

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



قدرة القاصر على العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون إجتماعي

تحت إشراف الأستاذ:

د/ بوكلي حسن شكيب

من إعداد الطالب:

حميدي خديجة

لجنة المناقشة:

الدكتور: مغربي قويدر.....رئيسا

الدكتور: بوكلي حسن شكيب.....مشرفا مقرر

الدكتور: هني عبد اللطيف.....عضوا مناقشا

2016/2015

كلمة شكر

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "من صنع إليكم معروفا فكافئوه، فإدا لم تجدوا ما تكافئوه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافئتموه".

لا نستطيع أن نقدم شيء أروع و لا أجمل من كلمة شكر و اعتراف تخرج من صميم القلب بكل صدق و إخلاص.

فلا يسعني و أنا أضع اللمسات الأخيرة على هذا البحث، إلا أن أتقدم بكامل تشكراتي الخالصة إلى أستاذي الفاضل بوكلي حسن شكيب على قبوله الإشراف على هذه الرسالة، يا من غرست التميز و معانيه بين جدران جامعتنا، منك تعلمنا كيف يكون التفاني و الإخلاص في العمل، منك تعلمنا أن الأفكار الملهممة تحتاج إلى من يغرسها، أستاذي القدير عبارات الشكر لتخجل منك، منك تعلمنا ، فلك منا كل الثناء و التقدير.

و أخص بالشكر و الثناء للأستاذ القدير لاريد محمد جزاه الله كل خير، ما أجمل العيش بين أناس احتضنوا العلم، و عشقوا الحياة و تغلبوا على مصاعب العلم.

كما لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا البحث.

إهداء :

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصلإليه لو لا فضل الله علينا أما بعد
أهدي هذا العمل المتواضع الى أمي و أبي العزيزين،الغاليان القريبان الى قلبيحفظهما الله لي.

فلا شيء عندي أفخر به أعظم

من دين أو من به.

و امرأة عظيمة قامت بتربيتي.

وأب أفخر دائماً عندما يختتم اسمي باسمه.

الى اخواتي وحببي حمزة و ايمان.

الى أفراد عائلتي جدتي الغالية و خالتي جميلة و حورية الدين احبهم كثيراً.

الى أساتذتي، و كل من علمني حرفاً فصرت له بعلمي عبداً.

إلى من عمل معي بكد بغية إتمام هذا العمل.

الى كل من قد يبحث عن المعرفة بين ثنايا هذه الوريقات اهدي هذه الدراسة.

المقدمة

المقدمة

نشأت فكرة العمل و تطورت مع نشأة و تطور الإنسان منذ الأزل ، إلا أن نظرة الإنسان لهذه الفكرة قد أخذت عدة صور و أشكال منذ الحضارات القديمة إلى الحضارة الحديثة ، حيث تطور مفهوم العمل عبر الحضارات حسب النظرة التي أعطية له و المكانة التي يتخذها في المجتمع .

و بتكون المدن و ازدهارها أخذ نظام الطوائف المهنية يظهر في ممارسة بعض النشاطات أو الصناعات و بدأ الأخذ بمبدأ تقسيم العمل و تخصص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف ، و لقد ظل هذا النظام سائدا حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 و التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل ، و كرست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقا من المبدأ العام للحرية ، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية و أطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال و المهن التي يختارونها¹ .

من الحقوق الأساسية للإنسان التي أقرتها التشريعات الوطنية و المواثيق الدولية حق الإنسان في العمل و حقه في اختيار نوع العمل الذي يريد ، و على الرغم من أن هذه القاعدة عامة ، إلا أنه يوجد قيود قانونية تمنع تشغيل الأطفال الذين يقل سنهم عن 18 سنة ، و الهدف الأساسي هو تجنبنا لاستغلالهم رعاية لصحتهم و تأكيداً لتعليمهم² .

فبدافع المحافظة على الأمن و الوقاية في العمل ، صدر في فرنسا أول قانون اجتماعي في 22 مارس 1841 المتعلق بأحكام تشغيل الأطفال في المصانع ، و الذي حدد سن العمل بثمانية سنوات و حدد ساعات العمل اليومية بثمانية ساعات يوميا لمن تقل أعمارهم عن 12 سنة ، و 12 ساعة بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين 12 و 16 سنة ، و حرم القانون تشغيل الأطفال ليلا .

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 14.

² غالية رياض النبشة، حقوق الطفل بين القوانين الداخلية و الاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010، ص 71.

فالأطفال ليسوا فقط صناع المستقبل بل هم المستقبل نفسه ، لذا تعنى التشريعات الوطنية أولاً و الاتفاقيات الدولية ثانيا بشؤون الطفل سعياً لينشأ نشأة صالحة نافعة لنفسه و لمجتمعه استجابة للفطرة التي فطر عليها¹ .

ترجع أولى المحاولات للتعاون الدولي في مجال تنظيم عمل الأطفال إلى القرن التاسع عشر ، ففي مدينة برلين ، و في عام 1890 انعقد المؤتمر الدولي بشأن تنظيم العمل ، و يشير الجزء الثالث من القرارات الصادرة عن المؤتمر إلى عمل الأطفال الأقل من 12 سنة ، و كما يعالج الجزء الخامس عمل شباب العمال² .

و بسبب الآلام التي عان منها صغار العمال في خلال الحرب العالمية الثانية (1939-1945) فقد فحص المؤتمر الدولي للعمل مجموع المشاكل التي تهم صغار العمال، ووافق في 4 نوفمبر 1945 على قرار يعد بمثابة "ميثاق لتنظيم عمل الصغار" .

فديباجة دستور منظمة العمل تؤكد أنه لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي دائم إلا إذا بني على أساس العدالة الاجتماعية .

تعرف عمالة الأطفال على أنها ذلك العمل الاستغلالي الذي يضر بصحة و نماء الأطفال بدنيا و نفسيا و اجتماعيا و تحرم الأطفال من التعليم و فرص الحصول على الخدمات الأساسية الأخرى.

و عمالة الأطفال أشبه بنظام الرق لأنهم يعملون ساعات طويلة كل يوم و بمقابل أجر زهيد و غير عادل و تشير إحصائيات منظمة العمل الدولية إلى وجود حوالي 1/4 مليار أي ما يقابل

¹ غالية رياض النبشة، مرجع سابق، ص 72.

² حسنين المحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية و القانون الدولي، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2005، ص 136.

26 مليون طفل في العالم عمرهم يتراوح ما بين 05 - 14 سنة يعملون في ظل ظروف خطيرة و في أعمال شاقة¹ .

و يلاحظ في هذا المجال تعدد الاصطلاحات، و التسميات لهذه الفئة من المجتمع بالنسبة لبعض التشريعات العربية نجد أن هناك اختلاف في التسميات ، فمنهم من تسمي العامل في هذه السن بالطفل مثل الامارات ، سورية ، السودان ، العراق، قطر ليبيا ، الكويت ، اليمن ، مصر و منهم من يستعمل تسمية أولاد أو صغار مثل : السعودية عمان ، لبنان ، موريتانيا² .

و قد استعمل المشرع الجزائري لفظ العمال القصر ، و الشبان العمال في الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، و استعمل لفظ صغار العمال و العمال القصر في القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ، و أيضا استعمل نفس المصطلح في القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، أما في تشريع العمل الحالي المتمثل في القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فاستعمل لفظ العمال القصر .

ان اصطلاح القاصر أو الحدث على العموم تعبير مرادف للشخص صغير السن و هو الوصف الدقيق لحالة الشخص الذي لم يصل بعد إلى سن البلوغ و هو لفظ يطلق على أشخاص يخضعون لأحكام خاصة أو بعبارة أدق ينتمون لفئة معينة تنظم مرحلة من مراحل العمر الإنساني و تخضع لأحكام خاصة في مجال الالتزام ، أو المسؤولية سواء المدنية منها أو الجزائية ، و بذلك فهذه القواعد و الأحكام تختلف عن تلك المقررة للبالغين³ .

¹ دبابزية يوسف، الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل اجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، الدفعة الثانية و العشرين، سنوات التخرج 2011-2014، ص1.

² مهدي بجدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، ص 132.

³ دبابزية يوسف، مرجع سابق، ص 6.

القاصر و القصر و العامل القاصر في القانون المدني و الأسرة و التجاري و كذا قانون العمل و أما الحدث و الأحداث على العموم في التشريعات الجنائية .

حددت المادة الثانية من قانون العمل الجزائري الحالي¹ مفهوم العامل على أساس أداء عمل بأجر فنصت أنه " يعتبر عمالا أجرا في مفهوم هذا القانون ، كل الأشخاص الين يؤدون عملا يدويا أو فكريا ، مقابل مرتب في إطار التنظيم ، و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي ، عمومي أو خاص ، يدعى المستخدم"².

لا يمكن أن تتخذ صفة عامل قاصر إلا من أتم 16 سنة كاملة حسب مقتنيات المادة 15 من قانون 11/90 و لم يكتمل 18 سنة على نحو ما تؤكد مختلف النصوص ، ما عدا ما نصت عليه المادة 27 من نفس القانون حول منع الأعمال الليلية على كل من يقل عمرهم عن تسع عشرة 19 سنة .

و بالفعل نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 96-98 المؤرخ في 06/03/1996 على وجوب استكمال فئة العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بعبارة عامل قاصر في السجل الخاص بالعامل ، فالعمال القصر يشكلون صنفا من أصناف العمال التي يجب أن يتضمنها هذا السجل طبقا لمقتضيات المادتين 05 و 06 من نفس المرسوم . و بهذا تكون المادة 07 منه قد عرفت القاصر في مجال العمل صراحة على أنه كل من يقل عمره عن 18 سنة ، و يتأكد هذا في مجال الأعمال الخطيرة و طب العمل حيث نصت المادة 44 من المرسوم 86-132 المؤرخ في 27 ماي 1986 على منع التشغيل في الأعمال المتعلقة بإشاعات أيونية كل من يبلغ من العمر 18 سنة ، كما أوجبت المادة 16 من المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15-05-1993 على إلزام إجراء فحوص دورية على العمال الذين تقل أعمارهم على 18 سنة .

¹ قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.

² المادة الثانية من قانون 11/90، المرجع نفسه.

فالعامل القاصر هو كل من لم يكتمل مبدئيا ثمانية عشرة 18 سنة و أدى عملا مأجورا أو شبيه بذلك سواء لحسابه الشخصي أو لحساب الغير و تحت سلطته يسمى عامل قاصر.¹

زيادة عن تحديد السن الأدنى للعمل ، أقر مشرعنا بضرورة حصول العامل القاصر على رخصة من وليه الشرعي بحيث يتمثل ذلك في تقديم رخصة محررة يثبت فيها ولي القاصر أو وصيه عن موافقته على عمل من له ولاية أو وصاية عليه لدى رب عمل معين ، بمقتضى ذلك تعتبر أهلية أداء العامل القاصر مقيدة .

يكون ذلك عن طريق تصريح شرطي من الولي أو الوصي ، و كان من الأجرى حماية للقاصر أن يرشد قضائيا كما هو شأن التاجر القاصر ، و الزوج القاصر و لا يكفي بالتصريحات الشرفية² .

نظم المشرع الجزائري عملية التشغيل فوضع لها إطارا قانونيا ، يقوم بدور الوسيط بين صاحب العمل و الباحث عن العمل ، و يتمثل هذا الهيكل الجديد في مكتب اليد العاملة ، و يعتبر ذلك تنفيذا لالتزام مصدره مصادقة الجزائر على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 88 لسنة 148 المتعلقة بمصلحة التشغيل تحت رقابة سلطة وطنية ، و عليه فان إنشاء جهاز خاص باليد العاملة ، يعكس مدى اهتمام الجزائر بسياسة التشغيل ، فهذا الجهاز أنشئ لتلبية حاجة ماسة لكل باحث عن منصب عمل ، باعتبار العمل حقا دستوريا³ .

يعتبر التعليم من أهم مجالات التنمية الاجتماعية ، إذ بدونها هو و الصحة لا تتحقق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و لا يؤتى التعليم الفوائد المرجوة منه إلا إذا كان مضمونا و إلزاميا حتى يمنع الخراط القصر في ميدان العمل في سن مبكرة .

¹ الدكتور قدرى عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، القانون رقم 12 لسنة 2003، منشأة المعارف الاسكندرية، 2003، ص 117.

² مهدي بحددة، مرجع سابق، ص 131.

³ طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2010-2011، ص 90.

التمهين هو وسيلة للتكوين و الحصول على شهادة و حرفة تمكن القاصر من الولوج إلى سوق العمل ، لكن لا نتصور أن يتم السماح للقاصر بالحصول على هذا التكوين قبل إتمامه مراحل تعليمه الإلزامي ، طبقا لنص المادة 15 من قانون 11/90 المتعلق بالعلاقات العامة للعمل "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 عشرة سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين" ، لهذا أصر المشرع الحصول على التكوين لغاية سن الخامسة عشرة ، فالتمهين يلعب دور مكمل للتعليم و مدعم له ما دام الدخول فيه لا يفتح الباب أمام القصر للتسرب المدرسي ، بل الأكثر من ذلك يعتبر التعليم شرط للحصول على فرصة تكوينية ، لهذا يطلب من المتمهن قبل بدأ التكوين تقديم شهادة مدرسية تثبت قدرته على اكتساب المعارف المتعلقة بالمهنة¹.

ضمن ما سبق يطرح التساؤل التالي على أي أساس عالج تشريع العمل الجزائري مسألة تشغيل القاصر من جهة حاجته للعمل بعد تركه لمقاعد الدراسة و من جهة أن بنيتة البدنية و الفيزيولوجية و الذهنية تحتاج إلى حماية خاصة خارج مجال حماية العمال إلى الحالة العادية ، و إلى أي مدى ركزت منظمة العمل الدولية و تشريع العمل على أهلية العامل القاصر و ضمان توفير ظروف عمل ملائمة له؟.

إن الإحصائيات الصادرة على المستوى الدولي و الداخلي فيما يتعلق بعدد الأطفال العاملين و الذين لم يتجاوزوا السن القانوني ، تجسد لنا الظلم الواقع على الطفل القاصر و الظروف المأساوية عن عمالة الأطفال و المشاهد المرزية كثيرا ما تتهنز لها الأبدان ، اذ نجد من يمارس عليهم الاستغلال كثرة و من الجنسين بل و في عدة مجالات .

¹ مكي خالدية، الحماية القانونية للقاصر في اطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة السانبا، وهران، السنة الدراسية الجامعية 2010-2011.ص64

و نظرا لما يثيره موضوع قدرة القاصر على العمل من مسائل قانونية و اجتماعية و اقتصادية ،
ارتأينا تناوله بالبحث كعنوان لمذكرة الماستر في القانون الخاص تخصص القانون الاجتماعي .

و استلزم إعداد هذه المذكرة الرجوع إلى كثير من المراجع و تشريعات العمل و إحصاءات العمل
و تقارير منظمة العمل الدولية و تعليق لجنة الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، و من
الناحية القانونية ليزال قانون العمل في الجزائر حديث الولادة في مجال الاهتمام بحماية الفئات
الخاصة ، و نذكر على وجه الخصوص فئة العمال القاصرين اذ نلاحظ ندرة و قلة النصوص
القانونية المتعلقة بالأطفال و المتبناة في التشريعات القانونية الاجتماعية في مجال قانون العمل
مقارنة بما هو مكرس على المستوى الدولي ، فالمراجع المعتمدة في هذا البحث على كثرتها الا أنه
من حيث المراجع المتخصصة كانت قليلة جدا .

في إطار الإجابة عن الإشكالية ارتأينا الاعتماد على المنهج الوصفي و التحليلي و ذلك من
خلال استقراء مجموعة النصوص القانونية من أجل ضمان عمل عادل و حماية أفضل للعمال
القاصر .

كان من المقرر مسaire ما يجري عليه العمل في إعداد المذكرات من حيث تقسيمها إلى قسمين
، قسم يتناول الجانب الدولي و الآخر يهتم بالتشريع الجزائري ، و قد حاولنا معالجة كل مفهوم
على حدا ، و حتى يكون هذا العمل متكاملا قدر الإمكان و محيطا بأغلب المواضيع التي
يتضمنها قدرة القاصر على العمل فقد قسمناه إلى فصلين ، آليات و معايير حماية العامل القاصر
(الفصل الأول)، و دعم و ترقية تشغيل العامل القاصر في الجزائر (الفصل الثاني) .

و الإجابة لن تكون سوى بدراسة شاملة للمبادئ التي كرسها هذه المواثيق الدولية و ما جاء
فيها من آليات فعالة في مجال تدعيم قدرة القاصر على العمل ، و تبيان ممارسة الجزائر في مجال
تطبيق القواعد الخاصة بقدرة القاصر على العمل .

عنوان المذكرة : قدرة القاصر على العامل

الفصل الأول: آليات و معايير حماية العامل القاصر

المبحث الأول: حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي في المواثيق الدولية و التشريعات العربية

المطلب الأول: الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

الفرع الأول: تحديد سن أدنى لقبول عمل الأطفال

الفرع الثاني: ظروف عمل الطفل

الفرع الثالث: حظر استخدام الأطفال في عدد من المهن أو الأعمال الخطرة

المطلب الثاني: القواعد المنظمة لعمل الأحداث في التشريعات العربية

الفرع الأول: نطاق عمل الأحداث

الفرع الثاني: ضرورة العمل على تفعيل و توحيد الأحكام الخاصة بتنظيم عمل الأحداث في التشريعات العربية

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري

المطلب الأول: قواعد حماية العامل القاصر

الفرع الأول: شروط تشغيله (السن-الرخصة)

الفرع الثاني: ظروف عمله (المدة القانونية-حظر العمل الليلي-الأعمال الخطرة-الأعمال الخطرة على أخلاق القاصر)

المطلب الثاني : طرق الحماية المقررة للعامل القاصر

الفرع الأول : الحماية العامة للعامل القاصر (الحماية القانونية لأجر العامل القاصر-الحماية القانونية للعامل القاصر

صحيا و أمنيا-واجبات و مسؤوليات صاحب العمل)

الفرع الثاني : الحماية ذات الطابع الجزائي (البطلان كجزاء لمخالفة قواعد حماية العامل القاصر- المخالفات و

العقوبات المقررة لمخالفة الأحكام الخاصة بالعامل القاصر)

الفصل الثاني: دعم و ترقية تشغيل العامل القاصر في الجزائر

المبحث الأول: عوامل تفعيل و نجاح سياسات التشغيل

المطلب الأول: خدمات التوجيه في التشريع الجزائري

الفرع الأول: الوضع قبل إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل

الفرع الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

المطلب الثاني: التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل

الفرع الأول: الوكالات الخاصة

الفرع الثاني: الإجراءات التحفيزية لدعم و ترقية التشغيل

المبحث الثاني: برامج و مخططات تجسيد سياسات التشغيل

المطلب الأول: التدريب المهني في التشريع الجزائري

الفرع الأول: عقد التمهين

الفرع الثاني: عقد التكوين

المطلب الثاني: دعم ترقية الشغل المأجور

الفرع الأول: عقود إدماج حاملي الشهادات

الفرع الثاني: عقود التكوين و الإدماج المهني

الفصل الأول

آليات و معايير حماية العامل القاصر

الفصل الأول: آليات و معايير حماية العامل القاصر

يؤكد قرار مؤتمر العمل الدولي بشأن صغار العمال، انه من أجل تحقيق أقصى درجات النمو لقيمة العمال، فان الحكومات ينبغي أن تتقبل المسؤولية الكاملة التي تقع على عاتقها لتأمين - سواء من خلال العمل في الإطار الوطني، أو من خلال طرق التعاون الدولي الملائمة- صحة و رفاهية و تعليم جميع الأطفال، و حماية صغار العمال من الجنسين دون تمييز بسبب الاعتقاد أو اللون أو الظروف الأسرية¹.

كما يؤكد القرار على حقيقة أن المشاكل المتعلقة بالصحة و التعليم و الاستخدام و الحماية و الرفاهية العامة للأطفال و القصر ترتبط بشكل وثيق و لا يمكن فصل إحداها عن الأخرى.

يؤدي تشغيل الأحداث في سن مبكرة، وقبل اكتمال نموهم وإعدادهم بدنيا و عقليا، إلى نتائج خطيرة، خصوصا إذا كانت الأعمال التي يؤدونها شاقة و خطيرة.

و جاءت الحماية، بواسطة وضع أحكام قانونية خاصة بهم، تتفق مع متطلبات سنهم و أوضاعهم و ظروفهم الخاصة، و حاجة المجتمع مستقبلا إلى قدراتهم و طاقاتهم سليمة معافاة².

وقد اتخذت تلك الحماية مظاهر متعددة، من أهمها وضع حد أدنى للسن لقبول الأحداث في العمل، و حظر تشغيلهم قبل هذه السن، حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الشاقة أو الخطرة و في العمل الليلي، و تحديد ساعات عملهم اليومي و الأسبوعي و إجازاتهم و أوقات

¹ حسنين الحمدي بوادي، مرجع سابق، ص 142

² صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث -دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2012، ص 09.

راحتهم، و ضرورة توقيع الكشف الطبي عليهم قبل التحاقهم بالعمل، لضمان لياقتهم الطبية للأعمال التي تسند لهم¹.

في حين نظم تشريع العمل الجزائري موضوع تشغيل القصر بشيء من الحماية آخذا بعين الاعتبار قدرة العامل القاصر على أداء عمله، و من جهة أن بنيته البدنية و الفيزيولوجية و الذهنية تحتاج إلى حماية خاصة خارج مجال حماية العمال في الحالة العادية، حيث ركز التشريع العمالي الجزائري على أهلية العامل و ضمان توفير ظروف عمل ملائمة إذ نص على انه: " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة سنة 16 إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، و لا 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"².

¹ صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 09.

² مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 119.

المبحث الأول: حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي في المواثيق الدولية و

التشريعات العربية

إذا كانت اتفاقيات العمل الدولية والعربية، وكذلك تشريعات مختلف الدول، قد وضعت حدًا أدنى لسن تشغيل الأحداث لا يجوز للحدث العمل قبله، فإن هذه الاتفاقيات وتلك القوانين وضعت إجراءات للتحقق الأحداث فوق الحد الأدنى للسن بالعمل والهدف من هذه الإجراءات هو حماية الأحداث في سوق العمل، وحماية الأحداث العاملين¹.

