

## الحماية الجزائرية للطفل العامل والمرأة العاملة -دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري والمصري-

## Criminal protection for working children and working women

## - a comparative study between the Algerian and Egyptian laws -

♦ بن أحمد محمد

جامعة تيارت- الجزائر

مخبر تشريعات حماية النظام البيئي

benahmed.14tiaret@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/06/03

تاريخ القبول: 2022/05/29

تاريخ الإرسال: 2021/10/09

## الملخص:

لقد كان موقف المشرع الجزائري بشأن الحماية الجزائرية لعمل الأطفال أكثر صرامة وحسم تجاه المستخدمين، وإن اختلفا مع نظرائه من المشرعين في الدول الأخرى فيما يتعلق بالسنة القانونية لدخول الطفل عالم الشغل والعمل، إلا أنه يجب على المجتمع الدولي البحث عن تعريف دقيق ومحدد لمفهوم الطفل العامل، وذلك لوضع حد فاصل بينه وبين الفئات العالمية الأخرى، مع إدراج قوانين داخلية وبصفة إلزامية تحدد سن تشغيل الطفل، والسبب في ذلك ما ورد على لسان المشرع الجزائري حينما نص في المادة 143 والتي جاء فيها عبارة "الشبان والنسوة"، وذلك من أجل تحديد أحكام وقواعد تحمي الأطفال حين تشغيلهم في سن مبكرة. لأنه من المفروض العمل على تشجيعهم وتحسين ظروفهم داخل المدارس وحثهم على البقاء في المقاعد الدراسية لأن عالم الشغل لا يرحمهم.

الكلمات المفتاحية: الطفل؛ الحدث؛ العمل؛ العمالة؛ رب العمل؛ الشغل، المرأة العاملة

**Abstract:**

The labor relationship is the legal association that binds the worker to the employee arising from a voluntary agreement namely the employment contract. This idea is of a human nature, which tends to protect the interest of the worker as the economically weaker part of the working relationship.

A compliance contract is the contract in which one of the contractors does not have full freedom as the other party enjoys by virtue of its legal status

♦ المؤلف المرسل

## الحماية الجزائية للطفل العامل والمرأة العاملة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة

by the terms of the contract, and the first party remains free to accept or reject the whole contract.

Through this study ; we will explain the concept of both compliance and individual and collective employment contracts , the place of compliance in works relations and the impact of this on the contractual relationship and ways to confront it in a legislative manner.

**Key words:** employer, employee, labor relationship, contract, compliance

### مقدمة:

من الطبيعي، أنه كلما ازدادت أهمية شيء ما، اقتضت الحكمة زيادة الاهتمام به، ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن الإلمام بموضوع الحماية الجزائية لحقوق الطفل العامل والمرأة العاملة لن يكون بالقدر الكافي دون السير والبحث في ثنايا هذا الموضوع.

إذ يعتبر قانون العمل الشريعة العامة في مجال تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، لا سيما الفردية منها والتي ينظمها عقد العمل الفردي، والتي تسري أحكامه على كل عامل يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر معلوم<sup>1</sup>، ويترتب عليه قيام جملة من الحقوق والواجبات يشترك فيها كل من العامل ورب العمل، على أن يتعرض المخالف لأحكامها إلى جزاء جنائي نتيجة اقتراه فعل مجرم وفق معايير معينة قدرها المشرع. وإذا كانت جرائم العمل أغلبها جرائم تقع من قبل المستخدم، باعتباره العامل والطرف الضعيف فيها، سواء أثناء تشغيله أو حتى عند انقضاء عقد العمل، وفي حالة عدم احترام هذه الالتزامات القانونية والتعاقدية التي ينص عليها القانون أو عقد العمل الفردي، فإن صاحب العمل يكون مسؤولاً جنائياً.

ونظراً لأهمية بعض الفئات داخل نطاق العمل والتي تستوجب الحماية الجزائية الخاصة، قمنا باختيار بعض هذه الفئات لإلقاء الضوء عليها بشيء من التحليل والدراسة، وهذه الفئات تناول البعض منها قانون العمل، والبعض الآخر تناولته قوانين أخرى سواء في التشريع الجزائري أو في التشريع المصري، بدءاً من الحماية الجزائية لعمل الأطفال القصر، مروراً بالحماية الجزائية للمرأة العاملة.

إن محاربة هذه الظاهرة المثيرة للقلق بكافة أشكالها والتي تتركز ضمن معايير العمل الدولية والإقليمية والداخلية ومكافحتها والحد منها لا هو أمر جدير بالاهتمام والدراسة خاصة في الدول التي ما زالت تتجاهل حقوق الطفل وعدم حمايته من الاستغلال والتمييز والتنمية التي تتمحور في الرقي الإنساني والحضاري، بل القضاء عليها من خلال معايير العمل الدولية الصادرة بهذا الخصوص.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجنائية لعلاقات العمل في نطاق القطاع الخاص، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المونوفية، 2014، ص61.

<sup>2</sup> - صلاح الرقاد، المنظور الدولي لعالة الأطفال وتطبيقاته في المعايير والأحكام الإقليمية والوطنية، مجلة روح القوانين، مجلة الحقوق، جامعة طنطا (د.ت.ن)، ص 279.

