

## تشغيل المحبوسين المفرج عنهم كآلية لإعادة إدماجهم اجتماعيا

*Employment of released detainees as a mechanism for their social reintegration*

ط.د. غويني سيد أحمد

مخبر الدراسات القانونية التطبيقية كلية الحقوق جامعة متوري قسطينة  
ghouinisidahmed@gmail.com

الدكتور طاشور عبد المفيظ

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الإخوة متوري قسطينة الجزائر  
atachour2002@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2020/06/08

تاريخ القبول: 2020/01/27

تاريخ الاستلام: 2019/10/14

## الملخص :

إن غايتنا من هذا البحث هو تبيان فعالية تشغيل المحبوسين المفرج عنهم في عملية إعادة إدماجهم في المجتمع، إذ يساهم العمل في تحويل حالات الركود والكسل والخمول التي كان يعيشها المحبوسين داخل المؤسسة العقابية إلى طاقات منتجة في مجالات التنمية الوطنية وخدمة المجتمع، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال مساهمة جميع المؤسسات المهمة سواء كانت عمومية اقتصادية أو خاصة بالتنسيق مع وزارة العدل، مع مراعاة الحقوق التي يتمتعون بها والالتزامات المفروضة عليهم. وقد خلصنا من هذه الدراسة، إلى ضرورة توفير فرص عمل للمحبوسين بعد الإفراج عنهم وإعطائهم أولوية في التشغيل عن طريق إبرام المزيد من الاتفاقيات بين وزارة العدل والمؤسسات العمومية والخاصة.

الكلمات المفتاحية: محبوس، إفراج، عمل، تشغيل، إدماج.

**Abstract :**

*The purpose of our presentation is to demonstrate the importance of the employment of released prisoners for their social reintegration, as it contributes to the conversion of the stagnation, laziness and inactivity of prisoners within the penitentiary into productive energies in the fields of national development and the service of society. This can only be achieved through the contribution of all interested institutions, public or private, in coordination with the Ministry of Justice, taking into account the rights they enjoy and the obligations.*

*From this study, we concluded the need to provide post-release employment opportunities for prisoners and to prioritize them in employment through more agreements between the Department of Justice and public institutions and private.*

**Keywords:** prisoners, release, work, employment, integration.

المؤلف المرسل: غويني سيد احمد [ghouinisidahmed@gmail.com](mailto:ghouinisidahmed@gmail.com)

مقدمة :

يهدف العمل، باعتباره مؤثرا إيجابيا، إلى زيادة المهارات، وتحسين شعور المحبوس المفرج عنه اتجاه العمل، و ضمان مستقبل كسب شريف عن طريق تدريبه مهنيا، إلى جانب حصولهم على مقابل مادي من عمله يساعده على مصروفه الشخصي و العائلي أو تعويض المجني عليه.

و يتنوع التشغيل تبعا للمجالات المتاحة، فقد يتبع فيه نظام الأجرة، أو المقاوله، و قد يكون تشغيليا عاما لحساب الدولة كالعمل في بناء الطرق، كما قد يكون العمل في أعمال الصيانة و التصليح، أو في الأعمال الزراعية، أو في الأعمال الصناعية، أو الحرفية أو الفنية، أو في أعمال الخدمات العامة<sup>1</sup>.

يهدف التشغيل داخل الهيئات المستخدمة إلى خلق مناصب عمل، و ذلك بسد المناصب الشاغرة بسبب الوفاة أو الاستقالة أو التسريح، أو بخلق مناصب جديدة، على أن تدرج العملية في إطار مخطط معد من قبل الهيئة المستخدمة، بعد أخذ رأي مندوبي المستخدمين، و عند تحديد كل من المناصب الشاغرة و المناصب الجديدة، تقوم الهيئة المستخدمة بالإعلان عن الشروط الواجب توافرها في المترشح إلى المنصب<sup>2</sup>.

في إطار سياسة التأهيل و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، و حتى لا يحيد المحبوس المفرج عنه عن السبيل و يعود إلى طريق الإجرام، لابد من وضع آليات تركز مبدأ الإصلاح كتوفير مناصب الشغل للمحبوسين المفرج عنهم.

بناء على ما تقدم تثار إشكالية هذا البحث حول ما هي أسس تشغيل المحبوسين المفرج عنهم؟ و ما الحقوق و الالتزامات الناجمة عن ذلك؟

<sup>1</sup>. الدكتور أكرم عبد الرزاق المشهداني، اللواء نشأت بهجة البكري، موسوعة علم الجريمة و البحث الإحصائي الجنائي في القضاء و الشرطة و السجن، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، طبعة 2009، ص 558.

<sup>2</sup>. الدكتور بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، طبعة 2010 ص 213.

#### - أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تسليط الضوء على متابعة وضعية المحبوسين بعد الإفراج عنهم من خلال الاهتمام بوضعيتهم الاجتماعية خلال الفترة الفاصلة بين مغادرة المؤسسة العقابية و العودة إلى الأوساط التي كانوا فيها من قبل، و ذلك عن طريق توفير مناصب الشغل لهم لتسهيل عملية إعادة إدماجهم اجتماعيا، و التقليل من احتمالات العودة إلى برائين الإجرام.

#### - أهمية الدراسة:

يكتسي البحث في موضوع تشغيل المحبوسين بعد الإفراج عنهم أهمية بالغة، باعتبار أن السياسة العقابية الحديثة استوجبت، متابعة المفرج عنهم عن طريق تشغيلهم قصد إعادة إدماجهم اجتماعيا، و ذلك قصد تمكينهم من مباشرة حياتهم في ظروف لائقة و حمايتهم من إعادة ارتكاب أفعال مخالفة للقانون بعد مغادرتهم للمؤسسة العقابية.

