

## الحماية القانونية للعامل القاصر

### في التشريع الجزائري

د/ مهدي بخدة «أستاذ محاضر أ»

معهد الحقوق غليزان

#### مقدمة:

يشكل العمل حاجة ضرورية قبل أن تكفله الدساتير وتعتبره حقا دستوريا يمارسه العامل في إطار نصوص قانونية تضبط حقوقه باعتبار أن العامل يتمتع بالحرية في التعاقد وله حق ضمان توفير العمل ووسائله وظروف العمل وضمان الأجر والحق في الضمان الاجتماعي والترقية والتكوين والحق في الراحة بمختلف أنواعها والحق في الخدمات الاجتماعية والإنتهاء النقابي والحق في الإضراب والحق في المشاركة في الهيئة المستخدمة.

ولئن كانت نصوص قانون العمل الجزائري نظمت تلك الحقوق كقاعدة عامة فإن الإستثناء الوارد على قلته أخذ بعين الإعتبار قدرة العامل على أداء عمله والتي تختلف من العامل الراشد إلى العامل القاصر كون العمل في غالب الأحيان يحتاج إلى قوة بدنية وعقلية لتنفيذه لا سيما في بعض الأشغال الشاقة وهو ما نجده في العامل البالغ وينعدم لدى العامل القاصر؛ ضف إلى ذلك أن العامل البالغ يمكن أن يتحمل مشاق العمل في الأشغال التي تنعدم أو تقل فيها النظافة أو تلك التي تتسم بالخطورة أو المضرة عكس العامل القاصر الذي لا يمكنه تحمل تبعات ذلك.

على هذا الأساس عاجلت تشريعات العمل المقارنة ومنها تشريع العمل الجزائري مسألة تشغيل القاصر من جهة حاجته للعمل بعد تركه لمقاعد الدراسة ومن جهة أن بُنيتُه البدنية والفيزيولوجية والذهنية تحتاج إلى حماية خاصة

خارج مجال حماية العمال في الحالة العادية، حيث ركز التشريع العمالي الجزائري على أهلية العامل وضمان توفير ظروف عمل ملائمة: «لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمل الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة سنة 16 إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيدي التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقياته<sup>(1)</sup>.

كما اعتبرت نصوص هذا القانون أن أي مخالفة لهذه الأحكام المتعلقة بتشغيل القاصر يعرض المستخدم للمسؤولية الجنائية.

فهل تعد هذه الأحكام كافية لتوفير حاجة القاصر للعمل ومن ثم توفير حماية فعالة نظير مكوناته البدنية والذهنية؟

سنجيب على هذه الإشكالية من خلال التطرق لعمل القاصر عموما ضمن المبحث الأول ونعالج تنظيم المشرع الجزائري لعمل القاصر في المبحث الثاني:

### المبحث الأول: عمل القاصر

يمكن أن يكون الشخص القاصر الذي يقل عمره عن سن 19 سنة ميلادية كاملة بحاجة إلى عمل يوفر به احتياجاته الاقتصادية من جهة ويتدرب

(1) المادة 15 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996 والأمر 02/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997. ج.ر عدد: 90/17 ص 526، 1991/68 ص 2167، 1994/20 ص 05، 1996/43 ص 06، 1997/03 ص 05.

على مهنة أو حرفة من جهة أخرى، كون الشخص في هذه السن يكون جسمه أفضل للتدريب بحيث يصقل مواهبه وينمي كفاءاته حتى يحصل على إتقان حرفة أو مهنة يلي بها متطلبات حياته وحياة عائلته مستقبلا.

كما أن ذلك يعد حقا كفلته الدساتير كون الشخص القاصر يعتبر مواطنا يتمتع بحقوقه ومنها حقه في العمل بعد استحالة مواصلة الحق في التعليم إذ نص الدستور الجزائري لسنة 1996 على ما يلي: «لكل المواطنين الحق في العمل<sup>(1)</sup>»، ولهذا الخصوصية نظم المشرع الجزائري عمل القاصر وفق نصوص خاصة.

