض. حيث روي عن أبي هريرة: إن امرأتين من هذيل رمت إحداهما الأخرى فأدى ذلك إلى إجهاضها، فقضى الرسول صلى الله عليه وسلم بأن دية الجنين هي الغرة (عبد أو أمه) وقضى رسول الله صلى الله عليه وسلم " في جنين امرأة من بني لحيان سقط ميتاً بغرة عبد أو أمه ، ثم أن المرأة التي قضى عليها بالغرة توفيت، فقضى رسول الله صلى الله عليه وسلم بأن ميراثها لبنيتها وزوجها، وأن

¹ سورة التكاوير الآيتين 08 و 09.

² سورة الإسراء الآية 31.

العقل على عصبتها"¹، وهذه تعد من أوسع مظاهر الحماية الجزائية التي يتمتع بها الطفل لامتدادها إلى ما قبل ولادته وهو جنين لم يولد بعد.

ينطوي المظهر الثاني على عدم قيام المسؤولية الجزائية للطفل عما يرتكبه من جرائم وربما يستغرب البعض عند سماع ذلك لأول وهلة ويسأل لماذا؟

الإجابة تكون: إن علة ذلك المنع تظهر من خلال الحديث عن المسؤولية الجزائية في الشريعة الإسلامية والتي تقوم على عنصرين أساسيين هما:

- سلامة الإدراك

- وحرية الاختيار

وهذان الأخيران يختلفان باختلاف الأدوار والمراحل التي يمر بها الإنسان وهي ثلاثة

مراحل:

المرحلة الأولى: تبدأ من الولادة إلى سن التمييز. وأتفق علماء الشريعة على أن سن التمييز هي سن السابعة² لهذا إذا ارتكب الطفل جريمة قبل إتمامه السابعة من عمره حال ذلك دون مساءلته جزائياً ويستدل لإعفاء الطفل من المسؤولية الجزائية من السنة النبوية الكريمة استناداً لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: رفع القلم عن ثلاث وذكر الغلام حتى يحتلم³ ويستدل من الحديث الشريف أن البلوغ يكون بالاحتلام، وفي هذا الشأن قال الشافعي رضي

¹ انظر ابو زكريا يحيى بن شرف بن مري النووي المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج ج 11 دار احياء التراث العربي بيروت الطبعة الثانية 1392 هـ ص 176 انظرالحافظ شهاب الدين ابي الفضل العسقلاني فتح الباري بشرح البخاري ج 15 شركة ومكتبة مصطفى الباوي الحلبي واولاده مصر بدون طبعة 1959 ص 273

² نجد الإشارة إلى أنه بالرغم من أن التمييز ليس له سن معينة يظهر فيها أو قد يظهر في الطفل قبل إتمامه السابعة كما وقد يتأخر عنها تبعاً لاختلاف الأشخاص واستعدادهم العقلي إلا إن الرأي قد استقر على تحديد سن التمييز بتمام السابعة وهو الامر الذي افترضته اعتبارات عملية منها منع اضطراب الأحكام فضلاً عن جعل التمييز مشروط بسن معينة يمكن القضاء من معرفة شروط تحققه من عدمه مادام شرط السن هذا كان محسوباً يسهل التعرف عليه لذا فإن الصغر يعتبر غير مميزاً مادام لم يكمل السابعة من عمره ولو كان أكثر تمييزاً ممن اتم هذه السن لأن الحكم للصفة الغالبة وليس للصفة الفردية.

³ انظر ابو عمر يوسف بن عبد الله بن عبد البر النمري الاستذكار، ج 3 دار الكتب العلمية بيروت الطبعة الاولى 1421 هـ 200 م ص 353.

الله عنه: لا قصاص على من لا تجب عليه الحدود وذلك من لم يحتلم من الرجال أو تحض من النساء أو يستكمل خمس عشرة سنة.

أما المرحلة الثانية: فتبدأ بتمام سن السابعة وتنتهي بالبلوغ. وهي مرحلة الإدراك الضعيف، واختلف الفقهاء في سن البلوغ بين خمس عشرة وثمانية عشرة سنة وعموماً، فالصبي خلال هذه المرحلة يكون مسؤولاً عن جرائمه مسؤولية جزائية مخففة أي لا يقام عليه الحد وإنما تكون مسؤولية تأديبية، وهذه العقوبات التأديبية لم تحدد الشريعة نوعها، وإنما تركت أمر تحديدها لولي الأمر فيختار ولي الأمر العقوبة التأديبية الملائمة للطفل، فقد يعاقب بالضرب، أو التوبيخ، أو بتسليمه إلى ولي أمره، أو استخدام أية وسيلة تؤدي إلى تأديبه وتهذيبه. ولعل إيداع الصبي الجانح في دور العلاج أو التثقيف هي من أهم هذه الوسائل، وهو الأمر الذي عرفه فقهاء الشريعة الإسلامية بنحو يتسم بالدقة وعمق الرؤية. ومهما تحدثنا عن دور القضاء في حماية الطفل وحقوقه فإن هذا يعد غيضاً من فيض. وإلى جانب القضاء فقد أوجدت الشريعة الإسلامية بعض الضمانات غير القضائية تعزز وتكفل حقوق الإنسان بصفة عامة، والطفل بصفة خاصة، وهذا ما سيتم الحديث عليه في النقطة الموالية.

2- الضمانات غير القضائية لحماية حقوق الطفل

هذه الضمانات - كما تحدث عنها الدكتور منتصر سعيد حمودة¹ هي تطبيق مبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وإقرار مبدأ المسؤولية الفردية عن التصرفات والأفعال المخالفة للشرع الإسلامي:

أ- تطبيق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر²: لقد أئق الفقهاء على شرعية الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، و حكى الإمام النووي وابن حزم بالإجماع على وجوب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر. وتطابقت آيات الكتاب وأحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم وإجماع المسلمين على أنه من النصيحة التي هي الذين قال تعالى: " ولتكن منكم أمة يدعون إلى

¹ منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلامي، ملرجع سابق، ص 293.

² الأمر بالمعروف في الاصطلاح هو الأمر بإتباع محمد صلى الله عليه وسلم ودينه الذي جاء بهم نعتد الله أما النهي عم المنكر طلب الكف عن فعل ما ليس فيه رضى الله تعالى

الخير و يامرون بالمعروف وينهون عن المنكر¹ وقوله عز وجل: " كنتم خير أمة أخرجت للناس تامرون بالمعروف وتنهون عن المنكر و تومنون بالله² " السؤال ما هي مسوغات هذه الخيرية ؟ أو هل منحت بدون مقابل ؟ لا، بل لها سبب. وكما يقول القضاة حيثيات الحكم استحقت هذه الأمة الخيرية بأمرها بالمعروف ونهيها عن المنكر.³

وقال النبي صلى الله عليه وسلم " من رأى منكم منكراً فليغيره بيده فإن لم يستطع فبلسانه فإن لم يستطع فبقلبه وذلك أضعف الإيمان"⁴ لقد بين الرسول صلى الله عليه وسلم في هذا الحديث أن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر هو واجب على الأمة كلها: أفراداً وجماعات، حاكمين ومحكومين، كل في مجاله. فالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر هو مبدأ تقام به الأمم ويحافظ به على المجتمعات، و به يتحمل المجتمع مسؤولية نفسه؛ لأن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ليس خاصاً بهيئة معينة لأن الهيئة لها اختصاصاتها وصلاحياتها؛ أما باقي الناس فكل حسب استطاعته. و المجتمع الذي يخفي فيه المنكر ويتفشى فيه المعروف هو مجتمع مثالي، يعيش أفراداً متعاونين كالأُسرة الواحدة، ويعيشون سعادة؛ لأن الأمر بالمعروف هو جلب للمصالح، والنهي عن المنكر هو درء للمفاسد، ومن هذا المنطلق نقول أن تطبيق الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر يعد إحدى الضمانات الرئيسية لحماية حقوق الناس بصفة عامة وحقوق الأطفال بصفة خاصة لأن هذه الحقوق مصدرها سماوي من عند الله سبحانه وتعالى، وقلنا عند تعريف الأمر بالمعروف: هو إتباع ما جاء به محمد صلى الله عليه وسلم ودينه الذي جاء به من عند الله عز وجل والنهي عن المنكر هو الكف عن ما ليس فيه رضا لله تعالى، وأن المساس بحقوق الناس كيفما كانوا لا يرضاه الله تعالى ولا نبينا محمد صلى الله عليه وسلم، وإعمال هذه القاعدة يعتبر من قبيل الرقابة الشعبية على احترام الحقوق، وحتى يسعى الناس إلى تكريس تلك

¹ سورة آل عمران الآية 104

² سورة آل عمران الآية 110

³ هذا كان لأمة محمد صلى الله عليه وسلم لكن انظر في المقابل امة أخرى من الأمم الماضية يقول المولى سبحانه وتعالى ﴿ لعن الذين كفروا من بني إسرائيل على لسان داوود وعيسى بن مريم ﴾ لماذا قال تعالى ﴿ كانوا لا يتناهون عن منكر فعلوه لبئس ما كانوا يفعلون ﴾ سورة المائدة الآيتين 78_79 فبسبب عدم تنامي بني إسرائيل فيما بينهم كانت تلك النتيجة

⁴ انظر إبراهيم بن محمد الحسيني، البيان والتعريف في أسباب ورود الحديث الشريف ج2 دارالكتاب العربي بيروت بدون صيغة 1401 هـ ص 227

الرقابة والأخذ على يد من بغى على حقوق الناس من بعض أفراد المجتمع الإسلامي فقد ربط الله سبحانه وتعالى بين ضرورة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وبين ضرورة الإيمان به عز وجل وجعل ذلك من أسباب الفلاح في الدنيا والآخرة كما أعتبرها النبي صلى الله عليه وسلم صدقة: "أمر بمعروف ونهي عن منكر صدقة" كما أكد الحديث النبوي السالف الذكر الصلة بين تغيير المنكر بالمعروف، وبين الإيمان بالله عز وجل ونص صراحة على أن المسلم الذي لا يستطيع تغيير منكر إلا بقلبه فقط فهو أضعف المسلمين أيماناً، وأقواهم بلا شك هو ذلك الذي يقدر على تغييره بيده مهما كلفه ذلك من مشاق؛ لأن في ذلك إعلاء لشرع الله وحفظاً لحقوق المسلمين، ومما لاشك فيه أن أطفال المسلمين في حاجة ماسة إلى من يضمن لهم أداء حقوقهم، وصيانتها من الاعتداء؛ لذلك يجب على المسلمين صياغة مبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بشكل يعاصر التطورات الحديثة في المجتمعات ليضمنوا بذلك حماية الحقوق والحريات التي كفلها الإسلام لكل أفراد المجتمع لاسيما الأطفال.¹

ب- إقرار مبدأ المسؤولية الفردية: لقد حرصت الشريعة الإسلامية على غرس

الوازع الديني في نفوس المسلمين كوسيلة هامة وقوية لحماية الحقوق والحريات وعدم التعرض لها أو الاعتداء عليها؛ لأن قوة الوازع الديني تجعل الفرد يراقب الله سبحانه وتعالى في السر والعلن، والخوف من عقابه، والرجاء في الفوز بجنته، فيكون ذلك حائلاً دون التعدي على حقوق الآخرين، ولاسيما الأطفال؛ لذلك نجد أن الشريعة الإسلامية قد أقرت مبدأ المسؤولية الفردية عن الانتهاكات أو سوء التصرفات؛ لأن ضياع هذا المبدأ في المجتمع هو عنوان لحكم شريعة الغاب وتتميز هذه المسؤولية في الإسلام بأنها ذات وجهين: الأول دنيوي ويتمثل في الجزاء الواقع ضد الفرد الذي انتهك حقوق الآخرين، والثاني أخروي ويتمثل في العقاب الإلهي الذي يتوعد به مما يجعله يسارع بتحمل تبعه ذلك في الدنيا بأداء الحقوق لأصحابها والتوبة من هذه الأفعال غير الشرعية، فتكوين الضمير الإنساني والإفادة من رقابته الذاتية على التصرفات، يعتبر من أقوى وسائل ضمان حقوق الأطفال في الشريعة الإسلامية التي سبقت القانون الدولي والقوانين الوضعية الأخرى في منح حقوق الإنسان بصفة عامة، والطفل بصفة خاصة.²

¹ أنظر منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام و الإسلامي، مرجع سابق ص ص 294-296

² أنظر منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام و الإسلامي، مرجع سابق ص ص 297 . 298

وهذا ما أكدته إعلان حقوق الطفل ورعايته في الإسلام الصادر عن مؤتمر القمة الإسلامي السابع المنعقد بالدار البيضاء¹ في المغرب بتاريخ 11 رجب 1415 الموافق لـ 13 ديسمبر 1994 والذي دام لمدة ثلاثة أيام، حيث تقرر في هذا المؤتمر تقسيم حقوق الأطفال حسب مراحل زمنية مختلفة؛ لهذا فقد أورد الإعلان حقوقاً للطفل قبل أن يوجد، وذلك باهتمامه بالأسرة كمرحلة ثانية، ثم عندما يولد كمرحلة ثالثة .

إضافة إلى هذا نص على حقوق الطفل في الظروف العادية والظروف الاستثنائية إلا أن الإعلان لم يحمل أية صفة تنفيذية للدول الأعضاء في منطقة المؤتمر الإسلامي وإنما دعاها فقط إلى التمسك بالمبادئ الإسلامية الواردة في الإعلان وترجمتها في تشريعاتها الداخلية وأخذها بعين الاعتبار في ممارستها الوطنية والدولية. ومن خلال هذا الفرع الموالي سنعالج السمات العامة لحقوق الطفل في القانون الدولي بعد تعرفنا على السمات العامة لحقوق الطفل في الشريعة الإسلامية

الفرع الثاني

السمات العامة لحقوق الطفل في القانون الدولي

يعتبر الحديث عن حقوق الطفل على المستوى الدولي ما هو إلا حديث عن حقوق الإنسان: لأن الطفولة هي أهم مرحلة من مراحل الحياة الإنسانية، غير أن القانون الدولي وغيره من القوانين الأخرى حاول مراعاة هذه الفئة العمرية نظراً لأهميتها ولظروفها الخاصة التي تتميز بها ولانتهاكات التي طبعتها خلال فترة زمنية معتبرة من تاريخ البشرية أين عانت هذه الفئة من العديد من الويلات والاستغلال؛ مما جعل قضايا الطفولة تطفو على اهتمامات الساحة الدولية وتعرف تصاعداً عالمياً وصلت إلى قمته بإصدار الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، لكن الطريق المؤدي إلى هذه الاتفاقية كان طويلاً وبطيئاً، وهذا ما سنعالجه بنوع من التفصيل في النقطتين

¹ انعقد مؤتمر القمة الإسلامي السابع في الفترة ما بين 11 إلى 13 رجب من سنة 1415 هـ الموافق لـ 13 إلى 15 ديسمبر 1994 وصدر عنه إعلان حقوق الطفل ورعايته في الإسلام والذي أعدته ندوة الخبراء التي اجتمعت بمقر الأمانة العامة لمنظمة المؤتمر الإسلامي في الفترة من 28 إلى 30 جوان 1994 وتضمن العديد من الحقوق المتعلقة بالطفل بدءاً من اهتمامه بالأسرة التي تحتضنه إلى حقوقه كجنين قبل ولادته وحقوق بعد ولادته طفلاً كالحق في النسب والحضانة والرعاية الاجتماعية والصحية والنفسية والثقافية بالإضافة إلى حقوق أخرى

الآيتين: (أولاً) تطور التشريعات الدولية المتعلقة بحقوق الأطفال، (ثانياً) آليات و ضمانات تنفيذ حقوق الطفل في القانون الدولي العام.

أولاً: تطور التشريعات الدولية المتعلقة بحقوق الأطفال

لقد مرت تشريعات الطفولة بالعديد من المراحل على المستوى الدولي حتى وصلت إلى ما هي عليه الآن، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال النقاط الآتية:

1- مرحلة صدور إعلان جنيف: لقد أخذت حقوق الطفل أول اهتمام دولي في نهاية الربع الأول من القرن العشرين، وذلك بمناسبة صدور إعلان جنيف سنة 1924 الذي تم تبنيه من قبل عصبة الأمم¹ والتي سعت من خلاله بالمبادرة إلى إنشاء مركز توثيق خاص بحماية الطفولة وتأسيس لجنة استشارية للمسائل الاجتماعية، والتي من بين اهتماماتها قضايا الطفولة وحماية حقوقهم. كما تضمن هذا الإعلان ضمن مبادئه مجموعة من المفاهيم الجديدة أهمها تحمل المجتمع الدولي برمته مسؤولية رعاية الأطفال وحماية حقوقهم، وليست الأسر والمجتمعات وحدها، إلا إن قيام الحرب العالمية الثانية حال دون استمرار هذه الوثيقة التي فقدت قيمتها القانونية والأدبية² - والتي لم تكن بنودها موجهة لحكومات الدول - إلا أنها وضعت مجموعة من المبادئ جعلت اللجنة المؤقتة الاجتماعية التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي تتبناها وتنادي بالزامية البنود التي يتضمنها الإعلان لجميع شعوب العالم كما كانت ملزمة من قبل إلا إن الأمر لم يقف عند هذا الحد. بمناسبة اعتماد الجمعية العامة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

2- مرحلة صدور الاعلان العالمي لحقوق الإنسان: لقد صدر هذا الاعلان في

العاشر من ديسمبر 1948 و جاء صدوره ترجمة لما جاء في ديباجة ميثاق هيئة الأمم المتحدة ونص في أكثر من موضع على ضرورة احترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، فقد أشار إلى حقوق الطفل في المادتين 25 و26 على التوالي حيث نصت المادة 25 على أن "للأمومة

¹ يرجع الفضل في تأسيس هذا الإعلان إلى الاتحاد الدولي لانقاذ الطفولة الذي أسسته السيدة أجلانتين جب وهي ذات أصول بريطانية تقدمت بمشروع هذا الإعلان إلى عصبة الأمم سنة 1923 وذلك بمساعدة اللجنة الدولية للصليب الأحمر أين تم مناقشته من قبل الجمعية اعامة للعصبة في جنيف وتم اعتماده في العام الموالي سنة 1924. انظر منتصر سعيد حمودة ، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام و الإسلامي، مرجع سابق ص34.

² انظر حسين المحمدي بوادي ، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، مرجع سابق، ص 72

والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين , وينعم كل الأطفال بنفس الحماية الاجتماعية سواء كانت ولادتهم ناتجة عن رباط شرعي , أو بطريقة غير شرعية" في حين تنص المادة 26 على أن " لكل شخص الحق في التعليم، ويجب أن يكون التعليم في مراحله الأولى والأساسية على الأقل بالمجان. وأن يكون التعليم الأولي إلزامياً " وتقع هذه الالتزامات على عاتق الدولة ولكن رغم وزن وأهمية الإعلان العالمي، واعتباره هو أصل نشأة القانون الدولي لحقوق الإنسان فإن البعض قد اعتبره إعلاناً مجرداً من قيمته القانونية الملزمة للحقوق المنصوص عليها ضمنه بصفة عامة، وفي مجال حقوق الطفل بصفة خاصة حيث اكتفى بالإشارة إلى هذه الحقوق من بعيد، وبصفة مجملية تفتقد إلى التفصيل والإيضاح، و نتيجة لهذه الانتقادات فإن هناك من نادى بضرورة تعزيز الحماية لحقوق الأطفال بشكل خاص، وهو ما تمت الاستجابة له من قبل الأمم المتحدة وذلك بإصدارها لإعلان حقوق الطفل.

3- مرحلة صدور إعلان حقوق الطفل: صدر هذا الإعلان من طرف الأمم

المتحدة بالإجماع في 20 نوفمبر. 1959 وقد نص على العديد من حقوق الأطفال في صورة مبادئ حيث أكدت معظم هذه المبادئ على ضرورة تمتع الطفل بحماية خاصة وضرورة تمتعه بالاسم والجنسية وتلقيه التعليم وتنشئته وتنشئة صالحة كيفما كان هذا الطفل وحمايته من كل صور الإهمال والقسوة والاستغلال.

ومما لاشك فيه إن إعلان حقوق الطفل قد مثل قفزة نوعية لحماية حقوق الطفل على المستوى الدولي غير أنه افتقر إلى الوسيلة الحقيقية لتفعيله ألا وهي القوة القانونية الملزمة؛ لكونه لا يشكل معاهدة دولية رغم اقتراح بعض الدول ذلك قبل صدور الإعلان من بينها الاقتراح البولندي الذي رأى ضرورة إصدار هذه المبادئ في صورة بنود اتفاقية دولية عامة لحقوق الطفل لكي تكون لها قوة قانونية ملزمة لدول العالم، إلا أن ذلك لم يحصل، وبالتالي وكان الإعلان لم يرد من خلاله معالجة الوضع، وإنما التنبيه فقط إلى الأخطار التي تواجهها الطفولة في العالم , كما أنه لم يتضمن أي آلية للرقابة ولضمان حقوق الطفل. وفي إطار تكريس الأمم المتحدة لمسيرتها في احترام حقوق الإنسان بصفتها أكبر منظمة دولية في العالم وتشكل حماية حقوق الإنسان إحدى الركائز الأساسية لعملها، أقرت العديد من الحقوق وأصدرت

بمناسبة ذلك عهداً وموائق¹ ومن بين تلك العهود: العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية وهذا ما سوف نحاول التعرف عليه في هذه النقطة الموالية.

4-مرحلة صدور العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي

للحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية: لقد صدر العهدين بتاريخ 16/12/1966، ولقد تناول العهد الأول حقوق الطفل في خمسة مواد: في المادة السادسة التي نصت على تحريم تطبيق عقوبة الإعدام على الأطفال، والمادتين العاشرة والرابع عشر التي تكلمتا على الإجراءات التي تتخذ في حق الأحداث الجانحين بحيث تؤخذ أعمارهم والرغبة في إعادة تأهيلهم بعين الاعتبار والمادة الثالثة والعشرين التي تحدثت على ضرورة الحفاظ على وجود الأسرة أو العائلة باعتبارها الوحدة الأساسية لقيام المجتمع، وفي حالة تفكك الأسرة بأي طريقة من طرق انحلال الرابطة الزوجية إعطاء الأولوية لحقوق الطفل وحمايته التي تكون فوق كل اعتبار وذلك لأنه الطرف الأضعف في هذه العلاقة، لهذا فهو يستحق حماية من نوع خاص أما المادة 24 فقد نصت على مجموعة من الحقوق كحق الطفل في الحماية الإجرائية وحقه في الاسم والجنسية، وفي جانب آخر فقد اهتم العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بإقرار مجموعة من الحقوق للطفل وفي هذا السياق فقد نصت المادة العاشرة منه على ضرورة منح الأسرة حماية أوسع ووجوب منح الأمهات حماية خاصة قبل الولادة، وبعدها، وهذا يمثل وجهاً من أوجه حماية الطفل في بداية مراحل حياته حتى وهو جنين في بطن أمه، كما نصت الفقرة الثالثة من نفس المادة على وجوب اتخاذ إجراءات خاصة لحماية الطفل ومساعدته دون أي تمييز لأسباب أبوية أو غيرها، بالإضافة إلى هذا نصت المادة 12 من نفس العهد على ضرورة توفير الرعاية الصحية اللازمة للطفل وذلك من أجل خفض نسبة وفيات المواليد للحفاظ على حياتهم على اعتبار أن الحق في الحياة هو الحق الأساسي بصفة عامة، كما نصت الفقرة الثانية من المادة 13 على ضرورة توفير التعليم للأطفال، وجعله إلزامياً، خصوصاً التعليم الابتدائي من أجل

¹ انظر وفاء مرزوق، حكاية حقوق الطفل في ظل الاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، الطبعة الأولى 2010، ص 11

تنمية قدرات ومدارك الأطفال بينما أعطت الفقرة الثالثة من نفس المادة الحق للأطفال في تعلم مبادئ وتعاليم دينهم والأخلاق التي تتفق مع معتقداتهم الخاصة.

السؤال الذي يبقى مطروحاً: ما هو الشيء الجديد الذي أضافه العهدان الدوليان في مجال حقوق الطفل؟ الحقيقة أن الإجابة عن هذا السؤال تجعلنا نشير إلى أن هذين الأخيرين لم ينصا إلا على حقوق قليلة جداً مقارنة بما سبق إلا أنهما انتقلا بحقوق الطفل من مرحلة التوصيات إلى مرحلة الالتزامات القانونية التي تضع على عاتق كل دولة موقعة على العهدين التزاماً قانونياً باحترام وتطبيق تلك الحقوق وضمانها للأطفال؛ لأنها جاءت بصيغة قواعد أمره تدرج ضمن ما يسمى بالنظام العام الدولي، وأصبحت بذلك فرداً من القانون الدولي الوضعي¹.

5- مرحلة صدور الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية حقوق الطفل: نظراً للوضع

القاسية والظروف الصحية التي صار الأطفال يعيشونها خلال هذه المرحلة حتى بعد صدور تلك الإعلانات والعهود التي حاولت حفظ ماء الوجه إزاء ما عاناه أطفال العالم خلال الحربين العالميتين² صار لزاماً على الأمم المتحدة أن تسعى جاهدة إلى إيجاد تشريع دولي ملزم لكل دول العالم لوضع حد لمعاناة أولئك الأطفال، وبمناسبة احتفاء الأمم المتحدة بالذكرى السنوية الثلاثين لصدور إعلان حقوق الطفل لسنة 1959 والذي توافق مع الذكرى العاشرة للسنة الدولية للطفل لسنة 1979 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 وكان ذلك بعد مدة طويلة من عمل لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة والتي شكلت بدورها مجموعة عمل تابعت لها تعرض إعداد مشروع اتفاقية حقوق الطفل وقد واجهت هذه الأخيرة العديد من القضايا والخلافات المعقدة، إلا أنها استطاعت أن تتجاوزها وتصدر النص الثاني للاتفاقية وتعرضه على اللجنة التابعة لها والتي أقرته في 1989/03/08

¹ انظر منتصر سعيد محمود، مرجع سابق، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلامي، ص 58، 59

² هناك إحصائية تقول أن أكثر من ثلث سكان العالم هم أطفال 02 مليار طفل إلا أن هناك أكثر من 12 مليون طفل يموتون كل عام بسبب سوء التغذية و 40 مليون منهم يولدون في ظل ظروف قاسية ولا يتم تسجيل أعمارهم في سجلات المواليد وهذا ما يؤثر على مستقبلهم من حيث الاعتراف بهم في المجتمع بصفة أكبر وحوالي 120 مليون طفل تتراوح أعمارهم بين 5 و 14 سنة يعملون في ظل ظروف قاسية وغير انسانية تهدد حياتهم ومستقبلهم ينظر منتصر سعيد محمود، المرجع السابق، ص 63

ورفعته بدورها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، ثم الجمعية العامة، وتم فتح باب المصادقة عليها في 26/01/1990 صادقت عليها 191 دولة مع إبداء الدول العديد من التحفظات ودخلت حيز التنفيذ في 02 سبتمبر 1990 وهذا لما جاء في نص المادة 49 منها وانضمت إليها كل دول العالم باستثناء دولتين هما: الصومال والولايات المتحدة الأمريكية، وبذلك تعد أكثر اتفاقيات حقوق الإنسان انضماماً وذلك نظراً لاستشعار الدول بأهمية حقوق الطفل في العالم¹ وتشتمل الاتفاقية على ديباجة و54 مادة، ويمكن عموماً تقسيم هذه الاتفاقية إلى ثلاثة أجزاء: جزء أول يتضمن المواد المتعلقة بحقوق الطفل وجزء ثان يشتمل على المواد المتعلقة بألية تنفيذ الاتفاقية. أما الجزء الثالث والأخير فقد اشتمل على المواد المتعلقة بالتوقيع على الاتفاقية والتصديق عليها.

وما يلاحظ على الاتفاقية أنها تضمنت الكثير من الحقوق التي منحت للطفل سواء بصفته إنساناً أو طفلاً. ومن أمثلة الصنف الأول من الحقوق -أي بصفته إنساناً- كالحق في الحياة وحق تمتعه بالاسم، وحق تمتعه بالجنسية، والحفاظ على هويته، وحق حرية التعبير والفكر والوجدان والتعليم والتمتع بالضمان الاجتماعي، ومستوى صحي عال، والحق في عدم التعرض للتعذيب أو العقوبات القاسية والحماية من جميع أشكال التمييز بسبب الجنس أو اللون أو الدين وغيرها من الحقوق الأخرى، أما الصنف الثاني من الحقوق أي التي يتمتع بها بصفته طفل فقد أكدت الاتفاقية على ضرورة توفير وسط عائلي مناسب للطفل ويتعين على الدول المعنية أن توجد هذا الوسط وفقاً لقوانينها وتشريعاتها الداخلية من أجل تربية الطفل وتوجيهه توجيهاً مناسباً² حتى إن اقتضى الأمر إقامة مؤسسات لرعايته، كما تحدثت الاتفاقية عن الأطفال الموجودين في ظروف ووضعات خاصة كما هو الحال بالنسبة للأطفال المعوقين الذين نصت الاتفاقية على ضرورة رعايتهم وضمان إمكانية حصولهم على حياة كريمة وتعليم راق وخدمات صحية مناسبة³ دون أن تهمل الاتفاقية الإشارة إلى ضرورة اعتراف الدول الأطراف بحق الطفل

¹ انظر فاطمة شحاتة احمد زيدان، تشريعات الطفولة، مرجع سابق، ص ص 119، 120.

²² أنظر المادة 20 من اتفاقية حقوق الطفل.

³ المواد من 23 إلى 25 من اتفاقية حقوق الطفل.

في الراحة ومزاولة الألعاب والمشاركة الكاملة في الحياة الثقافية والفنية¹ وتمتعته مع باقي أفراد الأقليات بممارسة شعائره الدينية واستعمال لغته وثقافته²، ولقد ناشدت الاتفاقية دول المجتمع الدولي بضرورة حماية الأطفال، ووقايتهم من جميع صور الاستغلال، خصوصاً الاستغلال الاقتصادي ومن الاستخدام الخطر أو الغير مشروع، واستعمال شتى الوسائل الممكنة لمنع ذلك باتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية و التربوية وغيرها³.

ونظراً لما توجده الحروب من وضعيات صعبة ومزرية على الأفراد بصفة عامة وعلى الأطفال بصفة خاصة الذين يشكلون أكثر ضحاياها أحياناً وطرفاً فيها أحياناً أخرى من خلال تجنيدهم عسكرياً فإن الاتفاقية قد أوردت نصاً خاصاً يتعلق بهذا الأمر، تتعهد فيه الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير اللازمة والممكنة عملياً على أن لا يشرك الأشخاص الذين لم تبلغ سنهم خمس عشرة سنة إشراكاً مباشراً، وأن لا تعمل على تجنيدهم ضمن قواتها المسلحة⁴، ولكن ما يؤخذ على هذا النص من ظاهره هو عدم تطابقه مع نص المادة الأولى من الاتفاقية والتي عرفت الطفل على أنه كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشر، في حين أن نص المادة 38 يحضّر على الدول تجنيد الأطفال الذين لم تبلغ سنهم خمس عشرة سنة فقط، مما يجعلنا نستنتج أنه يسمح لهذه الدول أن تجند الأشخاص الذين تتراوح سنهم بين خمس عشرة سنة وثمانية عشرة سنة والذين يعدون أطفالاً كذلك طبقاً لنص المادة الأولى من الاتفاقية بالإضافة إلى ذلك نجد أن نص المادة 38 قد حظّر على الدول أن تشرك الأطفال في الحروب بصفة مباشرة متجاهلاً بذلك اشراكهم بصفة غير مباشرة، أو مشاركتهم بصفة طوعية في هذه الحرب أو باختيارهم⁵، لهذا كان على نص المادة أن يمنع دخول الأطفال في هذه الحروب بإشراكهم أو اختيارهم وبصفة مباشرة أو غير مباشرة ضمن القوات النظامية أو غير النظامية⁶. ولكن رغم

¹ انظر المادة 31 من الاتفاقية المذكورة أعلاه.

² انظر حسنين المحمدي بوادي ، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، مرجع سابق ، ص 83 ، 84 .

³ أنظر المادتين 31 ، 32 من الاتفاقية من الاتفاقية المذكورة أعلاه.

⁴ انظر المادة 38 من الاتفاقية المذكورة أعلاه.

⁵ انظر حسنين المحمدي بوادي ، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، مرجع سابق ، ص 86 . 87.

⁶ يمثل اعلان عمان البيان الختامي لمؤتمر عمان الدولي حول استخدام الأطفال جنودا والذي انعقد بالأردن في 2001 والذي دعا إلى وقف استخدام الاطفال دون سن الثامن عشر كجنود في القوات المسلحة لأي دولة من الدول انظر حسنين المحمدي بوادي، المرجع السابق، ص 87

كل ذلك فإن الكل يجمع على أن صدور الاتفاقية شكل قفزة نوعية في حقوق الإنسان بصفة عامة، وارتقاءً بحقوق الطفل بصفة خاصة على المستوى الدولي؛ لأنها انتقلت بحقوق الطفل من نطاق المسؤولية الأدبية إلى نطاق المسؤولية القانونية الملزمة للدول، والمشمولة برقابة المجتمع الدولي¹، ويظهر أثر هذا الارتقاء في تقرير مختلف أصناف الحماية الدولية لحقوق الطفل، كحمايتهم في الحالات العادية من مختلف أشكال الاستغلال الجنسي، وحمايتهم كذلك من الاختطاف، أو البيع، أو الاتجار بهم بالإضافة إلى حمايتهم من الاستغلال في مجال العمل، والذي هو موضوع دراستنا على غرار أشكال الحماية الأخرى أثناء النزاعات المسلحة، ولكن كل هذه الحقوق المنصوص عليها ومختلف أصناف الحماية المقررة لا يمكن الحفاظ عليها قائمة إذا لم توجد هناك ضمانات تكفل احترام تلك الحقوق وهذا ما سنتطرق له بنوع من التفصيل في إطار النقطة الموالية.

ثانياً: آليات وضمانات تنفيذ حقوق الطفل في القانون الدولي العام

النص على الحقوق المختلفة للطفل يعد غير ذا فعالية إذا لم نحطه بضمانات تكفل تنفيذ تلك الحقوق وأداءها. وهذا ما بادرت إليه اتفاقية حقوق الطفل من خلال إنشائها للجنة حقوق الطفل لمراقبة مدى تطبيق الدول الأطراف لأحكام الاتفاقية ودراسة التقدم الذي أحرزته هذه الدول تنفيذاً للالتزامات التي تعهدت بها ولكن رغم ذلك فإن المجتمع الدولي والأمم المتحدة قد عملا على إيجاد آليات ووسائل أخرى لتعزيز ضمانات حماية حقوق الطفل على المستوى الدولي، ويتمثل ذلك في إنشاء الهيئات واللجان المعنية بحماية ومراقبة تطبيق حقوق الطفل وهذا ما سنتطرق له بالدراسة في النقطتين الآتيتين لمعرفة هذه الهيئات واللجان:

1- الهيئات الدولية المعنية بحماية حقوق الطفل

الهيئات التي تقوم على حماية حقوق الطفل على المستوى الدولي كثيرة ومتعددة غير أن أبرز هذه الهيئات صندوق الأمم المتحدة للطفولة "اليونسف" واللجنة الدولية للصليب

¹ يقول الاستاذ محمد سعيد الدقاق " تنتقل الاتفاقية بحقوق الطفل من دائرة الاختيار إلى دائرة الإلزام ، وتكفل نظاماً قانونياً للحماية اللازمة لحقوق الطفل بشكل يرتب مجموعة من الالتزامات القانونية على الدول التي تصادق عليها " انظر فاطمة شحاتة احمد زيدان، تشريعات الطفولة، مرجع سابق ص 125 .

الأحمر ومنظمة العمل الدولية بالإضافة إلى منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة " المعروفة باليونيسكوUnesco". ولكن السؤال المطروح ما هو الدور الذي تلعبه هذه الهيئات في حماية حقوق الأطفال على المستوى الدولي؟

أ- صندوق الأمم المتحدة للطفولة ودوره في ترقية وحماية حقوق الطفل

هذا الصندوق هو وليد صندوق طوارئ الأمم المتحدة للطفولة الذي أنشئ بعد الحرب العالمية الثانية للتخفيف من معاناة الأطفال جراء الأوضاع التي خلفتها الحرب وذلك بتوفير الغذاء والدواء والملبس والإيواء، ونظراً للدور المتميز الذي لعبه هذا الصندوق أصدرت الجمعية قرارها رقم 28 في أكتوبر 1953 والذي يقضي بضرورة مواصلة هذا الصندوق عمله بصفة مستمرة ودائمة، فحول اسمه من صندوق طوارئ الأمم المتحدة إلى صندوق الأمم المتحدة لرعاية الطفولة، والذي استطاع أن يحقق إنجازات كبيرة على المستوى العالمي في مجال الصحة ومكافحة الأمراض والتربية والتعليم، بالإضافة إلى الرعاية الاجتماعية، وذلك من خلال المساعدات والإعانات التي يمنحها هذا الصندوق للدول التي يعيش بها أطفال محتاجون، كما لا يذخر الصندوق جهداً لحماية الأطفال أثناء الكوارث والحروب والتراعات المسلحة. وبالتالي فهو يساهم مساهمة فعالة في تكريس حقوق الأطفال، وحمايتهم على المستوى الدولي، وربما ظهر ذلك بوضوح في التقارير الدولية التي يقدمها الصندوق عن وضعيات الأطفال في العالم¹.

ب- اللجنة الدولية للصليب الأحمر ودورها في ترقية وحماية حقوق الطفل

هذه اللجنة لا تقل عن الدور الذي يلعبه صندوق الأمم المتحدة للطفولة، فهي تلعب دوراً بارزاً في حماية حقوق الأطفال خصوصاً أثناء الحروب والتراعات المسلحة، فهي تعمل على تقديم جميع أشكال المساعدة لهم، كتقديم الغذاء، والدواء، وغيره من المتطلبات الضرورية، وإغاثتهم عند حاجتهم لذلك، كما تعمل على حماية حقوق الطفل الأسير، أو المفقود، وإعادته إلى بلده وأهله؛ لأن ذلك يعتبر من أهم حقوقه الاجتماعية، بالإضافة إلى عملها على زيارة مراكز اعتقال الأطفال وغيرهم للتعرف على أوضاعهم داخل هذه المراكز

¹ انظر منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي، مرجع سابق ص 227 . 228

والمعسكرات والتأكد من معاملتهم طبقاً لقواعد القانون الدولي الإنساني، وبذلك فإن اللجنة تعمل على حماية الطفل وحقوقه في الوضعيات التي تضيع فيها أغلب الحقوق، وعند أصعب الظروف، وهي أثناء الحروب والتراعات¹.

ت - منظمة العمل الدولية ودورها في ترقية وحماية حقوق الطفل

منظمة العمل الدولية هي منظمة حكومية دولية مستقلة، تعمل على حماية العمال، وتحسين ظروف العمل؛ لذلك فإن هذه المنظمة بذلت جهوداً كثيرة في حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي، ومحاربة ظاهرة عمالة الأطفال، وهذا ما سوف نشير إليه بالتفصيل عند دخولنا لصلب الموضوع، ولكن ما تجدر الإشارة إليه هو أن المنظمة قد أرست العديد من المعايير الدولية التي تبنتها القوانين والتشريعات الوطنية المختلفة كقواعد وإجراءات حماية الأطفال وضمن حقوقهم².

ث - منظمة الصحة العالمية ودورها في ترقية وحماية حقوق الطفل

لقد لعبت المنظمة دوراً هاماً في توفير الرعاية الصحية اللازمة للأطفال على المستوى العالمي دون أي تمييز؛ حيث قدمت لهم التطعيمات الضرورية والتحصينات الطبية لوقايتهم من مختلف الأمراض والأوبئة المنتشرة عبر العالم؛ وهو ما جعلها تنجح في القضاء العديد من الأمراض التي كانت تهدد حياة الأطفال سابقاً، كالشلل الذي استطاعت القضاء عليه نهائياً في أمريكا الشمالية والجنوبية، وأعلنت المنظمة ذلك رسمياً سنة 1998، بالإضافة إلى الجهود التي بذلتها في خفض نسبة الوفيات حيث استطاعت كذلك إنقاذ حياة حوالي ثلاثة ملايين طفل في العالم من الموت بسبب أمراض التيتانوس والحصبة والسعال الديكي وغيرها من الأمراض التي تصيب الأطفال وذلك من خلال إعطاء الأطفال الأمصال والتحصينات، وغيرها من الجهود الأخرى التي يتضح من خلالها أن المنظمة تؤدي دوراً كبيراً في حماية وترقية الحقوق الصحية للطفل في العالم.

¹ انظر منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والاسلامي، مرجع سابق ص ص 230 ، 231 .

² انظر منتصر سعيد حمودة، المرجع سابق ص ص 233 ، 234 .

ج- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة "اليونسكو"

تعتبر هذه الهيئة أول منظمة عالمية تهتم بالتربية ونشر العلوم كحق من حقوق الإنسان وهي تسعى في تحقيق السلم والأمن العالمي؛ بتشجيع التعاون بين الأمم في ميادين التربية والعلوم والثقافة وذلك بتقديم المساعدات إلى الدول الأعضاء، وتقديم ما يلزم من الوثائق لزيادة التفاهم بين شعوب العالم وبذلك فإن اليونسكو تؤدي أدواراً كبيرة في مجال حماية وترقية حقوق الطفل فنجدها تسعى لإبرام المعاهدات التي تمنع التمييز بين الأطفال بسبب اللون أو الجنس أو الدين أو أي سبب آخر¹، والاهتمام بتعليم الفتيات والنساء؛ لأنهن أكثر حرماناً من التعليم في معظم الدول النامية، وخصوصاً بالأرياف، وذلك باتخاذ الإجراءات المحددة للقضاء على التمييز ضد الفتيات والنساء في النظم التعليمية، ومنحهن الفرصة لتنمية جميع ما لديهن من قدرات ومواهب، كما تعمل المنظمة على المشاركة في المؤتمرات الدولية المعنية بقضايا التعليم والثقافة لتقديم الدراسات والتقارير التي تعكس الواقع، والخروج من ذلك بقرارات وتوصيات المناهج التعليمية، وتساهم في نشر الثقافة بين شعوب العالم ويتضح مما سبق أن اليونسكو تؤدي أدواراً كبيرة في مجال حماية وترقية حقوق الطفل؛ لأن حق التعليم والتربية والثقافة يمثل أحد الحقوق الهامة للطفل، والتي يجب على الدولة أن تكفلها له على ضوء أحكام تشريعها الداخلي والاتفاقيات الدولية المتعلقة بذلك، وقرارات المنظمات الدولية المعنية أهمها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة "اليونسكو".

2- اللجان الدولية لمراقبة مدى الالتزام بتطبيق حقوق الطفل

هناك العديد من الجهود المبذولة من طرف الفاعلين الدوليين على المستوى الدولي من أجل تفعيل حقوق الطفل المنصوص عليها ضمن المواثيق والاتفاقيات الدولية، ولأجل ذلك فقد أوجدت لجان مراقبة مدى التزام الدول بتطبيق وتنفيذ حقوق الطفل ويمكن تقسيم هذه اللجان إلى صنفين: لجان دولية خاصة باتفاقيات حقوق الإنسان عامة. ولجان دولية خاصة باتفاقيات حقوق الطفل وهذا ما سيتم شرحه في هاتين النقطتين

¹ انظر اتفاقية مكافحة التمييز في مجال التعليم الذي اعتمدها المؤتمر العام لليونسكو في 14/12/1960 ودخلت حيز التنفيذ في ماي 1962 مقتبس من منتصر سعيد حمودة. مرجع سابق . 237 . 238

أ- اللجان الدولية الخاصة باتفاقيات حقوق الإنسان ودورها في مراقبة مدى تطبيق حقوق الطفل.

كان إنشاء هذه اللجان بغرض ضمان تنفيذ وتطبيق تلك الحقوق المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات والمعاهدات؛ لذلك فقد أنشئت هذه اللجان كآليات حقيقية للمراقبة ومن ضمن هذه اللجان نذكر ما يلي:

- لجنة حقوق الإنسان للعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

لقد اعتبرت هذه اللجنة كإحدى الآليات التي أفرزها العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لمراقبة مدى احترام وتنفيذ الحقوق المنصوص عليها ضمن العهد، سواءً كانت هذه الحقوق تتعلق بالإنسان بصفة عامة أو تخص الطفل بصفة خاصة، وتشكل هذه اللجنة من بين مواطني الدول الأطراف في الاتفاقية المشهود لهم بالأخلاق والصفات النبيلة، مع توفر شرط اختصاصهم في ميدان حقوق الإنسان، وعددهم ثمانية عشر عضواً، يتم انتخابهم بواسطة الاقتراع السري من قائمة الأشخاص المتوفرة فيهم الشروط المطلوبة، مع اشتراط ألا تضم هذه اللجنة بين أعضائها أكثر من شخص واحد من كل دولة، مع مراعاة تمثيل جميع الأنظمة القانونية الرئيسية والمختلفة، مع الإشارة إلى أن مدة العضوية هي أربع سنوات، ولقد أصدرت هذه اللجنة في مجال اهتماماتها بحقوق الطفل بعض الملاحظات والتوصيات، كتعليقها مثلاً على نص المادتين 23 و 24 من العهد الدولي والتي أوصت من خلالها اللجنة على ضرورة تقديم أو تحديد مفهوم الأسرة وفقاً للقوانين الوطنية للدول الأطراف؛ لأنها تمثل إحدى الحقوق الأساسية والضرورية التي يجب أن يتمتع بها الطفل، وينمو في ظلها وكنفها، ويرجع كل ذلك لغياب تعريف للأسرة على المستوى الدولي¹، كما نجد أن البرتوكول الاختياري الملحق بالعهد قد أعطى الحق للجنة في تلقي شكاوي ورسائل من الأفراد العاديين بصفتهم ضحايا لانتهاكات

¹ انظر منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والاسلامي، مرجع سابق، ص ص 241، 242

حقوق الإنسان، وبعد قبول الشكوى¹ فإن اللجنة تقوم بإحالة صورة من الشكوى للدولة العضو في العهد المتهمه بانتهاك حقوق الإنسان الواردة في العهد، ويجب على هذه الأخيرة المعنية أن تبرر في غضون ستة أشهر - كحد أقصى - ما جاء في موضوع الشكوى، وأن يكون هذا الرد كتابياً ومشتماً على كل البيانات اللازمة وعلى التدابير التي اتخذتها هذه الدولة لإزالة صورة المخالفة أو الانتهاك ثم تنظر بعدها اللجنة في اجتماع مغلق يكون رأيها الصادر بالأغلبية البسيطة من خلاله اتخاذ إجراءات لتعويض أولئك الضحايا، ثم تقوم بإرسال رأيها إلى الدولة المعنية، وإلى الشخص مقدم الشكوى ومن خلال ما لاحظنا فإن السماح للأفراد بتقديم شكوى ضد انتهاكات الحقوق فإن هذا يجعل اللجنة تؤدي دوراً وقائياً وفعالاً في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة؛ وحقوق الطفل بصفة خاصة.

- لجنة حقوق الإنسان للعهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية

لقد أنشئت هذه اللجنة بموجب القرار الذي أصدره المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة سنة 1957 وهي تتشكل من 18 عضواً وفق نفس الشروط المنصوص عليها ضمن لجنة حقوق الإنسان التي أنشأها العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية وقد كلفت هذه اللجنة التي تستمد سلطتها الرسمية من المجلس الاقتصادي والاجتماعي بمراقبة مدى تقييد الدول الأطراف بتنفيذ الالتزامات الناشئة عن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية وهي تؤدي هذا الدور من خلال دراسة ومناقشة التقارير التي تقدمها الدول الأطراف عن وضعية حقوق الإنسان والملاحظات المناسبة التي تبديها وتنشرها اللجنة بعد دراسة ومناقشة التقارير التي تقدمها الدول الأطراف بخصوص وضعيات حقوق الإنسان بما بالإضافة إلى هذا فإن اللجنة عند انعقاد كل دورة تخصص يوماً لمناقشة بعض أحكام العهد بما فيها بعض حقوق الأطفال المدرجة ضمن حقوق الإنسان بصفة عامة وذلك بهدف شرح وتعميق الفهم حول هذه الأحكام لتوحيد الرأي حولها ويتم ذلك بحضور خبراء مختصين في

¹ لقبول الشكوى يجب توفر هناك شروط وهي :

أ - استنفاد طرق الطعن الداخلية المتاحة

ب - أن تكون الشكوى موقع عليها من طرف الشاكي لان الشكاوي المجهولة المصدر لا تأخذ بعين الاعتبار - أن لا يكون موضوع الشكوى قد سبق الفصل فيه من قبل عن طريق إجراءات التحقيق الدولي أو عن طريق التسوية الدولية كالوساطة والتفويض والمسامحة الحميدة

د- أن لا تكون الشكاوى منطوية على إساءة استعمال حق الشكوى من جانب هؤلاء الأفراد

حقوق الإنسان بصفة عامة وحقوق الأطفال بصفة خاصة ووكالات دولية لإثراء النقاش وضمان فعالية تطبيق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والإفادة بخبراتهم في كيفية ضمان فعالية تطبيق تلك الحقوق المنصوص عليها ضمن العهد ولكن إذا كانت هذه اللجنة قد انشئت وفق الشروط المنصوص عليها في لجنة حقوق الإنسان السالفة الذكر، فإنها لم تتمتع بكل الصلاحيات التي تتمتع بها لجنة حقوق الإنسان ولذلك فهو لا يسمح لها بقبول وتلقي شكاوى أو رسائل من طرف الأفراد المتضررين من انتهاك الحقوق التي نص عليها العهد رغم ما تؤديه اللجنة من أدوار في مجال حماية الحقوق الإنسانية في ميادين الاقتصاد والمجتمع والثقافة، وفي ميادين تكريس حقوق الطفل في التعليم والثقافة، وحق الأقليات في الحفاظ على هويتهم الخاصة بهم؛ لذلك فإن هناك من نادى بضرورة وضع بروتوكول اختياري ملحق بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يسمح للأفراد بتقديم شكاوى إلى اللجنة المكلفة، إلا أن هذا الاقتراح لم يجسد بعد رغم تبني اللجنة ذلك في دورتها السادسة سنة 1991¹.

- لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة

لقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1971 الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة والتي دخلت حيز التنفيذ في سبتمبر 1981 والتي نصت في مادتها السابعة عشر على إنشاء لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة والتي تعمل على تنفيذ وتطبيق أحكام الاتفاقية السالفة الذكر من قبل الدول الأطراف وتشكل هذه اللجنة من 23 عضوا ينتخبون بواسطة الاقتراع السري المباشر من بين قائمة الأشخاص التي ترشحها الدول الأطراف وتدوم عضويتهم لمدة أربع سنوات، يعملون خلالها على دراسة ومناقشة التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء إلى اللجنة أو التي تطلب تقديمها من طرف الوكالات الدولية ليصدروا بخصوص ذلك توصياتهم و تقاريرهم. بالإضافة إلى هذا يعملون على توسيع مصادر الحصول على المعلومات بشأن انتهاكات حقوق المرأة والفتيات لاسيما وأن الدول تتعهد إخفاء هذه الانتهاكات في التقارير التي ترفعها للجنة فينسقون بذلك العمل مع المنظمات الغير حكومية لتلقي معلومات منها؛ لأن ذلك يعد من بين أهم المهام التي تقوم بها اللجنة ألا وهو حماية حقوق المرأة التي كفلتها لها اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة كما نجد أن

¹ انظر منتصر سعيد حمودة ، مرجع سابق، ص 244 ، 245

البروتوكول الاختياري لاتفاقية المرأة الصادر بتاريخ 10/12/1999 بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي لإصدار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد نص في مادته الأولى على إمكانية تلقي شكاوى أو رسائل من طرف الأفراد ضد الدول الأطراف، وضرورة اعتراف هذه الأخيرة باختصاص اللجنة بالنظر في ذلك وإصدار قرار بالإدانة، وتعويض الضحايا عما لحقهم من أضرار بسبب ذلك، ولكن بعد التحقق من توفر الشروط التي نص عليها البروتوكول الاختياري لقبول الشكوى¹ وهذا يمثل خطوة مميزة على المستوى الدولي لتكريس وتفعيل حقوق الإنسان بصفة عامة والمرأة والفتيات بصفة خاصة. ولا يمكن الوقوف عند هذا الحد إذا تعلق الأمر بحماية حقوق الطفل وبالتحديد الأنثى، فلقد لعبت اللجنة دوراً بارزاً يظهر من خلال اعتمادها للتوصية رقم 14 بمناسبة انعقاد الدورة التاسعة للجنة سنة 1990 والتي طالبت من خلالها أن تدرج ضمن تقاريرها المقدمة إليها معلومات عن التدابير المتخذة للقضاء على الممارسات التقليدية الضارة بصحة الطفل خاصة قضية تشويه الأعضاء التناسلية الأنثوية "ختان الأنثى" واعتمادها أيضاً للتوصية رقم 19 بمناسبة الدورة الحادية عشر المنعقدة سنة 1992 والتي دعت خلالها الدول إلى اتخاذ التدابير اللازمة والمناسبة لمنع العنف الجنسي، لاسيما الواقع ضد النساء والفتيات بما في ذلك التدابير القانونية والجنائية.

¹ لقد نص البروتوكول الاختياري على ضرورة توفر شروط لقبول تقديم شكاوى ورسائل من طرف الأفراد هي كالاتي :

أ- أن تكون الدولة المعنية بالرسالة أو الشكوى قد قبلت باختصاص لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة وذلك بانضمامها إلى البروتوكول الاختياري لسنة 1999 ولا يكفي أن تكون طرفاً في اتفاقية المرأة لسنة 1989

ب- أن يكون الشخص صاحب الشكوى أو الرسالة خاضعاً لولاية دولة تعد طرفاً في هذا البروتوكول

ج- أن تشمل الشكوى أو الرسالة على وقائع تشكل إنتهاكات واضحة للإتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة من طرف الدولة العضو في الإتفاقية والبروتوكول

د- أن تكون الشكوى أو الرسالة مكتوبة دون التقيد بلغة بعينها

هـ- يجب ألا يكون الهدف هناك الهدف من الرسالة أو الشكوى مجرد الإساءة للدولة المشكو في حقها وذلك عن طريق إساءة استعمال الشاكي لحقه في الشكوى

و- أن يكون صاحب الشكاوى قد استنفد طرق الطعن الداخلية إلا إذا كان من غير المحتمل أن تحقق هذه الطرق إنصافاً لصاحب الحق

ز- ألا يكون هناك سبق بالفصل في موضوع الرسالة أو الشكوى من جانب اللجنة أو أي إجراء تحقيق دولي أو تسوية دولية

ح- أن تكون المخالفات الواردة في شكوى الأفراد لاحقاً أو مرتكبة من طرف الدولة العضو بعد قبولها اختصاص هذه اللجنة أي بعد انضمامها لهذا البروتوكول الاختياري ومع ذلك تختص اللجنة بنظر شكاوى الأفراد في هذه المخالفات إذا كانت بدأت قبول الدولة الطرف لاختصاصها ولازالت هذه المخالفات قائمة ومرتكبة من جانب هذه الدولة

ب- اللجنة الدولية الخاصة باتفاقية حقوق الطفل ودورها في مراقبة تطبيق حقوق الطفل

لقد أنشئت هذه اللجنة سنة 1991 بموجب المادة رقم 43/ 01 من اتفاقية حقوق الطفل والتي تنص على أنه "تنشأ لغرض دراسة التقدم الذي أحرزته الدول الأطراف في استيفاء تنفيذ الالتزامات التي تعهدت بها في هذه الاتفاقية لجنة معنية بحقوق الطفل...". وتشكل هذه اللجنة من ثمانية عشر خبيراً¹ يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب على قائمة الأشخاص الذين ترشحهم الدول الأطراف. ويتم ذلك بالاقتراع السري، ولكل دولة طرف أن ترشح شخصاً واحداً من بين رعاياها، ويشترط فيهم الأخلاق العالية، والمكانة الرفيعة، بالإضافة إلى الكفاءة المعترف بها في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة، وحقوق الطفل بصفة خاصة. وتجري عملية الاقتراع في مقر الأمم المتحدة، والأشخاص الذين يتحصلون على الأغلبية المطلقة من الأصوات لممثلي الدول الأطراف الحاضرين المصوتين يعتبرون أعضاء ضمن هذه اللجنة ويراعى في اختيارهم التوزيع الجغرافي العادل، والتمثيل الكلي لكافة الثقافات السائدة في العالم، ويعمل هؤلاء ضمن اللجنة بصفتهم خبراء لا بصفتهم ممثلين لدولهم، وتدوم عضويتهم لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد وإذا توفي أحد الأعضاء أو استقال أو أعلن لأي سبب آخر أنه غير قادر على تأدية مهامه قبل أن تنتهي ولايته اعتمدت الدولة التي رشحته خبيراً من بين رعاياها ليكمل المدة الباقية من ولايته. وهنا بموافقة اللجنة وتجتمع هذه اللجنة كما نصت المادة 43/10 مرة واحدة في السنة في مقر الأمم المتحدة أو في أي مكان آخر تحدده اللجنة. ولقد أعطت المادة الحق للدول الأطراف في إعادة النظر في عدد مرات الاجتماع إذا اقتضى الأمر ذلك، شرط موافقة الجمعية العامة، وهذا ما حدث؛ حيث تعقد اللجنة في وقتنا الحاضر ثلاث دورات في السنة الواحدة، ويدوم الاجتماع لمدة ثلاثة أسابيع، يخصص عادة الأسبوع الرابع للأعداد القادمة.

أما فيما يتعلق بطريقة عمل اللجنة واختصاصها فقد نصت عليه المادتان 44 و45 من الاتفاقية، حيث ألزمت المادة 44 الدول الأطراف بتقديم تقارير عن التدابير التي أعتمدها لإنقاذ الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في التمتع بتلك الحقوق

¹ تنص المادة 2/43 على أن اللجنة تتألف من عشرة خبراء ذوي المكانة الخلقية الرفيعة والكفاءة المعترف بها في الميدان الذي تعطيه هذه الاتفاقية... "غير أن الجمعية العامة أصدرت في ديسمبر 1995 قرارها رقم 50 / 155 والذي نصت من خلاله على زيادة عدد أعضائها إلى 18 عضواً وكان ذلك موافقةً لثلاثي الدول الأطراف في الاتفاقية ودخل هذا القرار حيز التنفيذ في أوائل سنة 2003.

إلى اللجنة عن طريق الأمين العام للأمم المتحدة، وذلك في غضون سنتين من بدء نفاذ هذه الاتفاقية للدول الطرف المعنية وبعد ذلك مرة كل خمس سنوات وتوضح التقارير المعدة بموجب هذه المادة العوامل والصعاب التي تؤثر على درجة الوفاء بالالتزامات التي أقرتها الاتفاقية إن وجدت مثل هذه الصعاب، ويجب أن تشتمل التقارير أيضاً على معلومات كافية توفر للجنة أن تطلب من الدول الأطراف معلومات إضافية ذات صلة بتنفيذ الاتفاقية.

لكن على الرغم من أهمية هذه الخطوة المتعلقة بتشكيل لجنة لتلقي التقارير من قبل الدول الأطراف إلا أن هناك مجموعة من الانتقادات وجهت لها بدءاً بالفقرة السابعة من المادة 43 من الاتفاقية والمتعلقة باستبدال الدولة خبيراً بدلاً من الخبير الذي لم تنته مدة عضويته لسبب من الأسباب المذكورة في نص المادة لأن ذلك يتنافى ومبدأ شخصية العضوية المشار إليه في الفقرة الثانية من نفس المادة التي تشير إلى أن هؤلاء الأعضاء يعملون بصفتهم الشخصية وهم ليسوا ممثلين لدولهم ويتم اختيارهم عن طريق الانتداب، وإن كانت الاتفاقية تسعى من خلال ذلك إلى المحافظة على نسب التوزيع الجغرافي العادل في تشكيل اللجنة.

أما النقطة الثانية فهي المتعلقة بمدة تقديم التقارير الدورية من قبل الدول الأطراف وهي مدة خمس سنوات حسب الفقرة 01 من المادة 44 من الاتفاقية. فهي مدة طويلة جداً لمراقبة مدى التزام الدول الأطراف بتنفيذ الاتفاقية؛ لأن ذلك سوف يؤدي إلى حدوث أضرار كبيرة على الأطفال في العالم خصوصاً الذين يعانون من أوضاع اجتماعية واقتصادية متردية وهذا حال أطفال معظم الدول الفقيرة والنامية؛ لهذا من الأحسن مراجعة المدة المقترحة وتقليصها إلى سنة أو سنتين على الأكثر، خصوصاً إذا علمنا إن اللجنة تعقد دوراتها حالياً ثلاث مرات في السنة الواحدة¹

أما ثالثاً وأخيراً فإن اعتماد اللجنة في عملها وبشكل رئيسي على التقارير يعتبر شيئاً سلبياً؛ لأن التجارب الماضية أثبتت إخفاق الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، كما أنه في الوقت نفسه أسلوب غير كاف لضمان التزام الدول الأطراف بتنفيذ ما جاء في الاتفاقية من أحكام ومبادئ، خصوصاً إذا علمنا أن الدول الأطراف والهيئات الأخرى تعتمد في تقديم

¹ أنظر منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلامي، المرجع السابق، ص 255.

تقاريرها إلى عدة معايير تحول دون التنفيذ العلمي والحقيقي للاتفاقية؛ لهذا فإنه من الأحسن توسيع صلاحيات هذه اللجنة ومنحها سلطة تلقي الرسائل والشكاوى من الأطراف المتضررة وذلك وفقاً شروط موضوعية؛ لأنه في ظل غياب آلية شكاوى تسمح للأطفال ومن ينوب عنهم بالتظلم بخصوص انتهاكات حقوق الأطفال المنصوص عليها ضمن الاتفاقية تظل الحماية الدولية لهم منتقصة رغم ما يمكن استعماله من الآليات كإنشاء صكوك دولية أخرى للنظر بشأن بعض حقوق الطفل، إلا أنها لا تغطي النطاق الكامل لكافة حقوق الطفل المنصوص عليها ضمن الاتفاقية فقط¹. بالإضافة إلى عدم وجود لجان خاصة ذات جراءة بحقوق الطفل ضمن الآليات الدولية الأخرى، والأكثر من هذا أن آلية الرسائل والشكاوى من شأنها أن تشجع الدول على إيجاد وسائل وآليات داخلية لمواجهة انتهاكات حقوق الأطفال، وأن توفر لهم آليات خارجية في حالة استنفاد وسائل الانتصاف الداخلية عند عدم فعاليتها، وتكون بذلك آلية الرسائل والشكاوى مكاملة لآلية التقارير التي تبغي الاتفاقية؛ من خلالها التزام الدول الأطراف بتنفيذ الاتفاقية لأن آلية الرسائل والشكاوى تمكن الأفراد من مخاطبة لجنة حقوق الطفل مباشرة في حال عدم وفاء الدولة بالتزامها.

الفرع الثالث

السمات العامة لحقوق الطفل في القوانين الداخلية للدول

تحتل الطفولة مكانة اجتماعية استثنائية بالغة الأهمية؛ لهذا فقد لاحظنا أن الأمم المتحدة قد جعلت الأطفال وحقوقهم مرتكزاً لالتماساتها منذ نشأتها، ويتجلى ذلك من خلال

¹ تجري في الآونة الأخيرة حملة دولية قوية ومتوسعة نطالب بروتوكول آلية شكاوى ملحق باتفاقية حقوق الطفل وتضم الحملة منظمات غير حكومية، ومؤسسات حقوق إنسان وطنية وهيئات أخرى دولية وإقليمية ووطنية من جميع أنحاء العالم وذلك على أساس اعتبارهم أن اتفاقية حقوق الطفل تعتبر المعاهدة الحقوقية الوحيدة التي تلزم الدول الأطراف فيها بتقديم تقارير عن تنفيذها دون أن يلحق بها بروتوكول آلية شكاوى الأمر الذي يعد تمييزاً فاحشاً ضد الأطفال ومخالف لما أكدته المؤتمر لحقوق الإنسان سنة 1993 والذي نص على اعتبار حقوق الطفل أمراً ذو أولوية في نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان

تمتع اتفاقية حقوق الطفل بأكثر عدد من الدول المصدقة عليها وتكاملية وترابطية حقوق الإنسان حقيقية تؤدي إلى تداخل كبير من موثيق حقوق الإنسان غير أن هذه الاتفاقية تحتوي على حقوق خاصة وإضافية في بعض الحالات كما تشرف على أعمالها لجنة ذات خبرة خاصة في حقوق الطفل، وفي الوقت الذي لم توضع ضمن هذه الاتفاقية أي من آلية الشكاوى فإن هذا النقص يمكن تداركه باعتماد بروتوكول اختياري خاص بالأطفال ولمزيد من التفصيل عن الحملة وما يتعلق بها زيارة الموقع الإلكتروني www.crin.org

قيامها بإنشاء مؤسسة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة التي تعتبر الدعامة الرئيسية لرعاية الأطفال على المستوى الدولي، غير أن الأطفال بحاجة إلى حماية لتخطي العوارض التي قد تواجههم إلى جانب توفير السبل الكافية لرعايتهم ونموهم نمواً سليماً طبيعياً؛ وهذا الأمر لا يتأتى إلا بترسيخ واضح وفعال لحقوق الأطفال على مستوى التشريعات الداخلية للدول التي لها علاقة مباشرة، وقضاء يحقق العدل ورد المظالم عنهم، وهذا ما سنعالجه فيما يلي :

أولاً: حقوق الطفل في التشريع الجزائري

تعتبر الجزائر من بين الدول التي أولت اهتماماً بمصلحة الطفل، ويظهر ذلك من خلال البرامج الإنسانية التي تبنتها بعد الاستقلال في مجال الصحة والتغذية والتربية والتعليم وتنظيم الأسرة وانضمامها كذلك إلى اتفاقية حقوق الطفل¹ والمصادقة عليها بتاريخ 1992/12/19. بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 461/92² مع التصريحات التفسيرية كما أولى المشرع الجزائري بداية اهتماماً بشأن الأطفال من خلال تنظيم المسائل المتعلقة بحماية حقوقهم ووضع الضمانات القانونية لذلك في مختلف المجالات، ويرجع سبب هذا الاهتمام إلى طبيعة المجتمع الجزائري الذي يعتبر معظم سكانه من فئة الشباب؛ حيث يشكل الأطفال والشباب في الجزائر نسبة 53.3% من مجموع سكان الجزائر. وسنحاول من خلال هذا الفرع معرفة

¹ انضمت الجزائر إلى هذه الاتفاقية وكانت من بين الدول المسلمة إلى جانب إيران وعمان والأردن التي اعتمدت على الشريعة الإسلامية من أجل إبداء تصريحات تفسيرية على مختلف مواد الاتفاقية وجاءت تصريحات الجزائر التفسيرية كما يلي : (تستفسر الحكومة الجزائرية المادة 14 الفقرتين 1 و 2. بمراعاة الركائز الأساسية للنظام القانوني الجزائري وبالأخص الدستور الذي ينص في مادته الثانية على أن الإسلام دين الدولة وفي مادته 35 على أنه لا مساس ببحرية المعتقد وحرمة حرية الرأي والقانون رقم 11/84 المؤرخ في 09/01/1984 المتضمن لقانون الأسرة الذي ينص على أن تربية الطفل تتم وفقاً لدين أبيه والمواد 17/16/13 سيتم تطبيقها مع مراعاة مصلحة الطفل وضرورة الحفاظ على سلامته الجسمية والعقلية في هذا الإطار فإن الحكومة الجزائرية ستفسر أحكام هذه المواد مع مراعاة أحكام قانون العقوبات لاسيما الفصول المتعلقة بالمخالفات لنظام العام والآداب العامة وتحرير الأحداث على الفساد والدعارة أحكام القانون 04/90 المؤرخ في 03/04/1990 المتضمن لقانون الإعلام ولاسيما المادة 24 التي تنص على أنه " يجب على مدير النشرة المخصصة للأطفال أن يستعين بمهنة تربوية استشارية" والمادة 26 من نفس القانون والتي تنص على أنه " يجب ألا تشمل النشرة الدورية والمتخصصة الوطنية والأجنبية كيفما كان نوعها ومقصدها على كل ما يخالف الخلق الإسلامي . والقيم الوطنية وحقوق الإنسان أو يدعو إلى العنصرية والتعصب والخيانة " كما يجب أن لا تشمل هذه النشرات على أي إشهار أو إعلان من شأنه أن يشجع العنف والجروح .

² أنظر المرسوم الرئاسي رقم 461/92 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1413 هـ الموافق لـ 1992/12/19 مع التصريحات التفسيرية الجريدة الرسمية رقم 91 المؤرخة في 1992/12/23.

مختلف الحقوق والضمانات التي يتمتع بها الأطفال ضمن مختلف النصوص القانونية والتنظيمية الداخلية .

1- حق الطفل في الحياة

يعد الحق في الحياة حقاً جوهرياً تنبثق عنه باقي الحقوق الأخرى حيث تنص المادة 06 من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 علي ما يلي: تعترف الدول الأطراف بأن لكل طفل حقاً أصيلاً في الحياة وتكفل الدول الأطراف إلى أقصى حد ممكن بقاء الطفل ونموه، ولقد نص الدستور الجزائري على الحق في الحياة بصفة مجملة في المادتين 33 و 34 واللتين تنصان على أن الدولة تضمن عدم انتهاك حرمة الإنسان وحظر أي عنف بدني أو أي مساس بالكرامة. أما في قانون العقوبات فلقد نصت المادة 261 على أن للطفل الحق في الحياة في جميع مستويات نموه منذ أن يكون جنيناً في بطن أمه، مروراً بولادته، إلى أن يصير رجلاً راشداً، فنجد أن المشرع قد نص في الفصل الثاني من هذا القانون والمعنون بالجنايات والجناح ضد الأسرة والآداب العامة وبالضبط في قسم الإجهاض¹ من المادة 304 إلى المادة 313 على منع هذا الفعل ومعاقبة مرتكبيه إذ تنص المادة 304 على أن كل من أجهض امرأة حاملة أو مفترض حملها بإعطائها مأكولات أو مشروبات أو أدوية أو باستعمال طرق أو أعمال عنيفة أو بأية وسيلة أخرى وافقت على ذلك أو لم توافق أو شرع في ذلك يعاقب بالحبس من سنة إلى 05 سنوات وبغرامة من 500 إلى 10000 دج وإذا أفضى الإجهاض إلى الموت تكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك بالمنع من الإقامة، وجرم المشرع أيضاً كل صور الدعاية والتحريض للإجهاض ليقطع كل الطرق المؤدية إليه؛ ليحد من ارتكابه: واشترط القانون لقيام الجريمة أن تتوفر أركانها كلياً². هذا عن حماية الطفل وهو جنين في بطن أمه أما بعد الولادة فقد نص المشرع على جريمة قتل طفل حديث

¹ لم يعرف المشرع الإجهاض إلى أن هناك من الفقهاء من عرفه بأنه إخراج الجنين عمداً من الرحم قبل موعده الطبيعي أو قتله عمداً في الرحم ويزيد البعض هذا التعريف إيضاحاً بأن يتم الإجهاض باستعمال وسيلة صناعية

² أركانها وهي ثلاثة أركان الأول وهو الركن المفترض وهو محل الجريمة الذي هو وجود الجنين في رحم الأم أي حالة حمل حقيقية الركن الثاني هو الركن المادي هو الفعل الذي يصدر عن الأم أو الغير والذي شأنه إنهاء حالة الحمل وفصل الجنين عن أمه قبل الموعد الطبيعي بغض النظر عن الوسيلة المستعملة والركن الثالث هو الركن المعنوي ويتحقق بانصراف إرادة الجاني إلى ارتكاب الفعل الجاني مع علمه بذلك

العهد بالولادة ولقد انقسمت التشريعات الوضعية حول إعطاء طابع خاص لهذه الجريمة، وبعضها لا يحتوي على أحكام خاصة بها وتطبق النصوص العادية والخاصة بالقتل العمد أم الأخرى فتعطي لقتل الطفل طابعاً خاصاً وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري واعتبر الطفل حديث العهد بالولادة غير صالح لأن يكون محل لجريمة القتل، وإنما يشكل جريمة قائمة بذاتها¹ ونصت على هذا المادة 259 من قانون العقوبات بقولها: إن قتل الأطفال هو إزهاق روح الطفل حديث العهد بالولادة، وتعاقب الأم بالسجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة على ضوء ما قضت به المادة 261 من نفس القانون. وسواء كانت فاعلة أصلية أو شريكة² والمشرع لم يحدد ما المقصود بعبارة حديثة العهد بالولادة³ ولكن هذا يدل على أقصى درجات الحماية للطفل حتى من أقرب الناس إليه أمه، وهذا الحق - أي الحق في الحياة - تدعمه حقوق أخرى كحق الطفل في النفقة، وحقه في الحضانة، وحقه في الرضاع.

02- الحق في الاسم والجنسية

يعد الاسم من بين أهم الخصائص التي تميز الإنسان عن غيره من بني البشر، ولقد حث الإسلام على اختيار الأسماء الحسنة وأوجب على الأبوين تسمية أولادهم بأحسن الأسماء ذكورا كانوا أو إناثا، وجعله من حقوق الطفل على والديه⁴. وفي التشريع الجزائري فقد اهتم

¹ انظر عبد المجيد زغلاني قانون العقوبات الخاص مطبعة الكهانة الجزائر سنة الطبعة 2000 ص 91، 90

² اشترط القانون لقيم هذه الجريمة ثلاث شروط الأول هو الفعل المادي الذي يمكن أن يكون إيجابيا أو سلبيا المهم أن يهدف إلى إزهاق روح المولود بأي وسيلة كانت الشرط الثاني هو القصد الجنائي وهو وجود نية إزهاق الروح أما إذا لم تور فإن الجريمة تأخذ تكييف القتل الخطأ ولا يميز القانون في هذه الحالة بين كون الطفل شرعي أو غير شرعي بل نطبق العفوية في كلا الحالتين المهم أن يقع القتل أثناء النفاس وإلا كان القتل عاديا أم الشرط الثالث والأخير فهو شرط الأمومة أي أن الشخص الذي يقوم بعملية القتل سواء كان وحده أو بالاشتراك مع غيره هو أمه التي حملته أنظر عبد العزيز سعد ، الجرائم الواقعة على نظام الأسرة ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر سنة الطبعة 1990، ص ص 113، 114.

³ تحديد مصطلح حديث العهد بالولادة شيء ضروري لتشكيل الجريمة على أساس أن تحديد هذه المرحلة الزمنية يضع لنا حداً فاصلاً بين الجنين الذي يعتبر قتله إجهاضاً والإنسان الذي يعتبر إعدامه قتلاً، في فرنسا تنتهي هذه الحالة بانقضاء أجل ثلاثة أيام المقررة لإعلان الميلاد أما في الجزائر فإن المهلة المخصصة لإعلان الميلاد هي خمسة أيام طبقاً للمادة 61 من قانون الحالة المدنية إذ بتسجيل المولود في سجل الحالة المدنية تشيع ولادته ويستفيد عندئذ من الحالة القانونية وبالتالي فإن الطفل حديث العهد بالولادة هو الذي لم تصبح ولادته شائعة أو معروفة أنظر سليمان بارش لشرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، دار البعث للطباعة والنشر الطبعة الأولى لسنة 1985، ص 155

⁴ أنظر ليل عبد الله سعيد ، حقوق الطفل في محيط الأسرة دراسة مقارنة ، مجلة الحقوق العدد الثالث صادرة عن كلية الحقوق بجامعة الكويت، 1984، ص 207

بذلك قانون الحالة المدنية¹ الصادر بموجب الأمر 70\20 بتاريخ 19\02\1970² والذي وضع القواعد الأساسية لتنظيم الحالة المدنية لكل الأفراد الجزائريين ، كما اشتمل ضمن أحكامه على اختصاصات ومسؤوليات ضابط الحالة المدنية ، وأنواع السجلات، وطرق مسكها³ وقد تلى صدور هذا الأمر عدة نصوص مكملة و متممة نذكر منها المرسوم التنفيذي رقم 92\24 الصادر في 13 جانفي 1992 والذي تم المرسوم رقم 71\187 الصادر في 03 جوان 1971 والمتعلق بتغيير اللقب، ويعرف اللقب بأنه: الاسم الذي يضاف إلى الاسم الشخصي للفرد ليبدل على انتسابه إلى مجموعة خاصة من ذوي الأرحام المنحدرين من أصل واحد لهذا فإن الاسم هو حق من حقوق يثبت له بمجرد ميلاده ويكون ذلك إما عن طريق النسب وهو الطريق الطبيعي لاكتساب الاسم، أو القانون. ويتعلق الأمر هنا بالأطفال المجهولي النسب أي الذين تم العثور عليهم من أبوين مجهولين. فيقوم ضابط الحالة المدنية في هذه الحالة بمنح عدة أسماء لتلك الفئة على أن يعتبر أحدها اسمه العائلي، ويجوز للعائلات الكفيلة بأطفال من هذه الفئة أن تسمح لهم بحمل لقبها بعد تقديم طلب إلى وزارة العدل قصد تغيير لقب القاصر المجهول النسب من الأب ليصبح مطابقاً للقب العائلي للكافل هذا ما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم 71/175 المتعلق بتغيير اللقب المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92/24⁴.) وعدم منح الطفل أسماً من خلال عدم التصريح به يعد جريمة يعاقب عليها القانون وفق ما قضت به المادة 61 من قانون الحالة المدنية، حيث تنص: "يجب أن يصرح بالمواليد خلال خمسة أيام من الولادة إلى ضابط الحالة المدنية إلى المكان، وإلا فرضت العقوبات المنصوص عليها في المادة 442 من قانون العقوبات" والتي تنص بدورها- المادة 442 من قانون العقوبات على أنه

¹ أن نظام الحالة المدنية يعتبر من الأنظمة التي تحظى باهتمام شعوب الأرض المختلفة نظراً لعلاقته المباشرة بكيان الأمة ووجودها فيبواسطته يتم تتبع مراحل وجود الإنسان منذ ولادته وتطورات حياته إلى وفاته عن طريق تنظيم حالات الميلاد ، الزواج والوفاة وبالتالي تحديد الوطني ، والأجنبي وما يترتب بعد ذلك من آثار متعلقة بالحقوق والواجبات للمواطن كالجندية الوطنية والانتخابات الخ وبالتالي فإن الاهتمام بهذا النظام معناه الاهتمام بكيان الأمة ككل وبالسيادة والمحافظة عليه معناه المحافظة على ذاكرة الأمة وتاريخها ومصير أجيالها

² أنظر الأمر

³ انظر عبد العزيز سعد، نظام الحالة المدنية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 1995 ص17

⁴ سبق صدور هذا المرسوم التنفيذي رقم 92/24 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 71/117 فتوى صادرة من طرف المرحوم الشيخ أحمد حماني أجاز فيها انتساب الطفل المحروم من عائلته الأصلية إلى العائلة الكفيلة وحمل لقبها وكان صدور هذه الفتوى بمناسبة المراسلة التي أرسلت إلى وزارة الشؤون الدينية والأوقاف من طرف رئيس جمعية الطفولة وعائلات الاستقبال المجاني بالحجوط بخصوص جواز إطلاق أسم العائلة الكافلة على الطفل المكفول دون إعطاء البنية له

"يعاقب بالحبس من عشرة 10 أيام على الأقل إلى شهرين على الأكثر وبغرامة من 100 إلى 1000 دينار جزائري أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من وجد طفلاً حديث العهد بالولادة ولم يسلمه إلى ضابط الحالة المدنية، ما لم يوافق على أن يتكفل به، ويقر بذلك أمام جهة البلدية التي عثر على الطفل في دائرتها".

لكن على المشرع أن يراجع العقوبة المنصوص عليها ضمن أحكام المادة 442 لأنها لا تعد زاجرة حتى تشكل ضماناً لتمتع الطفل بحقه في الاسم أو التسجيل.

أما بالنسبة للجنسية: فكما أن للطفل روابط تجمعته مع عائلته ومجتمعه هناك رابطة تجمعته مع دولته وتتجسد هذه الرابطة في الجنسية كنظام قانوني ولقد نصت المادة 07 من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 على أن "يسجل الطفل بعد ولادته فوراً، ويكون له الحق في الاسم والحق في اكتساب الجنسية".

ويكون له قدر الإمكان الحق في معرفة والديه، وتلقيه رعايتهما، "أما بالنسبة للتشريع الجزائري فلقد نص على ذلك ضمن نص المادتين السادسة والسابعة من الأمر رقم 70 والمتضمن قانون الجنسية والمعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 01/05.

حيث تنص المادة السادسة بعد تعديلها¹ على أنه "يعتبر جزائرياً الولد المولود من أب جزائري أو أم جزائرية" ومقتضى هذه المادة يشير إلى أساس مهم هو النسب والذي يعبر عنه برابطة الدم وإيراد المشرع لهذا الأساس لثبوت الجنسية الجزائرية لم يكن سوى وفاء لأول أسباب الانتماء وهو النسب والذي يعد منذ القدم أول أشكال التجمع البشري، والذي كان يظهر على شكل العائلة أو الأسرة، فكان توثيق هذا سبباً لثبوت الجنسية بصفة أصلية، واعتماده

¹ كانت تنص قبل التعديل على أنه يعتبر من الجنسية الجزائرية بالنسب الولد المولود من أب جزائري، الولد من أم جزائرية وأب مجهول الولد المولود من أم جزائرية وأب عدم الجنسية وسبب التعديل هو أن الجزائر كانت قد أبدت عدة تحفظات على اتفاقية المرأة المتعلقة بالقضاء على جميع أنواع التمييز ضدها وكذا البروتوكول الاختياري الملحق بها وذلك بالرغم من أن المادة 28/04 تنص على أنه لا يجوز إبداء أي تحفظ يكون منافياً لموضوع هذه الاتفاقية أو عرضها وقد أعربت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة المكلفة بمراقبة ما يتحقق من تقدم في تنفيذ توصياتها المتعلقة بالتحفظات عن قلقها فيما يخص التحفظات التي أبدتها هذه الأخيرة لذلك فقد عملت اللجنة على حث الجزائر باعتبارها دولة طرف في الاتفاقية على الإسراع في اتخاذ الخطوات اللازمة لسحب تحفظاتها وهو ما كان بعد صدور الأمر 01/05 المعدل والمتمم للأمر 86/70

قبل غيره ليس إلا تعزيراً للأصل الجزائري، ولثبوت الجنسية الجزائرية الأصلية عن طريق الدم هو تمتع الأب أو الأم بالجنسية الجزائرية وقت ولادة الطفل، وثبوت النسب للطفل من أبيه أو أمه بالجنسية الجزائرية، بينما تنص المادة السابعة على إنه: « يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر¹ الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين، غير إن الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين يعد كأنه لم يكن جزائرياً قط إذا ثبت انتسابه إلى أجنبي أو أجنبية وكان ينتمي إلى جنسية هذا الأجنبي وهذه الأجنبية وفقاً لقانون جنسية أحدهما. الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها ويتضح من خلال هذا النص انه ينص على حالتي الانتساب إلى الأجنبي والأجنبية بدل ما كان ينص على حالة الانتساب إلى الأجنبي فقط قبل صدور الأمر 01\05. ولعل مرد ذلك إلى بغية كشف اللبس والغموض عن مصطلح أجنبي هل يقصد به الجنسين معا أو أحدهما دون الآخر وهو ما دفع المشرع لتوضيح ذلك بإضافة عبارة أجنبية، أما في الفقرة الثانية من المادة فقد نص على حالة الولد والطفل الذي ثبت ميلاده في الجزائر وكان والده مجهولاً واستحال إثبات جنسية أمه المسماة بشهادة الميلاد، حيث يمكنه أن يكسب الجنسية الجزائرية، وهذا العلاج مشكلة انعدام الجنسية للطفل من جهة ومحاوله علاج ما يصادفه الطفل من مشاكل على الصعيد الاجتماعي في هذه الحالات من جهة أخرى؛ لهذا كان من اللازم على الدولة أن تضمه إلى جنسيتها حتى يتمكن من ممارسة حقوقه على أكمل وجه كباقي المواطنين.

3-الحق في الصحة والتعليم

الحق في الصحة والتعليم لا يقل أهمية عن باقي الحقوق الأخرى، فالحق في الصحة يعتبر من الحقوق الأساسية، حيث نصت على ذلك المادة 124 من اتفاقية حقوق الطفل بقولها: تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في التمتع بأعلى مستوى صحي يمكن بلوغه، وبحقه في مرافق علاج الأمراض، وإعادة التأهيل الصحي، وتبذل الدول الأطراف قصارى جهدها لتضمن أن لا تحرم أي طفل من حقه في الحصول على خدمات الرعاية الصحية والجزائر - كما

¹ تشير هذه المادة إلى أساس الإقليم كضابط لمنح الجنسية وتشير المادة الخامسة من الأمر 86\70 المتعلقة بالجنسية أن المقصود بعبارة الجزائر مجموع التراب الجزائري والمياه الإقليمية الجزائرية والسفن والطائرات الجزائرية

تمت الإشارة سابقاً- هي طرف في الاتفاقية، وبالتالي هي ملزمة باحترام بنودها من خلال مساهمة تشريعها الوطني لأحكام الاتفاقية. فالمادة 51 من الدستور الجزائري الحالي تنص على الحق في الصحة حق دستوري أما القانون رقم 05/85 المتعلق بالحماية وترقية الصحة المعدل بالقانون 17/90 فقد نص على الإجراءات الطبية والاجتماعية المتعلقة بحماية الأمومة والطفولة، وعلى أن الرقابة الطبية حق مضمون في جميع مراحل نمو الطفل¹ ولقد بدلت الدولة مجهودات جبارة لتطوير صحة الطفل من خلال بناء المستشفيات، وتوفير الإلحاق، وضمان العلاج المجاني، وسن الحملات التوعوية للآباء والأطفال معاً وتطوير الصحة المدرسية وكذلك مؤسسات إعادة التربية. وليس هذا فحسب بل وصل الأمر إلى حد إنشاء هيئات وطنية كالمرصد الوطني لحقوق الأم والطفل مثلاً، لكن رغم ذلك هناك صعوبات تواجه نظام الرعاية الصحية للأطفال يرجع أغلبها إلى مشاكل تنظيمية، ونقص الأجهزة والمعدات، كنقص الإلحاق وندرته في بعض الأماكن، وانتشار بعض الأمراض في أماكن أخرى، كالأضرار المنتقلة عن طريق المياه، ويتطلب ذلك دعم الحماية الصحية واتخاذ التدابير الوقائية اللازمة.

أما فيما يخص التعليم فلقد عملت الدولة على بذل مجهودات جبارة منذ الاستقلال، وجعلت ذلك من أولوياتها، فركزت جهودها على تكثيف الالتحاق بالمدارس بالنسبة للأطفال من خلال النص على إلزامية التعليم خصوصاً الابتدائي والمتوسط، وضمنت لهم في مقابل ذلك مبدأ مجانية التعليم، ونص على ذلك المرسوم 67/76 المتضمن مجانية التعليم وذلك حتى لا يكون المقابل النقدي عائقاً للتمتع بهذا الحق، وبالإضافة إلى ذلك فإن الدولة

¹ لقد نص القانون 05 /85 المتعلق بحماية وترقية الصحة على أنه تعتبر جنحة على تشجيع القاصر على استهلاك وتقریب مواد أو حشائش سامة أو مخدرات وهذا ما يتماشى ويتفق تماماً مع نص المادة 33 من اتفاقية حقوق الطفل التي تنص على أنه "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة بما في ذلك التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية لوقاية الأطفال من الاستخدام غير المشروع للمواد المخدرة والمواد المؤثرة على العقل حسب ما تحددت في المعاهدات الدولية ذات الصلة ، ولمنع استخدام الأطفال في إنتاج مثل هذه المواد بطريقة غير مشروعة والاتجار بها " ورغم ذلك فان ظاهرة تعاطي المخدرات انتشرت انتشاراً كبيراً في أوساط الشباب والأطفال خصوصاً في وسط الأطفال الذين يعانون الفقر وفي الشوارع والمقاهي وحتى في المحيط المدرسي وصارت بذلك خطر كبير يهدد صحة الأطفال وحياتهم أد أن حوالي 60% من الوفيات السابق لأوانها بين الكبار تحدث نتيجة تلك الممارسات التي تبدأ غالباً في مرحلة المراهقة حيث وجد أن 70% من المدخنين لمرة الأولى هم من الأطفال دون سن الثانية عشر أنظر التقرير السنوي لسنة 1997 الصادر عن المرصد الوطني لحقوق الإنسان المؤسسة الوطنية للاتصال والنشرص115

أخذت على عاتقها توفير كل اللوازم والوسائل التي تساعد على ذلك من نقل، وإطعام، وإيواء، ويتم ذلك من خلال النصوص القانونية والمراسيم والقرارات والتعليمات الصادرة والمتعلقة بتسيير وتنظيم التربية والتعليم، وتخص التلاميذ والموظفين في قطاع التربية، وكذا المتعاملين مع هذا القطاع، ويطلق على مجموع هذه النصوص ما يسمى بالتشريع المدرسي ويشرف على ذلك قطاعا كاملا يسمى وزارة التربية الوطنية والتعليم ويعرف هذا القطاع عملية إصلاح شاملة مست كل المنظومة التربوية بمراحلها الثلاث محاولة لجعلها تتماشى وكل الأوضاع الحالية الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية. ولكن ازدياد ظاهرة التسرب المدرسي في الأوقات الأخيرة يعد أكبر وصمة عار في جبين قطاع التربية خصوصا الأطوار الأولى للتعليم؛ حيث يجب معالجة الظاهرة قبل استفحالتها والوقوف على أسبابها تجنباً لإحباط البرامج الإصلاحية التربوية، لأنها تعد أساسا من بين أسباب انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال.

3- الحماية الاجتماعية للأطفال ضحايا المأساة الوطنية

ولقد عاشت الجزائر في مرحلة معينة ظروفًا خاصة أدت إلى تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية بصفة عامة، والأمنية بصفة خاصة، عرفت هذه المرحلة باسم العشرية السوداء عمل خلالها الإرهابيون على حرق المؤسسات وتدمير المباني والأسواق، وتقتيل الأفراد بصفة وحشية، والتمثيل بهم. وهذا الوضع المزري زعزع الحياة اليومية للأفراد، وخلق لهم صدمات وأزمات، ولكن كلما كان أثر الصدمة قويا عند الأهل كان أثرها أشد عند الأطفال، وتختلف ردود فعل الأطفال اتجاه هذه الصدمات: فمنهم من يعاني من مشاعر الخوف والقلق، ومنهم من يصاب بأعراض أكثر شدة تسبب مشكلات طويلة الأمد، وتؤثر في سلوك الطفل ونموه الطبيعي، والأكثر من ذلك أن مئات الأطفال وجدوا أنفسهم مشردين في الشوارع دون أسرة أو عائلة تحتضنهم، وفي تصريح لوزير الصحة والسكان السيد محمد العربي عبد المؤمن بمناسبة انعقاد يوم دراسي حول الصحة العقلية بالبليدة: أن نسبة المصابين بالأمراض العصبية والعقلية في الجزائر في تزايد مستمر وهذا بسبب الظروف الأمنية والأعمال الإرهابية، حيث يوجد 20 ألف طفل ضحايا الأعمال الإرهابية أدت بهم إلى الإعاقة أو الإصابة بأمراض

عقلية، أو إلى التشرذم بعد التشخيص، إلى مشاهد التقتيل والتنكيل التي عاشها البعض¹. وأمام هذه الوضعية اتخذت السلطة العمومية القرارات اللازمة لحل هذه الأزمة، فأصدرت جملاً من النصوص القانونية والتنظيمية التي ترمي إلى إصلاح الأضرار ومن بين هذه النصوص المرسوم التشريعي رقم 94/97 المتضمن منح التعويضات، وتطبيق التدابير التي اتخذت لصالح الأشخاص ضحايا الأضرار الجسمانية والمادية بسبب الأعمال الإرهابية، وضحايا الحوادث التي تعرضوا لها في مكافحة الإرهاب وكذا لصالح ذوي حقوقهم. والرسوم التنفيذي رقم 47/99 المشكل للمرسوم أعلاه. كما تم إنشاء مراكز لاستقبال الأطفال الأيتام الذين فقدوا عائلاتهم نتيجة الأعمال الإرهابية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي 84/99 حيث تقوم هذه المراكز بالتكفل الاجتماعي والمادي والنفسي ليتامى ضحايا الإرهاب من أجل إعادة إدماجهم اجتماعياً، ومعالجتهم نفسياً من قبل مربين مختصين في علم النفس والتكوين التربوي والرياضي والفني والرعاية الأسرية، ولكن رغم كل هذا الاهتمام بأطفال ضحايا الإرهاب من خلال سن القوانين المختلفة لحمايتهم وتطابق تلك القوانين مع بنود اتفاقية حقوق الطفل فإنهم لا يزالون يعانون نوعاً من التهميش من طرف المجتمع، وكذا من طرف السلطات، ومن أجل ذلك فإنه ينبغي الاعتناء بهذه الفئة، ومساعدتهم مادياً وبصفة أكثر معنوياً من خلال إنشاء مراكز أخرى لاستقبال هؤلاء الأطفال، و سن قوانين واضحة خاصة بهم، بالإضافة إلى إنشاء نوادي يلتحق بها هؤلاء الأطفال من أجل الترفيه والتسلية، وليست هذه هي كل الحقوق والضمانات المتعلقة بالأطفال في التشريع الجزائري، وإنما هذه بعضها فقط للإشارة إلى مدى اهتمام المشرع الجزائري وحرصه على حماية الأطفال وهذا ما دفعه إلى إصدار قانون الطفل الجديد الذي هو بدوره يشتمل على مجموعة من الحقوق المتعلقة بهم.

ثانياً: حقوق الطفل في القانون المصري

لقد اهتم المشرع المصري بحقوق الطفل واعتبرها من أهم القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان ويظهر ذلك بوضوح من خلال تبني المنهج الحقوقي للأطفال في كل المجالات التشريعية

¹ أنظر موالفي سامية حماية حقوق الطفل في التشريع الجزائري على ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989 بحث لنيل شهادة الماجستير فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية كلية الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر السنة الجامعية 2002 ص 183

والتنموية المختلفة ، ولقد نص الدستور المصري لسنة 1971 في الباب الثاني منه المعنون بالمقومات الأساسية للمجتمع ضمن الفصل الأول المعنون بالمقومات الاجتماعية والحلقية وبالضبط في المواد من 8 إلى 22 المتعلقة بالأسرة والأمومة والطفل التشريعية والتنموية المختلفة، فنجد المادة العاشرة تنص على حماية الأمومة والطفولة بقولها: "تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة وترعى الناشئين والشباب توفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم " كما نبذه -أي الدستور- ينص على أن التعليم حق تضمنه الدولة وهو إلزامي في المرحلة الابتدائية وتعمل الدولة على مد الإلزام إلى مراحل أخرى وتشرف على التعليم كله، ولتطبيق ذلك فإن المادة 20 تنص على مجانية التعليم بقولها: " التعليم في مؤسسات الدولة التعليمية مجاني في مراحلها المختلفة، أما في القانون الجزائري فلقد نص المشرع على القواعد التي يتم على أساسها متابعة الحدث عند ارتكابه لجريمة من الجرائم المنصوص عليها ضمن قانون العقوبات وقد أخذ بعنصر السن كسبب مناسب لانعدام المسؤولية الجنائية للحدث قبل سن السابعة، في حين تطبق عليه تدابير إصلاحية وتهديبية عند عدم تجاوزه سن الخامس عشر، و في حالة مقارنته بسن الرشد الجزائري فإنها تطبق عليه عقوبات لكنها مخففة ولتكريس حماية أكبر للأطفال فلقد أصدر المشرع المصري على وجه المثال القانون الخاص المتعلق بتحريم بيع استغلال الأعضاء البشرية للأطفال، وهو القانون رقم 5 لسنة 2010. ولقد نص المشرع على تلك الجريمة من خلال نص صريح يخص الأطفال بالذات، وهو نص المادة 291 عقوبات المعدلة في 15 جوان 2008. وتعد تلك المادة هي أساس التجريم في التشريع المصري لهذا الفعل كما أنها تحمي الطفل من أن يكون محلاً للاستغلال الاقتصادي المتمثل في عمليات بيع أعضائه والمتاجرة فيها¹.

أما قانون العمل فهو بدوره قد اعتنى بالطفل بصفة مباشرة، أو غير مباشرة: بصفة مباشرة من خلال تنظيمه لإجراءات التحاقه بالعمل، وظروف تشغيله وهذا ما سيتم شرحه في البابين الأول والثاني. وبصفة غير مباشرة من خلال نصه في المادة 91 مثلاً على أنه يحق للعامل الحامل التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الاستفادة من أجازة مدتها 90 يوماً وتعويض مساوي الأجر الشامل، وتشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ، بشرط

¹ انظر صلاح رزق عبد الغفار يونس جريمة استغلال الأعضاء البشرية للأطفال بث تكميلي لرسالة دكتوراه جرائم الاستغلال الاقتصادي للأطفال دراسة مقارنة، كلية الحقوق جامعة المنصور بدون سن جامعية ص08،09

أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ المرجح للوضع، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال 45 يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة¹. ولقد أشار قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 المعدل بالقانون 126 لسنة 2008 في المادة 70 على أن تخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة، ويتضح من خلال نص هذه المادة على أن للمرأة الحامل الحق في تخفيض ساعات العمل الفعلية ساعة كاملة على الأقل إذا كانت حاملاً وفي شهرها السادس حتى تضع، كما انه لا يجوز تشغيل المرأة الحامل ساعات عمل إضافية، وذلك طوال مدة حملها، ومن بعد الوضع حتى نهاية ستة أشهر وهذه الأحكام المنصوص عليها ضمن المادة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا إذا كان ذلك في مصلحة المرأة الحامل، ويعد الاتفاق باطلاً². وتنظم المادة 93 من قانون العمل المصري ساعات الرضاع بالنسبة للأم العاملة والتي ترضع طفلها، وتنص المادة 94 من نفس القانون على حق الأم العاملة في إجازة لرعاية الطفل لمدة لا تتجاوز سنتين بدون أجر، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة أكثر من مرتين طوال مدة خدمتها وتلزم المادة 96 من القانون المذكور أعلاه صاحب العمل الذي يستخدم 100 عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار الحضانة بإيواء الأطفال بشروط وأوضاع معينة، ولقد حدد قانون العمل نظاماً خاصاً بتشغيل الأطفال وهذا ما نصت عليه المادة 100 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أنه يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال، والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

¹ وليس معنى هذا أن العاملة لا تحصل على إجازة إذا وضعت قبل مرور عشرة أشهر خدمة أو إذا وضعت للمرة الثالثة أثناء خدمتها وإنما المقصود هو عدم حصول العاملة على إجازة بأجر وإنما تحصل على إجازة في هذه الحالات ولكن بدون أجر أنظر محمد أنور حامد علي مرجع سابق ص 309

² انظر محمد أنور حامد علي مرجع سابق ص 307

المبحث الثاني

انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال في ظل الحاجة لمصدر الرزق

ينطلق مفهوم تشغيل الأطفال من بعدين أساسيين أو بالأحرى مفهومين أساسيين هما: مفهوم الطفل، ومفهوم العمل أو الشغل:

- فمفهوم الطفل قد تم توضيحه من خلال المبحث الأول، وتمت الإشارة حينها إلى تعدد المسميات المستعملة بصفة عامة، كالطفل والصبي والحدث أو القاصر أو الشبان أما في مجال قانون العمل فإن هذه الفئة يطلق عليها تارة اسم الأطفال العمال، وأحيانا العمال القصر، وأحيانا أخرى العمال الأحداث، على أن هذه الألفاظ على اختلافها كذلك فإنها تصدق على فئة واحدة وهي فئة العمال الذين لم يبلغوا سن الرشد القانونية، ولقد استعمل المشرع الجزائري لفظ العمال القصر، والشبان العمال في الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، واستعمل لفظ صغار العمال، والعمال القصر في القانونين: 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، و06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، أما في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فلقد استعمل لفظ العمال القصر.

