

القصور التشريعي في تنظيم عمل القاصر في الجزائر

The legislative deficiency in regulating the work of minors in Algeria

الدكتور مهدي بخدة

أستاذ محاضر-أ- كلية الحقوق-جامعة غليزان

mehdi_bekhedda@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/05

تاريخ القبول: 2021/05/01

تاريخ الاستلام: 2021/01/05

الملخص:

لحق بتنظيم عمل القاصر في التشريع الجزائري قصور ملحوظ لم يراع الظروف الاقتصادية والاجتماعية ووضعيتها هذه الفئة بسبب أن نظرة المشرع ظلت تعتمد على فلسفة تقوم على مبدأ المساواة عند تنظيم قواعد العمل، الأمر الذي ساهم في تغييب أحكام يمكن أن تساعد في توفير مناصب عمل للقصر وحمايتهم بشكل مفصل يراعي أعمارهم.

الكلمات المفتاحية: العامل القاصر، صحة، حماية، راحة.

Abstract:

It is well remarked that the regulation of the work of minors in the Algerian legislation took neither the situation of this group nor the economic and social conditions in consideration due to the viewpoint of legislator which is based on the philosophy of equality when organizing labor rules. This is what led to the absence of provisions that could help provide job positions for minors and protect them taking in consideration their age.

Keywords: minor worker, health, comfort, protection.

المؤلف المرسل مهدي بخدة . الايميل mehdi_bekhedda@yahoo.fr

1. مقدمة:

نظم المشرع الجزائري عمل القاصر طبقا لأحكام القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ضمن نصوص قليلة وغير مصنفة حيث راعى في ذلك بعض الأحكام ذات الأهمية والتي لا يمكن الاستغناء عنها مكتفيا بحماية العامل القاصر في العمل الليلي، وحظر تشغيله في الأشغال الخطرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه، فضلا عن اشتراط سن 16 سنة للقبول في العمل واشتراط الموافقة من الوصي الشرعي.

من خلال هذه الأحكام، يكون التشريع الجزائري قد راهن على رؤية تشريعية تعتمد على هذه الشروط والتي لم تعد كافية اليوم بالنظر إلى انتشار عمل الأطفال وتدني الوضع المعيشي، مما فرض على المؤسس الدستوري في التعديل الأخير لسنة 2020 تكريس تجريم تشغيل الأطفال؛ الأمر الذي يفرض منطقه على المشرع لمجابهة ذلك بالتقدم خطوات لغرض ضبط تشغيل القاصر بأحكام إضافية تضاعف القدرات التشريعية على حمايتهم والاستناد إلى ضوابط معقولة تؤسس لنظرة تشريعية متوازنة تهتم بالعمل وتهتم بالعمال القاصر باعتبارهم جيل المستقبل.

بالنظر إلى القواعد التشريعية الحالية فإن قصورها في توفير حماية كافية للعامل القاصر يظهر في أوجه عديدة غفل عنها مشرعنا، ويتعين عليه مراعاتها بهدف مساندة واقع يفرض عليه إصدار قواعد تشريعية تضمن حماية جامعة وفعالة للعامل القاصر؛ من هذه الأوجه ما هو إجرائي يتعلق بما قبل الالتحاق بالعمل بالنظر إلى الدور الجوهرية الذي تلعبه بعض الاجراءات والشروط السابقة على التعاقد، ومنها ما يتعلق بتوقيت العمل حيث يفترض أن يلتزم المستخدم حينها بتوفير فترات راحة مناسبة وذات أبعاد متعددة تنمي قدرات القاصر الصحية وتحافظ عليها.

- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الأحكام المنظمة لعمل القاصر في التشريع الجزائري والحاجة إلى قواعد تشريعية جديدة لمجابهة ظاهرة انتشار عمل الأطفال بالموازاة مع دسترة تجريم عملهم، وعدم الاكتفاء بالقواعد التشريعية العامة المقررة حاليا، حتى يتم وضع الأحكام المقررة لحمايتهم موضعاً يتناسب وتحقيق العدالة الاجتماعية.

- أهمية الدراسة : تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع من زاويتين: الأولى تتعلق بواقع انتشار عمل الأطفال وتعريض سلامتهم وصحتهم للأخطار؛ أما الأخرى فتتعلق بمدى التشريع التي تظهر بعمق أن تنظيم أحكام العمال القصر مر عليه أكثر من 30 سنة لم يتعامل فيها التشريع الجزائري بمستجدات حماية القصر في العمل.

