

## النظام القانوني لعمالة الأطفال في التشريع الجزائري

### The Legal system of children labor in Algerian legislation

باحثة دكتوراه شيماء عطاييلية

د. محمد بوكماش

جامعة عباس لغرور - خنشلة -

أستاذ محاضر - أ - جامعة - خنشلة -

[chaimaatailia3@gmail.com](mailto:chaimaatailia3@gmail.com)

[mboukem mache@gmail.com](mailto:mboukem mache@gmail.com)

تاريخ القبول: 2018/06/20

تاريخ المراجعة: 2018/06/19

تاريخ الإيداع: 2018/05/14

#### الملخص:

لقد وضع المشرع الجزائري للعامل القاصر مجموعة من الشروط والإجراءات التي ينبغي استيفائها، حتى يمكن للهيئة المستخدمة أرب العمل توظيفه سواء تعلق الأمر بالإجراءات السابقة أو اللاحقة على توظيفه. ومن جهة أخرى منح لمفتشية العمل مجموعة من الصلاحيات قصد حماية العامل القاصر من كافة أوجه استغلاله. تستعملها في حالة أي خروقات أو اختلالات من طرف الهيئة المستخدمة، وتظهر ممارسة مفتشية العمل لصلاحياتها من خلال مراقبتها مدى احترام الهيئات المستخدمة للقوانين والتنظيمات التشريعية الخاصة بالعمال القصر، إلا أنه ورغم وجود هذه الجهة المختصة فإنها لا تستطيع التكهن بكل هذه الخروقات من الناحية العملية، نظرا لصعوبة ضبط المخالفات المرتكبة واستحالة رصدها، وكذا التقصير في مراقبة ظروف العمل بزيارتها لبعض الأماكن دون غيرها، لذا كان من الأجدر على المشرع العمالي الضبط الجيد للنصوص القانونية التي تخص أرباب العمل، وكذا أجهزة المراقبة المكلفة بتلك المهام مع ضرورة تحديد مهامها وإحاطتها بنصوص قانونية رادعة لحماية الطفل العامل. الكلمات المفتاحية: الطفل العامل، الإجراءات القانونية لتشغيل الطفل، مفتشية العمل

#### Abstract:

The Algerian legislator has put out for the minor workera set of conditions and procedures that should be available so that the authority or the employer whether it is the previous or subsequent procedures to employ. On the other hand the labor inspection was given a set powers in order to protect the minor worker from all aspects of his exploitation. In spite of the existance of this authority, it is not expected to redict the abuses in terms of work, due detection of the waritong and also the luck of control from itsside by visitingsomeworkplaces and not others.

As a result of all what is said it was better for the labor legislator to well adjust the legal clauses specially thoses cancers the employees. From an otherside the controlling authorities which is in change of thoses missions with the necessity of limiting the missions and surrontit by a set of legal texts to protect the minor labor.

In this context we can put up the following problematic to what extend the legal protection that the legislator.



Has declared to protect the children category from the early child labor and what are the punitive measures and mechanisms of monitoring by the Algerian legislator for this purpose ?

We've put the following plan to answer this problematic.

First : The legal procedures related to the organisation of the children labor.

Second : The legal mechanisms to control the organisation and the children labor.

**Keywords:** The Child Labor, Legal Procedures for the Child Labor, Labor Inspectorate.

#### مقدمة:

يعد الأطفال أجيال المستقبل، لذا فهم بحاجة ماسة إلى العناية والرعاية، وتمكينهم من إتمام تعليمهم من أجل إعداد جيل يتمتع بالقوة الجسمانية والرفق العقلي، فبدون قوة عاملة تمتاز بالصحة البدنية والنفسية وقدرة على استيعاب التقدم الفني في تزايد المضطرب، لا يمكن للمجتمعات أن تتوافر لديها القدرة على النمو الاقتصادي والاجتماعي والارتقاء الحضاري<sup>(1)</sup>.

ونظرا لهشاشة هذه الفئة (الأطفال)، إضافة إلى التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي قد تطرأ والتي يمكن أن يكون لها التأثير على القدرة المعيشية للأسر والعائلات، وأيضا التصدع العائلي والانشقاقات التي قد تحدث بين الزوجين وإهمالهم لأطفالهم، فضلا عن تأثير المحيط الخارجي والتسابق نحو الرفاهية كل هذه العوامل قد فسحت المجال إلى بروز ظاهرة تشغل الأطفال في سن مبكرة<sup>(2)</sup>.

إذ تعد ظاهرة عمالة الأطفال إحدى المشكلات الخطيرة التي تؤرق المجتمعات الإنسانية في كثير من بلدان العالم، مما دفع بالمجتمع الدولي إلى التدخل من خلال عدة منظمات وهيئات دولية لتنظيم عمل الأطفال، ليحقق بمقتضى هذا التنظيم حماية دولية لهم بموجب منظمة العمل الدولية التي تسعى من خلال أهدافها إلى حماية الأطفال من استغلال أرباب العمل أو المستخدمين لهم وحماية حقوقهم الأساسية<sup>(3)</sup>.

فجاءت الاتفاقيات الدولية تهدف لمنع كل أشكال تشغيل الأطفال وتناولت على وجه الخصوص السن القانونية للعمل وتحديد ساعات العمل وشروطها وظروف تشغيل الأطفال من حيث النظافة والأمن في أماكن العمل، حيث ألزم الدول المنخرطة في هذه الاتفاقية إلى اتخاذ كافة التدابير والإجراءات لإصدارها ضمن أحكامها القانونية والتنظيمية الداخلية قصد تجسيد محتوى تلك الاتفاقية في قوانينها الداخلية مع ضمان إلزامية تطبيقها بإصدار أحكام عقابية صارمة على المخالفين<sup>(4)</sup>، وتعد الجزائر من بين الدول التي صادقت على هذه الاتفاقيات و الموائيق الدولية وكرستها في منظوماتها القانونية من أجل مكافحة ظاهرة عمالة الأطفال، وفي هذا الإطار يمكننا طرح الإشكالية التالية:

(1) كبرواني ضاوية، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص 7.

