

الحماية القانونية للعمال القصر في ظل قانون

علاقات العمل الجزائري رقم 11/90

كيرواني ضاوية

أستاذة محاضرة "ب"

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري - تيزي وزو

مقدمة:

يمر الإنسان خلال حياته بدءاً بالطفولة وانتهاءً بالشيخوخة بمراحل مختلفة، ولما كانت مرحلة الطفولة أهم المراحل في حياته، حيث تتميز بالضعف الجسماني والعقلاني الذي يترتب عنه إمكانية استغلاله في العمل، فلا بد من حمايته ورفع كل وجه من أوجه الاستغلال التي قد تقع عليه. حيث تنبعت مختلف التشريعات العمالية في العالم ومنها التشريع الجزائري، إلى الخطورة التي ينطوي عليها تشغيل صغار السن، ما لم يحظ توظيفهم وينظم بتنظيم قانوني خاص، يحدد شروط تشغيلهم، وذلك لتأثيره على صحتهم وتربيتهم ونموهم العقلي والتعليمي، خاصة في الدول التي يجبر الأطفال فيها تحت ضغط الحاجة الاقتصادية والاجتماعية على العمل في سن مبكرة لإعانة أنفسهم وأسرهم.⁽¹⁾

كرس المشرع الجزائري ومنذ الاستقلال حماية للعمال القصر، وذلك من خلال تجسيده لما ورد من أحكام في الاتفاقيات الدولية ضمن المنظومة

¹ - عزوي عبد الرحمان، "السن القانونية للعمل والحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، ع 2، 1995، ص 393.

التشريعية، إذ لا يخلو أي قانون من القوانين المتعاقبة منذ منتصف السبعينات إلى الآن، أي في ظل قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90⁽¹⁾ من فرض عدة أحكام وقواعد أمرة تضمن الحماية الكاملة للعمال القصر أثناء العمل من كافة أوجه الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي⁽²⁾. ويلاحظ في هذا المجال تعدد الاصطلاحات لهذه الفئة من المجتمع، فتارة يطلق عليها اسم الأطفال العمال، وأحيانا العمال الأحداث وأحيانا أخرى العمال القصر⁽³⁾.

انطلاقا من هذه المعطيات، فإن الإشكالية المطروحة هي ما مدى تكريس قانون علاقات العمل الجزائري رقم 11/90 من حماية قانونية للعمال القصر؟. وللإجابة عن هذا الإشكال كان لازما علينا إبراز تطور المنظومة التشريعية لهذه الحماية ضمن مختلف القوانين العمالية، مع التركيز على قانون 11/90، بالتالي إبراز مختلف الأحكام والقواعد القانونية الخاصة بتشغيل العمال القصر، من أهلية العمل والحماية المقررة للعمال القصر

¹ - مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، ع 17 صادر بتاريخ 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

² - سليمان أحمية، "الحماية الدولية والوطنية للطفل في مجال العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، ع01، 2000، ص 127.

³ - استعمل المشرع الجزائري لفظ العمال القصر، والشبان العمال في الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص. واستعمل لفظ صغار العمال، والعمال القصر في القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، كما استعمل لفظ صغار العمال، والعمال القصر أيضا في القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، أما في تشريع العمل الحالي، قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، فاستعمل مصطلح "القاصر" في المادة 15.

(مطلب أول)، وكذا الضمانات الكفيلة بحمايتهم، أي الحماية الجزائية التي خصهم بها المشرع في حالة مخالفة الفئة المستخدمة لأحكامه (مطلب ثاني).

المطلب الأول: أهلية العمل والحماية المقررة للعمال القصر.

يستدعي الانتباه والاهتمام في تشغيل القصر قبل دراسة شروط العقد وظروف العمل بالنسبة لهم، السن القانونية للعمل التي تعتمد كمعيار لأهلية القصر لدخول عالم الشغل، وذلك لاقتزان العقل والتمييز والإدراك بالسن التي تؤهل الشخص لإتيان التصرفات القانونية المعتمد بها شرعا. والسن هي المقياس لتحديد متى تنتهي الحماية⁽¹⁾. فكون عقد العمل ينتمي إلى طائفة العقود التي ترتب آثار تتراوح بين النفع والضرر بالنسبة للعامل، لما تتضمنه من حقوق وواجبات. فان الأهلية الواجب توافرها في العامل القاصر هي أهلية الأداء الكاملة التي تمكنه من القيام بكافة التصرفات، وتحمله كافة الالتزامات القانونية، وتتحدد غالبا أهلية الأداء بسن الرشد القانوني، والمقدرة بتسعة عشر (19) سنة كاملة⁽²⁾.

تستوجب علينا طبيعة عقد العمل هذه، التدقيق والبحث في مدى أهلية القاصر في إبرام عقد عمل، والقيام بما يقوم به البالغ الراشد سواء بسواء، أو مدى إمكانية تخصيصه بترتيبات قانونية خاصة تتناسب وتكوينه البدني والعقلي والتعليمي، سواء فيما يخص سن بدأ العمل (فرع أول)، أو فيما يخص بالحماية المقررة له أثناء العمل (فرع ثاني).

¹ - Voir MURIEL KARPELES Berruyer, Normes minimales internationales de travail : droit international du travail et clause sociale, Thèse pour le doctorat en Droit Privé, Université Panthéon Assas (Paris 2), Paris, 2002, p 64.

² - طبقا للمادة 40 من الأمر رقم 58-75 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج، ر، ج، ج، ع 78، صادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.

الفرع الأول: الحد الأدنى لسن التشغيل.

يتفق التشريع الجزائري في كثير من جوانبه مع المواثيق الدولية فيما يتعلق بقطاع الشغل، رغم أن الجزائر كانت حديثة العهد بالاستقلال وما نجم عن الاستعمار من تدمير للبنية الاقتصادية للشعب الجزائري، وتفشي ظاهرة الفقر نتيجة السياسة المنتهجة من قبل الاستعمار الفرنسي خصوصا إبان حرب التحرير. ومن الجوانب الايجابية للتشريع العمالي الجزائري تحديده للسن الأدنى للتشغيل بـ 16 سنة، رغم أن جل الاتفاقيات الدولية لم تحدد هذه السن بشكل دقيق، أو حددت هذه السن بـ 15 سنة من ذلك مع ترك المجال مفتوحا أمام الدول التي مازالت اقتصادياتها ضعيفة⁽¹⁾.