- إشكالية البحث: ماهي أوجه القصور لدى المشرع الجزائري في حماية العامل القاصر؟

- المنهج المتبع: سنعتمد في الاجابة على إشكالية البحث على المنهج التحليلي والمقارن والاستدلالي، حيث نتعرض لتحليل النصوص بعد الاستدلال بها، ثم التعليق عليها ومقارنتها ببعض التشريعات العربية التي نتقاسم معها المستوى الاقتصادي والجانب الديني واللغوي، مع التنبيه إلى أنه عندما نذكر العامل القاصر في هذا البحث يستوي في ذلك الذكر والأنثى.

- العناصر الأساسية للدراسة: سنعتمد في هذه الدراسة على تقسيم البحث إلى ما يلي:

المبحث الأول: في شروط الالتحاق بالعمل.

المطلب الأول: تعديل أهلية العامل.

المطلب الثاني: ترقية عمل القاصر.

المبحث الثاني: في الأحكام المتعلقة بتوقيت العمل.

المطلب الأول: تخصيص فترة العمل الأسبوعي والحد الأقصى للعمل اليومي للقاصر.

المطلب الثاني: حظر العمل الإضافي.

2. المبحث الأول: في شروط الالتحاق بالعمل.

نص المشرع الجزائري على شرطين لدخول القاصر إلى العمل واكتفى بضرورة بلوغ العامل سن 16 سنة ميلادية كاملة وموافقة وصيه الشرعي على بنص المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: « لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة(16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي. كما أنه لا يجوز

استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقه»¹.

معنى ذلك أن مشرنا حدد أهلية العامل ببلوغه سن 16 سنة، وهي من النظام العام بحيث لا يجوز له بأي حال من الأحوال لمن لم يبلغ هذا السن إبرام أي عقد عمل، واستثنى المشرع الجزائري عقود التمهيين التي تسمح التشريعات ببلوغ العامل الممتن سن 15 سنة²؛ وبالرغم من أن العامل البالغ لسن 16 سنة يسمح له بإبرام عقود العمل إلا أنه في نظر المشرع الجزائري يظل ناقص الأهلية، ولا يعتد برضاه على وجه الكمال إلا بعد أن تقترن بموافقة وصيه الشرعي طالما أنه لم يبلغ سن الرشد المحددة ب 19 سنة في القانون الجزائري³، ولذلك يطلق عليه وصف القاصر، وتعتبر هذه الموافقة بمثابة إجازة ممن له الوصاية عليه تمنح له أهلية أداء العمل بسبب حاجته إلى ذلك.

انطلاقا من هذين الشرطين، فهل وفر اشتراط السن الأدنى المحددة ب 16 سنة المقترن بموافقة الوصي الشرعي للمشرع الجزائري الأدوات التشريعية الكافية لحماية القاصر بصفة تلي

¹ المادة 15 من القانون 11/90 المؤرخ القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل 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 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.

² المادة 07 من القانون 10/18 المؤرخ في 10 جوان 2018 المتعلق بالقواعد المطبقة في مجال التمهيين. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 35 لسنة 2018 ص 07.

³ المادة 40 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005 والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 78 لسنة 1975 ص 990؛ العدد 2005/44 ص 17؛ العدد 31 لسنة 2007 ص 03.

طموحات المشرع والقاصر في نفس الوقت، وتمكن من إضفاء حماية للقاصر وتضمن له بالموازاة مع ذلك ممارسة العمل المحتاج إليه؟

1.2 المطلب الأول: تعديل أهلية العامل.

لقد سبق القول أنه لا يسمح للقاصر بالعمل إلا عند بلوغه سن 16 سنة، بحيث اعتمد مشرعنا على أعلى سن ليضمن بذلك وفق منظوره توفير الحماية للعمال القصر من أول وهلة، وأكثر من ذلك جرم التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 عمل الأطفال حيث نص على ما يلي: «يعاقب القانون على تشغيل الأطفال¹».

ظهر أن اهتمام كل من الدستور والتشريع الجزائري بحماية القصر بهذه الطريقة تهدف إلى حمايتهم من أخطار العمل دون أن يلتفت إلى أن يكون قد فوت فرص عمل على عدد كبير منهم بالرغم من حاجتهم للعمل بسبب الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية أو التعليمية التي قد تدفع بهم

¹ المادة 66 ف6 من دستور 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.