(2) عبد الحميد دبابش (ممثل عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المفتش الولائي للعمل ولاية الوادي) دور مفتشية العمل في مكافحة تشغيل الأطفال، مداخلة منشورة في كتاب الملتقى الدولي السادس "الحماية القانونية للطفل في الدول المغاربية" يومي الاثنين والثلاثاء 13 و 14 مارس 2017، مطبعة جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي. الجزائر. ص 123.

(3) كبرواني ضاوية، المرجع السابق، ص 9.8.7.

(4) عبد الحميد دبابش، المرجع السابق، ص 123.

ما مدى كفاية الحماية القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لحماية فئة الطفولة من ظاهرة العمالة في سن مبكرة؟ وما هي إجراءات العقابية وآليات الرقابة التي رصدتها المشرع من أجل ذلك؟ وللإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا الخطة التالية:

أولاً: الإجراءات القانونية المتعلقة بتنظيم عمالة الأطفال.

1. الإجراءات الأولية المتخذة عند تشغيل الأطفال.

2. الإجراءات اللاحقة على تشغيل الطفل العامل.

ثانياً: الآليات القانونية لمراقبة تنظيم وتشغيل الأطفال.

1. الإجراءات الشكلية والعقابية.

2. الإجراءات الرقابية الوقائية.

### أولاً: الإجراءات القانونية المتعلقة بتنظيم عمالة الأطفال

لقد قنن المشرع الجزائري قانون العمل، وفرض من خلاله أحكام وقواعد أمرت تضمن الحماية القانونية للأطفال أثناء العمل<sup>(1)</sup>، كما أوجب اتخاذ إجراءات وفرض قواعد صارمة لتشغيلهم ضماناً لأن لا يعمل الأطفال في ظروف قاسية تضر بصحتهم وسلامتهم، وفي ذلك حماية لهم من كافة أوجه الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، كما منع تشغيلهم قبل بلوغ السن المحددة قانوناً، وهذا ما تضمنته الاتفاقيات المتعلقة بحماية الأطفال في مجال التشغيل عموماً والتي صادقت عليها الجزائر، وإذا كانت هذه الاتفاقيات وضعت وسنت حد أدنى لتشغيل الأطفال فإنها بالمقابل وضعت إجراءات يجب مراعاتها عند تشغيل الأطفال.

ف نجد أن دستور 2016 جسد هذه الحماية ذلك من خلال نص المادة 69 منه<sup>(2)</sup>، وبالرجوع لأحكام التي تضمنها قانون العمل 11/90 نجد هذه الأحكام وإجراءات تشمل العامل البالغ والقاصر في مجملها، فمنها من خاطبت على وجه الخصوص العامل القاصر ومنها أحكام وإجراءات خاطبت العامل البالغ والقاصر معاً، إلا أن الذي يهمننا في هذه الدراسة الأحكام التي تنظم عمل الطفل العامل، وسوف نوضح ذلك من خلال نقطتين، حيث تشمل النقطة الأولى "الإجراءات الأولية عند التشغيل الطفل"، أما النقطة الثانية فتناولنا فيها "الإجراءات اللاحقة على تشغيل الطفل".

#### 1. الإجراءات الأولية المتخذة عند تشغيل الأطفال

انه وحتى يكتسب الطفل صفة العامل، فان ذلك يتطلب قواعد وإجراءات تتخذ من طرف الهيئة المستخدمة بناء على اتفاقيات وتوصيات جاءت بها منظمة العمل الدولية وكل الاتفاقيات الأخرى، كما نجد أن الدول كرسنها من خلال قوانينها الداخلية، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

(1)- العرابي خيرة، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة وهران، كلية الحقوق، سنة 2013/2012، ص 239.

(2)- القانون رقم: 16. 01 المؤرخ في: 26 جمادى الأولى عام 1437، الموافق لـ 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 1996.

## أ - شروط قبول الطفل في العمل

لقد عمدت اتفاقية العمل الدولية قبل سنة 1973 على وضع حد أدنى لسن تشغيل الأطفال، فهو يختلف بحسب القطاعات الاقتصادية المختلفة، ومدى الخطورة التي يتعرض لها الأطفال العاملون في كل قطاع، كما لا يجوز تشغيلهم قبل هذه السن، فان قرار المؤتمر الدولي للعمل الصادر سنة 1945 قد وضع بدوره مجموعة من الإجراءات التي يلزم توفرها والتأكد من جديتها عند التحاق الأطفال بالعمل وأثناء العمل، وان الهدف المتوخى من هذه الإجراءات هو حماية العمال الأطفال من الأمراض والإصابات التي قد تلحق بهم أثناء العمل<sup>(1)</sup>. وعليه يحدد القرار في إطار قبول الطفل في العمل وسائل ينبغي مراعاتها:

- التحقق من الحد الأدنى للسن
  - الترخيص بالاستخدام أو العمل، توظيف الصغار وربطهم بأنظمة التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.
  - الفحص الطبي الدوري.
- عدم قبول الطفل في العمل قبل سن معينة:

يعترف مؤتمر العمل الدولي في القرار السابق الذكر بضرورة حظر عمل الأطفال في كل نشاط مهني حتى العمر الأكثر تقدماً كلما كان ذلك ممكناً مع رفعه بشكل تدريجي.

