

خصوصية السياسة الجنائية في تشريع العمل الجزائري
The specificity of criminal policy in Algerian labor legislation

الدكتور درعي العربي

أستاذ محاضر ب كلية الحقوق والعلوم السياسية – جامعة مستغانم

مخبر القانون الدولي للتنمية المستدامة

larbi.drai@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2021/06/05

تاريخ القبول: 2021/05/11

تاريخ الاستلام: 2020/11/10

الملخص:

تقوم تشريعات العمل والتشغيل في جانبها الجزائي على سياسة جنائية خاصة قوامها حماية العمال والعمل في حد ذاته، فهي وعلى عكس السياسة الجنائية في قانون العقوبات تهدف الى تحقيق الردع الخاص بما تتضمنه من نصوص حمائية هدفها توفير حماية للعمال خاصة العمال الذين يحتاجون الى حماية بسبب سنهم كالأطفال او ضعفهم الاجتماعي كالنساء، وكل ذلك لأجل حماية النظام الاجتماعي المكفول دستوريا.

الكلمات المفتاحية: العامل، السياسة الجنائية، الحماية، قانون العمل، التشغيل.

Abstract:

Labor and employment legislation, in its penal aspect, is based on a special criminal policy based on the protection of work in itself and the worker, and unlike the criminal policy in the penal code, it aims to achieve special deterrence with its protective provisions aimed at providing protection for workers, especially workers who need protection because of their age, such as children Or their social weakness like women, all for the sake of protecting the constitutionally guaranteed social system.

Key words: The worker, criminal policy, protectionism, labor law, employment.

المؤلف المرسل: درعي العربي . المرسل larbi.drai@univ-mosta.dz

مقدمة:

تعتبر عقود العمل احدى مظاهر العلاقات التعاقدية بين الأفراد والتي تربط خصوصا بين صاحب العمل والمستخدم ونظرا للطبيعة الخاصة التي يقوم عليها لكونه يربط بين طرفين غير متكافئين وباعتباره أيضا أنه وسيلة لتكوين الثروة وتحقيق النمو الاقتصادي تدخل المشرع عن طريق نصوص تشريعية وتنظيمية لحماية هذه العلاقة لاسيما حماية الطرف الضعيف في العقد، وتكتسي هذه الحماية طابعا جزائيا خاصا تبعا لسياسة جنائية تحفظ حقوق العمال والمستخدمين في آن واحد.

وتكتسي السياسة الجنائية في تشريعات العمل خصوصية تتعلق بحماية أطراف عقد العمل المشمولين بالحماية كما أنها تتعلق أيضا بموضوع العمل ذاته.

- أهمية الدراسة:

ان البحث في خصوصية السياسة الجنائية في تشريع العمل يكتسي أهمية علمية وعملية، فمن الناحية العلمية فإن هذا الموضوع كفيل بتجسيد القواعد الجزائية على عقد العمل والبحث عن أكثرها ملاءمة ضد الانتهاكات التي يمكن أن ترصد في ميدان التشغيل، ومن الناحية العملية فان البحث في هذا الموضوع يعتبر بمثابة دراسة ميدانية للوقوف على مدى الحماية التي قررتها السياسة الجنائية في جانبها الوقائي وذلك وفق الأهداف التي ترمي اليها الدولة في حماية النظام الاجتماعي والأسري.

- إشكالية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة هي محاولة البحث والإجابة على إشكالية تنبثق من صلب أهمية الموضوع مفادها ما هي مظاهر الخصوصية التي تكتسبها السياسة الجنائية في تشريعات العمل والتشغيل؟ أو بصيغة أخرى ما هي الأهداف الخاصة للسياسة الجنائية في تشريع العمل الجزائري؟

- منهج الدراسة:

للإحاطة أكثر بعناصر الموضوع وبغية أكثر تفصيل فيه اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي والذي نراه مناسباً لأجل استقراء الخصوصية التي تكسبها النصوص الجزائية للتشغيل ضمن تشريعات العمل وذلك بتحليل النصوص القانونية ذات الطبيعة الجزائية في قانون العمل والقوانين المكملة له (القوانين الاجتماعية).