بالمقارنة مع المادة 69 ف5 من التعديل الدستوري لسنة 2016 فقد جاء فيها: «تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون»، يتبين أن ما ورد في المادة 66 من دستور 2020 لا يفيد المعنى المقصود بخلاف ما ورد في التعديل الدستوري لسنة 2016، لأن الطفل في ظل القانون 12/15 المؤرخ في 15 جويلية 2015 المتعلق بحماية الطفل هو من لم يبلغ سن 18 سنة دون 19 سنة، بينما العامل القاصر هو من بلغ سن 16 سنة دون 19 سنة مما ينتج عنه تجريم تشغيل من هم فوق سن 16 سنة ودون سن 18 سنة وهو غير صحيح، لذا كان على المؤسس الدستوري إما الإبقاء على ما ورد في تعديل سنة 2016 بتحديد السن أو استعمال صفة القصر بدل الأطفال لتصبح الفقرة: «يعاقب القانون على تشغيل القصر».

دستور الجزائر لسنة 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 1996/76 ص05 المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10 أفريل 2002 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 2002 /25 ص13؛ والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 2008/63 ص08؛ والقانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 2016/14 ص03.

نحو ذلك لأنه نظر إلى الحماية من أضرار العمل ولم يوسع دائرة الحماية لتشمل حمايتهم من آفات المجتمع والظروف الاقتصادية لا سيما بعد إنهاءهم للدراسة وازدياد حاجتهم لتوفير الدخل لأسرهم. بالنظر إلى الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للقبول في العمل، فإن نصوصها حددت السن الأدنى للعمل بالانتهاء من الدراسة الاجبارية أو في كل الأحوال لا تقل عن 15 سنة؛ أو لا تقل عن 14 سنة في الدول ذات المستوى الاقتصادي أو التعليمي الضعيف،¹ بما يدل على أن المشرع الجزائري احترم نصوص هذه الاتفاقية من حيث تحديد السن الأدنى للعمل، بالإضافة إلى أنه يقل عن سن 13 سنة المحدد في الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث.² مقارنة مع التشريعات العربية فإن المشرع الجزائري يماثل كلا من المشرع الأردني والمشرع التونسي والمشرع السوداني والمشرع القطري من حيث اشتراك هؤلاء في تحديد سن 16 سنة كشرط للالتحاق بالعمل.³

¹ المادة 2 ف3 و4 من الاتفاقية الدولية رقم 138 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 26 جوان 1973 والمصادق عليها من طرف الجزائر بالمرسوم 518/83 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 37 لسنة 1983 ص 2218.

² المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 18 بشأن عمل الأحداث، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط4 مطبوعة جامعة الدول العربية، 2003 ص 233.

³ انظر: - المادة 73 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل بالقانون رقم 11 لسنة 2004 الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 16/4/1996 ص 1173.

-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.

-المادة 4 ف7 من قانون العمل السوداني لسنة 1997 المؤرخ في 01/01/1997.

-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.

بينما ذهبت أقلية من التشريعات العربية إلى اعتماد سن 14 سنة¹ كسن أدنى للقبول في العمل، واتخذت الأغلبية من هذه التشريعات موقف الوسط، وحددت سن 15 سنة² لدخول القاصر إلى العمل بخلاف التشريع الليبي³ الذي حدد سقف 18 سنة كأعلى سن، والتشريع اللبناني⁴ الذي حدد سن 13 سنة كأقل سن في كل التشريعات العربية.

¹ انظر: - المادة 98 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المؤرخ في 10/06/2003 المتضمن قانون العمل المصري، الجريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 7 أبريل 2003. 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.

² انظر: - المادة 20 من قانون العمل الاماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980. 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. - 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 جمادى الاولى 1434 هـ والمرسوم الملكي رقم م/46 بتاريخ 5 جمادى الثانية 1436 هـ، أم القرى السنة 82 العدد: 4068 المؤرخ في 28 أكتوبر 2005.

- المادة 113 ف1 من القانون رقم 17 لسنة 2010 المؤرخ في 12/04/2010 المتعلق بتنظيم العمل في القطاع الخاص والتعاوني والمشارك السوري. - المادة الأولى ف20 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 منشور في جريدة الوقائع العراقية العدد 4386 بتاريخ 09/11/2015. - المادة الأولى ف 21 من 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.

- المادة الأولى ف14 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المؤرخ في 30/04/2000 الوقائع الفلسطينية العدد 39 بتاريخ 25/11/2001. - 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. - المادة 143 من القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية المنفذ طبقاً للظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 11 سبتمبر 2003.

