

الأحكام الخاصة بحماية القصر من خطر العمل الليلي في ظل الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري والمقارن

واضح فاطمة،

تحت إشراف: أ. د قماري نضرة بن ددوش

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم

ملخص

إن عمل الطفل في سن مبكرة يشكل خطرا و تهديدا مباشرا لسلامته الصحية البدنية منها والذهنية، كما يقف عائقا أمام تلقيه للتعليم المدرسي الذي من شأنه أن يوفر له مستقبلا أفضل، تفاديا لذلك قامت الاتفاقيات الدولية والعربية والتشريعات الوطنية والمقارنة بحماية الأطفال من مخاطر العمل المبكر، وما ينتج عنه من تأثير ، وذلك من خلال تبني معايير واتفاقيات تحمي الأطفال من أي استغلال اقتصادي أو اجتماعي، خاصة فيما يتعلق بالعمل الليلي للأطفال.

الكلمات المفتاحية: عمال، القصر، عمل، ليلي.

The child labour at an early age poses a danger and a direct threat to his physical and mental health, as well as impedes him to receive school education that would provide him with a better future. In order to avoid this, international and Arab conventions, national and comparative legislation protect children from the dangers of child labour phenomenon . through the adoption of standards and conventions that protect children from any economic or social exploitation, especially in relation to child labor.

Keywords: Employee, child, labour, night

مقدمة:

إن عمل الطفل في سن مبكرة يشكل تهديدا مباشرا لسلامته الصحية البدنية منها والذهنية، كما يقف عائقا أمام تلقيه للتعليم المدرسي الذي من شأنه أن يوفر له مستقبلا أفضل، خاصة ولما نتكلم عن الطبقة الفقيرة، حيث أن الطفل قد يفكر في أن العمل هو الطريق الأنسب لتوفير حاجياته التي يراها ضرورية، فيفكر في البداية بالتنسيق بين الدراسة والعمل، في حين أن النتيجة الأكيدة بعد ذلك هي تركه لمقاعد الدراسة متجها إلى الحياة العملية باعتبارها المكان الأنسب له.

و طبقا لما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الطفل فإن للطفل الحق في تلقي التعليم، الذي يجب أن يكون مجانيا وإلزاميا في المرحلة الابتدائية على الأقل، وأن يستهدف رفع ثقافة الطفل العامة، وتمكينه على أساس تكافئ الفرص من تنمية ملكاته وشعوره، ومن أن يصبح عضوا مفيدا في المجتمع، وأن تكون له مصلحة هي المبدأ الذي يسترشد به المسؤولون عن تعليمه وتوجيهه وتقع هذه المسؤولية بالدرجة الأولى على أبويه ويجب أن تتاح للطفل فرصة كاملة للهو واللعب الذي يجب أن يوجه نحو أهداف تعليم الطفل ذاتها وعلى المجتمع والسلطات العامة السعي إلى ذلك¹.

يؤدي هذا الأمر إلى سهولة استغلال ظروف هذا الطفل من طرف صاحب العمل في العلاقة التعاقدية، التي سوف تتم بينهما وهي عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والطفل، وما على الطفل إلا قبوله لمنصب للعمل بالمقارنة مع حاجاته لتوفير المال، وإحساسه ربما بالمسؤولية في سن مبكرة الأمر الذي إلى قبول كامل الشروط الواردة في هذا العقد حتى وإن كانت تتضمن العمل الليلي.

اهتمت منظمات العمل الدولية والعربية والإعلان العالمي لحقوق الطفل العامل¹ ، وقد أصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحماية هذه الفئة الضعيفة من العمال، حيث ألزمت الدول الأعضاء بحماية العمال القصر . كما قامت الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الأطفال من مخاطر العمل المبكر، وما ينتج عنه من تأثير على نموهم البدني والذهني.

وقد جاء في المبدأ التاسع من الميثاق 1989 أن يجب أن يتمتع الطفل بالحماية من كل صور الإهمال والقسوة والاستغلال ويحظر الاتجار به على أية صورة، ولا يجوز استخدام الطفل قبل بلوغه السن الأدنى الملائم ويحظر كل الأحوال حمله على العمل أو تركه يعمل في أية مهنة أو صفة تؤذي صحته أو تعليمه أو تعرقل نموه الجسمي أو العقلي أو الخلق¹.

