

Youngers Employment between Jurisprudence and Law

عمل الأحداث بين الفقه والقانون

د. علي حسين الجيلاني حسين

جامعة الجزيرة- السودان

Dr. Ali Hussein Aljeilani Hussein

University of Gezira

المخلص

إنَّ الوعي بأهمية العمل الإنساني، ودوره في التنمية البشرية والاقتصادية، أدى الى تزايد الاهتمام بالتنظيم القانوني لعلاقاته، ولكن هذا التنظيم يتسم بالدقة البالغة لتفاعله وإنعكاساته مع كافة جوانب الحياة في المجتمع، حيث تتفاعل نصوص قانون العمل مع الجانب الإنساني. إنَّ أهمية العمل في الوقت المعاصر، ترجع نظراً لأثره البعيد من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية، فمن الناحية الاجتماعية، لا ترجع أهمية العمل الى كثرة العاملين، وإنما لأثره العميق في حياتهم. لا سيما إذا كان العمل يتعلق بفئة الأحداث التي يتطلب أن تحظى بقدر كبير من التنظيم وفرض الحماية اللازمة في الشريعة الإسلامية والتشريعات الوضعية. تهدف الدراسة إلى معرفة القوانين المنظمة لعمل الأحداث، والتي صدرت وبالتالي سمحت لكثير من أصحاب الأعمال الى إستخدام الأحداث- نظراً لضآلة أجورهم- في أعمال لا تتفق مع أعمارهم، الأمر الذي يؤدي الى الإضرار بهم صحياً وخلقياً، فضلاً عن أنه يكون في كثير من الأحوال سبباً في حرمانهم من حقهم الطبيعي في التعليم، ومن معرفة مدى الحماية في الفقه الإسلامي والتشريعات للأحداث في العمل. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات أهم النتائج أن هناك عدد من التشريعات والاتفاقيات الدولية اشترطت اتخاذ عدد من التدابير الخاصة لحماية الأحداث قبل دخولهم إلى العمل، أو بعد دخولهم في العمل، وقد تباينت هذه التدابير من تشريع إلى آخر، ولكن تبقى المعضلة الكبرى في مدى تطبيق هذه التدابير على الواقع حتي يتمتع الحدث بأقصى درجات الحماية، وأهم التوصيات ضرورة العمل من جانب السلطات العامة إلى توفير قدر من المخصصات لفئة الأحداث متمثلة في دعمهم المادي وتأمين حقهم في التعليم وتوفير سبل العيش الكريم لهم حتي لا يضطروا إلى الدخول في العمل.

الكلمات المفتاحية: الأحداث . قانون العمل . العمل . الحماية . الحقوق.

Abstract

The awareness by the importance of the humanitarian works, and its role in economic and human development lead to the increasing of awareness of legal organizations relations, but the organization distinguished by very accuracy for its interaction and reflection with all the life sides in the community, regarding its closed touch with the widest community sons sectors, and family settlement and integrations. Recently employment significance, can be attributed to its further effect in both sides socially and economically, employment, therefore if the work is regarding youngest category that need more organization and the imposing of the required production in Islamic Sharea and law. Or at the avoided precautions for non-obliged to work. The study obtains many results and recommendations, the importance of which is: the important results there are many legislations and international agreements which conditioned making some of specialized precautions to protect youngest before they joined works, these precautions is varied from one legislations to another till to enjoy the maximum degree of protection. The important recommendations: it is necessary for the pertinent authorities to provide amount of allocations for the youngest category such as financial support, insure their rights in education and providing the life needs for them till they did not obliged to join work.

Key Words: Youngers – labor Law – Work – protection – Rights.

مقدمة:

قانون العمل بتنظيمه لعلاقة العمل من مختلف جوانبها، يؤثر في حياة الافراد تأثيراً كبيراً. ولهذا التأثير اهمية كبيرة في الاستقرار النفسي والاجتماعي للعامل. وكذلك الأمر بالنسبة لصاحب العمل، فإن قواعد العمل بتنظيمها لحقوقه والتزاماته الناشئة عن عقد العمل، وإقامة التوازن بينها وبين حقوق والتزامات العامل، إنما تساعد على توفير الاستقرار لأصحاب الأعمال، وهذا الاستقرار الذي يوفره قانون العمل للعمال وأصحاب العمل جميعاً له أكبر الأثر في إزهار التنمية الإجتماعية، وتحقيق السلام الإجتماعي في المجتمع .

أهمية البحث:

إن أهمية العمل في الوقت المعاصر، ترجع نظراً لأثره البعيد من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية، فمن الناحية الاجتماعية، لا ترجع أهمية العمل الى كثرة العاملين، وإنما لأثره العميق في حياتهم. لا سيما إذا كان العمل يتعلق بفئة الأحداث التي يتطلب أن تحظى بقدر كبير من التنظيم وفرض الحماية في الفقه والتشريعات الوضعية.

أهداف البحث:

- 1/ توضيح مفهوم العمل لفئة الأحداث، ماهية المفاهيم القانونية التي استخدمها الفقه والتشريعات.
- 2/ توضيح الحماية القانونية التي ناقشها الفقه، ونصت عليها التشريعات للأحداث في مجال عملهم.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1/ ما طبيعة الجوانب الاجتماعية التي يجب أن تشملها التشريعات تلبية لحاجيات بعض الفئات الخاصة من العمال، وأهمها فئة الأحداث؟

2/ ما هي درجات الحماية القانونية التي يتناولها الفقه، وتنص عليها التشريعات للأحداث في عملهم أو قبل ولوجهم إلى سوق العمل؟

فرضية البحث:

1/ يلجأ الأحداث إلى العمل بأجور زهيدة لعدة أسباب أهمها الحاجة الملحة لتوفير سبل العيش الكريم.

2/ التشريعات المنظمة للعمل في كثير من البلدان لا تحقق الأغراض المنوطة بها في توفير الرعاية الاجتماعية لفئة الأحداث لضعف آليات الرقابة.

