



## التطور التاريخي للحق في التدريب المهني

أبو / فراس عبر الرزاق عمزة

الباحث / عاويل زيرلان خنجر

كلية الحقوق / جامعة النهدين

### المخلص :

تطور العمل بالحق في التدريب المهني عبر المراحل التاريخية من العصور القديمة والوسطى وضمن نطاق محدود من خلال العديد من التطبيقات العملية التي جسدت الاعتراف بالحق المذكور بصيغة تنظيمية غير عقدية كسلوك انساني نابع من اتجاه الأفراد الى تطوير مهاراتهم المهنية النظرية والعملية تحت العديد من المسميات: (التدريب الفردي الشخصي، التدريب المتوارث، التدريب الحرفي) الا انها جميعا تدور حول عنوان قديم موحد وهو: (صناعة العاملين المهرة)، الا ان العصور الحديثة اعترفت بالحق في التدريب المهني على نطاق واسع بصيغة عقدية تحت العديد من العناوين الحديثة ومسميات شتى تدور حول : (التلمذة الصناعية، التمرين، التدرج المهني، التمهين، التكوين، التدريب المهني) مما ادى بالنتيجة الى اتفاقها على العمل بذلك الحق وتحت مفهوم موحد وهو : (عقد التدريب المهني) .

الكلمات المفتاحية : الحق ، تطور ، تدريب ، المهني ، نظام .

### Abstract :

The work of the right to vocational training has developed through the historical stages of antiquity and the Middle Ages and within a limited scope through many practical applications that embodied the recognition of the aforementioned right in a non-contractual organizational form as a human behavior stemming from the tendency of individuals to develop their theoretical and practical professional skills under several titles: (**Training: Individual personal, inherited training, craft training**), but they all revolve around a unified old title: (**the industry of skilled workers**) but modern times have recognized the right to vocational training on a large scale in a contractual form under many modern titles and various names revolving around :

(**Apprenticeship, training, professional apprenticeship, apprenticeship, training, vocational training**) which led to an



agreement to work with that right and under a unified concept: (Vocational Training Contract) .

**Keywords :** right, development, training, vocational, system.

### المقدمة :

ان المراحل الزمنية التي مر بها الاعتراف بحق التدريب المهني تختلف فيما بينها بحكم الاوضاع التي عاصرتها والتقييم الذي كانت عليه في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والتي انعكست بشكل أو بآخر على الوضع العام لعلاقات العمل وما دخل من بين تلك العلاقات تحت عناوين التدريب .

فمن الثابت بان عملية التدريب من حيث النشأة والوجود والتنظيم وما يترتب عليها من آثار لم تصل الى ما وصلت عليه الان من الاهتمام الاجتماعي والفهمي والتشريعي والقضائي، الا بعد ان اهتمت الدول بتنظيم علاقات العمل بعد قيام الثورة الصناعية وظهور التقدم التكنولوجي في البلدان الاوربية، والذي انعكس على الاعتراف بحق التدريب من خلال تشريعات العمل على الرغم اختلاف المصادر المستسقة منها سواء كانت اعراف او دساتير او اتفاقيات او توصيات دولية أو قوانين داخلية .

وعلى ذلك فان علاقات التدريب المهني وما يترتب عليها من عقود تعتبر قضية جوهرية فرضت نفسها عبر تطورها التاريخي باعتبارها جزء لا يتجزأ من علاقات العمل، بحيث دخلت ضمن السياسة التطبيقية العامة لمختلف الدول بحكم كفاءتها لحق العمل وسبل الحصول عليه من خلال التدريب، كذلك كان للاهداف او الغايات الانسانية القانونية والاقتصادية والاجتماعية والفكرية التي ترمي اليها دور بارز ايضا للاهتمام بها من قبل الدول المذكورة كونها تنسجم مع المبادئ الدستورية والقانونية في مجال توفير فرص العمل وتنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب المهني .

ولعل من بين اهم الاسباب التي دعت الى الاهتمام المذكور هو كون تطور الاعتراف بحق التدريب المهني عبر التاريخ فرض نفسه من خلال عملية نقل الافكار والمعلومات النظرية والتطبيقية من جيل لآخر عبر المجتمعات القديمة والحديثة، وفي الوقت نفسه مثلت الانعكاس الايجابي الجديد في تطور علاقات العمل، مما دعا الى ضرورة تدخل الدولة في تنظيم الحق في التدريب المهني وما يترتب عليه من علاقات كونه المرتكز الرئيس الذي يقوم عليه الحق في العمل، وكما سنبين ذلك من خلال البحث في كل ذلك عبر العصور القديمة والوسطى وصولا الى العصر الحديث، ولغرض تتبع الموقف التاريخي والتشريعي للمجتمعات الانسانية من التطور التاريخي للحق في التدريب المهني من حيث النشأة والاعتراف والتطبيق فلقد عمدنا الى تقسيم هذا المبحث على مطالب ثلاثة نتناول فيها:

المبحث الاول: التدريب المهني في العصور القديمة وعصر الأسلام.

المبحث الثاني: التدريب المهني في العصور الوسطى.

المبحث الثالث: التدريب المهني في العصور الحديثة.



### المبحث الأول: التدريب المهني في العصور القديمة وعصر الإسلام

عرفت العصور القديمة وعن طريق بعض الحضارات ذات القدم التاريخي العريق الحق في التدريب المهني بصورة بدائية غير معهودة او متعارف عليها في الوقت الحاضر حيث ان بعض الابحاث تشير الى معرفة بعض الحضارات المذكورة خلال تلك العصور، ومنها الحضارة الرومانية ممثلة بالقانون الروماني العديد من التطبيقات لممارسة الحق في التدريب المهني ذات الطابع الصناعي او الحرفي وبصيغة عقدية في مجال التدريب وتحت مسميات او عناوين اقرب ما تكون الى عقد التلمذة الصناعية او عقد التدرج المهني وليس بعنوان عقود التدريب المهني رغم التطابق بينهما من حيث المعنى والوصف كما اشارت الى ذلك العديد من الوثائق التاريخية<sup>(١)</sup>.

كما ان الشريعة الاسلامية الغراء ممثلة بالقرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ووفقا لما تناولته بعض الابحاث في الفقه الاسلامي، امتازت عن غيرها من الشرائع الاخرى من حيث كونها وبأمتياز شرعت العمل بحق التدريب من خلال التأكيد على وجوب العمل به من باب التوجيه والارشاد لما يتميز به من دور فعال في ترويض النفس على العمل الصالح وتوفير العيش الكريم والحث على اكتساب العلوم والمعارف المختلفة، وهذا التوجه نابع من باب توكيدها المستمر على فضيلة العلم والتعلم وما يترتب على ذلك من الصفاة والفضائل التي ترفع من مكانة الانسان في الحياة الدنيا والآخرة، بمعنى ان العلم والعمل فيها نظامان يكمل احدهما الاخر ويسيران بخط واحد مستقيم وبالتالي لا يكون لاي واحد منهما الاستغناء عن الاخر وخصوصا في مجال التعليم والتدريب .

ولابد ان ننوه في هذا المقام الى ان الاعتراف بحق التدريب المهني وتطوره خلال اي حقبة من الحقبة الزمنية لا يمكن له ان يتكامل الا بوجود عناصر ثلاث، الرغبة بالتدريب بهدف الحصول على عمل، ونظام يجسد العمل بذلك الحق بشكل تنظيمي ادارية او عقدي، ومن ثم قانون ينظم العلاقة التدريبية الناتجة عن الحق في التدريب . ولغرض البحث عن تطور الاعتراف والعمل بحق التدريب المهني في العصور القديمة والعصر الاسلامي فانه يمكن ان يتم لنا ذلك من خلال تقسيم البحث والدراسة فيه ضمن هذا المبحث من خلال مطالب ثلاثة نتناول فيها :

المطلب الأول: نظام الرق في الجماعات القديمة وعدم الاعتراف بحق التدريب.

المطلب الثاني: نظام التدريب البدائي في بعض الحضارات القديمة.

المطلب الثالث: نظام التدريب الموجه في الشريعة الإسلامية.

المطلب الأول: نظام الرق في الجماعات القديمة وعدم الاعتراف بحق التدريب

المفهوم اللغوي للرق بكسر الراء يعبر عن العبودية والضعف ، وفي المفهوم الاصطلاحي فان الرقيق يعني العبد او الانسان فاقد الاهلية المملوك من قبل الغير بحيث يتصرف فيه كما يشاء كسائر التصرفات القانونية الاخرى كالبيع او الاستخدام او الاستئجار او الهبة وما الى ذلك من التصرفات الاخرى التي تتلائم مع مفهوم الرق



بمعناه الاصطلاحي<sup>(٢)</sup>. والاصل بان ظاهرة الرق في الجماعات القديمة وفي بداياتها الاولى نشأت بعد قيام الانسان بترك حرفة الرعي والاتجاه نحو الزراعة بالتزامن مع حاجات الملكية الفردية الاسرية لسد متطلبات العمل في المجال الزراعي، ومن ثم تعددت مصادر الرق بغيرها كالأسر في الحروب المختلفة والرق المتوارث بين الابناء والاباء والاجداد او لبيع الفرد نفسه او نتيجة الخطف او بفعل الاسترقاق نتيجة طلب اداء ما في الذمة بين الدائن والمدين<sup>(٣)</sup>.

وعلى هذا الاساس فقد اتسمت علاقات العمل في العصور القديمة الغابرة بانعدام القوانين الخاصة التي المنظمة لها بحكم ضعف المركز القانوني للمستخدم او العامل آنذاك، بحكم صفته التي لا تتعدى حالة الرق او كونه العبيد المملوكين للسيد او صاحب العمل بحيث يتصرف فيه كما يشاء حاله كحال الاشياء الاخرى التي يملكها<sup>(٤)</sup>. وعلى ذلك فلم يكن للرفيق شخصية قانونية في مواجهة صاحب العمل لكونهم مرتبطين معه على الدوام بعلاقة تبعية مستمرة مما ادى الى عدم بروز اي نوع من انواع علاقات العمل آنذاك<sup>(٥)</sup>.

فالطابع العام المميز لتلك العلاقات يتصف بعدم التعقيد، منذ نشوء الفرد الى تكوين الاسرة وارتباطها مع اسر اخرى مكونة مجتمع قبلي منقسم الى قسمين طبقة الرفيق وطبقة مالكو الارقاء الذين تربطهم علاقات فطرية صنعتها الطبيعة الانسانية وتحكمهم عادات او تقاليد بعيدة عن القانون<sup>(٦)</sup>.

وحقيقة الامر بانه لو امعنا النظر الى مركز العامل او المستخدم في تلك الفترة فمن الواضح بان النظرة اليه كانت لا تتجاوز اعتباره سلعة او اي من الاشياء الاخرى التابعة للسيد، وهو بهذا الوصف لا يخرج عن مفهوم الرق حيث لم يكن له اي حق من الحقوق المرتبطة بعلاقة العمل<sup>(٧)</sup>.

والواقع ان العمل بهذا النظام استمر الى ان برز تطور طفيف في علاقات العمل وخصوصا في عهد الحضارة الرومانية، حيث تجلت ابرز مظاهر ذلك التطور بظهور عقد اجارة الاشخاص، بالاعتماد على فكرة مقابل العمل كمفهوم مادي ظهر لأول مرة الى الوجود في ميدان علاقات العمل والذي على اساسه تم اعتبار العمل سلعة قابلة لان تكون محلا للتعامل بين الطرفين<sup>(٨)</sup>. الا ان الحضارة المذكورة لم تعترف الا بالعقود المسماة كون القانون الروماني عمد الى تقسيم العقود الى نوعين مسماة وغير مسماة، وهذه الاخيرة لم يتم الاعتراف بها اصلا الا بعد مرور فترة طويلة من الزمن<sup>(٩)</sup>.

### المطلب الثاني: نظام التدريب البدائي في بعض الحضارات القديمة

برز ما يشير الى الاعتراف بحق التدريب في العصور القديمة الموهلة بالقدم ولكن بصورة بدائية تقليدية، وذلك في العديد من الحضارات وتحديدًا في الحضارة اليونانية والمصرية وحضارة وادي الرافدين، في مجالات الصناعة والبناء والامور التجارية والزراعية، ولقد كانت اوضح الدلالات على وجود ذلك الحق والعمل به بصورته



الكلاسيكية المعهودة قد وردت في مسلة حمورابي قبل حوالي ٢١٠٠ سنة (ق.م) بحيث تناولت العمل باساليب التدريب المقيد ضمن نطاق محدد في العديد من المهن المختلفة، مع الاخذ بنظر الاعتبار بانها غلبت العمل بالصيد على الزراعة، على الرغم من كون الاعم الاغلب من سكانها يعمل في الصناعة المعدنية كالحديد والرصاص والذهب والفضة وصناعة النسيج وغيرها<sup>(١٠)</sup>.

ومما يذكر بان ملك بابل الذي يعد من اعظم ملوك العراق القدامى والملقب وفقاً للغة البابلية بـ (حمورابي) والتي تعني (رئيس العائلة) تولى القيام بالعديد من الاصلاحات في الحقبة الزمنية المذكورة، وكان من اهمها تشريع القوانين وكتابتها باللغة البابلية المسمارية على مسلة حجرية مكونة من حجر الديورانت الاسود وبطول (٢٢٥سم) وقطر (٦٠سم) وعلى شكل اسطواني تم العثور عليها في مدينة سوسة عاصمة عيلام اثناء حفريات بعثة التنقيب الفرنسية عام (١٩٠١-١٩٠٢) والتي استقرت في الوقت الحاضر في متحف اللوفر بالعاصمة الفرنسية باريس، حيث احتوت على (٢٨٢) مادة قانونية، ومما يجلب النظر والاهتمام بان بعضاً منها تطرقت لموضوع التعليم او التدريب، اي التعليم الصناعي الذي يتلقاه الاولاد المنخرطين في الطبقات الصناعية التي يديرها العديد من الصناع ومن ثم يمارسون دورهم في تعليم المهن المختلفة لمن يتبنونه من الاولاد من اجل ضمان حق عدم المطالبة بهم مستقبلاً نظير ما قدموه من خدمات في مجال التدريب، بمعنى بان شرط التدريب هو اساس التبنين وبخلافه يحق للولد المتبنين ان يرجع الى بيت ابيه ان اراد الرجوع او بالمطالبة به من قبل ابيه<sup>(١١)</sup>.