ويتمثل الهدف من هذه الدراسة، في إعطاء موضوع عمالة الأطفال أكثر أهمية خاصة توقيت العمل المحدد لهم، سواء تعلق ذلك بماء ضمن الاتفاقيات الدولية أو التشريعات المقارنة أو تشريعنا الجزائري، كما تهدف هذه الدراسة إلى

مدى حماية المشرع الجزائري لهذه الفئة، وتكثيف الرقابة على حماية الأطفال ومدى تواجدهم في مقاعد الدراسة، وهو الأمر المهم في بناء مستقبل هؤلاء الأطفال.

و يصدق اعتبار العمل الليلي من أخطر أوقات العمل على هذه الفئة الضعيفة من العمال لأنها تعتبر أعمالاً جد شاقة، ترهق العمال القصر.

ويفترض أن المشرع الجزائري قد سائر الاتفاقيات الدولية في حماية العمل القصر من خطر العمل الليلي.

كما يفترض أيضاً أن المشرع الجزائري جاء بأحكام قانونية تضمن حقوق العمال القصر.

يفترض المشرع الجزائري قد نص على عقوبات صارمة في حالة عدم الامتثال للنصوص القانونية، التي ترمي إلى حماية العمال القصر بصفة عامة، وتشغيل القصر ليلاً بصفة خاصة.

وعليه تم طرح الإشكالية الآتية: هل وفق المشرع الجزائري في حماية هذه الفئة العاملة من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي خاصة ما يتعلق بالعمل الليلي منها؟

إن الإجابة عن هذه الإشكالية تتطلب منا أولاً التطرق إلى المقصود بالعامل القاصر أولاً، قبل النظر إلى حمايته من العمل الليلي وذلك بالمقارنة مع بعض التشريعات المقارنة والتشريعات الدولية.

لقد اعتمدنا أثناء إجابتنا عن هذه الإشكالية على المنهج المقارن عند حاجتنا إلى مقارنة التشريع الجزائري بالتشريع المقارن وهو المنهج الواجب اتباعه عند المقارنة، في حين اتبعنا كل من المنهج الوصفي والتحليلي عند تطرقنا لتحليل النصوص القانونية التي فرضتنا علينا طبيعة دراستنا لهذا الموضوع.

المبحث الأول: المقصود بالعامل القاصر¹

يعد تحديد السن الأدنى للعمل ذو أهمية بالغة، وهو ما حدده المشرع الوطني في نصوصه القانوني، ذلك رغبة منه في حماية الفئة الضعيفة من العمال المتمثلة في الأطفال، خاصة عندما يتعلق بالأمر بإتمام مرحلة التعليم الإلزامي أو من حيث حماية نموهم الجسمي والنفسي السريع. وتختلف الدول في تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل.

وعليه سوف نتطرق في البداية إلى تحديد السن الأدنى للعمل في ظل الاتفاقيات الدولية ثم بعد ذلك في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة.

المطلب الأول: تحديد السن القانوني الأدنى للعمل في ظل الاتفاقيات الدولية والعربية

سوف نتطرق إلى تحديد السن القانوني الأدنى للعمل من خلال الاتفاقيات الدولية (الفرع الأول) إضافة إلى الاتفاقيات العربية (الفرع الثاني)

الفرع الأول: تحديد السن القانوني الأدنى للعمل في ظل الاتفاقيات الدولية

أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات التي تعالج شؤون العمل المختلفة منها الاتفاقيات التي تمثل المعايير الأساسية لحقوق الإنسان في العمل، من بينها الاتفاقيتين رقم 138 لسنة 1973 بشأن تحديد السن القانوني الأدنى للتشغيل¹، والاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال¹. حيث تعتبر الأحكام التي وردت فيها معايير أساسية لحقوق الإنسان في العمل تلتزم بها الدول المنظمة إليها، وتتم مساءلتها في حالة عدم الوفاء بالالتزامات المترتبة عليها.

وتهدف اتفاقية العمل الدولية رقم 138 إلى القضاء الكامل على عمل الأطفال، حيث اعتبرت السن الأدنى للعمل هو سن إتمام التعليم الإلزامي، كما منعت تشغيل الأطفال حتى سن الثامنة عشر بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها، كما جاءت اتفاقية العمل الدولية رقم 182 مكملة للاتفاقية رقم 138، وذلك للحد من العمل على القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال أولاً تمهيداً للقضاء التام والكلي على كل أشكال عمل الأطفال.

وقد أكدت هذه الاتفاقية على أهمية التعليم الأساسي المجاني وإعادة تأهيل الأطفال العاملين ودمجهم اجتماعياً مع العناية بحاجات أسرهم¹.

