

دور مفتشية العمل في رقابة تطبيق قواعد تشغيل الأطفال

The role of the labour inspectorate in monitoring the application of child labor rules

خواترة سامية: أستاذة محاضرة أ
كلية الحقوق بؤدواو- جامعة بومرداس

تاريخ قبول المقال: 2018/11/30

تاريخ إرسال المقال: 2018/10/12

ملخص

لقد كرس كل التشريعات مبدأ حماية العمال أثناء أداءهم لعملهم خاصة بالنسبة للقصر منهم الذين يستفيدون من حماية أكبر نظرا لضعفهم جسديا ونفسيا مما يسهل استغلالهم اقتصاديا، كما أنهم يشكلون رأس مال الدول لذا يجب تعزيز حمايتهم والمحافظة على حقوقهم في جميع جوانب الحياة خاصة في مجال الشغل الذي أصبح يشكل ظاهرة خطيرة نظرا لإقحام الأطفال فيه، مما أوجب تدخل المشرع من أجل إيجاد ضمانات تحقق الحماية لهم، ومن بين الآليات التي أوجبها التشريع الجزائري مفتشية العمل التي أسندت لها مهمة الرقابة الصارمة في تطبيق أحكام وقواعد تشغيل فئة الأطفال للحد من المخالفات والانتهاكات الممارسة عليهم.

الكلمات المفتاحية: العمال الأطفال، مفتشية العمل، المراقبة، أحكام تشغيل الأطفال، الحماية القانونية.

Abstract

All legislation has enshrined the principle of protection of workers in the performance of their work, especially for minors, who benefit from greater protection because of their physical and psychological vulnerability, which facilitates their exploitation economic, so that their protection and the preservation of their rights must be strengthened in all aspects of life, especially in The work that has become a serious phenomenon due to the involvement of children in it, which necessitated the legislature intervention of the in order to find guarantees of protection for them, and among the mechanisms mandated Labor Inspectorate, which has the task of strict control in the application of the provisions and rules of employment of the category which reduce irregularities and violations for them.

Keywords: Children workers; Labor Inspectorate: strict control in the application of the provisions; Legal protection.

مقدمة

لقي موضوع تفتيش العمل اهتماما كبيرا لدى منظمة العمل الدولية، فأوجبت إنشاءه في كل دولة عضوه بهذه المنظمة وأوصت بأن يكون نظاما فعالا يختص بالمحافظة على صحة العمال من خلال دوره في مراقبة مدى تقيد المؤسسات المستخدمة بتطبيق تشريعات العمل، وقد تبنت الجزائر رسميا نظام تفتيش العمل تماشيا مع منظمة العمل الدولية عندما انضمت إليها بعد حصولها على الاستقلال مباشرة، ونتيجة لذلك أصدرت مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لجهاز مفتشية العمل، حددت من خلالها صلاحياته ومهامه المتمثلة في ضمان تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء تأدية نشاطاتهم وأعمالهم في المؤسسات.

ولقد خول المشرع لمفتشية العمل مهمة ممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة للتأكد من مدى التزامها بتطبيق القواعد والأحكام الخاصة بحماية العمال ولم يورد نصوص خاصة بفئة الأطفال منهم، إلا في نصوص قليلة وغير دقيقة، وهذا ما يعاب عليه، وعلى الرغم من ذلك سنحاول البحث في صلاحيات ومهام مفتشية العمل بصفة عامة كما سنسلط الضوء على تلك التي لها علاقة بالأحكام والقواعد المتعلقة بحماية الأطفال في مجالات الشغل.

ويطرح هذا البحث إشكالية مهمة جدا وهي ما مدى فعالية الرقابة الممارسة من طرف مفتشية العمل التي تجعل منها ضمانا لتعزيز حماية فئة الأطفال العاملة؟ وسنجيب على هذا التساؤل من خلال توضيح الدور الفعال الذي تلعبه مفتشية العمل في إلزام المؤسسة المستخدمة بالامتثال للأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال مما يعزز فرص

الحماية وتقليل التجاوزات والمخالفات، لنصل في الأخير إلى بعض النتائج والتوصيات التي تحقق حماية أكبر للأطفال العمال من الاستغلال الاقتصادي للمؤسسات المستخدمة.

المبحث الأول: تنظيم مفتشية العمل والمهام المسندة إليها

تعتبر المفتشية العامة للعمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تضمن المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 تنظيمها وسيرها من خلال الهياكل والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي خولها إياها القانون سواء من خلال النصوص التشريعية أو التنظيمية.

المطلب الأول: هياكل مفتشية العمل وسيرها

تتكون مفتشية العمل من هيئات تجعلها تؤدي مهامها بسهولة من خلال دورها في مراقبة تطبيق أحكام وقوانين العمل الجماعية والفردية، وسواء كانت على المستوى المركزي أو المحلي، يبقى الهدف وحيدا وهو حماية العمال خلال تأديتهم لعملهم، وخاصة القصر منهم نظرا للظروف التي تحيط بهم، ومن خلال هذا المطلب سنبين الهيئات من جهة، ومن جهة نوضح كيفية سيرها.

الفرع الأول: هيئات مفتشية العمل

لقد حدد المرسوم التنفيذي 05-05 الهياكل الأساسية لها تتمثل في: هياكل مركزية وأخرى غير مركزية، حيث نصت المادة الرابعة على أن الهياكل المركزية تضم مديرية الإدارة والتكوين ومديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل وتظم كل مديرية ثلاث مديريات فرعية لها، حيث تضم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل (المديرية الفرعية للعلاقات المهنية المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، المديرية الفرعية للتقييس والمناهج)، أما مديرية الإدارة والتكوين فتضم هي كذلك ثلاث مديريات فرعية هي (المديرية الفرعية لإدارة الوسائل، المديرية الفرعية للتكوين والوثائق، المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات).