فيما يتعلق بالاستغلال الاقتصادي، أكدت المادة (1/32) من الاتفاقية، على أن الدول الأطراف تعترف "بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرًا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضارًا بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي"².

أما الفقرة الثانية من نفس المادة، فألزمت الدول الأطراف باتخاذ "التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة، ولهذا الغرض ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

- تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بالعمل.
- وضع نظام مناسب لساعات العمل و ظروفه.
- فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه المادة بفاعلية."

¹ صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 217.

² طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 67.

والإجراءات الواجب توافرها قبل التحاق الأحداث بالعمل التحقق من السن والفحص الطبي قبل التحاق الحدث بالعمل والفحص الطبي الدوري، وموافقة من له الولاية أو الوصاية على الحدث ، وهي إجراءات تكفلت بتنظيمها اتفاقيات العمل الدولية والعربية وتشريعات العمل في الدول العربية ، ذلك لأن اضطرار الحدث للعمل قد يكون له وقع سيء للغاية على نموه الجسماني والعقلي¹.

¹ صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 217.

المطلب الأول: الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

إعلان فيلادلفيا عام 1944 أقرّه مؤتمر العمل الدولي في دورة فيلادلفيا بتاريخ 10 أيار 1944 وهو الإعلان الذي حدّد محدّدًا غايات و أهداف منظمة العمل الدولية ، وقد أدمج هذا الإعلان بعد عامين بصورة رسمية في صلب دستور منظمة العمل الدولية ، ويشير الإعلان إلى حماية الأطفال في العمل وتوفير التغذية الكافية والسكن المناسب والمرافق الترفيهية والثقافية¹ .

تعترف اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989² في المادة (19) منها ، بحماية الطفل من كافة أشكال الاستغلال دون أن تحدد شكلاً بعينه من أشكال الاستغلال ، أما في المادة (36) فأقرّت حكماً قانونياً عاماً بموجب حماية الطفل من سائر أشكال الاستغلال الضارة بأي جانب من جوانب رفاه الطفل ، وفي مواد أخرى حرمت الاتفاقية أنماط وأشكال معينة من الاستغلال ، وهي الاستغلال الاقتصادي والاستغلال الجنسي وبيع الأطفال أو الإتجار بهم³ .

ولما كانت عمالة الأطفال تعد انتهاكا جسيماً لحقوق الإنسان بشكل عام، طالب العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية في الفقرة الثالثة من المادة(10) من الدول الأطراف "...حماية الأطفال و المراهقين من الاستغلال الاقتصادي و الاجتماعي كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الإضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي ،وعلى الدول أيضًا أن

¹ غالية رياض النبشة، مرجع سابق، ص 85.

² صادقت عليه الجزائر بتاريخ 1990/01/26 .

³ محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الانسان(الحقوق المحمية)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، ج2، ط2007، ص 548.

تفرض حدود دنيا للسن ، بحيث يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور"

الفرع الأول: تحديد سن أدنى لقبول عمل الطفل

" في إطار منظمة العمل الدولية، هناك (27) اتفاقية عمل دولية و(14) توصية تتعلق كلها باستخدام وعمالة الأطفال، ومن هذه الاتفاقيات هناك (11) اتفاقية و(5) توصيات تتناول جميعها السن الأدنى للالتحاق بالعمل"¹.

فمنظمة العمل الدولية منذ إنشائها عام 1919، اهتمت بتحديد سن أدنى لقبول الطفل في مجال العمل ، وذلك بسبب الوضع السيء الذي كان يعايشه الأطفال فلا تنسى الإنسانية أبداً ، الظروف التي عمّل في ظلّها الأطفال أثناء الثورة الصناعية، وأشكال الاستغلال المتعددة ، والعمل الجبري والعبودية ، التي عانى منها الأطفال².

لذلك أصدرت الاتفاقية رقم 5 لسنة 1919، المتعلقة بتحديد السن الأدنى للعمل في القطاع الصناعي، والتي تعتبر أول ميثاق دولي ينظم سن العمل ويحدده كحد أدنى³، التي منعت تشغيل الأطفال الأقل من 14 سنة في المؤسسات والوحدات الصناعية العامة والخاصة، باستثناء الوحدات العائلية التي يشتغل فيها أفراد العائلة الواحدة فقط .

¹ محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، مرجع سابق، ص 550-551.

² غسان خليل، حقوق الطفل، التطور التاريخي منذ بدايات القرن العشرين، دار شمالي أند شمالي، بيروت، 2003، ص 81.

³ - منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام و الاسلام، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2007. ص 141.

كما فرضت على مسيري المؤسسات الصناعية مسك دفاتر خاصة تدوّن فيها كل حالات توظيف أطفال دون سن السادسة عشر (16)، السن الأدنى للالتحاق بالعمل، ثم تابعت منظمة العمل الدولية جهودها في مجال السن الأدنى للالتحاق بالعمل، ومن أهم هذه الاتفاقيات، الاتفاقية رقم 138 التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في عام 1973 بشأن السن الأدنى للعمل¹.

حلت هذه الاتفاقية محل اتفاقيات منظمة العمل الموجودة التي تعالج هذه المسألة، وقد احتوت هذه الاتفاقية على أحكام عامة شملت كافة قطاعات العمل، وذلك على عكس الاتفاقيات السابقة التي كانت تعالج كل حالة على حدة².

تتكون هذه الاتفاقية من 18 مادة ، تقوم على أساس تعهد الدول الأعضاء بأن تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها ، بإتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليًا على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام، أو العمل على رفعه بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث .

ويلاحظ أن هذه الاتفاقية قد فرقت بين نوعين من الأعمال:

الأولى: الأعمال الخفيفة وحددت لها الحد الأدنى لسن العمل بها بين (13 و 15) سنة

ويجوز لبعض الدول الأطراف النزول به بين (12 و 14) سنة.

¹ صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1984/04/30.

² غسان خليل، مرجع سابق، ص 79 .

والثانية : الأعمال الأخرى غير الخفيفة أو الخطيرة وحددت لها سن (18) عامًا كحد أدنى

لسن العمل¹.

وفي ظل تنوع المعايير المسموح بإتباعها لتحديد السن الأدنى للالتحاق بالعمل، يبدو أن الحد الأدنى الذي يفرضه القانون الدولي في هذا الخصوص، هو أن لا يكون السن الأدنى للالتحاق بالعمل اقل من سن إنهاء الدراسة الإلزامية .

وفي كل الأحوال لا يجوز للدول الأطراف في الاتفاقية رقم 138 بموجب المادة (1/3) منها ، أن تقلل السن الأدنى للالتحاق بالعمل عن 18 سنة في "أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل الذي يحتمل أن تعرض للخطر أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها"².

ومن المهم جدا التمييز بين معدلات الالتحاق بالمدرسة ومعدلات الإنهاء، والإقرار بأن التعليم المدرسي وعمل الأطفال لا يتفقان³.

قد قامت الاتفاقية 138 على أنقاض المفاهيم السائدة، التي تعتبر الطفل مورد رزق للعائلة، وكوّست بالمقابل، حقّ كل طفل في التعليم الأساسي كحد أدنى، لكن الاستغلال

¹ منتصر سعيد حمودة، مرجع سابق، ص 142 .

² محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، مرجع سابق، ص 550 .

³ غسان خليل، مرجع سابق، ص 79 .

الاقتصادي للأطفال بقي قائماً ومضطرباً¹، يتسع باتساع رقعة الفقر في العالم، مما اضطر منظمة العمل الدولية لإصدار "الاتفاقية 182" بعد ستة وعشرين عاماً، أي في العام 1999.

الفرع الثاني: ظروف عمل الطفل

بالإضافة إلى تحديد السن الأدنى للالتحاق بالعمل، قامت منظمة العمل الدولية باعتماد اتفاقيات وتوصيات تقيد وتنظم استخدام الأطفال وشروط العمل الذي يلتحقون به ويمكن التمييز في إطار اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بظروف عمل الأطفال ، بين ثلاثة طوائف ، أولها ، الاتفاقيات التي تحظر استخدام الأطفال في بعض المهن أثناء الليل ، ثانيها ، هي تلك التي تتطلب إجراء فحوصات طبية دورية للأطفال ، وثالثها ، التي تحظر استخدام الأطفال في عدد من المهن أو الأعمال الخطرة.

1- منع تشغيل الأطفال ليلاً : في هذا المجال أصدرت منظمة العمل الاتفاقية رقم 06 لسنة 1919 المتعلقة بعمل الأطفال ليلاً²، والتي منعت بمقتضاها تشغيل الأطفال الأقل من (ثمانية عشر) سنة ليلاً من الساعة العاشرة ليلاً إلى السادسة صباحاً، في كافة المؤسسات والوحدات الصناعية العامة والخاصة .

أما الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948، فقد رفعت فترة الراحة الفاصلة بين بداية العمل الليلي ونهايته من 11 ساعة إلى 12 ساعة متواصلة، كما منحت بعض الترخيصات في تشغيل الأطفال ليلاً في إطار التكوين بالنسبة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16

¹ غسان خليل، مرجع سابق، ص 81.

² صادقت عليها الجزائر 1962/10/09.

و 18 سنة، وأحالت على التشريعات الوطنية مهمة رقابة تطبيق الأحكام الواردة في هذه الاتفاقية، والتحكم في تطبيق الاستثناءات الواردة فيها، وفرض العقوبات المناسبة عند مخالفتها¹.

هذه الاتفاقية تخص فقط مؤسسات القطاع الصناعي، أما بالنسبة للقطاع الفلاحي فإن منظمة العمل أصدرت التوصية رقم 14 لسنة 1921 المتعلقة بالراحة الأسبوعية في الصناعة التي أوصت فيها، بضرورة تكفل التشريعات الوطنية بوضع أنظمة خاصة بتشغيل الأطفال الأقل من 14 سنة في النشاط الفلاحي، على أن تتضمن هذه القوانين ضمان فترة راحة ليلية، لا تقل عن العشرة ساعات متواصلة.

وكانت المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 10 لسنة 1921 الخاصة بتحديد الحد الأدنى لسن التشغيل بالأعمال الزراعية، قد أوردت استثناء من نطاق تطبيقها خاصًا بالمشروعات العائلية، ويعلل هذا الاستثناء بأن عمل الأحداث في الزراعة يتم غالبًا في المزارع الخاصة، وفي الواقع تحيط بالمزارعين المشتغلين بالمشروعات الزراعية الصغيرة ظروف قاسية، وبالتالي يضطر أصحاب هذه المشروعات الزراعية إلى الدفع بأبنائهم للعمل معهم، حيث يلجأ الفلاح الفقير الذي لا يملك الأرض إلى طلب معاونة أبنائه له في أعمال الفلاحة وذلك لتحسين دخل العائلة².

¹ أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 2010، بن عكنون، الجزائر، ص 214.

² طهير عبد الرحيم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، مرجع سابق، ص 70.

بالنسبة للقطاع غير الصناعي كالنشاط التجاري وقطاع الخدمات فقد نظمت هذا القطاع الاتفاقية رقم 79 لسنة 1946، التي نصت على ضرورة تخصيص فترة راحة فاصلة تقدر ب 12 إلى 14 ساعة، حسب حالة ما إذا كان الأطفال لا يزالون خاضعين لفترة الدراسة الإلزامية، وقد تم تدعيم هذه الاتفاقية في نفس السنة بالتوصية رقم 80 التي تعالج تنظيم كفايات وقواعد مشاركة الأطفال في بعض التظاهرات والحفلات التي يمكن أن تتم ليلاً، والتي أحالت معظم أحكامها إلى القانون الوطني .

2 - فرض الفحوص الطبية للأطفال: منذ السنوات الأولى لإنشائها سارعت منظمة

العمل الدولية إلى إصدار الاتفاقية رقم 16 لسنة 1921، المتعلقة بفرض الفحص الطبي على الأطفال الأقل من 18 سنة، عند كل توظيف وان يتم بتحديد هذا الفحص بصفة دورية كل سنة .

وكان يجب انتظار ربع قرن، لكي توسع المنظمة هذه الحماية الطبية لتشمل القطاعات الصناعية وغير الصناعية، وذلك بمقتضى الاتفاقية رقم 77 و 78 لسنة 1946 المتعلقة بإقرار نظام الفحص الطبي عند تشغيل الأطفال في القطاع الصناعي وغير الصناعي¹.

الاتفاقية رقم 77 فرضت على مسيري المؤسسات الصناعية، إجراء الفحوص الطبية على كل طفل أقل من 18 سنة قبل توظيفه²، وألا يتم التوظيف إلا بالنسبة للأطفال التي تكشف الفحوص الطبية على أهليتهم البدنية والصحية للتشغيل، كما نصت على استمرار الطفل المعني

¹ صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1962 .

² طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 71 .

في وظيفته يجب أن يرتبط دائماً بنتائج الفحص، كما تفرض الاتفاقية ضرورة تغيير مناصب العمل في الحالات التي تكشف فيها الفحوص على بعض الأعراض، أو الأمراض الناتجة عن عدم التكيف مع منصب العمل .

أما الاتفاقية رقم 78 فنصت على نفس الأحكام السابقة بالنسبة للقطاعات غير الصناعية، كالنشاطات التجارية والفلاحية والخدمات، سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة .

بالإضافة إلى الاتفاقيتين السابقتين أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية رقم 113 لسنة 1959 المتعلقة بنشاط الصيد البحري، والاتفاقية رقم 124 لسنة 1965 المتعلقة بالنشاط المنجمي، حيث فرضتا إجراء فحوص طبية على الأطفال الأقل من 21 سنة بصفة دورية، على العاملين بقوارب الصيد البحري، وفي الأعمال التي تجري تحت الأرض أي في المناجم¹ .

الفرع الثالث: حظر استخدام الأطفال في عدد من المهن أو الأعمال الخطرة.

لقد حددت المادة (3) من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1999 الخاصة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال وهي:²

- كافة أشكال الرق والأشكال الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والإتجار بهم وعبودية الدين، والعمل القهري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في الصراعات المسلحة.

- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو إنتاج أعمال إباحية.

¹ طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 71.

² طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 72.

- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة ، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددته المعاهدات ذات العلة والإتجار بها.
- الأعمال التي يرجح أن تؤدي بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها الأضرار بصحة الطفل أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي.
- ألزمت 1/7 من هذه الاتفاقية الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لكفالة تطبيق أحكامها بما في ذلك النص على عقوبات جزائية، كما نصت هذه الاتفاقية على ضرورة قيام الدول الأطراف باتخاذ التدابير الضرورية من أجل:
- الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- ضمان حصول كل الأطفال المنتشّلين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم الأساسي المجاني، والتدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً.

المطلب الثاني: القواعد المنظمة لعمل الأحداث في التشريعات العربية.

تحديد الأنشطة الاقتصادية التي يزاؤها الأحداث له أهمية كبيرة في توفير قدر أكبر من الحماية للأحداث المشتغلين.

والواقع أن معظم العمال الأحداث يعملون في القطاع الصناعي، وتمثل نسبة الأحداث في هذا القطاع وحده حوالي 46% من مجموع الأحداث العاملين في الوطن العربي، ويأتي هذا القطاع العمل في النشاط التجاري وتمثل نسبة الأحداث العاملين فيه 31% يضاف إليها الأحداث العاملون في الإصلاحات والصيانة، ويمثل العاملون الأحداث في قطاع الزراعة نسبة كبيرة في الوطن العربي.¹

نجد الاتفاقية العربية رقم 18 الخاصة بتشغيل الأحداث تركز نفس الاستثناء من خلال نص المادة 9-2 بشرط استيفاء ثلاثة شروط²:

الأول: تخفيض هذه السن بالنسبة للتمذة في المدارس الصناعية والمعاهد ومراكز التعليم المهني الخاضعة لإشراف الدولة .

الثاني: يجب أن تتوفر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث وحمايتهم صحياً و أخلاقياً و أن تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية المناسبة للحرف المختارة .

الثالث: ألا يؤثر ذلك على تعليمهم الإلزامي .

¹ صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 193 .

² مكّي خالدية، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 109 .

وقد نصت عليه قبلها الاتفاقية رقم (6) لسنة 1976 المتعلقة بمستويات العمل في مادتها 57، حين قضت بأنه يجب أن يحدد تشريع كل دولة الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها من الجنسين قبل بلوغهم سن 12 سنة من العمر، ولا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية قبل سن الخامسة عشر، ذلك فيما عدا المتدرجين أي المتمهين .

الفرع الأول: نطاق عمل الأحداث

ظاهرة عمالة الأحداث ظاهرة عالمية ومحلية تزايدت في الآونة الأخيرة وخلال العشرين عامًا الأخيرة من القرن الماضي، ويتضح ذلك في جمهورية مصر العربية حيث تزايد من 0.8 مليون حدث عامل عام 1974 إلى 1.4 مليون حدث عام 1984.¹

كما أن بعض الأسر تحرص على إخفاء مساهمة أطفالها للنشاط الاقتصادي وخاصة في الحظر. ويوجد الكثير من الأحداث يعملون في أنشطة غير منتظمة وأعمال هامشية كما هو الحال في الورش الحرفية، وهناك الأحداث الذين يزاولون أعمالاً في الشوارع أو كخدم في المنازل والذين يعملون في الأعمال الزراعية المتعلقة بفلاحة الأرض مباشرة .

- إن الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل (المادة 58) تحظر تشغيل الأحداث قبل سن السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة، ولاشك في أن هذا النهج من جانب منظمة العمل العربية يختلف عن المستويات الدولية، فمن خلال الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، تترك تحديد السن الجائز للتشغيل عند بلوغها في

¹ صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 194 .

الأعمال الخطرة للتشريعات الوطنية، وذلك مراعاة للأبعاد الاجتماعية و الاقتصادية في كل دولة

- أما فيما يتعلق بالأعمال الخطرة التي يحظر تشغيل الأحداث بها دون السابعة عشرة، فإن الاتفاقية العربية تترك تحديد هذه الأعمال للتشريعات و القرارات واللوائح الخاصة على أن يتم تحديد هذه الأعمال بالتشاور بين منظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال ، بالإضافة إلى السلطة العامة.¹

- إلا أن بعض التشريعات العربية قد استثنت بعض الأنشطة التي لا تنطبق عليها القواعد، والتي قصرها على عمال الزراعة البحتة فقط ولم يشمل عمال المصانع العائلية ، ولذلك يجوز تشغيل الأحداث في هذه الأعمال وإن كانوا تحت السن المقررة قانوناً لتشغيلهم، وعلة هذا الاستثناء هي التخفيف على الفلاحين².

ولكن هذا المبرر غير مقنع، لأن العمل في الزراعة قد يحمل للأحداث ولصحتهم الكثير من المخاطر المصاحبة لهذا العمل .

¹ مكّي خالدية، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 104 .

² صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص 197 .

الفرع الثاني : ضرورة العمل على تفعيل وتوحيد الأحكام الخاصة بتنظيم عمل

الأحداث في التشريعات العربية

إن توحيد التشريعات العربية في مجال علاقات العمل يأتي ضمن أهداف منظمة العمل العربية ، وقد أظهرت الدراسة إختلاف الدول العربية فيما بينها من حيث القواعد التي وضعتها لتنظيم ظروف عمل الأحداث .

فبينما حظيت بعض معايير منظمة العمل الدولية في هذا المجال بإعتراف واسع النطاق ، لم تحظى معايير أخرى بالإعتراف إلا من جانب عدد ضئيل من البلدان¹ .

يأتي مبدأ حظر تشغيل الأحداث ليلاً في مقدمة المعايير الدولية المأخوذ بها ، حيث نصّت معظم التشريعات العربية على هذا الحظر وإن اختلفت في تحديد نطاقه في تعيين مدة الراحة الليلية الإجبارية التي لا يجوز تشغيل الأحداث خلالها .

وقد شرعت معظم البلدان ، في تحديد ساعات العمل لأحداث وفترات راحتهم اليومية والأسبوعية، وحظرت العمل عليهم العمل الإضافي أو العمل أثناء الإجازات والأعياد .

وهذا يجب تعميم القواعد التي تقضي بتخفيض ساعات العمل للأحداث عن ساعات العمل المعتادة وتأمين الوقت الكافي من الراحة اليومية والأسبوعية لهم .

¹ صلاح علي علي حسن ، مرجع سابق ص 300

هذا فضلاً عن ضرورة الإهتمام بتقرير حكم خاص يقضي بمنحهم إجازة سنوية ملائمة أقترح ألا تقل عن أربعة أسابيع في السنة تكون مدفوعة الأجر ، وهو إهتمام غاب عن الغالبية العظمى من التشريعات العربية .

وحرصاً على صحة الأحداث والحيلولة دون ان يكون في تشغيلهم إضرار بها ، فإن مبدأ الفحص الطبي المبدئي للأحداث من لياقتهم الصحية لممارسة العمل وفحصهم دورياً لضمان استمرارية تلك اللياقة ، يتعين أن يأخذ مكانة لائقة في كل التشريعات العربية وان يجري تطبيقه بحزم شديد ، وان يستكمل بإعمال المعايير الدولية العامة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وتأمين وتحسين بيئة العمل لمالها من آثار مباشرة على صحة الأحداث¹ .

¹ صلاح علي علي حسن ، مرجع سابق ، ص 301 .

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري

إن ظاهرة نزول الأطفال إلى سوق العمل أصبحت منتشرة في العديد من دول العالم وخاصة آسيا إفريقيا، وأمريكا الجنوبية.

يجب أن يعطى اهتمام كبير، لبحث تحديد نطاق تطبيق القواعد التي تنظم عمل الأحداث بهدف توفير حماية قانونية، لأكبر عدد ممكن من الأحداث العاملين في كافة القطاعات والأنشطة ولكن لا بد من الاعتراف، بوجود بعض العقبات، التي تحد من امتداد أو اتساع هذه الحماية القانونية للأحداث العاملين على النحو المأمول، ويرجع السبب في ذلك إلى تشعب الأنشطة الإنسانية¹.