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

³ المادة 27 من القانون رقم 12 لسنة 2010 المؤرخ في 28 يناير 2010 المتعلق بإصدار قانون علاقات العمل الليبي.

⁴ المادة الأولى من القانون رقم 536 المؤرخ في 24 جويلية 1996 المعدل لقانون العمل اللبناني الصادر في 23 سبتمبر 1946.

عمليا بقدر ما يشكل لجوء المشرع الجزائري إلى رفع السن الأدنى إلى 16 سنة توفير حماية لمن هم أقل من هذه السن بقدر ما يحرمهم من الاستفادة من العمل نظرا لحاجتهم الاقتصادية أو أو الاجتماعية أو المهنية؛ وبالتالي قلصت من هامش العمل لديهم وفوتت عليهم فرص الالتحاق بالعمل لأن هناك علاقة طردية بين رفع سن العمل ونسبة العاطلين عن العمل، فكلما ارتفع السن كلما ارتفعت نسبة العمال المحرومين من العمل والمعرضين للكثير من الأخطار لاسيما وأن القاصر إذا أنهى حياته الدراسية يبقى عرضة للانحراف الخلفي والسلوك السيئ داخل المجتمع.

يظهر مما سبق أن قواعد التشريع العمالي في الجزائر لم تراعى ضرورة إتمام القاصر لمراحل الدراسة بما في ذلك الذين أتموا سن 16 سنة وما زالوا في مقاعد الدراسة مادام التعليم الاجباري في الجزائر هو التعليم الأساسي الذي يجمع بين المرحلة الابتدائية ومرحلة التعليم المتوسط،¹ ولم يحترم المادة 2 ف 3 من الاتفاقية الدولية بشأن السن الأدنى للقبول في العمل التي جمعت كما رأينا بين إنهاء الدراسة والسن.

نتيجة لذلك فإن مشرعنا يكون قد راهن على رفع أكبر سن ممكنة تسمح للقاصر بالدخول إلى العمل، إذ رأى بأنها جدية وعملية وركز بذلك على حمايته من أخطار العمل فقط دون الأخطار الأخرى التي قد يتعرض لها القاصر وهو بدون عمل والتي يمكن أن تكون خطورتها أكبر بكثير من أخطار العمل وإذا ما انتظرنا بلوغه لهذه السن المرتفعة يكون الوقت قد فات.

لهذه الدواعي يجب أن تكون نظرة المشرع من كل الأبعاد وليس فقط تشريع أعلى سن باعتباره السهل الممكن لتفادي الازعاج التشريعي دونما امتلاك رؤية تشريعية شاملة تمنح بعد النظر عند دراسة الأحكام التي توفر الحماية لهذه الفئة من الأشخاص؛ لذا بات من الضروري على المشرع النزول عن سن 16، ونقترح أن يكون السن الأدنى للعمل يتوافق و سن التمهين المحدد ب 15 سنة والذي أخذت به الكثير من التشريعات العربية كما رأينا كمبدأ عام على أن يتم السماح لمن هم دون 14 سنة بالعمل في بعض النشاطات لاسيما القيام بالأعمال المساعدة في النشاطات الزراعية وفي

¹ المادة 65 ف3 من الدستور الجزائري لسنة 2020 السابق الذكر.

موسم الحرث والبذر والحصاد وجني المحصول في الاعمال الموسمية وفي كل الأعمال ذات الطابع الأسري.

أما شرط الموافقة الذي اشترطه المشرع الجزائري بنص المادة 15 ف2 من القانون 11/90 حيث جاء فيها: «ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي».

من المتفق عليه أن القاصر مهما اقتدر على القيام بعمله يبقى مميزا أي ناقص الأهلية مما يستلزم إجازة وليه حتى يقع صحيحا إلى أن يبلغ سن الرشد، واشتراط المشرع لذلك وقع في محله، إلا أنه أوقعنا في لبس عندما جعل الموافقة من حق الوصي الشرعي وهو ما يتنافى مع ترتيب الولاية المنصوص عليه في قانون الأسرة¹ ولاختلاف طبيعة الولي والوصي لأن الولاية إجبارية بينما الوصاية هي اختيارية، لذا كان عليه أن يضع الولي الشرعي أو من ينوب عنه قانونا بدلا من الوصي الشرعي، فضلا على أنه لم يبين شكل تلك الموافقة ولم يمنحها أي طابع رسمي يجعلها صادرة أو مصادق عليها من هيئات رسمية، إذ يكفي أن تتخذ الموافقة شكل التصريح الشرفي وكان من المفترض على المشرع الجزائري أن لا يترك شرط الموافقة دون تحديد طبيعة الموافقة وشكلها والجهات الرسمية التي تصادق عليها كأن يعمل مثلا على وضع وثيقة موحدة تحمل بيانات محددة واشتراط مصادقة جهات إدارية مثل الهيئات المكلفة بالتشغيل أو جهات قضائية على تلك الموافقة، كما هو الشأن بالنسبة للتاجر القاصر أو الزوج القاصر لأن المسألة تتعلق بحماية أشخاص تعتبر أهليتهم من النظام العام.

