

التمهين كآلية لوضع حد لأسوأ أشكال تشغيل الأطفال في التشريع الجزائري.

Apprenticeship as a mechanism to end the worst forms of child labor in Algerian legislation.

د. عبد المالك رقاني

أستاذ محاضر قسم ب

كلية الحقوق جامعة تامنغست

reggani.droit@gmail.com

د. إيسغلي محمد

أستاذ مشارك

كلية الحقوق جامعة تامنغست

missegghli11@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2023/05/12

تاريخ القبول: 2023/06/17

تاريخ النشر: 2023/06/24

ملخص: تعالج هذه الدراسة: الدور الفعال الذي أنيط للتمهين، من خلال مجموعة القواعد القانونية التي تحدد الضوابط الموضوعية، الشكلية، والإجرائية المتعلقة بتشغيل القُصر، ودور هذه النصوص التشريعية في تكريس حماية الطفل في مجال العمل؛ على ضوء تفاقم ظاهرة عمالة الأطفال، لتخلص الدراسة؛ إلى أن جميع هذه الأحكام والإجراءات المقررة، تهدف في عمومها إلى تحقيق المصلحة الفضلى للطفل؛ حفاظاً على صحته وسلامته، وصوناً لحقوقه في عالم العمل.

الكلمات المفتاحية: التمهين؛ تصريح الولي؛ رخصة الوصي؛ الفحص الطبي؛ الأجر.

Abstract:

This study deals with; The effective role assigned to apprenticeship, through a set of legal rules that define substantive, formal, and procedural controls related to the employment of minors, and the role of these legislative texts in perpetuating child protection in the field of work; In light of the exacerbation of the phenomenon of child labor, to conclude the study; Noting that all these stipulated provisions and procedures aim, in general, to achieve the best interest of the child; To preserve his health and safety, and to safeguard his rights in the world of work.

Keywords: insulting ; guardian's statement; guardian's licence; Medical Examination; pay.

المؤلف المرسل: د. رقاني عبد المالك، الإيميل: reggani.droit@gmail.com

مقدمة:

تعد ظاهرة تشغيل الأطفال من بين الظواهر الخطيرة التي عرفت انتشارا وذيوعا كبيرين في المجتمعات الحديثة؛ نتيجة لأسباب متعددة، وهي لا تقتصر على مجتمع بعينه، وإنما تشمل كل المجتمعات بأصنافها المتقدمة منها والنامية، وهي قديمة؛ قدم قانون العمل ذاته، ذلك أن هذه الظاهرة كانت من بين الأسباب التي جعلت المثقفون والفلاسفة، ينادون بضرورة وجود قواعد قانونية تنظم علاقات العمل، وحثمية تدخل الدولة في علاقة العمل من أجل حماية العمال وخاصة الأطفال.

و من المسلم به؛ أن أي جهود للإستثمار أو التنمية لا يمكن لها أن تُثمر، أو تُحقق أهدافها دون إعطاء أولوية للبناء الإنساني؛ لأن إعداد الطاقات البشرية، وتأهيلها بما يحقق مستوى من الأداء، والتنفيذ يتناسب مع طموحات خطة التنمية الوطنية، ويتم ذلك من خلال منظومة تعليمية خاصة تنقسم إلى قسمين: تعليم نظري أو ما يعرف بالتعليم العام الإلزامي الذي يمتد إلى غاية 16 سنة، وتعليم عملي يعرف بالتكوين المهني يأتي دوره بعد هذه السن من أجل تدريب الطلبة الملتحقين على اكتساب مهن وحرف مختلفة، ويجري العمل بين النظامين التعليميين بطريقة متوازنة، بحيث يتلقف نظام التكوين المهني كل المتخلفين أو المتسربين من نظام التعليم العام ابتداء من سن 15 سنة، وهو سن الحصول على الحق في التمهين .

وهو ما سيتم التطرق إليه، والحديث عنه في هذه الدراسة، وتظهر أهمية الدراسة من خلال الوقوف على الدور الذي يقوم به التمهين في التقليل من حدة عمالة الأطفال، والعمل على تهذيبها، وكذا إبراز أهميته الإقتصادية والإجتماعية، وكذا الشروط التي ألزمها المشرع الجزائري لمزاولة التمهين.

تهدف الدراسة إلى تبيان الدور الذي أنيط للتمهين من خلال النصوص القانونية المحددة للضوابط القانونية المتعلقة بتشغيل القصر، وكذا دور هذه النصوص في تكريس حماية الطفل في مجال العمل في ظل تفاقم ظاهرة عمالة الأطفال، والإشكال المطروح في هذا السياق: هل يعتبر التمهين آلية مستحدثة للتقليل من عمالة الأطفال من خلال الضوابط القانونية المقررة في التشريع الجزائري؟

وللإجابة على هذه الإشكالية؛ اعتمدنا المنهج التحليلي وذلك بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع البحث، وعليه تم تقسيم هذه الدراسة، وفق خطة منهجية إلى محورين، نتطرق في المحور الأول؛ باعتباره الإطار المفاهيمي إلى مفهوم التمهين، وفي المحور الثاني؛ سيتم بيان الضوابط الموضوعية الشكلية والإجرائية لتشغيل الأطفال.

المحور الأول: مفهوم التمهين

أثبتت المراحل التاريخية، والمعطيات الواقعية التي تم جمعها للعديد من الدراسات الميدانية؛ أن هناك علاقة إرتباطية بين الأهداف التعليمية والأهداف المجتمعية؛ على إعتبار أن الهيئات التعليمية تقوم بوظيفة نقل المعارف لتحقيق الاستمرارية؛ فقد نصت الإتفاقيات والمواثيق الدولية على حماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي، ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا أو ...، أو أن يكون ضاراً بصحته، وأكدت على الدول الأطراف؛ إتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والإجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه الإتفاقية؛ ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف وخاصة؛ تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل، وكذا وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه¹، وهو ما لا يتحقق إلا عبر آلية التمهين، وبناء عليه؛ يتوجب بيان المقصود بالتمهين.