- أما المفهوم الثاني وقبل أن نتطرق إلى تعريفه فتجدر الإشارة إلى أن هناك من اعتبر العمل والشغل شيئاً واحداً، في حين أن هناك من فرق بينهما:

الرأي الأول: يرون أن هناك فرقا بين العمل والشغل، ففي الوقت الذي يقصد فيه العمل على أنه النشاط البشري الواعي والهادف لتكييف الأشياء المادية الموجودة في الطبيعة حسب حاجة البشر، يقصد بالشغل حسب والترس (Walters) أنه "نشاط عضلي أثقل من النشاط العضلي في العمل، بالإضافة إلى أن هذا النشاط العضلي هو أكثر مشقة وقل مهارة وأدى منزلة"¹ وبناءً على هذا وجب التمييز بين عمل الأطفال وشغل الأطفال؛ لأن المعنى الأول يتضمن في مفهومه كافة الأعمال التطوعية وحتى المأجورة التي يقوم بها الطفل، والمناسبة لعمره وقدراته ويمكن أن يكون لها آثار ايجابية على نموه العقلي والجسمي والنفسي، إذ ليس من

¹ انظر أبي الحسن احمد بن فارس بن زكرياء مقاييس اللغة 03، اتحاد الكتاب العربي بدون طبعة، 2002، ص151

الضروري أن يكون قيام الطفل بالعمل ضاراً له خاصة إذا كان من خلال هذا العمل يستمتع بطفولته وحقوقه الأساسية ، ويتعلم مهارات جديدة دون أن يؤثر ذلك على تعلمه ونموه ، بينما يتضمن المعنى الثاني كافة الأعمال الخطيرة التي تسبب الأذى للطفل وتحرمه من نموه السليم، ومن حقوقه الأساسية، ويعطل تعليمه، ويتيح المجال لاستغلاله¹.

الرأي الثاني: عرفوا الشغل انطلاقاً من مفهوم العمل على أساس أنه كل مجهود أرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية بتحقيق هدف اقتصادي ، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد²، ولو أردنا التعرف على موقف المشرع الجزائري من هذه المسألة فإنه لم يفرق في قانون العمل بين العمل والشغل والأكثر، من ذلك هو أنه لم يشير إلى أي تعريف للعمل بصراحة³، خلاف تشريع العمل الأردني الذي أشار في مادته الثانية إلى أن العمل هو: " كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي ". غير أن أغلب المهتمين بهذا الجانب يفرقون بين "الأطفال في العمل" "les enfants au travail" و"عمل الأطفال" "le travail des enfants" أي تشغيلهم، حيث يقدر أن المفهوم الثاني هو الذي يحتمل فارقاً دقيقاً من الاستغلال ، ومع ذلك وفي الحالات المحدودة يبقى من الصعب التوافق على اللحظة التي يبدأ فيها الاستغلال⁴.

ويرى قناس أن العمل هو: فعل إجباري؛ لأن معظمنا مجبر على العمل من أجل الاستقرار في الحياة فهو يتولد لتلبية رغبة بيولوجية واقتصادية، غير أن هناك بعض الأعمال تبعث على القلق بسبب ما تعكسه من مخاطر صحية ونفسية وعقلية خصوصاً على فئة الأطفال،

¹ انظر مارتن بولفية، بحث حول تشغيل الأطفال بين القانون والواقع سلسلة مشروع تطوير القوانين (10) الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن بدون طبعة، وبدون سنة، بدون صفحة. غير مرقم.

² انظر أبو السعادات المبارك بن محمد الجزائري، النهاية في غريب الحديث والأثر، الجزء الثالث المكتبة العلمية بيروت طبعة 1979م ص571

³ لقد عرف قانون 11/90 العامل في المادة 02 منه ولم يعط تعريفاً للعمل، وهو نفس ما أشار إليه القانون 12/78 في المادة الأولى منه على أنه " يعتبر عاملاً كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني".

⁴ « la santé de l'enfant au travail, risques particuliers » OMS, rapport d'un group d'études de l'OMS série de rapport s n°756, Genève, 1987, 52p. p6

وللأسف فإن هذا المفهوم الثاني قد عرف انتشاراً كبيراً وواسعاً حتى صار يشكل قضية عالمية ومشكلة مستعصية تواجهها العديد من الدول، ورغم الجهود المبذولة إلا أن الملايين من الأطفال على المستوى العالمي لا زالوا يشاركون في أعمال تخرمهم من التعليم، ومن فرصة النمو السليم، وتعرف الظاهرة في السنوات الأخيرة انتشاراً كبيراً، فهناك قسم كبير من الأطفال لا تتجاوز أعمارهم اثني عشرة سنة منخرطون في أسوأ أشكال العمالة حسب تقرير لمنظمة العمل الدولية لسنة 2006، إن عدد الأطفال العاملين في العالم ممن تتراوح أعمارهم بين 05 سنوات و17 سنة يبلغ حوالي 218 مليون طفل وتعتبر الدول الآسيوية من أكثر المناطق انتشاراً للأطفال العاملين الذي يبلغ عددهم 122 مليون طفل عامل، وتأتي بعدها الدول الأفريقية بمعدل 49.3 مليون¹ ثم أمريكا اللاتينية والكاريبية بمعدل 5.7 مليون طفل²، أما عن مدى انتشار الظاهرة عبر القطاعات فإن أعلى نسبة يستحوذ عليها القطاع الزراعي حيث يشكل الأطفال العاملون فيه ما نسبته 69% مقابل 9% فقط في القطاع الصناعي، أما عن الإحصائيات في الوطن العربي فهناك عدة تقارير تشير إلى ضخامة الظاهرة حيث تبلغ عمالة الأطفال قرابة 12 مليون طفل يتركزون بشكل رئيسي في كل من المغرب واليمن وتونس والجزائر ومصر و الأردن وسوريا ولبنان، وذلك برغم وجود قوانين واضحة ومحددة في هذه البلدان تنص على تجريم تشغيل الأطفال من هم دون السن القانوني للعمل إلا أن سوق العمل غالباً ما يتجاهل تلك القوانين؛ مما يدفع إلى القول بأن الأرقام الحقيقية للظاهرة تفوق كثيراً الأرقام المعلن عنها والمصرح بها من قبل الجهات الرسمية³ ولقد كشف أحدث تقرير لمنظمة العمل الدولية عن وجود 13 مليون طفل عامل في الدول العربية تأتي منطقة المغرب العربي في الصدارة بـ 6.2 مليون طفل، تحتل الجزائر فيها المرتبة الأولى بـ 1.8 مليون طفل عامل بينهم 1.3 مليون تتراوح

¹ تتركز عمالة الأطفال حسب التقرير بشكل رئيسي بكل من قارتي آسيا وأفريقيا والتي تشكل في مجموعها 90% من مجموع الأطفال العاملين في عالم وتأتي آسيا في مقدمة قارات العالم وتتصدر حياها الهند لتكون بذلك هي أكبر دولة في العالم من حيث عمالة الأطفال أما في إفريقيا فهناك العديد من الدول تعد المصادر الرئيسية لعمالة الأطفال كالنيجر مثلاً حيث بلغ عدد الأطفال العاملين دون سن الرابعة عشر 12 مليون نسمة حسب التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

² الملاحظ أن هذا التقرير أهمل حجم عمالة الأطفال في أمريكا الشمالية و أوروبا وأستراليا إلا أن البيانات تؤكد أن هذه القارات لا تخلو من هذه المشكلة بل أنها تعاني هي الأخرى من وجودها بأشكال وأحجام متفاوتة .

³ أنظر عبد الرحمن بن محمد العسيري تشغيل الأطفال والانحراف جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، الطبعة الأولى 2005 ص 52

أعمارهم بين 6 و13 سنة¹ وهذا الرقم يقارب الرقم الذي كشفت عنه الهيئة الجزائرية لتطوير الصحة وترقية البحث "فورام" في إطار دراسة قامت بها حول تشغيل الأطفال في الجزائر سنة 2008.

هؤلاء الأطفال يدفعون ثمناً باهظاً لقاء ذلك، غير أن بلدانهم ستدفع ثمناً أجهظ؛ لأن التضحية بقوة الشباب تجعل الأمة تفقد قدراتها على النمو والتقدم لذلك فإن العديد من دول العالم تعيش أمام تحد كبير وعلى هذا الأساس سندرس انتشار الظاهرة وتداعياتها على حيوات الأطفال (المطلب الأول)، ومعرفة الآثار التي يمكن أن تنجم عنها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

ظاهرة تشغيل الأطفال وتداعياتها على حيواتهم

تعد ظاهرة تشغيل الأطفال من بين الظواهر الخطيرة التي عرفت انتشارا و ذيوعا كبيرين في المجتمعات الحديثة نتيجة لأسباب متعددة، وهي لا تقتصر على مجتمع بعينه، وإنما تشمل كل المجتمعات بأصنافها المتقدمة منها والنامية، وهي قديمة قدم قانون العمل ذاته؛ ذلك إن هذه الظاهرة كانت من بين الأسباب التي جعلت المثقفون والفلاسفة ينادون بضرورة وجود قواعد قانونية تنظم علاقات العمل وحتمية تدخل الدولة في علاقة العمل من أجل حماية العمال وخاصة الأطفال. وظاهرة تشغيل الأطفال لها أسباب متعددة والوقوف على تلك الأسباب يساعد كثيرا في وضع حد لهذه الظاهرة وانتشارها من خلال وضع الحلول اللازمة لها، وهذا ما جعل موضوع عمالة الأطفال يحظى بعناية خاصة سواء على العلاقات الدولية، أو داخل الدول ذاتها. ومن خلال هذا المطلب سنفصل بعض الأسباب التي تؤدي إلى بروز ظاهرة تشغيل الأطفال وتداعياتها على حيواتهم، وهي أسباب متنوعة: أسباب اقتصادية (الفرع الأول)، أسباب تعليمية (الفرع الثاني)، أسباب اجتماعية (الفرع الثالث).

¹ لقد قسم منظومة تشغيل الأطفال في المنطقة العربية إلى أربع مجموعات وضعت الجزائر في المجموعة الرابعة التي تظهر إلى جانبها كل من الصومال جيبوتي العراق السودان فلسطين .

الفرع الأول

الأسباب الاقتصادية

تشهد مختلف دول العالم اليوم تفاوتاً اقتصادياً واجتماعياً مذهلاً، خصوصاً بين التي حققت تقدماً هائلاً في مختلف المجالات الحياتية، وتلك التي لا تزال تبحث عن ذاتها ومكانتها، مما بات واضحاً معه أن هناك عالمين: عالم متقدم، وآخر سائر في طريق النمو رغم ما يبذله هذا الأخير من جهود، وما يشن من ثورات تحصل باسم النهضة والتنمية والتحديث والأصالة. فنجد مثلاً تلك الدول قد جربت عقيدتين اقتصاديتين خلال سنوات عدة وهي الاشتراكية والرأسمالية. إلا أنها فشلت في تحقيق التنمية الحقيقية، والرفاهية الاقتصادية؛ ذلك إن هذين النظامين ذاقهما رغم ما حققا من تقدم من حيث الحجم الكبير للإنتاج أو التمويل والاستهلاك والتداول، إلا إنهما فشلا في تحقيق الأهداف العليا التي تعمل على إسعاد البشرية¹.

فالسمة الاقتصادية للعالم اليوم تتمثل في التقلبات الاقتصادية المتكررة، وارتفاع معدلات الفقر والتضخم والبطالة، وحالات العجز الشديد في موازنة الدول، وتلوث البيئة، والفساد الاقتصادي، وفي ظل هذه الوضعية الصعبة تعقدت الأمور وتلاشت الأخلاق؛ مما أدى إلى زيادة أعراض الاضطراب والتخلف الاجتماعي، وأخذت الجريمة الاقتصادية أبعاداً كبيرة كانتشار ظاهرة تشغيل الأطفال على صعيد المجتمع الدولي، ورغم تفاوت معدلات إسهام كل من الظواهر المختلفة في انتشارها في أغلب الأحيان حتى إنه يعد من بين الأسباب المشتركة في انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال عبر مختلف دول العالم². غير أن تأثير هذا العامل يأخذ محل اعتبار ظروف كل دولة وبيئتها الخاصة، فمثلاً إسهام العامل الاقتصادي في انتشار الظاهرة في الدول المتقدمة يختلف عنه في الدول النامية وهذا يرجع لاختلاف الظروف والتغيرات الاقتصادية التي تمر بها الدول على المستوى الداخلي أو الدولي، فمثلاً التطور التكنولوجي للدولة المتقدمة في

¹ انظر محمد لبيب النجحي دور التربية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدول النامية الطبعة الثانية دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت 1981، ص 22.

² انظر سوسن احمد عاصي عمالة الأطفال دراسة ميدانية في محافضة حمص بحث عملي لنيل درجة مساعد مجاز في الخدمة الاجتماعية غير منشور معهد الخدمة الاجتماعية لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل سوريا العام الدراسي 2003\2004، ص 17.

القطاع الصناعي والزراعي. والتقدم في الإنتاج يجد من الطلب على تشغيل الأطفال. غير إنهما لا يقضيان عليه كلياً. فهناك العديد من دول العالم المتقدم يوجد بها تشغيل الأطفال «عمل لبعض الوقت خارج ساعات الدراسة» وفي اليونان حيث يواجه المجتمع موجة تغير في أسلوب الحياة من حياة ريفية إلى مجتمع صناعي حديث وقد صاحب ذلك ارتفاع في معدلات العمل -أي إلى وجود طلب متزايد على اليد العاملة- مما وفر جواً مناسباً لانتشار عمل الأطفال حيث يسعى أرباب الأعمال أو أصحاب المصانع إلى تشغيل الأطفال لتفادي الخضوع القانوني لفترات محددة ويستغنون عنهم قبل أن يخضعوا لنظام التأمينات أو التسجيل من جانب القوى العامة ومن هنا لا يتم تسجيلهم في أي إحصاء رسمي.

ويعود استخدام الأطفال في العالم المتقدم إلى الماضي، حيث كان الأطفال يشاركون في الأدوار الاقتصادية للدول. وبالذات في بداية حقبة التصنيع، حيث عمل الأطفال في المناجم والمحاجر وغيرها من الأعمال الأخرى، أما حالياً فإن العوامل المؤدية إلى ذلك لا ترجع إلى العوامل الاقتصادية بالدرجة الأولى مما يدفعنا إلى القول بأن الأسباب الاقتصادية يتراجع دورها في مجال تفسير ظاهرة تشغيل الأطفال في بعض الدول المتقدمة التي توجد بها هذه المظاهر عكس الدول النامية التي يعد السبب الاقتصادي فيها هو السبب الرئيسي لانتشارها.

فظاهرة عمالة الأطفال ترتبط في الدول النامية ارتباطاً وثيقاً بالتغيرات الاقتصادية لهذه الدول، كمصر والجزائر: ففي مصر مثلاً يرتكز النظام الاقتصادي على سياسات طويلة الأجل وأخرى قصيرة، وهذه السياسة تتأثر بالتغيرات الاقتصادية العالمية، وتبنيها لسياسة الاقتصاد الحر التي كان لها تأثير على سوق العمالة بصفة عامة وعلى تشغيل الأطفال بصفة خاصة، ذلك أن حرية انتقال السلع يساهم في خلق منافسة عالمية، مما يؤدي بدوره إلى رواج السلع المتقنة الصنع المنخفضة السعر، وهذا ما يجعل الدول تتسابق إلى خفض تكلفة السلع المنتجة محلياً كي يمكن تسويقها في مواجهة السلع الواردة ولخفض تكلفة إنتاج السلع في ظل ثبات وارتفاع مواد الخام يتم اللجوء إلى خفض تكلفة العمالة، وهو ما يؤدي إلى نتيجتين: الاستغناء عن جزء من العمالة في بعض القطاعات المنطقية، اتساع دائرة الأشغال والقطاعات غير المهيكلة والتي توفر الشروط اللازمة لتشغيل الأطفال، وبكل بساطة يعني أن إنتاج السلع بسعر منخفض كان نتيجة رخص الأيدي العاملة التي يكون غالبها أطفالاً وهو ما يطلق عليه تعبير «الاغراق الاجتماعي»

وهو مرادف لمصطلح «الاغراق السلعي» ويقصد به غمر أسواق العالم المتقدم بسلع مستوردة من دول نامية منخفضة السعر؛ لذا نجد أن الدول الصناعية تطالب الدول الأعضاء الجديدة في المنظمة الدولية باحترام المستويات الدولية للعالم، وتحقيق المساواة في شروط وظروف العمل، لذا فإننا نجد الدول النامية في موقف صعب ومن بينها مصر أمام خيارين أحلاهما مر. فلو أنها طبقت معايير قياسية للعمالة فإن تكلفة السلع سترتفع ولن تستطيع المنافسة. لهذا لن يكون أمامها سوى الخيار الثاني وهو عدم تطبيق هذه المعايير، وبالتالي فإن استغلال العمالة وتشغيل الأطفال سوف يستمر¹ وهكذا فإن سياسة الإصلاحات تؤثر على مستوى معيشة أفراد المجتمع المصري في أدوارهم المتعددة². ولا نجد الأسر الفقيرة مخرجاً سوى الإلقاء بأطفالهم في برائين سوق العمالة في مراحل مبكرة تحت وطأة الظروف الاقتصادية البالغة القسوة، وللأسف يشكل في بعض الأحيان الدخل الضئيل الذي يتقاضاه الأطفال العاملون المصدر المالي الوحيد الذي يحول دون وقوع الأسرة في مطبات الجوع والاستجداء. هذا بالنسبة للعوامل الاقتصادية الخارجية.

أما أهم العوامل الداخلية التي تساعد على تفشي ظاهرة عمالة الأطفال في البلدان النامية وفي مصر على الخصوص فيتمثل في الاقتصاد الزراعي الذي تعتمد عليه هذه الأخيرة، والذي يعد مجالاً خصباً لعمالة الأطفال: حيث يلجأ صغار ملاك الأراضي الزراعية عادة إلى استخدام جزء كبير من الأطفال للعمل، فكلما ضغطت الزراعة التقليدية بثقلها على الاقتصاد تزايد البحث عن عمالة الأطفال، لأن العادات والتقاليد السائدة هي التي تعمل على إرسال الأطفال لسوق العمل بدلا من المدرسة، ففي فترة الحصاد يعتبر أطفال المدارس بالريف عمليا من العمال الموسميين، بالإضافة إلى باقي أطفال الريف الذين لم يلتحقوا بالمدارس فهم يمثلون قوة العمل الصغيرة من الفلاحين بريف مصر الذي يستحوذ على نسبة من أشكال العمالة

¹ انظر صلاح علي حسن التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة رسالة للحصول على درجة الدكتوراة في الحقوق كلية الحقوق جامعة القاهرة بدون سنة ص ص 27\28 .

² - إن إلغاء الدعم بنسب لبعض السلع والخدمات يعتبر ضمن الوسائل التي تقوم عليها سياسة الإصلاح الاقتصادية في مصر فإن الأسرة الفقيرة والمعدمة هي التي ستؤثر عن جراء ذلك وينعكس هذا بدوره على الأطفال الذين يتسربون من التعليم وينظمون إلى سوق العمل ' انظر كريمة كريم ' الفقر وتوزيع الدخل في مصر ' منتدى العالم الثالث ' القاهرة

1994 ص 25\26 مقتبس من صلاح علي حسن مرجع سابق الصفحة 29

للأطفال، حيث تصل النسبة إلى 77% من إجمالي عمالة الأطفال بمصر. وانتشار أسوأ أشكال عمالة الأطفال في القطاعات الصناعية الخطيرة مثل عمالة الأطفال في المحاجر والفخاريات والمدابغ و المصابغ وكذلك العديد من مخاطر العمل للأطفال في قطاع السياحة¹.

أما بخصوص الجزائر فلقد انتهجت مطلع الاستقلال النظام الاقتصادي الاشتراكي المبني أساساً على ملكية الدولة لوسائل الإنتاج ، متبعة في ذلك أسلوب التخطيط بغية خلق ما يسمى بالاقتصاد المخطط أو الموجه وتمرور السنوات بدأت عيوب هذا النظام تظهر، وذلك من خلال الاعتماد على مداخل البترول بنسبة 98% مما نتج عنه عجز اقتصادي وطني اتضح جلياً من خلال ميزان المدفوعات وإفلاس معظم المؤسسات العمومية نتيجة تدبب كبير في أسعار البترول، وكنتيحة لما آلت إليه الوضعية الاقتصادية في الجزائر حاولت الدولة إيجاد الحل المناسب لمساعدة المؤسسات في مواكبة التطورات الاقتصادية الراهنة، فانتهجت بذلك سياسة الإصلاحات الاقتصادية من خلال تكريس قانون استقلالية المؤسسات وإعادة هيكلتها لسنة 1998². ذلك أن التحولات الجذرية التي عرفها هذا الأخير- عالم الاقتصاد - على المستوي الخارجي نتيجة التطور التكنولوجي والأزمات الاقتصادية، جعل معظم المؤسسات العالمية مجبرة على مسايرة هذا التغيير و الإقدام على إجراءات إعادة الهيكلة، والمؤسسات الجزائرية لم تكن بمعزل عن كل هذا خصوصاً بعد اتخاذ السلطة قرارها الحاسم المتمثل في اعتناق الجزائر اقتصاد السوق³. والذي فرض عليها ضرورة سن تشريعات تتلاءم والظروف المستجدة⁴؛ ذلك إن جهود التنمية في الجزائر خلال النصف الأول للثمانينات أدت إلى إرساء بنية اقتصادية مبنية من خلال الاستثمارات المرتفعة في القطاع العمومي الذي كان يبادر لإنشاء عدد كبير من مناصب

¹ تعد المؤسسة بصفة عامة الأداة الرئيسية لإحداث التنمية والنمو في أي اقتصاد كان وانطلاقاً من هذا فقد أوكلت للمؤسسات العامة الجزائرية القيام بهذا الدور في الاقتصاد الجزائري بعد حصول الجزائر على استقلالها ولكن بعد تقييم أولي لأداء هذه المؤسسات تبين إنها تعاني من عدة صعوبات في التسيير واختلالات في التنظيم حالت دون أدائها لمهمتها بفاعلية انظر الداودي الشيخ ، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وإشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 25 الثاني 2009 ص 255

² انظر المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي لجنة علاقات العمل تقرير حول الطرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، ص 91،96

³ انظر السعيد بو الشعير ، النظام السياسي الجزائري ، دار الهدى ، عين مليلة الجزائر ، الطبعة الثانية ، 1993 ، ص 180-181

⁴ انظر في القوانين الستة التي تشير في الجريدة الرسمية رقم 02 ، المورخة في 02 جانفي 1988

العمل، مما كان له دور كبير في انخفاض نسبة البطالة¹، ولكن نظرا للمشاكل التي واجهتها الجزائر خلال هذه المرحلة مثل ضعف فعالية الاستثمار العمومي، وتراجع مردودية المؤسسات، وانخفاض عدد الوظائف الجديدة مهدت إلى ظهور حركة إصلاح خلال النصف الثاني للثمانينات والتي عرفت خلالها البلاد تناقصا وعجزا كبيرا انعكس بالسلب على مستوى النمو الاقتصادي²، وعلى السوق العمالية الوطنية³ وذلك بانخفاض كبير في عدد الوظائف، وعدم القدرة على الاحتفاظ بالوظائف السابقة مما يؤدي بدوره إلى ارتفاع نسبة البطالة، وهذا ما يسهم بصفة كبيرة جدا في انتشار عمالة الأطفال ذلك إنها تتزامن مع مستويات دخل الأسر الضعيفة وبطالة البالغين فيها فعندما ينخفض مستوى دخل الأسر، وتزداد معدلات البطالة داخل المجتمع، تزداد معه نسبة الأطفال العاملين. وفي تقرير لمنظمة العمل الدولية لسنة 1996 تنص فيه على إن الحاجة الماسة تجعل من المستحيل -تقريبا- على الأسر الاستثمار في تعليم أطفالهم لان تكلفة التعليم في نظرها عالية جدا ذلك أن معظم التعليم المجاني في الواقع باهض التكلفة بالنسبة للأسر التي بها عدد كبير من الأطفال⁴.

الفرع الثاني

الأسباب التعليمية

تعد الأسرة أحد الأنساق التي تمثل نقطة ارتكاز أساسية في تدعيم التوازن الاجتماعي وترسيخه، ومن هنا فإن أي اختلاف في بنية الأسرة سوف يحول دون أدائها

introduction in actes du colloque international sure le ¹Cf leila BORSALI HAMDAN
15, p.2001.edik, université d'Oran faculté de droit, droit social

² من بين الانعكاسات السلبية ضعف الاستثمار العمومي والمردودية خلال هذه المرحلة نسبة النمو إلى ان تصل إلى اقل من 01% وانخفاض محسوس في عدد الوظائف الجديدة 75000 منصب جديد كمعدل سنوي الفترة الممتدة ما بين 1985 ' 1989 انظر المجلس الاقتصادي الاجتماعي لجنة علاقات العمل تقرير حول علاقات التكوين بالتشغيل سنة 1999 الدورة الرابعة عشرة ' ص 57

³ فطبقا لتقرير المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي حول الظروف الاقتصادية نتيجة تطبيق مخططات إعادة بعث المؤسسات العمومية 836 ' 259 عاملا في التأمين على البطالة بينما استفاد 28313 عاملا من التعامل المسبق ' ويقدر عدد المؤسسات المنحلة إلى غاية جوان 1998 ب 815 مؤسسة انظر المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي ' لجنة علاقات العمل تقرير حول الشغل وإجراءات الدعم جوان 2000 ' الدورة الثامنة عشر ' ص ص 2-4.

⁴ انظر العباس الحسين ' ظاهرة عمل الأطفال «انثروبولوجية بحث ميداني حول مدينة تلمسان» مذكرة لنيل شهادة الماجستير انثروبولوجيا ' كلية الأدب والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ' جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ' السنة الجامعية 2008\2009 ص ص 36-37

لوظائفها بالشكل الصحيح¹ ومن ثم يمكن التنبؤ بالدور الذي يلعبه التفكك الأسري في انتشار تشغيل الأطفال: ذلك أن وفاة أحد الوالدين خصوصا الأب أو القائم على شؤون الأسرة قد يساعد على دفع مزيد من الأطفال إلى سوق العمل، ومما تجدر الإشارة إليه أيضا اعتقاد بعض المجتمعات أو الأسر أن تشغيل الأطفال هو وسيلة لتهيئة وتدريب الطفل لمواجهة الحياة مسلحا بالخبرة والتجارب العملية، أو تعليمهم مهنة تؤمن لهم مستقبلهم، وفي بعض المجتمعات الأخرى تسيطر فكرة تعليم الأبناء مهنة الآباء والأجداد للمحافظة عليها مما يجرمهم حقهم في اختيار مستقبلهم و مهنتهم. هذا من الناحية الاجتماعية، أما من الناحية التعليمية فإن الكل يجمع على أن التعليم يلعب دورا أساسيا ورئيسيا في تحقيق ازدهار الأمة وتقدمها، ومن هذا المنطلق نصل إلى إن الفارق الأساسي بين أكثر الدول تقدما وأكثرها تخلفا يرجع إلى إنتاجية الفرد، وإن هذه الإنتاجية لم تأت بصفة عشوائية، وإنما هي نتيجة منطقية لمقدار الرعاية التي تقدم للأطفال والشباب، ومن ثم فإن الدراسات تشير إلى وجود صلة مباشرة بين التقدم الاقتصادي ونوع التعليم وجودته، وبين تشغيل الأطفال ومشكلات التعليم الأساسية. فإذا كانت الدولة المتقدمة تراجع نظامها التعليمي، وتدق نواقيس الخطر عندما تلمس أن تطور التعليم لا يواكب تطور العلم، فإن الأمر مختلف كثيرا في دول العالم الثالث، فالمدرسة التي كان يفترض أن يتم بداخلها صناعة شخصية الطفل ليصبح فردا إيجابيا في المجتمع، صارت تعاني من مشاكل عديدة أثرت على نفسية الأطفال، كالاكتظاظ داخل الصفوف الدراسية، وغياب مختلف النشاطات التربوية، بالإضافة إلى الفجوة الموجودة بين الأطفال والمعلم، مما يخلق لديه جوا من الإحباط والكآبة تنتج عنها ظاهرة جد خطيرة وهي التسرب المدرسي الذي يعد أحد المحددات الرئيسة لانتشار (ظاهرة تشغيل الأطفال)، فالأطفال الذين يفشلون دراسيا لا يجدون أمامهم منفذا بديلا سوى الالتحاق بسوق العمل الذي يحميهم من الانحراف والتشرد أو اللعب في الشارع. ولهذا تعتبر مناهج وأساليب التعليم في العديد من البلدان العربية ذات مسؤولية مباشرة عن تسرب الأطفال من المدرسة واللجوء إلى العمل في سن مبكرة، فهي لا تعتمد الأساليب الحديثة - كما جاء في

¹ لقد لوحظ أن المجتمع الذي ترتفع فيه معدلات الطلاق وانتشار الجهل والفقر تتزايد فيه المشاكل والآفات الاجتماعية، كما أن ضعف رقابة الوالدين للأبناء والمعاملة السيئة للأطفال من أهم العوامل التي تؤثر على الطفل وتجعله عرضة وضحية للاضطرابات الذاتية ويجعله غير متوافق اجتماعيا ونفسيا مع محيطه الخارجي انظر العباس حسين المرجع السابق ص 34.

تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003- حيث ينص على ان البلدان العربية تعاني مشكلة تردي نوعية التعليم، بحيث يفقد التعليم هدفه التنموي الإنساني من أجل تحسين نوعية الحياة وتنمية قدرات الإنسان الخلاقة، ومن المنطقي أن تؤدي إلى قلة الموارد المخصصة للتعليم الذي تدهورت جودته. إلا أن هناك عناصر أخرى تؤثر بشكل حيوي في تحديد نوعية التعليم، أهمها: سياسات التعليم، وضع المعلمين، مناهج وأساليب التعليم¹.

وتعتبر ظاهرة تشغيل الأطفال في المجتمع الجزائري من النتائج المترتبة على العديد من الوضعيات الحرجة من أهمها: ضعف كفاءة التعليم الأساسي من جهة، والمشاكل التي تضرب جذورها في عمق النظام التعليمي من جهة أخرى، رغم الإصلاحات التي مست هذا الأخير فعلى سبيل المثال إن الحق في التعليم قد كفلته الدولة دستوريا²، إلا أن هناك فجوة كبيرة بين الجانب التشريعي والواقع الأليم؛ ذلك إن مشكلات الفقر والدخل المحدود تؤدي إلى إضعاف القدرة الاقتصادية لرب الأسرة؛ مما يدفعه إلى وضع أولويات لا يكون التعليم من ضمنها ويجعل هذا الأخير -التعليم- من ضمن الاحتياجات المهمة التي يتم التضحية بها من خلال إحجام الكثير من الأسر عن تعليم أبنائها خصوصا بعد الارتفاع الكبير لفترات التعليم في ظل زيادة عدد الأبناء التي تختص بها الأسر المنخفضة الدخل، مما جعل مجانية التعليم كمبدأ مقرر دستوريا مجرد شعار يفتقر إلى المضمون، ويدعم هذه الفكرة انتشار ظاهرة الدروس الخصوصية التي صارت ضرورة حتمية ليس من أجل التفوق وإنما من أجل الفهم واستيعاب المقرر الدراسي، وذلك نتيجة كثافة البرامج التعليمية، وهذا ما يبين لنا أن هناك علاقة وثيقة بين الأسباب التعليمية وانتشار ظاهرة تشغيل الأطفال.

¹ أنظر العباس حسين، المرجع السابق، ظاهرة عمل الأطفال، ص 35، 36

² انظر المادة 53 من دستور الجزائر لسنة 1996 والتي تنص على ضمان الحق في التعليم، وأن التعليم مجاني بالشروط التي ينص عليها القانون، بالإضافة إلى ذلك ينص مشروع قانون بشأن التعليم على أن التعليم إلزامي ومجاني لجميع الأطفال من الجنسين ما بين 6 و 16 سنة مع إمكانية مد عامين للأطفال المعوقين وكذلك يفرض غرامة على الآباء والأوصياء الذين لا يلتزمون بهذا

الفرع الثالث

الأسباب الاجتماعية

لوحظ من خلال الدراسات الاجتماعية أن المجتمع الذي ترتفع فيه معدلات الطلاق وانتشار الجهل والفقر تتزايد فيه المشاكل والآفات الاجتماعية، كما أن ضعف رقابة الوالدين للأبناء والمعاملة السيئة للأطفال من أهم العوامل التي تؤثر على الطفل وتجعله عرضة وضحية للإضرابات الذاتية، وتجعله غير متوافق اجتماعياً ونفسياً مع محيطه الخارجي¹. ومن ثم يمكن التنبؤ بالدور الذي يلعبه التفكك الأسري في انتشار تشغيل الأطفال؛ ذلك أن وفاة احد الوالدين مثلاً خصوصاً الأب أو المشرف على شؤون الأسرة، قد يساعد على دفع مزيد من الأطفال إلى سوق العمل، وفي بعض الأحيان الأخرى رغم بقاء كيان الأسرة قائماً و متماسكاً إلا أن الثقافة الاجتماعية السائدة تجعل بعض الأسر تعتقد أن تشغيل الأطفال هو وسيلة لتهيئة وتدريب الطفل لمواجهة الحياة مسلحاً بالخبرة والتجربة العملية أو تعليمهم مهنة تؤمن لهم مستقبلهم² أو جعلهم يعتقدون بصفة أخرى أن الأطفال يشكلون مصدراً اقتصادياً فينجاب عشرة أطفال قد يكون مرغوباً فيه بالنسبة للفلاح، فهم لا يشكلون عليه أدنى عبء حيث ينخرطون في العمل من نعومة أظفارهم³؛ لأن الأسرة في المجتمعات الفقيرة لازالت تقوم على التعاون وتقسيم العمل بين أعضائها، يقوم الأب فيها بإعالة زوجته وأبنائه، وتقوم الأم بأعمال

¹ انظر العباس حسين، ظاهرة عمل الأطفال، المرجع السابق ص 34

² هناك مجتمعات تسيطر عليها فكرة تعليم الأبناء مهنة الآباء والأجداد في المجتمعات العربية وحتى في الجزائر الأمر الذي يؤدي إلى ممارسة

الأطفال حرفة الأهل للمحافظة عليها مما يحرمهم حقهم باختيار مستقبلهم ومهنتهم أنظر العباس حسين المرجع السابق ص 33

³ نشير إلى انه ليس هناك دليل قاطع على أن زيادة حجم هذه الأسر واتجاهها نحو زيادة الإنجاب إنما مرده إلى الرغبة في تشغيلهم، ولكن الحقيقة المؤكدة إن زيادة الإنجاب إنما تبدو في صورة متزايدة لدى الأسر ذات المستوى الاجتماعي والاقتصادي المتدني حيث تزيد نسبة الأمية ويقل الوعي ويغيب الاهتمام بإعطاء الطفل حقوقه.

المتر، وقد تعمل الزوجة والأبناء وحدة متعاونة من الناحية الاقتصادية ويتم العمل بينهم بشكل متفق عليه حسب ظروف كل مجتمع¹.

المطلب الثاني

الآثار الناجمة عن ظاهرة تشغيل الأطفال

نظراً لتناسب ظاهرة تشغيل الأطفال وما يتعرضون إليه من استغلال في عدد كبير من الدول خاصة النامية وبالأخص العربية منها، عقدت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الإتحاد الدولي لنقابات العمل العرب ندوة إقليمية تحت عنوان: "المخاطر الاجتماعية لظاهرة عمل الأطفال في الوطن العربي في 2001²، ولقد نظمت هذه الندوة عدة محاور. من أهمها المحور المتعلق بتحليل الجانب الاجتماعي والنفسي والاقتصادي لظاهرة تشغيل الأطفال في الأقطار العربية وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب من خلال الآثار الناجمة عن تشغيل الأطفال في أطار الفرعين الآتيين: الآثار التي تلحق بالطفل (الفرع الأول)، الآثار التي تلحق بالمجتمع (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الآثار التي تلحق بالطفل

القاعدة أن العمل ينمي طاقات وقدرات الأشخاص البالغين، ويتم النص عليه كحق من حقوقهم، غير أن آثاره تختلف بالنسبة للأطفال؛ إذ يجدر بنا التركيز دائماً على أن الطفولة كيان هش يتطلب عناية فائقة تضمن لذلك الكيان النماء والتكامل، ومن الطبيعي أن ينعكس

¹ انظر هادي سيف فنيش الشهري المسؤولية الجنائية عن تشغيل الأطفال في النظام السعودي دراسة تأصيلية مقارنة بالمواثيق الدولية رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العدالة الجنائية كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض السنة الجامعية 2010 ص45.

² لقد شارك في أعمال هذه الندوة الاتحادات العربية التالية الجزائر الأردن سوريا السودان العراق مصر فلسطين تونس ليبيا بالإضافة إلى الاتحادات المعنية ويتعلق الأمر بالاتحاد المهني العربي للعاملين بالنفط والمواد الكيماوية والاتحاد المهني العربي للعاملين بالنسيج الاتحاد المهني العربي للعاملين بالتعليم والطباعة والإعلام بالإضافة إلى عدة اتحادات أخرى بالزراعة التجارة السياحة أنظر العباس حسين مرجع سابق ص 44

نقص الاهتمام بدعامة من دعومات ذلك الكيان على تماسكه وتوازن وظائف وحدته، ومن هنا فإن تفويض المقومات الأساسية التي ينبغي لكل طفل أن يتمتع بها في سبيل نمائه السوي من شأنه أن يقود ذلك الطفل إلى الوقوع فريسة الاضطرابات النفسية والاجتماعية والجسدية، وتعد ظاهرة تشغيل الأطفال من الانتهاكات الصارخة التي تعمل على زلزلة تلك المقومات؛ إذ غالباً ما يضطر الطفل العامل إلى معيشة ظروف وأوضاع عملية بالغة الخطورة والإساءة تنعكس بالسلب على جوانب عديدة نذكر منها على سبيل المثال: الجانب الصحي والجسدي (أولاً)، الجانب النفسي (ثانياً)، الجانب المعرفي (ثالثاً).

أولاً: الجانب الصحي والجسدي

لقد أظهرت العديد من الدراسات أن لتشغيل الأطفال آثاراً سلبية على نموهم الجسدي مقارنة مع باقي الأطفال الآخرين من نفس أعمارهم، فتجدهم أقل وزناً، ويعانون من الآم ومشكلات صحية عديدة، فعلى سبيل المثال يعانون من العديد من الأمراض التنفسية والجلدية كالتييفويد والملاريا والالتهاب والكحة وأمراض الصدر وأمراض العيون والتهاب الكبد البوابي وغيرها من الأمراض البوابية الأخرى، وذلك نتيجة المخاطر الصناعية وغير الصناعية التي تعترضهم وتلازمهم في بعض الأحيان أثناء فترات العمل، كالتعرض للحرارة المرتفعة في بعض مواقع العمل التي تستخدم فيها الآلات العديدة أو التعرض للمواد الكيماوية الخطيرة، أو الغبار الناجم عن ورشات البناء، بالإضافة إلى المخاطر الميكانيكية الناجمة عن التعامل غير الواعي مع الآلات وعدم استخدام وسائل وقائية من هذه المخاطر، والأمر سواءً في المجال الزراعي، بالإضافة إلى مخاطر المكنة هناك المخاطر الناجمة عن المواد الكيماوية السامة والمبيدات الحشرية التي قد يتعرض لها نتيجة الاستعمال اللاعقلاني لها؛ بسبب قلة الخبرة والتدريب، وعدم إدراكه لعواقب ذلك، وبالتالي تتأثر صحة الطفل بطبيعة وبيئة العمل تأثيراً سلبياً نتيجة عمله: حيث إن إصابات العمل وما ينطوي عليها من مخاطر من شأنها الإضرار بنموه الجسدي، مع عدم تقديم رعاية صحية له مما يوجب على الحكومات أن ترعى هؤلاء الأطفال؛ لأنهم سيصبحون القوة العاملة المستقبلية وذلك من خلال دعم شبكة البيانات والمعلومات حول المهن الأكثر خطورة من الناحية الصحية على الأطفال العاملين، حتى تكون هذه المهن في متناول يد متخذي القرار

المهتمين بشؤون الأطفال لتوعية أرباب العمل ومفتشي العمل وأسر الأطفال والأطفال أنفسهم بالمخاطر الصحية التي يسببها العمل

ثانياً: الجانب النفسي

نجد معظم الأطفال الذين يلجئون عالم الشغل في سن مبكرة محرومين¹ من الاستمتاع بطفولتهم؛ مما ينعكس ذلك سلباً على حياتهم النفسية، فنجدهم يعانون من انعدام العاطفة، وتبدل الإحساس، والشعور بالنقص الناتج عن عقدة الدونية، وتراودهم هذه الأحاسيس خاصةً عندما يرون أقرانهم من الأطفال الذين يكملون أو أكملوا تعليمهم، بالإضافة إلى عدم الثقة في الآخرين الناتج عن انعدام تواصلهم مع أفراد الأسرة والمجتمع؛ ذلك أنهم يقضون أغلب أوقاتهم خارج المنزل بصفة مستمرة مما يضعف علاقتهم مع أفراد أسرهم لأن حتى بعد عودتهم للمنزل فأهم يخلدون للنوم نتيجة الإرهاق الدائم الذي يعانون منه. أما خارج المنزل فإنهم يقضون أغلب أوقاتهم مع أشخاص أكبر منهم سناً، وتكون علاقتهم مع من هم في سنهم شبه مقطوعة لذلك تكون علاقتهم مع المجتمع علاقة مشوهة²، وتولد لدى الطفل جراء ذلك شروخ عميقة تتوطن عنده في اللاوعي وفي ظل غياب أماكن المنتفس الصحي عن مشاعر القهر والعجز التي تتأجج في أعماقه يلجأ الطفل إلى أتباع وسائل وطرق غير سوية للإفصاح عما يدور في نفسه من أحاسيس سلبية خانقة .

ثالثاً: الجانب المعرفي

من بين الآثار السلبية التي تنبثق عن ظاهرة تشغيل الأطفال إضعاف التحصيل المعرفي أو الدراسي حيث تدفع الظروف العملية الطفل إلى إهمال دروسه، والعجز عن مواجهة المتطلبات المدرسية مما يؤثر ذلك على قدرته على القراءة والكتابة والفهم، وهذا الوضع الصعب سيقبل من الفرص المتاحة للطفل مستقبلاً من أجل تحسين وضعه المعرفي، وذلك ما يزيد من قابلية تسربه من المدرسة. وهذا ما يفسر ارتباط تشغيل الأطفال ارتباطاً مباشراً بالتسرب

¹ أنظر صلاح علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة، المرجع السابق ص 50.

² انظر عبد الرحمن بن محمد عسري، تشغيل الأطفال والانحراف، المرجع السابق ص 119

المدرسي في كثير من بلدان العالم النامي، والذي سيؤدي إلى حرمان الطفل من مواصلة تحصيله العلمي في سن مبكرة، وسينعكس ذلك بالسلب على حياة الطفل، ومن هذا نجد أن ظاهرة تشغيل الأطفال تحرمه من أبسط حقوقه الأساسية، وتلقي به إلى الضياع في متاهة الحياة وما يعقد الوضع بالنسبة للأضرار التي قد تصيب الأطفال من جراء العمل المبكر هو أن هذا العمل يتم في الغالب خارج الإطار القانوني بعيدا عن رقابة الهيئات الحكومية المشرفة على ضمان تطبيق القانون.

الفرع الثاني

آثار تلحق بالمجتمع

لا تنحصر الآثار السلبية لتشغيل الأطفال في دائرة الطفولة فقط - كما تمت الإشارة - بل تنصرف إلى المجتمع بأسره ويظهر ذلك من خلال: مساهمة تشغيل الأطفال في رفع نسبة البطالة بين البالغين (أولا)، تفشي الجهل والامية (ثانيا)، وتفشي الجريمة داخل المجتمع (ثالثا).

أولا: مساهمة تشغيل الأطفال في رفع نسبة البطالة بين البالغين

ذلك أن أرباب العمل يفضلون تشغيل الأطفال لاعتبارات عديدة: كإخفاض أجورهم، والطاعة العمياء، والخضوع لطلبات رب العمل، وعدم المطالبة بالحقوق، وغير ذلك من العوامل الأخرى. وهذه الحقيقة لارتفاع نسبة البطالة ستجعل الواقع يسير عكس الأهداف الاقتصادية التي ترسمها الدولة بارتفاع نسبة البطالة في أوساط الكبار الذين هم في سن العمل وهذا سيؤدي إلى العديد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية¹ منها الكساد وانخفاض المستوى المعيشي للأفراد.... الخ.

¹ انظر عبد الرحمن بن محمد عسيري المرجع السابق ص 118

ثانياً: تفشي الجهل والامية

يؤدي تشغيل الأطفال في غالب الأحيان إلى توقف الأطفال عن مواصلة مشوارهم التعليمي في سن مبكرة نتيجة صعوبة التوفيق بين العمل والتعليم وبالتالي ينشأ هؤلاء الأطفال وهم قليلو التجربة والتعليم، مما يسهم في رفع نسبة الأمية وتفشي الجهل، في الوقت الذي تسعى فيه الدولة جاهدة إلى القضاء على ذلك من خلال اتخاذ النصوص التشريعية والتنظيمية التي تنص على حق الطفل في التعليم، وتجريم الأفعال المخالفة لتلك الجهود التي تبذلها، والنصوص التشريعية والتنظيمية التي تصدرها، لوضع حد لتفشي الظاهرة لأن نسبة الأمية صارت تشكل معياراً أساسياً اليوم لتقدم الدولة أو تأخرها وذلك من خلال أدائها لالتزاماتها الداخلية الدولية.

ثالثاً: تفشي الجريمة داخل المجتمع

لقد أوضحت الكثير من الدراسات أن العديد من الأطفال المشتغلين - لاسيما المردين منهم والمتسربين من التعليم - يشكلون نواة حقيقية لتكوين عصابات وهذا ما يفسر تزايد معدلات الجريمة في الدول التي ترتفع فيها معدلات عمالة الأطفال؛ ذلك أن هؤلاء الأطفال العاملين عادة ما يكونون بلا وازع ولا رقيب؛ مما يساعدهم في اكتساب عادات سيئة كالتدخين، وشرب الكحول، وتعاطي المخدرات، أو صرف المال المحصل عليه في أشياء ثانوية. كما أن اختلاطهم بمن هم أكبر منهم سناً يجعلهم يعرضون لأعمال النصب والاحتيال؛

بعدم دفع مستحقاتهم أحيانا أو تعرضهم لإغراءات رفاق السوء مما قد يؤدي إلى الانحراف والانزلاق في ارتكاب أعمال غير قانونية كالسرقة وتعاطي المخدرات وترويجها¹. الأكثر من ذلك إمكانية تعرضهم لجرائم الاختطاف أو التحرش الجنسي خصوصاً الإناث، وبالتالي نلاحظ أن تشغيل الأطفال يساهم في تفشي الجريمة داخل المجتمع سواء بصفتهم جناة أو مجنياً عليهم؛ لهذا فإن تشغيل الأطفال في سن مبكرة يعتبر جرماً في حقهم، فبدل أن يتمتعوا بالرعاية والاهتمام والتربية السليمة التي تمثل أبسط الحقوق التي نصت عليها التشريعات فإننا نزرع بهم في عالم الشغل لنحرمه بذلك من طفولته السعيدة وتحرم المجتمعات والأمم من ثرواتها الإنسانية، خصوصاً إذا علمنا أن الأطفال هم شباب الغد ورجال المستقبل الحاملين لمشعل هذه الأمة. وكما يقول محمد عبد الجواد محمود: "أنه بدل أن ندخل القرن الجديد بشباب على درج عالية من التعليم ولديهم قدرات ومهارات تمكنهم وتمكن مجتمعاتهم من استيعاب متطلبات العصر من متغيرات تكنولوجية حديثة سندخل هذا القرن ونحن نحمل على أكتافنا ثقلاً يعوق تقدمنا إلى الأمام لمسيرة العالم من حولنا"².

¹ من بين المخاطر المترتبة على تشغيل الأطفال هو احتمالية استقطابهم من قبل المجموعات الإجرامية المنظمة واتخاذهم أدوات سهلة ورخيصة لأنشطة غير مشروعة حيث يمكن استغلالهم في توزيع وترويج الممنوعات بكافة أنواعها وهذا ما تقوم به على سبيل المثال عصابات التهريب التي تمارس التهريب إلى إسرائيل مستخدمين ففي ذلك الأطفال المصريين الذين يعيشون مع عائلاتهم في سيناء بوضع كمية من الممنوعات داخل حقيبة صغيرة يضعها لطفل على ظهره ويسير في الصحراء حتى نقطة الحدود وكل والد طفل يتقاضى مقابل هذه المهمة قبل تنفيذها تحدد تسعيرتها بناء على الكمية المهربة والدفع إلى ذلك هو سد لقمة العيش من جهة وخفة الأحكام والعقوبات المطبقة على الأطفال في حالة القبض عليهم من جهة أخرى باعتبار أنهم قاصرين مازالوا في سن تطبيق قانون الأحداث، انظر عبد الرحمن بن محمد عسيري، تشغيل الأطفال والانحراف، مرجع سابق، ص 117.

² انظر صلاح علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 70.

لنستنتج في الأخير بأن وجود أعداد هائلة من الأطفال العاملين اليوم داخل المجتمع يعتبر ثغرة وعنصرا خطيرا سيؤثر على مستقبل الأمة، ويضعف كيانها؛ لهذا فقد عمل المشرع على تكريس حماية قانونية لتشغيل الأطفال بغية وضع حد لمثل هذه التجاوزات، وهذا ما سيتم شرحه ضمن (الباب الأول)، والقواعد المنظمة لظروف تشغيل الأطفال و ضمانات تنفيذها ضمن (الباب الثاني).

الباب الأول

الحماية القانونية لتشغيل الأطفال

من بين الأهداف التي يتم على أساسها سن القوانين وضع إطار تشريعي ومنظم للعلاقات بين الأفراد يتضح من خلاله حقوق كل منهم والتزاماته، وذلك حفاظاً على هدوء المجتمعات بصفة عامة، وعلى الأشخاص في حد ذاتهم بصفة خاصة. ومن بين الأشخاص الذين حظوا باهتمام التشريع -سواء الدولي أو الوطني- الأطفال. ويرجع سبب ذلك إلى كون الطفل ضعيفاً لا يستطيع أن يعيش دون مساعدة الآخرين، هذا من جهة، ولأن مرحلة الطفولة هي أهم مرحلة من عمر الإنسان من جهة أخرى، فهي تعد بمثابة الأساس الذي يقوم عليه بناء شخصيته في جميع نواحيها الجسمية والعقلية والنفسية وحتى الاجتماعية، ولأن أطفال اليوم - كما يقال - هم رجال الغد، فإن حياتهم هي أصدق مؤشر على قوى المجتمعات والأمم لهذا فإن الجوانب المتعلقة بحمايتهم وحماية حقوقهم تأخذ موضعاً أساسياً من تشريعات الدول سواء في الحالات العادية أو الظروف الاستثنائية، وذلك من خلال الوضعيات الصحية التي قد يتعرضون لها ومن بين هذه الوضعيات تشغيل الأطفال.

والحديث عن هذا الموضوع يجرنا بالضرورة إلى الحديث عن الحماية الواجب اتخاذها في هذا المجال خصوصاً عندما يتعلق الأمر بأسوأ أشكال العمالة عند الأطفال، أي عندما يرمي العمل بأعباء ثقيلة عليهم تهدد سلامتهم وصحتهم ورفاهيتهم، حيث يشتغلون كعمالة رخيصة بديلة عن عمالة الكبار، ولا يساهم في تنميتهم، ويستفاد من ضعفهم وعدم قدرتهم على الدفاع والمطالبة بحقوقهم، مما يعيق ذلك تعليمهم، ويؤثر على تطورهم ونموهم الجسدي والعاطفي والاجتماعي، كما تمت الإشارة سابقاً¹. لهذا فقد اهتمت العديد من المنظمات والمواثيق الدولية بهذا الموضوع في سبيل تقديم الرعاية والحماية للأطفال العاملين، وحمايتهم من مخاطر العمل وذلك من خلال إيجاد أسس ومعايير الحماية الدولية لتشغيل الأطفال، اعتبرت بمثابة توجيه عام للعديد من التشريعات الداخلية. وهذا ما سنشرحه بنوع من التفصيل في هذا الباب من خلال معرفة أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال، ونطاق سريان الأحكام المتعلقة بها (الفصل الأول)، مع التعرض إلى ضوابط تطبيق تلك الحماية في إطار (الفصل الثاني).

¹ انظر الآثار التي تلحق بالطفل جراء انتشار ظاهرة تشغيل الأحداث المذكورة في الفصل التمهيدي من هذه الرسالة.

الفصل الأول

أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال ونطاق سريان الأحكام المتعلقة بها

يعتبر موضوع الحماية القانونية لتشغيل الأطفال موضوعاً هاماً خاصة في ظل التطورات والتغيرات التي يعرفها العالم والمجتمع الدولي، وتكمن أهمية هذا بصفة خاصة في الالتزام الناشئ عن هذه الحماية وليس مجال الدراسة في هذا الجانب معالجة على من يقع هذا الالتزام ولكن ما هو مصدر هذا الالتزام ذاته؟ وبصيغة أخرى إن الحديث عن: التزام دولي ووطني لحماية الأطفال أثناء تشغيلهم. ما يعني وجود قواعد قانونية تلزم الدول بتوفير حماية للأطفال المتواجدين على إقليمها. فلا بد من معرفة مصدر أو أسس هذه القواعد القانونية التي تلزم الدول بتوفير الحماية (المبحث الأول). أو بالمعنى الفقهي "تأصيل المسألة". بالإضافة إلى النقطة الثانية المكتملة للأولى لكي يتحقق الغرض من الحماية والمتمثلة في تحديد نطاق سريان الاحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال (المبحث الثاني).

المبحث الأول

أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال

لقد تجاوزت الأيام فكرة احتقار العمل الذي ظل قصراً على الطبقة الدنيا في المجتمع، مما ساعد في تطوير ميادين العمل، وتفعيل حركتها لتشمل كل فئات المجتمع أغنياء وفقراء، رجالاً ونساء كباراً وصغاراً، ولكن الاهتمام بوضع ضوابط وقواعد لتنظيم الروابط الناتجة عن العمل لم يعرف توسعاً كبيراً إلا بعد الثورة الفرنسية سنة 1789، حيث ساد الاحتكام إلى الحرية التعاقدية وفق مبدأ سلطان الإرادة، وهو ما انعكس سلباً على الطبقة العاملة، نظراً للممارسات المحففة من أرباب العمل، وهذا في جوانب متعلقة بظروف العمل القائم آنذاك من تشغيل لمدة تزيد على 12 ساعة في اليوم وفي أوضاع غير صحيحة إضافة إلى المقابل المادي الزهيد الذي يدفع مقابل العمل في هذه الظروف؛ ما دفع الفئات المهنية إلى الثورة ضد أرباب العمل من خلال الحركات المنادية بالتوقف عن العمل، وغلق المصانع، وخلق التجمعات التي نادى بتحسين ظروف العمل المهنية، مما أسترعى ذلك اهتمام ذوي الاختصاص والتخصص الذين نادوا بتدخل الدولة لمناصرة المستخدمين باعتبارهم عنصراً أساسياً

ومورداً هاماً لثروة الأمة، وكان من أبرز دعاة تدخل الدولة المفكر السويسري "سيسموندي" والانجليزي "كيتير"، في نظرية حول التشغيل الكامل و"ويليام فريدج" الذي طالب بتحقيق الضمان الاجتماعي للعمال كالتأمين ضد المخاطر وإنشاء وزارة الضمان الاجتماعي¹. ومن كل هذا وذاك تدخلت الدولة كما حدث في فرنسا، بسن مجموعة من القوانين والنصوص التنظيمية، وأخذت على عاتقها تطبيق تلك القوانين، محاولة وضع الأمور في نصابها القانوني دون أن تميل إلى أي طرف من أطراف العلاقة آخذة في حسابها ظروف ومتطلبات كل مرحلة من المراحل. وكان من أولى النصوص القانونية الصادرة في مجال العمل القانون الصادر في 22 مارس 1841 المتعلق بعمل الأطفال وقد اتبع بعده نصوص أخرى، إضافة إلى مجهودات العمال من خلال جمعياتهم المهنية التي تطورت فيما بعد لتأخذ الشكل القانوني لها في صفة النقابات العمالية والتي عملت على توحيد المطالب على مستوى أكثر من دولة، حققت بذلك المساهمة في دفع الدول نحو اعتماد طرق قانونية وقواعد متجانسة، وآليات في مجال العمل بشكل عام وفيما يتعلق بتشغيل الأطفال بشكل خاص، وذلك من خلال نشاط المنظمة العالمية للعمل التي عملت على إيجاد قواعد وآليات ومعايير دولية كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال (المطلب الأول)، وأسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في بعض التشريعات الداخلية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

إيجاد قواعد ومعايير كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال

تعد ظاهرة استغلال الإنسان القوي للإنسان الضعيف ظاهرة قديمة جداً قدم الإنسان على هذه الأرض، وبذلك فإن هذا المفهوم لم يقتصر على زمان معين أو مكان معين، بل ظل يتطور ويأخذ أشكالاً عديدة من خلال كل مرحلة من مراحل التطور الإنساني، وما الاستغلال الاقتصادي للأطفال في عصرنا الحالي إلا شكل من تلك الأشكال السلبية لجشع بعض الأفراد داخل المجتمع البشري. ومن أجل وضع حد لهذه الظاهرة فلقد كانت هناك

¹ انظر بشير هذا في شرح علاقة العمل الفردية والجماعية دار الريحانة للكتاب الطبعة 2003، ص 19

مساعدى فى شكل إرهابات لا ترقى إلى مستوى القول بوجود قواعد و قرارات ملزمة تحمي الأطفال من الاستغلال، وكانت هناك محاولات ثانية لحماية هذه الفئة فى مجال التشغيل فى نهاية القرن التاسع عشر وبالتحديد فى سنة 1890. بمناسبة انعقاد المؤتمر الدولى بشأن تنظيم العمل فى مدينة برلين وصدرت فى هذا المؤتمر مجموعة من القرارات، تتعلق عدد منها بتشغيل الأطفال، فكانت هذه القرارات بمثابة اللبنة الأولى للأسس التى قام عليها تنظيم تشغيل الأطفال لاحقاً، إلا أن التنظيم الدولى فى مجال تشغيل الأطفال لم يتبلور إلا بعد الحرب العالمية الأولى بعد إنشاء عصبة الأمم، حيث تمت الإشارة فى ميثاقها إلى أن يتعهد أعضاء العصبة بما يلي: " السعى إلى توفير وضمان ظروف للعمل عادلة وإنسانية للرجال والنساء والأطفال فى بلادهم وفى جميع البلدان التى امتدت إليها علاقتهم التجارية والصناعية سواءً بسواء. وتحقيقاً لهذا الغرض يتعهدون بالعمل على إنشاء المنظمات الدولية اللازمة ودعمها"¹.

وانطلاقاً من هذا المبدأ فقد تولت هذه المهمة منظمة العمل الدولية، واستمرت فى أدائها حتى بعد الحرب العالمية الثانية، وإنشاء منظمة الأمم المتحدة، حيث أعيد النظر فى ميثاق هذه الأخيرة - منظمة العمل الدولية - وألحقت بمنظمة الأمم المتحدة كمنظمة متخصصة.

وقد أكدت المنظمة فى دوراتها المختلفة على التزامها بحماية الطفولة والأمومة من خلال إيجاد معايير دولية تعتبر أساساً للحماية وبالخصوص حماية الأطفال فى مجال التشغيل وهذا ما تناوله المؤتمر الدولى للعمل فى 04 نوفمبر 1945 من خلال القرارات التى خرج بها².

ولئن كان المجتمع الدولى - من خلال ما ذكرنا - قد بادر إلى وضع آليات ومعايير دولية لتشغيل الأطفال تجسيدا لمبادئ الإعلان العالمى لحقوق الإنسان، فلقد كانت هناك محاولات للتصدي للظاهرة فى كل من فرنسا وألمانيا وإنجلترا، وذلك بإحداث قواعد قانونية للحماية فى تشريعاتها الداخلية كأساس لمنع أو ضبط العديد من مظاهر وأشكال تشغيل الأطفال، هذا ما سنتحدث عنه فى (الفرع الأول). فى حين نتحدث عن المعايير والآليات الدولية لتكريس الحماية القانونية لهم فى (الفرع الثانى).

¹ انظر المادة 23 من ميثاق عصبة الأمم

² أنظر حسنين المحمدي بوادي، مرجع سابق، ص 138، 137.

الفرع الأول

إيجاد قواعد قانونية كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.

لقد أحدثت الثورة الصناعية ثورة عارمة في عالم الشغل بصفة عامة، وفي عالم تشغيل الأطفال بصفة خاصة، من خلال النضج الفكري الذي وصلت إليه الأطراف الاجتماعية المطالبة بحقوق العمال، وذلك بالسعي لإيجاد قواعد تنظم تشغيل الأطفال.

ولكن قبل أن نتحدث عن أولى هذه القواعد القانونية في أوروبا فإن العامل التاريخي يدفعنا للحديث عن حكم تشغيل الأطفال في الشريعة الإسلامية وأول ما يمكن إيرادها بخصوص ذلك خدمة أنس بن مالك -رضي الله عنه- للرسول صلى الله عليه وسلم وهو ابن عشر سنين حيث قال ابن شهاب أخبرني أنس رضي الله عنه أنه كان ابن عشر سنين لما خدم رسول الله صلى الله عليه وسلم ولما توفي الرسول صلى الله عليه وسلم كان ابن عشرين سنة¹.

وعليه ففي قبول الرسول صلى الله عليه وسلم خدمة أنس بإقرار بعمل الطفل؛ إذ لا يوجد ما يمنعه شرعا خاصة مع حاجة الطفل وأسرته لذلك²، ولكن بشرط وهو عدم تكليفه بما لا يطبق مراعاة لضعفه ورفقا به؛ لأن الأمر بالرفق والتيسير جاء في الشريعة الإسلامية مطلقا ويشمل حتى الحيوان فكيف بالإنسان، فعن أبي أمامه رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " إن الله عز وجل يحب الرفق ويعين عليه مالا يعين على العنف"³ والأمر هنا يتضمن النهي عن تكليف كل من تحت ولايته غيره كالخدم والعمال وغيرهم بما لا يطبقونه من أعمال، ولقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم في حديث آخر "إخوانكم جعلهم

¹ أنظر بن الجوزي، أبو الفرج عبد الرحمن بن علي، كشف المشكل من حديث الصحيحين، تحقيق علي حسن البواب، دار الوطن، الرياض، 1997، بدون طبعة ص 802.

² جاءت الرميضاء بنت ملحان الرسول صلى الله عليه وسلم بعد أن استقرت في المدينة وكان معها غلامها الصغير وهو يسعى بين يديها، ثم حيت الرسول صلى الله عليه وسلم وقالت يا رسول الله لم يبق رجل ولا امرأة من الأنصار إلا وقد تحفك بتحفة واني لا أحد ما أتخفك به غير ابني هذا فخلده فليخدمك ماشئت، وكان أنس في العاشرة من عمره يوم سعد بخدمة الرسول صلى الله عليه وسلم وظل يعيش في كنفه ورعايته إلى أن لحق الرسول صلى الله عليه وسلم بالرفيق الأعلى. انظر عبد الرحمن بن محمد عسيري، مرجع سابق، ص 04.

³ أنظر محمد ناصر الدين الألباني، صحيح الترغيب والترهيب، الجزء الثالث، مكتبة المعارف الرياض، الطبعة الخامسة، بدون سنة نشر، ص 11.

الله تحت أيديكم فأطعموهم مما تأكلون وألبسوهم مما تلبسون ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم" وفي حديث أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " أعينوا العامل من عمله، فإن عامل الله لا يجيب"¹.

ومن خلال ما ورد من نصوص شرعية يتضح أن الشريعة الإسلامية قد أولت اهتماما بالغاً لحقوق المستخدمين؛ لأن النصوص السابقة جاءت تشمل كل المستخدمين بصفة عامة دون تحديد أعمارهم أو جنسهم، وبالتالي فإن ذلك في حق الأطفال العاملين أولى نظراً للضعف والعجز اللصيق بهم أكثر من غيرهم، لكن ذلك لا يعني عن الإشارة إلى نصوص خاصة تعزز ما جاءت به الشريعة العامة، ويمكن أن نستشف ذلك من حديث الرسول صلى الله عليه وسلم "ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته" فالأطفال العاملون لا يمكن تحميلهم فوق طاقتهم لما يترتب عن ذلك من انتهاك لحقوقهم والتسبب في الضرر الواقع عليهم، بل ويتسبب ذلك في انحرافهم وسوء سلوكهم، فلقد جاء في خطبة أمير المؤمنين الخليفة الراشد عثمان بن عفان رضي الله عنه قوله: (لا تكلفوا الأمة غير ذات الصنعة الكسب فإنكم متى كلفتموها ذلك كسبت بفرجها، ولا تكلفوا الصغير الكسب فإنه إذا لم يجد سرق...) وقال الإمام الذهبي رحمه الله (دخل جماعة على سلمان الفارسي رضي الله عنه وهو أمير على المدائن فوجدوه يعجن عجين أهله فقالوا له: ألا تترك الجارية تعجن؟ فقال رضي الله عنه: إنا أرسلناها في عمل فكرهنا أن نجمع عليها عملاً آخر)² فلننظر إلى عظم تعاليم الإسلام التي جاءت تنص على حفظ حقوق الأطفال والمحافظة عليها، وإلى الطريقة التي ترجم بها المسلمون الأوائل هذه التعاليم إلى واقع يعيشونه ويطبقونه، وهنا يجب أن نقف وقفة تتم الإشارة من خلالها إلى أن من بين الأسباب التي تؤدي إلى تحقيق أهداف النص التشريعي التي يصبو إليها الشارع هو معرفة كيفية كسب احترام النص التشريعي وتطبيقه، لنصل في الأخير إلى أن حل هذه المعادلة هو القاعدة الأساسية لتحقيق الأهداف المرجوة من النص؛ لأن المشكل لا يكون دائماً في غياب النصوص، وإنما في كيفية تطبيقها واحترامها.

¹ أنظر محمد ناصر الدين الألباني، صحيح الأدب المفرد للأمام البخاري، الجزء الأول، دار الصديق، الطبعة الأولى، 1421هـ، ص85.

² أنظر محمد بن عثمان الذهبي، الكبائر، الجزء الأول، دار الندوة الجديدة، بيروت، بدون طبعة، بدون سنة نشر، ص200.

فتشغيل الطفل إذا جازت متى توافرت فيه الشروط المنصوص عليها شرعا والتي من أهمها الاستطاعة فلا يمكن بأي حال من الأحوال تكليفه بما لا يطيق، بالإضافة إلى ذلك مراعاة خصوصيات الطفل في بعض الأحيان كميله للعب مثلا؛ لأنه مفطور على ذلك لذا فإنه من الأحسن تخصيص وقت للعبه خصوصا في وقت فراغه، بل وتوفر له مساحة لذلك.

لكن إذا أصبح عمل الطفل طريقا لاستغلاله بأي شكل من أشكال الاستغلال فلا يجوز تشغيله، وعلى من تقع عليه المسؤولية المحافظة عليه، والسعي إلى رفع الضرر عنه، وهذا مما هو معلوم في شريعتنا¹. وعلى هذا الأساس نجد أن الدول في عصرنا الحالي هي التي تتحمل مسؤولية ذلك؛ لهذا نجدها تسعى جاهدة إلى تحقيق الحماية الضرورية لهم من خلال إيجاد قواعد تشريعية تكفل لهم ذلك، ولقد ظهرت أولى هذه القواعد - كما تمت الإشارة سابقا - في القرن التاسع عشر مع الثورة الصناعية الأولى، ولم يكن القانون الدولي قد تطرق حينها للمسائل المتعلقة بحقوق الإنسان بصفة عامة، ولا لحقوق الأطفال بصفة خاصة، غير أن تغير النظم والأوضاع داخل المجتمع الإنساني أدى إلى انتشار الفقر وانخفاض المدخول وأصبحت العديد من الأسر في أمس الحاجة إلى مساعدة أطفالها؛ مما جعلها تزج بهم في سوق العمالة داخل الورشات والمصانع في إطار مكشوف، مما أدى إلى ارتفاع نسبة الحوادث المهنية والإصابات بالأمراض الناجمة عن إقحامهم فضاء الآلات والماكينات الصناعية، وخوفا من ثوران الطبقة العاملة نتيجة الأوضاع التي كانت تعيشها دفع ذلك بعض الحكومات إلى الاعتراف للدول بحقها في مراقبة ما يجري داخل المؤسسات من أجل وضع حد للعديد من التجاوزات كتشغيل الأطفال في إطار غير قانوني واستغلالهم.

ففي إنجلترا مثلا أثارت كتابات شارل ديكنس (Charles Dickens) الذي عاش طفولته كعامل منذ الثانية عشر من عمره ضجة كبيرة جعلت البرلمان يبادر سنة 1802 بإصدار مجموعة من النصوص القانونية لوضع حد لما أسماه بالتجاوزات الوحشية، فصدر

¹ مما هو معلوم من تعاليم الشريعة التي جاءت عامة في النهي عن إيقاع الضرر بالآخرين ووجوب رفع الضرر القاعدة الشرعية "لا ضرر ولا ضرار"

بخصوص ذلك قانون يحدد السن الأدنى لتشغيل الأطفال ويحدد ساعات وأوقات العمل، مع مراقبة تطبيقه.

أما في فرنسا فلقد كانت البداية الأولى لمحاولة التصدي للظاهرة محتشمة سنة 1813 بصدر مرسوم يمنع الأطفال دون سن العاشرة من العمل في أعماق المناجم، وبذلك استمرت التجاوزات التي ظهرت من خلال الكتابات التي نشرها الروائي الفرنسي فيكتور هوغو (Victor Hugo) - في روايته البؤساء التي اتخذت من أحداث التاريخ الفرنسي في عهده قواما لها- والتي بينت للجميع أسوأ أشكال معاملات الإنسان لأخيه الإنسان، والتقارير التي تقدم بها المحققون الاجتماعيون خصوصا التي تقدم بها الدكتور والأخصائي لويس رني فيلارمي سنة 1837 والتي كشفت القناع عن معاناة الأطفال داخل الورشات والمصانع.

وفي سنة 1840 بدأ النقاش يدور حول مشروع نص لحماية الأطفال العاملين ووضع حد لمعاناتهم، ولقد ثار بشأن ذلك جدل كبير وصل حد المعارضة من طرف دعاة حرية الصناعة، ولكن رغم ذلك صدر المشروع المنتظر في صورة نص قانوني بتاريخ 22 مارس 1841¹ متضمنا العديد من الأحكام من بينها:

- منع تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثماني 08 سنوات.
- منع تشغيل من تتراوح أعمارهم ما بين ثماني 08 سنوات واثنى عشر 12 سنة أكثر من ثماني ساعات ليلا، مع إفادتهم بفترات استراحة خلال نفس اليوم .
- إلزامية الرخصة لتشغيل من تتراوح أعمارهم بين اثني عشرة 12 سنة وسة عشرة 16 سنة لمدة أقصاها اثنتا عشرة ساعة في اليوم.
- وكاستثناء إمكانية تشغيل الأطفال الذين يزيد عمرهم عن ثلاث عشرة 13 سنة ليلا بمعدل ساعتين من ثلاثة، ومن التاسعة مساء إلى الخامسة صباحا في حالة عطب محرك وضرورة إجراء تصليحات استعجالية.

¹Cf Loi du 22mars1841 relative au travail des enfant employés dans les manufactures, usines et ateliers(Bulletin des lois,1841,n° 795,loi n°9203)

- منع تشغيل من هم دون سن السادسة عشر 16 يوم الأحد وأيام العطل القانونية .

- وجوب التمدرس إلى غاية اثني عشر 12 عاما.¹

هذه هي معظم الأحكام التي شملها النص القانوني إلا أنها لم تكن شاملة وأهم ما أعيب عليها هو انخفاض السن التي يسمح فيه بتشغيل الأطفال بالإضافة إلى العديد من النقائص الأخرى ، لهذا صدر بعد ذلك قانون 19ماي 1874² الذي عمد في المواد الستة الأولى منه إلى رفع سن التشغيل، وتحديد مدة العمل وفتراته، ونص بعد ذلك على منع تشغيل الأطفال الذين هم دون سن الثانية عشر 12 في المادة السابعة أما المادتان الثامنة والتاسعة فلقد تضمنتا إلزامية التمدرس قبل اكتمال سن الثانية عشرة من أجل قبول التشغيل كما تم التطرق إلى منع تشغيل من تقل أعمارهم عن خمس عشرة 15 سنة أكثر من ستة ساعات يوميا، والشئ الأكثر ايجابية في هذا القانون هو أنه تضمن -بالإضافة إلى ما جاء به من نصوص- مجموعة من المواد تعلق البعض منها بشرطة الورشات ومراقبة الأطفال، بينما تعلق البعض الآخر بتحديد اللجان المحلية المكلفة بالسهر على تطبيق هذا القانون واللجنة العليا المكلفة بالتطبيق الموحد له، لينص في الأخير على الجزاءات المترتبة على مخالفة أحكامه.

غير أن هذا النص لم يسلم بدوره من الانتقادات؛ ذلك أنه لم يشر إلى الحد الأقصى لحجم ساعات العمل اليومي والمحدد باثني عشرة ساعة دون أي استثناء، كما أنه لم يتحدث مطلقا عن تشغيل الأطفال في القطاع الفلاحي بالإضافة إلى نقائص أخرى، لهذا فقد تم الاعتراض عليه. وصدرت بعده العديد من النصوص القانونية الأخرى التي حاولت معالجة الموضوع بصفة مباشرة، أو كانت متعلقة به، كالنص القانوني الصادر في 16 جوان 1881 والذي أقر بمجانبة التعليم، ثم تلاه قانون 28مارس 1882 الذي يقيم التعليم الإلزامي والذي

¹أنظر علاق نوال، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة السانية وهران، السنة 2008، ص14.

²Cf Loi du 19mai 1874 sur le travail des enfants et files mineurs dans l'industrie, Journal Official de la République Française du 20 décembre 1874, p8425.

سُمي بقانون جول فيري (la loi Jules Ferry)¹، ثم تلاهما تحقيق وزاري سنة 1884 حول عمل القصر، وفي الحقيقة لم يتم تطبيق قواعد حماية وتشغيل الأطفال إلا بعد تنصيب مفتشي العمل وشروعهم فعلا في القيام بمهامهم سنة 1892.

ولكن رغم كل الانتقادات التي وجهت إلى هذه النصوص القانونية التي صدرت في العديد من الدول الصناعية، فإنه تجدر الإشارة إلى أنها قد أسهمت إسهاما فعلا أنداك في تأسيس قواعد لمكافحة الظاهرة والحد منها.

غير أن التطور الاقتصادي والصناعي الذي أسهم في خلق وضعيات صعبة للأطفال العاملين، وجعلهم يعيشون أسوأ أشكال العمالة من جهة، والتطور السياسي، والاجتماعي، الذي تشبع بالترعة الإنسانية التي بدأت تشق مسيرتها في إطار حقوق الإنسان من جهة أخرى، قد جعل هذه القواعد في حاجة إلى دعم حقيقي على كل المستويات إذا ما أرادنا تكريس الحماية الفعلية للأطفال العاملين، وعلى هذا الأساس فقد تم العمل على استصدار قوانين، وتبني إعلانات والمصادقة على العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية، واعتبارها كآليات لتكريس معايير تدعم القواعد القانونية الداخلية في إطار حماية الأطفال ضد جميع أشكال الاستغلال، خصوصا في الجانب الاجتماعي ذلكم هو موضوع الفرع الموالي.

الفرع الثاني

إيجاد معايير دولية كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.

لقد سعت العديد من الدول - خصوصا المتقدمة - إلى تفعيل حقوق الطفل على المستوى الدولي بعد أن نصت في تشريعاتها الداخلية - بدءاً بالدستور - على حماية حقوق الإنسان بصفة عامة وعلى حماية حقوق الأطفال بصفة خاصة، حيث عملت على نقل تجاربها إلى نطاق القانون الدولي وذلك من أجل دعم قواعد الحماية على المستوى الداخلي من جهة، وحماية كل أطفال العالم وجعلهم سواسية في الحقوق على مستوى كل الدول من جهة أخرى،

¹Cf Loi du 28 mars 1882 relative à l'obligation de l'enseignement laïc, dite loi de Jules Ferry, Journal Officiel de la République Française du 29 mars 1882.

ولتحقيق ذلك فلقد سعت معظم الدول إلى إبرام اتفاقيات ومواثيق دولية محاولة من خلالها إيجاد معايير دولية كأساس لتكريس الحماية القانونية للأطفال بصفة عامة، وعلى مستوى تشغيلهم بصفة خاصة.

ولم يعد الأمر يقتصر على الدول بل تعداه إلى المنظمات الدولية والإقليمية التي عملت على حث الدول على عقد العديد من الاتفاقيات الدولية كمنظمة العمل الدولية التي عملت منذ تأسيسها سنة 1919¹ على تنظيم عمل الأطفال وحمايتهم من الاستغلال من جهة، والقضاء على كافة أشكال العمالة التي يعانون منها من جهة أخرى، وقد اعتمدت المنظمة لبلوغ هذه الأهداف العديد من الاتفاقيات، ويتعلق الأمر بالاتفاقيات الصادرة لحماية الأطفال العاملين في قطاعات مختلفة، وقد وضعت معظم هذه الاتفاقيات الدولية المعايير الأساسية لتنظيم عمل الأطفال وحمايتهم من الاستغلال في مختلف المجالات، وتلتزم كل الدول المنظمة إلى الاتفاقية بهذه المعايير، وتتم مساءلتها عند الإخلال بالالتزامات المترتبة عليها بموجب الاتفاقية، كما تلتزم الدول الأخرى أدبيا بأحكامها رغم عدم مصادقتها عليها؛ وذلك بحكم عضويتها في المنظمة والتزامها بدستورها، وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر عنها، ومن أهم هذه الاتفاقيات نذكر منها مايلي: الاتفاقيات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل (أولاً)، الاتفاقيات المتعلقة بالفحص الطبي (ثانياً)، الاتفاقيات المتعلقة بالعمل الليلي (ثالثاً)، الاتفاقيات المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال (رابعاً).

أولاً: الاتفاقيات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل

لقد سعت المنظمة منذ نشأتها إلى تحديد سن أدنى لقبول الأطفال في مجال العمل، وذلك جراء الوضع السيئ الذي كان يعانيه الأطفال، فأصدرت بذلك الاتفاقية رقم (05) لسنة 1919 الخاصة بتحديد السن الأدنى التي يجوز فيها تشغيل الأطفال في مجال الصناعة، وهي الاتفاقية الأولى من نوعها التي تضع حداً أدنى لسن التشغيل، إلا أن السن التي حددتها كانت منخفضة وهي سن الرابعة عشر؛ لهذا فقد تمت مراجعة هذه الأخيرة بمقتضى الاتفاقية

¹ لقد تمت الإشارة إلى المعلومات المتعلقة بتأسيسها بمناسبة الحديث عن دور المنظمة في ترقية وحماية حقوق الأطفال في الفصل التمهيدي من هذه الرسالة

رقم 59 لسنة 1937 والتي نصت في مادتها الثانية على أنه: لا يجوز تعين أو تشغفل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن خمس عشرة سنة في المنشآت الصناعية العامة أو الخاصة أو في أي فرع من فروعها، لكن الفقرة الثانية من نفس المادة أجازت للقوانين الوطنية تشغفل الأطفال في المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد أسرة أصحاب العمل، بشرط ألا تكون هذه الأعمال خطرة بطبيعتها على حياة أو صحة المشتغلين بها أو على أخلاقهم¹. أما بخصوص الأعمال غير الصناعية فلقد أشارت إليها الاتفاقية رقم 33 الصادرة سنة 1932 والمعدلة بموجب الاتفاقية رقم 60 الصادرة سنة 1937² والتي نصت على أنه: لا يجوز تشغفل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن خمس عشرة سنة أو تزيد عنها والقوانين أو اللوائح الوطنية تفرض عليهم الانضمام إلى المدرسة الابتدائية، ولكن في المقابل تجيز الاتفاقية تشغفل الأطفال الذين تزيد أعمارهم عن ثلاث عشرة سنة في غير الأوقات المحددة لحضور المدرسة. ولكن بشرطين أساسيين نصت عليهما المادة الثانية من الاتفاقية:

- أ- وهو أن تكون هذه الأعمال خفيفة ولا تضر بصحتهم أو تعوق نموهم الطبيعي، أو تؤثر في مواظبتهم للمدرسة، أو تقلل من قدرتهم على الانتفاع بالدراسة التي يتلقونها.
- ب- ألا تتجاوز هذه الأعمال ساعتين يوميا بالنسبة للأطفال الذين تقل سنهم عن أربع عشرة سنة. أو أن تتجاوز ساعات عملهم في اليوم الواحد في المدرسة والأعمال الخفيفة معا سبع ساعات، وتحدد القوانين الوطنية عدد الساعات اليومية التي يجوز للأطفال الذين تتجاوز أعمارهم أربع عشرة سنة أن يشتغلوها في الأعمال الخفيفة.

¹ لقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 21 فبراير 1941 ونصت في مادتها الأولى على أن مصطلح المنشآت لصناعية يشمل على الأخص المناجم والحاجر و الأعمال الأخرى المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض، والصناعات التي تتناول تصنيع الأدوات وتحويلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع، وتلك التي تتناول تجزئتها وتحويل موادها الأولية، كما تشمل بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الكهرباء والقوى المحركة من أي نوع وإنشاء أو تحديد أو إقامة أو إصلاح أو هدم لعمارات والسكك الحديدية والموانئ والأحواض والأنفاق أو القناطر أو الجسور، ونقل الأشخاص والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية، ويشمل ذلك شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الإيداع .

ونصت نفس الاتفاقية في مادتها الخامسة على أن الأعمال التي تكون بطبيعتها أو لظروف أداؤها خطيرة على حياة أو صحة أو أخلاق الذين يشتغلون بها، فيجب على التشريعات الوطنية تحديد سنا أكثر أو أعلى من سن الخامسة عشر سنة لقبول الأطفال أو المراهقين في هذه الأعمال

² لقد دخلت الاتفاقية رقم 33 الصادرة سنة 1932 حيز التنفيذ في 06 يونيو 1935 أما الاتفاقية رقم 60 الصادرة سنة 1937 والمعدلة للاتفاقية السابقة كما تمت الإشارة فقد دخلت حيز التنفيذ في 29 ديسمبر 950

وتمنع المادة الثالثة من الاتفاقية اشتغال الأطفال بالأعمال الخفيفة أيام الأعياد العامة الرسمية، وكذلك أثناء الليل¹. ولقد بذلت المنظمة جهودا كبيرة في هذا الصدد، وأصدرت اتفاقيات عديدة حددت من خلالها السن الأدنى للعمل في مجالات أخرى كالصيد البحري والمناجم والزراعة وغيرها من الأعمال المختلفة².

ولكن هذه الاتفاقيات كلها توجت في الأخير باتفاقية شملت أحكامها كافة قطاعات العمل، وذلك عكس الاتفاقيات السابقة التي كانت تعالج كل حالة على حدة، وهي الاتفاقية رقم 138 التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1973 والخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل في كافة القطاعات الاقتصادية المختلفة³، وتهدف هذه الاتفاقية في الأصل إلى القضاء على تشغيل الأطفال كليا على المدى البعيد؛ لذلك فقد ألزمت في مادتها الأولى كل الدول الأطراف بتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليا على تشغيل الأطفال، وإلى رفع الحد الأدنى لسن التشغيل، أو العمل على رفعه بصورة تدريجية تصل إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للطفل.

وما يلاحظ على هذه الاتفاقية هو أنها فرقت بين نوعين من الأعمال:

- فبالنسبة للأعمال التي لا تشكل خطرا فإنه يجب على الدول الأطراف عدم تشغيل أي طفل في أي قطاع من القطاعات الاقتصادية تحت السن المقررة لإنهاء الدراسة الإلزامية، وفي جميع الأحوال ليس قبل إتمام سن الخامسة عشر. وأوردت الاتفاقية استثناء في الفقرة الخامسة من المادة الثانية، ويتعلق الأمر بالدول التي لم يصل اقتصادها والمستوى التعليمي بها إلى درجة كافية من التطور من الحد الأدنى لسن العمل فأجازت لها أن تجعل هذه السن أربع عشرة سنة بدلا من خمس عشرة بشرط هو أن تقدم في تقريرها عن تطبيق الاتفاقية بيانا توضح

¹ لقد أوردت الاتفاقية استثناء عن الأحكام الصادرة في المادتين الثانية والثالثة وذلك بجواز منح تراخيص لحالات فردية من الأطفال بالظهور في الملاهي العامة والاشتراك بصفتهم ممثلين أو مساعدين في عمل الأفلام السينمائية أنظر المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 60.

² من بين الاتفاقيات المتعلقة بتحديد السن الأدنى لتشغيل الأطفال صدرت الاتفاقية رقم 07 الصادرة سنة 1920 بخصوص العمل البحري وتمت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم 58 الصادرة سنة 1936، وفي المجال الزراعي فلقد حددت السن الأدنى للعمل الاتفاقية رقم 10 الصادرة سنة 1921، ثم صدرت بعد ذلك الاتفاقية رقم 15 سنة 1921 والتي حددت سن ثمانية عشر سنة كسن أدنى يجوز فيها تشغيل الشباب كوقادين أو مساعي وقادين، وفيما يتعلق بأعمال الصيد فقد حددت الاتفاقية رقم 112 الصادرة سنة 1959 سن خمسة عشر سنة كسن أدنى لتشغيل الأطفال ضمن هذه المهنة وأخيرا الاتفاقية رقم 123 المتضمنة الحد الأدنى لسن الذين يسمح لهم بالعمل تحت الأرض في المناجم وحددته بستة عشر سنة.

³ صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 30 افريل 1984.

ففة الأسباب المبررة لذلك، وتشففل موعء لكي تتفلى عن ففها فف الاستفاعة من هذا الاستثناء ابتءاء من تارفف مءء.

- أما بالنسبة للأعمال الأفرى الفطفرة ففء فءء لها الاتفافة سن ثمانية عشر عاماء كءء أءن، لكنفا سمءت للسلطات الوطنية بالتزول بهذا السن من ثمانية عشرة سنة إلى سفع عشرة بشرط ألا فضر ذلك بصءة الطفل وأءلاقه، وأن فتلقى الترفب المهنف والتعلم الكافف.

كما فءءر الإشارة إلى الففوء التي تبءلها منظمة العمل العربفة هف أفضا منذ إنشائها سنة 1966 فف مءال فمافة الأطفال أثناء العمل، ففء فءاء بسلسلة من المباءئ الساعفة إلى ضرورة مراقبة عمل الأطفال، وحمافتهم صءفا وأءلاقفا، والتأكد من فءرافهم ولفافتهم الصءفة للمهنة التي فمارسها كل منهم¹، فأصءرت بذلك عدة اتفافات أهمها اتفافة العمل العربفة رقم 01 المعتمدة سنة 1966 والتي فعءبر -بءق- الاتفافة العربفة الأولى فف مءال العمل المتعلقة بشأن مسفوفاء العمل، ومن بفن الأحكام التي تضمئتها إلزام الءول الأعضاء بما فلف:

- فءفء الأعمال التي لا فبوز للأطفال الاشتغال ففها قبل بلوغهم ثمانية عشرة سنة.

- منع تشفل الأطفال فف الأعمال الصناعفة قبل بلوغهم الفامس عشرة سنة.
- فظر تشفل الأطفال فف الصناعات الفطرة أو الضارة بالصءة قبل اكئمال سفع عشرة سنة.

- فءل مءة العمل لا فزفء عن ست ساعات بالنسبة للأطفال الءفن هم ءون سن الفامسة عشر.

وهناك كذلك الاتفافة العربفة رقم 18 الصاءرة سنة 1996، وهف فعءبر أول اتفافة عربفة ففصصة فف مءال عمل الأطفال؛ ففء اهئمت هذه الاتفافة بتنظم الشؤون الفاصة بعمل الأطفال، وبشكل فخاص الفء الأدنى لسن العمل، وفعله ففماشف مع التعلم الإلزامف المرسوم فف برامج الءول الأعضاء من فءة، ورفعه بما فتناسب مع المخاطر التي فشكلها

¹ أنظر، بن قو أمال، العمالة الفاصرة وحمافته من منظور القانون الءولف "الاتفافات الءولفة"، مءاخلة فف فوم ءراسف ءول تشفل الفصر بتارفف 22 نوفمبر 2011، من تنظيم مءبر فقوق الطفل الفابع لكلفة الفقوق والعلوم السفسافة فامعة وهران، ص 04.

العمل والمشقة في ممارسته من جهة أخرى¹. ومن بين الأحكام التي تضمنتها هي كذلك بهذا الخصوص نذكر مايلي :

- عدم جواز تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية قبل إتمامهم سن الخامسة عشر وتحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية

- جواز تشغيل الأطفال الذين يبلغون سن الرابعة عشر في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته على أن يكون أحد أفرادها مسؤولا عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه وتحدد السلطة المختصة في كل دولة المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة.

- جواز تشغيل الأطفال الذين أموا الثالثة عشر بغرض التدريب في الأماكن المعتمدة لذلك من السلطة المختصة في كل دولة.

- منع تشغيل الأطفال قبل سن الثامنة عشر في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، والتي تحددها التشريعات واللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة.

ثانيا: الاتفاقيات المتعلقة بالفحص الطبي

يدفع الحديث عن تشغيل الأطفال مباشرة إلى الحديث عن صحة الطفل، وذلك نتيجة الآثار السلبية التي يمكن أن تصيبه جراءها، لهذا فإن منظمة العمل الدولية المهتمة بشأن الأطفال العاملين قد سارعت منذ السنوات الأولى لإنشائها وبالضبط سنة 1921 إلى إصدار الاتفاقية رقم 16 المتعلقة بالفحص الطبي الإلزامي للأطفال الذين يشتغلون على ظهر السفن، والذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة عند كل تشغيل، وأن يتم تجديد هذا الفحص بصفة دورية خلال كل سنة². ولم تشمل هذه الحماية باقي القطاعات الأخرى إلا في سنة

¹ أنظر، بن قو أمال، المرجع السابق، ص 04.

² نصت المادة الثانية من الاتفاقية على عدم جواز تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر سنة على ظهر السفينة إلا بعد تقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم البدنية لمثل هذا العمل، موقعة من طبيب تعتمده السلطة المختصة.

1946 بعد صدور الاتفاقيتين رقم 77 و78 المتعلقة بإقرار نظام الفحص الطبي عند تشغيل الأطفال في القطاعين الصناعي وغير الصناعي¹.

فبالنسبة للاتفاقية رقم 77 تحظر على مسيري المؤسسات الصناعية إلحاق الأطفال والمراهقين الأقل من ثماني عشرة سنة بأي منصب عمل دون التأكد من قدرتهم على القيام بالعمل المطلوب من خلال إجراء الفحص الطبي الدقيق، مع إمكانية تغيير منصب العمل في الحالات التي تكشف فيها الفحوص الدورية إصابة الطفل أو المراهق الأقل من ثماني عشرة سنة بأمراض ناتجة عن عدم التكيف مع المنصب².

أما الاتفاقية رقم 78 فهي تنص على نفس الأحكام بالنسبة للأعمال والمهن غير الصناعية.

وبالنسبة للاتفاقية العربية رقم 18 فإنها تنص في مادتها الحادية عشر على وجوب إجراء فحص طبي للأطفال قبل التحاقهم بالعمل وذلك لتأكد من مدى ملاءمة قدرتهم ولياقتهم البدنية والصحية وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به، ويجب إعادة هذا الفحص الطبي بشكل دوري في مدة أقصاها سنة، ويجري هذا الفحص الطبي من قبل جهة طبية معتمدة وتمنح شهادة طبية بنتيجة الفحص الذي أجرته، وتحدد السلطة المختصة نوع الفحص الطبي والشروط الواجب توافرها في الشهادة الطبية.

ثالثا: الاتفاقيات المتعلقة بالعمل الليلي

نظرا للأضرار التي تنتج عن العمل الليلي فقد أصدرت منظمة العمل الدولية في هذا المجال الاتفاقية رقم 06 لسنة 1919³ والتي منعت تشغيل الأطفال الأقل من ثماني عشرة سنة

¹ دخلت الاتفاقية رقم 77 حيز التنفيذ في 29 أكتوبر 1950 في حين دخلت الاتفاقية رقم 78 حيز التنفيذ في 29 ديسمبر من نفس السنة، وصادقت الجزائر على الاتفاقيتين بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

² أنظر، عصام أنور سليم، حقوق الطفل، مكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 237.

³ صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962

ليلاً في القطاع الصناعي¹ ، من الساعة العاشرة ليلاً إلى السادسة صباحاً في كافة المؤسسات والوحدات الصناعية العامة والخاصة، أو في أي من فروعها. ولكن هذه الاتفاقية تمت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم 90 الصادرة سنة 1948 والمتعلقة بشأن العمل الليلي للأطفال المشتغلين في الصناعة، وعملت هذه الأخيرة على رفع فترة الراحة الفاصلة بين بداية العمل الليلي ونهايته، وذلك من إحدى عشرة ساعة إلى اثني عشر ساعة متواصلة ، كما أوردت استثناءً أجازت من خلاله للسلطة المختصة بتوظيف الأطفال الذين بلغوا السادسة عشر ولم يبلغوا الثامنة عشر في العمل الليلي إذا كان ذلك ضرورياً لتدريبهم أو تعليمهم.

أما بالنسبة للعمل الليلي في القطاع الفلاحي فقد تضمنته التوصية رقم 14 لسنة 1921 المتعلقة بالراحة الأسبوعية في الصناعة التي أوصت فيها بضرورة تكفل التشريعات الوطنية بوضع أنظمة خاصة بتشغيل الأطفال الأقل من أربع عشرة سنة في النشاط الفلاحي على أن تتضمن هذه النصوص القانونية ضمان فترة راحة ليلية لا تقل عن عشرة ساعات متواصلة.

وبالنسبة للقطاع غير الصناعي فقد نظمت الاتفاقية رقم 79 لسنة 1946 والتي حظرت العمل الليلي للأطفال الذين يقل عمرهم عن أربع عشرة سنة وتتوفر فيهم شروط العمل كل الوقت أو بعض الوقت، وكذلك الأطفال الذين تتجاوز أعمارهم الرابعة عشر ولا يزالون ملزمين بانتظام في التعليم، وذلك خلال فترة أربع عشرة ساعة متوالية منه الفترة الممتدة بين الساعة الثامنة مساءً والثامنة صباحاً، كما يحظر على الأطفال الذين يتجاوزون أربع عشرة سنة ولم يعودوا ملزمين بالحضور المدرسي الكامل والمراهقين الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشر العمل الليلي خلال فترة اثني عشر ساعة متوالية على الأقل تمتد الفترة بين العاشرة مساءً والسادسة صباحاً²، وقد تم تدعيم هذه الاتفاقية في نفس السن بالتوصية رقم 80 التي ترخص

¹ لقد عرفت الاتفاقية في مادتها لثانية على أن الليل يقصد به الفترة التي لا تقل عن اثني عشر ساعة متوالية، ويجب أن تشمل هذه الفترة بالنسبة للأطفال دون السادسة عشر المدة بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً، أما بالنسبة لمن بلغوا السادسة عشرة ولكنهم دون الثامنة عشرة، فيجب أن تشمل هذه الفترة مدة لا تقل عن سبع ساعات متوالية تقع ما بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً.

³ أنظر، بن قرو أمال، مرجع سابق، ص 06.

للتشريعات الوطنية بتنظيم قواعد مشاركة الأطفال والمراهقين الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة في بعض التظاهرات والحفلات التي يمكن أن تقام ليلاً.

رابعاً: الاتفاقيات المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

لقد كان الأطفال منذ القدم يساعدون أسرهم في أداء العديد من المهام، سواء أكانت داخل المنزل أو خارجه؛ مثل الزراعة، وبعض الأعمال الخاصة بالأسرة.، فكانت هذه المساعدة تمثل نوعاً من التدريب للطفل لمساعدته مستقبلاً على كسب مهارات تجعله قادراً على الاندماج الاجتماعي وتحمل المسؤولية، بالإضافة إلى القدرة على القيام بأنشطة اقتصادية، كما قد يقوم الطفل ببعض الأعمال التطوعية والتي لا تشكل أي آثار سلبية على نموه العقلي والجسدي والذهني، خاصة إذا ما قام بهذه الأعمال من منطلق الرغبة والاستمتاع، وهذه الوضعية لا تشكل أي خطر؛ حيث يطلق عليها عمل الأطفال الإيجابي، أما الوضعية الأخرى فهي تتعلق بمجموعة الأعمال السلبية التي يقوم بها الطفل، ويطلق عليها أعمال سلبية نظراً لما ترتبه من آثار سلبية على الطفل بصفة خاصة - من الناحية الصحية والنفسية والعقلية- وعلى الأسرة والمجتمع بصفة عامة، ويؤسف القول أن هذه الأصناف من الأعمال هي التي بدأت تعرف انتشاراً وتوسعاً في الآونة الأخيرة مما جعل ظاهرة تشغيل الأطفال تشكل تحدياً بالغ التعقيد على المستوى الدولي من أجل وضع حد لمثل هذه الوضعيات، وفي هذا الإطار فإن المؤسسات الدولية قد اهتمت بهذا الشأن وأصدرت العديد من الاتفاقيات ومن أهم هذه الاتفاقيات اتفاقية حقوق الطفل التي ألزمت الحكومات بأن توفر لضمان نموهم وازدهارهم البيئة الآمنة والمناخ الصحي الملائم للرعاية المتكاملة، بالإضافة إلى وجوب شمول حمايتهم بشكل متكامل، ويعكس التصديق شبه الإجماعي على اتفاقية حقوق الطفل الالتزام العالمي بحماية حقوق الأطفال، غير أن الواقع المعاش بالبلدان المختلفة في العالم بقي يعكس بشكل متواصل الانتهاكات المختلفة لحقوق الطفل؛ ما دفع منظمة العمل الدولية إلى إصدار العديد من الاتفاقيات الدولية التي ألزمت الحكومات بضرورة تطبيق السياسات المتعلقة بحماية حقوق الأطفال خصوصاً في مجالات الشغل ومن أهم هذه الاتفاقيات الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، حيث جاء في الاتفاقية أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية؛ إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف حيث عقد

دورته السابعة والثمانين بغرض اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها بوصف ذلك الأولوية الرئيسية للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي، وذلك من أجل تكملة الاتفاقية والتوصية المتعلقةين بالحد الأدنى لسن الاستخدام .

