

## عمل القاصر بين تشريع العمل الجزائري ومعايير العمل الدولية

### (1) مخلوف كمال

(1) أستاذ محاضر قسم "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية،  
جامعة أكلي محند اولحاج، 10000 البويرة، الجزائر.

البريد الإلكتروني: [k.makhlouf@univ-bouira.dz](mailto:k.makhlouf@univ-bouira.dz)

### (2) بوسعيدة دليلة

(2) أستاذة محاضرة قسم "ب"، كلية الحقوق والعلوم السياسية،  
جامعة أكلي محند اولحاج، 10000 البويرة، الجزائر.

البريد الإلكتروني: [d.boussaida@univ-bouira.dz](mailto:d.boussaida@univ-bouira.dz)

## الملخص:

إن تنامي ظاهرة العمل في سنّ الطفولة المبكرة، دفع بمنظمة العمل الدولية إلى إصدار معايير تهدف إلى حماية القاصر من كل أشكال الاستغلال في مجال العمل، ومن استخدامه في أعمال خطيرة، أو تُضر بصحته أو بحقه في التعليم، وذلك من خلال تحديد حدّ أدنى لسنّ التشغيل، وتحديد طبيعة الأعمال التي يُكفون بها والتي تناسب سنهم وقدراتهم.

ولقد تضمّن قانون العمل الجزائري نصوصا خاصة بعمل القاصر، تُعد من النّظام العام وتفرض قيودا تتعلق بسنّ التشغيل، والترخيص الأبوي، وبطبيعة العمل الممنوع عليه، لتتوافق مع المعايير الدولية، إلا أنّ ما يُميزها أنها قليلة بحيث لا تتناول جميع المسائل المشار إليها في المعايير الدولية، الأمر الذي جعلها مجرد معالجة سطحية لا ترقى إلى درجة تنظيم قانوني بمعناه الحقيقي.

## الكلمات المفتاحية:

عمل القاصر، التنظيم القانوني، القواعد الاستثنائية، المعايير الدولية، قانون العمل.

تاريخ إرسال المقال: 2020/03/04، تاريخ قبول المقال: 2020/07/31، تاريخ نشر المقال: 2020/08/31

لتهميش المقال: مخلوف كمال، بوسعيدة دليلة، "عمل القاصر بين تشريع العمل الجزائري ومعايير العمل الدولية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 02 (عدد خاص)، 2020، ص ص. 427-442.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

المقال متوفر على الرابط التالي:

المؤلف المراسل: مخلوف كمال، [k.makhlouf@univ-bouira.dz](mailto:k.makhlouf@univ-bouira.dz)

## Child Labor between Algerian labor legislation and international labor standards

### Abstract:

The growing phenomenon of work in early childhood, prompted the International Labor Organization to issue standards aimed at protecting a minor from all forms of exploitation in the field of work, and from using it in dangerous work, or harmful to his health or his right to education, by setting a minimum age for employment, And to determine the nature of the work assigned to them that suits their age and capabilities.

The Algerian labor law contains provisions for the work of a minor, which are considered from the public order and impose restrictions related to the age of employment, parental licensing, and the nature of the forbidden work, to conform to international standards, but what distinguishes them is that they are few so that they do not address all the issues referred to in international standards, This made it a mere superficial treatment that fell short of the legal regulation in its true sense .

### Keywords:

Child labor; legal regulation; exception rules; international standards; labor law.

## Le Travail des mineurs entre la législation algérienne du travail et les normes internationales du travail

### Résumé :

La recrudescence du travail des enfants a conduit l'Organisation Internationale du Travail à arrêter un certain nombre de mesures visant à garantir le droit à la scolarité mais aussi à protéger les mineurs de toute forme d'exploitation. Ces mesures consistent principalement en la limitation de l'âge minimum d'emploi et l'élaboration d'une liste de postes à confier aux enfants, en adéquation avec leur âge et leurs capacités.

Ces mesures sont considérées comme d'ordre public, le législateur algérien a entouré le travail des mineurs de plusieurs restrictions liées à l'âge, à l'autorisation paternelle et à la nature des emplois à confier à cette frange.

Toutefois, cet encadrement juridique est au deçà des attentes d'autant que les mesures décidées sont de nombre et de champ restreints.

### Mots clés :

Travail des mineurs ; réglementation légale ; règles d'exception ; normes internationales ; droit du travail.

## مقدمة

يعتبر من قبيل عمل القصر الجهد الفكري أو بدني يبذله الطفل لقاء أجر أو بدون أجر، ويُضَرَّ بصحته أو أخلاقه، أو يحرمه من حقوقه الأساسية، لاسيما الحق في التعليم، أو يأخذ أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال، وهو ما يطلق عليه بعمالة الأطفال.

إنّ تفشي ظاهرة عمل القصر واستغلالهم اقتصاديا، دفع بالمنظمات الدولية وبالخصوص منظمة العمل الدولية إلى التدخل لحماية القاصر وتمكينه من التمتع بطفولته وحقوقه، ومنع استغلاله في أعمال تؤذي صحته أو تعليمه أو تعرقل نموه، حيث تم التأكيد على هذه المبادئ من خلال الإعلان العالمي لحقوق الطفل لسنة 1958 واتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989. وقد وُجّهت هذه المنظمات تدخلها نحو التخفيف من ظاهرة عمل الأطفال والقضاء عليها تدريجيا من خلال إصدار اتفاقيات وتوصيات تهدف إلى وضع قواعد خاصة بتنظيم عمل القصر الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و18 سنة كالاتفاقية الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل والاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، واتفاقية منظمة العمل العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

وقانون العمل الجزائري على غرار غيره من التشريعات العمالية المقارنة اهتم بمسألة حماية القاصر في مجال العمل، فخصّه بأحكام استثنائية، تتعلق خصوصا بتنظيم شروط التشغيل وبظروف العمل التي تراعي سنّه وقدراته ونموّه الجسماني والنفسي والعقلي.

تكمن أهمية الدراسة في أن هذه الفئة طاقة حيّة تساهم في تطوير المؤسسة وبناء الاقتصاد الوطني والتنمية المستدامة لأي بلد، لذا يعتبر عمل القاصر من المواضيع التي استرعت اهتمام القانونيين والباحثين والدارسين، وحضي بنصوص قانونية تتّظمه على المستوى الدولي كما على مستوى التشريعات الوطنية، ومن بينها تشريع العمل الجزائري.