#### - المنهج المتبع :

أما فيما يتعلق بالمنهج العلمي الموظف في هذه الدراسة، فإننا نرى أن طبيعة هذه الدراسة تفرض استعمال المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لعملية تشغيل المحبوسين بعد الإفراج عنهم، و كذا أحكام قوانين العمل و الضمان الاجتماعي، كما اعتمدنا المنهج الوصفي من خلال تبيان دور تشغيل المحبوسين المفرج عنهم في السياسة العقابية الحديثة.

#### - العناصر الأساسية للدراسة:

تقتضي المعالجة الآلية لإشكالية هذه الدراسة أن نقسم موضوع بحثنا إلى:

أولاً: أسس تشغيل المحبوسين المفرج عنهم

ثانياً: الحقوق و الالتزامات الناجمة عن تشغيل المحبوسين المفرج عنهم

أولاً: أسس تشغيل المحبوسين المفرج عنهم

مع بداية القرن العشرين حملت رياح التغيير فلسفة جديدة للعقوبة بدت معها الرغبة في التركيز على تأهيل المحكوم عليه و إصلاحه و أصبح العمل ما هو إلا وسيلة للتأهيل و الإصلاح، و من ثم أصبحت الدولة ملتزمة بإعداد المحكوم عليهم مهنيا و تقديم العمل لهم في ظروف ملائمة باعتباره عنصرا من عناصر التأهيل المطلوب و من هنا أصبح الاتجاه الآن نحو تكييف عمل المحكوم عليهم باعتباره حقا و التزاما في آن واحد<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> الدكتور محمد بن براك الفوزان، أحكام السجن و الإستيقاف و الضبط (دراسة مقارنة)، مكتبة القانون و الاقتصاد للنشر و التوزيع، الرياض، طبعة 2014 ص 253.

في ظل المدرسة الوضعية تطور مفهوم العمل العقابي تبعا لتطور النظرة إلى المجرم و الهدف من عقابه، فلم يعد يهدف إلى التعذيب و لم يعد السجن محلا للبطالة، فأصبح العمل جزءا أساسيا في المعاملة العقابية، و يهدف إلى تأهيل المحكوم عليه و إصلاحه<sup>1</sup>.

### 1- تشغيل المحبوسين المفرج عنهم ودوره في السياسة العقابية الحديثة

عادة ما يواجه المفرج عنهم عند خروجهم من المؤسسة العقابية ما يسمى "بأزمة الإفراج التي تنشأ عن الاختلاف بين ظروف الحياة التي اعتاد عليها داخل المؤسسة العقابية و بين الحياة خارجها، حيث يصادف حرية قد ينحرف في استعمالها و مسؤولية قد يعجز عن تحملها و مطالب مادية قد يفشل في توفيرها، و قد يلقي صدودا من أفراد المجتمع المحيط نظرا لماضيه الإجرامي فيعيش معزولا دون مأوى أو عمل، مما قد يقتل داخله جرعة التأهيل التي تلقاها خلال قضاء فترة العقوبة السالبة للحرية فيعود مسرعا إلى سلوك الجريمة مرة أخرى.

لأجل هذا اتجهت السياسة العقابية الحديثة إلى الاعتراف للمفرج عنه بحقه في الرعاية اللاحقة، بقصد مساعدته ماديا و معنويا على استعادة مكانته في المجتمع بعد انقضاء فترة سلب الحرية،<sup>2</sup> حيث أثبتت التجربة أن كثير من المفرج عنهم يواجهون صعوبات جمة بعد الإفراج عنهم مما يصعب اندماجهم مع المجتمع ، و بالتالي يؤدي بهم إلى العودة إلى الجريمة مرة أخرى،<sup>3</sup> و من أبرز الرعاية التي يحظى بها المفرج عنه بعد مغادرته المؤسسة العقابية و انقضاء العقوبة المحكوم بها عليه هو منحه فرصا للتشغيل حتى يتسنى له مواصلة برنامجه في العمل أو التدريب المهني ليعود فردا منتجا في المجتمع.<sup>4</sup>

إن العمل الميداني يجعل من الفرد يعود إلى طوائفه البشرية و التفكير في حاله جيدا مما يمكنه من تحديد حاجاته الداخلية لا يفصح عنها، بل تكون قواه الدافعة و المحفزة على إنجاز التغيير ، و هي اعتياد الانشغال بعمل ما، و من الناحية النفسية العادة تولد الأمان و الآلية و خلق الحاجة و منها لا

<sup>1</sup> الدكتور عبد الله الوريكات، أصول علمي الإجرام و العقاب، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، عمان، طبعة 2009، ص 417.

<sup>2</sup> الدكتور أحمد عبد الله المرافي، المعاملة العقابية للمسجون دراسة مقارنة في النظام العقابي الوضعي و النظام العقابي الإسلامي، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، طبعة 2016، ص 219.

<sup>3</sup> الدكتور بكري يوسف بكري محمد، الإجرام و العقاب، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، مصر، طبعة 2015، ص 401.

<sup>4</sup> الدكتور جمال شعبان حسين على، معاملة المجرمين و أساليب رعايتهم في ضوء التكافل الاجتماعي في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، دار الفكر الجامعي للنشر و التوزيع، مصر، طبعة 2012، ص 301.