إضافة إلى ذلك نجد أن هناك اتفاقية دولية أخرى تطرقت إلى السن الأدنى للعمل منها الاتفاقية رقم 05 لسنة 1919 والتي منعت تشغيل الأطفال دون 14 سنة في أي منشأة صناعية باستثناء المشاريع الصناعية الأسرية، وفي المدارس الفنية وبموافقة السلطات العامة وإشرافها، والاتفاقية رقم 7 لسنة 1920 والتي منعت تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشر في السفن إلا لغايات التدريب وبموافقة السلطات العامة وإشرافها، وقد حددت الاتفاقية 10 لسنة 1921 الحد الأدنى للسن الزراعة و14 سنة في أي منشأة زراعية إلا خارج الساعات المحددة للتعليم المدرسي ودون أن يكون ذلك على حساب انتظامهم المدرسي.

الاتفاقية 15 بشأن الأحد الأدنى للسن الوقادون لسنة 1921 والتي منعت تشغيل الأطفال دون سن 18 سنة على ظهر السفن البخارية كوقادين أو مساعدي وقادين. أما بالنسبة للاتفاقية 33 لسنة 1932 فقد منعت تشغيل الأطفال دون السن 14 سنة أو دون سن التعليم الإلزامي في الأعمال غير الصناعية باستثناء الأعمال الخفيفة لمن بلغوا سن 12 سنة وبما لا يتجاوز ساعتين يومياً وفي الأعمال التي لا تضر بصحتهم أو بمواظبتهم على الدراسة.

وقد رفعت الاتفاقية رقم 58 لسنة 1973 الحد الأدنى لسن العمل للأطفال في السفن إلى 15 سنة، وهي مراجعة للاتفاقية 7 إلا غايات التدريب وموافقة السلطات العامة المختصة.

مراجعة الاتفاقية رقم 59 لسنة 1937 الاتفاقية 5 الحد الأدنى لسن العمل في المشاريع الصناعية إلى 15 سنة في المشاريع الصناعية باستثناء المشاريع الأسرية وفي المدارس الفنية بموافقة السلطات العامة وإشرافها.¹

الاتفاقية رقم 60 بشأن الحد الأدنى للسن ، وقد صدرت هذه الاتفاقية كمراجعة للاتفاقية رقم 33 ورفعت الحد الأدنى لسن العمل للأطفال في المشاريع غير الصناعية إلى سن 15 سنة أو سن التعليم الإلزامي باستثناء الأعمال الخفيفة لمن تجاوزوا سن 13 سنة وبما لا يتجاوز ساعتين يوميا زاعمال لا تضر بصحتهم أو بمواظبتهم على الدراسة.

كما حددت الإتفاقية رقم 112 الحد الأدنى للسن صيادو السمك لسنة 1959 صنعت تشغيل الأطفال الذين لم يبلغوا 15 سنة على سفن الصيد إلا أثناء العطلات المدرسة وبشرط ألا يكون في ذلك ضرر على صحتهم أو نهم الطبيعي أو مواظبتهم على الدراسة وألا تكون النشاطات التي يقومون بها غاياتها تجارية.

وقد أوجبت الاتفاقية رقم 123 لسنة 1965 على الدول حد أدنى لسن العمل في المناجم على ألا يقل في أي حال من الأحوال عن 16 عاما.

الفرع الثاني: اتفاقيات العمل العربية

عقدت منظمة العمل العربية بعض اتفاقيات العمل منها:

أولاً: اتفاقية العمل العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل

وضعت هذه الاتفاقية الإطار التشريعي للدول العربية في مجال العمل، وتطرقت إلى عمل الأطفال حيث نصت على عدم جواز تشغيل الأطفال قبل سنة 12، وفي الأعمال الصناعية 15 سنة باستثناء المتدربين، منهم ومنعت تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن 17 سنة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة.¹

ثانياً: الاتفاقية العربية العربية رقم 18 لسنة 1966 بشأن عمل الأحداث

تعتبر هذه الاتفاقية أول اتفاقية عربية متخصصة في مجال عمل الأطفال حيث جاءت استكمالاً لسلسلة المبادئ التي أكدتها الاتفاقية العربية السابقة في هذا المجال، وقد عرف الطفل بأنه الشخص الذي أتم 13 سنة ولم يكمل 18 سنة من عمره سواء كان ذكراً أو أنثى وحظرت عمل من لم يتم 13 سنة من عمره، ونصت على أن أحكامها

تشمل جميع الأنشطة الاقتصادية باستثناء الأعمال الزراعية غير الخطيرة، وغير المضرة بالصحة، ووفق ضوابط تحددها السلطة المختصة في الدولة تراعي فيها الحد الأدنى لسن الأطفال.

