مجلة آفاق علم الاجتماع المجلد 14 العدد 2 ديسمبر 2024 ص ص 215- 230
ر ت م د: 1112-8259 ر ت م د إ: 2600-6855

ممارسات أصحاب المهن تجاه الممتهنين القصر –دراسة ميدانية على عينة من الأطفال القصر العاملين تحت عقود التمهين بولاية عين الدفلى-

Professional Practices Toward Minor Apprentices –A Field Study on a Sample of Minor Children Working Under Apprenticeship Contracts in the Wilaya of Ain Defla-

ط.د.عسبار لخضر*
جامعة البليدة 2 لونيسي علي، الجزائر
esl.asbar@univ-blida2.dz

أ.د. نڤاز سيد أحمد
جامعة البليدة 2 لونيسي علي، الجزائر
sidahmedneggaz@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 2024/11/08 تاريخ القبول:2024/12/07 تاريخ النشر:2024/12/21

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم الأبعاد السوسيومهنية لممارسات المستخدمين تجاه الأطفال العاملين تحت عقود التمهين، وذلك من خلال تحليل تأثير بيئة العمل والهيمنة على استعداد هؤلاء الأطفال للتبليغ عن حالات الإساءة والاستغلال.

لتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مستعينة في ذلك بتقنية المقابلة لجمع البيانات من عينة قصدية شملت مجموعة من الأطفال في مجال التمهين بولاية عين الدفلى.

كشفت النتائج على أن هناك شبه انعدام للتبليغ لدى الممتهنين القصر عن انتهاك حقوقهم،ويعود ذلك لعلاقات القوة غير متوازنة بينهم وبين أصحاب المهن وهذا ما يؤثر على أدائهم المهني.

الكلمـات المفتاحيـة: القاصـر، التمهـين، المستخدم، ثقافة التبليغ، الأداء المهني.

Abstract:

This study aims to understand the socio-professional dimensions of employers' practices toward child workers under apprenticeship contracts by analyzing the impact of the work environment and power relations on these children's willingness to report cases of abuse and exploitation.

To achieve this objective, the study adopted a descriptive-analytical approach, using interviews to collect data from a purposive sample of young apprentices in the Ain Defla region.

The results revealed an almost complete absence of reporting among minor apprentices regarding violations of their rights, attributed to the unbalanced power dynamics between them and their employers, which impacts their professional performance.

Keywords: Minor, Apprenticeship, Employer, Reporting culture, Professional performance.

* المؤلف المرسل

1- مقدمة

تعد عمالة الأطفال في سياق التمهين ظاهرة معقدة تحمل أبعاد اجتماعية وثقافية تستدعي اهتماما دقيقا، خاصة في المجتمعات التي تتشابك فيها عوامل اقتصادية واجتماعية مؤثرة على خيارات القصر المهنية.

بموجب قانون التمهين الجديد (10-18، 2018) يتم إدماج هؤلاء القصر في بيئات عمل تهدف إلى اكتسابهم لمهارات وخبرات اللازمة، إلا أن هذه البيئات قد لا تخلو من مظاهر التسلط والاستغلال، هنا تطرح الدراسة إشكالية ثقافة التبليغ لدى المهتمين القصر، حيث يمكن أن تساهم عوامل اجتماعية ، كالتنشئة الاجتماعية وقوة السلطة داخل بيئة العمل في خلق حاجز يمنعهم من التبليغ عن حالات الإساءة علاوة على ذلك تبرز مدى تأثير المعاملة القاسية والظروف المهنية على اندماج القصر في بيئات العمل وقدرتهم على بناء هويتهم المهنية ، تهدف الدراسة أيضا إلى تحليل العوامل التي من شأنها تعزز أو تضعف دافعيتهم وتكيفهم الاجتماعي في العمل الاجتماعي ،ويأتي قانون التمهين الجديد كإطار قانوني لحماية حقوق الممتهنين القصر من خلال علاقتهم بالمستخدمين لضمان بيئة ملائمة وآمنة تساعدهم على تطوير قدراتهم المهنية.

2- إشكالية الدراسة

في ظل التزايد المستمر لظاهرة عمالة الأطفال ولاسيما العاملين منهم في إطار التمهين، تمثل إشكالية متعددة الأبعاد تجمع بين الأبعاد الاجتماعية، النفسية، المهنية والقانونية، حيث يعتبر إقبال الأطفال على التمهين وسيلة لإكساب المهارات المهنية، يعكس تحولات في البيئة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، حيث ينظر إلى التمهين على أنه خيار ضروري لضمان فرص العمل في المستقبل، إلا أن هذا الإقبال قد يصطدم بممارسات أصحاب العمل الذين يحتلون مواقع سلطة داخل النسق الاجتماعي للعلاقات المهنية، إذ أن أحد الأبعاد الأساسية لهذه الإشكالية ضعف ثقافة التبليغ لدى الممتهنين القصر عن حالات الإساءة والاستغلال، التي يتعرضون لها وهذا راجع لقلة الوعي بحقوقهم والخوف من العواقب والاعتماد على التوجيه الأسري والتكيف مع بنية العمل، فيقبلون بأوضاعهم الاستغلالية، باعتقادهم أن هذا هو المسار الطبيعي لنجاحهم المهني، وهذا ما يزيد من تسلط وهيمنة أصحاب العمل مستغلين بذلك علاقات القوة التي يتمتعون بها في المجتمع، ويتعاملون مع الممتهنين كقوة عاملة ضعيفة وهشة قابلة للاستغلال بسهولة، وهذا ما يضع الأطفال الممتهنين القصر في حالة خضوع دائم للسلطة المفروضة عليهم، وأساليب المعاملة هذه تؤثر على الممتهنين فتضعف قدرتهم على التحكم في حياتهم المهنية والتكوينية. كما تؤثر على علاقاتهم الاجتماعية داخل بيئة العمل. ومثل هذه الممارسات تعمق التفاوت الاجتماعي بين الممتهنين القصر وزملائهم البالغين بسبب صغر سنهم، فيحرمون من التمكين المهني الذي يحتاجونه لتطوير أنفسهم.