ولعل من اهم الاسباب الرئيسية التي سمحت بالاعتراف بحق التدريب في القوانين العراقية القديمة على الرغم من تسيد نظام الرق فيها، هو الاعتراف بالاهلية القانونية للرق من خلال السماح لهم بممارسة بعض الحقوق كتحصيل الاموال والزواج والتوظيف وغيرها كما هو واضح في العديد من الشرائع العريقة في القدم كشرعية حمورابي وقانون اورنمو وقانون اشنونا<sup>(١٢)</sup>.

كما يمكن ملاحظة بان الحضارة الفرعونية قد اعترفت بحق التدريب وعلى الرغم ايضا من قيام علاقات العمل فيها على نظام السخرة والعبودية وطابع التسلط والجبر في كافة المجالات الزراعية كالفلاحة مثلاً والصناعية في مجال صناعة البرونز والزجاج والاسمنت والفخار والخشب والنسيج وغيرها، فلقد وجدت العديد من الادلة المثبتة على الاثار الفرعونية لتلك الحضارة دلت على العمل بنظام التدريب الفردي البدائي بين الافراد والجماعات المهنية، ولقد استمر الامر على هذا الحال الى بداية القرن العاشر عندما تم تجسيدها بشكل واضح وصريح من خلال العمل بنظام الطوائف الحرفية في العصور الوسطى خلال فترة حكم الدولة الفاطمية<sup>(١٣)</sup>.

بحيث جسد النظام المذكور وما يتشابه معه من انظمة كانت سائدة في الحضارات الاخرى البدايات الاولى للعمل بالتدريب المهني بشكل اكثر حداثة وتطور مما هو عليه



الحال في مراحلها الاولى، الا انها لم تصل الى مرتبة التنظيم الذي استقرت عليه علاقات العمل في التشريعات الحديثة، فالعلاقات التدريبية القائمة ضمن اطار حضارة بلاد النهدين البابلية او السومرية وحضارة بلاد وادي النيل الفرعونية لم تبنى على المبادئ والاسس القانونية السليمة القائمة على التعادل في المراكز القانونية لاطراف العلاقات المذكورة بحكم نظرتها للعمل كقيمة مادية عليا تفوق المركز القانوني للطرف المنظم لتلك العلاقة، ولقد استمر الحال على هذا المنوال الى قيام الديانة اليهودية والديانة المسيحية حينما كان المجتمع آنذاك منقسما الى قسمين العبرانيين الاحرار والعبرانيين العبيد او الاسارى، الا ان الديانة المسيحية كانت اخف وطأة لتمسكها بقول السيد المسيح (عليه السلام): (ليس بالخبز يحيا الانسان وحده وطوبى للجياع والعطاشى الى البر لانهم لا يشبعون، ولا تكنزوا لانفسكم كنوزا من الارض ولكن اكنزوا لانفسكم كنوزا من السماء)، بمعنى انها اخذت باتجاه القيمة المعنوية للانسان من خلال التعليم والتدريب وبكل ما يرفع من شأنها بغض النظر عن الاعتبارات المادية الاخرى<sup>(١٤)</sup>.

ويضاف لما تقدم وكخلاصة عن واقع التدريب المهني في الحضارات القديمة بان احد رجالات الفقه القانوني علق على ذلك بالقول: (بان البدايات الاولى القديمة لتعلم المهارات واكتساب الخبرات لدى الحضارات القديمة كانت مبنية على التدريب الفردي بين الافراد بشكل عام او التدريب المتوارث بين افراد العائلة الواحدة القائم على توارث احترام مختلف الحرف والمهن من الاباء والى الابناء، بحيث كان الاباء وعلى الدوام ومن باب الاهتمام بالمستقبل المهني لاولادهم يحرصون على جعل كل ما يتعلق باسرار المهنة تحت متناول ايديهم من اجل ارشادهم الى اتقان جميع الاعمال المرتبطة بها والمحافظة عليها)<sup>(١٥)</sup>.

وبناء على ما تقدم يمكن ان نجمل اهم الاسباب من وجهة نظر الفقه القانوني والتي ادت الى عدم الاعتراف بحق التدريب وظهور علاقة التدريب بشكل مطلق ضمن نظام الرق في الجماعات القديمة، بالاضافة الى عدم ظهور علاقات التدريب المهني بمعناها الحديث ضمن نظام التدريب البدائي المتبع من قبل بعض الحضارات في العصور القديمة من خلال النقاط الآتية:

١- اعتماد اقتصاديات الجماعات القديمة على نظام الرق والتبعية المطلقة للاسياد من قبل العبيد، وهذا الامر جردهم من الشخصية القانونية وسخرهم للخدمة او العمل لدى الطرف الاخر بصورة ابدية<sup>(١٦)</sup>.

٢- انعدام وجود علاقة العمل بسبب شيوع نظام الرق ادى الى صعوبة سن تشريعات منظمة لها، كون هذه الاخيرة تعتمد العديد من المعايير الحديثة في حكم علاقة العمل من حيث التأكيد على وجوب توافر عناصر التبعية القانونية والفنية والاقتصادية بين طرفي العلاقة، بالاضافة الى كونها حديثة النشأة ولم يتسن لها



التكامل التشريعي الا في اواخر القرن التاسع عشر في البلدان الاوربية الاكثر تقدما الى ان شهدت اوج مراحل التطور في بدايات القرن العشرين<sup>(١٧)</sup>.  
٣- عدم اهتمام فقهاء القانون الروماني بقواعد قانون الشغل، كون الرق عندهم مجرد من الشخصية القانونية وذلك على الرغم الاعتراف اللاحق بالعقد المبرم مع الاحرار مقابل اجر كما في عقد اجارة الاشخاص<sup>(١٨)</sup>. ولعل ذلك الامر يفسر عدم الاعتراف بعلاقات العمل او الحق في التدريب ومن باب اولى حتى لو سبقها عملية او عقد التدريب.

٤- سيادة نظام الانتاج الزراعي الموغل في القدم جنبا لجنب لنظام الرق<sup>(١٩)</sup>  
وهذا السبب هو الأخر كان من الاسباب الرئيسية التي حالت دون وجود اي نوع من العلاقات المرتبطة بالعمل ومنها علاقة التدريب المهني بحيث يمكن ملاحظة بأن كبار ملاكي الاراضي الزراعية مثلوا نظام الاقطاع في العصور القديمة، فكان لهم الارض ومن عليها وما يرتبط بها من اقدان وفق علاقة تبعية مادية بحيث تنتقل ملكيتهم بانتقال ملكية الارض من اقطاعي الى اخر<sup>(٢٠)</sup>.

وعلى هذا الاساس ومن هذا المنطلق يمكن القول بان انعدام العلاقة العقدية او القانونية المنظمة للحق في التدريب وتحديد فيما يتعلق بالتدريب البدائي في الحضارات القديمة دفع بنا الى الاستنتاج بأن التدريب المهني لم يظهر على ارض الواقع بصيغته المعروفة بالمعنى الحديث.

بمعنى وانه وان كان مبني على التدريب الفردي المتوراث مثلا بين الاباء والابناء او بين افراد الحرفة الواحدة فهو بالنتيجة يعد تدريب غير نظامي مبني على اساس تطبيقي عملي قائم على المشاهدة والمحاكاة والتلقين، وليس بالاعتماد على الاسلوب النظري كالقراءة والكتابة مثلا المعمول بها في عمليات التدريب في العصور الحديثة.

### المطلب الثالث: نظام التدريب الموجه في الشريعة الاسلامية

ساد الاسلام وعاصر فترة القرون الوسطى عندما كان الافراد والجماعات المختلفة تعيش في حالة من الفوضى بدون تنظيم ديني تشريعي ينظم شؤون حياتهم اليومية، ولقد كان للشريعة الاسلامية دور بارز في محاربة كافة مظاهر الجهل والتخلف وانعدام التنظيم في العديد من المجالات واهما فيما يرتبط باقرار حرية العمل وتنظيم علاقاته بشكل عام<sup>(٢١)</sup>. وعلى ذلك فلقد كانت المقدمات الاساسية التي مهدت الاعتراف بحق التدريب وما يترتب عليه من عقود في التشريعات الحديثة ترجع الى عهد الاسلام على اعتبار ان الشريعة الاسلامية تعد من المصادر المهمة للتشريع في الكثير من البلدان، اخذين بنظر الاعتبار بان العرب العرب قبل بزوغ فجر الاسلام عرفوا بعض انواع العقود بطريقة فطرية عرفية كالبيع والرهن وغيرها من العقود الاخرى الواردة على التصرفات المالية<sup>(٢٢)</sup>. الا انه وعلى الرغم من ذلك لم نلاحظ ما يشير الى الاعتراف بالحق المذكور في عصر الجاهلية بمعناه



المعروف وفق مفهوم الشريعة الاسلامية، اي من حيث كونه يعد من المناهج الاساسية المعتمدة في مجال تنمية خبرات ومهارات الموارد البشرية بحيث كان الطابع العام المميز له يأخذ شكل التدريب الموجه وفقا لاحكام القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة<sup>(٢٣)</sup>.

فأول من شرع عملية التدريب المعنوي للنفس وتهذيبها كاساس واجب الاتباع في جميع انواع التدريب والتصبر عليه هو الله سبحانه وتعالى عندما لهم الانبياء عليهم السلام الى وجوب الاستفادة من الخبرات المتحصلة لديهم من عملية رعي الاغنام في ترويض الامة وهدايتها الى التوحيد والايمان بالله وكتبه ورسله ونبذ الشرك وعبادة الاصنام<sup>(٢٤)</sup>. ويمكن ملاحظة ذلك بشكل واضح ودقيق في معرض تاكيد الشارع عزوجل على النبي سليمان (عليه السلام) باتقان صناعة الدروع من خلال التدريب<sup>(٢٥)</sup>.

كذلك بالنسبة الى تدريب النبي داود على صناعة الحديد بقوله تعالى: (وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يَجِبَالٌ اُوتَى مَعَهُ وَالطَّيْرُ ط وَأَلْنَا لَهُ اَلْحَدِيدَ)<sup>(٢٦)</sup>. بالاضافة الى التاكيدات الواردة في العديد من الآيات القرآنية الكريمة الأخرى الدالة بشكل عام على وجوب اتباع منهج التعليم ومنه ما يدخل تحت مفهوم التدريب كأسلوب لبلوغ الدرجات العليا في الحياة الدنيا والأخرة كقوله تعالى: (وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِيُحْصِنَكُمْ مِّنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ)<sup>(٢٧)</sup>. وقوله عز وجل: (قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَ مِنِّي مِمَّا عُلِّمْتَ رُسُلًا)<sup>(٢٨)</sup>. وايضا في الآية المباركة حيث قال: (يَرَفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ)<sup>(٢٩)</sup>. كذلك في قوله عز وجل: ( هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ)<sup>(٣٠)</sup>. وكما نلاحظ ذلك ايضا في قوله سبحانه وتعالى ايضا: (إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ)<sup>(٣١)</sup>. وما نجده في قوله عزوجل: (وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا)<sup>(٣٢)</sup>.

فالعلم اساس لبلوغ المقامات والمكاسب العالية ومنها التدريب على اعتبار كون هذا الأخير نوع من انواع التعليم او التطبيق الواقعي لما يتعلمه الانسان، مع الاخذ بعين الاعتبار بان الشارع عزوجل ومن خلال دور القرآن الكريم في التربية المهنية اكد على وجوب مراعاة قدرات الفرد وميوله عند ارشاده الى ما يتناسب مع قابلياته وقدراته الواقعية في بحيث اشترط وجود التعادل او التناسب بين ما ينوي العمل او التدريب عليه وبين تلك القابليات والقدرات، من خلال قوله تعالى: (لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ)<sup>(٣٣)</sup>.

اما بالنسبة الى موقف السنة النبوية المطهرة من التدريب على اعتبار كونه صنف او جزء او مرحلة من مراحل التعليم او صنف من اصنافه، فلقد لمسناه بشكل عام من خلال العديد من الاحاديث الدالة على فضيلة العلم على اعتبار بان التدريب نوع من



انواع التعليم، كما في قوله (ص): (من سلك طريقا يلتمس فيه علما سلك الله به طريقا الى الجنة) وقوله: (طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة) وقوله: (علموا العلم وانتفعوا به ولا تتعلموه لتتجملوا به)، وايضا قوله عليه الصلاة والسلام: (ما اعلم عملا افضل من طلب العلم)، وقوله: (اللهم انفعني بما علمتني وعلمني ما ينفعني وزدني علما) وكذلك قوله: (تعلموا تعلموا فاذا علمتم فاعملوا)، وايضا: بالنسبة لقوله: (من علم علما فليعلم الناس) وكذلك بالنسبة لقوله ايضا: (مثل علم لا ينفع كمثل كنز لا ينفق في سبيل الله) وتحقيق النفع المتحصل من التعليم لا يكون الا عن طريق التطبيق وبالنتيجة فان هذا الاخير لا يكون الا بالتدريب<sup>(٣٤)</sup>.