جاء قانون 11/90 واضحا وصريحا بخصوص السن القانوني لقبول تشغيل العمال القصر، وذلك بنصه في المادة الخامسة عشر (15) على أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة...".

¹ - حسب المادة 1/2-2 من الاتفاقية رقم 138 لعام 1973 التي اعتمدت من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 جوان 1973 ودخلت حيز التنفيذ في 19 يونيو 1976، وقد تمت المصادقة عليها من طرف الجزائر بموجب مرسوم رقم 83-518 مؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج.ر.ج.ج، ع 37، صادر بتاريخ 06 سبتمبر 1983. بنصها على: «عدم تشغيل أي طفل في أي من القطاعات الاقتصادية تحت السن المقررة لإنهاء الدراسة الإلزامية، وفي جميع الأحوال ليس قبل إتمام سن الخامسة عشرة». «ويجوز لأي دولة عضو لم يبلغ درجة تطور اقتصاديات وتطور مؤسساتها التربوية، تخفيض السن الدنيا للعمل إلى 14 سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت».

يلاحظ في هذا السياق أن هذا القانون قد حظر كل أشكال التوظيف للعمال الذين لم يتجاوز سنهم السادسة عشر (16) سنة دون استثناء، إلا فيما يتعلق بعقود التمهين التي تتم وفق الأحكام التشريعية السارية العمل بها، وذلك عكس ما نصت عليه أحكام الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽¹⁾ التي بالرغم من تحديدها للحد الأدنى للتشغيل، إلا أنها أجازت النزول عن هذا الحد استثناء في بعض الحالات المؤقتة والمحدودة المدة، بناء على رخصة ممنوحة من قبل الوزير المختص.

إذ اعتمد هذا الأمر سن السادسة عشر (16) كحد أدنى للدخول إلى العمل، كما منع تشغيل العمال أقل من هذه السن، إلا بموجب إذن من وزير العمل والشؤون الاجتماعية في الحالات الاستثنائية⁽²⁾.

ترك القانون الأساسي العام للعامل⁽³⁾ تحديد السن الأدنى لقبول العمال وتوظيفهم للقانون الأساسي الخاص بالمؤسسة المستخدمة، إلا أنه أكد على

¹ - الأمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل الفردية في القطاع الخاص، ج.ر.ج.ج، ع 39، صادر بتاريخ 16 ماي 1975 (ملغى).

² - بموجب المادة 180 منه والتي نصت على أنه "يمنع أي استخدام لمن كان دون السادسة عشر من سنه إلا باستثناءات خاصة ممنوحة من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالنسبة لبعض الاستخدامات المؤقتة والمحدودة المدة".

³ - المادة 2/44 من قانون رقم 78-12 مؤرخ في 05 أوت 1978، يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.ج.ج، ع 32، صادر بتاريخ 08 أوت 1978 (ملغى).

ضرورة ألا يقل هذا السن عن السادسة عشر (16) من العمر⁽¹⁾. كما نص القانون رقم 06/82⁽²⁾ على نفس القاعدة في تحديد السن الأدنى للعمل، وذلك بموجب المادة التاسعة الفقرة الأولى منه على أنه: "يمنع توظيف عمال يقل عمرهم عن ستة عشر سنة". محيلة في فقرتها الثانية على أحكام القانون رقم 12/78 السالف الذكر، فيما يتعلق بالشروط التي تحكم توظيف هذه الفئة من العمال.

يستنتج مما سبق، وبالرجوع إلى قانون 11/90 أن المشرع الجزائري تأثر تأثرا واضحا بمضمون وروح المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالسن القانونية الدنيا للقبول في العمل⁽³⁾، والتي تهدف

¹ - مع التأكيد في الفقرة 3 من نفس المادة (44) على أن حقوق وواجبات صغار العمال من 16 سنة إلى سن الرشد مماثلة لحقوق وواجبات العمال الراشدين (وهو أمر لم يحسم فيه قانون 11/90 ولكن يستنتج استنتاجا).

² - قانون رقم 06-82 مؤرخ في 27 فبراير سنة 1982، متعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.ج.ج، ع 9، صادر بتاريخ 1982، (ملغي).

³ - التي تحت كل دولة عضو أدخلت هذه الاتفاقية حيز العمل والتطبيق إلى إتباع سياسة من شأنها القضاء على عمل الأطفال، وذلك بالرفع تدريجيا من مستوى السن القانونية الدنيا للعمل لتصل إلى مستوى يمكن للمراهقين من بلوغ نموهم البدني والعقلي الكاملين. غير أن المادة 2 من نفس الاتفاقية، وأخذا بعين الاعتبار درجة تطور اقتصاديات الدولة وتطور مؤسساتها التربوية، يمكن تخفيض السن الدنيا للعمل إلى 15 و 14 سنة عدا القطاعات النسيجية والأشغال العمومية والبناء والكهرباء والغاز والتي يجب مراعاة ظروف من هم في هذه السن، وذلك نظرا لصعوبة أداء هذه الأعمال بهذه القطاعات على صغار السن وخطورتها على صحتهم.

على المدى البعيد إلى القضاء التدريجي لعمل الأطفال كلية⁽¹⁾ والتي أعادت تأكيد اعتمادها المادة 15 من قانون 11/90، وهذا بدوره يعد استجابة وتجسيدا للدستور الجزائري، والذي يقضي بأن الاتفاقية المصادق عليها من طرف الجزائر طبقا للترتيبات المحددة في الدستور تعد أسمى من التشريع الداخلي⁽²⁾.