- عناصر الدراسة:

لقد تضمنت الدراسة العنصر الآتية:

- تعريف السياسة الجنائية
- مرتكزات السياسة الجنائية الاجتماعية.
- دور السياسة الجنائية في حماية علاقة العمل

— دور السياسة الجنائية في حماية العامل

1. في حماية القصر

2. في حماية النساء.

تعريف السياسة الجنائية:

عرفها الفيلسوف الألماني فارباخ بأنها مجموعة الإجراءات أو التدابير الاحترازية التي تتخذها الدولة لمواجهة الجريمة، ويعني ذلك الوسائل التي يمكن أن تتخذ في بلد ما وفي وقت ما من أجل مكافحة الإجرام كما عرفها الفقيه الفرنسي لوي مايارد بأنها العلم النظري والعملي للنضال ضد الجريمة الذي يطبق بفاعلية في نظام محدد، أما الفقيه مارك انسل فقد عرفها بأنها الفن الهادف لاكتشاف الإجراءات التي تسمح بالمكافحة الفعالة ضد الجريمة¹.

وعليه يمكن القول إن السياسة الجنائية هي تلك الأداة التي تملكها الدولة في سبيل حماية الأسس التي تقوم عليها والمتمثلة في الأسس الاقتصادية، الأخلاقية، الثقافية والاجتماعية عن طريق تجريم كل فعل يمس بتلك الأسس وذلك في سبيل الحفاظ على النظام الاجتماعي.

وتنطوي على فكرة النظام الاجتماعي الأسس الاجتماعية للدولة وهي التي تشمل منظومة الحقوق الاجتماعية للدولة أو الحقوق الاجتماعية للأفراد وكل اعتداء عليها أو مساس بها فهو جريمة اجتماعية يعاقب عليها، ويتم تحديد الأسس الاجتماعية للدولة في الدستور والمتمثلة أساسا في:

▪ المحافظة على كيان الأسرة (المادة 72 من دستور 2016).

▪ حماية الأطفال

▪ الضمان الاجتماعي والصحي للفرد والأسرة ... الخ

أما الحقوق الاجتماعية للفرد فتتمثل في:

▪ حق تكوين النقابات (المادة 70 دستور 2016)

▪ العمل بشروط عادلة (المادة 69 من دستور 2016)

▪ الرعاية الصحية (المادة 69/ق01)

¹- هاشم منصور نصار، الجرائم المخلة بالشرق واثرها على الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مركز الكتاب الأكاديمي، بدون سنة نشر، ص 45.

■ تجريم تشغيل الأطفال (69/ق 04 دستور 2016).

وهي الحقوق التي استقرت في صلب النصوص الدولية مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية¹، وكذلك مجموعة النصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر ضمن تعزيز فاعلية حقوق وضمائنات العمال بوضع سياسة جنائية تتماشى مع وضعهم الاجتماعي¹، بالقدر الذي يمكن القول معه أن تلك الفئة من المجتمع قد حظيت باهتمام دولي جعل من الدول ومنها الجزائر توفر لهم الحماية بسياسة جنائية خاصة تتواءم ومركزهم الاجتماعي.

2. مرتكزات السياسة الجنائية الاجتماعية:

تشكل مرتكزات وأهداف السياسة الجنائية في شقها الاجتماعي فرع من أصل كبير وهو حماية حقوق الإنسان باعتبار أن العامل هو إنسان قبل يكون عاملا، وبذلك فإن السياسة الجنائية في هذا المجال – مجال العمل – بما توقره من وسائل ردعية عقابية أو وسائل وقائية تنفيذا لسياسة الدفاع الاجتماعي إنما تسعى إلى تطوير نظم المجتمع بما فيها نظم العمالة والتشغيل بما يتماشى واحترام حقوق الإنسان، وتحقيقا للسلم الاجتماعي وحماية المجتمع من الانحراف.