منهج البحث:

أتبعت هذه الدراسة المنهج الاستقرائي التحليلي، حيث نقوم بعرض موضوع الدراسة وإستعراض الأدبيات التي صيغت في هذا المجال، ومن ثم تحليلها، وإيراد رأينا فيها، وإستخلاص بعض النتائج والتوصيات، والمقارنة كلما كانت هناك ضرورة.

المحور الأول: مفهوم عمل الأحداث:

أولاً: ماهية العمل:

العمل في اللغة: هو المهنة والفعل. وعمل عملاً: فعل فعلاً عن قصد، ومعناه أيضاً مَهَنَ وصَنَعَ، عمل فلان على الصدقة، أي سعى في جمعها. يقول تعالى: " إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ " ¹.

العَمَلُ في اللغة المهنة والفعل، والجمع أعمال، عَمَلَ عَمَلًا، وَأَعْمَلَهُ غَيْرُهُ وَأَسْتَعْمَلَهُ، وَإِعْتَمَلَ الرَّجُلُ: عمل بنفسه، والعامِلُ: هو الذي يتولَّى أمور الرجل في ماله ومملكه وعمله، ومنه قيل للذي يَسْتَخْرِجُ الزَّكَاةَ: عامِلٌ ².

وعمل السلطان على بلد: كان والياً عليه فهو عامِل، وعامله: تصرف معه في بيع ونحوه، وعَمَلَهُ: أعطاه أجرته. عَمَلَهُ على القوم: أمره عليهم. واستعمله: جعله عاملاً. العِمَالَةُ: أجره العامل وحرفته، والعامِل: هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله ومملكه وعمله، العمل في المفهوم الإقتصادي هو مجهود يبذله الإنسان لتحصيل منفعة، والعُملة: أجره

¹ سورة التوبة، الآية (60).

² ابن منظور - المتوفى سنة (711هـ)، (لسان العرب)، دار صادر، بيروت، (2003م)، المجلد السادس، ص445.

العمل أو النقد، العُمولة: المبلغ الذي يأخذه السمسار أو المصرف أجراً له على قيامه بمعاملة ما، المعاملات: هي الأحكام الشرعية المتعلقة بأمور الدنيا كالبيع والشراء والإجارة¹.

فالعمل هو مفهوم يتضمن أي نوع من أنواع النشاط بدنياً أم عقلياً، وتقسّم الأعمال بحسب طبيعتها الى عمل يدوي وعمل عقلي، وبحسب شكل أدائها الى عمل إداري وعمل تنفيذي، وحسب صعوبتها الى عمل بسيط وعمل متخصص².

والعمل محل التزام العامل ويمثل أحد أهم مكونات عقد العمل الى جانب الأجر، وهذين العنصرين في الواقع هما عماد العقد وركناه الأساسيان لا يقوم بدونهما أو بأي منهما دون الآخر، وإذا اجتمعا وحدهما قام العقد دون أن تصبح أي التزامات أخرى، إذ بمكنة التعاقدين إرجاء كل إتفاق على أي إلتزام آخر، ليتم أو يكمل فيما بعد أثناء سريان العلاقة التعاقدية³.

ويمكن تقسيم العمل - بصفة عامة - الى قسمين: عمل مستقل، وعمل تابع، ويقتصر قانون العمل على تنظيم النوع الثاني دون الأول، ويتمثل العمل التابع في قيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه ورقابته، وهو ما يسمى بالتبعية لصاحب العمل، ويخرج العمل المستقل عن دائرة تطبيق قانون العمل، والعمل المستقل هو الذي يؤديه الشخص لحساب شخص آخر استقلالاً عن رقابته أو إشرافه وأوامره، كالطبيب والمحام والحرفي⁴.

يُعرف العمل في الفكر الإقتصادي بأنه كل جهد جسماني أو عقلي، يبذله الإنسان بإرادته حراً مختاراً، ويقصد به نفعاً مادياً، ومن هذا يتضح أن الجهد الذي يصدر عن شخص دون وعي أو إرادة، كما أن أي جهد يقوم به الإنسان للهو أيضاً، لا يعدّ عملاً⁵.

ومن الناحية الاقتصادية تبدو أهمية العمل في أنه يؤثر في الحياة الاقتصادية من عدّة وجوه، بما يترتب عليه من حماية للطبقة العاملة من حيث الأجور، وساعات العمل، وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية لهم، الأمر الذي يجعل أصحاب الأعمال يقاومون هذه الإصلاحات، ويرون أن تقريرها يزيد الأعباء المالية للمشروعات، ويؤدي الى زيادة نفقة الإنتاج، والتي يترتب عليها إرتفاع الأسعار، وإنخفاض أرباح أصحاب العمال، غير أنّ الضمانات التي يقررها قانون العمل للعمال إذا كانت تؤدي الى زيادة نفقة الإنتاج، فإنها تؤدي أيضاً الى زيادة القوة الشرائية لطبقة العمال، الأمر الذي يترتب عليه زيادة الإستهلاك، والتي تؤثر بدورها في الإنتاج فتؤدي الى زيادته⁶. فضلاً عن كونها تؤدي أولاً الى زيادة الإنتاج وزيادة أرباح صاحب العمل.

¹ إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، دار المعارف، القاهرة، (1972م)، ص 638.

² د. أحمد بدوي زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، (1977م)، ص 448.

³ د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، د.ت، ص 107.

⁴ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (2011م)، ص 19.

⁵ عبد الرحمن سليمان محمد، رأس المال البشري واللامساواة في توزيع الدخل، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، (1999م)، ص 5.

⁶ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، (2004م)، ص 7.

وقد ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (23): " لكل شخص الحق في العمل، وله حرية إختياره بشروط عادلة ومرضية، كما ان له حق الحماية من البطالة"¹.

