

Employing Juveniles in the Libyan, Saudi, and the International Conventions An analytical and Contrastive Study

Mahfod .Ali twati *

Associate Professor of Public Law at the Islamic University of Islam Zeleton - Libya

E-mail: mahfodtwati@yahoo.com

Revised: 10 Sep. 2021

Accepted: 23 Sep. 2021

Published: 1 Jan. 2022

Abstract: Employing juveniles has been considered one of the important topics that affect society's entity as this group of society is the pillar that is prepared for the future of countries to occupy its potential jobs and careers. Furthermore, this age group, that is in its growing stage can be exposed to psychological and physical health harm as a result of using some machines or manipulating them to perform some dangerous works. Additionally, they might be Subject to harassment and insults either by their employers or others who have contact with them. Therefore, legalisation the work of this age group of society has been a must to ensure their safety and future.

Although, the basic rule of employing juveniles has ever been not to employ them or engaging them in any work originally, with the development of lifestyle and the development of the educational process, a need for legal rules has been emerged that organise the employment of juveniles. Therefore, international conventions have been reached and national project has been intervened to organise these issues.

Consequently our study will investigate according to an analytical constructive methodology, the problem of the extent to which the compatibility of the organisation of the employment of juveniles in the Libyan and Saudi systems especially that both countries are members in the ALO from which the Arab Convention Number 13 in 1996 which concern with the juveniles' employment which states in its preamble that this convention emerged as a reflection of "the objectives of the ALO towards unifying the international legislations", in addition to the extent to which these two systems are agree with the international conventions to ensure the juveniles' rights when they are emptied.

Keywords: Juveniles, employment, Libya, Saudi Arabia, Convention.

* Corresponding author E-mail mahfodtwati@yahoo.com

تنظيم تشغيل الأحداث في القانون الليبي والسعودي والاتفاقيات الدولية دراسة تحليلية مقارنة

محفوظ علي عمران تواتي

أستاذ القانون العام المشارك بالجامعة الأسمرية الإسلامية زليتن ليبيا

المخلص: يعد تشغيل الأحداث من أهم الموضوعات التي تمس كيان المجتمعات، ذلك أن هذه الفئة هي العماد الذي يعد لمستقبل الدول للقيام بالأعمال والوظائف فيها، إضافة إلى أن هذه الفئة العمرية في مرحلة النشء قد تتعرض لأضرار صحية أو جسدية نتيجة استخدام بعض الآلات أو استخدامها في بعض الأعمال الخطرة، بالإضافة إلى كونها عرضة للمضايقات والاعتداءات سواء من قبل رب العمل أو من الفئات المتعاملين معها، عليه كان لزاماً تقنين عمل هذه الفئة من المجتمع بما يضمن سلامتها ومستقبلها.

ولئن كانت القاعدة الأساسية في عمل الأحداث هي عدم تشغيلهم أو مزاولتهم أي نوع من أنواع العمل، إلا أنه ومع تطور الحياة وتطور العملية التعليمية ظهرت الحاجة إلى إيجاد قواعد قانونية تنظم تشغيل الأحداث، فأبرمت لذلك اتفاقيات دولية وتدخل المشرع الوطني في تنظيم هذه المسائل. وعليه فإن دراستنا هذه ستناقش وفقاً لمنهج تحليلي مقارنة، إشكالية مدى توافق تنظيم تشغيل الأحداث في النظامين الليبي والسعودي، خاصة أن كلا من الدولتين عضو في منظمة العمل العربية الصادر عنها الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، والتي قضت في ديباجتها بأن هذه الاتفاقية جاءت انطلاقاً من "أهداف منظمة العمل العربية نحو توحيد التشريعات العمالية"، إضافة إلى مدى موافقة هذين النظامين للاتفاقيات الدولية بما يضمن حقوق الأحداث عند تشغيلهم.

الكلمات المفتاحية: أحداث، تشغيل، ليبيا، السعودية، اتفاقية.

1 مقدمة

يعد تشغيل الأحداث من أهم الموضوعات التي تمس كيان المجتمعات، ذلك أن هذه الفئة هي العماد الذي يعد لمستقبل الدول، إضافة إلى أن هذه الشريحة العمرية في مرحلة النشء قد تتعرض لأضرار صحية أو جسدية نتيجة استخدام بعض الآلات أو استخدامها في بعض الأعمال الخطرة، كما أنها قد تكون عرضة للمضايقات والاعتداءات سواء من قبل رب العمل أو من الفئات المتعاملين معها، عليه كان لزاماً تقنين عمل هذه الفئة من المجتمع بما يضمن سلامتها ومستقبلها.

ولئن كانت القاعدة الأساسية في عمل الأحداث هي عدم تشغيلهم أو مزاولتهم أي نوع من أنواع العمل، إلا أنه ومع تطور الحياة في الجوانب العملية والتعليمية ظهرت الحاجة إلى إيجاد قواعد قانونية تنظم تشغيل الأحداث، فأبرمت لذلك اتفاقيات دولية وتدخل المشرع الوطني في تنظيم هذه المسائل، ومن هنا تبرز أهمية هذا الموضوع في كونه يمس فئة ذات طبيعة خاصة ومميزة عن غيرها من شرائح المستخدمين الأخرى باعتبار تركيبتهم الجسمانية والنفسية.

