

تنظيم عمل القاصر

-دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والمواثيق والتشريعات العربية-

Organisation the work of the minor

-A comparative study between Algerian legislation and Arab charters and legislations-

مهدي بخدة (*) أستاذ محاضر-أ-

كلية الحقوق جامعة غليزان- الجزائر

mehdi_bekhedda@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022/06/10	تاريخ القبول: 2022/01/15	تاريخ الارسال: 2021/01/16
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص :

يعتبر العامل القاصر هو من بلغ سن العمل ولم يبلغ سن الرشد وفق تشريع دولته، ونظرا لحاجته للعمل وضرورة حمايته أبدت المواثيق العربية اهتماما كبيرا بمسألة حماية العامل القاصر من خلال النصوص المنظمة لعمله، وبالتوازي مع ذلك نظم التشريع الجزائري والتشريعات العربية فئة العمال القصر بقواعد تشريعية خاصة، إذ وجب عليها العمل بطرق مختلفة على توفير مناخ أكثر أمانا وحماية لهم لاعتبارات صحية وتعليمية واجتماعية عن طريق السماح لهم بالعمل وضمان الحماية القانونية لهم نظرا لإمكانية تعرض حياتهم أو صحتهم أو أخلاقهم للأخطار أكثر من غيرهم البالغين.

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

*مهدي بخدة

Abstract:

A minor worker is considered to be a person of working age without the age of majority according to his country's legislation, the Arab charters showed great interest in the issue of protecting the minor worker through the texts regulating his work, in parallel with that, Algerian legislation and Arab legislations regulate the category of minor workers with special legislative rules, it has to work in various ways to provide a safer environment and protection for them for health, educational and social considerations by allowing them to work and ensuring legal protection, because they can put their lives, health, or morals at greater risk than other adults .

Keywords: minor; eligibility; conditions; work; protection

مقدمة: نظم التشريع الجزائري مسألة عمل القاصر بقليل من النصوص راعى فيها تحديد السن الأدنى وحظر تشغيل القاصر في الليل وفي الأعمال ذات الطبيعة الصعبة والتأثير السلبي عليه، بينما فصلت الاتفاقيات العربية في هذا الشأن بطريقة راعت الفوارق بين البالغين وصغار السن تبعتها في ذلك بعض التشريعات العربية على اختلاف بينها في الأخذ ببعض مواضع الحماية دون الأخرى، فكان اهتمام النصوص العربية موحدًا حول تشريع السن الأدنى للعمل مع الاختلاف في مقداره بينما شكلت شروط العمل المتمثلة في الفحص الطبي ومواقيت العمل والراحة والأشغال ذات الطبيعة الخطرة على القاصر اختلافًا بين التشريع الجزائري والتشريعات العربية من جهة وبينه وبين المواثيق العربية من جهة أخرى.

ولئن كان التشريع الجزائري عالج عمل القاصر آخذًا بعين الاعتبار مبدأ المساواة فإن المواثيق العربية والكثير من التشريعات العربية اعتمدت على الفروق الطبيعية والقدرات البدنية للقاصر، ونظمت الكثير من مسائل عمله بغرض تحقيق أكبر حماية له باعتبار ذلك غاية التشريع لأنه يمثل الاستثناء بسبب قدرة العامل على أداء عمله التي تختلف من العامل البالغ إلى العامل القاصر، كون العمل في غالب الأحيان يحتاج إلى قوة بدنية وعقلية لتنفيذه لا سيما في بعض الأشغال الشاقة وهو ما نجده في العامل البالغ وينعدم لدى العامل القاصر؛ ضف إلى ذلك أن العامل البالغ يمكن أن يتحمل مشاق العمل في الأشغال التي تنعدم أو تقل فيها النظافة أو تلك التي تتسم بالخطورة أو المضرة عكس العامل القاصر الذي لا يمكنه تحمل تبعات ذلك.

انطلاقًا من ذلك فإن حاجة القاصر للعمل والضرورة الاقتصادية التي تفرض عليه العمل، تحتم على التشريعات تنظيم مسألة تشغيله بطريقة متوازنة، فيمكن للقاصر أن يكون بحاجة لكسب الرزق من أجل توفير المعيشة لأفراد عائلته لاسيما بعد تركه لمقاعد الدراسة، أو في حالة ما إذا كان من عائلة فقيرة، ويمكنه أن يكون أكثر إتقانًا لحرفة ما، ومن جهة أن بُنيتُه 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 الجسدية والعقلية الضعيفة للعامل القاصر مجاراتها؛ لتحقيق هذا الهدف تدخلت المواثيق الدولية والعربية والتشريعات الوطنية بما فيها التشريع الجزائري والتشريعات العربية للتوفيق بين عمل القاصر وحمايته بالتركيز على

أهليته وضمن توفير ظروف عمل ملائمة عن طريق وضع حدود لممارسة هذه الفئة من العمال لنشاطاتها.

إشكالية البحث: ماهي المسائل التنظيمية لعمل القاصر المعتمدة في التشريع الجزائري بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية مقارنة مع المواثيق والتشريعات العربية؟
منهجية البحث: للإجابة على إشكالية البحث سنعتمد على المنهج التحليلي والمقارن يسمح لنا باستخراج الأحكام وتحليلها والتعليق عليها مع ذكر الاختلافات الواردة بين هذه التشريعات من جهة والاتفاقيات ذات الصلة من جهة أخرى ، والاعتماد عند المقارنة على المنهج الاستدلالي حيث نستدل بالنصوص على الأحكام التشريعية لكل دولة مع ترتيب تشريعاتها ترتيبا أبجديا.

العناصر الأساسية للبحث: يقسم البحث إلى مبحثين، لكل مبحث مطلبان كما يلي:
المبحث الأول: عمل القاصر

المطلب الأول: حاجة القاصر الفطرية للعمل

المطلب الثاني: اهتمام المواثيق العربية بعمل القاصر

المبحث الثاني: الحماية القانونية للقاصر

المطلب الأول: الأهلية القانونية للعامل

المطلب الثاني: شروط عمل القاصر

المبحث الأول: عمل القاصر

يمكن أن يكون الشخص القاصر الذي يقل عمره عن سن الرشد وبلغ سن العمل في دولته بحاجة إلى عمل يوفره احتياجاته الاقتصادية من جهة، ويتدرب على مهنة أو حرفة من جهة أخرى، كون الشخص في هذه السن يكون جسمه أفضل للتدريب بحيث تصقل مواهبه وينمي كفاءاته حتى يحصل على إتقان حرفة أو مهنة يلي بها متطلبات حياته وحياة عائلته مستقبلا، ويكون في هذه الحالة مستغلا وقته في العمل أفضل من أن يظل في الشارع عرضة للانحراف.

وبالتالي يصبح له الحق في العمل وحمايته من البطالة كغيره من الأشخاص البالغين، هذا الحق تكفله له المواثيق الدولية والنصوص الدستورية والتشريعية لدولته، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الانسان على أن: «لكل شخص الحق في العمل والاختيار الحر لعمله وظروف عادلة ومواتية للعمل والحماية من البطالة؛ لكل شخص الحق في أجر مساو عن العمل المتساوي بدون أية تفرقة؛ لكل شخص يعمل الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل لنفسه ولأسرته وجودا جديرا بالكرامة الانسانية ويكمل إذا دعت الضرورة

بوسائل أخرى من الحماية الاجتماعية؛ لكل شخص الحق في تشكيل والانضمام إلى نقابات عمالية من أجل حماية مصالحه»¹.

كما نصت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن: «تعترف الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يشمل حق كل شخص في الفرصة لكسب معاشه بالعمل الذي يختاره ويقبله بحرية»²، وأقرت هذه الاتفاقية الدولية بحماية الطفل غير البالغ لسن العمل في دولته، وأوجبت اتخاذ تدابير خاصة لحمايته ومساعدته إذ نصت على أنه: «يجب اتخاذ تدابير خاصة من الحماية والمساعدة لصالح كل الأطفال والصغار بدون أية تفرقة لأسباب تتعلق بالأصل أو أية ظروف أخرى، ويجب حماية الأطفال والصغار من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، ويجب أن يكون تشغيلهم في عمل ضار بأخلاقهم أو صحتهم أو خطر على الحياة أو يحتمل أن يعرقل نموهم الطبيعي معاقبا عليه بواسطة القانون، وينبغي أيضا على الدول أن تضع حدودا للسن التي يجب أن يحظر تحتها استخدام الأطفال في عمل بأجروا أن يعاقب بواسطة القانون»³. ومن جهته اعترف الميثاق العربي لحقوق الانسان باعتباره الدستور العربي في مجال حقوق الانسان بصفة عامة والذي صادقت عليه جامعة الدول العربية بحق القاصر في العمل ضمن نطاق حمايته من أي استغلال اقتصادي ومن أي أخطار قد تؤثر على صحته أو نموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي مع التزام كل دولة بتحديد السن الأدنى للعمل⁴.