### المطلب الأول: العامل القاصر في التشريع الجزائري

يعتبر سن العمل في تشريع العمل الجزائري هو 16 سنة ميلادية كاملة بحيث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يشغل العامل الذي يقل سنه عن ذلك عدا في عقود التمهيّن المنصوص عليها وفق قانون التمهيّن<sup>(2)</sup>.

وبالنظر إلى سن البلوغ المنصوص عليه في القانون المدني الجزائري نجد أن المادة 40 من هذا القانون جعلت أي شخص يبلغ سن 19 سنة ميلادية كاملة مع كامل قواه العقلية يكون بالغاً<sup>(3)</sup> تصير لديه أهلية أداء كاملة بحيث تقبل

(1) المادة 55 ف1 من دستور الجزائر لسنة 1996 المطروح على الإستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ج.ر. عدد 76/1996 ص 05 المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ج.ر. عدد 25/2002 ص 13؛ والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج.ر. عدد 63/2008 ص 08.

(2) المادة 12 من القانون 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهيّن المعدل والمتمم. ج.ر. عدد 26 سنة 1981.

(3) المادة 40 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم وتقابلها المادة 1/488 من القانون المدني الفرنسي المعدلة =

تصرفاته ويعتد بها على وجه يُمكنه من مباشرة حقوقه المدنية. عموما يشكل سن الشخص الطبيعي عاملا مهما في تحديد أهليته القانونية، ذلك أن الشخص لا يكون أهلا لقبول تصرفاته ومنها إبرامه للعقود إلا إذا كان مدركا للنفع أو الضرر الذي قد ينتج عن تلك التصرفات أو تلك العقود ومناطق الإدراك بالنسبة له هو العقل.

غير أن العقل غير قابل للقياس ولا يحتمل تحديد قوته أو ضعفه أو مقدار تفاوته فاستبدل بعامل السن الذي به يمكن التمييز بين الأشخاص، ويصبح على إثرها كل شخص بلغ سنا معينة مع كامل قواه العقلية يملك القدرة على التصرف، وبالتالي يمكن الإعتداد بها في تحمله للالتزامات وفي مواجهته للغير. انطلاقا من نصوص القانون المدني الجزائري فإن الشخص الطبيعي لا يمكنه التعاقد إلا إذا اكتملت لديه أهلية الأداء ببلوغه سن الرشد المحدد ب 19 سنة، والعكس في حالة عديم الأهلية فيقع عقده باطلا وعديم الأثر.

أما الشخص المميز وهو الذي يكون سنه محصور بين 13 سنة ودون سن الرشد فيصح أن يكون طرفا في العقد الذي يكون نافعا له، أما إذا كان يدور بين النفع والضرر فتتوقف إجازته على وليه الشرعي وإذا كان ضارا فلا يمكنه إبرام العقد في هذه الحالة.

بمعنى آخر أن المتعاقد المميز في ظل أحكام القانون المدني الجزائري ترتبط شرعية تعاقد بمدى النفع الحاصل له من ذلك التعاقد.

وعلى القول بأن أهلية الأداء تظل ناقصة بالنسبة للشخص المميز وأي عقد تم إبرامه في هذه السن إذا كان فيه النفع المحض مثل عقد هبة الذي يكون فيه

= بتاريخ 05 جويلية 1974 التي تحد سن الرشد ب 18 سنة.

La majorité est fixée a dix- huit ans accomplis ; a cet âge on est capable de tous les actes de la vie civile.»«

المميز هو الموهوب له يعد مشروعاً أي يعتد بأهلية الأداء في مثل تلك العقود، وإذا كان فيه الضرر المحض كأن يكون هو الواهب فإن لا أهلية أداء للمميز الواهب أي يعتبر العقد قابلاً للإبطال وإذا كان العقد يدور بين النفع والضرر مثل عقد البيع والإيجار فإن ذلك يتوقف على إجازة وليه.