فإن المشرع الجزائري وعلى خلاف القواعد العامة، لم يترك للمتعاقدين وخاصة أصحاب العمل أي قدر من الحرية في التعاقد، بل ألزمهم بأحكام أمرة تحكم العقد أثناء إبرامه. فبالرجوع لأحكام قانون العمل نجد المشرع الجزائري قد حدد السن القانوني لتشغيل الطفل بأن لا يقل عن 16 عشرة سنة، استثناء فيما يتعلق بعقود التمهين التي تتم وفق الأحكام التشريعية سارية والمعمول بها<sup>(2)</sup>.

ومن بين الجوانب الايجابية التي تحسب للمشرع العمالي الجزائري تحديده لسن القانونية للعمل، لأن ذلك يتماشى مع نهاية مرحلة التعليم الأساسي، بالإضافة إلى ذلك أن المشرع أضفى عليه صبغة دستورية حين نص على ذلك في التعديل الدستوري الأخير<sup>(3)</sup>.

الترخيص بالعمل أو الاستخدام:

يعد الترخيص بالعمل إجراء جوهري، إذ يمنح للطفل العامل حماية قانونية فرب العمل لا يمكنه تشغيله إلا بناء على موافقة والديه بالنسبة للأطفال الصغار الذين بلغوا 16 سنة، وتمثل هذه الموافقة في رخصة من واليه الشرعي، كالأب، وفي حالة غياب الأب، يكون من وصيه الشرعي الذي يكون وصيا عليه وفقاً للنياحة القانونية، وقد نصت المادة 15 فقرة 2 من قانون العمل 11/90 على هذا الترخيص بقولها "ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على

(1) - كيرواني ضاوية، المرجع السابق، ص ص 63، 64.

(2) - المادة 15 (فقرة 1) من القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

(3) - تنص المادة: 69 من دستور 2016 على أنه "لكل المواطنين الحق في العمل.....تشغيل الأطفال دون سن 16 يعاقب عليه القانون".

رخصة من وصيه الشرعي"، ويكون هذا الترخيص كتابيا وليس شفويا، لأنه يقدم كدليل لإدراجه في ملف العمل، كما يجب أن تتم المصادقة عليه أمام مصلحة المصادقة المؤهلة قانونا والمتواجد بمصالح البلدية<sup>(1)</sup>.

وبناء على ذلك، كل من يشغل عاملا قاصرا لم يبلغ السن المقررة قانونا يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 دج عن كل عامل، وفي حالة العود تضاعف الغرامة فيما يخص تلك المخالفات، ويعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الأثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة. وهذا ما أشارت إليه المادة 140 من قانون العمل رقم 11/90 التي جاء في نصها كالتالي " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج على كل توظيف لعامل قاصر لم يبلغ السن المقررة المنصوص عليها في القانون إلا في حالة عقد التمهين المعد طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما" وكذلك تنص المادة 139 من ذات القانون على أنه " تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات ...."<sup>(2)</sup>.

ويهدف هذا الإجراء إلى حماية الطفل ، والتأكد من قدراته الجسمانية على العمل من خلال الفحص الطبي بالنسبة لبعض المهن، وكذلك لظروف التي يمارس فيها العمل<sup>(3)</sup>، وهو ما أكد عليه قرار المؤتمر الدولي للعمل الصادر سنة 1945 لما لذلك من ضمانات لحماية الأطفال القصر<sup>(4)</sup>.

#### إجراء الفحص الطبي الدوري:

تكمن أهمية الفحص الطبي الأولي والدوري للأطفال لما للعمل في سن مبكرة من آثار صحية سيئة بالنسبة للتكوين الجسماني لهم، إذ أنه غير مهيأ لما يتعرض له البالغون من مخاطر.

ويعتبر إجراء الفحص الطبي للأطفال قبل استخدامهم مبدأ لتأكد من مدقدهمهم الصحية على القيام بأعمال التي يكلفون بها. إذ أن اتفاقية الفحص الطبي للأطفال بشأن العمل البحري رقم (16) لسنة 1921 تعد أول اتفاقية دولية تشترط إجراء فحص طبي إجباري قبل استخدام الأطفال دون الثامنة عشر.

ولهذا فإجراء الفحص من المبادئ الأساسية التي حرصت منظمة العمل الدولية على النص عليها، أما الأعمال التي تتضمن مخاطر صحية فيمتد توقيع الفحوص حتى بلوغ الطفل سن الواحد والعشرون على الأقل، مع ورود بعض الاستثناءات عندما يتعلق الأمر بالعمل في المجال البحري<sup>(5)</sup>.

(1)- العرابي خيرة، المرجع السابق، ص 242<sup>1</sup>.

(2)- القانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم: 01/15 المؤرخ في: 23 يوليو سنة 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.

(3)- العرابي خيرة، المرجع السابق، ص 242.

(4)- كيرواني ضاوية، المرجع السابق، ص 63.

(5)- كيرواني ضاوية، المرجع السابق، ص 75، 76.

## ب. الشروط اللازمة لحماية الطفل العامل أثناء العمل

يعتبر القضاء على مختلف أشكال الاستغلال الأطفال في العمل، أمرا في غاية الأهمية في أي تنظيم يعنى برعاية وحماية الأطفال، ولهذا السبب لابد أن تكون الظروف التي يعمل فيها الطفل محور اهتمام المجتمع الدولي بالدرجة الأولى والمجتمعات الداخلية بطريق التبعية، حيث ينبغي اتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لحماية هذه الفئة من العمل في ظل أي ظروف قاسية تضر بسلاماتهم وأمنهم وصحتهم وأخلاقهم.