كما أن غياب الحوافز التعليمية والمهنية في بيئة العمل يعزز إضعاف قدراتهم على الإنتاج، مما يخلق فجوة في التنشئة المهنية التي هي أساس تطورهم المستقبلي.

وبالرغم من وجود تشريعات دولية ووطنية خاصة بحماية الممتهنين القصر، إلا أنه مازالت هناك حالات الإساءة والاستغلال وانتهاك لحقوق الممتهنين القصر من طرف المستخدمين، وفي هذا السياق فإن غياب المقاومة الاجتماعية من قبل الممتهنين القصر وقلة وضعف الوعي بالحقوق المشروعة، واعتقادهم بأنهم لا يملكون بدائل، وهو ما يشكل جزء من البنية الثقافية التي

تطبع عليها الممتهنين القصر في العديد من المجتمعات وهذا ما يعزز تكيفهم السلبي في بيئة العمل وتزايد ظاهرة استغلالهم.

ولمواجهة هذه الظاهرة وجب تضافر جهود مختلف الجهات المعنية كالأسرة من خلال التنشئة الاجتماعية للأطفال، ودور مؤسسات المجتمع المدني في توعية الممتهنين القصر بحقوقهم القانونية، وتكثيف المراقبة من السلطات المعنية وتفعيل القانون من أجل حماية الممتهنين القصر وتوفير بيئة تمهين آمنة.

وهذا ما يقودنا إلى طرح التساؤل الآتي:

- ما طبيعة تأثير ممارسات وتجاوزات المستخدمين تجاه الممتهنين القصر في ظل غياب ثقافة التبليغ وبيئة العمل التي تفتقر لشروط وظروف العمل؟

يتفرع عن هذا السؤال ما يلي:

- ما مدى استعداد الممتهنين القصر للإبلاغ عن حالات الإساءة والاستغلال داخل بيئة العمل؟؛
- كيف تؤثر أساليب المعاملة القاسية وظروف بيئة العمل على مستوى الأداء المهني للممتهنين القصر؟.

للإجابة عن هذه التساؤلات تم وضع فرضيتين وهما:

- هناك انخفاض في مستوى التبليغ لدى الممتهنين القصر لعدم الوعي بحقوقهم السوسيو المهنية؛
- تؤثر البيئة التكوينية السلبية وأساليب المعاملة القاسية على تدهور مستوى الأداء المهني وتقليل الرغبة في العمل لدى الممتهنين القصر.

3-تحديد المفاهيم

3-1- الأداء المهني:

"يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي تحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة".ويقصد به أيضا تأدية عمل محدد او أعباء وظيفية يقوم بها شخص ما من مسؤوليات وواجبات، وقد يحدد من ثلاث عوامل رئيسية متمثلة في: الجهد، القدرات، إدراك الدور(خيار و قردة، 2022، ص48).

- التعريف الإجرائي للأداء المهني: يشير الأداء المهني إلى مدى قيام الممتهنين القصر بالأنشطة والمهام الموكلة إليهم من مسؤوليات وواجبات، من طرف المستخدم أو المؤسسة المستخدمة بهدف اختبار قدراتهم ومهاراتهم في بيئة العمل وذلك لتحقيق ما يتوافق مع معايير الجودة.

3-2- مفهوم الحماية:

تطلق على عدة معاني ونذكر منها: تعني الوقاية والاحتياط أي يتجاوب مع من يحميه أو ما يحميه ويناظر عموما واجب لمن يؤمنه على حماية شخص من المخاطر ويضمن له سلامة وآمنة والدفاع عن حق ما باستخدام وسائل قانونية(الأهدل، 2013، ص18).

-المفهوم الإجرائي: هو مجموعة التدابير والإجراءات الحمائية والتنظيمية المعدة خصيصا لحماية الممتهنين القصر تحت عقود التمهين بهدف حمايتهم من الإساءة والاستغلال وانتهاك حقوقهم في بيئة العمل حيث يركز هذا المفهوم على كيفية تطبيق الحماية الفعلية من أجل ضمان سلامة وامن الممتهنين القصر وتعزيز تدريبهم وتكوينيهم بطريقة آمنة ومناسبة.

3-3- مفهوم المستخدم:

ونعني به كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاطا حرفيا أو هو كل وحدة أو مؤسسة إنتاج أو تسوق أو تقديم خدمات وطنية أو أجنبية مهما كان حجما وقانونها الأساسي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما "قانون رقم 18-10"، نصت المادة 02 من قانون علاقات العمل على أن المستخدم هو شخص طبيعي أو معنوي ويسمى في الفقه الفرنسي المستخدم الظاهر أو الماجور وهو مسير المؤسسة يمكن له أن يجمع بين صفتي العامل والمستخدم في نفس الوقت. المستخدم هو الشخص القانون الذي يرتبط بالعامل بموجب عقد عمل محدد المدة أو غير محدد ويكون تحت إشرافه وهذا ما يولد في ذمته التزامات وحقوق في مواجهة عماله(كحلة، 2017، ص18).

-التعريف الإجرائي للمستخدم: يشير إلى الشخص طبيعيا كان أو معنويا والذي يتولى مسؤولية تمهين الأطفال القصر، أو الجهة التي تقوم بتدريب وتكوين الممتهنين بموجب عقد تمهين يربط بينهم وبين المتمهن القاصر وذلك بما يتماشى ومعايير وشروط التمهين مع ضرورة الالتزام بالقوانين والتشريعات المتعلقة بحماية الطفولة الممتهنة القاصرة في بيئة العمل وتقييم أدائهم من خلال التقريرات الدورية.

3-4- مفهوم القاصر:

يطلق عليه عدة معاني منها: الكف والعجز والحبس، فيقال أقصر عن الأمر، كف عنه وهو يقدر عليه، وقصر عنه قصورا ولم يقدر عليه، حيث ينشا الإنسان في الوجود ضعيف ليس لديه إدراك وذلك لقصور عقله عن تمييز ومعرفة حقائق الأشياء وذلك لعدم اكتمال نموه وضعف قدرته الذهنية(الأكشة، 2006، صفحة 109)

-المفهوم الإجرائي: الطفل القاصر هو كل طفل لم يبلغ سن الرشد ويفتقر للأهلية القانونية ويعمل تحت عقد التمهين يشرف عليه المستخدم أو صاحب المهنة من أجل تدريبه وتكوينه لإكساب مهارات مهنية ويخضع لحماية قانونية خاصة تنظم ظروف عمله وتضمن عدم استغلاله.