أما الهياكل غير مركزية منظمة على النحو التالي

- ثمانية مفتشيات جهوية للعمل: الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة عنابة وتيارت، ويشمل اختصاصها تنسيق نشاطات المفتشيات الولائية.
- المفتشيات الولائية للعمل وعددها ثمانية وأربعون، وتنشط ضمن إقليم الولاية التي تتواجد بها.

- مكاتب مفتشية العمل وعددها سبعة وعشرون، يشمل نشاطها المنطقة الصناعية أو مناطق تشغيل محددة. وتخضع هذه المكاتب لمفتشية العمل الولائية.

يعتبر موظفو مفتشية العمل موظفين عموميين وهذا ما نستشفه من نص المادة 7 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، كما تؤكد على ذلك نصوص المرسوم التنفيذي 11-261 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين لسلك التفتيش¹، وهذا حفاظا على مبدأ الحياد والاستقلالية للجهاز في أداء مهامه.

الفرع الثاني: سير عمل المفتشية

تختلف عملية التسيير بحسب نوعه إن كان مركزيا أو جهويا، فبالنسبة للتسيير المركزي يشرف عليه المفتش العام للعمل وهو الذي يسير المفتشية العامة للعمل ويمارس السلطة السلمية على جميع موظفي المفتشية، ورئيسان للدراسات اللذان يطلق عليهما أيضا المديرين يساعدان المفتش العام للعمل ويكلفان بمهام التحليل والترخيص بالإضافة إلى مهام مؤقتة تقتضيها ضرورة المصلحة، يسير أحدهما مديرية العلاقات المهنية وظروف العمل وأما الآخر فيسير مديرية الإدارة والتكوين.

بالإضافة إلى نواب المديرين الذين يسيرون المديرية الفرعية وعددهم ستة بحسب عدد المديرية الفرعية (نائب مدير المديرية الفرعية للعلاقات المهنية، نائب مدير المديرية الفرعية لمراقبة العمل، نائب مدير المديرية الفرعية للتقريب والمناهج، نائب مدير المديرية الفرعية للتكوين والوثائق، نائب مدير المديرية الفرعية لإدارة الوسائل نائب مدير المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات).

وأخيرا رؤساء المكاتب فهم يسيرون المكاتب التي تتكون منها المديرية الفرعية والتي تتراوح عددها ما بين اثنين إلى أربعة مكاتب في كل مديرية، ويكون تعيين هؤلاء المسيرين بموجب مرسوم طبق التنظيم المعمول به وذلك حسب نص المادة 27/1 من المرسوم التنفيذي 05-05 المتعلق بمفتشية العمل.

وأما بالنسبة لمسير الهياكل غير المركزية يسير المفتش الجهوي للعمل المفتشية الجهوية للعمل يساعده مفتش جهوي مساعد للعمل وعلى ذلك فيكون مجموع المفتشين الجهويين للعمل ثمانية ولهم ثمانية مساعدين، وهناك أيضا مفتش العمل الولائي الذي يقوم بتسيير المفتشية العامة للولاية، وعددهم ثمانية وأربعون مفتش عمل ولائي، أما بالنسبة لمكتب مفتشية العمل يسيره رئيس المكتب، وعددهم سبعة وعشرون رئيسا بحسب عدد المكاتب.

وبحسب نص المادة 28 يتم تعيين المفتش الجهوي للعمل بقرار من الوزير المكلف بناء على اقتراح من المفتش العام للعمل، ويعين كل من المفتش الجهوي المساعد للعمل ورؤساء المصالح على المستوى الجهوي ورؤساء المصالح على المستوى الولائي ورؤساء المكاتب من طرف المفتش العام للعمل بتفويض من الوزير المكلف بالعمل، وهذا ما نصت عليه المادة 29².

وقد نص المشرع على أن إنهاء مهام مسيري المفتشية للعمل بمختلف هياكلها يتم بنفس طرق تعيينهم حيث اعتمد المشرع هنا على مبدأ توازي الأشكال أي طريقة إنهاء المهام هي نفسها طريقة التعيين³.

المطلب الثاني: مهام وصلاحيات مفتشية العمل

يمارس مهام وصلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون في هذا المجال يطلق عليهم بمفتشي العمل⁴، يمارسون هذه الصلاحيات في مواجهة المستخدم، أو في مواجهة العامل بحسب صاحب المخالفة، وأثناء عمليات المراقبة والتفتيش يتم اكتشاف مخالفة من طرف مفتش العمل ارتكابها المستخدم مما يوجب عليه اتخاذ الإجراءات المناسبة لذلك ضمانا لتحقيق الحماية القانونية المقررة للعمال، وكل ذي مصلحة.

الفرع الأول: مهام المفتشية

تتكفل مفتشية العمل طبقا لأحكام القانون 90-03، لاسيما المادة 02 منه بالمهام الآتية:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل.
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

ويضيف نص المادة 3 : " يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيف العسكري والمؤسسات التي تقضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين ومنع دخول أشخاص أجنب عنها".

الفرع الثاني: صلاحيات مفتش العمل

نصت المادة 5 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على أنه: "يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية. ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى مكان يشتغل فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها غير أنه، إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج".

ويجيز نص المادة المذكور أعلاه الزيارة الميدانية لمفتش العمل وذلك بالدخول للمؤسسة المستخدمة التي تدخل ضمن الإقليم التابع لمهامه ومجال اختصاصه وله الحق أيضا في تفتيشها من أجل الوقوف على حقيقة الوضع بالنسبة للعمال وظروف العمل داخل المؤسسة وهو غير ملزم في ذلك بتوقيف معين فقد تكون الزيارة نهارا أو ليلا خلال ساعات العمل أو خارجها من أجل تحقيق الهدف المنشود، غير أنه يرد استثناء حول إذا ما كانت ورشة العمل موجودة في مكان معد للسكن ففي هذه الحالة يكون مفتش العمل ملزما بالزيارة خلال ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج فقط كما للمفتش صلاحية المراقبة والتفتيش طبقا لنص المادة 6 من القانون 90-03: "يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا".

ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:

- الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم.
- أخذ عينة من أي مادة مستعملة، أو من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها.

- طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مدى مطابقتها واستتساخها أو استخراج خلاصات منها.
- التماس عند الحاجة، أراء أي شخص مختص، أو مساعدته، أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- اصطحاب المستخدم أو ممثله، وممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم.

مما سبق يلاحظ أن لمفتش العمل سلطة التحري من خلال القيام بكل فحص أو مراقبة أو تحقيق على الدفاتر والسجلات أو الوثائق المنصوص عليها في القانون، كما يمكنه التماس عند الحاجة أراء أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويحرر في حالة معانيته لخرق التشريع والتنظيم المعمول بهما وثيقة من الوثائق القانونية التالية: ملاحظات كتابية، تقديم الإعدارات، محاضر مخالفات، محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصلحة، وذلك طبقا لنص المادة 7 من القانون 90-03، وله السلطة التقديرية في تحرير الوثائق السابق ذكرها حسب كل حالة ومدى ملاءمتها للمخالفة المرتكبة، ويدون كل الملاحظات والإعدارات التي يقدمها في إطار ممارسة وظيفته في دفتر مرقم وموقع من طرفه يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض ويتعين عليه أن يقدمه في أي وقت بناء على طلب المفتش⁵.

ويعلم مفتش العمل بعد تحققه من وجود خروقات في المؤسسات المستخدمة، السلطة السلمية المعنية بالمخالفات في المؤسسات والإدارات العمومية، ويقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات أو التوصيات التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض⁶، وذلك للحد من هذه المخالفات، ويمنح لصاحب العمل أجلا لا يتجاوز ثمانية 08 أيام لتصحيح المخالفة، وفي حالة رفضه أو تقاعسه يحضره محضرا يثبت فيه نوع المخالفة ويوجهه للجهات المختصة، لتتخذ الإجراءات اللازمة ضده، والتي قد تصل أحيانا إلى حد المتابعة القضائية⁷.

وقد يلاحظ مفتش العمل بعض الحالات التي تسبب خطرا على العمال بسبب الظروف التي يعملون فيها أو ملاحظته لعدم احترام صاحب العمل للتدابير المقررة في النظم المعمول بها فيخطر الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، قصد اتخاذ التدابير اللازمة ضد صاحب العمل كما يمكن لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل

بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة، وذلك بغرض وضع حد لها بصفته الموظف المختص بذلك قانوناً⁸.

وفي إطار الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، وتطبيقاً لأحكام القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، تقوم مفتشية العمل بمهمة تنظيم المصالحة، بالتنسيق مع الأجهزة المختصة المتمثلة في مكاتب المصالحة⁹.

المبحث الثاني: رقابة مفتشية العمل على تطبيق قواعد تشغيل الأطفال والإجراءات المتخذة في حالة المخالفة

أعطى المشرع الجزائري لمفتشية العمل صلاحية الرقابة على مدى احترام تطبيق القواعد المتعلقة بتشغيل الأطفال ومن خلال الاختصاصات والصلاحيات التي سبق ذكرها في المبحث الأول وخاصة الرقابة الممارسة داخل المؤسسة المستخدمة والتي تشرف على تشغيل الأطفال القصر، سنبين الدور الفاعل الذي تلعبه مفتشية العمل للحد من استغلال الطفولة، والعمل على حمايتها خاصة في عالم الشغل من خلال مراقبة توافر أحكام وشروط تشغيل الأطفال من جهة، والعقوبات المقررة في حالة المخالفة من جهة أخرى.

المطلب الأول: رقابة احترام تطبيق شروط تشغيل الأطفال

لقد سن المشرع الجزائري مجموعة من الأحكام التي يتعين على رب العمل أو المستخدم احترامها، عند تشغيل القصر، هذا من جهة ومن جهة أخرى أعطى لمفتشية العمل سلطة الرقابة الكاملة التي تمكنها التحقق من احترام هذه الأحكام والشروط من عدمه، بهدف حماية الأطفال القصر من كل أشكال الاستغلال والإيذاء.

الفرع الأول: مراقبة توفر الشروط المتعلقة بالطفل العامل

لقد اقر المشرع بعضاً من الشروط التي ينبغي أن تتوفر في القاصر ليلتحق بالعمل والتي نجمها في موافقة وصييه الشرعي وبلوغه السن القانونية، وسلامته من الأمراض.

أولاً: بلوغ السن القانوني للتشغيل: مثلما يعتبر العمل حق دستوري يكفله القانون، فكذلك السن القانوني 16 سنة كاملة كحد أدنى لتشغيل القصر هي قاعدة دستورية لا يجوز الاتفاق على مخالفتها¹⁰، وبالرجوع لنص المادة 1/15 من القانون 90-11 التي تنص: "لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما....."، فمن خلال هذا النص يتضح أن سن التشغيل هو 16 سنة كاملة يوم

إبرام عقد الشغل ولا يجب أن تقل عن ذلك في أي حال من الأحوال، وتعد القواعد المتعلقة بسن التشغيل من القواعد الآمرة، والتي تعتبر من النظام العام وبالتالي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها.

من خلال الزيارات الميدانية التي تجريها مفتشية العمل يمكنها التحقق من توفر السن القانونية لتشغيل القصر، وذلك بالاطلاع على سجل العمال الذي يتضمن كل المعلومات الضرورية ومنها تواريخ الميلاد التي تستطيع من خلالها معرفة مدى احترام السن الأدنى للتوظيف.