## بن أحمد محمد

والنابع من المنطق الإيمان الطبيعي للإنسانية هو توفير جميع أنواع الحماية الخاصة للأطفال، حيث أن فترة الطفولة ينبغي أن تكون مخصصة للتعليم والتدريب وغيرها من الأمور المتعلقة بالأطفال فقط، وليس للعمل محمياً كانت الظروف والأحوال، وذلك بسبب عاطفتهم وجسدهم وأخلاقهم وثقافتهم المحدودة، لأن الطفولة هي بمثابة كنز للأهم ومستقبلها.<sup>1</sup>

أما عن ظاهرة عمل الأطفال تعتبر من الظواهر الاجتماعية والاقتصادية ذات الطابع العالمي، إذ هناك العديد من بقاع الأرض تعاني من مشكل الفقر وعدم القدرة على التنمية فتلجأ إلى ظاهرة عمل الأطفال وذلك على الرغم من اهتمام المجتمع الدولي والإقليمي منذ زمن بعيد بمسألة حقوق الطفل وحمايته ولاسيما على منظمتي العمل الدولية وكذا (اليونيسكو) وأيضا منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف).

ومع الحرص على التواصل الأولي والإقليمي في بذل الجهود الكافية لمكافحة ظاهرة عمالة الطفل وكذا الحرص على تنظيم مسألة عمل الطفل بشتى الوسائل الممكنة، خاصة وأن هذه الظاهرة تفشت كثيرا مع التقدم الصناعي وحاجيات سوق الحر، وعلى الرغم من ظهور التكنولوجيا في قطاع العمل وغيرها، ورغم كل هذا مازلنا نجد القسوة في قلوب الكثير من خلال دفع آلاف الأطفال إلى سوق العمل واستغلالهم بشتى الوسائل، وهؤلاء الأطفال يدفعون بصحتهم ومستقبلهم مقابل حفنة من القطع النقدية والدرهم المعدودة في أعمال لا تتناسب معهم بأي شكل كان.

وعليه نطرح الاشكالية التالية والتي مفادها:

**ما مدى نجاعة وفعالية القوانين الجزائرية الحديثة في مجال عمل الأطفال والنساء في كل من التشريعين الجزائري والمصري؟**

وللاجابة هذه الاشكالية ارتأينا اعتماد المنهج المقارن باعتباره الأقرب إلى بحث مثل هذه المواضيع لدى كل من المشرع الجزائري ونظيره المصري.

<sup>1</sup> - أحمد رشاد أمين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005، ص 120.

## الحماية الجزائرية للطفل العامل والمرأة العاملة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة

### المبحث الأول: الحماية الجزائرية للطفل العامل

لعل ظاهرة عمالة الأطفال<sup>1</sup> واستغلالهم تعتبر من الظواهر الخطيرة والمدمرة للإنسانية، وخرقا صارخا للاتفاقيات والأعراف الدولية لحقوق الإنسان عامة والطفل خاصة، وإن محاربة هذه الظاهرة المثيرة للقلق بكافة أشكالها والتي تتركز ضمن معايير العمل الدولية والإقليمية والداخلية ومكافحتها والحد منها جدير بالاهتمام والدراسة خاصة في الدول التي ما زالت تتجاهل حقوق الطفل وعدم حمايته.<sup>2</sup> ولا شك أن الطفولة هي نواة المستقبل وهم رجال وأمهات الغد وصانعو مستقبل الأمة وهم ثروتها والأمل المنشود.

والطفولة عبارة عن خليط معقد تتحكم فيه اعتبارات كثيرة أهمها السن، والنضج العقلي والجسماني، وهذه المرحلة تبدأ من الميلاد وتنتهي ببلوغ الطفل سنا معينة قد تختلف من دولة إلى أخرى ومن ثقافة إلى أخرى.

وصحيح أن مرحلة الطفولة هي مرحلة عمرية في حقيقتها، إلا أن تحديد السن لا تنتهي به الطفولة أمر لا اتفاق عليه، لا في إطار القانون الدولي ولا في إطار القوانين الداخلية للدول، والتي قد تخلط أيضا بين الطفولة والأهلية<sup>3</sup> والبلوغ<sup>4</sup>.

ولضمان حماية عمل الأطفال من الاستغلال، ومنع تشغيلهم في أعمال يحتمل أن تعرض نموهم أو صحتهم ومستقبلهم الدراسي أو أخلاقهم للخطر؛ لذلك كله تضع التشريعات المختلفة قيودا خاصة على تشغيلهم وتعاقب على الإخلال بها، ويدخل في نطاق هذه الحماية الجزائرية لعمل الأطفال، جميع الجرائم التي تتعلق بحماية وسلامة صحته وأمنه داخل محيط العمل.

وعليه السؤال الذي يطرح نفسه هو هل أن المعايير والأحكام التي جاء بها المشرع الجزائري ونظيره المصري كقيلة بحماية الطفل العامل ضمن المراحل العمرية المنصوص عليها؟ وهل حقق كل منها التزاماته الدولية اتجاه هذه الفئة ؟

<sup>1</sup> - المقصود بمصطلح (عمالة الأطفال) هو ما جاء في تعريف لمنظمة العمل الدولية، على أنها: " ذلك العمل الضار بصحة الأطفال البدنية والنفسية والعقلية، والذي يجرم الطفل بسببه من طفولته، وإجبارهم على ترك الدراسة مبكرا " ، وللتوضيح هنا أيضا فإن مصطلح (عمل الطفل) والذي لا يؤثر على صحته وتطور شخصيته ولا يتعارض مع دراسته، لا يدخل ضمن عمالة الطفل، مما يمكن أن نقول بشكل عام أن ظاهرة عمالة الطفل تتضمن انتهاكا صارحا لحق الطفل في التربية والتعليم، وحقه في الرعاية الصحية والاجتماعية، بالإضافة إلى حقوق كثيرة أخرى جاءت بها اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989.