وتبرز الأهمية الاقتصادية للعمل في ذلك التأثير المتبادل بين النظام الإقتصادي في الدولة والعمل، إتما عن تأثير النظام الإقتصادي المطبق في الدولة على العمل، فإن الأمر يختلف تبعاً لنوع النظام المطبق . إن العمل في المفهوم اللغوي لا يخرج عن كونه مهنة وفعلاً كما تقول القواميس اللغوية، وهو في المفهوم الإصطلاحي مجهود إرادي واع يبذله الإنسان لإنتاج سلعة وسواها مما يشبع حاجاته. أما العمل في الإسلام فهو الذي يأخذ بكل ما جاء به القرآن الكريم والسنة النبوية والذي يسعى الي البناء والتشييد وإعمار الأرض، هو العمل المقترح على كل خير وسعادة وتقدم في كل مجالات الحياة².

جاء في التشريع السوداني تعريف عقد العمل في قانون العمل لسنة 1997م حيث عرف عقد العمل بأنه : "يقصد به أي عقد سواء كان مكتوباً أو شفوياً ، صريحاً أو ضمناً، يستخدم بمقتضاه أي شخص تحت إشراف وإدارة صاحب العمل مقابل أجرأ أياً كان نوعه على ألا يشمل عقود التلمذة الخاضعة لأحكام قانون التلمذة الصناعية والتدريب المهني لسنة 1974م".

ثانياً: ماهية الحدث:

يعتبر حدثاً من كانت سنه تتراوح بين (12-18) سنة ، وتنص معظم التشريعات العالمية على تنظيم سن تشغل الأحداث في بعض الصناعات، وتحديد السن الأولي لبدء عملهم، وتستلزم بعضها وجوب حصول الحدث على شهادة لياقة طبية للعمل، ويراعى في تحديد ساعات العمل إحتياجات الحدث الصحية والتعليمية والترفيهية، وتقرر تشريعات العمل أن يتخلل ساعات دوامه فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام، لا تقل في مجموعها عن ساعة، وبأن لا يعمل الحدث أكثر من أربع ساعات متوالية، أمأ بالنسبة لأوقات العمل فتحظر جميع التشريعات تشغيل الأحداث في الليل، أو في الصناعات الخطرة أو المضرة بالصحة، كما تمنع تشغيلهم ساعات إضافية، وتخول هذه التشريعات للحدث الحصول على إجازة سنوية، تزيد كثيراً في الغالب عن الإجازة التي يحصل عليها العمال البالغون³.

فالحدث الذي لم يبلغ الثانية عشرة من عمره يعتبر فاقداً لأهلية الوجوب بالنسبة لعقد العمل، ولو كان مميزاً لبلوغه سن السابعة، ويترتب على ذلك أن عقد العمل الذي يكون محله تشغيل حدث لم يبلغ الثانية عشرة، يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً، سواء أبرم الحدث العقد بنفسه، أو أبرمه نيابة عنه وليه أو وصيه⁴. كما يجب يمنح الأحداث إجازة

¹ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة (23) .

² د. إبراهيم حسين العسل، العمل والقضايا العمالية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، (2012م)، ص 31 .

³ د. إبراهيم حسين العسل، العمل والقضايا العمالية، المرجع السابق ، ص 58 .

⁴ أ.د. محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية، القاهرة ، الطبعة الرابعة ، (1983م) ، ص 153 .

سنوية، ولا يجوز تجزئتها، ونصت بعض التشريعات على إلزام المنشآت الكبيرة بتنظيم برامج تعليمية وثقافية مناسبة للأحداث، والعمل على إلحاقهم بالمعاهد التي تقدّم مثل هذا البرنامج وعلى نفقتها¹.

قانون العمل لسنة (1997م) عرّف الحدث بأنّه: " يقصد به كل شخص لم يبلغ السادسة عشر من العمر"².

أمّا قانون الطفل لسنة (2010م) فقد عرّف الطفل بأنّه: " يقصد به كل شخص لم يتجاوز سن الثامنة عشر"³.

ولعل في ذلك تضارب تشريعي واضح، حيث اختلف تعريف الحدث في كلاً من التشريعين، ونرى أنّ قانون العمل قانون خاص، وبالتالي فإن أحكامه تسرى على القوانين الأخرى، ومن ذلك قانون الطفل، على الرغم من أنّ قانون الطفل يعتبر هو الآخر قانون خاص، ولكن نؤكد أنّ خصوصية قانون العمل هنا متعلقة بنطاق العمل، لذلك فإنّ أحكامه تسرى بشأن تشغيل الأحداث، فيكون الحدث هو من لم يبلغ السادسة عشر من العمر بالنسبة لتشغيله، كما أتمنى إدراك التضارب في الأحكام التشريعية.

وقد جاء أيضاً في الإتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث لسنة 1996م أحكام عديدة في شأن عمل الأحداث، أهمها ما جاء في المادة (1) بشأن تحديد سن الحدث:

" يقصد بالحدث في مجال تطبيق أحكام هذه الإتفاقية الشخص الذي أتم الثالثة عشرة ولم يكمل الثامنة عشرة من عمره، سواء كان ذكراً أو أنثى .

2/ يحظر عمل من لم يتم الثالثة عشرة .

3/ تحدد الجهات في كل دولة الإجراءات اللازمة للتحقق من سن الحدث"⁴.

المحور الثاني: التنظيم القانوني للجوانب الإجتماعية لعمل الأحداث .:

لكي ينعقد عقد العمل لابد من توافر أركانه، ولا بد أن يستوفى هذه الأركان الشروط الخاصة بها، وذلك كله طبقاً للقواعد العامة في إبرام العقود، ولا يكاد عقد العمل ينفرد بقواعد خاصة في هذا الشأن، ومن ثم فإن لعقد العمل أركان وهي الرضا والسبب والمحّل، والركن الأساسي هو الرضا، والرضا يجب أن يكون صادراً عن شخص له أهلية التعاقد، وأن تكون إرادته خالية من العيوب أي أنّ الرضا يجب أن يكون موجوداً، وأن يكون سليماً .