3. دور السياسة الجنائية في حماية علاقات العمل:

للسياسة الجنائية دور مهم في تحقيق أمن العامل و سكينته وضمان صحته² ويحتل قانون العمل 11/90 مركزا مهما ضمن التشريعات الجنائية الخاصة في وضع تلك السياسة، خصوصا وأنه أصبح يوفر حماية موضوعية وإجرائية للعامل الذي يعد طرفا ضعيفا في العلاقة التعاقدية مع رب العمل، حيث يحتاج العامل إلى تدخل المشرع الجنائي لردع كل من يحاول استغلال وضعف العامل والإضرار بحقوقه ولقد كان التدخل نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر لاسيما بعد انتقالها من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي وتنامي العلاقات التعاقدية الخاصة بالعمل بعد أن كانت الدولة هي المالكة لوسائل الإنتاج أصبح العامل هو وسيلة الإنتاج، ضف الى ذلك مصادقة الجزائر على العديد من الاتفاقيات الخاصة بالتشغيل والعمل.

¹- نصت في هذا الشأن المادة 23 من ع د خ م س على ما يلي: "الاسرة هي الوحدة الجماعية الطبيعية والاساسية في المجتمع وها حق التمتع لحماية المجتمع والدولة".

¹- فوزي اكرم، سياسة التجريم والعقاب في قانون حماية المستهلك، مقال منشور في الموقع الالكتروني www.mohamah.net
اطلع عليه يوم السبت 07 ديسمبر 2019 على الساعة 11:30.

إن فكرة التعاقد التي تبنى عليها علاقة العمل في ظل ما يسمى بعقد العمل والذي يعرف بأنه العقد الذي يبرم بين شخصين أحدهما العامل والآخر رب العمل من أجل أداء عمل بمقابل مالي لا يمكن أن تكون مصدرا للتجريم والعقاب – وباعتبار أن السياسة الجنائية تضعها الدولة وتنطوي على فكرة حماية الحقوق التي يمكن أن يمس بها، وبالتالي فإن خصوصية الالتزامات التعاقدية في عقود العمل فردية كانت أم جماعية إنما تحمي بنصوص خاصة غير تلك الواردة في قانون العقوبات العام، وهو ما جسده المشرع الجزائري في ظل قانون العمل الجزائري 11/90¹، وما يلاحظ أن هذا القانون جاء خصيصا لفئة العمال بعد أن كان العمال والموظفون العموميون يخضعون لنفس القانون – قانون 12/78 – تطبيقا لمبدأ التوحيد والشمولية مما يعني أن علاقات العمل ذات خصوصية سواء من الناحية الموضوعية أو العضوية – أي – أطراف العلاقة التعاقدية لعقود العمل.

كما أن المشرع الجزائري حرص على تطبيق مبدأ الأحكام الأكثر نفعا للعامل، ويستخلص ذلك من حالات البطالان المقررة لعقد العمل الذي ينقص من الحماية القانونية المكرسة في التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية، إلا أنه لم يمنع الاتفاق على حماية أفضل وهو ما تنص عليه المادة 137 من القانون 11-90 بقولها – يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوق منحت للعمال بموجب التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

إن قانون العمل 11/90 والقوانين المتصلة به كالقانون الخاص لتفتيش العمل والتأمينات الاجتماعية وطب العمل ... بما تحمله من جوانب جزائية إنما جاءت مكرسة لمبادئ السياسة الجنائية التي تحمي العمال في ظل العلاقات التعاقدية. الأمر الذي يمكن معه القول أن هذه الجزاءات ذات طبيعة خاصة لاتصالها بطبيعة العمل أو بأطراف عقد العمل.

وعليه فإنه يمكن القول أن معالم السياسة الجنائية في تشريعات العمل والتشغيل إنما تهدف إلى تحقيق الردع الخاص في نفس صاحب العمل وأن خصوصية السياسة الجنائية في هذا المجال لم تقرر لمصلحة العمال فقط وإنما تقرر لمصلحة المجتمع كله عن طريق كفالة حسن سير العمل وزيادة الإنتاج² هذا من الناحية الموضوعية أما من الناحية الإجرائية فإن معالم السياسة الجنائية الإجرائية في الجرائم المرتبطة بالعمل والتشغيل إنما تخضع إلى نظام ضبط خاص³ وهو نظام التفتيش⁴ الذي يقوم عليه

¹- القانون 11/90 التضمن قانون العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1990.

²- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، طبعة الأولى، 1996، ص 10-09.

³- محمد بن برال الفوزان، نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، طبعة 2008، ص 401.