السؤال الذي يتبادر إلى الذهن في أي دائرة يمكن وضع عقد العمل هل هو عقد ينتج عنه ضرر محض للعامل أم نفع محض أم يدور بين النفع والضرر؟ بالنظر إلى طبيعة عقد العمل وخصائصه كونه عقد رضائي وملزم للجانبين ومن عقود المعاوضة وعقد دوري يمكن القول بأنه يدور بين النفع والضرر كسائر الكثير من العقود مثل عقد البيع وعقد الإيجار وغيرها، غير أن الاعتبار الشخصي الذي يتميز به عقد العمل ومساسه بحرية العامل وطبيعة محل التعاقد يجعل طبيعة العقد تخرج عن كونها تنتمي إلى هذا التصنيف وبالتالي لا يعتد فيها بما يرتبه على العامل من نفع أو ضرر.

فرغم أن عقد العمل هو جزء من المنظومة العقدية إلا أنه يشكل استثناءات خاصة عند الحديث عن الأهلية القانونية (أهلية أداء) للعامل المتعاقد ولا يمكن عندها التقيد بسن الرشد ولا بسن التمييز لأن الأمر يقتضي تحديد سن أخرى تكفل للعامل القاصر حقه في العمل لتوفير حاجاته الاقتصادية من جهة وتأخذ بعين الاعتبار المجهود البدني والفكري للعامل القاصر الذي يتطلبه منصب العمل من جهة أخرى.

بمعنى آخر الإبقاء على سن عمل محددة كافية للقيام بأشغال تتلاءم مع البنية البدنية والذهنية للقاصر وانقضاء مرحلة التعليم الإلزامي.

ذهب المشرع الجزائري إلى تحديد تلك السن بضرورة بلوغ العامل 16 سنة تطبيقاً للاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 والتي حددت سن العمل بأن

لا يقل عن 15 سنة ويمكن أن يكون في حدود 14 سنة في الدول ذات مستوى اقتصادي وتعليمي ضعيف<sup>(1)</sup>.

واعتبره في هذه السن مؤهلا لقبول تصرفاته القانونية والإعداد بتصرفاته المادية (أداء العمل) كونها تشكل إلزاما أساسيا له، ذلك أن الشخص في هذه السن يكون قد تجاوز سن التعليم الأساسي الإلزامي ولا يمكن تركه عرضة للمخاطر المحدقة به، إذ يتعين على الدولة توفير حق التكوين المهني أو السماح له بإبرام عقود عمل تمكنه من إتقان حرفة أو تعلم مهنة يُحصن بها مستقبل حياته.

نلاحظ أن المشرع الجزائري سمح لكل شخص بلغ سن 16 أو فما فوق دون سن الرشد القانوني المحدد ب 19 بالعمل وفق شروط محددة رغم أنه لم يبلغ سن الرشد الذي عادة ما يسمح له بإبرام العقود، خاصة وأن عقد العمل يحمل خطورة كبيرة على حياته وصحته وأخلاقه وفي نفس الوقت يضع فيه العامل وقته الذي يعتبر ذا قيمة كبيرة رهينة بيد المستخدم.

وإذا كان المشرع الجزائري أجاز للقاصر (16 سنة فما فوق) العمل فإنه لم يسمح بالعمل لكل من يقل سنه عن 16 سنة حيث يعتبر الشخص في هذه المرحلة عديم الأهلية في العمل وأي عقد تم إبرامه يقع باطلا، لكن يستحق الشخص عديم الأهلية حال قيامه بنشاط تعويضا على أساس واقعة النشاط وليس أجرا لأننا أمام عقد باطل بطلان مطلق لفقدان أهلية العمل.

ذلك أن أهلية الشخص عموما وأهلية العامل خصوصا تعتبر من النظام العام ولا يمكن مخالفة القواعد المنظمة لها.

(1) الاتفاقية الدولية رقم 138 الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسن الأدنى للعمل المبرمة في 26 جوان 1973 وبدأ نفاذها في 19 جوان 1976. صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 30 أبريل 1984.

غير أن ما ينتقد عليه المشرع الجزائري في هذا المجال هو غياب الردع الكافي في حالة تشغيل عديمي الأهلية، فرغم أنه رتب على ذلك قيام المسؤولية الجنائية إلا أنها لم تكن بالوسيلة التي يمكنها أن تردع المخالفين حيث نصت المادة 140 من القانون 11/90 على ما يلي: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1000 و2000 د.ج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في عقد التمهيئ المحرر طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوماً إلى شهرين دون المساس بالغرامة المالية التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة».