ثانياً: وجوب حصول الطفل العامل على موافقة الوصي الشرعي: يمكن لمفتشية العمل عند إجراءها لتفتيش أو مراقبة للمؤسسة المستخدمة أن تطلب من المستخدم تقديم وثائق من بينها الرخصة التي يمنحها الوصي الشرعي للقاصر تثبت موافقته على العمل، وهذا حماية له من الاستغلال الاقتصادي من جهة، أو التأكد من عدم التهرب المدرسي من جهة أخرى.

وقد نصت المادة 2/15 على ضرورة حصول المستخدم على رخصة من الوصي الشرعي للقاصر لتشغيله حيث جاء النص على النحو الآتي: "ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.."، وبالتالي لا يجوز لرب العمل أن يوظف قاصراً دون حصوله على الموافقة الصريحة للوصي الشرعي.

ويجب أن تتضمن الرخصة البيانات الخاصة بالمستخدم، والقاصر ووصيه الشرعي، كما تكون متضمنة على عبارة "الموافقة الصريحة" مع وجوب الإمضاء، ويجب أن تتوافر الرخصة أيضاً على شرط عدم إلزام المستخدم للقاصر بالقيام بأي عمل خطير أو عمل يمس بصحته العقلية أو البدنية، ويجب إرفاق الطلب بالوثائق اللازمة لإثبات المعلومات الواردة فيه، والتي تسمح لمفتش العمل من التحقق من وجود تطابق بينهما وبين معطيات الحالة الشخصية للمستخدمين ولمكان العمل وطبيعة النشاط وظروف العمل¹¹.

والسؤال المطروح لماذا استعمل المشرع الجزائري الوصي الشرعي بدلاً من الولي، وقد يرجع الأمر حسب رأينا أن مصطلح الوصي اشمل، أو ربما فكرة تشغيل الأطفال القصر تكون أكثر عند وفاة أو غياب الأب أو بالأحرى الولي - لان الأب كثيراً ما يحرص على تعلم أبنائه بتوفيره لكل طلباتهم مهما كلفه ذلك فلا يدفع أطفاله للعمل.

وتجدر الملاحظة إلى أن المشرع استعمل مصطلح الولي في نص المادة 12 من القانون 06-82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ضمن الفصل الأول منه والمتضمن الأحكام

المتعلقة بصغار العمال، كما ألزم المؤسسة المستخدمة إعلام الولي الشرعي بكل تغيير يطرأ على الوضعية المهنية للقاصر العامل ضمن نص المادة 13 من نفس القانون¹².

ثالثا: تمتع الطفل العامل بالصحة الجيدة: يعتبر الفحص الطبي الأولي للعامل قبل بدايته العمل إجراء ضروري للتأكد من سلامته وقدرته على ممارسة عمله، وتزداد أهمية هذا الإجراء أكثر بالنسبة للأطفال الذين يكونون أقل تحملا لمصاعب وضغوطات العمل، لهذا ألزم المشرع صاحب العمل بإجراء فحص طبي أولي للتأكد من سلامة الطفل العامل من الأمراض التي قد تحول دون أداء عمله على أكمل وجه، والتحقق من مدى قدرته على إنجاز العمل الموكل إليه، ولأن الفحص الطبي حق من الحقوق الأساسية للعامل طبقا لما جاء في نص المادة 5/5 من القانون 90-11: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:.. الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،.." ¹³ فقد نصت المادة 17 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه: "يخضع وجوبا كل عامل أو ممتهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية، والخاصة، والمتعلقة باستئناف العمل" وعليه يخضع الطفل العامل الذي يقل عمره عن 18 سنة لعدة فحوصات أولية عند توظيفه، ودورية خلال مساره المهني وذلك مرتين على الأقل في السنة، للتأكد من احتفاظه بالقدرات التي تؤهله لإنجاز عمله المكلف به¹⁴.

ويمكن لمفتش العمل التحقق من احترام إجراء الفحوص الطبية خلال زيارته للمؤسسات المستخدمة وإطلاعه على الملفات الطبية للعمال خاصة الأطفال منهم والتأكد من صدورها عن الهيئات المختصة، وهذا ما يستشف من نص المادة 3/6 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل والتي تنص على أنه: "يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا..- طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مدى مطابقتها واستساخها أو استخراج خلاصات منه.

الفرع الثاني: مراقبة توفر الشروط المتعلقة بطبيعة العمل وظروف انجازه

تنص المادة 3/15 من القانون 90-11 على أنه: "كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته"، يمنع هذا النص العامل القاصر من الالتحاق بوظائف سواء لخطورتها أو لتأثيرها على صحة القاصر أو نظرا لتأثيرها على أخلاقه¹⁵.

وقد منع المشرع استخدام القصر من العاملين في الأشغال الخطيرة لذاتها أو لأنها تلحق أذى بصحتهم، والتي تؤدي إلى إصابتهم بتشوهات أو عاهات جسمانية أو عقلية، كالتعرض للمواد الكيميائية أو الإشعاعية المضرة في أماكن العمل، بالإضافة للأعمال التي تؤثر في أخلاقهم مثل العمل في الأماكن المخلة بالنظام العام والآداب العامة أو مبيت الفتاة القاصر عند صاحب العمل بصفته متدربة لديه¹⁶.

ومن بين النصوص التشريعية والتنظيمية التي تؤكد على وجوب إبعاد القاصر عن الأعمال الخطيرة والمضرة بصحته نص المادة 10 من القانون 82-06: "... يستفيد العمال القصر من الحماية الخاصة المنصوص عليها في الأحكام التشريعية والتنظيمية ولاسيما منها الأحكام المتعلقة بشروط العمل العامة، وابتقاء الأخطار المهنية"، وكذلك نص المادة 260 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص: "يمنع استخدام النساء والأولاد الذين تقل أعمارهم عن الثمانية عشر عاما أو المتدربين منهم في مراكز غير صحية أو خطيرة أو مضيئة وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرة بصحتهم..."