وفي الأعمال الصناعية نصت على منع تشغيل الحدث قبل إتمام سن الخامسة عشر، وفي الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته قبل إتمام سن 14 وأن تتم في كل الأحوال مراقبة عمل الأطفال، وحمايتها صحيا وأخلاقيا والتأكد من قدرتهم ولياقتهم الصحية للمهنة التي مارسها كل منهم¹.

ثانيا: تحديد السن الأدنى للعمال القصر في التشريع الجزائري و بعض التشريعات المقارنة

1- في التشريع الجزائري

يعتد القانون المدني¹ في تصرفات الشخص وترتيب آثارها القانونية بحالة الشخص الصادرة عنه هذه التصرفات، وهي ما يعبر عنه بلفظ الأهلية، وعليه فالأهلية القانونية يعرفها فقهاء القانون بأنها صلاحية الشخص لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات ومباشرة التصرفات القانونية التي يكون من شأنها أن ترتب له ذلك¹،

و يقسم الفقه هذه الأهلية إلى أهلية وجوب وأهلية أداء، فأهلية الوجوب هي صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق المشروعة له أو عليه، أما أهلية الأداء فتتمثل في صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به شرعا.

فإن كانت أهلية الوجوب لا تطرح إشكالا، فإن أهلية الأداء تبرز بشكل جلي في التصرفات القانونية التي يقوم بها الشخص، خصوصا إذا كانت هذه التصرفات القانونية التي يقوم بها الشخص تتراوح بين النفع والضرر، وعلى ذلك فكون عقد العمل ينتمي إلى التصرفات التي تتراوح آثارها بين النفع والضرر بالنسبة للعامل لما تتضمنه من حقوق وواجبات، فإن الأهلية الواجب توافرها هي الأهلية الكاملة التي تمكنه من القيام بكافة التصرفات وتحمله كافة الالتزامات القانونية وتحدد غالبا أهلية الأداء بسن الرشد القانوني وهو 19 سنة¹.

غير أنه ولاعتبارات اقتصادية، واجتماعية أملتها ظروف الحال وما نتج عنها الطابع المتميز لقواعد العمل اكتفى المشرع بسن التمييز المقدرة ب 16 سنة كاملة من أجل صحة تصرفه في إبرام عقد العمل، وهي بذلك تعتبر أهلية خاصة، وهو ما أجمعت عليه أغلبية الاتفاقيات الجماعية¹.

وقد نص المشرع الجزائري في المادة 15فقرة 1 و 2 من قانون علاقات العمل على أنه لا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل السن الأدنى للتوظيف عن 16 سنة 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 ".¹

وبالتالي فإن العمل بالنسبة للقاصر يجب أن يتوفر على السن القانوني الأدنى ألا وهو 16 سنة كمبدأ عام إلا إذا تعلق الأمر بعقود التمهين و الحصول على رخصة من وصيه الشرعي، من خلال المادة 15-2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

لقد وقع المشرع الجزائري في خلط المصطلحات بين القانونية حيث اشترط لتشغيل القاصر ترخيص من وصيه، والأصل أن يكون الترخيص من الوالي الشرعي للقاصر وهو أبوه وفي غيابه أمه وفي حالة غياب الوالي يكون الترخيص من الوصي الشرعي للقاصر طبقاً لأحكام الوصاية¹.

كما أن النصوص الوطنية والدولية التي لم تكلف بالعمل على جعل السن العمل من مسائل النظام العام فقط، بل حرمت كذلك على ضرورة أن تتوفر للعامل القاصر معاملة متميزة عن العامل الراشد وذلك بنصها على ضرورة استكمال مرحلة الدراسة الإلزامية وفق نظام التعليم المعمول به في الدولة المعنية من جهة، وأن لا يوظف إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي، والتي نصت عليها المادة 15 فقرة 2 من قانون علاقات العمل، في قولها لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

كما يمنع تشغيله في الأعمال التي تتصف بالخطورة أو ذات طبيعة شاقة أو مضرّة بالصحة أو من شأنها المساس بأخلاقه، والتي تنص على أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس أخلاقياته.¹

و اعتبر المشرع الجزائري حماية العمال القصر من بين مسائل النظام العام حيث رتب على كل مخالفة لهذه الأحكام القانونية في مجال حماية القصر، مسؤولية مدنية وجنائية، الأمر الذي يبين بكل وضوح الحرص الكبير للمشرع على الحماية الخاصة التي أحاط بها هذه الفئة من العمال، وحرصاً من المشرع على حماية هذه الفئة العمالية نص على عقوبات مخالفة التوظيف دون السن القانونية في المادة 140 يعاقب بغرامة مالية على كل التوظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما قد تصل هذه العقوبة إلى حد الحبس في حالة التمهين المحرر طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما قد تصل هذه العقوبة إلى حد الحبس في حالة العود¹

