

بيئة العمل العائلي ومدى ملائمتها لتشغيل الطفل*

رويس عبد القادر طالب دكتوراه مخبر : قانون العمل والتشغيل جامعة- مستغانم -
المشرف : أ.د باسم محمد شهاب جامعة- مستغانم -

ملخص :

لقد وضعت منظمة العمل الدولية مجموعة من الضمانات لتشغيل طفل بحيث لا يجوز الاتفاق على مخالفتها والتشغيل دون توافرها، ولكن نظرا للطبيعة الريفية التي تغلب على معظم الدول العربية والتي تعتمد على الأطفال في العمل وخاصة في القطاع الفلاحي، نجدها استثنت العمل الذي يكون داخل البيئة العائلية من تنظيم قانون العمل تفاعليا للتدخل في شؤون الأسر الداخلية من جهة، ومن جهة أخرى لوجود بعض الامتيازات التي يمكن أن تعود على تكوين الطفل، ونظرا لأن هذا النوع من الأعمال تم استثنائه من تطبيق قانون العمل وضعت له مجموعة من الشروط تنظم وتبرر هذا الاستثناء، وفي حالة عدم توافرها تطبق أحكام قانون العمل.

Résumé:

L'OIT a mis au point un ensemble de garanties pour le travail de l'enfant de sorte qu'il y a un consensus à ne pas s'y opposer, mais étant donné la nature rurale qui domine la plupart des pays arabes, qui s'appuient sur les enfants dans les travaux agricoles, nous constatons que les enfants qui travaillent au sein de l'environnement familiale son exclu de l'organisation du droit de travail , et ceci afin d'éviter toute ingérences dans les affaires familiales d'une part, et des avantages qui pourraient servir dans le développement de l'enfant de l'autre part mais en revanche on a mis certaines dispositifs organiques qui en cas de violation on applique les règles de loi du travail..

مقدمة :

تعتمد معظم الدول العربية على مشاركة معظم أفراد الأسرة بما فيهم النساء والأطفال في العمل وهو ما يسمى بالنمط العائلي للإنتاج، حيث تعتمد الأسرة على الأطفال في محاصيل معينة دون غيرها بحكم أنهم يؤدونها بكفاءة أكبر من البالغين بسبب تكوينهم الجسماني أو قيامهم بالمساعدة في المراحل المختلفة للعملية الإنتاجية، وتتعدد مسؤوليات طفل في العمل، حيث يقوم بتحضير الأرض وزراعتها وربها، وهذا بجانب اشتراكه الفعلي في مقاومة الآفات والحشرات الضارة، ونزع النباتات الطفيلية التي تضر بالزراعة، بالإضافة إلى الاعتناء بالماشية

* رمز المقال: 16-04 / 2 / ر. ش / م.

تاريخ إيداع المقال لدى أمانة المجلة: 2016/04/28.

تاريخ إيداع المقال للتحكيم: 2016/05/19

تاريخ رد المقال من قبل التحكيم: 2016/05/31.

تاريخ قبول المقال للنشر: 2017/05/21.

ومراعاتها من حيث المأكل والمشرب¹، وهو الوضع الذي ساعد على تدعيم قيمة الأرض في شخصيته منذ الصغر، وذلك أثناء القيام بعملية التنشئة الاجتماعية باعتبارها جزءا هاما في حياته وأساسا لقوته وكرامته ، أصبح عمل الطفل في الأرض الزراعية في نظر القائمين عليه لا ينطوي على أي إرهاب أو استغلال له ، وإجراء روتيني تقليدي معتاد عليه².

ومن هذا المطلق أصبح الطفل عاملا داخل كيان عائلته بصفة فعلية ولكن بخصائص وشروط تختلف عن تلك التي يشغل بها نظرائه من الأطفال في عالم الشغل، فكما هو معلوم أن الطفل لما يشغل لدى صاحب العمل فإنه لا يرتبط معه بأي رابطة عائلية فيكون هذا الأخير شخصا خارج عائلته، ولكن في هذه الحالة تكون هناك رابطة تجمع بين الطفل ومشغله، ونجد أن معظم الدول العربية قد استثنت العمل في البيئة العائلية من تطبيق قوانين العمل الخاصة بها وذلك لعدة اعتبارات وعليه نطرح الإشكال الآتي :

ماذا نقصد بالعمل داخل البيئة العائلية؟ وما هي شروطه ومبرراته؟ وما هي آثاره على من يشتغلون فيه وخاصة الأطفال؟

وللإجابة عن هذا الإشكال ارتأينا تقسيم موضوع دراستنا إلى قسمين حيث عالجنا في المبحث الأول مفهوم بيئة العمل العائلي وشروط العمل فيها، في حين تطرقنا في المبحث الثاني إلى الآثار المترتبة عن العمل داخلها بالنسبة للطفل العامل .

المبحث الأول - بيئة العمل العائلي: كما هو معلوم لا يمكن تشغيل طفل دون توفر مجموعة من الشروط فرضتها كل من منظمة العمل الدولية والعربية وتبناها التشريع الداخلي بعد المصادقة على الاتفاقيات الدولية الصادرة في هذا المجال، وتمثل هذه الشروط أساسا في توفر سن معينة تعتبر الحد الأدنى للتشغيل والخضوع للفحص الطبي والحصول على رخصة الولي أو الوصي بالإضافة إلى المنع من الأعمال الليلية والخطرة على وجه الخصوص بالإضافة إلى تحديد ساعات العمل والأجر، وفرضت هذه الشروط نظرا لكون أن مرحلة الطفولة تعتبر من المراحل المهمة في حياة الإنسان، وتؤثر على مراحل حياته اللاحقة وعلى مستقبله ووجب الاهتمام بها وحمايته أثناءها، ويحتاج الطفل لحماية خاصة من أجل نموه البدني والنفسي والفكري يفرضها ضعفه نظرا لصغر سنه حتى يصبح بمقدوره الانضمام لعالم البالغين، وعرف الطفل العامل على أنه كل طفل يعمل نظير أجر مهما كان نوعه عيني أو مادي في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه بحيث يقل سنه عن 18 سنة⁽³⁾.