تهدف الدراسة إلى التعرف على التنظيم القانوني لعمل القصر في القانون الجزائري ومقارنته بما هو منصوص عليه في معايير العمل الدولية بهدف الكشف عن مواطن القصور وإيجاد الحلول المناسبة، وذلك من خلال إبراز مدى كفاية احكام قانون العمل الجزائري لتنظيم عمل القصر على ضوء معايير العمل الدولية؟ تقتضي الإجابة عن هذا التساؤل الخوض في شروط تشغيل القاصر (المبحث الأول)، ثم التطرق إلى الظروف المتعلقة بعمل القاصر (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: شروط التحاق القاصر بالعمل

مراعاة للالتزامات الدولية في مجال عمل الأحداث أخضع المشرع الجزائري التحاق القاصر بالعمل إلى قيود خاصة تُمثل إرادة المشرع في اعتباره شكلا استثنائيا للعمل ويجب أن تراعى فيه حماية القاصر من الاستغلال وعدم الحاق به أذى على مستوى صحته ومستقبله وحقوقه لاسيما حقه في التعليم، فمنع إبرام عقد العمل مع

القاصر مالم يثبت بلوغه السنّ القانونية للعمل المحدّدة بـ16 سنة، وفرض الحصول على ترخيص من وصيّهِ الشرعي، وإثبات قيامه بالفحوص الطبية الأولية للتشغيل.

### المطلب الأول: تكريس سنّ أدنى موحد لتشغيل القاصر

نظرا لكون عمل الأحداث، في معظم الحالات، نتيجة لظروف قاهرة تضطربهم إلى الدخول في علاقة عمل، عمدت المنظمات الدولية والإقليمية إلى إحاطتهم بأحكام حمائية خاصة في مجال العمل، ومنها تحديد حدّ أدنى لسن التشغيل يمنع النزول عنه، وذلك تماشيا مع ما جاء في نص "البند التاسع" من الإعلان العالمي لحقوق الطفل لسنة 1959<sup>(1)</sup> الذي أكد على منع استخدام الطفل قبل بلوغه السن الأدنى الملائم، واتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989<sup>(2)</sup> التي أكدت في مادتها الثانية والثلاثين (32) على حق الطفل في الحماية من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يُرجح أن يكون خطيرا أو أن يمثل إعاقة لتعليمه أو أن يكون ضارا بصحته أو بنموه، وعلى إلزامية تحديد عمر أدنى للالتحاق بالعمل ووضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه مع اقتران ذلك بجزاءات مناسبة. وبموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 بشأن تحديد سن أدنى للتشغيل<sup>(3)</sup> والاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن تحديد تشغيل الأحداث<sup>(4)</sup>، تم وضع حد أدنى لسن التشغيل يقدر ببلوغ القاصر أو الحدث الخامسة عشر (15) وتم إلزام الدول بواجب تحديد سن أدنى للتشغيل لا يقل عن هذه السن والسعي إلى الرفع منه تدريجيا مع إمكانية ملائمتها لظروف الاقتصادية والاجتماعية ومستوى التطور الثقافي الحاصل لكل دولة.

وفي إطار تبني الالتزام الدولي بتحديد سن أدنى للاستخدام حدّد المشرع الجزائري سنّ التشغيل ببلوغ ستة عشر (16) سنة كاملة بنص المادة 15 الفقرة الأولى (1) من القانون رقم 90-11<sup>(5)</sup> والتي جاء نصها كما يلي: "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقلّ العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعدّ وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"، وهو مبدأ تم تكريسه لاحقا بنص

(1) الإعلان العالمي لحقوق الطفل المصادق عليه بقرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 1386-د-14، بتاريخ 20 نوفمبر 1959.

(2) اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 المصادق عليها بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 44-25، بتاريخ 20 نوفمبر 1989، وصادقت عليها الجزائر بمقتضى مرسوم تشريعي رقم 92-06 مؤرخ في 17 نوفمبر 1992، ج ر عدد 83 لسنة 1992.

(3) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 بشأن تحديد سن أدنى للتشغيل، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي في دورته 58، بتاريخ 26 جوان 1973، صادقت عليها الجزائر بمقتضى مرسوم رقم 83-518 مؤرخ في 03 سبتمبر 1983، ج ر عدد 37 لسنة 1983.

(4) الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، المعتمدة من طرف المؤتمر العربي في دورته الثالثة والعشرين، بالقاهرة، بتاريخ 17-24 مارس 1996، لم تصادق عليها الجزائر.

(5) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 لسنة 1990، معدل ومتمم.

المادة 69 فقرة 05 من التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>(6)</sup> كما يلي: "تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون"، وهي سن تفوقها هو مقرّر في المعايير الدولية.

إنّ الغاية من تحديد حدّ أدنى لسن التشغيل هو الحفاظ على صحة العامل القاصر بالنظر إلى عدم اكتمال تكوينه ونموه الجسمي والعقلي والنفسي، تفادي الإضرار بمصالحه خاصة وأنّ دخوله في علاقة عمل، وهي من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، قد يعرضه للاستغلال من طرف البالغين، والأهم من ذلك كلّ ضمان عدم المساس بحقه في التعليم وهو من بين أهم المقاصد التي أشارت إليها المعايير الدولية صراحة، خاصة بالنظر إلى أنّ مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي تمتد في القانون الجزائري من بلوغ الطفل 06 سنوات إلى غاية بلوغه ستة عشر (16) سنة كاملة<sup>(7)</sup>. كما يضمن الدستور إجبارية التعليم الأساسي ومجانية التعليم العمومي لكل طفل بنص المادة 65 منه، وكذلك في الحياة الكريمة قبل بلوغه سن العمل باعتبارها من أولى واجبات الدولة بنص المادة 73 منه التي تنص: "ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، أو الذين لا يستطيعون القيام به أو الذين عجزوا عنه نهائيا مضمونة".

وبالرجوع إلى نص المادة 15 من القانون رقم 90-11، نجد أنها وضعت مبدأ عاما وموحدا في تحديد حد أدنى لسنّ التشغيل لا يجوز النزول عنه تحت أي ظرف، ومهما كان قطاع النشاط أو طبيعة العمل وهو بذلك يختلف مع ما ذهب إليه المعايير الدولية، كالاتفاقية الدولية رقم 138 والاتفاقية العربية رقم 18، التي أجازت النزول عن الحدّ الأدنى لسنّ التشغيل إلى مستويات محددة من السنّ أو الإعفاء من شرط السنّ كلية، في حالات معينة وبشأن بعض الأعمال: كالأعمال الخفيفة أو الفنية أو المنجزة في المقاولات الأسرية<sup>(8)</sup> أو كما يطلق عليه "العمل العائلي" الذي يكون فيه العامل القاصر يعمل في مؤسسة عائلية، وينتمي لأسرة صاحب العمل ويكون معالا فعلا من طرفها، وهو ما يضمن للقاصر رعاية أسرية لا تحتاج إلى تطبيق قواعد قانون العمل أو أحكام

(6) صادر بمقتضى قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 لسنة 2016.

