

حماية الطفل العامل من الاستغلال الاقتصادي على ضوء تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة

The protection of working children from economic exploitation, in view of the Algerian labor legislation and comparative legislation

د. بنور سعاد، أستاذة محاضرة قسم (ب)،

كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر.

تاريخ الإيداع: 2018/03/13 - تاريخ المراجعة: 2018/05/25

ملخص

إن عمل الأطفال واقع عملي لا يمكن تجاهله، غير أن هذا العمل قد يعرض هذه الفئة الضعيفة للاستغلال الذي يتخذ أشكالا عديدة؛ أهمها تشغيل الأطفال في سن غير قانوني وتسخيرهم للقيام بأعمال غير مؤهلين لها جسديا ونفسيا، أو تشغيلهم لساعات عمل طويلة مقابل أجور زهيدة أو بدون أجور، أو تشغيلهم في ظروف خطيرة أو استعبادهم، مما يجعل الاستغلال الاقتصادي للطفل ظاهرة يستوجب مواجهتها وردعها.

تعد ظاهرة عمل الأطفال واستغلالهم اقتصاديا من أخطر المشاكل التي تواجه المجتمعات الإنسانية في كثير من بلدان العالم وفي مقدمتها المجتمعات العربية، الأمر الذي يدعونا للتساؤل حول كيفية التعامل مع هذه الظاهرة، فكيف تتحقق الحماية للطفل العامل من الاستغلال الاقتصادي؟ هذا ما سنحاول الإجابة عليه من خلال دراسة تجربة التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة في حماية الأطفال العمال من الاستغلال الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية

الطفل العامل، الاستغلال، الحماية، التشغيل، عقد العمل.

Summary

Child labor is a reality that cannot be ignored anymore, as this work may expose this vulnerable category to exploitation that takes several forms; the most important of them being imposing labor on children in an illegal age, and forcing them to do tasks they are physically and psychologically not eligible to accomplish, employing them for long hours in exchange for low or no wages at all, employing them in hazardous conditions or enslaving them, making economic exploitation of the child a phenomena that needs to be confronted, deterred and ceased.

The phenomenon of child labor and economic exploitation is one of the most serious and dangerous problems facing human societies in many countries of the world, starting Arab societies, which urge us to question how to deal with it. How can protection of children from child labor be assured? This is what we will try to answer through the study of the experience of Algerian legislation and comparative legislation on the protection of children from economic exploitation.

Key words:

Child labor, economic exploitation, protection, employment, work contract.

مقدمة

إن مشاركة الأطفال في النشاط الاقتصادي قد تؤدي إلى حرمانهم من مواصلة التعليم، وتشكل عائقا أمام نموهم البدني أو العقلي أو المعنوي أو الاجتماعي، لذا أكدت المواثيق والإعلانات الدولية على ضرورة السعي لحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي من خلال إلزامها للدول الأطراف فيها اتخاذ كافة التدابير التشريعية التي تكفل حماية الأطفال عن طريق وضع حد أدنى لسن الالتحاق بالعمل، وتحديد ساعات العمل القانونية للأطفال تراعي ظروفهم الصحية والاجتماعية، وتحديد طبيعة الأعمال الملائمة لهم، وفرض جزاءات على مخالفة أحكام تشغيل الأطفال لضمان فعاليتها.

إمعانا من المشرع في حماية الأطفال وحرصه على مواصلة تعليمهم وعدم تعريضهم للخطر، لم يكتف باعتبار أحكام عمل هذه الفئة على أنها من النظام العام وذات طابع حمائي، بل فرض بعض العقوبات الجزائية حال مخالفة أي نص قانوني ينظم عمل الأطفال، سواء فيما يتعلق بالتكوين أو التشغيل أو القيام ببعض الأعمال المحظورة¹، والإشكال الذي يطرح نفسه هل أن الأحكام التي جاء بها التشريع العمالي الجزائري والتشريعات المقارنة كفيلة بحماية الطفل العامل من ظاهرة الاستغلال الاقتصادي؟ هذا ما سوف نحاول التطرق إليه بالتفصيل في المحاور الآتية بالاعتماد على المنهج التحليلي لمختلف النصوص القانونية التي عاجلت ظاهرة عمالة الأطفال في التشريع الجزائري خاصة القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، مع توظيف دراسة مقارنة لبعض التشريعات المقارنة.

المبحث الأول

حماية الطفل العامل من الاستغلال الاقتصادي أثناء إبرام عقد العمل

عاجلت التشريعات العمالية المقارنة ومنها التشريع الجزائري موضوع عمل الأطفال، تطبيقا لما ورد في نصوص الاتفاقيات والمواثيق الدولية، شأن الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية²، التي نصت على أنه: «...يجب حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي، ولا يجب أن يكون تشغيلهم في عمل ضار بأخلاقهم أو صحتهم أو خطر على حياتهم أو يحتمل أن يعرقل نموهم الطبيعي معاقبا بواسطة القانون، وينبغي أيضا على الدول أن تضع حدودا للسن الذي يجب أن يحظر تحتها استخدام الأطفال في عمل بأجر وأن يعاقب بواسطة القانون»، وهو ما أكد عليه تشريع العمل الجزائري³ في المادة 15 منه التي تحدد شروط العمل مع الأطفال.

المطلب الأول: شروط إبرام عقد العمل مع الطفل

¹ عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 542.

² المادة 10 الفقرة الثالثة من الاتفاقية الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخة في 16 ديسمبر 1966.

³ القانون 11/90 المؤرخ في 11/04/1991، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 17 لسنة 1990.

لضمان حماية عمل الأطفال من الاستغلال ومنع تشغيلهم في أعمال يحتمل أن تعرض نموهم أو صحتهم ومستقبلهم الدراسي أو أخلاقهم للخطر؛ حرصت التشريعات المختلفة على وضع قيودا خاصة على تشغيلهم، فلا شك أن حماية الأطفال العاملين من الاستغلال الاقتصادي يتطلب وضع الشروط والضوابط اللازمة لصحة التعاقد معهم، وهذا ما سنتطرق إليه في النقطة الموالية.