يخرج المحبوس من هذه التجربة إلا منتصرا على الخمول و الشرود الذهني و الإحساس بأنه لا يصلح لشيء.<sup>1</sup>

يهدف العمل و التشغيل العقابي، باعتباره مؤثرا إصاحيا، إلى زيادة المهارات، و تحسين شعور المحبوس المفرج عنه اتجاه العمل، و ضمان مستقبل كسب شريف له عن طريق تدريبه مهنيا، إلى جانب حصوله على مقابل مادي من عمله يساعده على مصروفه الشخصي و العائلي أو تعويض المجني عليه. يتنوع التشغيل تبعا للمجالات المتاحة، فقد يتبع فيه نظام الأجرة، أو المقاول، أو القطعة، و قد يكون تشغيليا عاما لحساب الدولة كالعامل في بناء الطرق، كما قد يكون العمل في أعمال الصيانة و التصليح، أو في الأعمال الزراعية، أو في الأعمال الصناعية أو الحرفية أو الفنية، أو في أعمال الخدمات العامة.<sup>2</sup>

تبعا لذلك، يعد العمل أحد الوسائل الفعالة في إعادة إدماج المحبوسين، إذ يمكن تحويل حالات الركود إلى طاقات بناءة و منتجة في مجالات التنمية الوطنية، و بالتالي توجيه السلوك نحو الوجهة الإيجابية في خدمة المجتمع، و يتحقق ذلك بمساهمة قطاعات الدولة و المؤسسات المهمة بتشغيل اليد العاملة العقابية.<sup>3</sup> و بالتالي فإن السياسة العقابية في الجزائر تتجسد أساسا إمكانية إعادة إدماج المحبوس إجتماعيا بعد الإفراج عليه، و كذا تخفيف احتياجات عائلته التي واجهت صعوبات كبيرة أثناء فترة حبسه سواء ماديا أو معنويا،<sup>4</sup> و على هذا الأساس صار تشغيله ضرورة حتمية بعد الإفراج عليه، حيث أن بقاء المحبوس بدون عمل بعد الإفراج عليه يثير الكآبة و التذمر في نفسيته و حياته الاجتماعية عكس العمل الذي يعتبر عاملا أساسيا يساهم في إعادة التوازن النفسي له و يجنبه إمكانية العود إلى الإجرام، و يعنى بذلك تقويم شخصية المحكوم عليهم لاسيما أولئك الذين يرجع إجرامهم إلى الكسل و البطالة، فالعمل ببعده الملل و ما يصاحبه من اضطرابات بدنية و نفسية، كما أنه يدرّب المحكوم عليه على اكتساب حرفة أو مهنة تتفق مع ميوله و تساعده فيما بعد على الحياة الشريفة في المجتمع، و في هذا الصدد فقد سائر المشرع الجزائري نظيره الفرنسي الذي جعل تشغيل المحبوس أمرا حتميا من خلال وضع آليات في قانون الإجراءات الجزائية الفرنسي على شكل قانون عمل خاص ينم عملية تشغيل

<sup>1</sup> \_ الأستاذ لعروم أعمار، الوجيز المعين لإرشاد السجين على ضوء التشريع الدولي و الجزائري و الشريعة الإسلامية، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2010، ص 154.

<sup>2</sup> \_ الأستاذ أكرم عبد الرزاق المشهداني و اللواء نشأت بهجت البكري، المرجع السابق، ص 558.

\_ الطيب بلعيز، إصلاح العدالة في الجزائر، الإنجاز التحدي، دار القصة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2008، ص

3. 216

<sup>4</sup> \_ Ourdia Nasroune-Nouar, le contrôle de l'exécution des sanctions pénales en droit algérien, l.g.d.j, France, édition 1991, page 147.

المحبوسين،<sup>1</sup> حيث نص المادة 3-717 منه على العمل و التكوين المهني ضمانا أساسية لنجاح عملية الإدماج.<sup>2</sup>

لم تعد للهيئات المستخدمة حرية اختيار العمال الذين تتعاقد معهم بصفة مباشرة، بل عليها اللجوء إلى وكالة التشغيل، و لعل السبب الذي دفع المشرع إلى تقييد حرية الهيئات المستخدمة في التعاقد مباشرة مع طالب الشغل، هو تكريس مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص في الحصول على مناصب الشغل،<sup>3</sup> و بالتالي إذا كان كل المترشحين متساوون أمام المرافق عند التوظيف تماشيا مع الأحكام الدستورية و القوانين التي تمنع إحداث أي تمييز بسبب اللون أو الدين أو الانتماء السياسي أو النقابي،<sup>4</sup> فلا مانع إذن من تشغيل المحبوسين المفرج عنهم إسهاما في تأهيلهم و إعادة إدماجهم اجتماعيا،<sup>5</sup> خصوصا أن العقوبات المقيدة في صحيفة السوابق القضائية أصبحت لا تشكل مانعا لتوظيف الأشخاص في المؤسسات العمومية، و لا تشكل عائقا لممارسة نشاط اجتماعي أو اقتصادي أو نشاط في مؤسسات القطاع الخاص.<sup>6</sup>

## 2- الإطار القانوني لتشغيل المحبوسين المفرج عنهم

إن السياسة العقابية بما تتطلبه من تغيير في أساليب معاملة المحبوسين، استوجبت إحداث مصالح خارجية تعنى بمتابعة المفرج عنهم و إرشادهم قصد مساعدتهم على إعادة إدماجهم اجتماعيا، و كذا ضمان استمرارية تطبيق البرامج التربوية و متابعة تنفيذها تجاه الأشخاص الذين استفادوا من إحدى أنظمة إعادة التربية و إعادة الإدماج، و هذه المصالح الخارجية تشكل دعما ضروريا للجهات القضائية في مجالي البحوث الاجتماعية و متابعة المتهمين الموضوعين تحت نظام الرقابة القضائية، و تطبيقا لقانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين جاء المرسوم التنفيذي رقم 67/07 المؤرخ في 19 فبراير 2007 تضمن كفاءات تنظيم و سير المصالح الخارجية لإدارة السجون و نص

<sup>1</sup> \_ Bernard Bouloc, *Droit de l'exécution des peines*, Dalloz, France, édition 2011, page 225.

<sup>2</sup> \_ Annie Beziz-Ayache, *dictionnaire de la sanction pénale*, ellipses, France, édition 2009, page, 147.

<sup>3</sup> \_ الدكتور بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان- الأردن، طبعة 2011، ص 38.

<sup>4</sup> \_ الأستاذ خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2008، ص 27.

<sup>5</sup> \_ Annie Beziz-Ayache, *Delphine Boesel, droit de l'exécution de la sanction pénale*, Lamy, Farance, édition 2010, page 33.