فالعلم اساس العمل الذي لا يمكن ان تقوم له قائمة بدون التدريب لذلك عمدت الشريعة الاسلامية من خلال التوجيه والارشاد على الحث بوجوب اتباع التعلم والاسباب الداعية اليه في مجال تنظيم العمل ووضع المنهج الصحيح للوصول اليه وتطويره عن طريق التدريب، بالاضافة الى التصير بما يعود على المتعلم من نفع مادي ومعنوي من خلال التدريب يؤدي بالنتيجة الى تطوير مداركه وقابلياته على اداء العمل في كل زمان ومكان<sup>(٣٥)</sup> ومرد ذلك يرجع الى عدم اعتراف الشريعة الاسلامية باي من الانظمة العبودية كالرق والمقيدة للحريات العامة للانسان ومنها حرية العمل وما تتطلبه من الاعتراف بحق التدريب.

كون النظام الاسلامي ينظر الى ان الكل بمعيار التساوي ولا يفرق بين عربي او اعجمي وبين حر وعبد الا بالتقوى، فالجميع يتمتع بالحرية العامة وما يترتب عليها من شخصية قانونية تجعل الانسان حرا في ممارسة تصرفاته الشرعية او القانونية في جميع مجالات العمل او التدريب<sup>(٣٦)</sup>.

وعلى هذا الاساس يمكن القول بان الشريعة الاسلامية ومن حيث المبدأ العام اعترفت بحق التعليم والتدريب المبني على الرابطة العقدية التي تندرج تحتها كل انواع العقود والمستندة الى مبدأ او قاعدة العقد شريعة المتعاقدين التي اخذت بها القوانين الحديثة وفق مبدأ سلطان الارادة في تنظيم التصرفات القانونية ما لم تخالف الشرع والقانون، بحكم كون الصفة الالزامية لاي عقد من العقود ترجع الى الحكم الشرعي القاضي بالالتزام بالعقد والوفاء بالعهد الذي قرره الشريعة الاسلامية<sup>(٣٧)</sup>.

وهذا بحد ذاته يبين لنا شرعية عقود التدريب المهني حالها كحال اي من العقود الاخرى من خلال العديد من التأكيدات التي اوردها الباري عز وجل في القرآن الكريم ومنها ما ورد بقوله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ)<sup>(٣٨)</sup>. وايضا بقوله عز وجل: (وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا)<sup>(٣٩)</sup>. وما يعضد ذلك في قوله سبحانه وتعالى:

(وَإِذَا فُلْتُمْ فَأَعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا)<sup>(٤٠)</sup>.



ومن التطبيقات النادرة لحق او عقد التدريب في الشريعة الاسلامية ما اشار اليه الفقه الاسلامي في كتاب (المبسوط للسرخسي) حيث ورد فيه: ( اذا دفع عبده الى رجل يقوم عليه اشهر مسماة في تعليم النسخ على ان يعطيه المولى كل شهر شيئا مسمى فهو جائز، لانه استاجره ليتعلم عنده وتعليم الاعمال معلوم عند اهل الصنعة فيصح الاستئجار عليه عند بيان المدة، وذا كان الاستاذ هو الذي شرط للمولى ان يعطيه ذلك ويقوم على غلامه في تعليم ذلك فهو جائز لانه يستخدم الغلام ويستعمله في حوائجه واستاجره لمدة معلومة بما سمي من البذل وتعليم العمل وكل واحد منهما يصلح عوضا عند الانفراد فكذلك عند الجمع بينهما وكذلك تعليم سائر الاعمال وتعليم الخط والهجاء والحساب )، ومن خلال هذا الاتفاق يتضح بان الفقه الاسلامي نظم العلاقة بين الطرفين المدرب والمدرّب من خلال النظر الى العلاقة بين المؤجر والمستأجر وهذا نابغ من النظرة العامة لعلاقة العمل من منظار او تحت مفهوم عقد اجارة الاشخاص<sup>(٤١)</sup>.

وما يعزز ذلك هو كون بعض الدراسات الحديثة تشير الى انه على الرغم من الاطار العام لاهتمام الشريعة الاسلامية بحق التدريب على وجه العموم والاجمال، الا انه لا يمكن اغفال حقيقة اهتمام الشريعة المذكورة ومنذ القدم بالتدريب بشكل عام وخصوصا في مجال تدريب الموظفين، لما له من اهمية كبيرة في اختيار العمال او الموظفين وفق معيار الكفاءة والنزاهة المهنية بعد ان يتم اخضاعهم لاختبارات معينة لغرض التأكد من صلاحيتهم لاشغال الاعمال او الوظائف الموكلة اليهم<sup>(٤٢)</sup>.

### المبحث الثاني: التدريب المهني في العصور الوسطى

بعد ان عرفنا بأن العصور القديمة لم تأخذ بنظام الحق في التدريب المهني بمعناه الواسع الحديث، بسبب اعتماد الرق كأساس للنظام الاقتصادي فيها مما ترتب عليه وكنتيجة حتمية عدم اكتساب الرقيق لأي شخصية قانونية تخولهم التمتع بالمراكز القانونية التي تعطيهم الحق لاقامة اي نوع من انواع علاقات العمل ومنها علاقات التدريب والقيام بسائر التصرفات القانونية<sup>(٤٣)</sup>. الا انه من الملاحظ وغير دراسة التطور التاريخي بان نظام الرق انتهى الى الزوال في العصور الوسطى<sup>(٤٤)</sup>. وحل محله نظام (الاقتان) في الاقطاع بالزراعة ونظام (الطوائف الحرفية) في الصناعة والتجارة<sup>(٤٥)</sup> ولغرض تتبع الموقف من حيث التطور التاريخي للاعتراف والعمل بحق للتدريب المهني في العصور الوسطى، فأنه يتوجب علينا ايضا دراسة جميع الحالات والاقطاع التي كانت عليها علاقات العمل في ظل الانظمة الاقتصادية السائدة في تلك الفترة والتي تمثلت بنظام الاقطاع في الزراعة، ونظام الطوائف الحرفية في الصناعة، وعلى ذلك فلقد ارتأينا ان نبحت في كل ذلك من خلال تقسيم هذا المبحث على ثلاثة مطالب وكالاتي:

المطلب الأول: نظام الاقطاع في الزراعة وعدم الاعتراف بحق التدريب.



المطلب الثاني: نظام الحرف في الصناعة والاعتراف بحق التدريب المقيد.  
المطلب الثالث: ترسيخ قاعدة التدريب المنظم في عهد الطوائف الحرفية.

### المطلب الأول: نظام الاقطاع في الزراعة وعدم الاعتراف بحق التدريب

ظهر نظام الاقطاع في القرون الوسطى كردة فعل على ما خلفه العمل بنظام الرق الذي تم العمل به في العصور القديمة والذي تجسد بظهور طبقة الاسياد والملاك من اصحاب الاراضي والمقاطعات المسيطرة على طبقة العبيد من الاقنان الضعيفة من الناحية الاقتصادية، الا ان ما يميز هذا النظام هو اتسامه بالمرونة اكثر من الطابع المميز لنظام الرق الذي ساد العصور القديمة وادى الى سوء الاوضاع الاقتصادية لطبقة الرقيق واستغلالهم ابشع انواع الاستغلال، والذي دفع بالنتيجة ملاك الاراضي الاقطاعية الى السير باتجاه اعتاق الارقاء المملوكين لهم وتسليمهم الاراضي العاملين فيها لزراعتها مقابل ربطهم بمن تعود ملكيتها اليهم<sup>(٤٦)</sup>. وهذا الامر ادى الى تمكينهم من حرية ممارسة النشاط الزراعي والتمتع بجزء من الانتاج منه لاستخدامه في سد حاجاتهم الاساسية كالمأكل والملبس وغيرها من الحاجات الضرورية، كما انه ادى بالنتيجة الى تفويض العلاقة الشخصية التي كانت تربطهم بالملكي الاراضي في ظل نظام الرق، وبهذا اخذت هذه العلاقة منحى اخر تجسد بشكل علاقة التبعية مع الارض العاملين فيها بحيث ان ملكيتهم اخذت تنتقل من شخص لآخر بانتقال عائدة الارض<sup>(٤٧)</sup>، وبهذا اختلف نظام الاقنان المعمول به في العصور الوسطى عن نظام الرق الذي شاع العمل به في العصور القديمة من حيث ارتباط الفلاح بالأرض فقط وعدم قصر الارتباط مع صاحب الأرض<sup>(٤٨)</sup>.

مما منحهم شخصية قانونية وتمتعهم بالصفة الشخصية الانسانية بعكس الصفة المادية الشبيهة، الا انه بالرغم من التطور المذكور فلم تظهر علاقات العمل التي تتصف بالتبعية القانونية والاقتصادية وفق معناها الحديث، وبتعبير اخر ان (التبعية الشخصية) للمالك في ظل العصور القديمة (والتبعية المادية) للارض في ظل العصور المتوسطة قضت على حرية العمل من حيث الاداء والامتناع، بسبب كون كلا الطبقتين من الرقيق والاقنان مجبرين على الانصياع لسلطة صاحب الاقطاع والعمل لديه بدون مقابل<sup>(٤٩)</sup>.

مما يدحض فكرة الاعتقاد بالتوجه نحو الاعتراف بحق التدريب المهني ومما يعزز ذلك ان الاوضاع السائدة في تلك العصور لم تكن تسمح بظهور علاقات التدريب المهني لانعدام وجود علاقة التبعية بمعناها الحديث والقوانين الخاصة بالعمل التي تحكم تلك العلاقات بسبب تسيد النظام الاقطاعي في المجال الفلاحي الزراعي الذي جسد تبعية الفلاح للارض المملوكة من قبل السيد الاقطاعي او مالك رقبة الارض الزراعية، وعلى الرغم السماح له بامتلاك وسائل الانتاج التي يستخدمها في مجال الانتاج الزراعي<sup>(٥٠)</sup>.



### المطلب الثاني: نظام الحرف في الصناعة والاعتراف بحق التدريب المقيد

كنتيجة طبيعية لنمو المدن وتطور الصناعة في العصور الوسطى، انتظم الحرفيين من اصحاب الصناعات المختلفة على شكل طوائف حرفية لممارسة مهنتهم الحرفية والانفتاح بشكل واسع نحو تنمية مواردهم الاقتصادية وتلبية حاجات المجتمع من السلع والخدمات الانتاجية، وذلك بالاعتماد على مبدأ التخصص في العمل والتقسيم المنظم له ضمن اطار الاعتماد على اتباع قواعد تنظيمية ملزمة لشؤون كل حرفة من حيث الطبيعة وشروط الالتحاق والتدرج فيها، وهو ما يعد بمثابة طابع حديث ومميز للنظام الحرفي الذي تطبقه الجماعات المنتمية للطوائف الحرفية في العصور الوسطى والذي لم يسبق العمل به خلال فترة العصور القديمة، وبحسب ما اشارت اليه بعض الابحاث الى وجود تشابه كبير في انظمة التدريب المهني الحرفي منذ بداية العصور الوسطى والى اواسط القرن التاسع عشر عند ظهور الجمعيات المهنية للحرفيين العاملين في نفس النشاط الاقتصادي او التجاري<sup>(٥١)</sup>. بالإضافة الى التشابه الكبير بينه وبين نظام التلمذة الصناعية الذي يمارسه الافراد او المؤسسات الحكومية او الخاصة في سبيل تعليم التلاميذ او المتدربين لاصول مهنة او حرفة معينة في العديد من المجالات الصناعية والزراعية والتجارية والخدمية<sup>(٥٢)</sup>.

بسبب كون النظام الحرفي مقسما الى العديد من الطوائف او المهن الحرفية التي تتولى عملية تدريب كافة الفئات الشبابية الطموحة المنتمية له على ممارسة مختلف المهن والاعمال تحت رقابة وارشاد اصحاب الخبرة والكفاءة المهنية من اجل اكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لممارستها، وتحت اشراف شيخ الطائفة الذي يقوم في المراحل النهائية للتمرين باجراء الامتحانات اللازمة للتثبيت من نجاح الاختبار في ممارسة الحرفة او المهنة التي يجري التدريب فيها، بهدف التثبيت من صلاحية المتمرن لمزاومتها ومن ثم منحه صفة الصانع او بدونهافي حال الفشل في اختبار الصلاحية<sup>(٥٣)</sup> ومما يذكر بان جمهورية مصر العربية انفردت واخذت بتطبيق او ممارسة التدريب المهني وفق نظام الطوائف الحرفية.