الفرع الأول: أن تتوفر في الطفل الأهلية اللازمة للعمل

اقتضت حماية الأطفال في تشريع العمل الجزائري والتشريعات المقارنة فرض حد أدنى لسن عمل الطفل، وهذا ما يدعى بالأهلية في عقد العمل، التي تعرف بأنها صلاحية الشخص في اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات في مجال العمل والتشغيل. وإن العلاقة بين الحاجة الاقتصادية للطفل العامل وبين السن القانونية يمكن أن تمنحه أهلية وجوب تمكنه من الاستفادة من الحق في العمل¹، أما أهلية الأداء فمن خلالها يعتد بتصرفاته في حدود السن القانونية، وذلك ما راعته التشريعات المقارنة وتشريعات منظمة العمل الدولية والعربية التي سمحت للطفل بالعمل من أجل هذا الغرض.

عملا بالاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم 183 لسنة 1973² التي حددت السن القانوني لعمل الأطفال بالسن الذي ينهي فيه الطفل تعليمه الإلزامي ألا وهو سن 15 سنة³، فإن التشريعات العمالية ومن بينها التشريع الجزائري الذي صادق على هذه الاتفاقية⁴، عمدت إلى فرض أهلية خاصة بعمل الأطفال تكفي من خلالها بسن التمييز.

والمشرع الجزائري كان واضحا حين منع تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن ستة عشر (16) تبعا لنص المادة 15 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁵، وهو سن التمييز الذي كان محمدا قانونا في الجزائر، وبالرغم من أنه تم تعديل سن التمييز في الجزائر انطلاقا من تعديل المادة 42 من القانون المدني ليصبح ثلاثة عشر (13) سنة إلا أنه لم يتم تغيير السن الأدنى لتشغيل الأطفال، ذلك أنه حتى وإن كان عقد العمل هو جزء من المنظومة العقدية إلا أنه يشكل استثناءات خاصة عند الحديث عن الأهلية القانونية للعامل المتعاقد وعندها لا يمكن التقيد بسن التمييز⁶، إذ أن الأمر يقتضي تحديد سن أخرى تكفل للعامل القاصر حقه في القيام بعمل يتلاءم وبنيته البدنية والذهنية والتي تأتي بعد إتمامه مرحلة الدراسة الإجبارية.

¹ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 129.

² الاتفاقية الدولية رقم 138 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسن الأدنى للعمل المبرمة في 26 جوان 1973، المنفذة بتاريخ 19 جوان 1976.

³ غير أن هذه الاتفاقية ترفع السن الأدنى لتشغيل الأطفال إلى 18 سنة تبعا لخطورة بعض الأعمال.

⁴ صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية المتعلقة بالسن الأدنى للعمل رقم 138 في 30 أبريل 1984.

⁵ جاء نص المادة 15 كالآتي: "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

⁶ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 123.

كما أجمعت أغلب الاتفاقيات الجماعية للعمل في الجزائر على أن السن الأدنى للتشغيل لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال عن سن ستة عشر 16 سنة، إلا في الحالات المقررة في إطار عقد التمهير⁷، في حين أن بعضها حدد هذا السن بثمانية عشر 18 سنة كاملة شأن الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك⁸. وقانون العمل الفرنسي بدوره حدد أهلية التعاقد على العمل ببلوغ سن السادسة عشر (16) وإتمام مرحلة التعليم الإلزامي، فلا يجوز إبرام عقد العمل مع الطفل قبل بلوغه هذا السن، ولا يجوز استخدام الطفل قبل إتمامه مرحلة التعليم الإلزامي وإلا كان العقد باطلا بطلانا مطلقا¹.

إذن من بين شروط إبرام عقد العمل مع الطفل العامل شرط إنهاء مرحلة التعليم الإلزامي وبلوغ سن السادسة عشر (16)²، غير أنه في المقابل أجاز القانون الفرنسي للأطفال الذين بلغ سنهم أكثر من أربعة عشر سنة القيام بالعمل خلال العطلة المدرسية شريطة ألا تتجاوز مدة العمل نصف مدة الإجازة المدرسية، وألا يترتب على العمل إرهاق أو تعب بالغ للطفل، ويتعين على أصحاب العمل إرسال إخطار مسبق إلى مفتش العمل الذي يملك ثمانية أيام للمعارضة وفقا لنص المادة 6/211 وما بعدها من قانون العمل الفرنسي.

في حين يبدو أن الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال في بعض التشريعات المقارنة لا يزال دون الحد الأدنى الذي تفرضه الاتفاقيات الدولية وأغلب التشريعات الحديثة، كاعتماد 12 سنة كحد أدنى في قانون العمل السوري واليمن والسوداني، وتحديد سن 13 سنة في قانون العمل العماني، وبلوغ سن أربعة عشر (14) سنة في كل من تشريع العمل الموريتاني والكويتي والبحريني، وأيضا في تشريع العمل المصري³ وهذا وفقا لنص المادة 99 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، التي تنص على أنه: "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل سن إتمام التعليم الأساسي أو أربعة عشر سنة"، ويجوز تشغيل الأطفال من سن الثانية عشر إلى سن الرابعة عشر سنة في أعمال موسمية، وهذا ما وجد له تعديلا في المادة 64 من قانون الطفل المصري رقم 96/12 التي ورد نصها: "...يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمسة عشرة سنة ميلادية كاملة"، وهذا على خلاف بعض التشريعات العربية التي سارت على نهج الاتفاقيات الدولية محددة سن 15 سنة كحد أدنى لعمل الأطفال شأن التشريع العمالي العراقي والمغربي والليبي. مقتضى ذلك كله أنه يمنع إبرام عقد عمل مع الطفل دون السن القانوني لتشغيل⁴، والعلة من الوقوف عند هذه السن كحد أدنى للعمل تظهر في أنها السن الذي تنتهي عنده المرحلة الإلزامية للتعليم، وتم يكون القانون قد ربط بين الحد الأدنى لسن العمل وبين إتمام مرحلة التعليم الإلزامي، وذلك تماشيا مع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية والعربية.