أما الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل رقم 06 لسنة 1976 معدلة فقد تكفلت في الكثير من نصوصها على حماية العامل القاصر تحت مسمى الحدث وكرست لحمايته جملة من القواعد العامة تحت عنوان: حماية الأحداث⁵.

بينما تعرضت الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث لأهلية الحدث وشروط وظروف عمله، والتزامات المستخدم، والنظام العقابي المقرر لحماية العمال القاصر⁶.

بالنظر لحاجة القاصر للعمل وضرورة حمايته واهتمام المواثيق العربية بشأن تنظيم عمله على الوجه الذي يضمن له العمل والحماية معا، سنعالج هذا المبحث ضمن مطلبين نتعرض في الأول منه لحاجة القاصر الفطرية للعمل، وفي الثاني نتناول اهتمام المواثيق العربية بعمل القاصر:

المطلب الأول: حاجة القاصر الفطرية للعمل

يلعب كل من العامل الاقتصادي والعامل التعليمي دورا جوهريا في إقدام العمال القصر على العمل بالرغم من صغر سنهم، لكن ذلك يختلف بصفة عكسية بين الدول المتطورة والدول النامية، فالطلب على تشغيل القصر يزيد في الدول غير المتطورة من الناحية الاقتصادية والتعليمية، ذلك أن التطور التكنولوجي سواء في الصناعة أو في الزراعة أو في التكنولوجيا المتطورة يغير من طبيعة الانتاج ويؤثر على سوق عمل القصر بالحد الذي يقلل من استخدامهم، وفي مقابل ذلك فالنظام التعليمي لتلك الدول يساهم أيضا في تحديد مكان القاصر في المؤسسات التعليمية وليس في مؤسسات العمل، لأن هناك علاقة عكسية بين عمل القصر والتقدم الاقتصادي، إذ بالرغم من أن فكرة عمل هؤلاء ترتبط بتقاليد المجتمع واتجاهاته زيادة على تعدد الأسباب الاجتماعية والثقافية التي تؤدي إلى هذه الظاهرة إلا أن العمل الاقتصادي يبقى السبب الرئيسي في ذلك.⁷

الأصل أن تأثير النهوض الاقتصادي على عمل القصر يتضح في التقليل من استخدامهم، غير أنه يقع استثناء العكس من ذلك بحيث يسمح التطور الاقتصادي في الدول المتقدمة باستقبال العمال المهاجرين للعمل في المطاعم أو الورشات الصغيرة أو البيع عبر المنازل أو إصلاح السيارات أو العمل في المنازل وغيرها من الأعمال التي يمكن أن يرفضها أفراد الدول المتطورة بسبب أجورها المنخفضة ليخلفهم فيها الرعايا المهاجرون، بالإضافة إلى العمال القصر حيث ساهمت الثورة الصناعية بحلول الآلة باعتبارها وسيلة للإنتاج بالاستعاضة عن القوة العضلية للرجال بقوة عمل الأطفال والنساء الذين يتقاضون أجورا منخفضة⁸.

غير أن ذلك لا يضيء نسبة الاعتماد على عمل الأطفال في الدول الفقيرة أين يؤدي انخفاض المستوى المعيشي فيها لدى الكثير من الأسر إلى الاستغناء عن تعليم أطفالها والنزح بهم في العمل سواء في قطاعات انتاجية منظمة أو عمل فردي مثل الأطفال البائعين الجوال أو القيام بأعمال مساعدة في التنظيف أو الحدادة أو الميكانيك أو البناء أو الصناعات اليدوية أو الاعتماد عليها في حقول الزراعة وبالأخص في الأملاك الزراعية للأسر.

إن الحاجة الاقتصادية هي الدافع الرئيسي لإقدام القصر على العمل لغرض توفير سبل العيش لأسرهم والحاجة إلى زيادة الدخل ذلك أنه من الصعوبة بمكان فصل استغلال عمل الأطفال عن واقع التخلف الاقتصادي الذي تعاني منه تلك الدول.⁹

وفي الكثير من الدول العربية يشكل المستوى المعيشي المتدني للكثير من الأسر بالإضافة إلى التسرب المدرسي أحد العوامل الرئيسية في دخول القصر للشغل، بحيث

تدفع بهم الحاجة الاقتصادية وظروف المعيشة وانخفاض القدرة الشرائية وكذا عدم القدرة على توفير وسائل التعليم إلى دفع أبناءها للقيام بأعمال لدى غيرهم لاسيما البيع في الأسواق والعمل كقابض في حافلات النقل الحضري والعمل الزراعي الموسمي أو التجارة لدى الغير في الطرقات وأماكن التجمعات، من جهة أخرى فإن بعض المؤسسات الصناعية المتنافسة يمكن أن تستغل القصر كيد عاملة رخيصة تتقاضى أجورا أقل بكثير من العمال البالغين وتكون أكثر انصياعا وطاعة¹⁰ وذات قابلية لصقل المواهب يمكن أن تعتمد عليها مستقبلا في المنافسة، وغالبيتها تعتبر سوق سوداء للعمل يؤدي فيها القصر أعمال خارج الأطر التنظيمية.

يمكن القول أن للقاصر في حالات نقص أو غياب الدخل وفي حالة انسحابه من المرحلة التعليمية يشكل العمل بالنسبة له ضرورة اقتصادية مُلحة سواء بالنسبة له أو لعائلته، يستطيع عند قيامه بعمله أن يسد الحاجات المعيشية على مستوى الدخل الفردي أو الأسري من جهة، ومن جهة أخرى يمكنه تطوير مواهبه واستغلال الوقت المبكر لحياته المهنية في الحصول على الكفاءة المهنية وتنمية قدراته البدنية والتقنية والذهنية. وعليه نستنتج وفق ما سبق أن العلاقة بين الحاجة الاقتصادية للعامل القاصر وبين السن القانونية يمكن أن تمنحه أهلية وجوب تمكنه من الاستفادة من الحق في العمل وذلك مراعاة للتشريعات المقارنة بما في ذلك تشريعات منظمة العمل الدولية التي سمحت للقصر بالعمل من أجل هذا الغرض في الكثير من اتفاقياتها¹¹، كما أن منظمة العمل العربية أوجدت لعمل القصر اتفاقية خاصة زيادة على تنظيم عمل القصر في اتفاقيتين¹².

بمعنى آخر أن أهلية الأداء بالنسبة للعامل القاصر ترتبط بالسن القانونية الدنيا للعمل الذي يضعه تشريع كل دولة مما يجعل عقد العمل الذي يبرمه يقع صحيحا ويتحمل على إثره تنفيذ سائر التزاماته بما فيها تنفيذ العمل المنوط به، كذلك الشأن بالنسبة لأهلية الوجوب التي بها يكتسب العامل حقه في العمل وترتبط بالحاجة الاقتصادية للعامل في توفير وسائل العيش اللازمة عند بلوغه للسن القانونية المحددة لأهلية العمل من طرف التشريعات الوطنية.

بذلك يصير للعامل أهليتان؛ الأولى فطرية تستدعيها الحاجة الاقتصادية التي تمنحه الحق في العمل وتراعي دولته ذلك بتحديد سن محددة قانونا، والثانية هي أهلية أداء بها يعتد بتصرفاته ويصير مدينا بالالتزامات الناتجة عن تلك التصرفات، وكلتا الأهلتيان تقومان على السن الأدنى للعمل الذي يحدده تشريع كل دولة.

المطلب الثاني: اهتمام المواثيق العربية بعمل القاصر

يجب التنبيه إلى أن القواعد المنصوص عليها ضمن الميثاق العربي لحقوق الإنسان تمنح للقاصر مصطلح الطفل، بينما يسمّى في اتفاقيات العمل العربية تحت مسمى الحدث.

تشكل نصوص الميثاق العربي لحقوق الإنسان المبادئ العامة للحقوق بصفة عامة بحيث كان نصيب القاصر منها مرتباً بصفة جوهرية بضرورة حمايته أثناء عمله وتحديد أهلية مناسبة تسمح له بالعمل، في حين تعتبر الاتفاقيات العربية الجانب التشريعي الموحد لعمل القاصر، اهتمت بتنظيم عملهم ضمن اتفاقية خاصة بشأن عمل الأحداث وضمن اتفاقيتين تتعلقان بمستويات العمل ضمنتهما فيما فصل حماية الأحداث، وسنركز في دراستنا على الاتفاقية العربية المتعلقة بعمل الأحداث رقم 18 لسنة 1996 لما فيها من أحكام ثرية ومفصلة تخص عمل القاصر.

ففي مجال أهلية العامل القاصر حددت المواثيق العربية الحالية سن العمل بكل شخص بلغ سن 13 سنة ولم يتم سن 18 سنة، حيث نصت المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث: « على ما يلي: » يقصد بالحدث في مجال تطبيق أحكام هذه الاتفاقية الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره سواء كان ذكراً أو أنثى، يحظر عمل من لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره، تحدد الجهات المختصة في كل دولة الاجراءات اللازمة للتحقق من سن الحدث».