⁴- بوكلي خليفة، دور تفتيش العمل في ترقية المبادئ والحقوق الإنسانية في العمل، مجلة قانون العمل والشغل، العدد الخامس، جانفي 2018، ص 337.

ضبط الجرائم، حيث منحت غالبية التشريعات العالمية صفة الضبطية القضائية لمفتش العمل مما يمكنه ذلك من معاقبة المخالفات والجرائم المرتبطة بقانون العمل ومن تم إحالتها على الأجهزة المختصة للتصرف فيها.

ويعرف تفتيش العمل بأنه "الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لمهامهم"¹، فالمشرع الجزائري وأسوة بغالبية التشريعات منح الحق لمفتش العمل حق دخول وبكل حرية ودون سابق إعلان سواء كان ذلك ليلا أو نهارا لكل مؤسسة أو مقولة، وهو تدير يرمي إلى تمكين أعوان المكلفين بالتفتيش من ضبط الجرائم المرتبطة بالشغل، وفي خصوص التحري عن الجرائم² فقط خولت المادة 06 من القانون 03/90 الخاص بمفتش العمل³ مجموعة من الإجراءات يمكن لمفتش العمل أن يقوم بها مثل الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد وبدون حضوره، اخذ عينة من أي مادة مستعملة أو أي منتج، طلب الاطلاع على أي دفتر، الاستعانة عند الحاجة بأشخاص مختصين.

ومن الخصوصيات الواردة أيضا في هذا المجال هو لجوء مفتش العمل إلى تقديم الإنذارات كمرحلة أولية إلى رؤساء المؤسسات ينذرهم فيها إلى نوع المخالفات مع تنبيههم باتخاذ الإجراءات الكفيلة بوقفها قبل تحرير محاضر بشأنها وذلك طبقا لأحكام المواد 11.10.09 من القانون 03/90 السابق الذكر، وهذا مالا نجده في جرائم القانون العام.

إذا لاحظ مفتش العمل خرقا سافر للقواعد المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، يلزم صاحب العمل الامتثال إليها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام من تاريخ إخطاره وفي حالة عدم تنفيذ صاحب العمل هذا الالتزام خلال الأجل المحدد ، يحزر مفتش العمل محضرا ويخطر الجهة القضائية المختصة المتمثلة في السيد وكيل الجمهورية المختص إقليميا ، غير انه من الناحية العملية لاحظنا أن مفتش العمل كثيرا ما يلجا إلى تحرير محاضر المخالفة ، دون توجيه إعدار لصاحب العمل ، مما أدى ببطلان المتابعة بسبب بطلان الإجراءات أمام القاضي الجزائي .

¹- مصطفى طایل، دور مفتش الشغل في ضبط جرائم العمل من خلال مدونة الشغل المغربية، مجلة القانون والمجتمع، المجلد 04، العدد 04، ص 29-52.

²- قانون رقم 03/90 المتضمن مفتش العمل، الجريدة الرسمية رقم 06 سنة 1990.

³- نصت المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري على "يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة في تلك القوانين".

ونرى بأن اتجاه المشرع إلى ضرورة إنذار المستخدم قبل تحرير محاضر المخالفات إنما ينطوي على سياسة جنائية خاصة هدفها الدفع بالمستخدم إلى احترام مقتضيات تشريع الشغل أكثر مما ترمي معاقبته هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن المحاضر التي يحررها مفتش العمل لها حجية مطلقة عكس المحاضر الأخرى - المادة 14 نفس القانون -

أما في مجال العقوبات المنصوص عليها في تشريع العمل الجزائري فنجد معظمها غرامات مالية¹ تفرض على المستخدمين، وهذا ما يؤكد حرص المشرع على الحفاظ على بيئة العمل باعتباره إحدى الركائز الاجتماعية التي يقوم عليها المجتمع، فتغريم المستخدم خير من حبسه أو سجنه لتوخي غلق المؤسسة وبالتالي ضياع مناصب العمل.