كما أن هناك كثيرا من الأحداث يعملون في نشاطات لا يمكن السيطرة عليها، كما هو الحال في النشاط الزراعي، فإذا كان ضمان شروط وظروف عمل ملائمة في المؤسسة يحقق حماية لجميع فئات العمال، فإن حماية متميزة لبعض الفئات قد تقتضيه ظروف أو أسباب خاصة بها².

على هذا الأساس عالج تشريع العمل الجزائري مسألة تشغيل القاصر من جهة حاجته للعمل بعد تركه لمقاعد الدراسة، ومن جهة أن بنيته البدنية والفيزيولوجية والذهنية تحتاج الى حماية

¹ حسنين المحمدي بوادي، مرجع سابق، ص 127

² صلاح علي علي حسن، نفس المرجع سابق، ص 155

خاصة خارج مجال حماية العمال في الحالة العادية ،حيث ركز على أهلية العامل وضمن توفير ظروف عمل ملائمة له .

المطلب الأول: قواعد حماية العامل القاصر

نظم المشرع الجزائري تشغيل القصر على غرار الكثير من التشريعات المقارنة حفاظاً على أحقية هذه الفئة من الأشخاص في حقها في العمل باعتباره حقاً دستورياً. وتوفيراً لحاجة فطرية يمكن أو توفر تنمية إقتصادية لهم وللمجتمع.¹

غير أن الحالة الجسمية والعقلية المرتبطة أصلاً بسن الأطفال جعلت تشريع العمل يستثني هذه الفئة بأحكام خاصة عند تكوين عقد العمل وأثناء تنفيذه .

لا يمكن أن تتخذ صفة عامل قاصر إلا من أتم 16 سنة كاملة حسب مقتضيات المادة 15 من قانون 11/90 ولم يكتمل 18 سنة على نحو ما تؤكد مختلف النصوص ماعدا ما نصت عليه المادة 27 من نفس القانون حول منع الأعمال الليلية على كل من يقل عمرهم عن تسعة عشرة 19 سنة.²

وبالفعل نصت المادة 07 من المرسوم التنفيذي 96-98 المؤرخ في 06/03/1996 على

وجوب إستكمال فئة العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بعبارة عامل قاصر في السجل

¹ مهدي بخدة ، مرجع سابق، ص 129 .

² أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 137 .

الخاص بالعمال ، فالعمال القصر يشكلون صنفًا من أصناف العمال التي يجب أن يتضمنها هذا السجل طبقًا لمقتضيات المادتين 5 و6 من نفس المرسوم ،وعليه إن كان سن الرشد 19 سنة فإن نص المادة 15 من قانون 11/90 يجب أن يقل عمر العامل القاصر عن 16 سنة .

ومن هنا فالعامل هو كل من لم يكتمل مبدئيًا ثمانية عشرة 18 سنة و أدى عملاً مأجوراً أو شبيه بذلك سواء لحسابه الشخصي أو لحساب الغير وتحت سلطته يسمى عامل قاصر¹ .

الفرع الأول :شروط تشغيله

إن شروط تشغيل القاصر تتمثل في شرطين أساسيين هما السن والرخصة كما جاءت به المادة 01/15 من قانون 11/90 أنه لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر 16 سنة، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي .

فقد حددت السن القاعدي لتوظيف قاصر ب16 سنة كشرط أول واشترطت وجوب رخصة

ثانيًا -

أولاً- السن :

¹ الدكتور قدري عبد الفتاح الشهاوي ،موسوعة قانون العمل ،القانون رقم 12 لسنة 2003، منشأة المعارف الاسكندرية 2003،ص 117

1 / المبدأ: إن ضرورة تحديد سن أدنى للتوظيف في المادة 15 من قانون 11/90 له خاصية القاعدة الآمرة وهي من النظام العام لا يجوز الإتفاق على مخالفتها.

وبالرجوع إلى النص القانوني ندرك لماذا لم يعتمد مشرعنا على معيار سن انتهاء التمدرس الإلزامي ففي عبارة " لا يمكن بحال من الأحوال " بما يفيد عدم مراعاة السن الإلزامي لنهاية مرحلة التعليم والتناسب القائم في ذات السن هو 16 سنة، وأيضاً نهاية سن التمدرس هو تناسب وارد من النصوص الأولى للمنظومة التربوية وقانون العام للعمل 1976 و 1978 إن التعليم الإلزامي من 6 سنوات إلى 16 سنة و سن الأدنى للشغل هو 16 سنة¹.

2/ الإستثناء: طبقاً لنص المادة 15 من قانون 90-11 المتعلق بالعلاقات العامة للعمل لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقد التمهيين ، بإعتباره هو الميدان الوحيد الذي يجوز فيه الخروج عن السن القاعدي لالتحاق القاصر بالعمل .

فالتمهيين يلعب دور مكمل للتعليم ومدعم له مادام الدخول فيه لايفتح الباب أمام القصر للتسرب المدرسي ، لهذا يطلب من المتمهن قبل بدأ التكوين تقديم شهادة مدرسية تثبت قدرته على اكتساب المعارف المتعلقة بالمهنة من هنا اقر المشرع وأجاز إبرام عقد التمهيين لكل من بلغ

¹ دبايزية يوسف ، الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 09 .

15 عاماً ولا يجوز ذلك ما لم يبلغ السن المحددة وذلك حسب ماتقتضيه المادة 12 من قانون 07/81.

وهنا يلاحظ أن سن الأدنى لتشغيل القاصر إنخفض من 16 إلى 15 في مجال التمهين

وبالرجوع إلى نص المادة 4 من قانون 07/81 فإن مدة التمهين تتراوح ما بين سنة على الأقل و 3 سنوات على الأكثر وبعملية المطابقة على المادتين 12 من قانون 07/81 والمادة 15 من قانون 11/90 النتيجة كالآتي:

- الحد الأدنى للتمهين 15 سنة + سنة (01) عدد أدنى لمدة التمهين: يصبح عمر المتمهن

18 سنة وهو سن البلوغ في قانون العمل .

ملاحظة: يلاحظ أنه وفي كلتا الحالتين يتحقق التناسب بين سن الإلتحاق بعمل الأطفال في

إطار عقد التمهين و سن نهاية التمدرس الإلزامي

ثانيا - الرخصة :

تعتبر رخصة الوصي الشرعي ضرورية لتشغيل القاصر إضافة لشرط السن ولوجود تلازم في صياغة المادة 15 من قانون 11/90 بين فقرتها وذلك بنصها "... لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي".¹

إذن فإن الفقرة الثانية هي تقييم حظر على المستخدم وهي أيضا شرط على القاصر:

1- من جهة المستخدم: إذ يمنع على المستخدم تشغيل قاصر دون حصوله على رخصة من وصيه الشرعي رغم أنه وصل لسن التشغيل المقدر ب 16 سنة ويعاقب المستخدم عند مخالفته لهذا النص.²

2- من جهة القاصر: الرخصة واجبة للإلتحاق بالشغل وهي تعتبر حماية للقاصر في حد ذاتها وذلك بتدخل وصيه الشرعي للدفاع عن مصالحه وهي إجراء وقائي تمنح الوصي مسؤوليه تجاه الولد القاصر رعاية له عند توظيفه وخلال عمله لكن في حدود ما يقره القانون وبالنظر أيضاً لمسؤولية التابع والمتبوع، وبالرجوع إلى نص المادة 19 من قانون 07/81 أن على المستخدم

¹ دبايزية يوسف، مرجع سابق، ص 11

² المادة 138 من القانون 11/90 .

إعلام وصي القاصر المتمهن في حال الغياب المتكرر أو وجود حادث تعرض له أو أي أمر آخر يستوجب تدخله¹.

ومن حيث الشكل فهي تتضمن البيانات الخاصة لكل من المستخدم والقاصر ووصيه الشرعي ويجب أن تكون مشمولة على عبارة الموافقة الصريحة مع وجوب الإمضاء وتشمل أيضا عدم إلزام المستخدم للقاصر بأي عمل خطير يمس بصحته العقلية أو البدنية، ويرفق الطلب بالوثائق اللازمة لإثبات المعلومات الواردة فيه والتي تسمح لمفتش العمل من التحقق من وجود تطابق بينهما، وبين معطيات الحالة الشخصية للمستخدمين ومكان العمل وطبيعة النشاط وظروف العمل.

الفرع الثاني : ظروف عمله

نقوم بدراسة هذا الفرع من خلال نقطتين: مدة عمل القاصر وحظر العمل الليلي والأعمال الخطيرة.

أولا-المدة القانونية :

من العناصر التي يقوم عليها العمل هو المدة الزمنية التي يقضيها العامل القاصر في مكان العمل.

¹ دبايزية يوسف، مرجع سابق، ص 12

إن المدة القانونية للعمل هو الوقت الذي يسخره العامل لعمله مع ما يستوجب من تحديده في الأسبوع وتوزيعه على أيامه وتنظيم العمل الليلي والعمل التناوبي والساعات الإضافية ويمكن إضافة الراحة القانونية والعطل¹.

وبما أن العمل هو جهد بدني وذهني فإنه يجب تحديد مدة تكليفه بالعمل بما يتناسب معه كقاصر.

- لقد حددت المدة القانونية للعمل بموجب الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل والتي حلت محل المواد 22 إلى 26 من قانون 11/90 وهي تبين المدة الأسبوعية للعمل وكيفية تحديدها وتوزيعها والحد الأقصى للعمل اليومي والإستثناءات الوارد على هذه المدة ، ولم تتناول أي مادة من هذا القانون مدة عمل القاصر .

- مبدئيا فإن المدة القانونية للعمل هي 40 ساعة في الأسبوع في الظروف العادية²، ولا يمكن تقليص هذه المدة إلا للأشخاص الذين يمارسون أشغال شديدة الإرهاق أو الخطيرة أو التي ينجر عليها ضغط نفسي أو عصبي ويتم تحديد المناصب المعنية ومدة التخفيضات المناسبة لكل منها عن طريق الإتفاقيات الجماعية فهذه إذا ظروف غير عادية .

¹ مهدي نجدة ، نفس المرجع السابق ، ص 122 .

² المادة 02 من الأمر 03/97 المنظم للمدة القانونية للعمل .

وبالنسبة للعمل القاصر فلا يمكنه أن يشتغل سوى في ظروف عادية لأن عكس ذلك يعني تكلفه مجهودًا يفوق طاقته كقاصر و تدرج تلك الأشغال ضمن هذا التكليف وهي ضارة بصحته البدنية والذهنية، وهو ما حضرته كل من المادة 07/88 من قانون 15 من قانون 11/90 .

- وبالرجوع إلى أحكام قانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإلى النصوص التطبيقية فالعبرة في تطبيق معيار المجهود الذي يفوق طاقة القاصر والمنصوص عليه في المادة 11 منه تكمن في طبيعة الأشغال الموكلة إليه و لا تشير هذه النصوص إلى التخفيف من مدة العمل كوسيلة لإقامة تناسب بين قدرات القاصر والأعمال التي يكلف بها ¹.

- إذا ليس لطبيب العمل ولا الإتفاقيات ولا الإتفاقيات الجماعية أن تخفض هذه المدة والتي تبقى 40 ساعة تطبق على القاصر ولكل مؤسسة صلاحية تتدخل بها لتكيف طبيعة العمل وقدرات القاصر على الشغل .

- أسبوع عمل : نصت المادة الثانية من الأمر السالف الذكر على أنه: "تحدد المدة القانونية

الأسبوعية بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية" ².

¹ المادة 11 من الأمر 07/88 .

² المادة 02 من الأمر 03/97 .

- أيام العمل : نصت عليها الفقرة الثانية من ذات المادة ،حيث ذكرت بأنه "توزع هذه

المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل".¹

- ساعات العمل اليومي: يجب ألا تتجاوز 12 ساعة عمل ،حسب نص المادة السابعة

التي تقضي بأنه : "لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال ،إثنتي

عشر (12) ساعة".²

- نظام العمل : تنظيم العمل اليومي والمستمر ، والعمل الليلي ، والتناوبي وتقليص

اللجوء إلى العمل الإضافي ،حيث يجب أن يكتسي اللجوء إليه طابعاً إستثنائياً .

- فترة الراحة القانونية :حفاظاً على صحة العامل ،نص المشرع على تمتع العامل ،إضافة

إلى العطل المرضية وإجازات الأعياد ،براحة أسبوعية وأخرى سنوية بإعتبارها ضرورية للعامل من

حيث تجدد قواه الجسمانية ، ونظراً لأهمية الموضوع تدخل المشرع ليضع القواعد الأساسية في

هذا المجال سواء من حيث النص على إلزاميتها أو على مدتها³ .

أ- المدة :إذا كانت مدة الراحة الأسبوعية هي عبارة عن يوم كامل على الأقل فإن قياس

العطلة السنوية يقوم على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل ، دون أن تتعدى المدة

الإجمالية 30 يوماً تقويمياً من سنة العمل الواحدة .

¹ الفقرة الثانية من المادة الثانية ،المرجع نفسه .

² المادة 07 من الأمر 03/97 .

³ دبايزية يوسف ،نفس المرجع السابق ،ص 15 .

ب- إلزاميتها: لما لها من بالغ الأثر على صحة العامل، فإن التمتع بالراحة والعطلة ليست حقاً فقط ، بل هو أيضاً إلتزام يقع إحترامه على كل من العامل والمستخدم ، فلا يجوز تعويض العطلة بأجر ،ويحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، كما لايجوز التنازل عنها ،حيث أن كل تنازل من العمل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلاً وعدم الأثر ، كما لا يجوز إرجاؤها إلا في الحالات الإستثنائية :

- الساعات الإضافية : إستثناء على عمل القاصر يمنع عليه عمل ساعات إضافية وذلك حسب المعايير الدولية ولكن أهمله النص الجزائري¹ .

- العمل التناوبي :فقد أجازته المادة 30 من قانون 11/90 في صياغتها عامة كلما إقتضت الضرورة لذلك فهو مبدئيا غير ممنوع على العامل القاصر شريطة البقاء في حدود المدة القانونية مع منح الراحة اللازمة² .

¹ المادة 161 من القانون 11/90 .

² المادة 30 من القنون 11/90 .

ثانياً: حظر العمل الليلي والأعمال الخطيرة

أ/ حظر العمل الليلي:

إن الليل هو ظرف يقتضي جهد غير عادي وإرهاق أمام ضعف قدرات القاصر وفيه إعاقة لنموه العادي .

1- المبدأ: إن مسألة العمل الليلي تثير إشكالاً بالنسبة للعامل القاصر لأن الليل في حد ذاته من الظروف الغير عادية في جل النشاطات البشرية لذا يعتبر إستخدام العمال ليلاً من المسائل التي تعيرها قوانين العمل إهتماماً وعناية خاصتين تحت عنوان العمل الليلي وهي تركز من باب أولي على ضرورة تجنب كل الظروف التي من شأنها الإضرار بالقاصر ومنها أساساً العمل الليلي¹ .

ففي قانون العمل الجزائري: نصت المادة 28 من قانون 11/90 على مايلي: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن 19 سنة من أي عمل ليلي".

نلاحظ بأن هذه المادة تخص العمال من كلا الجنسين وهذا استناداً إلى مبدأ عدم التمييز وهو ما نلاحظه على الكثير من النصوص في هذا الموضوع ، كما أنها حددت سن المنع ب 19 سنة وهو يتناسب مع سن الرشد في القانون المدني وهذا ما يؤكد حرص مشرعنا على تقرير حماية

¹ دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 16 .

أفضل و أكثر تناسبا مع القدرات البدنية والذهنية وتحمل المسؤولية وهي القدرات التي تتحقق فعلاً إلا ببلوغ سن الرشد المدني .

غير أن أهم ما يمكن إستقراؤه من هذه الصياغة أنها أقامت حظراً مطلقاً على تشغيل غير الراشدين ليلاً، ولا تجيزه في أي عمل كان ،فمهما كانت طبيعة وظروف العمل وقت المقتضيات الإستثنائية فلا يمكن للمستخدم أن يكلف عمالاً قصراً دون 19 سنة بتنفيذ أعمال ما بين التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً بحكم أنها فترة العمل الليلي حسب نص المادة 27 من نفس القانون ولا يستثنى من ذلك عمل القصر في إطار التمهين ولو كان تعلمهم يقتضي ذلك .

هكذا ومهما كانت المبررات فلا يسمح القانون الجزائري في وضعه الحالي ،بتشغيل العامل القاصر ليلاً وهو ما إستقرت عليه المعايير الدولية لعمل الأطفال وجل قوانين العمل .

1- الإستثناءات الواردة على حظر العمل الليلي:

أمام تقرير حظر مطلق على تشغيل القصر ليلاً وسكوت مشرّعنا وعدم تناوله لأي إستثناء في هذا المجال¹، أضحي من المفيد البحث ومعرفة ما يمكن أن يرد على مبدأ الحظر من إستثناءات على نحو ما أشارت إليه الإتفاقيات الدولية من خلال الجدول الآتي :

¹ المادة 28 من القانون 11/90 .

الفصل الأول: آليات و معايير حماية العامل القاصر.

18-16 سنة	-15 16 سنة	-14 15 غير متمدرس	-14 15 سنة متمدرسين	14-13 سنة	السن
الساعة 22.00 إلى 05.00 11 ساعة المادة 1/3	لا يوجد إستثناء	لا يوجد إستثناء	11 ساعة	الساعة 22.00 إلى 05.00 11 ساعة	الإتفاقية رقم /06 1919 (الصناعة)
الساعة 22.00 إلى 06.00 12 ساعة	الساعة 22.00 إلى 06.00 12 ساعة	الساعة 22.00 إلى 06.00 12 ساعة	الساعة 22.00 إلى 05.00 11 ساعة	الساعة 22.00 إلى 08.00 14 ساعة	الإتفاقية رقم /79 1946 (غير الصناعة (
الساعة 22.00 إلى 07.00 7 ساعة المادة 3/2	الساعة 22.00 إلى 06.00 12 ساعة	الساعة 22.00 إلى 05.00 11 سا	الساعة 22.00 إلى 06.00 12 ساعة		الإتفاقية رقم /90 1948 (الصناعة)

- ونظراً لخطورة العمل الليلي على صحة العامل القاصر فإن هذه المعايير توجب منح هذا الأخير فترة راحة متواصلة بين فترتي عمل مابين 11 و 14 ساعة حسب ما هو مبين في الجدول ، وهذا دون الإخلال بالإستراحة التي يجب أن تتخلل المدة القانونية للعمل اليومي إلى جانب الراحة الأسبوعية والعطل والراحة الخاصة حسب طبيعة العمل .

ب/ الأعمال الخطيرة على القاصر:

بإستقراء نص المادة 15 من قانون 11/90 لم تفسر ولم تحدد لنا الأعمال الخطيرة التي لا يجوز تشغيل القاصر فيها سواء بصفة مباشرة وصريحة تخص القاصر كما لم يقع المشرع بالإحالة على نص تنظيمي لهذا الغرض .

ومن خلال بحثنا في النصوص التشريعية والتنظيمية لم نجد منعاً سوى في الإشعاعات الأيونية، غير أنه يمكن الإستناد إلى النص الذي يحدد الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية فهو لا يخص القصر بالذات وإنما كل العمال المعرضين لهذه المخاطر بهدف وقايتهم منها ،لذا فهو من باب أولى أن يغطي كذلك مجال حماية القصر من الأشغال الخطيرة عليهم¹ .

¹ دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 18 .

كما يمكن الإشارة إلى بعض الأعمال الخطيرة في مجال البناء والأشغال العمومية والري والتي لم تحظر صراحة ومع ذلك يمكن إدراجها ضمن المحظورات على القصر بالنظر إلى معايير الحماية ومع إضافة الجانب الأخلاقي¹.

- منع تشغيل القصر في الأعمال المتعلقة بإشعاعات أيونية طبقاً لنص المادة 44 من المرسوم 132/86 المؤرخ في 27 ماي 1986 بقولها "لا يجوز أن يشغل أحد في أعمال متعلقة بإشعاعات أيونية إذا لم يبلغ من العمر 18 سنة".

- هذا المرسوم يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية أثناء عملية استردادها وتحويلها وإستعمالها وتداولها ونقلها وتخزينها.

القرار الوزاري المشترك في 1997 حدد قائمة الأعمال التي تشكل خطراً مهنياً على العمال ويتضمن ملحق به قائمة ب 52 نوع من الأشغال الخطيرة التي تلتزم به الهيئات المستخدمة بإخضاع العمال للفحوصات الطبية كل 6 أشهر وصنفها إلى 4 مجموعات².

¹ عزاوي عبد الرحمن ، نفس المرجع ، ص 381.

² المادة الثانية من نفس القرار .

ج/ الأعمال الخطيرة على أخلاق القاصر:

الأمر 41/75 المؤرخ 1975/06/17 المتعلق باستغلال محلات بيع المشروبات و الذي

نصت مادته الثانية على انه: " لا يجوز أن يمارسوا بأنفسهم مهنة بائعي المشروبات "

- حيث لا يوجد نص شامل يمنع الأعمال الخطيرة على أخلاق القاصر، على نحو ما فعلته القوانين المقارنة المشار إليها أو القرار الوزاري المشترك بشأن الجوانب البدنية و الأمنية فيمكن الإشارة إلى أهم هذه النشاطات الممنوعة أصلا بالرجوع إلى قانون العقوبات أو نصوص أخرى أو الإشارة إلى أحكام القانون المقارن لعدم النص عليها صراحة في القانون الجزائري.¹

نلاحظ بان القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 9 جوان 1997 لم يشر إلى إمكانية مراجعة قائمة الأعمال و المجالات الخطيرة التي نص عليها مع أن هذا أمر ضروري بالنظر إلى تطور التكنولوجيا و تقنيات العمل في مختلف المجالات و بالأخص أمام سياسة الانفتاح و الاستثمار في مختلف القطاعات و النشاطات و منها تلك التي ليست موجودة ببلدنا أو التي أقدمت أو يمكن إقحامها مع ما قد يتبعها من مخاطر.