<sup>2</sup> - صلاح الرقاد، المنظور الدولي لعمالة الأطفال وتطبيقاته في المعايير والأحكام الإقليمية والوطنية، مجلة روح القوانين، مجلة الحقوق، جامعة طنطا (د.ت.ن)، ص 279.

<sup>3</sup> - الأهلية: هي مرحلة قانونية ينتقل فيها الطفل من المقيدين في إجراء التصرفات القانونية، إلى اكتمال مقدرته على إجراء كافة هذه التصرفات.

<sup>4</sup> - البلوغ: هو مرحلة فيسيولوجية ينتقل فيها الطفل من مرحلة الطفولة إلى مرحلة الشباب، وذلك بظهور علاماتها في الشكل والصوت... ومن ثم فهو لا يعني بالضرورة انتهاء مرحلة الطفولة.

## المطلب الأول: موقف المشرع الجزائري

لقد اقتضت حماية الأطفال (القصر) في التشريع الجزائري وضع حد أدنى لسن الطفل العامل وهذا ما يسمى بالأهلية في عقد العمل، التي تعرف بأنها صلاحية الشخص بأن يكون له حقوق والتزامات، في مجال التشغيل.

والأهلية في القانون المدني الجزائري محددة بتسعة عشر (19) سنة حسب المادة 40 من هذا القانون<sup>1</sup>، أما في القانون العمل الجزائري<sup>2</sup> ونظرا لاعتبارات اقتصادية واجتماعية، ونظرا للطابع المتميز لهذا القانون، فقد فرضت أهلية خاصة بعمل الأطفال، والاكتفاء بسن متميز وهي السن المعمول بها في أغلب التشريعات المقارنة.<sup>3</sup>

والمشرع الجزائري كان أكثر وضوحا حين منع تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن ستة عشر- (16) سنة<sup>4</sup> وذلك تبعا لنص المادة 15 من القانون رقم 11/90، كما أنه الطفل أثناء تشغيله يعامل معاملة خاصة ومتميز عن العامل الراشد، فهو لا يستخدم إلا بناء على رخصة من وصية الشرعي<sup>5</sup>، وأي مخالفة لهذه الأحكام تجعل من المستخدم عرضة للمسائلة الجنائية حسب نص المادة 140 من القانون 11/90 والتي جاء فيها: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بها... وفي حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من خمسة عشر يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفترة السابقة".

ولم يكن المشرع الجزائري في مجال علاقات العمل، بتحديد سن معينة لتشغيل الأطفال، بل منع تشغيلهم في أعمال معينة وأزمنة وأمكنة معينة أيضا<sup>6</sup>، وذلك يتمثل في عدم تشغيل الأطفال في الأعمال التي تتصف بالخطورة والشاقة أو المضرة بصحته، أو التي من شأنها أن تمس بأخلاقه<sup>7</sup>، والتي تعاقب على مخالفتها المادة 141 من نفس القانون بقولها: "يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة تتراوح من 2000 إلى 4000 وتطبق كلما تكررت المخالفة المعينة".

<sup>1</sup> - القانون المدني الجزائري، حسب آخر تعديل له بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13-05-2007.

<sup>2</sup> - القانون رقم 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21-04-1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 والمعدل بالأمر رقم 21/98 والمؤرخ في 09-07-1996، ج.ر.ج.ج، عدد 43 لسنة 1996.

<sup>3</sup> - يراجع في ذلك الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 والتي حددت السن القانوني لعمل الأطفال، بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من مرحلة الدراسة ألا وهو سن 15 سنة.

- ينظر: أحمد سلجان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 38.

<sup>4</sup> - وذلك سواء بموجب المادة 15 من قانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل، أو المادة 12 من قانون 08/06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

<sup>5</sup> - وعموما لا يكون ذلك إلا بناء على ترخيص منح من قبل مفتش العمل المختص إقليميا.

<sup>6</sup> - بوضوبورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري، 2009، ص 311.

<sup>7</sup> - يراجع الفقرة الأخيرة من المادة 15 من قانون 11/90، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19-01-1991 والمتعلق بالتواعد العامة والخاصة بالوقاية والصحة والأمن داخل أماكن العمل.

## الحماية الجزائرية للطفل العامل والمرأة العاملة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة

كما أن القانون حدد قيوداً أخرى في عدم تشغيل القاصر في الأعمال الليلية<sup>1</sup>، والمحددة بالمادة 27 من نفس القانون، وهي الفترة الزمنية التي تقع بين الساعة التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً لكن المشرع لم يعرف الليل الذي يختلف نطاقه عن العمل الليلي<sup>2</sup>، وهكذا فإن المستخدم الذي يتعارض سلوكه مع الالتزامات المنصوص عليها في هذه المادة، فإن تسري بشأنه أحكام المادة 143 منه على أن: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة... والعمل الليلي... بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين".