وفي هذا الصدد حرصت منظمة العمل الدولية بموجب قرار المؤتمر العمل الدولي الصادر سنة 1945، على أن يعمل الأطفال في ظل ظروف تضمن لهم الحماية الخاصة، وهذا ما جسده المشرع الجزائري في منظومته التشريعية وخاصة في ظل قانون العمل 11/90، وذلك من خلال تحديد ساعات العمل، العمل الليلي....

### -تحديد ساعات العمل:

انه لمن الضروري حماية الطفل العامل فيما يتعلق بفترة أو مدة العمل التي يسمح له بأدائها بما يضبط له أقصى عدد ساعات العمل، ويضمن له فترة راحة كافية بالنظر إلى سنه الذي لم يكتمل نموه، وأيضا خشية من ترك تحديد مدة العمل في يد رب العمل الذي قد يتعسف في تحديدها<sup>(1)</sup>.

فلم تضع معايير العمل الدولية حدود واضحة لتحديد ساعات العمل اليومي و الأسبوعي بالنسبة للطفل العامل بل تركت تحديدها للسلطات الوطنية المختصة أمر تقرير التدابير المتخذة التي يمكن أن تكون ملائمة، على أنه من الواضح أن المعايير العمل الدولية تقتضي أنه لا ينبغي أن يسمح للأطفال بأن يعمل نفس مدة عمل الكبار وهذا ما تجسد في نص القرار السالف الذكر الذي نص على تحديد ساعات العمل أسبوعيا بما لا يتجاوز (40) ساعة لصغار العمال الذين لا ينتظمون في المدارس، على أن تخفض لمن هم أقل من 18 عاما ويتلقون تعليما فنيا<sup>(2)</sup>.

وبالرجوع إلى القانون الجزائري لم يخصص نصا لمدة العمل التي ينبغي مراعاتها في عمل الأطفال، كما فعل بالنسبة للترخيص بالعمل، إذ لم يحدد المشرع الجزائري مدة عمل خاصة بالطفل العامل، وبالتالي فإن مدة العمل بالنسبة إليه هي نفس مدة عمل العمال البالغين وهي (40) ساعة في الأسبوع موزعة على (5) أيام على الأقل، وذلك بنص المادة 2 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المعدل للمواد من 22 إلى 26 الخاصة بالمدة القانونية للعمل من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بقولها "تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل (40) ساعة في ظروف العمل العادية، توزع هذه المدة على (5) أيام على الأقل"<sup>(3)</sup>.

(1)- العرابي خيرة، المرجع السابق، ص 242.

(2)- كيرواني ضاوية، المرجع السابق، ص 68،67.

(3)- القانون رقم:11/90 المؤرخ في: 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم: 03/97 المؤرخ في: 11 يناير سنة 1997 المحدد

للمدة القانونية للعمل.



### . حظر العمل الليلي:

يعتبر تحديد موعد بدء العمل وانتهائه سلطة في يد رب العمل باعتباره المهيمن على أداء العمل، غير أن حرّيته هذه تتقيد بقيود وضعتها معايير العمل الدولية لتنظيم وقت العمل تنظيما قصد به حماية جهد العامل وصحته ومن أبرز هذه القيود حظر تشغيل الأطفال في أعمال ليلية<sup>(1)</sup>.

و يقصد بالعمل الليلي في التشريع الجزائري حسب المادة 27 من قانون العمل رقم 11/90 بقولها " يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا".

فهذه الفترة المحددة قانونا، لا ينبغي أن يشتغل فيها الطفل العامل ، وقد أكد ذلك المشرع بنص صريح واعتبر قواعده أمرا لا يجوز مخالفتها، ويتضح ذلك من نص المادة 28 من قانون العمل 11/90 بقوله " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي".

غير أنه أجاز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصا منصب العمل وذلك طبقا لنص المادة 29 من قانون العمل 11/90<sup>(2)</sup>.

ولقد أحسن المشرع صنعا، عندما منع العمل الليلي على الطفل العامل من كلا الجنسين سواء الذكر أو الأنثى، نظرا لما في ذلك من خطورة عليهما من الناحية الصحية والأخلاقية نظرا لظروف التي يتم فيها العمل.

### . حظر تشغيل الطفل العامل في الأعمال الخطيرة:

إذا كان المشرع قد منع تشغيل الطفل العامل في الليل، فمن باب أولى منه منع العمل في الأعمال الخطيرة، نظرا لما قد تؤدي به هذه الأعمال إلى عاهات خطيرة من تشوهات بدنية وعقلية تؤثر على صحته، إلا أنه بالرجوع إلى القانون العمل رقم 11/90 لا نجد نصوص كثيرة تتحدث عن منع تشغيل الطفل العامل في الأعمال الخطيرة، إلا مادة واحدة فقط وهي المادة 15 فقرة 3 من قانون العمل رقم 11/90 التي تنص على مايلي: " كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته"

فبقراءة بسيطة لنص هذه المادة، نجد أن المشرع حظر بعض الأشغال على العامل القاصر واعتبرها من الأشغال التي تشكل خطورة على صحته وعلى أخلاقه لكنه لم يحدد لنا هذه الأعمال الخطيرة التي يمنع على القاصر القيام بها، في حين كان على المشرع إبرازها بوضوح<sup>(3)</sup>.

(1) - كيرواني ضاوية، المرجع السابق، ص 68.

(2) - تنص المادة 29 من القانون 11/90 "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية ، غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

(3) - حماس هديات، الحماية الجنائية للطفل الضحية " دراسة مقارنة " أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2014/2015، ص 124، وأيضا العرابي خيرة، المرجع السابق، ص 253.