4-5- مفهوم التبليغ:

التبليغ هو ذلك الإجراء الذي يتم من خلاله إيصال واقعة معينة إلى المبلغ له ويتطلب القانون تبليغ الكثير من الأعمال الإجرائية لتحقيق حقوق الدفاع بين الخصوم، وهو أهم وسيلة والتي بشأنها تحقيق مبدأ الوجاهية، بل هو الوسيلة الوحيدة التي يعتمد عليها القانون لتحقيق هذا المبدأ وإعلام الغير بالواقعة المعلنة(شامي، 2018، صفحة 30).

تعتبر ثقافة التبليغ من أهم الثقافات التي يجب أن تنمى في جميع المجتمعات ومن الملاحظ أن هذه الثقافة تكاد تكون منعدمة في مجتمعنا الجزائري وهذا ما يزيد من حدة انتشار حالات الاستغلال وإنتهاك حقوق الأفراد في المجتمع ولهذا يستلزم تظافر جهود جميع المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني لتشجيع المواطنين على التبليغ والتأكيد على ضمان سرية هوية المبلغ لإيصال المعلومة لخدمة المجتمع وإقرار عقوبة للمخالفين.

-التعريف الإجرائي: تشير إلى تمتع الممتهنين القصر بثقافة معرفية ووعي بشأن حقوقهم في بيئة عملهم، حيث يتوفر لديهم استعداد نفسي واجتماعي للإبلاغ عن حالات الإساءة والاستغلال المسلط

عليهم وينبغي الإلمام بالإجراءات والوسائل المتاحة للتبليغ والثقة في أن هذا التبليغ سيؤدي إلى حمايتهم.

4-6- مفهوم التمهين:

هو نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والوسط المهني(10-18، 2018). ويعتبر التمهين الشكل المتطور في تحسين نوعية التدريب والتكوين للقصر القادمين من المنظومة التربوية والمتسربين منهم، ويتم تحفيزهم لاندماج مهني اجتماعي يربط بين النظري والتطبيقي.

يهدف التمهين وفقا لما تتطلبه التحولات التكنولوجية والاقتصادية إلى" تدريب الأحداث وتكوينهم في اختصاص أو حرفة معينة قبل الدخول في الحياة المهنية"(هدفي، 2006، ص 75).

التكوين عن طريق التمهين هو تكوين مباشر للمتمهن، في الوسط المهني الواقعي، الهدف منه هو تمكين المتمهن من تأهيل مهني يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشات العمل الفعلية"(سامعي، 2011، ص120).

-التعريف الإجرائي لمفهوم التمهين: هو عملية تدريب مهني للمهتمين القصر يهدف إلى تمكينهم من اكتساب خبرات ومهارات علمية في مهنة معينة وتتم هذه العملية تحت إشراف معلمين تمهين ضمن إطار قانوني يحدد لكل الطرفين حقوق وواجبات، ويضمن حماية قانونية للممتهنين القصر من كافة أشكال الاستغلال لتوفير تجربة تعليمية آمنة.

5- الإطار النظري للدراسة

يركز هذا الإطار على دراسة عمالة الأطفال في إطار التمهين، موضحا بيئة العمل وعلاقات السلطة في تأثير على استعداد الأطفال للإبلاغ عن الانتهاكات. ويستعرض المفاهيم المرتبطة التبعية والقوة، وكيف تؤثر العلاقات الغير متوازنة في العمل على قدرة الأطفال على التعبير عن تعرضهم للإساءة.

5-1- بيئة العمل:

هي الإطار أو المكان الذي يتم فيه القيام بالمهام والأنشطة المهنية، وتشمل كل من الظروف المادية، الاجتماعية النفسية المحيطة بالعاملين، ولها تأثير مباشر على راحة العاملين وأدائهم ومستوى رضاهم الوظيفي، وتعد أساسية في ضمان سلامتهم فيها.

وتعني أيضا ما يحيط بالإنسان ويؤثر فيه ويتأثر به وتشمل البيئة الجغرافية والاجتماعية والثقافية أي هي المحيط الذي يحتك به الإنسان في بيئة الطبيعة الاجتماعية(بن رحمون، 2014، ص 30).

-التعريف الإجرائي لمفهوم البيئة: تؤثر بيئة العمل بشكل كبير على الأداء المهني للعمال ويرجع ذلك الى ظروف العمل في البيئة، إذا كانت الظروف ملائمة ومريحة تشجع على أداء مهني عالي، كما أن الضغوط والصراع يزيد من التوتر والإجهاد يضعف الأداء ويقلل من الرغبة في العمل وهناك عدة عوامل داخل بيئة العمل تؤثر على أداء المهنيين(دبي وسوفي، 2017، ص ص 268-269).

2-5- علاقات أصحاب العمل الجماعية

هي تلك التفاعلات المهنية بين العمال تشمل جميع جوانب التعامل بينهم وبين أصحاب العمل وهذا لتحقيق أهداف معينة للمؤسسة.

لم يقتصر التشريع العمالي الحديث على تنظيم علاقات العمل الفردية فحسب بل شمل أيضا علاقات العمل الجماعية وذلك بوضع الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في تنظيم شروط العمل وضوابطه، حيث أن هذه العلاقات تقوم بين مختلف العمال وأصحاب العمل، بإبرام اتفاقيات جماعية تدافع عن حقوق العمال بإنشاء الهياكل النقابية في بيئة العمل(هدفي، 2006، ص191).

تنشأ اتفاقيات العمل الجماعية عن طريق التفاوض بين العمال والمستخدمين بهدف تحقيق ظروف العمل للحفاظ على حقوق ومصالح العمال وهنا تتجلى أهمية التمثيل النقابي(هدفي، 2006، ص193).