¹- آمال علي خميس علي وآخرون - الأبعاد المحلية والعالمية لقضية عمالة الأطفال - مديرية القوى العاملة والهجرة - محافظة الإسكندرية 2014/2013 - ص 45 .

² - آمال علي خميس علي وآخرون - نفس المرجع - ص 46 .

³ - محمد نجيب السيد عيد - بعض الإضرابات النفسية المصاحبة لخروج الطفل للعمل "دراسة تشخيصية - رسالة ماجستير - كلية الآداب قسم علم النفس - جامعة طنطا - مصر - 2005. ص 15 .

ولكن بالمقابل نجد أن هذه الفئة من العمال استثنيتم من شرط توافر القواعد القانونية السالفة الذكر بل وصلت إلى حد استثنائها من تطبيق قواعد قانون العمل في العديد من التشريعات¹، وقصد هنا العمال الأطفال داخل بيئة العمل العائلي، وحظيت بهذا الاستثناء لكون أن الرابطة العائلية أقوى وأقدس من رابطة العمل المنظمة عن طريق قانون العمل²، وأن الترابط الشديد وصلة القرابي الحميمة بين هؤلاء هي الضمانة الأساسية من عدم تعسف صاحب العمل³ وينظر إلى هذا النوع من العمل على أنه يوفر حماية ورعاية للعامل القاصر بحكم أنه داخل عائلته التي تسهر في الأساس على رعايته وتعليمه وتنشأته في أحسن الظروف وأن العمل العائلي يدخل في نطاق العمل الإيجابي الذي يؤديه الطفل ويعود بالإيجاب عليه وعلى الأسرة والمجتمع ولا يخالف الضوابط والأصول المتعلقة بفئة صغار السن، وسنتطرق إلى العمل داخل البيئة العائلية وشروطه فيما يلي:

المطلب الأول: تعريف بيئة العمل العائلي: تعرف البيئة بصفة عامة بأنها "كل منظور أو محسوس، ومسموع وملموس من الإنسان، ويؤثر فيه ويتأثر به"⁴ أما إذا اقترنت البيئة بالعمل فنكون أمام مفهوم آخر كالآتي "كل مكان ومحيط للعمل، بالإضافة إلى كل الجوانب التقنية والبشرية وأساليب الإدارة وبرامج التدريب والتطوير والعلاقة التي تجمع المؤسسة بالعمال وملائمة الآلات مع طبيعة وحاجيات العامل داخل المؤسسة وتوفير أكبر قدر ممكن من الحماية لبيئة الجوار والبيئة العامة سواء كانت طبيعية أو اصطناعية"⁵، وتعرف بيئة العمل بصفة عامة أيضاً على أنها "جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية والزمانية والمكانية"، فمقد توفير أفضل الظروف للعامل من خدمات ومرافق فذلك يحفز على إعطاء أفضل ما لديه، أما في حال كانت هذه الظروف سيئة فذلك يقود إلى التحول وقلة الإبداع والإنتاج⁶.

¹ - ومن هذه القوانين نجد قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987 في المادة 96، وقانون العمل المصري (المادة 4 فقرة ج)، وقوانين أخرى سنتطرق إليها في ما سياتي.

² - كفي مغديد قادر - المسؤولية العقدية الناشئة عن تشغيل الأحداث (دراسة مقارنة) - منشورات زين الحقوقية بيروت لبنان - الطبعة الأولى 2016 - ص 28.

³ - محمد لبيب شنب شرح قانون العمل - الطبعة 03 مدار النهضة العربية - القاهرة - بدون طبعة وسنة نشر - ص 51 وما بعدها.

⁴ - السيد الجميلي - البيئة والسلام - مركز الكتاب للنشر - الطبعة الأولى - 1997 - القاهرة - ص 37 - مشار إليه من طرف محمد - الضوابط القانونية لحماية بيئة العمل في المؤسسة التجارية - مقال منشور - المشروع الوطني للبحث - م.و.ب - العدد 04 - مخبر القانون الاجتماعي - جامعة وهران 2013 - ص 75.

⁵ - محمد المرجع - نفس المرجع - ص 76.

⁶ - <http://mawdoo3.com>.

أما في ما يخص العمل العائلي فلقد أطلقت العديد من التسميات على هذا النوع من العمل منها: **المؤسسة العائلية - العمل العائلي - المنشأة الأسرية - منشأة أفراد الأسرة**، ولكنها تشير في الأخير إلى العمل الذي يكون فيه العامل القاصر عاملا داخل أسرته، ويكون صاحب - رب - العمل¹ أحد أفراد الأسرة التي ينتمي إليها . واستندت الاتفاقيات الدولية والعربية من الخضوع لأحكام تنظيم عمل الأحداث، الأطفال الذين يعملون في نطاق ما يسمى بالمشروعات العائلية²، وذلك في عدة مواضع منها، وبالرغم من ذلك لم تضع مفهوما محمدا "لأفراد الأسرة" أو "الأسرة"، وذلك لكون أن نظام الأسرة يختلف من دولة إلى أخرى، وتركت تحديد هذه المفاهيم للتشريعات الداخلية لكل دولة، واشترطت لإعمال هذا الاستثناء أن يكون رب العمل ملزما بالإعالة الفعلية للعامل³، كما سنبين ذلك لاحقا .