هنا و على ضوء كل ما سبق يكمن دور طب العمل و ضرورة تطويره و دور الأجهزة و الهياكل المكلفة بالوقاية الصحية و الأمن، و متفشية العمل و هيكلها و كذا الهيئات الإدارية و التقنية المساعدة على الوقاية من الأخطار المهنية.

¹ عزاوي عبد الرحمن ، نفس المرجع ، ص 383

المطلب الثاني: طرق الحماية المقررة للعامل القاصر

يتمتع العامل القاصر بقواعد الحماية المقررة له بموجب مختلف فروع القانون الأساسي منها وبصفة أهم القانون المدني وقانون العمل .

أ. **في القانون المدني:** إن القانون المدني هو الشريعة العامة التي يتضمن مجموعة من القواعد تحمي القاصر وتنطبق إلى حد ما على العاملين منهم، فيحدد القانون المدني سن الرشد ب 19¹، من أجل تطبيق قواعد الحماية من لم يكمل سن الرشد ومعيار السن من أجل تقرير جواز التصرفات المدنية من عدمها وتشمل هذه الفترة مرحلتين وذلك أن التشريع المدني يحمي القاصر إلى غاية 13 سنة كقاصر غير مميز وما بين 13 و 19 كقاصر مميز لكبه ناقص الأهلية².

ب. **في قانون العمل:** هنا يبين خصوصيات مجال حماية العامل القاصر بصفته عاملاً

¹ المادة 40 من القانون المدني الجزائري .

² المادة 42 و 43 من القانون المدني الجزائري - والمواد 81 إلى 86 من قانون الأسرة الجزائري

الفرع الأول: . الحماية العامة للعامل القاصر

إن تشريع العمل إذا يخص مبدئياً فئة العمال الذين لهم أهلية التعاقد، فإن ضبط السلوكيات وتنظيم العلاقات هي من أهداف وغاية القانون الأولى، فبات من الضروري أن يشمل قانون العمل جميع أطراف العلاقات التي تدخل في مجالاته بما فيها فئة القاصر .

وبالتالي تسري على هذه الفئة جميع أحكام هذا القانون سواء بصفة مبدئية على أساس مبدأ المساواة أو استثنائية كمنعهم من القيام ببعض الأعمال، ويستند كل هذا على الطابع الحمائي لقواعد العمل مدعم بأولويه المحافظة على مصلحة العامل القاصر، فعند توظيفه بصفة قانونية يتخذ القاصر صفة عامل ويتمتع بالحقوق و يقوم بالواجبات المبينة في المادة 07 من قانون 11/90¹.

فبالإضافة إلى الحماية المقررة للعامل القاصر في بعض فروع القانون نتطرق للفرع من الحماية المقررة له لكن بإعتباره قاصراً .

¹ المادة 6 و5 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل .

أولاً - الحماية القانونية لأجر العامل القاصر:

نصت المادة الأولى من الإتفاقية الدولية رقم(131) المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور، بأن تتعهد كل دولة مصدقة بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغطي كل العاملين بالأجر الذي تقتضي شروط إستخدامهم هذه التغطية¹، كما وضعت الإتفاقية الدولية رقم (95) والمتعلقة بحماية الأجور² المبادئ المتعلقة بهذه الحماية .

أما التوصية رقم (146) بشأن الحد الأدنى لسن الإستخدام فنصت في الفقرة (أ) من المادة (13) على أنه: "ينبغي إيلاء عناية خاصة لما يلي في معرض تطبيق الفقرة السابقة والفقرة 03 من المادة 07 من إتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973"تقدم أجر عادل وحماية هذا الأجر، مع مراعاة مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي".

- وبذلك فهذه المواثيق قد أقرت للعامل القاصر أجراً يراعي في إحتسابه ساعات عمله ويكون بذلك مساوياً للعمل الذي قدمه أو قام بإنجازه³.

- وتماشياً مع ما أوردته المواثيق الدولية من أحكام في هذا المجال، فقد عدت المادة السادسة من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أنه من الحقوق المقررة للعمال في إطار

¹الإتفاقية الدولية رقم 131 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور .

² تم إبرام الإتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور سنة 1949 وقد صادقت عليها الجزائر سنة 1962 .

³ المادة 13 من التوصية رقم 146، توصية بشأن الحد الأدنى لسن الإستخدام . مؤتمر العمل الدولي بجنيف 06/06/1973 .

علاقة العمل الحق في الدفع المنتظم للأجر المستحق¹، كما نصت المادة (80) من ذات القانون على أنه: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"².

- أما المادة (84) من ذات القانون فقد جعلت المساواة في الأجر بين العمال إلزاماً قانونياً يقع على عاتق صاحب العمل، فنصت على أنه: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز"³. ومن هذا المنطلق فإنه لا يجوز بأي حال من الأحوال التمييز بين العمال بغض النظر عن أهدافه، من ذلك التمييز القائم على أساس السن، وهذا ما نص عليه المشرع بموجب أحكام المادة (17) من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، والتي نصت على أنه "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية، أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والإنتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها".

¹ المادة 06 من قانون 11/90. المرجع السابق.

² المادة 80 من قانون 11/90 المرجع السابق.

³ المادة 84 من القانون 11/90، المرجع السابق.

- وقد إعتمد المشّرع الجزائري منذ الإستقلال مبدأ المساواة في الأجر ، لأنه مبدأ يمكن إعتبره من الأحكام الخاصة بالحماية القانونية للعمال القصر، إضافة إلى كونه من القواعد العامة التي تحكم علاقة العمل ، ذلك أن مبدأ المساواة المنصوص عليه كمبدأ يلتزم به أطراف علاقة العمل ، قد نص عليه المشّرع بإعتبره إلتزام يقع على صاحب العمل في مواجهة العامل القاصر¹ .

- لذلك فقد نص المشّرع في الأمر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، والذي يعد بمثابة النص التشريعي الأول الذي ينص فيه المشّرع صراحة على مبدأ المساواة في الأجر لاعلى أساس التفرقة في الجنس بل يشمل حتى المساواة وعدم التمييز على أساس السن ، فنص في المادة 146 منه على أنه: "يؤمن الحد الأدنى المضمون للأجر الوطني لكل عامل دون تمييز في الجنس أو السن" .

- كما خص العمال القصر بالحماية من التمييز من خلال نص المادة 44 من القانون الأساسي العام للعمال والتي نصت في فقرتها الثالثة على أنه : "تكون حقوق وواجبات صغار العمال من 16 سنة إلى سن الرشد المدني مماثلة لحقوق وواجبات العمال الذين يشغلون مناصب العمل نفسها"² .

- أما القانون رقم 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية فقد أبقى على القاعدة ذاتها والمبدأ نفسه نظراً للبعد الإجماعي لقانون العمل من جهة ،ولسياسة النظام القائم من جهة

¹ دبايزية يوسف، نفس المرجع السابق، ص 27

² المادة 44 من القانون الأساسي العام للعمال .

أخرى ، فنص في المادة الثامنة منه على أنه : " يستفيد العمال من نفس الحقوق ، ويخضعون لنفس الواجبات ، مهما كان جنسهم وسنهم مادامت مناصب عملهم متساوية ، وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجوراً متساوية وينتفعون من نفس المزايا"¹ .

وعليه فإن شرط المساواة في التوظيف أو الحقوق والإمتيازات المترتبة على ذلك خصوصاً مسألة الأجر بين العمال القصر ، والعمال البالغين يتمثل في شغل العمال مناصب العمل ذاتها ويجوزون المردود نفسه ، ذلك أن الحق في الأجر من الحقوق الناتجة عن أداء العمل لا غير بغض النظر عن سن العامل مادام يؤدي نفسه العمل وبنفس المردود والفاعلية² .

ثانياً: الحماية القانونية للعمال القصر صحياً وأميناً

تجسيداُ لذلك فقد نص المشرع في المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أنه لا يجوز إستخدام العامل القاصر في الأشغال الخطرة ، أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته ، أو تمس بأخلاقه ، وألزم المؤسسة المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة له لا تقتضي مجهوداً يفوق طاقته³ ، مع إلزامها بالحفاظ على راحة العمال البدنية ، والعقلية في كافة المهن ، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية ، مع إبقاء العمال في عمل يتماشى

¹ المادة 08 من قانون علاقات العمل الفردية .

² دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 28

³ المادة 11 من القانون 07/88 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الجريدة الرسمية رقم 04 لسنة 1988 .

وقدراتهم الفيزيولوجية ، والنفسية ، وكذا تكييف العمل مع الإنسان ، وكل إنسان مع مهمته¹ ، مع خضوعهم بشكل متميز للعناية ، وفحوصات طبية دورية خاصة² ، على أنه تكون هذه الفحوصات الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل³ .

ثالثاً: واجبات ومسؤوليات صاحب العمل .

قد تضمن القانون 07/81 أحكاماً تقضي بتحديد واجبات ومسؤوليات الهيئة المستخدمة تجاه المتمهين خصوصاً القصر منهم ، فنص في المادة 19 منه على أنه يجب على المؤسسة المستخدمة السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد ، وأن تعلم وليه الشرعي عن غيابه المتكرر أو تعرضه لحادث أو أي أمر يستلزم تدخله⁴ ، وتعلم اللجنة البلدية للتمهين في الحالات التي تستوجب تدخلها ، و الأهم من هذا كله أنه ألزمها بان تكون مسؤولة مدنياً عنه خلال وجوده في المؤسسة لممارسة التمهين وتطبيقاً لهذه الأحكام صدر المرسوم رقم 326/03 الذي يحدد كفايات تطبيق هذه المادة⁵ ، والذي يبين في المادة الثانية منه أنه يجب على المؤسسة المستخدمة السهر على تحقيق تمهين يسمح باكتساب الكفاءة المهنية المطابقة للحرفة التي يختارها المتمهن ، وألزمها في المادة الثالثة عندما يتعلق الأمر

¹ المادة 12 ، المرجع نفسه .

² المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل ، ج ر رقم 33 لسنة 1993

³ المادة 15 ، المرجع نفسه .

⁴ المادة 19 من القانون 07/81 المتعلق بالتمهين .

⁵ دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 32 .

بمتمهن قاصر بإعلام الولي الشرعي للمتمهن كتابياً عن كل الغيابات المتكررة أو عن عدم إحترام المتمهن للقانون الداخلي للمؤسسة المستخدمة، أو أي تصرف صادر عنه من شأنه أن يعرقل السير الحسن للتكوين ، كما يجب عليها إعلامه بكل وسيلة عن وقوع حادث للمتمهن سواء في مكان العمل أو أثناء تنقله .

أما المرسوم رقم 98/96¹، وتطبيقاً لنص المادة 156 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فقد ألزم الهيئة المستخدمة بمسك الدفاتر الخاصة بالعمل التالية: دفتر الأجور ، سجل العطل المدفوعة الأجر ، سجل العمال ، سجل العمل للأجانب ، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية ، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل ، سجل حوادث العمل ، وحدد في المواد 03،04 والمادة 05 منه محتوى كل سجل ، وألزم المشرع بموجب المادة 07 من هذا المرسوم أن يستكمل ملء الباب المتعلق بطبيعة العمل المنصوص عليه في المادة 05 منه ، بتحديد خاص لكل فئة ، فتضاف كلمة متمهن بالنسبة للشباب الذين يتابعون تكويناً مع توضيح تاريخ بداية مدة التمهين، ونهايته ، وتضاف عبارة عامل قاصر بالنسبة للعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .

¹ مرسوم تنفيذي رقم 98/96 مؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق 6 مارس 1996 ، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها ، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1996 .

الفرع الثاني: الحماية الوقائية والجزائية

بالإضافة إلى ماتمت الإشارة إليه ضمن الحماية العامة المقررة للعامل القاصر في إطار خصوصيات قانون العمل، يوجد نوعين آخرين من الحماية الأولى ذات طابع وقائي وأما الثانية ذات طابع جزائي مع التطرق للمخالفات والعقوبات المقررة لمخالفة الأحكام.

أولاً: حماية ذات طابع وقائي

تتضمن هذه الحماية مدى إحترام قواعد ومعايير حماية العامل القاصر من قبل الأجهزة المكلفة بالسهر على تطبيق هذه القواعد وكيفية القيام بها عن طريق الرقابة¹.

1/ الأجهزة المكلفة بالسهر على تطبيق قواعد الحماية :

- مفتشية العمل
- أجهزة الوقاية الصحية والأمن .
- لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن .
- مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل .
- أجهزة المشاركة أو ما يعرف ب: مندوبي المستخدمين .

¹ دبايزية يوسف ، نفس المرجع ، ص 39 .

2/ رقابة مدى إحترام قواعد الحماية :

تتحقق الرقابة عن طريق التفتيش ومراقبة الدفاتر والسجلات التي تعتبر من أدوات مراقبة مدى إحترام مقاييس حماية العامل القاصر وهي رقابة قانونية وأما رقابة مدى إحترام المقاييس الصحية والأمنية في أماكن الشغل هي رقابة تقنية وذلك ما قضت المادة 94 من القانون 11/90 التي منحت صلاحيات عديدة للجنة المشاركة ومنها مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن ، وإن أهم دور رقابي حسب نص المادة 138 منح لمفتشي العمل بقولها "يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقاً لتشريع العمل".

أ. التفتيش :

نصّت المادة 3 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل إن لمفتشي العمل صلاحية التفتيش في أماكن العمل التابعة لإختصاصاتهم¹ والقيام بالفحوصات والتحقيقات الضرورية للتأكد من الإحترام الفعلي للقانون و يمكنهم القيام بزيارات ميدانية والدخول في أي ساعة من النهار أو الليل إلى أماكن العمل حيث يشتغل أشخاص يحميهم القانون ومنهم القصر ،وهي

¹ ماعدا المؤسسات العسكرية أو المعنية بمقتضيات الدفاع والأمن ، المادة 3 من قانون 3/90 .

الوسيلة الأنجح التي تسمح بالكشف عن المخالفات المتعلقة بالتوظيف دون الحد الأدنى أو في ظروف صحية أو أمنية غير ملائمة أو في الليل¹.

وطبقاً لنص المادة 12 من قانون 03/90 وفي حالة تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل أو أساليب العديمة للنظافة أو الخطيرة يجر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة ويعذر المستخدم بإتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب إتقاؤها وإن كانت هذه الحالة غير مفترضة بالنسبة للعمال القصر بالنظر إلى الحضر الذي قرره الفقرة 3 من المادة 15 من قانون 11/90 إلا أنها محتملة الوقوع وتستتبعها مبدئياً متابعة المستخدم جزائياً طبقاً لنص المادة 2/24 من المرسوم 05/05 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

ب. الدفاتر والسجلات :

تعتبر هذه الدفاتر من أهم الوسائل التي يلتزم بها المستخدم لتطبيق أحكام قانون العمل وأدوات ممارسة مفتش العمل لدوره الرقابي العام في إطار صلاحيته الشاملة إستناداً إلى مبدأ المساواة ودوره الخاص بحماية العمال القصر². وهي دفاتر إعذارات وتوجد حسب المرسوم التنفيذي 98/96 المؤرخ في 1996/03/06³ ودفاتر أخرى وهي سجلات خاصة بالأجور

¹ الفقرتان 2 و 3 من المادة 5 من القانون نفسه.

² المادة 156 من قانون 11/90 وطبقاً للمادة 7 من قانون 3/90.

³ مرسوم تنفيذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر رقم 17 لسنة 1996.

،العطل ،سجل العمال ،العمال الأجانب ، الفحص التقني ،سجل حفظ الصحة والأمن وطب
العمل ، وسجل الحوادث .

ويعتبر سجل العمال هو من السجلات الذي من خلاله يستطيع مفتش العمل من التعرف
على الأصناف المختلفة للعمال الذين يمارسون عملهم¹ ومنهم العمال القصر والمتمهين ، من
أجل مراقبة مدى إحترام المستخدم لمعايير التوظيف ويتضمن هذا السجل :إسم العامل ،لقبه
،تاريخ ومكان ميلاده ،منصب عمله ، وتاريخ التوظيف وطبيعة العمل ،ومن خلال هذه
المعطيات تمكنا من معرفة سن العامل ، كما يكشف تاريخ التوظيف وإنتهاء علاقة العمل أو
بداية التمهين ونهايته عن مدى إحترام السن القاعدي المقرر قانوناً لتوظيف القصر أو تمهينهم .

وفي جميع الحالات تراجع الدفاتر والسجلات بصفة مستمرة تحت مسؤولية المستخدم دون
إحداث أي تغيير غير قانوني فيها ويجب أن تكون مرقمة وموقعة عليها من قبل مفتشية العمل
المختصة إقليمياً وذلك حسب المواد 13 إلى 18 من المرسوم 98/96².

¹ المادة 6 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 98/96 .

² دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ص 42 .

ثانيا: حماية ذات طابع جزائي .

تعتبر الحماية الجنائية من أهم الوسائل بل الضرورية لحماية العامل القاصر حيث سنتطرق في هذا الجزء إلى :

أ. البطلان كجزاء لمخالفة قواعد حماية العامل القاصر :

1/ قاعدة البطلان ومبدأ الحماية :

إن معظم قواعد قانون العمل هي من النظام العام وإنها تتوفر على حماية آمرة لصالح الطرف الضعيف في علاقة العمل¹ والذي هو العامل ، والتي تتمثل في تمتع العامل بالحد الأدنى للمعاملة القانونية .

وإن كان الأمر بالنسبة للعمل البالغ فإنه من باب أولى حماية القاصر وعليه تستند حماية العامل القاصر إلى سبب مزدوج وهو حمايته كطرف ضعيف في العلاقة وحمايته كقاصر.

ولعل أهم جزاء يترتب عن مخالفة القواعد الآمرة وهو البطلان ومن المعروف أن كل إتفاق مخالف لقاعدة آمرة من النظام العام يكون غير مشروع ويقع باطلاً وبصفة مطلقة وهذا ماجاءت به المواد 135-136-137 من قانون 11/90 التي تضمنت حالات البطلان .

إضافة إلى المادتين 17 و78 من نفس القانون فبعد باطلاً وعدم الأثر :

¹ عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2004 ، ص 245-249 .

- كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها المساس بمبدأ المساواة بين العمال .
- الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها .
- كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به .
- كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما .
- كل بند في عقد العمل ينقص الحقوق الثابتة للعامل بموجب التشريع أو الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية .

● الذي له الحق في التمسك بالبطان :

كل من يملك مصلحة قانونية ، كما يمكن للقاضي إثارته تلقائيًا ولا تستقيم المصلحة العمة إلا بإعدام آثار التصرف المخالف للنظام العام¹ .

● مفتش العمل :

له أن يقوم تلقائيًا بإبطال كل إتفاقية أو إتفاق مخالف للتشريع والتنظيم المعمول به² .

● الولي الشرعي للقاصر:

سواء العامل أو المتمهن بحكم أنه المعني في منح الترخيص من عدمه³ .

¹ عصام أنور سليم ، المرجع السابق ص 279 .

² المادة 134 من قانون 11/90 .

³ المادة 15 من نفس القانون .

2/ حالات بطلان العقود والإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية لمخالفتها القواعد

الأمرة الحامية للعامل القاصر :

إن إبرام عقد مع من لم يكتمل 16 سنة ماعدا عقد التمهين يعتبر حالة من حالات البطلان ، دون الإخلال بإمكانية تسليط العقوبة المناسبة كما سنوضحه ويعتبر كذلك إبرام عقد قاصر إكتمل السن المذكور ، لكن دون وليه الشرعي أو دون تعهد صاحب العمل صراحة ، في العقد بعدم تكيف القاصر بأكثر من طاقته أو القيام بأشغال خطيرة ،ومن هذا القبيل كذلك ما قد تتضمنه الإتفاقية الجماعية إن مدة العمل لا تتجاوز 8 ساعات في اليوم أو عدم النص على الإستراحة إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام المداومة¹.

- المجالات التي تكون محل أو سبب للبطلان منها :

- ✓ العمر الأدنى للتوظيف "المادة 1/15 من قانون 11/90".
- ✓ رخصة الوصي الشرعي "المادة 15 من نفس القانون 07/81 حول التمهين
- ✓ وجوب كتابة عقد التمهين القاصر بحضور وليه الشرعي وإمضائه "المادة 11 من قانون 07/81".
- ✓ منع إستخدام العامل القاصر في الأعمال الخطيرة. "المادة 44 من المرسوم 132/86".

¹ دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 43 .

✓ وجوب إستخدام المتمهن في الأشغال والخدمات المرتبطة بالتأهيل المهني المنصوص عليه في

عقد التمهين "المادة 19 من قانون 07/81 المتمم بالمادة 5 من القانون 01/2000"

✓ عدم تكليف القاصر المتمهن بأعمال ضارة بالصحة أو تفوق طاقته .

✓ تحديد أقصى مدة قانونية للعمل الأسبوعية بـ40 ساعة "المادة 2 من الأمر 03/97 حول

مدة العمل القانونية " .

✓ تخصيص وقت للإستراحة "المادة 6 من القانون 03/97 .

✓ حظر مطلق للعمل الليلي "المادة 28 من القانون 11/90 .

✓ حظر أشغال المناوبة المنجزة ليلاً المادة 11 من القانون 07/88 حول الوقاية الصحية .

✓ عدم تكليف العمال القصر للقيام بأعمال تفوق طاقته . "المادة 26 من المرسوم التنفيذي

05/91 المؤرخ في 19/1/1991 حول القواعد العامة للحماية "1 .

✓ عدم تكليف بحمل أكثر من 25 كلغ .

✓ ضرورة إجراء الفحوصات الطبية "المادة 17 من القانون 07/88 .

ب. المخالفات والعقوبات المقررة لمخالفة الأحكام الخاصة بالعامل القاصر.

أولا - المخالفات:

لقد أناط المشرع الجزائري معاينة المخالفات الخاصة بتشريع العمل لمفتشية العمل وذلك

بموجب نص المادة 138 من القانون 11/90 التي تقضي بأنه "يعاني مفتشو العمل ويسجلون

¹ المادة 26 من المرسوم 05/91 .