وعليه فإن دراستنا هذه ناقشت وفقاً لمنهج تحليلي مقارنة، إشكالية مدى توافق تنظيم تشغيل الأحداث في النظامين الليبي والسعودي مع الاتفاقية العربية بهذا الشأن، خاصة أن كلا الدولتين عضو في منظمة العمل العربية الصادر عنها الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث، والتي قضت في ديباجتها بأنها جاءت انطلاقاً من "أهداف منظمة العمل العربية نحو توحيد التشريعات العمالية"، إضافة إلى مدى موافقة هذين النظامين للاتفاقيات الدولية خاصة فيما يتعلق بسن تشغيل الأحداث بما يضمن حقوقهم عند التشغيل؛ وبالتالي تمت دراسة هذا الموضوع وفقاً للخطة التالية :

المبحث الأول : تنظيم تشغيل الأحداث بالنسبة لسن الحدث

المبحث الثاني: الضوابط الإجرائية والزمنية لتشغيل الأحداث

المبحث الأول: تنظيم تشغيل الأحداث بالنسبة لسن الحدث

يعد الأحداث محط اهتمام حقوقي سواء على المستوى الدولي أو الوطني، ذلك أنهم يعتبرون جيلاً ناشئاً يُعد لتسلم زمام الأمور في بلده، إضافة إلى طبيعتهم الجسمانية والعقلية التي قد تتضرر نتيجة تشغيلهم إضافة إلى إمكانية استغلالهم من قبل أرباب العمل، عليه فقد وُضعت قواعد دولية للحد من تشغيل الأحداث كما فعل ذلك المشرع الوطني في كثير من الدول، وسنتناول في هذا المبحث القواعد العامة المتعلقة بسن الحدث الجائز تشغيله (المطلب الأول) ومن ثم الاستثناءات الواردة على سن تشغيل الأحداث في (المطلب الثاني)

المطلب الأول

القاعدة العامة بالنسبة لسن تشغيل الحدث

إن الحدث هو تعبير قانوني يطلق على من تجاوز سن السابعة من العمر ولم يبلغ سن الرشد القانوني، وتختلف هذه الفترة من نظام قانوني إلى آخر؛ ذلك أن بعض القوانين تجعل سن التكليف القانوني 21 عاماً وبعضها 18 عاماً¹، ويزيد هذا الاختلاف في تحديد سن الحدث عندما يتعلق الأمر بتشغيل الأحداث، وعليه نجد تمايزاً بين الأنظمة القانونية المختلفة سواء على الصعيد الدولي أو الصعيد الوطني.

أولاً / سن تشغيل الحدث على المستوى الدولي: تختلف القواعد المتعلقة بسن الحدث باختلاف الاتفاقيات الدولية وباختلاف موضوعها، وعليه يمكن بيان ذلك في عدة نقاط:

أ- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية: إن اتفاقيات العمل الدولية عديدة وغير محصورة في اتفاقية واحدة، بل توجد اتفاقيات متنوعة حسب طبيعة العمل الذي سيمارسه الحدث، ويمكن بيان أغلب الأحكام المتعلقة بتحديد سن الحدث فيها كالآتي²:

1. اتفاقية منظمة العمل الدولية لسنة 1919 بشأن الحد الأدنى للسن في أعمال الصناعة، فوفقاً لما ورد في المادة 2 منها يجوز استخدام الأحداث الذين بلغوا سن 14 عاماً إذا كانت المنشأة يعمل بها ذات أفراد الأسرة، وهذا النص ناشئ من اعتبار أفراد الأسرة بحسب الأصل لن يستغلوا أو يُشغّلوا الحدث في أعمال ضارة له، وبعد إعادة مراجعة هذه الاتفاقية صدرت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الصناعة) لسنة 1937 وحظرت بموجب المادة 2 تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 15 عاماً من الاشتغال في الأعمال الصناعية عدا تلك التي لا يعمل فيها سوى أفراد من نفس الأسرة بشرط ألا تؤثر على أخلاق أو صحة أو حياة الحدث.

2. اتفاقية منظمة العمل الدولية لسنة 1919 بشأن عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، والتي حظرت مطلقاً تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن 18 سنة في المنشآت الصناعية ليلاً، بينما يجوز ذلك بالنسبة للمنشآت الصناعية التي يعمل فيها فقط أفراد من نفس أسرة الحدث. ومن ثم جاءت الاتفاقية الخاصة بتشغيل الأحداث ليلاً في الصناعة لسنة 1948، والتي حظرت في المادة

(1) بالنسبة للقانون الليبي فقد حدد القانون المدني في البداية سن الرشد بـ 21 عاماً وذلك في المادة 44 فقرة 2 منه والتي نصت على (ومن الرشد هي إحدى وعشرون سنة ميلادية كاملة)، ولكن تم تعديل هذا النص بموجب القانون رقم 17 لسنة 1992 بشأن تنظيم أحوال القاصرين ومن في حكمهم حيث جاء في نص المادة 9 منه (سن الرشد ثمانين سنة ميلادية كاملة)، أما بالنسبة للنظام السعودي فلا يوجد نص موحد ينظم سن الرشد كما هو في القانون الليبي، فجد بالتالي تفاوتاً بين الأنظمة المختلفة، فبعضها حددت سن الرشد بـ 18 عاماً وبعضها بـ 21.

(2) جميع الاتفاقيات ذات العلاقة بهذا الموضوع منشورة على موقع مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> تاريخ الاطلاع 10 مارس 2020، الساعة

أ- القانون الليبي : ينظم قانون علاقات العمل الصادر بموجب القانون رقم 12 لسنة 2010 تشغيل الأحداث، وذلك في الباب الأول (أحكام عامة ومشتركة) الفصل الثالث (تشغيل النساء والأحداث)، وقد أورد قانون علاقات العمل الليبي تعريفاً محدداً للحدث الذي يتم تشغيله وذلك بموجب المادة (5) من الباب التمهيدي والتي جاء فيها تحديداً للعامل الحدث بأنه (كل شخص طبيعي بلغ سن السادسة عشرة ولم يبلغ سن الثامنة عشرة)، ومن ثم ورد في المادة 27 من القانون قاعدة عامة بالنسبة لتشغيل الأحداث، إذ ورد في النص حظراً عاماً (لا يجوز لمن تقل سنه عن ثماني عشرة سنة مزاوله أي نوع من أنواع العمل)، وبالتالي يمكن القول بأن تشغيل الأحداث في ليبيا يخضع لقاعدة عامة وهي عدم جواز تشغيل من يقل سنهم عن 18 عاماً، ولكن القانون أجاز في حالات مقيدة تشغيل الأحداث الذين أكملوا سن 16 عاماً دون غيرهم، وهو ما يعني أن الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 16 عاماً لا يجوز تشغيلهم مطلقاً تحت أي ظرف.