وترى المنظمة أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال عمل الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة، وفي إطار ذلك فهي تذكر بالاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في نوفمبر 1989، وبالقرار المتعلق بالقضاء على عمل الأطفال في دورته الثالثة والثمانين في سنة 1996، ودون إغفال إعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالمبادئ والحقوق الجوهرية للعمل¹ وبعض الصكوك الدولية التي تضمنت بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال كاتفاقية العمل الجبري لسنة 1930 واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، وعلى هذا الأساس فإنها قررت أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية تسمى: اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ويهدف معيار " أسوأ أشكال عمل الأطفال " إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها كلياً، مع الأخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني، والحاجة إلى انتشال الأطفال من جميع أشكال هذه الأعمال، مع تأمين ما يلزم لإعادة تأهيلهم ودمجهم في المجتمع.

ويشمل تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال في مفهوم هذه الاتفاقية حسب ما ورد في

مادتها الثالثة ما يلي:

¹ صدر هذا الإعلان عن مؤتمر العمل الدولي في 1998 وجاء فيه أن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، والتي أنظمت باختيارها إليها التزمت بالمبادئ والحقوق المنصوص عليها في دستورها، وفي إعلان فيلادلفيا كما تعهدت بتحقيق أهداف المنظمة وأن كل الدول الأعضاء - حتى الذين لم يصدقوا على الاتفاقيات المعنية- عليهم التزام باحترام المبادئ الخاصة بالحقوق الأساسية موضوع الاتفاقية وينبع هذا الالتزام من منطلق العضوية في المنظمة وهذه الحقوق هي

- الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية
- القضاء على كافة أشكال العمل الإجباري أو الإلزامي
- القضاء على التمييز في التشغيل والتوظيف
- القضاء الفعلي لعمل الطفل

أ- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة.

ب- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

ج- 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 .

د- الأعمال التي يرحح أن تؤدي بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تراول فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

وألزمت المادة السابعة من نفس الاتفاقية الدول الأطراف باتخاذ التدابير الضرورية لكفالة تطبيق أحكامها بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها عند الاقتضاء، كما نصت على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة من أجل :

- الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال
- توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعيا
- ضمان حصول جميع الأطفال المتشغلين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكنا وملائما¹.
- تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم
- أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.

¹ أنظر طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق بجامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2010-2011، ص 71-72.

أما على المستوى العربي فلقد تبنت منظمة العمل العربية الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس في سنة 2004¹، حيث تضمن هذا الميثاق المبادئ الأساسية لمعايير حماية الأطفال في مجالات العمل، فنصت المادة العاشرة منه (م10) على حظر العمل الجبري واستغلال الأطفال، بينما نصت المادة الرابعة والثلاثين منه (م34) على ضرورة اعتراف الدول بحق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي، بالإضافة إلى عدم جبره على القيام بأي عمل خطير أو يحتمل أن يعيق تربيته أو يضر بصحته، أو نموه البدني، أو الذهني، أو الخلقي، أو الاجتماعي.

لقد اعتبرت هذه المعايير كأسس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال على المستوى الدولي، وكانت بمثابة توجيه للعديد من التشريعات الداخلية وهذا ما سنعالجه في هذا المطلب الموالي من خلال التعرف على أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في بعض التشريعات الداخلية.

المطلب الثاني

أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في بعض التشريعات العربية.

لقد سعت العديد من الدول إلى إيجاد منظومة قانونية خاصة بتنظيم تشغيل الأطفال وذلك لتحقيق الحماية القانونية اللازمة لهم، والتي تتفق مع متطلبات سنهم وأوضاعهم وظروفهم الخاصة من جهة، واعتماد القواعد القانونية التي تتضمنها كأساس لتكريس الحماية القانونية للأطفال في مجال الشغل من جهة أخرى، وتماشيا مع المعايير الدولية المتعلقة بحماية الأطفال العاملين فقد بادرت العديد من الدول بمراجعة منظومتها القانونية إما بإصدار قانون خاص بالطفل في إطار دعم الحماية الشاملة للأطفال، أو بتعديل قوانينها الداخلية وتكييفها مع تلك المعايير بما في ذلك تعديل أحكام قانون العمل فيما تعلق منه بعمل الأطفال وهذا ما سوف نستعرضه في هذا المطلب من خلال التعرض لقواعد الحماية القانونية التي تعد أساسا لحماية الأطفال العاملين في بعض التشريعات الداخلية. في التشريع الاردني(الفرع الأول)، في التشريع

¹ لقد صادقت الجزائر على هذا الميثاق بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-62 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق لـ 11 فبراير الجريدة الرسمية رقم 08 المؤرخة في 2006/02/15.

السعودي(الفرع الثاني)، في التشريع الفلسطيني(الفرع الثالث)، أما المشرع الجزائري فسندرس بالتحليل اسس الحماية المتعلقة بتشغيل الأطفال من خلال صلب الباب الأول والباب الثاني من الرسالة

الفرع الأول

أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في التشريع الأردني

لقد أولى المشرع الأردني أهمية بالغة لتنظيم عمل الأطفال، ويظهر ذلك من خلال تبني المشروع الوطني للحد من عمل الأطفال والذي تم العمل على تنفيذ مرحلته الأولى في بداية 2001، حيث تم التوقيع على اتفاقية بين الحكومة الأردنية ممثلة بوزارة العمل ومنظمة العمل الدولية بهدف القضاء التدريجي على تشغيل الأطفال. وفي شهر أيلول من عام 2004 تم التوقيع على تنفيذ المرحلة الثانية من المشروع الوطني في الأردن، وذلك ما بين وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، وزارة التنمية الاجتماعية، الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية، غرفة صناعة الأردن، جامعة اليرموك ومنظمة العمل الدولية من أجل تنسيق كافة الجهود للعمل تحت مظلة وزارة العمل للحد من ظاهرة تشغيل الأطفال. ولقد كان لهذا المشروع دور كبير في توفير الأسس القانونية اللازمة والتي تتوافق مع الالتزامات الدولية المترتبة على الأردن في إطار عضويته في المنظمات الدولية والإقليمية المهمة بموضوع تشغيل الأطفال .

ولقد صدر أول تشريع للعمل في الأردن سنة 1960 تحت رقم 21 وتطرق إلى تنظيم تشغيل الأطفال في أكثر من مادة واستمر العمل به لفترة طويلة امتدت إلى سنة 1996 حين صدر قانون العمل رقم 08 الذي ألغى العمل بالقانون السابق، وجاء هذا القانون الجديد مواكبا للتطورات التي عرفها سوق العمل؛ لهذا فقد تضمن نصوصا عديدة في مجال تشغيل الأطفال جاءت أكثر وضوحا وشمولية مما كانت عليه في القانون السابق وذلك باحترامها للقواعد المنظمة لتشغيل الأطفال والتي نذكر منها مايلي:

1- القواعد المتعلقة بتحديد السن الأدنى للتشغيل: نصت عليها المادتين 73 و74 من القانون المذكور أعلاه، فنصت المادة 73 على منع تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن 16 سنة بأي صورة من الصور في حين منعت المادة 74 تشغيل الأطفال الذين تقل

أعمارهم عن 17 سنة في الأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة، وحدد هذه الأعمال وزير العمل بمقتضى القرار الصادر سنة 2011 بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة¹.

ومن خلال نص المادة 73 نلاحظ أن قانون العمل الأردني جاء موافقا لما نصت عليه اتفاقية العمل الدولية رقم 138 غير أن نص المادة 74 جاء مخالفا لها لأنه يجعل سن 17 سنة هو السن الأدنى لمنع تشغيل الأطفال في الأعمال الخطرة في حين أن نص الاتفاقية يجعل من سن 18 سنة هو السن الأدنى لمنع تشغيل الأطفال في الأعمال المضرة بهم، لهذا فقد سعى المشرع الأردني إلى استصدار القانون رقم 11 سنة 2004 الذي رفع السن من 17 سنة إلى 18 سنة.

2- القواعد المتعلقة بساعات العمل: لقد نصت المادة 75 من نفس القانون على حظر تشغيل الأطفال أكثر من ست ساعات يوميا على أن يمنح فترة للراحة لا تقل عن ساعة واحدة بعد عمل أربع ساعات متصلة، كما منعت المادة تشغيل الأطفال بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحا و منعت الفقرة الأخيرة من نفس المادة تشغيل الأطفال في أيام الأعياد الدينة والعطل الرسمية والأسبوعية².

3- القواعد المتعلقة بالتزامات رب العمل: أوجبت المادة 76 من نفس القانون على صاحب العمل قبل تشغيل أي طفل أن يطلب منه أو من وليه تقديم صورة مصدق عليها

1 قرار وزير العمل الخاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة الأحداث لسنة 2011 والذي تضمن الأعمال التي تنطوي على المخاطر التالية:

المخاطر الجسدية

المخاطر النفسية والاجتماعية

المخاطر الأخلاقية

المخاطر الكيميائية

المخاطر الفيزيائية

المخاطر البيولوجية والجراثومية (فيروسات/بكتيريا/طفيليات وغيرها)

المخاطر الارغونومية (تلاؤم الإنسان مع الآلة وأدوات العمل)

مخاطر أخرى

² أنظر، المجلس الوطني لشؤون الأسرة بالتعاون مع وزارة العمل تم إعداد هذه الوثيقة التي تحمل المحاولة الوطنية الأولى التي تعنى بحماية الأطفال العاملين كجزء من برنامج مكافحة عمالة الأطفال عبر التعليم بدعم من وزارة العمل الأمريكية والمعونة بالإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال 2011، ص 16

من شهادة الميلاد مرفقة بشهادة تثبت اللياقة الصحية للطفل للقيام بالعمل المطلوب منه صادرة عن طبيب مختص ومصدقة من وزارة الصحة بالإضافة إلى الوثيقة التي تثبت موافقة ولي أمر الطفل على العمل في المؤسسة وتحفظ هذه المستندات في ملف خاص للطفل مع بيانات كافية عن محل إقامته وتاريخ استخدامه والعمل الذي استخدم فيه وأجره وإجازته .

ومن خلال نص المادة نلاحظ أنها لم تشر إلى الفحص الطبي الدوري رغم اشتراطها حصول الطفل على شهادة طبية قبل البدء في العمل تثبت لياقته البدنية رغم أن الاتفاقيات نصت على ذلك ، كما أنها لم تمنح الطفل إجازة سنوية خاصة تزيد مدتها على مدة الإجازة السنوية المعطاة للعامل العادي، بينما نجد الاتفاقية العربية رقم 18 اشترطت على أن تكون مدة الإجازة السنوية للطفل تزيد في مدتها على الإجازة السنوية للعامل البالغ، وأن لا تقل عن 21 يوماً في أي حال من الأحوال ، كما أن استمرار الطفل العامل في أدائه لعمله طوال مدة سنة الخدمة يتطلب أن يتخلل مدة العمل هذه فترات استراحة خاصة تتناسب مع قدراته واحتياجاته الصحية والنفسية، وفي جميع الأحوال يجب أن تكون فترات تزيد في مدتها على مدد الإجازات التي تعطى للعامل البالغ.¹

الفرع الثاني

أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في التشريع السعودي

لقد أجاز تشريع العمل السعودي تشغيل الأطفال ولكن وفق شروط محددة في نظام العمل الجديد الصادر في المرسوم الملكي رقم 51 بتاريخ 1426/08/23 هـ

- حيث نصت المادة 161 على حظر تشغيل الأطفال في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يجتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها، ويحدد الوزير بقرار منه الأعمال

¹ أنظر حمادة أبو نجمة ورحاب القدومي، دراسة حول عمل الأطفال في التشريع الأردني تم إعداد هذه الدراسة بمناسبة تطبيق المرحلة الأولى من المشروع الوطني للحد من عمل الأطفال في الاردن

والصناعات والمهن المشار إليها. وبهذا فإن النص قد ورد واضحاً وصريحاً في منع تشغيل الأطفال في مثل هذه الأعمال لأن فيها خطورة حقيقية على تكوينهم الجسماني¹.

- بينما نصت المادة 162 الفقرة الأولى على عدم جواز تشغيل الأطفال الذين لم يتموا الخامسة عشر بحيث لا يسمح لهم بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأطفال بقرار منه، أما الفقرة الثانية فقد أوردت استثناء على الفقرة الأولى بحيث أجازت للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13 و15 سنة في أعمال خفيفة يراعي فيها ما يلي:

1- ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم.

2- ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.

- أما المادة 163 فقد جاءت لتؤكد على حظر تشغيل الأطفال أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثني عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه وهذا التقرير ينسجم مع ما ورد في المواثيق الدولية بهذا الخصوص.

- كما لم يغفل المشرع السعودي عن تحديد ساعات العمل فجاءت المادة 164 لتنص على عدم جواز تشغيل الأطفال فعليا أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد لسائر شهور السنة عدا شهر رمضان الذي يجب ألا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات، وتنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة، لا تقل في المرة الواحدة عن نصف ساعة، كما لا يبقى في مكان العمل أكثر من سبع ساعات، ولا تسري عليه الاستثناءات التي نصت عليها المادة 106²

¹ أنظر لفوزان محمد بن براك، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الثانية، ص359. مقتبس من هادي سيف فنيش الشهراني، المسؤولية الجنائية عن تشغيل الأطفال في النظام السعودي (دراسة تأصيلية مقارنة بالمواثيق الدولية)، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العدالة الجنائية، كلية الدراسات العليا قسم العدالة الجنائية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض، 1431هـ - 2010م، ص72.

² لقد راعى المشرع بهذا الخصوص قدرات الطفل الجسمية والعقلية مدركاً أن ساعات العمل متى طالت فإنها تتسبب في الإرهاق وعدم القدرة على التركيز مما يعرضه أكثر لخطر حوادث العمل وغيرها من الأشياء الأخرى، ولهذا الاعتبار فقد أعفى المشرع الطفل من نص المادة 106 التي تجيز لرب العمل تشغيل العاملين لديه ساعات عمل إضافية في حالات الضرورة المنصوص عليها قانوناً.

بالإضافة إلى عدم جواز تشغيل الأطفال أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية والإجازة السنوية .

- ومن بين الأحكام التي نص عليها كذلك قانون العمل السعودي وجوب استيفاء مستندات خاصة بالطفل العامل، فألزمت المادة 165 صاحب العمل بضرورة مسك ملفات في موقع العمل خاصة بالأطفال المشتغلين لديه تتضمن المستندات الآتية:

1- بطاقة الهوية الوطنية أو شهادة رسمية بميلاده.
2- شهادة باللياقة الصحية للعمل المطلوب صادرة من طبيب مختص ومصدق عليها من طرف جهة صحية.

3- الوثيقة التي تثبت موافقة ولي أمر الطفل.

- وليسهل على الجهات المختصة حماية الطفل العامل من تعسف واستغلال أرباب العمل فقد أوجبت المادة 166 ضرورة إبلاغ مكتب العمل المختص خلال الأسبوع الأول من تشغيله، وأن يحتفظ في مكان العمل بسجل خاص بالأطفال العاملين يبين فيه أسماءهم وأعمارهم والاسم الكامل لأولياء أمرهم، ومحل إقامتهم، وتاريخ تشغيلهم، وهذا للتأكد من التزام شروط تشغيلهم بغرض حمايتهم .

- أما المادة 167 فقد نصت على أن الأحكام المنصوص عليها في باب تشغيل الأطفال لا تسري على الأعمال التي يؤديها الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تسري على العمل الذي يؤديه في المنشآت الأشخاص الذين بلغوا سن الرابعة عشر على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط يقررها الوزير، وكان العمل يشكل جزءا أساسيا من الآتي:

1- دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب.

2- برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة إذا كانت الجهة المختصة قد أقرته.

3- برنامج ارشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة، أو نوع التدريب، وهذا استثناء للأعمال التي تكون طبيعتها تعليمية وتدريبية لحاجة الأحداث لها أثناء مراحل التعليم، ولذا جاءت الأحكام المنصوص عليها في الباب بشأن تنظيم عمل الأحداث لا تسري

على الأطفال والأحداث في المدارس المخصصة للتعليم العام أو المهني أو التقني أو مؤسسات التدريب الأخرى¹.

الفرع الثالث

أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في التشريع الفلسطيني

قرر المجلس التشريعي الفلسطيني في قانون العمل رقم 04 في جلسته المنعقدة في رام الله بتاريخ 2000/03/29 بغرض توحيد وتحديث القوانين الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة²، وقد اشتمل هذا القانون على عدة نصوص ومواد تتعلق أحكامها بقواعد تنظم تشغيل الأطفال.

فوجد المادة 93 من القانون المذكور أعلاه تمنع تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة بحيث لا يمكن الالتحاق بأماكن العمل للأطفال الذين هم دون هذه السن القانونية.

كما ألزمت المادة 94 من نفس القانون بإجراء كشف طبي على الأطفال قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من ملاءمتهم الصحية له، على أن يعاد الكشف كل ستة أشهر.

أما المادة 95 من نفس القانون فقد تضمنت مجموعة من الأعمال يمنع على الطفل العامل ممارستها كالصناعات الخطيرة والضارة بالصحة التي يحددها الوزير المختص، بالإضافة إلى الأعمال الليلية، والعمل في الأعياد الرسمية أو الدينية أو أيام العطل كيفما كانت طبيعته والأعمال كذلك في الأماكن النائية أو البعيدة عن العمران.

¹ أنظر هادي سيف فنيس الشهراني، المرجع السابق، ص 75، 74.

² لقد أثار هذا النص التشريعي مشكلاً قانونياً ذلك أنه رغم إقرار المجلس للقانون بتاريخ المذكور أعلاه ومصادقة رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية عليه بتاريخ 2000/04/30 غير أنه لم ينشر في جريدة الوقائع الفلسطينية التي تعد الجريدة الرسمية ونحن نعرف بأن النشر هو مرحلة دستورية ضرورية ليصبح القانون ملزماً، غير أن الكاتب فتن بوليفة يرى أنه يجب أن يطبق القانون رقم 04 وذلك لاحتيازه كافة المراحل القانونية وإصداره من قبل الرئيس وعلم الجميع به وهذه هي الغاية من النشر خصوصاً وأن المادة 141 تنص على أن الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به بعد ثلاثين يوماً من صدوره وينشر في الجريدة الرسمية. وعلى المجلس التشريعي أن يمارس رقابته على السلطة التنفيذية بمساعدة وزير العدل الذي يعتبر مسؤولاً عن جريدة الوقائع وعن عملية النشر من الناحية التنفيذية.

ونصت المادة 96 من نفس القانون على تخفيض ساعات العمل اليومي للأطفال بما لا يقل عن ساعة عمل واحدة يوميا، على أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة راحة أو أكثر لا تقل في مجملها عن ساعة بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متواصلة، وهو معفى من الساعات الإضافية.

ويستفيد من إجازة سنوية كما نصت المادة 97 من نفس القانون مدتها ثلاثة أسابيع سنويا غير قابلة للتأجيل.

بينما ألزمت المادة 98 من قانون العمل صاحب العمل بتعليق الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال في أماكن العمل؛ وذلك ليتمكن الأطفال من معرفة حقوقهم القانونية بالإضافة إلى مسك سجل خاص بالأطفال يتضمن كل ما يتعلق بهم.

ولقد استتنت المادة 99 من نفس القانون الأطفال الذين يعملون لدى أقاربهم من الدرجة الأولى وتحت إشرافهم من الأحكام المنصوص عليها ضمن هذا القانون على أن يتم العمل في جميع الأحوال وفق شروط ضحية واجتماعية ملائمة، بما لا يؤثر سلبا على نموهم العقلي والجسدي¹.

بعد دراستنا لأسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال على مستوى المعايير الدولية وبعض التشريعات الداخلية سنعالج من خلال هذا المبحث الموالي تحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال.

¹ أنظر فاتن بوليفة، تشغيل الأطفال بين القانون والواقع، العدد العاشر من سلسلة مشروع تطوير القوانين، تصدر عن الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن

المبحث الثاني

تحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال

يعد تحديد الحيز الذي يمكن أن تشملته الحماية القانونية من الأهمية بمكان، لأن من خلاله نستطيع الوقوف على مدى اتساعها وشموليتها لأكثر عدد ممكن من الأطفال العاملين في مختلف الأنشطة والقطاعات وهذا هو المأمول، لكن الأمر لا يعد سهلاً؛ لأن ذلك يتوقف على تحديد الأنشطة الإنسانية التي لا تعرف حصراً. والتي يمكن أن تكون مجالا خصبا لتطبيق القواعد المتعلقة بالحماية، غير أن ذلك لم يمنع منظمة العمل الدولية من السعي لتحديد نطاق تطبيق الاتفاقيات الصادرة في هذا الشأن محددة النشاطات والأعمال التي تستهدفها هذه الاتفاقيات والاستثناءات الواردة عليها التي تخرج عن هذا النطاق، وحذت حذوها في ذلك العديد من التشريعات الوطنية لهذا سنعالج من خلال هذا المبحث نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال في الاتفاقيات الدولية في إطار (المطلب الأول) بينما نخصص (المطلب الثاني) لمعرفة نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال في بعض التشريعات الوطنية.

المطلب الأول

تحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال في الاتفاقيات الدولية

أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات التي تعالج شؤون العمل المختلفة، منها الاتفاقيات الثمانية التي تمثل المعايير الأساسية لحقوق الإنسان في العمل، كان آخرها الاتفاقيتين رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام والاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 المتعلقة بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، واللتان تعتبران من الاتفاقيات الثمانية المشار إليها أعلاه، وأهم الاتفاقيات التي أقرتها مؤتمرات العمل الدولية في مجال تشغيل الأطفال وأحدثها، حيث تعتبر الأحكام التي وردت فيها معايير أساسية لحقوق الإنسان في العمل تلتزم بها الدول المنضمة إليها وتتم مساءلتها عن الإخلال في الوفاء بالالتزامات المترتبة عليها بموجبها كما تلتزم الدول الأخرى أدبيا بأحكامها رغم عدم مصادقتها عليها، وصدرت

توصيتان مكملتان للاتفاقيتين هما: التوصية رقم 146 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال، والتوصية رقم 190 لسنة 1999 بخصوص حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها فوراً، وسيتم من خلال هذه الدراسة تحديد النشاطات والأعمال التي تكون مجالاً لتنظيم تشغيل الأطفال: العمل أو النشاط الصناعي (الفرع الأول)، العمل البحري (الفرع الثاني)، العمل الزراعي (الفرع الثالث)، العمل غير الصناعي (الفرع الرابع).

الفرع الأول

العمل أو النشاط الصناعي

يبدأ تحديد مجالات العمل أو النشاط الصناعي من خلال الوقوف على نص الاتفاقيتين 138 و182، فنجد أن الاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لم تشر إلى طبيعة أنشطة معينة أو أعمال يمكن أن تسري عليها، إلا ما جاءت به المادة الخامسة في فقرتها الثالثة من باب ضمان الحد الأدنى لبعض الأعمال التي يمكن أن تنطبق عليها أحكام الاتفاقية، ونصت على ذلك صراحة بقولها: "تنطبق أحكام هذه الاتفاقية كحد أدنى على ما يلي: التعدين وقطع الأحجار، الصناعات التحويلية، البناء، الكهرباء والغاز والمياه والنقل والتخزين والمواصلات..."، أو ما تضمنته الفقرة الثانية من المادة الثالثة بتحويلها للتشريعات الوطنية أو السلطة المختصة الحق في تحديد الأعمال التي تنطبق عليها أحكام الفقرة الأولى من نفس المادة ولكن بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين عند وجودها، وهو نفس المنهج الذي انتهجته بهذا الخصوص الاتفاقية رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال في الفقرة الأولى والثانية من المادة الرابعة، غير أن ما ميزها عن الاتفاقية السابقة هو أنها حددت مجموعة من الأعمال تسري عليها أحكام الاتفاقية، وهذا شيء إيجابي، بالإضافة إلى التوصيتين المكملة للاتفاقيتين السابقتين والتي قدمتا بدورهما مجموعة من الأعمال التي تسري عليها أحكام الاتفاقيتين خصوصاً التوصية الملحققة باتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

غير أن الوقوف على حقيقة الأعمال والنشاطات الصناعية وتحديدتها يجعلنا نرجع إلى الاتفاقيات السابقة على صدور الاتفاقيتين، والتوصيات التابعة لها، ونقصد بذلك مايلي:

- الاتفاقية رقم 05 بشأن تحديد الحد الأدنى لسن العمل بالصناعة لسنة 1919

- الاتفاقية رقم 06 بشأن تشغيل الأحداث في المشروعات الصناعية ليلا لسنة 1919
 - الاتفاقية رقم 59 المعدلة والخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل في الصناعة لسنة 1937
 - الاتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للأحداث في الصناعة لسنة 1946
 - الاتفاقية رقم 90 المعدلة والخاصة بتشغيل الأحداث ليلا في الصناعة لسنة 1948
 - الاتفاقية رقم 123 بشأن الحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض لسنة 1965
 - الاتفاقية رقم 124 بشأن الفحص الطبي للأحداث العاملين تحت سطح الأرض لسنة 1965
 - التوصية رقم 52 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل بالمشروعات الصناعية لسنة 1937
 - التوصية رقم 79 الخاصة بالفحص الطبي للأحداث العاملين في الصناعة لسنة 1946
 - التوصية رقم 96 الخاصة بالحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض لسنة 1953
 - التوصية رقم 124 الخاصة بالحد الأدنى لسن العمل في باطن الأرض لسنة 1965
 - التوصية رقم 125 الخاصة بشروط استخدام الشباب في باطن الأرض لسنة 1965
- وباستقراء هذه المواثيق الدولية فإننا نجد أنها تشير إلى أن الأحكام المتعلقة بها تسري على الأعمال الصناعية التي تتناول تشغيل الأطفال في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وهي تحدد طبيعة هذه الأعمال في المواد الأولى منها خصوصا الاتفاقيات رقم 05 و06 و77 والتي تنص على أنها الأعمال التي تشمل ما يلي :

- الصناعات ذات الطبيعة الإنتاجية أو التحويلية.
- مشروعات البناء
- مشروعات النقل
- الأعمال التي تتم في باطن الأرض بالمناجم

ويمكن تقسيم هذه الأعمال إلى قسمين قسم يتعلق بالأعمال الصناعية فوق سطح الأرض، وقسم آخر يتعلق بالأعمال الصناعية في باطن الأرض .

ولكن قبل البدء في شرح هذه الأعمال، فإن من الجدير الإشارة أن المواثيق الدولية السالفة الذكر قد استعملت للإشارة إلى الأعمال الصناعية مصطلحين مترادفين فنجدها تستعمل مصطلح المنشآت الصناعية كما هي الحال بالنسبة للاتفاقيتين رقم 05 و رقم 59 المعدلة لها المتعلقتين بشأن تحديد الحد الأدنى لسن العمل بالصناعة بالإضافة إلى الاتفاقية رقم

06 بشأن تشغيل الأحداث في المشروعات الصناعية ليلا، و تستعمل مصطلح المشروعات الصناعية كما هو الحال بالنسبة للاتفاقية رقم 77 والاتفاقية المعدلة لها رقم 90 والخاصة بتشغيل الأحداث ليلا في الصناعة، وبهذا الخصوص يرى فنية حسني المصري أن هناك فرقا بين فكرة المشروع والمنشأة، ذلك " أن المشروع يمثل الوحدة الاقتصادية للإنتاج والذي يتعلق بالجانب الاقتصادي والربح الذي يدره هذا المشروع، أما المنشأة فهي الوحدة الفنية المختصة بإتمام العمل بالكامل من حيث الإنتاج، مثل التصنيع والتحويل، ويجوز للمشروع أن يضم عدة منشآت، كما أن المشروع يمكن أن ينشأ في عدة أماكن، لكن ينبغي أن يكون للمنشأة مكان واحد¹ لكن هذا الاختلاف لا يؤثر على المضمون لسببين اثنين: السبب الأول هو أن العرف السائد جرى على تفسير المصطلحين بنفس المعنى، بينما السبب الثاني هو أن الاتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية اعتبرت أن أي مشروع أو منشأة سواء كان تابع للقطاع العام أو الخاص يدخل ضمن نطاق سريان الأحكام المتعلقة بها وهذا هو الأهم . وسنجزئ هذا الفرع الى أعمال صناعية فوق سطح الارض (أولا)، وأعمال صناعية في باطن الأرض بالمناجم (ثانيا).

أولا- الأعمال الصناعية فوق سطح الأرض

تندرج هذه الأعمال ضمن مجموعات تتضمن الصناعات ذات الطبيعة الإنتاجية أو التحويلية، بالإضافة إلى مشروعات البناء ومشروعات النقل، ومن خلال الملاحظة الأولية نرى أن هذه الأعمال تتفق كثيرا مع ما جاءت به الاتفاقية 138 في مادتها الخامسة بذكرها للأعمال التي تدخل ضمن مجال سريانها كالتعدين وقطع الأحجار والصناعة التحويلية والبناء والكهرباء والغاز والمياه و النقل والمواصلات، والاتفاقية حينما عدت هذه الأعمال فإن ذلك لم يكن على سبيل الحصر وإنما كان من باب تحديد الحد الأدنى للأعمال التي تنطبق عليها أحكام الاتفاقية أي جاء ذكر الأعمال فيها على سبيل المثال، والأمر عينه ينطبق على الأعمال التي

¹ أنظر صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 167.

عددها الاتفاقيات السابقة ونستشف ذلك من ورود كلمة "خاصة" التي توضح بجلاء أنها ذكرت على سبيل المثال لا الحصر¹.

ولقد تمت صياغة القائمة التفصيلية التي تتضمن الأعمال المحددة في المجموعات السابقة بمصطلحات موحدة. كما هي الحال بالنسبة للمجموعة التي تتضمن الصناعات التي يتم فيها صنع منتجات أو تحويلها أو تنظيفها، أو إصلاحها، أو زخرفتها، أو صقلها أو إعدادها للبيع، أو تفتيتها أو تدميرها: والصناعات التي يتم فيها تحويل المواد، بما في ذلك بناء السفن وتوليد وتحويل ونقل الطاقة الكهربائية، أو القوى المحركة من كل نوع.

أما المجموعة الخاصة بمشروعات البناء فإننا نجد الاتفاقيات الأولى رقم 05 و06 و59 تعرف هذه المشروعات بصفة تفصيلية على النحو التالي " بناء أو تجديد بناء أو صيانة أو إصلاح أو تعديل أو هدم أي مبنى أو سكة حديدية أو خط ترام أو ميناء، أو رصيف ميناء، أو حوض أو قناة، أو ممر مائي للملاحة الداخلية، أو طريق أو نفق أو جسر أو قنطرة، أو شبكة للمجارى، أو مصرف للمياه، أو بئر، أو تركيبات برقية أو هاتفية، أو تركيبات كهربية، أو تركيبات لتوزيع الغاز أو المياه، وغير ذلك من أعمال الإنشاء، فضلا عن تحضير مثل هذه الأشغال والإنشاءات وبناء أساساتها"² في حين أن الاتفاقية رقم 77 والاتفاقية رقم 90 لا تنص أحكامها الا على مصطلحات عامة فيما يتعلق بنفس المجموعة وذلك على النحو الآتي: "المنشآت التي تعمل في مشروعات المباني والهندسة المدنية، بما في ذلك الإنشاء والترميم والصيانة والتعديل والهدم" وهذه هي الطريقة الأفضل حسب رأي الدكتور صلاح علي علي حسين وهو رأي وجيه لأن الاتفاقيات يجب أن يقتصر دورها على وضع المبادئ العامة وليس الدخول في التفاصيل التي تفتح المجال للدول في تفسير نصوص الاتفاقية وفق الأعراف السائدة لديها، كما أن هذه الصياغات العامة تسهل عملية التصديق على مثل هذه الاتفاقيات وهو ما أخذت به الاتفاقية رقم 138 والتي حددت فقط البناء دون أفراد قائمة له.

¹ أنظر صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 169-170

² أنظر أحمد حسن البرعي، عمل الأطفال بين الحماية القانونية ومتطلبات التحولات الاقتصادية في الدول العربية، بحث اجري بتكليف من المجلس العربي للطفولة والتنمية، القاهرة 2003، ص 13.

أما بالنسبة للمجموعة المتعلقة بمشروعات النقل فلقد أثارت الاختلافات في الصياغة بصدها إشكالا في تحديد نطاق سريان أحكام الاتفاقيات المعنية، كنص الاتفاقيات رقم 05 و06 و59 و77 على أن مشروعات النقل التي تتم في الملاحة الداخلية تدخل في حيز تطبيق أحكامها بينما لم تتضمنها الاتفاقية رقم 90 وهذا الإشكال قد أثار قلق البعض، والأمر نفسه ينطبق على مشروعات نقل الأفراد أو السلع، وعلى الاستثناء المتعلق بالنقل عن طريق اليد¹. لكن حل هذه الإشكالات يكمن في تبني المبدأ العام الذي تمت الإشارة إليه على أن قائمة الأعمال الصناعية والمشروعات الواردة في الاتفاقيات هي على سبيل المثال لا الحصر، لكن من الأحسن أن تعمل المنظمة على مراجعة الاتفاقيات من أجل توحيد الصياغة .

غير أن هناك نقطة أخرى مهمة يجب الوقوف عندها وهي الصلاحيات التي حولتها الاتفاقيات بمقتضى الفقرة الثانية من المادة الأولى للسلطات المختصة في كل دولة بوضع الحد الذي يفصل بين النشاطات المتعلقة بالصناعة والتجارة والزراعة، ومما لا شك فيه أن هذه الحرية التي منحت لسلطات الدول حتى ولو لم تكن مطلقة ستشكل عائقا أمام تطبيق العديد من أحكام الاتفاقيات المتعلقة بتشغيل الأطفال، وذلك من خلال سعي الكثير من الدول إلى تصنيف العديد من المشروعات ضمن ميدان التجارة أو الزراعة بالخصوص؛ لأن معظمها تستثني العمل في المجال الزراعي من مجال تطبيق القواعد المتعلقة بتشغيل الأطفال، وعليه فإن الحل يكمن هنا في التزام الدول بالتعريفات الواردة في الاتفاقيات، وذلك حتى يتسنى تحقيق التوحيد اللازم في مجال التشريع الدولي للعمل.

ثانيا- الأعمال الصناعية في باطن الأرض بالمناجم.

لقد نصت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 123 بشأن الحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض لسنة 1965 على أن المقصود بالمنجم " أي منشأة عامة أو خاصة لاستخراج أي مادة من تحت سطح الأرض عن طريق استخدام أشخاص للعمل تحت سطح الأرض". فالاتفاقية رقم 123 السابق ذكرها والاتفاقية رقم 124 بشأن الفحص الطبي للأحداث

¹ يعتبر مكتب العمل الدولي أن عبارة النقل عن طريق اليد يقصد بها الخدمة البريدية التي يقدمها ساعي البريد في توزيع الرسائل على المنازل سواء سيراً على الأقدام أو عن طريق استخدام الدراجة.

العاملين تحت سطح الأرض لسنة 1965 مع التوصيتين رقم 124 و125 اللتين تم إقرارهما بشأن الحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض و الفحص الطبي للأحداث العاملين تحت سطح الأرض لسنة 1965 على التوالي تسري أحكامها على كل مشروع يهدف إلى استخراج أي مادة من باطن الأرض سواء كان تابعا للقطاع العام أو الخاص¹، وبالتالي فإن الاتفاقية تستثني من نطاق تطبيقها جميع الأعمال والمشروعات التي تتم فوق سطح الأرض حتى ولو كانت تابعة للمنجم كالأعمال التي تتم فوق المنجم، أو على الأنفاق، وغيرها من الأعمال الأخرى المماثلة لها، ويبقى التساؤل مطروحا: لماذا استثنت الاتفاقيات هذه الأعمال؟ خصوصا إذا علمنا أنها تتضمن نفس المخاطر التي يلاقيها الأطفال في باطن الأرض إن لم نقل أكثر.

¹ أنظر أحمد حسن البرعي، عمل الأطفال بين الحماية القانونية ومتطلبات التحولات الاقتصادية في الدول العربية، مرجع سابق، ص14

الفرع الثاني

العمل البحرف

فأطلب العمل فف البحر القفرة على أداء العمل فف ظروف الطقس السفة والفف فأطلب بفورها قفرة بفنية عالية ،كالأعمال المأعلقة بفأف الأشرعة، وسحب الحبال وإرساء السففة كما أن هذا العمل قد ففم فف أماكن صعبة وعلى هذا الأساس سعت منظمة العمل الفوففة إلى إبرام عدة أأفاقفا مأعلقة بمجال النشاط البحرف من بفن هذه الأأفاقفا :

- الأأفاقفة رقم 07 بشأن فأفد الحف الأفف لسف العمل فف المجال البحرف لسنة 1920.
 - الأأفاقفة رقم 15 بشأن فأفد الحف الأفف لسف عمل الوقافون ومساعدو الوقاففن لسنة 1921.
 - الأأفاقفة رقم 16 بشأن الفحص الطف للأأفاا المأأغلفن بالعمل البحرف لسنة 1921.
 - الأأفاقفة رقم 58 معفلة بشأن فأفد الحف الأفف لسف العمل فف المجال البحرف لسنة 1936.
 - الأأفاقفة رقم 112 بشأن فأفد الحف الأفف لسف الصفااففن لسنة 1959.
 - الأأفاقفة رقم 113 بشأن فأفد الفحص الطف للأأفاا المأأغلفن بالصفا لل سنة 1959.
- ومن آلا هذه الأأفاقفا سنقسم هذا الفرع إلى الأعمال الفف فأفأف ضمن نطاق فأفبب أأفاقفا العمل البحرف (أولا) ،والأعمال البحرية المسأأنا من نطاق فأفبب أأفاقفا العمل البحرف (أافا).

أولا- الأعمال الفف فأفأف ضمن نطاق فأفبب أأفاقفا العمل البحرف.

لا فمكن الفأفأف عن العمل فف المجال البحرف فون الفأفأف عن السففة لهذا فأفأف فمفع الأأفاقفا السابقة الفأر المأعلقة بمجال العمل البحرف فأفر فف مأأها الأولى إلى فأفد مفهوم السففة ، فالأأفاقفة رقم 07 بشأن فأفد الحف الأفف لسف العمل فف المجال البحرف فأف على أن كلمة "سففة" الوارفة ضمن أأكامها فعف "فمفع أنواع السفن والبواآر والقوارب والمراكب الفف فأفم بالملاآة البحرية، سواء كانت مملوكة ملكفة عامة أو آاصة ،فما عفا السفن الآرففة"¹، ولقد أورفأ باقي الأأفاقفا نفس المعف آرففا - والأمر هنا ففأف

¹ لقد عرف القانون البحرف الآرأرف المعدل والمأمم السففة فف المأفة 13 الفف فأف على أنه فعفر سففة فف هذا القانون " كل عمارة بحرفة أو آفة عائمة فأفم بالملاآة البحرية إما بوسفلها الآاصة أو عن فأفبب قفرها بسففة آرفة أو مأصصة لمأل هذه الملاآة ".

بالاتفاقيات رقم 15 و16 و58- غير أن هذا المعنى لا ينصرف إلى قوارب أو مراكب الصيد لأنها لا تدخل ضمن نطاق سريان أحكام هذه الاتفاقيات، وإنما خصصت لها منظمة العمل الدولية اتفاقية خاصة وهي الاتفاقية رقم 112 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن الصيادين والتي عملت بدورها هي كذلك على تحديد معنى مراكب الصيد في المادة الأولى بقولها " جميع السفن والقوارب العاملة في مجال الصيد البحري في المياه المالحة، وذلك أيا كان نوع هذه السفن والقوارب، وسواء كانت مملوكة ملكية عامة أو خاصة"¹.

ومن خلال الملاحظة الأولية يبدو للدارس أن هناك تطابقا بين التعريفين غير أن الحقيقة هي خلاف ذلك فهناك فرق بينهما، وهذا الفرق رغم ضآلته فهو الذي يمثل الحدود الفاصلة بين نطاق سريان أحكام كل اتفاقية، ويتجلى في أن التعريف الأول يتحدث عن "سفن الملاحة البحرية" في حين أن التعريف الثاني يتحدث عن "سفن الصيد البحري"، والاتفاقيات السابقة لم تحدد ما المقصود بالملاحة البحرية، غير أنها أوكلت ذلك إلى السلطات المختصة في الدول المصدقة على الاتفاقية، والتي يمكن من خلال التعريف الذي تضعه أن تضيق من مجال تطبيق الاتفاقية أو توسعه، وعموما هناك نظريتان لتعريف الملاحة البحرية الأولى: تعرف الملاحة البحرية وفقا لمعيار الأداة التي تتم بها وهي السفينة، بينما الثانية: تعرفها وفقا لمعيار المكان وهو البحر بغض النظر عن أداة الملاحة² وهذا هو الرأي الصائب حيث يرى الدكتور صلاح علي علي حسن أن النظرية الثانية هي الأولى بالاتباع، ونظرا لانقسام الملاحة إلى ثلاثة أنواع³ فلقد استثنت الاتفاقيات رقم 07 و15 و16 و58 المتعلقة بالعمل البحري على وجه الخصوص السفن البحرية التي تباشر ملاحظتها على سواحل الهند أو اليابان من نطاق تطبيقها، أما السفن البحرية المخصصة للملاحة في باقي السواحل الأخرى فإنها تدخل ضمن نطاق سريانها على الإطلاق، أما الاتفاقية رقم 112 فلقد نصت في الفقرة الثانية من المادة الأولى على أن أحكامها لا تسري

¹ أنظر أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص14.

² لقد عرفت المادة 161 من القانون البحري الجزائري على أن الملاحة هي الملاحة التي تمارس في البحر وفي المياه الداخلية بواسطة السفن

³ هناك الملاحة في اعالي البحار وهي التي تتم بين خطي طول وعرض معينين، وهناك الملاحة الساحلية وهي التي تتم بين موانئ الدولة وغيرها من موانئ الدول الأخرى، وأخيرا هناك الملاحة الحدية وهي التي تتم بمحاذاة شواطئ الدولة.

على صيد الأسماك في الموانئ أو في مصاب الأنهار ولا على الأفراد الذين يصيدون الأسماك من أجل الرياضة أو الاستجمام¹.

ثانياً- الأعمال البحرية المستثناة من نطاق تطبيق اتفاقيات العمل البحري.

لقد تضمنت الاتفاقيات المتعلقة بالعمل البحري بعض المستثنيات التي لا يمكن أن تدخل ضمن نطاق تطبيق أحكامها ويمكن تقسيم هذه المستثنيات إلى أربعة أقسام هي كالاتي :

1- أعمال السفن الحربية: حيث نصت على ذلك صراحة المادة الأولى من الاتفاقيات الأربع المتعلقة بالعمل البحري بقولها "فيما عدا السفن الحربية" لكن يجب أن تتم الإشارة هنا إلى أن مصطلح السفن الحربية وفق الاتفاقيات لا يطلق إلا على السفن الحربية المستخدمة وقت الحرب وليس على السفن الحربية التي يمكن أن تستخدم كسفن تجارية وقت السلم، وبالتالي فإن جميع الأعمال التي تقوم بها هذه السفن هي خارج نطاق تطبيق الاتفاقيات المنظمة للعمل البحري.

2- أعمال المراكب الأسرية أو العائلية: لقد أوردت العديد من الاتفاقيات هذا الاستثناء كالاتفاقية رقم 07 مثلا التي تنص في مادتها الثانية على أنه "لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الرابعة عشر على ظهر سفن أخرى غير تلك التي لا يعمل عليها سوى أفراد من أسرة واحدة"، غير أن هناك من عارض هذا الاستثناء وطالب بضرورة إلغائه وهذا ما تضمنته بالضبط التوصية رقم 52 بشأن الحد الأدنى للعمل في المشاريع الأسرية لسنة 1937.

3- أعمال المراكب التعليمية أو التدريب : لقد أوردت هذا الاستثناء الاتفاقية رقم 07 والتي نصت على أنه " لا تطبق أحكام المادة 2 على العمل الذي يقوم به الأحداث على ظهر سفن تعليمية أو سفن للتدريب، بشرط أن توافق السلطة العامة على هذا العمل وتشرف عليه" ولقد أوردت نفس الحكم المادة الثالثة من الاتفاقيتين رقم 15 و58 ولقد أوردت الاتفاقيات هذا الاستثناء من أجل توفير التعليم أو التدريب اللازم للأطفال.

¹ أنظر صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص180، 179.

4- أعمال السفن التي تسير بغير البخار: لقد أوردت هذا الاستثناء الاتفاقية رقم 15 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لتشغيل الأحداث كوقادين أو كمساعدي وقادين لسنة 1921 حيث نصت في المادة الثالثة على عدم سريان أحكامها على السفن التي تعمل محركاتها بغير البخار، ولقد أوضح التقرير التفسيري لهذه الاتفاقية علة هذا الاستثناء وذلك لتجنب الصعوبات التي تواجه الدول في تطبيق القاعدة العامة، ولقد تقرر هذا الاستثناء بناء على طلب من أصحاب السفن الفرنسية المزودة بآلات إضافية ويلزم استخدامها المتقطع ضرورة توقفها لفترات طويلة¹

الفرع الثالث

العمل الزراعي

لقد أثبت التقرير العالمي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية أن الغالبية العظمى من الأطفال العاملين خصوصاً في الريف موجودة في قطاع الزراعة وهذا يرجع لعدة اعتبارات متمثلة بعضها في افتقار القطاع إلى نقابات فاعلة خاصة في مجالات التشغيل، بالإضافة إلى أن قطاع الزراعة يعد قطاعاً غير مقنن بشكل كاف في شتى أنحاء العالم، كما أن القوانين الخاصة بعمل الأطفال هي قوانين أقل صرامة في تطبيقها مقارنة مع باقي القطاعات الأخرى² وهذا ما سنذكره من خلال تعرضنا للاتفاقية المتعلقة بتنظيم عمل الأطفال في القطاع الزراعي وهي الاتفاقية رقم 10 بشأن تحديد الحد الأدنى لسن العمل بالزراعة لسنة 1921 والتوصية رقم 14 لنفس السنة، ولقد روجعت هذه الاتفاقية كغيرها من الاتفاقيات الأخرى بمقتضى الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973. وسنعالج في هذا الفرع: الأعمال التي تدخل ضمن نطاق اتفاقية العمل بالزراعة (أولاً)، والأعمال المستثناة منها (ثانياً)

¹ أنظر صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 184.

² انظر مؤتمر العمل الدولي، في الدورة 95 المنعقدة سنة 2006 تقرير حول وضع حد لعمل الأطفال هدف في المناول، ص 35.

أولاً - الأعمال التي تدخل ضمن نطاق تطبيق اتفاقية العمل بالزراعة

عرفت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 10 العمل الزراعي على أنه "...العمل في أي منشأة زراعية، عامة كانت أو خاصة، وفي أي فرع من فروعها" لكن الاتفاقية لم تشر إلى ماذا يقصد "بالمنشآت الزراعية"، والأمر نفسه ينطبق على التوصية رقم 14 كما هو واضح من مادتها الأولى. غير أن تعريف المنشأة الزراعية قد نجده في التوصيتين رقمي 70 و74 بشأن السياسة الاجتماعية في الأراضي التابعة للمنشأة الزراعية، فنص المادة 46 من التوصية رقم 70 والمادة 25 من التوصية رقم 74 على أنه يجوز تعريف المنشأة الزراعية بأنها " كافة العمليات التي تجري داخل المنشأة من حفظ وتصريف المنتجات الزراعية الخاصة بالمنشأة، إلا إذا رغبتنا في تصنيف هذه العمليات كأنها جزء لا يتجزأ من منشأة صناعية، فهي في هذه الحالة تدخل دائرة العمل الصناعي".

ثانياً - الأعمال الزراعية المستثناة من نطاق تطبيق اتفاقية العمل بالزراعة.

نظرا للظروف القاسية التي تحيط بالمزارعين البسطاء أصحاب المشروعات الزراعية الصغيرة خصوصا تلك التي تأخذ شكل مشروعات أسرية فإن ذلك يدفعهم إلى طلب معاونة أبنائهم في الأعمال الفلاحية بغرض التضامن الأسري لتحسين دخل العائلة؛ لذلك فقد استثنت المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 10 من نطاق تطبيقها تلك المشروعات، لكن لو نظرنا من زاوية أقرب إلى ظروف العمل المحيطة بهم وفحصناها لوجدناها ظروفها يمكن أن تكون أكثر خطورة من الظروف المحيطة بعمل الطفل في مجالات أخرى، بالإضافة إلى مقدار الوقت الذي قد يكون مكرسا للعمل وغير المرتبط بحجم ساعي محدد، مما يؤثر ذلك سلبا على مستوى التحصيل الدراسي للطفل هذا إن كان قد التحق بمقاعد الدراسة من قبل، لأنه قد تمت الإشارة سابقا إلى أن أغلبية الأعمال الزراعية هي متعلقة بأطفال القرى والأرياف..

وبالتالي فإن هذه الظروف كلها تجعل من القطاع الزراعي قطاعا ذا أولوية بالنسبة للقضاء على تشغيل الأطفال أو الحد منه على الأقل.

الفرع الرابع

العمل غير الصناعي.

لقد أصدرت منظمة العمل الدولية في هذا المجال أربع اتفاقيات وثلاث توصيات

وهي كالآتي :

- الاتفاقية رقم 33 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام في الأعمال غير لصناعية لسنة 1932.

- الاتفاقية رقم 60 المعدلة بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام في الأعمال غير لصناعية لسنة 1937.

- الاتفاقية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للأحداث المشتغلين في الأعمال غير الصناعية لسنة 1946.

- الاتفاقية رقم 79 بشأن العمل الليلي للأحداث في المهن غير الصناعية لسنة 1946.

- التوصية رقم 41 بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال غير الصناعية لسنة 1932.

- التوصية رقم 79 بشأن الفحص الطبي للأحداث والمراهقين في الأعمال غير الصناعية لسنة 1946.

- التوصية رقم 80 بشأن العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية لسنة 1946.

من خلال هذه الصكوك سنعمل على تحديد طبيعة الأعمال غير الصناعية التي

تدخل ضمن نطاق تطبيقها (أولا) ثم نتعرض إلى الاستثناءات (ثانيا).

أولاً- الأعمال التي تدخل ضمن نطاق تطبيق اتفاقيات العمل غير الصناعي.

عرفت المادة الأولى من الاتفاقيات السالفة الأعمال غير الصناعية عن طريق

الاستبعاد من مجال الأعمال الصناعية والبحرية والزراعية، وتركت للسلطات المختصة في كل

دولة إقامة الخط الفاصل بين طائفة الأعمال غير الصناعية من جهة والطوائف الأخرى من

الأعمال التي تدخل في دائرة اختصاص الصناعة أو الزراعة أو العمل البحري من جهة

¹ روجعت الاتفاقيتان رقم 33 و60 بالاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة 1973

أخرى، غير أن ذلك لا يكون إلا بعد إجراء مشاورات مسبقة مع المنظمات المهنية الرئيسية لأصحاب العمل ومنظمات العمال المهنية¹ ما يعني أن الاتفاقيات تكتفي بوضع المبادئ العامة حول الأعمال التي تدخل ضمن نطاق تطبيقها، وهذا على خلاف التوصيات التكميلية التي فصلت بشأن الأعمال والمهن غير الصناعية كالتوصية رقم 80 بشأن العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية لسنة 1946 والتي تنص في مادتها الأولى على أن أحكام الاتفاقية رقم 79 الخاصة بالعمل الليلي للمراهقين المشتغلين في الأعمال غير الصناعية ينبغي أن تسري أحكامها على كافة الأعمال التي تزاوّل داخل المشروعات والمرافق العامة أو الخاصة التالية أو التي لها علاقة بنشاطها:

- المنشآت التجارية، وتشمل خدمات توصيل الطلبات إلى المنازل.
- مكاتب البريد وخدمات المواصلات السلكية واللاسلكية، بما في ذلك خدمات توزيع الرسائل والبرقيات وتوصيلها إلى المنازل وكذا المخبرات الهاتفية.
- المنشآت والإدارات التي يقوم فيها العامل بصفة رئيسية بعمل مكتبي.
- المشروعات الصحافية، ومنها التحرير، التوزيع، توصيل الاشتراكات للمنازل، بيع الأعداد الصادرة بالطريق العام أو في الأماكن العامة.
- الفنادق والبنسيونات والمطاعم والمقاهي والنوادي والمنشآت الأخرى التي يتم فيها تقديم المشروبات والمأكولات.
- المستشفيات والمستوصفات والمنشآت العلاجية التي يعالج فيها المرضى المحتاجون والعاجزون واليتامى
- دور العرض والمشروعات الترفيهية العامة
- البيع عن طريق الباعة المتجولين وترويج كافة أغراض تجارتهم، بالإضافة إلى كافة الخدمات الأخرى والأعمال التي تزاوّل سواء بالطريق العام أو بمكان خاص.

¹ المشاورات بهذا الخصوص تقتصر على المنظمات المهنية الرئيسية لأن ذلك يعطي للحكومات قدرا كبيرا من الحرية في مراقبة مدى تنفيذ القانون، كما يضمن لها تيسيرا فيما يتعلق بتحديد الشكل الذي ينبغي أن تجري عليه المشاورات والتدابير التي يتعين عليها مراعاتها في النتائج التي يتوصلون إليها.

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

وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذه القوائم الواردة بالوثائق الدولية بخصوص الأعمال غير الصناعية هي مدرجة على سبيل المثال لا الحصر¹، ويتضح ذلك من خلال مكتب العمل الدولي عند إعداده تفسيرات الاتفاقية رقم 33 بنصه على أنه مهما بذل من جهد وعناية في هذا التصنيف فلن يكون هذا التصنيف شاملا وجامعا ، وإذا توصلنا إلى الأمر المطلوب اليوم فلن يتم تحقيقه في المستقبل، والسبب في ذلك يرجع إلى تطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية².

ثانيا- الأعمال المستثناة من نطاق تطبيق اتفاقيات العمل غير الصناعي.

تشير الاتفاقيات بهذا الخصوص إلى مجموعة من الأعمال التي لا يمكن أن تدخل ضمن نطاق تطبيقها وتمثل فيما يلي:

1- الأعمال في مجال الصيد البحري: لقد نصت على هذا الاستثناء المادة الأولى من الاتفاقيتين رقم 33 و60 بقولها: أن أحكام هذه الاتفاقية لا تنطبق على العمل في الصيد البحري وأتى هذا الاستثناء مطلقا دون قيد أو شرط ، ودون إيضاح لسبب الاستثناء من نطاق التطبيق.

2- الأعمال المؤداة في المدارس: حيث تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة الأولى للاتفاقية رقم 33 ، والفقرة الثالثة من المادة الأولى للاتفاقية رقم 60 على أن أحكامها لا تنطبق على العمل الذي يؤدي في المدارس التقنية أو المهنية، شريطة أن يكون هذا العمل ذا طابع تعليمي أساسا، ولا يستهدف الربح التجاري، وخاضعا لقيود السلطة العامة وموافقتها.

¹ أنظر، صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص193.

² Cf. conférence internationale du travail. 15eme session Genève. 1931. Rapport l'âge d'admission des enfants au travail dans les professions non industrielles (premier discussion) p.p.99-100.

يبدو أن هذا الاستثناء لا يمكن الأخذ به على إطلاقه ويتضح ذلك من خلال الشرط الذي تضمنته المادة 60 آنفة الذكر هو أن لا يكون الهدف من وراء هذه الأعمال التي تتم داخل المدرسة هو تحقيق الربح أساسا، وأقف هنا على كلمت أساسا؛ لأن هناك بعض الأعمال التي تحقق المدرسة من خلالها أرباحا كما جاء في التقرير الصادر عن مكتب العمل الدولي بشأن الأعمال التحضيرية للاتفاقية رقم 133¹ نتيجة تصريف منتجات الأطفال عن طريق البيع أو أساليب أخرى، لكنها تبقى ضمن الاستثناءات الوارد على الاتفاقيات مادامت الأعمال التي تؤدي فيها من أجل التعليم فقط وليس تحقيق الربح في ذاته، فالربح المحقق هو شيء عرضي. ولا يكفي هذا الشرط وحده وإنما اشتراط كذلك أن تكون هذه المدارس تشرف عليها السلطات العامة في الدولة وتخضع لقيودها وموافقتها.

3- الأعمال التي تتم في إطار المشروعات الأسرية : إن هذا الاستثناء لم تنص عليه الاتفاقيات المتعلقة بالعمل غير الصناعي صراحة إلا أنها منحت السلطة التقديرية الواسعة للتشريعات الداخلية في استثناء المشروعات الأسرية من مجال اختصاصها أو إدراجها ضمن نطاق التطبيق، مع الأخذ في كل الحالات بعين الاعتبار حظر تشغيل الأطفال في الأعمال الضارة والأشغال الشاقة التي تسيء إليهم . فتتص المادة الأولى من الاتفاقية رقم 33 على أنه يجوز للسلطة المختصة في كل دولة من الدول حق استثناء تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على العمل في المنشآت التي يشغلها أفراد أسرة صاحب العمل بشرط أن لا يكون العمل ضارا أو يشكل خطورة على الصحة حسب مفهوم المادتين الثالثة والخامسة من هذه الاتفاقية². و تضمنت الاتفاقيات الأخرى نفس الحكم، فلقد ورد في نص المادة الأولى من الاتفاقية رقم 78 عل أنه " يجوز للتشريع الوطني القومي أن يستثني من تطبيق أحكام هذه الاتفاقية العمل بالمشروعات الأهلية التي يشتغل بها فقط الأهالي وأطفالهم والقصر اليتامى التابعون لصاحب العمل وعليهم مزاولة الأعمال غير الضارة على صحة الأحداث والمراهقين".

لكن التوصيتان رقم 79 بشأن الفحص الطبي للأحداث والمراهقين في الأعمال غير الصناعية لسنة 1946 و رقم 80 بشأن العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية لسنة

¹ أنظر مؤتمر العمل الدولي، في الدورة السادسة عشر التي عقدت في جنيف سنة 1932 التقرير الثالث، ص215.

² أنظر أحمد حسن البرعي، عمل الأطفال بين الحماية القانونية ومتطلبات التحولات الاقتصادية في الدول العربية، مرجع سابق، ص15.

1946 وبغرض تمكين الأطفال من الاستفادة الفعلية من الحماية التي أقرتها مختلف المواثيق الدولية قامتا بدعوة الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية إلى الحرص على تطبيق أحكام الاتفاقيات الدولية المتعلقة خصوصا بعمل الأطفال على كافة المشروعات التي يتم استغلالها لأغراض مربحة دون مراعاة صلة القرابة التي تربط بين الشخصيات التي تعمل وشخصية صاحب العمل.

4- الأعمال المتعلقة بخدمة المنازل الخاصة: تقدر منظمة العمل الدولية أن 15.5 مليون طفل ينخرطون في العمل المنزلي، وتشير هذه الإحصائية إلى أن ما يقارب 30% من عمال المنازل في العالم هم من الأطفال. حيث العديد منهم يعملون أكثر من 12 ساعة في اليوم دون عطلة أسبوعية في عملية الطهي وغسل الأطباق و الملابس وكيها، و التسوق ورعاية الأطفال والمسنين من أفراد أسرة أصحاب العمل. بالإضافة إلى كل هذا فإنهم يتلقون أجورا منخفضة جدا. وهذا في حالة ما إذا تم الدفع لهم أصلا. ومع ذلك فإن الأطفال العاملين في المنازل يحرمون من التعليم، فقد أشار تحقيق لهيومن رايتس ووتش في اندونيسيا بان واحدا فقط من 45 من الأطفال العاملين في المنازل الذين أجريت معهم المقابلات كان يذهب للمدرسة، - على سبيل المثال - وأظهرت دراسات أخرى قامت بها منظمة مكافحة العبودية الدولية أن 68% من الأطفال العاملين في المنازل في الهند و 56% في توغو يتعرضون للعقاب الجسدي وللإساءة اللفظية وهي الأكثر شيوعا بما في ذلك الصياح و الشتائم والتهديدات.

ورغم كل ما تم ذكره من معانات للأطفال العاملين في المنازل نجد المادة الأولى من الاتفاقية رقم 79 الخاصة بشأن العمل الليلي للأحداث في المهن غير الصناعية لسنة 1946 تجيز للدول المصدقة على هذه الاتفاقية استثناء تطبيق أحكامها على الأعمال المنزلية المتعلقة بخدمة المنازل الخاصة، ويقصد بخدمة المنازل الخاصة كل الأعمال المادية التي يقوم بها الأشخاص في مساكن مخدوميهم الخاصة ولا يندرج ضمن هذا الاستثناء الأعمال المادية التي يزاؤها الخدم في الفنادق والمطاعم والمنشآت المناظرة لها والتي ينبغي أن لا يتم إلغاؤها من دائرة تنفيذ أحكام التنظيم الدولي.

لكن نظرا لما ينجم عن عمل خدام المنازل من فرص لتفشي الفساد كالتحرش الجنسي خصوصا بالإناث، والاستغلال الى حد الاستعباد، شرعت منظمة العمل الدولية في إطار الإصلاحات التشريعية لمكافحة عمل الأطفال بإصدار الاتفاقية رقم 189 بشأن العمل

اللائق للعمال المتزليين، وتعتبر هذه المعاهدة حجر الأساس في حماية الأطفال والكبار على حد سواء، وإلزام الحكومات باتخاذ الخطوات الضرورية للقضاء على عمل الأطفال في المنازل وتحديد الحد الأدنى لسن العمل للعمال في المنازل وفقا للمعايير الدولية. وبعد تحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال في الاتفاقيات الدولية سنعالج نفس الموضوع في ظل التشريعات الداخلية في هذا المطلب الموالي.

المطلب الثاني

تحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال في التشريعات الداخلية.

يرتبط تنظيم تشغيل الأطفال من الناحية القانونية بطبيعة النشاطات المختلفة التي يمارسونها، لهذا فقد اهتمت مختلف التشريعات الداخلية بتحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال لضمان حماية فعلية لهم، ويتم ذلك من خلال تحديد الأنشطة التي يمكن أن تدخل ضمن نطاق تطبيق هذه الأحكام، لذلك سنشرح من خلال هذا المطلب نطاق تطبيق عمل الأطفال (الفرع الأول)، والاستثناءات الواردة عليه (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تحديد نطاق تطبيق الحماية القانونية لتشغيل الأطفال

قانون العمل هو القانون المنوط به من الناحية الداخلية تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعمال والتي يخضع بموجبها العامل لإشراف ورقابة صاحب العمل مقابل التزام هذا الأخير بدفع المقابل أو الأجر، فيخضع جميع العمال الذين يؤدون عملا لحساب الغير تحت إدارته وإشرافه أيا كان نوع العمل، أو ظروف تنفيذه، أو قدر الأجر الذي يتقاضونه إلى قانون العمل طالما توافر عنصر التبعية¹، فهذه الأخيرة هي معيار التفرقة بين ما يدخل في نطاق قانون العمل وما لا يدخل. مما يعني أن قانون العمل يطبق على علاقات العمل التابع في مختلف الأنشطة الاقتصادية. ويهدف هذا القانون أساسا إلى إقامة التوازن الحقيقي بين أطراف العلاقة

¹ أنظر محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة 2012، ص18.

القانونية عن طريق إضفاء نوع من الحماية للطرف الأضعف¹، وتظهر هذه الحماية من خلال تحسين أحوال العمال وظروفهم، وشمولهم بالرعاية الصحية والتأمينية ضد الأمراض والإصابات، وإقرار الإجازات بمختلف أنواعها وتحديد ساعات العمل وأيام الراحة الأسبوعية، بخلاف الحقوق الأخرى التي أقرها القانون للعمال والتي من شأنها أن ترسي السلام الاجتماعي وتزرع الثقة بين طرفي العلاقة التي تؤدي إلى الاستقرار الاجتماعي². بالإضافة إلى هذه الحقوق العامة هناك فئات خاصة من العمالة تتطلب رعاية خاصة، وتتطلب منح المزيد من الحقوق والضوابط في أمر تشغيلهم، وذلك لأسباب عدة منها ما يتعلق باعتبار السن كالأطفال الذين سعت كل التشريعات إلى وضع أحكام وقواعد ملزمة لأصحاب العمل لتشغيلهم وذلك سواء في قانون العمل أو في قوانين خاصة بهم. وبالتالي فإن تشغيل الأطفال يدخل ضمن نطاق تطبيقه جميع الأنشطة والأعمال التي تدخل ضمن نطاق تطبيق قانون العمل.

وحقيقة الأمر أن الأطفال يعملون في شتى القطاعات وفي جميع أشكال الأنشطة الاقتصادية سواء الصناعية أو التجارية أو الزراعية أو غيرها، كالأنشطة غير المنتظمة مثلا، والأعمال الهامشية كالعمل في الشوارع أو في الورش الحرفية.

الفرع الثاني

بعض الأعمال المستثناة من نطاق تطبيق الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.

لقد تمت الإشارة سابقا إلى أن القواعد المنظمة لتشغيل الأطفال تنطبق على جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسونها بيد أن هذا المبدأ العام يخضع لبعض الاستثناءات التي تعد انتقاصا من الحماية الكاملة التي تنشدها مختلف التشريعات الداخلية ومن بين هذه الاستثناءات: الأعمال الزراعية (أولا)، العمال الأسرية (ثانيا)، أعمال الخدمة المنزلية (ثالثا).

أولا: الأعمال الزراعية: لقد استثنت العديد من التشريعات الأعمال الزراعية من نطاق تطبيق عمل الأطفال كالمشرع المصري الذي نص في المادة 103 من قانون العمل رقم 12

¹ أنظر أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1995، ص15.

² أنظر عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1998، ص16.

لسنة 2003 على ان أحكام هذا الفصل - فصل تشغيل الأطفال - لا تسري على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة، والمقصود بالزراعة البحتة: الزراعة التي تعتمد على التشغيل اليدوي، أو الآلات البسيطة في الحرث والري والبذر، وجني المحصول دون استعمال الميكنة، وقد تكون العلة من هذا الاستثناء هي عدم انتظام عمالة الأطفال في هذا النوع من الأعمال، أو لأن العمل في الزراعة لا يحمل كثيرا من المخاطر على الأطفال؛ لأنه يتم غالبا تحت إشراف الأب أو داخل نطاق الأسرة، لكن هذه المبررات غير مقنعة لأن العمل في الزراعة قد يحمل للأطفال الكثير من الأخطار التي تعوق نموهم وتعليمهم.

بيد أن هذا الاستثناء مقيد بهذا الفصل دون غيره، أي أن صاحب العمل يظل ملتزما بالأحكام العامة لقانون العمل تجاه عمالة الأطفال في المجال الزراعي كيفما كانت ظروف هذا الأخير¹.

ثانيا: الأعمال الأسرية: لقد استثنت كذلك بعض التشريعات الأعمال الأسرية من نطاق تطبيق عمل الأطفال مثلما استثنتها من قانون العمل ومصطلح الأسرة يشمل في القانون المدني كل ذوي القربى، ولكن هناك بعض التشريعات العمالية لم تأخذ بهذا المفهوم العام والواسع للقربى، وإنما حددت الأشخاص المستثنين، وذكرت من بينهم فروعهم، وصلة القرابة بالمعنى السابق تقتضي أن يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا حتى تكون له أسرة، ومن ثم لا يتحقق الاستثناء إذا كان صاحب العمل شخصا معنويا كشركة مثلا حتى ولو كان أحد العمال فرعا لأحد الشركاء فصاحب العمل هو الشخص المعنوي وليس الشريك.

ثالثا: أعمال الخدمة المنزلية : أن استثناء الأطفال العاملين في المنازل من قوانين العمل الوطني بشكل متكرر يتركهم بدون أي حق قانوني؛ لذلك أشارت منظمة العمل الدولية في تقرير لها أن تصديق وتنفيذ اتفاقية العمال المنزليين يعتبر الأداة الحاسمة في وضع حد لعمالة الأطفال في المنازل وتحسين حياة الملايين منهم؛ لذلك فهي تدعو المدافعين عن الأطفال في كل الدول إلى تشجيع حكوماتهم على التصديق على اتفاقية العمال المنزليين رقم 189²، وفي انتظار تحقيق ذلك - سيظل حسب تقرير أخير لمنظمة العمل الدولية التابعة

¹ أنظر محمد أنور حامد علي، مرجع سابق، ص 352.

² صادقت على هذه الاتفاقية سبع دول هي لأورغواي، الفلبين، موريشوس، نيكاراغوا، إيطاليا، بوليفيا، باراغواي.

للأمم المتحدة - أكثر من 10 ملايين طفل حول العالم تتراوح أعمارهم ما بين 5 أعوام و14 عاماً يعملون خدماً في منازل الأثرياء في ظروف تشبه العبودية، إذ يقومون بأعمال الطهي والتنظيف ورعاية الحداثق ورعاية الأطفال وكبار السن، كما أشار التقرير إلى أن 6.5 مليون طفل عامل، يتعرضون لمخاطر تهدد حياتهم لقيامهم بأعمال لا تتناسب مع طاقتهم البدنية، فضلاً عن عدم منحهم أي حقوق مادية مقابل الجهد الذي يبذلونه ويتعرضون للتمييز والاضطهاد وللتعنيف البدني والنفسي والجنسي.

بعد تعرفنا على أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في الاتفاقيات الدولية وبعض التشريعات الداخلية سنعالج في هذا الفصل الموالي ضوابط تطبيق الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.

الفصل الثاني

ضوابط تطبيق الحماية القانونية لتشغيل الأطفال

لقد أثمرت الجهود المبذولة من طرف منظمة العمل الدولية ومختلف التشريعات الداخلية للدول خلال السنوات الأخيرة إلى إقرار مجموعة من القواعد القانونية المتعلقة بتنظيم تشغيل الأطفال مما أسهم كثيرا في حمايتهم من شتى أشكال الاستغلال الاقتصادي بالإضافة إلى وضع حد لمعاناتهم داخل مجالات العمل. ومن بين أهم هذه القواعد تحديد الأهلية القانونية لالتحاق الأطفال بسوق العمل، وضرورة احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها قبل التحاقهم بمناصب عملهم، غير أن هذه القواعد تخضع لمجموعة من الضوابط ندرسها من خلال المبحثين المواليين: ضوابط الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل (المبحث الأول)، وتحديد اجراءات التحاق الأطفال بالشغل (المبحث الثاني).

المبحث الأول

ضوابط الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل

الأهلية في اللغة : هي الصلاحية. أما في الاصطلاح: فتعني صلاحية الشخص لثبوت الحقوق المشروعة له و وجوبها عليه، و صحة التصرفات منه¹. أو هي صلاحية الشخص لاكتساب الحقوق والتحمل بالالتزامات، ومباشرة التصرفات القانونية التي يكون من شأنها أن تكسبه حقا، أو تحمله التزاما على وجه يعتد به قانونا²

و في نفس المعنى، عرفها البعض أنها: صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات القانونية، و التي تنتج آثارها في حقه هو³. ولكن قبل الحديث عن ضوابط الأهلية للالتحاق بالعمل نعالج في (المطلب الأول) الأهلية في كل من القانون المدني وقانون الأسرة، أما (المطلب

¹ CF Daniel Fasquelle et Marie Alice Fasquelle – Leonetti, Droit des personnes et droit des biens, edition Vuibert, P 27.

² أنظر إدريس العلوي العبدلاوي: نظرية العقد- مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء ، 1996، ص: 304.

³ أنظر رأفت محمد حماد. النظرية العامة للحق. دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي. دار النهضة العربية. القاهرة. ص 95.

الثاني) سيخصص للأهلية القانونية للالتحاق بالعمل ومعايير تحديدها، أما (المطلب الثالث) نخصه للاستثناء الوارد على الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل.

المطلب الأول

الأهلية في كل من القانون المدني وقانون الأسرة

الشيء الأساسي الذي يهم كل فرد بصفة خاصة، هو معرفة الأهلية اللازم توفرها لإمكان مباشرة التصرف القانوني، أو اتخاذ الإجراء القضائي، فنجد مثلا الشخص قبل إبرام عقد معين يتساءل ما إذا كان القانون يميز له ذلك، و ما إذا كان الطرف الآخر في العقد أهل للقيام به، وهذا نظراً لما يقرره التعاقد من حقوق، و ما يفرضه من التزامات¹. فالأهلية إذن هي في جوهرها مسألة سن و عقل و تدبير، فبعض الأفراد لا تتوافر لديهم الصلاحية للمعاملات إلا متى بلغوا سناً معينة تكفل لهم من النضوج ما يمكنهم من رعاية مصالحهم. لذلك نجد المشرع لما يمنع بعض الأفراد من القيام بالتصرفات القانونية كلها أو بعضها حسب الأحوال فإن ذلك ينبعث غالباً من الرغبة في حماية هؤلاء الأفراد من عديمي الأهلية أو ناقصيها². وإذا ما ولجنا نطاق القانون المدني لمعرفة كنه الأهلية تبين لنا أن هذا الأخير يميز بين نوعين من الأهلية، أهلية الوجود (Capacité de jouissance) (فرع أول) و أهلية الأداء (capacité d'exercice) (فرع ثاني).

الفرع الأول

أهلية الوجود³

لن نفصل فيها كثيراً فهي تعني قابلية الشخص لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وتثبت له هذه الأهلية من وقت ميلاده إلى وقت موته؛ لذلك فهي وفق هذا المعنى تسير مع

¹ أنظر محمد كمال حمدي، الأحكام الموضوعية في الولاية على المال. منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة، ص 7.

² أنظر جمال مرسي بدر. النيابة في التصرفات القانونية، طبيعتها و أحكامها و تنازع القوانين فيها. دار الفكر العربي. 1980. ص 39

³ يرى بعض الفقه إن أهلية الوجود سميت بهذه التسمية لأنه ينظر للإنسان من خلالها من جهتين: من جهة كونه صالحاً لان يجب له، كوجوب ثبوت نسبة الابن من أبيه، ومن جهة كونه صالحاً لان يجب عليه، كوجوب دفع ثمن المبيع له من أمواله، ومن أسباب التسمية إن الوجود بما ثابت للإنسان وعليه.

الشخصية القانونية للإنسان وجودا أو عدما، أو كمالا ونقصانا¹، ويتضح من خلال هذا التعريف أن أهلية الوجوب هي صلاحية الشخص من الوجهة القانونية، لتلقي الحقوق وتحمل الالتزامات أي صلاحيته لوجوب الحقوق له والالتزامات عليه. وهي تمثل الأهلية القانونية في وجهها السلبي الذي يقتصر على تلقي الحقوق وتحمل الالتزامات دون تدخل إرادي من الشخص، ولكنها لا تشمل وجهها الإيجابي المتمثل في المساهمة إيجابياً في إنشاء هذه الحقوق والالتزامات.

الفرع الثاني

أهلية الأداء

تعتبر محل إسقاط في دراستنا هذه فتعني: صلاحية الشخص للقيام بالتصرفات القانونية، أي صلاحيته لاستعمال حقوقه بعد أن ثبتت له²، بينما عرفها البعض فقال: هي صلاحية الشخص لأن يباشر التصرفات القانونية التي تكسبه حقاً أو تحمله التزاماً. بينما نظر البعض الآخر على أنها: صلاحية الشخص للالتزام بمقتضى تصرفاته الإرادية، أو صلاحيته لاستعمال الحقوق وأداء الالتزامات. وبمقارنة كل هذه التعريفات نجد أنها واحدة في الجوهر والمضمون، فأهلية الأداء تعني صلاحية الشخص لصدور التصرفات منه صحيحة ومعتبرة في نظر القانون لتنتج آثارها كاملة³ كإبرام العقود مثلا التي تعد من أهم مصادر الالتزام، وأهلية الأداء مرادفة للمسؤولية، وأساس ثبوتها التمييز⁴ والإدراك⁵ وهي تنقسم إلى نوعين أهلية أداء

¹ أنظر عزاوي عبد الرحمان، السن القانونية للعمل والحماية المقرر لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، تصدر عن جامعة الجزائر الجزء 33 رقم 02، 1995، ص 402.

² إن أهلية الأداء تختلف عن الولاية، فالولاية (ولاية الولي أو الوصي) هي صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات القانونية التي تنتج آثارها في حق الغير (القاصر)، فهي سلطة شرعية تقوم على ترخيص من القانون تجعل للشخص الحق في أن يقوم بعمل ينتج أثره في حق شخص آخر. أما أهلية الأداء فهي كما ذكرنا صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات القانونية، والتي تنتج آثارها في حقه هو، مما يترتب على هذه التفرقة أن فقدان أهلية الأداء يؤدي إلى بطلان العمل القانوني، أما فقدان الولاية فيؤدي إلى عدم نفاذ هذا العمل في حق من يقصد التزامه به، لأن القاعدة العامة في القانون أن الشخص لا يستطيع بإرادته أن يلزم إلا نفسه ما لم يتصرف عن الغير بتفويض صحيح منه أو من القانون.

³ أنظر وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، الجزء الرابع النظريات الفقهية والعقود، دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر، دمشق، الطبعة الثانية 1985، ص 121.

⁴ يقصد بالتمييز استواء العقل بنضجه وعدم اختلاله بأي مؤثر يؤثر فيه كالجنون والمرض مثلا

⁵ يقصد بالإدراك الملكة العقلية التي تؤهل الشخص لمعرفة الأشياء، أي تجعله قادرا على أن يدرك ماهية أفعاله ويقدرها والمقصود بماهية أفعاله هو فهمها من حيث كونها عملا يترتب عليه نتائج العادية، وليست المقصود منها فهم ماهيتها في القانون

ناقصة وأهلية أداء كاملة وذلك لتأثرها السن، أو بالأحرى الأدوار الطبيعية التي يمر بها الإنسان على الشرح التالي:

أولا: أهلية أداء ناقصة

" وهي صلاحية الشخص لصدور بعض التصرفات منه دون البعض الاخر، وهي التي يتوقف نفاذها على رأي غيره، وهذه الأهلية تثبت للشخص في دور التمييز"¹، ويعني التمييز هنا حسب الفقيه وهبة الزحيلي: أن يصبح الطفل بحالة يميز فيها بين الخير والشر، والنفع والضرر ويعرف معاني الألفاظ والمقصود منها إجمالاً فيدرك أن البيع مثلاً سالب للمال وأن الشراء جالب له.

وتمتد هذه المرحلة حسب القانون الجزائري من سن 16 سنة إلى سن 19 سنة يعتبر الصغير فيها مميزاً²، وفي هذه المرحلة بالضبط يكتسب الشخص أهلية أداء غير أنها تكون ناقصة وذلك لضعف إدراكه وقصور أهليته التي تجعله في حاجة إلى من يكملها فتكون بذلك تصرفاته تحت رقابة من له ولاية أو وصاية عليه؛ قصد تدريبه وحمايته في نفس الوقت ويقسم الفقهاء تصرفات ناقص الأهلية إلى ثلاثة أقسام، وهو نفس التقسيم الذي أورده المادة 83 من قانون الأسرة:

- 1- تصرفات نافعة نفعاً محضاً: وهي التصرفات التي تملأ الذمة المالية لناقص الأهلية دون أن تنقص منها أو بعبارة أخرى هي التصرفات التي يترتب عليها دخول مال في ملكية ناقص الأهلية من غير عوض أو مقابل، وتسمى أهلية الاغتناء كالهبة والوقف والوصية وغيرها فهذه صحيحة على إطلاقها دون إذن أو إجازة من ولي أو وصي .
- 2- تصرفات ضارة ضرراً محضاً: وهي عكس الأولى حيث يترتب عليها خروج شيء من ملكيته دون أن يصطحبه مقابل، ويطلق عليها أهلية التبرع كالإقراض وكفالة

¹ أنظر وهبة الزحيلي، نفس المرجع، ص121.

² أنظر رشيد بن شويخ، الحماية القانونية للصغار (دراسة في التشريع الجزائري)، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، تصدر عن جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية العدد الأول، سنة 2004، ص 166.

الغير بالدين، فهذه لا تصح، وتقع باطله حتى ولو أجازها الولي أو الوصي، لأنهما لا يملكان القيام بها أصلاً وبالنتيجة لا يتمتعان بإجازتها.

3- تصرفات دائرة بين النفع والضرر: وهي تتضمن جميع التصرفات التي تحدث الربح والخسارة، وفيه يحصل كلا الطرفين على مقابل ما أعطى، وتعرف بأهلية الإدارة وأهلية التصرف كالبيع والشراء والإيجار والشركات وغيرها من عقود المعاوضة، فهذه تصرفات تصح من الصبي غير أنها تبقى موقوفة على إذن الولي أو إجازته، فإذا أجازته صحت ونفذت وإلا رفضت وبطلت¹، والإجازة هنا الغرض منها مراعاة مصلحة القاصر وجبر نقص أهليته²

ثانياً: أهلية أداء كاملة

" هي صلاحية الشخص لمباشرة التصرفات على وجه يعتد به شرعاً، دون توقف على رأي غيره، وتثبت لمن بلغ الحلم عاقلاً، أي للبالغ الراشد، فله بموجبها ممارسة كل العقود ومن غير توقف على إجازة أحد"³. فإذا أصبح الشخص رشيداً صار كامل الأهلية وبذلك يستطيع مزاوله جميع التصرفات القانونية، وتنتهي الولاية على أمواله، لذلك ربط المشرع بين اكتمال سن الرشد و اكتمال الأهلية، وأضاف شرطاً آخر وهو أن يكون حين بلوغها، أي بلوغ سن الرشد قد بلغها وهو متمتع بقواه العقلية، أي دون أن يعتره عارض من عوارض

¹ أنظر عزوي عبد الرحمان، السن القانونية للعمل والحماية المقررة لصغار السن وفقاً لقانون علاقات العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 399.

² ويجبر هذا النقص من خلال جعل هذه التصرفات قابلة للبطلان لمصلحة القاصر، فله المطالبة ببطلان التصرف عند بلوغه سن الرشد، على أن يرد ما تلقاه من عقد في حدود ما عاد عليه من نفع، فإذا لم يكن قد أفاد شيئاً، كأن يكون قد أنفق ما تلقاه من غير جدوى أو أشياء غير مشروعة، فلا يلزم بالرد، ومعنى قابلية التصرف للبطلان في هذه الحالة، أنه ينتج كل آثاره كالتصرف الصحيح تماماً حتى يقضى ببطلانه بواسطة القضاء بناءً على طلب القاصر بعد بلوغه أو طلب وليه. ويسقط الحق في طلب بطلان هذا التصرف بالإجازة سواء من القاصر بعد بلوغه أو من الولي أو من المحكمة حسب الأحوال. قلنا انه يترتب على الحكم ببطلان التصرف الذي صدر من ناقص الأهلية أن يزول أثر التصرف ليس بالنسبة للمستقبل فقط بل بالنسبة للماضي أيضاً بأثر رجعي، فيسترد القاصر ما دفعه ولكن المتعاقد الآخر لا يسترد ما قبضه من ناقص الأهلية إلا بمقدار ما عاد عليه من نفع من تنفيذ العقد، فإذا لم يكن قد عاد على ناقص الأهلية أي نفع لا يرجع عليه الآخر بشيء، إلا أن هذه النتيجة قد تغري القاصر بأن يستعمل طرماً احتيالية لإخفاء نقص أهليته، حتى يصل إلى إبرام تصرفات سرعان ما يطلب بإبطالها إذا ما بلغ رشده، إلا انه يلاحظ أن القاصر قد ارتكب تدليساً في هذه الحالة، وهو فعل غير مشروع يستوجب التعويض استناداً إلى قواعد المسؤولية التقصيرية. فالمطالبة ببطلان التصرف من قبل القاصر لن يحول دون إمكان الحكم عليه بتعويض المتعاقد معه إعمالاً لقواعد المسؤولية التقصيرية التي يكفي لإعمالها أن يكون الشخص مميزاً.

³ أنظر وهبة الزحيلي، نفس المرجع، ص 122.

الأهلية¹ فإن بلغها وهو محجور عليه فإنه يكون ناقص الأهلية رغم بلوغه سن الرشد ، فالقانون لا يمكنه في منح الأهلية أو منعها أن يربط ذلك بالتمييز العقلي لدى الأفراد بل يربط ذلك بضوابط في حالة الشخص الظاهرة حيث يأخذ منها دليلاً على قدرته وإدراكه ، ثم يفترض توافره ، أي توافر الرشد في الشخص ، ويجعل لصاحبها ما يتوافر مع هذا المقدار وقد يأخذ هذا الضابط من السن أو من الحالة العقلية للشخص، وطبقاً للمبادئ العامة للالتزامات في القانون المدني فإن الأصل في الشخص أن يكون ذا أهلية كاملة متى بلغ سن الرشد عاقلاً، ما لم يقرر القانون عدم أهليته أو يجد منها². والقانون المدني الجزائري وقانون الأسرة ينصان على التوالي في المادة 40 من التقنين المدني " بأن كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية، ولم يحجر عليه يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية. وسن الرشد تسع عشرة (19) سنة كاملة ". والمادة 86 من قانون الأسرة " من بلغ سن الرشد ولم يحجر عليه، يعتبر كامل الأهلية". وهذه المبادئ أو القواعد تعد من النظام العام ولا يجوز مخالفتها قطعاً، وهذا ما تجمع عليه مختلف الدراسات الفقهية والتشريعات الوطنية المقارنة.

ففي الجانب الفقهي يشير الدكتور عبد الرزاق السنهوري بهذا الخصوص إلى أنه " لا يجوز أن يعطى شخص أهلية غير متوافرة عنده، ولا أن يوسع عليه فيما نقص عنده منها، كما لا يجوز الحرمان من أهلية موجودة أو الانتقاص منها، وكل اتفاق على شيء من ذلك يكون باطلاً"³.

وهو نفس ما أشارت إليه القوانين الوطنية كالقانون المدني الجزائري⁴ وقانون الأسرة، وقانون العمل رقم 11/90 الذي اهتم بدوره هو كذلك بتحديد سن قانونية دنيا للعمل لا يجوز التنازل عنها وذلك في إطار الحماية القانونية المقررة للأطفال في مجالات العمل، غير أن الشيء الأساسي الذي يمكن أن الوقوف عليه من خلال الحديث عن هذه النقطة - الحماية القانونية المقررة للأطفال في مجال العمل - هي تلك التصرفات الصادرة عن ناقص

¹ أنظر المواد 40 و42 و43 من القانون المدني الجزائري

² أنظر عزاوي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص400.

³ أنظر عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول (مصادر الالتزام)، دار إحياء التراث العربي

⁴ تنص المادة 45 من القانون المدني على أنه ((ليس لأحد التنازل عن أهليته ولا لتغيير أحكامها))

الأهلية المميز والتي يعتد بها قانونيا كإطار عام للتعامل والتعاقد في مفهوم القانون المدني، ومدى انعكاسها على أهلية الطفل في إبرامه لعقد العمل - أي تحديد السن القانونية الدنيا للعمل - وفقا لمبادئ الحماية المقررة له في قانون العمل، مع الإشارة إلى أن عقد العمل هو من عقود المعاوضة، لأنه مبني على فكرة الجهد أو العمل مقابل الأجر، فعندما يستفيد رب العمل من جهد العامل فإن ذلك لا يكون بالمجان، ولكن مقابل أجر يدفعه للعامل، ويمكن أن نستنبط ذلك من خلال التعريفات الفقهية، أو من بعض التشريعات التي تشير في مضمون تعريفاتها إلى أن عقد العمل هو: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"¹، على خلاف المشرع الجزائري الذي لم يضع أي تعريف لعقد العمل وإنما اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل وهو لا يخرج من حيث المبدأ عن القواعد التي تحكم العقود في القانون المدني، غير أنه تجاوز تلك القواعد العامة المعروفة في القانون المدني فيما يتعلق بأهلية العمل بسبب الطبيعة الخاصة لعقد العمل² وهذا ما ستنم دراسته في هذا المطلب الموالي.

المطلب الثاني

الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل ومعايير تحديدها

تنص المادة 1/55 من الدستور الجزائري على أن لكل المواطنين الحق في العمل. وهذا الحق معترف به لجميع المواطنين الجزائريين سواء كانوا ذكورا أو إناثا بالغين أو أطفالا وما يهمننا بهذا الخصوص هذه الفئة الأخيرة التي سمح لها القانون بإمكانية ممارسة بعض الأعمال والأنشطة المهنية بمقتضى شروط ترمي إلى حمايتهم من كل صور الاستغلال التي قد يتعرضون لها عند تشغيلهم، ومن بين أهم الشروط التي تستدعي الوقوف والاهتمام بها هي توفر الأهلية القانونية للعمل أو لإبرام عقد العمل، والأصل في القواعد العامة - كما تمت الإشارة إليه - أن التصرفات القانونية لناقص الأهلية المميز خصوصا الدائرة بين النفع والضرر تكون صحيحة مرتبة كافة آثارها إلى أن يتقرر إبطالها ممن قرر البطلان لمصلحته ما لم يسقط الحق في التمسك

¹ أنظر أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية -، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998، ص 15.

² أنظر عزراوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 395.

بالبطلان. وهذا هو مؤدى فكرة البطلان النسبي للتصرفات، إلا أن الطبيعة الخاصة لعقد العمل جعلت هذا الأخير لا يعرف فكرة البطلان النسبي، فإما أن يكون العقد صادرا من طفل غير مسموح له بإبرام عقد العمل وفي هذه الحالة يكون العقد باطلا بطلانا مطلقا، ويكون لكل ذي مصلحة التمسك به، وللقاضى أن يقضى به من تلقاء نفسه ولو لم يطلب منه ذلك، وإما أن يبرم عقد العمل من الطفل في حدود السن القانونية المسموح بها، ويكون بذلك العقد صحيحا كما لو كان صادرا عن كامل الأهلية¹، وتكون بذلك أهلية إبرام عقد العمل تختلف عن أهلية إبرام التصرفات المدنية الأخرى، ومثالا على ذلك نجد أن المادة 62 من قانون الولاية على المال بمصر تشير إلى أن عقد العمل الذي يبرمه الصبي المميز وفقا لأحكام القانون يقع صحيحا مرتبا لكامل أثاره دون أن يكون مهتدا بالزوال². وهذا كاستثناء من حكم المادة 2/111 من القانون المدني المصري، ولكن حرصا من المشرع على مصلحة الطفل العامل وحماية له من قلة خبرته نص في نفس المادة على أنه: يحق للمحكمة أن تنهي عقد العمل بناء على طلب يقدمه الوصي أو ذي الشأن رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله، أو لأي مصلحة أخرى ظاهرة.

وأوضحت المذكرة الإيضاحية أن المصلحة الظاهرة يقصد بها " مرض القاصر، أو توافر الاستعداد الدراسي له في تحصيل العلم بما ينبىء له بمستقبل أفضل، أو توافر الاستعداد الفني لديه الذي يؤهله للاشتغال في أحد ميادين الفن، أو لاحتمال له فرصة أفضل لتحسين مركزه واقتضاء أجر أفضل لو اشتغل بمهنة أخرى"³ والسؤال الذي يطرح هنا ما هي الأهلية القانونية التي حددها المشرع لإبرام الطفل لعقد العمل؟ وما هي معايير تحديدها؟ والإجابة عن هذا السؤال تقتضي الحديث عن أهلية الطفل في إبرام عقد العمل بصفته عاملا تارة، وبصفته رب عمل تارة أخرى، غير أننا سنقتصر في إجابتنا على الشق الأول بصفته عاملا؛ لأن مجال الدراسة

¹ أنظر أحمد عبد التواب محمد بمجت، أهلية الحدث في إبرام عقد العمل الفردي وفي قبض الأجر وغيره والتصرف فيه على ضوء أحكام قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996، المجلة القانونية الاقتصادية تصدر عن كلية الحقوق بجامعة الرقازيق، العدد الثامن، سنة 1996، ص 356.

² يبرر الفقه هذا الحكم الوارد بالمادة 62 من الولاية على المال على أن المشرع أراد أن ييسر الأمور لتشغيل الأطفال لذلك أعفى رب العمل من صعوبة التأكد من سن الطفل العامل وفي نفس الوقت من صعوبة الاتصال بالولي أو الوصي للتحقق من ذلك، هذا علاوة على أن عقد العمل هو عقد يقوم على الاعتبارات الشخصية في جانب العامل فلزم بذلك رضا العامل شخصيا ولا يمكن أن ينوب عنه أحد في ذلك وبالتالي فإن النص على أهلية الطفل لإبرام عقد العمل يعني في حد ذاته أن لا ولاية لأحد في إبرامه عنه لأن الولاية لا تكون إلا حيث يكون هناك نقص للأهلية.

³ أنظر أحمد عبد التواب محمد بمجت، مرجع سابق، ص 373.

يتمحور حول الأطفال بصفتهم عاملين. حيث نعالج الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل (الفرع الأول)، ومعايير تحديدها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل (الحد الأدنى لسن التشغيل).

تقضي الاعتبارات الإنسانية بحظر تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا بعد مرحلة القدرة على العمل رعاية لحداثة سنهم، ومحافظة على صحتهم. لذلك فقد كان تحديد سن دنيا لعمل الأطفال من بين الدوافع التي دفعت المشرع للتدخل في شؤون العمل، حيث تنص المادة 15 من القانون 11/90¹ على أنه: " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف² عن (16) سنة....".

أتت صياغة المادة في شكل قطعي بالنص على أنه " لا يمكن في أي حال من الأحوال... " فحددت بذلك سن 16 سنة كاملة وقت إبرام العقد كسن قاعدي للتوظيف لا يجوز معه قبول حدود دنيا أخرى، وهي السن التي تجاوزت طموحات المنظمة العالمية للعمل وروح الاتفاقيات والمعايير الدولية في هذا الشأن ونذكر على وجه الخصوص الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 والمتعلقة بالسن القانونية الدنيا للقبول في الأعمال الخفيفة³ والتي حددها

¹ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ: 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل الصادر في الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990، ص562.

² لقد استعمل المشرع الجزائري مصطلح التوظيف استنادا إلى المفهوم القانوني واللاتحي الذي كان يضمن للعامل علاقة عمل غير محددة المدة والتثبيت في منصب العمل في ظل قانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وبقيت العبارة مستعملة في ظل قانون 11/90 رغم اعتماد هذا الأخير على التعاقد كأساس لعلاقة العامل بالمستخدم سواء كانت محددة أو غير محددة المدة في حين استعملت تشريعات دول أخرى مصطلح قريب من المفهوم التعاقد كأساس لعلاقة العمل كالتشغيل والالتحاق بالعمل.

³ لقد أجازت الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 الإذن بممارسة أعمال خفيفة ومحدودة في أنشطة تحددها السلطات الوطنية، وذلك في حالة المراهقين البالغين من 13 إلى 15 سنة وفي الدول النامية من 12 إلى 14 سنة. وحسب تعريف غير دقيق لهذا المفهوم فإن هذه الأعمال لا يجب أن تؤدي إلى المساس بصحة ونمو الطفل، ولا يجب أن تحول بين الطفل والذهاب إلى المدرسة والمشاركة في برامج التوجيه أو التكوين المهني التي تنظمها السلطات المختصة، أو أن تنتقص من قدرته على الاستفادة من التعليم الموجه إليه. ففي مفهوم العمل الخفيف تؤخذ صحة وتربية الطفل بعين الاعتبار بشكل خاص، إلا أن ملاحظ أنه لم تكن هناك أية محاولة جادة أو مجهود فعال للسماح بتطبيق المعايير المناسبة لذا يبدو من الصعوبة بمكان تحديد معنى الأعمال الخفيفة. أنظر

OMS, Rapport d'un groupe d'études de ((La santé de l'enfant au travail ;risques particuliers)) IOMS,sériede rapports techniques n°756,OMS, Genève,1987,52p. P6.

بسن 15 سنة على النحو الموضح سلفاً¹، وهذا التحديد لم يستحدثه قانون 11/90 وإنما تضمنته كذلك قوانين العمل السابقة، كالأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²، والقانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل³. وتقيدت به مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة، غير أن بعضها قد خرج عن هذه القاعدة بتحديد سن أدنى أعلى من السن القانونية كالاتفاقية الجماعية المتعلقة بمؤسسة السوناطراك⁴. وحسب التشريع المعمول به فإن الاتفاقية الجماعية للعمل لا يمكن أن تتضمن أحكاماً مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، كما لا يمكن لها أن تتضمن أحكاماً أقل امتيازاً من الأحكام التي منحها القانون وإلا كانت تلك الأحكام باطلة وعديمة الأثر وبالتالي فإن هذه السن التي تضمنتها هذه الاتفاقيات تعد مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وتمس بالحقوق القانونية المكرسة للعمال مما يتعين أبطالها حسب نص المادتين 134⁵ و135⁶ من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. فالمادة 15 هي قاعدة أمرة وهي من النظام العام، فلا يجوز مخالفتها، "والأجدر بالاتفاقيات الجماعية التي حددت سن أدنى أعلى من السن القانونية أن تقيّد بالسن الأدنى المحدد قانوناً كمبدأ عام واستثناء عن المبدأ العام يمكنها أن تضع سناً أعلى يتناسب مع خصوصية بعض مناصب العمل التي لا يمكن للعامل القاصر أن يقوم بها"⁷.

¹ أنظر المادة 2 الفقرة الثالثة من الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973.

² أنظر، المادة 180 من الأمر 31/75 المؤرخ في 27 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص-الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 16 ماي 1975.

³ أنظر، المادة 44 القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، المؤرخ في 15 أوت 1978، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 32، لسنة 1978، والتي تنص على ((بجدد السن الأدنى للتوظيف بموجب القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة، ولا يمكن في أي حال أن يقل عن 16 سنة))

⁴ Cf Article 33 de la convention collective de SONTRACH: " L'âge minimum, pour un recrutement , est fixé à 18ans révolus, sauf dans du contrat d' apprentissage ".

⁵ تنص المادة 134 من القانون 11/90 على أنه " إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي مخالف للتشريع المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائياً على الجهة القضائية المختصة"

⁶ تنص المادة 135 من القانون 11/90 على أنه "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به"

⁷ أنظر بن عزوز بن صابر مشاركة العمال القصر في انتخاب ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة، مداخلة في يوم دراسي حول تشغيل القصر بتاريخ 22 نوفمبر 2011، من تنظيم مخبر حقوق الطفل التابع لكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، ص 08.

والسن التي نص عليها المشرع الجزائري هي ذات السن التي اشترطها المشرع الفرنسي، حيث نص في المادة ل 1-211 من قانون العمل على أن السن الدنيا لتشغيل الأطفال هي 16 سنة تسري على مختلف القطاعات¹ غير أنه ميز بين أصناف من العمال القصر، ووضع لكل صنف أحكامه، وترتبط السن الدنيا للعمل بالتححرر من التعليم الإلزامي²، وينطبق الأمر نفسه على قانون العمل الأردني رقم 08 الصادر سنة 1996 المعدل والذي نص في مادته 73 على أنه: بمراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشرة من عمره بأي صورة من الصور.