وذلك في المرحلة التاريخية الممتدة منذ القرن العاشر وفي عهد الدولة الفاطمية عندما كانت الصناعات القديمة فيها تخضع للنظام المذكور، بحيث وجدت اوجه التشابه والى حد كبير بين هذا الاخير ونظام الطوائف الحرفية الذي كان معمولا به في اوربا خلال الحقبة الزمنية في العصور الوسطى مما ادى الى انتعاش وازدهار الصناعة اليدوية والى فترة وقوع مصر تحت سيطرة الدولة العثمانية في القرن السادس عشر، عندما بدأت حالات الضعف والانهيال تقضي على معالم النظام الحرفي بدخول التطور الصناعي في ميدان الصناعة وادخال التقنيات الحديثة في مجال الانتاج الى ان انتهى به المطاف بالالغاء وفقا للمرسوم الصادر في عام ١٨٩٠ المتعلق بفرض



الضرائب المهنية المسماة (بالباثنته) والذي بموجبه اصبح للافراد الحرية الكاملة في ممارسة المهن التي يرغبونها دون التقيد بالنظام الحرفي<sup>(٥٤)</sup>. وهناك من يرجع العمل بنظام الطوائف الحرفية الى العهد الفرعوني الا انه بعض الشراح يعلق على ذلك بالقول: (بانه من الثابت تاريخيا بانه يعود الى الفترة الفاطمية المذكورة، عندما كانت الطائفة الحرفية تعتمد على التدرج المهني الهرمي، في القمة يمثلها شيخ الطائفة وفي القاعدة الدنيا ينظم الرؤساء والمعلمين والصناع والصبية الذين يتولون انتخاب اعضاء مجلس الطائفة لمعاونة شيخ الطائفة في المهام الموكلة اليه)، الا ان العمل بالنظام المذكور كما سبق ان بينا انتهى بظهور الدولة العثمانية بفعل الكساد التجاري بسبب محاولات (محمد علي باشا) في تنظيم الصناعة الذي حدث عند اكتشاف راس الرجاء الصالح، بالاضافة الى تشريع العديد من القوانين من قبل (سعيد باشا) والتي بموجبها تم الغاء هذا النظام ومعاقبة الشيوخ القائمين عليه والسعي الى تحويلهم موظفين لاجابة الضرائب في الدولة آنذاك وفقا للقوانين التي سنها (اسماعيل باشا)، كما ان ظهور الصناعات الكبيرة ساهم بشكل فعال في الغاء العمل به الى ان تم ذلك نهائيا بموجب المرسوم الصادر في عام ١٨٩٠ والذي بموجبه اعتبرت حرية العمل حق مطلق للجميع على جميع اراضي الديار المصرية وبدون استثناء<sup>(٥٥)</sup>.

وعلى ذلك ووفقا لما يرى بعض رجالات الفقه القانوني بان النظام المذكور فتح المجال لعقود تعليم المهنة او عقود التدرج المهني للظهور على ارض الواقع من حيث النشأة والتطبيق وبالنتيجة فان مجالات تطبيقه والعمل به كانت من اوضح الدلالات على بداية الاعتراف بحق التدريب المهني وما يترتب عليه من عقود<sup>(٥٦)</sup>.

### المطلب الثالث: ترسيخ قاعدة التدريب المنظم في عهد الطوائف الحرفية

يمكن تحديد اهم القواعد التي ميزت العمل بالتدريب الحرفي المنظم خلال فترة عهد الطوائف الحرفية والتي يعود لها الفضل في تكريس البوادر الاولى للاعتراف بحق التدريب المهني المنظم في العقود اللاحقة والى العصر الحديث من خلال النقاط الآتية:

١- عدم اعتماد اسلوب او نظام الانتماء المفتوح للحرف او المهن التي تمارسها تلك الجماعات دون قيد او شرط، وقصر ممارسة المهن التي تزاولها على الاعضاء المنتمين لها<sup>(٥٧)</sup>.

٢- اعتماد سياسة الاحتكار المهني اي التعليم والتدريب المهني على الاساتذة فقط.

٣- العمل بمبدأ او قواعد التدرج المهني وفق السلم او التسلسل الهرمي الخاص باعداد وتطوير الخبرات او الكفاءات المهنية للاعضاء المنتمين لها والذي يبدأ (بالتلاميذ او الصبيان ثم العمال الميامين ثم العرفاء لينتهي بشيخ الطائفة او الاستاذ)<sup>(٥٨)</sup>.

فمرحلة الصبا تمثل المرحلة الدنيا ضمن سلسلة الارتباط بالنظام المذكور من اجل اكتساب المهارات والخبرات اللازمة لمزاولة حرفة او مهنة معينة لفترة زمنية متفق



عليها بين الطرفين تقدر بالسنين، والى بلوغ مرحلة العرفاء التي يصل فيها الصبي الى درجة متقدمة من النضج العقلي والجسدي والفني بحيث يمكن الاعتماد عليه في القيام ببعض الاعمال دون اشراف او توجيه، بحيث ينطلق منها باتجاه الترقية الى مرحلة الرؤساء لما يتمتع به من خبرات ومهارات وكفاءات عالية حصل عليها بعد اجتياز مرحلة الصبيان ومرحلة العرفاء، والى ان ينتهي به المطاف ببلوغ قمة الهرم في نظام الطوائف الحرفية والدخول في مرحلة شيخ الطائفة او الاستاذ وهي اعلى مرحلة من مراحل التعليم يتمتع خلالها بالعديد من الامتيازات التي من خلالها يتم تنظيم العمل بالنظام الطائفي، كحل النزاعات التي تحصل بين الصبية والعرفاء والرؤساء واصدار القرارات والموافقات الخاصة بالترقية وممارسة المهن وغيرها من الامور التنظيمية الاخرى<sup>(٥٩)</sup>.

ومن الملاحظ بان كل طائفة حرفية من الطوائف المذكورة والمختلفة كانت لها الحرية الكاملة في وضع قواعد النظام الداخلي الذي يحكمها و ينظم سلوكيات الافراد التابعين لها، ويتم من خلاله بيان اهم القواعد والاساسيات الواجبة الاتباع من قبلهم، كشروط العمل والاجور واوقات العمل والراحة والاجازات<sup>(٦٠)</sup>.

وعلى هذا الاساس فان علاقات العمل بين افراد الطائفة الواحدة كانت محكومة باللائحة الداخلية التي تصدرها، الامر الذي ادى الى ان يكون تركيز العامل القانوني لحكمها بصفة تنظيمية اقرب منها الى الصفة العقدية بهدف حماية مصالح الطائفة المتمثلة بشيخها بالدرجة الاساس<sup>(٦١)</sup>.

ويضاف لذلك بأن بعضا من القواعد المذكورة كانت تهدف الى تنظيم امور ثانوية اخرى وعلى سبيل المثال منع العرفاء من العمل في منازلهم بهدف دفع مخاطر المنافسة غير المشروعة للمعلمين وحظر العمل الليلي بهدف تجنب مخاطر الحريق، وتقرير العطلة الاسبوعية وفقا للتعاليم الدينية<sup>(٦٢)</sup>.

وعلى ذلك كان من النتائج الحتمية المترتبة على اتباع ذلك التنظيم من قبل نظام الطوائف الحرفية هو عدم الحاجة الى تدخل المشرع من اجل تنظيم علاقات العمل بين افرادها او العناصر المنتمية اليها، لان تجمع العمال تحت لواء الطائفة الواحدة كان يشعروهم بالقوة للدفاع عن مصالحهم الموحدة، وبذلك ثبت على ارض الواقع افضلية النظام المذكور وتقدمه على الانظمة الاقتصادية القديمة السابقة لها والتي سادت في تنظيم علاقات العمل اي (نظام الرق في العصور القديمة ونظام الاقطاع في المراحل المتقدمة من بداية العصور الوسطى) بسبب كون نظام الطوائف الحرفية يعكس التنظيم الامثل لعلاقة العمل من خلال تقريب الفوارق بين العمال،بالاضافة الى تسهيل عملية الانتقال ما بين الحرف والتدرج فيها والتمرين والتدريب عليها من الادنى للاعلى بعد الموافقة المبدئية للطائفة المتمثلة بشيخها على الرغم من كون هذا الامر لم يطبق على اطلاقه بل انحصر فيما بعد على ابناء المعلمين او افراد اسرهم فقط<sup>(٦٣)</sup>.



وبناء على ما تقدم يمكن ان نستنتج بأن اول من اخذ وطبق عملية التدريب المهني في صورتها الاولية البدائية وعلى اساس تنظيمي داخلي بعيد عن الصفة العقديّة او القانونية هو نظام الطوائف الحرفية، حيث ان نظام التدرج في الخبرات والمهارات الذي اعتمده تلك الطوائف يقارب في حقيقته وجوهره اسلوب التدرج او التمرين او التدريب المهني المعتمد في الوقت الحاضر، فالمتدرب او المتمرن او الصبي تحت التمرين او المتدرج يدخل في الاساس بصفة تلميذ كمرحلة اولى او درجة دنيا من درجات التدريب او التمرين، ثم ينتقل الى مرحلة العمال الميامين، ومن ثم يرتقي الى درجة عريف، لينتهي به المطاف الى شيخ الطائفة او الاستاذ، وذلك وفق قواعد الالتحاق والتدرج او الترقية الخاصة بالمهنة او الحرفة المتدرب عليها ووفقا للدرجات او المراتب المتعلقة بها التي حددها النظام الداخلي للطائفة.

وعلى هذا الاساس كان المتدرب ضمن نظام الطوائف الحرفية يلزم معلمه ويتعلم منه بشكل عملي تطبيقي اصول الحرفة التي يرغب بمزاومتها في مستقبله المهني وعلى وجه الاستقلال، مما ولد البوادر الاولى للاخذ بعقود التدريب المهني، التي ساد العمل بها في الاونة الاخيرة بعد التطور الصناعي وانشاء المؤسسات المعنية بالتدريب وتشريع قوانين العمل في العصور الحديثة التي نظمت العقود المذكورة التي وجدت اساسها الواقعي ضمن نطاق النظام الطائفي الحرفي<sup>(٦٤)</sup>.

وما يؤكد ذلك هو تشابه انظمة او قواعد التدريب المهني في اوربا منذ العصور الوسطى والى اواسط القرن التاسع عشر، حيث اطلق على نظام الطوائف الحرفية تسمية الجمعيات المهنية، فهي بالاضافة الى القواعد العامة التي تحكمها نجد بانها عملت وبدقة، على تحديد واجبات المنتمين للمنظمات المهنية وخصوصا فيما يتعلق بتدريب المرافقين والمتدربين من خلال وضع القوانين التي تحكم العلاقة بين المتدرجين فيها الذين سبقت الاشارة اليهم<sup>(٦٥)</sup>.

### المبحث الثالث: التدريب المهني في العصور الحديثة

ان العلاقات الانتاجية الزراعية والصناعية المحكومة بنظام الاقطاع ونظام الطوائف الحرفية التي سادت العصور القديمة والوسطى، لم تسمح كما رأينا للاخذ بالاعتراف وتطبيق الحق في التدريب المهني بمعناه الحديث والمعروف في العصور الحديثة وذلك للاسباب الاتية:<sup>(٦٦)</sup>

١. الاخذ بمبدأ الملكية الجماعية للارض (المشاعة) في ظل نظام الانتاج الزراعي الموغل في القدم.
٢. اعتماد مبدأ الملكية الخاصة للرقيق (الرق) واعتبارهم شي من الاشياء الاخرى في المجتمع الزراعي في العصور القديمة.
٣. تطبيق نظام الاقطاع (الاقنان) واعتبار العلاقة التي تربط الفن بالارض علاقة مادية تبعية ينتقل بموجبها بانتقال ملكية الارض من شخص لآخر، كذلك اعتماد نظام



الطوائف الحرفية (المقيد بتدريب فئات معينة من ابناء الطائفة الواحدة) في الصناعة في العصور الوسطى.

ومن الملاحظ على اوضاع العلاقات الانتاجية في ظل العصور المذكورة هو عدم ظهور علاقات العمل بشكلها الحالي، ومن حيث المبدأ فانه يصعب تصور وجود علاقات التدريب المهني بشكله الحديث وعلى هذا الاساس، الا ان اثبات الشئ لا ينفى ما عداه فقد لاحظنا وجود بوادر التدريب الحرفي المهني في فترة الطوائف الحرفية المتسمة بالطابع التنظيمي وليس العقدي والقانوني.

والواقع ان ما خلفته الانظمة الاقتصادية القديمة التي كانت سائدة انذاك من صراعات وتناقضات بين مصالح العمال واصحاب العمل، وعدم الاعتراف او اجحاف حقوقهم المشروعة وسوء احوالهم الاقتصادية، دفع الى وجوب الحد منها من اجل اعادة التوازن بين المصالح المتضاربة ومن ثم تحقيق الامن والسلم الاجتماعي<sup>(٦٧)</sup>.

وازاء تلك الازواض دعت الحاجة في العصور الحديثة الى السير باتجاه تفويض انظمة الانتاج القديمة من اجل اعادة التوازن المنشود في علاقات العمل واضفاء الطابع الانساني على اوضاع العمل التي سادت في العصور القديمة والوسطى، ومن ثم الاخذ بمبدأ الحرية الكاملة في تنظيم العلاقات المذكورة وفق الحاجات المتجددة في ميادين العمل والتدريب .

ولغرض تتبع الموقف التاريخي من الاعتراف بحق التدريب المهني في العصور الحديثة على اختلاف المراحل التي مرت بها العصور المذكورة، فلقد بأنه ومن المفيد ان نعمد الى تقسيم هذا المبحث على مطلبين نتناول فيها:

**المطلب الأول:** نظام الرأسمالية في الصناعة والانفتاح حول مجالات التدريب.

**المطلب الثاني:** مبادئ الحرية والاعتراف بحق التدريب المطلق.

**المطلب الأول:** نظام الرأسمالية في الصناعة والانفتاح حول مجالات التدريب

بقيام الثورة الصناعية في انكلترا وقيام الثورة الشعبية في فرنسا انتهى وجود النظام الاقطاعي بعد اعتماد مبدأ الحكم وفق النظام الرأسمالي المدعوم من الطبقة البرجوازية<sup>(٦٨)</sup>.