2.2 المطلب الثاني: ترقية عمل القاصر.

لم تتضمن نصوص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والنصوص التطبيقية له أي إشارة إلى التزام الدولة بترقية عمل القاصر عن طريق توفير مناصب شغل لهذه الفئة العمالية أو العمل على تدعيمها ومساعدتها في ذلك حتى لا تضطر لمزاحمة من هم أقدر منهم على الحصول عليها.

¹ المادة 81 من القانون 11/84 المؤرخ في 9 جوان 1984 المتعلق بقانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 24 لسنة 1984 ص 910، 15 لسنة 2005 ص 20.

باستثناء أن المشرع الجزائري منع التمييز بين العمال على أساس السن، واعتبر كل حكم ورد في اتفاقية أو اتفاق جماعي أو عقد عمل باطلا إذا كان يقضي بتمييز بين العمال مهما كان نوعه، بما في ذلك التمييز على أساس السن في مجال الالتحاق بالشغل أو الأجرة أو ظروف العمل.¹

يشكل تخصيص بعض المناصب للعمال القصر ضروري لتسهيل دخولهم للشغل وتلبية حاجياتهم ويستجيب للضرورة الاقتصادية والاجتماعية التي تلعب دورا جوهريا في دفع العمال القصر على الإقدام على العمل لاسيما في الدول النامية مثل الجزائر، إذ وبالرغم من أن فكرة عمل هؤلاء ترتبط بتقاليد المجتمع واتجاهاته زيادة على تعدد الأسباب التي تؤدي إلى هذه الظاهرة، إلا أن العامل الاقتصادي يبقى السبب الرئيسي في ذلك؛² ومن جهة أخرى لا يظل تشغيل القصر حكرا على الدول النامية التي تتميز بضعف المستوى الاقتصادي والتعليمي في هذا المجال، فالدول المتطورة أيضا يفرض عليها التطور الاقتصادي اللجوء إلى استقبال العمال المهاجرين ومنهم القصر في بعض الأعمال كالورشات الصغيرة وغيرها أو بسبب أجروهم المنخفضة كما أنه منذ قيام الثورة الصناعية ساهم حلول الآلة محل العامل باعتبارها وسيلة للإنتاج بالاستعاضة عن القوة العضلية للرجال بقوة عمل الأطفال والنساء نظرا لأجورهم المنخفضة.³

مهما تعددت أسباب عمل القصر فإن الحاجة الاقتصادية هي الدافع الرئيسي لإقدامهم على العمل لأنه من الصعوبة بمكان فصل استغلال عمل الأطفال عن واقع التخلف الاقتصادي.⁴

لغرض تلبية مطالب هذه الفئة والتخفيف من عبء الحاجة الاقتصادية، كان على المشرع الجزائري أن يعتمد تخصيص كومات في مناصب العمل، كما هو الشأن مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة الذين أوجب القانون 11/90 على المؤسسات المستخدمة تخصيص مناصب عمل لهم⁵،

¹ انظر: المادة 17 من القانون 11/90 السابق الذكر.

² د/ صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دار النهضة العربية، القاهرة 2008 ص14.

³ د/ أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، 1982 ص289.

⁴ د/ صالح علي علي حسن، المرجع السابق ص23.

⁵ انظر: المادة 16 من القانون 11/90 السابق الذكر.

وخصهم المشرع بقانون خاص ألزم فيه المستخدم بتخصيص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل¹؛ بدليل أن القاصر يشكل موضع حماية أكبر من الناحية البدنية والذهنية والأخلاقية نظرا لصغر سنه، ويمكن أن يقوم بواجب العمل بطريقة فضلى مقارنة مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

زيادة على ذلك، اعتمد القانون الجزائري في أعلى قمة قواعده ممثلة في الدستور على ترقية عمل المرأة من حيث منحها حق التنافس في الالتحاق بمناصب العمل حيث أقر الدستور الحالي ما يلي: «تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والادارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات»².