وفي الوقت ذاته ذهبت التشريعات العمالية في بعض الدول العربية إلى تقرير مستويات دنيا مختلفة لبدء سن العمل بالنسبة للأطفال، فنجد المادة 99 مثلا من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 الصادر سنة 2003 تمنع تشغيل الأطفال قبل بلوغهم "سن إتمام التعليم الأساسين، أو أربعة عشر(14) سنة أيهما أكبر"، ونص هذه المادة نجده يربط بين السن الأدنى للعمل الذي يتوافق والاستثناء الذي أقرته الاتفاقية رقم 138- بالتخفيض من 15 سنة إلى 14 سنة - و سن إتمام التعليم الإلزامي التي صارت بعد زياد سنة إلى مرحلة التعليم الابتدائي خمسة عشر (15) عاما، وهو ما يتفق والحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال التي تحددها نفس الاتفاقية المذكورة أعلاه، ويأخذ هذا الربط شكل المفاضلة بينهما من حيث أيهما أكبر كما ورد

¹ Art. L 211-1 Sous réserve des disposition de la deuxième phrase de l'article L.117-3 (les mineurs de moins de seize ans ne peuvent être admis ou employés dans les établissements et professions mention nés au premier alinéa de l'article L 200-1 dans les cas suivants .

Art. L.200-1 sont soumis aux disposition du présent livre le établissements industriel et commerciaux et leurs dépendances, , de quelque nature qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux, même s ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles et le syndicats professionnels et associations de quelque nature q ue ce soit.

Sont également soumis à ces disposition les établissement ou ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père ,soit de la mère, soit du tuteur, même lorsque ces établissement exercent leur activité sur la voie publiq ue.

²Cf, Denis Gatumel, le droit du travail en France, Principe et approche pratique du droit du travail, Edition Francis lefebevre, 15 Edition,2004 ,p 54.

في متن المادة 99. وهناك بعض الدول العربية أخذت بأصل الاتفاقية في تحديد الحد الأدنى للالتحاق بالعمل وهو 15 سنة، كقانون العمل الليبي وقانون العمل العراقي اللذين نصا على أنه: يمنع استخدام الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشرة سنة، وقانون العمل المغربي الذي نص في المادة 143 من مدونة الشغل الجديدة على أنه: لا يمكن تشغيل الأحداث ولا قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة¹، في حين أن البعض الآخر أخذ بسن 14 سنة كقانون العمل الموريتاني مثلا، وقانون العمل البحريني².

وهناك بعض الدول العربية التي ابتعدت كثيرا في قوانينها عن معايير العمل الدولية في تحديد الحد الأدنى للعمل كقانون العمل السوداني الذي نص على أنه: لا يمكن تشغيل الأطفال قبل بلوغهم الثانية عشر من عمرهم³، مخالفا بذلك المشرع السعودي الذي حدد السن الأدنى للالتحاق بالأطفال بالشغل بـ 13 سنة.

وبهذا الخصوص قد يتساءل البعض: ما هو المعيار الذي يتم على أساسه تحديد السن الأدنى للاستخدام؟ وما هو سبب هذا الاختلاف بين القوانين في تحديد هذه السن؟ هذا ما نشرحه في هذا الفرع الموالي.

الفرع الثاني

معايير تحديد الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل

الإجابة عن السؤال السابق تحتم الإشارة إلى معيارين أساسيين يتم الاعتماد عليهما لتحديد السن الأدنى للعمل وهما: العامل الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة (أولا)، وسن اتمام التعليم الالزامي في كل دولة (ثانيا).

أولا: المعيار الأول هو العامل الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة : لقد أجمع الباحثون في هذا الصدد على أن العامل الاقتصادي خصوصا إذا كان مقرونا بأوضاع

¹ صدرت مدونة الشغل الجديدة تحت رقم 65/99 بتاريخ 2003/12/8 ودخلت حيز التنفيذ في 2004/6/8 وتضمنت 589 مادة.

² أنظر جمال إسماعيل مذكور، أثر إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على البلدان العربية دراسة تحليلية مقارنة، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق بكلية الحقوق قسم التشريعات الاجتماعية جامعة القاهرة، السنة الجامعية 2008، ص 262-263.

³ أنظر المادة 27 من قانون العمل السوداني.

اجتماعية صعبة فإنه يأخذ موقع الصدارة في انبثاق ظاهرة تشغيل الأطفال واستفحالها، حيث يظهر جليا في انحصارها في البلدان الغنية بالمقارنة مع البلدان السائرة في طريق النمو، ويلاحظ في هذا الإطار أن عدد الأطفال العاملين في أوروبا ممن هم دون سن 15 سنة يقدر بمليون طفل عامل، بينما في آسيا والمحيط الهادي فلا تقل أعدادهم فيها دون السن ذاته عن 135 مليون طفل، وفي العالم العربي تدل بعض المؤشرات على ارتفاع نسب هذه الظاهرة بالمقارنة مع النسب المسجلة على المستوى الدولي مما يمكننا من القول أن تردى الظروف الاقتصادية للكثير من الأسر في هذه الدول يعتبر أحد الأسباب الرئيسية في تضخم الظاهرة¹. فإذا كانت هذه الظروف تساهم بصفة إيجابية في إيجاد ظاهرة تشغيل الأطفال فإنها بالتأكيد تؤثر في الظاهرة ذاتها وذلك من خلال مساهمتها في تحديد السن الأدنى لتشغيل الأطفال وباستعراض الاتفاقيات الدولية التي تنظم عمل الأطفال والصادرة عن منظمة العمل الدولية فإنها لم تتضمن على كثرتها صراحة أي ربط بين الظروف الاقتصادية والاجتماعية من ناحية وتحديد الحد الأدنى لعمل الأطفال من ناحية أخرى، لكنها كانت تتضمن مؤشرات تشير بشكل غير مباشر إلى عناصر متعلقة بتلك الأوضاع كإتاحة سلطات واسعة للتشريعات الداخلية لكل دولة. أولا: حيث سمحت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 60 لسنة 1937 بشأن سن استخدام الأحداث في الأعمال غير الصناعية للقوانين أو اللوائح الوطنية خدمة للفن أو العلم أو التعليم باستثناءات من الالتزام بتطبيق أحكام المادتين الثانية والثالثة اللتين تحددان سن تشغيل الأحداث، أو استثناء بعض الدول صراحة من نطاق تطبيق الاتفاقية. ثانيا: كتأكيد لمبدأ ضرورة مراعاة الظروف الداخلية لكل دولة حيث استثنيت الهند من الخضوع لعدد كبير من الاتفاقيات².

وأول اتفاقية أشارت صراحة إلى ضرورة الربط بين الظروف الخاصة بكل دولة وأحكام الحد الأدنى لسن العمل هي الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام في مختلف القطاعات والتي تعتبر حاليا الوثيقة الدولية العامة في تحديد سن الاستخدام، حيث أجازت المادة الثانية منها في فقرتها الرابعة لأي دولة عضو لم تبلغ

¹ أنظر سوسن عثمان، الاحتياجات الاجتماعية بمنطقة ناصر، بحث منجز من طرف الباحثة شمل 500 مبحوث من أرباب الأسر و250 مبحوث و250 عينة من الأطفال العاملين بين 10 و14 سنة، القاهرة سنة 1993.

² أنظر المادة السادسة من الاتفاقية رقم 05 لسنة 1919، المادة الثانية والسادسة من الاتفاقية رقم 06 لسنة 1919، المادة السابعة من الاتفاقية رقم 59 لسنة 1937، المادة التاسعة من الاتفاقية رقم 60 لسنة 1937.

اقتصادياتها درجة كافية من التطور تخفيض سن الاستخدام الأدنى إلى 14 سنة بدلا من 15 سنة. وهذا إقرار صريح من الاتفاقية بأن العامل الاقتصادي يعد معيارا لتحديد السن الأدنى للاستخدام في قوانين الدول، وهذه النتيجة تقودنا إلى القول أن من بين أسباب اختلاف قوانين الدول في تحديد السن الأدنى للاستخدام هو اختلاف درجة تطور اقتصادياتها وظروفها الداخلية

ثانيا: - المعيار الثاني هو سن إتمام التعليم الإلزامي أو الإجباري في كل دولة : المفهوم الشامل للتعليم هو عبارة عن عملية اكتساب الإنسان لخبرات وتجارب جديدة تساعده على مواجهة مواقف الحياة، أو التكيف لمقتضيات البيئة التي يعيش فيها ويعتبر الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه الطفل الموجه الرئيسي للسلوكات والتصرفات التي تساهم في تكوين شخصيته¹، والمدرسة - باعتبارها المكان الثاني بعد الأسرة بالنظر إلى احتكاك واستمرار تفاعل الطفل - فإنها هي بدورها تعمل على غرس الإحساس الواعي لدى الفرد بالذات وبالآخرين وتدفعه إلى التكيف وبناء العلاقات التي تمكنه من التفاعل وتبادل المعلومات والبيانات، وبذلك فهي تعمل على تزويد الطفل بالعديد من القيم التي تعد الأساس السليم لأي بناء تربوي متميز، وهذا ما أشارت إليه المادة الثانية من القانون التوجيهي للتربية الوطنية². وهذا ما كشف عنه لويد فيشر (Lloyd Fisher) حينما أشار إلى أهمية البرامج والمقررات البيداغوجية في بناء

¹ cf E.BOSETTI et Autres- votre Enfant et psychologue Scolaire, Dunod, Bordas, Paris 1986, P16.

² تنص المادة الثانية على أن رسالة المدرسة الجزائرية تتمثل في تكوين مواطن مزود بمعالم وطنية أكيدة، شديد التعلق بقيم الشعب الجزائري، قادر على فهم العالم من حوله والتكيف معه والتأثير فيه، ومنتفح على الحضارة العالمية. وبهذه الصفة تسعى التربية إلى تحقيق الغايات الآتية:

- تجدير الشعور بالانتماء للشعب الجزائري في نفوس أطفالنا وتنشئتهم على حب الجزائر وروح الاعتزاز بالانتماء إليها، وكذا تعلقهم بالوحدة الوطنية ووحدة التراب الوطني ورموز الأمة.
- تقويم الوعي الفردي والجماعي بالهوية الوطنية باعتباره وثاق الانسجام الاجتماعي وذلك بترقية القيم المتصلة بالإسلام والعروبة والأمازيغية
- ترسيخ قيم ثورة أول نوفمبر 1954 مبادئها النبيلة لدى الأجيال الصاعدة والمساهمة من خلال التاريخ الوطني في تخليد صورة الأمة الجزائرية بتقوية تعلق هذه الأجيال بالقيم التي يجسدها تراث بلادنا التاريخي والجغرافي والديني والثقافي.
- تكوين جيل متشبع بمبادئ الإسلام وقيمه الروحية والأخلاقية والثقافية والحضارية.
- ترقية قيم الجمهورية ودولة لقانون.
- إرساء ركائز مجتمع متمسك بالسلم والديمقراطية متفتح على العالمية والرقى والمعاصرة. بمساعدة التلاميذ على امتلاك القيم التي يتقاسمها المجتمع الجزائري والتي تستند إلى العلم والعمل والتضامن واحترام الآخر والتسامح، وبضمان ترقية قيم ومواقف ايجابية لها صلة على الخصوص بمبادئ حقوق الإنسان والمساواة والعدالة الاجتماعية. أنظر القانون رقم 04/08 المؤرخ في 15 محرم 1429 الموافق لـ 23 يناير 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية الصادر في الجريدة الرسمية العدد الرابع الصادر بتاريخ 19 محرم 1429 الموافق لـ 27 يناير 2008 ص7.

وتكوين شخصية الطفل وذلك باعتبارها أدوات مفرزة لقيم مجتمعية تحكم أنماط السلوك والتعامل¹. ومن المعترف به أن انخفاض مستوى رأس المال البشري يمثل أخطر القيود المعرقة لتطوير الاقتصاديات النامية²، فالاستثمار في تعليم الأطفال يضاف لمخزون رأس المال البشري وبالتالي للدخول المستقبلية³، وعلى هذا الأساس فقد عملت مختلف التشريعات الوطنية العالمية على جعل التعليم الأساسي أو الإلزامي حقا مشتركا لجميع الأطفال، يسمح لهم باكتساب المعارف، والكفاءات الأساسية الضرورية لمواصلة الدراسة في المستوى الموالي، أو الالتحاق بالتعليم والتكوين المهنيين أو المشاركة في حياة المجتمع⁴.

لكن النقطة التي يمكن أن نقف عندها هي أن: ولوج الأطفال عالم الشغل في سن مبكرة نتيجة ظروف معينة يشكل تهديدا حقيقيا لحقهم في التعليم، وهذا ما لم يغفل عنه المشرع حيث نجد أن هناك علاقة وثيقة بين قوانين حماية الأطفال في مجال العمل وقوانين التعليم الإلزامي، وهذا الأمر لا يحتاج إلى دليل؛ لأن الواجب عندما يقضي بتعيين حد أدنى للتحاق الأطفال بعمل معين فإن القوانين التي تقضي بحظر تشغيلهم قبل بلوغ تلك السن لا يقتصر أثرها على المحافظة على صحتهم وإفساح الفرصة أمامهم لنمو أجسادهم خوفا من أن تعثرها علة ما إذا صرح لهم بالعمل، بل إن هذه القوانين تستهدف أيضا أن تسهل للأطفال توجيه نشاطهم وجهدهم لحضور دراسة كاملة، والعمل على الإفادة من الدروس التي يتلقونها. ومن الأمور المتفق عليها الآن أن التربية والتعليم وحدهما هما السبيلان اللذان عن طريقهما يعد الطفل للحياة كمواطن صالح، وعن طريقهما يحصل على المعرفة الأساسية التي تعينه على أن يستمتع بحقه في أن يجيا حياة طيبة، وفوق هذا وذاك فإن الانتظام في الدراسة الإلزامية - إذا كان تطبيقه سليما - يقوم حائلا دون تشغيل الأطفال طول الوقت قبل بلوغ السن المناسبة⁵. ومن ثم كان لابد

¹ Cf Fisher ,S ,M socialisation , édition la socialisation. ERES ,Paris ,1994 ,PP125-131.

² لقد قال الفيلسوف الصيني كيواه نزا " إذا وضعت مشاريع سنوية فازرعوا القمح، وإذا كانت مشاريعكم لعقد من الزمن فاغرسوا الأشجار، أما إذا كانت مشاريعكم للحياة بكاملها ما عليكم إلا أن تنفقوا وتعلموا وتنشوا الإنسان".

³ أنظر أحمد منير النجار، التعليم وأثره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات عربية، العدد 1980، 10، ص 59.

⁴ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 02/10 المؤرخ في 18 محرم 1431 الموافق لـ 4 يناير 2010 المتعلق بإجبارية التعليم الأساسي الصادر في الجريدة الرسمية العدد الأول الصادر بتاريخ 20 محرم 1431 الموافق لـ 6 يناير 2010 ص 5.

⁵ أنظر مكتب العمل الدولي مع منظمة اليونسكو، تقرير حول تشغيل الأحداث أعد لبحث المؤتمر الرابع عشر للتعليم العام الذي عقد في جنيف في يوليو سنة 1951، ملتزم الطبع والنشر مكتبة الأنجلو المصرية، ص 03.

في حالة رفع السن التي يرخص فيها للطفل بالعمل أن يصحب ذلك رفع السن التي ينتهي عندها التعليم الإلزامي، بحيث تكون السن واحدة في الحالتين¹، وتأييدا لهذا المبدأ فقد أوصى المؤتمر الدولي للتعليم العام أنه يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند رفع السن التي ينتهي عندها التعليم الإلزامي السن المحددة لتشغيل الأطفال، وهذا ما يطلق عليه بالتوافق بين قوانين تشغيل الأطفال وقوانين التعليم الإلزامي، وأنه لمن اليسير أن نلاحظ أن مختلف الدول لم تغفل في قوانينها الوطنية الإشارة إلى ضرورة وجود هذا التوافق.

غير أن الصورة التي نحصل عليها من خلال التوافق بين تشريعات تشغيل الأطفال والتعليم الإلزامي تكون ناقصة ومضللة إذا لم نأخذ في الاعتبار الصعوبات التي تعترض تنفيذ القوانين الخاصة بالسن الدنيا للتشغيل، ونهاية التعليم الإلزامي؛ ذلك أن قيمة النصوص القانونية كثيرا ما تكون مقيدة بصعوبات لا تلائم التطبيق العملي، فليس من السهل تطبيق النصوص الخاصة بالسن الدنيا للعمل بنجاح في بلد تنتشر فيه الأعمال الصناعية الصغيرة والأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية، بالإضافة إلى أن قوانين الانتظام في الدراسة الإلزامية تنفذ بطريقة غير مرضية في كثير من الدول. وقد أثبتت ذلك الإحصاءات التي أجريت لمعرفة مدى الانتظام في الدراسة الإلزامية، وقد يكون الفقر من بين الأسباب الرئيسية لعدم نجاح تطبيق القوانين الخاصة بتحديد السن الدنيا للعمل وبن الانتهاء من الدراسة الإلزامية، وإن كان للتقاليد وجهل الآباء دخل كبير في الموضوع، وفي هذه الحالات تكون مثل هذه القوانين ضارة أكثر منها نافعة، إلا إذا كانت مصحوبة بنوع من المساعدة الاجتماعية مثل تقديم الوجبات الغذائية في المدرسة والمساعدات الاقتصادية، أو حتى منح المساعدات العائلية التي يقصد بها رفع مستوى معيشة الأسرة حتى تتمكن من إعالة أطفالها وهذا ما أقدمت عليه الجزائر من خلال توفير النقل المدرسي والمطاعم المدرسية التي تقدم وجبات بصفة منتظمة لكل أطفال المدارس خصوصا في المناطق النائية بالإضافة إلى منح إعانة مالية لكل عائلات الأطفال المعوزين² مع منحهم الكتب

¹ يرى مكتب العمل الدولي أنه إذا كانت السن التي ينتهي عندها التعليم الإلزامي أدنى من السن التي يباح فيها تشغيل الأطفال فإن هذا معناه أن الأطفال يقضون فترة انتظار دون عمل مثير مفيد وبالتالي يعرضون لأخطار جسمانية وحلقية نتيجة لتسكعهم في الطرقات أو لاستغلالهم في أعمال لا يقرها القانون.

² أنظر المرسوم الرئاسي رقم 238/01 الصادر في 2001/08/19 المتضمن إحداث منحة مدرسية خاصة لصالح الأطفال المتمدرسين المحرومين الصادر في الجريدة الرسمية رقم 47 المؤرخة في 2001/08/22 ص 15.

المدرسية مجاناً وهذا كله يدخل في باب المساعدة الاجتماعية التي تقدمها الدولة لدعم حق الطفل في التعليم.

المطلب الثالث

الاستثناء الوارد على الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل

من المسلم به أن أي جهود للاستثمار أو التنمية لا يمكن لها أن تثمر أو تحقق أهدافها دون إعطاء أولوية للبناء الإنساني؛ لأن أعداد الطاقات البشرية وتأهيلها بما يحقق مستوى من الأداء والتنفيذ يتناسب مع طموحات خطة التنمية الوطنية ويتم ذلك من خلال منظومة تعليمية خاصة تنقسم إلى قسمين: تعليم نظري أو ما يعرف بالتعليم العام الإلزامي الذي يمتد كما تمت الإشارة سابقاً إلى غاية 16 سنة، وتعليم عملي يعرف بالتكوين المهني يأتي دوره بعد هذه السن من أجل تدريب الطلبة الملتحقين على اكتساب مهن وحرف مختلفة، ويجري العمل بين النظامين التعليميين بطريقة متوازنة، بحيث يتلقف نظام التكوين المهني كل المتخلفين أو المتسربين من نظام التعليم العام ابتداءً من سن 15 سنة وهو سن الحصول على الحق في التكوين¹، غير أن هذا الأخير ينقسم بدوره إلى نمطين. حسب الجهة التي تتكفل بتكوين أو

¹ التكوين هو حق اجتماعي و شخصي لكل قاصر إزاء غيره من القصر يستند إلى قاعدة دستورية تقوم على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجميع للالتحاق بالتعليم والتكوين وهو ما كرسته الفقرة 4 من المادة 53 من دستور 1996 والمادة 4 من القانون 07/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين بنصها في فقرتها الثانية على أن تضمن الدولة تكافؤ الفرص في الالتحاق بالمرفق العمومي للتكوين والتعليم المهنيين، وتحقيق هذا المبدأ يعتمد على أسس ثلاثة:

الأساس الأول: إزالة كل العوائق التي قد تقف عقبة في طريق القاصر وحقه في التكوين أو نخل بمبدأ تكافؤ الفرص سواء كانت هذه العوائق مادية أو معنوية لأن الحق الدستوري يهتم على الدولة تيسير سبل العلم أمام القاصر، ولعل أهم هذه العوائق المادية هي تكاليف التعليم، لذلك تقرر الدولة مجانية التعليم في كافة مراحلها في الفقرة 3 من المادة 53 من الدستور.

الأساس الثاني: إتاحة فرص التكوين أمام القاصر من حيث الكم، فلا معنى للتكافؤ أو المساواة في ظل فرص غير متاحة، أو غير كافية لاستيعاب كل طالبها أو أصحاب الحق فيها، فتحقيق الفرص المتاحة للتكوين من حيث الكم لاستيعاب كل القصر على اختلاف مراحل العلم والسن معاً شرط أساسي لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

الأساس الثالث: إتاحة هذه الفرص من حيث النوع، ومعناه أن يتوفر لكل قاصر نوع التخصص الذي يناسبه والدراسة التي تتفق مع موهبته وتلائم استعداده، باختلاف المواهب والقدرات العقلية بين القصر يتطلب تنوع فرص التكوين وتيسيرها حتى يتاح لكل منهم أن يتجه إلى النوع الذي يلائم قدرته ويتفق وموهبته.

وإذا كان ضمان حصول كل قاصر على التكوين هدفاً وطنياً دائماً طبقاً للفقرة الأولى من المادة 4 من القانون رقم 07/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين فإن نمط التكوين الموصل لهذا الهدف هو التمهين خاصة وأنه لا يعتمد في إقامته على إمكانيات الدولة المحدودة فقط ولكن يشترك في التكفل به كل الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين.

تأطير الطالب فهناك نمط تتكفل به الدولة وحدها من خلال مراكز التكوين المهني ويغلب على هذا الشكل الطابع التعليمي المدرسي، وهناك نمط آخر تشترك فيه الدولة مع مختلف المؤسسات المستخدمة بغرض الاستفادة من الإمكانيات الاقتصادية والإدارية المتوفرة على المستوى الوطني وهو ما يطلق عليه بالتمهين¹. وبغرض تطبيق هذه الشراكة فقد ألزمت الدولة في المادة 07 من القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم² جميع المؤسسات المستخدمة قبول التمهين، وأكدت على هذا الالتزام المادة 57 من القانون 11/90 بنصها على وجوب مباشرة المستخدم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة معينة، وينفذ هذا الالتزام في صورة عقد منظم من طرف المشرع يرم بين أتمهين والمؤسسة المستخدمة يسمى بعقد التمهين الذي اعتبرته المادة 15 من قانون علاقات العمل الجزائري الاستثناء الوحيد عن السن الأدنى للتوظيف. لكن قبل أن نتحدث عن تفاصيل هذا الاستثناء نتناول تعريف التمهين وإبراز أهميته في (الفرع الأول) ثم نتحدث عن عقد التمهين ومقتضياته كاستثناء عن الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف التمهين وإبراز أهميته.

لقد دلت الشواهد التاريخية، والمعطيات الواقعية التي جمعتها الكثير من الدراسات الميدانية أن هناك علاقة ارتباطية بين الأهداف التعليمية والأهداف المجتمعية، على اعتبار أن الهيئات التعليمية تقوم بوظيفة نقل المعارف لتحقيق الاستمرارية، وهذه الوظيفة ترتبط بتكوين وإعداد الطفل نفسيا واجتماعيا واقتصاديا للتفاعل مع مختلف البيئات، لذلك يجب أن تكون أهداف التعليم ليست مجرد نظريات يحشى بها ذهن المتعلم، وإنما مواقف تعليمية تجعل للمعلومة النظرية قابلية على الممارسة والتطبيق، وهذا ما يقوم به التمهين، فما هو التمهين؟ (أولا) وما هي أهميته بالنسبة لفئة الأطفال؟ (ثانيا).

¹ أنظر مكى خالدية، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، السنة الجامعية 2010/2011، ص 4.

² أنظر القانون 07/81 المؤرخ في 27/06/1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم الصادر في الجريدة الرسمية عدد 26 المؤرخة في 30/06/1981 ص 880.

أولاً: تعريف التمهين

التمهين هو عبارة عن نظام أو نمط يقصد به تعليم وتكوين الفرد على مهنة أو حرفة معينة بغرض اكتساب المهارات العملية الخاصة بها لإتقانها، واكتساب المعرفة النظرية لأداء عمله كفرد منتج. ويطلق عليه في اللغة الفرنسية (apprentissage) وهي مشتقة من كلمة (apprendre) والتي تعني التعليم. وله تسميات كثيرة غير التمهين فيطلق عليه في مصر بالتدرج المهني¹، ويعرف في لبنان بالتدريب المهني²، في حين يطلق عليه في الدول الأوروبية خاصة في ألمانيا بالنظام التناوبي³.

وقد أشارت إليه منظمة العمل الدولية من خلال التوصية رقم 60 المتعلقة بالتلمذة الصناعية على أنه "... كل نظام يتعهد بموجبه صاحب عمل بمقتضى عقد باستخدام حدث، وتعليمه - بنفسه أو بالواسطة - مهنة معينة وفق خطة مقررّة، وفي غضون مدة تحدد سلفاً يكون الحدث فيها ملزماً بالعمل في خدمة صاحب العمل"، أما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) - وهي منظمة تهتم بالتربية ونشر العلوم كحق من حقوق الإنسان - فقد عرفته على أنه "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى المعارف العامة دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها، واكتساب المهارات العملية، والمعارف، والمواقف، والمذارك المتصلة بالممارسات المهنية في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية". أما في التشريعات الداخلية فيعرف المشرع المصري التدرج المهني في المادة الأولى من القرار الوزاري رقم 175 لسنة 2003 على أنه: "إلحاق المتدرج في المرحلة العمرية من 16 إلى 18 سنة لدى أصحاب الأعمال بغرض تعلم مهنة ما خلال فترة زمنية محددة...."⁴. في حين عرف المشرع الجزائري التمهين في الفصل الأول من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين أنه: "

¹ أنظر عيد نايل، مرجع سابق، ص 127. محمد أنور حامد علي، مرجع سابق، ص 327.

² أنظر عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2005، ص 171

³ لأن التمهين يشترك في تنفيذه طرفان الدولة من خلال مراكز التكوين المهني التي تقدم التعليم النظري والمؤسسات التي تقدم التعليم التطبيقي لهذا سمي بالنظام التناوبي أي يتم التناوب بين المركز والمؤسسة.

⁴ أنظر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 175 بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني والمعدل بالقرار رقم 230 لسنة 2007.

طريقة للتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات¹.

ومن هذه التعريفات يتضح لنا أن التمهين هو عبارة عن إجراء هام لاحتضان و تأطير الشباب الذين تخلفوا عن مقاعد الدراسة بسبب سنهم ورسوبهم، وذلك بإعادة تأهيلهم مهنيا وإكسابهم معارف جديدة تطبيقيا ونظريا، تطبيقيا: من خلال تعليمهم المهارات الضرورية لأداء المهن ويتم هنا التكوين داخل أماكن العمل أو في هياكل تابعة للمؤسسة تستعمل من خلالها الوسائل الخاصة بالمؤسسة²، ونظريا: لإكسابهم معارف نظرية مرتبطة بالمهنة تتم على مستوى مراكز التكوين المهني في شكل دروس تكميلية للجانب العملي يتراوح حجمها الساعي بين 8 و 16 ساعة تختلف حسب التأهيل المرغوب فيه³ ويتم هذا عن طريق عقد بين المتمهن وصاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه ورقابة مركز التكوين المهني⁴ وعلى هذا الأساس فإن التمهين وفق المفهوم الحديث يقوم على خمسة مبادئ رئيسية هي كالآتي :

- 1- الإيمان بأن التعليم والتكوين خلال السنوات الأولى من حياة الفرد هو الأساس لضمان نجاحه وتقدمه في المراحل التالية.
- 2- التمهين لا يتضمن فقط تعليم الفرد للمهارات الفنية الخاصة بالمهنة ولكن تتضمن أيضا تعليمه المعارف النظرية المرتبطة بهذه المهارات.
- 3- برامج التكوين والتعليم الخاصة بالتمهين لا بد من أن تتكامل تماما بحيث يصبح مفهوم نظام التمهين والغرض منه واضحا ومحددا.

¹ إن الالتزام بالتمهين لم يعد يقتصر على المؤسسات الاقتصادية فحسب بل أصبح يعني حتى المؤسسات والهيئات الإدارية وذلك طبقا للقانون 34/90 المؤرخ في 1990/12/25 المعدل والمتمم للقانون 07/81 المتعلق بالتمهين الصادر في الجريدة الرسمية رقم 56 لهذا فإن هذه الفقرة وجب أن تعدل لتشتمل على ذلك.

² Cf Charlott FILLOL ,Apprentissage et systémique, une perspective intégrée, pp33-49,Revue Française de gestion,n°149,2004,p34.

³ إن التمهين يجمع بين الدروس النظرية والعمل المنتج فيقيم علاقات وثيقة بين التكوين النظري المدرسي من جهة و العمالة و التنمية من جهة أخرى وإن كان يغلب تطبيق المهارات العملية على المعارف النظرية، وهذا الجمع بين خبرة العمل في المؤسسة والتعليم النظري في المراكز المهنية في الجزائر يشابه النظام ألتناوبي المطبق في ألمانيا ويختلف عن نظام التدريب المهني المطبق في مصر وعن الولايات المتحدة وبريطانيا التي يتم فيها التمهين أثناء العمل ويتولاه صاحب العمل.

⁴ أنظر مكّي خالدية ، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، مرجع سابق،ص24.

4- التمهين يعني تلك المرحلة التي يتم فيها تكوين الفرد وإعداده قبل التحاقه بالعمل في مرحلة الإنتاج الفعلية، ولو أن أئتمهن يشارك في الإنتاج خلال فترة التكوين العملي بالمؤسسة، إلا أنه يجب التأكيد على ضرورة الاهتمام والتركيز على عملية تكوين أئتمهن خلال هذه الفترة أكثر من مشاركته كعامل في الإنتاج.

5- الجهة المسؤولة عن نظام التمهين تقوم بواجب اجتماعي كبير من حيث إعداد مجموعة من صغار السن يمثلون قطاعا كبيرا من القوى العاملة في المجتمع وهم الذين يقعون في أوج الفئات التي تصيبها البطالة.

ومن خلال هذه المبادئ يتضح أن للتمهين دورا بارزا وأهمية كبيرة فما هي هذه

الأهمية؟

ثانيا: أهمية التمهين.

يؤدي التمهين أدوارا كبيرة خصوصا على المستوى الاجتماعي والاقتصادي فعلى المستوى الاجتماعي: نجد التكوين يفتح أبوابه أمام مختلف فئات الشباب لكن بما أن دراستنا تقتصر على فئة الأطفال، فإننا سنتحدث عن أهمية التمهين بالنسبة لهذه الفئة خصوصا خريجي النظام الدراسي الذين لفظتهم الأقسام بسبب سنهم ورسوبهم، أي الذين بلغوا سن 15 سنة لأن الأطفال قبل هذه السن ليس لهم الحق في التمهين حرصا من المشرع على إتمام تعليمهم الإلزامي، وهذا في حد ذاته يعتبر إجراء هاما لاحتضانهم ورعايتهم، لأن الطفل لا يمكن أن يبلغ منتهى نضجه إلا بتنشئته من خلال إشراكه في النشاطات المختلفة المناسبة لميوله وقدراته، بالإضافة إلى تزويده بما يحتاج إليه من وسائل تعليمية تعينه على إشباع رغباته وتلبية ميوله وحاجاته، فضلا عن توفير الحماية له ليشعر بالطمأنينة النفسية والفكرية ويتكون عنده التفكير العملي¹.

لهذا فإن المشرع قد سعى إلى إيجاد الإطار القانوني الذي من شأنه توفير الحماية للشباب وصغار السن من أهوال الزمن وتقلباته وشبح الانحراف بسبب الفراغ وعدم امتهان

¹ أنظر العربي بخي، رعاية عقل الطفل الثروة التي لا تضاهي، مجلة دفاتر المخبر، الجامعة الجزائرية والتحديات الراهنة، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، العدد الثاني، 2006، ص215.

حرفة، وذلك بتعبئة كل المؤسسات والمنشآت في الدولة لتساهم في رعاية وحماية الطفل القاصر أو صغير السن وهو في آخر مرحلة من مراحل الطفولة وأخطرها على الإطلاق؛ وهي سن المراهقة، حيث يشعر فيها بأنه قادر على ترك عبث الطفولة وسذاجتها والقصور ونقص الأهلية وعدم التمييز وقلة الإدراك إلى غير رجعة، من دون أن يدرك - وهو الغالب الأعم - معنى الاعتماد على الذات في كسب الرزق¹، الأمر الذي يتطلب تدخل المشرع لإحاطته بسياسات من الضمانات القانونية والتنظيمية التي تحول دون استغلاله.

أما من الناحية الاقتصادية فإن أهميته تكمن في ارتباطه المباشر باحتياجات سوق العمل، واستراتيجيات التنمية الاقتصادية، فالدارسون كلهم يجمعون على أن خروج المجتمعات النامية من حالتها المتدنية لن يكون إلا وفق تبنى استراتيجية تنموية سياسية واقتصادية واضحة مع ضرورة أن تحتوي هذه الإستراتيجية التنموية على استراتيجية تعليمية واضحة المعالم تشمل التعليم بمعناه الأوسع على نحو يحقق التوافق بين متطلبات الأوجه المختلفة للنشاط الاقتصادي والاجتماعي. لأن الاختلال بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات السوق الاقتصادية إما يشكل قيذا معرقلا لمسيرة التنمية إذا عجز النظام التعليمي عن تزويد النشاطات المختلفة باليد العاملة كما وكيفا، أو بطالة بنيوية يصعب مع وجودها القول بوجود عملية تنموية، وهي مشكلة لها أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تستدعي إعطاءها أولوية عند تقرير السياسة التنموية ووسائلها، ومن هذه الوسائل تكوين القوة العاملة وتدريبها مهنيا على نحو يسلمها فنيا ويجعلها تتوافق مع احتياجات النشاط الاقتصادي والاجتماعي².

و في هذه الحالة يتبين جليا أن التمهيين وسيلة جدية يعتمد عليها المشرع لحماية الأطفال من جهة، والاستجابة لضرورات مواكبة التطورات الاقتصادية والتكنولوجية من جهة أخرى، فهو يعمل على حماية الطفل صحيا وتربويا بإبعاده عن جو الفراغ السلبي ومخاطره أو العمل المرهق ومضاعفاته في سن يكون فيها بأمس الحاجة إلى الرعاية والتربية والتعليم وبذلك

¹ أنظر عزراوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص371.

² أنظر مكّي خالدية، مرجع سابق، ص6.

يكسبه تأهيلا مهنيا يمكنه من ممارسة حقه في العمل في إطار القانون بعيدا عن أي استغلال¹، كما أنه يساعد على مواجهة مستجدات المحيط الاقتصادي بإقامة التناسب بين التأهيلات الجديدة وسوق التشغيل في إطار التنافس بين المؤسسات مع وجود ربطه بالسياسة الاجتماعية، وهي العلاقة التي أحت عليها المعايير الدولية في إطار السياسة الشاملة لضمان حماية الطفل العامل². وبالمختصر المفيد فإن للتمهين وظيفتين وظيفية اجتماعية تتمثل في ترقية الفرد وحمايته وأخرى اقتصادية وهي إنتاج اليد العاملة الماهرة لمقابلة احتياجات النمو الاقتصادي.

وبخصوص تشغيل الأطفال فإن التمهين يتخذ أبعادا إيجابية بالنسبة للطفل العامل، فإضافة إلى كونه بديل لتشغيل الأطفال فهو وسيلة لتجنب التحاق الأطفال بالعمل قبل الأوان، لأنهم يشكلون قوة العمل المنتجة للأمة، ومصلحة هذه الأخيرة تقتضي رعاية القوة بدلا من استنزافها قبل أوانها بمردود ضئيل، لهذا فإن السياسة الوطنية تدرج التمهين في إطار الحماية والإدماج الاجتماعيين لفئة الأطفال عموما، والقصر وصغار السن خصوصا³. لهذا الأساس أُلزم المشرع المستخدم بالتمهين⁴، وأخضع تنفيذه من خلال القانون 07/81 السالف ذكره لعقد منظم من طرف المشرع يبرم بين الطفل القاصر ممثلا بولييه أو وصييه والهيئة المستخدمة التي

¹ CF Réponse du gouvernement algérien, in " Rapport périodique de l'Algérie sur l'application de la convention de 1989 " Comité des droits de l'Enfant, Document du CDE Algérie, aout 2005,p6.

² أنظر علاق نوال، حماية العامل القاصر ألتمهين في القانون الجزائري (دراسة مقارنة) مداخلة في يوم دراسي حول تشغيل القصر بتاريخ 22 نوفمبر 2011، من تنظيم منبر حقوق الطفل التابع لكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، ص 04.

³Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, " Droit du travail ",Paris, Dalloz,21è éd° ,2002,pp21,275-276,300. ; Ahlem TABET DERRAZ et Farida KADOUS, " La formation professionnelle ,Statut juridique et protection sociale des salariés" ,in la législation sociale :la question de l' emploi, Colloque international de droit social, université d'Oran, Faculté de droit, EDIK,2001,p171.

⁴ لا يمكن لصاحب العمل أو المستخدم أن يتحرر من هذا الالتزام أو الواجب إلا إذا تكفل بعدد من التمهين يتناسب مع العدد القانوني المحدد في القانون حيث تنص المادة 9 من القانون 07/81 المعدلة بموجب المادة 04 من القانون 34/90 على أنه "يجب على الحرفيين الذين يعملون لحسابهم الخاص والمؤسسات المستخدمة المشغلة من 01 إلى 05 عمال، استقبال متهم واحد على الأقل، أما المؤسسات المستخدمة المشغلة من 06 إلى 20 عاملا عليها أن تستقبل متهمين اثنين على الأقل، أما المؤسسات المستخدمة المشغلة عادة من 21 إلى 40 عاملا عليها أن تستقبل أربعة متهمين على الأقل، وتلتزم المؤسسات المستخدمة المشغلة من 41 إلى 100 عامل باستقبال خمسة متهمين على الأقل، أما المؤسسات المشغلة من عدد عمال من 100 إلى 1000 عامل تلتزم باستقبال متهم واحد لكل مجموعة عشرين عمالا. وتلتزم المؤسسة المستخدمة إذا تجاوز عمالها 1000 عامل باستقبال التمهين بنسبة 3% من مجموع عدد العمال"

ستتولى التكوين العملي يسمى بعقد التمهيدي والذي اعتبرته المادة 15 من القانون 11/90 الاستثناء الوحيد عن السن الأدنى للتوظيف وهذا ما نعالجه في هذا الفرع الموالي.

الفرع الثاني

عقد التمهيدي كاستثناء عن الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل.

يعرف عقد التمهيدي أو التدرج على أنه: "العقد الذي بمقتضاه يلتزم صاحب عمل أو صانع بأن يبرن أو يعمل على تمرين شخص آخر مهنة أو حرفة مقابل التزام هذا الشخص بأن يعمل لحساب صاحب العمل بالشرط والمدة المتفق عليها¹، وذلك سواء كان العقد يمنح العامل أجرا مخفضا أم كان عمله بلا مقابل إطلاقا، على أن ذلك لا يجعل من عقد التدرج عقد عمل".

في حين عرفته المادة العاشرة من قانون التمهيدي رقم 07/81 لسنة 1981 على أنه "العقد الذي تلزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام لمتمهن، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا. يخضع عقد التمهيدي لأحكام القانون والتنظيم، وكذلك للقوانين الأساسية النموذجية، وللقوانين الأساسية الخاصة والاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني".

من خلال ما تقدم من تعاريف يتبين لنا أن عقد التمهيدي هو عقد تكوين أو تعليم شخص أصول مهنة أو حرفة أو صناعة معينة وهذا ما يميزه عن عقد العمل الذي يقوم على العمل الذي يقدمه العامل لحساب صاحب العمل من جهة، والأجر الذي يتقاضاه العامل من

¹ أنظر عيد نايل، قانون العمل، مرجع سابق، ص 127.

جهة أخرى فالغاية الأساسية لعقد العمل هي مبادلة العمل بالأجر¹، غير أن هذه الغاية لا اعتبار لها في عقد التمهين الذي يقوم أساسا على التعليم المهني²، ويخضع عقد التمهين من حيث أحكامه إلى قواعد قانون العمل التي لا تتعارض مع طبيعته حسب نص المادة العاشرة وكذا القوانين الأساسية الخاصة والاتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني، ويرجع ذلك إلى توافر عقد التمهين على عنصر التبعية الذي تخضع كل العلاقات التي تتضمنه إلى قانون العمل، ويأتي في مقدمة أحكام قانون العمل التي تطبق على عقد التمهين

¹ لقد حدث خلاف فقهي كبير حول تحديد طبيعة عقد التمهين فذهب البعض إلى اعتباره عقد عمل لتوافر عنصر التبعية حتى لو كان العامل تحت التمهين وسواء كان يتقاضى أجرا نقديا أولا لأنه في الحالة الأخيرة يحصل على أجر عيني هو تعلم أصول المهنة أو الحرفة في حين ذهب اتجاه آخر إلى اعتبار عقد التمهين عقد عمل بقصد التمهين وليس عقد تمهين على عمل أو حرفة، وذلك ليفيد القاصر من جملة قوانين العمل والاتفاقيات الجماعية وهو الموقف الذي تبناه المشرع الفرنسي، في حين ذهب اتجاه ثالث إلى اعتباره عقد عمل في طريق التمهين فهو عقد عمل في جانب منه وعقد تمهين في جانب آخر وعلى هذا فهو عقد مختلط من الواجب أن تسري على كل شق منه القواعد الخاصة به. ولعل سبب الخلاف يعود إلى سكوت بعض القوانين على الطبيعة القانونية لهذا العقد، في حين أن هناك قوانين أخرى أوردت أحكام عقد التمهين ضمن أحكام قانون العمل بينما البعض الآخر اعتبرته صراحة عقد عمل حتى لو كان من نوع خاص. وعن موقف المشرع الجزائري من هذا الخلاف فإنه يعتبر عقد التمهين عقد تعليم ويستند في ذلك إلى عدة عناصر للتمييز بينه وبين عقد العمل هي كالآتي:

1- عنصر العمل: إن العمل يعد أهم عنصر في عقد العمل فالعمل الذي يقدمه العامل نابع من التزامات المنصب، أما العمل المقدم من طرف أئتمهن فلا يكون إلا بمناسبة تعلمه المهنة أو الحرفة ولا يمكن الحديث عن تقديم عمل من طرف أئتمهن إلا خلال المراحل الأخيرة للعقد لأجل إثبات اكتسابه المهارات اللازمة لممارسة المهنة أو الحرفة، وبالتالي فهو لا يرقى إلى مستوى العمل المطلوب في المنصب .

2- عنصر الأجر: إن الأجر في عقد العمل مرتبط بمجموعة من الأحكام من بينها تحديد الحد الأدنى للأجر الوطني الذي لا يمكن أن يتزل عنه أي أجر يتقاضاه العامل على المستوى الوطني، في حين أن المقابل المالي الذي يتقاضاه أئتمهن في بداية العقد يشكل منحة فقط في حين أن المقابل الذي يتقاضاه في نهاية العقد هو مجرد مقابل رمزي لمساهمته في عملية الإنتاج بالمؤسسة، وهذا ما كان يؤكد القضاء الفرنسي قبل صدور قانون 1971 والذي قضى بأن تقاضي أئتمهن لا يشكل عنصر ضروري في عقد التمهين، و أئتمهن حتى لو كان مأجورا لا يمكن اعتباره أجير بمعنى طرف في عقد العمل العادي.

3- الالتزام الرئيسي للعقد: إن الالتزام الرئيسي في عقد العمل هو الأجر بالنسبة للعامل والعمل بالنسبة لصاحب العمل فإن الالتزام الرئيسي في عقد التمهين هو التعليم والتدريب وما يؤكد الطابع التعليمي لعقد التمهين في الجزائر هو:

- ورود أحكام التمهين في قانون مستقل عن قانون العمل

- إن أئتمهن لا يبرم عقد التمهين من أجل الحصول على التكوين التطبيقي في المؤسسة فقط إنما يترتب على إبرام العقد أيضا تسجيل أئتمهن لدى مركز للتكوين المهني لتلقي الدروس النظرية بالإضافة إلى التكوين العملي

- يحتتم التمهين بمنح أئتمهن شهادة معترف بها تثبت كفاءته المهنية

4- لو كان عقد التمهين في نظر المشرع عقد عمل حتى ولو كان من نوع خاص، لكان صرح عن ذلك كما فعل مع بعض الفئات الخاصة من العمال وذلك ما ورد في نص المادة 4 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي لم تتضمن أي إشارة لفئة أئتمهن. ولزيد من التفصيل حول هذا الموضوع أنظر مكى خالدية، مرجع سابق، ص34 وما يليها. أنظر عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003، ص36.

² أنظر جلال القرشي، المعايير القانونية لعقد العمل، رسالة دكتوراه بجامعة جنيف بسويسرا، سنة 1964، ص244.

قواعد تنظيم العمل المتعلقة بالأطفال كالأحكام المتعلقة بتنظيم وقت العمل والمتعلقة بقواعد حفظ الصحة و الأمن، والأحكام المتعلقة بتحديد السن الأدنى للتوظيف، وبخصوص هذه النقطة الأخيرة نوضح مقتضيات استثناء السن الأدنى في عقود التمهين وآثاره الحمائية (أولاً) وشروط صحة استثناء السن الأدنى للتمهين (ثانياً).

أولاً: استثناء السن الأدنى في عقود التمهين وآثاره الحمائية.

حظرت المادة 15 من القانون 11/90 تشغيل كل من يقل سنه عن 16 سنة، غير أن هذا الحظر لم يكن مطلقاً، وإنما أوردت استثناء وحيداً يمكن فيه تخفيض هذه السن ويتعلق الأمر هنا بالحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، حيث أجاز مشروع العمل بمفهوم الموافقة قبول إبرام عقد التمهين لكل من بلغ 15 عاماً، وهذا يمثل استثناء من الاستثناء من أهلية إبرام العقود في إطار الشريعة العامة، وإذا كان يستنتج ذلك من نصوص قانون العمل، فإن المادة 12 من القانون 07/81 قد نصت صراحة على ذلك بقولها: " لا يجوز قبول أي مترشح إذا لم يبلغ 15 عاماً على الأقل...." ولو وقفنا على الدلالات اللفظية لهذا النص لأدركنا أنه يحظر ويمنع بنص القانون قبول أي مترشح تحت هذه السن لإبرام عقد التمهين، وعبارة مترشح يفهم منها هنا أن الأمر لا يتعلق بأهلية التعاقد في عقد التمهين على أساس أنه عقد معاوضة بالمعنى الدقيق في مفهوم القانون المدني، وإنما يتعلق الأمر هنا بالتربية والتكوين المهني الذي يتلقاه المتمهن، وما يؤكد ذلك هو اشتراط المشرع -بالإضافة إلى أهلية المستخدم المتكفل بالتمهين- صلاحيته الأخلاقية للقيام بهذه المهمة التربوية، وذلك نظراً للأهمية التي يكتسبها هذا الأخير، وفي ذلك شكل من أشكال الحماية المقررة لصغير السن¹.

أما سن 15 سنة فيدل على تخفيض السن الأدنى للتشغيل من 16 سنة إلى 15 سنة، فلا يسمح للطفل بالعمل قبل بلوغه هذه السن إلا إذا كان هدفه من دخول سوق العمل هو الحصول على تكوين عن طريق التمهين، وبالرجوع إلى نص المادة 04 من القانون 07/81 نجد أنها تشير إلى أن مدة التمهين تتراوح ما بين سنة على الأقل وثلاث سنوات على

¹ أنظر عزايوي عبد الرحمان، السن القانونية للعمل والحماية المقررة لصغار السن، مرجع سابق، ص365.

الأكثر وبتقريب هذه المادة من المادة 12 من نفس القانون والمادة 15 من القانون 11/90 نلاحظ ما يلي :

1- 15 سنة (أدنى حد للتمهين) + 1 سنة (أدنى مدة للتمهين) = 16 سنة وهو السن الأدنى للتوظيف والتي = سن نهاية التمدرس الإلزامي. فأدنى مدة تمكن القاصر من اكتمال السن الأدنى للتوظيف تطبيقاً للمادة 15 من القانون 11/90

2- 15 سنة (أدنى حد للتمهين) + 3 سنوات (أقصى مدة للتمهين) = 18 سنة. وأقصى مدة للتكوين توصله إلى سن الرشد القانوني ويكون حينها خارج مجال حماية الأطفال بعدما يكون قد تهيأ بما يمكنه من اقتحام عالم الشغل.

فلا يوجد على الأقل ولو نظرياً فترة فراغ بين انتهاء التمدرس الإلزامي والالتحاق بالعمل في إطار التمهين، كما أن بلوغ الطفل سن العمل وهو في وضعية تمهين يجنبه مثل ذلك الفراغ، وهذا يمثل أرقى أشكال الحماية للأطفال، هذا بالإضافة إلى التناسب في كلتا الحالتين بين سن الالتحاق بعمل في إطار عقد التمهين وسن نهاية التمدرس الإلزامي، وهو ما تحث عليه المعايير الدولية للحماية، ومنها معيار السن الأدنى للالتحاق بعمل إلى تحقيقه كوسيلة لتفادي انصراف الأطفال إلى عالم الشغل¹.

ثانياً: شروط صحة استثناء السن الأدنى للتمهين.

لقد استلزم المشرع توفر مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية لتخفيض السن الأدنى و ذلك لضمان صحة عقد التمهين من جهة ولتحقيق حماية كافية للقاصر من جهة أخرى شروط شرحها بناء كالاتي:

01- شرط كتابة العقد: إذا كانت علاقة العمل قد تنشأ بمجرد العمل لحساب الغير سواء بعقد مكتوب أو غير مكتوب فإن المشرع الجزائري أراد في عقد التمهين أن يحيط الطفل بحماية أولية فاشترط أن يكون العقد مكتوباً مثلما نصت المادة 11 من القانون 07/81 والكتابة هنا وجوبية لانعقاد العقد وصحته، وهذا ما يجعل عقد التمهين في القانون الجزائري

¹ أنظر علاق نوال، مرجع سابق، ص35.

من العقود الشكلفة، وما يؤكف ذلك صفاغة الماففة 05 من القانون 34/90 المائمة للماففة 11 السالفة الذكر والفة تنص على أن: " ففكف فمضف عقد التمفهن من طرف المشغل والمتمهن ووصفه الشرعف فذا لم فبلغ سن الرشد " ، فف ففن اعفر المشرع المصرف أن الكفابة فف اتفاق الفدرج هف ففست شرطا من شروط الصحة أو الفنعقاف وإنما هف للإفباف فقط قفاسا على عقد العمل الفرءف الوارف فف نفس النص الفشرعف، مما فعف بطلان عقد التمفهن فف الفشرع الففالفرف فف حالة ففلف الكفابة وهذا ما قف ففعل البعض فعفقف بفاففة أن ففعل الكفابة شرطا للانعقاف قف فؤءف إلى الإفضرار بالمتمهن بفل حماففة وذلك بضفاع فقوقه عنف بطلان العقد. ففر أن هذا الفنعقاف ففر صفرح، لأن ففلف الكفابة فف هذه الحالة وإن أءف إلى بطلان العقد فإنه لا فؤءف إلى إفضاعة فقوقه، ولفس ففله سوى إفباف ما أءاه من عمل بكافة طرق الإفباف باعفبار ذلك واقعة ماففة، ففكون له الفف فف أفر فعافل قفمة العمل الفف أءاه فعلا، وهذا ما أقرته مءمة الفقض الفرفسفة بفارفخ 1953/01/02¹ وهذا الفعوفض فسففق ففس بسبب عقد الففررب البافل، وإنما بسبب العمل الفف قف تم أءاؤه بالفعل ، وهو نفس الموقف الفف فبناه المشرع الففالفرف فف نص الماففة 135 من القانون 11/90 فنصها فف فقرمها الفاففة " ففر أنه لا فمكن أن فؤءف بطلان العمل إلى ضفاع الأفر المسففق عن عمل تم أءاؤه "، لكن موقف الفضاء الفرفسف ففر وفعول من بطلان العقد إلى البطلان مع فعول العقد واعرر أن بطلان عقد التمفهن فففة عنف اففرامه للشكل ففعله فففعول إلى عقد عمل فلزم المسففق من خلاله إلى أن فم فف للأفرر أفر ففسب على أساس الأفر الأءف المضمون مع الأفف بعفن الفعفرار شرط السن، أف أن بطلان عقد التمفهن ففعل من المتمهن عاملا قاصرا²، وهذا الموقف فشكل أكثر ضمانا لهمافة الأطفال فصوصا فف حالة إءعاء أف مسففق الفزامه بفكوفن طفل مع ففاب اففرام الشكلفاف المطلوبة، لذلك اعرر العقد عقد عمل مقفرن بففرة فكوفن فف بفاففة، وعلى هذا الأساس ففب على الفضاء الففالفرف أن ففبنف هذا الموقف، فاصة وأن المشرع الففالفرف قف فبنف ففكرة مباء ففوفل العقد ففن نص فف الماففة 2/11 من القانون 11/90 على أن عنف كفابة عقد

¹ CF Cass social du 02/01/1953, Code de travail ,Dalloz,2006,p11

² Cf DROIT social n° 5, France, 1992,(cass-soc 01/04/1992,ste Garage Tutrice c/Alexandre)

مقفس من مكف فالففة ، الفمافة القانونفة للفاصر فف افار القوافن المعلقة بالتمفهن، مرجع سابق، ص172

العفل مءءء المءء لا ففعله عقءا باءلا؁ وإنما فءءول إلى عقء عمل ففر مءءء المءء؁ وهءا ما ففعل المسءءءم فءءرم الإءراءاء والشروط المءءلوبة أكءر عنء إءءامه على هءا الأمر.

ولما كان الءءف من كءابة عقء الءمهن هو حمافة المءمهن؁ فإن الكءابة ءاؤها لا ءءقق هءا الءءف إذا لم فءءءل المشرع لفءءء مضمون البفاءاء الفف فءفن أن فشمءل علفها العءء؁ وانءلافا من هءه الفكرة فقء نصء المءءة 3/ 05 من القانون 07/81 على أنه ففب أن فكون عقء الءمهن عقءا نموءففا¹ موافقا فف ءلك المشرع المعاففر ءءولفة أهمها ءءوففة رقم 117 المءءلقة بشأن ءءرفب المهنف والفف نصء فف فقرفها 49 على البفاءاء الفف ففب أن فشمءلها العءء.

و لفس ءلك فءسب بل ءءى فف ءالة الءمهن لءى الولف الشرعف فإن المشرع لم فءغاض عن ءأكد حمافة المءمهن القاصر بإءضاع العلاءة لءصرفح مسءل ومصادق علىه بنفس شروط عقء الءمهن

02-الإمضاء على العءء: ورغم اشءراط المشرع الكءابة فف عقء الءمهن إلا أنه

لم فشرء الكءابة الرسففة وإنما فكفف أن فكون العءء ممضى من قبل كل من المسءءءم والمءمهن القاصر وولفه الشرعف؁ فإمضاء المسءءءم فءءبر ضرورفا لءءمله مسؤولفة الاءءام باءءرام شروط العءء وما فءءءه من أءار مءءلفة؁ أما القاصر المءمهن فأءء رأفه الصرفح بالموافقة على شروط العءء ومءال الءمهن ومءءه فءءبر ضرورف وإفراع ءلك فف شكل قانونف فامضاءه للءءء لأنه هو الطرف المعنف به بالءرءة الأولى؁ أما إمضاء الولف الشرعف فإن ءضوره مءلس العءء فءءبر هو

¹ العءوء النموءففة هف عءوء ءءء سلفا قبل إبرامها مءء ءكون ءاهزة أمام أطراف العءء فف شكل مطبوع؁ ولفس علىهم سؤى إءءاء موافقءهما الصرففة على البنوء المءءة مسبقا عن طرف فوفقهما؁ وفءءبر هءا ءوفق بمءابة ءلفل لا ففوز نقضه؁ ولا فسءءب أحءهما أن فءعف ءءم علمه بمءه البنوء أو ءءم موافقءه علفها؁ ولقء عرفء هءه العءوء انءشارا واسعا؁ وكما هو واضح فإن انءشارها فءء ءقلفصا لمءأ سلطان الإراءة ءفء أن المءعافءفن عنءاء اسءءءامهما لعءء نموءففا لا ففوماف بصفاغة بنوءه وإنما فعطفان الءق لأءءهما أو ففرهما لصفاغة هءه البنوء؁ وءصءر هءه العءوء عاءة عن أحد الأشءاء الطفبعففن أو المعنوففن الءاضعفن لأءكام القانون الءاص؁ أو من طرف الإءارة الفف فمكن أن ءضع نماءج للءوءء لا ءكون طرفا فففها بقصء ءسهفل المعلففة المءعافءفة أو بفرض ءوففه مضمون العءء وءسهفل ءءابقه مع النظام العام وفف هءه الءالة ءصءر لاءءة ءنص فففها على ءءم ءواز مءالفة هءا النموءج وءفنفا فقع باءلا كل انءاف مءالفة هءه النماءج وهو ما ءءء فف عقء الءمهن ءفء أصدرء وزارة ءءكونف وءعلفم المهنفن قرارا فففن شكل العءء النموءففا لعءء الءمهن ولم فءرك للأطراف سؤى ملاء الفراءاء المءءلقة بأسماء المءعافءفن وعناوفنهم ونوع ءءصص ءءف سفءم ءءرفب ففه ومءة العءء. أنظر سعء ءءفن مسعء هلالف؁ ولاة ءعبفر عن العءوء وإمضاءها؁ مءلة روح القوانفن؁ ءامعة طنءا مصر؁ العءء العاشر؁ الءرءة الأولى؁ 1998؁ ص193

كذلك ضروريا لتمثيل المتمهن في إبرام العقد وهذا رعاية لمصلحته ، ولكن هذا الشرط لا يتعلق إلا بالمتمهن الذي لم يبلغ سن الرشد حسب المادة 11 المذكورة أعلاه.

03- إخضاع المترشح للمهين لفحص طبي: من مقتضيات عقد التمهن

إخضاع المترشح للمهين لفحص طبي يثبت من خلاله قابلية المتمهن للتكوين في هذه المهنة من الناحية الصحية، وعدم وجود أي مانع بدني أو صحي أو عقلي يعيق المترشح لممارسة المهنة المختارة ويعتبر هذا الإجراء إلزاميا ويقوم به الطبيب استجابة لداعي قانوني، وإذا كانت أهمية الفحص الطبي تتعاضد كلما زادت خطورة العمل، فمما لا ريب فيه أن هناك فئات أولى من سواها بالرعاية الصحية ونعني بذلك فئة الأطفال ، ذلك لأن الملاءمة بين العمل والقدرة على انجازه هي قاعدة سارية على جميع العمال ، ولا نعتقد أن المشرع أيا كان يوفر للقاصر حماية أقل من تلك التي يوفرها للبالغ ، وعليه لم يفرق المشرع بين العامل القاصر كما سنرى في المبحث الموالي والمتمهن وخصهم بأحكام متشابهة. ولقد أشارت إلى ضرورة ذلك -الفحص الطبي- المادة 30 من القانون 07/81 بنصها صراحة على وجوب إخضاع المترشح للمهين لفحص طبي مسبق، كما أنه وفي إطار الوقاية الصحية للقاصر المتمهن تتم متابعة حالته الصحية بانتظام من خلال دفتر طبي. ومن خلال نص هذه المادة يتضح أن هناك نوعين من الفحص الطبي الابتدائي والدوري ، سمي الأول بالابتدائي لكونه أول فحص يجري للمتمهن، أي قبل التحاقه بالمنصب الذي سيتدرب فيه وهو بذلك يتسم بالطبيعة الوقائية، ولتحقيق ذلك يشترط عليه الحصول مسبقا على شهادة من الطبيب المسؤول عن إصدار الشهادات بأن صحته ملائمة لتكوينه في المهنة التي اختارها قبل الشروع في التمهن¹، ويتم ذلك من خلال تزويد الطبيب قبل بداية الفحص ببطاقة تقنية حول التخصصات تبرز الأخطار المتعلقة بكل مهنة ونوعية التجهيزات المستعملة ومدى تأثيرها على سير العمل، ويقوم الطبيب بعمله بالتنسيق مع مستشار التوجيه والتقييم المهني ويجري الفحص داخل مؤسسة التكوين المهني. أما الثاني فهو الفحص الطبي الدوري والذي يتم بصفة دورية منتظمة وهدفه التحقق من مدى التزام كل من المتمهن

¹ Cf Nasri HAFNAOUI, Des Observation concernant certaines dispositions de la loi 90/11 relative aux relations de travail, Revue Algérienne de travail, n°25, Institut national du travail, Alger, 2000 p88

وصاحب العمل بالاشتراطات الصحية اللازمة إلى حين إتمام المتمهن ونجاحه في الاختبارات المهنية.

بعد تعرفنا على شرط السن القانونية لالتحاق الاطفال بالشغل والاستثناء الوارد عليها فإن توفرها يعد غير كاف، بل لا بد من بعض الاجراءات التي ينبغي مراعاتها هذا ما سنعالجه في هذا المبحث الموالي.

المبحث الثاني

تحديد إجراءات التحاق الاطفال بالشغل

يعد توفر السن القانونية للطفل وحدها غير كافية لتشغيله، وإنما ينبغي على صاحب العمل إذا ما أراد الحاق الطفل بمنصب عمل، أو أراد الطفل نفسه ذلك، أو أحد مسؤوليه دمجهم في عالم الشغل، ينبغي احترام بعض الاجراءات القانونية التي نصت عليها مختلف المعايير الدولية والتشريعات الداخلية والتي لا يمكن تجاوزها؛ لأنها أساسا وضعت من أجل حماية الطفل من كل ما قد يمس بصحته أو حتى أخلاقه، و تتمثل هذه الاجراءات أساسا في ضرورة الحصول على رخصة من ولي الطفل الشرعي أو وصيه، أو ما يطلق عليه بالإذن المسبق (المطلب الأول) بالإضافة إلى خضوع الطفل لفحص طبي مسبق (المطلب الثاني).

المطلب الأول

ضرورة حصول الطفل على رخصة من وليه أو وصيه الشرعي

يعد توفر شرط السن القانونية ضمانا حقيقية وضرورية لتشغيل الطفل لكنه غير كاف لحمايته من شتى أشكال الاستغلال؛ لذا وجب دعمه بشروط أخرى تعزز ضمان حمايته، وهذا ما دفع بمختلف التشريعات إلى إضافة شرط آخر وهو شرط الحصول على رخصة من الولي أو الوصي الشرعي وهو ذات الشرط الذي نص عليه المشرع الجزائري صراحة في المادة 2/15 من قانون علاقات العمل الجزائري، حيث جاء فيها: " لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي " ولكن قبل تحليل صياغة هذه المادة يتعين علينا التعرف

على موقف بعض التشريعات المقارنة من ضرورة حصول الطفل على رخصة من وليه أو وصيه (الفرع الأول)، ثم موقف المشرع الجزائري (الفرع الثاني).

الفرع الأول

موقف بعض التشريعات المقارنة من ضرورة الحصول على الرخصة

تفاوتت التشريعات المقارنة من حيث اشتراطها للرخصة أو الإذن المسبق ، فنجد:

أولاً: التشريع المصري : لم ينص صراحة في قانون عمله على إذن الولي أو الوصي. وإنما نص على مجموعة من القواعد الاجرائية الصادرة تحت عنوان: " اجراءات الحصول على الخدمة " بموجب قرار صادر في 2003/03/01 عن السلطة المختصة والذي ينص على ضرورة تقديم طلب تشغيل حدث من سن 14 إلى 18 سنة وفق نموذج معد مسبقا يكون مرفقا بمجموعة من الوثائق الضرورية ، وحسب المعلومات الواردة في النموذج فإن الأمر هنا يتعلق برخصة، ذلك أن النموذج يتضمن معلومات متعلقة بالطفل، ثم موافقة الولي والذي يعتبر توقيعه ضروريا، ثم توقيع المستخدم الذي يلتزم بعدم تشغيل الطفل أو الحدث في أعمال ومهن لا يجوز تشغيل الأحداث فيها طبقا لما ورد في القرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن، وأخيرا إيصال مرفق بالنموذج بمنحه بعد توقيعه موظف مختص بمديرية القوى العاملة والهجرة بالمحافظة المعنية والذي يشهد فيه باستلام الطلب من طرف صاحب المنشأة أو المسئول.

ثانيا: قانون العمل البحريني: فقد ذهب إلى التمييز بين صنفين من القصر :

القصر الذين يتراوح سنهم ما بين 14 و 16 سنة والذين لا يمكنهم التعاقد مع رب العمل أو صاحب العمل إلا بعد إذن وليهم أو الوصي وإلا اعتبر العقد باطلا.
أما الصنف الثاني فهم القصر الذين أقلوا 16 سنة كاملة والذين منحهم القانون إمكانية التعاقد مع صاحب العمل وذلك باعتبارهم عمالا، ولكن نظرا لحدثة سنهم فقد أجاز

لولي القاصر أو وصيه أو ذي الشأن التدخل من أجل إنهاء العقد قضائيا وذلك مراعاة لمصلحتهم¹.

ثالثا: تشريع العمل اللبناني: فقد نص على ضرورة الحصول على ترخيص مسبق ولكن ليس في كل الحالات وإنما فقط في الحالات التي يتعلق فيها الأمر بنوع من الاشغال والصناعات المنصوص في الملحق الثاني من قانون العمل اللبناني وفقا لأحكام المادتين 22 و 23 من نفس القانون الصادر في 23 جويلية 1946 المعدل بالقانون رقم 536 الصادر بتاريخ 1996/07/24 والقانون رقم 207 الصادر بتاريخ 2000/05/26 .

رابعا: قانون العمل الفرنسي: فلقد اشترط الرخصة كاستثناء بالنسبة للشبان الذين يريدون العمل خلال العطل المدرسية والذين تتراوح أعمارهم ما بين 14 و 16 سنة ، حيث ألزم المشرع صاحب العمل بضرورة تقديم طلب مكتوب إلى مفتش العمل قبل 15 يوما من التاريخ المحدد للتشغيل مضمنا إياه كل المعلومات: إسم ولقب العامل القاصر، تاريخ ميلاده ومكان إقامته مدة العقد، طبيعة العمل، توقيت العمل وقيمة الأجر، كما يجب أن يرفق الطلب بالموافقة الكتابية للممثل الشرعي للعامل القاصر، ويمكن لمفتش العمل أن يسحب الرخصة في أي وقت، متى لاحظ أن العامل القاصر يشتغل خلافا للشروط التي منحت من أجلها الرخصة، أو في ظروف عمل مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الخاصة بالقصر².

الفرع الثاني

موقف المشرع الجزائري من ضرورة الحصول على الرخصة

نص المشرع الجزائري صراحة في المادة 2/15 من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه : " لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي " صياغة هذه المادة تستدعي الوقوف على مجموعة من الملاحظات نلخصها في لآتي :

¹ أنظر المادة 42 من قانون العمل في القطاع الاهلي وتعديلاته ، مملكة البحرين 2006.

² Cf Articles .D.211-4 et D.211-6 du Code du travail.

الملاحظة الأولى: أن صياغة هذه المادة أوردت عبارة القاصر معرفة وليست نكرة، وذلك لأن القاصر هنا هو معين ومقصود وهو القاصر الذي لا يقل سنه عن السن الأدنى للتوظيف، وليس أي قاصر وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من نفس المادة؛ مما يفيد أن صياغة المادة 15 تستوجب تلازما بين الفقرتين أو الشرطين، لأن توفر الشرط الأول المذكور وهو شرط السن الأدنى المطلوب وحده لا يعد كافيا للتوظيف ما لم يكن مرفقا برخصة من الولي أو الوصي الشرعي، أما وأن يكون الشرط الأول غير متوفر فهذه مسألة لا جدال فيها.

الملاحظة الثانية: إن صياغة المادة جاءت بقاعدة أمره تنهي صاحب العمل عن التعاقد مع القاصر أو الاطفال إذا لم يكن ملف طلب التشغيل محتويا على رخصة من وليه أو وصيه الشرعي، مما يجعل علاقة العمل المخالفة لهذا النص باطلة وعديمة الأثر¹. ولا يمكن لصاحب العمل أن يدفع بجهله لها للتملص من المسؤولية خصوصا عند إجراء تفتيش أو مراقبة من قبل المصالح المختصة².

و هذه النقطة المتعلقة بطلان علاقة العمل تثير تساؤلا قانونيا عن السبب أو الغاية من اعتماد المشرع نظرية البطلان المطلق بدلا من نظرية البطلان النسبي في ظل إمكانية إلحاق الرخصة بالعقد بعد تمامه؟ - خصوصا وأن هذا الافتراض يمكن أن يكون واردا في الواقع - إن الإجابة عن هذا التساؤل تدعو إلى المقارنة بين البطلان المطلق المتعلق بالمادة المنصوص عليها أعلاه في قانون العمل والبطلان النسبي في الشريعة العامة لنظرية العقد.

فلو أسقطنا عقد العمل الذي أبرمه القاصر بغير إذن وليه، أو من دون الحصول على رخصة على قواعد الشريعة العامة المتعلقة بأهلية التعاقد في القانون المدني، لعد العقد باطلا بطلانا نسبيا يمكن تصحيحه من خلال الإجازة اللاحقة للولي أو الوصي، وبالتالي فإن شرط الرخصة طبقا لهذا المفهوم هو شرط صحة، وليس شرط انعقاد.

¹ أنظر المادة 135 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

² أنظر المادة 138 من نفس القانون

أما بالنسبة لقواعد قانون العمل فإن الأمر يختلف، ذلك أن صياغة المادة 15 جاءت صريحة وواضحة ، وجعلت إحضار الرخصة شرطا مسبقا على إبرام عقد العمل، مما يجعل تلك الرخصة وفق هذا المفهوم الخاص شرطا للانعقاد، وتطبيقا للقاعدة الشهيرة المعروفة " الخاص يقيد العام " - على أساس أن قانون العمل هو القانون المتخصص بتنظيم علاقات العمل وعقود العمل - فإن العقد هنا يقع باطلا بطلانا مطلقا إذا لم يسبق انعقاده تقديم رخصة من الولي أو الوصي الشرعي، ولو أردنا أن نسقط المفهوم العام على هذه القضية فإن الرخصة ستفقد قيمتها القانونية أو الغاية التي وجدت من أجلها ؛ لأن الغاية التي يبتغيها المشرع من جعل الرخصة مسبقة على انعقاد العقد هي تأكيد حماية الطفل من شتى أشكال الاستغلال التي قد يتعرض لها خصوصا في ظل غفلة وليه الشرعي عنه ، فالرخصة إذا من جهة الولي أو الوصي هي سلطة ومسؤولية تقع على عاتقه يتمكن من خلالها منحه الرخصة أو الامتناع عن ذلك مراعاة لمصلحته، أما من جهة الطفل أو القاصر فهي إجراء وقائي له الغرض منه حماية الطفل عند بدء التشغيل وقبل الدخول في علاقة العمل.

الملاحظة الثالثة: فتتعلق بمانح الرخصة للطفل أو القاصر المقبل على العمل، حيث جاء في نص المادة المذكورة أعلاه أن الرخصة لا تكون " إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي " إن مانح الرخصة في كل هذه الحالات هو الولي أو الممثل الشرعي، غير أن ما يستوقف الدارس للموضوع هو صياغة نص المادة 2/15 من قانون علاقات العمل 11/90 السابق ذكرها والتي يتضح من خلالها أن المشرع قد وقع في خلط ولم يميز بين الولي الذي يعد الأصل والوصي الذي أشارت إليه المادة وحده ، وهو في الحقيقة طرف من بين ثلاثة أطراف تتوقف على اجازتهم صحة ونفاذ تصرفات ناقص الاهلية خاصة ما تعلق منها بإبرام العقود كعقد العمل الذي نحن بصدد الحديث عنه. ولقد تطرقت إلى هؤلاء الاطراف الثلاثة المادة 44 من القانون المدني الجزائري على الترتيب المتوالي دون أي تصرف: الولي ثم الوصي فالقيم ، والحقيقة أن قانون الاسرة هو القانون المختص بتنظيم حالات الاشخاص ، لأنه يطلق عليه كذلك قانون الاحوال الشخصية ، وبالتالي ينبغي الرجوع إليه لتحديد من تكون له الولاية أصلا . ويشير قانون الأسرة بهذا الخصوص إلى أن الأول هو الولي الشرعي وهو الأب ثم الأم

بعد وفاته بقوة القانون¹، ثم الوصي الذي يعينه الأب أو الجد أو القضاء إذا تعدد الأوصياء². وعلى هذا الأساس وجب على قانون العمل التقييد بالترتيب الذي جاء في قانون الأسرة³.

الملاحظة الرابعة: فتتعلق بشكل الرخصة، حيث لم تتضمن صياغة المادة أي إشارة لهذا الموضوع، كما أننا لا نجد أي نص آخر داخل المنظومة التشريعية يشير إلى ذلك، غير أن عدم نص المشرع على ذلك يجب ألا يجعلنا نفهم أنه لا يشترط الكتابة في الرخصة، كأن تكون الرخصة شفوية مثلاً، لأن ذلك يتنافى أولاً مع منطق وأجدية اشتراط الرخصة المسبقة من أجل حماية الطفل ويتنافى ثانياً مع مبدأ تحميل المسؤولية لكل من الولي وصاحب العمل عند الاخلال بالتزاميهما اتجاه الطفل، لذلك فإن هذا الوضع يجعلنا نصل إلى نتيجة واحدة هي أن المشرع قد أغفل تنظيم هذا الجانب، والسبب الذي يدفع إلى قول ذلك هو أن المشرع قد نظم ذلك بمناسبة الحديث عن عقد التمهيّن، والذي أشار فيه صراحة إلى وجوب كتابة عقد التمهيّن وأن يكون موقعا من قبل المتمهن ووليّه الشرعي والمستخدم، وبالتالي فإن إسقاط عقد التمهيّن على عقد العمل بهذا الخصوص يجعلنا ندرك ذلك، لذا كان على المشرع أن ينهج نفس النهج بمناسبة عقد العمل الذي يرمه الطفل واشتراط الرخصة المسبقة من طرف الولي أو الوصي الشرعي.

أما بخصوص البيانات التي تتضمنها الرخصة فإما أن تكون نفس البيانات التي يتضمنها نموذج عقد التمهيّن، أو نرجع إلى التشريعات المقارنة كالتشريع المصري مثلاً والذي لا يشير إلى الرخصة صراحة إلا أنه يشير إلى أن المعلومات التي يجب أن يتضمنها النموذج المتعلق بطلب تشغيل حدث من سن 14 إلى 18 سنة هي البيانات الخاصة بكل من الطفل المقبل على العمل والمستخدم والولي الشرعي بالإضافة إلى عبارات الموافقة الصريحة لهذا الأخير على قبول تشغيل الطفل مع وجوب إمضائه، كما يشتمل على صيغة صريحة بالتزام المستخدم من جهته بعدم تشغيل الطفل في أعمال خطيرة أو تمس بصحته البدنية أو العقلية.

¹ أنظر المادة 87 من قانون الاسرة الجزائري .

² أنظر المادة 92 من قانون الاسرة الجزائري.

³ أنظر عزاوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص396.

وتفءر الإشارة الى أن توفر شرط السن وءصول الطفل على رءصة من ولفه أو وشفه لا فعد كء لك كاففا، لإءامه فف مءالات الشغل، بل إن ضرورة الءمافة ففءضف مراعاة مصلءة الطفل قبل كل شفء، وهذا ما فستءعف ضرورة اءضاعه لفءص طفف ففب من ءلاله أهلفة الطفل للقفام بالءمل الموكل فف، وأنه لا فشكل علىه أف ءظر هذا ما نعالءه فف هذا المطلب الموالف.

المطلب الثاني

ضرورة ءضوع الطفل للفءص الطبي

إن الصءة لغة فعف نقفض المرض والسقم أو ذهابهما. أما اصءلاءا فإفها ففءءم على معنفن ففف المعنى الأول فففر إلى ءالة من الفوازن النسفف لوظائف الءسم، وبذلك ففف فقابل المرض كءالة انءراف عن الءالة الفبففة. أما المعنى الثاني فإفها فففر إلى علم وفن الوقافة من المرض والارتقاء بالصءة من ءلال المءهوءات المنظمة من طرف المءمع ، وفشمل العءفء من المءالات والمفافن¹. وهناك فعرف أفءر اتساعا وشمولفة وهو الفعرف الذي اعءمءفه منظمة الصءة العالففة فف ءسورها سنة 1984 بقولها: أن الصءة فف " ءالة السلامة والعاففة الءسءفة والاءءماعفة والذهنفة الكاملة، ولفس مءرء عفاب المرض أو العءز"² وفعء هذا الفعرف أفءر الفعارف انءشارا فف النصوص القانونفة ءءولفة. ولكن قبل الءءف عن ضرورة الءضوع للفءص الطبي نشفر إلى فءفء مفهوم الءق الصءة (فرع أول)، الفءص الطبي الاءءائف (فرع ثانف)، الفءص الطبي ءءرف (فرع ثالث).

¹ أنظر عبء الءف مءموء ، الصءة العامة بفن البعءفن الفءاف والاءءماعف، ءار المعرفة الءماعفة ، الإسءنءرفة مصر، 2003، ص25.
² لءء انءقء الناشءان الءقوقفان "ففولفء ءاغر" و"منصف المرزوقف" هذا الفعرف واعءبراه مشوشا أفءر منه فعرففا فوففءفا ءفء أنه فبالغ فف وصف ءالة من الرفاهفة الفامة البءنفة والنفسفة والاءءماعفة فكون ءسب رأفهما أفرب إلى فعرف السعاءة ولفس الصءة واقءرء الكاءبان بءلا من ذلك فعرف فشفران ففف إلى أن الصءة فف "ءالة من الرضا النفسف فاءمة عن قءرة الشءص على الفعل المسءقل، والففاعل المءوازن بفصل ما ففوفر علىه الءسم من برنامء ءبفف سلففم، وما فوفره له المءفط من موارء مءءفة وعلاقات بشرفة فبءابفة" أنظر بوءرفص مءمء الصءفق، ءوكمة الصءة العالففة بفن الأسس المعفارة والمصالح الفءارفة، مءكرة مءملة لمسلءزامات نفل شءهءاءات الماءسءفر فف العلوم السفسافة فءص الءءارة ءءولفة، قسم العلوم السفسافة بكلفة الءقوق والعلوم السفسافة بءامعة الءاف لءضر ببائنة، السنة الءماعفة 2012/2013، ص12.

الفرع الأول

تحديد مفهوم الحق في الصحة

الحق في الصحة حق أساسي من حقوق الإنسان لا غنى له عنه إذا ما أراد التمتع بباقي الحقوق الأخرى، وبالتالي فإنه يحق لأي إنسان مهما كان عرقه أو دينه أو لغته أو سنه أن يتمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه للعيش بكرامة، وهذا ما أكدت عليه مختلف الصكوك الدولية المتعلقة بذلك خصوصا منظمة الصحة العالمية التي جعلت ذلك هدفا من أهدافها. ويمكن السعي إلى إعمال ذلك من خلال وضع سياسات وتنفيذ برامج صحية متكاملة حيث تكون هذه السياسات والبرامج المرتبطة بالصحة تسعى إلى تحسين صحة الرجال والنساء والأطفال على حد سواء، وبخصوص هذه الفئة الأخيرة - فئة الأطفال - فقد جاء في إعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية " إننا ندرك أنه على عاتقنا مسؤولية جماعية ، هي مسؤولية دعم مبادئ الكرامة الإنسانية والمساواة والعدل على المستوى العالمي، ومن ثم علينا تجاه جميع سكان العالم ، ولا سيما أضعفهم ، وبخاصة أطفال العالم، فالمستقبل هو مستقبلهم ". تلك هي البوابة التي دخلت منها مجهودات المنتظم الدولي في عملها من أجل الطفولة خلال هذه الألفية¹. وفي دقة متناهية ألزمت الشعوب وحكومات العالم نفسها بأن تتكفل بقضايا الأطفال تحت شعار " عالم جدير بأبنائه" ومن بين هذه القضايا الاهتمام بصحة الطفل، وخصوصا الطفل العامل في مجالات البيئة المهنية. لهذا فأنا نجد أن التشريعات الداخلية أو الوطنية لم تشأ أن تدع عمل الأطفال مطلقا بدون قيود قانونية، وحرصا منها على ذلك فإنها تنص على ضرورة توفير الحماية الصحية اللازمة قبل دخوله سوق العمل من خلال الاطمئنان على قدراته الصحية ومدى استعداده لأداء عمله ، كما ألزمت رب العمل بضرورة كفالة صحة الطفل العامل وسلامته أثناء أداء عمله وذلك بتوفير البيئة المهنية بعيدة عن المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها.

وبالفعل أكدت الجزائر على ضرورة الحماية الصحية للطفل من خلال دستورها إذ نجد المادة 54 من دستور 1996 تنص على أن " الرعاية الصحية حق للمواطن " وفي المادة

¹ أنظر نادية النحلي ، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل ،مجلة سلسلة الدراسات والأبحاث، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية ، العدد التاسع، 2009، ص142.

58 منه على أن " تحظى الأسرة بحمافة الدولة والمجتمع". وكذلك من خلال مصادقتها على مختلف المعاهدات التي تنص على ذلك منها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعفة¹ ، واتفاقفة حقوق الطفل لسنة 1989² ، والاتفاقفة الدولية للعمل رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

أما على المستوى العربي فقد صادقت الجزائر على الميثاق العربي لحقوق الإنسان المعتمد بتونس سنة 2004 والذي تنص المادة 3/34 منه على أن " تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطفرا أو أن فمثلة إعاقفة لتعليم الطفل ، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني ، أو العقلي ، أو الروحي ، أو المعنوي، أو الاجتماعي".

بينما نصت المادة 5/05 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أن الوقاية الصحية وأمن العمل يعتبران من الحقوق الأساسية للعمال، وتؤكد المادة 06 من نفس القانون على أن من حق العامل احترام سلامته البدنية والمعنوية، ومؤدى ذلك أنه لا يكفي لتشففل طفل بلوغه السن القانونية وإبداء موافقته بالالتحاق بالمهنة، وإنما هناك مجموعة من الإجراءات يلزم اتخاذها والتأكد من توافرها عند الالتحاق بالمنصب وأثناء العمل، والهدف منها حمافة هؤلاء الأطفال من الأمراض والإصابات التي قد تلحق بهم أثناء العمل، هذا ما نعالجه في الفرعين المواليين

¹ تنص المادة 12 من العهد على أن " تفر الدول الأطراف في العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمفة والعقلفة يمكن بلوغه "

² تنص المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل على أن " تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطفرا أو أن فمثلة إعاقفة لتعليم الطفل ، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني ، أو العقلي ، أو الروحي ، أو المعنوي، أو الاجتماعي.

الفرع الثاني

الفحص الطبي الابتدائي

للفحص الطبي أهمية بالغة خصوصاً بالنسبة للطفل وهذا ما للعمل في سن مبكرة من آثار سلبية على صحة الطفل، إذ أنه غير مهياً لما يتعرض له البالغون من مخاطر، هذا بالإضافة إلى أن الأطفال في طور النمو أكثر عرضة وتأثراً بالعوامل التي تؤدي إلى اختلاف الوظائف الحيوية ومعدل النمو وتوازن الأجهزة المختلفة في الجسم، وأقل تحملاً لمصاعب العمل والضغوط النفسية والعصبية التي تصاحب العمل، لذلك كانت ضرورة حصول الطفل العامل قبل السماح له بالعمل على شهادة من الطبيب المسؤول عن إصدار الشهادات تثبت لياقته البدنية أو الصحية وحتى العقلية لمباشرة المهام المسندة إليه بموجب عقد العمل، وهو ما يمكن فهمه إجمالاً من صيغة الفقرة الثالثة من المادة 15 المذكورة سابقاً، حيث جاء فيها " لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة، أو تضر صحته، أو تمس بأخلاقياته". لهذا فالفحص ليس إجراءً إرادياً يتوقف على إرادة شخص ما أو جهة معينة، بل هو إلزامي حتمي يقوم به الطبيب استجابة لداع قانوني، أي أن الأصل فيه الإذعان، و تلزم أحكامه كلاً من جهة العامل والهيئة المستخدمة، ويسمى هذا الفحص بالفحص الابتدائي أو الأولي؛ لكونه أول فحص يجري للطفل قبل التحاقه بوسط العمل، وهذا الفحص الطبي يعتبر من أهم الفحوصات؛ لأنه يتسم بالطبيعة الوقائية البحثية؛ وأكد ذلك القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹ في المادة 17 التي تنص على أنه: " يخضع وجوباً كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية، والخاصة، والمتعلقة باستئناف العمل". وما يمكن ملاحظته أن هذه المادة جاءت بصيغة الوجوب مما يفيد أن القاعدة آمرة ولا يمكن الاتفاق على مخالفتها، كما أن المادة أطلقت على الفحص الابتدائي اسم الفحص الطبي للتوظيف أو التشغيل ويشتمل هذا الفحص الطبي المنصوص عليه في المادة 17

¹ أنظر القانون 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 27/01/1988، ص 117

المذكورة أعلاه على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة ، ويهدف هذا الفحص إلى ما يلي :

- البحث عن سلامة العامل -الطفل- من كل داء خطير يؤثر سلبا على صحة باقي العمال المتواجدين معه في مكان العمل.
- التأكد من أن -الطفل- العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح له بدنيا ونفسيا.
- اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله. والتي تتماشى وقدراته وإمكانياته.
- بيان ما إذا كانت حالته تستوجب فحصا جديدا، أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات.
- البحث عن المناصب التي لا يمكن دمج الطفل فيها من الوجهة الطبية وتلك التي تلائمه أكثر من حيث وضعه الصحي ، لكن دون الإخلال بحق الطفل في اختيار المهنة التي يريد.

و هذا ما تضمنته بالضبط المادة 13 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل¹ ، مما يؤكد أن إجراء الفحص هو إجراء وقائي بالدرجة الأولى ، إذ بعد إبرام عقد العمل يجري الفحص الطبي للطفل المقبل على العمل طبيب عمل الهيئة المستخدمة أو الطبيب العام المنتدب من القطاع الصحي لدى الهيئة المستخدمة، حيث يزود الطبيب المعني قبل بداية الفحص ببطاقة تقنية حول التخصصات الموجودة والأخطار المتعلقة بكل مهنة ونوعية التجهيزات المستعملة ومدى تأثيرها على سير العمل، وبناء على هذه المعطيات يتخذ الطبيب قراره بإمكانية مزاولة المترشح للمهنة التي يرغب فيها أو لا. فإذا جاء قرار الطبيب ايجابيا فلا مشكل في ذلك أما إذا جاء قراره سلبا فيمنع من ممارسة تلك المهنة ويتم توجيهه للمهن التي تناسبه استنادا في ذلك إلى المادة 13 المذكورة أعلاه.

¹ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 الصادرة بتاريخ 19/05/1993، ص 09

ونشير بهذا الخصوص أن ما تضمنته المادة 13 السالفة الذكر يتماشى تماما مع مضمون الاتفاقية رقم 77 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي والاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن تشغيل الأحداث، حيث تنص المادتان الثانية والسادسة على التوالي من الاتفاقية رقم 77 على عدم جواز استخدام الأحداث والشباب الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة في منشأة صناعية ما لم يثبت فحص طبي دقيق لياقتهم للعمل الذي يستخدمون لأدائه، ويجري الفحص الطبي لتقرير اللياقة للعمل من قبل طبيب مؤهل توافق عليه السلطة المختصة، ويثبت هذا الفحص إما بشهادة طبية، أو بتأشيرة على تصريح العمل، أو في سجل العمال. وفي حالة التأكد من إصابة الحدث ببعض الأمراض، أو معاناته ضعفا أو قصورا في وظائف الجسم، أو عدم أهليته لهذا العمل، يتعين على السلطات الوطنية المختصة اتخاذ الإجراءات الضرورية اللازمة لإعادة توجيهه من حديد، أو تأهيله بدنيا ومهنيا. وتضيف الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه: بغرض تنفيذ هذه التدابير ينبغي إقامة سبل تعاون والحفاظ على روابط فعالة بين إدارات العمل والصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية.

وتشير الفقرة الخامسة من نفس المادة إلى أنه: لا يجوز أن تترتب على الفحوص الطبية التي تقضي بها المواد السابقة أية تكاليف على الطفل أو دويه، وإنما يتكفل بمصاريف الفحص الدولة أو المستخدم تبعاً لمن يجريه

في حين أن الاتفاقية العربية رقم 18 تقضي هي ذاتها في المادة 11 على وجوب إجراء الفحص الطبي للأحداث قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من مدى ملائمة قدراتهم ولياقتهم البدنية والصحية وطبيعة العمل الذي سيلتحقون به، مما يجعلنا نستنتج في الأخير أن المشرع الجزائري استطاع أن يساير النصوص والاتفاقيات الدولية في هذا المجال غير أن هناك بعض المآخذ التي ينبغي تداركها وهي كالاتي:

-أولاً: أن المشرع الجزائري لم يراع وضع الطفل العامل وخصوصيته الجسمانية التي تتميز بالضعف، والنفسية التي تتميز بعدم الاستقرار، واكتفى بإدراج الأحكام المتعلقة به في مجال الفحص الطبي مع باقي العمال.

-ثانياً: إن إجراء الفحص الطبي بعد التفاوض وإبرام العقد مع رب العمل يعد تصرفاً غير حكيم من طرف المشرع الجزائري؛ لأنه ببساطة ممكن بعد كل هذا الجهد واختيار الطفل للمهنة التي ستوكل إليه يأتي قرار الطبيب سلبياً. وبالتالي المنع من ممارسة هذه المهنة وفي هذا إضاعة للوقت والجهد من جهة، ومن جهة أخرى مخالفة الاتفاقية رقم 77 الخاصة بالمجال الصناعي والاتفاقية رقم 78 الخاصة بإجراء الفحص الطبي على الأحداث المشتغلين في الأعمال غير الصناعية والتوصية رقم 79 المكملتا لهما، ولقد تضمنت التوصية حكماً مهماً يتعلق بهذا الشأن وهو ضرورة أن يكون الفحص الطبي قبل اختيار الوظيفة، وليس بعدها، أي أن يتم التوجيه المهني بعد الفحص وليس قبله وذلك من خلال الإجراءات الآتية:

1- إجراء الفحص الطبي لحصول الطفل على شهادة بلياقته البدنية لعمل معين قبل الالتحاق به، ويستحسن أن يجرى فحص طبي عام لجميع الأطفال عند انتهاء مرحلة التعليم الإلزامي وأن تستفيد من نتائج ذلك الفحص هيئات التوجيه المهني.

2- بعد إجراء الفحص يفضل توزيع هؤلاء الأطفال إلى فئات ويتم إعداد قوائم بالأعمال والمهن التي لا تناسب كل فئة على أن يتم هذا العمل بواسطة أخصائيين في هذا الشأن وتستخدم هذه القوائم لتسهيل مهمة التوجيه المهني للطفل نحو أعمال مناسبة له، وليسترشد بها الأطباء على سبيل الاستئناس لا على سبيل التقييد¹.

-ثالثاً: إذا كان المشرع قد أولى اهتماماً بالغاً للسلامة البدنية للطفل من خلال اشتراط الفحص الطبي فإنه لم يول عناية للسلامة النفسية رغم أنها لا تقل أهمية عن السلامة البدنية، فالاستعداد البدني للطفل وحده غير كاف لإثبات القابلية للعمل، فعلى المشرع أن يولي أهمية للفحص النفسي، خصوصاً وأن هذا الأمر ليس بجديد على المشرع الجزائري، فلقد أشار إلى ذلك في المادة 79 من المرسوم التنفيذي 93/09 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، حيث نص على أن: يخضع

¹ أنظر مكي خالدية، الحماية الصحية للعامل القاصر، مداخلة في يوم دراسي حول تشغيل القصر بتاريخ 22 نوفمبر 2011، من تنظيم مخبر حقوق الطفل التابع لكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، ص 20.

المرشحون إلى اختبارات نفسية تقنية قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والذهنية وذلك من طرف مختصين نفسانيين مكلفين بذلك¹.

وإذا كانت صحة الطفل ولياقته شرطا أساسيا لبدء العمل فإنها تعد ضرورة حتمية لاستمرار يته، لهذا فإن المشرع قد اشترط أن يخضع كل عامل لفحص طبي دوري للتحقق من خلوه من أي مرض يهدد حياته وللحفاظ كذلك على لياقته البدنية وهذا ما نعالجه من خلال هذا الفرع الموالي.

الفرع الثاني

الفحص الطبي الدوري

تهدف الصحة المهنية إلى تقديم الرعاية الصحية للعاملين في المهن المختلفة حتى يتمتعوا بأقصى قدر من الكفاءة البدنية والنفسية والاجتماعية ، ولن يتم ذلك إلا من خلال الوقاية من الأمراض، والكشف المبكر عنها من خلال إجراء الفحص الطبي الدوري الذي نص المشرع على إلزاميته في المادة 17 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السابق ذكرها، حيث يقوم صاحب العمل بعرض عماله على الفحص الطبي الدوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من تمتعهم بلياقة بدنية تؤهلهم لممارسة العمل المتفق عليه في عقد العمل دون أي خطر يمكن أن يهددهم وذلك طبقا للمادة 15 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل، غير أن الفقرة الثانية من هذه المادة أشارت إلى أن هذه الفحوص الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل للعمال المذكورين في المادة 16

¹ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 93/09 المؤرخ في 2009/02/22 المنضمين القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، الصادرة في الجريدة الرسمية رقم 13 المؤرخة في 2009/02/25 ص03.

أدناه ومن بينهم الأطفال العاملون الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة¹.
ومن خلال الملاحظة البسيطة يتضح أن الفحص الطبي الدوري يرتبط بعاملين أساسيين هما: عامل مرور الزمن (أولاً)، وعامل تغير الظروف (ثانياً):

أولاً: عامل مرور الزمن: حيث كلما مر زمن محدد على العامل في عمله كان من الضروري علينا التأكد من عدم وجود أي عائق يمنعه من الاستمرار في ممارسة ذلك العمل؛ لذلك فإن الفحص الطبي الدوري هو الإجراء المناسب حيث يكون في الحالات العادية كل ستة أشهر.

ثانياً: عامل تغير الظروف: يعتبر مؤشراً حقيقياً لإجراء الفحص الطبي الدوري نتيجة هذه المستجدات، وفي هذه الحالة قد لا نكون أمام فحص طبي دوري بالمعنى الدقيق للكلمة؛ لأن الفحص الطبي الدوري هو فحص روتيني، غير أن هذه الحالة تفرضها ظروف خاصة، ومن هنا جاء الفحص الاستثنائي المرتبط بالظروف الطارئة التي قد يتعرض لها العامل أو القاصر. وعليه من مجمل ما سبق ذكره بخصوص الفحص الطبي الدوري يتضح أن المشرع الجزائري قد أوجب إجراء هذا الفحص لكنه قسم العمال إلى شريحتين فيما يتعلق بمدى الفحص الطبي الدوري:

- 1- الشريحة الأولى هي شريحة العمال الذين تعدوا الثامن عشرة سنة، ويخضعون لفحص طبي دوري كل سنة على الأقل للتأكد من لياقتهم الصحية للاستمرار في العمل المسند إليهم.
- 2- الشريحة الثانية فهي فئة العمال الذين لم يبلغوا الثماني عشرة سنة وقد أوجب المشرع الفحص الطبي الدوري لهؤلاء القصر أو الأحداث مرة كل ستة أشهر على الأقل، على أن يتضمن الفحص الطبي الدوري لهؤلاء كشفاً بالتصوير الإشعاعي على الصدر وحقيقة الأمر أن هذه

¹ تنص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل على ما يلي " يضاف إلى المتمهين الخاضعين لإجراء رقابة طبية خاصة عليهم طبقاً للمادة 17 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 16 يناير سنة 1988 والمذكور أعلاه، العمال المنصوص عليهم في المادة السابقة الذين يخضعون لإجراء فحوص دورية وخاصة وهم:

- العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية
- العمال المعينون في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن
- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.
- العمال الذين تزيد أعمارهم عن خمس وخمسين سنة
- المستخدمون المكلفون بالإطعام
- المعوقون جسدياً وذوو الأمراض المزمنة
- النساء الحوامل والأمهات اللاتي هن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين(2).

الحماية تفوق تلك الحماية المنصوص عليها في اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بهذا الموضوع¹. وفي غير هذه الحالة نجد أن المشرع لم يخص القاصر بأحكام خاصة فهو يتمتع بنفس الحماية التي يتمتع بها الراشدون رغم علمه المسبق بالوضعية الخاصة للقاصر التي تجعله بحاجة إلى التكفل النفسي مثلا ضد الضغوط الناتجة عن العمل، أو عن أصحاب العمل، وحتى عن زملائه في بعض الأحيان، والتي يمكن أن تنعكس سلبا على وضعه الصحي كالشعور الدائم بالإرهاق وقلة التركيز، ولم يقتصر ذلك على الأعمال العادية بل تعداها حتى إلى مجال الأعمال التي تتسم بالخطورة حيث نجد النصوص القانونية المتعلقة بذلك خالية من أي إشارة للحماية الخاصة بالقاصرين كالفقرة 04 من المادة 12 من المرسوم التنفيذي 08/05 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل والتي تنص على مايلي " تتمثل القواعد الخاصة بالوقاية التي يجب أن تتخذها الهيئة المستخدمة لضمان حماية العمال فيما يأتي: - إجراء الفحوص الطبية عند التوظيف، والفحوص الطبية الدورية إجباريا"²

لاشك في أن كثيرا من الأعمال التي يمكن أن توكل للطفل تبعث على القلق بسبب ما تعكسه من مخاطر صحية ونفسية على حياته، لذلك فقد قررت العديد من القوانين الغربية والعربية حظر تشغيل الأطفال قبل سن معينة تعتبر أعلى من الحد الأدنى العام لتشغيل الأطفال، وبالرجوع إلى قانون العمل الجزائري نجد المادة 15 تشير في فقرتها الثانية إلى ذلك بقولها: " كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة، أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

¹ تنص الفقرتان الأولى والثانية من المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 77 لسنة 1946 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث للعمل في مجال الصناعة تنصان على عدم جواز مواصلة تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة إلا بعد توقيع الكشف الطبي عليهم سنويا، وتنص الاتفاقية رقم 78 لسنة 1946 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث في المهن غير الصناعية على وجوب تجديد الفحص الطبي بصفة دورية وفقا للأحكام التي وردت في الاتفاقية رقم 77، هذا ولا تذهب الأحكام المناظرة من الاتفاقية رقم 124 لسنة 1965 إلى أبعد من أحكام الاتفاقية رقم 77 إذ تقتصر الفقرة الأولى من المادة الثانية على ضرورة أن تكون الفحوص الطبية بصفة دورية وعلى أن تكون هذه الفحوص على فترات لا تتجاوز السنة للأحداث المشتغلين في الأعمال القائمة تحت سطح الأرض في المناجم والذين تقل أعمارهم عن 21 سنة.