#### المطلب الثاني: حاجة القاصر للعمل

يلعب كل من العامل الإقتصادي والعامل التعليمي دوراً جوهرياً في استخدام العمال القصر لكن ذلك يختلف بصفة عكسية بين الدول المتطورة والدول النامية، فالطلب على تشغيل القصر يزيد في الدول غير المتطورة من الناحية الإقتصادية والتعليمية، ذلك أن التطور التكنولوجي سواء في الصناعة أو في الزراعة أو في التكنولوجيا المتطورة يغير من طبيعة الإنتاج ويؤثر بالتالي على سوق عمل الأطفال بالحد الذي يقلل من استخدامهم وفي مقابل ذلك فالنظام التعليمي لتلك الدول يساهم أيضاً في تحديد مكان الطفل في المؤسسات التعليمية وليس في مؤسسات العمل.

الأصل أن تأثير النهوض الإقتصادي على عمل القصر يتضح في التقليل من استخدامهم غير أنه يقع استثناء العكس من ذلك بحيث يسمح التطور الإقتصادي في الدول الغنية باستقبال العمالة المهاجرة ومنها الأطفال الذين يقومون بعمل لبعض الوقت، كما هو الحال في بريطانيا أو العمل في المطاعم أو الورشات الصغيرة أو البيع عبر المنازل أو إصلاح السيارات أو العمل في

المنازل وغيرها من الأعمال التي يمكن أن تزول لدى أفراد الدول المتطورة ليخلفهم فيها الرعايا المهاجرون من الدول الفقيرة.

من جهة أخرى فإن بعض المؤسسات الصناعية المتنافسة يمكن أن تستغل الأطفال كيد عاملة رخيصة تتقاضى أجورا أقل بكثير من العمال البالغين وتكون أكثر انصياعا وطاعة وذات قابلية لصقل المواهب يمكن أن تعتمد عليها مستقبلا في المنافسة.

غير أن ذلك لا يضاهاي الإعتماد على عمل الأطفال في الدول الفقيرة أين يؤدي انخفاض المستوى المعيشي فيها لدى الكثير من الأسر إلى الإستغناء عن تعليم أطفالها والزج بهم في العمل سواء في قطاعات إنتاجية منظمة أو عمل فردي مثل الأطفال البائعين الجواله أو القيام بأعمال مساعدة في التنظيف أو الحدادة أو الميكانيك أو البناء أو الصناعات اليدوية أو الإعتماد عليها في حقول الزراعة لا سيما في الأملاك الفلاحية للأسر.

إن الحاجة الإقتصادية هي الدافع الرئيسي لإقدام القصر على العمل لغرض توفير سبل العيش لأسرهم والحاجة إلى زيادة الدخل<sup>(1)</sup>.

وفي الجزائر يشكل المستوى المعيشي المتدني للكثير من الأسر بالإضافة إلى التسرب المدرسي أحد العوامل الرئيسية في دخول القصر للشغل بحيث تدفع بهم الحاجة الإقتصادية وظروف المعيشة وانخفاض القدرة الشرائية وكذا عدم القدرة على توفير وسائل التعليم إلى دفع أبناءها للقيام بأعمال لاسيما البيع في الأسواق والعمل كقابض في حافلات النقل الحضري والعمل الزراعي

(1) د/ مليكة بن راضي عمل الأحداث في البلدان العربية بحث مقدم لمنظمة العمل الدولية جنيف 1994 ص 15.



الموسمي أو التجارة لدى الغير في الطرقات وأماكن التجمعات وغالبيتها تعتبر سوق سوداء للعمل يؤدي فيها الأطفال أعمال خارج الأطر التنظيمية.

نتيجة ذلك فإن للقاصر في حالات نقص أو غياب الدخل وفي حالة انسحابه من المرحلة التعليمية يشكل العمل بالنسبة له ضرورة اقتصادية سواء بالنسبة له أو لعائلته يستطيع من خلال قيامه بعمله أن يسد ولو بعض النقائص على مستوى الدخل الفردي أو الأسري من جهة، كما يمكنه تطوير مواهبه واستغلال الوقت المبكر لحياته المهنية في الحصول على الكفاءة المهنية وتنمية قدراته البدنية والتقنية والذهنية من جهة أخرى.