لكي يقوم عقد العمل بصورة صحيحة ينبغي أن يتوافر لأطرافه الأهلية اللازمة لإبرامه، وفضلاً عن ذلك لا بد من وجود تراضي على العقد فإن إنتفي التراضي أو إنتفت الأهلية كان العقد باطلاً بطلاً مطلقاً، والأصل في الشخص أن يكون ذا أهلية ما لم يسلب القانون أهليته أو يحد منها، وتعتبر أحكام الأهلية من النظام العام فلا يصح الإتفاق على النزول عنها أو التعديل في أحكامها⁵.

¹ د. بدوي أحمد زكي ، علاقات العمل في الدول العربية ، ص 199-200 .

² قانون الطفل لسنة (2010م)، المادة (4).

³ قانون العمل لسنة (1997م) ، المادة (2).

⁴ الإتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث لسنة (1996م)، المادة (1) .

⁵ د. صلاح محمد أحمد دياب، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل، دار الكتب القانونية، القاهرة، (2010م)، ص 44 .

ولا يتضمن قانون العمل قواعد خاصة بتنظيم أهلية صاحب العمل لإبرام عقد العمل، لذلك تسري في هذا الصدد القواعد العامة في الأهلية، وبمقتضاه لا يكون للصغير غير المميز أن يبرم عقد عمل، رغم أن عقد العمل يعتبر من الأعمال الدائرة بين النفع والضرر، فلا يملك العامل - بحسب الأصل - إبرامه إلا إذا كانت له أهلية التصرف، ببلوغ سن الرشد عاقلاً، إلا أن القانون قد خرج من ذلك حيث أجاز للصبي المميز الذي بلغ سن السابعة إبرام عقد العمل دون حاجة لإذن من وليه أو وصية، وهي قاعدة قصد بما تحقيق بعض الإعتبارات العملية ومراعاة مصلحة القاصر، وهي التأكيد من توافر الأهلية لدى القاصر في الوقت الذي يستطيع معه صاحب العمل الإتصال بمن يمثله قانوناً، كما أن عقد العمل فيه مساس بشخص العامل فيكون من المصلحة ترك الفرصة للقاصر في إختيار العمل الذي يريده¹.

وحيث أن عقد العمل يعتبر من عقود المعاوضة للتصنيف التقليدي للعقود، فإن إبرامه يعد من قبيل التصرفات التي تدور بين النفع والضرر، ومن ثم فإنه وفقاً للقواعد العامة يشترط فيمن يبرم عقد العمل، عاملاً كان أو صاحب عمل أن تتوفر فيه الأهلية الكاملة لإبرام ذلك العقد، غير أن هناك بعض الإستثناءات التي تعد خروجاً على القواعد العامة، وذلك لإعتبارات تتعلق بطبيعة عقد العمل وما ينشوه من علاقة أحاطها المشرع بنوع من التنظيم القانوني تنفرد به². ويتمتع القاصر كبر العمل بأهلية إبرام عقد العمل في الأحوال التي يعترف له القانون بأهلية معينة وفي حدودها، فإذا كان القاصر أمكنه إبرام عقد العمل كبر عمل فيما يتعلق بهذه الإدارة أو التجارة، وللقاصر البالغ سن السادسة عشر أن يبرم عقود عمل في حدود الأموال التي إكتسبها من عمله الخاص.

ولكن تطبيق قواعد الأهلية على إبرام عقد العمل بالنسبة للعامل يؤدي للحرج، بإعتبار أن العقد تصرف دائر بين النفع والضرر يجب لإتمامه أن ينوب عنه وليه أو وصيه، على حين أنه في كثير من الأحيان لا يوجد مصدر رزق لمن هم دون سن الرشد سوي عملهم³، كما أن طبيعة عقد العمل تقتضي مساهمة القاصر في إبرام العقد أو على الأقل موافقته عليه بعد إنعقاده، فلا بد من إحترام تطلعات القاصر وحقه في إختيار طريق حياته وتحديد مستقبله⁴.

ولا يشترط الأهلية الكاملة في العامل لإبرام عقد العمل الفردي وإنما أكتفي بأهلية التمييز حيث يجوز للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون، وللمحكمة بناء على طلب الوصي أو ذي شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة⁵.

كما أنه قد يتطلب أهلية خاصة لبعض العمال نظراً لصعوبتها ومشقتها فلم يجز تشغيل الأطفال فيها قبل بلوغهم سناً معينة قد تزيد على أربع عشرة سنة وهي ما تعرف بالأعمال الشاقة أو الخطرة، وفوض وزير العمل في إصدار قرار بتحديدتها، وبالتالي يبطل عقد العمل إذا أبرمه طفل تقل سنه عن السن المحددة لهذه الأعمال⁶.

¹ د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الإجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، (1992م)، الجزء الثاني، ص 439.

² د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 152.

³ د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص 163.

⁴ د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، د.ن، 1991م، ص 302.

⁵ د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، الطبعة الثالثة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م)، ص 137.

⁶ د. صلاح محمد أحمد دياب، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل، مرجع سابق، ص 49.

ومن خلال هذا النص يكون للصبي المميز إبرام عقد عمل بإعتباره عاملاً، وهو ما يمثل خروجاً على القواعد العامة في أهلية الصبي المميز في إبرام العقود المترددة بين النفع والضرر، غير أن المشرع جعل للمحكمة إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لأية مصلحة ظاهرة أخرى، كما لو كان العامل مريضاً أو كان العمل سيعيقه عن مواصلة دراسته وإنصرافه للعلم والتحصيل أو عن الإشتغال بمهنة أخرى أفضل له في الأجر والمركز، وجدير بالذكر أن الأمر هنا يتعلق بإنهاء العقد وليس بإبطاله¹.