ب- النظام السعودي/ حدد نظام العمل السعودي رقم 51 لسنة 1426هـ سن العمل بـ18 عاماً، وعلى ضوء ذلك تم تحديد مفهوم الحدث في قانون العمل في الفصل الأول (التعريفات) من الباب الأول منه (التعريفات والأحكام العامة) حيث قضت الفقرة 6 من المادة 2 بأن (الحدث:- الشخص الذي أتم الخامسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة) وعلي هذا فإن من بلغ سن 18 ليس حدثاً بالنسبةً للتشغيل.

وقد ورد في نظام العمل السعودي تنظيم تشغيل الأحداث في باب مستقل هو الباب العاشر (تشغيل الأحداث) والواقع أن النظام السعودي وعلى عكس ما جاء في القانون الليبي قد أجاز تشغيل الأحداث ممن أتموا سن 15 عاماً وأعطى لوزير العمل رفع هذه السن في بعض الأعمال والمناطق، فنجد أن المادة 162 نصت على أنه (1. لا يجوز تشغيل أي شخص لم يتم الخامسة عشرة من عمره ولا يسمح له بدخول أماكن العمل، وللوزير أن يرفع هذه السن في بعض الصناعات أو المناطق أو بالنسبة لبعض فئات الأحداث بقرار منه). على هذا الأساس فإن النظام السعودي يختلف عن النظام الليبي في مسألة تشغيل الأحداث؛ ذلك أن القانون الليبي يجعل الأصل والقاعدة العامة بالنسبة لتشغيل الأحداث هو عدم جواز تشغيلهم مطلقاً، في المقابل نجد أن النظام السعودي كان صريحاً بجواز تشغيل الأحداث ممن هم دون سن 18 وبلغوا سن 15 عاماً بشرط أن لا يتم تشغيلهم في (الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها...)⁴.

نخلص مما سبق، أن هناك اختلافاً بين النظامين الليبي والسعودي وكذلك الاتفاقيات الدولية في تحديد سن الحدث الجائر تشغيله وإن كانت جميعها اعتبرت سن التشغيل هي 18 عاماً، وحددت قواعد وضوابط صارمة لتشغيل من هم دون هذه السن بما يضمن عدم تضررهم أو هضم حقوقهم أو استغلالهم؛ ولكن ولئن كانت هذه هي القاعدة العامة فما هي إذاً الاستثناءات الواردة على حظر تشغيل الأحداث وما هي ضوابط تطبيقها؟

المطلب الثاني

الاستثناءات الواردة على سن تشغيل الأحداث

(4) وقد حددت اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي طائفة من هذه الأعمال وذلك في المادة 33 منها وهي (1. العمل في المناجم، أو المحاجر، أو استخراج المواد المعدنية من تحت الأرض

2. الصناعات ذات المخاطر الصحية

3. الأعمال الشاقة

4. الأعمال التي قد تعرض للحدث لمخاطر جسيمة؛ بسبب العمل على الآلات ذات المخاطر العالية مثل آلات القطع الحادة

5. أي عمل قد يؤدي مكان وظروف أدائه إلى تعريض الحدث للمشكلات الأخلاقية، والنفسية، والجسدية)

بمراعاة ما تم تحديده من عدم جواز تشغيل الأحداث الذين هم أقل من السن المحددة قانوناً، إلا أن هذا الحظر بالنسبة للسن ليس مطلقاً، باعتبار ما أورده القانونان الليبي والسعودي والاتفاقيات الدولية، ففي القانون الليبي؛ ورد الاستثناء على عدم جواز تشغيل من هم دون سن الثامنة عشرة في نص المادة 27 من قانون علاقات العمل والتي نصت على (واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز السماح للحدث بالعمل متى أكمل ست عشرة سنة....)، وكذلك فعل المشرع السعودي، فبعد أن حدد سن تشغيل الأحداث الجائز استخدامهم بالخامسة عشرة فما فوق في الفقرة 1 من المادة 162 من نظام العمل، جاء في الفقرة 2 من ذات المادة ونص على (واستثناء من الفقرة (1) من هذه المادة يجوز للوزير أن يسمح بتشغيل أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 13-15 سنة في أعمال خفيفة....)، وهو ذات الأمر بالنسبة للاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث التي حظرت تشغيل من لم يتجاوز سن الثالثة عشرة من العمر، وسن 15 سنة بالنسبة للأعمال الصناعية؛ ولكنها في المادة الثانية منها استثنت الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة، وعدم تعارض عملهم مع التعليم الإلزامي، أو إذا كان التشغيل هو لغرض التدريب والدراسة من تطبيق أحكام الاتفاقية (م2، م9)⁵.

ومن خلال الاطلاع على نصوص النظامين والاتفاقيات الدولية يمكن القول أن الاستثناءات الواردة على السن الجائز تشغيل الأحداث بها قائمة على عدة ضوابط، أهمها :

الضابط الأول/ ألا يكون العمل ضاراً بصحة الحدث وأخلاقه؛ ذلك أن كثيراً من الأعمال قد تتطلب جهداً كبيراً سواء من الناحية الجسدية أو الذهنية، وبالتالي فإن الأصل في جواز تشغيل الحدث هو أن تكون الأعمال خفيفة بما يناسب سنه وصحته، ويحظر بالتالي تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة والتي يحتمل أن تؤدي إلى الإضرار به، وتعرضه للإصابات أو أن تؤدي إلى جنوحه أخلاقياً، وهذا في الواقع نص عليه القانون الليبي في المادة 27 منه والتي جاء فيها (.....بشروط مراعاة صحته وسلامته والمحافظة على أخلاقه) وكذلك الأمر بالنسبة للنظام السعودي الذي نص في المادة 161 منه على (لا يجوز تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، أو في المهن والأعمال التي يحتمل أن تعرض صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم للخطر، بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدي فيها).