إضافة إلى ذلك فإن المشرع الجزائري قد نص في المادة 155 من قانون العمل 11/90 على "يمكن لمخالف أحكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون .." وبالتالي يفهم جليا من هذه المادة أن المشرع الجزائري انتهج سياسة جنائية تصالحية اتجاه الدولة وذلك حفاظا على مصالح وحقوق العمال والمؤسسة وتحقيقا لفكرة التضامن الاجتماعي.

- دور السياسة الجنائية في حماية الطفل:

كما سبق القول فإن الدولة تقوم على حماية النظام الاجتماعي بكل معالمه، والذي يعتبر العمل أهم ركائزه الأساسية، ولقد تجلّى ذلك الاهتمام في النصوص والمواثيق الدولية والدستورية كالحق في العمل والرعاية الصحية والضمان الاجتماعي والحقوق النقابية... الخ، كما لم تخل التشريعات الخاصة من هذا الشأن وفي مقدمتها القانون 11/90.

وحفاظا للأسس الاجتماعية التي تقوم عليها الدولة والمتمثلة أساسا في حماية نظام العمل والتشغيل والتكفل بالفئات الهشة للمجتمع جاءت أحكام ومبادئ السياسة الجنائية في هذا المجال متناسقة مع ذات المبادئ التي تحرص الدولة على حماية خصوصا في مجال العمل، وذلك وفق منظومة حامية تكفل توفير الحماية اللازمة للعمال بما توفره لهم من ضمانات في مجال التشغيل، وسنقتصر في هذا العنصر على معالم ومبادئ السياسة الحماية للدولة في شأن تشغيل القصر وتشغيل النساء بالنظر الى مركزهم القانوني الخاص الذي يحتاج الى تلك الحماية المرجوة.

- هذا اذا استثنينا عقوبة حل الشخص المعنوي طبقا لما جاء في تعديل قانون العقوبات 2004 والخاص بالمسؤولية الجزائية

للاشخاص المعنوية¹.

1. تشغيل القصر:

إن للقصر والنساء كشريحتين من القوى العاملة (احتياجات خاصة) تضاف إلى الاحتياجات العامة التي تشتركان فيها مع شريحة العمال البالغين، ورغم أن المشرع الجزائري لم يفرق بين عمل الأطفال وتشغيل الأطفال في قانون علاقات العمل إلا أننا نرى ذلك ضروريا في مجال بحثنا، فالمقصود بعمل القصر هو ذلك النشاط الذي يتضمن كافة الأعمال التطوعية وحتى المأجورة التي يقوم بها الطفل والمناسبة لعمره ولقدراته ويمكن أن يكون لها أثار إيجابية على نموه العقلي والجسمي والنفسي.

أما عمالة القصر أو تشغيل القصر فهو ذلك العمل الخطير الذي يسبب الأذى للطفل ويحرمه من النمو السليم ومن حقوقه الأساسية ويعطل تعليمه ويمنح المجال لاستغلاله، ولقد أوردت منظمة العمل الدولية بإبراز الأبعاد الخاصة باستغلال عمالة الأطفال بقولها "توظيف الأطفال في مهام أو في ظل ظروف تعرض حياتهم الجسدية والعقلية للخطر واستقطاع للأرباح من عمالة الأطفال عن طريق دفع أجور منخفضة لهم وإنكار حق الطفل في اللعب والتعليم والاستمتاع بطفولة طبيعية"¹.

ولقد سلكت غالبية التشريعات العمالية نفس التوجه وذلك حماية لعمالة القصر واتساقا مع التشريعات الدولية² ومنها المشرع الجزائري بحيث يرتكز قانون العمل الجزائري والقوانين المكمل له على سياسة جنائية حمائية وردعية في أن واحد، فبالنسبة للسياسة الجنائية الحمائية تتجلى في مجموعة الشروط التي وضعها المشرع لتنظيم تشغيل القصر فإذا كانت سلطة القاضي في إبطال العقود المدنية التي يبرمها القاصر تقوم على أساس مقدار النفع والضرر وتغليب مصلحة القاصر في ذلك فان عقود تشغيل القصر يجب أن تراعي فيها شروط خاصة يجب على القاضي التأكد من وجودها حتى ولو كان التشغيل في صالح القاصر وذلك حماية له.

ومن جملة هذه الشروط:

1- محمد عباسية، تشغيل القصر بين التقييد والحظر، مجلة الحقوق والعلوم، جامعة عباس لغرور، خنشلة، العدد 10

جوان 2018، ص 432.