وأشارت المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 05 لسنة 1919 للعمل العائلي بنصها على أنه: "لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الرابعة عشرة في المنشآت الصناعية العامة أو الخاصة أو في أي من فروعها فيما عدا المنشآت التي لا يعمل بها سوى أفراد الأسرة الواحدة"، وورد نفس الأمر في الاتفاقية الدولية رقم 06 لسنة 1919 بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة بموجب نص المادة الثانية دائما "لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة عاما ليلا في المنشآت الصناعية العامة أو الخاصة أو في أي من فروعها، بخلاف المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد نفس الأسرة". وحتى في المجال البحري نجد أن الاتفاقية الدولية رقم 58 لسنة 1936 المعدلة بشأن تحديد السن الأدنى لإشتغال الأحداث بالملاحة البحرية نصت في الفقرة الثانية من المادة الثانية منها على أنه "لا يجوز استخدام أو تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن الخامسة عشرة على ظهر أي سفينة، بخلاف السفن التي لا يعمل عليها سوى أفراد من نفس الأسرة"⁴. وتجب الملاحظة أن عدم تطرق كل من منظمة العمل الدولية ونظيرتها العربية إلى مسألة تحديد المقصود بالعمل العائلي للمشرع الداخلي، خلف تباين في مابين المشرعين في إقرار المقصود من أفراد الأسرة وهو الأمر الذي سنبينه لاحقا .

المطلب الثاني - شروط العمل داخل البيئة العائلية : كما سلف الذكر تعود أسباب تقرير هذا الاستثناء من قواعد قانون العمل إلى كون عمل الطفل داخل الوسط العائلي كفيلا بتحقيق الرعاية له، إلا أن المشرع الجزائري لم يفصل في هذه المسألة كثيرا ولم يضع استثناءا من قانون العمل يخص عمل الأطفال على مستوى بيئة العمل

¹ - يعرف صاحب العمل على أنه هو كل شخص يشغل عاملا أو أكثر مقابل أجر، وقد يسمى أيضا: رب العمل، المدير، صاحب المصنع، وقد يكون شركة أو جمعية... أو غير ذلك. ينظر في ذلك: هيثم حامد المصاروة وآخرين - الثقافة الحقوقية للعامل وصاحب العمل، دليل إرشادي مبسط وفقا لنظام العمل السعودي - مكتبة القانون والاقتصاد - الرياض - الطبعة الأولى 1436هـ / 2015 - ص 12.

² - وهي المشروعات التي يشتغل فيها الأحداث داخل وسط عائلي ولا يعمل فيه سوى أفراد الأسرة الواحدة تحت إشراف الأب أو الأم أو الزوج أو الأخ أو الأخت أو العم أو الخال أو الجد .

³ - صلاح علي علي حسن - التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة - دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية- 2012 - ص 133.

⁴ - صلاح علي علي حسن - مرجع سابق - ص 132.

العائلي لكن بالمقابل نجد أن هذا الاستثناء تقرر في قوانين عدة دول منها قانون العمل المصري¹ ، وقانون العمل السوداني الذي يستثني من إحكام تنظيم عمل الأحداث " أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون تحت إشرافه في منشأة لا يستخدم فيها أشخاصا آخرين² ، وفي تونس يسمح بتشغيل الأطفال دون الحد الأدنى للسن في المؤسسات التي يشتغل فيها أعضاء العائلة فقط تحت سلطة الأب أو الأم أو الوصي³ .

وتجرب الملاحظة أن الاستثناء الخاص بالعمل العائلي بعدما كان عاما في الاتفاقيات السالفة الذكر تدارك المشرع الدولي الأمر ووضع مجموعة من الشروط له، وذلك في نص المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 59 لسنة 1937 (معدلة) المتعلقة بالحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في الصناعة وذلك كالآتي: "يجوز أن تسمح القوانين واللوائح القومية بتشغيل الأحداث في المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد أسرة صاحب العمل بشرط أن لا تكون هذه الأعمال بطبيعتها أو بطروف أداؤها خطيرة على حياة المشتغلين بها أو بصحتهم أو بأخلاقهم "

واشترطت معظم الدول العربية التي أخذت بهذا الاستثناء - العمل العائلي - ثلاث شروط وهي أن يعمل الحدث في منشأة عائلية ، وأن ينتمي لأسرة صاحب العمل ، وأن يعال فعلا من صاحب العمل وذلك ما سنفصله كالآتي:

1 - العمل في منشأة عائلية ، وهو أن يكون عمل الحدث في منشأة⁴ ، يكون جميع العمال فيها تجمعهم صلة قرابة مع صاحب العمل ، بحيث لو وجد عامل واحد من غير أقاربه ، لا يمكن اعتبار المنشأة من المنشآت العائلية⁵ وأن الحدث يعمل في وسط عائلي في بعض القوانين ، لكن القانون المصري لم يشترط لإعمال هذا الاستثناء هذا الشرط ، فحتى وإن تواجد هناك عمال آخرين لا تجمعهم صلة قرابة مع صاحب العمل يمكن أن نعتبر هذا العمل في منشأة عائلية طالما تواجدت شروطه⁶ .

1- المادة 04 من (قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003) .

2- المادة 27 من قانون علاقات العمل الفردية السوداني لسنة 1981.

3- المادة 54 من مجلة الشغل التونسية الصادرة بالقانون رقم 27 لسنة 1976 المعدلة والمتممة .

