

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

الحماية القانونية المقررة لعمل الأحداث في التشريع العماني - دراسة مقارنة

Legal protection for juveniles in Omani legislation - a comparative study

مرتضى عبد الله خيرى عبد الله

كلية الحقوق - جامعة ظفار

KHEiRiLaw@hotmail.com

تاريخ النشر: 2020/06/01

تاريخ القبول: 2020/03/25

تاريخ ارسال المقال: 2020/03/19

المُرسل: مرتضى عبد الله خيرى عبد الله KHEiRiLaw@hotmail.com

مرتضى عبد الله خيرى عبد الله

الحماية القانونية المقررة لعمل الأحداث في التشريع العماني - دراسة مقارنة

ملخص البحث

تناولت الدراسة موضوع الحماية القانونية لعمل الأحداث في التشريع العماني دراسة مقارنة من حيث تحديد مفهوم الحدث ونطاق تطبيق القواعد المتعلقة بتنظيم عمل الأحداث، وبيان القيود الواردة على عمل الأحداث وكذلك توضيح التنظيم القانوني لعملهم في التشريع العماني ومدى ملائمتها بالمعايير الدولية والعربية، وانتهينا الى ان هنالك توافق في معظم الجوانب بين التشريع العماني والمعايير الدولية والعربية واختلاف في بعضها الاخر، وفي خاتمة هذه الدراسة قمنا بوضع ابرز النتائج التي توصلنا اليها وعلى ضوءها تقدمنا بمجموعة من التوصيات واتبعنا في ذلك المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن وكذلك المنهج التاريخي.

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية - عمالة الأحداث - النظام الأساسي لسلطنة عمان - قانون العمل العماني قانون الطفل - الاتفاقيات الدولية.

Research Summary

The study dealt with the topic of legal protection for juvenile work in Omani legislation, a comparative study in terms of defining the concept of the juvenile and the scope of application of the rules related to organizing juvenile work, and clarifying the restrictions received on the work of juveniles, as well as clarifying the legal organization of their work in Omani legislation and the extent of their suitability to international and Arab standards, and we concluded that there is a consensus In most aspects between Omani legislation and international and Arab standards and a difference in each other, and at the conclusion of this study we have put the most prominent results that we reached and in the light of it we made a set of recommendations and we followed in this descriptive, analytical and comparative approach as well as the historical approach.

Key words: legal protection - juvenile employment - the basic system of the Sultanate of Oman - Omani labor law, child law - international agreements.

المقدمة:

تعد ظاهرة عمل الأحداث من القضايا المقلقة للمجتمعات لان هذه الفئة تتعرض الي الكثير من حالات الاستغلال مما ينعكس على بنيتها البدنية وعلى مستقبله المهني والتعليمي ومن المؤكد ان هذه الظاهرة لها أسبابها والتي قد أدت الي انتشارها، وتتعدد الأسباب المؤدية الي انتشار ظاهرة عمل الأطفال ومنها أسباب اقتصادية تتمثل في تدني دخل الأسر مما يدفع بعضها الي الزج بأبنائها الي سوق العمل، وكذلك انخفاض أجور الأحداث العاملين مما يدفع أصحاب العمل الي تفضيلهم عن العاملين الكبار، وأيضا ارتفاع نسبة البطالة في الدول النامية، كما نجد ان هنالك أسباب أخرى تساهم في زيادة الظاهرة تتمثل في التسرب من التعليم وانتشار الأمية والتصدع الأسري، ولان الأحداث (الأطفال) هم بناء المستقبل فقد تدخل المشرع العماني كغيره من المشرعين في مختلف دول العالم لاجل توفير الحماية بواسطة قواعد قانونية متعددة تتفق مع متطلبات سنهم وظروفهم وأوضاعهم الخاصة وكذلك على المستوى الدولي لم تكن الطفولة ولا عمالة الأحداث بعيدة عن اهتمامات المنظمات الدولية وخاصة منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية وكذلك الأمر على المستوى الإقليمي ممثلة في منظمة العمل العربية وكانت الغاية من ذلك الحد او القضاء على العمل غير المرغوب فيه سواء كان على المستوى الوطني او الاقليمي الدولي ومن هنا جاءت الدراسة لما ينطوي عليه من أهمية علمية وعملية وما يلعبه من دور في المجال القانوني وعلى ذلك كانت الغاية او أسباب اختيار هذا الموضوع والتي تتمثل في الاتي:

- 1- يحتل الاهتمام بالنشء مكانا بارزا في صدارة أولويات الدول ولم تكن سلطنة عمان بعيدة عن هذا الاهتمام فقد نص النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (101/1996) على ان الأسرة أساس المجتمع
 - 2- على الرغم من كل القواعد القانونية التي صدرت على المستوى الوطني او الدولي المنظمة لعمل الأحداث إلا ان هذه المسألة لم تتوقف فتقارير منظمة الأمم المتحدة تشير الي ذلك.
 - 3- الدور الذي يلعبه عمل الأحداث في المجال الاجتماعي والاقتصادي والثقافي ثم المشكلات القانونية التي يثيرها عملهم والتي تتطلب وضع الحلول والمقترحات للحد من هذه الظاهرة.
- ويتم التطرق لعمل الأحداث بالوصف والتحليل والمقارنة بحيث يتم تناول الموضوع في القواعد القانونية التي جاء بها التشريع العماني التي حكم عمل الأحداث وكذلك القيود والضوابط المفروضة على عملهم وكذلك بيان الحماية والضمانات التي جاء بها المشرع العماني والبحث في مدى ملائمة التشريع العماني وقواعده القانونية الناضمة لعمل الأحداث مع الاتفاقيات والتشريعات الدولية

4 أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث في ان عمل الأحداث يمثل ظاهرة اجتماعية وثقافية واقتصادية خطيرة تتطلب مواجهتها ومحاربتها من قبل جميع الدول ولذا يجب علينا معرفتها والإحاطة بالضمانات التي وفرها التشريع العماني لحماية الحدث العامل ومعرفة القيود الواردة على عمل الحدث وكذلك معرفة الشروط التي يجب توفرها في الحدث وفي طبيعة وزمان ومكان العمل، وتبرز أهمية البحث كذلك في معرفة مدى توافق القواعد