1_ المادة 32 من إتفاقية حقوق الطفل، التي اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 25/44 المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989، والتي دخلت حيز النفاذ أيلول/سبتمبر 1990، وفقا للمادة 49، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 93-461، المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1413 الموافق 19 ديسمبر سنة 1992، يتضمن المصادقة مع التصريحات التفسيرية على إتفاقية

أولاً: تعريف التمهين ومبادئه.

1- تعريف التمهين: "إن التمهين هو عبارة عن نظام أو نمط يقصد به تعليم وتكوين الفرد على مهنة أو حرفة معينة؛ بغرض اكتساب المهارات العملية الخاصة بها؛ لإتقانها واكتساب المعرفة النظرية"².

وللتمهين تسميات كثيرة غير التمهين، فيطلق عليه في مصر بالتدرج المهني، ويعرف في لبنان بالتدريب المهني³، في حين يطلق عليه في الدول الأوروبية خاصة في ألمانيا بالنظام التناوبي. أما عن المشرع الجزائري عرف التمهين من خلال القوانين المتعاقبة المتعلقة بالتمهين، وذلك من خلال القانون رقم 07-81 المتعلق بالتمهين⁴، والقانون رقم: 10-18 الذي يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين⁵.

الطفل التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة، بتاريخ 20 نوفمبر 1989، العدد 91، الصادرة في: 23 ديسمبر 1992.

2 _ حاج سودي محمد، (التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال - دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان- السنة الجامعية: 2015/2016، ص 150.

3 _ حمدان عبد اللطيف، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2005، ص 171.

4 _ المادة 1/2 قانون رقم: 81-07 مؤرخ في: 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، يتعلق بالتمهين، ج، ر العدد 26، الصادرة في: 30 يونيو 1981. المعدل والمتمم بالقانون رقم: 90-34 مؤرخ في: 8 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 25 ديسمبر سنة 1990، ج، ر العدد 56، الصادرة في: 26 ديسمبر 1990 على أنه: "طريقة للتكوين المهني؛ يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات".

5 _ المادة 6 من قانون رقم: 10-18، مؤرخ في: 25 رمضان عام 2018 الموافق 10 يونيو سنة 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج، ر، العدد 35، الصادرة في: 13 يونيو 2018. الذي ألغى القانون رقم: 81-07. بموجب المادة 76 منه على أنه: "نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/أو الخدمات".

يُلاحظ من خلال التعريفين؛ أن التمهين؛ يجمع بين الدروس النظرية والعمل المنتج؛ فيقيم علاقات وثيقة بين التكوين النظري المدرسي من جهة، والعمالة والتنمية من جهة أخرى، وإن كان يغلب تطبيق المهارات العملية على المعارف النظرية، وهذا الجمع بين خبرة العمل في المؤسسة والتعليم النظري في المراكز المهنية بالجزائر يشابه النظام التناوبي المطبق في ألمانيا، ويختلف عن نظام التدريب المهني المطبق في مصر وعن الولايات المتحدة وبريطانيا التي يتم فيها التمهين أثناء العمل ويتولاه صاحب العمل.

كما يُلاحظ أيضاً؛ أن المشرع الجزائري في التعريف الثاني؛ ركز على الطابع التناوبي على غرار النظام المطبق في ألمانيا؛ زيادة على قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/أو الخدمات؛ مما يؤكد على التوجه الإقتصادي شبه الحر.

2- مبادئ التمهين: حرصت الدولة الجزائرية على ترقية التمهين؛ بإتخاذ كل التدابير التي تهدف في عمومها إلى:

- رفع القدرات الوطنية للتكوين المهني؛ لضمان تكوين يد عاملة مؤهلة،
 - تكييف عروض التكوين عن طريق التمهين؛ مع تطور التكنولوجيات والإحتياجات في التأهيلات المعبر عنها من طرف المستخدمين،
 - تشجيع المستخدمين على خلق فرص التكوين عن طريق التمهين؛ لتجديد مواردهم البشرية،
 - تطوير التكوين عن طريق التمهين في القطاعات ذات الأولوية،
 - إعادة الإعتبار للعمل اليدوي، والحفاظ على الحرف التقليدية التي تمثل تراثا ثقافيا معتبرا⁶.
- ثانياً: أهداف التمهين وأهميته.

1- أهدافه: يعد التكوين؛ حق إجتماعي وشخصي لكل قاصر إزاء غيره من القصر يستند إلى قاعدة دستورية للالتحاق بالتعليم والتكوين وهو ما كرسته جل الدساتير الجزائرية؛ وكذا المادة 04 من القانون رقم: 81-07 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين السالف الذكر على

6_ المادة 3 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

أن تضمن الدولة تكافؤ الفرص في الالتحاق بالمرفق العمومي للتكوين والتعليم المهنيين، فإنه يحرص على تحقيق أهداف، والتي اقتصرنا فيها على أهداف ثلاثة:

أ- إزالة كل العوائق التي قد تقف عقبة في طريق القاصر وحقه في التكوين أو تخل بمبدأ تكافؤ الفرص سواء كانت هذه العوائق مادية أو معنوية لأن الحق الدستوري يحتم على الدولة تيسير سبل العلم أمام القاصر، ولعل أهم هذه العوائق المادية هي تكاليف التعليم، لذلك تُقرر الدولة مجانية التعليم في كافة مراحله، وهو أحد أهم الضمانات المكفولة دستورياً⁷.

ب- إتاحة فرص التكوين أمام القاصر من حيث الكم، فلا معنى للتكافؤ أو المساواة في ظل فرص غير متاحة، أو غير كافية لاستيعاب كل طالبيها أو أصحاب الحق فيها، فتحقيق الفرص المتاحة للتكوين من حيث الكم؛ لاستيعاب كل القاصر على اختلاف مراحل العلم والسن معا شرط أساسي لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص⁸.

ت- إتاحة هذه الفرص من حيث النوع، ومعناه؛ أن يتوفر لكل قاصر نوع التخصص الذي يناسبه والدراسة التي تتفق مع موهبته وتلائم استعداده، فاختلاف المواهب والقدرات العقلية بين القاصر يتطلب تنوع فرص التكوين وتيسيرها حتى يتاح لكل منهم أن يتجه إلى النوع الذي يلائم قدرته ويتفق وموهبته.