إن لتحليل علاقات العمل الجماعية يعتمد على عمق فهم التفاعلات وعلاقات الجماعة داخل المؤسسة من خلال عدة جوانب منها:

- **الوظيفية:** وتشمل العناصر المرتبطة مباشرة بالعمل، إجراءات وأساليب العمل، الضغوط، نظام الأجور والحوافر، ظروف الأمن والسلامة وحجم المسؤوليات والمهام.

- **اجتماعية:** إن الاحتكاك بين العمال داخل المؤسسة عادة ما يتطور إلى صراعات تؤثر سلبا على الأداء بينما التفاهم يشجع على التعاون والأداء العالي، فالعلاقات الجيدة بين الزملاء وأصحاب العمل ترفع الكفاءات وتزيد من الإنتاجية والعلاقات المتوترة تنعكس سلبا على الأداء والرضا الوظيفي.

- **مادية:** إن الوسائل والإمكانيات المتاحة في بيئة العمل تشعر العمال بالراحة وتبعث فيهم روح المبادرة والتركيز بينما تؤدي الظروف المادية الغير مناسبة إلى الإجهاد مما يؤثر سلبا على جودة الأداء المهني.

- **تنظيمية:** تتمثل في سياسات العمل والهيكل الإداري وطرق اتخاذ القرار، فضعف العلاقة بين العمال قد يفسر وجود صراعات تعيق الفعالية بشكل عام وفعالية الاتصال بشكل عام.

3-5- التزامات المستخدمين اتجاه الممتهنين القصر(قانون التمهين الجديد 18-10):

تعد التزامات المستخدم في عقد التمهين اتجاه القاصرين جزءا مهما من المسؤوليات التي تهدف إلى حماية حقوق الأطفال الممتهنين، وضمان تأهيلهم المهني بطريقة مناسبة، وآمنة لمرحلة طفولتهم. إذ تعتبر هذه المسؤوليات رؤية مجتمعية تهدف إلى تحقيق بنية عمل تتماشى وخصوصية الطفولة الممتهنة العامة، كما تبرز هذه الالتزامات أهمية التنسيق والاتصال بين أصحاب العمل والأسرة في متابعة التكوين المهني للقاصر، مع ضمان توفير بيئة ملائمة ودعم مالي تساعد على اكتساب المهارات المطلوبة دون المساس بسلامتهم ونموهم النفسي والاجتماعي.

التزامات المستخدمين هي تلك الواجبات والمسؤوليات التي تعهدها المستخدم أو صاحب العمل والتي تشكل في السياق نفسه حقوقا للممتهنين، حيث يفرض عقد التمهين في ذمة صاحب العمل، التزامات من نوع خاص وهي:

- (المادة 39) ضمان تكوين تطبيقي منهجي تدريجي وكامل يسمح باكتساب التأهيل .

- (المادة 42) تعيين معلم تمهين من بين الأشخاص المؤهلين لتأطير الممتهن خلال عملية التكوين التطبيقي.
- (المادة 57) صب للمتمهن شبه راتب شهري تدرجي مرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون حسب الكيفيات المحددة في التشريع.
- (المادة 40) إعلام الولي الشرعي ومؤسسة التكوين بكل غياب أو حادث.
- (المادة 39) ضمان النظافة والأمن للممتهن ووضع وسائل الحماية في متناوله وفقا لطبيعة النشاط والمهنة والأخطار المتعلقة.
- (المادة 39) المستخدم مسؤولا مدنيا عن المتمهن في أماكن العمل خلال ساعات تواجده لديه.

إن قانون التمهين الجديد عمل جاهدا للتكفل بحقوق الطفولة الممتهنة تحت عقود التمهين في مكان العمل تضمن حقوقا أساسية تمكن القصر من العمل في ظروف آمنة وصحية تراعي احتياجاتهم النفسية والجسدية، ووضع ضوابط لتحديد العلاقة بين المستخدم والممتهنين القصر مما يمنع أي شكل من أشكال الإساءة والاستغلال يعزز شعورهم بالكرامة والعدالة داخل بيئة العمل ولتحقيق هذا التوجه قام المشرع في قانون التمهين بالتزام المستخدمين بواجبات ومسؤوليات تمثلت في بنود عقد التمهين وأمر على سبيل الإلزام بتنفيذها وسيعرض للمساءلة القانونية حيال مخالفتها.

4-5- الأحكام الجزائية المقررة للمخالفين لبنود عقد التمهين:

قانون التمهين الجديد 18-10 يهدف إلى تنظيم عقود التمهين وحماية حقوق الممتهنين خاصة منهم القصر، وقد تضمن أحكاما جزائية ضد المخالفين لبنود عقد التمهين ويسعى من خلالها إلى ردع أي تجاوزات أو أي استغلال يمكن أن يتعرض له الممتهنون القصر من قبل أصحاب العمل.

تعاقب المخالفات المرتبطة بعلاقات العمل وعقود التمهين إذا تضمنت سوء المعاملة أو الإخلال بظروف العمل أو عدم تلبية الشروط المتفق عليها في العقد، حيث تختلف العقوبات حسب جسامة المخالفة تشمل غرامات وإجراءات تأديبية وتصل حتى إلى فسخ العقد أو حرمان المستخدم من حق التمهين مستقبلا.

وقد نصت المواد (69-70-71) على العقوبات المقررة (الأحكام الجزائية في حالة ارتكابه لإحدى المخالفات المذكورة في المواد (36-39-50) من هذا القانون.

يعد قانون التمهين 18-10 أكثر من مجرد إطار قانوني فهو أداة اجتماعية تهدف لحماية الفئات الضعيفة الهشة المتمثلة في الممتهنين القصر في بيئة العمل، وتعزيز العدالة الاجتماعية إذ أن الأحكام الجزائية التي اقرها القانون بحق المخالفين لبنود عقد التمهين، تعمل على رفض معايير سلوكية جديدة تسعى إلى تكريس ثقافة المسؤولية والتضامن داخل المجتمع المهني، وتحديدا بين الممتهنين القصر والمستخدمين فهذه العقوبات لا تقتصر على الردع فقط بل تسعى إلى بناء بيئة عمل تتوافق مع القيم الاجتماعية التي تضمن حقوق كل الأطراف وتتجنب إلى شكل من أشكال الإساءة أو الاستغلال لهذا يلعب القانون دورا أساسيا في تشكيل العلاقات المهنية يعزز التماسك الاجتماعي ويحفظ كرامة الممتهنين القصر داخل بيئة العمل.