والأحكام الواردة في التشريع العماني مع المعايير الدولية في تنظيم عمل الأحداث وكذلك تأتي أهمية الدراسة في نشر الوعي بحقوق الأحداث العاملين التي كفلها التشريع العماني ومدى موافقتها مع المعاهدات والاتفاقيات الدولية وذلك لان هنالك طائفة كبيرة منهم تجهل بحقوقهم

5 إشكالية البحث:

- تثير هذه الدراسة إشكاليات قانونية عديدة سيقوم الباحث بمعالجتها ومناقشتها ووضع الحلول والاقتراحات، حيث تثير هذه الدراسة تساؤلات تتعلق بعمل الأحداث منها:
- من هو الحدث، وهل هنالك تعارض في تحديد مفهوم الحدث في التشريع العماني مع المعاهدات والاتفاقيات الدولية.
 - ماهي أسباب ظاهرة عمل الأحداث
 - ماهي الضمانات القانونية التي وفرها المشرع العماني للأحداث العاملين ومدى وملاءمتها مع الاتفاقيات والتشريعات الدولية.
 - ما هو التنظيم القانوني لعمل الأحداث في سلطنة عمان وكذلك التنظيم الدولي ومدى التزام المشرع العماني بالتنظيم الدولي.
 - ماهي القواعد التي نظمت عمل الاحداث في سلطنة عمان وما مدى موافقتها للمعايير الدولية.
 - ما مدى التوافق والتعارض في تنظيم عمل الاحداث او الأطفال فيما بين قانون العمل العماني وقانون الطفل العماني و موافقتهما للمعايير الدولية النازمة لعمل الاحداث.
 - ماهي القيود التي أوردها المشرع العماني وكذلك الدولي على عمل الأحداث.

6 أهداف البحث:

- تهدف هذه الدراسة الى:
- التعريف بالحدث في التشريع العماني والاتفاقيات والتشريعات الدولية.
 - بيان أسباب عمالة الأطفال وطبيعة الأعمال التي يقوم بها.
 - توضيح وبيان الحماية التي يوفرها التشريع العماني ومدى موافقتها للقوانين والتشريعات الدولية.
 - محاولة التوصل إلى معرفة أوجه النقص في التشريع العماني فيما يخص عمل الأحداث وتقديم الحلول المناسبة ان وجدت.

7 منهجية البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن من خلال دراسة النصوص الواردة في التشريع العماني والمنظمة لعمل الأحداث في سلطنة عمان وتحليلها وملائمتها مع الاتفاقيات والتشريعات الدولية، وكذلك يتم الاعتماد على المنهج التاريخي.

8 الدراسات السابقة

(أ) دراسة أسماء سعيدان، بحث بعنوان الحماية المقررة لتشغيل الأطفال في القانون الجزائري، حوليات جامعة الجزائر، سنة 2018م.

تناولت هذه الدراسة القواعد القانونية المقررة للأحداث في قانون العمل الجزائري وذلك بدراسة مختصرة دون الخوض في تفاصيل أكثر فالدراسة كانت فقط في نطاق تطبيقها وهو القانون الجزائري مما دفع الباحث البحث في هذه القواعد بصورة أوسع في التشريع العماني وبيان مدى وملاءمتها مع التشريعات والاتفاقيات الدولية

(ب) دراسة سهام صديق، بحث بعنوان الحماية القانونية للطفل من الاستغلال الاقتصادي والأعمال الخطرة، المجلة المتوسطة للقانون والاقتصاد، سنة 2019م.

ما يميز هذه لدراسة أنها بحثت فقط في القواعد المنظمة لحماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي وكذلك حمايتهم من تشغيلهم في الأعمال الخطرة على الأحداث كل ذلك في القانون الجزائري.

(د) دراسة رضوات عبيدات، بحث بعنوان مشروعية عمل الأحداث وهي دراسة منشورة في القانون الأردني مجلة المنارة، مجلة المنارة، سنة 2012

تناولت الدراسة دور المشرع في مكافحة عمل الأحداث وكذلك التعويض الذي يستحقه الحدث العامل وبينت كذلك الحقوق التي كفلها القانون للحدث العامل.

9 خطة الدراسة:

حتى يتسنى تحقيق هدف البحث والإلمام بجوانبه المختلفة فقد تم تقسيمه الى مبحثين يسبقهما مبحث تمهيدي

وعليه سوف تكون خطتنا في هذا البحث على النحو التالي:

مبحث تمهيدي: التعريف بمفهوم الحدث ونطاق تطبيق الأحكام النازمة لعمل الأحداث.

المبحث الأول: القيود الواردة على عمل الأحداث.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعمل الأحداث.

ثم جاءت الخاتمة محتوية النتائج والتوصيات إضافة الى قائمة المراجع والمصادر

مبحث تمهيدي: التعريف بمفهوم الحدث ونطاق تطبيق الأحكام المنظمة لعمل الأحداث.

يرادف الحدث أوصاف كثيرة منها الطفل والفتى والأولاد والغلمان، ولذا لا بد من معرفة الفئة العمرية الصحيحة التي تميز الحدث من غيره من الأوصاف ولذلك من هم الأحداث المقصودين في سوق العمل حسب ما جاء في التشريعات العمانية والدولية ذات الصلة؟ وهل يخضعون بلا استثناء لقانون العمل؟

المطلب الأول: تعريف الحدث

سيقوم الباحث في هذا المطلب بتحديد مفهوم الحدث في اللغة والتشريعات العمانية والدولية وكذلك في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة

أولاً: تعريف الحدث في اللغة

الحدث: الصغير السن والأمر الحادث المنكر غير المعتاد، والحادثة سن الشباب، ويقال اخذ الامر بحداثته باوله وابتدائه¹ والناشي الحدث الذي جاوز حد الصغر، والجارية ناشي أيضاً، وهؤلاء غلمان حدثان، أي احداث²، والطفل بكسر الطاء وتشديد ما يأتي بمعنى الصغير من كل شي والشي يستوي ان يكون عين كالانسان او الحيوان او النبات فصغير كل من طفل او ان يكون حدثا كالليل مثلا فان اوله طفل واصل كلمة طفل من اطفاله وقيل بانه المولود ما دام ناعما وكان العرب يطلقون كلمة طفل على الغلام والجارية³ من كل ذلك يلاحظ ان اللغويين العرب حينما عرفوا الحدث لم يربطوه بسن معينة كما فعلت القوانين والاتفاقيات الدولية، كما ان اللغويين العرب، لم يربطوا مصطلح الحدث حينما عرفوه بصغير السن وفتيه بمرور الصغير بمرحلة عمرية ما، كوصوله لسن البلوغ، او سن الرشد مثلا وانما عرفوه بشكل عام.