2- أهمية التمهين: يؤدي التمهين أدوارا كبيرة، وقد اقتصرنا خصوصا على المستوى الاجتماعي والاقتصادي على سبيل الذكر لا الحصر:

أ- الأهمية الاجتماعية: نجد التكوين يفتح أبوابه أمام مختلف فئات الشباب لكن بما أن دراستنا تقتصر على فئة الأطفال، فإننا سنتحدث عن أهمية التمهين بالنسبة لهذه الفئة خصوصا خريجي

7_ المادة 4/65 من قانون رقم: 20-442، المؤرخ في: 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، (ج، ر، العدد 82، الصادرة في: 30 ديسمبر 2020).

8_ حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص ص 151-152.

النظام الدراسي الذين لفظتهم الأقسام بسبب سنهم ورسوبهم، أي الذين بلغوا سن 15 سنة؛ لأن الأطفال قبل هذه السن ليس لهم الحق في التمييز حرصاً من المشرع على إتمام تعليمهم الإلزامي. وهذا في حد ذاته؛ يعتبر إجراء هاماً لاحتضانهم ورعايتهم؛ لأن الطفل لا يمكن أن يبلغ منتهى نضجه إلا بتنشئته من خلال إشراكه في النشاطات المختلفة المناسبة لميوله وقدراته، بالإضافة إلى تزويده بما يحتاج إليه من وسائل تعليمية تعينه على إشباع رغباته وتلبي ميوله وحاجاته، فضلاً عن توفير الحماية له ليشعر بالطمأنينة النفسية والفكرية ويتكون عنده التفكير العملي⁹.

وعلى هذا الأساس؛ فإن المشرع قد سعى إلى إيجاد الإطار القانوني الذي من شأنه توفير الحماية للشباب وصغار السن، من أهوال الزمن وتقلباته وشيخ الانحراف بسبب الفراغ وعدم امتحان حرفة، وذلك بتعبئة كل المؤسسات والمنشآت في الدولة لتساهم في رعاية وحماية الطفل القاصر أو صغير السن وهو في آخر مرحلة من مراحل الطفولة وأخطرها على الإطلاق؛ وهي سن المراهقة، حيث يشعر فيها بأنه قادر على ترك عبث الطفولة وسذاجتها والقصور ونقص الأهلية الاستغلال الاقتصادي للطفل لاسيما بتشغيله، أو تكليفه بعمل يحرمه من متابعة دراسته أو يكون ضاراً بصحته أو بسلامته البدنية و/ أو المعنوية¹⁰ وعدم التمييز وقلة الإدراك إلى غير رجعة، من دون أن يدرك – وهو الغالب الأعم – معنى الاعتماد على الذات في كسب الرزق، الأمر الذي يتطلب تدخل المشرع لإحاطته بسياج من الضمانات القانونية والتنظيمية التي تحول دون استغلاله¹¹.

9_ بختي العربي، "رعاية الطفل الثروة التي لا تضاهى"، مجلة دفاتر المخبر الجامعية الجزائرية والتحديات الراهنة، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، العدد الثاني، 2006، ص 215.
10_ المادة 2 من القانون رقم: 15-12 مؤرخ في: 15/07/2015، المتعلق بحماية الطفل (ج)، ر العدد 39 السنة 2015). القانون رقم: 15-12 مؤرخ في: 28 رمضان 1436 الموافق ل: 15 يوليو 2015، المتعلق بحماية الطفل (ج)، ر العدد 39 السنة 2015).

11_ عزاوي عبد الرحمان، "السن القانونية للعمل والحماية المقررة لصغار السن وفقاً لقانون علاقات العمل الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، الجزائر، المجلد 33، العدد 2، 1995، ص 402.

ب- الأهمية الاقتصادية: تكمن أهمية التمهين الاقتصادية في ارتباطه المباشر باحتياجات سوق العمل، واستراتيجيات التنمية الاقتصادية؛ فالدارسون كلهم يجمعون على أن خروج المجتمعات النامية من حالتها المتدنية لن يكون إلا وفق تبني استراتيجية تنمية سياسية واقتصادية واضحة مع ضرورة أن تحتوي هذه الإستراتيجية التنموية على استراتيجية تعليمية واضحة المعالم تشمل التعليم بمعناه الأوسع على نحو يحقق التوافق بين متطلبات الأوجه المختلفة للنشاط الاقتصادي والاجتماعي؛ لأن الاختلال بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات السوق الاقتصادية إما يشكل قيذا معرقلا لمسيرة التنمية إذا عجز النظام التعليمي عن تزويد النشاطات المختلفة باليد العاملة كما وكيفا، أو بطالة بنيوية يصعب مع وجودها القول بوجود عملية تنمية، وهي مشكلة لها أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تستدعي إعطاءها أولوية عند تقرير السياسة التنموية ووسائلها، ومن هذه الوسائل تكوين القوة العاملة وتدريبها مهنيا على نحو يسلمها فنيا ويجعلها تتوافق مع احتياجات النشاط الاقتصادي والاجتماعي¹².

ت- الأهمية العملية الواقعية: (حسب الإحصائيات): إن بروز ظاهرة عمالة الأطفال نتيجة للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها البلاد، واستنادا لدراسات أعدتها منظمة اليونيسيف في هذا المجال وقدرت نسبة الأطفال الذين يعملون في الجزائر بـ 5 % سنة 1999 وقدرها المعهد الوطني للعمل سنة 2003 بـ 12% في حين قدرت عددهم بتحقيقات وزارة العمل والضمان الاجتماعي نسبة بـ 99 طفلا فقط يعملون بالمؤسسات، وهو ما يعادل 0.56 % من مجموع 16895 عاملا تابع لـ 5847 مؤسسة بالقطاع العام، و خلافا لذلك قدرت الهيئة الجزائرية لتطوير الصحة والبحث عددهم بنحو 300 ألف طفلا سنة 2005 واستندت الدراسة في تشريحها لواقع عمالة الأطفال في الجزائر إلى تحقيق ميداني أنجزته ذات الهيئة شمل ثماني ولايات من الوسط وهي العاصمة، البليدة، تيزي وزو، عين الدفلة، تيبازة، بجاية، بومرداس، البويرة، أسفر عن وجود 2979 طفلا عاملا تتراوح

12_ مكي خالدية، (الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين)، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية: 2010/2011، ص 6.