إن التزامات المستخدمين اتجاه الممتهنين القصر تعكس اهتمام المجتمع بتهيئة عمل تربوية ومهنية وآمنة تتناسب وخصوصيات الطفولة فالتكوين التدريبي المنهجي يضمن انتقالا منظما لهؤلاء الأطفال نحو الحياة المهنية، مما يسمح لهم باكتساب القدرات والمهارات المطلوبة دون تحميلهم أعباء ومسؤوليات خطيرة أو شاقة، وتعيين معلم تمهين للإشراف على تكوينهم ومتابعتهم

بعد خطوة أساسية لتوجيههم ومرافقتهم وهذا ما يعزز شعورهم بالأمان والدعم داخل بيئة العمل، علاوة على ذلك يعتبر الدعم المالي والمتمثل في تقديم شبه الراتب شهريا يعكس تقديرا رمزيا لجهودهم ويعد جزءا من استقلاليتهم المالية ويعزز لديهم حس المسؤولية المالية بطريقة تتناسب مع مرحلتهم العمرية، بالإضافة إلى ذلك يلعب دور الأسرة في المتابعة والتواصل ببيئة العمل دورا مهما في تكامل العلاقة بينهما وبين المؤسسة.

وهذا يعكس حرص المجتمع على حماية الأطفال من المخاطر المهنية، مما يساهم في ضمان استمرارية مسار تكوينهم بشكل آمن.

وعليه فإن التزام المستخدم يتحمل المسؤولية المدنية عن القاصر خلال أوقات العمل يعتبر كإطار قانوني يعزز من حماية الأطفال من أي شكل من أشكال الإساءة والاستغلال، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل تساهم في تنمية شخصياتهم وإعدادهم للاندماج الاجتماعي والمهني المستقبلي.

6- الجانب الميداني للدراسة

سنتعرض من خلال هذا الجانب إلى عينة من الأطفال الممتهنين القصر في مجال التمهين وذلك من خلال مقابلتهم ومحاولة التعرف على تأثير بيئة العمل على أدائهم المهني بالإضافة إلى معرفة طبيعة معاملة المستخدمين اتجاههم.

6-1- منهج الدراسة:

سنقوم في هذه الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي بهدف تحليل المعطيات الميدانية من خلال المقابلات الميدانية أجريت على عينة من الأطفال العاملين في مجال التمهين وسنقف على تحليلها بشكل علمي موضوعي.

هو طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.أو هو محاولة الوصول إلى معرفة دقيقة وتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلة الخاصة بها(المحمودي، 2019، ص45).

6-2- تقنية جمع المعطيات:

تم اعتماد تقنية المقابلة كأداة لجمع المعطيات، والتي يمكن تعريفها بأنها التقاء مباشر بين فردين وجها لوجه وتحقق المقابلة في الدراسات الميدانية عن طريق أسئلة يلقيها السائل لمعرفة رأي المجيب في الموضوع المحدد بالذات، إذ تعتبر تبادل لفظي بين الباحث والمبحوث(أبو شنب، 2008، ص130).

6-3- عينة الدراسة:

اختيارنا العينة القصدية في دراستنا يعود لعدة أسباب ترتبط بطبيعة الدراسة وخصائص المجتمع المستهدف، حيث تتيح الفرصة مباشرة للوصول مباشرة للأفراد الذين يمتلكون المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة تمثلت في الأطفال العاملين تحت عقد التمهين.

العينة هي تلك "المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع بحث قصر للاختبار أو التحقق، ويمكن القول أن العينة هي "مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين"(سبعون، 2023، ص335).

4-6- عرض الحالات:

6-4-1-الحالة الأولى: تاريخ إجراء المقابلة: 2024/10/28.

- المحور الأول: بيانات عامة حول المبحوثة:

- السن: 17 سنة
- الجنس: أنثى
- المستوى التعليمي: الثانية ثانوي
- نوع المهنة: حلاقة سيدات
- مدة التمهين: سنة واحدة (1)
- مدة المقابلة:01 سا
- مكان المقابلة: مركز التكوين المهني لولاية عين الدفلى
- تقديم المبحوثة (أجوبة المبحوثة) كان كالتالي:

- المحور الثاني:حول الفرضية الأولى:

- "المستخدمة اي صاحبة محل الحلاقة لا تبالي أصلا ولا تتركني استخدم أدوات الحلاقة أكتفي بالملاحظة فقط".
- "كرهت هذه المهنة من معاملات هذه المستخدمة حبيت تغيير التمهين".
- "لا استطيع التبليغ لأني لا أعرف لمن ابلغ ولا أعرف وسائل التبليغ، راني نخلصها مقابل التمهين".
- "الجهة الوحيدة التي نقولها هي أمي فقط".
- "الخوف من المستخدمة والطرد وأنا خلاص بديت نتمهن".
- "لا أعرف أي طريقة للتبليغ وأتحمل على جال ندي الشهادة".

- حول الفرضية الثانية:

- "مكاش علاقة تربطي بها لأنها متسلطة".
- "نعم أنا متحمسة للتعليم والتدريب والتكوين".
- "اثار نفسية اكتئاب لا استطيع التقدم".
- "لا توجد أي توجيهات تتعلم ولا نقعد نجي ولا ما نجيش كيف كيف".
- "ضعف التكوين خلاني مانيش راضية واش راني ندير".
- "فقدان الثقة في المستخدمين وظروف التكوين ما تخليش الممتهن يتكون مليح".

6-4-2-الحالة الثانية: تاريخ إجراء المقابلة: 2024/10/28.