كما نجد أن المشرع أورد في نص المادة 26 من المرسوم رقم 05/91<sup>(1)</sup> حظر بعض الأشياء الثقيلة التي تزيد عن 25 كغ، وهذا ما نصت عليه المادة 26 منه بقولها "إذا تطلب الأمر أن ينتقل العمال أعتدة أو أشياء عاتقة وثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي، فيجب أن لا تتجاوز الحمولة التي يحملها كل عامل ذكر خمسين (50) كغ في المسافات القصيرة، أما العاملات الإناث و العمال القصر فأقصى الحمولة التي يحملونها خمسة وعشرون (25) كغ".

فحين من جانب آخر، قد حدد المشرع قائمة الأشغال التي تشكل خطرا على العامل البالغ، وذلك بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 4 صفر عام 1418 الموافق لـ 9 يونيو سنة 1997، 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<sup>(2)</sup>.
- 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 الجسدية.
- وبعض الأشغال التي تنطوي على مخاطر.

وما يمكن استخلاصه أنه ربما أراد المشرع ترك تكييف العمل الخطير للهيئة المعنية والمتمثلة في مفتشية العمل الموكل لها مراقبة المستخدم والتأكد من مدى إعماله بالنصوص القانونية ، في عدم تشغيل الأطفال القصر في الأعمال الخطيرة على صحتهم وأخلاقهم، فهي مسألة تقديرية تختلف من هيئة إلى أخرى ، ولكن مهما يكن، كان على المشرع الجزائري أن يضع نصوصا خاصة بالأشغال التي يمنع على العمال القصر القيام بها، حتى يقيد رب العمل من جهة وتكون لهم ضمانات على استغلال رب العمل لهم من جهة ثانية.

## 2. الإجراءات اللاحقة على تشغيل الطفل العامل

انه وبمجرد انعقاد عقد العمل عقدا صحيحا يترتب عنه آثار قانونية على عاتق كل من العامل والمستخدم تتمثل في الحقوق والالتزامات وهذه الأخيرة تختلف من حيث مصدرها، فالمشرع ذكر المسائل الجوهرية وترك فيما سواها الحرية للطرفين من أجل إضافة حقوق والتزامات أخرى عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو ضمن

(1)- المرسوم التنفيذي رقم: 05/91 المؤرخ في: 3 رجب 1411 الموافق لـ 19 يناير سنة 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

(2)- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في صفر 1418 الموافق لـ 9 يونيو 1997 يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال معرضين بشدة للأخطار المهنية.



شروط تدرج في العقد شريطة أن لا تخالف التشريع الجاري به العمل، حيث بالرجوع إلى المواد 5 و 6 من القانون رقم 11/90 من قانون العمل نجدها ذكرت بعض الحقوق والواجبات من بينها: الحق في الراحة ، والدفع المنتظم للأجر المستحق. وكأصل عام يستفيد منها الطفل العامل أثناء تشغيله فتعد بمثابة الإجراءات الحماية له.

#### أ. تحديد فترات الراحة للطفل العامل

كما نجد المشرع الجزائري حث على تمكين العامل خلال العمل من فترة الراحة محددة، بحيث ينبغي في هذا الصدد أن يتماثل كل من العامل البالغ والقاصر، إلى جانب ذلك ينبغي منح له راحة أسبوعية مقدرة بـ 32 ساعة أو 34 ساعة على الأقل، كما لا يجوز تأجيل الراحة الأسبوعية ليوم آخر إلا بناء على قانون وفي ذلك استثناء وارد في المادة 37 من القانون رقم 11/90 وبالرجوع إلى قانون العمل نجد أن المشرع قد أورد بعض النصوص القانونية ينظم من خلالها أياما للراحة تختلف مددها حسب طبيعة هذه الأيام.

. فبالنسبة للراحة الأسبوعية: فقد نضمها المشرع في المادة 33 من القانون رقم 11/90 بقوله "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة".

. أما بالنسبة للراحة في الأعياد والعطل: فقد جعلها المشرع أيضا من أيام الراحة القانونية، ويتضح ذلك من خلال المادة 34 من ذات القانون بقوله "يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر"، وكذا المادة 35 من القانون 11/90 بقوله "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية".

وما يحسب للمشرع الجزائري أنه جعل تنازل العامل عن حقه في الراحة في العطلة باطلا ولا يترتب أي آثار، وهذا إن دل إنما يدل على اعترافه الصريح بحق العمل في الراحة وذلك من خلال نص المادة 39 من القانون 11/90<sup>(1)</sup>.

#### ب. تمكين العمال الأطفال من الأجر

يعد الأجر حق ثابت لكل العمال، فينبغي على الهيئة المستخدمة أن تعلم الطفل العامل بقيمة أجره قبل التوقيع على عقد العمل ، كما يجب عليها أن تمنح العمال الأطفال أجورهم خلال الفترة المتفق عليها في عقد العمل<sup>(2)</sup>.

و ذلك ما نص عليه المشرع من خلال القانون 11/90 من خلال المواد 88 و 84 و 86 و 80. ولقد تطرق المشرع إلى تعريف الأجر وما يتضمنه من علاوات في المادة 81 من القانون العمل رقم 11/90 التي جاء في نصها على النحو الآتي: " يفهم من عبارة مرتب حسب القانون الآتي مايلي:

(1)- حيث تنص المادة: 39 من القانون رقم: 11/90 على مايلي: " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم ، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر "

(2)- أنظر إن مبدأ دفع الأجر من المبادئ العالمية وقد أقرته العديد من التشريعات والاتفاقيات وخاصة في مجال العمل. وقد كانت الشريعة الإسلامية السبقة الى ذلك. وفي ذلك حماية للعامل من الغبن في الأجر عملا بقوله صلى الله عليه وسلم " من استأجر أجرا فليسلم له أجرته" وقوله تعالى " إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات الى أهلها" الآية 57 من سورة النساء.

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة .
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضرو والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".