- نذكر من بين هذه الاتفاقيات:

- الاتفاقية رقم 05 المنظمة العمل الدولية بشأن تحديد الحد الأدنى لسن العمل.

- الاتفاقية رقم 07 المعدلة بالاتفاقية رقم 58 المتعلقة بتشغيل الأحداث في العمل البحري.

- الاتفاقية رقم 132 المتعلقة بشأن الحد الأدنى المقبول في العمل تحت الارض بالمناجم.

- القواعد المتعلقة بساعات العمل: وهو ما حدده الأمر رقم 97-03 في مادته الثانية¹، والملاحظ أن الأمر السالف الذكر لم يخص القاصر بمدة زمنية محدودة مما يفهم أن نفس المدة التي يشغلها الراشد يشغلها القاصر ولا يمكن تخفيف هذه المدة إلا بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغال شديدة الإرهاق ويستثنى القاصر من هذه الظروف كونها لا تتناسب وتكوينه الجسماني، وذلك ما حظرته المادة 11 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل² بقولها "يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة إلى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعات الأحكام التشريعية الجاري بها العمل".

- ما يلاحظ في هذا الشأن على نص المادة 11 من القانون 88-07 هي أنها لا تنص على تخفيض ساعات العمل بالنسبة للقاصر، وإنما تنص على معيار التناسب بين طاقات الطفل الفسيولوجية والأعمال الموكلة إليه، ودور طبيب العمل يقتصر على التحقق من هذا التناسب وذلك ما نصت عليه المادة 12 من نفس القانون حيث تكرر الجانب الوقائي وذلك ما يتضح من نص الفقرة 02 من المادة 12 والتي جاءت "... في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا ...".

- كذلك نجد من جملة التدابير الوقائية التي كرسها التشريعات العمالية في إطار حماية القصر (عمالة القصر) هي حظر العمل الليلي، وذلك ما أكدته منظمة العمل الدولية بموجب الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948 بشأن عمل الأحداث في الصناعة³ كما تضمن هذا المنع قانون العمل الجزائري رقم 90/11 في نص المادة 28 وجعله من النظام العام الذي لا يمكن الاتفاق على مخالفته.

- كما نجد أيضا حظر الأعمال الخطيرة بالنسبة للقصر كوسيلة حمائية كرسها المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية في إطار السياسة العامة لحماية القصر، ومن ذلك نص المادة الثانية من القانون 15-12 المتعلق بحماية الطفل بقولها "الكفل في خطر ...

الاستغلال الاقتصادي للطفل لاسيما بتشغيله أو تكليفه بعمل يكون ضارا بصحته ..."

¹- الامر رقم 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل في التشريع الجزائري المؤرخ في 11 يناير 1997 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 63 سنة 1997.

²- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رقم 04 لسنة 1988.

³- محمد عباس، مرجع سابق، ص 436.

أما صور السياسة الجنائية في مجال التشغيل القصر ذات الطابع الردعي فهي مجموعة العقوبات التي ترصد لكل رب عمل خالف التدابير الوقائية الخاصة بتشغيل القصر ونذكر من بينها:

- جريمة تشغيل القصر دون السن المقررة: حيث تعد مخالفة بموجب المادة 140 من القانون 11/90 وترصد لها عقوبة الغرامة المالية من 1000 إلى 2000 دج وفي حالة العود يمكن أن تكون العقوبة هي الحبس الذي يتراوح ما بين 15 يوما إلى شهرين دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترتفع إلى الضعف.
- جريمة الإخلال بالحجم الساعي لتشغيل القصر
- جريمة استغلال القصر (نص المادة 139 من قانون العمل) بحيث تقرر لها عقوبة الحبس من سنة (01) إلى ثلاثة (03) سنوات وبغرامة مالية من 50000 إلى 100000 دج وتضاعف العقوبة في حالة كان الفاعل من أصول الطفل أو المسؤول عنه.