<sup>6</sup> \_ المادة 675 مكرر من القانون رقم 06/18 المؤرخ في 10 جوان 2018 المعدل و المتمم لقانون الإجراءات الجزائية.

على إنشاء مصلحة خارجية بدائرة اختصاص كل مجلس قضائي، مع إمكانية إنشاء فروع لها بقرار من وزير العدل، حافظ الأختام<sup>1</sup>، حيث تمثل هذه المصالح آلية لتنشيط برامج الإدماج خارج المؤسسات العقابية، و تدعيم التنسيق بين مختلف قطاعات الدولة المعنية، و الجمعيات الناشطة في مجال مساعدة إدماج المحبوسين، و الغاية من ذلك هو ضمان متابعة الجانحين خلال مرحلة ما بعد الإفراج، لتسهيل إعادة الإدماج، و انقاء الانتكاس من جديد في بؤر الفساد و الإجرام<sup>2</sup>.

و في نفس السياق، فقد تضمن الدستور الجزائري المعدل لعام 2016 الإشارة إلى حق المواطن في العمل، حيث نصت المادة 69 منه على أنه: " لكل المواطنين الحق في العمل، و أن القانون يضمن أثناء القيام بالعمل الحق في الحماية، و الأمن و النظافة و الراحة و الضمان الاجتماعي"، و تبعا لذلك يعتبر الحق في العمل من أهم الحقوق الإنسانية المرتبطة بالحق في الحياة، لذلك يعتبر العمل التزام يقع على عاتق الدولة تجاه المحبوسين المفرج عنهم، لكونهم يتمتعون بصفة المواطن، و هذه الصفة يلازمها توفير سبل العيش الشريف باعتباره أحد مواطنيها، و من ناحية ثانية، يشكل المحكوم عليهم قوة إنتاجية كبيرة، يجب على الدولة الاستفادة منها باستغلالها في مجالات العمل، لما يحققه ذلك من الخير للمجتمع بأسره<sup>3</sup>.

إزاء هذا الحق، تبنت الدولة الجزائرية مبدأ توفير العديد من فرص العمل للمحبوسين المفرج عنهم، و ذلك عن طريق إبرام وزارة العدل لعدة اتفاقيات مع مختلف الوزارات، فعلى سبيل المثال تم بتاريخ 08 ماي 2006 إبرام اتفاقية بين وزارة العدل و وزارة التكوين و التعليم المهنيين و وزارة التشغيل و التضامن الوطني، تهدف إلى تحديد شروط و كفاءات الشراكة بين مختلف القطاعات المذكورة آنفا، بغية الإدماج الاجتماعي لمحبوسي المؤسسات العقابية و اعتبارا للأهداف و الأولويات المسطرة في برنامج الحكومة في ميادين، العدل، التكوين و التعليم المهنيين و التشغيل و التضامن الوطني، و اعتبارا لطلب قطاع العدالة فيما يخص التكفل بالأشخاص المحبوسين في المؤسسات العقابية بانتهاج سياسة إعادة التربية و التأهيل قصد إعادة إدماجهم في المجتمع عن طريق العمل، حيث التزمت من خلال هذه الاتفاقية وزارة التكوين و التعليم المهنيين بتنظيم دورات التكوين المهني لفائدة محبوسي المؤسسات العقابية، تتمحور حول مختلف نشاطات التكوين المهني التي تنظم لصالح هذه الفئة على الخصوص حول إنشاء فروع للتكوين في إطار نظام الحرية النصفية أو ملحقة داخل المؤسسة العقابية لتلقي تكوين تأهيلي يخص

<sup>1</sup> الطيب بلعيز، المرجع السابق، ص 214.

<sup>2</sup> الطيب بلعيز، المرجع السابق، ص 215.

<sup>3</sup> الدكتور رامي متولي القاضي، مذكرات في علم العقاب، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، مصر، طبعة 2014، ص

المحبوسين الذين لديهم مؤهلات في مهن الصيانة الراغبين في تحسين مستواهم في التخصصات المطلوبة في سوق العمالة، أو لتلقي التكوين بشهادة عندما يتعلق الأمر بالمحبوسين الشباب الذين استوفوا شروط القبول القانونية، كما يدمج المحبوسين المفرج عنهم قبل نهاية التبرص في أقسام التكوين بمراكز التكوين المهني قصد السماح لهم بإنهاء تربيهم المهني، كما يضمن قطاع التكوين و التعليم المهنيين توفير أساتذة التعليم المهني.

في ذات السياق، التزمت وزارة التشغيل و التضامن الوطني في إطار تطبيق مختلف برامج ترقية التشغيل و بموجب الاتفاقية السالفة الذكر، باتخاذ كل التدابير قصد إعادة الإدماج عن طريق العمل للمحبوسين المفرج عنهم ذوي الشهادات و الكفاءات المهنية و ضمان المرافقة طيلة مسارهم لخلق النشاطات عن طريق توجيههم نحو القطاعات المنتجة، نضج المشاريع ، التركيب المالي، إنشاء، الشروع في العمل و المتابعة، و في هذا الصدد يضبط قضاة تطبيق العقوبات بالاشتراك مع مدراء التشغيل و النشاط الاجتماعي للولاية قائمة المحبوسين المفرج عنهم المستفيدين من تدابير المراقبة و المتابعة لمشاريع خلق النشاطات، و ذلك قصد إعادة إدماجهم الاجتماعي عن طريق العمل<sup>1</sup>.