(7) المادة 12 من قانون رقم 08-04 مؤرخ في 23 جانفي 2008، يتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية، ج ر عدد 04 لسنة 2008، وهو نفس النص الذي جاء في المادة 05 من أمر رقم 76-35 مؤرخ في 16 أبريل 1976، يتعلق بالتعليم والتكوين، ج ر عدد 33 لسنة 1976، الملغى بالقانون رقم 08-04.

(8) الاتفاقية رقم 138 حددت بموجب المادة 02 منها سن الأدنى للاستخدام بـ 15 سنة. غير أنها أجازت النزول عن هذا السنّ إلى سن 14 سنة بالنسبة للدول التي لم يبلغ اقتصادها أو تسهيلات التعليم درجة كافية من التطور - بشرط ألا يمس التخفيض بعض قطاعات النشاط المحددة في المادة 5 فقرة 3 -، وبالنسبة للأعمال التي تؤدي في إطار التعليم العام أو المهني أو التقني في مؤسسات التدريب المهني. كما أجازت النزول إلى 13 سنة بشأن الأعمال الخفيفة التي لا تؤثر على صحة ونمو وتعليم الطفل. وأعفت تماما من شرط السنّ العمل في المقاولات الأسرية الموجهة للاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالا بأجر بصورة منتظمة، أو العمل الذي يشارك به الطفل في الحفلات الفنية بشرط الحصول على ترخيص الجهات المعنية وتحديد ساعات العمل وظروف أدائه. وهي استثناءات جاءت كذلك في الاتفاقية العربية رقم 18 بشأن عمل الأحداث حيث حددت سنّ التشغيل بـ 15 سنة وأجازت النزول إلى 14 سنة بالنسبة للأعمال الخفيفة.

تنظيم عمل الأحداث<sup>(9)</sup>، في مقابل يتميز قانون العمل الجزائري بعدم إشارته إلى أي استثناء يجيز النزول أو الإعفاء من شرط السن باستثناء عقود التمهين التي يجوز النزول بشأنها إلى سن الخامسة عشر (15) سنة وهي السن المشار إليها في القانون المتعلق بالتمهين<sup>(10)</sup>، مع أن عقد التمهين شبيه بعقد العمل من حيث الآثار القانونية<sup>(11)</sup>.

إن أحكام تحديد السن القانونية للعمل ببلوغ 16 جاءت في نص المادة 15 بصياغة تدلّ بوضوح على أنها قاعدة آمرة ومن النظام العام الاجتماعي، تتضمن امتيازاً مكتسباً، ولا يجوز الاتفاق على خلافها، ويترتب على مخالفتها البطلان المطلق لعقد العمل مع احتفاظ العامل الحدث بحقه في الأجر عن العمل المؤدى استناداً إلى المادة 135 من القانون رقم 90-11. في هذا الصدد يرى جانب من الفقه أن احتفاظ القاصر بالأجر مردّه إلى أن بطلان العقد بطلاناً مطلقاً يخلف بطبيعة الحال علاقة عمل فعلية أو واقعية، بما يُتيح حماية قانون العمل للطفل في أدائه لهذا العمل وفي حقوقه إزاء صاحب العمل.<sup>(12)</sup>

وإضافة إلى ما سبق تعتبر مخالفة قواعد السن الأدنى للتشغيل من طرف المستخدم جريمة معاقبا عليها بناءً على نص 140 من القانون رقم 90-11، وتتمثل في غرامات مالية تتراوح بين 1000 إلى 2000 دج عن كل عقد تشغيل لعامل قاصر لم يبلغ السن القانونية، وفي حالة العود تضاعف الغرامة مع توقيع عقوبة الحبس من 15 يوماً إلى شهرين. ومبدأ العقاب على تشغيل القصر الأقل من 16 سنة أصبح مكرس دستورياً منذ التعديل الدستور لسنة 2016 بموجب المادة 69 فقرة 05.

### المطلب الثاني: اشتراط موافقة الولي

تُضيف المادة 15 في فقرتها الثانية شرطاً آخر يتمثل في الرخصة الأبوية التي تتضمن موافقة الوصي الشرعي لالتحاق القاصر بالعمل، حيث تنص: "ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناءً على رخصة من وصيه الشرعي". والرخصة هنا عبارة عن إذن مسبق يتضمن الموافقة الصريحة لولي القاصر على إبرام عقد العمل مع المستخدم، ذلك أن القاصر يعتبر في هذه الحالة ذو أهلية أداء ناقصة من منظور القواعد العامة التي تحدد أهلية الأداء الكاملة ببلوغ 19 سنة ومن منظور النصّ الخاص (نص المادة 15 فقرة (2) الذي يفرض موافقة الولي الشرعي الذي يملك أن يسمح بإبرام العقد أو يمنعه بحسب تقديره لمصلحة القاصر.

<sup>(9)</sup> رويس عبد القادر، "بيئة العمل العائلي ومدى ملاءمتها لتشغيل الطفل"، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، جامعة ابن خلدون تيارت، عدد 9، 2017، ص ص 86-87.

<sup>(10)</sup> المادة 07 فقرة 03 من القانون رقم 18-10 مؤرخ في 10 جوان 2018، يحدد لقواعد المطبقة في مجال التمهين، ج ر عدد 35 لسنة 2018، الذي ألغى القانون رقم 81-07، المؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالتمهين.

<sup>(11)</sup> انظر المادة 06 فقرة 03 من القانون ذاته.

<sup>(12)</sup> عصام أنور سليم، قانون العمل، ط2، منشأة المعارف، الاسكندرية-مصر، 2002، ص 451.