أعمارهم ما بين 8 و 17 سنة ينشطون في مجالات بيع السجائر والرعي والمتاجرة بالمخدرات والدعارة، 6% من هؤلاء الأطفال تقل أعمارهم عن 10 سنوات¹³.

المحور الثاني: ضوابط الإلتحاق بالتمهين.

يعد إدماج الطفل في عالم الشغل أمراً استثنائياً؛ لكون العمل يتطلب قدرات بدنية ونفسية؛ قد لا تتناسب مع سنه، وإمكاناته الفيزيولوجية، ويمكن أن تؤثر على صحته وتعليمه، وتعرض سلامته للخطر؛ وتبعاً لذلك نص المشرع الجزائري على إمكانية تشغيل الأطفال بصفة استثنائية وقيدها بمجموعة من الشروط والتي سنتناولها كالاتي:

أولاً: الضوابط الموضوعية: من المسلم به أن أي جهود للإستثمار، أو التنمية لا يمكن لها أن تثمر أو تُحقق أهدافها دون إعطاء أولوية للبناء الإنساني، حيث سيتم التطرق إلى كل من عامل السن، والفحص الطبي.

1- ضابط السن: من المسلم أن إعداد الطاقات البشرية وتأهيلها بما يحقق مستوى من الأداء والتنفيذ يتناسب مع طموحات خطة التنمية الوطنية، ويتم ذلك من خلال منظومة تعليمية خاصة تنقسم إلى قسمين: تعليم نظري أو ما يعرف بالتعليم العام الإلزامي الذي يمتد كما تمت الإشارة سابقا إلى غاية 16 سنة¹⁴، وتعليم عملي يعرف بالتكوين المهني يأتي دوره بعد هذه السن، وهو ما نصت عليه بعض الإتفاقيات الدولية¹⁵.

13_ حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 149

14_ المادة 12 من القانون رقم: 08-04 مؤرخ في: 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية (ج، ر العدد 4 السنة 2008). والمادة 12 من المرسوم رقم: 10-02 مؤرخ في 18 محرم عام 1431 الموافق 4 يناير سنة 2010، المتعلق بإجبارية التعليم الأساسي (ج، ر العدد 1 السنة 2010).
15_ من بين هذه الإتفاقيات:

أ- الاتفاقية رقم 5 لسنة 1919 المتعلقة بالحد الأدنى للسن الذي يجوز فيه تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية، المعدلة بالاتفاقية رقم 59 لسنة 1937،

ب- الاتفاقية رقم 06 لسنة 1919 المتعلقة بعمل الأطفال ليلا في الصناعة، المعدلة بالاتفاقية رقم 90 لسنة 1948

ت- الاتفاقية رقم 07 لسنة 1920 المتعلقة بالحد الأدنى للسن الذي يجوز فيه تشغيل الأطفال في العمل البحري المعدلة بالاتفاقية رقم 58 لسنة 1936،

التمهين كآلية لوضع حد لأسوأ أشكال تشغيل الأطفال في التشريع الجزائري.

وعلى هذا الأساس؛ ألزم المشرع المستخدم بالتمهين، وأخضع تنفيذه من خلال القانون رقم: 81-07 أعلاه لعقد منظم من طرف المشرع يبرم بين الطفل القاصر ممثلاً بوليّه أو وصيّيه والهيئة المستخدمة؛ التي ستتولى التكوين العملي يسمى بعقد التمهين¹⁶، والذي اعتبرته المادة 15 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أعلاه الاستثناء الوحيد عن السن الأدنى للتوظيف¹⁷.

هذا؛ وقد أخضع المشرع تطبيق هذه الشراكة بموجب المادة 07 من القانون المتعلق بالتمهين رقم: 81-07 المعدل والمتمم¹⁸، جميع المؤسسات المستخدمة قبول التمهين، وأكد على هذا الإلتزام؛ بموجب القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل؛ بنصه على وجوب مباشرة التمهين المستخدم أعمالاً تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة معينة.

-
- ث- الاتفاقية رقم 15 لسنة 1921 المتعلقة بالحد الأدنى للسن التي لا يجوز فيها تشغيل الأطفال وقادين أو مساعدي وقادين على ظهر السفينة،
- ج- الاتفاقية رقم 16 لسنة 1921 المتعلقة بالفحص الطبي للأطفال المستخدمين على ظهر السفن، الاتفاقية رقم 20 لسنة 1925 المتعلقة بالعمل الليلي في المخازن،
- ح- الاتفاقية رقم 33 لسنة 1932 المتعلقة بالسن الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال غير الصناعية، الاتفاقية رقم 77 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال للعمل في الصناعة،
- خ- الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل صيادي الأسماك،
- د- الاتفاقية رقم 127 لسنة 1967 المتعلقة بالحد الأقصى للأثقال التي يسمح للعامل الواحد بحملها، المتبعة بالتوصية رقم 128 لسنة 1967،
- ذ- الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام،
- ر- الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل المؤرخة في 20 نوفمبر 1989،
- ز- الاتفاقية الدولية رقم 182 المؤرخة في 17 يونيو 1999 المتعلقة بحظر أسوأ عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.
- 16_ المادة 6 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.
- 17_ المادة 15 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل..
- 18_ قانون رقم: 81-07 يتعلق بالتمهين الملغى.

وينفذ هذا الإلتزام بموجب عقد يبرم بين المتهمن والمؤسسة المستخدمة ووليه الشرعي؛ وهو ما نص عليه القانون رقم 18-10¹⁹، وكذلك حتى في حال فسخ عقد التمهين؛ يكون كتابياً؛ من قبل المستخدم على أن يبلغ كتابياً إلى المؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتمي إليها المتهمن، والولي الشرعي للمتهمن القاصر؛ في أجل لا يتجاوز خمسة عشر 15 يوماً ابتداء من تاريخ قرار الفسخ²⁰.