على أن الأهلية تشترط وقت إبرام العقد فإن قام صحيحاً فلا يؤثر عليه ما يطرأ بعد ذلك من عوارض على أهلية صاحب العمل تفقده هذه الأهلية أو تنقصها إذ يقوم القيم على أمواله بعد الحجر عليه بكافة إلتزاماته قبل عماله².

المحور الثالث: الحماية القانونية للحدث وتأمين حقوقه:

لقد كانت القوانين المنظمة لعمل الأحداث من أوائل التشريعات العمالية، التي صدرت في كثير من أصحاب الأعمال الى إستخدام الأحداث - نظراً لضالة أجورهم - في أعمال لا تتفق مع أعمالهم، الأمر الذي يؤدي الى الإضرار بهم صحياً وخلقياً، فضلاً عن أنه يكون في كثير من الأحوال سبباً في حرمانهم من حقهم الطبيعي في التعليم³. والمخاطر التي قد تواجه العامل المخاطر الميكانيكية، وهي كل ما ينشأ عن الإصطدام أو الإتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب، كمخاطر المباني والإنشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الإنتقال والتدوال ، ويدخل في ذلك مخاطر الإختيار، ومنها أيضاً المخاطر الطبيعية، وهي كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعي، كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الكهرباء أو الإضاءة أو الضوضاء أو الأشعاعات الضارة أو الخطرة أو الأهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي الذي يجرى فيه العمل، ويدخل في ذلك مخاطر الانفجار، والمخاطر الكيماوية، وهي ما تحدث ثمن تأثر مواد كيماوية مشتعلة او تتسرب الى جو العمل، كالغازات أو الأبخرة أو الأتربة وما قد يوجد في بيئة العمل من وسائل، ويدخل في ذلك مخاطر الحريق، بالإضافة الى المخاطر السلبية، وهي التي ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإنقاذ والإسعاف ووسائل النظافة والتغذية. وتحدد الإشتراطات والإحتياجات اللازمة لدرء هذه المخاطر وغيرها مما يؤثر في سلامة بيئة العمل بقرار من الجهات المختصة في الدولة⁴.

وتلزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيماوية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيماوية الصلبة والسائلة والغازية، وعدم تعريض العمال للمواد الكيماوية والمواد المسببة للسرطان بما لا يتجاوز أقصى تركيز مسموح به، وعدم تجاوز مخزون المواد الكيماوية الخطرة كميات التعبئة لكل منها⁵.

¹ د. حسن كبره، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، (1979م)، ص252.

² د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، دار الهدى للطباعة، 1985م، ص433.

³ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص89.

⁴ د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص296.

⁵ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص373.

من شروط العمل الصحية المناخ، والحرارة، والإضاءة، والتهوية، والنظافة، ودخول أشعة الشمس، ومن شروطه النفسية المناظر المفرحة والتزيينات الجميلة، بالإضافة الى وسائل الترويح، كالعاب الرياضية والمساح والرحلات، لأن الإنتاج يكون أكثر مردوداً كلما كان العامل أكثر متعة، ويكون أكثر دقة كلما كان العامل نشيطاً وحيوياً¹. ويلاحظ أن ربط الإلتزام بالرعاية الطبية بعدد العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل، قد تخفف على أصحاب الأعمال الذين لا يستخدمون سوى عدد قليل من العمال، على أساس أن عدد العمال يعتبر مقياساً للمقدرة المالية لصاحب العمل، غير أن المعيار المستمد من عدد العمال لا يصدق في جميع الأحوال للدلالة على المقدرة المالية لصاحب العمل، فهناك مشروعات لا تعتمد على الأيدي العاملة بقدر اعتمادها على الآلات، وتحقق أرباحاً طائلة رغم إستخدامها لعدد قليل من العمال².

وقد جاء في المادة(21) من قانون العمل لسنة (1997م) "شروط استخدام الاحداث":

" 1/ لا يجوز تشغيل الأحداث في أي من الأعمال الآتية :

أ/ حمل الأثقال ،

ب/ أعمال القيزانات البخارية وأواني الضغط ،

ج/ أعمال أفران الحديد والمسبك ،

د/ الأعمال التي تتم تحت باطن الأرض أو الماء وأعمال المناجم والمحاجر ،

هـ/ الأعمال التي يدخل في تركيبها الرصاص ومشتقاته ،

و/ الأعمال التي يتعرض فيها العاملون لمواد سامة أو مؤذية عضوية أو غير عضوية مثل الرصاص، الزئبق والسايينيد، الكالسيوم ، والبنزين ومشتقاته ،

ز/ أعمال الأشعة والإشعاعات المؤينة،

ح/ صيانة الماكينات وسيورها .

2/ مع مراعاة أحكام البند (1) لا يجوز بصفة عامة تشغيل الأحداث في الصناعات والأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو التي تحتاج إلي جهد جسماني كبير، أو في الأعمال أو المهن التي تضر أخلاقهم ، ويجوز للوزير أو من يفوضه أن يحدد صناعات أو أعمال معينة على وجه الخصوص على أنها من تلك الصناعات أو الأعمال .

3/ لا يجوز تشغيل الأحداث ليلاً بين الثامنة مساءً والسادسة صباحاً، على أنه يجوز للسلطة المختصة أن تستثنى أيّاً من الأحداث من هذا الحكم وذلك في حالة الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الخامسة عشرة والسادسة عشرة .

4/ لا يجوز تشغيل الأحداث دون سن الثانية عشرة من عمرهم ويستثنى من ذلك

أ/ مدارس الدولة للتدريب ،

ب/ ورش التدريب لغير أغراض الربح ،

¹ د. محمد فهد شقفة، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، دار الإرشاد، بيروت، (1967م)، ص155 .

² د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة، الطبعة الأولى، (1964م)، ص260 .

ج/ أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون تحت اشرافه في منشأة لا يستخدم فيها أشخاص آخرين،
د/ العاملون بموجب عقود التلمذة الصناعية .