يعد هكذا تحديد الحد الأدنى لسن العمل بوجوب بلوغ ستة عشرة سنة من العمر، وعلى نحو ملزم أولى الضمانات القانونية التي وضعها قانون 11/90 لحماية القصر من احتمالات الاستغلال الذي قد يتعرضون له بسبب قلة إدراكهم لصغر سنهم، وجعل ذلك من النظام العام، بحيث لا يمكن النزول بالسن الأدنى لتوظيف العمال إلى ما دون 16 سنة، وهو قيد مقرر لحماية القصر. إذ جاءت المادة 1/15 جازمة في صياغتها بهذا الشأن حيث نصت: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة سنة...". والغرض منها إعطاء العمال القصر فرصة لأخذ حقهم من العلم والتكوين في انتظار اكتمال نموهم البدني والعقلي اللذان سيساعدانهم على مواجهة مصاعب الحياة، خاصة بالنسبة لمن لفضتهم قاعات الدراسة لرسوبهم وفي ذلك حماية لها من الجنوح والانحراف⁽³⁾.

14- Voir DAOUDA Ba, l'effectivité des normes de l'organisation internationale du travail et le travail des enfants dans les pays en développement : le cas du Mali, thèse pour le doctorat en droit, Droit-économie-Sciences sociales, Université Panthéon-Assas (Paris II), Paris, 2004, p 128.

² - طبقا للمادة 132 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بتعديل الدستور الجزائري لسنة 1989، ج.ر.ج.ج.ع 76، صادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

³ - عزاوي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 387.

يلاحظ مع ذلك، أن سن السادسة عشر التي اعتمدها كل هذه التشريعات للعمل ومن بينها التشريع الفرنسي⁽¹⁾ هي سن التمييز في القانون المدني الجزائري⁽²⁾. وهذا كان قبل 2005، فلا يصلح الآن لأنه من بين تعديلات القانون المدني في جويلية 2005 أن جعل سن التمييز بـ13 سنة بدل من 16 سنة⁽³⁾.

الفرع الثاني: مظاهر الحماية المقررة للعمال القصر.

حصن المشرع الجزائري فئة العمال القصر بأحكام خاصة تتعلق بالحماية القانونية لهم، إضافة إلى القواعد والأحكام العامة للعمال، ويرجع غرضه منها إلى عدة اعتبارات من بينها رعاية وحماية القاصر من الناحية الأخلاقية، إتاحة الفرصة أمامه للتعليم والدراسة، وحفاظ عليه من الناحية البدنية والصحية. إذ أن استخدامه في هذه السن يسبب له أضرارا صحية، اجتماعية وذهنية، الأمر الذي يؤدي إلى إعاقة نموه الجسماني والذهني. لهذا قيد المشرع الجزائري عمل القاصر بعدة قيود ترتبط إضافة إلى السن

1 - بموجب مرسوم رقم 74-808 مؤرخ في 19 سبتمبر 1974 يتعلق بسن العمل، فقد نصت المادة ل-211-1 أن السن الدنيا لتشغيل الأطفال هو 16 سنة تسري على جميع القطاعات، وترتبط السن الدنيا للعمل بالتححرر من التعليم الإلزامي، ويسمح بتشغيل الأطفال في الأعمال الخفيفة أثناء الإجازات المدرسية بالنسبة للأطفال الذين يتبعون تعليمهم في مؤسسة تعليمية، عن:

- LES TEXTES DE LOIS A CONNAITRE, code du travail, La protection des mineurs, les éditions des journaux officiels, 1998, p 65.

2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ج2، 2002، ص ص 106-107.

3 - أنظر المادة 40 من الأمر رقم 05-10 مؤرخ في 20 جويلية 2005، يتضمن تعديل القانون المدني، ج، ر، ج، ج، ع44، صادر بتاريخ 22 جويلية 2005.

المفروض للعمل، شروط عقد العمل، إذ تتوقف صحة وصلاحيه عقد العمل المبرم من قبل العامل القاصر بالزامية الحصول على رخصة من وليه الشرعي(أولا)، كما وضع قيودا على رب العمل بعد تشغيل الطفل حماية له أثناء العمل⁽¹⁾(ثانيا).

أولا: شروط صحة عقد العمل مع القاصر.

تتوقف صحة وصلاحيه عقد العمل المبرم من قبل العامل القاصر على وجوب موافقة وليه أو وصيه على تشغيله، وذلك باعتباره قاصرا أي ذا أهلية أداء ناقصة، وفقا لما ينص عليه القانون المدني وقانون الأسرة، إذ لا يصح منه إبرام العقود الدائرة بين النفع والضرر إلا بموافقة الولي أو الوصي، وقانون العمل تبين نفس المبدأ⁽²⁾، ونصت على ذلك صراحة المادة 2/15 من قانون 11/90، حيث جاء فيها "ولا يجوز توظيف قاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي".

يلاحظ أن صيغة الفقرة المذكورة جاءت مبتدئة بلا الناهية، فهي قاعدة آمرة، تنهى صاحب العمل عن التعاقد مع القاصر أو الحدث، إذا لم يكن ملف طلب التشغيل محتويا على رخصة من وليه الشرعي، وإلا اعتبر العقد المبرم باطلا(أو موقوفا على إجازة الوصي). وهذا تطبيقا لمفهوم المخالفة للقاعدة الآمرة، إذ يبطل ما يخالفها من بنود العقد، بل والعقد كله

1 - بن رزق الله إسماعيل، حقوق الطفل وفقا للتشريع الجزائري، وزارة العدل، محكمة تبسة، ص12.

2 - عزاوي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 387.

تطبيقا لنص المادة 135 من قانون 11/90 التي جاءت: " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به".

تجعل الصياغة الآمرة للفقرة الثانية من المادة 15 المذكورة، إحضار الإذن أو الرخصة شرط مسبق لإبرام عقد العمل بين القاصر وصاحب العمل، والنتيجة القانونية لذلك أن العقد يقع باطلا بطلانا مطلقا إذا لم يسبق انعقاده تقديم الرخصة أو الإذن، وهو ذات المسلك الذي سلكته بعض التشريعات العمالية العربية، ومنها قانون العمل السعودي والبحريني، فكلها أوجبت على صاحب العمل أن يتحصل من القاصر موافقة كتابية مسبقة ممن له الولاية أو الوصاية عليه⁽¹⁾.