4- تعرف المنشأة على أنها الجهة التي يعمل لديها العامل وتكون تابعة لصاحب العمل وقد يطلق عليها تسميات أخرى كالمؤسسة أو الشركة أو الجمعية أو المصنع أو المشروع أو المقولة. ينظر : هيثم حامد المصاروة وآخرين - مرجع سابق - ص 12 يجب لتطبيق هذا الاستثناء أن يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا ، أي إنسان له أسرة يعمل أفرادها في خدمته ، أما إذا كان صاحب العمل شخصا معنويا كشركة أو جمعية ، فلا يمكن تطبيق هذا الاستثناء ولو كان العال زوجا أو ابنا لمدير الشركة .

5- والمنشأة العائلية وفقا لنص المادة 1/7 من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م 51) بتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل والمتمم بالمرسوم الملكي (م 46) الصادر بتاريخ 1436/6/5هـ: هي المنشأة التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة صاحب العمل . وبناء على ذلك إذا ضمت المنشأة عمالا آخرين ولو كان عامل واحد من غير أصول صاحب الشركة، وإن علوا ، أو فروعة وإن نزلوا ، فلا محل لتطبيق هذا الاستثناء (المنشأة التي لا يعمل بها سوى أفراد أسرة صاحب العمل) .

6- محمد أحمد إسماعيل - تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية - دار النهضة العربية القاهرة - 1993 - ص 09.

2) - **الانتماء إلى أسرة صاحب العمل:** يشترط لاستثناء العامل من الخضوع لأحكام قانون العمل أن يكون من أسرة صاحب العمل، ولم يقيّد المشرع هذا الوصف بأي قيد، وعلى ذلك فوفقاً للقواعد العامة تتكون أسرة الشخص من ذوى قرياه، ويعتبر من ذوى القربى كل من يجمعهم أصل مشترك، والقرباة المباشرة هي الصلة ما بين الأصول والفروع، وقرباة الحواشي هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر وهو نفس الأمر الذي أقره المشرع الجزائري في القانون المدني الجزائري.

ومن البديهي أن تحقق شرط القرباة يفترض أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً، لأن الشخص الطبيعي هو إنسان وهو الذي تكون له أسرة، ومن ثم فلا يتحقق هذا الاستثناء إذا كان صاحب العمل شخصاً اعتبارياً¹، إذ لا يتصور في شأنه أن تكون له أسرة، تربطه بأفرادها صلة قرباة، يتولى الإيفاق عليهم وإعالتهم إعالة فعلية بحكم هذه الصلة، فالشخص الاعتباري وإن كان يتمتع بجميع الحقوق، إلا ما كان منها ملازماً لصفة

¹ - القضية 101 لسنة 36 قضائية "دستورية". جلسة 2016/1/2 =

= لشركة شخص معنوي لا ينطبق عليها استثناء أسرة صاحب العمل متى كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن صاحب العمل في الدعوى الموضوعية، "شركة مصر أكتوبر للصناعات الغذائية"، شركة مساهمة، ومن ثم فهي شخص اعتباري، لا يسري على العلاقة التي تربطها بالعاملين فيها الاستثناء الوارد النص عليه في البند (ج) من المادة (4) من قانون العمل المشار

وحيث إن المادة (3) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، قد صرحت بالقاعدة العامة في شأن سريان أحكامه على الأشخاص، بأن اعتبرته "القانون العام الذي يحكم علاقات العمل"، بينما أوردت المادة (4) من ذلك القانون ثلاث طوائف من العاملين لا تسري عليهم أحكامه، من بينهم ما نص عليه البند (ج) وهم "أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً"، ومن ثم فهذا الاستثناء - طبقاً للقواعد الأصولية - لا يتوسع فيه ولا يقاس عليه. ومن ناحية أخرى، فقد بين البند (ب) من المادة (1) من قانون العمل المشار إليه، المقصود بصاحب العمل بأنه "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر"، وقد وردت عبارة هذا النص مطلقة في موضعها، حال أن ما نص عليه البند (ج) من المادة (4) من ذلك القانون - في شأن استثناء أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، من الخضوع لأحكام ذلك القانون - يُعد بمثابة قيد صارف لإطلاق عبارة نص المادة (1) في شأن المقصود بصاحب العمل، ومبيناً للمراد منه في خصوص هذا الاستثناء. وقد جاءت عبارة البند (ج) من المادة (4) واضحة جلية المعنى، قاطعة في الدلالة على المراد منها، فلا محل للخروج عليها أو تأويلها، بدعوى تفسيرها، فيصرف حكمها إلى صاحب العمل من الأشخاص الطبيعيين، دون سواهم، ذلك أن الشخص الطبيعي هو الذي تكون له أسرة، تربطه بأفرادها صلة قرباة، يتولى إعالتهم فعلياً، وذلك في ضوء ما ورد النص عليه في المادتين (34 و35) من القانون المدني، من أنه "تتكون أسرة الشخص من ذوى قرياه، ويعتبر من ذوى القربى كل من يجمعهم أصل مشترك"، وأن "القرباة المباشرة، هي الصلة ما بين الأصول والفروع. وقرباة الحواشي، هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك، دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر"، وهو ما لا يتوافر للشخص الاعتباري، إذ لا يتصور في شأنه أن تكون له أسرة، تربطه بأفرادها صلة قرباة، يتولى الإيفاق عليهم وإعالتهم إعالة فعلية بحكم هذه الصلة، فالشخص الاعتباري وإن كان يتمتع بجميع الحقوق، إلا أن ذلك - وعلى ما نصت عليه المادة (53) من القانون المدني - لا يشمل "ما كان ملازماً لصفة الإنسان الطبيعية".