وبالإضافة إلى ذلك أجاز المشرع السعودي تشغيل الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين 13-15 سنة في أعمال خفيفة، ولكنه علق هذه الإجازة على إذن من الوزير المختص، وقيدته في ذلك بقيدتين (1). ألا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم 2. ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهني ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه)⁶، وبالرجوع إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي نجد أن نص المادة (34) حظر تشغيل هذه الفئة عدا الحالات المنصوص عليها في المادة 167 من نظام العمل السعودي وذات العلاقة بالتدريب وتلقي التعليم⁷.

والواقع أن ما ورد في كلا النظامين القانونيين هو ذاته الذي ورد في الاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث، والتي حددت في عدد من النصوص ضوابط تشغيل الأحداث ونصت على ضرورة أن تكون الأعمال الزراعية التي يزولها الحدث غير خطيرة وغير ضارة بالصحة (م2) وفي نص المادة 8 منها ورد النص على جواز تشغيل من بلغ سن 14 عاماً في (الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته).

(5) منعا للتكرار بالنسبة للاتفاقيات الدولية يراجع ما ورد في المطلب الأول من هذا المطلب.

(6) مادة 2/162 من نظام العمل السعودي.

(7) تنظر المادة 167 من نظام العمل السعودي

وبالإضافة إلى هذه النصوص ورد في المادة 9 من الاتفاقية النص على أنه (وفي جميع الأحوال يجب أن تتوفر الضمانات الكافية لمراقبة الأحداث وحمائتهم صحياً وأخلاقياً، وأن تثبت قدرتهم ولياقتهم الصحية المناسبة للحرفة المختارة، وألا يؤثر ذلك على تعليمهم الإلزامي) وكذلك ما ورد في المادة العاشرة من الاتفاقية التي جاء فيها (يحظر تشغيل الحدث قبل إتمام سن الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة).

الضابط الثاني/ أن يكون تشغيل الحدث من أجل التعليم والتدريب؛ ذلك أن حظر تشغيل الأحداث يقوم في جانب كبير منه على هدف أساسي وهو تمكين الأحداث من الحصول على تعليمهم وتدريبهم، ولذلك نجد أن كثيراً من النصوص الواردة بخصوص تشغيل الأحداث تؤكد على ذلك، بل إن المشرع الليبي جعل تشغيل الأحداث مقيداً بشرط (أن يكون تشغيله من أجل أن يتلقى تعليماً أو تدريباً مهنياً)⁸، وبالتالي فإنه ووفقاً للقانون الليبي لا يجوز مطلقاً تشغيل حدث إذا لم يكن هذا التشغيل لغرض التعليم أو التدريب المهني وإلى المعنى ذهب النظام السعودي الذي نص على أن عمل الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13-15 عاماً يراعى فيه (ألا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه والتدريب المهني ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه)؛ ويؤكد على هذا التوجه ما جاء في اللائحة التنفيذية في نص المادة 34 منها والسابق الإشارة إليها. والتي لم تجز عمل الأحداث في هذه السن سوى وفقاً لما ورد في المادة 167 وقيده أيضاً المادة 36 من اللائحة⁹.

وهو ذات الأمر الذي نصت عليه الاتفاقية العربية أيضاً والتي نصت في المادة 3 منها على (يجب ألا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المرسوم في برامج كل دولة من الدول الأعضاء، بحيث لا تقل سن الالتحاق عن العمل الحد الأدنى لسن إكمال مرحلة التعليم الإلزامي)، وكذلك ما نصت عليه المادة 1/9 و2 من الاتفاقية.

بالإضافة لهذين الشرطين، نجد أن هناك شرطاً ثالثاً تناولته الاتفاقية العربية في بعض الأعمال، وهذا الشرط هو شرط العمل مع الأسرة، فنجد أن نص المادة 8 من الاتفاقية نص على (يجوز للحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة العمل في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته، على أن يكون أحد أفرادها مسؤولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه)، أما في النظامين الليبي والسعودي، فلا يوجد نص يتعلق بعمل الأحداث داخل مكان عمل يشتغل به أفراد الأسرة، ولعل تفسير ذلك بالنسبة للنظام القانوني الليبي هو أن تشغيل الأحداث لا يكون إلا إذا كان التشغيل من أجل أن يتلقى تعليماً أو تدريباً مهنياً هذا من جهة، ومن جهة أخرى بسبب وجود قصور تشريعي كبير، ذلك أن المادة 28 من قانون علاقات العمل الليبي نصت على (وتحدد اللجنة الشعبية العامة (مجلس الوزراء) الأعمال والحالات التي يسمح للحدث بالعمل وإجراءاته وشروطه وظروفه والأعمال المحظور تشغيله فيها). ولكن وبالرغم من مرور عشر سنوات على صدور القانون الذي صدر بتاريخ 2010/01/28 إلا أنه لم يصدر عن مجلس الوزراء قرار يتعلق بهذه الأعمال والحالات، وهو ما جعل النظام التشريعي قاصراً على تنظيم بعض المسائل الجوهرية ذات العلاقة بتنظيم تشغيل الأحداث.

(8) مادة 27 من قانون علاقات العمل.

(9) في تنفيذ أحكام (المادة السابعة والستون بعد المائة) من النظام يجب توافر الشروط التالية:

1. أن يكون هناك إشراف مباشر من قبل الجهة المسؤولة عن النشاط
2. أن يكون التعليم أو التدريب بأسلوب متدرج، بحيث لا يشكل صعوبة على المتعلم، أو المتدرب.
3. ألا يعوق التعليم، والتدريب، التحصيل الدراسي للمتعلم، أو المتدرب.
4. ألا تكون من الأعمال الخطرة المنصوص عليها في المادة الحادية والستون بعد المائة من نظام العمل.
5. أن تحصل الجهة التي تريد تنظيم برامج تعليمية، أو تدريبية على موافقة الوزارة على ذلك، وكذلك موافقة الجهة المرخصة للنشاط).