2- الضابط الصحي (إخضاع المترشح للتمهين لفحص طبي): نصت على هذا الإلتزام بعض الإتفاقيات الدولية²¹؛ إذ يعد طب العمل التزاماً على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به عن طريق إنشاء مصلحة لطب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة مع إلزامية إبرام اتفاقية مع الهيئات الطبية لضمان الوقاية الصحية للعمال من الأخطار²² التي يمكن أن تنجر عن الحوادث والأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم وإبقاء العمال لاسيما الأطفال في عمل. يتماشى مع قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية²³، وهو أكدته القانون رقم 88-07، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل؛ من ضرورة خضوع العامل، أو المتهمن وجوباً للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف؛ كما يمكنه الاستفادة من معاينة الطبيب بناءً على طلبهما؛ ويتوجب على المؤسسة المستخدمة الأخذ برأي طبيب العمل²⁴.

19_ المادة 7 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

20_ المادة 29 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

21_ من بين هذه الإتفاقيات:

أ- الاتفاقية رقم 16 بشأن الفحص الطبي للأحداث المشغلين بالعمل البحري لسنة 1921.

ب- الاتفاقية رقم: 77 بشأن الفحص الطبي للأحداث في الصناعة لسنة 1946.

ت- الاتفاقية رقم: 113 بشأن تحديد الفحص الطبي للأحداث المشغلين بالصيد لسنة 1959.

22_ المادة 55 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

23_ عبد القادر عثمانى، (الحماية الجنائية للطفل من الاستغلال الاقتصادي)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية -أدرار، 2019/2018، ص ص 239 240.

24_ المادة 17 من القانون رقم 88-07، المؤرخ في: 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988، المتعلق

بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج، ر، العدد 4، الصادرة في: 27 يناير لسنة 1988.

ويعتبر هذا الإجراء من مقتضيات عقد التمهين؛ ومن الضمانات المقررة لحماية المترشح المتمهن؛ لفحص طبي يثبت من خلاله قابلية المتمهن للتكوين في هذه المهنة من الناحية الصحية؛ الذي يثبت من خلال دفتر صحي²⁵، لعدم وجود أي مانع بدني، أو صحي أو عقلي؛ يعيق المترشح لممارسة المهنة المختارة، ويعتبر هذا الإجراء إلزامياً.

3- ضابط العمل: إن العمل يعد أهم عنصر في عقد العمل فالعمل الذي يقدمه العامل نابع من التزامات المنصب، أما العمل المقدم من طرف المتمهن فلا يكون إلا بمناسبة تعلمه المهنة أو الحرفة، ولا يمكن الحديث عن تقديم عمل من طرف المتمهن إلا خلال المراحل الأخيرة للعقد لأجل إثبات اكتسابه المهارات اللازمة لممارسة المهنة أو الحرفة، وبالتالي فهو لا يرقى إلى مستوى العمل المطلوب في المنصب.

ويراعى في ذلك؛ تجنب تكليف المتمهن الأشغال الخطيرة، والتي تضر بصحته، وتمس بأخلاقياته، وتنعدم فيها شروط النظافة، وهي من الأمور التي يحرص مفتش العمل على مراعاتها، ويبدي ملحوظاته بشأنها²⁶.

4- ضابط الأجر: إن الأجر في عقد العمل مرتبط بمجموعة من الأحكام من بينها تحديد الحد الأدنى للأجر الوطني الذي لا يمكن أن ينزل عنه أي أجر يتقاضاه العامل على المستوى الوطني، في حين أن المقابل المالي الذي يتقاضاه المتمهن في بداية العقد يشكل منحة فقط في حين أن المقابل الذي يتقاضاه في نهاية العقد هو مجرد مقابل رمزي لمساهمته في عملية الإنتاج بالمؤسسة، وهذا ما كان يؤكد القضاء الفرنسي قبل صدور قانون 1971 والذي قضى بأن تقاضي المتمهن لا يشكل عنصر ضروري في عقد التمهين، والمتمهن حتى لو كان مأجوراً لا يمكن اعتباره أجير بمعنى طرف في عقد

25_ المواد 6 و 53 و 54 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

26_ المادة 5/5 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في: 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج، ر، العدد 4، الصادرة في: 9 يناير لسنة 2005.

العمل العادي²⁷، كما يستفيد المتهم من تعويض في حال فسخ عقد التمهيّن من طرف المستخدم بطريقة تعسفية²⁸.

ذلك؛ إن الالتزام الرئيسي في عقد العمل هو الأجر بالنسبة للعامل والعمل بالنسبة لصاحب العمل فإن الالتزام الرئيسي في عقد التمهيّن هو التعليم والتدريب وما يؤكد الطابع التعليمي لعقد التمهيّن.

ويجب أن يكون الأجر محددًا ومعلومًا سلفًا بين رب العمل من جهة وبين الطفل ووليّه من جهة أخرى وأن يكون متناسبًا مع حجم العمل المؤدى في نطاق الأجر الوطني الأدنى المضمون وتبعًا لذلك يحظر الاستغلال الاقتصادي للطفل وحرمانه من الأجر، ويصبو ذلك إلى حماية الذمة المالية للطفل²⁹.

ثانيًا: الضوابط الشكلية والإجرائية: ألزم المشرع الجزائري توفر مجموعة من الشروط الشكلية والاجرائية لتخفيض السن الأدنى؛ لضمان صحة عقد التمهيّن؛ ولتحقيق حماية كافية للقاصر بناء على الآتي:

1- الضوابط الشكلية:

أ- شرط رسمية العقد (عقد التمهيّن)³⁰: إذا كانت علاقة العمل قد تنشأ بمجرد العمل لحساب الغير سواء بعقد مكتوب أو غير مكتوب فإن المشرع الجزائري أراد في عقد التمهيّن أن يحيط الطفل بحماية أولية فاشترط أن يكون العقد مكتوبًا مثلما نصت المادة 11 من القانون 81-07 أعلاه والكتابة هنا وجوبية لانعقاد العقد وصحته، وهذا ما يجعل عقد التمهيّن في القانون الجزائري من العقود الشكلية؛ بأن يكتب ويمضى عقد التمهيّن من طرف المشغل والمتمهيّن ووصيه الشرعي إذا لم

27_ حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 156.