المخالفات حيال أحكام القانون طبقاً لتشريع العمل"، وقد حدد المشرع مهاماً مفتشي العمل بموجب المادة 03 من القانون 03/90¹ المتعلق بمفتشي العمل المعدل والمتمم.

إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية و التجارية الأخرى موجودة في محل ذي إستعمال سكني، يمكن لمفتشي العمل، في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج، كما نص في المادة 6 منه على أنه " يمكن لمفتشي العمل ان يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضرورياً للتحقيق من إحترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلاً...".

وحدد في المادة 7 من ذات القانون الإجراءات التي يتخذها مفتش العمل عند معاينته للمخالفة، وحددتها إما بتوجيه ملاحظات كتابية أو تقديم أعتذار، أو تحرير محاضر للمخالفات، وذلك حسب السلطة التقديرية الممنوحة للمفتش بموجب الفقرة الثانية من المادة الثامنة من ذات القانون التي تقضي بأن له أن يقدر حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى هذه الوثائق²، وفي سبيل القيام بهذه المهام فقد كرس المشرع الجزائري عقوبات جزائية ضد كل محاولة من أجل الحيلولة دون قيام المفتش العمل بمهامه، فنصت المادة 23 من القانون 03/90 على أنه " تطبق أحكام المادتين 144 و 148 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966، المعدل ومتمم، و المتضمن قانون العقوبات على من يمارسون الضغوط، والإهانات،

¹ قانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1910 الموافق 6 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم 6 لسنة 1990، المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996، الجريدة الرسمية رقم 36 لسنة 1996.

² دبابيزية يوسف، مرجع سابق، ص 46

والعنف ضد مفتشي العمل"، أما المادة 24 منه فتعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 4000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين ، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ، ظل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل ، أو مهام الأشخاص الذين يساعدونه، بمقتضى المادة 6 أعلاه ونصت الفقرة الثانية من ذات المادة على حالة العود، حيث ترفع عقوبتي الغرامة والحبس لتصبح الغرامة تتراوح ما بين 4000 دج إلى 8000 دج وترفع عقوبة الحبس لتصبح من شهرين إلى ستة أشهر، أو الحكم بإحدى هاتين العقوبتين ، أما بالنسبة لرفض تقديم الدفاتر الخاصة بملاحظات مفتشية العمل ، المنصوص عليها بموجب المادة 8 من القانون 03/90 ففرض المشرع عقوبة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج على إنعدامها وعند العود ترفع الغرامة لتتراوح ما بين 1000 دج إلى 4000 دج .

ثانيا- العقوبات :

إن بإستقراء أحكام الحماية الجنائية المقررة في القانون 11/90 يلاحظ أن نوعية العقاب هي الغرامة المالية في جل المخالفات ولم ترد عقوبة بالحبس أو الغرامة إلا إستثناء وبالنسبة للعامل القاصر وردت هذه الأحكام في المواد 140-143-141 إضافة إلى الأحكام المطبقة على كل العمال في حالة مخالفة القانون وعدم الإمتثال لقواعده الآمرة وبالأخص في الصحة والأمن وطب العمل .

فبمجرد توظيف القاصر يتخذ صفة العامل ولا يجوز المساس بالقواعد التي أقرت له وفي جميع الحالات للقاضي سلطة تقدير للعقوبة المالية مع إمكانية مضاعفتها فيما يخص المخالفات في

حالة العود لكن عليه تطبيق العقوبة عن كل مخالفة معاينة وبحسب عدد العمال المعنيين ، ويعتبر عودًا طبقًا لنص المادة 139 من القانون 11/90 " إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الإثني عشرة شهرًا السابقة للواقعة الملاحظة"¹.

ولعل أهم العقوبات التي خص بها مشرع العمل حماية القاصر تتعلق بقواعد سن التوظيف وبظرف العمل وبمدته ، غير أن العديد من العقوبات العامة الأخرى والتي تشمل حماية كل العمال نجد مجالات لتطبيقها على فئة القصر ، وهي كالاتي :

- كل مخالفة لتوظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة : يعاقب صاحبها بغرامة تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج أما في حالة العود فإن العقوبة المقررة تصبح الحبس لمدة تتراوح من 15 يوم إلى شهرين دون المساس بالغرامة المالية الأصلية ، أما ظروف تشغيل القصر فإن المخالف لأحكامها يتعرض لغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 4000 دج تطبق كلما تكررت المخالفة².

- وفيما يخص التمييز بين العمال :فقد نص المشرع على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج إلى 5000 دج كل من وقع إتفاقية جماعية أو إتفاقًا جماعيًا يكون من شأنه إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب ، وظروف العمل ، كما وردت في نص المادة

¹ دبايزية يوسف ، نفس المرجع السابق ، ص 46.

² المادة 141 من القانون 11/90 ، المرجع السابق .

17 منه ، وفي حالة العود فإن الغرامة تصبح من 2000 دج إلى 10.000 دج، إضافة إلى الحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى العقوبتين¹.

- وبالنسبة لمخالفة الأحكام المتعلقة بحماية العمال القصر من العمل الليلي: وكذا مدة العمل اليومية، والأسبوعية ، فإن المشرع قرّر لمخالفتها عقوبة الغرامة المالية التي تتراوح ما بين 500 دج و 1000 دج ، على أن تطبق هذه الغرامات بتكرار المخالفة وبحسب عدد العمال² ، كما يعاقب على عدم إحترام أحكام القانون المتعلقة بالراحة القانونية بغرامة تتراوح ما بين 1000 دج و 2000 دج تتكرر بحسب عدد العمال المخالف بشأنهم³.

- **حماية الأجر:** فقد قرر المشرع معاقبة المخالف للأحكام التشريعية المتعلقة به غرامة تتراوح ما بين 1000 دج و 2000 دج عن كل دفع لأجر يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون ، أو الأجر الأدنى المحدد في إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي ، على أن تضاعف العقوبة بحسب عدد المخالفات ، وفي حالة العود تضاعف الغرامة لتتراوح ما بين 2000 دج إلى 5000 دج كما تضاعف بحسب عدد المخالفات⁴.

¹ المادة 142 من القانون 11/90، المرجع السابق.

² المادة 143 من القانون 11/90، المرجع السابق.

³ المادة 144 من القانون 11/90، المرجع السابق.

⁴ المادة 149 من القانون 11/90 ، المرجع السابق.

- بالنسبة للدفاتر والسجلات : بموجب أحكام 11/90 في المادة 156 والمرسوم رقم 98¹/96، فيعاقب على مخالفة مسك هذه السجلات بالغرامة التي تتراوح ما بين 2000 دج إلى 4000 دج ، وعند العود ترفع العقوبة لتصبح تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج².
- فيما يخص العطل والراحة القانونية :حسب المواد 144 و 145 من القانون 11/90 يعاقب بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج تضاعف حسب عدد العمال المعنيين .
- فيما يخص ظروف العمل: حسب المادة 143 من القانون 11/90 قررت المادة غرامة مالية من 500 إلى 1000 دج تطبق عن كل مخالفة وحسب عدد العمال في حالة خرق الأحكام المتعلقة بالمدة القانونية الأسبوعية ،الساعات الإضافية ، وتكون الضعف في حالة العود أي من 1000 دج إلى 2000 دج .
- بالنسبة لميدان الصحة والأمن :حسب المواد 35 إلى 48 من قانون 07/88 جاءت بغرامة مالية من 500 إلى 1500 دج وفي حالة العود تكون العقوبة بالحبس من 3 أشهر وغرامة من 2000 إلى 4000 دج .
- فيما يخص إستخدام العمال القصر في الأشغال الخطيرة : فيعاقب حسب نص المادة 141 من القانون 11/90 بغرامة مالية ما بين 2000 إلى 4000 دج و تضاعف في حالة العود حسب المادة 139 من نفس القانون .

¹ المرسوم التنفيذي رقم 98،96 المؤرخ في 17 شوال عام 1416 الموافق ل 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها .

² المادة 154 من القانون 11/90 ، المرجع السابق .

على أن المشرع ترك مجالاً للصلح ووضع إمكانية لوضع حد للمتابعة الجزائية ضد مرتكبيها ذلك بدفع غرامة الصلح التي تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، على أن دفع غرامة الصلح لا يدفع عن المخالفة طابع العود وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة 139 من نفس القانون¹.

¹ المادة 155 من القانون 11/90، المرجع نفسه.

الفصل الثاني

دعم و ترقية تشغيل العامل القاصر في

الجزائر.

الفصل الثاني: دعم و ترقية تشغيل العامل القاصر في الجزائر

إن العلاقة بين الحاجة الاقتصادية للعامل القاصر وبين السن القانونية يمكن أن تمنعه أهلية وجوب تمكنه من الاستفادة من الحق في العمل.¹

يمكن القول 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 واستغلاله الوقت المبكر لحياته المهنية في الحصول على الكفاءة المهنية وتنمية قدراته البدنية والتقنية والذهنية من جهة أخرى.

وباعتبار المتهم ناقص للأهلية أو مميز فإنه شخص يدرك ويميز بين التصرفات التي تصدر منه ، ولكن ليس بالقدر الذي يؤهله لمعرفة على الآثار التي تترتب على تصرفه لذلك فإن القانون قد حدد الضوابط التي من شأنها أن تتماشى مع قدرته القاصرة على معرفة آثار التصرفات ليحميه من تصرفاته الضارة ، وكذلك يحميه من أن يستغل قصوره من قبل سيئي النية.²

بغية تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل، اتخذت الدولة بعض التدابير ، ومن ذلك توفير برامج التوجيه باعتباره التزاما يقع على عاتقها ، من خلال مساعدة الأفراد ودعمهم بخدمات

¹ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 128

² مكي خالدية، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة دكتوراه ، مرجع سابق، ص 90

متخصصة بغية تمكينهم من تحديد العمل المتوافر ومكانه، والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة.

فالحفاظ على حقوق العامل هو حجر أساس في استمرارية وتطوير الإنتاج وإنشاء مجتمع حضاري، فالعمل اللائق هدف هام لسياسات الشغل وأحد أهم القضايا في سياسات مكافحة البطالة دوليا وإقليميا، إذ يقتضي إيجاد العمل المنتج والمختار بجرية والمحافظة عليه، وفق للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولمعايير العمل الدولية.¹

¹ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 129

المبحث الأول: عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياساتها متعددة ومتنوعة ومختلفة المناهج والطرق ، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية ، والتكوين المهني ، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل، الأمر الذي جعل الجزائر تدفع فاتورة عالية جدا بسبب تبنيها سياسة الإصلاح الاقتصادي، والنصيب الأكبر دفعته برامج التشغيل.¹

انطلاقا من كون التشغيل مسألة ذات أبعاد متعددة ، منها ما يتعلق بالجانب الاقتصادي ، ومنها ما هو ذو أبعاد اجتماعية، وفيها حتى ما يمس بالجانب السياسي، ورغم ذلك يمكن الاكتفاء بالإشارة أن سياسة التشغيل هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الاقتصاد ، سياسات القطاعات التعليمية الصحية ، الفلاحية وسوق العمل، أي أنها تندر ضمن سياسات الاقتصاد الكلي ، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل.

¹ دباية يوسف، مرجع سابق، ص 09

المطلب الأول: خدمات التوجيه في التشريع الجزائري

إن البرامج والهياكل التي وضعتها الدولة في مجال الإدماج والتشغيل عديدة ومتنوعة، وموضوع التوجيه والإعلام يعتبر أمرا أساسيا في كل أجهزة وبرامج التشغيل، وتقوم الوكالات المتخصصة التي أنشئت لهذا الغرض بوضع استراتيجيات في مجال التوجيه والإعلام، تطبق عبر فروعها الموجودة في كل المناطق بغرض إبلاغ البرامج التي تروج لها إلى أكبر عدد من المواطنين المعنيين حسب المواصفات والشروط و الخصوصيات لكل برنامج، وذلك لتحقيق الأهداف المتمثلة في التحاق كل بطل بالبرنامج الذي يتلاءم مع قدراته واستعداداته وتخصيصه.¹

الفرع الأول: الوضع قبل إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل

كانت الوكالة الوطنية للتشغيل في بادئ الأمر تسمى الديوان الوطني لليد العاملة (O.N.A.M.O) ، والذي تم انشاؤه بموجب المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في نوفمبر 1962، حيث كان يهدف آنذاك لتطبيق سياسة الدولة في مجال التشغيل.

¹ Ar –ar – face book ;com /magistrate2013Lpots/

يعتبر الديوان الوطني لليد العاملة ، مؤسسة عمومية ذات طبيعة إدارية، تتمتع بالشخصية المدنية وبالاستقلال المالي ، ووضعت تحت السلطة المباشرة لوزير العمل والشؤون الاجتماعية، ويسير من طرف مدير، يساعده نائب مدير ، كلاهما معينان من طرف وزير العمل والشؤون الاجتماعية.¹

مهام الديوان الوطني لليد العاملة نصت عليها المادة (3) من مرسوم إنشائه ومن بينها:

استقبال وتنظيم كل المعلومات المتعلقة بالاحتياجات الخاصة باليد العاملة، أي تركيز كل المعلومات الصادرة من مختلف المصالح والهيئات المعنية.

— تنظيم وتطوير حركة ونقل اليد العاملة ، حسب الاحتياجات داخل الجزائر وخارجها.

— جمع وتوجيه اليد العاملة.

— الاهتمام بمشاكل العمال المهاجرين.

— اتخاذ التدابير اللازمة في إطار الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

ثم صدر الأمر 42-71 المؤرخ في جويلية 1971 ، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ، حيث عمد إلى تغيير اسم الهيئة ، ونصت المادة (1) منه على أنه: " يعد المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بموجبه المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 22 نوفمبر 1962 ، مؤسسة عمومية

¹ المادة (2) من مرسوم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتضمن انشاء الديوان الوطني لليد العاملة.

ذات طابع إداري وشخصية معنوية واستقلال مالي، ويوضع تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

كما ألغى هذا الأمر المادة (2) من المرسوم رقم 62-99 وتضمنت المادة (3) انشغالات جديدة¹.

وأوضحت هذه المادة ، أن مهمة المكتب الوطني لليد العاملة تنحصر في تطبيق سياسة الحكومة في مسائل الاستخدام واليد العاملة ، ولهذا الغرض فإن المكتب الوطني لليد العاملة كلف بمهام عديدة منها :

__ جمع كافة المعلومات المتعلقة بالاحتياجات والموارد الوطنية بالنسبة لليد العاملة.

__ تأمين حركة ونقل اليد العاملة تبعا للاحتياجات الجهوية.

__ جمع طلبات الاستخدام الصادرة من البلاد الأجنبية ، وإعداد عقود العمل الخاصة بالمرشحين للاغتراب.

¹ احتوت المادة (3) من الامر 71-42 على 11 فقرة ، 6 فقرات منها تضمنت أحكاما تخص اليد العاملة الوطنية المغتربة" أن المهام التي كلف بها هذا الجهاز في هذه الظروف ناتجة عن مراعاة المشرع لواقع المجتمع الجزائري، والتي عكستها الهجرة المكثفة نحو الخارج وضالة هيئات الاستقبال حيث بلغ عدد المهاجري سنة 1963 ما يقارب الربع مليون شخص (أي 631-222) ليرتفع سنة 1964 الى نصف مليون " دايع بلقاسم ، مرجع سابق ص69

اقترح كل التدابير إلزامية لتسهيل تشغيل اليد العاملة الوطنية المغتربة، ولاسيما بالنسبة للسكن والدراسة.

الفرع الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

بالرجوع الى مرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 المحدد بمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها¹، وحسب المادة (3) منه فإن الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90-259 في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر : 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية، تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية، هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب وفي هذا المجال لها دور أساسي في التقريب بين :

__ طالب العمل وهم البطالين من كل الفئات.

¹ المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 09-273 المؤرخ في 30 أوت 2009

— أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص ، باستثناء الادارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت اشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.

وحسب المادة (3) من الرسوم المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل السالف الذكر، فإن هذه الأخيرة تعمل تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل.¹

هناك من الدول من اعتمد نظام تعتبر معه الوكالة مديرية تابعة لوزارة العمل، وهي الصورة التي اعتمدها الدول منذ نشأة هذه المصالح في سنوات العشرين من القرن الماضي، أي مثلها مثل مصالح مفتشية العمل، والهدف من ذلك هو تمكين الدولة من مراقبة أي ظاهرة تنتج عن العمل المأجور.

البعض الآخر من الدول من اعتمد نظام اتفاقي وتسيير مشترك أي تنشأ هذه المصالح عن اتفاق بين المنظمات العمالية ومنظمات أرباب العمل وبالتالي تأخذ الطابع القانوني لاتفاقية جماعية تكون بمنأى عن إدارة الدولة وتتم مراقبتها عن طريق مفتشية العمل.²

اعتمدت الجزائر على نظام الهيئة العامة المستقلة ذات الطابع الإداري ، والتي تستمد شرعيتها ووجودها من نصوص قانونية واستقلالية في التسيير عن الإدارة الوصية ، وبتمويل خاص يكون كملحق للميزانية العامة للإدارة الوصية.

¹ المادة (3) من المرسوم التنفيذي رقم 09-273

² طهير عبد الرحيم ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، مرجع سابق ص 92

غير أن هذه الأخيرة ، وهي وزارة العمل والتشغيل سلطة مراقبة تطبيق القانون من طرف هذه المصالح ، وفي هذا الإطار نصت المادة (6) من المرسوم التنفيذي 06-77 على أن هذه الأخيرة يسيرها مجلس إدارة.

ويديرها مدير عام يعين بموجب مرسوم رئاسي¹ بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالعمل والتشغيل، إلى جانب مدير عام مساعد ومديرين يعينون بموجب قرار من الوزير المكلف بالعمل والتشغيل بناء على اقتراح من المدير العام.

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلت بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل المناطق الوطن²، وتتكون هيكلها حسب القرار المؤرخ في 06 جانفي 2007 المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل من:

7 _ مديريات مركزية.³

_ مديرية جهوية للتشغيل.

48 - وكالة ولائية للتشغيل.¹

¹ المادة (20) من المرسوم التنفيذي رقم 06-77

² طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 93

³ المادة (3) من القرار المؤرخ في 6 جانفي 2007 المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية للتشغيل

- أكثر من 157 وكالة محلية للتشغيل.

أولا/ مهامها:

لقد حدد المرسوم التنفيذي 06-77 مهام الوكالة في مادته (5) والمتمثلة أساسا في:

تنظيم معرفية وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك، وفي هذا المجال تكلف بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.²

جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وبهذه الصفة تكلف ب:

- 1- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- 2- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
- 3- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.

¹ الملحق رقم 1 و2 و3 من القرار المؤرخ في 6 جانفي 2007 المذكور أعلاه

إن جملة هذه المهام يقع عبء تحقيقها على الوكالات المحلية للتشغيل التي تعمل تحت إشراف الوكالات الجهوية، ولمعرفة وحصر كل مهمة على حدى ، نتعرض أولاً لتنظيم الوكالة المحلية بصفة موجزة ، ثم نتحدث عن كيفية تسيير النشاط.

أ. تنظيم الوكالة المحلية: تلجأ الوكالة المحلية في تهيئة هيكلها الداخلية إلى المبادرات الخاصة لمسؤوليها ، وكذا ما يعرفه حسن التنظيم والتسيير ، ويوجد على مستوى كل وكالة محلية مكان مخصص لعروض العمل، يتم تعليقها على لوحة خاصة بذلك، وتبين من خلالها المعلومات الخاصة بالمؤسسة، التعريف بمنصب العمل المعروض ، وشروط الالتحاق به، كما تقوم الوكالة المحلية بمهام أخرى تتمثل في التعريف بالتشريع الخاص بالتأمين على البطالة، والنصوص المتعلقة بإعادة الإدماج المهني ومكان تواجد مراكز التكوين.¹

كما يوجد على مستوى الوكالة عدة مصالح:

__ مصلحة طلبات العمل وتقوم هذه المصلحة بالاستقبال والإعلام والتوجيه بالنسبة لطلبي العمل.

__ مصلحة عروض العمل وتختص بتلقي عروض العمل وتسجيلها والتنقيب عن عروض العمل.

__ قسم المتابعة والمعالجة ، ويعمل هذا القسم على التقريب بين العرض والطلب.

¹ طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 94

ب. تسيير النشاط: في إطار تسيير النشاط نتطرق إلى سبعة نقاط أساسية تتمثل في الاستقبال ، معالجة طلب العمل، عرض العمل، الربط بين العرض والطلب، الوضع توفير المعلومات عن سوق العمل المحلي.¹

1- الاستقبال: يرمي الاستقبال إلى تحديد مجال الحوار في إطار تسجيل طلب العمل، إما لأول مرة أو بعد استدعائه ، وأثناء ذلك يتم تجديد رغباته وتكوين وقدراته ، ومستواه الدراسي، للوصول بعد ذلك إلى مرحلة النصح والتوجيه ، ويتم خلال الاستقبال إعطاء طالب العمل المعلومات الكافية ، عن الخدمات التي يمكن أن تقوم بها المصلحة له، وعن مجمل المؤسسات المتواجدة بدائرة اختصاص الوكالة.

2- طلب العمل: يعد طلب العمل، التعبير عن الحاجة إلى العمل وتتم معالجة ومتابعته بواسطة بطاقة طلب العمل، ويسجل في سجل خاص بذلك و يوضع بصندوق بطاقات طلبات العمل ويتكون من 03 صناديق:

. الأول يتعلق بطلبات العمل العادية.

. الثاني يتعلق بطلبات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل.

. الثالث يتعلق بطلبات العمل في إطار التسريح لسبب اقتصادي.

¹ طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 94

3- عروض العمل: يعد عرض العمل تعبير عن اقتراح منصب عمل، وتتم متابعة ومعالجته عن طريق تسجيله بعد حوار بين مدير الوكالة وممثل الهيئة المستخدمة ، وعلى مدير الوكالة أن يتحصل على كل المعلومات الممكنة والمتعلقة بالعرض الذي يقوم بتسجيله ، حسب ترقيم زمني ويصنف حسب نوع العمل ومستوى التأهيل.