### ثانيا: الآليات القانونية لتنظيم عمالة الأطفال

حتى تتحقق الحماية القانونية للطفل العامل ، تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات العقابية الردعية للحد من التجاوزات التي ترتكب سواء من قبل الهيئة المستخدمة(رب العمل) أو الطفل العامل وان كان ذلك قليل إن لم نقل مستبعد في ظل جهل الطفل العامل للإجراءات القانونية التي قد تؤدي به إلى استنفاء حقوقه أو بالأصح انعدام الثقافة القانونية لديه، وذلك من خلال إنشاء آليات وأجهزة تتولى الإجراءات الرقابية الوقائية المتعلقة بتشغيل العمال الاطفال في إطار علاقة العمل، وداخل أماكن العمل<sup>(1)</sup>، وهذه الأجهزة متمثلة في: مفتشية العمل، وطبيب العمل الخاص بالمؤسسة الذي يسهر على الوقاية والصحة والأمن.

#### 1. الإجراءات الشكلية العقابية :

لقد خص المشرع العمالي العمال وأرباب العمل(الهيئة المستخدمة) بمجموعة من القيود والإجراءات المذكورة أعلاه وحث على ضرورة التقييد بها من قبل الطرفين وذلك تحت طائلة العقاب ويكون ذلك مباشرة بعض الإجراءات الشكلية السابقة على تحريك الدعوى العمومية المتمثلة في إجراء المصالحة (محضر الصلح) الذي يعد إجراء جوهري بدون استنفائه لايمكن قبول الدعوى شكلا، إضافة إلى تقديم الإعدارات وفي حالة فشل هذه الأخيرة اللجوء إلى القضاء أوالجهات المختصة قضائيا،والتي تعتبر اجراءات للاحقة على تحريك الدعوى فضلا عن الغرامات المطبقة.....الخ .

أ. الإجراءات الشكلية السابقة على تحريك الدعوى العمومية:

. إجراء المصالحة:

تعتبر مفتشية العمل الجهة المخول قانونا بإجراء المصالحة، وذلك قبل اللجوء إلى القضاء وذلك حسب ما نصت عليه المادة:19 من قانون رقم 90 . 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث تنص " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية"وتضيف في فقرتها الأخيرة " يستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية"

(1)- العرابي خيرة، المرجع السابق، ص 256.

كما أنه وفي إطار محاولة الصلح وفق هذا القانون والمادة سالفة الذكر يكون الإخطار بعريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا لدى مفتشية العمل وفي الحالة الأخيرة تقوم مفتشية العمل بإعداد محاضر تتضمن تصريحات المدعي وذلك طبقا للمادة: 26 من ذات القانون.

وخلال (8) أيام من التبليغ يقوم مفتش العمل بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، واستدعاء الأطراف لإجراء المصالحة.

وتحسب مدة (8) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف طبقا للمادة: 27 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية للعمل، كما لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية في حالة عدم حضور المدعي أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء في حالة عدم وجود مانع شرعي وجدي وذلك خلال (8) أيام الموالية لاتخاذ القرار حسب المادة: 28، وفي حالة غيابه في الجلسة الأولى المزمع عقدها للصلح أو في حالة غياب ممثله المؤهل قانونا تعقد جلسة ثانية في أجل (8) أيام أخرى من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة الغياب للمرة الثانية (غيابيين متتاليين) يعد مكتب المصالحة محضر عدم الصلح وتسلم نسخة منه للمدعي. أما في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة، أما في حالة عدم المصالحة يعد محضر بعدم الصلح، ويعتبر ذلك المحضر حجية إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير ولا يجوز له أن يتضمن شروطا مخالفة للاتفاق.

وفي حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة خلال الأجل المحددة بالمادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملمتس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة مع استدعاء المدعى عليه نظاميا التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة تحت غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، غير أن هذه الغرامة لا تنفذ إلا بعد انقضاء مهلة الوفاء التي لا تتجاوز (15) يوما، ويكون لهذا الأمر التنفيذ المعجل رغم ممارسة الطعن.

#### ب. الإجراءات المتبعة في تحريك الدعوى العمومية:

في حالة فشل إجراء المصالحة بين الهيئة المستخدمة (رب العمل) والعامل ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه، كما يمكن رفعها لدى محكمة التي تقع في محل إقامة المدعي عندما ينجم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث عمل أو مرض ممي وذلك طبقا للمادة: 24 من ذات القانون، وحسب المواد 500 و501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا بالفصل في المواد المذكورة بالمادة: 500 من ق ا م ا، وبتشكيلة جماعية تحت طائلة البطلان طبقا لما ينص عليه تشريع العمل وطبقا للمادة: 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>(1)</sup>.

ترفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي بعريضة افتتاح دعوى طبقا للقواعد المقررة قانونا مع إرفاق العريضة بنسخة من محضر عدم الصلح الصادر عن مكتب المصالحة كما هو مبين في المواد من: 26 إلى 32 من قانون تسوية

النزاعات، وذلك في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى. وتحدد أول جلسة في أجل خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى وعلى القاضي أن يفصل فيها في أقرب آجال ويمكن إن يأمر بالاستعجال.

وتكون هذه الأوامر قابلة للاستئناف على الرغم من أن الاستئناف ليس له أثر موقوف، كما يمكن لرئيس أن يأمر بالتنفيذ الفوري للأمر تحت غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل.