مقارنة مع الاهتمام بعمل المرأة والتزام الدولة دستوريا بخلق التنافس بين الرجال والنساء في الالتحاق بالعمل، كان من الأجدر على الأقل تشريع نصوص تدعم هذا المسعى لصالح فئة العمال القصر بسبب حاجتهم للحصول على مناصب العمل ليس ذلك مخالفة لجهود الدولة في محاربة عمل الأطفال، وإنما تمكينا لفئة شرّع القانون تشغيلها وهي بحاجة إلى عمل تُلبي به حاجاتها الضرورية وتستعد لمواجهة مشقات العمل في المستقبل حال البلوغ، كما هي بحاجة لدعم الدولة بسبب نقص أهليتها.

3. المبحث الثاني: في الأحكام المتعلقة بتوقيت العمل.

بالرغم من مكسب حظر العمل الليلي الذي نص المشرع الجزائري عليه³ وحدد توقيته⁴ يظل القصر بحاجة لتنظيم خاص بساعات العمل اليومية والأسبوعية ومنع العمل الإضافي دون

¹ المادة 27 من القانون 09/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34 لسنة 2002 ص06.

² المادة 68 من الدستور الجزائري لسنة 2020، السابق الذكر.

³ المادة 28 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

⁴ المادة 27 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تنص على ما يلي: «يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة

التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا». نلاحظ أن المشرع لم يكن موفقا عند وصفه للساعة التاسعة

مشاركتهم مع البالغين في ذلك بسبب حاجتهم للنمو بصفة طبيعية دون أن يؤثر على ذلك قيامهم بالعمل على خلاف ما ذكر.

1.3 المطلب الأول: تخصيص فترة العمل الأسبوعي والحد الأقصى للعمل اليومي للقاصر.

قام المشرع الجزائري بضبط ساعات العمل الأسبوعية خلال ظروف العمل العادية، وحددها بـ 40 ساعة في الأسبوع حيث نصت المادة 02 من الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل على ما يلي: «تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بـ أربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية»¹؛ وهذا ما يتفق مع ما حددته منظمة العمل الدولية حيث نصت على مبدأ العمل بأربعين ساعة في الأسبوع وضرورة تطبيقه بطريقة لا تؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة.²

من جهة أخرى حدد التشريع الجزائري المذكور الحجم الأقصى للعمل الفعلي اليومي حيث نصت المادة 07 من الأمر 03/97 على ما يلي: «لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشرة (12) ساعة».

وبذلك لا يمكن لمشرعنا أن يكتفي بتحديد المدة القانونية الأسبوعية دون أن يحدد الحجم الأقصى للعمل اليومي أو العكس، لأن الجمع بينهما من شأنه أن يضمن للعمال الراحة كل يوم وخلال كل أسبوع ولا يجوز الاكتفاء بأحدهما دون الآخر.³

بأنها ليل، وفي السياق ذاته يعتبر في آخر النص بأن العمل فيها هو عمل ليلي، وكان بالأحرى أن يقول: الساعة

التاسعة مساء لتفادي اللبس وليكون التحديد موضوعيا مقارنة بساعات الصباح التي عبر بها عن ساعات النهار.

¹ المادة 02 ف1 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 03 لسنة 1997؛ في حين حددت المادة 05 من هذا القانون المدة القانونية للعمل الفلاحي باعتبار السنة وليس الأسبوع إذ حددتها بـ 1800 ساعة في السنة لأن العمل الفلاحي يقاس بالمنتوج السنوي.

² المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 4 جوان 1935. لم تصادق الجزائر على هذه الاتفاقية.

³ احمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل-علاقة العمل الفردية، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر

1992 ص 147.

تشريعيا، تعد هذه الأسقف الزمنية معيارا يحسب على أساسه توقيت العامل ويشترك فيه جميع العمال بغض النظر عن أعمارهم لأن الرؤية التشريعية في هذه المسألة تبررها ساعات العمل في حد ذاتها وليس القدرات الصحية والمراحل العمرية للعامل، إذ يكفي في نظر المشرع تحديد سقف زمني لحماية العامل من غير أن يتدخل عامل السن لأنه لا تأثير له.