وبالرجوع لنص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05: "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، بما يأتي:- تنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني، وتنفيذها،..." نجد أن المشرع لم يحدد قائمة بالأعمال المحظورة التي يمنع على العامل القاصر مزاولتها¹⁷، وإنما وصفها بالأعمال غير القانونية التي تنطوي على خطورة سواء على صحة الأطفال أو تلك التي تمس أخلاقهم، وبذلك تكون لمفتشية العمل السلطة التقديرية الواسعة في تكييف العمل الخطير من عدمه، ولهذا على المشرع الجزائري استدراك الأمر ووضع قائمة بالأشغال التي يمنع على العمال القصر مزاولتها وهذا حفاظا على سلامتهم وتقييد استغلال المؤسسات المستخدمة لهم.

الفرع الثالث: مراقبة احترام القواعد المتعلقة بساعات العمل وأوقات الراحة

إن حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي تلزم المشرع سن قوانين يحدد من خلالها ساعات عملهم وتأكيد أحقيتهم في الراحة خلالها.

أولا: تحديد ساعات العمل¹⁸: لقد نظم المشرع المدة القانونية للعمل وفقا للأمر 97-03، وقد حدد ساعات العمل اليومية في نص المادة 7 منه والتي لا يمكن أن تتعدى في أي

حال من الأحوال 12 ساعة، أما ساعات العمل الأسبوعية فقدرت ب 40 ساعة في الأسبوع موزعة على 5 أيام على الأقل، إذا كانت ظروف العمل عادية طبقا لنص المادة 2 من نفس الأمر، وأوجب المشرع وفقا لنص المادة 4 إمكانية خفض هذه المدة بالنسبة للأعمال الخطرة أو الشاقة، كما يمكن رفعها بالنسبة للأعمال التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط، ومن خلال هذه النصوص يتضح لنا أن المشرع لم يخص العمال القدر بمدد عمل أقل، وإنما جعلهم يخضعون لنفس مدة عمل العمال البالغين، ويؤخذ على المشرع الجزائي عدم تقليصه لمدة عمل الأطفال مما يسبب لهم التعب والإرهاق نظرا إلى عدم اكتمال نموهم.

ومن المسائل القانونية التي تحسب للمشرع، حظره للعمل الليلي على العمال الأطفال صراحة في نص المادة 28 من القانون 90-11: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي"، ويعتبر العمل ليليا إذا نفذ ما بين التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا طبقا لنص المادة 27 من نفس القانون، وبذلك يكون المشرع قد منع عمل الأطفال من كلا الجنسين في الليل بقواعد أمرة لا يجوز مخالفتها، وهذا حماية لهم لما في ذلك من خطورة عليهم سواء من حيث السلامة البدنية وحتى الأخلاقية، وقد يقوم مفتش العمل بزيارة إلى المؤسسة المستخدمة ليلا، فإذا وجد أطفالا يعملون فإن ذلك يعد مخالفة صريحة للنصوص التشريعية، يخوله عندئذ القانون اتخاذ الإجراءات اللازمة.

ثانيا: تحديد أوقات الراحة: مكن المشرع العامل من فترة راحة محددة المدة يستعيد من خلالها نشاطه، طبقا لنصوص المواد من 33 إلى 52 من القانون 90-11، حيث تتنوع هذه الراحة حسب العطل الممنوحة¹⁹، فهناك عطلة أسبوعية نصت عليها المادة 33: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة"، أما بالنسبة للراحة في الأعياد والعطل نصت عليها **المادة 34:** يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر.

والجدير بالذكر أن المشرع لم يفرق من خلال القانون 90-11 في مدد الراحة بين العامل البالغ والعامل الطفل بخلاف ما ورد في نص المادة 216 من الأمر 75-31²⁰، الذي منح العمال الصغار الذين تقل أعمارهم عن 21 سنة كاملة ومن كلا الجنسين بمدة راحة محددة ب 26 يوما متى طلبوا ذلك مهما كانت مدة عملهم الفعلي.

ويبقى الحق في الراحة حق دستوري²¹ ومن النظام العام لا يجوز التنازل عنه لأي سبب كان، وأي تنازل يعد باطلا لا أثر له، طبقا لنص المادة 39 من القانون 90-11: " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو بعضها يعد باطلا وعديم الأثر".

وفي الأخير يمكن الإشارة إلى أن المشرع كفل للطفل العامل حقه في الحصول على أجر مقابل العمل الذي يؤديه، من خلال نصوص المواد من 80 إلى 88 من القانون رقم 90-11، ويمكن لمفتشية العمل مراقبة قسيمة الأجور ولواحقها من منح وتعويزات... الخ، بالإضافة للتأكد من عدم وجود يد عمل أجنبية خاصة من فئة الأطفال، في ظل النزاعات المسلحة وكثرة اللجوء والتي يتمتع الكثير من المستخدمين التصريح بها.

المطلب الثاني: الإجراءات المتخذة في حال عدم احترام قواعد تشغيل الأطفال

أثناء الزيارات الميدانية لمفتشية العمل وخاصة الفجائية منها يمكن لها الوقوف على مخالفات في المؤسسة المستخدمة نتيجة الإخلال بقواعد وأحكام التشغيل خاصة تلك المتعلقة بفئة الأطفال، مما يدفعها إلى اتخاذ إجراءات وتدابير تختلف باختلاف جسامة الخطأ المرتكب، وقد منحها المشرع السلطة التقديرية في ذلك، وتنوع الإجراءات بين مجرد تقديم ملاحظة وقد ترتقي إلى توجيه إنذار لتصل حد تحرير محاضر، كما قد يلزمها الأمر إخطار السلطات المحلية، ويمكن أن تصل المخالفات إلى المتابعة القضائية.