إليه، بل تظل تلك العلاقة خاضعة لأحكام ذلك القانون، الأمر الذي تنتفي معه المصلحة في الدعوى المعروضة، لعدم وجود انعكاس للفصل في دستورية ذلك النص على الطلبات المعروضة على محكمة الموضوع، الأمر الذي يتعين معه القضاء بعدم قبول الدعوى.

فلهذه الأسباب حكمت المحكمة بعدم قبول الدعوى

الإنسان الطبيعية¹، ولا يتحقق الاستثناء أيضا حتى ولو كان العامل من أفراد أسرة رئيس مجلس إدارة الشركة أو مديرها أو أحد الشركاء فيها لأن أي من هؤلاء لا ينطبق عليه وصف صاحب العمل إذ تتوافر تلك الصفة للشركة أو الجمعية بحكم أن للشخص الاعتباري شخصية قانونية مستقلة عن شخصية الشركاء أو الأعضاء².

وتجب الملاحظة أنه يوجد تباين في ما بين المشرعين في تحديد المقصود من أفراد الأسرة الواحدة فالمشرع العراقي فنجد حدها أفرادها بالزوج أو الأب أو الأخ أو الأخت أو العم أو الخال أو الجد³، في حين أن فلقد حدد المشرع المصري المقصود بالمؤسسات التي لا يشتغل بها سوى أفراد العائلة على سبيل الحصر. وذلك لتفادي أي توسع في المفهوم قد يؤدي إلى استغلال طفل من خلاله، وهم الأب أو الأم أو الوصي فإذا تولى إدارة المؤسسة شخص غير هؤلاء، كالجد أو العم أو الخال أو أي شخص آخر، فإن المؤسسة تفقد صفتها العائلية وتخرج من نطاق المؤسسات المستثناة⁴.

في حين أنه لم يحدد أفراد الأسرة عن طريق إحصائهم بل وضع شرط آخر تمثل في الإعالة الفعلية، ولكن وبالرغم من صمت المشرع عن تحديد نطاق أسرة العامل إلا أنه في هذه الحالة يتم الرجوع إلى أحكام القانون المدني بحكم أنه الشريعة العامة الذي يحدد مفهوم الأسرة بمفهوم واسع بحيث تشمل كل من الزوج أو الزوجة والأصول والفروع والحواشي⁵، وهو نفس الأمر الذي أخذت به محكمة النقض⁶.

أما على مستوى المشرع الجزائري فنجد أنه أقر للأسرة حماية تكفلها كل من الدولة والمجتمع⁷، وعرفها على أنها الخلية الأساسية للمجتمع وتتكون من أشخاص تجمع بينهم الزوجية وصلة القرابة⁸، ويعتبر من ذوي القربى كل من يجمعهم أصل واحد⁹، وفصل بين نوعين من القرابة وهي المباشرة وغير المباشرة، بحيث اعتبرها مباشرة

¹ - المادة 53 من القانون المدني المصري القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 الصادر بتاريخ 1948/07/29.

² - محمد حسين منصور - قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية - 2007 - ص 71.

³ - المادة 96 من قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.

⁴ - حسين عبد اللطيف حمدان - قانون العمل (دراسة مقارنة) - منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت لبنان - الطبعة الأولى 2009 - ص 171.

⁵ - ينظر المواد 34، 35، 36، 37 من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.

⁶ - الطعن رقم 373 لسنة 1971 في إحدى جلساتها المؤرخة في 04/21/ 1971 35 ق س 25 - المشار إليه من طرف محمد لبيب شنب - شرح أحكام قانون العمل - الطبعة الأولى - مكتبة الوفاء القانونية - الإسكندرية - 2010 - ص 100.

⁷ - المادة 58 من الدستور الجزائري لسنة 2008.

⁸ - المادة الثانية من قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن قانون الأسرة الجزائري المعدل والمتمم بالأمر رقم 02/05 المؤرخ في 27/02/2005 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 15 لسنة 2005.

⁹ - المادة 32 من الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني الجزائري المعدل والمتمم.

إذا ما اقتضت الصلة ما بين الأصول والفروع¹، واعتبرها غير مباشرة عندما تكون الرابطة بين أشخاص يجمعهم أصل واحد دون أن يكون أحدهم فرعا للآخر وتسمى أيضا برابطة الحواشي².

(3) - الإعالة الفعلية : يقصد بالإعالة الفعلية أن يكون صاحب العمل هو المتكفل بما يلزم الحدث من مسكن ومأكل وملبس بغض النظر عما إذا كانت هذه الإعالة اختيارية أو إجبارية مفروضة على صاحب العمل بمقتضى- حكم قضائي، نظرا لعمومية النص الذي يكفي بإعالة العامل الفعلية، والحكمة من هذا الشرط أن الإعالة عند توافرها يتعين إدخالها في الحساب عند وزن وتقدير العلاقة بين صاحب العمل والعامل³.

ولا تكف الإعالة القانونية أي مجرد وجود التزام بالإعالة، فإذا كان صاحب العمل ملزم بإعالة العامل (الأب والابن مثلا)، إلا أنه لا ينفذ التزامه القانوني فإن الاستثناء لا يتوافر وينطبق قانون العمل في هذه الحالة، فالعبرة بحقيقة الوضع أي بحدوث الإعالة فعلا من عدمه، ولا تتطلب الإعالة إقامة العامل مع صاحب العمل في مسكن واحد، فيمكن توافر الإعالة في مسكن مستقل.