كما أنه، و اعتمادا على الأحكام التي جاء بها قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين الذي يهدف إلى تكريس مبادئ و قواعد لإرساء سياسة عقابية قائمة على فكرة الدفاع الاجتماعي التي تجعل من تطبيق العقوبة وسيلة لحماية المجتمع بواسطة إعادة الإدماج، تم أيضا بتاريخ 2008/07/28 إبرام اتفاقية بين وزارة العدل و وزارة التضامن الوطني و الأسرة و الجالية الوطنية بالخارج، ترمي هذه الاتفاقية إلى مساعدة المحبوسين المفرج عنهم و المحبوسين المستفيدين من نظام الإفراج المشروط من الاستفادة من برامج إعادة الإدماج التي توفرها وكالة التنمية الاجتماعية، حيث تعمل هذه الأخيرة على إفادة المحبوسين و المفرج عنهم الذين يعانون من أمراض مزمنة و ذوي الاحتياجات الخاصة من خدماتها، كما تقوم بتسجيل المحبوسين المعوزين المقترحين من طرف مصالح وزارة العدل للاستفادة من خدماتها وفق شروط محددة قانونا في هذه الاتفاقية.، و قصد إعلام و توجيه المحبوسين حول فرص إعادة إدماجهم اجتماعيا لاسيما بالنسبة للأشخاص الذين سيتم الإفراج عنهم في

<sup>1</sup> المواد 1، 2، 3، 4، 5، 7، 9 من الإتفاقية المبرمة بتاريخ 08 ماي 2006 بين كل من وزارة العدل و وزارة التكوين و التعليم المهنيين. و وزارة التشغيل و التضامن الوطني.



مدة (06) أشهر، يقوم مستخدمو وكالة التنمية الاجتماعية، بزيارة المؤسسات العقابية بناء على طلب قاضي تطبيق العقوبات أو رؤساء المصالح الخارجية لإدارة السجون المكلفة بإعادة الإدماج.<sup>1</sup> إضافة إلى ذلك فقد أبرمت وزارة العدل أيضا اتفاقية مع وزارة التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج بتاريخ 21 أكتوبر 2009، تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد مجالات التعاون والتكامل بين الطرفين وتكثيف جهودهما بغية مساعدة المحبوسين على إعادة إدماجهم إجتماعيا ومتابعتهم ومرافقتهم، بمناسبة إنشاء نشاطاتهم والاستفادة من برامج و ترتيبات إعادة الإدماج التي توفرها وزارة التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج، حيث تتكفل المصالح غير المركزية لوزارة التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج، بالتنسيق مع قضاة تطبيق العقوبات، بتنظيم حملات إعلامية وتحسيسية موجهة للمحبوسين المتحصلين على شهادات مهنية، و المحبوسين الذين يتميزون بقدرات حرفية و إبداعية من رجال و نساء و أحداث على مستوى المؤسسات العقابية، للتعريف بالدور الفعال بالخدمات التي تقترحها على الشباب و شروط التأهيل قصد الاستفادة من أجهزتها و تستفيد، على وجه الخصوص، بموجب هذه الاتفاقية، النساء المفرج عنهم بعد استيفاء العقوبة، و المتحصلات على مستوى تكويني في تخصصات: الخياطة و النسيج و الحلاقة، من التجهيزات اللازمة من طرف المصالح غير المركزية التابعة لوزارة التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج قصد تمكينهن من إعادة الإدماج المهني و الإجتماعي، و في سبيل ذلك تقوم المصالح غير المركزية لوزارة التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج مع قضاة تطبيق العقوبات، بالتكفل بالأشخاص المحبوسين أو المفرج عنهم، الراغبين في إنجاز مشاريع مستقبلية خلال كل المراحل الخاصة بذلك و كذا حسب شروط التأهيل لبرامج المساعدة الاجتماعية و برامج الإدماج.<sup>2</sup>

#### ثانيا: الحقوق والالتزامات الناجمة عن تشغيل المحبوسين المفرج عنهم

إن مناط السياسة العقابية الحديثة كما سبق و ذكرناه أنفا هو إعادة الإدماج، و إن خير دليل على ذلك مجموعة الحقوق و الالتزامات التي يتمتع بها المحبوس المفرج عنه أثناء تشغيله، و هي ما يضيء بها أي عامل أجبر لم تطأ قدمه المؤسسة العقابية قط، لذلك فإن مجموعة الحقوق و الالتزامات التي

<sup>1</sup> المواد 1، 2، 3، 4، من الاتفاقية المبرمة بتاريخ 2008/07/28 بين وزارة العدل و وزارة التضامن الوطني والأسرة و الجالية الوطنية بالخارج.

<sup>2</sup> المواد 1، 2، 3 من الإتفاقية الثنائية المبرمة بتاريخ 21 أكتوبر 2009 بين وزارة العدل و وزارة التضامن الوطني، و الأسرة، و الجالية الوطنية بالخارج.

أقرها القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم هي القاعة العامة التي تضمن مكانة العامل الأجير و إن كان محبوسا مفرجا عنه.

### 1- الحقوق الناجمة عن تشغيل المحبوسين المفرج عنهم

من الصعب الحديث عن حقوق العمال بصفة حصرية نظرا لتنوع مصادرها و طبيعتها على أساس أن هناك حقوق جماعية و أخرى فردية و حقوق مهنية و أخرى مادية، وهو ما يجعلنا نركز بصفة أساسية على أهم الحقوق المشتركة التي تشكل الحدود الدنيا لجميع الفئات العمالية الخاضعة للقانون الجزائري كما تنص على ذلك المادتين الأولى و الثانية من قانون علاقات العمل كونه القانون الذي يحكم جميع علاقات العمل الفردية و الجماعية مهما كانت طبيعتها.