أما بالنسبة للنظام السعودي فإن قانون العمل السعودي لم يتضمن كذلك نصاً يتعلق بعمل الحدث ضمن مشروع أسري، ولا يوجد نص ينظم هذه المسألة سوى ما ورد في المادة (35) من اللائحة التنفيذية والذي يتعلق بتشغيل الحدث فترة من الليل، حيث ورد فيها جواز تشغيل فترة من الليل في (1. المنشأة التي يقتصر العمل فيها على أفراد الأسرة.....).

المبحث الثاني: الضوابط الإجرائية والزمنية لتشغيل الأحداث

إذا ما تم تشغيل الحدث فإن هذه العملية يجب ألا تتم إلا وفقاً لضوابط محددة يجب العمل بها سواء بالنسبة للإجراءات التي يتم بها تشغيله أم بالنسبة للزمن الذي يجوز تشغيل الحدث فيه. وسنتناول في هذا المبحث الإجراءات الشكلية لتشغيل الأحداث (مطلب أول) كذلك سنتناول الضوابط الزمنية لتشغيل الأحداث (المطلب الثاني)

المطلب الأول

الإجراءات الشكلية لتشغيل الأحداث

إن الحدث قانوناً هو شخص لم يصل إلى سن الرشد القانونية التي حددها كل من النظام السعودي والليبي، وبالتالي فمتى ما تم تشغيل الأحداث فلا بد من اتباع إجراءات محددة لذلك ويمكن إجمال هذه الإجراءات في الآتي:

1- موافقة ولي أمر الحدث أو الوصي: فالحدث هو شخص لم يصل سن الرشد القانونية التي تؤهله لإجراء التصرفات القانونية، وهو كما ذكرنا من فات سن السابعة ولم يبلغ الثامنة عشرة، وبالتالي فإنه ولما كان تشغيل الأحداث يعد من الأعمال الدائرة بين النفع والضرر؛ وجب أخذ إذن ولي أمر الحدث أو الوصي حتى يكون التعاقد معه صحيحاً، وهو ما ورد صراحة في الاتفاقية العربية في مادتها 23 التي نصت على أن (يلتزم صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يحصل على موافقة كتابية ممن له الولاية أو الوصاية على الحدث) وكذلك ما جاء في المادة 165 من نظام العمل السعودي والتي جاء فيها (على صاحب العمل قبل تشغيل الحدث أن يستوفي منه المستندات الآتية: 1.....2.....3. موافقة ولي أمر الحدث.....)، أما بالنسبة للقانون الليبي فقد خلا من أية إشارة لهذا الإجراء كونه أحال الأمر بتقويض لمجلس الوزراء الذي وللأسف لم يصدر قراره بهذا الشأن حتى تاريخ إعداد هذا البحث، ولكن بالرغم من خلو القانون من النص فإنه يمكن تطبيق القواعد العامة لذلك، باعتبار أن قانون تنظيم أحوال القاصرين ومن في حكمهم رقم 17 لسنة 1992 وبعد أن حدد مفهوم الصغير المميز بأنه من أتم السابعة من عمره (3م) وحدد سن الرشد القانوني بثمانية عشرة سنة (9م) نجده في المادة 5 قد نص على أن (.....أما التصرفات التي تدور بين النفع والضرر فهي قابلة للإبطال لمصلحة الصغير ويزول حق التمسك بإبائها إذا أجازها الصغير بعد بلوغه سن الرشد أو أجازها وليه أو المحكمة حسب الأحوال).

2- على جهة العمل إبلاغ الجهات المختصة بتشغيلها للأحداث وذلك لتمكينها من مراقبة عملية تشغيلهم والرقابة على ذلك بما يحفظ حقوقهم ويمنع استغلالهم، وهو ما نصت عليه الاتفاقية العربية في المادة (29) منها والتي ورد فيها أن (1. على كل صاحب عمل يعمل لديه أحداث: أ).....ب) أن يبلغ الجهة المختصة بأسماء الأحداث الذين يعملون لديه وأعمارهم وتاريخ التحاقهم بالعمل، وأية معلومات أخرى تتعلق بهم.....)؛ ومن خلال الاطلاع على القانونين الليبي والسعودي نجد أنهما قد نصا على ذلك أيضاً، إذ نصت المادة 166 من نظام العمل السعودي بأنه (على صاحب العمل أن يبلغ مكتب العمل المختص عن كل حدث يشغله خلال الأسبوع الأول من تشغيله....) والمادة 29 من قانون علاقات العمل الليبي التي نصت على (يجب على جهة العمل في حال تشغيلها لحدث أو أكثر.....، وأن تبلغ مكتب التشغيل بأسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم والأعمال المكلفين بها،.....)؛ ونلاحظ من خلال هذين النصين أنهما متطابقان كثيراً مع ما ورد في الاتفاقية العربية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن النظام السعودي - وحسنا فعل - قد حدد لصاحب العمل مهلة قانونية (أسبوع) لإبلاغ الجهات

المختصة بتشغيله للأحداث، وهذا في الواقع عكس ما أورده المشرع الليبي والذي جعل التزام صاحب العمل مفتوحا دون تحديد مدة معينة.

3- الرعاية الصحية: وهو ما تضمنته الاتفاقية العربية بشأن تشغيل الأحداث، فقد ورد فيها التزام جهة العمل التي تشغل الأحداث القيام بعدة إجراءات لتوفير الرعاية الصحية لهم، ويمكن إجمال أهم هذه الالتزامات في الآتي:

1. تسجيل الحدث العامل في الضمان الاجتماعي
2. تقديم الرعاية الطبية والصحية للأحداث
3. تدريب الأحداث على استخدام وسائل السلامة والصحة المهنية
4. إبلاغ ولي أمر الحدث أو الوصي بالأمراض التي قد تصيب الحدث
5. التزام صاحب العمل بالاحتفاظ بتاريخ الفحوص الطبية التي تجري عليهم والشهادات الطبية ذات العلاقة بقدراتهم ولياقتهم الصحية للعمل¹⁰.