أما فيما يخص الشروط المرتبطة بمدة العمل القانونية والساعات الإضافية التي يستحقها الطفل العامل، وكذا الأجر المتفق عليه دون أي تمييز، وتبعاً لنص المادة 17 من نفس القانون سواء كان العقد محدد المدة أو التوقيت الكامل أو الجزئي<sup>3</sup>، أو كان غير محدد المدة وهو الأصل حسب نص المادة 11 منه، فهنا 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 اتفاق جماعي للعمل يكون شأن أحكامه لإقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون".

دون أن ننسى أن القانون 12/15 المتعلق بحماية الطفل<sup>4</sup> العامل، والذي نص في مادته 11/2 والتي جاء نصها "الاستغلال الاقتصادي للطفل، لا سيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يجرمه من متابعة دراسته أو يكون ضاراً بصحته أو بسلامته البدنية و/أو المعنوية".

ومن هنا نجد أن المشرع الجزائري نص صراحة على الاستغلال الاقتصادي للطفل في أسوأ صورته المتمثلة في عمالة الأطفال بصفة عامة وتسولهم وعمالهم في المنازل بالمخالفة لأحكام هذا القانون.

## المطلب الثاني: موقف المشرع المصري

جاء قانون العمل المصري<sup>5</sup> رقم 12 لسنة 2003 متضمناً السن الأدنى لعمل الطفل ومنع تشغيله من الجنسين (الذكور والإناث) قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الإلزامي أو سن الرابعة عشر (14) سنة<sup>6</sup>. حيث جاء في المادة 99 من هذا القانون على أنه: "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو أربعة عشر سنة...".

<sup>1</sup> - يراجع في ذلك المادتين 27، 28 من قانون 11/90.

<sup>2</sup> - هنا نجد أن المادة 01 فقرة 05 من ق.ع.م، رقم 12، لسنة 2003، عرفت الليل بأنه "الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها".

<sup>3</sup> - يراجع في ذلك نص المادتين 12، 13 من قانون 11/90، وكذا نص المادتين 02، 03 من المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08-12-1997 والمتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

<sup>4</sup> - القانون رقم 12/15 المؤرخ في 28 رمضان 1436 الموافق لـ 15 يوليوز 2015 والمتعلق بحماية الطفل، ج.ر.ع.ج، 39، بتاريخ 19 جويلية 2015.

<sup>5</sup> - يراجع في ذلك قانون العمل الموحد المصري رقم 12 لسنة 2003 الصادر في 07-04-2003، ج.ر.ج.م.ع، عدد 04، 2003.

<sup>6</sup> - محمود أحمد طه، الحماية الجنائية للطفل المجني عليه، (د.د.ن)، 1999، ص 179.

## بن أحمد محمد

ولذا كان إبرام عقد العمل من جانب الطفل الذي لم يبلغ السن المشار إليه سلفا للعمل يقع العقد باطلا بطلانا مطلقا لمخالفته للنظام العام باعتبار أن وجوب الأهلية من النظام العام<sup>1</sup>، كما تضمن القانون السالف ذكره على أنه يحظر تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ستة عشر (16) سنة في الأعمال والصناعات المحددة على سبيل الحصر وهي نفس الأطفال المحصورة للأطفال الأقل من 18 سنة ولا يجوز تكليفهم بأي أعمال تعرضهم للاستغلال النفسي- أو الجسدي أو الجنسي- أو مزاوله أعمال غير مشروعة وتعرضهم لمخاطر ميكانيكية أو كيميائية<sup>2</sup>.

ويعاقب صاحب العمل طبقا لنص المادة 248 من نفس القانون، بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تتجاوز 1000 جنيه إذ لم يحترم وينفذ هذه الشروط والضوابط والقيود على عمل الأطفال، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال، وتتضاعف الغرامة في حالة العود.

وقد ذكر المشرع المصري بعض الاستثناءات على الحد الأدنى لسن الطفل في العمل حينما استبعد طائفة من الأطفال من نطاق حماية قانون العمل وفي مقدمتهم العمال الزراعيين وأفراد أسرة صاحب العمل<sup>3</sup>، كما يستثنى أيضا خدم المنازل الذين أخرجتهم نفس المادة من نطاق تطبيق جميع الأحكام الواردة في قانون العمل<sup>4</sup>.

وتعتبر جريمة تشغيل أطفال دون السن القانوني من أخطر أنواع الجرائم، نظرا لأنها تمس كيان الطفل وتؤثر بطريقة سلبية على الضوابط والقواعد القانونية لنظام التشغيل، وذلك بإحكام القصر- دون السن القانوني في ميدان العمل، على الرغم من نقص تجاربهم وعدم درايتهم الكافية لنظام سوق العمل ومخاطر التشغيل.

والأصل في هذه الجريمة أنها تقوم بفعل إيجابي، فصاحب العمل في قيامه بفعل الاستخدام أو التشغيل قبل الحد الأدنى لسن التشغيل قبل الحد الأدنى لسن التشغيل قد سلك سلوكا إيجابيا مجرما، وذلك بنص المادة 64 من قانون الطفل المصري والمادة 99 من قانون العمل المصري، كما يحتمل أن تقوم هذه الجريمة عن طريق فعل سلبي وذلك مثلا في حالة قيام صاحب العمل بتشغيل طفل وهو مجهل عمره الحقيقي، فإذا علم بصغر سنه وامتنع عن إيقافه عن العمل فإنه بذلك يكون قد ارتكب جريمة استخدام الطفل قبل الحد الأدنى لسن التشغيل عن طريق الامتناع<sup>5</sup>.