وتقوم جريمة تشغيل القاصر عن نشوء علاقة العمل بين العامل القاصر الذي لم يبلغ 16 سنة بشرط أن يثبت مفتش العمل المختص إقليمياً هذه المخالفة طبقاً للمادة 138 من نفس القانون، ويتخذ ضده جميع الإجراءات المناسبة في حالة ارتكابه المخالفة من توجيه له الإنذار بالامتنال في البداية، ففلي حالة عدم أي المادة 141 من القانون 90-

1.11

2- في التشريع المقارن

قام المشرع المصري بحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو 14 سنة، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سن 12 سنة، وهذا ما نصت عليه المادة 99 من القانون على أنه يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو 14 سنة أيهما أكبر¹، كما يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً أو الساعة صباحاً¹.

على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل الطفل أو أكثر:

- أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.
- أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من جهة الإدارية المختصة.
- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم وهذا ما نصت عليه المادة 102 من القانون رقم 12 لسنة 2003 بشأن قانون العمل، كما تحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية وهذا ما نصت عليه المادة 101 - 1 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتعلق بشأن قانون العمل في قولها: "يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات عمل يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من 4 ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية"
- وهذا يعني أن المشرع اكتفى بأن يعمل الطفل ساعات عمله الأصلية، وهكذا منع تشغيله ساعات عمل إضافية وهو منع مطلق.

الحكم الوارد في هذا النص هو استثناء من الأصل العام بشأن تحديد ساعات العمل، والتي تجيز للعامل أن يعمل وقتاً إضافياً بالإضافة إلى ساعات عمله الأصلية لقاء أجر زائد، كما أنه استثناء أيضاً من الأصل الوارد في القانون الخاص بجواز تشغيل العامل في الأعياد مقابل أجر.

و قد قصد المشرع من هذا الاستثناء حماية الأطفال والمحافظة عليهم، وعدم إرهاقهم بالنظر إلى صغر سنهم واحتياجاتهم إلى أوقات أكثر للراحة، وقد لا تتحمل صحتهم الإرهاق والعمل الزائد عن الوقت المحدد.

كما أن تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو الأعياد مجرمهم من التمتع بالفرحة بهذه المناسبات، ومخالفة حكم هذه المادة يعرض صاحب العمل أو المدير المسؤول للعقوبة المنصوص عليها في المادة 248 من القانون رقم 12

لسنة 2003 بشأن قانون العمل، وهي الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تتجاوز الف جنيه مع تعدد الغرامة بعدد الأطفال الذين وقعت في شأنهم المخالفة ومضاعفتها في حالة العود.¹

وقد استثنى المشرع الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة من تطبيق أحكام تلك المواد الخاصة بتشغيل الأطفال، بمعنى أن صاحب العمل الذي يعمل لديه الأطفال في أعمال الزراعة البحتة لا يتقيد بالأحكام الواردة في المواد من 83 إلى 103 من القانون رقم 12 لسنة 2003 بشأن قانون العمل.

وقد ألزم المشرع صاحب العمل أن يسلم العامل نفسه أجره أو مكافئته أو غير ذلك مما يستحقه، ويكون هذا التسليم مبرء لدمته. أما العمال القصر الخاضعون في عقود عملهم لغير هذا النص فيبقى لهم الحق في اقتضاء أجورهم ومكافئتهم وغير ذلك، مما يستحقون ما داموا قد تجاوزوا سن التمييز ويكون تسليمهم أجورهم مبرئا لدمته صاحب العمل.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعمال القصر من العمل ليلا

نتطرق من خلال هذا المبحث إلى الحماية القانونية التي أعطاها المشرع للعمال القصر من العمل ليلا وذلك من خلال الاتفاقيات الدولية والعربية (المطلب الأول) ثم بعد ذلك الحماية المقررة بالنصوص التشريعية الجزائرية والمقارنة.

المطلب: الحماية القانونية للعمال القصر من العمل ليلا في الاتفاقيات الدولية والعربية

من خلال هذا المطلب سوف نتطرق إلى الحماية القانونية للقصر من خطر العمل الليلي في ظل الاتفاقيات الدولية (الفرع الأول) ثم بعد ذلك في ظل الاتفاقيات العربية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية

إن الاتفاقية الدولية رقم 6 المبرمة من شأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة و المعدلة بالاتفاقية رقم 90 لم تجز استخدام الأحداث الذين لن يبلغوا سن 18 أو تشغيلهم ليلا في أي منشأة صناعية، سواء كانت عامة أو خاصة أو في أي فرع من فروعها، إلا في الحالات التي حددتها المادة 3 منها، مع أنها أجازت جعل فترة الليل التي بمفهوم هذه الاتفاقية فترة 12 ساعة متعاقبة أن تمنح فترة راحة تعويضية أثناء النهار.