ثانياً: تعريف الحدث في التشريع العماني

يتم تحديد تعريف الحدث، وتحديد مفهومه حسب ما جاء في التشريعات العمانية ذات العلاقة

(أ) تعريف الحدث في النظام الأساسي لدولة سلطنة عمان

ابدى المشرع العماني اهتماما كبيرا بحقوق الطفولة ورعايتها، وهذا ما برز واضحا بان نص على ان الاسرة أساس المجتمع⁴ وذلك في المادة (12) منه التي تناولت المبادئ الاجتماعية، فقد ركز النظام الاساسي للدولة تقوية الاسرة وتقويتها كونها النواة الاساسية للمجتمع واحد العوامل المؤثرة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والثقافية المستدامة وتساهم الاسرة في تشكيل القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع لدى الابناء وهي اكثر مؤسسات التنشئة الاجتماعية اهمية فالاسرة لا تعد البيئة التي ينمو فيها الطفل فحسب بل المؤسسة الاجتماعية الاولى التي يتم من خلالها نقل القيم الاجتماعية والثقافية لاجيال المستقبل ويلاحظ ان النظام الأساسي للدولة لم يشمل على مصطلح الحدث وترك ذلك للقوانين الوطنية الأخرى ذات الصلة

(ب) تعريف الحدث في قانون الطفل العماني

تضمن قانون الطفل العماني⁵ في نصوصه الحقوق الأساسية التي يجب ان يتمتع بها الأطفال من حقوق صحية وحقوق اسرية واجتماعية وثقافية وتعليمية، وحقهم في الحماية وغيرها من الحقوق التي يجب ان تكفلها لهم الدولة، وبين أيضا اليات الحماية والتي بموجبها تتوفر الحماية الفعالة للأطفال ، وتضمن اعطائهم الحقوق المذكورة في القانون، وعرف قانون الطفل العماني الطفل في المادة الأولى منه " كل إنسان لم يكمل الثامنة عشرة من العمر بالتقويم الميلادي" وبذلك اتفق المشرع العماني مع ما جاء في اتفاقية حقوق الطفل في تعريف الطفل⁶ والذي يلاحظ ان المشرع العماني اعتمد معيار السن لتمييز الطفل عن غيره، بحيث يكون كل من هم دون سن الثامنة عشرة سنة أطفالا وبالتالي ينطبق عليهم قانون الطفل العماني لتنظيم حقوقهم بشكل خاص والتي تميزهم عن غيرهم، من حيث الرعاية والاهتمام في كافة المجالات، ومن ضمنها عمل او تشغيل الأطفال، حيث جاء المشرع بنصوص خاصة تتعلق بعمل الأطفال ، من ذلك ما نص عليه المشرع في المادة (46) من قانون العمل العماني ويلاحظ ان المشرع العماني في قانون الطفل اطلق مصطلح الطفل على كل

من هو دون سن الثامنة عشرة سنة، كما انه حظر عمل الأطفال الذين هم دون سنة الخامسة عشرة سنة وفي ذات الوقت أجاز عمل الأطفال الذين تجاوزوا هذه السن وفق قيود معينة، ولم يطلق المشرع العماني في قانون الطفل تسمية خاصة على الأطفال في المرحلة العمرية ما بين سن الخامسة عشرة سنة والثامنة عشرة سنة في حين ان قانون العمل العماني اطلق عليه مصطلح الحدث.⁷ ويلاحظ ان قانون الطفل العماني قد استثنى الأطفال الذين يعملون مع أفراد الأسرة الواحدة من قيد الحد الأدنى لسن الاستخدام وقد اشترط المشرع العماني في هذه النصوص ان يتم العمل وفق شروط صحية واجتماعية وان لا تعيق تعليمه او نموه، ويرى الباحث ان المشرع العماني في قانون الطفل راعى ما جاء في قانون العمل العماني وكذلك راعى أيضا ما جاء في الاتفاقيات الدولية التي جاءت لتنظيم عمل الأحداث في تحديده للحد الأدنى للاستخدام كما راعى أيضا ما جاء في نصوصه عن حق الطفل في التعليم فقد حرص المشرع العماني ان يأخذ الطفل القسط الكافي من التعليم الأساسي وان لا ينخرط في سوق العمل بشكل مبكر⁸ كما نص المشرع العماني أيضا في قانون الطفل على حظر ومنع تشغيل الأطفال في أي عمل قد يلحق ضررا بصحتهم او سلامتهم او تعليمهم وبهذا يظهر حرصه على اخذ الطفل القسط الكافي من التعليم ونص كذلك على منع استغلال الأطفال في التسول كما يمنع تشغيلهم في ظروف مخالفة للقانون⁹

(ج) تعريف الحدث في قانون العمل العماني رقم 35/2003

عرف قانون العمل العماني في المادة الأولى منه الحدث بأنه " كل شخص طبيعي بلغ الخامسة عشرة ولم يبلغ الثامنة عشرة سنة"¹⁰ ونلاحظ ان المشرع العماني لم يذكر في تعريفه للحدث بأنه يشمل الذكر والانثى كما فعلت بعض القوانين المقارنة¹¹ وذكر المشرع العماني تعريف للحدث بغرض تطبيق الاحكام الواردة في القانون وهو قانون العمل وأورد قانون العمل احكام خاصة بعمل الاحداث وكذلك ضمن الأنظمة الصادرة لتنفيذه وفرضت بعض القيود على حريته في العمل بما يمكن من حمايتهم من أي استغلال ومن ضمن نصوصه فان قانون العمل حظر تشغيل الأطفال الذين هم دون سن الخامسة عشرة سنة وهو بذلك يتفق مع ما جاء في الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بعمل الاحداث ومنها اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة 1973 وكذلك مانصت عليه اتفاقية حقوق الطفل الدولية بشأن تحديد سن ادنى للالتحاق بالعمل. وبذلك يكون المشرع في قانون العمل العماني قد قسم مراحل الطفولة من حيث إجازة او عدم إجازة العمل:

المرحلة الأولى: المرحلة العمرية للطفل ما دون الخامسة عشر، وهنا حظر القانون عملهم بشكل كامل في أي مجال من مجالات العمل، الا ان هذا القيد لا يدخل ضمن نطاقه الاحداث الذين يعملون عند افراد الاسرة الواحدة وتحت اشرافهم .