يُمثل نصّ المادة 15 الفقرة الثانية (02) قاعدة أمرّة تنهى صاحب العمل عن التعاقد مع القاصر إذا لم يكن ملف التشغيل مُرفقا برخصة وليّه أو وصيّة الشّرعي، ويترتب على مخالفتها بطلان العقد استنادا إلى نص المادة 135 من القانون رقم 90-11، إضافة إلى ذلك، وخلافا للقواعد العامة بشأن العقود الدائرة بين النفع والضرر التي يبرمها القاصر المُميّز، فإن الرّخصة المسبقة وفقا لنصّ (المادة 15 فقرة 2) من القانون المشار إليه أعلاه هي ركن انعقاد وليست شرط صحة، فعقد العمل المبرم من القاصر دون موافقة وليه الشرعي يكون باطلا بطلانا مطلقا، وليس قابلا للإبطال أو موقوف على الإجازة اللاحقة للولي أو الوصي كما هو الحال في القواعد العامة<sup>(13)</sup>، فلا يمكن تصحيح عقد العمل في هذه الحالة بالإجازة اللاحقة، والسبب في ذلك هو الصرامة في حماية القاصر خاصة أن الولاية في هذه الحالة هي ولاية على النفس وليست على المال<sup>(14)</sup>.

لقد اقتضت صياغة الفقرة المذكورة أعلاه على عبارة "وصيه الشرعي" مع أنه واحد من بين الثلاثة أطراف الذي يملكون إجازة صحة ونفاذ تصرفات القاصر لاسيما إدارة أمواله وإبرام العقود، وهم حسب المادة 44 من القانون المدني: الولي، الوصي ثم القيم. فالولي هو الأب وبعد وفاته الأم بقوة القانون، حسب المادة 87 من قانون الأسرة، أما الوصي فهو الذي يعينه الأب أو الجد أو القضاء، حسب المادة 92 من قانون الأسرة، وهو ما يقتضي تعديل نصّ الفقرة 02 من المادة 15 بما يتوافق مع هذا الترتيب في القواعد العامة، ليكون بذلك المؤهل لمنح الرخصة الولي ثم الوصي<sup>(15)</sup>، وكذلك تتميم النقص التشريعي بشأن إمكانية منح الرخصة من طرف جهة قضائية كالمحكمة أو إدارية كمفتش العمل في حالة القاصر الذي ليس له ولي ولم يعين له وصي أو قيم.

الملاحظ أن ما احتوته الفقرة 02 من نص المادة 15، هو انها اكتفت فقط باشتراط رخصة الولي دون الرخصة الإدارية من الجهات المختصة كمفتش العمل الذي يقتصر دوره في هذه الحالة على الرقابة اللاحقة لتأكيد توفرها من عدمها. وفي هذا الإطار يختلف قانون العمل الجزائري عن الاتفاقية الدولية رقم 138 التي أشارت إلى الرخصة الإدارية بخصوص الأعمال الخطيرة أو الضارة بالصحة ولم تشر إلى الرخصة الأبوية<sup>(16)</sup>، لذلك فالأصوب تعديل النص من خلاله تضمينه ما يسمح بتزويد مفتش العمل بصلاحيّة تسليم الرخصة المسبقة لتشغيل القاصر بعد موافقة وليّه الشرعي، وذلك بعد التأكد من سن القاصر وطبيعة العمل الذي سيكلف بهمن حيث تناسبه مع سنه وقدراته وعدم وجود احتمال تعريضه للخطر.

(13) عزاوي عبد الرحمان، "السن القانونية للعمل، والحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري"، مجلة العلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية، عدد 2، جزء 33، 1995، ص ص 385-387.

(14) شمشيم رشيد، "الحماية القانونية لتشغيل الأطفال"، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحي فارسى المدية، عدد 1، جزء 4، 2018، ص ص 93-103.

(15) عزاوي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 385.

(16) إذا كانت الاتفاقية الدولية رقم 138 لم تشر إلى رخصة الولي، فإن الاتفاقية العربية رقم 18 أشارت إلى موافقة الولي أو الوصي في المادة 23 منها: "يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث.

برجعنا لبعض التجارب المقارنة، نجدها لا تشترط رخصة الولي أو الوصي بالنسبة للقاصر البالغ 16 سنة ومنها قانون العمل الفرنسي من خلال المادة-14153L<sup>(17)</sup>، بحيث لا يشترط الرخصة إلاّ استثناءً بخصوص الشبان الذين تتراوح أعمارهم بين 14 سنة و16 سنة لأن المبدأ هو عدم جواز تشغيلهم قبل انتهاء التمدريس الإلزامي، ويسلمها مفتش العمل بعد الحصول على طلب مكتوبة من المستخدم، ويمكنه سحبها في حالة اكتشاف خرق لقواعد تنظيم العمل طبقاً لنص المادة-7D.4153<sup>(18)</sup>.

ولعلّ هذا الاختلاف بين قانون العمل الجزائري والمعايير الدولية بشأن إلحاق شرط الرخصة الأبوية بشرط بلوغ السن القانونية للتشغيل على النحو المذكور أعلاه، هو ما جعل بعض الدارسين يذهبون في تفسيرهم لنص المادة 15 فقرة 02 إلى أن الرخصة الأبوية هي شرط يخصّ صغار السن الذين لم يبلغوا 16 سنة<sup>(19)</sup>.

### المطلب الثالث: خضوع القاصر للفحص الطبي الدوري

في إطار إنفاذ ما ورد في معايير العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر، المتعلقة بالفحص الطبي في مهنة الصناعة<sup>(20)</sup> وفي المهنة غير الصناعية<sup>(21)</sup>، فإن المشرع الجزائري وإن لم يخصّ العامل القاصر بأحكام خاصة فإنه مكّنه من الاستفادة من نفس الأحكام التي تطبق على العمال البالغين في مجال الصحة وأمن العمل والفحوص الطبية، فأكد في المادة 17 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>(22)</sup> على ضرورة إخضاع كل عامل إلى الفحص الطبي المتعلق بالتشغيل والفحوص الطبية اللازمة بعد ذلك.

(17): Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. *JORF* n°0205 du 6 septembre 2018.

(18) *Ibid.*

(19) مباركي دليّة، "عمالة الأطفال بين الواقع والنصوص الجزائري نموذجاً"، ص368، مقال منشور على موقع:

[https:// repository.nauss.edu.sa/bitstream](https://repository.nauss.edu.sa/bitstream).

- أوّش حنان، صهيب ياسر محمد شاهين، "المقاربة التشريعية لعمالة الأطفال على المستوى الدولي والوطني"، مجلة جيل حقوق الإنسان، طرابلس، لبنان، عدد 35، نوفمبر 2018، ص51-63.