يعتبر هذا القيد المتمثل في الإذن أو الرخصة بشكل مسبق، حماية للعامل القاصر أو صغير السن، حتى لا ينصرف عن متابعة دراسته مقابل الدخول في علاقة عمل قد يكون دخله منها أقل مما يبذله من جهد، أو ما يصيبه من استغلال في غفلة وليه أو وصيه الشرعي، بل وحتى ترتيب مسؤولية هذا الأخير في حالة الإنكار من أنه قد قصر في رعاية شؤونه⁽²⁾.

ثانيا: حماية العمال القصر أثناء العمل (تنظيم عمل القصر).

لا يكفي لتشغيل القاصر في الأعمال الخاضعة لقانون علاقات العمل، بلوغه السن القانونية الدنيا للعمل، وكذا تقديم رخصة أو إذن من الولي أو الوصي الشرعي، فإن المشرع الجزائري خصص لهم حماية قانونية، إذ لا بد من التثبت من لياقة القاصر البدنية أو الصحية وحتى العقلية لمباشرة

¹ - عزاوي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 387.

² - عزاوي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 386.

المهام المسندة إليه بموجب عقد العمل، كما كرس حماية لهم من العمل الليلي، وحماية أجورهم، غير أنه بالنسبة للحجم الساعي الأسبوعي للعمل والراحة والإجازة السنوية فإن المشرع العمالي لم ينص على أي استثناء من هذا للعمال القصر، بل عاملهم على قدم المساواة مع العمال العاديين.

1- تخصيص حماية قانونية للعمال القصر.

خصص قانون 11/90 حماية قانونية للعمال القصر، إذ لا بد من التثبت من لياقته البدنية أو الصحية وحتى العقلية لمباشرة المهام المسندة إليه، كما كرس حماية له من العمل الليلي، وكذلك حماية أجره.

أ- الحماية القانونية للعمال القصر صحيا.

تجسيدا لذلك فقد نص المشرع في الفقرة الثالثة من المادة 15 المذكورة، على أنه "لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطرة، أو التي تتعدم فيها النظافة، أو تضر بصحته، أو تمس بأخلاقه". ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة للعامل القاصر لا تقتضي مجهودا يفوق طاقته، مع إلزامها بالحفاظ على راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية، مع إبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية، وكذا تكييف العمل مع الإنسان، مع خضوعهم بشكل متميز لعناية. وكذا خضوع كل عامل قاصر لكشف طبي قبل استخدامه وعلى الأقل قبل انقضاء فترة التجربة، وذلك بغرض التأكد من لياقته البدنية، وصلاحيته للقيام بالعمل الذي سيتعاقد عليه بصفة مستمرة.

للقوف من جهة على المهام التي تناسبه من الوجهة الطبية، والمهام التي لا يمكنه القيام بها، وكذلك للتأكد عدم إصابته بداء يمكن أن يشكل خطرا على رفاقه في العمل. وهذا بالإضافة إلى الكشف الطبية الدورية وحتى

بعد انتهاء علاقة العمل، للتأكد من خلو الحدث من الأمراض المهنية، وهو أمر نص عليه قانون علاقات العمل الفردية⁽¹⁾، وكذا القانون الأساسي العام للعامل⁽²⁾، ولكن لم ينص عليه قانون 11/90، ليبقى النص القديم ساريا باعتبار أنه لم يلغى أو ينسخ. وكان من الأجدر بالمشرع أن يضمن قانون 11/90 مثل هذه الترتيبات والإجراءات القانونية. ورد كذلك في نص المادة 44 فقرة أولى من المرسوم رقم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986 على عدم جواز تشغيل من لم يبلغ الثامن عشر من العمر في الأعمال المتصلة بالإشاعات الأيونية، وهو ما نص عليه القانون الفرنسي كذلك⁽³⁾.

تناول المشرع الجزائري أوصاف الأعمال غير الجائز للطفل ممارستها دون تحديدها على عكس بعض التشريعات العربية التي تتخذ موقفا صارما، فلا تكتفي بالنص على عدم جواز تشغيلهم في أشغال خطيرة ومرهقة فحسب، بل تضع جداول تبين فيها نوعية الأعمال التي يحظر تشغيل الأحداث فيها إما في متن قانون العمل نفسه، أو بالنص فيه على المبدأ

¹ - بموجب المادة 260 منه، والتي منعت: "استخدام الأولاد الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، في مراكز عمل غير صحية أو خطيرة أو مضيئة. وكذلك في أعمال تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم، ومضرة بصحتهم. كما يمنع استخدام القصر في أشغال تتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها أو الظروف التي تتم فيها."

² - بموجب المادة 54، ونصت المادة 14 على "وقاية صحة العمال، مراقبة أماكن العمل، تحسين ظروف العمل..."

³ - الذي حظر تشغيل الأطفال قبل سن 18 سنة في الأعمال الخطيرة بموجب المادة 234-2 والمادة 234-2، عن:

DENIS Gatumel, le droit du travail en France, principe et approche pratique du travail, 15^{ème} Edition, Edition Francis Lefebvre, 2004, p54

العام، وبحيل التفصيل في ذلك إلى قرار يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية⁽¹⁾.

لعل المشرع الجزائري قد أحسن إذ لم يحدد قائمة بالأعمال التي يحضر على الطفل مزاولتها ذلك لزيادة الحماية، فكل عمل يهدد مصلحة القاصر بالخطر يعتبر محظورا ومعاقبا عليه. غير أنه يمكن أن يكون العكس من ذلك لأن الأخطار تتفاوت وعدم التحديد والتفصيل قد يضر أكثر مما ينفع. وعليه، كان أجدد بالمشرع الجزائري في مجال قانون العمل أن يسلك السبيل ذاته⁽²⁾، لضمان حماية أكبر للقصر من المخاطر التي تنطوي عليها بعض الأعمال لذاتها أو لطريقة أو ظروف أدائها وإنجازها.