المرحلة الثانية: المرحلة العمرية من سن الخامسة عشراى سن الثامنة عشرة سنة للطفل وهنا اطلق عليه المشرع لفظ الحدث وسمح المشرع بعملهم ضمن قيود وضوابط معينة نص عليها قانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

وهذا في رأي الباحث قصور كبير حيث كان على المشرع العماني عدم استثناء هذه الفئة من تطبيق القانون عليهم وذلك حتى يتم التشديد عليهم ولمعرفة مدى التزام ارباب العمل بتطبيق القواعد المنظمة لعمل الاحداث الامر الذي سيؤدي الي الحد من عمالة الاحداث وذلك لان الكثير منهم يعملون في مشاريع لدى اسرهم

(د) تعريف الحدث في التشريع المصري

عرف المشرع المصري الحدث " الانسان منذ الميلاد وحتى بلوغه سن الثامنة عشرة من العمر، كما ويقدر المشرع المشرع المصري وفقا لقانون الطفل بالاخذ بالتعريف الذي اقرته اتفاقية حقوق الطفل بانه من لم يتجاوز سن الثامنة عشرة وذلك كما نصت المادة (2) من هذا القانون والتي ورد فيها ان الطفل " كل من لم يتجاوز سنة الثامنة عشر سنة ميلادية كاملة"¹²

(هـ) تعريف الحدث في القانون الأردني

عرف قانون الأحداث الأردني لسنة 1983 والقانون المعدل لسنة 1986م الحدث بانه " كل شخص أتم السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشر من عمره".

ثالثا : تعريف الحدث في الاتفاقيات الدولية

يتم تحديد مفهوم الحدث في ابرز الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بعمل الأحداث

(1) تعريف الحدث في اتفاقية حقوق الطفل الدولية

عرفت الاتفاقية في مادتها الأولى الطفل بانه " كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشر مالم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون"¹³ ويلاحظ ان الاتفاقية لم تعرف مصطلح الحدث كما أنها وضعت معيارا عاما في تحديد سن الطفولة وتركت للدول الحرية لتقليص السن، وفي الاتفاقية فقد حظرت أي عمل من شأنه ان يلحق ضررا بصحة او سلامة الأحداث او يؤثر على تعليمهم¹⁴ فنجد ان المشرع العماني قد راعى كل ذلك سواء في قانون العمل او قانون الطفل.

(2) تعريف الحدث في اتفاقية الحد الأدنى للاستخدام لسنة 1973م

جاءت هذه الاتفاقية لتحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام في كافة المجالات ورغم ذلك لم تورد الاتفاقية تعريفا للحدث ولكنها تحدثت ان سن الخامسة عشرة سنة هي الحد الأدنى للاستخدام كمعيار عام كما أوصت ان يكون هدف الدول الأعضاء الارتقاء التدريجي في الحد الأدنى للاستخدام الي سن السادسة عشر¹⁵ ويلاحظ ان المشرع العماني قد اتفق مع ما جاء في هذه الاتفاقية.

ثالثا: تعريف الحدث في الاتفاقية العربية 1996 بشأن عمل الأحداث

تعتبر هذه الاتفاقية عربية إقليمية صادرة عن منظمة العمل العربية التابعة للجامعة العربية، فقد عرفت الاتفاقية الحدث في مادتها الأولى بانه " من أتم الثالثة عشرة سنة من عمره ولم يكمل سن الثامنة عشرة من عمره " ان الاتفاقية جاءت مخالفة للاتفاقيات الدولية بشأن تحديد الحد الأدنى لسن الاستخدام ولعل هذه الاتفاقية راعت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السيئة في بعض البلدان العربية بشكل عام وتفشي الفقر وبالرغم من ان الاتفاقية العربية نصت على حد ادنى للاستخدام وهو سن الثالثة عشرة سنة إلا أنها

نصت على استثناءات بخصوص هذه السن لعمل الأحداث ومثال لتلك الاستثناءات انه لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل بلوغه سن الخامسة عشرة سنة وكذلك تركت للدول السماح للأطفال الذين بلغوا من العمر أربعة عشرة سنة العمل في الأعمال الخفيفة التي تتولاها أسرهم وأيضاً أجازت الاتفاقية عمل الأحداث الذين بلغوا من العمر ثلاثة عشرة سنة في الأعمال الصناعية والصناعات الخفيفة لأغراض التدريب في المراكز المتخصصة إلا ان المشرع العماني لم يأخذ بذلك.

مدلول مصطلح الحدث:

مما تقدم في تعريف مصطلح الحدث في التشريعات الوطنية والدولية والاتفاقيات الدولية نجد ان هنالك تباين واختلاف من حيث التسمية وكذلك من حيث تحديد المقصود به وعلى ذلك يرى الباحث ان استخدام مصطلح الحدث أقرب الى الدقة من مصطلح الطفل وخاصة فيما يتعلق بمسالة العمل وذلك لان مصطلح الطفل يطلق على الإنسان منذ مراحل حياته الأولى وربما منذ ولادته ولذا فان مصطلح الطفل بعيد عن مسالة العمل والتي من الصعوبة او من المستحيل مناقشة عمل الطفل منذ ولادته إضافة الى ما استقر عليه المشرع العماني في قانون العمل¹⁶ واذا نظرنا الى التسمية في التشريعات العربية التي تطلق على العاملين الصغار نجد ان بعض التشريعات استخدمت مصطلح الأحداث ومنها سلطنة عمان والأردن والعراق والبحرين وقطر والسعودية والسودان وسوريا وليبيا ومصر والمغرب وموريتانيا، أما لبنان فاستخدمت مصطلح الأولاد ومصطلح الأطفال أكثر من استخدامه المغرب وتونس ومصر بالإضافة الى سلطنة عمان في قانون الطفل وتشريعات أخرى استخدمت مصطلح العمال القصر والصبيان والفتيان والأولاد مثل لبنان وتونس وموريتانيا¹⁷

المطلب الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل

يسرى قانون العمل على كل عامل يودي اويقوم بعمل ماجور لحساب الغير وتحت ادارته واشرافه حيث عرف قانون العمل العماني العامل بانه " كل شخص طبيعي يودي عملا لدى صاحب العمل لقاء اجر " ويكون ادائه العمل تحت ادارته واشرافه ومتى توافرت شروط وعناصر عقد العمل ينطبق قانون العمل عليها وبذلك يتحدد نطاق سريان قانون العمل على العلاقات الناشئة عن العمل التابع الماجور¹⁸ فالمعروف ان قانون العمل العماني استثنى من نطاق تطبيقه وسريانه فئات نص عليها على سبيل الحصر وسوف نتاول جوانب هذا الموضوع في اولاً (أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم) وثانياً (خدم المنازل ومن في حكمهم) .

