

## النظام القانوني للعامل القاصر في التشريعات العربية

### The legal system for the minor worker in Arab legislation

مهدي بخدة

كلية الحقوق ، جامعة غليزان

Mehdi\_bekhedda@yahoo.fr

تاريخ الارسال:2021/01/08 تاريخ القبول:2022/01/11 تاريخ النشر: مارس2022

#### الملخص:

العامل القاصر هو من بلغ سن العمل ولم يبلغ سن الرشد وفق تشريع دولته، ونظرا لحاجته للعمل وللحماية، أبدت منظمة العمل العربية اهتماما كبيرا بمسألة الحماية، وبالتوازي مع ذلك نظمت التشريعات العربية فئة العمال القصر بقواعد تشريعية خاصة، إذ وجب عليها العمل بطرق مختلفة توفر لهم الحماية لاعتبارات صحية وتعليمية واجتماعية عن طريق السماح لهم بالعمل وضمان حمايتهم نظرا لإمكانية تعرض صحتهم أو أخلاقهم للأخطار، لكنها اختلفت حول أهليته، ومجالات الحماية، وأنظمة وحدود ممارسة النشاط.

الكلمات المفتاحية:قاصر ؛ أهلية ؛ ظروف ؛ عمل ؛ حماية

**Abstract :** Minor worker is a person who has reached the age of work but has not reached the age of majority according to the legislation of his country, given its need for work and protection, the Arab Labor Organization has shown great interest in the issue of protection, parallel to that, arab legislation regulate the category of minor workers with special legislative rules, it has to work in various ways to provide them with protection for health, educational and social considerations by allowing them to work and ensuring legal protection for them due to the possibility that their health, or morals are exposed to more risks, but she was

differed on the eligibility of the minor worker, the domains of protection, the systems and the limits of practicing the activity.

**Keywords:** minor, eligibility, circumstances, action, protection.

المرسل المؤلف : مهدي بخدة

### مقدمة:

كرست التشريعات العربية قواعد خاصة بالعمال القصر أو الأطفال أو الأحداث على اختلاف تسمياتها في صلب تلك التشريعات بهدف الجمع بين حاجة القاصر للعمل والالتزام بحمايته.

فعالجت هذه التشريعات مسألة تشغيل القاصر من جهة حاجته للعمل والضرورة الاقتصادية التي قد تفرض عليه ذلك من جهة، ومن جهة أن بُنيت البدنية والفيزيولوجية والذهنية وقدرة نموه وتربيته تحتاج إلى حماية استثنائية خارج مجال حماية العمال في الحالة العادية، حيث يتطلب من العمال بذل جهد بدني أو فكري خلال ساعات محددة وفي ظروف يمكن أن تكون صعبة ومتعبة وخطيرة ليس باستطاعة البنية الضعيفة للقاصر مُجاراتها؛ لهذا الغرض تدخلت التشريعات العربية للتوفيق بين عمل القصر وحمايتهم بالتركيز على أهلية العامل وضمان توفير ظروف عمل ملائمة عن طريق وضع حدود لممارسة هذه الفئة من العمال لنشاطاتها.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في الحاجة إلى وضع دراسة عربية مقارنة حول عمل القصر بسبب تشارك الدول العربية في الثقافة واللغة والدين والمستوى الاقتصادي وحتى الحزام الجغرافي والنمط التشريعي.

الأهداف الأساسية للبحث: يهدف البحث إلى إعطاء صورة واضحة لما تشتمل عليه تشريعات العمل العربية من أحكام تخص القصر، والأنظمة المعتمدة،

والطرق المتبعة في ذلك، حتى يتسنى الخروج بآليات تشريعية وتنظيمية ذات أبعاد اجتماعية أكثر نفعاً وحماية للعمال القاصر.

**إشكالية البحث:** هل مكن النظام القانوني العربي للعامل القاصر عند حاجته للعمل من الحماية المناسبة لدى التحاقه بالعمل وأثناءه؟

**منهجية البحث:** سنعتمد على المنهج التحليلي والاستدلالي والمقارن نحاول من خلال ذلك استخراج الأحكام وتحليلها والتعليق عليها ومقارنتها والاستدلال بالنصوص التشريعية مستعينين بالترتيب الأبجدي للدول.

**التقسيم العام للبحث:** يقسم البحث إلى مجتئين، نتناول في الأول شروط التحاق القاصر بالعمل ونخصص الثاني لتوقيت عمل القاصر.

### **المبحث الأول: شروط التحاق القاصر بالعمل.**

نظمت التشريعات العربية شروط التحاق القاصر بعمله باتباع طرق مختلفة وذلك بالنظر إلى السن الأدنى للقبول في العمل، وإجبارية الفحص الطبي، والترخيص لهم بالعمل، رغم أن كل الدول العربية صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل<sup>1</sup>، لكن

---

<sup>1</sup> نصت الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل في المادة 2 ف3، ف4 على أنه: «يجب أن لا يكون السن الأدنى المحدد طبقاً للفقرة 1 من هذه المادة أقل من السن الذي تنتهي فيه الدراسة الاجبارية ولا أقل من 15 سنة على أية حال. يجوز للعضو الذي يكون الاقتصاد والمؤسسات المدرسية لديه غير نامية نمواً كافياً دونما نظر إلى أحكام الفقرة 3 من هذه المادة أن يحدد بعد التشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال المعنية إذا وجدت سناً أدنى بأربعة عشر عاماً في مرحلة أولى».

الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل المصادق عليها من طرف الجزائر بالمرسوم 518/83 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 1983/37 ص 2218.