¹ - وهذا ما نصت عليه المادة 100 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، حيث فوضت وزير القوى العاملة والتدريب بإصدار القرار رقم 118 لسنة 2003 الذي حدد فيه مجموعة من الأعمال والمهن التي لا يجوز لأي طفل أن يشتغل فيها، وقد قسمها إلى نوعين، الأول: يحدد الحالات التي لا يجوز تشغيل الطفل مادام سنه أقل من 18 سنة وهي محددة بـ 44 حالة، والثاني: هو النوع الذي يقل الأطفال فيه عن 16 سنة وهو يضيف إلى الحالات السابقة حالتين: أ) الأعمال التي تعرض الأطفال إلى الاستغلال البدني. ب) الأعمال التي يتم التعرض فيها إلى مخاطر فيزيائية، كيميائية، بيولوجية، ميكانيكية أو جميعها. نقلا عن: خالد مصطفى فهمي، حقوق الطفل ومعاملته الجنائية في ضوء الاتفاقيات الدولية، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص ص 65-66. أنظر في ذلك أيضا جيلالي بحري فاطمة، الحماية الجنائية الموضوعية للأطفال المستخدمين، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 2007، ص 29.

² - خاصة أن المشرع الجزائري قد صادق على الاتفاقية رقم 138 لعام 1973، التي جاءت المادة 2/3 منها تنص على الدول أن تحدد الأعمال الخطرة التي تنطبق عليها الفقرة "1" من هذه المادة.

ب- الحماية القانونية للعمال القصر من العمل الليلي.

أورد المشرع الجزائري في قانون 11/90 أحكاما خاصة بالعمل الليلي، وذلك في المواد 27، 28، 29 منه، فعرف بموجب المادة 27 منه العمل الليلي على أنه: " كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا على أن تحدد قواعد وشروط العمل الليلي، وما يرتبط به من حقوق بناء على الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية." حظر المشرع في ظل هذا القانون، كل عمل ليلي بالنسبة للعمال للقصر، فنص على أنه: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين اللذين يقل أعمارهم عن تسعة عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي"⁽¹⁾. ولم يضع هذا القانون أي استثناء على هذا الحظر خلافا للأمر 31-75 السالف الذكر⁽²⁾.

ج- الحماية القانونية لأجر العامل القاصر.

اعتبرت المادة السادسة من قانون 11/90 بخصوص الأجر المدفوع للعامل القاصر، أنه من الحقوق المقررة للعمال في إطار علاقة العمل الحق في الدفع المنتظم للأجر المستحق. كما نص على أنه "للعامل الحق في

¹ - المادة 28 من قانون 11/90.

² - الذي منع بدوره بموجب المادتين 193 و 194 تشغيل الأطفال الأقل من 18 سنة من كلا الجنسين، ما بين الثامنة ليلا والسادسة صباحا. وأستثنى من هذا المنع حالات الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع، أو تدارك الحوادث الطارئة، على أن يتخلل هذا العمل الليلي فترة توقف لا تقل عن نصف ساعة، على أن يتم هذا العمل الليلي بناء على ترخيص من مفتشية العمل المختصة إقليميا، وأن يتم تعليق قرار الترخيص الاستثنائي هذا في مكان العمل، وهذا طبقا للمواد 196 و 197 من نفس الأمر.

أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل⁽¹⁾.

جعل قانون علاقات العمل الجزائري كذلك المساواة في الأجر بين العمال التزاما قانونيا يقع على عاتق صاحب العمل، فنص على أنه "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز"⁽²⁾. ومن هذا المنطلق فإنه لا يجوز بأي حال من الأحوال التمييز بين العمال بغض النظر عن أهدافه، كالتمييز في الأجر أو الظروف التي تحيط بمجال تنفيذ العمل من جهة، ومن جهة أخرى، بغض النظر عن أسبابه، ومن ذلك التمييز القائم على أساس السن، وهذا ما نص عليه المشرع بموجب المادة 17 من قانون 11/90 التي منعت تمييز العامل بسبب السن أو غيرها لدى دفع الأجر المستحق عن العمل المؤدى. إذ نصت على أنه "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

يعد هذا تحصيل حاصل، مادام العامل الحدث يعامل على مستويات أخرى نفس معاملة العمال العاديين البالغين الراشدين، خاصة من حيث الحجم الساعي للعمل. ومبدأ المساواة في الأجر ليس مستحدث بل

1 - المادة 80 من قانون 11/90.

2 - المادة 84 من قانون 11/90.

اعتمده المشرع الجزائري منذ الاستقلال⁽¹⁾، لأنه مبدأ يمكن اعتباره من الأحكام الخاصة بالحماية القانونية للعمال القصر، إضافة إلى كونه من القواعد العامة التي تحكم علاقة العمل، ذلك أن مبدأ المساواة المنصوص عليه كمبدأ يلتزم به أطراف علاقة العمل قد نص عليه المشرع باعتباره التزام يقع على صاحب العمل في مواجهة العامل القاصر.

¹ - لذلك فقد نص المشرع في الأمر 31/75 صراحة على مبدأ المساواة في الأجر لا على أساس التفرقة في الجنس بل يشمل حتى المساواة وعدم التمييز على أساس السن، فنص في المادة 146 منه على أنه: "يؤمن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني لكل عامل دون تمييز في الجنس أو السن." وقد تضمن القانون رقم 12/78 نفس المبدأ، فنصت الفقرة الثانية من المادة السابعة على أن: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجورا متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردود"، كما خص العمال القصر بالحماية من التمييز من خلال نص المادة 44 منه، والتي نصت في فقرتها الثالثة على أنه: "تكون حقوق وواجبات صغار العمال من 16 سنة إلى سن الرشد المدني مماثلة لحقوق وواجبات العمال الذين يشغلون مناصب العمل نفسها."

أما القانون رقم 06/82 فقد أبقى على القاعدة ذاتها، والمبدأ نفسه نظرا للبعد الاجتماعي لقانون العمل من جهة، ولسياسة النظام القائم من جهة أخرى، فنص في المادة الثامنة منه على أنه: "يستفيد العمال من نفس الحقوق، ويخضعون لنفس الواجبات، مهما كان جنسهم وسنهم ما دامت مناصب عملهم متساوية، وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية وينتفعون من نفس المزايا"، كما أحالت المادة التاسعة من ذات القانون في فقرتها الثانية فيما يخص الشروط التي تحكم توظيف العمال القصر إلى أحكام القانون 12/78، في حين منعت المادة 25 منه المؤسسة المستخدمة من حصر مباشر أو غير مباشر أو أي منع لامتياز سواء بطريق مباشر أو غير مباشر عند التوظيف على أساس الجنس أو القرابة أو الانتماء النقابي.