كما حدد المشرع المصري عدد ساعات تشغيل الأطفال وأوقاته من خلال النص في المواد 66 من قانون الطفل، و 101 من قانون العمل المصري، وذلك على أنه: "لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ستة ساعات في

<sup>1</sup> - خالد الحري، الحماية القانونية لعمل الأطفال في التشريع الدولي، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002، ص 87.

<sup>2</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 278.

<sup>3</sup> - محمد حسين منصور، قانون العمل، القاهرة، ط 01، 1990، ص 344.

<sup>4</sup> - عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفق أحكام القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 04، 2003، ص 121.

<sup>5</sup> - ونرى أن الاستثناء الأخير منتقد لعدم خضوع خدم المنازل لحماية قانون العمل الذي يكفل لهم حقوقهم وذلك لوجود العديد من الأطفال يعملون في الخدمة المنزلية ويؤدون أعمالا شاقة ويتعرضون لعدة مخاطر.

<sup>5</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، المرجع السابق، ص 281.

## الحماية الجزائرية للطفل العامل والمرأة العاملة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة

اليوم"، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة بعدم تشغيل الطفل أكثر من 04 ساعات متواصلة، كما يحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً.<sup>1</sup>

كما تقضي أحكام المادة 101 من قانون العمل المصري، بأنه في جميع الأحوال يحضر- تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، وهذا النص يفرض حضراً مطلقاً وشاملاً على تشغيل الأطفال ليلاً خلال هذه الفترة وفي جميع القطاعات والأنشطة الاقتصادية<sup>2</sup>، وهذا طبقاً للمادة 248 من قانون العمل المصري والتي نصت بأن يعاقب الفاعل بالغرامة التي لا تقل عن 500 جنيه ولا تتجاوز 1000 جنيه، إذا وقعت الجريمة على أكثر من طفل، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتشدد العقوبة في حالة العود فتتضاعف معها الغرامة.

كما نص المشرع المصري على جريمة عدم إجراء الفحص الطبي على الطفل العامل، حيث نص في المواد 03 و04 و05 و06 و08 من القرار الوزاري رقم 118 لسنة 2003 على ضرورة قيام صاحب العمل بإجراء الفحص الطبي الابتدائي على الأطفال قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقاتهم بدنياً تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم، وينص القرار أيضاً على أن الفحص الطبي يجري على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي<sup>3</sup>، وإذا امتنع صاحب العمل عن تطبيق ما سبق يعاقب بمقتضى- المادة 248 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتعلق بقانون العمل، بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا يتجاوز 1000 جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتشدد العقوبة في حالة العود مع مضاعفتها.

كما أكد المشرع المصري على أهمية الأجر الخاص بالطفل العامل وألزم نصوصه أنه في حالة الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور<sup>4</sup>، ويلتزم صاحب العمل بتسليم الأطفال العاملين أجورهم ومكافآتهم وكل ما يستحقونه قانوناً، وهذا ما جاء في نص المادة 46 التي تنص على ما يلي: "... مع مراعاة حكم المادة السابقة لم يسلم صاحب العمل عمالة من الأطفال أجورهم ومكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته"، ويتعرض الجاني ممثلاً في صاحب العمل أو من يمثله قانوناً لعقوبة إذا اكتمل للجريمة ركنها المادي والمعنوي، حيث تنص المادة 247 من قانون العمل المصري على معاقبة صاحب

<sup>1</sup> - شريف سيد كامل، الحماية الجنائية للأطفال، ط01، (د.د.ن)، 2001، ص 101.

- عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل الجديد، (د.د.ن)، 1984، ص 85.

<sup>2</sup> - يراجع في ذلك نص المادة 101 من ق.ع.م، السالف الذكر.

- محمود أحمد طه، الحماية الجنائية للطفل المجني عليه، المرجع السابق، ص 108.

<sup>3</sup> - محمد أحمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص 94.

<sup>4</sup> - يراجع في ذلك نص المادة 37 من ق.ع.م، السالف الذكر.



## بن أحمد محمد

العمل بدفع الغرامة التي لا تقل عن 100 جنيه ولا تتجاوز 500 جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتشدد العقوبة وتضاعف في حالة العود.<sup>1</sup>

كما يلزم المشرع المصري صاحب العمل بالاحتفاظ بسجلات الأطفال العاملين لديه، وذلك من أجل تسهيل مهمة مفتش العمل لمراقبة هذا التطبيق.

### رأي الباحث:

لقد كان المشرع الجزائري إلى جانب نظيره المصري بشأن الحماية الجزائرية لعمل الأطفال أكثر صرامة وحسم تجاه المستخدمين، وإن اختلف كل من المشرعين فيما يتعلق بالسنة القانونية لدخول الطفل عالم الشغل، مع إبداء صرامة أكثر من طرف المشرع الجزائري لاسيما في حالة العود وجعلها مقررّة في عقوبة الحبس والغرامة.