من هذا النص تعتمد نصوص الاتفاقية العربية على أهلية القاصر الذي يمكنه أن يعمل من كلا الجنسين، وهو ذلك الشخص الذي بلغ سن 13 سنة ولم يبلغ سن الرشد والمحدد ب 18 سنة مع اشتراط الموافقة الكتابية من ولي العامل القاصر أو وصيه¹³، وبالتالي يعد كل من لم يبلغ سن 13 سنة ميلادية كاملة فاقد الأهلية للعمل، وأي تشغيل له يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً لأن أهلية العامل تعد من النظام العام.

نظراً لكون بعض الأعمال والنشاطات قد تمثل خطورة على صحة العامل القاصر، نهضت تلك النصوص بمنع تشغيله بصفة مطلقة قبل إتمام سن 18 في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة والأخلاق¹⁴، ومنع تشغيله في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة¹⁵، غير أنه يمكن للقاصر الذي يبلغ سن 14 من عمره أن يشتغل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته على أن يكون أحد أفرادها مسؤولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه¹⁶.

أما لغرض التدريب والتأهيل، فخفضت الاتفاقية العربية السن إلى 13 سنة في الأعمال الصناعية الخفيفة فقط دون غيرها، وأجازت من جهة أخرى لكل دولة تخفيض هذا السن بالنسبة للتلاميذ في المدارس الصناعية والمعاهد ومراكز التعليم المهني.¹⁷ وفي كل الأحوال التي أجازت فيها نصوص الاتفاقية العربية تشغيل العامل القاصر قبل بلوغه سن 18 سنة في النشاطات الصناعية، اشترطت توافر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث وحمايتهم صحيا وأخلاقيا، وأن تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية على ممارسة هذه النشاطات.

يبدو من خلال المقارنة بين الاتفاقية العربية الحالية رقم 18 لسنة 1996 المتعلقة بعمل الأحداث والاتفاقية العربية السابقة رقم 6 بشأن مستويات العمل لسنة 1976 معدلة، وكذا الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل لسنة 1966 أن نصوص الاتفاقيتين المتعلقتين بشأن مستويات العمل السابقة والمعدلة تتضمنان نفس الأحكام فيما يتعلق بحماية الأحداث، بخلاف الاتفاقية الحالية المتعلقة بعمل الأحداث لسنة 1996 حيث تم في هذه الأخيرة رفع السن الأدنى للعمل بسنة واحدة فأصبحت أهلية العامل القاصر تتحقق ببلوغه سن 13 سنة عوض 12 سنة مع الإبقاء على سن القاصر وهو 15 سنة كشرط للقيام بالأعمال الصناعية،¹⁸ وتم رفع سن حظر العمل في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق بسنة واحدة فأصبح لا يسمح للقاصر بالعمل في هذه النشاطات قبل بلوغه سن 18 سنة عوض 17 سنة¹⁹، في حين سمحت للعامل القاصر الذي يبلغ سن 14 سنة بالعمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تقام بين أفراد الأسرة الواحدة، أما في الأعمال الصناعية الخفيفة لغرض التدريب فاشترطت بلوغه سن 13 سنة.

الظاهر أن منظمة العمل العربية ارتأت من خلال هذه التعديلات أن تضيي نفعاً أكثر للعامل القاصر من خلال رفع الحد الأدنى لسن العمل، وحظر تشغيله في كل الأعمال التي تشكل خطورة على صحته أو تضر بأخلاقه طالما أنه قاصر ولم يبلغ بعد سن 18 سنة.

بينما راعت مصلحة العمل في الدول التي تحتاج إلى يد عاملة ولا تتوفر على نظام تعليمي قوي يسمح لكل الأطفال بالتعليم من جهة، وحاجة الأسر التي تعتمد في معيشتها على العمل العائلي والمنزلي من جهة أخرى، بحيث سمحت بالعمل للأطفال في سن 14 سنة في الأعمال الصناعية الأسرية الخفيفة، وشجعت لجوء الأطفال في هذه الدول إلى

التدريب لإتقان الحرف والمهارات بحيث مكنت من هم في سن 13 سنة من القيام بالأعمال الصناعية الخفيفة.

وفي مجال شروط عمل القاصر أبدت نصوص الاتفاقية العربية تفصيلا واضحا من أجل ضمان حماية فعالة للعامل القاصر من حيث نصها على الأحكام المتعلقة بعمله ومراقبة تلك الأحكام وإقرار العقوبات في حالة المخالفة.

تأسيسا لذلك منعت قواعد الاتفاقية العربية المذكورة تشغيل العامل القاصر في فترة الليل²⁰ وفي يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية²¹، وحظرت عليه أيضا تكليفه بساعات عمل إضافية²²؛ ومنعت تشغيله لأكثر من 6 ساعات في اليوم الواحد شرط أن تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، ومنعت تشغيله لمدة 4 ساعات متوالية، وبقائه في مكان العمل أكثر من 7 ساعات.²³

تعتبر هذه الأحكام المتعلقة بمنع العامل القاصر من العمل الليلي والعمل الإضافي والعمل في أوقات الراحة الأسبوعية والأعياد والعطل الرسمية ذات حماية فعالة لصحة ونمو القاصر ولتربيته لأنها تتضمن أحكاما مكملة لبعضها البعض²⁴، تجعلها أكثر ملاءمة وتفصيلا من بعض التشريعات العربية، ذلك أن القاصر بحاجة ماسة للنوم في أوقات الليل لنمو بدنه وذهنه بصورة طبيعية، الأمر الذي يجعل عمله بالليل يكلفه كثيرا من هذا الجانب فضلا عما تثيره ساعات الليل من حالات نفسية يمكن أن تكون حادة ورهيبية أحيانا ليس باستطاعته مواجهتها.

أما اقتصار ساعات عمله على العمل بالتوقيت الكامل أو السماح له بالعمل وفق نظام العمل بالتوقيت الجزئي، دون تكليفه بساعات عمل إضافية، وعدم إطالة فترة عمله، ومنع بقاءه بمكان العمل أكثر من اللازم؛ فذلك يعد حماية لصحة القاصر، وبالتالي إلزام المستخدم بتلك الحدود يشكل في حد ذاته واجبا أساسيا ومراعاة من جانبه بأن يلقى العامل القاصر عنده الرعاية الأبوية والإنسانية²⁵، وأي خروج عن هذه الحدود يعدهدرا لصحة القاصر وبذلا غير معقول لجهد يؤثر سلبا على صحته ونفسيته.

يضاف إلى ذلك أن العامل القاصر بقدر ما هو بحاجة إلى عمل لكسب الرزق يحتاج إلى راحة ورعاية عائلية، مما يستدعي تمتعه براحة أسبوعية وبالأعياد الرسمية بصفة إلزامية بدون تكليفه بعمل في هذه الأيام وتعويضه بغيرها كما هو معمول به لدى العمال البالغين نظرا لما تمثله تلك الأيام من أوقات يقضيها القاصر في أجواء مليئة بالأفراح والتهاني تضمن سيرورة المظاهر الاجتماعية وديمومة التنمية في جوانبها الاجتماعية والدينية والوطنية والمهنية التي تبني على تكافل الأفراد فيما بينهم وتعاونهم في شتى

مجالات الحياة، ففي هذا الشكل تقوي أواصر اللحمة وتلم وحدة الأمة وتماسكها بحيث تشكل مراحل هامة لسائر أفراد المجتمع بما فيهم العمال القصر الذين هم بحاجة أكثر للاستفادة من عدم العمل والانضمام للحياة العائلية والمجتمعية والإنسانية بصفة عامة.²⁶

المبحث الثاني: الحماية القانونية للقاصر

اعتمد التشريع الجزائري في حمايته للعامل القاصر على ثلاثة عوامل تمثلت في تحديد أكبر سن ممكنة لعمل القصر، ومضاعفة اجتيازهم للفحص الطبي كل سنة، وحظر تشغيلهم في الليل، وفي الاعمال المضرة بهم، بينما توسعت نظرة المواثيق العربية في هذا المجال وخصت كما رأينا عمل القاصر باتفاقية كاملة تضمنت أحكام عديدة ارتأت من خلالها إلى حماية العامل القاصر من كل الأوجه تمثلت في اشتراط عدد من الشروط للالتحاق بالعمل وتوفير الحماية له أثناء العمل بحظر تشغيله في العمل الليلي والاضافي وفي أيام الراحة والاعياد والعطل الرسمية، وتسقيف ساعات عمله اليومي، وإبعاده عن الاشغال المضرة بصحته وأخلاقه، وسلكت غالبية التشريعات العربية هذا الاتجاه في توسيع دائرة الحماية للقاصر مع اختلاف نظرة كل تشريع لشروط تشغيل القاصر.

من الطبيعي أن نسجل اختلاف التشريعات العربية حول شروط تشغيل القصر، وبالأخص فيما يتعلق بالسن الأدنى للقبول في العمل بالرغم من أن كل الدول العربية صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل²⁷ التي تعتبر إحدى الاتفاقيات الدولية الأساسية.²⁸

بالمقارنة مع ذلك، فإن مصادقة الدول العربية على الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل القصر لا تزال ضعيفة حيث وإلى غاية 31 جويلية 2020²⁹ صادقت 9 دول على الاتفاقية العربية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل 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 تنظيما فعالا لعمل القصر، إلا أن 10 دول فقط صادقت عليها وهي: الإمارات، البحرين، السودان، سوريا، عُمان، فلسطين، لبنان، ليبيا، المغرب وموريتانيا.