28_ المادة 32 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهيّن.

29_ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة للنشر والتوزيع، 2010، ص ص 77 78.

30_ نص عليه المشرع في القسم الذاتي المعنون ب: التعاريف بموجب المادة 3/6 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهيّن.

يبلغ سن الرشد³¹، مما يعني وبمفهوم المخالفة؛ بطلان عقد التمهين في التشريع الجزائري في حالة تخلف الكتابة.

وهذا ما قد يجعل البعض يعتقد بداية أن جعل الكتابة شرطاً للانعقاد قد يؤدي إلى الإضرار بالتمهين بدل حمايته وذلك بضياح حقوقه عند بطلان العقد، إلا أن هذا الاعتقاد غير صحيح؛ لأن تخلف الكتابة في هذه الحالة وإن أدى إلى بطلان العقد فإنه لا يؤدي إلى إضاعة حقوقه، وانطلاقاً من هذه الفكرة فقد نصت المادة 05 أن يكون عقد التمهين عقداً نموذجياً موافقاً في ذلك المشرع المعايير الدولية أهمها التوصية رقم: 117 المتعلقة بشأن التدريب المهني والتي نصت في فقرتها 49 على البيانات التي يجب أن يشتملها العقد³²، يسمى بعقد التمهين الذي اعتبرته المادة 15 من قانون علاقات العمل الجزائري أعلاه الاستثناء الوحيد عن السن الأدنى للتشغيل³³، وهو ما أشارت إليه نصوص القانون رقم 10-18 أعلاه³⁴.

5-الإمضاء على العقد: رغم اشتراط المشرع الكتابة في عقد التمهين إلا أنه لم يشترط الكتابة الرسمية وإنما يكفي أن يكون العقد ممضى من قبل كل من المستخدم والتمهين القاصر وولييه الشرعي، فإمضاء المستخدم يعتبر ضرورياً لتحمله مسؤولية الالتزام باحترام شروط العقد وما ينتجه من آثار مختلفة، أما القاصر المتهين فأخذ رأيه الصريح بالموافقة على شروط العقد ومجال التمهين ومدته يعتبر ضروري وإفراغ ذلك في شكل قانوني بإمضائه للعقد لأنه هو الطرف المعني به بالدرجة الأولى، أما إمضاء الولي الشرعي فإن حضوره مجلس العقد؛ يعتبر هو كذلك ضرورياً لتمثيل المتهين في إبرام العقد وهذا رعاية لمصلحته، ولكن هذا الشرط لا يتعلق إلا بالتمهين الذي لم يبلغ سن الرشد³⁵، والذي يدخل حيز النفاذ بداية من تاريخ إمضائه³⁶.

31_ المادة 5 من القانون رقم: 90-34 يتعلق بالتمهين المعدل والمتمم.

32_ سعد الدين مسعد هلالي، ولاية التعبير عن العقود وإمضائها، مجلة روح القوانين، جامعة طنطا مصر، العدد العاشر، الجزء الأول، 1998، ص 193.

33_ المادة 15 من القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

34_ المادتين 22 و 23 من قانون رقم: 10-18، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

35_ المادة 11 من القانون رقم: 90-11، المتعلق بعلاقات العمل.

2- الضوابط الإجرائية: تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وظروف العمل³⁷، وتتفاوت هذه المهام قبل مباشرة الرقابة، وبعدها.

أ- مهام مفتشية العمل حال الرقابة: يتمتع مفتش العمل بحق زيارة أماكن العمل والدخول إليها في أي ساعة من ساعات الليل والنهار والاستماع للعمال والمستخدمين والاطلاع على السجلات والوثائق للتحقق من مدى تطبيق أحكام تشريع العمل؛ وفي هذا الصدد يقوم مفتش العمل بمراقبة، ما يلي:

-مدى احترام السن الأدنى لتشغيل الطفل وهو 16 سنة، واستثناء 15 سنة عندما يتعلق الأمر بعقد التمهين، وشرط التصريح بالعمل من طرف الولي الشرعي للطفل³⁸؛ بما في ذلك مدى احترام إجراءات الفحص الطبي، ومدة العمل القانونية، ومدى تناسبها مع طاقة الطفل وقدراته، وتمكينه من فترات الراحة اللازمة، ومدى احترام شرط حظر العمل الليلي بالنسبة للطفل.

ويلاحظ؛ أن المشرع الجزائري استعمل مصطلح الوصي في غير محله؛ باعتبار أن الترخيص يفترض أن يكون من الولي الشرعي للقاصر وهو أبوه أو أمه في حالة غياب الأب وعند غياب الولي يمنح الترخيص من طرف الوصي الشرعي للقاصر، وعند غياب الوصي تمنح من طرف المقدم³⁹ طبقاً للحكام المنصوص عنها في قانون الأسرة رقم 02-05 المعدل والمتمم⁴⁰.

-مراعاة طبيعة العمل؛ إذا ما كان خطيراً أو ضاراً، أو ماساً بصحة الطفل و سلامته وأخلاقياته⁴¹.

36_ المادة 35 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

37_ المادتين 17 و 19 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

38_ المادتين 34 و 61 من قانون رقم: 18-10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين.

39_ بن عزوز بن صابر، الأحكام الخاصة بالعمال القصر في التشريع الجزائري، موسوعة الفكر القانوني، دار الهلال للخدمات الإعلام، العدد 10، ص 48.

40_ المادة 87 من القانون رقم: 84-11 مؤرخ في: 09 رمضان عام 1404 الموافق 09 يونيو سنة 1984، المتضمن قانون الأسرة (ج، ر، العدد 31، الصادرة في 12 يونيو 1984)، المعدل والمتمم بالأمر رقم: 02-05 المؤرخ في: 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005 (ج، ر، العدد 15، الصادرة في: 27 فبراير 2005).

41_ المادتين 5 و 6 من القانون رقم: 90-03، المؤرخ في: 10 رجب عام 1410، الموافق ل: 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج، ر، العدد 6 الصادر في: 7 فبراير 1990. المعدل والمتمم بالأمر رقم: 96-11 المؤرخ في: 10 يونيو لسنة 1996. ج، ر، العدد 36 الصادرة في: 12 يونيو 1996.