الفرع الثاني: الاتفاقيات العربية

إن المادة 49 من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 66 مستويات العمل، والمادة 15 من الاتفاقية رقم 18 بشأن عمل الأحداث أجازتا للتشريع الوطني أن يستثنى بعض الأعمال لفترات محدودة وأن يحدد ما المقصود بفترة الليل طبقا لما يتماشى مع ظروف كل بلد.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمال القصر من العمل ليلا في التشريع الجزائري والمقارن

نبين في هذا المطلب الحماية القانونية للقصر من خطر العمل الليلي في التشريع الجزائري (الفرع الأول)، ثم في التشريع المقارن (الفرع الثاني).

الفرع الأول: في التشريع الجزائري

تنص المادة 55-2 من الدستور الجزائري لسنة 1996¹ على أن القانون يضمن أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة وهو ما أدرجه المشرع الجزائري في تشريعات العمل حيث نص في القانون 90-11 المادة 28 منه على أنه لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي.

والسبب في هذا يرجع إلى أن الليل دون وقت للسكون والراحة والعمل فيه يمتد إلى العامل بصفة عامة ويتضاعف عند القاصر، الأمر الذي يجعل هذا الأخير بحاجة إلى رعاية أكبر من المجتمع وحماية قانونية تمكنه من المحافظة على صحته الجسدية.

كما يمنع تشغيل العمال الأحداث لأقل من 19 سنة في الأعمال الليلية التي تتم ما بين الساعة التاسعة مساء إلى الخامسة صباحا، والتي نصت عليها المادة 28 لا يجوز تشغيل العمال من كل الجنسين التي تقل سنهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي. حيث تم حظر التشغيل الليلي كلية دون وضع ضوابط تستثني البعض منهم وذلك بحجة أن عمر هؤلاء لا يسمح لهم بالعمل مهما كانت المبررات إذ لا وجود لفائدة يكتسبها الحدث من عمله الليلي وأن الضرر الذي يلحقه ويلحق المجتمع أكبر من كل الدوافع الاقتصادية أو العملية.

لكن السؤال المطروح هو ما هو العمل الليلي المحظور بالنسبة للعامل القاصر أجابت على ذلك المادة

27 من قانون 90-11 على العمل الليلي كما يلي:

"يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة 21 ليلا و 5 صباحا عملا ليليا"¹، وتحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية¹، من المعلوم أن دلالة لفظ كل تفيد معنى الاستغراق والعلوم وبالتالي فإن المادة بعبارة عممت الحكم واعتبرت كل عمل يقوم به العامل بين التوقيت المذكورين عملا ليليا، ولم تشترط لهذا الوصف سوى شرط التوقيت الذي يبدأ من 9 ليلا وينتهي في 5 صباحا فلم يأخذ القانون الجزائري لا بالمعيار الفلكي في تحديد المقصود بالليل عند تطبيق الأحكام الخاصة بساعات العمل، إذا المعلوم فلكيا أن الليل يمتد من غروب الشمس إلى شروقها، ولا بالمعيار الشرعي ذلك أن الليل شرعا يبدأ من غروب الشمس وينتهي بطولوع الفجر المصادف من اليوم التالي.¹ بخلاف التشريع المصري الجديد الذي اعتبره تلك الفترة بين غروب الشمس وشروقها.¹

وقد أورد النص الأول مرة تعريفًا لفظ الليل وهو تعريف ليس له شبيهه بالقوانين الملغاة وصفها قانون 91-55 والمقصود به هو الليل الفلكي أي المدة ما بين غروب الشمس وشروقها في اليوم التالي¹. ويعتبر تشغيل القصر ليلا جريمة عمل ثابتة بأركانها الثلاث (مادي معنوي شرعي)، فالمستخدم الذي يقوم بتشغيل قاصر أي لا يتمتع بسن الرشد المدني طبقا للمادة 27 فإنه يعاقب طبقا للمادة 141 بغرامة مالية تتراوح بين 2000 دج إلى 4000 دج وتطبيق هذه العقوبة حسب عدد العمال المعنيين بالمخالفة وكلما تكررت المخالفة.¹