عمليا، تخلق ساعات العمل الطويلة للقصر سواء خلال الأسبوع أو اليوم تأثيرا سلبيا عليهم، إذ تساهم في مضاعفة الأعباء المهنية على عاتقهم وتزيد من استنزاف طاقتهم، لأن إطالة الوقت بالنسبة لهم تشكل مشقة وعبئا على قدراتهم الضعيفة وعاملا يحد من مردودهم، مما يجعل استواء البالغ والقاصر في ذات الحد من توقيت العمل سواء خلال الأسبوع أو خلال اليوم مجحفا في حق العامل القاصر لأنه من الصعوبة بمكان أن نضع مجهودات القاصر التي تقاس بساعات عمله في نفس المستوى مع مجهودات البالغ دون مراعاة الاختلاف في ذلك.

من المستقر عليه أن الحيز الزمني هو العنصر الرئيسي للإنتاج يتلاءم معه بطريقة متوازنة وطرديّة بحيث إذا تجاوز عمل القاصر الفترة الزمنية المتناسبة مع سنه أو قدراته البدنية يتجه جهده البشري إلى أدنى مستوياته فينخفض معه الإنتاج فضلا على أن العمل الحديث يتطلب من العامل التركيز والانتباه وبذل العناية وذلك لا يتأتى في حالة تشغيل القاصر أطول من وقته.

2.3 المطلب الثاني: حظر العمل الإضافي

نظم التشريع الجزائري أحكام العمل الإضافي تحت مسمى الساعات الإضافية، واشترط أن يكون اللجوء إلى ذلك يكتسي طابعا استثنائيا فرضته الضرورة المطلقة للخدمة في حدود 8 ساعات في الأسبوع إلا في حالات الضرورة وفقر ما حددها التشريع¹.

ينتج عن ذلك التزام كل عامل مهما كان سنه بأداء ساعات إضافية حين تكليفه بها، وكل تغل عن ذلك بدون عذر مقبول يعد خطأ جسيما يستحق عليه التسريح التأديبي²، وحينها لا يمكن

¹ المادة 31 من القانون 11/90 السابق الذكر.

² المادة 73 ف 1 من القانون 11/90 السابق الذكر.

للقاصر التعذر بنقص الأهلية لأنه لا يوجد ما يمنع المستخدم من تكليفهم بذلك، شأنهم في هذا الالتزام شأن جميع العمال دون استثناء.

لكن العامل القاصر بقدر ما يحتاج للعمل تحت طائلة الحاجة الاقتصادية والاجتماعية هو بحاجة أيضا للراحة حتى تستجيب قدراته الصحية للنمو بشكل طبيعي، بمعنى أن يظل القاصر يعمل بشكل عادي يناسب إمكانياته ويبقى على نشاطه في العمل.

بمفهوم المخالفة فإن تكليف القاصر بأي عمل إضافي 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 الحد 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.

تماشيا مع هذه المقتضيات، فإننا لا يمكن أن نحمي العامل بشكل جدي دون حظر تشغيله في كل عمل إضافي، وبالرغم من أهمية ذلك فإن مشرعنا لم يراع ذلك.

4. خاتمة:

تكشف الدراسة المتأنية لتنظيم عمل القاصر في التشريع الجزائري عن جملة من المظاهر القانونية التي تؤكد عدم كفاية قواعد التشريع الحالية على تلبية مطالب هذه الفئة من العمال التي تزداد خريبتها البشرية كل سنة ويزداد معها حاجتهم لمناصب عمل، وبالرغم من أننا نستخلص جملة أوجه الحماية لدى مشرعنا إلا أنه يمكن تسجيل بعض القصور مع وضع الاقتراح المناسب:

1- نقص النصوص التشريعية والتنظيمية لعمل القاصر حيث لا نجد في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والنصوص المطبقة له سوى عدد محدود جدا بالمقارنة مع حاجة القصر لتنظيم واسع ومفصل؛ زيادة على غياب تصنيف خاص بالعمال القصر سواء في قواعد منفصلة أو ضمن قواعد قانون علاقات العمل في إطار فصل أو فرع على الأقل ينظم أوجه الحماية المتعددة.

2- اعتماد التشريع الجزائري على مبدأ المساواة في الكثير من الأحكام عَقْد من خلق قواعد تشريعية خاصة بهذه الفئة العمالية، ووضع القواعد الموجودة على قلتها في تناقض مع الإرادة الكونية والطبيعة الحتمية التي فرقت بين البالغين والقصر في المستوى العمري والطابع الفيزيولوجي والقدرة البدنية ومستوى التأثيرات الصحية والنفسية، بحيث لا يمكن بأي حال من الأحوال الجمع بين القاصر والبالغ في الأحكام بسبب التفاوت الحاصل بينهما.