الفرع الثاني: أن لا يكون العمل محظورا على الأطفال

⁷ المادة 13 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر بمستغام، sorasucré، المحررة في 1991/12/29، المعدلة والمتمة.

⁸ Art 33 de la convention collective de SONATRACH : « L'âge minimum, requis pour un recrutement, est fixé à 18 ans révolus, sauf du contrat d'apprentissage ». Du 22/11/1994.

¹ Art.L.117/3, et L.211/1 du code de travail : « Sous réserve des dispositions 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 mentionnés au premier alinéa de l'article L. 200-1.....».

² Gérard Lyon-Caen et Jean Pélissier et Alain Supiot, Droit de travail, 19^{éd}. Dalloz, 1998, N°100, p 91.

³ حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 250.

⁴ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص 223. مرجع سابق، ص 90.

لم تكتف التشريعات في مجال علاقات العمل بتحديد سن معينة لتشغيل الأطفال، بل منعت تشغيلهم في أعمال معينة وأزمة وأمكنة معينة أيضاً⁵، ويتمثل هذا الحظر في عدم تشغيل الأطفال في الأعمال التي تتصف بالخطورة والشاقة أو المضرة بالصحة أو التي من شأنها أن تمس بأخلاقه.⁶

إن طبيعة النشاط هي إحدى المعايير المحدد لنوعية الأعمال التي قد تشكل استغلالاً للأطفال، فإذا كان منصب العمل المراد التعاقد حوله يرتبط بأداء عمل تنتج عنه خطورة على صحة القاصر سواء كان في أصله عملاً خطيراً كالعمل في المناجم، أو صناعة الأسلحة أو المتفجرات أو العمل في المصانع الكيماوية أو غيرها، وسواء كان العمل متعباً ومضراً بالجسد كالعمل الطويل، أو كأن العمل ماس بالأخلاق كالعمل في الحانات وأماكن القمار، فإن ذلك كله يمنع الطفل من أدائه أو ممارسته طبقاً لما نصت عليه المادة 15 من قانون 11/90 السابق الذكر.

كما تنص المادة 1-2/234 من قانون العمل الفرنسي على أنه يحظر على الطفل قبل بلوغه سن الثامنة عشر (18) القيام ببعض الأعمال كالأنشطة الشاقة بطبيعتها أو بسبب ظروف العمل فيها أو الخطيرة أو الضارة بالأخلاق والآداب العامة". ومن الأعمال المحظورة طبقاً لنص المادة الثالثة من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، تتمثل في: كافة أشكال الرق كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والعمل القسري أو الإجمالي، أو استخدام الطفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية، أو استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة نشاطات غير مشروعة ولاسيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت في المعاهدات الدولية ذات الصلة بالمخدرات والاتجار بها، أو الأعمال التي تؤدي بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

ولم يقتصر التشريع العمالي في حمايته للعامل الطفل على منعه من ممارسة النشاطات المضرة ببدنه وأخلاقه، بل تعداها إلى منع الطفل من العمل الليلي، حيث ورد في نص المادة 28 من القانون 11/90 على أنه: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي"، علماً أن العمل الليلي هو كل عمل ينفذه العامل في الفترة الممتدة بين التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً¹.

⁵ بوضنيرة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 311.

⁶ الفقرة الأخيرة من المادة 15 من القانون 11/90، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991، والمتعلق بالقواعد العامة والخاصة بالوقاية والصحة والأمن داخل أماكن العمل.

¹ المادة 28 من قانون 11/90 السالف الذكر.

ومنه يتبين أن طبيعة النشاط ليست المعيار الفاصل لتحديد فيما إذا كان الطفل العامل تحت وطأة الاستغلال أم لا، حيث يجب النظر إلى عوامل أخرى من بينها: ساعات العمل كل يوم، عمر الطفل، ومستوى الإجهاد البدني والنفسي والاجتماعي الناتج عن العمل، وظروف العمل، ومقدرا الأجر، وما إذا كان الطفل متمدرسا أو لا².

الفرع الثالث: أن يتم الفحص الطبي للطفل قبل الالتحاق بالعمل

قبل السماح للطفل بالعمل لا بد من إجراء فحوصات طبية والحصول على شهادة طبية تثبت لياقته البدنية أو الصحية والعقلية لممارسة المهام المسندة إليه بموجب عقد العمل عملا بالمادة 15 من قانون العمل 11/90، ويسمى هذا الفحص بالفحص الابتدائي، يعتبر هذا الأمر إجراء إلزاميا طبقا لنص المادة 17 من قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل³ التي تنص على أنه: "يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية، والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل".

هذا ما تضمنته أيضا المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بطب العمل⁴، بتأكيدهما على أن الفحص الطبي إجراء طبي وقائي إلزامي قبل إبرام الطفل لعقد العمل، يتولى إجراءه طبيب عمل الهيئة المستخدمة أو طبيب القطاع الصحي المنتدب لدى الهيئة المستخدمة، حيث يزود الطبيب المعني قبل بداية الفحص ببطاقة تقنية حول التخصصات الموجودة والأخطار المتعلقة بكل مهنة.

ومحتوى المادة 13 السالفة الذكر يتماشى مع مقتضيات الاتفاقية الدولية رقم 77 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي، وكذا الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن تشغيل الأحداث، والتي تنص على إلزامية خضوع الطفل المقدم لعمل لفحص طبي دقيق يثبت لياقتهم للعمل المطلوب منه أدائه، من قبل طبيب مختص، ويثبت هذا الفحص إما بشهادة طبية أو بتأشيرة على تصريح العمل، أو في سجل العمال.