فقيام الثورة الصناعية وظهور الطبقة الرأسمالية وازدهار حركة الانتاج الصناعي عن طريق الآلات برزت الحاجة الى تطوير نظام التدريب لمواكبة التطورات المذكورة، خصوصا بعد الغاء العمل بنظام الطوائف الحرفية وسيادة مذهب الحرية الذي دعا الى تدخل الدول في تنظيم عمليات الاعداد والتدريب المهني عن طريق تكوين او انشاء المعاهد او المدارس المختصة بالتدريب الخاصة والحكومية، بالاضافة الى كفالة حق التدريب عن طريق المصانع الكبرى التي اخذت على عاتقها مهمة اعداد العمال المهرة من كافة النواحي الفنية او المهنية عن طريق المدارس او المعاهد المهنية المرتبطة بها، الا ان كل ذلك التطور التعليمي في مجال التدريب الذي واكب الثورة الصناعية لم يلغ العمل بنظام التدريب الذي كان سائدا في ظل عهد الطوائف الحرفية بالنسبة



للمشروعات الصغيرة والفردية الا ان اسلوب التدريب ارتقى الى التعاقد بين رب العمل والمتدرب مما دعا الى قيام الكثير من الدول بتنظيم عقود التدريب المهني<sup>(٦٩)</sup>. فبعد ظهور التطور الصناعي وتقدم الصناعات ازداد التوجه الدولي بالاهتمام بتوفير الطبقات العاملة الماهرة في مختلف المهن وميادين الصناعة، وذلك من خلال السير باتجاه فتح كافة المجالات امام التدريب المهني او الحرفي الذي من خلاله يتم تلبية مختلف الحاجات والتطورات في جميع ميادين العمل وما رافقته من تطورات صناعية عكست حاجاته الاساسية الى الايدي العاملة المدربة والكفوءة وفق الاساليب الحديثة المتبعة في مجال الانتاج<sup>(٧٠)</sup>. ولقد كان لمبادئ الحرية السياسية والاقتصادية والقانونية التي نادى بها تلك الثورة الاثر الكبير في تحقيق مصالح العمال التي تعد من اهم الحقوق التي تتمتع بها الطبقة العاملة في الوقت الحاضر والتي من خلالها تم الاعتراف بحق التدريب، فعندما ساد النظام الراسمالي منذ مطلع القرن التاسع عشر في انكلترا وما رافقه من قيام التطور الصناعي امتد الى دول اوربا الغربية، حصل تطور كبير في مجالات التعليم او التدريب المهني، وخصوصا في ميادين الحرف التقليدية والعديد من الصناعات الاخرى، وكان من اوائل المدارس الصناعية في المملكة المتحدة التي عنيت بهذا المجال (مدرسة ستالي للصناعات الفنية Stanley Tehnical Trades) والتي تسمى في الوقت الحاضر (Harris Academy South Norwood)، كما ساهمت بعض الهيئات البريطانية الخاصة بالتدريب المهني كهيئة (Rsa) اي الجمعية الملكية البريطانية للأداب بتعزيز نظام التعليم المهني بشكل مستقل عن الدولة والى ان صدر قانون التعليم عام ١٩٤٤<sup>(٧١)</sup>.

وما كان للتطور المذكور في ميادين التدريب الحديث في بريطانيا وتحديدا في الفترة الزمنية الواقعة بين الاعوام من ١٧٠٠-١٧٨٥ ان يحصل الا بعد التحول السياسي والاقتصادي في انكلترا وتحولها من دولة ريفية زراعية الى دولة صناعية قائمة على اعظم الورش الصناعية في العالم اجمع، وبهذا فقد تجاوزت اساليب التدريب البدائية المعمول بها في العصور القديمة والوسطى، فمن تدريب شخصي فردي يتم في مزارع ملحقة بالبيوت الانتاجية الزراعية في مرحلة الانتاج المنزلي الى تدريب اجتماعي في مرحلة الحرف والخامات ومنه الى تدريب صناعي في مرحلة النهضة الصناعية، يقوم على تدريب العاملين بصورة اوسع بما يتوافق مع تطور وسائل الانتاج وادخال الآلات في مجال الانتاج الصناعي<sup>(٧٢)</sup>. فلقد اشارت (موسوعة ديدورو و دلمبار)- (Encyclopedie de Diderot et DAlembert) التي صدرت في الفترة بين عام ١٧٥١-١٧٧٢، الى ان الغاء نظام (الطوائف الحرفية او المنظمات المهنية) بسبب التطور الصناعي وتعزيز مبدأ الحريات ادى الى قيام (تشكيل مهني مبني على اساس التعليم والمعرفة والتطبيق) ضمن نطاق بعض المهن الصناعية، وبهذا فإن التطور المذكور كان من ابرز العوامل التي ساهمت في تكوين نظام التدريب المهني في



البلاد الاوربية التي تركز بالاساس على مبدأ (الغاء التنظيمات المهنية المغلقة من نوع Corporation) والانفتاح في مجالات التعليم الصناعي او التدريب المهني<sup>(٧٣)</sup>. الامر الذي دفع بالتطورات المذكورة الى الانعكاس والتاثير على علاقات العمل بشكل عام، وذلك بعد تبني الانظمة السياسية الرأسمالية البرجوازية فلسفة المذهب الفردي الحر في القرن الثامن عشر ورفع شعارات الحريات العامة السياسية والاقتصادية والقانونية وتحديدا في فرنسا، حيث خلصت الثورة الفرنسية التي قامت عام ١٧٨٩ الصناعة من القيود المفروضة عليها من خلال نبذ انظمة الانتاج القديمة التي كانت سائدة في ظل نظام الطوائف الحرفية واحلال الوسائل الحديثة محلها في الانتاج، بعد ان رفعت شعارات حرية العمل والمساواة وحقوق الانسان<sup>(٧٤)</sup>.

ففي فرنسا كانت البدايات الاولى لنشأة وظهور بوادر العمل بحق التدريب المهني على يد (فرانك بارسوتر) المؤسس الاول لبرامج التدريب في امريكا، وعلى اثره تم الاعتراف بحق الفرد في الحصول على المعلومات والمهارات والخبرات في المهن المناسبة لقدراته المهنية، وازدهر العمل بالحق المذكور بعد ظهور حركة قياس الذكاء منذ بداية الحروب العالمية التي شهدتها الانسانية<sup>(٧٥)</sup>.

وبهذا وضعت الحجر الاساس للاعتراف بحق التدريب، الذي تجلى بشكل واضح ولموس خلال فترة الحربين العالميتين (الاولى من عام ١٩١٤-١٩١٨) و (الثانية منذ عام ١٩٣٩-١٩٤٥)، حيث اتسمت الفترات المذكورة بالاهتمام الدولي بتطوير وسائل التدريب وتوفير السبل الكفيلة له والداعمة لزيادة الانتاج، بالاضافة الى اعداد البرامج التدريبية اللازمة لتدريب الصغار وخريجي الجامعات وخصوصا في المجال الصناعي، ولقد كان لذلك عظيم الاثر في اضعاف طابع تنظيمي تطبيقي مستمر على عمليات التدريب في العديد من دول العالم وكان لمنظمة الامم المتحدة دور كبير في هذا المجال<sup>(٧٦)</sup>.

بعد ان كان الامر يقتصر على الجانب النظري منذ بداية تكوين نظم التدريب المعاصر في (المدارس) على يد (فردريك تايلور) في عام ١٩١٩ عندما اصدر كتابه (اصول مبادئ الادارة العلمية) التي حثت على تدريب الافراد من اجل زيادة الانتاج وعلى اساس اعتبار الفرد او المتدرب جزء من ادوات العملية الانتاجية، واستمر الاهتمام بالجانب المذكور الى عام ١٩١٦ عندما اصدر (هنري فايول) كتابه (الادارة العامة والصناعة) والذي جاء مكملا للجوانب النظرية للتدريب التي سار عليها من سبقه<sup>(٧٧)</sup>.

ولقد كان العراق من بين الدول التي كرست الاعتراف بحق التدريب المهني على ارض الواقع، وخصوصا منذ بداية عهد الدولة العثمانية، حيث تم افتتاح اول مؤسسة معنية بالتعليم او التدريب المهني في عام ١٨٦٩ واطلق عليها تسمية (مدرسة الصنائع) من قبل والي العثماني (مدحت باشا)، ولقد اتخذت المدرسة المذكورة من موقع المدرسة العلية على شاطئ دجلة في بغداد مقرا لها، وبعد ذلك شرعت بفتح ابوابها رسميا في



عام ١٨٧١ للراغبين بممارسة التدريب في مختلف الفروع المهنية التابعة لها (كالحداثة والنسيج والصناعات الجلدية) لمدة خمس سنوات، وبلغ عدد المتدربين فيها آنذاك (١٤٤ طالب) ممتكلم الدراسة الابتدائية او ما يعادلها، وبسبب الحاجة الى انشاء مدارس مماثلة في بقية انحاء العراق تم افتتاح مدرستين اخريين في كركوك والموصل، وفي عام ١٩٢٤ تم فتح صف زراعي في المدرسة الثانوية من قبل وزارة المعارف للتمهيد بافتتاح مدرسة مهنية معنية بالامور الزراعية، حيث تم افتتاح هذه الاخيرة في منطقة الرستمية في بغداد في عام ١٩٢٦ واطلق عليها تسمية (الكلية الزراعية الملكية) وفي عام ١٩٣٠ افتتحت شعبة للدراسات التجارية في (الثانوية المركزية في بغداد)، واستمر الاعتراف بحق التعليم او التدريب في العراق الى عام ١٩٣٣ حيث قامت وزارة المعارف بافتتاح ( مدرسة الفنون البيئية) لتدريب البنات على العديد من المهن وخصوصا فيما يتعلق ( بالمنزل والخياطة والحياسة والتطريز وتربية الطفل) الى ان صار عدد المدارس في العراق والى عام ١٩٥٩ (ستة عشر مدرسة مهنية معنية بالفنون البيئية)<sup>(٧٨)</sup>.

ولقد اخذ الاعتراف بحق التدريب المهني صورته الحديثة في العراق منذ عام ١٩٦٤ والى عام ١٩٦٨، وذلك عندما تم تاسيس (اربع مراكز تدريبية) خدمية بالاعتماد على بعض الوزارات حتى وصل عددها في عام ١٩٧٥ الى (عشرون مركز)، ثم تطور الامر حتى اصبحت في عام ١٩٨٥ (ثلاثة وخمسون مركز تدريبي) والى نهاية عام ١٩٨٨ صار عددها(اربعون مركز) مقسمة بين مختلف القطاعات الخدمية والاقتصادية، ولقد كانت حصة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية منها (اربعة عشر مركز تدريبي) موزعة على اغلب المحافظات من الشمال والوسط والى الجنوب<sup>(٧٩)</sup>.

واستمر العمل بالحق المذكور في العراق خصوصا عندما باشرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية نشاطاتها التدريبية منذ عام ١٩٧٢ ولغاية الوقت الحاضر وفقا لقانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ والى القانون النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، حيث تم انشاء الكثير من مراكز التدريب الحكومية في مختلف انحاء العراق<sup>(٨٠)</sup>. ولقد جاء اهتمام المشرع العراقي وعلى الصعيد النظري والعملي (التطبيقي) بالحق بالتدريب المهني، وذلك بسبب الارتباط الوثيق بين التدريب المهني وبين البرامج الاقتصادية والاجتماعية للدولة من اجل تحقق التكامل المطلوب بينها في تحقيق اهداف التدريب مما يشكل الاساس المتكامل مع الاقتصاد العالمي<sup>(٨١)</sup>.

ولقد سلكت جمهورية مصر العربية نفس الاتجاه الذي سار عليه العراق في الاعتراف ببدايات تبلور فكرة الاعتراف بحق التدريب المهني، كونه من احد الانظمة الخاصة بالتلمذة المهنية المطبقة في الخمسينيات من القرن الماضي، حيث شرعت الحكومة المصرية بتحويل النظام المذكور من نطاقه التقليدي او الكلاسيكي الى النظام الرسمي من خلال تاسيس العديد من مراكز التدريب المهني العامة في مختلف انحاء البلاد، الى



ان وصل الامر الى انشاء (مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني) التابعة لوزارة الصناعة والتجارة التي تضطلع بمهمة تدريب العاملين في المشروعات ضمن القطاعات الصناعية المختلفة من خلال برامج التلمذة المهنية وخصوصا في الفترة الواقعة في الاعوام (١٩٥٦-١٩٦٤) وعن طريق مراكز التدريب المهني التابعة لها والتي بلغت (خمس واربعون مركز تدريبي) موزعة من الناحية الجغرافية على سبعة عشر محافظة في جميع انحاء الجمهورية، والتي تهدف بالاساس الى سد حاجات الشركات الصناعية العامة الكبرى بما تحتاجه من الايدي المتدربة والماهرة ضمن برنامج التدريب الحكومي، الا ان القطاع الخاص اخذ هو الاخر ممارسة عمليات التدريب عن طريق الشركات الخاصة في مواقع العمل المختلفة وبالتعاون مع مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهني<sup>(٨٢)</sup>.

### المطلب الثاني: مبادئ الحرية والاعتراف بحق التدريب المطلق

لغرض الوقوف على بدايات الاعتراف بحق التدريب المهني في العصور الحديثة كحق من الحقوق المرتبطة بظهور علاقة العمل ذات الصفة القانونية والعقدية في العصر الحديث، فإن هذا الأمر يفرض علينا دراسة التطور الحاصل في تلك العلاقات بعد ظهور التطور الصناعي وقيام الثورة الفرنسية التي رفعت شعار الحرية السياسية والاقتصادية والقانونية وتطبيقها في مجال العلاقات المذكورة، وعلى اعتبار علاقات التدريب جزء منها او من مهادت العمل كما اسلفنا، لكي نصل بالنتيجة الى اثبات فرضية امكانية اعمال ذلك الحق ضمن الاطار العام لتلك العلاقات في ظل مبادئ الحرية الفردية التي نادى بها الثورة الفرنسية.

وكما هو معروف والثابت لدى الجميع بانه لا وجود لحق التدريب بدون الحرية التي تكفل ممارسته من حيث المبدأ العام، وعلى ذلك فلقد ادت اوجه الحرية من خلال صورها المذكورة آنفا سواء كانت سياسية او قانونية او اقتصادية الى التمهيد او الاعتراف بحق التدريب بشكل مطلق دون اي قيد او شرط .