وفق ما سبق فإن العلاقة القائمة بين الحاجة الاقتصادية للعامل القاصر وبين السن القانونية لديه يمكن أن تمنحه أهلية وجوب تمكنه من الاستفادة من الحق في العمل وذلك مراعاة التشريعات المقارنة بما في ذلك تشريعات منظمة العمل الدولية التي سمحت للقاصر بالعمل من أجل هذا الغرض في الكثير من اتفاقياتها<sup>(1)</sup>.

(1) بلغت هذه الاتفاقيات حوالي 11 اتفاقية منذ سنة 1919: الاتفاقية الدولية رقم 05 لسنة 1919 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية- الاتفاقية الدولية رقم 59 لسنة 1937 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية معدلة- الاتفاقية الدولية رقم 33 لسنة 1932 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال غير الصناعية- الاتفاقية الدولية رقم 20 لسنة 1937 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال غير الصناعية معدلة- الاتفاقية الدولية رقم 7 لسنة 1920 بشأن تشغيل الأطفال في العمل البحري- الاتفاقية الدولية رقم 58 لسنة 1936 بشأن تشغيل الأطفال في العمل البحري معدلة- الاتفاقية الدولية رقم 112 لسنة 1959 بشأن تحديد السن الأدنى للصيادين. الاتفاقية الدولية رقم 10 لسنة 1921 بشأن التشغيل في الأعمال الزراعية - الاتفاقية الدولية رقم 123 لسنة 1965 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل في الأعمال القائمة تحت سطح الأرض- الاتفاقية الدولية رقم 138 =

بمعنى آخر أن أهلية الأداء بالنسبة للعامل القاصر ترتبط بالسن القانونية للعمل (16 سنة) مما يجعل عقد العمل الذي يبرمه يقع صحيحا ويتحمل على إثره تنفيذ سائر التزاماته بما فيها تنفيذ العمل المنوط به، كذلك الشأن بالنسبة لأهلية الوجوب التي بها يكتسب العامل حقه في العمل وترتبط بالحاجة الاقتصادية للعامل في توفير وسائل العيش اللازمة عند بلوغه للسن القانونية المحددة من طرف التشريعات الوطنية.

وبذلك يصير للعامل أهليتان؛ الأولى فطرية تستوجبها الحاجة الاقتصادية التي تمنحه الحق في العمل لكن وفق سن محددة قانونا والثانية هي أهلية أداء، بها يعتد بتصرفاته ويصير مدينا بالالتزامات الناتجة عن تلك التصرفات وأيضا في حدود السن القانونية.

#### المبحث الثاني: تنظيم تشغيل القاصر في التشريع الجزائري

نظم المشرع الجزائري تشغيل القاصر على غرار الكثير من التشريعات المقارنة حفاظا على أحقية هذه الفئة من الأشخاص في حقها في العمل باعتباره حقا دستوريا وتوفيرا لحاجة فطرية في غالب الأحيان يمكن أن توفر تنمية اقتصادية لهم وللمجتمع.

غير أن الحالة الجسمية والعقلية المرتبطة أصلا بسن الأطفال جعلت تشريع العمل يستثني هذه الفئة بأحكام خاصة عند تكوين عقد العمل وأثناء تنفيذه، وهو ما سنتطرق إليه عن طريق اشتراط المشرع للأهلية القانونية مع المقارنة ببعض التشريعات العربية في المطلب الأول وحظر تشغيل الأطفال في بعض الأعمال التي لا تتماشى ومكوناتهم الفيزيولوجية والأخلاقية المعنونة بظروف

= لسنة 1973 بشأن تحديد السن الأدنى لعمل الأحداث - الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

العمل للعامل القاصر في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: الأهلية القانونية للعامل في التشريع الجزائري

#### والتشريعات العربية

تنص المادة 15 من القانون 11/90 السابق الذكر أنه لا يمكن تشغيل العامل في حالة لم يبلغ سن 16 سنة ميلادية كاملة، وفي ذلك تحديد كمي واضح محدد بالعدد يسمح من خلاله للعامل الذين أتموا سن السادسة عشرة فقط بالعمل أي بإبرام عقود عمل وتنفيذ سائر التزاماتهم وفق شروط وأحكام خاصة بعملهم.