(20) الاتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 29، بتاريخ 19 سبتمبر 1946، صادقت الجزائر على الاتفاقية من خلال وثيقة قبول عضويتها في منظمة العمل الدولية بتاريخ 19 أكتوبر 1962، وتمت الإشارة إلى هذه الوثيقة في ديباجة الأمر رقم 66-122 المؤرخ في 27 ماي 1966، المتضمن المصادقة على تعديل دستور منظمة العمل الدولية، ج. ر عدد 43، مؤرخة 31 ماي 1966.

(21) الاتفاقية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهنة غير الصناعية، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 29، بتاريخ 19 سبتمبر 1946، صادقت عليها الجزائر ضمن وثيقة القبول المشار إليها سابقاً. (22) القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04 لسنة 1988.

يُقصد بالفحص الطبي الخاص بالتوظيف هو الفحص الابتدائي كإجراء يسبق عملية التحاق القاصر بالعمل، وقد جاء فرض الفحوص الطبية الابتدائية أو الدورية أو الخاصة في نص المادة 17 بصيغة الوجوب ما يفيد أنه قاعدة آمرة من النظام العام الاجتماعي ولا يجوز الاتفاق على خلافها<sup>(23)</sup>.

وبخصوص الفحص الدوري المشار إليه في المادة 17 من القانون رقم 88-07، فهو التزام يقع على الهيئة المستخدمة، بحيث تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لشغل مناصب العمل المكلفين بها، غير أن هذه الفحوص الدورية تُجرى للعمال القصر الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة مرتين على الأقل في السنة<sup>(24)</sup> وهو ما يتوافق مع المعايير الدولية لا سيما الاتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث والشبان للعمل في الصناعة والاتفاقية رقم 78 للياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن غير الصناعية<sup>(25)</sup>.

إن إخضاع العامل القاصر لفحوص دورية إضافية يعود إلى أن العمل في سن مبكرة له انعكاسات سلبية على صحة القاصر باعتباره غير مُهيأ لتحمل المخاطر المهنية ومواجهة المصاعب والضغوط النفسية والعصبية التي يمكن للعمال البالغين تحملها، لذلك يُلزم العامل قبل توظيفه بتقديم شهادة طبية تثبت لياقته البدنية والصحية وحتى العقلية حتى يتمكن من مباشرة العمل المكلف به<sup>(26)</sup>.

ولكي يستقيم تطبيق مبدأ الفحص الطبي للعامل القاصر ويكون مُنتجا، يتعين تزويد الطبيب بقائمة النشاطات والأعمال وطبيعتها والمخاطر المنجزة عنها والوسائل المستعملة في إنجازها حتى يوازن بينها وبين المؤهلات الجسدية والحالة الصحية للعامل القاصر والمخاطر التي يُرجح أن تمس بصحته من جراء القيام بهذه الأعمال.

## المبحث الثاني: ظروف عمل القاصر

أصبح عمل الأحداث موضوع تنظيم قانوني ذو طبيعة دولية أكثر منها وطنية، حيث أخذت التشريعات العمالية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قواعدها من هذا التنظيم، وأصبح بذلك محظورا تشغيل الأحداث من الجنسين قبل بلوغ 15 سنة. أما بعد الخامسة عشر سنة وحتى بلوغه 18 سنة يسمح له بالعمل فقط في الأعمال التي تتناسب مع عمره ولا تترك أثرا سيئا على مستقبله<sup>(27)</sup>.

(23) سعيدان أسماء، المرجع السابق، ص 17.

(24) المادة 15 والمادة 16 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 لسنة 1993.

(25) المادة 03 من الاتفاقية رقم 77 والاتفاقية رقم 78، المرجع السابق.

(26) سعيدان أسماء، المرجع السابق، ص 18.

(27) سليمان بدري الناصري، قانون العمل، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، عمان، 2005، ص 178.

يشترط قانون العمل مراعاة جملة من القيود المتعلقة بالعمل الذي يكلف به القاصر من حيث طبيعته وظروف أدائه، بحيث يُمنع استخدامه في الأعمال الخطيرة والمضرة، وفي الأعمال الليلية والمرهقة.

### المطلب الأول: منع تشغيل القاصر في الأعمال الخطيرة

برجعنا دائما إلى نص المادة 15 في فقرتها الثالثة (3) من القانون رقم 90-11، نجد أنها تمنع استخدام القاصر في الأعمال المتميزة بخطرورها أو التي تتعدم فيها النظافة أو التي تلحق الضرر بصحته أو بأخلاقه وذلك تماشيا وإنفاذا لمبادئ الاتفاقية الدولية رقم 138 التي نصّت في مادتها 03 فقرة 1 على ما يلي: " لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسّن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل الذي يُتحمّل أن يُعرّض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها "، وكذلك الاتفاقية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال التي اعتبرت الأعمال التي يُرجح أن تسبب ضررا بصحة الطفل أو سلامته أو أخلاقه من أسوأ أشكال عمل الأطفال<sup>(28)</sup>.

إن المقصود بالقاصر في نصّ المادة 15 المشار إليها أعلاه، والذي يمنع استخدامه في هذا النوع من الأعمال هو من لم يبلغ سنّ الرشد المحدد في القواعد العامة ببلوغ تسعة عشر (19) سنة، وهو بذلك سنّ أعلى من ذلك المحدّد في الاتفاقية الدولية رقم 138 سالفه الذكر.

وقد جاء منع استخدام العامل القاصر في الأعمال الخطيرة أو المضرة بالصحة والأخلاق مطلقا فلم يرد عليه أي استثناء وهو موقف إيجابي للمشرع الجزائري في مجال المحافظة على صحة وأمن وسلامة العمال صغار السن، عكس الاتفاقية رقم 138 التي أوردت استثناء ذلك بجواز استخدام الحدث ابتداء من ستة عشر (16) سنة، شريطة أن تُصان تماما صحة وسلامة وأخلاق الحدث وأن يتلقّى تعليما أو تدريبا كافيا بخصوص فرع النشاط المقصود<sup>(29)</sup>. إن الأعمال الخطيرة والمضرة بصحة أو بأخلاق القاصر جاءت في نصّ المادة 15 فقرة 3 من القانون رقم 90-11 بمفهوم عام دون تفصيل وبدون إحالة إلى نصّ تنظيمي يحدد أنواعها أو مجالاتها. وذلك بخلاف الاتفاقية رقم 138 التي دعت الدول إلى التكفل بتحديداتها، وكذا الاتفاقية رقم 182 التي دعت إلى ضرورة مراجعة هذه الأعمال بصفة دورية. لهذا كان على المشرع الجزائري تحديد هذه الاعمال عن طريق التنظيم مع الاهتمام بما تضمنته المعايير الدولية ذات الصلة.