أولاً: أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم

المشرع العماني كغيره من التشريعات الأخرى استثنى أفراد أسرة صاحب العمل من نطاق تطبيق قانون العمل سواء كانوا بالغين أم لا وقد حددت اللائحة التنفيذية لقانون العمل المقصود بأسرة أفراد صاحب العمل¹⁹ وبالتالي يكون الاحداث العاملين مع اسرة افراد صاحب العمل لا يخضعون للحد الأدنى لسن الاستخدام ولا للقيود التي فرضها المشرع العماني لعمل الاحداث سواء التي وردت في قانون العمل او قانون الطفل ورغم وجود العلة من هذا الاستثناء الا ان الفقه انتقد هذا الاستثناء²⁰ لان وجود الاستثناء هذا سوف يطبق عليهم القانون المدني وبالتالي

حرماتهم من كثير من الميزات والحقوق التي نص عليها قانون العمل، ويرى الباحث انه كان من الأفضل عدم استثناء العمال الاحداث الذين يعملون مع افراد الاسرة الواحدة مع مراعاة الوضع الخاص للأسرة والعائلة

ثانيا: خدم المنازل ومن في حكمهم

فئة خدم المنازل او من في حكمهم من الفئات المستثناة من نطاق تطبيق قانون العمل²¹ اذ ان هذه الفئة غير متمتعين بالحماية في كافة التشريعات بما فيها التشريع العماني بحجة الصلة التي تربطهم بمخدومهم وتكفل لهم قدرا معقولا من الحقوق²² ويعرف الفقه خدم المنازل بانهم " الافراد الذين لا يقومون باعمال ذهنية، او عقلية تتصل برب المنزل او باشخاص ذويه"²³ ولذلك فان هذه الفئة تحتاج الى حماية خاصة وذلك بإصدار قانون خاص بهم وذلك يتم حماية الاحداث العاملين ضمن هذه الفئات.

المبحث الأول: القيود الواردة على عمل الأحداث

حرص المشرع العماني وضع قيود وضوابط خاصة بتشغيل الأحداث حماية لهم من الأضرار الصحية والاجتماعية والأخلاقية ونفرد هذا المبحث لمعرفة القيود التي جاءت بها التشريعات العمانية وكذلك الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة.

المطلب الأول: الحد الأدنى لسن الاستخدام

وفقا لقانون العمل العماني فانه يجب ان لا يقل عمر العامل عن خمسة عشر سنة²⁴ وكذلك فعل قانون الطفل²⁵ كما ان المشرع العماني أورد استثناءات على القاعدة العامة في تحديد الحد الأدنى للاستخدام بان حظر عمل الأحداث في الاعمال الخطرة والضارة بالصحة قبل بلوغهم سن الثامنة عشر سنة²⁶ واتفق المشرع العماني في ايراده لهذين القيدتين مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بعمل الأحداث²⁷ وفيما يتعلق بالحد الأدنى لسن التدريب فقد نص المشرع العماني في قانون الطفل على انه يشترط لإلحاق الطفل مراكز التعليم والتدريب المهني وغيرها من الجهات التي تقدم خدمات او برامج التدريب او الإرشاد او التوجيه الخاضعة لإشراف الدولة بلوغه او إكماله سن خمسة عشرة سنة²⁸ في حين نجد ان المشرع الدولي في اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام استثنى من نطاق تطبيق الاتفاقية العمل الذي يوديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم المهني او التقني كما استثنى من نطاق تطبيقها العمل الذي يوديه الأطفال الذين بلغوا سن الرابعة عشر سنة على الأقل في المنشآت وكان العمل ينفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة. ونلاحظ ان المشرع العماني قد خالف المادة (6) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام حيث جعل الحد الأدنى لسن التدريب هو نفسه الحد الأدنى لسن الاستخدام وهو خمسة عشرة سنة، أما على المستوى العربي فقد حددت الاتفاقية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث الحد الأدنى لسن العمل بثلاثة عشرة سنة وأوجبت هذه الاتفاقية ان لا يتعارض عمل الحدث مع التعليم الإلزامي المرسوم في قواعد كل دولة من الدول الأعضاء، أما بخصوص مشاركة الأطفال في العمل افني مثل الأعمال الفنية او المسرحية او الرقص الشعبي وغيرها من جنس هذه الأعمال فلم ينظم المشرع العماني عمل هذه الفئة من الأحداث وبالتالي فانهم يخضعون لاحكام قانون العمل بالرغم من ان اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام أجازت

للسلطة المختصة في الدول الأعضاء ان تسمح باعفاءات بشأن حظر عمل الاحداث الذين يقل عمرهم عن الحد الأدنى للاستخدام وذلك لغرض مشاركة الأطفال في الحفلات الفنية²⁹

المطلب الثاني: حظر تشغيل الاحداث في الاعمال الخطرة او المضرة بالصحة

حظر المشرع العماني في قانون الطفل تشغيل الأطفال في أي عمل قد يلحق ضررا بصحتهم او سلامتهم البدنية او النفسية او سلوكهم الأخلاقي³⁰ كما حظر المشرع العماني في قانون العمل استخدام الاحداث في الاعمال الخطرة او المضرة بالصحة ويترك تحديد تلك الاعمال المحظورة للوزير³¹ وعلى ذلك يكون المشرع العماني قد توافقت مع الاتفاقية الدولية بشأن الحد الأدنى لسن العمل وكذلك مع الاتفاقية العربية لسنة 1996 بشأن عمل الاحداث³² وعليه فان القاعدة العامة بموجب مانص عليه المشرع العماني او الاتفاقيات الدولية هي حظر استخدام الاحداث في الاعمال الخطرة والمضرة بالصحة مع ضرورة الإشارة الى الاستثناء الذي أورده اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام والمتعلق بضرورة التشاور مع أصحاب العمل والعمال ان تسمح باستخدام الاحداث من سن السادسة عشرة سنة في اعمال معينة حددتها الاتفاقية شريطة ان تصان تماما سلامة وصحة وأخلاق الاحداث ووضعت قيود وضوابط على عملهم وفي سلطنة عمان فقد اصدر الوزير المختص قائمة بالأعمال أو الصناعات الخطرة او الضارة بالصحة التي لا يجوز تشغيل الاحداث فيها ويتم مراجعتها من قبله بصورة مستمرة.