3- عدم تشريع مناصب عمل خاصة بفئة القصر مثلما تم إقراره مع الفئات الأخرى بالرغم من تزايد أعدادها وانتشار ظاهرة عمل الأطفال لأن خلق فرص عمل تناسب أعمارهم ومؤهلاتهم يساهم بصورة عملية في مواجهة انتشار هذه الظاهرة أكثر من دسترة تجريم تشغيلهم.

4- أهلية العامل المقررة ب 16 سنة لم تعد تتماشى مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية و انتشار الجريمة لدى فئة القصر وازدياد نسبة التسرب المدرسي، وعليه نقترح تخفيضها إلى سن 15 سنة كمعدل عام وإلى 14 سنة في المناطق ذات المستويات المنخفضة في التنمية والتعليم وفي النشاطات الزراعية والأعمال الأسرية، بالإضافة إلى إسناد الموافقة على العمل للولي باعتباره الأصح وليس الوصي وإعطاءها الطابع الرسمي.

5- غياب حماية العامل القاصر في مجالات تعتبر بمثابة أصول الحماية طالما أنها ترتبط أصلا بصحته وراحته، وتمثل في عدم تحديد وقت ملائم للعمال القصر خلال الأسبوع و كذا الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، يضاف إلى ذلك عدم تحديد الحد الأقصى لعدد ساعات اليوم المتوالية ووجوب فترة الراحة بعدها؛ والتشريع بخلاف ذلك في هذه المجالات يضمن حماية فعالة للعمال القصر عوض توحيدهم مع البالغين.

5. قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات باللغة العربية

- أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، 1982.
- احمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
- حمدي عبد الرحمان ومحمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1987.

- صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دار النهضة العربية، القاهرة 2008
- مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 العدد 02 سنة 2018.
- مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان العدد 08 سنة 2017.

ثانيا: القوانين والنصوص القانونية

1/النصوص الوطنية:

- دستور 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.
- دستور الجزائر لسنة 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 والقانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 25/76/1996، 63/2008 و 14/2016.
- القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد الرسمية المعدل والمتمم بالأمر 153/66 المؤرخ في 8 جوان 1966 والأمر 419/68 المؤرخ في 26 جوان 1968 والقانون 06/05 المؤرخ في 26 أبريل 2005 والقانون 12/18 المؤرخ في 2 جويلية 2018. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 53/1663، 52/56، 1966/1968، 30/2005، 46/2018.
- الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005 والقانون 07/05 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 78/1975، 44/2005، 31/2003.

- القانون 11/84 المؤرخ في 9 جوان 1984 المتعلق بقانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 24/1984، 15/2005.
- القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 4/1988.
- القانون 11/90 المؤرخ 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 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: 17/1990، 68/1991، 20/1994، 43/1996، 03/1997، 32/2014 و 40/2015.
- الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 03 لسنة 1997.
- القانون 09/02 المؤرخ في 8 ماي 2002 يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 34 لسنة 2002.
- القانون 10/18 المؤرخ في 10 جوان 2018 المتعلق بالقواعد المطبقة في مجال التمهين. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 35 لسنة 2018 ص 07.
- المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 يتعلق بطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 33 لسنة 1993 ص 09.
- 2/ النصوص الدولية:
- أ-الاتفاقيات الدولية والعربية :
- الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 4 جوان 1935.

- الاتفاقية الدولية رقم 77 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل الصناعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1946 النافذة في 29 ديسمبر 1950.
- الاتفاقية الدولية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للياقة الأحداث للعمل غير الصناعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1946 النافذة في 29 ديسمبر 1950.
- الاتفاقية الدولية رقم 138 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 26 جوان 1973 والمصادق عليها من طرف الجزائر بالمرسوم 518/83 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37 لسنة 1983 ص 2218.
- الاتفاقية العربية رقم 18 بشأن عمل الأحداث، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ط4 مطبعة جامعة الدول العربية 2003.
- ب- قوانين العمل العربية المقارنة:
- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 المعدل بالقانون رقم 11 لسنة 2004، الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 16/4/1996 ص 1173.
- قانون العمل الاماراتي الاتحادي رقم 8 لسنة 1980.
- 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.
- 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.
- 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.
- قانون العمل السوداني لسنة 1997 المؤرخ في 01/01/1997.

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