الغريب أن الانتماء العربي لمنظمة العمل العربية لم يولد سوى نسب ضعيفة في تصديقات الدول العربية على اتفاقيات منظمة العمل العربية الخاصة بالقصر<sup>1</sup>؛ وعليه سنتعرض بالتفصيل للأهلية القانونية للعامل في المطلب الأول ونترك شُرطي الاجازة والفحص الطبي للمطلب الثاني.

### المطلب الأول: الأهلية القانونية للعامل

يعتبر العامل القاصر كل من بلغ سن العمل ولم يبلغ سن الرشد طبقاً لتشريع دولته بغض النظر عن جنسه، وبهذا المعنى يعد شخصاً ذا أهلية قاصرة لأداء العمل إلى حين بلوغه سن الرشد يتعين تشغيله في ظروف ملائمة تتناسب وقدراته البدنية والعقلية وتحافظ على صحته، الأمر الذي فرض تدخل الدولة عن طريق قواعد آمنة لتمنع تشغيله في أوقات محددة

---

<sup>1</sup> صادقت على الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل 9 دول وهي: الأردن، السودان، سوريا، العراق، فلسطين، لبنان، ليبيا، مصر والمغرب، بينما صادقت 4 دول على الاتفاقية العربية رقم لسنة 1976 بشأن مستويات العمل معدلة وهي: السودان، سوريا، فلسطين ومصر؛ أما الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث وبالرغم من ثراءها بالأحكام التي توفر حماية فعالة للقصر، إلا أن 10 دول فقط صادقت عليها وهي: الإمارات، البحرين، السودان، سوريا، عُمان، فلسطين، الكويت، لبنان، المغرب وموريتانيا.

منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية-جدول التصديقات حتى 2020/7/31، تاريخ الاطلاع: 2020/11/04 على الساعة 16:00، الرابط

الالكتروني: [www.alolabor.org/-arab-conventions-and-recommendat/](http://www.alolabor.org/-arab-conventions-and-recommendat/)

والصناعات الخطرة أو المرهقة أو المضرة بصحته أو التي تمس سلامته وأخلاقه.<sup>1</sup>

اختلفت تشريعات العمل العربية في تحديد أهلية العامل وانقسمت إلى أربع مجموعات، ذهبت المجموعة الأولى إلى تحديد سن القاصر ب 16 سنة كحد أدنى وقد ضُمَّت كلا من التشريع الأردني<sup>2</sup> والتشريع التونسي<sup>3</sup> والتشريع الجزائري<sup>4</sup> والتشريع السوداني<sup>5</sup> والتشريع القطري<sup>6</sup> ؛ في حين ضُمَّت

---

<sup>1</sup> مهدي بخدة، ساعات العمل في التشريعات العربية، مجلة العلوم السياسية والقانون الصادرة عن المركز الديمقراطي العربي بألمانيا، المجلد 3 العدد 16 جويلية 2019 ص 168.

<sup>2</sup> المادة 2 ف 13 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل بالقانون رقم 11 لسنة 2004 الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16 ص 1173.

<sup>3</sup> الفصل 53 من القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 المعدل للقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30/04/1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية العدد 20 لسنة 1966.

<sup>4</sup> المادة 15 ف1 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 17 لسنة 1990، 68 لسنة 1991، 20 لسنة 1994، 43 لسنة 1996، 03 لسنة 1997، 32 لسنة 2014، 40 لسنة 2015.

<sup>5</sup> المادة 4 ف7 من قانون العمل السوداني لسنة 1997 المؤرخ في 1997/01/01.

<sup>6</sup> المادة 86 من القانون رقم 14 لسنة 2004 المؤرخ في 19/05/2004 المتعلق بإصدار قانون العمل القطري، الجريدة الرسمية لقطر العدد 9 ص 229.

المجموعة الثانية كلا من التشريع الإماراتي<sup>1</sup> والتشريع البحريني<sup>2</sup> والتشريع السعودي<sup>3</sup> والتشريع السوري<sup>4</sup> والتشريع العراقي<sup>5</sup> والتشريع العماني<sup>6</sup> والتشريع الفلسطيني<sup>7</sup> و التشريع الكويتي<sup>8</sup> والتشريع المغربي<sup>9</sup> والتشريع اليمني<sup>1</sup> وقد

---

<sup>1</sup> المادة 20 من قانون العمل الاماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980.

<sup>2</sup> المادة 23 من القانون رقم 36 لسنة 2012 المؤرخ في 26/07/2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الاهلي، الجريدة الرسمية لمملكة البحرين العدد 3063 المؤرخة في 02 اوت 2012 ص14.

<sup>3</sup> المادة 162 ف1 من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 شعبان 1426 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/24 بتاريخ 12 جمادي الاولى 1434 هـ والمرسوم الملكي رقم م/46 بتاريخ 5 جمادي الثانية 1436 هـ، أم القرى السنة 82 العدد : 4068 المؤرخ في 28 اكتوبر 2005.

<sup>4</sup> المادة 113 ف1 من القانون رقم 17 لسنة 2010 المؤرخ في 12/04/2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري.

<sup>5</sup> المادة الأولى ف20 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 منشور في جريدة الوقائع العراقية العدد 4386 بتاريخ 09/11/2015.

<sup>6</sup> المادة الأولى ف 21 من المرسوم السلطاني رقم 2011/113 المعدل للمرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 المؤرخ في 26 افريل 2003 المتعلق بإصدار قانون العمل الجريدة الرسمية لسلطنة عمان العدد 742 ص 28.

<sup>7</sup> المادة الأولى ف14 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المؤرخ في 30/04/2000 الوقائع الفلسطينية العدد 39 بتاريخ 25/11/2001.