(28) المادة 3 فقرة د من الاتفاقية الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الاطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 87، بجنيف، بتاريخ 1 جوان 1999، صادقت عليها الجزائر بمقتضى مرسوم رئاسي رقم 2000-387 مؤرخ في 28 نوفمبر 2000، ج ر عدد 73 لسنة 2000.

(29) المادة 03 ف 03 من الاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسّن الاستخدام، سالفه الذكر.

إن عدم تنظيم القانون الجزائري للأعمال الخطيرة أو المضرة بالقاصر، يعني خضوع هذا الأخير لنفس الأحكام المطبقة على العمال البالغين والمحددة في القرار الوزاري المؤرخ في 09 جوان 1997 ومُلحقه الذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية<sup>(30)</sup>، وهي قائمة بالنشاطات التي يتوجب على كل مستخدم معني أن يصرح بها إلى مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي ومديرية الصحة المختصة إقليمياً.<sup>(31)</sup> ومن أجل ضمان إنفاذ المنع من تشغيل القصر في الأعمال الخطيرة والمضرة بالصحة وبالأخلاق أو التي تنعدم فيها النظافة، فإن المشرع من خلال المادة 141 من قانون 90-11 فرض جزاء على المستخدم الذي يخالف الأحكام المتعلقة بظروف استخدام فئة القصر والنساء بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج وتُطبّق كلما تكررت المخالفة المعايينة من طرف المصالح المختصة.

### المطلب الثاني: حظر العمل الليلي على القاصر

يمنع القانون الجزائري من خلال نص المادة 28 من القانون رقم 90-11 تشغيل القصر في الأعمال الليلية، حيث أشارت بأنه: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقلّ عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي"، ويعتبر عملاً ليلياً حسب نص المادة 27 من القانون ذاته، ذلك العمل الذي ينفذ بين الساعة التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً. وبذلك يكون المشرع الجزائري قد رفع سن الاستخدام إذ تعلق الأمر بالعمل الليلي إلى 19 سنة بغض النظر عن جنس العامل القاصر ذكراً أو أنثى<sup>(32)</sup>، وهو بذلك يتوافق مع مقتضيات نص المادة 03 فقرة 01 من الاتفاقية رقم 138، والتوصية رقم 190 التي صنّفت العمل الليلي ضمن الأعمال الخطيرة وذلك بنص المادة 03 فقرة (هـ).

إن الغاية من منع العمل الليلي على العمال الأقل من 19 سنة راجع لما يُسببه من إرهاق وقلّة التركيز، وحرمان القاصر من حقه في الحصول على فترات راحة كافية، مما يؤثر سلباً على صحته ونموه الطبيعي<sup>(33)</sup>. والملاحظ أن منع العمل الليلي على الأحداث الأقل من 19 سنة جاء مطلقاً دون استثناء مهما كانت طبيعة العمل. ما يجعل من العمل الليلي في قانون العمل الجزائري مقصوراً على البالغين فقط، على عكس ما جاء في الاتفاقية الدولية رقم 06 لسنة 1919 بشأن عمل الأحداث ليلاً في الصناعة والمعدّلة بالاتفاقية رقم 90 لسنة

<sup>(30)</sup> قرار وزاري مشترك مؤرخ في 9 جوان 1997، يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، ج ر عدد 75 لسنة 1997.

<sup>(31)</sup> المادة 03 من نفس القرار الوزاري المشترك.

<sup>(32)</sup> العمل الليلي ممنوع كذلك على النساء إلا في حالة ترخيص مفتش العمل بذلك وإذا بررته طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل، حسب المادة 29 فقرة 02 من قانون رقم 90-11، المرجع السابق.

<sup>(33)</sup> يعتبر القانون الجزائري المناوبة الليلية ضمن الأعمال التي تتطوي على مخاطر مهنية، طبقاً للفقرة 4 نقطة 3 من ملحق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09 جوان 1997 سالف الذكر.

1948 التي أوردت بعض الاستثناءات على منع الأحداث الأقل من 18 عاما من العمل الليلي، حيث أجازت تشغيل الأحداث ليلا في المؤسسات العائلية<sup>(34)</sup>.

تجدر الإشارة في هذا الصدد أن قانون العمل الجزائري لم يتضمن أي نص يجيز إمكانية إيراد استثناءات على مبدأ المنع من العمل الليلي بخصوص الأحداث. باستثناء مسألة إبرام القاصر لعقد تكوين مهني في التخصصات التي يكون العمل فيها ليليا، في هذه الحالة يُشترط الحصول على موافقة الولي الشرعي وترخيص مفتش العمل المختص إقليميا<sup>(35)</sup>، كما أحال إلى التنظيم بشأن تحديد قائمة المهن المفتوحة للمتمهن القاصر والتي يكون فيها العمل ليلا وتحديد كفاءات وشروط سير التكوين، وذلك بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين المهني والوزير المكلف بالعمل<sup>(36)</sup>.

وتدعيما لهذا التوجه، رتبّ المشرع الجزائري على مخالفة أحكام منع تشغيل القصر الأقل من 19 سنة في الأعمال الليلية مسؤولية مدنية وجزائية، وهو ما يُعبّر بوضوح على اعتبار مسألة حماية العمال الأحداث من النظام العام<sup>(37)</sup>، فلا يمكن إبرام عقد عمل يتضمن الاتفاق على تشغيل القاصر في عمل ليلي، وإذا حصل ذلك فإن مصير العقد هو البطلان استنادا إلى المادة 135 من القانون رقم 90-11، إضافة إلى توقيع جزاءات على المستخدم المخالف للمنع بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة، وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين<sup>(38)</sup>، ومعاينة هذه المخالفة وإثباتها واتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها هي من صلاحيات مفتش العمل.

### المطلب الثالث: ضبط وقت عمل وراحة العامل القاصر

تضمنت توصية منظمة العمل الدولية رقم 116 لسنة 1962 بشأن تخفيض ساعات العمل<sup>(39)</sup>، المكملة للاتفاقية رقم 47 لسنة 1935 بشأن تخفيض ساعات العمل<sup>(40)</sup>، على امتياز لصالح فئة العمال الشباب، تتمثل في

(34) انظر المواد 2 و 3 و 7 من الاتفاقية رقم 06 لسنة 1921 بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في واشنطن، بتاريخ 29 أكتوبر 1919، المعدلة بالاتفاقية رقم 90 لسنة 1948. صادقت عليها الجزائر ضمن وثيقة القبول المشار في الهامش 2 صفحة 7 من هذا المقال.