ب- مهام مفتشية العمل بعد الرقابة: بعد قيام مفتش العمل بدوره الرقابي فإنه طبقاً لأحكام القانون رقم 90-03، يمكنه اتخاذ الإجراءات التالية:

-إبداء الملاحظات الكتابية عند معاينة تقصير في احترام الشروط المنوه عنها أعلاه، مع تنبيه المستخدم بتجاوز النقائص والإخلالات المسجلة، و يمكن له تقديم اقتراحات عن ذلك ؛ كما يمكنه توجيه الإعذارات للهيئات المستخدمة بضرورة الامتثال للتعليمات المقدمة لها بخصوص التقصير أو الخرق المسجل في الأحكام التشريعية الخاصة بالقصر⁴².

- إضافة؛ لتحرير محاضر مخالفات تشريع العمل الخاصة بتشغيل الأطفال متى رأى خرقاً واضحاً بالقواعد المتعلقة بعمل الأطفال، أو ما يهدد صحتهم وسلامتهم، وترسل هذه المحاضر للجهات القضائية المختصة ما لم يقم المخالف بالامتثال للأحكام القانونية⁴³.

من خلال ما سبق؛ يلاحظ أن هذه الإجراءات؛ تمثل ضماناً وحماية لصالح الأطفال؛ بباشرها مفتش العمل للحفاظ على سلامتهم وأمنهم الإقتصادي والإجتماعي والأخلاقي، كما يلاحظ أنها بمثابة تأكيد على الشروط التي سبق بيانها في الضوابط الموضوعية الواجب توفرها لمباشرة العمل من قبل الأطفال.

خاتمة:

إذا كان لابد من كلمة ختامية من هذه الورقة البحثية، والتي تم التوصل فيها لبعض النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج.

- يعد التمهين؛ بمثابة آلية جديدة؛ لمواكبة التطورات الاقتصادية والتكنولوجية؛ فهو يعمل على حماية الطفل صحياً وتربوياً؛ يكسبه تأهيلاً مهنياً يمكنه من ممارسة حقه في العمل في إطار القانون بعيداً عن أي استغلال.

42_ المادة 8 من القانون رقم: 90-03، المتعلق بمفتشية العمل.

43_ المادة 12 من القانون رقم: 90-03، المتعلق بمفتشية العمل.

- يساعد التمهين على مواجهة مستجدات المحيط الاقتصادي بإقامة التناسب بين التأهيلات الجديدة وسوق التشغيل في إطار التنافس بين المؤسسات مع وجوب ربطه بالسياسة الاجتماعية، وهي العلاقة التي ألحت عليها المعايير الدولية في إطار السياسة الشاملة لضمان حماية الطفل العامل.
- تحديد الأهلية القانونية؛ للالتحاق بالعمل لتحديد السن الدنيا لعمل الأطفال، طبقاً للمادة 15 من القانون رقم: 90-11، المتعلق بعلاقات العمل الجزائري، وأورد استثناء وحيد على هذه السن مشيراً إلى عقد التمهين.
- حصول الطفل على تصريح من وليه، ووصيه الشرعي؛ بالإضافة إلى ضرورة خضوعه للفحص الطبي، وتمتعه بكامل حقوقه في العمل، والتي تقع بدورها التزامات على رب العمل.
- الزام المشرع الجزائري؛ الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل بضرورة مراعاة القواعد المتعلقة بظروف تشغيل الطفل سواء التنظيمية و الصحية؛ مراعاة للقواعد المتعلقة بضرورة إجراء الفحص الطبي أو المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة القانونية.
- لم يحدد المشرع الجزائري أنواع الأعمال الخطيرة التي يمنع على الأطفال ممارستها. إلا على سبيل العموم.
- ثانياً: المقترحات.
- ضرورة مراعاة قدرات الأطفال البدنية والذهنية؛ حال اختيارهم أو توجيههم للتخصصات والمهن عند تكوينهم؛
- تكثيف الفحوصات الطبية للطفل؛ البدنية منها والنفسية؛ بالتنسيق مع المستخدم.
- تحديد مدة قانونية للعمل خاصة بالطفل؛ تراعي قدراتهم البدنية والذهنية عن تلك المقررة للبالغين؛
- تعزيز دور مفتشية العمل، وخاصة الرقابي منها في مجال الرقابة على تشغيل الأطفال؛

- إلزام الأطفال الراغبين في الشغل و أولياءهم بضرورة متابعة الطفل تكوينا مسبقا قبل التشغيل أو بعد التشغيل بمساهمة المؤسسة المستخدمة لتأهيل الطفل في أداء العمل المسند إليه و حمايته مستقبلا في مجال الشغل؛

- ضرورة تحديد الأعمال الشاقة الممنوعة على الأطفال الإشتغال فيها.

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: النصوص القانونية.

1- الإتفاقيات الدولية:

- أ- الاتفاقية رقم 5 لسنة 1919 المتعلقة بالحد الأدنى للسن الذي يجوز فيه تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية، المعدلة بالاتفاقية رقم 59 لسنة 1937،
- ب- الاتفاقية رقم 06 لسنة 1919 المتعلقة بعمل الأطفال ليلا في الصناعة، المعدلة بالاتفاقية رقم 90 لسنة 1948
- ت- الاتفاقية رقم 07 لسنة 1920 المتعلقة بالحد الأدنى للسن الذي يجوز فيه تشغيل الأطفال في العمل البحري المعدلة بالاتفاقية رقم 58 لسنة 1936،
- ث- الاتفاقية رقم 15 لسنة 1921 المتعلقة بالحد الأدنى للسن التي لا يجوز فيها تشغيل الأطفال وقادين أو مساعدي وقادين على ظهر السفينة،
- ج- الاتفاقية رقم 16 لسنة 1921 المتعلقة بالفحص الطبي للأطفال المستخدمين على ظهر السفن، الاتفاقية رقم 20 لسنة 1925 المتعلقة بالعمل الليلي في المخازن،
- ح- الاتفاقية رقم 33 لسنة 1932 المتعلقة بالسن الأدنى لتشغيل الأحداث في الأعمال غير الصناعية، الاتفاقية رقم 77 لسنة 1946 المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأطفال للعمل في الصناعة،
- خ- الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل صيادي الأسماك،
- د- الاتفاقية رقم 127 لسنة 1967 المتعلقة بالحد الأقصى للأثقال التي يسمح للعامل الواحد بحملها، المتبعة بالتوصية رقم 128 لسنة 1967،
- ذ- الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام،
- ر- الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل المؤرخة في 20 نوفمبر 1989،
- ز- الاتفاقية الدولية رقم 182 المؤرخة في 17 يونيو 1999 المتعلقة بحظر أسوأ عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

2- القوانين الوطنية:

أ- القوانين.