المطلب الثالث : حظر عمل الاحداث ليلا

من ابرز القيود حظر تشغيل الاحداث ليلا لما ينطوي عليه هذا العمل من مساوي ومخاطر بالغة بالنسبة لهؤلاء الاحداث³³ وقد تناول المشرع العماني مسألة حظر عمل الاحداث ليلا من خلال نص المادة 76 من قانون العمل حيث جاء النص بما يلي " لا يجوز تشغيل الاحداث الذين تقل سنهم عن ثمان عشرة سنة فيما بين السادسة مساء والسادسة صباحا ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد وفيما يتعلق بالاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بعمل الاحداث فيلاحظ ان اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام تركت للسلطة المختصة الحق في تقرير عدد ساعات العمل³⁴ وفي الاتفاقية العربية بشأن عمل الاحداث ليلا فقد اجازت للدول ان تستثني بعض الاعمال لفترات محدودة.

المطلب الرابع: حظر المشرع العماني عمل الاحداث في الأعياد الدينية او الرسمية او أيام العطل الرسمية

حيث نصت المادة 77 من قانون العمل العماني على انه لا يجوز تشغيلهم في أيام الراحة او العطلات الرسمية وقد جاء هذا الحظر متوافقا مع الاتفاقية العربية لعمل الاحداث والتي نصت في المادة التاسعة عشر منها بعدم جواز تشغيل الاحداث في العطلات الرسمية.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعمل الاحداث

تتمثل الحماية القانونية في إقرار قواعد قانونية خصوصا فيما يتعلق بتحديد ساعات عملهم وتحديد فترة او أكثر للراحة اليومية خلال ساعات عملهم وعدم تشغيلهم ساعات عمل إضافية ومنحهم إجازة سنوية مدفوعة الاجر وضرورة اجراء الكشف الطبي عليهم بالإضافة الي فرض عدد من الالتزامات على عاتق أصحاب العمل المستخدمين لهؤلاء الأحداث.

المطلب الأول: تنظيم وقت العمل اليومي والإجازات السنوية للأحداث

حرص المشرع العماني على توفير أكبر حماية للحدث العامل تتعلق بتحديد حد اقصى لساعات العمل وتحديد أوقات الراحة مع إلزام صاحب العمل بمنح الحدث العامل إجازة سنوية. أولا: ساعات عمل الأحداث:

فقد نص المشرع العماني على انه لا يجوز تشغيل الأحداث لا أكثر من ست ساعات متصلة في اليوم الواحد ولا إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة فالقاعدة في تحديد ساعات العمل وفقا للمادة 68 من قانون العمل هي انه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من سبع ساعات في اليوم الواحد وبحد اقصى ثمانية وأربعين في الأسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون³⁵ كما ان المشرع مراعاة منه لظروف الاحداث وحماية لهم من الاجهاد والارهاق فقد افرد لهم المشرع العماني قاعدة خاصة للحد الأقصى لساعات عملهم وهي ست ساعات في اليوم وهو مانص عليه المشرع في المادة (76) التي وضعت حد اقصى لساعات العمل المتصلة للاحداث تقل ثلاث ساعات عن ساعات العمل المتصلة للعمال الراشدين والمنصوص عليها في المادة 78 من قانون العمل وذلك تقديرا من المشرع لما لهذا العمل المتواصل من انعكاسات صحية على الاحداث من شأنها ان تعطل نموهم الطبيعي.³⁶ وقد نصت اتفاقية حقوق الطفل وكذلك اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام على ضرورة تحديد نظام ساعات العمل وظروف العمل للعامل الحدث³⁷ فقد بينت اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام في المادة (1/13) منها على ضرورة فرض قيود دقيقة على ساعات العمل اليومية والاسبوعية وحظر العمل الإضافي ومنح العامل الحدث يوم راحة اسبوعي وإجازة سنوية مدفوعة الاجر وكذلك فعلت الاتفاقية العربية لعمل الاحداث³⁸ فالملاحظ ان المشرع العماني في قانون العمل اتفق مع الاتفاقيات الدولية والعربية الناضمة لعمل الاحداث بشأن تحديد ساعات العمل وكذلك حظر العمل الإضافي وكذلك في تحديد ساعات عمل الاحداث. ثانيا: ساعات راحة الأحداث

نص المشرع في قانون العمل العماني على انه لا يجوز تشغيل الاحداث لا أكثر من ست ساعات متصلة في اليوم الواحد دون الحصول على راحة³⁹ او تناول الطعام لاتقل مجموعها عن ساعة وتحدد هذه الفترة او الفترات بحيث لا يشتغلون لاكثر من اربع ساعات متوالية كما ان المشرع قد وضع قاعدة خاصة وهي حظر تشغيل الاحداث لساعات إضافية وهي الساعات الزائدة عن ساعات العمل اليومي، ويلاحظ ان المشرع اتفق تماما بشأن تحديد فترات الراحة مع ما جاء في الاتفاقية العربية بشأن عمل الاحداث.⁴⁰

ثالثا: الاجازات السنوية

نص المشرع العماني في قانون العمل على احقية الحدث العامل للاجازة السنوية مدفوعة الاجر تكون أولى و واجب وهو مانصت عليه المادة (61-62) فقد حددت حدها الأدنى بخمسة عشرة يوما في السنة الأولى بشهر كامل، وكذلك تقرير حظر التنازل عنها او تاجيلها ويلاحظ ان المشرع العماني فيما قرره من إجازة للاحداث قد خرج عما قرره في المادة 62 من القانون نفسه من إجازة العمال الراشدين وما قرره من جواز تجزئة الاجازة السنوية او تاجيلها او الحصول على بدل نقدي عنها وحظر ذلك كله بالنسبة للاحداث، فعل كل ذلك لتمكين الحدث من الترويح عن نفسه وتحديد نشاطه بالإضافة الى فوائدها الاجتماعية⁴¹ ونلاحظ ان المشرع العماني خالف الاتفاقية العربية بشأن تحديد الاجازة السنوية للاحداث والتي نصت على ان الاجازة السنوية مدتها ثلاثة أسابيع فيما اتفق مع اتفاقية الحد الادني لسن الاستخدام والتي قررت ان الحدث العامل يستحق إجازة لا تقل عن أربعة أسابيع.