فمن خلال الاعتراف بمبدأ السياسية: تم اقرار حرية العمل على اعتبار كونها نوع من انواع الحريات العامة، الهادفة الى ارساء اهم القواعد المتعلقة بالمساواة في الحقوق والواجبات وبدون تدخل الدولة لحماية او تفضيل او محاباة طبقة اجتماعية على حساب الاخرى، ومن ثم اعطاء الحرية الكاملة لصاحب العمل في تشغيل من يشاء من العمال وبالمقابل حرية العامل في اختيار صاحب العمل دون قيود او شروط<sup>(٨٣)</sup>.

وقد أدى ذلك الى الاعتراف بحرية تنقل الايدي العاملة من حرفة او مهنة الى اخرى، والاعتراف بالمركز القانوني للعامل في العمل مع من يشاء وحسب نوع العمل والمؤهلات والخبرات التي يتمتع بها دون ان تربطه رابطة عبودية او تفرض عليه شروط عمل غير مناسبة كما هو عليه الحال بالنسبة للنظام الاقطاعي والطوائف الحرفية<sup>(٨٤)</sup>. وعليه يمكن القول بان حرية اختيار العامل من قبل صاحب العمل



ما كان ليتم الا وفق الخبرات والمهارات والكفاءة المهنية التي يتمتع العامل ولقد ادى ذلك الامر الى تعزيز التنافس بين العمال في الاتجاه نحو التدريب، كما ان حرية العامل في اختيار صاحب العمل وفرت الرغبة لديه في تطوير مهاراته او خبراته عن طريق التدريب.

وبالنسبة الى مساهمة تكريس الاخذ بمبدأ الحرية الاقتصادية ودورها في الاعتراف بحق التدريب: فيتضح ذلك من خلال التوجه الدولي في اعطاء الافراد الحرية الكاملة في توجيه الاقتصاد وادارته وفق مصالحهم الخاصة بصورة فردية وبدون تدخل الدولة لان الوظيفة الاساسية لهذه الاخيرة تركز على حفظ الامن والاستقرار من اي خروقات او اعتداءات محتملة وفق مبدأ الدولة الحارسة<sup>(٨٥)</sup>.

وعلى هذا الاساس كان البديهي بأن ذلك ادى الى تنوع النشاطات او المشاريع الاقتصادية وحاجتها الى عمال مهرة واكفاء مدربين وفق اساليب التدريب الحديثة لادارتها وخصوصا بعد شيوع مبدأ المنافسة المشروعة.

اما بالنسبة الى دور الحرية القانونية في بلورة الاعتراف بحق التدريب: فيمكن القول بان اقرار حرية التعاقد او سلطان الارادة في ميدان ابرام العقود بين الافراد والقيام بسائر التصرفات القانونية الاخرى دون تدخل الدولة ووفقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين بشرط مراعاة عدم مخالفة قواعد النظام العام والاداب، فلقد ادى الى السير باتجاه تكريس الاعتراف بحق التدريب المهني بشكل شرعي او قانوني كصورة او نوع من انواع علاقات العمل الدراجة بين الافراد<sup>(٨٦)</sup>.

ولقد اخذت الكثير من التشريعات المدنية بهذا التوجه في مجال الحرية القانونية، ومنها على سبيل المثال الموقف بالنسبة الى المشرع العراقي حيث اعترف بصحة التعاقد على اي شيء من الاشياء الاخرى شريطة ان لا يكون موضوع الالتزام ممنوعا وفق القانون او طبقا للنظام العام او الاداب<sup>(٨٧)</sup>.

ومما تقدم يمكن القول بان ارساء مبدأ الحرية القانونية ضمن النطاق العام للعلاقات العقدية بشكل صريح فتح الباب باتجاه اقرار وتطور علاقات التدريب بشكل ضمنى بين الافراد بعيدا عن تدخل الدولة، اي بمعنى ادق بالرغم من عدم تنظيم القواعد او الاحكام الخاصة بالتدريب المهني في تشريعات العمل .

حيث تبين لنا من خلال دراسة وتتبع مبدأ الحريات بصوره الثلاث السياسية والاقتصادية والقانونية التي نادى بها المذهب الفردي، بأن اهم القواعد اللازمة لقيام تلك العلاقات وجدت بعد قيام التطور الصناعي في العصور الحديثة، من حيث كون ان اقرار حرية العمل و الانتقال من حرفة الى اخرى والحرية العقدية المطلقة، ادى بالنتيجة الى تصور وجود علاقات او عقود التدريب المهني المبنية على تطبيق مبدأ سلطان الارادة وقاعدة العقد شريعة المتعاقدين بين الافراد بعيدا عن تدخل الدولة او ما يمكن ان نسميه (بالتدريب الخاص).



ومن الواضح فان الاحكام والشروط التي كانت تنظم تلك العقود كانت تختلف من عقد الى اخر حسب طبيعة المصالح التي تحكمها بين الطرفين لانها وليدة الارادة الحرة والمصالح الشخصية وليس القانون الذي يهدف بالاساس الى تحقيق المصلحة العامة، ومن المؤكد انها تختلف عن مثيلاتها في الوقت الحاضر في كثير من الامور، وخصوصا من حيث طبيعة الاطراف المتعاقدة وشروط التدريب والمهن التي تخضع للتدريب والاساليب والمبادئ والاهداف التي قامت من اجلها، وبهذا فان السمة الغالبة على تلك العقود هو كونها تتصف بالطبيعة العقدية قبل ظهور تشريعات العمل او تدخل الدول في تنظيمها، بينما على العكس من ذلك نلاحظ بعد التدخل انها اتصفت بالجانب التنظيمي بالاضافة الى الجانب العقدي المميز لها<sup>(٨٨)</sup>.

ومن خلال ما تقدم وكنتيجة اجمالية تاريخية عن واقع وتطور التدريب المهني في العصور الحديثة نصل الى حقيقة مفادها، بان علاقات التدريب المفترضة الوجود ضمن علاقات العمل في ظل مبدا الحرية المطلقة بعد التطور الصناعي وقيام الثورة الصناعية كانت بدائية عقدية شخصية، حيث لم تاخذ البعد الانساني والقانوني لها، الا بعد تدخل الدولة في تنظيم الوضع العام لعلاقات العمل، خصوصا بعد الانتقادات التي تلقاها انصار المذهب الفردي من دعاة المذاهب الاجتماعية والنظم الاشتراكية<sup>(٨٩)</sup>. ونحن نرى ولما تقدم وجود الكثير من الاسباب التي دعت الى الاهتمام التشريعي الدولي والوطني بالتدريب المهني وعلى الاخص في الوقت الراهن من العصر الحديث والتي منها:

١- القضاء على البطالة عن طريق تدريب العاطلين عن العمل او المعرضين للبطالة من خلال زج الشباب في مختلف الورش والدورات التدريبية التي ترعاها معاهد او مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

٢- دور التدريب الكبير في معالجة حالات توريد العمال الاجانب وتعزيز التكافؤ بين جميع المواطنين في توفير فرص العمل دون تمييز.

٣- توفير العملات الصعبة اللازمة للاستفادة من المهارات والخبرات الاجنبية بسبب تهيئة الملاكات والكوادر المدربة وطنيا.

٤- تزايد الطلب على الايدي العاملة ذات الخبرات والمهارات والكفاءات في مختلف المهن والصناعات الاخرى.

٥- التطور الكبير في وسائل وادوات المعرفة وخصوصا في المجالات الصناعية والانتاجية.

وفي هذا المقام نشدد على اهمية التوسع في كافة مجالات التدريب المهني في العراق بصيغته العقدية المنظمة وفق تشريع العمل وما يرتبط به من تعليمات، بالنظر الى تزايد ازمة البطالة بين مختلف فئات وطبقات المجتمع العراقي وخصوصا بالنسبة للخريجين منهم بمختلف المراحل الدراسية الاكاديمية فما دون.



وذلك لارتفاع معدلات البطالة في الوقت الحاضر بنسبة ١٨% وتحديدا بالنسبة للاعمار من (١٥-٢٩) سنة والتي ادت الى عزوف الكثير من الشباب في مجال العمل في القطاع الخاص والاتجاه نحو طلب التوظيف في القطاع العام الحكومي بسبب قصور المناهج الدراسية النظرية وابتعادها عن المنهج الايجابي للعمل المهني او الفني التقني<sup>(٩٠)</sup>.

وعليه فلقد كان لهذه الاسباب وغيرها دور كبير في تتابع صدور القوانين في الكثير من بلدان العالم، وخصوصا بعد تأسيس منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية ومنظمات اقليمية اخرى، واقامة الكثير من مؤتمرات العمل الدولية، التي توجت البدايات الاولى للتدريب المهني والاسس والمبادئ والاهداف التي يقوم عليها، وخصوصا منذ عام ١٩٢٦ ولغاية الوقت الحاضر بعد تأسيس منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ ومنظمة العمل العربية عام ١٩٧٠ حيث صدرت الكثير من الاتفاقيات والتوصيات الدولية بهذا الشأن، بالاضافة الى العديد من القوانين المحلية الوطنية على مستوى تشريعات اصلية تمثلت بالدساتير او تشريعات فرعية اي القوانين الاخرى المتفرعة منها والتي تكلفت بتنظيم حقوق التدريب وعلاقاته من خلال عقود التدريب المهني واولتها اهمية بالغة من حيث النشأة والتكوين والنفوذ والانحلال والاثار، نظرا للمكانة الكبيرة التي يتمتع بها حق التدريب في ميدان تنظيم علاقات قانون العمل .

### الخاتمة :

بعد ان انتهينا من البحث في موضوع: (التطور التاريخي للحق في التدريب المهني) فلقد توصلنا الى العديد من النتائج والمقترحات التي يمكن اجمالها بما يأتي :

### أولا : النتائج :

١. لم يتم الاعتراف بحق التدريب المهني في العصور الموعلة بالقدم في ظل عهود الجماعات البدائية القديمة، بسبب تفشي نظام الرق وتسيد الطابع المادي على علاقات العمل آنذاك وانعكاسه السلبي على الرقيق او العمال وبالتالي تجريدهم من الشخصية القانونية .
٢. اعترفت بعض الحضارات القديمة كحضارة بلاد وادي النيل وبلاد ما بين النهرين والحضارة الرومانية اعترفت بالحق في التدريب المهني بصورة بدائية غير عقدية كتدريب شخصي او فردي او متوارث غير نظامي .
٣. كان للشريعة الاسلامية الغراء دور بارز ومهم في الاعتراف بحق التدريب المهني الموجه كجزء لا يتجزأ من النظام الاسلامي المتكامل في ميدان بناء الانسان وتهذيب النفس والتدريب على العمل والحث على تنمية الموارد البشرية .
٤. لم يعرف نظام الاقطاع الزراعي القائم على نظام الاقنان في العصور الوسطى الحق في التدريب المهني وذلك بحكم تسيّد التبعية المادية القائمة على ربط القن مع الارض،



الا ان النظام الحرفي في مجال الصناعة الذي ساد في الفترات المتأخرة من العصور المذكورة اعترف بحق التدريب المهني كتدريب مقيد بنظام الطائفة الواحدة .  
٥. ظهر الاعتراف بحق التدريب المهني في العصور الحديثة بعد ظهور التطور الصناعي وقيام الثورة الفرنسية وتطبيق افكار ومبادئ المذهب الفردي في ميدان الحرية العقدية في مجال علاقات العمل وذلك بحكم ارتباطه المباشر بحرية العمل، والتي ادت من حيث المبدأ الى التمهيد للأخذ بالاعتراف بالتدريب المهني بين الافراد اي (التدريب الفردي الشخصي او الخاص) المنظم وفق علاقات عقدية بين طرفين كصاحب العمل والمتدرب، والتي اتسمت بكونها بعيدة كل البعد عن الطابع التنظيمي او العقدي النموذجي لعمليات (التدريب الحكومي او المؤسساتي اي التدريب العام) الذي ترعاه الكثير من الدول في الوقت الحاضر وتحكمه من خلال تشريعات العمل او القوانين او الانظمة والتعليمات المعنية بالتدريب .

### ثانيا : المقترحات :

توصلنا من خلال البحث في (التطور التاريخي للحق في التدريب المهني) الى العديد من التوصيات والمقترحات التي تعد من وجهة نظرنا المتواضعة، من اهم السبل التشريعية الهادفة الى تحقيق افضل الضمانات القانونية لديمومة واستقرار ذلك الحق وتطبيقه بشكل حديث متطور يواكب جميع متطلبات الافراد والجماعات الرامية الى اكتساب الخبرات وتطوير المهارات المهنية المتجددة في ظل تجدد متطلبات ومتغيرات سوق العمل، ويمكن ان نشير اليها من خلال النقاط الآتية :

١- عبر المشرع العراقي عن الحق في التدريب المهني بمصطلح برامج التدريب، وفقا للحكم الوارد في المادة (٢٦/اولا) من القانون المذكور والتي نصت على : (تقدم مراكز التدريب المهني العامة والخاصة برامج التدريب المهني الى قسم التشغيل وفقا لاحكام هذا القانون ، ويتولى قسم التشغيل تقديم النصح حول انواع مهارات برامج التدريب وتنظيم التشغيل بعد التدريب) ، بالاضافة الى ما ورد في الفقرة (ثانيا) من المادة المذكورة ما نصه : (تؤدي برامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني الى تهيئة كفاءات مهنية ....) الا انه خلط بينها وبين من يتولى عملية التدريب حسب نص المادة (٢٧/اولا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والتي نصت على: (تنظم علاقة المتدرب في برامج التدريب بموجب عقد مكتوب..)، وعلى هذا الاساس نقترح تعديل النص المذكور ليكون بهذا الشكل : (تنظم علاقة المتدرب بمراكز التدريب بموجب عقد مكتوب) لان العلاقة العقدية لا يمكن ان تقوم الا بين طرفين هما المدرب ممثلا بمراكز التدريب والمتدرب وليس بين المتدرب وما يتعلم او يتدرب عليه هذا الاخير من برامج تدريبية التي هي من صنع المدرب اصلا ولا تعدوا ان يطلق عليها غير صفة الموضوع او المحل الذي يرد عليه عقد التدريب.