قد حرص المشرع الجزائري على مجموعة الحقوق الجماعية للعمال، حيث أورد مجموعة من هذه الطائفة في المادة 5 و 6 من القانون السالف الذكر و التي تضمن للعمال التمتع بالحقوق الأساسية التالية:<sup>1</sup>

#### 1-1 الحق في الأجر:

يعرف الأجر على أنه الراتب الذي يدفعه المستخدم مقابل عمل الأجير، و بناء على هذا فهو أحد عناصر العقد و يسمح بمبدأ الرضائية بأن يحدد بحرية من قبل الطرفين، و تبعا لذلك يتلقى العامل أجرا أو كسبا بالتناسب مع نتائج عمله، و يلزم القانون المستخدم تحت طائلة عقوبات جزائية، بأن يسدد بكيفية منتظمة أجر العامل أو أي راتب مستحق له عند حلول الأجل المتفق عليه.<sup>2</sup>

في ذات السياق، هناك حدود هامة تتمثل عدم خفض الراتب عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، يقصد بالأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر الخام الأدنى الذي يجب أن يدفعه المستخدم لكل عامل مهما كانت درجة تأهيله، و قد أقره المشرع ليضمن للعامل الأقل حضا زيادة في الأجر تساوي على الأقل الزيادة في تكلفة الحياة و إشراك الأجراء في التطور الاقتصادي، كما أن مراجعة الأجر مثلها مثل تحديده، عنصر ا من عناصر العقد متروك لتقدير الطرفين، بشرط احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون.

قد اعترف المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بفعالية و نجاعة مبدأ التفاوض حول تحديد الأجور، إذ منح بنص المادة 120 من هذا القانون، صلاحيات واسعة للاتفاقيات الجماعية لتحديد و تنظيم الأجور الأساسية للعمال، انطلاقا من الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر، و كذلك مختلف

<sup>1</sup> الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2015، ص 106.

<sup>2</sup> الطيب بلولة، جمال. ح. بلولة، انقطاع علاقة العمل، دار بيرتي للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2007، ص 61.

التعويضات و المكافئات المقررة للمردود الفردي و الجماعي، و يمثل هذا الاتجاه في تحديد الأجور الأسلوب العملي الأكثر مرونة الذي يستجيب للظروف و المتغيرات الاقتصادية و المالية الخاصة بصاحب العمل و المؤسسة المستخدمة<sup>1</sup>.

عملا بأحكام المادة 84 من القانون رقم 11/90 يلتزم المستخدم بتحديد قيمة الأجور وفقا لمعايير موضوعية، و ذلك دون أدنى تفرقة بين العمال العاديين و العمال الذين تم تشغيلهم في إطار عملية تأهيل المحبوسين المفرج عنهم و إعادة إدماجهم إجتماعيا، و ذلك تحت طائلة عقوبات جزائية نصت عليها أحكام المادة 142 من القانون السالف الذكر.<sup>2</sup>

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن مبدأ مساواة العمال في الأجور مبدأ دولي كرسته أحكام الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية، كما يعتبر هذا المبدأ دستوريا، كرسه الدستور الجزائري في المادة 69 منه<sup>3</sup>، كما تطرق له المشرع الجزائري من خلال نص المادة 17 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، و جعله من المسائل المتعلقة بالنظام العام الإجتماعي، و من ثم يعد باطلا و عديم الأثر كل بند من اتفاقية جماعية للعمل أو عقد عمل من شأنه أن يؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجر أو ظروف العمل، يترتب على مخالفة هذا المبدأ المتعلق بالنظام العام توقيع عقوبات جزائية تتمثل في الغرامة المالية، بل قد تصل

<sup>1</sup> \_ الأستاذ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2006، ص 141.

<sup>2</sup> \_ تنص المادة 142 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية يكون من شأنها إقامة تمييز بين العمال و في حالة العود بغرامة من 2000 إلى 10.000 دج و / أو بالحبس لمدة 3 أيام".

<sup>3</sup> \_ تنص المادة 69 من الدستور الجزائري المعدل و المتمم على أنه: " لكل المواطنين الحق في العمل.

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، و الأمن و النظافة.

الحق في الراحة مضمون، و يحدد القانون كيفيات ممارسته.

يضمن القانون حق العامل في الضمان الإجتماعي.

تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون.

تعمل الدولة على ترقية التمهين و تضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل.

إلى عقوبات جسدية في حالة العود<sup>1</sup> عملا بمقتضيات المادة 142 من القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل.<sup>2</sup>

من هنا يتضح جليا أنه لا يوجد فرق بين العامل الحر و العامل الذي تم تشغيله في إطار الاتفاقيات المبرمة بين وزارة العدل و وزارة العمل الهادفة إلى تشغيل المحبوسين المفرج عنهم.

## 2-1 الحماية الاجتماعية :

يقصد بذلك التأمينات الاجتماعية، و قد عرفها بعض الفقهاء بأنها مجموعة من الوسائل التي تهدف إلى تعويض أفراد المجتمع أو بعضهم عن نتائج المخاطر الاجتماعية، فالوظيفة الأساسية للتأمينات الاجتماعية هي درء الأخطار الاجتماعية و مواجهة آثارها. و يعرف الخطر الاجتماعي على أنه: " الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد سواء كان عن طريق إنقاص الدخل أو انقطاعه لأسباب فيسيولوجية كالمرض و العجز و الشيخوخة أو الوفاة أو أسباب مهنية ترتبط بممارسة مهنة معينة كخطر البطالة أو حادث العمل أو المرض المهني"<sup>3</sup>.

تتمثل الحماية الاجتماعية في مختلف المنافع التي يستفيد منها العامل و أسرته أثناء أداء مهامه و في ظروف معينة، و هي تشمل الخدمات الاجتماعية التي هي عبارة عن مختلف الخدمات التي يقدمها صاحب العمل للعمال بهدف تحسين ظروفهم المعيشية، سواء تعلق الأمر بخدمات صحية، عائلية أو ثقافية، كما تشمل أيضا التأمين الاجتماعي الذي يعتبر من بين الحقوق الأساسية للعامل و هو يتمثل في تغطية عدد معين من الأخطار التي يتعرض لها العامل أثناء أداء مهامه كالمرض، العجز، الأمومة أو الوفاة مقابل دفع اشتراكات إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

يساهم كل من العامل و المستخدم في دفع هذه الاشتراكات، توزع هذه الاشتراكات بنسب 25% من أساس الاشتراك على عاتق المستخدم، و 9% من أساس الاشتراك على عاتق المستخدم، و 0,5% من أساس الاشتراك بعنوان الخدمات الاجتماعية.