يشكل اعتماد هذا الحد الأدنى من سن العمل في الجزائر بغرض السماح للأطفال بالعمل أهمية بالغة من حيث توفير العمل لهم وإضفاء حماية لهم أثناء عملهم كون ما يقومون به يستدعي منهم بذل جهد بدني أو فكري في حدود ساعات عمل محددة أو لأداء نشاط ذي طبيعة صعبة وهذا ما يجب أن يكون في متناول مكوناتهم على عكس العمال البالغين.

أضف إلى ذلك أن سن 16 سنة كحد أدنى يسمح للقصر بإتمام التعليم الأساسي الذي يعد إلزاميا عليهم ومن ثم لا يسمح لمن كان سنه أقل من ذلك بالعمل إلا في إطار عقود التمهين التي تحمل صيغة عمل خاصة يتعلم فيها العامل الممتحن ويتدرّب فيُعدّ في هذه الحالة طالب في مؤسسات التكوين المهني يتعلم النظري والتطبيقي ولا يمكن أبداً اعتباره عاملاً.

لقد سبق القول أن المشرع العمالي الجزائري بتحديد سن السادسة عشرة كحد أدنى للتشغيل يكون قد عمل بنصوص الاتفاقية الدولية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الإستخدام حيث نصت المادة 02 ف03 على أنه: «لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى من سن

إنهاء الدراسة الإلزامية ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة». يقتضي الأمر من الدولة المنضمة لهذه الاتفاقية أن تقوم بتحديد السن التعليمي الإلزامي قبل تحديد السن الأدنى للعمل المسموح به بحيث لا تسمح التشريعات الدولية في هذا الشأن بعمل الأطفال إلا بعد الإنتهاء من مرحلة التعليم الإجباري.

زيادة عن تحديد السن الأدنى للعمل، أقر المشرع الجزائري بضرورة حصول العامل القاصر على رخصة من وليه الشرعي بحيث يتمثل ذلك في تقديم رخصة محررة وموقعة من طرف الوصي الشرعي وفق الشكل القانوني المطلوب، وبمقتضى ذلك تعتبر أهلية الأداء بالنسبة للعامل القاصر في هذه الحالة مقيدة<sup>(1)</sup>.

بالنسبة لبعض التشريعات العربية نجد أن هناك تباين في السن الأدنى للعمل كما يوجد اختلاف في التسميات، فمن التشريعات من تسمي العامل في هذه السن بالطفل مثل الإمارات، سورية، السودان، العراق، قطر، ليبيا، الكويت، اليمن، مصر ومنهم من يستعمل تسمية أولاد أو صغار مثل: السعودية، عُمان، لبنان، موريتانيا ومنهم من يستعمل مصطلح الفتيان أو الصبيان أو العمال القصر مثل الجزائر، تونس، المغرب.

أما السن الأدنى للعمل في التشريعات العربية فقد اختلفت من دولة لأخرى حيث نص المشرع المصري في قانون 2003/12 على أن سن عمل الطفل هو 14 سنة<sup>(2)</sup> بينما تم اعتماد 12 سنة كحد أدنى في قانون العمل

(1) بشير هدي - الوجيز في شرح قانون العمل - دار الريحانة للكتاب الجزائر 2001 ص 183.

(2) المادة 99 من قانون العمل المصري رقم 2003/12 المؤرخ في 07 أبريل =

السوري<sup>(1)</sup> والسوداني<sup>(2)</sup> واليمني<sup>(3)</sup>. في حين حدد قانون العمل العماني 13 سنة كحد أدنى<sup>(4)</sup>.

وسايره في ذلك قانون العمل السعودي<sup>(5)</sup> وقانون العمل التونسي الذي أقر بسن 13 سنة كحد أدنى للتشغيل لكن المشرع التونسي فرق بين الأعمال الصناعية وغير الصناعية فاعتمد في الأعمال الصناعية السن الأدنى للعامل بـ 15 سنة<sup>(6)</sup>.