ولكن وبالاطلاع على النظام السعودي والقانون الليبي فإننا لا نجد نصوصا خاصة بالرعاية الصحية للأحداث، وإنما ورد النص على هذه الرعاية ضمن نصوص عامة تتعلق بالرعاية الصحية للمستخدمين دون وضع ما يميز الأحداث، فنجد أن النظام السعودي تناول هذه المسألة في الباب الثامن (الوقاية من مخاطر العمل والوقاية من الحوادث الصناعية والكبرى وإصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية) المواد من (121-148)، أما القانون الليبي فقد نظم هذه المسألة في الفصل الخامس من الباب الأول (المواد من 37-41) دون أن يتضمن أي قواعد خاصة بالنسبة للأحداث، وهذا من وجهة نظرنا يعد قصورا في كلا النظامين ينبغي معالجته، باعتبار خصوصية فئة الأحداث وطبيعتهم الجسمانية والنفسية.

المطلب الثاني

الضوابط الزمنية لتشغيل الأحداث

بعد أن تتم كافة الإجراءات لتشغيل الحدث يبدأ العمل في المنشأة التي يشتغل بها، ولكن تشغيل الحدث في موقع العمل مقيد بعدة قيود زمنية حددتها الاتفاقيات الدولية وكذلك فعل النظامان القانونيان الليبي والسعودي، ويمكن إجمال هذه الضوابط فيما يلي:

أولا/ بالنسبة لساعات التشغيل الفعلية للحدث:

إن القاعدة العامة المتفق عليها دوليا ووطنيا بالنسبة للمملكة العربية السعودية ودولة ليبيا متساوية، فنجد الاتفاقية العربية بشأن تشغيل الأحداث قد نصت في المادة (17) منها على أنه (لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للحدث على ست ساعات....)، وهو أيضا ما حدده نظام العمل السعودي والذي نص في المادة 164 منه على (لا يجوز تشغيل الأحداث تشغيلًا فعليًا أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد....)، ولكن النظام السعودي - وحسنا فعل - قد راعى مسألة عمل الحدث في شهر رمضان المبارك، نظرا لما يمثله ذلك من خصوصية كون الحدث المسموح بتشغيله هو مكلف شرعا بالصوم مما قد يؤثر على صحته فيما لو كلف بعمل كثير فترة نهار رمضان، فنجد تقليصا لساعات عمل الحدث خلال شهر رمضان، حيث جاء النص على (.... عدا شهر رمضان فيجب أن لا تزيد ساعات العمل الفعلية فيه على أربع ساعات). أما بالنسبة للقانون الليبي، فقد التزم ذات نص الاتفاقية العربية حيث ورد في نص المادة 28 منه على (لا يجوز تشغيل الحدث بعمل أكثر من ست ساعات في اليوم...)، ولكن كيف يتم تنظيم هذه المدة التي يقضيها الحدث في العمل؟

(10) تنظر المواد من (24-28) من الاتفاقية العربية بشأن تشغيل الأحداث.

إن الحدث عند أدائه للأعمال المكلف بها يجب أن لا يشتغل أكثر من أربع ساعات متصلة، ذلك أن القوانين أوجبت أن تتخلل ساعات عمله فترة أو فترات للراحة، وهو ما نصت عليه الاتفاقية العربية في المادة 17 منها والتي أوجبت أن تتخلل ساعات العمل (فترة أو فترات للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة)، وهو ذات النص تقريبا في القانون الليبي والذي نص على (...تتخللها فترة أو أكثر للراحة وتتاول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا يشتغل شغلا فعليا أكثر من أربع ساعات متصلة)، أما القانون السعودي فقد نص على (وتنظم ساعات العمل بحيث لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة، دون فترة أو أكثر للراحة والطعام والصلاة....)، ومن خلال الاطلاع على هذه النصوص يمكن بيان الفروق التالية:

1- إن المشرع السعودي قسم فترات الراحة إلى ثلاث فترات، للراحة والطعام والصلاة، وكل مرة يعطى فيها الحدث راحة يجب أن لا تقل عن نصف ساعة، و للجهة الإدارية أن تنظم هذه المسألة دون أن يكون لزاما عليها أن تعطي اكثر من فترة، إذ نص المشرع على (فترة أو أكثر...)، في المقابل فإن القانون الليبي اقتصر على فترات راحة العمل على الراحة والطعام فقط ولم يرد النص على الصلاة عكس ما فعل المشرع السعودي الذي نص عليها، بل وبخلاف الأمر فيما يتعلق بالمستخدمين من غير الأحداث، حيث نصت المادة 17 على (يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة وتتاول الطعام والراحة لا تزيد في مجموعها عن ساعة...)، ونرى أن المشرع الليبي أخطأ في نصه بشأن الأحداث إذ أن الأحداث أيضا مكلفون غالبا بالصلاة خاصة أن من أجاز المشرع الليبي تشغيلهم هم من أكملوا سن السادسة عشرة، وبالتالي فهم مكلفون بالصلاة وتأدية الشعائر الدينية التي تعد حقوقا دستورية يجب احترامها.

2- إن المشرع الليبي جعل أقصى مدة يقضيها الحدث في العمل هي ست ساعات بما فيها ساعات الراحة وهو ما يفهم من نص المادة 28؛ بمعنى أن أقصى حد لعمل الحدث المتصل هو أربع ساعات وأدنى حد للراحة وتتاول الطعام مجموعته ساعة واحدة سواء أخذها في فترة واحدة أو على فترات ومن ثم يرجع للعمل، بحيث يكون مجموع ساعات العمل والراحة هو ست ساعات، ولكن نرى أن فترات الراحة يجب أن تتخلل ساعات العمل، ولا يعمل الحدث أربع ساعات مثلا ثم يسرح وتحسب فترات الراحة بعدها. والأولى من وجهة نظرنا أن يشتغل لساعات محددة ثم يرتاح ثم يذهب لتناول الطعام ثم يرجع لأداء العمل لبقية الساعات، ويبقى بالتأكيد للجهة المشغلة تنظيم هذه الأمور، وهو ما أشارت إليه المادة 29 من قانون علاقات العمل الليبي والتي أوجبت على جهة العمل في حالة تشغيلها لحدث أو أكثر (أن تضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفا موضحا فيه ساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة لهم).