5/ يجوز للوزير أو من يفوضه بعد التشاور مع اللجنة أن يمنع تشغيل الأحداث دون السنة الخامسة عشرة في
الصناعات والمنشآت التي تحدد بقرار منه .

6/ مع مراعاة أحكام البند (5) لا يجوز تشغيل أي حدث دون سن الخامسة عشر إلا إذا كان له ولي أمر يقيم معه
في منطقة العمل ولا يجوز الاحتجاج بعقد العمل في مواجهة الحدث، إلا إذا كان ولي الأمر قد وافق على تشغيله،
وقدم لصاحب العمل ما يثبت ولايته على الحدث وأقامته في منطقة العمل وكذلك عنوانه .

7/ لا يجوز تشغيل الأحداث لساعات إضافية، كما لا يجوز تشغيلهم في أيام العطلات الأسبوعية أو الرسمية، أو
التنازل عن الإجازات السنوية أو تأجيلها أو قطعها¹ .

أما قانون الطفل لسنة (2010م) نجده قد نظم عمالة الأطفال في الفصل السابع منه، في المواد (36 – 42)²،
حيث نص في المادة (36) على الآتي :

" 1/ يحظر عمل من هم دون سن الرابعة عشر من الأطفال ويستثنى عمل الأطفال في الرعى والأعمال الزراعية غير
الخطرة أو الضارة بالصحة.

2/ يجوز إلحاق الطفل للتلمذة في المدارس الصناعيّة والمعاهد ومراكز التعليم والتدريب المهني الخاضعة لإشراف الدولة
إذا بلغ عمره الرابعة عشرة .

3/ فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون، تطبق أحكام قانون العمل واللوائح الصادرة بموجبه³.

ونص المادة (37) من قانون الطفل لسنة (2010م) على حظر الأعمال التي تؤدي للإضرار بالطفل :

" يحظر إستخدام الاطفال في الأعمال الخطرة، والصناعات التي يَرَجَّح أن تؤدي بطبيعتها أو بفعل الظروف التي
تزاول فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، ويجوز لوزير العمل أو من يفوضه أن يحدد
هذه الأعمال أو الصناعات⁴ .

ويجب إجراء الفحص الطبي للأحداث فقد جاء في المادة(22) من قانون العمل لسنة (1997م)، تنص على:
" يجب إجراء فحص طبي كامل لكل حدث قبل تشغيله، وفي فترات دورية بعد الاستخدام، وذلك بالطريقة التي
تحددها السلطة المختصة حسب طبيعة العمل الذي يقوم به الحدث، ويجب على أطباء المستشفيات الحكومية إجراء
الفحص اللازم وإصدار الشهادات الطبية اللازمة⁵ .

¹ قانون العمل لسنة (1997م) ، المادة (2).

² راجع قانون الطفل لسنة (2010م)، المواد (36 – 42) .

³ قانون الطفل لسنة(2010م)، المادة (36).

⁴ قانون الطفل لسنة (2010م)، المادة (37).

⁵ قانون العمل لسنة (1997م) ، المادة (22).

ونجد أن كثير من التشريعات تحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن (14) سنة أو قبل إتمامهم مرحلة التعليم الأساسي، وعلى ذلك أصبح لإبرام عقود العمل الخاضعة لقانون العمل أهلية خاصة، بإعتبار أن قانون العمل قانون خاص، والخاص إنما يشكل قيداً أو إستثناء عن القانون العام، وبالتالي صارت الأهلية المطلوبة لصحة عقد العمل هي بلوغ الشخص (16) سنة كاملة، سواء أبرمه بنفسه أم بمعرفة من ينوب عنه قانوناً¹، لأنه غير مسموح للقاصر بالعمل في هذه المرحلة العمرية المبكرة، فلا تتوافر له فيها أهلية الوجوب للعمل، ومن لا تتوافر له أهلية الوجوب لا تتوافر له أهلية الأداء².

أما ضرورة إجراء الكشف الطبي، فقد جاءت في المادة (38) من قانون الطفل لسنة (2010م)، ونصت على: "1/ يجب على صاحب العمل إجراء الكشف الطبي على الأطفال مجاناً قبل التحاقهم بالعمل، وفي فترات دورية بعد الإستخدام حسب طبيعة العمل، وظروف الطفل الصحية .

2/ تحدد السلطة المختصة الجهة الطبية المعتمدة التي تجرى الكشف الطبي وإصدار الشهادة الطبية اللازمة"³.

وقد نصت المادة (32) من قانون العمل لسنة (1997م) ساعات عمل الأحداث بالآتي :

" تحدد ساعات العمل العادية للأحداث بسبع ساعات تتخللها فترة للراحة مقدارها ساعة وتكون مدفوعة الأجر، ولا يجوز تشغيل الحدث لأكثر من أربع ساعات متصلة"⁴.

وقد حدد قانون الطفل لسنة (2010م) ساعات العمل اليومي للطفل في المادة (39)، والتي جاء فيها :

"1/ لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومي للطفل العامل عن سبع ساعات تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متتالية، ولا يبقى في مكان العمل فترة تزيد على سبع ساعات .

2/ لا يجوز تشغيل الطفل العامل ساعات عمل إضافية، أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية أو ليلاً فيما بين الساعة السادسة مساء وحتى الثامنة صباحاً"⁵.

وقد نصت المادة (25) من قانون العمل لسنة (1997م) على " الإخطار في حدوث بوادر الانحراف":

" يقوم صاحب العمل بإخطار السلطة المختصة أو مكتب العمل المختص بأي حدث تبدو عليه بوادر الانحراف، كالعنف غير العادي، أو محاولة تدمير المواد أو الآلات أو الإهمال المتكرر أو المتعمد، والتغيب المتكرر عن العمل دون عذر مقبول"⁶.

1. د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص 164.

2. د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، د.ن، (1991م)، ص 301.

3. قانون الطفل لسنة (2010م)، المادة (38).

4. قانون العمل لسنة (1997م)، المادة (32).

5. قانون الطفل لسنة (2010م)، المادة (39).