## 2. الإجراءات الرقابية الوقائية

### أ. مفتشية العمل كآلية مراقبة لتنظيم عمل الأطفال

تعتبر مفتشية العمل بمثابة جهاز الإنذار الذي كلما وجد الخطر الذي يهدد سلامة وأمن العمال، تدق إنذاراتها لوجود تلك الأخطار كما تتمتع بجلة من الصلاحيات تتمثل في:

- حقها في زيارة أماكن العمل داخل المؤسسات المستخدمة وذلك بشكل دوري.
- أيضا يجوز لها زيارة الهيئات المستخدمة ليلا عندما تشغيل عمالا في أعمال ليلية<sup>(1)</sup>.

وذلك من أجل مراقبة مدى احترام تلك الهيئات المستخدمة للقوانين والتنظيمات التشريعية الخاصة بالعمال ومن بينهم العمال الأطفال وهذا ما جاء في نص المادة 2 من القانون رقم: 90 . 03 المتعلق بمفتشية العمل على أنه: "تختص مفتشية العمل بما يأتي: مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال".

كما يناط بها مراقبة تسجيل العمال الاطفال في سجلات خاصة التي يلتزم المستخدمون بالتقييد بها والتأكد من ذلك عن طريق المعلومات الشخصية لكل عامل على حد وفقا المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 96 . 98<sup>(2)</sup> التي نصت على ذلك: "يراجع سجل العمال بصفة دائمة، ويوضح حركات العمال وطبيعة علاقة العمل ويحدد الأصناف المختلفة للعمال الذين يمارسون عملهم، يخص هذا التعريف العمال والمتمهين والعمال لأطفال والعمال الذين يعملون في منازلهم والعمال الذين يعملون بعض الوقت والعمال المعوقين".<sup>(3)</sup>

(1)- هذا ما نصت عليه المادة:5 من قانون رقم:03/90 مؤرخ في: 10 رجب عام 1410 الموافق لـ: 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم بالأمر رقم: 11/96 المؤرخ في: 10 جوان 1996 بقولها " يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الحكام القانونية والتنظيمية. ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها.....".

(2)- المرسوم التنفيذي رقم: 98/96 المؤرخ في: 17 شوال عام 1416 الموافق لـ: 6 مارس سنة 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها، الجريدة الرسمية رقم: 17 مؤرخة في: 13/03/1996 .

(3)- وضحت المادة:5 من المرسوم التنفيذي رقم:98/96 البيانات الواجب على المستخدم إدراجها في السجل الخاص بالعمال بقولها: "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".

وفي حالة ما إذا تبين لدى مفتشية العمل خروقات للأحكام المنظمة للقوانين والتنظيمات، و المقصود هنا اكتشاف خروقات للقوانين ذات الصلة بالأطفال القصر ، كتوظيفهم في الأماكن الخطرة، أو توظيفهم دون السن القانونية (16 سنة)... الخ من طرف المستخدم فإنها تلزم هذا الأخير بالامتثال لهذه الأحكام في أجل لا يتجاوز 08 أيام ، وفي حالة عدم امتثال لهذا الأمر يحزر مفتش العمل محضر ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تثبت خلال جلستها الأولى ، بحكم قابل للتنفيذ<sup>(1)</sup>.

## ب. الرقابة الطبية للعمال

لقد نص المشرع العمالي على طرق والوسائل التي تضمن للعمال أفضل الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتبعاً لذلك أنشئ جهاز خاص يتكفل بمراقبة الهيئة المستخدمة ومدى التزامها بالقوانين وتطبيقها، خاصة فيما يتعلق بظروف العمل من الناحية الصحية<sup>(2)</sup>.

ومن هذا المنطلق اشترط المشرع على المؤسسات المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال<sup>(3)</sup>، كما كلف مصلحة الصحة المختصة على مستوى طب العمل بإجراء الفحوصات الطبية الدورية مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال القصر الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة<sup>(4)</sup>.

وحتى نضمن الوقاية الصحية والطبية لطفل العامل، أعطى المشرع للطبيب العمل كل الصلاحيات بدخول بحرية إلى كل أماكن العمل والأماكن المخصصة لراحة العمال، وكذا الهيئة المستخدمة مهما يكن نوع تنظيم طب العمل<sup>(5)</sup>، بل أكثر من ذلك أعتبر طبيب العمل مستشاراً للهيئة المستخدمة خاصة فيما يتعلق بتحسين ظروف الحياة والعمل في الهيئة المستخدمة، والنظافة العامة في أماكن العمل، نظافة مصالحي الإطعام ومراكز الاستقبال وكذا حماية العمال بما فهم القصر من المواد الخطيرة وأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>(6)</sup>.

(1) - هذا ما جاء في المادة: 12 من القانون رقم: 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

(2) - العرابي خيرة، المرجع السابق، ص 258.

(3) - وهذا ما نصت عليها المادة: 3 من القانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 26 يناير سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية رقم: 04 المؤرخة في: 1988/01/27.

(4) - المادة: 16 من المرسوم التنفيذي رقم: 120/93 المؤرخ في: 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق لـ: 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل جريدة الرسمية رقم: 33 المؤرخة في: 19/05/1993.

(5) - المادة: 26 من القانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 07 جمادى الثانية 1408 الموافق لـ: 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية رقم: 04 المؤرخة في: 1988/01/27.

(6) - المادة: 22 من القانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 07 جمادى الثانية 1408 الموافق لـ: 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب.

## خاتمة:

من خلال ما سبق يتضح أن وضعية الطفل في مجال العمل في الجزائر في غير مستوى القوانين التي تحميه، في ظل اتجاه الطفل إلى العمل سواء من أجل كسب عيشه، أو لإعالة أسرهم، مما قد يؤثر سلبا على مستوى صحة أبدانهم بإصابتهم بالتشوهات البدنية، فضلا عما قد يتعرضون له من أمراض ومخاطر مهنية أو على مستواهم التعليمي؛ وبالرجوع إلى القانون التوجيهي للتربية الوطنية وفي المادة: 12 منه التي تنص على أن التعليم إجباري للفتيات والفتيان الذين يبلغون من العمر 6 إلى 16 سنة كاملة مع إمكانية تمديده بالنسبة للأطفال المعاقين كلما بررت حالتهم ذلك، وهذا ما أكدت عليه المادة 03 من القانون 12/15 المتعلق بحماية الطفل .