من هنا يتضح أن المشرع الجزائري ساير الاتفاقيات الدولية بخصوص الوقاية الصحية للطفل العامل، بل لم يكتف باشتراط اللياقة للعمل عند بدأ التعاقد وإنما اشترط استمرارها من خلال اشتراطه إلى جانب الفحوص الابتدائية عند بداية العمل مع الطفل العامل إلى فحوص دورية أخرى، حيث يلتزم صاحب العمل بإعادة الفحص الطبي على الطفل بصفة دورية مرة كل عام على الأقل، وذلك للتأكد من خلو الطفل من الأمراض وإصابات العمل والمحافظة على لياقته بصفة مستمرة، كما يجب توقيع الكشف الطبي على الطفل العامل عند انتهاء خدمته لإثبات حالته الصحية. أما قانون العمل الفرنسي أقر إمكانية اشتراط مفتش العمل إجراء فحص طبي للقاصرين قبل إلحاقهم

² ممدوح محمد علي مبروك، حق الطفل العامل في الحماية من الاستغلال، دار النهضة العربية، 2018، ص 59.

³ قانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر عدد 04 الصادرة بتاريخ 1988/01/27.

⁴ المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 1993/05/15 المتعلق بطب العمل، ج. ر عدد 33 لسنة 1993.

بالعمل أو قبل التعاقد معهم¹ 15 يوما قبل تشغيل الطفل، ويمكن لمفتش العمل سحب هذه الرخصة متى اكتشف أن ظروف العمل مخالفة لتلك الموجودة في الطلب.

الفرع الرابع: الحصول على الإذن والترخيص بالعمل

يبدو أن المشرع الجزائري وقع في خلط في المصطلحات القانونية في الفقرة 2 من المادة 15 من قانون العمل، عند اشتراطه لتشغيل القاصر ضرورة الحصول على ترخيص من وصيه، والأصل أن يكون الترخيص من الولي الشرعي للقاصر وهو الأب أو الأم، وفي حالة غياب الولي يكون الترخيص من الوصي الشرعي للقاصر طبقا لأحكام الوصاية²، وهذا ما جاء في المادة 87 من قانون الأسرة الجزائري³ بنصها: " يكون الأب وليا على أولاده القصر، وبعد وفاته تحل الأم محله قانونا، وفي حالة غياب الأب أو حصول مانع له تحل الأم محله في القيام بالأمر المستعجلة المتعلقة بالأولاد، وفي حالة الطلاق يمنح القاضي الولاية لمن أسندت له حضانة الأولاد".

وبالرجوع إلى نص الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث يتبين أنها تنص على أنه: " يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث، ويترتب على ذلك أنه إذا قام صاحب العمل بتشغيل الطفل دون أن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الطفل فإن العقد يكون باطلا أو قابلا للإبطال لمصلحة الطفل بحسب الأحوال إذا كان الطفل أقل من 13 سنة يكون العقد باطل، أما إذا كان سنه بين 13 و 16 فإن العقد يكون قابلا للإبطال، وهذا عملا للقواعد العامة في القانون المدني، كما يخضع صاحب العمل للعقوبات المترتبة على مخالفة أحكام تشغيل الأطفال.

وفي فرنسا يتجه الرأي الراجح في الفقه والقضاء الفرنسي إلى القول بضرورة الحصول على إذن الولي قبل إبرام الطفل لعقد العمل، ويلزم القانون الفرنسي صاحب العمل قبل أن يقوم بتشغيل طفل لم يبلغ سن السادسة عشر أن يحصل على ترخيص من مفتش العمل، حيث يتولى هذا الأخير مراقبة أصحاب العمل في تطبيق قواعد تشغيل واستخدام الأطفال⁴.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الإخلال بحق الطفل العامل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي

¹ Jean –Maurice Verdier, Alain Coeuret et Marie –Armelle Souriac, Droit de travail, éd. Dalloz, 1999, p 233, et Gérard Couturier, Droit de travail, les relations individuelles de travail, 2^{ed}, PUF, Paris, 1993, n°62, p124.

² بن عزوز بن صابر، الأحكام الخاصة بالعمال القصر في التشريع الجزائري، مجلة موسوعة الفكر القانوني الصادرة عن دار الهلال للخدمات الإعلامية، العدد 10، ص 48.

³ قانون الأسرة رقم 11/84 المؤرخ في 9 جوان 1984، المعدل والمتمم بالأمر 02/05 المؤرخ في 2005/02/27، جريدة رسمية عدد 15.

⁴ G. Couturier, Droit du travail, , *Les relations individuelles de travail*, t. II, *Les relations collectives de travail* - note bibliographique -Revue internationale de droit comparé - Année 1992, p 138.

يترتب على مخالفة الأحكام المتعلقة بعمل الطفل وحقه في الحماية من الاستغلال الاقتصادي كتشغيله بالمخالفة للحد الأدنى لسن العمل أو تشغيله في الأعمال المحظورة، أو تشغيله دون رخصة، أو دون إجراء الفحوصات اللازمة جزاء مدني وآخر جنائي.

الفرع الأول: جزاء مخالفة أحكام إبرام عقد عمل مع الطفل

إن أهلية الأداء بالنسبة للطفل العامل ترتبط بالسن القانونية للعمل مما يجعل عقد العمل الذي يبرمه يقع صحيحا ويتحمل على إثره تنفيذ سائر التزاماته بما فيها تنفيذ العمل المنوط به، كذلك الشأن بالنسبة لأهلية الوجوب التي تستوجبها الحاجة الاقتصادية إذ تخوله الحق في العمل وفقا سن محددة.

أما إذا تم إبرام عقد العمل مع الطفل الذي لم يبلغ السن القانوني للعمل فإن العقد يقع باطلا بطلانا مطلقا لمخالفته للنظام العام باعتبار أن وجوب الأهلية من النظام العام¹، حيث أن تشريع العمل الفرنسي يقر بطلان عقد العمل بطلانا مطلقا في حالة إبرام عقد العمل مع طفل لم يبلغ سن السادسة عشر (16)، طبقا للمادتين 3/117 و 1/211 من قانون العمل الفرنسي.