المطلب الثاني: الفحص الطبي

تبدو أهمية الفحص الطبي الاولي والدوري للحدث نظرا لما للعمل في سن مبكرة من اثار صحية سيئة بالنسبة لتكوينهم الجسماني⁴² ويعتبر الفحص الطبي للاحداث قبل تشغيلهم من المبادئ الأساسية التي حرصت عليها الاتفاقيات الدولية فضلا عن التشريعات الدولية، اذ أصدرت منظمة العمل الدولية خمسة اتفاقيات تنظم الفحص الطبي للاحداث في كافة المجالات الصناعية وغير الصناعية والاعمال البحرية وكذلك العمل تحت سطح الأرض والعمل البري وكذلك فعلت الاتفاقية العربية لعمل الاحداث حيث أكدت على وجوب اجراء الفحص الطبي الابتدائي للاحداث واجراء الفحوصات الطبية الدورية، وعلى مستوى سلطنة عمان فقد الزم قانون الطفل العماني⁴³ على ضرورة اجراء الفحص الطبي اجراءا جبريا وضروريا لقيام الحدث بالعمل وبناء على ذلك يوجب القانون اجراء فحص طبي قبل الحاق الحدث بالعمل وكذلك بصفة دورية بعد التحاقه بالعمل وترك المشرع العماني في قانون الطفل العماني تحديد مواعيد الكشف الطبي الدوري وفقا لطبيعة العمل وظروفه ويجب في الحالتين ان يكون الفحص مجاني.

المطلب الثالث : عقد التدريب المهني ومراكز تعليم الاحداث

التدريب المهني كما هو معلوم هو " الوسائل والبرامج العملية والنظرية التي تهي العمال فرصة تطوير معلوماتهم ومهاراتهم بقصد الارتقاء بمستوى الكفاية الإنتاجية لهم او توفير إمكانيات اعدادهم لمهنة معينة او تحويلهم من مهنة الى أخرى ويتم هذا التدريب اما داخل المنشأة او في المعاهد والمراكز التي تخصص لهذا الغرض⁴⁴ والتدريب أصبحت تقوم به مؤسسات عالمية وإقليمية ووطنية لما له من أهمية وقد نصت المادة 47 من قانون الطفل العماني على انه يجوز الحاق الطفل الذي اكمل سن الخامسة عشرة سنة بالمعاهد او المراكز المهنية وغيرها من الجهات التي تقدم خدمات او برامج تدريب او ارشاد بشرط ان تكون خاضعة لاشراف الدولة وكذلك اهتمت التشريعات والاتفاقيات الدولية بأهمية التدريب والتأهيل المهني⁴⁵. ولما كان التدريب والتأهيل مهم فقد اهتمت دول العالم بتنظيمه حيث صدرت عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تنظم هذا المجال ومن ابرز الاتفاقيات في هذا الموضوع اتفاقية رقم (142) بشأن التوجيه والتدريب المهني لسنة 1975م وحثت الاتفاقية

الدول الأعضاء على توسيع نظم التوجيه المهني ومواصلة تقديم المعلومات بشأن العمالة بهدف تقديم المعلومات كاملة للصغار او الكبار، وكذلك فان التوصية لرقم (117) لسنة 1962م الصادرة من منظمة العمل الدولية وفي جانب منها اوصت بانه يجب ان يمنح المتدربين صغار السن او البالغون خلال فترة تدريبهم مكافأة عادلة تدفعها لهم السلطة المختصة كما نصت على ان تفرد الدول عناية خاصة بالاحداث المتدربين وان تراعي سنهم وحاجتهم للتعليم والتطوير المستمر .

الخلاصة

تناولت الدراسة موضوع الحماية القانونية المقررة للأحداث في التشريع العماني، وبينت فيها مفهوم الحدث ونطاق تطبيق قانون العمل بالتطرق الي الاستثناءات التي جاء بها المشرع العماني في قانون العمل وبينت كذلك القيود الواردة على عمل الأحداث وكذلك التنظيم القانوني لعملهم وخلصت الدراسة الي نتائج وتوصيات أولاً: النتائج:

- 1 -ان عمالة الأحداث لا يمكن القضاء عليها وإنما يمكن تنظيمها بقواعد قانونية تكفل حمايتهم جسدياً ومعنوياً وتضمن حقوقهم المادية.
- 2 -أجاز المشرع العماني تشغيل من هم بين سن الخامسة عشرة سنة والثامنة عشرة سنة وفق ضوابط قانونية وقيود محددة وقد أطلق عليهم المشرع العماني في قانون العمل مصطلح الحدث.
- 3 -اتفق المشرع العماني فيما يتعلق بعمل الأحداث مع كل الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعمل الأحداث مع وجود تباين بسيط.
- 4 -اتفق المشرع العماني في قانون العمل فيما يخص تحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومي للعاملين الأحداث وضرورة ان تكون هنالك راحة في مجملها ساعة كاملة وكذلك عدم تشغيل الأحداث ساعات إضافية مع المعايير الدولية والعربية.
- 5 -خص قانون الطفل العماني بضرورة إجراء الفحص الطبي للأحداث قبل التحاقهم للعمل وكذلك الكشف الدوري للأحداث كل ستة شهور وكذلك بعد انتهاء العمل للتأكد من عدم اصابته بإصابة عمل وحالته الصحية.
- 6 -حظر المشرع العماني عمل الأحداث في أيام العطل الرسمية والدينية وكذلك حظر عملهم في الأعمال الليلية من الساعة السادسة مساء الى الساعة السادسة صباحاً.
- 7 -نظم المشرع العماني في قانون الطفل الحاق الأطفال بمراكز التدريب المهني وحدد حد ادنى لسن التدريب المهني بخمسة عشرة سنة
- 8 -لا يطبق قانون العمل على كافة العمال الأحداث حيث استثنى بطبيعة الحال الأحداث العاملين لدى أسرة صاحب العمل والأحداث العاملين في خدم المنازل او من في حكمهم
- 9 -أغفل المشرع العماني تنظيم عمل الأطفال في المجالات الفنية والاستعراضية والمسرحية ولم يخضعهم لتنظيم خاص.