² أنظر المرسوم التنفيذي 08/05 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 09/01/2005.

خلاصة الباب الأول

وصفوة القول فإن المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية للدول أوجدت قواعد ومعايير كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال، فعلى المستوى الدولي تولت هذه المهمة منظمة العمل الدولية حيث أكدت في العديد من دوراتها على التزامها بحماية الطفولة والأومومة، وقد اعتمدت المنظمة لبلوغ هذه الاهداف العديد من الاتفاقيات الدولية، ويتعلق الأمر بالاتفاقيات الصادرة لحماية الاطفال العاملين في قطاعات مختلفة، وقد وضعت معظم هذه الاتفاقيات الدولية المعايير الأساسية لتنظيم تشغيل الأطفال وحمايتهم من الاستغلال في مختلف المجالات، أما على مستوى التشريعات الداخلية فلقد سعت العديد من الدول إلى إيجاد منظومة قانونية خاصة بتنظيم تشغيل الأطفال؛ وذلك لتحقيق الحماية القانونية اللازمة لهم والتي تتفق مع متطلبات سنهم وأوضاعهم وظروفهم الخاصة، ولقد قامت هذه التشريعات بتحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بهذه الحماية؛ فتضمنت مختلف الأنشطة والأعمال التي يمكن أن يكلف الطفل بانجازها غير أنها قيدت ذلك بمجموعة من الضوابط أو القواعد، ومن بين أهم هذه القواعد تحديد الأهلية القانونية للتحاق بالعمل، فقد كان تحديد سن دنيا لعمل الأطفال من بين الدوافع التي دفعت المشرع للتدخل في شؤون العمل بصفة عامة، حيث نصت المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري على أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن (16) سنة..."، واختلفت الدول في تحديد هذه السن ويرجع ذلك إلى الظروف الاقتصادية لكل دولة، وسن اتمام التعليم الإلزامي الذي تعتمد عليه، ولقد أورد المشرع الجزائري استثناء وحيدا على هذه السن وأشار إلى عقود التمهيين، ولدعم هذه الحماية نص المشرع على بعض الإجراءات الأخرى غير السن القانونية للالتحاق بالعمل، ويتعلق الأمر بضرورة حصول الطفل على رخصة من وليه أو وصيه الشرعي، وقد اختلفت التشريعات المقارنة من حيث اشتراطها للرخصة والشكل الذي تصدر فيه، بالإضافة إلى إجراء آخر وهو ضرورة خضوع الطفل لفحص طبي أولي قبل الالتحاق بالعمل وفحص طبي آخر يتم بصورة دورية، غير أن الحكمة لا تقتضي شمل الطفل بالحماية قبل التعاقد وتجريده منها بعد ذلك وإنما عمل المشرع على مرافقة الطفل بالحماية من خلال الوقوف على الظروف التي يتم فيها تشغيله مع توفير الضمانات الكافية لتحقيق ذلك هذا ما نعالجه في الباب الثاني .

الباب الثاني

القواعد المنظمة
لظروف تشغيل
الأطفال و ضمانات
تنفيذها

بعد الحديث في الباب الأول عن الحماية القانونية لالتحاق الأطفال بالشغل من خلال احترام الإجراءات المنصوص عليها سابقا والتي أصبحت ضرورية في وقتنا الحالي أكثر من ذي قبل وذلك بغرض حمايتهم فإن هذه الإجراءات تعد غير كافية لتحقيق الحماية الفعلية لهم؛ لأن صاحب العمل يمكن أن يحترمها عند التحاق الطفل بالشغل لكن ظروف العمل التي يشتغل فيها قد تكون كارثية من جميع النواحي ، لهذا فإن هذه الاخيرة قد كانت محل اهتمام جل التشريعات الدولية والوطنية، حيث حرصت منظمة العمل الدولية على أن يكون عمل الأطفال في ظل ظروف تضمن لهم الحماية، خاصة فيما يتعلق بعدد ساعات العمل اليومي أو الاسبوعي، و الراحة والاجازات ، وعلى حظر العمل الليلي، بالإضافة إلى التزام رب العمل ببعض القواعد الإدارية وأداء أجور الأطفال العاملين ، وعلى ذات النهج سارت منظمة العمل العربية في السعي لتنظيم عمل الأطفال من أجل توفير الحماية اللازمة لهم ومنع استغلالهم.

أما التشريعات الوطنية فلقد حذت حذو التشريعات الدولية، وبالخصوص التشريعات العربية، غير أنها اختلفت فيما بينها من حيث التدابير التي تتخذها لتنظيم ظروف تشغيل الأطفال الذين بدأوا حياتهم العملية ، فبينما حظيت بعض هذه التدابير باعتراف واسع النطاق بمعايير العمل الدولية ، لم تكن تدابير أخرى موضع تنظيم إلا من جانب عدد محدود من الدول.، هذا نتعرض له بالتفصيل في الفصل الأول من هذا الباب في حين نتطرق في الفصل الثاني لمختلف الضمانات التي أوجدها المشرع للتقيد بتلك الإجراءات والقواعد المنصوص عليها ، ذلك أن المشرع مهما وضع من قواعد وإجراءات تبقى قاصرة عن تحقيق الغاية المنشودة ما لم تكن هناك ضمانات كأجهزة فعالة لمراقبة مدى التقيد بتنفيذ تلك القواعد والجزاء المترتبة في حالة الإخلال بها

الفصل الأول

القواعد المنظمة لظروف تشغيل الأطفال

ترمي تشريعات العمل بصفة عامة في معظم أحكامها إلى حماية العمال وضمان حقوقهم لا سيما تلك المتعلقة منها بظروف العمل وتشغيلهم، لهذا فإن هذه الأخيرة - المسائل المتعلقة بظروف التشغيل - تعتبر من الأمور المشتركة بين كل من السلطة العامة وأصحاب العمل والعمال على حد سواء، خاصة ما تعلق منها بالجانب التنظيمي فهي بذلك من قبيل النظام العام الذي لا يقبل الاتفاق على مخالفته¹، لذلك سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى أشكال وصور الحماية التي قررها التشريع للطفل العامل من خلال دراسة تلك القواعد المنظمة لظروف تشغيل الأطفال من تحديد للمدة التي يتم فيها تشغيلهم وكذلك الأعمال والمهن التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة، إلى غير ذلك من القواعد التي سيتم التعرض لها.

المبحث الأول

القواعد المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة والإجازة

اعتمدت منظمة اليونسف تسعة " 09 " معايير لتعيين العمل الذي يعتبر استغلالا وهذه المعايير هي كالآتي:

- العمل بالتوقيت الكامل
- العمل في سن مبكر
- العمل بحجم ساعي مكثف
- الاشتغال في أعمال تحدث ضغوطا بدنية واجتماعية ونفسية غير عادية
- الاشتغال في أعمال لا تسهل النمو الاجتماعي والنفسي الكامل للطفل
- تقاضي أجر غير كاف

¹ لكن نظرا لتعدد أوجه وجوانب هذه الظروف والأحكام المتعلقة بالقطاعات المستخدمة المختلفة فلقد ترك المشرع مجال تنظيم بعض المسائل لأطراف علاقة العمل لتحديدها وضبطها وفق ما يتلاءم ومتطلبات كل قطاع.

- فرض مسؤولية غير عادية
- شغل يعيق متابعة الدراسة
- المساس بكرامة واحترام القاصر

من خلال هذه المعايير يتضح أن حماية الطفل العامل من الاستغلال ومخاطر الاضرار التي قد تلحق به تشتمل على تنظيم عناصر ثلاثة، وهي: عنصر الزمان، والمكان، وطبيعة الأعمال الموكلة إليه ، وعنصر الزمان يقصد به هنا حماية المشرع للطفل العامل من خلال تنظيم وتحديد ساعات العمل أو المدة القانونية للعمل في اطار (المطلب الأول) وما يقابلها من فترات راحة وعطل قانونية (المطلب الثاني). هذا بخصوص الفصل الأول ، أما العنصران الآخران فسيتم التطرق إليهما في المبحث الموالي

المطلب الأول

القواعد المتعلقة بساعات العمل (المدة القانونية للعمل)

يقصد بساعات العمل أو مدة العمل تلك الفترة الزمنية اليومية أو الاسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل ، أو بتعبير آخر هي تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل¹. وانطلاقا من مبدأ رعاية العامل فلقد حرص المشرع على تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله وتنظيم ساعات العمل وذلك بقواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا في صالح العامل وذلك على اعتبار أن طاقة العامل محدودة ، ولا يجوز ترك الأمر لأصحاب الأعمال بمقتضى سلطتهم في الإدارة والإشراف ، وهذا ما عمل عليه المشرع الجزائري بمناسبة صدور أول نص وطني خاص بتنظيم العمل يتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل² وهو الأمر رقم 30/75 الذي أسند من خلاله تنظيم مدة العمل إلى السلطة العامة، واستمر المشرع على هذا المنهج من التحديد إلى غاية صدور قانون علاقات

¹ أنظر أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني طبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص124.

² أنظر الامر 30/75 الصادر بتاريخ 29 أفريل 1975 ، في الجريدة الرسمية رقم 39 المؤرخة في 16 ماي 1975 ص526 وما بعدها.

العمل 11/90 الذي أخذ بأسلوب التحديد الاتفاقي للمدة القانونية للعمل فيكون إما بمقتضى التفاوض الثنائي ، أو التشاور الثلاثي¹ .

غير أن أسلوب التحديد الاتفاقي للمدة القانونية للعمل الذي اعتمده التشريع لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون خاضعا لمبدأ حرية التفاوض المطلقة، وإنما أخضعه المشرع لضوابط وقيود متعلقة بالنظام العام كالحدا الأقصى لمدة العمل؛ لكونه يتعلق بحق من الحقوق الفردية والجماعية ، وله تأثيرات عامة وخاصة على المجتمع والفرد على السواء، وهو ما يبرر لنا بالضبط التنظيم القانوني لبعض المسائل التي لها علاقة مباشرة بالمدة القانونية للعمل، كالعمل الليلي أو العمل بالساعات الاضافية للذين يعتبران عملا استثنائيا، أو كعمل الأطفال مثلا الذي يقوم على العديد من الضوابط والقواعد القانونية، كالقواعد المرتبطة بالمدة القانونية للعمل وهذا ما سوف يتم التطرق إليه في إطار الفروع الموالية :

الفرع الأول

القواعد المتعلقة بتحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية

قبل الحديث عن موقف المشرع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة من تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية نشير إلى أن هناك معايير دولية وعربية متعلقة بتحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية

أولا: تحديد ساعات العمل اليومية والاسبوعية في المعايير الدولية.

هناك حوالي خمس عشرة اتفاقية وإحدى عشرة توصية صادرة عن منظمة العمل الدولية وحدها تتناول تحديد ساعات العمل ، إلا أنه لا توجد أي اتفاقية أو توصية تتعلق بصورة خاصة بتنظيم عدد ساعات العمل اليومي أو الاسبوعي للأطفال،فسلسلة الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل تستهدف جميع العاملين دون تمييز في السن ومثال ذلك الاتفاقية رقم 47 لسنة 1935 الخاصة بتحديد ساعات العمل بأربعين ساعة

¹ لقد تم تحديد المدة القانونية للعمل بمناسبة انعقاد اشغال الثلاثية في أوت 1996 والتي تم فيها تحديد المدة القانونية للعمل بأربعون ساعة عمل في كافة القطاعات

في الاسبوع ، والتوصية رقم 112 لسنة 1962 الخاصة بتخفيض ساعات العمل والتي تنص في الفقرة التاسعة منها على أنه في حالة مباشرة الإجراءات المتعلقة بتخفيض ساعات العمل تدريجياً ينبغي أن تمنح الأولوية للأعمال والمهن التي تتطلب مجهوداً خاصاً أو التي تعرض صحة العاملين بها للأضرار والمخاطر وبالخصوص إذا كانوا نساء أو أطفالاً .

و كذلك الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل والتي تلزم الدول باتخاذ تدابير من أجل تحديد مدة وظروف العمل بالنسبة للأشغال الخفيفة ولن هم دون 15 سنة والذين لم يتموا تدرّسهم الإجمالي وهذا ما كان قد أشار إليه القرار رقم 11 الخاص برعاية الأحداث وصغار المشتغلين لسنة 1945 منذ ما يزيد عن نصف قرن ، والذي اقترح تنظيم ساعات عمل الأطفال في كافة القطاعات ، حيث يقضي بضرورة وضع تنظيم دقيق خاص بتحديد ساعات العمل اليومي والأسبوعي وفقاً لاحتياجات المراحل المختلفة للسّن ، وذلك بتخفيض ساعات العمل بقدر المستطاع ، والأخذ بمعيّار تحديد الحد الأقصى لمجموع ساعات العمل في الأسبوع بالنسبة للأطفال الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة وانقطعوا عن الدراسة ، أما بالنسبة للذين يزاولون دراستهم فإن الأمر يدعو إلى تحديد معيار الحد الأقصى لمجموع ساعات العمل والدراسة، وتحديد معيار الحد الأدنى للساعات المخصصة للدراسة أيضاً¹، أي بالمختصر المفيد: وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه وعدم جبر الطفل العامل على أداء عمل يحتمل فيه الإضرار بصحته، أو يعيق دراسته، أو تكوينه ، وهذا ما تضمنته بالضبط الفقرة الثانية من المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل .

أما بالنسبة للاتفاقيات العربية فلقد نصت الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل على أنه: لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للأطفال الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة (15) عن ست ساعات ، كما اعتبرت الاتفاقية أن الساعات التي يقضيها الطفل في التدريب أثناء ساعات العمل العادية تدخل ضمن ساعات العمل الفعلية² ، وهو نفس ما تضمنته الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 المتعلقة بعمل الأحداث، أما الاتفاقية

¹ أنظر صلاح علي علي حسن ، التنظيم القانوني لعمل الأحداث، مرجع سابق، ص 276.

² أنظر المادتين 59 و 61 من الاتفاقية العربية رقم 1

العربية رقم 12 لسنة 1980 بخصوص العمال الزراعيين فقد أوكلت أمر تحديد ساعات عمل الأحداث في القطاع الزراعي إلى التشريعات الوطنية.

ثانيا: تحديد ساعات العمل اليومية والاسبوعية في التشريع الجزائري

نص المشرع الجزائري في الأمر 03/97 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل¹ في مادته الثانية على أن المدة القانونية للعمل الأسبوعي مبدئيا هي أربعون (40) ساعة في ظروف العمل العادية، وتوزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل أي بمعدل ثمان (8) ساعات على الأكثر في اليوم الواحد على أن لا تزيد مدة العمل اليومي الفعلي 12 ساعة ، وتطبق هذه المدة في حالات الظروف العادية ، أما إذا كانت طبيعة العمل تسبب إرهاقا فلقد نصت المادة الرابعة من نفس الأمر على أنه لا يمكن تخفيض هذه المدة إلا بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق أو الخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية .

وما يمكن ملاحظته عموما بعد الاطلاع على نصوص الأمر 03/97 أن جميع موادها لم تتضمن أي تحديد صريح أو استثنائي للمدة القانونية للعمل الأسبوعي أو اليومي خاصة بالأطفال. مما يعني أن المدة القانونية للعمل الأسبوعي وتوزيعها على أيام العمل بالنسبة للأطفال هي نفس المدة المقررة للعمال الراشدين، ولا يمكن تخفيض هذه المدة إلا بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق، أو خطيرة، أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، والطفل في هذه الحالة غير معني بهذه الظروف لأنها ظروف غير عادية ، وإلا عد ذلك تكليفا له بمجهود يفوق طاقته ويمس بصحته البدنية والذهنية، وهو ما حظرت كل من المادة 11 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل² والمادة 15 من القانون 11/90.

غير أنه يجب الإشارة إلى نقطة أساسية هنا وهي أن المادة 11 من القانون 07/88 عندما نصت على تطبيق معيار " المجهود الذي يفوق طاقة الطفل أو القاصر " فهي تعني بذلك

¹ أنظر الأمر رقم 03/97 الصادر بتاريخ 11 يناير 1997 في الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة بتاريخ 12 يناير 1997، ص 07.
² أنظر القانون رقم 07/88 الصادر بتاريخ 26 يناير 1988 في الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 27 يناير 1988 ص 117.

طبيعة الأشغال المكلف بإنجازها، ولا تعني التخفيض من مدة العمل كوسيلة لإقامة التناسب بين قدرات الطفل والأعمال الموكلة إليه، فدور طبيب العمل إذاً حسب المادة 12 من نفس القانون هو التأكد والتحقق من أن العمل المكلف به الطفل يتماشى مع قدراته الفيزيولوجية والنفسية لكن يبقى كل ذلك في حدود الحجم الساعي القانوني الذي نص عليه المشرع¹.

والتساؤل الذي يطرح هنا ما الذي حال بين المشرع الجزائري و تخصيص الطفل العامل بمدة قانونية خاصة ؟

هناك تفسير واحد نستطيع من خلاله الإجابة عن هذا التساؤل، وهو مبدأ المساواة بين العمال، ونستشف ذلك صراحة من خلال المادة 17 من قانون علاقات العمل والتي تنص على أنه " : تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، أو عقد عمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسب والقرابة العائلية والقناعات السياسية أو الانتماء لنقابة أو عدم الانتماء إليها " ومبدأ المساواة يعد من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الأجور في قانون العمل، فإذا ما كانت هناك مساواة في الأجور بين العمال سواء كانوا راشدين أو أطفالاً فإن ذلك يستدعي تماثلاً في العمل بينهم، والعكس صحيح ، غير أن الحقيقة هي خلاف ذلك، فمصلحة الطفل الخاصة ومنه مصلحة المجتمع العامة هي أولى بالرعاية من غيرها . وهذا ما اهتمت به بعض التشريعات، كالتشريع المصري الذي نص في المادة 100 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بعدم جواز تشغيل الأطفال مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد، كما يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتوزع هذه الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، كما ألزمت المادة 102 من نفس القانون صاحب العمل الذي يشغل أطفالاً بضرورة تحرير كشف يوضح فيه ساعات العمل وفترات الراحة .

¹ أنظر علاق نوال، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 93.

ثالثا: تحديد ساعات العمل اليومية والاسبوعية في التشريع الفرنسي

لقد جاء تشريع العمل الفرنسي ببعض التفصيل في المسألة، حيث تختلف المدة باختلاف سن الطفل وطبيعة علاقة عمله، فبالنسبة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة أجاز تشغيلهم استثناء خلال العطل المدرسية فقط ، على ألا تتجاوز مدة العمل الاسبوعية 40 ساعة ولا مدة العمل اليومية 8 ساعات تقابلها راحة يومية مقدارها 14 ساعة متتالية ، لكن تشغيلهم في هذه الحالة لن يكون إلا بعد الحصول على ترخيص من مفتش العمل شريطة ألا تتجاوز مدة العقد نصف مدة العطلة ، وعلى المستخدم أن يطلب هذه الرخصة من مفتش العمل خمسة عشر يوما قبل تاريخ التشغيل ، ولهذا الأخير مدة ثمانية أيام لتبليغ رفضه وبعد هذه المهلة تعتبر الرخصة مكتسبة ، ويمكن لمفتش العمل سحب هذه الرخصة متى اكتشف أن ظروف العمل مخالفة لتلك الموجودة في الطلب .

أما الأطفال غير المتدربين، والذين تقل أعمارهم عن 18 سنة فلا تتجاوز مدة عملهم الفعلية 7 ساعات يوميا و 35 ساعة أسبوعيا ، ويتخلل بعد كل أربع ساعات ونصف من العمل الفعلي المستمر وقت للراحة مستقطع يدوم حوالي ثلاثين (30) دقيقة ، كما لهم الحق في راحة يومية مقدارها 12 ساعة متتالية، وراحة أسبوعية تتمثل في يومين متتاليين .

ومحصلة ذلك بعد هذا التفصيل المتعلق بموقف بعض التشريعات المقارنة من تحديد ساعات العمل اليومية والاسبوعية هي: أن توحيد المشرع الجزائري لساعات العمل اليومية والاسبوعية للأطفال والراشدين على حد السواء فيه إهدار لمبدأ الحماية الواجب توافرها للأطفال المشغلين خاصة عند ارتباط تلك الحماية بأسباب تتعلق بسنهم وقدراتهم البدنية والذهنية المحدودة ، والتي أكدت مختلف التشريعات والمعايير الدولية على ضرورة مراعاتها؛ وذلك بهدف منحهم قسطا من الراحة يضمن لهم نموا جسمانيا سليما ومنحهم وقتا كافيا من أجل إتمام تحصيلهم العلمي .

الفرع الثاني

القواعد المتعلقة بمنع ساعات العمل الإضافية ومبدأ حظر العمل الليلي

نقسم هذا الفرع إلى جزئين حيث نناقش في الجزء الأول موقف بعض التشريعات الداخلية وبالخصوص المشرع الجزائري من القواعد المتعلقة بمنع الساعات الإضافية على ضوء المعايير الدولية والعربية (أولا)، أما الجزء الثاني فنخصه لدراسة القواعد المتعلقة بمبدأ حظر العمل الليلي (ثانيا)

أولا: القواعد المتعلقة بمنع ساعات العمل الإضافية.

الأصل هو الالتزام بالضوابط القانونية المنظمة لساعات العمل العادية ، غير أنه يمكن لصاحب العمل - وبإجازة من المشرع - أن لا يتقيد بتلك الضوابط وتشغيل العمال أكثر من الساعات المحددة لهم قانونا في حدود وحالات معينة، وهي ما يطلق عليها التشغيل بالساعات الإضافية¹، لكن لما كان أداؤها مرهقا - وهو ما يحتمل أن يكون فيه اضرار بصحة العامل - فإن جل التشريعات ضبطت ذلك بحالات وشروط مختلفة، ومن بين هذه التشريعات المشرع الجزائري الذي قيد اللجوء إليها بشرطين اثنين هما كالاتي :

- أن يكون استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة
- أن يكتسي طابعا استثنائيا

وبتوفر هذين الشرطين أجاز المشرع للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، فهل يفهم من خلال ذلك أن الأطفال هم كذلك معنيون بنص هذه المادة ؟

حسب صياغة نص المادة 31 من 11/90 التي تضمنت عبارة " أي عامل " بمعنى دون استثناء فتلقائيا نستنتج أن الأطفال المشغلين هم معنيين كذلك باعتبارهم يمثلون فئة من فئات العمال وهذا ما يعتبر إجحافا من جانب المشرع الجزائري في حق هذه الفئة ، وتعارضاً صريحا مع مختلف المعايير الدولية والعربية التي أشارت إلى منع تشغيل الأطفال ساعات إضافية

¹ أنظر المادة 31 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

كالفقرة 18 من التوصية رقم 116 لسنة 1962 والتي تشير إلى أنه ينبغي مراعاة أوضاع الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة في الأحوال التي يتم فيها تشغيل العمال ساعات إضافية زائدة عن الحد الأقصى المقرر قانونا . وكذلك التوصية رقم 146 التي أشارت إلى المنع صراحة، وأكدت في الفقرة 13 على ضرورة منع تشغيل الأطفال لساعات إضافية ، أما المعايير العربية فهناك الاتفاقية العربية رقم (1) بشأن مستويات العمل، والتي أشارت صراحة إلى منع تكليف الأطفال بأي عمل إضافي¹.

أما الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث فإنها لم تتخذ قرارا فاصلا بمنع تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية في كل الحالات وإنما أشارت إلى حالتين اثنتين :

الحالة الاولى : أجازت من خلالها الاتفاقية أن يعمل الحدث لبعض الوقت بما هو دون ساعات العمل المحددة في هذه الاتفاقية؛ وذلك وفقا للضوابط التي تحددها السلطة المختصة ، ومعنى ذلك أن الاتفاقية تسمح بتكليف الطفل العامل بساعات إضافية لكن في ذات العمل المسند إليه بما يتجاوز الست ساعات، والتي تعد الحد الأقصى لمدة عمل الأحداث بموجب أحكام الاتفاقية.

الحالة الثانية : والتي منعت فيها الاتفاقية تكليف الحدث بأي عمل إضافي ويقصد هنا " بأي عمل إضافي " أي إضافي على العمل المسند إليه أصلا.

وسايرت هذه المعايير معظم التشريعات المقارنة العربية والغربية كتشريع العمل المصري لسنة 2003 والذي نص في المادة 101 منه على حظر تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطل الرسمية ، ولقد ورد هذا الحظر عاما ومطلقا دون أي استثناء ، وهو نفس ما تضمنه قانون الطفل الذي حظر على صاحب العمل أن يشغل

¹ بالإضافة إلى منع تكليف الأطفال بأعمال إضافية زادت الاتفاقية في نفس المادة 62 عبارة أو تشغيلهم بالإنتاج وفي الحقيقة فإن هذه العبارة تعد حكما جديدا لم يرد في تشريعات العمل العربية وهو حظر يضيف مزيدا من الحماية للأطفال المشغلين ولزيد من التفصيل حول هذا الموضوع أنظر صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 278.

الأطفال أكثر من ست ساعات في اليوم، أو يشغلهم في أيام الراحة الأسبوعية، أو في العطلة الرسمية

ثانياً: القواعد المتعلقة بمبدأ حظر العمل الليلي

الليل هو فترة زمنية يميل فيها الإنسان إلى السكون والهدوء والراحة قال تعالى في كتابه الكريم " وجعلنا الليل لباسا والنهار معاشا"¹ وقال أيضا في الآية الكريمة " هو الذي جعل لكم الليل لتسكنوا فيه والنهار مبصرا إن في ذلك لآيات لقوم يسمعون"² وبالتالي فإن العمل ليلا يعد أصلا أمرا استثنائيا، غير أن السلطة التنظيمية لصاحب العمل في تحديد مواعيد بدء العمل ونهايته تمنحه الحرية في تحديد هذه المواعيد في أي ساعة من ساعات اليوم، سواء نهارا أو ليلا وذلك وفق ما تقتضيه مصلحة العمل ، غير أن حرته في تحديد مواعيد العمل ليست مطلقة، وإنما مقيدة بشروط وضعها المشرع لحماية العامل وصحته ، ولعل القواعد المتعلقة بحظر تشغيل الأطفال ليلا يعد من أبرز هذه القيود، ولكن قبل تفصيل القواعد المتعلقة بمبدأ حظر العمل الليلي، والاستثناءات التي يمكن أن ترد عليه ينبغي تحديد مفهوم الليل، ومخاطر العمل فيه

1- تحديد مفهوم العمل الليلي ومخاطره

لقد أثبتت مختلف الدراسات القديمة والحديثة المخاطر التي تنجم عن العمل الليلي على اعتبار أن العمل ليلا يعد من الظروف غير العادية بالنسبة لمنشأط البشري ، فهناك دراسة أثبتت أن العمل الليلي يعتبر أكثر إرهاقا من العمل الذي يتم خلال الفترة الصباحية؛ لأن العامل خلالها مجبر على أداء عمله في فترة الركود الليلي لجهازه العصبي ، كما يتعين عليه النوم خلال النهار، وهو مالا يوفر للجسم الراحة اللازمة، مما يطرح مشكل تجديد قوى الجسم ، هذا بالإضافة إلى اضطرابات النوم التي تكون لها انعكاسات سلبية على الجهاز العصبي والهضمي، يؤثر ذلك على تركيزهم ومردوديتهم وبالتالي ارتفاع نسبة الحوادث والإصابات التي يتعرضون

¹ أنظر الايتين 10 و11 من سورة النبأ

² أنظر الآية رقم 67 من سورة يونس

لها¹، دون أن ننسى الاختلالات التي قد تصيب حياتهم العائلية والاجتماعية لتغييرهم المستمر عن أسرهم خلال فترة المساء². فكان هناك إجماع حول مساوئ ومخاطر العمل الليلي على العمال بصفة عامه، أما فئة الأطفال العاملين فقد تم حظر تشغيلهم ليلا بهدف حمايتهم من شتى ظروف العمل التي قد تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو نهمهم الجسدي، أو الذهني، واعتبر العمل الليلي من بين هذه الظروف. ولئن كان هناك إجماع حول مخاطر هذا الأخير — العمل الليلي — فإن الملاحظ من خلال مختلف المعايير الدولية والقوانين الداخلية أن مفهوم العمل الليلي ومدته لم تحظ بنفس الإجماع والاتفاقية الدولية للعمل رقم 06 لسنة 1919 بشأن تشغيل الأحداث أثناء الليل في الصناعة اعتبرت أن المقصود بكلمة الليل الفترة الفاصلة بين العاشرة (22) مساء والخامسة (05) صباحا، أما الاتفاقية 138 لسنة 1973 فلم تحدد المقصود بفترة الليل، وإنما نصت في المادة 07 على أنه يعود للسلطة المختصة تحديد الأنشطة التي يجوز فيها السماح بالاستخدام أو العمل بالنسبة إلى الأطفال، كما تقرر عدد الساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بهذا الاستخدام أو العمل، أي أنها أسندت صلاحية تحديد مدة العمل وظروف مزاولته إلى السلطة المختصة وطنيا بما يضمن سلامة وصحة الأطفال.

ومن أجل إعطاء المادة 07 من الاتفاقية السابقة أكثر فاعلية وتطبيقها بوضوح نصت الفقرة 13 من التوصية رقم 146 على أنه لا بد أن يولى اهتمام خاص لبعض جوانب عمل الأطفال ومن بينها ضرورة ضمان قسط من الراحة خلال الفترة الليلية لا تقل عن 12 ساعة متتالية.

وبعد مرور حوالي ثلاثة عقود من صدور الاتفاقية رقم 06 اقتضت التطورات اللاحقة مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948 والتي اعتبرت في المادة 02 منها أن المقصود بكلمة الليل هي الفترة التي لا تقل عن 12 ساعة متعاقبة على الأقل ويجب أن تشمل هذه الفترة بالنسبة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة المدة بين العاشرة (22) مساء والسادسة (06) صباحا، أما بالنسبة للأطفال الذين بلغوا 16 سنة ولكنهم دون 18 سنة

¹ هناك باحثون بريطانيون قاموا بدراسة شملت 4645 حادث عمل تبين أن 4250 وقع خلال فترة العمل الليلي أنظر خالد الحري، الحماية القانونية لعمل الأطفال رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق جامعة القاهرة سنة 2002، ص 115.

² أنظر محمد أحمد اسماعيل تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، القاهرة 1993، ص 82

فتشمل هذه الفترة مدة تحددها السلطة المختصة بما لا يقل عن 07 ساعات متوالية تقع ما بين العاشرة (22) مساءً والسابعة (07) صباحاً.

ولقد أجازت الاتفاقية رقم 90 استثناء تشغيل الأطفال الذين بلغوا سن 16 سنة ولم يبلغوا الثامن عشرة سنة في عمل ليلي وذلك لأغراض التلمذة الصناعية أو التدريب المهني في صناعات أو مهن محددة يشترط أداؤها على أساس متواصل.

وفيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية فإن الاتفاقية رقم 79 بشأن تقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث لسنة 1946 تنص على فترة راحة ليلية تتراوح ما بين 12 و14 ساعة متصلة، وتشمل الفترة ما بين الساعة الثامنة (20) مساءً والساعة الثامنة (08) صباحاً كما تم اعتماد التوصية رقم 80 لتكمل الاتفاقية رقم 79، وتحدد جوانب الحماية المقررة .

وبشأن القطاع الزراعي فلا تزال المعايير الوحيدة في هذا الشأن هي التوصية رقم 14 لسنة 1921 والتي تنص على أنه بالنسبة لصغار السن دون الرابع عشرة سنة فإن تشريع العمل يجب أن يكفل لهم فترة راحة لا تقل عن عشر ساعات متصلة ، أما بالنسبة لصغار السن ما بين أربعة عشر وثمانية عشر عاماً فإن الراحة الليلية يجب أن لا تقل عن تسع ساعات متصلة¹

أما في مجال العمل البحري فلقد منحت اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 المبرمة بجنيف في 07/02/2006 تحديد المقصود بكلمة الليل للسلطات الوطنية على أن تغطي فترة تسع ساعات على الأقل تبدأ في وقت أقصاه منتصف الليل (00) وتنتهي في وقت أدناه الخامسة (05) صباحاً

أما بخصوص التشريعات المقارنة فقد اختلفت بدورها في تحديد فترة العمل الليلي ومدته ، لأنه من الصعب جداً وضع مفهوم جامع ومانع للعمل الليلي؛ لأنه يأخذ عدة أحوال، فقد يكون منتظماً أو عرضياً ، دائماً أو على نوبات متعاقبة ، متصلاً بعمل النهار أو غير متصل به ، وعموماً كما تمت الإشارة سابقاً إلى أن كلمة " الليل " تدل على فترة زمنية تختلف في

¹ أنظر عبد الله بن صادق دحلان وعدنان خليل التلاوي، مدونة القانون الدولي للعمل منظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل 1919-2009، طبعة 2010، المكتبة الأكاديمية مصر، ص336.

تحديد مدتها يكون كل عمل يؤدي خلالها عملا ليليا ، ويمكن تقسيم التشريعات من حيث تحديدها لفترة الليل إلى مجموعتين :

المجموعة الأولى: وهي المجموعة التي تحدد فترة الليل تحديدا زمنيا أي بالساعات وهي بدورها انقسمت عموما ¹ في إطار تحديد هذه المدة وبدايتها إلى أقسام ، فهناك تشريعات حددت فترة الليل بـ 08 ساعات كالتشريع الجزائري الذي يعتبر أن العمل الليلي هو: كل عمل يؤدي بين التاسعة (21) ليلا والخامسة (05) صباحا ². وهناك تشريعات أخرى حددت فترة الليل بـ 09 ساعات كقانون العمل المغربي الذي اعتبر أن الشغل الليلي هو كل شغل يؤدي بين الساعة التاسعة (21) ليلا والسادسة (06) صباحا في النشاطات غير الفلاحية والثامنة (20) ليلا والخامسة (05) صباحا في النشاطات الفلاحية ³. في حين أن تشريعات أخرى حددتها بـ 10 ساعات كقانون العمل الفرنسي الذي اعتبر أن فترة العمل الليلي عموما لمن هم دون سن 16 سنة هي الفترة التي تبدأ من الساعة الثامنة (20) مساء إلى الساعة السادسة (06) صباحا ⁴، وهناك من التشريعات من تجاوز هذا الحد إلى 11 ساعة كتشريع العمل المصري الذي نص على أنه يحظر تشغيل الأطفال بين الساعة الثامنة (20) مساء والسابعة (07) صباحا

المجموعة الثانية: وهي المجموعة التي اعتمدت معيارا فلكيا لتحديد فترة الليل وعرفته على أساس أنه الفترة الفاصلة ما بين غروب الشمس وشروقه كقانون العمل السعودي وقانون العمل البحريني والقانون الكويتي . وهذا التحديد له العديد من المساوئ ذلك أن فترة الليل قد تطول وتقتصر تبعا لتغير الفصول خلال السنة فهي طويلة في فصل الخريف والشتاء وقصيرة في فصل الربيع والصيف ولتفادي مساوئ هذا التحديد يستحسن التحديد الزمني وخاصة التحديد

¹ تمت الإشارة هنا إلى تحديد فترة الليل بصفة عامة لان هناك حالات يرتبط فيها تحديد المدة بسن الطفل وهناك حالات أخرى ترتبط فيها بنوع النشاط

² أنظر المادة 27 من قانون العمل الجزائري 11/90.

³ أنظر المادة 172 من مدونة الشغل المغربية الجديدة الصادرة تحت رقم 65/99 الصادرة بتاريخ 2003/12/08 والتي دخلت حيز التنفيذ في 26004 /06/08.

⁴Cf Articles .L.213-8 "... Pour l'application du même article aux enfants de moins de seize ans, tout travail entre 20 heures est considéré comme travail de nuit"

الذي يقر بـ 11 ساعة كفترة ليلية يحظر خلالها تشغيل الأطفال مما يسمح لهم بالاستفادة من أطول فترة للاستراحة من عناء الشغل والإرهاق.

2- : مبدأ حظر العمل الليلي والاستثناءات الواردة عليه

لقد حرصت معظم المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو العربية ومختلف التشريعات المقارنة على منع تشغيل الأطفال ليلاً كمبدأ عام مع إيراد بعض الاستثناءات التي تجيز تشغيلهم ليلاً، وهذا ما سنحاول الإشارة إليه بالتفصيل في هاتين النقطتين:

أ- مبدأ حظر العمل الليلي

نجد على مستوى المعايير الدولية الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948 بشأن العمل الليلي للأطفال المشتغلين بالصناعة تنص على عدم جواز تشغيل الأحداث دون 18 سنة ليلاً في أية منشآت صناعية عامة أو خاصة، أو في أي من فروعها، وعلى ضرورة توفير الرعاية الضرورية لهم من خلال منحهم راحة ليلية تصل إلى 12 ساعة متعاقبة على الأقل، يحظر خلالها تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 16 سنة بين الساعة العاشرة مساءً (22) والساعة السادسة (06) صباحاً، وبالنسبة للأحداث الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 سنة و 18 سنة فلقد أجازت الاتفاقية للسلطات المختصة تحديد الحد الأقصى لساعات العمل وتحديد الفترة التي يحظر التشغيل فيها. أما بخصوص المهن غير الصناعية فلقد حظرت الاتفاقية رقم 79 لسنة 1946 العمل الليلي على الأحداث الذين يقل سنهم عن 14 سنة وتتوفر فيهم شروط العمل كل الوقت أو بعض الوقت، وكذلك الأحداث الذين تتجاوز سنهم 14 سنة ولا يزالون ملزمين بانتظام في التعليم، وذلك خلال فترة 14 ساعة متوالية منها الفترة الممتدة بين الساعة الثامنة (20) مساءً والساعة الثامنة (08) صباحاً، كما يحظر على الأحداث الذين يتجاوزون 14 سنة ولم يعودوا ملزمين بالحضور المدرسي الكامل، والمراهقين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة العمل الليلي خلال فترة 12 ساعة متوالية على الأقل تمتد الفترة بين العاشرة (22) مساءً والسادسة (06) صباحاً¹، ويتضح من خلال نصوص هذه الاتفاقية أن هناك تطوراً ملحوظاً في

¹ أنظر بن قو أمال، العمالة القاصرة وحمايته من منظور العمل الدولي، مرجع سابق، ص 06.

بمجال حظر العمل الليلي، وحماية الأطفال؛ خصوصا عند نصها على الحظر لمدة 14 ساعة متوالية بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن 14 سنة أو الذين يتجاوزون هذه السن غير أنهم لا زالوا يزاولون تعليمهم بانتظام. أما في القطاع الزراعي فإن التوصية رقم 14 لسنة 1921 المشار إليها سابقا تنص على أحكام مرنة فهي تدعو الدول أعضاء منظمة العمل الدولية إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة بهدف تنظيم العمل الليلي للأحداث في الزراعة وتكثفي بتحديد الحد الأدنى لفترة الراحة، والتي تختلف وفقا لمراحل السن، وبخصوص العمل البحري نجد اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 تمنع العمل ليلا على أي بحار دون 18 سنة .

أما على المستوى العربي فهناك الاتفاقيتان العربيتان رقم 01 و 06 اللتان نصتا على عدم تكليف الحدث دون 17 سنة بعمل أثناء الليل، وهو نفس ما أكدته الاتفاقية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، والتي أكدت على ضرورة منح فترة أو أكثر للراحة، بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، وأن لا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات¹.

وبالرجوع إلى التشريعات المقارنة نلاحظ أن جلها إن لم نقل كلها تحظر تشغيل الأطفال ليلا ففي قانون العمل الجزائري 11/90 نجد المادة 28 تنص على أنه لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي " ومن خلال نص هذه المادة يتضح أن المشرع قد منع منعاً باتاً تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن 19 سنة في العمل الليلي دون أي استثناء، فمهما كانت طبيعة وظروف العمل العادية أو الاستثنائية لا يمكن لصاحب العمل أن يكلف أطفالاً دون 19 سنة بتنفيذ عمل خلال الفترة الممتدة بين التاسعة (21) ليلا والخامسة (05) صباحاً على أساس أنها تعد فترة عمل ليلي حسب نص المادة 27 من نفس القانون واعتبر المشرع ذلك من النظام العام، وبالتالي لا يمكن الاتفاق على مخالفته، وكل من يخالف ذلك يتعرض إلى عقوبات جزائية. وما يلاحظ على هذا النص أنه يعطي للأطفال حماية أفضل من تلك التي أقرتها المعايير الدولية فهو رفع سن الحظر إلى 19 سنة بدلاً من 18 سنة، وجعل الحظر يسري بشكل عام و مطلق دون أي استثناء، كما نص قانون

¹ أنظر المادة 17 من الاتفاقية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأطفال

العمل المصري الجديد في المادة 101 / 2/ منه على أن: " في جميع الأحوال يحظر تشغيل الأطفال الذين هم دون سن 15 سنة بين الساعة الثامنة (20) مساء والسابعة (07) صباحا، وكذلك نجد مدونة الشغل المغربية تمنع في الفقرة الثالثة من المادة 172 تشغيل الأطفال ليلا دون سن 16 سنة غير أن هذا المنع أو الحظر تختلف فترته أو بداية مدته بحسب القطاع أو النشاط ففي النشاطات غير الفلاحية يكون المنع فيما بين الساعة التاسعة (21) ليلا والسادسة (06) صباحا، أما في النشاطات الفلاحية فيكون المنع بداية من الساعة الثامنة (20) ليلا إلى غاية الساعة الخامسة (05) صباحا ، ونجد المشرع الفرنسي هو كذلك تختلف بداية فترة المنع أو الحظر التي اعتمدها، لكن ليس على أساس النشاط كما فعل المشرع المغربي، ولكن على أساس سن الحدث فالأطفال الذين هم دون سن 16 سنة تكون فترة المنع أو الحظر لديهم بداية من الساعة الثامنة (20) مساء إلى غاية الساعة السادسة (06) صباحا ،أما الشباب العاملون والذين يتراوح سنهم ما بين 16 سنة و18 سنة فيكون حظر تشغيلهم في الفترة الممتدة ما بين الساعة العاشرة ليلا (22) والسادسة صباحا (06)¹ .

ب- الاستثناءات الواردة على مبدأ حظر العمل الليلي.

ليست قواعد منع أو حظر تشغيل الأطفال ليلا المنصوص عليها ضمن المعايير الدولية أو على مستوى التشريعات الداخلية عامة ومطلقة وإنما هناك نصوص ملازمة لها تجيز الخروج عن هذا المنع لأسباب محددة ,غير أن المشرع الجزائري اعتبر أن هذه القواعد عامة ومطلقة ولا يمكن الخروج عنها لأي سبب كان ، وبالتالي إذا اردنا معرفة هذه الاستثناءات فلا بد من دراسة ذلك في ظل التشريعات المقارنة وقبلها في ظل المعايير الدولية :

فعلى مستوى المعايير الدولية نجد الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948 المتعلقة بالأعمال الصناعية تجيز للسلطة الوطنية المختصة الترخيص للأحداث الذين بلغوا 16 سنة ولم يبلغوا 18 سنة في العمل الليلي ، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل، والعمال المعنيين بالعمل ليلا في المشروعات، أو الأعمال المحددة التي يتحتم بسبب ظروف التشغيل استمرار العمل فيها ،أو إذا كان ذلك ضروريا لأغراض التلمذة الصناعية أو التدريب المهني، على أن

¹ Cf Arti .L.213-8 Code du travail Française.

يتمتع الأحداث خلال ساعات العمل الليلي براحة يومية لا تقل عن ثلاث عشرة ساعة متواصلة¹.

وفي مجال الأعمال غير الصناعية نجد الاتفاقية رقم 79 تجيز للحكومات رفع الحظر الليلي لتشغيل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 18 سنة متى اقتضت المنفعة الوطنية ذلك أو كانت هناك ظروف خطيرة تتطلب استمرار العمل، وهناك استثناء خاص بالحالات القاهرة التي تتطلب التأهيل المهني، غير أنه في هذه الحالة يعطى للسلطة المختصة الصلاحية في استخراج تراخيص فردية مؤقتة، يسمح من خلالها للأحداث الذين لا تقل أعمارهم عن 16 سنة بالعمل ليلاً شريطة أن تتخلل ساعات عملهم فترة راحة أو فترات لا تقل في مجموعها عن 11 ساعة متصلة في اليوم الواحد. وتضيف الاتفاقية استثناء آخر يجيز للتشريعات الوطنية تفويض السلطة المختصة في الترخيص بشكل فردي للأحداث والمراهقين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة للعمل ليلاً كفنانيين بالمسارح العامة أو كمثلين بدور عرض الأفلام السينمائية².

أما في مجال الأعمال البحرية نجد أن اتفاقية العمل البحري لسنة 2006 تجيز للسلطات المختصة أن تمنح استثناء من التقييد الصارم بالشروط المفروضة على العمل ليلاً إذا كان الحظر يتسبب في إعاقة التدريب الفعلي للبحارة المعنيين وفقاً للبرنامج والجدول المقرر، أو عندما تقتضي الطبيعة الخاصة للخدمة أو يقتضي برنامج معترف به للتدريب أن يقوم البحارة الذين يشملهم الاستثناء بأداء عمل ليلاً وتحدد السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات ملاك السفن ومنظمات البحارة المعنيين أن هذا العمل لن يضر بصحتهم .

ولو حاولنا أن إسقاط هذه الاتفاقيات الدولية على القوانين الداخلية أو التشريعات المقارنة لوجدنا أن جل القوانين والتشريعات الداخلية حذت حذو الاتفاقيات الدولية في ذلك إلا المشرع الجزائري الذي اعتبر أن الحظر عاماً ومطلقاً ونذكر من بين تلك التشريعات القانون السعودي مثلاً الذي يرخص -استثناء لأرباب الأعمال- بتشغيل الأطفال ليلاً في الحالات التي تكون فيها المؤسسة تمر بظروف صعبة ناتجة عن ظروف القاهرة، لكن شريطة أن يخطر رب

¹ أنظر عبد الله بن صادق دحلان وعدنان خليل التلاوي، مدونة القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص335.

² أنظر صلاح علي علي حسن ، التنظيم القانوني لعمل الأحداث، مرجع سابق، ص300-301.

العمل فورا بتفتيش العمل المختص بالناحية، موضحا له طبيعة هذا الظرف القاهر وعدد الأحداث العاملين لديه ليلا، وعدد ساعات العمل المقررة، ومدة العمل الليلي المحتملة. على أن يستفيد الأحداث العاملين من زيادة في أجورهم تصل إلى 25% من الأجور العادية ، كذلك نجد من بين التشريعات المقارنة المشرع المغربي الذي نص من المادة 173 إلى المادة 176 من مدونة الشغل المغربية الجديد على الحالات التي يجوز فيها تشغيل الأطفال ليلا وفق شروط محددة هي كالآتي :

إذا اقتضت الضرورة أن يكون نشاط المؤسسة متواصلا، أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية ، أو مواد في طور الإعداد ، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف، ويكون ذلك بقوة القانون. المادة 1/173

أو بترخيص استثنائي خاص من العون المكلف بتفتيش العمل إذا تعرضت المؤسسة لظروف استثنائية، وتعذر عليها - إما بسبب نشاطها أو بسبب طبيعة شغلها- الاستفادة من الاستثناء الوارد في الفقرة السابقة المادة 2/173

بعد أن يشعر المشغل مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل عن تعرضه لحالة بطالة ناتجة عن قوة قاهرة، أو توقف عارض، لا يكتسي طابعا دوريا ، ويكون تشغيل الأحداث ليلا في حدود ما ضاع من ايام الشغل

على المشغل أن يشعر -فورا بجميع الوسائل- العون المكلف بتفتيش الشغل بنشوب طارئ يقتضي اتقاء حوادث وشيكة الوقوع ، أو تنظيم عمليات نجدة ، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة ولا يمكن للمشغل العمل بهذا الاستثناء إلا في حدود ليلة واحدة المادة 176¹ ،

وفي جميع الحالات تنص المادة 174 يستفيد الحدث بين كل يومين من الشغل الليلي من فترة راحة لا تقل عن 11 ساعة متتالية ،غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى 10 ساعات عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات المشار إليها ضمن المادة 173، كما تضيف المادة 175 من

¹ أنظر أحمد ابادرين مداخلة بعنوان تشغيل الأطفال وحقوق الانسان بمناسبة انعقاد أعمال الندوة الوطنية بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بجامعة القاضي عياض بمراكش بعنوان المواطنة وحقوق الانسان بالمغرب في تاريخ 19 و20 مارس 2004 نشرت في سلسلة الندوات والايام الدراسية بالكلية العدد 22 ،طبعة 2005،ص133.

نفس القانون على أنه يمنع تشغيل الحدث ليلا لأكثر من 12 ليلة في السنة إلا بأذن من مفتش الشغل.

وفي قانون العمل الفرنسي وضع المشرع إلى جانب القاعدة العامة لمنع تشغيل القصر ليلا مجموعة من الاستثناءات؛ إذ أجاز في الحالات التي يتطلب فيها الحفاظ على استمرار نشاط المؤسسة أو عندما تمر بحالة استعجالية قصوى تشغيل الشباب الذين تتراوح سنهم ما بين 16 و 18 سنة ليلا، كحالة التدخل للوقاية من حوادث أو بغرض إصلاح الأضرار التي قد تخلفها لكن بشرط ألا يتوفر هناك عمال بالغون وان تكون هذه الأشغال مجرد أشغال عابرة ، وأن يمنح هؤلاء الشباب خلال الثلاثة أسابيع التي تلي الطارئ راحة تعويضية ماثلة¹. هذا وأجاز الخروج عن مبدأ الحظر العام لبعض الأعمال التي تتميز بطبيعة نشاطها الخاصة، كالمخابز والحلويات التي يجيز المشرع فيها للعمال الشباب والمتمهين الذين هم دون 18 سنة بالعمل ليلا من أجل الحضور والمشاركة في جميع مراحل انجاز الخبز والحلويات في الفترة ما قبل العاشرة (22) مساء وما بعد السادسة (06) صباحا أو ابتداء من الرابعة (04) صباحا كأقصى حد للتبكير ، ويشمل الأمر كذلك المطاعم، والفنادق، غير أن الفترة التي يشملها الترخيص بخصوص هذه الاخيرة ما بين العاشرة (22) مساء والحادية عشر والنصف (23:30) مساء، وبالنسبة للمتمهين دون 18 سنة لا ينجزون عملهم الليلي إلا تحت السلطة الفعلية للمكلف بالتمهين.

المطلب الثاني

القواعد المتعلقة بفترات الراحة والإجازة

يعد حق العمال في الراحة والعطل القانونية بصفة عامة من أهم الإنجازات التي حققتها الطبقة العمالية نتيجة كفاحها ونضالها المرير بعد الثورة الصناعية، وذلك من أجل تحسين شروط وظروف العمل الخاصة بها ، لأن المشرع كان ينظر إلى العمل حينها على أنه سلعة يدفع فيها المشتري بقدر ما يحصل عليه من كم ، وكان العامل خلالها ملزما بالعمل طيلة أيام

¹ Cf Articles .L.213-10 Code du travail Française

الأسبوع دون توقف أو راحة حيث وصلت ساعات العمل حينها إلى 16 ساعة يوميا ، وكان توقف العامل عن أداء عمله لأي سبب من الأسباب ولو نتيجة مرضه يعرضه للاقتطاع من أجره¹ . ولكن بعد تدخل المشرع من أجل تنظيم علاقة العمل كان لا بد من الاعتراف بحق العامل في الراحة والإجازة، فكانت البداية بالاعتراف فقط للأطفال في الراحة الأسبوعية، ثم توسعت بعدها لتشمل كافة العمال بينما الاعتراف بالعطل خصوصا المدفوعة فقد جاء متأخرا جدا ولم يعمم بصفة كلية إلا في سنة 1936²، ونظرا لأن الأطفال العاملين كانت هي الفئة الأولى التي تم الاعتراف لها بالحق في الراحة فقد عملت مختلف الاتفاقيات الدولية و التشريعات الوطنية على تنظيم فترات لراحتهم، وكذا العطل القانونية المقررة لهم وهذا ما سيتم تفصيله بالضبط في هذا المطلب من خلال الفرعين الآتيين : القواعد المتعلقة بفترات الراحة(الفرع الأول)،القواعد المتعلقة بالإجازة (الفرع الثاني)

الفرع الأول

القواعد المتعلقة بفترات الراحة .

يعد الحق في الراحة من بين الحقوق التي أقرتها مختلف الاتفاقيات الدولية والداستير الوطنية و يمكن تقسيم هذا الحق إلى قسمين: راحة خلال ساعات العمل (أولاً)، وراحة اسبوعية (ثانياً) ، ففترة الراحة خلال ساعات العمل هي الفترة التي يسمح فيه للعامل بالتوقف عن أداء العمل من أجل الاسترجاع، وتناول الطعام عموماً، أما الراحة الاسبوعية فالغاية الأساسية منها هو الابتعاد عن ضغط العمل لتمكين العامل من تجديد قوته للحفاظ على صحته وسلامته بالإضافة إلى تمكينه من تلبية ضروراته الاجتماعية، كإهتمام بأفراد أسرته، والاعتناء بشؤونه الخاصة وهذا ما سيتم معالجته في اطار النقطتين الآتيتين:

¹ أنظر محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال فيظل قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003مرجع سابق ، ص95.

² أنظر أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق،ص ص 127-128.

أولاً: فترات الراحة خلال ساعات العمل.

إن فترات الراحة خلال ساعات العمل تعد ضرورية للحفاظ على صحة العامل ولياقته، بالإضافة إلى حماية النمو البدني والفكري للطفل العامل، فهي تمكن العامل من استرجاع بعض قدراته الضائعة بعد جهد كبير، سواء كان جهداً بدنياً، أو فكرياً، وذلك للحفاظ على مستوى مردوديته في العمل. وفي الحقيقة لا توجد على المستوى الدولي أي اتفاقية أو توصية تنص على منح الأطفال العاملين فترات للراحة خلال ساعات العمل باستثناء القرار رقم (11) الصادر عن منظمة العمل الدولية والخاص برعاية الأحداث العاملين والذي يدعو فيه الجهات المختصة على المستوى الوطني لمنح الأطفال العاملين الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة خلال ساعات العمل فترات راحة كافية لتناول الطعام ، أما على مستوى اتفاقيات العمل العربية فلقد نصت الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 المتعلقة بمستويات العمل على منع تشغيل الأطفال أكثر من ست ساعات في اليوم ، تتخللها فترة أو فترات للراحة لا تقل مدتها عن ساعة كاملة، على أن لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متواصلة.

ولقد أخذت جل التشريعات العربية بما ذهب إليه منظمة العمل العربية، فوجد المشرع المصري ينص في المادة 101 على أنه: " يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة راحة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتتحدد هذه الفترة أو الفترات؛ بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متواصلة "، ونجد كذلك قانون العمل اللبناني المعدل ينص في الفصل السابع منه على حظر تشغيل الأحداث أكثر من سبع ساعات يوميا تتخللها ساعة للراحة على الأقل إذا تجاوزت ساعات العمل أربع ساعات متواصلة وهكذا باقي التشريعات العربية، في حين نجد أن التشريعين المغربي والجزائري لم يتطرقا إلى الراحة اليومية، وإنما اكتفى المشرع المغربي بالنص على العمل الليلي وفترة الراحة الناجمة عنه رغم أن مدونات الشغل السابقة قد نصت على ذلك حيث منعت تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة لمدة تزيد عن 06 ساعات متصلة دون أن تتخللها فترة أو فترات استراحة لا تقل مدتها عن ساعة واحدة

¹ في حين أن المشرع الجزائري تطرق في الأمر 03/97 إلى حالة العمل بنظام المداومة حيث يستفيد العمال المعنيون بذلك من استراحة لا تتجاوز ساعة واحدة يحتسب نصفها كمدة عمل فعلي²، غير ان ما يمكن الإشارة اليه أن الأطفال ليسوا معينين بهذا النظام من جهة وفي المقابل لا يمكن تصور أن سكوت المشرع يعني حرمان الطفل العامل أو غيره من الراحة اليومية الضرورية خلال ساعات العمل في الحالة العادية وفق ما أقرته مختلف التشريعات في هذا المجال وذلك للحفاظ على مستوى مردوديته وعلى صحته، بالإضافة إلى اعطاء أهمية خاصة لأداء العامل لواجباته الذبذبية عندما نصت صراحة بعض التشريعات على منح العامل فترة راحة لأداء الصلاة. كالتشريع العراقي مثلا، وغيره من التشريعات. لكن هذه الاستراحة اليومية لا تكفي وحدها من أجل استرجاع حيوية ونشاط العامل؛ لذلك فقد نصت مختلف التشريعات على حق العامل في راحة أسبوعية، وهذا ما سيتم تفصيله في هذه النقطة الموالية.

ثانيا: الراحة الأسبوعية.

تعتبر الراحة الأسبوعية من أهم مكونات الحق في الراحة؛ لأنها تعتبر ضرورة صحية واجتماعية، فهي تمكن العامل من الحفاظ على صحته وتجديد طاقته كما تمكنه كذلك من مراعاة شؤونه الخاصة، والاهتمام بأبنائه وذويه، لهذا فقد أقرتها مختلف التشريعات الداخلية، وهو ما كانت تصبو اليه منظمة العمل الدولية من خلال عنايتها بذلك عناية خاصة ضمن مختلف المعايير الدولية الصادرة عنها. فلقد أقرت الاتفاقية رقم 14 الخاصة بالقطاع الصناعي بأحقية العمال في راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية كل سبعة أيام، وهو نفس ما تضمنته الاتفاقية رقم 106 بخصوص العمال في المؤسسات التجارية ومكاتب المهن الحرة، وبخصوص حق الأطفال في الراحة الأسبوعية فلقد منعت الاتفاقية رقم 60 تشغيل الأطفال خلال العطلة الأسبوعية، واعتبرت منظمة العمل الدولية أن تحديد الراحة الأسبوعية هو من صلاحيات التشريعات الداخلية حتى يتوافق ذلك مع عادات وتقاليد كل بلد.

¹ غير أن هذا النص لا يسري على القطاع الزراعي الذي ظل يعاني نقصا كبيرا في تنظيم فترات الراحة اليومية أنظر خالد البحري، مرجع سابق، ص132.

² أنظر المادة 06 من الأمر 03/97.

أما على مستوى منظمة العمل العربية فلقد نصت الاتفاقية رقم 06 على أحقية العمال بصفة عامة في الراحة الاسبوعية أما الاتفاقية رقم 18 فلقد أفردت أحكاما خاصة بالطفل؛ حيث نصت على إلزامية منح العامل الحدّث الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر مدتها 24 ساعة متصلة على الأقل¹.

ونذكر على سبيل المثال من بين التشريعات العربية التي أقرت بأحقية العمال في الراحة الاسبوعية التشريع المصري والمغربي والجزائري وغيرها من التشريعات الأخرى، غير أنه إذا كانت القاعدة العامة في الاستفادة من الراحة الاسبوعية يتم في اليوم القانوني المخصص لها فإن هذه التشريعات قد سمحت للهيئات المختصة بصفة استثنائية أن تخصص يوما آخر للعطلة إذا اقتضت ذلك المصلحة العامة أو طبيعة العمل. فنجد مثلا المادة 37 من ق.ع.ع الجزائري تنص على أنه: " يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الانتاج " لكن بالمقابل تنص هذه التشريعات على أن يستفيد العمال الذين تضطروهم هذه الاعتبارات إلى العمل يوم راحتهم الاسبوعية من تعويضات خاصة وأحيانا مضاعفة، أو على الأقل يمنحون أيام راحة أخرى تعويضا عن أيام الراحة التي اشتغلوا فيها². لكن هذا الاستثناء المعني بتأجيل الراحة الأسبوعية لا ينطبق على الأطفال العاملين؛ لأن الاتفاقيات والمعايير الدولية جاءت صريحة في ذلك، وحتى النصوص القانونية حيث نجد المادة 101 من قانون العمل المصري الجديد تنص على أنه " يحظر تشغيل القاصر ساعات عمل إضافية، أو تشغيله في أيام الراحة الاسبوعية والعطلات الرسمية³. وهو نفس ما تضمنته مدونة الشغل المغربية التي نصت على أن نظام وقف الراحة الأسبوعية لا ينطبق على الأحداث دون سن الثامنة عشر⁴ أما المشرع الجزائري فليس هناك أي إشارة لهذا المنع؛ مما يعني ذلك أن الأحكام المطبقة على هؤلاء الأطفال العاملين هي نفس الأحكام المطبقة على العمال

¹ أنظر المادة 20 من الاتفاقية رقم 18 الصادرة عن منظمة العمل العربية

² أنظر أحمية سليمان، مرجع سابق، ص129.

³ أنظر المادة 101 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003.

⁴ أنظر المادة 214 من مدونة الشغل المغربية

البالغين وهذا ما يدفعنا إلى القول أن على المشرع الجزائري مراجعة هذا الوضع، ومحاولة جعل النصوص القانونية تتماشى والمعايير الدولية بالخصوص.

الفرع الثاني

القواعد المتعلقة بالإجازة.

إن الغاية الأساسية من الراحة اليومية والأسبوعية هي الاسترجاع، لكن ليست هي كل شيء، فلقد نصت مختلف النظم القانونية الحديثة على أصناف وأنواع أخرى تفيد نفس الغاية، وأكثر، ومن بين هذه الاصناف هناك اجازة الاعياد والمناسبات، والأهم منها الإجازة أو العطلة السنوية وسنكتفي في هذا الفرع بذكر هذين الصنفين من حيث القواعد الخاصة بهما عندما يتعلق الأمر بعمل الأطفال

أولا : اجازة الأعياد والمناسبات

تعتبر إجازة الأعياد والمناسبات سواء الدينية أو الوطنية حقا لكل العمال في جميع التشريعات العمالية المختلفة عبر العالم ، حيث تعتبر هذه الايام ايام عطلة مدفوعة الأجر، وتحدد هذه الايام بمقتضى القانون مثلما نصت المادة 34 من قانون علاقات العمل الجزائري¹ وهكذا في باقي التشريعات المقارنة ،حيث تحدد هذه الايام بمقتضى قوانين خاصة تمنحها الاستقرار والديمومة والشمولية من حيث العمل بها على المستوى الوطني كما توجد بعض الأعياد ذات بعد دولي مثل عيد العمال في الفاتح من ماي ، ورأس السنة الميلادية والطفل له الحق مثله مثل باقي العمال في الاستفادة من عطلة مدفوعة الأجر ،إلا أنه لا يمكن لصاحب العمل أن يشغله لأن المشرع حظر ذلك .

ثانيا: الإجازة السنوية

تعتبر الإجازة أو العطلة السنوية من بين أهم الحقوق التي صار يتمتع بها العمال على اختلاف أصنافهم ونشاطاتهم ، حيث يستلزم تشغيل العامل لمدة سنة منحه اجازة يستطيع من

¹ تنص المادة 34 من القانون 11/90 على أنه " يحدد القانون أيام الاعياد والعطل المدفوعة الأجر "

خلالها الراحة وتجديد الطاقة، بالإضافة إلى الاستمتاع بهذه الفترة بعيدا عن جو العمل وضغوطاته. لذلك فقد قررت مختلف المعايير الدولية والتشريعات الوطنية تكريس هذا الحق ومنحه للعامل، ولا شك في أن حاجة العمال الأطفال لهذه الراحة السنوية تكون أكثر استحقاقا، وذلك بالنظر إلى سنهم، ومتطلبات نموهم الجسدية والذهنية التي تتطلب توفير جو خاص غير جو العمل المتواصل والمتعب.

لذلك نجد على المستوى الدولي التوصية رقم 125 لسنة 1965 المتعلقة بشروط تشغيل الشباب في الأعمال القائمة تحت سطح الأرض في المناجم قد أوجبت منح اجازة سنوية مدتها أربعة وعشرون يوما من أيام العمل الفعلية وبأجر كامل للأحداث الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة ويزاولون العمليات التي تتم تحت سطح الأرض في المناجم¹، وعلاوة على ذلك نجد الاتفاقية رقم 132 لسنة 1970 المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر على كافة العاملين الذين يزاولون الأعمال الصناعية، والتجارية، وكذا الزراعية، نصت على منح جميع العاملين في مراحل السن المختلفة دون تمييز مدة إجازة لا تقل عن واحد وعشرين يوما²، غير أن التوصية رقم 146 لسنة 1973 الصادرة عن منظمة العمل الدولية نصت على ضرورة تمكين الطفل من التمتع بإجازة سنوية لا تقل عن أربعة أسابيع، ويتعين في كل حالة من الأحوال ألا تقل مدتها عن المدة المقررة للعمال البالغين.

أما على مستوى اتفاقيات العمل العربية فنجد الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل تنص صراحة على ضرورة منح الأطفال دون سن 17 سنة إجازة سنوية تزيد في مدتها عن الإجازة الممنوحة للبالغين، مع التأكيد على عدم جواز تجزئتها أو تأجيلها³، بينما نصت الاتفاقية رقم 18 لسنة 1996 على حق الطفل العامل في اجازة سنوية مدفوعة الأجر

¹ ولنفاذي أي التباس قد يقع نصت التوصية على أن توازي هذه المدة أربعة أسابيع من العمل الفعلي، وبما أن هذه المدة تحسب على أساس العمل الفعلي فليس من المنطقي أن تدخل ضمن حسابها فترات العطل المرضية أو اجازات الاعياد الرسمية

² أن مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف سنة 1970 في دورته 54 بمناسبة أول مناقشة للاتفاقية رقم 132 كانت توجب المادة الرابعة منها على ضرورة منح الأحداث العاملين الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة اجازة تكون مدتها أطول من الحد الأدنى المقرر بثلاثة أسابيع غير أنه تم الغاء هذا الحكم عند المناقشة الثانية بحجة وجود اجازات أخرى خاصة بالرعاية أكثر فاعلية كما أن وضع امتيازات خاصة تتمتع بها فئة من العمال دون أخرى يتنافى مع الأحرار التي هي أساس الاتفاقية لمزيد من التفصيل أنظر صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 321.

³ أنظر المادة 64 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976.

لا تقل مدتها عن 21 يوما ، مع إمكانية تجزئتها، شريطة أن يمنح ثلثي الإجازة دفعة واحدة والثلث الأخير خلال نفس السنة¹.

أما بخصوص التشريعات الداخلية فإنها كلها قد أولت أهمية كبيرة لمسألة الإجازة السنوية من خلال نصها على تكريس هذا الحق، والعمل على استقراره كحق مكتسب ، واعتباره من النظام العام؛ لذلك فإن كل اتفاق يؤدي إلى حرمان العامل من هذا الحق يعتبر باطلا بأي شكل من الأشكال سواء بالتنازل عنها أو استبدالها بمقابل مادي ، وعلى العموم فإن هذه التشريعات يمكن تقسيمها من حيث تنظيم الإجازة السنوية المتعلقة بالأطفال إلى فئتين :

- فئة أولى من التشريعات لا تفرق بين الأطفال والبالغين من حيث الإجازة
- وفئة ثانية تخص الأطفال العاملين بأحكام خاصة من حيث الإجازة.

فنجد من بين التشريعات التي تندرج ضمن الفئة الأولى التشريع الجزائري الذي نص في المادة 39 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على حق كل عامل في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها أياه المستخدم، وتضيف المادة 41 من نفس القانون على أنه " تحسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة ، " ويتضح من خلال نص هذه المادة أنها جاءت عامة وواضحة، ولم تميز بين الأطفال والبالغين من حيث مدة الإجازة ، وهذا بخلاف ما تضمنه الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والذي نص في المادة 216 على منح الأطفال العاملين والمتدربين الذين تقل سنهم عن 21 سنة عطلة سنوية لا تقل عن 26 يوما، وذلك مهما كانت مدة عملهم الفعلي ، وتضيف الفقرة الثالثة من نفس المادة على أن: النساء اللواتي تقل أعمارهن عن 21 سنة في تاريخ خروجهن في عطلة يستفدن من يومي عطلة إضافيين عن كل ولد في الكفالة ، وتخفف العطلة الإضافية إلى يوم واحد إذا لم تتجاوز العطلة المشروعة ثمانية أيام وبالتالي يكون هذا النص قد خص الأطفال العاملين ذكورا وإناثا والذين تقل أعمارهم عن 21 سنة بمدة اجازة خاصة نظرا لأحقيتهم بذلك لكن التساؤل الذي يطرح نفسه لماذا لم يحافظ المشرع على هذا النهج بمناسبة

¹ أنظر المادة 21 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996.

صدور القانون 11/90 ؟ خاصة إذا علمنا أن الغاية الأساسية لقانون العمل هي حماية الطرف الضعيف فما بالك إذا كان هذا الطرف يعاني ضعفا في ضعف .

ويدرج ضمن هذه الفئة كذلك التشريع المصري الذي نص في المادة 47 من القانون رقم 12 الصادر سنة 2003 على مدة الإجازة وقواعد تحديدها ومواعيدها على النحو الآتي :

تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، وتصل هذه المدة إلى ثلاثين (30) يوما بالنسبة للعمال الذين أمضوا في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاه العامل في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

بينما نجد الفئة الثانية تخص الأطفال العاملين بأحكام خاصة كالقانون الفرنسي الذي أزم منح الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 21 سنة إجازة مدفوعة الأجر تتضمن مدتها على الأقل 30 يوما، في حين يستفيد العمال الذين يتجاوز سنهم 21 سنة من عطلة قدرها خمسة أسابيع تتضمن أيام الراحة وأيام العمل، ومن جهتها كذلك أوجبت مدونة الشغل المغربية رقم 65/99 في المادة 231 منح الحدث دون 18 سنة يومين من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، وتضيف المادة 253 على أن المستحقات المالية للعطلة تساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوما من الشغل الفعلي متصلة أو غير متصلة ، فالعامل الحدث الذي هو دون 18 سنة يستفيد بعد قضاءه 6 اشهر عملا من عطلة سنوية قدرها يومين عن كل شهر عمل، في حين تخفض هذه المدة للعامل الذي يتجاوز عمره 18 سنة من يوم واحد ونصف اليوم عن كل شهر عمل ، كما نصت المدونة على أن يضاف إلى مدة العطلة السنوية يومان عن كل فترة عمل كاملة مدتها أربع سنوات بالنسبة للعمال الذين لا تتجاوز سنهم 18، في حين حددت مدة الإجازة التي تستحق عنها العطلة الإضافية بالنسبة للعمال البالغين الذين يتجاوز سنهم 18 سنة بخمس سنوات ، وبذلك فإن المدونة تتضمن أحكاما أكثر حماية فيما

يتعلق بأحكام الإجازة السنوية مقارنة بالتشريع الجزائري والتشريع المصري ، مما يوجب على هذين التشريعين أن يتدخلوا بغرض زيادة مدة الإجازة السنوية للأطفال بما يتلاءم وأحكام الاتفاقيات والمعايير الدولية والعربية، بالرغم من أن المشرع الجزائري نص في المادة 41 من ق.ع.ع على أن تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل بالنسبة للأطفال، وبالبالغين، وهذه المدة هي أحسن حتى من المدة الخاصة التي منحها مدونة الشغل المغربية للأطفال، والمقدرة بيومين فقط عن كل شهر ، لكن كان ينبغي على المشرع الجزائري أن يخص الأطفال العاملين بحماية خاصة بغرض تحقيق الحماية الأمثل لهم.

غير أن المشرع المصري انفرد بدوره بنقطتين اثنتين مقارنة بالتشريع الجزائري والمغربي:

النقطة الأولى هي نصه في المادة 48 على أنه لا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال، بل تمنح دفعة واحدة، وهو ما لم يشر إليه المشرع الجزائري والمشرع المغربي رغم نص الاتفاقيات والمعايير الدولية والعربية على ذلك .

أما النقطة الثانية فهي تتعلق بالعمال الأطفال الذين يتابعون دراستهم التعليمية حيث أزم المشرع صاحب العمل في المادة 49 إعطاء العامل اجازته السنوية في الموعد الذي يحدده العامل ذاته ، متى كان سيتقدم لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما على الأقل.

بالإضافة الى القواعد التي سبق ذكرها في المبحث الأول والمتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة والإجازة، هناك قواعد أخرى متعلقة بحظر الاعمال الخطيرة على الطفل العامل والتزام صاحب العمل بالقواعد الادارية وأداء الأجور هذا ما نعالجه في هذا المبحث الموالي.

المبحث الثاني

القواعد المتعلقة بحظر الأعمال الخطيرة والتزام صاحب العمل بالقواعد الإدارية

وأداء الأجور

لقد حرصت منظمة العمل الدولية والعربية، ومختلف التشريعات الوطنية على اتخاذ الإجراءات اللازمة والضرورية لكفالة وحماية الحقوق الأساسية للطفل العامل وهذا ما يضيف طابعا حمائيا على تشريعات العمل، وفي هذا الإطار يأخذ الجانب المتعلق بحماية الطفل العامل من حيث ظروف العمل موضعاً أساسياً وذلك من خلال محاولة الوقوف على مدى فاعلية مختلف القواعد القانونية التي سنها المشرع على غرار تلك التي قد تم التطرق لها كالحدا الأدنى للتشغيل، والمدة القانونية للعمل، وتمتعهم بالراحة والإجازة القانونية وعدم تشغيلهم ليلاً، ونذكر منها تلك القواعد المتعلقة بظروف العمل والتي تقيم تناسباً بين خصوصية الطفل العامل من حيث حاجته للرعاية الصحية والأخلاقية لمن هم في مثل سنه، وطبيعة العمل الموكل إليه والذي لا يمكن أن يشكل خطراً عليه من جميع النواحي. إذا فضرورة الرعاية الصحية والأخلاقية للطفل العامل تقتضي حظر كل الأعمال أو الأشغال الخطيرة التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته، أو تمس بأخلاقياته، بالإضافة إلى ذلك هناك التزامات أخرى تقع على صاحب العمل كتنقيده بمجموعة القواعد الإدارية وأداء أجور الأطفال العاملين لديه، وللمعرفة تفاصيل هذه النقاط سنحاول تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث تتم في (المطلب الأول) دراسة القواعد المتعلقة بالأعمال المحظورة على الطفل العامل، وفي (المطلب الثاني) التزام صاحب العمل بالقواعد الإدارية وأداء الأجور.

المطلب الأول

القواعد المتعلقة بحظر الأعمال الخطيرة على الطفل العامل.

التحاق الطفل بمجالات الشغل في وقت مبكر يجعله أكثر عرضة للأخطار بسبب ظروف العمل أو طبيعته، مما يجعل حاجتهم إلى أشكال الحماية الإضافية مضاعفة، ويرجع الوعي بخصوصية المخاطر التي يتعرض لها الطفل في الجانب المهني إلى مجموعة البحث التابعة

لمنظمة العمل الدولية المنعقدة بجنيف بتاريخ من 10 إلى 16 ديسمبر 1985 ، وقد تعلق عملها بتعيين المخاطر الصحية الخاصة بالأطفال العاملين حيث ثبت أن هذه المخاطر تختلف عن تلك التي يتعرض لها العمال البالغون¹. ولم يكن من السهل على هذه المجموعة إعداد دراسات عن المخاطر الصحية التي تواجه الأطفال في العمل غير أنها قسمت دراسة الاخطار التي يمكن أن تتعرض لها هذه الفئة إلى نوعين من الدراسة :

- دراسة تجتهد في وضع علاقة سببية ذات أثر واضح بين المخاطر وبعض الاصابات الصحية.

- دراسة تهتم بالوضعية الصحية للأطفال في العمل.

ولقد أبانت الدراسات عن عناصر أضرار رئيسية بعضها كالآتي:

- الأطفال هم أكثر عرضة للحساسية البيولوجية الزائدة وذلك راجع لفترة النمو والتطور التي يمرون بها؛ لهذا فهي تتطلب رعاية خاصة.

- رد فعل الأطفال ضد المواد السامة لا يعد ماثلا لرد فعل البالغين فحتى عندما يقل التلوث الجوي عن مستوى مقبول تحدده معايير الجودة فإن النتائج تلاحظ انطلاقا من ردود الفعل المختلفة .

- يعتبر الزام الطفل بعمل خطير عملية استغلال صريحة.

- يتعرض الأطفال في مهن معينة لإساءات من نوع خاص كالإساءات اللفظية والجنسية كما يتعرضون في بعض الأعمال الأخرى للضرب والعقاب بالتجويع.

- عمل الأطفال هو أهم سبب لاستغلالهم فحين لا توائم معدات الحماية والوقاية الشخصية هؤلاء الأطفال فهم يعملون من دونها، كما يتعرض الأطفال الذين يستخدمون أدوات يدوية مصممة للكبار لمزيد من خطر الانهك والإصابة.

- يصاب الأطفال الذين يقومون بعمل شاق، أو يحملون أحمالا ثقيلة، ويبقون في أوضاع جسدية غير عادية لفترة طويلة بتشوهات في العمود الفقري وأحيانا في الحوض لأن

¹ Cf la sante de l'enfant au travail, risques particuliers ,Rapport d un groupe d'étude de l O.M.S ,série de rapports ,n°756,Genève,1987,p52.

العظام تتعرض لتوتر زائد قبل أن تلتئم الغدة الصنوبرية مما قد يؤدي إلى تشوه الهيكل العظمي أو الإضرار بالنمو

- هناك شواهد على أن مشاركة الأطفال المبكرة في العمل يمكن أن تكون لها آثار خطيرة على صحتهم ونموهم.
- يتواجد الأطفال بشكل ظاهر في أعمال النظافة أو في أنشطة اقتصادية هامشية في الشوارع، ويتعرضون للمخدرات، والعنف، والإساءات البدنية، والجنسية، في كثير من أنحاء العالم.¹

وانطلاقاً من ذلك كله يمكن القول أن هذه الدراسات من خلال النتائج التي توصلت إليها قد أكدت أكثر على ضرورة حماية الطفل العامل حماية خاصة تقتضي حظر تشغيله في بعض الأعمال التي يمكن أن تضر بصحته، أو بأمنه، أو بأخلاقه، أو حسب ما نصت عليه المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 " بحق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي وفي ألا يجبر على أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن تكون ضارة بصحة الطفل، أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي." لهذا سيتم من خلال هذين الفرعين الآتيين التطرق إلى الأعمال الخطيرة على الطفل العامل في معايير العمل الدولية والعربية (فرع أول)، والأعمال الخطيرة على الطفل العامل في التشريعات الوطنية المقارنة (فرع ثاني).

الفرع الأول

حظر الأعمال الخطيرة على الطفل العامل في معايير العمل الدولية والعربية.

مما لا شك فيه أن تبني اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل لسنة 1989، يمثل بالنسبة للدول الأطراف التزاماً نحو المستقبل، ومن بين الخصائص التي تتميز بها هذه الاتفاقية أنها مرنة؛ ذلك أنها اعتمدت تنظيم الحقوق المتعلقة بالطفل في شتى المجالات بهدف حمايته من جهة. والتزام الدول بها من جهة أخرى، ومن بين الالتزامات التي نصت عليها الاتفاقية ما تضمنته المادة 38

¹ أنظر نادية النحلي، مرجع سابق، ص 148-149.

والتي نصت على حق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا، أو يمثل عاقبة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضارا بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو الاجتماعي، بالإضافة إلى اتخاذ التدابير التشريعية و الإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة.

أما بخصوص المعايير والاتفاقيات الخاصة بالشغل فقد ألزمت مستويات العمل الدولية والعربية أرباب الأعمال برعاية الأطفال العاملين لديهم، واتخاذ جميع الإجراءات التي من شأنها الحد من كل ما يهدد سلامتهم، ويشكل خطرا على صحتهم وأخلاقهم، وبهذا الخصوص نصت المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن السن الأدنى للتشغيل على أنه: " لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام، أو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث، بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها " ونلاحظ أن الحكم هنا لا يتعلق بالأعمال التي لها أثر الضرر فحسب، وإنما حتى الأعمال التي يحتمل أن تعرض صحة وأخلاق الطفل للخطر؛ مما يعني ذلك أنه لا يجب الوقوف على طبيعة الأعمال من حيث مدى خطورتها. وإنما حتى الظروف التي تؤدي فيها، لأن العمل يمكن ألا يشكل خطرا بطبيعته، لكن الظروف التي تؤدي فيها هي التي تحوله إلى عمل خطير. وتضيف الفقرة الثانية من نفس المادة على أن "تحدد القوانين، أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطبق عليها الفقرة الأولى من هذه المادة.، مما يحتم على السلطات المختصة مراعاة ما تمت الإشارة إليه سابقا بخصوص طبيعة العمل، والظروف التي تؤدي فيه. كما أجازت الفقرة الثالثة منها: " بعد التشاور مع المنظمات المعنية الاستخدام أو العمل ابتداء من 16 سنة شريطة أن تصان تماما صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين، وأن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليما محددًا أو تدريبًا مهنيًا كافيًا بخصوص فرع النشاط المقصود".

بالمقارنة بين الفقرة الأولى والفقرة الثالثة من نفس المادة نلاحظ: أن الفقرة الأولى حظرت ومنعت أن يقل سن الاستخدام عن 18 سنة في كل عمل يمكن أن يشكل خطرا على الطفل العامل من مختلف الجوانب، في حين أن الفقرة الثالثة أجازت أن يقل سن الاستخدام عن

18 سنة إلى 16 سنة شريطة أن يكون هناك ما يضمن صحة وسلامة وأخلاق الأحداث العاملين. فلماذا هذا الاستثناء عن الأصل؟ أو بصيغة أخرى: لماذا هذا التخفيض في السن؟

إن الإجابة عن هذا التساؤل تجعلنا نشير إلى ما تمت إليه الإشارة في الباب الأول من هذه المذكرة بمناسبة الحديث عن معايير تحديد الاهلية القانونية للالتحاق بالعمل أو معايير تحديد السن الأدنى للتشغيل فذكرنا منها معيار الظروف الاقتصادية؛ ذلك أن هذه الظروف تؤثر في تحديد السن الأدنى؛ لهذا فقد راعت بعض المعايير والاتفاقيات الدولية الظروف الاقتصادية لبعض الدول من بينها الاتفاقية رقم 138 التي خفضت سن التشغيل في الفقرة الثالثة مراعاة لهذا الغرض، غير أن الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن "القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال" والتي اختصت بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال خالفت الاتفاقية رقم 138 ولم تربط بين الظروف الاقتصادية للدول والسن الدنيا للعمل، وإنما قامت برفع السن إلى 18 سنة دون أن تنص على أي استثناء، لتكون بذلك قد عكست الاهتمام الدولي بضرورة توفير الحماية القانونية الخاصة للأطفال العاملين على المستوى الدولي، والتي نادى بها إعلان جنيف لحقوق الطفل سنة 1924. ونصت الاتفاقية في الفقرة "د" من المادة الثالثة على أن تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال يشمل في مفهوم الاتفاقية ما يلي ".... الأعمال التي يرجح أن تؤدي بفعل طبيعتها، أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي"¹، وتعتبر هذه الأنواع من الأعمال بطبيعتها خطيرة وبالتالي وجب حظرها والقضاء عليها في جميع القطاعات وفقاً لأهداف الاتفاقية التي ترمي إلى منع أنواع الاستخدام غير المقبولة في جميع البلدان مهما كان مستوى تطورها.

¹ لقد شهدت كواليس صياغة الاتفاقية رقم 182 تجاذبا حول مسائل عديدة نذكر منها:

الفقر حيث ركزت حكومات الدول النامية سيما باكستان والهند على اعتباره السبب المهم لأسوأ أشكال عمل الأطفال ولكن الدول المتقدمة سلمت باعتباره سببا، ولكن لا يعتد به كمبرر للفشل في التصدي لأسوأ الأشكال فالأولوية لوضع الية فورية لا تتوقف على مجابهة الفقر. التعليم حيث اقترحت المنظمات العالمية، وبالذات ليروي تروتيان رئيس "ICFTU" أن يعتبر التعليم معيارا من حيث اعتبار أي عمل ممن شأنه إعاقة أو منع تعليم الطفل من أسوأ أشكال عمالة الأطفال، لكن حكومات الدول اللاتينية كانت المعارض الأول وتم الإشارة في ديباجة الاتفاقية ونصها وكذلك التوصية 180 لأهمية وأولوية دور التعليم الإلزامي الصارم في القضاء على الظاهرة العمل المستتر أو المخفي حيث تم استبعاد الإشارة اليه صراحة على أنه من أسوأ أشكال عمالة الأطفال ولكن ضمنا أخذت به المادة 3/أ "العمل الخطر". أنظر جمال اسماعيل مذكور، اثر اعلان المبادئ والحقوق الاساسية في العمل على البلدان العربية دراسة تحليلية مقارنة، اطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق من قسم التشريعات الاجتماعية كلية الحقوق جامعة القاهرة، السنة الجامعية 2008، ص 273.

كما خولت المادة الرابعة للتشريعات الوطنية أو السلطة المختصة صلاحية تحديد أنواع الأعمال المشار إليها في الفقرة "د" بعد استشارة المنظمات المعنية للمستخدمين والعمال في إطار المعايير الدولية الملائمة. وحتى لا تبقى هذه النصوص مجرد حبر على ورق نصت المادة الأولى من نفس الاتفاقية على ضرورة أن تحدد اللوائح والقوانين الوطنية أو السلطة المختصة أنواع الاستخدام الخطرة أو الأعمال المعنية، تاركة للدول الأعضاء تحديد مضمون هذه الأعمال، وأياً كان النهج المختار فإنه من الضروري وضع تحديد ما للأنشطة الخطرة وللوصول إلى ذلك يجب اجراء مشاورات مسبقة مع منظمات اصحاب الأعمال أو منظمات العمال المعنية إن وجدت وهذا من أجل الالغاء الفعلي لأسوأ أشكال عمل الأطفال¹، ولقد تم طرح سؤال على الدول الأعضاء بشأن ما إذا كان ينبغي أن تطبق الاتفاقية على جميع الأطفال دون سن 18 سنة بما يتفق مع سائر الصكوك الدولية ذات الصلة، فأجمعت أغلبية الآراء على أن الأشكال الخطرة لعمل الأحداث يجب أن تحظر على جميع الأشخاص الذين يقل عمرهم عن ثماني عشرة سنة.

وتشير التوصية رقم 190 بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال إلى مجموعة من المعايير التي لا يمكن إغفالها عند تحديد أنواع الأعمال الخطيرة المنصوص عليها في المادة 3/د من الاتفاقية رقم 182 نذكر منها:

- الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي
- الأعمال التي تزاوّل في باطن الأرض، أو تحت المياه، أو على ارتفاعات خطيرة، أو في أماكن محظورة.
- الأعمال التي تستخدم فيها الآلات ومعدات أو أدوات خطيرة أو التي تستلزم مناولة، أو نقل أعمال ثقيلة يدوياً.
- الأعمال التي تزاوّل في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال للخطر على سبيل مواد أو عوامل أو عمليات خطيرة أو درجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم.

¹ تنص المادة الأولى على أن " تتخذ كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة لتكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها".

● الأعمال التي تزاوُل في ظروف بالغة الصعوبة كالعَمَل لساعات طويلة مثلا أو أثناء الليل أو العَمَل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان صاحب العَمَل دون سبب معقول

وهناك التوصية رقم 41 لسنة 1932 بشأن تحديد سن تشغيل الأحداث في الأعمال غير الصناعية، على أنه "ينبغي صونا لأخلاق الأحداث أن يحظر على الأشخاص الذين أدينوا لارتكابهم جرائم معينة خطيرة، أو الذين يعرف عنهم إدماهم للخمور، أن يستخدموا أحداثا غير أولادهم، حتى لو كان هؤلاء الأحداث يعيشون معهم تحت سقف واحد" وما نلاحظه من خلال هذه الفقرة هو أنها تولى اهتماما كبيرا للرعاية الأخلاقية في الوقت الذي تهتم فيه جل المعايير الأخرى بالرعاية الصحية ابتداءً فالفقرة تنص على ضرورة توفير البيئة الأخلاقية التي تمد الطفل بقيم أخلاقية حميدة وتجعله يحافظ عليها.

وتضيف التوصية رقم 146 المرفقة بالاتفاقية رقم 138 أحكاما تهدف من خلالها إلى إرشاد الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية إلى الحلول الموحدة، والمتفق عليها، لذلك فهي تطالب هاته الدول بإجراء المشاورات مع المنظمات المهنية الرئيسية قبل القيام بتحديد الأعمال الضارة ودعت إلى وجوب التقيد بالمعايير الدولية في هذا المجال، واعطت مثلا على بعض الأعمال التي تشكل خطرا أو ضررا على الأطفال كتلك المتعلقة بالمواد الكيميائية الخطيرة أو المفاعلات السامة أو الكيفيات الخطيرة....، ونقل الحمولات الثقيلة والأشغال الجوفية، كما أعدت التوصية قائمة من المسائل المتعلقة بظروف الشغل والتي يجب أن تكون محل عناية خاصة من بينها:

- تحديد حد مضبوط لمدة العمل.
- حماية من أنظمة الضمان الاجتماعي مهما كانت شروط التشغيل والعمل.
- تطبيق معايير صحية وأمنية مرضية.

وألحت في الأخير على ضرورة مراجعة قوائم هذه الأعمال دوريا على ضوء تقدم العلوم والتقنيات.

كما نجد أن منظمة العمل الدولية قد أوضحت في تقريرها العالمي "مستقبل خالي من عمل الأطفال" كيف يمكن أن يضر العمل الأطفال في صحتهم وسلامتهم وأخلاقهم

وروحهم؟ فقد يلحق العمل الإضرار بهم، من خلال طبيعة العمل المكلف به، أو الأدوات والوسائل المستعملة في إنجاز هذا العمل، أو كذلك من خلال المدة التي يقضيها الطفل في العمل لإنجازه، وحجم تلك المضار على الصحة، أو الاخلاق، أو السلامة الروحية و النفسية، هو أكبر على الطفل قبل الثامنة عشر منه على الكبار، بالإضافة إلى ذلك يؤكد التقرير على أن العمل المحظور لا يمكن أن يقتص في القطاعات غير المشروعة وإنما يمكن أن يمتد إلى قطاعات مشروعة من النشاط الاقتصادي مثلا والتي يمكن أن يصدر عنها مضار للطفل، ومن هنا تبدو أهمية لفت الانتباه إلى ضرورة التقيد بتطبيق القواعد المتعلقة بتشغيل الأطفال حتى لا يتحول العمل الخفيف الذي يؤديه الطفل إلى عمل يشكل خطرا على صحته وسلامته وأخلاقه، فالعمل الخفيف المرخص به، والذي قد يجهد الأطفال في نهاية يوم عمل طويل حتى من الأعمال العائلية كالأعمال الزراعية الخفيفة، أو الرعي، يعد عملا محظورا، لهذا أوجبت المادة 7 من الاتفاقية رقم 138 على الدول إتخاذ التدابير الضرورية لتحديد مدة وظروف العمل بالنسبة للأشغال الخفيفة وبالنسبة لمن يقل عمرهم عن خمس عشرة سنة ولم يتموا بعد الدراسة الإلزامية .

والخطورة الكبيرة في ذلك هي أن البيئة التي يعمل فيها الأطفال هي بيئات فقيرة تعطي الأولوية للمردود المادي على اعتبارات الصحة والسلامة والأخلاق، كما ان عمالة الأطفال في البلدان النامية غالبيتها في القطاع الزراعي، حيث تغيب الحماية الفعلية والقانونية للكبار و الأطفال على حد السواء، هذا فضلا عن استثناء عمال قطاع الزراعة من معظم تشريعات العمل، وكذلك هو الأمر بالنسبة لخدم المنازل الذين يعانون من ظروف عمل قاسية تصل إلى حد الاعتداءات الجسدية والجنسية¹.

ومن بين المعايير الدولية التي نصت كذلك على ضرورة منح الطفل الحماية اللازمة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، حيث تنص المادة 3/10 على وجوب حماية جميع الأطفال العاملين -دون تمييز- من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، ويجب أن يعاقب القانون على استخدامهم بأي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم، أو الإضرار

¹ ليس هناك ما يتعارض من تمكين هذه الفئة الشغيلة بكافة مقتضيات تشريع العمل الساري المفعول على مختلف المؤسسات الصناعية وغير الصناعية وذلك بتحويلهم عقد عمل يضمن لهم الاستفادة من كافة الحقوق المتعلقة بتحديد ساعات العمل والراحة والتعويض عن حوادث العمل و الامراض المهنية والحد الادنى للأجور وغيرها ولزيد من التفصيل أنظر غلال المنوار، مرجع سابق، ص33.

بصحتهم..". كما يجب ألا ننسى الإشارة إلى طبيعة بعض الأعمال الفنية والثقافية التي يمكن أن يشارك فيها الأطفال بعدما أجازت لهم ذلك اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989¹، غير أن الشيء المتعارف عليه أن معظم فعاليات هذه الأنشطة الفنية والثقافية تتم في أجواء قد لا تكون ملائمة للأطفال، أدناها وبسطها أن الوقت الذي تنظم فيه غالباً يكون بالمساء، وبين الكبار؛ لذلك فإن الاتفاقية رقم 138 لما أجازت بدورها ذلك _ من خلال إعفاء السلطة المختصة من الالتزام بحظر الاستخدام أو العمل الذي تنص عليه الاتفاقية في المادة الثانية: منها الحد الأدنى للسنة 15 أو 14 لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية- فإنها ربطت ذلك بشروط، هي كالتالي:

- منح التراخيص لكل حالة على حدة.

- تقييد التراخيص التي تمنح لهذه الغاية من خلال تحديد عدد الساعات التي يسمح فيها بالاستخدام أو العمل .

- تحديد الشروط التي يجب أن يخضع لها .

ويحظر بشكل قطعي تحت وصف أسوأ أشكال عمل الأطفال كل العروض الفنية التي تعد بطبيعتها أو الظروف التي تزاوّل فيها لأغراض الدعارة أو لإنتاج أو أداء أعمال أو عروض إباحية².

نجد كذلك بهذا الخصوص اتفاقية العمل الدولية رقم 127 لسنة 1967 المتعلقة بالحد الأقصى للأثقال التي يمكن أن يحملها أو ينقلها عامل واحد³، والتي أوجبت الحد من تكليف الأحداث بالنقل اليدوي للأحمال وهذا بخلاف الأحمال الخفيفة، حيث منعت أن يسمح للعامل بالإقدام على أن ينقل يدويا أي حمل قد يؤدي بسبب وزنه إلى تعريض صحته أو سلامته للخطر، وحينما يكلف الأحداث بهذا النقل فإن الحد الأقصى لوزن هذه الأعمال يجب أن يقل

¹ تنص المادة 2/31 " .. حق المشاركة الكاملة في الحياة الثقافية والفنية "

² أنظر جمال اسماعيل مذكور، مرجع سابق، ص 274

³ الاتفاقية رقم 127 لسنة 1967 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 45/69 المؤرخ في 06/06/1969 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 60 المؤرخة في 15/07/1969 ص 562.

بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين، وفي مفهوم هذه الاتفاقية، فإن عبارة العامل الحدث تشمل كل عامل دون الثامنة عشرة من عمره.

أما الميثاق الإفريقي لحقوق ورفاهية الطفل لسنة 1990 فهو بدوره يؤكد على ضرورة حماية الأطفال العاملين إذ تنص المادة 15 منه على ما يلي :

1- تتم حماية كل طفل من كافة أشكال الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أي عمل يحتمل أن ينطوي على خطورة، أو يتعارض مع النمو البدني أو العقلي أو الروحي أو الاخلاقي أو الاجتماعي للطفل.

2- تتخذ الدول أطراف هذا الميثاق كافة الإجراءات التشريعية و الإدارية الملائمة لضمان التنفيذ الكامل لهذه المادة التي تغطي كلا من القطاعين الرسمي وغير الرسمي للعمل، وبعد دراسة الاحكام ذات الصلة لمواثيق منظمة العمل الدولية التي تتعلق بالأطفال، تقوم الدول الأطراف على وجه الخصوص بما يلي:

أولاً: توفير الحد الأدنى للأجور للالتحاق بأي عمل.

ثانياً: سن التشريعات لساعات وظروف العمل.

ثالثاً : سن العقوبات المناسبة أو الجزاءات الأخرى لضمان التطبيق الفعال لهذه المادة.

رابعاً : تشجيع نشر المعلومات بشأن أخطار تشغيل الطفل على كافة قطاعات

المجتمع¹.

ولا يمكن بأي حال من الأحوال إغفال اتفاقيات منظمة العمل العربية حيث نصت الاتفاقية العربية رقم 1 في مادتها 58 على أنه " لا يجوز تشغيل الأحداث قبل سن السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي تحددها التشريعات والقرارات داخل كل دولة"، غير أن سن 17 سنة شكل نقصاً، فتداركت المنظمة النقص الحاصل في اتفاقيتها بخصوص تحديد سن حظر الأعمال التي تشكل خطراً على الأطفال من خلال اعتماد الاتفاقية رقم 18

¹ أنظر مكي خالدية، الحماية القانونية للعامل القاصر في الجزائر، مرجع سابق، ص306.

لسنة 1966 بشأن تشغيل الأحداث والتي نصت في مادتها 10 على " حظر تشغيل الأحداث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة و الأخلاق ،والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل بلد.

الفرع الثاني

حظر الأعمال الخطيرة على الطفل العامل في التشريعات الوطنية والمقارنة

بلوغ الطفل السن القانونية للعمل لا تكفي وحدها لاعتبار استخدامه قانونيا وإنما هناك نقاط متعلقة برعاية الطفل وظروف عمله؛ لذلك فقد أولت أغلب التشريعات الداخلية أو الوطنية أهمية كبيرة لحماية الأطفال في مجالات العمل، وذلك بغرض توفير ظروف عمل ملائمة ولائقة، تراعي نموهم البدني والذهني، متأثرة في ذلك بالأحكام التي تضمنتها الاتفاقيات والمعايير الدولية المتعلقة بذلك، والتي أوكلت بدورها تحديد الأعمال المحظورة إلى السلطات الوطنية المختصة. وفي هذا السياق ندرس حظر الاعمال الخطيرة في التشريع المصري (أولا)،التشريع الفرنسي (ثانيا)، التشريع الاردني (ثالثا)،التشريع المغربي (رابعا)،التشريع الجزائري (خامسا).

أولا: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع المصري .

لقد حرص قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 على تقديم الحماية الضرورية للأطفال العاملين؛ حيث فوض هذا القانون وزير القوى العاملة والهجرة بإصدار قرار بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك تحديد الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة¹. وتطبيقا لهذا النص أصدر الوزير القرار رقم 118 لسنة 2003 وأهم ما تناوله القرار مايلي:

¹ أنظر المادة 100 من قانون العمل المصري الجديد رقم 2003/12.

1- حظر تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن 18 سنة في 44 مهنة أو صناعة أو

عمل¹.