4- البحث عن عروض العمل: يقصد بهذا الإجراء تغذية الوكالة المحلية بعروض العمل ، الذي يمكنها من خلاله تحسين قدراتها في مجال التوظيف، ومن بين وسائل البحث عن عروض العمل، هناك الاتصال المباشر بالمؤسسات وكذا مراسلتها، واللجوء إلى إعلانات الجرائد والتي من خلالها تتمكن الوكالة من تحديد عروض العمل، التي لم توضع على مستوى الوكالة ، وكذا تحديد المؤسسات التي تلجأ إلى الوكالة فيما يخص التوظيف.¹

5- الربط بين العرض والطلب: تتم هذه العملية بعد تحديد الطلب الموافق للعرض حسب أولوية تاريخ إيداع الطلب ، الحالة العائلية، ويتم استدعاء المترشحين عن طريق البريد أو الاتصال بهم هاتفيا.

6- الوضع: ويقصد به التعرف الذي من خلاله تؤكد الوكالة تحقيق التقارب بين طلب العمل وعرض العمل، حيث يجرى محضر كشف الحضور الذي يوجه من خلاله طالب العمل نحو

¹ طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 95

المؤسسة صاحبة العرض، ومن أجل ترسيم الوضع يستوجب التأشير على كشف الحضور من طرف المستخدم.

7 - توفير المعلومات عن سوق العمل المحلي: تقوم الوكالات المحلية بإرسال تقارير تتضمن معلومات عن سوق العمل المحلي وترسل إلى مديرية الإعلام والدراسات بالوكالة الوطنية للتشغيل وإلى الوكالة الجهوية المختصة إقليمياً و التي تقوم بتحليل المعلومة من أجل وضع تقرير كل 06 أشهر عن تطورات سوق العمل ويتم إعلام كل من الوكالة الوطنية للتشغيل ووزارة العمل بهذه الإحصائيات.¹

المطلب الثاني: التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل

يمكن حصر مفهوم التشغيل والسياسة المتعلقة به هما عبارة عن مجموعة من السياسات التي تتضمن الإجراءات من شأنها استغلال القوى العاملة الكامنة في المجتمع بما يتناسب مع التوجهات العامة (السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية) بهدف الوصول إلى تنمية شاملة وتحقيق التوازن بين مختلف قطاعات النشاط وبالتالي خلق توازن وديناميكية تنعكس على الناحية الاجتماعية.

فسياسة التشغيل النشيطة تتطلب تزويد سوق العمل بخدمات تكون في متناول الجميع باعتبارها التزاماً واقعاً على عاتق الدولة يتعلق بحق من حقوق الإنسان ، ومن ثم يجب أن يكون أيضاً دون

¹ طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 95

مقابل، أو مقابل رسوم على ألا تكون قيمة هذه الرسوم مانعة من إمكانية التحاق الأشخاص المعنيين ببرامج التوجيه والتدريب المهني.¹

فهذه التدابير أوردها العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، كما نص الميثاق الاجتماعي الأوروبي أن خدمات المساعدة في البحث عن فرص العمل المتاحة دون مقابل تمثل التزاما إضافيا يقع على عاتق الدول الأطراف فيه، وذلك بموجب الحق في العمل ، وتعلق المادتان (3)و(10) من الميثاق بالحق في التوجيه المهني والحق في التأهيل المهني.

أما أن لكل انسان الحق في الحصول على خدمات توظيف مجانية.

الفرع الأول: الوكالات الخاصة

فيما يتعلق بالهيئات الخاصة لتنصيب العمال، فهي منظمة بالمرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24-أفريل 2007 ، والذي يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال ، وسحبه منها ، ومراقبتها.²

¹ طهير عبد الرحيم، مذكرة انيل شهادة الماجستير في القانون العام، مرجع سابق، ص 86

² المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24أفريل 2007 يضبط شروط وكفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال ، ج ر ، العدد 28 ماي 2007

يقصد بالهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب في مفهوم هذا المرسوم، كل شخص من القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل، وحددت المادة (2) من هذا المرسوم مهام الهيئات الخاصة لتصويب العمال وهي:

التقريب بين عروض وطلبات الشغل ، دون أن تصبح الهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب طرفا في علاقات العمل التي يمكن أن تنتج عنها.

البحث عن الشغل باستثناء:

- تصويب طالبي الشغل الجزائريين بالخارج.

- تصويب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر.

- وضع اليد العاملة تحت التصرف لصالح الغير سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا .

تتمثل عملية التصويب الممارسة من الهيئة الخاصة المعتمدة لتصويب العمال، في عمليات تسجيل العمال وانتقائهم وتقديمهم للهيئات المستخدمة قصد تنصيبهم، وكذا في عمليات البحث عن عروض الشغل واستقبالها، وجمعها وتوزيعها.¹

¹المادة (3) من المرسوم 132-07

ومن خلال هذه المهام فإن هذه الهيئات الخاصة تساهم في إطار تنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل

في الجهد الوطني لتنمية التشغيل وترقية ومكافحة البطالة.¹

وبالإضافة الى هذه المهام تلتزم الهيئات الخاصة:

- بعدم طلب أي أتعاب أو مصاريف من طالب التشغيل.

- كما تمتنع في نشاطاتها ، عن كل أشكال التفرقة أو الإقصاء أو التفضيل المبنية على التمييز،

وبهذه الصفة تضمن معاملة متساوية لكل فئات الأشخاص التي تتوجه اليها، وتمتنع عن جمع أو

تسجيل كل تنويه يظهر بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، أي شكل من أشكال التفضيل.

يجب أن تكون المحادثة فردية وشخصية، قصد الحفاظ على سرية المعلومات التي يقدمها طالب

التشغيل خلال التسجيل.

كما وضعت المادة (6) من هذا المرسوم قيود على نشاطات هذه الهيئات الخاصة وتمثل في:

. التقيد بالأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول به.

. الوفاء بالواجبات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن ونظافة المحلات والاستقبال و الأخلاقيات

وأدبيات المهنة.

¹ المادة (4) من المرسوم 07-123

. عدم حصر أداؤها لفائدة مستخدم واحد بعينه قصد تجنب وضعية الاحتكار.

ولمراقبة عمل الهيئات الخاصة المعتمدة لتنصيب العمال ، فإنها تخضع لرقابة المصالح التابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل و المفتشية العامة للعمل، هذه المراقبة تنصب على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، لا سيما في مجال علاقات العمل وتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، احترام تساوي حظوظ طالب العمل في الحصول على شغل، نوعية الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمستخدمين.

ويرسل طلب الاعتماد إلى الوزير المكلف بالتشغيل الذي يخطر اللجنة الوزارية المشتركة للاعتماد قصد إبداء الرأي ، وتبدي هذه اللجنة رأيها في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ استلام الملف ، ومدة اعتماد الهيئة الخاصة للتنصيب محددة بثلاث سنوات قابلة للتجديد،¹ ويمكن سحب الاعتماد في حالة:

. الإخلال بالالتزامات الناتجة عن الأحكام التشريعية والتنظيمية.²

. عدم احترام شروط الاتفاقية، أو الشروط المحددة في دفتر الأعباء.³

¹ المادة (14) من المرسوم 123-07

² المادة (15) من المرسوم 123-07

³ الاتفاقية المبرمة بين الهيئات الخاصة والوكالة الوطنية للتشغيل ج ر ، عدد 83- 2004

. اختلال أو توقيف نشاط الهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب.¹

ويترتب على سحب الاعتماد إبطال الاتفاقية ، وتوقيف نشاطات التصويب ابتداء من التاريخ المحدد في القرار الذي يتضمنه.

الفرع الثاني: الإجراءات التحفيزية لدعم و ترقية التشغيل

يستفيد الشباب المدمجين في إطار جهاز الإدماج المهني من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم و تحسين مستواهم من أجل تكيفهم لمنصب عمل وتحسين مؤهلاتهم² .

تنظم عمليات التكوين وتجديد المعارف إما في هياكل التكوين العمومية أو الخاصة، وإما على مستوى المؤسسات العمومية، وإما لدى الحرفيين³، حيث تمول عمليات التكوين من جهاز الإدماج المهني في حدود 60% لمدة أقصاها 6 أشهر في حالة إلزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند إنتهاء التكوين⁴ .

بالإضافة إلى مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد عمل مدعم⁵، تم وضع تدابير تشجيعية لدعم و ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الإجتماعية لفائدة المستخدمين⁶، حيث يستفيد

¹ دفتر الأعباء يحدد شروط ممارسة الادارات وهيئات الخدمة العمومية لتصويب العمال.

² المادة(20) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126

³ المادة(21) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126

⁴ المادة(22) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126

⁵ المادة(26) إلى (30) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126

⁶ القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية، ج ر العدد 80 لسنة 2006.

صاحب العمل من تخفيف بعنوان الإشتراك في الضمان الإجتماعي عن طريق كل طالب عمل يتم تشغيله في حدود 3 سنوات كحد أقصى، ما دامت علاقة العمل قائمة¹.

ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 5 ديسمبر 2007² مستوى و كفاءات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل، حيث يستفيد صاحب العمل من تخفيض من قسط إشتراكه في الضمان الإجتماعي عن كل طالب عمل ثم تشغيله لمدة تساوي 12 عشر شهرا على الأقل حسب النسب المئوية التالية³.

. تخفيف نسبة 20% عن كل طالب عمل تم تشغيله .

. تخفيف نسبة 28% عن كل طالب عمل مبتدئ أي أول مرة .

. تخفيف نسبة 36% بالنسبة لتشغيل في مناطق الهضاب العليا والجنوب.

كما يستفيد المستخدم من إعانة شهرية يقدر مبلغها ب1000 دج عن كل طالب عمل تم تشغيله على أساس عقد عمل مبرم لمدة غير محدودة (CID)⁴.

وللاستفادة من الإمتيازات المذكورة أعلاه، يجب على المستخدمين الذين يشغلون طالبي العمل، تقديم طلب مرفوق بملف للوكالة الولائية للصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي المختلفة إقليميا، أما للاستفادة من الإعانة الخاصة بالتشغيل لمدة غير محدودة، فيجب على

¹ المادة (20) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126

² المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 5 ديسمبر 2007 المحدد لمستوى و كفاءات منح الإمتيازات، ج ر العدد 77 لسنة 2007.

³ المواد (2)، (3)، (5) من المرسوم التنفيذي رقم 07-386.

⁴ المواد (10) من المرسوم التنفيذي رقم 07-386

المستخدمين أن يقدموا طلبا مرفوقا بملف للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المختلف إقليميا، حيث يدفع هذا الصندوق هذه الإعانة في نهاية السنة المالية¹.

هذه التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل التي وردت في قانون رقم 06-21 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل، وفي المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المحدد لمستوى و كفاءات منح هذه الإمتيازات، وفي المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني رافقتها تحفيزات ضريبية لفائدة التشغيل.

ففي قانون المالية لسنة 2007² نصت المادة(59) منه، على أن يستفيد من تخفيف في الضريبة الدفع الإجمالي، أو من الضريبة على أرباح الشركات، المؤسسات التي تنشأ أو تحافظ على مناصب عمل جديدة و يحدد هذا التخفيف في الضريبة بنسبة 50% من مبلغ الأجر المدفوعة بعنوان مناصب الشغل المنشأة و المحافظة عليها، وفي حدود 5% من الربح الخاضع للضريبة، دون أن يتوقف هذا التخفيف مبلغ (1000.000 دج) بالنسبة للسنة الماضية الجنائية، و يطبق هذا التخفيف لمدة 4 سنوات اعتبارا من أول جانفي 2007.

أما قانون المالية التكميلية لسنة 2009³ فقد نص في مادته(2) المعدلة لأحكام المادة(13) من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة، على استفادة الأنشطة التي يقوم بها الشباب المستثمر المؤهل للاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لتدعيم التشغيل، من فترة التخفيف من الضريبة على الأقل

¹ المواد (12)،(15)،(19) من المرسوم التنفيذي رقم 07-386

² القانون رقم 06-24 المؤرخ في ديسمبر 2006 المتضمن قانون المالية لسنة 2007، ج ر العدد 85 لسنة 2006.

³ الأمر رقم 09-01 المؤرخ في جويلية لسنة 2009 المتضمن لقانون المالية التكميلية لسنة 2009، ج ر العدد 44 لسنة 2009.

الإجمالي (IRG)، المحدد بثلاث سنوات في الأمر 96-31 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996 المتضمن قانون المالية لسنة 1997، حيث حددت هذه الفترة بسنتين عندها يتعهد المستثمرون بتوظيف خمسة عمال على الأقل لمدة غير محددة.

المادة (35) من قانون المالية التكميلية لسنة 2009 عدلت المادة (7) من الأمر 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006¹، المعدل والمتمم للأمر 01-03 المؤرخ في 22 أوت 2001، المتعلق بتطوير الإستثمار،² حيث نصت-أي المادة (35)- على الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات، والإعفاء من الرسم على النشاط المهني لمدة خمس سنوات، بعد معاينة الشروع في النشاط، الذي تعده المصالح الجبائية بطلب من المستثمر، إذا قام هذا الأخير بإنشاء أكثر من 100 منصب شغل عند انطلاق النشاط.³

أما المادة (102) من قانون المالية التكميلي المذكور أعلاه، فقد حددت نسبة تخفيف فوائد القروض الممنوحة من البنوك إلى الشباب المقاولين، التي يتحملها حساب التخصيص الخاص رقم 087-302 على التوالي ب 60 % 80 % 95 % حسب طبيعة المشروع ومنطقة الجغرافية ومكان تواجده.

¹ ج ر العدد 47 لسنة 2006

² ج ر العدد 47 لسنة 2001

³ مدة الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات، والإعفاء من الرسم على النشاط المهني كانت ثلاث سنوات في نص المادة(7) من الأمر 06-08 المعدل والمتمم للأمر 01-03.

المبحث الثاني: برامج و مخططات تجسيد سياسات التشغيل

لقد تميز سوق التشغيل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30%، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات و انخفاض أسعار النفط قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل¹

إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر و شروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال.

فقد بلغت البطالة نسبة أصبحت تشكل تهديدا على المجتمع مما إستلزم على الحكومة الشروع في سياسة جديدة لترقية تشغيل الشباب تأخذ بعين الاعتبار، إجراءات و تدابير إستثنائية للتحقيق من حدتها وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط الشباب، وتمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها مع التركيز على حملة واسعة للتحسيس والتوجيه من أجل إنجاح هذه البرامج، وكانت لكل هذه الجهود نتائج إيجابية في مجال التشغيل كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل.²

¹ مكي خالدية، مذكرة دكتوراه وهران، نفس المرجع السابق، ص7.

² أمزيان جنقال، نفس المرجع السابق، ص29

المطلب الأول: التدريب المهني في التشريع الجزائري

لا يمكن إنجاح أي سياسة تنمية إلا إذا توافرت الكفاءات المهنية الضرورية لتجسيدها، ولا يمكن إنجاح أي سياسة تصنيعية إلا إذا كانت مصحوبة بالتكوين المهني والتقني للأفراد، الذين يسهرون على تحقيق وتنفيذ هذه السياسة في الحياة العملية.¹

من هنا ظهرت الحاجة إلى قطاع التكوين المهني مباشرة بعد الإستقلال، فيرى أصحاب العمل أن التمهين عبء وليس إستثمار، ذلك أن تكوين متمهن واحد يكلف بين 10 و 20% من وقت العامل، لهذا ألزم المشرع كل مستخدم تتوافر فيه الشروط المطلوبة قانونا بضرورة المساهمة في الجهود الوطنية للتكوين من خلال التمهين وهذا ما نلمسه من خلال المادتين 7 و 9 من قانون 07-81 المتعلق بالتمهين والمادة 57 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إذ تنص المادة 7 من قانون 07-81 المتعلق بالتمهين " يجب على كل مؤسسة مستخدمة أن تقوم، في إطار هذا القانون بالتكوين المهني للشباب بواسطة التمهين"²

ولا تعتبر المؤسسة قد قامت بواجبها في التمهين إلا إذا بلغ عدد المتمهين المتكفل بهم النسبة المحددة قانونا حسب نص المادة 9 من نفس القانون، ولا يعفى من هذا الالتزام إلا المؤسسة التي يتبين لمركز التكوين عدم إمكانية قيامها بالتمهين، وحتى في هذه الحالة فإن المؤسسة المستخدمة

¹ بوفلحة غيات التنمية والتكوين بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر ط1، 2002، ص72.

² مكّي خالدية، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة دكتوراه، مرجع سابق ص 42.

مدعوة للمساهمة في التكاليف المالية للتمهين عن طريق دفع رسم التمهين طبقا للمادة 8 من قانون 07-81 متعلق بالتمهين.

إن إمتناع المؤسسة عن التمهين رغم قدرتها عليه يجعلها مرتكبة لجرمة إمتناع تعرضها لعقوبات جزائية طبقا للمادة 36 من قانون 07-81 المتعلق بالتمهين.

هذا الإلتزام يدخل في إطار سياسة الدولة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وترقية مستوى الفرد ومن ثمة فتح مجالات إكتساب معارف ومهارات تتناسب والتطور التكنولوجي والمعرفي الذي يشهده سوق العمل وتوسيع آفاق حصول الأفراد على فرص تكوين وعمل يحميهم من الفقر والجهل والتشرد.

الفرع الأول: عقد التمهين:

يعتبر عقد التمهين من العقود الملزمة لجانبين فهو من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، فيها مصلحة محتملة كما فيها مضرة محتملة كذلك، فقد أحدثت المشرع الجزائري نظاما خاصا بالتمهين، يهدف إلى مواجهة النتائج الوخيمة للتسرب المدرسي، وذلك بتسليح الشباب الذي لم ينجح في الحياة المدرسية بتكوين مهني يؤهله للدخول إلى الحياة المهنية¹، ولهذا الغرض صدرت مجموعة من النصوص.

¹ ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص35.

أولاً/ تعريف التمهيين وأهميته: التمهيين يعرفه عادل حسن¹ بقوله "التدريب بمعناه الواسع عبارة عن عملية تعلم وتعليم، تمكن الفرد من عمل معين وامتقنا له وامتكيها معه، وللتدريب المهني عدة مدلولات تتقارب في المعنى بوجه عام، فهو يعبر عنه أحيانا بالإعداد المهني أو التكوين المهني، أو التدريب الإعدادي، أو التعليم الفني، ويتم التدريب المهني على حرفة واحدة يعمل فيها مستوى المتدرب إلى درجة مقبولة من المهارة والخبرة، ويتيح للمتدرب الكشف عن ميوله وقدراته من جهة، وعلى إختيار المهنة التي يريدتها ويميل إليها أكثر من غيرها من جهة أخرى.

أما القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهيين²، فيعتبره في مادته(1) "طريقة للتكوين المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل المعترف به، يسمح بممارسة مهنة بمختلف قطاعات النشاط الاقتصادية المرتبطة بإنتاج الموارد والخدمات" والتمهيين يعتبر إجراء هاماً لإحتضان وتأطير الشباب خريجي النظام الدراسي، الذين رفضتهم الأقسام الدراسية بسبب سنهم ورسوبهم، وهم عادة الشباب الذين ليس لهم أي تكوين أو كفاءة مهنية تسمح لهم بالاندماج في الحياة العملية، من خلال الحصول على منصب عمل في إحدى المؤسسات المستخدمة.

¹ بالقاسم سلاطينية، سوسيوولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، 1998.

² القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهيين ج ر عدد 26 لسنة 1981 المعدلة بالمادة 3 من القانون رقم 90-34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، ج ر عدد 56 سنة 1990.

إن اهتمام المشرع الجزائري بالعمل على إيجاد إطار قانوني، من شأنه توفير الحماية للشباب وصغار السن من شبح الانحراف بسبب الفراغ وعدم إمتهان حرفة أو البطالة، أو تعرضهم للاستغلال في علاقة عمل محتملة لذا كان لابد من توفير الحماية للأيدي العاملة الشابة التي تقتحم عالم الشغل دون إعداد أو تحضير مسبقين¹

ثانيا/ تعريف عقد التمهين: عقد التمهين كما يعرفه عبد السلام ذيب² هو عقد عمل من نوع خاص، يلزم بموجبه صاحب العمل بإعطاء تكوين مهني منهجي وتام للمتمهين، مقابل إلتزام هذا الأخير بالعمل لديه طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجرا".

وعرفه قانون التمهين رقم 81-07 لسنة 1981 السالف الذكر، في مادته(10) حيث جاء فيها " عقد التمهين، هو العقد الذي تلزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي وتام للمتمهين، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لدينا طيلة مدة العقد ويتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا".

الملاحظ من تعاريف عقد التمهين، أن الهدف من هذا العقد والذي يتميز به عن عقد العمل العادي، يكمن في أن العامل إذ يقوم بالعمل، فإنه لا يستهدفه لذاته كنتيجة أو غاية نهائية، بل مجرد وسيلة للوصول إلى التمرين أو التعلم والتدريب على مهنة معينة كهدف نهائي³

¹ عزاوي عبد الرحمان، السن القانوني للعمل والحماية المقررة لعقار السن وفقا لقانون وعلاقات العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، ج33، رقم 02-1995.

² ذيب عبد السلام، مرجع سابق، ص36

³ عزاوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص368.

إن التمهين والتكفل به من قبل صاحب العمل ليس أمرا إراديا بل يفرضه القانون عليهم¹، وعليه يتعين على كل شخص طبيعي أو إعتباري يمارس نشاطا حرفيا، وكل مؤسسة إنتاج أو تسويق أو تقديم خدمات مهما كان حجمها وطبيعتها القانونية والمؤسسات العمومية والهيئات الإدارية حسب شروط يحددها القانون، أن يقوم بالتكوين بواسطة التمهين²

ويكون عدد الممتهين متناسبا مع عدد العمال المستعملين حسب معايير حددتها المادة (09) من القانون 07-81 المتعلق بالتمهين.