يرى "عزاوي عبد الرحمن" ثمة مسألة مثيرة التساؤل، وهي مسألة قبض الأجر والتصرف فيه، هل يقبضه العامل القاصر مباشرة ويتصرف فيه، أو يقبضه عنه وليه أو وصيه، ويكون التصرف فيه وفق مقتضيات أهلية الأداء الناقصة؟ لم يحسم قانون علاقات العمل الجزائري في هذه المسألة، بل اكتفى بالنص على حق العامل في الأجر مقابل العمل المؤدى (م80) وبأن يدفع الأجر نقدا لا عينا (م85) وأن يدفع الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدورية التي يعدها المستخدم (م86).

يقضي عليه المنطق، أنه مادام قد رخص للقاصر بإبرام عقد العمل، وهو عقد يدور بين النفع و الضرر، فمن باب تحصيل حاصل أن يكون من حقه أيضا قبض ثمرة جهده وعمله والتصرف فيها بما يتناسب ومصلحته وأهليته التي أهلته في الدخول في علاقة العمل التي كانت سببا فيها. غير أنه كان يجب على المشرع العمالي الجزائري أن يحسم في هذه المسألة بنص واضح، ضمانا لعدم استحواذ غيره على ثمرة جهده أو على الأقل بالقسط الأكبر منها⁽¹⁾.

وعليه، فإن شرط المساواة في التوظيف أو الحقوق والامتيازات المترتبة على ذلك خصوصا مسألة الأجر بين العمال القصر والعمال البالغين، يتمثل في شغل العمال مناصب العمل ذاتها، ويحوزون المردود نفسه، ذلك أن الحق في الأجر من الحقوق الناتجة عن أداء العمل لا غير، بغض النظر عن سن العامل ما دام يؤدي نفس العمل وينفس المردود والفاعلية.

¹ - عزاوي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 379.

2- معاملة العمال القصر على قدم المساواة مع العمال العاديين.

أ- فيما يتعلق بالحجم الساعي الأسبوعي للعمل.

حدد قانون 11/90 المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربع وأربعين (44) ساعة أسبوعيا أثناء ظروف العمل العادي⁽¹⁾، ولم ينص على أي استثناء من هذا الحجم الساعي للعمال القصر، بل عاملهم على قدم المساواة مع العمال العاديين. فكان على المشرع، تماشيا مع مبدأ الحماية المقررة قانونيا للعمال القصر، تحديد ساعات العمل بالنسبة لهم بما يتلاءم وظروفهم وقابليتهم البدنية، وما يحتاجونه من رعاية خاصة لصغر سنهم واحتياجهم لوقت أكبر للراحة، فلا بد إذن من أن يحظوا بنظام يميزهم عن العمال العاديين.

يعد ذلك تقليصا من حقهم في الحماية من الإرهاق الذي قد يصيبهم طول مدة العمل. فكان أجدر بالمشرع العمالي الجزائري ضمانا لحماية هؤلاء من الإرهاق، أن يضمن قانون 11/90 ترتيبات قانونية خاصة بهذه الفئة العمالية بالنسبة للمدة القانونية الأسبوعية للعمل.

ب- بالنسبة للراحة والإجازة السنوية.

نصت عليها المادة 39 من قانون 11/90، وجعلتها حقا للعامل يقع باطلا التنازل عنها. وحددت المادة 40 بثلاثين (30) يوما مدفوعة الأجر، وهي قاعدة عامة تنطبق على العمال القصر كما تنطبق على العمال العاديين البالغين الراشدين.

¹ - المادة 22 من قانون 11/90.

المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة علي مخالفة قواعد تشغيل الأطفال.

يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة، حيث توجد التزامات متبادلة بين طرفيه، العامل وصاحب العمل، فالتزام العامل يتمثل في القيام بعمل، والتزام صاحب العمل يتمثل في دفع مقابل ذلك العمل. والأصل في العقود المدنية أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو لأسباب يقررها القانون، غير أن الأمر على خلاف ذلك بالنسبة لعقد العمل، فهذا الأخير يضع هامشا واسعا لتدخل الدولة مما يجعله عقدا منظما تشريعيا إلى حد كبير، مما يضيف عليه طابعا إلزاميا للطرفين، وتدخل الدولة تقرر لمصلحة العامل كونه الطرف الأضعف في هذه المعادلة.

تجسيدا لهذه المصلحة بالإضافة إلى الشروط والإجراءات التي يفرضها المشرع في ظل قانون 11/90 على المستخدمين، لدى تشغيلهم القصر كترتيبات أولية لحمايتهم من الاستغلال، أضفى المشرع الجزائري الصفة الآمرة على قواعد قانون العمل. ويثور التساؤل عن الأثر القانوني المترتب علي مخالفة هذه القواعد؟ عليه، رتب المشرع الجزائري على مخالفة الأحكام المنظمة لعمل القصر نوعين من الجزاءات بحسب المخالفة⁽¹⁾، يندرج البعض منها في إطار النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني (الفرع الأول)، والبعض الآخر ذو طابع جزائي في مفهوم قانون العقوبات (الفرع الثاني).

1 - هذا ما سلكه المشرع المصري أنظر في ذلك: محمود سلامة جبر، "القيود القانونية الدولية والعربية على تشغيل الأحداث وموقف القانون المصري"، مجلة هيئة قضايا الدولة، ع02، 2002، ص 68.

الفرع الأول: بطلان عقد العمل - الجزء المدني.

يعد عقد العمل عقد منظم تشريعيا، أي أنه مجال واسع لتدخل الدولة في تحديد وتنظيم علاقة العمل، وأهم ما ينتج عن هذه الميزة أن قواعده من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وذلك حماية لمصالح العامل القاصر، فإنها تضمنت حقوقا دنيا للعامل القاصر، كفترة الراحة، والعطلة السنوية، والأجر الذي يجب أن لا يقل عن الأجر الأدنى الوطني المضمون. لذلك فإن الصفة الآمرة لهذه القواعد والأحكام أخذت اتجاه واحدا، ينحصر في بطلان البنود التي يتضمنها عقد العمل، والتي من شأنها المساس بحقوق أو امتيازات العامل القاصر، باعتبار أن رضاه مشوب بالقصور.