في المقابل فإن النظام السعودي أخرج احتساب فترات الراحة والصلاة والطعام من فترات العمل كأصل عام، إلا إذا زادت هذه الفترات على فترتين، فيخصم ما يزيد من زمن الشغل الفعلي، ويفهم ذلك من النص على أن بقاء الحدث في مكان العمل لا يزيد عن سبع ساعات في حين أن ساعات العمل الفعلية هي ست ساعات. بمعنى آخر فإن تشغيل الحدث بعمل متصل يجب أن لا يزيد عن 4 ساعات ومن ثم راحة لا تقل عن نصف ساعة للمرة الواحدة ثم يعود للعمل بحيث يكون حساب مجموع ساعات العمل الفعلية وفترات الراحة لا يزيد عن سبع ساعات، وكنا نتمنى من المشرع السعودي أن يأخذ بذات توجه الاتفاقية العربية والمشرع الليبي بحيث تحسب ساعات الراحة من ضمن ساعات العمل ولا يبقى الحدث في مقر العمل أكثر من ست ساعات.

أخيرا وجب البيان أنه لمن المؤسف أن يفتقر كل من القانونين الليبي والسعودي لأمرين:

أ- النص على فترات التدريب والتأهيل التي تتخلل ساعات العمل الفعلية وهو ما ورد في الفقرة 2 من المادة 17 من الاتفاقية العربية.

ب- النص على تشغيل الحدث لبعض الوقت، الوارد في المادة 18 من الاتفاقية العربية، خاصة أن كلا النظامين الليبي والسعودي نصا على هذا النظام (القانون الليبي خصه للنساء فقط¹¹، والقانون السعودي خصه للعمال بصفة عامة (119-120 والمادة 28 من اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي).

ثانياً/ بالنسبة للفترات التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها :

في هذا المجال نجد أن القوانين قد اتفقت في أغلب المسائل التي تتعلق بعدم تشغيل الأحداث في فترات الراحة والعطل والإجازات والليل، فنجد أن الاتفاقية العربية قد نصت على (لا يجوز تكليف الحدث بأي عمل إضافي، أو تشغيله أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية).

وهو تقريبا ذات النص الذي جاء به القانون الليبي الذي نص على (كما لا يجوز تشغيل الحدث أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية أو أثناء الليل)، إلا أن المشرع الليبي لم ينص على حظر تشغيل الأحداث في أعمال إضافية، ولكن يفهم من النص عدم جواز تشغيل الأحداث في الإجازات وتحت أي ظرف كما لا يجوز قطع إجازاتهم.

في المقابل فإن المشرع السعودي نص على عدم جواز تشغيل الأحداث خلال العطل والإجازات وذلك في نص المادة 164 التي نصت على (ولا يجوز تشغيل الأحداث في أيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية...)، بل إن المشرع السعودي كان أكثر حرصاً على تطبيق هذا النص دون أي تأويل أو تحايل من قبل صاحب العمل بأن ختم المادة بـ(ولا تسري عليهم الاستثناءات التي نصت عليها المادة السادسة بعد المائة من هذا النظام) وعليه فإن المشرع السعودي جعل الحظر شاملاً لأيام الراحة الأسبوعية أو في أيام الأعياد والعطلات الرسمية والإجازة السنوية، وهذه الأخيرة يتمتع بها الحدث تحت أي ظرف بحيث لا يجوز لرب العمل أن يُشغَل الحدث فيها، ذلك أن الاستثناءات الواردة على حق التمتع بالإجازة السنوية المنصوص عليها في المادة 106 من نظام العمل لا تسري على الأحداث¹².

في المقابل فإن الأصل وفقاً لهذه الأنظمة القانونية هو حظر تشغيل الأحداث ليلاً، وهو ما نص عليه المشرع الليبي الذي حظر تشغيلهم ليلاً ودون أية استثناءات م28، وهو أيضاً ما ورد في الاتفاقية العربية في نص المادة 1/15 ولكنها أحالت للمشرع الوطني لكل دولة عربية استثناء بعض الأعمال ولفترات معينة من هذا الحظر، وهو ما أخذ به المشرع السعودي والذي أجاز تشغيل الحدث فترة من الليل¹³، كما جاء في نص المادة 163 من نظام العمل والتي نصت على (يحظر تشغيل الأحداث أثناء فترة من الليل لا تقل عن اثنتي عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يحددها الوزير بقرار منه)، والواقع أن هذا النص يعد استثناء من القاعدة العامة وهي عدم جواز تشغيل الأحداث ليلاً، ولا يكون تشغيلهم في الليل إلا في الحالات التي حددها الوزير في المادة 35 من

(11) انظر بحثنا حقوق المرأة في مجال الوظيفة العامة وفقاً لقانون علاقات العمل الليبي، حقوق المرأة في التشريعات الليبية بين الواقع والمأمول، منشورات مؤسسة الشيخ الطاهر الزاوي لسلسلة الندوات والمؤتمرات (06)، الندوة العلمية المنعقدة بطرابلس ليبيا يوم 31 يناير 2018، ص289.