أما سن 14 سنة فقد تم اعتمادها في كل من قانون العمل الموريتاني<sup>(7)</sup> وقانون العمل البحريني وقانون العمل الكويتي<sup>(8)</sup>.

= 2003. ج. ر. عدد 14 لسنة 2003.

- (1) المادة 124 من قانون العمل السوري.
- (2) المادة 27 من قانون العمل السوداني.
- (3) المادة 02 من قانون العمل اليمني رقم 5 سنة 1995. ج. ر. عدد 05 مؤرخة في 15 مارس 1995.
- (4) المادة 75 من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35 سنة 2003 المؤرخ في 26 أبريل 2003.
- (5) المادة 163 من قانون العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 21 بتاريخ 6/9/1389 هـ جريدة أم القرى عدد 2299 المؤرخة في 19/9/1389 هـ.
- (6) المادة 116 من قانون العمل التونسي رقم 66/27 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 73/77 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 والقانون رقم 76/84 المؤرخ في 11 اوت 1976 والقانون رقم 96/62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.
- (7) المادة 111 من قانون العمل الموريتاني رقم 33/36 المؤرخ في 23 جانفي 1963 المعدل.
- (8) المادة 18 من قانون العمل الكويتي.

بخلاف قانون العمل العراقي<sup>(1)</sup> وقانون العمل الليبي<sup>(2)</sup> والقانون المغربي<sup>(3)</sup> التي اعتمدت على سن 15 سنة كحد أدنى يسمح للطفل بالعمل، بينما سار قانون العمل الأردني<sup>(4)</sup> وفق تشريع العمل الجزائري باعتماد سن 16 سنة كحد أدنى لحماية القاصر وعدم السماح له بالعمل دون هذه السن.

نلاحظ من خلال المقارنة أن المشرع الجزائري والمشرع الأردني كانا أكثر حماية للطفل ويظهر ذلك من خلال رفع سقف السن القانونية إلى 16 سنة بحيث لا يسمح لكل من يقل عمره عن تلك السن بالعمل عدا في حالة التمهين.

#### المطلب الثاني: ظروف العمل للعامل القاصر

نصت المادة 15 ف2 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: « لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقياته».

يتضح من هذا النص أن المشرع الجزائري وإن سمح للعامل القاصر الذي يبلغ سنه 16 سنة ويقل عن 19 سنة بالعمل كغيره من البالغين إلا أنه حظر

(1) المادة 90 من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987 المعدل بالقانون رقم 17 لسنة 2000

(2) المادة 92 من قانون العمل الليبي رقم 58 لسنة 1970.

(3) المادة 143 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية المؤرخ في 8 ديسمبر 2003 ج.ر عدد 5167 المعدل والصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003.

(4) المادة 73 من قانون العمل الأردني رقم 8/1996 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 4113 بتاريخ 16 أبريل 1996 ص 1173 المعدل بالقانون 11/1999 والقانون 11/2004 والقانون 12/2007 والقانون 48/2008 والقانون 26/2010.

عليه العمل في النشاطات التي لا تتلاءم ومكوناته البدنية ومقوماته الأخلاقية. من البديهي أن طبيعة النشاط هي التي يمكن أن تسمح للعامل القاصر بالعمل أم لا فإذا كان منصب العمل المراد التعاقد حوله وتنفيذ الالتزامات الناتجة عنه بما فيها أداء العمل تنتج عنه خطورة على صحة القاصر سواء كان في أصله عملا خطيرا كالبنائات العالية أو العمل في المناجم، أو كان يستدعي نوعا من التركيز العالي والدقة في التنفيذ كصناعة السلاح أو المتفجرات أو العمل في المصانع الكيماوية أو غيرها، أو يستدعي الإنباه والحيطه والحذر أكثر من اللازم كالعمل في الهندسة، أو يتطلب بذل عناية شديدة كأن ينتظر المستخدم من القاصر مردودا أكثر من زملاءه، أو كان النشاط الممارس منعدم النظافة كما هو شأن العمل في إزالة القمامة أو النفايات الصلبة أو السائلة أو الكيماوية أو النووية، أو كان العمل مُتعبا أو مُضرا بالجسد كالحفر والعمل الطويل، أو كان ماسا بالأخلاق كالعمل في الحانات والكازينوهات وأماكن القمار فإن ذلك كله يمنع القاصر من أداءه وفق ما نصت عليه المادة 15 السابقة الذكر.