ومع ذلك فالمشرع لا يرتب البطلان على مخالفة القواعد الآمرة إذا كانت تقرر حماية أكبر أو تقر بمزايا أكبر للعامل مما تقرره له النصوص التشريعية. والعبرة من ذلك أن هذه الأحكام وإن خالفت أحكام آمرة في التشريع، فإنها تكرر الحكمة من سن هذه الأحكام، وكذا الغاية من جعلها من النظام العام، ذلك أنها تقرر وضعاً أفضل، وأصلح للعامل من الذي تقرره القواعد القانونية، مما يجعل مخالفتها مشروعة، سواء وردت في عقود عمل فردية أو في اتفاقات عمل جماعية، أو في لوائح تنظيمية⁽¹⁾.

¹ - وقد أقر المشرع الجزائري على هذه الأحكام في المادة 89 من الأمر 31/75 السالف الذكر، بنصه على أنه: "يمكن أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية أحكاماً أكثر فائدة للعمال من أحكام القوانين، والأنظمة الجاري بها العمل، ولا يمكن أن تتضمن أحكاماً تخالف أحكام النظام العام المحددة بهذه القوانين والأنظمة ولا سيما الأحكام المتعلقة بالأجور، والتعويضات، والمكافآت من أي نوع كانت". كما نص في المادة 08 منه على بطلان كل الأحكام والبنود الواردة في عقد العمل، والتي تضر بالعامل ومصلحته، وذلك كما يلي:

أحتفظ المشرع الجزائري بنفس الجزاء، لمخالفة أحكام وقواعد النظام العام الواردة في قانون 11/90، فنص على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة، أو ظروف العمل على أساس السن والجنس، أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"⁽¹⁾. فالمساواة بين العمال في التوظيف والأجر، وكذا ظروف العمل من النظام العام، وكل تمييز بينهم على أحد الأسس التي حددتها المادة السالفة الذكر يعد مخالفة لهذه الأحكام، وبالتالي مخالفة للنظام العام، على أن المشرع الجزائري قد أورد في هذا القانون بابا كاملا بعنوان "حالات البطلان"⁽²⁾.

تعتبر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به في مجال العمل باطلة وعديمة الأثر، إلا أن هذا البطلان لا يؤدي إلى ضياع أجر العامل، بل يبقى هذا الأخير حقا ثابتا له في ذمة صاحب العمل، وذلك ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 135 من قانون 11/90: "تعد باطلة

"يعد باطلا وعديم الأثر كل شرط يدرج في عقد العمل، ويخالف في اتجاه مضر للعامل، الأحكام التشريعية والتنظيمية، وكذلك الاتفاقات الجماعية الجاري بها العمل". ونص خصوصا في المادة 172 منه على أنه: "يعد باطلا وعديم المفعول كل تنازل من العامل عن أجره أو جزئ منه". كما حظر أي تخفيض لأجر العمال القصر بسبب السن تميزا لهم، فنص في المادة 181 الفقرة الأخيرة على أنه: "ولا يجوز في أي حال تخفيض أجور العمال الصغار أو تحييتهم من التصنيف بسبب سنهم".

¹ - أنظر المادة 17 من قانون 11/90.

² - في المواد من 135 إلى 137 من قانون 11/90.

وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به". وعلى فرض أن العامل القاصر لم يقبض بعد الأجر المقرر عن العمل المؤدى بمقتضى عقد العمل الباطل المذكور، فإن قانون 11/90 قرر له حماية لأستفاء حقه المادي في مثل هذا العقد لقاء ما أثرى به صاحب العمل من الجهد أو العمل المبذول لمصلحته، الأمر الذي تكفلت به الفقرة الثانية من المادة 135 من هذا القانون، حيث جاء فيها "وغير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان علاقة العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه".

أما إذا كانت مخالفة الأحكام التشريعية ضمن بند فقط دون بقية بنود العقد، فإن هذا البند يقع باطلا وعديم الأثر، ويحل محله أحكام القانون، فنص على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون والتشريع الجاري بهما العمل بقوة القانون"⁽¹⁾.

كما أن كل بند في عقد العمل ينقص من الحقوق المقررة للعامل بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية يكون باطلا وعديم الأثر، وهذا حسب نص المادة 137 من قانون 11/90.

الفرع الثاني: عقوبات جنائية - الجزء الجنائي.

حصن المشرع الجزائري بطلان بنود عقد العمل المخالفة لأحكام التشريع، وتوجه بعقوبات مالية وأخرى سالبة للحرية تفرض على صاحب العمل، أو المستخدم متى ارتكبت مخالفة للنظام العام المتعلق بالأحكام المنظمة لعمل القصر، فخص بالتحديد الباب الثامن من قانون 11/90

¹ - أنظر المادة 136 من قانون 11/90.

للأحكام الجزائية من المواد 138 إلى 155 منه. تضمن في المادة 139 منه على حالة العود، الذي عرفه بأنه: " يعتبر عودا إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال والإثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة اللاحقة"، وعليه فإنه في حالة العود تضاعف الغرامة الأصلية."

رتب المشرع على مخالفة الأحكام المنظمة لعمل الأطفال جزاءات في مفهوم قانون العقوبات بحسب نوع المخالفة على مرتكبي هذه الجرائم، من جزاء عن جريمة تشغيل الأطفال دون السن القانوني للتشغيل (أولا)، جزاء عن جريمة متعلقة بالظروف الصحية للشغل (ثانيا)، وجزاء عن جريمة متعلقة بالظروف التنظيمية للشغل (ثالثا).

أولا: جزاء عن جريمة تشغيل الأطفال دون السن القانوني للتشغيل.

تقضي الفقرة الأولى من المادة 140 من قانون 11/90 بفرض عقوبة بغرامة مالية تتراوح بين 1000 و 2000 دينار جزائري على كل من يشغل قاصر لم يبلغ السن المقررة للعمل. وفي حالة العود فإن العقوبة المقررة سالبة للحرية وهي الحبس لمدة تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة المالية الأصلية التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة⁽¹⁾.