كما يعاقب القانون من يخالف القواعد المنظمة لعمل الأحداث والنساء، إذ جاء في المادة 143 من قانون 90-11 يعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح 500 دج إلى 1000 دج وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معانة وتكرر بحسب . العمال المعنيين.¹

الفرع الثاني: التشريع المقارن

عرف المشرع المصري العمل الليلي في المادة L213/11 من قانون العمل الفرنسي، على أنه : كل عمل ما بين الساعة 9 ليلا والسادسة صباحا يعتبر عملا ليليا، ومدة 9 ساعات أخرى متتابعة بين التاسعة ليلا والسابعة صباحا ويدخل في كل الحالات مدة بين منتصف الليل إلى الخامسة صباحا، يمكن استبدالها في المدة المنصوص عليها في الفقرة الأولى باتفاقية أو باتفاق موسع

وقد أورد المشرع الفرنسي تحديدا خاصا بمفهوم العمل الليلي بالنسبة للقصر مع موافقة في المنع مع المشرع الجزائري، فبعد أن حظرت المادة L 213-7 من قانون العمل الفرنسي الليلي لكل العمال القصر أقل من 18 سنة ذكرت المادة 8 L213 منه أنه لتطبيق المادة 7- L213 على العمال القصر الذين يتجاوز سنهم 16 سنة أن كل عمل بين الساعة 10 ليلا و6 صباحا يعتبر عملا ليليا ، وأنه لتطبيق نفس المادة بالنسبة للأطفال الأقل من 16 سنة، فإن كل عمل بين 18 سنا ليلا و 6 صباحا يعتبر عملا ليليا.

وعلى عكس من المشرع الجزائري الذي لم يجز تشغيل القصر في أي عمل ليلي، فإن المشرع الفرنسي لم يجز تشغيل القصر في أي عمل ليلي فإن المشرع الفرنسي أورد حالات استثنائية تتعلق بتشغيل العمال القصر ليلا، وذلك من خلال ما أورده المادة L 213.

خاتمة

من خلال ما سبق تم التوصل إلى النتائج والاقتراحات الآتية:

أولاً: النتائج

- 1- نص المشرع الجزائري على السن الأدنى للعمل، وهو 16 سنة وفق شروط تتمثل في الحصول على رخصة من الوصي، إلا ما تعلق منها بعقود التمهين.
- 2- لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.
- 3- يعاقب المشرع الجزائري بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل توظيف قاصر لم يبلغ السن المقررة ، وفي حالة العود يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوماً إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها.
- 4- اعتبر المشرع الجزائري العمل الليلي كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً محيلاً قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به إلى الاتفاقيات الجماعية.
- 5- المشرع الجزائري منع تشغيل العمال الذين يقل سنهم عن 19 سنة ليلاً وبالتالي حظر تشغيل القصر ليلاً.
- 6- تعاقب المادة 143 كل من يخالف أحكام القانون المتعلقة بالعمل الليلي ب 500 دج إلى 1000 دج.

الاقتراحات

- 1- مراجعة المادة 15-2 من القانون 90-11 والتي تصبح كالآتي: " ... ولا يجوز تشغيل القاصر إلا بناء على رخصة من وليه أو وصيه...."، لأن مصطلح التوظيف نجده في التوظيف العمومي.
- 2- مراجعة الغرامة المالية الواردة في المواد التي تعاقب على مخالفة أحكام تشغيل القصر .
- 3- النص على عقوبات على الأولياء الذين يمنعون أطفالهم من الدراسة ويحتوئهم على العمل في سن مبكرة.

هوامش:

¹ - بوشريعة نسيم ، انعكاسات المعاهدات الدولية على التشريعات المغاربية في مجال التكفل بالطفولة المهملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون الأسرة وحقوق الطفل، جامعة وهران، 2012-2013 ص 33.

¹ - إعلان منظمة العمل الدولية ومتابعته الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادس وثمانين التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في 18 يونيو 1998، والإعلان العالمي لحقوق الطفل لسنة 1989.

¹ - بوشريعة نسيمية، المرجع السابق، ص 33.

¹ - اختلفت التسميات بشأن القاصر فهناك أسماء، الحدث، القاصر، الطفل، الصبي، ... إلخ.

¹ - الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 الاصدار عن المؤتمر 658 المنظمة للعمل الدولية جنيف

¹ - الاتفاقية رقم 182 والتوصية رقم 190 بشأن حضر أسوأ لأشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها المعتمدين من طرف المؤتمر الدولي للشغل في دورته السابعة و الثمانين المنعقدة بجنيف في 17 يونيو 1999، ج، ر عدد 5164 بتاريخ 11-27-2003.