- المحور الأول: بيانات عامة حول المبحوث:

- السن: 17 سنة

- الجنس: ذكر
- المستوى التعليمي: الثانية متوسط
- نوع المهنة: نجارة الألمنيوم والبلاستيك
- مدة التمهين: سنة واحدة (1)
- مكان التمهين: ورشة بولاية عين الدفلى
- مدة المقابلة: 01 سا

- المحور الثاني: حول الفرضية الأولى:

- "نخدم في أيام العطل الأسبوعية والرسمية دايلي حقي".
- "تعبت بزاف، ندمت خيرت هاذي الحرفة، حبيت نبدل".
- "مانيش مستعد، مانعرفش القانون، ماقريتش على حقوقي في التمهين".
- "مانعرف حتى جهة نشتكي، نصبر على جال الشهادة".
- "نقدر نواجهو شخصيا لكن ما عنديش اطلاع على القانون".
- "مانعرفش حتى طريقة لأني ما تلاقيتش توعية على ذلك لأطالب بحقوقي".

- حول الفرضية الثانية:

- "العلاقة عادية إلا أن بعض العمال الي يخدمو عندو يعاملوني بقساوة التهديد وصل إلى حد الضرب".
- "متوسط يخلي خدامتو معانا ما يعاملنيش مليح".
- "لا تؤثر علي لأني أنا نحب نتعلم ونتكون".
- "المستخدم ما يجيش يوميا والعامل اللي معاه لا يبالي بيا".
- "يساهم في التقليل من الأداء الوظيفي لضعف مشاركتي معاهم".
- "تؤثر في عدم تكوين مليح (عدم جودة التكوين)".

6-4-3-الحالة الثالثة: تاريخ إجراء المقابلة: 2024/10/28.

- المحور الأول: بيانات عامة حول المبحوث:

- السن: 16 سنة
- الجنس: ذكر
- المستوى التعليمي: أولى ثانوي
- نوع المهنة: نجارة معمارية (خشبية)
- مدة التمهين سنة واحدة (1)
- مكان التمهين: محل النجارة بولاية عين الدفلى
- مدة المقابلة: 01 سا

- المحور الثاني: حول الفرضية الأولى:

- "يهددني بالفصل ولم يراعي إصابتي بالكسر في قدمي".
- "تعبت بزاف، ولم أتلقى أي أجر مقابل ذلك منين ذاك يخلصلي فطور برك".

- "فكرت باش نشتكي بيه وخفت ما نعرفش لمن تشتكي".
- "ونخدم في كل أيام الأسبوع ما نديش راحة ولا عطلة".
- "جهل في معرفة القانون ما نعرفش وما أطلعتش".
- "لم اخبر أي واحد نصر على جال الشهادة".
- "ما نعرف حتى طريقة ولا جهة نروح نقدم شكون ليها".

- حول الفرضية الثانية:

- "العلاقة مع المستخدم جد سيئة".
- "متحمس للتكوين أؤدي جميع الأعمال الموكلة إلي".
- "أحب إتقان الخدمة".
- "اثر علي سلبا لأنه كان يكلفني بأعمال ثانوية ليست ضمن الحرفة".
- "كاين توجيهات لكن ماشي كامل في الحرفة اللي نتكون فيها (أعمال ثانوية)".
- "استغلالي يؤثر عليا لزاما ما تقدمش خدمة جيدة".
- "وسائل الحماية غير موجودة وعدم توفر وسائل العمل لباس، وأدوات".

6-4-4-الحالة الرابعة: تاريخ إجراء المقابلة: 2024/10/31.

- المحور الأول: بيانات عامة حول المبحوث:

- السن: 15 سنة
- الجنس: ذكر
- المستوى التعليمي: السنة الرابعة متوسط
- نوع المهنة: كهرباء صناعية
- مدة التمهين سنة واحدة (1)
- مكان التمهين: شركة هياكل غرب بولاية عين الدفلى
- مدة المقابلة: 01 سا

- المحور الثاني: حول الفرضية الأولى:

- "لم أتعرض لأي إساءة لأني في بداية التكوين".
- "لم أتأثر لأنه لم يسيء إلي".
- "الوضعية لا تستدعي التبليغ لأن الضرر خفيف واصلا لا أعرف كيف ابلغ إن كانت هناك إساءة".
- "لا أعرف كيف ابلغ ولا أعرف أي جهة يبلغ لها".
- "أبلغ عادي ولكني ليس لي دراية بكيفية التبليغ ولا القانون".
- "لا املك اي وسيلة ولا طريقة للتبليغ".

- حول الفرضية الثانية:

- "علاقتي عادية مع صاحب العمل".
- "ادائي مليح لأني نحب نتعلم وتتكون".

- "ما عندي حتى تأثير".
- "يوجهني بصح أنا مانيش عارف واش لازم تتعلم ما أطلعش على عقد التمهين".
- "كي يستغلني نحسن الإهانة ونبدل كامل المستخدم".
- "إذا كان المستخدم قاسي عليا وبيئة العمل غير مواتية ما يكونش تكوين كما ينبغي".

6-4-5-الحالة الخامسة: تاريخ إجراء المقابلة: 2024/10/28.

- المحور الأول: بيانات عامة حول المبحوث:

- السن: 15 سنة
- الجنس: ذكر
- المستوى التعليمي: متوسط
- نوع المهنة: نجارة معمارية
- مدة التمهين سنة واحدة (1)
- مكان التمهين: ورشة بولاية عين الدفلى
- مدة المقابلة: 01 سا

- المحور الثاني: حول الفرضية الأولى:

- "الصراخ بصوت مرتفع".
- "اثر في نفسيا لأني لم أكن اعرف أن ميدان العمل هكذا".
- "لم افكر في التبليغ كامل".
- "لم أتحدث مع أي جهة لجهلي بحقوقي والقوانين".
- "الخوف من الطرد".
- "ما نعرفش لأني ليس لدي معرفة عن قانون التمهين".

- حول الفرضية الثانية:

- "العلاقة متوترة".
- "أدائي حسن لتلبية جميع الأوامر".
- "لا أتقدم كثيرا في التعلم والتكوين".
- "اشعر بالإحباط وعدم الرغبة في التكوين".
- "بيئة العمل لا تساعد على إتقان الحرفة في وجود مخاطر".
- "المستخدم حريص على تكوين الممتهنين وتوفير بيئة ملائمة هي أساس التكوين والعكس يؤثر على الأداء".