في حين لا نجد نصا صريحا في تشريع العمل الجزائري يقر ببطلان عقد عمل، بالرغم من أن المشرع جعل مسألة السن الأدنى للتشغيل من المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي² رتب على مخالفتها أحكاما جزائية³، وحتى في إطار المسؤولية الجزائية نلاحظ غياب الردع في حالة تشغيل الأطفال دون السن القانوني، إذ تنص المادة 140 من القانون 11/90 على ما يلي: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1000 و 2000 دج على كل توظيف قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة المالية التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

يتضح من هذه المادة أن المشرع يعتبر عقد العمل المبرم مع الطفل عديم الأهلية باطلا، مع احتفاظ هذا الأخير بحقوقه باعتبار العمل واقعة مادية، ويعاقب المستخدم الذي قام بتشغيل غير مشروع بدفع غرامة مالية زهيدة⁴، لا تضمن لهذا العامل أي حماية ولا تشكل أي ردع للمستخدم الذي قد يتمادى في تشغيل هذه الفئة مخالفا لأحكام القانون.

ومما سبق يتضح أن المشرع الجزائري جعل حماية الأطفال من بين مسائل النظام العام حيث نص على أن القواعد المطبقة في مجال المسؤولية المدنية تجاه القاصر هي قواعد لا يمكن مخالفتها، كما لا يمكن للطفل العامل التنازل عنها، ويقع باطلا كل اتفاق بين طرفي العلاقة على تركها أو تنازل القاصر عنها بمقابل أو بدون⁵.

¹ خالد الحري، الحماية القانونية لعمل الأطفال في التشريع الدولي، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002، ص 87.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 24.

³ انظر المادتين 140 و 141 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

⁴ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 125.

الفرع الثاني: سلطة المحكمة في إنهاء عقد عمل الطفل

يقوم الطفل العامل في الغالب بالعمل بناء على عقد عمل يبرم بينه أو بين نائبه القانوني وبين صاحب العمل، فإذا لم يكن الطفل العامل حرا في اختيار العمل حيث كان يرغب في توجيه قدراته إلى وجهة أخرى كالتعليم مثلا، أو كان نائبه القانوني هو الذي حثه على العمل لكي يحصل لنفسه على ناتج العمل، فإن ذلك ينطوي على قدر من الإكراه والاستغلال للطفل العامل، ولذلك فإنه يمكن المطالبة بإنهاء عقد العمل رعاية لمصلحة الطفل، وتملك المحكمة تقرير إنهاء عقد عمل الطفل العامل لعدة حالات أخرى، كما تقرر توقيع جزاءات مدنية وجنائية في حالة الإخلال بالأحكام المنظمة لتشغيل الأطفال.

لم يتعرض المشرع الجزائري إلى سلطة المحكمة في إنهاء عقد عمل الطفل، كما لم نعثر على أي اجتهاد قضائي جزائري بهذا الخصوص، غير أنه ومن خلال الإطلاع على التشريعات المقارنة نجد أن التشريع المصري ومن خلال قانون الولاية على المال يميز للمحكمة بناء على طلب الولي أو الوصي أو ذوي الشأن إنهاء عقد العمل الذي انفرد الطفل بإبرامه رعاية لمصلحته أو مصلحة أخرى ظاهرة، كما لو كان الطفل مريضا أو ضعيفا لا يتحمل مشقة العمل، أو كان لديه استعداد لاستكمال تعليمه مما يوفر له مستقبل أفضل، وذلك طبقا للمادة 62 من قانون الولاية على المال بنصها: "للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون وللمحكمة بناء على طلب الوصي أو ذوي الشأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو مصلحة أخرى ظاهرة"¹.

فإذا كان عمل الطفل من شأنه أن يهدد تربية الطفل بحرماته من التعليم الذي قد يتفق مع قدراته، أو من شأنه أن يضر بتطوره الجسماني أو المعنوي أو العقلي، أو الاجتماعي بالرغم من كونه من الأعمال المحظورة على الطفل وفقا لقانون العمل، فإن لذي الشأن أن يطلب إنهاء عقد العمل.

ولذلك فإن الإنهاء في هذه الحالة يسري على عقد العمل دون التقييد بالمدة المحدد فيه إذا كان محدد المدة، كما أنه لا يتقيد بضرورة الإخطار السابق إذا كان غير محدد المدة، لأنه يتم وفق لحكم خاص لا يتقيد بالقواعد العامة لقانون العمل من أجل حماية الطفل من سوء تصرفه. وتجدر الإشارة أن القانون المصري أقر أنه إذا تم تشغيل الطفل في عمل ثبت طبيا عدم لياقته له فإن العقد يكون قابلا للإبطال لمصلحة الطفل العام، وأعطى الحق لوزارة العمل في أن تطلب إنهاء العقد من المحكمة باعتبارها من أصحاب الشأن².

⁵ مهدي بخدة، نفس المرجع، ص 135.

¹ القانون المصري رقم 119 لسنة 1952 المتعلق بالولاية على المال، الساري المفعول لحد الآن.

² المادتين 217 و 220 من قانون العمل المصري، والمادة 62 من قانون الولاية على المال المصري.

المبحث الثاني

حماية الطفل العامل من الاستغلال الاقتصادي أثناء تنفيذ عقد العمل

نتناول فيما يلي بيان الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل لمصلحة الطفل العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، والرقابة القانونية على الطفل العامل والجزاء المترتب على الإخلال بحق الطفل العامل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي.

المطلب الأول: التزامات صاحب العمل اتجاه الطفل العامل

إن ظاهرة عمالة الأطفال واستغلالهم تعد خرقا صارخا للاتفاقيات والأعراف الدولية لحقوق الإنسان عامة وحقوق الطفل خاصة، لذا نرى اهتمام أغلب التشريعات العمالية المقارنة بفرض مجموعة من الالتزامات على عاتق صاحب العمل لحماية الطفل العامل.