¹ - المبدأ الثاني من الميثاق، والذي أشارت إليه بوشريعة نسيمية، المرجع السابق، ص 31.

¹ - الاتفاقية 59 لمنظمة العمل الدولية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثالث والعشرين، 22 يونيو 1937، تاريخ النفاذ 1941-02-21.

¹ - المادة 57 من الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 نصت على مستويات العمل

¹ - الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1966.

¹ - الأمر 75-58 المتعلق بالقانون المدني المعدل والمتمم إلى غاية 2007.

¹ - حميد بن شنيبي، نظرية الالتزامات، (الجزء الأول، نظرية العقد)، طبعة أولى، 2013-2014، الجزائر، ص 86.

¹ - تنص المادة 40 من القانون المدني على ما يلي: "كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية.

وسن الرشد تسعة عشر 19 سنة كاملة"

¹ - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011، ص 24.

¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 24.

¹ - المادة 15 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج، ر، عدد 17، المؤرخة في 25 أبريل المعدل والمتمم.

¹ - راشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 74.

¹ - بن عديدو هواري، الحماية الجزائرية لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص نظم جنائية، جامعة مستغانم، 2013-2014، ص 89.

¹ - عوض علي حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 2003، ص 252.

¹ - المادة 99 من القانون رقم 12 لسنة 2003 بشأن قانون العمل كان يقابلها المادة 44 من قانون 137 لسنة 1981 الملغى بشأن قانون العمل

¹ - القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج، ر، عدد 14 ، مؤرخة في 7 أبريل 2003.

¹ - الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم إلى غاية 2016.

¹ - المادة 27 والتي تقابلها 213-2 فرنسي

¹ - الأصل أن تكمل الاتفاقيات الجماعية النقص الوارد في التشريع ولا تقوم بنسخ ما ورد فيه، بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 25.

¹ - علي حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975، ص 208.

¹ - المادة 1-1 من القانون رقم 12 لسنة 2003 مصري

¹ - علي حسن ، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2001، ص 43

¹ - بن عديدو هواري، المرجع السابق، ص 90.

¹ - المرجع السابق، ص 90.

قائمة المراجع

أولاً: القوانين

القوانين الدولية

1- إعلان منظمة العمل الدولية

2- الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 الاصادرة عن المؤتمر 658 المنظمة للعمل الدولية جنيف

3- الاتفاقية رقم 182 والتوصية رقم 190 بشأن حضر أسوأ لأشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء

عليها المعتمدين من طرف المؤتمر الدولي للشغل في دورته السابعة و الثمانين المنعقدة بجنيف في 17 يونيو

1999، ج، ر عدد 5164 بتاريخ 27-11-2003

4- الاتفاقية 59 لمنظمة العمل الدولية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثالث والعشرين، 22
يناير 1937، تاريخ النفاذ 21-02-1941.

5- الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1966.

القوانين الداخلية

القانون الجزائري

1- الدستور الجزائري لسنة 1996 المعدل والمتمم إلى غاية 2016.

2- الأمر 75-58 المتعلق بالقانون المدني المعدل والمتمم إلى غاية 2007.

3- من القانون 81-07 المؤرخ في 27-07-1981 المتعلق بالتمهين المعدل

4- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج، ر ، عدد 17، المؤرخة في
25 أبريل المعدل والمتمم.

- القانون المقارن

1. القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج، ر، عدد 14 ، مؤرخة في 7 أبريل
2003.

ثانيا: المؤلفات الفقهية

1- عوض علي حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية: (الاسكندرية،
دار المطبوعات الجامعية، 2003).

2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الجزائر: (الجزائر دار جسر
للنشر والتوزيع، 2001 .).

3- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الجزائر: (الجزائر دار حامد
للنشر والتوزيع، 2011).

4- حميد بن شنيقي، نظرية الالتزامات، (الجزء الأول، نظرية العقد)، الجزائر: (الجزائر، طبعة أولى، 2013-2014)

5- راشد راشد، علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري: (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،
1999).

6- علي حسن ، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، الإسكندرية: (الإسكندرية، دار الفكر الجامعي،
الإسكندرية، 2001).

7- علي حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، القاهرة: (القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، 1975).

ثالثا: المذكرات

1- بوشريعة نسيمه ، انعكاسات المعاهدات الدولية على التشريعات المغاربية في مجال التكفل بالطفولة المهملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون الأسرة وحقوق الطفل، جامعة وهران، 2012-2013.

2- بن عديدو هواري، الحماية الجزائرية لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، تخصص نظم جنائية، جامعة مستغانم، 2013-2014.