وإذا تأملنا هذه النصوص سالفة الذكر نلاحظ مدى اهتمام المشرع الجزائري بهذا الحق، إلا أن خلو الأحكام الجزائرية التي تكفل الحماية لهذا الحق قد يؤدي بالعديد من الآباء ومن لهم سلطة على الطفل إلى التملص وعدم الالتزام بواجبهم نحو أبنائهم، وبالتالي النص على مثل هذه الأحكام دون تقرير جزاءات جنائية لا يحقق الردع ولا الزجر، لذا: - - نقترح على المشرع الجنائي الجزائري أن يستدرك الموقف ويستحدث نصا قانونيا من شأنه أن يقرر الحماية الجنائية لهذا الحق.

-إن المتأمل لنصوص قانون العمل رقم 11/90 يجدها جاءت في مجملها منظمة لعلاقة العمل بين العامل البالغ ورب العمل، أما بخصوص العامل القاصر فلم يتضمن القانون إلا بعض الأحكام القليلة الأمر الذي يضيف عليها القصور في مجال العمل والعلاقة الناشئة بين العامل القاصر ورب العمل.

-إن الملاحظ لهذا القانون يجد أنه نظم العلاقة بين رب العمل والعامل الذي يبلغ 16 سنة فما فوق، بمعنى الطفل الذي يقل عن 16 سنة يخرج من دائرة الحماية التي كفلها المشرع بموجب هذا القانون : والسؤال الذي يطرح نفسه ما مصير هؤلاء الأطفال الذين لم يشملهم المشرع بالحماية؟ لذا على المشرع تدارك ذلك من خلال شمل تلك الفئة بنصوص تكفل حمايتهم من استغلال رب العمل خاصة أن الواقع العملي يثبت أن هذه الفئة الأكثر تضررا.

- قانون العمل رقم: 11/90 لم يبين لنا الأعمال الخطيرة التي قد يتعرض لها العامل القاصر، مما يشجع أرباب العمل على استغلال هذا القصور في القانون وتكليف هذه الأعمال الخطيرة حسب إرادتهم الخاصة وبالتالي كان على المشرع العمالي توضيح تلك الأعمال الخطيرة وضبطها من خلال نصوصه القانونية.

-رغم استحداث المشرع جهاز خاص بمراقبة التجاوزات التي قد يرتكبها أرباب العمل داخل الورشات والمصانع، إلا أنه ورغم وجود هذه الجهة المختصة فإنها لا تستطيع التكهن بكل هذه الخروقات من الناحية العملية ، نظرا لصعوبة ضبط المخالفات المرتكبة واستحالة رصدها، وكذا التقصير من جانب مفتشية العمل في مراقبة ظروف العمل؛ إذ تقتصر زيارتها لبعض الأماكن دون غيرها، لذا كان من الأجدر على المشرع العمالي الضبط الجيد للنصوص التي تخص أرباب العمل وأجهزة المراقبة المكلفة بتلك المهام، مع ضرورة تحديد مهامها وإحاطتها بنصوص قانونية رادعة لحماية الطفل العامل.



## قائمة المصادر والمراجع

### 1. المصادر:

- . الدستور الجزائري لسنة 1996، المعدل بالقانون رقم: 16 . 01 المؤرخ في: 26 جمادى الأولى عام 1437، الموافق ل: 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية العدد رقم: 14.
- . قانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.
- . قانون رقم 08 . 09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية.
- . قانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم: 01/15 المؤرخ في: 23 يوليو سنة 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015.
- . قانون رقم: 11/90 المؤرخ في: 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم: 03/97 المؤرخ في: 11 يناير سنة 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل.
- . القانون رقم: 07/88 المؤرخ في: 26 يناير سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية رقم: 04 المؤرخة في: 27/01/1988.
- . المرسوم التنفيذي رقم: 05/91 المؤرخ في: 3 رجب 1411 الموافق ل: 19 يناير سنة 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.
- . القرار الوزاري المشترك المؤرخ في صفر 1418 الموافق ل: 9 يونيو 1997 يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال معرضين بشدة للأخطار المهنية.
- . المرسوم التنفيذي رقم: 98/96 المؤرخ في: 17 شوال عام 1416 الموافق ل: 6 مارس سنة 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها، الجريدة الرسمية رقم: 17 مؤرخة في: 13/03/1996 .
- . المرسوم التنفيذي رقم: 120/93 المؤرخ في: 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق ل: 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل جريدة الرسمية رقم: 33 المؤرخة في: 19 /05 /1993.

### 2. المراجع:

#### أ. المذكرات:

- . كيرواني ضاوية، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- . العرابي خيرة، حقوق الطفل المدنية في القانون الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة وهران، كلية الحقوق، سنة 2012/2013
- . حماس هديات، الحماية الجنائية للطفل الضحية " دراسة مقارنة " أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2014/2015.

#### ب. المقالات:

- . عبد الحميد دبابش ( ممثل عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المفتش الولائي للعمل ولاية الوادي) دور مفتشية العمل في مكافحة تشغيل الأطفال، مداخلة منشورة في كتاب الملتقى الدولي السادس " الحماية القانونية للطفل في الدول المغاربية" يومي الاثنين والثلاثاء 13 و 14 مارس 2017، مطبعة جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي - الجزائر.