2- بالنسبة لتشغيل المرأة:

إن الحماية القانونية المكفولة للمرأة العاملة تستلزم بالضرورة وجود قوانين تتكفل بها وتضع قواعد لازمة لتمكين المرأة من التوفيق بين عملها وبين أسرتها، فمن اهتمامات السياسة الجنائية هو حماية الأسرة وهو ما دفع غالبية التشريعات إلى تسهيل مهمة المرأة باعتبارها النواة الأساسية التي تقوم عليها الأسرة ويستند عمل المرأة إلى العديد من المبادئ وبالأخص مبدأ المساواة والحرية والحماية الخاصة¹.

فمراعاة للاعتبارات النفسية والفيزيولوجية والعائلية للمرأة وضع التشريع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة أحكام خاصة لتنظيم تشغيل النساء وذلك في شكل تدابير حمائية، بحيث يمنع تشغيلهن ليلا إلا بترخيص صادر عن مفتش العمل المختص إقليميا (المادة 28 - 29 من قانون العمل الجزائري) كذلك منع تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكل مخالفة لأحكام المواد السابقة يعرض صاحب العمل إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 141 قانون العمل الجزائري، هذا بالإضافة إلى تمتع المرأة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل مثل الحقوق الاجتماعية وطب العمل.

وفي هذا الخصوص فان خصوصية السياسة الجنائية اتجاه المرأة تتوافق وطبيعة الخاصة للمرأة لاسيما الحماية المهنية.

¹ - بن احمد محمد، الأحكام الجنائية لقطاع العاملين دراسة مقارنة موضوعية، المصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، 2020، ص 57.

فلقد كرس المشرع الجزائري أحكام خاصة لحماية المرأة أثناء تنفيذ العلاقة المهنية من كل أشكال العنف والاهانة والتحرش بها وذلك بما يتماشى وكرامتها ومعنوياتها وبذلك يقع على رب العمل حمايتها من كل أشكال التهديد والتحرش والدفاع عنها.

ومن ضمن المظاهر الحمائية للسياسة الجنائية لحماية المرأة العاملة نذكر مايلي:

- الحماية من كل اشكال التهديد والعنف وذلك ما كرسه نص المادة 06 من قانون 11/90 المتضمن قانون العمل حيث نصت على "أنه يجب احترام السلامة البدنية والمعنوية للعامل وكرامته والحماية من أي تمييز
- كذلك تضمن قانون الوظيفة العامة الصادر بالأمر 03-06 هذه الحماية وذلك في نص المادة 30 بقولها " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء ..."
- وبالنسبة لمسألة التحرش بالمرأة العاملة وبعد أن كانت غائبة في قوانين العمل ما عدا الاكتفاء بالإشارة إليها في المادة 06 من قانون 11/90 ضمينا، فإن توجهات السياسة الجنائية وبغية إعطاء أفضل حماية للمرأة فقد نص عليها المشرع الجزائري في القانون رقم 15/04 المتضمن تعديل قانون العقوبات بحيث نصت المادة 341 مكرر على: " يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين الى سنة وبغرامة من 50000 الى 100000 كل شخص يستغل سلطته وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار أوامر للغير بالتهديد أو الإكراه وممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية"
- ولقد جعل المشرع من جريمة التحرش الجنسي من الجرائم الشكلية حيث انه لم يشترط توفر النتيجة الاجرامية لقيام الجريمة¹.

الخاتمة:

إن فكرة النظام العام الاجتماعي في مجال قانون العمل لا تتغير بتغير النظام الاقتصادي في البلاد ولا بالإيديولوجية المتبينة في الدولة، ومن ثم فإن المشرع الجزائري عبر مختلف قوانين العمل بما فيها الملغاة اعتبر تشغيل القصر وكذا الأجانب والنساء مخالفة للأحكام التشريعية جرائم وترتب عليها عقوبات جزائية. لعل الحكمة من تقرير الجزاء الجزائي في قواعد قانون العمل، أن مخالفة القواعد الآمرة لا ينتج عنه ضرر يلحق الطرف الضعيف في علاقة العمل فحسب، بل أن الضرر يتعداه إلى المجتمع بكامله وقد يتسبب في اضطرابه و الأمن الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، ومثال ذلك تشغيل الأجانب مخالفة

¹- معاشو لخضر، بولاية صورية، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية،

مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 10 سنة 2018، ص 342.