إلا أنه يجب على المجتمع الدولي البحث عن تعريف دقيق ومحدد لمفهوم الطفل، وذلك لوضع حد فاصل بينه وبين الفئات العمرية الأخرى، وإدراجه بالقوانين الداخلية وبصفة إلزامية، وعلى ألا يقل تشغيل الطفل عن 18 سنة وهذا حسب رأي المتواضع، والسبب في ذلك ما ورد على لسان المشرع الجزائري حينما نص في المادة 143 والتي جاء فيها عبارة (الشبان والنسوة) فما الذي كان يقصده المشرع بهذه العبارة ؟

وبدلا من البحث عن أحكام وقواعد تحمي الأطفال حين تشغيلهم في سن مبكرة، فإنه كان من المفروض العمل على تشجيعهم وتحسين ظروف التلاميذ والطلبة في المدارس والثانويات، وحثهم على البقاء في المقاعد الدراسية لأن عالم الشغل لا يرحمهم.

### المبحث الثاني: الحماية الجزائرية للمرأة العاملة

إن الحماية القانونية المكفولة للمرأة العاملة، تستلزم بالضرورة قوانين تتكفل بها وتضع قواعد لازمة لتمكين المرأة من التوفيق بين عملها وبين أسرتها، وذلك باعتبار أن دور المرأة تجاه أسرتها أهم وأولى بالرعاية، وهو ما دفع المشرع إلى النص صراحة على ضرورة تسهيل مهمة المرأة وذلك في صلب معظم دساتير العالم<sup>2</sup>، مما يعكس اهتمام المشرع بالأسرة والمرأة معا.<sup>3</sup> ويستند عمل المرأة على العديد من المبادئ، وبالأخص مبدأ المساواة والحرية، والحماية الخاصة. ومبدأ المساواة في المعاملة يعد من المبادئ الأساسية التي يستند إليها قانون العمل

<sup>1</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، المرجع السابق، ص 306.

<sup>2</sup> - ينظر في ذلك نص المادة 55 من دستور ج.ج.د.ش، لسنة على أنه: "تحمي الأسرة بحماية الدولة والمجتمع".  
- ينظر في ذلك أيضا نص المادة 11 من الدستور ج.م.ع لسنة 2014 والتي جاء فيها: "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة ... وتمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل".

<sup>3</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، المرجع السابق، ص 309.

**الحماية الجزائرية للطفل العامل والمرأة العاملة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة**  
إعمالاً لقواعد العادلة والتي حرصت الاتفاقيات الدولية والإقليمية على تكريسها، ومن ثمة ينبغي على كل صاحب عمل التسوية في المعاملة بين العمال في نفس المشروع والمؤسسة.<sup>1</sup>  
وتأسيساً على ما تقدم ذكره، كيف ينظر المشرع الجزائري ونظيره المصري إلى الحماية الجزائرية للمرأة العاملة في مجال علاقات العمل ؟

### **المطلب الأول: موقف المشرع الجزائري**

إن تشغيل النساء في التشريع الجزائري يخضع إلى أحكام خاصة، رغم أن كل من المرأة والرجل لهم نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال دون تمييز فيما بينهم وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 28، 48، 52 من الدستور الجزائري لعام 1996<sup>2</sup> وكذا المادة 17 من القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل. ولقد أورد القانون الجزائري قيوداً متعددة تمنع وتحد من حرية عمل وتشغيل النساء، منها ما يعود إلى حماية المرأة نفسها، ومنها ما يرجع إلى تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة، ومنها ما يرجع إلى اعتبارات أخرى.

إن المرأة العاملة تختلف عن الرجل من حيث قوة التحمل، وكذلك من حيث طبيعتها، فكل هذه الاعتبارات جعلت من المشرع الجزائري يضع حدوداً لا يمكن تجاوزها، وقيوداً تفرض على صاحب العمل عند استخدام المرأة والنساء بصفة عامة، بحيث نجد أن المشرع الجزائري منع استخدام النساء في الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي حددتها المادة 28 و29 من القانون 11/90، والتي منعت أيضاً استخدام النساء في الأعمال الليلية، غير أنه يجوز استخدامهن بموجب ترخيص يمنح من قبل المفتش العمل المختص إقليمياً، وهذا ينطبق على بعض المهن وغيرها من النشاطات التي تبدي فيها المرأة العاملة تفوقها، وأي خرق لأحكام المادتين السالف ذكرهما فإنه تسري بشأنهم أحكام المادة 141 من نفس القانون بغرامة من 2000 إلى 4000 دج، كما تطبق هذه العقوبة حسب عدد العمال المعنيين بالمخالفة وكلما تكررت المخالفة المعايينة.<sup>3</sup>

كما تستفيد النساء العاملات، أثناء المدة السابقة للولادة واللاحقة لها، بعطلة أمومة مقررة بموجب النصوص القانونية محددة بـ (14 أسبوعاً متتالية)، بحيث تعلق علاقة العمل أثناء هذه المدة، وبعد انتهائها يتم إعادة

<sup>1</sup> - إذا كان مشروع (المؤسسة) وحدة اقتصادية وقانونية مستقلة فإن المنشأة هي وحدة فنية تابعة للمشرع لها مجال إقليمية أو فني محددة، تقوم هذه الوحدة بدورها في إطار تحقيق الهدف العام للمشروع. كما يصرح المشرع المصري على كلمة المؤسسة عادة بتسمية المشروع وتبدو أهمية التمييز بين المشروع والمنشأة كذلك فيما يتعلق بانتخاب ممثلي العمال في الإدارة والنقابة، ونطاق سريان عقود واتفاقيات العمل الفردية والجمعية التي تبرم بواسطة النقابات العمالية. (راجع في ذلك د. محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص ص: 48-49.