وتخضع علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل الذي ينتمي لأسرته ويقوم صاحب العمل بإعالتة فعلا لأحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني، وإذا انتهت الإعالة انتفى الاستثناء وخضع العامل لقانون العمل.

وتجب الملاحظة أن المشرع الجزائري لم يضع أي شرط من هذه الشروط ولم يستثني أفراد أسرة صاحب العمل من تطبيق قواعد قانون العمل باعتبار أن قواعده تمثل الحد الأدنى للحماية المقررة لحقوق العمال وبالرغم من أنه ينتشر- في الجزائر العمل الزراعي والفلاحي العائلي الذي يستعمل الأطفال بكثرة خاصة في إطار المساعدة العائلية غير المعترف بها ماديا⁴، بل وضع مسؤولية جزائية على الاستغلال الاقتصادي للطفل في قانون حماية الطفل الجزائري⁵، وهي نابعة من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 التي كرست في المادة الثانية منها مجموعة من الضمانات تكفل: "حق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا، أو أن يمثل إعاقة لتعليمه، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي"، حيث عاقب بالحبس من سنة (1) إلى ثلاث (3) سنوات و بغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج، كل من يستغل الطفل اقتصاديا، على أن تضاعف العقوبة عندما يكون الفاعل أحد أصول الطفل أو المستول عن رعايته⁶.

¹ - المادة 1/33 من ق م ج .

² - المادة 2/33 من ق م ج .

³ - محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 11.

⁴ - لمياء مجادي دندان - تشغيل الأطفال في الجزائر بين الضرورة الاقتصادية والحماية الاجتماعية - دراسة ميدانية في وسط حضري - طاكسيج. كوم الجزائر العاصمة - 2014 - ص 77.

⁵ - قانون 12/15 - المتعلق بحماية الطفل الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 39 المؤرخة في 03 شوال 1436 الموافق ل 19 يوليو 2015.

⁶ - المادة 139 من القانون 12/15.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن العمل العائلي بالنسبة للطفل العامل: كما سبق القول أنه تم استبعاد فئة الأطفال الذين يعملون في نطاق العمل العائلي من تطبيق نصوص قانون العمل في بعض التشريعات على أساس أن الرابطة العائلية أقوى من رابطة قانون العمل وأن تدخل القانون بينهم يفسد رابطة الأسرة وأن هذا العمل يضمن حقوقهم، وعلاقتهم بصاحب العمل أقوى من القانون، وبالتالي فإن صاحب العمل لن يعتدي على حقوقهم، كما قد يفعل مع غيرهم من العمال¹، ومن خلال هذا الطرح نجد أن للعمل في البيئة العائلية آثارا إيجابية قد لا ينطوي عليها عمل الأطفال في المجالات الأخرى، وفي ما يلي سنتطرق إلى الآثار الإيجابية لهذا العمل على أن نتطرق إلى الآثار السلبية له وذلك كالآتي :

المطلب الأول: الآثار الإيجابية ، يعد العمل مساهمة في النشاط الاقتصادي سواء أكان القائم به بالغين أم أطفال، لكن العمل في نطاق الأسرة مع رقابة الأهل في المجتمعات التقليدية يختلف كثيرا عن العمل خارج نطاقها²، حيث ينظر إلى عمل الأطفال في محيط العائلة بمنظار إيجابي ،بدعوى إسهام مثل هذا النوع من العمل في إكساب الطفل بعض الخبرات والمهارات وتعزيز ثقته في نفسه، وقدرته على مواجهة تحديات الحياة مستقبلا ،وقد يكون ذلك صحيحا إذا ما اقتصر على قيام الطفل ببعض الأعمال البسيطة التي لا تشكل خطرا على صحته وجماله، حيث أنه إذا كان العمل داخل الأسرة وفي إطارها يهدف مساعدة الطفل لأسرته بالعمل في وقت الفراغ، دون التخلي عن التزام الأسرة بتعليمه ورعايته وحمايته من مصادر الخطر التي توجد في العمل، فإن هذا لا يدخل في نطاق ما يقصد به مفهوم العمل، ولكن عندما يترك الطفل المدرسة ليعمل في ظروف تحد من نموه الطبيعي دون رعاية أو اهتمام، فعندها يفقد الطفل الرعاية والحماية ويتعرض للعديد من المخاطر الاجتماعية والمادية، وقد يقوم الطفل بأدوار هو غير مؤهل لها في المرحلة العمرية التي يمر بها وهذا النوع من العمل هو المقصود من ظاهرة عمالة الأطفال³، التي تعد انتهاكا لحقوق الطفل الأساسية، حيث يؤدي عمل الطفل في سن مبكرة إلى إيذاء بدني ونفسي- خاصة إذا ما تم استغلاله في مهن وأعمال تتسم بالخطورة كما يساهم في حرمانه من مراحل التعليم الإلزامية، يطلق هذا التعريف على أي نشاط يقوم به الطفل ويعد مساهمة في الإنتاج أو يتبع للبالغين أوقات فراغ أو يسهل عمل الآخرين أو يحل محلهم فيه .

المطلب الثاني: الآثار السلبية، لقد أصبح عمل الأطفال في هذه المرحلة الزمنية شيء عادي ومرتبط بالعادات والتقاليد وسواء في الأماكن الخارجية أو داخل المنزل، فلقد أصبحت الصناعة العائلية الشكل الحضري لعمالة

¹ - سلامة عبد التواب عبد الحليم - حماية الطفولة دراسة مقارنة في معايير عمل الدولية والعربية وقانون العمل - دار النهضة العربية القاهرة . ص 33.

² - عالية رياض النبشة - حقوق الطفل بين القوانين الناخلية والإنفاقيات الدولية - منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان - الطبعة الأولى 2010. ص 83.