انطلاقا من عدم مصادقة الجزائر على الاتفاقيات العربية السابقة مع بعض الدول العربية ومصادقة البعض الآخر، اختلفت تشريعات العمل العربية حول موضوع أهلية

العامل القاصر وفق المستوى الاقتصادي والتعليمي والمعيشي لكل دولة، واختلفت أيضا في وضع الشروط المناسبة للحماية وفق نظرة كل تشريع على حدى. ذلك سنتعرض بالتفصيل عما هو مقرر في التشريع الجزائري مقارنة مع التشريعات العربية من السن الأدنى(الأهلية القانونية للعامل) للقبول في العمل، وشروط عمل القاصر:

المطلب الأول: الأهلية القانونية للعامل

يعتبر العامل القاصر أو العامل الحدث هو كل من بلغ سن العمل ولم يبلغ سن الرشد طبقا لتشريع دولته بغض النظر عن جنسه، وبهذا المعنى يعد شخصا ذا أهلية قاصرة لأداء العمل إلى حين بلوغه سن الرشد يتعين تشغيله في ظروف ملائمة تتناسب وقدراته البدنية والعقلية وتحافظ على صحته وسلامته وأخلاقه.

اعتمد التشريع الجزائري³⁰ على وضع 16 سنة بمثابة السن الأدنى للقبول في العمل، سايره في ذلك التشريع الأردني³¹ والتشريع التونسي³² والتشريع السوداني³³ والتشريع القطري³⁴، بينما نجد السن الأعلى مقرا في التشريع الليبي³⁵ عندما نص على سن 18 سنة بخلاف التشريع اللبناني³⁶ الذي نص على سن 13 سنة كأقل سن في كل التشريعات العربية.

أما غالبية التشريعات العربية فحددت سن 15 سنة كشرط للقبول في العمل فذهب إلى ذلك التشريع الإماراتي³⁷ والتشريع البحريني³⁸ والتشريع السعودي³⁹ والتشريع السوري⁴⁰ والتشريع العراقي⁴¹ والتشريع العماني⁴² والتشريع الفلسطيني⁴³ والتشريع الكويتي⁴⁴ والتشريع المغربي⁴⁵ والتشريع اليمني⁴⁶ في حين رأى التشريع المصري⁴⁷ والتشريع الموريتاني⁴⁸ وضع سن 14 سنة باعتباره حد أدنى للقبول في العمل.

غير أن بعض التشريعات لم تقتصر على الحدود الدنيا لسن العمل حيث نص التشريع السوري⁴⁹ والتشريع المصري⁵⁰ والتشريع الموريتاني⁵¹ على خيارين يتم من خلالهما قبول الحدث داخل مكان العمل وهما: إما أن يبلغ الشخص السن المحددة (15 سنة سوري، 14 سنة مصري وموريتاني)، أو يكمل مرحلة التعليم الأساسي، أو أيٌّ منهما أكبر؛ بحيث يتم العمل بأحد أكبر الخيارين سواء ببلوغ الشخص لتلك السن المحددة أو بخروجه من مرحلة التعليم الأساسي.

تعد هذه الطريقة المعتمدة لدى التشريع السوري والمصري والموريتاني أكثر حماية من طريقة السن لوحدها، لأنها تزوج بين حاجة القاصر للعمل وحاجته للدراسة تعتمد على السن أحيانا وعلى إكمال الدراسة في التعليم الأساسي أحيانا أخرى، فمتى تحقق أحد

الشرطين علواً استحق الدخول للعمل، بحيث إذا كان سن التعليم أعلى مما هو مقرر في القانون فيؤخذ بسن التعليم بينما إذا كان أقل فيؤخذ بالسن القانوني للعمل. تظل التشريعات العربية في حدود المقاييس التي وضعتها الاتفاقية الدولية التي تنص على ضرورة أن لا يقل الحد الأدنى لسن التشغيل عن سن إنهاء الدراسة الإلزامية، وفي كل الأحوال لا يقل عن 15 سنة، باستثناء الدول التي لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما التعليمية درجة كافية من التطور فيجوز لها أن تقرر حداً أدنى للسّن لا يقل عن 14 سنة إلا التشريع اللبناني بالرغم من مصادقته على الاتفاقية الدولية المذكورة منذ سنة 2003 دون أن يقوم بتعديل قانون العمل.

ومن جهة أخرى احترمت التشريعات العربية الحد الأدنى للتشغيل المقرر في اتفاقية منظمة العمل العربية السارية المفعول التي حددت السن الأدنى للعامل القاصر (الحدث) بأنه كل من أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره سواء كان ذكراً أو أنثى.⁵² من الناحية النظرية، تلقى التشريعات التي رفعت السن الأدنى للعمل والتي تضم التشريع الليبي يليه كل من التشريع الأردني والتشريع التونسي والتشريع الجزائري والتشريع السوداني والتشريع القطري 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 الذي بدأ التشريع الوحيد الذي خفض كثيراً من السن الأدنى للقبول في العمل، لكن من الناحية العملية تمنع هذه التشريعات من هم بحاجة للعمل من الحصول عليه بالرغم من توافرهم على القدرات البدنية والنفسية وحاجتهم لكسب قوت عائلاتهم لاسيما بعد تركهم لمقاعد الدراسة.

في المقابل، لم تكتفِ جل التشريعات العربية بتوافر شرط السن لالتحاق القاصر بعمله بل أقرنته بضرورة موافقة ولي أمر القاصر على العمل واجتيازه للفحص الطبي. فاشتراط التشريع الجزائري حصول القاصر على موافقة وصيه الشرعي،⁵³ بينما ذهبت التشريعات العربية التي اشترطت ذلك إلى النص على حصول القاصر على الموافقة المكتوبة من ولي أمره حتى يسمح له بالعمل، حيث نص عليها التشريع الأردني⁵⁴ والتشريع الإماراتي⁵⁵ والتشريع البحريني⁵⁶ والتشريع السعودي⁵⁷ والتشريع السوداني⁵⁸ والتشريع السوري⁵⁹ والتشريع اليمني⁶⁰، وأضاف التشريع القطري⁶¹ موافقة وزير التعليم إذا كان القاصر تلميذاً، ولم يتم اشتراط الموافقة في قواعد التشريع العراقي والتشريع العماني والتشريع الفلسطيني والتشريع الكويتي والتشريع اللبناني والتشريع المصري وجميع التشريعات المغاربية عدا التشريع الجزائري.

تعد رؤية التشريع الجزائري حول مسألة الاجازة مهمة من عدة أوجه، فهي لم تشترط شكل الموافقة زيادة على عدم إضفاء الطابع الرسمي لها وأكثر من ذلك لم تنص على ولي القاصر بل ذكرت وصيه مما يجعلها مخالفة لأحكام ترتيب الولاية على القاصر لأن الولي أولى من الوصي الذي يأتي بعده في المرتبة فضلا على أن الولي إجباري أما الوصي فهو اختياري.

من جهة أخرى، ألزمت بعض التشريعات العربية على القاصر إجراء الفحص الطبي قبل التحاقه بالعمل للتحقق من لياقته الصحية وقدرته على شغل العمل المطلوب، وذهب إلى ذلك التشريع الأردني⁶² والتشريع الإماراتي⁶³ والتشريع البحريني⁶⁴ والتشريع السعودي⁶⁵ والتشريع السوداني⁶⁶ والتشريع السوري⁶⁷ والتشريع العراقي⁶⁸ والتشريع الفلسطيني⁶⁹ والتشريع القطري⁷⁰ والتشريع الكويتي⁷¹ والتشريع اللبناني⁷² والتشريع الموريتاني⁷³ والتشريع اليمني⁷⁴، بينما لم يشترط ذلك كل من التشريع العماني والتشريع المصري وكل التشريعات المغاربية عدا التشريع الموريتاني.

مقارنة مع التشريع الجزائري الذي فرض الفحص الطبي على كل العمال وألزم المستخدم بضرورة إجراء فحوص دورية على العمال طبقا للمادة 17 ف1 من القانون 07/88 التي تنص على ما يلي: «يخضع وجوبا كل عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل⁷⁵».

كما أقرت النصوص التنظيمية المطبقة للقانون المذكور في الجزائر أن الفحص الطبي الدوري يجرى مرة كل سنة على الأقل⁷⁶، في حين أن القصر الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة يجرى لهم الفحص الطبي الدوري مرتين خلال السنة على الأقل⁷⁷.