(35) المادة 17 فقرة 01 من قانون رقم 18-10، يحدد قواعد التمهين، سالف الذكر.

(36) المادة 17 فقرة 02 من قانون نفسه. تجدر الإشارة أنه لم يصدر لحد الآن أي قرار يحدد قائمة هذه المهن.

(37) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 141.

(38) المادة 143 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

(39) التوصية رقم 116 لسنة 1962 بشأن تخفيض ساعات العمل، المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية في دورته 46، المنعقد في جنيف بتاريخ 6 جوان 1962.

(40) الاتفاقية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 19، المنعقد بجنيف، بتاريخ 4 جوان 1935، ودخلت حيز التنفيذ 23 جوان 1957. لم تصادق عليها الجزائر.

تخفيض ساعات العمل في المهن التي تتطلب جهدا، أو تنطوي على مخاطر صحية<sup>(41)</sup>. كما أكدت على ذلك اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 في مادتها 32 فقرة 2، في حين نلاحظ عدم تناول اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 المشار إليها سابقا لهذه المسألة.

إن الغاية من تأكيد المعايير الدولية على ضرورة استفادة القاصر من تخفيض ساعات العمل ودعوة الدول إلى تبني هذا الامتياز في قوانينها الوطنية، تستهدف من خلاله الحفاظ على صحة القاصر وحمايته من المخاطر التي قد يتعرض لها بسبب العمل لساعات طويلة. وقد سارت على هذا النحو عدة تشريعات عمالية منها قانون العمل المصري<sup>(42)</sup>، حيث حدد ساعات العمل اليومي بالنسبة للطفل بستة (6) ساعات كأقصى حد تماشيا مع مقتضيات الاتفاقية العربية رقم 18 بشأن عمل الأحداث<sup>(43)</sup>.

خلافًا لهذا الوضع، لم يخص قانون العمل الجزائري العامل القاصر بنصوص تتضمن تحديد عدد معين من ساعات العمل اليومي أو الأسبوعي بحيث يخضع لنفس القواعد المطبقة على العمال الراشدين والتي تحدد مدة العمل بـ (40) ساعة أسبوعيا مقسمة على (05) أيام على الأقل، أي بمعدل (08) ساعات في اليوم<sup>(44)</sup> وترك تنظيم وتوزيع هذه الساعات للاتفاقيات الجماعية ولتنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية<sup>(45)</sup> ولا يتم تخفيضها إلا بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجز عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية<sup>(46)</sup>، وهي أعمال يعتبر القاصر غير معني بها في القانون الجزائري، لأنها نوع من الأعمال التي تكلف القاصر بما يفوق طاقته ويمس صحته وهو ما تمنعه المادة 11 من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>(47)</sup>.

إن الموقف السلبي للمشرع الجزائري بشأن تخفيض ساعات العمل اليومي والأسبوعي للأحداث هو نفسه بخصوص ساعات العمل الإضافية، بحيث لم يتضمن نص المادة 31 من القانون رقم 90-11 أي استثناء بالنسبة للقاصر، أي يمكن لهذا الأخير أداء ساعات إضافية، وهو ما يمثل تعارضا صريحا مع ما ذهب إليه التوصية

(41) الفقرة 09 من المبادئ العامة للتوصية رقم 116.

(42) المادة 101 من قانون رقم 12 لسنة 2003، يتضمن قانون العمل الموحد، ج ر العدد (مكرر) في 7 أبريل سنة 2003.

(43) المادة 17 فقرة 1 من الاتفاقية العربية رقم 18 حددت ساعات العمل اليومية الحدث بستة 6 ساعات كأقصى وتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل عن في مجموعها عن ساعة، على ألا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متواصلة، كما منعت بقاءه أكثر من 7 ساعات في مكان العمل.

(44) المادة 02 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 3 لسنة 1997.

(45) المادة 03 من الأمر رقم 97-03.

(46) المادة 04 ف 1 من الأمر رقم 97-03.

(47) سعيدان أسماء، المرجع السابق، ص 19.

رقم 146 بشأن الحد الأدنى للاستخدام التي<sup>(48)</sup> قررت أنه: ينبغي فرض قيود على ساعات العمل اليومية والأسبوعية وحظر العمل الإضافي لإتاحة وقت كافٍ للتعليم والراحة<sup>(49)</sup>، وهو المنحى نفسه الذي تبنته الاتفاقية العربية رقم 18 بموجب المادة (19) التي تنص: "لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي..."

أما بالنسبة لفترات الراحة القانونية والعطل، فإن العامل القاصر في القانون الجزائري يخضع لنفس الأحكام المطبقة على العمال البالغين<sup>(50)</sup>، ذلك أن القانون رقم 90-11، والأمر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية للعمل لم يتضمننا أحكاما خاصة بالعمال القاصرين<sup>(51)</sup>. وذلك على الرغم من تكريس المعايير الدولية، وبالتحديد الاتفاقية العربية رقم 18 في موادها 19، 20 و21 لمبدأ استفاضة العامل الحدث من فترات راحة إضافية وعطلة سنوية أطول من التي يستفيد منها العمال البالغون إلى جانب امتياز منع تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو العطل الرسمية، وذلك تحت أي ظرف، وكذا استفاذته من فترات راحة وعطل بشكل متصل وغير متقطع، وهي امتيازات خاصة واستثنائية أغفل عنها المشرع الجزائري.

في مقابل ذلك نجد بعض التجارب المقارنة على غرار قانون العمل الفرنسي الذي تضمن نصوصا تتعلق بتنظيم عمل الأطفال حيث حدّد لهذه الفئة ساعات العمل اليومية وشروط اللجوء إلى الساعات الإضافية، وكذا تنظيم العمل الليلي وفترات الراحة<sup>(52)</sup>.