ثانيا: جزاء عن جريمة متعلقة بالظروف الصحية للشغل.

يعاقب قانون 11/90 مخالفة الأحكام المتعلقة بحماية العمال القصر من العمل الليلي، وكذا مدة العمل اليومية، والأسبوعية والساعات الإضافية، فقرر المشرع لمخالفاتها عقوبة الغرامة المالية التي تتراوح ما بين

¹ - أنظر الفقرة الثانية من المادة 140 من قانون 11/90.

500 و 1000 دينار جزائري، على أن تطبق هذه الغرامات بتكرار المخالفة، وبحسب عدد العمال⁽¹⁾. كما يعاقب كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية بغرامة تتراوح ما بين 1000 و 2000 دينار جزائري. وتتكرر بحسب عدد العمال المخالف بشأنهم⁽²⁾.

أعتبر المشرع بموجب المادة 39 من قانون 11/90 أن لكل العمال بصفة عامة والعمال القصر بصفة خاصة، نظرا لضعف بنيانهم وقدراتهم الجسمية الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياهم المستخدم. وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر. وقد حصن هذا الحق بعقوبات جزائية في حالة مخالفة هذا الحكم وذلك بنصه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 د ج إلى 2000 د ج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف المواد 38 إلى 52 من هذا القانون".⁽³⁾.

ثالثا: جزاء عن جريمة متعلقة بالظروف التنظيمية للشغل.

يتعرض المخالف لأحكام قانون 11/90 المتعلقة بظروف تشغيل القصر إلى غرامة مالية تتراوح ما بين 2000 إلى 4000 دينار جزائري، وتطبق كلما تكررت المخالفة المعاينة⁽⁴⁾. أما فيما يخص التمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، فقد نص المشرع على أنه "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 و 5000 دينار جزائري كل من وقع اتفاقية

¹ - أنظر المادة 143 من قانون 11/90.

² - أنظر المادة 144 من قانون 11/90.

³ - أنظر المادة 145 من قانون 11/90.

⁴ - أنظر المادة 141 من قانون 11/90.

جماعية أو اتفاقا جماعيا يكون من شأنه إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في نص المادة 17 منه⁽¹⁾. وفي حالة العود "فإن الغرامة تصبح من 2000 إلى 10.000 دينار جزائري، إضافة إلى الحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽²⁾."

قرر المشرع في ظل قانون 11/90 حماية لأجر العامل ومن بينهم العامل القاصر، فنص في المادة 149 منه على: "معاقبة المخالف للأحكام التشريعية المتعلقة به غرامة تتراوح ما بين 1000 و 2000 دينار جزائري عن كل دفع لأجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل، على أن تضاعف العقوبة بحسب عدد المخالفات، وفي حالة العود تضاعف الغرامة لتتراوح ما بين 2000 و 5000 دينار جزائري كما تضاعف بحسب عدد المخالفات". كما نص أيضا في إطار حماية أجر العامل على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 د ج إلى 2000 د ج على كل مخالفة لوجوب دفع الرتب عند حلول أجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات"، وهذا حسب المادة 150 من نفس القانون.

أما بالنسبة للسجلات المنصوص عليها بموجب أحكام قانون 11/90 في المادة 156 والمرسوم رقم 98/96، فيعاقب على مخالفة مسك هذه السجلات بالغرامة التي تتراوح ما بين 2000 إلى 4000 دينار جزائري، وعند العود ترفع العقوبة لتصبح تتراوح ما بين 4000 و 8000 دينار جزائري⁽³⁾.

¹ - أنظر المادة 142 / 1 من قانون 11/90.

² - أنظر المادة 142 / 2 من قانون 11/90.

³ - أنظر المادة 154 من قانون 11/90.

على أن المشرع وبموجب المادة 155 من نفس القانون، قد ترك مجالا للصلح ووضع إمكانية لوضع حد للمتابعة الجزائية ضد مرتكبها، ذلك بدفع غرامة الصلح التي تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في قانون 11/90، على أن دفع غرامة الصلح لا يدفع عن المخالفة طابع العود وفقا للأحكام المنصوص عليها في المادة 139 من نفس القانون.

خاتمة:

اعتمادا على ما سبق، نتوصل إلى نتيجة أساسية، وهي إرادة المشرع الجزائري على إضفاء حماية للعمال القصر وذلك بتنظيم عملهم ضمن المنظومة التشريعية، آخرها قانون 11/90، غير أن هذا القانون لم يحدد أنواع الأعمال الخطرة المحظورة على من تقل سنهم عن 18 سنة، على الرغم من أن الآلاف من الأطفال لا يزالون عرضة لأسوأ أشكال العمل ولاسيما في قطاع الزراعة، وكباعة في الشوارع وخدم في المنازل، كما أنه لم يطبق بالنسبة للأطفال العاملين في القطاع غير الرسمي.

فعلى المشرع الجزائري الأخذ بعين الاعتبار هذه المعطيات، بوضع آليات لحماية العمال القصر تكون أكثر صرامة وفعالية، وذلك بتعديل قانون 11/90 وضمان أن يغطي هذا التعديل كل جوانب عمل القصر، وبالخصوص الأطفال العاملين في القطاع غير الرسمي، وكذا تحديد قائمة الأعمال الخطرة التي يحظر أن يؤديها العمال القصر. كذلك وضع آلية ترابطية بين نظام التعليم الأساسي الإلزامي ونظام التمهين، ودعم برامج هذا الأخير بما يسمح بامتصاص أكثر فاعلية لهذه الشريحة الاجتماعية من جهة، ومن جهة أخرى إعطاء أولوية أكبر للتعليم المهني. والعمل على القضاء على الطرد أو التسرب المدرسي بعد سن الدراسة الإلزامي، وجعل التوجيه إلى

مراكز التكوين المهني هو مصير التلاميذ الذين فشلوا في مسارهم الدراسي. كما يجب تدخل المشرع في إجبار المؤسسات المستخدمة على عدم قبول العمال القصر مباشرة دون مرورهم على مراكز التكوين المهني، مع إرفاق ذلك بعقوبات جزائية تعطي حماية أكثر جدية وفعالية من التي ينص عليها قانون 11/90.