¹ نصت المادة الأولى من القرار الوزاري المذكور على أنه لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية :

- 1- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار
- 2- العمل في الافران المعدة لصهر المواد المعدنية والمواد الخطرة أو تكريرها أو انتاجها.
- 3- الأعمال التي يستعمل فيها الزيتق ومركباته.
- 4- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- 5- صهر الزجاج وإنضاجه
- 6- كافة أنواع اللحام
- 7- صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمه
- 8- الدهانات التي يدخل في تركيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة
- 9- معالجة وقييمة أو اختزان الرماد الذي يحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- 10- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية مركبات الرصاص.
- 11- صنع أول اكسيد الرصاص المرتك الذهبي أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص السلفون وكربونات الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسبيكا الرصاص
- 12- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- 13- تنظيف الورش التي تراول العمال المرقومة (9،10،11،12)
- 14- إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ذات القوى المحركة الكبيرة.
- 15- إجراء عمليات الصيانة والتنظيف والإصلاح للماكينات أثناء إدارتها.
- 16- صنع الاسفلت ومشتقاته
- 17- التعرض للبتروول أو منتجات تحتوي عليه
- 18- العمل في المدايغ
- 19- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء ومخلفات الدواجن ومستودعات ومخازن المواد والنفايات الخطرة
- 20- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها
- 21- صناعة الكاوتش
- 22- نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية
- 23- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع
- 24- تستيف بكرة القطن في عنابر السفن
- 25- استخدام المواد اللاصقة في صناعة تشغيل الجلود
- 26- صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها
- 27- العمل كمضيفين في الملاهي
- 28- العمل في مجال بيع أو شرب الخمور(البارات)
- 29- العمل أمام الافران بالمخازن
- 30- معامل البتروول والبتروول وكيمياويات

2- حظر تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن 16 سنة في المهن والأعمال والصناعات التالية¹:

أ- الأعمال السابق الإشارة إليها في المادة الأولى من نفس القرار
ب- أعمال تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو لمزاولة أنشطة غير مشروعة.

ت- أعمال يتعرضون فيها لمخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية.

3- يحظر تشغيل الأطفال 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 المعرفة في الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999².

بالإضافة إلى ما ذكر، هناك القرار رقم 155 لسنة 2003 متعلق بالأعمال الخطيرة على الطفلة العاملة باعتبارها أنثى، وهذه الأعمال تتضمن كل ما سبق ذكره والأعمال الآتية :

31- صناعة الاسمنت والحراريات

32- أعمال التبريد والتجميد

33- صناعة عصر الزيوت بالطرق الميكانيكية

34- كبس القطن

35- العمل في معامل ملء الأسطوانات بالغازات المضغوطة

36- عمليات تبييض وطبع المنسوجات.

37- حمل الأثقال أو جرّها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول التالي:

النوع	الأثقال التي يجوز حملها	الأثقال التي تدفع على القضبان	الانقالات التي تدفع على عربة ذات عجلة واحدة أو عجلتين
ذكور	10 كغ	300 كغ	لا يجوز تشغيل الأطفال فيها
إناث	07 كغ	150 كغ	لا يجوز تشغيل الأطفال فيها

38- العمل على أبراج الضغط العالي والتواجد داخل نطاقها

39- تجهيز وتحضير وبدر ورش المبيدات الزراعية

40- صناعة البلاستيك من مخلفات البلاستيك وحرقة

41- صناعة الغراء

42- صناعة التبغ والمعسل والدخان واختبار المنتج

43- أعمال الغطس

44- الأعمال التي تتم على ارتفاعات خطيرة

¹ نصت على ذلك المادة الثانية من القرار الوزاري رقم 18 لسنة 2003

² أنظر المادة 65 من قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 المعدل بالقانون 126 لسنة 2008.

- 1- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع وكذلك أعمال العتالة بصفة عامة
- 2- صناعة المبيدات الحشرية المتريية.
- 3- صناعة الاسمدة.
- 4- التعرض للمواد المشعة.
- 5- العمل في صناعة الفتييل كلوريد.
- 6- صناعة المخصبات و الهرمونات.
- 7- طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص
- 8- الأعمال التي تنضوي على التعرض للبتزين أو منتجات تحتوي على البتزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الامهات المرضعات.
- 9- كما نص ذات القرار على عدم جواز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن 16 سنة كاملة في الأعمال والصناعات سالفه الذكر، بالإضافة إلى الأعمال التي تعرض الطفل للاستغلال البدني، أو النفسي، أو الجنسي، أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة. وكذلك الأعمال التي يتم التعرض فيها إلى مخاطر فيزيائية، أو كيميائية، أو بيولوجية، أو ميكانيكية.

ثانيا: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع الفرنسي

خصص المشرع الفرنسي المواد من 11-234 إلى 23-234 من قانون العمل لتحديد هذه الأعمال وبحسب القطاعات والمراحل العمرية المختلفة:

- 1 - في القطاع الفلاحي : منع المشرع الفرنسي تشغيل العمال القصر في قيادة الجرارات الفلاحية ما لم تكن هذه الأخيرة مزودة بكل وسائل الحماية، كما منع تشغيلهم في قيادة آلات الحصاد وآلة الدراسة، و منع تشغيل الأطفال القصر الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة داخل الآبار وفي الأحواض، والبراميل، والصهاريج، وفي قطع وتقليم الأشجار، كما منع تشغيلهم في المذابح العمومية والخاصة، وفي ترويض الحيوانات.

2 - في القطاع الصناعي ، وبالضبط في مجال صناعة الزجاج حيث منع المشرع تشغيل القصر الذين تقل أعمارهم عن 17 سنة في عملية جمع الزجاج ونفخه ، كما حدد أقصى حمولة زجاج لهذه الفئة 1 كغ ، ولا يمكن تجاوز هذه الحمولة بأي حال من الأحوال إلا بعد موافقة طبيب العمل الخاص بالمؤسسة .

3 - في قطاع البناء والأشغال العمومية: منع المشرع تشغيل القصر الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة في الأماكن المرتفعة مهما كان طبيعتها إلا بعد الحصول على رخصة من طبيب العمل الخاص بالمؤسسة ، كما يجب على المستخدم أن يحدد بموجب تعليمة داخلية للمؤسسة شروط تشغيل القصر في مثل هذه الأعمال ، وإجراءات المراقبة اللازمة ، كما يمنع تشغيلهم في نصب الصقالة المتحركة ، وفي تركيبها وهدمها .

ثالثا: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع الأردني

عمل المشرع الأردني على مراجعة القوانين المتعلقة بعمل الأطفال وتعديلها لتصبح موائمة للاتفاقيات والمواثيق الدولية ، حيث نص قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 المتعلقة بعمل الأطفال على أن: يحدد وزير العمل مجموعة الأعمال التي تشكل خطرا على صحة الأطفال ، وسلامتهم ، وأخلاقهم¹ . وتنفيذا لذلك أصدر وزير العمل القرار الخاص بالأعمال الخطرة ، أو المهقة ، أو المضرة بالصحة للأحداث ، لسنة 2011 والذي تضمن مجموعة الأعمال التي تنطوي على المخاطر التالية :

1- المخاطر الجسدية

2- المخاطر النفسية والاجتماعية

3- المخاطر الأخلاقية

4- المخاطر الكيميائية

5- المخاطر الفيزيائية

¹ تنص المادة 74 من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 المتعلقة بعمل الأطفال على أنه "لا يجوز تشغيل الحدث الذي لم يكمل الثامنة عشر من عمره في الأعمال الخطرة أو المهقة أو المضرة بالصحة وتحدد هذه الأعمال بقرارات يصدرها الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المتخصصة".

- 6- المخاطر البيولوجية والجرثومية (فيروسات/بكتيريا/طفيليات وغيرها)
- 7- المخاطر الأروغونومية (تلاؤم الانسان مع الآلة وأدوات العمل)
- 8- مخاطر أخرى

وما يلاحظ أن القرار قد حدد مجموعة من المخاطر وأي عمل ينتج عنه خطرا من هذه الأخطار فهو محظور.

رابعا: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع المغربي.

أشار المشرع المغربي في مدونة الشغل إلى مجموعة من الأعمال التي يمكن أن تشكل خطرا على الأطفال العاملين عبر مواد مختلفة، فنجد المادة 145 من مدونة الشغل تمنع تشغيل أي حدث يقل عمره عن 18 سنة، وانا طت - بنص تنظيمي لاحق - وضع لائحة بالمقاولات التي تعمل في تقديم العروض العامة والتمثيل والتشخيص. وقد أنيط هذا المنع بعدم الحصول على إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل بخصوص كل حدث على حدة، والذي لا يأذن بالشغل إلا بعد استشارة ولي أمر الطفل، ويبقى للعون الحق في سحب الإذن إما من تلقاء نفسه، وإما بطلب من شخص مؤهل لهذا الغرض. وإذا كانت المدونة قد تبنت سن 18 سنة مبدئيا للعمل بالعروض الفنية، فإنها تكون بذلك قد اعتبرت من الأعمال الخطيرة، ولذلك اشترطت لقبولها وممارستها الحصول على إذن مسبق من مفتش الشغل لمن يقل سنهم عن هذا الحد، وبذلك تكون قد انا طت بمفتش الشغل مهمة تكييف العمل المزمع إسناده للحدث: هل يعتبر خطيرا؟ أم لا؟، وسنده الوحيد في هذا التكييف استشارة ولي الأمر والجميع يعرف أن أغلب الأسر التي تدفع بأبنائها للشغل في سن مبكرة يعاني أولياؤهم الفقر والامية، أي ما يعني جهل هذا الأخير وعدم اطلاعه بشأن مجريات وكواليس الأعمال الفنية؛ مما يجعل الأمر شكليا أكثر منه اجراء وقائيا.

وبالرجوع إلى النص التنظيمي الذي يحدد لائحة المقاولات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون 18 سنة كمشخصين أو ممثلين في العروض العمومية دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل بخصوص كل حدث على حده، وذلك بعد استشارة ولي أمره، قرر وزير الشغل في هذا الباب ما يلي:

- المقاولات السينمائية
- المعارض المتنقلة
- شركات الاشهار

وتتم الإشارة إلى أنه إذا كان من الضروري توحيد الأحكام بين مدونة الشغل وقانون الفنان، فإن ذلك يشكل حماية أفضل للأطفال¹، خاصة وأن المادتين 147، 146² قد تعرضتا لبعض أشكال العمل الفني التي تعتبر خطيرة على الأطفال أقل من 18 سنة، كالإشهار الاستغلالي الذي يهدف إلى جلب الأطفال لتعاطي المهن الفنية، و الألعاب الخطرة، والحركات البهلوانية والإلتوائية وكذا كل الأشغال التي تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم³. وهذا ما حدث بالضبط حيث منع قانون الفنان المغربي في المواد من 14 إلى 31 تشغيل الطفل دون سن 18 سنة ممثلا أو مشخصا في العروض العمومية دون اذن مكتوب من مفتش الشغل والحصول على موافقة من ولي أمره، وإشعار السلطة الحكومية المكلفة بالثقافة. ولا يحق لأي ناشر أو شخص يقوم بأبحاث علمية أن ينشر أي تعليق أو نبأ عن طفل دون 18 سنة، ومن حق مفتش الشغل منع إقامة العروض أو التمثيل، مع احاطة النيابة العامة بذلك⁴.

¹ صدر فان الفنان المغربي بتاريخ 19 يونيو 2003 ونشر بالجريدة الرسمية في 17 يوليوز 2003 تطمن هو الآخر حماية الحدث في المواد من 14 إلى 31 وحث هذا القانون على منع تشغيل الطفل دون سن 18 سنة

² تنص المادة 146 على أنه "يمنع القيام بكل اشهار استغلالي يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويبرز طابعها المربح. أما المادة 147 فتتنب على أنه "يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثا دون الثامنة عشرة (18) سنة بأداء ألعاب خطيرة أو القيام بحركات بهلوانية، أو التوائية، أو أن يعهد اليهم بأشغال تشكل خطرا على حياتهم أو صحتهم أو أخلاقهم.

يمنع أيضا على أي شخص إذا كان يحترف مهنة بهلوان أو العبان أو عارض حيوانات أو مدير سيرك أو ملهى متنقل أن يشغل أحداثا دون السادسة عشر

³ أنظر نادية النحلي، مرجع سابق، ص 146.

⁴ أنظر بشرى العلوي، مقارنة تشغيل الأطفال بين مدونة الشغل والمواثيق الدولية، مقالة منشورة بمجلة المحاكم المغربية الصادرة عن مجلس هيئة المحامين بالدار البيضاء، العدد 107، ابريل 2007 ص 59.

أما بخصوص الأعمال الخطيرة بطبيعتها، أو ذات الخطر المباشر على صحة الطفل ونموه فقد تضمنت المدونة مجموعة من النصوص والمواد نذكر منها المواد 179، 180، 181¹. والتي منعت تشغيل الأحداث دون سن 18 سنة فيما يلي :

- الأشغال التي قد تعيق نمو الطفل أو تساهم في تفاقم اعاقته سواء كانت هذه الأشغال تنجز على سطح الأرض، أو في جوفها .
- الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم أو في المغارات.
- الأشغال التي تشكل خطورة بالغة عليهم أو تفوق طاقتهم، أو الأشغال التي يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة. وقد أصدر المشرع المغربي مرسوما يتعلق بلائحة الأعمال الخطيرة الممنوعة على الأحداث دون 18 سنة عدد 2-04-682 يتضمن 10 أنواع من الأعمال وهي:

- 1- أشغال التشحيم والتنظيف أثناء فحص أو إصلاح الأجهزة الميكانيكية.
- 2- آلات التي تشغل باليد، أو بواسطة محرك ميكانيكي.
- 3- الحنفيات البخارية.
- 4- طرق وتمطيط القضبان المعدنية.
- 5- إقامة هياكل خشبية أو معدنية متحركة من أجل ترميم وتنظيف المنازل أو للبناء أو الأشغال العمومية.
- 6- الأشغال التي تنجز فوق السطح.
- 7- أشغال الهدم.
- 8- إذابة الزجاج.

¹ تنص المادة 179 على أنه "يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة (18) سنة والنساء والأجراء المعاقين في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي إلى اوار المناجم"
تنص المادة 180 "يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة (18) في اشغال قد تعيق نموهم أو تساهم في تفاقم اعاقتهنم إذا كانوا معاقين سواء كانت هذه الأشغال على سطح الارض أو في جوفها"
تنص المادة 181 "يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة (18) والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي

9- استخدام الآلات بمعمل الزجاج

10- تمديد أنابيب وقضبان الزجاج

زد إلى ذلك الأعمال المتعلقة بالبروتوكول الاختياري الأول والثاني للاتفاقية الدولية للطفل نتيجة انضمام المغرب إليها بظهير شريف 253.01.1 ورقم 254.01.1 الصادرين في 2003/12/4 يتعلق الأول بشأن بيع الأطفال، واستغلالهم في البغاء، وفي المواد الاباحية، كتصوير الاعضاء الجنسية للطفل واستغلاله جنسيا، ونقل أعضائه للربح وتسخيره لعمل قسري ، كما أكد البروتوكول على تجريم هذه الأفعال من طرف الدول في القوانين الوطنية ونشر برامج الوعي. أما الثاني فيتعلق باشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة لأقل من 18 سنة كحمايتهم من الاشتراك في الأعمال الحربية، ويرفعون من السن للتجنيد العسكري وبأن تكون المصلحة الفضلى للطفل في جميع الإجراءات اعتمادا على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال ، كما ينكر التطوع دون سن 18 سنة تحت الضمانات ، كما أنه يجب أن ينفذ البروتوكول وترسل التقارير إلى لجنة حقوق الطفل.

خامسا: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع الجزائري

أما بخصوص التشريع الجزائري فهو بدوره تأثر بأحكام الاتفاقية رقم 138 خاصة فيما يتعلق باستخدام الأطفال أو القصر في الأعمال الخطيرة ، حيث نص المشرع في المادة الثانية (2) من قانون الطفل رقم 12/15 أنه يقصد بالطفل في خطر " الطفل الذي 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 .مستقبله أو يكون في بيئة تعرض سلامته البدنية أو النفسية أو التربوية للخطر ،تعتبر من بين الحالات التي تعرض الطفل للخطر ...الاستغلال الاقتصادي للطفل ،لاسيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يجرمه من متابعة دراسته أو يكون ضارا بصحته أو سلامته البدنية أو المعنوية " ونصت كذلك المادة 15 / 3 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي " كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته "

من خلال استقراء هاذين النصين يتضح أن المشرع قد منع تشغيل الأطفال في أي عمل يمكن أن يشكل خطراً على الطفل سواء بطبيعته أو نتيجة الظروف التي ينجز فيها، غير أن الدارس للموضوع يتفاجأ عندما لا يجد تحديداً أو إشارة إلى تلك الأعمال الخطيرة ضمن قائمة معينة لا في النصوص القانونية ولا في النصوص التنظيمية حتى قانون الطفل الذي كنا نعلق عليه الآمال في هذا الموضوع كونه متخصصاً في حماية الطفولة في شتى المجالات لم يحمل الجديد في هذا الموضوع، وإنما أكتفى بتحديد الحالات التي يكون فيها الطفل في خطر. ويبقى استثناء وحيد ما تعلق بمجال الإشعاعات الأيونية، ما يبقى ذلك فراغاً وغموضاً قانونياً كبيراً حول الموضوع. وإجابة على السؤال الذي يمكن أن يطرح لماذا لم يحدد المشرع الجزائري الأعمال الخطيرة ضمن قائمة كغيره من التشريعات المقارنة ؟

هناك من أرجع ذلك إلى المنطق الذي كان سائداً في دستور 1976 وهو " نبد استغلال الانسان للإنسان " والذي تضمنه وجسده القانون الاساسي العام للعامل لسنة 1978 حيث بقي هذا المنطق مستمراً حتى بعد التغيير الدستوري لسنة 1989 والذي يظهر في نصوص قانون 11/90، الذي تأثر في ذلك بنصوص القانون الأساسي العام للعامل السابق ذكره¹. غير أن ذلك لا يعتبر مبرراً لغياب تحديد الأعمال التي تشكل خطورة على الأطفال، وإنما كان يجب على المشرع أن يتكيف مع هذا الوضع الجديد، والامتثال للمعايير الدولية، خصوصاً بعد المصادقة على الاتفاقيتين رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى للاستخدام والاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال والتي تفوض في مادتها الرابعة للتشريعات الوطنية أو السلطة المختصة صلاحية تحديد أنواع الأعمال المشار إليها في الفقرة "د" بعد استشارات المنظمات المعنية للمستخدمين والعمال في إطار المعايير الدولية الملائمة. وفي مادته الأولى على ضرورة أن تحدد اللوائح والقوانين الوطنية أو السلطة المختصة أنواع الاستخدام الخطرة، أو الأعمال المعنية، تاركة للدول الأعضاء تحديد مضمون هذه الأعمال. مما يعني ذلك أن موضوع تحديد الأعمال التي تشكل خطورة هو التزام يقع على عاتق السلطات الوطنية المختصة.

¹ لمزيد من التفصيل أنظر علاق نوال، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 130-131.

لكن عدم تحديد المشرع لقائمة الأعمال الخطيرة المعنية بالحظر لا يعني ذلك خلو باقي النصوص القانونية و التنظيمية أو اللوائح والقرارات من الأعمال التي تكون محظورة على العمال بصفة عامة أو الأطفال العاملين بصفة خاصة، أو بعض الأعمال الأخرى التي قد تشكل خطرا بصيغة صريحة من طرف المشرع، أو بصياغة غير صريحة. ومن بين هذه النصوص المتناثرة نذكر ما يلي:

القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل حيث تنص المادة 11 على ضرورة أن تتحقق المؤسسة المستخدمة من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم، مع مراعاة الاحكام التشريعية الجاري بها العمل وهذا ما يطلق عليه بالضبط معيار "الأعمال التي تقتضي مجهودا يفوق طاقة القاصر". ويعني بهذا المعيار أن مصلحة الطفل تقتضي التأكد من قابليته وملاءمته للعمل الموكل اليه سواء من الناحية الصحية أو الجسدية أو الذهنية، لذا تمنع القوانين قبول الأطفال في أي عمل إلا بعد إجراء فحوصات طبية تثبت تأهيلهم للعمل الذي سيقومون به وقد جاءت المعاهدتان رقم 77 و 78 بوجوب إجراء فحوصات طبية لتأهيل الصبيان للعمل في المؤسسات الصناعية، ونصت على ذلك المادة 17 من نفس القانون، فالفحوص الطبية سواء الابتدائية أو الدورية تهدف أساسا إلى الحد من خطورة قبول العمال في مهن لا تناسبهم، والمكلف بذلك هو طبيب العمل المختص الذي يقوم بالتحقق من سلامة العامل القاصر، والتأكد من استعداده الصحي لانجاز العمل المسند اليه، وتحديدته للأعمال التي تلائم قدرات الطفل العامل، والتي لا تلائمه، بالإضافة إلى ذلك تأكده من استمرار أهليته للمنصب الذي يشغله، فالمهمة الأساسية للطبيب هي تكييف مناصب العمل ومستلزماته مع قدرات الطفل العامل الذهنية والبدنية و النفسية، فإذا جاء قرار الطبيب سلبيا فإن هذا العمل يأخذ صفة العمل الذي يقتضي مجهودا يفوق طاقة الطفل العامل والذي يتخذ أشكالا عديدة من بينها الأشغال الخطيرة على القصر والتي تكون محظورة عليهم، وهذا ما فعله المشرع المغربي - كما تمت الإشارة سابقا- عندما صنف الأعمال التي تفوق طاقة الأحداث في المادة 181 من مدونة الشغل المغربية ضمن الأعمال المحظورة و أحالت تحديد لائحة من هاته الأشغال إلى نص تنظيمي، غير أن المشرع الجزائري لم يرقم بأي تحديد لهذا

المعيار، لا في قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ولا في نصوص أخرى¹، غير أن هناك تحديدات لهذا المعيار يمكن استنباطها من بعض النصوص، كالمادة 4/12 من نفس القانون حيث تنص على ضرورة: " تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية، والنفسية، وكذا تكييف العمل مع الانسان، وكل انسان مع مهمته" مما يعني ذلك عدم تكليف أي عامل بعمل يقتضي جهدا يفوق طاقته.

بالنظر إلى المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالأحكام العامة المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل²، تنص المادة 26 على أنه: " إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال عتادا أو أشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، يجب ان لا تتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر 50 كغ في المسافات القصيرة.

أما العاملات والعمال القصر فأقصى الحمولة التي يحملونها 25 كغ، غير أنه وفي جميع الحالات يجب توفير وسائل الرفع والشحن والتفريغ والنقل لتحريك الأعتدة و الأشياء الثقيلة من مكان إلى آخر إذا كان وزنها يتجاوز ما سبق تحديده".

فمن خلال النص يتضح أن المشرع قد حظر على الطفل العامل نقل أي حمولة قد يؤدي - بسبب وزنها- إلى تعريض صحة الطفل أو سلامته للخطر، وهذا ما يطلق عليه بمعيار الحمولة الثقيلة ولضمان عدم حدوث ذلك فلا بد:

- أن تكون أقصى حمولة للطفل العامل دون استعمال أي وسيلة هي 25 كغ.
- أن تكون المسافة بين مكان رفع الحمل ووضعه قصيرة.

لكن ما يلاحظ هنا أن النصما يلي :

¹ أنظر علاق نوال، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 118.

² أنظر المرسوم التنفيذي رقم 05/91 الصادر في 19 يناير 1991 المتعلق بالأحكام العامة المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 04.

أولاً: قد أغفل الإشارة إلى أقصى حمولة للطفل في الحالة التي يستخدم فيها وسائل أو أدوات لذلك، كالقضبان، أو العربات، وبالضبط كما فعل المشرع المصري الذي تفصل في ذلك إلى حد الحديث عن العربة ذات عجلة واحدة أو عجلتين.

ثانياً أن النص قد أشار إلى مصطلح المسافة القصيرة، لكنه لم يحددها مما يترك غموضاً متى نكون المسافة قصيرة ومتى تكون غير ذلك؟ خصوصاً إذا علمنا أن كل عمل يختلف عن الآخر حسب طبيعته وظروفه، كما أن ترك أمر تقديرها لصاحب العمل يعد قراراً غير حكيم لأنه يهدم أساساً الغرض الذي وجد من أجله النص ألا وهو الحماية.

هناك كذلك بمناسبة الحديث عن الأعمال الخطيرة المحظورة على الأطفال الأمر 41/75 المتعلق بمحلات بيع المشروبات¹. فإذا كانت أغلب النصوص قد أولت أهمية خاصة للرعاية الصحية وذلك من خلال إلزام أصحاب العمل بإجراء الفحوصات الطبية فقد ألزمتهم نصوص أخرى برعايتهم أخلاقياً وذلك بتوفير البيئة المناسبة لهم والتي تحافظ على أخلاقهم الحميدة وحظر كل الأعمال التي تكون خلاف ذلك، ونجد مثلاً على ذلك المادة الثانية من الأمر 41/75 والتي تنص على أنه " لا يجوز للقصر والمحجور عليهم أن يمارسوا بأنفسهم مهنة بائعي المشروبات " ويقصد هنا بالمشروبات المشروبات الكحولية .

نجد كذلك المرسوم الرئاسي 117/05 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة المعدل والمتمم²، والذي تنص المادة 17 منه على عدم جواز تشغيل القاصر الذي لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره في الأعمال المتصلة بالإشعاعات المؤينة، هذا لتفادي الأخطار الناتجة عن هذه الإشعاعات أثناء عمليات استيراد المواد المشعة، وعبورها، وصنعها، وتحويلها، واستعمالها، ومعالجتها، ونقلها، وإيداعها، وخزنها، وإجلائها، والتخلص منها وكذلك أية ممارسة أخرى تؤدي إلى خطر ناتج عن التعرضات سواء المهنية، أو الطبية، أو غيرها، فدرجة خطورة هذه

¹ أنظر الأمر 41/75 الصادر في 17/06/1975 المتعلق باستغلال محلات بيع المشروبات الصادر في الجريدة الرسمية رقم 55 الصادرة بتاريخ 11/07/1975، ص 782

² أنظر المرسوم الرئاسي 117/05 الصادر بتاريخ 11/04/2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة الصادر في الجريدة الرسمية رقم 27 الصادرة بتاريخ 13/04/2005 ص 03 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 171/07 المؤرخ في 02 يونيو 2007 الجريدة الرسمية رقم 37.

المادة تقتضي توفير حماية فعلية ومطلقة للأطفال العاملين. يمنع تشغيلهم في كل ماله علاقة بهذه الإشاعات باستثناء الأشغال لأغراض التكوين التطبيقي، أو التمهين .

هناك كذلك المرسوم التنفيذي رقم 95/99 المتعلق بالوقاية من الأخطار المتعلقة بمادة الأميانت¹ حيث تضمن هذا الأخير التدابير الضرورية لوقاية العمال من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت وذلك من خلال منع العمال من التعرض إلى هذه المادة بأي شكل من الأشكال وهذا ما أشارت إليه الاتفاقية الدولية رقم 162 لسنة 1986 المتعلقة بالسلامة في استخدام الحرير الصخري وذلك. يمنع التعرض للحرير الصخري أو الحد منه بمجموعة من التدابير التي نصت عليها، وبالتالي إذا كان هذا المنع يعني البالغين، فمن باب الأولى يشمل الأطفال العاملين كذلك ، لكن هذا المنع يكون بالنسبة للأطفال منعا مطلقا، وفي الحقيقة هناك قرار وزاري مشترك حدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيه معرضين للخطر وذكر من بين هاته الأشغال التعرض لمادة الأميانت .

صدر القرار الوزاري المشترك المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية²، وذلك عملا بأحكام المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل³، ولقد حدد هذا القرار ضمن الملحق التابع له قائمة من الأعمال تشتمل على 52 نوعا من الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين للخطر⁴، والتي يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تخضع العمال الذين يمارسون الأشغال المذكورة إلى فحص طبي كل ستة أشهر على الأقل بالإضافة إلى الفحوص السريرية الملائمة، كما يلزم كل مستخدم ذكرت أشغاله في القائمة الملحقة بهذا القرار أن يصرح بها - من غير تعطيل - إلى مفتشية العمل وإلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصتين اقليميا ، ولقد قسم المشرع هذه الأشغال إلى أربعة أصناف، حيث يتضمن كل صنف مجموعة من الأشغال:

¹ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 95/99 الصادر بتاريخ 19/04/1999 المتعلق بالوقاية من الاخطار المتصلة بمادة الأميانت الصادر في الجريدة الرسمية 29.

² القرار الوزاري المشترك الصادر في 09 يونيو 1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية الصادر في الجريدة الرسمية رقم 75.

³ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 120/93 الصادر في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 331

⁴ أنظر علاق نوال، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 133.

- الصنف الاول يتضمن مجموعة الأشغال التي تتطلب تحضير المفاعلات الكيميائية سواء باستخدامها ومعالجتها أو عرضها.
- الصنف الثاني يتضمن مجموعة الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر العفنة والطفيلية
- الصنف الثالث فيتضمن مجموعة الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر الجسدية
- أما الصنف الرابع والأخير فيتضمن اشغال أخرى متنوعة تنطوي على مجموعة من المخاطر.

وسيتم عرضها كالاتي :

-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، ملح الكرومي، البيكروماتالقلوية (باستثناء محلولاتها المشعة)
- 10- ثاني أو أكسيد المنغنيز
- 11- الرصاصومركباته
- 12- الزئبق ومركباته
- 13- أو أكسيد الغلوسبينيوم (البريليوم وأملاحه)

- 14- البترين ومثلاته
- 15- حامض الكربوليك والنفترول
- 16- مشتقات الهيدروكاربور الدهني المولدة للملح
- 17- مشتقات المحروقات العطرية المولدة للملح
- 18- مشتقات المحروقات الدهنية لمنتره
- 19- مشتقات المحروقات العطرية المنتره
- 20- مشتقات المحروقات العطرية الأمينية
- 21- الجمر والقطران
- 22- الزيوت المعدنية
- 23- الأشغال المعرضة لتسرب أكسيد الكربون في معامل الغاز، في انابيب الغاز وفي صناعة البترين والمتانول التركيبية
- 24- الأشغال الخاصة بتكثيف كلورورالفينيل
- 25- الأشغال المعرضة للكدميوم ومركباته
- 26- الأشغال المعرضة للمواد الهرمونية
- الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر العفنة والطفيلية
- 1- الأشغال المنجزة في المجاري المائية
- 2- الأشغال المنجزة في المجازر وأعمال التقصيب
- 3- إما استخدام وشحن وتفريغ الجلود الخام، أو الأوبار أو اللبد أو الصوف أو العظام أو أية جثث حيوانية، وإما أكياس، أو غلافات، أو اوعية تحوي أو حوت، مثل هذه الجثث باستثناء العظام التي أزيل تجميدها ونزع منها الدسم ونفايات الدباغة
- 4- الأشغال التي ينجزها الموظفون الاستشفائيون في مصالح العلاج والمخابر
- 5- جمع النفايات ومعالجتها
- الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر الجسدية
- 1- الاشعة السينية والمواد المشعة.

- 2- الأشغال المنجزة في الهواء المضغوط
- 3- استعمال الادوات الغازية الناقلة للدبذبات
- 4- الأشغال المنجزة في غرف التبريد
- 5- الأشغال المعرضة لغبار السيليس أو لوح الأردواز
- 6- الأشغال المعرضة لغبار الحرير الصخري
- 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 دسيبال
- 11- الأشغال المعرضة لغبار الحديد

- أشغال أخرى تنطوي على مجموعة من المخاطر هي كالآتي:

- 1- استعمال الطلاء والأصباغ عن طريق الرش
- 2- الأشغال التي تعرض أصحابها إلى حرارة مرتفعة أو إلى الغبار أو اصدارات 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 الالكتروني.
- 7- الأشغال الخاصة بتحضير المواد الغذائية وتكييفها وتوزيعها وحفظها
- 8- العمل في المراكز الأمنية (استخدام الرافعات ،الجسور النقالة ،لوحات القيادة)،
- 9- سيطرة سيارات النقل العمومي
- 10- الأشغال التي تتضمن تحضير مواد صحية واستعمالها واستخدامها

إن القرار الوزاري المشترك يمكن اعتباره معيارا قانونيا لحظر تلك الأشغال التي تضمنها عن الأطفال ،ويمكن ان نعرف ذلك من خلال ربط المادة 3/15 من القانون 11/90 بالقرار

الوزاري المشترك. فالمادة 3/15 تنص على أنه يحظر استخدام الأطفال الذين يقل سنهم عن 18 سنة في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة، أو تضر بصحتهم، أو تمس بأخلاقهم، في حين أن القرار الوزاري المشترك جاء بقائمة من الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية. فالقرار هنا يقر بأن هذه الأشغال تشكل خطرا على صحة العامل ويفهم ذلك أيضا عندما نجد المادة الثانية منه تركز على خضوع العمال الذين يمارسون تلك الأشغال للمفحص الطبي كل ستة أشهر مما يجعلنا نفهم ضمنا بأن هذه الأشغال هي محظورة على الأطفال وذلك لخطورتها عليهم تطبيقا لنص المادة 3/15 من القانون 11/90، بالرغم من أن نص هذه المادة لم يتضمن أي إحالة على القرار.

من خلال ما سبق هناك ثلاث نقاط ينبغي دراستها هي كالآتي:

النقطة الأولى : قد يرى البعض أن هناك تناقضا بين فكرتين الفكرة الأولى هي أن المشرع الجزائري لم يحدد اية قائمة بخصوص الأعمال الخطيرة المحظورة على الأطفال والفكرة الثانية أن هناك قائمة من الأشغال المحظورة على الأطفال تضمنها القرار الوزاري المشترك .

في الحقيقة ليس هناك تناقض، بل الفكرتان صحيحتان وكل ما في الأمر أن القانون 11/90 بصفته هو القانون المختص لم يتضمن أي قائمة لأعمال محظورة على الأطفال كما أنه لم يجل إلى أي نص قانوني أو تنظيمي آخر كما أن الفكرة الثانية هي بدورها صحيحة، لأن القرار الوزاري المشترك حقيقة لم يتضمن أي إشارة إلى حظر الأشغال على الأطفال لكن كما رأينا يمكن الوصول إلى ذلك عن طريق الاستنتاج .

النقطة الثانية: إن القرار لم يتضمن أي إشارة لضرورة مراجعة هذه الأشغال دوريا خاصة اذا علمنا أن هناك الكثير من الأعمال التي تتأكد خطورتها يوما بعد يوم¹، وتضمنتها قوائم التشريعات المقارنة، كالقانون المصري، والمغربي، والفرنسي، ولم يشر إليها المشرع

¹ هناك بعض الأعمال الخطيرة غير محددة ضمن قائمة الأشغال التي شملها القرار الوزاري غير أنها موجودة ضمن نصوص أخرى كالأعمال التي تشمل على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل المنصوص عليها ضمن المرسوم التنفيذي رقم 08/05، وكذلك الأعمال الخطرة في مجال البناء والأشغال العمومية المنصوص عليها ضمن المرسوم التنفيذي 12/05 وغيرها من الأعمال الأخرى في حين أن هناك أعمال غير موجودة لا في القرار الوزاري ولا في باقي النصوص الأخرى كالعامل في السيرك أو العروض الخطيرة، العمل في الافران والمخابز العمل في المدابغ وغيرها من الأعمال الأخرى

الجزائري، هذا بالإضافة إلى التطور التكنولوجي الكبير والذي يشتمل على الكثير من التقنيات الحديثة التي يمكن أن تشكل خطراً على العمال بصفة عامة، وعلى الأطفال العاملين بصفة خاصة عند الاستخدام؛ مما يجعل ضرورة إدراج مراجعة القوائم شيئاً أساسياً.

النقطة الثالثة : إن الأشغال التي تضمنها القرار الوزاري تعني جميع العمال بصفة عامة

وهذا غير كاف في مواجهة الالتزامات الدولية الناتجة عن مختلف المعايير التي صادقت عليها الجزائر والتي تحث على ضرورة احترام كل القواعد المدرجة ضمنها من أجل توفير الحماية الخاصة للأطفال العاملين، مما يحتم على المشرع الجزائري ضرورة تحديد قائمة خاصة بالأعمال التي يمكن أن تشكل خطراً على الأطفال العاملين، وذلك مقارنة مع باقي التشريعات الأخرى.

نشير في الأخير بخصوص حظر الأعمال الخطيرة على الطفل العامل سواء في المعايير الدولية، حيث حظرت كلها أن يقل الحد الأدنى للسن عن ثماني عشرة سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام، أو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها. والأمر نفسه ينطبق على التشريعات الوطنية المقارنة. نقول: أننا لا نجد أي تعريف أو مفهوم للعمل الخطر، مما يجعل هذا المعنى غير واضح، لأن الخط الفاصل المحدد للعمل الخطر يعتمد بشكل كبير على نوعية العمل، وما يتطلبه من جهد وعلى نضجية العامل الحدث، وقابلية تعرضه للضرر، غير أن هذا المفهوم في حد ذاته لا يزال مبهماً وغير واضح، والحل الذي ذهبت إليه مختلف التشريعات من خلال تحديد حالات العمل الأكثر تطرفاً وخطراً على الصحة والحياة هو أمر سهل، كالعامل تحت سطح الأرض مثلاً، أو استعمال المبيدات الكيميائية، أو غيرها، هي حالات معروفة مضاعفاتها الصحية على الطفل العامل وما تسببه له من عقم، وسرطان، وضعف في قدرته، وبالتالي فهي غير مقبولة، أما وضع حد فاصل بين الحالات المقبولة، والتي لا يمكن الإقرار بها فمسألة صعبة تتطلب مهارات كافية، كما تتطلب دمج معرفة المختصين بعمل الأطفال والمختصين بالعمل الخطر؛ لتحديد الأعمال الخطرة وعواقبها على صحة وحياة الطفل العامل.

وقد دعا برنامج القضاء على عمل الأطفال (I.P.E.C) ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة العالمية إلى جمع الجهود لدعم البلدان وتوعيتهم من أجل التعرف على عمل

الأطفال الخطر ووضع كأولوية للمعالجة عبر تفعيل خطط وبرامج؛ لإبعاد الأطفال عن الأعمال الخطرة، ورفع الخطر عن أماكن العمل، وقد طرحت عدة أفكار وأعدت تهادف إلى وضع مفاهيم علمية للخطر وتأثيره على الصحة، وإيجاد طرق وأدوات تعرف وتصنف العمل الخطر على مستوى الدولة وقيام شبكات محلية وإقليمية ودولية تدعم العمل المتواصل الهادف إلى إيجاد حل لعمل الأطفال الخطر.

المطلب الثاني

التزام صاحب العمل بالقواعد الإدارية وأداء الأجور

لا تنحصر الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل تجاه الأطفال العاملين فقط في التحقق من توفر أهلية الاستخدام لالتحاقه بالشغل، وضرورة إخضاعه للفحوص الطبية المسبقة والدورية، وتوفير الظروف الملائمة لتشغيله والتي تضمن سلامته البدنية والنفسية والأخلاقية، وإنما هناك التزامات أخرى تقع على عاتقه تتمثل في التقيد بالقواعد الإدارية الملزم بتنفيذها من قبل المعايير الدولية، ومختلف التشريعات الوطنية المقارنة التي نصت على ذلك. وسيتم التعرض إلى هذه القواعد في الفرع الأول من هذا المطلب، أما الفرع الثاني فسيخصص لأهم التزام يقع على عاتق صاحب العمل ألا وهو الأجر والذي يعذ كذلك السبب الرئيسي لالتزام العامل.

الفرع الأول

التزام صاحب العمل بالقواعد الإدارية

يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً بمجموعة من القواعد الإدارية التي نصت عليها مختلف الاتفاقيات الدولية المتعلقة بتشغيل الأطفال الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية، ومختلف التشريعات الداخلية المقارنة، ونذكر من بين هذه القواعد الإدارية ما يلي :

-أولاً- مسك السجلات: تستوجب جل الاتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بتشغيل الأطفال أن يمسك صاحب العمل سجلاً مدوناً فيه كافة البيانات المتعلقة بالأطفال المستخدمين لديه، وأن يقوم بتحرير هذا السجل أولاً بأول، موضحاً به ساعات العمل، وفترات الراحة، وأسماء الأطفال، وسنهم، وتاريخ استخدامهم، وذلك من أجل تيسير عمل المفتشين، وعلى

الدول المصدقة على هذه الاتفاقيات إعداد الطرق اللازمة والضرورية لتطبيق ذلك حسبما نصت عليه الاتفاقية 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام في المادة 3/9 على أن " تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها وتتضمن هذه السجلات والوثائق أسماء وأعمار وتواريخ وميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن 18 سنة، على أن تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان ". وهو نفس الأمر الذي كانت تشير إليه الاتفاقية رقم 59 لسنة 1937 غير أنها استعملت عبارة "يلزم" كل صاحب عمل بدلا من "يطلب" أو "يتعين". وجاءت المادة 4 من الاتفاقية على الشكل التالي: تسهيلات لإنفاذ أحكام هذه الاتفاقية، يلزم كل صاحب عمل في منشأة صناعية بأن يمسك سجلا بجميع الأشخاص العاملين لديه ممن تقل سنهم عن الثامنة عشرة مع بيان تاريخ ميلادهم. وجاءت المادة 4 من الاتفاقية رقم 123 لسنة 196 بشأن الحد الأدنى لمن يسمح لهم بالعمل تحت الأرض في المناجم بالتزام مماثل، غير أنه مغاير لما جاءت به الاتفاقية 138 من حيث السن، فتلزم صاحب العمل بوضع سجلات خاصة بالأطفال الذين لا تزيد سنهم على الحد الأدنى المقرر إلا بعامين على الأكثر - أي تقل أعمارهم عن 21 سنة - تحت تصرف المفتشين، يلزم فيها بتعيين تاريخ الميلاد، مع الشهادة المثبتة، وكلما أمكن التاريخ الذي استخدم فيه الشخص، أو عمل تحت سطح الأرض، في المنشأة للمرة الأولى " وهذا الحكم الذي يجوز تطبيقه بصورة واسعة قد استند إلى أحكام أخرى من هذه الاتفاقية فنجد الفقرة الخامسة من نفس المادة تنص على ضرورة أن يضع صاحب العمل تحت تصرف ممثلي العمال - وبناء على طلبهم - قوائم الأشخاص المستخدمين أو العاملين تحت سطح الأرض ولا تزيد سنهم على الحد الأدنى المقرر إلا بعامين على الأكثر، وتحتوي هذه القوائم تواريخ ميلاد هؤلاء الأشخاص والتواريخ التي استخدموا. أو عملوا فيها داخل المنشأة تحت سطح الأرض للمرة الأولى.

أما التوصية رقم 190 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، فتتص في الفقرة الأولى من الفصل الثالث منه على أن: " ينبغي جمع معلومات مفصلة، وبيانات إحصائية عن طبيعة عمل الأطفال، ومداه. وتحديث هذه المعلومات كي تستخدم كأساس لتحديد الأولويات في الإجراءات الوطنية الرامية إلى القضاء

على عمل الأطفال، ولاسيما حظر أسوأ أشكاله والقضاء عليها بسرعة، ودون إبطاء، وتشير الفقرة الثانية من ذات الفصل إلى أن تشمل تلك المعلومات و البيانات - قدر الامكان - مصنفة حسب الجنس، والعمر، والمهنة، ونوع النشاط الاقتصادي، والوضع في العمل، والمدارس التي تم التردد عليها والموقع الجغرافي.

وحدت منظمة العمل العربية في ذلك نفس الحدو من خلال اتفاقية العمل العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن تشغيل الأطفال، حيث نصت المادة 28 منها على إلزام صاحب العمل بتوفير سجلات وبيانات عن الأطفال العاملين لديه تتضمن بالتحديد أسماءهم وأعمارهم، وتاريخ التحاقهم، بالعمل، وكذا الأعمال الموكولة لهم، وساعات عملهم، وتاريخ إجراء الفحوص الطبية التي يخضعون لها، والشهادات الطبية التي تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية على أداء العمل.

وبالرجوع إلى التشريعات الوطنية المقارنة نجد أن أغلبها تلزم صاحب العمل - بمقتضى قوانين العمل - بمجموعة من الالتزامات من بينها مسك سجلات خاصة بالأطفال العاملين لديه فالمرجع المصري يلزم في المادة (102/ب) من لائحة تشغيل الأطفال طبقاً لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 " على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة " ويلزم كذلك القرار الوزاري رقم 118 صاحب العمل بتحرير -أولاً بأول- كشف يبين فيه أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ استخدامهم ونوع العمل الذي يقومون به والمقصود هنا بتحرير كشف هو الاحتفاظ بسجل دائم للأحداث¹

وبخصوص المشرع المغربي فإنه لم ينص على ضرورة أو التزام صاحب العمل بمسك سجلات معينة، وإنما نص فقط على ضرورة احتفاظ صاحب العمل بالوثائق الخاصة للحدث أو ما يثبت هويته للإدلاء بها عند الطلب من طرف العون المكلف بذلك أو من السلطات الإدارية المختصة .

¹ أنظر المادة 07 من القرار الوزاري رقم 118 لسنة 2003

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري فإن قانون العمل 11/90 المتعلق بعلاقات العمل قد تعرض إلى مسئوليات وواجبات صاحب العمل من خلال الباب التاسع والأخير المتضمن للأحكام الختامية للقانون والذي نص على ضرورة مسك صاحب العمل للدفاتر والسجلات، غير أنه ترك مهمة تحديد الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم ومحتواها إلى التنظيم، وبهذا الخصوص وعملا بأحكام المادة 156 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل قام المرسوم التنفيذي رقم 98/96 بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها¹ حيث تنص المادة الثانية (02) على أنه: " بغض النظر عن الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ، لاسيما الاحكام المتعلقة بسجل ملاحظات مفتشية العمل وإدارتها المنصوص عليها في المادة 3/8 من القانون 03/90 والمذكور أعلاه تتمثل الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي : دفتر الأجور ، سجل العطل المدفوعة الأجر ، سجل العمال ، سجل العمال الأجانب ، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية ، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل ، سجل حوادث العمل."

والشيء الملاحظ هو أن المشرع الجزائري لم يخص الأطفال بسجل خاص بهم وإنما يقيدون ضمن سجل العمال مثلهم مثل باقي العمال الآخرين، ولقد نصت على ذلك المادة السادسة الفقرة الثانية من نفس المرسوم². بينما نصت الفقرة الأولى من نفس المادة على ضرورة مراجعة سجل العمال بصفة دائمة ويوضح فيه صاحب العمل حركات العمال وطبيعة علاقة العمل، ويحدد الأصناف المختلفة للعمال الذين يمارسون عملهم . أما محتوى هذا السجل - أي سجل العمال - فلقد نصت المادة الخامسة من نفس المرسوم على أنه " يتضمن سجل العمال العناصر الآتية : اسم العامل، ولقبه، الجنس، تاريخ الميلاد ومكانه، العنوان، منصب العمل المشغول، تاريخ التوظيف، تاريخ انتهاء علاقة العمل، أسباب انتهاء علاقة العمل، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، طبيعة علاقة العمل."

¹ أنظر المرسوم التنفيذي 98/96 المؤرخ في 06/03/1996 المتعلق بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 17 الصادرة بتاريخ 13/03/1996 ص15.

² تنص المادة 03/60 من المرسوم التنفيذي 98/96 على أنه " يخص هذا التعريف العمال والمتمهين والعمال القصر والعمال الذين يعملون بعض الوقت والعمال المعوقين "

وبخصوص هذه النقطة الأخيرة - أي طبيعة علاقة العمل - تنص المادة السابعة من نفس المرسوم على أنه " يجب أن يستكمل ملء الباب المتعلق بطبيعة علاقة العمل المنصوص عليه في المادة 05 أعلاه بالفئات الآتية

- الشباب الذين يتابعون تكويننا عن طريق التمهين بعبارة (متمهن) مع توضيح تاريخ بداية مدة التمهين ونهايته.

- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بعبارة (عامل قاصر)..... "

إن هذا التحديد يساعد كثيرا على التحقق من مدى احترام قواعد وإجراءات حماية الطفل العامل، وتسهيل عملية المراقبة، ومعرفة التجاوزات التي يمكن أن يرتكبها صاحب العمل. فتاريخ الميلاد، وتاريخ التوظيف، يمكن من خلالهما التأكد من توفر شرط السن، ومنصب العمل المشغول يمكن من خلاله التحقق مما إذا كان العمل من حيث طبيعته وظروف أدائه يتناسب مع مؤهلات وقدرات الطفل.

مع ملاحظة أخيرة نصت عليها المادة 14 من نفس المرسوم وهي أن تقدم السجلات المذكورة في المادة 02 من هذا المرسوم إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لترقيمها والتوقيع عليها باستثناء دفتر الأجور.

ثانيا: حفظ الوثائق الرسمية التي لها علاقة بالطفل العامل: لقد تضمنت العديد من

الاتفاقيات الخاصة بعمل الأطفال نصوصا وفقرات تلزم صاحب العمل -بالإضافة إلى مسك السجلات- الاحتفاظ بالوثائق التي تثبت كل ما تم قيده في السجلات من شهادات الميلاد، وتراخيص العمل، والشهادات التي تثبت إجراء الفحوص الطبية، وغيرها من الوثائق الضرورية الأخرى. ومن بين هاته الاتفاقيات نذكر الاتفاقيتين رقمي (77) و(78) بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة والأعمال غير الصناعية على التوالي واللتين تلزمان صاحب العمل بأن يحفظ ويضع تحت تصرف مفتشي العمل الشهادات الطبية الخاصة باللياقة للعمل، أو تراخيص العمل ... التي تبين عدم وجود موانع طبية تحول دون الاستخدام؛ وفقا لما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية. وكذلك الاتفاقيتين رقمي (79) و(80) بشأن عمل الأحداث ليلا في الأعمال غير الصناعية والصناعية على التوالي واللتين تلزمان صاحب العمل

بضرورة وضع سجل قيد، أو الاحتفاظ بالوثائق الرسمية، التي تتضمن كافة المعلومات الخاصة بالأطفال العاملين الذين تقل سنهم عن 18 سنة، ونفس الأمر ينطبق على الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 في مادتها 3/9 والاتفاقية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث الصادرة عن منظمة العمل العربية.

و لقد نصت على ذلك أيضا أغلب التنظيمات الوطنية المقارنة وبالخصوص العربية، كالتشريع الفرعي المصري الذي نص مثلا في المادة 03 من القرار الوزاري رقم 118 على ضرورة إجراء فحص طبي وأن تثبت نتائج الكشف بالبطاقة الصحية للطفل، بينما نص المشرع المغربي في المادة 148 من مدونة الشغل على أن يلتزم صاحب العمل بالاحتفاظ بنسخ من عقود ميلاد الأطفال الذين يستخدمهم، أو بطاقات تعريفهم، وأن يدلي بها عند الطلب، أما المشرع الجزائري فلقد نص في المادة 08 من المرسوم التنفيذي 98/96 على أنه " يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف مفتشية العمل....

- نسخا من الشهادات التي تصلح كرخصة عمل، نسخا من عقود وتصريحات تمهين المتمهين محررة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما..."

وعموما فإن دور هذه الوثائق الرسمية هو دور ثبوتي لمدى احترام صاحب العمل للأحكام أو القواعد المنظمة لتشغيل الأطفال.

ثالثا- الإعلام والتكوين: بالرجوع إلى التوصية رقم 146 لسنة 1973 المكتملة للاتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للاستخدام نجد أنها تنص على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان بلوغ ظروف استخدام مقبولة للأطفال الذين يقل سنهم عن 18 سنة وضرورة مراقبة هذه الظروف حتى تظل عند هذا المستوى وتضيف على هذا ضرورة تكوين الطفل العامل في مجال الوقاية الصحية والأمن قبل مباشرته لعمله أما التشريعات الداخلية فلقد نص المشرع المصري في القرار الوزاري رقم 118 لسنة 2003 وفي قانون الطفل على ضرورة أن يحيط صاحب العمل الطفل العامل لديه قبل مزاوله العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الوقاية

المقررة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية والملائمة لطبيعة العمل والسن وتدريبه على استخدامها ومراقبة ذلك¹.

أما المشرع الجزائري فطبقا للحكمة القائلة " درهم وقاية خير من قنطار علاج " الزم المشرع - لضمان الوقاية الصحية للطفل العامل- صاحب العمل بضرورة تكوين هذا الأخير في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهو ما نصت عليه بالضبط المادة 19 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والتي تلزم المستخدم بالاضطلاع بمهمة التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية، وقواعد الوقاية الصحية والأمن، كما أننا نجد أن المشرع الفرعي يلزم المستخدم في المادة 17 من المرسوم التنفيذي 427/02 المتعلق بشروط تنظيم وتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية بأن يقدم للعمال الجدد الدروس النظرية والعملية عن الأخطار المهنية².

رابعا- إعلان ونشر النظام الخاص بعمل الأطفال : لقد تضمنت ذلك العديد من الاتفاقيات الدولية كالاتفاقية رقم 90 بشأن العمل الليلي للأحداث في الصناعة والتي تنص على أنه يتعين على التشريعات الوطنية سن الاحكام اللازمة حتى يتعرف كافة الأحداث على هذا التشريع، كما تضمنت ذلك الاتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشبان للعمل في الصناعة والتي تنص على وجوب تحديد القوانين واللوائح الوطنية طرائق الاشراف الأخرى التي يتعين اعتمادها لضمان تطبيق الاتفاقية .

وفيما يخص التشريعات الداخلية المقارنة فلقد نص المشرع المصري في قانون العمل صراحة على ضرورة تعليق صاحب العمل لنسخة من الأحكام الخاصة بعمل الأطفال. يمكن بارز في مقر العمل وذلك تمكينا للعمال الأحداث من معرفة حقوقهم³، أما المشرع الجزائري فبالرغم من أنه لم ينص على تعليق نظام خاص بتشغيل الأطفال، غير أنه نص في المادة 79 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أن: بداية سريان النظام الداخلي على العمال يتم

¹ أنظر المادة 06 من القرار الوزاري رقم 118 لسنة 2003 والمادة 2/28 من قانون الطفل

² أنظر مكّي خالدية، الحماية الصحية للعامل القاصر، مرجع سابق، ص 23.

³ أنظر المادة 102 من لائحة تشغيل الأطفال طبقا لقانون العمل 12 لسنة 2003.

بدءاً من تاريخ ايداعه كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً على أساس أن يضمن له صاحب العمل النشر والتوزيع الكامل لضمان اطلاع كافة العمال المعنيين بأحكامه .

بالإضافة إلى هذه الالتزامات هناك التزامات أخرى نصت عليها مختلف الاتفاقيات والتشريعات، كمنح الأطفال العاملين بطاقات عمل يلصق عليها صورة الطفل، وذلك بغرض اثبات شخصيته وانتمائه للمستخدم، وتقديم وجبات صحية متوازنة للأطفال، وتوفير سكن منفصل للعمال من الأطفال عن غيرهم من البالغين إذا اقتضت ظروف العمل مبيتهم، وأن يسلم الحدث أجره. وهذا الالتزام الأخير نظراً لأهميته نتعرض له بالشرح في هذا الفرع الثاني.

الفرع الثاني

التزام صاحب العمل بأداء الأجر¹

يوصف الاقتصاد المعاصر بأنه اقتصاد الأجور، وهذا يعني أن أغلب الأفراد يعيشون وفقاً لنظام يؤدون بموجبه عملاً في مقابل مبلغ من المال يدفع اليهم من خلال عقد عمل يربط بين الطرفين، ولقد اهتمت الاتفاقيات الدولية وتشريعات العمل اهتماماً كبيراً بمسألة الأجر حيث يعتبر ركناً أساسياً لا بد من وجوده لانعقاد عقد العمل، وإلا فإن تخلفه أو تفاهة قيمته يؤديان إلى بطلان العقد، أو تحوله إلى نوع آخر من التصرفات القانونية، فهو بذلك يعد عنصراً جوهرياً من عناصر العقد؛ إذ أنه ثمرة جهد العامل وأساس التزامه، كما أنه يمثل الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق صاحب العمل مقابل العمل المؤدى لصالحه. ونظراً للأهمية البالغة لهذا الأخير - باعتباره الحق الجوهري للعامل - فقد أولته التشريعات أهمية قصوى من حيث التنظيم وجعلته يحظى بحماية كبيرة، وجعلت القواعد المتعلقة به من قبيل أحكام وقواعد النظام العام. وسنعالج في هذا الفرع تحديد مفهوم الأجر وشمله بالحماية القانونية (أولاً)، وتحديد زمان ومكان الوفاء بالأجر (ثانياً)، وتحديد من يتمله الوفاء (ثالثاً)، وتحديد وسيلة الوفاء (رابعاً).

أولاً: تحديد مفهوم الأجر وضبطه

¹ هناك مصطلحات أخرى تطلق على الأجر كالراتب أو المرتب أو الدخل أو المعاش وهي لا تختلف من حيث المضمون والمحتوى عن المصطلح الأول وظهر مصطلح الأجر في اللغة اللاتينية 1200م ب " salaire " (de Salarium De sal:le sel) وهو ما يعني القيمة التي تمكن من شراء الملح، أما في اللغة العربية فالكلمة وجدت منذ القدم وهي تحمل نفس المعنى الذي يوجد حالياً.

اختلف الفقهاء في وضع تعريف للأجر فذهب رأي أول إلى أن الأجر: هو " كل ما يدخل ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه؛ تنفيذاً لعقد العمل " ¹، وذهب رأي ثان إلى أن الأجر هو " العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله، أيا كان طبيعته وأيا كان تسميته "، وذهب رأي ثالث إلى أن الأجر: هو " 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 " ² وبصورة أكثر تفصيلاً " المال الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل مقابل أدائه العمل " ³، وبذلك يكون كل من العمل والأجر سبباً للالتزام بالآخر، وهذا ما يجعل عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، أو من عقود المعاوضة. وبالتالي لا يكون صحيحاً إلا بوجود العمل و الأجر، فالعامل يقوم بإنجاز العمل ويأخذ مقابل أجره، وصاحب العمل يدفع الأجر نظير ما ينتفع به من عمل. فالأجر دائماً هو لقاء العمل الفعلي المؤدى من طرف العامل ⁴، فلا يتصور وجود عمل بدون أجر في عقد العمل، والعكس صحيح أي لا يتصور وجود أجر بدون عمل، لكن التشريعات الحديثة والفقهاء يخففان بين هذا الارتباط الوثيق والتلازم الصارم بين الاثنين ويقران بحقيقة هو أن الأجر الذي يتقاضاه العامل لم يعد مقتصرًا على الأجر الأساسي وحده فهناك مكملات تضاف إليه، كما أن هناك حالات يتقاضى فيها العامل أجرًا دون أن يؤدي عملاً فعلياً ⁵.

إن هذه الحقيقة تطرح تساؤلاً أساسياً يستلزم تحديد الوصف القانوني لكل عنصر من هذه العناصر ⁶، ويضعنا أمام أحد الاختيارين :

إما التوسع في فكرة الأجر، والقول أن كل هذه العناصر لها طبيعة الأجر، أو الأخذ ببعضها ونسبه إلى الأجر؛ لأنه مقابل قانوني للعمل ذاته واستبعاد ما تبقى ¹، غير أن الحقيقة

¹ أنظر حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1979، ص 409.

² أنظر عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 54.

³ أنظر يوسف الياس حو، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق من كلية الحقوق جامعة عين شمس القاهرة، بدون سنة، ص 24.

⁴ تنص المادة 53 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه " لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرًا عن الفترة التي لم يعمل فيها "

⁵ CF Gérard Lyon-Caen ,Le salaire dans le droit du travail et dans le droit de la sécurité social, Droit social ,1960,p 614.26، مرجع سابق، ص 26.

⁶ CF Paul Durand ,Rémunération du travail et socialisation du droit ,Droit social,1942,p8326، مرجع سابق، ص 26.

الحالية لقاعدة الأجر في مقابل العمل لا تشمل إلا أحد عناصر الأجر الحالي، وأن العامل يتلقى أحيانا أموالا ليست مرتبطة بصفة مباشرة بأداء العمل، ويطلق عليها بضمان قدرة العامل على الكسب، مما جعل ذلك مفهوم العمل في عقد العمل يتحول إلى مجرد سبب عام لاستحقاق الأجر وصارت بذلك حالة التبعية التي يظل بمقتضاها العامل تحت تصرف صاحب العمل مبررا كافيا لاستحقاق العامل الأجر. فالمشرع الفرنسي يرى بأن الأجر يشتمل على كل مبلغ نقدي أو أي امتياز يمنح بمناسبة العمل في المؤسسة المستخدمة المتكلفة بالعامل، أو كما هو منصوص عليه ضمن قانون العمل على أنه: " كل أجر أو مرتب أساسي أو أدنى، وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدا أو عينيا من طرف صاحب العمل، إلى العامل بسبب عمل هذا الأخير.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فنجد المادة 80 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تنص على أنه: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل". ويتضح من خلال هذه المادة أن مفهوم الأجر يشمل كل عناصره وهذا يتضح من نص المادة 81 من نفس القانون²، وفي هذا لم يخرج عن قاعدة القانون الأساسي العام للعامل حيث تنص المادة 133 منه على أن: " يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية...". غير أن هذا الأخير - أي القانون الأساسي العام للعامل - كان يربط الأجر ويحددها بأهداف المخططات الحكومية والتي هي من صلاحيات الحكومة، أما قانون علاقات العمل لسنة 1990 فإنه يكرس مبدأ التحديد التفاوضي للأجر، ومختلف التعويضات؛ لتحديد

¹ لقد اختلف الفقه الاجتماعي المعاصر حول هذا الموضوع وأحد يتحدث عن أنواع من الأجر تبذو غريبة على الفكر التقليدي، ومنها فكرة الأجر غير المباشر كمصطلح جديد ينصرف إلى مالا يعتبر مقابلا حقيقيا للعمل في مقابل الأجر المباشر الذي يمثل مقابل العمل الحقيقي، بينما تحدث جانب آخر عن أجر مقابل عمل فعلي وأجر بدون نشاط للإشارة إلى المبالغ التي لا يقابلها مجهود حقيقي من العامل، في حين ذهب معهد العلوم الاقتصادية في فرنسا إلى وضع نظرية الأجر الثلاثة:

الأول مقابل جهد انتاجي. الثاني: أجر اجتماعي. الثالث: أجر غير محدد المقدار وتدرج تحته الخدمات والأعمال التي تقوم بها المشروعات لمصلحة عمالها.

² تنص المادة 81 على أنه " يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الاساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الاضافية.....وعلاوة المنطقة
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه."

بصفة حرة بين العمال والمؤسسات المستخدمة، وذلك عن طريق التفاوض، أو الاتفاقيات الجماعية، أو التصنيف المهني لمناصب العمل المحددة من قبل المؤسسة¹.

أما بالنسبة للمشرع المصري فباستقراء نص المادة الأولى الفقرة ج من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 يتضح أن الأجر: هو كل ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل مقابل العمل الذي يلتزم به وفقاً للعقد، أياً كان نوعه، وبغض النظر عن المسمى الذي يطلق على هذا المقابل وسواء كان ثابتاً أو متغيراً، نقداً كان أو عيناً²، غير أنه يشترط لاعتبار ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل أجراً شرطان هما:

1- قيام عقد صحيح بين العامل وصاحب العمل³.

2- قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه.

ومما لا شك فيه أن للأجر أهمية بالغة بالنسبة للعامل كما رأينا، فهو لا يمثل مقابل العمل الذي يؤديه العامل فحسب وإنما يعد مصدر رزقه الأساسي إن لم يكن الوحيد الذي يكفل الحياة الكريمة له ولأفراد أسرته، بحيث يجب أن يوفر الأجر على الأقل احتياجات العامل الأساسية التي تمكنه من مواجهة أعباء الحياة.

ولهذا فإن المشرع قد تدخل من أجل توفير الحماية القانونية لأجر العامل، وذلك من خلال نقطتين أساسيتين: تنظيمه أولاً للحد الأدنى المضمون للأجر من أجل ضمان كفاية الأجر لتوفير قدر من المعيشة الإنسانية للعامل، وهذه النقطة سوف لن نفصل فيها كثيراً؛ لأنها تنظيمية من طرف المشرع، أما النقطة الثانية فهي التي سنحاول تفصيلها والمتعلقة بمجموعة القواعد

¹ أنظر عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية تخصص علم النفس والعمل والتنظيم بقسم علم النفس وعلوم التربية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والارطوفونية جامعة الاخوة منتوري قسنطينة السنة الجامعية 2011-2012، ص 36.

² أنظر عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص 343.

³ إذا كان العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل باطلاً أو قابلاً للأبطال وحكم بطلانه فلا يستحق العامل أجراً ولا يحكم له به حتى لو قام بأداء العمل غير أن هذا لا يعني ضياع حقه أو عدم تقاضي مقابل عن العمل الذي أداه بل في حالتي ابطال العقد أو بطلانه يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد وفق الشريعة العامة وإذا لم يكن ذلك ممكناً أي مستحيلاً جاز الحكم بتعويض عادل وفي هذه الحالة يجوز الحكم بتعويض عادل للعامل غير أن هذا التعويض الذي يتلقاه لا ينطبق عليه وصف الأجر ولا يأخذ حكمه

القانونية التي تسهل حصول العامل على أجره، وكيفية قيام صاحب العمل بتنفيذ التزامه بأداء الأجر أو ما يسمى بالقواعد المنظمة للوفاء بالأجر.

بخصوص النقطة الأولى - تنظيم الحد الأدنى المضمون- لقد أقرت العديد من الاتفاقيات الدولية للطفل العامل أجرا يراعى في احتسابه ساعات عمله ويكون بالتالي مساويا للعمل الذي يؤديه. ومن هذه الاتفاقيات الاتفاقية الدولية للعمل رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور والاتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور لسنة 1949 والتي وضعت العديد من المبادئ بشأن حماية أجرة العمل، كمنع صاحب العمل من وضع قيود على حرية الأجير في التصرف بأجره الشهري، وحظر الاقتطاع من الأجور إلا بشروط تقررها القوانين الوطنية والاتفاقية رقم 100 حول المساواة في الأجور.

وقد عززت التوصية رقم 146 المتعلقة بالحد الأدنى للاستخدام هذه الحماية المقررة للأطفال حيث تنص في فقرتها 13 على أنه يعطى للحدث أجرا عادلا، وأن يحمى هذا الأجر مع مراعاة مبدأ الأجر المتساوي مع العمل.

فالمشرع المصري أولى للأجر أهمية بالغة في قانون العمل الجديد الصادر تحت رقم 12 لسنة 2003، وافرد له الباب الثالث من الكتاب الثاني الخاص بعلاقات العمل الفردية من المادة 34 إلى المادة 46، وحث المشرع على ضرورة إنشاء مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي، بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، وأوكل إلى رئيس مجلس الوزراء بتشكيل هذا المجلس واختصاصاته ونظام العمل به.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري فقد نص في الباب الرابع المعنون بأجرة العامل من القانون لسنة 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وبالضبط من المواد 80 إلى 90 إلى جملة الأحكام المتعلقة بالأجر بصفة عامة، ولم يتعرض خلالها إلى مسألة أجر الطفل العامل، ولم يتحدث المشرع عن ذلك مطلقا، إلا بمناسبة حديثه عن الأجرة التي يتقاضاها المتمهن في إطار عقود التمهن حيث لم يترك حينها تنظيم هذا الأمر إلى إرادة المتعاقدين، وإنما نص على أن تتحمل كل من مراكز التكوين المهني وصاحب العمل تكاليف أجرة المتمهن، فتتضمن المادة 16

من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين على أن: يتكفل مركز التكوين بأجر المتمهين في بداية التمهين وذلك بمجرد المصادقة عليه حسب نص المادة 1/9 من المرسوم التنفيذي 392/81 المتضمن تطبيق أحكام القانون 07/81 المذكور أعلاه وتختلف مدة التكفل ونسبته هنا حسب مدة العقد حيث تنص المادة 12 من نفس المرسوم على أن: يتقاضى المتمهين شبه مرتب تدفع الدولة ما يعادل 15 % من الأجر الأدنى المضمون لفترة تساوي ستة (6) أشهر عندما تكون مدة العقد تقل أو تساوي أربعة وعشرين (24) شهرا، أما إذا كانت مدة العقد تتجاوز هذه المدة المذكورة فإن الدولة تتكفل بدفعه لمدة اثني عشر (12) شهرا، أما باقي مدة العقد الأخرى فإن صاحب العمل هو من يتكفل بدفع الأجر للمتمهين بنسب متفاوتة؛ وذلك حسب ما تنص عليه المادة 16 من القانون 07/81:

- 30% من الأجر الوطني الأدنى المضمون خلال السداسي الثاني إذا لم تتكفل به الدولة.
- 50% من الأجر الوطني الأدنى المضمون خلال السداسيين الثالث والرابع.
- 60% من الأجر الوطني الأدنى المضمون خلال السداسي الخامس.
- 80% من الأجر الوطني الأدنى المضمون خلال السداسي السادس.

وفي حالة ما إذا كان المتمهين معاقا فإن الدولة رفعت من نسبة تكفلها بأجره إلى ضعف مدة التكفل بالمتمهين العادي؛ إذ تنص المادة 17 من نفس القانون على أن تتكفل الدولة بدفع الأجر المسبق خلال اثني عشر (12) شهرا الأولى، بينما تشترك مع صاحب العمل في دفع أجر المدة المتبقية والتي تتراوح بين 12 و 24 شهرا، وإذا تجاوزت مدة عقد التمهين هذه المدة فإن صاحب العمل يضمن أجرا مسبقا متدرجا ومرتبطا بالأجر الأدنى المضمون.

أما بخصوص النقطة الثانية المتعلقة بالقواعد المنظمة للوفاء فإن إغفال المشرع لنصوص خاصة بأجر الطفل العامل وعدم تخصيصه بأحكام خاصة يعني ذلك إخضاعه للقواعد العامة المنظمة للوفاء بالأجور والتي نعالجها فينبوع من التفصيا في هذه النقاط الموالية

ثانيا : زمان ومكان الوفاء بالأجر

إن من بين القواعد المسهلة لعملية الوفاء هي تحديد زمان ومكان الوفاء بالأجر

1- زمان الوفاء

لقد أشارت المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 95، وكذا المادة 06 من اتفاقية العمل العربية رقم 15 على أن: الوفاء بأجر العامل من طرف صاحب العمل يتم عموماً في أيام العمل القانونية وهو ما كرسته مختلف التشريعات المقارنة، كالتشريع المصري الذي نص صراحة في المادة 38 من قانون العمل الجديد على أن تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المختصة في أحد أيام العمل، وهو نفس الموقف الذي تبناه المشرع الفرنسي الذي نص هو كذلك في المادة R143-1 من قانون العمل الفرنسي على أن يتم الدفع أو الوفاء في أوقات العمل، والغاية الأساسية من ذلك هي عدم تكليف العمال - خاصة الأطفال - بالحضور إلى مكان العمل أو مكان الدفع المخصص في أيام الراحة أو العطل وبالتالي تفوتهم الغاية المقصودة التي تقررت من أجلها الراحة أو العطلة .

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري فإنه لم ينص في قانون علاقات العمل على زمان الوفاء صراحة وإنما سكت عن ذلك على خلاف ما كان سائداً في ظل الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، حيث نص في المادة 151 منه صراحة على أن لا يتم دفع الأجر يوم الراحة، مما يعني ذلك تراجع المشرع عن موقفه وسبب ذلك ربما هو تحول المشرع من تنظيم الأجور من إطار لائحي إلى إطار تعاقدي في ظل القانون 11/90، ومهما يكن السبب الذي اعتمده المشرع لا يعد مبرراً بأن يترك هذه المسألة الهامة دون تنظيم؛ لأن ذلك يعد تقصيراً منه في حماية أجر العامل سواء كان طفلاً أو بالغاً من كل أشكال النصب أو الاحتيال التي قد يتعرض لها.

وبعد تحديد زمن الوفاء فإن ذلك يتم بصورة دورية - كما نص المشرع المصري في نفس المادة رقم 38 من القانون الجديد - مع مراعاة الأحكام الآتية :

أ - فالعمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

ب - إذا كان الأجر بالإنتاج، واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ووجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل، وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

ج - في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر؛ ما لم يتفقا على غير ذلك.

وهو نفس الموقف الذي تبناه المشرع الفرنسي في المادة 2-143 L من قانون العمل الفرنسي.

أما المشرع الجزائري، فبالرجوع إلى الأمر 31/75 الملغى نجد المادة 150 منه تفرق بين العمال المعنيين بالأجر الشهري، والذين يتقاضون أجورهم شهريا؛ حيث تنص على ضرورة دفع الأجر مرة واحدة في الشهر، أما العمال الدائمون الذين يتقاضون أجورهم باليوم والساعة فإن أجورهم تدفع لهم مرتين في الشهر مع فاصل 16 يوما، أما العمال المؤقتون فإن أجورهم تدفع آخر كل أسبوع، غير أن قانون 11/90 لم يتضمن هذا التفصيل، وإنما نص في المادة 88 على أنه: " يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه " مما يعني أن الأجر يدفع دوريا للعمال وبانتظام حسب النظام المعمول به، ومهما كانت الدورية المتبعة في الوفاء بالأجر فإن تاريخ استحقاق الأجر هو التاريخ الذي تنتهي فيه الوحدة الزمنية التي يحدد على أساسها الأجر، أو الوحدة الإنتاجية الواجب إتمامها لاستحقاق الأجر¹.

وبخصوص تقادم الأجور فإن المشرعين الجزائري والمصري كليهما لم ينصا في قانون العمل على قواعد تتعلق بهذه المسألة، وإنما تركا ذلك للقواعد العامة، حيث يتضمن القانون المدني في مصر نوعين من التقادم فيما يتعلق بالحق في الأجر. هما :

1 - التقادم الحولي :تضمنته المادة 378 /ب من ق م م حيث تنص على: أن تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية، وذكرت من ضمنها حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور

¹ أنظر بظاهر أمال، نظم حماية الأجور في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، السنة الجامعية 2005/2006، ص 147.

يومية وغير يومية، ومن ثمن ما قاموا به من توريدات. ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أذى الذين فعلا، وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه، وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم إن كانوا قصرا بأنهم لا يعلمون بوجود الذين أو يعلمون بحصول الوفاء.

2 - التقادم الخمسي : نصت عليه المادة 375 ق م م على أنه " يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجرة المباني، والأراضي الزراعية، ومقابل الحكر، وكالفوائد والإيرادات المرتبة، والمهايا والأجور والمعاشات "

و التشريع الجزائري هو بدوره أورد الصنفين نفسيهما لتقادم الأجور والمبالغ المستحقة للعمال :

1 - التقادم الخمسي : نصت عليه المادة 309 ق م ج على أنه " يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني، والديون المتأخرة، والمرتبات والأجور والمعاشات "

2 - التقادم الحولي : نصت عليه المادة 312 ق م ج حيث أخضع المشرع المبالغ المستحقة للعمال مقابل عملهم للتقادم بمرور سنة من تاريخ استحقاقها .

وتجدر الإشارة إلى نقطة رئيسية وهي أن الأمر 31/75 الملغى نظم مسألة تقادم الأجور من خلال نص المادة 174 التي تنص على أن دعوى الأجور تتقادم بمرور سنتين من السنة الموالية لنشوء الدين . وهو ما فعله المشرع الفرنسي كذلك الذي لم يكتف بالتقادم المنصوص عليه في المادة 2277 من القانون المدني وإنما أكد ذلك في المادة L143-13 على أن دعوى دفع أجور العمال تتقادم بمرور خمس (5) سنوات وفقا لما نصت عليه المادة 2277 من القانون المدني .

وينقطع تقادم الأجور وفق القواعد العامة للتقادم إما بالمطالبة القضائية، الحجز، وكل عمل يتمسك به الدائن في إحدى الدعاوى سواء كان مدعيا، أو مدعى عليه، مت دخلا أو مت دخلا في الخصام أو بإقرار المدين.

2- مكان الوفاء

لقد نصت الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر في مادتها 13 على أن الوفاء بالأجر يتم في مكان العمل، أو مكان مجاور له، إلا أنها قد أجازت مخالفة ذلك بشرط علم العمال بالمكان، وإقرارهم بكونه ملائماً لهم. أما الاتفاقية العربية رقم 15 بشأن تحديد وحماية الأجر فنصت على أن الوفاء يتم مكان العمل، مع جواز مخالفة ذلك إذا كان لا يُحْمَل العمال مشقة، أو جهداً أو نفقة مالية.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، وبالضبط إلى الأمر 31/75 نجد المادة 152 منه تنص على أنه لا يجوز دفع أجور العمال في الحانات، أو مخازن البيع، أو أماكن اللهو، والتي تؤدي إلى ما يسمى بالإفناق السريع للأجر، خصوصاً إن كان طفلاً فذاك من باب الأولى. غير أن القانون الجديد 11/90 لم يتضمن أي نص يحدد من خلاله مكان دفع الأجر، مما يحتم علينا الرجوع إلى قواعد الشريعة العامة التي تنص على أن: "الحق مطلوب لا منقول" مما يعني أن العامل هنا يطلب الأجر من صاحب العمل في مكان العمل، وهو نفس ما ذهب إليه كل من قانون العمل المصري والفرنسي، حيث نص قانون العمل المصري في المادة 38 على أن تؤدي الأجر في أيام العمل، وفي مكانه، وكذلك قانون العمل الفرنسي في المادة 1-243R الذي لم ينص على ذلك صراحة، غير أنه منع دفع الأجر في أماكن اللهو والحانات إلا للعاملين بهذه الأماكن، والأطفال لا يمكنهم العمل في هذه الأماكن؛ لأنها تعد من الأعمال المحظورة عليهم، لما لها من خطورة على صحتهم وأخلاقهم. ولقد ذهب القضاء الفرنسي إلى أبعد من ذلك عندما نص على أن الدفع يجب أن يتم في مكان العمل، وليس في مقر المؤسسة المستخدمة، إذا كانا منفصلين عن بعضهما¹.

في حين يرى بعض الفقهاء الفرنسيين أن رب العمل حر في تحديد مكان دفع الأجر مادام أنه يحترم القاعدة الآمرة بعدم الدفع في الحانات، وأماكن اللهو، ومحلات البيع²، مما

¹ أنظر بظاهر امال، المرجع السابق، ص 14.

² Cf. Jean-Maurice VERDIER, Droit du travail, Dalloz, 1996, p274.

جعلهم يستنتجون أن مكان الوفاء بالأجر هو المكان المحدد في العقد وفق اتفاق الطرفين، مع احترام ما يمس بالنظام العام.

لكن تجدر الإشارة الى أن قاعدة تحديد زمان ومكان الوفاء تتم من خلال صب الأجر في المواعيد المحددة في الحسابات البنكية والبريدية وتقصير المصلحة المخصصة بذلك من تقصير صاحب العمل

ثانيا : من يتم له الوفاء (تحديد أهلية قبض الأجر والتصرف فيه)

تعتبر طبيعة عقد العمل التي تميزه عن غيره من العقود من خلال وجوب أداء العامل لعمله بصفة شخصية جعلت شخصية هذا الأخير من بين العناصر الجوهرية في العقد، مما ينتج عنها بالمقابل أن للعامل الحق دون غيره في استلام الأجر الناتج عن أداء العمل الملزم به في العقد، أي الدفع الشخصي والمباشر للعامل، وهذا ما تضمنته الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر إد تنص على منح الأجر مباشرة للعامل الذي يستحقه¹، مما يجعل كل الدول المصادقة على هذه الاتفاقية ملزمة بإدخال هذه القواعد ضمن تشريعاتها الوطنية العمالية.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجد أنه ينص في الامر 31/75 الملغى، وبالضبط في المادة 2/151 على أنه: "... يجب أن يتم الدفع مباشرة للعامل شخصيا في حالة حصول مانع لهذا الأخير، وعندئذ يمكن أن يجري الدفع إلى أي شخص مفوض من طرفه بموجب وكالة مكتوبة وصحيحة قانونا " فهذا النص يؤكد على وجوب تسليم الأجر للعامل بصفة شخصية ومباشرة، إلا أن قانون العمل الحالي 11/90 لم يتضمن أي نص قانوني يشير إلى إلزامية الدفع الشخصي والمباشر للعامل، أي تسليم الأجر إلى العامل ذاته، مما يدفعنا إلى البحث في قواعد الشريعة العامة وبالضبط في العقود الملزمة للجانبين أين تكون الالتزامات متبادلة في العقد، وتكون شخصية أحد الطرفين محل اعتبار خاص، كعقد العمل. ففي هذه الحالة يكون الحق للعامل دون غيره في استلام الأجر المترتب عن العمل المؤدى، أي أن صاحب العمل ليس عليه الاستعانة بأي شخص آخر أو وسيط أيا كان للوفاء بالأجر، لبراءة ذمته من كل التزام.

¹ أنظر المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجر

وهذه القاعدة هي التي أخذت بها كل التشريعات العمالية الحديثة ، حيث نصت على وجوب تسليم الأجر للعامل بصفة شخصية ومباشرة ، وهذا ما تضمنته المادة 45 من قانون العمل المصري حيث تنص على أنه " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر.."

لكن بهذا الصدد يثار تساؤل مفاده: إذا كان العامل طفلا هل يجوز الدفع له شخصيا وبصفة مباشرة ؟ أي بتعبير آخر: هل يجوز له قبض أجره ؟ وإن كان كذلك فهل يعتبر هذا الدفع مبرئا لذمة صاحب العمل ؟

بخصوص المشرع الجزائري لم يتخذ أي موقف صريح بشأن ذلك، غير أنه بالرجوع إلى المادة 15 من القانون 11/90 نجد أنها تنص على أن سن التوظيف هو ست عشرة (16) سنة ولا يكون ذلك إلا بالحصول على رخصة من وليه الشرعي، بينما تنص المادة 17 من نفس القانون على أنه: " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات، أو الاتفاقات الجماعية، أو عقد العمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه، في مجال الشغل، والأجرة، أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس، أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

أما في المادة 10 من القانون رقم 07/81 المتعلق بالتمهين، والتي تمنح الحق للتمهين في تقاضي أجر مسبق، فلم يتطرق المشرع إلى من يستلم الأجر: المتمهين، وليه أو وصيه الشرعي.

أما المشرع المصري فقد كان أكثر دقة وتفصيلا في أهلية قبض الأجر؛ فلقد نصت المادة 62 من قانون الولاية على المال على أنه: " للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون وللمحكمة -بناء على طلب الوصي أو ذي شأن- إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة " بينما تنص المادة 1/63 من ذات القانون على

أنه: " يكون القاصر الذي بلغ السادسة عشرة أهلاً للتصرف فيما يكسبه من عمله من أجر أو غيره، ولا يجوز أن يتعدى أثر التزام القاصر حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته"¹

من خلال هذين النصين نلاحظ أن قانون الولاية يكتفي بأهلية التمييز حتى يكون الطفل قادراً على إبرام عقد العمل دون حاجة إلى الحصول على إذن وليه، بينما منح القاصر الذي بلغ ست عشرة (16) سنة الحق في التصرف في أجره، فمن باب أولى أن تكون له أهلية قبض الأجر، إلا أننا نجد أن المشرع في هذا القانون يفرق بين أهلية إبرام عقد العمل، وأهلية التصرف في الأجر جراء قبضه له، فالأهلية الأولى تكتمل ببلوغ سن السابعة، والثانية لا تتوفر إلا ببلوغ سن السادسة عشرة، وفي هذه الحالة فإن صاحب العمل لا يدفع الأجر إلا في حالة بلوغ الطفل ست عشرة (16) سنة، أما قبل ذلك فإن الأجر يدخل في نطاق الولاية على المال، ومن ثم يكون قبضه للممثل القانوني للطفل لحماية له، وتضيف المادة 63 وجه آخر من أوجه الحماية عندما تنص على ألا يتعدى أثر التزام القاصر حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته.

أما بالنسبة لقانون العمل الجديد فقد نص في الفصل الثالث المتعلق بتشغيل الأطفال وبالضبط في المادة 99 على أنه: " يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الإلزامي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر. ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثني عشرة سنة" أي أن هذا النص جعل سن إتمام التعليم الإلزامي أو بلوغ سن أربع عشرة سنة هي الحد الأدنى لتشغيل الأطفال ولا يمكن أن يكون قبل ذلك.

وعليه فمن خلال نص المادتين 62 من قانون الولاية على المال، و 99 من قانون العمل يرى بعض الفقهاء أنه يمكن القول أن قانون العمل لاحق في صدوره على قانون الولاية على المال، مما يعني أن حكم قانون العمل يعتبر معدلاً لحكم قانون الولاية على المال، ومفاد ذلك أن الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال هو سن إتمام التعليم الإلزامي، أو بلوغ سن أربعة

¹ أنظر، أنور سلطان، مصادر الالتزام، الموجز في النظرية العامة للإلتزام، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت، بدون طبعة، 1983، ص45.

عشر عاما، أيهما أكبر. وهذا ما ذهب إليه الدكتور عاطف عبد الحميد حسن من خلال قوله: أن قانون العمل المصري قيد من الأهلية في قانون الولاية¹.

وبالبناء على ما تقدم فإن الطفل العامل الذي بلغ أربع عشرة سنة أو أتم تعليمه الإلزامي له أهلية إبرام عقد العمل، فهل يكون له كذلك أهلية قبض الأجر؟

نصت المادة 46 من قانون العمل المصري على أنه: "... مع مراعاة حكم المادة السابقة يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانونا، ويكون هذا التسليم ميراثا لدمته " ومعنى ذلك أن أهلية إبرام العقد ستضمن في نفس الوقت أهلية قبض الأجر²، وهذه النتيجة منطقية؛ لأن من له أهلية إبرام التصرف له في المقابل أهلية استيفاء الحقوق الناشئة عن هذا التصرف، خاصة وأن الأجر المستحق هو من نتاج وعمل الطفل، هذا علاوة على أن إعطاء الطفل حق استيفاء مستحقاته له فائدتان إضافيتان:

- فهو يسهل عملية الوفاء بتسليم الأجر للطفل العامل مباشرة، بدلا من تسليمه إلى غيره؛ مما يستلزم التثبت من صفة النائب القانوني، كالولي، أو الوصي، وهذا أمر يصعب كثيرا في المنشآت الإنتاجية الكبرى.

- كما أنه يحمي الطفل من استيلاء النائب على الأجر دون إنفاقه عليه. أي أن في هذا تفعيل عملي ومنطقي لأهلية الداء في أتم وأرقى معناها فتوفر الأهلية لإبرام العقد يعني ذلك لاحقية في قبض الأجر

¹ أنظر عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص123.

² هناك رأي لحسام الدين الأهواني بخصوص استعمال مصطلح " أهلية قبض الأجر " الذي يرى أنه لا يوجد ما يسمى بأهلية قبض الأجر، فهي أهلية استيفاء الحقوق الناشئة عن العقد. بما في ذلك الأجر، لأن فكرة أهلية قبض الأجر قد تثير في الدهن أن للعامل قبض الأجر ثم تسليمه للولي أو الوصي لإدخاله في نظام الولاية على المال، وهذا ما يتنافى مع الواقع ولا يتفق مع فكرة اكتمال الأهلية، لأن من له سلطة قبض الحقوق ثم إخضاعها لنظام الولاية على المال هو النائب القانوني في المسائل التي لا يكون القاصر كامل الأهلية بالنسبة لها، لهذا فإن أهلية الطفل لإبرام العقد تؤهله لاستيفاء جميع الحقوق الناشئة عن العقد. بما فيها الأجر لأنه ناتج عن عمله وجده في العمل، ويسانده في هذا الرأي أحمد عبد التواب إلا أنه يرى أن استعمال مصطلح أهلية قبض الأجر بغرض التوضيح وفصل تصرفين قانونيين عن بعضهما وهما أهلية قبض الأجر وأهلية التصرف في الأجر

غير أن هذا الاتجاه لم يخل من النقد، حيث يرى جانب من الفقه أن هذا الطرح إنما هو استثناء من حالة إبرام عقد العمل بواسطة الولي أو الوصي نيابة قانونية عن العامل الحدث، والتي كانت تتطلب أن يقبض الأجر ومستحقات الحدث الأخرى النائب القانوني الذي أبرم العقد، وليس العامل الحدث بنفسه¹. حيث يرى الدكتور حسن كيره في: أن الأصل أن أهلية العامل لإبرام عقد العمل تتوافر ببلوغ سن التمييز، سواء في عقود العمل التي تخضع للتقنين المدني، أو تلك الخاضعة لتقنين العمل ومقتضى أهلية القاصر المميز لإبرام عقد العمل، تؤهله كذلك إلى قبض أجره، وكل المستحقات الأخرى الناشئة عن العقد دون التقيد بسن معينة، ما لم يكن العقد باطلا بطلانا مطلقا؛ لمخالفته الحد الأدنى لسن الاستخدام. ولما كان الحد الأدنى لسن الاستخدام مفروضا بمقتضى قانون العمل فإن ذلك يجعل أثره لا ينصرف إلى عقود العمل غير الخاضعة لهذا التقنين، وإنما ينحصر فقط في العقود الخاضعة له؛ لأن تقنين العمل اقتضى في ذلك أثر قانون عقد العمل الفردي رقم 41 لسنة 1944، والذي نص على أن: " على صاحب العمل أن يسلم القصر أنفسهم الذين تبلغ سنهم أربعة عشر (14) عاما فأكثر أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقون، ويكون هذا التسليم مبرئا لدمته ". وهذا ما يجعلنا نفهم أننا أمام تعارض بين قانون الولاية على المال الذي يمنح الحق للمميز بأهلية إبرام العقد وقبض المستحقات الناتجة عنه، وبين قانون العمل الذي لا يمنح القاصر من إبرام العقد، لكنه يرهن أهلية قبضه للأجر إلا بعد سن أربع عشرة سنة. وهذا ما يعتبره الدكتور حسن كيره اتهاما للمشرع بالتناقض، وانعدام المنطق؛ إذ من غير المعقول أن يقصد المشرع الاعتراف للعامل الذي لم يبلغ الرابعة عشر سنة بأهلية إبرام العقد، وينكر عليه أهلية قبض أجره في نفس الوقت، وهو بعينه نفس المشرع الذي كان يغالي في تيسير أهلية العامل في قبض الأجر، فيكتفي فيها بمجرد التمييز. ولرفع هذا التناقض، والارتقاء بمسلك المشرع إلى المستوى المنطقي المعقول، ينبغي تحديد نطاق تطبيق قانون العمل، وذلك بقصر استلزام بلوغ أربع عشرة سنة على الحالات التي لا يقوم فيها الطفل العامل بإبرام عقد العمل بنفسه بل يتولى عنه ذلك وليه، وفي هذه الحالة لا

¹ أنظر أحمد عبد التواب محمد بهجت، أهلية الحدث في إبرام عقد العمل الفردي وفي قبض الأجر وغيره والتصرف فيه على ضوء أحكام قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996، مقال منشور في المجلة القانونية الاقتصادية، تصدر عن كلية الحقوق جامعة الزقازيق، العدد الثامن سنة 1996، ص 388.

تثبت له أهلية قبض الأجر إلا بعد بلوغ هذه السن، وقبلها يثبت قبض الأجر لوليه، أما حيث يكون الطفل العامل الذي تقل سنه عن أربع عشرة سنة هو من أبرم العقد بنفسه، فتثبت له أهلية قبض الأجر. بمقتضى القواعد العامة باعتباره غير مخاطب بأحكام قانون العمل¹.

وحسب رأي الدكتور حسن كيره أن الوضع هنا يتماشى كذلك مع ما استهدفه المشرع، حيث نتجنب حالة صعوبة التعرف على الولي؛ لأنه هو الذي أبرم العقد فيصير معروفاً، كما أن مبرر استيلاء الولي على أموال القاصر غير وارد؛ لأنه لا يتولى إبرام العقد - كما رأينا - إلا في حال نزول العامل عند الرخصة المعطاة له في هذا الإبرام، وهذا النزول يحمل معنى القبول والرضا من طرف الطفل العامل بسلطة الولي في هذا الشأن واطمئنانه لأمانته وحسن تصرفه².

غير أن هذا الرأي انتقده كذلك جانب آخر من الفقه مستندا في ذلك إلى حجتين :

الحجة الأولى: أن شخصية العامل في عقد العمل تعد عنصراً جوهرياً، وهذا يقتضي إفراد هذا العقد بخصائص مميزة من حيث الولاية في إبرامه، فتنفيذ عقد العمل يستلزم رضی الطفل العامل. فإذا رفض هذا الأخير التنفيذ كان مسؤولاً عن الإخلال بالعقد، وهذا يؤدي إلى الإضرار به³.

الحجة الثانية: أن الولاية لا تكون إلا حيث يكون هناك نقص في الأهلية ولا وجود لهذا النقص مع صراحة النص القانوني لأهلية القاصر في إبرام العقد.

ونوضح بهذا الخصوص أن قانون الطفل عندما نص في المادة 69 على أن: " ..على صاحب العمل أن يسلم الطفل نفسه أو أحد والديه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه، ويكون هذا التسليم مبرئاً لدمته " يرى أحمد عبد التواب أن المشرع هنا لم يمس بأهلية العامل الحدث في قبض أجره بنفسه؛ لأن أغلب الظن أن صاحب العمل لن يسلم أجر العامل إلا

¹ أنظر حسن كيره، أصول قانون العمل مرجع سابق، ص 535-536

² أنظر حسن كيره، مرجع سابق، ص 537-540.

³ أنظر يوسف الياس حو الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، مرجع سابق، ص 333.

للحدث نفسه حين تواجهه وإنما أراد المشرع أن ييسر على رب العمل حين لا يكون متيسرا للعامل الحدث قبض مستحقاته بنفسه ، كما لو كان غائبا زمن الوفاء نتيجة مرض مثلا ففي هذه الحالة أجاز المشرع لصاحب العمل تمكين أحد الوالدين مستحقات ابنهما الحدث ، وفي هذه الحالة تبرأ ذمة صاحب العمل تجاه الحدث ووالديه، إلا أن ذمة الوالدين لا تبرأ إلا بتمكين إبنهما من مستحقاته أي بقبض أجره ما لم يتنازل لهما عنه¹. غير أن كالدكتورة نبيلة اسماعيل رسلان ترى خلاف ذلك؛ فطالما اعترفنا للطفل بأهلية إبرام العقد وأهلية استيفاء الأجر فإن المنطق يقتضي ألا يسلب من هؤلاء الأطفال مقابل عملهم من أجر ومكافآت أحد آخر حتى ولو كان والديه لأن ذلك يفتح الباب أمام استغلال الأطفال خاصة عندما يعتبر القانون أن وفاء صاحب العمل لأحد والدي الطفل ميرثا لذمته ، فعلى قانون الطفل أن يتراجع عن ذلك² خاصة وأن هذا النص قد أثار جدلا كبيرا حول الموضوع خاصة قبل صدور قانون العمل الجديد.

وعلى أي حال أيا كان مدى حكم تقنين العمل القاضي بتحديد أهلية العامل في قبض الأجر بسن الرابعة عشرة فإن بعض الفقهاء يأخذون عليه تعارضه مع ما يقرره قانون الولاية في المادة 63 كذلك من عدم الاعتراف للقاصر بالتصرف فيما يكسبه من أجر ناتج عن عمله إلا إذا كان بالغا السادسة عشرة من عمره وهذا ما يدفعنا إلى طرح تساؤل ثان هو: هل يمكن للطفل العامل أن يتصرف في أجره؟

يرى حسام الذين الأهواني أن المشرع كان منطقياً إلى حد ما في التفرقة في قانون الولاية بين أهلية إبرام العقد وأهلية التصرف في الأجر؛ لأن أهلية إبرام العقد منخفضة جدا وهي سبع سنوات ، لهذا يمكن القول أن المشرع وجد من الضروري التوفيق بين اعتبارات صغر سن المتعاقد، وخطورة تمكينه من حرية التصرف في المال الناتج عن مهنته، أو صناعته؛ لهذا فهو يدخل الأجر في نطاق الولاية على المال، والأصل كما رأينا أن أهلية إبرام العقد تقتضي قبض الأجر والتصرف فيه، أي استيفاء جميع الحقوق الناشئة عن العقد. فالشخص الكامل الأهلية

¹ أنظر ، أحمد عبد لتواب ، مرجع سابق، ص 389.

² أنظر نبيلة اسماعيل رسلان، حقوق الطفل في القانون المصري، دون دار النشر، دون بلد النشر، دون سنة النشر، ص 405.

بالنسبة لتصرف معين يكون بالضرورة أهلاً للتصرف في المال، إذا فلا محل للترقية بين أهلية قبض الأجر وأهلية التصرف فيه فالقبض يكون بقصد التمكين من التصرف والإنفاق وليس بقصد الإدخال اللاحق للمال في نظام الولاية على المال؛ لأن ذلك يكون من مهمة النائب القانوني بالنسبة لما يدخل في نظام الولاية من حقوق وإذا كنا لا نثق في القاصر، فكيف يسلم له المال لتوصيله إلى النائب القانوني، فمن لا نثق فيه لا تسلمه المال أصلاً، أما إذا سلم له فإن ذلك يعني بالضرورة أهليته للتصرف فيه.

ومع ذلك خرجت المادة 63 من قانون الولاية عن الأصل، وجاءت بحكم مخالف، وهو توفر أهلية خاصة للتصرف فيه وهي اشتراط توفر سن ست عشرة سنة؛ مما أثار خلافاً في الفقه قديماً بشأن أهلية الحدث في التصرف في ماله وتفرق إلى عدة اتجاهات نلخصها في الآتي:

فذهب رأي إلى أن للتصرف في المال أهلية خاصة غير أهلية إبرام العقد أو قبض الأجر، ففي حين أن أهلية إبرام العقد وقبض الأجر هي في الأصل أربع عشرة سنة. فإن أهلية التصرف في الأجر هي ست عشرة سنة؛ مما يعني حسب رأيهم أن المشرع قد منح -استثناء- للطفل العامل أهلية إبرام العقد وقبض الأجر دون أن يكون له أهلية التصرف خروجاً عن الأصل الذي مؤداه أن من له أهلية إبرام العقد له أهلية قبض الأجر والتصرف فيه.

بينما ذهب رأي ثان إلى أن للقاصر أهلية التصرف في الأجر وغيره ولو لم يكن قد بلغ ست عشرة سنة إذا عاد هذا الاتفاق بالمنفعة على الطفل في هذه الحدود. أما إذا كان الأمر خلاف ذلك لم يكن حق التصرف في الأجر إلا بعد بلوغ سن السادسة عشرة.