من خلال ما سبق فقد جعل المشرع الجزائري حماية الأطفال من بين مسائل النظام العام حيث نص على أن القواعد المطبقة في مجال المسؤولية المدنية تجاه القصر هي قواعد لا يمكن مخالفتها وحيث أن تلك النصوص الحماية لا يمكن الإتفاق على خلافها، كما لا يمكن للعامل القاصر التنازل عنها ويقع باطلا كل اتفاق بين طرفي العلاقة على تركها أو تنازل القاصر عنها بمقابل أو بدونه، كما أن أي تشغيل على خلافها يحمل المستخدم في كل الحالات المسؤولية الجنائية طبقا لنص المادة 141 من القانون 90/11: « يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية من 2000 إلى 4000 د.ج وتطبق كلما تكررت المخالفة

المعاينة».

غير أن المشرع الجزائري لم يقتصر في حمايته للعامل القاصر على منعه من ممارسة النشاطات التي يمكن أن تضر ببنيته البدنية ومكوناته الأخلاقية بل تعدّأها إلى منع القاصر من العمل الليلي حيث نصت المادة 28 من القانون 11/90 على أنه: «لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي».

جدير بالذكر أن صغر سن العامل القاصر هو من يحدد نوع الحماية فإذا كانت البنية البدنية والذهنية للقاصر تحتاج إلى نمو في مثل هذه السن فإن المشرع تدخل لحمايتها عن طريق منع النشاطات التي تؤثر سلبا على النمو الجسمي للقاصر، كما أنه يحتاج إلى نمو بدني وفكري عن طريق النوم والإسترخاء في الليل كونه وقت للسكينة والهدوء يتأثر بها الجسم إيجابا أكثر من الراحة في النهار لذلك حظر المشرع العمل بالليل لأنه يشكل أكثر تهديدا لراحة ونمو القاصر.



## الخاتمة:

يظهر من خلال الدراسة السابقة أن المشرع الجزائري بالمقارنة مع الكثير من التشريعات العربية ذهب إلى حد كبير في رفع سقف سن القاصر واعتبر سن 16 سنة كشرط أساسي للعامل زيادة على رخصة من وليه الشرعي. ولإضفاء حماية حظر تشغيل القصر من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة ميلادية كاملة من العمل في النشاطات ذات الخطورة سواء على صحتهم أو على أخلاقهم طالما أنها تؤثر سلبا على النمو البدني والذهني الذي يؤهلهم لكي يكونوا رجال الغد في المجتمع وجعل كل ذلك من النظام العام؛ غير أن ما يؤخذ عليه هو غياب الردع واعتبار ذلك من المخالفات التي يعاقب عليها عن طريق الغرامات أو الحبس القصير وهو ما يجعل هذه الحماية عرضة للزوال.

فضلا على أن المشرع يكون قد راهن في كثير من مسائل الشغل على عدم التمييز مثلما نجد في الحد الأقصى من ساعات العمل اليومي والعمل الإضافي والعمل التناوبي والعمل في أيام الأعياد والعطل القانونية فكان عليه بالأحرى أن يُفرق بين العامل البالغ والعامل القاصر ويخرج من نطاق المساواة إلى نطاق العدالة ولا يقتصر في الحماية على المنع من العمل الليلي والعمل في النشاطات الخطيرة أو المضرة بصحته.

من جهة أخرى حان الوقت لمراعاة تشغيل القصر الذين لم يسعفهم الحظ في مزاولة الدراسة وربط التكوين المهني بفتح مناصب شغل دائمة للعمال القصر لمزاولة حرف أو مهنة بحيث تخصص كومات لهؤلاء في مناصب الشغل كما هو الشأن بالنسبة لفئة المعوقين أو النساء لا سيما الحرف التي يمكن أن يستفيد منها القاصر وينمي فيها قدراته ومواهبه أكثر من البالغ مثل الإلكترونيك وتكنولوجيا المعلومات والاتصال وغيرها.