(12) حددت المادة 106 من نظام العمل السعودي الحالات التي يجوز فيها تشغيل العمال أثناء الإجازة وهي (1) أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية، والتصفية، وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد للمواسم، بشرط ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العمال على ثلاثين يوماً في السنة. (2) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو تلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف. (3) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي. (4) الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من الوزير

(13) نصت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأحداث ليلاً في الصناعة لسنة 1948 على (1. في مفهوم هذه الاتفاقية، يعني تعبير الليل فترة من اثنتي عشرة ساعة متعاقبة على الأقل. 2. تشمل هذه الفترة، في حالة الأحداث الذين تقل سنهم عن السادسة عشرة، الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً. 3. تشمل هذه الفترة، في حالة الأحداث الذين بلغوا سن السادسة عشرة ولكن لم يبلغوا سن الثامنة عشرة، فترة تقررها السلطة المختصة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، ويجوز = للسلطة المختصة أن تقرر فترات تختلف باختلاف المناطق أو من أجل صناعات أو فروع الصناعات والمنشآت، ولكن عليها أن تستشير منظمات أصحاب العمل والعمال قبل تقرير أي فترة تبدأ بعد الساعة الحادية عشرة مساءً)

اللائحة التنفيذية لنظام العمل والتي جاء فيها (في تنفيذ أحكام) المادة الثالثة والستون بعد المائة) من النظام استثناء من حكم هذه المادة: يجوز تشغيل الأحداث أثناء فترات من الليل في الحالات التالية:

1. المنشأة التي يقتصر العمل فيها على أفراد الأسرة
2. العمل في المدارس المهنية، ومراكز التدريب
3. العمل في المخابر، باستثناء الفترة من التاسعة مساءً وحتى الرابعة صباحاً
4. حالات القوة القاهرة، والطوارئ.

الخاتمة

من خلال هذا البحث الذي حاولنا فيه البحث عن تنظيم حقوق الأحداث فيما يتعلق بتشغيلهم سواء على المستوى الوطني أو الدولي، يمكننا أن نؤكد على النتائج التالية:

1. توافق في النظامين القانونيين الليبي والسعودي مع ما ورد في الاتفاقيات الدولية على تحديد سن الحدث بمن لم يبلغ سن 18 عاماً.
 2. الأصل في القانون الليبي والسعودي والاتفاقيات الدولية هو عدم تشغيل الأحداث، إلا أن النظام السعودي والاتفاقيات الدولية أجازت تشغيلهم - مع اختلاف في تحديد السن - في الأعمال الخفيفة أو تلك التي يعمل فيها أفراد الأسرة.
 3. قصور كبير في النظام القانوني الليبي بسبب عدم اكتمال التشريع بالرغم من صدور القانون منذ عشر سنوات، مع تطور كبير في النظام السعودي.
 4. توافق كبير بين النظامين في أحكامهما مع الاتفاقية العربية والاتفاقيات الدولية.
 5. حظر المشرع الليبي عمل الأحداث ليلاً، وسمح به المشرع السعودي في حالات محددة جداً.
 6. عمل الأحداث محظور في النظام السعودي والقانون الليبي بالنسبة للخدمة المدنية (الوظيفة العامة).
 7. في النظام الليبي يحظر تشغيل الأحداث مطلقاً في غير التدريب والتعليم، أما النظام السعودي فيجوز تشغيلهم في غير حالات التدريب والدراسة بشرط التقيد بالضوابط النظامية.
 8. رغم التوافق الكبير بين النظامين القانونيين الليبي والسعودي والاتفاقيات الدولية، نخلص إلى نتيجة مفادها أن النظام السعودي أكثر تطوراً وحمايةً للأحداث رغم بعض النقص خاصة فيما يتعلق بتأمين الأحداث صحياً والعمل الليلي والتأوبي، أما النظام الليبي فهو في الواقع قاصر جداً. عليه يمكننا في ختام هذا البحث أن نوصي بالآتي:
- (1) إصدار لائحة تشغيل الأحداث في ليبيا.
 - (2) تعديل نصوص قانون علاقات العمل الليبي لتكون أكثر تفصيلاً لضمان حماية الأحداث.
 - (3) تعديل نظامي العمل السعودي والليبي وتضمينهما نصوص تتعلق بالآتي
 - أ- التأمين الصحي للأحداث
 - ب- العمل التأوبي
 - ت- المعاملة المالية للأحداث
 - ث- العمل الأسري
 - ج- الضمان الاجتماعي للأحداث
 - ح- عقوبات صارمة لمن يخالفون ضوابط تشغيل الأحداث

قائمة المراجع

- [1] د. محفوظ علي تواتي، حقوق المرأة في مجال الوظيفة العامة وفقاً لقانون علاقات العمل الليبي، حقوق المرأة في التشريعات الليبية بين الواقع والمأمول، منشورات مؤسسة الشيخ الطاهر الزاوي "سلسلة الندوات والمؤتمرات (06)، الندوة العلمية المنعقدة بطرابلس ليبيا يوم 31 يناير 2018، ص289.
- [2] الاتفاقيات ذات العلاقة بتشغيل الأحداث منشورة على موقع مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> تاريخ الاطلاع 10 مارس 2020، الساعة 10 صباحاً.
- [3] اتفاقية العمل العربية والتي أبرمت في مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الثالثة والعشرين (القاهرة 17-24 مارس آذار 1996م)، إصدارات منظمة العمل العربية 2013، نسخة منشورة على <http://www.arabccd.org/files/0000/428/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A9%20%D8%B1%D9%82%D9%85%2018%20%D8%A8%D8%B4%D8%A3%D9%86%20%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D8%AB.pdf> تاريخ الاطلاع 2020/03/10.
- [4] القانون المدني الليبي لسنة 1954، والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 1954/02/20، إدارة القانون، الطبعة الأولى، ص2003.
- [5] القانون رقم 17 لسنة 1992 بشأن تنظيم أحوال القاصرين ومن في حكمهم، الجريدة الرسمية، العدد36، ص1249.
- [6] نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 1426/8/23 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) بتاريخ 1434/5/12 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) بتاريخ 1436/6/5 هـ.
- [7] اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي رقم 1982 الصادر بتاريخ 1437/6/28 هـ.
- [8] قانون علاقات العمل الصادر بموجب القانون رقم 12 لسنة 2010، الجريدة الرسمية العدد 7 لسنة 2010، ص260.