التوصيات:

- 1 -تنظيم برامج توعية واعلام لتعبئة المجتمعات ضد التوسع في عمالة الاحداث وكذلك التوعية بالتنظيم القانوني لعمل الاحداث .
- 2 -إعادة النظر في المادة (3) من قانون العمل العماني بحيث يتم اخضاع جميع فئات العمال لقواعد قانون العمل وبالنتيجة اخضاع العاملين الاحداث من هذه الفئات للحماية القانونية التي وفرها قانون العمل للعاملين من الفئات الأخرى.
- 3 -يفضل ادخال نصوص في قانون العمل العماني او قانون الطفل خاصة بتنظيم عمل الأحداث او الاطفال في المجال الفني والمسرحي والاستعراضات وذلك وفقا لما جاءت به المعايير الدولية.

المراجع والمصادر

أولا: كتب اللغة

- 1-ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين، لسان العرب، ج3، دار صادر، بيروت.

ثانيا: الكتب القانونية

- 1 -إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، دار الدعوة، مجمع اللغة العربية، القاهرة.
- 2 - احمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998م.
- 3 -احمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل في القانون الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- 4 -إسماعيل حماد الجوهري، الصحاح، دار العلم، بيروت، ط4، سنة 1990م.
- 5 -سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2010.
- 6 -عاطف العريش، قانون العمل دار الثقافة، الأردن، عمان.
- 7 - غالب الداودي، قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، 2004م.
- 8 -عبد العال ديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء احكام القانون الدولي، المركز القومي للاصدارات، القاهرة، ط1، سنة 2011م.
- 9 -عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة، ط1، الأردن، عمان، سنة 2010م .
- 10 - عدنان العابد، قانون العمل، دار المعرفة، ط1، سنة 2007.
- 11-مُجد إبراهيم الشايب، الاثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال، دار النهضة العربية سنة 2012م.
- 12-مُجد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010م.
- 13-مُجد علي عمران، الوسيط في شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، سنة 2003م.
- 14 - معهود سلامة، حماية الأطفال في قانون العمل، دار الثقافة، الأردن، عمان، سنة 2015، ص59
- 15 - هيثم المصاروة، شرح قانون العمل الأردني، مكتبة المحشب، الأردن ، عمان.

ثالثا: التشريعات الوطنية والدولية

1 قانون العمل العماني

2 قانون الطفل العماني

3 قانون العمل المصري

4 قانون العمل الاماراتي

رابعا: الاتفاقيات الدولية

1 اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة 1973

2 اتفاقية حقوق الطفل الدولية

3 اتفاقية الفحص الطبي للاحداث لسنة 1921

4 اتفاقية عمل الاحداث ليلا لسنة 1946

الهوامش:

- 1 . إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، دار الدعوة، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ص 160
- 2 . إسماعيل حماد الجوهري، الصحاح، دار العلم، بيروت، ط 4، سنة 1990م، ص 88
- 3 . ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين، لسان العرب، ج 3، دار صادر، بيروت،
- 4 . المرسوم السلطاني رقم (96/101)
- 5 . قانون الطفل العماني رقم 2014/22
- 6 . انظر المادة من اتفاقية حقوق الطفل الدولية
- 7 . انظر المادة الأولى من قانون الطفل العماني رقم 2014/22
- 8 . المادة (45) من قانون الطفل العماني رقم 2014/22
- 9 . المادة (44) من قانون الطفل العماني رقم 2014/22
- 10 . المادة (1) من قانون العمل العماني
- 11 . المادة الثانية من قانون العمل الأردني عرفت الحدث بأنه "كل شخص ذكر كان أو انثى بلغ السابعة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشر
- 12 . المادة (15) من قانون الأحداث المصري لسنة 1974
- 13 . اتفاقية حقوق الطفل الدولية وقد صادقت عليها سلطنة عمان
- 14 . المادة (32) من اتفاقية حماية الطفل فقد أوردت تفصيلا تلك المعاني والتي اخذ منها المشرع العماني
- 15 . المادة (1/7/2) من اتفاقية الحد الأدنى للاستخدام
- 16 . عاطف العريش، قانون العمل دار الثقافة، الأردن، عمان، ص 86
- 17 . محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 59
- 18 . غالب الداودي، قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر 2004م، ص 52
- 19 . مصطفى مندور، شرح قانون العمل العماني، دار الكتاب الجامعي، سنة 2016، ص 14
- 20 . هيثم المصاروة، شرح قانون العمل الأردني، مكتبة المحشب، الأردن، عمان، ص 83
- 21 . محمد علي عمران، الوسيط في شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، سنة 2003م، ص 40
- 22 . احمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998م، ص 432
- 23 . سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2010، ص 21
- 24 . المادة (75) من قانون العمل العماني

- 25 المادة (76) من قانون الطفل العماني
- 26 المادة (45) من قانون العمل العماني
- 27 انظر المبحث التمهيدي من هذه الدراسة
- 28 المادة (47) من قانون الطفل العماني
- 29 المادة (6) من اتفاقية الحد الأدنى للاستخدام
- 30 المادة (46) من قانون الطفل العماني
- 31 المادة (77) من قانون العمل العماني
- 32 عبد العال ديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء احكام القانون الدولي، المركز القومي للاصدارات، القاهرة، ط 1، سنة 2011م، ص45
- 33 عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة، ط 1، الأردن، عمان، سنة 2010م، ص174
- 34 المادة (3/7) من اتفاقية الحد الأدنى للاستخدام وكذلك اتفاقية العمل الليلي للاحداث رقم (79) في المهن غير الصناعية.
- 35 قانون العمل العماني
- 36 محمود سلامة، حماية الأطفال في قانون العمل، دار الثقافة، الأردن، عمان، سنة 2015، ص59
- 37 المادة (3/7) من اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام وكذلك المادة (2/32)ب) من اتفاقية الطفل
- 38 المادة 17 من الاتفاقية العربية لعمل الاحداث
- 39 المادة (76) من قانون العمل العماني
- 40 انظر المادة (1/17) من الاتفاقية العربية لعمل الاحداث
- 41 احمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل في القانون الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص156
- 42 محمد إبراهيم الشايب، الاثار السلبية الناتجة عن عمل الأطفال، دار النهضة العربية سنة 2012م، ص208
- 43 المادة 48 ن قانون الطفل العماني
- 44 عدنان العابد، قانون العمل، دار المعرفة، ط 1، سنة 2007، ص86
- 45 المادة 47 من قانون العمل العماني