الفرع الأول: إبداء الملاحظات وتوجيه الإعدارات

يعتبر إبداء ملاحظات الوسيلة الأولية لمفتش العمل للإبلاغ عن المخالفة التي يعاينها خلال زيارته، وهي الأكثر استعمالا على اعتبار أنها تحقق الوقاية من الوقوع في مخالفات مشابهة وهي بذلك كتوجيه النصيحة، ويعد توجيه الملاحظات من التدابير البسيطة التي تستعملها مفتشية العمل كنوع من التنبيه لعدم الوقوع مجددا في نفس المخالفات، غير أنه في بعض من الأحيان يلزم الأمر توجيه إعدارات للمؤسسة المستخدمة يتضمن الالتزام بالقواعد القانونية المتعلقة بحماية العمال خاصة الأطفال منهم، وهذا أفضل من تحرير المحاضر تجنباً للمتابعة القضائية.

ويمكن تعريف الإعدارات بأنه وسيلة لإعلام المعني بالأمر بوجود قانون قد تم خرقه، ودعوته للامتثال له تجنباً لمباشرة المتابعات الجنائية ضده، فالإعدارات وسيلة لتليين القاعدة الجنائية²²، ولمفتش العمل توجيه عدة أنواع من الإعدارات منها: إعدارات باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقائها، أو إعدارات يلزم المستخدم

بامثاله للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، أو اعذارا إذا لاحظ تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل... الخ، وكلها تجنبه إعداد محضر حتى يمثل المستخدم لمضمون الاعذار، لذلك تعتبر الاعذارات من أهم الوسائل التي يسعى نظام التفتيش تحقيقها، وتبقى عميقة ما لم تقترن بتحويل المفتش سلطة معالجتها²³.

ومن خلال نص المادة 3/8 من القانون 90-03 التي تنص على أنه: "يدون مفتشو العمل الملاحظات والاعذارات التي يقدمها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم، يفتح المستخدم لهذا الغرض ويتعين عليه أن يقدمه في أي وقت بناء على طلبهم"، يتضح انه يلتزم مفتش العمل بتدوين جميع ملاحظاته وإنذاراته الموجهة للمستخدم بدفتر خاص يمسه من طرف المستخدم ويقدمه لمفتش العمل للاطلاع عليه، وإذا امتنع المستخدم عن تخصيص هذا الدفتر أو رفض وضعه تحت تصرف مفتش العمل يعاقب جزائيا وفقا لنص المادة 25 من نفس القانون بغرامة مالية تتراوح بين 500.00 دج و2000.00 دج وتتضاعف في حالة العود.

ولقد منح المشرع آجالا للمستخدم من أجل الامتثال للأحكام والقواعد القانونية الأمرة بإزالة المخالفات في أجل لا يتجاوز 8 أيام، وفي حالة تغنته يحرر مفتش العمل محضرا بالمخالفة ويخطر الجهة القضائية المختصة²⁴.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع أعطى مفتشية العمل سلطة تحديد آجالا للمستخدم للتدخل وإزالة المخالفة بعد توجيه الملاحظة أو الإنذار وهذا كاستثناء في مجال قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وهو ما نصت عليه المادة 9 من القانون 90-03: "إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحي والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم اعذارا بامثال التعليمات، يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق".

الفرع الثاني: تحرير المحاضر وتنظيم المصالحة

عندما لا تؤدي الملاحظات وتوجيه الإنذارات المراد منها يجب عندئذ تحرير محضر تثبت فيه المخالفة، يتضمن البيانات اللازمة مثل معلومات عن المؤسسة المستخدمة، معلومات عن العمال، وأثبتت المخالفة المسجلة ثم توقيع الأطراف المعنية بها²⁵، ويمكن تعريف المحضر: "بأنه وثيقة مكتوبة يضمنها مفتش الشغل ما عاينه أثناء ممارسته مهامه من مخالفات لتشريع العمل"²⁶، وتضم محاضر المخالفات التقارير المكتوبة

والتي تبين المخالفات المرتكبة والتي رفض المستخدم الامتثال لإجراءات إزالتها، والتي يقوم مفتش العمل بإحالتها للجهة القضائية المختصة للفصل فيها.

ومفتش العمل السلطة التقديرية في إعداد المحاضر التي عاينها خلال زيارته أو الاكتفاء بالملاحظات والإنذارات فقط، وهذا ما كرسه نص المادة 7 من القانون 90-03²⁷، غير أن المشرع ألزم المفتش بذلك في حال تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة طبقا لنص المادة 10 من قانون 90-03: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة يحرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة ويعذر المستخدم باتخاذ التدابير الوقائية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها....".

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المحاضر تتمتع بالحجية والقوة الثبوتية ما لم يطعن فيها بالاعتراض عن طريق الكتابة أو شهادة الشهود...²⁸ ويقصد بذلك أن عبئ إثبات عكسها يقع على عاتق صاحب العمل، وهذا ما كرسه نص المادة 2/14 من القانون 90-03: "تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض".

كما تقوم مفتشية العمل تطبيقاً لأحكام القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، بمهمة تنظيم المصالحة بالتنسيق مع الأجهزة المختصة المتمثلة في مكاتب المصالحة، حيث يقوم مفتش العمل خلال (8) أيام من التبليغ بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف لإجراء المصالحة وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في الجلسة الأولى تعقد جلسة ثانية في أجل (8) أيام وفي حالة الغياب الثاني يعد مكتب المصالحة محضر بعدم الصلح وترفع الدعوى أمام المحكمة المختصة²⁹ طبقاً للقواعد المقررة قانوناً مع إرفاق محضر بعدم الصلح، أما إذا اتفق الأطراف على حلول للخلاف يعد محضر بالمصالحة، وفي كل الأحوال لهذا المحضر حجية الإثبات لا يطعن فيه إلا بالتزوير.