للقواعد الأمرة، من شأنه المساس بالاستقرار الاجتماعي في البلاد، نتيجة منافسة اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة الوطنية وخاصة في حالة ما إذا كانت ظاهرة البطالة متفشية كما هو الحال في واقعنا المعاش.

من خلال هذه الدراسة نصل الى بعض النتائج يمكن ان نورها فيما يلي:

- إن السياسة الجنائية في تشريع العمل تقوم على أساس الردع الخاص وإنها سياسة حمائية.
- ان السياسة الجنائية في علاقات العمل تقوم على حماية الالتزامات التعاقدية بين العامل ورب العمل.
- كذلك فان من خصوصيات السياسة الجنائية في تشريعات العمل تقوم على أساس حماية الطوائف الضعيفة إما بسبب سنهم أو بسبب وضعهم الاجتماعي (النساء).
- كذلك فان ضبط الجرائم المتصلة بقانون العمل تكتسي خصوصية وهي نظام الأعذار الذي يقوم به مفتش العمل لأجل تنبيه صاحب العمل الى المخالفات المرتكبة وهذا ما لانجده في بقية الجرائم.
- كذلك فان معظم الجرائم المتصلة بقانون العمل هي مخالفات يعاقب عليها بالغرامة وذلك لأجل الحفاظ على المؤسسة والعمل.
- كما شدد المشرع العقوبة الجزائية بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2015 عن كل استغلال يتعرض له القاصر داخل أماكن العمل يعرض حياته للخطر، فأصبحت الغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج في حال تشغيل لكل عامل قاصر لم يبلغ السن القانونية المقررة ، غير أننا لاحظنا من الناحية العملية انعدام تشغيل القصر في المؤسسات العمومية والخاصة ، رغم أن القانون يسمح لهم بذلك ، ونتيجة لذلك اختار هؤلاء العمل غير القانوني مما يعرضهم للخطر المعنوي وفي هذه الحالة نرى ضرورة تدخل المشرع لتجريم المؤسسات التي تمتنع عن تشغيل القصر . كما نرى ضرورة تدخل المشرع بتجريم القصر دون ترخيص كتابي صريح من قبل الولي أو الوصي على غرار ما أقرته العديد من التشريعات.

قائمة المراجع:

المؤلفات والمقالات:

- هاشم منصور نصار، الجرائم المخلة بالشرق وأثرها على الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مركز الكتاب الأكاديمي، بدون سنة نشر.
- فوزي اكرم، سياسة التجريم والعقاب في قانون حماية المستهلك، مقال منشور في الموقع الإلكتروني www.mohamah.net اطلع عليه يوم السبت 07 ديسمبر 2019 على الساعة 11:30.
- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، طبعة الأولى، 1996.
- محمد بن برال الفوزان، نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، طبعة 2008.

- بوكلي خليلة، دور تفتيش العمل في ترقية المبادئ والحقوق الإنسانية في العمل، مجلة قانون العمل والشغل، العدد الخامس، جانفي 2018.
- مصطفى طایل، دور مفتش الشغل في ضبط جرائم العمل من خلال مدونة الشغل المغربية، مجلة القانون والمجتمع، المجلد 04، العدد 04.
- القانون 11/90 المتضمن قانون العمل المؤرخ في 21 افريل 1990، الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1990.
- محمد عباسة، تشغيل القصر بين التقييد والحظر، مجلة الحقوق والعلوم، جامعة عباس لغرور، خنشلة، العدد 10 جوان 2018، ص 432.
- بن احمد محمد، الاحكام الجنائية لقطاع العاملين دراسة مقارنة موضوعية، المصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، بدون سنة طبع، القاهرة.
- معاشو لخضر، بوباية صورية، حماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل في التشريع الجزائري والتشريعات العربية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 10 سنة 2018.
- النصوص القانونية:
- 01- قانون رقم 03/90 المتضمن مفتش العمل، الجريدة الرسمية رقم 06 سنة 1990.
- 02- الامر رقم 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل في التشريع الجزائري المؤرخ في 11 يناير 1997 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 63 سنة 1997.
- 03- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 تتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رقم 04 لسنة 1988.