<sup>1</sup> الدكتور بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 125.  
<sup>2</sup> تنص المادة 142 من القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل على أنه: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع إتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل كما وردت في المادة 17 من هذا القانون. و يعاقب في حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 دج إلى 10000 دج، و بالحبس مدة 3 أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين."  
<sup>3</sup> الدكتور بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 272.

في ذات السياق، يستفيد المحبوس الذي تم تشغيله بعد الإفراج عنه من المنح العائليّة، و الدراسية، و منحة الإحالة على التقاعد و كذا تعويض ذوي حقوق العامل المتوفى، إضافة إلى ذلك يستفيد هذا الأخير من التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي، إذ يهدف التأمين إلى معالجة و مواجهة ما قد يحل بالعامل المحبوس الذي أفرج عنه من مصائب تعيق حياته و ذلك بالإنقاص من موارده، و انطلاقا من ذلك فإن أهمية التأمينات الإجتماعية هي نفسها أهمية التأمين و تظهر من ثلاث زوايا و ذلك من خلال الوظائف التي يؤديها التأمين، كما يهدف إلى التعاون بين مجموعة من الأشخاص لضمان خطر معين، فيقوم كل منهم بدفع قسط أو اشتراك لتغطية الخسائر التي يمكن أن يتعرض لها أي أحد منهم، و تتحقق هذه الصورة بالخصوص في التأمين التبادلي، و تتجلى الوظيفة الإجتماعية للتأمين بصفة خاصة في تشريعات العمل و التأمينات الإجتماعية و ما يترتب عن ذلك من إنشاء مؤسسات للتعويض عن الأمراض و الحوادث المهنية و الشيخوخة و البطالة، و غيرها من الصناديق التي تنشأ لهذا الغرض، فالصندوق هنا يحل محل الأشخاص الآخرين (المؤمنين لهم) في مساعدة الفرد الذي قد يصيبه أي خطر، و ذلك عن طريق دفع التعويضات اللازمة له و الكفيلة بجبر الضرر الذي أصابه.

فدور التأمين هنا يكتسي الصيغة التضامنية الإجتماعية، و هذا ما هو مؤكد من نص المادة 01 من القانون رقم 11/83 و التي جاء فيها على أنه: " يهدف هذا القانون إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الإجتماعية."، كما نصت المادة 02 من نفس القانون على أنه: " تغطي التأمينات الإجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة".<sup>1</sup>

و في هذا الصدد فقد حاول المشرع الجزائري شأنه في ذلك شأن مختلف الأنظمة المقارنة إرساء نظام قانوني مستقل و قائم بذاته في مجال منازعات الضمان الإجتماعي تحكمه آليات و أجهزة مستقلة عن ذلك النظام الخاص بتسوية العلاقات الفردية و الجماعية<sup>2</sup> عن طريق القانون 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

إضافة إلى ذلك يتمتع العمال الذين تم تشغيلهم في إطار عملية التأهيل و الإدماج للاجتماعي للمحبوسين المفرج بباقي الحقوق المنصوص عليها في المادتين 5 و 6 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر، كالحق في الراحة الأسبوعية و العطل القانونية، الحق في ممارسة النشاط النقابي، الحق في اللجوء إلى الإضراب.

<sup>1</sup> \_ الأستاذ سماتي الطيب، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2014، ص 24.

<sup>2</sup> \_ الأستاذ بن صاري ياسين، منازعات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2004، ص 5.

## 1- الالتزامات الناتجة عن تشغيل المحوسين المفرج عنهم

تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الالتزامات تقع على عاتق العامل، تتعدد و تختلف حسب اختلاف طبيعة العمل و مستوياته، منها ما هو منصوص عليه في قانون العمل، و البعض الآخر تضعه عقود العمل الفردية و الجماعية.<sup>1</sup>

تبعاً لذلك، فمقابل العمل المؤدى الذي يتقاضاه العامل الذي تم تشغيله في إطار عملية إعادة إدماج المحوسين المفرج عنهم، يلتزم هذا الأخير على غرار العمال الأجراء بتنفيذ العمل الذي وُظف من أجله بكيفية جدية و ضمير و تبعاً لما لديه من قدرات مهنية<sup>2</sup>، فإذا كان القانون قد كرس للعمال مجموعة من الحقوق الفردية و الجماعية كما سبق ذكره، فإنه بالمقابل قد ألزمهم بمجموعة الالتزامات الأساسية كذلك، حددتها المادة السابعة من قانون علاقات العمل بنصها على أن: " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم و الإنتاجية.
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
- أن يراعوا تدابير الوقاية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقاً للتشريع و التنظيم.
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم وفقاً للتشريع و التنظيم.
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.
- أن يشاركوا في أعمال التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة، أو من أجل تحسين الوقاية الصحية و الأمن.
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقابلة من الباطن، إلا إذا كان هناك اتفاق مسبق مع المستخدم، و أن لا تنافسه في مجال نشاطاته.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا، و أساليب الصنع، و طرق التنظيم، و بصفة عامة، أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضاً أو طلبتها سلطتهم السلمية.

<sup>1</sup> الأستاذ بشير، هدي، المرجع السابق، ص 79.

<sup>2</sup> الطيب بلولة، جمال. ح. بلولة، المرجع السابق، ص 59.

- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل،<sup>1</sup> و بالتالي فكل تقصير من قبل العامل يمكن أن يرتب عقوبات تأديبية متفاوتة الخطورة بدءا من الإنذار إلى غاية التسريح.

على غرار ما سبق ذكره، هناك طائفة أخرى من الالتزامات الخاصة بطبيعة منصب العمل، أو بطبيعة أو خصوصية نشاط المؤسسة، أو القطاع يمكن أن تتضمنها الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، أو الأنظمة الداخلية للعمل، و هي التزامات خاصة لها مبرراتها الموضوعية أو الأمنية أو الصناعية، أو التكنولوجية أو التجارية، أو ما إلى ذلك من المبررات التي يصعب حصرها<sup>2</sup>.