يرجع إقرار التشريع الجزائري بضرورة إجراء الفحص الطبي إلى مصادقة الجزائر على الاتفاقيتين الدوليتين، الأولى تحت رقم 77 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل الصناعي والثانية تحت رقم 78 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل غير الصناعي اللتان أقرتا بضرورة إجراء فحص طبي على كل من يقل عمره عن 18 سنة قبل التحاقه بالعمل يثبت لياقته للعمل الذي سيؤديه، فضلا عن دورية الفحص الطبي كل سنة على الأقل حتى يبلغ 18 سنة، وفي الأعمال ذات الخطورة الصحية الشديدة يجب أن يتم الفحص الطبي حتى يبلغ العامل 21 سنة⁷⁸.

يعاب على التشريع الجزائري عدم تخصيص القاصر بالفحص الطبي كونه الأشد حاجة إليه بسبب قدراته الصحية وطبيعته العمرية إلى أن يبلغ ولا يكفي فحصهم مرتين في كل سنة.

المطلب الثاني: شروط عمل القاصر

عالجت التشريعات العربية شروط عمل القاصر لغرض حمايته بدرجات متفاوتة، فمنها من شدد في الحماية بتفصيل ووضع جملة من الحدود حتى يحقق أكبر حماية ممكنة للعمال القصر، ومنهم من عمل على تحقيق الحد الأدنى للحماية، ومنهم من دأب على تحقيق المساواة كمنهج تشريعي حتم عليه عدم الخوض في وضع شروط تميز في نظره بين العمال القصر وغيرهم من العمال البالغين.

تفصيلاً لأوجه الحماية المقررة في سائر التشريعات العربية وفي مجال فترات العمل عمد التشريع الجزائري⁷⁹ إلى منع المستخدم من تشغيل القاصر في أي عمل ليلي مسائراً للكثير من التشريعات العربية في ذلك⁸⁰، أما التشريعات الأخرى فكانت أكثر سلبية ولم تنص أحكامها على أي حماية تخص منع العمال القصر من العمل الليلي، وتضم هذه التشريعات كلا من التشريع الأردني والتشريع المغربي بالرغم من أن حماية القاصر من هذه الزاوية يؤثر بشكل إيجابي على نموه البدني والفكري.

إمعاناً في حماية القاصر، عملت بعض التشريعات العربية محصورة في التشريع الإماراتي⁸¹ والتشريع التونسي⁸² والتشريع السعودي⁸³ والتشريع السوري⁸⁴ والتشريع العماني⁸⁵ والتشريع الكويتي⁸⁶ والتشريع اللبناني⁸⁷ والتشريع الليبي⁸⁸ على بسط حماية أكثر للعمال القاصر عندما حظرت عليه العمل الإضافي والعمل يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية، وأضاف التشريع الفلسطيني⁸⁹ والتشريع اليمني⁹⁰ 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 جغرافياً واسعة وأراضي ممتدة الأطراف تضم عدة مناطق نائية.

في حين عالج التشريع البحريني⁹¹ والتشريع القطري⁹² والتشريع الموريتاني⁹³ مسألة حظر تشغيل القاصر يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية فقط دون العمل الإضافي، بينما اكتفى التشريع السوداني⁹⁴ لئلا يحدده بمنع تشغيل القاصر في العمل الإضافي فقط.

عكس التشريع الأردني والتشريع التونسي والتشريع العراقي والتشريع المغربي أين نجد انعدام القواعد المانعة لتشغيل القاصر في هذه الأوقات بصفة مطلقة، الأمر الذي يثبت غياب أدنى حماية تشريعية لفئة العمال القصر في مجال أوقات الراحة والعطل في هذه التشريعات.

بخلاف التشريع الجزائري فإنه لم يحظر العمل الاضافي في كل الاحوال بينما حظر على القاصر العمل أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية في الظروف العادية فقط، أما إذا اقتضت طبيعة النشاط أن يستمر دون انقطاع فيمكن تشغيله⁹⁵. من خلال ما ذكر، فإن حماية العامل القاصر تبقى في المستوى المطلوب لدى التشريعات التي سمحت للقصر بصورة قطعية بالاستفادة من أوقات الراحة والأعياد والعطل الرسمية من أجل توفير فترات فراغ كافية للقصر تمكنهم من الاحتفال مع عائلاتهم وأفراد المجتمع سواء عند حظر العمل الاضافي أو يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد والعطل الرسمية، حيث تسمح الراحة اليومية الطويلة للقاصر بالحفاظ على نموه الطبيعي، ويشكل الاحتفال بأيام الأعياد والعطل مكسبا يعزز أواصر الانتماء للدين والوطن أو الموروث الثقافي أو البعد الإنساني⁹⁶ وينمي فيه الكثير من المشاعر والأحاسيس ويجعله يعود للعمل بقوة ونشاط، بينما بإمكان العمال القصر في فلسطين واليمن الحصول على حماية استثنائية إضافية، لكن العامل القاصر الجزائري يبقى بعيدا عن الاستفادة بالراحة اليومية والراحة الأسبوعية والراحة القانونية في كل الظروف، الأمر الذي يشكل قصورا تشريعا ينسحب سلبا على قدرات القاصر الصحية والذهنية ويزيد من أعباءه المهنية بالرغم من صغر سنه وضعف قدراته ومؤهلاته التي لا يمكنه مواجهة الأعباء الاضافية.

ما يلاحظ في هذا الموضوع أن التشريعات التي لم تمنع تشغيل العمال القصر في العمل الليلي أو العمل الاضافي أو في يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد والعطل الرسمية أو منعت البعض دون البعض الآخر ومنها التشريع الجزائري تظاهرت بعدم الدخول في نظام العمل الذي يعد جزءا لصيقا بظروف العمل التي تنفرد بتنظيمها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وترك مسألة السماح أو الحظر لما يتفق عليه أطراف علاقة العمل ولو تعلق الأمر بحماية القصر.

وبالرغم من هذا التصور فإنها في نهاية الأمر تكون قد تنصلت من مسؤولياتها تجاه فئة العمال القصر، لأن هناك فرق بين قواعد التشريع والقواعد التنظيمية من جهة القيمة الالزامية والعمومية التي قد لا تتوفر عليهما القواعد التنظيمية الداخلية والتي تختلف من نشاط إلى آخر ومن مؤسسة لأخرى، ذلك أن فئة العمال القصر بحاجة إلى تشريع قواعد خاصة تضمن لها العمل والحماية معا لأنها بقدر ما تحتاج للعمل تحت طائلة الحاجة الاقتصادية والاجتماعية هي أيضا بحاجة للراحة، بمعنى أن يظل القاصر

يعمل بشكل عادي يناسب إمكانياته ويبقى على نشاطه في العمل حتى تستجيب قدراته الصحية للنمو بشكل طبيعي.

بمفهوم المخالفة فإن تكليف القاصر بأي عمل إضافي أو في أيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد والعطل الرسمية أي خارج عن ساعات العمل الاعتيادية يشكل أمرا في غاية الصعوبة، لأن السماح له بالعمل وهو ناقص الأهلية كان لضرورة ملحة استدعتها ظروفه الاقتصادية ويجب أن تبقى على حالها دون أن نسند إليه أعمالا أخرى وفق قاعدة : "الضرورة تقدر بقدرها"، فهو يحتاج إلى القيام بعمل في حده الأدنى حتى يوفر دخلا يكفل به نفسه وأسرته، ومن هذا الجانب تتدخل القواعد لكي تجيز له العمل للضرورة لكن يفترض أن لا يسمح له بالعمل خارج الوقت المعتاد لأن القواعد التي تتدخل في مرحلة ما بعد السماح له بالعمل هي القواعد التي تنظم حمايته في جوانب عدة منها حظر تكليفه بأي عمل إضافي وأيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية.

تماشيا مع هذه المقتضيات، فإن مشرعنا لا يمكنه حماية القاصر في عمله بشكل جدي دون حظر تشغيله خارج ساعات العمل الاعتيادية وفي كل الأحوال وبالرغم من أهمية ذلك فإن مشرعنا لم يراع هذه المسألة.

والأغرب في ذلك نجد أن الكثير من تلك التشريعات اكتفت بمنع تشغيل القاصر في الأعمال ذات التأثير السلبي على حياته أو صحته أو سلامته أو أخلاقه مثل التشريع الأردني⁹⁷ والتشريع الاماراتي⁹⁸ والتشريع البحريني⁹⁹ والتشريع التونسي¹⁰⁰ والتشريع السعودي¹⁰¹ والتشريع السوداني¹⁰² والتشريع السوري¹⁰³ والتشريع العراقي¹⁰⁴ والتشريع الفلسطيني¹⁰⁵ والتشريع القطري¹⁰⁶ والتشريع الكويتي¹⁰⁷ والتشريع اللبناني¹⁰⁸ والتشريع الليبي¹⁰⁹ والتشريع اليمني¹¹⁰، بينما نجد أن التشريع المغربي¹¹¹ زيادة على ذلك ينفرد بحظر نشاطات أخرى حماية للقاصر، فقد منع تشغيلهم في القيام بالألعاب الخطرة والهلوانية أو الالتوائية ، أو تشغيلهم في عروض للحيوانات أو ألعاب السرك أو في الملاهي المتنقلة وعليه اتجهت جل التشريعات العربية إلى إضفاء حماية أكبر للعامل القاصر من خلال حظر تشغيله في الأعمال والصناعات الخطرة أو المرهقة أو تلك التي تضر بالصحة أو السلامة أو الأخلاق، عدا التشريع العماني والتشريع المصري والتشريع الموريتاني.