<sup>2</sup> - حيث جاء في نص المادة 52 من الدستور الجزائري لعام 1996 أنه: "لكل المواطنين الحق في العمل".

<sup>3</sup> - بوصنورة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، مرجع سابق، ص 312.

الإدماج بقوة القانون، وكل تسريح يحدث أثناء هذه المدة يعتبر تعسفياً<sup>1</sup> يعرض صاحب العمل إلى المساءلة الجنائية.

## المطلب الثاني: موقف المشرع المصري

جاء في المادة الأولى من قانون العمل المصري والتي نصها: "العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه، والشخص الطبيعي قد يكون ذكر أو أنثى... " ويقوم قانون العمل المصري على المساواة بين الإناث والذكور في كل الحقوق والالتزامات الواردة في هذا القانون<sup>2</sup>، حيث جاء في نص المادة 88 منه على أنه: "... مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم"، وفي حالة مخالفة المادة 88 يعاقب صاحب العمل أو من يمثله حسب نص المادة 249 منه، بغرامة لا تقل عن 100 جنيه ولا يتجاوز 200 جنيه وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذي وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

كما حرص المشرع المصري على عدم التمييز بين العمال-رجال ونساء- وذلك بموجب المادة 35 من القانون رقم 12 لسنة 2003 والتي نصت: "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، ويعاقب صاحب العمل على من يمثله في المنشأة إذا خالف حكم هذه المادة بغرامة لا تقل عن 100 جنيه ولا تتجاوز 500 جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف الغرامة في حالة العود".

كما نص المشرع المصري على تجريم عمل المرأة ليلاً<sup>3</sup> دون ترخيص مسبقاً، حيث جاء النص في هذا الحظر في المادة 89 من قانون العمل المصري والتي نصت على أنه: "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً"<sup>4</sup>. وكل خرق لما جاء في نص المادة 89 يعاقب صاحب العمل أو من يمثله بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تتجاوز 1000 جنيه، وتعدد الغرامة بتعدد العمال التي وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ونظراً للتكوين البيولوجي للمرأة والفروق بينها وبين الرجل<sup>5</sup>، كانت هي الهدف الرئيسي-الذي دفع المشرع المصري إلى حظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة، فالمشرع المصري قدر طبيعة هذه الأعمال

<sup>1</sup> - صلاح الرقاد، المنظور الدولي لعمالة الأطفال، مرجع سابق، ص 120.

<sup>2</sup> - أحمد رشاد أمين، مرجع سابق، ص 232.

<sup>3</sup> - محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة نهضة مصر، الفجالة، 1961، ص 511.

<sup>4</sup> - وبناء على نص المادة 89 السالف ذكرها أصدر وزير القوى العاملة والتدريب قرار رقم 183 لسنة 2003 المؤرخ في 2003/09/06 بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً، فحظر في مادته الأولى تشغيلهن في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً، وحدد في المادة الثامنة من القرار المتصور بالمنشآت الصناعية.

<sup>5</sup> - محمود سلامة، الحماية الدولية العربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، ع02، 1999، ص 313.

## الحماية الجزائرية للطفل العامل والمرأة العاملة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة

وخطورتها على العمال بصفة عامة وعلى المرأة بصفة خاصة وذلك للمحافظة على صحة المرأة وسلامتها من ناحية والمحافظة على الصفة الأخلاقية لها من ناحية أخرى.<sup>1</sup>

لذا قرر المشرع المصري وضع قاعدة عامة فيما يتعلق بالأعمال المحظور تشغيل النساء فيها فحظر تشغيل المرأة في الأعمال الضارة بها، كما حظر تشغيلها في الأعمال التي تسبب إرهاق أو تعد شاقة بالنسبة لها، فقررت المادة 90 من القانون رقم 12 لسنة 2003 أنه: "يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا كذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيلهن فيها"<sup>2</sup>، وتنفيذا لنص المادة 90 من قانون العمل صدر قرار وزير القوى العاملة رقم 155 لسنة 2003 محددًا الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.<sup>3</sup>

وإذا خالف صاحب العمل هذا الحظر الوارد في التشريع، فإنه يكون عرضة للمساءلة الجزائية التي حددتها المادة 248 من قانون العمل والتي نصت على معاقبة صاحب العمل أو من يمثله بغرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تتجاوز 1000 جنيه إذا خالف حكم المادة 90 من هذا القانون وكذا القرارات الوزارية المنفذة له وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.<sup>4</sup>

### خاتمة:

بعد ان انتهينا من دراسة موضوع هذا البحث نتعرض هنا في هذه الخاتمة بسرد موجز لما اشتمل عليه هذا البحث مع ذكر أهم النتائج والتوصيات نذكر منها:

حيث تناولنا الحماية الجزائرية للطفل العامل والمرأة العاملة في التشريع الجزائري والمصري وذلك من خلال مبحثين اثنين حيث خصصنا كل مبحث لفئة معينة حسب عنوان هذا البحث.