الفرع الأول: الالتزام بتحديد توقيت العمل وفترات الراحة

يعتبر عمل الطفل استغلاليا ويجب حظره إذا اشتمل على أيام عمل كاملة للطفل وهو في سن مبكرة جدا، أو كان لساعات طويلة كل يوم وفي أعمال مجهدة من شأنها التسبب في توترات جسدية أو اجتماعية أو نفسية للطفل، أو كأن العمل الذي يقوم به الطفل يحول دون تطوره البدني والنفسي والعقلي والاجتماعي الكامل. ولم يميز المشرع الجزائري في الحد الأقصى لساعات العمل اليومي والعمل الإضافي، وفي تحديد فترات الراحة والعطل بين الطفل العامل والبالغ العامل، حيث لم يتضمن الأمر 03 /97 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل³ أي تحديد صريح أو استثنائي بخصوص توقيت العمل بالنسبة للطفل العامل. كما أن مبدأ المساواة بين العمال في التشريع الجزائري قد حال بين إعطاء خصوصية لتوقيت عمل بالنسبة للطفل العامل باعتبار أن المادة 17 من قانون 11/90 تنص على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، أو عقد العمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسب والرقابة العائلية... الخ".

في حين وفر التشريع العمالي المصري حماية فعالة للطفل العامل، حيث حظر تشغيله أكثر من ست ساعات يوميا¹، وأوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وفي تحديد هذه الفترة أو الفترات يراعي

³ يتضمن الأمر 03 /97 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل، الصادر بتاريخ 11 يناير 1997، ج.ر عدد 03 الصادرة بتاريخ 12 يناير 1997.

¹ المادة 100 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 .

أنه لا يجوز أن يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية، وذلك لأن تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو الأعياد يحرمهم من التمتع بفرحة هذه المناسبات، كما أن تشغيلهم ساعات إضافية قد يرهقهم بالنظر لصغر سنهم وعدم قدرتهم على تحمل مشقة العمل النفسية لوقت طويل².

وتختلف مدة العمل في التشريع الفرنسي باختلاف سن الطفل وطبيعة علاقة عمله، فبالنسبة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة أجاز تشغيلهم استثناء خلال العطل الرسمية فقط على أن لا تتجاوز مدة العمل الأسبوعية 40 ساعة، ومدة العمل اليومية 8 ساعات مقابل راحة يومية محددة بـ 14 ساعة متتالية، وعلى أن لا تتجاوز مدة العقد نصف مدة العطلة، أما الأطفال غير المتدربين والذين تقل أعمارهم عن 18 سنة فلا تتجاوز مدة عملهم الفعلية 7 ساعات يوميا و 35 ساعة أسبوعيا، مع استفادتهم من 12 ساعة متتالية كراحة يومية، وراحة أسبوعية تتمثل في يومين متتاليين³.

كما يحظر تشغيل الأطفال ليلا، وهذا ما أقره المشرع الجزائري في المادة 28 من قانون العمل، حيث منع منعاً باتاً تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن 19 سنة في العمل الليلي دون استثناء؛ أي خلال الفترة الممتدة ما بين التاسعة (21) ليلا والخامسة (05) صباحا، واعتبر المشرع ذلك من النظام العام، وبالتالي لا يمكن الاتفاق على مخالفته.

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري جعل الحظر في العمل الليلي يسري بشكل مطلق ودون أي استثناء على كافة الأطفال الذين تقل سنهم عن 19 سنة، على خلاف بعض التشريعات المقارنة كالشريع الفرنسي الذي يحدد فترة الحظر بناء على أساس سن الطفل، فإذا كان سن الطفل دون 16 سنة تكون فترة الحظر لديه من الساعة الثامنة (20) إلى غاية الساعة السادسة (06) صباحا، أما إذا سنه ما بين 16 سنة و 18 سنة فيكون حظر تشغيله في الفترة الممتدة ما بين الساعة العاشرة (10) ليلا (22) والسابعة صباحا (06)⁴.

الفرع الثاني: الالتزام بدفع الأجر ومستحققاته

يكون الطفل العامل أمام ظاهرة الاستغلال إذا تقاضى أجرا غير كاف وغير مساو للجهد المبذول من طرفه، فمن بين الشروط المتفق عليها والتي تعتبر من أهم عناصر عقد العمل هي الأجر المتفق عليه دون أي تمييز، وهذا تبعا لنص المادة 17 من القانون 11/90 سواء كان العقد محدد المدة أو بالتوقيت الكامل أو الجزئي، أو كان غير محدد المدة وهو الأصل حسب نص المادة 11 منه.

² عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015، ص 351.

³ حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة تلمسان، 2005-2016، ص 168.

⁴ Art .L.213-8 Code du travail.

وهنا يعاقب المستخدم في حالة مخالفته لما سبق ذكره بنص المادة 142 والتي جاء فيها: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو تفاهق جماعي للعمل يكون من شأن أحكامه إقامة تمييز بين العمال في مجال التشغيل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون".

أما في القانون الفرنسي فإن أجر الطفل العامل يقل عن أجر البالغ العامل خاصة إذا كان في مرحلة التأهيل المهني، أما في التشريع المصري يتقاضى الطفل العامل أجرا عادلا مماثلا لما يتقاضاه العامل البالغ شريطة أن لا يقل عن ثلثي الحد الأدنى للأجر¹.

الفرع الثالث: الالتزام بالتأمين على الطفل العامل

لا شك أن التزام المستخدم بالتأمين على الطفل العامل يقوم على مبادئ العدالة والمساواة بين العاملين الذين يتعرضون لذات المخاطر، حيث أن الطفل العامل يعمل جنبا إلى جنب مع العمال البالغين، ويؤدي نفس العمل ويتعرض لذات المخاطر فيجب أن تشملته ذات الحماية القانونية التي يستفيد منها العمال البالغين. وهذا ما أقرته اتفاقية منظمة العمل العربية لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، حيث أكدت على ضرورة تعهد صاحب العمل بالتصريح عن أجيده الحدث في صناديق التأمينات الاجتماعية، وتقديم الرعاية الصحية والطبية له، وعاملة الحدث معاملة الأب الصالح². ويلتزم صاحب العمل بالتأمين على الطفل العامل وحمايته من أضرار المهنة طيلة فترة عمله، وأن يجر كشف بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه، وأن يبلغ الجهات الإدارية المختصة كمفتش العمل وهيئات الضمان الاجتماعي بأسماء الأطفال العاملين لديه، وأن يوفر العلاج للطفل العامل لديه من إصابات العمل والأمراض المهنية.