6-4-6-الحالة السادسة: تاريخ إجراء المقابلة: 2024/10/31.

- المحور الأول: بيانات عامة حول المبحوث:

- السن: 17 سنة
- الجنس: ذكر

- المستوى التعليمي: الثانية متوسط
- نوع المهنة: خبازة وفطائر
- مدة التمهين سنة واحدة (1)
- مكان التمهين: مخبزة بولاية عين الدفلى
- مدة المقابلة: 01 سا

- المحور الثاني: حول الفرضية الأولى:

- "لا يبالي بي ويحملني أعمال شاقة".
- "إجهاد وإرهاق.
- "الرغبة في تغيير مكان التمهين نتيجة الضغط".
- "مانقدرش نبلغ نخاف يطردني".
- "مانعرفش لمن نبلغ".
- "استغلني في الخبازة وانا في العقد مضيت على الخبازة والفطائر".
- "لا أملك أي طريقة، ما نعرفش القانون".

- حول الفرضية الثانية:

- "علاقتي متوترة مع المستخدم"
- "نحب نتكون ونكسب خبرة ولكن مكاش كيفاش"
- "كرهت حبيت نحبس ولا نبدل الحرفة"
- "يوجهني لصنع الخبز والحلويات لالا"
- "التقيد بتوجيهات المستخدم يخليك ما تتعلمش مليح"
- "في المخبزة السخانة والغبرة يؤثر على أدائي في الخدمة".

6-5- تحليل نتائج الفرضيات

على ضوء ما قدمه المبحوثين خلال مقابلتهم يمكن تحليل نتائج الفرضيتين كما يلي:

6-5-1-تحليل نتائج الفرضية الأولى:

تظهر الفرضية المتعلقة بضعف مستوى التبليغ لدى الممتهنين القصر عن حالات الإساءة والاستغلال عدة إبعاد تنتج من البيئة الاجتماعية والثقافية التي يعيشون فيها، حيث يعتبر الجهل وعدم الوعي بالحقوق القانونية أحد العوامل الرئيسية وراء هذه الضعف، او الانعدام التام وهذا يعود إلى أن الكثير من الممتهنين القصر يعيشون في مجتمع لا يولي أهمية كبيرة وكافية لتعليمهم حقوقهم كعاملين آو ممتهنين وتعريفهم بما ينص عليه قانون التمهين من حقوق وواجبات، وكذا الجهات التي يتوجه إليها حالة الإساءة إليهم وهذا ما يجعلهم غير مدركين لكيفية التبليغ، نتيجة لذلك ينعدم لديهم الشعور بالثقة بالنظام القانوني وبالتالي تقل قدرتهم على مواجهة الظلم المسلط عليهم من المستخدمين، كما أن طموحهم والتكوين والحصول على الشهادة والظفر بفرصة عمل مستقبلي، يأتي الخوف كعامل آخر لمنعهم من التبليغ، إذ يعتبر الكثير من القصر الممتهنين على العمل كمصدر أساسي للدخل سواء لدعم أنفسهم، او مساعدة أسرهم، وفي هذا السياق نجدهم يتجنبون اتخاذ أي إجراء قد يؤدي إلى فسخ العقد وطردهم من التمهين، خاصة في ظل غياب ضمانات

اجتماعية فعالة، لذا يستغل أصحاب المهن هذا الضعف الاقتصادي للممتهنين بحيث يفرضون سيطرتهم باستخدام الفرد كأداء ضغط ما يجعل الممتهنين يخضعون لهذه التجاوزات في حقهم.

ويضاف إلى ما سبق السياقات الثقافية، والاجتماعية التي ترسخ ثقافة الطاعة والامتثال لأساليب الهيمنة الاجتماعية حيث ينظر إلى الممتهنين القصر كأطفال غير مؤهلين لمواجهة الكبار والمطالبة بحقوقهم وبناء عليه فإن هذه الثقافة تشعر الممتهنين القصر بالخوف من الوصمة الاجتماعية في حالة التبليغ، مما يعزز من حالة الصمت عن الإساءة والاستغلال، ومن ثم يعكس ضعف التبليغ تشابكا معقدا بين الثقافة الاجتماعية والضغوط الاقتصادية ونقص التعليم والوعي بالحقوق، الأمر الذي يؤدي إلى هشاشة هذه الفئة داخل بيئة العمل ويبقيهم عرضة للاستغلال.

6-5-2-تحليل نتائج الفرضية الثانية:

أظهرت الفرضية القائلة أن بيئة العمل وأساليب المعاملة القاسية تؤثر على تدهور مستوى الأداء المهني وتقليل الرغبة للعمل لدى الممتهنين القصر ما يلي:
- العلاقة المترابطة بين بيئة العمل وأساليب المعاملة القاسية وتأثيرها على الأداء المهني للممتهنين القصر ورغبتهم في العمل ، فبيئة العمل التي تفتقر لشروط وظروف التكوين والتدريب المهني تحول بين الممتهنين القاصر وتكوينه المنهجي، ولا تهتم بتأهيلهم وتطوير مهاراتهم والكثير من المؤسسات تعتمد على الممتهنين كقوى عاملة دون تدعيمهم للتكوين وتدريبهم، ونتيجة لذلك يحرم القاصر من بناء واكتساب مهارات، مما يؤدي إلى تراجع مستوى أدائه المهني داخل المؤسسة، هذا من جهة ومن جهة أخرى تعتبر المعاملة القاسية التي يتعرض لها الممتهن القاصر كعامل أساسي بينهم بشكل كبير في تذمر واستياء الممتهنين القصر من جراء هذه المعاملة فيضعف أدائهم المهني.
وهنا يظهر مفهوم الإقصاء المهني، حيث يتم التعامل مع الممتهنين القصر على انهم أداة وليس كممتهنين، الأمر الذي يشعرهم بالاغتراب المهني وافتقارهم للاندماج في بيئة العمل وهذا ما يؤدي إلى تقليل الرغبة لديهم للتكوين والتدريب وبالتالي تدهور مستوى أدائهم المهني.