أما التشريع الجزائري فقد نظر إلى حماية القاصر من زاوية طبيعة النشاط أكثر من أي زاوية أخرى فممنع على المستخدم تشغيل القاصر في الاشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه.¹¹²

إن نظرة المشرع الجزائري وجل التشريعات العربية الأخرى ترجح ميلها للحماية العملية التي تبين تطبيقاتها في الميدان من خلال النظر إلى طبيعة النشاط، دون أن تحظر بصفة قطعية تشغيله خارج جميع ساعات العمل الاعتيادية كالعامل الإضافي و العمل يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية دون اهتمام بما يحمله العمل في هذه الأوقات من أضرار بدنية ونفسية واجتماعية ومهنية على العامل القاصر، وكان لا بد أن تراعي ذلك في أحكامها حتى تكون مؤسسة على رؤية كاملة للحماية وتتجنب أي اختلالات تشريعية قد تؤثر سلبا على العامل القاصر.

أما فيما يتعلق بحماية العامل القاصر بواسطة تسقيف الحد الأعلى لساعات العمل اليومية، فإن بعض التشريعات العربية أيدت ذلك وسلكت مسلكا 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 الأردني¹¹³ والتشريع الإماراتي¹¹⁴ والتشريع البحريني¹¹⁵ والتشريع السعودي¹¹⁶ والتشريع السوري¹¹⁷ والتشريع العماني¹¹⁸ والتشريع القطري¹¹⁹ والتشريع الكويتي¹²⁰ والتشريع اللبناني¹²¹ والتشريع الليبي¹²² والتشريع المصري¹²³.

وتجب الإشارة إلى أن التشريع السوري والتشريع القطري اشترطا أن لا يعمل القاصر أكثر من 3 ساعات عمل متصلة عوض 4 ساعات، بينما مكن التشريع السعودي العامل القاصر من مدة استراحة تقدر ب نصف ساعة عوض ساعة، وأضاف التشريع البحريني¹²⁴ والتشريع السعودي¹²⁵ والتشريع العماني¹²⁶ والتشريع القطري¹²⁷ شرطا آخر يقضي بضرورة أن لا يبقى العامل القاصر في مكان العمل أكثر من 7 ساعات في اليوم ورفع التشريع الليبي المدة إلى 9 ساعات.

غير أن تشريعات أخرى اختارت حجم 7 ساعات عمل في اليوم يمكن أن يؤديها العامل القاصر كحد أقصى كالتشريع السوداني¹²⁸ والتشريع العراقي¹²⁹ والتشريع اليمني¹³⁰ وانفرد التشريع الفلسطيني¹³¹ 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 استفادته من فترة راحة خلال اليوم لا تقل مدتها عن ساعة(1)، بينما لم يتم تشريع أي حد أقصى من العمل 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.

في حين لم يراع التشريع الجزائري هذا الجانب وساوى بين القاصر والبالغ في الحجم الساعي اليومي الذي لا يمكنه أن يتجاوز في كل الاحوال 12 ساعة في اليوم¹³²، مما يعني أن نظرة التشريع الجزائري تُجاه مسألة تنظيم ساعات العمل اليومي بقيت موحدة لجميع العمال، ذلك أن تسقيف العمل اليومي الأقصى ب 12 ساعة يشترك فيه البالغ والقاصر ويشملهما معا، لأن الرؤية التشريعية في هذه المسألة تبررها ساعات العمل في حد ذاتها وليس القدرات الصحية والمراحل العمرية للعامل، إذ يكفي تحديد سقف زمني لحماية العامل من غير أن يتدخل عامل السن لأنه لا تأثير له في نظره.

منطقيا يعتبر هذا الرأي مجحف في حق العامل القاصر الجزائري بسبب التأثيرات السلبية التي يولدها بقاءه بمكان العمل وقتا طويلا خلال اليوم يمكن أن تنجر عنها تأثيرات سيئة على صحته، لأنه من الصعوبة بمكان أن نضع مجهودات القاصر التي تقاس بساعات عمله في نفس المستوى مع مجهودات البالغ، وبالتالي كان على المشرع الجزائري مراعاة الاختلاف في ذلك وعدم المساواة بينهما في مجال ساعات العمل اليومية، ومن جهة أخرى لم تتضمن نصوص التشريع الجزائري أية أحكام تخص ساعات العمل اليومية من حيث تحديد أعلى حد للساعات المتوالية التي يجب أن يتوقف عندها العامل القاصر خلال اليوم الواحد من العمل لأن ذلك يمثل إرهاقا له مقارنة مع العامل البالغ.

الخاتمة:

تعد حماية العمال القصر من بين أهم المواضيع التي اشتغلت عليها الهيئات الدولية والاقليمية لا سيما منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية بواسطة الكثير من الاتفاقيات تبنت تحقيق الأهداف الأساسية المتمثلة في القضاء على عمالة القصر من جهة، ومن جهة ثانية السماح لهم بالعمل وفق أحكام استثنائية نظرا للضرورة الاقتصادية.

ولم يخرج التشريع الجزائري عن هذا الاتجاه شأنه في ذلك شأن التشريعات العربية، فسلخوا مسلكا مزدوجا يسمح للعامل القاصر بالعمل وفق قواعد السن الأدنى للعمل وسن الرشد في كل دولة، واشترطت أنظمة وحدود تشغيل محددة وضبط مجالات الحماية اختلفت بين قواعد التشريع الجزائري والنصوص العربية.

من خلال هذا البحث فإن النتائج المتوصل إليها هي:

- 1- ضعف مصادقة الدول العربية على الاتفاقيات العربية لا سيما الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث والتي تضمنت عديد الأحكام الأساسية الهادفة إلى تنظيم عمل القاصر بطرق كفيلة بحمايتهم.

2- تأثير النظام التشريعي في كل دولة على مدى اهتمامها بتنظيم عمل القاصر، حيث نستنتج أن جل 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-كما هو الحال لفئة النساء وذوي الاحتياجات الخاصة- بسبب تفاوت عوامل السن والقدرة البدنية والفكرية للقاصر على مواجهة مصاعب العمل ومشاق الحياة مقارنة بالبالغين.

3- اتجاه القواعد التشريعية العربية إلى تحديد السن التي يتم السماح للقاصر فيها بالعمل آخذة بعين الاعتبار السن الأدنى المنصوص عليه في الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل والاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، وبالرغم من اختلاف الاتفاقيتين حول السن الأدنى إلا أن هذه التشريعات وفقت بينهما، لكن لجوء بعض التشريعات إلى رفع السن الأدنى إلى 18 وحتى 16 سنة حرم الكثير من القاصر الذين يمكنهم الاستفادة من العمل نظرا لحاجتهم الاقتصادية أو بسبب إتقانهم لحرفة معينة أو بعد انتهاء حياتهم الدراسية، وبالتالي قلصت من هامش العمل لديهم وفوتت عليهم فرص الالتحاق بالعمل؛ وكلما ارتفع السن كلما ارتفعت نسبة العمال المحرومين من العمل لاسيما وأن القاصر إذا أنهى حياته الدراسية يبقى عرضة للانحراف الخلقي والسلوك السيئ داخل المجتمع مما يؤثر على صحته البدنية وأخلاقه، وكان من الأجدر في ظل إتقان القاصر لبعض الأشغال والفنون بسبب حداثة سنهم انشغالهم بهذه الأعمال وفق ضوابط محددة عوض بقاءهم في الشارع.

4- اشتراط التشريعات العربية ضرورة إجراء فحص طبي للقاصر يثبت فيه قدرته ولياقته الصحية من أجل الالتحاق بالعمل المطلوب شغله وهو إجراء جوهري يضمن مدى ملاءمة القدرة البدنية والصحية للقاصر على بذل مجهودات تتناسب وإنتاجية العمل، لأن غياب هذا الشرط يمكن أن يحرم القاصر من الضمانات الصحية الملقاة على عاتق الدولة بدافع أن البنية البدنية والفيزيولوجية للقاصر تختلف عن غيره من العمال ويجب مراعاتها أكثر، لاسيما وأنه مقبل على القيام بنشاطات مادية وليست تصرفات قانونية، وقد اتخذت هذا الشرط غالبية التشريعات العربية وغاب عن الثقافة التشريعية لجل الدول المغاربية ودولة مصر وعمان، بينما يحتاج التشريع الجزائري إلى عناية دستورية أو تشريعية خاصة تتعلق بشرط الفحص الطبي.