#### الخاتمة:

إن أبرز ما توصلنا إليه من خلال هذه الدراسة أن تشغيل المحبوسين المفرج عنهم يعود بالفائدة عليهم و على الدولة في آن واحد، فالأجر الذي عليه المفرج عنه مقابل عمله يمكنه من ضمان العيش الكريم و تجنب الفقر، كما أن حصوله على مقابل لعمله يفيدته هو و أسرته و من ثم يتبدد قلقه عليه و يجعله في حالة نفسية طيبة، و يمكن للدولة أيضا أن تستفيد من هذا العمل باعتباره استغلالا اقتصاديا لجزء من القوة العاملة بالمجتمع، و من ناحية ثانية الحد من ظاهرة العودة إلى الجريمة و محاربة الإجرام، إذ أن من أهم العوامل المساعدة على الإجرام أن يفتقر الشخص إلى عمل يرتزق منه، و بالتالي فإن تشغيل المحبوس المفرج عنه هو أهم و أنجع وسيلة لإعادة الثقة في نفسه و تعويده على الكسب بعرق جبينه.

و لعل أبرز الاقتراحات المنتقاة من هذه الدراسة تتجلى في:

- وضع سياسة وطنية لتشغيل المحبوسين المفرج عنهم.
- العمل على احترام المبادئ العامة المتمثلة في حرية الترشح و العمل، و ذلك بعدم استثناء و تهميش فئات المحبوسين المفرج عنهم من التشغيل تحت طائلة المتابعة الجزائية.
- إدراج نصوص قانونية خاصة تنظم كيفية تشغيل هذه الفئة من العمال.
- وضع التزام قانوني على كل هيئة مستخدمة مفاده ضرورة المساهمة في تشغيل المحبوسين المفرج عنهم.

#### - قائمة المراجع:

<sup>1</sup> - المادة 7 من القانون رقم 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل.

<sup>2</sup> - الدكتور أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 110.

أولاً: النصوص التشريعية والاتفاقيات

1- النصوص التشريعية

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 و المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم.
- القانون رقم 04-05 المؤرخ في 6 فبراير 2005، يتضمن قانون تنظيم السجون و إعادة الإدماج الإجتماعي للمحبوسين.
- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري.
- القانون رقم 18/06 المؤرخ في 10 جوان 2018 المعدل و المتمم لقانون الإجراءات الجزائية.

2- الاتفاقيات

- الاتفاقية المبرمة بتاريخ 08/05/2006 بين كل من وزارة العدل و وزارة التكوين و التعليم المهنيين، و وزارة التشغيل و التضامن الوطني.
- الإتفاقية المبرمة بتاريخ 28/07/2008 بين وزارة العدل و وزارة التضامن الوطني و الأسرة و الجالية الوطنية بالخارج.
- الإتفاقية المبرمة بتاريخ 21/10/2009 بين وزارة العدل و وزارة التضامن الوطني، و الأسرة، و الجالية الوطنية بالخارج.

ثانياً: المؤلفات

- المؤلفات باللغة العربية

- الأستاذ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2006.
- الأستاذ بن صاري ياسين، مناظرات الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2004.
- الأستاذ خليفي عبد الرحمان، الوجيز في مناظرات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2008.
- الأستاذ سماتي الطيب، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2014.
- الأستاذ لعروم أعمار، الوجيز المعين لإرشاد السجين على ضوء التشريع الدولي و الجزائري و الشريعة الإسلامية، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2010.
- الدكتور أحمد عبد الله بالمراغي، المعاملة العقابية للمسجون دراسة مقارنة في النظام العقابي الوضعي و النظام العقابي الإسلامي، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، طبعة 2016.



- الدكتور أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2015، ص 106.
- الدكتور أكرم عبد الرزاق المشهداني، اللواء نشأة بهجت البكري، موسوعة علم الجريمة و البحث الإحصائي الجنائي في القضاء و الشرطة و السجون، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، طبعة 2009.
- الدكتور بكري يوسف بكري محمد، الإجرام و العقاب، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، مصر، طبعة 2015-2016.
- الدكتور بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان طبعة 2010.
- الدكتور بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، طبعة 2011.
- الدكتور جمال شعبان حسين علي، معاملة المجرمين و أساليب رعايتهم في ضوء التكافل الاجتماعي في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، دار الفكر الجامعي للنشر و التوزيع، مصر، طبعة 2012.
- الدكتور رامي متولي القاضي، مذكرات في علم العقاب، دار النهضة العربية للنشر و التوزيع، مصر، طبعة 2014.
- الدكتور عبد الله الوريكات، أصول علمي الإجرام و العقاب، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، طبعة 2009.
- الدكتور محمد بن براك الفوزان، أحكام السجن و الإستيقاف و الضبط ( دراسة مقارنة)، مكتبة القانون و الاقتصاد للنشر و التوزيع، الرياض، طبعة 2014.
- الطيب بلعيز، إصلاح العدالة في الجزائر، الإنجاز التحدي، دار القصة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2008، ص 216.
- الطيب بلولة، جمال.ح. بلولة، انقطاع علاقة العمل، دار بيرتي للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2007.

## 2- المؤلفات باللغة الأجنبية

- Annie Beziz-Ayache, Delphine Boesel, droit de l'exécution de la sanction pénale, Lamy, France, édition 2010.
- Annie Beziz-Ayache, dictionnaire de la sanction pénale, ellipses, France, édition 2009.
- Bernard Bouloc, Droit de l'exécution des peines, Dalloz, France, édition 2011.
- Ourdia Nasroune-Nouar, le contrôle de l'exécution des sanctions pénales en droit algérien, l.g.d.j, France, édition 1991.