كما يتضح أن أساليب المعاملة القاسية، وبيئة العمل التي تفتقد لمعايير التمهين من أمن وسلامة وتوفر لوسائل الحماية والتكوين المنهجي يشعر المتمهن بالإهمال والتهميش داخل بيئة العمل، هذا ما يجعله اقل استعداد لبذل أي جهد إضافي لتحسين أدائه المهني.

وعليه تتضح جليا نتيجة المعاملة القاسية والبيئة الغير محفزة في فقدان المتمهن القاصر الحافز للعمل والاستمرار، وذلك لعدم شعوره بأي نوع من أنواع الدعم او التقدير.

وبناء على ما سبق نجد أن أسلوب المعاملة القاسي وتأثير بيئة العمل يرسخ ثقافة التهميش المهني لدى المتمهنين القصر فيصبحون غير قادرين على تطوير أنفسهم في مثل هذه البيئات التي لا تدعم قدراتهم، ومن ثم تنخفض رغبتهم في مواصلة التمهين والعمل والأداء المهني المرجو.

إن التجاوزات والممارسات التي يقوم بها المستخدمين تجاه الممتهنين القصر تكشف عن أبعاد معقدة تتجاوز الإطار القانوني وتمتد إلى بنية العلاقات الاجتماعية داخل العمل، رغم أن قانون التمهين يعتبر إطار لحماية وضمان حقوق الممتهنين القصر وتوفير بيئة تكوينية ملائمة إلا أنه قد لا يكون كافيا دون تغيير في الثقافة السائدة التي تعزز الصمت تجاه الإساءة أو الاستغلال، إذ تشكل ثقافة الخضوع لدى الممتهنين القصر نتيجة التفاعل اليومي مع سلطة أصحاب العمل وهذا ما يؤدي إلى ضعف الدافعية للتبليغ.
يتطلب هذا الوضع تعزيز آليات الرقابة الحقيقية، وتطوير سياسات اجتماعية تدعم الثقافة الحقوقية وتشجع على الإبلاغ عن الانتهاكات بعيدا عن الخوف، وهنا تبرز أيضا الحاجة إلى دور

المجتمع المدني والمؤسسات الاجتماعية في نشر ثقافة التبليغ ولتأمين البيئة المهنية لهؤلاء الممتهنين القصر.

- الخاتمة

في ختام هذه الدراسة الميدانية التي سلطت الضوء على واقع الممتهنين القصر في ولاية عين الدفلى، تبين لنا وجود إشكالية عميقة تتمثل في انعدام شبه كلي لمستوى التبليغ عن حالات الإساءة والاستغلال، حيث يعاني هؤلاء الممتهنون من حالة صمت مركبة تتداخل فيها عوامل متعددة كالجهل بالحقوق القانونية، والخوف من فقدان فرصة التمهين، وغياب الضمانات الاجتماعية الفعالة، إضافة إلى الضغوط الاقتصادية والموروث الثقافي الذي يكرس ثقافة الخضوع والصمت.

كما كشفت الدراسة عن التأثير السلبي العميق لظروف العمل غير الملائمة وأساليب المعاملة القاسية على الأداء المهني للممتهنين القصر، مما أدى إلى تراجع مستوى اكتساب المهارات المهنية وضعف الدافعية للتعلم والتطور، وتنامي الشعور بالاغتراب المهني وعدم الاندماج في بيئة العمل.

إن معالجة هذا الواقع يتطلب مقاربة شاملة تعتمد على تفعيل آليات الرقابة الفعالة على مؤسسات التمهين، وتطوير برامج توعوية لتعريف الممتهنين القصر بحقوقهم، مع إنشاء قنوات آمنة للتبليغ عن الانتهاكات. كما يستدعي الأمر تعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني في مراقبة ظروف العمل والدفاع عن حقوق هذه الفئة، إلى جانب تطوير السياسات الاجتماعية الداعمة لتخفيف الضغوط الاقتصادية عنهم.

يبقى تحسين بيئة العمل والتدريب من خلال توفير وسائل الحماية والسلامة المهنية وضمان التكوين المنهجي والمتابعة المستمرة أمراً ضرورياً لخلق مناخ مهني سليم يحفز على التعلم والتطور. إن نجاح هذه المساعي يتوقف على تضافر جهود كافة الأطراف المعنية لضمان بيئة تمهين آمنة وداعمة تحفظ كرامة وحقوق الممتهنين القصر وتمكنهم من بناء مستقبل مهني واعد.

- قائمة المراجع

- التوفيق، سامعي. (2011). *مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاءات المهنية لدى خريجي القطاع المكون*، جامعة سطيف، الجزائر.
- القانون رقم 10-18. (10 يونيو, 2018). يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/العدد 35.
- بشير، هدفي. (2006). *الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردي والجماعية* (الإصدار الطبعة الثانية)، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع.
- جمال محمد، أبو شنب. (2008). *قواعد البحث العلمي والاجتماعي، المناهج والطرق والأدوات*، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- جمال، مهدي محمود الأكشة. (2006). *مسؤولية الآباء المدنيةعن الأبناء القصر في الفقه الإسلامي والقانون، دراسة مقارنة*، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- حسن، قاسم محمد الأهدل. (2013). *حماية الطفل في النظام السعودي : دراسة تأصيلية مقارنة. رسالة ماجستير*، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- سهام، بن رحمون. (2014). *بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي*، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

- عبد العالي، خيار وعزيز، قردة. (31 12، 2022). دور وثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي للمورد البشري، *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 14(4)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص ص 43-54.
- غالي، كحلة. (2017). *استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة*، جامعة وهران، الجزائر.
- محمود سرحان، علي المحمودي. (2019). *مناهج البحث العلمي*، اليمن، صنعاء: دار الكتاب.
- يسين، شامي. (30 12, 2018). الإطار القانوني لفكرة التبليغ الرسمي، *المعيار*، 9(4)، جامعة تيسمسيلت، الجزائر، ص ص 30-51.