<sup>8</sup> المادة 19 من القانون رقم 06 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي الكويتي. الجريدة الرسمية الكويت اليوم العدد: 963 السنة 56 الصادرة في 12 فبراير 2010.

<sup>9</sup> المادة 143 من القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية المنفذ طبقا للظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 11 سبتمبر 2003.

نصت على سن 15 سنة كحد أدنى للتشغيل.؛ بينما ذهبَت المجموعة الثالثة التي تضم التشريع المصري<sup>2</sup> والتشريع الموريتاني<sup>3</sup> إلى وضع سن 14 سنة باعتباره حد أدنى للعمل، باستثناء التشريع الليبي<sup>4</sup> الذي حدد أعلى سن وهو 18 سنة والتشريع اللبناني<sup>5</sup> الذي نص على سن 13 سنة كسن أدنى أقل من بين كل التشريعات العربية.

الظاهر أن التشريعات التي رفعت السن الأدنى للعمل والتي تضم التشريع الليبي يليه كل من التشريع الأردني والتشريع التونسي والتشريع الجزائري والتشريع السوداني والتشريع القطري تلقى قبولا لدى الأوساط العمالية والمنظمات المختصة لأنها تعمل على عدم إدخال أكبر عدد من العمال القصر لمكان العمل، وبالتالي حماية هؤلاء بصفة قطعية عكس التشريع اللبناني الوحيد الذي خفض السن الأدنى للقبول في العمل.

---

<sup>1</sup> المادة 2 ف17 من القانون رقم (5) لسنة 1995 بشأن قانون العمل اليمني الصادر بالقرار الجمهوري، الجريدة الرسمية للجمهورية اليمنية العدد 5 لسنة 1995.

<sup>2</sup> المادة 98 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية العدد 14 (مكرر) المؤرخ في في 7 أبريل 2003.

<sup>3</sup> المادة 153 من القانون رقم 2004/017 الصادر بتاريخ 2004/07/06 المتضمن مدونة الشغل، الجريدة الرسمية لجمهورية موريتانيا الإسلامية العدد 1079 بتاريخ 30 سبتمبر 2004.

<sup>4</sup> المادة 27 من القانون رقم 12 لسنة 2010 المؤرخ في 28 يناير 2010 المتعلق بإصدار قانون علاقات العمل الليبي.

<sup>5</sup> المادة 22 ف1 من قانون العمل اللبناني الصادر في 23 سبتمبر 1946 المعدل بالقانون رقم 536 المؤرخ في 1996/7/24.

عمليا تظل التشريعات العربية في حدود المقاييس التي وضعتها الاتفاقية الدولية بشأن السن الأدنى للقبول في العمل باستثناء التشريع اللبناني.

واحترمت كلها الحد الأدنى للتشغيل المقرر في الاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث التي حددت السن الأدنى للعمل ب 13 سنة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الإجازة والفحص الطبي

لم تكنف جل التشريعات العربية بتوافر شرط السن لالتحاق القاصر بعمله، بل أضافت شرطاً لإجازة التي تعني موافقة الغير على عمل القاصر، وإجراء الفحص الطبي قبل مباشرته لعمله.

يعد ضرورة حصول العامل القاصر على الموافقة المكتوبة من ولي أمره أو ممن هو تحت رقابته يجيزه فيها بالعمل أمراً ضرورياً طبقاً لما تقتضيه القواعد العامة للقانون المدني وما أقرته الاتفاقية العربية المتعلقة بعمل الأحداث<sup>2</sup>، لذلك سايرت بعض التشريعات العربية هذه القاعدة فنص عليها التشريع الأردني<sup>3</sup> والتشريع الإماراتي<sup>4</sup> والتشريع البحريني<sup>5</sup> والتشريع الجزائري<sup>6</sup> والتشريع السعودي<sup>7</sup> والتشريع السوداني<sup>1</sup> والتشريع السوري<sup>2</sup> والتشريع

---

<sup>1</sup> المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط4 مطبعة جامعة العمل العربية 2003 ص 233.

<sup>2</sup> المادة 23 من الاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث، المرجع السابق، ص 239.

<sup>3</sup> المادة 76 ف2 من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996، المرجع السابق.

المادة 21 ف6 من قانون العمل السوداني لسنة 1997، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 21 ف2 من قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة 27 ف1 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.

<sup>6</sup> المادة 15 ف2 من قانون علاقات العمل الجزائري، المرجع السابق.

<sup>7</sup> المادة 165 ف1 من نظام العمل السعودي، المرجع السابق.



اليمني<sup>3</sup> بينما اشترط التشريع القطري<sup>4</sup> إضافة إلى ذلك موافقة وزير التعليم في حالة ما كان القاصر تلميذاً، ولم يتم اشتراط الموافقة في قواعد التشريع العراقي والتشريع العماني والتشريع الفلسطيني والتشريع اللبناني والتشريع المصري وجميع التشريعات المغاربية عدا التشريع الجزائري بالرغم من أن القواعد العامة التي تحكم الأهلية في هذا المجال تجعل العقد الذي يبرمه ناقص الأهلية معرض للإبطال ويتوقف على إجازة من هو تحت مسؤوليته، طالما أن تصرفات القاصر القانونية لا يمكن الاعتداد بها ولا يتحملها بمفرده فكيف إذا تعلق الأمر بتصرفات قانونية ومادية تتطلب منه بذل الجهد وما قد ينجر عنها من آثار سلبية ينتقص فيها من حريته ووقته لفائدة رب العمل.