الفرع الثالث: إخطار الجهات المختصة

تقوم مفتشية العمل بمعاينة المخالفات وتوجه الملاحظات وكذلك الإنذارات من أجل إزالة المخالفات المرتكبة وعند تعنت المؤسسة المستخدمة، يقع على عاتق المفتشية إخطار الجهات المختصة من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية العمال الأطفال من أي خطر يواجههم.

ومن أهم هذه الإجراءات أعلام الجماعات المحلية ممثلة في السيد الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي لاتخاذ القرارات المناسبة لإزالة أسباب الخطر، ويستمد مفتش

العمل هذا الإجراء من نص المادة 6/2 من القانون 90-03 " تختص مفتشية العمل بما يلي: ...إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي...".

كما أكد على ذلك نص المادة 11 من نفس القانون : " مع مراعاة المادة 10 أعلاه إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع ، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا للذان يتخذان كل فيما يخصه ، جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم " ، ويكون هذا الإجراء عند حدوث أخطار لا يكفي فيها الإعذار أو إعداد محضر بل يجب إخطار السلطات المعنية بموجب تقرير مفصل مكتوب يدون فيه مفتش العمل كل أسباب وعوامل الخطر ومدى جسامته وتأثيره على أمن وسلامة العمال ، وبعد اطلاع الجهات المختصة تتخذ الإجراءات المناسبة كإغلاق المؤسسة جزئيا أو كلياً³⁰.

كما يمكن لمفتشية العمل تحرير محاضر وإرسالها للنيابة العامة تبين فيها كل المعلومات اللازمة من حيث المؤسسة المستخدمة وهوية العمال ، والمخالفة المرتكبة وبيان الإجراءات السابقة المتخذة ضد المؤسسة المستخدمة والتي لم تطبقها ، مع بيان النصوص التشريعية الموضحة للمخالفات والمحددة للعقوبات... الخ ، وللنيابة العامة اتخاذ الإجراءات وتوقيع العقوبات المناسبة للمخالفات المرتكبة.

مما سبق نستخلص أهمية الدور الذي تلعبه مفتشية العمل في حماية الأطفال العمال حيث إذا تبين لها أن صاحب العمل قد ارتكب مخالفة بخصوص تشغيله لأطفال سواء تقل أعمارهم عن الحد الأدنى للشغل أو عدم تناسب العمل مع قدراتهم أو سوء ظروف أدائه أو عدم وجود النظافة في مكان العمل أو عدم توفير لوازم وأدوات العمل أو تعرضهم لأخطار جسيمة... الخ فإنه يتعرض للمتابعة وتتخذ ضده الإجراءات المناسبة من توجيه للإعذار بغرض الامتثال للنصوص القانونية الأمره مع منحه أجلا لإزالة المخالفات .

وفي حالة عدم امتثال صاحب العمل للتعليمات يحرر مفتش العمل محضرا بالمخالفة المرتكبة ، ويحيل الملف على الجهة القضائية المختصة للبت فيه في أقرب الآجال ويكون الحكم قابلا للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف ، ولقد دعم المشرع الشروط والإجراءات المتعلقة بتشغيل الأطفال بأحكام جزائية³¹.

خاتمة

تلعب مفتشية العمل دورا رئيسيا وفعالا في مجال الرقابة فهي تراقب المؤسسات المستخدمة من حيث مدى التزامها بالأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتشغيل الأطفال، مما يجعلها تؤدي دورا رئيسيا في حماية حقوق العمال وخاصة الأطفال منهم، غير أن هذا الجهاز يعرف الكثير من الصعوبات نتيجة انعدام النصوص القانونية التي تحدد بعض من القواعد الحمائية للطفل العامل، ومثال ذلك نجد أن المشرع الجزائري لم يحدد بوضوح الأعمال المحظورة على الأطفال لخطورتها، لذا ينبغي على السلطة المختصة تحديد قائمة بمجموعة الأعمال التي تشكل خطرا على الطفل العامل مثلما فعلت باقي التشريعات المقارنة..

كما يجب على صاحب العمل الذي يشغل فئة الأطفال أن يتخذ بعض الإجراءات الوقائية كأن يقوم بتعليق نسخة من الأحكام المتعلقة بالتوظيف للأطفال في أماكن بارزة في العمل، يبين فيها موافقة الوصي الشرعي، السن القانوني للطفل العامل، تحديد ساعات العمل وفترة الاستراحة، ونوع العمل الذي يؤديه، والأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تعيينهم فيها... الخ، كما يجب العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتطوير كل الأعمال الرامية إلى تحسين ظروف العمل لدى هذه الفئة.

وعلى مفتشية العمل المساهمة في إعداد برامج النشاطات، وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع كل الهياكل المعنية والهيئات المختصة، من أجل وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال الأطفال أو أولياءهم بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل اللائق بهم. وفي الأخير حتى وإن كان الهدف من عمل الأطفال تحملا للمسؤولية، فإن حمايته هي المسؤولية في حد ذاتها.