ثالثا/ احكام عقد التمهين:

1- أهلية المتعاقد: بالنسبة لأهلية صاحب العمل أو المستخدم المكلف باستعمال الممتهين في مؤسسته، فحسب المادة(15) من قانون التمهين، لا يجوز لأي مستخدم التكفل بمتمرنين ما لم يكن بالغاً سن الرشد أو مؤهلاً، كما لا يجوز إسناد مهمة التمهين للأشخاص الذين حكم عليهم، لإرتكاب جنائية أو جنحة لإخلالهم بالآداب العامة، الذين سبق ان حكم عليهم بأكثر من ثلاثة أشهر سجناً لارتكابهم جريمة سرقة وابتزاز أموال أو خيانة الأمانة أو لمخالفة التشريع المعمول به في مجال التحايل على القانون.

¹ عزاوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص378.

² المادة (7) من قانون رقم 07-81.

فالأهمية التربوية لعقد التمهين إستوجبت هذا الشرط الأخلاقي، فهو شكل من أشكال الحماية المقررة للقاصر صغير السن وهو يستعد لدخول الحياة العملية وعالم الشغل رغم حداثة سنه.¹

أما بالنسبة للقاصر دون سن التمييز، فقد رخصه له ق ع ع الجزائري لسنة 1990 أن يدخل في علاقة تعاقدية مع صاحب العمل لتأخذ هذه العلاقة شكل عقد التمهين، فالمادة(15) من هذا القانون بعد أن حرمت تشغيل من يقل عمره عن 16 سنة وهي سن التمييز، نصت على إستثناء جاء فيه "...إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

أما قانون التمهين لسنة 1981 فقد نظم أهلية إبرام عقد التمهين من خلال المادة (12) منه حيث جاء فيها " لا يسمح بقبول أي ممتهن تقل وتزيد عن 18 سنة عند تاريخ إبرام عقد التمهين". فهذه المادة تجعل إبرام العقد مبتدئة من سن 15 سنة فما فوقها، لكن هذه المادة أدخل عليها تعديل بموجب القانون 30-34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المعدل والمتمم للقانون 81-07 المتضمن قانون التمهين، حيث عدلت كما يلي " لا يجوز قبول أي مترشح إذا لم يبلغ 15 عاما على الأقل 25 عاما عند تاريخ إمضاء عقد التمهين".

بالنسبة للإناث فيمدد الحد الأقصى المحدد في المادة(12) المذكورة أعلاه إلى 30 سنة في حالات إستثنائية عن طريق التنظيم.²

¹ عزاوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 369

² عزاوي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 372

تطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 03-503 المؤرخ في 27 ديسمبر 2003، حيث حددت المادة(2) من هذا المرسوم الحالات الاستثنائية للممتهنات اللآتي يستفدن من أحكام المادة(12) من القانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهين وهي:

- المرأة العازبة أو الأرملة أو المطلقة بلا شغل

- المرأة في حالة خطر معنوي أو إجتماعي.

- المرأة التي يوجد زوجها في حالة بطالة طويلة الأمد أو مرض طويل الأمد.

- المرأة التي تعرضت لعقوبة السجن.

- المرأة التي كفلتها الدولة أو يتيمة الأبوية.

2- شكل العقد: نصت المادة (11) من قانون التمهين على أنه " يكون عقد التمهين مكتوبا

وموقعا من قبل المستخدم والمتمهن وولييه الشرعي، ويسجل من طرف المجلس الشعبي البلدي بمكان

التمهين، الذي يرسله للمصادقة عليه في أقرب مؤسسة معتمدة للتكوين المهني، يعفى عقد التمهين

من جميع حقوق الطابع والتسجيل".

فعقد التمهين يخضع للكتابة، وحسب نموذج تحدده السلطة المكلفة بالتكوين المهني، ثم يسجل

لدى المجلس الشعبي البلدي وجوبا لمكان التمهين، طبقا للأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري بها

العمل، ويحال خلال شهر واحد على الأكثر على مركز التكوين المهني الأقرب إليه للمصادقة، بعد

مراقبة توافر الشروط اللازمة في الشخص المتكفل بالتمهين، كل ذلك في شهر واحد من تاريخ الاستلام¹.

و اشتراط المشرع الجزائري الكتابة في عقد التمهين، يجعل هذا الأخير من العقود الشكلية حيث أن تخلف هذا الشرط يؤدي إلى بطلان العقد.

و تعتبر هذه الشكليات، و بالأخص منها تلك التي تتعلق بالعقد ذاته من النظام العام، لأنها وضعت أساسا لحماية المتمعن الذي يكون في غالب الأحيان قاصرا.²

فالمادة (12) من القانون 07-81 المتعلق بالتمهين نصت على انه لا يجوز قبول أي مترشح اذا لم يبلغ 15 سنة على الاقل و 25 سنة على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين.

كما أن المادة (4) من القانون 07-81 حددت فترة التمهين بمدة زمنية تتراوح بين سنة تكوين واحدة على الأقل و ثلاث سنوات على الأكثر، و كذلك الأمر بالنسبة للأجر المدفوع للمتعن، و كيفية دفعه من قبل كل من المؤسسة المستخدمة و الدولة.³

3- محتوى العقد: يتضمن عقد التمهين تكوين تطبيقي و نظري يتلقاه المتمعن، حيث يكون

التكوين لدى صاحب العمل، بممارسة فعلية للمهنة التي يستهدفها التكوين، و للوصول إلى هذه الغاية، رتب المشرع التزامات محددة على كل من المتمعن و المستخدم.

¹ المادة 7 من المرسوم رقم 81-392 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981، المتضمنة كيفية تطبيق المادة (11) من القانون 07-81 المتعلق بالتمهين.

² ديب عبد السلام، مرجع سابق، ص 37

³ المادة (16) من القانون 07-81

- التزامات الممتهن¹: يجب على الممتهن ان:

- أن يؤدي المهام المسندة إليه في إطار تمهينه و طبقا للعقد.
- احترام مواعيد العمل القانونية و أن يكون مواظبا على الدروس التكميلية.
- طاعة المستخدم في حدود شروط العقد.
- مساعدة المستخدم بما يتناسب مع قدراته الجسمية و الذهنية .
- أن يمتنع عن إحداث أضرار بالمعدات و أن يعوض الوقت الذي لم يعمل فيه بسبب المرض أو العطل المدفوعة الأجر.
- على الممتهن الامتناع عن إبرام أي عقد تمهين جديد مع مستخدم آخر، قبل تنفيذ التزاماته وواجباته تجاه المستخدم، و المترتبة على عقد التمهين السابق، و إلا عد هذا العقد باطلا.
- التزامات صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة: يفرض عقد التمهين في ذمة المستخدم التزامات، يمكن إيجازها في الآتي:
- السهر على تحقيق تمهين تدريجي، يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في

العقد

¹ المادة (18) من القانون 07-81

- اعلام الولي الشرعي في حالة غياب الممتهن المتكرر، أو تعرضه لحادث أو أي أمر يستلزم التدخل.

- تشغيل الممتهن في أعمال أو خدمات مرتبطة بالتأهيل المهني المنصوص عليه في العقد.

- اعلام اللجنة البلدية للمتهن في الحالات التي تستوجب تدخلها.

- أن تكون مسؤولة مدنيا على الممتهن خلال وجوده في المؤسسة لممارسة التمهين.

كما يستفيد الممتهن في نهاية المرحلة التدريبية، من شهادة الكفاءة المهنية تسلمها الإدارة

المكلفة بالتكوين المهني و التمهين.¹

الفرع الثاني: عقد التكوين

اغلب التشريعات في العالم تولي أهمية بالغة للتكوين المهني، باعتباره أداة لترقية العامل

الاجتماعية، و كغيره من المشرعين كرس المشرع الجزائري هذا الحق في كل القوانين التي تعاقبت.

إن التكوين المهني هو احد الأجزاء الثلاثة التي يتكون منها النظام الوطني للتربية والتكوين، إلى

جانب كل من النظام المدرسي التابع للتربية الوطنية، و النظام الجامعي التابع للتعليم العالي.

يقع التكوين المهني بين النظامين المدرسي و الجامعي من جهة، و عالم الشغل من جهة أخرى،

و كجهاز نظامي فان التكوين المهني مطالب بتحقيق مهمتين اثنتين في ان واحد:²

¹ المادة (19) من القانون 07-81

² أمزيان جنقال، مرجع سابق، ص 70 .

- الاستجابة للطلب الاجتماعي في التكوين، و هو الطلب المعبر عنه أساسا من طرف خريجي النظام التعليمي.

- و الاستجابة كذلك للحاجة في اليد العاملة المؤهلة، وهو الطلب المعبر عنه من طرف المؤسسات الإنتاجية و الصناعية في القطاع الاقتصادي لضمان سير الإنتاج فيها بانتظام و فعالية.

التكوين المقصود هنا، هو الذي تتكفل به المؤسسة أو صاحب العمل إما في هيآت تكوينية تابعة له أو في إطار بعثات تكوينية إلى المراكز المتخصصة تتم في فترة زمنية محددة، وتهدف إلى إعطاء المترشح مؤهلات تؤهله لممارسة وظائف و مهام تتلاءم مع القدرات التي يكتسبها في نهاية هذا التكوين.

ففي الأمر 31-75 خصص المشرع الجزائري للتكوين المهني و التمهين بابا كاملا من الكتاب الثاني، فنصت المادة (113) من هذا الأمر على أن " لكل عامل الحق في التكوين و الإقتان و الترقية المهنية"، و فيما يتعلق بتنظيم أنواع التكوين فقد حددها المشرع الجزائري في هذا الأمر، و هي: . ضمن المؤسسة و في إطار مصلحة خاصة في المؤسسة تسمى "مصلحة التكوين المهني و الترقى الثقافية".

. ضمن المصالح الخاصة المشتركة بين عدة مؤسسات للتكوين المهني و الترقية الثقافية.

. لدى المؤسسات و الهيآت العمومية للتكوين المهني و الترقية الثقافية.

و في كل هذه الأشكال جعل المشرع الجزائري من الوقت الذي يستغرقه العامل في هذا الإطار وقت عمل فعلي، أي مدفوع الأجر، حيث تنص المادة (118) من الامر 31-75 على أن "الساعات المخصصة لأعمال التكوين..... في إطار أحكام المادة (114) الفقرة 1 و2، تعد كوقت عمل و تدفع أجرتها من قبل صاحب العمل كأنها ساعات عادية من العمل...".¹

القانون الأساسي العام للعامل، تناول أيضا التكوين و هذا الفصل الأول من الباب الخامس المتعلق بالترقية و الحماية الاجتماعية، و جعله حقا للعامل، و واجبا على العامل و المؤسسة المستخدمة و الدولة، و أنماط لتكوين حسب هذا القانون هي:²

- التكوين المستمر.

- التكوين المهني للعامل قبل الدخول للعمل، حيث تلتزم المؤسسة المستخدمة بتمويل المشرع للعمل لديها في شكل اجر مسبق، و بعد اكتمال التكوين يلتحق مباشرة بالمؤسسة كعامل.

- التكوين الذي يكون في شكل دورات لتحسين المعارف العامة المهنية و التكنولوجية.

القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل كذلك، اعتبر التكوين المهني حقا ثابتا لكل العمال، و حرصا من المشرع الجزائري على تنمية كفاءات العمال حتى تتماشى مع التقنيات

¹ أمزيان جنفال، مرجع سابق، ص72

² المواد (171)، (172)، (173)، من القانون الاساسي للعامل.

الجديدة، فانه جعل من المشاركة في أعمال التكوين و تحسين المستوى التي يقوم بها المستخدم احد اهم واجبات العامل.¹

و أوجب على كل هيئة مستخدمة القيام بأعمال التكوين و تحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرض على لجنة المشاركة لإبداء الرأي.

كما أن ق ع ع و بهدف تشجيع التكوين، فان العامل الذي يتابع دورات في التكوين المهني، والتي تدخل في برنامج المؤسسة لا يفقد أجره، و هذا بعد إعلام المؤسسة المستخدمة و موافقتها.²

كما يستطيع العامل الذي يسجل نفسه لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهني، أن يستفيد من تكييف أوقات العمل أو عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله بشرط موافقة المستخدم.

يمكن القول، انه لا يمكن الفصل بين عمليتي التدريب المهني و التشغيل فكلاهما يؤدي إلى تحقيق العمالة الكاملة و المحافظة على استقرارها و المساعدة في خلق فرص عمل و تجسيد حق العمل لجميع المواطنين دون تفرقة، و تحقيق أقصى كفاءة لتسهيل حصول المنشآت على العمالة المطلوبة و المناسبة، و مساعدة الأفراد في اختيار المهنة.

¹ المادة (6/7) من القانون 90-11.

² المادة (54) من القانون 90-11.

و لكن لا تزال هناك نظرة سلبية للتدريب المهني و مؤسساته، حيث يلتحق معظم من لم يستطع الاستمرار في التعليم العام بمراكز التكوين المهني بالرغم من الجهود المبذولة في مجال تطوير برامج التكوين المهني، إلا انه لا تزال الدولة تحتاج إلى بدل مزيد من الجهد لتحسين نوعية التكوين في مراكز التكوين المهني من حيث المهارة المهنية للمنخرطين حتى تواكب المستويات العالمية، و تلبي احتياجات سوق العمل من المهن و التخصصات الجديدة و تساهم في زيادة التشغيل.

المطلب الثاني: دعم ترقية الشغل المأجور

تقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ركيزتين: ترقية الشغل من طرف المبادرات المقاولاتية و ترقية دعم الشغل المأجور، وإلى جانب مختلف الهياكل المركزية والمحلية المنشأة والضمان الإجتماعي"، والتي أسندت إليها مهام التشغيل منذ 2001¹.

بمقابل الشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسساتهم هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور، ومن أجل مساعدة هؤلاء ومرافقتهم في بحثهم هذا، تم اعتماد مجموعة من الآليات والتدابير: الوكالة الوطنية للتشغيل، مديريات التشغيل بالولايات، وكالة التنمية الاجتماعية، التشغيل المأجور بمبادرة محلية، أشغال المنفعة العامة ذات كثافة اليد العاملة، عقود ما قبل التشغيل، والذي تم تطويره في صيغة تدابير جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

¹ رحيم حسين- سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم- جامعة محمد البشيرالابراهيمى، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ولاية برج بوعريريج، الجزائر(مجلة إلكترونية)

وتجدر الإشارة إلى أنه إبتداء من سنة 2008 ثم إعداد مخطط عمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة يعتمد على مقارنة إقتصادية¹

حيث تم وضع جهاز للمساعدة للادماج المهني، ويهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، المسجلين لدى شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)² ويتضمن الجهاز الذي أنشئ بموجب المرسوم رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة للإنتاج المهني ثلاثة عقود للإدماج:

- عقود إدماج حاملي الشهادات.

- عقود الإدماج المهني.

- عقود تكوين-إدماج.

الفرع الأول: عقود إدماج حاملي الشهادات

هذه الآلية موجهة للشباب طالب العمل الأول مرة من حاملي شهادات التعليم العالي، والتقنيين السامي خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، ويستفيد حاملي الشهادات من متابعة تهدف

¹ أمزيان جنقال- نفس المرجع السابق، ص 25.

² المادة (13) من المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة، للإدماج المهني 08-126.

إلى تحفيز إدماجهم الدائم، فمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والهيئات الإدارية العمومية، على أساس عقد الإدماج¹

يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة، مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد عمل مدعم وتدفع هذه المساهمة لمدة ثلاث سنوات كما يأتي:

. السنة الأولى: 55% للصنف 11، الرقم الإستدلالي 498.

. السنة الثانية: 45% للصنف 11، الرقم الإستدلالي 498.

. السنة الثالثة: 35% للصنف 11، الرقم الإستدلالي 498.

ويضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية، و التقنيين السامين، في الوسط المهني والسهر على تقييمهم، بالنسبة لفترة الإدماج فإنها محددة بسنة واحدة قابلة للتجديد يطلب من المستخدم، وهذا في الهيئات والإدارات العمومية، أما في القطاع الاقتصادي فإنها محددة بنسبة غير قابلة للتجديد².

¹ رحيم، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم (مجلة إلكترونية)، نفس المرجع السابق

² المادة (6) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ج.ر. العدد 22 سنة 2008، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 4 نوفمبر 2010.

وفي حالة إقتراح الوكالة الوطنية للتشغيل على الشباب حاملي الشهادات¹، عقد عمل للدعم على مستوى مؤسسة من المؤسسات طبقا لمؤهلاته، يستلزم عليه قبول الاقتراح، وإلا يفقد هذا الأخير حق الاستفادة من عقد إدماج حاملي الشهادات.

الفرع الثاني: عقود الإدماج والتكوين

تتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل التي تمولها الدولة والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني.²

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل من أهم البرامج المطبقة حاليا، بهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل، ويبقى نجاح هذه البرامج والهياكل التي وضعتها الدولة مرتبط بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه والإعلام وتقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي يلائمه.

أولا: عقود الإدماج المهني

هذه العقود موجهة لطالب العمل لأول مرة، خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، يتم وضع الشباب طالبي العمل والمستفيدين من عقد الإدماج المهني لدى

¹ المادة(30) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126.

² أمزيان جنقال، نفس المرجع السابق، ص 29.

الإدارات و الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية الاقتصادية أو الخاصة، ويتقاضى الشباب المندمج في إطار عقد الإدماج المهني أجرا شهريا وهذا حسب القطاع¹

-36% للصف 8، الرقم الإستدلالي 379 في الإدارات والجماعات المحلية

-47% للصف 8، الرقم الإستدلالي 379 في المؤسسات العمومية الاقتصادية أو الخاصة

بالنسبة لفترة الإدماج فإنها محددة بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة، يطلب من المستخدم

في الهيئات والإدارات العمومية، أما القطاع الإقتصادي فإنها محددة بنسبة واحدة بنسبة واحدة غير قابلة للتجديد²

ثانيا: عقد تكوين إدماج

هذا العقد موجه للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون مؤهل وبدون تكوين، ويتم وضعهم في

مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية، أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين.³

بالنسبة لفترة الإدماج، محددة بنسبة واحدة غير قابلة للتجديد، لدى الحرفيين المؤطرين، أما

بالنسبة للورشات التابعة للجماعات المحلية، لفترة الإدماج محدد بفترة الورشة، و يتقاضى

المستفيدون منحة شهرية تقدر ب 4000 دج خلال فترة التكوين لدى الحرفيين المؤطرين.⁴

¹ المادة (17) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126

² المادة (6) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126

³ المادة (19) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126

⁴ المادة (19) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 .

كما يستفيد الشباب المدمجون في إطار إدماج حاملي الشهادات و عقود الإدماج المهني، و كذا الشباب الذين يتابعون تكويننا لدى الحرفيين المعلمين، من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية¹.

¹ المادة (18) من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 .

الخاتمة

تتنوع أسباب تشغيل الأحداث على صعيد المجتمع الدولي و على الرغم من أن كل دولة لها ظروفها و بيئتها الخاصة بها و التي تجعل أسباب عمالة الأحداث بها تختلف عن غيرها من الدول إلا أن هناك أسباب مشتركة بين مختلف دول العالم.

كل النصوص أقرت و بصورة واضحة حق كل فرد في العمل دون قيد أو شرط من دون أي تمييز مهما كان نوعه ، و خاصة ذلك الذي يكون أساسه الجنس ، كما أنها كرست حق كل فرد في اختيار العمل الذي يتناسب مع تطلعاته ، و ألزمت في هذا الإطار الدول و الحكومات باتخاذ التدابير المناسبة لإدماج هذا الحق بوصفه حقا أساسيا للإنسان في دساتيرها و تشريعاتها¹.

المواثيق الدولية التي صادقت عليها الجزائر كان لها التأثير المباشر و الفعلي على تشريعاتها ، و كذا على المستوى العربي قد صادقت الجزائر على الميثاق العربي لحقوق الإنسان ، المعتمد بتونس سنة 2004 الذي ينص في الفقرة 3 من المادة 34 منه على ضرورة أن تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي و من أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون مضرا بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي ، و الواقع أن هذا المعنى يؤكد نص دستور 1996 في مادته 58 التي تنص " تحظى الأسرة بحماية الدولة و المجتمع " بمعنى تكفل الدولة وفقا للقانون دعم الأسرة و حماية الأم و القاصر خاصة إلى حين بلوغه سن الرشد².

و هذا الحق المتميز في الحماية الخاصة يضع على عاتق الدولة واجب المراقبة و الإشراف و ضمان ممارسة القاصر لحقوقه و هذا ما يؤكد نص المادة 63 من الدستور.

¹ طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 221.

² مكّي خالدية، الحماية القانونية للقاصر في اطار القوانين المتعلقة بالتمهين، مرجع سابق ، ص 13.

كما شجعت لجنة الخبراء الجزائر على الجهود التي تقوم بها الحكومة الجزائرية ، من أجل تنفيذ السياسة الوطنية لدعم تساوي الفرص و المعاملة في مجال الشغل و التكوين المهني ، و هذا تجسيدا للاتفاقية رقم 111 حول إلغاء التمييز في الاستخدام و المهنة لسنة 1958 و التي صادقت عليها الجزائر في 19/12/1969. و في إطار نفس الاتفاقية ، تدعوا لجنة الخبراء الحكومة في إطار عملية تعديل قانون علاقات العمل 90-11، إلى إدراج أسس التمييز المنصوص عليها في الاتفاقية بما فيها تلك التي لم ينص عليها القانون رقم 90-11 و هي العرق ، اللون، الدين، و الأصل.

تشعر اللجنة بقلق إزاء ارتفاع معدل العمالة بين الأطفال في البلد، اذ تشير التقديرات إلى أن نحو 300000 من الأطفال دون 16 عاما يعملون .

ان مختلف الترتيبات التي وضعتها الجزائر لمكافحة البطالة تبدو غير كافية للتخفيف من حدتها لأنها تقترح معالجة اجتماعية لها بدلا من المعالجة الاقتصادية ، فمناصب الشغل التي تم توفيرها يطغى عليها عدم الاستقرار و قلة فرص الحصول على وظائف دائمة ، بالإضافة إلى كيفية و خصائص توزيع مناصب العمل بين مختلف الفئات الاجتماعية و كذلك بين المناطق¹.