³ - وفاء عبده محمد علي - بعض الحاجات النفسية والاجتماعية لدى الطفل العامل وغير العامل - رسالة ماجستير - جامعة عين شمس - مصر- 2006 - ص 90.

الأطفال، فهناك حقا صناعة تقليدية ريفية أقل تطورا من التي يمكن أن نجدها في المدن، ولكن يمكن أن نجدها في إطار اقتصاد قائم على التبادل¹، نجد أن عمل الطفل يهدم التكوين الروحي والعاطفي والجسدي له فتاريخ الطفل يوضح عمق الانحدار من الإنسانية إلى الوحشية الذي يبدأ من نزول الطفل للعمل وهو ما يعبر إهانة على مستوى العالم الأخلاقي².

وينظر للطفل في الأسر الريفية على أنه أحد الموارد الاقتصادية المهمة لها بحكم أن طبيعة الحياة فيها لا تعرف تميزا بين العمل والراحة واللعب فالحياة هي العمل، والعمل هو الحياة لكون أن الطفل في الريف ينضج في فترة مبكرة، لذا يصبح لزاما عليه أن يقوم بنفسه من العمل، وليس مسموحا له أن يظل طفلا لمدة طويلة، وأن ينال رعاية خاصة، بحكم أن عقله وجسمه دربا ليتلقى مبكرا مسؤوليات الكبار³.

ويصعب الفصل بين الحياة الأسرية والحياة العملية في ظل العمل العائلي وهو ما ينعكس على زيادة عدد ساعات العمل⁴ التي غالبا ما تكون بدون أجر لكونها تتم في الإطار الأسري⁵ حتى وإن كانت طويلة وفي أعمال مرهقة تستنزف هموده وطاقاته وتؤثر سلبا في صحته ونموه السليم⁶، خاصة في بعض المجتمعات العربية التي تفضل مشاركة جميع أفراد الأسرة في العمل (كالزراعة والصناعة والأعمال الحرفية)، ولا تعتبر عمل الفتيات بالمنزل، أو المساعدة في الحقل عملا حقيقيا، وتؤثر كذلك خبرات الآباء المكتسبة من العمل وخلفياتهم فيه بشكل ملموس في توجه الأبناء للعمل وللتحاقهم بمهن معينة يقدر الآباء جدواها في تكوين تطلعات الطفل وإعداده للمستقبل⁷.

ومن هذا المنطلق يجد الطفل نفسه مضطرا تحت وطأة الضغط إلى قضاء ساعات باعتبار الأطفال ملكا للعائلة والأهل أو الأوصياء عليهم وحدهم من يقررون أن العمل في هذه المهنة أو تلك، أو حتى التحاقهم بالمدرسة من عدمه⁸، غالبا ما تدفع هذه الظروف الطفل لترك المدرسة والتسرب من التعليم متجها إلى

¹ - لمياء مجادي دندان - مرجع سابق - ص 77.

- محمد نجيب السيد عيد مرجع سابق - ص 8²

³ - أماني عبد الفتاح - عمالة الأطفال كظاهرة اجتماعية ريفية - دار عالم الكتب - طبعة 2001 ص 99.

⁴ - خالد السيد محمد عبد المجيد موسى - أحكام عقد العمل عن بعد دراسة مقارنة - مكتبة القانون والاقتصاد - الرياض الطبعة الأولى 1435 هـ / 2014 - ص 347.

⁵ - عالية رياض النبشة - مرجع سابق - ص 78.

⁶ - وفاء عبده محمد علي - مرجع سابق - ص 11.

² - آمال علي خميس علي وآخرون - مرجع سابق - ص 50.

⁸ - وهو الأمر الذي يطلق عليه بنظرية الفرار الأسري، التي تشير إلى أن الطفل مسلوب الإرادة، ولا يستطيع تقرير مصيره بنفسه، وبناء على ذلك فإن الوالدين هم من يقرران عنه، بما يتوافق مع مصالحها ويحقق رغباتها دون أن يضعها في الحسبان، مدى تأثير ذلك القرار على مصلحة الطفل وإمكانية الإضرار بمصلحه.

العمل¹، وهو ما يزيد من احتمال استغلاله حتى وإن كان العمل يتم في بيئة آسرية²، و يؤدي أيضا لإهدار طاقاته وإمكاناته وقدراته وإحداث فجوة في واقعه المعيشي- لقيامه بأدوار هو غير مؤهل لها في هذه المرحلة العمرية ، الأمر الذي يهدم تكوينه الروحي والعاطفي والجسدي ويؤثر حتى على الخطط التي تقدمها الدولة لتحسين وضعها على سواعد أبنائها³.

كما أنه لا يستبعد أن يتعسف صاحب العمل مع أفراد أسرته في ظل عدم تطبيق القانون إلى قيامه باستغلالهم ، وذلك عندما لا يلتزم بقواعد تنظيم العمل ولا حتى بقواعد السلامة والصحة المهنية أو الالتزام بالأجر ، رغم وجود التبعية الاقتصادية بينهم ، والتي تعني اعتماد العامل على الأجر الذي يحصل عليه من طرف رب العمل باعتباره المصدر الوحيد لمعيشته وأن يرصد العامل كل نشاطه على خدمة صاحب العمل⁴.

وتجب الملاحظة أن المنشآت العائلية تعتبر منشآت صغيرة وكثيرا ما تنشط في القطاع الغير النظامي وخارج النطاق الرسمي ، وإن وجدت داخله فإنه عمليا وفي الغالب يتعذر مراقبة تطبيق أحكام القانون فيها ، وذلك لوجود صلة قرابة تمنع من الإقرار عن أي مخالفات⁵.