6. قانون العمل لسنة (1997م)، المادة (25).

ويلاحظ أنّ الحد الأدنى لسن العمل الذي أخذ به المشرّع السوداني يعتبر هو الحد لسن العمل بالنسبة لهم في كثير من دول العالم، وهذا الحد الأدنى ما يزال دون الحد الأدنى الواجب تقريره، وهو الذي تفرضه أغلبية التشريعات الحديثة والإتفاقيات الدولية، إذ تحدد هذه الأخيرة الخامسة عشرة حداً أدنى لسن تشغيل الأحداث في الأصل، بل ويوجد إتجاه في منظمة العمل الدولية نحو رفع هذا الحد الأدنى إلى السادسة عشرة، ولعل الهدف من تحديد سن دنيا لا يجوز استخدام الأحداث قبل بلوغها، هو هدف اجتماعي وصحي معاً، يسعى لضمان حد أدنى للتعليم الإلزامي ليتمكن الحدث من الإلمام بالمبادئ الأساسية للمعارف، بالإضافة إلى حمايته من التعرض لمخاطر المهن وأمراضها ومتاعبها ومشاكلها في سن مبكرة¹.

جاء في المادة (10) من الإتفاقية العربية، الآتي :

" يحظر تشغيل الحدث قبل إتمام الثامنة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق، والتي تحددها التشريعات أو اللوائح أو القرارات الخاصة في كل دولة"². وقد نصت الإتفاقية أيضاً على أحكام خاصة بالكشف الطبي للأحداث، وعدم تشغيلهم بالليل، وتوفير التدريب اللازم، وساعات العمل³.

أما بالنسبة للإجازات التي يتمتع بها الأحداث فالمرجع فيها إلى ما جاء في قانون العمل، بحيث يكون للعامل الحق في الإجازة السنوية، وإجازة الطريق والعطلات والمناسبات الرسمية، والإجازة المرضية⁴، حيث نصت المادة (1/44) على الإجازات السنوية.

" تعتبر الإجازة السنوية حق للعامل، وتستحق وفقاً لأحكام البند (2) بعد انقضاء سنة في الخدمة المستمرة مع صاحب العمل، وعن كل سنة تالية على أن تكون بأجر كامل يحدّد ميعاده خلال السنة حسب مقتضيات العمل، وتدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الرسمية إذا تخللتها"⁵.

في مجال الحقوق الإنسان على المستوي الدولي، نجد حقوق الطفل، حيث أنه وبنمو تطور المجتمع الدولي والإهتمام بحقوق الإنسان بصفة عامة بدأ واضحاً أن النصوص المتعلقة بحقوق الطفل لم تعد كافية، ومن ثم اهتمت لجنة حقوق الإنسان - مجلس حقوق الإنسان - بالجمعية العامة في الأمم المتحدة وأعدت مشروع حقوق الطفل والتي توج بصدر إتفاقية حقوق الطفل في 1989م، واشتمل على وجوب أن يتمتع الطفل بكافة الحقوق الواردة في الإتفاقية دون أي تمييز، والحق في أن يعرف باسم وجنسية معينة، والتمتع بوقاية وعناية خاصة وأن تتاح له الفرص والوسائل لكي ينشأ تنشئة سليمة معاً في النواحي البدنية والروحية والاجتماعية على قرار طبيعي وفي ظروف تسود فيه الحرية والكرامة الإنسانية وفي هذا الجانب يجب أن يكون الإعتبار الأعظم لحقوق الإنسان، وأن يكون له الحق في أن ينشأ وينمو في صحة وعافية وتحقيقاً لهذا يجب أن تمنح الرعاية الكافية له ولأمه قبل ولادته وبعدها، وأن ينمو تحت

¹ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص 89.

² الإتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث لسنة (1996م)، المادة (10).

³ راجع الإتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث لسنة (1996م).

⁴ راجع قانون العمل لسنة (1997م)، المواد (45-49).

⁵ قانون العمل لسنة (1997م)، المادة (1/44).

كفالة والديه ومسئوليتهم وأن يوفر له الحنان والدفء من الناحيتين المادية والمعنوية ويجب أن لا يفصل الطفل عن والديه في مستهل حياته إلا في حالات إستثنائية وعلى السلطات العامة أن تكفل كذلك الرعاية المادية والمعنوية الكافية للأطفال المحرومين من رعاية الأسرة ولأولئك الذين ليس لهم وسائل العيش وأن تتولى الدولة والهيئات الأخرى المتخصصة المعونة المالية التي تكفل إعالة أبناء الأسرة الكبيرة الفقيرة ، و الحصول على وسائل التعليم الإجباري مجاناً¹ ، ضمان حماية ووقاية الطفل من كافة ضروب الإهمال والقسوة وينبغي أن لا يكون عرضة للإتجار به بأي وسيلة من الوسائل ، وأن لا يتم إستخدامه في العمل قبل بلوغه سناً مناسباً أو أن يتولى حرفة أو عمل قد يضر بصحته أو يعرقل وسائل تعليمية أو يعترض طرق نموه من الناحية الدينية أو العقلية أو الخلقية أو النفسية² .

نؤكد أن الأصل أنه للمتعاقدين حرية تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله، ولكن إذا لم يتفق على ذلك صراحة في عقد العمل فيكون لصاحب العمل أن ينظم وقت العمل بتحديد موعد بدئه وموعد إنتهائه، وله تعديل ما يراه إذا كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك، ولكن هناك تحفظ على ذلك نظراً لأن طاقة الإنسان محدودة، كان من اللازم ألا يستمر في العمل إلا لمدة محدودة بعدها يحصل على قسط من الراحة يجدد بها نشاطه ويحافظ على صحته، لذا عمل المشرع على تنظيم وقت العمل تنظيمياً أمراً للمحافظة على صحة العامل وأن يكون نشاطه متجدداً دائماً، فوضع عدة قيود ألزم صاحب العمل بها، وتنفذ رغماً عن أنف العامل نفسه حماية لصحته، وهذه القيود تتعلق بوقت العمل اليومي والأسبوعي والسنوي.