فالنظام القانوني المعتمد لتسيير سوق العمل حاليا المتميز بطابعه المؤقت جعله محدود الفعالية من زاوية المشمولين بالحماية ، فأتجاه الدولة إلى إعداد برامج من أجل دعم ترقية الشغل المأجور ، و دعم تنمية المبادرات المقاولاتية . التي واجهت عراقيل من طرف البنوك و كذا عدم فعالية مرافقة أصحاب المشاريع من طرف إدارات التشغيل للولايات . لم تكن فعالة لتمكن من حصر مشكل البطالة.

¹ طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 224.

و لقد أثر تعدد وسائل التشغيل التي سخرت لتسوية سوق العمل، و الغموض الذي ساد على مستوى أدوارها و غياب التنسيق القانوني بينها سلبا على الأدوار التي يجب أن تلعبها. و هذا ما أدى إلى تدخل النشاطات غير الرسمية أو قطاع الشغل غير المنظم الذي عمل على احتواء الفقر و الإقصاء الاجتماعي بامتصاص لطلبات العمل، حيث بلغت نسبة العاملين في هذا القطاع 35% من مجموع العاملين و ذلك في بداية سنة 2001.

لذلك سيحق لنا ربما المخاطرة بالتأكيد على أن دور القانون الذي يشكل شرطا أساسيا ، سرعان ما سيتبين أنه غير كاف لإعداد سياسة لتكافؤ الفرص للالتحاق بمنصب الشغل، و أن أولوية و أهمية الحق في العمل مرتبطة دون شك بالتطور المتزامن للظروف الاجتماعية من خلال تنفيذ سياسات في مجال التربية و التكوين المهني و الشغل¹.

إن التمهين باعتباره جزء من المنظومة الوطنية للتكوين لا يمكن أن يترك لأصحاب العمل يديرونه كما يشاؤون و هذا حماية للنظام العام و حماية للاقتصاد الوطني و في الأخير حماية لطالب التكوين نفس الطرف الضعيف في هذه المجموعة الذي يجب إيصاله لبر الأمان و هو النجاح و الحصول على شهادة مع مستوى مهني معترف به يفتح له افاق التوظيف.

بيد أن المشرع و هو يقوم بتنظيم التمهين يقع تحت أمرين مهمين:

- الأول: الضغط الاقتصادي من أصحاب الأعمال.

- الثاني: الحماية الاجتماعية للمتمهن ، باعتباره طرف ضعيفا في عقد التمهين.

و يسعى المشرع الوطني و الدولي للتوفيق بين قطبي المعادلة الصعبة المتنافرين، لأن ترجيح أحدهما على الآخر، ما لم تكن هناك ضرورة يؤدي إلى إحداث خلل في التوازن المنشود بينهما.

¹ طهير عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 226.

على الرغم من حرص المشرع على أحداث قدر من التوازن بين مصالح طرفي عقد التمهين نجده قد وقع تحت تأثير الضرورة التي دفعته إلى ترجيح القطب الأول للمعادلة على الآخر ، أي طفف قليل في الكيل لصالح الحماية الاجتماعية على حساب المصلحة الاقتصادية.

ومن خلال معالجتنا لموضوع قدرة القاصر على العمل و الذي تمت فيه الإجابة عن الإشكالية الواردة في المقدمة ، و بعد التحليل الموضوعي لجزئيات هذا الموضوع حصرنا ضوابط الحماية و القيود المفروضة على حق القاصر في التمهين في :

1 - إقرار الحق لكل قاصر بالحصول على فرصة للتكوين بما يتناسب و قدرته الصحية و التعليمية.

2- أهلية القاصر للتكوين و اختلافها باختلاف مراحل عمره.

3- حمايته صحيا من مخاطر العمل في بعض الصناعات أو المهني حيث يحظر المشرع الحاقه بها إلا في سن معينة.

4- حمايته خلقيا حيث حظر المشرع تكوينه لدى أصحاب عمل صدرت في حقهم أحكام عقابية لارتكابهم جرائم.

5- أن تراعي في توجيه القاصر العلمي و التربوي مصلحته العليا، و هذا المعيار موجه الى المسؤولين عن تعليمه و في طليعتهم والديه ، فله الحق في المشاركة في اختيار المهنة التي يستعملها .

6- تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص لدى القصر جميعا.

7- حظر استخدام القاصر في عمل يتعارض مع حقه في التعلم أو يعطل من ممارسته له، أو يخل بمبدأ تكافؤ الفرص أو يضر بمصلحته بأية صورة من الصور و ذلك على الأقل خلال مرحلة التعليم الإلزامي.

8- استبعاد نموذج عقد التمهين من ميدان التفاوض.

9- ضمان تحقيق مستوى معترف به من التكوين و التأهيل ، من خلال السهر على ضمان كفاءة طاقم التكوين خاصة معلمي التمهين.

10- أن يكون لديهم التكوين العملي و النظري في المهمة أو العمل الذي يعملوا به.

11 - أو تكون لديهم القدرة على التدريس.

في مجال الأحكام العقابية أن يتدخل المشرع بنصوص عقابية في المجالات التالية:

- التمييز في التمهين ففي كثير من المؤسسات و الإدارات العمومية تعطي الأولوية في التمهين لأبناء الموظفين و العمال و أقاربهم.
- في مجال منح الأجر للمتمهن ، ذلك أن كثير من المستخدمين يمتنعون عن دفعها.
- تكليف القاصر بمهام لا علاقة لها بتكوينه.

**CONTRAT DE FORMATION
POUR LES JEUNES AGES DE 16 A 20ANS
INSCRIT AU NIVEAU DE L'ANEM COMME
DEMANDEURS D'EMPLOIS**

- Vu le décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1423 correspondant au 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) notamment son article 25.
- Vu la convention cadre du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale et du Ministère de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle du 06 février 2009.

Article 1^{er} : Le présent contrat de formation qualifiante au profit des jeunes demandeurs d'emploi âgés entre 16-20 ans est conclu entre :

- Le Directeur de l'emploi de wilaya (DEW) de :...SAIDA .
- Le Centre de Formation C.F.P.A de _____ Représenté par son Directeur :
- **Et le stagiaire :**
- Melle , M :.
- Né (e) le :.
- Adresse complète : SAIDA.
- Pièce d'identité nationale n°: délivré le:.
- Par la Daira de : **SAIDA** .

Article 2 : Le bénéficiaire du contrat de formation visé à l'article 1 ci-dessus est placé auprès du C.F.P.A de _____ dans le cadre de la formation pour une durée de 06mois correspondant à la durée de formation pour la période allant du _____ au _____ .

Article 3 : Le bénéficiaire perçoit une prime d'encouragement à la recherche de formation de **3.000 DA/mois**.

Article 4 : La prime d'encouragement est versée trimestriellement par le Directeur de l'Emploi de Wilaya Saida., au compte CCP du bénéficiaire sur la base des feuilles de présence visées, transmises par

عقد التمهين (1)
Contrat D'apprentissage

بين : المؤسسة المستخدمة من جهة
entre d'une part l'organisme employeur

تسمية و عنوان المؤسسة:
Dénomination et adresse de l'organisme
اللقب:
Nom
الإسم:
Prénom
النشاط الرئيسي الممارس:
Principale activité exercée
رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي:
N° d'immatriculation à la Sécurité Sociale
عدد المستخدمين:
Nombre de salariés employés

و من جهة أخرى المتمين (2):
Et d'autre part l'apprenti

اللقب:
Nom
الإسم:
Prénom
ابن (ة) :
Fils(Fille) de
و :
et de
تاريخ و مكان الإزدياد:
Date et lieu de naissance
تاريخ نهاية الدراسة:
Date de fin d'études
الشهادة أو آخر قسم تابع فيه الدراسة:
Diplôme ou dernière classe fréquentée

(2) الولي الشرعي
Le tuteur légal

اللقب:
Nom
الإسم:
Prénom
En qualité de : Père, Mère, Tuteur légal (2):
بصفته :

المهنة:
Profession

العنوان:
Adresse

(1) المولد 5، 10 و 11 من قانون رقم: 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين

Article 5, 10 et 11 de la loi n° 81-07 du 27 juin 1981 relative à l'apprentissage

(2) نطوب العبارات عبر المعنى

Rayer la mention inutile

CONVENTION - CADRE

ENTRE

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

d'une part,

et

Le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels.

d'autre part.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01

نسخة من عقد التمهيين

Contrat D'apprentissage

الملحق رقم 02

نسخة من عقد لتدريب الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 20 سنة المسجلين على مستوى وكالة التشغيل بصفة طالبي عمل.

Contrat de formatio pour les jeunes ages de 16 A 20 ans
inscrit au niveau de l'anem comme

Demandeurs d'emplois

الملحق رقم 03

اتفاق - إطار

Convention - Cadre

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا/ الكتب

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية-الجزء الثاني)، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر طبعة 2002.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
4. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجامعية في التشريع الجزائري المقارن(القانون الاتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية
5. أمزيان جنقال، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومه للطباعة و النشر، الجزائر، 2003.
6. بن عزوز صابر، الاتفاقيات الجامعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد، عمان، الطبعة الاولى، 2011.
7. بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2010.

8. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري(مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، دار الخلدونية، الطبعة الاولى 2009، الجزائر.
9. بوفلحة غيات، التربية و التكوين بالجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، ط1، 2002.
10. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية(دراسة مقارنة) د م ج، الجزائر، 2006.
11. حسنين المحمدي بوادي، حقوق الطفل بين الشريعة الإسلامية و القانون الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2005.
12. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل(دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
13. خليفني عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دارالعلوم، الجزائر، طبعة منقحة و مزيدة.
14. ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003.
15. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د م ج، الجزائر، 1991.
16. سيف الاسلام حسين عبد الباري، البطالة الأسباب و المخاطر المترتبة عليها و كيف عاجلها الإسلام، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012 .

17. عدنان العابد، القواعد المنظمة لعمل الأحداث في القوانين العربية، مجلة القانون المقارن، جامعة بغداد، العدد 5، 1983.

18. عصام انور سليم، اصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف الاسكندرية، 2004.

19. غالية رياض النبشة، حقوق الطفل بين القوانين الداخلية و الاتفاقيات الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الاولى 2010

20. غسان خليل، حقوق الطفل التطور التاريخي مند بدايات القرن العشرين، دار شمالي آند شمالي، بيروت، طبعة ثانية، 2003.

21. فدرى عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003.

22. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، الجزائر، 1992

23. محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان(الحقوق المحمية) ج2، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2007.

24. مصطفى احمد ابو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

25. منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام و الإسلام، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2007.

26. مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل، المدينة الجديدة، تيزي وزو

27. يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي و الوطني للعمل، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، 2008 .

ثانيا/ المقالات

1. أحمية سليمان، الحماية الدولية و الوطنية للطفل في مجال العمل، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، المركز الجامعي العربي تبسي، تبسة، العدد1، 2007.
2. بلقاسم سلاطنية، سوسولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، 1998.
3. رحيم حسين، سياسات التشغيل، تحليل و تقييم، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، ولاية برج بوعريريج، الجزائر (مجلة الكترونية).
4. سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في الجزائر للأهداف التعليمية، فعاليات المنتدى الدولي (إشكالية التكوين و التعليم في إفريقيا و العالم العربي) مخبر ادارة و تنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2004.
5. عزاوي عبد الرحمن، السن القانونية للعمل و الحماية المقررة لصغار السن وفقا لقانون علاقات العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، ج 33، رقم02، 1995.

ثالثا/ الأطروحات و المذكرات

1. دبابزية يوسف، الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، وزارة العدل، الدفعة الثانية و العشرين، سنوات التخرج 2011-2014.
2. زقاي بغشام، تدابير حماية القاصر في القانون الجنائي الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، قسم الماجستير، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، السنة الجامعية 2007-2008.
3. طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2010-2011.
4. علاق نوال، حماية العامل القاصر في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة السانية، وهران، السنة الجامعية 2008-2009.
5. ميموني كوثر، الحماية الدولية لحقوق الطفل، مذكرة لنيل شهادة الماستر ل م د، التخصص القانون الدولي و العلاقات الدولية، قسم الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، السنة الدراسية 2014-2015.

6. مكي خالدية، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة السانية، وهران، السنة الجامعية 2010-2011.

رابعاً/ الدساتير و النصوص التشريعية و التنظيمية

أ - الدساتير

دستور 1963 .

دستور 1976 .

دستور 1989 .

دستور 1996 .

ب - النصوص التشريعية

1. الأمر 58/75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني.

2. الأمر 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات.

3. القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية العدد 32 المؤرخة في 8 اوت 1978.

4. القانون 07/88 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق ل 26 يناير 1988 يتعلق
بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، الجريدة الرسمية رقم 04 سنة 1988.
5. القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 افريل 1990، المتعلق
بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1990.
6. القانون رقم 07/81 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق ل 27 يونيو سنة 1981، يتعلق
بالتمهين، الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 1981.
7. القانون رقم 11/84 المؤرخ في 09 رمضان 1386 الموافق ل 09 يونيو 1984 المتضمن قانون
الأسرة.
8. القانون رقم 01/2000 المؤرخ في 12 شوال عام 1420 الموافق ل 18 يناير سنة 2000،
يتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية رقم 03 لسنة 2000.
9. القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية
التشغيل، الجريدة الرسمية عدد 80 لسنة 2006.
10. القانون 21/06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية
التشغيل، الجريدة الرسمية عدد 80 لسنة 2006.
11. الأمر رقم 01/09 المؤرخ في 22 جويلية لسنة 2009 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة
2009، الجريدة الرسمية عدد 44 لسنة 2009.
12. القرار المؤرخ في 25 جانفي سنة 2007 المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية
للتشغيل، الجريدة الرسمية عدد 32 لسنة 2007.

ج - النصوص التنظيمية

1. المرسوم التنفيذي 427/02 المؤرخ في 2006/11/07 تنظيم المعهد الوطني للإعلام و التكوين في العمل في مجال الوقاية من المخاطر المهنية، القرار الوزاري المؤرخ 2006/11/25 المتعلق بالتنظيم الداخلي للمعهد الوطني للوقاية من المخاطر المهنية، الجريدة الرسمية عدد 10 لسنة 2007.
2. مرسوم تنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق ل 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1996.
3. المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1413 الموافق ل 15 مايو 1993 يتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية رقم 33 لسنة 1993.
4. قانون رقم 07/81 مؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 يتعلق بالتمهين، معدل و متمم بالقانون رقم 34/90 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1990، القانون رقم 2000/01 المؤرخ في 18 يناير سنة 2000 و القانون رقم 09/14 المؤرخ في 9 سنة 2014.
5. مرسوم رقم 392-81 مؤرخ في 26 ديسمبر سنة 1981 يتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 07-81 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 و المتعلق بالتمهين، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 31-95 مؤرخ في 18 يناير سنة 1995.

6. مرسوم تنفيذي رقم 11-333 مؤرخ في 19 سبتمبر سنة 2011 يحدد كفاءات إنشاء خلايا الإرشاد و التوجيه في مؤسسات التكوين المهني و التعليم المهني و كذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات و تنظيمها و سيرها.

7. مرسوم تنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 ابريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الادمج المهني، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر سنة 2010، المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 06 مارس سنة 2011 و المرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 ابريل سنة 2013.

8. المرسوم التنفيذي 82-180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بالشروط و الأحكام الخاصة بتشغيل العمال المعاقين و اعادة تاهيلهم المهني ج ر عدد 20 المؤرخة في 18 ماي 1982.

9. المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ج ر عدد 52 لسنة 1996.

10. المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الاساسي، ج ر عدد 6 لسنة 2004.

11. المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المحدد لشروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر و مستواها، ج ر عدد 6 لسنة 2004.

12 . المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها، ج ر رقم 77 لسنة 2006.

13 . المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 05 ديسمبر 2007 المحدد لمستوى و كفاءات منح الامتيازات، جر عدد 77 لسنة 2007.

14 المرسوم التنفيذي رقم 09-273 المؤرخ في 30 أوت 2009 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها، ج ر عدد 50 لسنة 2009.

15 . المرسوم الرئاسي رقم 08-10 المؤرخ في 27 جانفي 2008، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي، ج ر عدد 05 لسنة 2008.

16 . المرسوم التنفيذي رقم 08-02 المؤرخ في 02 جانفي سنة 2008 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل و تنظيمها و سيرها، ج ر عدد 02 لسنة 2008.

خامسا/ المواثيق الدولية

أ. المواثيق الدولية الشاملة:

. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

. العهد الدولي للحقوق الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية 1966.

. اتفاقية حقوق الطفل 1989.

ب . المواثيق الإقليمية:

. الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب 1981.

. الميثاق العربي لحقوق الإنسان 1997، 2004.

ج . اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

. الاتفاقية رقم 06 لسنة 1919 المتعلقة بعمل الأطفال ليلا.

. الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 المتعلقة بحماية الأجر.

. الاتفاقية رقم 131 لسنة 1970 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور.

. الاتفاقية رقم 138 لعام 1973 المتعلقة بالسن الأدنى للعمل.

. الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنيين و بيئة العمل.

. الاتفاقية رقم 181 لسنة 1997 المتعلقة بوكالات التشغيل الخاصة.

. الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

. الاتفاقية رقم 01 لسنة 1919 الخاصة بتحديد ساعات العمل بالمنشآت الصناعية.

. الاتفاقية رقم 06 المعتمدة سنة 1919 المتعلقة بحظر العمل الليلي على الأحداث.

. الاتفاقية رقم 10 لسنة 1921 بشأن تحديد الحد الأدنى التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الزراعة.

. الاتفاقية رقم 79 لسنة 1948 المتعلقة بتقييد العمل الليلي للأطفال و الأحداث في المهن غير

الصناعية.

. الاتفاقية رقم 109 لسنة 1959 و الخاصة بتحديد أجور و ساعات العمل للأحداث المشتغلين
على متن السفن.

. الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948 بشأن عمل الاحداث في المصانع.

د . الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية:

1. الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.

2. الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 المعدلة بشأن مستويات العمل.

3. الاتفاقية العربية رقم (12) لسنة 1980 بشأن العمال الزراعيون .

4. الاتفاقية العربية رقم (18) لسنة 1969 بشأن عمل الأحداث .

سادسا/ المواقع الالكترونية

1/ Ar-ar- facebook ;com/magistrature 2013Lpots/1.

الفهرس

- 1.....المقدمة
- 9.....الفصل الأول: آليات و معايير حماية العامل القاصر
- المبحث الأول: حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي في المواثيق الدولية
- 12.....التشريعات العربية
- 14.....المطلب الأول: الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية
- 15.....الفرع الأول: تحديد سن أدنى لقبول عمل الطفل
- 18.....الفرع الثاني: ظروف عمل الطفل
- 18.....أولاً: منع تشغيل الأطفال ليلاً
- 20.....ثانياً: فرض الفحوص الطبية
- 21.....الفرع الثالث: حظر استخدام الأطفال في عدد من المهن أو الأعمال الخطرة
- 23.....المطلب الثاني: القواعد المنظمة لعمل الأحداث في التشريعات العربية
- 24.....الفرع الأول: نطاق عما الأحداث
- الفرع الثاني: ضرورة العمل على تفعيل و توحيد الأحكام الخاصة بتنظيم عمل الأحداث في
- 26.....التشريعات العربية

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعامل القاصر في التشريع الجزائري.....28

المطلب الأول: قواعد حماية العامل القاصر.....29

الفرع الأول: شروط تشغيله.....30

أولاً: السن.....31

ثانياً: الرخصة.....33

الفرع الثاني: ظروف عمله.....34

أولاً: المدة القانونية.....34

ثانياً: حظر العمل الليلي و الأعمال الخطيرة.....39

المطلب الثاني: طرق الحماية المقررة للعامل القاصر.....45

الفرع الأول: الحماية العامة للعامل القاصر.....46

أولاً: الحماية القانونية لأجر العامل القاصر.....47

ثانياً: الحماية القانونية للعمال القصر صحياً و أمنياً.....50

ثالثاً: واجبات و مسؤوليات صاحب العمل.....51

الفرع الثاني: الحماية الوقائية و الجزائية.....53

أولاً: حماية ذات طابع وقائي.....53

- 57.....ثانيا: حماية ذات طابع جزائي.....
- 67.....الفصل الثاني: دعم و ترقية تشغيل العامل القاصر في الجزائر.....
- 70.....المبحث الأول: عوامل تفعيل و نجاح سياسات التشغيل.....
- 71.....المطلب الأول: خدمات التوجيه في التشريع الجزائري.....
- 71.....الفرع الأول: الوضع قبل إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل.....
- 74.....الفرع الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل.....
- 77.....أولا: مهامها.....
- 81.....المطلب الثاني: التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل.....
- 82.....الفرع الأول: الوكالات الخاصة.....
- 86.....الفرع الثاني: الإجراءات التحفيزية لدعم و ترقية التشغيل.....
- 90.....المبحث الثاني: برامج و مخططات تجسيد سياسات التشغيل.....
- 91.....المطلب الأول: التدريب المهني في التشريع الجزائري.....
- 92.....الفرع الأول: عقد التمهين.....
- 93.....أولا: تعريف التمهين و أهميته.....
- 94.....ثانيا: تعريف عقد التمهين.....

95.....	ثالثا: أحكام عقد التمهيّن
100.....	الفرع الثاني: عقد التكوّن
104.....	المطلب الثاني: دعم ترقية الشغل المأجور
105.....	الفرع الأول: عقود إدماج حاملّي الشهادات
107.....	الفرع الثاني: عقود الإدماج و التكوّن
107.....	أولا: عقود الإدماج المهني
108.....	ثانيا: عقد تكوّن إدماج
110.....	الخاتمة
116.....	قائمة الملاحق
120.....	قائمة المراجع