## خاتمة

لقد صيغت قواعد قانون العمل في الأصل لتنظيم علاقات العمل بين البالغين، وهو ما يفسر القصور الذي يميّز تشريع العمل الجزائري في مجال تنظيم عمل الأحداث، بحيث لا تغطي الأحكام المتعلقة بعمل الأحداث إلا جزءا بسيطا من جوانب علاقة العمل الخاصة بهم، حيث لم يخصّص لهذه الفئة إلا نصوصا قليلة في قانون علاقات العمل رقم 90-11 وفي بعض النصوص ذات الصلة، يضاف إلى ذلك انعدام الإحالة إلى الوسائل الاتفاقية أو التنظيمية، لتكملة النص أو لتوضيح الغموض. مما أثر على مسألة إحاطة هذه الفئة بقدر من الحماية في حالة لجوئها إلى عالم الشغل.

(48) التوصية رقم 146 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 58 المنعقدة بجنيف بتاريخ 26 يونيو 1973.

(49) المادة 13 ب من التوصية 116، المرجع السابق.

(50) بوكماش محمد، عطاييلية شيماء، المرجع السابق، ص 451.

(51) لقد جاءت نصوص المواد 33 إلى 46 من قانون رقم 90-11 بصيغة عامة ولم تنص على أي استثناء أو نص خاص بشأن تنظيم فترات الراحة أو العطل الخاصة بالعمال القاصر.

(52) Articles L3163-1 à L.3164-9 du Code du Travail, *op.cit.*

- وإجابة على إشكالية الدراسة توصلنا إلى أن القانون الجزائري في وضعه الحالي لا يوفر بما فيه الكفاية الإطار التنظيمي لهذه الفئة، وبناء على ذلك توصلنا إلى النتائج الآتية:
- وردت الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث منفصلة وموزعة ما بين القانون رقم 90-11 ونصوص أخرى، الأمر الذي أفقد هذه النصوص تكاملها ووضوحها في بعض الأحيان.
  - اقتصر النصوص الحالية على تحديد ضوابط تشغيل الحدث المتعلقة بتحديد السن الأدنى للتشغيل، وترخيص الولي، وعلى أخرى متعلقة بطبيعة العمل. دون سواها من جوانب علاقة العمل التي تناولتها المعايير الدولية، الأمر الذي جعلها لا تخرج عن كونها معالجة جزئية. وبالتالي فإن أحكام القانون الجزائري المتعلقة بعمل الأحداث تبقى بعيدة كل البعد عن توفير العمل اللائق لهذه الفئة.
  - يتبين من خلال استقراء احكام القانون الجزائري وكأنه يحاول تمكين القاصر من ممارسة حقه في العمل، في حين ان غاية القانون في هذا المجال هو حماية القاصر من التحديات التي تواجهه وتؤثر على متابعة تعليمه وعلى نموه وأخلاقه. وهي المقاصد والأهداف التي ركزت عليها معايير العمل الدولية من خلال صكوكها المختلفة.
  - حدد القانون الجزائري سن التشغيل بـ 16 سنة، وجعله قاعدة لا يجوز النزول عنها الا في مجال عقود التمهين، في حين نجد أن منظمة العمل الدولية تجيز تخفيضه إلى 14 سنة. وبالتالي تبقى فئة دون 16 سنة دون حماية، وعرضة لمختلف الأخطار.
  - تغاضى المشرع عن التنصيص صراحة من خلال المادة 15 من القانون رقم 90-11، على أن الحد الأدنى المحدد بـ 16 سنة هو في نفس الوقت سن نهاية التمدرس الإلزامي، على غرار توجه كل من المشرع الفرنسي والمصري.
  - لم يتضمن القانون الجزائري أحكاما تتعلق بتحديد الأعمال الخطرة التي يحظر تشغيل القاصر فيها، والتي من شأنها الاضرار بصحته وسلامته واخلاقه، حيث جاءت الفقرة 3 من المادة 15 من القانون رقم 90-11 بمفهوم عام دون تفصيل وبدون إحالة إلى نص تنظيمي يحدد أنواعها ومجالاتها. بذلك يكون القانون الجزائري قد خالف احكام الاتفاقيتين رقم 138 و 182 المشار إليهما في المتن، اللتان صادقت عليهما الجزائر، اللتان تدعوان الدول إلى ضرورة تحديد هذه الأعمال ومراجعتها دوريا.
  - لم يخص كذلك القانون الجزائري العامل القاصر بامتياز تخفيض ساعات العمل اليومي، وكذا الامر بالنسبة لتنظيم الراحة والعطل القانونية، وبالتالي أخضعه لنفس الأحكام المطبقة على العمال البالغين.
- بناء على النتائج المذكورة أعلاه نقدم اهم الملاحظات التالية:
- إن مسألة توافق قانون العمل مع ما احتوته منظمة العمل الدولية من معايير ذات الصلة بعمل الأحداث يقتضي إعادة النظر في نصوص قانون العمل من خلال تنميته بأحكام تشمل كلّ جوانب علاقة عمل هذه الفئة، وذلك لسد الفراغ الموجود.

- يجب على المشرع الجزائري تبني مقارنة قانونية جديدة يكون موضوعها تنظيم عمل الأطفال والتخلي بذلك عن المقاربة الحالية المبنية على أساس العامل القاصر وهي المقاربة المعتمدة من طرف قوانين العمل للعديد من الدول على غرار فرنسا، مصر وتونس.
- ضرورة تعديل المادة 15 من القانون رقم 90-11 بما يتوافق مع القواعد العامة المتعلقة بنفاذ تصرفات القاصر المنصوص عليها في القانون المدني وأحكام قانون الاسرة المتعلقة بنظامي الولاية والوصاية.
- ضرورة تحديد عن طريق التنظيم للأعمال الخطيرة والمضرة بالقاصر، على أن تتم مراجعتها دوريا.
- تفعيل دور مفتش العمل في المجال الرقابي مع ضرورة إحداث آليات للتنسيق مع طبيب العمل نظرا لأهمية هذا الأخير في مجال متابعة ظروف وشروط تشغيل الأحداث.
- فرض عقوبات أكثر شدة مما هي عليه الآن، على المخالفين لأحكام عمل الأحداث، لتكون أكثر مصداقية بالنظر لخطورة الأفعال المتعلقة بتشغيل الأطفال، وحتى تسمح بتحقيق الغرض من وجودها، وذلك عكس العقوبات الحالية التي لا تتعدى كونها غرامات بسيطة لاتصل إلى درجة الردع.
- ضرورة مصادقة الجزائر على الاتفاقية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع، المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 4 جوان 1935. وكذا على الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن تحديد عمل الأحداث، المعتمدة من طرف المؤتمر العربي بتاريخ 17-24 مارس 1996.