في حين هناك رأي ثالث يرى من خلاله حسن كبره أنه لا يوجد تعارض حقيقي بين الحكيم؛ لأنهما لا يعرضان لذات الموضوع، فحكم تقنين العمل يعرض لأهلية قبض الأجر، بينما يذهب حكم قانون الولاية على المال لأهلية التصرف فيه، وإذا كان من الأفضل تحقيق التناسق بين الحكيم وتوحيد سن الأهليتين، فمن المتصور مع ذلك إمكان اختلاف بينهما،

بحيث يكون للقاصر البالغ الرابع عشرة سنة أهلية قبض الأجر دون أن يملك كمال التصرف فيه حتى بلوغه سن السادس عشرة (16) سنة¹

وهناك اتجاه رابع يرى أن قوانين العمل اللاحقة قد نسخت حكم المادة 63 من قانون الولاية السابق، باعتبار أن كلا منهما قانون خاص، فالقانون اللاحق وهو قانون العمل ينسخ القانون السابق وهو قانون الولاية، فيعتبر أن قانون الولاية قد خفض سن أهلية قبض الأجر، وجعلها لأقل من ست عشرة (16) سنة؛ لأنه لا يمكن الجمع بين حكمين خاصين متعارضين فقبض الطفل أجره يكون بقصد تمكينه من الصرف والإنفاق، وليس بهدف توصيل الأجر إلى النائب القانوني كما رأينا سابقاً، وأن من يملك أهلية قبض الأجر يملك أهلية التصرف فيه، وهذا هو الرأي الذي يراه الدكتور أحمد عبد التواب صحيحاً، وذلك لاعتبار أن أهلية إبرام العقد تكون هي نفسها أهلية قبض الأجر والتصرف فيه وسنده في ذلك ما يلي:

- إن المادة 64 من قانون الولاية على المال جعلت القاصر المأذون له بالتصرف كامل الأهلية، وفي هذه الحالة لا يتصور أن من له الأهلية الكاملة لا تكون له أهلية التصرف في الأجر وغيره.

- إن المادة 64 من نفس القانون جعلت المأذون له أهلاً لكي يتقاضى بشأن التصرف المأذون له فيه، فلا يتصور أن يملك الطفل العامل الحق في التقاضي ولا يملك التصرف في الأجر ومستحققاته؛ لأن هذا التقاضي أصلاً يتضمن حق المطالبة بأجره ومستحققاته.

- إذا كان من المسلم به أن ليس للولي أو الوصي النيابة عن الطفل العامل المأذون له بإبرام التصرف؛ لأنه لا ولاية ولا وصاية إلا في حالة نقص الأهلية، فكيف يكون لهما الحق بقبض الأجر والتصرف فيه².

¹ وهذا الحكم يثبت للقاصر دون الرابعة عشرة في أهلية قبض أجره وهو ما يتحقق في عقود العمل الخاضعة للتقنين المدني حيث لا يوجد نص خاص يرهن أهلية قبض الأجر بهذه السن، وفي عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل إذا كان العامل القاصر هو المتولي بنفسه إبرام عقد العمل على الرأي الذي نرجحه. أنظر، حسن كبيره، مرجع سابق، ص 541.

² أنظر عبد التواب محمد بحت، أهلية الحدث في إبرام عقد العمل وفي قبض الأجر وغيره والتصرف فيه، مرجع سابق، ص 391-392.

وبالتالي فإن للطفل العامل كامل الأهلية في قبض الأجر والتصرف فيه، وهذا ما أكدته مختلف تشريعات العمل الحديثة. والدكتور عاطف عبد الحميد يرى ضرورة تدخل المشرع لتوحيد سن العمل في مختلف القوانين، سواء في إبرام عقد العمل، أو في قبض أجره، أو في صرفه بدلا من وجود سن للتعاقد على العمل، وآخر لقبض الأجر، وثالث للتصرف في الأجر¹.

أما المشرع الفرنسي فقد أخذ عليه الفقه هو كذلك بعدم تعرضه إلى كيفية الوفاء للأطفال غير أنه جرى العرف في ميدان علاقات العمل على التمييز بين حالتين: الحدث المرشد (mineur émancipé)، والحدث غير المرشد (mineur non émancipé) فالحدث المرشد يستطيع استلام أجره من صاحب العمل، ويعتبر هذا الوفاء ميراثا لذمة صاحب العمل في حين أن الحدث غير المرشد لا يستطيع استلام أمواله في الأصل، لكن يمكن له ذلك إذا رخص له بذلك وليه الشرعي، واتفق الفقه على أن الترخيص يكفي فيه أن يكون بموجب رسالة عادية مكتوبة يمكن للمستخدم دفع الأجر المستحق بناء عليها، وتبرأ ذمته بهذا الوفاء، أما إذا انعدم الترخيص فيدفع الأجر للولي الشرعي للعامل.

غير أن المشرع الفرنسي أخذ موقفا خاصا بشأن الأطفال المشتغلين في المجال الفني، حيث نجد أنه يقيد بموجب المواد (8-211L و9-211R) من قانون العمل حق الأولياء في تسلم أجور أبنائهم الذين يقل سنهم عن ست عشرة (16) سنة، حيث تتدخل لجنة خاصة تقوم بتحديد الأجر الذي يستلمه الأولياء الشرعيون للطفل العامل في المجال الفني والأدبي وبهذا الخصوص يثار التساؤل التالي: ما هي طبيعة هذه اللجنة؟ ومن أين تشكل؟ وما هي مهامها أو صلاحياتها؟

لقد نشأت هذه اللجنة الخاصة أول مرة بمقتضى القانون رقم 63-808² الصادر في 1963/08/06 المتعلق بوضعيات علاقات عمل الأطفال الذين لم يتجاوزوا السن الإلزامية للتعليم في المجال الفني وكيفيات استعمال أجرهم، وصدر بعده المرسوم التطبيقي بتاريخ

¹ أنظر عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص 164.

² CF .LOI n° 63-808 du 6 aout 1963 modifiant et complétant les dispositions relatives à l'emploi dans le spectacle et réglementant l'usage des rémunérations perçues par des enfants n'ayant pas dépassé l'âge de la scolarité obligatoire.

1964/09/24 تحت رقم 1020/64¹ غير أن قانون العمل الفرنسي الأخير قد نظم جميع الأحكام المتعلقة باللجنة من حيث التشكيل والصلاحيات وغيرها من الأحكام الأخرى، وصار اسمها اللجنة الاستشارية (commission consultative)؛ وتشكل هذه اللجنة حسب نص المادة 19-7124R² من قانون العمل الفرنسي من:

- 1- قاض مكلف بقضايا الأحداث، يتم تعيينه من طرف الرئيس الأول لمحكمة الاستئناف، ويكون هو رئيس اللجنة.
- 2- مدير أكاديمي لمصالح التربية الوطنية، والذي يعين من طرف مدير الأكاديمية أو من يمثله.
- 3- المدير الجهوي لمؤسسات المنافسة والاستهلاك والعمل والتوظيف، أو من يمثله.
- 4- مدير المقاطعة ما بين الوزارات المكلف بالإدماج الاجتماعي أو من يمثله.
- 5- طبيب مفتش للصحة.
- 6- مدير جهوي للقضايا الثقافي، أو من يمثله.

¹ CF .Décret n°64-1020 du 24 septembre 1964 portant règlement d'administration publique relatif à l'emploi des enfants dans le spectacle.

² Article R7124-19

La commission participe à l'examen des demandes d'autorisation individuelles et des demandes d'agrément des agences de mannequins en vue d'engager des enfants.

Elle comprend:

- 1-Un magistrat chargé des fonctions de juge des enfants et désigné par le premier président de la cour d'appel, président;
- 2-le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie ou son représentant;
- 3-le directeur générales des entreprises, de la concurrence, de la consommation , du travail et de l'emploi ou son représentant;
- 4-le directeur régional interministériel en charge de la cohésion social ou son représentant.
- 5-un médecin inspecteur de la santé;
- 6- le directeur régionale des affaires culturelles ou son représentant.

وهناك لجنة استشارية خاصة في باريس نصت عليها المادة 20-7124 R من نفس القانون، وهي تختلف عن اللجنة الاولى من حيث التشكيلة، حيث تتكون من:

- 1- رئيس المحكمة الخاصة بالأطفال، ويكون هو رئيس اللجنة.
- 2- مدير التعليم لناحية أو مدينة باريس، أو من يمثله.
- 3- المدير الجهوي لمؤسسات المنافسة والاستهلاك والعمل والتوظيف، أو من يمثله.
- 4- مدير المقاطعة للإدماج الاجتماعي لباريس أو من يمثله.
- 5- طبيب مفتش للصحة لمقاطعة باريس.
- 6- ممثل الوزير المكلف بالثقافة يعين بقرار.
- 7- ممثل الوزير المكلف بالإعلام يعين بقرار.

تشارك اللجنة الاستشارية في دراسة نوعين من الطلبات: طلبات الترخيص الفردية، وطلبات الاعتماد الخاصة بوكالات العارضين التي تشغل الأطفال. ذلك أن أي شخص يريد تشغيل طفل في مجال من المجالات الفنية كالسينما أو الإذاعة أو التلفزيون يجب عليه مسبقا إيداع طلب ترخيص لدى محافظ المقاطعة التي يقع مقر المؤسسة على مستوى اقليمها، وفي حالة وجود مقر المؤسسة بالخارج أو لها مقر غير قار -أي غير ثابت- فإن الطلب يودع لدى محافظ باريس، وتودع هذه الطلبات من طرف أي شخص يود اختيار أو تشغيل أو تعليم طفل أقل من ست عشرة سنة للعمل في العروض الفنية.

وهذا الطلب يجب أن يكون مرفقا بالوثائق الآتية:

- 1- وثيقة تحدد الحالة المدنية للطفل.
- 2- ترخيص مكتوب من طرف ممثله القانوني مرفق بقائمة الأعمال التي اشتغل فيها من قبل، أو التي يشغلها حاليا.
- 3- أي وثيقة توضح الصعوبات النفسية التي تلحق بالطفل باعتباره عارضا.
- 4- التوضيحات الدقيقة المتعلقة بشروط العمل والأجر، والإجراءات المتخذة من أجل ضمان تدرسه بصفة عادية.

أما بخصوص طلبات الاعتماد أو تجديدها بالنسبة للموكالات العارضة فيجب أن تكون مرفقة بالوثائق الآتية :

- 1- نسخة من عقد ميلاد الموجهين والمسيرين للوكالة.

- 2- شهادة دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بانتظام.
- 3- شهادة تبين تعهد الوكالة بإجراء الفحوصات الطبية للطفل وتكون تكاليفه على حسابها.

4- النموذج الذي يتضمن المعلومات المنصوص عليها في المادة 15-7124 R

5- كل وثيقة تبين :

- أ- خبرة وقدرات المسيرين والشركاء لهذه الوكالة بخصوص تشغيل الأطفال
- ب- الوضعية المالية للشركة وقت دفع الطلب.
- ت- شروط عمل الوكالة: خاصة التجهيز والمرافق والطاقم المكون لها.
- ث- شروط تشغيل الأطفال.

بعد إيداع الملف كاملاً لطلب رخصة فردية، أو طلب الاعتماد، أو تجديده تجتمع اللجنة عن طريق استدعاء المحافظ في معظم الحالات أو عند الضرورة، وتبدي رأياً مفصلاً في كل طلب ترخيص فردي، أو اعتماد موضوع على مستواها.

ولا يمكن أن تتداول اللجنة إلا بعد توفر النصاب القانوني لأعضائها، والذي يجب أن لا يقل عن ثلاثة أعضاء بما فيهم الشخص المكلف بضمان الرئاسة، وتصدر قراراتها بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين وفي حالة التساوي يكون صوت الرئيس مرجحاً، ويمكن للجنة أن تستمع إلى الطفل و ممثله القانوني إذا طلب منها ذلك من طرف احدهما، أو بطلب من أحد أعضائها، ويكون سماع اللجنة للطفل إما بحضور ممثله القانوني معه، أو منفصلين عن بعضهما حسب ما تستدعي الحالة، ويكون استدعاؤهما في هذه الحالة لحضور جلسات اللجنة بموجب رسالة مضمونة مع إشعار الوصل بالاستلام.

وخلال مدة شهر من إيداع الملف كاملاً لطلب الرخصة الفردية، أو الاعتماد، أو تجديد الاعتماد، يبلغ المحافظ الأطراف المعنية بالقرارات الآتية :

- 1- إما برفض منح الترخيص، أو الاعتماد حسب الطلب.
- 2- إبلاغهم بضرورة تكملة التحقيق، وفي هذه الحالة يمدد الأجل إلى شهر.
- 3- منح الترخيص أو الاعتماد مع ضرورة احترام بعض الشروط والإجراءات.

4- الموافقة على منح الرخصة الفردية أو الاعتماد.

- في حالة منح الرخصة الفردية أو الاعتماد سواء بصفة مطلقة أو مع ضرورة احترام بعض الشروط ترسل نسخة منه إلى صندوق الودائع.

أما في حالة رفض أو سحب الرخصة أو الاعتماد فيجب أن يكون القرار مسببا

وفي حالة تجاوز مدة الشهر ولم يبلغ المحافظ الاطراف المعنيين بأي قرار فإن المادة

R7124-24 تنص على حالتين:

- الحالة الاولى : في حالة طلب منح الرخصة الفردية أو طلب منح الاعتماد يعد وكأنه مرفوض.
- الحالة الثانية : في حالة طلب منح تجديد الاعتماد يعد وكأنه مقبول.

ولكن في الحالة التي يطلب فيها إكمال التحقيق فإن الأجل هذا يمدد إلى شهر؛ لأن هذا التحقيق في الحقيقة يمكن اللجنة من التعرف على بعض الملاحظات الأساسية المتمثلة فيما يلي:

- التأكد من أن الدور الذي سيؤديه الطفل لا يشكل خطرا عليه.
- إذا كان الطفل قد مارس هذه الادوار من قبل بأية شروط كانت.
- إذا أخذ بعين الاعتبار سنه، والتزاماته الدراسية، وحالته الصحية، وإلى مدى قدرته على القيام بالدور الموكل اليه، وصاحب العمل هنا يخضع الطفل لفحص طبي يجرى من طرف طبيب مختص في الأطفال أو طبيب عام، ويكون على حساب المستخدم، ويحدد الوزير المكلف بالصحة بقرار منه طبيعة الفحوصات التي يخضع لها الطفل. وفي المناطق التابعة لفرنسا (Ile-de-France) فإن هذا الفحص يجرى من طرف طبيب عمل فيما بين المصالح المهنية المختصة. وينص المشرع الفرنسي في المادة (R7124-9) على أن الفحص الطبي يظهر لنا أن هذا الدور أو النشاط الذي يؤديه الطفل لا يعيق تطوره الصحي والنفسي.

- التأكد من أن ظروف العمل موافقة كمواقيت العروض مثلا من حيث احتمال المشاركة في العروض المسائية، أو التقديم المتكرر في الأسبوع، ومن حيث كذلك الأجر، او العطل، ومواقيت الراحة، بالإضافة إلى توفر النظافة والمحافظة على صحة الطفل وأخلاقه.
- وجود إجراءات متخذة للحفاظ على دراسته أو التزاماته الدراسية.
- اذا كانت عائلة الطفل أو الأشخاص المكلفون به قادرين على مراقبته مراقبة فعالة خاصة أثناء أوقات الراحة أو تنقلاته من أجل العمل.

هذا في حال الرخصة الفردية، أما بخصوص الاعتمادات فتتص المادة (-R7124 10) على أن مدة الاعتماد سنة قابلة للتجديد بناء على موافقة اللجنة، والاعتماد والتجديد لا يتم إلا بعد وجود ضمانات كافية لحماية الأطفال وفي إطار التحقيق يمكن للمحافظ أن يطلب صحيفة السوابق العدلية رقم 2 للمسيرين والشركاء، ولا يمكن له حينها أن يمنح الاعتماد إذا ثبت أن أحد الشركاء أو المسيرين قد كان محل متابعة قضائية، كما يمكن أن يعلق الاعتماد إذا ما ثبت أن هناك خطر مباشر يهدد الطفل في صحته أو أخلاقه من طرف الوكالة أو أحد الأطراف. غير أن مدة التعليق ينبغي الا تتجاوز مدة شهر وخلالها يعلم المحافظ الوكالة بقرار اللجنة بسحب الاعتماد، أو برفع التعليق بعدما تقوم الوكالة بإزالة كافة الاخطار وعدم تكرارها، ويرفع التعليق تلقائيا في الحالة التي يتجاوز فيها الشهر، ولم يصدر أي قرار عن المحافظ.

بعد أن تتم كل هذه الإجراءات من قبل اللجنة التي تُضمّن من خلالها حماية الطفل من أي خطر يهدده في صحته أو أخلاقه قبل أو أثناء نشاطه الفني يبقى الجانب الآخر من الحماية والممثل في أجره الذي يحصل عليه فأن المشرع هنا لم يمنحه الحق في قبض أجره أو التصرف فيه وإنما أنشأ صندوقا للودائع يقوم من خلاله بحماية الطفل من نفسه ومن وليه.

يحميه من نفسه خوفا من أن يضيع هذا الأجر في أمور تافهة نتيجة طيشه أو رعونته، ويحميه من وليه خوفا من أن يستحوذ الولي على الأجر ولا ينفق منه شيئا على الطفل الذي ظل يكسب ويعمل خلال شهر كامل، وبالتالي يستغل هنا الولي الطفل؛ لهذا فقد نصت المادة (L7124-9) على أن الأجر الذي يحصل عليه الطفل نتيجة اشتغاله يُمنح قسم منه لمثله

الشرعي، في حين أن الباقي أو القسط المدخر (le pécule) يتم دفعه إلى صندوق الودائع والتوفير، حتى بلوغ الطفل ويمكن الأخذ منه في الحالات المستعجلة أو الاستثنائية، ونشير بهذا الخصوص إلى أن اللجنة الاستشارية هي التي تحدد في الرخصة أو الاعتماد الممنوحين القسم الذي يمنح للممثلين الشرعيين للطفل، والقسم الذي يتم دفعه لدى صندوق الودائع .

غير أن هناك حالة خاصة نصت عليها (L7124-10) وهي الحالة التي تكون الوكالة لا تمتلك ترخيصا صادرا عن اللجنة، وإنما تكون متحصلة فقط على تصريح بممارسة النشاط على الأراضي الفرنسية وهي محددة في المادة (L7123-11) مثل الوكالات التابعة لدولة عضو في الاتحاد الأوروبي فعلى أي أساس يتم تقسيم الأجر بين الممثلين الشرعيين والصندوق؟ تنص نفس المادة هنا على: أن نعود إلى قرار اعتماد الوكالة هو الذي يحدد لنا نصيب كل من الاثنين، وبالتالي فإن هذه الحالة تخضع لنفس الأحكام السابقة المتعلقة بالأجر ويخضع لها كذلك أي أجر ناتج عن استغلال صورة الطفل، أو أي أجر آخر يتقاضاه الأطفال الأقل من 16 سنة الناتج عن طبيعة نشاط فني.

وفي الأخير نشير إلى أن للطفل الحق في قبض أجره والتصرف فيه وفق ما هو منصوص عليه إلا في حالات استثنائية. مثلما فعل المشرع الفرنسي الذي قيد الأطفال الأقل من 16 سنة المشتغلين في المجال الفني في قبض أجرهم وهنا نقصد غير المرشدين. ونشير بعده إلى حالة ثالثة وأخيرة وهي عند استحالة الدفع المباشر والشخصي، ونقصد بها حالة وفاة الطفل العامل وفي ذمة صاحب العمل أجور مستحقة له ففي هذه الحالة من يتم له الوفاء؟

في الحقيقة بمجرد وفاة العامل يصبح الأجر مستحق الدفع وواجب الوفاء للورثة، إلا أن المشرع الجزائري لم يورد أي نص بخصوص هذه الحالة، رغم تفصيله في قانون الضمان الاجتماعي عن كيفية دفع التعويضات ومعاش التقاعد للخلف العام، والمشرع الفرنسي هو بدوره لم يتخذ أي قرار في ذلك، عكس الفقه الذي فصل في المسألة وقسم حالات دفع الأجر إلى الورثة الى حالتين:

الحالة الأولى: إذا كانت إجراءات توزيع الإرث قد تمت من طرف الموثق، ففي هذه

الحالة يسلم الأجر المستحق من طرف صاحب العمل إلى الموثق ليتكفل به.

الحالة الثانية: الحالة التي لا يتكفل فيها الموثق بتوزيع التركة، ففي هذه الحالة إذا كانت قيمة الأجر تقل عن 10.000 فرنك فرنسي يجب تقديم شهادة الإرث المقدمة من طرف البلدية أو كاتب ضبط المحكمة المختصة. أما إذا كانت تزيد عن قيمة المبلغ المذكور فيلزم الورثة احضار أمر حيازة صادر عن رئيس المحكمة المختصة حتى يسلم لهم صاحب العمل الأجر المستحق.¹

رابعا : وسيلة الوفاء

نصت الاتفاقية العربية رقم 15 في مادتها الثانية على أن يدفع الأجر النقدي بالعملة المتداولة محليا، ويجوز الاتفاق على غير ذلك في حدود التشريعات المعمول بها

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجد أنه لم ينص لا في قانون علاقات العمل الحالي على إلزامية دفع الأجر بالعملة الوطنية، ولا في القوانين السابقة، رغم نصه في المادة 149 من الأمر 31/75 الملغى على أن يتم الدفع بعملة ورقية أو نقدية لها سعر قانوني رغم كل شرط مخالف تحت طائلة البطلان. كما نص في الفقرة الثانية من نفس المادة على إلزامية الوفاء بالأجر بواسطة الصكوك البريدية إذا فاق الأجر المقدار المحدد قانونا، غير أنه لم يحدد هذا المقدار، وبالرجوع إلى أحكام المنشور رقم 17/94 المتعلق بتنظيم المعاملات الخاصة في المناطق الحرة نجد أنه ينص في المادة الثامنة(8) على أن " الأجر وأعباء ارباب العمل الخاصة بالعمال الجزائريين والتي تدفع من طرف المتعاملين في المناطق الحرة تدفع فقط بالدينار الجزائري " مقرا بذلك المبدأ العام المتضمن الدفع بالعملة الوطنية، ومجيزا الاستثناء في الفقرة الثانية من نفس المادة بدفع جزء من الأجر بالعملة الأجنبية قابلة للتحويل بشروط تحدد من طرف البنك الجزائري لاحقا.²

وهذا جاء على خلاف المشرع المصري الذي نص في المادة 38 من قانون العمل الجديد على أن: "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا" مما يعني أن صاحب العمل ملزم بأداء أجر العامل ومستحقاته نقدا وبالجنه المصري باعتباره العملة

¹ أنظر بطاهر أمال، مرجع سابق، ص153

² أنظر بطاهر أمال، نظام حماية الأجور في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص156.

المتداولة قانونا بيد أن هذه القاعدة لا تسري إلا إذا كان الأجر المتفق عليه نقدا، أما إذا كان الاتفاق على اقتضاء الأجر أو جزء منه عينا ظل الاتفاق صحيحا ويعد الوفاء بهذه الصورة ميرثا لذمة صاحب العمل وذلك بنص المادة الأولى من قانون العمل التي عرفت الأجر بأنه " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا"¹

¹ أنظر، محمد أنور حامد علي ، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق، ص 79-80.

الفصل الثاني

ضمانات تطبيق القواعد والأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال

نصت مختلف التشريعات العمالية على مجموعة من القواعد والمعايير الضرورية لتشغيل الأطفال، إلا أن مجرد النص عليها يعد غير كاف إذا لم تتوفر إلى جانبها مجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل تطبيقها وتنفيذها، وان كانت هذه المهمة تقع في الأصل على عاتق المؤسسة المستخدمة التي تضمن حقوق كل العمال المستخدمين على اختلاف فئاتهم وأصنافهم، إلا أن البعض منها وفي كثير من الأحيان لا تتقيد بهذه القواعد كما هو مقرر قانوناً. فنجد أن هذه المؤسسات المستخدمة إن كانت تنتمي إلى القطاع الخاص يتمحور جل اهتمام المشرفين عليها حول الانتاج وكيفية الزيادة في تحقيق الأرباح، أما إن كانت تنتمي إلى القطاع العام فيتميز معظم مسيرتها باللامبالاة وعدم الاهتمام وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى زيادة الخروقات والتجاوزات المتعلقة بموضوع حماية الأطفال في العمل، وانتشار أسوأ أشكال عمل الأطفال وغيرها من الأوضاع السلبية الأخرى. ولتجنب هذا الواقع الاليم أوجد المشرع الجزائري بعض الآليات القانونية التي تضمن من خلالها احترام كل مؤسسة مستخدمة أو صاحب عمل لتلك القواعد القانونية وتتمثل هذه الآليات في إيجاد أجهزة للرقابة على مدى تطبيق القواعد المتعلقة بتشريعات العمل، والتي من ضمنها قواعد تشغيل الأطفال وحمايتهم، بالإضافة إلى نصه على تطبيق جزاءات ذات طبيعة مدنية وجزائية عند مخالفة تلك الأحكام. وهذا ما نعالجه في هذا الفصل من خلال مبحثين أولهما (المبحث الأول) الأجهزة المكلفة بالرقابة ودورها في مدى تطبيق واحترام الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال، أما (المبحث الثاني) فيتضمن الجزاءات المترتبة على مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال.

المبحث الأول

الأجهزة المكلفة بالرقابة ودورها في مدى احترام وتطبيق القواعد المتعلقة بتشغيل الأطفال.

لقد خول المشرع لبعض الأجهزة مهمة ممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة للتأكد من مدى تقيدها بالقواعد والأحكام الخاصة بحماية العمال بصفة عامة؛ لكن الواقع من الأمر لا وجود في التشريع الجزائري لجهاز خاص بالرقابة على مدى تقيده المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل بالأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال، ومع ذلك سنحاول الوقوف على بعض الأدوار والصلاحيات المخولة لهذه الأجهزة بصفة عامة، والتي لها علاقة بالقواعد التي تم التطرق إليها بصدد حماية الأطفال العاملين في مجالات الشغل، وليضمن المشرع فعالية الرقابة أكثر فقد عمل على توزيع هذا الدور الرقابي على هيئات وأجهزة مختلفة داخلية - أي داخل المؤسسة - وخارجية وهذا التنوع في الجهات يؤدي بالضرورة إلى تنوع شكل الرقابة الممارسة من كل منها؛ مما يعزز ذلك من فرص الحماية والتقيده بالقواعد المنصوص عليها وتقليل التجاوزات والخروقات والسؤال المطروح هو: هل الصلاحيات المخولة لأجهزة الرقابة تجعلها حقيقة تشكل ضمانة فعالية لتقيده المؤسسات المستخدمة بتطبيق الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال؟ هذا ما سوف نتعرف عليه في إطار المطالبين المواليين. مفتشية العمل وطب العمل ودورهما في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال (المطلب الأول)، وأجهزة الرقابة الداخلية ودورها في احترام قواعد تشغيل الأطفال (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفتشية العمل وطب العمل ودورهما في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال.

تنص المادة 2/9 من الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام على أنه: يعود للتشريعات الوطنية والسلطات المختصة صلاحية تحديد الأشخاص المسؤولين عن الالتزام بالأحكام التي توضع لإنفاذ هذه الاتفاقية، وتعد مفتشية العمل من بين الهيئات التي أوكل لها المشرع الجزائري صلاحية الرقابة على مدى احترام تطبيق الأحكام أو القواعد المتعلقة

بتشغيل الأطفال؛ لهذا ندرس أهم مهام واختصاصات مفتشية العمل في مجال حماية الأطفال العاملين ((الفرع الأول) بالإضافة إلى دور طب العمل في هذا المجال (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مفتشية العمل ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال

لقد ارتبط ظهور مفتشية العمل تاريخيا بالعمليات الاجتماعية والسياسية التي تطلبتها تجاوزات العمل الصناعي؛ إذ أدى تدخل الدولة المتزايد بصفة خاصة في مجال العمل إلى ضرورة انشاء إدارة متخصصة في مجال العمل هي مفتشية العمل التي أنشئت لأول مرة في فرنسا سنة 1882 لأجل مراقبة تطبيق قانون 22 مارس 1841 الذي يمنع تشغيل الأطفال الأقل من 08 سنوات بعد تقرير الدكتور "Rémy Vellard" الذي كشف عن ظروف تشغيل الأطفال في فرنسا¹. و بعد مدة من الزمن صارت مفتشية العمل تابعة لوزارة العمل بعد انشائها سنة 1906. لهذا نعالج ل في هذا الفرع (أولا) الحديث عن نشأة مفتشية العمل وصلاحياتها بصفة عامة ثم نتناول (ثانيا) دور مفتشية العمل في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال.

أولا: نشأة مفتشية العمل وصلاحياتها

لقد لقي موضوع تفتيش العمل اهتماما كبيرا لدى منظمة العمل الدولية، وهو ما أكدته معاهدة فرساي عندما حددت أهداف المنظمة وذكرت منها وجوب انشاء نظام تفتيش للعمل في كل دولة يشرف على تطبيق تشريعات العمل، ومن أجل تحقيق ذلك صدر عن المؤتمر العام العديد من التوصيات التي عالجت المسائل المتعلقة بشروط وظروف العمل، وأهمها التوصية الخامسة الصادرة بتاريخ 1919 التي ورد فيها ما يلي :

"... يوصي المؤتمر العام كل دولة من الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية بأن تنشئ بأسرع ما يمكن نظاما فعالا للتفتيش على المصانع، وأن تنشئ جهازا حكوميا يختص بالمحافظة على صحة العمال، ويكون على اتصال بمكتب العمل الدولي". لذلك بذلت المنظمة

¹ أنظر حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2007/2008، ص 109.

جهودا كبيرة لوضع اطار دولي لقواعد تفتيش العمل بإعداد مشروع اتفاقية دولية متعلقة بتفتيش العمل ابتداء من سنة 1939 والتي تم اقرارها من قبل المؤتمر العام للمنظمة، غير أن قيام الحرب العالمية الثانية أحر الأمر إلى حين انعقاد المؤتمر الثلاثين للمنظمة في جنيف بتاريخ جوان 1947 والذي انبثق عنه صدور الاتفاقية رقم 81 الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة¹. وبالرجوع إلى نصوص هذه الاتفاقية نجد أنها لم تعط تعريفا لنظام تفتيش العمل، وإنما اكتفت بإبراز أهميته ودوره في مراقبة مدى تقييد المؤسسات المستخدمة بتطبيق تشريعات العمل في مجال الصناعة، حيث أكدت المادة الأولى من الاتفاقية على ضرورة إنشاء هيئة إدارية مختصة بتفتيش العمل في جميع المؤسسات الصناعية لدى جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بينما أشارت المادة الثانية إلى صلاحيات ومهام مفتشي العمل المتمثلة في ضمان تطبيق الاحكام التشريعية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء تأدية نشاطهم وأعمالهم في المؤسسات ذات الطابع الصناعي، أما في المجال التجاري فلقد نصت الاتفاقية في القسم الثاني منها على أهمية وضرورة إيجاد نظام للتفتيش في جميع المؤسسات التجارية بالنسبة للدول الأعضاء داخل منظمة العمل الدولية. وتلزم الاتفاقية كل الدول المصادقة عليها بوضع نظام لمفتشية العمل مكلف بضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال عند تنفيذهم لعملهم ولقد صادقت فرنسا عليها سنة 1950².

أما الجزائر فلقد إنضمت إلى منظمة العمل الدولية وصادقت على الاتفاقية الدولية المتعلقة بالتفتيش مباشرة بعد حصولها على الاستقلال سنة 1962³، وبذلك تكون قد تبنت رسميا نظام تفتيش العمل تماشيا مع منظمة العمل الدولية باعتبارها عضوا فيها، ونتيجة لذلك أصدرت مجموعة من الأوامر والمراسيم المنظمة لجهاز مفتشية العمل، وتحديد صلاحياته،

¹ اتفاقية العمل الدولية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة تضمنت تسعة وثلاثين (39) مادة حول نظام التفتيش ووسائل تفعيله وتوحيد الإجراءات وتبادل الخبرات بين الدول الاعضاء في اطار تدويل القانون العمالي دخلت حيز التنفيذ في 07 أبريل 1950

² Cf. Pierer VINCENT, Inspection du travail, jurais-classrur droit du travail n°01, fascicule 10-20, 1992, pp19-24.

³ لقد انضمت الجزائر إلى منظمة العمل الدولية بتاريخ 19/10/1962 وصادقت خلالها على أربعين اتفاقية دولية تتمحور حول شروط التشغيل كسفن الاستخدام وحماية النساء والأطفال وتحديد الأجور وظروف التشغيل كذلك كمدة العمل والراحة الاسبوعية والعمل الليلي والعطل المدفوعة الأجر وغيرها

كمظهر من مظاهر تدخل الدولة لمراقبة نصوص القانون الاجتماعي وسير علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة. وكان أول نص صدر هو المرسوم رقم 153/63 الصادر بتاريخ 25/04/1963 والمتعلق بمراقبة تشغيل العمال، والذي حدد الشروط العامة لتشغيل العمال وإجراءات مراقبة ذلك، وكذلك المرسوم 60/67 الصادر بتاريخ 27/03/1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة¹، ولقد كانت سنة 1975 السنة الحقيقية التي تم خلالها وضع نظام متكامل وشامل لجهاز تفتيش العمل من خلال الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاص مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ولقد مرت مفتشية العمل بمراحل مختلفة متأثرة في ذلك بالمتغيرات السياسية والإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها البلاد مما جعلها تعيش خلال بداية التسعينات مرحلة جديدة تميزت بصدر القانون رقم 03/90 المعدل والمتمم المتعلق بمفتشية العمل²، والذي غير من اختصاصاتها وصلاحياتها في مجال التفتيش والتحقيق والرقابة على مدى تطبيق الأحكام التشريعية، والتنظيمية، والاتفاقية، الخاصة بالعمل ومساعدة العمال والمستخدمين، واستثنى من ذلك الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع و الأمن الوطني منع دخول أشخاص أجانب عنها³.

نُظمت المفتشية العامة للعمل بموجب المرسوم التنفيذي 05/05 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها⁴. نصت المادة الرابعة على أن الهياكل المركزية تضم مديرية الإدارة والتكوين ومديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل حيث تقوم هذه الأخيرة بالمبادرة بكل التدابير التي من شأنها الوقاية من النزاعات الجماعية بالإضافة إلى تحسين شروط العمل، والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، وتضم هذه المديرية ثلاث مديريات فرعية منها المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، المكلفة بما يلي :

¹ أنظر المرسوم 60/67 الصادر بتاريخ 27/03/1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة الصادر في الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة بتاريخ 04/04/1967.

² أنظر القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم الصادر في الجريدة الرسمية رقم 06

³ أنظر المادة 02 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها الجريدة الرسمية رقم 04

- العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- تطوير كل الأعمال الرامية إلى تحسين ظروف العمل.
- المساهمة في اعداد برامج النشاطات. وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المختصة .
- وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل.

وتضيف المادة الثانية من القانون 03/90 أن المهام الأساسية لمفتشية العمل

- مراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية المنظمة بموجب القانون 11/90 والجماعية المنظمة بموجب القانون 02/90 وظروف العمل.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم، فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم بالإضافة إلى الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية.
- تبليغ النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل إلى كل من العمال ومستخدميهم¹.

وتنص المادة الرابعة من نفس القانون على أنه: يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون في هذا المجال يدعون بمفتشي العمل²، يمارسون هذه الصلاحيات في مواجهة المستخدم، أو من يمثله، وفي أحيان أخرى في مواجهة العامل³ وممارسة صلاحيات المراقبة والتفتيش تنتهي في بعض الأحيان باكتشاف مخالفة أو أكثر من طرف مفتش العمل ارتكبتها

¹ CF Mourad YATAGHENE ,Rôle de l'inspection du travail dans la prévention des risques professionnels, Célébration de la journée mondiale sur la sécurité et santé au travail " santé et vie au travail, Un droit humain fondamental" Alger le 28/04/2009.

² تنص الفقرة الثانية من المادة 04 على أنه يحدد تنظيم مفتشية العمل وتسييرها والقانون الاساسي لمفتشي العمل عن طريق التنظيم، وبهذا الخصوص صدر:

أولا المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل السابق ذكره

ثانيا المرسوم التنفيذي 261/11 المؤرخ في 30/07/2011 المتضمن القانون الاساسي لمفتشية العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 43³ أنظر سلامي أمال : عقد العمل المحدد المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع التنظيم الاقتصادي كلية الحقوق جامعة قسنطينة (01) السنة الجامعية 2012-2013، ص 45

المستخدم عامداً، أو وقع فيها عن جهل، مما يقتضي ذلك اتخاذه للإجراءات والتدابير المناسبة لإزالتها، ومحو آثارها لذلك فإن وظيفة التفتيش الأساسية ليست هي السعي إلى الكشف عن المخالفات بقصد معاقبة مرتكبيها، وإنما بقصد إزالتها؛ ضماناً لتحقيق الحماية القانونية المقررة للعمال ولتحقيق هذا الغرض على أكمل وجه مكنه المشرع من بعض الآليات أو خوله بعض الصلاحيات المتمثلة فيما يلي:

1- **الزيارات الميدانية لمكان العمل** : تتضمن الزيارة الميدانية لمفتش العمل كلا من حقي الدخول والتفتيش للمؤسسة المستخدمة التي تدخل ضمن الإقليم التابع لمهامه ومجال اختصاصه وهذا من أجل الوقوف على حقيقة الوضع بالنسبة للعمال وظروف العمل داخل المؤسسة خصوصاً في هذا السياق الأطفال العاملين وهو غير ملزم في ذلك بتوقيت معين فقد تكون الزيارة نهاراً أو ليلاً خلال ساعات العمل أو خارجها وذلك بغرض تحقيق الهدف منه، إلا إذا كانت ورشة العمل موجودة في مكان معد للسكن ففي هذه الحالة يكون مفتش العمل ملزماً بالزيارة خلال ساعات العمل إلى أماكن الانتاج فقط¹. ويمكنه حينها أن يقوم بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يراه ضرورياً للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية وله أيضاً القيام كذلك بما يلي:

- أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو منتج قصد القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورتها على صحة العمال بصفة عامة والأطفال العاملين بصفة خاصة.

- الاستماع إلى العمال والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة للاستشارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية الصحية والأمن.

- كما توجد مجموعة من السجلات والبطاقات والوثائق الملزمة لصاحب العمل بحسبها يمكنه الاطلاع عليها إذا طلب ذلك للتحقق من مدى مطابقتها للتشريع المعمول به ونشير هنا خصوصاً إلى سجل العمال الذي يتضمن حتى الأطفال العاملين في المؤسسة المستخدمة

¹ أنظر المادة 05 من القانون 03/90.

- الحصول على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل وظروفه لدى المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة، أو في أماكن العمل.

2- توجيه الإعدارات والملاحظات وتدوينها¹ : بعد انتهاء مفتش العمل من الزيارات الميدانية يتعين عليه تقديم تقرير يضم مجموعة من الملاحظات الكتابية والنتائج المتعلقة بالزيارة من حيث مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة وتنظيم تشغيل الأطفال بصفة خاصة، أما إذا لاحظ مفتش العمل أن هناك خرقاً أو إخلالاً بقاعدة من قواعد تشريع العمل فيمكنه توجيه إعدارات لصاحب العمل وتحرير محاضر المخالفات، ويدون تلك الملاحظات والإعدارات التي يقدمها في إطار ممارسة وظيفته في دفتر مرقم وموقع من طرفه يفتحه المستخدم خصيصاً لهذا الغرض².

3- متابعة المخالفات والاتصال بالسلطات المختصة : بعد تحقق مفتش العمل من وجود خروقات - وبغرض وضع حد لها - يمنح لصاحب العمل أجلاً لا يتجاوز ثمانية (08) أيام لتصحيح الخرق. وفي حالة تقاعسه يجرر ضده محضراً يثبت فيه نوع المخالفة ويوجهه للجهات المختصة؛ لتتخذ الإجراءات اللازمة وقد تصل أحياناً إلى حد المتابعة القضائية³.

ونفس الأمر بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل وقوع حالات خطر على العمال بسبب الظروف التي يعملون فيها أو ملاحظة عدم احترام صاحب العمل للتدابير المقررة

¹ هناك سؤال دائماً يطرح وهو ما هي الطبيعة القانونية للإعدارات والمحاضر التي يجررها مفتش العمل؟ أن الاجابة عن هذا السؤال تجعلنا نشير إلى أن المشرع قد زود مفتشي العمل بوسائل واليات لوضع حد للانتهاكات الصادرة عن المستخدم وإزالة المخالفات تتمثل هذه الليات والوسائل في تحرير محاضر خاصة يطلق عليها بمحاضر الملاحظات الكتابية والاعدارات وهذا ما أشار اليه نص المادة 07 من القانون 03/90 بقولها أن " مفتشو العمل أعوان مخلصون يؤهلون في اطار مهمتهم، وحسب الاشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بتحرير ملاحظات بالإضافة إلى تقديم اعدارات. من خلال هذا النص يتضح أن المشرع قد اشترط لصحة الملاحظات والاعدارات ينبغي أن تكون صادرة عن مفتشي عمل تثبت لهم صفة أعوان كموظفين عموميون التزموا بأداء اليمين القانونية مفوضون من قبل رؤسائهم ولقد منحهم المشرع صلاحية ممارسة هذا الأجراء كلما اكتشفوا أن هناك تقصير أو انتهاك للنصوص التشريعية أو التنظيمية أو الاتفاقية من قبل صاحب العمل، ولهم في ذلك كامل الحرية في اختيار أحد هذه التدابير وذلك بما يتناسب مع خطورة وجسامة المخالفة، وبذلك يتح أن الطبيعة القانونية للمحاضر والاعدارات هي عقوبات متدرجة في الشدة حسب خطورة وجسامة المخالفة المرتكبة. أنظر بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران ص 202.

² أنظر المادة 3/08 من القانون 03/90

³ أنظر المادة 12 من القانون 03/90.

في النظم المعمول بها، فيخطر إما الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، قصد اتخاذ التدابير اللازمة ضد صاحب العمل.

4- تلقي واستقبال الشكاوي : قد ترتكب المؤسسة بعض المخالفات أو التجاوزات التي تهدد صحة العمال وأمنهم، وقد يكون الوضع أخطر من ذلك إذ تكون فيه حياة العمال مهددة، وخوفاً من تحقق ذلك منح المشرع لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، وذلك بغرض وضع حد لها بصفته الموظف المختص بذلك قانوناً¹.

ثانياً : دور مفتشية العمل في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال

من خلال الاختصاصات والصلاحيات التي سبق ذكرها نشير إلى أن موضوع تفتيش العمل يكتسي أهمية بالغة، وهذا بالنظر لأهمية الأدوار التي يقوم بها هذا الجهاز، وخاصة منها الدور الرقابي داخل المؤسسة المستخدمة لتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل ومن أهم مظاهر هذه الرقابة بخصوص تنظيم تشغيل الأطفال التي يمكن استخلاصها نذكر ما يلي :

1 الرقابة على الحد الأدنى لسن التشغيل: إن الزيارات الميدانية هي الوسيلة الفعالة التي تسمح لمفتش العمل الوقوف على المخالفات المتعلقة بالتوظيف كالتحقق من سن العمال الموجودين داخل المؤسسة، وعلى هذا الأساس يقوم مفتش العمل بالتحقق من توفر السن الضرورية للاستخدام، من خلال الاطلاع على سجل العمال الذي يتضمن معطيات مهمة جداً كتاريخ ميلاد الطفل وتاريخ توظيفه والتي نستطيع من خلالها معرفة مدى احترام السن الأدنى للتشغيل، بالإضافة إلى الوثائق الضرورية الأخرى كعقد ميلاد الطفل و ترخيص الولي، فإذا تبين لمفتش العمل أن صاحب العمل قد ارتكب مخالفة بخصوص تشغيله لطفل يقل عمره عن الحد الأدنى للاستخدام فإنه يتعرض للمتابعة ويتخذ ضده الإجراءات المناسبة من توجيه للإعذار بغرض الامتثال للنصوص مع منحه أجلاً لوضع حد لهذه الخروقات، ولا يمكن أن يتجاوز أجل

¹ أنظر قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية بكلية الحقوق جامعة مولود معمري بتيزي وزو السنة 2012، ص84.

الاعذار ثمانية (8) أيام في حالة الحروقات السافرة للقواعد الآمرة، وفي مجال تشغيل الأطفال تعد القواعد المتعلقة بسن الاستخدام من القواعد الآمرة، وفي حالة عدم إمتثال صاحب العمل للتعليمات يجرر مفتش العمل محضرا عن ذلك ويحيل الملف على الجهة القضائية المختصة للبت فيه في أقرب الآجال ويكون الحكم قابلا للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف ، ولقد دعم المشرع الشروط و الإجراءات المتعلقة بتشغيل الأطفال بأحكام جزائية¹.

وفي قانون العمل الفرنسي يتمتع مفتش العمل بسلطة تقديرية واسعة للمتابعة الجزائية من عدمها، فبعد إعدار المستخدم بالامتثال للنصوص لا يجرر محضر مخالفة إلا إذا رأى ضرورة لذلك أي حسب تقديره للحالة².

2- الرقابة على إجراء الفحص الطبي : لقد تم الحديث على أن المشرع قد ألزم صاحب العمل بإجراء فحص طبي ابتدائي أولا، وذلك للتأكد من سلامة الطفل العامل من الأمراض التي قد تحول دون أداء عمله على أكمل وجه، والتحقق من مدى قدرته على إنجاز العمل الموكل اليه. والفحص الطبي الدوري ثانيا للتأكد من احتفاظه على المؤهلات والقدرات التي تؤهله لإتمام هذا العمل وإكمال مشواره المهني فيه. ويمكن لمفتش العمل التحقق من احترام هذا الأجراء من عدمه من خلال الاطلاع على الوثائق الصادرة عن الهيئات الطبية المختصة والتي يلزم التشريع صاحب العمل بأن يحتفظ بنسخة منها في ملف خاص يخضع لمراقبة مفتش العمل، وهذا ما قرره المشرع الفرنسي من خلال المادة L211 الفقرة الرابعة من قانون العمل الفرنسي، إذ منح لمفتش العمل صلاحية التحقق من الكشف الطبي الذي يُجرى على العامل الذي يقل عمره عن 18 سنة، وذلك بقصد التأكد من قدرته على إنجاز العمل الموكل اليه وتحمل ظروفه. ورأي الطبيب المفتش أو الطبيب الذي يستعين به المفتش هو الذي يوضح ذلك.

غير أن المشرع الجزائري لم يشر صراحة إلى مسألة التزام مفتش العمل بمراقبة كل الفحوص الطبية مثلما فعل المشرع الفرنسي، لكن يمكن استنتاج ذلك ضمنا من خلال المادة

¹ أنظر رشيد واضح، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ريجانة للنشر والتوزيع، الجزائر الطبعة الاولى، 2002، ص121.

² Cf. Jean PELISSIER. Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAU, DROIT du travail, 20ème édition, Dalloz, 2000, p1087.

3/06 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل والتي تنص على أنه يمكن لمفتشي العمل ان يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الاحكام التشريعية فعلا،بالإضافة إلى إمكانية طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل يمسكه صاحب العمل بعد طلبه منه أو وثيقة معينة¹.

وفي حالة اكتشاف مفتش العمل لأي خرق أو تقصير في هذا الجانب نصت المادة 09 من القانون 03/90 " إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يتخذ ضده الإجراءات الضرورية والتي يمكن أن تصل إلى حد المتابعة القضائية كما تمت الإشارة اليه.

3- الرقابة على طبيعة العمل الموكل إلى الطفل العامل وظروف إنجازها: تنص المادة

3/15 من القانون 11/90 على أنه " لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة،أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته " وتضيف المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 على أن "تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما .

وتكلف -على الخصوص- بتنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني وتنفيذها.. " ونذكر منها تلك المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال والتي تنطوي على خطورة على صحة الأطفال، ونموهم، وأخلاقهم، كالتعرض للمواد الكيميائية المضرة في أماكن العمل، أو المبيدات مثلا في الفلاحة،بالإضافة إلى ظروف أداء العمل كالظروف المتعلقة بقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ويمكن لمفتش العمل التحقق من ذلك من خلال الاطلاع على سجل العمال مثلا الذي يتضمن منصب العمل الذي يشغله الطفل فإذا ما لاحظ مفتش العمل وجود تجاوزات بهذا الشأن كعدم تناسب العمل مع الطفل أو ظروف ادائه أو عدم وجود النظافة في مكان العمل أو نقص الانارة اللازمة أو عدم توفير لوازم وأدوات العمل، نصت المادة 12 من القانون 03/90 على أنه في حالة تعرض العمال

¹ أنظر بنيزة جمال،مرجع سابق ص 34.

لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل، أو أساليبه العديمة النظافة، أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، وإن كانت هذه الحالة في الحقيقة لا يمكن تصورها بالنسبة للأطفال وذلك بالنظر إلى الحظر الذي نصت عليه المادة 15 المذكورة أعلاه، غير أنها ممكنة وليست مستحيلة.

وبخصوص نفس الحالة نص المشرع الفرنسي في المادة 1-263 من قانون العمل على إمكانية رفع دعوى استعجالية من طرف مفتش العمل أمام رئيس محكمة المرافعات الكبرى من أجل استصدار أمر باتخاذ كل التدابير اللازمة لوضع حد لهذا الخطر.

ولكن كملاحظة لتسهيل عملية الرقابة لمفتش العمل ينبغي على السلطات المختصة تحديد قائمة بمجموعة من الأعمال التي تشكل خطراً على الطفل العامل مثلما فعلت باقي التشريعات المقارنة.

4- مراقبة المدة القانونية للعمل: نصت المادة 28 من القانون 11/90 على أنه " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي " فتشغيل الأطفال في ساعات الليل محظور عموماً فإذا ما قام مفتش العمل بزيارة ميدانية ليلاً للمؤسسة المستخدمة ووجد أطفالاً يعملون حينه فإن ذلك يعد مخالفة صريحة للتشريع كما منع المشرع تشغيل الأطفال ساعات إضافية إلا لضرورة؛ وذلك بقصد منحهم أطول مدة راحة، كما منع تشغيلهم أثناء الراحة الأسبوعية وإذا لاحظ مفتش العمل أن هناك خرقاً لأي قاعدة من هذه القواعد أمكنه اتباع الإجراءات اللازمة لوضع حد لذلك .

نستنتج مما سبق أن مفتشية العمل تلعب دوراً رئيسياً وفعالاً في مجال الحماية والرقابة ففي مجال الحماية تؤدي دوراً رئيسياً في حماية حقوق العمال بصفة عامة والأطفال بصفة خاصة، بالإضافة إلى حفظ السلم الاجتماعي، أما في مجال الرقابة فهي تؤدي وظيفة رقابية ذات شقين رقابة قانونية ورقابة تقنية، رقابة قانونية؛ لأنها تراعي مدى التقيد بالأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بتشغيل الأطفال، ورقابة تقنية؛ لأنها تراعي مدى احترام المقاييس الصحية والأمنية في أماكن العمل، مما يؤهلها إلى أن تؤدي دور صمام الأمان لجميع النصوص الاجتماعية تنفيذاً وشرحاً ورقابة، ففي مداخلة لوزير العمل والضمان الاجتماعي لدى افتتاحه

الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012 أوضح الوزير: أن عمليات المراقبة التي ينجزها مفتشو العمل في اطار نشاطاتهم العادية أسفرت على معاينة تشغيل 18754 عاملا دون تصريح بهم لدى الضمان الاجتماعي أدت إلى تحرير 8110 محاضر مخالفات أحيلت على الجهات القضائية وفيما يتعلق بمراقبة التشغيل وإجراءات التنصيب، فقد أسفرت المراقبة على تحرير حوالي 5407 محاضر لعدم احترام الهيئات المستخدمة لالتزاماتهم في هذا المجال، ويضيف وزير العمل أن مفتشية العمل سجلت حوالي 191235 زيارة مراقبة على مستوى أماكن العمل 90% منها للشركات الخاصة لأنها الأكثر عرضة للتجاوزات والمخالفات مشيرا إلى تسجيل 49359 مخالفة في القطاعين¹.

غير أن مفتشي العمل بالرغم من الحماية الجنائية والمدنية التي يتمتعون بها تبقى غير كافية بالنظر إلى المضايقات التي يتعرضون اليها في الجانب الواقعي من المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم تصل إلى حد منعهم من الدخول اليها أو رفض هذه المؤسسات تقديم السجلات الخاصة بأماكن العمل على الرغم من تحريرهم محاضر المخالفات التي تبقى هي الأخرى دون جدوى، نظرا لتأخر الفصل فيها من قبل الجهات القضائية المختصة.

أضف إلى ذلك التنمية التي تعرفها الجزائر في إطار الإصلاحات الاقتصادية بالإضافة إلى التطور التكنولوجي والتقني السريع الذي تشهده المؤسسات الاقتصادية، جعل مفتشية العمل كجهاز إداري يعرف العديد من الصعوبات والعراقيل خصوصا من حيث الإمكانيات المادية والبشرية المحدودة التي لم تكن في مستوى هذا التحول مما يدفع السلطة المختصة لضرورة إعادة التفكير في كيفية تحقيق التوازن بين التحول الذي تعرفه الساحة الاقتصادية، وجهاز مفتشية العمل وهذا ما تحدث عنه معالي وزير العمل والحماية الاجتماعية حسان العسكري في كلمته الافتتاحية التي القاها بمناسبة الملتقى الوطني المنعقد في مارس 1999 حول مفتشية العمل حيث قال: " ان التحولات الاقتصادية وصدور التشريعات الجديدة التي تنظم النشاط الاقتصادي والاجتماعي، -وهذا في خضم الإصلاحات المطبقة - تولدت عنها نظرة جديدة للعلاقات ما

¹ مداخلة لوزير العمل والضمان الاجتماعي (الطيب لوح) بمناسبة الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012 في مارس 2013 غير منشورة. مقتبسة أنظر يجياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري: مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة 2014، ص110.

بين مختلف المتعاملين ، وخلق مقاربة للعلاقات داخل ميدان الشغل ومنحت دورا جديدا لمفتشية العمل¹.

ونشير في الأخير إلى أن مفتشية العمل تعاني من صعوبات بالغة التعقيد في متابعة التفتيش الخاص بالصحة والسلامة المهنية ويرجع سبب ذلك إلى قلة المفتشين المؤهلين للقيام بهذا النوع من التفتيش إن لم نقل انعدامهم.

الفرع الثاني

طب العمل ودوره في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال

يعد طب العمل أحد المقومات الأساسية لنظام الوقاية في المؤسسات ، ولقد ظهرت مبادئه أول ما ظهرت في فرنسا حيث أسست مبادئه الأولى هناك ، وكان من أهم مؤسسيه الطبيب لويس ريني فيليرمي (Louis René Villermé) وكان أول من نظم توقيت عمل الأطفال ، ووضع جدولا للحالة البدنية والنفسية للعمال المشتغلين في مصانع القطن والصوف والحريز ، ثم قام بعده ريني بارث (René Barthe) بتنظيم أولى مصالح طب العمل ، فطور الطب الوقائي وحدد دور طبيب المصنع وجعله يعنى بالمهام الآتية:

- يمارس العلاج الاستعجالي ، والفحوص الطبية ، وينظم ظروف النظافة والسلامة.
- يقيم ويوجه العمال في توظيفهم ويرشد في مجال التنظيم العلمي للعمل.
- يتعاون وينسق مع مندوبي السلامة ومصالح الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية.
- البحث العلمي في المجالات المتصلة بميدان عمل طبيب العمل.

وبعد الحرب العالمية الأولى تطور طب العمل واندمج شيئا فشيئا في المؤسسة الصناعية من أجل إنجاز المهام الموكلة اليه ، حيث صار يهتم بعوامل الصحة ، والمحيط ، والمخاطر الناجمة عن كيميائيات الصنع ، والمواد المستعملة بالإضافة إلى تهيئة بيئة العمل¹.

¹ أنظر بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، المرجع السابق ص 259.

انشئ أول معهد لطب العمل في ليون الفرنسية حيث تم به أول تدريس للتخصص في سنة 1930 وبحلول سنة 1945 وبعد صراعات عمالية طويلة شرعت فرنسا في مجموعة من الاصلاحات الاجتماعية كان أهمها التأسيس لنظام قانوني جديد لطب العمل.

وانطلاقا من فكرة " أن صحة المستخدمين من صحة المؤسسة المستخدمة" أكدت التشريعات الصادرة بهذا الشأن أن محور اهتمام طب العمل هو العامل في مكان عمله ،وهو ما عرف فيما بعد بمصطلح "الصحة المهنية" والذي عرفته لجنة الصحة المهنية المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية في اجتماعها سنة 1950 بأنها تعد " فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية ،ومنع الانحرافات الصحية التي قد تصيب العاملين جراء ظروف العمل ،ووقايتهم كذلك من كافة المخاطر الصحية الفيزيولوجية والنفسية ،ويتلخص ذلك في تكييف العمل لكي يلائم العامل وتكييف كل عامل مع عمله"².

أما في الجزائر فإن المشرع لم يخرج عن هذا السياق ، حيث عني بعد الاستقلال بمختلف الحقوق العمالية، خاصة في ظل تبني الجزائر للنظام الاشتراكي، وعرف اهتماما كبيرا بمجال طب العمل حتى صار جزءا من المنظومة الصحية الوطنية وأحد مقومات نظام الوقاية في المؤسسات ،وعلى هذا الأساس الزم المشرع كل مؤسسة مستخدمة بتوفير مصلحة لطب العمل، خاصة المؤسسات التي يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته في المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي وفقا للمقاييس الآتية :

- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل عشرة (10) عمال يعملون في موقع شديد الخطورة .
- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 15 عاملا يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلها .

¹ CF. Hadj LAKEHAL, La médecine du travail dans le monde et en Algérie, Guide a l'usage des médecins chargés des activités médecine du travail, Algérie, 1989, p p 12-15

² أنظر تلاويريد فتيحة ،مسؤولية طبيب العمل،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة مولود معمري تيزي وزو السنة 2013 ص 13.

علما أنه يمكن الزيادة في الميقاتين حسب طبيعة العمل وحجم المؤسسة المستخدمة وموقعها الجغرافي¹

وتلتزم المؤسسة المستخدمة بضمان التواجد المستمر للمساعدین الطبیین والمسعفین، مزودین بكل وسائل الإسعاف وأدوات الاستعجال الأولية، مع تعليم العمال المعرضین للخطر طرق استعمالها.

أما إذا لم تتمكن المؤسسة المستخدمة من إنشاء مصلحة لطب العمل، فإن المشرع لم يعفها من هذا الالتزام وإنما خيرها بين أمرين هما :

- المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات أي مصلحة مشتركة ما بين الهيئات على أساس اقليمي.
- إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي.

في حالة اللجوء إلى الخيار الثاني وتعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة أو وافق ثم تخلى عن أداء التزاماته، يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تبرم اتفاقا مع أي هيكل مختص في مجال طب العمل، أو أي طبيب مؤهل، وذلك حسب اتفاق نموذجي.

أولا : هيكلية طب العمل والرقابة على نشاطاته

سنحاول من خلال هذه النقطة إبراز الهياكل المكلفة بممارسة طب العمل والرقابة على النشاطات التي تقوم بها

1- هيكلية طب العمل

يمارس طبيب العمل مهامه في مصالح طب العمل على أشكال مختلفة، ينتج كل شكل منها نوعا من أنواع العلاقة الوظيفية.

وعلى هذا الأساس تكون مصالح طب العمل وفق الأشكال الآتية :

¹ أنظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل

أ - مصلحة طب العمل الداخلية

إذا توفرت الشروط المنصوص عليها ضمن المادتين 13 و1/14 من القانون 07/88 والمادتين 02 و03 من المرسوم التنفيذي 120/93 فإن طبيب العمل المتعاقد يمارس مهامه في مصلحة طب العمل التابعة للمؤسسة المستخدمة، والتي تتكفل بمصاريف تجهيزها وسيرها فهو يمارس مهامه في مكان العمل نفسه.

ب - مصلحة طب العمل المشتركة ما بين الهيئات

في حالة عدم إمكانية إنشاء مصلحة داخلية لطب العمل فإن هذا الالتزام لا يسقط عن الهيئة المستخدمة، وإنما نص المشرع في المادة 14 من القانون 07/88 والمادة 04 من المرسوم التنفيذي 120/93 على إمكانية اللجوء إلى إحداث مصلحة مشتركة فيما بين الهيئات وهي عضو مستقل عن الهيئات المستخدمة، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹. يربط بين طبيب العمل ومصلحة طب العمل المشتركة ما بين الهيئات عقد عمل، ويمارس طب العمل في هذه الحالة على أساس اقليمي بشرط الحصول على الرخصة المسبقة من وزارة الصحة، وتكفل الهيئات المشاركة بتجهيز المصلحة. وتحدد النسبة بعدد العمال، كما تلتزم أيضا بمصاريف الفحوصات والتحليل التي يقوم بها العامل بطلب من طبيب العمل.

ج - مصلحة طب العمل التابعة للقطاع الصحي

تلجأ الهيئة المستخدمة في حالة عدم إمكانية توفر الهياكل السابقة إلى إبرام اتفاق مع القطاع الصحي المختص اقليميا وذلك حسب اتفاق نموذجي، ويكون في هذه الحالة طبيب العمل موظفا تابعا لقطاع الوظيف العمومي، وتكون مصلحة طب العمل تابعة للقطاع الصحي، ونجدها جلها تتوزع عبر التراب الوطني في مراكز الصحة الجوارية.

¹ أنظر جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، (د د ن) الجزائر، 1984، ص 272.

د - مصلحة طب العمل المستقلة

في الحالة التي يتعذر فيها إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، أو تم إبرام الاتفاق إلا أن القطاع الصحي لم يف بالتزاماته كلها أو تقاعس في أدائها فإن للمؤسسة المستخدمة أن تبرم اتفاقاً نموذجياً مع هيكل مختص في طب العمل¹، أو طبيب مؤهل²، بعد موافقة القطاع الصحي المختص إقليمياً الذي يجب عليه أن يدرس طلب الهيئة ويرد عليه خلال أجل لا تتجاوز 90 يوماً، وقد صدر بهذا الخصوص قرار وزاري مشترك سنة 1995 يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل³

2- الرقابة على نشاطات طب العمل

لقد ألزم المشرع المؤسسات المستخدمة بضرورة توفير خدمة طب العمل وفق احد الاشكال المذكورة أعلاه، إلا أن النص على ذلك فقط يعد غير كاف؛ لهذا فقد أخضعها للرقابة والتفتيش للوقوف على مدى التزامها بذلك وهذا نظراً لحساسية الموضوع بالدرجة الأولى وكون المؤسسات كثيراً ما تتملص من هذا الالتزام نظراً لتكاليفه، وتصدياً لذلك أوجد المشرع أحكاماً خاصة تنظم عمليتي الرقابة والتفتيش على نشاط طب العمل فمنها ما تعلق بممارستها عن طريق مفتشية العمل، ومنها ما هو خاص بالمصالح الصحية المختصة⁴.

أ - اختصاص مفتشية العمل بالرقابة على نشاط طب العمل

¹، ويقصد بالهيكل المختص في طب العمل كل هيكل يحدث طبقاً لأحكام قانون حماية الصحة وترقيتها ويكون نشاطه مقتصرًا على طب العمل ويتضمن مقرر احداثه الاختصاصات الإقليمية والمهنية وعدد الهيئات المستخدمة والأعداد القصوى للعمال الذين يتكفل بهم

² يقصد بطبيب مؤهل كل طبيب يحمل شهادة مختص في طب العمل ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص، كما يمكن للوزير المكلف أن يؤهل أطباء عامين أو اختصاصيين لممارسة طب العمل بشكل مؤقت إذا دعت الضرورة إلى ذلك، ويمتد هذا التأهيل إلى تاريخ يجده الوزير المكلف بالصحة وله أن يسحبه بمقرر منه.

³ أنظر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1665/04/02 يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 30.

⁴ أنظر تلاوبريد فتيحة، مرجع سابق، ص 32.

يكلف مفتش العمل بالسهر على ضمان تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وهو ما نصت عليه المادة 31 من القانون 07/88¹ المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وأكدته المادة 32 / 1 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل²، وفي حالة ثبوت المخالفة فقد خول المشرع لمفتش العمل جميع الصلاحيات التي تمكنه من إزالة المخالفة المرتكبة من قبل المستخدم، وحدد قانونا مجموع الإجراءات المناسبة لتحقيق ذلك حفاظا على أمن وصحة العمال³

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

تنص المادة 15 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن على أنه " تتكفل مصالح الصحة في اطار المهام الموكلة اليها، في مجال حماية الصحة وترقيتها بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل وتنسيقها وتقييمها ومراجعتها بانتظام .. " ولهذا الغرض يقوم الوزير المكلف بالصحة بإصدار قرار يعين فيه أطباء مختصين في طب العمل يكلفهم فيه بمهمة الرقابة والتفتيش⁴ المتعلقة بتنظيم هياكل طب العمل وعملها ويحدد في هذا القرار الاختصاص الاقليمي لهؤلاء الأطباء حيث يتولى الأطباء المكلفون بوظيفة التفتيش بتوجيه نشاط أطباء العمل، وتنسيقه وتقييمه، ولتمكينهم من ذلك خول لهم المشرع حرية الدخول إلى المؤسسات، أو الوحدات، أو المنشآت، وبممكنهم أن يقوموا أو يكلفوا من يقوم بأي تحر أو أخذ أية عينة للتحليل التي يرونها مفيدة في رقابة تطبيق التنظيم في ميدان طب العمل⁵، والطبيب المكلف بالرقابة والتفتيش رغم أهمية وظيفته إلا أن النصوص المتعلقة به جاءت عامة، وغير دقيقة، وغير مفصلة لآلية عمله، علاوة على أنه يقوم بعملية التفتيش دون سلطة في متابعة المخالفات⁶.

¹ تنص المادة 31 من القانون 07/88 على أنه " تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري المفعول في مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها "

² تنص المادة 32 المرسوم التنفيذي 120/93 على أنه " عملا بالمادتين 21 و33 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 والمذكور أعلاه يكلف مفتش العمل بالسهر على احترام الهيئات المستخدمة واجباتها في ميدان طب العمل "

³ أنظر عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 194

⁴ أنظر المادة 1/33 من القانون 07/88 .

⁵ أنظر المادة 35 من المرسوم التنفيذي 120/93.

⁶ أنظر تلاوبريد فتيحة مرجع سابق، ص 40.

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

لقد اعتبرت الدولة الجزائرية الوقاية الصحية من بين أولوياتها؛ لذلك أطلقت العديد من البرامج الوطنية المتعلقة بذلك خصوصا في مجالات الشغل حيث يعد العمال هم أكثر الفئات تعرضا للإصابات نتيجة ظروف العمل التي يعيشونها أو طبيعة الأعمال التي يؤديونها. ولتفادي ذلك فقد حول المشرع لطبيب العمل العديد من الصلاحيات المتعلقة بالجانب الوقائي في العمل لحمايتهم، خاصة عندما يتعلق الأمر ببعض الفئات المهنية كالأطفال، حيث نجد أن أغلب القواعد والأحكام المتعلقة بتشغيلهم قد وجدت لتحقيق فرص النمو الطبيعي للطفل، وتوفير الفرص المناسبة لنموه بشكل طبيعي من النواحي البدنية والروحية، ومنع استخدامه قبل بلوغ سنا معينة أو أن يتولى عملا يضر بصحته، أو يعرقل نموه الجسدي أو العقلي، و إذا عمل يجب أن يتم في ظل رعاية طبية وظروف عمل مناسبة، ولمعرفة دور طبيب العمل في الرقابة على تلك الاحكام سنحاول التطرق إلى معظم الصلاحيات التي لها علاقة بالموضوع :

1 - المراقبة الطبية

تنص المادة 17 من قانون الوقاية الصحية والأمن على أن " يخضع وجوبيا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل يكون المتمهون موضوع عناية خاصة..." نلاحظ من خلال نص هذه المادة أن الفحص الطبي إجباري يقوم به طبيب العمل، وذلك بدواعي الصحة العامة، والسير الحسن للمؤسسة المستخدمة، وهذه الفحوص تتنوع وتختلف بحسب الغاية منها، وهذا ما أشارت اليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 120/93¹ وهي كالاتي :

¹ تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 120/93 على أنه " يشتمل الفحص الطبي للتشغيل المنصوص عليه في المادة 17 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 والمذكور اعلاه، على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة. ويهدف الفحص ما يأتي:

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

أ - فحص أهلية شغل منصب العمل:

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

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

- حالة تغيير منصب العمل : نصت المادة 14 من الرسوم التنفيذي 120/93 على أنه " يخضع كل تحويل في منصب العمل لفحص طبي جديد يهدف إلى التأكد من أن العامل أهل لمنصب العمل المرشح لشغله " وفي هذه الحالة يبدي طبيب العمل رأيه بعد الفحص فيما إذا كان العامل أهلا لشغل هذا المنصب الجديد، أو لا.

- حالة استئناف العمل : لقد نص المشرع على هذه الحالة في المادة 17 من القانون 07/88 المذكور أعلاه وجاءت المادة 17 من المرسوم التنفيذي 120/93 لتؤكد ذلك بنصها على أن الفحوص الطبية الواجبة لاستئناف العمل تجري بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل، أو بعد عطلة أمومة، أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين (21) يوما بسبب مرض أو حادث غير مهني أو في حالة تغيبات متكررة بسبب مرض غير مهني وتعلم

الهيئة المستخدمة طبيب العمل قبل استئناف العمل، وذلك للتأكد من أن العامل لا يزال يحتفظ بقدرته على مواصلة شغل منصبه الذي كان فيه قبل انقطاعه عن العمل للأسباب الصحية¹.

ب - الفحوص الدورية

هي فحوص اجبارية يجريها طبيب العمل للعمال الذين يشغلون مناصبهم بصفة عادية وذلك بغرض التحقق من استمرار اللياقة والسلامة الصحية للطفل؛ لأن المشرع لم يكتف باشتراطها عند بداية التوظيف فقط، وإنما هي شرط استمرار، وهي فرصة كذلك لاكتشاف أي مرض في مراحله الأولى بالإضافة إلى التعرف على مدى تقييد صاحب العمل بالالتزامات الصحية .

وتلتزم المؤسسات المستخدمة بعرض عمالها على الفحص الطبي الدوري مرة واحدة (1) في السنة على الأقل، حسب نص المادة 1/15 بينما نصت الفقرة الثانية من نفس المادة على أن: هناك فئات خاصة من العمال يتم فحصها بصفة دورية مرتين (2) في السنة على الأقل عددهم المادة 16 من نفس القانون، وذكرت منهم العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بالإضافة إلى المتمهين.

ج - الفحوص الظرفية

ليس هناك ما يمنع طبيب العمل من طلب إجراء فحوصات إضافية إذا رأى ضرورة لذلك أو الاستعانة بطبيب اختصاصي. وهذا ما يطلق عليه المشرع الجزائري بالفحوصات التكميلية المنصوص ضمن المادة 19 من المرسوم التنفيذي 120/93 بنصها على أنه " يمكن طبيب العمل... أن يجري فحوصا تكميلية، أو يلجأ إلى اختصاصي للحصول خاصة على ما يأتي :

- تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل، لا سيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل المقصود.

¹ CF. Bernadette AUBREGE, Le médecin du travail face à la décision d'inaptitude : Réflexion éthique, DIU dépeutique Médicale 2006, p 12. مقتبس عن تلاوبريد فتيحة، مرجع سابق، 65.

- اكتشاف الأمراض المعدية.
 - اكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني.
- ويلزم طبيب العمل بإعداد ملف كامل عن العامل والاحتفاظ به، يقدم عند الطلب أو الحاجة، دون الإخلال بأخلاقيات مهنته حين يتعلق الأمر بالسّر المهني¹، ما لم تكن هناك ضرورة تقتضي التصريح بالمرض، ويعتبر رأي طبيب العمل الذي يديه بعد الفحص الزامياً فله سلطة الإبقاء في مركز العمل، أو التحويل منه، وممكن أن يصل إلى حد التسريح.

2 - مراقبة شروط العمل

يعد طبيب العمل بمثابة مستشار للهيئة المستخدمة وذلك بإشرافه على مكان العمل من الناحية الصحية، لذلك تنص المادة 24 من المرسوم التنفيذي 120/93 على أن المصالح الخاصة في الهيئة المستخدمة تعلم طبيب العمل على وجه الوجوب بطبيعة المواد المستعملة في العمل وتركيبتها وطريقة استعمالها والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد، بل تلتزم بإعلامه حتى بالمواد والوسائل التي ستستعملها مستقبلاً من أجل تطوير العمل وذلك بهدف وضع طبيب العمل في الصورة الحقيقية ليكون على دراية بالأخطار المحتمل أن يتعرض لها العامل وليستطيع أن يقرر مدى تناسب العامل مع الأعمال أو الوسائل الجديدة؛ لأنه ملزم بتكليف المناصب مع البنية الجسمية للعامل.

بالإضافة إلى ذلك يلتزم طبيب العمل بتطوير شروط العمل سواء تعلق الأمر بالنظافة في أماكن العمل، أو النظافة في الأكل ومركز الاستقبال، وكل مكان يكون ضروري الاستعمال من طرف العمال، ويساعد أعضاء الصحة والأمن بالنصائح والإرشادات التي يقدمها لهم خاصة ما تعلق بإبعاد المواد الخطرة عن مكان العمل.

¹ أنظر المرسوم التنفيذي 276/92 مؤرخ في 1992/06/06 المتعلق بمدونة أخلاقيات الطب الصادر في الجريدة الرسمية رقم 52.

المطلب الثاني

أجهزة الرقابة الداخلية ودورها في احترام قواعد تشغيل الأطفال

لقد منح المشرع الجزائري لبعض الأجهزة الداخلية التابعة للمؤسسة المستخدمة صلاحية ممارسة الرقابة والسهر على تطبيق مختلف قواعد قانون العمل، من بينها قواعد ومعايير حماية الطفل العامل وذلك من خلال تكريس احترام النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية داخل المؤسسة، كون هذه الأجهزة أكثر اتصالا بالبيئة الداخلية للمؤسسة المستخدمة وهذا ما يجعلها أكثر قربا من فئة الأطفال العاملين داخل المؤسسة أثناء أدائهم لمهامهم، ولمعرفة هذه الأجهزة وكيفية ممارسة دورها الرقابي سنحاول تقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث نخصص الفرع الأول إلى أجهزة المشاركة ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال، أما الفرع الثاني فنخصصه لأجهزة الوقاية الصحية والأمن ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال

الفرع الأول

أجهزة المشاركة ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال

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

أولا: تشكيل أجهزة المشاركة :

تتأثر مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة بحسب عمال المؤسسة، فإذا كان عددهم أقل أو يساوي 20 عاملا فإن مشاركة العمال تقتصر على مندوبي المستخدمين فقط حسب المادة 1/91 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، هذا إن كانت المؤسسة لها مقر واحد، أما إن كانت لها فروع متعددة، وكان كل فرع يضم أقل من عشرين عاملا. لكن مجموع كل العمال في المؤسسة يتجاوز هذا العدد فيجتمع العمال في أقرب مكان لانتخاب

مندوبيهم¹ عن طريق الاقتراع الفردي الحر المباشر والسري يتم على دورتين، ويتحدد عدد المندوبين حسب عدد العمال، فإذا كان عددهم يتراوح بين (20 و50 عاملاً) فإن المندوب يكون واحداً، أما إذا كان عدد العمال يتراوح بين (51 إلى 150 عاملاً) فمندوبان، وما بين (151 إلى 400 عاملاً) أربعة (4) مندوبين، ومن (401 إلى 1000 عاملاً) ستة (6) مندوبين وبعد هذا العدد يخصص مندوب إضافي عن كل شريحة تضم 500 عاملاً².

وتؤسس ضمن نفس الهيئة المستخدمة لجنة مشاركة تتشكل من مندوبي المستخدمين المنتخبين، وفي حالة وجود اعتراض على نتائج انتخاب مندوبي المستخدمين يرفع إلى المحكمة المختصة اقليمياً في المسائل الاجتماعية والتي تصدر حكمها ابتدائياً ونهائياً في أجل 30 يوماً من تلقيها القضية. بعد تثبيت نتائج الانتخاب تتولى هذه الأخيرة إعداد نظامها الداخلي، وانتخاب مكتبها المتكون من الرئيس ونائبه، وتدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث (3) سنوات، ويمكن أن تسحب منهم العضوية بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم³.

ثانياً: دور أجهزة المشاركة في عملية الرقابة

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

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

بـ:.....

- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- تطبيق النظام الداخلي.

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

المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

¹ أنظر المادة 92 من القانون 11/90.

² أنظر المادة 99 من القانون 11/90.

³ أنظر المادة 101 من القانون 11/90.

3 - القيام بكل عمل ملائم لذي المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

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

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

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

الفرع الثاني

أجهزة الوقاية الصحية والأمن ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال

تحتل اليوم حماية صحة الأطفال العاملين وسلامتهم البدنية بصفة خاصة والعمال بصفة عامة مكانة هامة ضمن القانون الاجتماعي في العالم والجزائر؛ لأنها تعد من بين حقوق الانسان؛ لهذا الزم المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المؤسسات المستخدمة. بإنشاء لجان للوقاية توكل اليها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة المستخدمة ولقد كرس هذا الاهتمام في شكل مبدأ دستوري عمل على تطبيقه من خلال مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية، وهذا تطبيقا للاتفاقيات العربية والدولية المصادق عليها في هذا المجال¹. فنجد القانون 11/90 ينص في المادة الخامسة منه (5) على أن: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية وذكرت من بينها الوقاية الصحية، والأمن، وطب العمل وتضيف المادة السادسة (6) من نفس القانون على أنه: يحق للعمال في إطار علاقة العمل احترام السلامة البدنية والمعنوية

¹ أنظر المادة 55 من دستور سنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 1996/12/07 المتضمن دستور 1996 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 28 .

وكرامتهم أما المادة 77 فلقد ألزمت المستخدم على أن يضمن النظام الداخلي لمؤسسته القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية، والأمن والانضباط، وبعده بسنة واحدة أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن. وبعده المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل، كما حرص المشرع على تكوين العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن، واعتبر ذلك حقا من حقوقهم.

ولقد حرصت مختلف التشريعات المقارنة على إنشاء لجان خاصة بحفظ الصحة والأمن، كالمشرع الفرنسي الذي قام بإنشاء لجان حفظ الصحة والأمن سنة 1941 غير أنه في سنة 1982 قام بإصدار المرسوم رقم 1097/82 الذي وسع صلاحيتها لتشمل حتى شروط العمل وضمها بذلك إلى لجان تحسين شروط العمل وهي لجان داخلية كانت تابعة للجنة المؤسسة وأسماها بلجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل¹، والأمر كذلك ينطبق على التشريعات العربية² كالتشريعات المصري والمغربي حيث نص المشرع المصري على ضرورة إنشاء لجنة السلامة والصحة المهنية، بينما نص المشرع المغربي في مدونة الشغل على إحداث لجان السلامة وحفظ الصحة³.

وبالرجوع للمشرع الجزائري فلقد قام بإنشاء لجان لحفظ الصحة والأمن سنة 1974 بموجب المرسوم رقم 255/74⁴. وعرف حينها هذا المفهوم تطورا ملحوظا بتطور النصوص المتعلقة بقانون العمل، توج بصدور المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية

¹ CF. Gabriel Guéry ,Droit du travail ,Galino éditeur ,10ème édition,2001, Paris, p382.

² لقد دعت منظمة العمل العربية إلى تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية في المؤسسات المستخدمة ونادت بضرورة الاهتمام بإنشاء أجهزة السلامة والصحة في الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 وقد استجابت الكثير من التشريعات العربية لهذا النداء. مقتبس عن أسكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة مقال منشور في مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية. والإنسانية / قسم العلوم الاقتصادية والقانونية العدد 11 الصادر في جانفي 2014، ص 81.

³ أنظر المادة 336 من مدونة الشغل المغربية الصادر بموجب الظهير الشريف رقم 03/194 المؤرخ في سبتمبر 2003 الصادر لتنفيذ القانون رقم 65/99.

⁴ أنظر المرسوم 255/74 المؤرخ في 1974/12/28 المتعلق بتحديد كفاءات تأسيس لجنة حفظ الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات ذات التسيير الاشتراكي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 02 وقد تم الغائه بإلغاء العمل بقوانين التسيير الاشتراكي

الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن¹، والمرسوم التنفيذي رقم 10/05 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وتشكيلها، وتنظيمها، وسيرها² وما يمكن ملاحظته من خلال هذه النصوص أن شكل هذه الأجهزة يختلف من مؤسسة إلى أخرى، وهذا الاختلاف له ما يبرره من الناحية القانونية حسب نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05.

أولاً: تشكيل أجهزة الوقاية الصحية والأمن وصلاحياتها في مجال الوقاية

إن توظيف المشرع لمصطلح أجهزة الوقاية يرمي من خلاله إلى اختلاف الأشكال التي يمكن ان تأخذها. فقد تكتفي المؤسسة بالمندوبين فقط، أو تتعداه إلى اللجان، كما يمكن أن يكون أكثر من ذلك فنكون أمام مصلحة للوقاية الصحية والأمن، أو لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، فعدد العمال الذي تحتضنه المؤسسة وطبيعة النشاط هو الذي يحدد شكل الجهاز، لكن رغم اختلاف هذه الأجهزة من حيث التشكيل والتنظيم إلا أنها تشترك في المهام الأساسية المنوطة بها، ألا وهي حماية العامل خاصة عندما يتعلق الأمر بجانب الوقاية الصحية والأمن.

أ تعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن وصلاحياتهم .

تنص المادة 22 من المرسوم التنفيذي 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن على أنه إذا كان عدد العمال المشتغلين بالمؤسسة يساوي عددهم تسعة (9) عمال أو أقل فإن مسؤول الهيئة المستخدمة يلتزم بتعيين مندوب واحد للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية الصحية والأمن، أما إذا كان عدد العمال داخل المؤسسة المستخدمة أكثر من تسعة (9) عمال تربطهم بالمؤسسة المستخدمة عقود عمل محددة المدة يعين مسؤول المؤسسة المستخدمة وجوبا مندوبا دائما للوقاية الصحية والأمن يساعده

¹ أنظر المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن الصادر في الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 09/01/2005

² أنظر المرسوم التنفيذي 10/05 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4 الصادرة بتاريخ 09/01/2005.

اثنان من العمال الأكثر تأهيلاً في هذا المجال، ويتم تنصيب مندوب الوقاية الصحية والأمن أو المندوب الدائم من طرف المستخدم، على أن يرسل محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص اقليمياً¹.

ب تشكيل لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وصلاحياتها.

تنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 09/05 على أن تؤسس المؤسسة المستخدمة وجوبا لجانا متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، تدعى في صلب النص " لجان المؤسسة " ضمن كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (9) عمال تربطهم بالمؤسسة عقود عمل غير محددة المدة، هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد، أما إذا كانت المؤسسة تتكون من عدة فروع أو وحدات فإن كل فرع أو وحدة من هذه الوحدات ملزمة بتشكيل لجنة متساوية الاعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى في صلب النص " لجان الوحدة " متى كانت تشغل أكثر من تسعة (9) عمال أما إذا كانت تشغل تسعة (9) عمال. أو أقل فتكتفي بالمندوب، وفي كل الأحوال تعتبر المديرية العامة للمؤسسة المستخدمة بمثابة المقر.

وتتشكل اللجان المتساوية الاعضاء للوقاية الصحية والأمن من ثلاثة (3) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة (3) أعضاء يمثلون عمال المؤسسة إذا كانت تندرج ضمن لجان المؤسسة، أما إذا كانت تندرج ضمن لجان الوحدة فتتشكل من عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة وعضوين (2) يمثلان عمال الوحدة. ويعين في كل الحالات الأعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة أو لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً، وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي أو لجنة المشاركة يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال، وتكون الرئاسة من حق مسؤول المؤسسة المستخدمة أو ممثل عنه، وتدوم مدة عضوية هذه اللجان سواء لجان المؤسسة أو لجان الوحدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد وفي حالة انقطاع عضوية أحد الاعضاء يتم تعويضه حسب الأشكال نفسها².

ج إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن وصلاحياتها.

¹ أنظر المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05.

² أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي 09/05.

تنص المادتين الثانية والثالثة من المرسوم التنفيذي 11/05 المتعلق بشروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها¹ على وجوب إنشاء مصلحة الوقاية والأمن بالنسبة لكل مؤسسة مستخدمة تتجاوز عدد العمال المشتغلين فيها خمسين(50) عاملا، أو كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها ك ممارستها لأحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة أو التابعة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ويسهر المستخدم على أن توضع هذه المصلحة تحت مسؤولية ورقابة المستخدمين الذين لهم التأهيل والخبرة المطلوبين في مجال الوقاية الصحية والأمن، وتلحق برئيس المؤسسة إذا كانت المؤسسة لها مقر واحد، أما إذا كانت لها فروع ووحدات فإن المصلحة تلحق برئيس الوحدة.

د لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وصلاحياتها

تنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 10/05 على أنه تؤسس وجوبا لجنة ما بين المؤسسات عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة سواء في شكل إنجاز (البناء والأشغال العمومية والري)، أو في شكل تقديم خدمات، كعمليات المناولة والنقل والتخزين، بعد تحقيق واعتماد من المصالح المختصة إقليميا التابعة للوزارة المكلفة بالعمل، وتشكل هذه اللجنة من ممثلين عن كل المؤسسات التي تمارس أحد النشاطات المذكورة، ويجب على كل مؤسسة حينها أن تعين ممثلين اثنين، أحدهما يمثل الجهة المستخدمة والآخر يمثل جهة العمال، وتنصب هذه اللجنة خلال الايام الخمسة عشر (15) التي تسبق بداية النشاط: إما من طرف صاحب المشروع إذا كان الأمر يتعلق بإنجاز، وإما من مسؤول المؤسسة الممولة عندما يتعلق الأمر بتقديم خدمات. ويعين رئيس اللجنة من بين ممثلي أهم المؤسسات التي تنشط في مكان العمل، وتجتمع اللجنة في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة

¹ أنظر المرسوم التنفيذي 11/05 المؤرخ في 2005/01/08 المتعلق بتحديد شروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية والامن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4 الصادرة بتاريخ 2005/01/09.

أشهر، وفي حالة التحاق مؤسسة جديدة بمكان العمل بعد تشكيل اللجنة تدمج في أجل أقصاه أسبوع واحد حسب نفس الشروط.

ثانياً: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن في عملية الرقابة

إن الأدوار الرقابية التي تؤديها هذه الأجهزة هي ذات هدف واحد وغاية واحدة إلا أنها تختلف من حيث شكل الرقابة وذلك حسب الصلاحيات المخولة لها في القانون وهذا ما سيتم الإشارة إليه في هذه النقاط الآتية :

أ - دور مندوبي ولجان الوقاية الصحية في عملية الرقابة

تتمثل هذه الأدوار فيما يلي :

- التأكد من تطبيق القواعد والمعايير المتعلقة بمجال حماية الأطفال المنصوص عليها ضمن مختلف النصوص التشريعية، خاصة ما تعلق منها بمجال الوقاية الصحية والأمن كظروف العمل التي يعمل فيها الطفل وطبيعة الأعمال الموكلة إليه في المؤسسة المستخدمة.
- اقتراح التحسينات التي يراها ضرورية.
- تكييف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة كمرعاة مدى ملائمة الأدوات والأجهزة التي يشتغل بها الطفل خاصة الوقائية منها.
- إجراء تحقيقات إثر وقوع أي حادث وذلك بغرض الوقوف على الأسباب الحقيقية لاجتنابها
- اختيار طرق وأساليب العمل الأكثر أمناً.
- تعليم الأطفال وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها وطرق الحماية منها.
- إعداد تقارير سنوية.
- تفتيش أماكن العمل قصد التأكد من توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية والنظافة.
- احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال الرقابة الدورية.
- الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية.

● إجراء التحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير: لمعرفة اسباب حدوثه وأوجب على المستخدم تبليغ مفتش العمل المختص إقليميا بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز (48) ساعة من أجل اتخاذ الإجراءات المناسبة.

وان كانت هذه الصلاحيات تخص كل العمال دون تمييز، إلا أنها تقتضي الاعتناء أكثر بكل ما يخص التحسينات الضرورية لتطوير الظروف الأمنية والصحية للأطفال العاملين.

ب - دور مصلحة الوقاية الصحية والأمن

ومن بين أهم الأدوار التي تؤديها هذه المصلحة في مجال الرقابة نذكر ما يلي:

- تنفيذ تدابير الوقاية التي تقررها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن طبقا للقوانين والتنظيمات المعمول بهما .
- التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة وهذا من شأنه أبعاد كل ما يشكل خطرا على صحة الطفل والحفاظ على سلامته.
- السهر على مدى مراعاة التعليمات المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن .
- المساهمة في تكوين العمال ومن ضمنهم الأطفال إن وجدوا في مجال الوقاية الصحية.
- التدخل في كل المجالات التي تساهم في تحسين ظروف العمل وتنظيمه بمساهمة بعض الهيئات المتخصصة أحيانا حين تستدعي طبيعة العمل ذلك .
- إعادة تهيئة مناصب العمل، وإدخال مقاييس عمل جديدة مناسبة أكثر بقصد التقليل من الأخطار أو القضاء عليها. وهذا يشكل وجها من أوجه حماية الطفل.
- مسك السجلات وتعيينها كسجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والذي يتضمن ملاحظات وأراء الأعضاء الذين لهم علاقة بمجال الوقاية الصحية والأمن فيما يتعلق بالأفعال الخطيرة والمضرة بصحة الأطفال العاملين وأمنهم، وسجل المراجعات التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية على أساس أنها تساهم في وقوع الحوادث.

ج - دور لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن

وتتولى هذه اللجنة على الخصوص ما يلي :

- تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام قواعد الحماية الفردية والجماعية.
- التحقق من تطبيق التدابير المتخذة.
- انسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية و الأمن .
- تكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال والأخطار المرتبطة بها.
- تحديد الأخطار وترتيبها واتخاذ كافة التدابير فيما يخص التعرض لها.

وبهذا الخصوص تجدر الإشارة إلى أنه بالإضافة إلى الأخطار المهنية الكلاسيكية هناك ما يسمى بالخطر النفسي الاجتماعي، والذي يمكن أن يصيب الأطفال. يتميز هذا الخطر بعدم تأقلم العامل مع وضعيات خاصة ولقد نظمت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالتعاون مع المكتب الدولي للعمل يوماً إعلامياً حول هذا النوع من الأخطار. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي أوجب استشارة لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل فيما يخص إجراءات الوقاية من التحرش الجنسي، أو المضايقة الفكرية. وهذا تطبيقاً لمبدأ الحماية الخاصة لبعض الفئات العمالية كالأطفال والنساء مراعاة لظروفهم الاجتماعية والنفسية وتركيبهم الفزيولوجية¹.

إن لأجهزة الوقاية الصحية والأمن علاقة ببعضها البعض، وبعض الهيئات الأخرى الناشطة في مجال الوقاية وهذا بغرض تنسيق العمل والتعاون فيما بينها، كطبيب العمل ومفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي والمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وغيرها من الهيئات الأخرى، ولقد منح المشرع الجزائري لكل عضو من لجنة الوقاية الصحية والأمن ومندوب الوقاية الصحية والأمن، طبيب العمل، العامل صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة في حال وجود سبب خطر وشيك، ويتم تسجيله في سجل خاص، وعليه يجب على المستخدم أن يتخذ فوراً الإجراءات الضرورية لوقف الخطر، كما يتعين إخطارهم مفتش العمل في حال عدم اتخاذ الإجراءات الضرورية من قبل مسؤول الوحدة أو ممثله أو نائبه خلال (24) ساعة. وهذا الأخير له أن يأخذ بأحد الحلين الآتيين:

¹ أنظر أسكيل رقية، مرجع سابق، ص 86

- إغذار المستخدم، إذا لاحظ وجود خرق أو نقص في التدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن التي نص عليها القانون ومنحه مهلة لا تتجاوز (8) أيام لإصلاح هذه المخالفة، إذا تعلق الأمر بحرق سافر للأحكام الآمرة.

- إخطار القضاء إذا كان عدم احترام الإجراءات والتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن يشكل خطراً على العمال، ويهدد أمنهم. وللقضاء أن يأمر السلطات الإدارية بإقفال الورشة أو المعمل وتوقيف العمل أو حجز مواد الإنتاج إلى غاية زوال الخطر، وكذا إخطار الوالي من أجل اتخاذ الإجراءات الضرورية لوقف الخطر الوشيك الذي تحقق منه أثناء زيارته التفقدية¹.

- غير أن هناك بعض النقاط الأساسية التي ينبغي الإشارة إليها رغم بساطتها لأنها ترهن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها أجهزة الوقاية الصحية وهي كالآتي:

● بخصوص تشكيل لجنة الوقاية الصحية والأمن فإن المشرع لم يفرق بين مؤسسات صغيرة أو كبيرة أو متوسطة فمثلاً مؤسسة سونا طراك مع كبرها تتكون لجنة الوقاية الصحية والأمن فيها من نفس عدد الممثلين في اللجنة في مؤسسة صغرى، فكان يجدر به مراعاة عدد العمال في المؤسسة المستخدمة عند تعيين ممثلي اللجان، ودرجة خطورة النشاط الممارس في المؤسسة؛ لأن ذلك يؤثر على أداء مهام هذه اللجان².

● لقد نص المشرع على كيفية عقد الاجتماعات بالنسبة للجان الوقاية الصحية والأمن على مختلف أشكالها في الحالات العادية والاستثنائية؛ إلا أنه لم ينص على كيفية وضع جدول أعمال اجتماعات هذه اللجان، ولا من يحق له تسجيل المسائل المطروحة للنقاش في الاجتماعات، ولا كيفية اطلاع المعنيين على هذا الجدول، وهذا عكس المشرع الفرنسي³. وهو ما يستدعي النص على هذه القواعد في الانظمة الداخلية لهذه اللجان بعد أن يتم تنصيبها أو يتم توضيحها من خلال نصوص تنظيمية لاحقة.

¹ أنظر أسكيل رقية، مرجع سابق، ص85.

² أنظر أسكيل رقية، المرجع السابق، ص83.

³ Cf. Bernadette Lardy Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Rosset, Lysiane Tholy, Le nouveau code du travail annoté, 28 éme édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008, p.p.1458-1460

● لقد نص المشرع على حق لجان الوقاية الصحية والأمن في الحصول على المعلومات، لكنه لم يحدد طبيعة هذه المعلومات ولا كيفية الاطلاع عليها ولا كيفية تنظيم الاجتماعات المتعلقة بها، على خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم المسألة بدقة؛ إذ نص على أنها تستفيد من نوعين من المعلومات: معلومات دائمة تتحصل عليها بانتظام على مدار السنة، وأخرى سنوية تتحصل عليها كل سنة¹، وعليه يمكن للمشرع الجزائري أن يستفيد من هذه الاحكام؛ لأن اطلاع اللجان على هذه المعلومات - خصوصا الدائمة منها- يساعدها على متابعة سير الأوضاع داخل المؤسسة المستخدمة².

● لقد أجاز المشرع الجزائري لأجهزة الوقاية الاستعانة بشخص مؤهل أو مختص في مجال الوقاية أثناء أداء مهامها، دون أن يوضح هوية هذا الشخص، ونوع الكفاءة التي ينبغي أن يثبتها وإجراءات اللجوء اليه وكيفية تنظيم العلاقة بينه وبين اللجنة أو الجهاز على خلاف المشرع الفرنسي³ الذي ضبط كل هذه المسائل بإحكام⁴.

أجاز المشرع للجان الوقاية بالتعاون مع الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية القيام ببعض النشاطات التي يمكن أن تتضمن تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل؛ لاتخاذ تدابير عامة للوقاية في ميدان الأخطار المهنية، كاقترح تطبيق تدابير تحفيزية (تخفيض مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، أو المعاقبة (زيادة في مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية) وذلك حسب ما يتخذه صاحب العمل من تدابير في مجال الوقاية أو ما

¹ تتمثل المعلومات الدائمة في تلك المعلومات المتعلقة بمخطط التكوين وتقرير المساواة بين الرجال والنساء وتقرير تشغيل المعوقين كما يمكن أن تطلب الوثائق غير الازامية ولها علاقة بقطاع النشاط مثل التقارير... أما المعلومات السنوية فقد الزم المشر الفرنسي الهيئة المستخدمة بتقديم مستدين المستند الاول يتضمن تقرير مكتوب عن النشاطات التي قام بها المستخدم في مجال تحسين الوقاية الصحية والامن وشروط العمل، أما المستند الثاني فيتضمن برنامج سنوي حول الوقاية الصحية والامن. لمزيد من التفصيل

CF. Jean Paul Autona, Droit du travail, Dalloz, Paris, 1999, p192.

² أنظر أسكيل رقية، مرجع سابق، ص84.

³ إن محكمة النقض الفرنسية اعترفت بالشخصية المعنوية للجان الوقاية الصحية والامن وشروط العمل التي تمنح لها كل الحقوق وتمنحها حق التقاضي من أجل الدفاع عن مصالح العمال فيما يتعلق بصحتهم وأمنهم وشروط عملهم وهذا انطلاقا من مبدأ أنه يحق لكل مجموعة امكانية التعبير الجماعي عن مصالحها المشروعة لمزيد من التفصيل أنظر أسكيل رقية، المرجع السابق، ص84 تحيل على نبيل ابراهيم سعد، المدخل إلى القانون، الكتاب الثاني (نظرية الحق)، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ص181

⁴ CF. Bernard Teysié, Droit du travail (relations individuelles de travail), deuxième édition, Litec, 1992, p. 425-426.

يُحسب عليه من تقصير، وتحدد هذه التخفيضات والزيادات بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، لكن لم يتم ممارسة هذه الصلاحيات؛ لأنه لم يتم إصدار القرار الوزاري المتعلق بهذا الأمر¹.

المبحث الثاني

الجزاءات المترتبة على مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل الأطفال

إن من أهم خصائص القاعدة القانونية أنها قاعدة ملزمة، مصحوبة بجزاء. فهذا الأخير هو الذي يجبر الأفراد على احترامها، وإلا فإن القاعدة القانونية تفقد خاصيتها وقيمتها؛ لأن الجزاء هو الذي يميز القاعدة القانونية عن باقي القواعد الاجتماعية الأخرى وهو الذي يضمن لها في أي فرع من فروع القانون تحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع. وقانون العمل لا يخرج في هذا الإطار عن غيره من الفروع القانونية الأخرى، بحيث تنص مختلف تشريعات العمل على جزاءات مدنية أو جنائية أو هما معا عند مخالفة أحكامها ومنه بالخصوص تلك المتعلقة بتشغيل الأطفال.

ومنظمة العمل الدولية أكدت على ذلك أكثر من مرة، فنجدها تنص في الاتفاقية الدولية رقم 138 في مادتها السابعة على وجوب اتخاذ كل دولة قامت بالتصديق على هذه الاتفاقية، كافة التدابير الضرورية لضمان تطبيق وتنفيذ أحكامها بشكل فعال بما في ذلك النص على العقوبات الجزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها، كما نصت الاتفاقية رقم 182 في مادتها على أن: تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة بما فيها فرض عقوبات مناسبة لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية.