الهوامش

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المؤرخ في 30 يوليو 2011، الجريدة الرسمية العدد 43، لسنة 2011.
- 2- نص المادة 29 من المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 9 يناير 2005 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية العدد، 04 لسنة 2005، "يعين المفتش العام للعمل بتفويض من الوزير المكلف بالعمل، المفتشين الجهويين المساعدين للعمل ورؤساء المصالح ورؤساء المكاتب على المستوى الولائي".
- 3- راجع الفقرات الفقرة الثانية من نصوص المواد 27، 28، 29 من المرسوم نفسه.
- 4- أنظر نص المادة 04، أما بخصوص تنظيم مفتشية العمل وسيرها فلقد تم تنظيمها أولاً وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06/01/2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ثم نظمها المرسوم التنفيذي رقم 11/261 المؤرخ في 30/07/2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل.
- 5- أنظر المادة 08 من القانون 90-03، المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم، والمتعلق بمفتشية العمل.
- 6- أنظر المادة 15 من القانون نفسه.
- 7- انظر المادة 12 من القانون 90/03 المتعلق بمفتشية العمل.
- 8- أنظر قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية بكلية الحقوق جامعة مولود معمري بتيزووزو السنة 2012، ص 84.
- 9- أنظر المادة 13 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.
- 10- طبقاً لنص المادة 69 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14 لسنة 2016 "تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون".
- 11 - سعيان أسماء: مقال بعنوان "الحماية المقررة لتشغيل الأطفال في القانون الجزائري، حويلات الجزائر 1، العدد 32، الجزء الثاني/ جوان 2018" ص 16: عن -خفاش وهيبة، حقوق الطفل وحمايتها في القوانين الداخلية، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة والعشرون، 2013/2016، ص 19.
- 12- نص المادة 12 من القانون 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية العدد 09 لسنة 1982: "لا يوظف العامل القاصر إلا بعد تقديم رخصة مسبقة ومحررة قانوناً من قبل وليه الشرعي". ونص المادة 13: "يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تطلع الولي الشرعي بكل تغيير يطرأ على الوضعية المهنية للقاصر العامل، ...".
- 13- وهو ما يؤكد نص المادة 6/2 من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل: "يحق للعمال أيضاً، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: ...احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم..."

- 14- أنظر نص المادة 2/15 ونص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية العدد 33 لسنة 1993.
- 15- يقابلها نفس النص للمادة 14 من القانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ضمن الفصل الأول المتضمن الأحكام المتعلقة بصغار العمال.
- 16- طبقا نص المادة 2/48 من الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 لسنة 1975، والتي تنص على أنه: "ولا يجوز لأي صاحب العمل إسكان فتيات قاصرات كمتدربات، إذا كان عازبا أو أرملًا أو مطلقا".
- 17- يمكن الرجوع إلى النصوص القانونية المتفرقة، مثل: القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 4 صفر عام 1418 الموافق لـ 9 يونيو سنة 1997، الذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال معرضين فيها للأخطار المهنية، حيث تضمن ثلاث مواد تفرض مايلي: على الهيئة المستخدمة أن تخضع العمال الذين يمارسون الأشغال الخطيرة إلى فحوصات طبية كل ستة أشهر على الأقل: كما تفرض عليها التصريح بهذه الأشغال الخطيرة إلى كل من مفتشية العمل والضمان الاجتماعي، ومديرية الصحة والحماية الاجتماعية، إضافة إلى ذلك وردت قائمة بالأشغال التي يمكن أن يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية، حسب الأعراض التي تظهر على جسمهم والأضرار التي تلحق بهم، وذلك طبقا لما جاء في الملحق ونذكر منها: * الأشغال التي تتطلب تحضير المفاعلات الكيميائية واستخدامها ومعالجتها أو عرضها * الأشغال التي تعرض أصحابها للمخاطر العفنة والطفيلية * الأشغال التي تعرض أصحابها إلى مخاطر جسدية * وبعض الأشغال التي تنطوي على مخاطر.
- بالإضافة إلى نص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة التي تنطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل: إذا تطلب الأمر أن ينتقل العمال اعتده أو أشياء عاتقة وثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، فيجب أن لا تتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر خمسين 50 كلف في المسافات القصيرة، أما العاملات الإناث والعمال القصر فأقصى الحمولة التي يحملونها خمسة وعشرون 25 كلف.
- 18- تم إلغاء المواد من 22 إلى 26 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي كانت تنظم المدة القانونية للعمل.
- 19- بيّنها نص المادة 35 من القانون 90-11: "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية".
- 20- نص المادة 216: "إن العمال الصغار والمتدربين منهم الذين تقل أعمارهم عن 21 سنة يوم خروجهم في عطلة، يستحقون عطلة محددة بـ 26 يوما من العمل إذا طلبوا ذلك، ومهما كانت مدة عملهم الفعلي.....".
- 21- نص المادة 69 من التعديل الدستوري مارس 2016: "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كميّات ممارسته..".

- 22- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى 2004، ص 134.
- 23 -Clavier Catherine Veron&Philine Lafarge& Jaque Claviere-Schiele ; Droit pénal de travail, Dalloz, Paris, 1997, p 21.
- مقتبس من مذكرة بعنوان:** دور مفتش العمل في حماية العامل من أحداث العمل، للطالبين: عمران فوزي & عزني وليد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2017، ص 46.
- 24- نصت المادة 12 من القانون 90-03 على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحذر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف."
- 25- خنيش رابع: مفتشية العمل في الجزائر تطور وأفاق، مذكرة تخرج ماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر 2011-2012.
- 26- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار السلام للنشر والطباعة والتوزيع، المغرب، 2004، ص 134.
- 27 - **نصت المادة 7 على أنه:** "مفتشو العمل أعوان.. مكلفون بالأعمال الآتية:....ج- محاضر المخالفات، د- محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة"
- 28- ذيب عبد السلام: قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، 2003، الجزائر، ص 322.
- راجع في ذلك أيضا: على جروه: الموسوعة في الإجراءات الجزائية، دار الإبداع القانوني والدولي، 2006، ص 518.
- 29- راجع المواد 500-502 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21، لسنة 2008.
- 30- بنيزة جمال: رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، وهران 2012، صص 228-229.
- 31- انظر رشيد واضح، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر الطبعة الأولى، 2002، ص 121.