خاتمة :

وفي الأخير نخلص إلى أن الأخذ بفكرة أن القانون لن يكون أحرص على حقوق العامل من أسرته ، وأن رابط الدم وصلات القرابة تحول بين أن يقوم رب العمل بانتهاك حقوق أفراد أسرته والنكت بالالتزامات التي يفرضها النظام في الحقيقة توجه مبالغ فيه ، لأن القرابة لا يمكن أن تكون سببا في حرمان العامل من التمتع بالحماية التي يقرها قانون العمل أو القانون بصفة عامة لأن ذلك يعد إخلالا بمبدأ المساواة التي تكرسه أغلب الدساتير العربية⁶ . وليس من الضروري والمؤكد أن تكون المعاملة العائلية أسخى من معاملة القانون ، ومن منطوق آخر كيف يتمتع العمال الذين لا تربطهم بصاحب العمل أي صلة قرابة بالحماية المقررة في قانون العمل في حين يحرم منها العمال من أقارب صاحب العمل .

¹ - نصيف فهمي منقريوس - أطفالنا في خطر (أطفال بلا مأوى - عمالة الأطفال - الأطفال المعاقون) - المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية - 2009 - ص 172 .

² مؤتمر العمل الدولي - الدورة 82 لسنة 1995 - التقرير الخامس (1) - ص 33،34 .

³ - محمد نجيب السيد عيد - مرجع سابق - ص 14 .

⁴ - صلاح رزق عبد الغفار يونس - جرائم الاستغلال الاقتصادي للأطفال - دراسة مقارنة - دار الفكر والقانون - المنصورة - الطبعة الأولى - 2015 - ص 213 .

⁵ - محمد أحمد إسماعيل - مرجع سابق - ص 09 .

⁶ - ومنها الدستور المصري لسنة 2012 التي تنص المادة 23 منه على أن "المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والواجبات" ، ويكرس الدستور الجزائري لسنة 2016 أيضا مبدأ المساواة أمام القانون في المادة 32 منه والتي تنص " كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس ، أو الرأي ، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي .

كما أن استثناء العمل العائلي من نطاق قانون العمل بحكم أن رابطة الأسرة أكبر وأقدس من رابطة القانون، وخشية أن يؤدي القانون إلى إفساد الرابطة العائلية بينهم، تلك الحكمة لن تتحقق بالكامل لأن تلك العلاقة تخضع للقانون المدني، كما أن علاقة القرابة ذاتها لا تعتبر ضامنا كافيا للعامل، بل على العكس قد تكون وسيلة للاستغلال .

وتجب الملاحظة أن المشرع الجزائري بعدم استثناءه هذه الفئة من تطبيق قانون العمل كان أكثر رعاية وحماية لها بصرف النظر عن توافر أو عدم توافر صلة القرابة تجمعهم مع صاحب العمل، ذلك أن قواعد قانون العمل تمثل الحد الأدنى لحماية حقوق العمال وتطبيقها لا يتعارض مع تمييز ذوي الأرحام بحقوق ومزايا أفضل ومن جهة أخرى في ما يخص مجال المسؤولية فنجد باستثناء بيئة العمل العائلي من تطبيق قواعد العمل في بعض التشريعات تكون قد استثنت المسؤولية على أرباب العمل في هذا المجال، بحكم أن العلاقة لا ينظمها قانون العمل وبالتالي بعدم استثناء البيئة العائلية من تطبيق قانون العمل الجزائري يكون المشرع قد حافظ على حقوق الأفراد من استغلال أرباب العمل وحتى ولو كان رب العمل هو نفسه والد الطفل أو وصيه وهو ما يتناسب مع ما ذهبت إليه أغلب الاتفاقيات الدولية في هذا المجال¹.

وعليه يجب على الدول التي أخذت بالاستثناء أن تقوم بـ:

-مراجعة استثناء بيئة العمل العائلي من تطبيق قواعد قانون العمل .

-تنظيم العمل الأسري بقانون خاص به على أن توضح مسؤولية كل الأطراف في حالة تشغيل استغلالي لطفل، أو على الأقل تنظيمها أكثر في القانون المدني.

-تفعيل القوانين وخاصة في مجال المسؤولية عن تعليم الطفل الإلزامي.

- أما في ما يخص التشريعات التي لم تأخذ بالاستثناء وأيضا لم توضح مسألة العمل داخل البيئة العائلية فيجب إقرار بعض المواد في قانون العمل لتنظيم المسألة وضبطها لكي لا يفتح الباب أمام مستغلي الأطفال في مجال العمل .

¹- وخاصة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتي نصت المادة 10 منه على اتخاذ تدابير لحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي وعدم استخدامهم دون السن القانونية ، وإعلان حقوق الطفل لسنة 1959 الذي أقر في المبدأ التاسع منه وجوب حماية الطفل من جميع أشكال الإهمال والاستغلال أيا كان نوعه، وكذلك يحظر بدء استخدام الطفل لامتهان حرفة أو عمل معين قبل بلوغه السن الملائمة، خاصة إذا كان من شأن ذلك أن يلحق الضرر به، واتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 التي أوجبت في المادة 32 منها على الدول الأطراف الاعتراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيرا، ونفس الأمر أقره ميثاق حقوق الطفل العربي لسنة 1983 الذي نصت المادة 13 من "كفالة حق الطفل في رعاية الدولة وحمايتها له من الاستغلال وممن الإهمال الجسدي والروحي حتى إذا كان من جهة أسرته وتنظيم عماله بحيث لا تبدأ إلا في سن مناسبة".