ولا شك أن هذه الالتزامات تحقق الحماية للطفل العامل وتسهل عمله في ظل ظروف صحية، غير أن أنه لا بد من الرقابة على الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال من قبل الجهات المختصة، لضمان عدم انتهاك الحقوق الأساسية لهذه الفئة من العمل وهذا ما سوف نتعرض له في النقطة الموالية.

المطلب الثاني: ضمانات تنفيذ عقد العمل اتجاه الطفل العامل

اهتمت أغلبية التشريعات العمالية بتنظيم أحكام تشغيل الأطفال حرصا على حمايتهم من الاستغلال في العمل، إلا أن النص على القواعد والالتزامات المفروضة على صاحب العمل أثناء تشغيله للعمال الأطفال غير كاف إذا لم تتوفر إلى جانبه مجموعة من الضمانات القانونية الكفيلة بتنفيذ النصوص القانونية لعمل الأطفال، وتتعدد هذه الضمانات بين الدولية والوطنية.

¹ ممدوح محمد علي مبروك، المرجع السابق، ص 59.

² محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني، المنشورات الحقوقية صادر، 1998، ص 60.

الفرع الأول: الرقابة الدولية على تنفيذ عقد العمل اتجاه الطفل العامل

إن إقرار حق الطفل العامل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي يحتاج إلى ضمانات قانونية لتفعيل هذه الحماية، والتي تتمثل في أجهزة الرقابة والتفتيش على عمل الأطفال، إذ تعمل على اتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق النصوص القانونية المنظمة لتشغيل الأطفال وحمايتهم من الاستغلال الاقتصادي. وتتعدد وسائل الرقابة القانونية على عمل الأطفال على المستوى الدولي سواء من خلال إجراء التقارير أو عن طريق الرقابة المشتركة بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، من أجل ضمان احترام ومراعاة أحكام القانون المنظم لرعاية وحماية الأطفال العاملين واكتشاف الأفعال المترتبة خلاف له.

وتتحقق الحماية الدولية للأطفال العاملين من الاستغلال الاقتصادي من خلال تقديم الدول تقارير سنوية إلى مكتب العمل الدولي عن الوضعية القانونية لعمل الأطفال، وهذا التزاما لنص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية التي تلزم الدول الأعضاء بضرورة تقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير المتخذة من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي صادقت عليها هذه الدول، ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة متضمنة ما يطلبه من بيانات.

كما تجيز المادة 24 من دستور منظمة العمل العربية لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل إمكانية تقديم دعوى أو شكوى إلى مكتب العمل الدولي تبين فيه أن حكومة كل دولة عضو في المنظمة قد قصرت في تنفيذ أي من التزاماتها المترتبة عن المصادقة على الاتفاقيات الدولية بشأن عمالة الأطفال، وتعرض هذه الدعاوى أو الشكاوى على مجلس الإدارة الذي له صلاحيات تعيين لجنة تحقيق للقيام بدراسة شاملة عن الوضع وتقديم تقرير بشأنها في حالة عدم رد الحكومة المقدم ضدها الشكوى أو كان ردها غير مقنع، ثم يوصي للمؤتمر العام بالإجراء الذي يراه كفيلا بضمان تنفيذ توصيات لجنة التحقيق¹.

الفرع الثاني: الرقابة الوطنية على تنفيذ عقد العمل اتجاه الطفل العامل

لقد أعطى القانون لمفتشي وأطباء العمل ولجان المشاركة وكافة الأجهزة الرقابية السلطة القانونية بمراقبة ووقف الاستخدام غير المشروع للأطفال، وإن تعاون هذه الأجهزة يعد ضروريا للحد من التعسف في استغلال الأطفال في أعمال محظورة أو تشغيلهم دون السن القانوني. وجاء في نص المادة التاسعة للاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل 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 إليها المشرع الجزائري صلاحية الرقابة على مدى احترام النصوص القانونية المنظمة لعمل الأطفال.

أمام انعدام النص على السجلات الخاصة بالأطفال العمال في التشريع الجزائري، فإن مفتش العمل يتولى من خلال الزيارات الميدانية للهيئات المستخدمة التحقق من مدى توفر السن القانونية للتشغيل بإطلاعهم على سجلات العمال العادية التي تتضمن تاريخ ميلاد الطفل وتاريخ تشغيله، بالإضافة إلى الوثائق الضرورية أو الملفات الإدارية للعمال كعقد ميلاد الطفل، وترخيص الولي، فإذا تبين

¹ المادة 33 من دستور منظمة العمل الدولية.

لمفتش العمل أن المستخدم قد أقدم على ارتكاب مخالفة بخصوص تشغيله للأطفال دون احترام السن القانوني، فإنه يتخذ ضده الإجراءات المناسبة من توجيه للإعذار بغرض الامتثال للنصوص مع منحه أجلا لوضع حد لهذه التجاوزات، على أن لا يتجاوز أجل الإعذار ثمان (08) أيام، وفي حالة عدم الامتثال يجر مفتش العمل محضرا ويحيل الملف إلى الجهة القضائية المختصة التي تفصل في الدعوى في أقرب الآجال، ويكون الحكم قابلا للتنفيذ رغم المعارضة والاستئناف.

كما يمكن لمفتش العمل التأكد من إجراء الفحوص الطبية على الأطفال العمال سواء كانت ابتدائية أو دورية، غير أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على رقابة مفتش العمل للفحوص الطبية، لأن المادة السادسة (06) من قانون مفتشية العمل² جاءت بصيغة العموم، حين أعطت الصلاحية لمفتش العمل بإجراء أي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا، عكس التشريع العمالي الفرنسي الذي أفرد نصا صريحا لذلك، وهو نص المادة 211 التي أعطت لمفتش العمل صلاحية التحقق من الكشف الطبي الذي يتم إجرائه للعامل القاصر.