وكما إن المشرع لا يفرض الحماية إلا على الأحداث الخاضعين لقانون العمل، وقد أستثنى المشرع من نطاق هذا القانون خدم المنازل ومن في حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل، وكذلك عمال الفلاحة البحتة وأخضعهم للقانون المدني، وكان أولي المشرع أن يظلمهم بحمايته، ولذلك يجب أن ينهج المشرع الوضعي نهج شريعتنا الغراء بشمول الأحداث من الفئات المستثناة ضمن الحماية التي قررها قانون العمل، وذلك بتطبيق قانون العمل عليهم.

النتائج:

1/ عمل الأحداث يصطدم في المقام الأول بأنه يتم بناء على عقد، مما يثير مسألة أهلية الحدث للتعاقد، مما دفع الكثير من التشريعات إلى الخروج على القواعد العامة الخاصة بالأهلية ومن ثم لإجازة عقد العمل بالنسبة للأحداث عن سن البلوغ.

2/ هناك العديد من الأسباب التي قد تدفع الحداث إلى العمل أهمها الحاجة إلى الأجر لتوفير معيشتهم أو قد يكون العمل نتيجة إستغلال أصحاب الأعمال لهذه الفئة لضالة أجورهم، مما يتسبب بدوره في ضياع حقوقهم في وجوب إنفاق عليهم أو حقوقهم في التعليم.

¹ عبد العزيز محمد عبد الهادي ، حماية الطفولة في القانون الدولي والشريعة الإسلامية ، المرجع السابق ، ص40.

² حسن محمد هند ، مصطفى الحسين ، النظام القانوني لحقوق الطفل ، دار الكتب القانونية ، مصر المحلة ، الكبرى ، 2007م ، ص5.

3/ أشرتت التشريعات والأتفاقيات الدولية أتخاذ عدد من التدابير الخاصة لحماية الأحدث قبل دخولهم إلى العمل، أو بعد دخولهم في العمل، وقد تباينت هذه التدابير من تشريع إلى آخر، ولكن تبقى المعضلة الكبرى في مدى تطبيق هذه التدابير على الواقع حتى يتمتع الحدث بأقصى درجات الحماية.

4/ أن الآليات التي تنص عليها التشريعات لا تعمل بكفاءة عالية مما ينتج معه تعرض الأحدث إلى مخاطر العمل والتعدى على حقوقهم من قبل أصحاب العمل والذين يسعون في الغالب إلى تحقيق الربح.

التوصيات:

1/ ضرورة السعي إلى توفير قدر أكبر من الضبط بالنسبة إلى سن العمل لدى الأحدث، وإيجاد توافق على مستوى التشريعات والإتفاقيات الدولية لهذه السن التي يسمح للأحدث فيها بالعمل، حتى تضمن عدم الزج بهم في العمل في سن مبكرة ويتعرضوا فيها إلى مخاطر العمل وإنتهاك حقوقهم في التعليم.

2/ ضرورة إنشاء آليات رقابية فاعلة في التشريعات حتى يتشني لها متابعة تطبيق الأحكام الخاصة بعمل الأحدث وضمان الحفاظ على حقوقهم.

3/ ضرورة التأكيد على عدم عمل الأطفال دون السن العمل وربطها بالمسؤولية القانونية للخالفين، حتى لا يقع الأطفال ضحايا للاستغلال من جانب أصحاب العمل.

4/ ضرورة العمل من جانب السلطات العامة إلى توفير قدر من المخصصات لفئة الأحدث متمثلة في دعمهم المادي وتأمين حقهم في التعليم وتوفير سبل العيش الكريم لهم حتى لا يضطروا إلى الدخول في العمل.

المراجع:

القرآن الكريم.

أولاً: كتب اللغة:

1/ ابن منظور – المتوفي سنة (711هـ) ، (لسان العرب)، دار صادر ، بيروت ، (2003م).

2/ إبراهيم أنيس وآخرون، المعجم الوسيط، دار المعارف، القاهرة، (1972م).

ثانياً: كتب الفقه القانوني:

3/ د. إبراهيم حسين العسل، العمل والقضايا العمالية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، (2012م).

4/ د. أحمد بدوي زكي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، (1977م).

5/ د. أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، (1992م).

6/ د. بدوي أحمد زكي ، علاقات العمل في الدول العربية، د.ن.

- 7/ د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، د.ن ، (1991م).
- 8/ د. حسن كيره، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، (1979م).
- 9/ حسن محمد هند ، مصطفى الحسين ، النظام القانوني لحقوق الطفل ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2007م .
- 10/ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، (2004م).
- 11/ د. صلاح محمد أحمد دياب، بطلان عقد العمل وآثاره على حقوق العامل، دار الكتب القانونية، القاهرة، (2010م).
- 12/ عبد الرحمن سليمان محمد، رأس المال البشري واللامساواة في توزيع الدخل، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، (1999م).
- 13/ عبد العزيز محمد عبد الهادي ، حماية الطفولة في القانون الدولي والشريعة، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1991م.
- 14/ د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة، الطبعة الأولى، (1964م).
- 15/ د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، دار الهنا للطباعة، 1985م.
- 16/ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (2011م).
- 17/ د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، د.ت.
- 18/ أ.د. محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية، القاهرة ، الطبعة الرابعة ، (1983م).
- 19/ د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، الطبعة الثالثة، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م).
- 20/ أ.د. يوسف قاسم ، مبادئ الفقه الإسلامي، دار النهضة العربية ، القاهرة، (1985م).
- رابعاً: القوانين والاتفاقيات الدولية:
- 21/ الإتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث لسنة (1996م).
- 22/ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- 23/ قانون الطفل لسنة (2010م)، المادة (4).
- 24/ قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981م.
- 25/ قانون العمل لسنة 1997م