٢- في المادة (٤١/ثانيا/هـ) من قانون العمل العراقي النافذ اوجب المشرع على صاحب العمل (بتوفير فرص تطوير المعارف والمهارات الفنية للعامل) ، وكما نلاحظ ذلك



ايضا في الفقرة (ن) من المادة المذكورة التي حثت على وجوب كفالة مبدأ المساواة في المعاملة في العديد من المجالات وما ومنها (ما يتعلق بالتدريب المهني وفرص التقدم الوظيفي) ، وعلى هذا الاساس نعتقد باننا من الافضل توضيح السبل التي من خلالها يتم توفير الفرص المذكورة عن طريق صاحب العمل بوصفها من اهم الدلالات الواضحة التي تشير الى مديات التطور التشريعي في تطبيق وحماية الحق في التدريب المهني مع العلم بان عقد التدريب المهني في العراق يبرم من حيث الاصل مع مراكز التدريب المهني ذات الشخصية المعنوية سواء كانت عامة او خاصة .

٣- في المادة (١٩/رابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ وضمن المبادئ العامة اوجب القانون على قسم التشغيل التابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية تقديم (خدمات التوجيه والارشاد المهني واعادة التدريب للباحثين عن العمل بعد تسجيلهم وبيان المؤهلات المهنية التي يتمتعون بها)، ولعله قد يكون من المستحسن بيان المفاهيم او التعريفات الخاصة بالتوجيه المهني والارشاد المهني واعادة تدريب الباحثين عن العمل كونها تعد من اهم التطبيقات او الصور الدالة على واقع تطور العمل بحق التدريب المهني ، مع العلم بأن العبارة الاخيرة ضمن اهداف التدريب المهني التي ذكرتها المادة (٢٥/اولاًب) ضمن الاحكام الخاصة بعقد التدريب بل قصرت الامر على اعادة تدريب العمال عاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة لمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات واعادة تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية.

٤- ورد في المادة (٢) من الفصل الثاني الخاص (بالاهداف والسريان) ضمن قانون العمل العراقي النافذ مصطلح (تحقيق التنمية المستدامة) ، ونعتقد باننا من الافضل بان تكون صياغة العبارة المذكورة (تحقيق التنمية المستدامة عن طريق التشغيل والتدريب المهني...)، وقد يكون من الافضل ومن باب اولى التعريف بالتدريب المهني .

٥- في المادة (٨/اولاً) من الفصل الثالث المتعلق (بالمبادئ الاساسية) ضمن قانون العمل العراقي النافذ حظر المشرع المخالفات والتجاوزات (لمبدأ تكافؤ الفرص والتميز المباشر وغير المباشر بين العمال فيما يتعلق بالتدريب المهني او التشغيل او بشروط العمل او ظروفه) ، ونعتقد باننا قد يكون من الاولى تحديد مفهوم التمييز المباشر وغير المباشر في مجال التدريب المهني وذلك لما قد يترتب عليها من خطورة ذات مساس كبير لا يستهان به على الحق في التدريب المهني .

الهوامش

- (١) الدكتور ايهاب عباس الفراش: عقود التدريب في مصر ابان العصر الروماني- في ضوء الوثائق التاريخية وقوانين العمل المعاصرة والفقهاء الاسلامي، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد، العدد/٩١، ٢٠١٨، ص ١٠٤.
- (٢) ينظر الدكتور عبد الكريم بن ابراهيم السمك: الرق في الاسلام، بحث منشور في مجلة احوال المعرفة، العدد/٧٢، السنة /١٨، ٢٠١٤، ص ٦٥، والدكتور عبد السلام الترماني: الرق ماضيه وحاضره، مطابع اليقظة، الكويت، ١٩٧٩، ص ١٥.
- (٣) الدكتور محمد علي الطائي: نظم الاسترقاق الحديثة وعلاقات العمل في ضوء مبادئ الحريات العامة- دراسة قانونية واجتماعية واقتصادية، الطبعة الاولى، دار المحجة البيضاء، ٢٠١٥، ص ٢٢.
- (٤) الدكتور محمد حسين منصور: قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠، ص ١٢، وينظر ايضا:



- (٥) محمد عبد القادر الحاج: شرح قانون العمل اليمني، مطبعة الكاتب العربي، دمشق، بدون سنة طبع، ص ١٤، والدكتور محمد علي الطائي، مرجع سابق، ص ٢٨.
- (٦) الدكتور سعد جبار حسين: علاقات العمل في الاسلام - دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة كلية الرافدين الجامعة، العدد/٣٦، السنة/٢٠١٦، ص ٥٦.
- (٧) الدكتور سيد محمود رمضان: شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢ وقانون الضمان الاجتماعي رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، الطبعة الاولى - الاصدار الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص ٢٥، وينظر: كارل ماركس: العمل المأجور ورأس المال، ص ٢٨، محاضرات منشورة على الموقع الالكتروني: تاريخ الزيارة: ٢٠٢٠ / ٨ / ٣ [www.pdfactory.co.m](http://www.pdfactory.co.m)
- (٨) الدكتور شاب توما منصور: شرح قانون العمل - دراسة مقارنة مع ملحق بنص قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ وتعديلاته، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٧، ص ٢٢-٢١، والدكتور محمد علي الطائي: مرجع سابق، ص ٢٤.
- (٩) الدكتور صبيح مسكوني، القانون الروماني، الطبعة الاولى، بلا مكان نشر، ١٩٦٨، ص ٣٣٠.
- (١٠) محمد زيدان حمدان: تصميم وتنفيذ برامج التدريب، دار التربية الحديثة، عمان، ١٩٩١، ص ١٢، وينظر ايضا الدكتور احمد الحراكي: الاطار القانوني والدولي لادارة الموارد البشرية - قانون العمل، بلا مكان طبع، ٢٠١٤، ص ٢٤.
- (١١) ينظر محمود الامين: شريعة حمورابي، الطبعة الاولى، شركة دار الوراق للنشر المحدودة، لندن، ٢٠٠٧، ص ٨-٩، ص ٥٥، وفي هذا السياق نجد بان المادة (١٨٨) من قانون حمورابي نصت على: (اذا احد من طبقة الصناع تبني ولد وعلمه مهنته فلا يطالب به مطلقا)، بالاضافة الى ان المادة (١٨٩) منها نصت ايضا: (فاذا لم يعلمه مهنته فان ذلك الولد المتبني يمكن ان يرجع الى بيت ابيه).
- (١٢) الدكتور محمد علي الطائي: نظم الاسترقاق الحديثة وعلاقات العمل، مرجع سابق، ص ٣١-٣٢.
- (١٣) الدكتور مجدي عبدالله شراره: المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، الطبعة الرابعة، حقوق التأليف والطبع والنشر محفوظة للمؤلف، ٢٠١٨، ص ١٦، والدكتور احمد الحراكي: مرجع سابق، ص ٢٧.
- (١٤) ينظر الدكتور سعد جبار حسين: مرجع سابق، ص ٦١-٦٢، واحمد شفيق: الرق في الاسلام، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٣٩. و محمد سعد طلس: التربية والتعليم في الاسلام، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة، ٢٠١٢، ص ١٢٣.
- (١٥) الدكتور علي العريف: شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الاول، الطبعة الثانية، مطبعة مخيمر، مصر، ١٩٥٥، ص ٧٦.
- (١٦) الدكتور حسن كبيرة: اصول قانون العمل - عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٣، ص ٢٨.
- (١٧) الدكتور عماد حسن سلمان: شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، لبنان، بيروت، ٢٠١٨، ص ٣٢-٣٣.
- (١٨) الدكتور عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الاول - علاقات الشغل الفردية، الطبعة الاولى، المطبعة والوراقة الوطنية، ٢٠٠٤، ص ٣٨. وينظر ايضا القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل - دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٧، ص ٤٣.
- (١٩) الدكتور محمد علي الطائي: قانون العمل، الطبعة الثانية، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٢٣.
- (٢٠) بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣، ص ٥٨.
- (٢١) ينظر الدكتور سعد جبار حسن: مرجع سابق، ص ٨٧.
- (٢٢) الدكتور زكي الدين شعبان: الشروط المقترنة بالعقد في الشريعة والقانون، بلا مكان نشر، القاهرة، ١٩٦٨، ص ١٢.
- (٢٣) فتحي قابيل محمد متولي: التوجيه الاسلامي في التدريب الاداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٩٠، ص ٥٠.
- (٢٤) الدكتور محمد موسى الشريف: التدريب واهميته في العمل الاسلامي، الطبعة الرابعة، دار الاندلس الخضراء للنشر والتوزيع، جده، ٢٠٠٣، ص ٦٧.
- (٢٥) سناء حسين خلف: التربية المهنية في آيات القرآن الكريم، بحث منشور في مجلة الفتح، العدد/٥٠، السنة/٢٠١٣، ص ٣٣١.
- (٢٦) سورة سبأ الآية / ١٠.
- (٢٧) سورة الانبياء الآية / ٨٠.
- (٢٨) سورة الانبياء الآية / ٦٦.
- (٢٩) سورة المجادلة الآية / ١١.
- (٣٠) سورة الزمر الآية / ٩.



- (٣١) سورة فاطر الآية / ٢٨.
- (٣٢) سورة طه الآية / ١١٤.
- (٣٣) سورة البقرة الآية / ٢٨٦.
- (٣٤) الدكتور مثنى علوان الجشمي: اداب العالم والمتعلم في احاديث الرسول، بحث منشور في مجلة العميد، العدد الثاني/السنة الثانية، ٢٠١٣، ص ٦٣ والصفحات ٧٤-٧٩.
- (٣٥) عبد الرحمن بكر: علاقات العمل في الاسلام، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية، ١٩٧٠، ص ١٢٣.
- (٣٦) الدكتور محمد علي الطائي: نظم الاسترقاق الحديثة وعلاقات العمل، مرجع سابق، ص ٢٩.
- (٣٧) الدكتور محمد صديق محمد عبدالله والباحث محمد محمود عبدالله: مفهوم عقد التدريب وتكييفه القانوني، بحث منشور في مجلة الراغبين للحقوق، المجلد/١٩، العدد/٦٦، السنة/٢١، ص ٢٤٦.
- (٣٨) سورو المائدة الآية / ١.
- (٣٩) سورة الاسراء الآية / ٣٤.
- (٤٠) سورة الانعام الآية / ١٥٢.
- (٤١) مشار اليه من قبل الدكتور ايهاب عباس الفراش، مرجع سابق، ص ١٤٦ و ١٧٣-١٤٧.
- (٤٢) للتفاصيل ينظر جنان عبد الرزاق فتاح: النظام القانوني للتدريب الوظيفي في العراق - دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه - جامعة النهدين/ كلية الحقوق، ٢٠١٩، ص ٤٦، ومن الواضح وضمن الاطار العام في هذا السياق يمكن ان نشير الى ان التدريب الوظيفي ضمن اطار الدولة الاسلامية يقابل اهم المبادئ التي اشارت اليه القوانين الحديثة في مجال قانون العمل من حيث اعداد المتدرب للعمل المرشح له (كالتدريب العاطلين عن العمل او المعرضين للبطالة)، او تدريب المتدرب للعمل المرشح له (اي التدريب لاغراض تغيير المهنة او التحول المهني)، ويقصد بالتحول المهني: (التعليم والتدريب الهادف الى اكتساب المعارف المهنية الجديدة وفقا للقدرات النفسية والذهنية والبدنية للعامل او المتدرب) ينظر في ذلك :
- الدكتورة صبا نعمان رشيد الويسي: التحول المهني، بحث منشور على شبكة المعلومات الدولية الأتترنت و على الموقع الأليكتروني : تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٧/٢٣ <https://www.iasi.net>
- وينظر أيضا :
- V. Latict 7d laccord national interprofessionnel du 20 october,1968 ,sur lemploir ,Driot ,1978,p 377.**
- ويضاف لذلك ايضا ما يتعلق بتاهيل المتدرب لاشغال المجال المرشح له (كتطوير مهارات العمال)، كما وردت الإشارة الى ذلك على سبيل المثال في المادة (١/ثامن عشر) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ من خلال تعريفها للمتدرب حيث نصت على ان: (المتدرب هو كل شخص في طور الاعداد والتدريب والتأهيل)
- (٤٣) ينظر محمد عدنان علي الزبير: محاضرات في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٩، ص ٣٤.
- (٤٤) تجدر الإشارة الى وجود اختلاف بين المؤرخين حول التحديد الزمني بخصوص الامتداد التاريخي للصور الوسطى بين العصور القديمة وعصر النهضة على حد رأي بعض المؤرخين، في حين يرى البعض الاخر الى انها بدأت في عام ٤٧٦ اي من تاريخ سقوط الامبراطورية الرومانية الغربية وانتهت في عام ٤٩٢ عند اكتشاف امريكا، الا ان هناك رأي اخر حددها في الفترة بين عام ٣٩٥ ميلادية عند انقسام الامبراطورية الرومانية الى قسمين شرقية وغربية الى عام ١٦٦١ الذي يمثل بداية حكم لويس الرابع عشر عام ١٧١٥ ميلادية عند انتهاء الحكم المذكور، وهناك رأي راجح حسب ما اشار اليه المؤلف الى انها تجاوزت العشرة قسرون من تاريخ انتهاء الامبراطورية الرومانية الغربية عام ٤٧٦ وانتهت في القرن الخامس عشر في مطلع عصر النهضة، ينظر: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل - دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩، ص ٤٥.
- (٤٥) الدكتورة صبا نعمان رشيد الويسي: قانون العمل (النظام القانوني لعلاقات العمل - نظرية المشروع)، مكتبة نور العين للكتب والمحاضرات القانونية، بغداد، ٢٠١٨، ص ١٠.
- (٤٦) الدكتور محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ١٢.
- (٤٧) ينظر الدكتور محمد علي الطائي: مرجع سابق، ص ٢٤-٢٥.
- (٤٨) الدكتور شاب توما منصور: شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، الطبعة الرابعة، دار الطبع والنشر الأهلية، بغداد، ١٩٧١، ص ٢٢.
- (٤٩) ينظر الدكتور حسن كبيرة: مرجع سابق، ص ٢٩.
- (٥٠) ينظر الدكتور عبد اللطيف خالفي: مرجع سابق، ص ٣٩، وينظر كذلك: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل - دراسة مقارنة، طبعة عام ٢٠٠٩، مرجع سابق، ص ٤٧.