5- اشتراط التشريعات العربية ضرورة حصول القاصر على موافقة من يتولى رعايته(الولي أو الوصي الشرعي) على العمل مادام لم يبلغ سن الرشد، وقد اشترطت كل تشريعات دول المشرق هذا الشرط عدا العراق وعمان وفلسطين ولبنان ومصر والدول المغاربية باستثناء الجزائر؛ غير أن الملاحظ هو افتقاد موافقة الولي المشروطة لطابع الرسمية، إذ كان من الأنسب أن يتم إصدار الترخيص من طرف الهيئات القضائية أو الادارية كما هو الحال في التاجر و الزوج القاصر أفضل من أن تقتصر على رسالة خطية يوقع عليها ولي القاصر.

6- إجماع التشريعات العربية على حظر العمل الليلي والعمل الإضافي والعمل يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل الرسمية بنسب مختلفة، لكن لا يوجد أي تشريع عربي أقر بجميع هذه الضمانات، وكان من الأجدر أن تتم حماية القاصر عن طريق حظر تشغيله في الليل وعدم تكليفه بساعات عمل إضافية أو تكليفه بالعمل في أيام الراحة والأعياد والعطل الرسمية لأن جميعها يوفر حماية استثنائية للعامل القاصر يسمح له بالنمو الطبيعي من خلال السماح له بقضاء هذه الأوقات والتفرغ لها في كنف العائلة والمجتمع ومشاركتهم في الأفراح وتقوية الروابط العائلية والانسانية.

7- تحديد التشريعات العربية لساعات العمل اليومية القصوى للقاصر في حدود 6 ساعات أو 7 ساعات من العمل كل يوم كحد أقصى، مع منع العمل اليومي المتواصل وتشريع فترات للراحة كل 4 أو 3 ساعات يوميا، لما يشكله هذا التنظيم من ضمان أطول راحة ممكنة والحفاظ على جهد العامل القاصر، ومع ذلك فإن التشريعات المغاربية بما فيها التشريع الجزائري لم تضع أي تسقيف يومي لعمل القاصر عدا التشريع الليبي.

8- 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 العماني والتشريع المصري والتشريع الموريتاني.

ونظرا لهذه المآخذ التي تؤثر سلبا على الحياة المهنية للقاصر يمكن أن نقدم الاقتراحات التالية:

1- ضرورة احترام التشريعات العربية للاتفاقيات المصادق عليها لا سيما الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 196 بشأن عمل الأحداث التي تعتبر تشريع عربي موحد لتنظيم عمل القاصر، والدعوة إلى مصادقة ما تبقى من الدول العربية على هذه الاتفاقية.

- 2- يمكن أن يكون السن الأدنى للقبول في العمل في التشريع الجزائري وبعض التشريعات العربية الأخرى عند معدل 14 إلى 15 سنة يسمح لبعض الدول ذات النمو الاقتصادي و النمط التعليمي الضعيف باستغلال قدرات ومواهب القصر وحمايتهم بعد انتهاء تعليمهم عن طريق السماح بتشغيلهم، وتقليل السقف المرتفع لبعض الدول الأخرى.
- 3- تشجيع تنظيم العمل العائلي أو الأسري لا سيما في الدول التي تعتمد على بعض الأعمال الفلاحية أو الصيد البحري وتربية المواشي والاعمال التقليدية بسبب غياب نمو اقتصادها وكذلك في المناطق النائية لبعض الدول العربية.
- 4- تقنين الفحص الطبي الاجباري والدوري للعامل القاصر في التشريعات العربية التي لم تعتمد لحد الآن، وترسيم موافقة ولي أمر القاصر بجعلها وثيقة رسمية يصادق عليها هيئات قضائية أو دوائر حكومية تهتم بشؤون العمل أو بشؤون الأطفال، ولدى التشريع الجزائري استبدال الوصي بالولي أو من ينوب عنه تماشيا مع ما ينص عليه قانون الأسرة.
- 5- 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.
- 6- تخصيص حصص من مناصب العمل خاصة بفئة العمال القصر لاسيما في الاشغال التي تناسب ومؤهلاتهم العمرية والتخصصات المهنية التي يتقنونها على غرار فئة المعوقين، حتى يتم إدماجهم مهنيا؛ وتنظيم تكوينهم وتدريبهم بما يتلاءم وأعمارهم.
- 7- 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 وآفاق تنمية المجتمع.
- الهوامش:**

¹ المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 المصادق عليه من قبل الجزائر بالمادة 11 من دستور 1963 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

انظر إلى ديباجة الدستور الحالي لسنة 2020 التي جاء فيها: «يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الانسان المنصوص عليها في الاعلان العالمي لحقوق النسان لسنة 1948 والاتفاقات الدولية التي صادقت عليها الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص03.

² المادة 6 ف1 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الامم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966. بتاريخ 16 ديسمبر 1966. وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989 ص450.

³ المادة 10 ف3 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السابقة الذكر.

⁴ المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الانسان المعتمد من طرف جامعة الدول العربية بتونس في ماي سنة 2004 ، صادقت الجزائر عليه بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006 ص03.

⁵ الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل المعدلة، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط4 مطبوعة جامعة العمل العربية 2003 ص 105.

⁶ الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن مستويات العمل المعدلة، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط4 مطبوعة جامعة العمل العربية 2003 ص 233.

⁷ صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دار النهضة العربية، القاهرة 2008 ص14.

⁸ أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، 1982 ص289.

⁹ صالح علي علي حسن، المرجع السابق ص23.

¹⁰ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص 292

¹¹ بلغت اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول عمل القصر حوالي 11 اتفاقية منذ سنة 1919:

- الاتفاقية الدولية رقم 05 لسنة 1919 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 59 لسنة 1937 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية معدلة.
- الاتفاقية الدولية رقم 33 لسنة 1932 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال غير الصناعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 20 لسنة 1937 بشأن تشغيل الأطفال في الأعمال غير الصناعية معدلة.
- الاتفاقية الدولية رقم 7 لسنة 1920 بشأن تشغيل الأطفال في العمل البحري.
- الاتفاقية الدولية رقم 58 لسنة 1936 بشأن تشغيل الأطفال في العمل البحري معدلة.
- الاتفاقية الدولية رقم 112 لسنة 1959 بشأن تحديد السن الأدنى للصيادين.
- الاتفاقية الدولية رقم 10 لسنة 1921 بشأن التشغيل في الأعمال الزراعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 123 لسنة 1965 بشأن الحد الأدنى لسن التشغيل في الأعمال القائمة تحت سطح الأرض.
- الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 بشأن تحديد السن الأدنى لعمل الأحداث.
- الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

¹² نظمت منظمة العمل العربية عمل القصر في 03 اتفاقيات منذ إنشائها سنة 1965:

- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل.

- الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل معدلة.

- الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.

¹³ المادة 23 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.

- ¹⁴ المادة 10 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ¹⁵ المادة 7 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ¹⁶ المادة 8 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ¹⁷ المادة 9 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ¹⁸ المادة 57 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ¹⁹ المادة 58 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ²⁰ المادة 15 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ²¹ منحت المادة 20 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث للعامل القاصر الحق في راحة أسبوعية إلزامية مدتها 24 ساعة متصلة.
- ²² المادة 19 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ²³ المادة 17 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ²⁴ صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 303..
- ²⁵ المادة 30 من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث السابقة الذكر.
- ²⁶ مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي غليزان، العدد 08 جوان 2017 ص 54.
- ²⁷ 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 طبقا 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 نموا كافيا دونما نظر إلى أحكام الفقرة 3 من هذه المادة أن يحدد بعد التشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال المعنية إذا وجدت سنا أدنى بأربعة عشر عاما في مرحلة أولى.
- الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل المصادق عليها من طرف الجزائر بالمرسوم 518/83، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 37 المؤرخة في 6 سبتمبر 1983 ص 2218.
- ²⁸ الاتفاقيات الدولية الأساسية لمنظمة العمل الدولية عددها 8 وهي:
- اتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري لسنة 1930، اتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948، اتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949، اتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951، اتفاقية رقم (105) بشأن إلغاء العمل الجبري لسنة 1957، اتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لسنة 1958، اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسن لسنة 1973 و اتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999.
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائرية، قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، الموقع الإلكتروني: <https://www.mtess.gov.dz/ar> تاريخ التصفح: 2020/11/04 على الساعة: 09:45.
- ²⁹ منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية-جدول التصديقات حتى 2020/7/31، الموقع الإلكتروني <https://alolabor.org/arab-conventions-and-recommendat/>
- تاريخ التصفح: 2020/11/04 على الساعة 16:00.
- ³⁰ المادة 15 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 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 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.
- ³¹ 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 الصفحة 1173.
- ³² 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.
- ³³ المادة 4 ف7 من قانون العمل السوداني لسنة 1997 المؤرخ في 01/01/1997.
- ³⁴ المادة 86 من 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.
- ³⁵ المادة 27 من القانون رقم 12 لسنة 2010 المؤرخ في 28 يناير 2010 المتعلق بإصدار قانون علاقات العمل الليبي.
- ³⁶ المادة 22 ف1 من قانون العمل اللبناني الصادر في 23 سبتمبر 1946 المعدل بالقانون رقم 536 المؤرخ في 24/7/1996.
- ³⁷ المادة 20 من قانون العمل الاماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980.
- ³⁸ 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 ص 14.
- ³⁹ 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.
- ⁴⁰ المادة 113 ف1 من القانون رقم 17 لسنة 2010 المؤرخ في 12/04/2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري
- ⁴¹ المادة الأولى ف20 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 منشور في جريدة الوقائع العراقية العدد 4386 بتاريخ 09/11/2015.
- ⁴² 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.
- ⁴³ المادة الأولى ف14 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المؤرخ في 30/04/2000 الوقائع الفلسطينية العدد 39 بتاريخ 25/11/2001.
- ⁴⁴ 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.
- ⁴⁵ المادة 143 من القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية المنفذ طبقا للظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 11 سبتمبر 2003. الجريدة الرسمية عدد 5167 المؤرخة في 11 ديسمبر 2003 ص 3969.
- ⁴⁶ المادة 2 ف17 من القانون رقم (5) لسنة 1995 بشأن قانون العمل اليمني الصادر بالقرار الجمهوري، الجريدة الرسمية للجمهورية اليمنية العدد 5 لسنة 1995.
- ⁴⁷ المادة 98 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية العدد 14 (مكرر) فالمؤرخ في 7 أبريل 2003.
- ⁴⁸ المادة 153 من القانون رقم 2004/017 الصادر بتاريخ 06/07/2004 المتضمن مدونة الشغل، الجريدة الرسمية لجمهورية موريتانيا الإسلامية العدد 1079 بتاريخ 30 سبتمبر 2004.
- ⁴⁹ المادة 113 ف2 من قانون العمل السوري، المرجع السابق.
- ⁵⁰ المادة 98 من قانون العمل المصري الموحد، المرجع السابق.
- ⁵¹ المادة 153 من مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.