أما في مجال مراقبة الأعمال المحظورة على الأطفال العمال، فإن التشريع منح لمفتش العمل صلاحية مراقبة مدى تناسب العمل مع الطفل والتحقق من ظروف أداء العمل المنوط به، وفي حالة ملاحظته لتجاوزات بهذا الشأن كتعرض العمال لأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل أو أساليبه المنعدمة النظافة، فإن مفتش العمل ما عليه سوى تحرير محضر مخالفة بعد إعذار المستخدم باتخاذ التدابير اللازمة للوقاية الصحية من أخطار العمل³، في حين أن المشرع الفرنسي أقر إمكانية رفع دعوى استعجالية من طرف مفتش العمل من أجل استصدار أمر باتخاذ التدابير اللازمة⁴.

خاتمة:

إن لكلا العاملين الاقتصادي و التعليمي دورا جوهريا في إقدام أو استخدام العمال الأطفال لكن ذلك يختلف بصفة عكسية بين الدول المتطورة والدول النامية، فالطلب على تشغيل الأطفال يزيد في الدول النامية، وبالمقابل فإن النظام التعليمي للدول المتطورة يساهم في تحديد مكان الطفل في المؤسسات التعليمية وليس في مؤسسات العمل.

كما أن الحاجة الاقتصادية هي الدافع الرئيسي لإقدام الأطفال على العمل، وفي الجزائر يشكل المستوى المعيشي المتدني للكثير من الأسر سببا من أسباب التسرب المدرسي ودخول الطفل إلى عالم الشغل من أجل تحسين ظروف المعيشة وسد الحاجات الاقتصادية في ظل انخفاض القدرة الشرائية. وقد يستغل أصحاب العمل هذا الوضع في انتهاك ضعف الطفل وعدم قدرته على الدفاع على حقوقه وتحميله

² القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1993 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، ج.ر عدد 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990.

³ المادة 12 من القانون 03/90 المذكور أعلاه.

⁴ Art L. 263/1 code du travail français.

بأعمال شاقة لا تتناسب مع سنه وقدرته الجسدية والنفسية مقابل ما يحصل عليه من أجر ضئيل لا يتناسب مع يبذله من جهد، مما يعرض الطفل بحكم حداثة سنه وضعف بنيته لخطر الاستغلال أكثر من غيره، لذلك فإن التشريع العمالي الجزائري شأنه شأن باقي التشريعات المقارنة يقر الحق في الرعاية والحماية للطفل العامل لمنع استغلاله في العمل بحظر تشغيله في أي نوع من الأعمال التي يمكن بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر، وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

أولاً: الطفل العامل حسب تشريع العمل الجزائري هو كل شخص طبيعي لم يبلغ السادسة عشر 16 من عمره، يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه.

ثانياً: معنى الاستغلال الاقتصادي للطفل العامل: استغلال الحاجة الاقتصادية للطفل وحداثة سنه وضعفه في أعمال شاقة وخطيرة دون احترام للسن الأدنى للتشغيل ودون احترام للسن القانوني لإتمام التعليم الإلزامي، مما يجعل عمل الطفل إعاقة لتعليمه وإضراراً بصحته وبنموه البدني والعقلي والمعنوي والاجتماعي.

ثالثاً: حق الطفل العامل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي يتأتى بالنصوص القانونية المنظمة لتشغيل الأطفال والمحددة لشروط إبرام عقد العمل معه والالتزامات التي تقع على صاحب العمل أثناء تنفيذه لهذا العقد.

رابعاً: يترتب على عمل الأطفال آثاراً إيجابية وأخرى سلبية، أما الأولى فتتمثل في العمل النافع المناسب لعمر الطفل وقدراته، والمساهمة لتعليمه وتكوينه و في بناء شخصيته، أما الثانية فتشمل الأحكام المترتبة على مخالفة النصوص القانونية لعمل الأطفال من جزاءات مدنية وأخرى جنائية عن كل إخلال بهذه النصوص.

خامساً: تكمن أهمية تقرير حق الطفل العامل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي في إتاحة الفرصة للطفل في إتمام تعليمه، وكذا في التقليل من تعرض الطفل للعنف وإصابات العمل.

وعلى ضوء ذلك يمكن تقديم التوصيات التالية:

أولاً: إن توحيد المشرع الجزائري لساعات العمل اليومية والأسبوعية للأطفال والراشدين على حد سواء فيه إهدار لمبدأ الحماية الواجب توفرها للأطفال المشغلين خاصة عند ارتباط تلك الحماية بأسباب تتعلق بسنهم وقدراتهم البدنية والذهنية المحدودة، بهدف منحهم قسطاً من الراحة يضمن لهم نمواً جسمانياً سليماً ومنحهم وقتاً كافياً من أجل إتمام تحصيلهم العلمي.

ثانيا: الأصل أن تكمل الاتفاقيات الجماعية للعمل النقص الوارد في التشريع، وأن تتولى تفصيل ما ورد عاما في الأحكام التشريعية، فلا بد على أطراف التفاوض الجماعي أن يتعرضوا لتحديد مدة قانونية خاصة بعمل الأطفال أو تحديد قائمة الأعمال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحتهم، على غرار ما هو معمول به في التشريعات المقارنة.

ثالثا: كان من الأولى على المشرع الجزائري أن يحدد الأعمال التي تشكل خطرا على الطفل العامل، وأن يلزم المستخدم بمسك دفتر خاص بالعمال الأطفال مثلما فعلت بعض التشريعات المقارنة، وذلك من أجل تسهيل مهام مفتش العمل في المراقبة والتأكد من حسن تطبيق القوانين المنظمة لعمل الأطفال.

رابعا: أما بخصوص الجزاءات العقابية فلا بد من تفعيلها من أجل تحقيق الردع الكافي لكل من يثبت إدانته في الاستغلال الاقتصادي للطفل من خلال رفع الغرامات وتشديد العقوبات المتعلقة بمخالفة الأحكام المنظمة لعمل الأطفال.

خامسا: لا بد من معالجة الأسباب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تدفع الأطفال للعمل في سن مبكرة.

سادسا: تطوير آليات التفتيش والرقابة على عمل الأطفال، وتنظيم دورات تكوينية لمفتشي العمل لتمكينهم من الإشراف على تطبيق الأحكام الخاصة بعمل الأطفال.