(٥١) الدكتور ابراهيم التومي: دور التوجيه والارشاد المهني في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل- بحث مقدم في ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل المقامة (بتاريخ من ٦-٧/كلنون الاول/٢٠٠٩)، دبي، ص٦، منشور في الموقع الإلكتروني وعلى الرابط :

تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/٧/٢١ <https://alolabor.org>

(٥٢) الدكتورة صبا نعمان رشيد الويسي: التحول المهني، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق- جامعة النهريين، المجلد ٢، الإصدار ٨، بغداد، ٢٠٠٦، ص٥٣-٥٤.

(٥٣) ينظر الدكتور علي العريف: مرجع سابق، ص٧٦.

(٥٤) الدكتور عبد الودود يحي: شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص١٧.

(٥٥) لمزيد من المعلومات يمكن مراجعة الدكتور محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣، ص٣٢.

(٥٦) فقد كنت العقود المذكورة على اعتبار كونها المفتاح او الطريق الرئيس لتعلم الحرف او المهن الصناعية تتفق مع بؤادر التكوين التي سارت عليها في العصور الوسطى، في ظل النظام الاقتصادي السائد آنذاك والقائم على المصانع الصغيرة الذي قلت اهميته في الوقت الحاضر بفعل تاسيس وتنامي المشروعات الصناعية الكبيرة الضخمة، بحيث تم العدول عنه والاعتماد بانظمة التدريب او التكوين المهني الذي تتبناه الدول المتقدمة في معاهد او مراكز التدريب التابعة لها والتي تقوم بوضع الدراسات النظرية موقع التدريب العملي على ايدي المتخصصين في مجالات التدريب، الى ان ينتهي بها المطاف بنزوع شهادات الخبرة او الكفاءة المهنية على المتخرجين من الدورات المهنية التي ترعاها لتكون فيما بعد مدخلا لولسوج عالم العمل من اجل تطوير الخبرات المهنية لروادها وضمان الحياة الكريمة لهم، لمزيد من المعلومات يمكن مراجعة الدكتور محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص٦٧٤-٦٧٥.

(٥٧) الدكتور محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص١٢.

(٥٨) ينظر الدكتور محمد علي الطائي: مرجع سابق، ص٢٤.

(٥٩) ينظر الدكتور مجدي عبدالله شراره: المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، مرجع سابق، ص١٦-١٧.

(٦٠) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، طبعة ٢٠٠٩، مرجع سابق، ص٤٧-٤٨.

(٦١) تنظر الدكتورة صبا نعمان رشيد الويسي: مرجع سابق، ص١١.

(٦٢) الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف الياس: قانون العمل، الطبعة الثانية، العاتك لصناعة الكتاب القاهرة، ٢٠٠٩، ص٩.

(٦٣) الدكتور حسن كبيرة: مرجع سابق، ص٣٠-٣١، الا ان هناك من يرى بان اسلوب التدريب المعتمد في الطوائف الحرفية كان ينماشى مع النظم القديمة البدائية المعتمدة في الصناعات فهو بالنتيجة لم يصل بالمتدرب الى التاهيل النظري المتكامل والمطلوب في مواجهة التطورات ضمن نطاق العمل، ينظر القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، طبعة عام ٢٠٠٩، مرجع سابق، ص٢٤٠.

(٦٤) الدكتور احمد عبد الكريم ابو شنب: شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الاولى- الإصدار الرابع، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣، ص٩٢-٩٣.

(٦٥) الدكتور ابراهيم التومي: دور التاهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية- بحث مقدم في الندوة القومية المقامة في الفترة من ٨-١٠/تشرين الثاني/٢٠٠٩، حول (دور منظمات اصحاب الاعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل)، القاهرة، ص٤، منشور في الموقع الإلكتروني وعلى الرابط :

تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/٥/٨ [https://alolabor.org. ibrahim\\_altomy](https://alolabor.org. ibrahim_altomy)

(٦٦) ينظر الدكتور سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص٢٥، ويشير هدي: مرجع سابق، ص٥٨، ومحمد عدنان علي الزير: مرجع سابق، ص٣٤، والدكتورة صبا نعمان رشيد الويسي: مرجع سابق، ص١٠.

(٦٧) يشير هدي: مرجع سابق، ص١٨، وينظر كارلتون هيز: الثورة الصناعية- تعريب احمد عبد الباقي، الطبعة الاولى، مطبعة العاني، ١٩٥٠، ص٦.

(٦٨) ينظر الدكتور محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص١٢.

(٦٩) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، طبعة عام ٢٠٠٩، ص٢٤٠-٢٤١، فطى سبيل المثال فلقد انهار نظام الطوائف الحرفية في مصر بدءا من عام ١٥١٦ في عصر سليم الاول عندما تم نقل الصناع المهرة من مصر الى القسطنطينية، وانتهى عهدها في عصر محمد علي عند قيام الصناعات الحديثة وادخال التطور الصناعي في ميدان الانتاج، وانشاء المصانع الكبيرة التي تحتاج الى كفاءات وخبرات مهنية لادارتها، مما ادى الى تطور علاقات العمل وخصوصا في اعقاب الاحتلال البريطاني عام ١٨٨١ الذي كون القاعدة الاساسية للصناعات الحديثة في ظل مبدأ حرية العمل وبتعزيز مبدأ الحرية اخذت العلاقات المذكورة بالانفتاح نحو مجالات التدريب، لمزيد من التفاصيل ينظر الدكتور مجدي عبدالله شراره: المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، مرجع سابق، ص١٨.

(٧٠) الدكتور محمد عزيز: اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٥٨، ص٢٣٦.



- (٧١) تنظر جنان عبد الرزاق فتاح: مرجع سابق، ص ٦٣.
- (٧٢) احمد هاشم السامرائي: أثار استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي- قطاع الكهرباء في العراق أنموذجاً، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية في الدنمارك/كلية الإدارة والاقتصاد، ٢٠١٠، ص ٤٢-٤٣.
- (٧٣) الدكتور ابراهيم التومي: دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية، مرجع سابق، ص ٤.
- (٧٤) ينظر الدكتور شاب توما منصور: مرجع سابق، ص ٢٣، والدكتور سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص ٢٧، وينظر كذلك في هذا المعنى الدكتور حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٣١.
- (٧٥) الدكتور جودت عزت عبد الهادي والدكتور سعيد حسني العزرة: التوجيه المهني ونظرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١٤، ص ١٨.
- (٧٦) لمزيد من المعلومات يمكن مراجعة علي تايه مسعود: دور تدريب الموارد البشرية في بناء القدرات الادارية القيادية- دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية/ بغداد، اطروحة دكتوراه، جامعة سانت كليمنس العالمية/ العراق، ٢٠١٢، ص ٢٤-٢٥.
- (٧٧) ينظر فتحى قابيل محمد متولي: مرجع سابق، ص ٧٧.
- (٧٨) التعليم المهني- المدارس المهنية في العراق، مقال منشور على شبكة المعلومات الدولية الانترنيت في المدونة الشخصية التابعة للمديرية العامة للتعليم المهني- محافظة القادسية وعلى الموقع:
- تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/٥/١٢ [youiraq.blogspot.com](http://youiraq.blogspot.com)
- (٧٩) عزيز ابراهيم وصبحي خليل: مشروع القضاء على البطالة وخلق المهارات المهنية، بحث منشور في مجلة العمل والمجتمع الصادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية- المركز الوطني للبحوث، العدد/الاول، بغداد، ٢٠٠٧، ص ١٦-١٧.
- (٨٠) لمزيد من المعلومات يمكن مراجعة دليل التدريب المهني لعام ٢٠١٧ الصادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بالإضافة الى القائمة الخاصة باسماء وعناوين مراكز التدريب الحكومي ضمن الملاحق والتي كان لها الأثر الكبير في تفعيل العمل بحق بالتدريب في العصر الحديث في جمهورية العراق الا ان ذلك لم يكن بالمستوى المطلوب، كون بعض الباحثين يرى بان مؤشرات التنمية المستدامة في العراق ضعيفة جدا بسبب عدم القدرة على ادارة الموارد البشرية والمالية بشكل صحيح وعدم الاهتمام بتنمية واستغلال رأس المال الفكري، وبالرغم من تمتع العراق بإمكانيات ضخمة من (موقع استراتيجي وطاقات بشرية وموارد مالية وثروات نفطية) فانه قد يكون من الممكن ان تصل به في نهاية المطاف الى مصاف الدول المتقدمة في مجالات التدريب، ينظر: الدكتور احمد هاشم الصقال: متطلبات التنمية المستدامة في العراق- دور ادارة الموارد في تحقيق التنمية المستدامة، بحث منشور في مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية/الجامعة، بالعدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك، ٢٠١٤، ص ٣٣٢.
- (٨١) تنظر الدكتورة صبا نعمان رشيد الويسي: التحول المهني، مرجع سابق، ص ٤٧.
- (٨٢) ينظر التلمذة المهنية في مصر نحو نظام موحد: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧، ص ١٥ و ٢٠، بحث منشور على شبكة المعلومات الدولية الانترنيت وعلى الرابط:
- [www.wcms.publication.org.ilo](http://www.wcms.publication.org.ilo) تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/٨/٢٨
- (٨٣) الدكتور محمد علي الطائي: مرجع سابق، ص ٢٧-٢٨، كما ينظر في السياق ذاته الدكتور حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٣١.
- (٨٤) ينظر بشير هدفي: مرجع سابق، ص ٥٨، والدكتور محمد علي الطائي: مرجع سابق، ص ٢٤-٢٥، والدكتور حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٣٠-٣١.
- (٨٥) الدكتور حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٢٣، وينظر ايضا الدكتورة صبا نعمان رشيد الويسي: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٢.
- (٨٦) الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف الياس: مرجع سابق، ص ١٠، وكذلك ينظر الدكتور محمد علي الطائي: مرجع سابق، ص ٢٨، والدكتور شاب توما منصور: مرجع سابق، ص ٢٩.
- (٨٧) وفقا للمادة (٥٧) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١، وهذا النهج معمول به اصلا في المادة (١١٦٢) من مرسوم تعديل القانون المدني الفرنسي رقم ١٣١ لسنة ٢٠١٦ نصت على: (لا يجوز ان يخالف العقد النظام العام، لا بشروطه ولا بهدفه، سواء كان هذا الاخير معلوما لدى جميع الاطراف ام لا)، كما ان المادة (١١٠٢) من المرسوم المذكور اشارت الى: (لا تسمح الحرية التعاقدية بمخالفة القواعد المتعلقة بالنظام العام).
- (٨٨) فعلى سبيل المثال نظمت العديد من القوانين احكام التدريب المهني ومنها قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ الذي اعطى التدريب الحكومي او العام جانبا كبيرا من الاهمية لغرض تحقيق المصلحة العامة وفقا للمادة (٢٦) منه، كما ان اطراف عقود التدريب في هذا النوع من التدريب تتكون من (المتدرب والجهة التي قامت بالتدريب-مراكز التدريب المهني التابعة للدولة) وفقا للمادة (٢٧/اولا)، كما ان الشروط الحاكمة للتدريب وانواع المهن المشمولة به تحدد بتعليمات الوزير وفقا للمادة (٢٦/خامسا)، بالإضافة الى ان اهداف التدريب تختلف من حيث المبدأ عن مثيلاتها بالنسبة الى التدريب الخاص كما هو الحال بالنسبة الى تلبية حاجة قطاعات العمل المختلفة بما تحتاجه من مهارات فنية لسد حاجة =



الانتاج وتدريب من هم في سن ما قبل التشغيل وإعادة تدريب العاطلين عن العمل تحقيقاً للصالح العام طبقاً للمادة (٢٥/أولاً- الفقرتان أ و ب) وهذا ما يميز التدريب الحكومي عن التدريب الخاص الذي يطمح بالاساس الى تحقيق المصالح الشخصية للمتدرب.

(٨٩) الدكتور محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ١٤ .

(٩٠) ينظر الدكتور يوسف الياس: اطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل- رؤية تحليلية بمنظور مستقبلي، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٦، ص ٣٥٣، وينظر ايضا ضمن هذا السياق التقرير الصادر عن منظمة الامم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة: اصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني في العراق، منشور على شبكة المعلومات الدولية الانترنيت، على الرابط: تاريخ الزيارة ١٣/٤/٢٠٢١ <http://www.unesco.org>