أما التوصية رقم 190 فكانت أكثر تشددا في فرض جزاءات لضمان التنفيذ الفعال للأحكام الرامية إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، حيث طلبت من الدول المصدقة أن تضمن بسرعة ودون تعطيل توقيع الجزاءات بما في ذلك العقوبات الجزائية عند الاقتضاء

¹ CF. Mahamed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail, Tome 2, Office des publications universitaires, Alger, 2009, p.p 28-29.

وقامت التوصية بتحديد أنواع الأعمال التي تدخل ضمن هذه الطائفة؛ لذا فقد فرض المشرع الجزائري ومختلف التشريعات المقارنة جزاءات مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال، ويمكن تقسيم هذه الجزاءات إلى جزاءات مدنية وجزاءات عقابية

المطلب الأول

الجزاءات المدنية المترتبة على مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال

تعد أحكام قانون العمل أحكاما آمرة تتعلق أغلبها بالنظام العام؛ لأنها تهدف إلى حماية أطراف علاقة العمل وبالخصوص الطرف الضعيف ألا وهو العامل، ضعف اقتصادي وضعف اجتماعي. وزد على ذلك بالنسبة للطفل ضعف عقلي، وجسدي. فهو ضعف في ضعف، والحماية هذه تحقق مصلحتين اثنتين مصلحة الطرف الضعيف وهي المصلحة المباشرة، ومصصلحة المجتمع وهذه مصلحة غير مباشرة¹، وبالتالي يترتب على كل عقد أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون البطلان، إلا إذا كان ذلك العقد أو الاتفاق غير مخالف للقانون، وفي مصلحة الطفل. ،فالبطلان هو جزاء مدني يترتب على مخالفة أحكام قانون العمل ويكون هذا البطلان مطلقا، وذلك لارتباطه بالنظام العام.

ومن بين الأحكام التي يتضمنها قانون العمل الأحكام المتعلقة بالتشغيل والتي سنقسمها إلى قسمين: قسم متعلق بأحكام التشغيل العامة، أي تشمل كل العمال وأحكام التشغيل الخاصة بالأطفال، وهذا ما سيتم تفصيله في ما يلي:

الفرع الأول

البطلان الناتج عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل العمال بصفة عامة

لقد نص على حالة البطلان هذه الباب السابع من الفصل الخامس، حيث تنص المادة 135 من القانون 11/90 على أنه تقع باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به، غير أنه لا يمكن أن يؤدي البطلان في هذه الحالة إلى ضياع الأجر

¹ عصام أنور سليم , أصول قانون العمل الجديد , منشأة المعارف الإسكندرية , 2004 , ص 245-249

المستحق عن العمل الذي تم أداءه. وتشير هذه المادة إلى أن عقد العمل الذي يرمه الطفل أو أي شخص آخر ويكون مخالفا لأحكام التشريع يقع باطلا بطلانا مطلقا. لكن تشير المادة إلى أن هذا البطلان لا يمكن أن يؤدي إلى ضياع الحق في الأجر للعامل في الحالة التي لم يقبض فيها أجره، ففي هذه الحالة يستحق فيها العامل تعويضا مقابل العمل الذي أداه.

وتضيف المادة 136 على أنه يكون باطلا وعدم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون، نشير هنا إلى نقطة أساسية: بما أن العقد وفق الشريعة العامة هو شريعة المتعاقدين والمادة 63 من قانون علاقات العمل تنص على أنه يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، فللطرفين أن يشترطا ما يشاءان من الشروط غير أن هناك ضابطا يقيدهاتين الإرادتين هو القانون؛ لهذا نجد الفقرة الأخيرة من المادة 63 تقول: " مراعاة أحكام هذا القانون". وبالتالي الشرط المخالف يعد وكأنه لم يكن، ولا عبرة لأي أثر ينتجه، ومراعاة لمصلحة الطفل العامل يحل القانون محل البند الباطل، وهذا ما يطلق عليه بـ "بتر الشرط الأسوأ للعامل بقوة القانون" ¹

أما المادة 137 فتتص على أنه: يكون باطلا وعدم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية إذا كانت المادة 136 تنص على أن البنود المخالفة للقانون تعد باطلة وهذه البنود نجدها تحمل في أغلب الأحيان أمورا إضافية على العقد فإن المادة 137 جاءت لتنص على أن البنود التي تنقص من الحقوق التي منحها القانون ² تعد هي بدورها باطلة وعدم الأثر. لأن قواعد النظام العام

¹ أنظر عصام أنور سليم , المرجع السابق ص 280

² أنظر الحقوق الأساسية المنصوص عليها بالمادتين 5 و6 من قانون 90-11

التي وجدت بغرض حماية العمل تستند إلى ما هو أصلح له¹. وليس في إلغاء الحقوق أو إنقاصها ما هو أصلح له، حتى ولو أراد العامل ذلك².

بعد المادة 136 والمادة 137 نشير إلى المادة 78 التي اعتبرت أن الشروط الواردة في النظام الداخلي تعد لاغية إذا ألغت حقوقا للعمال، أو وحدت منها؛ مما يجعلنا نصل إلى نتيجة وهي: أن أي بند يتضمن إضافة أو تعديلا أو إلغاء مخالفا للقانون يعد باطلا وعديم الأثر.

أما المادة 17 فإنها تشير إلى مبدأ أساسي في قانون العمل ألا وهو مبدأ المساواة بين العمال في قانون العمل وعدم التفرقة بينهم متى تساوت أوضاعهم، فيحظر التمييز بينهم في الشغل، والأجور، أو ظروف العمل على أساس اختلاف السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية لهذا السبب تعد لاغية كل الأحكام التي من شأنها أن تؤدي إلى هذا - الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها - كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

إن البطلان المقرر في هذه الحالات يحق التمسك به لكل ذي مصلحة قانونية ويمكن للقاضي أن يفصل فيه من تلقاء نفسه

إن البطلان الناتج عن هذه الحالات هو البطلان المطلق، ويظهر ذلك من خلال صياغات المواد التي تستعمل "يعد باطلا" و"عديم الأثر" و"يعد لاغيا"، وبالرغم من أن هذا البطلان هو مقرر لحماية الطفل العامل ومصالحته، فإن ذلك يصب أيضا في مصلحة المجتمع مما يجعل التمسك بالبطلان تتسع دائرته لتشمل كل ذي مصلحة قانونية، ويمكن للقاضي أن يفصل

¹ أنظر المادة 62 من قانون 90-110 بقولها " يعدل عقد العمل³ إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل "

² كعدم جواز تنازل العامل عن عطلته (المادة 39 من قانون 90-11) أو إلغائها من قبل المستخدم، وعدم جواز منح أجر أقل من الأجر الأدنى المضمون قانونا (المادتين 87-88 منه). فلا يجوز كذلك الإتفاق على منح إمتيازات أكثر مما حدده القانون، كدفع أكثر من مرتب شهر واحد عن العطلة المرضية الطويلة الأمد (المادة 47 منه) أو منح أجر إمتازي ذي الطابع تمييزي (المادة 84 منه).

فيه من تلقاء نفسه، فيقدر ما تتسع هذه الدائرة بقدر ما تكون هناك رقابة وحماية. ولا تستقيم المصلحة العامة إلا بإعدام آثار التصرف المخالف للنظام العام¹.

وفي جميع الحالات مُنَحَ مفتش العمل صلاحية عرض كل اتفاقية أو اتفاق جماعي مخالفاً (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، لتقائياً على الجهة القضائية المختصة².

كما للولي الشرعي للطفل العامل، أو المتمهن، أن يتدخل لطلب الإلغاء؛ حماية لمصلحة هذا الأخير³ لأنه معني بالعلاقة عن طريق الترخيص للتوظيف⁴ أو عن طريق التمثيل في العقد⁵.

و في الحقيقة أن آثار البطلان طبقاً للشريعة العامة تقتضي إعادة طرفي العلاقة أو العقد إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد إلا أن هذا المبدأ لا يمكن تطبيقه على عقد العمل؛ إذ يستحيل على صاحب العمل أن يعيد الجهد الفكري أو البدني أو التقني الذي بذله العامل بمقتضى العقد الباطل ويترتب على ذلك أنه إذا كان الطفل قد حصل على الأجر المقرر بموجب العقد الباطل، فلا يحق لصاحب العمل في هذه الحالة أن يطالبه باسترداده، لأن الاسترداد يجب أن يكون متبادلاً، فرد الأجر يقابله رد العمل، وهذا مستحيل⁶، غير أن الإشكال يثار في حالة عدم قبض الأجر ففي هذه الحالة لا يمكن أن يضيع حق الطفل العامل نتيجة هذا البطلان. وهذا ما نصت عليه المادة 2/135 من 11/90 على أنه: لا يمكن أن يؤدي البطلان إلى ضياع الأجر المستحق للعام. لئلا كان هذا النص يمثل وجه من أوجه حماية الطفل العامل الذي لم يتقاض أجره نتيجة عقد باطل، فعلى أي أساس قانوني يستحق الطفل هذا التعويض أو الأجر؟

¹ أنظر عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد المرجع السابق، ص 279.

² أنظر المادة 134 من نفس القانون

³ أنظر علاق نوال، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 150.

⁴ أنظر المادة 15 من قانون 11-90

⁵ أنظر المادة 5 من قانون 81-07 المؤرخ 1981/06/27 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم.

⁶ أنظر علي نجم الدين محمد علي الرشيدي، عما الأحداث في قانون العمل العراقي المقارن، دراسة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في دراسة القانون بقسم الدراسات القانونية التابع لمعهد البحوث والدراسات العربية بالقاهرة سنة

إن الإجابة عن هذا التساؤل جعلت الفقه ينقسم إلى ثلاث اتجاهات.

الاتجاه الأول يرى أن استحقاق الطفل للتعويض يكون على أساس الإثراء بلا سبب باعتبار أن صاحب العمل قد أثري بالعمل الذي أنجزه له العامل بمقتضى العقد الباطل المواد (من 141 إلى 149 من ق.م.ج) غير أن هذا الرأي انتقد؛ لأنه ينطوي على أضرار تلحق بالعامل من ذلك وجوب تقدير هذا التعويض بأقل قيمتي الإثراء والافتقار، ومن ثم فإن العوض الذي يتلقاه الطفل العامل هو أجر وليس تعويض فهو يخضع للحماية القانونية المقررة للأجر وليست تلك المقررة للمسؤولية العقدية¹.

بينما يرى الاتجاه الثاني أن علاقة العمل هي أساس لحق العامل في التعويض المستحق ومن ثم فإن أساس التعويض ليس عقد العمل الباطل، وإنما واقعة الالتحاق بالعمل وهذه الواقعة تنشئ آثارها كاملة خلال فترة أداء العمل باعتبارها واقعة مادية تجتمع فيها العناصر القانونية لعلاقة العمل، لأنه لا يوجد في النصوص القانونية ما يشير إلى أن العقد الصحيح هو المصدر الوحيد لعلاقة العمل التي يسري عليها قانون العمل².

والاتجاه الثالث يرى أن أساس التعويض هو العقد؛ لأنه هو الذي بني عليه تشغيل الأطفال، فكيف إذا كان العقد باطلا، حيث لا يحق للعامل أن يتمسك به ويطالب بحقوقه وفقا لقانون العمل، بمعنى أننا إذا لم نستطع بناء استحقاق الأجر على العقد الذي كان سببا فيه ولو كان باطلا فكيف نقول بالقانون الذي أبرم العقد مخالفة له³؟

وعلى مستوى القضاء المقارن فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن أساس التعويض هو قواعد الإثراء بلا سبب، في حين ذهبت محكمة النقض المصرية إلى أن أساس التعويض هو المسؤولية التقصيرية⁴.

¹ أنظر عزاوي عبد الرحمان، السن القانونية للعمل والحماية المقررة لصغار السن، مرجع سابق، ص 375

² أنظر يوسف الياس حو، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، مرجع سابق، ص 127.

³ أنظر عزاوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 374

⁴ أنظر خالد البحري، الحماية القانونية لعمل الأطفال، مرجع سابق، ص 196.

أما موقف المشرع الجزائري من المسألة فإنه يعتبر أن علاقة العمل هي الأساس القانوني الذي يبنى عليه تعويض الطفل، ويمكن أن نستنتج ذلك من خلال نص المادتين الثامنة والعاشرة من قانون علاقات العمل 11/90 العمل حيث تنص المادة الثامنة على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما". أما المادة العاشرة فتتضمن على أنه " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت" من خلال نص هاتين المادتين فالأستاذ الدكتور عزاوي عبد الرحمان يرى أن المشرع لم يمنح أهمية كبيرة للعقد بالقدر الذي أولاه لعلاقة العمل فهو يؤدي مجرد دور تنظيم شكلي لعلاقة العمل أما علاقة العمل فهي الجوهر، ويمكن إثباتها بأي وسيلة كانت. وعلى هذا الأساس وحماية للطفل العامل بصفة خاصة تكون واقعة العمل موجبة لدفع أجر الطفل العامل حتى لا يضيع حقه¹.

الفرع الثاني

البطلان الناتج عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال

لقد تمت الإشارة سابقا إلى أن الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال هي قواعد أمرة من ضمن النظام العام، والغاية منها واضحة، غير أنه لا يمكن القول بالبطلان المطلق على إطلاقه عندما يتعلق الأمر بتشغيل الأطفال. فالجزاء المترتبة عن مخالفة هذه القواعد أو الأحكام تختلف بحسب نوع المخالفة، فإذا تعلق الأمر بمخالفة الشروط المنظمة لتشغيل الأطفال فإن العقد يبقى صحيحا ويتم ابطال الشرط الباطل، أما إذا تعلق الأمر بمخالفة أحكام التشغيل فإن العقد يعد باطلا بطلانا مطلقا ونأخذ على ذلك أمثلة:

1- حالة مخالفة السن الأدنى للتشغيل أو الاستخدام الذي هو ست عشرة (16) سنة وخمس عشرة (15) سنة في عقود التمهين².

2- انعدام الرخصة المسبقة للولي الشرعي للطفل³.

¹ أنظر عزاوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 373.

² المادة 1/15 من قانون 11/90.

³ المادة 15 من نفس القانون والمادة 5 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين .

- 3- عدم كتابة عقد تمهين قاصر بحضور وليه الشرعي وإمضائه¹.
- 4- استخدام الطفل في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته², بما فيها الأعمال المتصلة بالإشعاعات الأيونية³.
- 5- عدم استخدام المتمهن في الأشغال والخدمات المرتبطة بالتأهيل المهني المنصوص عليه في العقد، وهو تعهد في العقد⁴.
- 6- تكليف الطفل المتمهن بأعمال ضارة بالصحة أو تفوق طاقته⁵.
- 7- تكليف الطفل بأعمال تفوق طاقته⁶.

أما في حالة الوقائع المادية التي تثبت مخالفة إحدى الموانع كمعايينة حالة تشغيل طفل ليلا مثلا لا مجال للحديث هنا عن البطالان وإنما يكون هنا صاحب العمل محل متابعة من أجل تطبيق العقوبات المقررة قانونا، إما بموجب قانون العمل أو بموجب قانون العقوبات الخاصة بها. غير أن هناك حالات يجتمع فيها البطالان مع الحق في المتابعة من أجل إسقاط العقوبة اللازمة على المخالف. ويمكن أخذ مثال على ذلك: كالحالات التي يبرم فيها عقد تشغيل طفل دون السن الأدنى للتشغيل أي 16 سنة باستثناء عقد التمهين. ففي هذه الحالة يقع البطالان، دون الإخلال بإمكانية تسليط العقوبة المناسبة، كما سنوضحه لاحقا.

غير أن هناك نقطة أساسية يشار إليها وهي: إن كان الكشف عن حالات البطالان ممكنا بالنسبة للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة بالرجوع إلى محتواها. فإن الكشف لا يسهل بالنسبة لعقود تشغيل الأطفال إلا إذا تضمن العقد المكتوب بندا مخالفا لحكم من احكام تشغيل الأطفال.

¹ - المادة 11 من قانون 07/81

2 - المادة 03/15 من القانون 11/90

3- المادة 44 من المرسوم 86-132 المؤرخ في 27/05/1987 حول حماية العمال من الإشعاعات الأيونية

4 - الفقرة الثانية المتممة للمادة 19، من قانون 07/81، بموجب المادة 50 من قانون 01/2000.

5 - المتممة للمادة 19 من قانون 81-07، بموجب المادة 50 من قانون 01/2000.

6 - المادة 11 من القانون 07/88 حول الوقاية الصحية....

أما أحكام الحظر فلا يتحقق احترامها إلا بالتعهد صراحة في متن العقد بعدم المساس بها , مع ذكر النصوص ومحتواها الكامل، ويليهما الإمضاء إثباتا للموافقة، وهو ما فعله المشرع المصري في الإذن النموذجي لتوظيف قاصر. وحينئذ تظهر مخالفة القواعد الآمرة الحامية للطفل العامل، عندما يكون التعهد منعدا في متن العقد، أو في الترخيص المسبق، أو إذا تم تحرير العقد أو الترخيص خارج الشكل النموذجي المحدد قانونا , وذلك لما يحتويه النموذج إلى جانب شروط العقد من تحديدات دقيقة للمعلومات : التزامات وموانع وتعهدات , كلها تساهم وتفيد في حماية الطفل العامل¹.

المطلب الثاني

الجزاءات العقابية المترتبة على مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل الأطفال

تعتبر الحماية الجنائية من الوسائل الأساسية والضرورية لتفعيل معايير وقواعد الحماية للطفل العامل، لذا فقد عمل المشرع الجزائري وغيره من التشريعات المقارنة على ترتيب الجزاءات عن مخالفة هذه المعايير والقواعد، كما فرض عقوبات أيضا فيما يخص الجرائم الماسة بالأخلاق والآداب العامة أو في الأعمال غير المشروعة التي يستخدم فيها الأطفال، وتختلف هذه الجزاءات بحسب التشريعات فهناك تشريعات تكتفي بفرض الغرامة المالية فقط كالمشرع المصري والفرنسي، وتشريعات أخرى تفرض إلى جانب الغرامة المالية عقوبات جنائية سالبة للحرية كالتشريع الجزائري. ولكن قبل أن نتحدث عن العقوبات المنصوص عليها نشير إلى أن العديد من الاتفاقيات والمعايير الدولية اعتمدت نظام الرقابة وتطبيق الجزاءات والعقوبات الضرورية لتفعيل معايير وقواعد تشغيل الأطفال، نذكر من بينها اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 والتي نصت في المادة 32² على أن الدول الأطراف ملزمة بإتخاذ كافة التدابير من

¹ أنظر علاق نوال، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص152.

² - " ... تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي :

أ- تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للإلتحاق بعمل

ب- وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه

ج- فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه المادة بفعالية

- وهي نفس الصياغة التي جاءت بها المادة 15 من الميثاق الافريقي لحقوق ورفاهية الطفل لسنة 1990 .

أجل تنفيذ هذه المادة وتفعيل معيارها مع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة . ولهذا الغرض تقوم هذه الدول -على وجه الخصوص- بفرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه المادة بفعالية "، وفي نفس السياق تنص المادة 3/10 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على " وجوب المعاقبة قانونا " عن أي تشغيل قد يضر بالعامل القاصر¹، وهو نفس ما تضمنته الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال والتي نصت في المادة 7 على ضرورة تطبيق العقوبات الجزائية أو جزاءات أخرى² .

ونشير هنا إلى أن المسؤولية الجزائية يفترض أن تقرر في حق كل المعنيين برعاية الطفل وليس المستخدمين فحسب . وهذا ما انفرد به المشرع اللبناني . بالنص في المادة 30 من قانون العمل اللبناني³ على أنه:

" يكون مسؤولا جزائيا عن تنفيذ أحكام هذا الفصل المتعلقة باستخدام الأولاد والأحداث والنساء:

- أرباب العمل وعملاؤهم .

الأهل أو الأوصياء الذين يكونون قد استخدموا أو سمحوا باستخدام أولادهم أو أحدهم، أو الأولاد، أو الأحداث الذين هم بعهدتهم، خلافا لأحكام هذا القانون.

¹ - " ...Les enfants et les adolescents doivent être protégés contre l'exploitation économique et sociale le fait de les employer a' des travaux de nature a' compromettre leur moralité ou leur santé à mettre leur vie en danger ou anurie à leur développement normal **doit être sanctionné par la loi** " **Article10/3** du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

² يرى البنك الدولي ضرورة تشجيع القضاء على عمالة الأطفال من خلال الوسائل غير التشريعية والتنظيمية . فالآلية الرئيسية المقترحة للقضاء على عمالة الأطفال تكمن في الإجراءات ذات الصلة بالتجارة مثل العقوبات التجارية، ومقاطعة المنتجات المصنعة من قبل الأطفال، والبنود الاجتماعية وربط المعايير العمالية بتحرير التجارة، وخطط الاعتماد أو الوسم (سرد المكونات) .

في حين تثبت أن هذه الوسائل ليست مجدية في كل الحالات ، بل إنها سلاح ذو حدين وحل خاطئ وتثير جدلا بين المواجعة والتوافق بشأن العمل بما. أنظر علاق نوال، مرجع سابق، ص157.

³ قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 معدل بالقانون 536 بتاريخ 1996/07/24 والقانون رقم 207 الصادر في 2000/06/25

الفرع الأول

الجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل

لم يكتف المشرع الجزائري بفرض جزاءات مدنية عن مخالفة أحكام تشغيل الأطفال بل أكد على ذلك بفرض عقوبات جزائية في العديد من المواد، وذلك إمعانا منه في الحرص على احترام هذه الأحكام، وهذا ما ذهبت إليه مختلف قوانين العمل العربية. وهذه العقوبات الجزائية تنقسم إلى:

جزاءات عامة أي تلك التي تشمل مخالفة الاحكام العامة لقانون العمل كالمساس بمبدأ المساواة¹ أو القواعد العامة في مجال الصحة² أو عدم دفع الأجر، مخالفة مسك الدفاتر والسجلات³، التجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية... الخ⁴.

وجزاءات خاصة وهي المتعلقة بتشغيل الأطفال وحدهم دون غيرهم، وتتمثل في السن الأدنى للتوظيف، وظروف التشغيل والعمل الليلي، ففي حالة تشغيل طفل دون السن المقررة قانونا فتتص المادة 140 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج إلا في حالة عقد التمهيين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وفي حالة العود تنص المادة على أنه يمكن اصدار عقوبة حبس تتراوح من خمسة عشر (15) يوما إلى شهرين، وذلك دون المساس بالغرامة التي يمكن أن تصل إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها سابقا. فالمادة 140 تحدثت عن حالة مخالفة سن الاستخدام، لكن بالنظر إلى صياغة المادة 15 من القانون 90-11 نلاحظ أنها أشارت إلى ضرورة توفر شرط السن أولا، والرخصة ثانيا، لكن نلاحظ أن العقوبات التي قررها المشرع في المادة 140 لا تنطبق على مخالفة المادة 15 برمتها، وإنما فقط على مخالفة الفقرة الأولى منها أي شرط السن. وما عدا البطلان الوارد في المادة 135 من نفس القانون، فما حكم (عقوبة) مخالفة الفقرة

¹ أنظر المادة 142 من القانون 11/90.

² أنظر المواد من 35 إلى 43 من القانون 07/88.

³ أنظر المادة 154 من القانون 11/90

⁴ أنظر الباب الثامن من قانون 11/90 من المادة 138 إلى المادة 155.

الثانية من المادة 15 أي عدم إستيفاء شرط الرخصة لتشغيل الطفل مع أنها قاعدة آمرة ومن النظام العام¹؟

أما المشرع المصري فلقد أقر عقوبة واحدة على مخالفة أحكام تشغيل الأطفال المنصوص عليها في المواد من 98 إلى 102 من قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة لها نص عليها في المادة 248 من قانون العمل الجديد والتي تنص على أن يعاقب صاحب العمل أو من يمثله بالمنشأة بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تتجاوز 1000 جنيه وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

أما المشرع المغربي فقد نص في المادة 151 من مدونة الشغل المغربية رقم 99-65 على أنه يعاقب بغرامة من 25000 درهم إلى 30000 درهم على مخالفة المادة 143 وتضاعف الغرامة في حالة العود والحكم بحبس تتراوح مدته بين ستة أيام وثلاثة أشهر، أو بأحدى هاتين العقوبتين 2.

وبالرجوع للمشرع الجزائري بخصوص مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف العمل فقد نصت المادة 141 من 11/90 على أنه يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج، وتطبق كلما تكررت المخالفة المعينة، وتضيف المادة 142 على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل، أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون، ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 10000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط.

أما مدونة الشغل المغربية فقد نصت في المادة 150 على أنه يعاقب بغرامة من 2000 إلى 50000 درهم عما يلي:

¹ أنظر علاق نوال، مرجع سابق، ص 169

² تنص المادة 143 من مدونة الشغل المغربية على أنه لا يمكن تشغيل الأحداث ولا قبولهم في المقاولات أو لدى المشغلين قبل بلوغهم خمس عشرة سنة كاملة.

1- عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة 145 المتعلق بتشغيل الأطفال في بعض المهن .

2- عدم التقيد بمقتضيات المادة 146 المتعلقة بمنع القيام بكل إشهار استغلالي يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية ويبرز طابعها المربح.

3- عدم التوفر على الوثائق الضرورية المنصوص عليها في المادة 148 أو عدم إدلائهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجراء الأحداث الذين يتولون توجيههم.

ويعاقب حسب نفس المادة بغرامة من 300 إلى 500 درهم كل من يكلف حدثا دون الثامن عشرة (18) سنة بأداء العاب خطيرة ، وتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الأحداث الذين لم ترع في حقهم أحكام المادة 147 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20000 درهم.

لما كانت مدة العمل أهم ظرف من ظروف العمل التي تقتضي الحماية قررت المادة 143 من 11/90 بخصوص مخالفة المدة القانونية أو اللجوء إلى الساعات الإضافية أو العمل الليلي فيما يخص الأطفال على أن يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة، وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

- أما مخالفة قاعدة حظر أشغال المناوبة المنجزة ليلا كليا أو جزئيا باعتبارها من الأعمال الخطيرة المحظورة على الأطفال فيعاقب عنها طبقا للمادة 38 أعلاه بموجب المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي 93 / 120 المتعلق بطب العمل , عملا بالمادتين 13 و 14 من القانون 07-88 بغرامة مالية من 500 إلى 1500 دج وبالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر، وبغرامة من 2000 إلى 4000 جد , أو بإحدى العقوبتين في حالة العود .

أما المشرع المغربي فلا يحظر تشغيل الأحداث ليلا حظرا مطلقا . وإنما يمكن الخروج عن ذلك بالحصول على رخصة استثنائية خاصة . ولم يقرر المشرع أي عقوبة عن مخالفة هذا الحظر , وإنما قررها فقط في حالة تشغيلهم دون الرخصة الاستثنائية.

بالرغم من أن هذه التشريعات قد امتثلت لأحكام المعايير الدولية وفق ما تم النص عليه سابقا غير أن هذه النصوص وبالخصوص المتعلقة بقانون العمل الجزائري من الناحية العملية غير

مفعلة أو غير مطبقة أصلا لهذا يقال دائما "العبارة بالتطبيق وليس بالنص"، علاوة على أن الغرامات المنصوص عليها هزيلة إلى حد أنها لا تستطيع أن تردع أصحاب العمل فهي لا تعبر عن حقيقة وخطورة الوضع الذي يعانيه الأطفال مما يتطلب ذلك إعادة النظر في قيمة هذه الغرامات .

بالإضافة إلى كل هذا فإن المادة 155 من 11/90 تنص على أنه يمكن للمخالفين أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية إذا ما قاموا بدفع غرامة صلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون، وهذا الدفع لا يؤدي إلى إزالة طابع العود.

الفرع الثاني

الجزاء المنصوص عليها في قانون العقوبات وقانون الطفل

الجزاء المنصوص عليها في قوانين العمل العربية خصوصا ما تعلق منها بجانب تشغيل الأطفال تقوم سياسة التجريم فيها على مبادئ أساسية هي كالاتي:

1- قيد المشرع فيها سلطة القاضي، فلا يستطيع الحكم بوقف العقوبات المالية أو الغرامة المحكوم بها أو التزول عن الحد الأدنى للعقوبات المقررة قانونا، وأوجب المشرع مضاعفة العقوبة في حالة العود، وألا يكون للقاضي حينها سلطة جوازية.

2- يرمي المشرع إلى تشديد العقاب على صاحب العمل، ونجده يميز تعدد العقوبات عن الفعل الواحد بقدر عدد الأطفال ممن وقعت بشأنهم المخالفة.

3- العقوبات التي ترد في قوانين العمل هي الحد الأدنى، ومن ثم بالإمكان تطبيق العقوبة الأشد التي ينص عليها أي قانون آخر كقانون العقوبات مثلا. وفي هذه الحالة لا تعارض بين قانون العمل وقانون العقوبات.

ولو بحثنا في قانون العقوبات الجزائري لوجدنا أن العقوبات المنصوص عليها والمتعلقة بتشغيل الأطفال تتعلق عموما بحالات أسوأ أشكال عمل الأطفال التي حددها الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 حيث نصت المادة الثالثة منه على أنها تشمل كافة أشكال الرق والدعارة وإنتاج الأعمال الإباحية، أو أداء العروض الإباحية، أو مزاولة الأعمال غير المشروعة،

ولقد نصت الاتفاقية على ضرورة القضاء على كل هذه الأشكال ومن بين الطرق التي تقترحها الاتفاقية هي تطبيق عقوبات بخصوص ذلك فنصت في المادة 7 على ضرورة تطبيق العقوبات الجزائية أو جزاءات أخرى.

ومن أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بالجزائر أورد المشرع عقوبات متعلقة بذلك حيث نص في المادة 342 من قانون العقوبات الجزائري على معاقبة كل من حرض قسرا لم يبلغوا التاسعة عشرة ذكورا كانوا أو اناثا على الفسق أو فساد الأخلاق، أو تشجيعهم عليه أو تسهيله لهم. وكل من ارتكب ذلك بصفة عرضية بالنسبة للقصر الذين لم يكملوا السادسة عشرة يعاقب بالحبس من خمس إلى عشر سنوات وبغرامة من 500 إلى 25000 دج.

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

أما فيما يتعلق بتسول الأطفال فقد نصت المادة 196 مكرر على أنه لا يتخذ ضد الأطفال الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة (18) سنة في حال اعتيادهم لممارسة التسول سوى تدابير الحماية والتهذيب، والتي تتمثل في بعض الإجراءات القانونية، كالتوبيخ أو الغرامة البسيطة أو العقوبة الموقوفة التنفيذ، أو تسليم القاصر المتسول إلى عائلته أو أن يتم تسريحه تحت مراقبة مصلحة الملاحظة والتربية في الوسط المفتوح كما قد يحتفظ به في مراكز حماية الطفولة أو مراكز إعادة التربية¹.

ورغم تجريم المشرع الجزائري للتسول إلا أنه أغفل مسألة تخريض الأطفال أو دفعهم أو استعمالهم في التسول من طرف أبويهم أو الغير في قانون العقوبات غير أن قانون الطفل الجديد

¹ أنظر مكّي خالدية، الحماية القانونية للعامل القاصر في الجزائر، مرجع سابق، ص 323.

أستدرك هذا النقص وأشار إلى ذلك من خلال نص المادة 143 التي تنص على أنه يعاقب على الجرائم التالية الاستغلال الجنسي للطفل أو استعماله في البغاء وفي الأعمال الاباحية والاتجار به والتسول به أو تعريضه للتسول.

ويضيف قانون الطفل الجديد في المادة 139 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 ،وتضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المسؤول عن رعايته.

وتضيف المادة 140 على أن كل من يقوم ببث نصوص أو صور أو بأي وسيلة كانت أو لأي غرض كان من شأنها الاضرار بالحياة الخاصة للطفل يعاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 150.000 دج إلى 300.000 دج .

كما أنه يعاقب حسب نص المادة 141 بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 150.000 دج إلى 300.000 دج دون الإخلال بالعقوبات الأشد كل من يستغل الطفل عبر وسائل الإتصال مهما كان شكلها في مسائل منافية للآداب العامة والنظام العام.

ومن خلال هذه العقوبات - خصوصا المنصوص عليها في قانون الطفل - نستخلص أن هناك إرادة حقيقية للحد من كل استغلال للطفل أو ما يعرض حياته وسلامته للخطر ،ذلك أن تنصيبه على الغرامات المالية وكذا العقوبات الحبسية لزجر كل من يستغل طفلا خصوصا ما يتعلق بالجانب الاقتصادي يؤكد ذلك ،وإذا كانت العبرة ليست بالنصوص وانما بتطبيقها على أرض الواقع فأملنا أن يتم تطبيق هذه النصوص تطبيقا قانونيا ،رغم أن ظاهرة تشغيل الأطفال هي ذات بعد اقتصادي أكثر منها قانوني.

خلاصة الباب الثاني

ألزم المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل بضرورة مراعاة القواعد المتعلقة بظروف تشغيل الأطفال والمتمثلة في مراعاة القواعد المتعلقة بساعات العمل و فترات الراحة القانونية لهم رغم أن المشرع الجزائري خالف في ذلك المواثيق الدولية والتشريعات المقارنة ولم يخص الأطفال بمدة قانونية أو فترة للراحة خاصة ، غير ان جل التشريعات المقارنة تقضي بمنع تشغيل الأطفال ساعات إضافية أو ليلا إلا في حالات خاصة مقيدة بشروط يحددها القانون ، كما منعت هذه التشريعات تشغيل الأطفال أيام العطل أو الراحة القانونية .

غير أن أكبر مشكل يعاني منه الأطفال المشغلين في العالم هو تشغيلهم في أعمال تمس بسلامتهم البدنية والنفسية وحتى الأخلاقية في بعض الأحيان مما جعل التشريعات تتخذ موقفا حاسما في ذلك؛ من خلال حظر تشغيل الأطفال في كل الأعمال التي تشكل خطرا عليهم وليس هذا فحسب بل حتى التي يمكن أن تشكل خطرا عليهم، وقد لجأت بعض التشريعات إلى تحديد قائمة من الأعمال قابلة للتحيين - أي المراجعة - يمنع تشغيل الأطفال فيها وهذا ما أغفله المشرع الجزائري بالإضافة الى إغفاله لتنظيم أهم نقطة والتي تمثل سبب التزام الطفل بعقد العمل الا وهي الأجر مما يتطلب منه ذلك المسارعة الى معالجة هذا الوضع وحماية الأطفال من أنفسهم حتى لا يضيعوا ما حصلوا عليه في أمور غير مهمة، ومن غيرهم حتى لا يتم استغلالهم . ولقد نصت مختلف التشريعات على بعض الضمانات التي يمكن من خلالها احترام هذه القواعد وذلك من خلال إيجاد هيئات وأجهزة للرقابة وفي حالة ثبوت المخالفة ايقاع الجزاءات المتعلقة بذلك سواء كانت جزاءات مدنية أو عقابية غير أنه ينبغي على المشرع الجزائري مراجعة الجزاءات المنصوص عليها نظرا لعدم أدائها لوظيفتها الحقيقية بالإضافة إلى العديد من النقاط الأخرى التي ينبغي مراجعتها يتم النص عليها في الخاتمة.

خاتمة

إذا كان لابد من كلمة ختامية بعد هذا العرض فأنا نخصصها لتجلية الواقع الخطير الذي يهدد الاستقرار الاجتماعي وحتى الاقتصادي. فإستراتيجية التنمية التي انتهجتها مختلف الدول ومن بينها الجزائر كشفت لنا عن العديد من المصاعب والسلبيات، خاصة على المستوى الاجتماعي مما يبين لنا أن موضوع تشغيل الأطفال ما هو إلا حلقة من سلسلة طويلة يطلق عليها اسم الأزمة الشاملة التي مست مختلف قطاعات النشاط في البلد. لذلك فإن آثار ونتائج تشغيل الأطفال تبقى غامضة ما لم تعالج المشكلة من أصلها، ذلك أن القضية في نظرنا وبكل تحفظ تتعدى تشريع العمل ومفتش العمل لتصل إلى عالم متكامل يسمى بعالم الاقتصاد. هذا العالم المتداخل الذي يؤثر سلبا وإيجابا على بعضه البعض، دون أن نستبعد دور المشرع في هذا الواقع المؤلم الذي لم تكن القوانين الصادرة في مستواه؛ فقانون الطفل ومختلف التشريعات الاجتماعية الأخرى شابتها العديد من الفراغات التي جردت الطفل من مختلف أشكال الحماية المقررة وجعلت من الصعب التحكم في عملية تشغيل الأطفال.

وبالتالي فإذا أردنا معالجة الظاهرة فإنه ينبغي محاربة الأسباب الحقيقية والمعقدة التي تقف من ورائها وذلك لن يتم إلا من خلال الإنسجام، وتكامل الأدوار بين كل من الأسرة، والمدرسة، والدولة، فللأسرة دور هام في عملية تنشئة الطفل تنشئة حسنة وإعطائه المكانة الهامة في المجتمع، ثم يأتي دور المدرسة كأداة هامة تؤدي دورا تربويا وهاما في تحسين قدرات الطفل ومداركه، وفي الأخير يأتي الدور الهام الذي تلعبه الدولة في حماية الطفولة؛ من خلال وضع برامج وخطط تنموية، كمجانية التعليم وإجباريته، ومكافحة ظاهرة تشغيل الأطفال وذلك من خلال الاعتراف بها أولا وتوفير كل السبل من أجل معالجتها، كتحسين الأوضاع الاجتماعية، والصحية والتربوية، بالإضافة الى خلق ترسانة قانونية تتبنى حماية الطفل من مختلف المجالات ونشير بهذا الخصوص الى التشريع الاجتماعي الذي يتحمل جانبا من هذا العبء. ولهذا الغرض أساسا عملنا على الوقوف على النقاط الأساسية التي ينبغي مراعاتها في جانب قانون العمل حتى نستطيع حماية الأطفال في مجالات العمل والحد من ظاهرة تشغيلهم.

إن المشرع قد أغفل الجانب المتعلق بكتابة عقد العمل المتعلق بتشغيل الأطفال والسبب الذي يدفع إلى قول ذلك هو أن المشرع قد نظم ذلك بمناسبة الحديث عن عقد التمهين، والذي أشار فيه صراحة إلى وجوب كتابة عقد التمهين وأن يكون موقعا من قبل المتتمهن وولييه الشرعي والمستخدم ، وبالتالي فإن إسقاط عقد التمهين على عقد العمل بهذا الخصوص يجعلنا ندرك ذلك ، لذا كان على المشرع أن ينهج نفس النهج بمناسبة عقد العمل الذي يبرمه الطفل، من خلال إيجاد عقود عمل نموذجية ، لأن ذلك يحمي الطفل ويمنع أصحاب العمل من التملص ، والتعاقد إلا مع الاطفال الذين تتوافر فيهم السن القانونية وهذا ما يساهم في القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال ويسهل في عملية الكشف عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال.

و من خلال هذا الاجراء يستطيع المشرع الجزائري كذلك تدارك مشكل الرخصة التي اشترطها لكنه لم يتحدث عن شكل هذه الرخصة أو المعلومات التي يجب أن تتضمنها مثلما فعلت مختلف التشريعات ، فالرخصة تكون مرفقة مع العقد من خلال اشتراط حضور الولي أو الوصي والتوقيع معهما على العقد، أما بخصوص البيانات التي تتضمنها الرخصة فإما أن تكون نفس البيانات التي تتضمنها نموذج عقد التمهين ، أو نرجع إلى التشريعات المقارنة كالتشريع المصري مثلا والذي لا يشير صراحة إلى أن المعلومات التي يجب أن تتضمنها النموذج المتعلق بطلب تشغيل حدث من سن 14 إلى 18 سنة هي البيانات الخاصة بكل من الطفل المقبل على العمل والمستخدم والولي الشرعي بالإضافة إلى عبارات الموافقة الصريحة لهذا الأخير على قبول تشغيل الطفل مع وجوب إمضائه ، كما يشتمل على صيغة صريحة بالتزام المستخدم من جهته بعدم تشغيل الطفل في أعمال خطيرة أو تمس بصحته البدنية أو العقلية.

إن إجراء الفحص الطبي بعد التفاوض وإبرام العقد مع رب العمل يعد تصرفا غير حكيم من قبل المشرع الجزائري؛ لأنه ببساطة ممكن بعد كل هذا الجهد واختيار الطفل للمهنة التي ستوكل إليه يأتي قرار الطبيب سلبيا. وبالتالي المنع من ممارسة هذه المهنة وفي هذا إضاعة للوقت والجهد من جهة ، ومن جهة أخرى مخالفة الاتفاقية رقم 77 الخاصة بالمجال الصناعي والاتفاقية رقم 78 الخاصة بإجراء الفحص الطبي على الأحداث المشتغلين في الأعمال غير الصناعية والتوصية رقم 79 المكملة لهما، فقد تضمنت هذه الأخيرة حكما مهما يتعلق بهذا الشأن وهو ضرورة أن

يكون الفحص الطبي قبل اختيار الوظيفة، وليس بعدها، أي أن يتم التوجيه المهني بعد الفحص وليس قبله.

إذا كان المشرع قد أولى اهتماما بالغا للسلامة البدنية للطفل من خلال اشتراط الفحص الطبي فإنه لم يول عناية لسلامته النفسية رغم أنها لا تقل أهمية عن السلامة البدنية، فالاستعداد البدني للطفل وحده غير كاف لإثبات القابلية للعمل، فعلى المشرع أن يولي أهمية للفحص النفسي، خصوصا وأن هذا الأمر ليس بجديد على المشرع الجزائري، فلقد أشار إلى ذلك في المادة 79 من المرسوم التنفيذي 93/09 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، حيث نص على أن: يخضع المترشحون إلى اختبارات نفسية تقنية قصد توجيههم إلى التكوين الذي يطابق قدراتهم الجسمانية والذهنية وذلك من طرف مختصين نفسانيين مكلفين بذلك.

إن النصوص القانونية المتعلقة بالمدة القانونية لساعات العمل والراحة لم تتضمن أي تحديد صريح أو استثنائي للمدة القانونية للعمل الأسبوعي أو اليومي خاصة بالأطفال. مما يعني أن المدة القانونية للعمل الأسبوعي وتوزيعها على أيام العمل بالنسبة للأطفال هي نفس المدة المقررة للعمال الراشدين، و توحيد المشرع الجزائري لساعات العمل اليومية والأسبوعية للأطفال والراشدين على حد سواء فيه إهدار لمبدأ الحماية الواجب توفيرها للأطفال المشغلين خاصة عند ارتباط تلك الحماية بأسباب تتعلق بسنهم وقدراتهم البدنية والذهنية المحدودة، والتي أكدت مختلف التشريعات والمعايير الدولية على ضرورة مراعاتها؛ وذلك بهدف منحهم قسطا من الراحة يضمن لهم نموا جسمانيا سليما، ومنحهم وقتا كافيا من أجل إتمام تحصيلهم العلمي إن كانت لهم طموحات علمية.

كما ينبغي على المشرع أن يجيز تشغيل التلاميذ أثناء فترات العطل المدرسية وفق شروط محددة مسبقا مثلما فعل المشرع الفرنسي ولا يحظر ذلك مطلقا لأن هذا واقع لا يمكن تجاهله فإثناء العطل تتزايد فئات الأطفال المشغلين، أن لم يكن من أجل إعانة الأسرة وسد الرمق فمن أجل توفير مستلزمات الدراسة التي يعجز أولياهم عن توفيرها لهم

أن المشرع قد منع تشغيل الأطفال في أي عمل يمكن أن يشكل خطرا عليهم سواء بطبيعته أو نتيجة الظروف التي ينجز فيها، غير أنه لم ينص أو يحدد تلك الأعمال الخطيرة ضمن قائمة معينة لا في النصوص التشريعية ولا في النصوص التنظيمية، بل ولا حتى قانون الطفل الذي كنا نعلق عليه الآمال في هذا الموضوع كونه متخصصا في حماية الطفولة في شتى المجالات فلم يحمل الجديد في هذا الموضوع، وإنما أكتفى بتحديد الحالات التي يكون فيها الطفل في خطر . ويبقى استثناء وحيد ما تعلق بمجال الإشعاعات الأيونية، مما يبقى فراغا وغموضا قانونيين كبيرين حول الموضوع، وبالتالي كان يجب على المشرع أن يتكيف مع هذا الوضع الجديد، والامتثال للمعايير الدولية، خصوصا بعد المصادقة على الاتفاقيتين رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى للاستخدام والاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال والتي تفوض في مادتها الرابعة للتشريعات الوطنية أو السلطة المختصة صلاحية تحديد أنواع الأعمال المشار إليها في الفقرة "د" بعد استشارات المنظمات المعنية للمستخدمين والعمال في إطار المعايير الدولية الملائمة. وفي مادتها الأولى على ضرورة أن تحدد اللوائح والقوانين الوطنية أو السلطة المختصة أنواع الاستخدام الخطرة، أو الأعمال المعنية، تاركة للدول الأعضاء تحديد مضمون هذه الأعمال، مما يعني أن موضوع تحديد الأعمال التي تشكل خطورة هو التزام يقع على عاتق السلطات الوطنية المختصة. فلا مجال للسلطة التقديرية هنا.

ليس ذلك فحسب بل نجد المشرع حتى في الأشغال التي تضمنها القرار الوزاري المشترك الصادر في 1997/06/09 تعني جميع العمال بصفة عامة وهذا غير كاف في مواجهة الالتزامات الدولية الناتجة عن مختلف المعايير التي صادقت عليها الجزائر والتي تحث على ضرورة احترام كل القواعد المدرجة ضمنها من أجل توفير الحماية الخاصة للأطفال العاملين، مما يحتم على المشرع الجزائري ضرورة تحديد قائمة خاصة بالأعمال التي يمكن أن تشكل خطرا على الأطفال العاملين، وذلك مقارنة مع باقي التشريعات الأخرى مع امكانية تحيينها.

لقد نص المشرع على مختلف أجهزة الرقابة التي تعتبر ضمانا لتطبيق واحترام القواعد المتعلقة بتشغيل الأطفال وذكر منها مفتشي العمل، لكن بالرغم من الحماية الجنائية والمدنية التي يتمتعون بها تبقى غير كافية بالنظر إلى المضايقات التي يتعرضون إليها في الجانب الواقعي من المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم تصل إلى حد منعهم من الدخول

اليها أو رفض هذه المؤسسات تقديم السجلات الخاصة بالعمال؛ على الرغم من تحريرهم محاضر المخالفات التي تبقى هي الأخرى دون جدوى، نظرا لتأخر الفصل فيها من قبل الجهات القضائية المختصة. أضف إلى ذلك التنمية التي تعرفها الجزائر في إطار الإصلاحات الاقتصادية بالإضافة إلى التطور التكنولوجي والتقني السريع الذي تشهده المؤسسات الاقتصادية، الأمر جعل مفتشية العمل كجهاز إداري يعرف العديد من الصعوبات والعراقيل خصوصا من حيث الإمكانيات المادية والبشرية المحدودة التي لم تعد في مستوى هذا التحول، مما يجعل السلطة المختصة ملزمة بضرورة إعادة التفكير في كيفية تحقيق التوازن بين التحول الذي تعرفه الساحة الاقتصادية، وجهاز مفتشية العمل من أجل أن يؤدي الدور المنوط به على أكمل وجه الا وهو التأكد من ضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال على وجه الخصوص.

ومن بين الاجهزة الرقابية التي نص عليها المشرع الهيئات الداخلية كأجهزة الوقاية الصحية والأمن، غير أنها تضمنت بعض النقائص تحول دون أداء مهامها والتي ينبغي على المشرع مراعاتها وهي كالآتي:

- بخصوص تشكيل لجنة الوقاية الصحية والأمن فإن المشرع لم يفرق بين مؤسسات صغيرة أو كبيرة أو متوسطة، فكان يجدر به مراعاة عدد العمال في المؤسسة المستخدمة عند تعيين ممثلي اللجان، ودرجة خطورة النشاط الممارس في المؤسسة؛ لأن ذلك يؤثر على أداء مهام هذه اللجان

- نص المشرع على كيفية عقد الاجتماعات بالنسبة للجان الوقاية الصحية والأمن على مختلف أشكالها في الحالات العادية والاستثنائية؛ الا أنه لم ينص على كيفية وضع جدول أعمال اجتماعات هذه اللجان، ولا من يحق له تسجيل المسائل المطروحة للنقاش في الاجتماعات، ولا كيفية اطلاع المعنيين على هذا الجدول. وهو ما يستدعي النص على هذه القواعد في الانظمة الداخلية لهذه اللجان بعد أن يتم تنصيبها أو يتم توضيحها من خلال نصوص تنظيمية لاحقة.

- نص المشرع كذلك على حق لجان الوقاية الصحية والأمن في الحصول على المعلومات، لكنه لم يحدد طبيعة هذه المعلومات ولا كيفية الاطلاع عليها ولا كيفية تنظيم الاجتماعات المتعلقة بها، على خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم المسألة بدقة؛ إذ نص على أنها

تستفيد من نوعين من المعلومات: معلومات دائمة تتحصل عليها بانتظام على مدار السنة، وأخرى سنوية تتحصل عليها كل سنة، وعليه يمكن للمشرع الجزائري أن يستفيد من هذه الأحكام؛ لأن اطلاع اللجان على هذه المعلومات - خصوصا الدائمة منها- يساعدها على متابعة سير الأوضاع داخل المؤسسة المستخدمة وهذا بدوره يساعدها على تحقيق الحماية الفعلية للطفل العامل.

● لقد أجاز المشرع الجزائري لأجهزة الوقاية الاستعانة بشخص مؤهل أو مختص في مجال الوقاية أثناء أداء مهامها، دون أن يوضح هوية هذا الشخص، ونوع الكفاءة التي ينبغي أن يثبتها وإجراءات اللجوء اليه وكيفية تنظيم العلاقة بينه وبين اللجنة أو الجهاز وهذا ما يتطلب إصدار النصوص التنظيمية الخاصة بهذه المسألة.

● أجاز المشرع للجان الوقاية بالتعاون مع الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية القيام ببعض النشاطات التي يمكن أن تتضمن تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل؛ لاتخاذ تدابير عامة للوقاية في ميدان الأخطار المهنية، كاقترح تطبيق تدابير تحفيزية (تخفيض مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، أو المعاقبة (زيادة في مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية) وذلك حسب ما يتخذه صاحب العمل من تدابير في مجال الوقاية أو ما يحسب عليه من تقصير، وتحدد هذه التخفيضات والزيادات بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، لكن لم تتم ممارسة هذه الصلاحيات؛ لأنه لم يتم إصدار القرار الوزاري المتعلق بهذا الأمر

لقد نص المشرع على الجزاءات المدنية التي تنتج عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال، غير أن هناك نقطة أساسية ينبغي الإشارة إليها إذا ما أراد المشرع أن يكون لهذا الجزاء معنى وهي: أن أحكام الحظر لا يتحقق احترامها إلا بالتعهد صراحة في متن العقد بعدم المساس بها، مع ذكر النصوص ومحتواها الكامل، ويليهام الإمضاء إثباتا للموافقة، وهو ما فعله المشرع المصري في الإذن النموذجي لتوظيف قاصر. وحينئذ تظهر مخالفة القواعد الآمرة الحامية للطفل العامل، عندما يكون التعهد منعدا في متن العقد، أو في الترخيص المسبق، أو إذا تم تحرير العقد أو الترخيص خارج الشكل النموذجي المحدد قانونا، وذلك لما يحتويه النموذج إلى جانب شروط العقد من تحديدات دقيقة للمعلومات: التزامات وموانع وتعهدات، كلها تساهم وتفيد في حماية الطفل العامل

أما بخصوص الجزاءات العقابية فينبغي تحقيق الردع فيها من خلال رفع الغرامات وتشديد العقوبات المتعلقة بتلك الحالات أو الوضعيات .

كما ينبغي على المشرع أن ينص صراحة على تسليم الطفل أجره بنفسه واعتبار أن هذا الوفاء مبررًا لذمة صاحب العمل، مع النص على حرية الطفل في التصرف فيه هذا إن كان مرشداً، أما إن كان غير مرشد - كعمل التلاميذ المتمدرسين أثناء العطل المدرسية- فلا يجب أن يسلم الأجر للطفل فيضيعه في أمور ثانوية، كما لا ينبغي أن يسلم لوليه أو وصيه والذي يمكن أن يستغل الطفل ويتصرف في الأجر دون أن ينفق منه شيئاً عليه رغم ما بدله هذا الأخير من جهد مضني للحصول عليه فتفوت الغاية الأساسية من السماح له بولوج عالم الشغل، لدى من الأحسن أن تكون هناك لجنة خاصة متكونة من أعضاء يتم تحديدهم بمقتضى القانون لهم علاقة واهتمام بعالم الطفل ومجالات الشغل المختلفة بحيث لا يمكن تشغيل الأطفال إلا بعد إيداع طلب على مستوى هذه اللجنة ودراستها للطلب وموافقتها على ذلك من خلال الترخيص الذي تمنحه حيث يحدد فيه طبيعة العمل والشروط التي ينبغي مراعاتها كظروف العمل بالإضافة إلى تحديد نسبة الأجر التي يتم منحها لولي الطفل أو وصيه، أما النسبة المتبقية فيتم ادخارها على مستوى صندوق خاص باسم الطفل ولا يمكن التصرف فيها إلا عندما يصير الطفل بالغاً بمقتضى القانون، أو في حالات خاصة يتم تحديدها بمقتضاه. وكما لهذه اللجنة صلاحية منح التراخيص لها صلاحية سحبها أو تعليقها - حسب الحالات - كلما كان هناك إضرار بسلامة الطفل أو صحته أو أخلاقه ويمكن أن تبلغ من قبل أي شخص أو هيئة كانت، وهذا كله حماية للطفل.

وأكبر تحد يواجه المشرع هو أشكال التشغيل غير القانونية بالنسبة للأطفال والتي استفحلت كثيراً وصارت ظاهرة للعيان مما يتوجب عليه معالجة هذا الوضع والقضاء على كل هذه الأشكال وأملنا في ذلك أن يحمل مشروع قانون العمل الذي طال انتظاره، الجديد بخصوص هذه النقاط وهذا الواقع الذي لا يعرف الانتظار.

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

المصادر :

- دستور الجزائر لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 1996/12/07 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المعدل والمتمم الصادر في الجريدة الرسمية رقم 76 الصادرة بتاريخ 1996/12/0.

الاتفاقيات والتوصيات

أ- الاتفاقيات الدولية:

- اتفاقية حقوق الطفل
- الاتفاقية رقم 05 بشأن تحديد الحد الأدنى لسن العمل بالصناعة لسنة 1919
- الاتفاقية رقم 06 بشأن تشغيل الأحداث في المشروعات الصناعية ليلا لسنة 1919
- الاتفاقية رقم 07 بشأن تحديد الحد الأدنى لسن العمل في المجال البحري لسنة 1920.
- الاتفاقية رقم 10 بشأن تحديد الحد الأدنى لسن العمل بالزراعة لسنة 1921
- الاتفاقية رقم 15 بشأن تحديد الحد الأدنى لسن عمل الوقادون ومساعدو الوقادين لسنة 1921.
- الاتفاقية رقم 16 بشأن الفحص الطبي للأحداث المشتغلين بالعمل البحري لسنة 1921
- الاتفاقية رقم 33 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام في الأعمال غير لصناعية لسنة 1932.
- الاتفاقية رقم 58 معدلة بشأن تحديد الحد الأدنى لسن العمل في المجال البحري لسنة 1936.
- الاتفاقية رقم 59 المعدلة والخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل في الصناعة لسنة 1937
- الاتفاقية رقم 60 المعدلة بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام في الأعمال غير لصناعية لسنة 1937.
- الاتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للأحداث في الصناعة لسنة 1946
- الاتفاقية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للأحداث المشتغلين في الأعمال غير الصناعية لسنة 1946.

- الاتفاقية رقم 79 بشأن العمل الليلي للأحداث في المهن غير الصناعية لسنة 1946.
- اتفاقية العمل الدولية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة
- الاتفاقية رقم 90 المعدلة والخاصة بتشغيل الأحداث ليلا في الصناعة لسنة 1948
- الاتفاقية رقم 112 بشأن تحديد الحد الأدنى لسن الصيادين لسنة 1959.
- الاتفاقية رقم 113 بشأن تحديد الفحص الطبي للأحداث المشتغلين بالصيد لسنة 1959.
- الاتفاقية رقم 123 بشأن الحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض لسنة 1965
- الاتفاقية رقم 124 بشأن الفحص الطبي للأحداث العاملين تحت سطح الأرض لسنة 1965
- الاتفاقية رقم 127 المتعلقة بالحد الأقصى للوزن لسنة 1967
- التوصية رقم 41 بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال غير الصناعية لسنة 1932.
- التوصية رقم 52 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل بالمشروعات الصناعية لسنة 1937
- التوصية رقم 79 الخاصة بالفحص الطبي للأحداث العاملين في الصناعة لسنة 1946
- التوصية رقم 79 بشأن الفحص الطبي للأحداث والمراهقين في الأعمال غير الصناعية لسنة 1946.
- التوصية رقم 80 بشأن العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية لسنة 1946.
- التوصية رقم 96 الخاصة بالحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض لسنة 1953
- التوصية رقم 124 الخاصة بالحد الأدنى لسن العمل في باطن الأرض لسنة 1965
- التوصية رقم 125 الخاصة بشروط استخدام الشباب في باطن الأرض لسنة 1965

ب- الاتفاقيات العربية

- الاتفاقية رقم 01 بشأن مستويات العمل لسنة 1966.
- الاتفاقية رقم 06 بشأن مستويات العمل لسنة 1976.
- الاتفاقية رقم 18 بشأن تشغيل الأطفال لسنة 1996

القوانين:

- الامر 30/75 الصادر بتاريخ 29 أفريل 1975 ، الجريدة الرسمية رقم 39 المؤرخة في 16 ماي 1975
- الأمر 31/75 المؤرخ في 27 أفريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة في 16 ماي 1975،
- الامر 41/75 الصادر في 17/06/1975 المتعلق باستغلال محلات بيع المشروبات الصادر في الجريدة الرسمية رقم 55 الصادرة بتاريخ 11/07/1975
- الأمر رقم 03/97 الصادر بتاريخ 11 يناير 1997 في الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة بتاريخ 12 يناير 1997،
- المرسوم الرئاسي 117/05 الصادر بتاريخ 11/04/2005 المتعلق بتدابير الحماية من
- قانون العقوبات المعدل والمتمم الصادر بمقتضى الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08/06/1966.
- القانون المدني المعدل والمتمم الصادر بمقتضى الأمر رقم 158/75 المؤرخ في 26/09/1975.
- القانون 07/81 المؤرخ في 27/06/1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم الصادر في الجريدة الرسمية عدد 26 المؤرخة في 30/06/1981.
- القانون رقم 11/84 المؤرخ في 09/06/1984 التضمن قانون الاسرة المعدل والمتمم بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 27/02/2005 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 15 الصادرة بتاريخ 27/02/2005.
- القانون 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 27/01/1988
- القانون 34/90 المؤرخ في 25/12/1990 المعدل والمتمم للقانون 07/81 المتعلق بالتمهين الصادر في الجريدة الرسمية رقم 56.
- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 معدل بالقانون 536 بتاريخ 24/07/1996 والقانون رقم 207 الصادر في 25/06/2000.
- القانون رقم 04/08 المؤرخ في 15 محرم 1429 الموافق لـ 23 يناير 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية الصادر في الجريدة الرسمية العدد الرابع الصادرة بتاريخ 19 محرم 1429 الموافق لـ 27 يناير 2008 .

- القانون رقم 12/15 المؤرخ في 15/07/2015 المتعلق بحماية الطفل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة بتاريخ 19/07/2015.
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 06 المعدل والمتمم
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 28 رمضان 1410 الموافق لـ: 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل الصادر في الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990،
- القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، المؤرخ في 15 أوت 1978، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 32، لسنة 1978.

النصوص التنظيمية:

- المرسوم الرئاسي 117/05 الصادر بتاريخ 11/04/2005 المتعلق بتدابير الحماية من الاشعاعات المؤينة الصادر في الجريدة الرسمية رقم 27 الصادرة بتاريخ 13/04/2005 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 171/07 المؤرخ في 02 يونيو 2007 الجريدة الرسمية رقم 37
- المرسوم الرئاسي رقم 06-62 المؤرخ في 12 محرم 1427 الموافق لـ 11 فبراير الجريدة الرسمية رقم 08 المؤرخة في 15/02/2006.
- المرسوم الرئاسي رقم 238/01 الصادر في 19/08/2001 المتضمن إحداث منحة مدرسية خاصة لصالح الأطفال المتمدرسين المحرومين الصادر في الجريدة الرسمية رقم 47 المؤرخة في 22/08/2001
- المرسوم الرئاسي رقم 461/92 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1413 هـ الموافق لـ 19/12/1992 مع التصريحات التفسيرية الجريدة الرسمية رقم 91 المؤرخة في 23/12/1992
- المرسوم 60/67 الصادر بتاريخ 27/03/1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة الصادر في الجريدة الرسمية رقم 28 الصادرة بتاريخ 04/04/1967.
- المرسوم 255/74 المؤرخ في 28/12/1974 المتعلق بتحديد كفايات تأسيس لجنة حفظ الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات ذات التسيير الاشتراكي الصادر في الجريدة الرسمية رقم 02 وقد تم الغائه بإلغاء العمل بقوانين التسيير الاشتراكي

- المرسوم 86-132 المؤرخ في 27/05/1987 حول حماية العمال من الإشعاعات الأيونية
- المرسوم التنفيذي 92/276 مؤرخ في 06/06/1992 المتعلق بمدونة أخلاقيات الطب الصادر في الجريدة الرسمية رقم 52.
- المرسوم التنفيذي 05/08 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق القواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 09/01/2005.
- المرسوم التنفيذي 05/10 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4 الصادرة بتاريخ 09/01/2005.
- المرسوم التنفيذي 05/11 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بتحديد شروط انشاء مصلحة الوقاية الصحية والامن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4 الصادرة بتاريخ 09/01/2005.
- المرسوم التنفيذي 96/98 المؤرخ في 06/03/1996 المتعلق بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 17 الصادرة بتاريخ 13/03/1996.
- المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها الجريدة الرسمية رقم 04
- المرسوم التنفيذي رقم 05/09 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن الصادر في الجريدة الرسمية رقم 04 الصادرة بتاريخ 09/01/2005
- المرسوم التنفيذي رقم 09/93 المؤرخ في 22/02/2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 13 المؤرخة في 25/02/2009
- المرسوم التنفيذي رقم 10/02 المؤرخ في 18 محرم 1431 الموافق لـ 4 يناير 2010 المتعلق بإجبارية التعليم الأساسي الصادر في الجريدة الرسمية العدد الأول الصادرة بتاريخ 20 محرم 1431 الموافق لـ 6 يناير 2010

- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 الصادر في 19 يناير 1991 المتعلق بالأحكام العامة المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 04.
- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 الصادر في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 331
- المرسوم التنفيذي رقم 95/99 الصادر بتاريخ 19/04/1999 المتعلق بالوقاية من الاخطار المتصلة بمادة الأميانت الصادر في الجريدة الرسمية 29.
- القرار الوزاري المشترك الصادر في 09 يونيو 1997 المحدد لقائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية الصادر في الجريدة الرسمية رقم 75.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02/04/1665 يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل الصادر في الجريدة الرسمية رقم 30.

أولاً: المراجع العامة:

أ- باللغة العربية:

- إبراهيم بن محمد الحسيني، البيان والتعريف في أسباب ورود الحديث الشريف ج2، دارالكتاب العربي بيروت، 1401 هـ.
- أبو الحسن علي بن خلف بن عبد الملك شرح صحيح البخاري لابن بطلال، ج7، مكتبة الرشد الرياض الطبعة الثانية، 2003 .
- أبو السعادات المبارك بن محمد الجزائري، النهاية في غريب الحديث والأثر، الجزء الثالث المكتبة العلمية بيروت طبعة 1979 م .
- أبو الفرج عبد الرحمان ابن الجوزي، كشف المشكل من حديث الصحيحين، الجزء الأول، تحقيق علي حسين التواب، دار الوطن، الرياض 1997م، 1418 هـ .
- ابو عمر يوسف بن عبد الله بن عبد البر النمري الاستنكار، ج3 دار الكتب العلمية بيروت الطبعة الاولى 1421 هـ 200 م.
- أبي الحسن احمد بن فارس بن زكرياء مقاييس اللغة 03، اتحاد الكتاب العربي، 2002.

- إبراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقهما في القوانين الجزائرية، ديوان لمطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1990.
- أحمد بن محمد بن علي بن حجر الهيثمي ابو العباس الإفصاح عن أحاديث النكاح دار عمار عمان الاردن الصنيعة الاولى 1406 .
- إدريس العلوي العبدلاوي، نظرية العقد- مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء - 1996.
- أنور سلطان، مصادر الالتزام الموجز في النظرية العامة للالتزام، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.
- بن الجوزي، أبو الفرج عبد الرحمن بن علي ،كشف المشكل من حديث الصحيحين، تحقيق علي حسن البواب، دار الوطن، الرياض، 1997.
- تحيل على نبيل ابراهيم سعد، المدخل إلى القانون ،الكتاب الثاني (نظرية الحق)، دارالنهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995.
- جمال مرسي بدر. النيابة في التصرفات القانونية، طبيعتها و أحكامها و تنازع القوانين فيها، دار الفكر العربي، 1980.
- الحافظ شهاب الدين ابي الفضل العسقلاني فتح الباري بشرح البخاري ج 15، شركة ومكتبة مصطفى البابي الحلبي وأولاده مصر، 1959.
- حسين المحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الاولى، 2005.
- الدكتور فوزي رشيد، الشرائع العراقية القديمة، دار الحرية للطباعة، مطبعة الجمهورية، بغداد، 1973.
- رأفت محمد حماد، النظرية العامة للحق. دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي. دار النهضة العربية. القاهرة، بدون سنة.
- السعيد بو الشعير، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، الطبعة الثانية، 1993.
- سليمان بارش لشرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، دار البعث للطباعة والنشر الطبعة الأولى 1985.

- عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- عبد الحميد عطية، هناء حافظ بدوي، الخدمة الاجتماعية ومجالاتها التطبيقية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998.
- عبد الحي محمود ، الصحة العامة بين البعدين الثقافي والاجتماعي، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية مصر ، 2003.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول (مصادر الالتزام)، دار إحياء التراث العربي.
- عبد الرؤف المناوي فيض القدير شرح الجامع الصغير ج5 المكتبة التجارية الكبرى مصر، الطبعة الأولى، 1356 هـ .
- عبد الرؤف المناوي، فيض القدير شرح الجامع الصغير ج6 المكتبة التجارية الكبرى مصر، بدون سنة.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- عبد العزيز سعد، الجرائم الواقعة على نظام الأسرة، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، سنة الطبعة 1990.
- عبد العزيز سعد ، نظام الحالة المدنية في الجزائر ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 1995.
- عبد العزيز عامر الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية فقهاً وقضاء دار الفكر العربي، القاهرة ، الطبعة الثانية، 1976 .
- عبد العزيز مخيمر عبد الهادي حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية والقانون الدولي دار النشر الكويت الطبعة الأولى، 1997.
- عبد المجيد زغلاني قانون العقوبات الخاص مطبعة الكهانة الجزائر سنة الطبعة 2000.
- عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2004 .
- علي بن هادية و آخرون، القاموس الجديد للطلاب، ط07، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ، 1991.

- فاطمة بحري ، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين ،دار الفكر الجامعي، الإسكندرية طبعة 2008.
- فاطمة شحاتة أحمد زيدان، مركز الطفل في القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية،2007.
- القاضي أبو الفضل عياض، مشارق الانوار على صحاح الآثار، المكتبة العتيقة ودار التراث بدون بلد النشر بدو سنة الطبعة.
- محد بن عثمان الذهبي ، الكبائر،الجزء الأول،دار الندوة الجديدة،بيروت،بدون سنة نشر،ص200.
- محمد الحقاوي وعكاشة محمد عبد العال ،تاريخ النظم الاجتماعية والقانونية والقانون الروماني، الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- محمد بن اسماعيل ابو عبد الله البخاري الجعفي، الأدب المفرد، دار البشائر الاسلامية بيروت، الطبعة الثالثة 1989 .
- محمد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري ،لسان العرب ،الجزء الرابع دار صادر بيروت ، الطبعة الأولى ،بدون سنة نشر.
- محمد شمس الحق العظيم آبادي أبو الطيب ، عون المعبود شرح سنن أبي داود ج14دار الكتب العلمية بيروت الطبعة الثانية 1415 هـ .
- محمد عبد الجواد محمد ،حماية الأمومة والطفولة في المواثيق الدولية والشريعة الإسلامية، مطبعة الأطلس ،منشأ المعارف بالإسكندرية 1991 .
- محمد لبيب النجحي، دور التربية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدول النامية الطبعة الثانية دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت 981.
- محمد ناصر الدين الألباني، صحيح الأدب المفرد للأمام البخاري،الجزء الأول،دار الصديق،الطبعة الأولى،1421هـ.
- محمد ناصر الدين الألباني، صحيح الترغيب والترهيب،الجزء الثالث،مكتبة المعارف الرياض،الطبعة الخامسة ،بدون سنة نشر.
- منتصر سعيد حمودة ،حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام و الإسلامي، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2007.
- موريس دوبيس وآخرون،علم نفس الطفل من الولادة إلى المراهقة،عربه حافظ الجمالي،مطبعة جامعة دمشق،1965.

- نجوى علي عتيقة، حقوق الطفل في القانون الدولي، دار المستقبل العربي، 1995 .
- وفاء مرزوق ، حكاية حقوق الطفل في ظل الاتفاقيات الدولية ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت ، الطبعة الأولى 2010 ،
- وهبة الزحيلي،الفقه الإسلامي وأدلته ،الجزء الرابع النظريات الفقهية والعقود،دار الفكر للطباعة والتوزيع والنشر ،دمشق،لطبعة الثانية 1985،
- ياسر عبد الجواد وآخرين،الحقوق القانونية للطفلة ،جمعية التنمية الصحية والبيئية،المغرب.

ب- بالفرنسية:

- Daniel Fasquelle et Marie Alice Fasquelle- Leonetti. Droit des personnes et droit des biens. Edition Vuibert.
- E.BOSETTI et Autres- votre Enfant et psychologue Scolaire,Dunod.Bordas,Paris 1986,
- petit Robert dictionnaire ,édit société des nouveau lettre , paris 1978,
- Fisher ,S ,Msocialisation ,éditionla socialisation. ERES ,Paris ,1994 ,

ثانياً: المراجع الخاصة

أ - رسائل الدكتوراه ومذكرات الماجستير:

- احمد داود رقية ،الحماية القانونية للطفل بين قانون الأسرة الجزائري والمعاهدات الدولية،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص،غير منشورة كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد بتلمسان،السنة الجامعية 2003.
- بطاهر أمال، نظام حماية الأجور في القانون الجزائري ،رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي،كلية الحقوق جامعة وهران ،السنة الجامعية 2006/2005.
- بلقاسم سويقات،الحماية الجزائرية للطفل في القانون الجزائري،مذكرة لنيل شهادة لماجستير في الحقوق تخصص القانون الجنائي،غير منشورة،كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرياح بورقلة،السنة الجامعية 2011/2010.

- بن عصمان نسرين إيناس ، مصلحة الطفل في قانون الأسرة الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون الأسرة المقارن غير منشورة ،كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد بتلمسان،السنة الجامعية 2008.
- بنيزة جمال،رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران،السنة الجامعية 2011/2012.
- بوحريص محمد الصديق، حوكمة الصحة العالمية بين الأسس المعيارية والمصالح التجارية، مذكرة مكتملة لمستلزمات نيل شهادات الماجستير في العلوم السياسية تخصص الإدارة الدولية، قسم العلوم السياسية بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الحاج لخضر بباتنة، السنة الجامعية 2012/2013.
- تلاوبريد فتيحة ،مسؤولية طبيب العمل،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة مولود معمري تيزي وزو السنة 2013 .
- جمال اسماعيل مذكور، اثر اعلان المبادئ والحقوق الاساسية في العمل على البلدان العربية دراسة تحليلية مقارنة،اطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق من قسم التشريعات الاجتماعية كلية الحقوق جامعة القاهرة ،السنة الجامعية 2008.
- حاج سودي محمد ،النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ،السنة الجامعية 2007/2008.
- حميدو زكية، مصلحة المحضون في القوانين المغاربية الأسرية ،رسالة دكتوراه في القانون الخاص،غير منشورة، كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان ،السنة الجامعية 2004.
- خالد البحري، الحماية القانونية لعمل الأطفال رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق جامعة القاهرة سنة 2002.
- سلامي أمال :عقد العمل المحدد المدة في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع التنظيم الاقتصادي كلية الحقوق جامعة قسنطينة (01)السنة الجامعية 2012-2013.

- سوسن احمد عاصي عمالة الأطفال دراسة ميدانية في محا فضة حمص بعث عملي لنيل درجة مساعد مجاز في الخدمة الاجتماعية غير منثور معهد الخدمة الاجتماعية لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل سوريا العام الدراسي 2003\2004.
- سوسن عثمان، الاحتياجات الاجتماعية بمنطقة ناصر، بحث منجز من طرف الباحثة شمل 500 مبحوث من أرباب الأسر و 250 مبحوث و 250 عينة من الأطفال العاملين بين 10 و 14 سنة ، القاهرة سنة 1993.
- صلاح رزق عبد الغفار يونس جريمة استغلال الأعضاء البشرية للأطفال بث تكميلي لرسالة دكتوراه جرائم الاستغلال الاقتصادي للأطفال دراسة مقارنة ،كلية الحقوق جامعة المنصور بدون سن جامعية .
- صلاح علي حسن التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة 'رسالة للحصول على درجة الدكتوراة في الحقوق كلية الحقوق جامعة القاهرة بدون سنة .
- طهير عبد الرحيم ،الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام،كلية الحقوق بجامعة أبي بكر بلقايد تلمسان،السنة الجامعية 2010-2011.
- العباس الحسين ' ظاهرة عمل الأطفال«انترولوجية بحث ميداني حول مدينة تلمسان» مذكرة لنيل شهادة الماجستير انترولوجيا ' كلية الأدب والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ' جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ' السنة الجامعية 2008\2009 .
- علي نجم الذين محمد علي الرشيد،عمل الأحداث في قانون العمل العراقي المقارن،دراسة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في دراسة القانونأقسم الدراسات القانونية التابع لمعهد البحوث والدراسات العربية بالقاهرة سنة 2010.
- عماد لعلاوي،مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية،دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية تخصص علم النفس والعمل والتنظيم بقسم علم النفس وعلوم التربية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والارطفونية جامعة الاخوة منتوري قسنطينة السنة الجامعية 2011-2012.
- قالية فيروز،الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية بكلية الحقوق جامعة مولود معمري بتيزي وزو السنة 2012.

- لفوزان محد بن براك ،التعليق على نظام العمل السعودي الجديد ،مكتبة القانون والاقتصاد،الرياض،الطبعة الثانية ،ص359.مقتبس من هادي سيف فنيش الشهراني،المسؤولية الجنائية عن تشغيل الأطفال في النظام السعودي (دراسة تأصيلية مقارنة بالمواثيق الدولية)،رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العدالة الجنائية،كلية الدراسات العليا قسم العدالة الجنائية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض،1431هـ 2010م.
- مكي خالدية،الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين،رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران،السنة الجامعية 2010/2011.
- موالفي سامية حماية حقوق الطفل في التشريع الجزائري على ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل لسنة 1989 بحث لنيل شهادة الماجستير فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية غير منشورة كلية الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر السنة الجامعية 2002.
- هادي سيف فنيش الشهراني، المسؤولية الجنائية عن تشغيل الأطفال في النظام السعودي دراسة تأصيلية مقارنة بالمواثيق الدولية رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العدالة الجنائية كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض السنة الجامعية 2010.
- يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري :مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعومولود معمري تيزي وزو، 2014.
- يوسف الياس حو،الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري ، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق من كلية الحقوق جامعة عين شمس القاهرة.

ب- المؤلفات:

1- باللغة العربية:

- أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1995.
- أحمد حسن البرعي، عمل الأطفال بين الحماية القانونية ومتطلبات التحولات الاقتصادية في الدول العربية ، بحث اجري بتكليف من المجلس العربي للطفولة والتنمية، القاهرة 2003.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية-، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998.
- بشير هذافي، الوجيز في شرح علاقة العمل الفردية والجماعية دار الريحانة للكتاب الطبعة 2، 2003.
- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، (د د ن) الجزائر، 1984.
- حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1979.
- رشيد واضح، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ريحانة للنشر والتوزيع، الجزائر الطبعة الاولى، 2002.
- عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- عبد الرحمن بن محمد العسيري تشغيل الأطفال والانحراف جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ، الطبعة الأولى 2005 .
- عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2005.
- عبد الله بن صادق دحلان وعدنان خليل التلاوي، مدونة القانون الدولي للعمل منظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل 1919- 2009، طبعة 2010، المكتبة الأكاديمية مصر.
- عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية ، القاهرة، سنة 1998.
- فاطمة شحاتة زيدان، تشريعات الطفولة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.
- فوزية عبد الستار ، مبادئ علم الإجرام و علم العقاب، دار النهضة ،مصر ، 1978.

- محمد أحمد اسماعيل تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، القاهرة 1993.
- محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة 2012.
- محمد كمال حمدي، الأحكام الموضوعية في الولاية على المال. منشأة المعارف، الإسكندرية.

2- بالفرنسية:

- 1- Bernadette Lardy Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Rosset, Lysiane Tholy, Le nouveau code du travail annoté, 28 ème édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008.
- 2- Bernard Teyssié, Droit du travail (relations individuelles de travail), deuxième édition, Litec, 1992.
- 3- Denis Gatumel, le droit du travail en France, Principe et approche pratique du droit du travail, Edition Francis lefebrevre, 15 Edition, 2004.
- 4- Gabriel Guéry ,Droit du travail ,Galino éditeur ,10ème édition, 2001, Paris.
- 5- Gérard Lyon-Caen ,Le salair dans le droit du travail et dans le droit de la sécurité social, Droit social ,1960.
- 6- Hadj LAKEHAL, La médecine du travail dans le monde et en Algérie, Guide a lusage des médecins charges des activités médecine du travail, Algérie, 1989.
- 7- Jean Paul Autona, Droit du travail, Dalloz, Paris, 1999.
- 8- Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, " Droit du travail ", Paris, Dalloz, 21è éd° , 2002.
- 9- Jean PELISSIER. Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAU, DROIT du travail, 20ème édition, Dalloz, 2000.
- 10- Jean-Maurice VERDIER, Droit du travail, Dalloz, 1996.

- 11- Mahamed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail, Tome 2, Office des publications universitaires, Alger, 2009.
- 12- Paul Durand ,Rémunération du travail et socialisation du droit ,Droit social, 1942.
- 13- Pieer VINCENT, Inspection du travail, jurais-classrur droit du travail n°01, fascicule 10-20, 1992.

ج- المقالات والمدخلات والتقارير:

1- بالعربية:

- أحمد ابادرين مداخلة بعنوان تشغيل الأطفال وحقوق الانسان بمناسبة انعقاد أعمال الندوة الوطنية بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بجامعة القاضي عياض بمراكش بعنوان المواطنة وحقوق الانسان بالمغرب في تاريخ 19 و 20 مارس 2004 نشرت في سلسلة الندوات والايام الدراسية بالكلية العدد 22 ، طبعة 2005.
- أحمد عبد التواب محمد بهجت ،أهلية الحدث في ابرام عقد العمل الفردي وفي قبض الأجر وغيره والتصرف فيه على ضوء أحكام قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996، مقال منشور في المجلة القانونية الاقتصادية ،تصدر عن كلية الحقوق جامعة الزقازيق، العدد الثامن سنة 1996.
- أحمد منير النجار، التعليم وأثره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات عربية، العدد 10، 1980.
- بشرى العلوي، مقارنة تشغيل الأطفال بين مدونة الشغل والمواثيق الدولية، مقالة منشورة بمجلة المحاكم المغربية الصادرة عن مجلس هيئة المحامين بالدار البيضاء، العدد 107، ابريل 2007.
- بن عزوز بن صابر مشاركة العمال القصر في انتخاب ممثلي العمال داخل الهيئة المستخدمة، مداخلة في يوم دراسي حول تشغيل القصر بتاريخ 22 نوفمبر 2011 ،من تنظيم مخبر حقوق الطفل التابع لكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران.
- بن قو أمال، العمالة القاصرة وحمايته من منظور القانون الدولي "الاتفاقيات الدولية"، مداخلة في يوم دراسي حول تشغيل القصر بتاريخ 22 نوفمبر 2011 ،من تنظيم مخبر حقوق الطفل التابع لكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران.

- حماده أبو نجمة ورحاب القدومي،دراسة حول عمل الأطفال في التشريع الأردني تم إعداد هذه الدراسة بمناسبة تطبيق المرحلة الأولى من المشروع الوطني للحد من عمل الأطفال في الاردن .
- الداودي الشيخ ' الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وإشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة ' مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ' المجلد 25 الثاني 2009 .
- رشيد بن شويخ،الحماية القانونية للصحار (دراسة في التشريع الجزائري)،مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية،تصدر عن جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية العدد الأول،سنة 2004.
- سعد الدين مسعد هلاللي، ولاية التعبير عن العقود وإمضاءها،مجلة روح القوانين، جامعة طنطا مصر، العدد العاشر،الجزء الأول،1998.
- العربي بختي، رعاية عقل الطفل الثروة التي لا تضاهي، مجلة دفاتر المخبر،الجامعة الجزائرية والتحديات الراهنة، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، العدد الثاني، 2006.
- عزاوي عبد الرحمان،السن لقانونية للعمل والحماية المقرر لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري،المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية،تصدر عن جامعة الجزائر الجزء 33 رقم 02،1995.
- علاق نوال، حماية العامل القاصر المتمهن في القانون الجزائري(دراسة مقارنة) مداخلة في يوم دراسي حول تشغيل القصر بتاريخ 22 نوفمبر 2011 ،من تنظيم مخبر حقوق الطفل التابع لكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران.
- فانتن بوليفة، تشغيل الأطفال بين القانون والواقع،العدد العاشر من سلسلة مشروع تطوير القوانين،تصدر عن الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.
- ليل عبد الله سعيد ، حقوق الطفل في محيط الأسرة دراسة مقارنة ،مجلة الحقوق العدد الثالث صادرة عن كلية الحقوق بجامعة الكويت ،1984.
- مارتين بوليفية ، بحث حول تشغيل الأطفال بين القانون والواقع سلسلة مشروع تطوير القوانين (10) الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن بدون سنة.

- مكي خالدية، الحماية الصحية للعامل القاصر، مداخلة في يوم دراسي حول تشغيل القصر بتاريخ 22 نوفمبر 2011، من تنظيم مخبر حقوق الطفل التابع لكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران.
- نادية النحلي، الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، مجلة سلسلة الدراسات والأبحاث، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، العدد التاسع، 2009.

2- بالفرنسية:

- " Rapport périodique de l'Algérie sur l'application de la convention de 1989 " Comité des droits de l'Enfant, Document du CDE Algérie, aout 2005.
- ((La santé de l'enfant au travail ;risques particuliers))OMS, Rapport d'un groupe d'études de l'OMS, série de rapports techniques n°756, OMS, Genève, 1987.
- Charlott FILLOL ,Apprentissage et systémique, une perspective intégrée, pp33-49, Revue Française de gestion, n°149, 2004,
- conférence internationale du travail. 15eme session Genève. 1931. Rapport 1 l'âge d'admission des enfants au travail dans les professions non industrielles (premier discussion).
- Ahlem TABET DERRAZ et Farida KADOUS, " La formation professionnelle ,Statut juridique et protection sociale des salariés" ,in la législation sociale :la question de l' emploi, Colloque international de droit social, université d'Oran, Faculté de droit, EDIK, 2001.
- leila BORSALI HAMDAN ,introduction in actes du colloque intestinal sure le droit se social ,université d'Oran faculté de droit ,edik ,2001.
- Mourad YATAGHENE ,Rôle de l'inspection du travail dans la prévention des risques professionnels, Célébration de la journée mondiale sur la sécurité et santé au travail " santé et vie au travail, Un droit humain fondamental" Alger le 28/04/2009

- Nasri HAFNAOUI, Des Observations concernant certaines dispositions de la loi 90/11 relative aux relations de travail, Revue Algérienne de travail, n°25, Institut national du travail, Alger, 2000.
- Tomkiewicz, Épanouissement et respect de l'enfant : la réalité actuelle et perspectives. *Munster des affaires sociales...* et 09 décembre 1990.

الفهرس

الصفحة	العناوين	الرقم
10	الفصل التمهيدي الحقوق العامة للأطفال وانتشار ظاهرة تشغيلهم	
11	المبحث الأول: الحقوق العامة للأطفال	
11	المطلب الأول: مفهوم الطفل عموماً	
13	الفرع الأول: تعريف الطفل في العلوم غير القانونية	
13	أولاً: تعريف الطفل في الشريعة الإسلامية	
15	ثانياً: تعريف الطفل في علم النفس	
15	ثانياً: تعريف الطفل في علم الاجتماع	
17	الفرع الثاني: تعريف الطفل في العلوم القانونية	
17	أولاً: تعريف الطفل في الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل	
19	ثانياً: تعريف الطفل في التشريع الجزائري	
21	ثالثاً: تعريف الطفل في التشريع المصري	
22	المطلب الثاني: السمات العامة للحقوق المتعلقة بالطفل	
23	الفرع الأول: السمات العامة لحقوق الطفل في الشريعة الإسلامية	
25	أولاً: حقوق الطفل في الشريعة الإسلامية	
28	ثانياً: ضمانات حماية حقوق الطفل في الشريعة الإسلامية	
35	الفرع الثاني: السمات العامة لحقوق الطفل في القانون الدولي	
35	أولاً: تطور التشريعات الدولية المتعلقة بحقوق الأطفال	
41	ثانياً: آليات و ضمانات تنفيذ حقوق الطفل في القانون الدولي العام	
52	الفرع الثالث: السمات العامة لحقوق الطفل في القوانين الداخلية للدول	
52	أولاً: حقوق الطفل في التشريع الجزائري	
61	ثانياً: حقوق الطفل في القانون المصري	
64	المبحث الثاني: انتشار ظاهرة تشغيل الأطفال في ظل الحاجة لمصدر الرزق	
67	المطلب الأول: ظاهرة تشغيل الأطفال و تداعياتها على حياتهم	

68	الفرع الأول: الأسباب الاقتصادية.....
72	الفرع الثاني: الأسباب التعليمية.....
75	الفرع الثالث: الأسباب الاجتماعية.....
76	المطلب الثاني: الآثار الناجمة عن ظاهرة تشغيل الأطفال.....
76	الفرع الأول: الآثار التي تلحق بالطفل.....
77	أولاً: الجانب الصحي والجسدي.....
78	ثانياً: الجانب النفسي.....
78	ثالثاً: الجانب المعرفي.....
79	الفرع الثاني: آثار تلحق بالمجتمع.....
79	أولاً: مساهمة تشغيل الأطفال في رفع نسبة البطالة بين البالغين.....
79	ثانياً: تفشي الجهل والأمية.....
80	ثالثاً: تفشي الجريمة داخل المجتمع.....
82	الباب الأول: الحماية القانونية لتشغيل الأطفال
	الفصل الأول
84	أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال ونطاق سريان الأحكام المتعلقة بها
84	المبحث الأول: أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.....
85	المطلب الأول: إيجاد قواعد ومعايير كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.....
87	الفرع الأول: إيجاد قواعد قانونية كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.....
92	الفرع الثاني: إيجاد معايير دولية كأساس لتكريس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.....
93	أولاً: الاتفاقيات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لسن العمل.....
97	ثانياً: الاتفاقيات المتعلقة بالفحص الطبي.....
98	ثالثاً: الاتفاقيات المتعلقة بالعمل الليلي.....
99	رابعاً: الاتفاقيات المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.....
103	المطلب الثاني: أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في بعض التشريعات الداخلية.....
103	الفرع الأول: أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في التشريع الأردني.....
106	الفرع الثاني: أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في التشريع السعودي.....
108	الفرع الثالث: أسس الحماية القانونية لتشغيل الأطفال في التشريع الفلسطيني.....

110	المبحث الثاني: تحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال.....
111	المطلب الأول: تحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال في الاتفاقيات الدولية.....
111	الفرع الأول: العمل أو النشاط الصناعي.....
114	أولاً: الأعمال الصناعية فوق سطح الأرض.....
116	ثانياً: الأعمال الصناعية في باطن الأرض بالمناجم.....
117	الفرع الثاني: العمل البحري.....
117	أولاً: الأعمال التي تدخل ضمن نطاق تطبيق اتفاقيات العمل البحري.....
119	ثانياً: الأعمال البحرية المستثناة من نطاق تطبيق اتفاقيات العمل البحري.....
120	الفرع الثالث: العمل الزراعي.....
121	أولاً: الأعمال التي تدخل ضمن نطاق تطبيق اتفاقية العمل بالزراعة.....
121	ثانياً: الأعمال الزراعية المستثناة من نطاق تطبيق اتفاقية العمل بالزراعة.....
122	الفرع الثالث: العمل غير الصناعي.....
122	أولاً: الأعمال التي تدخل ضمن نطاق تطبيق اتفاقيات العمل غير الصناعي.....
124	ثانياً: الأعمال المستثناة من نطاق تطبيق اتفاقيات العمل غير الصناعي.....
127	المطلب الثاني : تحديد نطاق سريان الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية لتشغيل الأطفال في التشريعات الداخلية.....
127	الفرع الأول: نطاق تطبيق الحماية القانونية لتشغيل الأطفال.....
128	الفرع الثاني: بعض الأعمال المستثناة من نطاق تطبيق الحماية القانونية لتشغيل الأطفال
128	أولاً: الأعمال الزراعية.....
129	ثانياً: الأعمال الأسرية.....
129	ثالثاً: أعمال الخدمة المنزلية.....
131	الفصل الثاني ضوابط تطبيق الحماية القانونية لتشغيل الأطفال
131	المبحث الأول: ضوابط الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل.....
132	المطلب الأول: الأهلية في كل من القانون المدني وقانون الأسرة.....
132	الفرع الأول: أهلية الوجوب.....
133	الفرع الثاني: أهلية الأداء.....

134	أولاً: أهلية أداء ناقصة.....
135	ثانياً: أهلية أداء كاملة.....
137	المطلب الثاني: الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل ومعايير تحديدها.....
139	الفرع الأول : الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل (الحد الأدنى لسن التشغيل).....
142	الفرع الثاني: معايير تحديد الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل.....
143	أولاً : المعيار الأول هو العامل الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة.....
144	ثانياً: المعيار الثاني هو سن إتمام التعليم الإلزامي أو الإجباري في كل دولة.....
147	المطلب الثالث: الاستثناء الوارد على الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل.....
148	الفرع الأول: تعريف التمهين وإبراز أهميته.....
149	أولاً: تعريف التمهين.....
151	ثانياً: أهمية التمهين.....
154	الفرع الثاني: عقد التمهين كاستثناء عن الأهلية القانونية للالتحاق بالعمل.....
156	أولاً: استثناء السن الأدنى في عقود التمهين وأثاره الحمائية.....
157	ثانياً: شروط صحة استثناء السن الأدنى للتمهين.....
161	المبحث الثاني: تحديد إجراءات التحاق الأطفال بالشغل.....
161	المطلب الأول: ضرورة حصول الطفل على رخصة من وليه أو وصيه الشرعي.....
162	الفرع الأول: موقف بعض التشريعات المقارنة من ضرورة الحصول على الرخصة.....
162	أولاً: التشريع المصري.....
162	ثانياً: قانون العمل البحريني الجديد.....
163	ثالثاً: تشريع العمل اللبناني.....
163	رابعاً: قانون العمل الفرنسي.....
163	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من ضرورة الحصول على الرخصة.....
167	المطلب الثاني : ضرورة خضوع الطفل للفحص الطبي.....
168	الفرع الأول: المقصود بالصحة عموماً.....
169	الفرع الثاني : الفحص الطبي الابتدائي.....
174	الفرع الثالث: الفحص الطبي الدوري.....
177	خلاصة الباب الأول.....

178	الباب الثاني القواعد المنظمة لظروف تشغيل الأطفال وضمانات تنفيذها
180	الفصل الأول القواعد المنظمة لظروف تشغيل الأطفال
180	المبحث الأول: القواعد المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة والإجازة.....
181	المطلب الأول: القواعد المتعلقة بساعات العمل (المدة القانونية للعمل).....
182	الفرع الأول : القواعد المتعلقة بتحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية.....
182	أولاً: تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية في المعايير الدولية.....
184	ثانياً: تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية في التشريع الجزائري.....
186	ثالثاً: تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية في التشريع الفرنسي.....
187	الفرع الثاني: القواعد المتعلقة بمنع ساعات العمل الاضافية و مبدأ حظر العمل الليلي.....
187	أولاً:القواعد المتعلقة بمنع ساعات العمل الاضافية
189	ثانياً:القواعد المتعلقة بمبدأ حظر العمل الليلي
198	المطلب الثاني: القواعد المتعلقة بفترات الراحة والإجازة.....
199	الفرع الأول: القواعد المتعلقة بفترات الراحة.....
199	أولاً: فترات الراحة خلال ساعات العمل.....
201	ثانياً: الراحة الاسبوعية.....
202	الفرع الثاني: القواعد المتعلقة بالإجازة.....
203	أولاً: اجازة الاعياد والمناسبات.....
203	ثانياً: الاجازة السنوية.....
207	المبحث الثاني: القواعد المتعلقة بحظر الأعمال الخطيرة والتزام صاحب العمل بالقواعد الادارية وأداء الأجور.....
208	المطلب الأول: القواعد المتعلقة بحظر الأعمال الخطيرة على الطفل العامل.....
210	الفرع الأول: حظر الأعمال الخطيرة على الطفل العامل في معايير العمل الدولية والعربية
217	الفرع الثاني: حظر الأعمال الخطيرة على الطفل العامل في التشريعات الوطنية والمقارنة
218	أولاً: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع المصري
221	ثانياً: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع الفرنسي
222	ثالثاً: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع الأردني

222	اربعا: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع المغربي
226	خامسا: حظر الاعمال الخطيرة في التشريع الجزائري
237	المطلب الثاني : التزام صاحب العمل بالقواعد الادارية وأداء الأجور.....
237	الفرع الأول: التزام صاحب العمل بالقواعد الادارية.....
237	أولاً:مسك السجلات.....
241	ثانياً:حفظ الوثائق الرسمية التي لها علاقة بالطفل العامل.....
242	ثالثاً:الاعلام والتكوين.....
243	رابعا:إعلان ونشر النظام الخاص بعمل الأطفال.....
244	الفرع الثاني: التزام صاحب العمل بأداء الاجور.....
244	أولاً:تحديد مفهوم الأجر وضبطه.....
249	ثانياً: زمان ومكان الوفاء بالأجر.....
254	ثالثاً: من يتم له الوفاء (تحديد أهلية قبض الاجر والتصرف فيه).....
270	رابعا: وسيلة الوفاء.....
272	الفصل الثاني ضمانات تطبيق القواعد والأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال
273	المبحث الأول: الاجهز المكلفة بالرقابة ودورها في مدى احترام وتطبيق القواعد المتعلقة بتشغيل الأطفال.....
273	المطلب الأول: مفتشية العمل وطب العمل ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الاطفال.....
274	الفرع الأول : مفتشية العمل ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال.....
274	أولاً : مفتشية العمل وصلاحياتها.....
280	ثانياً: دور مفتشية العمل في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال.....
285	الفرع الثاني: طب العمل ودوره في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال.....
287	أولاً : هيكله طب العمل والرقابة على نشاطاته.....
290	ثانياً: دور طبيب العمل في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال.....
294	المطلب الثاني: اجهزة الرقابة الداخلية ودورها في احترام قواعد تشغيل الاطفال.....
295	الفرع الأول: أجهزة المشاركة ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الاطفال.....
295	أولاً: تشكيل أجهزة المشاركة.....

296	ثانياً: دور اجهزة المشاركة في عملية الرقابة.....
297	الفرع الثاني: أجهزة الوقاية الصحية والأمن ودورها في الرقابة على احترام قواعد تشغيل الأطفال.....
299	أولاً: تشكيل اجهزة الوقاية الصحية والأمن وصلاحياتها في مجال الوقاية.....
301	ثانياً: دور اجهزة الوقاية الصحية والامن في عملية الرقابة.....
307	المبحث الثاني: الجزاءات المترتبة على مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل الأطفال.....
308	المطلب الأول: الجزاءات المدنية.. المترتبة على مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل الأطفال.
308	الفرع الأول: البطلان الناتج عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل العمال بصفة عامة.....
313	الفرع الثاني: البطلان الناتج عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال.....
315	المطلب الثاني : الجزاءات العقابية المترتبة على مخالفة الاحكام الخاصة بتشغيل الأطفال.
316	الفرع الأول: الجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل.....
320	الفرع الثاني: الجزاءات المنصوص عليها في قانون العقوبات وقانون الطفل.....
323	خلاصة الباب الثاني.....
324	الخاتمة.....
331	قائمة المراجع.....
350	الفهرس.....

الملخص

- باللغة العربية

إن الأطفال ليسوا صناع المستقبل، بل هم المستقبل نفسه لذا تسعى معظم التشريعات إلى أن ينشأ الأطفال نشأة صالحة ونافعة ، ونظرا لاتجاه كثير من أرباب الأعمال إلى تشغيلهم، واتجاه كثير من الآباء الى تشغيل أطفالهم دون مراعاة سنهم وصحتهم، وما يترتب عن ذلك من مخاطر تلحق بهم ، فقد عمدت مختلف التشريعات إلى إيجاد تنظيم قانوني لحمايتهم من شتى أوجه الاستغلال في مجالات الشغل.

الكلمات المفتاحية:

التشغيل - الأهلية - قبض الأجر - التصرف في الأجر - الرخصة - الفحص الطبي .

- باللغة الفرنسية

Les enfants ne sont pas les futurs décideurs, mais ils sont l'avenir lui-même, donc la plupart des législations cherche que les enfants vivent une vie valable et utile. Et en raison de la tendance de nombreux employeurs à recruter, et la direction de nombreux parents pour mettre leurs enfants sans tenir compte de leur âge et leur santé, ainsi que les risques éventuelles. il a procédé diverses législation afin de créer une réglementation juridique pour les protéger de divers aspects de l'exploitation dans les domaines de l'emploi.

Mots-clés:

Exploitation - capacité - la disposition du salaire - autorisation- examen médical.

- باللغة الإنجليزية

Children are not only the future decision-makers, but they are the future itself. For this reason, most legislations seeks that children live a good and useful life. Because of the tendency of many employers to recruit children and the tendency of many parents to employ them regardless of their age ,health and expected risks , many laws took a keen interest to create legal regulations to protect various aspects of exploiting this social slice in terms of employment.

Keywords :

Exploitation- Capacity- The disposition of the wage - Medical Examination.