### النتائج:

- لقد أثبتت هذه الدراسة من خلال تناولنا للتجريم في علاقات العمل أن معيار التجريم في هذه العلاقة يأخذ من نفس المعيار المقرر في القواعد العامة للقانون الجنائي من حيث الخطر والضرر.

- كما أثبتت الدراسة أن الجريمة في علاقات العمل نجد شأنها في ذلك شأن الجرائم الموجودة في قانون العقوبات العام، سواء من حيث أركان الجريمة، فلا جريمة في قانون العمل دون نص قانوني، ولا جريمة في قانون العمل دون قيام ركنها المادي والمعنوي.

<sup>1</sup> - مصطفى علي مصطفى جاب الله، مرجع سابق، ص 334.

<sup>2</sup> - نجد أن المادة 90 السالف بينها، تقيد سلطة القاضي التقديرية في ضوء ما يحدده وزير القوى العاملة من أعمال يحظر تشغيل المرأة فيها.

<sup>3</sup> - يراجع في ذلك قرار وزير القوى العاملة رقم 155 لسنة 2003، بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

<sup>4</sup> - يراجع في ذلك نص المادة 248 من ق.ع.م، السالف الذكر.

## بن أحمد محمد

ومن أهم النتائج أيضا التي توصلنا من خلال استعراضنا للعقوبات الجزائية في علاقات العمل لفئتي الأطفال والنساء، اتضح لنا أن هذه العقوبات الموجودة في قانون العمل لا تتجاوز الحبس أو الغرامة، أي أنها ذات وصف جنحة أو مخالفة، كما أن الغالب فيها دائما هي العقوبات المالية.

### التوصيات:

- يوصي الباحث كل من المشرع الجزائري والمصري قيام التوازن في مجال التجريم داخل علاقات العمل بين كل من العامل وصاحب العمل، وذلك لكي يكون هنالك حرص من كليهما داخل عمله.
- كما يوصي الباحث أيضا كل من المشرعين بتوفير الحماية الجزائية لكل من الطفل العامل وكذا المرأة العاملة بأكثر حسم وجدية تختلف عن النصوص القانونية السابقة والتي لم تعد توفر لهم الحماية الكافية.
- كما يوصي الباحث بعدم تشغيل الأطفال دون بلوغهم السن القانونية، إلا فيما يتعلق بالتدريب والتكوين المهنيين، لانها يختلفان في مفهومهما عن نظام العمل والتشغيل، وان يستبدل المشرع عبارة (تشغيل القاصر) بعبارة (تدريب وتكوين قاصر).
- يوصي الباحث كل من المشرعين بتفعيل دور مفتشية العمل في مواجهة الانتهاكات التي تحدث داخل العمل ومن أصحاب العمل وذلك من خلال تشديد العقوبات المالية المقررة في قانون العمل والقوانين المكملة له.

### قائمة المراجع:

#### 1-الكتب:

1. أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 38.
2. خالد الحري، الحماية القانونية لعمال الأطفال في التشريع الدولي، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2002.
3. شريف سيد كامل، الحماية الجنائية للأطفال، ط 01، (د.د.ن)، 2001.
4. صلاح الرقاد، المنظور الدولي لعالة الأطفال وتطبيقاته في المعايير والأحكام الإقليمية والوطنية، مجلة روح القوانين، مجلة الحقوق، جامعة طنطا (د.ت.ن).
5. عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفق لأحكام القانون، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 04، 2003.
6. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل الجديد، (د.د.ن)، 1984.
7. محمد أحمد إساعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993.
8. محمد حسين منصور، قانون العمل، القاهرة، ط 01، 1990.
9. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة نهضة مصر، الفجالة، 1961.
10. محمود أحمد طه، الحماية الجنائية للطفل المجني عليه، (د.د.ن)، 1999.

## الحماية الجزائرية للطفل العامل والمرأة العاملة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة

11. محمود سلامة، الحماية الدولية العربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، 02ع، 1999.
12. المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19-01-1991 والمتعلق بالقواعد العامة والخاصة بالوقاية والصحة والأمن داخل أماكن العمل.
13. مصطفى علي مصطفى جاب الله، الحماية الجنائية لعلاقات العمل في نطاق القطاع الخاص، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المونوفية، 2014.

### 2-القوانين:

14. القانون رقم 12/15 المؤرخ في 28 رمضان 1436 الموافق لـ 15 يوليوي 2015 والمتعلق بحماية الطفل، ج.ر.ع. 39، بتاريخ 19 جويليه 2015.
  15. القانون المدني الجزائري، حسب آخر تعديل له بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13-05-2007.
  16. القانون رقم 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21-04-1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 والمعدل بالأمر رقم 21/98 والمؤرخ في 09-07-1996، ج.ر.ج.ج، عدد 43 لسنة 1996.
- الرسائل الجامعية:

17. بوصنيرة مسعود، الحماية الجنائية للعامل، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري، 2009.
18. أحمد رشاد أمين، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005.

### المجلات:

18. صلاح الرقاد، المنظر الدولي لعالة الأطفال وتطبيقاته في المعايير والأحكام الإقليمية والوطنية، مجلة روح القوانين، مجلة الحقوق، جامعة طنطا (د.ت.ن).