أما عن إجراء الفحص الطبي فقد اقتضته مؤهلات القاصر الطبيعية والعمرية لأنه من الضروري يخضع القاصر للفحص الطبي قبل التحاقه بالعمل للتحقق من لياقته الصحية وقدرته على شغل العمل المطلوب. إعمالاً لهذا الإجراء وتحقيقاً للغرض المقصود، ذهب إلى ذلك التشريع الأردني<sup>5</sup> والتشريع الإماراتي<sup>6</sup> والتشريع البحريني<sup>7</sup> والتشريع السعودي<sup>8</sup> والتشريع السوداني<sup>1</sup> والتشريع

---

<sup>1</sup> المادة 21 ف6 من قانون العمل السوداني لسنة 1997، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 116 ف3 من القانون رقم 17 لسنة 2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 49 ف1 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق

<sup>4</sup> المادة 87 معدلة بالقانون 2009/8 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة 76 ف2 من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996، المرجع السابق.

<sup>6</sup> المادة 21 ف1 من قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المرجع السابق.

<sup>7</sup> المادة 27 ف2 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.

<sup>8</sup> المادة 165 ف2 من نظام العمل السعودي، المرجع السابق.

السوري<sup>2</sup> والتشريع العراقي<sup>3</sup> والتشريع الفلسطيني<sup>4</sup> والتشريع القطري<sup>5</sup> والتشريع الكويتي<sup>6</sup> والتشريع اللبناني<sup>7</sup> والتشريع اليمني<sup>8</sup>، بينما لم يشترط ذلك كل من التشريع العماني والتشريع المصري وكل التشريعات المغاربية عدا التشريع الموريتاني والتشريع التونسي والتشريع الجزائري الذي عمم الفحص الطبي لكل العمال وخص القصر بأن يخضعوا للفحص مرتين على الأقل كل سنة<sup>9</sup>، ويعد عدم اشتراط الفحص الطبي وعدم اشتراط موافقة ولي أمر القاصر في بعض التشريعات العربية انتهاكا للاتفاقيات العربية المصادق عليها.<sup>10</sup>

---

<sup>1</sup> المادة 22 من قانون العمل السوداني لسنة 1997، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 116 ف2 من القانون رقم 17 لسنة 2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 96 ف1 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 94 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة 88 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.

<sup>6</sup> المادة 20 ف2 من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المرجع السابق.

<sup>7</sup> المادة 22 ف2 من قانون العمل اللبناني المعدلة بالقانون 536 المؤرخ في 1996/7/24، المرجع السابق.

<sup>8</sup> المادة 51 ف2 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق.

<sup>9</sup> انظر: -المادة 158 من مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.

-الفصل 63 من مجلة الشغل التونسية المعدل بالقانون عدد 62 لسنة 1996، المرجع السابق.

-المادة 16 من المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية لجمهورية الجزائرية: العدد 33 المؤرخة في 19 ماي 1993.

<sup>10</sup> راجع: تصديقات الدول العربية على الاتفاقيات الثلاث في الهامش 1 ص04 من هذا المقال.

## المبحث الثاني: توقيت عمل القاصر

لغرض إضفاء حماية للعامل القاصر عالجت بعض التشريعات العربية مسألة ساعات عمله وراحته بقدر كبير من الاهتمام قصد حمايته فشدت في ذلك ووضعت جملة من الحدود حتى يحقق أكبر حماية ممكنة للعمال القصر تسمح لهم بالاستفادة من تلك الراحة والساعات الدنيا للعمل اليومي وتحقق لهم النمو الطبيعي وتحافظ على قدراتهم الصحية والذهنية، بخلاف البعض الآخر الذي عمل على تحقيق الحد الأدنى للحماية، أما البعض الآخر فدأب على تحقيق المساواة كمنهج تشريعي حتم عليه عدم الخوض في وضع شروط تميز في نظره بين العمال القصر وغيرهم من العمال البالغين تاركاً ذلك لما يتفق عليه أطراف علاقة العمل.

تفصيلاً للتوقيت الخاص بعمل القصر الذي أقرته سائر التشريعات العربية حيث عمدت إلى حظر العمل الإضافي أيام الراحة القانونية للقاصر (المطلب الأول) ونظمت فترة عمله اليومي ومنعت العمل الليلي بحدود مختلفة عن العامل البالغ (المطلب الثاني):

### المطلب الأول: حظر العمل الإضافي وأيام الراحة القانونية

تتمثل الراحة القانونية في الراحة الأسبوعية والأعياد والعطل الرسمية المقررة لدى كل دولة وفق ضوابط اقتصادية واجتماعية ودينية ووطنية أما العمل الإضافي فنعني به ساعات العمل التي تفوق تلك المقررة قانوناً. إن حماية العامل القاصر في صحته لن تتأتى إلا بتمكينه من الانتفاع بالراحة القانونية والاكتفاء بالساعات القانونية ومنع صاحب العمل من تشغيله فيها في كل الأحوال حتى يستغل راحته بصفة كاملة، ويتمكن من استجماع قواه ونشاطه، ويشارك مع العائلة في الأفراح وتبادل التهاني، ويقوم بواجبات دينية واجتماعية ومنزلية مختلفة لأن الراحة القانونية

بهذا الوصف تشكل عامل وحدة تقوي أواصر اللحمة وتلم وحدة الأمة وتماسكها بحيث ترسم مصيرا مشتركا للأفراد ليس من خلال انقطاعهم عن العمل في تلك الأيام وحسب، وإنما لتشاركتهم واتحادهم في المظاهر الاجتماعية والدينية<sup>1</sup>، الأمر الذي يجعل العمال القصر الذين يحتاجون إلى الملاذ العائلي والترويح النفسي أكثر المستفيدين من الراحة القانونية بمختلف أقسامها تضمن لهم سيرورة المظاهر الاجتماعية والدينية وديمومة التنمية في جوانبها الانسانية والدينية والوطنية المبنية على تكافل الأفراد فيما بينهم وتعاونهم في شتى مجالات الحياة.<sup>2</sup>

عملت بعض التشريعات العربية على منع القاصر من العمل الاضافي وفي أيام الراحة القانونية، فعمد إلى ذلك التشريع الإماراتي<sup>3</sup> والتشريع التونسي<sup>4</sup> والتشريع السعودي<sup>5</sup> والتشريع السوري<sup>6</sup> والتشريع العماني<sup>7</sup> والتشريع اللبناني<sup>1</sup> والتشريع الليبي<sup>2</sup>، وأضاف التشريع

<sup>1</sup> مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 العدد 02 سنة 2018 ص100.

<sup>2</sup> مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، العدد 08 سنة 2017 ص54 ص56.

<sup>3</sup> المادة 26 من قانون العمل الاماراتي الاتحادي ، المرجع السابق.

<sup>4</sup> الفصل 56 و 63 من مجلة الشغل التونسية المعدل، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة 164 ف2 من نظام العمل السعودي المرجع السابق.

<sup>6</sup> المادة 114 ف3 من القانون رقم 17 لسنة 2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري، المرجع السابق.

<sup>7</sup> المادة 77 من المرسوم السلطاني رقم 2011/113 المعدل المتعلق بإصدار قانون العمل العماني، المرجع السابق.

الفلسطيني<sup>3</sup> والتشريع اليمني<sup>4</sup> إلى حالات الحظر المذكورة حظر تشغيل العمال القصر في المناطق النائية والبعيدة عن العمران، ويعد هذا توجه نوعي لم تشهده كل تشريعات العمل العربية بما فيها تلك التي تملك جغرافيا واسعة وأراضي ممتدة الأطراف تضم عدة مناطق نائية.

من خلال ما ذكر، فإن حماية العامل القاصر تبقى في المستوى المطلوب لدى التشريعات التي سمحت للقصر بالاستفادة من الراحة القانونية من أجل توفير فترات فراغ كافية للقصر تمكنهم من الاحتفال مع عائلاتهم وأفراد المجتمع، حيث يشكل الاحتفال مكسبا يعزز أواصر الانتماء للدين والوطن أو الموروث الثقافي أو البعد الإنساني<sup>5</sup> وينمي فيهم الكثير من المشاعر من أجل توفير القوة والنشاط، بينما بإمكان العمال القصر في فلسطين واليمن الحصول على حماية استثنائية إضافية.

في حين عالج التشريع البحريني<sup>6</sup> والتشريع القطري<sup>7</sup> والتشريع الموريتاني<sup>8</sup> مسألة حظر تشغيل القصر يوم الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد والعطل الرسمية فقط دون العمل الإضافي، بينما اكتفى التشريع

---

<sup>1</sup> المادة 23 ف2 من قانون العمل اللبناني المعدل بالقانون رقم 91 المؤرخ في 14/6/1999، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 28 ف2 من قانون علاقات العمل الليبي ، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 95 ف3 من قانون العمل الفلسطيني ، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 48 ف4 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق.

<sup>5</sup> مهدي بخدة النظام القانوني للأعياد، المرجع السابق ص50.

<sup>6</sup> المادة 26 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.

<sup>7</sup> المادة 89 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.

<sup>8</sup> المادة 155 من مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.

السوداني<sup>1</sup> لولحده بمنع تشغيل القاصر في العمل الإضافي فقط، بينما تتعدم القواعد المانعة لتشغيل القاصر في هذه الأوقات بصفة مطلقة لدى التشريع الأردني والتشريع الجزائري والتشريع العراقي والتشريع الكويتي والتشريع المغربي، الأمر الذي يثبت غياب الحماية التشريعية لهذه الفئة.

### المطلب الثاني: حظر العمل الليلي وتنظيم فترة العمل اليومي

لجأت غالبية التشريعات العربية إلى حماية العامل القاصر عن طريق منعه من كل عمل ليلي<sup>2</sup> وكان التشريع العراقي أكثر إتقاناً في هذه النقطة

---

<sup>1</sup> المادة 21 من قانون العمل السوداني لسنة 1997، المرجع السابق.

<sup>2</sup> انظر:

- المادة 26 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.
- المادة 28 من قانون علاقات العمل الجزائري، المرجع السابق.
- المادة 163 من نظام العمل السعودي، المرجع السابق.
- المادة 21 ف 3 من قانون العمل السوداني لسنة 1997، المرجع السابق.
- المادة 114 من القانون رقم 17 لسنة 2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري، المرجع السابق.
- المادة 76 من المرسوم السلطاني رقم 2011/113 المعدل المتعلق بإصدار قانون العمل العماني، المرجع السابق.
- المادة 95 من قانون العمل الفلسطيني، المرجع السابق.
- المادة 89 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.
- المادة 21 من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المرجع السابق.
- المادة 23 ف2 من قانون العمل اللبناني المعدل بالقانون رقم 91 المؤرخ في 1999/6/14، المرجع السابق.
- المادة 28 ف2 من قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.
- المادة 101 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003، المرجع السابق

حيث منع التشغيل في العمل الليلي والعمل المختلط<sup>1</sup>، بينما منع التشريع الإماراتي تشغيل العامل القاصر ليلاً في الأعمال الصناعية فقط<sup>2</sup>؛ واختلفت هذه التشريعات في قياس فترة العمل الليلي، فمنهم من يحدد فترته بتوقيت الساعات وذلك في جل التشريعات العربية، والباقي ممثلاً في التشريع القطري<sup>3</sup> والتشريع الليبي<sup>4</sup> يحدده بالتوقيت الفلكي المرتبط بغروب الشمس وشروقها، على خلاف ذلك سار التشريع الأردني والتشريع اللبناني والتشريع المغربي والتشريع التونسي بالرغم من أن حمايته من هذه الزاوية يؤثر بشكل إيجابي على نموه البدني والفكري.

من جهة أخرى قضت بعض التشريعات العربية بتسقيف الحد الأعلى لساعات العمل اليومية وتنظيم راحتها وتواصلها، بحيث سلكت مسلكاً يقضي بحظر تشغيل العامل القاصر أكثر من 6 ساعات في اليوم بشرط أن لا يعمل القاصر أكثر من 4 ساعات متصلة ويستريح خلال اليوم مدة ساعة على الأقل، سار على هذا الاتجاه التشريع الأردني<sup>5</sup> والتشريع الإماراتي<sup>6</sup> والتشريع البحريني<sup>7</sup> والتشريع السعودي<sup>8</sup> والتشريع السوري<sup>1</sup> والتشريع

---

- المادة 155 من مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.

- المادة 48 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق.

<sup>1</sup> المادة 95 ف3 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 23 من قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 89 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 5 ف17 من قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة 75 من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996، المرجع السابق.

<sup>6</sup> المادة 25 من قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المرجع السابق.

<sup>7</sup> المادة 25 ف2 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.

<sup>8</sup> المادة 164 ف1 من نظام العمل السعودي المرجع السابق.

المصري<sup>2</sup> والتشريع العماني<sup>3</sup> والتشريع القطري<sup>4</sup> والتشريع الكويتي<sup>5</sup> والتشريع اللبناني<sup>6</sup> والتشريع الليبي<sup>7</sup>.

وتجب الإشارة إلى أن التشريع السوري والتشريع القطري اشترطا أن لا يعمل القاصر أكثر من 3 ساعات عمل متصلة عوض 4 ساعات، بينما مكّن التشريع السعودي العامل القاصر من مدة استراحة تقدر بنصف ساعة بدلا لساعة الكاملة، وأضاف التشريع البحريني<sup>8</sup> والتشريع السعودي<sup>9</sup> والتشريع العماني<sup>10</sup> والتشريع القطري<sup>11</sup> شرطا آخر يقضي بضرورة أن لا يبقى العامل القاصر في مكان العمل أكثر من 7 ساعات في اليوم.

- 
- <sup>1</sup> المادة 114 ف1 من القانون رقم 17 لسنة 2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري، المرجع السابق
- <sup>2</sup> المادة 101 ف2 من قانون العمل المصري الموحد، المرجع السابق
- <sup>3</sup> المادة 76 من المرسوم السلطاني رقم 2011/113 المعدل المتعلق بإصدار قانون العمل العماني، المرجع السابق.
- <sup>4</sup> المادة 90 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.
- <sup>5</sup> المادة 21 من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المرجع السابق.
- <sup>6</sup> المادة 23 ف2 من قانون العمل اللبناني المعدل بالقانون رقم 91 المؤرخ في 1999/6/14، المرجع السابق.
- <sup>7</sup> المادة 28 ف1 من قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.
- <sup>8</sup> المادة 25 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.
- <sup>9</sup> المادة 164 ف2 من نظام العمل السعودي، المرجع السابق.
- <sup>10</sup> المادة 76 من المرسوم السلطاني رقم 2011/113 المعدل المتعلق بإصدار قانون العمل العماني، المرجع السابق.
- <sup>11</sup> المادة 89 ف2 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.



غير أن تشريعات أخرى اختارت حجم 7 ساعات عمل في اليوم يمكن أن يؤديها العامل القاصر كحد أقصى كالتشريع السوداني<sup>1</sup> والتشريع العراقي<sup>2</sup> والتشريع اليمني<sup>3</sup> وانفرد التشريع الفلسطيني<sup>4</sup> بحجم ساعي قدره 6 ساعات ونصف عمل في اليوم، وفي كل هذه التشريعات تتم حماية العامل القاصر عن طريق حظر تشغيله لأكثر من 4 ساعات متصلة مع استقاداته من فترة راحة خلال اليوم لا تقل مدتها عن ساعة(1)، بينما لم يتم تشريع أي حد أقصى للعمل اليومي للعمال القصر، ولا حد أقصى لساعات العمل المتصلة في اليوم الواحد، ولا فترة الراحة التي تتخلل ساعات العمل اليومي في التشريعات المغاربية عدا التشريع الليبي.

استقراء للنصوص العربية المتعلقة بتوقيت عمل القاصر، يتضح أن التشريعات التي لم تمنع تشغيل العمال القصر في العمل الليلي أو العمل الإضافي أو في أيام الراحة القانونية(الراحة والأعياد والعطل الرسمية) أو منعت البعض دون البعض الآخر أسست موقفها على التعامل بمبدأ المساواة بين جميع العمال مفضلة عدم الدخول في نظام العمل الذي يعد جزءاً لصيقاً بظروف العمل التي تنفرد بتنظيمها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وترك مسألة السماح أو الحظر لما يتفق عليه أطراف علاقة العمل ولو تعلق الأمر بحماية القصر.

---

<sup>1</sup>المادة 21 ف23 من قانون العمل السوداني لسنة 1997، المرجع السابق.

<sup>2</sup>المادة 98 ف1 و2 من قانون العمل العراقي ، المرجع السابق.

<sup>3</sup>المادة 48 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق.

<sup>4</sup>المادة 95 ف2 من قانون العمل الفلسطيني، المرجع السابق.

بالرغم من صحة هذا التصور من الناحية النظرية فإنه في نهاية الأمر تكون هذه التشريعات قد قصرت في حماية العامل القاصر وتصلت من مسؤولياتها التشريعية لأن هناك فرق بين القواعد التشريعية والقواعد التنظيمية من جهة القيمة الإلزامية والعمومية التي قد لا تتوفر عليها القواعد التنظيمية الداخلية والتي تختلف من نشاط إلى آخر ومن مؤسسة لأخرى، وبالأخص حينما نجد أن الكثير من تلك التشريعات اكتفت بمنع تشغيل القاصر في الأعمال الخطرة أو المضرة بصحته أو أخلاقه أو تهدد سلامته مثل التشريع الأردني<sup>1</sup> والتشريع التونسي<sup>2</sup> والتشريع الجزائري<sup>3</sup> والتشريع العراقي<sup>4</sup> والتشريع الكويتي<sup>5</sup> والتشريع اللبناني<sup>6</sup> عدا التشريع العماني والتشريع المصري والتشريع الموريتاني، بينما نجد التشريع المغربي<sup>7</sup> زيادة على ذلك يمنع تشغيلهم في الألعاب الخطرة والبهلوانية أو الالتوائية، أو في عروض للحيوانات و ألعاب السرك و الملاهي المتنقلة.

إن نظرة هذه التشريعات ترجح ميلها للحماية العملية التي تتبين تطبيقاتها في الميدان من خلال النظر إلى طبيعة النشاط، دون أن تحظر تشغيله في أيام الراحة القانونية والعمل الإضافي والعمل الليلي أو تنظم

<sup>1</sup> المادة 74 من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996، المرجع السابق.

<sup>2</sup> الفصل 65 من مجلة الشغل التونسية المعدل، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 15 ف3 من قانون علاقات العمل الجزائري، المرجع السابق.

<sup>4</sup> المادة 95 ف1 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة 20 ف1 من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المرجع السابق.

<sup>6</sup> المادة 23 ف1 من قانون العمل اللبناني المعدل بالقانون رقم 536 المؤرخ في

1996/7/24، المرجع السابق.

<sup>7</sup> المادة 147 من القانون 99.65 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، المرجع السابق.

عمله اليومي دون اهتمام بما يحمله العمل في هذه الفترات من أضرار بدنية ونفسية واجتماعية ومهنية على العامل القاصر، وكان لا بد أن تراعي ذلك في أحكامها حتى تكون مؤسسة على رؤية كاملة تجنبها أي اختلالات تشريعية قد تؤثر سلبا على العامل القاصر.

### خاتمة:

نكتشف من خلال هذه الدراسة أنتشريعات العمل العربية لم تَجدَ عما تم إقراره في المواثيق الدولية والعربية وسلكت مسلكا مزدوجا يسمح للعامل القاصر بالعمل وفق قواعد السن الأدنى للعمل وسن الرشد في كل دولة، واشترط أنظمة وحدود تشغيل محددة وضبط مجالات الحماية، وبالنظر إلى ماتم طرحه فإن النتائج المتوصل إليها هي:

1- تأثير النظام التشريعي في كل دولة على مدى اهتمامها بتنظيم عمل القاصر، حيث نستنتج أن التشريعات المغاربية والتشريع المصري والتشريع الأردني والتشريع العماني يشكلون أقل التشريعات العربية رعاية لحماية العامل القاصر من خلال تركيزهم على مبدأ المساواة الذي يشكل أحد القواعد الرئيسية في النظام اللاتيني. ذلك أن هذه التشريعات تفضل العمل بمبدأ المساواة على حساب العدالة الاجتماعية التي تتطلب إقرار قواعد أكثر حماية لفئة القاصر.

2- اتجاه القواعد التشريعية العربية في موضوع السن الأدنى للعمل مع اختلافها في تحديده إلى التوفيق بين الاتفاقية الدولية المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل والاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث باستثناء التشريع اللبناني؛ واشترط التشريعات العربية الحصول على إذن بالعمل وقد اشترطت كل تشريعات دول المشرق هذا الشرط عدا التشريع العراقي والتشريع العماني والتشريع الفلسطيني والتشريع اللبناني والتشريع المصري

والتشريعات المغاربية باستثناء الجزائر، كما اشترط البعض إجبارية ضرورة إجراء فحص طبي للقاصر يثبت فيه قدرته ولياقته الصحية قبلالتحاقه بالعمل، وهو إجراء جوهري يضمن مدى ملاءمة القدرة البدنية والصحية للقاصر على بذل مجهودات تتناسب وقدراته الصحية.

3- إجماعغالبية التشريعات العربية على حظر العمل الليلي والعمل الإضافي والعمل يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية وتنظيم العمل اليومي بدرجات متفاوتة، لكن لا يوجد أي تشريع عربي أقر بجميع هذه الضمانات.

4- حظر التشريعات العربية تشغيل القاصر في الأعمال والأشغال الخطرة أو المضرة بالصحة أو السلامة أو الأخلاق لكونها حماية مباشرة تحظر على القاصر القيام بأي عمل يتسم بالخطورة أو الضرر باستثناء التشريع التونسي والتشريع العماني والتشريع المصري والتشريع الموريتاني. ونظرا لهذه المآخذ التي تؤثر سلبا على الحياة المهنية للقاصر يمكن أن نقدم الاقتراحات التالية:

1- التزام التشريعات العربية بحماية العامل القاصر أثناء العمل في كل أنظمة العمل وذلك بحظر تشغيله في العمل الليلي والعمل الإضافي ويوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية، وتسقيف الحد الأقصى اليومي للعمل وتضمينه فترات راحة مناسبة، ومنع عمل القاصر في كل الأعمال التي تشكل خطرا على حياته أو صحته أو سلامته أو أخلاقه من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية التي تعد الأهم مقارنة بمبدأ المساواة.

2- تخصيص حصص من مناصب العمل خاصة بفئة العمال القصر لاسيما في الاشغال التي تتناسب ومؤهلاتهم العمرية والتخصصات المهنية

التي يتقنونها على غرار فئة المعوقين، حتى يتم إدماجهم مهنياً؛ وتنظيم تكوينهم وتدريبهم بما يتلاءم وأعمارهم.

3- عدم التعويل على القواعد القانونية لوحدها لأنها لا تكفي بل يجب تدعيم هذه القواعد بأجهزة وهيئات للرقابة والتفتيش لا سيما في استعمال الأدوات والوسائل التكنولوجية الحديثة لاستغلالها في حماية القصر، و غرس قيم الاهتمام بهذه الفئة بواسطة تكريس الوعي لدى مختلف الشرائح بضرورة المحافظة على هؤلاء القصر وحمايتهم لأنهم يشكلون جيل المستقبل.

#### قائمة المصادر والمراجع:

##### أولاً / قائمة المصادر:

##### أ- الاتفاقيات:

1-الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية في 26 جوان 1973 المصادق عليها من طرف الجزائر بالمرسوم 518/83 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37 لسنة 1983 المؤرخة في 6 سبتمبر 1983.

2-الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل المعتمدة من طرف منظمة العمل العربية في نوفمبر 1966 بالقاهرة، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط4 مطبعة جامعة العمل العربية 2003.

3- الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة، المعتمدة من طرف منظمة العمل العربية في مارس 1976 بالاسكندرية،

4- الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث المعتمدة من طرف منظمة العمل العربية في 24 مارس 1996 بالقاهرة، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط4 مطبعة جامعة العمل العربية 2003.

##### ب- النصوص القانونية:

##### 1/النصوص الوطنية:

أ- القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 افريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997 والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994، 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996، 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، 32 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014 و 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015.

ب- المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33 المؤرخة في 19 ماي 1993.

## 2/النصوص القانونية العربية المقارنة:

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل بالقانون رقم 11 لسنة 2004 الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 16/4/1996 الصفحة 1173.

2- قانون العمل الاماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980.

3- القانون رقم 36 لسنة 2012 المؤرخ في 26/07/2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الاهلي الجريدة الرسمية لمملكة البحرين العدد 3063 المؤرخة في 02 اوت 2012 ص 14.

4- القانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996 المعدل للقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30/04/1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل التونسية، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية العدد 20 لسنة 1966.

5- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 شعبان 1426 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/24 بتاريخ 12 جمادي الاولى 1434 هـ والمرسوم الملكي رقم م/46 بتاريخ 5 جمادي الثانية 1436 هـ، أم القرى السنة 82 العدد : 4068 المؤرخ في 28 اكتوبر 2005.

6- قانون العمل السوداني لسنة 1997 المؤرخ في 01/01/1997.

- 7- القانون رقم 17 لسنة 2010 المؤرخ في 12/04/2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري.
- 8- قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 منشور في جريدة الوقائع العراقية العدد 4386 بتاريخ 09/11/2015.
- 9- المرسوم السلطاني رقم 113/2011 المعدل للمرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 المؤرخ في 26 افريل 2003 المتعلق بإصدار قانون العمل الجريدة الرسمية لسلطنة عمان العدد 742 ص 28.
- 10- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المؤرخ في 30/04/2000 الوقائع الفلسطينية العدد 39 بتاريخ 25/11/2001.
- 11- القانون رقم 14 لسنة 2004 المؤرخ في 19/05/2004 المتعلق بإصدار قانون العمل القطري 14 لسنة 2004 الجريدة الرسمية لقطر العدد 9 ص 229.
- 12- القانون رقم 06 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي الكويتي. الجريدة الرسمية الكويت اليوم العدد 963 السنة 56 الصادرة في 12 فبراير 2010.
- 13- قانون العمل اللبناني الصادر في 23 سبتمبر 1946 المعدل بالقانون رقم 536 المؤرخ في 24/7/1996 والقانون رقم 91 المؤرخ في 14/6/1999.
- 14- القانون رقم 12 لسنة 2010 المؤرخ في 28 يناير 2010 المتعلق بإصدار قانون علاقات العمل الليبي.
- 15- قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية العدد 14 (مكرر) المؤرخة في في 7 أبريل 2003.
- 16- القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية المنفذ طبقا للظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 11 سبتمبر 2003.
- 17- القانون رقم 017/2004 الصادر بتاريخ 06/07/2004 المتضمن مدونة الشغل، الجريدة الرسمية لجمهورية موريتانيا الإسلامية العدد: 1079 المؤرخ في 30 سبتمبر 2004.
- 18- القانون رقم (5) لسنة 1995 بشأن قانون العمل اليمني الصادر بالقرار الجمهوري، الجريدة الرسمية للجمهورية اليمنية العدد 5 لسنة 1995.

ثانيا /قائمة المراجع:

**أ-المقالات في المجالات:**

1-مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 العدد 02 سنة 2018 (ص 97-ص111).

2-مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان،العدد08 جوان 2017(ص 47-ص61).

3-مهدي بخدة، ساعات العمل في التشريعات العربية، مجلة العلوم السياسية والقانون الصادرة عن المركز الديمقراطي العربي بألمانيا، المجلد 3 العدد 16 جويلية 2019(ص168-ص193).

**ب-المقالات على مواقع الانترنت:**

1-منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية-جدول التصديقات حتى 2020/7/31، تاريخ الاطلاع: 2020/11/04 على الساعة 16:00،الرابط

الالكتروني: [www.alolabor.org/-arab-conventions-andrecommendat/](http://www.alolabor.org/-arab-conventions-andrecommendat/)