- 52 المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، المرجع السابق ص 233.
- 53 المادة 15 ف2 من قانون علاقات العمل الجزائري، المرجع السابق.
- 54 المادة 76 ف2 من قانون العمل الأردني ، المرجع السابق.
- 55 المادة 21 ف2 من قانون العمل الإماراتي الاتحادي ، المرجع السابق.
- 56 المادة 27 ف1 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق
- 57 المادة 165 ف1 من نظام العمل السعودي، المرجع السابق.
- 58 المادة 21 ف6 من قانون العمل السوداني ، المرجع السابق.
- 59 المادة 116 ف3 من قانون العمل السوري، المرجع السابق.
- 60 المادة 49 ف1 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق
- 61 المادة 87 من قانون العمل القطري المعدل بالقانون 2009/8، المرجع السابق.
- 62 المادة 76 ف2 من قانون العمل الأردني ، المرجع السابق.
- 63 المادة 21 ف2 من قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المرجع السابق.
- 64 المادة 27 ف1 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.
- 65 المادة 165 ف2 من نظام العمل السعودي، المرجع السابق.
- 66 المادة 22 من قانون العمل السوداني، المرجع السابق.
- 67 المادة 116 ف2 من قانون العمل السوري، المرجع السابق.
- 68 المادة 96 ف1 من قانون العمل العراقي ، المرجع السابق.
- 69 المادة 94 من قانون العمل الفلسطيني ، المرجع السابق.
- 70 المادة 88 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.
- 71 المادة 20 ف2 من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المرجع السابق.
- 72 المادة 31 ف2 من قانون العمل اللبناني المعدل بالقانون 536 المؤرخ في 1996/7/24، المرجع السابق.
- 73 المادة 158 من مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- 74 المادة 51 ف2 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق.
- 75 المادة 17 من القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 4 لسنة 1988 ص117.
- 76 لمادة 15 من المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 يتعلق بطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد33 لسنة 1993 ص09.
- 77 المادة 16 ف3 من المرسوم التنفيذي 120/93 السابق الذكر.
- 78 المادة 2.3 و4 من الاتفاقية الدولية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل الصناعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1946 والتي بدأ نفاذها في 29 ديسمبر 1950، وقد صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- المادة 2.3 و4 من الاتفاقية الدولية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل غير الصناعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1946 والتي بدأ نفاذها في 29 ديسمبر 1950، وقد صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- 79 المادة 28 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري، المرجع السابق.
- 80 انظر:
- المادة 23 من قانون العمل الاماراتي الاتحادي ، المرجع السابق.
 - المادة 26 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.
 - الفصل 66 من مجلة الشغل التونسية المعدل بالقانون عدد62 لسنة 1996، 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 قانون العمل السوري، المرجع السابق.
- المادة 95 ف3 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، المرجع السابق.
- المادة 76 من 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 536 المؤرخ في 24/7/1996، المرجع السابق.
- المادة 28 ف2 من قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.
- المادة 101 من قانون العمل المصري الموحد، المرجع السابق.
- المادة 155 من مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- المادة 48 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق.
- 81 المادة 26 من قانون العمل الاماراتي الاتحادي، المرجع السابق.
- 82 الفصل 56 و63 من مجلة الشغل التونسية المعدل، المرجع السابق.
- 83 المادة 164 ف2 من نظام العمل السعودي المرجع السابق.
- 84 المادة 114 ف3 من قانون العمل السوري، المرجع السابق.
- 85 المادة 77 من المرسوم السلطاني رقم 2011/113 المعدل المتعلق بإصدار قانون العمل العماني، المرجع السابق.
- 86 المادة 21 ف2 من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المرجع السابق.
- 87 المادة 23 ف2 من قانون العمل اللبناني المعدل بالقانون رقم 91 المؤرخ في 14/6/1999، المرجع السابق.
- 88 المادة 28 ف2 من قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.
- 89 المادة 95 ف3 من قانون العمل الفلسطيني، المرجع السابق.
- 90 المادة 48 ف4 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق.
- 91 المادة 26 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.
- 92 المادة 89 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.
- 93 المادة 155 من مدونة الشغل الموريتانية، المرجع السابق.
- 94 المادة 21 من قانون العمل السوداني، المرجع السابق.
- 95 المادة 11 من مرسوم 144/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 يتعلق بالراحتات القانونية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد: 20 المؤرخة في 18 ماي 1982 ص 1056.
- 96 مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، المرجع السابق ص50.
- 97 المادة 74 من قانون العمل الاردني، المرجع السابق.
- 98 المادة 24 من قانون العمل الاماراتي الموحد، المرجع السابق.
- 99 المادة 27 ف3 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.
- 100 الفصل 58 من مجلة الشغل التونسية المعدل بالقانون عدد 62 لسنة 1996، المرجع السابق.
- 101 المادة 161 ف1 من نظام العمل السعودي، المرجع السابق.
- 102 المادة 21 ف1 و2 من قانون العمل السوداني، المرجع السابق.
- 103 المادة 113 ف1 من قانون العمل السوري، المرجع السابق.
- 104 المادة 95 ف1 من قانون العمل العراقي، المرجع السابق.
- 105 المادة 95 من قانون العمل الفلسطيني، المرجع السابق.
- 106 المادة 87 من قانون العمل القطري المعدل بالقانون 6/2009، المرجع السابق.
- 107 المادة 20 ف1 من قانون العمل في القطاع الاهلي الكويتي، المرجع السابق.

- 108 المادة 23 ف1 من قانون العمل اللبناني، المرجع السابق.
- 109 المادة 27 ف2 من قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.
- 110 المادة 148 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق.
- 111 المادة 147 من مدونة الشغل المغربية، المرجع السابق.
- 112 المادة 15 ف3 من قانون علاقات العمل الجزائري، المرجع السابق.
- 113 المادة 75 من قانون العمل الأردني، المرجع السابق.
- 114 المادة 25 من قانون العمل الإماراتي الاتحادي، المرجع السابق.
- 115 المادة 25 ف2 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق
- 116 المادة 164 ف1 من نظام العمل السعودي، المرجع السابق.
- 117 المادة 114 ف1 من قانون العمل السوري، المرجع السابق
- 118 المادة 76 من قانون العمل العماني، المرجع السابق.
- 119 المادة 90 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.
- 120 المادة 21 من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، المرجع السابق.
- 121 المادة 23 ف2 من قانون العمل اللبناني المعدل بالقانون رقم 91 المؤرخ في 14/6/1999، المرجع السابق.
- 122 المادة 28 من قانون علاقات العمل الليبي، المرجع السابق.
- 123 المادة 101 ف2 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003، المرجع السابق
- 124 المادة 25 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني، المرجع السابق.
- 125 المادة 164 ف2 من نظام العمل السعودي، المرجع السابق.
- 126 المادة 76 من قانون العمل العماني، المرجع السابق.
- 127 المادة 89 ف2 من قانون العمل القطري، المرجع السابق.
- 128 المادة 21 ف23 من قانون العمل السوداني، المرجع السابق.
- 129 المادة 98 ف1 و2 من قانون العمل العراقي ، المرجع السابق.
- 130 المادة 48 من قانون العمل اليمني، المرجع السابق.
- 131 المادة 95 ف2 من قانون العمل الفلسطيني، المرجع السابق.
- 132 المادة 7 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد: 3 المؤرخة في 12 يناير 1997 ص07.