- القانون رقم: 81- 07 مؤرخ في: 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، يتعلق بالتمهين (ج، ر العدد 26 السنة 1981). المعدل والمتمم بالقانون رقم: 90- 34 مؤرخ في: 8 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 25 ديسمبر سنة 1990 (ج، ر العدد 56 السنة 1990). الذي ألغي بموجب القانون رقم: 18-10، مؤرخ في: 25 رمضان عام 2018 الموافق 10 يونيو سنة 2018، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، ج، ر، العدد 35، الصادرة في: 13 يونيو 2018. الذي يلغي القانون رقم: 81-07.

- القانون رقم: 84-11 مؤرخ في: 09 رمضان عام 1404 الموافق 09 يونيو سنة 1984، المتضمن قانون الأسرة (ج، ر، العدد 31، الصادرة في 12 يونيو 1984)، المعدل والمتمم بالأمر رقم: 05-02 المؤرخ في: 18 محرم عام 1426 الموافق 27 فبراير سنة 2005 (ج، ر، العدد 15، الصادرة في: 27 فبراير 2005).

- القانون رقم 88-07، المؤرخ في: 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج، ر، العدد 4، الصادرة في: 27 يناير لسنة 1988.

- القانون رقم: 90-11 مؤرخ في 28 رمضان عام 1411 الموافق 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم (ج، ر العدد 17 السنة 1990).

- القانون رقم: 90-03، المؤرخ في: 10 رجب عام 1410، الموافق ل: 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج، ر، العدد 6 الصادر في: 7 فبراير 1990. المعدل والمتمم بالأمر رقم: 96-11 المؤرخ في: 10 يونيو لسنة 1996. ج، ر، العدد 36 الصادرة في: 12 يونيو 1996.

- القانون رقم: 90-34 مؤرخ في: 8 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 25 ديسمبر سنة 1990، المتعلق بالتمهين (ج، ر العدد 56 السنة 1990).

- القانون رقم: 06-23 المؤرخ في: 20 ديسمبر 2006، (ج، ر العدد 84 لسنة 2006). المعدل والمتمم للأمر رقم: 66-156 المؤرخ في: 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات (ج، ر العدد 49 لسنة 1966).

- القانون رقم: 08-04 مؤرخ في: 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008، المتضمن القانون التوجيهي للتربية الوطنية (ج، ر العدد 4 السنة 2008).

- القانون رقم: 15-12 مؤرخ في: 28 رمضان 1436 الموافق ل: 15 يوليو 2015، المتعلق بحماية الطفل (ج، ر العدد 39 السنة 2015).

ب- المراسيم التنظيمية:

- المرسوم الرئاسي رقم 92-461، المؤرخ في: 24 جمادى الثانية عام 1413 الموافق 19 ديسمبر سنة 1992، يتضمن المصادقة مع التصريحات التفسيرية على إتفاقية الطفل التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة، بتاريخ 20 نوفمبر 1989، العدد 91، الصادرة في: 23 ديسمبر 1992.

التمهين كآلية لوضع حد لأسوأ أشكال تشغيل الأطفال في التشريع الجزائري.

- المرسوم الرئاسي رقم: 20-442 المؤرخ في: 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، (ج، ر، العدد 82، الصادرة في: 30 ديسمبر 2020).

- المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في: 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج، ر، العدد 4، الصادرة في: 9 يناير لسنة 2005.

- المرسوم التنفيذي رقم: 10-02 مؤرخ في 18 محرم عام 1431 الموافق 4 يناير سنة 2010، المتعلق بإجبارية التعليم الأساسي (ج، ر العدد 1 السنة 2010).

ثانياً: الكتب.

1- حمدان عبد اللطيف، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، 2005.

2- بن عزوز بن صابر، الأحكام الخاصة بالعمال القصر في التشريع الجزائري، موسوعة الفكر القانوني، دار الهلال للخدمات الإعلام، العدد 10.

3- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، دار هومة للنشر والتوزيع ، 2010 .
ثالثاً: الأطروحات.

1- حاج سودي محمد، (التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال – دراسة مقارنة)، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان- السنة الجامعية: 2015/2016.

2- مكي خالدية، (الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين)، رسالة دكتوراه في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، السنة الجامعية: 2010/2011.

3- عثمانى عبد القادر، (الحماية الجنائية للطفل من الاستغلال الاقتصادي)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية-أدرار، 2018/2019.

رابعاً: المقالات والمداخلات

1- بختي العربي، "رعاية الطفل الثروة التي لا تضاهى"، مجلة دفاتر المخبر الجامعية الجزائرية والتحديات الراهنة، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، العدد الثاني، 2006، الجزائر.

2- هلاي سعد الدين مسعد، "ولاية التعبير عن العقود وإمضاءها"، مجلة روح القوانين، جامعة طنطا مصر، العدد العاشر، الجزء الأول، 1998.

3- عزوي عبد الرحمان، "السن القانونية للعمل والحماية المقررة لصغار السن وفقاً لقانون، علاقات العمل الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، الجزائر، ج، العدد 2، 1995.

4- علاق نوال، "حماية الطفل القاصر المتمهين في القانون الجزائري دراسة مقارنة"، مداخلة في يوم دراسي حول تشغيل القصر، بتاريخ: 22 نوفمبر 2011، من تنظيم مخبر الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران.